

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:
د. الأحسن حمزة

إعداد الطالبتين:
جباري نادية
جعفري نبيلة

السنة الجامعية 2015/2014

كلمة شكر و تقدير:

الشكر لله أولا و له الحمد على منحه لنا نعمة الإسلام قبل نعمة العلم على توفيقه في إنجاز هذا العمل المتواضع .

فمن هذا المقام نتقدم بخالص شكرنا و امتناننا إلى أستاذنا " الأحسن حمزة" الذي لم يبخل علينا و أمدنا بكل ما لديه و كان عوننا لنا من أجل الوصول إلى إنجاز هذه المذكرة.

إلى أستاذة كلية علم النفس تخصص علم النفس العمل و التنظيم الذين ساهموا في تكويننا و توجيهنا.

إلى مدير وأساتذة كل من الثانويتين "متقنة الإخوة عباس" و " الثانوية الجديدة مقلع" على مساعدتهم لنا في إنجاز هذه المذكرة.

إلى كل من حفزنا لإتمام هذا العمل سواءا بالدعاء أو النصيحة أو الكلمة الطيبة.

إلى كل من تركوا بصماتهم على صفحات هذا البحث إليكم جميعا خالص شكرنا و تقديرنا.

وجزاهم الله عنا خير الجزاء...

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى فردوس القيم و الأحكام و قاموس العواطف إلى فيض المحبة
والحنن إلى أعز إنسانة في الوجود إلى التي أنارت دربي إلى قرّة عيني ” **أمي** ” الغالية
أطال الله في عمرها.

إلى من زرع في نفسي المثل العليا و التربية الفاضلة و حب العمل إلى من عمل جاهدا على
إرضائي و تنمي لي النجاح دوما كي يفخر بي ” **أمي** ” العزيز أطال الله في عمره.

إلى الشموع المضيئة إخوتي: مولود، جعفر، حميد.

إلى أخواني الغالية: فازية، سامية، **طاوس**، تسعديت، و أزواجهن و إلى فاطمة و حسينة.

إلى أزهار العائلة أبناء و بنات أخي وإخوتي: سعيد، فاتح، ياسمين، مزيان، غاني، سوفيا

سامي سولان، رانيا ، و لينا.

إلى أوثق علاقة و أنبل رابطة إلى من قلموا معي أحلى الذكريات صدقاتي
وأصدقائي: سيليا، حسينة، عزيز، رابح و أغيلاس.

و إلى من رافقتني و قاسمتني هذا العمل المتواضع نبيلة وعائلتها.

إلى من نساهم قلبي و لم ينسأهم قلبي.

نادية

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيها سبحانه وتعالى .

"قل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا".

إلى رمز الحب بسمه الشفاء إلى القلب الناصع بالبياض "أمي الحبيبة".

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى القلب الكبير "والدي العزيز".

إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي أخواتي: سهيلة، جوهر، زهرة

وخاصة صارة.

إلى إخوتي: الهاشمي، جيلالي، مورد.

إلى أزواج أخواتي: مولود، سعيد، أحمد.

إلى أبناء أخواتي: فؤاد، رابح، بليندا، وخاصة الأميرين الصغيرين سيفاكس، ريان .

إلى من كانت الأخت عوض الرفيقة وقاسمتني البحث، وكانت لي سنداً طيلة السنة الدراسية
صديقتي نادية وكل عائلتها

إلى من جمعني بهم القدر خلال مشواري الجامعي وقضيت معهم أحلى سنين: سيليا، صونية
جميلة، نبيل، عزيز .

إلى كل من نساه قلبي ولم ينساه قلبي

نبيلة

ملخص الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع "الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية في تيزي وزو"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغط المهني الذي يتعرض له أساتذة التعليم الثانوي المنتسبين إلى بلدية مقلع التابعة لمديرية التربية لولاية تيزي وزو، والكشف عن المصادر المسببة في ظهور هذا الضغط لدى هؤلاء الأساتذة بالإضافة إلى تحديد الاختلاف الموجود بينهم في التعرض لهذه المصادر وفقاً لمتغير الجنس، كما حاولت هذه الدراسة أيضاً الكشف عن الآثار الناجمة عن تعرض أساتذة المرحلة الثانوية للضغط المهني في تيزي وزو. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (61) أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع أساتذة التعليم الثانوي المنتسبين لبلدية مقلع والمقدر عددهم بـ (86) أستاذ (ة)، حيث قامت الباحثين بتوزيع أداة الدراسة المكونة من استبيان مصادر الضغط المهني والآثار الناجمة عنه (من إعداد الطالبتين) على أفراد عينة هذه الدراسة الذين يدرسون في الثانويات التالية: متفنة متعددة الاختصاصات "الإخوة عباس" والثانوية الجديدة "مقلع".

