

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والأرطوفونيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس عمل و تنظيم

تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية لعينة من عمال مؤسسة ميناء وهران

تحت إشراف:

من إعداد الطالب:

د.فراحي فيصل

بوكرام رشيد

لجنة المناقشة:

د.يوب مخطر.....رئيس

د.فراحي فيصل.....مقرر

د.شعبان زهرة.....مناقش

السنة الجامعية: 2017 - 2018

الفهرس:

الإهداء.....أ

شكر وتقدير.....ب

ملخص الدراسة.....ج

قائمة الجداول.....ي

مقدمة : 1

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

1. إشكالية الدراسة:..... 3

2. تساؤلات الدراسة:..... 4

3. فرضيات الدراسة:..... 4

4. أهمية الدراسة : 4

5. أهداف الدراسة : 5

6. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة : 5

الفصل الثاني: تقدير الذات

تمهيد : 6

1. مفهوم الذات : 6

2. تعريف تقدير الذات : 7

3. مستويات تقدير الذات : 8
- 1-3. تقدير الذات المنخفض : 8
- 2-3. تقدير الذات المرتفع : 8
4. النظريات المفسرة لتقدير الذات : 9
- 1-4. نظرية التحليل النفسي: 9
- 2-4. نظرية كارل روجرس : 10
- 3-4. نظرية ماسلو: 11
- 4-4. نظرية كوبر سميث : 13
- 5-4. نظرية روزنبرج: 14
- 6-4. المدرسة المعرفية:..... 15
- 7-4. نظرية "زيلر" Zelar (1969): 15
5. العوامل المؤثرة في تقدير الذات: 16
6. أقسام تقدير الذات: 18
7. مصادر تقدير الذات: 19

الفصل الثالث: التوافق المهني

- تمهيد 20
1. تعريف التوافق المهني: 20
2. مظاهر التوافق المهني 22

3. سوء التوافق المهني: 23
4. أسباب سوء التوافق المهني: 24
5. مظاهر سوء التوافق المهني: 25
6. العوامل السيكولوجية المؤثرة في التوافق المهني: 26
7. محكات تحديد التوافق: 29
8. نظريات التوافق المهني: 31
- 1-8. النظرية المادية: 31
- 2-8. مدرسة العلاقات الإنسانية: 32
- 3-8. النظرية السلوكية: 32
- 4-8. نظرية فريدريك هيرغزبر 33
9. شروط التوافق المهني : 33
- 1-9. الشروط الذاتية (الشخصية والبيولوجية): 33
- 2-9. الشروط الفيزيائية: 34
10. سمات الشخص التوافقي: 34
11. أهمية التوافق: 36
12. آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين : 36
- 1-12. علاقة العامل بحرفته: 37
- 2-12. علاقة العامل بنظام المؤسسة : 37

38 3-12. علاقة العامل بالرؤساء :

38 4-12. علاقة العامل بزملائه:

39 5-12. علاقة العامل بظروف العمل :

39 6-12. علاقة العامل بالات عمله:

39 7-12. علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة:

40 خلاصة الفصل :

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

41 1. الدراسة الاستطلاعية:

41 1-1. المنهج المستخدم في الدراسة

42 2-1. الغرض من الدراسة الاستطلاعية:

42 3-1. مكان وزمان اجراء الدراسة الاستطلاعية:

48 4-1. طريقة المعاينة:

49 5-1. خصائص عينة الدراسة :

51 6-1. وصف الادوات المستخدمة في الدراسة :

52 7-1. الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة:

53 2. الدراسة الأساسية:

54 1-2. اهداف الدراسة الاساسية:

54 2-2. منهج الدراسة:

3-2. عينة الدراسة: 54

4-2. مواصفات عينة الدراسة الأساسية: 54

5-2. الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية: 57

6-2. أساليب المعالجة الإحصائية : 57

..... خلاصة الفصل: 58

الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج

..... تمهيد 59

..... عرض و تحليل نتائج الفرضية الاولى: 59

..... عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية: 59

..... عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة: 60

الفصل السادس: تفسير و مناقشة النتائج

..... تمهيد: 62

..... تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى: 62

..... مناقشة الفرضية الثانية: 65

..... مناقشة الفرضية الثالثة: 66

..... خلاصة الدراسة: 68

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

الإهداء

إلى أسرتي أمي وأبي.

اللذان لولا دعمهما المعنوي وتحملهما لمسؤولياتي لما أنجزت هذا العمل.

إلى كل من ساندني.....

أهدي هذا العمل المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين وصلي اللهم على خير البشر والمبعوث رحمة للعالمين سيدنا ونبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم أما بعد.

فإني أشكر الله القدير أولاً وأخيراً على توفيقه لي بإتمام هذه المذكرة المتواضعة ، فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما ، ثم أقدم اجل الشكر والتقدير والعرفان لوالدي الحبيبان فهما بحق عطاء تدفق بالخير الكثير، فضلهما علي كبير، حقهما علي كبير، تعهداني بالتربية والتعليم ... فبارك الله فيهما وأحسن إليهما، وارحمهما كما ربياني صغيراً....

ومن ثم أتوجه بوافر من الشكر والتقدير للأستاذ الفاضل ، " الدكتور فراحي " فيصل الذي كان عوناً وسنداً لي، ونبعاً علمياً نهلت من صافي علمه القيم ، حيث بفضل الله تعالى ثم بفضل جهده المتواصل ، وتوجيهاته السديدة ورحابة صدره أثناء فترة الإشراف أتممت هذه الرسالة ، وأسأل الله أن يجازيه خير الجزاء.

كما أتقدم بفائق الإحترام والتقدير إلى كل أساتذة قسم علم النفس والأرطوفونيا وخاصة المتخصصين في علم النفس عمل وتنظيم الذين لم ييخلوا علياً بأي معلومة فلهم الشكر الكثير.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الموقرين للعناء الذي تكبدوه.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى عمال مؤسسة ميناء وهران واخص بالذكر السيد " بلقوميدي " والسيدة " لعقيل فتيحة ".

كما يطيب لي أن أشكر جميع زملائي ممن ساهموا بكلمة أو رأي ساعدني في هذا العمل.

وفي النهاية يسرني أن أشكر كل من قدم لي يد العون من بعيد أو من قريب لإنجاز هذه الرسالة على ما هي عليه ، راجياً من الله أن يوفق الجميع لما يحبه ويرضاه انه قريب مجيب، صلى الله على نبينا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين، والحمد لله رب العالمين.

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف عن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عينة من عمال مؤسسة ميناء وهران ومنه تم طرح التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

- هل توجد علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران؟

و التساؤلات الفرعية:

- هل يوجد فرق بين العمال والعاملات في تقدير الذات بمؤسسة ميناء وهران؟
- هل يوجد فرق بين العمال والعاملات في التكيف المهني بمؤسسة ميناء وهران؟

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين تقدير الذات والتكيف المهني لدى العاملين بمؤسسة « ميناء وهران »

الفرضيات الجزئية:

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين العمال والعاملات في تقدير الذات بمؤسسة ميناء وهران .
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين العمال والعاملات في التكيف المهني بمؤسسة ميناء وهران.

وقد تم إجراء الدراسة ميدانيا حيث إعتدنا على المنهج الوصفي ، وكان إختيار العينة عشوائية بسيطة على عينة بلغ (90) عامل وعاملة في مؤسسة ميناء وهران ، وقد تم جمع بيانات الدراسة بإستخدام أداتين جاهزتين ، الإستبيان الأول لقياس تقدير الذات والإستبيان الثاني لقياس التوافق المهني وتمحور على أربعة أبعاد (الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة العمل والإدارة، البعد

الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) وطبقت الأدوات بعد دراسة بعض الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لتطبيقها على العينة الأساسية ،وبعد جمع البيانات وتفريغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي في العلوم الإجتماعية (spss) نسخة (20).

وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى همال مؤسسة ميناء وهران .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في تقدير الذات.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في التوافق المهني.

مقدمة :

يعد الدخول إلى عالم الشغل بصفة عامة بالنسبة للإنسان هدف يسعى لتحقيقه منذ بداية شبابه لما يوفره له من الشعور بالاستقلالية المادية والفكرية، والقدرة على استخدام طاقاته في خدمة وظيفته والمجتمع، للوصول لإنجاز يفخر به والمحيطين به .لاشك لكل مهنة إنسان، يكون الأصلح لها في الأداء والعطاء على أكمل وجه، بما فيها من مهارات وقدرات التي تساعد على تأدية عمله بيسر وبأسلوب مهني إيجابي، وبالتفكير والتصرف المناسب في المواقف التي يتعرض لها كالضغوط المهنية، ليشعر بحالة من الرضا عن مهنته بصفة عامة وهذا ما أكده السيد محمد عوض عباس،(1984):"أن الفرد يشعر بحالة من الرضا تجاه مهنته نتيجة بكل ما يقوم لمتطلبات في مجال تخصصه بكفاءة واقتدار". (عوض، 1984، 41).

من هذا المنطلق فإن جميع العمال يتفاعلون يوميا مع عوامل خارجية كالمحيط المهني (الوسط البيئي، زملاء المهنة، هيئة إدارية، مجتمع، أسرة) وعوامل داخلية (تحقيق الذات، الرضا عن الدخل، الرغبة في العمل) من دون شك هذا التفاعل سيتأثرون به سلبا أو إيجابا تجاه أنفسهم ومهنتهم رغم قدراتهم الشخصية واستعداداتهم المهنية، التي يكتسبونها في مشوارهم المهني أو التي اكتسبوها في تدريباتهم وتكوينهم بالمعاهد والجامعات.

ومن هذا المنظور تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على طرح مشكلة " تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران " والتعرف على مستويات تقدير الذات، وهل لها علاقة بالتوافق المهني وهو في نظري موضوع جدير بالدراسة والبحث لما له من أهمية بالغة في الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين واقع تقدير الذات وانعكاسه على التوافق المهني. حيث قسمت الدراسة إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي.

أما الجانب النظري فقد احتوى على ثلاث فصول هي:

الفصل الأول : يحتوي على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها ، مع تحديد الأهمية والأهداف التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني: فقد كان حول تقدير الذات والذي احتوى على مفهوم الذات، مفهوم تقدير الذات، مستويات تقدير الذات، والنظريات المفسرة للذات، بالإضافة إلى مصادر وأقسام الذات.

أما الفصل الثالث: فقد تناولنا فيه مفهوم التوافق المهني ومظاهره وشروطه، ثم العوامل المؤثرة فيه ومحدداته وأبعاده وسوء التوافق المهني، بالإضافة إلى نظريات التوافق وآلية تحقيقه.

أما عن الجانب التطبيقي فقسم إلى ثلاثة فصول هي:

الفصل الرابع: وتطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية والتي تضم منهج الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية والتي شملت عينة الدراسة وميدان الدراسة وبعدها التطرق إلى الدراسة الأساسية وإجراءاتها وأخيرا انتقلنا إلى الأساليب الإحصائية.

أما الفصل الخامس: فقد خصص لعرض وتحليل النتائج التي توصلت لها الدراسة من خلال عرض جداول لنتائج الفرضيات

أما الفصل السادس: فقد تضمن تفسير ومناقشة نتائج الدراسة ، وذلك انطلاقا من الجانب النظري والدراسات السابقة.

وفي الأخير خلصت الدراسة إلى خلاصة عامة وجملة من الاقتراحات كما احتوت على قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول:

مدخل إلى الدراسة

1. إشكالية الدراسة:

تقدير الذات من أهم المفاهيم التي شاع انتشارها في الآونة الأخيرة، فمذ سنوات عديدة والباحثون مهتمون بدراسة النظريات المرتبطة بالذات، كما أن تقدير الذات والشعور بها من أهم الخبرات السيكلوجية للإنسان، فالإنسان هو مركز عالمه يرى ذاته كموضوع مقيم من الآخرين، والإنسان يغير من أنماط سلوكه بصورة نموذجية كلما انتقل من دور مختلف و برغم من ذلك فإنه لا يفكر عادة أن له ذات متعددة، فهو عندما يتكلم عن ذاته فإنه عادة يتكلم عن شخصيته كما يدركها هو.

ويعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية التي يزاولها الفرد باستمرار، وأهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق النفسي؛ لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، ويؤثر بشكل كبير على حياته ومكانته في المجتمع، ولقد جاءت المهنة لتلبي حاجاته الاجتماعية، والنفسية، وتكوين مشاعر إيجابية كثيرة في النفس البشرية

ويعد التوافق المهني هو المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والإرضاء في عمله، الأمر الذي يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام، والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته

إن التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وامكانياته، ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائه وزملائه، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء، ويؤدي إلى الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية، الأمر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه، وترفع من كفاءته ونتاجه

ومن هذا المنظور تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على طرح مشكلة " تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني " والتعرف على مستويات تقدير الذات، وهل لها علاقة بالتوافق المهني

وهو موضوع جدير بالدراسة والبحث لما له من أهمية بالغة في الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين واقع تقدير الذات وانعكاسه على التوافق المهني .

2. تساؤلات الدراسة:

تمثلت إشكالية الدراسة القائمة في مجموعة من التساؤلات هي:

- أ. هل توجد علاقة ارتباطيه بين تقدير الذات والتكيف المهني لدى العاملين بمؤسسة « ميناء وهران »؟
- ب. هل يوجد فرق بين العمال والعاملات في تقدير الذات؟
- ت. هل يوجد فرق بين العمال والعاملات في التكيف المهني؟

3. فرضيات الدراسة :

بناء على التساؤلات المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين تقدير الذات والتكيف المهني لدى العاملين بمؤسسة « ميناء وهران »
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين العمال والعاملات في تقدير الذات.
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين العمال والعاملات في التكيف المهني.

4. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية دراسة تقدير الذات وعلاقته بالتكيف المهني لدى عمال مؤسسة « ميناء وهران » في النقاط التالية:

- التعرف على أسباب التي تؤدي إلى تدني وارتفاع مستوى تقدير الذات لدى عمال مؤسسة « ميناء وهران » .

- التعرف على العوامل التي تؤثر سلبا وإيجابا على التكيف المهني لدى عمال مؤسسة « ميناء وهران »
- مساعدة الإدارة في حل وفهم المشاكل المتعلقة بسلوكيات العمال، وحاجاتهم المهنية والعمل على إشباعها.
- التعرف على أهم طرق التعامل مع العمال واستثارة دوافعهم ومساعدتهم تجاه عملهم للوصول إلى مستوى إنجاز أعلى.

5. أهداف الدراسة :

- التعرف على العلاقة بين تقدير الذات وَالتكيف المهني لدى العاملين بمؤسسة « ميناء وهران »
- التعرف على الفرق بين العمال ذوي تقدير الذات المتدني و ذوي تقدير الذات العالي في التكيف المهني.
- التعرف على الفرق بين العمال والعاملات في تقدير الذات.
- التعرف على الفرق بين العمال والعاملات في التكيف المهني.

6. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

- أ- تقدير الذات : هو تقييم العامل لذاته من خلال خصائصه وأنماط سلوكه، وقد يكون منخفضا أو مرتفعا، وهو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في المقياس المطبق في دراستنا الحالية.
- ب- التكيف المهني: هو مدى تكيف العامل ورضاه عن ظروف عمله، وهو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في المقياس المطبق في دراستنا الحالية.

الفصل الثاني:

تقدير الذات

تمهيد :

تعتبر دراسة تقدير الذات من الدراسات الأكثر استقطاباً للباحثين و المفكرين النفسانيين والعديد من المهتمين بدراسة مختلف جوانب الشخصية، وذلك لأهميتها ودورها في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، ولقد وجد مختلف الباحثين في دراسة تقدير الذات صعوبات كثيرة تتعلق بتعدد المصطلحات الخاصة بالذات، وقد لا يزال الجدل قائماً بين مختلف الباحثين حول تحديد هذا المفهوم و لذلك تناولنا في هذا الفصل تحديد بعض هذه المفاهيم كي لا يكون تداخل فيما بينها خاصة بين مفهوم الذات و تقدير الذات، وأهم النظريات المفسرة لتقدير الذات ، كذلك قمنا بعرض بعض التعاريف لتقدير الذات ، وكذلك مختلف التفسيرات في ضوء بعض النظريات ومستويات تقدير الذات.

1. مفهوم الذات :

منذ عام 1960 اقتبس العديد من الباحثين نظرياته من أفكار ويليام جيمس James William «سيد خير الله، 1973 الذي يعتبر الأنا كمعنى للذات، وأن النفس تعني المظاهر الروحية والمادية والاجتماعية، ويرى أن القدرات العقلية تتدرج تحت مفهوم النفس الروحية، وكان يعتبر من جهة أخرى أن الممتلكات المادية بمثابة النفس المادية حيث أعطى جيمس النفس صفة ديناميكية للمحافظة على الذات . حيث قسم مكونات الذات (فراحي، 2011، 38) إلى:

- ذات فردية: التي تشمل ممتلكاته المادية، وجسمه وأسرته التي يمكن أن يضع الفرد بانسجام معها.
- ذات اجتماعية: التي من خلالها يتم معرفة الغير، والصورة التي يكونها الغير عنه بمعنى الفكرة التي يكونها الفرد عن نفسه من خلال تصورات الآخرين له.
- ذات روحية: التي تتمثل في النواة المركزية للكائن، وتشمل الشعور والعواطف التي يدركها الفرد، والميول والقدرات العقلية والاستعدادات النفسية.

و يرى ستراتون وهاميس « Stratton & Hayes » أن مفهوم الذات هو مجموع الطرق التي يرى الفرد نفسه من خلالها، وعادة ما ينظر إلى مفهوم الذات على انه ذو بعدين أساسيين هما البعد

الوصفي و يعرف باسم صورته الذات والبعد التقييمي ويعرف بتقدير الذات، وأن كان يستخدم المصطلح غالباً للإشارة إلى الجانب التقييمي من إدراك الفرد لذاته. (جمعة، 2007، ص34)

2. تعريف تقدير الذات :

يرى " كاتل " "cattle" 1964 أن تقدير الذات هو حكم شخصي لقيمة الذات حيث يقع بين نهايتين إحداهما موجبة والأخرى سالبة.

ويعرفه عبد الرحيم بخيت بأنه مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به فهو حكم الفرد اتجاه نفسه وقد تكون بالموافقة أو الرفض (الفحل، 2000، ص5)

تقدير الذات يعني تقييم الذات بمعنى تقييمنا لذواتنا ويمكن أن يكون التقييم منخفضاً حينما نفتقد السعادة أو القيادة، وغالباً ما يكون تقييم الذات المنخفض مرتبطاً بالاكتئاب والتعاسة (محمد عبد الباقي، ب س، ص31)

يعرف محمد عاطف غيث تقدير الذات على أنه تقييم الشخص لنفسه في حدود طريقة إدراكه لآراء الآخرين فيه. (غيث، 2006 ص 375)

يشير محمد عاطف غيث إلى تقدير الذات على أنه تقييم يضعه الفرد لنفسه بنفسه وبالآخرين المهمين حوله ومن وجهة نظره هو، فالفرد هنا يميل إلى الاهتمام برأي الذين يملكون تأثيراً قوياً عليه ، وهم الوالدين والمعلمون والأقران.

كما يعرف "جيرارد" "grard" (تقدير الذات) بأنه نظرة الفرد إلى نفسه، نظرة تتضمن الثقة بالنفس بدرجة كافية، وتتضمن كذلك إحساس الفرد بكفاءته وجدارته واستعداده لتقبل الخبرات الجدد. (المعاينة، 2000، ص89)

ويعرف كوبر سميث (تقدير الذات) بأنه تقييم يضعه الفرد لنفسه بنفسه ويعمل على الحفاظ عليه، ويتضمن هذا التقييم اتجاهات الفرد الايجابية والسلبية نحو ذاته، وهو مجموعة الاتجاهات

والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، وذلك فيما يتعلق بتوقعات الفشل والنجاح، والقبول وقوة الشخصية. (ديب عبد الله محمد، 2010 ص76)

تعريف روزنبرغ:

تقدير الذات هو التقييم الذي يقوم به الفرد، ويحتفظ به عادة بالنسبة لذاته، وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض و يوضح أن تقدير الذات العالي يدل على كفاءة الفرد وقيمه وإحترامه أما تقدير الذات المنخفض فيدل على رفض الذات وعدم الاقتناع (محمد السيد، 1998، ص40)

3. مستويات تقدير الذات :

3-1. تقدير الذات المنخفض :

يشكل تقدير الذات المنخفض إعاقة حقيقية بصاحبه، فيركز أصحاب هذا المستوى على عيوبهم، نقائصهم وصفاتهم غير الجيدة، وهم أكثر ميلا للتأثر بضغوط الجماعة والإنصات لآرائها وأحكامها، كما يضعون لأنفسهم توقعات أدنى من الواقع.

كما يتميز الشخص من هذا النوع بفقدان الثقة في قدراته والاضطراب الانفعالي لعدم قدرته على إيجاد الحل لمشاكله، واعتقاده أن معظم محاولاته ستكون فاشلة، وتوقعه أن مستوى أدائه سيكون منخفضا، كما يشعر بالإذلال إذا قام بنشاطات فاشلة، ويعمل باستمرار على افتراض انه لا يمكن أن يحقق النجاح، وبالتالي يشعر بأنه غير جدير بالاحترام، فان هذا الفرد يميل إلى الشعور بالهزيمة لتوقعه الفشل مسبقا، لأنه ينسب هذا الفشل لعوامل داخلية ثابتة كالقدرة مما يؤدي به إلى لوم ذاته كما انه يعمم فشله على المواقف الموائية (لقوي، 2015، ص56).

3-2. تقدير الذات المرتفع :

لقد أظهرت الدراسات التي أجريت في مجال تقدير الذات، أن الأشخاص ذوي التقدير المرتفع يؤكدون دائما على قدراتهم وجوانب قوتهم وخصائصهم الطيبة وأنهم يتمتعون بثقة عالية ودائمة

في أنفسهم وبيادرون إلى التجارب الجيدة مع توقعهم النجاح غير حساسين في المواقف المختلفة واثقين من معلوماتهم. (طرح، 2012، ص14)

4. النظريات المفسرة لتقدير الذات :

تعددت النظريات المفسرة للذات ومن هذه النظريات :

1-4. نظرية التحليل النفسي:

تقوم نظرية التحليل النفسي على ثلاث مسلمات أساسية عن الطبيعة الإنسانية، أولها، أن السنوات الخمس الأولى من حياة الفرد هي أهمها وأكثرها تأثيرا في سلوكه في المراحل التالية من حياته، سواء كان سلوكا سويا، أو شاذا، وثانيها، أن الدفاعات الغريزية الجنسية للفرد هي محددات أساسية لسلوكه، وثالثها، أن الجانب الأكبر من سلوك الفرد تحكمه محددات لا شعورية وقد أعطى " Freud " مكانة بارزة للنا في بناء الشخصية، ويرى الشهري 1999 أن الأنا تقوم بدور وظيفي وتنفيذي اتجاه الشخصية، إضافة إلى أنها تحدد الغرائز لتقوم بإشباعها، وتحدد أيضا إلى جانب ذلك كيفية إشباعها، كما تقوم أيضا بمنع تفريغ الشحنة حتى يحين الوقت المناسب لتفريغها، وتقوم بالاحتفاظ بالدوافع النفسية بين متطلبات الصراع الأخلاقي للشخصية، وبين الدوافع الطبيعية، ولها القدرة على الاحتفاظ بالتوافق بين الدوافع والضمير.

يرى الشناوي أن هناك مفهومين في نظرة (Freud) ويذكر أن :

الأول للشخصية والغرائز: يرى أن الطاقة النفسية لا تختلف عن الطاقة البدنية، لان كل منهما يمكن أن يتحول إلى الصورة الأخرى.

الثاني الشعور واللاشعور: يرى أن جانبا من حياة الفرد يقع خارج نطاق وعيه، وهو أن الشخصية تتألف من ثلاث أنظمة رئيسية، أطلق عليها فرويد مسميات الهوا والانا والانا الأعلى، وان هذه الأنظمة على الرغم من استقلاليتها، إلا أنها تتفاعل مع بعضها تفاعلا يصعب معه فهم تأثير كل منها.

4-2. نظرية كارل روجرس :

وتقوم نظرية روجرس على النظرة لطبيعة الإنسان، تلك النظرة التي تفترض وجود قوة دافعة لدى الإنسان، وهي النزعة إلى تحقيق الذات، والذات هي جوهر الشخصية الإنسانية، وان مفهوم الذات حجر الزاوية الذي ينظم السلوك الإنساني.

ويعتقد "Rogers" أن مفهوم الذات يتأثر بخبرات الفرد وقيم الآباء، وأهدافهم، وفكرة المرء عن نفسه متعلمة، وهي ارتقائية منذ الميلاد وتتميز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وهناك ثلاث مصادر لتكوين صورة الفرد عن نفسه:

1. قيم الآباء وأهدافهم، والتصورات التي يواجهها الفرد للمجتمع المحيط.
2. خبرات الفرد المباشرة.
3. التصورات التي تكون الصورة المثالية التي يرغب إن يكون عليها.

ويقوم مفهوم الذات لدى الفرد بوظائف مختلفة :

- **وظيفة دافعية** : هي التي تحفز المرء على السلوك لتحقيق الأهداف.
- **وظيفة تكاملية** : تؤدي إلى تكامل السلوك الفردي بما يحقق صورة الفرد عن نفسه.

وهو يرى أن الفرد إذا أدرك نفسه على أن يتصرف في مختلف المواقف بما يتلائم مع صورته عن نفسه، فإنه يشعر بالكفاية والجدارة والأمن، أما إذا شعر بأنه يتصرف خلاف فكرته عن نفسه، يشعر بالتهديد والخوف، ولما كان للفرد حاجة ملحة كي يظهر أمام الآخرين على أنه قوي وجدير وقادر على حل مشكلاته، والاعتماد على نفسه وتحقيق ذاته، ويعيش بما يتلائم مع صورته عن ذاته، فإن على المرشد النفسي أن يستثمر هذه الحاجة وان يعتمد على تكتيكات وأساليب تساعد المسترشد على تحقيق هذه الحاجة الملحة والعمل بطريقة ايجابية سوية ويرى أيضا أن وظيفة الذات هو العمل على وحدة وتماسك الجوانب المختلفة للشخصية، وإكسابها طابعا مميزا، كما يقوم مفهوم الذات بتنظيم الخبرات التي يكتسبها الفرد في إطار متكامل.(عبد ربه، 2010، ص42)

3-4. نظرية ماسلو:

رأى ماسلو أن الأفراد الذين يسعون لتحقيق ذواتهم، جميعاً بدون استثناء مغرمين أو منغمكين في عمل ما، ومخلصين له، ويعتبر هذا العمل بالنسبة لهم ذا قيمة نفسية، وهذا بحد ذاته شئ عظيم.

فمثل هؤلاء الأفراد يسعون لتحقيق المثل العليا، كالخير، الحقيقة، النظام، الجمال، العدالة... الخ والتي تعد لهم قيمة حياتية هامة.

ويوجد في تحقيق الذات ما يسمى عملية الاختبار الدائم، فالإنسان حسب رأي ماسلو مخير في مصيره وتقريره أيضاً، كما انه فاعل ومنفعل، أي انه ليس سلبياً، بل ايجابياً، يؤثر ويتأثر فهو في حركة دائمة نحو الأمام، يسعى نحو التخلص من المعيقات التي تعترضه في سير حياته ولا يستطيع التعبير عن نفسها إلا بعد أن يتحرر الإنسان من سيطرة الحاجات الدنيا.

وقد اهتم ماسلو بنوعين من الحوافز أو الحاجات هما :

1. حوافز النمو.

2. حوافز الحرمان.

ويتميز النوع الأول بالاندفاع نحو تحقيق القدرات الكامنة لدى الفرد، بينما يعمل النوع الثاني على المحافظة على الحياة فقط، ويمكن تصنيف حوافز الحرمان بشكل متسلسل فيما يسمى بهرم الحاجات الذي يبدأ بالحاجات الفسيولوجية اللازمة لإشباع الأنسجة وهي الماء والطعام والنوم، على أن يتبع ذلك الحاجات الأخرى مثل الحاجة للشعور بالأمان والتي تبدو في شكل رغبة في التخلص من الألم وطلب الراحة والحاجة إلى وجود مسكن كماوى، والحاجة إلى النظافة، وغيرها. وبعدما يتم إرضاء تلك الحاجات الأساسية، تبدأ الحاجة إلى الانتماء في الظهور على شكل رغبة في الشعور بالحب والصحة، ثم تتبعها بالتدرج الحاجة إلى التقدير الذاتي وتقدير الآخرين.

ومما يلاحظ أن إرضاء حوافز الحرمان (الحاجات الدنيا) يدفع حوافز النمو (حاجات النمو) إلى العمل بقوة حتى يحقق الفرد حاجاته العليا.

ويؤكد ماسلو على انه في حالة بناء عالم الخوف من الخوف، فسوف يكون بمقدور الإنسان تحقيق الحاجات التالية التي تشكل هراً للحاجات المتدرجة بشكل فطري لدينا وهي :

1. الشعور بالأمن.
2. الشعور بالانتماء.
3. الشعور بالحب.
4. الشعور بالاحترام.
5. الشعور بتقدير الذات.
6. تحقيق الذات.

