الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محند أولحاج
-البويرة-
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -
Faculté des Sciences Sociales et Humaines

جامعة البويرة

قسم: علوم التربية- تربية خاصة.

الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد

دراسة ميدانية في المراكز النفسية البيداغوجية بولاية البويرة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس وعلوم التربية

تخصص تربية خاصة

إعداد الطالبتين:

- سمار شهيرة
- مزوني شيماء

إشراف الأستاذة:

- د. ساعد وردية

السنة الجامعية: 2023/2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira
Tasdawit Akli Muhend Ulhaj - Tubirett

التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

لإنجاز بحث

انا الممضي اسفله،

السيد(ة) مزوني شيماء ..... الصفة: طالب (ماستر / دكتوراه)

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: ..... والصادرة بتاريخ .....

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم علم النفس وعلوم التربية .....

تخصص: تربية خاصة .....

والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث(مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الصعوبات النمائية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى مربيات أطفال التوحد دراسة ميدانية في المركز النمائي المبرعة بوهرة بالبويرة .....

أصرح بشرفي اني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: .....

توقيع المعني (ة)

ة مراقبة السرقة العلمية:

ة: % 06

البويرة في: 20 JUIN 2023

الامضاء

مكلف بمهام نائب العميد
المرتبطة بالطلبة

جامعة البويرة
العميد للدراسات
و الدراسات العليا
و الشهادات المعترف بها
و التأهيل الجامعي
بالطلبة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira
Tasdawit Akli Muhend Ulhaj - Tubirett

التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

لإنجاز بحث

انا الممضى اسفله،

السيد(ة) بلعربي شميسة ..... الصفة: طالب (ماستر / دكتوراه)

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: ..... والصادرة بتاريخ .....

المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: تربية خاصة .....

والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث(مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: المحفوظ النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد دراسة ميدانية في إحدى المراكز النفسية البيداغوجية بولاية البويرة .....

أصرح بشرفي اني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: .....

توقيع المعني (ة)

هيئة مراقبة السرقة العلمية:

نسبة: % 06

البويرة في 20 JUIN 2023

الامضاء

جامعة البويرة
نيابة العميد للدراسات و المسائل المرتبطة بالطلبة
كلية العلوم الاجتماعية

د. خالدي مصطفى
مكلف بمهام نائب العميد
للدراسات و المسائل المرتبطة بالطلبة

الشكر والتقدير

الحمد لله نحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ونستعين به ونستغفره ونستهديه من يهدي الله فلا مظل له ومن يظلل فلا هادي له سوى الله واشهد أن لا اله إلا الله وحده لاشريك له وان محمدا عبده ورسوله وصلى الله وسلم عليه.

الشكر لله سبحانه وتعالى الذي من علينا لإتمام هذه الدراسة فالحمد لله في أوله وأخره وانطلاقا من قول النبي صلى الله عليه وسلم من لم يشكر الناس لم يشكر الله فان خير مدخل نتقدم به هو خالص الشكر واعترافا بالجميل نتقدم بالشكر الجزيل إلى من كانت عونا لنا وكانت المرشدة والموجهة التي أفادتنا بالنصائح القيمة ولما تلقيناه من حسن التوجيه وطيب المعاملة فجزاها الله عنا كل خير ولها منا فائق الشكر والتقدير الأستاذة المشرفة ساعد وردية.

والى المراكز النفسية التالي استقبلتنا بكل ترحيب واحترام.

و كل من ساهم في إتمام هذا البحث سواء من قريب أو بعيد فنقول لهم بارك الله فيكم وجعلها في ميزان حسناتكم

وفي الختام نسال الله عزوجل أن يجعل هذه الدراسة وجميع أعمالنا خالصة لوجهه الكريم فان أصبنا فمن الله وبفضله وتوفيقه، وان أخطئنا فمن أنفسنا والشيطان الرجيم.

الإهداء :

إلى اعز الناس وأقربهم والدي العزيز وأمي الغالية اللذان كانا عونا وسندا لي وكان لدعائهما ودعاء جدي الغالي أعظم الأثر في تسيير سفينة البحث حتى ترسو على هذه الصورة.

إلى من هم عزوتي وسندي في الحياة أخي الغالي طارق، وأخواتي ريمة والهام وأسماء وإلى الاخوة و السند اللذين لم تلدهم أمي يزيد وعلال وحمزة، إلى أفلاذ كبدي وأجمل ما رأت عيني أيوب، عبد الرحيم، قصي، إياد، أنيس.

إلى صديقاتي وحبيبات قلبي وروحي: شهيناز -راضية - نسرين - حنان- مروى - نجاة - إكرام.

وطبعا إلى رفيقة دربي وزميلتي في هذا البحث شهيرة بالرغم من الصعوبات التي واجهتنا ولكن كنا السند لبعضنا البعض والحمد لله أتممنا هذا العمل.

إلى كل أساتذة تخصص التربية الخاصة وعلى رأسهم الأستاذ بن حامد وإلى كل من يكن لي المحبة والمودة، إلى كل هؤلاء اهديهم هذا العمل سائلة الله العلي القدير أن ينفعنا به ويمدنا توفيقه.

الطالبة: مزوني شيماء

الإهداء :

(وآخر دعواهم أن الحمد لله ربي العالمين)

هان التعب عند الوصول الحمد لله على بلوغ التمام والكمال

الحمد لله الذي ما ختم جهد ولا أتم سعي إلا بفضله.

إلي أمي وأبي أطال الله في عمرهما اللذان أعطياني بلا حدود ولا زالوا يقدمون لي بلا حدود ظلي الذي آوي الهم كل حين جناحا الستر وسندي في الحياة.

إلى إخوتي رفيق ومحمد وأخواتي مريم وفلة كل منهم بمقامه

إلى زوجة أخي فاطمة الزهراء التي كانت بمثابة الأخت والصديقة الداعمة في مسار الحياة إلى براعم العائلة رهف، ريم، مريم، وعبد الوهاب والياس فلذات كبدي.

إلى من قاسمتني العمل رفيقتي خلال رحلة النجاح التي لم يربطني بها خيط النسب وإنما عطر الصداقة اختى قبل أن تكون صديقتي مزوني شيماء.

إلى كل صديقاتي التي جمعتني بهم المسيرة الدراسية والإقامة الجامعية (نسرين راضية شهيناز شيماء)

إلى الأستاذة المشرفة واللجنة التقيمية كل باسمه وكل بمقامه.

إلى من يتكبد عناء قراءة هذا البحث سواء لتقيمه أو لنقده أو لزيادته في عمله.

الطالبة: سمار شهيرة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد بالمراكز النفسية البيداغوجية بولاية البويرة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 30 مربية بالمراكز النفسية البيداغوجية، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الضغوط النفسية من إعداد غنية عرعار 2015، ومقياس التوافق المهني لشموري كاميليا 2017، وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية بولاية البويرة.

- عدم وجود فروق دلالة إحصائيا في الضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائيا في التوافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية.

Sumary:

The current study aimed at identifying psychological pressures and their relationship to professional adjustment among educators in the psychological and pedagogical centers in the state of bouira, the descriptive approach was used, and the study sample consisted of 30 educators in psychological and educational centers, the tools of the study were the psychological stress scale prepared by Ghania Arar 2015, and the measurse of accupational compatibility of Shamuri Camellia 2017 and after collecting and analyzing data using the statistical program for social sciences. The study reached the following results:

- There is a statistically significant correlation between psychological stress and professional adjustment among educators of children with autismIn the pedagogical psychological centers in the state of Bouira.

- There are no statistically significant differences in psychological stress due to the professional experience factor.

- There are statistically significant differences in the professional compatibility due to the professional experience factor.

محتويات الفهرس:

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	/
الإهداء	/
ملخص الدراسة باللغة العربية	/
ملخص الدراسة باللغة الأجنبية	/
فهرس المحتويات	/
مقدمة	أ - ب
الفصل الأول: الإطار العام لدراسة	
1- إشكالية الدراسة	1
2- فرضيات الدراسة	3
3- أهمية الدراسة	3
4- أهداف الدراسة	4
5- تحديد المفاهيم إجرائيا	4
6- الدراسات السابقة	5
7- التعقيب على الدراسات السابقة	8
الفصل الثاني: الضغوط النفسية عند مربيات أطفال التوحد	
تمهيد	11
1- تعريف الضغوط النفسية	12
2- النظريات المفسرة للضغوط النفسية	12
3- أعراض الضغوط النفسية	15
4- أسباب الضغوط النفسية	16
5- أنواع الضغوط النفسية	18
6- مصادر الضغوط النفسية لدى مربيات أطفال التوحد	20

7- الآثار التي تترتب على الضغوط النفسية	21
8- استراتيجيات مواجهة وعلاج الضغوط النفسية	23
خلاصة الفصل	26
الفصل الثالث: التوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد	
تمهيد	28
1- تعريف التوافق المهني	29
2- أهمية التوافق المهني	29
3- نظريات التوافق المهني	30
4- شروط التوافق المهني	35
5- تقسيمات التوافق المهني	40
6- العوامل المؤثرة في التوافق المهني	41
7- مظاهر التوافق المهني	42
8- قياس التوافق المهني	43
خلاصة الفصل	46
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	49
1- الدراسة الاستطلاعية	50
2- المنهج المتبع	50
3- مجتمع وعينة الدراسة	51
4- أدوات جمع البيانات	52
5- التقنيات والأساليب الإحصائية	55
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الفرضيات	
تمهيد	57
1- عرض ومناقشة النتائج	58

1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى	58
1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية	59
1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة	60
الاستنتاج العام	63
قائمة المراجع	67
قائمة الملاحق	/

فهرس الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
الجدول رقم (01)	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق الخبرة المهنية.	52
الجدول رقم (02)	يوضح تقدير استجابات بدائل الاستبيان لمقياس الضغوط النفسية.	52
الجدول رقم (03)	يوضح معايير تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني.	54
الجدول رقم (04)	يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية.	59
الجدول رقم (05)	يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التوافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية.	60

فهرس الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
الشكل رقم (01)	يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية والسلبية ل (Kili 1994)	19
الشكل رقم (02)	هرم" ماسلو" للاحتياجات الإنسانية.	33

مقدمة

مقدمة:

يتعرض الفرد في حياته للكثير من الموافق الضاغطة، والتي تتضمن أحداث وخبرات تنطوي على الكثير من مصادر القلق والإحباط في شتى مجالات الحياة، وقد تؤثر تلك المواقف الضاغطة على شخصية الفرد، فأن الضغوطات النفسية تعد من أهم سمات العصر الحالي الذي يشهد مجموعة من التغيرات والتطورات السريعة في جميع مجالات الحياة، فالضغوط النفسية أصبحت جزء من حياة الإنسان، وذلك لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر، ولذلك فقد أصبحت تمس جميع الفئات، حيث أن مربيات ذوي الاحتياجات الخاصة وبالتحديد أطفال التوحد هن من أكثر الفئات التي تتأثر بالضغوط النفسية التي تشكل عرقلة في مواصلة دورهن في عملية التعليم والتكفل بهؤلاء الأطفال، أول سبب في ذلك وهو تعاملهم مع أصعب شريحة في المجتمع، ومن بين الأسباب الأخرى قد تكون خلال أدائهن لمهامهن فإنهن يتعرضن لضغوطات متعددة سواء كانت في بيئة عملهن أو خارج العمل، تنتج عنها تأثيرات سلبية تنعكس على صحتهن الجسمية والنفسية.

وعليه فقد قسمت دراستنا إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي، في حين قسم الجانب النظري إلى ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول: احتوى على الفصل التمهيدي حيث خصص لإشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهميتها وأهدافها، وقد تم تحديد التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: وتضمن الضغوط النفسية لمربيات أطفال توحد، حيث تطرقنا إلى تمهيد، مفهوم الضغوط النفسية، النظريات المفسرة لها، أعراضها، أسبابها وأنواعها ومصادرها، والآثار التي تترتب على ضغوط النفسية لدى مربيات أطفال التوحد واستراتيجيات مواجهة وعلاج الضغوط النفسية، وفي الأخير خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: خصص للتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد، وتطرقنا فيه إلى تمهيد، مفهوم التوافق المهني النظريات المفسرة للتوافق المهني، أهميته شروطه وتقسيماته والعوامل المؤثرة فيه، ومظاهره وأيضا قياس التوافق المهني وفي الأخير خلاصة الفصل.

أما الجانب الثاني تمثل في الجانب الميداني للدراسة حيث اشتمل على فصلين:

الفصل الرابع: الذي خصص للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بعد التمهيد، إجراءات الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، والتقنيات الإحصائية .

الفصل الخامس: تطرقنا فيه إلى عرض ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

- وفي الأخير ختم البحث باستنتاج عام ومجموعة من الاقتراحات.

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة.

3- أهمية الدراسة.

4- أهداف الدراسة.

5- تحديد المفاهيم إجرائيا.

6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

1- إشكالية الدراسة:

تعد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من بين أهم الفئات التي وجب على المجتمع أن يمنحها حقها من الأهمية في كل المؤسسات، وتحديدا المؤسسات التربوية منها، فقد قامت المجتمعات بإنشاء مراكز ومؤسسات لرعاية هذه الفئة من الأطفال، وهي تعرف بالمراكز النفسية البيداغوجية للتكفل بذوي الاحتياجات الخاصة.

حيث تقوم هذه المراكز بوضع مجموعة من الخدمات المتنوعة من بينها التربية والتعليم، وخدمات نفسية صحية، ترفيهية، بالإضافة إلى هذه الخدمات هنالك أيضا برامج تربوية تعليمية، فردية وجماعية تتناسب مع كل فئة من الفئات غير العاديين من أجل تكيفهم مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه هدا الطفل. وتعتبر أيضا هذه البرامج من بين أحدث البرامج التي حظيت بالاهتمام من قبل المؤسسات التعليمية والمختصين في مجال التربية الخاصة، وقد تمثلت مظاهر التطور في برامج التربية الخاصة والمراكز النفسية البيداغوجية بالتقدم في أساليب التعرف والتشخيص لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة (العلوي، 2000، ص 67). كل هذا تعمل على تحقيقه مجموعة من المربيات، فالمربية تعد ركيزة أساسية التي ترتكز عليها المراكز البيداغوجية من أجل تحقيق أهدافها، فإذا أحسن اختيارها استطاعت أن تغرس في الطفل العادات السليمة والاتجاهات البناءة، من خلال الصلة الوثيقة التي تربطها مع طفل ذوي الاحتياجات الخاصة، فتقوم بتنمية استعداداته وقدراته وميوله وتحقق له التنمية الشاملة لشخصيته، ومن ثم التنشئة السليمة.

فقد عرف (راتب علامة، 2013، ص 12) المربية على أنها: " أداة التفاعل الحي بين العقول المتعلمة، والتربية الخلقية والعقل المدبر وراء اكتساب المتعلمين طرائف التفكير وأنواع السلوك المرغوب، وضمير الأمة في تشكيل الشخصية الإنسانية وتنميتها". ولكن بالرغم من الاهتمام الذي تحظى به مربيات التربية الخاصة والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أنهن يواجهن الكثير من المشاكل والصعوبات التي تسبب لهن ضغوطات نفسية.

و يعتبر موضوع الضغوطات النفسية من أهم المشكلات التي تواجه المربيات وخاصة مربيات أطفال التوحد في المراكز الخاصة، مما أدى هذا إلى الاهتمام الكبير من قبل الباحثين لدراسة ومعرفة مصادر هذه الضغوط نتيجة آثارها السلبية التي تؤثر على سلوك الفرد، وغالبا ما تؤدي هذه الضغوطات

إلى أمراض نفسية وعضوية للمربيات، ويعتبرها البعض بأنها القاتل الصامت، حيث أن الضغط النفسي لدى المربيات يعتبر من العوامل التي تعيق وتعرقل السير الحسن للعملية التربوية، ويرجع هذا إلى أهم عامل وهو تعاملهن مع أهم وأصعب شريحة في المجتمع وهم أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص أطفال التوحد، فقد عرف (خليفة ومقدد، 2012، ص181) الضغط النفسي: "على أنه مثيرات ضاغطة في بيئة العمل، وتكون الاستجابة لها إما معرفية أو فسيولوجية، أو سلوكية وتشير إلى الموافق الضاغطة، ومتاعب العمل الزائدة أو ضغطا على المعلم عند محاولته لتحقيق متطلبات عمله، وقد يشعر بالإحباط نتيجة عدم تحقيقه لأهدافه ". فيجب الاهتمام بالمربيات وذلك عرفانا وإيمانا بجهدهن من خلال التعرف إلى المصادر التي تؤدي لزيادة الضغوط عليهن لأنه بالرغم من هذه الضغوط النفسية التي تعاني منها مربيات التربية الخاصة، إلا أنه يتطلب منهن مستوى عال من الكفاءة والذكاء لأداء مهنتهن على أحسن وجه ويجب أن تكن متوافقات مهنيا.

