

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإجتماعية

الرقم التسلسلي :
رقم التسجيل :

الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء التعليم المتوسط والثانوي دراسة ميدانية في ولاية أم البواقي- الجزائر-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علوم التربية.

إشراف:

إعداد الطالبة:

د / سامية إبرييم

وسام عداد

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة - أم البواقي-	أستاذ التعليم العالي	زين الدين مصمودي
مشرفا ومقررا	جامعة - أم البواقي-	أستاذة محاضرة أ	سامية إبرييم
مناقشا	جامعة - أم البواقي-	أستاذ التعليم العالي	أحمد زين الدين بوعامر
مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ التعليم العالي	بشير لعريط
مناقشا	جامعة - أم البواقي-	أستاذ محاضر أ	وليد بخوش
مناقشا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر أ	سليم صيفور

السنة الجامعية: 2016-2017

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

الرقم التسلسلي :

رقم التسجيل

الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء التعليم المتوسط والثانوي

دراسة ميدانية في ولاية أم البواقي - الجزائر -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علوم التربية

تحت

إعداد الطالبة:

إشراف:

د / سامية

وسام عداد

إبريعم

السنة الجامعية: 2016-2017

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى: "وَإِذِ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ" 07
"آية ابراهيم، 7"

الحمد لله رب العالمين الأول والأخر الجليل القدير، على توفيقه لي على حسن لطفه بي على كرم عطاءه و وافر جوده والصلاة والسلام على نبيه الأعمم.

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير و الإحترام إلى الأستاذة الدكتورة "إبرييم سامية" على المعلومات و التوجيهات النيرة في سبيل إنجاز هذه الأطروحة.

إلى أعضاء لجنة المناقشة أشكرهم كثيرا على تضحياتهم المستمرة و عطائهم المتواصل من أجل إرشاد و توجيه الطلبة.

كما أشكر أستاذي الفاضل "بوطاف علي". الذي لم يبخل عليا يوما بتوجيهاته. أقول لك شكرا علي كل شيء.

ولكل زملائي الأساتذة في جامعة -أم البواقي-، وجامعة البليدة، وجامعة الجلفة.
إلى هؤلاء جميعا، أقول لهم، شكرا لكم، و جازاكم الله عني خير جزاء و جعل عملكم في ميزان الحسنات

الإهداء:

إلى التي لم يعرف الوجود أعظم من قلبها، ولا أوسع ولا أحن من صدرها، ولا أجود منها هي نبع

مننور

رباني هي هالة من قداسة هي فيض من حب لا متناهي، بها إستطعم معنى الحياة وأستعذب الأوقات،
بلمسة من يدها تزاح همومي وببسمة من شفيتها تذاب أحزاني وتذل صعابي، إلى التي يضيق المجال
لوصف طيبة قلبها وعطائها، إلى أعلى ما أعطاني الله أمني الحبيبة شريفة حفصها الله وأدامها لي
سندا ومعنى لا يضاهاى ولا يقارن بشيء.

إلى الذي لم يدخر نادرا أو نفيسا لإسعادي إلى رمز القوة والصلاية والحب الواسع، إلى الذي لطالما
غمرني بمشاعر الفخر و الاعتزاز، إلى الذي علمني دائما أن أحب لمبدأ وأن أكره لمبدأ لا لحرمان ،
إلى أرقى وأعظم شخص فتحت عيناى على وجهه السطح الطيب، وعطفه ورحابة صدره ، منه أستقي
الحكمة والعبرة بحس دعابته التي مهما كبرت تشعرنى أنني ما زلت طفلة صغيرة ، إلى الذي لن أحب
،إنسانا كحبه لأن لا بديل له إلى والدي الغالي طاهر، أعزه الله وحماه وأدام صحته وعافيته.
إلى جميع أفراد عائلتي، فخرا و اعتزازا،إلى كل أساتذتي الذين استفدت من علمهم ومن نعم أخلاقهم
إلى كل زملائي و الى أعز الناس على قلبي الذين ساندوني لاتمام هذا العمل.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	-شكر وتقدير.
	-الملخص.
	-قائمة الجداول.
	-قائمة الأشكال.
أ	-مقدمة .
الجانب النظري:	
الفصل الأول :طرح اشكالية الدراسة	
9	1-إشكالية الدراسة.
11	2-أهداف الدراسة.
11	3-أهمية الدراسة.
12	4- حدود الدراسة
13	5-مصطلحات للدراسة
14	6- الدراسات السابقة.
35	7- فرضيات الدراسة.
الفصل الثاني: الامراض المهنية	
37	- تمهيد.
38-37	1- تعريف المرض والمهنة .
40	2- تعريف الأمراض المهنية.
41	3-خصوصيات الامراض المهنية.
42	4-أسباب الأمراض المهنية.
43	5-اثبات وتسجيل الأمراض المهنية.
44	6-تصنيفات الامراض المهنية.
47	7-نماذج من الأمراض المهنية.
52	8-تكاليف الأمراض المهنية.
53	9- النظم المتبعة في تحديد الأمراض المهنية.
56	10- نسبة إنتشار الأمراض المهنية.

57	11- الإستراتيجيات الوقائية والعلاجية للأمراض المهنية عند مدير المدرسة
66	-خلاصة.
الفصل الثالث: التوافق المهني	
68	-تمهيد.
	-أولاً: التوافق.
68	1- تعريف التوافق .
69	2- التوافق وبعض المفاهيم ذات الصلة.
72	3- نظريات التوافق.
75	4-أبعاد التوافق.
76	5- عوامل التوافق
78	6- خطوات عملية التوافق
79	7- عوائق التوافق
80	8- أهمية التوافق
80	9-ميكانيزمات التوافق
82	10- معايير التوافق
84	11- معايير الشخصية المتوافقة والسوية.
85	- ثانياً:التوافق المهني.
86	1-تعريف التوافق المهني
87	2-مظاهر التوافق المهني.
88	3- مظاهر سوء التوافق المهني .
89	4- العوامل المؤدية الي سوء التوافق المهني.
89	5- آلية تحقيق التوافق المهني بالنسبة لمدير المدرسة وإنضباطه
91	6- الصحة النفسية والتوافق المهني.
92	7- علامات الصحة النفسية السليمة .
92	8- علاقة المدير بالتوافق المهني .
93	9- علاقة الأمراض المهنية بالتوافق المهني لمدير المدرسة
96	-خلاصة.
الفصل الرابع: مدير المدرسة	

98	-تمهيد .
98	1-تعريف المدير .
100	2-أهمية مدير المدرسة
101	3-الصفات الشخصية لمدير المدرسة الناجح.
103	4-مهام ومسؤوليات مدير المدرسة. (المتوسطة - الثانوية)
110	5- العوامل المدرسية المؤثرة في تطوير أداء المدير .
113	6--المبادئ الأساسية الواجب توفرها في مدير المدرسة.
114	7-كيفية اختيار مدير المدرسة.
116	8- أساليب إختيار المدير .
118	9-القرارات التي تحدد مهام مدير المدرسة بالجزائر .
118	10-كيفية تنصيب مدير المدرسة.
119	خلاصة .
الجانب التطبيقي:	
الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة.	
	-أولا:الدراسة الاستطلاعية.
122	-تمهيد .
122	1-أهداف الدراسة الاستطلاعية.
122	2- إجراءات الدراسة الإستطلاعية.
123	3-عينة الدراسة الإستطلاعية.
127	4-الأدوات المستخدمة في الدراسة الإستطلاعية .
127	5- نتائج الدراسة الاستطلاعية.
128	. ثانيا: الدراسة الأساسية.
128	1-منهج الدراسة الأساسية.
128	2- مجتمع الدراسة الأساسية.
131	3- عينة الدراسة الأساسية.
135	4-أدوات جمع البيانات.
145	5-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
147	-خلاصة.

الفصل السادس: نتائج الدراسة.

149	-تمهيد.
149	1- عرض وتحليل النتائج.
160	2- مناقشة وتفسير النتائج.
180	3- استنتاج عام.
183	4- خاتمة.
184	5- إقتراحات
185	-قائمة المراجع.
202	-قائمة الملاحق.

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح توزيع المجتمع الأصلي وعينة الدراسة الإستطلاعية	123
2	يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق المرحلة التعليمية	124
3	يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية حسب السن	124
4	توزيع أفراد الدراسة الإستطلاعية حسب الخبرة المهنية	125
5	توزيع أفراد الدراسة الإستطلاعية حسب المؤهل العلمي	126
6	يوضح توزيع أفراد عينة مدرء الثانويات حسب الدوائر	129
7	يوضح توزيع أفراد عينة مدرء المتوسطات حسب الدوائر	130
8	أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن	131
9	يوضح خصائص عينة الدراسة وفق المرحلة التعليمية	132
10	يوضح خصائص عينة الدراسة وفق الخبرة المهنية	133
11	يوضح خصائص عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي	134
12	عبارات إستبيان الأمراض المهنية قبل وبعد التعديل	137
13	عبارات إستبيان الأمراض المهنية التي لا ترتبط بدرجة كافية بالدرجة الكلية للاستبيان	137
14	يوضح معامل الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للإستبيان الأمراض المهنية	138
15	إختبار(ت) دلالة الفروق بين المتوسطات	139

142	عبارات إستبيان التوافق المهني قبل وبعد التعديل	16
142	عبارات إستبيان التوافق المهني التي لا ترتبط بدرجة كافية بالدرجة الكلية للإستبيان	17
143	يوضح معامل الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للاستبيان التوافق المهني	18
144	إختبار(ت) دلالة الفروق بين المتوسطات	19
150	يوضح نتائج مقياس الأمراض المهنية ورتبة كل مرض	20
151	يوضح دلالة فروق بعد حساب إختبار(ت) لعينتين مستقلتين	21
152	يوضح دلالة فروق بعد حساب إختبار(ت) لعينتين مستقلتين	22
153	يوضح دلالة فروق بعد حساب إختبار(ت) لعينتين مستقلتين	23
154	يوضح نتائج للمقياس التوافق المهني وحساب كل من التوافق المهني حسب ترتيب التكرارات	24
155	يوضح دلالة فروق بعد حساب إختبار(ت) لعينتين مستقلتين	25

مقدمة:

تزداد وتيرة الحياة يوما بعد يوما، وتتضاعف معها الأمراض التي يتعرض لها الفرد، ولكن على الرغم من المعاشية العامة لهذه الأمراض المتزايدة في عصرنا الحالي يتباين الأفراد من حيث إستجاباتهم لها، وتعاملهم معها، ولأن إتجاه العامل نحو دوره في العمل عنصر مهم في زيادة الأداء الوظيفي وتحقيق توافقه النفسي السوي داخل بيئة عمله؛ تعد بيئة العمل المملوءة بالإجهادات العامل الرئيسي في الشعور بالتوتر والإصابة بالأمراض والتي تتمثل أعراضه في تزايد الشعور بالتشاؤم واللامبالاة وعدم دقة الأداء وسوء التوافق العام، والقيام بالواجبات بصورة تفتقر إلى الإندماج الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية في مهنة الإدارة على وجه الخصوص.

إن سوء التوافق المهني يمكنه أن يتحول إلى مشاكل صحية مدمرة، وقد تكون هذه المشاكل مفاجئة خاصة في حالة الإصابة بمرض القلب نظرا لأن أول مؤشر لسوء التوافق يمكن أن يكون الموت المفاجيء. وتكمن الخطورة عندما يصاب الفرد بعدة أمراض لا يستطيع تحملها؛ مما يؤدي به إلى الإنقطاع عن العمل تماما.

ولما كان معظم الناس يواجهون أنواعا متعددة من الأمراض أثناء عملهم سواء أكان بسبب العمل أو خارجا عنه، تزايد إهتمام الباحثين بدراسة الأمراض المهنية في تخصصات علم النفس والصحة النفسية ودراسة السلوك التنظيمي خاصة.

من هنا فإن دراسة موضوع الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لمدير المدرسة يعد مهما بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع وأهمية المتغيرين لكونها من صميم الحياة اليومية، فضلا عن إنها تمثل حالات من المعاناة اليومية لمدراء التعليم. إذ أن هناك العديد من الدراسات التي ربطت بين الإصابة بأمراض جسدية - نفسية كأوجاع الرأس والظهر وضعف الأداء وسوء التوافق. إلا أن العلاقة بين الأمراض المهنية والأداء ليست علاقة بسيطة بل هي معقدة أكثر مما يتصورها العديد منا، كون هذه العلاقة ترتبط بالمهمة التي يؤديها العامل وهذا يتطلب الأخذ في الإعتبار مستويات الأمراض ونوع الأداء المقاس والعوامل الشخصية (كالعمر، والخبرة، والمؤهل العلمي). وهذا ما يحاول البحث الحالي دراسته.

وقد قسمت الدراسة إلى جانبين نظري وأخرى تطبيقي ولقد إحتوى الجانب النظري على الفصول الآتية:

الفصل الأول: وتم التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة وأهدافها وأهميتها وحدودها، وكذا الدراسات السابقة، والمصطلحات الأساسية للدراسة، وأخيراً فروض الدراسة.

أما الفصل الثاني: ويتناول الأمراض المهنية، والذي يضم مايلي:

أولاً: عرضت فيه عناصر توضح الأفكار المرتبطة بالأمراض المهنية، تعريف الأمراض المهنية، ثم خصوصيات الأمراض المهنية وتصنيفاتها، وأسبابها، وإثبات الأمراض المهنية وأخيراً قياس الأمراض المهنية.

ثانياً: يشمل تصنيفات بالتحديد الأمراض المهنية التي تصيب القائد التربوي، ونماذج من هذه الأمراض وتكاليف للأمراض المهنية، كما تناولنا فيه الإستراتيجيات العلاجية والوقائية من الأمراض المهنية بالنسبة للمدير.

أما الفصل الثالث فقد إشتمل على التوافق وستعرض فيه الباحثة مايلي:

أولاً: تعريف للتوافق وأهميته ثم تحليل عملية التوافق، والنظريات المفسرة للتوافق وميكانيزمات التوافق وعوائق التوافق، ومجالات التوافق.

ثانياً: تعريف التوافق المهني وسوء التوافق المهني، والعوامل المؤثرة في التوافق المهني وآليات تحقيق التوافق المهني والصحة النفسية وعلاقة المدير بالتوافق المهني.

وقد إشتمل الفصل الرابع على:

أولاً: عرض فيه مدير المدرسة (المتوسطة والثانوية) وما يجب أن يكون عليه، بنية أسباب إختيار وإعداد ومهام المدير.

أما الجانب التطبيقي فقد إحتوى على الفصول الآتية:

الفصل الخامس: وتضمن إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً بإجراءات الدراسة الإستطلاعية التي تم تناولها من خلال الهدف من الدراسة والإجراءات والعينة والأدوات المستخدمة فيها وأخيراً نتائجها، أما الدراسة الأساسية فقد تم تناولها من حيث المنهج المتبع في الدراسة والمجتمع الأصلي، وعينة الدراسة وكيفية إختيارها، والأدوات المستخدمة ثم إجراءات التطبيق وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل السادس: فقد تم فيه عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها وفق فرضيات الدراسة والدراسات السابقة، ثم إستنتاج عام، لتنتهي الدراسة بخاتمة ومجموعة من الاقتراحات في ضوء النتائج المتوصل إليه

الجانب النظري

الفصل الأول:

طرح إشكالية الدراسة

- 1 - إشكالية الدراسة.
- 2 - أهداف الدراسة.
- 3 - أهمية الدراسة.
- 4 - حدود الدراسة.
- 5 - مصطلحات الدراسة.
- 6 - الدراسات السابقة.
- 7 - فرضيات الدراسة.

- إشكالية الدراسة:

يعتبر الإهتمام المتزايد في المجتمعات المعاصرة بالعمل كوسيلة للتنمية، وكمعيار لقيمة الفرد الإجتماعية، مصدرا متزايدا للتعب الذي تتجر عنه آثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية للعامل على مستوى العمل، وما يتعلق بالإنتاج. فالأمراض لازمت الإنسان منذ أن خلق على الأرض ومن بينها الأمراض في مجال العمل، حيث كان ولا يزال مصدرا إرهاق وتعب للإنسان.

ولأن الأمراض المهنية إرتبطت بصراعات ومواجهات داخل العمل، فلقد أصبحت كل ناحية من نواحي العمل لها القدرة على إحداث المرض، بسبب عدم وضوح الإجراءات اللازمة لإتخاذها عند وقوع حادث ما، إلا أن مسببات الأمراض المهنية تختلف من منظمة إلى أخرى وكذلك الأفراد لا يتأثرون بنوع المرض بالمستوى نفسه، فالفروق الفردية بين خصائص الأفراد تؤدي إلى إختلاف مستوى معاناتهم من شدة المرض، وكذلك ردود فعلهم، فالبعض يتقبل المرض والبعض الآخر يرفض الحالة التي أصبح عليها (الطلعاني، 2005: 123).

وقد حظي موضوع الأمراض المهنية أو الأمراض النفس جسدية بإهتمام الباحثين في علم النفس، وعلم النفس الإداري، وعلم النفس الإكلينيكي، والسلوك التنظيمي، خلال العقود الماضية، وقد ركزت جل هذه الدراسات على معرفة مسببات الأمراض المهنية، والنفسجدية وتصنيفاتها، والآثار المترتبة عليها خاصة على مستوى الإدارة بشكل عام، والإدارة المدرسية بشكل خاص، لأن الإدارة المدرسية الناجحة هي إحدى المرتكزات الأساسية لنجاح العملية التعليمية التعلمية، حيث تصدى الكثير من الباحثين في الحقل التربوي لدراسة أهمية الإدارة المدرسية، وأهمية من يرأس الإدارة المدرسية، ألا وهو مدير المدرسة بصفته رجل الإدارة الأول داخل المدرسة؛ فمدير المدرسة من العناصر الفعالة، فهو الذي يقود الأفراد الذين يقومون بتنفيذ الخطة حسب الأهداف المنشودة، وهو المسؤول الأول عن العمل في المدرسة، من جميع النواحي، ومن هنا يمكن أن ندرك كبر حجم المسؤولية الملقاة عن عاتقه.

ويواجه مدير المدرسة أثناء قيامه بالأدوار والواجبات وتنفيذ للتعليمات المكلف بها من قبل الإدارة التعليمية، جملة من المعوقات والمشاكل التي قد تحد من فعاليته وتقلل من معنوياته، والتي تؤدي إلى سوء توافقه المهني، (عوض، 2009: 5) حيث يشير جل التربويين بأن العمل في الإدارة المدرسية يعد مصدرا لظهور الأمراض إذ يشعر الكثير من العاملين في المدرسة بالتعب والإرهاق وحالات عدم التوازن النفسي والجسمي؛ مما يؤثر عليهم وعلى مستوى الأداء الذين يقومون به بشكل سلبي، حيث يسعى الإنسان اليوم في مختلف مجالات حياته إلى تحقيق التوافق الذي يؤدي للإستقرار النفسي

والإجتماعي، ولتحقيق ذلك يعمل جاهدا من بداية حياته حتى نهايتها مركزا على إختيار ما يناسبه، ولأنه كل متكامل فإن تحقيق توافق في مجال ما، مرتبط أكيد بتوافقه في المجالات الأخرى ومن هنا تكمن أهمية التوافق المهني لأي فرد كان.

وبما أن مدير المدرسة تقع عليه مسؤولية كبيرة إتجاه مدرسته ومجتمعه فمن المتوقع أن يتعرض لمجموعة من الأمراض المهنية تنشأ من مصادر مختلفة مثل: طبيعة التعامل مع الأساتذة، والتلاميذ، وطبيعة الفلسفة التربوية السائدة في المدرسة، وبيئة العمل، وعبء العمل الزائد، وصراع الدور، وغموض الدور، إلى آخر مصادر أو مستويات التوافق المهني علما بما يكلف به مدير التعليم المتوسط والثانوي في الجزائر، بمهام أكثر من المسؤولية الممنوحة له على مستوى المؤسسة التربوية، والتقدم العلمي والتكنولوجي. وعلى الرغم من الجهود العديدة التي قامت بها وزارة التربية الوطنية في السنوات الأخيرة،- الإصلاح التربوي - إلا أن هناك العديد من القضايا والتحديات التي لا تزال قائمة علي مستوى الإدارة المدرسية منها على وجه الخصوص، إرتفاع عدد التلاميذ داخل الفوج عن الحد المقبول، وضعف تكوين أفراد المصالح التربوية أو التهرب من المسؤولية، وكثافة المناهج.

وتتبقى إشكالية الدراسة الحالية من أن الأمراض المهنية التي يتعرض لها مدير المتوسطة والثانوية، كقائد تربوي من أكثر من مصدر مثل غموض المهام المستندة إليه، وألية الصراع الداخلي والخارجي، مع طاقم المؤسسة التربوية، والأمراض المهنية الناتجة عن الاحتكاك بالتلاميذ والمجتمع المحلي، والقيادة التربوية العليا قد تؤدي إلى ظهور جملة من الأمراض وبالتالي عدم قيام المدير بمهامه كما هي محددة في التشريع المدرسي، مما يؤدي إلى سوء توافقه المهني على المستوى الإداري.

وعلى هذا الأساس تتحدد دراستنا في الإجابة علي الأسئلة التالية:

1. ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يعاني منها مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي تعزى للمتغيرات التالية(السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)؟
3. هل مستوى التوافق المهني منخفض لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي من ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي تعزى للمتغيرات التالية(السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى الأمراض المهنية؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى التوافق المهني؟

7. ما طبيعة العلاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي؟

2- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- 1-الكشف عن أكثر الأمراض المهنية المنتشرة لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.
- 2- التعرف عن دلالة الفروق في مستوى الأمراض المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط تبعا لمتغيرات (السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).
- 3- الكشف عن إنخفاض في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.
- 4-الكشف عن دلالة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط تبعا لمتغيرات (السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).
- 5-الكشف عن دلالة الفروق بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى الأمراض المهنية.
- 6-التعرف عن دلالة الفروق بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى التوافق المهني.
- 7-التعرف علي طبيعة العلاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيمايلي:

- على الرغم من تعدد الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الظاهرتين، الأمراض المهنية والتوافق المهني إلا أنها لم تربط بينهما لدى المدير، مما يجعل هذه الدراسة منطلقا لأبحاث قادمة خاصة بالنسبة للبيئة الجزائرية والعربية.

-الإطلاع على واقع التعليم في الجزائر وما تعيشه من إرهابات ساهمت فيه الكثير من العوامل السياسية والإقتصادية والإجتماعية، إضافة لمعرفة ظروف أداء المدرء لعملهم من خلال الواقع المعاش الذي يعيشونه وليس الصورة العامة المتعارف عليها والتي قد تكون مغلوبة.

- إكتشاف عن كثب مهنة مدير المدرسة وأهم العراقيل والصعوبات التي تواجه المدير وهو يؤدي عمله، خاصة في ظل عدم وضوح الرؤى. حول المطلوب منه في ظل التغيرات التربوية اليوم.
- إثراء الدراسات في موضوع الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدير المدرسة الجزائرية، والتصدي لموضوعين أساسيين يتصدران الساحة الحالية، ويؤثران تأثيرا مباشرا على العائد الوظيفي للفرد والمنظمة.
- معرفة مشاكل عمل مدير المدرسة الجزائرية، الذي ما فتئ ينادي بها، والتي تدخل في صميم مهنته، سواء كانت مطالب إجتماعية كالسكن وتحسين الأجور، أو مطالب مهنية كتحسين ظروف العمل وتفعيل قانون التربية، إضافة إلى سن القانوني الأساسي للمدير المدرسة.
- إثارة إنتباه المهتمين بشؤون التربية من مسؤولين ونقابيين وباحثين إلى كل من أهمية الأمراض المهنية والتوافق المهني، في تأثيرها على أداء المدير.
- قد تقيد نتائج الدراسة للدارسين والمهتمين بقطاع التربية والتعليم، كما قد تقدم لهم تصورا علميا عن الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء المدارس .

4- حدود الدراسة:

أ- الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على مدرء التعليم المتوسط والثانوي العاملين بمؤسسات التربية.

ب- الحدود الزمنية:

بالنسبة للدراسة الإستطلاعية تم إجراؤها خلال الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية 2013/2014، وهذا من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة. أما بالنسبة للدراسة الأساسية تم إجراؤها خلال السنة الدراسية 2014/2015.

ج- الحدود المكانية:

- تم إجراء الدراسة الحالية في مدينة أم البواقي وبالضبط في:
- ثانوية بوخروبة ومتوسطة حمو بوزيد بالنسبة للدراسة الإستطلاعية.
- وثانويات ومتوسطات ب: عين البيضاء، عين فكرون، عين كرشة، مسكانة، قصر الصبيحي، سيقوس،

هنشير تومغني، عين مليلة) بالنسبة للدراسة الأساسية.

5- مصطلحات الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة المصطلحات الأساسية التالية:

1- الأمراض المهنية: وهي الأمراض الناتجة عن ممارسة مهنة معينة وتظهر أعراض هذه الأمراض لدى الأشخاص الذين يمارسون مهنة ما. (العقالية، 2000: 20)

• ويعرف المرض المهني إجرائياً: في هذه الدراسة من خلال الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة على الفقرات التي تقيس نسبة المرض ضمن إستبيان الأمراض المهنية من تصميم الباحثة والذي يحوي الأبعاد التالية: (الجهاز الهضمي، أمراض الجهاز التنفسي، أمراض الجهاز القلب والدوران، الأمراض الجنسية، أمراض الجهاز الهيكلي أو العضلي، أمراض جهاز المثانة، أمراض الجهاز الغدي، أمراض الجهاز العصبي).

2- التوافق المهني: هو عملية دينامية مستمرة يتناول فيها الفرد التوائم والانسجام بينه وبين البيئة المحيطة به، باختياره الأساليب المناسبة لمواجهة متطلباته ومتطلبات البيئة المحيطة وذلك بالتغيير والتغيير، حيث أن أي سلوك يصدر منه ما هو إلا محاولة منه لتحقيق التوافق بغرض الوصول إلى تحقيق رغباته وأهدافه وحاجاته بما يكفل له الاستمرار. (العقالية، 2008، 102)

• ويعرف التوافق المهني إجرائياً: في هذه الدراسة من خلال الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على الفقرات التي تقيس مستويات التوافق المهني ضمن إستبيان التوافق المهني. من تصميم الباحثة والذي يحوي الأبعاد التالية: (طبيعة ظروف العمل، الرتب والترقية، العلاقة مع المفتشين، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المعلمين).

3- المدير: هو الشخص ناجح أسندت إليه مهمة تسيير المؤسسة (المدرسة) لما يتمتع به من مزايا ومواصفات تؤهله لذلك ويلعب دوراً في التأشير على القرارات والمستويات العليا في الإدارة التحكيمية فيها. (مقدم، 1992: 88)

4- مدير مرحلة التعليم المتوسط: هو الشخص المكلف بالقيادة الإدارية في مرحلة التعليم المتوسطة، يتمتع بالكفاءة والإعداد والتأهيل ويقوم بإدارة المدرسة على حسب مهاراته وكفاءاته. (زرهوني، 1993، 11-10)

5- مدير مرحلة التعليم الثانوي: هو الشخص المكلف بالقيادة في هذه المرحلة إذ يتمتع بمؤهلات علمية تسمح له بإدارة مدرسته على حسب إعداده الأكاديمي لهذه المرحلة. (زرهوني، 1993، 76)

6- الدراسات السابقة:

تتناول الباحثة في هذا العنصر بعض الدراسات السابقة، والأجنبية والعربية والمحلية، والتي تتعلق بموضوع الدراسة الحالية، للوقوف على أهم الموضوعات التي تتناولها والتعرف على الأساليب والإجراءات التي تتبناها، والنتائج التي توصلت إليها والتعقيب على هذه الدراسات.

وتم تقسيمها إلى محورين:

✓ دراسات تناولت الامراض المهنية.

✓ دراسات تناولت التوافق المهني.

أولاً: الدراسات التي تناولت الأمراض المهنية:

أ- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة ميكا كيفماكي وآخرون (Mika Kivimaki ET ALL-2002):

- عنوان الدراسة: ضغط العمل وخطر الإصابة القاتلة بالقلب.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغط العمل وخطر الموت من مرض القلب (إنسداد الوعاء القلبي) تكونت عينة الدراسة من 812 عاملاً (545 رجلاً، 267 امرأة) لا يعانون من أي إصابة على مستوى القلب.

- أدوات الدراسة: إستمارة لدراسة ضغط العمل.

- نتائج الدراسة: وتيرة العمل العالية وعدم التكافؤ والتوازن بين الجهد المبذول والمكافأة أو الأجر المدفوع يبدو أنه يرفع من خطر الإصابة القلبية المميتة. 73 ميتاً بالقلب ضمن العينة (الأسباب حسب العوامل التالية: الأكبر سناً، الجنس ذكر- الطبقة العامة البسيطة - التدخين، ارتفاع ضغط الدم، ارتفاع نسبة الكولسترول...الخ)

2- دراسة بيلاند (Boyland -2004):

عنوان الدراسة: العلاقة بين الضغوط النفسية والإصابة بالقرحة الهضمية

والهدف منها معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والإصابة بالقرحة الهضمية ومعرفة فيما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المصابين بالقرحة الهضمية وغير المصابين من حيث شدة الضغوط، كما هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين نوع الضغوط الدائمة والضغوط المؤقتة والإصابة بالقرحة الهضمية.

أجريت هذه الدراسة على عينة بلغ عددهم 72 فرد من الذكور والإناث منهم 43 من المرضى المصابين بالقرحة الهضمية بمستشفى الجامعة الأردنية و 29 من غير المصابين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج مستشفى الجامعة الأردنية.

واستعمل الباحث قائمة لقياس مستوى الضغط النفسي قام بتصميمها لغرض الدراسة تتألف من 42 فقرة. وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المصابين بالقرحة الهضمية وغير المصابين، على شدة الضغوط النفسية أي أن المصابين يعانون من الضغوط النفسية بدرجة أكبر من غير المصابين.

ب - دراسات عربية متعلقة بالأمراض المهنية:

1- دراسة (خيرت ، 1989):

عنوان الدراسة: علاقة الأمراض المهنية بالشخصية دراسة مقارنة لحالات القرحة المعدية وحالات السكري، وكانت تهدف إلى كشف الفروق في بناء الشخصية بين المصابين بالقرحة المعدية والمصابين بالسكر والأسوياء، وقد شملت عينة البحث 68 شخصا مقسمين إلى ثلاث مجموعات.

- 22 مصابا بالقرحة المعدية بواقع 15 ذكرا و 7 إناث.

- 23 مصابا بالسكري منهم 15 ذكرا، 8 إناث.

- 23 شخصا سليما من كل إصابة مرضية أو أي اضطراب نفسي أو عقلي.

قام الباحث باستخدام وسيلتين للقياس وهما: اختبار الشخصية المتعدد الأوجه MMPI إعداد لويس مليكة وآخرين.

- قائمة ازنك EPI إعداد جابر عبد الحميد ومحمد فخر الإسلام.

النتائج النهائية: حصل المصابون بالقرحة المعدية على درجات منخفضة دالة إحصائيا على مقياس البارانونيا والفصام مقارنة مع الأسوياء.

- حصل المصابون بالسكري على درجات مرتفعة دالة إحصائيا على كل من مقياس الإكتئاب والهستيريا ومقياس الذكورة والأنوثة.

- بمقارنة المصابين بالقرحة المعدية والمصابون بالسكري كانت الدرجات مرتفعة ودالة إحصائيا لصالح المصابين بالسكري على كل من مقياس الإكتئاب والهستيريا والبارانونيا والفصام.

وفي محاولة لتحديد الصفحة النفسية لمجموعة القرحة المعدية لوحظ ما يلي:

- خلو الصفحة النفسية للقرحيين من أي عرض ذهاني أو عصابي، وقد اختلفوا عن الأسوياء في إنخفاض درجاتهم على مقياس البارانونيا والفصام؛

- أما عن الصفحة النفسية لمجموعة السكري فقد خلت أيضا من أي عرض ذهاني وكان الفرق بينهم وبين القرحيين الأسوياء هو ارتفاع درجاتهم على مقياس الاكتئاب ومقياس الهستيريا مع ميول ذات طبيعة جنسية.

2- دراسة (مرزوق، 1996):

عنوان الدراسة: بعض الأمراض المهنية، تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلامات المرضية التي يكشف عنها إختباري فهم الموضوع والروشاخ.

- كما كانت تهدف إلى معرفة أي الاختبارين أكثر قدرة على تمييز وتشخيص هذه الأمراض وما هي أفضل البطاقات في الاختبارات التي تكشف عن العلامات المرضية.

- وتمثلت عينة الدراسة من 10 حالات (خمسة مرضى الربو الشعبي، وخمسة أسوياء) تتراوح أعمارهم بين 16-17 سنة.

- وإستخدم الباحث الأدوات التالية: إستمارة جمع البيانات، إختبار الذكاء المصور، إختبار HHPI، الإختبار تفهم الموضوع، قائمة كورنل للصحة النفسية، إختبار الروشاخ.

وتوصل الباحث إلى النتائج التالية: وجود علامات مرضية للحالات السيكوباتية يكشف عنها إختبار تفهم الموضوع والروشاخ ومن هذه العلامات:

- فقدان العلاقة بالموضوع.
- صعوبة إقامة علاقات إجتماعية موفقة مع الآخرين.
- المشاعر العدوانية تجاه الآخرين خاصة الأب.
- الحاجة إلى الحب والتقدير والدفء العاطفي.
- مشاعر القلق والخوف وفقدان الأمن النفسي.
- الحساسية المفرطة وسهولة الاستجابة للمؤشرات الخارجية.
- النكوص إلى المراحل الأولى في الحياة.
- الحاجة للإعتماد على الآخرين.
- الإبتغال التام بالجسم وتوهم المرض.
- إنخفاض القدرة على الضبط من جانب الأنا.

3- دراسة (العتيبي، 1997):

عنوان الدراسة: علاقة ضغوط العمل بالإضطرابات النفس جسدية والغياب الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي في الكويت، وكانت تهدف هذه الدراسة إلى تحديد علاقة الضغط النفسي في العمل والاضطرابات النفس جسدية والغياب الوظيفي لدى عينة من العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة وتكونت العينة من 658 كويتيا و196 وافدا تم اختيارهم من 5 وزارات حكومية وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- تتعرض العمالة الكويتية إلى ضغط نفسي أكبر من العمالة الوافدة.
 - كلما زاد الضغط النفسي والعمل لدى الموظفين الكويتيين زاد معدل إصابتهم بالإضطرابات المرضية.
 - العمالة الكويتية أكثر عرضة للإصابة بالإضطرابات السيكومترية وتعاني من الإصابات التالية:
ألام الظهر، وأعلى وأسفل الظهر، التعب، سرعة الغضب والإنفعال، ثقل الأطراف، برودة في الأقدام، رغبة في البكاء، الإرهاق المفاجئ، الدوخة، عدم إنتظام ضربات القلب، شعور بالقيء، وفقدان الشهية.
 - كما توصلت هذه الدراسة إلى نتائج أخرى:
 - العمالة الكويتية أكثر تغيبا من العمالة الوافدة.
 - كلما زادت معدلات الإصابة بالأمراض السيكوسوماتية لدى العاملين في القطاع الحكومي زاد معدل تغيبهم.
 - ليس هناك علاقة بين الضغط والغياب.
- 4- دراسة (عويد، 2000):

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالإضطرابات النفسية الجسمية.،هدفت الدراسة إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية وفقا لمتغيرات الجنس والجنسية والتخصص ومدى علاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية،تكونت عينة الدراسة من 764 من المدرسين منهم 377 من الذكور و369 من الإناث منهم 363 من الكويتيين و383 من غير الكويتيين ومنهم 489 من مدرسي المواد النظرية و257 من مدرسي المواد العلمية.

إستخدم الباحث مقياس الضغوط النفسية ومقياس غموض الدور وصراع الدور ومقياس الإضطرابات النفسية جسمية وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود فروق جوهرية بين الجنسين في المتغيرات التالية العبء المهني، التطور المهني والإضطرابات النفسية الجسمية.

- كما بينت الدراسة وجود فروق بين الكويتيتين وغير الكويتيتين في مصادر الضغوط المهنية والأمراض النفسية والجسدية.

كما أظهرت الدراسة أيضا عدم وجود فروق جوهرية بين مدرسي المواد النظرية والمواد العلمية.

- واتضح أن جميع معدلات الارتباط ايجابية وذا دلالة اجصائية بين الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية الجسمية.

5- دراسة (عبيد، 2002):

عنوان الدراسة: العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل والتشاؤم والإضطرابات الجسمية لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة فيما إذا كانت هناك فروق في الرضا الوظيفي والإضطرابات الجسمية بين المتفائلين والمتشائمين من موظفي وموظفات القطاع الحكومي بدولة الكويت، وتشكلت عينة الدراسة من 718 من الموظفين والموظفات في القطاع الحكومي بواقع 350 من الذكور و368 من الإناث وإستخدم الباحث المقاييس التالية:

- الرضا الوظيفي إعداد كوبرو وزملائه Staans Williams، Cooper 1988 تعريب الباحث سنة 1998.

- مقياس الإضطرابات الجسمية فون سيرسن Von Sersen وقام يورنس وزتنس جيرارد Wilrch و Rizeriad ترجمته إلى الإنجليزية ثم قام آدم العتيبي بتعريبه 1997.

- مقياس من القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم، تأليف عبد الخالق 1996.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث حيث أن الذكور أكثر رضا وظيفيا وأكثر تفاؤلا من الإناث في حين أن الإناث أكثر تشاؤما واضطرابا نفسيا وجسديا من الذكور، كذلك هنالك إرتباط موجب دال إحصائيا بين الرضا والتفاؤل.

- في حين توجد إرتباطات سالبة ودالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والتشاؤم، وبين التفاؤل والتشاؤم وبين التفاؤل والإضطرابات النفسية الجسمية.

6- دراسة (الأحمدي، 2000):

عنوان الدراسة: الضغوط الحياتية وعلاقتها ببعض الأمراض، دراسة أمبريقية لدى عينة من مرضى مستشفى حمد العام لدولة قطر. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط الحياتية وظهور بعض الأمراض الجسمية بمستشفى حمد العام بقطر، تكونت العينة من مجموعتين، مجموعة المرضى

وعددها 40 مريضا وقسمت إلى أربع فئات، مرضى السكر وعددهم 10 أفراد، مرضى ضغط الدم وعددهم 10 أفراد، مرضى القولون العصبي وعددهم 10 أفراد ومرضى الصداع النصفي وعددهم 10 أفراد.

وقد حددت فئات المرض بواسطة التشخيص الطبي بمستشفى حمد العام، وأيضا بواسطة استخدام مقياس الضغوط الحياتية من إعداد الباحث. وتكونت الأسوياء 40 فردا سويا.

وإستخدم الباحث أسلوب تحليل التباين لمعرفة دلالة الفروق بين الفئات الأربع للمرضى بعضهم البعض في تأثيرهم بالضغوط الحياتية، وقد أسفرت الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 لصالح المرضى في تأثيرهم بالضغوط الحياتية، إذ & تأثر مرضى السكر بالضغوط الإنفعالية والاجتماعية والبدنية بينما تأثر مرضى ضغط الدم بالضغوط البدنية وتأثر مرضى القولون بالضغوط الإنفعالية والبدنية.

7-دراسة (ياركندي، 2000):

عنوان الدراسة: الإضطرابات العصابية وعلاقتها ببعض المتغيرات .

هدفت إلى التعرف علي نسبة الإضطرابات العصابية بين معلمات التعليم العام، وعلاقتها ببعض المتغيرات بينتهن المدرسية، وقد تكونت عينة الدراسة من (609) معلمة من معلمات المراحل التعليمية الثلاث، كما استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

1- إستبانة البيانات الأولية.

2- مقياس مكة للشخصية.

3- مقياس الإضطرابات السيكماتية.

وقد توصلت الباحثة إلى معاناة المعلمات من الأعراض الإكتئابية، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توهم المرض، والإضطرابات السيكماتية بين معلمات نوات سنوات الخدمة الأكثر والخدمة الأقل لصالح الخدمة الأكثر وبين المطلقات والأنسات لصالح المطلقات، كما بينت أن هناك علاقة بين العمر لأفراد العينة وبين الإكتئاب.

كلما زادت معدلات الإصابة بالأمراض لدى العاملين في القطاع الحكومي زاد معدل تغيبهم.

8-دراسة (أبو زيد، 2002):

عنوان الدراسة: الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض الأمراض النفسية الجسدية لدى شرائح من

العاملين في بعض المهن - دراسة مقارنة-

وكان الهدف من الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية الأعراض السيكوسوماتية لدى العاملين في بعض المهن المختلفة.

وقد تألفت عينة الدراسة من 240 فردا يعملون في المهن مختلفة أطباء، محاسبين، مدرسين، طيارين.

أما عن أدوات الدراسة فقد استخدمت الباحثة مقياس الضغوط النفسية من إعداد الباحثة أما المقياس الثاني فهو قائمة كورنل للاضطرابات السيكوسوماتية والمعدة للبيئة المحلية من طرف محمود أبو النيل 1995.

ومن بين ما توصلت إليه هذه الدراسة:

- إن أهم مصادر الضغوط لدى الأطباء والمدرسين ضغوط مهنية بحيث حصل هذا المصدر على الترتيب الأول وعند مقارنة المدرسين بالطيارين والمحاسبين كانت الفروق دالة لصالح المدرسين في الضغوط المهنية والصحية.
- وتوصلت الباحثة إلى أن مهنة الطب والتدريس من المهن الضاغطة أكثر من الأخرى.
- وتوصلت أيضا إلى وجود علاقة وطيدة بين الضغوط والاضطرابات السيكوسوماتية.
- كما وجدت الباحثة أن فئة المدرسين تتفرد باضطرابات الجهاز الهضمي والجهاز العصبي وتكرار المرض نتيجة سوء التوافق المهني والاقتصادي والاجتماعي للأسرة.

09-دراسة(سهيل، 2001):

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بأمراض القلب، استهدفت الدراسة الكشف عن جملة من مصادر الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والتي تنعكس سلبا على صحته النفسية كإنخفاض الروح المعنوية وارتفاع درجة القلق والإكتئاب لديه وصحته النفسية - الجسدية كذلك، ببعض الأعراض السيكوسوماتية كتلك الأعراض التي تصيب جهاز القلب.

أجريت الدراسة على عينة حجمها 101 مستشارا للتوجيه المدرسي يتوزعون توزيعا غير متساوي على تسعة مراكز التوجيه المدرسي المهني، يمثل فيها 41.58 من حجم العينة إستخدم الباحث مقياس الإكتئاب مقياس القلق، مقياس الرضا المهني، بعد التأكد من صدقها وثباتها، إذا كشفت هذه الدراسة على مستوى الضغط المهني الذي يتعرض له مستشاري التوجيه المدرسي وهو مستوى يميل إلى الإرتفاع نسبيا

عن المتوسط بشكل عام أما عن مصادر الضغوط لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني فهي صراع الدور عبء الدور، النمو والتقدم المهني، وظروف العمل،... الخ.

أما عن مؤشر القلق والإكتئاب فقد أظهرت هذه الدراسة على أن مستشاري التوجيه المدرسي يعانون من القلق بمستوى عال نسبيا وكذا الحال بالنسبة لمؤشر الاكتئاب وعن الأعراض السيكوسوماتية لمرض القلب فقد بينت الدراسة على وجود مستوى مرتفع نسبيا عن المتوسط الحسابي وهو الأمر الذي يوحي بإستعدادهم للإصابة بالمرض القلب.

- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الضغط المهني- وأبعاده بمؤشري -القلق والإكتئاب ووجود علاقة إرتباطية سالبة بين الضغط المهني- وأبعاده- بمؤشر الرضى المهني؛
- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الضغط المهني وأبعاده الأعراض السيكوسوماتية لمرض القلب؛
- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مؤشري القلق والإكتئاب بالأعراض السيكوسوماتية لمرض القلب؛
- ووجود علاقة إرتباطية سالبة بين مؤشر الرضى المهني والأعراض السيكوسوماتية لمرض القلب؛
- لا توجد علاقة بين متغير الخلفية الفردية لمستشار التوجيه والأعراض السيكوسوماتية لمرض القلب، كما أنه لا توجد علاقة بين الفرق في الخلفية الفردية بين مستشار التوجيه المدرسي والأعراض السيكوسوماتية لمرض القلب. (سلامي، 2008: 47)

10- دراسة (الشبراوي، 2003):

عنوان الدراسة: الإنهاك النفسي جراء مهنة التدريس. هدفت هذه الدراسة من خلال مشكلة الدراسة إلى معرفة العلاقة بين درجات إحساس المعلم بالإنهاك النفسي والعوامل الشخصية، كذلك الفروق بين الجنسين في درجة الإحساس بالإنهاك والعلاقة الإرتباطية بين درجات الضغط ومدّة الخيرة وتخصص المعلم.

وكانت عينة الدراسة متكونة من 155 مدرس ومدرسة للمرحلة الثانوية موزعين كالتالي 102 مدرسا و53 مدرسة.

أما أدوات الدراسة فقد طبق الباحث المقاييس التالية:

- مقياس الإنهاك النفسي من اعداد الباحث ويقيس العلاقة مع الزملاء ونوع الإدارة والجانب المادي وكثرة العمل والعلاقة مع الطلاب الخ.....
- أما المقياس الثاني فهو التحليل الإكلينيكي لمحمد السيد عبد الرحمان وصالح أبو عبادة وهو يقيس ست عشرة سمة الشخصية السوية.

- وتوصل الباحث إلى نتائج نوجزها كالتالي.
- أن المعلمات كن أكثر إنهاكا نفسيا من المعلمين
 - إرتباط سالب بين مدة خبرة المعلم والإنهاك النفسي.
 - معلمي المؤسسات الحكومية أكثر إنهاكا نفسيا من معلمي المؤسسات الخاصة.
 - الإنهاك النفسي للمعلم يرتبط ايجابيا بكثافة الفصل.
 - الإنهاك النفسي للمعلم يرتبط ايجابيا بأبعاد شخصية المعلم، توهم المرض، الإكتئاب، الهستيريا، الإنطواء الإجتماعي.
 - ليس هناك علاقة بين ضغط العمل والغياب.

11-دراسة (الرشيد، 2003):

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالإضطرابات النفسية الجسمية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية وفقا لمتغيرات الجنس والجنسية والتخصص ومدى علاقتها بالإضطرابات النفسية الجسمية، تكونت عينة الدراسة من 746 من المدرسين منهم 377 من الذكور و369 من الإناث ومنهم 363 من الكويتيين و383 من غير الكويتيين ومنهم 489 من مدرسي المواد النظرية و257 من مدرسي المواد العلمية. إستخدم في هذه الدراسة مقياس الضغوط النفسية ومقياس غموض الدور وصراع الدور ومقياس الإضطرابات النفسية الجسمية وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود فروق جوهرية بين الجنسين في المتغيرات التالية: العبء المهني- التطور المهني - والاضطرابات **النفسجسمية** حيث حصلت الإناث على متوسطات أعلى من الذكور في مصادر الضغوط المهنية والإضطرابات النفسية الجسمية.
- وأظهرت الدراسة أيضا عدم وجود فروق جوهرية بين مدرسي المواد النظرية ومدرسي المواد العلمية واتضح أن جميع معدلات الإرتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية والإضطرابات النفسية الجسمية. (سلامي، 2008: 50)

12-دراسة (النوشان، 2003):

عنوان الدراسة: الإجهاد النفسي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالأمراض الجسدية لمرضى القلب.

إستهدفت هذه الدراسة الكشف عن جملة من أعراض الإجهاد النفسي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والتي تنعكس سلباً على صحته النفسية كإنخفاض الروح المعنوية وارتفاع درجة القلق والإكتئاب لديه وصحته النفسية والجسدية كذلك وإصابته ببعض الأعراض كتلك الأعراض التي تصيب جهاز القلب خاصة، أجريت هذه الدراسة على عينة حجمها 101 مستشاراً للتوجيه المدرسي يتوزعون توزيعاً غير متساو على تسعة مراكز التوجيه المهني والمدرسي، يمثل فيها الذكور 41.58 % من حجم العينة و59 أنثى أي نسبة 58.41 % ولجمع المعطيات إستخدم الباحث المقاييس التالية (إستبيان الضغط المهني، مقياس الرضا المهني، مقياس القلق، مقياس الإكتئاب، مقياس الأعراض الجسدية لمرض القلب) وهذا بعد التأكد من ثباتها صدقها وذلك بتطبيقها على عينة في إطار الدراسة الإستطلاعية قوامها 17 مستشاراً للتوجيه المدرسي.

ثانياً دراسات متعلقة بالتوافق المهني:

أ-الدراسات الأجنبية:

1-دراسة رور وآخرون (Roure et all بجامعة ميتشيفان 1997):

حيث إهتم هذا المعهد بإجراء البحوث المنظمة على الإدارة الممتازة وأثرها على الكفاية الإنتاجية والروح المعنوية والقيادة المسؤولة عن الإنتاج المرتفع والشعور بالرضا عن العمل وتشمل دراسة هذا المعهد الكثير من المنظمات الصناعية المختلفة ومشروعات الخدمة العامة وشركات التأمين وشركات المحركات والصناعات الثقيلة ومصانع السكك الحديدية، مصانع الكهرباء وبعض المصالح الحكومية وقد تنوعت الدراسة واشتملت على أعمال بسيطة مثل الأعمال الكتابية والروتينية عمليات جميع الآلات إلى أن تصل إلى أقصى درجات مثل عمل البحوث العلمية المعقدة.

ولقد اعتمد في هذا البحث على معيارين محكمين للدلالة على كفاءة الإدارة وهذان المحكان هما:

- معدل الكفاية الإنتاجية للعامل في الساعة ومقياس آخر لقياس مدى تحقيق الأهداف الإنتاجية.
- الشعور بالرضا عن العمل أو مشاعر الرضا عامة عند جماعة العمل.
- وقد كشفت هذه الدراسة على:
- وجود علاقة إرتباط بين المحفزات ومعدل مرتفع من الإنتاج ومستوى عال من الشعور بالرضا.
- إن هناك علاقة وطيدة بين نوع الإشراف من ناحية والكفاية الإنتاجية وشعور العمال بالرضا عن أعمالهم من ناحية أخرى، بمعنى أن هناك إرتباط موجب بين الإنتاج والإشراف من جهة وكذلك بين الإشراف والشعور بالرضا من جهة أخرى، أي أن العامل عندما يشعر بأن المدير لا يهتم به بل يعتبره

كأداة من أدوات الإنتاج فإنه في هذه الحالة يقلل الإنتاج ولا يشعر بالرضا، أما إذا حدث العكس فإن النتيجة ستكون إيجابية.

- إن المدير الذي لا يدرّب عماله على أداء وظائفهم الحالية فقط بل يدرّبهم كذلك على الوظائف التي سيرفون إليها، وكذلك الذي لا تتوقف مساعدته للعمال في حل مشاكلهم المهنية فقط بل يساعدهم في حل المشاكل الخارجة عن إطار العمل يكون صديقاً للعمال أكثر من كونه مصدراً للسلطة والعقاب. يتوقف نجاح المدير على مدى قدرته على معاملة عماله كجماعة والإشراف عليهم بتطبيق الطرق الجماعية في التسيير، وأن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والشعور بالرضا.

2-دراسة أورتوتا (ORATA 1999):

عنوان الدراسة : التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة اوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة اوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم.

وتكونت عينة الدراسة من 150 من أعضاء هيئة التدريس واستخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الإرتباطي.

وقد أسفرت الدراسة على النتائج الآتية:

- أن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي أن بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة مما يرهق عضو هيئة التدريس ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر كما يواجه أيضاً صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتمامهم مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر

- ضعف المستوى العلمي في إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا يساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج.

ب-الدراسات العربية:.

1-دراسة (المسعودي ،1995):

عنوان الدراسة: إتجاه نحو العمل في مجال التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني كشفت هذه الدراسة عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط العاملين في مجال التحقيق والمجالات الإدارية ومدة خبرتهم فيه. وقد تكونت عينة الدراسة من 121 ضابط يعملون في مجتمعين وقد توصل الباحث في دراسته إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ضباط التحقيق والضباط الإداريين في مستوى التوافق المهني مع طبيعة العمل ونظامه، وكانت هذه الفروق لصالح الضباط الإداريين، كما أن هناك علاقة إرتباطية بين إتجاههم نحو عملهم وتوافقهم مع نظام العمل وطبيعته وظروفه وشعورهم بمكانته الإجتماعية وشعورهم بحب المسؤولية فيه بما في ذلك الدرجة الكلية للتوافق المهني.

2-دراسة (أبو مصطفى، 1998):

عنوان الدراسة: "العوامل المعوقة لطرح القضايا التربوية على الزملاء ومديري المدارس والمشرفين التربويين وعلاقة هذه العوامل بالتوافق المهني للمعلم" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تعوق طرح القضايا التربوية على الزملاء والمدراء والمشرفين وعلاقة هذه العوامل بالتوافق المهني للمعلم. وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- إن أهم العوامل هو ضيق وقت الزملاء والمدراء والمشرفين إضافة إلى تسلط وغلظة معاملة المدير، وأوصت الدراسة بتخفيف ذهاب المعلم من الحصص وأن يعمل مدراء المدارس على تحسين العلاقات الإنسانية بينهم وبين المعلمين.

3-دراسة (عبد القادر، 2000):

عنوان الدراسة: " التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية" هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في بعض المجالات الأولية والثانوية وعلاقتها ببعض العوامل مثل: السن،الجنس،الحالة الاجتماعية، الخبرة، المرتب،مدة الخدمة، الإشراف،العلاقات،وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من أخصائيين إجتماعيين.واستخدم الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين.
- عدم صحة الفرض القائل: من المتوقع أن يكون مستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين ضعيفا.

- وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات.

4-دراسة (عطا الله، 2001):

عنوان الدراسة: "مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، جامعة الملك سعود"
هدفت الدراسة إلى بناء مقياس التوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة والتحقق من خصائصه السيكومترية.

وتكونت عينة الدراسة من 34 معلما ومعلمة التربية الخاصة.

وإستخدم الباحث مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة وهو من إعداد الباحث.
وقد أسفرت الدراسة عن صلاحية 102 عبارة منه لقياس الظاهرة وهي تلك البنود التي إرتبطت بمقدار 0.33 أو أكثر أو ببعدها، بينما تم التحقق من صدق المحتوي بإستخدام صدق المحكمين وبحساب الإرتباط بين المقياس وإستبانة الإرضاء حيث بلغ الإرتباط بينهما 0.77، ووفقا لهذه الخصائص السيكومترية الجديدة فقد أوصت الدراسة بالإستخدام المستقبلي للمقياس.

5-دراسة (السمادوني، 2001):

عنوان الدراسة: "الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم"

هدفت الدراسة إلى توجيه أنظار المهتمين بالمعلم للبحث عن المشكلات التي تكون سببا في سوء التوافق المهني والتعرف على الأمور التي تؤدي إلى سوء التوافق السوي والاهتمام بدراسة القدرات الوجدانية (الذكاء الوجداني) لما له من أثر في إنجاح الفرد في ممارسة المهن الجماهيرية وأوصى بتوفير البيئة المدرسية المناسبة التي تسهم في التوافق المهني للمعلم ورضاه عن عمله ؛ مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته.

وتكونت عينة الدراسة من 360 معلما ومعلمة من المدارس الثانوية لمحافظة الغربية وإستخدم الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني ومقياس الذكاء الوجداني وهما من:

إعداد الباحث: وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: وجود فروق دالة إحصائية وفقا لسنوات الخبرة والتدريس بينما الفروق غير دالة إحصائيا بالنسبة للتخصص الدراسي.

6-دراسة (عبد الفتاح، 2001):

عنوان الدراسة: التوافق المهني لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 406 من معلمي والمعلمات تم إختيارهم عشوائيا من

المدارس التابعة لمديريات التربية بمحافظة الكرك، وقد طبقت عليهم أداة أعدت خصيصا للتعرف على مصادر التوافق المهني تضمنت 9 أبعاد موزعة على 49 فقرة وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- معلمي مديرية التربية بمحافظة الكرك يعانون من مستوى مرتفع من سوء التوافق.
- إن أكثر المصادر إثارة لسوء التوافق هي تلك المرتبطة ببعد الدخل والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمر والأنشطة اللامنهجية والمناخ المدرسي وعملية التدريس أما الأبعاد الأخرى فلم تكن ذات أهمية.
- وجود فروق دلالة إحصائية على بعض الأبعاد كعملية الإشراف التربوي والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمور بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي
- وجود فروق دالة إحصائية في بعض الأبعاد تعزي لمتغير الجنس. خصوصا الدخل.
- وجود فروق دالة إحصائية في سنوات الخبرة على أبعاد الدخل وعملية الإشراف التربوي والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمور.

7-دراسة (الشافعي، 2002):

عنوان الدراسة: التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية.

هدفت الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني للممرضين كما هدفت إلى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات. وقد تكونت عينة الدراسة من (289) ممرض وممرضة وإستخدم الباحث في الدراسة مقياس سمات الشخصية من إعداد نظمي أبو مصطفى، كما إستخدم مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث. وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- إن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزي لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

8-دراسة (الحبيبي، 2004):

عنوان الدراسة: التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضاء هيكلية التدريس بكليات المعلمين ثم التعرف على العلاقة بينهما وبين التوافق المهني.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين ثم التعرف على العلاقة بينهما وبين التوافق المهني.

وقد تكونت عينة الدراسة من 187 عضواً تدريسياً من كليات المعلمين.

واستخدم الباحث في الدراسة مقياسين: الأول هو مقياس الاتجاهات التربوية إعداد أورورا والثاني مقياس التوافق المهني إعداد مصطفى خليل. وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بصفة عامة وبين الأقسام التربوية بصفة خاصة في مقياس الاتجاهات التربوية.

9-دراسة (السماري، 2006):

عنوان الدراسة: التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى ضغط العمل لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بقوات الطوارئ الخاصة.

وقد تكونت عينة الدراسة من 400 ضابط، واستخدم الباحث في الدراسة أداتين إحداهما لقياس التوافق المهني والأخرى لقياس ضغوط العمل وهما من إعداد الباحث.

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالأجهزة الأمنية أقل من المتوسط وهناك تباين واضح في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى ضغوط العمل في حدود الوسط.

الدراسات المحلية:

1-دراسة (زبدي، 2002):

عنوان الدراسة: سيكولوجية المدرس" دراسة وصفية تحليلية تهدف إلى التعرف على الوضع المهني

للمدرس الجزائري والكشف عن العوامل التي تساهم في إيجاد عصاب القلق عند المدرس وانعكاسات القلق عن حياته المهنية والصحية وشملت عينة الدراسة (754) مدرسا من بينهم (513) مدرسا مصابين ببعض الأمراض الجسمية، و(321) مدرسا غير مصابا موزعين على (12) ولاية من الولايات الجزائرية وذلك في مختلف الأطوار التعليمية (طور الابتدائي، متوسط، ثانوي).

- استخدم الباحث مجموعة من الأدوات وهي الملاحظة، المقابلة استبيان للكشف عن مستوى الصحة الجسمية والعوامل المهنية المؤثرة على المدرس، قائمة المظاهر السلوكية، مقياس سيبيلر للقلق، وقائمة ايزك للشخسة (أ) (ب) وتوصلت النتائج إلى أن:

- المعلم الجزائري يعمل في وسط ظروف مهنية قاسية مليئة بالمتاعب كاحتفاظ الأقسام قلة الوسائل، وضغوط الإدارة، وكانت الفروق لحساب (كا مربع) لعل العوامل المهنية المدروسة دالة في أغلبها (0.01) وهذا ما يؤكد أن أغلب أفراد عينة المدرسين بصنفيهما المدرسين الأصحاء والمصابون بأمراض جسمية يعانون من أثر العوامل المهنية الضاغطة التي تؤثر في درجات القلق لدى الفئتين وهناك تفاعل بين العوامل الصحية والمهنية في حدوث قلق المدرس الجزائري واضطراباته السلوكية، كما بينت النتائج أن 76.90% من المدرسين المرضى إلى جانب (76.90%) من المدرسين الأصحاء يرون أن النظم التعليمية واللوائح غير معمولة لصالحهم. (سلامي، 2008: 60)

2- دراسة (سلامي، 2008):

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى المدرسين، إشملت عينة الدراسة (816) مدرسا في 4 ولايات جزائرية، أفرزت الدراسة عن نتائج مفادها ما يلي:

- يعاني مدرسو التعليم المتوسط والثانوي من مستوى عال من الضغوط وعامل الجنس، مساهمة فعالة في تحديد مستويات الأمراض السيوكوسوماتية حيث توصلت الدراسة إلى تباين أن الذكور أكثر شعور بالمرض علي مستوى المقياس ككل، وفي أبعاده ما عدا الاضطرابات السيوكوسوماتية المتعلقة بالجهاز الدوراني التي لم تظهر فروق في الجنس.