كذلك يشير ماسلو أن الأفراد المحققين لذاتهم يتشابهون في مجموعة من الصفات، أهمها:

- إدراك الواقع بفعالية.
- التلقائية والبعد عن التقليدية في التفكير.
- تقبل الذات، والآخرين، ومظاهر الطبيعة.
- الاستقلال عن البيئة، والميل إلى الوحدة والخصوصية.
- الاهتمام القضايا الأخلاقية والفلسفية.
- النظر للأحداث العادية بطريقة جديدة، مع القدرة على التمييز بين الأسباب والنتائج والاستمتاع بكليهما.
- القدرة على الاستمتاع بالمشاعر العميقة.
- الرغبة الصادقة في مساعدة الغير، مع القدرة على إقامة علاقات حميمة مع عدد من الناس.
- الميل إلى الاتجاهات الديمقراطية، مع الإحساس بالإبداع .

1-3-4. تحقيق الذات عند ماسلو:

من الملاحظ أن المحقق لذاته هو شخص فاعل، وما يهمننا في هذا المجال هو: ماذا يفعل وللإجابة نقول بأنه يقوم بممارسة نشاط ما، وبعد أن يمر بالتجربة يحاول مشاركة الآخرين فيها.

ويشرح لنا نظام ماسلو ما يحدث في مراحل التطور، فيفرق بين الشعور بالنقص في مقابلة الحاجات، وهو ما يعبر عن وجود نقص حقيقي يؤدي إلى تعطيل النمو مثل الحرمان من الحب والاهتمام أو الشعور بالأمان وهو ما يحدث في حالات التخلي عن الطفل أو رفض تقبله أو كراهية الأهل له، وبين النقص المصاحب للنمو حيث لا يعاني الشخص من أي نقص حقيقي، وان ما قد يبدو لنا نقصا لا يكون في الواقع سوى إشارة لرغبة الشخص في الفهم وممارسة الخبرات، ومثال ذلك السؤال الذي يوجهه الطفل لأحد أبويه. هل تحبني ومن الواضح هنا أن الطفل لا يعاني الشعور بالحرمان من الحب أو نقص من قبل الوالدين وإنما يود أن يسمع ما يؤكد استمرار حب الوالدين له وهو ما يساعده على استمرار النمو ومواصلة التطور. وكذلك من الملاحظ أن المحقق لذاته لا يشعر بالقلق اتجاه الأشياء، ولكنه يفكر فيها ويؤدي عمله بدون قلق. (ذيب عبد الله محمد، 2010، ص7)

4-4. نظرية كوبر سميث :

يعتبر تقدير الذات عند كوبر سميث ظاهرة تتضمن كلا من عمليات تقييم الذات، كما تتضمن ردود الفعل أو الاستجابة الدفاعية، وان كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمه نحو الذات، فان هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند كوبر سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمنا الاتجاهات التي يرى أنها تصنعه على نحو دقيق، ويقسم تعبير الفرد عن ذاته إلى قسمين:

❖ التعبير الذاتي : وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها.

❖ التعبير السلوكي : ويشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته التي تكون متاحة للملاحظة الخارجية.

ويميز كوبر سميث بين نوعين من تقدير الذات، الأول : تقدير الذات الحقيقي، ويوجد عند الأفراد الذين بالفعل أنهم ذو قيمة، والثاني : تقدير الذات الدفاعي، ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذوي قيمة، ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور والتعامل على أساسه مع أنفسهم

والآخرين، وقد بين أن هناك ثلاثة من حالات الرعاية الوالدية تبدو له مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير الذات وهي:

تقبل الأطفال من جانب الآباء، وتدعيم سلوك الأطفال الايجابي من جانب الآباء، واحترام مبادرة الأطفال، وحريرتهم في التعبير من جانب الآباء.

4-5. نظرية روزنبرج:

تدور أعمال "روزنبرج" حول محاولته دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته، وذلك من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به، وقد اهتم بصفة خاصة بتقييم المراهقين لذواتهم، وأوضح انه عندما نتحدث عن التقدير المرتفع للذات فنحن نعني أن الفرد يحترم ذاته ويقيمها بشكل مرتفع، بينما تقدير الذات المنخفض أو المتدني يعني رفض الذات أو عدم الرضا عنها وقد اهتم "روزنبرج" بتقييم المراهقين لذواتهم ووضع دائرة اهتمامه بعد ذلك بحيث شملت ديناميات تطور صورة الذات الايجابية في مرحلة المراهقة، واهتم بالدور الذي تقوم به الأسرة في تقدير الفرد لذاته وعمل على توضيح العلاقة بين تقدير الذات الذي يتكون في إطار الأسرة وأساليب السلوك الاجتماعي للفرد مستقبلا والمنهج الذي استخدمه "روزنبرج" هو الاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق واللاحق من الأحداث والسلوك، واعتبر "روزنبرج" أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه.

وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها ويخبرها، وما الذات إلا احد هذه الموضوعات، ويكون الفرد نحوها اتجاها لا يختلف كثيرا عن الاتجاهات التي يكونها نحو الموضوعات الأخرى، ولو كانت أشياء بسيطة يود استخدامها ولكنه فيما بعد عاد واعترف بان اتجاه الفرد نحو ذاته يختلف عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى.(عبد ربه،

2010،ص41)

4-6. المدرسة المعرفية:

ركزت هذه المدرسة على الأبعاد المعرفية وترى أن مفهوم الذات يتكون عندما يعالج الفرد المعلومات التي يختارها من العالم الخارجي ويرتبها، ويتم تحسين وتطوير مفهوم الذات عبر مراحل حياة الإنسان من خلال البنى المعرفية المسبقة، التي تتكامل مع المعلومة الجديدة، ويعرف ماركوس وكانتون مفهوم الذات على أنه نظام البنية المعرفية عن الذات والتي تميزه وتربطه مع المرجعية الذاتية والتي تؤثر بكيفية معالجة المعلومات، وتكون البنية المعرفية مفهوم الذات وتمثل جزءا كبيرا من المعلومات التي يتم اختبارها من تجارب الحياة. (ذيب عبد الله محمد، 2010، ص 73)

4-7. نظرية "زيلر" Zelar (1969):

تشير هذه النظرية إلى نشوء و تطور تقدير الذات داخل المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، لهذا ينظر "زيلر" إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية، و يؤكد أن تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي، و يصف "زيلر" تقدير الذات بالوسيط ما بين الذات و العالم الواقعي، فإذا حدثت تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعي، فإنّ تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية التغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته، و الرابط بين تكامل الشخصية من ناحية و قدرة الفرد على الاستجابة لمختلف المثيرات التي يتعرض لها. و لذلك فإنّ "زيلر" افترض أن الشخصية التي تتمتع بدرجة عالية من التكامل تحظى بدرجة عالية من تقدير الذات، و هذا يساعدها في أن تؤدي وظائفها بدرجة عالية من الكفاءة في الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه.

« إنّ اهتمام "زيلر" بالعامل الاجتماعي، أدى إلى مساهمته في تحديد مفهوم تقدير الذات الاجتماعي. » (كفافي، 1989، ص 105).

5. العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

تتداخل عوامل عدة لتكون اتجاه الفرد نحو ذاته وطريقة تقييمه لها، إذ يمكن تصنيف هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات وهي على النحو التالي:

1. **العوامل الذاتية** : وهي جملة الخصائص الشخصية والمعطيات الذاتية للفرد كالقدرات العضوية والذهنية، والحالة الصحية والنقائص الملاحظة وأنماط السلوك التوافقي وطرق إشباع هذه الحاجات، والتي تعمل منسجمة في تكوين نظرة الفرد وتقديره لذاته.

2. **العوامل الاجتماعية** : تتمثل في جملة من المواقف التي يكونها الأفراد المحيطين اتجاه الفرد، وطبيعة المعاملة التي يتلقاها من قبلهم وتقديرهم لشخصيته.

إذ يلتمس من تقييمهم تقديره لذاته، لكن هناك اختلاف في مظاهر الانتقاء ومظاهر الإشادة التي تصدر عن الآخرين يخلق نوع من عدم التساوي في تقييم الفرد لذاته بالإضافة إلى كل هذا فان الفرد يستعين بخبراته السابقة ومعارفه المكتسبة في تفسير المنبهات الاجتماعية، ويتأثر الفرد باتجاهات الآخرين وتكمن قوة التأثير في درجة قرابة الشخص مصدر الملاحظة، وحسب المقومات الذاتية للفرد المتأثر من جهة. (بركات، 2008، ص 96)

لكن البقور 2002، ترى تقدير الذات جزء من مفهوم الذات، فهو يشير إلى الأحكام التي يطلقها الفرد على نفسه مقارنة بالآخرين، وهي تعتبر أن مفهوم الذات مفهوم مركزي بالنسبة للتوافق النفسي الحسن وللسعادة الشخصية ولحسن أداء الفرد، وهي ترى أيضا أن كثيرا من الأفراد يتمتعون عادة بثقة عالية بالذات في أكثر من مجال، إلا أن عددا كبيرا من الأفراد أيضا يتقنون بذواتهم في بعض المجالات ويفتقرون لهذه الثقة.

كما ورد في ذوابي (1998)، فقد ميز بين كل من مفهوم الذات وتقدير الذات في مجالات أخرى.

أما "برنيت" burntt ، فذكر أن مفهوم الذات يرتبط باعتقادات الأفراد عن خصائص محددة خاصة بهم، بينما يرتبط تقدير الذات بالمشاعر الموجودة عند الأفراد اتجاه أنفسهم، وان تقدير الذات مؤثر شعوري عام. (لقوقي، 2015، ص 66)

ويؤكد " تريجر " traeger على أهمية تقويم الذات كمكون أساسي في تقدير الذات، ويشدد على أهمية اقتناع الفرد بهذا التقويم كبعد آخر، وهو يرى أن تقويم الذات يشير إلى عملية القيام بحكم شعوري على الأهمية الاجتماعية للذات، استنادا إلى الانجازات الشخصية.

أما المكون الثاني الأساسي في تقدير الذات فهو الشعور بالجدارة الذي يشير إلى المدى الذي يشعر فيه الفرد بقيمته الشخصية. وفي سياق النمو يؤدي التقويم الإيجابي للذات في مواقف متعددة إلى الشعور بالأهمية والجدارة، فيتكامل هذان المكونان تعزيزا لتقدير الذات ورفع مستواه.(جبريل موسى،1998،ص56)

كما أن هناك مجموعة أخرى من العوامل التي تؤثر في الذات، والتي تؤدي إلى تقدير ذات مرتفع أو منخفض لدى الأفراد وهي :

- **الرعاية الأسرية :** إذ يحتاج الطفل في مراحل نموه المختلفة إلى جو اسري هادئ ومستقر وأيضا للتقبل في جو أسرته والمجتمع، فقد يؤدي شعوره بالرفض لتكوين مفهوم خاطئ عن ذاته وتقديره لها.
- **العمر والجنس :** إن البيئة التي تشعر المراهق بفقدان السند والحرمان والإحباط، فهذه البيئة تولد القلق لدى المراهقين وتؤدي بشكل خطير لتهديد مفهومه وثقته بذاته واحترامه لها، إذ أن هذا التقييم للذات يزداد تمايزا مع تقدم النمو، بحيث تكون هناك تقييمات مختلفة باختلاف مجالات التفاعل، ويتطور ذلك التقييم وفقا لملاحظات المرء عن ذاته، وإدراكه كيفية رؤية الآخرين له.
- **المدرسة :** ولها دور كبير في تقدير الطفل لذاته، حيث يكون تأثيرها في تكوين تصور الطفل عن ذاته واتجاهاته نحو قبولها أو رفضها، كما أن لنمط النظام المدرسي والعلاقة بين المعلم والتلميذ يؤثر تأثيرا هاما على مستوى مفهوم التلميذ عن نفسه.
- **عوامل ناشئة عن المواقف الجارية :** ويتمثل ذلك في العيوب الجسمية، وضالة النجاح والفشل، والشعور بالاختلاف عن الغير، والترفع أو الرفض من قبل الآخرين، وصرامة المثل والشعور بالذنب.(لقوي،2015،ص67)

6. أقسام تقدير الذات:

يقسم علماء الذات التقدير الذاتي إلى قسمين:

- التقدير الذاتي المكتسب: هو التقدير الذاتي الذي يكتسبه الشخص خلال انجازاته فيحصل الرضا بقدر ما أدى من نجاحات، فهذا بناء التقدير الذاتي على ما يحصله من انجازات.
- التقدير الذاتي الشامل: يعود إلى الحس العام للاقتحار بالذات، فليس مبنياً أساساً على مهارة محددة أو انجازات معينة. فهو يعني أن الأشخاص اللذين أخفقوا في حياتهم العملية لا يزالون ينعمون بدفع التقدير الذاتي العام، و حتى إن أغلق في وجوههم باب الاكتساب.

و الاختلاف الأساسي بين المكتسب و الشامل يكمن في التحصيل و الانجاز الأكاديمي ففكرة التقدير الذاتي المكتسب تقول: أن الانجاز يأتي أولاً ثم يتبعه التقدير الذاتي، بينما فكرة التقدير الذاتي الشامل و التي هي اعم من حيث المدارس تقول: أن التقدير الذاتي يكون أولاً، ثم يتبعه التحصيل و الانجاز.

ويعتبر " Andre & Lelord " (كمال دسوقي ، 1973) بان معرفة مستوى تقدير الذات من خلال توزيع درجته بين المنخفض و العالي غير كاف لتفسير مجموع ردود فعل الفرد.

لذلك ينبغي علينا أن نأخذ بعين الاعتبار درجة الممانعة أو المواجهة لأحداث الحياة اليومية ذلك لان تقدير الذات هو أداة التقلبات /عدم الاستقرار. لذلك فهما يضيفان جدين آخرين إضافة إلى الانخفاض و العلو و هما :

الثبات و عدم الاستقرار و يستنتجان نتيجة لذلك أربعة أنماط كبرى من تقدير الذات.

