

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الموضوع:

الضغط المهني وعلاقته بإستراتيجية المقاومة

دراسة ميدانية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة
أكلي محند اولحاج بالبويرة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم

إشراف الدكتور:

د/عداد حسن

إعداد الطالبتين:

عاصمي نبيلة

عيسات روضة

السنة الجامعية: 2014-2015

كلمة شكر

الشكر لله الذي لولا لطفه وحوله ما كان لنا أن نكتب حرفاً أو كلمة، فنحمده حمداً كثيراً و نشكره شكراً جزيلاً، الذي كان فضله وعطاؤه كريماً، نحمده لأنه سهل لنا المبتغى، ونسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفعنا به، وينفع به من بعدنا.

ثم انه لم يشكر الناس لا يشكر الله.

فاعترافاً منا لأهل الفضل بعد فضل الله عز وجل، تحية شكر وإجلال وتقدير وعرفان وتبجيل لرجل سيد زمانه..الرجل النبيل..الرجل المقداد صاحب العلم الممزوج بالأخلاق وبالإيمان: الدكتور عداد حسن.

كما نتوجه بالشكر إلى كل الأساتذة الذين تفضلوا علينا بعلمهم بجامعة مولود معمري بتيزي وزو وبالأخص أستاذنا المحترم رمز الحيوية والنشاط الدكتور خلفان رشيد،

والدكتور الأحسن حمزة والأستاذ بن نابي حسن وكل أستاذ جاد علينا بتعليمنا، وإلى كل الذين مدوا لنا يد العون والمساعدة والتشجيع وشاركونا الجهد سواء من قريب أو من بعيد.

كما نتقدم بالشكر إلى جميع أفراد عينة الدراسة، الذين ساهموا إلى حد كبير في انجاز هذا البحث، ولا ننسى التوجه بالشكر إلى كل من إداريي ورؤساء قسمي العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة، على مساعدتهم في انجاز الدراسة الميدانية.

وما توفيقنا إلا بالله عليه نتوكل وإليه ننيب، والله ولي ذلك.

الحمد لله رب العالمين.

"نبيلة" و"روزة" ✍

إهداء

أهدي هذا العمل إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما:

إلى من حملتني وهنا على وهن وشقت وتعبت في تربيتي وتعليمي.

إلى التي من قال فيها عليه الصلاة وأزكى التسليم، أمك ثم أمك ثم أمك، إلى تاج
رأسي: أُمي الغالية، إلى دعاء الخير الذي رافق كل خطواتي، إلى منبع
الحنان والحب، حفظها الله بعينه التي لا تنام، أُمي الحبيبة لويزة.

إلى من احمل اسمه بافتخار، علمني السلوك والأدب والإخلاص والعطاء، إلى
الذي لطالما تمنى لي الأفضل، ولطالما فرح لفرحي، إلى من تعب لأجل
تربيتي وضحي في سبيل سعادتي، والدي الكريم يحي.

مُطل في عمركما وحفظكما لي.

إلى الشموع التي جعلت طريقي نورا وإشراقا: إخوتي وأخواتي الأعزاء راج
محمد، فتيحة، مراد، نعيمة، جوني، حمزة.

إلى إشراقه الحاضر وأمل المستقبل البراعم الصغار: مسعودة، يونس، إيناس
علي إسحاق، مريم، مرام، رضوان، منى، هديل، أمانى.

إلى رفيق الدرب وقرة العين إلى من وقف بجانبه الكبير إلى أغلي الناس
فريد.

إلى روح عمي الطاهرة وعائلته، وكل من تجمعني بهم صلة الرحم

إلى من تجمعني بهم روح المحبة والصداقة سميرة، ليندة، روزة، حنان،
صليحة، زهرة، زوهير.

إهداء

إلى من وهبتني الحياة ، عانت في تربيّتي ، أحاطتني بالحنان و الرعاية... أمي
الحبيبة.

إلى الذي أصبح ساعيا عن لقمة عيشنا، وأمسى كالا من اجل رزقنا أبي
جزاه الله خيرا.

إلى كل أفراد عائلتي وقاربي
إلى كل زملائي و زميلات قسم علم النفس عمل و تنظيم خاصة ليلىا، سامية
زينب، زوهير، يوسف.

’إلى من شاركتني أعباء هذا العمل الغالية "نبيلة"
وإلى كل من عرفني وأحبني

روزة

ملخص الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع " الضغط المهني وعلاقته بإستراتيجية المقاومة -دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالبويرة- وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغط المهني الذي يتعرض له أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البويرة، والكشف أيضا عن المصادر الرئيسية التي تقف وراء ظهور هذا الضغط لدى هؤلاء الأساتذة بالإضافة على تحديد الاختلاف الموجود بينهم في التعرض لهذه المصادر وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس، والحالة الاجتماعية، كما سعت هذه الدراسة كذلك إلى معرفة ما إذا كن للخصائص المذكورة سلفا دخلا في اختلاف الأساتذة في استخدام إستراتيجية المقاومة. وفي الأخير الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة الجامعة.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (110) أستاذة(ة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع أصلي قدره 219 أستاذة(ة). كما تم توزيع أداة الدراسة المكونة من استبيان الضغط المهني (من إعداد الطالبان)، ومقياس المقاومة للوضعيات الضاغطة من إعداد إندلر وباركر (Endler et Parker (1990) على أفراد عينة الدراسة.

وقد توصلت الطالبتان إلى النتائج التالية:

- يعاني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة ب 88,18% ضغط مهني مرتفع.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس.

والفرق بين الأساتذة من حيث الجنس يتمثل في عامل واحد، وهو المحيط الذي يفسره بالتغيرات التي تعترضه في المجتمع ومحيطه الأسري.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب الحالة العائلية.

*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالبويرة لاستراتيجيات المقاومة حسب الجنس.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالبويرة لاستراتيجيات المقاومة حسب الحالة العائلية.

*توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة بقيمة قدرت بـ0,60.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
كلمة شكر.....	ا.....
إهداء.....	ب.....
إهداء.....	ت.....
ملخص الدراسة.....	ث.....
فهرس الموضوعات.....	ج.....
فهرس الجداول.....	ز.....
فهرس الأشكال.....	ص.....
مقدمة.....	ض.....

الفصل الأول : الإطار العلم للإشكالية

1- إشكالية الدراسة.....	19.....
2- فرضيات الدراسة.....	25.....
3- أهداف الدراسة.....	25.....
4- أهمية الدراسة.....	26.....
5- تحديد مصطلحات الدراسة.....	27.....
6- الدراسات السابقة.....	30.....

الجنب النظري

الفصل الثاني: الضغط المهني

- تمهيد.....51
- 1- لمحة تاريخية حول مفهوم الضغوط.....52
- 2- تعريف الضغوط والضغوط المهنية.....53
- 3- الضغوط وبعض المفاهيم المرتبطة بها.....55
- 4- مستويات حدوث الضغط المهني.....56
- 5- النظريات المفسرة للضغوط.....57
- 6- نماذج تفسيرية للضغط المهني.....62
- 7 - مصادر الضغط المهني.....69
- 8- الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية.....76
- 9- تكاليف ضغوط العمل.....78
- خلاصة الفصل.....79

الفصل الثالث: إستراتيجية المقاومة

- تمهيد.....81
- 1- مفهوم المقاومة.....82
- 2- النماذج المفسرة لإستراتيجيات المقاومة.....84
- 3- مميزات إستراتيجية المقاومة.....89
- 4- تصنيف إستراتيجيات المقاومة.....90
- 5- وظائف إستراتيجيات المقاومة.....92

93.....	6- فعالية إستراتيجيات المقاومة
95.....	7- العوامل المؤثرة في إدراك ومواجهة الضغوط
99.....	8- شروط المقاومة الفعالة للضغوط
100.....	9- أنواع أساليب مقاومة الضغوط
101.....	10- أهداف أساليب مقاومة الضغوط
101.....	11- الإستراتيجيات المقترحة لمقاومة الضغوط المهنية
114.....	خلاصة الفصل

الفصل الرابع : الأستاذ الجامعي

116.....	تمهيد
	1- الجامعة والتعليم الجامعي
117.....	1-1- الجامعة
117.....	1-1-2- تعريف الجامعة
118.....	1-2- تعريف التعليم الجامعي
118.....	1-3- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية
123.....	1-4- أهداف التعليم الجامعي
124.....	1-5- وظائف التعليم الجامعي
125.....	1-6- أهم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في الوطن العربي
	2- الأستاذ الجامعي
125.....	2-1- تعريف الأستاذ الجامعي
126.....	2-2- عناصر عملية التعليم الجامعي
127.....	2-3- صفات الأستاذ الجامعي

128.....	3-2- كفاءات الأستاذ الجامعي
129.....	4-2- طبيعة مهمة الأستاذ الجامعي
131.....	5-2- أخلاقيات مهنة التعليم
131.....	6-2- أعباء مهنة التعليم
133.....	خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

136.....	تمهيد
136.....	1- التذكير بفرضيات البحث
137.....	2- منهج الدراسة
137.....	3- الدراسة الاستطلاعية
138.....	4- مجتمع الدراسة
139.....	5- عينة الدراسة
140.....	6- خصائص عينة الدراسة
143.....	7- مكن وزمان إجراء الدراسة
144.....	8- أدوات جمع البيانات
148.....	9- أساليب المعالجة الإحصائية
149.....	10- صعوبات البحث

الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

150.....	تمهيد
150.....	1- عرض النتائج الخاصة باستبيان الضغط المهني

- 2- عرض النتائج الخاصة بمقياس إستراتيجية المقاومة.....165
- 3- عرض النتائج الخاصة بالعلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة....177

الفصل السابع: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- 1- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بفرضيات متغير الضغط المهني.....180
- 2- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بفرضيات متغير إستراتيجية المقاومة.....185
- 3- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالعلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة.....187
- لستتاج علم.....189
- اقتراحات.....193
- قائمة المراجع.....ه
- قائمة الملاحق.....ي

فهرس الجدال

- جدول رقم (01) عدد أفراد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.....139
- جدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.....140
- جدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.....141
- جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية.....141
- جدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية.....142
- جدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة في مجال التعليم.....142
- جدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب معاناتهم من الضغط المهني.....150
- جدول رقم (08) اختبار التجانس لمصادر الضغط المهني حسب الجنس.....151
- جدول رقم (09) الدلالة الإحصائية للفروق في مصادر الضغط المهني بين الجنسين.....151
- جدول رقم (10) اختبار التجانس للعوامل المرتبطة بالمهمة حسب الجنس.....152
- جدول رقم (11) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين من حيث العوامل المرتبطة بالمهمة.....153
- جدول رقم (12) اختبار التجانس للعوامل المرتبطة بالمحيط حسب الجنس.....154
- جدول رقم (13) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين من حيث العوامل المرتبطة بالمحيط.....154
- جدول رقم (14) اختبار التجانس للعوامل المرتبطة بالعلاقات حسب الجنس.....155
- جدول رقم (15) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين من حيث العوامل المرتبطة بالعلاقات.....156
- جدول رقم (16) اختبار التجانس للعوامل التنظيمية حسب الجنس.....157
- جدول رقم (17) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين من حيث العوامل التنظيمية.....157
- جدول رقم (18) اختبار التجانس لمصادر الضغط المهني حسب الحالة العائلية.....158
- جدول رقم (19) الدلالة الإحصائية للفروق في مصادر الضغط المهني حسب الحالة العائلية.....158
- جدول رقم (20) اختبار التجانس للعوامل المرتبطة بالمهمة حسب الحالة العائلية.....159

- جدول رقم (21) الدلالة الإحصائية للفروق حسب الحالة العائلية من حيث العوامل المرتبطة بالمهمة.....160
- جدول رقم (22) اختبار التجانس للعوامل المرتبطة بالمحيط حسب الحالة العائلية.....161
- جدول رقم (23) الدلالة الإحصائية للفروق حسب الحالة العائلية من حيث العوامل المرتبطة بالمحيط.....161
- جدول رقم (24) اختبار التجانس للعوامل المرتبطة بالعلاقات حسب الحالة العائلية.....162
- جدول رقم (25) الدلالة الإحصائية للفروق حسب الحالة العائلية من حيث العوامل المرتبطة بالعلاقات.....163
- جدول رقم (26) اختبار التجانس للعوامل التنظيمية حسب الحالة العائلية.....164
- جدول رقم (27) الدلالة الإحصائية للفروق حسب الحالة العائلية من حيث العوامل التنظيمية.....164
- جدول رقم (28) اختبار التجانس لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الجنس.....165
- جدول رقم (29) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين في إستراتيجية المقاومة.....166
- جدول رقم (30) اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول المهام حسب الجنس.....167
- جدول رقم (31) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين في الإستراتيجية المتمركزة حول المهام.....167
- جدول رقم (32) اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول الانفعال حسب الجنس.....168
- جدول رقم (33) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين في الإستراتيجية المتمركزة حول الافعل.....169
- جدول رقم (34) اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول التجنب حسب الجنس.....170
- جدول رقم (35) الدلالة الإحصائية للفروق بين الجنسين في الإستراتيجية المتمركزة حول التجنب.....170
- جدول رقم (36) اختبار التجانس لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الحالة العائلية.....171
- جدول رقم (37) الدلالة الإحصائية للفروق في إستراتيجية المقاومة حسب الحالة العائلية.....172
- جدول رقم (38) اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول المهام حسب الحالة العائلية.....173
- جدول رقم (39) الدلالة الإحصائية للفروق في الحالة العائلية للإستراتيجية المتمركزة حول المهام.....173
- جدول رقم (40) اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول الانفعال حسب الحالة العائلية.....174
- جدول رقم (41) الدلالة الإحصائية للفروق في الحالة العائلية للإستراتيجية المتمركزة حول الافعل.....175

- جدول رقم (42) اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول التجنب حسب الحالة العائلية.....176
- جدول رقم (43) الدلالة الإحصائية للفروق في الحالة العائلية للإستراتيجية المتمركزة حول التجنب.....176
- جدول رقم (44) الدلالة الإحصائية للعلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة.....177

فهرس الأشكل

- شكل رقم (01) يوضح نظرية التقدير المعرفي..... 62
- شكل رقم (02) نموذج سيلي للأعراض العامة للتكيف..... 64
- شكل رقم (03) نموذج كوبر 1986 للضغط المهني..... 66
- شكل رقم (04) النموذج التعاملي للضغط 1984..... 68

مقدمة:

إن التقدم السريع في نمط المعيشة الذي أصبح ممكناً بوسائل النقل والاتصال المتطورة قد زاد من حركية الأحداث الأسرية والاجتماعية، هذه الحركية لم تترك ميداناً من ميادين الحياة في مختلف العلوم والفنون إلا ووضعت عليه بصمتها مما أدى إلى تعقد الحياة وصعوبتها، ولذلك تطرح مشكلة التّكلم والتكيف مع مواقف الحياة الضاغطة التي يعيشها الفرد في جميع الميادين.

ومما لا شك فيه أن الميدان الذي يستنفذ معظم وقت الأفراد هو ميدان العمل الذي يقضي فيه الفرد ساعات طويلة وهو ينجز أعمالاً متطلبتها وشروطها مختلفة ووقت أدائها محدد، وبالتالي ضغوطها مرتفعة.

وتعد الجامعة إحدى مؤسسات التعليم والتنشئة في المجتمع وأعلى درجات الهرم في نظام التربية والتعليم، وجدت لتحقيق أهداف معينة انطلاقاً من مجموعة من الأفراد (من بينهم هيئة التدريس) الذين يعملون بها، لذلك فقد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط قد تعيق الجامعة عن تحقيق أهدافها.

فكثيراً ما يواجه الأستاذ الجامعي ظروفاً يتعرض من خلالها لحالات من التوتر والإجهاد، مما يؤثر على حالتهم الصحية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم من مصادر ضغوط مرتبطة بالعمل وطبيعته.

وبناء على ذلك، ينبغي القول أنه عند محاولة تقييم حجم الضغوط، وآثارها ومصادرها وأساليب التعامل معها، يجب أن لا يتم تجاهل العوامل الوسيطة التي قد ترتبط بالفرد في جوانبها المختلفة، ومعطيات البيئة بتنوعها واختلافها هذا من جانب، ومن جانب آخر العلاقة والتفاعل الذي يحدث بين الفرد والبيئة التي يبرز فيها الدور الفعّال للجانب المعرفي في نشأة الضغوط بحد ذاتها وأساليب مقاومتها.

والبحث الحالي هو محاولة الوقوف على مدى تواجد ظاهرة الضغط المهني في البيئة التعليمية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة -أكلي محند اولحاج- البويرة

من خلال البحث في مصادر ومستويات الضغط المهني لدى هذه الشريحة من المجتمع وأهم الاستراتيجيات المستعملة من طرف الأساتذة في مقاومة مختلف المواقف الحياتية التي تنتج الضغوط، وعلاقة هذه الاستراتيجيات بالضغوط التي يدركها الأستاذ.

نعتمد في دراستنا على جملة من تقنيات البحث ومناهجه حسب ما تمليه علينا طبيعة الموضوع، منها المنهج الوصفي الارتبطي وبعض الأساليب الإحصائية تماشيا مع الهدف الأسلي للدراسة المتمثل في الكثف عن أهم المصادر التي تحدث ضغطا مهنيا لدى أستاذ الجامعة كما يدركها هو، انطلاقا من الدراسات النظرية ثم من الواقع وما تفرزه المعطيات الميدانية والنتائج الإحصائية.

وتنقسم الدراسة إلى قسمين رئيسيين يمثلان المستوى النظري والتطبيقي، بالإضافة إلى الفصل الأول التي طرحت فيه إشكالية الدراسة وفرضياتها، ثم أهمية موضوع الدراسة والهدف منها، وبعض التعاريف لمصطلحات الدراسة، وختمناها ببعض الدراسات السابقة التي تصب في مجملها في الإطار العلم للموضوع.

أما الفصل الثاني فقد خصصناه لمتغير الضغط المهني كأحد المفاهيم الرئيسية والأساسية في الدراسة والذي حضي باهتمام كبير منذ أوائل القرن العشرين من طرف المختصين في شتى المجالات والتي كانت بدايتها مع الطبيب هانز سيللي، وفي خضم هذه الأهمية كان لا بد من التعرض لمجموعة من التعاريف وبعض المفاهيم المرتبطة بها ومراحل حدوث الاستجابة للضغط ومستوياته، مع إبراز أهم النظريات والنماذج المفسرة لظاهرة الضغط المهني، ثم انتقلنا إلى أهم مصادره، وفي الأخير عرضنا الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية وتكاليفها.

وفي الفصل الثالث عالجنا موضوع إستراتيجية المقاومة بدءا بمجموعة من التعاريف ثم النماذج المفسرة لاستراتيجيات المقاومة، ثم مميزاتها وأصنافها ووظائفها وفعاليتها بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في إدراك ومواجهة الضغوط، مع ذكر شروط المقاومة الفعالة، أنواعها وأهدافها، وختمنا الفصل باستراتيجيات مقترحة لمقاومة الضغوط المهنية لدى فئة الأساتذة الجامعيين على وجه الخصوص.

أما الفصل الرابع فقد تناولنا الأستاذ الجامعي والجامعة بحكم الميدان التي جرت فيه الدراسة، فحاولنا الإحاطة بهذا العنصر من كافة الجوانب التي تخدم ماهية هذا المرفق العلم، فبدأناه بعرض موجز عن التطور التاريخي لمفهوم الجامعة ومنشأها الأصلي لكلمة مشتقة من اللغة اللاتينية (universitas) الذي يعني الاتحاد والتجمع، إلى عرض جملة من التعاريف التي حددت ماهيتها وأهدافها ووظائفها.

ثم عمدنا إلى معالجة مجموعة من التعاريف المرتبطة بالأستاذ الجامعي، صفاته وكفاءته، ومهامه، بالإضافة إلى أخلاقيات وأعباء مهنة التعليم، وختمنا الفصل بأهم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في الوطن العربي.

والفصل الخامس عرضنا فيه الإطار المنهجي للدراسة، كما تم ضبط المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي الارتباطي، وفيه وصفنا عينة البحث وحددنا عدد أفرادها حيث كانت متكونة من 110 لستاذة)، إضافة إلى ذلك قمنا بوصف أداة جمع البيانات والطرق الإحصائية، مع تحديد مكان وزمان الدراسة وذكرنا في الأخير الصعوبات التي واجهتنا.

أما الفصل السادس والأخير، فخصصناه لعرض ومناقشة المعطيات الميدانية التي تم جمعها باستعمال استمارة البحث، وتوصلنا إلى استنتاج عام للبحث، جمعنا فيه مختلف النتائج التي توصلت إليه الدراسة مركزين بالدرجة الأولى على مصادر الضغط المهني كما رآها أفراد العينة، وفي الأخير قدمنا مجموعة من الاقتراحات للتخفيف من الضغط لدى الأساتذة.

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- تحديد مصطلحات الدراسة
- 6- **الدراسات السابقة**

1- إشكالية الدراسة:

تشهد المجتمعات على اختلاف أنواعها تزايداً هائلاً في عدد وحجم التنظيمات التي توفر الخدمات الضرورية لأفرادها كالتعليم، الصحة، الأمن... فالمجتمعات اليوم هي مجتمعات التنظيمات، وتعتمد هذه التنظيمات على موارد بشرية يفترض القيام بأعمالها بطرق تتسم بالفعالية والأداء المتميز، هذا الأخير تكتمل جوانبه بالاستعداد والرغبة في مزيد من المساهمة الإيجابية من طرف هذه الموارد، أي وجود درجة عالية من الدافعية لديهم (محمد حسين حمادات، 2008، ص.17).

وتعتبر الجامعة إحدى أهم هذه التنظيمات على تنوعها، نظراً للدور الرائد في إيجاد تلك المعرفة وتطويرها ونشرها وتوظيفها في معالجة مشاكل الحياة المعاصرة في تلك المجتمعات أضف إلى ذلك، استثمارها للثروات البشرية والواقع أن هذا الرصيد العلمي والمعرفي قد أبدعته وطورته العقول النيرة، وتتوقف عناصر عملية التعليم الجامعي على ثلاثة أصناف كما ذكرها محمد العربي ولد خليفة 1989 وهي: الأستاذ، الطالب، الهيكل التنظيمي. غير أن يعتبر الأستاذ الجامعي هو أهم ركائز العملية التعليمية، نظراً للدور المنوط به، فهو يتمتع بمعرفة علمية واسعة، وفكر مستنير أهله للقيام بهذا الدور، كما أنه يتمتع بقدر كبير من الاحترام والتقدير في المحيط الاجتماعي والوسط الجامعي على حد سواء، فمهمته الحرص على مصلحة طلابه وتنمية قدراتهم ومواهبهم، وهو قادر على إثارة دافعيتهم ورغبتهم في التعلم (محمد العربي ولد خليفة، 1989، ص.95).

ولعلّ من دواعي أسباب اختيار الموضوع، المشاكل والمعوقات التي تمنع الأستاذ في الجرائر من القيام بدوره كاملاً، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه بالمستوى الذي يتوقعه منه المجتمع. فإن ما يخص مهنة التعليم وخصوصياتها الدقيقة هو ما يتعلق بميدان الأستاذ الجامعي في منظمة جامعية، ومهما تحدثنا عن أهمية أدوار ومسؤوليات المؤسسة الجامعية وتطويرها، فإن الأستاذ الجامعي الكفاء والعالم يمثل شرطاً أساسياً في نجاحها. وهذا ما كشفت عنه دراسة أحمد مروة 1994 التي قامت بإجراء دراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية، التي تواجه

أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، تم توزيع استبانة على عينة بلغ عددها 430 أستاذ في الجامعات الأردنية، وأسفرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى الشعور بكل مشكلة تعزى إلى الجامعة والخبرة التدريسية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية (أحمد مروة، 1996 ص.46)

و كذا دراسة بوسنة حماة 2001 تحت عنوان الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجزائرية التي تنطلق من فرضية أن الأستاذ الجامعي يعاني من ناحية أوضاعه الاجتماعية والمهنية مما يؤثر سلبا على أدائه وتوصلت من خلال الدراسة الميدانية إلى أن أغلبية أفراد العينة لم يتلقوا تكويناً أو تدريباً على طرق التدريس في الجامعة وأن الإدارة تؤثر سلباً على أداء الأستاذ الجامع (شيخي مريم، 2013، ص10).

وبصفة عامة يشير هذا المفهوم إلى التغيرات النفسية والجسمية والعقلية التي تحدث للأستاذ الجامعي بسبب ما يتعرض له من ضغوط نفسية ومهنية في مكان العمل، وتتجسد هذه الضغوطات التي يواجهها الأستاذ في تدني مستوى الدافعية لديه، وسوء العلاقة بزملاء العمل وبالرؤساء...، كما ينتاب الأستاذ حالات من التشاؤم، واللامبالاة ومقاومة التغيير وفقدان القدرة على الابتكار في مجال التعليم، والتغيب غير المبرر، وغير ذلك من الظواهر السلبية.

وظاهرة الضغط المهني منتشرة في جميع المهن والوظائف، إلا أنها تتباين في شدتها وطبيعتها ومتطلباتها من مهنة إلى أخرى. فقد تبين في تقرير في تقرير اللجنة الأوروبية للأمن والصحة والعمل أن الضغط في العمل يصيب 28% من الأفراد، أي 41 مليون عامل أوروبي. وحسب عدة منشورات للمكتب الدولي للعمل 1993، فإن الضغط يدي إلى ارتفاع التغيب بسبب المرض والتجديد قبل الأوان للموظفين، والذهاب للتقاعد لأسباب صحية وانخفاض في الإنتاج وفي النوعية، وكذا النزاعات بين الأجراء وأرباب العمل

(عبدلحسن، 2013، ص.77).

مهنة التدريس من المهن الصعبة التي يجب أن يتمتع أصحابها بمميزات شخصية ونفسية تؤهلهم للقيام بالدور المنوط لهم على أكمل وجه، ويكون باستطاعتهم توفير الأجواء العلمية والتربوية والسلوكية التي تكفل تحقيقاً أمثل للأهداف العلمية والتعليمية لكن تظهر معوقات مختلفة تحول دون قيام الأستاذ بدوره المطلوب. إن مهنة التعليم ليست مهنة سهلة، ومن الصحيح أن ساعات العمل اليومي للأستاذ الجامعي أقل من ساعات العمل في أي مهنة أو وظيفة أخرى، وصحيح أن إجازتها السنوية أطول من الإجازات التي يمنحها النظام للوظائف والمهن الأخرى، إلا أن ما حصل من تغيير في سلوك الطلاب في عصرنا المتطور من جهة، والضغوطات من جهة أخرى، وما حصل من تغيير في نظرة المجتمع لمهنة التعليم في ظل ما نحن فيه من تطور سريع وتكنولوجيا هائلة، جعلت من مهنة التعليم مهنة صعبة، وهذا ما يفسر عزوف الكثيرين عن مهنة التدريس وتحولهم إلى مهن أخرى **(التبي وآخرون، 2004، ص.28).**

توصلت النتائج إلى أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب ضغطاً نفسياً على المشتغلين بها، وقد أظهرت دراسة أبو سريع 1995 ما يؤيد ذلك حيث أثبتت أنه من بين كل أربع أساتذة يوجد مدرس يدرك ضغوط مهنة التدريس في أعلى مستوياتها وأخطرها. (زياد الطحaine، وسهى أديب، 1996، ص.128). كما توصلت أيضاً دراسة مانع صبرينة 2007 التي تناولت معرفة مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الأساتذة الجامعيين لولاية باتنة، والتي شملت عينة قوامها (52) أستاذاً أن لمستوى ضغوط العمل التي يعيشها الأستاذ الجامعي تأثير سلبي على مستوى الأداء الذي يحققه، وأن تعدد الأدوار والمهام التي يؤديها الأستاذ الجامعي من وظيفة أكاديمية ووظيفة إدارية، تؤثر سلباً على مستوى أدائه **(شاطر شفيق، 2009، ص.5).**

ومصادر الضغوط لديهم قد تتعدد، فلا يمكن اعتبار محيط العمل المصدر الوحيد له بل إن الضغط هو نتاج تفاعل الإنسان مع كل الأحداث اليومية التي يعيشها سواء كانت أسرية أو اجتماعية أو تنظيمية أو مادية أو معنوية.

كما أن الإدارة الفعالة لضغط العمل تستدعي تدريب المهنيين على الأداء الفعال للمتطلبات الوظيفية وما يصاحبها من تطورات ترتبط بطبيعة الأمراض أو الطرق المتبعة في العلاج مع التركيز على تنشيط العلاقات البينشخصية مع الرؤساء والمرؤوسين والعلماء والتي توفر الدعم الاجتماعي والمساندة المهنية للعاملين ومزيد من القدرة على التحكم في العمل (أحمد عبد الوهاب، 2001، ص96).

ويتحكم في أشكال الضغوط وشِدَّتْها عوامل شخصية منها الحالة الاجتماعية، والمرحلة العمرية، والنوع والمستوى التعليمي، ونوعية المهارات، والخبرات المهنية، كما أن هناك العوامل التنظيمية مثل التخصص المهني وسنوات العمل، والرسوب الوظيفي، وغياب العلاقات الشخصية أو الممارسات الإدارية غير العادلة، كما أن المناخ التنظيمي يشكل أهم العوامل الهامة التي تؤدي إلى تزايد الشعور بالضغط (NIOSH , 2008, p01).

يعرف لازاروس وفولكمان Lazarus & Folkman 1984 المقاومة بأنها جهود معرفية وسلوكية لإدراك المتطلبات الخارجية والداخلية للفرد عندما يقدر أنها تفوق موارده وتتميز هذه الجهود المعرفية والسلوكية بالتغير المستمر تبعا إلى تقييمات وإعادة تقييمات للعلاقة فرد- محيط (ليهم نورة، 2002، ص55).

ويصفها ماثيني وآخرون Matheney 1986 بأنها الجهود السلوكية والمعرفية التي يقوم بها الفرد لخفض أو تحمل مطالب الضغوط، ويرى ماثيني أن فاعلية جهود المواجهة التي يقوم بها الفرد تتوقف على سلوك المواجهة ومصادر المواجهة (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص83).

يتعرض الفرد يوميا إلى أحداث ضاغطة ومهددة لراحته النفسية والجسمية وقد تكون هذه الأحداث داخلية أو خارجية، يجد الفرد نفسه فيها مجبرا على التعامل معها. ومن ثم فإنه قد يلجئ إلى اختيار طريقة معينة لمقاومة هذه الضغوط. (عالي عبد محمد، 2000، ص96).

إن اختيار طرق التعامل مع الضغوط يتوقف على مدى إدراك هذا الفرد لهذه الأخيرة حيث إن إدراك أهمية الحدث الضاغط وتقييم مدى خطورته على الراحة النفسية والجسمية ومعرفة ما هي الموارد التي يمتلكها لمقاومتها قد يكون أساسيا في هذا الاختيار وإن ذلك كله يعد خطوات لا بد للفرد من المرور بها حتى يتمكن من تكوين إستراتيجية معينة أو إستراتيجيات مختلفة لمقاومة الضغط. (عبدلحسن، 2014، ص.55).

وقد قام لازاروس وفولكمان Lazarus & Folkman 1980 إلى التمييز بين نوعين من إستراتيجيات المقاومة هما: الإستراتيجية التي تركز على المشكلة والإستراتيجية التي تركز على الانفعال. فتشير الأولى إلى محاولة الفرد للحصول على معلومات إضافية لحل المشكلة واتخاذ القرار بشكل معرفي فعال وتغيير الحدث الذي يؤدي إلى الضغط، أما الثانية فتتركز على الأساليب السلوكية والمعرفية التي تهدف إلى التحكم في الضغط أو التوتر الانفعالي، الذي ينجم عن الموقف الضاغط، أو استخدام أساليب دفاعية مثل الإنكار والابتعاد عن الحدث وتجنب مسببات الضغط (السيد إبراهيم السامدوني، 2007 ص.110)

لذلك كان من الضروري العمل على الأخذ بالأسباب التي من شأنها تحديد المتطلبات والإجراءات اللازمة لإدارة ضغط العمل، والتي من أهمها تحديد عوامل الخطر والتي تتمثل في التعرض للعدوى أو الآثار الجانبية الضارة المترتبة على استخدام الأجهزة الطبية وطرق التعاطي معها بفعالية، وتتمثل الخطوة الثانية في تحديد أي العوامل تشكل خطورة من خلال معايير تقييم الخطر، مع العمل على اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة تلك المخاطر المهنية التي تؤدي على الأداء المهني (Alexander B. smith, 1976 , p105).

وهذا ما أكدته دراسة عبد المطلب (Abdul Mothalib 2003) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي واستراتيجيات المقاومة مع ضغوط العمل كما يراها مدراء المدارس الثانوية في كوالالمبور. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة إلى أن أفضل وسائل المقاومة مع ضغوط العمل التي يفضلونها كانت الأساليب الإرشادية

والأنشطة، والتي تتضمن المناقشة مع الزملاء في المهنة، كسماع الموسيقى، والتفكير في المستقبل (عبد الطالب، 2003، ص.25).

وبهذا تختلف أساليب المقاومة من فرد لآخر ومن موقف لآخر، وهذا يعتمد على الطاقة الشخصية للفرد والمهارات التي يمتلكها والتي تمكنه من إصدار الاستجابة الملائمة للموقف الذي يشكل ضغطاً، حيث يشير كل من ويتنغتون وكسلر 1991 & wethington kasseler إلى أن الأفراد يختلفون في الاستجابات للمواقف الضاغطة من حيث أساليب التعامل المستخدمة، فهي تتضمن عوامل تتعلق بخصائص وسمات الشخصية المختلفة (حسين/ سلامة عبد العظيم، 2006، ص.120).

ونظراً للدور الذي يقوم به الأستاذ بالنسبة للمجتمع ككل والعملية التربوية على الأخص كان لزاماً البحث في مدى راحته في أداءه لهذه الرسالة ومحاولة تحديد أهم المشاكل والعوائق التي يمكن أن يتعرض لها وهو يؤدي رسالته التربوية.

واستناداً إلى ما سبق ذكره تم طرح التساؤلات التالية:

1- هل يعاني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة من ضغط مهني مرتفع ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب المتغيرات (الجنس الحالة العائلية)؟

3- هل توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب المتغير المتغيرات (الجنس، الحالة العائلية)؟

4- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى

أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة ؟

2- فرضيات الدراسة:

لمحاولة الإجابة على تساؤلات الدراسة، فقد تم صياغتها في فرضيات على النحو التالي:

- 1- يعاني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة من ضغط مهني مرتفع.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية.
- 4- توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.
- 5- توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة .

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التي نقوم بها إلى محاولة تحقيق الأهداف التالية:

- 3-1- البحث عن مدى شعور ومعاناة الأساتذة الجامعيين من ضغط مهني.
- 3-2- التعرف على الفروق الموجودة بين أساتذة الجامعة باختلاف متغيرات الدراسة الجنس والحالة العائلية في درجة التعرض لمصادر الضغط المهني إن وجدت.

3-3- التعرف على الفروق الموجودة بين أساتذة الجامعة حسب متغيري الجنس والحالة العائلية في إستراتيجيات المقاومة.

3-4- تمكين الأساتذة من تعديل وسائلهم في مواجهة الضغوط لأشكال أكثر إيجابية.

3-5- علاج المشكلات والصعوبات والمعوقات، وأوجه القصور التي تعيق عملية التطوير في التعليم الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من خلال تطبيق استراتيجيات مقاومة شاملة وفعالة لتحقيق التطوير المستمر في تنمية أداء الأستاذ وتحسين المخرجات.

4- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها حيث أنها تبحث في استراتيجيات الأساتذة في التعامل مع المشكلات المهنية التي تواجههم في عملهم فتساعدهم في التخفيف من الضغوط التي تعترضهم أثناء عملهم لذلك تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

1- إثراء البحث العلمي بالدراسات التي تتضمن هذه الإستراتيجيات، من أجل تخفيض المشكلات التي تواجه الأستاذ، مما ينعكس إيجاباً على تحسين أدائه وإنتاجه ومساهمته في المسيرة العلمية نحو الأفضل.

2- تقديم صورة واضحة للمسؤولين عما يسببه ضغط العمل من تغيير في حياتهم ليتمكنوا من تعزيز الجوانب الإيجابية والعمل على تخفيض الضغوط.

3- مساعدة الأساتذة أنفسهم في التعرف على الضغوط التي قد تؤثر على الجوانب الإنسانية بينهم، ومساعدتهم في اختيار الإستراتيجية المناسبة لتخفيض هذه الضغوط.

4- على المستوى العلمي والأكاديمي نأمل أن تساهم هذه الدراسة في تطوير المعرفة العلمية حول ضغوط العمل والآثار المترتبة عليها وكيفية مواجهتها خاصة وأنها تترك آثارها السلبية نفسياً واجتماعياً وجسمياً بالإضافة إلى آثارها الإدارية والتنظيمية.

5- إبراز العلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة.

5- تحديد مصطلحات الدراسة:

1.5-الضغط المهني:

1.1.5-لغة: ضغط – يضغط ضغطا.

ضغط الشيء أي عصره على بعضه، ضيق عليه. ضغط الكلام أي بالغ في إيجازه، أو ضغط شخص ما أي قهره وأكرهه **(فلموس عربي أبجي مبسط، 1996، ص. 212).**

2.1.5-مطالعا:

يعرفه كوبر 1984 Cooper بأنه مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد وهذه العوامل هي: غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية وعبء العمل العلاقات الشخصية في العمل، فهذه العناصر تسبب الإجهاد الفسيولوجي والنفسي **(شعبان السيسي، 2002، ص. 35).**

كما تعرف ضغوط العمل بأنها تلك المتغيرات والظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل وتسبب له الضيق والتوتر الأمر الذي يترتب عليه إحداث تأثير سلبي على أداء الفرد **(الخضيري محسن، 1991، ص. 22).**

3.1.5- إجرائيا:

هو مجمل ردود الأفعال السلوكية والانفعالية الناتجة عن حالة نفسية، تنشأ عن متغيرات بيئية تتطلب من الأستاذ الجامعي التكيف معها، وهو ما يقيسه المقياس المطبق في الدراسة.

2.5- إستراتيجية المقاومة:

1.2.5- لغة:

مصطلح (Coping) اشتق من الفعل الانجليزي TO COPE WITH والذي يعني باللغة الفرنسية **Faire face** وهو مواجهة، أو تجاوز، أو تفادي، أو التخلص من وضعية ما **(Michael James, 1994, P 38).**

2.2.5- اصطلاحا:

تعتبر المقاومة مجموع السيرورات التي يضعها الفرد بينه وبين الحدث الذي يهدده، وذلك لتحمل أو التقليل من تأثيره على الراحة الجسمية والنفسية، كما أنها عبارة عن مجموع الجهود المعرفية والسلوكية التي من مهامها التحكم، التقليل أو تحمل المتطلبات الداخلية والخارجية التي تهدد أو تفوق موارد الفرد وهي أنواع:

أ- المقاومة الموجهة نحو المهمة: وهي الجهود المبذولة من طرف الفرد قصد حل المشكل أو إعادة بنائه على المستوى المعرفي. كما أنها تعبّر عن محاولة تغيير الوضعية ويكون الاهتمام متمركزا حول الحدث الضاغط.

ب- المقاومة الموجهة نحو الانفعال: ويمثل مجموع ردود الأفعال الانفعالية الموجهة نحو الذات بغرض التخفيض من الضغط. فتحتوي كل الاستجابات الانفعالية والاهتمامات الشخصية والأحلام....الخ.

ج- المقاومة الموجهة نحو الاجتناب: ويمثل العمليات والتغيرات المعرفية التي ترمي إلى تجنب الوضعية الضاغطة. ويكون الاجتناب بطريقتين، عن طريق الإلهاء أو التحويل الاجتماعي. ويقصد بها على التوالي ما يلي:

***المقاومة الموجهة نحو الإلهاء:** ويقصد بها تعويض الوضعية الضاغطة بوضعية أخرى أقل ضغطا.

*** المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي:** ويقصد بها استعمال العلاقات الاجتماعية من التحري عن الوضعية الضاغطة أو طلب المساعدة من أفراد اجتماعيين آخرين (ليهم نورة، 2002، ص. 15-16).

3.52-إجرائيا:

هي مجموعة من السياسات والإجراءات التي يقوم بها الأساتذة الجامعيين في المقاومة أو التعامل مع المشكلات المهنية التي تعترضه في القسم لتحقيق الأهداف التربوية، متمثلة في استراتيجيات منها ما هو سلبي ومنها ما هو ايجابي وهي:

1.2.5-المقاومة الموجهة نحو المهمة: نقصد بها التوجه نحو المشكلة، وذلك بمعرفة أسبابها والسعي الجاد لحلها.

2.2.5- المقاومة الموجهة نحو الانفعال: نقصد بها تحميل الذات مسؤولية الوقوع في المشكلة.

3.2.5-المقاومة الموجهة نحو الاجتناب: نقصد بها الابتعاد عن التفكير في المشكلة وذلك بالتناسي أو الهرب أو الرفض أو عدم التصديق.

4.2.5-المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي: نقصد بها الاهتمام بدعم الآخرين واللجوء لهم في حالة تعذر حل المشكل، وذلك بالاستشارة وطلب المعلومات.

3.5- الأستاذ الجامعي:

1.3.5- لغة:

هو الشخص الذي يقوم بفعل التدريس ويمارسه، أي يقدم ويلقي دروسا فالأستاذ هو الماهر في الصناعة ويعلمها لغيره **(المنجد لأبجي، 1988 ، ص.19).**

2.3.5-اصطلاحا:

ينظر للأستاذ الجامعي على أنه خبير إذا اتجه إلى الخارج وباحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة.فهو العمود الفقري للتعليم وبمقدار صلاحيته تكون صلاحية ونجاعة التعليم، فهو الدائرة والطاقة المحركة للجامعة، بمنهجيته واقتداره العلمي **(تركي راج، 1990 ص.376).**

3.3.5- إجراءات:

نقصد بالأستاذ الجامعي الشخص الذي تسند إليه مهنة التدريس في طور الجامعي، وهو عضو مهم في الجامعة حاصل على درجات مختلفة للدراسات العليا كالماجستير، الدكتوراه... للقيام بعملية التدريس أو التعليم، والذي يقوم بالمهام التالية: التدريس، الإشراف، التأطير، البحث العلمي.

4.5-الجامعة:

1.4.5- لغة: مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروعها، كالفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب...**(المنجد في اللغة والإعلام، 1986، ص.09).**

2.4.5- اصطلاحا:

تعرف أنها كل أنواع الدراسات والتكوين الموجه للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة (مرسى محمد منير، 2002، ص.27).

3.4.5- إجراءات:

هي مؤسسة التعليم العالي تجمع في طياتها أفرادا (طلبة، أساتذة وإداريين) يربطهم هدف واحد، وهو التعليم وخدمة المجتمع وتنميته.

6- الدراسات السابقة :**1-6 الدراسات التي تناولت الضغط المهني:**

سنتطرق فيما يلي إلى الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة للضغط والإستراتيجية:

1-1-6 الدراسات العربية:

***دراسة عمرل 1993:**

التي تناولت محددات ظاهرة الاحتراق النفسي بين الأكاديميين في جامعة القاهرة واشتملت عينة الدراسة على (384) مفردة من الأكاديميين في جامعة القاهرة، والباحثين من أصل (766) أكاديمي وباحث في جامعة القاهرة. هدفت إلى التعرف على ماهية الاحتراق النفسي في مجال العمل والتعرف على مصادرها المختلفة في المنظمة والآثار المترتبة عليها. وتحديد المتغيرات والعوامل التنظيمية والوظيفية التي قد تؤدي إلى ظهور مثل هذه الظاهرة وأخيرا تحديد الأساليب والاستراتيجيات التي يمكن استخدامها للتعامل مع جوانب هذه الظاهرة سواء على المستوى الفردي أو على مستوى المنظمة. ومن النتائج وجود علاقة ايجابية بين درجة المركزية في وضع الخطط ورسم السياسات واتخاذ القرارات ودرجة الرسمية ودرجة صراع الدور، عدم وضوح الدور وعدم توازن عبء الدور والشعور بالاحتراق النفسي بين الأكاديميين. ووجود علاقة سلبية قوية نسبيا بين جو جماعة العمل ومستوى الشعور بالاحتراق النفسي بين الأكاديميين. ويوصي بتدعيم التفاعل الاجتماعي وتدعيم أواصر المحبة والمودة بين العاملين والتركيز في برامج التنمية بالنسبة لهؤلاء الأكاديميين والباحثين على الأبعاد المتعددة والمتداخلة لحياتهم والاهتمام بمراكز التقويم وتخطيط المسارات الوظيفية وزيادة الموارد والإمكانيات المتوافرة لدى هؤلاء الأكاديميين والباحثون وذلك حتى يمكنهم مقابلة المطالب والأعباء الملقة على عاتقهم (عمرل كلى، 1993، ص.35).

***دراسة الجوهري 1999:**

والتي تناولت اثر العوامل الشخصية على قوة العلاقة بين الضغوط العمل والولاء التنظيمي في جامعة القاهرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (402) من أصل (2359) مجموع العاملين في كليات جامعة القاهرة (أعضاء هيئة التدريس_معاوني أعضاء هيئة التدريس_موظفين)، وهدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين بكليات جامعة القاهرة مع بيان اثر بعض العوامل الشخصية

(الدخل_ الحالة الاجتماعية_ المستوى التعليمي_ المستوى الوظيفي) كمتغيرات وسيطة على هذه العلاقة وقد بينت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين بالجامعة، كما اتضح أن قوة هذه العلاقة لا تزداد بارتفاع المستوى التعليمي لهؤلاء العاملين وأنه لا يوجد تأثير قوي للمتغيرات الوسيطة على العلاقة بين مستوى ضغوط العمل الذي تتعرض له مفردات العينة ودرجة ولائها التنظيمي. وتوصي الدراسة بعدم إهمال الضغوط ولفت نظر المديرين على أهميتهم وتدريبهم على إدارتها لتجنب أثارها السيئة، والبدء بعلاج مسببات الضغوط الأكثر تأثيراً في إحداث الضغوط مثل ضغط الوقت والظروف المادية وعبء العمل (حاتم الجوهري، 1999، ص.85).

*دراسة الطوغسل 2000:

تناولت هذه الدراسة الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الحكومية في فلسطين في ضوء متغيرات: الجنس، الخبرة والشهادة العلمية، والدخل، وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج كان من بينها وجود فروق دالة إحصائية في معظم مجالات مصادر الضغوط المهنية تبعاً لمتغيرات: الجنس، والخبرة، والشهادة العلمية والدخل الشهري، وذلك لصالح المعلمات، والمعلمين من حملة الماجستير، والمعلمين ذوي الخبرة (5- 10)، والمعلمين أصحاب الدخل الشهري اقل من (300 دينار) (الطو، 2000، ص. 17).

*دراسة لوكيا الهاشمي 2002:

تحت عنوان "الضغط النفسي لدى المكتبيين الجامعيين" جاءت في إطار دراسة نفسية اجتماعية بمكتبات جامعة منتوري قسنطينة، وقد تم استعمال استمارة لتحديد أغراض البحث، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها بأن العاملين المكتبيين يولون بشكل عام اهتماماً خاصاً بالعوامل المحيطة بالعمل والتي تكون أهم المصادر التي تسهل نشوء الضغط النفسي لديهم، وتتمثل في: ظروف العمل، الحوافز، الإدارة، النظرة الاجتماعية لدى المكتبي (الهاشمي لوكيا وآخرون، 2001، ص.77).