- اما السن فلم تظهر فروق دالة إحصائيا بين المدرسين في مرحلة التعليم المتوسط والثانوي .

- أما مرحلة التدريس فلم تظهر فروق دالة إحصائيا بين مدرسين الأمر الذي يؤكد تأثير المدرسين في المراحل التعليمية الثلاثة بمستويات المرض المتشابهة.

- أما عن عامل الخبرة المهنية فقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الفئات الثلاثة مع المعلم أن الفئة الوسطي هي الأكثر تعرضها للمرض تليها الفئة طويلة الخبرة، ثم الفئة قصيرة الخبرة.

- كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائيا بين مصادر الضغوط المهنية وأعراض الاضطرابات السيوكوسوماتية.

3- دراسة (شحام، 2007):

عنوان الدراسة: " علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكومترية، بمسيلة الجزائر".

أجريت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة، وهي دراسة ميدانية، وقد هدفت إلى تعرف العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكومترية لدى أساتذة التعليم المتوسط، وكذلك معرفة مدى اختلاف العلاقة المدروسة بين العينة وفقا للخصائص الفردية، أما عينة الدراسة فقد كان عدد

أفراد العينة (342) فردا مختارة عشوائيا وهي تعادل (11.33 %) من المجتمع الأصلي للدراسة، والأدوات المستخدمة هي المقابلة، ومقياس الضغط المهني واختبار لخبرة العوارض السيكولوجية. أما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها فقد أسفرت عن:

- وجود علاقة بين الضغوط والمصادر العلائقية والاضطرابات السيكومترية،
- وجود تكرار للمصادر العلائقية للضغط المهني، مما يؤدي إلى مستويات شديدة له تراوحت في اغلبها بين المتوسط والمرتفع وبالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية موجبا.
- التعقيب على الدراسات السابقة:

*أولا: الدراسات التي تناولت الأمراض المهنية:

أ- من حيث الموضوع:

من خلال الإطلاع على الدراسات التي تناولت الأمراض المهنية تتضح أهمية هذا الموضوع حيث تم تناوله بشكل واسع من خلال زوايا متعددة، لذلك إكتفت الباحثة بعرض بعض الدراسات التي تخدم فرضيات الدراسة والخاصة بمستوى الأمراض المهنية كدراسة كل من (خيرت 1989)، ودراسة (مرزوق 1996)، ودراسة (الرشيد 2003) والتي إهتمت بالبحث عن الفروق بين الجنسين، وكذلك دراسة (النوشان 2003)، ودراسة (Mika Kivimahi 2000)، ودراسة (Boyland 2004).

ب- من حيث الأهداف:

تباينت أهداف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأمراض المهنية من دراسة إلي أخرى فالبعض هدف إلي تعرف مستوى الأمراض المهنية كدراسة كل من (خيرت 1989)، ودراسة (مرزوق 1996)، ودراسة (الرشيد 2003) والتي إهتمت بالبحث عن الفروق بين الجنسين، وكذلك دراسة (النوشان 2003)، ودراسة (Mika Kivimahi 2000)، ودراسة (Boyland 2004). وكذلك معرفة العلاقة بين الأمراض السيكوسوماتية والشخصية كدراسة (خيرت 1989)، ودراسة (عبيد 2002). ودراسات أخرى هدفت إلي الكشف عن المرض كدراسة (مرزوق 1996)، ودراسة (الاحمدي 2000)، ودراسة (الكندي 2000)، ودراسة (Boyland 2004)، ودراسة (Mika Kivimahi 2000)، ودراسة (النوشان 2003).

ج- من حيث العينات:

اختلفت عينات الدراسات السابقة تبعاً لإختلاف أهدافها ومدى توافر العينات مابين المرضى العاملين في القطاع الحكومي، أو مستشارين التوجيه المدرسي، أو المدرسين في المرحلة المتوسطة مثل دراسة (الرشيد 2003)، ودراسة (النشوان 2003)، ودراسة (الاحمدي 2004) عند المرضى، ودراسة (ياراكندي 2000) في القطاع الحكومي ودراسة (Mika Kivimahi 2000)، ودراسة (عبيد 2002) في القطاع الحكومي عند العمال.

د- من حيث الأدوات المستخدمة:

تعددت الأدوات المستخدمة من قبل الباحثين في الدراسات السابقة على النحو التالي:
تمثلت الأدوات في إستبيان ضغط العمل، اختبارات الذكاء المصور،
إختبار HHPI، مقياس للتفاؤل والتشاؤم ل (عبد الخالق 1996)، مقياس الضغوط النفسية، إستبيان الإضطرابات النفسية الجسمية، مقياس الأعراض الجسدية لمرض القلب، مقياس الرضى الوظيفي لكوبر (1988). إستبيان البيانات الأولية، مقياس الإضطرابات السيكوسوماتية، مقياس مكة للشخصية.

هـ- من حيث الأساليب الإحصائية:

تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات حسب أهداف الدراسة وطبيعة العينات ومتغيرات الدراسة، حيث استخدم فيها تحليل التباين، إختيار"ت" المتوسطات الحسابية، الإنحرافات المعيارية.

و- من حيث نتائج الدراسة:

أظهرت بعض الدراسات أنه توجد علامات مرضية للحالات السيكوباتية يكشف عنها إختبار تفهم الموضوع، وإختبار الروشاخ، (كفقدان العلاقة بالموضوع، المشاعر العدوانية، الإنشغال التام بالمرض، وتوهم المرض، كدراسة مرزوق 1996) كما أظهرت بعض الدراسات وجود علاقة إرتباطة سالبة أو موجبة بين المتغيرات كدراسة (عبيد 2000)، ودراسة (ياراكندي 2000) التي أثبتت أن هناك علاقة بين العمر لأفراد العينة وبين الإكتئاب، ودراسة (الاحمدي 2000)، ودراسة (الرشيد 2003) ومعرفة الفروق بين الجنسين والتخصص كدراسة (Mika Kivimahi 2000)، ودراسة (خيرت 1989).

*ثانيا- الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

أ- من حيث الأهداف:

هدفت بعض الدراسات إلي التعرف على العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات أخرى حيث تباينت الأهداف من دراسة إلى أخرى، فالبعض هدف إلي معرفة التوافق المهني في المجال التربوي كدراسة (السمادوني 2001)، ودراسة (عطا الله 2001)، ودراسة (أبو مصطفى 1989)، ودراسة (أورتا 1999)، ودراسة (الحبيبي 2004).

ودراسات هدفت إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وفي عدة مؤسسات ومصانع مثل دراسة المسعودي (1995)، ودراسية (الشافعي 2002)، ودراسة (أبو النيل 1975)، ودراسة (السماري 2006). كما أن هناك دراسات هدفت إلي معرفة الفروق بين الجنسين والسن والحالة الاجتماعية والخيرة، كدراسة (السمادوني 2001)، ودراسة (عبد القادر 2000)، ودراسة الشافعي (2002)، ودراسة (عطا الله 2001).

ب- من حيث العينات:

إختلفت عينات الدراسات السابقة تبعاً لاختلاف أهدافها ومدى توفر العينات، ما بين معلمين كدراسة (السمادوني 2001)، ودراسة (عطا الله 2001)، ودراسة (أورتا 1999)، ودراسة الحبيبي (2004)، ودراسة (أبو مصطفى 1998). أما في دراسة أبو النيل (1978) فقد طبقت علي عينة من عمال شركة الحديد والصلب ودراسة Rouer et all جامعة (ميتشيغان 1947)، ودراسة (الحبيبي 1995) على ضباط مع دراسة (السماري 2006).

د- من حيث الأدوات المستخدمة:

تعددت أيضاً الأدوات المستخدمة من قبل الباحثين في الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التوافق المهني على النحو التالي:

تمثلت الأدوات في كل من: مقياس سمات الشخصية من إعداد نظمي أبو مصطفى، ومقياس التوافق المهني (للشافعي 2002) ومقياس الذكاء الوجداني (للسمادوني 2001)، ومقياس التوافق المهني للباحث (عطا الله 2001) ومقياس التوافق المهني الاجتماعي، ومقياس ضغوط العمل للباحث (السماري 2006) ومقياس الاتجاهات التربوية من إعداد اوررا، ومقياس التوافق المهني إعداد مصطفى خليل. على كل حال فإن الأدوات لقياس التوافق المهني قد تم تصميمها من قبل الباحث نفسه أو تم إستخدامها من باحث آخر أو ترجمتها أو تقنينها على مستوى بيئات كل باحث.

هـ - من حيث الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة حسب أهداف البحث وطبيعة العينات ومتغيراتها، حيث تم استخدام إختبار (T-teste) وتحليل التباين، التكرارات المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

و - من حيث النتائج:

أسفرت بعض الدراسات على وجود علاقة إرتباطية بين التوافق المهني وبعض المتغيرات: كدراسة (بجامعة ميتشاقان 1997)، ودراسة (الشافعي 2002) ودراسة أبو النيل (1975) وهناك دراسة أظهرت بأنه توجد فروق كدراسة (السمادوني 2001) ودراسة (الشافعي 2002) ودراسة (عبد القادر 2000) بالإضافة إلى دراسات التي إعتمدت علي التخصصات كدراسة (الحبيبي 2004)

بعد تناولنا لهذه الدراسات نلاحظ أن موضوع الأمراض المهنية، قد تعددت وتشابهت في كثير من الدراسات، كما نستنتج أن الأمراض المهنية هي إحدى الظواهر التي أصبحت سمة من سمات العصر بالنظر إلى انتشارها الواسع بين الناس خصوصا إذا ما تم ربطها بمجال العمل، وأن التعرض للضغط الحاد وبالتحديد في مجال العمل يعرض صاحبه إلى جملة من الأمراض وقد تختلف هذه الأمراض باختلاف جنس الأفراد أو مدة خبرتهم. مثل دراسة (الأحمدي 2000) ودراسة (محمد خيرت 1989) ودراسة (ابو زيد 2000) ودراسة (سهيل 2001) (الشبراوي 2003).

أما بالنسبة للتوافق المهني بشكل عام والتوافق المهني وبالتحديد لدى المديرين تشكل موضوعا مهما للدراسة، فأغلب الدراسات بينت أن العامل يعاني من مستويات متوسطة إلى عالية من سوء التوافق المهني والتي تنعكس بالسلب على أدائه المهني وعلى جوانبه النفسية والجسمية والمهنية. مثل دراسة (عبد القادر 2001) ودراسة (أبو النيل 1975) دراسة (الحبيبي 2004)، (اوراتا 1999 Orata)، (السماري 2006)، (الشافعي 2002)، دراسة (عبد الفتاح 2001)، دراسة (المسعودي 1995)

*** إستفادات الباحثة من الدراسات السابقة:**

- ساعد إستقراء هذه البحوث والدراسات السابقة في توضيح وتجديد أمور عدة تتمثل أهمها في:
- تحديد مشكلة الدراسة وإعداد فروضها.
- تحديد وضبط متغيرات الدراسة.
- تحديد أهم وابرز العناصر التي ستتناولها الباحثة في الإطار النظري.
- التعرف إلى أساليب وإجراءات الدراسة.

- إختيار التصميم التجريبي المناسب لهذه الدراسة.
 - التعرف على الأساليب الإحصائية المختلفة وإختيار الأساليب الملائمة للدراسة.
 - التعرف على كيفية تفسير النتائج وصياغة التوصيات والإقتراحات.
- *أوجه إختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:**
- تختلف الدراسة الحالية مع سابقتها من دراسات في جملة من الأمور منها مايلي:
 - كونها أول دراسة مسحية تجرى على مدرء التعليم المتوسط والثانوي وتحديدًا بولاية -أم البواقي-.
 - لبحث أثر الأمراض المهنية على التوافق المهني لدى المدرء في مؤسسنا التعليمية على حد علم الباحثة، وحسب مآفاد به مركز البحث العلمي التابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في قاعدة البيانات الخاصة به عن الدراسات التي أجريت بالجزائر.
 - خصوصية البيئة الجزائرية (مدارس التعليم المتوسط والثانوي) التي تتناولها الدراسة.
 - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انها تناولت متغيرين أساسيين وهامين (الأمراض المهنية، التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي فيما تناولت بعض الدراسات السابقة موضوعا واحدا.

7- فرضيات الدراسة:

- 1-يعاني مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي من مجموعة من الأمراض المهنية.
- 2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي تعزى للمتغيرات التالية: (السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).
- 3-يعاني مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي من إنخفاض في مستوى التوافق المهني.
- 4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي تعزى للمتغيرات التالية: (السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).
- 5-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى الأمراض المهنية.
- 6-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى التوافق المهني.
- 7-توجد علاقة إرتباطيه بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية.

- تمهيد

- 1-تعريف المرض.
- 2- تعريف الأمراض المهنية.
- 3- خصوصيات الأمراض المهنية.
- 4-أسباب الأمراض المهنية.
- 5-إثبات وتسجيل الأمراض المهنية.
- 6-تصنيفات الأمراض المهنية.
- 7-نماذج من الأمراض المهنية.
- 8-تكاليف الأمراض المهنية.
- 9-النظم المتبعة في القانون المقارن في تحديد الأمراض المهنية.
- 10- نسبة إنتشار الأمراض المهنية في المدرسة.
- 10-الاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للأمراض المهنية عند مدير المدرسة.

- خلاصة.

تمهيد:

قد يزاول الفرد مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطاته بالصفة المعتادة، دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل وتكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل الحرارة، الرطوبة، تلوث الهواء ببعض المواد الكيميائية الضارة بالإضافة إلى العوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته، تساهم كلها في إحداث الضرر لكن بدرجات متفاوتة والسبب يعود إلى الفترة الزمنية التي مارس الفرد فيها نشاطه، وهذه الإصابات يطلق عليها مصطلح الأمراض المهنية.

ومن هنا سنحاول في هذا الفصل تناول تعريفاً للأمراض المهنية وتصنيفاتها وأسبابها، ثم إثبات وتسجيل الأمراض المهنية والتكاليف الخاصة بها.

1-تعريف المرض:

المرض هو ما يعرض للبدن، فيخرجه عن الإعتدال الخاص، وهو كل ما خرج به الإنسان عن ضد الصحة من علة أو نفاق، أو تقصير في أمر، وهو حالة خارجة عن الطبع، ضارة بالفعل قيل: أصل المرض النقصان، وهو مريض ناقص القوة. وقيل: فتور في البدن. والمستفاد من الأخبار أن المرض هو بلية في الجسد، وهي آثار أفعال نفس الإنسان تكون عقوبة له، وهو تطهير أيضاً يخرج به آثار تلك الأفعال. (ابن منظور 331/230/7)

1-1- التعريف اللغوي للمرض:

- مَرَضٌ: جمع: أَمْرَاضٌ. [م ر ض]. (مصدر مَرَضٍ)
أُصِيبَ بِمَرَضٍ أَفْعَدَهُ عَنِ الْعَمَلِ: مَا يُصِيبُ الْإِنْسَانَ مِنْ عِلَّةٍ تُؤَثِّرُ فِي صِحَّتِهِ، وَالْمَرَضُ أَنْوَاعٌ مِنْهَا مَا هُوَ ظَاهِرِيٌّ: مَرَضٌ جِلْدِيٌّ، مَرَضٌ الْقَلْبِ وَأَعْضَاءِ الْإِنْسَانِ.
وَمِنْهَا مَا هُوَ بَاطِنِيٌّ: مَرَضٌ نَفْسَانِيٌّ، مَرَضٌ عَقْلِيٌّ، مَرَضٌ عَصَبِيٌّ، وَمِنْهَا مَا هُوَ اجْتِمَاعِيٌّ، أَيُّ مَا يُخْرِجُ الْكَائِنَ الْحَيَّ عَنِ حَدِّ الْإِعْتِدَالِ مِنْ نِفَاقٍ أَوْ تَقْصِيرٍ فِي الْأَمْرِ، ﴿فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا﴾ (البقرة اية 10) (ابن منظور 232/231/7)
- كما يعرف المرض في المعجم الوسيط: المَرَضُ: كُلُّ مَا خَرَجَ بِالْكَائِنِ الْحَيِّ عَنِ حَدِّ الصِّحَّةِ وَالْإِعْتِدَالِ مِنْ عِلَّةٍ أَوْ نِفَاقٍ أَوْ تَقْصِيرٍ فِي أَمْرٍ.
وفي التنزيل العزيز: البقرة آية 10 ﴿فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ﴾ (رواس، 391)

1-2- تعريف الإصطلاحي للمرض :

تعددت وجهات النظر لدى الكثير من الباحثين عن المرض، فنراه مرتبطا بالجوانب الجسمية والوظيفية تارة، ومرتبطا بالجوانب الثقافية والإجتماعية تارة أخرى، وما إلى ذلك... المعنى الحرفي لكلمة المرض: هو مجموعة إنعكاسات ناجمة عن إضطراب في الجسم أو أحد أجزائه جوابا لتنبيه قد يحدث مرضا. معنى المرض بالنسبة للمريض: لا يوجد شخصان يعني المرض بالنسبة لهما شيئا واحدا، حتى لو كان يعانيان من مرض واحد وقد يحصل شخص على الرضا كونه مريضا أكثر من كونه سليما معافى. وقد لا يرغب مريض في المستشفى كمكان يرتبط بالموت. (مزاوهره، وآخرون، 1978: 58-59).

هو قصور عضو أو أكثر من أعضاء الجسم عن القيام بوظيفته على خير وجه أو إختلال وإنعدام التوافق بين عضوين أو أكثر من أعضاء الجسم في أداء وظيفتها.

وحالة يكون فيها الإنسان معتل الصحة، وتتعدد معالمها بإختلاف الأفراد فيشتمل على نواحي طبية وإجتماعية وإقتصادية، ويحدد المرض من قصور عضو أو أكثر من أعضاء الجسم عن القيام بوظيفته خير قيام. (صوفي، 2009: 4)

• **المعنى الإجتماعي للمرض:** هناك إعتبرات إجتماعية تحكم وتحدد تعريفات المرض المنبثقة عن خبرة الناس نتيجة لعضويتهم في جماعات مختلفة بالإضافة للسن والنوع والظروف الأسرية والأصول الإجتماعي والطبقية. حيث أن المعنى يتبلور في إعتبرار المرض من صنع القوى فوق الطبيعية ويظهر فقط في الإنسان على حين يذهب تعريف آخر أن المرض (عرض يعتلي مجتمعا بأثره أو جماعة بأثرها).

فالأسرة على سبيل المثال يمكن أن تكون وحدة حقيقية للأمراض)، إذ تدل الشواهد على أن الشخص الذي تظهر عليه أعراض المرض والمتألم منه، قد يكونون أشخاصا مختلفين وفي مثل هذه الحالات يمكن القول بأن الأسرة كلها مريضة. (سلامة، 2007: 39-40).

مما لا شك فيه أن هناك علاقة بين العادات والأمراض. قد تظهر بعض التغيرات الشريانية نتيجة بعض العادات والأعراف الإجتماعية مثل كثرة المشاغل وإجهاد الفكر أكثر من طاقته بدون إعطاء البنية الراحة الضرورية لها. والسبب في ذلك يعود لعدم إتباع القواعد الصحية في التغذية وتحميل المعدة مجهودا هضميا أكثر مما تتحمل وما يتبعه من إجهاد وعواقب مرضية وخيمة للكلى والمعدة وغيرها من أجهزة الجسم، إضافة لتلك الأسباب التعود على الأكلات الدسمة والإسراف في شرب المنبهات مثل الشاي

والقهوة. والأسوء من كل هذا هو إستناد علاج هذه الأمراض على عادات وتقاليد متوارثة، على سبيل المثال الكي بالنار وهذا ما يتسبب في شدة المرض.

ولا شك أن المهنة الطبية في العصر الحاضر تتم عن خصال وعادات وتقاليد وأساليب السلوك والآداب التي يخضع لها الطبيب، ويحلف بالمحافظة عليها عند التخرج. (سلامة، 2001: 31).

• كما يعرف عبد الحميد: المرض "هو حالةٌ خارجةٌ عن الطبيعة تصيب أعضاء الجسم بأضرارٍ متفرقة، فتوقف عمل وظائفه إما مؤقتاً أو لفترةٍ طويلة، يشعر إثرها المصاب وهو المريض بضعفٍ وتعَبٍ وعدم

القدرة على إنجاز أمور حياته بشكلٍ سليمٍ كما في الوضع الطبيعي". (عبد الحميد، 2016: 55)

- وفي مفهومه الأوسع، يشمل مصطلح المرض أحياناً: الإصابات، والإعاقات، والاضطرابات والإختلالات، والعدوى، والأعراض المستقلة، والسلوك غير السوي، والإختلافات غير الشائعة في التركيب أو الوظيفة. ولا يقتصر تأثير المرض على الأعراض والعلامات التي تظهر على جسد المصاب، بل غالباً ما يمتد تأثير المرض إلى الحالة النفسية والعاطفية، حيث كثيراً ما تؤدي الإصابة بالعديد من أنواع الأمراض وخصوصاً إذا ما كانت من النوع المزمن -إلى تغيير رؤية ومنظور الشخص للحياة، وربما حتى إلى تغييرات في صفات وسمات شخصيته.

• من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن المرض حالة غير طبيعية تؤثر على جسم الكائن الحي، ترتبط غالباً بأعراض وعلامات، وتنتج إما عن أسباب خارجية، كما هو الحال مثلاً مع الأمراض المعدية، أو نتيجة إختلالات داخلية، كما هو الحال مع أمراض المناعة الذاتية، التي تصيب الفرد في جميع الحالات التي تؤدي للإحساس بالألم، أو التي ينتج عنها إختلال في الوظائف، أو تسبب الضيق والإزعاج، أو المشاكل الإجتماعية، أو وفاة المصاب في النهاية.

1-3- تعريف المهنة: (Profession) فقد عرفها سعد بأنها: " أعمال خدمية، تطبق مجموعة من

المعارف على مشكلات يقدرها المجتمع (4) " أو أنها " عبارة عن وظيفة يشغلها الفرد في أى مجال غير المجالات اليدوية سواء الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو غيرها، ومن الضروري أن تكون لدى صاحب المهنة معلومات ومهارات متخصصة في المجال الذي يقوم بالعمل فيه. (سعد، 1980: 88)

المهنة: " والتي هي في الأساس فروق في مجال العمل وهدفه ومستوى الإعداد والثقافة وراء هذا العمل، وقد ظل مركز المهني في أغلب الحقب التاريخية أعلى شأنًا من مركز الحرفي، وللتدليل على ذلك أعقد مقارنات بين الأطباء والمهندسين والمحامين من ناحية وأى حرفي كالنجار أو الحداد أو السباك من ناحية أخرى.

4-1- التعريف اللغوي للمهنة:

العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة. المعجم الوسيط 1 / 167

1-5- التعريف الإصطلاحي للمهنة :

مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

(عبدالغني، 1998: 50)

2- تعريف الأمراض المهنية:

كما هو الشأن بالنسبة للأمراض المهنية فقد تباينت واختلقت التشريعات الدولية في تعريف المرض المهني، اذ يعرف حاليا عن طريق الجدوال التي تحدد الأمراض المهنية الخاصة بكل بلد. (A.Haray,1998,7)

ومن تعريفات الأمراض المهنية نذكر مايلي:

- عرفت منظمة العمل الدولية الأمراض المهنية على أنه " كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو مجموعة من المهن دون سواها " (العقائلية،2008: 102)
- من خلال هذا التعريف، تنحصر الأمراض المهنية في المرض الناتج عن ممارسة مهنة معينة وتظهر أعراض هذا المرض لدى الأشخاص الذين يمارسون هذه المهنة.
- يعرف القانون البريطاني المرض المهني على أنه " ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليس خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا. (عبد السميع،2000: 15-16).
- من خلال هذا التعريف يتضح أن الأمراض المهنية له علاقة بأخطار المهنة التي يمارسها العاملون، وليس تلك الأخطار التي يتعرض لها الجميع.
- وهناك تعريف آخر للأمراض المهنية إذ عرف على أنه: " الأمراض الذي ينتج عن مزاوله مهنة معينة لمدة من الزمن، إذ يظهر في صورة أعراض مرضية تلازم العامل في هذه المهنة. (A.Haray,1998,7)
- نلاحظ أن هذا التعريف حدد مدة زمنية لظهور الأمراض المهنية والذي تتجلى بوادره في صورة أعراض غريبة عن جسم المصاب،وتصاحب هذه الأعراض مزاوله مهنة معينة.
- وحسب القانون الجزائري { تعد الأمراض مهنية كل الأعراض التي تصيب الجسم والإعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص } (قانون رقم 13/89،المادة 63)

• نلاحظ من التعريف أن القانون الجزائري يحدد الأمراض المهنية بشكل أدق عن طريق الجداول التي تضم قائمة الأمراض المهنية المعوض عنها.

من التعريفات السابقة يمكن تقديم التعريف التالي: "الأمراض المهنية هو المرض الذي يكثر انتشاره بين الأفراد العاملين الذين يمارسون مهنة معينة، حيث تظهر عليهم مجموعة من الأعراض بعد مدة زمنية من ممارسة المهنة كالقرحة المعدية، الربو، الغدة الدرقية.... الخ.

يتضح أن الحالة المتوقعة تعد مرضاً مهنيًا إذا تحققت الشروط التالية وبشكل تكاملي:

- وجود علاقة سببية ومحددة بين المرض والعمل كمسبب له.

- أن تحصل الأمراض لدى شخص يعمل في عمل خاص ومحدد ضمن مهنة معينة.

- أن تحصل الأمراض بين أصحاب تلك المهنة أكثر منه بين بقية المواطنين.

- لا يتسم بصفة المفاجأة بل تظهر بعد مدة من الزمن.

3- خصوصيات الأمراض المهنية:

تتميز الأمراض المهنية بخصوصيات أهمها: (حكمت، 2006: 68)

- إن الأمراض المهنية تحصل للأشخاص العاملين في مهنة معينة، حيث يتوفر المسبب للمرض. يتم التعرض له أثناء ممارسة عمل محدد لتلك المهنة، في حين أن الأمراض العادية قد تصيب أي شخص مهما كان موقعه ومهنته.

تظهر الأمراض المهنية لدى أشخاص لديهم قابلية وإستعداد أكثر من غيرهم ممن يعملون بالوظيفة نفسها والظروف البيئية نفسها.

عادة ما تظهر الأمراض المهنية بعد فترة زمنية من التعرض للمسببات قد تصل إلى عدة سنوات لذلك يصعب معالجتها أو شفاؤها التام.

تشخيص الأمراض المهنية ليس بالأمر السهل، خاصة في الحالات التي لا تترافق بعوارض مرضية واضحة ومن هنا جاءت أهمية الفحوصات الطبية الأولية والدورية.

الأمراض المهنية لها تبعات مالية كبيرة بالمقارنة مع الأمراض العادية وذلك بسبب تكاليف العلاج، الإنقطاع الطويل عن العمل، خدمات التأهيل المهني، التدريب، كذلك تعويض العجز المترتب.... الخ.

هناك عدد من الأمراض المهنية لا يمكن القضاء عليها نهائيا لكونها ناتجة عن طبيعة العمل نفسه مثل: التعليم والإدارة التربوية إلا أنه يمكن التقليل منها.

كذلك يعد من خصوصيات الأمراض المهنية تزايدها المستمر ليس من عدد الحالات المسجلة فقط، كذلك من حيث الأنواع المكتشفة، فما لم يكن يعتبر مرضا مهنيا في السابق، أصبح اليوم كذلك.

ويعود تزايد الأمراض المهنية إلى عدة عوامل أهمها: (العقائبة، 2001: 160)

- إرتفاع عدد المواد الكيميائية المستخدمة والتي تجاوز عددها نصف المليون مادة.
- كثرة المؤسسات الصناعية والتجارية وتطور صناعات جديدة ذات إستعمالات لم تكون مألوفة سابقا كإستعمال التجهيزات والآلات الضخمة ذات الطاقة الحرارية الإشعاعية الغازية... والتي تؤدي إلى العديد من المخاطر.
- العوامل البيئية المرتبطة بالبيئات غير النقية المرافقة للتطور الصناعي لمعظم الدول.
- عدم وجود برامج وقائية فاعلة لإكتشاف مسببات الأمراض في بيئة العمل.

4- أسباب الأمراض المهنية:

أكد كثير من الباحثين على أهمية عدد من العوامل والشروط اللازمة لحدوث الأمراض المهنية ويقول سعد جلال أنه لا توجد لدينا معلومات توضح كيف يتم ذلك، إلا أنه يمكن تلخيص التسلسل فيما يلي:

4-1- العوامل النفسية الإجتماعية:

أ- العلاقات الإجتماعية: وتعتبر عن المساندة الإجتماعية التي يتلقاها الفرد من زملائه في العمل والتي تشعر بالراحة والإتزان النفسي، فالمساعدة والمعلومات التي يتلقاها الفرد من زملائه في إتصالاته الرسمية وغير الرسمية تجعل منه أكثر إتزاناً فإستماع العاملين لشكوى زملائهم لعدم حصولهم على المكافأة أو الترقية أو لزيادة أعباء عملهم أو المساعدة في إكساب الزملاء مهارات جديدة حيث يخفف ذلك كثيرا من شعور العامل بالقلق والتخلص من الإحباط الذي يشعر به.

ب - العلاقة مع الزملاء: المنافسة مع الزملاء تعتبر من مصادر الأمراض المهنية المعروفة غير أن المرض لا يمكن أن ينشأ فقط نتيجة مرض العلاقات المهنية فحسب،إنما نتيجة فقدان الفرد للدعم الإجتماعي من قبل زملائه في الوضعيات الصعبة.

ج- العلاقة مع المرؤوسين: إن عدم قدرة المدير على تحويل بعض سلطاته للمرؤوسين تعتبر أهم مشكلة تعترضه وتخلق له صعوبات كثيرة في مسارات عمله اليوم، غير أنه عندما يسمح المدير للمعلم وطاقمه الإداري بالمشاركة والمساهمة في صنع القرارات له تأثير كبير عليهم، فرفضهم وعدم مشاركتهم له

بالأفكار والمعلومات في عملية إتخاذ القرارات تكون نتيجة شعوره بالمعاناة وعدم توافقه المهني.(عبد المعطي،2003: 220-221)

4-2- الظروف الفيزيائية:

تشمل الظروف الفيزيائية للعمل عناصر مثل الحرارة، الإضاءة، الضوضاء... فكل المهن تحتاج إلى هذه العناصر ولكن بدرجات متفاوتة، فالإهتمام بالتفاعل المتبادل بين الفرد والبيئة ضمن إطار تخصصي يعتبر حديثا نسبيا، ويعرف هذا التخصص أو المجال بعلم النفس البيئي، ويدخل إيجاد الحلول العملية للمشكلات الناتجة من بيئات المشيدة أو المصممة ضمن إهتمام هذا المجال ويستند الباحثون في تفسيرهم للعلاقة بين البيئة والسلوك مع مجموعة من المداخل منها: (حكمت، 2003: 80).مدخل المرض البيئي الذي يشير إلى أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد تمثل أمراض مهنية: مثل الحرارة، التلوث، الضجيج والإزدحام.

وتشمل المداخل الأخرى الجانب الإنفعالي: الحمل البيئي، قلة الإثارة، ومدخل السلوك المقيد وهي جميعا ترتبط بشكل أو بآخر بإستجابات سلوكية من جانب ما يتعرض، فعلي سبيل المثال مدخل السلوك المقيد يتعلق بالحالة التي يجد الفرد فيها نفسه غير قادرة على التحكم والتصرف في بيئة مزدحمة أو غير منتظمة.

5- إثبات وتسجيل الأمراض المهنية:

نشير أنه لإثبات الأمراض لأبد من الشروط التالية:(حكمت جميل، 2003: 81)

- 1-إثبات أن مكان العمل به مخاطر يمكن أن تسبب الأمراض المهنية.
 - 2-إثبات أن الحالة المرضية ناتجة عن مخاطر مكان العمل وذلك بمقارنة الفحوص الطبية والدورية.
 - 3-أن يكون المرض مدرجا بجدول الأمراض المهنية الخاصة بالبلد.
 - 4-أن تكون مدة التعرض للخطر كافية لحدوث المرض.
- وعليه يمكن القول أنه اذا تحققت الشروط من 1 الى 3 ولم يكن المرض مدرجا بجدول الأمراض المهنية للبلد، فانه لا يعد مرضا مهنيا، بل مرض ذو طابع مهني، ولا يحق للعامل التعويض عنه في حالة الإصابة به.

وفيما يلي نركز على الفحوص الطبية الإبتدائية والدورية، فإثبات أن المرض سببه المهنة لا بد من الرجوع إلى سجلات الفحوص الخاصة بالعامل والمتمثلة في الفحوص الإبتدائية والدورية للعامل.

أ- الفحص الإبتدائي: ويقوم به طبيب العمل لكل عامل يريد الإلتحاق بالمؤسسة لأول مرة، حيث يجرى له فحص شامل، يفيد هذا الفحص في معرفة ما إذا كان العامل مصابا بمرض ما، قد يكون تشغيله في مؤسسة سببا في حدوث مضاعفات لهذا المرض أو وفاة العامل وبالتالي رفض تشغيله، كما أن تسجيل نتائج هذا الفحص في بطاقة صحية خاصة بالعامل الجديد يفيد في المستقبل في اثبات فيما إذا كان المرض الذي يعاني منه العامل سببه العمل أو أسباب أخرى. (حكمت، 2003: 86)

ب- الفحوص الدورية: هي فحوص تتم كل ستة أشهر أو سنة بهدف معرفة الحالة الصحية للعامل، كما تفيد الى معرفة درجة التزامهم باستعمال أدوات الوقاية وكذا تشخيص الأفراد الذين يجب نقلهم الى أقسام أخرى. (حكمت، 2003: 87)

ولهذا بمقارنة نتائج الفحوص الأولية والفحوص الدورية يتم تحديد ما إذا كان المرض الذي يعاني منه العامل مرضا مهنيا، بعد ذلك يتم التحقق من المرض إذا كان مسجلا في جداول الأمراض المهنية الخاصة بالبلد الذي يعمل فيه العامل، فإذا ثبت وجود المرض يعلم الطبيب أو مسؤول الصحة والسلامة المهنية المريض لتقديم طلب التعويض لهيئة التأمين الاجتماعي، كما يصرح بهذا المرض إلى هيئة التأمين الاجتماعي ويقوم باعداد تقرير للحالة، وسجلها في سجل الأمراض المهنية ليكون مرجعا للإدارة ولهيئة التأمين الاجتماعي أو لإعداد الإحصاءات (Alharly ,1998:20)

6- تصنيفات الأمراض المهنية:

يصنف كوكس 1994 الآثار المترتبة عن الأمراض إلى خمس مجموعات رئيسية:

-**سلوكية:** مثل الميل لحوادث العمل، الإدمان على الخمور إستخدام المخدرات والمسكنات، الانفجار العاطفي، الإفراط في الأكل والتدخين... والسلوك العدواني.

-**موضوعية:** ومنها: القلق، العدوانية، اللامبالاة، الملل، الإكتئاب، الإرهاق، الإحباط، فقدان المزاج، الأعصاب، عدم تقدير الذات والوحدة.

-**معرفية:** عدم القدرة على إتخاذ القرارات السليمة، ضعف التركيز وإنتباه قصير المدى، حساسية زائدة تجاه النقد، وحواجز مهنية.

-**فيزيولوجية:** تزايد نسبة الجلوكوز في الدم، زيادة ضربات القلب، زيادة في ضغط الدم، جفاف الفم، العرق وتغيير حرارة الجسم.

-**تنظيمية:** مثل دوران العمل إنخفاض الإنتاجية، العزلة عند الزملاء، عدم الرضا الوظيفي، وإنخفاض الإلتزام الموظف وولائه. (الدهيري والعبدي، 1999: 111).

ويشير حسن حريم (1997) أن هذه النتائج والآثار السابق ذكرها لا تعتبر شاملة فقد تكون هناك آثار ونتائج أخرى لم تكشف عنها الدراسات والأبحاث، فقد كان الاهتمام في البداية منصبا على النتائج والآثار الفيزيولوجية والبيولوجية حيث تشير كثير من الدراسات والأبحاث الى وجود علاقة قوية بين ضغوط العمل وارتفاع نسبة الكولسترول في الدم وأمراض القلب والقرحة المعدية وانسداد شرايين الدم ولا يمكن التقليل من أهمية تأثير هذه الأمراض وبخاصة أمراض القلب على أداء الفرد وما يترتب على المنظمة من تكاليف والتزامات مالية كبيرة وانخفاض الأداء والانتاج. (حريم، 1997: 220)

ويصنف لوكيا (2002) الآثار السيكولوجية والجسمية فيما يلي:

1. الإضطرابات السيكولوجية والجسمية والسلوكية مثل: الشعور بالتعب والميل إلى الأرق والإصابة بالشقيقة وأوجاع الظهر... الخ
2. الإضطرابات النفسجسدية: مثل: القرحة المعدية، ارتفاع ضغط الدم، التهاب المفاصل والقلولون وكذا الإضطرابات القلبية.
3. القابلية للأمراض بسبب ضعف الجهاز العصبي وجهاز المناعة الخاص بحماية العضوية أما المنبهات والاعتداءات البكتيرية والميكروبية.
4. الشيخوخة المبكرة والتي تظهر على شكل شيب الشعر، تجاعيد على سطح الجسم... إلخ والتي ترجع إلى إختلال في الساعة البيولوجية للغدد بسبب المحو لأجزاء من البرنامج الوراثي له.
5. الإحترق النفسي المهني كالشعور بالإرهاك وتقلب المزاج ونقص التركيز في الأداء مما يؤدي إلى نقص الفعالية الانتاجية لدى الفرد (الغيابات، دوران العمل ونقص الدافعية... الخ)
6. فقدان الشهوة الجنسية. (لوكيا، 2001: 10)

ويرى سمير شيخاني (2003) أن التعرض المفرط للمرض ينجم عنه لا توازنات هرمونية، يمكن أن تحدث تشكيلة من الأعراض منها مايلي:

1-الأعراض الجسدية:

1. تغيرات في أنماط النوم.
2. التعب.
3. تغيرات في الهضم (الغثيان، القيء، الاسهال).
4. فقدان الدافع الجنسي.
5. آلام الرأس.
6. آلام وأوجاع في أماكن مختلفة من الجسم.
7. العدوى.
8. عسر الهضم.
9. الدوار، الاغماء، التعرق والارتعاش.
10. تنمل اليدين والقدمين.

2-الأعراض العقلية:

1. فقدان التركيز.
2. إنحطاط في قوة الذاكرة.
3. صعوبة في اتخاذ القرارات.
4. التشوش والإرتباك.
5. نوبات الهلع.

3-الأعراض السلوكية:

1. تغيرات في الشهية (الأكل كثيرا أو قليلا).
2. إضطرابات في الأكل (فقدان الشهية الى الطعام والشهه المرضي)
3. زيادة في تناول الكحول وسائر العقاقير.
4. الإفراط في التدخين.
5. القلق المتميز بحركات عصبية.
6. قضم الأظافر.
7. وسواس المرض.

4-الأعراض العاطفية:

1. نوبات اكتئاب.

2. نفاذ الصبر والقلق أو حدة الطبع.

3. نوبات غضب شديد (شيخاني، 2003: 15-18)

ويشير (C.Agrapart and M. Ademas) إلى أن الفرد يستجيب إلى ثلاث مستويات متداخلة

ومتشابهة:

أ- قد تكون الإستجابة نشطة (reaction active) فيظهر سلوكيات تجنبية بتغيير عمله أو تجنب الصراعات أو النقاشات أو المسؤوليات وقد يصل إلى حد الهروب فيغير مكان سكنه أو ينفصل عن قرينه، كما قد يرد بعدوانية فتكثر الخلافات العائلية والصراعات المهنية.

ب- قد تكون إستجابة سلبية (reaction passive) ففي حالة عجز الفرد على الإستجابة النشطة يستجيب سلبيا بـ:

✓ يعاني من التعب ونقص الحيوية والإنطواء على نفسه وصعوبة إتخاذ القرارات وإضطرابات التغذية وإضطرابات النوم وإضطرابات جنسية ويكون الفرد قد صار مكتئبا.

✓ أو قد يشعر بالقلق في مواجهة أبسط المشكلات ويفقد التحكم في انفعالاته ويظهر صعوبة في النوم وإضطرابات في حياته العاطفية وعلاقاته ويكون الفرد قد صار محصور.

✓ وفي بعض الحالات تعرض الأعراض السابقة معا فيكون الشخص مكتئبا ومحسورا في نفس الوقت.

ج- كما قد تكون الاستجابة سوماتية (reactionsomatique)، فعندما ينهك الجسم بسبب الاستنفار المفرط للجهاز الدفاعي ووصوله لحدود قدراته، فتظهر أعراض جسدية مرضية كالسرطان الذي يعتبر المسبب الأول للوفيات والتي تحدث خلال الأشهر الستة الأولى التي تلي الحداد أو أمراض الأوعية الدموية والقلب والقرحة المعدية ارتفاع ضغط الدم أو أمراضا جلدية أو الربو أو الحساسية (شيخاني، 2003: 18-19)

وتعتبر الأمراض السيكوسوماتية واحدة من أخطر آثار الضغط النفسي والإضطراب السيكوسوماتي هو خلل وظيفي فيزيولوجي وإضطراب بنائي ناتج أساسا على عمليات نفسية، والأمراض السيكوسوماتية متعددة تشمل كل أعضاء الجسم فمنها من كانت من القديم ومنها ما هي حديثة.

7- نماذج من الأمراض المهنية:

7-1- أمراض القلب الوعائية:

يعتبر مرض القلب الوعائي المشكلة الصحية الأخطر التي يمكن ربطها بالضغط، انها السبب الأعم للوفيات في بريطانيا والولايات م.أ. والأسباب الرئيسية لمرض القلب تشمل التدخين والأطعمة الدسمة جدا غير أن الضغط هو عامل مساعد مهم. (النبلسي، 1994: 30-31)

ويعتبر إرتفاع ضغط الدم من الأمراض السيكوسوماتية المتصلة بالأوعية الدموية، فقد وجدو كوشران في دراسة قام بها عام 1971 أن الأمراض المهنية ينتج عنه زيادة في نشاط الجهاز العصبي المركزي الذي يسبب تقلص الأوعية الدموية وهذا التقلص هو من أسباب إرتفاع ضغط الدم. (الدهري والعبيدي، 1999: 111)

كما تعمل الهرمونات الكظرية على زيادة ضغط الدم ولا تمثل الإرتفاعات المؤقتة في ضغط الدم أي تهديد للصحة، لكن حالة متكررة أو دائمة منها قد يكون لها تأثير خطير في الصحة على المدى الطويل ويرتبط ضغط الدم المرتفع بتطور تصلب الشرايين وهذا هو حصيلة نمو صفيحة دموية في الشرايين ن تضيق تدريجيا المجرى الذي يتدفق عبر الدم، وفي آخر الأمر يحتمل أن ينسد شريان فيؤدي الى ذبحة صدرية أو سكتة دماغية أو نوبة قلبية. (الدهري، الجديدي، 1999: 111)

ويبين (French and Caplan) أن المصدر الرئيسي والمباشر المؤدي إلى إرتفاع ضغط الدم هو المسؤولية على حياة الغير مما يجعل الطيارين والأطباء وغيرهم من أكثر الأفراد تعرضا لإرتفاع ضغط الدم ونسبة الكولسترول في الدم نتيجة لنقل المسؤولية واتخاذهم لقرارات تتسم بالخطورة والأهمية بالإضافة الى فترات راحة غير منتظمة وعوامل أخرى. (شيجاني، 2003 : 15-18)

وتتصف شخصية مرضى إرتفاع الضغط الشرياني بأنه يعيشون مع الشعور بأنه عليهم توكيد أنفسهم واثبات ذواتهم وغالبا ما لا يستطيعون العيش إلا تحت ضغط الوقت الأمر الذي تم إكتسابه من خلال التربية ومن خلال مجرى الحياة ككل، وكثيرا منهم يقوم بإخفاء مشاعر الخوف والغضب والحقد على المحيطين بهم وبالتالي يسهمون في تضخيم توترهم الداخلي ويتحررون منه مؤقتا إذا تمكنوا من تفريغ غضبهم، إلا أن هذا التفريغ غالبا ما يكون شديد لدرجة أنهم يصدمون بإرتكسات المحيطين بهم وبالتالي تزداد سيطرة الفرد على نفسه كي لا يصطدم بمثل هذه الإرتكسات أو حتى عندما يكون مفرط النشاط ومستعد للبدل والعطاء، فانه يعتقد أن الآخرين يستغلونه أو أنه لا يلقى الإعتراف المناسب من قبلهم، الأمر الذي يقود إلى إرتفاع شدة الميول العدوانية إتجاه الأشخاص المحيطين به.

كما تصف دنبار Dunber مريض إنسداد الشرايين التاجية بيدي إستقلالية بذاته ويستعمل أسلوب الجدل والمحادثة للسيطرة على الآخرين وتوجيههم كما يتميز بقدرة فائقة على التعبير عن مشاعره بطريقة عقلانية عن العداوة والكرهية لكنه يوجه هذه المشاعر الى أسلوب سلوكي يمكنه من تحقيق السيطرة ويتوحد هذا النمط مع السلطة ويحاول أن يعمل من نفسه سلطة فوق السلطات. (المشعان، 2000 : 72) ويرى كامل محمد عويضة أن الفرد يصبح أكثر تعرضاً لأمراض القلب عندما ينتهج أسلوب قمع الشحنات الانفعالية خلال تفاعله مع الصراعات المختلفة التي تواجهه (عويضة، 2004: 25).

7-2- الربو:

داء الربو هو اضطراب في التنفس علامته الإنقباض المؤقت للقصبة الهوائية، المنافذ الهوائية المتفرغة من الرغامي (القصبة الهوائية) إلى الرئتين وعادة ما تتسبب النوبات عن رد الفعل الحساسي (الشديد الحساسية) للمولدات المضادة مثل: العشب وطلع الشجر والأبواغ الفطرية، ونخالة الرأس الحيواني أو قشرته وبعض الأطعمة ولكنها تسبب أيضاً عن مثبرات كيميائية في الجو أو بإصابة الرغامي. احتمال الإصابة بنوبة الربو يستند إلى فرط نشاط العضلات الشعبية التي تنقبض أو تتقلص لدى التعرض لواحد من هذه العوامل أو المؤثرات الأخرى والضغط العضال (المزمن) يخفض من فعالية الغدة الكظرية المضادة للإلتهابات والمضادة للحساسية التي تجعل حدوث نوبة الربو أكثر احتمالاً. (عويضة، 2002: 30) ينجم عن أزمات الربو حدوث دون مقدمات أو تحديد قلق شديد وفي حالة الأزمات القاسية التي تستمر ساعات قد ينجم إنهيار في الجهاز العصبي، يمكن أن يؤدي إلى الموت في النهاية.

وتؤكد نتائج التحليل النفسي التي قام بها French لمرضى بالغين مصابين بالربو التشعبي، أن

نوبة الربو تميل لأن تثار في المواقف التي تهدد المريض بالإنفصال (الذي يكون جسدياً) عن بديل أمه، كثيراً ما تحدث هذه النوبة حين يتعرض المريض لغواية تهدد إرتباطه الوجداني ببديل الأم وتمثل هذه النوبة في هذا مكبوتا وبشبه أزيز المريض عند التنفس صيحة الطفل منادياً أمه.

(Alexande.1979:485-486)

7-3- القرحة المعدية:

تعتبر القرحة المعدية من الأمراض المألوفة للجهاز الهضمي حيث أن بطانة المعدة المكسوة بطبقة من مادة مخاطية لحمايتها من الأحماض المساعدة على الحضم والخمائر (الأنزيمات) المستخدمة في تفكيك الطعام ومع مرور الوقت يستطيع الضغط المزمن اثاره (حفز) الإنتاج المفرط في العصارات المعدية التي تفكك المادة المخاطية الحامية أو الواقية وتعمل عملها في جدران القصبة الهضمية محدثة

تقرحاً، وتحدث القروح عادة مفردة بمثابة أضرار مستديرة أو بيضة وتكون التكتلات عادة سطحية ولكنها تستطيع أن تستطيع أن تخترق الجدار كله مؤدية الى نزيف دموي وربما الى الوفاة. (أبو النيل وزيور، 1984: 188)

ودلت الدراسات على أن مرضى القرحة يستمرون بالتمركز حول الذات والميل للمنافسة والطموح المرتفع والميل ليقظة الضمير. (عبد المعطي، 2003: 220-221)

ومن العوامل البيئية التي تسهم في الاصابة بالقرحة المعدية الضجيج والعمل في ورديات ومتطلبات الإنجاز المتزايدة ونقص الدفء الإنفعالي والأمان. (أبو النيل وزيور، 1984: 188)

7-4- الصداع والشقيقة:

يعتبر الصداع أيضا من التأثيرات السيكوسوماتية للمرض المهني فهو إضطراب يتميز بتكرار الألم في الرأس، عادة ما تتحصر في جانب واحد وقد يكون أكثر عمومية، ويرى شهودون أن لهذا الإضطراب أساس فيزيولوجي ينتج عن تقلص العضلات المحيطة بالرأس فيمنع إندفاع الدم إلى الرأس. (شقير، 2003: 3-4)

لكن معظم حالات الصداع لا تنشأ عن مرض ولكن عن التعب أو الإضطرابات العاطفية أو الحساسيات الزائدة وصداعات التوتر المتقطعة يسببها القلق أو الهم أو الإرهاق في العمل أو التهوية غير الملائمة والنوع الأعم هو الصداع التوترى المزمن، غالبا ما ينجم عن الإكتئاب وصداعات التوتر هي غالبا مصحوبة بنوم قليل وتوتر متواصل. (عطوف، 1981: 192)

وأشار لينش عام 1977 أن الإجهاد هو أهم عامل في تنمية الصداع النصفي (الشقيقة) كما أوضح أن الألم يحدث عادة في فترة الإسترخاء التي تلي فترة الإجهاد أكثر من حدوثها في فترة الإجهاد نفسها. (الزراد، 1984: 152)

كما أنه يحدث في معظم الأحيان تقريبا في جانب واحد، وهو عادة مصحوب بالغثيان وكثير من الأمور تبدو قادرة على إطلاق نوبات الشقيقة بما في ذلك الضغط والتعب والتغيرات في الأحوال النفسية والصوم والحيض (الطمث)، والعقاقير مثل أقراص منع الحمل التي تحتوي على الأوستروجين والأطعمة مثل الجبن والشكولاتة التي تحتوي على مواد تؤثر في أوعية الدم للكثيرين من الذين يعانون الشقيقة تاريخ عائلي بالنسبة الى هذه المشكلة. (شقير، 2005: 198).

وفسر فروم فريتشمان (Fromm and Friechman) بعد علاجها لثمانى حالات مرض صداع نصفي بطريقة التحليل النفسي، أن هؤلاء المرضى غالبا ما ينتمون الى أسر تتمسك بالتقاليد ويتضامن أفرادها وتتمتع بالسمعة الطيبة ما يجعل التعبير عن العدوان بينهم شيء محظور يعاقب الفرد عليه بفقدان حماية الأسرة، وبما أن الكبت ليس هو الحل فان الغضب والكراهية تتحولان الى صداع نصفي.(العيسوي، 2000: 222)

وتتسم شخصيات هؤلاء المرضى بمستوى عال من الأخلاقيات والقيم والرغبة الشديدة في النجاح ودرجة عالية من الذكاء وبالتدقيق في التفاصيل، انهم يحتاجون لمساحات كافية من الحرية وهم شديدي الصبر ويتحلون بالمسؤولية وينزعجون بسهولة أو لأنهم يريدون إستمرار الكفاح وتوكيد ذواتهم فإنهم غالبا ما يشعرون بالذنب تجاه المحيطين بهم.(شيخاني، 2003: 23)

7-5- روماتيزم المفاصل:

وهو حالة من تورم المفاصل وتيبسها غالبا ما يؤدي إلى تحطيمها، وينشأ هذا المرض نتيجة الشعور بالهجر أو النبذ فقد يصاب به الفرد في ذكرى وفاة أحد المقربين، أو قد تصاب به الزوجة لأن زوجها قد نسى عيد ميلادها، وتتسم شخصيات هؤلاء المرضى بالتضحية بالنفس والضمير الحي والإكتفاء الذاتي والسيطرة ويضعف القابلية للإستثارة الإنفعالية وجاءت أعراض هذا المرض نتيجة الكف المزمن للكراهية المكبوتة المزمنة والتمرد ومقاومة كل سلطة خارجية.(غالي وأبو علام، 1974: 510).

فهم يعبرون عن عدوانيتهم عن طريق الألم المستمر ويتميزون أيضا بالدقة ووعي بالمسؤولية ويعتقدون بالاضافة الى ذلك أنهم غير ناجحين.(أبو النيل، 1990: 147).

7-6- داء السكري:

سببه عجز الجسم عن تأييض السكر على نحو صحيح، الأمر الذي ينتج عنه إرتفاع مستوى الدم في البول، وتأييض السكر هو مسؤولية هرمون الأنسولين، هذا الأخير يستطيع معظم المصابين بالسكر إنتاجه ولكن عوامل مختلفة (حساسية الأنسولين) ومن بين العوامل الأساسية ذات الدلالة في مرض السكر: فقدان الموضوع والحزن الشديد والإكتئاب، كما أن المواقف الإنفعالية كالخوف والقلق من العوامل التي تسبب مرض السكر.

7-8- الأمراض الجلدية:

يعتبر ظهور الأمراض الجلدية كتعبير عن الشعور بإنعدام الأمن وبالعجز والكرهية، فكثيراً ما نلجأ إلى الجلد للتعبير عن انفعالاتنا كالأحمرار عند الخجل أو الحرج والشحوب عند الخوف وإفراز العرق الغزير عند الفزع ووقوف الشعر عند الفزع.

من الإضطرابات الجلدية المألوفة: الأكزيما، جدري الماء، حب الشباب، الحكة والإلتهابات الجلدية العصبية. (الزباد، 1984: 171)

بالإضافة الى كل هذه التأثيرات والأمراض يمكن للمواقف الضاغطة أن تؤثر على الصحة النفسية للفرد فتجعله يشعر باحساسات سلبية كالغضب والاكئاب والقلق والإرتباك والوهم وعدم الثبات الإنفعالي وقد تصل إلى فقدان الرغبة أو البلادة في المشاعر وإنعدام الميل إلى النشاط والفعالية بالإضافة إلى فقدان الشعور بالأمن. (عبد المنصف والطيب، 1984: 62-66)

كما يمكن أن يصحب ذلك إضطرابات معرفية كصعوبة التركيز وضعف الذاكرة وصعوبة إتخاذ القرارات..... إلخ. (عبد المعطي، 2003: 218).

أو إضطرابات النوم وفقدان الشهية والكلام والعمل الجنسي، كما أن إداء الأفراد في العمل يكون ضعيفا في حالة المرض العالي والضعيف ويعتبر التعب من العمل وحوادث العمل والسلوك التسلطي وتدهور العلاقات مع الآخرين والإنعزال عنهم وزيادة إستهلاك السجائر أو الكحول من المظاهر السلوكية التي يتجلى من خلالها تأثير المرض. (الزباد، 1984: 160-161)

وبهذا نكون قد تعرضنا لبعض الأمراض المهنية التي يعاني منها يوميا العمال في أعمالهم المختلفة والتي تؤثر على صحتهم وسلامتهم وتكلفتهم الكثير من العناء والألم بالإضافة الى الظروف الإجتماعية التي تتضمن أو تحديا وحرمانا وقسوة على الفرد، وقد تؤدي إلى إصابته بأي من هذه الأمراض وكذلك الظروف التي تجعل الفرد لا يشعر بالأمن والأمان أو الإستقرار والهدوء والثقة بالنفس والتي تفرض عليه الفشل والإحباط والكبت والقمع.

8- تكاليف الأمراض المهنية:

لاحظ أغلب الباحثين على أنه تترتب عن حوادث العمل تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة تتحملها المؤسسة وختلفوا في تقدير نسبة التكاليف غير المباشرة والتكاليف المباشرة، كما أكد هؤلاء الباحثين أنه من الصعب تقدير التكاليف غير المباشرة لحوادث العمل لانها تكلفة خفيفة يصعب حسابها.

-**التكاليف لحوادث العمل:** تتمثل تكاليف لحوادث العمل في الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة الى شركة التأمين إذ تلزم أغلب التشريعات المؤسسات الإنتاجية بضرورة تأمين جميع مستخدميها ضد حوادث

العمل وهذا بالتعاقد مع شركة التأمين حيث تلزم المؤسسة بدفع أقساط مالية منتظمة إلى هذه الشركة تضم نسبة تقطع من أجر العامل ونسبة تدفعها المؤسسة نيابة عن عاملها (الحكيم، 1971 : 111) مقابل أن تتولى هذه الأخيرة مايلي:

1- دفع تعويضات نقدية للموظف المصاب بسبب حوادث العمل خلال مدة توقفهم عن الوظيفة.

2- تغطية المصاريف الطبية في المستشفى: علاج، أدوية للموظف المصاب.

وتختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للموظف بحسب نسبة العجز ومدة التوقف عن الخدمة.

9- النظم المتبعة في القانون المقارن في تحديد الأمراض المهنية:

باستقراء القانون المقارن يبين أن هناك ثلاثة نظم لتحديد الأمراض المهنية التي تغطي تأمينيا، وهي نظام التغطية المفتوحة ونظام الجداول، والنظام المزدوج المختلط.

9-1- نظام التغطية المفتوحة (الشاملة): ويترك تحديد المرض المهني إلى لجنة من الاختصاصيين التي يتعين عليها تشخيص المرض في حدود التعريف العام الذي يتعين وروده في التشريع مع إقامة السببية بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل. ويتميز هذا النظام بالمرونة الكاملة في تحديد الأمراض المهنية ولكن يعيبه صعوبة التطبيق إذا لم يكن أعضاء اللجان الطبية على مستوى عال من الخبرة.

9-2- نظام الجداول: وهذا النظام يعني أن المشرع يحدد الأمراض المهنية في جدول يحدد فيه المرض والمهن والأعمال التي تسبب هذا المرض، فإذا ما أصيب العامل بأحد الأمراض الواردة بهذا الجدول وكان عمله من الأعمال الواردة بالجدول قرين المرض الذي أصيب به فإن ذلك يعد قرينة قاطعة غير قابلة لإثبات العكس على أنه مصاب بمرض مهني ويغطي بالحماية التأمينية الخاصة بإصابات العمل، وهذا الجدول قد يكون مغلقا وقد يكون مفتوحا.

✓ **الجدول المغلق:** وفيه تحدد الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر فلا يجوز لأي جهة إضافة أي مرض مهني جديد يظهر نتيجة التطور الصناعي ويتعين لاعتباره ضمن الأمراض المهنية إضافته بمقتضى قانون، ويعيب الجدول المغلق أن العامل قد يصاب بمرض غير وارد بالجدول وعلى الرغم من صلة هذا المرض بالعمل الذي يمارسه إلا أنه لا يستفيد من الحماية التأمينية وذلك بسبب قصور الجدول عن مسايرة التطور والتقدم العلمي.

✓ **الجدول المفتوح:** وتحدد فيه الأمراض والأعمال على سبيل الحصر، إلا أنه يسمح بإضافة أمراض مهنية وفقا لإجراءات سهلة ومبسطة ويعالج هذا الأسلوب الجمود الذي يلزم الجدول المغلق بما يتيح

إضافة الأمراض التي تكتشف نتيجة للتطور في طب الصناعات ونتيجة لإستخدام مواد صناعية جديدة لها خطورتها على الصحة العامة لأفراد المجتمع العمالي.

9-3- النظام المختلط " المزدوج " ويهدف هذا النظام إلى الجمع بين نظام الجداول ونظام التغطية الشاملة، بمعنى أن يكون هناك جدول للأمراض المهنية، وأن يكون هناك لجنة طبية مختصة لها صلاحيات تحديد المرض المهني حتى ولو لم يرد بالجدول مع الالتزام الكامل بالتعريف القانوني للمرض المهني، ولاشك أن هذا النظام يجمع مزايا النظامين السابقين من حيث التيسير على العامل وشموله بالحماية التأمينية في حالة إصابته بمرض غير وارد بجدول أمراض المهنة.