- أ /تقدير الذات العالي والثابت:

- ب /تقدير الذات العالي والغير مستقر
- ج /تقدير الذات المنخفض
- د /تقدير الذات المنخفض والغير مستقر (عبد العزيز، 2011، ص34)

7. مصادر تقدير الذات:

تؤكد أبحاث عديدة أن تقدير الذات يظهر وينمو مع بداية التنشئة الاجتماعية حيث يتعلم الطفل أولاً أن ينظر إلى ذاته من خلال نظرة الآخرين له، أي من خلال الأشخاص الذين يحتلون مكانة هامة بالنسبة له كالأولياء والإخوة والأساتذة والأقران ويقترح باندورا مصادر أخرى أساسية لتقدير الذات وهي:

- إدراك الشخص للنتائج المترتبة عن سلوكه: إن إدراك الشخص لما حققه من نجاح أو إخفاق، يعد حسب باندورا "Bandura" المصدر الأكثر أهمية. فمن الواضح أن النجاح يعزز من تقدير الشخص لذاته، أما الإخفاق فإنه ينقص من ثقة الشخص لذاته خاصة إذا كان متكرراً.
 - التأثير الاجتماعي: عندما نريد أن ندفع شخصاً ما إلى بذل الجهد أو إنجاز مهمة معينة فإننا نحاول إقناعه بأنه قادر على تحقيق نتائج حسنة هذه الفكرة هي التي يريد الأساتذة التعبير عنها في ملاحظاتهم المدونة على كشف نقاط التلاميذ مثلاً " بإمكانه أن يعمل أكثر".
 - ملاحظة سلوك الآخرين: إن مجرد رؤية نجاح أشخاص تعرفهم يقودك إلى مقارنة نفسك بهم وبقدرتك على تحقيق نفس النجاح الذي وصلوا إليه. وفي المقابل فإن مشاهدتك لأشخاص تعرفهم تعرضوا للفشل وكنت تعتقد أن لديك ما لديهم من إمكانيات، هذا من شأنه أن يؤثر سلباً على تقديرك لذاتك. مما يبين أن للآخرين تأثير كبير علينا.
 - المعلومات الصادرة عن الحالة الجسمية: تعتبر ردود أفعالنا الفيزيولوجية كالإحساس بالتوتر وسرعة ضربات القلب والقلق... الخ دليلاً على عدم التحكم في الذات وعجز عن مواجهة المواقف وهذه الحالة تؤدي إلى تدني تقدير الشخص لذاته وهذا يعني أن المعلومات المتعلقة بالحالة الجسمية تجعل الشخص يشعر إما بالقوة أو بالضعف.
- (ديب، 2014، ص20)

الفصل الثالث:

التوافق المهني

تمهيد

شغل موضوع التوافق النفسي والاجتماعي حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الناس . فالتوافق ليس مرادفاً للصحة النفسية فحسب بل يرجعه الأكثر بأنه الصحة النفسية بعينها فهو الهدف الرئيسي لجميع فروع علم النفس بصورة عامة ومن أهم أهداف العملية الإرشادية والعلاج النفسي ويترتب في أوائل أهداف الإرشاد النفسي.

يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصاً المهنية منها، إذ يعد مؤشراً للنجاح في أي مهنة، و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، و حسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، و العكس صحيح حيث يتم تقديم فيما يلي عرض نظري لمفهوم التوافق المهني.

1. تعريف التوافق المهني:

تعريف التوافق لغة:

عرّفه "ابن منظور" 1988 :التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاءمه، وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاق.

و عرفه "أنيس وآخرون" 1972 : أنه كما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك .(عطوة الشافعي، 2002، ص03)

أما اصطلاحاً : فلقد تعددت تعاريف التوافق المهني وكثرت وذلك حسب كل باحث وكتابه حول التوافق

المهني ورؤيته الخاصة فيه وهنا سوف نعرض بعض التعاريف لبعض الباحثين:

حيث عرفه " أشرف محمد عبد الغني 2001 " هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة ما حتى يقيم بينه وبين بيئته علاقة أصلح وأنسب (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص 355)

هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة او الوظيفة التي يؤديها وبينه وبين بيئة العمل.(هيجان,2004,97)

وعرفه " عبد القادر " بأنه قدرة الفرد على ان يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه او يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية.(عبد القادر,2000,107)

وعرفه " المهنا " بأنه قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية.(المهنا,2002,ص6)

وعرفه " العجمي " بأنه شعور بالسرور ناتج من إدراك الشخص بان وظيفته تشبع قيما مهمة لديه.(العجمي,1999,ص52)

ويعرفه " سفيان " بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه في التغييرات التي تحيط به في هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه وخصائصه الذاتية فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل ومع المشرف عليه ومع زملائه وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله ومزاجه ويتفق هذا التعريف مع تعريف عبد القادر طه فرج.

ويعرفه " الشهري " على انه عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح.(الشهري,2000,ص24)

كما يعرفه " صبرة محمد علي وآخرون 2004 " بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم لبيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها البيئية، الأسرية، المهنية، الدراسية، العاطفية، الدينية. (صبرة وآخرون، 2004 ، ص30)

ويرى " دافيس " أنه حالة من الاتساق مع نسق التنظيم وأنه عملية ديناميكية وليست نهائية. (إبراهيم شوقي ، 1998 ، ص13)

وترى وجهة نظر أخرى من مقاربة مختلفة أن التوافق المهني هو " تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغيرات التي تعترى العمل من وقت لآخر وانسجامه مع الظروف العمل المختلفة وتميزه الكمي والكيفي في الأداء (حمدي وآخرون ، 1999 ، ص20)

كما يتضمن التوافق خفض التوتر الذي تثيره الحاجات المختلفة، فهو عملية مستمرة عن طريقها يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته، كما يشكل جزء من الصحة النفسية للفرد. (بديع، 2001، ص46).

ومن خلال التعارف السابقة نستنتج أن التوافق المهني هو التلاؤم المستمر للعامل مع الظروف ومتطلبات بيئته المهنية المادية كانت أو اجتماعية وذلك بالتوفيق بين خصائصه الذاتية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بزملاء العمل والوصول إلي التوازن والتوافق.

2. مظاهر التوافق المهني :

يؤكد جميع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا و الإرضاء.

أ-الرضا: فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة الفرد: عن مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهني وميول معظم الناس الناجحين ،الذين يعملون في مهنته.(السماري،2006،ص23)

ب -الإرضاء: ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملاءه(سعد رياض، 2005 ،ص77).

ويشمل ما يلي:

- إرضاء المسؤول والزملاء.
- الإنضباط.
- إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة.

3. سوء التوافق المهني:

يمثل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق المهني وهو نمط سلوكي غير ملائم ، يتمثل في عجز العاملين على التكيف السليم لظروف عملهم ولظروفهم الشخصية أو كلاهما ، بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم.

وسوء التوافق المهني شكل من أشكال السلوكيات غير الملائمة، أي حالة تستنتج من محاولة الالتحاق بمهنة ليست مناسبة للفرد تدريبا ولا من ناحية القدرة أو من نواحي أخرى، ويقول "جارسون" على أن سوء التوافق وعدم الكفاءة وعدم الرضا عن العمل الموجود بين العمال يرتبط ارتباطا وثيقا بهذه التغيرات والعجز عن التكيف مع هذه التغيرات الاقتصادية الحضارية، ويرى "جارسون" أن هناك مصدرين أساسيين لعدم رضا العاملين عن العمل وهما:

- سياسة التدريب العامة وهي تنبع من الإدارة العليا.
- شخصيات الرؤساء والمشرفين المحيطين بالعمل.

ويؤكد "جارسون" على أن للدخل علاقة بعدم الرضا إذا كان منخفضا وبالرضا إذا كان مرتفعا، كما يؤكد علاقة عدم الأمن بسوء التوافق، أما بخصوص المؤثرات الخارجية فتركز على ظروف المنزل غير الملائمة والتي تعتبر المسؤول عن سوء التوافق للعامل مثل الصراع بين الزوجين ، الديون، الأمراض المزمنة ، وهذه مؤثرات على سوء التوافق المهني للعامل ، ويمكن القول أن

سوء التوافق هو فشل الفرد في تحقيق التكيف مع محيطه المهني ومحيطه الاجتماعي.(بديع، 2001، ص49-50)

4. أسباب سوء التوافق المهني:

هناك أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العاملين، ومن أهمها ما يأتي:

- أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والإسراف في الشكوى.
 - أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء والمرؤوسين.
 - أسباب تعود إلى البيئة تتعلق بظروف البيئة غير الملائمة، ومرض أفراد العائلة، وسوء الحالة المالية والسكن البعيد والغير مناسب والصراعات داخل الأسرة، ويلاحظ أن الشعور بالتعب والملل، يعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق خاصة بالنسبة للأعمال النمطية المتكررة ، حيث يتسبب التعب جسدياً أو عضوياً أو عقلياً أو عصبياً أو حسياً ويمكن قياس تعب العامل من خلال كمية إنتاجيته ونوعيته.
- أما الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه وينجم عن ذلك كراهية العامل بالاستمرار في النشاط أو الموقف وضعف الاحتكام به.

يوجد سبب آخر لسوء التوافق المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسات، حيث ضعف الاتصال بين بعضهم البعض، ونقص إحساسهم بالتعاون وهذا ما له اثر على الإنتاج، بالإضافة إلى سبب عدم الرضا المهني، ربما لا يكون أساساً راجعاً إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات في المنزل مع الزملاء.

أما "اندرجن" (1959)، فإنه يبرز بعض عوامل التوافق المهني في قوله أن هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف العمل هما جو التسلط وجو المنافسة فهذان الجوانب اللإراديان والانفعاليان يمكنهما أن يحدثا سوء التوافق في العمل ففي ظروف التسلط يكون الاتصال بين الإدارة والعمال بأقل قدر ممكن فالعمال عليهم إطاعة الأوامر بدون مناقشة، ويكون الاهتمام منصب على النظام والانصياع وليس على التعبير الذاتي والابتكار، مما يشعر العامل بالاستياء، لأنه لا يستطيع إيصال شكواه إلى الإدارة، أو لأنه يدرك أن عمله لا يهتم به احد، أو قد يشعر بالاستياء لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الإنتاج، لكنه لا يستطيع أن يتناقش مع أي مسؤول.

أما في ظروف المنافسة فإن الاهتمام يكون منصبا على قدرة العامل على أن يتفوق على الآخرين الذين يتصارعون على نفس الهدف، وهذا ما يؤدي إلى موقف يجعل هناك حوافز أقوى لدى الأفراد للإنتاج والابتكار، ثم يضيف أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه بان يعطيه دورا مهنيا ويتيح له فرصة للتوحد مع الجماعة. (نوابي، 2004، ص25)

5. مظاهر سوء التوافق المهني :

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا والإرضاء الدين سبق الحديث عنهما نذكر منها:

- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.
- الإكثار من الحوادث، ومن الأخطاء الفنية.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات، والمواد الخام، وقد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذر وبدون عذر والتنقل من عمل إلى آخر.
- اللامبالاة والتكاسل.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.

- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- عدم طاعة تعليمات المصنع أو الشركة أو المؤسسة.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل والترحيب بحركات التمرد والتذمر.

وينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه، كنقص في اجتهاده أو استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله، أو من اعتلال صحته النفسية، كما ينشأ أيضا من عيوب البيئة المادية والبيئة الاجتماعية..وغالبا ما ينشأ من تضافر الكثير من العوامل الشخصية والخارجية.(الشافعي،2002،ص28)

6.العوامل السيكولوجية المؤثرة في التوافق المهني:

هناك العديد من العوامل المختلفة التي تؤثر في توافق الأفراد مع المهام التي يتولون القيام بها و الظروف التي يشتغلون فيها، ويمكن الإشارة إلى البعض من هذه العوامل في النقاط التالية:

❖ الاقتناع بجدوى العمل:

يعتبر التساؤل عن طبيعة العمل و الفوائد المرجوة منه، من أوائل التساؤلات التي يطرحها الفرد عند تفكيره في القيام بعمل معين، و ذلك أن الفرد لا يقوم بنشاطات معينة بمحض إرادته إلا إذا كان يسعى إلى إشباع حاجات معينة من خلالها.

❖ وضوح المهمة:

من المفروض أن يكون لكل عضو من أعضاء المؤسسة مهمة محددة يقوم بها من أجل المساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة التي ينتمي إليها، وذلك لأن عدم تحديد مهام الأفراد داخل المؤسسة وتوضيحها بدقة كثيرا ما يؤدي إلى تداخل الصلاحيات و إمكانية حدوث اضطراب في سير الأعمال.(سيد مصطفى،2000،ص231).

❖ تطابق طبيعة العمل مع مبادئ الفرد العقائدية:

تعتبر ميول الأفراد الثقافية وانتماءاتهم العقائدية من العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم و تصرفاتهم أثناء تعاملهم مع بعضهم البعض و أثناء العمل داخل المؤسسات، إلا أن هذا التأثير يختلف باختلاف الفروق الفردية وكذا اختلاف البيئات و المجتمعات.

❖ تطابق طبيعة العمل مع شخصية الفرد:

من المعلوم أن لكل فرد شخصية تميزه عن الآخرين، و تعتبر الخصائص النفسية و السمات و الصفات المميزة لشخصية الفرد من العوامل الأساسية التي تتحكم في عملية توافقه مع العمل المنوط به، و مع الوسط المادي و الاجتماعي الذي يعمل فيه.

❖ تطابق طبيعة العمل مع مؤهلات الفرد الفنية:

تتمثل مؤهلات الفرد الفنية فيما لديه من خبرات و معارف و كفاءات فنية تمكنه من تنفيذ عمل معين بإتقان، و تعتبر المؤهلات الفنية للأفراد، بالإضافة إلى قدراتهم الجسمية و الذهنية من المعايير الأساسية التي تعهد المهام الوظيفية إليهم على أساسها داخل المؤسسات.

❖ وحدة التعليمات:

تتمثل التعليمات فيما يصدره المشرفون على تسيير المؤسسات من أوامر و قرارات بهدف توجيه نشاطات المستخدمين المكلفين بتنفيذ الأعمال داخل المؤسسة، و تحديد كيفية أدائهم لمهامهم، و على هذا الأساس تعتبر وحدة التعليمات من العوامل المؤثرة في اتجاهات الأفراد و توافقهم مع مهامهم داخل المؤسسات، فإذا كانت مصادر التعليمات الموجهة إلى المستخدمين متعددة و متناقضة، فإن ذلك من شأنه أن يضع المستخدم المرؤوس في حالة حيرة و ارتباك اتجاه عمله و اتجاه رؤسائه.

❖ نجاح المؤسسة:

يقصد بنجاح المؤسسة تمكنها من أداء مهامها بصورة كاملة، و يعتبر نجاح المؤسسة كذلك من العوامل المساعدة على ارتباط العمال بمهامهم الوظيفية، ذلك أن نجاح المؤسسة و ارتفاع سمعتها على نطاق واسع مثلاً يجعل المستخدمين فيها يثقون في قدرتها على تمكينهم من إشباع حاجاتهم

وتحسين ظروفهم، مما يحثهم على الارتباط بها والاعتناء بمهامهم ويرفع من معنوياتهم، خصوصا إذا كانوا يعتقدون بأن النجاح سوف يعود عليهم بالفائدة. (محمد جمال يحيى، 2003، ص423).

❖ اهتمام إدارة المؤسسة بمشاكل العمال:

تعتبر العلاقات الاجتماعية بين أعضاء جماعات العمل داخل المؤسسة وأساليب التعامل فيما بينهم من العوامل المؤثرة في توافقهم مع مهامهم ومع الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه على وجه الخصوص، حيث يساعد الانسجام و حسن التعامل بين العمال على تكيفهم مع ظروف العمل و بيئته الاجتماعية.

❖ حسن العلاقة مع المشرفين على تسيير المؤسسة:

تعتبر العلاقة بين العمال و المسؤولين على تسيير المؤسسة كذلك من العوامل المؤثرة في توافق العمال مع مهامهم.

❖ كفاءة المسؤولين:

قد لوحظ أيضا أن قلة كفاءة و خبرة المشرفين على تسيير المؤسسة كثيرا ما تجعل العمال يميلون إلى عدم الثقة في توجيهاتهم، وبالتالي التذمر و عدم الرضا على الوضعية التي آلت إليها مؤسستهم.