وقد توصلت الباحثتان إلى النتائج التالية:

- يعاني أساتذة التعليم الثانوي في تيزي وزو من ضغط مهني مرتفع، حيث تبين أن حوالي (90.2%) من أفراد عينة هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الضغط المهني.

- يعاني أساتذة التعليم الثانوي في تيزي وزو للضغط المهني بسبب مصادر مرتبطة بكل من أعباء العمل والتلاميذ وأولياء أمورهم والعلاقات المهنية والسياسة التعليمية والأجر والحوافز والمكانة الإجتماعية.

- وجود اختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي في تيزي وزو حول التعرض لمصادر الضغط المهني يعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث) ،حيث تبين أن الأساتذة الذكور هم الأكثر تعرضا لمصادر الضغط المهني مقارنة بالأساتذة الإناث.

- وجود آثار نفسية، جسدية، سلوكية ناتجة عن تعرض أساتذة التعليم الثانوي في تيزي وزو للضغط المهني.

فهرس الموضوعات

كلمة الشكر والتقدير

الإهداء

ملخص الدراسة

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.....07
- 2- فرضيات الدراسة.....11
- 3- أهمية الدراسة.....12
- 4- أهداف الدراسة.....13
- 5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.....13

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

17.....	تمهيد
18.....	1- لمحة تاريخية
19.....	2- مفهوم الضغط
20.....	3- علاقة مفهوم الضغط المهني بالمفاهيم الأخرى
21.....	4- مفهوم الضغط المهني لدى المدرسين
23.....	5- عناصر الضغط المهني
25.....	6- مراحل ردود الفعل اتجاه الضغط المهني
26.....	7- أنواع الضغوط المهنية
30.....	8- مراحل تطور الضغط المهني
31.....	9- النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية
38.....	10- مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين
63.....	11- آثار الضغوط المهنية على المدرسين
66.....	12- استراتيجيات التعامل مع الضغط المهني
74.....	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: المعلم والتعليم الثانوي

تمهيد.....	77
1- لمحة تاريخية.....	78
2- مفهوم المدرس.....	79
3- لأدوار المدرس الفعال.....	80
4- تكوين المدرسين.....	84
5- مكانة مهنة التدريس.....	85
6- مقومات مهنة التدريس.....	87
7- حقوق وواجبات المدرس.....	87
8- الصعوبات والعراقيل التي توجه المدرس.....	90
9- مفهوم التعليم الثانوي.....	96
10- مهام ومبادئ التعليم الثانوي.....	97
11- أهداف التعليم الثانوي.....	98
خلاصة الفصل.....	101