فالتوافق المهني للمربيات سمة لا يمكن تحقيقها بسهولة، "فالتوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل ورضا الآخرين تجاهه، ويتم الاختيار المناسب للمهنة عن طريق الاقتناع الشخصي والقدرة والاستعداد لها علما وتدريبا، وتحقيق الكفاءة المهنية والشعور بالنجاح والتغلب على المشكلات ".(مكاسي، 2007، ص54). ويعتبر التوافق المهني مؤشرا فعالا في الحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، وبه يمكن قياس رضا الفرد عن مهنته والقيام بمهامه على أكمل وجه، ووفق ما هو مطلوب منه، كما يجب التغلب على الظروف المحيطة به ويحاول السيطرة عليها، لان هذا يؤثر على مستقبل الأطفال سلبا أو إيجابا.

يتحقق التوافق المهني لدى المربية، من خلال حصولها على الوظيفة التي تناسب وقدراتها وترضي ميولها وطموحاتها وشعورها بالنجاح والتفوق، الذي من خلاله تدرك قبول ورضا رؤسائها في العمل، مما يجعلها قادرة على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عملها، والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائها وترفع كفاءتها ورغبتها في العمل، فإذا كانت المهنة هذه من أولوياتها وميولها فقد تحقق التوافق المهني.

و من خلال هذه الدراسة سوف نحاول معرفة طبيعة شدة العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني الذي تتعرض له مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لمربيات أطفال التوحد تعزى لعامل الخبرة المهنية ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لمربيات أطفال التوحد تعزى لعامل الخبرة المهنية ؟

2- فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات المطروحة سابقا قمنا بصياغة الفرضيات الآتية:

1- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى مربيات أطفال التوحد تعزى لعامل الخبرة المهنية.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد تعزى لعامل الخبرة المهنية.

3- أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع وقيمته التربوية والاجتماعية نظرا لان الضغوط النفسية تعتبر من أهم المشاكل التي تواجهها المربيات، بالإضافة إلى تسليط الضوء على بعض الضغوطات النفسية التي تعاني منها بعض مربيات أطفال التوحد في المحيط الذي يعملن فيه، ومحاولة التركيز على الضغوطات النفسية التي تؤثر على التوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد ومحاولة وضع استراتيجيات

لمواجهتها وبالإضافة إلى العمل على تحقيق التوافق المهني وذلك من خلال الحد من الضغوطات لدى المربيات لتأدية عملهن بكفاءة أعلى، ولفت الانتباه إلى ضرورة تحسين جودة ومستوى الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال الاهتمام بتكوين المربيات من الناحية الأكاديمية والنفسية والبيداغوجية.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1- التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية.

2- الكشف عن الفروق في الضغوط النفسية لدى مربيات أطفال التوحد حسب عامل الخبرة المهنية.

3- الكشف عن الفروق في التوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد حسب عامل الخبرة المهنية.

5- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

5-1 **الضغوط النفسية**: هي عبارة عن جملة من الصعوبات والعراقيل تواجه المربيين والمعلمين في حياتهم يصدر عنها مجموعة من المشكلات الانفعالية، وحالة من التوتر والانزعاج والقلق وعدم الكفاية. إجرائيا هو الدرجة التي تتحصل عليها مربية أطفال التوحد بالمركز البيداغوجي عند تطبيق مقياس الضغوط النفسية ل "غنية عرعار"(2015) بالجزائر.

5-2 **التوافق المهني**: وهو تحقيقا لرضا المربية في عملها مع الأطفال، وقدرتها على التعامل مع ذاتها، ومطالب عملها وظروفها المختلفة. وإجرائيا هو الدرجة التي تتحصل عليها مربية أطفال التوحد بالمركز البيداغوجي عند تطبيق مقياس التوافق المهني ل" شموري كاميليا "(2017) بالجزائر.

6- الدراسات السابقة:

6-1 دراسات عربية:

6-1-1 دراسات حول الضغط النفسي:

- دراسة عقون آسيا (2001)، عنوان الدراسة: " الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة "، هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة الموجودة بين الضغط النفسي المهني والقلق لدى معلمي التربية الخاصة، بلغ حجم العينة (117) معلم ومعلمة، استخدمت أداة الملاحظة والمقابلة واستمارة البيانات الأولية المعتمدة، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، ومن النتائج المتوصل لها، أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الضغط المهني واستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة.

- دراسة دروسى سعاد (2017)، عنوان الدراسة: " الضغط النفسي لدى مربيات التعليم التحضيري – دراسة ميدانية لخمس حالات "، هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى الضغط النفسي لدى مربيات التعليم التحضيري، ومدى تعرض مربيات التعليم التحضيري إلى الضغوطات النفسية، بلغ حجم العينة (5) حالات، استخدمت أدوات المقابلة العيادية النصف موجهة، ومقياس الضغوط النفسية، واستخدمت المنهج العادي، ومن النتائج المتوصل إليها:

تبين أن مربيات التعليم التحضيري يعانون من ضغط نفسي مرتفع.

- دراسة حدة خلو (2019)، عنوان الدراسة: "الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي"، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وقد أجريت على عينة متكونة من (120) أستاذ، وتم استخدام أداة الاستبيان وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي، ومن أهم النتائج المتوصل إليها توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- دراسة بن رحال أميرة (2020)، عنوان الدراسة: "الضغط النفسي وعلاقته بتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال"، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال بلغ حجم العينة (40) مربية، وتم استخدام مقياس الضغط النفسي ومقياس توافق

المهني، واستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ومن النتائج المتوصل إليها توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين ضغط النفسي والتوافق المهني لمربيات رياض الأطفال.

6-1-2 دراسات حول التوافق المهني:

- دراسة سامي خليل فحجان (2010)، عنوان الدراسة: " توافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة "، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى المسؤولية الاجتماعية ومستوى مرونة الأنا والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، بلغ حجم العينة (287) معلم ومعلمة، استخدم ثلاث أدوات لتحقيق أهداف الدراسة مقياس التوافق المهني، مقياس المسؤولية الاجتماعية، ومقياس مرونة الأنا، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، ومن النتائج المتوصل إليها أن مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، ومستوى عالي من المسؤولية الاجتماعية والمستوى المرونة الأنا فوق المتوسط.

- دراسة جولتان حسن حجازي (2013)، عنوان الدراسة:" فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية "، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة أداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية، والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات، التوافق المهني، جودة الأداء، بلغ حجم العينة (45) معلمة، استخدمت الباحثة ثلاثة أدوات من إعدادها تمثلت في مقياس فاعلية الذات، مقياس التوافق المهني، مقياس جودة أداء، واستخدمت المنهج الوصفي، ومن النتائج المتوصل إليها مستوى فاعلية الذات مرتفع، مستوى التوافق المهني منخفض، مستوى جودة الأداء منخفض، وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات، التوافق المهني، جودة الأداء.

- دراسة جوان فوزي، وحسن فخر الدين خالد (2016)، عنوان الدراسة: " المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال في مركز مدينة السليمانية "، هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين المكانة الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال، والى قياس المكانة الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال، بلغ حجم العينة (235) معلمة، استخدم الباحثان مقياس المكان الاجتماعية، وتبني مقياس التوافق المهني، واستخدام المنهج الوصفي، تم اختيار

عينة بطريقة عشوائية، ومن النتائج المتوصل إليها أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بمكانة اجتماعية عالية ومستوى توافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال عالي.

6-2 دراسات أجنبية:

- دراسة(1991)hippaset happlin، عنوان الدراسة: " الضغط النفسي لدى المعلمين". هدفه الدراسة لمعرفة وتحديد مستوى الضغوط التي يتعرض لها المتعلمون، بلغ حجم العينة (219) معلما ومعلمة، طبق عليهم قياس ضغوط النفسية لدى المعلمين، ومن النتائج المتوصل إليها كثرة المسؤوليات المهنية والعلاقات بين المعلمين والادارة وزملاء والطلاب هي من الدلائل الرئيسية المولدة لضغوط النفسية ومستوياتها لدى المتعلمين، كما تبين وجود علاقة بين ضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمين ومستوى الأداء المتوقع منهم.

- دراسة (1996)singh billingsley، عنوان الدراسة:" الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة ومدى رغبتهم في الاستمرار بمهنة التعليم ".بلغ حجم العينة (649) معلما من ولاية فرجينيا، منهم 50 من معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة والاضطرابات الانفعالية السلوكية، و(499) من المعلمات في المجالات التربية الخاصة المختلفة ومن النتائج المتوصل إليها، أن نسبه الاحتراق النفسي لدى معلم ذوي الاحتياجات الخاصة والاضطرابات الانفعالية أعلى مما هي عليه لدى معلمات الفئات الأخرى، والرغبة في البقاء في العمل مع الفئات الأخرى أفضل من الرغبة العاملين مع ذوي الاضطرابات الانفعالية والسلوكية، كما أشارت النتائج أن هؤلاء الذين لديهم خبرات تعليمية طويلة في المجال التربية الخاصة كانو وأقل تعرضا لضغط وكانوا أكثر رغبة في البقاء في مجال التعليم.

7- التعقيب على الدراسات:

من خلال الدراسات السابقة التي اهتمت بمتغير الضغط النفسي والتوافق المهني، وعلى الرغم من اختلاف أنواعها، وطرق دراستها لهذه المتغيرات إلا أنها أظهرت نتائج ودلالات علمية قيمة نوضحها على النحو التالي:

7-1 الدراسات التي تناولت الضغط النفسي:

- **من حيث الأهداف:**

تنوعت الدراسات السابقة المتعلقة بالضغط النفسي من حيث الأهداف فمنها من حاولت التعرف عن الضغوط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة مثل دراسة عقون أسيا (2001) والتي هدفت كذلك للتعرف على العلاقة الموجودة بين الضغط النفسي المهني والقلق لدى معلمي التربية الخاصة، أما دراسة دروسي سعاد (2017) فحاولت التعرف على الأساليب التي تؤدي إلى الضغط النفسي لدى مربيات التعليم التحضيري، وعلى مدى تعرض مربيات التعليم التحضيري إلى الضغوطات النفسية . أما دراسة حدى خلو (2019) فهدفت للتعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ودراسة بن رحال أميرة (2020) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال.

- **من حيث المنهج المتبع:**

اتبعت كل من دراسة عقون أسيا (2001)، ودراسة بن رحال أميرة (2020)، نفس المنهج وهو الوصفي الارتباطي، أما دراسة حدة خلو (2019)، اعتمدت على المنهج الوصفي الاستكشافي، أما دراسة دروسي سعاد (2017)، فاتبعت المنهج العيادي.

- **من حيث العينة:**

اختلفت عينة الدراسات السابقة حيث هنالك من اعتمد على معلمي التربية الخاصة، وأخرى على مربيات التعليم التحضيري، وأخرى على أساتذة التعليم الابتدائي، وأيضا على مربيات رياض الأطفال، كما وجد تباين في أحجام العينات حيث بلغ حجم اصغر عينة (5) حالات وذلك في دراسة دروسى سعاد (2017)، وبلغ حجم أكبر عينة (120) كما في دراسة حدى خلو (2019).

- **من حيث أداة البحث:**

إن جميع الدراسات السابقة اعتمدت على البرامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية (spss) متمثلة في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ارتباط بيرسون، اختبار لعينة واحدة، اختبار لعينتين، معادلة ألفا كرومباخ.

7-2 الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

- **من حيث الأهداف:**

تنوعت الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني من حيث الأهداف فمنها من حاولت التعرف على العلاقة بين المكانة الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال مثل دراسة جوان إحسان فوزي وحسن فخر الدين خالد (2016) والتي هدفت كذلك لقياس المكانة الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال وقياس التوافق المهني لديهن، أما دراسة جولتان حسن حجازي (2013) فحاولت التعرف علي مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني، جودة الأداء. أما دراسة سامي خليل فحجان (2010) فهدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وكذا التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة.

- **من حيث المنهج المتبع:**

تم الاعتماد في هذه الدراسات علي المنهج الوصفي.

- **من حيث العينة:**

اختلفت عينة الدراسات السابقة وتنوعت بين معلمات رياض الأطفال، معلمي التربية الخاصة، معلمات غرف المصادر.

كما وجد تباين في أحجام العينات حيث بلغ حجم أصغر عينة (54) وذلك في دراسة جولتان حسن حجازي (2013)، وبلغ حجم أكبر عينة (287) في دراسة سامي خليل فحجان (2010).

- **من حيث أداة البحث:**

تم اعتماد في الدراسات السابقة على البرنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية (spss) متمثلة في معامل الفاكرومباخ، المتوسطات الحسابية، الكرارات، معامل الارتباط بيرسون.

الفصل الثاني:

الضغوط النفسية عند مربيات أطفال التوحد

تمهيد:

1- تعريف الضغوط النفسية.

2- النظريات المفسرة للضغوط النفسية.

3- أعراض الضغوط النفسية.

4- أسباب الضغوط النفسية.

5- أنواع الضغوط النفسية.

6- مصادر الضغوط النفسية لدى مربيات التربية الخاصة.

7- الآثار التي تترتب على الضغوط النفسية.

8- استراتيجيات مواجهة وعلاج الضغوط النفسية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد الضغوط النفسية من بين أهم القضايا والموضوعات المدروسة حاليا، يرجع هذا لكونها تؤثر بشكل كبير على حياة الفرد اليومية، ومن بينهم مربيات الفئات الخاصة وبالأخص أطفال التوحد، فهذه الضغوط أصبحت ملازمة لهن، أصبحت المربيات تعيشها بصفة دائمة خاصة في محيط عملهن، سواء في المراكز النفسية البيداغوجية أو المراكز المخصصة لهذه الفئات بصفة عامة، مما تسبب لهن هذه الضغوط حالة من التوتر الجسمي والنفسي وفي بعض الأحيان تتبعها عواقب وخيمة أخرى، ويأتي هذا الفصل ليشمل: تعريف الضغوط النفسية، النظريات المفسرة لضغوط النفسية، أعراض ضغوط النفسية، أسباب ضغوط النفسية، أنواع ضغوط النفسية، مصادر الضغوط النفسية لدى معلمات التربية الخاصة، الآثار التي تترتب على ضغوط النفسية، استراتيجيات ومواجهة وعلاج الضغوط النفسية.

1-تعريف الضغوط النفسية:

يجد العديد من المختصين صعوبة في تحديد وتعريف الضغوط النفسية، إذ يمكن أن تعرف بطريقة مختلفة، حسب وجهة نظر العالم والاتجاه النظري الذي ينتمي إليه.

إذ يعرف "الفرماوي عبد الله الضغوط النفسية": على أنها تستخدم للدلالة على الحالة النفسية والمزاجية التي يكون فيها الفرد في حالة الضيق والشعور بالظلم والاختناق، ويذكر "سيلي" بأن الضغط هو استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه.(نائف ايبو، 2010، ص 43).

وكما يشير" ويليامز " إلى أن الضغوط أكثر المصطلحات ضعفا لسوء استخدام الباحثين، لأنه غالبا ما يتم استخدامه للتعبير عن السبب والنتيجة في نفس الوقت، وهذا نتيجة الخلط بين مفهوم " الضواغط" و" الضغوط"، وجاءت الضواغط للإشارة إلى تلك القوة والتأثيرات الموجودة في البيئة، أما كلمة الضغوط فهي تعبر عن الحادثة ذاتها، والضغوط بشكل عام ليست سوى ردود فعل فيزيولوجية وعاطفية ونفسية للحوادث أو الأشياء المهددة للفرد في بيئة عمله. (العبودي، 2008, 19).

أما (الصبيان، 2003، ص 41) عرفت " الضغوط النفسية: عبارة عن مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها الفرد أثناء مزاولته لمهنته مما يشكل خطر على نفسه لأنها أكبر من إمكانياته الخاصة الذاتية، وتؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة لديه وما يصاحب ذلك من المظاهر السلبية التي تنعكس على أداء الفرد وحالته النفسية والسلوكية كرد فعل لتلك الضغوط.

في حين تشير الجمعية الأمريكية للطب النفسي العام(2000) إلى أن "ضغوط النفسية ": بأنها حالة من الحرمان يثقل الكاهن الفرد نتيجة الخبرات الغير مريحة التي يمر بها.

ومن خلال التعارف السابقة يتضح أن الضغط النفسي ينتج من المواقف أو المثيرات فتسبب له تغيرات فيزيولوجية وسيكولوجية، كما يمكن أن تحدث له بعض التوترات والاضطرابات التي تفقد قدرته على التوازن.