❖ التسلية:

تعتبر التسلية من العوامل النفسية المؤثرة في اتجاهات العمال نحو عملهم ونحو بيئتهم الاجتماعية، إذ تساعد على التخفيف من مللهم أثناء العمل وجعل الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه أكثر مرحا وترفيها، مما يساعد على انسجامهم مع الوسط الاجتماعي للعمل وتقبلهم لظروفه ويزيد في ارتباطهم به.

❖ التنويه بمجهودات العامل الإيجابية:

تعتبر رغبة الفرد في التنويه و الإشادة بنشاطاته و أعماله الناجحة داخل المؤسسة التي يشتغل فيها كذلك من العوامل المؤثرة في تصرفاته واتجاهاته أثناء العمل، وهذه الرغبة ترتبط في الحقيقة بحاجة الفرد الدائمة إلى التقدير و الاحترام من طرف الآخر.

❖ تماسك الجماعة:

يعتبر تماسك جماعات العمل المتمثل في ترابط العمال و تفاهمهم و تضامنهم و تطابق اتجاهاتهم، كذلك من العوامل المساعدة على تحقيق التوافق الاجتماعي بينهم و تمكينهم من التكيف مع ظروف العمل ومحيطه.

❖ الشعور بالرضا المهني:

يتمثل الرضا المهني في تقبل الفرد لعمله و تمسكه به باعتباره النشاط المفضل لديه، وذلك نتيجة تطابق هذا العمل مع ميوله و حاجاته و اتجاهاته، ويعتبر رضا الفرد بعمله شرطا أساسيا لتوافقه مع عمله. (يحياوي، 2003، ص428).

7. محكات تحديد التوافق:

كيف نحكم على الشخص أنه متوافق أو غير متوافق ؟ هناك محكات قد نعتمد عليها في تحديد التوافق نستعرضها فيما يلي:

■ المحك الإحصائي Statistical :

وهو المحك الذي يعتمد في تحديده لدرجة التوافق على التوزيع الطبيعي، والتوزيع الطبيعي يفترض أن الخاصية بشرية تتوزع على شكل منحنى تتجمع الأغلبية في الوسط و الأقلية في الأطراف، وبالتالي فإن التوافق سيكون موضعه قريبا من متوسط المنحنى أي مع أغلبية الناس . بينما سيء التوافق هو الذي يقترب من طرف المنحنى.

■ المحك الثقافي Cultural:

وهو المحك الذي يعتمد في تحديده لدرجة التوافق من خلال اقتراب الفرد من ما هو سائد في مجتمعه، فالنازي في مجتمع نازي قد يكون متوافقا على عكس إذا كان في مجتمع آخر وهو محك يقترب من المحك الإحصائي إلا أنه أكثر تركيزا على الجانب الثقافي المحلي و بالتالي فالسلوك غير المتوافق يختلف في خصائصه من مجتمع إلى آخر.

■ المحك المرضي Pathological:

وهو الذي يعتمد في تحديد التوافق من خلال أعراض عيادية، فسوء التوافق هنا حالة مرضية لها أعراض، فمن أعراضه مثلا:

- أن الفرد يفقد كل مشاعر العلاقات الإنسانية نتيجة للتبدل العاطفي .
- يفقد الصلة بالواقع .
- يشعر بالاغتراب النفسي .
- ينسى أحداث الصدمة الحالية .
- يحاول استعادة الصدمات الماضية فلا يريد أن ينساها .
- يتجنب الأشخاص و الأماكن وأي شيء يذكره بالصدمة.
- يحس بفتور في عواطفه نحو الآخرين .
- يشعر بنقص في الكفاءة إزاء أي عمل يؤديه أو أي نسلط يأتيه.

■ المحك المثالي Idéal:

وهو محك متأثر بالفلسفة و الأديان ويعتمد في تحديده لدرجة التوافق على مدى الاقتراب من الحد الأعلى أو المثل أو الكمال إلا أن المشكلة هي في كيفية تحديد درجة الكمال و خاصة فيما يتعلق بصفات و خصائص البشر و خاصة لدى الفلاسفات أو الديانات الوضعية.

تستخدم أيضا لتحديد درجة توافق الفرد أساليب وأدوات تنوعت ما بين الاستبيان الذاتي وذلك عن طريق تقديم التقارير الذاتية وبين الملاحظة التي يقوم بها الأخصائي النفسي و الذي أصبح لديه

أدوات متطورة تساعد سواء في عملية التشخيص أو في تحليل قدرات الفرد، أو استعداداته ميوله، اهتماماته، سماته، درجة اضطرابه، ملاحظة سلوكه في المواقف الفردية والجماعية والوقوف على ماضيه وحاضره سواء من الناحية الصحية أو علاقاته الاجتماعية.

8. نظريات التوافق المهني:

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني.

1-8. النظرية المادية :

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 م وبداية القرن 20 م ، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور ، وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ووقت ممكن.

وحسب هذه النظرية فإن الفرد يكون متوافقا مهنيا اذا استطاع الحصول على الأجر المناسب فالفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر من الأموال حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره وبالتالي فعلى المنظمة حسب تايلور أن تعمل على التفريق بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

مما سبق يتضح أن هذه النظرية تركز النزعة المادية لتحقيق التوافق المهني حيث أن الفرد يكون متوافقا مهنيا اذا ما استطاع أن يحصل على الأجر المناسب وان يحقق أكبر قدر من المكافآت المالية.

2-8. مدرسة العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة "التون مايو" وترى هذه النظرية أن التوافق المهني لا يتحقق إلا إذا تمكن الفرد من تحقيق مجموعة من الحاجات وتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي وتحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته والمشاركة في اتخاذ القرارات وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة هي :

- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.
- إعادة تصميم الوظائف من خلق تحديات للقدرات.
- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.(مكانسي محمد،2006،ص12)

لقد استطاعت هذه النظرية أن تبين لنا أهمية الجوانب المؤثرة في السلوك الإنساني ، وأهم الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها ، فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد وأهمية الجانب الإنساني.

3-8. النظرية السلوكية:

وحسب هذه النظرية لا يمكن للفرد أن يحقق التوافق إلا إذا تمكن من إشباع مجموعة من الحاجات ، وقد سماها بنظرية الحاجات، حيث ترى هذه النظرية أن الأفراد يسعون لتحقيق التوافق من خلال العمل على تحقيق مجموعة من الطموحات.

وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يندفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ، ويستند "ماسلو" إلى ثلاثة افتراضات أساسية.

- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ، والحاجة غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك ، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- ترتب الحاجات حسب أهميتها.

- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم ، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا وقد قسم "ماسلو" الحاجات إلى خمسة أنواع هي:
 + الحاجة إلى تحقيق الذات.
 + الحاجة إلى تقدير الذات حاجات اجتماعية.
 + الحاجة إلى الأمن.
 + الحاجات الفسيولوجية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بدايةً بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم.

4-8. نظرية فريدريك هيرغزبر:

وقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) وقد توصل في دراسته إلى أن العمال يرغبون في وجود مجموعة عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ومن أهم هذه العوامل الأمن والاستقرار الوظيفي ، العلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والترقية ، نمط الإشراف المناسب والمسؤولية المكانية الراقية. (مكاسي، 2006، ص47).

9. شروط التوافق المهني :

1-9. الشروط الذاتية (الشخصية والبيولوجية):

لان سلوك العامل يتأثر بشكل مباشر بالتكوين الجسمي والبيولوجي له ويمكن حصرها في :

العوامل الجسمية: إن سلامة الجانب الجسمي للفرد يمكنه من التوافق مع منصبه.

العوامل النفسية: إن الاتزان النفسي للفرد يسهل له التعامل والتوافق مع مختلف الأفراد ومختلف الوضعيات.

المناخ الاجتماعي: إن وجود مناخ اجتماعي مناسب يسهل من إدماج الفرد داخل المنظمة فالمنظمة التي توفر مناخ اجتماعي مناسب للعمل تكون فيها مجموعات العمل متكاملة ومتضامنة وهذا ما يكون أثره ايجابيا على الفرد العامل، فتتولد لديه روح معنوية عالية تجعله يوظف كل طاقاته لإنجاح المؤسسة والوصول إلى أهدافها.

9-2. الشروط الفيزيائية:

والتي قد تسبب للعامل نوع من القلق والاضطراب مما يؤثر على توافقه فكلما كانت الظروف مهيئة بشكل حسن كلما كانت سهولة توافق الشخص مع محيط عمله ويمكن إبراز العوامل التالية:

- الإضاءة
- درجة الحرارة
- التهوية
- الضوضاء
- فترات الراحة
- توزيع وسائل العمل. (بن فاطمية، 2010، ص80)

10. سمات الشخص التوافقي:

يتسم الشخص التوافقي بخصائص تميزه ، ويذكر " لوبين بيست " الخصائص العشرين التالية على أنها أنماط مختلفة لسلوكيات الشخص التوافقي الناجح وهي:

1. يتمتع التوافقي بالقدرة وكذا الرغبة لتحمل أعباء المسؤوليات ما يتلاءم منها مع غيره.
2. يلذ التوافقي من المساهمة والخبرات التي تتعلق بنضجه وازدياد عمره.
3. التوافقي يرغب في تقبل الخبرات والمسؤوليات ما يتعلق منها بدوره ومكانته في الحياة.
4. يتلهف التوافقي لحل المشاكل والصعاب التي تعترض دربه في الحياة.
5. يسر التوافقي تغلبه على العراقيل التي تحول دون نضجه ونيله السعادة بعد التيقن من أنها عراقيل واقعية لا وهمية.

6. يتمتع التوافقي بقدرته على اتخاذ القرارات اللازمة عند ظهور حالات الصراع النفسي والقلق والإحباط.
7. يلتزم التوافقي بانتخابه مادامت لم تبرز عوامل جديدة وهامة.
8. يعتبر التوافقي من خبرات فشله بدلا من الاندفاع لتبريرها.
9. ينال التوافقي رضاه عموما في ظل الظروف والخبرات الحقيقية في الحياة في إطار أحلامه وأوهامه.
10. يوظف التوافقي أفكاره للتخطيط ووضع البرامج العملية.
11. لا يعظم التوافقي نجاحه.
12. التوافقي يميز جيدا بين الأوقات والأساليب المناسبة للعمل والأوقات والأساليب المناسبة للتسلية والترفيه.
13. لا يستجيب التوافقي للمواقف التي ينال فيها نجاحا ما إزاء حرمانه من هدف وغايته الحقيقية.
14. يستجيب التوافقي للمواقف غير المقبولة في حينها فيما إذا فطن بأنها سوف تأتي عليه بالفائدة مستقبلا.
15. يعبر التوافقي عن غضبه دون تستر في سياق الدفاع عن حقوقه ويتناسب نمط تعبيره مع مدى ونمط الأذى الذي لحق به.
16. يفصح التوافقي عن محبته بوضوح كما تتضمن سلوكياته وأعماله مؤشرات تتناسب مع مدى حبه ونمطه.
17. يتمتع التوافقي بالقدرة على تحمل الآلام والإحباط العاطفي عندما يعجز عن تغيير الأسباب والعوامل المؤدية إلى شعوره بالضيق.
18. يكون تمكن التوافقي من عاداته وتنظيمه لها ولرؤاه الفكرية بدرجة ما تمكن من التكيف كيفما تقتضي الضرورة عند مواجهة المشاكل.
19. يتمكن التوافقي من تركيز طاقاته حول هدف معين اتخذ قراره المؤكد لتحقيقه .
20. لا يجهد التوافقي نفسه للعمل على تغيير حقيقة كون الحياة مسعى لا نهاية له بل يعلم.

أن المرء سيحتفظ بجل قدرته لمواجهة العراقيل المحيطية الخارجية فيما لو امتنع عن الخوض في صراعات نفسية داخلية. (شكوى نوابي نجاد، 2004، ص25)

11. أهمية التوافق:

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة، و التفاعل مع الآخرين، ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس، ومعرفة إمكانيات البيئة، وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته، وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الأفراد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقاً إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضاً.

ويمكن توضيح أهمية التوافق في النقاط التالية:

1. قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
2. قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
3. تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة و التي تساهم في سعادته و سعادة الآخرين.
4. إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود و الاحترام المتبادل.
5. اكتساب المهارات و الخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته و توظيفها في حياته العملية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات و حسن توافقه معها.
6. تمتع الفرد بالصحة النفسية و التوافق النفسي و الاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته. (بوعطيط سفيان، 2007، ص78)

12. آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين :

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل ، علينا العمل على تحسين توافق العامل وعلاقته مع كل من مكونات بيئته هذا سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله أما

العلاقات فهي : علاقة العامل بحرفته، علاقة العامل بنظام المؤسسة، علاقة العامل بالرؤساء، علاقة العامل بزملائه، علاقة العامل بظروف العمل، علاقة العامل بالات العمل، علاقة العامل ببيئته.

1-12. علاقة العامل بحرفته:

نجد ضروريا وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وإمكانياته ميوله، وتساعدنا في تحقيق ذلك عمليتان أساسيتان هما الاختيار المهني والتوجيه المهني، وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة، و الذي يعجز عن الاستقرار في حرفة معينة هو ذلك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه منذ البداية ونتيجة لكثرة التنقل يشعر العامل باليأس المرير الخيبة المؤلمة و فقد الثقة بالنفس وضياع الوقت والجهد وإرهاق الأعصاب، وينتج عن ذلك تحول العدوان الناجم عما يصادفه إلى علاقته مع زملائه ومع المنظمة نفسها ومع من يحتك بهم بوجه عام، ومع نفسه كذلك، وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات والأعمال و الظروف الجديدة، هذا بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبيران هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل ويحسن توافقه مع العمل.

2-12. علاقة العامل بنظام المؤسسة :

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبير بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن اغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالإضرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول جادة العمل على إزالتها.

3-12. علاقة العامل بالرؤساء :

ينبغي على المنظمة إذا كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرووسين، و يلخص لنا " اوپر ادھم " نتيجة بحوث قام بها بهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف و المرووسين وتشيع روح الثقة المتبادلة في جو المنظمة، وقد بني هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المنظمات فيما يلي :

- معاملة المرووسين معاملة تشعرهم باحترامهم لشخصياتهم.
- تمثيلهم تمثيلا امنيا لدى الهيئات العليا.
- تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا.
- اعتبار نفسه دائما مثالا يحتذي به.
- إخلاصهم في إرشادهم تشجيعا وتأيييا.
- إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم ومساعدتهم على التحسن.
- إحلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله.
- يتحمل المسؤولية عن المرووسين فيما يقعون فيه من أخطاء.

4-12. علاقة العامل بزملائه:

العلاقة بين العامل وزميله داخل المنظمة تقوم على عاملين أساسيين هما : (التعاون والمنافسة)، وتلجا اغلب المنظمات إلى استخدام العامل الثاني إما استخداما صريحا أو ضمنيا، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج، ولكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال، وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المنظمة.