الفصل الرابع: الدراسات السابقة

* الدراسات التي تناولت الموضوع المهني.....	103
أ- الدراسات العربية.....	103

ب- الدراسات الأجنبية.....110

* التعقيب عن الدراسات السابقة.....115

الفصل الخامس: منهجية الدراسة

تمهيد.....121

1- منهج الدراسة.....122

2- الدراسة الاستطلاعية.....122

3- مجتمع الدراسة.....123

4- عينة الدراسة.....124

5- خصائص عينة الدراسة.....125

6- وصف أداة الدراسة.....129

7- صدق وثبات أداة الدراسة.....132

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....140

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة التحليلية

- عرض نتائج الدراسة وتحليلها.....142

الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

- مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.....155

- الإستنتاج العام.....161

- توصيات وإقتراحات الدراسة.....163

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	محتوله	المفحة
01	يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية و الضغوط السلبية	27
02	مصادر الضغوط المهنية.	49
03	عدد أساتذة التعليم الثانوي في ثانويات مقلع بولاية تيزي وزو.	123
04	توزيع الإستبيانات الموزعة والمسترجعة من مؤسسات التعليم الثانوي المعنية بالدراسة.	124
05	توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس.	125
06	توزيع أفراد العينة حسب فئة السن.	126
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية.	127
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية.	128
09	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	128
10	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية الإدارية.	129
11	درجات مقياس ليكارت (Likert).	131
12	معاملات الارتباط بين بنود الإستبيان وكل من درجة المحور والدرجة الكلية.	133
13	قيمة معامل ألفا كرونباخ لإستبيان مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعلم الثانوي	136
14	معاملات الارتباط بين بنود الإستبيان وكل من درجة المحور والدرجة الكلية.	138
15	قيمة معامل ألفا كرونباخ لإستبيان أثار الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي	139
16	الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى معاناتهم من الضغط المهني.	143
17	الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب المصادر المسببة للضغط المهني لديهم.	144
18	نتائج اختبار فريدمان للرتب.	145
19	قيمة كا ² .	146
20	الإحصاءات الوصفية لمحاول مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي	147

	<u>حسب متغير الجنس</u>	
148	نتائج اختبار (T.Test) حول مصادر الضغط المهني لدى اساتذة التعليم الثانوي <u>حسب متغير الجنس.</u>	21
150	الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب الآثار الناجمة عن الضغط المهني لديهم .	22
152	<u>نتائج اختبار فريدمان للرتب</u>	23
153	قيمة كا ² .	24

فهرس الأشكل

الصفحة	محتواه	رقم الشكل
24	<u>يبين العلاقة بين المكونات الرئيسية لضغوط العمل</u>	01
32	<u>نموذج سيلبي selye (1974) لإعراض العامة للتكيف</u>	02
33	<u>نموذج ماكجراث (1976) Mc grath</u>	03
35	<u>النموذج الاجتماعي البيئي لكاتر وكاهن (1978) katz et kahm</u>	04
36	<u>نموذج بيرونيومان (1978) Beehr et Neuman</u>	05
38	<u>النموذج التعاملي للضغط (1984) Lazarus et Folkman</u>	06

مقدمة:

التربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية وجماعية كونها الإدارة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية لذلك نلاحظ أن الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من استثمارها في مواردها البشرية، وتنشيط مؤسساتها الإنتاجية، في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني تخلف في جميع مظاهره، لأن أي نهضة لن تقوم لها قائمة إلا إذا تركزت على أساس وعي تربوي يتناول المجتمع في جميع صفوفه وفئاته، وأول ما يجب الإهتمام به هو الأستاذ لأنه العنصر الرئيسي في العملية التربوية وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها، ولكن هذا الأخير قد يواجه ضغوطا مهنية وذلك من خلال ما تتركز به البيئة التعليمية من مثيرات ضاغطة، حيث يرجع بعضها إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المعلم، والبعض الآخر متعلق بالعمل، صراع الأدوار، العبء الزائد للمهمة، كما نجد الأسباب الأخرى المتعلقة بنموذج الشخصية وطريقة تعاملها وتفكيرها، وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات أبرزها دراسة النقابة الوطنية للتعليم الثانوي بفرنسا (2005) SNES التي بينت أن التعليم مهنة ضاغطة يترتب عنها أعراض نفسية و جسدية وسلوكية مثل فقدان التوازن والتعب المزمن وآلام الرأس واختلال الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم والحساسية وسرعة الغضب والهيجان والإحباط والوحدة النفسية وفقدان الثقة بالنفس.

لذا فالمعلم في مختلف المراحل التعليمية خاصة الثانوية منها يحاول دائما التكيف مع
الوضعيات الضاغطة التي تهدد كيانه النفسي والإجتماعي ونظر لأهمية الرسالة التي
يحملها وعظمتها والدور الحساس الذي يلعبه في جيل المستقبل والناشئ وجب على المعلم
أن يقيم ذاته ويقدرها حق التقدير، وذلك بإعطائها الصورة الإيجابية ووضعها الموقع
اللائق بها رغم الضغوطات التي يعانون منها وهذا لأهمية الدور الذي يلعبه في المجتمع.

انطلاقا من هذا جاءت فكرة تناول موضوع الضغط المهني لدى أساتذة التعليم
الثانوي، حيث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى جانبين وهما الجانب النظري والجانب
التطبيقي، وقد تم تقسيم الجانب النظري إلى أربع فصول وهي كما يلي:

الفصل الأول: تناولنا فيه كل من إشكالية الدراسة وفرضياتها وأهميتها وأهدافها، بالإضافة
إلى تحديد المفاهيم الأساسية لهذه الدراسة.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى موضوع الضغط المهني، حيث تم تقديم مفهوم للضغط،
وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى، ومفهوم الضغط المهني لدى المدرسين، وعناصره ثم
مراحل ردود الفعل اتجاه الضغط المهني، ثم أنواعه، ومراحل تطوره، ثم انتقلنا إلى ذكر
نماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية ومصادره لدى المدرسين ثم أثاره على
المدرسين، وفي الأخير ذكر أهم استراتيجيات التعامل مع الضغط المهني.