***دراسة عسف 2003:**

التي تناولت مجالات التوتر والضغط النفسي عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي النجاح وبيروزيت أثناء انتفاضة الأقصى، واشتمل مجتمع الدراسة فيها على أعضاء الهيئة التدريسية من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير في جامعتي النجاح وبيروزيت والذين بلغ عددهم (450) عضو هيئة تدريس، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (225) عضو هيئة تدريس، وكان أهم أهداف الدراسة التعرف على مستوى التوتر النفسي بآثاره (الأكاديمية والنفسية والاجتماعية) عند أعضاء الهيئة التدريسية وما إذا كان هناك فروق بين درجات التوتر والضغط النفسي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت نتائج الدراسة أن مستوى التوتر النفسي عند أعضاء الهيئة التدريسية كان بمعدل (58.7) وهذا يعتبر عاليا من الاعتبارات النفسية، وإن هناك علاقة ايجابية قوية بين إحساس أعضاء الهيئة التدريسية بالتوتر والضغط النفسي ومكان سكنهم والكلية التي يعملون فيها والراتب وبينت الدراسة أن متغيرات الجنس، عدد أفراد الأسرة، السكن بالقرب من الأحداث أو البعد منها، الخبرة، الحالة الاجتماعية، الرتبة العلمية لم يكن لها تفاوت في التأثير بين أعضاء بين أعضاء الهيئة التدريسية في درجة التوتر والضغط النفسي. ثم جاءت التوصيات حيث أوصى الباحث بزيادة الاهتمام بموضوع التوتر النفسي، أثاره ومظاهره عند أعضاء الهيئة التدريسية وعمل ندوات لشرح هذه الظاهرة وكيفية التعامل معها، كما أن على إدارات الجامعات أن تعيد النظر في معاملتها للعاملين في هذه الظروف الصعبة خلال انتفاضة الأقصى وإن تقدم لهم التسهيلات المختلفة، العمل على تحسين العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية، تدريب أعضاء الهيئة التدريسية وتشجيعهم على استخدام الاستراتيجيات والأساليب المناسبة للتخفيف من التوتر (عبد عسف، 2003، ص. 25).

*** دراسة يوسف جوادي 2006:**

تناولت هذه الدراسة موضوع " مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة " حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني الموجودة عند أساتذة التعليم الجامعي، والتعرف أيضا على

الفروق الموجودة بين هؤلاء الأساتذة في مستويات الشعور بالضغط المهني في ضوء بعض المتغيرات المتمثلة في (الجنس ، وسنوات الخدمة، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية)، وتحديد مصادر الضغط النفسي لدى هيئة التدريس بجامعة قسنطينة، والكشف عن الفروق الموجودة بين أفراد عينة هذه الدراسة في مصادر الضغط النفسي وفقا لبعض الخصائص المهنية والشخصية.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (322) أستاذ دائم منهم (218) ذكور و(104) إناث تمثل 16,81% من المجتمع الأصلي، حيث تم اختيارهم من بين الأساتذة الدائمين العاملين في جامعة منتوري (قسنطينة) والبالغ عددهم الإجمالي (1915) أستاذ دائم. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى عالي من الضغط النفسي لدى حوالي 61,80% من أساتذة التعليم الجامعي.

- وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في مستوى الضغط النفسي تعزى إلى متغير (الجنس) وكانت الفروق لصالح الذكور بنسبة 61,46% مقارنة بالإناث بنسبة 6,73%.

- وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الجامعي في مستوى الضغط النفسي تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة) وكانت الفروق لصالح الفئة الأكثر خدمة (20 سنة فأكثر) بضغط عالي بلغت نسبته 86,04%.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة منتوري في مستوى الضغط النفسي تعزى إلى متغير نوع الكلية (علمية وإنسانية).

- وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في مستوى الضغط النفسي تعزى إلى متغير (الرتبة الأكاديمية) وكانت الفروق لصالح الأساتذة المساعدين بضغط نفسي مرتفع تراوحت نسبته ما بين 55, 93% و 75%.

- تبين أن تعرض أساتذة التعليم الجامعي إلى الضغط النفسي راجع إلى المصادر التالية المرتبة ترتيبا تنازليا حسب أهميتها وهي: (العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة

والحوافز، العلاقة مع الطلبة، والدعم الاجتماعي والنمو والتقدم المهني، والهيكل التنظيمي وخصائص وطبيعة العمل، والظروف الفيزيائية للعمل).

- هناك اتفاق شبه كلي بين الذكور والإناث في اعتبار كل من (العلاقة مع الزملاء والحوافز والعلاقة مع الطلبة) كأهم المصادر في شعورهم بالضغط النفسي، غير أنه يوجد اختلاف في ترتيبها.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في ترتيب مصادر الضغط النفسي تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)، فقد احتل كل من مصادر (العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة والحوافز) المراتب الثلاث الأولى لكافة فئات مدة الخدمة.

- وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الجامعي في ترتيب مصادر الضغط النفسي تعزى إلى متغير (نوع الكلية) حيث اعتبر أساتذة الكليات العلمية بأن مصدر (العلاقة مع الزملاء) يسبب درجة كبيرة من الضغط النفسي ثم يليه كل من مصدر (الحوافز) ومصدر (العلاقة مع الإدارة).

- فيما يخص متغير (الرتبة الأكاديمية) فقد تبين وجود اتفاق شبه كلي بين غالبية فئات هذا المتغير على أن مصدر (العلاقة مع الزملاء) يحتل المرتبة الأولى في إحداث الضغط النفسي لديهم، غير أنه احتل المرتبة الثالثة عند فئة الأساتذة المساعدين التي اعتبرت المصدر الخاص (بالنمو والتقدم الوظيفي) المصدر الأول في شعورهم بالضغط النفسي (يوسف جوادي، 2006، ص.172).

*دراسة محمد الزيودي (2007):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الضغط المهني والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في إقليم الجنوب بالأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي).

وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (110) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس إقليم الجنوب بالأردن خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2003م/2004م).

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تبين أن معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط المهنية والاحترق النفسي تراوحت من المتوسط إلى العالي.
- كما تبين أيضا أن أكثر المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تمثلت في (قلة الدخل الشهري، والبرنامج الدراسي المكتظ، والمشاكل السلوكية، والعلاقات مع الإدارة، وعدم وجود التسهيلات المدرسية وزيادة عدد الطلاب في الصف، وعدم وجود حوافز مادية، وعدم تعاون الزملاء، والعلاقات مع الطلاب ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم).
- اتضح أيضا أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات .
- وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة في مصادر الضغوط المهنية تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة)، وكانت الفروق لصالح المعلمين في مصدر (تبدل الشعور وشدته).
- وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينيه هذه الدراسة في مصادر الضغوط المهنية تعزى لمتغير (الدخل الشهري) وكانت الفروق في مصدر (نقص الشعور بالإنجاز) (الزيودي محمد حمزة، 2007، ص.121).

*دراسة مهدي بلعسلة فتيحة (2011):

- تناولت هذه الدراسة موضوع "أساتذة التعلم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها حيث هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مرحلة التعليم الثانوي، والتعرف على الإصلاحات التربوية الجديدة التي حصلت من جهة، والإطلاع على رأي أساتذة هذه المرحلة التعليمية من هذه الإصلاحات الجديدة من جهة أخرى، والتعرف أكثر على العوامل والمصادر التي تسبب لهم ضغوط نفسية في مراكز عملهم. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (60) أستاذ منهم (26 ذكور و34 إناث)، اختياريهم بطريقة عشوائية

- من بين أستاذة التعليم الثانوي العاملين في بعض ثانويات الجزائر العاصمة (ثانوية سعيد تواتي و ثانوية الأمير عبد القادر) بباب الوادي.
- وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج التالية:
 - يعاني غالبية أفراد عينة هذه الدراسة من ضغط نفسي مرتفع حيث بلغت نسبة لديهم بـ(63,33%).
 - تبين أن تعرض أستاذة التعليم الثانوي للضغوط النفسية راجع إلى الأسباب التالية :
(صعوبة محتوى البرامج الجديدة، وعدم تلقي الأساتذة تكوين عليها، وعدم تناسب البرامج الجديدة، مع قدرات التلاميذ، وصعوبة طريقة التقويم الجديدة، كثافة الدروس في المقررات الجديدة، وقلة الوقت المخصص للدروس، تدريس ساعات إضافية الجديدة، وعدم تلقي الأساتذة تكوين عليها، وعدم تناسب البرامج الجديدة مع قدرات التلاميذ، وصعوبة طريقة التقويم الجديدة ، كثافة الدروس في المقررات الجديدة ، وقلة المخصص للدروس، تدريس ساعات إضافية لتدارك التأخر في الدروس وإنهاء البرنامج في مواعيده المحددة) (مهدي بلعسله فتحة، 2011، ص.341).

6-1-2-الدراسات الأجنبية:

* دراسة رود ووايزمن 1977 Rudd & Wisman:

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمصادر الضغط النفسي عند المعلمين، من خلال استمارة وزعت على عينة مكونة من (590) معلما ومعلمة من مختلف المراحل الدراسية طلب منهم تحديد أسباب عدم رضاهم عن المهنة والتي تشكل مصدرا للضغط النفسي. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أهم المصادر المسببة للضغط النفسي لدى المعلمين والمعلمات تمثلت في (قلة الرواتب، وضعف الروابط بين أعضاء هيئة التدريس، والظروف الفيزيائية المحيطة، والعبء الدراسي واكتظاظ الصفوف بالطلاب، ونظرة المجتمع إلى مهنة التعليم).
- (أبومغلي، 1987، ص.52).

*** دراسة جين كلود فورتان 1986 Jean Claude Fortin :**

والتي قامت بتحديد مستويات الضغط المهني الذي يتعرض له أساتذة اللغة الكنديين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (33 – 45 سنة)، والكشف عن المصادر والعوامل المختلفة المسببة لظهور هذا الضغط المهني لدى هذه الفئة العمرية، بالإضافة إلى الكشف عن أهم الوسائل الفعالة والناجحة المستعملة للتخفيف من مستوى الضغط المهني عند هذه الفئة ومقارنتها مع بقية الفئات العمرية.

وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (182) أستاذ وأستاذة اللغة منهم (116) ذكور و60 إناث) يعملون في كل من مدرسة اللغات للقوات الكندية بسان جين (Saint Jean) وفي مدرسة اللغات للقوات الكندية بأوتاوا (Ottawa) ومركز كارسو (Carso) التابع للجنة التوظيف العمومي بأوتاوا (Ottawa).

وقد تم تقسيم هذه العينة إلى ثلاث فئات بحيث كل فئة تقابلها مرحلة مهنية معينة وهي:
- الفئة الأولى يتراوح عمرها ما بين (22 – 32 سنة) هي المرحلة الأولى في العمل (بداية الحياة المهنية).

- الفئة الثانية يتراوح عمرها ما بين (33 – 45 سنة) هي المرحلة الوسطى في العمل (منتصف الحياة المهنية).

- الفئة الثالثة يتراوح عمرها ما بين (46 – 55 سنة) هي المرحلة الأخيرة في العمل (نهاية الحياة المهنية). كما تميزت هذه الفئات الثلاث بالخصائص التالية:

***الفئة الأولى (22 – 32 سنة):** تكونت من 26 شخص وبلغ متوسط سنوات تعليمهم الدراسي بـ16،% ومتوسط الأقدمية لديهم في مهنة التدريس بـ5,53% وبلغت نسبة الذكور بينهم بـ57,6%.

***الفئة الثانية (33 – 45 سنة):** تكونت من 85 شخص وبلغ متوسط سنوات تعليمهم الدراسي بـ16,4% ومتوسط سنوات الأقدمية لديهم في مهنة التدريس بـ18,1% وبلغت نسبة الذكور بينهم بـ58.8%.

الفئة الثالثة (46 – 55 سنة): تكونت من 71 شخص حيث بلغ متوسط سنوات تعليمهم الدراسي بـ(16,6) سنة ومتوسط سنوات الأقدمية لديهم في مهنة التدريس بـ27,3 % وبلغت نسبة الذكور بينهم بـ71,8%.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (33 – 45 سنة) يشعرون بضغط مهني مرتفع جدا مقارنة بالفئتين الأولى والثانية.

- تبين أن تعرض الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (33 – 45 سنة) راجع إلى عوامل متعلقة (بظروف العمل والمراقبة والتقييم ، والروتين ، وفرص الترقية ، وصعوبة المهنة ، وطرق ومناهج التدريس).

- أما بالنسبة للوسائل الفعالة في التخفيض من مستوى الضغط المهني لدى الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (33 – 45 سنة) فقط أظهرت النتائج أن أفراد هذه الفئة اتبعوا الوسائل التالية: (الميل إلى تجاهل مصادر الضغط المهني وتركيزهم على القيام بنشاطات خارج إطار عملهم كانشغال أكثر بحياتهم الأسرية والاجتماعية وتوسيع شبكة علاقاتهم الاجتماعية وممارسة الرياضة).

- كما تبين أيضا أن هذه الفئة العمرية (33- 45 سنة) لم تطالب بتغيير المصادر الخارجية للضغط المهني كتحسين المحيط ولم تلجأ إلى طلب استشارة ودعم معنوي من طرف الزملاء عكس الفئة الأولى والثانية بل تقبلت أوضاع العمل كما هي ولم تقم بإجراءات مباشرة تتعلق بالمواقف الضاغطة للتخفيض من حدته **(الأحسن حمزة، 2015، ص-ص.186،187).**

***دراسة دانييلشك 1993:**

أجريت الدراسة على عينة مكونة من 253 فردا بهدف الكشف عن مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي بين أعضاء الهيئات التدريسية والموظفين والعاملين في كليات التربية الرياضية في جامعات أونتريو في كندا، كما هدفت إلى معرفة أثر كل من متغيرات الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة في التعليم العالي ونوع التعيين على مستويات الاحتراق النفسي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم

بين 39 سنة أو أقل، والإناث، وغير المتزوجين، والمدرّبين، والأفراد غير المثبتين في الخدمة، عانوا من الإجهاد الانفعالي بدرجة أعلى من نظائهم.

كما أشارت النتائج إلى أن ضغوط العمل والمتمثلة في الحمل الوظيفي الزائد، وفرص العمل المتاحة وضغط الوقت مرتبطة بشكل كبير بالإجهاد الانفعالي، في حين أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وتطور المصادر الإنسانية مرتبطان بوضوح بتبلد المشاعر، وقد تبين كذلك عدم وجود علاقة بين نقص الشعور بالإنجاز وأي من متغيرات ضغوط العمل.

(الطحاينة وسهى أديب عيسى، 1996، ص. 158).

*دراسة كوبر وآخرون 1996:

دراسة متخصصة عن اثر ضغط العمل على معدلات الغياب، وهدفت الدراسة إلى قياس علاقة ضغوط العمل كمتغير مستقل بارتفاع معدلات الغياب عن العمل كمتغير تابع أجريت على عينة من العاملين بالقطاع الحكومي البريطاني والأمريكي، أكدت نتائج الدراسة إلى أن 50% من أيام العمل المفقودة ترتبط بضغوط العمل وما يترتب عليه من تداعيات تصيب الصحة العقلية والنفسية والجسمية للعاملين ومن ثم تدفعهم إلى عدم الانخراط بإيجابية في العمل ذلك الذي يؤدي إلى تغيّبهم (أحمد فاروق، 2009، ص11).

*دراسة الرابطة الوطنية للصحة والسلامة المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية

:NIOSH 1999

اهتمت هذه الدراسة بالكشف عن أشكال ومستويات ضغوط العمل لدى العاملين في بعض المؤسسات الصحية الأمريكية وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (1000) عامل تم انتقاءهم بطريقة عشوائية من بين العاملين في وظائف متعددة (أطباء وهيئة تمريض وفنيين ومهنيين) في المستشفيات الحكومية والخاصة والتأمين الصحي بالولايات المتحدة الأمريكية.

وقد أسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

- أن (40) من أفراد عينة هذه الدراسة يعتبرون أعمالهم ضاغطة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في مستويات وأشكال ضغط العمل وكانت الفروق لصالح هيئة التمريض مقارنة بالأطباء والفنيين.

- وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في مستويات وأشكال ضغط العمل تعزى لمتغير نوع المستشفى وكانت الفروق لصالح العاملين في المستشفيات الخاصة مقارنة بالمستشفيات العامة والتأمين الصحي (الأحسن حمزة، 2015، ص.189).

6-2- الدراسات التي تناولت استراتيجيات المقاومة:

6-2-1- الدراسات العربية:

* دراسة محمد رجب 1992:

نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها توصلت الدراسة إلى أن مسببات ضغوط العمل تتمثل فيما يلي:

- مطالب المؤسسة.
- مطالب العمل.
- مطالب الدور والتوقعات المتعلقة به.
- مطالب ظروف العمل.
- النمو المهني.
- العلاقات بين زملاء العمل.
- ظروف البيئة الخارجية المحيطة (فوزي عالى، 1993، ص.18).

* دراسة عبد المحلى 1994:

وهي دراسة عن تأثير الفروق الحضارية في ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها على عينة مكونة من 682 فردا من الجنسين (385 مصرياً، 297 اندونيسياً) وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة بين العينة المصرية والعينة الاندونيسية في أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة، فقد كان المصريون يتعاملون معها بالتجنب والإنكار، واقتحام هذه الأحداث وإلحاحها عليهم بصورة قهرية، في حين كان الاندونيسيون يتعاملون معها بالالتفات إلى اتجاهات وأنشطة أخرى، ويكثر من العلاقات الاجتماعية لنسيان الأحداث الضاغطة، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق بين الجنسين داخل العينة المصرية

في أساليب مواجهة الضغوط، فقد كان الذكور أكثر استخداماً لأسلوب الالتفات إلى الاتجاهات وأنشطة أخرى في حين كانت الإناث أكثر طلباً للمساندة الاجتماعية، ويعانين أكثر من الإلحاح والاقتحام القهري للحدث، وعن عدم وجود فروق بين الجنسين داخل العينة الاندونيسية إلا في أسلوب إقامة العلاقات الاجتماعية، فقد كانت الإناث أكثر تميزاً به عن الذكور. (عبد المعطي، 1994، ص 67)

*دراسة محمد رجب 1995:

وهي دراسة الفروق الجنسية والعمرية في أساليب التكيف مع المواقف الضاغطة على عينة مكونة من 684 فرداً من الجنسين، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة في استخدام أساليب التكيف تعزى إلى الجنس، كما أشارت إلى وجود تأثير لمتغير العمر في استخدام أساليب التكيف، فقد كان الشباب أكثر ميلاً لاستخدام أسلوب إعادة التقييم الإيجابي للموقف، وأسلوب التحليل المنطقي للموقف بغية فهمه، وأسلوب البحث عن المساندة الأسرية أو الاجتماعية بالمقارنة بالمراهقين (محمد رجب، 1995، ص. 77).

*دراسة السباعي 2001:

تحت عنوان "ضغوط العمل: مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية". وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المصادر المسببة لتلك الضغوط لدى هؤلاء الأفراد ومدى وجود اختلاف بينهم في مستوى ضغوط العمل وفقاً لمتغيراتهم الشخصية: السن، المستوى التعليمي، مدة الخدمة في الوظيفة، نوع الوظيفة، وكذلك التعرف على أهم الاستراتيجيات المستخدمة في مواجهة العمل سواء من قبل الأفراد أو من قبل الجامعات السعودية وقامت باستخدام الاستبانة لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 598 موظفة (إدارية وفنية)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن أهم المصادر المسببة لضغوط العمل لدى الموظفات من أفراد عينة الدراسة، من وجهة نظرهن بحسب ترتيبها التنازلي من الأكثر ضغوطاً إلى الأقل جاءت على النحو التالي: محدودية فرص التطور والترقي الوظيفي، عبء العمل، عدم المشاركة في اتخاذ قرارات العمل، ظروف بيئة العمل صراع الدور، غموض الدور، وبينت الدراسة ازدياد شعور الموظفات الأصغر سناً

بضغوط العمل من الكيبرات في السن، والموظفات اللواتي مستواهن التعليمي أدنى والموظفات الأقل خدمة في الوظيفة يزداد شعورهن بضغوط العمل بدرجة أعلى. وبينت أن أهم الإستراتيجيات المستخدمة من قبل الموظفات لمواجهة ضغوط العمل هي: حرص الموظفة على تحديد أهداف وأولويات عملها اليومي، استشعار الموظفة الثقة في نفسها وبقدراتها في العمل، وأن أهم الإستراتيجيات المستخدمة من قبل الجامعات السعودية لإدارة الضغوط هي: لجوء رئيسة العمل إلى تسوية الخلاف بين الموظفات بالتفاهم والحوار الهادئ، توفير الجامعات السعودية لنظام اتصالات فعال بين الرئيسات والمرؤوسات داخل العمل (السباعي لهنية، 2001، ص.48).

*دراسة زياد بركات 2010:

تناولت هذه الدراسة موضوع " الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة (طولكرم) بفلسطين"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاستراتيجيات (النفسية والاجتماعية والجسمية) التي يستخدمها المعلم للتكيف مع الضغوط المهنية في ضوء بعض المتغيرات الفردية مثل (الجنس، والمؤهل العلمي والتخصص ونوع المدرسة).

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (200) معلم ومعلمة منهم (100 معلم و100 معلمة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية التابعين لمديرية التربية والتعليم في محافظة (طولكرم) بفلسطين. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تبين أن معلمي المدارس الحكومية يستخدمون الاستراتيجيات التكيفية (الاجتماعية والنفسية والجسمية) على الترتيب لمواجهة الضغوط المهنية التي تواجههم.
- وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد هذه عينة الدراسة في استخدام استراتيجيات التكيف مع الضغوط المهنية تعزى إلى متغير (الجنس) وكانت الفروق لصالح الإناث في استخدام الاستراتيجيات (النفسية والاجتماعية) ولصالح (الذكور) في استخدام (الاستراتيجيات الجسمية).

- وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد هذه عينة الدراسة في استخدام استراتيجيات التكيف مع الضغوط المهنية تعزى إلى متغير (نوع المدرسة) وكانت الفروق لصالح معلمي (المرحلة الثانوية)، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في استخدام (الاستراتيجيات الاجتماعية) للتكيف مع الضغوط المهنية التي تعزى إلى متغير (نوع المدرسة).

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد هذه عينة الدراسة في استخدام استراتيجيات التكيف (النفسية والجسمية والاجتماعية) مع الضغوط المهنية تعزى إلى متغيري (المؤهل العلمي والتخصص) (زياد بركات، 2010، ص.02).

6-2-2- الدراسات الأجنبية:

* دراسة لازاروس وفولكل 1984 folkman & lazarus:

التي هدفت إلى التعرف على طريقة إدراك الفرد للأحداث التي يمر بها وتقييمه لها والأساليب التي يتبعها في مواجهة الضغوط، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الإدراك الإيجابي والسلبي لضغوط الحياة من المحددات المهمة للصحة النفسية، وذلك لأن الضغط يزيد من ثقة الفرد ومهاراته للتعامل مع الأحداث المستقبلية بالنسبة لشخص ما، وقد تكون ضاغطة وذات تحدٍ بالنسبة لشخص آخر، بينما تحدث تبرما بصورة روتينية لشخص ثالث، وهذا كله يتوقف على التقييم المعرفي للفرد للموقف الضاغط.

* دراسة ليندستروم 1992 Lindstrom:

وهي دراسة مقارنة بين الفنلنديين والأمريكيين استهدفت معرفة أساليب مواجهة الضغوط لدى المدراء في مهن مختلفة، وقد طبقت الدراسة على مجموعتين، الأولى هم المدراء الفنلنديين وكان عددهم (709) ومتوسط أعمارهم (40) سنة، أما المجموعة الثانية هم المدراء الأمريكيين وعددهم (446) مديرا ومتوسط أعمارهم (3،43) سنة، وقد وجدوا عند المجموعة الأولى (الفنلنديين) اضطرابات سيكوسوماتية، رغم عدم وجود ضغوط في مهام العمل لديهم، بينما المجموعة الثانية (الأمريكيين) ظهرت لديهم اضطرابات سيكوسوماتية وكانوا يعانون من ضغوط كثيرة في مهام العمل، وقد أظهرت الدراسة أن المجموعة الأولى قد استخدمت أسلوب المواجهة المتمركزة حول المشكلة

ومحاولة حلها، بينما المجموعة الثانية استخدمت أسلوب المواجهة ذات توجه اجتماعي بالإضافة لأحلام اليقظة وأسلوب المواجهة المتمركزة حول الانفعال كأسلوب مواجهة ضغوط العمل (عبد الله السهيلي، 1430، ص.69).

*دراسة سكرودر وآخرون 2001 Schroeder & Others:

تناولت هذه الدراسة الضغوط والتأقلم معها للمدرسين في المدارس الغينية على عينة تكونت من (355) مدرس من خمس أقاليم مختلفة في غينيا، هدفت إلى توضيح طبيعة الضغوط التي يواجهها المعلمين الغينيين في عملهم وأهم مصادرها والطرق والاستراتيجيات التي يستخدموها في التعامل مع مصادر هذه الضغوط، وجد الباحثون أن كل من نقص وسائل أو أسباب الراحة، عدم مجانية التعليم لهؤلاء المعلمين، وانخفاض الرواتب كانت تصنف على أنها أكثر مسببات الضغوط بالنسبة للمعلمين. في حين أن إيمان والثقة بالله والتضرع له، التفكير في المشكلات ومحاولة حلها، بذل المزيد من الجهد لحل المشاكل وتصحيح الأوضاع الخاطئة، صنف على أنها أكثر الاستراتيجيات المستخدمة من قبل هؤلاء المعلمين للتغلب على مصادر هذه الضغوط. اعتماداً على هذه النتائج فقد أوصوا كل من الأفراد والهيئات المسؤولة بمجموعة من الطرق والاستراتيجيات المختلفة التي تساعد على التغلب على هذه الضغوط، بالإضافة إلى توجيههم لمزيد من البحوث المستقبلية المتعلقة بضغوط العمل التي اعتبروها من أهم المشكلات التي تواجه المعلمين في غينيا. (Schroeder & Others, 2001, p44).

*دراسة ستينو 2000 steeno:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى الإستراتيجيات التي يستخدمها المعلم للتكيف مع المشكلات الصفية في ضوء بعض المتغيرات. حيث أظهرت النتائج أن المعلمين أكثر استخداماً للإستراتيجيات الاجتماعية والنفسية والجسمية على الترتيب. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لاستخدام الإستراتيجيات التكيفية تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وذلك لصالح المعلمات، والمعلمين من حملة البكالوريوس ودبلوم التربية. بينما أظهرت النتائج عدو وجود فروق جوهرية لمتغيرات: التخصص، والعمر، والخبرة، والمرحلة التعليمية.

***دراسة دورغل 2001 Durgin:**

هدفت إلى معرفة إستراتيجيات المعلمين في التعامل مع الضغوط والمشكلات الصفية التي تواجههم. أجريت الدراسة على عينة مكونة من 185 معلما ومعلمة ممن يعملون في المدارس الخاصة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين يستخدمون إستراتيجيات مختلفة لمواجهة المشكلات الصفية مثل الدعم الاجتماعي المتمثل بالأسرة، واستخدام الأنشطة المنهاجية. كما بينت النتائج وجود اثر لمتغيرات: الجنس، التخصص لصالح الإناث في التخصصات العلمية، وعدم وجود تأثير لمتغيرات : المؤهل العلمي، ونوع المدرسة (زياد بركات، 2010، ص.12).

***دراسة هالينج 2003 Halling :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب الضغوط لدى مديري المدارس الابتدائية الحكومية في ولاية داكوتا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وإستراتيجيات التكيف معها لدى عينة الدراسة من مديري المدارس الابتدائية.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن ضغوط العمل المتمثلة في كمية العمل (عبء العمل)، والالتزام بأنظمة وسياسة الولاية والمنظمة، هي من أكثر العوامل المسببة للضغوط لدى مديري المدارس، كما أوضحت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية ترجع إلى عدد الطلاب بالمدرسة، سنوات الخبرة.

وأشارت نتائج الدراسة فيما باستراتيجيات التكيف التي يستخدمها المديرون، تتمثل في ممارسة الأنشطة الرياضية، والمعتقدات الدينية، والأنشطة الاجتماعية مثل قضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء والاسترخاء، وهي تدخل ضمن استراتيجيات التكيف مع الضغوط التي يستخدمها مديرو المدارس الابتدائية. (Halling, 2003, p55)

***دراسة لوكن 2003 Lucas:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل ضغوط العمل كما تراها مديرات المدارس الثانوية في ولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، وكذلك معرفة الفروق

بين عوامل الضغوط التي تم تحديدها من المديرات، واستراتيجيات التكيف لدى مديرات المدارس الثانوية حديثات التعيين (أقل من 3 سنوات)، والمديرات ذوات الخبرة (أكثر من 3 سنوات) وكذلك البحث في إستراتيجيات التكيف.

وقد أسفر تحليل النتائج عن نتائج أهمها:

- عامل الوقت كان من أهم العوامل التي مثلت ضغطا على أفراد الدراسة، لعدم التمكن من الانتهاء من الأعمال المكلفين بها في الوقت المحدد (كمية وعبء العمل)، والتوقعات المالية والالتزام بأنظمة الولاية والمقاطعة.
- المديرات ذوات الخبرة الأكثر من 3 سنوات لديهن نظرة مختلفة للضغوط عن ذوات الخبرة الأقل.
- غالبية المديرات يعملن لفترة أطول ويأخذن العمل إلى البيت لتتكيف مع كمية الكبيرة.
- المديرات ذوات الخبرة الأكثر يفترضن وضع الأولويات والتفويض كعادات مهمة للمديرات حديثات التعيين. (Lucas, 2003,p76).

***دراسة بك 2004 Pack:**

أجريت باك دراسة بهدف التعرف على استراتيجيات تعامل المعلمين مع المشكلات الصفية التي تواجههم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تأثير الإجهاد والضغط النفسي والمشكلات التي تواجه المعلم والاستراتيجيات المتبعة لتخفيف هذا الإجهاد أو التخلص منه.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (60) معلما ومعلمة. وقد أظهرت الدراسة نتائج كثيرة كان من بينها وجود فروق دالة إحصائية في درجة تعامل المعلمين مع الضغوطات والمشكلات التي تواجههم، وكانت الاستراتيجيات المتبعة مرتبة لشيوعها: الاجتماعية والنفسية، والجسمية على الترتيب. وذلك تبعا لمتغيرات: الجنس، والتخصص وذلك لصالح المعلمين الذكور، والمعلمين في التخصصات النظرية، بينما أظهرت النتائج عدم

وجود فروق جوهرية لمتغيرات: العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومكان المدرسة (زياد بركات، 2001، ص.11).

الجلب الظري

الفصل الثاني: الضغط المهني

تمهيد

- 1- لمحة تاريخية حول مفهوم الضغوط.
- 2- تعريف الضغوط والضغوط المهنية.
- 3- الضغوط وبعض المفاهيم المرتبطة بها.
- 4- مستويات حدوث الضغط المهني.
- 5- لنظريات المفسرة للضغوط.
- 6- نماذج تفسيرية للضغط المهني.
- 7- مصادر الضغط المهني.
- 8- الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية.
- 9- تكاليف ضغوط العمل.

خلاصة الفصل

تمهيد

لقد أصبح موضوع الضغوط مجال اهتمام العيد من الباحثين في فروع مختلفة أدى إلى ظهور اتجاهات و نظريات و نماذج متباينة في تحديد مفهوم الضغوط وكذا أسبابها وآثارها.

والضغوط المهنية و آثارها لم تعد قاصرة على مهنة بعينها، بل أصبحت شائعة في مهن عديدة، وفي منظمات متنوعة. لان الظروف في كثير من المهن تسبب للشعور بالضغط لدى العالمين، ويختلف مستوى الضغط من مهنة إلى أخرى.

فمن الأهمية تحديد طبيعة المشكلة بشكل عام ، وهي ضغوط العمل، و تحديدها بشكل خاص لدى الأساتذة الجامعة حيث أنهم المستهدفون من هذه الدراسة، و الذين سينصب عليهم العمل ضمن هذا البحث، لما يقومون به من دور عظيم اتجاه مختلف القضايا المحيطة بهم وقدرتهم على الإسهام في تطوير مجتمعه و ازدهاره.

يحتل مفهوم الضغط مركز الصدارة في مجالات علم النفس و الطب حيث يعتبر العامل الرئيسي في كثير من المشاكل التنظيمية و خاصة مشاكل، والتسرب الوظيفي الأداء المنخفض (عثمان يخلف، 2001، ص.43).بالإضافة إلى انعكاساته الخطيرة على حياة الفرد خارج المنظمة خاصة ما تعلق بالبعد الشخصي الذي يتضمن جوانب جسمية ونفسية ناهيك عن أضراره على الحياة الأسرية.

تؤكد الدراسات أن الضغط أصبح حقيقة مخفية في عالم الشغل ، مس العديد من المهن من بينها مهنة التعليم الجامعي و ما يترتب عليها من آثار تنعكس على أدائهم المهني وصحتهم الجسمية و النفسية.

وفي هذا الفصل نتعرض لدراسة الظاهرة من خلال تقديم يشمل الخلفية التاريخية للضغط المهني ، مفهومه وبعض المفاهيم المرتبطة به ، النظريات المسفرة له، نماذجه ومصادر الضغوط المهنية.

1- لمحة تاريخية حول مفهوم الضغوط:

لقد عرف مصطلح (الضغط) استعمالات عديدة عبر الأزمنة المختلفة حيث استخدم في القرن الرابع عشر ليشير إلى حالات المشقة و الضيق و الحزن كما لستعمل في القرن السابع عشر من طرف الانجليز للدلالة على حالة الأسى، والصعوبات، والشقاء.

وفي مصطلح القرن التاسع عشر ادخل مصطلح الضغط في ميدان الفيزياء لدراسة الأجسام الصلبة للدلالة على القوة الداخلية الناشئة داخل الجسم الصلب نتيجة لقوة تهدده بالتشويه، بمعنى القوة الداخلية و الدفع .

وفي علم 1914 لستعمل والتر كانون مصطلح الضغط للدلالة على كل لستجابة فسيولوجية تتولد نتيجة للانفعال.

وجاء هانز سيللي سنة 1936 ليتحدث عن الضغط على أنه مجموعة من الافعال الفسيولوجية التي يحدثها عدوان على كيان الفرد وتوازنه، وهذا من خلال القاعدة التالية: (عدوان + رد فعل غير خاص = ضغط)

واتسع مجال استخدام مصطلح الضغط خلال الأربعينيات والخمسينيات ليشمل ميداني علم النفس وعلم الاجتماع، لكونه قاعدة مهمة لتفسير الاضطرابات النفسية والاجتماعية. وكانت نقطة التحول الكبرى والمهمة في البحث حول مصطلح الضغط في فترة السبعينات، حيث نشرت عدة ملفات ومراجع بحثية، بالإضافة إلى تعدد الندوات والمؤتمرات العلمية التي تناولت موضوع الضغط من جوانبه البيوطبية والنفسية والاجتماعية (عشل يخلف، 2001، ص. 43).

2- تعريف الضغوط والضغوط المهنية :

1-2-1- تعريف الضغوط:

2-1-1- الضغط لغة :

إنّ كلمة ضغط، وجمعها ضغوط، مُشتقة من اللاتينية كما يشير إلى ذلك كوبر1981 Cooper حيث كانت تُستخدم في القرن السابع عشر لتعني؛ الشدّة، والضيق، والعسر، و المحنة، والحزن، والأسى، والألم، والمرض.

وفي اللغة العربيّة، فإنّ عبارة الضغط التي شاع استعمالها للدلالة على العبارة الأنجلوسكسونية Stress، ضغطة، ضغطاً: عصره وزحمه والكلام البالغ في إيجازه وعليه: شُدّد وضيق (المعجم الوجيز، 1994، ص.381).

2-1-2- الضغط اصطلاحاً:

يعرف سيلبي Selye الضغط النفسي هو حالة عدم التوازن داخل الكائن الحي والتي يثيرها التباين الواقعي، أو المدرك ما بين مطالب البيئة، وطاقة الكائن الحي في التغلب على هذه المطالب، وتظهر من خلال استجابات فسيولوجية ووجدانية وسلوكية متعددة (Selye,1981, P04).

وهو يرى أنّ الضغوط بمثابة لاستجابة فسيولوجية غير نوعية صادرة عن الانسان لكي يتكيف مع الظروف الخارجية، والداخلية التي تحدث سرورا، أو ألما.

2-2- تعريف الضغوط المهنية:

تعرف ضغوط العمل بأنها: مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط (عبد البقي، 2001، ص.283).

أما هيجان 1998 فقد عرف الضغط المهني على أنه تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو في البيئة التي يعمل فيها، حيث يترتب على هذه العوامل

حدث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة.

والضغط المهني يعبر عن حالة الشعور بالتعب والتقل الناشئ من مهنة الفرد وما يقوم به من عمل، وكذلك المواقف التي يتعرض لها القيام بعمله مثل الخلاف مع الزملاء وطبيعة العمل، وعدم الرضا عن المركز الوظيفي، والمرتب، والترقية والتميز غير المبرر من قبل الرؤساء (هارون توفيق الرشيد، 1999، ص.50).

وتعرف أيضا ضغوط العمل: بأنها ردود فعل الفرد تجاه ظروف بيئة العمل التي تمثل تهديدا له، وهي تشير لعدم تناسب قدرات الفرد مع بيئة العمل، وتعرض الفرد لزيادة متطلبات العمل بصفة مستمرة تجعل من الصعوبة عليه أن يتكيف مع المواقف التي تواجهه (Jamal,2000,p 27).

ويرى عبد الجواد 2008 الضغوط المهنية بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط (عبد الجواد، 2008، ص.15).

يُمكنُ حسب نيوش NIOCH، تعريفُ الضغط المهني أي المنسوبُ لمهنة الفرد، أو الضَّغط في مُحيط العمل، بوصفه مجموعة استجابات فيزيقيّة، و انفعاليّة سلبية، تحصلُ لما تكونُ مُتطلباتُ العمل غير مُتوافقة مع قُدّرات العامل ووسائله وأحاجاته. يُمكن لهذا الضغط أن ينعكسَ في مشاكلَ صحيّة، أو حتّى حوادث.

وكذلك، فإنّ الاتفاقية الجماعية (مُستوحاة من المنظمة الدوليّة للصحة) تُعرف الضغط في العمل كحالة مُدرّكة بوصفها سلبية من طرف مجموعة من العمّال تُرافقها شكاوى أو اختلالات على المُستوى الفيزيقي والاجتماعي أو أحدهما. هذه الحالة هي نتيجة كون العمّال غير قادرين على الاستجابة للمُتطلبات والانتظارات أو التّوقعات التي وُضعت لهم، بحسب وضعيّتهم في العمل.

كما يعرف الضغط النفسي في إطار العمل باعتباره استجابة العامل أمام مُتطلبات الوضعية التي يُقدّر أنّ عليه مُواجهتها، و لكن يشكّ في اكتسابه المَوارد اللازمة لذلك، أو يتأكّد من عدم حيازته له (عبد حسني، 2015، ص. 68).

من خلال هذه التعاريف التي تمّ تقديمها، يمكننا تعريف ضغوط العمل بأنّها الاستجابة الجسميّة و النفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات وإمكانيات و حاجات العامل أو الموظف، ويقدر الفرد بأنها يترتب عليها آثار سلبية على صحته. ومن جهة أخرى، هي ردود فعل العامل إتجاه ظروف بيئة العمل التي تمثل تهديدًا له، وهي تشير إلى عدم تناسب قدرات العامل مع بيئة العمل مما يجعل من الصعب عليه أن يتكيف معها.

3- الضغوط وبعض المفاهيم المرتبطة بها:

3-1- **القلق**: هو حالة من الخوف الشديد الغامض الذي يمتلك الفرد ويسبب له الكثير من مشاعر الضيق واللامأمن والانزعاج، فالشخص القلق يتوقع الشر دائما ويبدو متشائما ومتوتر الأعصاب ومضطربا، كما يتميز بفقدان الثقة بالنفس كما تبدو عليه مظاهر العجز في البث في القضايا المختلفة، وفقدان القدرة على التركيز.

وتبرز نقطة الاختلاف بين الضغوط والقلق هي أن الضغوط هي أحد الأسباب المباشرة لظهور القلق ويعبر القلق عن الجانب السلبي فقط. (محمد الصيرفي، ص. 316).

3-2- **الإحباط**: وهو الحالة الانفعالية التي يشعر بها الفرد عندما يواجه عائقا أو عقبة تحول بينه وبين إشباع دوافعه، أو تحقيق أهداف معينة يرغب في تحقيقها، وخاصة في حالة شعوره بالعجز أمام المواقف أو الظروف التي يصعب عليه التغلب عليها والإحباط قد يكون عرضا من أعراض الضغط، وقد ينتج الضغط من الإحباط والصراعات التي يتعرض لها الفرد في حياته (سلامة عبد العظيم، 2006، ص. 16).

وتبرز نقطة الاختلاف بين الضغوط والإحباط هي أن الضغوط تمثل سببا رئيسيا ومباشرا لحدوث الإحباط.

3-3- الإجهاد: يعني عدم قدرة الفرد على تحمل أو مواجهة الضغوط، أي أنها حالة فقدان لجميع القوى التي يمتلكها الفرد، كما أنه نتيجة فسيولوجية للضغط. وتبرز نقطة الاختلاف بين الضغوط والإجهاد في أن الإجهاد من النتائج الفسيولوجية المترتبة عن الضغوط. (محمد الصيرفي، ص.318).

4- مستويات حدوث الضغط المهني:

لقد اقترح اوبيرت 1994 AUBERT أربعة مستويات للاستجابة للضغط المهني في إطار العلاقة التي تربط الفرد بعمله حيث تمثلت هذه المستويات فيما يلي:

4-1- المستوى التنظيمي: يشمل على كل ما له علاقة ببيئة المجتمع والمدرسة حيث يتفق الكل على أننا نعيش في مجتمع جد منتج للضغط، اختلفت فيه القيم التقليدية مثل (التضامن والمساعدة)، وحلت محلها قيم جديدة مثل (التنافس والاستهلاك)، كما أن العمل في حد ذاته عرف تطورا في أساليب إنجازهِ باستعمال التكنولوجيا الحديثة وفي نفس الوقت خسر الفرد العامل قدرته على مراقبة نشاطه المهني، وبالإضافة إلى ما سبق ذكره تعمل بعض المؤسسات على بلورة منظومة متطورة من القيم والأهداف التي تتعرض في بعض الأحيان مع تلك التي بحوزة العمال.

4-2- مستوى ما بين الأفراد: هنا نتكلم عن طبيعة ونوعية العلاقات والاتصال بين الأفراد في المؤسسة، فشعور الفرد بالاعتراف والتفهم والمساعدة يمثل بالنسبة إليه فرصة لتأكيد هويته كشرط أساسي لنشاط جماعة العمل، كما أن النشاط في المحيط المهني الذي تسوده المنافسة الشديدة قد نجعل الفرد يشك في دوره وينتج عنه الشعور بفقدان التحكم، مما قد يؤدي به إلى ارتكاب اعتداءات نفسية عنيفة تدعم الخلل في الاتصال ما بين الأفراد.

4-3- المستوى المهني: ويشمل هذا المستوى على العمل في حد ذاته من حيث خصوصياته وظروف أدائه، حيث أن للخصائص الارغونومية للمهمة علاقة واسعة مع الشعور براحة العامل، حيث نجد أن علاقة الإنسان بعمله مشروطة بقدر كبير

(بالضوضاء، والتلوث والإضاءة والمواد الكيميائية، وبنظام العمل كالتناوب). فبعض النشاطات المهنية مثل موظفي (الوكالات البريدية والبنكية، ورجال الحماية المدنية والشرطة) معرضة للخطر الوشيك أثناء أدائها لمهامها والتي قد تصل في بعض الأحيان إلى مواجهة الموت.

4-4- المستوى الفردي: ويشير هذا المستوى إلى الإمكانيات الخاصة للفرد وتاريخه الشخصي وحالته الجسمية والنفسية التي يوجد فيها، كما أن قدرة الفرد على مواجهة المواقف الضاغطة مرهون بدرجة حساسيته وفهمه لها، حيث يعمل على تقدير الموقف الضاغط وموارده الخاصة فيشعر الفرد بالقدرة على التحكم (مدي عثمان 2000 ، ص 20).

5-الظريات المفسرة للضغط:

أولاً: نظرية (موراي، Murray):

تعتبر نظرية موراي في الدافعية نظرية تفاعلية لأنها تنظر إلى السلوك بأنه نتاجا لحاجات داخلية تتفاعل مع ضغوط خارجية. (جابر، 1990، ص.219).

ويعتبر موراي مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان مركزيان، ومتكافئان في تفسير السلوك الإنساني، ويعد الفصل بينهما تحريفا خطرا، كما يلتقي كل من الضغط، والحاجة في وحدة سلوكية كلية تفاعلية تتضمن الموقف الحافز(الضغط)، والحاجة (الرشيدي، 1999، ص.57).

يمثل مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل إحدى المحددات المؤثرة للسلوك في البيئة، وأناسوف يعرف قدرا أكبر مما نعرفه عما يحتمل أن يفعله الفرد إذا كانت لديه صورة لا عن دوافعه، ونزعاته فحسب بل أيضا صورة عن الطريقة التي يرى ويفسر بها الفرد البيئة (الرشيدي، 1999، ص.35، 34).

ويرى موراي أن الضغط في أبسط معانيه هو عبارة عن صفة، أو خاصية لموضوع بيئي، أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط الضغوط

بالأشخاص، أو الموضوعات التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات الفرد لإشباع متطلبات حاجاته. (هول وليندزي، 1978، ص.238).

ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هي:

***ضغوط بيتا Beta Stress:** ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية، والأشخاص كما يدركها الفرد.

***ضغوط ألفا Alpha Stress:** ويشير إلى خصائص الموضوعات، ودلالاتها كما هي. والمهم هو النوع الأول حيث أن الأمر الأهم ليس في الموضوعات في ذاتها، ولكن الأهم هو دلالة الموضوعات كما يدركها الفرد (حسنين، 2003، ص.ص.14، 13).

ثانيا: نظرية (هانز سيلبي، H. Selye):

تتطلق نظرية هانز سيلبي من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط stressor يميز الشخص، ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة ويعتبر سيلبي أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط غير خصوصية وهدفها المحافظة على الكيان، والحياة (فاروق السيد عثمان، 2001، ص.98).

ويعتبر سيلبي من أشهر الأطباء الذين فسروا الضغط تفسيراً فسيولوجياً، وأوضح مدى تأثير الضغط على الإنسان، كعملية مرتبطة بالمرض، وتكيفه مع الضغط (عبد الوهاب، 2006، ص.82).