واهتمام المنظمات بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي، يساعد أيضا في التحسن المطلوب في علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقهم معهم.

5-12. علاقة العامل بظروف العمل :

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها الفرد من إضاءة تهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة، فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرب تدريبا ناجحا بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، ولكن فضلا عن ذلك يجب أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه، ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يساهم في رفع معدلات الإنتاج، علاوة على ذلك زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه.

6-12. علاقة العامل بالات عمله:

بالإضافة للوائح والأشخاص الذي يتعامل العامل معهم ، فإنه يحتك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها، وزيادة على ذلك فإن سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها ، بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث، وقد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث أن هناك عوامل نفسية، تكمن وراء كل هذه الحوادث، سواء كانت اضطرابات انفعالية أن نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، ولهذا فإن برامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلا بتخفيض قابلية العامل للحوادث في أقل قدر ممكن.

7-12. علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة:

ليس العامل عضوا في منظمة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة، متعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى، فهو عضو في أسرته

الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده، وشخصيته هنا المسيطر والمسؤول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء، كما انه فرد جماعة الشارع و النادي أو المسجد أو المقهى أو الأصدقاء وهكذا، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق حتى يستطيع التعامل معهم (فرج طه، 1988، ص52-59)

خلاصة الفصل :

مما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد وبيئته عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق ، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد السواء وهذا من أجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق اهداف المؤسسة عموما، وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة ، يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية

1. الدراسة الاستطلاعية:

يتضمن هذا الفصل عرضا لاول خطوة من خطوات الدراسة الميدانية، وهي الدراسة الاستطلاعية، حيث تطرقت فيه الى الغرض من هذه الدراسة، مكان وزمان اجرائها، والى خصائص العينة، كما وشمل هذا الفصل تقديما لأدوات البحث مع توضيح لاهم الاجراءات التي اتبعت للتأكد من خصائصها السيكومترية.

1-1. المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج كما عرفه "محمد عبيدات وآخرون (1999)" بأنه عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك. " (محمد عبيدات وآخرون ، 1999 ، ص32)

حيث عرفه " تركي رابح ": "أن منهج البحث العلمي كما يبدو من التسمية لا يقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث، ولكنه يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن (تركي رابح، 1984، ص 130)

أما **عمار بوحوش ومحمود الديبات** فيعرفانه بأنه " :طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل عملي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة. (عمار بوحوش ومحمود الديبات، 1995 ، ص 129)

وعلى ضوء ما سبق تم الاعتماد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، كما يقوم على كشف العلاقة الارتباطية بين المتغيرات ، وبحكم دراستنا القائمة على كشف العلاقة الارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران ، وعليه فإن المنهج الوصفي هو الملائم والمناسب للدراسة الحالية وذلك بما جاء به " **إخلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهي** " بأن المنهج الوصفي يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة ، ووصف الوضع الراهن وتفسيره وكذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات

وطرقها في النمو والتطور" (إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي ، 2002 ، ص83)

2-1. الغرض من الدراسة الاستطلاعية:

ان الغرض من الدراسة الاستطلاعية هو :

1. التعرف على ميدان الدراسة وتحديد خصائصه.
2. الكشف عن الصعوبات التي يمكن مواجهتها في الدراسة الاساسية.
3. تقييم مدى صلاحية ادوات البحث من حيث الخصائص السيكمترية، وتحديد مدى قدرة العامل التعامل مها.

3-1. مكان وزمان اجراء الدراسة الاستطلاعية:

اجريت الدراسة الاستطلاعية بمؤسسة ميناء وهران في الفترة الممتدة من 01 الى 05 افريل 2018.

1-3-1. التعريف بمؤسسة ميناء وهران:

يعتقد البعض أن مفهوم الميناء هو ذلك المكان المخصص للسفن و البواخر فقط و لكن هو كذلك هو المكان الضروري لمرور السلع و البضائع المنقولة إلى الداخل أو إلى الخارج ، إن الميناء ليس فقط مكان لحماية السلع ، بالعكس إن النشاط التجاري الذي ينصب على البضائع يعتبر كأساس أولي لنشاطه و كذلك عمليات الشحن و التفريغ التي تسهّل عملية مرور البضائع و خروجها من الميناء ، إن الميناء يحتوي على عدة وظائف التي تساعده على مواكبة التطورات .

في نهاية القرن السادس عشر ، ميناء المرسى الكبير كان هو الميناء القديم لولاية وهران ، في سنة 1883 تم التفكير في بناء ميناء كبير لولاية وهران ، و في سنة 1848 كان لتطور العلاقات التجارية أثر على ظهور ميناء وهران بحيث أظهرت هذه الأخيرة أن الولاية بحاجة ماسة إلى ميناء كبير يسع للسفن و البواخر التجارية ذات الحجم الكبير ، و في سنة 1933 كان أول تصميم

لميناء وهران بعد تعاقب عدة مراحل من تشييده و كانت نهاية بنائه في أواخر الأربعينات ، و بقي المظهر القديم لميناء وهران على حاله إلى يومنا هذا إلا في بعض التغييرات الطفيفة فقط .

1-3-2. معلومات عامة حول مؤسسة ميناء وهران:

- * التسمية : مؤسسة ميناء وهران .
- * النظام القانوني : شركة ذات الأسهم .
- * الرأس المال الإجتماعي : 2.000.000.000 دج .
- * العنوان الاجتماعي : 01 شارع 20 أوت وهران .
- * رقم الهاتف : 041 - 33 -24 - 97 / 041 - 33 -24 - 46 .
- * الفاكس : 041 - 33 -24 - 98 / 041 - 33 -24 - 36 .
- * التللكس : 22422 .
- * الموقع على الأنترنت : [http : www.Oran-port.com](http://www.Oran-port.com)
- * البريد الإلكتروني : EPO a Oran-port.com

1-3-3. الموقع الجغرافي:

يقع ميناء وهران في الشمال الإفريقي غرب ميناء الجزائر العاصمة بقرب من ملتقى الطرق البحرية المعتادة على الطريق البحري الذي يربط أوروبا بالشمال الغربي للمحيط الأطلسي ، و بالضبط يقع في عمق شبه خليج بين جبل كريستال و رأس فاكون على الجهة الغربية الشمالية لعين الترك .

الموقع : 43,35 درجة شمالا .

خط الطول : 00,39 درجة غربا .

4-3-1. المنشآت المينائية :

- عدد الأحواض : 7 .

- خطوط الرصيف : 4470 متر (120 إلى 420) .

- عدد الأرصفة : 24 (15 للإستغلال التجاري و 9 للصيد البحري و النزهة

و الخدمات) .

- مركز الرصيف : 33 عامل و 7 إختصاصيين .

- مستوى مياه الرصيف : 7,5 متر عمق .

5-3-1. إستقلالية المؤسسة :

مؤسسة ميناء وهران مؤسسة إجتماعية تحولت إلى شركة ذات الأسهم برأس مال إجتماعي يقدر بـ : 15.000.000.00 دج في جوان 1989 . في 12 ديسمبر 1992 قررت الجمعية العامة زيادة رأس المال الإجتماعي إلى 55.000.000.00 دج ، و في 16 أكتوبر 1996 قررت الجمعية العامة الغير العادية للميناء برفع رأس المال الإجتماعي إلى 350.500.000.00 دج .

6-3-1. نشاط مؤسسة ميناء وهران :

مؤسسة ميناء وهران مكلفة في إطار التطورات الإقتصادية و الإجتماعية بتسيير

و إستغلال كل ما يتعلق بالميناء و على هذا الأساس فإن مؤسسة ميناء وهران مكلفة بالمهام التالية :

- تسيير السفن و البواخر الخاصة بالنقل .

- عملتي الشحن و التفريغ .

- عمليات القطر و القيادة .

- حراسة البضائع .

- مرور الأشخاص و البضائع .

- خدمات الميناء و الصيانة .

- نشاطات خاصة بالصيد البحري : هذه النشاطات تمت منذ الثلاثي الثاني من سنة 2004 ، و ذلك بإنشاء شركة ذات الشخص الواحد ذات المسؤولية المحدودة EURL ، مكلفة بتسيير ميناء الصيد بوهران و ميناء الصيد ببوزجار ولاية عين تموشنت .

- تسيير و صيانة الأدوات الخاصة بالميناء و حفظ ممتلكات الميناء .

1-3-7. الهيكل التنظيمي:

- أقسام الإدارة :

1 – إدارة الدراسات و التخطيط .

2 – إدارة الموارد البشرية .

3 – إدارة المالية و المحاسبة .

4 – إدارة الأعمال و الصيانة .

5 – إدارة الاستغلال .

6 – إدارة القيادة .

1-7-3-1. إدارة الدراسات و التخطيط:

إن هذه الإدارة تنفرع إلى قسم بالتخطيط و قسم دراسات التسيير و قسم الإعلام الآلي و قسم المنازعات

و من بين مهامها :

- إنشاء مخطط لتطورات الميناء .
- إنشاء مخطط التنظيم .
- دراسة فرص الإستثمارات .
- دراسة مجلس الإعلام الآلي .
- معالجة القضايا القانونية و المنازعات .

1-7-3-2. إدارة الموارد البشرية :

إن هذه الإدارة تنفرع إلى قسم تسيير الموارد البشرية و قسم تسيير الوسائل العامة و قسم الشؤون الإجتماعية و من بين مهامها :

- تسيير المستخدمين و تموين الوسائل العامة و الأدوات الخاصة بالمكتب .
- تسيير الشؤون الإجتماعية .
- تسيير التعاوانيات و الإطعام الخاص بالعمال .

1-7-3-3. إدارة المالية و المحاسبة:

من بين مهام هذه الإدارة :

- تطبيق التنظيم الخاص بالمحاسبة العامة و المحاسبة المالية .

- إعداد و متابعة الميزانية .

1-3-7-4. إدارة الأعمال و الصيانة:

من بين مهام هذه الإدارة :

- الأعمال و الصيانة و التمويل .

- صيانة الآليات و الأدوات .

- تمويل المواد و تمويل المخزون (الشراء و تسيير المخزون) .

1-3-7-5. إدارة الاستغلال:

من بين مهام هذه الإدارة :

- تسيير ميادين معالجة السفن و السلع و فوترة أداء الخدمات .

- الاستغلال .

- تسيير الحاويات .

- المراقبة .

- عمليات الإحصاء .

1-3-7-6. إدارة القيادة:

من بين مهام هذه الإدارة :

- السهر على المن داخل الميناء .

- تنظيم و مراقبة الحركة داخل الميناء .
- العمل على الوقاية من حوادث التلوث .

*** (الجدول رقم 01) العدد الكلي لعمال مؤسسة ميناء وهران: 1548 .**

المجموع	الدائمين	المتعاقدون (المؤقتين)	العمال
37	25	12	إدارة الدراسات و التخطيط
125	98	27	إدارة الموارد البشرية
58	45	13	إدارة المالية و المحاسبة
204	143	61	إدارة الأعمال و الصيانة
990	747	243	إدارة الاستغلال
359	262	97	إدارة القيادة

4-1. طريقة المعاينة:

نعلم بانه تفضل العينات العشوائية في حال ملائمتها للبحث وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية صحيحة واكثر مصداقية، وتعتمد الطريقة العشوائية على المساواة بين احتمالات الاختيار لكل فرد من افراد المجتمع الاصلي، فهي تعتمد على فكرة الصدفة العشوائية او القرعة ومن ابسط وسائلها استخدام البطاقات او الجداول العشوائية.

ونظرا لصعوبة تطبيق هذه الطريقة من حيث انها تتطلب وقت اطول لجمع افراد العينة، اضافة الى تعقيد الاجراءات الادارية للحصول على قائمة كل عمال المؤسسة، زد على ذلك صعوبة اقتناع العمال بحقيقة اختيارهم دون غيرهم لأسباب علمية لا غير، قام الطالب باختيار مجموعة من المصالح، وبعد تطبيق ادوات الدراسة الاستطلاعية وترقيم استمارات الاجابة، سحبت عينة

عشوائية من مجموع الاستثمارات حدد عددها ب 30 فرد، وذلك باستخدام اسلوب الجداول العشوائية.

1-5. خصائص عينة الدراسة :

1-5-1. من حيث الجنس:

توزعت عينة الدراسة وفق متغير الجنس حسب الجدول التالي:

جدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
50	15	الذكور
50	15	الاناث
100	30	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (02) ان عينة الدراسة الاستطلاعية شملت 15 ذكر وهو ما يعادل 50 و 15 انثى ما يعادل 50 ، وعليه نلاحظ ان نسبة الذكور تساوت مع نسبة الاناث.

1-5-2. من حيث السن:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اعلى قيمة	ادنى قيمة	المتغير
3.65	25.43	32	19	السن

تراوحت أعمار عينة الدراسة الاستطلاعية ما بين 19 و 32 سنة، حيث بلغ متوسط العمر لديهم 25.43 سنة، بانحراف معياري يقدر ب 3.65 وهذا ما يبينه الجدول رقم 03.

1-5-3. من حيث الحالة العائلية:

جدول رقم (04) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث الحالة العائلية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
60	18	متزوج
33.3	10	اعزب
6.7	2	مطلق
100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (04) ان نسبة المئوية للمتزوجين كانت اكبر نسبة مقارنة بنسبة الغير متزوجين والمطلقين، حيث قدرت الاولى ب 60 مقابل 33.3 و 6.7 لغير المتزوجين والمطلقين على التوالي.

1-5-4. من حيث المستوى الدراسي:

جدول رقم (05) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث المستوى الدراسي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الدراسي
23.3	7	ثانوي
76.7	23	جامعي
100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (05) ان النسبة المئوية للجامعيين كانت اكبر نسبة مقارنة بنسبة الثانويين، حيث قدرت الاولى ب 76.7 مقابل 23.3 للثانويين.

1-5-5. من حيث الخبرة المهنية:

جول رقم (06) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
26.7	8	اقل من 5 سنوات
30	9	من 5 الى 10 سنوات
20	6	من 10 الى 15 سنة
23.3	7	اكثر من 15 سنة
100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (06) ان النسبة المئوية لذوي الخبرة المهنية من 5 الى 10 سنوات كانت اكبر نسبة مقارنة ب ذوي الاقل من 5 سنوات و من 10 الى 15 سنة والاكثر من 15 سنة، حيث قدرت الاولى ب 30 مقابل 26.7 و 20 و 23.3 لذوي الاقل من 5 سنوات و من 10 الى 15 سنة والاكثر من 15 سنة على التوالي.

1-6. وصف الادوات المستخدمة في الدراسة :

اشتملت الدراسة الاستطلاعية على الادوات التالية :

1. مقياس تقدير الذات لروزنبرغ.
 2. مقياس التوافق المهني من اعداد الباحثة بدرية محمد يوسف الرواحية.
- مقياس تقدير الذات لروزنبرغ : يتكون مقياس روزنبرغ من 10 بنود تصف مشاعر الفرد ورائه وذلك من خلال اجابته على فقرات المقياس بوضع علامة على عبارة "اوافق" "اوافق بشدة" "لا اوافق" "لا اوافق بشدة"

كما يتميز المقياس بوضوح الاتجاه الموجب والسالب.