2- النظريات المفسرة لضغوط النفسية:

يقصد بالنظرية في علم النفس الافتراضات الأولية التي من المفترض أن يتم قبول صحتها بدون دليل، وهذا يشمل مجموعة من المفاهيم المجردة القصوى تسمى عادة تكوينات الفرضية لتحديد بعض أنماط العلاقات الوظيفية حيث تكون متغيرات المثيرات من ناحية (المتغيرات المستقلة)، ومتغيرات الاستجابة والسلوك (متغيرات التابعة) من ناحية أخرى، واختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغوط

حسب الأطر النظرية المختلفة، التي اعتمدوها وانطلقوا منها، هنالك نظريات لها أسس نفسية أو فيزيولوجية أو اجتماعية، ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

2-1 نظرية التحليل النفسي: "سغموند فرويد (FREUD SCIGMUND)

ميز علماء النفس التحليلي بقيادة" سيغموند فرويد " الضغوط النفسية التي تسببها صراعات اللاوعي اللاشعورية داخل الفرد وخاصة لدى من يعاني من المشاكل والاهتمامات الجنسية والعدوانية والعديد من الرغبات، وذكر كذلك علماء مدرسة تحليل النفسي الضغوط التي يعاني منها الفرد في كل موقف أو سلوك هو تعبير عن الصراع بين النزاعات والرغبات المتضاربة أو المتشبعة سواء بين الفرد والبيئة الخارجية أو داخل الفرد نفسه، عندما تصطدم الصراعات الغريزية بمنع يأتي من البيئة الاجتماعية أو من الرقابة النفسية الداخلية المتمثل (بالأنا الأعلى) فهذه التفاعلات تؤدي إلى ظهور آليات دفاعية

وفقا لنظرية التحليل النفسي حيث يعاني معظم الأفراد من صراعات غير واعية لاشعورية، والصراعات أكثر حدة ومتعددة بالنسبة للبعض. فهؤلاء الناس يرون ظروف وأحداث حياتهم سببا للضغط النفسي وطرق مواجهتها هي الكبت، اعتبره "فرويد" دفاعية ضد الضغوط، والذكريات المؤلمة والمشاعر التي تصاحبها الخجل والشعور بالكبت في اللاشعور، وكبت المشاعر وكبت الرغبات يتم في الطفولة المبكرة، يتم أيضا في مرحلة الطفولة، يحاجب هذا الشعور بالذنب مما يؤدي إلى معاناة الفرد من آثار الضغوط النفسية والاضطرابات النفسية.

يؤكد "يونغ" أن الضغط النفسي سبب من أسباب الاضطرابات النفسية التي نتجت عن الطاقة التي تولد مع البشر بالفطرة، وهذه الطاقة تنتج عن سلوكيات فطرية وتطورها تجارب الطفولة، مما يكون شخصية الفرد المستقبلية وسلوكه المتوقع، وإذا ما واجه الإنسان أنواعا من الصراعات النفسية الداخلية نتيجة ضغوط حياته المختلفة وتغير السلوك المتوقع حدوثه وهو ما يسمى بالمرض النفسي الناتج عن الضغوط التي تحتاج إلى علاج نفسي وطبي. (فاطمة النواسية، 2013، ص 18_19).

2-2 النظرية السلوكية:

وهي تعتمد على المنهج أو طريقة التعلم وفق المنهج السلوكي بحيث تكون لكل استجابة مثير والعلاقة بين السلوك والمثير سواء كانت ايجابية أو سلبية، وترى أن الاضطرابات السيكوسومائية هي نتيجة لعلاقة سابقة بين الموقف الانفعالي الضاغط واستجابة عضو معين، خاصة إذا تمت مكافئة الفرد على هذه الاستجابة، وعندما تتكرر هذه المواقف العصبية بشكل كاف وشديد يظهر الخلل الوظيفي المرتبط بالاستجابة الذي له علاقة بالموقف الضغط. (دايلي، 2013، ص78).

2-3 نظرية الإدراك الكلي للموقف" سبيلبرجر" (SPIELBERGER):

اهتمت نظريته بتحديد طبيعة الظروف البيئية الضاغطة، ويتميز بين حالات القلق الناتجة عنها ويفسر العلاقات بينها وبين الميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت، إنكار، إسقاط)، أو تستدعي سلوك التجنب بالهروب من المواقف الضاغطة كما يميز بين مفهوم الضغط ومفهوم القلق، فالقلق عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط، ويميز كذلك" بيم" مفهوم الضغط ومفهوم التهديد، فكلمة ضغط يشير إلى الاختلافات في ظروف البيئية التي تتسم بدرجة من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير والتفسير الذات. (بالقاسم، شتوان، ص112- 120).

2-4 نظرية التقدير المعرفي والعقلي للضغوط "لازروس وفولكمان "(FOLKMAN LAZAROS):

يرى الباحثان لازورس وفولكمال أن البيئة تؤثر على الإنسان وأن الشخص بدوره يؤثر على البيئة بشكل متبادل في مواجهة المطالب، حيث تحدث الضغوط عندما تتجاوز المطالب البيئية قدرات الفرد على لمواجهتها. وأشار الباحثان "لازورس وفوكمان" أن أساليب مواجهة الضغوط بتقييمها ضارة أو مهددة ومتحدية بسبب توافقها، وهذا يخلق ضغطا، ويعتقد الباحثان أن تفسير الحدث الضاغط يركز على عمليتين أساسيتين هما: التقييم الأولي والتقييم الثانوي، يشير التقييم الأولي إلى عملية تقييم الفرد والطريقة التي يدرك بها، هل الوضع والموقف خطير ومهدد للفرد أم لا، وعملية التقييم الأولي تتأثر بالعوامل الشخصية للفرد مثل الاعتقادات والعوامل الموقفية، وتشمل طبيعة موقف الضغط أما عملية التقييم الثانوي فتشير إلى تقييم المصادر التي يمتلكها الفرد للتعامل مع الحدث الضاغط أي الخيارات المتاحة له، أما مصادر المواجهة فتنقسم إلى قسمين: مصادر شخصية تتعلق بالشخصية والخصائص المعرفية للفرد، ومصادر بيئية تتعلق بجوانب البيئية والاجتماعية والمادية.(ولاء، 2017، ص35). ويوجد أربعة مكونات للضغوطات حسب هذه النظرية:

1- المواقف الضاغطة.

2- المطالب.

3- التقييم المعرفي للموقف.

4- المصادر المدركة.

2-5 نظرية" هانز سيلي" (HANS SEELY)

تأثر "هانز سيلي"، بحكم تخصصه كطبيب بتفسير الضغوط تفسيرا فيزيولوجيا، من خلال تجاربه على الحيوانات البرية، وجد أن الضغوط متغير غير مستقل وهي استجابة ضاغط، ويرى "سيلي" أن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضغوط عالية وهدفها هو المحافظة على الكيان والحياة، وحدد" سيلي" مراحل الدفاع ضد الضغوط ويعتقد أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي:

2-5-1 **مرحلة الإنذار**: وفيها يظهر الجسم تغيرات واستجابات عندما يتعرض الفرد الضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم وقد تحدث الوفاة عندما تنهك مقاومة الجسم ويكون ضاغط شديدا.

2-5-2 **مرحلة المقاومة**: ويحدث عندما يكون التعرض للضواغط متلازما مع التكيف، فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى، وتظهر تغيرات تدل على التكيف.

2-5-3 **مرحلة الإجهاد**: وهي مرحلة للمقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف كاليأس والإحباط والانطواء. (حدى خلو، 2019، ص 24 – 25).

2-6 **النظرية الفكرية" هنري موراي**"(H.MUROY):

يعرف أيضا باسم الديناميكية النفسية، في شرحه للضغط النفسي يبدأ" موراي "من فرضية أن الإنسان مع مرور الوقت، قد يصل إلى لحظة من التكيف والتوازن النفسي كنتيجة نهائية للدينامية النفسية التي تحدث فيه، وللوصول إلى الحل أو انبثاق اللحظة النوعية، يتبع الإنسان مبدأ الترتيب للانتقال إلى اللحظة المستقبلية الهدف الذي يسعى إليه الإنسان.

3- أعراض الضغوط النفسية:

تظهر العديد من الأعراض على الفرد الذي يتعرض للضغوط نفسية وهي على نحو النالي:

3-1 **الأعراض الجسمية**: في ردة فعل الضغط العادية، يخفق القلب بقوة وبسرعة، تتشنج العضلات، تزداد سرعة التنفس، يجف الحلق، تصبب العرق والإحساس باضطرابات في المعدة، تغيرات في نمط النوم، التعب، تغيرات في الهضم، الغثيان والقيء، والإسهال، فقدان الدافع الجنسي، ألام الرأس، ألام وأوجاع في أماكن مختلفة من الجسم، الدوار والإغماء والارتعاش، تنميل اليدين والقدمين.

3-2 **الأعراض الذهنية العقلية**: صعوبة في التركيز، انحطاط في قوة الذاكرة، صعوبة في اتخاذ القرارات، التشويش والارتباك، الانحراف عن الوضع السوي.

3-3 **الأعراض العاطفية والانفعالية**: من الشائع أن يشعر من يتعرضون لضغوطات بالعصبية، القلق سرعة الغضب، الانفعال عدم الراحة والإثارة، نفاذ الصبر وحدة الطبع، فساد في العادات والأحوال (كالنظافة)، والمظهر نوبات اكتئاب والحزن، ويرى" اكيس كان" (1987) أن انتشار الاكتئاب عند النساء أعلى منه عند الرجال، ويعود إلى أن المرأة النفسية المرتبطة بدورها السلبي وابتعادها عن اتخاذ القرارات المصيرية في الحياة. (عبد الستار، 1998، ص 129).

3-4 **الأعراض السلوكية**: عندما يتعرض الفرد إلى ضغوطات نفسية فأنه يحاول التخلص منها بالقيام بسلوكات من بينها: قضم الأظافر، هز الركبة، الإكراه عن الأكل، التدخين زيادة في تناول الكحول وسائر العقاقير، التململ، القلق المتميز بحركات عصبية، التكلم بصوت عالي، إلقاء الملامة على الغير. فالأعراض الناتجة عن الضغوط النفسية لا تقتصر على الفرد وحده وإنما تنعكس أيضا على المنطقة التي ينتمي إليها، وطالما كان العنصر الإنساني هو أهم وأغنى عناصر الإنتاج في المنطقة وهذا ينعكس على الظروف البيئية المحيطة به. (عبد العزيز عبد المجيد محمد، 2005، ص 28).

4- أسباب الضغوط النفسية:

وجدت الدراسات في الاتحاد الوطني لأرباب العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، ينشا الضغط النفسي من عدم التقديم وعدم الاستقرار الوظيفي والعزلة الاجتماعية وقرب بيئة العمل المهني، وغموض الوصف الوظيفي، وأيضا من أهم الأسباب في توتر التقييم النفسي هو التقويم الإدراكي، والمقصود به أن ردود أفعالنا وانفعالاتنا تختلف باختلاف تقييمنا أو تقديرنا لها إدراكيا، نسمع أحيانا خطى قادمة من الطابق العلوي عندما نجلس في مسكننا فنعتقد أنها خطى دخيل، فسوف نشعر بالرعب والذعر حتى لو ادركناه على أساس انه أقدام صديق أو شخص قريب منا سنشعر بالراحة والطمأنينة.(الفرماوي، وعبد الله، 2014، ص114).

وقد تعددت أسباب ضغوط النفسية من بينها:

4-1 **قلة معرفة الفرد لجوانب العمل**: قله معرفة الفرد بجوانب العمل وجهله للوصف الوظيفي صعب وغير متوازن، وإدارته والإشراف يلعبان دورا مهما في التغلب على هذه الصعوبات، مثل تقليل حجم العمل من النطاق الزمني للأداء، وجعله متوافقا مع قدرات الفرد من خلال الاطلاع عليها.

4-2 **تقبل السلطة:** قد يشعر بعض الموظفين بتوتر والضغط لأنهم يشعرون أن المدراء يمارسون نفوذهم وسلطتهم عليهم.

4-3 **التنافس:** يرى العمال إلى الفرص المحدودة، سواء كانت مادية أو معنوية نظرة تنافسية، كما أن الموارد المحدودة للمنظمة تخلق روح المنافسة بين الإدارات والأقسام لغرض الحصول على أقصى درجة من الاستفادة منه وهذا يشكل ضغط على الأفراد.

4-4 **ظروف العمل طبيعية:** متطلبات العمل المختلفة من الحرارة والرطوبة إضاءة وضوضاء وترتيب المكان وألوانه ينعكس في شعور العمال بان هذا غير لائق وظروف العمل التي تجعلهم يشعرون بالاكتآب والتوتر والضغط النفسي.

4-5 **الالتزام باللوائح والإجراءات:** قد يرغب العمال في التصرف بحرية مع احتياجاتهم للنمو، وتأكيد الذات، وهذه الرغبة تتناقض مع بعض اللوائح التي تلزمها المنظمة من دون النظر إلى الاعتبارات الشخصية، فان هذا الصراع يضع عليه ضغطا نفسيا.

4-6 **العلاقات الاجتماعية:** يقيم العاملين علاقات شخصية مع بعضهم البعض، هذه العلاقات قد تكون سلبية مثل العدوان والصراعات والإساءة لحرية الآخرين، وانعدام كتم سرية المعلومات الشخصية.....الخ، وقد يزداد ضغط هذه العلاقات السلبية إلى حد ما يتسامح معه البعض الأفراد أو يتم تقليله بشكل كبير، مما يؤدي إلى نفورهم واغترابهم.

4-7 **تضارب الأدوار للفرد مع عدة أدوار يلعبها:** للفرد عدة أدوار يلعبها، والفرد يجاهد لتلبية التوقعات المختلفة للأطراف الأخرى منه، وفي بعض الأحيان قد تكون هذه التوقعات متضاربة، يتعرض فرد عامل واحد لعدد من التوقعات والمطالب من مختلف الرؤساء، بالإضافة إلى رغبة العامل في الالتزام بالمعايير الجماعية ورغبته في تحقيق ذاته وطموحاته الشخصية، وهذا يعرض الفرد لضغوط نفسية تهدد صحته أثناء العمل.

4-8 **ضعف وضوح العمل والأدوار:** يشعر الفرد بالضغط النفسي وعدم السيطرة على عمله إذا كان غير متأكد من شكل واختصاصات عمله، أو من رضا الآخرين عن سلوكه، وطريقة أدائه للعمل، وأرائهم عنه.

4-9 **الأحداث الشخصية:** تسبب الأحداث الشخصية توترا وضغط نفسيا على عمله، ومن هذه الأحداث موت عزيز، تغير في المسؤولية، ومشاكل الإدارة وزملاء والإجازات.(السامرائي، 2006، ص 255).

4-10 **طبيعة العمل:** عندما يتعلق الأمر بمربيات أطفال التوحد فأن الضغوط النفسية قد تكون جزءا لا يتجزأ من العمل الذي يقومون به، فالتعامل مع الأطفال الذين يعانون من التوحد قد يكون تحديا مستمرا

ومرهقا على المستوى العاطفي والفسيولوجي، نتيجة التواصل الصعب والسلوكيات المتطرفة والتوتر اليومي الذي يترتب على مثل هذه العناية.

5- أنواع الضغوط النفسية:

إن الضغوط النفسية هي الأساس الرئيسي الذي يبني ويحتوي على بقية الضغوط وهي العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط الأخرى، الضغوط الاجتماعية والأسرية والمهنية والأكاديمية وما إلى ذلك، وللضغوط النفسية أنواع عديدة هنالك ضغوط مؤقتة ومزمنة وهنالك ضغوط ايجابية وسلبية، ولا يمكننا حصر الضغوط في هذه الأنواع فقط لأنها مرتبطة بمواقفهم وقدراتهم على تحملها وتقبلها وتعامل وتعايش معها ومدى قدرة الفرد على التكيف معهم من بينها ما يلي:

5-1 **الضغوط المؤقتة**: وهي تلك الضغوط التي تحيط بالفرد فترة موجزة مثل الضغوط الناتجة عن الامتحانات أو موقف صعب مفاجئ أو زواج حديث، وغيرها من الظروف المؤقتة التي يدوم أثرها فترة قصيرة وهذه الضغوط تكون متساوية في معظمها، إلا إذا كان الموقف الضاغط أشد صعوبة وأكبر من قدرة الفرد على تحمل مثل ما يحدث في المواقف الشديدة الضاغطة، التي تؤدي إلى الصدمة العصبية.