أما زملة أعراض التكيف العام (General Adaptation Syndrome) فهو مفهوم قدمه هانز سيلبي 1936 أثناء وضع نظريته التي أطلق عليها نظرية الضغط للأمراض والتي تتلخص في الدفاعات الهرمونية التي يقوم بها الجسم عند تعرضه للضغط، وذلك من خلال الجهاز العصبي اللاإرادي والتي لها نوع من سوء التعويض الفسيولوجي للنظام الهرموني الرابط بين الغدة النخامية في المخ، والغدة الكظرية (فوق الكلية)، وذلك عند التعرض المستمر لموقف ضاغط، فهو ميكانيزم دفاعي لدى جسم الفرد لمواجهة المثيرات التي تهدد الاتزان وقد وصف هانز سيلبي بـ "زملة التكيف العام" (General Adaptation Syndrome) (G A S) بأنها استجابة الجسم للضغوط، وقد ركز في دراسته للضغط على الاستجابة الفسيولوجية للضغط دون الاهتمام بالمثير، أو الحدث الضاغط (فايد، 2005، ص.15).

وقد حدد سيلبي، Selye ثلاث مراحل لزملة التكيف العام هي:

1- مرحلة الإنذار، أو التنبيه، Alarme Phase: وتمثل هذه المرحلة رد الفعل الأول للموقف الضاغط، وذلك عندما يدرك المرء نوع، وحجم التهديد الذي يواجهه وهنا تحدث في الجسم تغيرات فسيولوجية مثل زيادة إفراز هرمون الأدرنالين وزيادة سرعة ضربات القلب، وذلك للتأهب لمواجهة الموقف الضاغط، ونعرف هذه التغيرات بالاستشارة العامة.

2- مرحلة المقاومة، Resistance Phase: وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازماً مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى، وتظهر تغيرات، واستجابات أخرى تدل على التكيف (Levin & Scotch, 1970, P 114).

وفي هذه المرحلة يستطيع الجسم التكيف مع الموقف الضاغط، وإعادة تخزين الطاقة المفقودة، والوصول إلى حالة الاتزان النفسي من خلال تكتيكات معينة تعرف بعمليات **تحمل ومعالجة الضغط** Coping Processes فإذا كانت هذه العمليات غير ملائمة تصبح المقاومة غير فعالة، ويصل الفرد إلى ما يسميه سيلبي 1980 بأمراض التكيف.

3- مرحلة الإجهاد أو الاستنزاف، Exhaustion Phase: وهي مرحلة تعقب المقاومة، ويكون الجسم فيها قد تكيف، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت، وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة، ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف. (Levin & Scotch, 1970, P114).

وإذا استمر الضغط شديداً، وكانت الاستجابات الدفاعية شديدة، ولم يستطع الفرد التكيف فان طاقته قد تستنفذ، وتنهار مقاومة الجسم مما يؤدي إلى الوفاة.

ثالثاً: نظرية (سبيلبرجر، 1972، Spielberg):

تعتبر نظرية سبيلبرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده وسبيلبرجر يميز بين مفهوم الضغط، ومفهوم القلق، فالقلق عملية انفعالية تشير إلى نتائج الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغط، وتبدأ هذه العملية بواسطة مثير خارجي ضاغط (الرشيدي، 1999 ص-ص. 55، 54).

فقد ميز بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد، فالضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف، والأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي، أما التهديد فيشير إلى التقدير، والتفسير الذاتي لموقف خاص على أنه خطير أو مخيف.

ويعتمد سبيلبرجر في تفسيره للضغوط على نظرية الدوافع، حيث يرى أن الضغوط تلعب دوراً هاماً في إثارة الاختلافات على مستوى الدوافع كل حسب إدراكه للضغوط وتحدد نظرية سبيلبرجر في ثلاثة محاور هي: **الضغط، القلق، التعليم**، وهكذا نجد أن هذه النظرية تركز على المتغيرات المتعلقة بالموقف الضاغط وإدراك الفرد لها، وقد حدد سبيلبرجر، 1979 مفهوم **الضغوط من خلال ثلاثة أبعاد الأول مصدر الضغط، وهو يبدأ بمثير يحمل تهديداً أو خطر ما نفسياً، أو جسمياً والثاني هو إدراك الفرد للمثير، أو التهديد، أما الثالث فيشكل رد الفعل النفسي المرتبط بالتهديد، ومن هنا يرتبط شدة رد الفعل على شدة المثير، ومدى إدراك الفرد له (عبد الجواد، 1994، صص 16، 17).**

ولقد عرف سبيلبرجر، 1971 الضغوط بأنها القوة الخارجية التي تحدث تأثيراً على الفرد كخواص موضوعات بيئية، أو ظروف مثيرة تتميز بدرجة من الخطر الموضوعي **(أبو حطب، 2003، ص. 15).**

ويميز سبيلبرجر بين الأحداث البيئية الخطرة، والمهددة الضاغطة والتغيرات الانفعالية، والسلوكية، والфизиولوجية (**رد فعل الضغوط، Stress reaction**) التي تحدث **بفعل المواقف الضاغطة، وأوضح أن الضغوط stress** تشير إلى خصائص المثيرات، والظروف التي تتميز بدرجة من الخطر، أما التهديد threat فيشير إلى إدراك الفرد لمواقف محددة بأنها خطيرة، ويرى أن تقييم موقف بأنه خطر يعتمد على مميزات المواقف، وعلى خبرات الفرد الماضية خلال مواقف مشابهة، ولا يعتبر الموقف مهدداً للفرد إلا إذا أدرك أنه يهدده، وبذلك فإن إدراك تهديد المواقف، والأحداث **تختلف من فرد إلى آخر حسب مهاراته، وخبراته في مواجهة المواقف الضاغطة، وفي حال إدراك الفرد لخطر موضوعي بأنه مهدد، أو خطر فانه سوف يشعر بزيادة في القلق، وتحديدًا حالة القلق Anxiety State كاستجابة لذلك (أبو حطب، 2003، ص. 15).**

وصنف سبيلبرجر القلق على أساس انه نوعين: **القلق كسمة** TraitAnxiety و**القلق كحالة** State Anxiety، والقلق كسمة هو استعداد طبيعي، أو اتجاه سلوكي يجعل الفرد يعتمد على الخبرة الماضية، وهو قلق عصابي أو قلق مزمن يشير إلى الفروق الثابتة نسبيا في الميل إلى الاستجابة للمواقف التي يدركها الأفراد على أنها مهددة بحالة متزايدة من شدة القلق أما القلق كحالة فهو قلق موضوعي، أو موقعي على الظروف الضاغطة، وهو حالة انفعالية مؤقتة تختلف في الشدة، والتنوع عبر الزمن، وتتميز هذه الحالة بالتوتر، والمشقة (كللي والصلبي، 1995، ص.281).

وبذلك يربط سبيلبرجر بين الضغط، وقلق الحالة، ويعتبر الضغط الناتج ضغطا مسببا لحالة القلق، بينما حالة القلق موقفية، وتعتمد بصورة أساسية على الظروف الضاغطة (Spielberger.C. 1972. P123).

كما اهتم سبيلبرجر بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة، والتي تسبب ضغطا على الفرد، ورأى أن ميكانيزمات الدفاع تساعد على تجنب المواقف الضاغطة (كبت وإنكار، وإلحاق، وعمل، 2001، ص.ص.99، 100).

رابعا: نظرية التقدير المعرفي (لazarus، 1970):

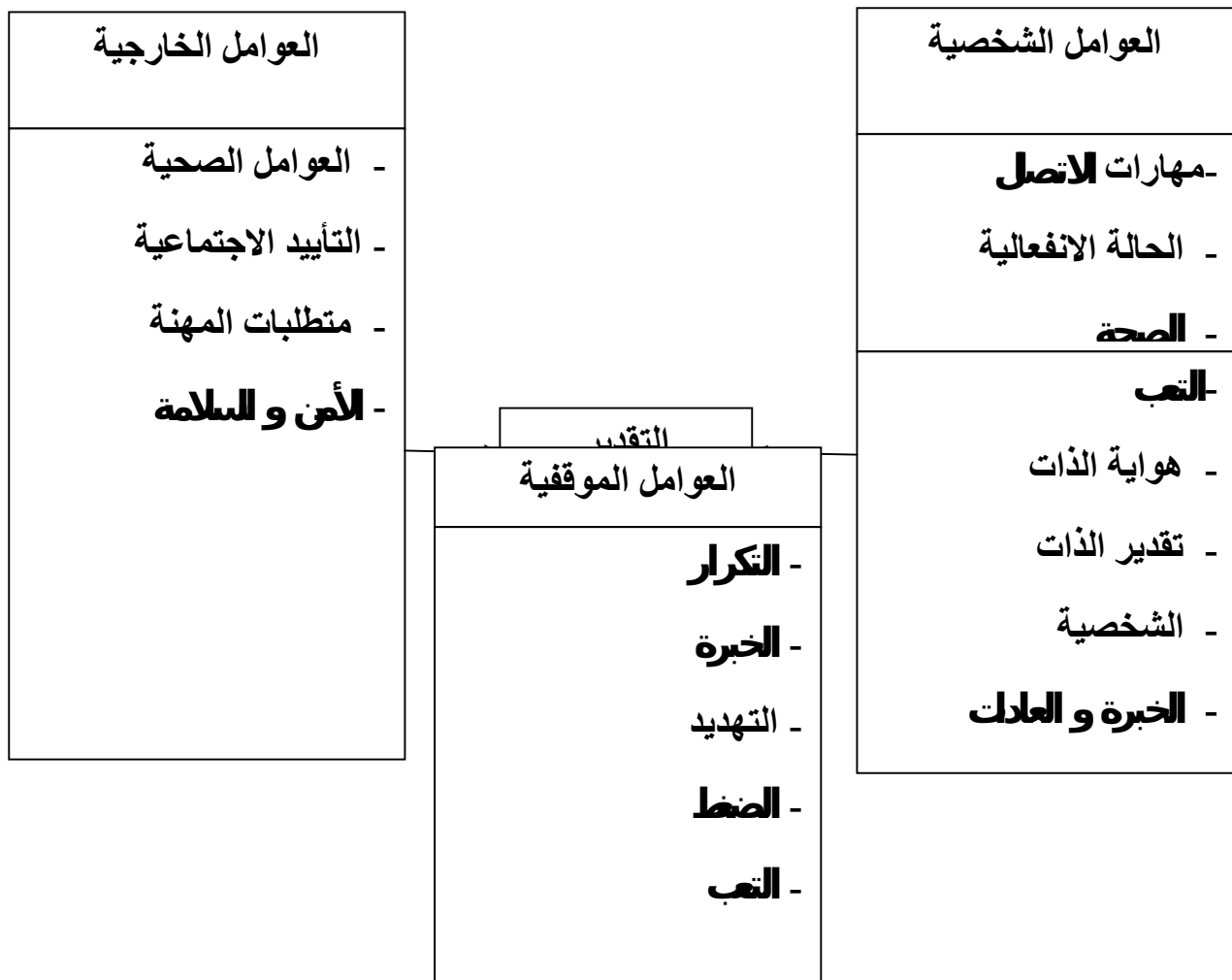
نشأت نظرية (لazarus، 1970) نتيجة للاهتمام البالغ بعملية الإدراك، والعلاج الحسي الإدراكي، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقدير كمّ التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف. وتعرّف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين:

المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي ذاتها شيء يسبب الضغوط.

المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الوقت. (lazarus, folkman, 1988, p54).

يمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي :

الشكل رقم (01) : نظرية التقدير المعرفي للضغط



المصدر: (فاروق السيد عثمان، 2001ص101)

نستنتج من نظرية التقدير المعرفي أن الضغط يختلف من شخص لآخر حيث يتوقف على عدة عوامل شخصية خارجية وأن الضغوط تكون نتيجة عدم التوافق المتطلبات الشخصية للفرد.

6- نماذج تفسيرية للضغط المهني:

تتعدد الأصناف والنماذج النظرية المفسرة لظاهرة الضغط المهني كانت نتيجة للاهتمام الذي وَّلاه الباحثون لدراسة هذا الموضوع. و لقد تباينت هذه النماذج النظرية في نظرتها

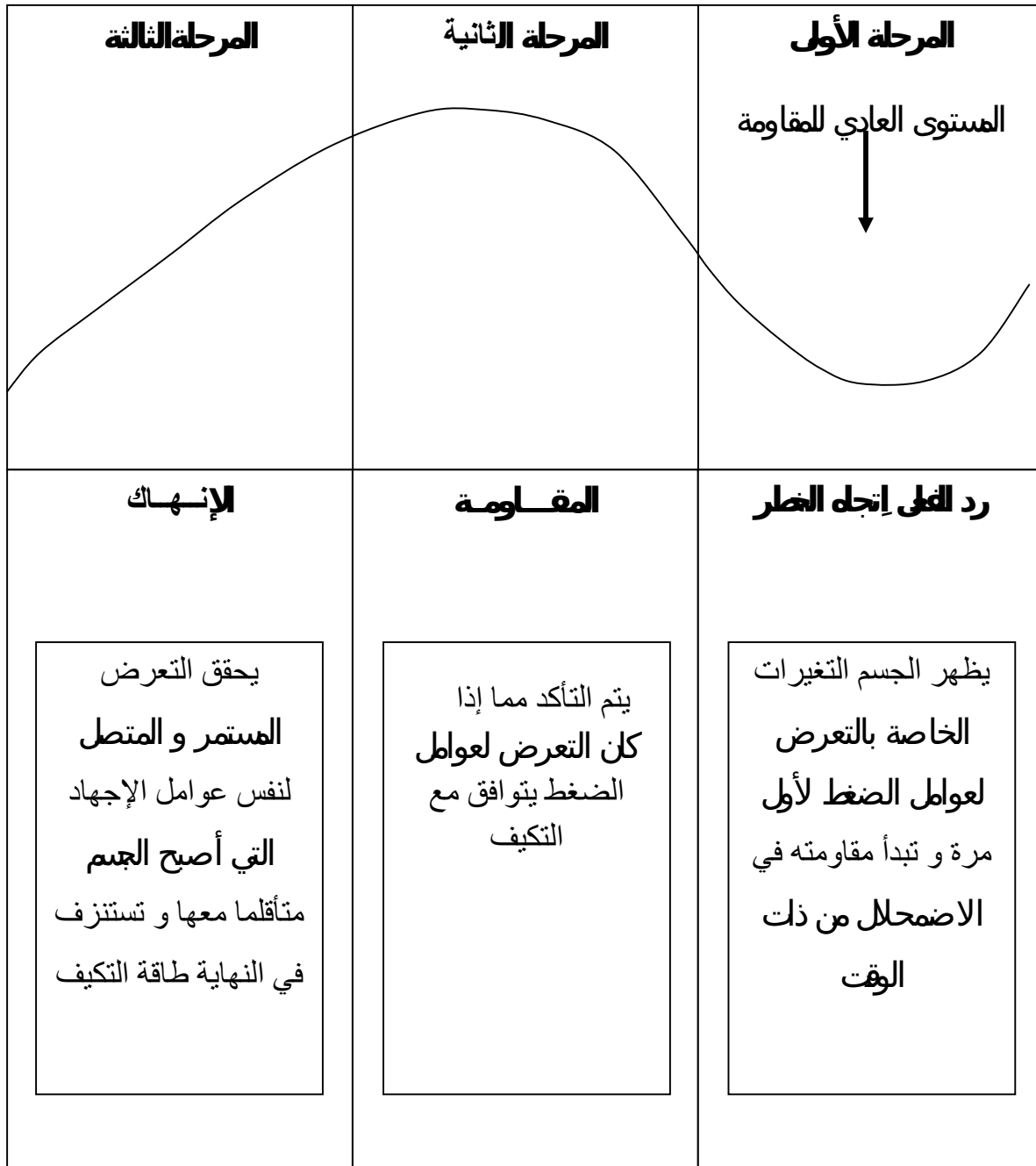
لأسباب و مصادر الضغوط المهنية ما أدى إلى انبثاق جهود الباحثين عن صياغة مجموعة من النماذج تفسر الضغط المهني نذكر منها

أولاً: نموذج سيللي (1974) نموذج الأعراض العامة للتكيف :

ويمثله هانس سيللي الذي يعتبر الرائد أو الأب الروحي لموضوع الضغوط، ويطلق على هذا النموذج "زملة أعراض التكيف العام" GénéralAdaptation Syndrome والتي يرمز إليها بالرمز "GAS". ويقصد بكلمة "علم" أنّ رد الفعل الدّفاعي لأيّ مسبب من مسببات الضغط يكون له تأثيرات على جوانب مختلفة من الجسم، سواء الجسمية أو النفسية. تعني كلمة التكيف أنّ المثيرات الدّفاعية التي تحدث في الجسم تهدف إلى مساعدة الفرد على التكيف مع مسببات الضغط، أمّا كلمة زملة الأعراض فهي تشير إلى جملة ردود الفعل (الأعراض) الدّفاعية للجسم نحو أي مطلب يواجهه. و تمر ردود الفعل هذه بمراحل هي: الإنذار، المقاومة و الإنهاك (طه عبد العظيم حسين، 2006، صص 54-55).

لقد ركز التناول البيولوجي للضغط على التّصوّر الفيزيولوجي للضغط القائم على العامل البيوكيميائي الهرموني. و ما قد يعاب على هذا النموذج هو إهمال الفروقات الفردية في الاستجابة للضغوط المختلفة. و يمكن توضيح ذلك بالشكل التالي:

الشكل رقم (02): نموذج سيللي (1974) للأعراض العامة للتكيف



المصدر: السيد هيجان، 1998، ص.160

ثانياً: نموذج كوبر Cooper, C.L 1986 الكلاسيكي للضغط المهني:

اقترح ميورال murrel في السبعينيات تصوراً للضغط على ثلاثة مراحل: سبب، أثر ونتيجة. هذا التوضيح جعل البحوث حول الضغط المهني تعرف تطوراً، و تتوصل إلى نموذج مبسّط، طوّره فيما بعد.

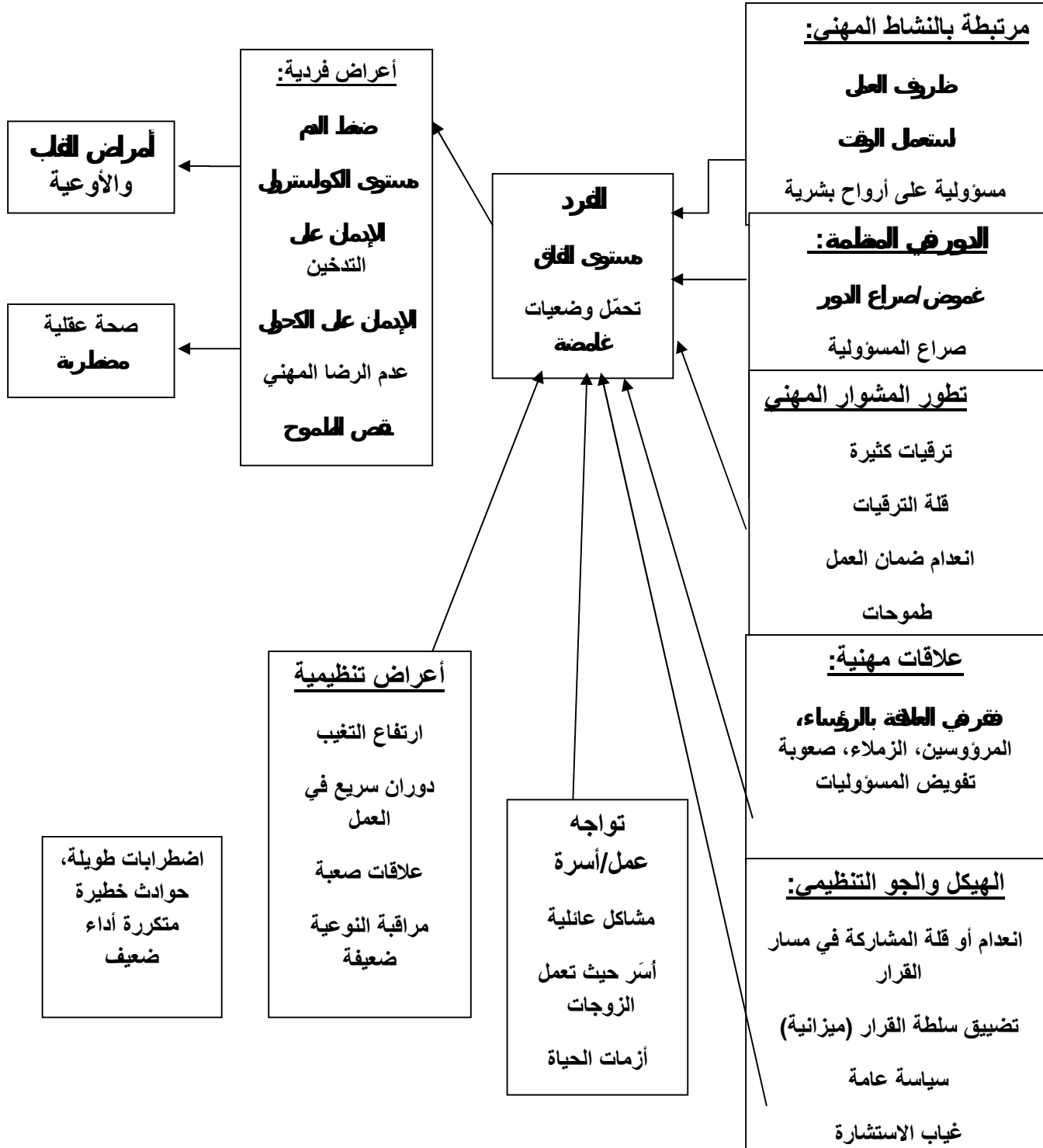
إنّ تفاعل بعض مصادر الضغط في هذا النموذج، وبعض خطوط الشخصية يُمكن أن ينبئ عن بُروز استجابة للضغط؛ كالأعراض المذكورة، و بعض الاضطرابات الذهنية وانعدام الرضا في العمل والحوادث الخطيرة، والمشاكل الزوجية، وحتى المُخدرات..

انطلاقاً من هذا النموذج، يُمكن أن تُحدّد الأصناف المختلفة لعوامل الضغط، بالنسبة لكلّ وضعية مهنية بغرض استخراج وبيان الثقل الخاص للعوامل المتصلة مباشرة بالمحيط الفيزيقي، وتنظيم العمل، وعبء العمل، والعوامل النفسية الاجتماعية.

مثلُ هذا الجرد، مُفيد لترتيب العوامل الكامنة للضغط دون الحُكم المسبق حول أيّ علاقة سببية مباشرة، مع تخصيص العوامل التي يمكن أن تُساهم في الضغط المهني. فتقويم الضغط في العمل يستلزم الأخذ بعين الاعتبار للخاصية متعددة العوامل للضغط. في الظروف الحقيقية، تعمل مصادر الضغط من خلال توافقات مُتعددة، وينتج أثرها النهائي عن ترسب بطيء لأنواع الضغط اليومي في إطار اجتماعي مهني متميز، بدلالة الخصائص الفردية.

الشكل رقم (03): نموذج كوبر 1986 للضغط المهني

مصادر الضغط الخصائص الفردية أعراض صحية أمراض



المصدر: (عداد حسن، 2014، ص.62).

ثالثاً: النموذج التعلّمي للضغط Lazarus et Folkman (1984):

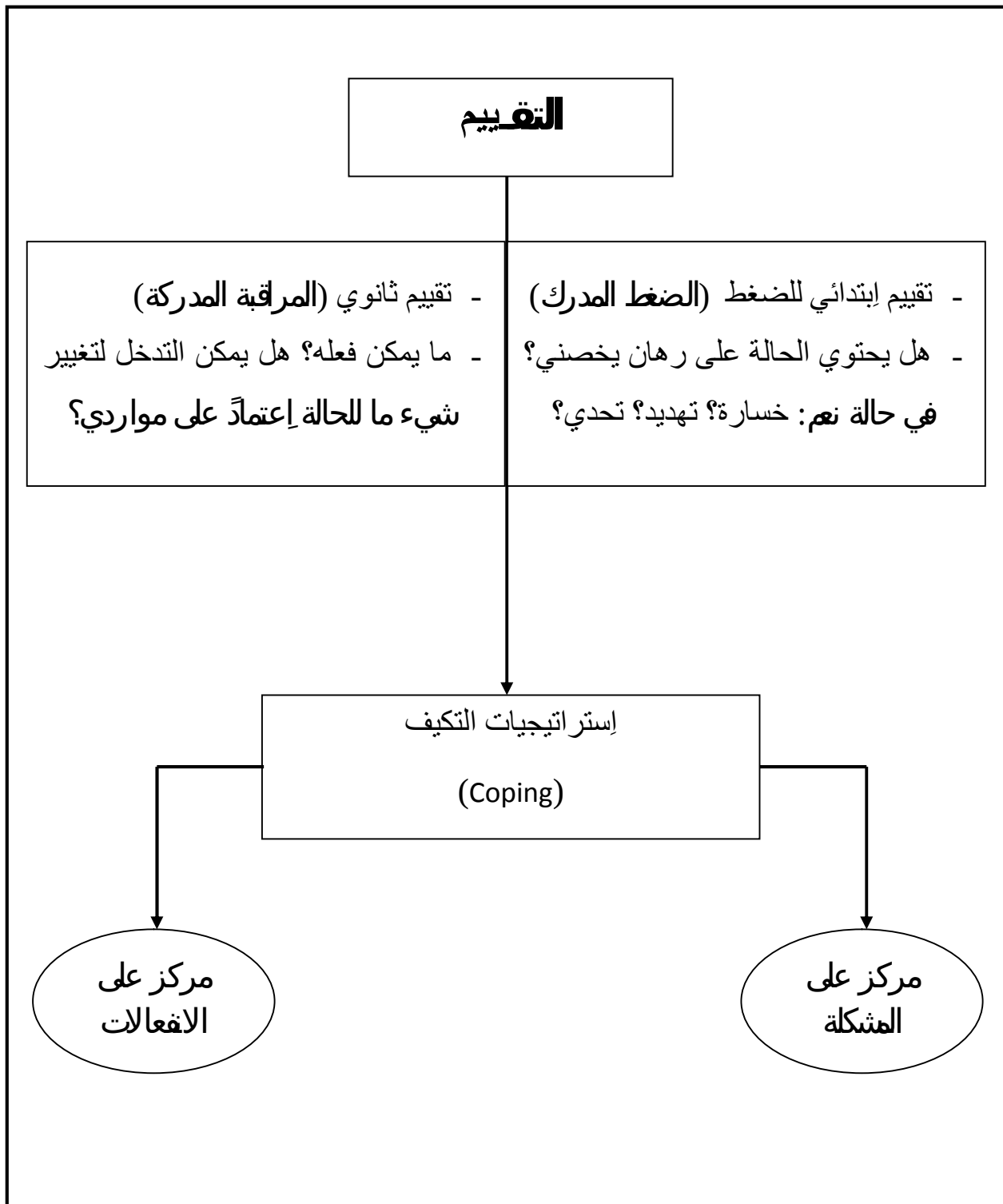
يقوم هذا التصور على عملية تقييم الوضعية، أي الاعتماد على النشاط العقلي (المعرفي) في حالة الضغط. يستعمل هذا النموذج عادة في مجال البحث لعلم النفس حول الضغط في العمل.

يتناول النموذج التعلّمي شدة الضغط كنتيجة بين الواقع الموضوعي و مدى إدراكه من طرف الفرد. و يتحدد هذا الإدراك بالفرق بين التقييم الأولي و التقييم الثانوي، و ذلك بالاعتماد على الموارد التي بحوزته لمواجهة الحالة الضاغطة.

يقوم الفرد أمام الوضعية المهنية التي تعد مشكلاً، بتقييم رهان الوضعية، بحيث يطور إدراكاً سلبياً أو إيجابياً. كما يراعي فيما بعد الموارد التي يتمتع بها للتأثير والاستجابة أو التدخل في الوضعية التي تمثل مشكلاً. و هذا ما يسمى بالتقييم الثانوي الذي يحدد إستراتيجيات التكيف مع الضغط التي قد تكون مركزة على حل المشكلة (البحث عن الحلول، تنظيم أحسن، طلب المساعدة من طرف الزملاء). أو على إدارة الاقترانات المترتبة عن الضغط. (مدني عثمان، 2009، ص36-37).

ويمكن تمثيل هذا النموذج بالشكل التالي:

شكل رقم (04): النموذج التعليمي للضغط



المصدر: Lazarus et Folkman, (1984), p97

7- مصادر الضغط المهني:

يتعرض الفرد في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد، هذا التنوع أو التداخل في المصادر أدى إلى اختلاف الباحثين في تصنيف المصادر التي تؤدي إلى الضغط فيقسمها ماتيسون وإيفنغش، mattenon & ivanicevih إلى:

- البيئة المادية للضغط: وتتضمن الحرارة، الإضاءة، التهوية...

- المصادر الفردية للضغط: وتتضمن صراع الدور، المسؤولية عن الآخرين، فرصة الترقية، تصميم العمل.

- المصادر الجماعية للضغط: وتتضمن فرص المشاركة في اتخاذ القرارات، وطبيعة الهيكل التنظيمي، ومدى وضوح سياسات المنظمة.

ويرى آخرون أن مصادر الضغط المهني تتراوح بين:

- المصادر المتعلقة بالعمل: وتتضمن متطلبات الوظيفة دينامية الدور، العلاقات مع الآخرين، النمو والتطور، غموض الدور، والظروف المادية للعمل.

- المصادر الفردية: وتتمثل في حاجات وقدرات شخصية الفرد.

- مصادر خارج خلق العمل: وتتضمن المشاكل العائلية والصعوبات الاقتصادية والأمور الشخصية التي يعاني منها الفرد.

وبما أن البحث الحالي يقتصر على مصادر الضغط المهني في ميدان العمل والمتمثل في عمل الأستاذ الجامعي والتي سيتم اعتماد جانب منها لأغراض البحث والتي كانت محل دراسات سابقة في موضوع الضغط المهني وذلك على النحو التالي:

7-1-1- المصادر المرتبطة بالمهمة: ونذكرها حسب التصنيف التالي:

7-1-1-1- صراع الدور: يعتبر صراع الدور من الأسباب الكامنة لضغط العمل، وينشأ هذا الصراع عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلاً أو لا يعتقد أنها جزء من عمله (حريم حسين، 2004، ص.85).

ومن ثم فإن صراع الدور يحوي داخله عدة أنواع من الصراع أهمها:

- صراع الدور، أو الصراع داخل الدور: أي التعارض بين القيم "والمعايير الذاتية للفرد وبين السلوك المتوقع منه.

- الصراع بين الأدوار المتعددة للفرد: التي تتطلب أنماط سلوكية غير متوافقة مع بعضها البعض أو تغيرات في السلوك تبعاً للموقف، وغالباً ما يحدث ذلك نتيجة لشغل الفرد لأكثر من وظيفة في نظام الدور.

- الصراع بين قدرات وموارد ووقت الفرد وبين السلوك المتوقع (حسين الجندي والمبيض، 1995، ص.196)

7-1-2- غموض الدور: يعتبر غموض الدور من مصادر ضغط العمل الرئيسية في المنظمات، وتشير كلمة الدور إلى مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد الذي يشغل مركزاً معيناً، ويعني غموض الدور الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء أدواره في المنظمة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤوليته والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة، وطرق تقييم الأداء وغيرها ويترتب على ذلك أن يصبح الفرد غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات (عامر، وعبد الوهاب، 1994، ص.376)

7-1-3- عبء الدور: ويعني قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح أو أن هذه المهام تتطلب مهارة عالية لا يملكها الفرد ، فقد يعاني المعلم من زيادة عبء العمل المتوقع منه مثل إلقاء المحاضرات، وتحضير الدروس و المشاركة في اللجان إذا فالأستاذ يتحمل زيادة كبيرة في ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وينقسم العبء المهني إلى نوعين :

***عبء كمي:** ويعني كثرة أعمال الفرد التي عليه إنجازها في وقت غير كاف .

***عبء نوعي:** يحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لانجاز مستوى أداء معين اكبر من قدرته بمعنى افتقار الفرد إلى القدرة اللازمة لأداء عمل معين (محمد حماد، 2008، ص.17).

وعليه يعتبر العبء الوظيفي مصدر من مصادر الضغط في مهنة التعليم فالمعلم يعاني من أعباء كثيرة إضافة على ما ذكرناه سابقا تصحيح الأوراق و رصد الدرجات متابعة الحضور و الغياب و حضور الدورات كل هذا يمكنه أن يشكل ضغطا قويا و عليه نوصي الإدارة أ الرؤساء القائمين عليهم في الرفق بهم و عدم تحميلهم ما لا يطيقون .

7-1-4- تقييم الأداء: ويقصد بتقييم الأداء إعطاء حكم على السلوك الإنتاجي للعامل ومنحه على إثرها العلاوة أو الترقية أو حرمانه منها حسب نتيجة هذا التقييم، ومن هذا المنطلق فإن العمال ذوي التقديرات المنخفضة في عملية التقييم يعتبرون هذه العملية مصدرا مهما في ظهور الضغوط المهنية والشعور بالتوتر، حيث أن تقييم الأداء عملية تساعد الفرد على معرفة جوانب القوة وجوانب الضعف في أدائه، بالإضافة إلى الشعور بالاطمئنان عند مقارنة أدائه مع أداء الآخرين وهذا ما يعرف (بالمقارنة الاجتماعية)، وإذا ما أجريت عملية التقييم هذه في جو تسلطي فإن ذلك يساهم إلى حد بعيد في توتر وتأزم الموقف وجعله مصدرا من مصادر الضغط المهني لدى العامل (العديلي ناصر، 1995 ص 146).

7-2-المصادر التنظيمية: ويمكن التطرق إلى ما يلي:

7-2-1- عم المشاركة في اتخاذ القرارات: تمثل عملية اتخاذ القرارات جوهر الإدارة لذا فإن عملية اتخاذ القرارات بطريقة عشوائية أو استبدادية قد تكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل سواء كان ذلك بالنسبة للمدير أو بالنسبة للأشخاص المتأثرين بهذا القرار خاصة إذا كانت هذه القرارات قائمة على أساس المركزية الشديدة، وعدم مشاركة الموظفين، وتؤدي المركزية في اتخاذ القرار إلى فقد الثقة بين العاملين لعدم تعودهم على حمل المسؤولية، وفقدان الحماسة للقرارات الإدارية التي تتخذها الإدارة العليا (هيجان 1998، ص.182).

إن إهمال الإدارة لمشاركة الفرد بأفكاره ومعلوماته في عملية اتخاذ القرار المتعلق بعمله يؤدي إلى انخفاض مستوى المعنوية لديه، وانخفاض إنتاجيته ومستوى الرضا لديه، وكلها من النتائج الوخيمة لضغوط العمل السلبية، حيث أثبتت بعض الدراسات العلمية أن الوظائف التي لا تترك للموظفين الحرية في اتخاذ القرار هي التي تؤدي إلى المزيد من الضغوط.

7-2-2- تصميم مكان العمل: إن تصميم مكان العمل سواء من حيث المساحة أو التأثير أو التهوية أو الإضاءة يعد من العوامل الأساسية التي تساعد على حسن الأداء، وطبقا لستيل 1973 steele فإن التصميم الجيد لمكان العمل يحقق للعامل واحدة أو أكثر من الوظائف الستة التالية: (تقديم الحماية والأمان، تسهيل عملية الاتصال الاجتماعي، تمثيل رمز الانتماء للمنظمة، تعزيز أداء المهمة بطريقة علمية إدخال السرور والمتعة على الموظف، التحفيز على النمو والتطور). ولذا فإن مكان العمل لا يوفر أيا من هذه الوظائف الستة السالفة الذكر، قد يكون مصدرا من المصادر المسببة لظهور الضغط المهني.

(مسعودي رضا، 2003، ص.37).

7-2-3- الاختلاف المهني: أظهرت بعض الدراسات العلمية أن هناك بعض الوظائف التي تعاني من ضغط العمل أكثر من غيرها، فالوظيفة التي تتطلب اتخاذ قرارات في حالة عدم التأكد أو الوظيفة التي تتطلب قدرا ضئيلا من التحكم أو الرقابة أو الوظيفة لا يستطيع صاحبها تنفيذ المهام المسندة إليه _حتى لو كان مستوى مهاراته الشخصية عاليا_ غالبا ما ينتج عن ممارسة هذه الوظائف مستوى عال من الضغط بسبب ضغط الوقت وكثرة المقابلات وصعوبات تحقيق معايير الإنتاجية. وعلى العكس فالوظائف ذات مستوى الضغط المنخفض غالبا ما يكون سببها مشكلات فنية (مثل تعطل الآلة وإحباط الدور مثل انخفاض المكانة الاجتماعية أو الإشراف غير الملائم) (عسكر علي، 2003، ص.37).

7-2-4- الأعمال الروتينية: إن العاملين والموظفين في المهن الروتينية كالفنيين لا يختلفون عن المديرين من حيث نسبة الضغوط، وذلك لعدة أسباب، منها أن أعمال هذه الفئة تتطلب ربط المعلومات التي حصلوا عليها بالتجارب والخبرات التي يمارسونها، لأن هذه تتطلب منهم زيادة مهاراتهم وقدراتهم وجعلها دائما في حالة تحد ومتابعة، وهذا بدوره

يترتب عليه آثار نفسية وفسولوجية، كما أن طبيعة الأعمال الفنية تتطلب دائما إعادة تصميم العمل ليتواءم مع متغيرات البيئة ومع متغيرات التقنية (العديلي ناصر، 1995 ص 250).

5-2-7- الظروف الفيزيائية: تشمل الظروف الفيزيائية للعمل عناصر مثل الحرارة الإضاءة الضوضاء... فكل هذه المهن تحتاج إلى هذه العناصر ولكن بدرجات متفاوتة فالاهتمام 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 البيئات المشيدة أو المصممة ضمن اهتمام هذا المجال. (جمعة سيد يوسف، 2001، ص.150)

ويستندون الباحثون في تفسيرهم للعلاقة بين البيئة والسلوك مع مجموعة من المداخل منها:

*مدخل الضغط البيئي الذي يشير إلى أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد تمثل مصادر ضغوط عليه: مثل الحرارة، التلوث، الضجيج، والازدحام.

*وتشمل المداخل الأخرى الجانب الانفعالي: الحمل البيئي، قلة الإنارة، ومدخل السلوك المقيد وهي جميعا ترتبط بشكل أو بآخر باستجابات سلوكية من جانب من يتعرض، فعلى سبيل المثال: مدخل السلوك المقيد يتعلق بالحالة التي يجد الفرد فيها نفسه غير قادر على التحكم والتصرف في بيئة مزدحمة أو غير منتظمة (فرج عبد القادر طه، 2003، ص-ص.251، 250).

3-7-3 مصادر بعد الحافلات:

تعتبر المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من زملائه في العمل والتي تشعره بالراحة والالتزان النفسي، فالمساعدة والمعلومات التي يتلقاها الفرد من زملائه في اتصالاته الرسمية وغير الرسمية تجعل منه أكثر اتزاناً، فاستماع العاملين لشكوى زملائهم لعدم حصولهم على المكافأة أو الترقية أو لزيادة أعباء أعمالهم أو المساعدة في إكساب الزملاء مهارات جديدة حيث يخفف ذلك كثيراً من شعور العامل بالضغط والقلق والتخلص من الإحباط الذي يشعر به.

إن العلاقات الجيدة في العمل مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء هي حاسمة فضمن مؤسسة ما من الأساسي أن يكون هناك نقاش صريح ومفتوح للمشكلات بغية تشجيع العلاقات الايجابية.

إن سلوك المدير في العمل له تأثير على نفسية المرؤوسين ونوعية أدائهم في المنظمة فقد وجد أن الأفراد الذين يتولى أمرهم مدير متسلط وغير متعاون معهم ويعاملهم بتحييز ولا يشاركونهم في اتخاذ القرارات يكونون أكثر توترا وأقل إبداعا وحماسا في العمل أكثر من زملائهم العاملين مع مديرين متعاونين وعادلين ويشاركونهم في اتخاذ القرار المرتبط بعملهم (احمد عبد الوهاب، 2001، ص. 76).

7-3-1- العلاقة مع الزملاء: المنافسة بين الزملاء تعتبر من مصادر الضغط المعروفة غير أن الضغط لا يمكن أن ينشأ فقط نتيجة ضغط العلاقات المهنية فحسب وإنما نتيجة فقدان الفرد للدعم الاجتماعي من قبل زملائه في الوضعيات الصعبة.

7-3-2- العلاقات مع المرؤوسين: إن عدم قدرة المدير على تخويل بعض سلطاته للمرؤوسين يعتبر أهم مشكل يعترضه ويخلق له صعوبات كثيرة في مسارات عمله اليومي، غير أنه عندما يسمح المدير للعمال بالمشاركة والمساهمة في صنع القرارات له تأثير كبير عليهم، فرفضهم وعدم مشاركتهم له بالأفكار والمعلومات في عملية اتخاذ القرارات تكون النتيجة الشعور بالمعاناة والضغط النفسي (احمد عبد الوهاب، 2001 ص. 77).

7-4- مصادر المحيط:

7-4-1- أحداث الحياة: تعتبر الأحداث الهامة في حياة الفرد مثل الزواج، وفاة فرد من أفراد الأسرة أو تغيير الإقامة... حاملات للضغط النفسي، فاطلاقا من أن صحة الفرد العامة تعتمد بشكل كبير على الاحتفاظ بتوازن بين الجانب العقلي والجسماني، فالجسم بطبيعته يعمل جاهدا بصورة مستمرة للاحتفاظ بهذا التوازن لمواجهة التغيرات الحياتية وهذه التغيرات في حد ذاتها هي الضاغطة بغض النظر عما إذا كان التغيير يعتبر ملائما

أو غير ملائم. حسب توماس هولمز thomas holmes وريتشارد ري richard rahe **التعرض** لوضعيات أو مواقف مجهدة (ضاغطة) عديدة في زمن قصير يمكن أن تكون له نتائج وخيمة على الصحة سواء تعلق الأمر بأحداث سعيدة كالزواج، أو أحداث مأساوية كفقدان شخص عزيز أو حتى تعديلات طبقية كتغيير أوقات العمل، كل هذه التغيرات تسبب الضغط، وتجاوز الضغط حدود قدرته العضوية على التكيف يمكن أن يلحق مرضا ذو شدة متوسطة أو خطيرة (لينارت ليفي، 1995، ص.ص. 46، 47).

7-4-2- اضطراب الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية: توصلت الدارلست إلى وجود علاقة بين متطلبات عمل الفرد وبين حياة الفرد العائلية. فمتطلبات العمل وما ينتج عنها من ضغوط له تأثير على حياة الفرد العائلية والعكس صحيح، فحياة الفرد العائلية لها تأثير على عما الفرد، وكلما زادت درجة صراع العائلة لدى الفرد كلما أدى ذلك إلى تنقص درجة رضاه عن العائلة، وارتفع نتيجة لذلك شعوره بالضغوط من جانب عائلته، والتي تؤدي إلى شعوره بالتوتر والضغوط في أثناء تأدية عمله (عبد الوهاب سويس، 1995 ص. 113).

7-4-3- المسؤولية عن الأسرة: فقد أكدت العديد أن مسؤولية الفرد عن أسرته تساهم في تطور مستوى الضغط المهني الذي يستدعي منه المواجهة. وهناك عدة عوامل تشكل صعوبات وتحول دون التوصل إلى توازن وتناغم بين العمل والحياة الأسرية من أبرزها (التغيير المفاجئ في العمل، وتوقيت العمل، وسوء المعاملة من طرف المشرفين أو من طرف الزملاء العمل، ونقص المراقبة للعمل ولتنظيم العمل) كما بينت العديد من الدراسات أن التشابك بين العمل والحياة الأسرية يساهم في إحداث الصراع بين العمل والأدوار الأسرية، حيث يشمل مفهوم الصراع بين العمل والحياة العائلية على الصور التالية:

- العبء الزائد للأدوار، بمعنى القيام بعدة أشياء دون توفر الوقت المناسب لذلك.

- تداخل الأسرة في العم بحيث تضر المسؤوليات العائلية المردودية في العمل مثل حالة (الطفل المريض) الذي يجبر الأب على البقاء في البيت أو تأثير الصراعات الأسرية على التركيز في العمل.

- تداخل العمل في البيت، حيث من الصعب على العامل أداء مسؤولياته الأسرية من جراء المسؤوليات والمتطلبات المهنية كطول ساعات العمل التي تحرم الأب من حضور نشاط رياضي للابن مثلا أو الانشغالات المهنية التي لا تسمح بالمشاركة الكاملة في الحياة العائلية (الأحسن حمزة، 2015، ص.56)

كما يجب الإشارة أيضا إلى أن حياة الأفراد ليست سلسلة لخانات معزولة عن بعضها، حيث أن المشكلات الأسرية تؤثر بالضرورة على مردودية العمل. **واطلاقا من البحوث** التي أجريت على الضغط في العمل وفي الحياة الخاصة، أصبح واضحا أن أكبر مصدر للضغط المهني هو المشرف على العامل، أما في الحياة الخاصة فهو عدم قدرة الأزواج على التواصل فيما بينهم وبالتالي يعد نقص الاتصال السبب الرئيسي في تذبذب العلاقة بين الزوجين (ماهر، 1002، ص.43).

8- الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية:

يترتب عن الضغط المهني آثارا سلبية، يكون لها انعكاسات على الفرد من جهة والمنظمة من جهة أخرى.

8-1- على مستوى الفرد:

٥ **آثار سلوكية:** من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة. وعادة ما تؤول تلك التغيرات إلى الأسوأ، و ذات آثار سلبية ضارة. و من هذه التغيرات: المعاناة من الأرق الإفراط في التدخين، اضطراب الوزن و فقدان الشهية، التغير في عادات النوم، استخدام الأدوية المهدئة، العدوانية و التخريب وعدم احترام الأنظمة و القوانين المرعية في المنظمة (محمد الصيرفي، 2008، ص.131).

٥ آثار معرفية: تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد، و من ثم فإنّ العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعّالة. تظهر هذه الآثار في عدّة أعراض منها نقص الانتباه وصعوبة التركيز و ضعف قوة الملاحظة، تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على الاستدعاء و التعرف، و تزداد الأخطاء، عم القدرة على إتخاذ القرارات و نسيان الأشياء، فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف، كما يصعب على الفرد تنسيق و أداء نشاطاته العقلية (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص. 44).

٥ آثار نفسية: يترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل، حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد و على علاقاته بالآخرين، و من بينها نجد التصرف بعصبية شديدة لأبسط الأسباب، و كذا عدم القدرة على التركيز وفقدان الثقة بالآخرين، كما يشعر بالحزن و الكآبة، و النظر إلى المستقبل بتشاؤم والحساسية للنقد من جانب الآخرين (معن محمود عياصرة، 2008، ص. 140).

٥ آثار جسدية: من أهم الأعراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الفرد بسبب الضغوط في العمل نجد الصداع، إرتفاع ضغط الدم، قرحة المعدة و السكري، أمراض القلب و للشعور بالقلق و التوتر (محمد الصيرفي، 2008، ص 133).

٥ آثار إجتماعية: إنّ آثار و مخلفات الضغط المهني على الحياة اليومية للفرد تكون سيئة في علاقاته بأفراد عائلته بإنعدام الأمن و تفهمه للحياة، مما يجعله يرفض مشاركة الغير لأفكاره و نشاطاته، بالإضافة إلى عجزه عن التكيف مع التغيرات الاجتماعية (Sékiou et al, 2001, p 680).