الفصل الثالث: تناولنا فيه لمحة تاريخية عن نشأة مهنة التعليم ومفهوم المدرس أو المعلم، ثم انتقلنا إلى ذكر أدوار المدرس الفعال، ثم عملية تكوين المدرسين، ثم تحديد مكانة مهنة التدريس ومقوماتها، ثم حقوق وواجبات المدرس، ثم ذكر الصعوبات والعراقيل التي تواجه المدرس، ثم تطرقنا إلى مفهوم التعليم الثانوي ومهامه ومبادئه وأهدافه.

الفصل الرابع: ذكرنا فيه الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الضغط المهني لدى الأساتذة.

أما الجانب التطبيقي فقسمناه إلى:

الفصل الخامس: تناولنا فيه منهجية الدراسة، حيث ذكرنا فيه المنهج المستعمل في الدراسة، ثم الدراسة الإستطلاعية، ثم مجتمع الدراسة، ثم عينة الدراسة وخصائصها، ثم وصف أداة الدراسة وذكر صدقها وثباتها وفي الأخير التطرق إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

الفصل السادس: وفيه قمنا بعرض وتحليل مختلف النتائج المتعلقة بفرضيات هذه الدراسة.

الفصل السابع: قمنا فيه بمناقشة نتائج فرضيات هذه الدراسة وتفسيرها، ثم الخروج باستنتاج عام مع تقديم العديد من التوصيات والإقتراحات المتعلقة بموضوع هذه الدراسة.

1- إشكالية الدراسة :

لقد شهد العالم خلال العقود القليلة الماضية تغيرات لم يشهدها من قبل إذ أصبحنا نعيش اليوم عصر التحديات عصر الضغوط والقلق الناجمين عن التقدم العلمي والتراكم المعرفي وهذا نتيجة تداخل عوامل و رهانات مختلفة، من بينها إستبدال نظام الاقتصاد الموجه باقتصاد السوق والتطور المتسارع للمعارف العلمية والتكنولوجية، إنه عصر العولمة، هذا النظام الذي تفرضه المجتمعات المتقدمة علميا وتكنولوجيا واقتصاديا.

لكن من جهة أخرى نجم عن هذا التقدم رغم تعدد منفعه جملة من المشاكل فقد زاد معدل البطالة بسبب استعمال الرجل الآلي (الروبوت) والأنساق الذكية، فزاد الاهتمام بالجانب التقني على حساب المورد البشري وتعقد أداء العمل أكثر فأكثر وارتفعت معدلات حوادث العمل، وزادت كثافة العمل لتلبية احتياجات السوق الصحية للعمال في بعض المؤسسات (مدني عثمان، 2009، ص 9)، وما دام الفرد جزءا مكونا للمحيط الذي يعيش فيه ويعمل فيه فقد انعكست لديه معدلات الشعور بالإحباط واليأس واكتئاب وانعدام الرضا وإنخفاض الروح المعنوية، غياب الاستقرار الوظيفي وارتفاع معدلات التغيب والتعرض للضغوط المهنية.

ويعتبر الضغط المهني أحد أمراض العصر، حيث تشير الإحصاءات أن (80%) من جميع الأمراض الحديثة منشأها الضغط، وفي المملكة المتحدة بهدر حوالي (40) مليون يوم عمل في السنة مباشرة من جراء أمراض ذات علاقة بالضغط، وكلفة التغيب عن

العمل في الصناعة البريطانية بسبب أمراض تتعلق بالضغط تقدر بمليون ونصف جنية إسترليني في السنة، وتبلغ أكثر من مليون سنويا في الولايات المتحدة الأمريكية، ويستهلك الأمريكيون (05) مليار من جرعات المهدئات، و (16) ألف طن من أقراص الأسبرين كل سنة نتيجة الضغط المهني. (وزارة التربية الوطنية، ولاية تيزي وزو، إحصائيات 2010).