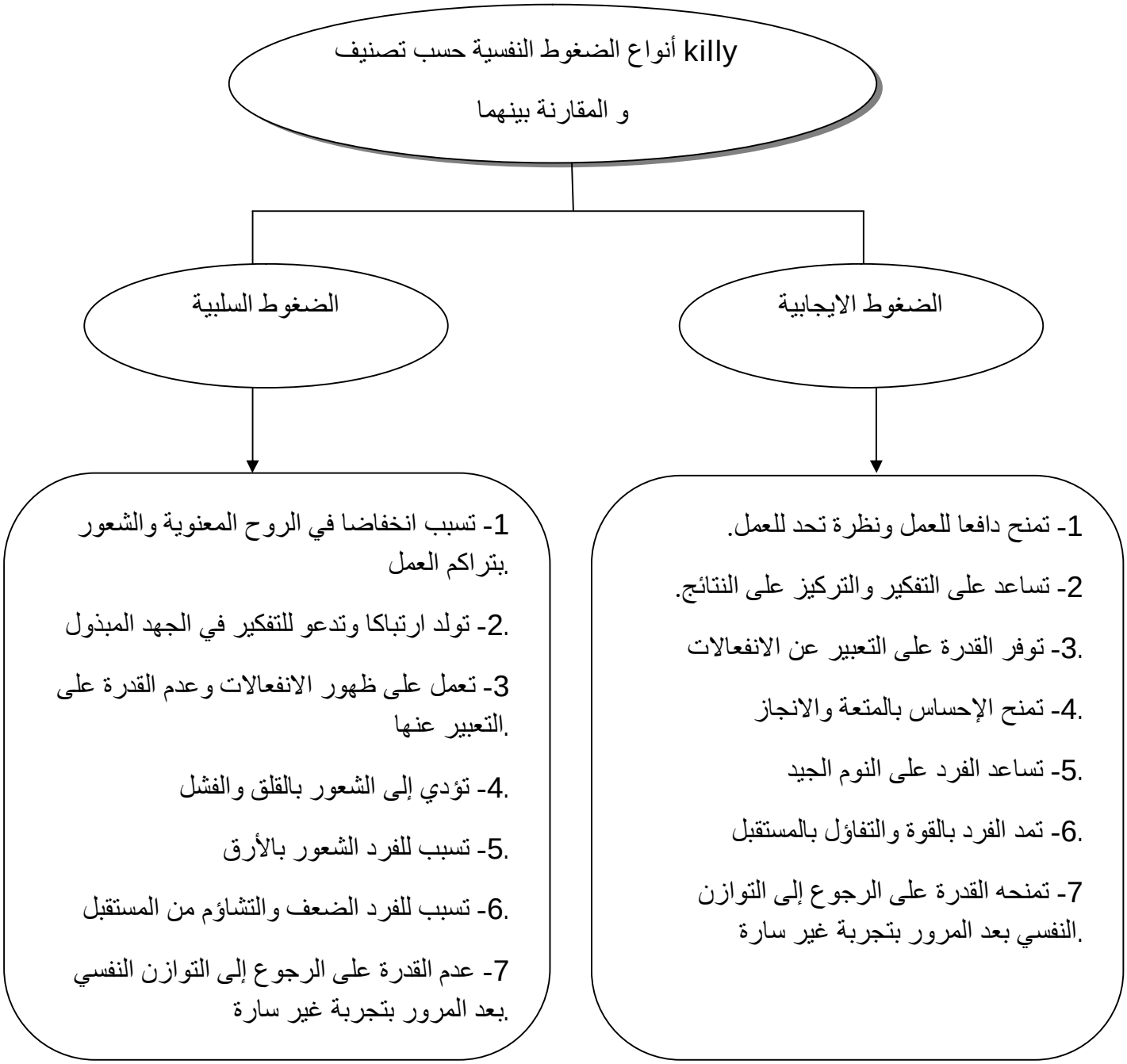
5-2 **الضغوط المزمنة**: يتمثل في الضغوط المحيطة بالفرد لفترة طويلة مثل إصابة الفرد باللام المزمنة، أو وجود الفرد في أجواء اجتماعية واقتصادية غير ملائمة، وكثيرا ما تكون الضغوط المزمنة بمنزلة الضغوط السالبة من حيث تأثيرها على الفرد، وذلك لأن حشد الفرد لطاقته لمواجهة تلك الضغوط قد يدفع ثمنه في شكل أمراض نفسية فيزيولوجية وغير ذلك من مجالات الاختلال الوظيفي، مما يؤدي إلى اختلال الصحة النفسية وهذا المجال هو المجال السلبي للضغوط.(غازي، 2014، ص19).

5-3 **الضغوط الايجابية**: هو كل ما يقدمه الفرد وكل ما يقبله كفرد، هو النجاح والحب ويظهر الضغط الايجابي نفس الاستجابات الفيزيولوجية التي يقوم عليها ضغط السلبي، سرعة ضربات القلب وتنفس السريع ولكن المصاحب له رائع.

5-4 **الضغوط السلبية**: إن الضغط المفرد أو المطول وغير السعيد، له تأثير ضار على الصحة العقلية والروحية والجسدية، وإذا ما تركت مشاعر الغضب والخوف والاكتئاب عندها يمكن أن تطلق مجموعة من الأعراض، والضغط هو السبب الأعم في المساعدة على إحداث حالات ثانوية نسبيا مثل صادعات، الاضطرابات الهضمية والجلدية، الأرق وغيرها، كما أنه يعتبر من أهم الأسباب الرئيسية في العالم العربي

المحدثة للأمراض مثل السرطان، والأمراض القلبية الشريانية واضطرابات تنفس والانتحار..(زوابية علي، غويني عيسى، 2017، ص 19-20).

وقد أوضح كيلي (Killy) أن هناك نوعين لضغوط الايجابية والسلبية وذلك كما موضح في المخطط:



الشكل رقم (1): يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية والسلبية ل (Kili 1994).(حدى خلو، 2018، ص23).

6- مصادر الضغوط النفسية لدى مربيات التربية الخاصة (أطفال التوحد):

لقد تعددت مصادر الضغوط النفسية وتنوعت لدى مربيات التربية الخاصة من أهمها:

- توقعات أولياء الأمور العالية حول الأهداف المراد تحقيقها بالنسبة للطفل ذوي الاحتياجات الخاصة بصفه عامة وطفل التوحد بصفة خاصة.
- ضغط الإدارة والمؤسسة وإلزام المربيات بإنهاء البرامج المقدمة إليهم.
- التقدم البطيء في أداء أطفال التوحد وعدم الاستجابة.
- اختلاف مستويات أطفال التوحد وقدراتهم مما يتطلب برنامج فردي لكل طفل.
- طريقة التواصل المختلفة بين المربيات وأطفال التوحد، حيث يتطلب استخدام لغة خاصة للتعامل معهم.
- المشكلات السلوكية التي تظهر عند ذوي الإعاقة الذهنية وأطفال التوحد بصفة خاصة.
- الاطلاع على معاناة أولياء الأمور وانعكاسات الإعاقة حسب نوعها وشدتها على الأسرة.

وأظهرت الدراسات أن مربيات الأطفال المعاقين ذهنيا هم الأكثر تعرضا لهذه الضغوط كلما ازدادت شده الإعاقة ازدادت الضغوط الواقعة على المربيات.(ندى، 1998، ص70).

وهنالك أيضا من يصنف مصادر الضغوط النفسية إلى ثلاثة مجموعات:

6-1 **مصادر الضغوط التنظيمية**: وهي التي تتعلق بمحيط العمل والمتغيرات المرتبطة به مثل عبء الدور، وغموض الدور، والصراع الدور، وعوائق الترقية والتقدم المهني، والمشاركة في صنع القرار.

6-2 **مصادر الضغوط الشخصية**: وهي التي تتعلق بشخصية المربية واعتقاداتها ومدى توافقها مع المتغيرات الحاصلة في حياتها ومدى قدرتها على التحكم فيها والاستجابة لها.(ابوطالب، 2000، ص188).

6-3 **مصادر الضغوط الوظيفية**: ويندرج ضمنها بيئة العمل المادية والمسؤولية عن الغير، الاحتياجات السلامة المهنية، ومحدوديات الوقت، وضعف التغذية الراجعة، ومحدوديات المشاركة في صنع القرار.

7- الآثار التي تترتب على الضغوط النفسية:

يتعرض الفرد للضغوط النفسية بشكل متكرر، يظهر استجابات متعددة تؤدي إلى الاحتراق النفسي، وقد يترتب على ذلك أثار سلبية مدمرة أحيانا ومهددة لحياة الأفراد وسعادتهم، حيث أشار" محمد علي كامل" إلى أن الضغوط تساعد إلى حد كبير في اختلال توازن النفسي، وتؤدي إلى الإجهاد العصبي والتعب الشديد لدرجة تصل إلى حد الوفاة، أما احتمالات الإصابة بالإمراض السيسوماتية كارتفاع ضغط الدم، ومرض السكري والقروح الدامية وغيرها.

وفيما يلي سنعرض بعض الآثار:

7-1 **الآثار الفيزيولوجية لزيادة الضغوط:** وتتمثل الآثار الفيزيولوجية المرتبطة بضغوط في زيادة الأدرينالين بالدم مما يؤدي إلى تنشيط وزيادة فعله وإذا استمر هذا الضغط لمدة طويلة قد يؤدي إلى فشل في تلك الأجهزة مثل الاضطرابات الدورة الدموية، واضطراب القلب، وبالإضافة إلى زيادة إفراز الغدة الدرقية مما يؤدي إلى زيادة تفاعلات الجسم وزيادة استنفاذ الطاقة وإذا استمر هذا الضغط لمده طويلة يحدث إجهاد ونقص بالوزن وأخيرا انهيار جسمي، زيادة إفراز الكولسترول من الكبد يعطي طاقة للجسم إذا استمر الضغط لفترة طويلة يحدث تصلب بشرايين، وأمراض ونوبات القلب وتوجد أجهزة أخرى تساعد على التغيرات فيزيولوجية السابقة ذكرها دون أن ننسى أيضا امتناع الجهاز الهضمي يتحول الدم من المعدة والأمعاء إلى الرئتين وإذا طالت فترة الامتناع الجهاز الهضمي يحدث اضطرابات هضمية بالمعدة.

7-2 **الآثار المعرفية لزيادة الضغوط:** تأثر الضغوط على بناء المعرفي للفرد وتصبح عدد من الوظائف العقلية غير فعالة وتظهر هذه الأعراض العديدة مثل:

- عدم القدرة على التركيز والانتباه حيث أن العقل يجد صعوبة في أن يظل في حالة تركيز وتضعف السيطرة على التركيز.
- قرارات متسرعة وخاطئة وذلك تضعف قدرة الفرد على حل المشاكل التي تواجهه.
- يزداد معدل الخطأ نتيجة للتناقص الذاكرة حيث تقلل قدرة الفرد على الاستدعاء والتعرف على ما هو مألوف.
- تدهور في القدرة على التنظيم والتخطيط بعيد المدى.
- عدم تحري دقة الحقيقة وتصبح الأفكار متداخلة وغير معقولة.

- اضطراب التفكير حيث يكون التفكير المنطقي الجامد هو السائد لدى الفرد بدلا من التفكير الابتكاري.(الزدوي، محمد حمزة، 2004، ص 30).

7-3 الآثار الانفعالية لزيادة الضغط: تتمثل الآثار الانفعالية لضغط النفسي في زيادة التوترات الفيزيولوجية والنفسية تتمثل فيما يلي:

- زيادة توترات الطبيعية والنفسية حيث تقل القدرة على الاسترخاء.
- زيادة الإحساس بالمرض حيث يحدث تهيؤ أمراض الضغط واختفاء مشاعر الإحساس بالصحة.
- حدوث تغيرات في الصفات الشخصية.
- تتفاقم المشاكل المتواجدة ويزداد القلق والحساسية المفرطة.
- ظهور الاكتئاب.
- فشل في تقدير الذات وتطوير الشعور بالعجز وعدم القيمة.
- سيطرة الأفكار الوسواسية والقهرية.

7-4 الآثار السلوكية لزيادة الضغوط: تظهر ضغوط سلوكية للضغط النفسي في الأعراض التالية:

- زيادة مشاكل التخاطب المتمثلة في تزايد التلعثم وتأتأة.
- نقص في الاهتمامات والتحسس والتنازل عن الأهداف الحياتية.
- زيادة النسيان.
- انخفاض مستوى الطاقة وانحدارها من والى آخر بدون سبب واضح.
- صعوبة في النوم.
- الميل لإلقاء اللوم على الغير.
- إلقاء المسؤوليات على الآخرين.

- ظهور نماذج سلوكية شاذة.
- حل مشاكل بمستوى سطحي.
- تزايد معادلات الغياب في العمل.
- الانسحاب والميل إلى العزلة.

7-5 الآثار النفسية لزيادة الضغوط: تختلف قدرات الأفراد في مدى تحملهم للضغوط، إذا تجاوزها ظهرت عليه الاضطرابات النفسية، وما يلي يوضح بعض المشكلات والاضطرابات النفسية الناجمة عن الضغوط:

- القلق.
- الغضب والعدوان.
- العصبية الزائدة.
- القابلية للاستثارة والتعب.
- الاكتئاب.
- التوتر والملل.
- انخفاض تقدير الذات.(مجيد يوسف، 2005، ص20).

8- استراتيجيات مواجهة وعلاج الضغوط النفسية:

يتعرض الفرد في حياته للعديد من المواقف الضاغطة ومشاكل الحياة، وان استطاع الفرد أن يتعرف على كيفية مواجهة هذه المواقف الضاغطة والتكيف معها، هذا يمكنه من تخفيف من آثارها السلبية والتكيف معها حيث يرى أن المواجهة عبارة عن مجموعة من الجهود المعرفية والسلوكية المواجهة نحو السيطرة الداخلية والخارجية على المتطلبات المتعددة للفرض أو التي تتجاوز حدود إمكانياته والتخفيف منها أو تحملها(شقير 2002، ص 40).

8-1 هنالك ثلاثة أنواع من استراتيجيات مواجهة الضغط وهي:

8-1-1 **الإستراتيجيات الفيزيولوجية:** تركز على المشاكل وتشمل تعديل سلوك واستخدام تمارين التنفس والاسترخاء.

8-1-2 **الاستراتيجيات المعرفية:** تتمثل هذه الاستراتيجيات من تعديل الفرد للمواقف يتم إيقاف التفكير الخاطئ والسلبي واستبداله بأفكار ايجابية.

8-1-3 **الاستراتيجيات السلوكية:** تركيز على المشكلة وتعديل طبيعة موقف الضغط ويتضمن تقنيات بما في ذلك تأكيد الذات واكتساب تقنيات ومهارات جديدة.

8-2 أنواع استراتيجيات مواجهة الضغوط حسب تصنيف كوهين:

8-2-1 **التفكير العقلاني:** وهي أنماط التفكير العقلانية والمنطقية التي يقوم بها الفرد حيال موقف الضغط بحثا عن مصادره وأسبابه.

8-2-2 **الإنكار**: وهي عبارة عن إستراتيجية دفاعية لاشعورية يسعى من خلالها الفرد إلى إنكار وتجاهل المواقف الساقطة وكأنها لم تكن.

8-2-3 **الدعابة والمرح:** وتشمل التعامل مع الخبرات الضاغطة بروح المرح والدعابة.

8-2-4 **الرجوع إلى الدين:** وتشير هذه الإستراتيجية الدينية إلى رجوع الفرد إلى الدين في أوقات الضغوط وذلك عن طريق الإكثار من الصلاة والعبادة لمصدر الدعم الروحي والأخلاقي في مواجهة المواقف الضاغطة.(حسين، 2006، ص55).

8-2-5 **التخيل:** إستراتيجية يتجه فيها الأفراد لتفكير في المستقبل كما أن لديهم قدرة كبيرة على التخيل ما قد يحدث.

8-2-6 **حل المشكلات:** نشاط معرفي يتجه من خلاله الفرد إلى استخدام أفكار جديدة ومبتكرة لمواجهة الضغوط.

8-3 إستراتيجية الوقت والحياة وتتمثل فيه:

وهي عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي يعتقد الفرد أنها مهمة في تعامل مع ضغوطات النفسية منها:

- تحديد مثيرات الضغط النفسي لدى الفرد.
- الإهمال الكامل بالنتائج (النفسية والجسمية والمعرفية والسلوكية) للضغط.
- إعداد التنظيم العقلي يتناسب مع الموقف والظروف.
- تنظيم الوقت.
- التنفس العميق.
- التغذية الجيدة السليمة.
- التدريب على حل مشكلات.
- تقييم أسلوب الحياة وتحديد أهداف قصيرة وأخرى بعيده المدى.
- التمارين الرياضية.(الأميري، 2010، ص56).

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل من تعريف الضغط النفسي، والتعرف على مصادره وأعراضه وأنواعه، ونظرياته التي تفسر لنا هذه الظاهرة ومكنتنا من إزالة الغموض حول مفهوم الضغوط النفسية كظاهرة إنسانية متعددة الأسباب، ويزيد انتشارها مع زيادة المواقف والعوامل المسببة لهذه الضغوط ومن المحتمل أن يكون السبب في ذلك هو عدم القدرة على تحمل المصاعب والعقبات التي توجه المربيات في المراكز النفسية البيداغوجية خلال مزاولتهن لمهنتهن.

الفصل الثالث:

التوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد

تمهيد:

1- تعريف التوافق المهني.

2- أهمية التوافق المهني.

3- نظريات التوافق المهني.

4- شروط التوافق المهني.

5- تقسيمات التوافق المهني.

6- العوامل المؤثرة في التوافق المهني.

7- مظاهر التوافق المهني.