8-2- على مستوى المنظمة:

لا تقتصر آثار الضغوط على الفرد فحسب، بل تمتد أيضاً إلى المنظّمة وتتمثل الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة في عدّة جوانب، مثل عدم الثقة في إتخاذ القرارات، حيث أنّ إتخاذ القرارات من طرف الفرد المعرض للضغوط يكون بصورة سريعة و غير مدروسة، مما يكون له نتائج غير مفيدة بالنسبة للمنظمة والأفراد العاملين بها.

كما أن لضغوط العمل كلفة مالية على المنظمة، حيث تؤدي إلى وقوع خسائر اقتصادية كبيرة. كما أن التكاليف المالية المباشرة تتمثل في تكلفة الغياب و التأخر أو تكلفة التوقف عن العمل، أو تكاليف الأداء التي تنجم عن انخفاض في مستوى الأداء وفي مستوى الجودة و تعطل الآلات. أما التكاليف غير المباشرة للضغوط، فتتمثل في سوء الاتصالات و سوء العلاقات في العمل، و انخفاض الروح المعنوية لدى العمال، و كذا قلة التركيز لديهم، بالتالي الوقوع في حوادث العمل و قد تكون خطيرة (محمد الصرهي، 2008 ص.133).

9- تكاليف ضغوط العمل:

حاول الباحثين والمختصين في مجال علم الإدارة توضيح التكاليف الخاصة بضغوط العمل ، وقد تم تقسيمها إلى تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة.

9-1 التكاليف المباشرة لضغوط العمل:

9-1-1 المشاركة العضوية:

- الغياب المتكرر.

- التأخير.

- الاضطرابات والتوقفات.

- ارتفاع معدل دوران العمل.

9-1-2 الأداء في العمل:

- إنتاجية أقل كما وكيفا.

- معدل للشكاوي مرتفع.

- نسبة الحوادث مرقعة.

- الأعطال في الآلات كثيرة.

-سوء لستخدام المواد.

- ضياع الوقت (الخرابي، 1998، ص.65).

9-2 التكاليف غير المباشرة: وتتضمن ما يلي:

- انخفاض الروح المعنوية.

- سوء الاتصالات (غموض الدور، بطء الاتصال، تشويه المعلومات).
- اتخاذ قرارات خاطئة.
- سوء العلاقات في العمل.
- تكلفة الفرصة البديلة (فليه وعبد المجيد، 2005، ص.314).

خلاصة الفصل:

بعد التعرف على كل ما يتعلق بالضغوط المهنية، يستنتج أنها ظاهرة خطيرة على الفرد وميدان عمله على حد سواء، وبهذا أصبح الاهتمام بموضوع الضغط اهتمام العديد من الباحثين والمختصين يزداد شيئاً فشيئاً، وتبرز أهميته من خلال إيجاد بيئة عمل مناسبة وجو تنظيمي مساعد يساهم في تنمية علاقة تبادلية بين الطرفين، وذلك من خلال إيجاد إستراتيجيات مقاومة للضغوط للتقليل أو الحد منها، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثالث.

الفصل الثالث : إستراتيجيات المقاومة

تمهيد

- 1- مفهوم المقاومة
- 2- النماذج المفسرة لإستراتيجيات المقاومة
- 3- مميزات إستراتيجية المقاومة
- 4- تصنيف إستراتيجيات المقاومة
- 5- وظائف إستراتيجيات المقاومة
- 6- فعالية إستراتيجيات المقاومة
- 7- **العوامل المؤثرة في إحرك ومواجهة الضغوط**
- 8- **شروط المقاومة الفعالة للضغوط**
- 9- أنواع أساليب مقاومة الضغوط
- 10- أهداف أساليب مقاومة الضغوط
- 11- الإستراتيجيات المقترحة لمقاومة الضغوط المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

لا يمكن أن نتحدث عن الضغوط دون أن نتحدث عن أساليب مقاومتها أو مواجهتها لأن فهم طبيعة وأثار الضغوط ترتبط دوماً بفهم أساليب التغلب عليها.

تعتبر استراتيجيات المقاومة من بين العوامل السيكو اجتماعية التي جلبت إليها اهتمام العديد من العلماء وأول من عرف هذا المفهوم كان المحللون النفسانيون إذ اعتبروا المقاومة استجابة لا شعورية للصراع النفسي الداخلي. كما أوضحوا أن ما يميز المقاومة الفعالة والناجحة هو المرونة، أما ما يميز المرض فهو الصلابة، ولقد تبني هذا التعريف العديد من الباحثين المعاصرين أمثال (Hann 1977) و (Vaillant 1971) ونظراً للأبحاث الجديدة التي ركزت على الضغط وبالأخص المواقف الضاغطة ومدى تأثيرها على السير النفس اجتماعي والفيويولوجي للشخص، ظهرت إعادة صياغة تعريف المقاومة، إذ عُرِّفَت على أنها مجموعة من السياقات التي يضعها الفرد ما بينه وبين الموقف الضاغط بهدف التحكم النّحْمَل أو التخفيف من الآثار التي قد يخلفه هذا الموقف على حالته .

وفي هذا الصدد، يواجه الفرد هذه الأحداث الحياتية الضاغطة بغية السيطرة عليها أو التخفيف من الانفعالات الناتجة عنها. وتعرف الميكانيزمات التي يلجأ إليها للشخص لمواجهة الموقف الضاغط ومراقبته **بالمقاومة le coping** وهي عبارة عن استجابة للموقف الضاغط تتمثل في نشاط سلوكي أو فكري محدد.

ويشير لازاروس وفولكلمان Folkman & Lazarus 1984 إلى مفهوم المقاومة هو إجابة فعالة شعورية تولدها سياقات سلوكية، وتتغير باستمرار لتتمكن من تلبية المتطلبات الخاصة الداخلية والخارجية التي قد تقلل وتضعف من إمكانيات وقدرات الشخص، ويحمل هذا التعريف الذي قدّمه هذان الباحثان عدداً من المميزات الهامة المتمثلة فيما يلي:

- التركيز على وصف مختلف الأفكار و السلوكات التي تعود على القيام بها، إنما عليه أن يحدّد تلك الاستجابات التي صدرت منه أو من محيطه أثناء وضعية معينة.

- إن فهم الملاحظات المستقاة من البحث حول المقاومة، تستوجب إعادة تقدير قدرات وإمكانيات للشخص من وقت لآخر أو من وضعية لأخرى، وهذا للتمكن من التعرف على مدى ثبات وتغيّر الأفكار والأفعل الخاصة بالمقاومة.

كما تجدر الإشارة إلى أنّ مختلف المواقف والأحداث الضاغطة التي يتعرض لها الفرد، تولد لديه عددا من التصورات والأفكار التي تكون متعلقة بالأثر الذي يخلفه هذا الحدث بواقعه العاطفي وكذا بالتصور السيكو عاطفي للشخص، ومواجهة كل ذلك ومراقبته، يلجأ الفرد إلى عدد من الاستراتيجيات التي تمكنه من التكيف والتوافق، وهذا ما يسمى بالمقاومة*le Coping.

1- مفهوم المقاومة (Le Coping):

1-1- المقاومة لغة:

يصعب ترجمة كلمة "Coping" من اللغة الانجليزية إلى اللغات الأخرى، ففي العربية اقترحت العديد من المصطلحات لهذا المفهوم نذكر منها: استراتيجيات التكيف إستراتيجيات التلاؤم، الميكانيزمات الدفاعية، استراتيجيات المواجهة، إلى غير ذلك من المصطلحات، لكن لا توفي هذه الأخيرة بالمعنى الصحيح لما تحويه من معاني ودلالات مرتبطة بالنماذج والتيارات النظرية المختلفة في النموذج الحيواني للضغط، يستخدم مصطلح Coping كاستجابة للضغط أو كإستراتيجية تكيفية يستعملها الفرد لمواجهة التهديدات الخارجية أو الانفعالات الداخلية، كالهروب والتجنب في مواقف الخوف أو المواجهة في حالة الغضب.

2-1- المقاومة اصطلاحا:

يشير مفهوم المقاومة للعدد الهائل من المعارف والاتجاهات السلوكية والموارد النفسية التي يستعملها الفرد بشكل متزامن وديناميكي لمواجهة الصعوبات والتهديدات المختلفة والتي تكون داخلية أو خارجية .

ويعرف كالن1993 Kallan المقاومة في بيئة العمل بأنها جهود يبذلها الفرد للحصول على معلومات تزيد من قدرته على التنبؤ بالموقف، وتساعده على إدراك الضبط في التعامل مع المشكلات التي تحدث في المستقبل.

ويعرف توتس 1995 Thoits مهارات المقاومة skills Coping بأنها مجموعة من المعلومات والسلوكيات الوجدانية والمعرفية والاجتماعية المكتسبة والتي يستخدمها الأفراد عند التعرض للضغوط، وهذه المهارات يمكن أن تكون فعالة أو غير فعالة، وهي تتضمن قدرة الفرد على إدراك الحدث وتقييمه وإعادة تقييم الفرد ما لديه من إمكانيات وقدرات للتوافق مع الحدث (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص. 82، 84).

أما باركر Parker وأندلر Andler فيشيران إلى أنّ المقاومة هي تلك الطريقة التي يواجه بها الفرد الوضعيات المهددة والمقلقة الضاغطة.

وفي تعريف آخر، فالمقاومة هي مجموع المجهودات المعرفية السلوكية الوجدانية والانفعالية التي تسمح للفرد بالحفاظ على توازنه الجسدي والنفسي، وضبط الآثار السلبية التي تسببها الوضعية التي تهدده وتتجاوز إمكانياته (Boudarene M, 2005, P 35).

ويشير مفهوم المقاومة ضمن السياق السيكو ديناميكي إلى مجموع العمليات اللاشعورية التي تهدف إلى القضاء على كل ما يمكن أن يتسبب في أحداث القلق أو التخفيف من حدّته (وندلوس، 1999، ص. 50).

ويعرف لازاروس Lazarus 1966 أحد منظري الاتجاه المعرفي، المقاومة بأنها مجموعة من الجهود المعرفية والسلوكية نحو السيطرة على المتطلبات الداخلية والخارجية المهددة للفرد والتي تتجاوز إمكانيته (مسيلي رشيد، 2001، ص. 02).

نلتمس من التعريف السابق لFolkman & Lazarus مميزات هامة تحدد مفهوم المقاومة بدقة ووضوح وهي:

1- اعتبار المقاومة عملية موجهة تعني بتركيز الاهتمام على أفكار الفرد وسلوكاتها الآنية التي يصدرها وفقا لشروط ومتطلبات خاصة وليست سمة تل على الثبات والاستقرار والتوقع المسبق للمقاومة.

2- التأكيد على أن المقاومة سيرورة، مما يجعل منها عملية مرنة وقابلة للتغيير.

3- التمييز بين المقاومة كسيرورة، وبين السلوك التكيفي الآلي إذ يشير هذا الأخير إلى عملية أوتوماتيكية مستمرة في حياة الفرد في حين تتطلب إستراتيجية المقاومة لاستجابة معينة وعملا ذهنيا موجهين نحو معالجة الضغط.

2- النماذج المفصلة لإستراتيجيات المقاومة:

2-1- النموذج التحليلي:

فاعك الأنا: عمل التحليل النفسي منذ نشأته على تحديد وفهم أشكال المقاومة، وبشكل خاص الأشكال اللاشعورية منها، وسميت وسائل الدفاع الأولية، وقد أدخل فرويد مفهوم الدفاع للمرة الأولى علم 1984، وعرفه لاحقا بأنه: تسمية عامة لكل التقنيات التي يستخدمها الأنا في مقاومة الصراعات التي من المحتمل أن تؤدي للعصاب، وقد رأى فرويد أن وظيفة الدفاع هي ضدّ الدافع، وفي حين أن ابنته قد وسعت مجال وظائف الدفاع، لتشمل الانفعالات والمثيرات المهددة للمحيط أيضا.

ويمكن تلخيص الأفكار الأساسية لدراسات المقاومة من وجهة النظر التحليلية النفسية بما يلي: إنّ الدفاع وما يرتبط به من علاقات عبارة عن آليات تحمي الأنا من الصراعات، ويمكن لهذا الصراع أن يتكون من مطالب وطموحات غير محققة داخل الجهاز النفسي أو من تهديدات المحيط، ويفترض هنا أن القلق هو المثير الذي يسبب تسخير هذه الآليات. (سامر جميل رضوان، 2002، ص. 162).

وتشمل السياقات المعرفية التي ترمي إلى التخفيف من شدة القلق:

- **الإنكار:** هنا الفرد يدرك الحقيقة، ولكن ينكر العوامل التي لا يمكنه تحملها مثل حالات المرض الخطير.

- **العمل:** هنا يقوم الفرد بعدم التفكير فيما يترتب عن وضعيته.

- **العقلة:** يبحث الفرد هنا عن تفكير منطقي منسق لما يحدث له، لكن المقاومة الناجحة تعتمد على معيار أساسي يعتمد على نوع الميكانيزمات الدفاعية ودورها في حماية الفرد من الانفعالات والأفكار المؤلمة، ويبيّن أن هذه الدفاعات هي ضمنية لمختلف الاضطرابات النفسية التي يمكن أن تكون سياقاً علاجياً. (Dantechev.R, etSchweitzer. M ,1994,p99)

2-2- نموذج سمات الشخصية:

تنطلق هذه النظرية من فكرة الفروق الفردية، ومن ثمّ فمفهوم المقاومة بالنسبة لهذه النظريات ما هو إلا عدد من الأبعاد التي تشبه السمات المكوّنة للشخصية الإنسانية، وإذا كانت السمة تشير إلى استعداد عام لاستجابة بطريقة خاصة ومميزة للفرد عبر المواقف المتنوعة التي تواجهه في حياته، فإن المقاومة تثير من ذا المنظور إلى استعداد، أو ميل عام، أو أسلوب للحياة، ويتضح من تعريف المقاومة مدى الاتساق بين مفهوم السمات الشخصية ومفهوم أسلوب المقاومة، من حيث يمثلان طرازاً أو أسلوباً خاصاً يميز الفرد أثناء التعامل مع ظروف الحياة، غير أن أسلوب المقاومة يبدو أكثر خصوصية في التعامل مع المواقف الحياتية من السمات الشخصية، وذلك لأنه يختص بالمواقف والظروف المثيرة للمشقة في الحياة، وتعد المقاومة وفقاً لهذا المنظور، عملية تفسيرية توضح سبب اختلاف الأفراد في نواتج المشقة، مثلها مثل السمات الشخصية المفسرة لماذا يصبح بعض الأفراد ضحايا للمشقة، في حين يصبح بعضهم الآخر مواجهاً للمشقة.

2-3- النموذج الحيواني:

هذا النموذج يعتبر استراتيجيات المقاومة استجابات فطرية وسلوكية أو مكتسبة يستعملها الفرد قصد المقاومة مع التهديدات الخارجية والانفعالية الداخلية، كالهروب في مواقف الخوف، والهجوم في حالات الغضب، ومثال على ذلك تجربة الفئران التي تعلمت الهروب بسرعة من الغرفة التي تتعرض لصدمة كهربائية إلى غرفة ثانية لا تحتوي على

(Paulhan Bourgeois , 1999, p41).

تتركز المقاومة أساسا في النموذج الحيواني على سلوكي التجنب والهجوم فقط، وهو ما لا يمكن من الكشف عن استراتيجيات الأخرى المتضمنة في مصطلح المقاومة ويرى دنتزر Dantzer 1989 أن معيار نجاح إستراتيجية المقاومة، يتمثل في الخفض أو التحكم في النشاط الفيزيولوجي الذي يترتب على هذه الوضعية. (Schweitzer Dantzer , 1994, p 102)

4-2- النموذج المعرفي :

حسب نظرية الضغط والمواجهة لازاروس، لا يمكن فهم الضغط النفسي بدون الرجوع إلى المكون المعرفي الكامن وراء تفسير الفرد للموقف أو الحدث الذي يتعرض له، والعملية المعرفية هذه تمثل حجر الأساس لتحديد طبيعة استجابة الفرد للضغوط المختلفة داخلية كانت أم خارجية، وعملية إدراك الموقف وتقييمه هي الأساس في مسألة مقاومة الضغوط الحياتية والتغلب عليها، وعليه فإن العملية المعرفية المسؤولة عن تقييم الموقف وتحديد طبيعة استجابة الإنسان له هي التي تعرف بمفهوم المقاومة، ويعرفه لازاروس وفولكمان 1984 بأنه: "جهد أو محاولة معرفية وسلوكية دائمة التغير، هدفها إدارة المطالب الخارجية والداخلية الضاغطة على الإنسان والتي ينظر إليها على أنها تفوق إمكانياته الشخصية الخاصة".

ومن مفهوم لازاروس هذا للضغط النفسي، انبثق نموذجه المعرفي الذي يبين المتغيرات المعرفية التي يتم على أساسها تقييم الحدث الضاغط ومواجهته للتغلب عليه وإن عملية المقاومة هذه تمر بمراحل معرفية مختلفة.

4-2-1- مرحلة الحدث الضاغط :

وفكرة هذه المرحلة مبنية على أن الإنسان يواجه في حياته مواقف أو أحداث ضاغطة تستدعي الكثير من الجهد لمقاومتها والتغلب عليها، وقد تنطوي عليها صعوبات صحية إذا استعمل إستراتيجيات معرفية سلوكية غير فعّالة.

2-4-2- مرحلة التقويم الأولي:

في هذه المرحلة يقوم الفرد بمحاولة التعرف على الحدث ثم يقوم بمحاولة تحديد مستوى التهديد الذي يمثله هذا الحدث بالنسبة للفرد، ويعتمد الفرد دفي هذه العملية التقديرية على أسلوبه المعرفي وخبراته الشخصية (عثمان يخلف، 2001، ص51-52).

2-4-3- مرحلة التقييم الثانوي:

يتساءل الفرد من خلال التقييم الثانوي عما يمكن فعله للوقاية من التهديد، ثم يقرر نوعية تعاملهن حيث يحدّد الفرد نوع إستراتيجية المقاومة التي يمكن استعمالها إزاء العامل الضّاغط، كما يوجه هذا التقييم الفرد إلى اختيار إستراتيجيات التعامل في المستقبل إذا اعترضته حالة ضاغطة، حيث يهدف النوع الأول إلى خفض الضّغط الانفعالي مع عدم التغيير في المشكل وتدعى إستراتيجيات التعامل مع الضّغط المركّزة على حول الانفعال، ويهدف النوع الآخر إلى محاولة تغيير أو تصحيح على المشكل الحالة وتدعى إستراتيجيات التعامل المركّزة. (Lazarus, Folkman, 1984, p 65)

2-4-4- إعادة التقييم:

إعادة التقييم تعني التغير الكبير والجذري للعلاقة ما بين الفرد والمحيط الناتج عن جهود الفرد نتيجة تكيفه لتغيير الوضعية الخاصة بالحدث، وأن هذا التغيير يكون لكل ما حدث وما يحدث في المستقبل إذن هو قرار نهائي والذي هو سيرورة التفاعل الداخلي مع الأخذ بعين الاعتبار التغذية الرجعية. (Dantchev, 1989, p23).

2-4-5- المقاومة:

في هذه المرحلة يلجأ الفرد إلى استعمال إستراتيجية معرفية أو سلوكية لمقاومة الموقف الضاغط، ولقد صنف إستراتيجيات المقاومة في نوعين أساسيين، النوع الأول من التعامل أطلق عليه التعامل المركز حول المشكلة وهو يهدف غلى عمل شيء لتعديل أو تغيير مصدر الضّغط، والثاني أطلق عليه التعامل المركز حول العاطفة وهو يهدف إلى خفض أو التحكم في الحزن المصاحب أو الناجم عن الموقف.

2-4-6 مرحلة نتائج المقاومة:

في هذه المرحلة يتحدّد مدى تأثير أساليب المقاومة على كل من النشاط الانفعالي والمعرفي والفسولوجي، والسلوكي وتتوقف استجابة الفرد التوافقية للموقف الضاغط على مدى نجاحه في استعمال إستراتيجية مناسبة للتغلب عليه. (يخلف عثمان، 2001 ص54).

حسب لازاروس وفولكمان، تتأثر سياقات التقييم للعلاقة (فرد – محيط) بنوعين من المتغيرات:

أ- الموارد الشخصية: وتتمثل في:

1- المعتقدات: كالمعتقدات الدينية والشخصية، حيث أن الأشخاص الذين يرجعون كل ما يحدث لهم لأسباب داخلية مراقبة، يستعملون إستراتيجيات مقاومة متركزة حول المشكل أكثر من الأشخاص الذين يرجعون ما يحدث لهم لأسباب خارجية غير مراقبة. (folkman & lazarus, 1984, p71).

2- التحمل: وهي ميولات الفرد الثابتة التي تواجه بها الحتميات الخارجية وهذا ما يوافق معنى التحكم الشخصي للأحداث الحياتية. وبصفة عامة الأفراد القادرين على التحمل يرون أنهم بإمكانهم التحكم في المشكلة، عوض أن ينتابهم شعور بالعجز أمام المشاكل ويدركون الأحداث في اختلافها كفرصة للإثراء والتطور الشخصي، وليس كوضعية تشعرهم بالضعف والانهيار.

3- القلق سمة: وهو مركب ثابت للشخصية، وهو ميل إلى إدراك الوضعيات المتنبأ بها على أنها مهددة، فالأشخاص الذين يتميزون بسمة قلق ضعيفة يدركون الأحداث الضاغطة بأقل تهديد، ولهم قدرة كبيرة على التحكم مقارنة بالأشخاص الذين يتميزون بسمة قلق مرقعة.

يعتبر فولكمان ولازاروس أن هذه العوامل تؤثر بشكل كبير على إدراك الوضعيات خاصة عندما تكون هذه الأخيرة جديدة وغامضة، فالفرد يركز بشكل كبير على موارده الشخصية لفهم ما يحدث (schweitzer, dantzer, 1994, p105-107).

ب- الموارد المحيطة: بالإضافة إلى المتغيرات السابقة يتعلق التقييم بمتغيرات محيطية.

1- مميزات الوضعية: إستراتيجيات التعامل مع الضغط المركزة حول حل المشكلة تستعمل إذا كانت الوضعية قابلة للتغيير، وفي الوضعيات غير قابلة للتغيير أو صعبة التحكم، الإستراتيجيات المركزة حول الانفعال.

2- المصادر الاجتماعية: هي عبارة عن السند أو الدعم الاجتماعي والمتمثلة في الخدمات التي يمكن أن يوفرها الوسط الاجتماعي لمساعدة الفرد على تخطي الصعوبات، ففي حالة افتقار الفرد للمساعدة الاجتماعية فإنه يلجأ إلى الإستراتيجيات المركزة على **الافعل**، مثل التجنب بشكل أكبر منه عند الفرد الذي يمتلك مستوى عال من السند الاجتماعي.

3- مميزات إستراتيجية المقاومة:

للمقاومة عدة مميزات وسيتم عرضها في النقاط التالية:

- المقاومة عملية معقدة، ويستعمل الأفراد أغلب إستراتيجيات المقاومة الأساسية اتجاه الوضعيات الضاغطة.

- ترتبط المقاومة بتقدير وتقييم كل ما يمكن القيام به لتغيير الموقف، فإذا بيّن التقييم بأن هناك شيء يمكن القيام به، تسيطر المقاومة التي تركز على حل المشكل، أما إذا أسفر التقييم بأنه ليس هناك شيء يمكن القيام به، تسيطر المقاومة المركزة على الانفعال.

- عندما يكون الموقف الضاغط من النوع الثابت كالعمل والصحة والعائلة يظهر أن للرجال والنساء أساليب مقاومة تتشابه كثيرا.

- هناك نوع من إستراتيجيات المقاومة تبدو أكثر ثابتا واستقرارا من الإستراتيجيات الأخرى أثناء التعرض لمختلف المواقف الضاغطة، بينما ترتبط الإستراتيجيات الأخرى

بمواقف ضاغطة خاصة مثل التفكير الايجابي تجاه الموقف هي ثابتة نسبيا وترتبط كثيرا بالشخصية، في حين أن إستراتيجية البحث عن دعم اجتماعي فهي غير ثابتة وترتبط كثيرا بالسياق الاجتماعي.

- إن إستراتيجية المقاومة تتغير منذ المرحلة الأولى من الموقف الضاغط إلى مرحلة أخرى لاحقة.

- تعتبر سلوكات المقاومة كوسيط قوي للنتائج الانفعالية، حيث ترتبط إستراتيجية المقاومة بنتائج إيجابية، في حين ترتبط استراتيجيات أخرى بنتائج سلبية.

- إن فائدة أي نوع من أساليب المقاومة يرتبط بنوع الموقف الضاغط ونمط الشخصية المعرضة للضغط (الصحة الجسدية، والوظيفة الاجتماعية، والوجود الذاتي). (آيت حمودة، 2006، ص.185).

4- تصنيف استراتيجيات المقاومة:

تبرز أهمية استراتيجيات المقاومة حسب لازاروس Lazarus 1966 في عدم إمكانية التنبؤ بالطريقة التي يستجيب بها الفرد للضغط استنادا للمتغيرات الشخصية.

ويؤكد لازاروس وفولكمن 1988 على وجود عمليتين أساسيتين تؤثران بشكل واضح على تفاعل الفرد والمحيط وهما التقدير واستراتيجيات المقاومة.

ويقصد بالتقدير السياق المعرفي الذي يقدر به الفرد إمكانية تهديد وضعية ما لاستقراره وراحته وتعد خطوة أساسية في تحديد إستراتيجيات المقاومة المتوفرة والمناسبة للمواجهة.

ويميز (Lazarus 1991) بين نوعين من الاستراتيجيات:

4-1- استراتيجيات مقاومة موجهة أو مركزة حول الانفعال: وهي مجموعة من العمليات المعرفية الهادفة إلى التخفيف من حالة التوتر والانفعال الناجم عن الموقف الضاغط وتضم العديد من الاستراتيجيات:

***أخذ المسلة أو الابتعاد:** كأن يتوقف الفرد عن التفكير في الموقف الضاغط، ويفكر في نشاطات أخرى.

***التحكم في ذلك:** وذلك بضبط الانفعالات الناجمة عن الموقف.

***إعادة التقويم الايجابي:** وذلك بتغيير معنى الموقف الضاغط وإعطائه تفسيراً آخر أكثر ايجابية، مما يؤدي بالفرد إلى التحويل من التهديدات إلى تحد.

***تقبل المسؤولية:** قبل الفرد للموقف الضاغط.

***التجنب / الهروب:** كالهروب من مواجهة الموقف الضاغط، أو تجنب الموقف الناتج عن الوضعية (وندلوس، 1999، ص. 56).

5-2- إستراتيجيات مقاومة مركزة على المشكل: وهي مجموعة من الموارد المعرفية والسلوكية الموجهة للتعامل مع الوضعية الضاغطة، خاصة تلك التي تكون قابلة للتغيير وهي استراتيجيات تساعد الفرد على مواجهة الموقف الضاغط. وذلك بتحديد المشكل وإيجاد الحلول البديلة له واختيارها. وعليه تكون هذه الاستراتيجيات من النوع الذي يستعمل لحل المشكل.

ومن هذه الاستراتيجيات ما يلي:

4-2-1- المقاومة بالمواجهة: وذلك بتحديد المشكل والبحث عن الحلول البديلة، ثم اختيار الإستراتيجية المناسبة وتطبيقها.

4-2-2- البحث عن السند الاجتماعي: وذلك بطلب النصيحة والمساعدة من الآخرين في التعامل مع الوضعية الضاغطة.

4-2-3- التخطيط لحل المشكل: ويشير إلى العمليات المعرفية التي يستند إليها الفرد في التخطيط لحل مشكل ما.

ويرى لازاروس 1966 أن استراتيجيات المقاومة المركزة حول الانفعال تؤثر على الانفعال بطريقة مختلفة إذ من الممكن أن ينجر عن استعمال المقاومة المركزة على

الانفعال إعادة تقويم الوضعية محل المواجهة بتغيير معنى تلك الوضعية وإعطائها تفسيراً آخر يؤدي إلى التقليل من أهمية الخطر المحدق وبالتالي التخفيف من شدة الانفعال الناجم عنها. كما يؤكد كذلك على أن فعالية هذه النشاطات المعرفية في التخفيف من شدة التوتر الانفعالي تتوقف على درجة الضغط.

ففي المواقف ذات الضغط العالي كتلك التي تهدد حياة الفرد، غالباً ما يظهر عجز هذه الاستراتيجيات في مواجهة الموقف الضاغط.

ويرى Moss 1977 و Lazarus & Folkman 1980 أن الفرد في تعامله مع المواقف الضاغطة غالباً ما يلجأ إلى استعمال الاستراتيجيات المركزة حول الانفعال والاستراتيجيات المركزة حول المشكل بصفة متزامنة وبشكل متتالي، ولقد أبرز Lazarus et Folkman العلاقة التبادلية بين النوعين من الاستراتيجيات (رشيد مسيلي، 2001، ص 4، 5)

ومن هنا يتضح أن لهذه الإستراتيجية في المقاومة ايجابيات وسلبيات تماماً كغيرها من الطرق، فلكل طريقة في المقاومة سلبياتها وإيجابياتها ومدى تحقيقها لمفهوم التكيف متعلق أساساً بالعوامل الضاغطة، الفترة التي ظهر فيها الموقف الضاغط ومدى تطور هو الخصائص الشخصية للفرد.

5- وظائف استراتيجيات المقاومة:

يشير ميكانيك 1974 Mechanic بأن لإستراتيجيات المقاومة ثلاث وظائف هي:

- التعامل مع المتطلبات الاجتماعية والبيئية.
- تشجيع الدافعية لمقاومة هذه المتطلبات.
- الاحتفاظ بحالة من التوازن النفسي بهدف توجيه الجهود، والمهارات نحو المتطلبات الخارجية.

بينما يرى كل من برلين و شولر Schooler & 1978pearlin بأن للمقاومة وظيفة وقائية تتجلى في المظاهر التالية:

- تغيير أو إزالة الظروف التي تثير المشكل.

- ضبط معنى التجربة المعاشة قبل أن تصبح وضعية ضاغطة.

- ضبط الضغط في حد ذاته بعد حدوثه.

وعليه فالمقاومة تمثل عامل استمرار بإمكانها مساعدة الأفراد للحفاظ على توافقهم النفسي خلال فترات الضغط. ويضيف سلس وفلتشر Suls & Fletcher 1985 بأن المقاومة تهدف على تقليص لاستجابة الضغط بالتأثير على الاستجابة الفيزيولوجية والانفعالية (الاسترخاء)، وعلى الاستجابات المعرفية (التفكير في شيء آخر، وإلى ضبط الوضعية الصاغطة بوضع إجراء لحل المشكل كالبحث عن المعلومات (آيت حمودة، 2006، ص- ص. 185، 184).

عموما المقاومة بأشكالها المختلفة لها وظائف متعددة على رأسهم الوظيفة الوقائية إذ تعمل على تقليص آثار الضغوطات المختلفة وذلك بمواجهة الموقف الضاغط أو تغييره وترتبط فعالية المقاومة بالانسجام والتوافق بين المقاومة والعناصر الأخرى كقيم الفرد واعتقاداته، فإذا تعارضت المقاومة مع القيم الشخصية للفرد، يؤدي ذلك إلى صراع حيث تصبح هذه الاستراتيجيات في حد ذاتها مصدرا جديدا من مصادر الضغط.

6- فعالية إستراتيجيات المقاومة:

إن التحكم في الوضعية يكون فعالا حسب لابوري Laborit 1979، إذ ترتب عنه القليل من الاضطرابات البيولوجية الفيزيولوجية والسلوكية، وتكون إستراتيجية المقاومة فعالة إذا سمحت للفرد بالتحكم أو خفض الاعتداء على راحته الجسمية والنفسية.

نلاحظ التعامل مع الضغط النفسي في جانبين أساسيين:

6-1- الفعالية على الأزمة الانفعالية: بينت دراسة سميث Smith 1988 على المرضى

الذين يوظفون إستراتيجيات المقاومة النشطة، والذين ينتظرون إجراء عملية جراحية، أنهم أقل حصرا بعد العملية، كما أنه تحدث لهم مضاعفات أقل بعد العملية، مقارنة

بالأفراد الذين يستعملون إستراتيجيات مقاومة سلبية (سلوك إستسلامي)، ومن جانب آخر لاحظ ميكولانسر، Mhkolincer وسولومون، 1989Solomen أن خطورة الاضطرابات ترتبط بما بعد الصدمة إيجابيا بإستراتيجيات مقاومة مركزة على الانفعال، ومن هنا يتضح أن إستراتيجيات المقاومة النشطة أكثر فعالية من إستراتيجيات المقاومة المركزة على الانفعال (Polhan& Bourgeois,1998, p56).

كما ترتبط الفعالية بخصوصيات الوضعية كالمدة، إذ يكون التجنب أكثر فعالية في المدة القصيرة (من 0-3 أيام بعد الحدث الضاغط) وتكون الإستراتيجيات نشطة على المدى الطويل (ابتداء من أسبوعين بعد الحدث الضاغط) (طايبي، 2007، ص.34).

ويشير كل من هولمز وستيفنسون، بوم وآخرون Holmes, et Stevensom, Boum et al أن المواجهة الانفعالية تخفض من الضغط في الوضعيات غير المتحكم فيها لكنها غير ملائمة في الوضعيات المتحكم فيها (Chabral, et Collhan, 1994,p 112).

إذن ليست هناك إستراتيجية فعالة في حد ذاتها، مستقلة عن الخصائص الشخصية الإدراكية والمعرفية للفرد بالإضافة إلى خصوصيات العامل الضاغط.

6-2-الفعالية على الصحة الجسمية:

اهتم العديد من الباحثين بدراسة هذه العلاقة الوطيدة بين الصحة والمقاومة كلاباروسوفولكمان 1984، حيث يمكن لإستراتيجية المقاومة حسب هذين الباحثين أن تؤثر على الصحة الجسدية بثلاث طرق:

6-1- عندما يكون الفرد غير قادر على التنبؤ أو تحسين الظروف الضاغطة لغياب أو عدم ملائمة إستراتيجيات المقاومة المركزة على المشكل.

*عندما يواجه الشخص حادثا غير قابل للتحكم لا يمكنه تخفيض توتره الانفعالي.

*عندما يكون للفرد نمط مقاومة في حد ذاته خطير.

6-2- يمكن أن تؤثر إستراتيجيات المقاومة سلبا وبشكل مباشر على الصحة، كالمرض الخطير وذلك عندما ترتبط هذه الأخيرة بالاستهلاك المفرط للمواد المضرة كالكحول والمخدرات، أو عندما تؤدي للشخص إلى سلوك خطير.

6-3- يمكن لأشكال المقاومة المركزة على الانفعال أن تهدد الصحة لأنها تعرقل اللجوء إلى السلوك التوافقي كما يحدث في حالة الإنكار أو التجنب.

كما يضيف ميس وآخرون Maes et al 1996 أنه يمكن لإستراتيجية التجنب أن تكون ملائمة في بعض المواقف الضاغطة فتلعب دور الحامي بالنسبة للفرد، بينما تكون الإستراتيجية غير ملائمة في مواقف أخرى، وهذا يتوقف على نوعية الوضعية الضاغطة وتوقيتها.

وكما وضّحه لازاروس وفولكمان فإن إستراتيجية المقاومة ليست بالضرورة جيدة أو سيئة، قد تكون الإستراتيجية فعالة في وضعية معينة وأقل فعالية في وضعية أخرى، وترتبط فعالية إستراتيجيات المقاومة بدرجة تتناسب مع المتطلبات الداخلية والخارجية للوضعية (ياحي سامية، 2007، ص ص. 85، 86).

7- العوامل المؤثرة في إرك ومواجهة الضغوط:

ترى (سوزان فولكمان، S. Folkman) أن تقييم الأحداث بأنها ضارة، أو مهددة أو متحديّة، تعتمد على عوامل تتصل بالفرد، والموقف الضاغط خلال تفاعل الفرد بمحيطه البيئي، وتعتبر المعتقدات والالتزامات من أهم العوامل المتصلة بالفرد وبيئته، وعلى صعيد العوامل المتصلة بالموقف فتتمثل في طبيعة الضرر، أو التهديد، أو الألفة بالموقف الضاغط وكيفية حدوثه، ووضوحه، أو غموضه، ومدته، واستمراريته.

وفي هذا السياق يذكر (رجب شعبان محمد، 1995) أن هناك ثلاث مجموعات من العوامل المرتبطة بكيفية استخدام أساليب مواجهة الضغوط هي:

7-1-العوامل الشخصية الديمغرافية: وتتضمن العمر، الجنس، والمستوى التعليمي والاجتماعي والاقتصادي، والثقافي، والنضج المعرفي والافعال، والثقة بالنفس، والعقائد الدينية، وخبرات الفرد السابقة في مواجهة الأحداث الضاغطة.

7-2- العوامل المرتبطة بالأحداث الضاغطة: وتتضمن خصائص الموقف، والأحداث الضاغطة مثل: نمط وسياق الحدث، وطبيعته، وشدته، ومدته، وإمكانية التحكم، والسيطرة عليه.

7-3- العوامل البيئية الاجتماعية والفيزيائية: وتتضمن طبيعة العلاقة بين الأفراد، وأسرهم والأصدقاء والمساندة الاجتماعية، وتوقعات المجتمع، والمجهودات التعاونية المحلية والتمويل المالي، وطبيعة العمل (أبوحطب، 2003، ص44،43).

ومن هذه العوامل الشخصية في إدراك ومواجهة الضغوط:

7-3-1-العمر: يعتبر عمر الفرد والمرحلة التطويرية لديه عاملا هاما من العوامل المؤثرة في إدراك الضغوط، وتطور الأعراض الناجمة عنها حيث تكون القابلية للتأثر السلبي بالضغوط ملموسة في مراحل حياته.

7-3-2- الجنس: يرى يوسف 1994 أنه لم تثبت الدراسات فروق تذكر بين الجنسين في إدراك الضغوط النفسية، ولا حتى في أحداث الحياة الضاغطة بصفة عامة (النعلي 2005، ص 83).

ويرى بوبل وسيمون انريجت 1990 Powell & Enright أنه من العوامل التي تساعد الأفراد على إدارة الضغوط قدرة الأفراد على التحكم control في الموقف، والأحداث التي يتعرضون لها في حياتهم بالإضافة إلى قدرتهم على قبول وتحمل المسؤولية اتجاه المواقف التي يتعرضون لها في حياتهم من خلال توجهاتهم، وأفكارهم، ومعتقداتهم الايجابية التي تساعدهم على ضبط ومجابهة الأحداث المضطربة، والتفاعلات غير المرضية، وذلك ينجم من تمتعهم بمستوى مرتفع من وجهة الضبط الداخلية هذا بالإضافة

إلى قدرتهم على التحدي challenge للمثيرات المتباينة، وأكثر ايجابية نحو التعامل مع الأحداث الغامض (عبد الجواد، 1994، ص25).

وبين كل من كارفر وكير، Carver & Scheier أن الفرد الذي يتسم بالاستعداد، أو النزعة التفاؤلية غالبا ما يمتلك وسائل للتعامل مع المواقف الضاغطة مقارنة بصاحب النزعة التشاؤمية، وكما أن أصحاب النزعة التفاؤلية يخبرون إعراضا بدنية، ونفسية أقل مقارنة بالذين يفتقدونها، ففي دراسة شملت طلبة على المستوى الجامعي بينت أن الذين حصلوا درجات عالية من التفاؤل تميزوا بدرجة منخفضة من الشعور بالتعب، ندرة الشد العضلي، وقلة حالات الإصابة بدوار، والرؤية غير واضحة، وفي المقابل وجد أن الأكثر تشاؤما يعانون آلاما أكثر ودرجة أعلى من الضيق (عسكر علي، 2000، ص149).

ويؤكد Scheier & Carver ، 1989 على أن التفاؤل، أو التشاؤم (الصلابة، أو عدم الصلابة) عامل وسيط للسلامة من خلال ميكانيزمات سلوكية (مثل طرق التكيف العامة) من خلال الأثر الفسيولوجي على أداء المناعة من خلال متغير ثالث مثل الدعم الاجتماعي (ياغي، 2006، ص39).

7-3- **المعتقدات الدينية:** حيث يرى اليسون Ellison 1998 أن الذين لديهم دافع ديني يكونون أكثر رضا عن الحياة والسعادة، وأقل في النتائج السلبية لأحداث الحياة الضاغطة بالمقارنة مع غير المتدينين (العلي، 2005، ص83).

7-4- **المعتقدات الثقافية، والبيئية:** يرى رايا بونامكي، 1998: أن إستراتيجيات المواجهة تتأثر إلى حد ما أيضا بالمعتقدات الثقافية للفرد فكل مجتمع من المجتمعات ثقافته ومعتقداته الخاصة، والتي تؤثر على تشكيل استراتيجيات المواجهة لدى أفرادها وتشمل المعتقدات الثقافية تفاعل الفرد مع البيئة الأسرية، والاجتماعية كما تشمل تأثره بالواقع الاجتماعي، والسياسي بما يشمله من معايير، وعادات، وقيم اجتماعية، وسياسية.

ومن العوامل الاجتماعية المتمثلة في مكانة الفرد في المجتمع وعلاقته الاجتماعية وأحواله الاقتصادية، والمساندة الاجتماعية ما يلي:

أ-الأحول الاجتماعية الاقتصادية، Socio – Economic Situation: تلعب المكانة الاجتماعية
 – الاقتصادية للفرد دورا هاما في تحديد إستراتيجيات المواجهة التي يلجأ إليها الفرد عند
 تعرضه للأحداث الضاغطة، ويرى كل من هولاهان وموس Moos & Holahan, 1987 أن
 الأفراد من ذوي المكانة الاجتماعية – الاقتصادية العليا أكثر استخداما لإستراتيجيات
 المواجهة الإقدامية، وأكثر ابتعادا عن إستراتيجيات المواجهة الاجرامية كما لشار كل من
 بيلنجر وموس Billings & Moos 1981 أن الأفراد من ذوي المكانة الاجتماعية – الاقتصادية
 الدنيا أكثر لستخداما لاستراتيجيات المواجهة الاجرامية (ابو نجيلة، 2009، صص 96،
 101).

ولقد كشفت دراسة دهبروندس، Dohrownds عن تأثير الضغوط إنما يرتبط بالطبقة
 الاجتماعية، فتظهر لدى الطبقات الدنيا من المجتمع أحداث الحياة الضاغطة بدرجة كبيرة
 عن أفراد الطبقات العليا، كما أكد كسلر، kasseler على ذات النتيجة حيث أثبت أن أفراد
 الطبقات الدنيا كانوا أكثر تأثيرا بالضغوط إلا أنهم يستطيعون أن يتكيفوا مع أحداث الحياة
 الضاغطة، ويتجنبون مصادر الضغط بصفة علمية، وأن هذه النتيجة كانت محددة القيمة
 بالنسبة للأفراد الذين هم من الطبقات العليا.(الرشيدي، 1999، صص 29، 30).

ب-الترابط الأسري والدعم الاجتماعي، Family & Social Support:

ولقد أكد كل من جونسون وسرسون، Johnson & Sarason على أهمية دور المساندة
 الاجتماعية في التخفيف من حدة أحداث الحياة الضاغطة التي يواجهها الفرد في تنمية
 المقومات النفسية الايجابية من اجل مواجهة الضغوط التي يتعرض لها الفرد (ابو حطب،
 2003، ص 55).

ويرى كل من Kasseler Price & Wortman 1985 أن المساندة الاجتماعية هي التي تحمي
 الإنسان من خلال علاقته البينشخصية مع الآخرين من العواقب الوخيمة للأحداث
 الضاغطة.(ابو نجيلة، 2009، ص 101).

هذا وقد أكد علي 1997 على أهمية دور المساندة الاجتماعية في التخفيف من حدة أحداث الحياة الضاغطة التي يواجهها الفرد في تنمية المقومات النفسية الايجابية من اجل التكيف مع الضغوط التي يتعرض لها الفرد (النعلي، 2005، ص.83).

ويشير Rutter 1990 إلى أنّ هناك متغيرات وافي، من الأثر النفسي التي تحدثه الضغوط وهي:

*سمت شخصية الفرد (كتقدير الذات المرتفع، الاستقلالية، والفعاليّة، والكفاية).

*كفاية المساندة الأسريّة (كترابط، وإدراك الفرد للفاء الوالدي).

*إمكانية وجود أنظمة المساندة الاجتماعية لتشجيع الفرد على مواجهة الضغوط، ولتخفيف من حدة وقعها (ياغي، 2006، ص.36).

8-شروط المقاومة الفعالة للضغوط:

فيما يتعلق بشروط المقاومة الفعالة للضغوط فان هناك مجموعة من الشروط اللازم توفرها حتى تتسنى المواجهة للضغوط والأزمات المختلفة والتكيف معها وتتمثل اهم هذه الشروط فيما يلي:

*استكشاف الواقع ومشكلاته والبحث عن المعلومات الكافية.

*التعبير في حرية المشاعر الموجبة والسالبة لما في ذلك من تنفيس عن الضغوط .

*القدرة عن تحمل الإحباط.

*طلب العون من الأقربين والثقة في النفس.

*تجزئة المشكلة إلى وحدات يمكن معها تداولها ومعالجتها في وقت معين.

*ضبط الافعال والتحكم في المشاعر.

*التغلب على التعب ومقاومة الميل إلى الاضطراب.

*إبداء المرونة وتقبل التغيير، روح التفاؤل والأمل فيما يبذل من جهود لحل الأزمة.
(مف محمود، 2002، ص 38).

9- أنواع أساليب مقاومة الضغوط:

وهناك نوعان من أساليب مقاومة الضغوط هما:

9-1-أساليب بيولوجية: قد يؤدي تعرض الكائن الحي للمثيرات إلى اختلال اتزانه الكيميائي والحيوي الذي كان قائما قبل تعرضه لهذه المثيرات، وفي هذه الحالة يسعى لاتخاذ استجابة معينة تعيد إليه حالة الاتزان السابقة، فتعرض العين للضوء مثلا يغير من الحالة الكيميائية لشبكة العين نتيجة سقوط العين عليها، وهذا التغير الكيميائي يتحول إلى تغير كهربى وشحنة كهربائية ينقلها العصب البصري إلى المخ لإتمام عملية الأبصار ولكن إذا ما تعرضت العين لضوء مبهر شديد يكون التغير الكيميائي الناتج شديدا هو الآخر بحيث يحدث ألما ويعرض شبكة العين للخطر وفي هذه الحالة يسعى العضو - العين- إلى إزالة الألم الناتج في محاولة استعادة اتزانه مرة أخرى وذلك بغلق جفن العين لأبعاد تأثير المثير الذي أدى إلى اختلال حالة الاتزان.

ولا تتوقف عملية الاتزان البيولوجي على جزء بعينه من جسم الإنسان ولكن تكاد جميع الخلايا تعمل حتى تحقق لنفسها قدرا من الثبات الداخلي يساعدها على القيام بوظائفها (عسكر علي، 2003، ص. 173).

9-2-أساليب نفسية: هي الأساليب التي يقوم بها الفرد لمواجهة المواقف الضاغطة بصرف النظر عن نجاح هذه الأساليب وفعاليتها أو عدم نجاحها. وهي تنقسم إلى قسمين:
أ-أساليب شعورية: وهي الأساليب التي تتم بوعي وإدراك من قبل الفرد لمواجهة المواقف الضاغطة، مثل طلب النصيحة والمشورة من الآخرين وجمع معلومات أكثر عن المواقف وطلب المساعدة من شخص ما.