9-4- تغطية قانون التأمين الإجتماعي للأمراض المهنية: يأخذ المشرع في قانون التأمين الإجتماعي بنظام الجدول المفتوح في تغطية الأمراض المهنية. وحدد الأعمال المسببة لكل مرض، وفوض وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة التأمينية في إضافة أمراض مهنية إلى هذا الجدول. (70) من قانون التأمين الإجتماعي).

بالإضافة إلى أنه حدد المدة التي يتعين أن تظهر خلالها أعراض الأمراض وعلى ذلك فإنه لكي يستفيد العامل المصاب بأحد الأمراض المهنية من أحكام تأمين إصابات العمل لابد من توافر الشروط الآتية:

الشرط الأول: أن يكون المرض المصاب به العامل واردا في الجدول المرفق بالقانون: ومفاد هذا الشرط أنه حتى يستفيد العامل المؤمن عليه بالحماية التأمينية طبقا لأحكام تأمين إصابات العمل يجب أن يكون مصابا بأحد الأمراض المهنية التي أوردها قانون التأمين على سبيل الحصر في الجدول الملحق به، على أنه إذا كان المشرع قد أورد هذه الأمراض على سبيل الحصر إلا أنه يمكن إضافة أمراض أخرى إليها إذا ما كشف عنها التقدم الطبي أو كانت نتيجة للتطور في وسائل الإنتاج، وقد وضع وزير التأمينات في هذه الإضافة، وهذا النظام (الجدول المفتوح) وإن كان من شأنه التيسير والتسهيل على العامل حيث أنه مجرد إصابته بمرض منصوص عليه في الجدول فهذا من شأنه قيام قرينة قانونية قاطعة على وجود علاقة سببية بين المرض والعمل الذي يمارسه، ولكن إن لم يرد المرض في الجدول فإنه لا يعتبر من قبيل المرض المهني وبالتالي لا يغطي بتأمين إصابة العمل، ويقتضى هذا من الهيئة التأمينية مراجعة للجدول من وقت لآخر لمواجهة التقدم الطبي وما يكشف عنه من أمراض مهنية جديدة (قرار وزير التأمينات رقم 1 لسنة 2004

الشرط الثاني: إرتباط المرض بالأعمال التي يؤديها العامل والمنصوص عليها في الجدول: لم يكتف المشرع بتحديد الأمراض المهنية بل حدد أيضا الأعمال التي تسبب هذه الأمراض، بحيث إذا اجتمعا سويا اعتبر المرض مهنيا، بمعنى أن توافر أحدهما لا يكفي لاعتبار المرض مهنيا، ويلاحظ في هذا الخصوص أن المشرع في الأعمال المسببة لبعض الأمراض قد حددها على سبيل المثال وهو ما يستفاد من العبارات المستعملة مثل عبارة " كل عمل يستدعي " أو " أى عمل " وبعض الأعمال اختصاصها بعبارة ".... الخ " ويقع على العامل في هذه الأمراض عبء إثبات أنه يعمل في عمل يستدعي استعمال أو تداول مادة من المواد التي تسبب المرض المهني المحدد بالجدول.

الشرط الثالث: ظهور أعراض المرض خلال مزاولة العامل للمهنة أو خلال سنة من تاريخ ترك العمل بها (67من قانون التأمين الإجتماعي)

ويتضمن هذا الشرط ثلاثة فروض:

- **أولها:** إذا ظهرت أعراض المرض المهني على العامل خلال قيامه بالعمل الذي يسبب هذا المرض، فإنه يغطي تأمينيا وفقا لأحكام تأمين إصابات العمل.
- **ثانيها:** إذا ظهرت أعراض المرض المهني على العامل خلال سنة من تاريخ ترك العمل الذي يسبب هذا المرض فإن هذا المرض أيضا يغطي تأمينيا باعتباره مرضا مهنيا، ويستوى في هذا الفرض أن يكون العامل خلال هذه السنة في حالة بطالة أى بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا تسبب هذا المرض سواء كان يعمل لدى صاحب العمل الأول أو لدى صاحب عمل آخر.
- **ثالثها:** إذا ظهرت أعراض المرض بعد مضي سنة من تاريخ ترك العامل العمل الذي يسبب المرض فلا يغطي هذا المرض تأمينيا ونرى أنه يتعين إعادة النظر في هذا التحديد للفترة بعد ترك العمل وأن يقرر استمرار الحماية من الأمراض المهنية طالما أثبت العامل علاقة السببية بين المرض والعمل الذي كان يقوم به.

9-5- حادث العمل: يعتبر حادث العمل الحادث الذي أنجر عنه ضرر جسدي شريطة أن يكون قد وقع بمكان مزاولة العمل وأثناء الفترة المحددة له.

-الواقع خلال المسافة التي تقطعونها ذهابا وإيابا الى العمل بالمسار الرابط بين مكان اقامته ومكان العمل أو ماشابه.

-أثناء مهمة العمل يجب أن يتم التصريح بحادث العمل خلال 24 ساعة لدى صاحب العمل من قبلكم أنتم أو أحد ممثلكم خلال 24 ساعة لدى هيئة الضمان الاجتماعي من قبل مستخدمكم.

يجب أن يتضمن الملف مايلي:

✓ وثيقة التصريح بحادث العمل شهادة طبية أولية.

✓ محضر محرر من قبل مصالح الشرطة أو الدرك الوطني (حادث سير) يسمح للموظف بالتشريع في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية الاستفادة من أدايات عينية والتي تفوض بنسبة 100% من التسعيرات التنظيمية (العلاج، الأدوية، الأجهزة الاصطناعية).

9-6- تعويضات يومية: والموجهة لتعويض عدم تقاضي الراتب وتسدد بنسبة 100% من الأجر المرجعي ويتم تسديد التعويضة اليومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

- كما يمكن العامل الاستفادة من:

- ربع اذا كانت نسبة العجز تساوي أو تفوق نسبة 10% من رأس مال تمثيلي للربع إذا كانت هذه النسبة أقل من 10% وتراجع نسبة العجز وفق التغير الذي يمكن أن يطرأ على الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا وفي حال وقوع حادث مميت يستفيد ذوي حقوق الضحية من:

- رأس مال الوفاة- ربوع ذوي الحقوق إما اذا كان العامل مصاب بمرض مهني وتعرض له العامل في محيط العمل ويندرج ضمن أحد جداول الأمراض المهنية المحددة بموجب التنظيم، يجب على المريض أن يقوم بتصريح في أجل أدناه 15 يوما، أقصاه 3 أشهر ابتداء من تاريخ المعاينة الطبية للمرض. ويجب أن يتضمن الملف علي:

✓ وثيقة التصريح بالمرض المهني شهادة طبية أولية شهادة تملأ من قبل صاحب العمل وذلك بالنسبة لمناصب العمل المشغولة بصفة فعلية من قبل الضحية.

ويتم تكوين وتصفية ملف الأمراض المهني وفق نفس الشروط المتعلقة بحوادث العمل ويمكنهم المطالبة بنفس الأدايات المتعلقة بحوادث العمل. (www.cnas.dz/index.php?=ASSATM)

10- نسبة إنتشار للأمراض المهنية في المدرسة:

عرفت الأمراض المهنية في المؤسسة التربوية إنتشارا مخيفا لأمراض الحساسية والحجرة والأعصاب والسكري وأصبح إشغال طب العمل بقطاع التربية محل نقاش ثري ومثمر على مستوى الوصاية، ووزارة التربية الوطنية والشركاء الإجتماعيين الذين حملوا هذا الملف الحيوي لمحاولة تحسيس السلطات العمومية بأهمية فتحه وفق ما تنص عليه القوانين المنظمة لهذا القطاع الصحي.

إن الفضاء التعليمي اليوم لا يخلو أبداً من تنامي حدة الأمراض المهنية منها تلف الأحيال الصوتية، رجات في الجهاز العصبي، أصوات متواصلة في الأذن والحساسية كل هذا ناتج عن استعمال الطباشير والضجيج اليومي بالإضافة إلى تداعيات أخرى كالضغط الدموي والدوالي والقولون ناهيك عن لأمراض لا يمكن الحديث عنها إلا بعد التشخيص.

صرح جمال أوكيلي أحمد بوترة نقابي وأستاذ الاطار القانوني متوفر لإنشاء مصلحة طب العمل، ويرى أحمد بوترة أن المؤسسة التعليمية مع مرور الوقت أصيب عمالها بأمراض الحنجرة والحساسية والأعصاب والأذن وغيرها مصدرها الإفراط في الكلام، الأصوات المزعجة في الورشات جراء إستعمال الآلات وكذلك المواد الكيميائية في المخابر، وكما صرح بوترة فإن ملف طب العمل في قطاع التربية ليس وليد اليوم بل يعود إلى 2006.

وتبعاً لذلك فإن المرض الوحيد الذي يعد مصنفاً من طرف الوزارة كمرض مزمن هو مرض تلف الحبال الصوتية أما باقي الأمراض الأخرى فهي غير معترف بها بتاتا من طرف الوصاية. (www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=658143)

تحتاج عملية التعامل مع الأمراض المهنية في مجال الإدارة المدرسية إلى رؤية متعمقة وشاملة، تحيط بكافة جوانب العملية الإدارية.

ولكن عندما تتحول الأمراض المهنية داخل المدرسة إلى معضلة دائمة ومستمرة الذي يحتاج إلى علاج مكثف وقبل أن ينتشر خطرها وتفرض سمومها داخل البنيان الإداري للمدرسة، وتنتهز معها إمكانيات المدرسة، ويفقد المقدر على تحقيق أهدافها، ويقلل من عوائدها ومن المردود التعليمي الذي ترغب في تحقيقه.

11- الإستراتيجيات الوقائية والعلاجية للأمراض المهنية عند مدير المدرسة:

11-1- إستراتيجية حل المشكلات :problemessolving:

يتألف هذا الأسلوب العلمي لحل المشكلات من مجموعة من العمليات الفنية أو الصحية التي تؤدي بالفرد بالتفكير بالإحتمالات المعتمدة التي تصلح كحل لموقف مشكل محدد، ثم إختيار أكثر هذه البدائل فاعلية والعمل على وضع الحل الذي يتوصل إليه موضع التعزيز وتتم عملية حل المشكلات بالمرحل الأتية (بركات، 2010، 5):

1- الوعي بوجود المشكلة.

2- تحديد المشكلة وتعريفها وجمع البيانات والمعلومات.

- 3-توجد الأبدال المحتملة لحل المشكلة.
 - 4-إتخاذ القرار حول البديل أو مجموعة الأبدال.
 - 5-اتخاذ القرار حول كيفية تنفيذ البديل أو الأبدال التي أختيرت
 - 6-إتخاذ الإجراءات التنفيذية.
 - 7- تقييم فاعلية الحل وتصنيف العملية من جديد على أي مشكلات متبقية.
- من خلال هذا ترى الباحثة من الممكن التدريب على حل المشكلة إما فردياً، إذا كان الشخص يرغب في عدم مشاركة الآخرين في حل المشكلة،وهذا من المفيد أن يضع المدير أو الشخص المعرض للمشكلة أفكاره ومشاعره على الورقة ليستطيع تحديدها والتحكم فيها جماعياً من خلال إستخدام مايسمى التفكير brainstorming وهي عملية يتم من خلالها إستحضار أكبر عدد من الأفكار حول موضوع معين في وجود مجموعة من الأفراد،حيث يعمل كل منهم كمثير للآخرين،مع عدم القيام بأي تقييم للحلول أثناء طرحها،أو القيام بمقاطعة المتحدث وعند الإنتهاء من طرح الحلول من جانب كل عضو في المجموعة تبدأ بمناقشة هذه الحلول على نحو جماعي للوصول إلى أفضلها ومحاولة تنفيذها.(سيد يوسف،2007: 47-48)

11- 2- إستراتيجية التمارين الرياضية:

يعتبر هذا الأسلوب أكثر فعالية في التعامل مع المرض، ويتمثل في زيادة الأثار الفزيولوجية،وتميل التمارين الى خفض المرض بطرق مختلفة حيث أن ضربات القلب ومعدل التنفس وضغط الدم والإستجابة الفزيولوجية الحساسة للمرض النفسي تميل إلى الإنخفاض عن جميع الأشخاص الذين يمارسون التمرين بشكل منظم وتجعل التمارين الرياضية الناس ينامون بشكل أفضل أثناء الليل(بركات،2010، 05)

كما أن التمارين الرياضية تساعد الفرد على التخلص الشديد وأن هناك العديد من التمارين التي يمكن أن يمارسها الشخص للتخفيف من حدة التوتر الناجمة عن أي مرض،على أن أفضلها تلك التمارين التي تساعد على تحسين الصحة العامة وذلك من خلال مساعدة الجسم على إلتقاط أكبركمية من الأكسجين وتحسين عمل الدورة الدموية وتقوية عضلات القلب،والمساعدة في الحيلولة دون وقوع ضربات(طعبي،2010: 77)

من هنا تتأكد أهمية التمارين البدنية والرياضية بشكل عام على التخفيف من حدة المرض المهني لدى الفرد والمدير على الوجه الخصوص، لأن النشاط المهني الذي يمارسه المدير يتطلب مجهود فكري،وأثناء قيامه بمهامه، فإنه يبذل طاقة تتجدد بإستمرار ومن هنا وتفادياً للمرض الذي يتعرض له فإنه

بحاجة الى ممارسة التمارين الرياضية. تعد التمارين الرياضية وسيلة ناجعة من وسائل تقليل المرض الواقع على الفرد من الناحيتين الجسدية والنفسية كما أوضحت جوزاف كينيدي (JossephKennedi) (عويضة:22،2000) أن التمارين الرياضية مهما كانت بسيطة أو معقدة ليست مجرد تنمية عضلات فحسب،لذلك فان مجرد قيام الفرد بحركات رياضية تسمح لجسمه بالنقاط كميات معتبرة من الأوكسجين تسهل نشاط الدورة الدموية، وتحسن عملها،كما تسمح للعضلات بفرز الفضلات والتراكمات من ثاني أكسيد الكربون وبالتالي تحسن تدفق الدم الى عضلات القلب والى الدماغ وبشكل كاف ومنتظم، ويقترح الأطباء الأمريكيون في هذا الصدد رفع الفرد لرجليه كل ساعة مدة عشر دقائق مستوى الورك.(شبحاني،2003: 23)

وتعتبر تمارين الأيروبيك Aerobic من التمارين التي تقلل من خاطر إرتفاع ضغط الدم والتشنج العضلي كما تلطف بعض آلام الظهر وتخفف القلق والإكتئاب، فإن إستمرارالتمارين حوالي نصف ساعة يتم خلالها جعل القلب يسرع بشكل معتدل وينشط التنفس وأكسدة الأنسجة.

11-3- الإسترخاء relaxation:

يعني انسحاب الشخص مؤقتا ومعتمدا من النشاط بما يسمح بالإعادة والإستفادة الكاملة من الطاقات الكامنة سواء البدنية أو العقلية أو الإنفعالية.

وقد إبتكر الطبيب الإخصائي النفسي 'ادموند جاكسون' (E- jacobson عام 1920) أسلوب الإسترخاء التدريجي progressiverelascation كأسلوب لخفض التوتر لدى الأفراد، وفي هذا الأسلوب يتعلم الأفراد القيام بشد عضلاتهم ثم إرخائها مرة أخرى (www. -al-manal.com) حيث قدم سويني 1987sweeney مفهوما عاما لإسترخاء بأنه "حالة أو إستجابة مدركة إيجابية يشعر فيها الشخص بالتخلص من التوتر أو الإجهاد."(راتب:123،2004)

أوضحت العديد من الدراسات التي أجريت في المجال الطبي أن هناك علاقة قوية بين العقل والعضلات، فالعضلات لها أثار فعالة على كل الأنشطة الذهنية مثل: الإنتباه والإدراك والتحفيز.

وأثبتت أيضا هذه الدراسات أن هناك علاقة عكسية بين الإسترخاء والتوتر فكلما كان الجسم أكثر إسترخاء كلما قل شعور الفرد بالتوتر والعكس صحيح (ضيايف،2003: 56)

والإسترخاء ولو مدة دقائق محدودة له تأثير إيجابي على أداء الفرد وإنتاجيته وجلس الفرد في وضع مريح وشد عضلات الرقبة والذراعين مع تغميض العين والتنفس بعمق يمكن أن يخلص عضلات

الجسم من الإجهاد وخاصة إذا تم تكرار ذلك عدة مرات يوميا، ويجب اخذ في عين الاعتبار دائما أن إسترخاء العقل دائما أن يسبقه إسترخاء الجسم.

كما يمكن تلخيص أهمية الإسترخاء فيما يلي (راتب، 2004: 124)

أولاً- يعتبر الإسترخاء من مؤشرا وقائيا لحماية أعضاء الجسم من الإجهاد الزائد، وخاصة أعضاء أو أجهزة الجسم الأكثر تهيؤا لحدوث أمراض التوتر.

ثانيا- يعتبر الإسترخاء مدخلا علاجيا حيث يفيد في التخلص أو التخفيف من حدة التوتر في حالات مثل: الصداع النصفي- الأرق وعدم إستطاعة النوم الهادئ، والقرحة والمشكلات الجنسية، والتشنج القولوني، ودقات القلب غير المنتظمة.

ثالثا- يعتبر الإسترخاء مهارة مفيدة لمواجهة المرض والتغلب عليها بما يسمح بتحقيق الصفاء الذهني، والتفكير الفاعل..... كما هو معروف أن التوتر الزائد قد يعيق العمليات العقلية، بينما الإسترخاء يساعد على إستعادة ووضوح التفكير، حيث يمكن التعامل مع الأفكار في الذاكرة، على نحو أفضل عندما ما يكون الفرد في حالة إسترخاء، وعلى ضوء ذلك يمكن إستخدام الفرد لمهارات الإسترخاء في مواقف الحياة الضاغطة والتغلب عليها، ومن ذلك الأمراض المهنية.

11-4- التأمّل Meditation:

يختار الفرد وضعا مريحا ويتغلق عينه ويحاول أن يتخلص من الأفكار المتضاربة في ذهنه، ثم يقوم بإختيار كلمة يرددّها مرة بعد مرة وعلى الرغم من الجدل حول هذا الأسلوب، إلا أن هناك الكثير الذين بينو بأن هذا الأسلوب يوتر في بعض وظائف الجسم التي تساهم في تحقيق الإسترخاء ودرجة النشاط في الموجات المخية، والهدف من هذا كله هو الوصول إلي الإسترخاء التام أو العميق. (على محمد، 2008: 187)

11-5- النظام الغذائي:

ويقصد بذلك أنواع وكميات الغذاء التي تدخل الجسم، فالغذاء المتكامل ضروري لوظائف الجسم وإعطاء الطاقة والحيوية اللازمة لأداء العمل وعندما يتفاعل نظام الغذاء الجيد مع التمرينات تكون لكل منهم آثار حسنة على الآخر والنتيجة في النهاية في صالح الفرد في مقاومة للآثار المسببة للأمراض. (سلامة: 2004، 269)

وفيما يتعلق بالتغذية يوضح عبد الرحمن محمد هيجان (في طبعلي، 2010، 80) قائلا: "أن الغذاء المتوازن يعتبر مهم جدا بالنسبة للفرد وذلك من أجل الحفاظ على درجة عالية من الطاقة لمواجهة

الأمراض المهني، ذلك أن الغذاء أو الطاقة يعتبر مصدر الطاقة ومواد البناء والنمو في الجسم الإنساني اعتماداً على العناصر الغذائية الموجودة في هذا الطعام، وعلى جانب الغذاء المتوازن فإن ما يوصي به الأطباء في مجال التغذية لمواجهة أي مرض هو النظام الغذائي في تناول وجبات الغذاء، ذلك أن الكثير من الأفراد الذين يعانون من الأمراض المهنية إما بسبب إلحاح الوقت، وإما بسبب عبء العمل الزائد، أو القلق، كثيراً ما يلغون وجبات الإفطار من حياتهم اليومية ويكتفون بوجبة الغذاء في المقام الأول، مما قد يسبب لديهم الإنهاك والتعب أثناء تأدية العمل، بالإضافة إلى المضاعفات الصحية التي تنجم بسبب تخمة الأكل أثناء وجبة الغذاء، وذلك بسبب الأكل المفرط نتيجة الجوع الشديد، لذا فإن الشخص المهتم بغذائه من الممكن أن ينتظم في عملية تناول وجباته اليومية، لو أنه ألزم نفسه بتناول ثلاث وجبات أو أربع وجبات تبدأ بفطور الصباح ثم تناول وجبة خفيفة مثل: البسكويت أو حبة تفاح أو موز في وقت الظهر ثم تناول وجبة الغذاء الرئيسية بعد الرجوع من الدوام، فوجبة عشاء خفيفة. (طعيلي، 2010: 80)

بناء على هذا فإن محافظة المدير على الغذاء المتوازن والإلتزام بجدول منتظم للوجبات الغذائية، تعد من الأساليب الناجحة لمواجهة المرض، لأنها تمده الطاقة اللازمة للأداء نشاطاته التربوية والإدارية والبيداغوجية، فضلاً على أنها تجنبه الكثير من الأمراض الناجمة عن عدم التوازن في الغذاء.

11-6- الأستراتيجية الدينية والعلاج الروحي:

كثيراً ما يلجأ الإنسان إلى الله عز وجل أثناء الشدائد، فنستعين بالصبر ولحکم الله عند الإبتلاء بمكروه، وينحصر العلاج الديني والروحي في دفع الفرد إلى التقبل الموقف والرضى بقضاء المولى عز وجل من ثم التحول نفسياً إلى الحكمة والهدوء والطمأنينة والتفكير في الدين وقرأة كتبه، وكثير ما يفلح هذا العلاج أو الأساليب حيث تفشل الأنواع الأخرى من الطرق والأساليب والعلاجات في تخفيف آثار المرض والشدائد على الفرد ومن أمثلة ذلك:

• الصلاة: يؤكد الطب العقلي أن الصلاة والإيمان العميق يقللان من تأثيرات المشاغل والقلق والإجهاد والمخاوف على الفرد.

فوقوف الإنسان في الصلاة أمام الله سبحانه وتعالى خالق الكون في خشوع وتضرع يمدده بطاقة روحية تبعث فيه الشعور بالصفاء الروحي، والأمن النفسي، فإذا ما أدى الفرد صلاته كما ينبغي متوجهاً بكل جوارحه وحواسه إلى الله تعالى منصرفاً عن مشاغل الدنيا ومشكلاتها، إنبعثت فيه حالة من الإسترخاء التام وهدوء وراحة العقل، وبإمكانها تخفيف التوترات الناشئة عن الأمراض المهنية اليومية والغضوبات (لوكيا وبن زروال: 2006، 80)

وفي تلك قال الطبيب توماس هايلسوب Thomas Hailsoeb « أن أهم مقومات النوم التي عرفتھا خلال سنين طويلة قضيتها في الخبرة والتجارب هو الصلاة، فالصلاة أهم أداة عرفت حتى الآن لبيت الطمأنينة في النفوس، وبيت الهدوء في الاعصاب».

وباعتبار الإسترخاء وسيلة من وسائل مقاومة المرض، فإن الصلاة تمدنا بنظام التدريب على الإسترخاء خمس مرات في اليوم تمكن الفرد من التخلص من التوتر الذي تسببه المجهودات اليومية، وقد كان الرسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: - لبلال - رضي الله عنه - عندما تحين أوقات الصلاة، "يا بلال أرحنا بالصلاة".

للصلاة تأثيرا علاجيا هاما في التخلص من الهم والقلق، وقد أمر الله عز وجل الاستعانة بالصلاة اذا ما أحاطت بنا المشاكل وثقلت علينا الهموم، قال الله تعالى: {«وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ»}. (البقرة، الآية 45)

إن إتصال الفرد بخالقه سبحانه وتعالى أثناء الصلاة يمد بطاقة روحية كبيرة يكون لها تأثير كبير في احداث تغييرات هامة في بدن الفرد وفي نفسه، فقد تؤثر هذه الطاقة الروحية في البدن فتزيل توتراته وتقضي على ضعفه وتشفي أمراضه من خلال حركاتها وخشوعه سائلا الله بعظيم الأدعية.

وحالة الإسترخاء والهدوء النفسي التي تحدثها الصلاة والتي تستمر فترة مابعد الإنهاء منها، تساعد على التخلص من التوتر والقلق، فتكرار إقتزان حالة الإسترخاء بالمواقف الضاغطة إما بمواجهتها فعليا أو بتذكرها، يؤدي في النهاية الى تكوين إرتباطات شرطية جديدة بينها، وما دام الإسترخاء إستجابة معارضة للقلق فإن هذا الأخير سيطفئ تدريجيا. (نجاتي، 1993، 286-288)

فأمل الإنسان في إستجابة الله تعالى له ليؤدي بواسطة الإيحاء الذاتي بإحتمال إستجابة الله تعالى له الى تخفيف حدة القلق لديه لذلك يرغبنا الرسول صلى الله عليه وسلم بالدعاء قائلا: " مامن مسلم يدعو بدعوة ليس فيها إثم ولا قطيعة رحم، إلا أعطاه الله إحدى ثلاث: إما أن يجعل له دعوته، وإما يدخرها له في الآخرة، وإما أن يصرف عنه منه السوء مثلها.....".

وعن تأثير الصلاة قال وليام جيمس W-James: إننا بالصلاة نستطيع أن نلج باب دخيرة كبيرة من النشاط العقلي لا يستطيع إليها وصولا في الظروف الصعبة.

إن قوة الايمان للفرد وقوة علاقته بالله انطلقت طاقته الروحية وأعطته قوة خارقة تؤثر في جسمه ونفسه تأثيرا كبيرا فتصبح لديه القوة والنشاط وتشفيه مما يعانيه من ضعف أو مرض {«وَنُنزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ

مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ۖ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا ﴿٨٢﴾ {الإسراء: الآية 82} «الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ» {الرعد، الآية 28}

إن الإيمان بالله وعبادته وتوحيده يؤدي إلى الإستقامة في السلوك وفيه وقاية وعلاج من الإنحراف والشذوذ والمرض النفسي، فالمؤمن المتمسك بدينه يراعي الله تعالى في كل أقواله وأفعاله ويكون إيمانه عاصما له من الإنحراف وواقيا له من هذه الأمراض.

إن الإيمان بالله والإخلاص في عبادته والإعتماد عليه والرضا بقضائه وقدره يخلص المؤمن من القلق الناشئ عن الشعور بالذنب ويبعث في نفسه الطمأنينة والأمن النفسي .

إن الإيمان بالله تعالى والتمسك بالتقوى والإستقامة في السلوك يبعث في الإنسان الشعور بالأمن النفسي والرضا والإنسراح والسعادة، لما وعد الله تعالى به المؤمنين من حياة طبيعية في الدنيا وثواب عظيم في الآخرة.

{مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ} {النمل، الآية 97}

أما صلاة الجماعة وتردد الفرد على المسجد لأدائها فتتيح له التفاعل مع الآخرين،مساعدة إياه على تكوين إجتماعية تقوم على الصداقة والمودة،فتساهم في نمو شخصيته ونضجه الإنفعالي،وتشجيع حاجته إلى الإنتماء والتقبل الإجتماعي مما يؤدي إلى الوقاية من القلق الذي يعاني منه بعض الأفراد نتيجة شعورهم بعدم تقبل الجماعة لهم.

كما تقوم صلاة الجماعة بدور وقائي ودور علاجي في نفس الوقت من خلال مداومة التردد منذ صغره على صلاة الجماعة، فإنه يتحصل من المعلومات الدينية والإرشادات العملية التي تواجه سلوكه في الحياة توجهها سليما، ويزيد من قدرته على مواجهة مشكلات الحياة،فقد كتب غاندي Gandhi "لولا الصلاة لصرت مجنونا منذ أمد بعيد".(لوكيا وبن زروال:82،2006-83).

وهذا وقد كشفت أحد الدراسات العربية التي أجريت في مركز تكنولوجيا الإشعاع القومي أن السجود لله يخلص الإنسان من الألام الجسدية والتوتر النفسي وغيرها من الأمراض العضوية، واكتشف أخصائي في العلوم البيولوجية وتشجيع الأغذية في المركز أن السجود يقلل الإرهاق والتوتر والصداع والعصبية والغضب، كما يلعب دورا هاما في تقليل مخاطر الإصابة بالأورام السرطانية.

كما يساعد السجود للمولى عز وجل في تفريغ الشحنات الزائدة التي تسبب أمراض العصر كالصداع وتقلص العضلات وتشنجات العنق والارهاق، فبعض الناس يلجؤون إلى ما أطلق عليه فرويد

حيل الدفاع اللاشعورية وهي عمليات عقلية لا شعورية يقوم بها الذات الوسطى ego من أجل حماية نفسها من القلق الشديد ولقد تقبل علماء النفس فكرة حول حيل الدفاع اللاشعورية وأضافوا إلي قائمة عددا من هذه الحيل وهي تحمي صاحبها من المشاعر غير السارة كالقلق والشعور بالذنب (العيسوي، 2008، 215)

ومن هنا يجب على المدير إمتلاك بعض هذه الميكانيزمات الدفاعية التكيفية لإستخدامها عند اللزوم للتعامل مع المشكلات المهنية التي تواجهه أثناء مزاوله عمله اليومي، ومن هذه الميكانيزمات الدفاعية التكيفية المهمة التي تستخدم للتعامل مع الامراض.

ولقد تعدد هذه الحيل لدرجة أن هناك بعض العلماء الذين سجلوا (49) حيلة ومن أهمها مايلي:)

(بركات، 2010، 5-6)

- **الإعلاء والتسامي (Sublimation):** وهي وسيلة دفاعية يتم فيها تحويل الفرد الطاقة النفسية من صورة غير مرغوبة بالنسبة لأخرين إلى الصورة مرغوبة وذات غايات سامية يوافق عليها الآخرون وينظرون لها نظرة إحترام وتقدير، فعلى المدير أن يمتلك مهارة تكيفية تجعله قادرا على التسامي والتعالي على المشكلات المهنية.

- **الكبت (Repression):** وهي وسيلة دفاعية لاشعورية يلجأ إليها الفرد للتخلص من الذكريات والتجارب والمخاوف المؤلمة التي تسبب له الضيق وذلك بإكراهها على التراجع إلى المنطقة اللاشعورية، لتصبح نسيا منسيا وفي تخفف مما أصابه من الصراع، ويلجأ مدير الكبت مشاعره وعواطفه عندما لا يستطيع مواجهتها وخاصة المواقف المتعلقة بالامور الادارية.

- **الكظم (Suppression):** وهي وسيلة دفاعية شعورية ذو مكانة خاصة في حياة الفرد الإجتماعية والأخلاقية ويعني بضبط الدوافع غير المرغوبة كالغضب والتحكم بها ومنعها من الظهور بشكل ظاهر وهو سلوك دفاعي غالبا مايرمز له بقوة الإرادة أو قوة الشخصية، والمدير الفعال هو من يستطيع تطوير هذه الوسيلة التكيفية لديه ويستخدمها أفضل لإستخدام لمساعدته في مواجهة المشكلات المهنية.

- **التحويل (Displacement):** حيث أن الانسان يلجأ إلى تحويل أو نقل موضوع العاطفة أمام المرض داخلي ومقاومة خاصة من موضوع المرض إلى موضوع آخر فعلى المدير أن يموت يقضا للتقليل ما أمكنه من إستخدام هذه الوسيلة لأن إنعكاساتها السلبية أكثر من فوائدها الممكنة.

- الإسقاط (Projection): وهي وسيلة دفاع يعزو فيها الناس أفكارهم غير المقبولة إلى اناس آخرين يؤدي ذلك إلى سوء إدراك الآخرين ومعرفة سلوكهم ولذلك فإنه يتم التعامل مع الأمراض غير المقبولة من خلالها وإسقاطها على الآخرين.
- العلاجات الفيزيائية: كالعلاج بالماء أو التدليك، فإستخدام الماء بجميع الصور وفي درجات حرارة مختلفة كالحمامات ودوش الماء أو البخار والتعريق في المعرقات تعطي كلها أحسن النتائج وقد تطور أسلوب العلاج العلمي بالماء كثيرا، فتنبيه الأعصاب السطحية للجلد بواسطة دوشات الماء له تأثير مباشر عام على الجهاز العصبي المركزي، وهذا الأسلوب سهل التطبيق وبإمكانه إزالة حالة الاعياء والاجهاد في بدايته أو يؤخر ظهوره.
- كما أن العلاج بالماء يحسن التدليك للدورة الدموية، ويعتبر عاملا هاما في تحقيق الاسترخاء ويساعد في إزالة السموم وبهذه الصورة يؤثر مباشرة في حالة التعب خاصة التعب الفكري، فالدماغ يتلقى كمية كبيرة من الدم، فيزداد الضغط الشرياني في الدماغ أثناء العمل، وهذه الظاهرة تعتبر سوية ولكن بإمكان التنظيم السيء للفعالية الفكرية أن يؤدي الى ارتفاع مرض في ضغط الدم والتدليك في هذه الحالة يعيد الدورة الدموية الى حالتها الطبيعية (لوكيا: 2003، 20-24)
- الصحة النفسية: الحالة النفسية تؤثر على أداء العامل وعلى مقدار تعرضه للأمراض والحوادث في العمل وعلى ذلك توفير جو صحي من الناحية النفسية والعقلية للفرد (المهني) والعمل على حل مشاكلهم واعطائهم حقوقهم وفي الجو الصحي لمكان العمل ينبغي تشجيع جميع أوجه النشاط الرياضي والثقافي والاجتماعي والعمل على محاربة العادات السيئة كالادمان على الخمر والمخدرات والسهر.
- لهذا يجب توفير الرعاية النفسية للتخلص من الشعور بالتعب والملل من ممارسة الأعمال الرتيبة التي قد تؤدي الى اصابة الموظف بالتشنجات العضلية.

خلاصة:

يتضح مما سبق أن موضوع الأمراض المهنية بالنسبة للفرد عامة وللمدير خاصة مسألة جديرة بالدراسة والبحث نظرا لارتباطهما بالمستقبل وهو الاعداد والتكوين.

فالأمراض المهنية الذي تصيب الإنسان تعتبر حاجزا وعائقا يحول دون أداء عمله على أكمل وجه فمعاونة المدير مؤثر من مؤشرات إختلال النظام التربوي بإعتباره منفذ برامجه على أرض الواقع.

فالإستراتيجيات التكيفية للعمل يمكن أن تستخدم لتدعيم بعضها البعض، سواء على المستوي الفردي أو الجماعي، فهناك الكثير من الأفراد عندما تقول لهم أمراض مهنية ينظرون مباشرة إلى العمل نفسه، مفترضين أن طبيعة ومناخ العمل هي المؤثرة على الفرد في أحداث المرض الواقع عليه، ولكن إن المرض الذي تظهر أثاره ونتائجه على الأفراد داخل العمل ما هو إلا تفاعل ومحصلة من مجموعة من العوامل منها الخارجي، ومنها سبب العمل نفسه ومنها يرجع إلى شخصية الإنسان وبالتالي من أجل علاج الفرد لا يجب النظر الى العمل فقط محاولين علاجه بالطرق التنظيمية، ولكن يجب النظر الى حياة الفرد والتعرف على المشاكل التي تواجه الفرد في حياته والتعرف على شخصية المدير ومحاولة تهذيبها.

وهكذا فإن عمل المدير في جو مليء بالمشاكل والصراعات يؤدي حتما إلى آثار نفسية تنعكس سلبا على أدائه ورضاه عن وظيفته وحبه لمهنته وضعف مردوده داخل المؤسسة.

فمهنة الإدارة التربوية مهنة صعبة وشاقة تتطلب من المدير الصبر لكي لا يتعرض لأي مرض نفسي أو عضوي.

الفصل الثالث: التوافق المهني

-تمهيد

أولاً: التوافق

- 1-تعريف التوافق.
- 2 - التوافق وبعض المفاهيم ذات الصلة.
- 3-نظريات التوافق .
- 4-أبعاد التوافق.
- 5-عوامل التوافق .
- 6-خطوات عملية التوافق .
- 7-عوائق التوافق.
- 8-أهمية التوافق.
- 9-ميكانيزمات التوافق
- 10-معايير التوافق.
- 11-معايير الشخصية المتوافقة والسوية.

ثانياً: التوافق المهني

- 1-تعريف التوافق المهني .
- 2- مظاهر التوافق المهني .
- 3-مظاهر سوء التوافق المهني .
- 4-العوامل المؤدية إلي سوء في التوافق المهني.
- 5-آلية تحقيق التوافق المهني بالنسبة لمدير المدرسة وانضباطه في إدارة الصف
- 6-الصحة النفسية والتوافق المهني .
- 7-علامات الصحة النفسية السليمة
- 8-علاقة المدير بالتوافق المهني .
- 9-علاقة الأمراض المهنية بالتوافق المهني لمدير المدرسة.
- خلاصة .

تمهيد:

شغل موضوع التوافق النفسي والاجتماعي حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الناس.

فالتوافق ليس مرادفا للصحة النفسية فحسب بل يرجعه الكثير 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. وخير دليل على ذلك ما جاء في القرآن الكريم قوله تعالى:

{ يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً فَانْطَلِقِي فِي عِبَادِي وَإِنْطَلِقِي جَنَّتِي } . (سورة الفجر 27-30)

أولا-التوافق:

1-تعريف التوافق: إن عملية التوافق هي محاولة الفرد في أن تكون له القدرة على إستجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه. (فهمي، 2000: 60)

1-1-التعريف اللغوي للتوافق :

من الفعل الثلاثي 'وفق' تشق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة، والتوافق يعني لغة "الإتفاق، والتظاهر، ووفق الشيء أي لآممه ووافقه وفاقا واتفق معه توافقا" (ابن المنصور، 1993: 262).

- في المصباح المنير: وفق الله توفيقا تسدده وفق امره، من التوفيق ووافقه موافقة وفاقا وتوافق القوم اتفقوا اتفاقا (الفيومي د، ت: 422)

- وفي المعجم الوسيط: أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة، ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك (انيس واخرون، 1972: 107).

1-2-التعريف الإصطلاحي للتوافق :

• حسب "لورنس" فإن التوافق هو كما يلي:

" إن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه". (بوعطيط، 1980، 53)

• أما بالنسبة لعلماء الاجتماع فيرون أن التوافق: " هو العملية التي تلجأ إليها الشخصية لتتمكن من الدخول في علاقة التوازن مع البيئة، مع ضرورة توافر الشروط لتحقيق هذه العلاقة والحالة المعاكسة لذلك هي عدم التوافق والتي تشير إلى فقدان تلك العملية أو الإخفاق في توفير هذه الشروط. فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لا سيما البيئة الاجتماعية وعلاقة الفرد بالآخرين، فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما يفضيه عليه من شروط. (المليجي، 1997: 23)

وقد ورد في هذا التعريف مصطلح عدم التوافق أو ما يقابله سوء التوافق، وينشأ هذا الأخير عندما لا تكون الأهداف المرجوة سهلة التحقيق، أو عندما تتحقق عن طريق سبل لا يقبلها المجتمع.

* ويعرف حامد زهران التوافق بأنه:

"عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته". (زهران، 1985: 29)

و في تعريف إنتصار يونس ذكرت بأن التوافق بمعناه العام هو :

"حالة التوازن، والتوافق بين الفرد وبيئته، أو بين العمليات والوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته، أو الدافع دون الوقوع في الصراع".

* وفي تعريف يونس ذكرت بأن التوافق بمعناه العام هو: " حالة التوازن والتوافق بين الفرد وبيئته أو بين العمليات والوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته والدافع دون الوقوع في الصراع" (يونس، 1999، 95).

* ويعرفه مدحت بأنه: "الشعور النسبي بالرضا، والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة". (مدحت، 1999: 50)

"إن عملية التوافق ليست جامدة ثابتة تحدث في موقف معين، أو فترة معينة وتنتهي، بل إنها عملية مستمرة دائمة، فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الإلتزان والإحتفاظ بالعلاقة مع البيئة وهذا يعني أن الفرد مطالب بإعادة الإلتزان والإحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة، فكلما أطاح بهذا الإلتزان أو هدد هذه العلاقة أي مثير داخلي أو خارجي، وهو ما نعنيه ما نقول إن عملية التوافق عملية ديناميكية وظيفية".

وعليه وحسب ماتم عرضه من تعاريف للتوافق يمكننا تعريفه كما يلي:

التوافق هو عملية الموازنة بين حاجات الفرد ومطالب البيئة، أي للتوافق عنصرين أساسيين وهما الفرد بحاجاته ودوافعه وآماله ورغباته والبيئة ومكوناتها المادية والاجتماعية والقيمية.

2- التوافق وبعض المفاهيم ذات الصلة.

2-1- التوافق والتكيف: من أجل الوصول إلى تحديد مفهوم أوضح للتوافق ينبغي الإشارة أولاً إلى مفهوم التكيف لأن هناك من يخلط بين مفهومي التكيف والتوافق، فهناك من يرى بأن التوافق أعم من التكيف وهناك من يرى العكس وهناك أيضاً من يرى أن التوافق هو التكيف.

التكيف بمعناه العام هو العملية أو السلوك الذي يحاول به الفرد التغلب على الصعوبات التي تقف حيل تحقيق حاجة ما أو دافع ما لذلك فالتكيف يتضمن تغيرات في سلوك الكائن الإنساني يستطيع بها أنه يواجه استجاباته للظروف البيئية المختلفة التي تواجهه أو يعيش في كنفها وتلك التغيرات تتسم بالمرونة في مواجهة مطالب وظروف المجتمع المتغيرة. (عبد الله، 1996، 227)

يرى نبيل صالح سفيان " أن التوافق أقل شمولاً من التكيف الذي يتضمن الحيوان والنبات في علاقتهما بالبيئة المادية والاجتماعية كما أنه يتضمن أحياناً جانب الفعل الإنساني وتتدخل فيه الإدارة بينما

التكيف يرتبط بالمسايرة ويتصف بالتوافق بالتدرج على خط متصل ليس فيه قطع إضافية إلى كونه لا يختلف باختلاف قدرات الإنسان وثقافته. (نبيل، 157، 2004)

• من خلال هذا التعريف يتضح لنا بأن التوافق قد يقتصر على الكائن الإنساني فحسب بينما التكيف يمتد إلى باقي الكائنات الحية وبأن التكيف هو الكل بينما يعبر مصطلح التوافق عن جزء بسيط من هذا الكل.

• ويرى سهيل كامل أحمد بأن الكائن وبيئته في علاقة لا بد أن تبقى على درجة كافية من الإستمرار ولكن الكائن والبيئة متغيران ولذلك يتطلب كل تغيير تغييرا مناسباً لإبقاء كل إستقرار العلاقة بينهما وهذا التغيير المناسب هو التكيف أو المواءمة adaptation والعلاقة المستمرة بينهما هي التوافق، وكثيراً ما يستخدم اللفظان تكيف وتوافق كما لو كانا مترادفان ولكن الكلمة الأولى تشير إلى الخطوات المؤدية إلى التوافق والثانية إلى حالة التوافق التي يبلغها الكائن.

لا يختلف هذا التعريف كثيراً عن سابقه إلا كونه أضاف الإستمرارية فقد أي عملية التكيف جزء من عملية التوافق وبأن استمرارية الأولى تؤدي إلى ظهور الثانية أما عن وجهة النظر التي تستخدم مفهوم التكيف على أنه التوافق فهي كالتالي: " التكيف والتوافق " مفهوم مستمد أساساً من علم الحياة (البيولوجيا) فيشير هذا المفهوم إلى أن الكائن الحي يحاول أن يواءم نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه محاولة منه من أجل البقاء وتستهدف هذه العملية بأشكالها المختلفة تلائم الفرد مع الظروف البيئية الطبيعية التي يعيش فيها ولقد استعار علماء النفس المفهوم البيولوجي للتكيف، والذي أطلق عليه علماء البيولوجيا مصطلح "مواءمة" واستخدم في المجالات النفسية والاجتماعية تحت مصطلح التكيف أو التوافق، فالإنسان كما يتلاءم مع البيئة الطبيعية يستطيع أن يتوافق مع الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة به والتي تستلزم منه بإستمرار أن يتلاءم ويتكيف معها، وتدفع ظروف الحياة الفرد إلى التكيف ويساعده على ذلك ما لديه من ذكاء وقدرة على التطلع الاجتماعي. (مرسي، 151:1994-152)

لم يركز كثيراً هذا التعريف على الفرق بين المصطلحين لغة على قدر ما ركز على محتوى العمليتين التي ذهب إلى كونها تهدف إلى تلائم أو تكيف أو توافق الإنسان مع بيئته الخارجية، هذا وذهب ما ذهب إليه تقريباً صاحب التعريف الآتي: " إن التوافق يراد به التكيف أي تكيف الفرد مع متطلبات حياته الاجتماعية والعملية، حيث أن علماء النفس استعاروا مفهوم التكيف وأعادوا تسميته بالتوافق وعليه فالتوافق والتكيف كلاهما منظورا وظيفياً لملاحظة وفهم السلوك البشري (أبو النيل، 23، 1995)

أما عن الواجهة التي تبنتها الباحثة في سير هذا العمل وهو مخالفة لكلا الوجهتين السابقتين والتي قد كان فضلها أو تبنيها يعود إلى تأثر الاحثة بما جاء به التعريف الآتي:

يرى أبجلش بأن إصطلاح التوافق يؤكد أكثر ما يؤكد التكيف لأنه يستهدف تحقيق الغرض وإشباع الحاجات أما بالتغيير الذي يقصد به إعادة تنظيم الخبرة الشخصية، أو بالتغيير الذي يقصد به إعادة تنظيم عناصر البيئة فإذا كان التكيف طبيعة كل كائن حي والذي يحاول أن يوائم بين نفسه والعالم الطبيعي الذي

يعيش فيه محاولة منه البقاء ،فالإنسان بعالمه العقلي لديه القدرة على تغيير عالم الواقع لتغيير هذه المواعمة ومن ثم فالتوافق يشمل طريقتي التغير والتغيير (الدسوقي،32،1974)

• وعليه مما سبق يتضح لنا بأن التكيف أو المواعمة يتضمن تغييرا جوهريا من جانب الفرد لكي يواجه حاجاته ومطالبه والظروف المتغيرة للمجتمع وهذا التغيير يجب أن يتسم بالمرونة أو ينبغي أن يكون توافقا مرنا ويعني مصطلح التوافق أي تغير في الكائن الحي سواء أكان في الشكل أو الوظيفة يجعله أكثر قدرة على المحافظة على حياته وبقاء جنسه لمواجهة أو ملائمة هذا التغير الخارجي.

2-2- التوافق والصحة النفسية: يحدث خلط لدى كثير من المؤلفين بين الصحة النفسية والتوافق لإرتباطهما الشديد مع بعضهما مع أنهما ليس اسمين مترادفين لمفهوم واحد فالصحة النفسية تقترب بالتوافق، فلا توافق بدون تمتع بصحة نفسية جيدة ولا صحة نفسية بدون توافق جيد، فهدف الصحة النفسية تحقيق التوافق السليم ويعد الفرق بين الصحة النفسية والتوافق هو فرق في الدرجة من خلال التعريف يتضح بأن كلا المفهومين يكمل الآخر. (نبيل،157:2004)

فهناك إرتباط كبير قد يصل في بعض الأحيان الى الترادف بينهما ولعل السبب في ذلك يرجع إلى الشخص الذي يتوافق جيدا مع المواقف البيئية والعلاقات الشخصية يعد دليلا لامتلاكه وتمتعه بصحة نفسية جيدة ،أيضا فالقدرة على التشكيل والتعديل من قبل الفرد لمواجهة المتطلبات وإشباع الحاجات يمكن إعتبارها مقياسا للصحة النفسية لقياس التوافق وأحيانا مقياس التوافق لقياس الصحة النفسية.(الداهري،55،1999-56)

يمكن أن نقابل ما بين الصحة النفسية والتوافق كذلك ما بين الإعتلال الصحة النفسية وسوء التوافق، فالصحة النفسية تقود الى التوافق ولكن العلاقة ليست سببية أو تفسيرية ولكن علاقة جدلية تؤدي إلى الفهم وتشير الى التفاعل المتبادل، إذ أن درجة عالية من الصحة النفسية ترفع من حالة التوافق للشخص مع الذات ومع الآخر كما أن زيادة درجة التوافق مع الذات ومع الآخر تزيد من رصيد الفرد في الصحة النفسية.

2-3- التوافق والذكاء: هناك عوامل تؤثر أو لها علاقة بالتوافق ومنها الذكاء العام فقد إعتقد الكثير بأن هناك إرتباط تام بين الذكاء والتوافق بل لقد عرض البعض الذكاء بأنه القدرة على التكيف مع البيئة وأجريت عدة دراسات حول محاولة البحث عن العوامل التي لها علاقة بالتوافق ومنها الذكاء العام، حيث وجدت معظم الدراسات أن الذكاء العام يرتبط بالتوافق كدراسات (تيرمان) ودراسة (هيلدرات 1938) ودراسة (بونسل 1952) حيث تميزت الاناث الذكيات عن الذكور الأذكيا في التوافق كما في دراسة (هالبيين 1973) الا بعض الدراسات تشير الى هناك عددا من الأذكيا يعانون من صعوبة في التوافق الاجتماعي كدراسة (النجروت). (perlman ,1983:163)

ويؤكد راجح أن الذكاء ليس إلا عاملا واحد من العوامل الكثيرة التي تساعد على التوافق الاجتماعي. (راجح،431،1970)

ثم إتجهت الأنظار إلى الذكاء الاجتماعي على إعتبار أنه أكثر إقتربا من التوافق الاجتماعي، وعلى نفس منحى الذكاء العام نحو الذكاء الاجتماعي فعرفه البعض أنه " القدرة على الإنسجام مع المجتمع "

(ماوس وهنت 1972) إلا أن مفهوم التوافق يختلف تماما عن مفهوم الذكاء الإجتماعي، وهذا ما حدى حدود نبيل صالح سفيان حيث أنه يقول: "إن الذكاء الإجتماعي ليس بالضرورة يؤدي إلى التوافق لأن قدرة الفرد على فهم الآخرين والقدرة على التصرف بحكمة في المواقف الإجتماعية هو جانب إدراكي، والتوافق هو نتاج عوامل عقلية وجدانية فهناك عوامل إنفعالية تجعل الفرد يسلك سلوكا أحقما من الجانب الإجتماعي، ويدرك الفرد ذلك لكنه مضطر ليشبع دافعا ما أو رغبة أو شيء آخر. (نبيل، 2004:160)

2-4- التوافق وسوء التوافق: إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا في علم النفس ذلك أنه تقييم سلوك الإنسان، وعلم النفس انما هو سلوك الانسان وتوافقه مع البيئة المادية والإجتماعية، لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته أو على التوافق نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق وعدم التوافق.

فالتوافق (ajustement) هو تكيف أن تلائم الشخص مع بيئته الإجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين (أسرة - عمل - دراسة) أما سوء التوافق (malajustement) فهو فشل الإنسان في تحقيق إنجازاته وإشباع حاجاته ومواجهة صراعاته ومن يعيش الفرد في الأسرة والعمل والتنظيمات التي ينخرط فيها في حالة عدم الإنسجام وعدم التناغم وإذا ما زاد هذا القدر من سوء التوافق إقترب الفرد من العصاب. (الداهري، العبيدي: 2003، 55)

3- نظريات التوافق:

يعد موضوع التوافق من المواضيع الحديث الحديثة في البحوث النفسية، وذلك لما له من علاقة مباشرة بحياة الفرد خاصة الفرد العامل، ومن أهم هذه النظريات التي فسرت التوافق نذكر منها نظريات (التحليل النفسي، المدرسة السلوكية، الإتجاه الإنساني، النظرية البيولوجية) التي يمكن تلخيصها فيمايلي:

- نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن عملية التوافق غالبا ماتكون لاشعورية، أي أن الفرد لايعي الأسباب للكثير من سلوكياته، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية بوسائل مقبولة إجتماعيا، حيث يرى أن العصاب والذهان، ماهي إلا أشكال تعبر عن سوء التوافق، فالأنا القوية هي التي تسيطر على الهو والأنا الأعلى وتحدث توازن فيما بينهما وبين الواقع. (بوتوته، 2014: 32)

- اما يونغ فيعتقد أن مفتاح التوافق والصحة النفسية في إستمرار النمو الشخصي دون توقف، أو تعطل، كما أكد على أهمية إكتساب الذات الحقيقية، وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة، وقرر أن الصحة النفسية والتوافق يتطلبان التوازن بين ميولنا الإنطوائية، وميولنا الإنبساطية، وأكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تميز الحياة والعالم الخارجي، وهو الأحساس، والإدراك، المشاعر، التفكير (النجار، 1999: 64)

- "ادلر" إعتقد أن الطبيعة الإنسانية تعد أساس الأتانية، وخلال عمليات التربية، فإن بعض الأفراد ينمون ولديهم إهتمام إجتماعي قوي ينتج عنه رؤية الاخرين مستاجبين لرغباتهم ومسيطرين على الدافع الأساسي للمناقشة دون مبرر ضد الآخرين طالبا السلطة أو السيطرة (بكوش، 2012: 95)

- بينما يرى فروم أن التوافق الفرد مع المجتمع يمثل حلا وسطا بين الحاجات الداخلية للفرد والمطالب الخارجية للمجتمع، وأكد على مقري قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين، دون قلق مما يعقب ذلك. (النجار، 1998: 45)

* ويتضح من ذلك أن مبدأ تحقيق التوافق لدى أنصار مدرسة التحليل النفسي هو خفض التوتر وتحويله إلى لذة ويتم التوافق بشكل شعوري وأن إشباع محصور في خفض التوتر، ويكون بصورة عابرة، وتجاهلت المدرسة النفسية خبرة الإنسان وتطلعاته والظروف التي تكون عاملا مساعدا في ظهور الأمراض.

*** نظرية السلوكية:**

يشير أصحاب هذه النظرية أن التوافق عملية متعلمة ومكتسبة عن طريق الخبرات التي يمر بها الفرد والسلوك يشمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي ستقابل بالتوتر أو التدعيم (زهران، 1998: 62)

- وتعتبر أن الشخص المتوافق هو الشخص الذي إستطاع ان يكون عادات سوية نتجت من خلال إرتباطات بين مثيرات حسية، وإستجابات جسمية وعقلية وإنفعالية، وإجتماعية دعمت بالإثابة وتكررت فكونت عادة (دسوقي، 1991: 66)

- وعملية التوافق الشخصي لدي واطسن وسكينر لايمكن ان تتو عن طريق مايبذله الجهد الشعوري للفرد، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات أو إثابات البيئة حيث أشارت النيار (2002) في هذا السياق إلي أن السلوكيين المعرفيون bandura قد إستبعد تفسير التوافق على أن يحدث بطريقة آلية مايبعده عن الطبيعة البشرية، وإعتبروا أن الكثير من الوظائف البشرية تتم لدي الفرد على الدرجة عالية من الوعي والإدراك.

- نظرية الإنسانية:

أشار ماسلو وروجرز إلى أن هذا الإتجاه جاء كرد فعل علي النظريتين السابقتين، حيث يقوم على رفض المسلمات التي تقوم عليها هاتين النظريتين، حيث حدد روجرز ذات الإنسان علي أنها المحرك الأساسي للسلوك لأنها تعتبر حجر الزاوية في بناء شخصيته، وتتكون الذات عنده من الذات الواقعية المتمثلة في مجموعة قدرات وإمكانيات تحدد الصورة الحقيقية للفرد.

- ويقرر روجرز أن معايير التوافق تكمن في ثلاث نقاط:

1- الإحساس بالحرية.

2- الإفتتاح علي الخبرة.

3- الثقة بالمشاعر الذاتية. (اللطف، 1990: 89)

ويؤكد ماسلو على أهمية توكيد الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، ووضع معايير للتوافق منها:

1- الإدراك الفعال للواقع.

2- قبول الذات.

3- العلاقات الإجتماعية القوية.

4- الإستقلال الذاتي.

5- العلاقات الإجتماعية القوية.

6- الخلق الديمقراطي

7- التوازن بين أقطاب الحياة المختلفة. (اللطيف،1990: 90)

أما إذا كان هناك تنافر وعدم التحالف حدث سوء التوافق وعدم الإتزان، كما يسير إلي أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المنسقة مع مفهوم ذواتهم (اللطيف،1990)

-نظرية البيولوجية:

ترى هذه النظرية ان جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ، ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها أو إكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح العدوى أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبنة الأولى لوضع هذه النظرية لجهود " دارون مندل " و"جالتون كالمان " وغيرهم، كما ترى هذه النظرية أن تكون الوظائف الجسمية المختلفة ويقصد بالتوافق ان تكون الوظائف الجسمية متفاوتة لصالح الجسم كله،أما سوء التوافق فهو ناتج عن زيادة أو نقصان في نشاط الغدد عند الفرد أو طبقة من وظائف الجسم (جمعون،2001: 20)

- ويتضح من ذلك أن عملية التوافق تتطلب جهدا متواصلا من إستنفاد الطاقة، وإعادة شحن هذه الطاقة، في المواقف المتتالية، أثناء إصابته بالأمراض مستخدما أليات مختلفة للوصول الى حالة التوافق التي يتطلبها الموقف.

4-أبعاد التوافق:

تختلف أنواع التوافق النفسي التي يصل إليها الفرد في حياته اليومية، فهناك التوافق مع نفسه ومع المحيط الذي يعيش فيه، وذلك مرتبط بتعدد مجالات الحياة، فهناك من التوافق النفسي ما يهتم ويختص بوجوده وبقائه، وهناك ما يتصل بنفسه، وهناك ما يتصل بالعلاقات مع الآخرين كما في الدراسة وفي المهنة وغيرها. ويمكن حصرها في ثلاث أبعاد أساسية هي:

4-1- البعد النفسي:

ينصب إهتمام هذا البعد على الجوانب السيكولوجية للفرد، حيث يرى أصحاب هذا الرأي أن التوافق يتحقق بإشباع حاجات لفرد ودوافعه، وهذا يعني أن التوافق يعمل على تخفيف التوتر، ويأتي ذلك عن طريق الإعتدال في الإشباع العام، لا دافع self واحد أو حاجة واحدة على حساب حاجات أو دوافع أخرى، ويجب أن يتميز هذا النوع من التوافق بالضبط الذاتيو تقدير المسؤولية.

وترى SMITH أن التوافق السليم والسوي هو إعتدال الشخص في إشباع متطلباته وليس إشباع واحد من المتطلبات علي حساب متطلبات أخرى أو حاجات أخرى، فالشخص المتوافق توافقاً سيئاً أو ضعيفاً هو الشخص غير الواقعي والمحبط والتسرع في إشباع حاجاته ودوافعه والذي يضحى بإهتماماته وإهتمامات الآخرين وذلك لإشباع حاجة حالية أنية شديدة وملحة. (SMITH H.C 1961p26)

إلا أن الأحداث النفسية تعمل على إستبعاد حالات التوتر وإعادة الفرد إلى مستوى معين وهو المستوى المناسب لحياته في البيئة التي يعيش فيها، فالفرد يكون سلوكه مدفوعاً بدافع معين نحو الهدف الذي يشبع ذلك الدافع وعندما تعترضه عقبة فإنه يقوم بأفعال وإستجابات مختلفة حتى يجد أنه بإستجابة معينة قد تغلب على هاته العقبة ووصل إلى هدفه وأشبع حاجاته ودوافعه .

ذلك أن الإشباع للحاجات المختلفة للإنسان شرط أساسي من شروط حصوله على التوافق الذي يحقق له الاستقرار النفسي. (THEODORE L 1976.p225)

2-4- البعد الإجتماعي:

و يتجلى في قدرة الفرد على عقد صلات إجتماعية راضية ومرضية، وعلاقات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار، فلا يشوبها العدوان، أو الإرتياب أو الإتكال أو عدم الاكتراث لمشاعر الآخرين 27

كما يظهر في قدرة الفرد على مجارة قوانين الجماعة ومعاييرها وكذلك عقد العلاقات الاجتماعية الجيدة مع المحيطين به من أفراد وجماعات، من بين صوره تغيير الفرد لسلوكه، وهذا بما يناسب الظروف والمواقف الإجتماعية الجديدة، أو يقوم بالإقلاع عن سلوك كان قد ألف إتباعه أو أعتاده إلى سلوك آخر، حين يتضح له جليا أن السلوك الأول لاجدوى منه، أو الفرد في هذه الحالة يقوم بتغيير بيئته. (الزيادي، 1969: 203-204)

و من جهته يرى "أحمد زكي" أن التوافق عملية إجتماعية تتضمن نشاط الأفراد والجماعات وسلوكهم الذي يرمي إلى الملائمة والإنسجام بين الفرد والفرد، وبين مجموعة أفراد وبيئتهم أو بين الجماعات المختلفة، ومن الضروري أن يتكيف الأفراد لما يسود مجتمعهم من عادات وأذواق وآراء وإتجاهات حتى تسير جوانب الحياة الإجتماعية في توافق تام. (بدوي: 1978: 308)

مما سبق ذكره يمكن القول بأن البعد الإجتماعي يركز على تحقيق العلاقة الجيدة والإنسجام الكلي بين الشخص والبيئة المحيطة به، وإنحصاره على الجانب الإجتماعي وإهمال الجانب النفسي للفرد في حدوث التوافق.