8- قياس التوافق المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن الفرد يبحث باستمرار عن إمكانيات لتحقيق التوافق المهني، ومن بين أهم هذه الوسائل نجد العمل فيسعى الفرد إلى بلوغ توافقه في مجال العمل ويحاول إحداث نوع من التوازن مع البيئة المهنية والاجتماعية، ويعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات الحياة ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل مختلفة وما يطرأ عليه من تغيرات من حين إلى آخر , ومما لاشك فيه من تحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق المهني في مجال العمل لان العامل يقضي معظم وقته في عمله، وسنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف التوافق المهني، أهمية التوافق المهني، نظريات التوافق المهني، شروط التوافق المهني، تقسيمات التوافق المهني، العوامل المؤثرة في التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، قياس التوافق المهني.

1- تعريف التوافق المهني:

تعددت تعاريف التوافق المهني باختلاف وجهات النظر:

- يعرف (محمود عوض 1677، ص 88) " التوافق المهني: على أنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم.

- وقد أشار" Scott" بأن التوافق المهني: هو توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية (القادر، 1980، ص 39) .

- أما "طه" فقد عرف التوافق المهني: بأنه توافق الفرد لمخلف العوامل البيئية التي تحيط بيه في العمل، وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه (بدرية محمد، يوسف الرواحية، 2016، ص2).

- ولقد عرفته" سلامة غباري":على أنه هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفا. (مكناسي محمد، 2007، ص 52).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التوافق المهني هو جزء من أجزاء التوافق العام، ويتضمن انسجام العامل في بيئة العمل ليحقق التكيف والتوائم في المهنة والتصدي للظروف التي تواجهه في مجال، عمله حتى يستطيع تحقيق تكيف سليم في بيئة العمل لما يحدث من تغيرات فيها بجميع مجالاتها وخاصة إذا كانت تحقق طموحاته ورغباته.

2- أهمية التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني عملية ووسلية لإشباع حاجيات الفرد التي تثير دوافعه حيث أن له ارتباط كبير بالرضا عن النفس، والاطمئنان وراحة البال نتيجة شعوره بالقدرة الذاتية على التكيف مع بيئته والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على النفس ومعرفة إمكانيات البيئة.

ويمكن ذكر الأهمية في النقاط التالية:

- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على التوازن الانفعالي.
- قدرة الفرد على مواجهة المشاكل بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب علها.
- إقامة علاقة اجتماعية ايجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.
- تمتع الفرد بالصحة والتوافق النفسي والاجتماعي مما يساهم في زيادة إنتاجه.
- تمكين الفرد من إزالة تأثراته عن طريق الإشباع للحاجات المختلفة بالطريقة المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها. (السوقي، 1976، ص385).

3- نظريات التوافق المهني:

3-1- النظرية المادية:

ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة (تايلورTaylor)، وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل. وتعتبر هذه النظرية بأن الإنسان عامل اقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب " تايلور" لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية، وبين ذوي الطموح المنخفض، فتعمل على تحقيق طموحات الأولى بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج. ومن هنا نستنتج أن تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب.

إن نظرية " تايلور" التي تؤكد على ضرورة توفير الأجر المادي وأن الفرد يملك طموحا ماديا يسعى إلى تحقيقه، قصد تحقيق التوافق في البيئة المهنية وكانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث استطاعت أن تبين لنا طبيعة إنسانية معينة، وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد، والتي تعتبر أهم جانب حسب هذه المدرسة يسعى إلى تحقيق من خلال محيطه المهني.

3-2 مدرسة العلاقات الإنسانية:

فشل "التايلورية" لأنها تجاهلت الجوانب الاجتماعية والنفسية للفرد ولم تستطع فعل ذلك ما سمح بظهور المشاكل التنظيمية والسلوكية الصناعية التي تسبب عدم التوافق في مبادئ العمل، وسمح بظهور مدرسة العلاقات الإنسانية" لجورج التون مايو" والتي أتت ببعض المبادئ ليتم تبنيها من خلال المؤسسات من أجل تحقيق التوافق المهني لعمالها وبالتالي التغلب على المشاكل التي واجهت المؤسسات الرأسمالية المسيرة وفق مبادئ التايلورية. لقد كانت نتائج دراسات "هاو سوزان "التي أجريت في الشركة الغربية للكهرباء لمدينة هاوسوزن قرب شيكاغو وكان الهدف الأول من هذه الدراسة هو فحص العلاقة بين الإضاءة وكفاءة العمال، لكن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات ولقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم مما يضمن لهم حسن توافق وتركز هذه الأساليب على ثلاث نشاطات إدارية رئيسية:

1- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.

2- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات.

3- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

إن سعي الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيق لمجموعة من الحاجات وتتمثل فيما يلي:

1- تحقيق الاستقرار.

2- تحقيق الأمن الوظيفي.

3- تحقيق الانتماء.

4- إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي توافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة.

لقد استطاعت هذه النظرية أن تبين لها أهم الجوانب المؤثرة في سلوك الأفراد وأهم الحاجات التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها، فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد ويعاب عليها أن تهتم أكثر بالجانب الإنساني.

3- 3 النظريات السلوكية:

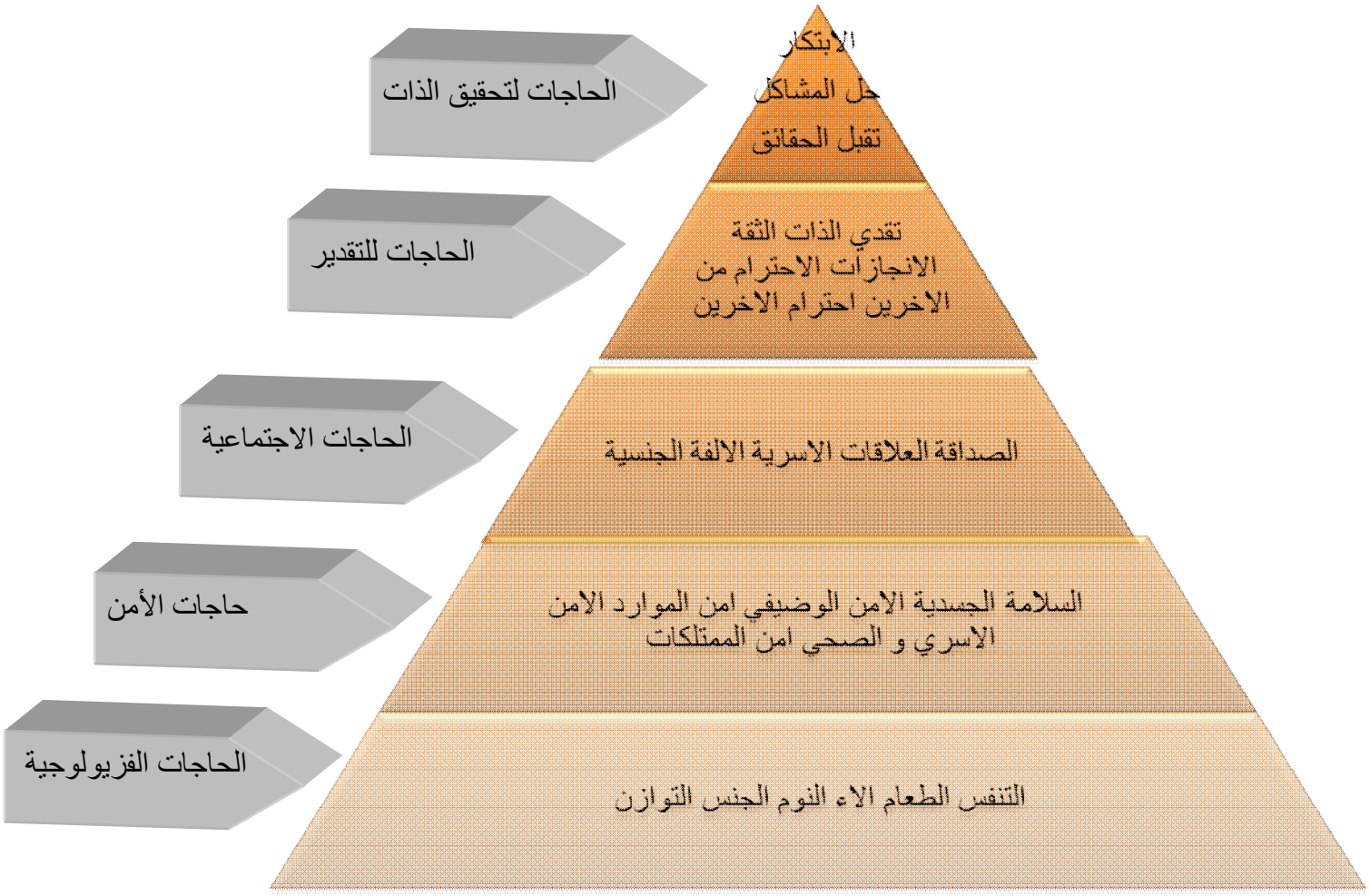
3- 3-1 نظرية MASLOW (إبراهام ماسلو)1954: حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة، فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته، وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون لأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ويستند "ماسلو" إلى ثلاث افتراضات أساسية:

1- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها والحاجات الغير مشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

2- ترتيب الحاجات حسب أهميتها أو تتدرج هرميا فتبدأ بالأساسية (الطعام المأوى).

3- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجات الأساسية عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا.

وقد قسم "ماسلو" الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها لخمسة أنواع وذلك حسب التسلسل الذي بينه الشكل الهرمي للنظرية كما هو موضح في الشكل::



الشكل رقم (2) هرم" ماسلو" للاحتياجات الإنسانية.(رشاد 1997، ص 141).

فعملية تحقيق الحاجات تكون بشكل نسبي بحيث لا يمكن له أن يحقق جميع ما يطمح إليه بشكل كلي، أما عن الطريق التي تمكن للفرد من تحقيق رغباته في محيطه العملي فهي كالتالي:

1- الحاجات الفزيولوجية: ويتم تحقيقها عن الأجر الكافي.

2- تحقيق حاجات الأمن:عن طريق توفير الظروف الملائمة واستمرارية الوظيفة، (وظيفة دائمة) والتأمينات المختلفة والتقاعد المضمون.

3- الحاجات الاجتماعية: ويتم تحقيق هذه الحاجات عن طريق العمل في منظمة يسود فيها

روح التعاون واللقاءات الدورية مع الإدارة ومنتجة فرض المشاركة في اتخاذ القرارات وتحسين مهاراته عن طريق إقامة دورات تدريبية والحصول على فرص للترقية.

4- تحقيق الذات: عن طريق برامج التدريب من الحصول على المعلومات الضرورية حتى يتمكن من استغلال جميع قدراته.

5- تحقيق حاجات احترام الذات: ويتم ذلك عن طريق اعتراف المؤسسة بانجازات الأفراد

و تكليفهم بأنظمة فعالية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجيات بداية من الدنيا منها في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم، فالفرد أثناء توافقه يعمل على تحقيق رغباته تدريجيا ولا يحصل توافق مهني حتى تستطيع المنظمة تحقيق إشباع الحاجات للأفراد، ومن هنا يمكن القول بأن عملية التوافق تبقى مستمرة.(حدي خلو، 2019، ص 33-36).

لقد استطاع" ماسلو" من خلال نظريته أن يقدم لنا بالتفصيل الحاجات التي يسعى الأفراد إليها بجميع الجوانب التي يسعى الأفراد من خلالها إلى تحقيق التوافق ولكن ما يعاب ً تحقيقها ولقد ألم إلمام عليه أنه تناسى الفروق الفردية لدى الأفراد.

3-3-2-نظرية فريدريك هيرزبر:

ولقد جاءت نظريته المعرفية بنظرية العاملين كتطوير النظرية السابقة(نظرية الحاجات)، ولقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت 200 مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جميع البيانات وقد استخدم في المقابلات أسئلة مثل:

- هل يمكنك أن تصنف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟

ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالتالي:

إن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق، ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

1- **المجموعة الأولى:** يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة تعترف بانجازاتهم.
- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.
- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

2- **المجموعة الثانية:** يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب.
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم.

4- شروط التوافق المهنية:

4-1- الشروط الفيزيقية المحيطة ببيئة العمل:

من المعلوم أن العامل يعمل ضمن ظروف معينة وتحت تأثير مجموعة من العوامل البيئية التي قد تسبب له نوع من القلق والاضطراب مما يؤثر على مجموعات مهنية متنوعة، إن العمال في غالب الأحيان يشتكون من الضوضاء والحرارة، كما تشير التقارير أيضا إلى أن أي تعرض للمواد الكيماوية والاهتزازات هي أكثر العوامل المضرة والمجهدة بالنسبة للعمال. (عبد الحميد عبدوني، 1994، ص207 - 206)

ولهذا مجموعة من العوامل التي تحيط بالعامل أثناء عمله تؤثر في سلوكه وتحد من قدرته على التوافق، فهذه الظروف الطبيعية والمادية تترك أثار عميقة في عملية التوافق لدى العامل، ومن بين هذه الظروف نذكر منها ما يلي :الضوضاء، النظافة، الهوية، درجة الحرارة، والرطوبة، ساعات العمل، والراحة بالإضافة إلى مخاطر العمل، فإذا كانت هذه الظروف مهيأة بشكل جيد فإن ذلك يؤدي إلى خلق الشعور بالرضا والسعادة والارتياح، وارتفاع معنوياته وبالتالي نقص الاضطرابات النفسية وتحقيق التوافق المهني، ويتسم تناول بعض هذه الظروف بشيء من التحليل:

4-1-1 الإضاءة:

إن العين جهاز دقيق يسمح بإعطاء صورة دقيقة فيما يخص الحجم، الشكل، اللون، وكذلك موقع الأشياء في الحقل البصري وذلك حسب المسافة ومستوى الإنارة وحسب تباين لألوان المحيطة بالأشياء كما أن هذا التأقلم قد يسبب له إرهاقا بصريا وهناك الأعراض العامة لهذا الإجهاد البصري، فالعمل البصري يكون على مستوى الدماغ وتفاعل البيانات الدماغية للنظام المركزي التي تظهر الإرهاق البصري وهذا يمكن أن يكون له انعكاسات على الحالة العامة للفرد تتمثل في الصداع وآلام العنق والكتفين وعضلات الحاجب، وعضلات الوجه، وقد تحدث أزمات عصبية واضطرابات القلق والكآبة، فهذا الإرهاق يرجع إلى محاولة الفرد للتأقلم مع المحيط أثناء بحثه عن مواقع الأشياء وأماكنها.

ولهذا فإن من شروط حدوث التوافق مهني يستدعي وجود إضاءة جيدة ومناسبة تساعد على التأقلم فيجب أن يكون الضوء موزعا توزيعا متساويا في كل أماكن العمل، ويجب التركيز على المكان وليس العامل، بحيث لا تسبب للعمل إزعاجا وإرهاقا يعيقه على التوافق.

4-1-2 درجة الحرارة:

إن درجة الحرارة تختلف باختلاف الفصول السنوية وباختلاف طبيعة العمل فالأعمال الشاقة تحتاج إلى درجة حرارة أقل من تلك الأعمال التي تتميز بسهولة العمل فيها، وفي أوقات البرودة يحتاج العامل إلى درجة حرارة أعلى منها في الأوقات الحارة فالحرارة أثناء ارتفاعها تولد نوع الضيق والاختناق مما يؤثر في معنوياتهم ويعيق توافقهم.

4-1-3 التهوية:

إن أكثر ما يحتاج إليه العمال أثناء تأديتهم لمهامهم تجديد الهواء بصفة عامة ومستمرة ويتم ذلك عن طريق استعمال أجهزة خاصة بذلك(المكيفات)، فالحرارة المرتفعة تسبب للعمال التعب والإرهاق والضيق والتعرق الشديد فإن لم يجدد الهواء لن يحدث تبخر للعرق ولا انخفاض لدرجة الحرارة الأجسام مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التعب والملل والإجهاد لهؤلاء العمال وعليه فانه يخفض في درجة توافقهم، ولمساعدة العمال يجب توفير شرط التهوية.(هيثم هشام، 1998، ص 299 - 300).

4-1-4 الضوضاء:

إن تعرض الفرد إلى الضجيج لمدة زمنية طويلة من شأنه أن يسبب له اضطراب سمعية وعضوية، فاستمرار هذا الضجيج قد يؤدي إلى إصابة بالصمم وزيادة نبضات القلب ووتيرة التنفس، ونقص النشاط للجهاز الهضمي مما يؤدي إلى اضطرابات في الذاكرة والانتباه والتعب العصبي، فالضوضاء التي تحدثها

المكانات تؤثر على نفسية العامل ومن ثمة على أدائه مما ينعكس سالبا على الإنتاج من حيث الكم والنوع، فلقد أكدت أبحاث مجلس الصحة الصناعية ببريطانيا أن الضوضاء تخلق أثرا سلبيا على نفسية العامل كالشعور بالاضطرابات والقلق وخاصة في الأعمال الصعبة المعقدة التي تحتاج درجة عالية من التركيز مما يخلق نوعا من الاختلال في عميلة توافق الفرد في بيئته المهنية، فلذلك وجب على إدارة المؤسسة العمل على الحد من تأثير الضوضاء واقتراح حلول ووسائل تنقص من شدة الضجيج مما يساعد الفرد على تحقيق التوافق.