ب-أساليب لا شعورية: وهي الأساليب التي تؤدي إلى تشويه ومسح الحقيقة حتى يتخلص الفرد من حالة التوتر والقلق الناتجة عن المواقف الضاغطة.

فقد تنبه فرويد إلى هذا النوع من الأساليب حيث اعتقد أن ميكانيزمات الدفاع تساعد الناس على خفض القلق حينما يواجهون مواقف تثير التهديد. (دافيف، 1992، ص 629).

10- أهداف أساليب مقاومة الضغط:

يرى Lazarus & Folkman أن أساليب المقاومة تسعى إلى تحقيق هدفين أساسيين هما:

1-تنظيم الافعال من خلال المقاومة المركزة على الافعل Coping Emotion Focused: وهي ذات منحنى تحالي Palliative أو تطفي Palliation لأنها تتضمن جهودا لضبط أو للسيطرة على الانفعالات المترتبة على المشكلة مثل الغضب، والاكتئاب وتقليل أثرها النفسية والفسولوجية بدون تغيير العلاقة الفعلية مع البيئة، ويميز لازاروس بين مجموعتين من الأساليب التي تحقق هذا الهدف.

أ-أساليب مقاومة الأعراض الفسيولوجية: وتشتمل على لجوء الأفراد إلى بعض المهدئات والمسكنات وأساليب الاسترخاء.

ب- أساليب نفسية داخلية:مثل الحيل الدفاعية العقلية.

2-السيطرة على المشكلة التي تسبب الكرب (Distress)،(المقاومة المركزة على المشكلة) (Problem Focused Coping): ويتم ذلك عن طريق السلوك الواقعي المباشر لضبط العلاقة المضطربة بين الشخص وبيئته، عن طريق حل المشكلة واتخاذ القرارات وهي ذات منحنى وسيلي (Instrumental) أو منحنى حل المشكلات كونها تهدف إلى تغيير العلاقة بين الفرد وبيئته. (Lazarus & Folkman, 1984,PP ,141-153).

11- الإستراتيجيات المقترحة لمقاومة الضغوط المهنية:

إن إزالة مسببات الضغط أو حتى تخفيف حدته يعد أسهل وسيلة لتخفيف الضغوط التي نعاني منها في حياتنا، ولكنه يعد في نفس الوقت من أصعب الأمور. فربما يكون من

الصعب إزالة مسببات الضغوط تماما، ولكن حتما نستطيع السيطرة عليها والتخفيف منها أو التقليل من حدة تأثيرها.

وسوف نتناول فيما يلي إدارة ضغوط العمل في منظمات العمل من ثلاث جوانب هم: الجوانب الفردية، التنظيمية، والمجتمعية.

11-1-11-1 على المستوى الفردي Approach Behavioral:

تقوم هذه الاستراتيجيات من منطلق أسلبي، هو انه لما كان الضغط يتوقف في النهاية على مدركات الفرد وتفسيراته لمسببات الضغط والبيئة التي يعمل فيها، فان التصرفات الفردية تعتبر مطلبا ضروريا لمواجهة ما يعانيه من ضغوط وما تحدثه عليه من آثار. وتعتبر هذه الاستراتيجيات ذات طبيعة دفاعية، أي أنها لا تواجه الضغط إلا بعد وقوعه وإحداث آثاره على الفرد، ومن بين هذه الاستراتيجيات:

11-1-11-1 الفرع إلى: إن الإيمان بالله والفرع إليه يعتبر جزءا مهما من العلاج الطبي والنفسي في مواجهة الهموم والضغوط، فقد تبين لكثير من الأطباء أن أهم عامل في شفاء المرض ليس هو العقاقير ولكنه الأمل والأمل في الذي لا يخيب رجاء من ارتجاء (عبد الرحمن هيجان، 1998، ص.298).

ولقد أثبتت نتائج التجارب الميدانية التي أجريت على متطوعين من غير المسلمين ومن غير الناطقين بالعربية خلال 42 جلسة علاجية تضمنت كل جلسة خمس تجارب وبذلك كن المجموع الكلي للتجارب 210، وفي مرة أخرى تليت عليهم قراءات عربية غير قرآنية بحيث تكون مطابقة للقراءات القرآنية من حيث الصوت واللفظ والوقع، فأتضح وجود اثر مهدئ للقرآن في (97%) من التجارب المجرة وذلك في شكل تغيرات فسيولوجية تدل على تخفيف درجة توتر الجهاز العصبي التلقائي الذي بدوره يؤثر على أعضاء الجسد الأخرى ووظائفها، ولذلك فانه توجد احتمالات لا نهاية لها للتأثيرات الفسيولوجية التي يمكن أن يحدثها القرآن فمن المنطق افتراض أن الأثر القرآن المهدئ للتوتر يمكن أن يؤدي إلى تنشيط وظائف المناعة في الجسم، والتي بدورها ستحسن من

قابلية الجسم على مقاومة الأمراض أو الشفاء منها وهذا ينطبق على الأمراض المعدية والأورام السرطانية وغيرها، كما أن نتائج هذه المقارنة تشير إلى أن كلمات القرآن بذاتها وبغض النظر عن معناها، لها اثر فسيولوجي مهدئ للتوتر في الجسم البشري. على أن الفرع إلى الله يكون بتقوى الله عز وجل والتعرف إليه في الرخاء، الدعاء مع الاضطراب والإكثار من الاستغفار والصلاة على النبي والتوكل على الله وحسن الظن به عز وجل (القاضي احمد، 2000، ص13).

11-1-2-الرياضة والتمارين: ليس من المهم أن تكسب أو تخسر بقدر أهمية ممارسة الرياضة بحد ذاتها، الأشخاص وفي مختلف الأعمار يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة كالمشي، الركض، السباحة، ركوب الدراجات، وغيرها بغية إخراج للشحنات الداخلية ولم يستطع الباحثون إثبات أن الرياضة تقلل من الإصابة بأمراض القلب ولكنهم وجدوا أن الذين يمارسون الرياضة هم أقل عرضة للتوتر والضغط من غيرهم (luthans. Fred. 1985. P209).

11-1-3-الاسترخاء: الهدف العام من الاسترخاء هو تقليل مستوى توتر الأفراد وخلق حالة من الهدوء والسكينة من الناحية النفسية والجسدية، فمن الناحية النفسية تمرين الاسترخاء يدرّب الأفراد على السيطرة على مشاعرهم وتقليل التوتر، ومن الناحية الجسدية يقلل ضغط الدم وأمراض القلب. ويمكن ممارسة تمرين الاسترخاء عشرين دقيقة يوميا عن طريق تمارين التدليك، واستراتيجيات الاسترخاء الذهني.

11-1-4-التأمل: تمارين التأمل تكون بتوجيه تفكير الفرد بعيدا عن نفسه، وفيما يتم استرخاء العضلات والجهاز العصبي اللاإرادي وتفرغ الذهن والابتعاد عن التفكير بالعالم الخارجي الذي يتسبب في الضغوط، ويمكن ممارسة هذا التمرين عن طريق إيجاد بيئة هادئة ثم تخيل صورة أو مشهد جميل أو حتى كلمة لها اثر طيب في النفس ثم تكرارها في الذات والاستماع إلى صوت الكلمة دون محاولة التفكير في معناها. وتستطيع تكرار ذلك مرة أو مرتين في اليوم لمدة 10 إلى 20 دقيقة قبل الفطور أو العشاء. الأشخاص الذين يمارسون هذا التمرين هم أقل عرضة لضغط الدم ومستويات التوتر ويتمتعون بفترات نوم

جيدة وعميقة، فعلى سبيل المثال في دراسة حديثة لـ 36 امرأة ورجلا يتراوح عمرهم ما بين 55-85 سنة انخفض ضغطهم من 94/145 إلى 88/135 بعد استخدام هذا التمرين لمدة ثلاثة شهور (سارا جرير، 1999، ص 498).

11-1-5-نظام التغذية: التغذية تلعب دورا رئيسيا في الضغوط ومعالجتها، فالغذاء المتوازن مهم جدا بالنسبة للفرد وذلك من أجل الحفاظ على درجة عالية من الطاقة لمواجهة الضغوط. وأفضل غذاء متوازن يوصي به الأطباء هو تناول اللحوم والسمك والخضروات والعصير الذي يحتوي على البروتينات إلى جانب مقدار صغير من الاجبن والعلل أو المربى، على أن ينصح بعدم الإكثار من السكريات التي تمد الجسم بطاقة كبيرة لفترة وجيزة إلا أنه قد يسبب في بعض الأحيان مضاعفات غير مرغوبة تتضمن: للشعور بالضعف، الإنهاك والارتعاش ساعلت عديدة بعد تناوله. وبالإضافة إلى الغذاء المتوازن فان ما يوصي به الأطباء في مجال التغذية لمواجهة الضغوط هو النظام في تناول وجبت الغذاء (عبد الرحمن هيجان، ص 348، 350).

11-1-6-تعديل السلوك: من الضروري للشخصية A أن تعدل من نمطها لكي تتجنب الأمراض العضوية المتصلة بهذا السلوك، علما بأنه ليس من المطلوب منها أن تغير نمط حياتها، فتعديل السلوك المتصل بنمط الشخصية A لا يعني التوقف عن المنافسة والطموح بل انه يعني ابطال وتعديل السلوك الضار واستخدام الأكثر ملائمة والذي لا يترتب عليه أضرار بصحة الفرد الجسمية والعقلية. (duane , 1990, P 565).

11-1-7-التغذية الراجعة البيولوجية: تتضمن هذه الطريقة استخدام الأجهزة الالكترونية لتدريب الفرد وزيادة إدراكه لأي تغيير في الجسم، وفي ضوء ذلك يتصرف الفرد بطريقة معينة محاولا من خلالها السيطرة على هذه التغيرات، فمثلا إذا ما أشار الجهاز إلى أعراض للتوتر مثل ارتفاع ضغط الدم، وزيادة ضربات القلب، يستطيع الشخص أن يسيطر على ذلك جزئيا من خلال إبطاء سرعة ومعدل تنفسه، وإبطاء معدل شهيقه وزفيره، وجعلها عميقة. ومن سليات هذه الطريقة، أن الأجهزة عالية التكاليف، وهي متنوعة وعديدة، وليست جميعها تتمتع بدرجة عالية من الدقة والمصادقية.

11-1-8-الفكاهة: أثبتت الدراسات وجود علاقة بين روح الفكاهة لدى الأشخاص والضغط. فالأشخاص الذين يتمتعون بروح الفكاهة لهم رؤية مختلفة لضغوط الحياة فتبدو آثار الضغوط عليهم أقل بالنسبة لغيرهم، وهم يأخذون مصادر الضغط على أنها فرص لا تهديدات، وهم عادة ما يضعون لأنفسهم توقعات معقولة بالنسبة لأدائهم (kosslyn & rosenberg, 2001. P452).

11-1-9-تعلم التعاقل: الأشخاص المتفائلين يتجنبون الضغوط بإدراكهم أن الأحداث السيئة والأوقات الصعبة في حياتهم هي أحداث مؤقتة وطارئة وتسببت بوسيلة أشخاص آخرين وهم يواجهون هذه الأوقات الصعبة والمحن بالأمل. تعلم التعاقل يبدأ بمعرفة الأفكار التشاؤمية ومحاولة إبعاد الفرد عن هذه الأفكار واستبدالها بأفكار جديدة تساعد على مواجهة الضغوط.

11-1-10-الدعم الاجتماعي: التحدث مع الأصدقاء أو الخروج لتناول الوجبات هو أسلوب للتغلب على الإحساس بالخوف، الضغط والوحدة. لأسباب متعددة العلاقات الاجتماعية الناجحة تساعد الناس في أداء أعمالهم بطريقة أحسن والتقليل من إحساسهم بضغط الحياة والعمل. وقد أثبتت الدراسات أن الأفراد الذين لديهم ارتباطات اجتماعية متعددة (أصدقاء مقربين- زواج ناجح- طفل- أعضاء في جمعيات- علاقات في أماكن العيادة) يعيشون حياة أطول من غيرهم، كما أنهم أقل عرضة للأمراض المرتبطة بالضغط. ومواجهة الضغوط أسهل عندما يتنافس الأفراد في مصادرها مع الآخرين (athkinson & higgard, 1981, P445).

11-1-11- الموازنة بين العمل والحياة الشخصية: محاولة الموازنة بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية أو العائلية هي مدخل فعال للتخفيف من وطأة الضغط، وقد وجد معظم المتخصصين أنه من الصعوبة تحقيق هذه الموازنة وغالبا ما يكون هناك تعدي لأحد هذه المتطلبات على الآخر بالأمر الذي يخلق هذه الضغوط، وتحقيق هذا التوازن مطلوب لكل من الرجال والنساء العاملات، فتوازن في حياتك وأعط لكل شيء حقه وتذكر انه ما وجد إسرافاً إلا ووجد بجواره حق مضيع. (عبد الجواد محمد، 2000، ص.100).

11-10-12-الراحة من التكنولوجيا:يفترض أن تجعل التكنولوجيا حياتنا أسهل، ولكن يدرك الكثير أنها أصبحت سلاح ذو حدين، فقد تدخلت في حياتنا الخاصة وزادت مستوى الضغوط للكثير من العاملين. الكمبيوتر المحمول، الهاتف المحمول جعلوا حياتنا مكتب 24 ساعة حيث لا مفر من ذلك. **ووجدت الأبحاث أن 60% من العاملين يشعرون أن مستوى الضغوط ازداد منذ أن أصبحت أجهزة الحاسوب جزءا أساسيا من أعمالهم، و50% منهم وجدوا أن هذه الضغوط تتزايد منذ ذلك الوقت.** وجاء في تقرير مشترك لمعهد الإدارة البريطاني ومؤسسة بي بي بي للعناية الصحية أن متابعة البريد الإلكتروني **والإجابة على الرسائل التي يحملها تأتي في المرتبة العاشرة ضمن جدول يضم أكثر الأشياء التي تسبب القلق والإجهاد في العمل، كذلك يعتبر التعطيل الذي يسببه وصول الرسائل الإلكترونية ثاني مسبب للإجهاد في العمل.** وضع التكنولوجيا في وضعها الصحيح كأداة مهمة وعدم تركها تحرك حياتنا أصبح شيء صعب ولكنه ضروري، فإقفال المحمول، البريد الصوتي، البريد الإلكتروني وقت تناول الغذاء أو العشاء هو خطوة أولى للتخفيف من الضغوط (lisa schiff , 1997, P 200).

11-2-على مستوى المنظمة Organizational Approach

بينما تعاملت المداخل السابقة مع مساعدة الأفراد في تقليل أو إدارة الضغوط الواقعة، يتعامل هذا المدخل مع دور المنظمات في تخفيض الضغوط ضمن سياسات المنظمة وإجراءاتها. ومعظم هذه المداخل القادمة هي مزدوجة الأهداف بالنسبة للمنظمة فهي إلى جانب أنها تساعد الموظفين على التقليل أو مواجهة الضغوط، فهي تساعد المنظمة على **المحافظة على فعالية الأداء.** ومن هذه المداخل:

11-2-1-تقليل الصراع وتوضيح الأدوار التنظيمية: صراع الدور وغموض الدور من

المصادر الرئيسية للضغوط عند الأفراد، ويعود للمدراء تقليل هذا الصراع وتوضيح الأدوار التنظيمية لذلك يمكن تقليل دور هذا المصدر للضغوط، فلكل وظيفة يجب أن **توضح المعلومات المطلوبة والتوقعات منها** وبذلك لا يقع شاغل الوظيفة في صراع الدور وغموضه أو عدم فهم ما هو مطلوب أو متوقع منه. إستراتيجية توضيح مهام الدور ربما

تؤدي بالأفراد إلى شغل ادوار لها قائمة من التوقعات فيستطيع بوضوح مقارنة هذه التوقعات بتوقعات الفرد الشخصية وبالتالي بالمناقشة المفتوحة يمكن إزالة أي سوء فهم أو تعارض لهذه المصالح والتوقعات (robert. 1986. P 452).

11-2-2- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم: إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم المبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيههم. لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد، وهذا بدوره يمكن أن يشجع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى (العميان محمود 2002، ص170).

11-2-3- تغيير هيكل المنظمة وإعادة تصميم الوظائف: إعادة تصميم العمل وإعطاء العاملين مسؤوليات أكبر، وأعمالاً ذات معنى واستقلالية أكبر وزيادة المعلومات المرتدة، يمكن أن تقلل الضغط بسبب أن هذه العوامل توفر للعامل شعوراً بالسيطرة أكبر على فعاليات العمل، وتقلل الاعتمادية على الآخرين. ولكن ليس كل العاملين يرغبون بإثراء العمل، وبذلك فإن عملية إعادة تصميم العمل يجب أن تأخذ بعين الاعتبار تخصيص أعمال بمسؤوليات للعاملين الذين تكون حاجاتهم للنمو منخفضة. وإذا ما كان الفرد يفضل الأعمال المحددة والروتينية، فإن تقبل تنوع المهارات يجب أن يؤدي إلى تقليل عدم التأكد وبذلك تقليل مستويات الضغط.

11-2-4- تطوير نظم الاختيار والتعيين: وذلك باختيار أفراد لديهم القدرة على العمل المطلوب وكذلك تخفيض أعباء الوظيفة من خلال إعادة تصميم نظم تدريب متطورة وخلق نظم عادلة للحوافز وتقييم الأداء، وتنشيط نظم الاتصال وقنواته وتطبيق نظم المشاركة في اتخاذ القرارات (مثل اللجان وبرامج المشاركة في الأرباح، وبرامج للشكاوى) والأخذ بأسلوب الإدارة الديمقراطية في المنظمة (العميان محمود، 2002 ص17).

11-2-5- الاهتمام بالفرد وخيره: هي طريقة تتعدى مسألة تخفيف التوتر وتتنبى السعي نحو تحقيق توازن منسجم ومتناغم ومنتج بين جوانب الحياة الفسيولوجية والعقلية والاجتماعية للفرد، وذلك من خلال تقبل الفرد مسؤوليته عن تطوير وتطبيق برنامج صحي من خلال اقتراح تغييرات في نمط الحياة ونظام التنفس، واسترخاء العضلات، والتخيل الايجابي والتغذية. وتتضمن هذه الإستراتيجية خمسة أبعاد:

- مسؤولية الفرد ذاته عن صحته وحياته.

- التوعية الغذائية.

- تخفيف الضغوط والاسترخاء.

- اللياقة البدنية.

- الحساسية اتجاه البيئة.

وتهدف هذه الطريقة أساسا إلى مساعدة الناس على المواءمة مع البيئة والظروف التي يعيشون فيها (kreither&kinicki, 2002, P499).

11-2-6- إدارة الوقت: هناك العديد من الأفراد الذين لا يتمكنون من إدارة وقتهم بشكل جيد فالأشياء التي عليهم إنجازها يوميا أو أسبوعيا هي ليست قابلة للإنجاز إذا ما تم إدارة الوقت بشكل جيد، فالفرد المنظم بشكل جيد غالبا ما يتمكن من إنجاز ضعف ما يتمكن من إنجازها الفرد غير المنظم. كما أن فهم والاستفادة من أساسيات مبادئ إدارة الوقت يمكن أن يساعد الأفراد على التوافق بشكل أفضل مع الضغوطات الناتجة عن متطلبات العمل. ومن بين الأمور القليلة المعروفة جيدا عن مبادئ إدارة الوقت :

- إعداد قائمة يومية بالفعاليات التي يجب إنجازها.

- تحديد أولوية الفعاليات اعتمادا على أهميتها وضرورة إنجازها.

- جدولة الفعاليات اعتمادا على فعاليتها.

- معرفة الدورة اليومية للعمل والتعامل مع الأجزاء الأكثر أهمية من العمل أثناء مرحلة الذروة في الدورة اليومية حينما تكون أكثر تركيزا وإنتاجية.

11-2-7-المشاركة وفرق العمل: لكي تساعد المنظمات أفرادها على التغلب على الضغوط التي يواجهونها فإنها تعمل على تنمية روح العمل الجماعي والمشاركة (فرق العمل، حلقات الجودة، لجان خاصة، مجموعات حل المشكل). ويمكن إذا وفرت الإدارة للعمل الجماعي شروط نجاحه من حسن اختيار الأفراد المشاركين، وتنسيق مجهوداتهم وتحفيزهم وتدريبهم، وإتاحة الفرصة لهم لتقديم مساهماتهم، أن تحقق مزايا عديدة على مختلف المستويات (علمر وعبد الوهاب، 1994، ص389).

11-2-8- تحسين ظروف العمل المادية: لأن ظروف العمل المادية المتمثلة في الضوضاء والأنوار، والحرارة، والرطوبة، والتلوث مصدرا من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي الاهتمام بها إذا ما أرادت المنظمات تكامل جهودها في سبيل الحد من هذه الضغوط وتوفير البيئة الملائمة لمنسوبيها وذلك عن طريق:

- تكييف أصوات الأجهزة والمعدات المستخدمة في العمل لتتلاءم ومستوى السمع الاعتيادي بالنسبة للأفراد.

- أن تحرص المنظمات في تصميمها لمبانيها على استغلال النوافذ وبخاصة في البلاد المشمسة، ذلك لأن النوافذ لا توفر الضوء فقط، ولكن تسمح للعينين لان تكون على اتصال مع البيئة الخارجية، مما يزيد من متعة الشخص وتجدد نشاطه.

- من الواجب على المنظمات تحديد المخاطر المترتبة على التلوث الناجم من استخدام الأجهزة أو المواد في بيئة العمل، على أن يتم تزويد الأفراد بالمعلومات الضرورية عن هذه المخاطر وما قد يترتب عليها في المستقبل، كما ينبغي أن يتم تزويد الأفراد بأساليب الوقاية والأمن الصحي.

- ينبغي على المنظمة أن تقوم بتدريب أفرادها على الأجهزة والمعدات الجديدة، وأن توفر لهم وسائل الحماية من مخاطر هذه الأجهزة، وأن تقوم بالفحص الدوري على هذه الأجهزة

للتأكد من سلامتها وملاءمتها للعمل، فالأفراد الذين يشعرون بالأمن في بيئة العمل من المحتمل أن يكونوا أقل عرضة للضغط وبالتالي أكثر إنتاجاً (هيجان عبد الرحمن 1998 ص ص 407، 411).

11-2-9- شبكة العلاقات غير الرسمية: وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق الصداقات بينهم، والعلاقات بينهم وبين زملائهم في العمل وغيرهم خارج العمل بما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية لهم. ويستخدم في هذه الطريقة عدة أدوات منها المباريات الرياضية والفكرية، الاحتفالات السنوية، لقاءات النادي، المصايف والرحلات (الخضيري محسن، 1991، ص 156).

11-2-10- الإرشاد: يهدف إرشاد الموظفين إلى تحسين وسلامة الموظف عقليا ونفسيا بحيث يشعر الفرد بارتياح تجاه نفسه، وبشكل صحيح نحو الآخرين، وبأنه قادر على مواجهة متطلبات الحياة. ويمكن أن يتم الإرشاد من خلال أشخاص متخصصين أو متخصصين، فقد يتم من خلال أخصائي شؤون العاملين أو الرئيس المباشر للموظف على أن يتم بصورة سرية ومكتومة بحيث يشعر الفرد بحرية التحدث والإفصاح عن مشاكله وظروفه الشخصية لان الإرشاد ليس مقصورا هنا على مشكلات العمل فقط بل قد يشمل مشاكل الحياة الخاصة التي قد تؤثر على أدائه. ويهدف الإرشاد هنا إلى مساعدة الأفراد على تطوير حالة ذهنية وعقلية أفضل بحيث تنمو لديهم ثقتهم بأنفسهم، ويزداد فهمهم بأنفسهم، لمنظمتهم، وبيئتهم وسيطرتهم على أنفسهم داخل هذه المجتمعات. ويمكن أن يتم الإرشاد بطرق متنوعة تتفاوت فيها درجة المشاركة وسيطرة الموظف في عملية الإرشاد ومن هذه الطرق:

أ- الإرشاد الموجه: وفيه يتم الاستماع لمشكلة الموظف، يقرر الموجه ما يجب عمله ويخبر الموظف ويحفزه على ما هو مطلوب، وهذا الأسلوب يحقق وظيفة النصيح.

ب- الإرشاد غير الموجه: وهو على عكس الأول، ويركز على إعطاء الموظف قدرا كبيرا من المشاركة. وفيها يقوم المرشد بالإصغاء بمهارة وتشجيع الموظف على شرح المشكلة وفهمها تقرير الحلول المناسبة.

ج- الإرشاد التعاوني/بالمشاركة: وفيه لا يكون احد الطرفين (المرشد/ الموظف) مسيطرا على عملية الإرشاد (keith davis, 1981, P 451,457).

11-2-11- تشجيع القادة على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات: وذلك بعمل برامج تدريبية للقادة الذين ينصب تركيزهم على العمل ويقل اهتمامهم بالعاملين. والهدف من هذه البرامج هو تنمية المشاعر الودية بين القادة ومرؤوسيهم وتشجيع القادة على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله. إذا ذلك من شأنه رفع الحالة المعنوية للمرؤوسين وبالتالي تخفيض الضغوط التي تعرض لها في العمل (أحمد عبد الوهاب، ص89).

11-2-12- تحديد الهدف: مقاومة الضغوط التنظيمية ممكن أن يتحقق من خلال أنشطة محددة الهدف. هذه الأنشطة صممت لزيادة دافعية المهام وفي نفس الوقت تقليل صراع الدور وغموضه لهؤلاء الأفراد الذين يعانون من الضغوط، وهو يركز على غايات الأفراد بينما يوجه طاقاتهم في وجهتها المفيدة للإنتاج والعطاء.

11-2-13- برامج إدارة الضغوط: لأنه من السهل دائما إحداث تغيير في المنظمة أو في الوظائف لمواجهة الضغوط، تضطر المنظمات إلى المواجهة بطرق أخرى. احد المداخل المعروفة يهدف إلى التدريب المباشر للموظفين على تخفيض الآثار السيئة للضغوط. هذه الجهود الموجهة من المنظمة المصممة لمساعدة الموظفين على تقليل أو منع الضغوط تعرف ببرامج إدارة الضغوط، وهي شائعة الاستعمال من قبل المنظمات. بعض هذه البرامج يشمل تدريب منزلي مكثف على العديد من الاستراتيجيات الموضحة سابقا (التأمل- الاسترخاء....) ولأن العديد من الشركات لا تستطيع تحمل تكلفة هذه البرامج فهم غالبا ما يعتمدون على برامج جاهزة من استشاريين خارجيين أو استخدام برامج فيديو جاهزة شائعة الاستخدام.

للشركات التي لا تستخدم برامج إدارة الضغوط لديها طرق أخرى في مساعدة موظفيها، فالعديد منهم يعتمد على برامج معاونة المستخدمين Employee Assistance

Programs (EAPs) وهي تهدف تزويد الموظفين بالمساعدة في مواجهة المشاكل المختلفة (القانونية_ المالية_ التأمينات_ التطوير المهني_ الإدمان).

11-2-14-التدريب: لا يعني جلوس الفرد على كرسيه في الوظيفة التي حصل عليها حتى ولو كان يرغبها أنه سوف يستطيع أن يتوافق معها بمفرده، فهو يحتاج إلى التوجيه والتدريب السليم في البداية وأثناء العمل، ويعني ذلك التخلص من مصدر رئيسي من مصادر الضغط لأن تقديره لذاته وزيادة ثقته في نفسه تزداد بدون شك مع زيادة جرعات التدريب. ويتم دعم مهارات واتجاهات الفرد نحو وظيفته عندما يقوم الموظف بأداء عمله بفاعلية أكثر، ولا بد أن يتضمن التدريب توضيح الدور الذي يلعبه الموظف والمهام المحددة وذلك لتقليل احتمالات غموض الدور وكذلك الصراعات بينه وبين الآخرين.

ويلعب التدريب دورا مهما في تدريب الأفراد بشكل مباشر على كيفية التعامل مع الضغوط والتوترات المختلفة التي يمكن أن يواجهها الفرد أثناء العمل، وهذا فضلا عما يتم تدريب الفرد عليه من مهارات التعامل مع الآخرين والعلاقات الإنسانية. (هلال محمد، 2000 ص 3).

11-3-على مستوى المجتمع Organizational Approach:

نظرا لزيادة تأثير الضغوط البيئية فقد وضع Schafer المنهج الاجتماعي لإدارة الضغوط، وهو عبارة عن مجموعة من المجهودات اللازمة لتخفيض تأثير البيئة التي تخلق الضغوط السلبية ولمساعدة الأفراد في مقاومة هذه الضغوط.

يرتكز المدخل الاجتماعي لتخفيض الآثار السلبية للضغوط على:

1- الحد من الضغوط البيئية التي تؤثر على الأفراد مثل الرقابة على الجرائم، تحسين مستويات التعليم، توفير الخدمات الصحية والاجتماعية المتنوعة، تقليل المشاركة التي يتعرض لها الطفل في المجتمع مع التصرف بطريقة ايجابية مع المحالين على التقاعد.

2- مساعدة الأفراد في المجتمع باستمرار في تخفيض حدة الضغوط التي يتعرضون لها من خلال تكوين الصداقات، الترابط الأسري، إنشاء مراكز إدارة الأزمت، توفير التمويل اللازم لإعداد برامج للبالغين سن التقاعد.

3- تخفيض هيكل القوى الاجتماعية التي تؤدي إلى الضغوط من خلال الاهتمام بالأسرة والمدرسة وبيئة العمل والمجتمع ككل من تخفيض حدة التدخل الحكومي وترشيد دور الحكومات المركزية نحو المحليات مثل توفير التمويل اللازم للمجتمعات المحلية.

ويتضح مما سبق أن المنهج الاجتماعي لإدارة الضغوط يبين وضوح الدور الذي يقع على عاتق المجتمع تجله أفراد ومؤسساته المتنوعة، وبالتالي تخفيض حدة المشاكل المتوقعة من نقص توفير الخدمات والبرامج الملائمة للتنمية. لأن ذلك يترتب عليه إمكانية الحد من تأثير الضغوط الأخرى التي يتعرض لها الفرد في المنظمة، حيث أن المنظمة لا تستطيع معالجة كل الضغوط التي يتحملها الفرد لان المنظمة واقعة لسلسا تحت نفس الضغوط (سيد جاد الرب، 1991، ص 148).

خلاصة الفصل:

يتضح مما سبق أن الضغوط ظاهرة موجودة في حياة الأفراد والشعوب عامة، وأن أساتذة الجامعة هم إحدى فئات المجتمع الذين يتعرضون للعديد من الضغوط المهنية وضغوط أسرية، اجتماعية واقتصادية، وسياسية، وأخرى شخصية، إضافة إلى تحديات قد يؤدي الفشل في مواجهتها إلى العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية والمهنية لا سيما عند تزايد حدة الضغوط بدرجة تتجاوز قدرات الأفراد على تحملها مما يشكل عامل ضغط مستمر عند هؤلاء الأفراد ولذلك يجب مساعدة هؤلاء الأفراد على التعرف على إستراتيجيات المقاومة ووسائل التأقلم مع الحدث والتي يجب أن يستخدموها في مقاومة الظروف المؤثرة التي يعيشونها وتواجههم. فضلا عن ذلك فإن اختيار إستراتيجية ما يتوقف على إدراك الضغط والتحكم المتأثرين بمتغيرات الظروف والمتغيرات الاجتماعية والشخصية.

بالرغم من وجود نوعين من إستراتيجيات المقاومة (المركزة حول المشكل والمركزة حول الافعل) إلا أنها متكاملتان ومكملتان لبعضهما، بحيث أنّ الفرد الواحد يستعمل إستراتيجية ما بدرجة أكبر من الأخرى، وتعمل هذه الإستراتيجيات على التأثير في المشكل سلبيًا أو إيجابيًا يهدف الفرد من تفاعل الإستراتيجيات دائما الوصول إلى حالة من التكيف، وبالتالي الوصول إلى الراحة النفسية والجسدية باستعمال كل أنواع المقاومة الممكنة بصفة تفاعلية تبعا للمشكل وخصائصه، فلا توجد إستراتيجية أفضل من الأخرى وإنما تفاعلها هو الذي يحدد عملها المتكامل.

الفصل الرابع : الأستاذ الجامعي

تمهيد

1- الجامعة والتعليم الجامعي

1-1- الجامعة

1-1-2- تعريف الجامعة

1-2- تعريف التعليم الجامعي

1-3- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية

1-4- أهداف التعليم الجامعي

1-5- وظائف التعليم الجامعي

1-6- أهم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في الوطن العربي

2- الأستاذ الجامعي

1-2- تعريف الأستاذ الجامعي

2-2- عناصر عملية التعليم الجامعي

2-3- صفات الأستاذ الجامعي

2-3-3- كفاءات الأستاذ الجامعي

2-4- طبيعة مهمة الأستاذ الجامعي

2-5- أخلاقيات مهنة التعليم

2-6- أعباء مهنة التعليم

خلاصة الفصل

تمهيد:

يشكل العنصر البشري احد الأبحاث والأبعاد الرئيسية لعلم النفس، وعلم الاجتماع والاقتصاد، والعلوم الطبيعية، حيث اهتمت العديد من الدراسات بتطوير الخدمات العديدة في الميادين المتصلة بالفرد منها ما هو مجال فني.

ولعل مهنة الأستاذ الجامعي من أهم المهن التي تكتسب أهمية كبيرة و تحتل مكانة عالية في المجتمع، والذي يسهم في تحقيق أو عدم تحقيق البيئة المحيطة به. باعتباره إحدى المتغيرات الأساسية والهدف الأساسي المنشط للعملية التعليمية.

والتعليم بوصفه مهنة من أقدس المهن، وأشرفها تتطلب خصائص و شروط محددة، تقوم على أساس أخلاقيات مهنية معينة للقيام بالدور المنوط به، والتعليم الجامعي باعتباره في العصر الحالي أهم مراحل التعليم و أعلاها وأرقاها يتوجب من أهله الالتزام بمستوى عالي من القيم المهنية.

وفي هذا الفصل سنتعرض إلى نشأة الجامعة الجزائرية، تعريف الجامعة والتعليم والأستاذ الجامعي، عناصر التعليم الجامعي وأهدافه، صفات الأستاذ الجامعي ووظائفه وفي الأخير التطرق إلى أخلاقيات وأعباء ** التعليم الجامعي مع خلاصة الفصل.

1- الجامعة والتعليم الجامعي:

1-1- الجامعة:

أخذت كلمة جامعة من كلمة Universtas والتي تعني الاتحاد والتجمع، وقد تم استعماله ابتداءً من القرن الرابع عشر ميلادي للدلالة على الجامعة بمعناها الحالي. أما قبل ذلك فتشير الكتابات إلى أن هذا المصطلح أستخدم لأول مرة في القرن الثالث عشر نحو سنة 1912م وكان يعني الإتحاد (Comminaute)، أي كل مجموعة منظمة فأسس فكرة الجامعة هو الإتحاد والذي يعني التنظيم في جماعة معينة (محمد منير مرسى، 2002 ص.09).

1-1-2- تعريف الجامعة : فقد تعددت واختلقت تعاريف العلماء والمفكرين منهم من يعرفها على أنها مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية الإدارية والتقنية (محمد بوعشة، 2000، ص. 55).

وهناك من يعتبرها إحدى المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعلمية، فهي بمثابة تنظيمات معقدة وتتغير بصفة مستمرة مع طبيعة المجتمع المحلي والعالمي أو ما يسمى بالبيئة الخارجية.

وتعرف الجامعة أيضا بأنها عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات.

(سامي سلطي عريفج، 2001، ص 18).

وبالعوض الآخر يعرفها هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها تعليما نظريا معرفيا ثقافيا يتبنى أسسا أيديولوجية وإنسانية يلزمه تدريب مهني، يهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة (وفاء محمد، 2002، ص. 29).

وتختلف تسمية هذه المؤسسات التعليمية، فهناك: الجامعة، الكلية، الأكاديمية. فالجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي، واختلاف هذه الأسماء تسبب اختلاطا في الفهم لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر. وتتميز الجامعة عن باقي مؤسسات التعليمية، في المدى الواسع لمقرراتها الدراسية وتعدد تخصصاتها.

1-2-تعريف التعليم الجامعي:

يقصد بالتعليم الجامعي، ذلك التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على شهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي (أحسن ومحمد قنديل، 1998، ص.03).

كما يعرف على أنه كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة (عبد النبي، 2008، ص. 11).

1-3- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية:

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي، حيث بنيت أول جامعة في الجزائر عام 1877 من طرف المستعمر الفرنسي لتكون نسخة طبق الأصل للجامعات الفرنسية، المنظوية على التعليم النظري دون استجابة لمشاكل المجتمع الجزائري.

وبعد الاستقلال مرت الجامعة الجزائرية بفترة طوار مهمة، تأثرت من قريب ومن بعيد بالتركيبة النظامية والقانونية والأيدولوجية للنظم الذي حكم الجزائر خلال العقود الثلاثة الماضية وهذه الأطوار أو المراحل هي كما يلي:

1-3-1-المرحلة الأولى 1962 – 1970:

بعد الاستقلال لم تكن الجزائر تملك سوى جامعة واحدة فقط وقد كانت فرنسية منهجا وبرنامجا وإدارة وفكرا وطريقة ولغة وهدفا، وقد كانت تضم أربع كليات (الآداب والعلوم

الإنسانية، الحقوق والعلوم الاقتصادية، العلوم الفيزيائية، الطب والصيدلة)، كما تم إنشاء جامعة وهران سنة 1966، وجامعة قسنطينة سنة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا في العاصمة وجامعة العلوم والتكنولوجيا في وهران وجامعة التكنولوجيا في عنابة، أما النظام البيداغوجي الذي كان منبعاً فهو ما كان موروثاً من الفرنسيين.

إذا كانت الجامعة مقسمة إلى كليات هي: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب، كلية العلوم الدقيقة، حيث كانت هذه الكليات مقسمة بدورها على عدد من الدوائر والتي تهتم بتدريس تخصصات مختلفة، كما كانت هذه المرحلة تهدف إلى توسيع التعليم العالي إلى جانب التعريب والجزارة.

أما بالنسبة لمراحل الدراسة التي ظلت تسير على النظام الاستعماري فهي كما يلي: مرحلة الليسانس (03 سنوات)، شهادة الدراسات المعمقة (سنة واحدة)، شهادة الدكتوراه درجة ثالثة (على الأقل سنتين)، شهادة دكتوراه دولة (وقد تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات) (أحسن ومقداد محمد، 1998، ص. 03).

1-3-2- المرحلة الثانية 1970 – 1980:

تعتبر هذه المرحلة بداية حقيقية لميلاد الجامعة الجزائرية والتي تزامنت مع تنفيذ المخطط الرباعي الأول والثاني (1970-1973)، (1974-1977)، إذ أن أهم إصلاح شهدته المؤسسة الجامعية في عشرية السبعينات شمل كلا من التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1970 (غياث بوثلجة، 2002، ص. 63)، كما جاء الإصلاح الجامعي سنة 1971 لإعادة النظر في نظام التكوين في ضوء الحقائق الوطنية والواقع المعاش، وقد تمثلت الأهداف الأساسية لإصلاحات 1971 فيما يلي:

- تكوين إطارات قادرة على الاستجابة لمتطلبات التنمية في الجزائر.
- تبني سياسة تعدد الاختصاصات لتلبية متطلبات جميع القطاعات.
- تكوين أكبر عدد من الإطارات بأقل التكاليف الممكنة لتحقيق أكبر قدر ممكن من المردودية.

ونتيجة لهذا الإصلاح شهدت الجامعات الجزائرية ظهور اختصاصات كثيرة، سواء في العلوم الإنسانية والاجتماعية، أو في العلوم التكنولوجية، لتشمل المشاكل المختلفة الناجمة عن حركة التنمية التي عاشتها الجزائر في السبعينات.

كما شهدت العلاقة بين الجامعة والمحيط المهني والاجتماعي تطورا ملموسا وتطورت علاقات التعاون بصورة واضحة من خلال قيام الجامعة بتزويد المجتمع بالأطر الجامعية.

أما بالنسبة لمراحل الدراسة الجامعية فتم تعديلها لتصبح كالتالي: مرحلة الليسانس (04 سنوات)، مرحلة الماجستير (تدوم سنتين)، مرحلة الدكتوراه (05 سنوات) **(الحسن ومحمد، 1998 ص-ص 4، 5).**

1-3-3 المرحلة الثالثة 1980 – 1990:

في عشرية الثمانينات شهدت الجامعة ما يعرف بمرحلة الخريطة التنظيمية، والتي ظهرت عام 1983، واتضحت أكبر علم 1984 وتهدف الخريطة إلى:

- تخطيط التعليم الجامعي إلى آفاق سنة 2000 معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة.

- تحديد احتياجات سوق العمل من أجل العمل على توفيرها.

- تحقيق التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

- تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية، والحفاظ على 7 جامعات كبرى فقط.

- تطوير نظام الخدمات الجامعية.

كما تميزت هذه المرحلة بالحديث على استقلالية الجامعة، وهذا ما أثار القضية التي طرحت علم 1989، والذي بدأ العمل بها ابتداء من جانفي 1990، حيث جاء على شكل مشروع يضم (25) صفحة، والتي تمثلت بنوده حول استقلالية المؤسسات والهيئات الجامعية من الناحية الإدارية، المالية، البيداغوجية، البحثية.

كما شهدت هذه الفترة العلاقة الجامعة والمجتمع بنوع من الفتور، فالجامعة استمرت في القيام بدورها المتمثل في إخراج الأطر الجامعية، لكن القطاع الإنتاجي لم يتمكن من إدماج هذه الأطر وتوظيفها (**محمد العربي ولد خليفة، 1989، ص.70**).

1-3-4- المرحلة الرابعة 1990 – 2000:

تميزت حقبة التسعينات بمرحلة إصلاح المنظومة الجامعية سواء من ناحية الهياكل الوسائل، المنهاج، الطرائق أو من حيث مضمون المنهاج والأهداف التي تضمن تكوين كفاءات قادرة على التكيف مع **الأوضاع المتجددة**، وتقررت مهام الجامعة آنذاك كما يلي:

- تطابق التكوين والشغل.

- إنتاج القيم الثقافية التي تغذي الهوية الشخصية.

- إنتاج معايير وأنساق عملية قادرة على وضع مشروع مجتمعي.

كما شملت الجامعة عملا واسعا لإعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا متمثلا في الملتقيات والورشات التدريبية التي نظمتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي داخل الوطن وخارجه.

كما شهدت هذه المرحلة محاولة جديدة لبناء حلقة وطيدة بين الجامعة والمحيط المهني والاجتماعي (**تركي رايح، 1989، ص. 11**).

إن سيرة الإصلاحات الجامعية في الجزائر منذ **الاستقلال** إلى القرن العشرين كانت تلح على ضرورة السعي لتحقيق نظام تكوين عن طريق ضمان المردودية وإيجاد المؤهلات المناسبة لمناصب العمل المعروضة من قبل قطاعات المجتمع من خلال:

- تقديم تعليم عصري متفتح على التقدم العلمي والتقني مع الأخذ بعين الاعتبار الواقع الاجتماعي الجزائري هو أساس التكوين الذي شرع في تطبيقه سنة 1985.

- **التكفل بالمناصب** التي أحدثتها إستراتيجية التنمية واللجوء إلى المساعدة التقنية الأجنبية لتأمين أفضل تلاؤم بين التكوين ومناصب العمل.

- تم التوجه نحو التكنولوجيا والتنظيم المتواصل للتكوين ما بعد التدرج لضرورة استخلاف المساعدة التقنية الأجنبية وإطارات وطنية يخرجها نظام جامعي مطابق للحقائق الوطنية.

- تم جزارة سلك التدريس، حيث بلغ جزارة المعيدين والأساتذة المعيدين مرحلة جد متقدمة وتم تسهيلها بإعادة تنظيم التكوين ما بعد التدرج سنة 1976 بهدف تلبية قطاع التكوين والبحث، حيث زاول حوالي 15300 طالب التكوين ما بعد التدرج سنة 1986/1985 داخل الجامعات الجزائرية.

- كما تم الشروع في استخدام اللغة الوطنية العربية في التعليم العالي لمجرد الحصول على الاستقلال، حيث أصبحت لغة التعليم الوحيدة في العلوم الاجتماعية وهذا ابتداء من 1986/1985 إلى 28,6%.

- تلبية حاجات النشاط الاقتصادي الاجتماعي، الجزارة كان من توسيع التكوين العالي بمختلف شرائح المجتمع، حيث تطور طلبة التعليم العالي، فبعد أن كان شبه معدوم بعد الاستقلال بلغ عدد المسجلين 130765 طالب سنة 1986/1985.

- ديمقراطية التعليم العالي التي جسدها السلطات الجزائرية نتيجة الديناميكية الاجتماعية والتطور العام لعدد أساتذة التعليم الأساسي والثانوي، أصبحت غير كافية إن لم يتم تدعيمها بأنشطة البحث العلمية بحيث تصبح تشكل أفضل أداة لمراقبة التعليم من خلال إنشاء هيئات وطنية عليا للبحث العلمي وتشمل البرامج التالية:

1- البرامج الوطنية ذات الأولوية التي تتطلبها ميادين التنمية الزراعية، الصحية، التربية الموارد المائية، اللغة الوطنية.

2- برامج البحث التطبيقية التي تهتم بالنشاطات المنتجة بصفة مباشرة قصد تحسين التحكم في جهاز الإنتاج وتشجيع الإبداع والتجديد.

3- برامج البحث الأساسي التي تهدف إلى إنتاج المعارف المناسبة لاحتياجات البرامج ذات الأولوية، والمساهمة في تطوير الثقافة الوطنية (محمد ولد خليفة، 1989، ص. 75).

4-1- أهداف التعليم الجامعي:

تنطلق أهداف التعليم الجامعي من خلال الأسس والمنطلقات الرئيسية الآتية:

1-4-1- **الشمول**: الذي يدعو الأهداف العامة مجتمعة للإحاطة بكل المجالات التي يهتم التعليم الجامعي بتحقيقها في مجال نمو الطالب والمجتمع.

1-4-2- **التكامل**: ويعني ترابط الأهداف العامة بعضها ببعض بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة.

1-4-3- **الواقعية**: وتعني أن تكون الأهداف العامة مستندة على الواقع الحالي بإمكاناته المختلفة، وتعتمد على المنهجية العلمية، بعيدة عن المثالية المفرطة.

1-4-4- **المستقبلية**: بمعنى أن تتضمن الأهداف العامة في محتواها النظرة المستقبلية والطموح والتوقع المستقبلي، وتطوير للأحوال الراهنة وتجديدا وإغناء لها.

(السعيد التل، 1997، ص. 89).