4-3 البعد التكاملي:

هذا البعد يقوم أساسا على التفاعل بين البعد النفسي والبعد الإجتماعي فالتوافق هو عملية ذات وجهين، فالفرد ينتمي إلى المجتمع بالدرجة الأولى وفي نفس الوقت يقدم المجتمع للفرد الوسائل الضرورية لتوظيفها في تحقيق طموحاته ورغباته وتفجير طاقاته الكامنة لينشط نشاطا خلاقا ليواكب التغيير الحاصل في المجتمع، حيث أن الفرد والمجتمع يرتبطان معا في علاقة تبادلية تأثيرية، ولهذا لا يمكن تصور نسق منهما دون الآخر. (الزيادي، 1978: 203)

5- عوامل التوافق:

توجد مجموعة من العوامل والتي من شأنها أن تساهم في نجاح أو فشل العملية التوافقية للفرد ويمكن حصرها في عوامل خاصة بالفرد وعوامل خاصة بالبيئة ويمكن التطرق إليها فيما يلي:

5-1 السن:

يمتلك الفرد الأكثر نضجا وسائل تحقيق الرغبات والطموح، فالسن يعتبر عامل أساسي في مدى نجاح عملية التوافق وذلك لقدرة الفرد الناضج على التفكير في الوسائل والغايات على حد سواء ومدى ملائمتها لتجسيد وبلوغ غاياته ورغباته.

فغالبا ما يغير الشخص وخاصة ما بعد سن المراهقة، أهدافه بعد الإنتهاء من الدراسة الجامعية لما يدرك عدم تماشي أهدافه وغاياته مع ما قد يواجهه من عقبات ذاتية وبيئية والتي تحول دون بلوغه إلى الأهداف المسطرة سابقا.

5-2- الجنس:

أثبتت الدراسات أن هناك ثمة إختلاف في مستوى الطموح الذي يستوجب وجوده لدى الأفراد أثناء تحقيق التوافق وهذا بين الجنسين، فالذكور أكبر طموحا من الإناث، فالرجال يشعرون بحاجة أكبر للتحصيل في العمل المدرسي، الرياضة، الترقية الوظيفية من البنات، حيث أنهم يتجهون إلى وضع أهداف تفوق إمكانياتهم في هذه المجالات. و الفروق بين الجنسين تزداد بتقدم العمر، حيث يتوسع مجال الاهتمام لدى الرجال أكثر من النساء حيث أن الرجال يعملون على تحقيق مجموعة من الحاجات تتعلق بجوانب مختلفة منها المهنية ومنها المكانة الاجتماعية في حين أنه عند النساء تكون مقتصرة على الجانب الأسري، وهذا ما يؤكد إتساع أو تعدد عمليات التوافق عند الرجال أكثر منه عند النساء.

5-3- الإستعدادات والقدرات العقلية:

تلعب القدرات العقلية دورا كبيرا في نجاح عملية التوافق وإستمرارها فكلما كان الفرد أكثر ذكاءا وتخيل مبدع، كلما كان بإستطاعته القيام بتحديد أهداف معينة تتفق مع بيئته وإمكانياته ومحيطه الإجتماعي وبذلك يساعده هذا على تحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة. (محمد غريب، 1974: 84)

فالشخص الذي يتمتع بذكاء مرتفع تكون طموحاته أكثر واقعية من الشخص الأقل ذكاء، لأنه يتمتع بالقدرة على تحديد نقاط قوته وضعفه وأكثر إدراكاً للعوائق البيئية التي يمكن أن تقف حجرة عثرة في سبيل تحقيق أهدافه. فهو يتبنى طموحات تتماشى وإمكانياته وقدراته ولا ينساق وراء رغبات وطموحات غير واقعية مما قد يؤدي به إلى الفشل في تحقيق التوافق المنشود.

فالشخص المتوافق أكثر إستبصاراً بذاته وقدراته والعوائق التي تواجهه في طريقه إلى تحقيق أهدافه وأكثر تقبلاً لحدود إمكانياته، إن هذا الإدراك الموضوعي للذات وللعالَم يساعِدان على وضع أهداف واقعية تتناسب مع إمكانيات الفرد وأن الشخص سيء التوافق يضع أهدافاً غير واقعية إما مرتفعة جداً أو منخفضة جداً، " قدراته. (عطا حسين، 1978: 31)

في حين ترى GRUEN SMITH أن الإرتفاع غير الواقعي دليل على سوء التوافق والإخفاض غير الواقعي دليل أيضاً على أن الفرد لا يقدر على أن إستغلال جيد لطاقاته فيلجأ إلى أهداف سهلة وهذا يعتبر من أهم مظاهر سوء التوافق .

ومن جهة أخرى يرى المضطربين إنفعالياً يميلون إلى تقدير أهدافهم تقديراً غير واقعي، بينما يحدد المتزنين إنفعالياً أهدافهم بصورة تكون أعلى بقليل من مستوياتهم الفعلية، ويفسر ذلك على أن المضطربين يتأثرون بشكل مبالغ فيه برغباتهم أو مخاوفهم، بينما الأسوياء . يحتفظون بقدرة من الإلتزان بين الآمال والواقع، نتيجة لنضج صورة الذات وعدم إضطرابها. (مرحب، 1984: 31)

يمكن القول بأن الصحة النفسية والقدرات العقلية تساهم بشكل كبير في التأثير على تحديد ووضع الأهداف الواقعية عند الأشخاص.

5-4- خبرات النجاح والفشل:

أكدت أغلب الدراسات أن خبرات النجاح من شأنها أن ترفع من مستوى طموح الأفراد وتولد لديهم رغبة أكبر في تحقيق التوازن والسعي إلى إرساء قواعد وأسس التوافق على العكس من ذلك فإن خبرات الفشل من

شأنها أن تؤدي بالأفراد إلى رسم خطط لتحقيق أهداف لا تتماشى مع قدراتهم مما يدل على سوء التوافق، فخبرات النجاح والفشل ليس لها مغزى إلا في إطار الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه. (جابر، 1982: 115) إن إستجابة الفرد إزاء الفشل أو النجاح تحدد وفقاً لعوامل شخصية وصفات إنفعالية، فالشخص المتوافق يكون قادراً على مواجهة نفسه، ويعدل حكمه على قدراته عندما يدرك أن الحاجات التي يريد إشباعها شديدة الإرتفاع أما الشخص غير المتوافق يكون حساساً تجاه الفشل ويغير أهدافه عند تكرار الفشل، فالشخص أثناء فشله يحاول تعويض فشله بالتفوق في النشاطات التي لديه فيها قدرة أكبر، بينما سيئ التوافق يبالي في

التعويض ويحاول التفوق في نفس النشاطات التي هو ضعيف فيها، محاولة منه لإنكار ضعفه مما سيؤدي به إلى سوء التوافق.

5-5- المستوى الاجتماعي:

أشارت العديد من الدراسات إلى أن المستوى الاجتماعي والإقتصادي للأسرة يعد من العوامل الهامة والمؤثرة في مستوى طموح الأبناء، فالأطفال الذين ينتمون لوضع اجتماعي وإقتصادي مرتفع لديهم فرصة (أكبر من أن يطمحوا إلى مستويات تعليمية ومهنية عالية عن نظرائهم المنتمين لوضع اجتماعي منخفض. (فهيم، بدون تاريخ: 5)

وعلى العموم فإن الأسرة لها دور كبير في مساعدة أبنائها على تحقيق طموحاتهم وأهدافهم، مما توفره من إمكانيات يستطيع الأفراد بواسطتها التغلب على العوائق التي تعترضهم وتكون لهم الحافز الذي يدفعهم نحو تحقيق أهدافهم وبالتالي تحقيق التوافق.

مما سبق ذكره يتضح جليا أن عملية التوافق تتحكم فيها العديد من العوامل بعضها مرتبط بالفرد والآخر مرتبط بالبيئة التي يعيش فيها من كل جوانبها الطبيعية والثقافية والاجتماعية، فعلمية التوافق تتوقف على قدرة الفرد على إدراك قدراته وإمكانياته عندما يسعى إلى رسم طموحاته وتوقعاته وأهدافه حتى لا يحدث إختلال في تحقيقها، فمعرفة نقاط الضعف والقوة لديه من شأنها أن تولد لديه واقعية في إختيار أهدافه وطموحاته وله القدرة على تجسيدها دون الإخلال بالتزاماته نحو المجتمع والبيئة المحيطة به.

6- خطوات عملية التوافق:

يعتبر الكثير من علماء النفس بأن الحاجات والدوافع هي أهم العوامل المباشرة في عملية التوافق لما لها من تأثير على توافق الأفراد، حيث أكدت معظم الإتجاهات أن التوافق يقتضي إشباع حاجات الفرد ودوافعه، وذلك راجع إلى أن الحاجات غير المشبعة تزيد من إلحاحها بين الحين والآخر مما يضاعف إضطراب الشخص وعدم توازنه.

ومنه فإن الحاجات هي نقطة البدء في العملية التوافقية، كما أن إشباعها يعتبر نقطة النهاية فلا يمكن تخيل سلوك دون دافع ودافع دون هدف محدد له من هنا إرتبط التوافق بإعتباره عملية بالدافعية وإرتبط بالهدف وهو الإشباع باعتباره نتيجة.

أنه بالإمكان وصف عملية التوافق على أنها سلسلة من مراحل ويرى كل من SHOBEN AND SHAFER, LF ابتداء من الإحساس بحاجة معينة وإنتهاء بإشباع هذه الحاجة. (SHAFER, LF AND SHOBEN 1965:8-9)

ويذهب "علي محمد علي" إلى أن عملية التوافق تبدأ بدوافع لم يتمكن الفرد من إشباعها نتيجة ظروف أو أحوال منعت الفرد من تحقيق هذا الإشباع، وهذا ما جعله يعاني الإحباط وخيبة الأمل، ويصاحب ذلك قوة التوتر والقلق، ويقوم الفرد عندها بمحاولات لحل المشكلة محاولا بذلك إشباع دوافعه وحاجاته.

(محمد علي، 1977: 61)

فإذا أشبعت حاجات الإنسان إشباعاً سهلاً فلن يحتاج إلى عملية، ولكن ذلك لا يحدث في معظم الأحوال فثمة عقبات دائماً تحول دون الإشباع المباشر للدوافع، فقد تثار لدى الفرد دوافع السيطرة والسيادة أو الشهرة ولا يستطيع إشباعها أو إزالة التوتر الناتج عنها في الحال، وقد يكون سبب ذلك عقبات خارجية كالمنافسة التي يجدها من أشخاص آخرين تحركهم نفس الدوافع، إلا أن شان الدافع القوي متى أستثير أن يجعل الفرد في حالة نشاط وحركة حتى تتم إستجابة تشبعه أو تزيل التوتر الناتج عنه. والعمليات التي تقوم عند إثارة الدافع للفرد والتي تنتهي عندما يشبع، هي ما يسمى في مجموعه " عملية التوافق. (عطية، 1958: 50)

مما سبق ذكره يمكن اعتبار أن عملية التوافق تحتاج إلى وقت وجهد خصوصا عندما تكون هناك صعوبة في إشباع الدافع أو هناك إستحالة إشباع وذلك لوجود عوائق من شأنها أن تعرقل الفرد في بلوغ تحقيق أهدافه لأن عدم فهم وإدراك المواقف بصورة كلية من شأنه أن يجعل من سلوكياته دون فائدة ومنه فالتوافق عملية معقدة، يزداد تعقيدها تبعا لخصائص الفرد والبيئة المحيطة.

7- عوائق التوافق:

- يواجه الفرد أثناء سعيه لتحقيق الإشباع والدوافع والحاجات مجموعة من العوائق والتي من شأنها أن تحد من تقدمه وبلوغه الأهداف المسطرة ويمكن حصرها فيما يلي: (سعد جلال، 1979: 102)
- 1- إفتقار البيئة إلى وسائل الإشباع للدوافع المادية والمعنوية.
 - 2- عدم فهم المرء لنفسه وإمكانياته وعدم تقبله لنفسه وصعوبة تحديده لمستويات الطموح حسب قدراته.
 - 3- وجود عوامل لا شعورية تؤثر على سلوك.
 - 4- وجود صراع بين دوافع متصارعة ومتعارضة لما تخلفه الثقافة من تناقضات.
 - 5- عدم تطور المعايير الثقافية.

فعليه فالفرد قد يصادف عوائق تعترض إشباع بعض الحاجات الضرورية والتي تدفع الفرد في الكثير من الأحيان إلى تقبل حلول توافقية أقل إشباعاً لحاجاته أو إلى سلوك يتعارض مع قوانين المجتمع وقيمه وتقاليده، فيكون (إنحرافاً أو شذوذاً، ومن بينها الإحباط والصراع والقلق (فراج 1970: 206)، والإحباط هي حالة من التآزم النفسي تنشأ من مواجهة الفرد لعائق يحول دون إشباع دوافع أو حاجة ملحة (فراج 1970: 206). ويحدث الإحباط بوجود عقبة في البيئة الخارجية، أو نقص في الفرد نفسه أو صراع الدوافع المتضاربة، أما الصراع فيشير إلى المواقف التي يقع فيها الفرد تحت تأثير دوافع متضاربة تؤدي إلى القيام بأعمال لا يمكنه التوفيق بينها.

إن عملية التوافق عملية معقدة تظهر من خلال تفاعل العوامل الفردية والعوامل البيئية المحيطة، كما أنها قد تتعدم بسبب عوائق خاصة بالفرد أو المجتمع أو التفاعل بينها.

8- أهمية التوافق:

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والإطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل 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 الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والإرتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة ويكون الفرد متوافقا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضا ويمكن حصر أهمية التوافق فيما يلي:(الدسوقي، 1976:185-186)

- 1- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
- 2- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الإنفعالي.
- 3- تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق الإشباع للحاجات المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- 4- إقامة علاقات إجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والإحترام المتبادل.
- 5- إكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من إستغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق إحتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
- 6- تمتع الفرد بالصحة والتوافق النفسي والإجتماعي مما يساهم في زيادة إنتاجيته.

9- ميكانيزمات التوافق:

إن إرضاء الفرد لحاجاته وتحقيق أهدافه لا يتم بصورة مطلقة، نتيجة عوامل ذاتية، خاصة به كقدراته وخصائصه وكذا الظروف التي يعيش فيها لذلك يلجأ الفرد إلى آليات معينة لكي يحقق التوافق وهذه الآليات يطلق عليها في علم النفس "ميكانيزمات الدفاع" وهي عبارة عن سبل أو أساليب تهدف إلى الدفاع عن الشخصية ضد أي تهديد داخل الفرد أو خارجه.

وكلمة ميكانيزمات لا تحمل أي معنى من المعاني المرضية أو سوء التوافق النفسي فهي عمليات يلجأ إليها الفرد بحكمخبراته الموقفية وتتحدد هذه الميكانيزمات فيما يلي:

1-9 العقلانية والتبرير:

وهي حيلة دفاعية يحاول بها الشخص إعطاء صفة منطقية لصراعات وإنفعالات بغية السيطرة عليها.

(MAZET – D, HOUZEL1979.356)

في محاولة لإيجاد الصفة الملائمة لإرضاء دوافعه وحاجاته ويحاول إعطاء تفسير منطقي أو PH. مقبول عقليا لحالة أو سلوك أو فكرة أو إحساس ما، ومثال ذلك العامل الذي لم يتحصل على علاوة المردودية

وما تسبب له من إحباط فيحاول هذا الأخير إعطاء تفسيرات وتأويلات نوعا ما منطقية لعقلنة فشله، والتبرير حيلة لاشعورية نحاول بواسطتها تقديم تفسيرات مقبولة إجتماعيا لسلوكاتنا وأفكارنا وتصوراتنا الخاطئة في نظر الغير، ويعرفه علم النفس على أنه تعليل مقبول يعطيه المرء لنفسه أو يقدمه لسواه على سبيل تسوية سلوكه أو تفسير عقيدته. (رزوق، 1979: 65)

9-2- التعويض:

هو ميكانيزم للتكيف يستخدمه الفرد ليغطي ضعفا أو نقصا في صفة مقبولة إجتماعيا لإحراز التفوق، وتعتبر أحلام اليقظة من مظاهر عملية التعويض ومن أسهل الوسائل لإشباع رغباتنا ودوافعنا والتي لا تحتاج إلى الكثير من الجهد أو الطاقة، وهذا يعني وجود انسحاب ذهني من عالم الواقع لتحقيق ما نصبو إليه. (عبيد 1979: 280). فالعامل أو الموظف الذي لم يسعفه الحظ في النجاح في مهنته يعوض فشله هذا في نشاط رياضي على سبيل المثال.

9-3- التقمص:

و هو عملية نفسية يتمثل الشخص بواسطتها أحد مظاهر أو خصائص شخص آخر ويتحول كليا أو جزئيا تبعا لنمو ذاته، وتتكون الشخصية وتتمايز من خلال سلسلة من التمويهات (طه: 54، 2001)، حيث يقوم الموظف ببعض التصرفات والسلوكات التي ينقمصها من شخصية يحبها ويتخذها كقدوة ومثال يحتدى به نظرا لما حققته هذه الشخصية من نجاحات في ميادين شتى، ولكن لا يجب أن تتعدى الحدود وإلا أصبح يعد من مظاهر سوء التوافق وذلك بوصوله إلى درجة يدمج فيها الفرد ذاته في شخصية معينة وهذا ما يسمى بالإستدخال أين يصبح تقمص كلي لصفات الشخصية المفضلة الأمر الذي يزيد من عجزه على مواجهة مشاكله اليومية وزيادة روح الإتكالية مما يصعب عملية التوافق النفسي والاجتماعي والمهني.

9-4- الإعلاء:

و يعني تحويل الطاقة النفسية المرتبطة بدوافع يضع المجتمع قيودا على إشباعها إلى أهداف وإنجازات يقبلها المجتمع، والإعلاء لا يصرف الطاقة النفسية إلى سلوك مقبول إجتماعيا فقط، بل إلى سلوك إبداعي أحيانا. (أشرف، 2001: 207)

9-5- الإسقاط:

عبارة عن عملية دفاعية غالبا ما يلجأ إليها الإنسان في حياته اليومية، حيث يثبت للآخرين بعض الصفات السلبية التي يعانيتها هو نفسه فيلصق فيها الفرد ما يتصف به من صفات غير مقبولة إجتماعيا إلى الآخر. (عشوى، 2003: 179-180)

9-6- النكوس:

هي عملية يقوم فيها الفرد بالعودة إلى مرحلة الطفولة هروبا من المواقف الحاضرة والتي لا يمكنه أن يحقق فيها إشباعا للدوافع، وتعتبر لديه مرحلة الطفولة أسهل للتخلص من أعباء عدم التوافق وتراكمات أعباء النفس. (حقي، 1980: 70)

9-7- التحويل:

يتم عندما يتواجد عائق فيحول الإنفعالات إلى عائق آخر له بعض الشبه أو الصلة بالموضوع الأول، فكراهية العامل لرئيسه في العمل قد ينشأ لكراهيته لوالده التي لا يمكن أن يعبر عنها تعبيراً صريحاً. (الدسوقي، 1976: 394)

9-8- الرفض:

عندما يكون الموقف الخارجي موقفاً شديداً حيث لا يستطيع الفرد مواجهته فإنه يلجأ إلى رفض وجود هذا الموقف، ذلك لأن رفض هذا الموقف يؤدي إلى تخفيف التوتر وتجنب الألم ولو كان ذلك بصفة مؤقتة إن ما يجب الإشارة عليه هو أن الإنسان في حياته لا يستخدم آلية (ميكانيزم) واحدة فقط للتوافق فقد تجده يستخدم عدة آليات وهذا حسب الموقف الذي يتعرض له وكذا ظروفه والضغوط المحيطة به.

10- معايير التوافق:

يمكن أن نصف شخص ما بأنه يملك أو يتمتع بسلوك سوي أو صدر عنه سلوك ما، له صفات معينة ومقبولة إجتماعياً، ونصف شخص آخر بأنه لا سوي، إذا صدر عنه سلوك غير مقبول إجتماعياً، فالإنسان غير المتوافق هو المخالف لقانون جماعته، بحيث أن السواء واللاسواء يدخلان ضمن إطار التوافق. ويمكن حصر المعايير التي يمكن من خلالها الحكم على توافق الفرد من عدم توافقه فيما يلي:

10-1- المعيار الإحصائي:

يعتبر هذا الإتجاه الفرد متوافقاً إذا كان لا يختلف كثيراً عن المتوسط الحسابي لمجموع أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه، سواء في الصفات الإيجابية أو السلبية، وفي ضوء هذا المفهوم الإحصائي للتوافق لا نحكم على الفرد حكماً أخلاقياً وإنما نقرر أنه يختلف أو يتفق مع متوسط الجماعة. (عسيوي، 2001: 15) إلا هناك بعض الاعتراضات على استخدام المعيار الإحصائي في تحديد الشخصية السوية واللاسوية للأسباب التالية: (أشرف، 108، 2001-110)

- إن المعيار نسبي يتوقف على نوع العينة التي يشتق منها المتوسط.

- إن الوسط أمر نسبي سواء بالنسبة للفرد أو المجتمع أو بالنسبة للقائم بعملية استخدام هذا المعيار.

- إن المتوسط أمر غير مرغوب فيه في كل وقت.

حيث أنه عند الحكم على شخصية فرد ما أو تقديرها لا يمكن حساب هذا التقدير كمياً أو حسابياً، فالشخصية كل دينامي متفاعل، لا ينبغي تفتيتها إلى وحدات رقمية ثم تجميعها بعد ذلك.

10-2-المعيار المرضي (الباثولوجي):

إن الحكم على أن الفرد متوافق وفق هذا المعيار، حين يكون الفرد خالياً من كل الأمراض فالسواء يتحدد على أساس غياب الأعراض والخلو من مظاهر المرض.

أما اللاسواء فيتحدد بوجود أعراض المرض ووجود إضطرابات نفسية، وبالتالي فإن هذا المعيار يعتمد في تحديده للتوافق على تحديد مفهوم الشخصية المعتدلة نفسياً، فالشخصيات الشاذة تتسم بأعراض مرضية معينة كالمخاوف والوسواس، إرتفاع مستوى القلق. (أشرف، 2001: 111-112)

ويعاب على هذا المعيار أنه يعجز عن تحديد الدرجة التي يمكن إعتبار من يصل إليها منحرفاً عن السواء أو اللاسواء.

10-3- المعيار المثالي:

يرى أن السوي هو الكمال المثالي أو ما يقرب منه، وهذا ما يقصد به أن يكون الفرد ممثلاً لقيم المجتمع ومعاييره ونظمه ومبادئه، وإذا خالفها أو رفضها يعد سيء التوافق، إن هذا المعيار قد لا يكون له وجود على الإطلاق.

10-4- المعيار الإجتماعي:

يرى أصحاب هذا المعيار، الذين يركزون على أهمية المعايير الإجتماعية والأخلاقية في المجتمع، حيث يصعب تحديد مفهوم الشخصية السوية بمعزل عن نظام القيم ولهذا يستخدمون هذا المفهوم لوصف مدى الإتفاق لسلوكياتنا مع المعايير الأخلاقية في المجتمع، وقواعد السلوك السائدة فيه، وكيف يكون سلوكنا . مقبولاً بالنسبة لأنفسنا وللآخرين، ومن هذا يتخذ هذا المعيار أن السوي هو المتوافق إجتماعياً واللاسوي هو غير المتوافق إجتماعياً.

يعاب على هذا المعيار هو عزل قدرات الفرد التي قد تفوق ما يحتويه المجتمع من قيم وعادات، وهذا التفوق لدى الأفراد يعتبر أحد الأسباب التغيير التي تسود المجتمع، حيث يعمل هؤلاء الأفراد على رسم أهداف تفوق ما يمليه المجتمع، ويتمكنون من تحقيقها وبالتالي يستطيعون تغيير مسار مجتمعاتهم.

10-5- المعيار القانوني:

يرى بأن الأشخاص المتوافقين هم أولئك الذين يستطيعون تحقيق إشباعاتهم وفق ما تمليه عليهم النصوص القانونية، والشخص غير المتوافق هو ذلك الشخص الذي يعمل على تحقيق رغباته وفق ما يتصادم مع النصوص القانونية.

ما يعاب على هذا المعيار هو عدم شموليته لكل الأفراد والظروف والمجتمعات فهو رأي نسبي يتوقف على طبيعة الظروف والمواقف كما أن تجريم السلوك أمر يتوقف على ثقافة المجتمع.

10-6- المعيار التكامل:

يرى أصحاب هذا المعيار بان الحكم على الشخص فيما إذا كان متوافقاً أم لا، لا يرجع لعامل ذاتي أو بيئي واحد، وإنما لعدة عوامل متفاعلة ذاتية جسمية، نفسية، عقلية، وبيئية مادية وإقتصادية وإجتماعية مع

إختلاف الأهمية بالنسبة لكل عامل في كل حالة، فالعامل الذاتي يؤثر في العامل البيئي والعكس صحيح، والعامل البيولوجي يؤثر في العامل النفسي فكل العوامل متداخلة تؤثر في بعضها البعض ولا يمكن إعتداد عامل واحد أثناء حكمنا على توافق الفرد من عدم توافقه. (راجح، 1976: 173)

يعتبر هذا المعيار هو الأقرب للواقع وذلك لأن عملية التوافق يمكن تفسيرها بالإحتكام إلى مختلف المعايير. إن التوافق الموجود واقعيًا هو توافق نسبي أو جزئي، حيث يستطيع الإنسان أن يتعايش مع مجتمعه ومع نفسه، وأن يحقق قدرًا من النجاح والإنجاز، حيث أن التطرق إلى معايير التوافق يفسح المجال للقول بأن لكل معيار نقائص وعيوب يحتوي عليها وهذا لإنحصاره في تحديد أساسه على جانب واحد من جوانب حياة الفرد، وهذا ما جعل جميع المعايير تتصف بالنسبية، مما أدى على صعوبة تحديد معيار متكامل نستطيع من خلاله الحكم على شخص بأنه متوافق وهذا لأن التوافق في حد ذاته يشمل عدة جوانب.

11- معايير الشخصية المتوافقة والسوية:

من خلال التطرق لمفهوم التوافق كان هناك إرتباط بين عملية التوافق والصحة النفسية، فما هي المعايير التي تحدد الشخصية السوية ؟ والتي من خلالها يمكننا من تحديد أو وصف الشخص فيما إذا كان لديه توافق أو سوء توافق، لقد حاول البعض وضع محكات وتحديد مميزات سلوكية معينة لوصف الشخصية سوية التوافق، ومن بينهم "ماسلو" و "مئلان" ثم قام كوفيل" وزملائه في كتابهم علم النفس الشواذ بإدخال بعض التعديلات وقدموا معايير الشخصية السوية، ومنها مايلي: (طه، 2001: 54)

-شعور كاف بالأمن.

-درجة معقولة من تقويم الذات (الإستبصار .

-أهداف واقعية في الحياة.

-تكامل وثبات في الشخصية.

-اتصال فعال بالواقع.

-القدرة على التعلم وكسب الخبرة.

-تلقائية مناسبة.

-إنفعالية معقولة.

-القدرة على إشباع حاجات الجماعة مع درجة من التحرر من الجماعة الفردية

كما قدم "فرج عبد القادر طه" مقالًا بعنوان إطار معياري للشخصية السوية ووضع تصور متعدد الأبعاد

للشخصية السوية ومنها مايلي: (طه، 2001: 56)

1-قدرة الشخصية على الفهم الصائب لنفسها وللآخرين وتتجلى في مدى فهم الفرد لنفسه مما يساعده على

التقدير الصائب لقدراته وإمكانياته والمعرفة الدقيقة لرغباته ودوافعه، وبالتالي يحسن إستغلال قدراته والتخطيط

الجيد لإشباع رغباته.

2- إدراك الشخصية السليم للواقع ومعرفة عناصره، حيث يعتبر الإدراك السليم للواقع الذي تتفاعل فيه الشخصية عنصراً مهماً وبعداً أساسياً من أبعاد سوائها، فإذا اضطرب هذا الإدراك واختل اضطربت تبعاً لذلك علاقة الشخصية بعناصر هذا الواقع.

3- قدرة الشخصية على ضبط النفس والتحكم في إنفعالاتها وأهوائها فالشخص السوي هو الشخص الذي يقدر على ضبط انفعالاته وأهوائه.

4- قدرة الشخصية على الحب والتعاون والإيثار والولاء.

5- الطموح المناسب للشخصية والأهداف الواقعية في الحياة، فالشخصية السوية هي التي توازن بين إمكانياتها واستعداداتها ومستوى الطموح الذي تريد الوصول إليه.

6- قدرة الشخصية على العمل المنتج البناء وتعتبر هذه القدرة من أهم خصائص الشخصية السوية لأن العمل هو الذي يقوم عليه عمار الكون وإزدهاره، ويقوم عليه بنيان أي مجتمع وتقدمه، فهناك الكثير من الناس في مهن وتخصصات علمية شتى على درجة عالية من القدرة على الإنتاج ولكنهم مستهترون وليس لديهم رغبة في العمل.

7- هدوء الشخصية وإطمئنانها وإحساسها بالراحة النفسية فعندما يشعر الفرد بالنجاح وتحقيق أهدافه وإشباع رغباته كل هذا يدل على حدوث التوافق والنجاح ومن ثمة الصحة النفسية.

8- إستمتاع الشخصية بالصحة النفسية ويقصد بها خلو الشخصية من الإنحرافات والإضطرابات والأمراض النفسية الواضحة بالإضافة إلى قدرته على التوافق والنجاح في علاقاته مع غيره من الناس والتحقيق الإيجابي البناء لذاته في عمله وإنتاجيته ونشاطه مع قدرته على مواجهة الأزمات والشدائد والصمود أمامها. وتبقى الصحة النفسية والسواء في الشخصية مسألة نسبية حيث أن مقدارها يختلف من فرد إلى آخر.

ثانياً- التوافق المهني:

يسعى الفرد دائماً للبحث عن الوسائل التي تمكنه من تحقيق التوافق ومن بين أهم هذه الوسائل نجد العمل، حيث يسعى الفرد إلى بلوغ توافقه في مجال العمل، حيث يحاول إحداث نوع من التوافق والتوازن مع بيئته المهنية والإجتماعية التي يعيش فيها.

و يعتبر التوافق المهني جزءاً من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته، ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية وإجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير من وقت وآخر.

و تتضمن البيئة المهنية الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني.

وأن طبيعة العمل تؤثر في الفرد ودرجة توافقه حيث ان زيادة ساعات العمل وسرعة العمل سوف تكون على حساب أعصابه وراحته النفسية فالفرد بحاجة الى الشعور بالرضا والسعادة والشعور بالاطمئنان ناحية مستقبله، فلماذا نجد تعامل مدرء المدارس أثناء أداء مهامهم مع الادارة والمدرسين والتلاميذ وحتى مع زملائه

تربطه به علاقات ودودة جميلة، وأن يطلب ما في حدود قدراته واستعداداته وما يوافق رغباته وميوله وإتجاهاته. (عوض، 11:1987)

إن الإختلاف في درجة التوافق المهني أمر طبيعي بين الأفراد في مؤسسة ما حتى ولو كانوا يشغلون أعمالاً ووظائف متماثلة، وينشأ هذا الإختلاف بسبب إختلاف المعاملة التي يتلقاها كل فرد، من مديره أو المرتب الذي يحصل عليها أو العلاقات التي تربطه بزملائه في المؤسسة، حيث أن هذه الأمور يختلف أثرها من الفرد لآخر. (عبد الخالق، 24:1982)

إن التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل مثل: الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية، الإشراف، ساعات العمل، ظروف العمل التي يتصور المدير أن يحصل عليها في صورة أكثر تحديداً ومن ثم كلما كانت هذه الوظيفة مصدر إشباع أو منافع كبيرة ومتعددة كلما زاد إرتباطه بها. (عاشور، 142:1983)

من خلال هذا سنحاول التطرق إلى التوافق المهني ومعرفة كل زاوية من زواياه.

1-تعريف التوافق المهني:

لقد تعددت التعاريف الخاصة بالتوافق المهني ويمكن التطرق إلى بعضها فيما يلي:

-**تعريف عباس محمود عوض:** "هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم". (عباس محمود عوض، 38:1977)

-**وقد عرفه عبد القادر بأنه:** "قدرة الفرد أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما تتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والإقتصادية والمنزلية". (عبد القادر، 10:2000)

و كما عرفه المهناً بأنه: "قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والإنسجام مع البيئة المهنية". (المهناً، 6:2002)

-**تعريف الزبيدي:** "قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه". (الزبيدي، 246:1991)

- **من جهته يرى مرسي بأنه:** "حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته ويشعر بالنجاح والتفوق ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس". (مرسي، 142:1988)

- **تعريف راجح بأنه:** "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التواءم بينه وبين البيئة المهنية". (راجح، 443:1970)

-**وتعريف المليجي بأنه:** "الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته وهو محاولته لمواجهة متطلبات الذات ومتطلبات البيئة". (المليجي، 385:1971)

-وعرفه **عبد الخالق**: "بأنه تكيف الشخص مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يرضى ويميل الى ممارسته لأنه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه. (عبد الخالق، 1983: 7)

* من التعريفات السابقة لمفهوم التوافق المهني أنها تشير الى العديد من العوامل منها ما يعود الى الفرد ذاته، رضاه عن عمله والذي ينعكس على نجاحه المهني سواء كان ذلك سلوكه المهني أو كان انجاز لمهام عمله ومنها ما يعود الى أهمية التلاؤم بينه وبين مجتمع عمله، حيث وجد أن هناك تفاعلا مستمرا بين النواحي الذاتية والمهنية والاجتماعية التي يصعب فصلها داخل نطاق العمل.

2-مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر وأول مظاهره الرضا عن العمل وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الاجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان فان مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهتم كل فرد ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير الى التوافق المهني منها: " زيادة الأجر، التطور الذاتي للشركة وثبات العمالة وانفكاك العمالة وشعبية العامل والاستفادة من قدرات الفرد ". (عوض، 1996: 38-39)

ويمكن الإستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين هما:

- **العامل الأول: الرضا عن العمل:** فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد، عن مشرفه وزملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها أو ظروف عمله وساعات عمله وأجره ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ويشمل إتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته. (السماري، 2006: 23)

-**العامل الثاني: الإرضاء:** أما الإرضاء فانه يتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إلى مشرفه أو زملائه والشركة أو المؤسسة التي تنتمي اليها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره ومن عدم قدرته من البقاء في العمل لمدة طويلة من الزمن، ويتضح أيضا من إتفاق قدراته ومهاراته تلك المتطلبة للعمل. (طه، 1980: 55)

3-مظاهر سوء التوافق المهني:

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا والإرضاء اللذين سبق الحديث عنهما نذكر عددا منها: قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.

- الإكتثار من الحوادث ومن الأخطاء المهنية الفنية.
- الإساءة في استخدام الأدوات والمواد الخام وقد يسرق العامل منها

- كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذر وبدو عذر والتنقل من عمل إلى آخر.
 - اللامبالاة والتكاسل.
 - الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
 - كثرة الإحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤسين.
 - عدم طاعة تعليمات المؤسسة.
 - تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل وللتحريض بحركات التمرد والتذمر.
- وينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه كنقص في إجهاده أو إستعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته من نوع العمل أو من إعتلال صحته النفسية، كما ينشأ أيضا من عيوب في البيئة المادية الإجتماعية.... وغالبا ما ينشأ من تظافر كثير من العوامل الشخصية والخارجية. (الشافعي، 2002: 28)

4-العوامل المؤدية إلى سوء التوافق المهني:

من أبرز العوامل التي تؤدي إلى سوء التوافق المهني هو عدم الرضا عن نظام العمل، ذلك أنه يصعب على الموظف أن يعمل في عمل رتيب ممل ولا يتفق مع قدراته وميوله.

كما أن هناك سببا آخر لسوء التوافق المهني وهو أوجه الضعف في التنظيم الإجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين الموظفين في المؤسسة حيث يؤدي الى ضعف الإتصال بين الأفراد ونقص إحساسهم بالتعاون، وهذا ما يؤدي بهم إلى أن يكونوا غير سعداء وغير مستأنسين بزملاءهم وبالتالي تظهر عليهم أعراض الإغتراب النفسي. (الزبيدي، 1991:250)

4-1 عوامل حضارية وتكنولوجية: يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشي حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية تزعزع أمنه وإستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس والرضا والقنوط كما أنها تحبط حاجاته الأساسية وتخلق شخصيته وتشتت فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها، ولقد أدت التكنولوجيا الى تغيرات هامة في الكيان الإجتماعي نتيجة الحاجة الى العمل وتحول المجتمع الريفي الى مجتمع صناعي مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشاكلها وإختلف أسلوب تفكيرها. (عوض، 1996:45)

4-2-عوامل شخصية: هناك عدة عوامل تتظافر معا فتؤثر في التوافق المهني منها:

أ- الحالة الصحية: والتي ترجع إلى أساس فيسيولوجي وذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وليس من شك أن الخلل كلما كان كبير كان تأثيره أعمق وأوسع مدى إذا إمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي بل أنهما معا يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الفرد وحدة جسمية نفسية.

ب- الحالة النفسية أو المزاجية: والإضطرابات الإنفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط... إلخ

ج- السمات الشخصية: إستعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ومستوى إقتداره ومتاعبه.

إن الأخلاقيات والقيم السائدة بين الأفراد داخل المؤسسة " النمط السلوكي من حب وكرهية قد تؤثر في التوافق المهني للفرد بشكل كبير.

5-آلية تحقيق التوافق المهني بالنسبة لمدير المدرسة وإنضباطه:

إن مسؤولية إدارة المدرسة في الأساس مسؤولية مدير المدرسة، أما المعلم فإنه أيضا يشاطر مسؤولية إدارة الصف ورغم ذلك فإنه لا يمكن الفصل التام بين إدارة الصف وإدارة المدرسة لما بينهما من ترابط ولما يسعون الى تحقيقه من أهداف مشتركة وهو الاهتمام بالعملية التعليمية، ولا يمكن القول أنه دور لمدير المدرسة بالنسبة لإدارة الصف وحفظ النظام، فمدير المدرسة يمثل القيادة الواعية والمفكرة والمشرفة المتابعة لسير العمل فيها. (العجمي، 2000: 217)

ويسهر مدير المدرسة بإعتباره مشرفا تربويا مقيما في إدارة الصف ومحافظا على النظام من خلال قيامه بالمهام التالية: (العجمي، 2000: 21-220)

5-1- تخطيط وتنظيم العمل المدرسي: يتأثر العمل الصفي بالعمل المدرسي وكأنه يؤثر به، فحفظ النظام العام بالمدرسة يؤثر على سير العمل الصفي وحفظ النظام فيه ويتطلب تخطيط وتنظيم العمل المدرسي، ضرورة حرص مدير المدرسة على التواجد المبكر قبل بدء العمل المدرسي لأنه قدوة للعمل المدرسي وحتى يتمكن من تنظيم العمل اليومي للدراسة وتهيئة مناخ تربوي سليم.

5-2- التوجيه والمتابعة للعمل المدرسي: ويتم التوجيه السليم عادة بروح إنسانية تحقق مناخا نفسيا وإجتماعيا بالمدرسة يشجع الجميع على العمل والحرص على أدائه بإتقان فقيام مدير المدرسة بمراجعة خطط الدروس لدى المعلمين وإعتادهم يضمن أن المعلمين قد خططوا جيدا لإعداد دروسهم الأمر الذي ينعكس بدوره على إدارة الصف وحفظ النظام فيه ويجب أن يعمل مدير المدرسة على تقديم كافة التسهيلات والمعينات التي يتطلبها التدريس وخطة الدرس لما لذلك من أثر في حفظ النظام بالصف وفي أحداث تعلم فعال.

5-3. تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم: إهتمام الإدارة المدرسية بتنمية المعلم مهنيا والإرتفاع بمستواه يعتبر من المهام الرئيسية لمدير المدرسة، فمن خلال الإجتتماعات والندوات والدورات يمكن تنمية أداء المعلم وتطوير قدراتهم الأمر الذي ينعكس بدوره على الإدارة الصفية وحفظ النظام.

ويتطلب تحسين أداء المعلمين ضرورة التنسيق بينهم والعمل على توجيههم إلى ما يفيد بعضهم من البعض بالتنسيق والجمع بينهم ووضع برامج تدريب للذين يحتاجون إلى مهارات في إدارة الصف وحفظ النظام فيه من قبل القادرين عليه من زملائهم وخاصة بالنسبة للمعلمين الجدد والعمل على إكمال ما ينقصهم سواء من النواحي الأكاديمية أو التربوية.

4-5- تأمين الوسائل والمعينات وإستعمالها: كما كان إستخدام الوسائل والمعينات من العوامل الهامة التي تؤثر في إدارة الصف ونظرا لأن المعلم يواجه أحيانا صعوبات غير متوقعة في الحصول على الوسائل والأجهزة لذا يجب على مدير المدرسة العمل على تهيئة الوسائل للمعلم في الوقت المناسب وبالجم اللازم لعمله التربوي وعليه أن يوجه المعلمين وخاصة الجدد منهم الى كيفية إستخدام الوسائل والإستفادة منها.

5-5- الزيارات الصفية وتقييم المعلم ومتابعة التلاميذ في الصف: الزيارات الصفية تسمح لمدير المدرسة أن يكون صورة واضحة عن كل معلم من معلميه عن طلاب مدرسته وتفاعلهم الصفية وتعطي الفرصة لتحسين المواقف التعليمية من خلال مساعدة المعلمين في تحسين ممارستهم في تنظيم تعلم الطلاب

5-6- رعاية شؤون الطلاب: مدير المدرسة عليه مسؤولية تجاه رعاية الطلاب والإهتمام بهم وأهم مهام مدير المدرسة في هذا الشأن ضرورة فهم الطلاب نفسيا واجتماعيا والتفاعل معهم بأسلوب يشعرهم فيه بالمحبة والتقدير والعمل على تنظيم برامج التوجيه والإرشاد الشامل للنواحي النفسية والاجتماعية والأكاديمية والأخلاقية أو متابعة المشكلات المترتبة على ذلك بطريقة فعالة.

5-7- تنمية المعلمين مهنيا: ويشمل تنمية المعلم مهنيا ومتابعة تنميته والإرتفاع بمستواه من ناحيتين:

أ- **تنمية المعلم في مادة تخصصه:** أي إستمراره في موضوع تخصصه الأكاديمي كمعلم لمادة تخصص معين.

ب- **تنمية المعلم تربويا:** وذلك باتباع أساليب تدريب المعلم في الجوانب التربوية المختلفة مثل أساليب التدريس، إستعمال الوسائل المعينة وتنمية قدرته في مجال التقويم والأنشطة الصفية الحرة وتأكيد قدرته على تنظيم سجلات الدرجات وقدرته على تحليل المنهج والكتاب المدرسي ونقدهما وابداء الرأي في مواطن القوة والضعف فيها وتنمية قدراته على التعامل مع كل من له صلة في عمله كالطلاب والإداريين وأولياء الأمور وغيرهم.

• إذا ما نجحنا في تحسين علاقات المدير بكل من مكونات بيئية فإننا نرفع مستوى توافقه المهني إلى أقصى حد ممكن من التحسين بل أيضا نرفع مستوى توافقه في مختلف جوانب حياته إلى حد كبير.

6-الصحة النفسية والتوافق المهني:

العمل من تكاليف الحياة التي هدفها كسب الرزق وتنمية الحياة وتطويرها وحماية الناس من فساد البطالة وملء الفراغ فلو رزق الله الناس بدون عمل لفسدت حياتهم ولكن شغلهم بالبحث عن أرزاقهم في هذه الدنيا حتى تستقيم حياتهم، قال تعالى: {وَلَوْ بَسَطَ اللَّهُ الرِّزْقَ لِعِبَادِهِ لَبَغَوْا فِي الْأَرْضِ..} {الشورى، الآية: 27}

فبالعمل يعتمد الشباب على نفسه ويؤمن حاجاته ويعول أهله ويرضي ربه، فالعمل عبادة هدفها تعمير الأرض والكشف عن خيراتها وتحصيل منافعها، ولا تقف أهمية العمل عند تأمين حاجات الإنسان المادية بل تمتد إلى إرضاء حاجات نفسية واجتماعية عديدة، تقوم عليها صحته النفسية منها الشعور بالإعتماد على النفس والشعور بالكفاءة والقيمة والأمن والطمأنينة والتقبل والحب، من خلال ادراك الفرد لتقدير الناس لعمله وإستحسانهم لإنتاجه واعجابهم بتفوقه، والعمل هو الذي يجعل الإنسان يعيش حياة فعالة لها معنى، يشعر فيها بالإحترام أو تقدير الذات ويجد فيها السعادة والمكانة الإجتماعية. (مرسي، 1988:141-142)

وليس من شك أن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق المهني أي بكفاية العامل الإنتاجية وعلاقاته الإجتماعية في مضمار العمل والصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الأعراض الشاذة، انما هي جانب هذا حالة تتميز بعلامات إيجابية إلى جانب هذه العلامات السلبية. (عوض، 1996: 47)

والتوافق المهني ينمي الصحة النفسية، فان تمتع العامل بالصحة النفسية من عوامل تقدمه وزيادة في نشاطه أثناء عمله فالتأثير متبادل بين الصحة النفسية والتوافق المهني فكلما زاد توافق الموظف في عمله نمت صحته النفسية وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني لأن الموظف المتمتع بالصحة النفسية حسن الخلق، حريص على اتقان عمله يسعى إلى كسب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه وترفع من كفاءته ويزيد إنتاجه ويحافظ على وقت عمله ويعامل رؤسائه وزملاءه ومرؤوسيه معاملة حسنة أما عندما تضعف الصحة النفسية فتسوء الخلق ويقل الإنتاج ويرتفع الفاقد من الإنتاج. (مرسي، 1988: 142-143)

7-علامات الصحة النفسية السليمة:

7-1 - قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده: إذ كثيرا ما يكون الكسل والخمول دلائل على شخصية هدتها الصراعات ستفقد الكبت حيويتها.

7-2 - . قدرة الفرد على عقد صلات إجتماعية راضية مرضية: صلات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار لا يشوبها التحدي والعدوان والإرتياب أو عدم الإعتماد المسرف على الغير والإكتراث لمشاعرهم.

يضاف إلى هذا أن العصابي لا يحسن العمل الجماعي ولا يرحب به بقدر ما يفضل العمل الفردي فهو يرى الأمن والسلامة في إبتعاده عن الناس لأنه يجد صعوبة في التفاهم والتعامل مع الناس فهو دائم القلق وغالبا ما لا تتماشى الحول التي يصل إليها في الواقع، أو لا يرضى عنها من يتعامل معهم من الناس ويسوء عمله وإنتاجه إن إضطر إلى الإسراع والتعجل في عمله بتأثير بواعث مالية أو ضروب أخرى من الإغراء وقد يمضي في عمله خوفا أو طمعا لك.نه لا يلبث أن ينهار بعد وقت قصير أو طويل،وقد يؤدي به شعوره العميق بالذنب وحاجته الى عقاب نفسه إلى التكاسل أو التغييب أو عدم إصلاح عيوبه أو الإستهداف للحوادث. (عوض، 1996:47-48).

ويرتبط العمل بإرضاء الحاجة إلى الإنجاز التي تدفع الإنسان الى النشاط والإجتهد والمثابرة من أجل التغلب على الصعاب تحقيق النجاح والتفوق في الإنتاج والإبداع فإذا ما منع من إرضائها قلق وتوتر وشقى

في حياته، من هنا كان التوافق المهني من عوامل تنمية الصحة النفسية وسوء التوافق المهني من عوامل إنحرافها. (مرسي، 1988:142)

8- علاقة المدير بالتوافق المهني:

إن دور المدير من أكثر الواجبات تحدياً وإرضاءً في عالم العمل نظراً لأن المدير يستطيع أن يؤثر في الآخرين وأن يكون مصدراً للرضا عن العمل وفي المقابل يمكن أن يكون مصدراً للإحباط وخيبة الأمل في العمل إذا لم يستطع أن يعالج مشكلات الأفراد العاملين معه بحكمة وتعقل وشفافية صدر، حيث أن من الواجب على المدير الانتباه إلى مشاعر الأفراد الذين يترأسهم وتحسين الظروف التي يتم إنجاز العمل في ظلها وأن يرفع من معنويات الأفراد العاملين معه، وأن يحرص على إرضائهم في العمل، ويعطي ذلك نفس الأهمية التي يعطيها للعمل. (Levy, 1997:86)

إن موضوع القيادة في غاية الأهمية بالنسبة للتوافق المهني وذلك لأن بيئة العمل الملائمة التي يوفرها المدير، ونمط أو أسلوب القيادة الذي يتبعه مع الأفراد العاملين معه يؤثر على درجة الضغوط التي يواجهونها أو على درجة توافقهم المهني مع عملهم، حيث يجب على المدير أن يشعر الأفراد بأنه مهتم بهم وليس بالعمل فقط وأن يظهر لهم تعبير الاهتمام والابتسام، عوضاً عن العبوس والتهجم وأن يوفر لهم قنوات الاتصال الملائمة بينه وبينهم، وأن يتوخى العدالة في تعامله معهم، وأن يبعد السأم والكآبة عن جو العمل.

من خلال العمل على التجديد واللقاءات غير الرسمية مع الأفراد العاملين معه، وأن يسمح للأفراد أن يعبروا عن غضبهم أو ما يواجهونه من مشكلات بالطرق الملائمة وأن يعمل على إكتشاف مؤشرات الأمراض لديهم التي تؤثر على مستوى التوافق لديهم والعمل على كيفية مساعدتهم على حلها، وأن يقدم لهم الشكر على إنجازاتهم وتشجيعهم على مواصلة ذلك. (هيجان، 1998: 385).

9- علاقة الأمراض المهنية بالتوافق المهني لمدير المدرسة:

من المسلمات أن جسم الإنسان لديه القدرة على إحداث التكيف مع البيئة، والإنسان هو الكائن الوحيد الذي يفكر حتى يستطيع أن يتكيف مع بيئته التي تحوي العديد من اجهداتولا يمكنه بذلك الهروب منها، والطريقة الوحيدة لينتج الفرد في موقع عمله هي ليست التخلص منها، بل بتعلم مهارات التعامل مع هذه الأمراض، وذلك من خلال تعرض الفرد لمستويات جيدة من المرض وترسيخ نوع من التوازن البدني والعاطفي والعقلي. (السيد، 2000،: 189)

ويتعرض المدير بشكل لا ينقطع لعدة أمراض مستمرة، ولا تتوقف عن التأثير بعضها داخلي وبعضها خارجي، وفي كلتا الحالتين فإن هذه الأمراض تؤثر فيه وبشكل نسبي إذ قد يمر أثرها بشكل غير ملحوظ، يؤدي بعضها الآخر إلى التأثير على حياة المدير بشكل سلبي ملحوظ ويمتلك الجسم ميكانيزمات للتوافق مع أي تغير يحدث بهذا التوازن، إفراز العرق وسرعة نبضات القلب، وانتقال الدم للعضلات، وسرعة التنفس، وزيادة الهرمونات التي تمد الجسم بالطاقة لمواجهة مواقف الخطر، تمثل ردود فعل الجسم للمثيرات المختلفة لإستعادة ذلك التوازن، يحدث ذلك للمدير في مواجهة ظروف متباينة والمواقف التي يستجيب فيها الفرد للحفاظ على كيانه والتوصل إلى درجة من التوافق لديه كما أن تعرض المدير اليومي للمرض وشعوره بالإجهاد، يؤدي إلى صعوبة في التوافق نتيجة حالة العجز التي وجد نفسه فيها، بصورة تقلل الآثار السلبية للمرض الناتجة من حالة العجز، فعندما يشعر بالمرض فإنه يحاول إستخدام بعض الوسائل الدفاعية للتخفيف منها التي سببت له الإجهاد، وإذا فشل في ذلك فإنه تظهر عليه بعض الأعراض الإنفعالية كالقلق، والتوتر، والإحباط، وسرعة الإثارة، والأعراض الجسمية كالصداع وفقدان الشهية وإرتفاع ضغط الدم وزيادة ضربات القلب، وانخفاض أداء الفرد، وصعوبة إتخاذ القرارات والعدوانية، والتغيب المستمر عن العمل (عسكر، 13، 2000)، وفشله هنا في مواجهة هذه الأعراض المرضية يؤدي إلى سوء التوافق المهني، الذي يظهر في دوران العمل والتغيب والإنتاج القليل، فحينما ترتفع مستويات المرض إلى أقصى الدرجات يمكن أن ينخفض الأداء بصورة ملحوظة، ويحدث هذا الوضع نتيجة لتكريس الشخص قدرا من جهده وطاقته لتخفيف من المرض أكثر من توجيه جهده نحو الأداء، وعندما يطول أمد المرض على مستوى عال يحس بضرورة إجراء تغيير ما قبل أن يصيبهم الإنهيار، وقد تظهر في هذه المرحلة أنماط سلوكية سلبية مثل : الإنسحاب، والغضب، والتخريب، وإدمان المسكرات، وأنماط سلوكية أخرى، وهناك أيضا نمط سلوكي آخر لتخفيف حدة المرض يلاحظ تزايد كثير ويتمثل في الغياب، أو ترك العمل، ويبين البحث حول دوران العمل والغياب، وجود علاقة محدودة، ولكنها واضحة لهذه الظواهر مع ظروف العمل (أندرو سيزلاقي.و.د.ج . ولاس؛ دت، 190).

حيث أن هذه الأنماط السلوكية تعتبر من بين مظاهر سوء التوافق المهني، وهذا ما يعني أن حدة العمل تؤدي إلى سوء التوافق المهني مما يؤكد وجود علاقة بينهما.

إن كل من المرض الكثير جدا وكذلك المرض القليل جدا في العمل يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، وبالتالي إلى عدم التوافق المهني، فكلما توافقت الظروف والأجور والفوائد مع المستويات الدنيا كلما زادت قيمة الرضا الوظيفي أكثر من المكافآت المادية، فالأفراد ذوي الأعمال المهنية العالية المهارة، أكثر رضا من الأفراد ذوي الأعمال الأقل مهارة، وهذا راجع إلى مختلف الأمراض التي تواجهها كل مهنة. (دافيدوف، 2000: 216).

وهكذا يلاحظ أن للأمراض المهنية علاقة بالتوافق المهني، إضافة إلى أن التوافق المهني وخاصة مشاكله أي سوء التوافق المهني، ينشأ نتيجة الصراعات والإحباطات التي تعرقل استمرار مسعى الفرد لتحقيق أهدافه.

ولهذا تعتبر الأمراض سببا من أسباب عدم التوافق المهني، وسيادة الروح العدائية أو الكراهية تجاه الآخرين والشعور بالظلم، أو هضم الحقوق أو محاباة البعض على حساب البعض الآخر، والعجز عن إقامة علاقات طيبة مع الزملاء أو العمل في ظروف معينة غير مناسبة، كل هذه التي تصادف الفرد العامل في عمله، من شأنها أن تؤثر سلبا على روحه المعنوية، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج وكثرة الغيابات عن العمل وكثرة الشجارات مع الزملاء والإستهداف للحوادث، وغير ذلك من مترتبات سوء التوافق المهني.

إن التحديد الدقيق للعلاقة القائمة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني ليس بالأمر الهين والسهل، ذلك أن العلاقة بين هاتين الظاهرتين متشابكة ومتصلة ومترابطة، ويمكننا النظر إلى طبيعة هذه العلاقة من منطلقين، أما الأول فمن منطلق السبب فمرض المهني يمكن أن تكون سببا من أسباب سوء التوافق المهني كما يمكن أن يكون سوء التوافق سببا للأمراض في العمل فكثرة الاجتهادات في العمل التي تعترض المدير بوجه الخصوص والفرد عامة تؤدي به إلى الإحساس بعبء العمل وعدم الرضا عن عمله نتيجة ذلك، كما قد تؤثر في علاقاته داخل العمل سواء بين المعلم أو التلاميذ أو مع طاقمه الإداري مما ينتج عنه سوء في توافقه مع عمله، كما قد تساهم في العمل في إحساس العامل بالراحة النفسية والتوازن والإستقرار في العمل. ومنه في التوافق مع عمله إضافة لذلك يمكن أن يكون سوء التوافق المهني أحد أسباب تزايد المرض المهني في العمل، فعدم رضا المدير عن عمله وسوء علاقات العمل، وشعوره بالإغتراب ودوران العمل وكثرة التغيب أو ترك العمل التي هي إحدى مظاهر سوء التوافق المهني هي في حد ذاتها مصدرا من مصادر المرض لديه.

ومن منطلق النتيجة فالأمراض المهنية يمكن أن تكون إحدى النتائج المترتبة عن التوافق المهني، وأيضا يمكن للتوافق المهني أن يكون إحدى نتائج الأمراض المهنية، فمثلا عدم توافق المدير في عمله وإزدياد حدة ذلك ممتثلا في شعوره بعدم الرضا الوظيفي وسوء العلاقات داخل مكان العامل، تشكل مرضا، مما يجعله نتيجة لعدم توافقه مع عمله، وفي نفس الوقت فإن تزايد من مستويات المرض حول الفرد تؤدي لا محالة لشعوره بعدم الرضا الوظيفي وتؤثر أيضا في علاقاته العملية، ومنه على توافقه المهني حيث يعد سوء التوافق المهني في بعض الأحيان نتيجة لتكرار الأمراض. لذا فإن التحديد العملي للعلاقة التي تربط بين الأمراض والتوافق المهني يتطلب حقيقة القيام بدراسات ميدانية كثيرة تدعم التراث النظري في هذا الإطار، حيث يمكنها أن تكون مرتكزا للدراسات القادمة، ومنطلقا لها، وأساسا تسير عليه المنظمات في سبيل مواجهة المرض وتحقيق التوافق المهني للعامل الذي هو مبنغى كل منظمة.

خلاصة:

علينا أن نعي جيدا أن مختلف العناصر التي ذكرناها أنفا تلعب دورا محددًا في تحديد التوافق المهني لدى الفرد لكن درجتها تختلف من فرد إلى آخر نتيجة الفروق الفردية التي يتمتع بها الأفراد كما تختلف من منظمة إلى أخرى نظرا لطبيعتها وحجمها وكذا نوعية الأعمال التي تقوم بها هذه المنظمة، وقد نجدها مجتمعة لدى فرد كما نجدها متفرقة حيث تؤثر كلها في توافق الموظف لكنها تختلف في درجة التأثير، فالمتطلبات الشخصية والفيزيولوجية ومتطلبات المهام كمصادر تنظيمية للتوافق المهني تختلف من منظمة لأخرى ومن فرد لآخر.

كما أن هناك عوامل أخرى لها دور بارز في تحديد التوافق المهني لدى المدير، كالحياة العائلية، ذلك أن المدير وهو يؤدي عمله يهدف إلى تحقيق أهداف ذاتية وأخرى تتعلق بعائلته بتوفير مستلزماتهم ومتطلباتهم الحياتية، ولأنه فرد من العائلة فهو بقدر ما يؤثر فيها ويتأثر بها يجعل حدوث أي خلل في حياته العائلية ينعكس على عمله ومنه على توافقه المهني، والصحة النفسية تلعب أيضا دورا في تحقيق التوافق المهني لأن شخصية المدير وصحته النفسية تؤثر في توافقه العام وكذا في توافقه المهني الذي هو جزأ لا يتجزأ منه.

والبيئة الخارجية بمختلف ما تشهده تؤثر في توافق المدير وتعتبر عاملا مهما للتوافق المهني، لأن المدير لا يستطيع أن يعيش بمفرده بعيدا عن مجتمعه الذي يؤثر فيه، فمخالفته مثلا لمجتمعه مقبول إجتماعيا يشعره بنفور المجتمع منه بسبب عمله وهو ما يظهر جليا في توافقه ورضاه عن عمله وسائل الإعلام هي في حد ذاتها عامل من عوامل التوافق المهني خاصة إذا أدت الدور الايجابي المرجو منها في توعية الفرد بأهمية العمل ودوره في بناء الإقتصاد وزرع الثقافة الوطنية في المهنة بإعتبار الفرد ابن بيئته فهو يؤثر ويتأثر بها.

الفصل الخامس: الإجراءات الدراسة الميدانية

-تمهيد.

أولاً: الدراسة الإستطلاعية.