4-1-5 فترات الراحة:

وتعتبر هذه الفترات أحد العوامل التي تساعد الفرد أثناء سعيه إلى التوافق، فالعمل ساعات عديدة دون توقف يؤدي إلى الإجهاد العضلي والنفسي والملل والكره منه مما يؤدي إلى انخفاض درجة الرضا الوظيفي وبذلك فإن لإعطاء العامل فترات راحة يهيئ الظروف النفسية والقدرة على التوافق بشكل أفضل. (زكي محمود هاشم، 1980، ص 80).

4-1-6 طبيعة توزيع وسائل العمل:

حيث يحتل توزيع هذه الوسائل مكانة هامة بالنسبة للفرد حيث يجب أن توضع هذه الوسائل بطريقة تسهل على العامل عملية انتقاءها، مما يساعده على اقتصاد الوقت والجهد وإضعاف احتمال الخطأ والحوادث فالتعاون المنسجم والوثيق بين الهندسة وعلم النفس في مجال توزيع وسائل العمل حول العامل وضبط الآلة وفقا للحركات اللازمة من قبل العامل أفضى إلى نتائج جيدة بالنسبة لتصميم الآلات والأجهزة، فتلك النتائج المحققة في هذا المجال تعتبر كدليل على مكانة الآلات بالنسب للعامل، وبالتالي كدليل على دور الشروط البيئية في عملية التوافق المهني.

ومن خلال ما سبق يتضح أن أهم العوامل التي يجب توفرها لإحداث التوافق داخل البيئة المهنية هو التعديل والتحكم في التغيرات الفيزيقية وبيئة العمل، والتي تساعد العامل على تحقيق التوافق إذا ما كانت مناسبة، وتؤدي إلى الاختلال إذا لم تكن كذلك فالظروف المادية للعمل لها تأثير كبير على تصرفات العامل خلال عمله وخارجه من حيث مثلا كمية لإنتاج وجودته، وأثرها في تعبه وصحته الجسدية كما ينعكس ذلك على جهده النفسي وفي قدرته على التحمل والانتباه، وذلك يكون لحمل العامل آثار هذه الجوانب حيث يتعامل مع الآخرين في محيط العمل أو خارجه وحين يقيم نفسه ونتائجه وهو يراقب ما يمر به من أزمات وكثيرا ما تكون هذه الآثار عاملا لعدم التوافق الذي يواجهه في حياته ككل.

4-2 الشروط الذاتية :(الشخصية، البيولوجية)

إن السلوك العامل يتأثر إلى حد كبير بالتكوين الجسمي أو البيولوجي له، فالمكونات الجسمية لها تأثير على شخصية الفرد فهي تحدد إمكانيته وقدراته، فالقوة العضلية، وطول القامة وتناسق أجزاء الجسم التي يتمتع بها الفرد، تجعله يشعر بنوع من النجاح الاجتماعي والنفسي على العكس من الفرد الذي لا تتوفر فيه هذه الخصائص مما يجعله يفشل في أعماله وبالتالي تسبب له حالات من الضيق والقلق النفسي وهذا ما يؤثر عن توافقه فالعوامل الذاتية لها دور كبير في تحقيق عملية التوافق المهني وتنطوي هذه العوامل على ما يلي:

4-2-1 العوامل الجسمية:

ويقصد بها الإمكانيات الجسدية حيث تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في نفسية العامل وأثناء محاولته لتحقيق التوافق في بيئته المهنية، فضعف هذه العوامل لها الأثر البالغ على توافق العامل فالعامل الضعيف نجده يعاني دائما من هذا الضعف اتجاه عمله فيصبح غير قادر على ممارسة عمله فيصبح كثير الغياب ومستهدف الحوادث فينجم في ذلك سوء التوافق الذاتي والاجتماعي مما يؤثر على توافقه في محيطه ومتطلبات عمله كما أن عدم قدرة العامل على أداء عمله براحة يجعله يشعر بالإجهاد الكبير ومنه فإن ذلك سيصاحبه نوعا من التعب والملل، وبالتالي الاستياء الذي يعبر عن مؤشر من مؤشرات التوافق. (عمر1988 ،، ص405)

4-2-2 العوامل النفسية:

فلها الدور الكبير أيضا في تحقيق التوافق، فالعامل الذي يعاني من الاضطرابات النفسية مثل القلق والشعور بالذنب، والتأرجح الانفعالي والعدواني، لا يمكنه أن يحقق توافقا فوجود هذه الحالات لديه تولد سلوكات عدوانية يحاول من خلالها التعبير عن بعض تلك المشاعر، بالإضافة إلى الصراعات النفسية الانفعالية كالإحباط والشعور بالنقص...الخ.

وبالتالي يمكن القول بأن عملية التوافق الناجحة تستدعي تداخل مجموعة من العوامل الذاتية والشخصية، فهي في مجملها عوامل ذات تأثير فعال في حوادث العمل وبالتالي في توافق العمال مع بيئتهم المهنية.

فلقد أكدت مدرسة التحليل النفسي، أن معظم الحالات التي قد تصيب العامل راجع إلى العامل النفسي الدافعية اللاشعورية، أي قد يسبب للعامل مشكلة سوء التوافق إذا كان غير متوافق مع متطلبات

العمل، بحيث أن الفرد العامل ما هو إلا صورة مركبة نفسيا، له طبيعته النفسية التي تتكون من الدوافع والاتجاهات بحيث يسمح له بإمكانيات التوافق مع البيئة العملية والاجتماعية.

عدم شعور العمال بالتعب والملل :يعرف التعب على أنه حالة عامة تنشأ من عمل أو نشاط سابق حركيا كان هذا النشاط أو عقليا، ويبدو في مظاهر ثلاثة نقص فعلي متزايد في الكفاية الإنتاجية، وشعور بالضيق والألم تغيرات فيزيولوجية مختلفة كزيادة السكر في الدم وتراكم سموم وفضلات واضطرابات في التنفس والنبض وضغط الدم وغيرها.

ومن خلال هذا التعريف يمكننا استخلاص نتائج التعب كالآتي:

- يؤدي إلى نقص الكفاية الإنتاجية بصورة مستمرة.
- يؤدي إلى حدوث اضطرابات فيزيولوجية لدى العامل.
- يؤدي إلى اضطرابات في التنفس.

فهذه النتائج بطبيعة الحال تؤدي إلى سوء التوافق المهني، مما يستدعي القول بأن من شروط التوافق، عدم ترك العمال يحسون بالتعب، ووضع فترات للراحة وتوجيههم إلى العمل بالطريقة التي تمكنهم بأداء مهامهم بشكل أفضل مما يقلل من التعب، أما الملل فيعرف على أنه حالة نفسية تنشأ نتيجة اضطرار الفرد إلى ممارسة عمل لا يميل إليه.

فالملل والتعب يؤثران بشكل سلبي على مردود العامل، وتظهر نتائج ذلك أيضا من خلال علاقاته مع المدراء والزملاء فتنشأ مشكلات عديدة قد تتعدى محيط العمل إلى المحيط الأسري والواقع أن كل من التعب والملل هما شعور يكون نتيجة لعدد ساعات من العمل اليومي أو الأسبوعي أو التوزيع فترات الراحة الخاطئ أو لوضعية العامل بالنسبة للعمل، أو طبيعة الأساليب المستعملة (محمود السيد أبو النيل، 2005، ص140).

ومن خلال ما سبق نستنتج أن عدم إحساس الفرد بالتعب يعتبر أحد الشروط الضرورية لتحقيق التوافق المهني.

4-2-3 الروح المعنوية كشرط للتوافق:

تعتبر الروح المعنوية من الظواهر النفسية التي لا تخضع للملاحظة المباشرة، فهي بذلك تكوين فردي لا يمكن ملاحظته، إلا عن طريق الإثارة والروح المعنوية كشرط أساسي للجماعة التي يتوفر في عملها الجماعي، والتكامل والتعاطف والتي يوجه فيها السلوكات العدوانية من أفراد الجماعة لا إلى الجماعة ذاتها ولا إلى الفرد الذي ينتمي إليها، بل ضد قوى الإحباط الصادرة من الخارج اتجاه هذه

الجماعة أو ما يتعلق بها، وعلى أساس ذلك فإن مصطلح الروح المعنوية يشير إلى نوع من القوة الداخلية التي تربط العامل بعمله وتجعله فعالا فيه، وتقوم تلك القوة الداخلية على ثلاث أسس متداخلة فيما بينها وهي:

- الصلة بين العامل وعمله أو موقف العامل من عمله.
- الصلة بين العامل والإدارة.
- الصلة بين العامل وزملائه. (صلاح الشنواني، 1998، ص62)

إن موقف العامل من عمله قد يكون بالرضا عنه، وفي الوقت نفسه قد يكون بين البينين، فإن كان الموقف الأول هو حال العامل فإن هذا يدل على موقف العامل، أما إذا كان الثاني حاله فإنه يشكل نوع من اضطرابات التوافق.

أما عن الإدارة فهي تمثل مصالح المؤسسة فإن حدث وأن أحس العامل بأنها لا تعتبره شخص مهم يشعر بالانفصال عن الإدارة والعمل، وبذلك تتفكك لديه أحاسيس الانتماء والترابط.

كما أن إحساس الفرد بعدم عدالة عملية توزيع فرص الترقية والحوافز والأجر والمنح والعلاقات والخدمات الاجتماعية، مما يؤدي أيضا به إلى انهيار الروح المعنوية لديه وبالتالي تخلق لديه صعوبات في التوافق.

ومن خلال كل ما سبق يتضح أن الروح المعنوية ضرورية للعامل من أجل تحقيق التوافق المهني، فهي تساعده على العمل أكثر والإنتاج

5- تقسيمات التوافق المهني:

لقد قامت جامعة مينوستا بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده مجموعة من الأساتذة حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني إلى:

- الرضا عن العمل .
- الروح المعنوية.
- اتجاهات العمل ودوافعهم .
- المحاكاة السلوكية والصالحة للمهنة.

ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين الرضا والإرضاء:

5-1-حيث يتضمن الرضا:

- تقبل العدل بشكل عام.
- تقبل العمال لطرق تسيير الإدارة.
- رضا العمال عن الأجر وساعات العمل.
- تقبل العمال لنوع العمل وأهميته وكفايته.

5-2 ويتضمن الارتضاء:

تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما يلي:

- التغيب عن العمل.
- -لتأخر عن مواعيد العمل.
- -لحوادث التي يقع فيها والتي تقع منها.
- -دم الاستقرار في العمل.

والتي يعبر عنها ايجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته وبالتالي يمكن القول بان التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق أفراد المجموعة لرغباتهم. (علالي دلال، 2016، ص - 97 98).

6- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

لقد تعددت أراء الباحثين حول تحديد العوامل المؤثرة في التوافق المهني لتجعله راضيا وغير راضيا، أو أنها تدعم في العامل الإحساس بالرضا والإرضاء أو تنزعهما كليهما ويمكن حصر هذه العوامل في ثلاث جوانب:

6-1 **العوامل الشخصية**: تعد الخصائص الشخصية والنفسية والعقلية والعوامل المباشرة تأثير على حالة العامل مجال عمله، فالأمراض الجسدية وغيرها يقلل درجة تفاعل العامل مع زملائه وتقاسمه معهم الأدوار، كما تزيد من حالات تأخره عن عمله كما تعتبر كذلك من الخصائص النفسية والاضطرابات الانفعالية كالقلق والانطواء والعدوان.

6-2 **العوامل المرتبطة بالعمل**: يعد وجود العوامل المادية والاجتماعية المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف مريحة تساعد على أداء العمل وفق النظام المحدد دافعا قويا للاهتمام بالعمل والإخلاص له، في حين أن ظروف العمل القاهرة من تعب وملل وسوء العلاقات مع المسئولين والصراع مع الزملاء كل هذا يؤدي بالعامل إلى الشعور بالاستياء نحو عمله ويؤثر على رضاه ثم على توافقه المهني بشكل عام.

6-3 **العوامل الخارجية**: يرتبط توافق الفرد بتوافقه مع العديد من الجماعات كالأسرة والأصدقاء لأنه يتأثر بهم جميعا وينعكس هذا التوافق على مظاهر الحياة المختلفة وخاصة العمل حيث وجد أن الكثير من المشاكل التي تواجه العامل في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل حيث أكد " جارسون " أن ظروف المنزل غير الملائمة كالنزاع العائلي يعد من أعظم العوامل خارج بيئة العمل والمؤدية إلى عدم وجود توافق مهني. (إسعادي فارس، 2007، ص 49).

حيث أن العمر والجنس ومستوى التعليم والتدريب ونوع المهنة ونمط الشخصية تعتبر كذلك عوامل للتوافق المهني.

7- مظاهر التوافق المهني:

إن الحكم على العامل على أنه متوافق مهنيا أو غير متوافق مهنيا يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق العامل من عدمه ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق فيما يلي:

- القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتمتينها.
- القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها في عمله.
- القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم.

- القدرة على اتخاذ قرارات عملية.
- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد في المهنة.
- القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد.
- الاستقرار والتوازن الانفعالي. (مكناسي محمد، 2007، ص 61).

8- قياس التوافق المهني:

قياس درجة التوافق المهني لدى الفرد العامل تستدعي استعمال عدة وسائل، لكونها أيضا عملية معقدة ومتغيرة وكونها أيضا عبارة عن مشاعر وإحساسات شخصية تستنتج من سلوكيات وتصرفات العامل في المدرسة أو المؤسسة ونظرا لتعدد العوامل المكونة لها فالوسائل المستخدمة في قياس التوافق المهني هي:

8-1 قياس الرضا الوظيفي: والذي يعبر عنه بمدى رضا الفرد عن عمله من حيث الأجر، والمكانة الاجتماعية التي يحققها له عمله، بالإضافة إلى رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة ونمط التسيير والعلاقات الاجتماعية السائدة وإحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن والعدالة وفرص الترقية ورضاه عن نظام الحوافز والظروف الفيزيقية.(القاسم، 1998، ص 49).

8-2 قياس الروح المعنوية: يعرفها" حسن عبد الحميد رشوان" على أنها: اتجاهات الأفراد نحو بيئة العمل، ونحو التعاون النابع من ذواتهم لبذل أقصى طاقة في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية داخل المؤسسات التي يعملون بها. (حسن عبد الحميد رشوان، 1998، ص 27).

من خلال هذا التعريف يتضح بأن هناك عملية ربط بين احتياجات الفرد والروح المعنوية ومدى إشباع هذه الحاجات وعلى مدى قدرة العامل على التكيف والتأقلم مع عمله فهذه النظرة ترتبط أيضا بالروح المعنوية للفرد وبالرضا الذي يشعر به في عمله.

8-3 قياس الطموح: يعرفه معجم علم النفس والتحليل النفسي على انه "المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه سواء في تحصيله الدراسي أو انجازه العلمي أو في مهنته ويعتمد على تقديره لذاته ولإمكانياته وظروفه". (فرج عبد القادر، 1993، ص 414).

أما السيد "عبد العالي" فيرى أن مستوى الطموح يصنع الفرد في إطار أهدافه المرحلية والبعيدة في الحياة ويتوقع الوصول إليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خبراته وقدراته الراهنة.(السيد عبد العالي، 1976، ص 61).

وبالتالي يمكننا القول أن توافق الفرد في عمله يكون بارتفاع مستوى الطموح فكلما كان الفرد قادرة على تحقيق طموحاتها كلما كان قادرا على تحقيق التوافق، أما إذا أصيبوا باحباطات نتيجة خبرات الفشل التي يعترضوا لها أثناء العمل فإنها ستؤدي إلى وضع أهداف أقل من إمكانيتهم وقدراتهم، ففشل الفرد في تحقيق مجموعة من الاشباعات قد يولد لهم شعور مستمر بالإخفاق بما له من أثار خطيرة على التوافق المهني.

4-8 قياس الاستعدادات والقدرات: يقصد بالاستعدادات والقدرات تلك العوامل الاستعدادية، فيها الجسمية والعقلية كالصحة الجسدية والذكاء والتحصيل الذي يساعد الفرد على تحقيق التوافق في بيئته المهنية فقياس هذه القدرات ضروري لمعرفة فيما إذا كان الفرد يستطيع أن يحقق التوافق في محيطه المهني، فتطابق القدرات والاستعدادات مع متطلبات المهنة وكذلك الاحتياجات التي يرغب الفرد في إشباعها كفيل بأن يؤكد لنا بأن عملية التوافق ممكنة التحقيق، بمعنى آخر فإن تطابق هذه القدرات مع متطلبات العمل يدل على وجود توافق مهني وعدم تطابقها يدل على عدم وجود التوافق، وبناء على ذلك فسوء التوافق الذاتي له الأثر الكبير على عملية التوافق المهني التي تعبر عن رضا الفرد على نفسه وثقته بها، بحيث تصبح حياة هذا الفرد خالية من المؤثرات والصراعات النفسية التي تقترن بمشاعر الذنب ومشاعر القلق والنقص والضيق وكره الذات وذلك ما يحقق له تكيف أفضل مع المجتمع، فتصبح لديه القدرة على عقد اتصالات اجتماعية مرضية مع من يعيشون معه ويعملون معه بل يحس بالاضطهاد أو العدوان على من يقترب من.