إن أهداف التعليم الجامعي تعد ترجمة حقيقية للأبعاد الفكرية والسياسية والاجتماعية للمجتمع التي تحدد بدورها الإطار العام لنشاطات وأهداف القطاعات المختلفة، بما يتناسب مع مرتكزات مبادئ السياسة والفلسفة العامة التي ينفجها المجتمع، بغض النظر عن نمط المجتمع الذي تنتمي إليه الجامعة وإيديولوجيته ومدى تقدمه أو تخلفه، ويمكن تحديد أهداف الجامعة في النقاط التالية:

- تنمية **الإطارات القيادية** في شتى المجالات.
- إعداد **المتخصصين** ذوي المستويات الرفيعة في المهن المختلفة.
- زيادة مجال البحث العلمي والقيام بأنواعه المختلفة وفي شتى **القطاعات**.
- السعي لتحقيق الطبع الاجتماعي والثقافي للفرد بما يؤدي إلى تكامل شخصيته ونمو وعيه (**علي سعيد إسماعيل، 1987، ص. 46**).

وبخصوص أهداف التعليم الجامعي في الوطن العربي، نجد أن خطط الجامعات تهدف إلى التأكد على الهوية الإسلامية والعربية للتعليم الجامعي وربطه بترائه وحضارته ومطلقاته الثقافية، والتأكد على مبدأ الوحدة الوطنية، وتقديم التدريب الذي يقابل احتياجات البلدان العربية من الكوادر البشرية المتخصصة (التبلي عوض، 1990، ص.25).

1-5- وظائف التعليم الجامعي:

حددت وظائف التعليم الجامعي إلى ثلاثة وظائف رئيسية هي:

1-5-1- وظيفة التعليم: وهي أول وظيفة للتعليم العالي، فمن المتوقع أن تقوم الجامعات بإعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية، المهنية والإدارية ذات المستوى العالي (باتريشاكروسون، 1986، ص.21).

1-5-2- وظيفة البحث العلمي: أصبح البحث العلمي وإنتاج معرفة جديدة من أهم وظائف التعليم العالي (الذي كان يقتصر على المعرفة القديمة)، حيث أن الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدى إلى ظهور الجامعة الحديثة في القرن 18 أو 19 والتي اهتمت بالبحث العلمي، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من أجل قصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة (موضوع البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج وإلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة (نتائج البحث). يعد البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري في أي بلد، فالإكتشافات تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث والأفكار ومحاولة تطويرها ودعمها ورعايتها. فكثير من الابتكارات، الاكتشافات والاختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الابتكارية لأساتذة الجامعات والطلاب المتميزين.

وبالرغم من أن مهمة إنتاج معرفة جديدة تقع أساسا على مؤسسات التعليم العالي، فإن معظم أعضاء هيئة التدريس لا يجرون إلا القليل من البحوث، ويرجع ذلك إلى أن معظم وقت المدرسين مخصص للتدريس، مما لا يتيح لهم مجالا للعمل الإبداعي، بالإضافة إلى ذلك فإن كثيرا من البحوث تتطلب أموالا وتمويلا للإنفاق على الباحثين وتوفير المصادر

اللازمة. وتزخر نتائج البحث العلمي لخدمة المجتمع بما يحقق التنمية والتطور في مجالات الحياة كافة (باتريشاكروسون، 1986، ص-ص 21، 22).

1-5-3- وظيفة خدمة المجتمع: من المفروض أن تتأقلم الجامعات لتتلاقى واحتياجات المجتمع فالجامعة في العصور الوسطى كانت تهتم أكثر بعلوم الدين وفلسفة أرسطو أكثر من التنمية الاقتصادية، وبعد الثورة الصناعية بدأت تتأقلم بشكل جزئي مع احتياجات المجتمع حيث بدأت في القرن 19 بتوفير تعليم في تخصصات فرضتها الوظائف الجديدة إلي ظهرت منها: العلوم، الهندسة، المحاسبة. لكن فقط في القرن العشرين أصبحت الجامعة تدرس تقريبا جميع التخصصات التي يتطلبها المجتمع الجديد بما فيها علم الاجتماع، إدارة الأعمال (باتريشاكروسون، 1986، ص. 21).

1-6- أهم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في الوطن العربي:

أ- تحدي العولمة والمنافسة العالمية، حيث أدت العولمة إلى تغيير مسار حركة التعليم الجامعي نتيجة للشروط الجديدة التي فرضتها على كل الدول ومنها أهمية إبراز منتج يستطيع المنافسة في السوق العالمي.

ب- تحدي النهوض بالتعليم لتحقيق حاجات ومتطلبات المجتمع.

ج- تحدي الثورة المعلوماتية وبما قدمته من منجزات علمية وتكنولوجية كان لها اثر كبير في تزايد الفجوة بين دول الشمال والجنوب.

د- سيطرة الثقافة الغربية، ويتطلب هذا التحدي ضرورة الحفاظ على الهوية الثقافية وتطوير محتوى مقررات الثقافة الوطنية لمواجهة الغرور الثقافي والفكري.

هـ- يواجه التعليم العالي تحديا يتعلق بتمويله حيث أن الاعتمادات المالية الحكومية المتاحة تتجه نحو النقص وذلك بالمقارنة وذلك بحجم الطلب عليه، ويعزى ذلك إلى النمو السكاني السريع حيث تتزايد أعداد الطلاب في سن التعليم العام، ومن ثم يرتفع عدد الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي (عوض علي، 1990 ص. 100).

2- الأستاذ الجامعي:

1-2- تعريف الأستاذ الجامعي:

يعرف الأستاذ الجامعي بأنه ذلك الشخص الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو الذاتي الذي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة **(عبد النبي رجواني 2008، ص.15).**

ويعرف الأستاذ الجامعي بأنه مختص يستجيب لطلب اجتماعي، ويتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة والمعرفة العلمية، وهو عامل حرفي في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق منفعة المستخدمين.

كما ينظر للأستاذ الجامعي على أنه خبير إذا اتجه إلى الخارج، وباحث إذا إلى داخل الجامعة **(رشد علي، 2007، ص.18).**

ومن هذين التعريفين نجد أن كليهما يشير إلى الوظيفة التي تضطلع إليها الجامعة وهي خدمة المجتمع، والبحث العلمي بمعرفته الوصفية لحقائق الأشياء والظواهر، ومعرفة إجرائية التي بواسطتها يستطيع توظيف تلك الحقائق، بالإضافة إلى المعرفة العرضية التي يكتسبها فتجعله رشيد في توظيف المعارف السابقة، كما أنه خبير في مجتمعه باستشاراته بما ينفع الناس من صفوة أبحاثه العلمية.

وللتعرف على الأستاذ الجامعي نحاول فيما يلي إبراز الوظيفة أو المهمة المطالب بها كلأستاذ.

2-2- عناصر عملية التعليم العالي:

2-2-1- الطالب: إن الطالب الجامعي هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أود بلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية و الفعالة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي إذ يمثل عدد بالنسبة العالية في المؤسسات الجامعية.

وكما يقول حبيب الله بن محمد التركستاني: أن طالب اليوم له أهدافه وطموحاته، فهو يرغب في الحصول على العلم والمعرفة، ويريد أيضا أن نحصل على العمل الذي يساعده على الحياة الكريمة.

وعليه الطالب هو الركيزة الأساسية للعملية التعليمية، وهو العنصر الذي وجدت من اجله العملية التعليمية، فسر رأس المال البشري إذا صلح، صلح المجتمع كله وصلاحه قائم على باقي عناصر العملية التعليمية الأخرى وهو مرتبط بها وبصلاحها.

2-2-2 أعضاء هيئة التدريس: تعتبر وظيفة التدريس الجامعي الوظيفة الأولى والأساسية في جميع المجتمعات والأهم وهي من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى المسؤولة عن إعداد المهن المختلفة. **فلوح أحمد، 2012، ص(24).**

ونظرا لأهمية التدريس الجامعي، باعتباره في مقدمة الوظائف الرئيسية للجامعة فإن مؤسسات التعليم العالي تسعى من خلال هذه الوظيفة إلى تحقيق أهدافها خاصة في مجال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة القادرة على سلبية متطلبات التنمية الفاعلة.

وخلص القول فيما يتعلق بالركن الثاني في العملية التعليمية، وإذا تم الاهتمام به ماديا ونفسيا وفكريا وعلميا وقبل ذلك اختياره على أسس علمية صحيحة للمكان الذي سيعمل فيه فإنه بذلك يمكن الوصول لمخرجات تعليمية سليمة، وأول هذه المخرجات المخرج البشري "الطالب" (زيتون عايش محمود، 1995، ص.19).

2-2-3 المناهج التعليمية: الحل الوحيد لهذا العنصر لكي يؤتى ثماره أن يوضع بصورة منهجية علمية مقننة قائمة على حاجة الأمة واحتياجات سوق العمل، مراعية لقدرات المتعلمين والفروق الفردية بينهم، متماشية مع التطورات التكنولوجية المتسارعة ومواكبة لها، خالية من الحشو الكمي الذي لا جدوى منه (عوض علي، 1990، ص.59).

2-2-4 الهيكل الإداري والتنظيمي: تتميز الجامعة كمؤسسة بتنظيم وإدارة وهيكلية وأهداف خاصة بها والتي قوم على العلاقات الموجودة بين مختلف فئات الأسرة الجامعية والوظائف الموكلة لكل منها أي يتمثل في المكونات البشرية والفنية والمادية تعمل هذه المكونات في تناسق وتكامل وفقا للنظام الهيكلي العام. (زيتون عايش محمود، 1995، ص.21).

2-3- صفات الأستاذ الجامعي:

أستاذ الجامعة الكفاء هو الذي يمتلك قدرا من الصفات المهنية والشخصية، نحصر أهمها في التالي:

2-3-1- صفات مهنية: وهي كثيرة، غير أن أهمها ما يلي:

- تقدير مهنة التعليم والاعتزاز لكونه أستاذا جامعيا يحمل رسالة عليه الاجتهاد لإيصالها لطلابه ومجتمعه على أحسن وأكمل وجه.

- الإلمام بأهداف التعليم الجامعية، وكيفية تحقيقها دائما في إطار أهداف التعليم بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة.

- تنمية العلاقات الإنسانية الإيجابية مع الطلاب، وجعلها تتميز بالود والاحترام المتبادل.

- إظهار مستوى عال من الأخلاق تتسق مع أخلاقيات المربين الأفاضل، لأنه يظل دائما قدوة لطلابه ومثالا لجامعته.

- احترام النظام الجامعي وتعليماته.

- العمل على النمو الذاتي، وتطوير أدائه الأكاديمي والفني والمهني.

- استخدام أسلوب الحوار والمنافسة، وتجنب أسلوب السرد والخطابة وانتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي بالطريقة والأسلوب المناسبين.

- إثارة الروح النقدية لدى الطلاب واحترام حرية تعبيرهم، وتقييمهم بكل موضوعية.

2-3-2- صفات شخصية: وهي كسابقتها، تتحدد في جملة من الصفات الشخصية التي

يتعين على أستاذ الجامعة التحلي بها ومنها:

- التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته.

- التمتع بالصحة الجسمية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.

- الاحتفاظ بكم انفعالي مناسب، فلا يدع فرصة للغضب أن يمتلكه، ولا يعطي

أحكاما سريعة للمواقف المختلفة، ويتحلى بالثقة بالنفس والتحمس لتنفيذ العمل.

(سوسن شاكر، ومحمد عواد، 2008، ص 235، 236).

4-2- كفاءات الأستاذ الجامعي:

ويحدد ريشارد بريجو (Ritchard Brigeoux) كفاءات التكوين: كفاءات المادة الدراسية، الكفاءة المهنية الكفاءة التنظيمية، الكفاءة العلائقية، الكفاءة الاتصالية، كفاءة التفكير، والكفاءة الشخصية والإنسانية ويقترح على هذا الأساس:

- الانطلاق في برامج الدراسة وفق منظور مقارنة البرامج وليس مقارنة الدروس فرديا.
- تخطيط الدروس وفقا لبرنامج يهدف للتكوين الطويل للكفاءات لدى الطلبة.
- تخطيط برنامج شامل وفق إستراتيجية شاملة للتعليم والاكتساب يدمج الطلبة ويحملهم مسؤوليات أكبر.

المكتبات ومراكز المعلومات، المباني والتسهيلات، خدمات الطلبة والنتائج، النشاط البحثي في كل قسم على حده، ثم تقويم أداء الكلية ككل، بتجميع نتائج تقويم الأقسام.

(الشالي، إبراهيم عبد ، 1995، ص.102).

5-2- طبيعة مهمة الأستاذ الجامعي:

إن اغلب الوثائق الرسمية تنص على أن هناك ثلاث مهمات أساسية للأستاذ الجامعي وهي:

- 2-5-1- مهمة التدريس: يتبادر إلى ذهن الناظر إلى العمل الجامعي من خارج الجامعة أن التدريس هو العمل الوحيد الذي يمارسه الأستاذ الجامعي، وغالبا ما يسود هذا الدور في البلدان النامية على غيره، إذ يشغل الأستاذ وقته بالمحاضرات والدروس لقلّة الأساتذة في جامعتهم، إلا أن الانشغال بإلقاء الدروس والمحاضرات يعمل على إضعاف مستوى التعليم العالي، حيث يصبح مجرد امتداد لمرحلة التعليم الثانوي، مما يشكل جسيما على مستقبل الجامعة والمجتمع ، كما أن واجبات التدريس لا تنحصر في إلقاء المحاضرات فحسب، بل تتعدى ذلك إلى مهام متعددة كإعداد الاختبارات وتصحيحها، وتصحيح الواجبات والتقارير وتكوين الطلبة، وغيرها من مهمات العمل التدريسي (حسين وماجد 2002، ص. 26).

2-5-2- مهمة البحث العلمي: وهو المهمة الأساسية الثانية للأستاذ الجامعي، إذ يتعين عليه القيام بإجراء البحوث وتطوير المعرفة، فالأستاذ الجامعي يتأهل للبحث العلمي، ولا يؤهل للتدريس، ومهمته كذلك توسيع آفاق المعرفة وإثراء الحضارة القومية والإنسانية مما يؤدي إلى تحقيق كثير من المكاسب التنموية الهامة لبلده ومجتمعه (العيادي هاشم فوزي 2008، ص.40).

2-5-3- مهمة خدمة المجتمع: وهي المهمة الأساسية الثالثة للأستاذ الجامعي، فهو يعمل في مجالات أخرى خارج نطاق العمل الجامعي الصرف، كالتعاون مع المؤسسات والوزارات المختلفة، والمشاركة في اللجان التي يتم تأليفها في ميدان تخصصه، وإجراء الأبحاث التي تساعد تلك المؤسسات على تطوير نفسها، وإيجاد الحلول لعدد من مشكلاتها، أو تقديم الاستشارات والتي تكون موجهة للمثقف عامة، وكذا الترجمة ونقل المعارف من اللغات الأجنبية إلى اللغة الوطنية. (James, 2007, p115).

إلا أن مهام الأستاذ الجامعي لا تنحصر فيما سبق ذكره من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع بل تتعدى ذلك إلى مهام أخرى نذكر منها:

*** مهمة الرعاية:** وهذه المهمة تدخل ضمن العلاقة الإنسانية بين الأستاذ والطالب فرعاية الطلبة والاهتمام بهم وبمشاكلهم اجتماعيا وصحيا ونفسيا أعباء يجب أن يتحمل الأستاذ جزءا كبيرا منها، لان تزويد الطالب بالمعارف والمهارات ليس الهدف الوحيد من أهداف انتمائه الجامعي، وإنما التطوير الهادف البناء لشخصيات الطلبة وسلوكا تهم أهداف لا تقل أهمية عن التدريس. (james, 2007, p117)

*** مهمة تولي الأعمال الإدارية داخل الجامعة:** يكلف الأستاذ الجامعي بشكل أو بآخر بمهام إدارية داخل الجامعة، كعمادة إحدى الكليات، أو رئاسة قسم من أقسامها أو المشاركة في لجان الترقية العلمية واللجان العلمية المؤقتة منها والدائمة، وكذلك اللجان الامتحانية، ولجان الإشراف على طلبة الدراسات العليا وهذه الأعمال كلها تتطلب وفقا كبيرا من ساعات عمله، إذ نجد في بعض الجامعات أن هناك من يخصص معظم وقته للمهام الإدارية، وتسند هذه المهمة في جامعات الدول المتقدمة إلى الأساتذة الذين

اشرفوا على نهاية مسارهم المهني، بينما في جامعات الدول النامية فإنها غالبا ما تسند إلى الأساتذة الذين انهوا، أو هم بصدد إنهاء أطروحة الدكتوراه. (james, 2007, p120) وبصفة خاصة عن واجبات ومهام الأستاذ الجامعي في متن النصوص القانونية يحددها المشرع الجزائري كما يلي:

- المشاركة في أشغال اللجان التربوية (مراقبة الامتحانات والتأكد من حسن سيرها).
 - تصحيح نسخ الامتحانات، المشاركة في أشغال المداولات.
 - تحضير الدروس وتحديثها (تأطير الرسائل والأطروحات من الدرجة الأولى والثانية من الدراسات العليا).
 - المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية.
 - تنشيط وإثراء أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها.
 - إنجاز كل دراسة وخبرة مرتبطة باختصاصه.
 - استقبال الطلبة لمدة أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح لهم وتوجيههم.
 - المشاركة في أشغال اللجان الوطنية أو في مؤسسة أخرى تابعة للدولة التي يرتبط موضوعها بمجال تخصصه.
 - المساهمة في إطار الهياكل المختصة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية التي لها علاقة بمجال تخصصهم.
 - تأطير الوحدات التربوية عند الاقتضاء.
 - المشاركة في أشغال اللجان التربوية الوطنية.
 - حصوله على الشهادات والكفاءات التي تمكنه من ممارسة نشاطه البيداغوجي.
- (الجريدة الرسمية، 2008، ص-ص 25، 26).

2-6- أخلاقيات مهنة التعليم:

- مهنة التعليم رسالة تستمد أخلاقياتها من عقيدة وقيم ومبادئ المجتمع، توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها:
- الإخلاص والتجرد في العمل.
 - الصق مع الذات.

- استمرارية العطاء لنشر العلم.
 - عضو التدريس صاحب رسالة يستشعر عظمتها، ويؤمن بأهميتها، ويؤدي حقها بمهنية عالية.
 - اعتزاز عضو هيئة التدريس بمهنته وإدراكه المستمر لرسالته يدعوانه إلى الحرص على بذل المزيد من الجهد والعمل، لتنمية القيم السامية لدى طلابه ولزيادة معارفهم
- (شيخي مريم، 2013، ص. 56).

2-7- أعباء مهنة التعليم:

إن التعليم من المهن الاجتماعية الضاغطة نظرا للأعباء المتزايدة والمسؤوليات التي يضطلع بها الأساتذة فتجعلهم غير راضين مطمئنين على حياتهم ومستقبلهم الأمر الذي ينعكس سلبا على أدائهم التعليمي والتربوي هذا من جهة. ومن جهة أخرى، تسوء صحتهم النفسية والعقلية فيفضي ذلك إلى سوء التكيف.

إن الضغوط التي يتعرض لها المعلمون في مهنتهم تقضي في حال استمرارها إلى إجهادهم وسوء تكيفهم، ومن هنا كانت الأهمية في البحث عن مصادر هذه الضغوط. ويذكر ميشنبون Meichenban، 1999 أن مهنة الخدمات الإنسانية مثل الأطباء والمرضى والأساتذة هم أكثر تعرضا للضغوط النفسية من غيرهم، ويذكر دونهام Dunham، 1997 أن المعلمين أكثر تعرضا للضغوط النفسية من العاملين في أي مهنة أخرى. (خليل يوسف الخليلي، 1991، ص 277).

وأكد مراد وعبد الغفار على انتشار الإنهاك النفسي بين المعلمين والمعلمات بنسبة مرتفعة تتراوح بين 77%، و 80%.

إن الضغوط المتزايدة تؤدي إلى الاحتراق النفسي التي " تتمثل في حالات التشاؤم اللامبالاة، فقدان الدافعية، فقدان القدرة على الابتكار، أداء الواجبات بصورة آلية تفتقر إلى الاندماج الذي يعتبر من الركائز الأساسية في مهنة التدريس....."

أن هذا الأمر جعل كثيرا من الباحثين يعنون بالاحتراق النفسي لدى الأستاذ، لكونها تؤثر سلبا على أدائه التربوي وتضعف كفاءته، وتزيد في عدم رضاه عن مهنته، مما

يجعله اقل قدرة على التوافق والتفاعل لهذا فان مهنة التدريس تعتبر من المهن الضاغطة، نظرا للأعباء المتزايدة والمسؤوليات المنوطة بالأستاذ الأمر الذي يفضي إلى اختلال صحته النفسية والعقلية والبدنية **(بن أشنهو مراد، 1981، ص.197).**

وتتلخص الصعوبات التي يواجهها أستاذ الجامعة في مهمته التعليمية أنه يتأثر بجملة من العوامل التي من شأنها أن تشكل معوقات لاكتسابه لمهارات التعليم بالشكل وفي الوقت المناسب، نذكر منها:

- سوء الوضع المادي لهيئة التدريس.
- ضخامة العبء الملقى على هيئة التدريس.
- انخفاض دافعية عضو هيئة التدريس وضعف كفاءتهم.
- طول المناهج الدراسية.
- ظاهرة التوتر والقلق وعدم الارتياح لعضو هيئة التدريس
- قلة الاهتمام بالنشاطات والتجارب العلمية الحديثة.
- ضعف انضباط الطلاب.
- ضعف مواكبة هيئة التدريس للتقدم العلمي والتكنولوجي.
- عولمة وعالمية التعليم العالي. **(مرسي محمد منير، 2002، ص. 112).**

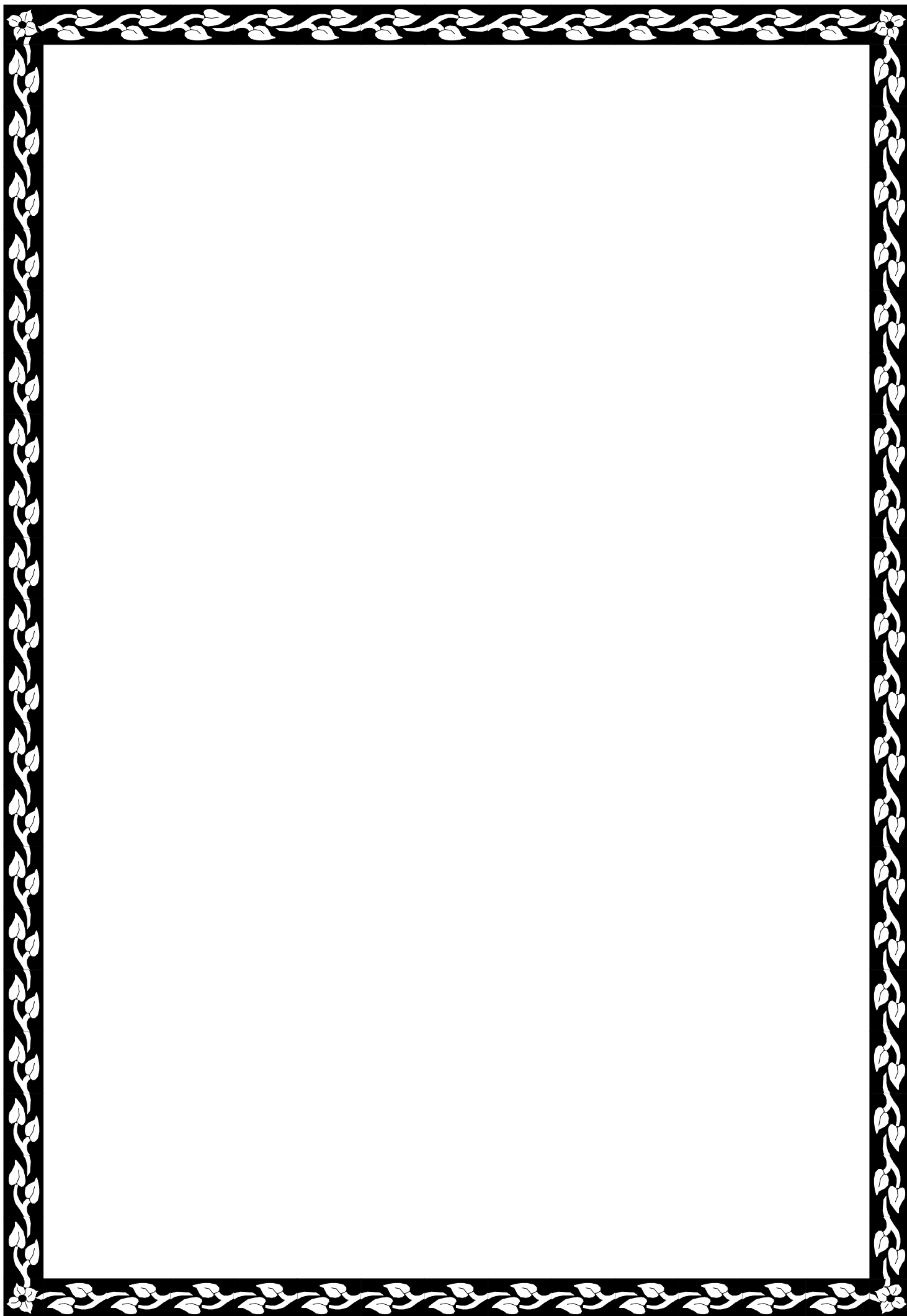
خلاصة الفصل:

تبين لنا من خلال دراستنا في هذا الفصل أن التغيرات والتطورات التي عرفها التعليم العالي، تستلزم مرونة مؤسسة التعليم العالي وبرامجها لتتأقلم مع هذه التغيرات، وكفاءات عالية لهيئة التدريس بها، والتي تشكل محور العملية التعليمية واهم أحد مدخلاتها.

وقد تم الإدارة إلى أن وظيفة ومهام الأستاذ الجامعي من تعليم وبحث وإشراف على الطلبة، تتطلب كفاءات خاصة لإنجاح العملية التربوية باعتباره عماد العمل الأكاديمي في الجامعة.

وفي الأخير تم حوصلة ظروف عمل الجامعي، المشاكل والعقبات التي يواجهها والتي تقف وراء تحقيق السير الحسن في العملية التربوية.

الجانِب التَطْبِيقِي



الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

تمهيد

- 1- التذكير بفرضيات البحث
- 2- منهج الدراسة
- 3- الدراسة الاستطلاعية
- 4- مجتمع الدراسة
- 5- عينة الدراسة
- 6- خصائص عينة الدراسة
- 7- مكل وزمن إجراء الدراسة
- 8- أدوات جمع البيانات
- 9- أساليب المعالجة الإحصائية
- 10- صعوبك البحث

تمهيد:

الدراسة الحالية هي تحديد الإجراءات المنهجية المطبقة في الدراسة الميدانية إذا تناول الطريقة و المنهجية التي اعتمدنا عليها في معالجة موضوع البحث و المنهج المتبع في هذه الدراسة، تليها الدراسة الاستطلاعية، إجراءات تطبيقها، عينة البحث وخصائصها **المجل الزمني و المكاني بالإضافة إلى وصف أدوات القياس والخصائص** السيكومترية وفي الأخير الإشارة إلى أهم الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل النتائج و الصعوبات التي واجهتنا.

1- التذكير بفرضيات الدراسة:

- 1- يعاني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة من ضغط مهني مرتفع.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية.
- 4- توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.
- 5- توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة.

2- منهج الدراسة:

يعرف المنهج العلمي على أنه تلك المجموعة من القواعد و الأنظمة العامة التي وضعها من اجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية.(محمد عبيدات، 1999، ص. 35).

وبما أن الموضوع الذي نحن بصدد دراسة هو العلاقة بين الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة لدى أساتذة جامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة فقد اعتمدنا المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد ويهتم بوصفها وصف دقيقا و يعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً

3- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في إعدادا البحث العلمي و هي تعرف على أنها تلك الدراسة التي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث دراستها و التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي (مرون عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص.38). وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى نعرف الباحث على الظاهرة التي يرغب في دراستها و جميع معلومات و بيانات عنها مع استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث مع صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة تمهد الدراسة الرئيسية كما تهدف كذلك إلى التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي.

كما تهدف إلى مدى معرفة صلاحية أدوات البحث من حيث خصائص السيكمترية أي ثباتها وصدقها و الوقوف على مدى القصور فيها بهدف تعديلها إذا وجب الأمر ذلك .

وبعد الحصول على ترخيص من جامعة مولود معمري بتيزي وزو قمنا أولا بزيارة إلى جامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة أين تم الاتصال برؤساء كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية اللذان وافقا على طلب إجراء البحث ميداني حول أساتذة الجامعة و تزويدنا بمعلومات حول الجامعة والأساتذة (الموقع، الهياكل، عدد الأساتذة...)

وبعد بناء استبيان مصادر الضغط المهني لدى أساتذة الجامعة و الذي يتمثل في صورته الأولى على (33) بندا ثم عرضه على بعض أستاذة قسم علم النفس بجامعة مولود معمري بتيزي وزو من اجل الحصول على آرائهم و ملاحظاتهم حول مضمون وشكل الاستبيان بالنظر إلى أهداف و فرضيات و موضوع هذه الدراسة وقد مكنتنا هذه المرحلة من حذف و تغيير بعض البنود و العبارات من هذا الاستبيان

وبعد الانتهاء من ضبط استبيان مصادر الضغط المهني لدى أستاذة الجامعة شرعنا في مرحلة ثانية هي توزيعه على عينة أولوية مكونة من 15 أستاذا بجامعة البويرة و عموميا كانت الهدف من هذه الدراسة الاستطلاعية التحقق من مدى وضوح العبارات ومدى تمكن الأساتذة من فهمها و التمكن من تعديل بعض البنود و إعادة صياغتها و الكشف عن الصعوبات التي تمكن إن تصادفنا و بالتالي محاولة ضبطها و تجاوزها أثناء تطبيق الدراسة الأساسية

وبعد استرجاع الاستبيانات الأولية اتضح لنا وجود بعض البنود لم تفهم وصعوبة مما أدى إلى حذفها و تغيير البعض منها. وقد تم تقليص بنود الاستبيان ليصل في صورته النهائية إلى 30 بندا.

وفي الأخير تم توزيع أداة الدراسة المكونة من استبيان مصادر الضغط المهني لأستاذة الجامعة، ومقياس إستراتيجية المقاومة على عينة مكونة من 140 أستاذة(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وبعد عملية جمع الاستبيانات تم استرجاع 110 استبيان ومقياس، والسبب راجع إلى عدم تمكن الاتصال ببعض الأساتذة، أما البعض الآخر بسبب عدم إجابة بعض الأساتذة على جميع البنود.

4- مجتمع الدراسة :

نعني بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي تقوم بدراستها وفي الواقع أن دراسة المجتمع الأصلي كله يتطلب وقتا طويلا وجهد كبيرا أو شاقا وتكاليف مالية باهضة

بالإضافة إلى عم و جود الوقت الكافي

ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة . و الجدول يوضح بالتفصيل العدد الإجمالي للأساتذة .

جدول رقم (01): عدد أفراد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الكلية	القسم	عدد الأساتذة
العلوم الإنسانية	تاريخ	40
	فلسفة	28
	اتصل	25
	علوم إسلامية	17
العلوم الاجتماعية	علم النفس	109
	علم الاجتماع	
	المجموع	219

5- عينة الدراسة:

إن الهدف الرئيسي البحث هو التعرف على مصادر الضغط المهني التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة ونوع إستراتيجيات المقاومة المستعملة لذلك فان من الملائم أن يتم إجراء البحث عن عينة ممثلة لخصائص المجتمع للتمكن من تعميم النتائج على هذا المجتمع.

وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة باعتبارها الأسلوب الأمثل لاختيار العينة إذا كان المجتمع المدروس متجانسا أي يتشابه معظم الصفات التي تكون في المجتمع، وذلك لتميزها بسهولة الحصول عليها، وقلة تكلفتها. وتعتمد العينة العشوائية البسيطة على إعطاء نفس فرصة الاختيار لجميع مفردات المجتمع دون تدخل الباحث وقد

تم اختيار عينة عشوائية تقدر بـ 110 أستاذة (تقدر بـ 50,22% من مجتمع أصلي قدره 219 أستاذة).

6- خصائص عينة الدراسة:

6-1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

نوع الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	58	52,72%
أنثى	52	47,27%
المجموع	110	100%

يتضح من الجدول رقم (02) أن 58 من أفراد العينة ذكورا و هم يمثلون ما نسبة 52,72% من الحجم الإجمالي للعينة ، في حين بلغ عدد الإناث 52 ، أي ما نسبة

47,27% من الحجم الإجمالي للعينة . تلاحظ تقارب بين نسبتي الذكور و الإناث في عينة الدراسة ، مما يعطينا ثقة أكبر في التمثيل و التعبير عن آراء واتجاهات كل جنس بما يسمح من تحقيق الموضوعية ومعرفة اثر هذا العامل على متغير الدراسة.

6-2- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
45,45%	50	من 35 سنة فأقل
34,54%	38	من 36-45 سنة
20%	22	من 46 فما فوق
100%	110	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن أفراد العينة الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة هم الأكثر حيث بلغ عددهم بـ 50 أستاذة) بنسبة تقدر بـ 45,45%، ثم تليها فئة السن التي تتراوح ما بين 36-45 سنة حيث قدر عددها بـ 38 أستاذة) بنسبة 34,54% وفي الأخير فئة السن التي تفوق 45 سنة، بلغ عددها 22 أستاذة) بنسبة 20%. وهذه النتيجة تدل على أن هناك تنوعاً في متوسط أعمار أفراد عينة الدراسة وهذه التنوع يخدم أهداف الدراسة لأنه يتضمن التعرف على اتجاهات غالبية المستويات العمرية اتجاه التعرض لمصادر الضغوط المهنية.

6-3- توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
74,54%	82	متزوج
25,45%	28	أعزب
—	—	مطلق
—	—	أرمل
100%	110	المجموع

يتضح من الجدول رقم (04) أن 82 من أفراد العينة متزوجون وهم يمثلون ما نسبة 74,54% من الحجم الإجمالي للعينة، ثم تليها فئة أفراد العينة غير المتزوجين الذي بلغ عددهم 28 أستاذة) بنسبة تقدر بـ 25,45%، ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن غالبية أفراد العينة تزيد أعمارهم عن 30 سنة.

4-6- توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية:

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
ماجستير	68	61,81%
دكتوراه	42	38,18%
المجموع	110	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (25) أن أغلبية عينة هذه الدراسة هم الحاملين شهادة الماجستير الذين بلغ عددهم 68 أستاذة) بنسبة تقدر بـ 61,81%، أما فئة الحاملين لشهادة الدكتوراه فتقدر نسبتهم بـ 38,18% والبالغ عددهم 42 أستاذة).

5-6- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في مجال التعليم:

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في مجال التعليم

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	70	63,63%
أكثر من 10 سنوات	40	36,36%
المجموع	110	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن أغلبية عينة هذه الدراسة تقل لديهم سنوات الخبرة في مهنة التعليم عن 10 سنوات، حيث بلغ عدد الأساتذة ذوي فئة الأقدمية الأقل من 10 سنوات بـ 70 أستاذة) بنسبة قدرت بـ 63,63%، ثم فئة أساتذة ذوي سنوات خبرة أكثر من 10 سنوات والبالغ عددهم 40 أستاذة) بنسبة تقدر بـ 36,36%، وهذا يشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة ذوي خبرة قصيرة في مجال التعليم. وقد يعود سبب ذلك إلى حداثة افتتاح بعض التخصصات بالجامعة، كون بعض الأقسام المبحوثة هي في حالة تطور، وتطوير برامج أكاديمية جديدة باستمرار ولذلك فهي تستقطب أساتذة جدد بشكل مستمر.

7- مكن وزمن إجراء الدراسة:

عند القيام بالجانب التطبيقي تم اختيار قطاع التعليم العالي، والمتمثل في جامعة آكلي محند اولحاج بولاية البويرة، كانت ملحقة تابعة لجامعة بومرداس وهذا من 2001 إلى 2005 أي قبل تحويلها إلى مركز جامعي في 2005، فجامعة في 2012. بحيث كانت وجهتها الأولى خلال فترة كونها ملحقة لجامعة بومرداس، تدريس اختصاص القانون، ثم شهدت توسعا بإدراج اختصاصات جديدة. لكن هذا الغرض طغت عليه الخاصية الاجتماعية، الإنسانية فالتجارية، بدليل توجه طلبة ولاية البويرة إلى جامعة بومرداس رغبة منهم في الالتحاق باختصاصات تكنولوجية.

هذا وبحلول 2012، أصبحت متعددة الاختصاصات وهو تطور أدى إلى إنشاء مخابر بحث، فتح اختصاصات جديدة في الماستر وفي الدكتوراه وتنسيق مختلف مشاريع بحث.

وتحتل الجامعة مساحة 66 هكتار مجزأة إلى قسمين، الأول يتربع على مساحة 12 هكتارا، أما الثاني فيحتل مساحة 44 هكتار. بالإضافة إلى هياكلها الثمانية التي تشمل مجموع الكليات والمعاهد المتواجدة بها..

وقد اقتصرَت الدراسة الراهنة فترة شهر ونصف ابتداء من شهر أفريل إلى منتصف شهر ماي 2015.

8- أدوات جمع البيانات:

لجمع المعلومات قمنا باستخدام مجموعة من الوسائل التي تمكننا من الحصول على البيانات. وبالنسبة للدراسة الحالية تم الاعتماد على أداتين أساسيتين والمتمثلتين في:

8-1- استبيان الضغط المهني:

يهدف هذا الاستبيان إلى الوقوف على الضغوط المهنية التي يعاني منها أساتذة الجامعة بمختلف أبعادها.

*وصف المقياس وخطوات بناءه:

اتبعنا في إعداد استبيان الضغوط المهنية للأساتذة الجامعيين:

- الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغوط المهنية وذلك للتعرف على ماهية الضغوط والنتائج المتوصل إليها من خلال الدراسات.

- الاطلاع على الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية بهدف التعرف على التقنيات المستخدمة. ومن أهم هذه الأدوات ما يلي:

*استبيان الضغط المهني لمدني عثمان(2008).

*مقياس إدراك مصادر الضغط المهني لدى الإطارات الإدارية لعداد حسن(2015).

ومن خلال الاطلاع على هذه المقاييس وجد أنه من المناسب استخدام التقسيم متعدد الأبعاد الذي يشير إلى إمكانية تخصيص لكل بعد مقياسا فرعيا، مع الأخذ في الحسبان طبيعة كل بعد من أبعاد المقياس بصورة تمثل عينة شاملة لما يُراد البحث فيه.

وبناء على ذلك فقد لُتمت الأدلة على 35 بند موزعة على (04) أربعة أبعاد وهي: بعد المهمة ، بعد المحيط ، بعد العلاقات ، بعد العوامل التنظيمية.

***صدق المحكمين:**

ومن أجل التأكد من صلاحية الأدلة والتأكد من خصائصه السيكمترية وإمكانية تطبيقه على العينة النهائية المتمثلة في أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ألكلي محند اولحاج والتحقق من وضوح فقراتها ومفرداتها. قمنا بعرضه على مجموعة من المحكمين المتمثلين في أساتذة قسم علم النفس عمل وتنظيم بجامعة مولود معمري بتييزي وزو.

وقد تم حساب معامل الاتفاق بين المحكمين على كل بند من بنود الاستبيان بحساب معادلة كوبر والتي تراوحت قيمته ما بين 80% و 100%.

***المصدق الذاتي:**

هناك عدة طرق يتم الاعتماد عليها في حساب الثبات، تسمح للباحث بتوضيح صلاحية المقياس المطبق في صيغته النهائية منها:

***طريقة التجزئة النصفية:**

بعد تطبيق الأدلة على عينة استطلاعية مقدرة بـ (20) (أساتذة)، تم إيجاد درجة ثبات المقياس اعتمادا على معامل بيرسون بين معدل البنود الفردية ومعدل البنود الزوجية لكل بعد والمقياس ككل، والذي قدرت قيمته بـ 0,75، وقد تم تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون حيث وجد أن معامل الأداة ككل يساوي 0,88 عند مستوى الدلالة 0,01.

***طريقة تصحيح المقياس:**

بعد عملية الضبط الإحصائي الذي تمت فيه دراسة صدق وثبات المقياس، أصبح يحتوي على 30 بند موزع على (04) أبعاد، ولن نط الإجابة عبارة عن مدرج يتراوح من تأثير كبير جدا، إلى تأثير ضعيف جدا من (1 حتى 5) مروراً بالإجابات الوسيطة (2,3,4) التي تتيح التمييز الدقيق في الإجابة.

وقد اعتمدنا في التصحيح على طريقة ليكرت Likert المعدل كالأتي:

- 1 - إذا كانت الإجابة (كبير جدًا) يعطى العلامة (5).
- 2- إذا كانت الإجابة(كبير) يعطى العلامة (4).
- 3- إذا كانت الإجابة (متوسط) يعطى العلامة (3).
- 4- إذا كانت الإجابة (ضعيف) يعطى العلامة (2).
- 5- إذا كانت إجابة (ضعيف جدًا) يعطى العلامة (1).

8-2- مقياس المقاومة للوضعيات الضاغطة:

لجمع البيانات المتعلقة بالمتغير التابع المتمثل في إستراتيجيات المقاومة اعتمدنا على مقياس "جرد لاستجابات الضغط" وهو اختبار يقيس الاستجابات التي تنجم عن الضغوطات. وضع من طرف إندلر و باركر Endler et Parker 1990 و هو يبين الطريقة التي يستعملها الأفراد لمواجهة الضغوطات المختلفة.

* لتعمل (CISS):

يقدم هذا الاختبار للأشخاص الذين ليسو مشوشين وكذلك الأشخاص الذين لديهم مستوى تعليمي يمكنهم من قراءة بنود الاختبار و فهمها.

*ألوك الاختبار Matériel du test:

إن اختبار (CISS) يحتوي على 48 بند و ثلاث مكونات رئيسية هي:

- التركيز على المهام Tâche: البنود هي 39، 36، 27، 26، 24، 21، 15، 10، 2، 6، 1، 47، 46، 43، 42، 41.
- التركيز على الانفعال Emotion: و يضم البنود التالية: 45، 38، 34، 33، 30، 28، 25، 22، 19، 17، 16، 14، 13، 8، 7، 5.
- التركيز على التجنب Evitement: و يضم البنود التالية : 48، 44، 40، 37، 35، 32، 31، 23، 29، 20، 18، 12، 11، 9، 4، 3.

و يندرج تحت هذا السلم الأخير سلمان فرعيان هما:

- *التسلية Distraction: و يضم البنود التالية: 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.
- *التحويل الاجتماعي Diversion sociale و يضم البنود التالية: 4, 29, 31, 35, 37.

* مكونات الاختبار:

يتكون من ورقة مكتوبة عليها في الأولى التعليم العامة Consigne général وفي الصفحة الثانية كتبت عليها التعليم المهنية Consigne professionnelle.

ث - ورقة الإجابة: feuille de réponse:

تتكون من 48 بند و يتم الإجابة بوضع دائرة على الإجابة الملائمة للاستجابة المادية.

* ورقة التصحيح: feuille de correction :

متكونة من سلم مرقم من (1) إلى (5) و على خمس خانات أين تنتقل الإجابة المتحصل عليها في ورقة الإجابة على خانات كل من:

- المهام tâche
- الانفعال emotion
- التجنب evitement

ثم بعد ذلك يتم جمع النقاط المتحصل عليها في كل خانة.

* ورقة المظهر الجاني: Feuille de profil:

التي تتكون من 5 خانات مماثلة للسلم الأصلي للاختبار: المهام، الانفعال، التجنب التسلية والتحويل الاجتماعي وذلك حسب التعليم و تسجيل النقاط الخاصة المتحصل عليها في كل خانة ثم نسقطها للحصول على نقطة T (Note T) والمرتبة المئوية المسجلة في كل خانة من جانب الورقة.

9- أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد جمع المقاييس وفرزها، قمنا بتفريغها ثم تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وهذا من أجل تسهيل عملية الحساب وسرعة إظهار النتائج ودقتها، وقد تم استخدام الأساليب التالية:

* التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص العينة.

* طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات الأداة.

* معادلة سبيرمان لحساب الصق والثبات.

* معامل ارتباط بيرسون للتأكد من وجود علاقة بين المتغيرات.

* اختبار (ت) T test لدراسة الفروق بين درجات أفراد العينة في متغيرات الدراسة.

10- صعوبات الدراسة:

كل دراسة لا تخلو من الصعوبات التي تعترض الباحث، ومن بين هذه الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة نذكر منها:

- رفض بعض الأساتذة المشاركة تماماً في إرجاع المقاييس مما أدى إلى فقدان البعض منها.

- ضيق الوقت المحدد لإكمال المذكرة مما أدى إلى الإجهاد الكبير.

- كثرة الإضرابات التي أدت إلى عرقلة الاتصال بالأساتذة.

- كثرة التقلبات المالية.

- صعوبة الاتصال بجميع الأساتذة بسبب انقسام الكلية إلى فرعين جامعيين.

الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض النتائج الخاصة باستبيان الضغط المهني
- 2- عرض النتائج الخاصة بمقياس إستراتيجية المقاومة
- 3- عرض النتائج الخاصة بالعلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة

تمهيد:

بعد تفريغ بيانات المقاييس وتبويبها ، والتي تتعلق باستبيان مصادر الضغط المهني، ومقياس إستراتيجية المقاومة ، وذلك بالاعتماد على الإحصاء الوصفي في إطار التحقق من صحة الفرضيات المصاغة ، وقد تم الحصول على نتائج موضوعية التي يتم توضيحها على النحو التالي :

1- عرض النتائج الخاصة باستبيان الضغط المهني:

بعد تفريغ وتبويب البيانات المحصّل عليها من قبل عينة الدراسة من خلال استبيان الضغط المهني تم الحصول على ما يلي:

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى لمستوى الضغط المهني:

*يعاني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة من ضغط مهني مرتفع.

جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب معاناتهم من الضغط المهني.

النسبة المئوية	عدد الأساتذة	مستوى الضغط المهني
11,81%	13	ضغط مهني منخفض
88,81%	97	ضغط مهني مرتفع
100%	110	المجموع

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بتحديد مستويين من الضغط المهني لدى الأساتذة، انطلاقا من عدد بنود الاستبيان المخصص لتحديد مصادر الضغط المهني، كما قابل كل بند إجابات محتملة تتراوح علامتها من 1 إلى 5، وعليه يمكن تحديد الدرجة الدنيا والقصى لكل مستوى كما يلي:

***مستوى منخفض من الضغط المهني:** بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح من (30-89).

***مستوى مرتفع من الضغط المهني:** بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح من (91-150).

ومن خلال النتائج تبين أن أغلبية أساتذة التعليم الجامعي الذي تناولتهم الدراسة يعانون من مستوى مرتفع من الضغط المهني، حيث قدر عددهم ب 97 أستاذة) بنسبة مئوية قدرت بـ 88.81%.

ثم تليه فئة الأساتذة ذوي المستوى المنخفض من الضغط المهني حيث قدر عددهم ب 13 أستاذة) بنسبة مئوية قدرت بـ 11,81%.

وعليه تدل هذه النتائج أن أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يعانون من ضغط مهني مرتفع قد تحققت.

2-1- عرض نتائج الفرضية الثانية لمتغير الضغط المهني حسب الجنس:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس.

جدول رقم (08): اختبار التجانس لمصادر الضغط المهني حسب الجنس

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
الضغط المهني x	4,67	0,03	0,05

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,03 أصغر من مستوى الدلالة α 0,05، وهذا يدل أن اختبار f غير متجانس.

جدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
الضغط المهني x	رجل	58	107,32	21,35	-1,57	0,11	0,05	غير دالة
	نساء	52	112,94	15,89				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (09) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس تشير إلى أن المتوسط الحسابي لمتغير الضغط المهني قدر بـ(107,32) وانحراف معياري بنسبة (21,35) بالنسبة للأساتذة رجال و الذي قدر عددهم ب 58 أستاذ ، أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة النساء فقد بلغ عددهم ب 52 أستاذة بمتوسط حسابي قدره (112,94) و انحراف معياري بـ(15,89) .

و للتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار - ت - للتأكد من وجود فروق بين الجنسين، وقدرت قيمة-ت- ب(-1,57)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي قدر ب(0,11) مع مستوى الدلالة $0,05\alpha$ تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة $0,05\alpha$ و بالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الضغط المهني لدى الأساتذة حسب الجنس.

1-2-1- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الجنس لمحور المهمة :

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة.

جدول رقم (10): اختبار التجانس لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة حسب الجنس

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية P	مستوى الدلالة α
العوامل المرتبطة بالمهمة 1 x	4,46	0,03	0,05

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية P 0,03 أصغر من مستوى الدلالة $0,05\alpha$ ، مما يدل على أن اختبار f غير متجانس.

جدول رقم (011): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة

المتغير	العينة			قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية P	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
العوامل	رجل	58	26,18	6,03	0,85	0,05	غير دالة
المرتبطة بالمهمة	نساء	52	26,38	5,13			

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (11) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة ب 58 أستاذ بمتوسط حسابي قدره (26,18) وانحراف معياري قدر ب (6,03) ، أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة النساء فقد بلغ عددهم ب 52 أستاذة، متوسطهم الحسابي ب (26,38) و انحراف معياري ب (5,13) .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار - ت - للتأكد من وجود فروق بين الجنسين، وقدرت قيمة -ت- ب (-0,18)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي قدر ب (0,85)

عند مستوى الدلالة α 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة.

1-2-2- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الجنس لمحور المحيط:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط.

جدول رقم (12): اختبار التجانس لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط حسب الجنس

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية P	مستوى الدلالة α
العوامل المرتبطة بالمحيط χ^2	5,16	0,02	0,05

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية (0,02) أصغر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f غير متجانس.

جدول رقم (13) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط

المتغير	العينة			قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
العوامل المرتبطة بالمحيط	رجل	58	25,17	6,12	-2,23	0,27	غير دالة
	نساء	52	27,53	4,94			

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (13) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة ب 58 أستاذ بمتوسط حسابي

(25,17) وانحراف معياري قدر ب(6,12)، أما فيما يتعلق بالأساتذة النساء فقد بلغ عددهم 52 أستاذة بمتوسط حسابي قدره (27,53) و انحراف معياري ب (4,94) .

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حسب اختبار - ت - للفروق، والذي قدرت قيمته ب(2,23-) و بعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي تقدر ب(0,27) مع مستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05، و عليه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط.

1-2-3- عرض نتائج الفرضية حسب متغير الجنس لمحور العلاقات:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات.

جدول رقم (14): اختبار التجانس لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات حسب متغير الجنس

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة a
العوامل المرتبطة بالعلاقات x 3	2,59	0,11	0,05

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,11 أكبر من مستوى الدلالة a 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم(15): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة a	القرار الإحصائي
العوامل المرتبطة بالعلاقات	رجل	58	26,58	7,02	-1,65	0,10	0,05	غير دالة
	نساء	52	28,67	6,12				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (15) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة ب 58 أستاذ بمتوسط حسابي (26,58) وانحراف معياري قدر بـ(7,02) ، أما فيما يتعلق بالأساتذة النساء فقد بلغ عددهم 52 أستاذة بمتوسط حسابي قدره (28,67) و انحراف معياري بـ(6,12) .

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار -ت - للفروق، والذي قدرت قيمته ب (-1,65) و بعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي تقدر بـ(0,10) عند مستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ، و عليه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات.

4-2-1- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الجنس لمحور العوامل التنظيمية:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس المرتبط بالعوامل التنظيمية.

جدول رقم (16): اختبار التجانس لمحور العوامل التنظيمية حسب الجنس

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
العوامل التنظيمية x4	1,25	0,26	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (16) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,26 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (17): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس المرتبط بالعوامل التنظيمية

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
العوامل التنظيمية	رجل	58	29,79	6,16	-1,08	0,28	0,05	غير دالة
	نساء	52	30,98	5,19				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (17) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس المرتبط بالعوامل التنظيمية، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة ب 58 أستاذ بمتوسط حسابي (29,79) وانحراف معياري قدر بـ(6,16)، أما فيما يتعلق بالأساتذة النساء فقد بلغ عددهم 52 أستاذة بمتوسط حسابي قدره (30,98) وانحراف معياري بـ(5,19).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار -ت- للفروق، والذي قدرت قيمته بـ(-1,08) و بعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي قدر بـ(0,28) بمستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يمكن القول أنه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الجنس المرتبط بالعوامل التنظيمية.

3-1- عرض نتائج الفرضية الثالثة لمتغير الضغط المهني حسب الحالة العائلية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية.

جدول رقم (18): اختبار التجانس لمصادر الضغط المهني حسب الحالة العائلية

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
العوامل التنظيمية x4	1,54	0,21	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (18) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 1,21 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (19): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

المتغير	الحالة العائلية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
الضغط المهني	غير متزوج	28	109,34	20,25	0,60	0,55	0,05	غير دالة
	متزوج	82	111,85	15,36				
	متزوج	82	111,85	15,36				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (19) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية تشير إلى أن عدد الأساتذة المتزوجين قدر بـ 82 (أساتذة) بمتوسط الحسابي قدره (111,85) و انحراف

معياري بنسبة (15,36)، أما عدد الأساتذة غير المتزوجين فقد بلغ عددهم 28 أستاذة) بمتوسط حسابي قدره (109,34) و انحراف معياري 25,20 .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار -ت - للتأكد من وجود فروق في الحالة العائلية، وقد قدرت قيمة -ت- ب (0,60)، و بعد مقارنة القيمة المرافقة التي تقدر بـ (0,55) بمستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية الأكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الضغط المهني لدى الأساتذة حسب الحالة العائلية.

1-3-1- عرض نتائج الفرضية حسب متغير الحالة العائلية لمحور المهمة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة.

جدول رقم (20): اختبار التجانس لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة حسب الحالة العائلية

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
العوامل المرتبطة بالمهمة x1	2,05	0,15	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (20) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,15 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (21) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة α	الدلالة الإحصائية p	قيمة -ت-	العينة				المتغير
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الحالة العائلية	
غير دالة	0,05	0,69	0,39	5,87	26,15	28	غير متزوج	العوامل المرتبطة بالمهمة
				4,78	26,64	82	متزوج	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (21) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالمهمة، تشير إلى أنه بلغ العدد الإجمالي للأساتذة المتزوجين 82 أستاذة) بمتوسط حسابي (26,64) وانحراف معياري قدر بـ(4,78) ، أما فيما يتعلق بالأساتذة غير المتزوجين فقد بلغ عددهم 28 أستاذة)، ومتوسطهم الحسابي بـ(26,15) وانحراف معياري بـ(5,87).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار -ت- للتأكد من وجود فروق، والذي قدرت قيمته بـ(0,39)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي قدر بـ(0,69) عند مستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الحالة العائلية المرتبط بعوامل بالمهمة.

1-3-2- عرض نتائج الفرضية حسب متغير الحالة العائلية لمتغير المحيط:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط.

جدول رقم (22): اختبار التجانس لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط حسب الحالة العائلية

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
العوامل المرتبطة بالمحيط χ^2	0,35	0,55	0,05

من القراءة الإحصائية للجدول رقم (22) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,55 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (23) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط

المتغير	الحالة العائلية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
العوامل المرتبطة بالمحيط	غير متزوج	28	25,98	5,84	0,95	0,34	0,05	غير دالة
	متزوج	82	27,17	5,24				
	متزوج	82	27,17	5,24				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (23) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط، تشير إلى أنه بلغ العدد الإجمالي للأساتذة المتزوجين 82 أستاذة) بمتوسط حسابي (27,17 و انحراف معياري قدر ب (5,24)، أما فيما يتعلق

بالأساتذة غير المتزوجين فقد بلغ عددهم 28 أستاذ(ة)، بمتوسط حسابي قدر ب(25,98) وانحراف معياري ب(5,84).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار-ت- للتأكد من وجود فروق، والذي قدرت قيمته ب(0,95)، و بعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية والتي تساوي(0,34) عند مستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالمحيط.

1-3-3- عرض نتائج الفرضية حسب متغير الحالة العائلية لمحور العلاقات:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات.

جدول رقم (24): اختبار التجانس لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات حسب الحالة العائلية

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
العوامل المرتبطة بالعلاقات x3	4,14	0,04	0,05

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (24) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,04 أصغر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f غير متجانس.

جدول رقم (25) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة α	الدلالة الإحصائية p	قيمة -ت-	العينة				المتغير
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الحالة العائلية	
غير دالة	0,05	0,52	0,64	7,10	27,36	28	غير متزوج	العوامل المرتبطة بالعلاقات
				5,24	28,17	82	متزوج	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (25) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات، تشير إلى أنه بلغ العدد الإجمالي للأساتذة المتزوجين 82 أستاذة) بمتوسط حسابي قدره (28,17) و انحراف معياري قدره (5,24) أما فيما يتعلق بالأساتذة غير المتزوجين فقد بلغ عددهم 28 أستاذة)، ومتوسطهم الحسابي (27,36) وانحراف معياري (7,10).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار -ت- للتأكد من وجود فروق، والذي قدرت قيمته بـ(0,95)، و بعد مقارنة القيمة المرافقة التي تقدر بـ0,52 عند مستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الحالة العائلية لمحور العوامل المرتبطة بالعلاقات.

1-3-4- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الحالة العائلية لمحور العوامل التنظيمية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية المرتبط بالعوامل التنظيمية.

جدول رقم (26): اختبار التجانس لمحور العوامل التنظيمية حسب الحالة العائلية

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
العوامل التنظيمية x4	3,26	0,07	0,05

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (26) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,07 أكبر من مستوى الدلالة 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (27) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية المرتبط بالعوامل التنظيمية.

المتغير	الحالة العائلية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
العوامل التنظيمية	غير متزوج	28	30,54	6,08	- 0,60	0,54	0,05	غير دالة
	متزوج	82	29,78	4,60				
	متزوج							

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (27) أن نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية المرتبط العوامل التنظيمية، تشير إلى أنه بلغ العدد الإجمالي للأساتذة المتزوجين 82 أستاذة) بمتوسط حسابي (29,78) و انحراف معياري قدر بـ(4,60) ، أما فيما يتعلق بالأساتذة غير المتزوجين فقد بلغ عددهم 28 أستاذة)، بمتوسط حسابي قدر بـ(30,54) وانحراف معياري بـ(6,08).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار-ت- للتأكد من وجود فروق، والذي قدرت قيمته بـ(-0,60)، و بعد مقارنة القيمة المرافقة التي تقدر بـ(0,54) عند مستوى الدلالة 0,05. تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الضغط المهني حسب الحالة العائلية المرتبط بالعوامل التنظيمية.

2- عرض النتائج الخاصة بمقياس إستراتيجية المقاومة:

2-1- عرض نتائج الفرضية الرابعة لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الجنس:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (28): اختبار التجانس لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الجنس

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
إستراتيجية المقاومة y	0,81	0,36	0,05

من المعالجة الإحصائية للجدول رقم (28) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,36 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (29): توزيع عينة الدراسة لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الجنس

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة α	الدلالة الإحصائية p	قيمة -ت-	العينة				المتغير
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس	
غير دالة	0,05	0,29	-1,05	26,18	126,76	58	رجل	إستراتيجية المقاومة
				27,72	132,19	52	نساء	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (29) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ألكلي محند اولحاج حسب متغير الجنس تشير إلى أن المتوسط الحسابي لمتغير إستراتيجية المقاومة قدرت بـ(126,76) و انحراف معياري بنسبة (26,18) بالنسبة للأساتذة رجال و الذي قدر عددهم بـ58 أستاذ ، أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة النساء فقد بلغ عددهم بـ 52 أستاذة بمتوسط حسابي قدره (132,19) وانحراف معياري بـ(27,72) .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار -ت- للفروق للتأكد من وجود فروق بين الجنسين، وقدرت قيمت -ت- بـ(-1,05) وبعد مقارنة القيمة المرافقة التي قدرت بـ(0,29) بمستوى الدلالة 0,05 تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05. وعليه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير إستراتيجية المقاومة لدى الأساتذة حسب الجنس.

2-1-1- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الجنس المتمركزة حول المهام :

*توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول المهام عند لساتنة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (30): اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول المهام

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
المتمركزة حول المهام y1	3,30	0,07	0,05

من خلال المعالجة الإحصائية للجدول رقم (30) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,07 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (31): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس المتمركزة حول المهام

إستراتيجية المقاومة المتمركزة على المهام	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة - ت -	الدلالة الإحصائية P	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
المتمركزة على المهام	رجل	58	46,36	10,34	-0,34	0,72	0.05	غير دالة
	نساء	52	47,11	12,34				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (31) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول المهام عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج حسب متغير الجنس، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة ب 58 أستاذ بمتوسط حسابي (46,36) وانحراف معياري قدر ب(10,34) أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة النساء فقد بلغ متوسطهم الحسابي ب(47,11) و انحراف معياري ب(12,34) .

و للتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار - ت - للتأكد من وجود فروق بين الجنسين، وقدرت قيمة -ت- ب (-0,34)، و بعد مقارنة القيمة المرافقة التي تقدر ب(0,72) عند مستوى الدلالة 0,05، تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول المهمة حسب الجنس.

2-1-2- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الجنس المتمركزة حول الانفعال :

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول الانفعال عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (32): اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول الانفعال

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
المتمركة حول الاقفل y2	0,10	0,74	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (32) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,74 أكبر من مستوى الدلالة $\alpha 0,05$ ، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (33) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس المتمركزة حول الافعل

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة α	الدلالة الإحصائية p	قيمة -ت-	العينة				إستراتيجية المقاومة
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس	
غير دالة	0,05	0,24	-1,18	11,38	33,51	58	رجل	المتمركزة حول الافعل
				12,16	36,17	52	نساء	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (33) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول الانفعال عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج حسب متغير الجنس، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة ب 58 أستاذ بمتوسط حسابي (33,51) وانحراف معياري قدر ب (11,38) ، أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة النساء فقد بلغ متوسطهم الحسابي ب (36,17) و انحراف معياري ب (12,16) .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار -ت- للتأكد من وجود فروق بين الجنسين، وقدرت قيمة -ت- ب (-1,18)، و بعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي قدر ب (0,24) عند مستوى الدلالة 0,05، تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول الافعل حسب الجنس.

2-1-3- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الجنس المتمركزة حول التجنب:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول التجنب عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (34): اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول التجنب

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
المتمركزة حول التجنب y3	1,71	0,19	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (34) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,19 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (35): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس المتمركزة حول التجنب

إستراتيجية المقاومة	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
المتمركزة حول التجنب	رجل	58	56,82	82,03	0,70	0,48	0,05	غير دالة
	نساء	52	48,71	51,31				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (35) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول التجنب عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج حسب متغير الجنس، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة ب 58 أستاذ بمتوسط حسابي (56,82) و انحراف معياري قدر بـ (82,03)،

أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة النساء فقد بلغ متوسطهم الحسابي بـ(48,71) وانحراف معياري بـ(51,31).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار - ت - للتأكد من وجود فروق بين الجنسين، وقدرت قيمة -ت- بـ (0,70)، و بعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي تقدر بـ(0,48) مع مستوى الدلالة 0,05، تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول التجنب حسب الجنس.

2-2- عرض نتائج الفرضية الخامسة لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الحالة العائلية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.

جدول رقم (36): اختبار التجانس لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الحالة العائلية

المتغير	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
إستراتيجية المقاومة y	0,03	0,85	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (36) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,85 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (37): توزيع عينة الدراسة لمتغير إستراتيجية المقاومة حسب الحالة العائلية

المتغير	الحالة العائلية	الترار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
إستراتيجية المقاومة	غير متزوج	28	129,92	25,85	0,13	0,89	0,05	غير دالة
	متزوج	82	129,13	27,44				
	متزوج	82	129,13	27,44				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (37) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج حسب متغير الحالة العائلية تشير إلى أن المتوسط الحسابي لمتغير إستراتيجية المقاومة قدرت بـ (129,92) و انحراف معياري بنسبة (25,85) بالنسبة للأساتذة غير المتزوجين والذي قدر عددهم بـ 28 (أستاذة)، أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة المتزوجين فقد بلغ عددهم بـ 82 (أستاذة) بمتوسط حسابي قدره (129,13) وانحراف معياري بـ (27,44) .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار -ت- للفروق للتأكد من وجود فروق في الحالة العائلية، وقدرة قيمت -ت- بـ (0,13) وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ (0,89) بمستوى الدلالة 0,05 تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05. وعليه يمكن القول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير إستراتيجية المقاومة لدى الأساتذة حسب الحالة العائلية.

1-3-1- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الحالة العائلية المتمركزة حول المهام:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول المهام عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (38): اختبار التجانس للإستراتيجية المتمركزة حول المهام

إستراتيجية المقاومة	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
المتمركزة على المهام y1	0,11	0,73	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (38) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,73 أكبر من مستوى الدلالة α 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (39) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية المتمركزة حول المهام

إستراتيجية المقاومة	الحالة العائلية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول المهام	غير متزوج	28	47,96	11,78	0,67	0,50	0,05	غير دالة
	متزوج	82	46,29	11,15				
	متزوج	82	46,29	11,15				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (39) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول المهام عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج حسب متغير الحالة العائلية ، أنه بلغ إجمالي عدد الأساتذة غير المتزوجين بـ 28 أستاذة) بمتوسط حسابي قدره (47,96) وانحراف معياري قدره (11,78)، أما فيما يخص عدد إجمالي الأساتذة المتزوجين 82 أستاذة) فقد بلغ متوسطهم الحسابي بـ (46,29) وانحراف معياري بـ (11,15) .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار - ت - للتأكد من وجود فروق في الحالة العائلية، وقدرت قيمة ت- بـ (0,67)، و بعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي تقدر بـ (0,50) عند مستوى الدلالة 0,05، تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول المهام حسب الحالة العائلية.

1-3-2- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الحالة العائلية المتمركزة حول الافعل :

*توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول الانفعال عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.

جدول رقم (40): اختبار التجانس لإستراتيجية المقاومة المتمركزة حول الانفعال

إستراتيجية المقاومة	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
المتمرکزة حول الافعل y2	3,07	0,08	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (40) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,08 أكبر من مستوى الدلالة a 0,05، مما يدل على أن اختبار f متجانس.

جدول رقم (41): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية المتمركزة حول الافعل

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة α	الدلالة الإحصائية p	قيمة -ت-	العينة				إستراتيجية المقاومة
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الحالة العائلية	
غير دالة	0,05	0,09	-1,67	9,72	31,57	28	غير متزوج	المتمركزة حول
				12,26	35,86	82	متزوج	الافعل

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (41) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول الانفعال عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج حسب متغير الحالة العائلية، انه بلغ عدد إجمالي الأساتذة غير المتزوجين بـ 28 أستاذة (بلغ متوسطهم الحسابي بـ 31,57) وانحراف معياري بـ (9,72)، أما فيما يخص عدد إجمالي عدد الأساتذة المتزوجين بـ 82 أستاذ بمتوسط حسابي بلغ (35,86) وانحراف معياري قدر بـ (12,26).

و للتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار -ت- للتأكد من وجود فروق في الحالة العائلية وقدرت قيمة -ت- بـ (-1,67)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي قدر بـ (0,09) عند مستوى الدلالة 0,05، تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول الانفعال حسب الحالة العائلية.

1-3-3- عرض نتائج الفرضية الخاصة بمتغير الحالة العائلية المتمركزة حول التجنب:

*توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول التجنب عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ألكي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.

جدول رقم (42): اختبار التجانس لإستراتيجية المقاومة المتمركزة حول الافعل

إستراتيجية المقاومة	اختبار التجانس f	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة α
المتمركزة حول التجنب y3	5,65	0,01	0,05

يتضح من القراءة الإحصائية للجدول رقم (42) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig 0,01 أصغر من مستوى الدلالة $\alpha 0,05$ ، مما يدل على أن اختبار f غير متجانس.

جدول رقم (43) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية المتمركزة حول التجنب

إستراتيجية المقاومة	الحالة العائلية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	الدلالة الإحصائية p	مستوى الدلالة α	القرار الإحصائي
المتمركزة حول	غير متزوج	28	71,64	115,92	1,13	0,26	0,05	غير دالة
التجنب	متزوج	82	46,62	16,26				

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (43) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المقاومة المتمركزة حول التجنب عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج حسب متغير الحالة الانفعالية ، أنه بلغ إجمالي عدد إجمالي الأساتذة غير المتزوجين ب28- لستاذة) بلغ متوسطهم الحسابي ب(71,64) وانحراف معياري ب(115,92)، أما إجمالي عدد الأساتذة المتزوجين بلغ عددهم 82 لستاذة) بمتوسط حسابي (46,62) وانحراف معياري قدر ب(16,26).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار - ت - للتأكد من وجود فروق بين الجنسين، وقدرت قيمة ت- ب(1,13)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية التي تقدر ب(0,26) عند مستوى الدلالة 0,05، تبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول التجنب حسب الحالة العائلية.

3- عرض النتائج الخاصة بالعلاقة بين مصادر الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة:

*توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة.

جدول رقم(44): الدلالة الإحصائية لعلاقة الضغط المهني بإستراتيجية المقاومة

العينة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون - ر -	مستوى الدلالة α	الدلالة الإحصائية sig	القرار الإحصائي
110	مصادر الضغط المهني	109,98	19,09	**0,60	0,01	0,00	دالة
	إستراتيجية المقاومة	129,33	93,26				

يتضح من المعالجة الإحصائية للجدول رقم (44) أن نتائج الفرضية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة. تشير إلى أن المتوسط الحسابي لمصادر الضغط المهني قدر بـ (109,98) وانحراف معياري بـ (26,93)

وبالاعتماد على هذه النتائج الأولية تم تطبيق معامل بيرسون - ر- والهدف منه التعرف على مدى وجود علاقة بين متغيرات فرضية الدراسة. وقد قدرت قيمة معامل بيرسون - ر- بـ (0,60) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01 بقيمة تساوي 0,00. تبين لنا أن قيمة اصغر من مستوى الدلالة. وبالتالي يمكن القول انه تحققت الفرضية التي مفادها توجد علاقة دالة إحصائيا بين مصادر الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى الأساتذة.

الفصل السابع: مناقشة وتفسير النتائج

- 1- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بفرضيات متغير **الضغط** المهني.
- 2- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بفرضيات متغير إستراتيجية المقاومة.
- 3- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالعلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة.

لستتاج علم.

فتراحت

1- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بفرضيات متغير الضغط المهني:

1-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يعاني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة من ضغط مهني مرتفع.

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الأستاذ الجامعي بالبويرة يعاني من ضغط مهني مرتفع. بحيث أن نسبة (88,18%) من عينة الدراسة يدركون الضغط المهني في مستوى عال، وهو مؤشر دال بأن هذه الفئة تعمل في ظروف غامضة سببها مصادر مختلفة تساهم في شعورهم بالضغط المهني.

وتشير هذه الدراسة أيضا إلى المعاناة التي يعيشها الأستاذ الجامعي وهو يمارس مهنته في الجامعة في إطار المواجهة اليومية لمعوقات تمنعه من القيام بمهامه بالشكل المطلوب والمناسب، مما يؤدي إحساسه بالعجز والقصور عن تأدية ما هو مكلف به من عمل وبذلك يترتب عليه ضغط مهني وتوتر يؤديان إلى تدني مستوى دافعيته.

وإن الاستجابة لتوتر أو ضغط العمل اليومي لدى الأستاذ الجامعي والمواجهة الفعلية التي يعيشها مع مواقف ضاغطة مختلفة الألوان والتأثير يشكل احباطات له، هذه الأخيرة لها دور فعال في إحساسه بالضغط النفسي، كما أن مهنة التدريس في الجامعة الجزائرية وما يحيط بها من أوضاع عمل اقتصادية وسياسية واجتماعية غير مناسبة، وما نلاحظه من عدم استقرار البيئة التنظيمية للجامعة الجزائرية منذ نشأتها، جعلت استجابة الأستاذ الجامعي للضغط المهني أمرا ميسورا.

فالجامعة الجزائرية منذ نشأتها عانت اختلالا كبيرا في حياتها التنظيمية، ترجمتها محاولات الإصلاح والتغيرات العديدة التي شهدتها منذ الاستقلال لتحقيق التنمية الشاملة وطمعا في الرقي إلى مصاف الجامعات المرموقة. ولكن في واقع الأمر هذه الإصلاحات اقتصرت على الجانب الهيكلي للجامعة غافلة بذلك الظروف السيئة التي تعمل فيها هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي)، وخير دليل على ذلك إضرابات الأساتذة المتكررة التي

يطلبون من خلالها رفع الأجور والبحث عن قانون أساسي يحمي الأستاذ الجامعي. وبالتالي هذه الاختلالات والتفاعل بين هذه المشاكل من شأنها أن ترفع من مستوى الضغط المهني وتأثيره على نفسية الأستاذ الجامعي مما يزيد من شدة الضغط المهني وبناءا على ذلك كلما زاد احتكاك الأستاذ الجامعي بهذه الظروف والمواقف الضاغطة كلما زاد معها مستوى الضغط لديه.

وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الضغط المهني في مهنة التدريس بمختلف مراحلها وعلى الأخص مرحلة التعليم الجامعي، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات منها دراسة يوسف جوادي (2006) التي توصلت إلى مستوى عال من الضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الجامعي بجامعة منتوري بقسنطينة، الذي قدرت نسبته 61,80%، بالإضافة إلى دراسة مانع صبرينة (2007) التي توصلت أن لمستوى ضغوط العمل التي يعيشها الأستاذ الجامعي بولاية باتنة تأثير سلبي على مستوى الأداء الذي يحققه، كما بينت دراسة باهي سلامي (2007) التي توصلت إلى وجود مستوى عال من الضغط المهني لدى مدرسي الأطوار التعليمية الثلاثة (الابتدائي والمتوسط والثانوي) في أربع ولايات جزائرية وهي غرداية والأغواط والجلفة والمدية. ودراسة العرباوي سحنون (2009) التي توصلت إلى وجود مستويات عالية من الضغط المهني، بالإضافة إلى دراسة مهدي بلعسلة فتيحة (2001) التي بينت أن غالبية أفراد العينة يعانون من ضغط نفسي مرتفع بنسبة 66,33% كما أشارت دراسة الأحسن حمزة (2015) إلى أن أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر يعانون من ضغط مهني مرتفع بنسبة 63,20%.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بيلتزر (2008) التي أظهرت وجود مستويات عالية من الضغط المهني والقلق لدى المعلمين العاملين في المدارس العامة بجنوب إفريقيا.

ومن ناحية أخرى فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات التي تناولت الضغط المهني منها دراسة عداد حسن (2015) التي توصلت إلى أن الإطارات الإدارية تدرك ضغطا مهني متوسطا بمختلف أبعاده.

وقد يعود تبرير هذا الاختلاف والفروق في النتائج بين الدراسة الحالية ونتائج هذه الدراسات في وجود مستوى عال من الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي إلى طبيعة العينة المدروسة التي تختلف من بلد لآخر، وإلى نوع الجامعة المدروسة (حكومية أو خاصة)، أو إلى نوع التخصص وسنوات الخدمة في مجال التدريس، بالإضافة إلى التقدم الذي يشهده عالم اليوم، بالإضافة إلى الدين والأخلاق والقيم التي يعيشها الأستاذ الجامعي. وفي نفس الوقت هناك من ركز في دراسته على تأثير المتغيرات الوظيفية، بينما تركز اهتمام الآخرين على المتغيرات الديمغرافية.

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس.

توصلت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في متغير الضغط المهني بمختلف أبعاده المرتبطة بالمهمة، والمحيط، والعلاقات، والعوامل التنظيمية. فالملاحظ للخصائص المميزة لكل جنس عن الآخر بعضها يتعلق بطبيعة الفروق بين الجنسين، وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته لم تظهر اختلافا.

فطبيعة المجتمع وثقافته التي تجعل من الرجل المسؤول عن تحمل الأعباء، وبحكم بنيته النفسية القوية ووجوده في مجتمع قوي يجعل العمل بالنسبة إليه تحديا عظيما لينشد النجاح دوما، وحرية التنقل سواء بمفرده أو بمساعدة أحد، والانفتاح على العالم الخارجي المحيط وإقامة العلاقات الاجتماعية، مقارنته بالمرأة التي تحكمها العادات والتقاليد الموروثة والتي لم تصل إلى فضاء العمل مبكرة خلافا لمثيلتها في الدول المتقدمة

وصعوبتها في التوفيق بين متطلبات المهنة ومتطلبات الحياة الزوجية ومتابعة دراساتها والتعرض للعنف بأشكاله المختلفة خارج البيت.

كما أن اختلاف التخصص، وطبيعة مهنة الأستاذ الجامعي التي تتطلب نفس الواجبات ونفس المسؤولية المهنية، وإعداد المحاضرات، والمناخ البيداغوجي لدى كل أستاذ جامعي، ضف إلى ذلك ظروف العمل التي لها دور كبير في التعرض للضغوط المهنية منها شدة الحرارة في فصل الصيف التي تعيق أداء الأستاذ على أكمل وجه، والبرودة والأمطار وسقوط الثلوج التي لها اثر بالغ على مستوى الأداء في ميدان العمل. فهذا لا يعتبر متغيراً مؤثراً في إحداث فروق بين الجنسين لمتغير الضغط المهني بمختلف أبعاده.

وهذه النتيجة تتفق مع ما ورد في دراسة عمار (2006) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالضغط تبعاً لمتغير الجنس، ودراسة عداد حسن (2015) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط الذي تدركه الإطارات الإدارية بمختلف أبعاده حسب الجنس.

ومن جهة أخرى لم تتفق نتائج هذه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة منها دراسة عساف (2003)، دراسة الحلو (2004)، ودراسة يوسف جوادي (2006) ودراسة الأحسن حمزة (2015) التي أكدت على وجود اختلاف في متغير الضغط المهني بمختلف أبعاده تبعاً لمتغير الجنس.

3-1- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الحالة العائلية.

فبالرغم من الآثار النفسية السلبية نتيجة الإحساس بالضغط بسبب عبء العمل الزائد، وعدم وجود تجديد في الأعمال يصبح لديهم ملل من ممارسة الأعمال الروتينية، هذا من شأنه أن يساهم في شعور الأساتذة بالتعب والإنهاك.

كما قد يكون للظروف الخاصة التي يعيشونها خلال حياتهم اليومية وما تعترضهم من أزمات من جانبها الاجتماعي الذي بدوره لا يخلو من ارغامات وظروف قهرية تعكسها السياسات وأشكال التنظيم السائدة في المجتمع، بالإضافة إلى طبيعة الأعمال التي تنجز والتي يمكن أن تثير نوعا من الاضطراب الذي يؤدي إلى عرقلة السير العادي للأعمال وبذلك يخلق لدى الأستاذ توترا مما يجعله غير متمكن من السيطرة على الأوضاع مما يعيش ضغطا مهنيا ينعكس على حياته الأسرية.

كما أن قلة الرواتب التي من وجهة نظرهم التي لا تكفي سد حاجياتهم الأسرية هي أقل من رواتب المؤسسات الإنتاجية الأخرى بشكل عام، باعتبارها مؤسسات غير ربحية يؤدي إلى شعورهم بأن الحقوق المالية ناقصة نسبيا مقارنة بالمجهودات التي يقومون بها. وإن عدم توافق الأستاذ مع مهنته قد يعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة أو عدم وجود الوقت الكافي، وإلى عدم القدرة على تحقيق توقعات الآخرين وإلى الأساليب الإدارية غير الملائمة كل ذلك ينعكس على الأسرة.

كما تبين أن إغفال الإدارة عن المسار الوظيفي للأساتذة، وعدم استطلاع طموحاتهم ما يجعل الأساتذة يشعرون بعدم أهميتهم بالنسبة للإدارة، هذا ما يقلل من ولائهم للجامعة العاملين بها، بالإضافة إلى أن فرص النمو والترقية محدودة. فهذه الأسباب لم تؤثر في احتمال وجود فروق لمتغير الحالة العائلية اثر في استخدام إستراتيجية المقاومة بمختلف أبعادها لمواجهة الضغوط.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة منها دراسة عمار (2006) دراسة مدني عثمان (2009)، ودراسة المشعان (2001) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في مصادر الضغط المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية.

ومن ناحية أخرى اختلفت نتائج الدراسة مع بعض الدراسات السابقة منها دراسة الأحسن حمزة (2015) التي أكدت على وجود اختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر تبعا لمتغير الحالة العائلية.

2- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بفرضيات متغير إستراتيجية المقاومة:

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأساتذة الرجال والنساء في استخدام إستراتيجية المقاومة المتمركزة حول المهام والانفعال والتجنب. وقد يعود تفسير ذلك إلى التشابه الكبير في ظروف العمل، والبيئة الاجتماعية، والظروف المحيطة بالجامعة للجنسين، فهم يقومون بنفس المسؤوليات اتجاه الطلبة، ونفس ظروف البيئة المادية، والمجتمع المحلي، والعلاقات داخل العمل بحيث أنهم ينفذون نفس التعليمات ويتصرفون وفق ضوابط موحدة تحددها الوزارة، وهذه النتيجة تعني أن السلوك النمطي المرتبط بالدور الجنسي لم يتضح تأثيره على أساليب مقاومة الأحداث الضاغطة. وبناء عليه لا يحتمل اعتبار نوع الفرد مؤشرا لكيفية استخدامه لهذه الأساليب.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات سابقة في عدم وجود فروق جنسية في كيفية مواجهة أحداث الحياة الضاغطة والتصدي لها منها دراسة محمد رجب (1995) التي أشارت إلى عدم فروق دالة في استخدام أساليب التكيف تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت مع دراسة عبد المعطي (1994)، ودراسة العارضة (1998)، ودراسة ستينو (2000)، ودراسة دورغان (2001)، ودراسة باك (2004)، ودراسة زياد بركات (2010) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية لاستخدام إستراتيجيات المقاومة تبعا لمتغير الجنس. بالإضافة إلى دراسة عداد حسن (2015) التي توصلت إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط الذي تدركه الإطارات الإدارية بمختلف أبعاده حسب متغير الجنس.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.

يتضح من خلال عرض نتائج هذه الفرضية إلى عدم وجود اختلاف في استخدام الأساتذة لاستراتيجيات المقاومة المتمركزة حول المهام والانفعال والتجنب تبعاً لمتغير الحالة العائلية (متزوج، غير متزوج) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأساتذة وإن اختلفت حالتهم العائلية فهم يزاوون نفس المهام، ويعملون تحت نفس الظروف المصطنعة حيث يستفيد كل واحد منهم في خبرات التعامل مع هذه الفئة (الطلبة) مما يجعل الاستراتيجيات المستعملة متشابهة لدى الأساتذة.

هذا بدوره جعل الاختلاف في إستراتيجية مقاومة الضغط المهني لا يظهر بشكل مباشر. فالأساتذة بكل الأحوال يتسمون بروح المسؤولية والجد والإتقان في العمل. كما يمكن إرجاع ذلك إلى العلاقات الإنسانية الجيدة بين الأساتذة المتزوجين وغير المتزوجين مما يخفف من الروتين والملل في العمل ، وكذلك المشاركة في المناقشات داخل الجامعة، والتنشيط في الندوات فيما يخص الزيادة في الأجور والتحفيز والعلاوات ما يولد علاقة حسنة فيما بينهم في إطار الحب والاحترام.

بالإضافة إلى وجود فترات راحة كافية تسمح لكل من الأساتذة المتزوجين وغيرهم باسترجاع النشاط، وكذلك القيام ببعض المهام الأخرى مثل الاعتناء بمتطلبات الأسرة والبيت، كما أن البعد أو القرب عن المؤسسة لا يولد اختلافاً فيما بينهم باختلاف الموقع الجغرافي.

وبناء على هذا لا يمكن اعتبار متغير الحالة العائلية مؤشراً في اختلاف استخدام الاستراتيجيات لمقاومة الضغط المهني.

وهذا ما جاء موافقا للعديد من الدراسات السابقة منها دراسة الجوهري (1999) التي توصلت إلى عدم وجود اختلاف في استخدام الاستراتيجيات لمقاومة الضغط المهني وفقا لمتغير الحالة العائلية.

وعليه رفض الفرضية المقترحة وقبول الفرضية التي مفادها، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام إستراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.

3- مناقشة وتفسير النتائج الفرضية السابعة المتعلقة بالعلاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة.

من أجل اختبار هذه الفرضية قمنا بتطبيق مُعامل ارتباط بيرسون بين متغير الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة المستخدمة من طرف الأساتذة.

فوجدنا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مُتغير الضغط، ومُتغير إستراتيجية المقاومة. وتم محاولة تفسير هذه النتيجة بأن مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة هو مرتفع ما يتوجب عليه البحث عن استراتيجيات مقاومة للتخفيف من شدة الضغوط أو التقليل من حدة تأثيرها. فالفرد إذا أرجع نتائج أفعاله إلى ذاته يعتبر ذو تحكم ذاتي، أما إذا أرجعها إلى الآخرين أو القدر أو الصدفة فانه يعتبر ذو تحكم خارجي، فالأستاذ عندما تواجهه مشاكل مهنية فان الأمر يتطلب منه إستراتيجية مقاومة لإزالة التوتر أو التخفيف منه. فهذه الاستراتيجيات تقوم من منطلق أساسي هو أنه لما كان الضغط يتوقف في النهاية على مدركات الفرد وتفسيراته لمسببات الضغط والبيئة التي يعمل فيها، فان التصرفات الفردية تعتبر مطلبا ضروريا لمقاومة ما يعانيه من ضغوط وما تحدثه عليه من آثار، أي أنها لا تواجه الضغط إلا بعد وقوعه وإحداث آثاره على الفرد.

وعليه هذه الاستراتيجيات تعتمد على تقييمه الذاتي لمصدر الضغط، ويقول في ذلك سعيد عبد الغني سرور أن: "الاستراتيجيات لا تعتبر تنظيمات فردية ثابتة بل أنها نوعية يختارها الفرد للتعامل مع المواقف الضاغطة وفقا لتقييمه الذاتي لمصدر الضغط وحجمه، والوسائل المادية، والاجتماعية، والشخصية المتاحة".

وهكذا فان المقاومة لها دور وسيطي وليست مورد معطى للفرد، بل هي تتأثر من خلال الضغوط المهنية وتؤثر بدورها للتخفيف من آثار الضغوط مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين.

ومن هنا توقعنا قبول الفرضية المقترحة والتي مفادها، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة.

❖ **لستاج علم:**

تعد الجامعة منبعاً للإشعاع الفكري والثقافي عند مختلف الأنظمة والحكومات، حيث أنها الناقل للمعرفة من جيل لآخر، والراعية له خصوصاً في جانبها المتعلق بتطوير وتنمية مهارات أفرادها حتى يتسنى لهم مواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها عالم اليوم، غير أنه ولأسباب شتى تفقد هذه الجامعة الخاصية أو تضعف همته نتيجة الاختلالات التي تصيب بنيتها التنظيمية والهيكلية التي لها من الأهمية ما يجعلها إحدى الركائز الأساسية لنجاح الجامعة وتحقيق أهدافها وأداء دورها بالشكل المطلوب، وهذا الدور في حقيقة الأمر تشغله العقول النيرة التي تحتضنها. ويمثل الأستاذ الجامعي إحدى أهم هذه الركائز نظراً لسمو معرفته وثقافته، فهو يمثل عقل الأمة بما يساهم به من إبداعات فكرية في خلق تلك المعرفة السامية.

وفي إطار هذه الأهمية والدور الأساسي الذي يحتله الأستاذ الجامعي، سعت هذه الخطوة العلمية لتسليط الضوء على ظاهرة الضغط المهني باعتبارها ظاهرة ذات تأثير هام في النمط النفسي والفسولوجي والعقلي للأستاذ الجامعي، مما يفقده توازنه في بيئة العمل ومن ثمة تضعف فعاليته ومستوى أدائه، وقد تناولنا هذه الدراسة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة.

وقد اتضح لنا من خلال دراستنا للبحث في جانبه النظري، أن الضغط المهني ظاهرة معقدة يعاني منها عصرنا اليوم، حيث أن تأثيراتها تحيط إحاطة شاملة بالفرد وتمس جوانبه النفسية والعقلية والمعرفية والجسدية، لينتقل تأثيرها إلى الحياة التنظيمية التي يعيش فيها الفرد سواء في عمله أو داخل أسرته وجماعته.

كما أن لظاهرة الضغط المهني أسباب تختلف ألوانها وأشكالها، وهي متداخلة ومتكاملة في تأثيرها على الفرد، فمنها ما يتعلق بالجانب الشخصي للفرد كالدوافع والحاجات وإدراكه لذاته ونمط شخصيته وإدراكه للبيئة المحيطة به بصفة عامة بما يحمله من مواقف سارة وغير سارة.

وان عدم استطاعة الأستاذ الجامعي على حل المشكلات التي تعترضه لا يمكن تفسيرها عن طريق الطبقة الاجتماعية أو الاقتصادية ولا بذكاء الفرد ذاته، إذ انه ينبغي التفكير المنطقي إلى أهمية النمو المعرفي لدى الأفراد. فالأفراد يتفاوتون ويختلفون في تعاملهم وطرق مقاومتهم لهذه الضغوط من خلال الأساليب التي يتبعونها، والإستراتيجيات التي يستخدمونها، وكيفية إدراكهم لهذه الضغوط.

ويرى بعض الباحثين أنه لمقاومة الوضعيات الضاغطة قد يختار الفرد استراتيجيات تخص المشكل ذاته سواء لمقاومته أو لمحاولة حله.

كما قد يختار الفرد أسلوب التجنب والهروب من الوضعية الضاغطة عن طريق محاولة تناسبها، أو الاهتمام بانشغالات ثانوية تلهيه عنها.

كما قد يفضل الفرد استعمال إستراتيجيات أخرى مبنية على ضروب الانفعال من بكاء وغضب وحزن، وسلوكات اندفاعية وهجومية وغير ذلك.

ونظرا لاعتبار الأستاذ العنصر الرئيسي والفعال في الجامعة، فقد ركزت الدراسة حوله من خلال البحث عن مدى شعوره بالضغط في أدائه لمهامه، وقياس مستوى هذا الضغط، والكشف عن أهم المصادر التي تقف وراء ظهور هذا الضغط، كما حاولت هذه الدراسة أيضا البحث عن كيفية تعامل الفرد مع المواقف الضاغطة واختيار استراتيجيات المقاومة المفضلة لديه. كما ركزت الدراسة أيضا إلى البحث عن إمكانية وجود علاقة بين الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة الجامعة.

وللتحقق من هذه الأهداف المسطرة في هذا الإطار، فقد تم بناء استبيان حول الضغوط المهنية متضمنا مجموعة من الأبعاد التي تعبر عن المصادر المتماشية مع الأوضاع السائدة في ميدان الدراسة، كما تم الاستعانة بمقياس استراتيجيات المقاومة الذي بناه الباحثان أندلر وباركر 1990 وتطبيقها على عينة مكونة من 110 أستاذ(ة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع أصلي قدره 219 أستاذ(ة) منتمين لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة. وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا

وبعد عرضها وتحليلها ومناقشتها خلّصت الدراسة إلى جملة من النتائج فيما يخص متغيري الدراسة والمتمثلة في:

- يعاني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة من ضغط مهني مرتفع بمختلف أبعاده، حيث ذكر أن مستوى الضغط عندهم مرتفع بنسبة قدرت بـ 88,18 %.

وهكذا نقبل الفرضية الأولى والتي مفادها **يعاني أساتذة الجامعة من ضغط مهني مرتفع بمختلف أبعاده.**

- أما فيما يخص الفرضية التي تتعلق أساسا في إمكانية وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية حسب الجنس، تؤكد على عدم وجود أي اختلاف وفرق بين الأساتذة الرجال و النساء في تعرضهم للضغط العام.

وعليه نرفض الفرضية الثانية، ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس.**

- أما الفرضية الثالثة التي تنص على أنه توجد فروق بين الأساتذة في تعرضهم لمصادر الضغوط المهنية حسب الحالة العائلية ، فإن النتائج تؤكد عدم وجود فروق بين الأساتذة المتزوجين والأساتذة غير المتزوجين في تعرضهم لمصادر الضغط المهني العام بمختلف أبعاده.

وهكذا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالبويرة لمصادر الضغط المهني حسب الحالة العائلية.**

- أما الفرضية الرابعة والتي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استخدام استراتيجيات المقاومة حسب الجنس. فإن النتائج جاءت مؤكدة على عدم وجود فروق في استخدامهم لاستراتيجيات المقاومة بمختلف أبعادها.

وهكذا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الجنس.**

- أما الفرضية الخامسة والتي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استخدام استراتيجيات المقاومة حسب الحالة العائلية. فإن النتائج أشارت على عدم وجود فروق في استخدامهم لاستراتيجيات المقاومة بمختلف أبعادها.