1-أهداف الدراسة الإستطلاعية.

2- إجراءات الدراسة الإستطلاعية.

2- عينة الدراسة الإستطلاعية.

3- الأدوات المستخدمة في الدراسة الإستطلاعية.

4- نتائج الدراسة الإستطلاعية.

- ثانياً: الدراسة الأساسية.

1- منهج الدراسة.

2-مجتمع الدراسة.

3- عينة الدراسة.

4-أدوات جمع البيانات.

5-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

- خلاصة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: مدير المدرسة

-تمهيد.

1-تعريف المدير

2-أهمية مدير المدرسة

3-صفات الشخصية لمدير المتوسطة والثانوية

4-مهام ومسؤوليات مدير المدرسة (المتوسطة-الثانوية)

5-العوامل المدرسية المؤثرة في تطوير أداء المدير

6-المبادئ الأساسية الواجب توفرها في مدير المدرسة (المتوسطة - الثانوية)

7-كيفية إختيار مدير المدرسة .

8-أساليب اختيار المدير.

9-القرارات التي تحدد مهام مدير المدرسة بالجزائر.

10-كيفية تنصيب مدير المدرسة.

- خلاصة.

تمهيد:

يعد مدير المدرسة هو المسؤول الأول والمباشر عن سير العملية التعليمية داخل المدرسة فهو المسؤول عن جميع الأنشطة والبرامج التي يتم تنفيذها من خلال مشاركة المعلمين، كما أن البرامج التي تنفذ في المدرسة تأثر بجهوده وإقتراحاته وميوله، ويقوم مدير المدرسة بالإشراف على ثلاث نواح هامة هي الناحية الإدارية والناحية الإجتماعية وناحية الإرتفاع بمستوى العملية التربوية والتحصيل العلمي. يعتبر مدير التعليم المتوسط والتعليم الثانوي أهم عنصر وأهم شخص وعلى رأسهم تقع عليه مهمة دفع العمال والمؤسسة نحو الأحسن ومحاولة الوصول إلى الأهداف والغايات المسطرة فهو العقل المدبر والمخطط والقائد على سير العملية التربوية على أكمل وجه عن طريق تحفيز كل الأطراف الفاعلة في المتوسطة والثانوية، يسعى جاهدا نحو الأفضل والأحسن لتطوير الوسائل التعليمية البيداغوجية وتوفير كل ما يخص من أجل ضمان تعليم ناجح والإرتقاء به، وهذا لا يتم إلا عن طريق مسايرة الإصلاحات الجديدة والإطلاع عليها حتى يتمكن من كل ذلك.

وقد تعرض الأدب التربوي لدراسات في هذا المجال بإستعراض أهمية المدير وأثره على نجاح العملية التربوية ومغالبتها، ومن هذا المنطلق يأتي البحث في مواصفات مدير المتوسطة والثانوية وخصائصه وما هي شروط الممارسة الإدارية أو تلك التي تؤدي إلى سير ناجح.

1-تعريف المدير:

1- يعرف العجمي بأنه:"المسؤول الأول عن مدرسته والقيام برعاية الطلاب والحفاظ عليهم وإتاحة الفرصة الكاملة لنموهم وتنظيم سير العمل وخدمة البيئة المحيطة بالمدرسة، حيث أن حالة المدرسة المعنوية ومستواها الثقافي يتوقفان على مديرها وإتجاهاته وشخصيته وإدراكه للرسالة التي يقوم بها"
(العجمي،237،2000)

2- ويعرف الأغبري بأنه:" المسؤول لدى مديرية التربية والتعليم بالمحافظة أو المديرية من حسن سير العمل في مدرسته من الناحية الإدارية والفنية والمالية ويلتزم بكل التعليمات الصادرة إليه من إدارة التربية والتعليم. (الأغبري،494،1994)

3- وتعرف (وزارة التربية والتعليم 1996: نشرة رقم ت غ/1):بأنه المسؤول الأول في إدارة المدرسة وتوفير البيئة التعليمية المناسبة فيها والمشرف الدائم فيها لضمان سلامة سير العملية التربوية وتنسيق جهود العاملين فيها وتوجيههم وتقويم أعمالهم من أجل تحقيق الأهداف العامة للتربية.

4- يعرف زهران بأنه: " قائد تربوي مهمته تنسيق كافة الجهود وتوفير التسهيلات والإمكانات لتحقيق أهداف مدرسته المنبثقة من أهداف مجتمعه وتفرض هذه المهمة على المدير أدوارا مختلفة يجب أن يضطلع بها ليتسنى له تحقيق ذلك (زهران، 67، 1991)

5- من المنظور التربوي: مدير المدرسة هو أستاذ له خبرة في مجال التربية إلى جانب الأقدمية لأن هناك فرق بين أقدمية المدير والخبرة فهناك القديم قدم المنظومة التربوية، لكن خبرته لا تساير هذا الحجم الزمني، إذ قد يكون اكتسب خبرة لكنها منقوصة لأنه لم يبحث ولم يبدع ولم يجرب ولم يحتك بالآخرين تعاوناً أو تنسيقاً أو تطويراً لضمان الأنشطة المتعلقة بمفاهيمه ولا بالوسائل التي تضمن له تحقيق النتائج المرجوة بأيسر الطرق وتبليغ المعلومات دقائقها. لهذا فالمدير الناجح هو أستاذ كفاً، ناجح في علاقاته وفي الإحاطة بمادته، التحكم في تلاميذه بغزارة أفكاره وحسن سلوكه ورفعته أخلاقه وقابليته للتعاون مع الآخرين.

6- من المنظور التشريعي: مدير المدرسة واحد من موظفي إدارة المؤسسات المدرسية والمعاهد التكنولوجية للتربية، كما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 40/90. المؤرخ في 1990/02/06 ويخضع

للحقوق والواجبات المنصوص عليها في القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1976/08/05 والنصوص المتخذة التطبيقية والمرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1983/02/23 مع ضرورة خضوعه للقواعد المبنية في النظام الداخلي الخاص بالمؤسسات التي تعمل فيها (المادة 04 من المرسوم 40/90). (لبصير، 31، 2002-32)

ومن خلال هذه التعريفات ترى الباحثة على أنها تؤكد على الآتي:

- 1- أن المدير هو المسؤول الأول على المدرسة.
 - 2- أن عمل المدير ليس منصب على النواحي الإدارية فحسب بل على النواحي الفنية والتعليمية والإشرافية من كافة الجوانب.
 - 3- إن تفوق المدرسة وتأخرها يتوقف على مديرها.
- ترى الباحثة مدير المدرسة بأنه: الشخص الذي عمل في مهنة التعليم فترة طويلة فاكسب خبرة بالشؤون الإدارية والنواحي الفنية وما يتعلق بشؤون المدرسة الأساسية الدنيا في جميع الجوانب بكفاءة عالية فتأهل لذلك بأن يكون صاحب هذا المركز.

فالمدير بإعتباره رئيس المؤسسة يجب أن يكون مكافح ومناضل ليتخطى الصعاب التي تعترضه في عمله لأجل تلك المشكلات التي تقف كحاجز أمامه وأمام الفريق العامل معه لذا فهو خبير كذلك بما يفعله حيال تلك العقبات ويحاول أن يتخطاها، والمدير شيخ روجي توكل له الأعمال ويمتاز بالصراحة في القاء الأوامر ووضع الحلول الملائمة كما أن حضوره في كل الجلسات والاجتماعات ضروري فبغيا به لا يعقد أي إجتماع فهو الموجه المخطط المقرر ويعلم كل ما يخص ويرتبط بمدرسته (أي بكل كبيرة وصغيرة تتعلق بمدرسته) فهو الأمر والناهي فيها (J.M,1992-90)

2- أهمية مدير المدرسة:

يعتبر مدير المدرسة واحدا من أهم العوامل الأساسية في تحقيق نجاح العملية التعليمية فقد أكدت على ذلك معظم نظريات الادارة التعليمية (الحبيب، 1993، 227)

ويمكن تصور أهمية مدير المدرسة بالنظر اليه من أكثر من منظور فإذا نظرنا إلى هيكل الإدارة في المدرسة على أنه الهرم الاداري والمنتدج في السلطة من الأعلى إلى الأسفل إذا نظرنا إلى إدارة المدرسة على أنها دائرة لها مركز ولها محيط، فإن مدير المدرسة يعتبر هو المحور لهذه الدائرة ومركزها فهو يقع في مكان متوسط يتيح له الرؤية والتوجيه لكل أجزاء هذه الدائرة من محورها إلى محيطها (عبود، 2000: 149)

وإن نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي يدير بها المدرسة والأسلوب القيادي الذي يمارسه وبالصفات القيادية الناجحة التي تتمثل في شخصيته وقدرته على توظيف إمكانياته نحو العمل البناء من أجل بناء علاقات إنسانية إيجابية مع المدرسين وتحسين ظروف العمل لهم وحفزهم على العطاء المستمر (الحجوب، 1995: 151)

وقد أشار عمر مساد الى أهمية مدير المدرسة في قوله: " فرضت الأهمية نفسها في هذا المجتمع الصغير،مجتمع المدرسة وأصبح من الضروري على المسؤولين عن التربية الحديثة أن يخصصوا للمدرسة شخصا متفرغا ينظم ويوزع الأعمال الفنية بين الأساتذة كل في تخصصه وبين الاداريين كل في عمله ويضع البرامج التربوية والثقافية للطلبة ويراقب سير أعمال العاملين فيها بدقة ويعقب على ما يجب التعقيب عليه من أعمال، لكي تسير المدرسة في هدوء تام" (مساد، 2005: 30-31)

-ويمكن تلخيص أهمية وظيفة مدير المدرسة كما ذكرها (قاسم،37،1995) فيما يلي:

- 1- أن مدير المدرسة يعتبر هو أساس قيام مدرسة جيدة ووجود برنامج تعليمي جيد.
- 2- إن مدير المدرسة يعتبر هو السبب الرئيسي لنمو المعلمين مهنيًا أو توقفهم.
- 3- إن مدير المدرسة هو العامل الأساسي في تحديد شكل مناخ المدرسة
- 4- لا توجد مدرسة جيدة إلا إذا كان بها مدير مدرسة على درجة عالية من الفعالية.

3-الصفات الشخصية لمدير المدرسة الناجح:

3-1- توفر الصحة الجيدة بجانبها الجسمي والنفسي: إذ أن ذلك يزيد من فرص نجاح مدير المدرسة

في مدرسته وهناك إرتباط وثيق بين الصحة الجسمية والصحة النفسية للفرد لأن كلا منهما قد يؤثر على الجانب الآخر ويتأثر به،وتساعد القوة الجسمية للفرد على تحمل ضغط العمل الشديد لفترة طويلة،كما تساعد صحته النفسية على الاحتفاظ بأعصابه سليمة تحت هذا الضغط الشديد واحتفاظه بقدرته على التركيز في التفكير وإصدار الأحكام السليمة.

3-2 أن يهتم بمظهره الشخصي ويعتني به فهذا المظهر ضروري لأنه عامل مهم في التأثير على الآخرين وإعطائهم إنطباعا طيبا.

3-3 الطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير لأنه وسيلة مهمة في نقل أفكاره إلى الآخرين.

3-4 قوة شخصيته وقدرته على التأثير في الآخرين وجذب ثقتهم فيه.

3-5 قدرته على تكوين علاقات إنسانية والقيادة الديمقراطية الرشيدة وميله إلى التجديد والتغيير والتمهل المدروس.

3-6 يتمتع بكفاءة عالية وأن يكون مشهودا له بحسن السمعة والماضي المشرف.

3-7 أن يكون قادرا على الحسم في الأمور والوصول إلى قدرات سليمة وحكيمة.(مرسي، 2001: 112)

- الصفات القيادية: تتمثل الصفات القيادية كما يحددها (أحمد،1997) في الآتي

-القدوة الحسنة الطيبة: أن يكون المدير قدوة حسنة لمعلميه وللعاملين في المدرسة ولأفراد المجتمع.

قال تعالى:

{ لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا } {الأحزاب:الآية

21

-التعرف على العاملين: وذلك بالوقوف على قدراتهم ومواهبهم واستعداداتهم إمكانياتهم وإسناد العمل

المناسب لكل منهم مع توجيههم وإرشادهم بالحسنى.

-الثقة المتبادلة: عن طريق الخبرة الشخصية في كافة المجالات والنشاطات فإن ثقة المربين والموظفين والعمال والطلاب بمديرهم من الدعامة الأولى لنجاح الإدارة المدرسية.

-أسلوب القيادة الرشيدة: يقوم هذا الأسلوب على الحكم الديمقراطي الذاتي والقيادة الجماعية ومركزية التخطيط لا مركزية التنفيذ والبعد عن النمط البيروقراطي.

-خلق المناخ الصالح: يكون المناخ المدرسي قائم على أساس من الاستقرار والطمأنينة وحسن التفاهم والبعد عن العنف والخلافات والتباغض والحرص على التعاطف والتعاون والمودة والألفة مع اليقظة التامة (أحمد، 93، 1997)

-الصفات المهنية: هي الصفات التي تتمثل بالمهنة وطبيعة العمل وهي كما حددها: (أحمد، 2000، 230)

1- الإيمان بمهنة التربية والتعليم والإعتراف بها مع الإيمان المطلق بالعمل المدرسي وتدعيم التقاليد المدرسية.

2- الإلمام الكافي بوسائل تحقيق الأهداف وتنفيذ المناهج والإتجاهات التربوية الحديثة والعلم المعاصر.

3- معرفة خصائص الطلاب في مرحلة النمو التي يمرون بها ومتطلبات هذا النمو ومراعاة ذلك في العملية التربوية.

4- القدرة على العمل مع الآخرين بطريقة بناءة وفي تعاون مثمر

-الصفات السلوكية: يجمل (الشويكي 1975) تلك الصفات في الآتي:

1-الحرص والنزاهة: أن يكون المدير في تعامله مع غيره نزيها ذا عفة وصراحة لا يتحيز ولا يحابي ولا يستغل مركزه لأية منفعة خاصة، يشكر المجتهد ويتعاون مع المهمل، ويجعل من نفسه قدوة صالحة في التفاني في سبيل الواجب.

2-التنظيم والتوجيه: التنظيم يؤدي الى دوام وإستمرارية العمل بدقة وحسن التوجيه يدفع إلى إدراك أسمى مراتب النجاح.

3-الجد والحزم: من صفات المدير الناجح أن يكون رجلا حازما وبعد نظر تتسم أعماله بطابع الجد والصراحة والحكمة على كبير الأمور وصغيرها ويعالج كل منها بتبصر وتعقل.

يتربث في الحكم ولا يتهاون في الحق، ويعامل كل معلم حسب عقليته ومزاجه ولا يسمح لأحد بالتدخل في شؤونه أو فرض رأيه وأن يجعل علاقته بمعلمي مدرسته علاقات ودية قائمة على التفاهم والوثام على ألا تنزل الى مستوى الهزل والمزاح ولا يستمع الى الوشائيات التي ينقلها اليه ضعاف النفوس.

ترى الباحثة أن هذه الصفات ضرورية لكل مدير مدرسة وتلك الصفات سابقة الذكر لا بد من ارتباطها ببعضها البعض ارتباط وثيق لأن كل منها يكمل الآخر، ولا يستطيع أن يكون عمل المدير ناجحاً إذا عمل بصفة بمعزل عن الأخرى، وترى الباحثة أيضاً بجانب هذه الصفات العامة بأن هناك صفتين تتسم بهما جميع الصفات والخصائص لكل من يتولى أمراً أو مركزاً من أمور المسلمين في أي مجال من المجالات المختلفة وتتجلى هاتين الصفتين في قوله تعالى: { يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ

استأجرت القوي الأمين} القصص: الآية 26

جاءت هذه الآية الكريمة مشتملة على قمة الصفات المطلقة التي يجب أن تتوفر في رجل الإدارة (مدير المدرسة) فالآية تتم بالعديد من الصفات لدى الفرد التي يمكن أن تتدرج تحتها صفات كثيرة منها (القوة الحسنة، قوة الإرادة، قوة العزيمة، قوة الصبر، قوة اتخاذ القرار.... الخ) فكلمة الأمين مثل الصفة الأساسية التي تتصف بها موضوعات كثيرة منها (أمانة العمل، أمانة تنفيذ الأمور التعليمية، أمانة النصيحة والوفاء بالوعد، أمانة التخطيط ووضع الأهداف... الخ

بهذا جاءت الآية بالأسس والصفات التي يجب أن يتحلى بها رجل الإدارة لنجاح عمله في أي مركز أو مدرسة أو منظمة وعليه بأن كلمة القوي الأمين تمثلان الإطار الوظيفي والمثالي الذي يجب أن يحدد سلوكيات المدير وصفاته وأخلاقياته في أي موقف تعليمي داخل المدرسة أو خارجها. (منصر، 1992. 210)

4- مهام ومسؤوليات مدير المدرسة (المتوسطة-الثانوية):

تختلف المهام والمسؤوليات الفنية والإدارية الملقاة على عاتق مدير المدرسة المتوسطة والثانوية، وتختلف هذه المهام والمسؤوليات في أهميتها وأولويتها بالنسبة للمدير تبعاً لنظرية للإدارة المدرسية والنظام التربوي السائد، فضمن الأنظمة التربوية السائدة، فمن الأنظمة التربوية ما تركز على النواحي الإدارية ومنها ما يركز على النواحي الفنية وسيتم تقسيم المهام والمسؤوليات إلى إدارية وأخرى فنية رغم التداخل بينهما.

أ- مهام مدير التعليم المتوسط:.

الدور الإداري: حدد القرار الوزاريين 175-176 الصادرين في مارس 1991 (واللذان جعلتا من الدور الإداري لمدير المؤسسة التربوية لا يقل من أهمية الدور التربوي والذي لا يمكن أن يحقق أهدافه في غياب إدارة قوية وناجعة وفعالة، وتدير شؤونها بإتقان ويعمل على تطور المؤسسة من خلال ما يقوم به المدير من مهام، وتتمثل في:

- التحكم في تسيير المدرسة من خلال الاطلاع على المراسيم والمقررات والمناشير ذات الصلة.
- مسك وفتح ملفات الموظفين.
- القيام بتقديم أعمال الموظفين.
- السهر على إحترام قوانين العمل بالمؤسسة والنظام العام.
- معالجة البريد والرد على المراسلات، والتوقيع على الوثائق.
- حفظ البريد والرد على المراسلات والتوقيع على الوثائق.
- ضبط إجراءات الامن والحفاظ عليه.
- تراس المجالس الإدارية والتعليمية وتقديم التوجيهات ومتابعة الإجراءات.
- تمثيل المؤسسة في أعمال الحياة اليومية.
- تنفيذ القرارات المجالس المختلفة.
- تسيير شؤون الموظفين والإشراف عليهم وتقديم التوجيهات لربط الأعمال.
- توفير مستلزمات العمل المادية وشروطه المعنوية (بن سالم، 2000: 181)
- من خلال هذا يتضح أن التخطيط الدقيق يؤدي الي التحكم في التسيير لضمان الدقة بالرجوع الى المصادر والمعلومات وقت الضرورة، كما تعتبر مهمة المدير دقيقة ومهمة وحساسة يتطلب منه مهارة فنية، ودائما يكون يقظا ومنتيه، ولديه القدرة علي الربط بين مصالح والافراد العاملين لتحقيق هدف واحد، دون ظهور التنافر والتباعد وعدم الإنسجام.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة التعليمية:

- يعتبر المدير القاعدة الأساسية داخل المؤسسة ويكون من بين تنظيم وتوزيع المهام:
- إشراك أعضاء الفريق الإداري في إتخاذ القرار.
- ترأس مجالس التنسيق الإداري.
- ضبط رزنامة الأعمال الداخلية.
- الإعلام.

- إثارة الرغبة في المشاركة والمبادرة.
- التوجيه والإرشاد، التخطيط.
- أداء إدارة المؤسسة.
- القيادة.
- التقويم.
- البحث.
- العمل الجماعي.
- أما برنامج التكوين في الجانب الإداري يتلخص في الأبعاد التالية:
- معرفة كيفية فتح الدفاتر الكشوف والسجلات الرسمية، وتدوين محاضر الجلسات الإجتماعية الدورية، تسجيل موظفين والتلاميذ، استعمال إدارة دفاتر ووثائق العمل الإداري اليومي.
- معرفة كيفية تقديم المعلومات والتحكم في استعمال تقارير العلاقات الإدارية والمراسلات.
- تحضير المجالس المختلفة وتروئسها وإدارتها ومتابعة تنفيذ قراراتها.
- تحضير وتخطيط الرزنامة الإدارية المتضمنة لحمل النشاطات القائمة خلال السنة الدراسية.
- تنظيم واستغلال وتسيير البريد (الصادر-الوارد)
- تصنيف وصياغة واستغلال الأرشيف.
- تسيير شؤون العمال والموظفين بالمؤسسة من خلال تسيير وتقديم وتحويل الملفات.
- التحكم في تسيير المنح وتحويلها وجدولتها.
- تسيير النظام الداخلي ونصف الداخلي (المراقد- المطعم)
- التعرف على النزاعات وطرق مواجهتها وشروط الاطراب.
- التعرف على طرق التعامل مع الحوادث المدرسية، ونظام التعويضات.
- الإطلاع على كيفية تشكيل الجمعية الثقافية والرياضية وأدوارها وجمعية أولياء التلاميذ وأدوارها.
- التمكين من تنظيم الإستقبالات وأخلاقيات وطرق إستغلالها.
- ضبط شؤون التلاميذ، كالإنتقال والتحويل والتسجيل والشطب، وطرق إستخدام الوثائق الخاصة بها.
- الإطلاع على دور المدير في حماية المؤسسة، وفي ميدان الأمن والوقاية والصحة والنظافة.
- التعرف على أدوار ومسؤوليات المدير الإدارية، والمعنوية، بالإطلاع وقراءة وفهم النصوص القانونية والتشريعية.
- معرفة القانون الداخلي للمؤسسة، تعريفه، وأهميته وفصوله ومواده.

- التعرف علي هيكله النظام التعليمي، وأنواع مؤسساته وتنظيمه الإداري.
- معرفة تطور نظام التعليمي ومراحله، التمكن من الإعداد لدخول مدرسي جديد (اورليسان، 2001: 14)
- 2- الدور البيداغوجي:**
 - حدد القرار الوزاري 176/175 حيز مهما من خلال النقاط التالية:
 - تطبيق التعليمات الصادرة من الوزارة ومن السلطة السلمية وحسن تنفيذها وإستغلالها.
 - مسؤولية تسجيل التلاميذ بمزاولة دروسهم.
 - متابعة مدى تحقيق الإتجاز البرامج الدراسية المقررة.
 - مساعدة الأساتذة وتقديم التوجيهات وتوفير مستلزمات العمل وشروطه.
 - تنظيم الفروض والواجبات المنزلية والإختبارات الفصلية ومراقبتها والسهر على إجرائها.
 - زيادة الأقسام والسهر على تطبيق البرامج وتقديم الملاحظات والتوجيهات.
 - تنشيط الندوات البيداغوجية وظيفتها.
 - مراقبة دقاتر النصوص والسهر على متابعة وإحترام تسلسل المفتشين للأساتذة قصد متابعة نتائج التوجيهات والتعليمات.
 - المشاركة في تفتيش موظفي التأطير والحراسة، ومناقشة المفتشين للأساتذة قصد متابعة نتائج التوجيهات والتعليمات.
 - المشاركة في العمليات التكوينية (اورسلان، 2001: 26).
- ب. مهام مدير الثانوية:**
 - يحدد القرار الوزاري 167 في 2 مارس 1991 مهام مدير مؤسسة التعليم الثانوي في النقاط التالية:
 - يشرف على مؤسسة التعليم الثانوي مدير يمارس مهامه طبقا للأحكام الموسومين رقم 76- 72 ورقم 49-90..
 - يكون مدير مؤسسة التعليم القانوني مسؤولا عن حسن سير المؤسسة وعن التأطير والتسيير التربوي والإداري فيما يخضع لسلطته جميع الموظفين العاملين فيها.
 - يسهر مدير مؤسسة التعليم الثانوي علي التربية الخلقية ويمارس سلطته بإستمرار على كل مايتعلق بالدروس والنظام والأخلاق في المؤسسة، والإزامية الحضور الدائم في المؤسسة، ويمكن في هذا الإطار وأثناء ممارسة وظائفه أن يستحضر في أي وقت من النهار والليل.
 - يساعد مدير التعليم الثانوي في القيام بمهمته مجلس التوجيه وفقا للأحكام المرسوم رقم (76- 72).

- يقوم المدير بتنشيط مختلف المصالح والدواليب القائمة والتنسيق بينهما. ويسخر الوسائل البشرية والمادية والمالية الموضوعة تحت تصرف المؤسسة في خدمة المصلحة العليا للتلاميذ وهو بهذه الصفة يضطلع بدور بيداغوجي وتربوي وإداري ومالي.

1-النشاطات البيداغوجية:

- تعد النشاطات البيداغوجية الوظيفة الأساسية لمدير المؤسسة الذي يتعين عليه السهر حتى يؤدي كل الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة أو تقام فيها، المهمة التربوية، المنوطة بها.
- تسجيل التلاميذ الجدد وقبولهم في إطار التنظيم الجاري بها العمل.
- ضبط خدمات المدرسين وتنظيمها.
- التنظيم العام للأنشطة التلاميذ وجدول وتوقيت الأقسام.
- تطبيق التعليمات الرسمية المتعلقة ببرامج التعليم فتطبيق التعليمات الرسمية المتعلقة ببرامج التعليم في المؤسسة.
- وضع إجراءات الضرورية لتشكيل الأفواج التربوية قصد تحقيق التنسيق ووضع إجراءات الضرورية لتشكيل الأفواج التربوية قصد تحقيق التنسيق الأفضل والتكيف الأنسب، في عمل الأساتذة.
- تحضير مجالس التعليم ومجالس الأقسام وعقدتها.
- وضع الإجراءات الضرورية لتشكيل الأفواج التربوية قصد تحقيق التنسيق الأفضل والتكيف الأنسب في عمل الأساتذة.
- وضع الإجراءات الضرورية لتحسين تكوين المدرسين.
- يقوم المدير بتنسيق نشاطات الأساتذة والمسؤولين على المادة والاساتذة الرئيسيين والاساتذة ورؤساء، الأشغال والأساتذة المطبقين.
- رئاسة إجتماعات مجالس الأقسام ومجالس التعليم في إطار الوظيفة البيداغوجية الموكلة لمدير المؤسسة التي يتعين عليه اتخاذ جميع التدابير للقيام بها وبصفة فعلية.
- يتوجب علي مدير مؤسسة التعليم الثانوي أن يتأكد عن طريق المراقبة المنظمة لدفاتر النصوص من:
 - التدرج في تقديم الدروس وتسلسلها.
 - تطبيق البرنامج.
 - توافر الفروض المنزلية

- يجب على مدير أن يزور المدرسيين والاساتزة المبتدئين الذين تنقصهم التجربة، ترشيدا لعملهم، وتتوج الزيارة بملاحظات ونصائح وتوجيهات تقدم الي الاستاذ ثم تدون في بطاقة زيادة ترتيب في ملف المعني.
- إلزامية المدير بالمشاركة في كل تفتيش يجري بالمؤسسة على موظفي التأطير والحراسة والتعليم، بإستثناء التثبيت الذي يقوم لجان خاصة، كما يشارك في المناقشة التي تعقب التفتيش المذكور ويتولى بمتابعة النتائج والتعليمات المقدمة وتطبيقها.
- يشارك مدير المؤسسة التعليم الثانوي في تنظيم الإمتحانات والمسابقات وتصحيحها ولجانها وفي عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي تنظمها وزارة التربية.

2-النشاطات التربوية:

- يهدف الدور التربوي الذي يضطلع به مدير مؤسسة التعليم الثانوي بصفة خاصة،إلى توفير جو عام من شأنه تكوين مجموعة متماسكة قادرة علي تذليل الصعوبات والتحصين ضد الصراعات المحتملة وتقاديبها.
- بناء علاقات مع التلاميذ والموظفين وأولياء التلاميذ من أجل تنمية الشعور بالمسؤولية من أجل تقوية الثقة المتبادلة والتفاهم واحترام الشخصية والصدائة والتضامن.
- يشجع المدير تطوير الانشطة الاجتماعية والتربوية ويعمل علي جعلها مدرسة حقيقية لاكتساب القدرة على ممارسة المسؤولية.
- يجب أن تساعد التقارير اليومية التي يقدمها نائب المدير للدراسات والمقتصد أو الموظفين الملف بالتسيير المالي.
- كما يجب على مدير المدرسة التأكد ممايلي:
- توافر الشروط المعنوية والأخلاقية والمادية لتسيير أنشطة التلاميذ.
- تظافر الجهود لمنح تعليم ناجح وتربية مطابقة للأهداف المرسومة للتعليم الثانوي.
- رئاسة المجلس التأديبي،ويسهر علي تحقيق الهدف منه وهو إقامة النظام بما يضمن حماية الوسط المدرسي ويساعد علي إرتقاء التلاميذ وإزدهار شخصيتهم فرديا وجماعيا.
- إتخاذ المدير القرارات المتعلقة بمجازات التلاميذ وفق الشروط التي يحددها وزير التربية.
- النشاطات الإدارية:
- يقوم المدير بالتسيير الإداري للموظفين العاملين في المؤسسة ويقوم بالمهام التالية:
- يقوم المدير بالتسيير الإداري،للموظفين العاملين في المؤسسة وسقوم بالمهام التالية:

- يقوم المدير بفتح وامسك الملف الشخصي الخاص بكل موظف، يمنح جميع الموظفين الخاضعين لسلطته نقطة سنوية يقدرها طبقا لسلم التقييم الجاري به العمل، ويرفقاها بتقديم مكتوب.
- يقوم المدير بالسهر على إحترام أجال فيما يتعلق باعداد تقارير والجداول الدورية وإرسالها الي السلطات السلمية.
- يقوم المدير بإستقبال البريد الوارد علي المؤسسة ويقوم بفتحه وفرزه قبل تسجيله في الأمانة ويحتفظ المدير بالبريد السري الموجه الي المؤسسة.
- يؤشر المدير ويوقع علي المراسلة الادارية الصادرة عن المؤسسة ويراسل مصالح الإدارة المركزية عن طريق السلطة المركزية عن السلطة السلمية في الولاية. ماعدا حالات خاصة المنصوص عليها في رزنامة الإدارة أو الظروف الإستثنائية التي تستوجبها الضرورة.
- يتعين على المدير ضبط كافة الإجراءات الضرورية والتنظيمية من أجل أمن الأشخاص والتجهيزات داخل المؤسسة والسهر على إقامة التدابير الازمة والتنظيمية في مجال حفظ الصحة والنظافة.
- يمثل مدير المؤسسة في جميع أعمال الحياة المدنية، ويتولى وفقا للتنظيم الجاري به العمل تنفيذ مداولات مجلس التوجيه والتسيير.

3- النشاطات المالية:

- أما النشاطات المالية التي تكون تحت سلطة المدير فانها تدرج وفق النقاط التالية:
- يكون مدير مؤسسة التعليم الثانوي الامر الوحيد بالصرف في المؤسسة، وبهذه القفة يتولى عمليات الإلتزام بالنفقات وتصفياتها. ودفعها في حدود الإعتمادات المخصصة في ميزانية المؤسسة، ويقوم المدير بمعاينة حقوق المؤسسة في ميدان الإجراءات وتصنيفها وإسترجاعها.
- كما يكون مسؤولا عن قانونية العمليات الخاصة بمعاينة الإجراءات والإلتزام بالنفقات الحسابية أمام السلطة السلمية.
- يقوم المدير بمساعدة عون محاسب يكلف بالتسيير المالي للمؤسسة وفقا لأحكام المرسوم (90-49).
- إلزامية مدير المؤسسة بصفته الأمر أن يتابع بإنظام وضعية الإلتزامات، ويراقب التواريخ المحددة للإلتزامات وخصوصية الإعتماد ومحدوديتها.
- يراقب المدير مسك المدونات الحسابية وتداول الاموال والموارد التابعة للمؤسسة، ويقوم دور بالمراقبة صندوق المال والعتاد.
- كما أنه لايتداول المدير الاموال التابعة للمؤسسة ولايحتفظ بمفاتيح صندوق المال المخزن إلا في حالات خاصة وإستثنائية وحسب شروط يحددها وزير التربية.

- يقوم المدير بالتعاون مع الموظف المكلف بالتسيير المالي والمادي للمؤسسة بإعداد مشاريع الميزانية، وطلبات المقررات المعدلة. (قرار وزاري، 35/76، 2 مارس 1991).

إن المهام الإدارية لمدير المدرسة خاصة تنبثق من الهدف الإدارة المدرسية والتي تنبثق من أهداف المجتمع التعليمية لذلك مهام المدير لا بد أن تتم بشكل متعاون ومتكامل من جميع أفراد الإدارة المدرسية وفقا للقيم والأسس من أجل توفير نظم مدرسية ناجحة في مجتمعاتنا، ويتضح من الشكل أن جوهر المهام المطلوبة من المدير العاملين بالمدرسة يدور حول الإهتمام بالطالب كمحور العملية التعليمية من جهة ومركز إهتمام جميع المهام الإدارية من جهة أخرى فإن إنجاز هذه المهام من المدير تساعد بشكل أساسي على تحقيق المهمة وهي بناء الطلاب واعدادهم من جميع الجوانب. (اسماعيل، 2000. 369)

5- العوامل المدرسية المؤثرة في تطوير أداء مدير المدرسة:

تعكس العملية التعليمية الواقع الاجتماعي الذي نعيش فيه وهي صدى له ولذا يتوقف نجاحها على عدة عوامل منها: المادية والبشرية والاجتماعية والسياسية وجميعها يؤثر في صياغة السياسة التعليمية والتخطيط لتنفيذها وتحديد مساراتها.

5-1- العوامل المادية: تتأثر العملية التربوية والمؤسسات المشرفة عليها وبخاصة الإدارة التربوية بالأوضاع والظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، فإذا كان المجتمع مترفها إقتصاديا فإنه يعمل على توفير أفضل الخدمات وأحسنها لأبنائه اذا كان المجتمع يواجه ضائقة مالية أو يعاني من عجز في الميزانية فإنه سيواجه العديد من المشكلات التي تضعه في موقف حرج إزاء طلبات أبنائه فيضطر الى التنازل عن الكثير من الأهداف التي رسمها والطموحات التي يسعى الى بلوغها. (العرفي، مهدي، 1996، 59)

الحرص المتزايد على تحسين العملية التربوية وما قد يستلزمه هذا التحسين من إعداد للمعلمين وتحسين أوضاعهم المادية والمهنية وتحسين البرامج التعليمية وتحسين معدلات النسب بين التلاميذ والمعلمين، ونصاب كل معلم في الجدول المدرسي وكذلك تطوير الأبنية المدرسية وما تستلزمه من توافر شروط معينة (مرسي، 1988: 40)

وترى الباحثة أن كل ما يستلزم توفير الموارد المالية اللازمة التي يمكن من خلالها إجراء عملية التحسين والتطوير المطلوبة للعملية التعليمية التعليمية، حيث يعد العامل المادي من أهم العوامل المؤثرة في تطوير وتحسين أداء المديرين لما لها من آثار ايجابية تنعكس على العملية التربوية. وتتمثل الأمور المادية كما يراها نشوان (2000، 138 - 139) في:

أ- عوامل تتعلق بالمدرسة: وتتمثل في المباني المدرسية ومرافقها (المختبرات، المكتبات، ملاعب، حدائق، ساحات)

1- المباني المدرسية: تعتبر المدرسة من أهم مدخلات النظام التعليمي التي بدونها لا يمكن أن تتم عمليات التعليم المنهجية واللامنهجية وبالتالي فهي المحتوى التي تحدث داخلها عمليات التعلم بكاملها سواء أكان في المدارس الأساسية أو الثانوية.

وفي ضوء واقع المباني المدرسية وعدم قدرة أغلبها على ملاءمة واستيعاب التغيرات الحديثة في مجال ثورة التكنولوجيا، فنجد أنه لا بد من أحداث التغيير المطلوب في وضع هذه المباني وذلك من خلال:

- 1- تمويل التعليم بنسبة تتلاءم مع زيادة الطلب على التعليم.
- 2- المساهمة الشعبية في تمويل التعليم من خلال مساعدة المؤسسات الأهلية والشعبية للنظام التعليمي.
- 3- تعزيز الدخل الاقتصادي وزيادة موازنة التعليم.
- 4- تغيير في شكل المباني المدرسية ومرافقها لإستيعاب جميع المجالات الفنية التقنية والرياضية.
- 5- إمداد المدارس بالتقنيات الحديثة اللازمة والملائمة لعمليات التعليم بالإضافة لوسائل الإتصال الحديثة واستخدامها بطريقة فعالة.

وترى الباحثة أنه إذا توفر المبنى المدرسي الجيد من حيث المواصفات التربوية من خلال التهوية والإضاءة والمرافق الجميلة فإن ذلك يؤثر في تحسن وتطوير أداء المديرين ومستوى أداء الطلبة ومضاعفة جهود العاملين ويجب على مدير المدرسة تنظيم البناء المدرسي ودراسة واقعه، وتحديد الإحتياجات المتعلقة به في ضوء التشكيلات المدرسية وتوظيف المبنى الموجود بما يلبي الإحتياجات قدر الإمكان.

ب- عوامل تتعلق بالحوافز المادية تتمثل في الأجور والترقيات والعلاوات السنوية والمكافآت والبدلات تلعب الحوافز المادية دورا هاما في عمل المنظمات المختلفة، كما أنها تساهم بشكل كبير في رفع الكفاءة وزيادة الفاعلية وذلك لأن الأداء في أغلب الأحيان يتأثر بالرضا الوظيفي والرضا الوظيفي يعتمد على وجود نظام حوافز يقوم على معرفة إحتياجات وبواعث العاملين سواء كانت مادية أو معنوية (وجدي، 2004، 12)

5-2-العوامل السياسية:يعتبر النظام السياسي من أهم الأنظمة الاجتماعية وأشدّها تأثيراً على حياة الفرد والجماعة داخل المجتمع المنظم حيث يقول " مصطفى خشاب" لكل مجتمع منظم سياسة ينتظم بها أمره... وتنظيم الدولة في أبسط المعاني هو تحديد العلاقات بينهما وبين رعاياها عن طريق القانون وقد يشرك هؤلاء في وضع القوانين وفي هذه الحالة نكون الدولة الديمقراطية، وقد لا يشتركوا في هذه الحالة تسمى الدولة أوتوقراطية".

ويوضح " عبد الغني عبود" في كتابه " إدارة التربية وتطبيقاتها المعاصرة، أثر القوى أو الضغوط الممارسة على مختلف النظم الادارية للتربية ويرى بأن ذلك قد أدى إلي ظهور إستجابات مختلفة تتمثل في أنماط مختلفة لإدارة التربية من بينها:

- 1- النمط الرأسمالي الغربي المتمثل في الولايات المتحدة الأمريكية والقائم على أساس اللامركزية المتطرفة طبقاً للسياسة الليبرالية السائدة في المجتمع الأمريكي.
- 2- النمط الشيوعي المتمثل في الإتحاد السوفياتي سابقاً والقائم على أساس المركزية المتطرفة والسائرة في إتجاه معاكس لما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية.
- 3- نمط ثالث آخر هو الموجود في العالم الثالث أوالعالم المتخلف حيث لا توجد فيه فلسفة محددة للحياة وتكون سياسته التربوية غير واضحة في أهدافها ومضامينها وينعكس ذلك سلبياً على الادارة التربوية وبالتالي على الإدارة المدرسية.

5-3-عوامل بيئية:ونقصد بها العامل البيئي كل ما يتعلق بموقع المكان وتضاريسه وتربيته ونباته الطبيعي وظروفه المحيطة به والمناخ المميز له من حرارة وضغط جوي ورياح ورطوبة،حيث أشار نيكولا هانز (1888)N.Hans فيقول بأن هناك ثلاث مجموعات من البلاد المعاصرة:

1. مجموعة البلاد الشمالية الباردة مثل فنلندا والنرويج والسويد.
2. مجموعة بلاد حوض البحر الأبيض المتوسط المعتدلة مثل: فرنسا، إسبانيا وإيطاليا.
3. مجموعة البلاد الإستوائية وشبه الإستوائية الحارة.

ففي بلاد المجموعة الأولى الباردة يبدأ سن القبول الإجباري في المدارس متأخر سنة أو سنتين عن البلاد الأخرى بسبب البرودة الشديدة للجو بينما يتم القبول في سن مبكرة في البلاد المعتدلة، فإن هذه الظروف الطبيعية القاسية تستلزم أن تكون المباني المدرسية ذات نمط خاص وتتوفر فيها أجهزة كافية للتدفئة والعكس صحيح يكون في البلاد الحارة، حيث تكون فيها المدارس في حاجة ماسة الى تبريد ووسائل تكييف للهواء وفي الحالتين يعد ذلك عبئاً زائداً ملقى على إدارات التعليم بينما لا تجد إدارات التعليم في البلاد المعتدلة نفسها ملزمة بالقيام به.

وفي الأخير يمكن القول في ضوء ما سبق توضيحه في مختلف العوامل المؤثرة، ان هذه القوى أو العوامل هي قوام المجتمع، وعندما نتناول إدارة التعليم في دولة ما بالدراسة أو البحث علينا أن نأخذ في إعتبارنا ما يواجه الحياة في مجتمع هذه الدولة وبالتالي أسلوب الإدارة العامة بها، ومن ثم الإدارة التعليمية فيها. (ن حمودة، 121، 2002-122)

6- المبادئ الأساسية الواجب توفرها في مدير المدرسة (المتوسطة - الثانوية):

هناك مجموعة من المبادئ الواجب توفرها في مدير المدرسة لكي تكون إدارته فاعلة كما بينها أحمد بلقيس وهذه المبادئ هي:

- مبدأ التأثير الفعال: أي التأثير في العاملين والأساتذة بكفاية وفعالية.
- مبدأ السلطة القيادية مقابل سلطة القائد: أي اعتماد المدير على السلطة النابعة من الخبرة والمعرفة والعلاقات الانسانية وليس النابعة من القانون والمركز، فذلك يجعله أقدر على التأثير في المعلمين.
- مبدأ القدرة والمنهج الخفي: أن يكون المدير قدوة في الإلتزام والإلتناء والتقييم لقوانين والأنظمة والتعليمات، الإسترشاد بالأهداف التربوية والعلاقات الإنسانية في التفاعل مع الآخرين أن يحرص على الممارسات والمواقف التربوية في ذلك التفاعل.
- مبدأ الروح المعنوية: أي أن يسعى لإيجاد روح معنوية عالية عند جميع العاملين في المدرسة كي يشعر كل واحد منهم بالمسؤولية عن نتائجها.
- مبدأ فهم الذات: أي أن يفهم المدير ذاته فيحدد جوانب القصور والقوة لديه ويتمكن من التحكم فيها ومن منع أية انعكاسات سلبية لها على علاقاته.
- مبدأ فهم المهمة والعمل: أي أن يقوم المدير بمساعدة الأستاذ على فهم مهامهم ومسؤولياتهم باستخدام الأساليب المختلفة والمناسبة في الاشراف والتوجيه والتدريب بما يساعدهم على النمو المهني والنجاح في أداء المهام المنوطة بهم بفعالية.
- مبدأ التوجيه المادي: أي أن ينظر المدير الى أستاذ على أنهم أناس لهم مشاعرهم، ليسوا أشياء مادية لئلا يعثر التواصل بينهم وبينه فيضعف انتمائهم للمدرسة والعمل.
- مبدأ المركز الذاتي: أي لا ينشغل المدير بإهتماماته الذاتية، فذلك يعرقل قدرته على تحسين حاجات الآخرين وحقوقهم ويؤدي الى تدني الروح المعنوية بينهم.

-مبدأ الالمام بالبيئة: أي أن يلم المدير الماما بالبيئة التي يعمل في إطارها، وأن يعي أبعادها وعيا موضوعيا تاما.

-مبدأ المشاركة: أي أن يحرص المدير على المشاركة الواعية في التخطيط والتنفيذ والتقييم والمتابعة فذلك يسهم في تعزيز العلاقات الانسانية بينه وبينهم وفي رفع الروح المعنوية في المدرسة.

-مبدأ التنظيم وإدارة الوقت: أي أن يحرص المدير على تنظيم الوقت وإدارته فذلك يزيد من قدرته على تنفيذ خطته في مواعيدها وعلى تقويمها ومتابعتها وضبط مسارها.

-مبدأ تعزيز قوة الجماعة وتماسكها: أي أن يوجه المدير سلوكه نحو الحفاظ على تماسك جماعته وصيانتها وتعزيزها من خلال تحفيز الأعضاء وتشجيعهم والتخفيف من حدة التوتر لديهم، توفير الفرصة لكل عضو في الجماعة ليعبر عن ذاته بحرية.(عابدين، 2001: 101- 103)

7- كيفية إختيار مدير المدرسة:

في ضوء التغيرات المستمرة في نظم التعليم وما يصاحبها من مشكلات إدارية وفنية كتزايد الطلب الإجتماعي على التعليم وزيادة عدد التلاميذ والملتحقين بالمدارس عاما بعد عام وتنوع الواجبات والأعمال الادارية والفنية والتغيرات المستمرة في المناهج التعليمية لمواكبة التقدم المعرفي الهائل في عالمنا المعاصر وطرق تدريس هذه المناهج والمستحدثات من وسائل وتكنولوجيا التعليم والخدمات التوجيهية والارشادية وأهمية العلاقة بين المدرسة والبيئة، فقد تطلبت في مثل هذه الأمور وغيرها، أن يكون مدير المدرسة على درجة عالية من الكفاية الادارية والعملية بالإضافة الى سمات ومقومات شخصية المدير وصفاته.

ويعتبر إختيار مدير المدرسة في الطورين المتوسط والثانوي عملية لايد منها، يجب أن تكون مبنية على أسس سليمة وبخاصة أن هناك تحديد كبير يواجه الادارة يتمثل في أن مدير المدرسة لا يعد لمهنة الإدارة المدرسية وما تستلزمه من مهارات متنوعة ومقصودة باختيار وانتقاء أفضل المترشحين المتقدمين لشغل الوظيفة وأكثرهم صلاحا لها، وذلك عن طريق المقارنة بين صفات المترشحين وخبراهم ومواصفاتهم بشكل عام وبين متطلبات العمل ومواصفاته بحيث تتم المقارنة بين المترشحين ودرجة إمتلاكهم للمواصفات المطلوبة.(عطوب، 2001: 52).

7-1-خطوات إختيار مدير المدرسة:وتهدف عملية الإختيار إلى تعيين أفراد يتوقع لهم النجاح في المدارس التي سيديرونها وتتطلب عملية الإختيار سلسلة من الخطوات المنظمة التي تقلل من فرص تعيين مديرين غير أكفاء وهذه الخطوات تتمثل في مايلي:

7-2- تحديد الوظائف الشاغرة: تعلن مديرية التربية والتعليم عن شواغر الإدارة المدرسية وهل هي مدير مدرسة أساسية أو ثانوية وعن الشروط اللازمة للتقدم لهذه الوظائف وعن الموعد المحدد لإستقبال الطلبات.

7-3- تحديد معايير الاختيار: -ضرورة الحصول على مؤهل علمي جامعي كحد أدنى للمتقدم لإدارة المدرسة الثانوية.

- ضرورة العمل في التعليم لمدة خمس سنوات على الأقل لحاملي ليسانس وثلاث سنوات على الأقل لحاملي الماجستير.

- ضرورة الحصول على تقدير "جيد جدا" على الأقل في التقرير السنوي للسنتين الأخيرتين (أي اللتان تسبقان تقديم الطلب).

7-4- إستلام طلبات الراغبين في الترشيح لوظيفة مدير مدرسة: في الوقت المحدد وتدقيق هذه الطلبات للتأكد من سلامة المعلومات الواردة فيها وتصنيفها بالاضافة الى ارسال توصية سرية مكتوبة بشأنها من مدير مدرسته ترسل مباشرة الى رئيس شؤون الديوان في المديرية التابع لها.

-تنظيم كشوفات بأسماء الأشخاص: الذين تنطبق عليهم الشروط المعلنة وذلك تمهيدا للاعلان عن مقابلات أصحاب الطلبات في الوقت المحدد.

تقوم الوزارة بالاعلان عن مواعيد اجراء الامتحان الكتابي: في جوانب تربوية وإدارية يتم تحديد طبيعتها للمتقدمين

-مقابلة المرشحين ويتم ذلك من خلال لجنة: مؤلفة ومدرية على فن المقابلة ومدركة لعناصر القيادة الإدارية والكفايات المرتبطة بها ومن مستويات أكاديمية وإدارية متميزة.

-تنظيم كشوفات بأسماء الأفراد الذين تمت مقابلتهم مرتبة تنازليا حسب مجموع النقاط المتحصل عليها.
-اتخاذ مديرية التربية والتعليم القرار النهائي بالمديرين المقبولين بعد إعتماهم من الهيئة المختصة لذلك.

-إعلان المقبولين ويقصد بذلك إشعار المديرين الذين تم إختيارهم بالقرار النهائي مع تحديد إسم المدرسة التي سيعمل فيها كل منهم ومن ثم متابعة الإجراءات الإدارية بها.

في حالة إختيار المدير يتم تعيينه مؤقتا كفترة تجريبية لمدة عام ثم يتم تجديد تعيينه وتثبيتته فيما أثبت قدرته على قيادة ونجاح إدارة مدرسته.

الإعتذار للمترشحين غير المقبولين بعد ملء الشواغر برسالة إعتذار للمترشح والتمنيات له بأن يحصل على فرصة الإختيار في المستقبل وحفزه على مواصلة إعداد نفسه للفرص الأخرى.

الإحتفاظ بأسماء الأشخاص المتقدمين لشغل وظيفة مدير مدرسة ممن تمت مقابلتهم لدى وزارة التربية والتعليم جاهزة لإستخدامها حين الحاجة إلى إختيار وتعيين مديرين وذلك حسب الترتيب والأولوية. يتم إحاق المديرين الجدد بدورات للإدارة التنظيمية: يلتقون خلالها برؤساء الأقسام والإدارية والفنية في المديرية كافة للتعرف على مسؤولياتهم تجاه كل قسم. (عابدين، 2001: 301)

8-أساليب إختيار المدير:

يعد القرار الخاص بإختيار مدير المدرسة من أهم القرارات التي تؤثر على تحقيق المدرسة فعاليتها فمدير المدرسة يقوم بدور مهم وحرص لنجاح المدرسة أو فشلها في تحقيق أهدافها، كما تعد لعملية الإختيار من العمليات التي تتصف بالصعوبة وذلك لتعدد العوامل الأخرى التي يمكن عن طريقها إصدار حكم على شخص ما بأنه صالح لهذه الوظيفة. (عبدون وآخرون، 2000: 158).

فوظيفة مدير المدرسة ليست من الوظائف البسيطة أو السهلة التي تسند أي مدرسة فإنه يجب على شاغلها أن يكون لديه خبرة طويلة في مجال العملية التعليمية بالإضافة إلى الأعداد المهني والصفات القيادية، وقد وضعت شروط معينة لمن يشغل هذه الوظيفة. (الفي، 1994: 468)

ومن أهم النظم لإختيار مدير المدرسة المتوسطة والثانوية:

8-1- طريقة الخبرة والدراية: (عبدون وآخرون، 2000: 158): وذلك بإختيار مديري المدارس من بين الوكلاء والمدرسين الأوائل الذين لهم خبرة ودراية اكتسبوها بوجودهم جنباً الى جنب مع مديري المدارس الذين عملوا معهم طول مدة خدمتهم بالتعليم وهذه الطريقة ليست هي المثلى في هذا المجال، نظراً لعدد من السلبيات والإنتقادات نذكر على وجه الخصوص:

-إن هذا الأسلوب يقتل روح المنافسة والمبادرة والإبداع لدى المعلمين والعاملين وبخاصة الجدد.

-يثبط طموحاتهم حيث يشعرون بعدم الإهتمام بقدراتهم وطموحاتهم.

-إن هذا الأسلوب يفتح المجال أمام غير الأكفاء من ذوي الأقدمية لتولي الإدارة مما ينعكس سلباً على فعالية لمدرسة ومع التسليم بوجاهة هذه الإنتقادات إلا أنه يمنع من الإستعانة بمبدأ الأقدمية كأحدى العناصر الرئيسية في إختيار مدراء الإدارة المدرسية وخاصة إذا ما إقترنت هذه الأقدمية بالكفاءة وتكلفت بالنجاح (عابدين، 2001: 110)

8-2- طريقة المسابقة: (ابراهيم، 1975: 94) وهذا الأسلوب الإنتقاء بإختبارات موضوعية يخضع لها الراغبون في ممارسة العمل الإداري وضعت لتكون أداة كشف وتقويم لمهاراتهم وقدراتهم.

8-3- طريقة المقابلة الشخصية (عبدون وآخرون، 2000: 158): وهي من أكثر الطرق التي تتبع في إختيار مديري المدارس رغم ما يشوبها كثير من العيوب فيما يتعلق بعدم الموضوعية في الإختيار لقلة الأساليب الفنية للتقويم وكذلك لتداخل العوامل الشخصية وبصفة خاصة في الدول المتخلفة.

وتقوم المقابلة الشخصية على أساس تقدير مدى مناسبة الشخص المرشح من حيث توافر عدد من السمات مثل: الذكاء- الحسم - الثبات العاطفي - مهارات الاتصال وذلك بوضع المرشح في مواقف اصطناعية وتقدير مدى توفر هذه السمات المرشح للوظيفة من خلال المقابلة.

8-4- طريقة تحديد الشروط: (البرادعي، 1988: 93): كأن يحصل رجل الإدارة على المؤهل العلمي وأن يكون ذا خبرة في العلم التربوي وأن يخضع لمقابلة شخصية لسير ماهيته... الخ وهذا الأسلوب في الإختيار يفتقر الى مقومات أداة تقويم وبالتالي فهو ليس الأسلوب المفضل وقد يستخدم هذا الأسلوب حين يفتقر الى الامكانيات البشرية المناسبة ذات الأهلية الممتازة.

8-5- الإختيار على أساس الحرية المطلقة: للسلطات التعليمية الأعلى المسؤولية في إختيار المديرين الذين يحوزون ثقتهم دون معايير أو ضوابط ثابتة تتخذ أساسا للإختيار فالأمر كله يعتبر متعلقا بإدارة أولى الأمر أو السلطة العليا ويعتبر حسن الإختيار أو عدمه على تقدير أخلاقيات السلطة العليا وقيمتها (الفتي، 1994: 486).

ترى الباحثة بأن طرق إختيار مدير المدرسة عديدة ومختلفة ولكن هناك طرق متفق عليها في عملية إختيار مدير المدرسة منها:

- 1- ضرورة الحصول على مؤهل علمي.
- 2- وجود الخبرة والدراسة في الشؤون الإدارية.
- 3- المقابلة الشخصية بالإضافة إلى الإجراءات الإدارية الروتينية من جهات الإختصاص من تقديم الطلبات والشروط الإلتحاق بتلك الوظيفة، لأهمية الأمر.

ترى الباحثة بأن طرق إختيار المدير من أهم عوامل نجاح المدرسة، لذلك طرق الإختيار لابد أن تكون مبنية على أسس وقواعد سليمة تحفظ للمدرسة نجاحها وتقدمها، فالإختيار السليم للمدير يؤدي إلى تحقيق المدرسة أهدافها المرجوة لذلك ترى الباحثة بأن أهم الطرق للإختيار هي:

- 1- خبرة في مجال التعليم لا تقل عن عشر سنوات.
- 2- أن يكون المتقدم ملتزما ذو سمعة طيبة وأخلاق عالية.
- 3- أن يكون المتقدم خالي من الأمراض المزمنة.
- 4- أن يكون المتقدم مؤمنا بتلك الوظيفة من أجل الشهرة والسمعة.

5- أن يكون المتقدم بعيدا عن التنظيمات السياسية.

وبالإضافة الى الشروط سابقة الذكر للتقدم لهذه الوظيفة، بتلك الطرق نستطيع أن نوفر للمدرسة مديرا ناجحا قادرا على تحقيق رسالتها وأهدافها المرجوة.

9-القرارات التي تحدد مهام مدير المدرسة بالجزائر:

لقد خول القانون عدة قوانين لمدير المدرسة للطورين المتوسطة والثانوية ضمانا للتسيير الحسن للمدرسة وحدد له مهام حتى لا يقع هناك أي تعارض فيها وفيما بينها:

يقتضي الأمر رقم: 75/76 المؤرخ في 16 أفريل 1976 المتضمن تنظيم التربية والتكوين.

يقتضي الأمر رقم: 71/76 المؤرخ في 16 أفريل 1976 المتضمن المدرسة الأساسية وسيرها

يقتضي المرسوم رقم (مرسوم تنفيذي): 49/90 المؤرخ في 06 أفريل 1990 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية، قرر الأحكام العامة المدونة هامشا، وزارة التربية الوطنية، مديرية الدراسات القانونية والتفتيش والمنازعات الأمر رقم 35/76 المرسوم رقم 49/90-1991.

وهي قوانين تبين طرق ووسائل التسيير التي يجب اتباعها من طرف المدراء حتى لا يحدوا عن سبل تحقيق الأهداف المطلوبة بلوغها.

10-كيفية تنصيب مدير المدرسة:

يتولى مدير التربية تنصيب مدير المدرسة المتوسطة والثانوية للتربية ويحضر محضر لإثبات هذا التنصيب.

10-1. تنصيب المدير: - تسليم المهام يتم بين المدير الجديد والمدير السابق في أجل أقصاه أسبوع بعد

تاريخ محضر التنصيب، هذا بحضور المقتصد أو من يقوم بوظيفته:

- تقديم أفراد الفريق الإداري.

- تفقد مختلف مرافق المؤسسة.

- تبليغ كل المعلومات المتعلقة بسير المؤسسة.

- تسجيل كل السجلات والوثائق المتعلقة بتسيير المؤسسة بما فيها السجلات والوثائق المتعلقة بالمحاسبة، ترسل نسخة من هذا المحضر الى مدير التربية في أجل أقصاه شهر.

10-2- التوظيف:يوظف مدير المدرسة للطورين من بين المترشحين البالغين من العمر 30 على الأقل

والمسجلين في قائمة التأهيل وفقا لعدد المناصب المطلوبة شغلها من السلطة المخولة صلاحية التعيين بعد استطلاع رأي نخبة الموظفين الخاصة بالسلك ويتابع فترة تكوين متخصص تمتد لسنة دراسية عند اختتام التكوين المتخصص.

10-3- التثبيت: عند إختتام فترة التكوين يتم تعيين المترشح على أساس النتائج المحصل عليها كمدير

متصرف بعد فترة تجريبية تستغرق 9 أشهر، يتم تثبيته بعد تفتيش ايجابي تقوم به لجنة تتكون من:

-مفتش التربية والتكوين مكلف بالإدارة رئيسي.

-مديرين لمدرستين مثبتين.

وفي حالة عدم تثبيته يمكن أن ينتفع بتحديد الفترة التجريبية لمدة 9شهر ويرجع الى سلكه الأصلي بعد

إستطلاع لجنة الموظفين الخاصة بالسلك.

خلاصة:

مما تم عرضه نصل إلى أن مدير المدرسة له دور فعال في تحسين الأداء التربوي، وهذا التحسين لا يأتي إلا عن طريق تنفيذ المهام الموكلة إليه بمهارات فنية وتصورات بعيدة عن الأنانية والذاتية بل الرغبة نابعة من الشعور بالأمانة التي يحملها،فتجعله يبدع في مجال التسيير بصورة فنية وبإشراك العاملين معه مما يؤدي إلى وجود حلول للمشكلات التي تعيق وتقف حاجزا أمام تحقيق الأهداف التربوية للعملية الإدارية والتعليمية.

ولهذا يجب على مدير المدرسة إبرام وإقامة علاقات داخلية وأخرى خارجية لفتح المجال للحوار بين مختلف الأطراف الفاعلة في المؤسسة وتوحيد الرؤى والمدير الذي يحتك بهذه الأطراف يولد لديه الراحة النفسية والمعنوية وكذا الشعور بالطمأنينة.

فالمدير يجب أن يملك قدرة كافية في تحليل النصوص والبرامج التعليمية والمناهج وغيرها وكل التصليحات والتجديدات التي تمس الجوانب التربوية، فمقدرته الإدارية وموضوعيته وسلطته وكذلك تمكنه من الجوانب والأنشطة البيداغوجية وكذلك الأنشطة المالية تجعه يضمن سيرا بيداغوجيا وماليا وإداريا وتربويا ناجحا لمؤسسته التربوية وتحسين تنظيم وتسيير المجالس والإجتماعات وكذا الندوات الداخلية فمدير المدرسة يضطلع بأخلاقيات المهنة ولا بد عليه من امتلاكها حتى يستطيع إدارة مدرسته والمحافظة على سير العملية التعليمية المرجوة كأن يكون ملما بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة للممارسة مهنته وأن يسعى دائما إلى الإستزادة بالمعرفة والمهارات والخبرات اللازمة لعمله ويكون مخلصا لعمله ويتحمل مسؤولية القيام بعمله الإداري والتعليمي وغيرها.