جدول رقم (07) يبين البنود الموجبة والسالبة لمقياس تقدير الذات.

عدد الفقرات	البنود الموجبة	البنود السالبة
10	1,3,4,7,10	2,5,6,8,9

■ مقياس التوافق المهني : يتكون هذا المقياس من 60 عبارة في صورته الاولية ولكن بعد طرحه على الاساتذة للتحكيم تقلصت عدد العبارات لتصبح 56 عبارة موزعة على 5 ابعاد.

1-7-1. الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة:

1-7-1. الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني :

✓ صدق مقياس التوافق المهني :

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس التوافق المهني على عينة تتكون من 30 فردا، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون باستعمال الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) كما هي موضحة في الجداول التالية :

جدول رقم (08) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس التوافق المهني.

معامل الارتباط	الابعاد
0.82**	الاداء المهني التوافقي
0.68**	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والادارة
0.62**	البعد الذاتي
0.62**	البعد الاجتماعي
0.75**	البعد الاقتصادي

- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق الاداة تم عرضها على عدد من الحكمين، بلغ عددهم (4) اساتذة، من قسم علم النفس وعلوم الارطفونيا بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة وهران، وقد طلب الباحث من المحكمين ابداء الراي في مناسبة فقرات الاستمارة للدراسة (تقيس، لا تقيس) مع ذكر الملاحظات وفحص صياغة ومضمون كل فقرة وايجابية وسلبية الفقرات، ومن حيث عدد الفقرات وترتيبها ووضوحها. تم استرجاع (3) نماذج للتحكيم وقد تم تسجيل المقترحات في نموذج تم اعداده وعليه تم الابقاء على الفقرات التي تم الاتفاق بشأنها وحذف ما عداها او تعديلها.

✓ ثبات مقياس التوافق المهني:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة الفا كرومباخ (a) (Alpha Cronbach)

بعد تطبيق معادلة (a) لحساب الثبات الخاص بمقياس التوافق المهني المتكون من 56 فقرة، تم التوصل الى ان قيمة (a) تساوي 0.89 وهي قيمة ذات شدة مرتفعة مما يبين تناسق فقرات المقياس.

2. الدراسة الأساسية:

تمهيد:

بعد حساب والتأكد من صدق وثبات ادوات القياس المطبقة في الدراسة الاستطلاعية :

مقياس التوافق المهني، ومقياس تقدير الذات، اصبحت الادوات جاهزة للتطبيق في الدراسة الاساسية.

وعليه فان الجزء الثاني من هذا الفصل يتضمن اهداف الدراسة الاساسية، المنهج المستخدم والتطرق الى مواصفات العينة المتكونة من 90 عاملا، وبعدها سيتم توضيح الخطوات المتبعة لاجراء الدراسة الاساسية، والاساليب الاحصائية المستعملة في هذه الدراسة، وقد تم استخدام برنامج (spss) الاصدار رقم 20.

2-1. اهداف الدراسة الاساسية:

بعد تحقيق اهداف الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صدق وثبات الادوات، انتقل الباحث الى الشروع في الدراسة الاساسية وذلك الهدف الرئيسي والمتمثل في: جمع المعطيات اللازمة للتحقق من الفرضيات.

2-2. منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي، انطلاقا من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني.

2-3. عينة الدراسة:

تم اجراء هذه الدراسة على عينة متكونة من 105 عاملا بمؤسسة ميناء وهران، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية.

وبعد تفريغ الادوات، اصبح عدد العينة الفعلي، بعد استبعاد الاستمارات الغير صالحة (غير المملوءة، المشطوبة، او غير الكاملة) يساوي 90 فردا، بمعنى انه تم الغاء 15 استمارة من اصل 115 التي تم توزيعها.

2-4. مواصفات عينة الدراسة الاساسية:

احتوت عينة الدراسة الاساسية على 90 عاملا من متحكمين، اطارات واطارات سامون من مختلف المصالح.

والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة الاساسية كالتالي:

رقم جدول (09) يوضح توزيع العينة الاساسية حسب متغير السن :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اعلى قيمة	ادنى قيمة	المتغير
6.18	34.50	50	25	السن

تراوحت أعمار عينة الدراسة الأساسية ما بين 25 و 50 سنة، حيث بلغ متوسط العمر لديهم 34.50 سنة، بانحراف معياري يقدر ب 6.18.

الجدول رقم (10) يوضح توزيع العينة الاساسية حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
55.6	50	ذكر
44.4	40	انثى
100	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) ان عينة الدراسة الاستطلاعية شملت 50 ذكر وهو ما يعادل 55.6 و 40 انثى ما يعادل 44.4 ، وعليه نلاحظ ان نسبة الذكور فاقت نسبة الاناث.

رقم جدول (11) يوضح توزيع العينة الاساسية حسب متغير الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
58.9	53	متزوج
33.3	30	اعزب
7.8	7	مطلق
100	90	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (11) ان نسبة المئوية للمتزوجين كانت اكبر نسبة مقارنة بنسبة الغير متزوجين والمطلقين، حيث قدرت الاولى ب 58.9 مقابل 33.3 و 7.8 لغير المتزوجين والمطلقين على التوالي.

الجدول رقم (12) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير المستوى الدراسي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الدراسي
17.8	16	ثانوي
82.2	74	جامعي
100	90	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (12) ان النسبة المئوية للجامعيين كانت اكبر نسبة مقارنة بنسبة الثانويين، حيث قدرت الاولى ب 82.2 مقابل 17.8 للثانويين.

الجدول رقم (13) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
31.1	28	اقل من 5 سنوات
31.1	28	من 5 الى 10 سنوات
22.2	20	من 10 الى 15 سنة
15.6	14	اكثر من 15 سنة
100	90	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن النسبة المئوية لذوي الخبرة المهنية الأقل من 5 سنوات ومن 5 إلى 10 سنوات كانت اكبر نسبة مقارنة بذوي 10 إلى 15 سنة والأكثر من 15 سنة، حيث قدرت الأولى ب 31.1 مقابل 22.2 و 15.6 لذوي من 10 إلى 15 سنة والأكثر من 15 سنة على التوالي.

2-5. الادوات المستخدمة في الدراسة الاساسية:

استخدم الباحث ادايتين لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، وتمثلت الاداة الاولى في مقياس التوافق المهني، اما الاداة الثانية فهي مقياس تقدير الذات، تم التأكد من صدقهما وثباتهما.

يضم مقياس التوافق المهني خمسة ابعاد وهي الاداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة والادارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي.

ويقابل كل فقرة سلم تكراري رباعي الدرجات، يتراوح ما بين الدرجة (1) المعبرة عن لا ينطبق تماما والدرجة (4) المعبرة عن ينطبق تماما، وتتخللها الدرجات (2 ، 3).

اما مقياس تقدير الذات يضم 10 فقرات وهو احادي البعد حيث يقابل كل فقرة سلم تكراري ذو اربع درجات، يتراوح ما بين الدرجة (1) التي تعبر عن لا اوافق بشدة، والدرجة (4) التي تعبر عن اوافق بشدة، وهناك فقرات سالبة يقبل فيها المقياس وهي الفقرات التالية : 2،5،6،8،9.

2-6. أساليب المعالجة الإحصائية :

اعتمد الباحث في معالجة بيانات الدراسة الاساسية على الاساليب الاحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة من خلال برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وذلك على النحو التالي:

- النسب المئوية: لحساب مواصفات العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معادلة دلالة الفرق بين بين معاملات الارتباط.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى المنهج المتبع لمساعدتنا في الدراسة وكذا حدود الدراسة، ثم انتقلنا إلى الدراسة الاستطلاعية وميدان الدراسة والتأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة وتطرقنا إلى التعرف على أدوات جمع البيانات وبعد ذلك تم التطرق إلى الدراسة الأساسية وأخيرا إلى التعرف على الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في معالجة بيانات الدراسة.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل النتائج

تمهيد:

بعدما تطرقنا في الفصل السابق للإجراءات المنهجية وقمنا بإجراء الدراسة الأساسية سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة ، حيث كانت النتائج كالتالي:

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

وتنص على ما يلي:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران.

جدول رقم (14) يوضح نتائج الفرضية الأولى:

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	ر المحسوبة	المتغيرات	
دالة	0.01	0.35**	التوافق المهني	تقدير الذات

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن ر المحسوبة والمقدرة ب (0.35**) دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه نقول أن هناك علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل فرض البحث.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

وتنص على ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات بين الذكور والإناث .

جدول رقم (15) يوضح نتائج الفرضية الثانية:

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	العينة				المتغير
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس	
غير دالة	0.89	-0.13	12.14	36.04	50	ذكور	تقدير الذات
غير دالة	0.89	-0.13	13.22	36.40	40	إناث	

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن $\text{sig} = 0.89$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ولنلغي فرض البحث، ومنه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير تقدير الذات بالنسبة لمتغير الجنس.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

وتنص على ما يلي :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التوافق المهني بين الذكور والإناث.

جدول رقم (16) يوضح نتائج الفرضية الثالثة:

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	العينة			المتغير
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	
غير دالة	0.37	-0.90	18.22	176.72	50	ذكور
غير دالة	0.37	-0.80	18.51	180.23	40	إناث

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن $sig = 0.37$ وهي اكبر من 0.05 وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ولنلغي فرض البحث، ومنه نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التوافق المهني بالنسبة لمتغير الجنس .

الفصل السادس:

تفسير ومناقشة النتائج

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتفسيرها من خلال قبول أو رفض فرضيات الدراسة، اعتماداً على دراسات سابقة و الجانب النظري.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

"توجد علاقة إرتباطية موجبة بين تقدير الذات، والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران."

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران، حيث بلغت قيمة بيرسون 0.35 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي دالة إحصائياً.

مما يوضح وجود علاقة ارتباطية طردية بمعنى انه كلما كان مستوى تقدير الذات مرتفع ساهم في التوافق المهني والعكس صحيح بمعنى كلما تدنى مستوى تقدير الذات ساهم في انخفاض مستوى التوافق المهني للعاملين.

وهذا ما جاءت به دراسة (قرومي عبد الحق، 2014) حيث توصل في دراسته إلى وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لأساتذة التربية البدنية، ويمكن أن نرجع ذلك إلى الدور الذي تلعبه التوجهات الايجابية نحو الذات في دعم السلوك المعتدل والرغبة في الانجاز مما يساعد على التوافق النفسي وبالتالي يتحقق التوافق المهني.

كما أشارت أيضا نتائج دراسة (بوتوتة لامية، 2014) بأنه يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو التوافق المهني بنسبة معتدلة، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني حسب عدة متغيرات.

وأجرى عيسى (2004) دراسة؛ لفحص العلاقة بين التوافق المهني، والاحترق الوظيفي على عينة مكونة من (105) معلمة من معلمات رياض الأطفال. وانتهت النتائج إلى أنّ درجات

التوافق المهني لدى المعلمات يتسم توزيعها بالاعتدال، ولم تكشف النتائج عن وجود فروق في التوافق المهني تعزى للعمر، أو سنوات الخبرة، أو المؤهل، أو المنطقة التعليمية.

كما أشارت دراسة "بوعطيط سفيان" (2007) إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وطبيعة الإشراف وأكدت أن نمط الإشراف لا يمكن أن يكون العامل الوحيد الذي يساهم في تحقيق التوافق المهني للعاملين.

أما فيما يخص الدراسات التي تناولت متغير تقدير الذات فهي عديدة نذكر منها دراسة (دراسة حمري صارة، 2012) التي نصت على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز، وهذا يوضح أن تقدير الذات المرتفع له دور كبير في تحفيز الإنسان ودفعه للعمل والإنجاز والبحث عن استراتيجيات للتكيف وتحقيق حاجاته.

كما توصل " زكريا الشربيني" (1981) من خلال دراسته إلى أن تقدير الذات يعد إحدى أهم السمات التي تعبر عن الدافع للإنجاز، وعليه فإن المستوى الذي يظهر به تقدير الفرد لذاته يؤثر في درجة دافعيته للإنجاز وبالتالي يؤثر في توافقه المهني.

إذ يمكن القول بأن القدرة على تحقيق تقدير ذات إيجابي يعد من العناصر المهمة الرضا والتوافق النفسي والاجتماعي، وهذا الأخير من شأنه أن يدعم ويحمي قدرات الفرد لتحقيق الأهداف، فالتقدير الإيجابي للذات يعني تطوير المشاعر الإيجابية نحو الذات، حيث يشعر الفرد بأهمية نفسه واحترامه لها، وبأنه متقبل من طرف الآخرين وهذا ما ينمي عنده شعور الثقة بالنفس وبالغير، فيشعر حينئذ بالكفاءة والقدرة على تطوير المهارات ويندفع لتحقيق الأهداف والتحديات.

وعليه يمكن لتقدير الذات أن يعمل على تنظيم سلوك الأفراد من خلال:

1. تأثيره على الأهداف المحددة من قبل الأفراد، أي كلما كان التقدير إيجابي للذات يكون الشعور بالثقة والفعالية الشخصية أكبر.

2. دوره في ضبط التوجه السليم نحو تحقيق الهدف وضمان استمرارية الجهد في مواجهة المشاكل والصعوبات.

ويتضح من هنا أن تقدير الذات يمكن أن يمثل عاملا أساسيا للتوافق المهني، فالتقدير الذي يعطيه الفرد لنفسه يؤثر على عمله والأهداف المراد تحقيقها وفي مقدار الجهد الذي سيبدله، وفي مقدار التوتر الذي سيعانيه في توافقه مع المعطيات البيئية.

من خلال ما تم عرضه من نتائج واعتمادا على الملاحظة الميدانية تم التوصل إلى أن هناك مؤشرات عالية للتوافق المهني من خلال أبعاده المختلفة، حيث أنّ رضا العمال عن أنفسهم وعن المؤسسة، هو في حد ذاته من مصادر التوافق المهني لديهم، وحتى يستطيع العامل تقديم ما هو مطلوب منه من وظائف وأعمال، واحترام للقوانين الداخلية والتزام بما تفرضه المؤسسة، لا بد أن يتوفر له الجو الداعم والمساند لذلك، لان العلاقة بين العامل ومكان عمله علاقة متعدية، وعلاقة تكامل وترابط، وهذا ما يجعل العمال يعملون على تحقيق أهدافهم من جهة، وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، كنوع من أنواع التغذية الرجعية، وهذا طبعا من شأنه أن يحقق الإرضاء، وهو المظهر الثاني من مظاهر التوافق المهني، والذي يسعى كل عامل لتحقيقه انطلاقا من الأدوار التي يقوم بها، ومن علاقاته الاجتماعية داخل المؤسسة، ونشاطه الوظيفي طيلة مساره المهني.