وهكذا نرفض الفرضية المقترحة ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام استراتيجيات المقاومة عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة حسب متغير الحالة العائلية.**

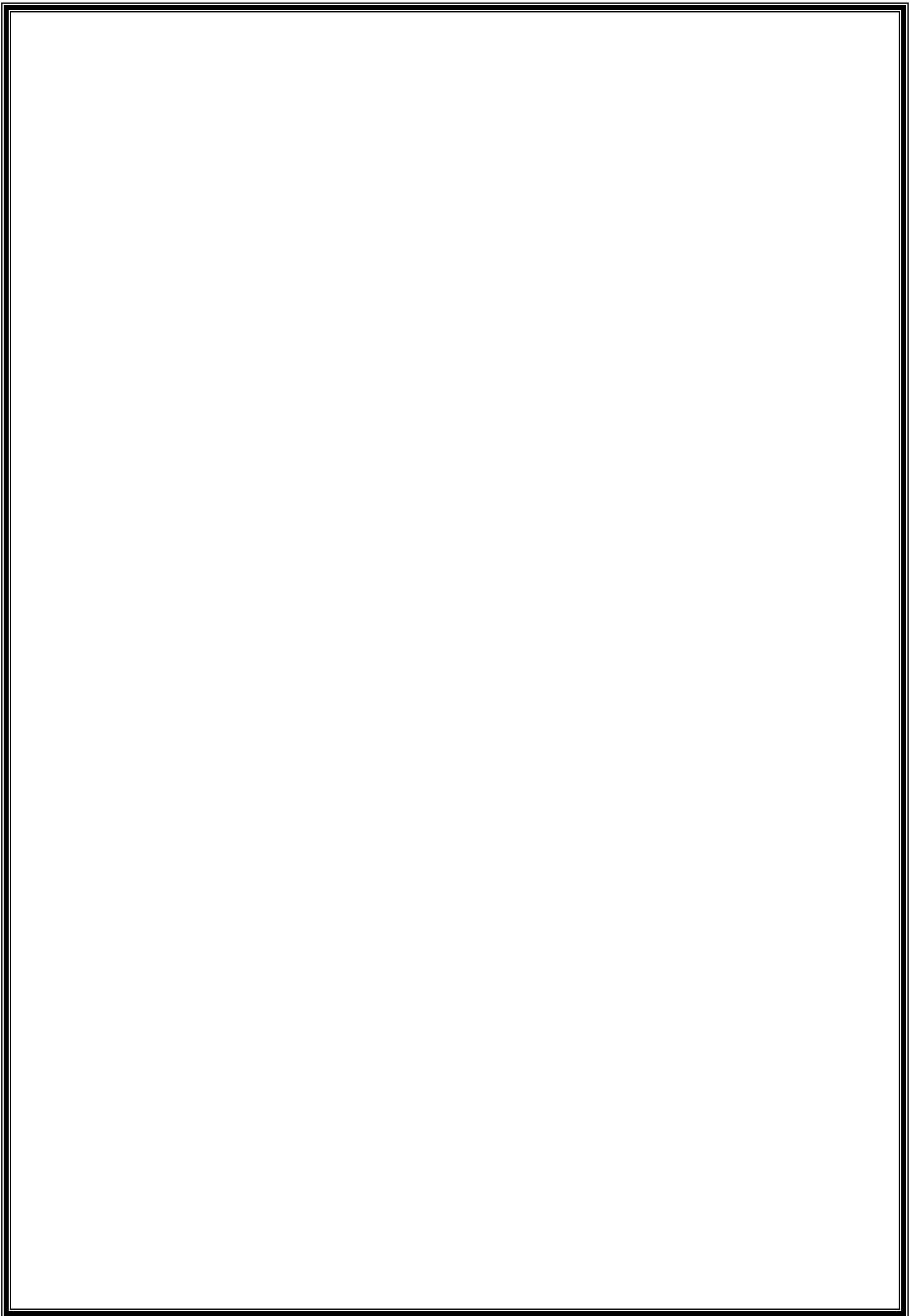
- أما فيما يخص الفرضية العامة والأخيرة تم تطبيق معامل بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيري الدراسة (الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة)، قد تبين من خلال نتائج الدراسة أن معامل الارتباط قوي دال إحصائيا بقيمة قدرت ب 0,60.

وعليه نقبل الفرضية المقترحة، والتي مفادها **توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط المهني وإستراتيجية المقاومة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة آكلي محند اولحاج بالبويرة.**

❖ اقتراحات:

- 1- تحسين ظروف الأستاذ الجامعي حتى يتفرغ لدوره كعضو ناجح في العملية التعليمية من خلال (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).
- 2- العمل على المزيد من الدراسات حول الضغوطات المهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي للتقليل أو الحد منها.
- 3- البحث عن أساليب جديدة تساعد الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي مقاومة المشكلات والضغوط المهنية التي تواجهه حتى يستطيع الإسهام بصورة فاعلة لتحقيق ما ترجوه هذه الجامعات من تميز وريادة.
- 4- فتح مجال أمام الأستاذ لتطوير قدراته وإمكاناته وعدم تقييده بالخطة المتبعة وفتح مجال الإبداع.
- 5- تعميق الوعي بأهمية العلاقات الإنسانية في العمل، لما لها من دور كبير في التقليل من حدة شعور الأساتذة بضغوط العمل، ومن رفع مستوى شعورها بالاستقرار الوظيفي.
- 6- وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء يتم الالتزام بها، كما ينبغي أن تكون عملية التقييم مستمرة للتعرف على أوجه النقص لدى الأساتذة ومعالجتها.
- 7- ضرورة الاهتمام بالأستاذ الجامعي لتأثيره القوي على شريحة لا يستهان بها في المجتمع، وكذلك إعادة النظر في عملية الانتقاء والتوجيه في المحتوى المعرفي والمهارات التي تؤهله لتولي هذه المهنة، ومواكبة للتغيرات الجديدة والحديثة، وهذا راجع إلى أن طبيعة مهنة التدريس مهنة اجتماعية كثيرة المتغيرات والمطالب.

قائمة المراجع



قائمة المراجع:

1- المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمد عبد الوهاب، 2001، **السلوك التنظيمي: دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل مظلمت الأعمال**، دار الوفاء، الطبعة الأولى، المنصورة.
- 2- باتريشا كروسون، 1986، **الخدمة العامة في التعليم العالي الممارسات والأولويات** ترجمة مكتب التربية لدول الخليج ومراجعة محمد الأحمد الرشيد، الرياض.
- 3- بن أشنهو مراد، 1981، **نحو الجامعة الجزائرية**، ترجمة عائدة سامية، ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 4- بوثلجة غياث، 2002، **التربية والتكوين بالجزائر**، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 5- تركي رابح، 1989، **أصول التربية والتعليم**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر.
- 6- التل سعيد، 1987، **قواعد التدريس في الجامعة**، دار الفكر والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 7- جابر، جابر عبد الحميد، 1991، **نظريات الشخصية**، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 8- جرير سارا، 1999، **إدارة المصنوع من أجل النجاح**، الطبعة الأولى، مكتبة جرير.
- 9- حسين حريم، 1997، **السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المظلمت**، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- 10- حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطيبية، 2002، **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.

- 11- الخزامي، عبد الحكيم، 1998، **آفة العصر ضغط العمل والحياة بين المدير والخبير**، مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 12- الخضير محسن، 1991، **الضغوط الإدارية: الظاهرة، الأسباب، العلاج**، مكتبة القاهرة: مكتبة مدبولي.
- 13- دافيدوف لندال، 1992، **مدخل علم النفس**، ترجمة سيد الطواب محمود عمر، نجيب ضرام، الدار الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة القاهرة.
- 14- راشد علي، 2007، **الجامعة والتدريس الجامعي**، دار مكتبة الهلال، بيروت، لبنان.
- 15- الرشدي هارون توفيق، 1999، **الضغوط النفسية (طبيعتها_ نظرياتها): برنامج لمساعدة الذات في علاجها**، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة.
- 16- زيتون عايش محمود، 1995، **أساليب التدريس الجامعي**، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 17- سامر جميل رضوان، 2002، **الصحة النفسية**، دار المسيرة، للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة 2، عمان، الأردن.
- 18- سعيد عامر وعلي عبد الوهاب، 1994، **الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة**، مراكز وايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة.
- 19- سلامة عبد العظيم حسين، طه عبد العظم حسين، 2006، **استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية**، دار الفكر ناشروه و موزعوه، الطبعة 1، عمان.
- 20- سوسن شاكر، ومحمد عواد الزيات 2008، **الجودة في التعليم دراسات تطبيقية**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 21- السيد إبراهيم السامدوني، 2007، **الدكاء الوجداني، أسسه، وتطبيقاته، وتنميته**، دار الفكر، الطبعة الأولى، الأردن.

22- السيد فاروق عثمان، 2001، **القلق وإدارة الضغوط النفسية**، دار الفكر العربي، القاهرة.

23- السيسى شعبان علي حسن، 2002، **أسس السلوك الإنساني، بين النظرية والتطبيق**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

24- الشامي إبراهيم عبد الله، 1995، **خصائص المعلم الناجح**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

25- الصيرفي محمد، 2008، **الضغط والقلق الإداري**، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

26- عادل عبد الله محمد، 2000، **العلاج المعرفي السلوكي، أسس وتطبيقات**، دار الرشاد، القاهرة.

27- عبد الباقي صلاح الدين، 2001، **السلوك الإنساني في المظلمت**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.

28- عبد الله محمد، 2000، **العلاج المعرفي السلوكي، أسس وتطبيقات**، دار الرشاد ، القاهرة.

29- عبد النبي رجواني، 2008، **مجالات وقلق تكون الأساتذة**، دار إفريقيا الشرق، المغرب.

30- العديلي ناصر، 1995، **السلوك الإنساني والتنظيمي: مظهر كلي مقارن**، معهد الإدارة العامة.

31- عسكر علي، 2003، **ضغوط الحياة، وأساليب مواجهتها**، دار الكتاب الحديث، الطبعة الثالثة، القاهرة.

32- علي سعيد إسماعيل، 1987، **التعليم الجامعي في الوطن العربي**، دار الفكر العربي، القاهرة.

33- العميان محمود، 2002، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان.

34- العيادي هاشم فوزي، 2008، **إدارة التعليم الجامعي**، مفهوم حديث في الفكر الإداري **المعاصر**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.

35- فاروق السيد عثمان، 2001، **القلق** و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، لبنان.

36- فليح، فاروق وعبد المجيد السيد، 2005، **السلوك في إدارة مؤسسات التعليمية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

37- لحسن بوعبد الله ومقداد محمد ، 1998، **تقويم العملية التربوية في الجامعة**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.

38 - لينارت ليفي، 1995، **التوتر في الصناعة**: أسبابه وأثاره والوقاية منه، ترجمة رزق سيد ابراهيم، دار النهضة العربية، بيروت.

39- ماهر احمد، السلوك التنظيمي، 2002، **مدخل بناء المهارات**، الدار الجامعية، الطبعة 8، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

40- محمد العربي ولد خليفة، 1989، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.

41- محمد بوعشة، 2000، **أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي**، دار الجبل، الطبعة الأولى، بيروت.

- 42- محمد حسين محمد حمدات، 2007، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن.
- 43- محمد عبد الجواد، 2000، أسرار نجاح ومنطلقات التميز، دار البشير للثقافة والعلوم، الطبعة الأولى، مصر.
- 44- محمد منير مرسى، 2002، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، عالم الكتب، الطبعة الأولى، القاهرة.
- 45- محمد هلال، 1999، مهارات إدارة الضغوط، مركز تطوير الأداء والتنمية، الطبعة الأولى، مصر.
- 46- مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 47- مسيلي رشيد، 2001، أساليب المقاومة، جامعة الجزائر.
- 48- معن محمود عياصرة، 2008، إدارة الصراع والأزمات وضغط العمل، دار الحامد، الطبعة الأولى.
- 49- هول، كاليفين وليندزي جاردنر، 1978، نظريات الشخصية، ترجمة فرج احمد فرج وآخرون، مراجعة: لويس كامل مليكة، دار الشايع للنشر، الطبعة الثانية، القاهرة.
- 50- هيجان عبد الرحمان، 1998، **ضغوط العمل**: مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 51- وفاء محمد البرادعي، 2002، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية.
- 52- يخلف عثمان، 2001، علم النفس الصحة و الأسس النفسية و السلوكية و الصحية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، مصر.

2- الرسائل الجامعية:

53- أبو حطب، صالح محمد حسين، 2003، **الضغوط النفسية، وأساليب مواجهتها كما تدركها المرأة الفلسطينية في محافظة غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.

54- أبو مغلي سمير، 1987، **مستويات ومصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية**، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.

55- الأحسن حمزة، 2015، **مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساتها على تقدير الذات لديهم دراسة ميدانية في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الجزائر.

56- آيت حمودة حكيمة، 2005، **دور سمات الشخصية واستراتيجيات المواجهة في تعديل علاقة بين الضغوط النفسية الصحة النفسية والجسدية**، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر.

57- بوحاتمي سامية، 2002، **السند الاجتماعي المقدم في دور العجزة ودوره في تخفيف الضغط النفسي عند كبار السن**، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر.

58- الجوهري حاتم، 1999، **أثر العوامل الشخصية كمتغيرات وسيطة على قوة العلاقة بين ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين** -دراسة ميدانية بالتطبيق على كليات جامعة القاهرة- رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.

59- حسين، عبد الله مصطفى محمد، 2003، **الدعم الاجتماعي، وموضع الضبط، وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى معلمي انفاضة الأقصى**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

60- سناسي عد الناصر، 2011، **صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عنابة، الجزائر.

61- شاطر شفيق، 2009، **أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية**، دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء _سونلغاز_ جيجل، رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع : إدارة أعمال، جامعة بومرداس.

62- شيخي مريم، 2013، **طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة**، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير تخصص انتقاء وتوجيه، جامعة تلمسان.

63- طايبي نعيمة، 2007، **التعلل مع الضغط النفسي عند المصابك بمرض القلب والمصابك بداء السكري**، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر.

64- عبد الجواد، وفاء محمد، 1994، **فعالية برنامج إرشادي في خفض الضغوط لدى عينة من المعلمين**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

65- عبد الله منى محمود، 2002، **أساليب مواجهة الضغوط لدى طلاب المرحتين الإعدادية والثانوية دراسة مقارنة بين الريف والحضر**، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.

66- عبد الوهاب سويسي، 1995، **أهمية المشاركة في تصميم الهيكل التنظيمي من منظور خطلي**، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.

67- عداد حسن، 2014، **إدراك مصادر الضغط المهني وعلاقته باستراتيجيات المقاومة**، دراسة ميدانية لدى إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية بولاية الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

68- فلوح أحمد، 2002، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

69- ليهم نورة، 2002، إستراتيجيات المقاومة عند السارقين دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر.

70- مدني عثمان، 2009، الضغط المهني لدى إطارات المركب الصناعي للغاز سونطراك **حلي الرمل**، مصادره و أعراضه و أساليب مواجهته، رسالة ماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

71- مسعودي رضا، 2003، الضغط المهني لدى أطباء مصلحة الاستعجالات، **مصادره** وأعراضه ومؤثراته، رسالة ماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

72- النعامي، أيمن محمد سليمان، 2005، الآثار النفسية الناجمة عن الأسر، وعلاقتها باستراتيجيات التكيف لدى الأسرى الفلسطينيين المحررين في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الصحة العامة، جامعة القدس، غزة.

73- وندلوس، بوتلجة نسيم، 1999، اثر المتغيرات النفسية الاجتماعية على الاستجابة للعلاج الكيميائي لدى المرضى بالسرطان، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.

74- ياحي سامية، 2007، الاكتئاب واستراتيجيات المواجهة عند المصابين بالقصور **الكلي المزمن الحاد**، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر.

75- ياغي، شاكرو يوسف، 2006، الضغوط النفسية لدى العمال في قطاع غزة، وعلاقتها بالصلابة النفسية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

76- يوسف جوادي، 2006، مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة.

3- المجلات والملتقيات العلمية :

77- التبيتي، عوض مستور ، والريح محمد عبد الله، 1990، التعليم الجامعي في الوطن العربي من منظور مستقبلي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 5.

78- حسين الجندي والمبيض، 1995، الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها المديرون في القطاع الحكومي وتأثيرها على الرضا الوظيفي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، العدد الثاني.

79- الحلو غسان، 2000، مصدر الضغوط النفسية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية في فلسطين، ورقة بحث مقدمة في المؤتمر التربوي الأول: التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، كلية العلوم التربوية، جامعة موتة، الأردن العدد الثاني.

80- خليل يوسف الخليلي، 1991، مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، دراسات تربوية، القاهرة، المجلد السادس، جزء 35.

81- زياد بركات، 2010، الإستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، جامعة القدس المفتوحة.

82- الزيودي محمد حمزة، 2007، مصادر الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد الثاني، دمشق، سوريا.

83- السباعي لهنية بنت محمود، 2001، ضغوط العمل: مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات والسعوديات العاملات في الجامعات السعودية، مجلة أم القرى، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني.

84- سعيد عبد الغني سرور، 2003، مهارات مواجهة الضغوط في علاقتها بكل من الذكاء **الوجداني، ومركز التحكم**، مجلة مستقبل التربية العربية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، المجلد التاسع، العدد 29.

85- السيد جاد الرب، 1991، إدارة الضغوط التنظيمية كأحد العوامل المحددة للكفاءة الإدارية العليا في المنظمة، دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، العدد الأول.

86- الطحاينة زياد لطفي، وسهى أديب عيسى، مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، العدد الأول.

87- عبد المعطي حسن مصطفى، 1994، أحداث الحياة و أساليب مواجهتها دراسة حضارية مقارنة مع المجتمع المصري والأندلسي، المجلة المصرية، الدراسات النفسية، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، العدد الثامن.

88- عبد عساف، 2003، مجالات التوتر والضغط النفسي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعتي النجاح وبيرزيت أثناء انتفاضة الأقصى نتيجة العدوان الإسرائيلي، مجلة النجاح للأبحاث، م 17.

89- عداد حسن، 2014، الضغط المهني لدى مديري ومسيري المؤسسات الصحية العمومية بالجزائر العاصمة، مجلة الباحث: المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، الجزائر، العدد 09 جويلية- ديسمبر 2013.

90- عوض عادل، 1990، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الخامس والعشرون.

91- عوض عبد الله، 1990، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الخامس والعشرون.

92- فايد، حسين علي، 2005، **ضغوط الحياة، والضبط المدرك للحالات الذاتية، والصناعة الاجتماعية كمنبئات بالأعراض السيكوسوماتية لدى عينة غير إكلينيكية**، مجلة دراسات نفسية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول.

93- كامل عمران، 1993، **دراسة وتحليل محددات ظاهرة الاحتراق النفسي في مجال العمل الأكاديميين والعلميين**، دراسة علمية ميدانية بالتطبيق على جامعة القاهرة، مجلة المحاسبة والتأمين، جامعة القاهرة _ كلية التجارة _ العدد 45.

94- كامل مصطفى ومحمد، والصابي عبد الله بن طه، 1995، **تأثير التفاعل بين أسلوب التعلم، والتفكير، وحالة القلق على التحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب الجامعة**، جامعة الملك سعود، المجلد السابع، العدد الأول.

95- محمد رجب، 1995، **الفروق الجنسية والعمرية في أساليب التكيف مع المواقف الصاخلة**، الهيئة المصرية العامة للكتاب بالقاهرة، العدد الخامس والثلاثون.

96- مروة أحمد، 1996، **المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية**، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الرابع.

97- مهدي بلعسله فتيحة، 2011، **أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها مداخله في الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.

98- الهاشمي لوكيا، 2001، **إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية**، جامعة منتوري، قسنطينة.

4- الجرائد:

99- **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 23، 28 ربيع الثاني عام 1420هـ، 4 مايو سنة 2008.

5- القواميس :

100- **المنجد في اللغة والإعلام**، 1989، دار المشرق، بيروت، لبنان، الطبعة 21.

101- **المنجد الأبجي، 1988**، دار المشرق، بيروت، لبنان، الطبعة 6.

6- المراجع باللغة الأجنبية:

102- Abdul Muthalib, N(2003), **Occupational Stress and Coping tégies As pereived by school secondary school principals In Kuala lumpur**,Malaysia.

103- Athkinson, C Athinson & R. hilgard, (1981) ; **Introdution to Psychologie**, 5th ed, Harcourt Barace jovanvich pug.

104- Bouderehe Mahmoud, (2005) ; **Le Stress entre bien être et Soufrance** , Berte, Alger.

105- Chabal , H et Collahans ,S (2004): **Mécanismes de défense et coping**, Paris, édition Dunod.

106- Hans Selye, (1974) ; **Stress sans détress**,Traduction de Sekiou et al, La Presse, Momtréal.

107- Danthev, M, (1989) ; **Stratégies de coping et patterns A, Coronarogène in : Revu de médéine psyhosmatique**, (17/18).

108- Duane P. Schultz & Sundeysllen Shultz,(1990); **Psychologie and industry ttoday : an Indrodution PUB. Co** , New York.

109- Fred luthans , (1985) ; **Organisational Behavior**, 5th D, Mc Craw-Hill.Book.

110- Halling, mark, (2003) ; **Stress and Management strategies**, Among elementary school principals, Doctoral dissertation abstract, University of south dariota digital dissertation.

111- James Forest and Philip G Altbach, (2007) ; **International hand book of higher**.

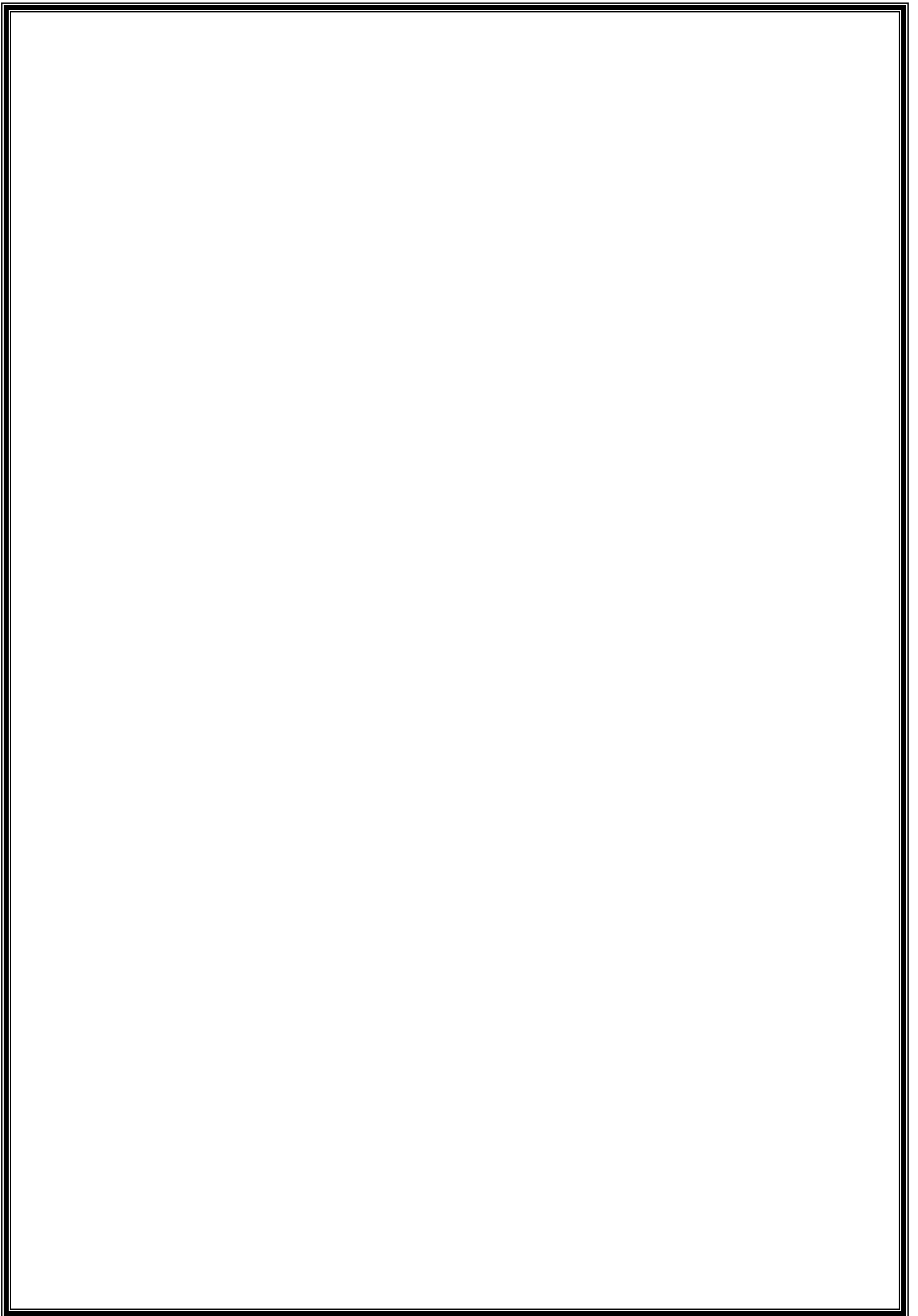
112- Keith Davis, (1981) ; **Human Behavior at work : Organizational Behavior**, Mc. Graw-Hill, I nc, new york.

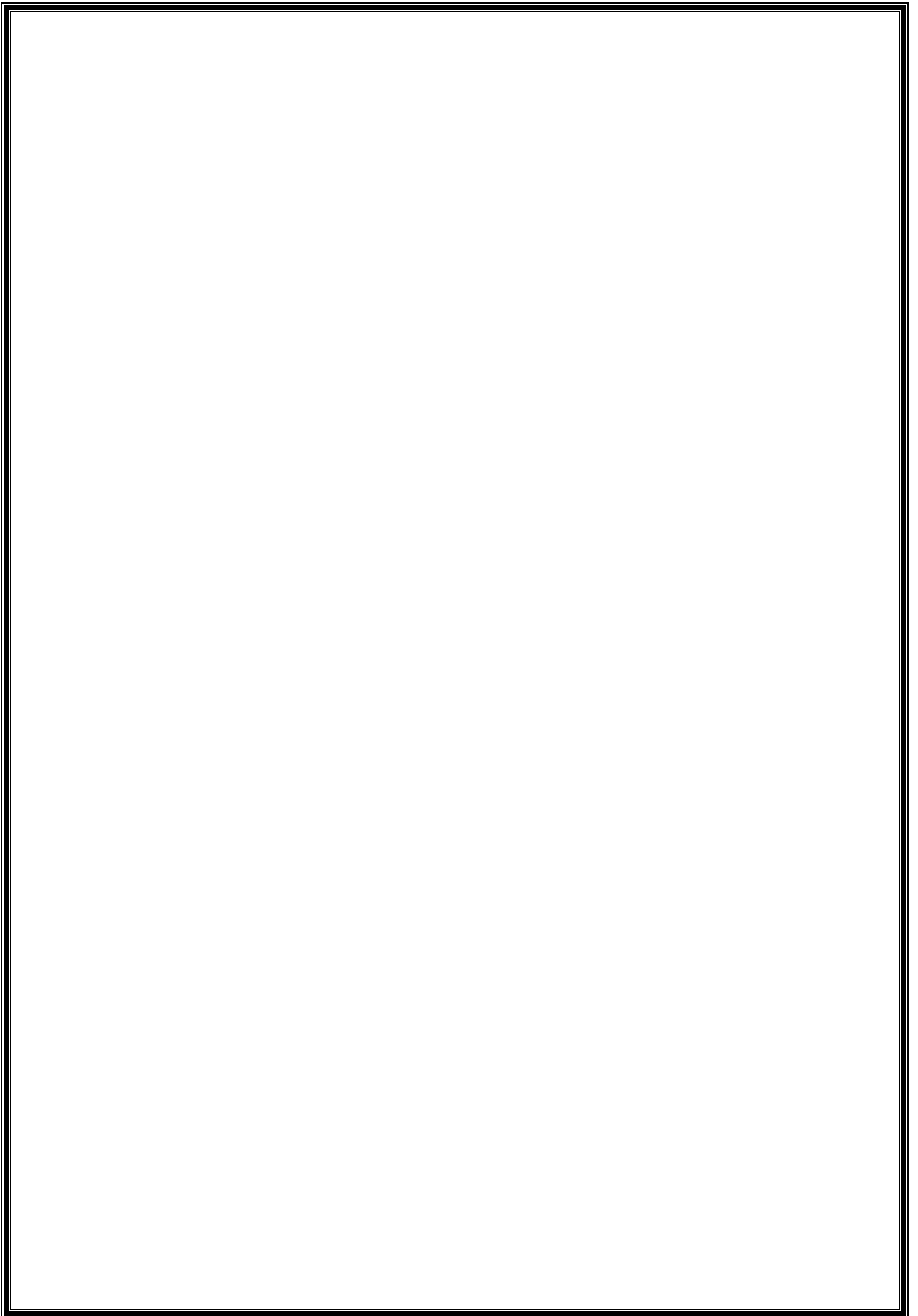
113- Kosslyn & Rosenberg, (2001), **Psycholog ; The Bain**, The Person, The World, Allyn & Bacon.

- 114- Lazarus, RZ Folkman,S (1984) ; **Psychological stress and The Coping Process**, MC, Crow-Hill, New York.
- 115- Lazarus et Folkman, (1988), **Stress, Appraisal and coping spriga publiching lamany**, New York.
- Lazarus Richards S, Folkman,S (1984): **Psuhological stess and the coping process** , MC, Crow-Hill, New York.
- 116- Levin & Schoth. N, (1970): **Social Stress**, Aldin publishing company Vol.37.
- 117- Lisa Schiff, (1997); **Downsizing workplace stress**, Business & Health, New York.
- 118- Lucas, Lenda Maie (2003): **Stress and coping preference amony femal high school principals in california**, Doctoral dissertation abstract, Univerdity of la verne, Digital dirssertation.
- 119- Mohamed Jamal, (2000): **The Stress & Burnout**, amony Canadian managers & Wurses ; An Empirical examination, Canadian journal of public health.
- 120- Paulhan I, Bourgeois, M(1995) : **Stress et oping, Les stratégies d'ajustement à l'advertisé** , PUF, 2eme édition, Paris.
- 121- R.M.Schroeder & Others, (2001): **Stress et coping anomy ghanaian schooteacher**, IFE Psychologie IA, vol 9, No1.
- 122- Robert E. Callahan & others, (1986), **Understanding Organizational behavior**, Charles E. Mervill PUB.
- 123- Robert Kriether an Angelo Kinick and Mar Beens, (2002): **Organizational Behavior**, 2nd ed, Mc grow-hill.
- 124- Schweitzer, MBZ , Zantzer, R, (1994) : **Introduction à la psychologie de la santé**, PUF, Paris.
- 125- Sekiou et Blondin, Fabi Paretti, Alis Chavelier, (2001): **Gestin des ressoirces humains management**, Canada.

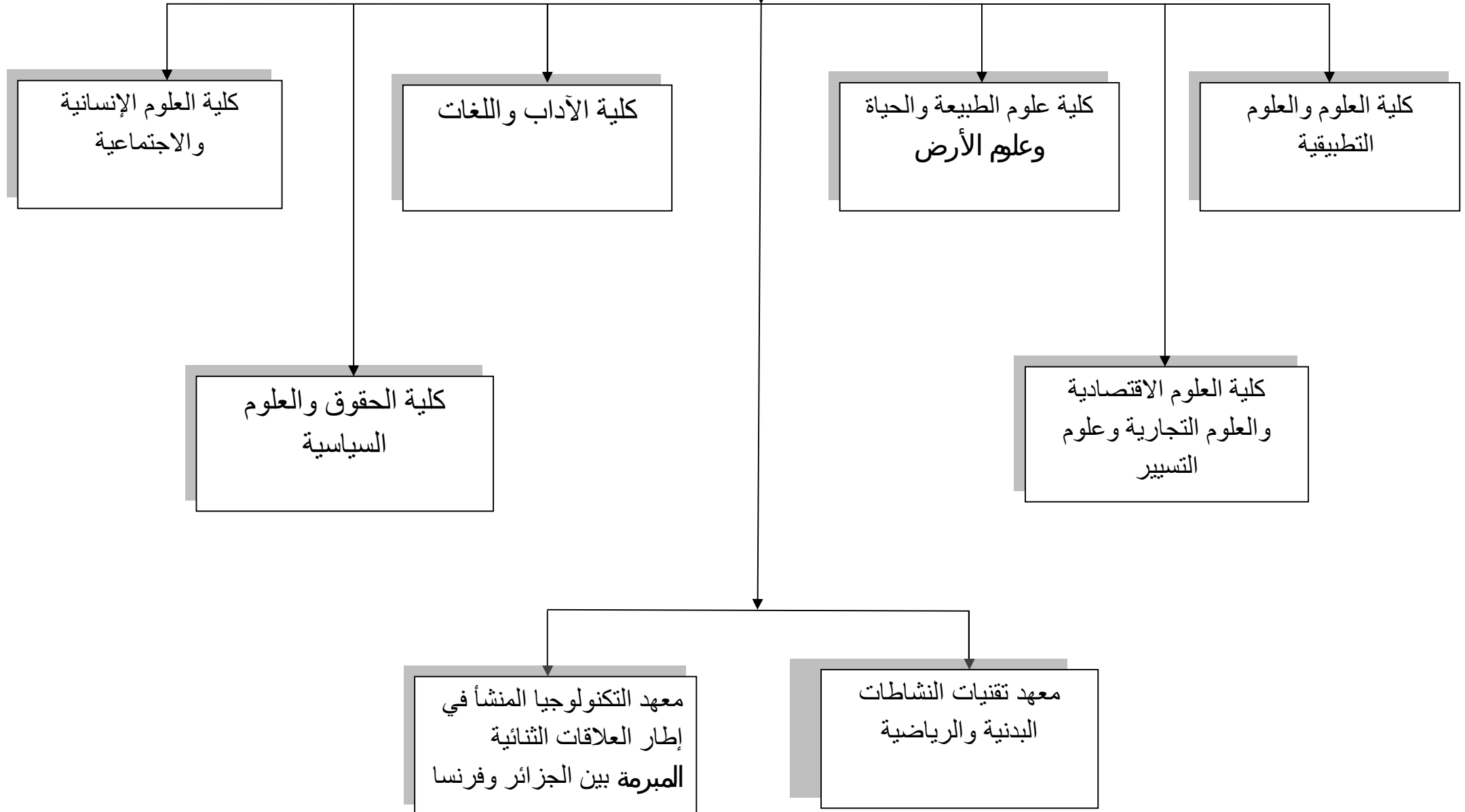
Spelberger. C (1972): **Anxiety current trends in theory and resear ch.** Vol 1, new york,
academic press.

قائمة الملاحق





الهيكل التنظيمي لكليات ومعاهد جامعة البويرة



جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس

الاستمارة :

في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم تحت عنوان الضغط المهني وعلاقته باستراتيجية المقاومة لدى لساتنة جامعة آكلي محند اولحاج بولاية البويرة _دراسة ميدانية في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية- و بصفتكم الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات الضرورية والمناسبة في هذا الموضوع نضع أمامكم هذا الاستبيان الذي يحتوي على أسئلة و نرجو منكم وضع علامة (x) أمام العبارة التي ترى أنها تعبر فعلا عن رأيك، واعلم أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة فالمطلوب منك أن تعبر عن رأيك صراحة.

إنّ نمط الإجابة هو عبارة عن مُدرّج يتراوح من 1 حتّى 5 مُروّراً بالإجابات الوسيطة(4.3.2) التي تُتيح لك التمييز الدقيق في إجابتك.

ونتعهد بحفظ سرية إجاباتكم التي لن نستخدم إلا لأغراض علمية و لكم منا جزيل الشكر و الاحترام سلفا.

البيانات الشخصية:

- 1- الجنس:.....
- 2- - السن:.....
- 3- الحالة العائلية:.....
- 4- المستوى التعليمي:.....
- 5- الأقدمية:.....

الرقم	البند				
01	ثقل عبء العمل إلى حد عدم القدرة على تقديمه في وقت محدد				
02	لا توجد فترات راحة كافية أثناء العمل.				
03	توزيع الأعمال بيني وبين زملائي بطريقك غير عادلة.				
04	أشعر أنني في مهنة لا تتناسب مع قدراتي وطموحاتي				
05	كثرة الأعمال الإدارية تحد من قدراتي على إكمال دراساتي العليا				
06	الحصول على معلومات لإنجاز العمل بفعالية				
07	أشعر بطغيان عملي على حياتي الخاصة				
08	لا أستطيع التركيز في عملي بسبب الضوضاء الموجود في محيط الجامعة				
09	نقص التهوية داخل القسم تعيق عملية التدريس بشكل جيد				
10	ضعف الإنارة بقاعات التدريس وأماكن العمل.				
11	بعد الجامعة عن مكان الإقامة مما يجعل صعوبة في التنقل				
12	رداءة وصغر مساحة قاعات التدريس				
13	الراتب الذي أنقضاه على عملي لا يكاد يكف نفقات عائلتي.				
14	ضعف العمل يؤدي إلى تغييرات سلبية في أنماط سلوكي مما يؤثر على حياتي الأسرية والمنزلية.				
15	العلاقات الرسمية هي السائدة أثناء ساعات العمل				
16	أشكو بأن هناك شيئاً من عدم الثقة بيني وبين زملائي في العمل				

					أجد صعوبة في التفاهم مع رئيسي المباشر في العمل	17
					يتعامل رئيس القسم بتحيز مع بعض الأساتذة	18
					درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية	19
					تغليب المصالح الشخصية في العلاقات الإنسانية	20
					يؤدي ضعف الانسجام والتفاهم بيني وبين زملائي إلى زيادة مشاكل العمل	21
					أعمل تحت ظروف خالية من روح المودة والصداقة	22
					اتخاذ القرار يتم بدون مشاركتي	23
					إدارة الكلية غير متعاونة مع الأساتذة	24
					عدم معرفة كيفية تقويم المسؤولين لأدائي	25
					عدم الأخذ باقتراحاتي من قبل رؤساء العمل	26
					بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة	27
					النظام الإداري في الجامعة ضعيف لا يعالج المشاكل	28
					كثرة الأعباء الإدارية تجعلني أخطأ في عملي	29
					الوزارة لا تعطي أهمية لتطوير المستوى العلمي في الجامعات	30

ملحق رقم (03): مقياس إستراتيجية المقاومة

تعليلة:

في إطار انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل و تنظيم، يعرض عليك فيما يلي مجموعة من العبارات، يوجد أمام كل عبارة من هذه العبارات خمس خانات تحتوي على درجة ما يمكن أن نشعر به حقيقة.

المرجو منك أن تقرأ كل العبارات بدقة، ثم تبدي رأيك فيها بوضع علامة (×) في الخانة التي ترى أنها تعبر عن رأيك من بين الخانات الخمسة المقترحة.

ونحيطكم علما أن هذه المعلومات التي تدون بها لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي مع المحافظة على كامل سريتها.

-شكرا على تعاونكم-

ت	حينما أكون في موقف مقلق أميل عادة إلى:	أبدا	كثيرا			
01	تنظيم وقتي بشكل أمثل	1	2	3	4	5
02	التركيز على المشاكل و رؤية كيف بإمكانني حلها	1	2	3	4	5
03	إعادة التفكير في اللحظات الممتعة التي قضيتها	1	2	3	4	5
04	محاولة أن أكون في رفقة أناس آخرين	1	2	3	4	5
05	لوم نفسي على إهداري للوقت	1	2	3	4	5
06	صنع ما أره الأفضل	1	2	3	4	5
07	القلق بشأن مشاكل	1	2	3	4	5
08	ألوم نفسي للوقوع في مثل هذا الوقت	1	2	3	4	5
09	التبرضع "بارتنياد المتاجر"	1	2	3	4	5
10	تحديد و إفراز أولوياتي	1	2	3	4	5
11	محاولة الخلود للنوم	1	2	3	4	5
12	إعداد إحدى الأطباق أو الأطعمة المفضلة لي	1	2	3	4	5
13	الشعور بالقلق لعدم قدرتي على التغلب على الموقف	1	2	3	4	5
14	أن أصبح متوترا جدا و/أو متشنجا	1	2	3	4	5
15	التفكير في الطريقة التي حلت بها المشاكل المماثلة	1	2	3	4	5
16	أحدث نفسي بأن هذا الأمر لا يحصل لي حقا	1	2	3	4	5
17	لوم نفسي على تحسسي و انفعالي المفطرين إزاء المشكلة	1	2	3	4	5
18	الذهاب إلى المطعم أو تناول طعم ما	1	2	3	4	5
19	أن أصبح مغتظا أكثر فأكثر	1	2	3	4	5
20	أن أشتري لنفسي شيئا ما	1	2	3	4	5
21	تحديد منهاج عمل أتبعه	1	2	3	4	5
22	لوم نفسي على عدم معرفتي بما ينبغي فعله	1	2	3	4	5
23	الذهاب لقضاء سهرة أو حفلة عند أصحابي	1	2	3	4	5
24	أن أحاول جاهدا تحليل الموقف	1	2	3	4	5
25	أن أتوقف و أكف عن معرفة ما ينبغي القيام به	1	2	3	4	5

5	4	3	2	1	التكيف دونما إبطاء	26
5	4	3	2	1	التفكير في ما جرى و التعلم من أخطائي	27
5	4	3	2	1	تمني إمكانية تغيير ما جرى أو ما شعرت به	28
5	4	3	2	1	زيارة صديق(ة)	29
5	4	3	2	1	القلق بشأن ما سلفعل	30
5	4	3	2	1	تفضية وقت مع صديق جسيم	31
5	4	3	2	1	الذهاب للتنزه	32
5	4	3	2	1	أن أحدث نفسي بأن هذا لن يحصل مرة أخرى	33
5	4	3	2	1	إعادة تقييم قصوري(عجزي) و عدم تكيفي	34
5	4	3	2	1	التحدث مع شخص أقدر نصائحه	35
5	4	3	2	1	تحليل المشكلة قبل التصرف	36
5	4	3	2	1	مهاينة صديق(ة)	37
5	4	3	2	1	أن أغضب	38
5	4	3	2	1	تعديل أولوياتي	39
5	4	3	2	1	مشاهدة فلم ما	40
5	4	3	2	1	السيطرة على الموقف	41
5	4	3	2	1	القيام بعمل إضافي لكي تسير الأمور	42
5	4	3	2	1	إعداد مجموعة حلول مختلفة للمشكلة	43
5	4	3	2	1	إيجاد وسيلة ما قصد الكف عن التفكير بالموقف و تفاديه	44
5	4	3	2	1	أن أتعرض للأشخاص الآخرين	45
5	4	3	2	1	الاستفادة من الموقف من أجل إبراز ما بوسعي فعله	46
5	4	3	2	1	محاولة أن أكون منظما قصد السيطرة على الموقف بشكل أفضل	47
5	4	3	2	1	مشاهدة التلفاز	48

ملحق رقم (04): نتائج الدراسة

Corrélations

		X	Y
X	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N		
Y	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,754** ,001 15	

** . La corrélation est significative au niveau 0.01

Corrélations

		X	Y
X	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N		
Y	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,609** ,000 110	

** . La corrélation est significative au niveau 0.01

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Y	1,00	58	126,7759	26,1849	3,4382
	2,00	52	132,1923	27,7213	3,8443

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Y1	1,00	58	46,3621	10,3495	1,3590
	2,00	52	47,1154	12,3442	1,7118

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Y2	Hypothèse de variances égales	,102	,749	-1,182	108	,240	-2,6558	2,2462	-7,1081	1,7965
	Hypothèse de variances inégales			-1,178	104,742	,241	-2,6558	2,2544	-7,1260	1,8144

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Y3	1,00	58	56,8276	82,0310	10,7712
	2,00	52	48,7115	15,3180	2,1242

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Y3	Hypothèse de variances égales	1,712	,194	,702	108	,484	8,1160	11,5573	-14,7925	31,0246
	Hypothèse de variances inégales			,739	61,416	,463	8,1160	10,9787	-13,8341	30,0662

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Y	3,00	28	129,9286	25,8542	4,8860
	4,00	82	129,1341	27,4464	3,0309

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Y	Hypothèse de variances égales	,032	,859	,134	108	,894	,7944	5,9223	-10,9446	12,5335
	Hypothèse de variances inégales			,138	49,343	,891	,7944	5,7497	-10,7581	12,3469

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Y1	3,00	28	47,9643	11,7898	2,2281
	4,00	82	46,2927	11,1560	1,2320

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Y1	Hypothèse de variances égales	,115	,735	,675	108	,501	1,6716	2,4773	-3,2388	6,5320
	Hypothèse de variances inégales			,657	44,643	,515	1,6716	2,5460	-3,4574	6,8006

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Y2	3,00	28	31,5714	9,7275	1,8383
	4,00	82	35,8659	12,2694	1,3549

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Y2	Hypothèse de variances égales	3,074	,082	-1,679	108	,096	-4,2944	2,5578	-9,3645	,7756
	Hypothèse de variances inégales			-1,880	58,544	,065	-4,2944	2,2837	-8,8648	,2760

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Y3	3,00	28	71,6429	115,9225	21,9073
	4,00	82	46,6220	16,2683	1,7965

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Y3	Hypothèse de variances égales	5,657	,019	1,916	108	,058	25,0209	13,0561	-,8585	50,9003
	Hypothèse de variances inégales			1,138	27,364	,265	25,0209	21,9808	-20,0520	70,0938

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X	1,00	58	107,3276	21,3586	2,8045
	2,00	52	112,9423	15,8972	2,2045

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X	Hypothèse de variances égales	4,671	,033	-1,549	108	,124	-5,6147	3,6241	-12,7983	1,5688
	Hypothèse de variances inégales			-1,574	104,578	,119	-5,6147	3,5673	-12,6883	1,4588

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X1	1,00	58	26,1897	6,0363	,7926
	2,00	52	26,3846	5,1303	,7114

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X1	Hypothèse de variances égales	4,464	,037	-,181	108	,856	-,1950	1,0746	-2,3249	1,9350
	Hypothèse de variances inégales			-,183	107,707	,855	-,1950	1,0651	-2,3062	1,9163

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X2	1,00	58	25,1724	6,1277	,8046
	2,00	52	27,5385	4,9446	,6857

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X2	Hypothèse de variances égales	5,160	,025	-2,212	108	,029	-2,3660	1,0695	-4,4860	-,2461
	Hypothèse de variances inégales			-2,238	106,863	,027	-2,3660	1,0572	-4,4618	-,2703

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X3	1,00	58	26,5862	7,0264	,9226
	2,00	52	28,6731	6,1284	,8499

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X3	Hypothèse de variances égales	2,599	,110	-1,651	108	,102	-2,0869	1,2638	-4,5919	,4182
	Hypothèse de variances inégales			-1,664	107,925	,099	-2,0869	1,2544	-4,5733	,3995

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X4	1,00	58	29,7931	6,1666	,8097
	2,00	52	30,9808	5,1961	,7206

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X	3,00	28	111,8571	15,3688	2,9044
	4,00	82	109,3415	20,2596	2,2373

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X	Hypothèse de variances égales	1,548	,216	,600	108	,550	2,5157	4,1925	-5,7947	10,8260
	Hypothèse de variances inégales			,686	61,348	,495	2,5157	3,6662	-4,8146	9,8459

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X1	3,00	28	26,6429	4,7859	,9044
	4,00	82	26,1585	5,8762	,6489

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X1	Hypothèse de variances égales	2,057	,154	,393	108	,695	,4843	1,2309	-1,9555	2,9241
	Hypothèse de variances inégales			,435	56,924	,665	,4843	1,1132	-1,7448	2,7135

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X2	3,00	28	27,1786	5,2427	,9908
	4,00	82	25,9878	5,8468	,6457

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X2	Hypothèse de variances égales	,352	,554	,954	108	,342	1,1908	1,2480	-1,2830	3,6645
	Hypothèse de variances inégales			1,007	51,695	,319	1,1908	1,1826	-1,1826	3,5641

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X3	3,00	28	28,1786	5,2427	,9908
	4,00	82	27,3659	7,1085	,7850

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X3	Hypothèse de variances égales	4,147	,044	,555	108	,580	,8127	1,4645	-2,0903	3,7157
	Hypothèse de variances inégales			,643	63,233	,523	,8127	1,2641	-1,7131	3,3386

Statistiques de groupe

	SF	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
X4	3,00	28	29,7857	4,6056	,8704
	4,00	82	30,5488	6,0841	,6719

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
X4	Hypothèse de variances égales	3,262	,074	-,606	108	,546	-,7631	1,2586	-3,2579	1,7317
	Hypothèse de variances inégales			-,694	61,487	,490	-,7631	1,0995	-2,9614	1,4352