بهذه الأخلاقيات وتمسك المدير بها يصبح فعلا مثلا أعلى لمعلميه مما يؤثر تأثيرا إيجابيا على

سير العملية التربوية

تمهيد:

سوف نتناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية إبتداء بالدراسة الإستطلاعية ويليه التطرق لإجراءات الدراسة الأساسية موضحينا المنهج المستخدم ومجتمع الدراسة وخصائص العينة المستقاة منه، وتبيان أدوات الدراسة التي تكشف عن أهداف الدراسة وأخير الأساليب الإحصائية المستخدمة والتي تبرهن النتائج المتوصل إليها. وسوف تعرض الباحثة إجراءات الدراسة الميدانية على النحو التالي:

-أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف هذه الدراسة إلي:

- ✓ التعرف أكثر على ميدان الدراسة الميدانية بغية تحديده بدقة.
- ✓ معرفة صعوبات التطبيق قصد تجاوزها في الدراسة الأساسية.
- ✓ معرفة مدى إستجابة أفراد العينة لفقرات الإستبانين وإستيعابهم لها. والتأكد من وضوحها وأنها لا تحتل التأويل، وكذا وضوح التعليمات في كيفية الإجابة عن الاسئلة بطريقة سليمة. وهذا لأجل بناء أدوات الدراسة الأساسية في شكلها النهائي.
- ✓ بناء إستبيان الأمراض المهنية وإستبيان التوافق المهني.

2 - إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بعد الحصول على الإذن من الجامعة، بتقديم طلبا إلى مدير كل من ثانوية " بوخروبة" وثانوية " فرحاتي " وثانوية بوخالفة" و"متوسطة حمو بوزيد" و"متوسطة بن طيبيل" و"متوسطة وقاف السبتي" مدينة أم البواقي، من أجل السماح لها بإجراء مقابلة معهم. خلال العام الدراسي 2014م/2015 م وذلك لتطبيق أدوات الدراسة من أجل التحقق من خصائصها السيكومترية، مع الإشارة إلى أن هذه الثانويات والمتوسطات كانا ضمن الثانويات والمتوسطات التي سوف تطبق فيها الدراسة الأساسية.

بعد ذلك قامت بتقديم طلبا إلى مديرية التربية لولاية -أم البواقي- من أجل السماح لها بإجراء دراسة ميدانية في مجموعة من الثانويات والمتوسطات الموجودة بالولاية، وهذا خلال العام الدراسي 2014م/2015 م، حيث تم إختيارهم بناء على عدة إعتبرات أخذتها الباحثة بعين الإعتبار، سيتم توضيحها في العناصر التالية من هذا الفصل، وبعد حصولها على الموافقة إستطاعت الباحثة الحصول على المعلومات التي تح

تاجها عن عينة الدراسة (مدرء التعليم المتوسط والثانوي)، والتي تخدم أغراض الدراسة الأساسية.

3- عينة الدراسة الإستطلاعية:

إشتملت عينة الدراسة الإستطلاعية بعد سلسلة من اللقاءات مع مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي بمدينة أم البواقي التي يشرف عليها، قامت خلالها الباحثة بتوزيع نماذج من الإستبائين المعد للدراسة كخطوة أولية علي عينة الدراسة الإستطلاعية بلغ عددها (50) مديرا، من أصل (111) مديرا مجتمع محل الدراسة. والجدول الآتي يبين توزيع المجتمع الأصلي وعينة الدراسة الإستطلاعية.

جدول رقم (01): يوضح توزيع المجتمع الأصلي وعينة الدراسة الإستطلاعية:

111	المجتمع الأصلي
50	عينة الدراسة الإستطلاعية

* خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية:

وفيما يلي وصف عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغيرات (، المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي،

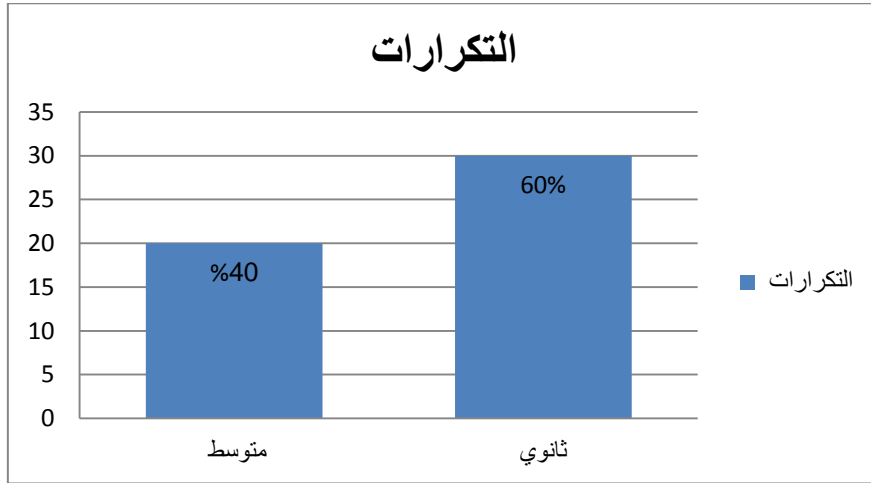
السن، الخبرة المهنية)

أ- حسب المرحلة التعليمية:

جدول رقم (02): يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق المرحلة التعليمية

النسبة المئوية	التكرارات	المؤسسة
%40	20	متوسط
%60	30	ثانوي
%100	50	المجموع

الشكل رقم (1): يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق المرحلة التعليمية.



من خلال الجدول رقم (02) والشكل رقم (01) يتضح أن: قيمة تكرارات مرحلة التعليم الثانوي البالغ

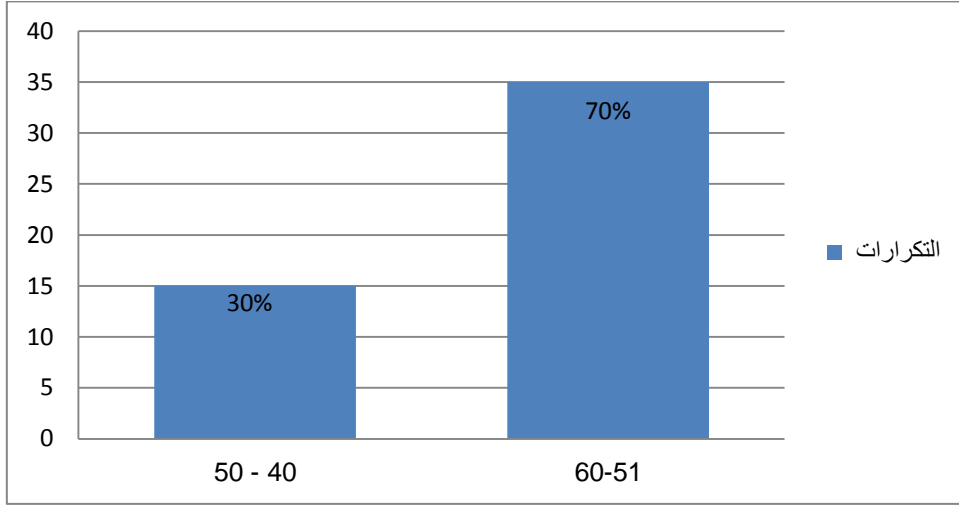
(30) ونسبة (%60) يفوق قيمة تكرارات مرحلة التعليم المتوسط البالغ (20) وبنسبة (%40).

ب- حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (03): يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
%30	15	50 - 40
%70	35	60-51
100	50	المجموع

الشكل رقم (2): يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير السن



من خلال الجدول (03) والشكل رقم(02) يتضح أن:قيمة تكرارات السن من (51-60) بقيمة

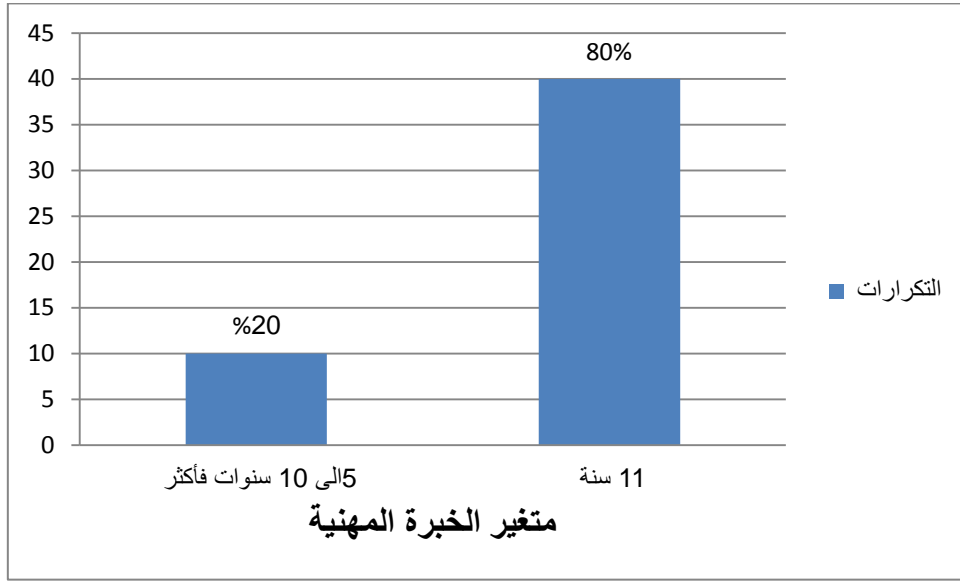
(30%) يفوق قيمة تكرارات السن (40-51) بقيمة (30%)

ج-حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (04): يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
10-5 سنوات	10	20%
11 سنة فاكثر	40	80%
المجموع	50	100%

الشكل رقم (3): يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الخبرة المهنية



من خلال هذا الجدول رقم(04) والشكل رقم (03) أن المدراء لديهم خبرة تفوق 11 سنة فما فوق

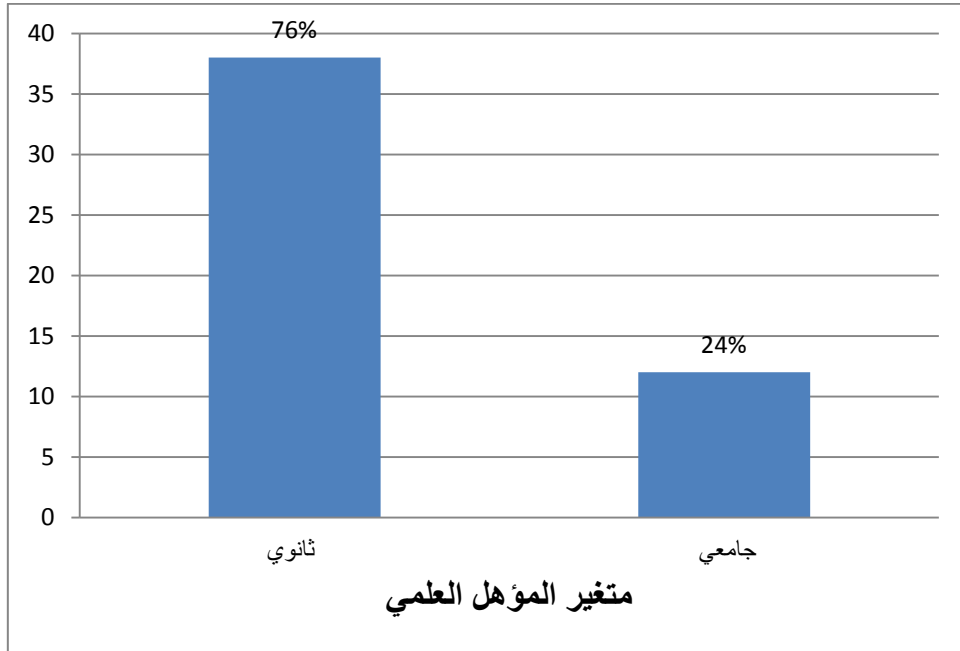
بنسبة (80%) أكثر من الذين تنحصر خبرتهم ما بين (5-10 سنوات) بقيمة 20%.

ح- حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (05): يوضح خصائص توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير المؤهل العلمي:

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
76%	38	ثانوي
24%	12	جامعي
100%	50	المجموع

الشكل رقم (4): يوضح خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير المؤهل العلمي



يتضح من الجدول رقم (05) والشكل رقم (04) أن قيمة تكرارات الميئوي العلمي الجامعي البالغ (12) وبنسبة (24%) أقل قيمة تكرارات المؤهل العلمي الثانوي البالغ (38) وبنسبة (76%) لكن هذا لا يمنع من أن بعض المدرء يقومون بدورات تكوينية.

4 - الأدوات المستخدمة في الدراسة الإستطلاعية:

إستخدمت الباحثة في الدراسة الإستطلاعية الأدوات اللتان سوف تعتمدهم في الدراسة الأساسية وهذا من أجل التأكد من خصائصهم السيكومترية كالتالي:

- إستبيان الأمراض من إعداد الباحثة المخصص للتعرف على مجموعة الأمراض المهنية التي يعاني منها مدرء التعليم المتوسط والثانوي.
- إستبيان التوافق المهني من إعداد الباحثة المخصص لتحديد مستوى التوافق المهني لدى مدير التعليم المتوسط والثانوي.

5- نتائج الدراسة الإستطلاعية:

- مكننا الدراسة الإستطلاعية من الخروج بمجموعة من النتائج وهي:
- التعرف على مجتمع البحث الأصلي وظروفه والإحصاءات الخاصة به.
- تحديد أسلوب إختيار العينة في ضوء خصائصها المطلوبة في الفرضيات.
- بناء أدوات الدراسة الأساسية في ضوء الدراسة النظرية والدراسات السابقة.

- والتحقق من الخصائص السيكومترية

- ثانيا - الدراسة الأساسية:

1- منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة أو الأسلوب الذي ينتهجه الباحث في معالجة مشكلة البحث بقصد الوصول إلى حلول لها (العايدى، 2005، ص.63).

ونظرا لتعدد المناهج في إجراء البحوث في العلوم الإجتماعية، فإن طبيعة وموضوع الدراسة والهدف منه هو الذي يحدد طبيعة المنهج المستخدم في إجراء الدراسة، حيث إقتضت طبيعة هذه الدراسة إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، إذ تسعى الباحثة إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي.

ويُعرف المنهج الوصفي الإرتباطي بأنه البحث الذي يدرس العلاقة بين المتغيرات أو ينتبأ بحدوث متغيرات من متغيرات أخرى مستخدم في ذلك أساليب إحصائية متطورة (أبو علام، 2006 : 239).

2-مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي لولاية أم البواقي - والبالغ عددهم (111) مديرا للسنة الدراسية 2014/2015. وقوامهم (580) مؤسسة موزعين على ولاية أم البواقي. ولقد تم اختيارهذه المتوسطات والثانويات من أصل (580) بولاية أم البواقي نظراً لتقاربها الجغرافي والذي يسمح بتمثيل أوسع لمدرء التعليم المتوسط والثانوي في المدينة كما هو موضح في الجدولين التاليين:

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد عينة مدرء الثانويات حسب الدوائر

العدد	إسم المؤسسة	الدائرة
08	فرحاتي أحميدة- أحمد لخضر بوخروبة- الأمير صالح- متقنة زغداني بلقاسم- بوخالفة السبتى- الوافي محمد الجحفة- الجديدة حي ماكوماداس- قرية سيدي أرغيس.	أم البواقي
04	بهلول السعيد- سعودي عبد المجيد- بوطية بشير- حي الفتح-	عين فكرون
07	زياني بلقاسم- لخضر بوكفة- أسماء بنت أبي بكر- متقنة عبابسة ع الحميد- براكنية علي- ج-حيحي اليمين - الجديدة طريق خنشلة.	عين البيضاء
02	متقنة الإختصاصات- بوحازم ع. المجيد	عين كرشة
04	متقنة محمد بوضباف- حمزاوي م العيد- الجديدة عجالي رشيد- الجديدة مفدي زكريا	مسكانة
02	قصر الصبيحي- الجديدة الهادي محمود	قصر الصبيحي
02	روبال العربي- الجديدة	هد تومغني
04	مساس م الإبراهيمي- أحمد.ش منتوري- متقنة إسماعيل بوعافية-باريش صالح	عين مليلة
33		المجموع الكلي للتانويات

جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدوائر. (المتوسطات)

العدد	إسم المؤسسة	الدائرة
13	إبن طيبيل الربيعي- جبايلي أحمد- وقاف السبتي- حمو بوزيد- عجلي قدور- فلاح محمد لخيار- بركاني مسعود- فلاح عمار س ارغيس- الإخوة معروف- معزیز عبد الكريم- بن زوة حواس- حي الجحفة- حي ماكوماداس-	بأم المتوسطات البواقي
10	الخوارزمي- مصري السبتي- بن مهدي ع العزيز- سويداني يوسف- درقة عبد الرحمن- دكدوك الطيب- بوية بلقاسم- قعقاع عبد الله- حي 500سكن- الجديدة حي الفتح	عين فكرون
11	حميمي الطاهر- حجاج العربي- الجديدة حي المستنبل- أحمد بن موسى- البيضاء الضغيرة- حي إبن رشد- باقاضي محمد الضغير- زرارة صالح- شرفي السعيد- حي الكاهنة- ضيف العمري قرية بئر الرقعة-	عين البيضاء
06	موجاري عبد الله- الجديدة 02- بعزیز عبود- معنصر ميلاد- بوغازي حبيبة-قطاف الطاهر	عين كرشة
07	فيزي محمد لخضر- شوايح اليمين - - إبن باديس - بورقية محمد- سلاوي عمار- روايقية مقداد- صبحي ميزوني- تاجوري إبراهيم	مسكانة
03	شريط الخير- الجديدة 01- الجديدة 02-	قصر الصبيحي
10	مرابط ذياب- عزيري بعطوش- الجديدة 01- صولة غوار-مرابط عباس- الجديدة عباس- الجديدة بعر لصفير- عمار شعبان	ه تومغني
11	خلفي التهامي- بروال حسين- مقدم ع المجيد- بلعابد م الجيلالي- قرابصي عبد الله- ملاح عبود- الجديدة الصوالحية- زهاق محمد فورشي- الجديدة 05 جويلية- بخة مسعود حي النور بشوع علي -	عين مليلة
03	طورش التهامي - الجديدة 01- الجديدة 02- طالب عبد الله	أولاد حملة
03	دلفي حمادة- بوقردون يمينة-فيزي محمد لخضر	فكرينة
78		المجموع الكلي للمتوسطات

111	العدد الكلي
-----	-------------

3- عينة الدراسة:

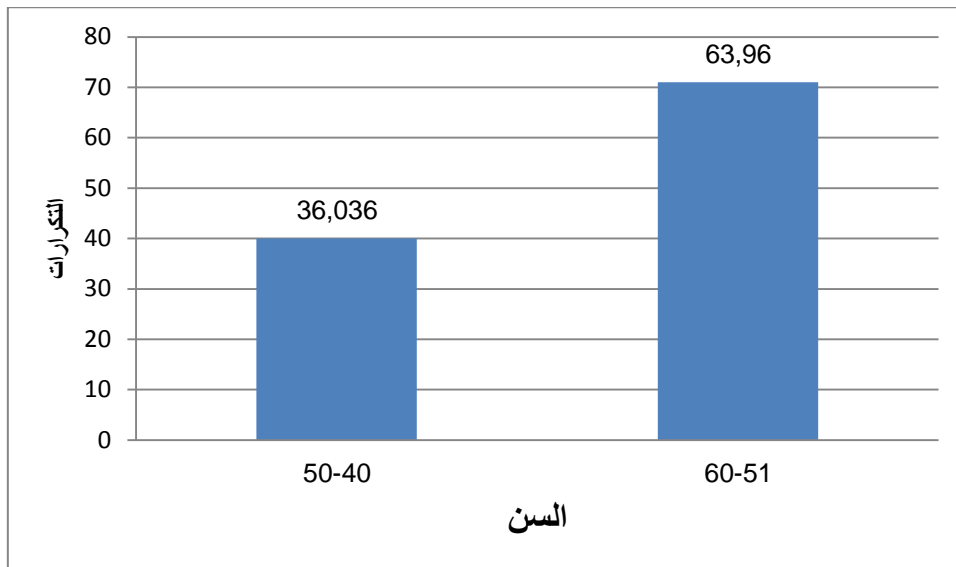
تكونت عينة الدراسة من (111) مدراء من التعليم المتوسط والثانوي، وتم إختيارهم بأسلوب عشوائي، وبطريقة العينة القصدية من ولاية أم البواقي كما روعي في إختيار عينة الدراسة أن تنطبق عليها المعايير التالية:

- السن.
- الخبرة المهنية.
- المؤهل العلمي.
- المرحلة التعليمية.
- خصائص العينة:
- أ- حسب متغير السن:

جدول رقم (08): يوضح خصائص عينة الدراسة وفق متغير السن.

الفئة	التكرار	النسب المئوية
50-40	40	36.036%
60-51	71	63.96%
المجموع	111	100%

الشكل رقم (5): يوضح خصائص عينة الدراسة وفق متغير السن.



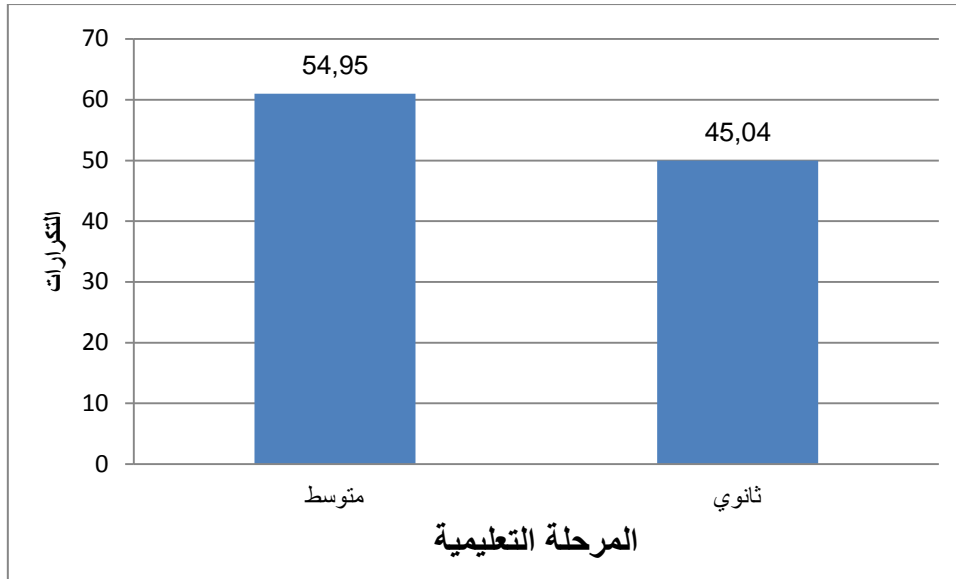
من خلال النتائج المبينة في الشكل رقم (05) والجدول رقم (08) يتضح أن أغلبية المدراء منهم محصور ما بين 51-60 سنة حيث بلغت نسبة ذلك 63.96 % وتعادل 71 فرد من أصل 111 مدير وهي نسبة عالية مقارنة مع نسبة الذين تراوحت أعمارهم ما بين 40-50 سنة وتقابل 36.036 % أي 40 مديراً، بالتالي فإن أغلب أفراد عينة الدراسة لديهم أقدمية وخبرة في العمل الإداري.

ب- حسب متغير المرحلة التعليمية:

جدول رقم (09): خصائص عينة الدراسة وفق المرحلة التعليمية:

المرحلة التعليمية	التكرار	النسب المئوية
متوسط	61	54.95%
ثانوي	50	45.04%
المجموع	111	100%

الشكل رقم (6): خصائص عينة الدراسة وفق المرحلة التعليمية



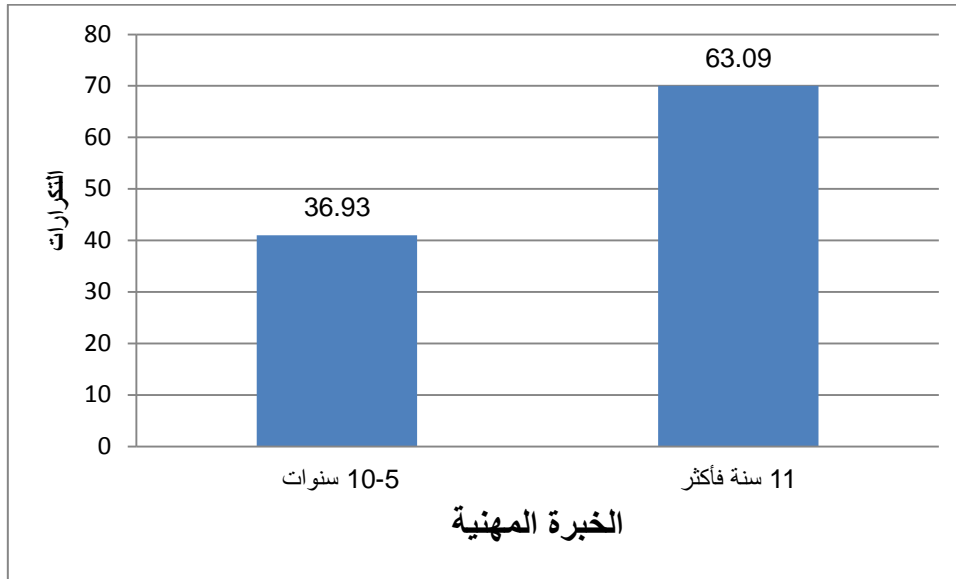
يتضح من خلال الجدول رقم (09) والشكل البياني رقم (06) أن هناك إختلاف في توزيع أفراد العينة حيث النسبة المئوية في كل مرحلة تعليمية متوسط (54.95%) و ثانوي (45.04%)

ج- حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (10): خصائص عينة الدراسة وفق الخبرة المهنية.

النسب المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
36.93%	41	10-5 سنوات
63.06%	70	11 سنة فأكثر
100%	111	المجموع

الشكل رقم (7): خصائص عينة الدراسة وفق الخبرة المهنية



يتبين لنا من خلال الشكل رقم (07) والجدول رقم (10) أن الفئة التي تجاوزت سنوات عملها (11 سنة) هي أكبر تكرار وهذا يعني أنها لها أقدمية في العمل الإداري حيث بلغت نسبتها (63.06%) وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع الذين لديهم خبرة مع الذين لديهم خبرة أقل (5-10 سنوات) التي تقدر بـ(36.93)%.

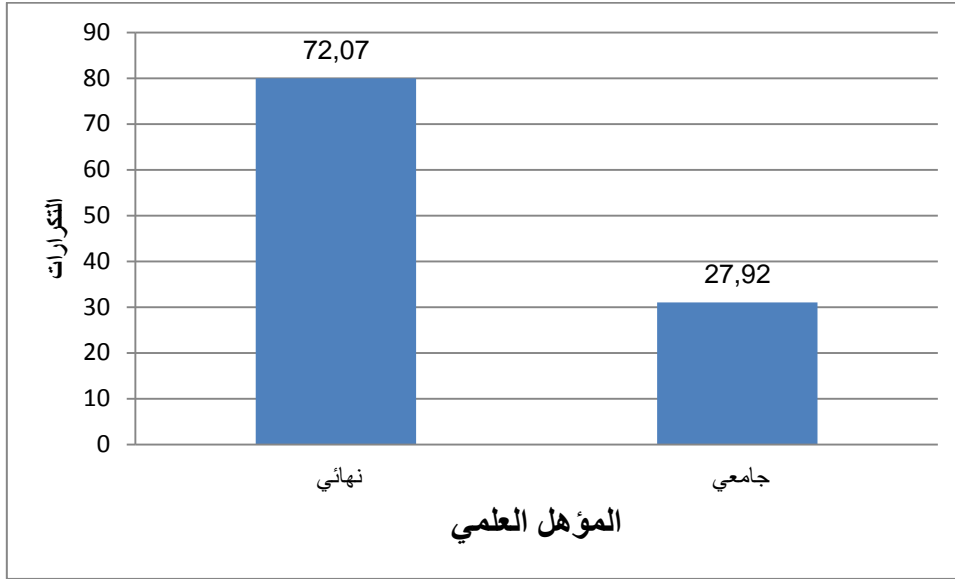
من هنا فالمدرء لديهم أقدمية في العمل مما يكسبهم الخبرة في الميدان وأسلوب التعيين وفق الأقدمية أو الخبرة في الميدان أسلوب واسع الانتشار لذوي الأقدمية يتمتعون بمكتسبات وامتيازات جراء عملهم في النظام التعليمي، كما يتمتعون بخبرات في سلك التعليم وهم أكثر قدرة وأهلية لشغل وظيفة إدارة المدرسة، وبعد الاطلاع على الخبرة والأقدمية في الميدان. نعرض المؤهل العلمي للمدرء.

ح- حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (11): خصائص عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي

النسب المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
72.07%	80	نهائي
27.92%	31	جامعي
100%	111	المجموع

الشكل رقم (8): خصائص عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي



يوضح الجدول رقم (11) والشكل رقم (08) أعلاه أن أغلبية المدراء لديهم مستوى النهائي حيث بلغت النسبة 72.07%، تعادل بالتقريب 27.92% أي 80 مديراً من أصل 111، وهذا لا ينفى وجود مدراء لهم شهادات جامعية أو شهادة معهد التربية، ونفي ذلك أن نصف العينة تقريباً لهم مستوى نهائي والنصف الآخر لديهم شهادات جامعية فالمؤهل العلمي له دور كبير في تسيير المؤسسة، ويتميز المدراء بمؤهلات علمية لا بأس بها تؤهلهم لتسيير أعمالهم الإدارية بصفة موضوعية وفعالية، والمؤهل العلمي هو الوسيلة التي يدل من خلالها على القدرات والمهارات لإختيار المدراء الأكفاء وفي المستوى.

4- أدوات الدراسة:

4-1 - إستبيان الأمراض المهنية:

يكثر استخدام الاستبيانات في البحوث العلمية، ويعد الاستبيان أداة لفظية بسيطة ومباشرة تهدف إلى التعرف على ملامح خبرات المفحوصين واتجاهاتهم نحو موضوع معين ومن خلال توجيه أسئلة قريبة من التقنين في الترتيب والصياغة وما شابه ذلك.

كما يعرفه " أبو النيل" (1995) بأنه عبارة عن مجموعة من الأسئلة المصممة للتوصل من خلالها إلى حقائق يهدف إليها البحث. (أبو النيل، 1995: 120)

لدراسة أي ظاهرة لا بد من أداة قياس مناسبة لتحقيق الأهداف المراد الوصول إليها وفي الدراسة الحالية فقد قامت الباحثة ببناء إستبايين:

- إستبيان الأمراض المهنية.

- إستبيان التوافق المهني.

وفيما يلي عرض تفصيلي لكل منهما:

1- إستبيان الأمراض المهنية:

ولتحقيق أهداف الدراسة ولجمع المزيد من البيانات والمعلومات والحقائق المتعلقة بالأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي، فقد قامت الباحثة ببناء استبيان الأمراض المهنية . والذي يتكون من (50) فقرة، وقد وضعت أمام كل فقرة من فقرات الاستبيان بدائل الإجابات التالية (نعم، لا، أحيانا)، وتم إعطاء الأوزان التالية لهذه البدائل (1،2،3) على التوالي (أنظر الملحق رقم ب).

- يتم تحديد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة على كل بند وفق ما يأتي:

- بعد (نعم) ثلاث درجات إذا كان البند إيجابيا ودرجة واحدة إذا كان البند سلبيا.

- بعد (لا) درجتين إذا كان البند إيجابيا أو سلبيا.

- بعد (أحيانا) درجة واحدة إذا كان البند إيجابيا وثلاث درجات إذا كان البند سلبيا.

ولبناء هذا الاستبيان؛ قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

أ- إطلاع الباحثة على التراث السيكتوري في موضوع الأمراض المهنية، لدى مختلف الإطار، كما تم الإطلاع على الدراسات السابقة التي أفادت كثيرا في التعرف على الأدوات المستخدمة لقياس الأمراض المهنية، ومن بين المقاييس التي تم الإطلاع عليها والإستفادة منها في بناء المقياس الحالي مايلي:

- 1- إختبار إضطراب الأكل- الشره الأكلّي - الشره العصبي - إعداد محمد النوي، محمد علي.
- 2- إختبار الصداع التوترّي - النفسي - من إعداد زينب محمد الشقير (2000).
- 3- مقياس أعراض اضطرابات السيكوسوماتية -إعداد كمال البنا (1986).
- 4- قائمة الغلق - الحلة والسمة - سبيليجر -إعداد أحمد محمد الخالق (1983).
- 5- مقياس الصحة النفسية -إعداد صلاح فؤاد محمد مكاوي.(2005).
- 6- مقياس الامراض السكوسوماتية -إعداد باهي سلامي(2008).

وللتأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان، قامت الباحثة بتطبيقه على العينة الإستطلاعية والتي تكونت من (50) مديرا بالتعليم المتوسط والثانوي من ولاية - أم البواقي - الجزائر، ومن مختلف الدوائر بالمنطقة.

وقد تم حساب صدق وثبات الاستبيان في الدراسة الحالية كالتالي:

أ - صدق الاستبيان:

تم حساب صدق إستبيان عن طريق حساب كل من:

• صدق المحكمين:

بعد إعداد الإستبيان بشكل واضح ومراعاة الكثير من المعايير الواجب توفرها في الإستبيان، كان لابد علينا من التأكد من أنه يقيس الموضوع المراد دراسته والذي أعد خصيصا لقياسه، لذلك قمنا بعرض الإستبيان على مختصين وهم أساتذة علم النفس وعلم الاجتماع من جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - وجامعة الجزائر-2- و-جامعة بليدة- الذين بلغ عددهم (10) وذلك بهدف التأكد من مدى قياس هذا الإستبيان للموضوع من أجل تطبيقه على العينة النهائية للدراسة، وقد وقع إختيارنا على بعض الأساتذة في التخصص وخارجه لإثراء الإستبيان بشكل يخدم الموضوع، وقد تم إعطاء الأساتذة المحكمين إضافة إلى الإستبيان المراد تحكيمه فرضيات الدراسة والأهداف المرجوة منها، وكذا تعريف بمصطلحات الدراسة من أجل وصفهم في الصورة الحقيقية للدراسة المراد إنجازها من أجل إستبعاد أي تأويلات تكون خارج الموضوع ولا تخدم الدراسة الحالية.

ولقد إتفق الأساتذة المحكمين بنسبة عالية على أن المقياس يتناسب مع إشكالية الدراسة وفرضياتها وبنوده تخدم الموضوع، وقد تم إلغاء بندين بناء على آراء المحكمين، أما الملاحظة التي أجمع

عليها المحكمين هو إعادة الصياغة اللغوية للبنود، ولم يتم تسجيل أية ملاحظة حول إضافة بنود أخرى بعد ذلك قمنا بتعديل أداة جمع البيانات بناء على آراء المحكمين. (أنظر الملحق 1) وقد تم إعتبار التعديلات التالية:

1- حذف العبارة رقم (33) والتي نصها: هل انت مصاب بتشنج في المثانة.

2- حذف العبارة رقم (20) هل تعاني من ضغط الدم.

3- حذف العبارة رقم (54) هل عندك إحساس الأطراف الكاذب.

إدخال تعديلات على ثلاث عبارات كما هو موضح في الجدول رقم (12)

جدول رقم (12): يوضح عبارات إستبيان الأمراض المهنية قبل وبعد التعديل

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
38	هل لديك تقلص في العضلات	هل تعاني من ضمور العضلات
25	هل لديك صلح	هل تعاني من كثرة تساقط الشعر
49	هل أصبت بالتسمم الدرقي	هل تعاني من اضطراب الغدة الدرقية

وبذلك تكون العبارتين التي تم حذفها طبقا لنتائج المعالجة الإحصائية التي أظهرت أنها لا

ترتبط بدرجة كافية بالإستبيان ككل، كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13): يوضح عبارات الإستبيان الأمراض المهنية التي لا ترتبط بدرجة كافية بالدرجة الكلية

للإستبيان

رقم العبارة	العبارة
18	اشك في أنني مصاب بالجنون
31	تؤلمني أعصابي

• الصدق التكويني بإستعمال الإتساق الداخلي:

يتم حساب معاملات الإرتباط بين كل بند والدرجة الكلية للإستبيان كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (14): يوضح معامل الإرتباط بين كل بند والدرجة الكلية لإستبيان الأمراض

المهنية:

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.60	14	**0.38	27	**0.59	40	**0.33
2	**0.53	15	**0.35	28	**0.58	41	**0.33
3	**0.35	16	**0.63	29	**0.59	42	**0.43
4	**0.40	17	**0.48	30	*0.32	43	**0.40
5	**0.44	18	**0.34	31	*0.31	44	*0.29
6	**0.34	19	**0.38	32	**0.59	45	**0.37
7	**0.41	20	**0.50	33	**0.46	46	**0.31
8	**0.41	21	**0.64	34	**0.54	47	**0.51
9	**0.42	22	**0.61	35	**0.39	48	**0.54
10	**0.29	23	**0.57	36	**0.58	49	**0.62
11	**0.50	24	**0.56	37	**0.46	50	**0.56
12	**0.38	25	**0.41	38	**0.40	////////	////////
13	**0.40	26	**0.35	39	**0.60	////////	////////

دالة عند 0.05 ** عند 0.01

وحسب الجدول رقم (14) دلت النتيجة على أن كل العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 (أنظر الملحق رقم 02)، وهذا يعني أن الإستبيان يتمتع بإتساق داخلي معقول، ويبدل أيضاً على أنه يقيس متغيراً متناسقاً.

• الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

تقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق وهو قدرة الإستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، وللتحقق من ذلك قامت الباحثة بتطبيق الإستبيان الأمراض المهنية على عينة إستطلاعية مكونة من (50 فرداً)، ثم رتب درجاتهم الخام تصاعدياً، وقام بسحب 27% من طرفي التوزيع فتحصل على مجموعتين متطرفتين (عليا، دنيا) تساوي كل منهما (13) فرداً، ثم قام بتطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات فتحصل على النتائج المبينة في التالي:

جدول رقم (15): يوضح إختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات.

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	العينة الدنيا = 13		العينة العليا = 13	
			المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
0.01	2.79	24	المعياري	الانحراف	المعياري	الانحراف
			8.62	101	7.75	110

يتضح من الجدول رقم (15) أن قيمة (ت) المقدر ب(2.79) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يعني أن المقياس يتمتع بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في مقياس الأمراض المهنية.

• الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي لإستبيان الأمراض المهنية والمستخرج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات فكانت النتيجة كما يلي:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{.76} = 0.87$$

ومنه فإن الإستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ب- الثبات: إعتد في حساب الثبات:

• التجزئة النصفية:

بعد تقسيم عبارات الإستبيان إلى قسمين (فردي - زوجي) وحساب معامل الارتباط بينهما فكانت قيمته (0.60) وبعد تصحيحه بمعامل سبيرمان- براون بلغت قيمته (0.75) دل هذا على أن يتمتع الإستبيان بدرجة مقبولة جدا من الثبات.

• معامل ألفا - كرونباخ:

تم حساب معامل ألفا - كرونباخ لإستبيان الكلي عن طريق المبرمج SPSS وحصلنا على ما يلي: ألفا - كرونباخ يساوي 0.76 وهو مقبول جدا لكي نعتبر أن المقياس ثابتا.

2- إستبيان التوافق المهني:

ولتحقيق أهداف الدراسة ولجمع المزيد من البيانات والمعلومات والحقائق المتعلقة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي، ولبناء إستبيان التوافق المهني؛، فقد قامت الباحثة ببناء استبيان التوافق المهني يتكون من (50) فقرة، وقد وضعت أمام كل فقرة من فقرات الاستبيان بدائل الإجابات التالية (نعم، لا، أحيانا)، وتم إعطاء الأوزان التالية لهذه البدائل (1،2،3) على التوالي .

- يتم تحديد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة على كل بند وفق ما يأتي:

- بعد (نعم) ثلاث درجات إذا كان البند إيجابيا ودرجة واحدة إذا كان البند سلبيا.

- بعد (لا) درجتين إذا كان البند إيجابيا أو سلبيا.

- بعد (أحيانا) درجة واحدة إذا كان البند إيجابيا وثلاث درجات إذا كان البند سلبيا.

ولبناء هذا الاستبيان؛ قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

- الإطلاع على التراث النظري المتصل بموضوع التوافق المهني، ومراجعة المواضيع التي تناولت هذا الموضوع بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

2- الإطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بالتوافق المهني وبمتغيرات أخرى.

وقد قمنا بتقسيم إستبيان التوافق المهني وفق الفرضيات الدراسة إلى خمسة محاور هي طبيعة ظروف العمل ب:12 بندا، والرتبة والترقية ب 7بنود،العلاقة مع المفتشين ب 14 بندا، العلاقة مع الزملاء ب 7 بند ا، العلاقة مع المعلمين ب10 بندا، وقد كان هذا التقسيم انطلاقا من الدراسات السابقة، حيث اختلف الباحثون في تحديد المحددات الأساسية التي تقيس التوافق المهني،لذا أردنا تقسيمه الى المحاور السابقة الذكر، فوجود الرضا عن العمل لدى المدير وشعوره بالارتياح أثناء أداء مهامه دليل على توافقه

المهني، وخلال إعدادنا لإستبيان التوافق المهني بمؤشراتنا إطلعنا على العديد من المقاييس التي أعدت خصيصا لإستبيان التوافق المهني وأهم هذه المقاييس:

-مقياس الإلتزام التنظيمي لحمد بن فرحان السلوي 2005.

-مقياس الرضا الوظيفي لـ Paula Lester 1984، تعريب محمد غازي الدسوقي 2001.

-مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة من إعداد وحدة ضمان الجودة وتقييم الأداء - كلية الطب البيطري- جامعة المنصورة- مصر .

-مقياس التوافق المهني من إعداد بشرى اسماعيل أحمد 2004.

-مقياس التوافق المهني الذي صممه خليل سنة 2005.

وبعد بناء الإستبيان تم التأكد من خصائصه السيكمترية (الصدق والثبات).

وللتأكد من الخصائص السيكمترية للإستبيان، قامت الباحثة بتطبيقه على العينة الإستطلاعية

والتي تكونت من (50) مديرا من التعليم المتوسط والثانوي - بأم البواقي - الجزائر، ومن مختلف الدوائر.

وقد تم حساب صدق وثبات الإستبيان في الدراسة الحالية كالتالي:

أ - صدق الإستبيان:

تم حساب صدق إستبيان عن طريق حساب كل من:

*تحكيم الإستبيان:

بعد إعداد الإستبيان بشكل واضح ومراعاة الكثير من المعايير الواجب توفرها فيه، كان لابد علينا

من التأكد من أنه يقيس الموضوع المراد دراسته والذي أعد خصيصا لقياسه، لذلك قمنا بعرض الإستبيان

على خبراء ومختصين في الميدان وهم أساتذة علم النفس وعلم الاجتماع من جامعة العربي بن مهيدي -

أم البواقي - وجامعة الجزائر-2- وجامعة بليدة- (أنظر قائمة الأساتذة في الملحق 01)

وذلك لهدف التأكد من مدى صلاحيته قبل تطبيقه على العينة النهائية للدراسة، وقد وقع إختيارنا

على بعض الأساتذة في التخصص وخارجه لاثراء الاستبيان بشكل يخدم الموضوع، وقد تم إعطاء

الأساتذة المحكمين إضافة إلى الإستبيان المراد تحكيمه فرضيات الدراسة والأهداف المرجوة منها وكذا

التعريف بمصطلحات الدراسة، لوضعهم في الصورة الحقيقية للدراسة المراد إنجازها.

وقد تم إعتبار التعديلات التالية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(16): يوضح عبارات إستبيان التوافق المهني قبل وبعد التعديل

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
1	إعتقد إن الوجبات العمل المطلوبة مني محددة.	أبحث عن وظيفة أخرى تلمي احتياجاتي.
70	أشعر بالضيق لعدم وجود تسيير خاص.	ليس للمدير حرية للمهنته الإدارية
20	أشعر بان المسؤولين يحترمونني.	تقييم عملي من طرف المفتشين مرضي لى.

وبذلك تكون العبارات الست التي تم حذفها طبقا لنتائج المعالجة الإحصائية التي أظهرت أنها لا ترتبط بدرجة كافية بالإستبيان ككل، كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (17): يوضح عبارات إستبيان التوافق المهني التي لا ترتبط بدرجة كافية الكلية للإستبيان:

رقم العبارة	العبارة
7	يشعربي التعامل مع الموضوعات المألوفة بالضرر.
8	لدى رغبة ملحة على ترك العمل.
12	أحب اقتناء الأصدقاء.
18	يصفني زملائي بالقدرة على التفكير النقدي.
23	لا أشعر بالخوف من أي شيء.
29	تراودني تساؤلات عن مختلف الأشياء التي تحيط بي.

• الصدق التكويني بإستعمال الإتساق الداخلي:

يتم حساب معاملات الإرتباط بين كل بند والدرجة الكلية للإستبيان كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (18): يوضح معامل الإرتباط بين كل بند والدرجة الكلية لإستبيان التوافق المهني:

العبارة	معامل الإرتباط	العبارة	معامل الإرتباط	العبارة	معامل الإرتباط	العبارة	معامل الإرتباط
1	**0.31	14	*0.34	27	**0.58	40	**0.32
2	**0.34	15	*0.31	28	**0.50	41	**0.31
3	**0.48	16	0.60	29	**0.65	42	**0.47
4	**0.44	17	0.51	30	**0.48	43	**0.35
5	**0.43	18	0.39*	31	**0.29	44	**0.46
6	**0.49	19	0.56	32	**0.41	45	**0.64
7	**0.39	20	0.45*	33	**0.55	46	*0.27
8	**0.41	21	0.59	34	**0.49	47	**0.45
9	**0.43	22	0.54	35	**0.59	48	**0.51
10	*0.26	23	0.48	36	**0.74	49	**0.37
11	**0.60	24	0.44	37	**0.36	50	*0.29
12	*0.28	25	**0.41	38	**0.86		

**0.43	39	**0.35	26	*0.26	13
--------	----	--------	----	-------	----

دالة عند 0.05 عند 0.01

وحسب الجدول رقم (18) دلت النتيجة على أن كل العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 (أنظر الملحق رقم 04)، وهذا يعني أن الإستبيان يتمتع بإتساق داخلي معقول، ويبدل أيضاً على أنه يقيس متغيراً متناسقاً.

-الصدق التمييزي:

تقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق وهو قدرة الإستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها وللتحقق من ذلك قامت الباحثة بتطبيق إستبيان التوافق المهني على عينة إستطلاعية مكونة من 50 فرداً، ثم رتب درجاتهم الخام تصاعدياً، وقام بسحب 27% من طرفي التوزيع فتحصل على مجموعتين متطرفتين (عليا، دنيا) تساوي كل منهما (13) فرداً، ثم قام بتطبيق إختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات فتحصل على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (19): يوضح إختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات.

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	العينة الدنيا = 13		العينة العليا = 13	
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
0.01	6.03	24	المعياري	الحسابي	المعياري	الحسابي
			3.32	121	2.68	128

يتضح من الجدول رقم (19) أن قيمة (ت) المقدرة ب(6.03) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يعني أن إستبيان الإتجاه يتمتع بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في إستبيان التوافق المهني.

• الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي إستبيان التوافق المهني والمستخرج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات فكانت النتيجة كما يلي:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{.70} = 0.83$$

ومنه فإن إستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ب - الثبات:

*التجزئة النصفية:

بعد تقسيم عبارات الإستبيان إلى قسمين (فردي - زوجي) وحساب معامل الارتباط بينهما فكانت قيمته (0.69) وبعد تصحيحه بمعامل سبيرمان- براون بلغت قيمته (0.82) دل هذا على أن الإستبيان يتمتع بدرجة مقبولة جدا من الثبات.

2-3-2- معامل ألفا - كرونباخ:

تم حساب معامل ألفا - كرونباخ للمقياس الكلي عن طريق المبرمج SPSS وحصلنا على ما يلي:
ألفا - كرونباخ يساوي 0.70 وهو مقبول جدا لكي نعتبر أن المقياس ثابتا.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

يتطلب العمل الميداني عادة مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات، لما لها من أهمية في التحكم في معالجة الظاهرة بدقة. فالأساليب الإحصائية تحتل أهمية خاصة في البحوث العلمية، إذ لا يخلو أي بحث علمي من دراسة تحليلية إحصائية تتعرض لأصل الظاهرة فتصور واقعا في قالب رقمي، وتنتهي إلي إبراز اتجاهاتها وعلاقتها بالظواهر الأخرى. (القصاص، 2007:15) وتكمن أهمية هذه الأساليب في أهمية الإحصاء.

كونه يهتم بطرق جمع وتحليل وتفسير النتائج، حيث أنه كلما كان جمع البيانات دقيقا كلما كان هناك تحليل صحيح للبيانات. (ملحم، 2000: 80) ولأجل معالجة بيانات الدراسة استخدمت الباحثة يدويا الأساليب الإحصائية وكذلك تم الإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss16)

التالية:

- تم استخدام الأساليب التالية:
- معادلة لوشي لحساب صدق المحكين.
- معامل الصدق الذاتي.
- معادلة رولون للتجزئة النصفية لحساب الثبات.
- التباين والانحرافات المعيارية.
- المتوسطات الحسابية.
- النسب المئوية لتحديد حجم العينة.
- معامل الارتباط لبيرسون لإبراز أثر المؤشرات الإحصائية البارومترية لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل وثانيهما تابع، لذلك فقد إعتدنا عليه في تحديد العلاقة بين درجات الأمراض المهنية ودرجات التوافق المهني لعينة الدراسة لأنه يعبر عن الارتباط بين متغيري الدراسة ومعادلته كالتالي (الصيرفي، 2007: 369)

$$r = \frac{NE(x.y) - E(x).E(y)}{\sqrt{[NE(x^2) - x^2][NE(y^2) - E(y)^2]}}$$

حيث:

R = معامل الارتباط

X = درجات المدراء التي تقيس الأمراض المهنية.

Y = درجات التي تقيس كل محور في التوافق المهني عند معالجة نتائج الفرضيات الاجرائية، ودرجاتهم

في التوافق المهني عند معالجة نتائج الفرضية العامة.

N: عدد العينة.

T: اختبار " ت " لعينتين مستقلتين.

3- تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بالنسبة (السن،الموهل العلمي،الخبرة)ولقد تم معالجة البيانات الإحصائية عن طريق برنامج إحصائي(spss.16) الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية وهذا من أجل تسهيل عمليات الحساب وسرعة إظهار النتائج ودقتها.

الجدول الإحصائية يتم من خلالها المقارنة بين القيمة المحسوبة والقيمة المجدولة لإختبار " ت "، فإذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أما إذا كانت القيمة المحسوبة أصغر أو تساوي القيمة المجدولة، فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل. (عبد الرحمن، 73، 2003)

خلاصة:

إن تحديدنا للإجراءات الميدانية للدراسة في هذا الفصل مكننا من تحديد مجال وعينة الدراسة بدقة والمنهج المستخدم، وكذا التأكد من صلاحية الأدوات المراد تطبيقها علي عينة مجتمع الدراسة الأساسية. كما تمكنا من خلال هذا الفصل من تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وهذا ما سيساعدنا في تحصيل نتائج هذه الدراسة بطريقة منهجية ومنظمة، فكل ما فرض في فصل طرح إجراءات الدراسة الميدانية سيعرض في الفصل الموالي هو نتاج لما توصل إليه في هذا الفصل. وفي الفصل الموالي سندرج في عرض ومناقشة نتائج الدراسة الأساسية.

الفصل السادس:

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً - عرض النتائج.

ثانياً - مناقشة وتفسير النتائج.

ثالثاً - إستنتاج عام.

رابعاً - إقتراحات الدراسة.

خامساً - خاتمة الدراسة.

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة التي تسعى للكشف عن العلاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى عينة من مدرّاء التعليم المتوسط والثانوي، مع مناقشة وتفسير لهذه النتائج واستنتاج عام، كما فيه خاتمة الدراسة، مع مجموعة من الإقتراحات في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج.

أولاً - عرض النتائج:

سيتم عرض النتائج بدءاً بنص الفرضية، والطريقة الإحصائية المستخدمة لإختبار صدق هذه الأخيرة.

1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:**نص الفرضية الأولى:**

"يعاني مدرّاء التعليم المتوسط ومدرّاء التعليم الثانوي من مجموعة من الأمراض المهنية".

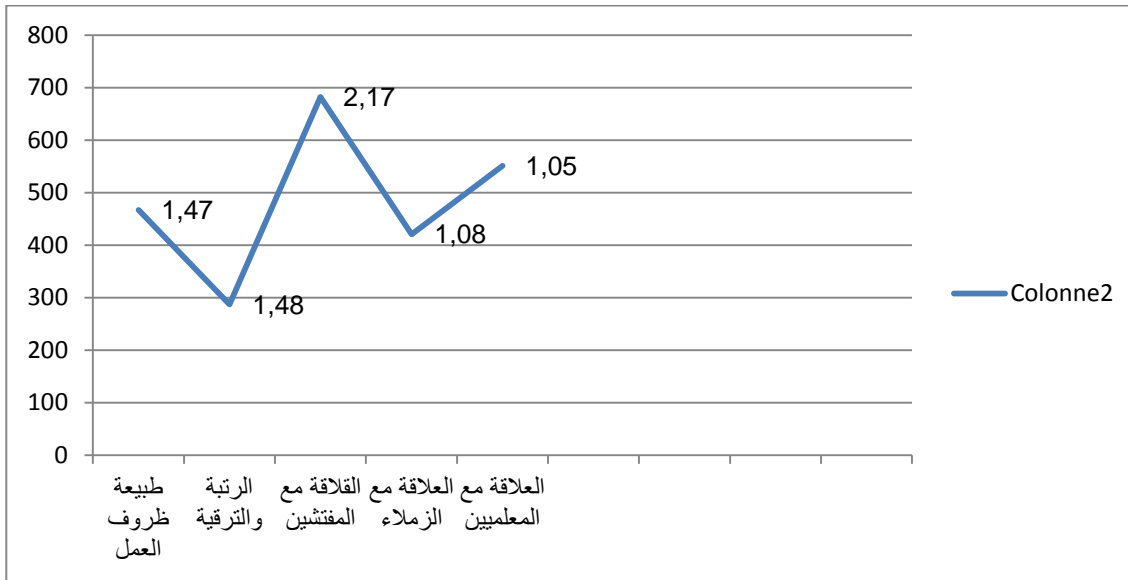
وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب كل من المتوسطات الحسابية والتكرارات كما هي في

الجدول التالي:

جدول رقم (20): يوضح الأمراض المهنية التي يعاني منها مدرء التعليم المتوسط ومدراء التعليم الثانوي.

الرتبة	المتوسط الحسابي	التكرارات	الامراض المهنية
4	1.47	164	أمراض الجهاز الهضمي
3	1.48	165	أمراض الجهاز التنفسي
2	2.17	241	أمراض الجهاز القلب والدوران
6	1.08	120	أمراض الجنسية
7	1.05	117	امراض جهاز لهيكل او العضلي
9	0.23	26	أمراض جهاز المثانة
5	1.44	160	أمراض الجهاز الغدي
1	2.79	310	أمراض الجهاز العصبي
8	0.71	79	أمراض الجلدية
	12.45	1383	الاجهزة ككل

الشكل رقم (1): يمثل نتائج إستبيان الأمراض المهنية ورتبة كل مرض



من خلال الجدول رقم (20) والشكل رقم (09) نلاحظ ان هناك أمراض مهنية لدى مدرء التعليم، فبالنسبة لنتيجة المقياس ككل نلاحظ ان المتوسط الحسابي يساوي 12.45 أي بمعنى أن نسبة 30% يعانون من أمراض مهنية على كل الأجهزة، أما فيما يخص الأجهزة فنلاحظ أن أمراض الجهاز العصبي يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.97، ويليه أمراض جهاز القلب والدوران بمتوسط حسابي 2.14 في

المرتبة الثانية، أما جهاز أمراض التنفس احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.48 والمرتبة الرابعة الجهاز الهضمي بمتوسط 1.47 وفي المرتبة الخامسة الجهاز الغدي بمتوسط 1.44 والرتبة السادسة أمراض الجنسية بمتوسط الحسابي 1.08، والرتبة السابعة الجهاز الهيكلي أو العضلي بمتوسط 1.05، ثم جهاز أمراض الجلدية بمتوسط 0.71 المرتبة الثامنة، وفي الأخير أمراض جهاز المثانة بمتوسط حسابي قدره 0.23.

وهذه النتائج يمكن ملاحظتها في التمثيل البياني الشكل رقم (09) الذي يوضح لنا توزيع هذه القيم في أعمدة تبين مدى إنتشار الأمراض المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط ومدراء التعليم الثانوي. من خلال هذه يمكن القول: أنه توجد مجموعة من الأمراض مهنية التي يعاني منها مدرء التعليم المتوسط والثانوي.

2- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

نص الفرضية ' توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية تعزى إلي متغيرات (السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي).

أ- حسب متغير السن :

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حسب السن على إستبيان الأمراض المهنية، وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16). تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (21): يوضح دلالة الفروق بعد حساب إختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
40-50 سنة	110	10.85	0.78	109	0.09	0.37
51-60 سنة	109.78	12.09	غير دالة			غير دالة

نلاحظ ان قيمة "ت" المقدره ب (0.09) المحسوبة غير دالة ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء الأقل سنا وأكبر سنا في مستوى الأمراض المهنية.

بالعودة للجدول رقم (21) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمدراء الذين يتراوح سنهم ما بين 40-50 سنة للمقياس ككل يساوي (110) بانحراف معياري (10.85)، أما الفئة العمرية الثانية التي يتراوح سنهم ما بين 51-60 بلغ المتوسط الحسابي (109.78) بانحراف معياري (12.09).

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى الأمراض المهنية بين مدراء التعليم المتوسط ومدراء التعليم الثانوي يعزى إلى متغير السن..

ب- حسب متغير الخبرة المهنية:

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الخبرة المهنية على إستبيان الأمراض المهنية، وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (22): يوضح دلالة الفروق بعد حساب إختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
10-05 سنوات	41	109.41	9.69	3.61	109	0.31	0.75
11 فأكثر	70	110.12	12.66	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة

نلاحظ ان قيمة "ت" المحسوبة غير دالة حيث تقدر ب (0.31) ومنه نستنتج لاتوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل خبرة والأكثر خبرة في مستوى الأمراض المهنية.

بالعودة للجدول رقم (22) نلاحظ ان المتوسط الحسابي للمدراء الذين تتراوح خبرتهم ما بين 5-10 سنوات للمقياس ككل يساوي (109.41) بانحراف معياري (9.69)، أما الفئة الثانية التي تتراوح خبرته أكثر من 11 بلغ المتوسط الحسابي (110.12) بانحراف معياري (12.66).

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى الأمراض المهنية بين مدراء التعليم المتوسط ومدراء التعليم الثانوي يعزى إلى متغير الخبرة المهنية.

ج- حسب متغير المؤهل العلمي:

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة من المؤهل العلمي على إستبيان الأمراض المهنية، وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16)) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم(23): يوضح دلالة الفروق بعد حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين

الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
0.83			3.38	9.69	110.01	80 نهائي
غير دالة	0.21	109	غير دالة	12.66	109.48	31 جامعي

نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت (0.21) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً، ومنه نستنتج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء في مستوى الأمراض المهنية تبعا المؤهل العلمي. بالعودة للجدول رقم (23) نلاحظ ان المتوسط الحسابي للمدرء النهائي للمقياس ككل يساوي (110.01) بانحراف معياري(9.69)، أما الفئة الثانية التي كان مستواها جامعي بلغ المتوسط الحسابي (109.48) بإنحراف معياري (12.66).

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى الأمراض المهنية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي يعزى إلى متغيرالمؤهل العلمي.

5- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

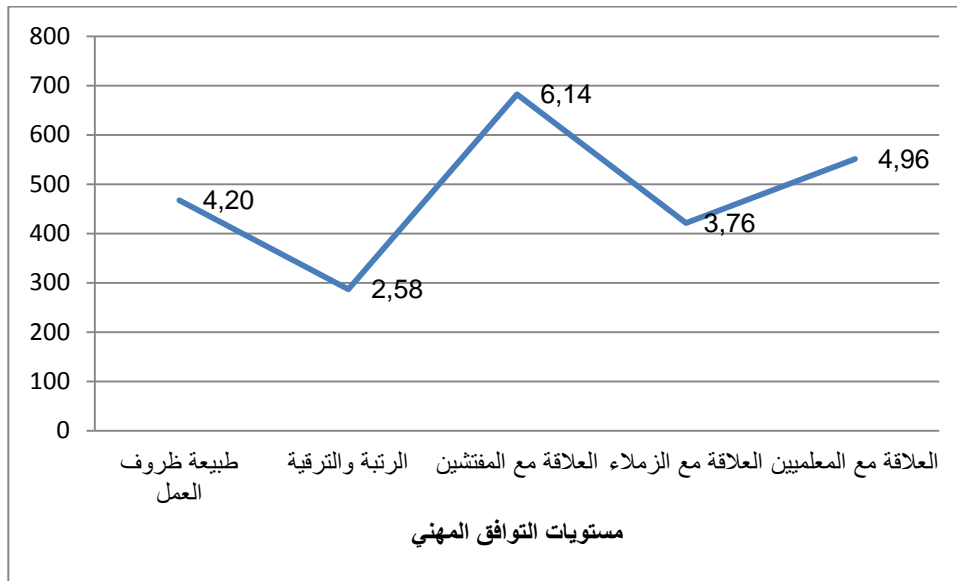
نص الفرضية:

"يعاني مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي من مستوى منخفض للتوافق المهني". بعد تقريغ البيانات قامت الباحثة بحساب التكرارات ثم المتوسط الحسابي، ثم ترتيب بالنسبة للإستبيان ككل، وعلى كل العينة البالغة عددها 111 وتحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (24) يوضح النتائج لإستبيان التوافق المهني.

الرتبة	المتوسط الحسابي	التكرارات	مصادر التوافق المهني
3	4.20	467	طبيعة ظروف العمل
5	2.58	287	الرتبة والترقية
1	6.14	682	العلاقة مع المفتشين
4	3.79	421	العلاقة مع الزملاء
2	4.96	551	العلاقة مع المعلمين
	21.69	2408	المقياس ككل

الشكل رقم (2) يوضح مستويات التوافق المهني:



من خلال الجدول (24) نلاحظ أن هناك سوء التوافق المهني لدى مدرء التعليم، فبالنسبة لنتيجة المقياس ككل نلاحظ ان المتوسط الحسابي يساوي 21.69 أي بمعنى ان نسبة 40% يعانون من سوء التوافق المهني على كل المحاور، اما فيما يخص المحاور فنلاحظ أن العلاقة مع المفتشين يحتل المرتبة الاولى بمتوسط حسابي 6.14، ويليه العلاقة مع المعلمين بمتوسط حسابي 4.96 في المرتبة الثانية، أما طبيعة ظروف العمل احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 4.20 ثم المرتبة الرابعة العلاقة مع الزملاء بمتوسط 3.79 وأخيرا المرتبة الخامسة الرتبة والترقية بمتوسط

وهذه النتائج يمكن ملاحظتها في التمثيل البياني الشكل رقم (10) الذي يوضح لنا توزيع هذه القيم في اعمدة تبين مدى انتشار التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي الجزائري من خلال هذه النتائج يمكن القول: أن مستوى التوافق المهني لدى مدرء المتوسط والثانوي منخفض بسبب الأمراض المهنية.

6- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة :

نص الفرضية:

' توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى إلي متغيرات (السن،الخبرة المهنية،المؤهل العلمي).

أ- حسب السن:

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام اختبار"ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة حسب السن على إستبيان التوافق المهني، وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالية:

جدول رقم (25): يوضح دلالة الفروق بعد حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
40-50 سنة	40	124.85	9.17	0.22	109	0.30	0.76
51-60 سنة	71	125.43	10.15	غير دالة			غير دالة

نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر ب (0.30) وهي قيمة غير دالة اي انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المدرء الاقل سنا والاكبر سنا في مستوى الامراض المهنية.

بالعودة للجدول رقم (25) نلاحظ ان المتوسط الحسابي للمدرء اللذين يتراوح سنهم ما بين 40-50 سنة للمقياس ككل يساوي (124.85) بانحراف معياري(9.17)،اما الفئة العمرية الثانية التي يتراوح سنهم ما بين 51-60 بلغ المتوسط الحسابي(125.43) بانحراف معياري (10.15) ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المدرء.

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي يعزى إلى متغير السن.

أ- حسب متغير الخبرة المهنية:

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة من متغير الخبرة المهنية على إستبيان التوافق المهني، وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (26) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأستبيان التوافق المهني بإعتبار متغير الخبرة المهنية.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت) الدلالة
10-05 سنوات	41	125.19	8.64	1.85	109	0.02
11 فأكثر	70	125.24	10.43	غير دالة		0.98

نلاحظ ان قيمة "ت" المحسوبة (0.02) ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء الأقل خبرة والأكثر خبرة في مستوى التوافق المهني.

بالعودة للجدول رقم (26) نلاحظ ان المتوسط الحسابي للمدرء اللذين تتراوح خبرتهم ما بين 5-10 سنوات للمقياس ككل يساوي (125.19) بإنحراف معياري (8.64)، أما الفئة الثانية التي تتراوح خبرتهم اكثر من 11 بلغ المتوسط الحسابي (125.24) بانحراف معياري (10.43) ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المدرء.

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي يعزى إلى متغير الخبرة المهنية.

ج- حسب المؤهل العلمي:

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة من المؤهل العلمي على إستبيان التوافق المهني، وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (27) يوضح دلالة الفروق لإختبار " ت " لعينتين مستقلتين.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
نهائي	80	124.32	10.50	2.26			0.12
جامعي	31	127.54	7.22	غير دالة	109	1.56	غير دالة

نلاحظ ان قيمة "ت" المقدره ب (1.56) غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح (0.05)، ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء باعتبار المؤهل العلمي في مستوى التوافق المهني.

بالعودة للجدول رقم (27) نلاحظ ان المتوسط الحسابي للمدرء النهائي للمقياس ككل يساوي (124.32) بانحراف معياري(10.50)، اما الفئة الثانية التي كان مستواها جامعي بلغ المتوسط الحسابي(127.54)بانحراف معياري (7.22).

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي يعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

9-النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

نص الفرضية:

' توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى الأمراض المهنية".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة لمعرفة مستوى الأمراض المهنية، قامت الباحثة باستعمال إختيار (T.TESTE) لمعرفة الفروق. وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (28): يوضح الأمراض المهنية حسب المرحلة التعليمية:

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
متوسط	51	109,8	0,57	109	0,37	غير دالة
ثانوي	60	109,76	0,65			

يتبين من خلال الجدول رقم (28) أن الفروق غير دالة، إذ نلاحظ أن درجة الحرية يساوي 109 وقيمة الدلالة (ت) تساوي (0.37) وهذه القيمة غير دالة معناه أن جميع المدراء يعانون من أمراض مهنية دون إستثناء.

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى الأمراض المهنية بين مدراء التعليم المتوسط والثانوي للمرحلة التعليمية.

10- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

نص الفرضية:

' يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدراء التعليم المتوسط ومدراء التعليم الثانوي في مستوى التوافق المهني.'

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني،، قامت الباحثة باستعمال إختبار (T.TESTE) لمعرفة الفروق. وبعد المعالجة الإحصائية بنظام (SPSS,16) تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (29): يوضح التوافق المهني والمرحلة التعليمية:

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
متوسط	51	127,08	0,42	109	0,52	غير دالة
ثانوي	60	127,12	0,32			

يتبين من خلال الجدول رقم (29) إن الفروق غير دالة، إذ نلاحظ أن درجة الحرية يساوي 109 وقيمة الدلالة (ت) تساوي (0.52) وهذه القيمة غير دالة معناه أن جميع المدرء لديهم نفس مستويات التوافق المهني دون إستثناء.

مما يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق بين مدرء التعليم المتوسط والثانوي للمرحلة التعليمية.

11- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

نص الفرضية:

"هناك علاقة إرتباطية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدير التعليم المتوسط ومدير التعليم الثانوي".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم إستخدام معامل الإرتباط "بيرسون" بين الدرجات التي تحصل عليها أفراد عينة الدراسة على إستبيان الأمراض المهنية وبين الدرجات التي تحصلوا عليها على إستبيان التوافق المهني، وبعد المعالجة بنظام (SPSS,16)، تحصلنا على النتائج الموضحة في:

جدول رقم (30): يوضح معامل الإرتباط لبيرسون للأمراض المهنية والتوافق المهني.

مستوى الدلالة	معامل الإرتباط	
0.01	- 0.732	الأمراض المهنية
		التوافق المهني

من خلال الجدول رقم (30) وجدنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (- 0.732) وهي سالبة وهذا يعني أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي حسب إستبيان الدراسة، فكلما كانت هناك الأمراض المهنية حادة أدت إلى ظهور سوء التوافق المهني لدى المدرء.

يمكن القول: أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ب (-0.73) وبالتالي تحققت الفرضية العامة، أن هناك علاقة عكسية بين التوافق المهني والأمراض المهنية.

ثانيا - مناقشة وتفسير النتائج:

بعد أن تطرقنا إلى عرض النتائج في الجداول التي تم عرضها في العنصر الخاص بعرض النتائج من هذا الفصل، سنتعرض في هذا العنصر إلى مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة بحسب ترتيبها كالتالي:

1 - مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى بحساب التكرارات ثم المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول رقم (20) والذي من خلاله يتضح: أن هناك أمراض مهنية منتشرة لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي، فبالنسبة لنتيجة للإستبيان ككل نلاحظ أن المتوسط الحسابي يساوي 12.45 أي بمعنى أن نسبة 30% يعانون من أمراض مهنية على كل الأجهزة، أما فيما يخص الأجهزة فنلاحظ أن أمراض الجهاز العصبي يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.97، ويليه أمراض جهاز القلب والدوران بمتوسط حسابي 2.14 في المرتبة الثانية، أما جهاز أمراض التنفس يحتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.48 والمرتبة الرابعة الجهاز الهضمي بمتوسط 1.47 وفي المرتبة الخامسة الجهاز الغدي بمتوسط 1.44 والرتبة السادسة أمراض الجنسية بمتوسط

الحسابي 1.08، والرتبة السابعة الجهاز الهيكلي أو العضلي بمتوسط 1.05، ثم جهاز أمراض الجلدية بمتوسط 0.71 المرتبة الثامنة، وفي الأخير أمراض جهاز المثانة بمتوسط حسابي 0.23.

وعليه إعتبرنا أن هذه النتيجة هي الدالة على أن طبيعة العمل تعرض أشخاصها إلى الإصابة بالأمراض، فقد دلت كثير من الدراسات أن التعرض لمثل هذه الإصابات يختلف من حيث النوع والشدة حسب إختلاف المهن فقد توصلت دراسة أدم العتيبي 1997 ان العمالة الكويتية أكثر عرضة للإصابة بالأمراض وتعاني من الإصابات التالية ألام أسفل وأعلى الظهر، التعب، سرعة التعصب والغضب والإنفعال، ثقل أو تعب في الساقين، صداع، حاجة مفرطة للنوم، ألام الظهر، ألام المفاصل، والأطراف، برودة في الأقدام رغبة في البكاء، الإرهاق المفاجئ، الدوخة، عدم إنتظام ضربات القلب، شعور بالقيء، وفقدان الشهية، وكلما زادت معدلات الإصابة بالمرض لدى العاملين في القطاع الحكومي زاد معدل تغيبهم.

(دراسة 2002 Mika kivimake et al) نتائج الدراسة، وثيرة العمل العالية وعدم تكافؤ والتوازن بين الجهد المبذول والمكافأة أو الأجر المدفوع يبدو انه يرفع من خطر الإصابة القلبية المميتة. ويؤكد ذلك محمد خيرت (1989) في الكشف الفروق في بناء الشخصية بين المصابين بالقرحة المعدية والمصابين بالسكري والأسوياء، وهذه الدراسة تتفق مع جملة من الدراسات التي توصلت الى وجود أمراض لدى الأفراد.

دراسة عويد مشعان (2002) والتي اثبتت وجود أمراض لدى الأفراد. بالكويت.

أما دراسة نبيلة ابوزيد (2002) - أشارت أن فئة المدراء تنفرد بإضطراب الجهاز الهضمي والجهاز العصبي وتكرار المرض نتيجة سوء التوافق المهني والإقتصادي والإجتماعي للأسرة.

2- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

أ- مناقشة وتفسير النتائج الدراسة حسب السن:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالمتغير السن بإستخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات السن لدى مدراء التعليم المتويط والثانوي. والموضحة في الجدول

رقم (21) يتضح أن:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل سنا والأكبر سنا في مستوى الأمراض المهنية. بناء على نتائج تحليل التباين أن قيمة "ت" قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح (0.05). بالعودة للدراسات السابقة هذه النتيجة أكدتها دراسة حديثة لباهي سلامي أن إرتفاع الضغط لدى الأفراد يكون متساوي في جميع المراحل العمرية.

دراسة مقدم سهيل 2001 أكدت عدم وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مؤشري القلق والإكتئاب بالأمراض المهنية لمرض القلب، كما أشار عويد 2000 فقد توافقت مع نتائج الدراسة الحالية حيث وجد عدم وجود فروق جوهرية بين المراحل العمرية في الأمراض الجسدية، وفي نفس الإتجاه توصل عبد الفتاح (1994) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية للعمال في الأمراض المهنية. بحيث توصل الباحث أن كل الافراد يتعرضون لنفس المرض في كل المراحل العمرية فهم عرضة للعصبية والقلق والإرتعاد كما أنهم أكثر ميلا إلى السلوك السيكوباتي كما وجدهم أكثر عرضة أو معاناة من الحساسية والشك إضطرابات التنفس. والضعف الجنسي.

ودراسة النوشان (2003) إستهدفت هذه الدراسة الكشف عن عن جملة من الأعراض الإجهاد النفسي والتي تنعكس على صحتهم النفسية والجسمية وكذلك إصابة ببعض الأعراض كتلك الأعراض التي تصيب جهاز القلب. وترى الباحثة ان ذلك يرجع الى:

العمر يعتبر نقطة تحول يحدث فيها تغيرات فسيولوجية ونفسية، فنقل قدرات الفرد الجسمية والعقلية وهذا بالنسبة للفرد الغير المريض، فما بالناس بالمصاب بمرض ما أو المصاب بمرض مزمن وخطير بمضاعفاته وملازمته للمريض طوال حياته، كما وجدنا ان بعض المدراء مصابين بالمرض السكري سواء في المتوسطات أو الثانويات، فهذا المرض يزيد من ضعف القدرات الجسمية والجنسية وهذا ما صرح به بعض المدراء حيث لا يتعدى سنهم 50 سنة. كلما زادت شدة المرض يشعر المدير بالإحباط والملل ويقلل توافقه الصحي لديه في مختلف المراحل العمرية بدون إستثناء.

ب- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة حسب الخبرة المهنية:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالمتغير الخبرة المهنية بإستخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الخبرة المهنية لدى مدراء التعليم المتويط والثانوي، والموضحة في الجدول رقم (22) يتضح:

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء التعليم المتوسط والثانوي الأقل خبرته والأكثر خبرة في مستوى الأمراض المهنية. حيث أن قيمة "ت" غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح (0.05).
- وتفسير ذلك أن كثرة الأمراض المهنية والإنفعالات الناجمة عنها التي يتعرض لها مدراء التعليم المتوسط ومدراء التعليم الثانوي، الأقل خبرة والأكثر خبرة. في الإصابة بالأمراض المهنية، وليس لكون الفرد أقل خبرة أو أكثر خبرة، حيث أن هناك مدراء أقل خبرة أكثر تحملا من مواجهة المرض، والإنفعالات التي يتعرض لها عن أكثر خبرة والعكس صحيح.

وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الشخصية نفسها ومدى شعور الأقل خبرة والأكثر خبرة بقوة أو شدة المرض التي تصيبهم، وما تمثله هذه الأمراض بالنسبة لهم، وحرصهم على ظهور هذه الإنفعالات أو إختفائها فكل ذلك يكون له تأثير. وهذه النتيجة تدل على أنه كلما زادت الخبرة المهنية أو قلت كلما كان مدير التعليم المتوسط ومدير التعليم الثانوي عرضت لمجموعة من الأمراض ويتفق مع هذه النتيجة دراسة البشير الذي توصل الى مثل ذلك ويؤكدها بقوله "(إن الفرد من خلال الزيادة في الخبرة يصاحبها إضطراب في الصحة العامة) يتتفق الباحثة مع ما ذهب إليه البشير في هذا الرأي. ودراسة المشعان (1998) التي إختلفت وجود فروق جوهرية بين الأكثر خبرة والأقل خبرة.

ج - مناقشة وتفسير النتائج حسب المؤهل العلمي:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بمتغير المؤهل العلمي بإستخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات المؤهل العلمي لدى مدرء التعليم المتويط والثانوي، والموضحة في جدول رقم (23) يتضح:

أنه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء بإعتبار متغير المؤهل العلمي في مستوى الأمراض المهنية.

كما يمكن أن نلاحظ أن قيمة "ت" غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

هذه النتيجة أكدتها دراسة شحام (2007) حيث لم يجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الوهل العلمي نهائي أوجامعي في المستوى العام للصحة ومستويات أبعادها ويرجع الباحث هذه النتائج إلى مشاكل الإدارة قد تكون نفسها. وأن الأسباب التي يمكن تؤثر على صحة المدير هي نفسها. كما أن هذه النتيجة تعني لنا أن الأمراض المهنية للمدير لاتحدد بشكل دال على ضوء المؤهل العلمي.

كما يمكننا أن نستنتج أن المشاكل ومسببات الأمراض المهنية قد تكون متشابهة، ويمكن إرجاع أنه لا توجد فروق في الأمراض تبعا لمتغير الأقدمية في هذه الدراسة إلى عوامل أبعد من أن تكون مادية برغم إرتفاع الأجور عند المدرء التعليم المتوسط والثانوي.

وقد يكون هذا من بين مبررات عدم وجود فروق في الأمراض المهنية بين المدرء التعليم المتوسط والثانوي ذوي الأقدمية وبين حديثي العهد في الإدارة التربوية.

كما يمكن أن يكون عامل الأقدمية عاملا ثانوي، قد يكون هناك من العوامل الأخرى ذات الأولوية في حدوث الأمراض المهنية، كامل الخبرة مثلا، كما يمكن أن يكون للخلط بين مصطلحات الأقدمية والخبرة تأثير على نتائج الدراسات، فقد نجد بعض الأفراد لديهم أقدمية معتبرة في العمل في حين لا يتمتعون بخبرة كافية.

في إعتقاد الباحثة فإن صاحب الخبرة قد يكون أكثر عرضة للمرض عند تعرضه للمواقف الطاغية المستمرة والتي يعتبرها حجر عثرة في طريقه وان أهمية الخبرة المهنية اهم واسبق من الاقدمية في العمل، كما ترى الباحثة أن الأفراد الذين يتمتعون بخبرة اكثر نجدهم من الجديين والمهتمين بعملهم، وبالتالي فن هذ الفئة هي التي تكون عرضة للأمراض المهنية.

وقد يكون لمتغير خبرة المدرء دلالة أفضل في تأثيرها على الأمراض المهنية بدلا من سنوات الأقدمية، كما أن العمل والنشاط أمر طبيعي في حيوية ونشاط الأفراد وأن طول سنوات العمل إذ لم تصطدم بمعوقات وضغوطات صعبة فإنها لا تشكل مشكلا أو ضغطا على الأفراد إلى درجة الإصابة بالأمراض المهنية.

كما لاحظنا ذلك في الفرضية سالقة الذكر، وهذا يتأكد عدم تأثير السن والخبرة المهنية، والمؤهل العلمي في ظهور الأمراض المهنية وبالتالي يمكن القول عدم تحقيق الفرضيات الخاصة بـ (السن، الخبرة المهنية، والمؤهل العلمي).

3- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة بحساب سوء التوافق المهني حسب ترتيب التكرارات ثم المتوسط الحسابي، ثم ترتيبها وفق مستويات التوافق المهني ككل. وكانت النتائج كما هي في الجدول رقم (24) يتضح:

أن هناك سوء التوافق المهني لدى مدرء التعليم، فبالنسبة لنتيجة الإستبيان ككل نلاحظ أن المتوسط الحسابي يساوي 21.69 أي بمعنى ان نسبة 40% يعانون من سوء التوافق المهني على كل المحاور، أما فيما يخص المحاور فنلاحظ أن العلاقة مع المفتشين يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 6.14، ويليه العلاقة مع المعلميين بمتوسط حسابي 4.96 في المرتبة الثانية، أما طبيعة ظروف العمل يحتل المرتبة

الثالثة بمتوسط حسابي 4.20 ثم المرتبة الرابعة العلاقة مع الزملاء بمتوسط 3.79 وأخيرا المرتبة الخامسة الرتبة والترقية بمتوسط

وهناك جملة من الدراسات التي تناولت التوافق المهني والتي بينت أن الكثير منهم يعانون من سوء التوافق المهني وانهاك وظيفي وهذا ما أكدته اوراتا (1999) حيث أوضحت على أن العامل يعاني من سوء التوافق المهني مرتين من غير الممارسين.

ودراسة السماري (2006) وقد أسفرت الدراسة عن نتائج مستوى التوافق المهني لدى العاملين أقل من المتوسط وهناك تباين في مستوى الرضا الوظيفي.

كما يظهر لنا من خلال النتائج المتحصل عليها في الفرضية الخامسة أن هناك علاقة بين الأمراض المهنية ومستويات التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي بكل من ولاية - أم البواقي - .

وبمعنى ذلك أنه كلما زادت الأمراض المهنية لدى المدير اشتد شعوره بسوء التوافق المهني داخل العمل، حيث أن سوء التوافق المهني في العمل يساهم في عدم شعور المدير بالرضا الوظيفي، وهو يعني أن سوء التوافق المهني يؤثر في الرضا الوظيفي لدى المدير وكذلك عدم رضاه، وان كانت تؤدي الى عدم الرضا أكثر من الرضا حسب النتائج المتوصل اليها، وهو ما يعني أن التوافق المهني لدى المدرء شقين، شق إيجابي يدفعهم إلى الرضا الوظيفي، والشق السلبي يؤدي إلى عدم رضاهم عن عملهم، فالمدير صاحب مهنة المتاعب، يتعرض لجملة لا متناهية من الأمراض التي تصادفه وهو يدي عمله، سواء تعلق الأمر بالوقت المخصص وكذا الالتزامات التي تمارسها عليه مديرية التربية الوطنية، وكذا الصعوبات التي يواجهها أثناء أداء مهامه البيداغوجية، وهنا يمكننا القول أن المدير أدرك توافقه في شكله الإيجابي التي تحرك أداءه السليم لوظائفه، وهو مفيد في الخلق والانتاج وعمل التغييرات الضرورية في أسلوب حياة الفرد، وهذا النوع من التوافق يعتبر كحافز أو منبهة يحث العامل على بذل جهود أكثر أو الانتباه لما يفعله في مكان عمله (سميح، 2004:186)، وهو ما قد يساهم بدرجة ولو ضعيفة في الرضا الوظيفي لدى المدير.

كما أن طبيعة مهنة التربية والتعليم التي كتب عليها أن تسمى مهنة المتاعب في الجزائر، ومع هذا يحلم بها الكثيرون لأنها نبيلة، يستسهلها البعض رغم أنها تأخذ منك أكثر مما تعطيك، ولا يعرف أحد في الجزائر عدد المدرء، لكن الجميع يعرف بأن 40% من العاملين في القطاع يعانون من القلق الوظيفي... - إن مهنة الإدارة التربوية في يومياتها المحفوفة بالمخاطر والإعتداءات والصعوبات من أجل أداء

العمل، وفوق هذا وذلك، لا يتمكن الكثير من المدراء من الحصول على حقوقهم المالية، ولا يتم التصريح بعدد كبير منهم لدى الضمان الاجتماعي، ولعل مختلف تلك المشاكل ساهمت بدرجة معينة في عدم رضا المدير عن عمله، ولكن في مقابل ذلك نجد أن هذا التوافق المهني التي تعترض عمل المدير ورغم حجمها إلا أن ذلك لم يثني المدير عن أداء مهامه وواجبه المهني، فالأعمال التي تميز هذه المهنة دون غيرها تجعل المدير الجديد مستعد لتحمل الكثير من المشاق للاستمرارية فيها، وهو ما يجعل شاغل هذه الوظيفة يتميز بالكثير المتطلبات لكي يتعامل معها، فقد أكد لنا بعض المدراء الذين قابلناهم خلال دراستنا الاستطلاعية أو الميدانية أن المهنة التي يقومون بها تجعلهم غير راضين عن توافقهم المهني أمراً مألوفاً بالنسبة لهم رغم كثرتها، لأنها مهنة شاقة بما تعنيه هذه الكلمة لا متناهية في العمل، ونتيجة لأن يومياتهم كلها تمر عليها مجموعة من الضغوط تجعلهم لا يتأثرون بها ويستمررون في عملهم كأن شيء لم يحدث لأنهم قد تعودوا عليها والصراعات داخل المؤسسة، والمناوشات الكلامية وضغط الوقت، هذه كلها تؤثر على المدير إضافة إلى المثيرات الخارجية التي تتعلق بغياب الحماية القانونية للمدير، وصعوبة المواصلات، وعدم توفير السكن وغيرها التي تحدد درجة التوافق المهني لدى مدير التعليم المتوسط والثانوي، وتؤثر على مستوى رضاه عن عمله، سواء بشكل إيجابي أو سلبي.

ولعل الخصائص الشخصية التي تميز كل وافد لعالم التربية وكل ممتحن لهذه المهنة الدور الأساسي في تحديد نتائجها وتأثيراتها على الفرد وعلى عمله، ولك ما أكده السالم في قوله: "ان للخصائص الشخصية للفرد دور هام في تحديد معاناته من سوء التوافق وردود فعله إتجاهها، فهناك أشخاص يتحملون وأفراد آخرين ينهارون عند أقل إصابة." (السالم، 87، 1980)

فالمدير خلال جملة من الملاحظات التي أجريناها في مهنته، ومن خلال سلسلة اللقاءات التي جمعنا وإياهم، يتمتعون بالصرامة والشجاعة في أداء أعمالهم وعدم الخوف من أي قرارات تأتي من الوزارة، أو من طرف المفتشين والثقة في النفس هو ما جعلهم نوعاً ما راضون عن عملهم فيما يتعلق بالأعمال التي تورق عملهم، لكنهم غير راضون عن عملهم ومنتزموون بخصوص بعض المشاكل التي تورقهم في عملهم خاصة ما تعلق الأمر سوء معاملة بعض المفتشين وبالأجر والمحيط العام لعملهم، فهم راضون عن ما يؤديه من عمل وغير راضون عن الأوضاع التي يعيشون فيها خاصة ما تعلق ببيئة العمل.

كما أن مدير التعليم المتوسط والثانوي داخل المؤسسة يعاني من سوء التوافق المهني، إلا أنهم يحسون بنوع من الرضا الوظيفي في عملهم نتيجة ما يحققونه من إنجازات شخصية في عملهم، حيث

أصبحت تشكل دافعا قويا لهم في العمل لتحقيق الأهداف المرجوة والمسطرة لديهم، لذا يمكننا القول أن المدراء الإيجابي.

ولعل تزايد انخفاض التوافق المهني التي تعترض مدير التعليم المتوسط والثانوي في بعض الأحيان أدت إلى تكاتف المدراء فيما بينهم وإتحادهم في سبيل مواجهة هذه المشكلة المتراكمة فيما بينهم، كما يحاول البعض التخفيف عن البعض الآخر لكي لا تؤثر على عملهم ونجاحهم المهني، وهو ما شكل بينهم نوعا من التعاطف حول مختلف الأمور التي تهمهم بالدرجة الأولى. وكثرة الأمراض وتعود المدير عند إصابته بها أو سماعه عنها، جعل منه أمرا عادي لمسايرتها في حياته.

كما أن عمل المدير التي تكتنفه مجموعة من العقبات والصعوبات المتعلقة بالبيئة الداخلية والخارجية للعمل أو تتعلق بالمدير في حد ذاته جعلت من العمل الإداري يحتاج إلى الكثير من المتطلبات الشخصية والتنظيمية التي لا بد من توافرها في شاغل هذه الوظيفة، لذلك كان إختيار مهنة التعليم أو الإدارة التربوية دون غيرها لدى الكثير من المدراء ليس محض الصدفة بل كان عن طريق قناعة شخصية بهذه المهنة الشاقة، لذلك فإن حب المدير لمهنته وعمله يجعله راضيا كل الرضا عن عمله، خاصة ما تعلق بأدائه.

كما أن المناخ العام أو الخاص بالمؤسسة يعتبر محددًا هامًا لسوء التوافق المهني لدى مدير التعليم المتوسط والثانوي، فالمناخ الذي يحيط بالمدير من شأنه المساهمة بشكل أو بآخر في التخفيف عنه ومنه في رضا المدير عن عمله، فسياسة الدولة إتجاه التعليم والحماية القانونية التي يشعر بها المدير من طرف المؤسسة التي يعمل بها تجعله راض عن عمله نتيجة إدراكه بالمناخ الجيد الذي يعمل به (العديلي، 43، 1981)

وتلعب كل من الميول والقدرات والإستعدادات التي يتسم بها المدير في درجة تأثيره عن التوافق المهني وكذا في درجة رضاه عن عمله من عدمه، فالمدير الذي يتميز بالميل نحو المهنة ويحترم هذه المهنة أكيد يكون له شعور بالرضا في حين أن المدير الذي لا يحب مهنته ولا يحترمها وهو مستعد لتتركها، وأنه يعمل لأنه لم يجد عمل آخر، أكيد فإن إحساسه بعدم الرضا يكون أكثر خاصة حين يتعرض لصدمة تؤدي بحياته.

وبناء على ذلك فإن الفرضية الرابعة تحققت حيث أن هناك مجموعة من مستويات التوافق المهني تؤثر على مدير التعليم المتوسط ومدير التعليم الثانوي.

4- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة :

أ- مناقشة وتفسير النتائج حسب متغير السن :

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بمتغير السن بإستخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات السن لدى مدرء التعليم المتويط والثانوي، والموضحة في جدول رقم (25) يتضح:

أنه. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء بإعتبار متغير السن في مستوى التوافق المهني. من خلال النتائج نلاحظ ان قيمة "ت" غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه نستنتج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء الأقل سنا والأكبر سنا في مستوى التوافق المهني وهذه تتفق مع ما ذهب اليه الدراسة عبد الفتاح والزعلول 2001 لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية تعود لمتغير السن خصوصا بالمجتمع المحلي.

ودراسة عبد الفتاح ليس هناك فروق بين متغير السن للتوافق المهني للأعوان الأمن الخاصة بالعلاقات لم تشر النتائج لوجود فروق في متغي السن في التوافق المهني او الدرجة الكلية. كذلك دراسة المشعان (2000) بينت ان لا توجد فروق بين الجنسين في التوافق المهني في المتغيرات التالية: العمل المهني والتطور المهني وكذلك دراسة الشافعي التي توصلت الى عدم وجود فروق تعزى لمتغير السن

كما إختلفت بعض الدراسات في النتائج المتحصل عليها في السن كدراسة مصطفى بوزازة (2003) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير السن حيث كان الاشخاص اقل سنا أكثر شعورا بالإحترق في مجال العمل في نفس الإتجاه أكد محمد الشبراوي(2003) أن الاشخاص أقل سنا أكثر إنهاكا نفسيا من الأشخاص أكثر عمرا. كما أفرزت نتائج دراسة جرادي (2006) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد أقل سنا وأكبر سنا.

وبناء على ماسبق نلاحظ ان نتائج متغير السن والتي لم تثبت صدقها من خلال عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير السن على المقياس ككل. إتفقت مع الكثير الدراسات بالرغم من وجود دراسات أخرى اختلفت معها في إتجاه فروق السن.

ب- مناقشة وتفسير النتائج حسب متغير الخبرة المهنية:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالفرضية باستخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الخبرة المهنية لدى مدرء التعليم المتويط والثانوي، والموضحة في جدول رقم (26) يتضح:

أنه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء بإعتبار متغير الخبرة المهنية في مستوى التوافق المهني. كما نلاحظ أن قيمة "ت" غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

وهذه النتائج تتفق مع دراسة بشير 2004 والتي توصلت الى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين سنوات الخبرة وكل بعد الدخل وعملية الإشراف التربوي والعلاقة مع المجتمع المحلي، ودراسة الشافعي (2002) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في التوافق المهني حسب فئات الخبرة وفي نفس الإتجاه خلص الشبراوي (2003) إلى وجود إرتباط سالب بين مدة خبرة العامل والإرهاك النفسي. كما أن هناك نتائج تختلف كدراسة بوزازوة (2003) توصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لعامل الخبرة المهنية في الشعور بالإحترق النفسي.

أما (Rouer, 2001) فتوصل بالنسبة لعامل الخبرة المهنية والمقسمة كالتالي الخبرة أقل من 6 سنوات ومن 6 إلى 14 سنة حيث وجد ان الأقل من 6 سنوات أقل شعورا بسوء التوافق من الآخرين، بإستثناء التقدير الإجتماعي، كما بينت الدراسة المتعلقة بسلوك التلاميذ والوقت والعلاقة مع الآخرين أقل ضعفا للأقل خبرة وتسير بشكل تصاعدي مع تزايد الخبرة، كما تبين أن التقدير الإجتماعي يعتبر مصدرا عاليا لسوء التوافق لدى قليل الخبرة وتناقض مع تزايد مدة الخبرة.

كما دلت نتائج دراسة عبد الفتاح (2001) على وجود فروق دالة إحصائيا بين سنوات الخبرة وكل من بعد الدخل وعملية الإشراف التربوي والعلاقة مع المجتمع المحلي.

كما توصلت دراسة جرادي (2006) بالنسبة للخبرة المهنية لعدم وجود بين العينة التي تتراوح خبرتهم ما بين 1-21 سنة والعينة التي تزيد الخبرة لديها 13 سنة. غالبية مديري المدارس هم ممن أمضوا أكثر من عشر سنوات، فقد إستفادوا من طول المدة التي جعلتهم متقاربين في الخبرات.

يتم إختيار مدير المدرسة على أساس كفاءة عالية، ولديه شهادة تربوية، وفي أغلب الأحيان يكون نائب مدير مدرسة سابق.

- إن مديرالتعليم الثانوي ومدير التعليم المتوسط يخضعون لدورات تدريبية في الأمور الإدارية والمالية في المدرسة.

- قد تكون المهام والمسؤوليات المنوطة للمدير واحدة متمثلة في جميع المدارس ويقوم بها المدير على إختلاف سنوات خدمتهم.

الإدارة المدرسة مهنة لها خصائص وضوابط ومتطلبات يلتزم بها المدير على إختلاف سنوات خدمتهم. قد تكون طبيعة عمل المدير وأخلاقيات مهنته ضابطاً لعمل الممارسين للإدارة، وهي متشابهة لدى الجميع.

- وعلى العموم يمكن أن نستنتج ان عامل الخبرة لا يعتبر ذات دلالةفي تحديد مستوى التوافق المهني لدى المدرء حسب نتائج الدراسة وماإتفق معها من دراسات أخرى،وعليه فإن متغير الخبرة المهنية لم يثبت وهذا ما يؤكد لا يوجد علاقة بين التوافق المهني والخبرة المهنية تتدخل في تحديد مستوى التوافق المهني.

ج- مناقشة وتفسير النتائج حسب المؤهل العلمي:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج للمتغير المؤهل العلمي بإستخدام إختيار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات المؤهل العلمي لدى مدرء التعليم المتويط والثانوي، والموضحة في جدول رقم (27) يتضح:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء بإعتبار متغير المؤهل العلمي في مستوى التوافق المهني. كما نلاحظ أن قيمة "ت" غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

بالعودة للجدول رقم (27) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمدرء النهائي للمقياس ككل يساوي (124.32) بإنحراف معياري (10.50)، أما الفئة الثانية التي كان مستواها جامعي بلغ المتوسط الحسابي (127.54) بإنحراف معياري (7.22) ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء.

وهذه الدراسة تتفق مع وصلت إليه بعض الدراسات وتختلف مع دراسات أخرى.

حيث تتفق كل من دراسة الشافعي (2002) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في التوافق المهني حسب المؤهل العلمي.

و دراسة بشير (2004) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المؤهل العلمي. ترى الباحثة إلى أن جميع المدرء سواء كانوا في المتوسطات أو الثانويات وبإختلاف مؤهلهم العلمي فهم يتعرضون في الغالب لنفس الظروف من حيث طبيعة العمل وعدد الساعات، وتغير الفترات، وندرة الترقيات والعلاقات مع الزملاء محدودة في الغالب بنطاق العمل، وذلك لضيق الوقت، فغالبا ما يكون لديه أعمال أخرى أو مشغول بالدراسة التكميلية وهذا ما أطلعنا عليه معظم المدرء من خلال إجراء دليل المقابلة معهم. وعلاقتهم مع المسؤولين محدودة في أضيق الحدود الفنية أو الإدارية، حتى في النمو المهني لا نجد إختلاف في الحاصل على شهادة جامعية أو لا، الكل يعمل في مؤسسته ومشغول في أمور حياته ولا يسعى لتطوير مهنته، ومن حاول التغيير كعمل محاضرات ودورات، لم يجد الإقبال الشديد وغالبية الحضور كانوا ملزمين بأمر من مديرية التربية، ناهيك عن كثرة التعليقات والإستخفاف بالموضوع، أما بالنسبة للأمن والإستقرار في العمل فالغالب لا يشعر به، لعدم وجود معاشات تعاقد جيدة، فإذا كان الراتب لا يكفي، فكيف يكون المعاش بعد التقاعد، وعدم وجود مكافأة في نهاية الخدمة مناسبة، أو إسكان أو ضمان إجتماعي.

من خلال هذا نلاحظ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وإتفقت هذه النتيجة مع بعض الدراسات وإختلفت مع أخرى. كما لاحظنا ذلك في الفرضية سالقة الذكر، وهذا يتأكد عدم تأثير السن والخبرة المهنية، والمؤهل العلمي في مستويات التوافق المهني .

وبالتالي يمكن القول عدم تحقيق الفرضيات الرابعة الخاصة بـ(السن، الخبرة المهنية، والمؤهل العلمي).

5- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة بإستخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات في المرحلة التعليمية للأمراض المهنية لدى مدرء التعليم المتويط والثانوي، والموضحة في جدول رقم (28) يتضح :

إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء المرحلتين التعليميتين (متوسط، وثانوي). في الأمراض المهنية ككل، ويبين جدول دلالة الفروق (20) إن قيمة (ت) = (0.73) وقيمة الدلالة المحسوبة (0.05).

لا توجد فروق في مستوى الأمراض المهنية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع المدراء على إختلاف مراحلهم التعليمية يعانون من نفس مستويات الأمراض المهنية، فمتوسطا تهم الحسابية تتجاوز المعدل العام لهذا المستوى والذي يقدر ب(109).

سواء مدراء التعليم المتوسط أو مدراء التعليم الثانوي.. يعانون من الأمراض المهنية الناتجة عن جميع أبعاد الإستبيان ككل، فلقد سجلوا متوسط حسابي ب(109.8) عند مدراء التعليم المتوسط، و(109.76) عند مدراء التعليم الثانوي، إلا أن الفارق بينهم بنسبة أقل.

وهذا راجع إلى عدد العينة، فالعينة في التعليم المتوسط قدرت ب(51)، أما الثانوي فقدت العينة على(60) مديرا لهذا كان إختلاف في المتوسط الحسابي بنسبة قليلة.

-لقد أشارت العديد من الدراسات أن الأمراض المهنية تختلف من مهنة إلى أخرى كدراسة (الدسوقي، 1988)، بينما دراستنا الحالية أظهرت أن الأمراض المهنية لا تختلف في نفس المهنة، حيث تعتبر مرحلة التعليم المتوسط والتعليم الثانوي يعاني فيها المدراء إلى نفس الأمراض تقريبا على جميع محاور وأبعاد الاستبيان. بالإضافة إلى اطلاعنا على التراث النظري لمهام المدير وجدت الباحثة أن المهام متشابهة لهذا يمكن القول أن نفس الأمراض التي يتعرض لها مدير التعليم المتوسط ومدير التعليم الثانوي.

-والنتائج التي توصلنا إليها جاءت مشابهة للنتائج التي توصل إليها الباحث (سلامي 2007) الذي بين عدم وجود فروق بن المدرسين في الأمراض السيكوسوماتية، ويمكن تفسير ذلك إلى مكان الدراسة وأدوات جمع البيانات.

-وهناك دراسات تختلف مع دراستنا كدراسة (شوقية 1993) حيث بينت أن مدراء التعليم الابتدائي أكثر عرضت لأمراض السيكوسوماتية مقارنة بمدراء التعليم المتوسط، في نفس الاتجاه بينت دراسة فوقية أن مدراء التعليم المؤسسات الحكومية أكثر عرضت للإجهاد من مدراء المؤسسات الخاصة. -توصلنا إلي نتائج مفادها أن مدراء التعليم المتوسط ومدراء التعليم الثانوي أن لديهم نفس شدة الأمراض ومستوياتها ويمكن إرجاع هذا إلي:

-صعوبة التعامل داخل المؤسسة نظرا أن التعليم المتوسط والتعليم الثانوي يعتبران من المراحل الصعبة، وهذا راجع إلي المرحلة العمرية للتلاميذ، وهي مرحلة المراهقة، وما تتميز به من خصوصيات كعدم الاستقرار النفسي والانفعالي للمراهق، وأحيانا يرفض الأوامر التي تأتي من الغير خاصة من المدير،

كونه يمثل في نظره قيودا علي استقلاليته، كما لا يتقبل التوبيخ والضرب. هذا ما يشكل حيرة لدى المدير في كيفية التعامل معه.

-إكتظاظ المؤسسة بعدد التلاميذ مما يزيد عليه اتخاذ إجراءات من أجل الحفاظ على نظام مؤسسته.

-كثرة الندوات الوطنية والزيارات المتكررة للمفتشين التي أثقلت كاهل المدير.

-عدم إيجاد بيئة عمل مناسبة وملائمة ومشجعة ومعززة للتعامل داخل المؤسسة بين المدير وطاقمه الإداري، والمعلمين، والتلاميذ، بحب العمل والانتماء إليه.

إن تعرض المدير إلي بعض المشاكل الصحية والاجتماعية كالسكري وضغط الدم، والتعرض إلي الضرب أو القتل والسب والشتم وهذا يسبب التوتر الدائم والربو بسبب الغبار والحساسية بسبب طبيعة المهنة، وكذا نقص العائد المادي، مع ازدياد أفراد العائلة.

ولم يحقق ماكان يصبوا إليه فانه يشعر بنوع من الإحباط والتفكير في الإستقالة وبالتالي تولد لديه جملة من الأمراض، وكذا فرص النمو المهني ضعيفة إن لم نقل منعدمة في مجال الإدارة فيصل إلي سن الخمسين حوالي عشرين سنة عمل ولم يترقى فيزيد هذا من مستوى الأمراض لديهم.، كل هذه العوامل تؤدي إلي ارتفاع مستوى الأمراض المهنية عند المدير.

6- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالفرضية السادسة باستخدام إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات المرحلة التعليمية في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتويط والثانوي، والموضحة في جدول رقم (29) يتضح:

إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء المرحلتين التعليميتين (متوسط، وثانوي). في التوافق المهني ككل، ويبين جدول دلالة الفروق (20) ان قيمة (ت) = (0.52) وقيمة الدلالة المحسوبة (0.05).

وهي قيمة غير دالة هذا يعني أن الفرضية السادسة من الدراسة مرفوضة وبالتالي:

لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع المدرء على اختلاف مراحلهم التعليمية يعانون من نفس مستويات التوافق المهني، فمتوسطا تهم الحسابية تتجاوز المعدل العام لهذا المستوى والذي يقدر ب(109).

سواء مدرء التعليم المتوسط أو مدرء التعليم الثانوي. ناتجة عن جميع أبعاد الاستبيان ككل، فلقد سجلوا متوسط حسابي ب(127.08) عند مدرء التعليم المتوسط، و(127.12) عند مدرء التعليم الثانوي، إلا أن الفارق بينهم بنسبة أقل، وهذا راجع إلى عدم ارتفاع مستويات التوافق المهني عند مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

كما تبين أن التوافق المهني بالنسبة لمدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي وهي ناتجة عن دوافع كثيرة ورغبات متعددة، وان مجرد الحصول عليها علي الاستحسان وهي رغبة كل فرد بشكل عام ومدير المدرسة بشكل خاص من أجل أن يكون موضع تقدير الغير واستحسانهم ومن أجل أن يشكل منزلة إجتماعية خاصة.

وربما بعض الشهرة في الوسط الذي يتعامل معه، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير فعال للتوافق المهني لمدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي على تسيير شؤون المدرسة، وتعتقد الباحثة إن شخصية الفرد بشكل عام تبين أساسا على التوازن بين القوى المادية والمعنوية للاستبيان وتعتبر عملية التوازن بين هذه القوى حاجة ملحة للإنسان يسعى إلى استمرارها، ومدرء المدارس يسعون إلى خلق حالة توازن هذه والتكيف مع بيئة العمل، وهي بيئة المدرسة، وينخرط مدير المدرسة مع البيئة المدرسية في مصالح وأهداف مشتركة مع أفرادها من المعلمين والمعلمات والتلاميذ، تجعلهم بالأخص المدرء والمعلمين يعملون على خلق حالة توازن بين الحاجات الفردية والمصالح الذاتية والدوافع الخاصة وبين تحقيق أهداف المدرسة كمؤسسة اجتماعية لها أهدافها ولا يمكن لشخصية مدير المدرسة إلا من خلال التكامل الإيجابي بين حاجاته كإنسان وبين مطالب بيئة العمل واحتياجات زملاءه من المعلمين والمعلمات.

لذلك نجد أن مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي يسعون إلى تسيير شؤون مدارسهم وفقا لما يتوفر من إمكانيات شخصية تتجسد بقدرتهم على التوافق المهني والذي يعتبر حصيلة التغيير المستمر بما يضمن حاجات ومتطلبات البيئة المدرسية المهنية، وما يعكسه زملاءه من المعلمين في سلوكيات إيجابية أثناء عملية التدريس وخارجها، وهنا نجد أن مدرء المدارس يسعون دائما إلى خلق حالة من التوازن بين حاجاتهم ودوافعهم الذاتية وما تقتضيه العملية الإدارية من واجبات يومية وبين طبيعة المدرسة.

- إن تسيير شؤون المتوسطة هو انعكاس للتوافق المهني لمدير المدرسة وفهمه إلى طبيعة مهنته وإدارته لمسؤولياته وما تتطلبه من صفات ومهام، وهنا نشير إلى التوافق المهني يتم عن طريقتين:
- 1- استعدادات نفسية وعقلية، كالذكاء والتوافق، وروح الإخلاص في العمل.
 - 2- مجموعة من الصفات التي يكتسبها المدير كنتيجة قيامه بمهامه الإدارية مدة كافية.

-إن مدرء المدارس يحاولون إعطاء الإدارة المدرسية حقها بما يتوفر لهم من إمكانيات مادية وفنية وبشرية، وهم يحاولون إشباع ميولهم وحاجاتهم الخاصة من خلال العملية الإدارية (إن المتوافق منهم هو الذي ارتبط بمصيره المهني على أساس من الرضا والقناعة عما يوفره له عمله من دخل اقتصادي أو مركز اجتماعي يعوضان من عدم الشعور بالرضا النفسي وهذه حسب ما جاءت به دراسة (الدسوقي 2000)

إضافة إلى سعي المدير لضمان العمل براحة مع الآخرين والالتزام الحقيقي بالأعراف والتقاليد والعادات الاجتماعية التي تخلق الإطار العام الذي يحتوي علاقات مدير المدرسة بزملائه من المعلمين والمعلمات، إضافة إلى الالتزام القيمي هذه الصفات تخلف لدى مدير المدرسة الطمأنينة والراحة النفسية والتي تجلب له الشعور بالرضا، كما تساعده على 'دارة شؤون مدرسته بطريقة فعالة. فالمدرسة الجيدة تتمثل بإدارتها القوية الفعالة والتي تحاول تسيير شؤون المديرية بأفضل ما يمكن، إن تقييم المعلمين لمدرائهم في تسيير شؤون المدرسة كان إيجابيا ولا بد من تبرير ذلك بقدرة الإدارة على خلق حالة من التوازن بين إحتياجات العملية الإدارية التربوية، وبين الطموح والحاجات الفردية للمدير.

7- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

إن البيانات المتحصل عليها من خلال عرض النتائج الخاصة بالفرضية السابعة لإستخدام معامل الارتباط "بيرسون" بين الدرجات التي تحصل عليها أفراد عينة الدراسة على إستبيان الأمراض المهنية وبين الدرجات التي تحصل عليها أفراد العينة على إستبيان التوافق المهني، وبعد المعالجة بنظام (SPSS,16)، تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول رقم (30):

من خلال النتيجة وجدنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (- 0.732) وهي سالبة وهذا يعني أنه توجد علاقة إرتباطية عكسية دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي تحققت الفرضية والتي تنص بوجود هذه العلاقة، ومن خلال الدلالة الإحصائية على أن الارتباط دال عند مستوى (0.01)

يمكن أن نؤكد على أننا على درجة ثقة 80% علاقة إرتباطية عكسية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي حسب أستبايين الدراسة.

فكلما يعاني مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي من أمراض مهنية حادة أدت إلى إنخفاض في التوافق المهني .

فقد أجريت العديد من الدراسات وتوصلت في أغلبها إلى وجود علاقة بينها ونذكر منها دراسة ابو النيل 1975 حيث تبين أن هناك علاقة سالبة بين الإضطرابات السيكوسوماتية والتوافق المهني.

و يتضح ذلك من خلال أعراض الروح المعنوية وعلاقة العامل ومكانته الإجتماعية. والتقارير الطبية في الولايات المتحدة الأمريكية ان 75% من المشكلات الصحية لها علاقة بشكل أو بآخر بسوء التوافق النفسي وماتوصل إليه نبال وآخرون 1973 في دراسة حول أثر عوامل التوافق النفسي والإنفعالي على الإصابه الخطيرة بعضلة القلب، ودراسة اليرت وستروب (1998) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة بين الإضطرابات النفسية والتوافق الإنفعالي.

أما بالنسبة للتوافق المهني وعلاقته بالأمراض المهنية دراسات قليلة في هذا المجال من بينها دراسة هيل 1973 عن أثر التوافق الانفعالي على الغصابة الخطرة لعصب القلب، كما أشارت نتائج دراسة هوس وآخرون (1997) إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين التوافق المهني تتمثل في العبء المهني؛ وصراع المهنة وصراع الدور والمشكلات الأسرية وبين الإضطرابات النفسية والجسمية التي تمثلت في قرحة المعدة وزيادة ضغط الدم وأمراض القلب والذبحة الصدرية.

كما توصلت نبيلة أبو زيد (2002) 2 في دراستها على الشرائح من العاملين إلى وجود علاقة وطيدة بين التوافق الإضطرابات السيكوماتية كذلك دراسة مقدم (2001) وجود علاقة إرتباطية سالبة بين التوافق النفسي وأبعاده لمرض القلب وفي نفس الإتجاه العتيبي 1997 أنه كلما زاد سوء التوافق النفسي في العمل لدى الموظفين زاد معدل إصابتهم بالامراض الجسدية. ودراسة باهي سلامي 2009 انه كلما زادت الأمراض السكوسوماتية أدي إلي إرتفاع في الضغوطات المهنية.لدي الأساتدة.

أن زيادة الأمراض لا تؤدي دائما إلى سوء التوافق المهني، فقد تكون الأمراض الكثيرة التي تعترض المدير في عمله دافعا لكي يعمل أكثر وحافزا له وذلك إذا كان إدراكه للمرض من جانبه الإيجابي، أين يتحول المرض إلى دافع لإنجاز العمل مثلا، كإستراتيجية للتعامل مع المرض، فالمدير وهو يؤدي عمله يحاول مجابهة تلك الامراض في شقها السلبي، إذ يسعى للتغلب عليها، كي لا تؤثر على

مستوى أدائه لعمله، خاصة بإعتبار عمله مرتبط بالوقت، الأمر الذي يجعله مطالب بالوفاء بما طلب منه، في أقل وقت ممكن دون مراعاة لأي إصابة أو أي مرض أو عوائق ممكنة، وفي ذلك إشارة إلى أن هناك عوامل أخرى تساهم في التوافق المهني ولا تتأثر بمستوى المرض داخل العمل والتي من بينها تلبية المدير للحاجات المختلفة للمدرسة، حيث يشير في إطار ذلك كامل محمد عويضة أن "من الضروري لتوافق العامل مع عمله أن يكون هذا العمل مشبع بالحاجات المختلفة فكلما أمكن إشباع حاجات العامل الفسيولوجية والأمن وتقدير الذات وغيرها كلما أمكن تحقيق توافق العامل مع عمله. (محمد عويضة، 1999: 144)

والعمل في حد ذاته قد يكون مصدرا لعدم توافق المدير مع عمله، فمهنة المدير بصفة خاصة والإدارة بصفة عامة رغم متاعبها الكثيرة إلا أن أصحابها يجدون فيها ملاذا لتحقيق ذواتهم وفرض أنفسهم، بإعتبارها عمل متعلق بالسلطة المعلومة وإظهار هرومون حب السيطرة، حيث يمكن هنا أن يساعد عمل المدير "في تحقيق توافقه بأن يعطيه دورا مهنيا، وبأن يدرك بأن الحوافز التي تدفع له هي في معظمها إنفعالية ونفسية أكثر من كونها إقتصادية فالمدير الذي يكون راض عن عمله لا تؤثر مستويات الأمراض على أدائه لعمله، وقد يعود ذلك لعدة عوامل ترتبط بالمدير في حد ذاته مثل: البيئة التي ينتمي إليها، وكذا طبيعة الشخصية التي يتميز بها، والتي تجعل من مواجهة مختلف الأمراض أمر مألوف لديه، لأن الفرد حينما يكون عرضة للمرض في العمل بشكل دائم ومستمر، فإنه يصبح في حالة تعود عليها، كما أنه يتغلب عليها بعدة طرق، خاصة إذا كانت هذه الأمراض متكررة، كما أن قيام المدير بعمله على أكمل وجه وتعوده على المهام التي يقوم بها، خاصة أن المدير يجد متعة حقيقية في عمله الذي يمتاز بالصرامة والتغيير في كل وقت، يجعله يشعر بنوع من الرغبة في البقاء في العمل والإستمرار فيه، فكلما " زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل إحتمال تركه للعمل بطريقة إختيارية، ولقد أجريت العديد من الدراسات إختبار صحة هذا الفرض، وقد أظهرت كل تلك الدراسات بدرجات متفاوتة، أن هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل بمعنى أنه كلما إرتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الإنخفاض (طه، 830، 2001)

كما تلعب العلاقات داخل العمل وخارجه دورا بارزا في تحديد درجة توافق المدير مع عمله، وكذا كيفية التعامل مع العمل التي تواجهه "فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات المعنية، ولعل الخبير بشكاوي العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة

كزعيم للمتمردين والقائمين بالإضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي إعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات، فالعلاقات الإنسانية من المتغيرات المهمة المؤثرة في التوافق المهني للأفراد فكلما كانت إيجابية كان لها تأثير إيجابيا على الكفاءة والتوافق في العمل والعكس صحيح، وهذا ما يتميز به المدير حيث أنه إنساني في علاقاته بالدرجة الأولى، وبالنظر لطبيعة العلاقات التي تتميز بها هذه المهنة، خاصة في نوعيتها من حيث المساندة والتعاون تجعل من الأمراض المهنية تؤثر بنسبة سلبية قوية في التوافق المهني لدى مدير التعليم المتوسط ومدير التعليم الثانوي بالجزائر، لأن تشابك هذه العلاقات وتفاعلها، تجعل من المدير يشعر بالأمان الإجتماعي، وهو ما يوفر له الدعم النفسي المطلوب للتعامل مع مختلف المواقف والأمراض.

كما أن مستويات الأمراض تؤثر على مستوى الإلتزام التنظيمي، ومنه على توافقه المهني، فالأفراد الذين تتوافر في بيئات عملهم بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الأفراد وحماسهم للعمل، والإلتزامهم بأهداف التنظيم، كما تلعب بعض المحددات الشخصية كالقدرات والمهارات الدور البارز في كيفية التعامل مع المرض ومنه تحسين التوافق المهني للمدير، فقدرات الفرد ومهاراته هي التي تحدد درجة صعوبة أو سهولة مواجهة المرض بالنسبة له، حيث تلعب الخبرة دورا مؤثر في تحديد إستجابة الفرد للمرض وكيفية التعامل معها، ولأن طبيعة عمل المدير تفرض عليه الإنضباط في العمل، إلا أنه في كثير من المرات يتملص من مختلف إنضباطاته نتيجة كثرة المرض التي تعترضه، فتجده مثلا يقفل هاتفه أو يتجنب الرد على المكالمات، ذلك أن المرض يفرض عليه القيام بمثل هذه المواقف في مهنته، مما يقف حائلا دون إلتزامه بعمله على أكمل وجه، وهو ما يترجم في سلوكيات وأخطاء مهنية، فمجمل المدرء الذين إلتقيناهم خلال الدراسة الإستطلاعية أكدوا لنا أنهم لا يتمنون لأولادهم أن يلتحقوا بمهنة المتاعب نظير ما لاقوه هم أنفسهم في هذه المهنة، فهم يتمنون أن يخوض أبناهم مجالات عمل مختلفة عن مجالهم الذي يرون أنه لم يوفر لهم الراحة طلال مشوارهم العملي، فهم أعطوا للعمل أكثر مما أخذوا منه، وهو ما يدفعهم للغياب والتأخر عن العمل وعدم البحث عن الجديد خاصة لدى المدرء ذوي أقدمية الذين أفنوا عمرهم في مهنة المتاعب. والإجهدات .

وهذا ما يظهر في واقع سوق العمل في الجزائر، وعدم إمتلاك المدير لخيارات كثيرة فيما يخص العمل وقد يرجع ذلك للعديد من العوامل على مستوى الفرد العامل في قطاع التعليم، كالقيم التي يتمتع بها وإحترامه ذاته وعمله ومستوى طموحات هذا الفرد التي يريد الوصول إليها والتي تجعله يقفز فوق كل العقبات بما فيها الأمراض المهنية ليصل إلى الهدف المنشود وهذا ما لحظناه من خلال نتائجنا،

كما يلعب الأجر أيضا دورا مهما في تحديد كل من الأمراض والتوافق المهني لذا يقول هاملتون " hamilton لا يمكن للعمل الذي لا يحقق في العمل ربحا أن يؤدي إلى التوافق (زدي 477:2001)، كما أن طبيعة العلاقات في المؤسسة التربوية تعتبر محددًا أساسيا للأمراض والتوافق المهني للمدير. مما سبق يتضح لنا أن نتائج الفرضية السابعة والتي توصلت إلى وجود علاقة عكسية إرتباطية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني وهذه النتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة والتي توصلت الى وجود هذه العلاقة الإرتباطية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني.

ثالثا - علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة:

-علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالأمراض المهنية:

بالرجوع للدراسات السابقة المتعلقة بالأمراض المهنية، وبالرغم من أن معظمها لم يتناول مهنة مدير المدرسة، إلا أن النتائج التي توصلنا إليها بالنسبة لدراسة يوسف يعقوب مرزوق كانت مؤكدة لها من حيث العوامل التي تتعلق بالأمراض المهنية.

أما باقي الدراسات السابقة فإن نظيرا للتباين الواضح في عينة الدراسة جعل هناك تباين من حيث النتائج والإختلاف الواضح في النتائج المتوصل إليها، وذلك بسبب الإختلاف بسبب نوعية الأمراض التي يتعرض لها المدير عن باقي المهن، بإعتبار أن لكل مهنة مميزاتها وخصائصها التي تنفرد بها.

• علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني:

بالرجوع للدراسات السابقة التي تناولت متغير التوافق المهني، وبالرغم من أنها لم تتناول التوافق المهني لدى مدير المدرسة، فإنه يمكن ملاحظته من خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا مقارنة بنتائج الدراسات السابقة، أن هناك إختلاف في النتائج المتوصل، وهو الأمر الذي يتنافى مع ما توصلت إليه دراستنا لدى المدير، كما أن الدراسة التي قام بها عبد الله بن علي الشهري جاءت نتائجها مختلفة تماما مع دراستنا فيما يخص عدم تأثير الراتب والعلاقة مع الزملاء والإجازات على التوافق المهني، وهو عكس النتائج التي توصلنا إليها، في حين ذهبت الدراسة التي قام بها فواز بن محمد صالح الشيخ في نفس الإتجاه بالنسبة للنتائج التي تؤكد تأثير المسؤولية وظروف العمل والعلاقة مع الزملاء وقيمة العمل الإقتصادي على درجات التوافق المهني لدى العاملين.

لكن ما يمكننا الإشارة إليه أن مختلف نتائج الدراسات السابقة جاءت متباينة مع نتائج دراستنا لعدة أسباب، يأتي في مقدمتها الإختلاف الواضح في طبيعة المهنة التي تناولناها مقارنة بالدراسات السابقة

التي تناولت فئات مهنية مختلفة تماما، ما جعل النتائج التي توصلنا اليها تختلف وتتقارب في بعض النقاط فقط معها.

• علاقة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالأمراض المهنية وبالتوافق

المهني:

في مقابل أننا لم نتحصل على أي دراسة تكون قد تناولت الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المدير الجزائري، أو المدير بصفة عامة، فإن الدراسات التي تناولت الأمراض المهنية بالرغم من اختلاف العينة التي تناولتها والتي أضفت على دراستنا طابعا خاصا بإعتبار مهنة الإدارة هي مهنة المتاعب أي مهنة المشاكل والأمراض المهنية في مختلف المستويات.

إستنتاج عام:

يتضح من خلال عرض ومناقشة نتائج الفرضيات أن الدراسة الراهنة قد حاولت تحقيق أهدافها بطرق إحصائية متعددة، حيث كشفت عن العلاقة بين متغيرات الدراسة وعن الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني، ومستوى متغيرات الدراسة نتيجة اختلاف عدة متغيرات، والتوصل إلى تحقق الفرضيات أو عدم تحققها، ومن ثمة تم الخروج بالنتائج التالية:

1. بالنسبة يعاني مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي مجموعة من الأمراض المهنية. فقد دلت النتائج أنه هناك مجموعة من الأمراض المهنية يعاني منها.

وبناء على ما تقدم يتبين أن الفرضية الأولى التي تنص يعاني مدرء التعليم المتوسط والثانوي مجموعة من الأمراض تحققت نسبيا.

2. بالنسبة للفروق بين الأمراض المهنية والتي تعزى إلى المتغيرات التالية (سن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)، فقد أوضحت النتائج مايلي:

2-1- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الأمراض المهنية باعتبار السن لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

2-2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الأمراض المهنية باعتبار متغير الخبرة المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

2-3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الأمراض المهنية باعتبار متغير المؤهل العلمي لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

وبناء على ما تقدم يتبين أن الفرضية الثانية والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأمراض المهنية لدى المدرء تعزى إلى المتغيرات التالية (السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي). لم تتحقق.

3. بالنسبة أن مدرء التعليم المتوسط والثانوي يعانون من مستوى منخفض من التوافق المهني.

فقد دلت النتائج أن مستوى التوافق المهني بالنسبة لمدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي منخفض.

وبناء على ما تقدم يتبين أن الفرضية الثالثة التي تنص يعاني مدرء التعليم المتوسط والثانوي من مستوى منخفض من التوافق المهني تحققت نسبيا.

4. بالنسبة للفروق في مستويات التوافق المهني والتي تعزى إلى المتغيرات التالية (سن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)، فقد أوضحت النتائج مايلي:

4-1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني بإعتبار السن لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

4-2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني بإعتبار متغير الخبرة المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

4-3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني بإعتبار متغير المؤهل العلمي لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

وبناء على ما تقدم يتبين أن الفرضية الرابعة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني لدى المدرء تعزى إلى المتغيرات التالية: (السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي). لم تتحقق.

5. بالنسبة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى الأمراض المهنية، فقد دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية للمرحلة التعليمية. فقد وضحت النتائج مايلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية في المرحلة التعليمية لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي.

وبناء على ما تقدم يتبين أن الفرضية الخامسة التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية للمرحلة التعليمية لم تتحقق.

6. بالنسبة توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي للمرحلة التعليمية.

فقد دلت النتائج:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني في المرحلة التعليمية لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي.

وبناء على ما تقدم يتبين أن الفرضية الخامسة التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني للمرحلة التعليمية لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي لم تتحقق. 7- بالنسبة للعلاقة الإرتباطية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي، كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية سالبة (معاملات ارتباط عكسية).

وبناء على ما تقدم يتبين أن الفرضية السابعة التي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي. قد تحققت نسبيا.

الخاتمة:

نظرا لما يكتسبه موضوع الأمراض المهنية والتوافق المهني من أهمية في وقتنا الحالي، مما جعل دراستنا تتجه لهذا الموضوع، حيث تناولنا الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوبط ومدرء التعليم الثانوي، وقد راعينا عند صياغة الفرضية السابعة أن تكون الفرضية لتوقعاتنا المبدئية من أحد الإحتمالين:

- **الأول:** وجود علاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط ومدرء التعليم الثانوي، أي أن زيادة حجم الأمراض التي يتعرض لها المدير تؤدي الى زيادة التوافق المهني في عمله بشكل ضعيف ومنه لا تؤثر الأمراض المهنية على توافق المدير في عمله.

- **الثاني:** وجود علاقة سلبية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدير التعليم المتوسط ومدير التعليم الثانوي، أي أن زيادة حجم الأمراض التي يتعرض لها المدير تؤدي إلى إنخفاض مستوى التوافق المهني لديه، ومنه تؤثر الأمراض المهنية على توافق المدير

وفي كلتا الحالتين ثمة علاقة دينامية بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى المدير، وإن دلت النتائج المتوصل إليها من خلال عرضها وتحليلها أن هناك علاقة إرتباطية عكسية (-0.732) بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى المدير، وهي علاقة سالبة، ومعنى ذلك أنه كلما زادت الأمراض المهنية لدى عينة الدراسة إنخفض التوافق المهني لديهم.

ومن هذه النتائج تبين أن المدرء يشعرون بالأمراض المهنية وهم يؤدون عملهم داخل المؤسسة (الثانوية-المتوسطة)، وقد تعددت أسباب الأمراض المهنية من حيث أنها تكون تنظيمية أو إجتماعية وهو ما ساهم بدرجة منخفضة في شعورهم بالتوافق المهني الذي تبلور في عدة مجالات، كعدم وجود علاقات مع المفتشين، سوء الراتب، ظروف وطبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء والمعلميين المدير.

ولكن بالرغم من تزايد حجم الأمراض التي يتعرض لها المدير في عمله، إلا أننا نجده راض عن عمله وكذا تربطه علاقات جيدة داخل المدرسة، كما أنه لا يشعر بنوع من الفتور نتيجة المرض، وليس لديه الرغبة في ترك عمله في أي حال من الأحوال.

فعلى مختلف المؤسسات التربوية من جهة والسلطات من جهة أخرى أن تهتم أكثر بهذه الفئة في سبيل التقليل من الأمراض المهنية بتوفير الظروف المواتية لعمل المدير خاصة ما تعلق منها بإدارة المدرسة وإعطاءه السلطة التامة في إدارة مدرسته، وتحسين الأجور التي يتقاضاها في عمله وتخفيف حدة القلق وشدة الأعصاب، مما يسهل عليه أداء عمله وبالتالي يساهم في جودة الأداء العام للمدرسة التربوية والإدارة التربوية، بما يكفل ويضمن جودة المنتج التربوي ويساهم في تطوير المنظومة التربوية الجزائرية، ومنه العمل على التنمية الوطنية والنهوض بها.

إقتراحات:

وفي ضوء ما أسفرت عليه الدراسة الحالية تضع الباحثة بعض الإقتراحات:

- تحسين ظروف أداء المدير لمهنته بتنظيم المهنة، بسن القانوني اللازم لذلك.
- توفير كل الإمكانيات التي تساعد المدير على أداء وظيفته.
- تصميم برامج تدريبية حول إستراتيجية التغلب على الأمراض المهنية أو التكيف معها.
- تفعيل قانون التربية بما يخدم المدير ويحمي حقوقه ويحدد واجباته.
- توفير المناخ المناسب لأداء المدير لمهامه وفق ما هو مطلوب منه في مهته النبيلة.
- تحديد بدقة العلاقة بين المدير والمؤسسات التربوية في إطار قانوني يضمن حقوق المدير.
- تقليص الوقت المحدد للعمل.
- تأمين مختلف المدراء بفرض ذلك من طرف مفتشيه التربية بمراقبة المؤسسات التربوية.
- تأمين المدراء ضد المخاطر والإعتداءات التي يتعرضون لها من خلال ممارستهم لعملهم من طرف التلاميذ أو الأولياء.
- تحمل مديرية التربية لمسئولياتها كاملة في حالة المتابعة القضائية التي يتعرض لها المدير النبيل بما يشعره بنوع من الدعم النفسي والمادي.
- تسقيف أجور المدراء ومحاولة توحيدها بين جميع مراحل التعليم (ابتدائي، متوسط، ثانوي)
- توفير جو من الحرية للمدير للتعبير عن آرائه بكل حرية وعدم التضيق عليه، وإن عبر عن رأيه يجد فوق مكتبه ورقة تلزمه التخلي عن مهنته.
- تكييف قانون العقوبات بما يخدم المدير، وإنشاء مجلس أخلاقيات المهنة.
- تخصيص أماكن داخل المؤسسات التربوية (المدارس) للتخفيف من التوترات والتشنجات والإجهاد، كغرف خاصة للإسترخاء النفسي ونوادي للراحة وأماكن للعب والترفيه وغيرها.

قائمة المراجع

1-المصادر:

- القران الكريم، براوية ورش

-الحديث الشريف،صحيح البخاري.

2- المراجع باللغة العربية:

1- ابراهيم شوقي (1986): علم النفس،دار الحكمة للطباعة والنشر،بغداد (الأزرق.2000 اقتصاديات

التعليم،الدار السورية الجديدة،دمشق

2-إجلال محمد سرى(2000): علم النفس العلاجي، ط2، دار عالم الكتب، القاهرة، مصر،

3-أحسن لبصير(2002): دليل السيرالمنهجي لإدارة الثانويات والمدارس الأساسية، دار الهدى عين

مليلة، الجزائر،

4-احمد، احمد ابراهيم .والمراوغي، السيد شحاته. (1999):عناصر إدارة الفصل والتحصيل

الدراسي.الإسكندرية :مكتبة المعارف الحديثة

5-أحمد إبراهيم أحمد(1999): الإدارة التربوية والإشراف الفني، دار الفكر العربي ،القاهرة

6-أحمد أسعد (2005) الإدارة المدرسية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع،الطبعة الاولى،عمان

7-أحمد إسماعيل حجي (2000): إدارة بيئة التعليم، النظرية والممارسة في الفصل والمدرسة، دار الفكر

العربي .القاهرة.

8-أحمد إسماعيل حجي(2000): إدارة بيئة التعليم، النظرية والممارسة في الفصل والمدرسة، دار الفكر

العربي، القاهرة.

9-أحمد إسماعيل حجي(2000):الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي.

10-أحمد حلمي،(1976):التوافق النفسي من منظور اسلامي،مجلة منبر الاسلام،مجلد

21،العدد4،القاهرة

11-أحمد صقر عاشور (1985) :السلوك الإنساني للمنظمات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

12-أحمد عبد الهادي(1983): نظريات الكفاية العامة في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي ،القاهرة

- 13- أحمد عزت راجح (1985): علم النفس الصناعي . دار النهضة العربية .بيروت .
- 14- إسماعيل حجي(2000): الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي.
- 15-الأغبري، عبد الصمد. 2000 الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر .بيروت:دار النهضة العربية.
- 16- انتصار يونس،(1995): السلوك الانساني،دار المعارف،القاهرة.
- 17- أندرودي سيزلاقي،مارك جي ولاس" (1991) :السلوك التنظيمي والأداء" ، ترجمة جعفر أبو القاسم جعفر، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 18-البرادعي، عرفان (1988) :مدير المدرسة الثانوية .دار الفكر .دمشق، سوريا.
- 19-جابر عبد الحميد: طاهر عبد الرزاق (1978): أسلوب النظم بين التعليم والتعلم، القاهرة، دار النهضة العربية.
- 20-جبل رمضان(2000) :مبادئ الارشاد والصحة النفسية،مكتبة القادسية للنشر والتوزيع،خان يونس،فلسطين.
- 21-جرادات (1989) : الإدارة المدرسية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، لبنان.
- 22-جمال أبو الوفا، سلامة عبد العظيم (2000): اتجاهات في الإدارة المدرسية، دار المعرفة الجامعية، شركة الجلال للطباعة العامرية.
- 23-جودت عطوي(2001):الإدارة التعليمية والاشراف التربوي،دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن
- 24-حامد عبد السلام الزهران(1984): علم النفس الاجتماعي .عالم الكتب .القاهرة .
- 25-حجي، أحمد إسماعيل(2000): إدارة بيئة التعلم والتعليم النظرية والممارسة في الفصلوالمدرسة . القاهرة :دار الفكر العربي.
- 26-حداد (2003) : الصحة النفسية والتوافق، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية.
- 27-حكمت جميل(1998) :الإضاءة وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، بغداد، العراق.

- 28- حكمت جميل (1998):الضوضاء وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، العراق.
- 29- حلمي المليجي" (2004):علم النفس المعرفي" ، دار النهضة العربية،بيروت،
- 30- حمادة (2000): للخدمات والدا رسات الجامعية، دار الكندي للنشر والتوزيع، أريد، الأردن.
- 31- حمدي علي الفرماوي،رضا عبد الله(2009):الضغوط النفسية في مجال الحياة والعمل،دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 32- حمزة محمد الشمخي(1985):الإدارة بالأهداف، مفاهيم ونماذج للتطبيق، عمان.
- 33- حمودة (2006): محمد بن حمودة .علم الإدارة المدرسية .نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري.دار العلوم .عناية الجزائر .
- 34- حمودة، عبدوش (2002) :كيف تواجه الهموم والضغوطات اليومية.دار الف ا رشة للنشر والتوزيع،بيروت،لبنان.
- 35- خرמוש عبد الدائم (1977) : التخطيط التربوي،دار العلم للملايين بيروت.
- 36- الخطيب احمد (2000): فلسفة النظام التعليمي الفلسطيني قبل النكبة وانعكاساته خلال فترة الانتداب البريطاني، دار الإعلام والثقافة، فلسطين
- 37- دافيد ف شاهين(2000): مرض القلق، ترجمة حمدي علي الفرماوي ورضا عبد الله ابو سريع مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة.
- 38- الدسوقي حمد محمد غلاب (1974) : دراسة بين العجز الجسمي وسوء التوافق الهسئة المصرية العامة للكتاب.
- 39- دويدار، عبد الفتاح(1995) :اصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية،بيروت
- 40- الدياب، بدر(2000): آليات التخطيط الشامل للإصلاح التعليمي، وثيقة تعليمية من الولايات المتحدة الأمريكية، الرياض :مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- 41- ذكي محمود هاشم (1978):الجوانب السلوكية في الإدارة،وكالة المطبوعات.الكويت
- 42- ذياب العقابلة محمود(2002): الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان.

- 43-راتب، أسامة (1997) : احتراق الرياضي بين ضغوط التدريب والإجهاد الانفعالي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 44-راجح احمد(1970): الموجز في الصحة النفسية، المعارف، مصر.
- 45-راجح، أحمد عزت (1976): أصول علم النفس، الإسكندرية، المكتبة المصرية الحديثة.
- 46-راداح الخطيب وأحمد الخطيب ووجيه الفرج (1987) :الإدارة والإشراف التربوي، اتجاهات حديثة، مطابع الفرزدق.
- 47-ربيع،(2006):المرجع في الاشراف التربوي والعملية الاشرافية، دار الكتاب الثقافي،الأردن.
- 48-رشيد ارسلان (2000): التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب ،البلدية.
- 48- الرفاعي،نعيم (1982) :الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف. جامعة دمشق.
- 50- الزبيدي،ابراهيم (1994): علم النفس الصناعي،بغداد
- 51-زكية عبد القادر (200): التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- 52- السميح قاسم واخرون(2001) :علم نفس الصحة، الماسس النفسية والسلوكية للصحة،دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع،الدوحة
- 53-سمير شبيحاني (2003): الضغط النفسي، طبيعته، اسبابه،المساعدة الذاتية المداوة، دار الفكر العربي .بيروت لبنان .
- 54-مقدم سهير كامل احمد (2000) :الصحة النفسية والتوافق،مركز الاسكندرية للكتاب
- 56-سيد يوسف(2007) : الامراض الجلدية وعلاقتها بالامراض النفسية،مجموعة من اطباء الجلد والاطباء النفسانيين،ترجمة،دوللي ابو حمد،دار الحصاد للنشر والتوزيع،ط1،دمشق سوريا
- 56-شاذلي،(2001): الصحة النفسية،مكتبة الانجلو المصرية،القاهرة
- 57-الشنواني صلاح(2004): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية :مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية

- 58- الشيخ خليل، جواد محمد (2008) :الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية
- 59-صالح حسن أحمد الداھري(1999): وهيب مجيد الكبيسي :علم النفس العام، مؤسسة
- 60-ضياف عبد الفتاح محمد (2003): الاضطرابات السيكوسوماتية والتجاه نحو المرض النفسي لدى الجنسين في الامارات،مجلة الشؤون الاجتماعية
- 61-طارق المجدوب (1995): الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار المريخ للنشر، الرياض
- 62-طارق طه (2004): الإدارة، توزيع منشأة المعارف، د ط، الإسكندرية (جلال عزي وشركاؤه
- 63-عاشور احمد (1983): التوافق النفسي في منظور الاسلام،مجلة منبر الاسلامالقاھرة
- 64-عامر الخطيب (2003) . فلسفة التربية نظريات وتطبيقات، غزة، مكتبة القدس،فلسطين، غزة.
- 65-عامر الخطيب .(2006) .محاضرات في مناهج البحث العلمي، غزة، مكتبة القدس،فلسطين، غزة
- 66-عامر الخطيب .(2008) . أصول التربية وتحديات القرن الحادي والعشرين، مكتبةالقدس، فلسطين، غزة
- 67-عامر الخطيب .(2010) .محاضرات في الفكر التربوي المعاصر، مكتبة القدس،فلسطين، غزة.
- 68-عبد الحميد سلام (1989) :بعض العوامل المؤثرة على السلوك الإداري لمديري ووكلاء المدارس في دولةقطر، دراسات في الإدارة التربوية ن الدوحة،جامعة قطر، مركز البحوث التربوية
- 69-عبد الحميد مصطفى،(1982):نظم المعلومات الإدارية - الأسس والمبادئ، المكتبةالعصرية، المنصورة، مصر
- 70-عبد الحنفي والقاضي يوسف (2005): السلوك الاجتماعي للفرد،شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع،الرياض
- 71-عبد الخالق ناصيف (1982) :الرضا الوظيفي واثره على الانتاجية العمل،المجلة العربية للإدارة
- 72-عبد الخالق احمد (1983) :علم النفس المهني،دار الجامعة النهضة
- 73-عبد الرحمان الأحمد العبيدي(1990.): مبادئ التنبؤ الإداري .دار المريخ .الرياض

- 74- عبد الرحمان بن أحمد هيجان" (1998) :ضغوط العمل:منهج كامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها"، معهد الإدارة العامة، الرياض،.
- 75- عبد الرحمن الاحمد العبيد (2003) :مبادئ التنبؤ الاداري،جامعة الملك سعود،للنشر والتوزيع،المملكة السعودية.
- 76- عبد الرزاق ابن حبيب(2000): اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية،
- 77- عبد الصمد الأغبري (2000): الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر، دار النهضة العربية
- 78- عبد الصمد الأغبري (2000): الإدارة المدرسية وتنظيم المهام، دار النهضة العربية بيروت.
- 79- عبد العزيز القوصي:(1999): أسس الصحة النفسية ،مكتبة النهضة المصرية .
- 80- عبد العزيز القوصي(1998):التكيف النفسي،مكتبة النهضة المصرية القاهرة.
- 81- عبد الغني بيوني عبد الله (1983) :أصول الإدارة العامة، دار الجامعة للطباعة والنشر، د ط،
- 82- عبد الفتاح محمد سعيد الخواجا (2004) :تطوير الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية، دار الثقافة والنشر. والتوزيع .الأردن
- 83- عبد القادر زكية،(2000):التوافق النهي للاخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس،العدد الرابع والخمسون،السنة الرابعة عشر،الهيئة المصرية العامة
- 84- عبد المعطيم حسن مصطفى،(2006): ضغوط الحياة واساليب مواجهتها،الصحة النفسية،الطبعة الاولى،دار مكتبة الشرق القاهرة،مصر
- 85- عبدالغني السيد،(2001) :الذكاء الوجداني والتوافق المهني،مجلة علوم التربية المجموعة الثانية،العدد الثالث، جدة
- 86- عبود (2000): لإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر،دار النهضة العربية،الطبعة الاولى بيروت
- 87- عبيدات دوقان واخرون(2000): البحث العلمي،دار اسامة للنشر،الرياض
- 88- العتيبي، محمد بن زيد.(1992): كيف تدير وقتك بفعالية .مجلة تجارة الرياض .

- 89-العجمي، محمد حسنين(2000): الإدارة المدرسية .القاهرة: دار الفكر العربي.
- 90-العرفي،مهدي (1996): القيادة الإدارية، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض.
- 91-عسكر سمير أحمد (1988) :متغيرات ضغوط العمل:دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة"الرياض
- 92-على محمد الشافعي،(2008): التوافق المهني،دار المعرفةالجامعية الاسكندرية
- 93-عمر مساد: .(2005) الإدارة المدرسية ودورها في الإشراف التربوي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 94-عيسوي عبد الرحمان(1982): علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- 95-عيسوي، شعبان حنفي.(1999): خطة مقترحة للتدريب على إدارة الوقت الصفي لطلاب الرياضيات (المعلمين) دراسة تجريبية .دراسات في المناهج وطرق التدريس . ، جامعة عين شمس.
- 96- العيسوي،(2008) : عيسوي عبد الرحمان، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، الإسكندرية.
- 97-فاروق السيد عثمان(1997): إستراتيجية المهارات السلوكية للقادة الإداريين، دار المعرفة، ط، القاهرة.
- 98-كامل محمد المغربي " (1995) :السلوك التنظيمي"،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع،عمان.
- 99-محسن العبود (1991): الإتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، مكتبة أنجلو مصرية، القاهرة.
- 100-محمد السيد أبو النيل (1987):الإحصاء النفسي والإجتماعي والتربوي،دار النهضة العربية:بيروت.
- 101-محمد عبد القادر عابدين (2001): الإدارة المدرسية الحديثة، جامعة القدس.
- 102-محمد منير مرسى(1984): الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتاب . القاهرة .
- 103-محمد منير مرسى(1995): الإدارة المدرسية الحديثة، ، القاهرة .
- 104-محمود السيد أبو النيل:(1994): الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية.
- 105-محمود عوض عباس(1971): حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، القاهرة.

- 106-محمود هاشم زكي(1978): الجوانب السلوكية في الادارة،الكويت،وكالة للمطبوعات.
- 107-مدحت عبد الحميد،(1990): الصحة النفسية والتوافق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- 108-مدحت كمال (1990): الانسان والصحة النفسية،الانجلومصرية،القاهرة.
- 109-مرسي كمال ابراهيم (1988): المدخل الى علم الصحة النفسية ،دار التوفيق النمودجية،مصر
- 110-مزسي كمال (1994): الصحة النفسية في ضوء علم النفس والاسلام،دار القلم،الكويت .
- 111-المليجي (1971): علم النفس المعاصر،ط4،دار المعرفة الجامعية،الاسكندرية.
- 112-منال طلعت محمود (2002): مدخل إلى علم الاتصال، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، مصر.
- 113-منصور محمد حسن (1992):التأمينات الاجتماعية،منشأة المعارف الاسكندرية.
- 114-منصور , طلعت واخرون (1971): اسس علم النفس العام،الانجلو المصرية،القاهرة.مهدي زويلف، علي العضايلة" (1996):ادارة المنظمة:نظريات وسلوك" ،دار مجدلاوي، عمان.
- 115-مهدي محمود سالم عبد اللطيف الخليجي(1991):التربية الميدانية وأساسيات التدريس،مكتبة العنيكة العليا.الرياض.
- 116-مهدي محمود سالم وآخرون:(1996): التربية الابتدائية وأساليب التدريس، مكتبة العنيكة، الرياض
- 117 المير، عبد الرحيم (1995) العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية:دراسة مقارنة.مجلة الإدارة العامة،معهد الإدارة العام،الرياض.
- 118-نبيل أحمد عامر صبيح(1986): القيادة الإدارية في إطار منهج وفلسفة النظم في دراسات الإدارة التربوية، مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر .
- 119-نبيل راغب(1999): إدارة السلوك التنظيمي، دار للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 120-نجاه زكي موسى(2004): اساليب مواجهة المشكلات وعلاقتها بكا من الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى عينة من معلمى مدارس الثانوية،مجلة البحث في التربية وعلم النفس كلية التربية.

- 122-نجاتي، محمد عثمان(1993):علم النفس في حياتنا اليومية، دار القلم،الكويت
- 123-هاني عبد الرحمان الطويل (1986):الإدارة التربوية والسلوك الشخصي، سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة، الجامعة الأردنية، عمان.
- 124-هاني عبد الرحمان الطويل (1980): الإدارة التربوية، بحوث ودراسات، مطبعة التوفيق .عمان.
- 125-الهدهود، دلال .وفرماوي.(2000): واقع إدارة الطالبة المعلمة بكلية التربية الأساسية للمواقف التعليمية المتنوعة في رياض الأطفال .بحث منشور، جامعة الكويت.
- 126-هوانة وآخرون (1999): سيكلوجية الإدارة المدرسية والإشراف التربوي،مكتبة غريب، القاهرة.
- 127-وهيب سمعان .محمد منير مرسى.(1975): الإدارة المدرسية الحديثة .عالم الكتب .القاهرة.
- 128-ياسين وآخرون،(1979): بعض السمات المميزة للشخصية المصرية وعلاقتها بالانتاج،رسالة دكتوراه غير منشورة،جامعة عين شمس،مصر
- يعقوب نشوان(1982): الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، دار الفراق للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان

2-رسائل الماجستير والدكتوراه:

- 1-رسالة دكتوراه محمد مصطفى الشيخ (1996):القيم وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى طلبة جامعة الأزهر رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية, جامعة الأزهر.
- 2-المهنأ سعيد (2000): العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي الجمارك مطار خالدی الرياض،رسالة ماجستير غير منشورة،اكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية،،الرياض
- 3-السماري عبد الله (2006): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الاجهزة الامنية،رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية،قسم العلوم الاجتماعية الرياض.
- 4-الشافعي ماهر،(2002) :التوافق المهني للمرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التربية،قسم علم النفس، الجامعة الاسلامية غزة
- 5-أوليناس (1990): مستوى ومصادر الإحترق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لعمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

6-أسامه الهباش (2008): المشكلات التي تواجه المديرين الجدد في مدارس محافظات غزة وسبل مواجهتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة - فلسطين.

7-الجرب، محمد بن الحسن (2004) : الأنماط الإدارية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين إلى العمل من وجهة نظر المعلمين دراسة ميدانية في مدينة محایل عسير، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعودية الرياض

8-الجمعة، عوض (1993): الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس محافظة المفرق .رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة اليرموك، اربد الأردن-

9-الزهراني، نوال عثمان أحمد (2008) :الإحترق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الإحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

10-العدوان، محمد بركات(2002): مستوى ومصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

11-العضايلة، عدنان (1990) : الإستنفاد النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

12-الهنداوي، ياسر فتحي (2002) : الإلتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة

13-سحر حرب (2007): المهام الإدارية والفنية لمديري مدارس المرحلة الأساسية العليا بمحافظة غزة في ضوء معيار الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة - فلسطين.

14-عطوب (2001)،"دراسة مقارنة لمستويات الإحترق النفس لدى المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية في محافظة إربد . "رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.

15-وجدي (2004)، النمط الإداري المدرك وعلاقته بالإحترق النفسي لدى مدراء مدارس الكرك الثانوية الحكومية . "رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك

3-المجلات:

1-المشعان، عويد سلطان (2000) .مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة

بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية .مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت

2-لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة:2006 الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، أم البواقي، الجزائر

3- الهاشمي لوكيا" (2002) الضغط النفسي في العمل:مصادره، أثاره وطرق الوقاية"،مجلة أبحاث نفسية وتربوية،مخبر التطبيقات النفسية .والتربوية، قسم علم النفس، جامعة منتوري-قسنطينة

4-مصطفى أحمد تركي (1984) :الشخصية ونظرية التنظيم في مجال العلوم الاجتماعية، العدد4 ، مج 12، الكويت

5-محمد الطاهر طعيلي(2001): جامعة الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملقى الدولي حول المعناة في العمل ضغوط العمل لدى معلم المدرسة الابتدائية واستراتيجية التكفل به.

4--المناشير الوزارية:

وزارة التربية الوطنية :مديرية الدراسات القانونية والتفتيش والمنازعات، قرارات تتعلق بتنظيم 35المتضمن التربية- وتسيير التعليم الأساسي والثانوي، اتخذت تطبيقا للأحكام،

الأمر رقم76 49المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية المجموعة - والتكوين والمرسوم رقم 190 1-2-1991

وزارة التربية الوطنية :مديرية الدراسات القانونية والتفتيش والمنازعات، قرارات تتعلق بتنظيمو تسيير التعليم الأساسي والثانوي، اتخذت تطبيقا للأحكام، الأمر رقم76 - 35المتضمن التربية والتكوين والمرسوم- رقم 4990 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية المجموعة 1-2، 1991

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 175 و.أ.خ.و الجزائر في 2 مارس1990

قرار يحدد مهام مدير المدرسة الإكمالية والثانوية إن وزير التربية:

35المؤرخ في أبريل 1976 والمتضمن تنظيم التربية والتكوين -بمقتضى الأمر رقم76

71المؤرخ في 16 أبريل1976 والمتضمن تنظيم المدرسة الأساسية وبمقتضى المرسوم رقم76

وسيرها.

49المؤرخ في 6 فبراير1990 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال - وبمقتضى المرسوم رقم 90التربية

يقرر ما يلي:

أحكام عامة:

71 ورقم - المادة :1 يشرف على المدرسة الأساسية مدير يمارس مهامه طبقا لأحكام المرسومين رقم 76-90-49 المشار إليهما أعلاه.

المادة :2 يكون مدير المدرسة الأساسية مسؤولا عن حسن سير المؤسسة، وعن التأطير والتسيير التربوي الإداري فيها ويخضع لسلطته جميع الموظفين العاملين فيها.

المادة :3 يسهر مدير المدرسة على التربية الخلفية ويمارس سلطته باستمرار على كل ما يتعلق بالدروس و النظام والأخلاق في المؤسسة.

المادة :4 يساعد مدير المدرسة الأساسية في القيام بمهمته مجلس التربية والتسيير وفقا لأحكام المرسوم رقم 76-71 أعلاه.

المادة :5 يقوم المدير بتنشيط مختلف المصالح والدوايب القائمة والتنسيق بينها ويسخر الوسائل البشرية و المادية والمالية الموضوعة تحت تصرف المؤسسة في خدمة المصلحة العليا للتلاميذ وهو بهذه الصفة يصطلح بدور بيداغوجي وتربوي وإداري.

النشاطات البيداغوجية:

المادة :6 تعد النشاطات البيداغوجية الوظيفة الأساسية لمدير المدرسة الذي يتعين عليه السهر حتى تؤدي كل النشاطات التي تقوم بها المؤسسة أو تقام فيها المهمة التربوية المنوطة بها.

المادة :7 يكون مدير المدرسة الأساسية مسؤولا عما يلي:

_ تسجيل التلاميذ الجدد وقبولهم في إطار التنظيم الجاري به العمل

_ ضبط خدمات المدرسين وتنظيمها.

_ التنظيم العام لأنشطة التلاميذ وجدول توقيت الأقسام.

_ تطبيق التعليمات الرسمية المتعلقة ببرامج التعليم في المؤسسة.

_ وضع الإجراءات الضرورية لتشكيل الأفواج التربوية قصد تحقيق التنسيق الأفضل والتكيف الأنسب لعمل الأساتذة.

_ تحفيز مجالس التعليم ومجالس الأقسام وعقدتها.

_ وضع الإجراءات الضرورية لتحسين تكوين المدرسين.

المادة: 8 ينسق المدير نشاطات أساتذة التعليم الأساسي المسؤولين عن المادة والأساتذة الرئيسيين للتعليم الأساسي.

المادة: 9 تدرج رئاسة اجتماعات مجالس الأقسام ومجالس التعليم في إطار الوظيفة البيداغوجية الموكلة لمدير المؤسسة الذي يتعين عليه اتخاذ جميع التدابير للقيام بها بصفة فعلية.

المادة: 10 يتوجب على مدير المدرسة الأساسية أن يتأكد عن طريق المراقبة المنتظمة لدفاتر النصوص من: التدرج في تقديم الدروس وتسلسله.

تطبيق البرامج.

تواتر الفروض المنزلية

المادة: 11 يجب على المدير أن يزور المدرسين في أقسامهم ويتخذ الإجراءات الكفيلة لمساعدة المدرسين الذين تنقصهم التجربة وترشيدهم لتتوج الزيارة بملاحظات ونصائح وتوجيهات تقدم للأساتذة وتدون في بطاقة زيارة ترتب في ملف المعني.

المادة: 12 يلزم المدير المشاركة في كل تفتيش يجري في المؤسسة على موظفي التأطير والحراسة أو التعليم باستثناء التفتيش الثابت الذي يقوم به لجان خاصة، كما يشارك في المناقشة التي تعقب التفتيش المذكور ويتولى متابعة النتائج والتعليمات المقدمة وتطبيقها.

المادة: 13 يشارك مدير المؤسسة في تنظيم الامتحانات والمسابقات وتصحيحها ولجانها وفي عمليات التكوين وتحسين المستوى التي تنظمها وزارة التربية وكذلك تجديد المعرفة.

النشاطات التربوية-

المادة: 14 يهدف الدور التربوي الذي يصطلح به مدير المؤسسة بصفة خاصة إلى توفير جو عام من شأنه تكوين مجموعة متماسكة قادرة على تذليل الصعوبات والتحصين ضد الصراعات المحتملة وتفاديها

المادة: 15 يجب أن تساعد علاقات المدير بالتلاميذ والموظفين وأولياء التلاميذ على تنمية الشعور بالمسؤولية وتقوية الثقة المتبادلة وتفاهم واحترام الشخصية والصدقة والتضامن.

المادة: 16 ينبغي أن يهدف عمل المدير إلى توفير الشروط التي من شأنها إكمال التربية التي تمنحها الأسرة وتسيير الحياة ضمن الجماعة وغرس حب الوطن والتحفيز على العمل وبث روح التعاون ويشجع المدير في هذا الإطار، تطوير الأنشطة الثقافية والفنية والرياضية والأعمال المنتجة الفردية والجماعية وحرص الترفيه المنشطة التي تساعد على خلق المحيط الملائم لازدهار التلميذ واستقراره.

المادة: 17 ينبغي أن تساعد التقارير اليومية التي يقدمها مستشار التربية والمقتصد والموظف المكلف بالتسيير المالي مدير المدرسة على التأكد مما يلي:

توفير الشروط المعنوية والأخلاقية والمادية لتسيير أنشطة التلاميذ

تظافر الجهود من أجل منح تعليم ناجح وتربوية مطبقة للأهداف المرسومة للتعليم الأساسي.

المادة: 18 يرأس المدير مجلس التأديب، ويسهر على تحقيق الهدف منه وهو إقامة النظام بما يضمن حماية الوسط المدرسي ويساعد على ارتقاء التلاميذ وازدهار شخصيتهم فرديا وجماعيا.

المادة: 19 يتخذ المدير القرارات المتعلقة بمجازات التلاميذ وفقا للشروط التي يحددها وزير التربية.

-النشاطات الإدارية-

المادة: 20 يتولى المدير التسيير الإداري للموظفين العاملين في المؤسسة ويقوم بمايلي:

يفتح ويمسك الملف الشخصي الخاص بكل موقف.

يمنح جميع الموظفين الخاضعين لسلطته نقطة سنوية يقدرها طبقا لسلم التقييم المعمول به ويرفقاها بتقييم

مكتوب.

المادة: 21 يسهر مدير المؤسسة على احترام الآجال فيما يخص تقديم التقارير والجداول الدورية وإرسالها إلى السلطات السليمة.

المادة: 22 يستقبل المدير البريد الإداري الوارد إلى المؤسسة ويقوم بفتحه وفرزه قبل تسجيله في الأمانة ويحتفظ المدير بالبريد السري الموجه للمدرسة.

المادة: 23 يؤشر المدير ويوقع على المراسلة الإدارية الصادرة عن المؤسسة ويراسل مصالح الإدارة المركزية عن طريق السلطة السليمة في الولاية ماعدا الحالات الخاصة المنصوص عليها في الرزنامة الإدارية أو الظروف الإستثنائية التي تستوجبها الضرورة.

المادة: 24 يتعين على مدير المدرسة الأساسية ضبط كافة الإجراءات الضرورية والتنظيمية، من أجل ضمان أمن الأشخاص والتجهيزات داخل المؤسسة والسهر على إقامة التدابير اللازمة والتنظيمية في مجال حفظ الصحة والنظافة.

المادة: 25 يمثل مدير المؤسسة في جميع أعمال الحياة المدنية، ويتولى وفقا للتنظيم الجاري به العمل على تنفيذ مداولات مجلس التربية والتسيير.

-النشاطات المالية-

المادة: 26 يكون مدير المدرسة الأساسية الأمر الوحيد بالصرف في المؤسسة وبهذه الصفة يتولى عمليات الإلتزام بالنفقات وتصفيات دفعها في حدود الإعتمادات المخصصة في ميزانية المؤسسة. ويقوم بمعاينة

حقوق المؤسسة في ميدان الإيرادات وتصفياتها واسترجاعها ويكون مسؤولاً عن قانونية العمليات الخاصة بعمليات الإيرادات والالتزام بالنفقات الحسابية أمام السلطة السليمة.

المادة: 27 يساعد مدير المدرسة الأساسية عون محاسب مكلف بالتسيير المالي والمادي للمؤسسة وفقاً

49المشار إليه أعلاه - . لأحكام المرسوم 90

المادة: 28 يجب على المدير بصفته الأمر بالصرف أن يتابع بانتظام وضعية الالتزامات، ويراقب التواريخ المحددة للالتزامات وخصوصية الإعتمادات ومحدوديتها.

المادة: 29 يراقب المدير مسك المدونات الحسابية، وتداول الأموال والمواد التابعة للمؤسسة، ويقوم دورياً بمراقبة صندوق المال والعتاد.

المادة: 30 لا يتداول المدير الأموال التابعة للمؤسسة ولا يحتفظ بمفاتيح صندوق المال والمخزن إلا في حالات خاصة استثنائية وحسب شروط يحددها وزير التربية.

المادة: 31 يقوم المدير بالتعاون مع الموظف المكلف بالتسيير المالي والمادي للمؤسسة . بإعداد الميزانية وطلبات المقررات المعدلة، ويقدم بالاشتراك معه الحساب المالي . مجلس التوجيه والتسيير السلطة السليمة.

-أحكام ختامية-

المادة: 32 ألا تكون لزوج مدير مؤسسة التعليم الثانوي أو أحد أصوله أو فروعه أو أقاربه الاضطلاع بوظيفة التسيير المالي والمادي، أو أية وظيفة تربوية أو إدارية في المؤسسة، إلا بناءً على رخصة تمنحها السلطة السليمة.

المادة: 33 يفتح المدير السجلات الإدارية والحسابية المتداولة في مختلف المصالح بالمؤسسة ويؤشر عليها قبل البدء في استعمالها.

المادة: 34 لا يجوز وضع الإمضاءات المستنسخة على الوثائق التربوية والإدارية والحسابية المستعملة في المؤسسة.

المادة: 35 يخلف مدير المؤسسة الأساسية في حالة مانع أو أشغال مستشار التربية في المؤسسة يعينه المدير نفسه ليتولى مسؤولياته الإدارية والتربوية، غير أنه لا يمكن للمكلف بالإدارة مؤقتاً ممارسة المسؤوليات المالية إلا إذا كان مقرر التكليف بالمهام والذي ينبغي أن يتخذ طبقاً للأشكال النظامية ينص صراحة على ذلك.

المادة: 36 يتوجب على مدير مؤسسة التعليم الثانوي في حالة النقل أو الانتداب وانتهاء علاقة العمل أن يقوم بنقل المهام إلى المدير الذي يخلفه وفق شروط يحددها وزير التربية.

المادة: 37 توضح مناشير لاحقة عند الحاجة، أحكام هذا القرار الذي يصدر في النشرة الرسمية.

وزير التربية والتعليم

علي بن محمد

5-المواقع الالكترونية:

www.cnas.dz/index.php?=ASSATM

www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=658143

www-al-manal.com

2--المراجع باللغة الاجنبية

- 1-Allred , K.D, & Smith, T.W. (1989). The hardy personality and psychological responses to evaluation threat. Journal of personality and social psychology. 56(2)p.p: 257-266
- 2-AlainBlanchet&A.Trgnon(1994):"la psychologie des groups",Nathan,paris ,p48. (65)
- Froncois Kourilsky –Blliard(1999) "du dèsir au plaisir de chengment" 2ed 2 ,Dund , paris , pp 8-9. (66)
- 3-.Cloude Lafaye(1996): "la psychologie des organisations " ,Nathan , paris , p60.4-Lazarus (R.S) & Folkman (S) (1984) Psychological Stress and the- coping process M.C Graw.Hill New york
- 5-Murray, Harvey. (2003) "Under Stress: The Concerns and Coping Strategies of Teacher Education Students". Journal of Educational Psychology, 82(3) p 221-233
- 6-Maslach, C. & Leiter, M. (1999). Burnout and engagement in the workplace. Advances inMotivation and Achievement, 11 (2), 275-302.
- 7-Pines, A. & Aronson, E. (1983). Combating burnout children and youth services. Services Review, 5 (2), 263-273.
- 9-Schulte, L. (2009). Ethical leadership: What does it look? (ERIC documenEJ859472t

-

الملاحق

قائمة الملاحق:

الملحق (01): أسماء الأساتذة المحكمين لأدوات الدراسة.:

الجامعة	الرتبة العلمية	إسم الاستاذ
جامعة الجزائر -2-	أستاذ التعليم العالي	بوطاف علي
جامعة الجزائر -2-	أستاذة محاضرة "أ"	بوطامين سمير
جامعة الجزائر "2"	أستاذ محاضر "أ"	بحري نبيل
جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي-	أستاذ محاضر ب	بروال مختار
جامعة المدية.	أستاذ محاضر "أ"	شنوي يوسف
جامعة الجلفة.	أستاذ محاضر "ب"	غريب حسين
جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي-	أستاذة محاضرة "ب"	زروالي وسيلة
جامعة الجلفة.	أستاذة محاضرة "ب"	يحياوي زكية
جامعة المدية.	أستاذة مساعدة "أ"	مخلوف حفيظة
جامعة الجلفة.	أستاذ مساعد قسم أ	غريب مختار

الملحق (02):

إستبيان الأمراض المهنية قبل التعديل:

البيانات الشخصية:

ضع علامة (+) أمام اختيارك

السن 40- 50 من 5 إلى 60

الخبرة المهنية: من 1 إلى 10 من 11 فأكثر

المؤهل العلمي باكلوريا ليسانس ماجستير

الرقم	العبارات	نعم	لا	احيانا
1-	هل يرتفع عندك ضغط الدم			
2	ها تعاني من أمراض القلب			
3	هل تعاني من ارتفاع نسبة الكولسترول			
4	هل تعاني من ارتفاع السكر			
5	هل تعاني من الصداع			
6	هل لديك صداع نصفي (الشقيقة)			
7	هل تعاني من إصابات سرطانية			
8	هل تعاني من مرض الدوالي			
9				
10	هل تعرضت لذبحة صدرية			
11	هل أصبت بشلل في بعض أطراف جسمك			
12	هل تعاني من روماتيزم في المفاصل			
13	هل تعاني من قرحة المعدة			
14	هل تعاني من القولون			
	هل تعاني من السمنة المفرطة			

			هل تعاني من أزمات الربو الحادة	15
			هل تعرضت للسعال الرئوي	16
			هل تعاني مكن نوبات برد معتادة	17
			هل تعاني من صعوبة في التنفس	18
			هل تحس ببرودة في الأطراف	19
			هل تشعر بثقل في الأيدي والأقدام	20
			هل تعاني من التهاب في الحلق والرئة	21
			هل تشعر بالألم في أسفل الظهر	22
			هل تعاني من تشنج العضلات	23
			هل تعاني من اضطراب في الغدد الصماء	24
			هل تعاني من في الوظيفة الجنسية	25
			هل تعاني من اضطراب في عملية التبول	26
			هل تعاني من بحة صوتية	27
			هل تشعر بضيق التحكم في شدة الصوت	28
			هل تعاني من التهابات حنجرة متكررة	29
			هل تشعر بضيق أثناء التصويت	30
			هل تعاني من النحنحة	31
			هل تتعرق أحيانا	32
			هل تشعر بالارتعاش أحيانا	33
			هل تم استئصال غدتك الدرقية	34
			هل تعاني من كثرة تساقط الشعر	35
			هل تشعر برغبة في حك الجلد	36
			هل تعاني من الاكزيما	37
			هل تشعر بطنين في الأذن	38
			هل تعاني كثيرا من الدوخة	38

		هل لديك شعور بفقدان الشهية	39
		هل تشعر بنقص في الوزن	40
		هل تشعر بفقدان الرغبة في الجنس	41
		هل تعاني من انهيار عصبي	42
		هل تتئابك نوبات من القلق	43
		هل تعاني من الاكتئاب	45
		هل تعاني من الوسواس القهري	46
		هل تشعر بالخوف من المستقبل	47
		هل تتئابك حالات من القلق الوظيفي	48
		هل تتناول أدوية مهدئة	49
		هل تلجا إلى التدخين	50
		هل تشعر بالهلوسة	51

إستبيان ا لأمراض المهنية في صورته النهائية أو (بعد التعديل):

البيانات الشخصية:

ضع علامة (+) أمام اختيارك

- السن 40- 50 من 51 إلى 60
- الخبرة المهنية: من 1الى 10 11 فأكثر
- المؤهل العلمي باكلوريا ليسانس ماجستير

الرقم	إستبيان الأمراض المهنية للمدير	البدائل	لا	أحيانا
	العبارات	نعم	لا	أحيانا
	المحور الاول: الجهاز الهضمي	نعم	لا	أحيانا
1	هل تعاني من قرحة المعدة			
2	هل تعاني من التهاب القولون			
3	هل لديك امساك مزمن			
4	هل تعاني من الاسهال			
5	هل لديك فقدان الشهية			
6	هل لديك الشراهة اثناء تناول الطعام			
7	هل لديك عسر في الهضم			
8	هل تعاني الام وانتفاخ في البطن			
10	هل اصبت بالتهاب الزائدة الدودية			
11	هل تعاني من التهاب الكبد والحوصلة			
	المحور الثاني: امراض الجهاز التنفسي			
12	هل تعاني من الربو			
13	هل انت مصاب بنزلات البرد			
14	هل تعاني من الحمى القش			
15	هل اصبت بالسل الرئوي			
16	هل تعاني من الحساسية الانفية			
	المحور الثالث: امراض الجهاز القلب والدوران			
17	هل تعاني من خفقان القلب الوظيفي			
18	هل تعاني من اصابة انسداد الشرايين الاوعية الدموية			
19	هل انت مصاب بانخفاض في ضغط الدم			
20	هل انت مصاب بارتفاع في ضغط الدم			

	المحور الرابع: الامراض الجلدية		
21	هل تعاني من الحكة		
22	هل تعاني من الشري		
23	حب الشباب		
24	هل انت مصاب بالاكزيما		
25	هل تعاني من تساقط الشعر		
26	هل تعاني من كثرة التعرق		
27	هل انت مصاب باتلصدفية		
	المحور الخامس: الامراض الجنسية		
28	هل تعاني من البرود الجنسي		
29	هل تعاني من القذف المبكر		
30	هل تعاني من القذف المتأخر		
31	هل انت مصاب بعسر في الجماع		
32	هل انت مصاب بالعقم الذكري		
	هل انت مصاب بمتلازمة الاكوفادي لدى الرجال		
	المحور السادس: امراض الجهاز الهيكلي او العضلي		
33	هل تعاني من الام الظهر		
34	هل انت مصاب بالتهاب المفاصل		
35	هل انت مصاب بعدم الاتساق العضلي		
36	هل تعاني من ضمور العضلات		
37	المحور السابع: امراض جهاز المثانة		
38	هل تعاني نت التبول الارادي		
39	هل تعاني من التبرز الارادي		
40	هل تعاني من كثرة التبول		
41	هل تعاني من احتباس البول		
	المحور الثامن: امراض الجهاز الغدي		
42	هل تعاني من المرض السكري		
43	هل انت مصاب بازدياد بمرض السكر في الدم		
44	هل تعاني من ازدياد السكر في الدم		
45	هل تعاني من نقص السكر في الدم		
46	هل تعاني من اضطراب الغدة الدرقية		
	المحور التاسع: امراض الجهاز العصبي		
47	هل تعاني من الصداع		
48	هل تعاني من الصداع النصفي		
49	هل لديك الخراجات او ازيمات العصبية		
50	هل تتنابك نوبات من الاغماء		

ملحق (03) :إستبيان التوافق المهني قبل التعديل.

البيانات الشخصية:

ضع علامة (+) أمام اختيارك

السن 40- 50 من 51 إلى 60

الخبرة المهنية: من 1الى 10 11 فأكثر

المؤهل العلمي باكلوريا ليسانس ماجستير

ت	الفقرات	نعم	لا
1	-درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية		
2	اتجنب النقاش مع زملائي لانه يضايقني		
3	اجد ساعات العمل مملة		
4	ادارة المؤسسة غير متعاونة مع التدريس		
5	اشعر ان اليوم افضل من الغد في العمل		
6	قدرتي على حل مشكلاتي في العمل ضعيفة		
7	ينتابني القلق من الاشتراك في الندوات النقاشية		
8	التدريس عملية روتينية مملة		
9	الوزارة لا تعطي اهمية لتطوير المستوى التربوي في المؤسسات		
10	مكانة الاستاذ التعليم المتوسط لدى التلاميذ ينقصها الكثير من الاحترام		
11	تعامل موظفي المؤسسة مع التدريس لا ينسجم ومكانته التربوية		
12	اكون عصبي المزاج منذ دخولي المؤسسة حتى خروجي منها		
13	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل		

	الالتزام بالعمل لم يعد ذو أهمية لدى المسؤولين	14
	المنافسة في العمل لم تعد ضرورية	15
	بعض القرارات الصادرة من المتوسطة غير عادلة	16
	مدير المؤسسة يضع مصلحته قبل مصلحة التدريس	17
	الأمور السياسية وتزت العلاقة بيني وبين زملائي	18
	اشعر انني فقدت مكانتي العلمية عند التلاميذ	19
	الوزارة لا تاخذ بالاعتبار شهادة التدريس	20
	اشعر انني مهدد من قبل الاخرين في العمل	21
	الاختصاص ليس له أهمية في العمل داخل المؤسسة التعليمية	22
	يتعامل المدير بتحيز لبعض الاساتذة	23
	الوضع داخل المؤسسة يجعل الدافعية للعمل ضعيفة	24

إستبيان التوافق المهني في صورته النهائية أو (بعد التعديل)

البيانات الشخصية:

ضع علامة (+) أمام اختيارك

السن 40- 50 من 51 إلى 60

الخبرة المهنية: من 1 إلى 10 11 فأكثر

المؤهل العلمي باكلوريا ليسانس ماجستير

الرقم	العبرة	البدائل	ابدأ	احيانا	دائما
1	المحور الاول طبيعة ظروف العمل				
1	ابحث عن وظيفى اخرى تلبلى احتياجاتي				
2	تناسبني عدد سلعات الدوام الرسمي				
3	التزم بمواعيد العمل الرسمية				
4	اشعر بالمشقة في علملي مع الطاقم الاداري				
5	اشعر بالانهاك الشديد نهاية الدوام				
6	اعزز بمهنتي كمدير المدرسة				
7	ليس للمدير جرية في مهنته				
8	مطالب مديرية التربية تعجزية				
9	اعاني كم كثرة الاعباء المهنية الملقاة على عاتقي				
10	نظام الاجازات مناسب				
11	مدير المدرسة في بلادنا اتعس من نظرائه في العالم				
12	واقع العمل في الجزائر يفرض عليا البقاء في المدرسة				
	المحور الثاني: الرتب والترقية				
13	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي				
14	احصل على راتبي بانتظام				
15	اعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجياتي				
16	اشعر بالصيق لعدم الادخار				
17	اشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مالية				
18	يتناسب راتبي مع الدرجة التي اعمل به				

19	ترقيتي متصلة بالكفاءة			
	المحور الثالث: العلاقة مع المفتشين			
20	تقييم من طرف المفتشين غير مرضي لي			
	مديرية التربية توفر لي جميع المعلومات اللازمة للقيام بعملتي			
21	على اكمل وجه			
22	انعامل مع طاقمي الاداري بعدالة كافية			
23	اتعرض لمضايقات مختلفة ومستمرة			
	تقوم مديرية التربية بتقديم المساعدة في حالة الظروف الشخصية الطارئة			
24				
25	فلسفة التعليم في بلادنا غير واضحة			
26	يقدر المفتش ظروف المدير			
27	المدير اخر ماينصت اليه في كل الحالات			
28	المدير في بلادنا مهمش			
29	يتقبل المفتش النقد البناء			
30	اشارك طاقمي الاداري في اتخاذ القرارات			
31	اشعر باضيق من كثرة الخلافات الادارية مع المعلمين			
32	اشعر بان طريقة العمل سلبية			
33	اشعر بان العقوبات الادارية للمخالفين مناسبة			
	المحور الرابع: لبعلاقة مع الزملاء			
34	اشعر يتقدير طاقمي الاداري لي في العمل			
35	اقوم بالتنسيق مع طاقمي الاداري			
36	علاقتي مع الفريق الاداري قائمة على الفتور			
37	اعاني من الخلافات مع نائبي			
38	يزعجني استخفاف بعض المعلمين ببعضهم البعض			
39	اشعر بالضيق من كثرة الانتقادات الموجهة لي			
40	احرص على تكوين علاقات ايجابية داخل مؤسستي			
	المحور الخامس: العلاقة مع المعلمين			
41	اشعر بالحباط لعدم تقدير المعلمين لمجهوداتي			
42	اشارك المعلمين في المناسبات الاجتماعية			
43	اهتم بمشاركة المعلمين في الانشطة اللامنهجية			
44	اشعر بالسعادة من أي تقدم للمعلم في المهام التي يدرسها			
45	اساعد المعلمين في حل مشاكلهم			
46	المعلم اكثر تغيب يزعجني			
47	اشعر بالضيق لعدم ملاحظتي نتائج جهدي مع المعلمين			
48	التعامل مع الاساتذة يشعرنني بالملل			
49	اكافىء الاساتذة على مجهوداتهم			

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.664
		N of Items	5 ^a
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	.692
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			.602
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.752
	Unequal Length		.754
Guttman Split-Half Coefficient			.627

T-Test

Group Statistics

	VAR00011	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00010	1.00	13	110.6154	7.75176	2.14995
	2.00	13	101.6154	8.62688	2.39267

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Df
VAR00010	Equal variances assumed	.000	1.000	2.798	24
	Equal variances not assumed			2.798	23.731

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
VAR00010	Equal variances assumed	.010	9.00000	3.21670
	Equal variances not assumed	.010	9.00000	3.21670

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
VAR00010	Equal variances assumed	2.36106	15.63894
	Equal variances not assumed	2.35707	15.64293

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

Reliability Statistics

	Value	.229
	Part 1	
	N of Items	3 ^a
Cronbach's Alpha	Value	.845
	Part 2	
	N of Items	2 ^b
	Total N of Items	5
Correlation Between Forms		.691
	Equal Length	.817
Spearman-Brown Coefficient	Unequal Length	.822
Guttman Split-Half Coefficient		.810

T-Test

Group Statistics

	VAR00018	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00017	1.00	13	128.2308	2.68185	.74381
	2.00	13	121.0769	3.32820	.92308

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Df
VAR00017	Equal variances assumed	.055	.816	6.035	24
	Equal variances not assumed			6.035	22.962

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
VAR00017	Equal variances assumed	.000	7.15385	1.18546
	Equal variances not assumed	.000	7.15385	1.18546

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
VAR00017	Equal variances assumed	4.70717	9.60052
	Equal variances not assumed	4.70130	9.60639

Correlation

Correlations

	الامراض	التوافق
Pearson Correlation	1	-.732 ^{**}
الامراض Sig. (2-tailed)		.000
N	111	111
Pearson Correlation	-.732 ^{**}	1
التوافق Sig. (2-tailed)	.000	
N	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

T-Test

Group Statistics

السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.00	40	110.0000	10.85806	1.71681
2.00	71	109.7887	12.09240	1.43510

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t
الامراض Equal variances assumed	.783	.378	.092	109

Equal variances not assumed			.094	88.476
-----------------------------	--	--	------	--------

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
الامراض	Equal variances assumed	.927	.21127	2.30630	-4.35974-
	Equal variances not assumed	.925	.21127	2.23762	-4.23521-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
			95% Confidence Interval of the Difference
			Upper
الامراض	Equal variances assumed	4.78228	
	Equal variances not assumed	4.65774	

T-Test

Group Statistics

الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.00	41	109.4146	9.69788	1.51455
2.00	70	110.1286	12.66047	1.51322

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	df
Equal variances assumed	3.615	.084	-.311-	109
الامراض Equal variances not assumed			-.333-	101.237

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means			
	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
				Lower
Equal variances assumed	.756	-.71394-	2.29328	-5.25915-
الامراض Equal variances not assumed	.739	-.71394-	2.14096	-4.96090-

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means	
	95% Confidence Interval of the Difference	
	Upper	
Equal variances assumed	3.83128	
الامراض Equal variances not assumed	3.53302	

T-Test

Group Statistics

المؤهل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.00	80	110.0125	12.11808	1.35484
2.00	31	109.4839	10.37263	1.86298

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	df
Equal variances assumed	3.388	.068	.214	109
Equal variances not assumed			.229	63.391

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means			
	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
				Lower
Equal variances assumed	.831	.52863	2.46760	-4.36207-
Equal variances not assumed	.819	.52863	2.30354	-4.07407-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
الامراض	Equal variances assumed	5.41933
	Equal variances not assumed	5.13133

T-Test

Group Statistics

السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.00	40	124.8500	9.17787	1.45115
2.00	71	125.4366	10.15414	1.20508

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
التوافق	Equal variances assumed	1.501	.223	-.302-	109
	Equal variances not assumed			-.311-	88.016

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
التوافق	Equal variances assumed	.763	-.58662-	1.94060	-4.43283-
	Equal variances not assumed	.757	-.58662-	1.88628	-4.33519-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Upper	
التوافق	Equal variances assumed	3.25959	
	Equal variances not assumed	3.16195	

T-Test

Group Statistics

الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.00	41	125.1951	8.64933	1.35080
2.00	70	125.2429	10.43883	1.24768

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df

التوافق	Equal variances assumed	1.854	.176	-.025-
	Equal variances not assumed			109
	Equal variances assumed			96.604

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
التوافق	Equal variances assumed	.980	-.04774-	1.93124	-3.87539-
	Equal variances not assumed	.979	-.04774-	1.83885	-3.69753-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
التوافق	Equal variances assumed	3.77992
	Equal variances not assumed	3.60206

T-Test

Group Statistics

المؤهل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
التوافق	1.00	80	124.3250	10.50108	1.17406
	2.00	31	127.5484	7.22883	1.29834

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	df
Equal variances assumed	2.269	.135	-1.569-	109
التوافق Equal variances not assumed			-1.841-	79.050

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means			
	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
				Lower
Equal variances assumed	.120	-3.22339-	2.05448	-7.29531-
التوافق Equal variances not assumed	.069	-3.22339-	1.75045	-6.70754-

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means	
	95% Confidence Interval of the Difference	
	Upper	
Equal variances assumed	.84853	
التوافق Equal variances not assumed	.26077	