وحسب النتائج فإن عمال المؤسسة لديهم توافق عالي مع مختلف متغيرات العمل وظروفه، انطلاقا من رضاهم عن طبيعة العمل والأجر الذي يحصلون عليه نظير ما يقومون به من مهام ووظائف، وكذا المنح المقدمة لهم، وهو ما يساعدهم على تحقيق حاجاتهم الأساسية والحاجات الاجتماعية، ويسعون إلى تطوير أنفسهم وتحسين مكانتهم داخل المؤسسة من خلال تقلد مناصب أعلى والحصول على الترقّيات، وهو من صور البحث عن تحقيق حاجات الأمان وحاجات تحقيق الذات وتأكيدهما، وهو ما أكدته ماسلو من خلال تدرج الحاجات الإنسانية.

وحسب ما أشار إليه "مرسي" (1994) فإنه لا يمكن للعمل الذي لا يعطي ربحا كافيا أن يؤدي إلى التوافق، أي أن الرضا عن الراتب من أهم العوامل المحققة للتوافق المهني، حيث يساعد الفرد على تحقيق إشباع حاجاته الأساسية، وهذا ما يتلاءم مع ما توصلت إليه دراستنا هذه في مؤسسة ميناء وهران، والتي تقدم لعمالها رواتب مرضية ومقبولة، وتساعد العمال على إشباع حاجاتهم الأساسية.

مناقشة الفرضية الثانية:

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول أن اختبار نتائج (t test) لم يظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (-0.90) والدلالة الإحصائية (0.37) مما يعني أنه لا يوجد أثر لمتغير الجنس في مستوى تقدير الذات لدى عمال مؤسسة ميناء وهران.

ويفسر الباحث ذلك بما يلي: بالرغم مما كان شائعا حول أن الذكور أكثر تقديرا لذواتهم من الإناث، إلا أن النتيجة التي توصل إليها الباحث قد يكون لها علاقة بالمستوى التعليمي الذي وصلت إليه الفتاة المستوى الجامعي مما جعلها أكثر وعيا بقيمة ذاتها وأنها إنسان كامل جدير بالاحترام والتقدير كالذكر تماما.

كذلك فإن الفرد المتدين عادة ما يكون راضيا عن نفسه قانعا بما وهبه الله له من قدرات جسمية ونفسية، متقبلا لواقعه وما قدر له، شاكرا في السراء صابرا في الضراء، محتسبا عند البلاء لأنه يؤمن بأن أمره كله له خير، و بأن الله لا يقضي له قضاء إلا كان خيرا له.

و بالإضافة إلى هذا فالدين الإسلامي الحنيف يشجع أبناءه على الاعتزاز بأنفسهم باعتبارهم من "خير أمة أخرجت للناس"، يقول الله تعالى: "ولله العزة ولرسوله وللمؤمنين.. المنافقون الآية (8)

إن تقدير الذات يعتمد بدرجة كبيرة على تقبل الآخرين وتقديرهم، وفي الدين الإسلامي من التعاليم والتشريعات ما يسهل على المؤمن أن يكون مقبولا لدى الآخرين، وذلك من خلال ما يدعو إليه الدين الإسلامي الحنيف من التحلي بحسن الأخلاق ومكارم الصفات يقول النبي صلى الله عليه و سلم "إن من خياركم أحسنكم أخلاقا".

ومن هذه الصفات: التواضع، الأمانة، الصدق، الكلام الحسن...الخ.

و يعتمد اكتساب هذه الأخلاق بدرجة كبيرة على التنشئة الاجتماعية بمختلف مصادرها كما أن تقدير الذات يعتمد بدرجة كبيرة على نوع التنشئة الأسرية، كما ذهبت إلى ذلك عدة دراسات كدراسة كوبر سميث و غيرهم.

حيث نلاحظ أن العمال يشعرون بالرضا عن الذات بمستوى عالي، وهو نابع من ثقتهم بالنفس وبامتلاكهم للمهارات والقدرات اللازمة للقيام بمهامهم ووظائفهم، ورضاهم عن الأجر الذي يتلقوه نظير أعمالهم والمنح والعلاوات المقدمة، وكذا نوع وطبيعة المهنة والمهام المنوطة به، خاصة وأن العمل بمؤسسة ميناء وهران يمنح العمال مكانة اجتماعية مرموقة، ويحقق لهم الحاجات الاجتماعية ويجعلهم يفكرون في الحاجة إلى تحقيق الذات وتأكيداتها.

مناقشة الفرضية الثالثة:

وتنص الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مؤسسة وهران باختلاف الجنس، وبناء على نتائج الجدول رقم (16) حيث كانت قيمة ت المحسوبة المساوية (0.20) لمستوى الدلالة (0.83)، إذ أن اختلاف الجنس لا يؤثر في التوافق المهني للعمال وهذا ضمن حدود بحثنا وخصائص العينة وهي نتيجة عكس ما افترضنا، حيث أن هذا العصر يتطلب خروج المرأة للعمل فقد شغلت عدة وظائف منها الإدارية والفنية والتعليمية لتحقيق ضرورة اقتصادية تنموية، كما أشارت (بن عمارة سمية 2007) أن للمرأة أدوار داخل الأسرة، فهي مسؤولة عن الأداء والمتابعة والإنجاز، وفي العمل موظفة مسؤولة عن أداء دورها الوظيفي المهني، لا ينبغي التقصير أو التهاون فيه لأنها ملزمة كالرجل بأداء أدوارها المهنية بشكل سليم، ولذا فهي مطالبة بالإخلاص والانضباط وتحقيق الأهداف الوظيفية المطلوبة (بن عمارة سمية، 2007، ص 2)

فخروج المرأة للعمل وسع من طموحها لرفع مستواها الفكري والتعليمي، فالتحقت بالجامعة وهذا أدى إلى تعدد أدوارها ودخولها في صراعات، كما أن الرجل في أدائه لوظائفه المهنية والأسرية والدراسية في تداخلها توقعه في صراعات، من تقصير في وظيفة من الوظائف يمتد أثرها إلى باقي الوظائف، وهذا ما يؤدي به إلى عدم الانسجام والتلاؤم بين هذه الأدوار، وهذه نتيجة جاءت مؤيدة إلى ما توصلت إليه (أولاد حيمودة جمعة، 2005) حيث أكدت أن الجنس لا يؤثر على التوافق المهني.

حيث أن العمال بمؤسسة ميناء وهران لا تمنعهم الفروق الجنسية من الشعور بالراحة والاستقرار المهني والرضا عما تقدمه المؤسسة لهم، وعما يقدموه لمؤسستهم، فالمرأة في المؤسسة مثلها مثل

الرجل يجتهدون ويعملون في نشاط دائم وبروح وعزيمة والتزام، وكل منهما يدرك انه مسؤول عن عمله ويؤدي المهام المطلوبة منه وهو راض عن ذلك.

كما يتضح لنا أيضا أن عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني راجع إلى نفس الوظيفة والخدمات التي تقوم بها الفئتين، باعتبار أن العينة التي طبقت عليها الدراسة تمارس وظائف إدارية، فاختلاف المهام والوظائف يجعل رضا العمال وشعورهم بتحقيق الحاجات يختلف من منصب إلى آخر ومن مكان عمل إلى آخر، ومن رتبة وظيفية إلى رتبة أخرى، فكل فرد يبحث عن تحقيق حاجات معينة تماشيا مع منصبه الوظيفي، والدور الذي يقوم به في المؤسسة، ولذلك تختلف درجة رضاهم عن أنفسهم وعن أعمالهم ومؤسستهم، وكذا درجة إرضاءهم لما حولهم من زملاء عمل وإدارة ومشرفين، وهي كلها من مظاهر التوافق المهني للعامل.

كما تتفق دراستنا الحالية مع دراسة (رويم فايضة، 2005)، التي توصلت إلى أن التوافق المهني لا يتأثر باختلاف الجنس.

خلاصة الدراسة:

هدفت دراستنا إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران، وقد أثبتت الدراسة الميدانية وجود هذه العلاقة وهو ما يوضح أنه كلما كان تقدير الذات ايجابيا ومرتفع تحقق معه التوافق المهني، وهذا لأنه بتحقيق الرضا عن العمل يشعر العامل بالسعادة والارتياح تجاه العمل ، مما يؤدي بالعامل إلى بذل المزيد من الجهد تجاه عمله والحرص على القيام بكل واجبات المتعلقة به بهدف تحقيق غايات العمل، وزيادة تمسكه به.

ويعتبر التوافق عملية ديناميكية مستمرة تستدعي تحقيق الانسجام والتناغم بين الخصائص الشخصية ومطالب البيئة الخارجية مادية كانت أو اجتماعية للوصول بالشخص إلى حالة من الرضا والتوازن وذلك على المستوى البيولوجي وعلى المستوى النفسي وعلى المستوى الاجتماعي.

ويعد التوافق المهني من المؤشرات الدالة على توافق الشخص مع ذاته ومع غيره، بحيث يتحدد من خلال التوافق مع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية المرتبطة بالمجال المهني من وسائل وآلات وأفكار واتجاهات وسلوكات وعلاقات، مع العلم أن كل ذلك يتأثر بعدد من العوامل قد تكون شخصية مرتبطة بالعمال أنفسهم كالحالات الانفعالية والسمات العقلية أو الاتجاهات الفكرية، كما قد تكون عوامل مرتبطة بالعمل كالظروف الفيزيائية والإمكانات المادية، وتعد العوامل الخارجية أيضا من العوامل المؤثرة بشكل أو بآخر في التوافق المهني للعمال كالظروف الخاصة بالأسرة أو بجماعات أخرى.

وعلى هذا الأساس توصلنا من خلال دراستنا إلى وجود علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران.

كما توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة ميناء وهران .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقدير الذات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التوافق المهني.

الكتب:

1. إبراهيم شوقي، عبد الحميد(1998): علم النفس وتكنولوجيا الصناعة. القاهرة: دار القباء للطباعة.
2. أحمد سيد مصطفى (2000): إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة.
3. إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي(2002): طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، ط 2 ، القاهرة مصر.
4. أشرف محمد عبد الغني، (2001): علم النفس الصناعي(أسسه وتطبيقاته). مصر: المكتب الجامعي الحديث.
5. العجمي راشد، (1999): الولاء التنظيمي و الرضا عن العمل، مجلة الملك عبد العزيز، المجلد 13، العدد 1، جدة.
6. المعاينة خليل (2000): علم النفس الاجتماع ، الطبعة الأولى ، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
7. بديع محمود القاسم(2001): علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان، الرواق للنشر.
8. تركي رابح،(1989): أصول التربية والتعليم، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
9. حمدي، ياسين وعلي، عسكر وحسن، الموسوي (1999): علم النفس الصناعي التنظيمي بين النظرية والتطبيق، بيروت: دار الكتب العلمية.
10. جمعة مایسة،(2007): تعاطي المخدرات بين مشاعر المشقة وتقدير الذات، الطبعة الاولى، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
11. سلوى محمد عبد الباقي (ب،س): افاق جديدة في علم النفس الاجتماعي، ب.ط، مركز الاسكندرية للكتاب القاهرة.
12. شكوى نوابي نجاد(2004): التوافق و اللاتوافق لدى الاطفال الناشئة وطرق مواجهة السلوكيات الشاذة، لبنان، دار الهادي.



قائمة المراجع:

13. **صبرة محمد علي وآخرون (2004):** سيكولوجية الصناعة، ط 1، دار المعرفة الجامعية للإسكندرية، مصر.
14. **طه فرج (1988):** علم النفس الصناعي والتنظيم ط1، دار المعارف، مصر.
15. **عايدة ذيب عبد الله محمد (2010):** الانتماء وتقدير الذات في مرحلة الطفولة ط1، دار الفكر عمان، الاردن.
16. **عمار بحوش، محمد الديبات (1995):** مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ب ط، ديوان الجامعة الجزائرية، الجزائر.
17. **علاء الدين كفاي (1989):** "تقدير الذات وعلاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي: دراسة في عملية تقدير الذات"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت، المجلد 09، العدد 35
18. **فتيحة ديب،(2014):** اهمية تقدير الذات في حياة الفرد، التوجيه المدرسي وزارة التربية والتعليم- الجزائر، العدد 17.
19. **محمد السيد عبد الرحمن (1998):** دراسات في الصحة النفسية التوافق الزوجي- فعالية الذات- الاضطرابات النفسية والسلوكية، الجزء 1 ، دار قباء ، القاهرة.
20. **محمد عبيدات وآخرون (1999):** منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات ، دار وائل للطباعة والنشر ، ط 2، عمان الأردن.
21. **محمد جمال يحيوي (2003 م):** دراسات في علوم النفس ، دار الغريب للنشر، وهران، ب ط.
22. **موسى جبريل (1996 م):** العلاقة بين مركز الضبط وكل من التحصيل الدراسي والتكيف النفسي لدى المراهقين ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد 23، العدد 2.
23. **نبيل محمد الفحل (2004):** بحوث في الدراسات النفسية، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، ب ط.
24. **هيجان عبد الرحمن (2004):** اضواء على الاسرة والمجتمع من خلال الاسلام، دار ابو المجد للطباعة، القاهرة.

الرسائل الجامعية:



قائمة المراجع:

1. السماري، عبدالله عبدالعزيز(2006): التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
2. الشافعي، ماهر (2002): التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقته بسمات الشخصية، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية غزة.
3. الشهري، عبد الله بن علي، (2000): العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية، رسالة ماجستير، أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
4. المهنا سعيد (2002): العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار خالد الدولي بالرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
5. بوعطيط سفيان(2007): طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني ، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل، عنابة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة.
6. فراحي فيصل (2011): " تقدير الذات وعلاقته بمشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني " رسالة دكتوراه، جامعة وهران.
7. حنان عبد العزيز (2012): نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة بشار، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر.
8. سميرة طرج (2012): تقدير الذات وفاعلية الأنا عند المراهق المصاب بداء السكري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، في علم النفس تخصص عيادي جامعة محمد خيضر بسكرة.
9. عبد الحق بركات (2008): الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بمستوى تقدير الذات عينة من طلبة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
10. ماهر عفوة الشافعي (2002): التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية كمطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، غزة.



قائمة المراجع:

11. لقوقي دليلة (2015): مستوى تقدير الذات لدى المراهق مجهول النسب المكفول في اسرة بديلة، دراسة حالة لمراهقين مكفولين، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة محمد خيضر بسكرة.
12. مكناسي محمد (2006): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.

المجلات:

1. عبدالقادر، زكية عبدالقادر خليل (2000): التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية دراسة مطبقة على الإخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض المجالات الثانوية والأولية، مجلة علم النفس، جامعة حلوان. 201-219.
2. عبد ربه علي شعبان (2011): وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصريا، مجلة جامعة دمشق – المجلة العدد الاول + الثاني.

المعاجم:

1. ابن المنظور(1988): لسان العرب المحيط، (ج3)، بيروت: دار الجيل، دار اللسان العرب.
2. محمد عاطف غيث (2006): قاموس علم الاجتماع الاثري، دار المعرفة الجامعية.