ويمكن حصر مجموعة من الأساليب لقياس التوافق المهني فيما يلي:

-مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.

-مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

-مقياس الرغبات.

- مقياس الميول.

- استبيان عن التاريخ المهني.

- مقياس الكفاية الإنتاجية.

- صحيفة متابعة لفرد في العمل.
- محك الملائمة المهنية. (محمود دسوقي، 1996، ص 27.)

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق أن عميلة التوافق المهني هي عملية ديناميكية مستمرة تتطلب قدرات بين الفرد وحاجاته الخاصة وبين بيئة عمله، وذلك من أجل تحقيق نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق نجاح اكبر ولا يكون هذا إلا إذا توفرت الشروط والعوامل المناسبة المساعد للفرد العامل على تأدية عمله على أكمل وجه لذلك فيمكن القول أنه كلما نجح الفرد في تحقيق قدر من التوافق المهني كلما حقق نجاح أكثر.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- المنهج المتبع.

3- مجتمع وعينة الدراسة.

4- أدوات جمع البيانات.

5- التقنيات والأساليب الإحصائية.

تمهيد:

بعد التطرق للجانب النظري بفصوله الثلاثة، سيتم تخصيص هذا الفصل لعرض أهم الخطوات المنهجية التي يتبعها أي باحث لاختبار فرضيات الدراسة، والمتمثلة في الدراسة الاستطلاعية ونتائجها، ثم تحديد المنهج المتبع وكذلك تحديد مجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات والتعرف على طريقة استخدامها وكيفية تصحيحها، والتأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)، وفي الأخير عرض الأساليب الإحصائية المعتمدة في اختبار الفرضيات.

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1 الدراسة الاستطلاعية: هي الدراسة التي يمكن من خلالها استطلاع ومعرفة الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها، والتعرف على أهم الفرضيات التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي وهي مرحلة مهمة من مراحل البحث العلمي، لأن من خلالها نتأكد من وجود عينة الدراسة فهي عبارة عن دراسة استكشافية يمكن من خلالها الحصول على معلومات أولية حول موضوع البحث، تسمح لنا بالتعرف على ظروف والإمكانيات الموجودة في الميدان.

1-2 أهدافها:

تمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

1. التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث.
2. تحديد الوقت اللازم للإجابة على المقياسين.
3. الكشف عن الجو السائد في المراكز النفسية البيداغوجية (المركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا سور الغزلان – المركز النفسي البيداغوجي بن أعراب البويرة).
4. التمرن على كيفية الإجابة على أسئلة المقياسين الضغط النفسي والتوافق المهني.
5. التأكد من الوصول إلى العينة المستهدفة.
6. الضبط النهائي لإشكالية وفرضيات الدراسة.
7. التحقق من وضوح البنود الواردة في أدوات جمع البيانات .
8. تهدف الدراسة إلى التعرف على المظاهر المراد دراستها.
9. التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات.

2- المنهج المتبع:

يعتبر المنهج مجموعة من القواعد العامة التي يعتمدها الباحث في تنظيم ما لديه من أفكار ومعلومات من أجل الوصول إلى النتيجة المطلوبة.(الفضيلي، 1992، ص51).

و يتوقف اختيار نوع المنهج الذي يمكن استخدامه في معالجة متغيرات أي بحث على طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها، وقد قمنا في دراستنا الحالية على الاعتماد على المنهج الوصفي.

فالمنهج الوصفي هو المنهج المناسب في كشف حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، وهو المنهج الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأوضاع، ولا تقتصر هذه الدراسة الوصفية على معرفة الخصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تسبب في وجود الظاهرة. (قاسم واخرون، 2002، ص 30).

وتماشيا مع طبيعة الدراسة وأهدافها فإننا اعتمدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي لأننا بصدد دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع .

3- مجتمع وعينة الدراسة:

3-1 مجتمع الدراسة: وهو مجموعة كبيرة ومحددة من الأفراد أو العناصر التي تمتلك صفة مشتركة واحدة أو أكثر، وتحدد هذه الصفة بواسطة معايير أخذ العينة التي وضعها الباحث. ويمثل مجتمع الدراسة التركيز الأساسي للبحث العلمي، بحيث يسعى الباحث إلى للحصول على المعرفة أو المعلومات. وقد تمثل مجتمع دراستنا الحالية في مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية بولاية البويرة حيث بلغ عددهن 70 مربية في كل من : المركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا – سور الغزلان ، والمركز النفسي البيداغوجي بن أعراب جمعة – البويرة للسنة الدراسية (2023/2022) واللواتي يمثلن المجتمع الأصلي للدراسة الحالية.

3-2 عينة الدراسة: هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل المجتمع الأصلي (عبيدات واخرون 1999، ص 84). وقد تمثلت عينة الدراسة في مربيات أطفال التوحد بولاية البويرة وسور الغزلان تم اختيارها بطريقة عشوائية، والتي قدرت ب 30 مربية .

- توزيع عينة الدراسة وفق الخبرة المهنية.

الجدول رقم(1): يوضح توزيع عينة الدراسة وفق الخبرة المهنية.

الفئة	العدد	النسبة المؤوية
من 01 إلى 10 سنوات	18	%60
من 11 إلى 20 سنة	12	%40
المجموع	30	100%

4- أدوات جمع البيانات:

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياسين لجمع البيانات أولهما مقياس الضغوط النفسية من إعداد" غنية عرعار"(2015)، وثانيهما مقياس التوافق المهني" لشموري كاميليا" '(2017).

4-1 مقياس الضغوط النفسية: لقياس الضغوط النفسية لدى مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية تم الاعتماد على مقياس الضغوط النفسية "لعرعار غنية"2015، يحتوي المقياس في صورته النهائية على 30 بند ولكل بند من البنود ثلاث بدائل يختار المستجيب واحدة منها تتفق مع نظرته وشخصيته وتقدر استجابة البدائل الثلاثة موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2) يوضح تقدير استجابات بدائل الاستبيان.

البدائل	الدرجة
دائما	3
أحيانا	2
أبدا	1

- الخصائص السيكومترية لمقياس ضغوط النفسية:

تم التأكد من الصدق لهذا المقياس باعتماد الباحثة غنية عرعار"2015" على ثلاثة أنواع من الصدق صدق المحكمين، الصدق الذاتي، الصدق التمييزي، أما الثبات فقد تم الاعتماد على طريقة تجزئة النصفية، معادلة رولون، معادلة جيتمان، ألفا كرومباخ.

- **الصدق:**

اعتمدت الباحثة غنية عرعار"2015" في هذه الدراسة على صدق المحكمين حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة الجامعيين في التخصص للحكم على صدق عبارات الاستبيان.

وقد استخدمت الباحثة "غنية عرعار" (2015) طريقة أخرى لقياس الصدق وهي الصدق الذاتي، وبما أن معامل ثبات الاستبيان الذي تم الحصول عليه عن طريق التجزئة النصفية قدر ب (0.88) فان معامل الصدق الذاتي يساوي (0.94) ونتيجة لذلك فإنها اعتبرت معامل ثبات بنود الاستبيان معاملا لصدق بنوده.

و اعتمدت أيضا على الصدق التميزي والذي يقوم على قدرة الاختبار على التمييز بين الطرفي الخاصية التي يقيسها حيث ترتب الدرجات تصاعديا أو تنازليا، ثم تسحب 27 من طرفي التوزيع وتتم المقارنة عن طريق حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين، باستخدام اختبار "t" ويتم الحصول على معامل الصدق، وبما أن قيمة "t" المحسوبة عند (0.01) فهذا يدل على أنه توجد فروق بين المجموعتين، وبالتالي الاستبيان قادر على قياس الفروق، وهو ما يعني أنه صادق.

- **الثبات:**

لقد استخدمت الباحثة "غنية عرعار" (2015) عدة طرق للتأكد من ثبات الاختبار من بينها:

– التجزئة النصفية: وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار إلى نصفين متكافئين وذلك بعد تطبيقه على مجموعة واحدة، حيث يضم النصف الأول الأعداد الفردية والنصف الثاني الأعداد الزوجية ويتم بعد ذلك حساب معامل الارتباط بين المجموعتين باستخدام معامل بيرسون وفي هذه الحالة نحصل

على معامل نصف الاختبار، وعليه يمكن تعديل هذا المعامل للحصول على ثبات الاختبار ككل باستخدام معامل سبيرمان براون.

- معادلة رولون: تعتمد هذه الطريقة تباين الفرق بين درجات الأفراد في النصف الأول والثاني، تباين الاختبار ككل.
- معادلة جيتمان: تعتمد هذه الطريقة على تباين درجات النصف الأول ودرجات النصف الثاني.
- ألفا كرونباخ: وتعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الوحدات أو البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار، وهي من أكثر المعادلات استخداما.

4-2 مقياس توافق المهني: لقياس التوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد في المراكز النفسية البيداغوجية تم الاعتماد على مقياس التوافق المهني " لشموري كاميليا" (2017) يحتوي على 24 بند وأربع بدائل وهي: عالية، متوسطة، منخفضة، منعدمة.

الجدول رقم (3) يوضح معايير تصحيح فقرات مقياس التوافق المهني:

المتغيرات / الدرجات	الموجبة	السالبة
عالية	4	1
متوسطة	3	2
منخفضة	2	3
معدومة	1	4

- الخصائص السيكومترية المستخدمة في توافق المهني:

تم تأكد الباحثة شموري كاميليا "2017" من صدق لهذا المقياس بحساب: صدق المقارنة، وثبات بمعامل الفاكروباخ.

- **الصدق:**

اعتمد الباحثة "شموري كاميليا" (2017) في حساب صدق الاختبار على:

- طريقة الاتساق الداخلي: عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل، فقد جاءت كل العبارات دالة إحصائيا عند ألفا (=0.01) وعددها 18 عبارة.

- طريقة المقارنة الطرفية: تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، وبالنظر إلى قيمة "t" يتضح بأن هذا المقياس صادق حيث بلغت قيمته (9.67) وهي دالة عند درجة الحرية (8) ومستوى الخطأ أو الدلالة (= 0.01).

- **الثبات:**

تم حساب الباحثة شموري كاميليا "2017" ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام الفاكرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، حيث قدر معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس ككل (0.95)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ككل ثابت.

5- التقنيات والأساليب الإحصائية:

بالرجوع إلى فرضيات الدراسة فقد تم استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات المتحصل عليها بعد جمع البيانات والاعتماد على البرنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية (spss):

- ولاختبار الفرضية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد، اعتمدنا على معامل الارتباط "بيرسون"(pearson) لأننا بصدد دراسة علاقة ارتباطية بين متغيرين كميين والمتمثلين في الضغوط النفسية والتوافق المهني.

- أما الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي تعزى لعامل الخبرة المهنية لدى مربيات أطفال التوحد، فقد اعتمدنا في اختبارها على اختبار T" test (student) "، لأننا بصدد التعرف على الفروق الموجودة بين عينتين مستقلتين ومتجانستين.

- وفي الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق دلالة إحصائية في توافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية لدى مربيات أطفال التوحد، ولاختبار هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على اختبار T" test"، لأننا بصدد حساب الفروق بين عينتين مستقلتين ومتجانستين.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الاولى

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدارسة الميدانية سيتم تخصيص هذا الفصل لعرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة الحالية، على ضوء ما ورد في الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة أو ما جاء في النظريات المعتمد عليها في الجزء النظري.

1 – عرض ومناقشة النتائج:

1-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد.

1-1-2 عرض مناقشة الفرضية الأولى:

بعد الحصول على البيانات الكمية وذلك بعد تطبيق مقياس الضغوط النفسية ومقياس التوافق المهني على أفراد عينة الدراسة، ولاختبار صحة هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط (pearson) لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيري الدراسة المتمثلين في الضغوط النفسية والتوافق المهني وقد قدرت قيمة معامل (pearson) ب 0.50 وهي علاقة متوسطة موجبة وتدل هذه النتيجة على تحقق الفرضية الأولى للدراسة.

بمعنى أنه كلما كانت الضغوط النفسية مرتفعة كان التوافق المهني مرتفع، وهذه النتيجة أثبتت لنا أن مربيات أطفال التوحد بالرغم من معاناتهن من الصعوبات والظروف في جميع المجالات وكذلك وجود ضغوط في بيئة عملهن من طرف الإدارة أو الزملاء في العمل، كل هذه العوامل جعلتهن يعيشن صراعات ومشكلات في تكيفهن مع ممارسة نشاطهن المهني، إلا أنهن بالرغم من كل هذه العوامل والصعوبات نجد هناك توافق وتأقلم المربيات في مزاولة نشاطهن الدراسي، وهذا يبين لنا أن هذه الضغوطات لم تأثر عليهن سلبا بل تغلبوا عليها بشتى الطرق وحققن النجاح والتكيف في مهنتهن وهذا يعود إلى حبهن لهذه المهنة لأنها تخدم المجتمع ككل، وتحقق رغباتهن وميولهن واتجاهاتهن المعرفية والسلوكية، والولاء في المهنة، وبهذا فقد استطاعت مربيات ذوي الاحتياجات الخاصة (أطفال التوحد) التعرف على سبب الضغوطات التي تتعرضن إليها ومحاولة القضاء عليها والتخلص منها لكي يتحقق لديهن تكيف مهني بنجاح.

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة بن رحال أميرة (2020) والتي توصلت إلى وجود علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال، وحدة خلو (2019)، وأظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم.

1-2 عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية.

جدول رقم (4): يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط النفسية التي تعزى لعامل الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	العدد	المتوسط الحسابي $\overline{X}$	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية sig	الدلالة الإحصائية
11- 20 سنة	12	1,90	0,30	0,79	0,51	0,05
01- 10سنة	18	1,81	0,26			

نلاحظ ن خلال الجدول أن قيمة sig المقدرة ب: 0.51 أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وعليه نرفض فرضية الباحث أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية.

1-2-1 عرض مناقشة الفرضية الثانية:

لاختبار هذه الفرضية تأكدنا أولا من تجانس العينتين وذلك بتطبيق اختبار فيشر(fisher) " f" للتجانس.

ثم اعتمدنا اختبار "t"(test) لاختبار صحة الفرضية الثانية حيث وجدنا قيمة " t " المحسوبة = 0.80 وهي غير دالة إحصائيا عند à= 0.05 لان قيمة sig= 0.51 وهي اكبر من à=0.05، وبهذا نرفض فرضية الباحث أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي تعزى لعامل الخبرة المهنية.

و يمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها إلى أنه لا يوجد فروق في الضغوط النفسية بين مربيات أطفال التوحد فيما يخص الخبرة المهنية لان المربيات بالرغم من اختلاف عدد سنوات العمل، الا انهن

يشتركن في وجود مستوى الضغوط النفسية، بمعنى أنهن يعانين من نفس المشكلات الضاغطة، وهذا راجع إلى مهنتهن الصعبة وتعاملهن مع أطفال التوحد، كما يمكن تفسير ذلك إلى إحباط المربيات من المشكلات التي تتعرضن لها وطول عدد ساعات العمل، العائد المادي، قلة التقدير الاجتماعي، وهي نفس الصعوبات التي تواجهها كلا المجموعتين من المربيات.

تتحقق نتائج هذه الفرضية مع دراسة (محمد راكان 2012) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في الضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية بينما اختلفت دراستها مع دراسة (singh billingsley 1996)، فقد أظهرت نتائجه وجود فروق في الضغط النفسي تعزى لسنوات الخبرة المهنية

1-3 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية.

الجدول رقم (5): يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التوافق المهني التي تعزى لعامل الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	العدد	المتوسط الحسابي $\overline{X}$	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية sig	الدلالة الإحصائية
1-10سنة	18	2,06	0,38	1,90	0,01	0,05
11-20سنة	12	2,46	0,67			

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة sig المقدرة بـ 0.01 أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ وعليه تقبل فرضية الباحث، أي توجد فروق ذات دلالة في التوافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية.

1-3-1 عرض مناقشة الفرضية الثالثة:

لاختبار هذه الفرضية تأكدنا من تجانس العينتين بتطبيق اختبار (ficher)"f للتجانس.

ثم اعتمدنا على اختبار (test)"t لاختبار صحة الفرضية الثالثة وجدنا أن قيمة sig قدرت ب 0.01 وهي اقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ وعليه تقبل فرضية الباحث أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لتعزى لعامل الخبرة المهنية، أو بصياغة أخرى تؤثر الخبرة المهنية على التوافق المهني لمربيات أطفال التوحد.

ويمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها إلى أن المربيات الأقل سنا هما الأكثر تعرض لعدم الرضا عن توافقهم المهني وذلك راجع لعدم امتلاكهن الخبرة الكافية، وعدم احتكاكهن بزملائهن في العمل، للحصول على بعض المعلومات التي تفيدهن وليس لديهم القدرة على التحمل والصبر بحيث يمكن أن نرجع سوء التوافق المهني لأهم عامل وهو تعاملهم مع أطفال التوحد والى عدة عوامل أخرى مثل عاقتهن مع الإدارة بحيث يكون هنالك ضغط على المربيات من طرف الإدارة وإلزامهم بإتمام البرنامج المقدم إليهن في الوقت المحدد، وأيضا علاقتهن بزملائهن في العمل .

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

إن الضغوط النفسية تترك لدى الأفراد الكثير من الآثار السلبية التي تعمل على إحداث خلل في التوازن النفسي، حيث تؤدي بهم إلى الإجهاد العصبي والتعب الشديد الذي يمكن أن يكون سبب رئيسي يؤدي إلى الإصابة بالعديدة من الأمراض النفسية والجسدية كارتفاع ضغط الدم وداء السكري والقولون العصبي وغيرها، حيث أن هذه الأعراض تؤثرا سلبيا على حياة الأفراد عامة والحياة المهنية خاصة، فهي تشكل ضررا على التوافق المهني للأفراد في بيئة عملهم لتجعل الفرد يعيش حالة قلق وتوتر وانفعال دائم مما يؤثر على المهام والواجبات الوظيفية وعلى العلاقة مع الموظفين، فهذه الضغوط قد لازمت الفرد منذ نشأته على الأرض لأنه وجد ليعمل وكان هذا العمل ولازال مصدر شقاء لكون الفرد يصارع الكثير من التحديات والمخاطر فيه، اشتملت هذه الدراسة على ثلاث تساؤلات:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية ؟
- هل توجد فروق ذات دالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية ؟

وقد قمنا بصياغة ثلاث فرضيات:

- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد.
- أما الفرضية الثانية فتنص على وجود فروق ذات دالة إحصائية في الضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية.
- والفرضية الثالثة التي مفادها أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية.

ولاختبار هذه الفرضيات اعتمدنا على مجموعة من التقنيات الإحصائية من بينها: معامل بيرسون (pearson) واختبار t(test).

و بالنسبة للمنهج المتبع اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه هو الأنسب لدراستنا حيث أنه أحد أشكال التحليل والتغير العلمي المنظم لوصف ظاهرتنا ومشكلتنا المطروحة وتصويرها كميا عن طريق

جمع البيانات والمعلومات المقدمة عن الظاهرة أو المشكلة البحثية، وتصنيفها وإخضاعها إلى دراسة دقيقة، ولتحقيق أغراض البحث استخدمنا مقياسين كأداة لقياس الضغوط النفسية غنية عرعار(2015) والتوافق المهني لشموري كاميليا (2017).

وفي الأخير قمنا بعرض نتائج الفرضيات المتوصل إليها وبعد مناقشتها يمكننا القول أن الفرضيات منها ما هو دال ومنها غير دال ومنها فان:

- الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مربيات أطفال التوحد، قد تحققت وقدر معامل الارتباط (pearson) ب 0.50 وهي علاقة متوسطة موجبة أي أن الفرضية دالة إحصائيا وقد تحققت صحتها، وهذا يعني أن الضغوطات النفسية لم تؤثر في المربيات سلبا على مهنتهم بل استطاعوا التغلب عليها ومزاولتهن لمهنتهن.

- أما الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية تعزى لعامل الخبرة المهنية، لم تتحقق لان قيمة sig =0.51 وهي اكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ أي أن الفرضية غير دالة إحصائيا ولم تتحقق، وهذا يعني انه لا توجد فروق بين مربيات أطفال التوحد فيما يخص الخبرة المهنية لان كلاهما في مهنة صعبة ونفس الضغوط.

- وفي الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لعامل الخبرة المهنية، تحققت وذلك لان مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ اكبر من قيمة = sig0.01 وعليه فان الفرضية الثالثة دالة إحصائيا قد تحققت، بمعنى أن التوافق المهني للمربيات ذوي الخبرة الأطول أحسن من ذوي الخبرة الأقل، لأنهن تنقصهن الخبرة المهنية.

ونختم الدراسة الحالية بمجوعة من الاقتراحات:

- تصميم برامج إرشادية لتخفيف من الضغوط النفسية التي تعاني منها مربيات أطفال التوحد.

- دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحتراق لمربيات التربية الخاصة .

- إجراء دراسات على عينة اكبر بتوفير الإمكانيات اللازمة وتعاون المراكز النفسية لتعميم النتائج المتوصل إليها.

- إجراء دراسات ميدانية للتعرف على الفئة المدروسة ومحاولة معرفة الأسباب الرئيسية لحدوث هذه الضغوط النفسية والبحث على أساليب مواجهتها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- باللغة العربية:

1- أبو طالب، تغريد، (2000)، **مصادر ضغط العمل لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى**، دراسات، مجلد 27، العدد 4 الأردن.

2- إسعادي فارس، (2007)، **مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني**، أطروحة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية - جامعة منتوري، معهد علم النفس، قسنطينة.

3- بدرية محمد يوسف الرواحية، (2016)، **التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية الأمة للتربية بمحافظة الداخلية**، أطروحة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد والتوجيه - جامعة نوزى كلية العلوم والآداب، عمان.

4- بلقاسم محمد، شتوان حاج (2008)، الضغوط النفسية وعلاقتها بأسباب الغياب المدرسي عند تلاميذ الطور الثانوي، **مجلة العلوم النفسية والتربوية منشورة**، العدد1.

5- حده خلو، (2019)، **الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي طور الابتدائي**، أطروحة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التربية منشوره، جامعة -قاصدي مرباح- ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة.

6- حسن الحميد رشوان، (1998)، **العلاقات الإنسانية في مجال علم النفس وعلم الاجتماع**، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.

7- حسين طه عبد العظيم، وسلام عبد العظيم حسين، (2006)، **استراتيجيات أدارة الضغوط التربوية والنفسية**، دار الفكر -عمان الأردن، ط1.

8- الختاتنة سامي محسن، (2011)، **علم النفس الإداري**، دار حامد للنشر وتوزيع والطباعة - عمان الأردن.

9- دايلي ناجية، (2013)، **الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق**، دراسة ميدانية بولاية سطيف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة فرحات عباس- سطيف.

10- راتب سلامة السعود، ورضا سلامة محمد المواضية، (2013)، **مربية رياض الأطفال (الواقع، التحديات، التطور)**، دار صفاء للنشر وتوزيع – عمان، ط1.

11- الزعبي نزار مجد يوسف، (2005)، **مصادر ضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الثانوية لمحافظة اوريد وعلاقتها بتقدير الذات**، جامعة البرموك كلية التربية.

12- زكي محمود هاشم، (1980)، **الجوانب السلوكية في الإدارة**، وكالة المطبوعات - الكويت، ط1.

13- زوابلية علي، غويني عيسى، (2017)، **الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط**، أطروحة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس التربوي- الجلفة منشورة، جامعه زيان عاشور كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجلفة.

14- الزيداوي محمد حمزة، (2007)، مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، **مجلة جامعة- دمشق**، المجلد 23، العدد 2.

15- زينب محمود الشقير، (2002)، **علم النفس العيادي الإكلينيكي (التشخيص النفسي، العلاج النفسي، الإرشاد النفسي)**، للنشر والتوزيع مكتبة النهضة العربية - مصر، ط1.

16- السيد عبد العالي (1976)، **الصحة النفسية والتوافق المهني**، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

17- صبير فؤاد، وكحلية ريم، وناصر رفيق، (2014)، الضغوط النفسية وعلاقتها بتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظه اللاذقية، **مجلة جامعة تشوين للبحوث والدراسات العلمية-** سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد 36، العدد4.

18- صلاح الشنواني، (1998)، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، القاهرة.

19- عباس محمود عوض، (1977)، **دراسة عامية لاختيار التوافق العام والمهني** , دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

20- عبد الحميد عبدوني، (1994)، فهم السلوك العامل وحاجة التنظيم والتسيير إلى علم النفس، **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة باتنة**، العدد 22.

21- عبد الستار إبراهيم، (1998)، **الاكتئاب اضطراب العصر الحديث (فهمه، وأساليب علاجه) سلسلة تعلم المعرفة**، العدد 239، المجلس الوطني للفنون والآداب.

22- عبد العزيز عبد المجيد محمد، (2005)، **سيكولوجيات مواجهة الضغوط في المجال الرياضي**، مركز الكتاب للنشر - القاهرة، ط1..

23- العبودي فاتح، (2008)، **الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير - جامعة منتورى، قسنطينة.

24- عبيدات محمد، واخرون، (1999)، **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**، دار وائل الاردن، ط2.

25- علالي دلال، (2016)، **الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي**، أطروحة مكملة لنيل شهادة الماستر إدارة وتسيير في التربية منشورة، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.

26- العلوي خالد إسماعيل، (2000)، تقويم برامج التربية الخاصة بجامعة الخليج العربي، **المجلة التربوية** المجلد 16، العدد 21، البحرين.

27- عمر وصفي عقيلي، (1988)، **إدارة أفراد**، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية حلب - سوريا.

28- عميري خديجة، (2018)، **الضغوط النفسية وتأثيرها على أداء المعلم**، أطروحة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي منشورة، جامعة احمد دراية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية إدرار.

29- غازي فايزة عبد الله، (2014)، **إستراتيجية التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية عند اليافعين في مدارس مدينة دمشق الثانوية**، بحث مقدم لينيل درجة الدكتورة في الإرشاد النفسين كلية التربية جامعة- دمشق.

30- غنية عرعار، (2015)، **الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء بعض المتغيرات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس منشورة**، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المسيلة.

31- فاطمة عبد الرحيم النواسية، (2013)، **الضغوط والأزمات النفسية وأساليب التعامل معها**، دار المناهج للنشر والتوزيع- عمان، ط1.

32- فرج عبد القادر طه وآخرون , (1993)، **موسوعة علم النفس والتحليل النفسي**، دار سعاد الصباح - بيروت.

33- الفرماوي حمدي، علي رضا عبد الله، (2014)، **الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة مواجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية**، دار الصفاء للنشر وتوزيع عمان - الأردن، ط1.

34- الفضلي عبد الهادي، (1992)، **أصول البحث العلمي**، دار المؤرخ العربي، ط1.

35- القاسم بديع محمود مبارك، (1998)، **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق** , مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع – عمان، ط1.

36- قاسم فوزية واخرون، (2002)، **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية**، دار وائل عمان، الاردن، ط1.

37- كاميليا شموري، (2017)، **القلق وعلاقته بالتوافق المهني**، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد بوضياف- المسيلة.

38- كمال السوقي، (1976)، **علم النفس ودراسة التوافق**، دار النهضة العربية –بيروت.

39- محمد علي كامل، (2004)، **الضغوط النفسية ومواجهتها**، مكتبة ابن سينا -مصر.

40- محمود السيد أبو النيل ,(2005)، **الأمراض السيكوماتية**، مكتبة الخانجي – القاهرة.

41- مقداد محمد خليفة، فاضل عباس، (2012)، **الضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهتها لدى معلمي نظام الفصل بالمملكة البحرين**، دراسات نفسية وتربوية مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية العدد 9.

42- مكناسي محمد، (2007)، **التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل وتنظيم منشورة**، جامعه منتوري- قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة.

43- نائف علي ايبو، (2019)، **الضغوط النفسية**، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ط1.

44- ندى يحيى، (1998)، **مصادر ومستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالروح المعنوية كما يراها معلمي وكالة الغوث في منطقة نابلس التعليمية**.

45- هيم هشام، (1998)، **العلوم السلوكية في التطبيق الإداري**، المطبعة الجديدة – دمشق.

46- ولاء بسام حلوم، (2017)، **الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى عينة من الأمهات السوريات النازحة إلى محافظة اللاذقية** جامع تشرين- اللاذقية، سوريا.

47- وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى، (2008)، **الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي**، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان- ط1.

2- مراجع باللغة الأجنبية:

48- Muhammed Al dib , Abeer Arafa Abdul Aziz , (2016) , psychological stresses and the Needs of children with Autism spectrum ,disorder , and the relationship between them in the United Arab.

49- wael el sayedhamed , (2018) , study of psychological and its relation to quality of life among faculty members at king saud university , vol 3.

الملاحق

مقياس الضغوط النفسية

مقياس التوافق المهني

الملحق رقم (1): مقياس الضغوط النفسية.

البيانات الشخصية:

اسم المركز:

السن: 23-33 ☐ 34-44 ☐

الخبرة المهنية: 1-10 سنوات ☐ 11-20سنة ☐

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
1.	لا استطيع تحديد مستوى مسؤوليتي بدقة.			
2.	استلم مطالب متعارضة مع أكثر من جهة في المدرسة			
3.	اختلف مع المدير في بعض الآراء.			
4.	لا املك السيطرة على ضبط بعض المواقف الدراسية.			
5.	لا أشارك في القرارات التي تتخذ في المدرسة.			
6.	قدراتي المهنية لا تكفي للقيام بالمهام المطلوبة مني.			
7.	إن زملائي يشعرون بالإحباط لأدائهم لعملهم.			
8.	عدم وجود الوسائل التعليمية يزيد من شعوري بالإحباط.			
9.	تعاملي مع التلاميذ يسبب لي الإجهاد.			
10.	لا انصح أصدقائي بمهنة التعليم.			
11.	العائد المادي لمهنة التعليم غير كافي على الإطلاق.			
12.	نوعية العمل لا تتناسب مع إمكانياتي.			
13.	رتبي لا يناسب حجم عملي.			
14.	مهنة التعليم اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.			
15.	الإدارة لا تقدم الدعم والمساندة للمعلم.			
16.	مهنة التعليم يغلب عليها التكرار والروتين.			
17.	سلوكيات التلاميذ تزيد من ضغوط العمل لدي.			
18.	عملي يحد من طموحاتي المستقبلية.			
19.	عدم اطمئناني على مستقبلي المالي يشعرني بالقلق.			
20.	أنا كثير الخلافات مع أفراد أسرتي.			

.21	اشعر بالضيق الشديد لأتفه الأسباب.			
.22	أتضايق من نقد الآخرين لي.			
.23	ترهقني عدد الساعات التي ادرسها يوميا.			
.24	تؤثر مطالب التدريس في حياتي الشخصية.			
.25	اشعر بالندم لوجودي في مهنة التعليم.			
.26	أرى أن مهنة التدريس متعبة.			
.27	لا استطيع التوفيق بين العمل وأسرتي.			
.28	اشعر بالضيق لتدخل احد أفراد الأسرة في شؤون العمل.			
.29	اعتقد أن مشكلاتي لا تنتهي مع أسرتي.			
.30	لا أجد الدعم من الأسرة في حل المشكلات التي تواجهني.			

الملحق رقم (2): مقياس التوافق المهني.

البيانات الشخصية:

اسم المركز:

السن: 23-33 ☐ 34-44 ☐

الخبرة المهنية: 1-10 سنوات ☐ 11-20سنة ☐

الرقم	العبارات	عالية	متوسطة	منخفضة	منعدمة
1.	اشعر بالإحباط بدرجة.				
2.	لا التزم بموجبات العمل بدرجة.				
3.	أنا غير راضي عن عملي كأستاذ بدرجة.				
4.	افقد صبري وهدوئي لأتفه الأسباب درجة.				
5.	انزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة.				
6.	ألجا إلى الأدوية والمهدئات درجة.				
7.	أتأخر عن اعمل بدون مبرر بدرجة.				
8.	انزعج لعدم مساندة الإدارة لضبط الطبة بدرجة.				
9.	تتوعك صحتي بسبب التوتر المهني بدرجة.				
10.	دافعيتي للعمل متغيرة بدرجة.				
11.	أعاني من اضطرابات نفسية وعصبية بدرجة.				
12.	أفكر في ترك قطاع التعليم بدرجة.				
13.	ارتكب أخطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة.				
14.	اخرج من حجرة الدراسة بدون سبب بدرجة.				
15.	أحس بالملل إثناء الساعات الرسمية بدرجة.				
16.	اضبط أعصابي وأتحكم في توتري بدرجة.				
17.	لا استطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة.				
18.	أحاول الابتعاد عن الموافق المزعجة بدرجة.				
19.	أتضايق من ابسط سلوك التلاميذ بدرجة.				
20.	أحس بانعدام الأمن الوظيفي بدرجة.				

.21	أنا متخوف من المستقبل المهني بدرجة.				
.22	أحس بعدم الرضا عن طريقتي في التدريس بدرجة.				
.23	أجد عملي غير منتظم بدرجة.				
.24	أظن أن هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة.				