ويتضح إذن من هذه المؤشرات مدى كبر حجم المشكلة، إذ أصبح الضغط المهني مرضا يميز العصر وهاجسا يهدد الاستقرار المهني للعمال في كل القطاعات الاقتصادية في العالم وعاملا مهما في حدوث ما يسمى بالاحتراف النفسي.

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن أن نعتبر مهنة التعليم أو التدريس مهنة ضاغطة وهذا ما أكدته جملة من الدراسات العربية والأجنبية التي توصلت إلى وجود نسبة عالية

من الضغوط في مجال مهنة التعليم كدراسة ساندرين بونال (Sandrine Ponnelle

2008) التي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من الضغط المهني لدى أساتذة المدارس

الثانوية بمنطقة بيكاردي (Picardir) الفرنسية، ودراسة شارف خوجة (2011) التي

تناولت مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين الجزائريين في المرحلة الابتدائية،

والمتوسطة والثانوية، حيث بينت أن معلمي المرحلة المتوسطة هم الأكثر شعورا

بالضغوط المهنية. بالإضافة إلى دراسة ترافرزوكوير (Travers Cooper 1997) التي

توصلت إلى أن المصادر الرئيسية للضغط المهني لدى معلمي اللغة الإنجليزية واللغة

الفرنسية تتمثل في مسألة الانضباط داخل الأقسام وتدني الوضع الاجتماعي، وعدم وجود الضغط المهني (كساعات العمل والتدخل في عملهم). وزيادة على ما سبق ذكره يختلف ترتيب هذه المصادر المسببة للضغط المهني لدى المعلمين باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية وهذا ما أكدته دراسة فيفيان كوفس (viviane Koves (2005) فقد كشف أن الذكور يتعرضون بسهولة في مهنة التعليم بفرنسا إلى الضغط المهني مقارنة مع بقية المهن الأخرى.

وبما أن مهنة التعليم تعتبر مهنة ضاغطة فإنها تشكل موضوع اهتمام نظراً لما ينجرّ عن هذه الضغوط من آثار سلبية تصيب الصحة الجسدية والنفسية للمعلم وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات نذكر منها دراسة شحام عبد الحميد (2007) التي كشفت عن وجود علاقة عكسية بين الضغط المهني وظهور الإضرابات السيكوسوماتية لدى معلمي الطور لإكمالي بالجزائر، كما أضافت دراسة ساندريين بونال (Sandrine Ponnelle (2008 أن القيود التي تفرضها مهنة التعليم إلزاماتها يكون لها أثر في زيادة مستوى الضغط المهني وأن الأساتذة الذين يفشلون في تنظيم وتسيير (عبء العمل) يتعرضون أكثر للضغط المهني بدرجة أكثر مقارنة مع المشاكل الناتجة عن الطلاب وأولياءهم والزملاء.

فإذا ما تأملنا واقع المنظومة التربوية في الجزائر نرى أنها عاشت فترة مليئة بالمشاكل سواء فيما يتعلق بالموارد البشري أو في الهياكل البيداغوجية، لكن خلال الفترات

الآخيرة قامت الجهات المعنية بهذا القطاع ببعض الإصلاحات كتدشين مدارس جديدة تحسين الأجور، تشجيع التعليم وفتح مسابقات التوظيف، وغيرها من الإصلاحات.

وإذا ما رجعنا إلى المدرسة الجزائرية نجد أنها لازالت تواجه مشاكل متعددة تهدد استقرارها ومهامها، والدليل على ذلك هو معاناتنا من نقائص عديدة كازدياد معدلات الرسوب والتسرب المدرسي وزيادة نسب الأمية، وظهور مشاكل نفسية سلوكية عديدة كالجنوح، الإدمان على المخدرات، التدخين، العنف المدرسي، مع العلم أن هناك محاولات عديدة لتشخيص ودراسة هذه الآفات قصد علاجها، غير أن المدرس لم يلقى الكثير من الاهتمام إذ نلاحظ ندرة الدراسات حول وضعية المهنة ومعاناته النفسية، و انطلاقا من هذه العينة من المشاكل التي يعيش معها الأستاذ الثانوي، ركزنا على الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي كموضوع لدراستنا.

و بناءا على ما سبق ذكره قامت الباحثتين بطرح التساؤلات التالية:

- 1- هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي بتيزي وزو من الضغط المهني؟
- 2- ما هي مصادر الضغط المهني التي يتعرض لها أساتذة التعليم الثانوي بتيزي وزو؟
- 3- هل يوجد إختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي بتيزي وزو في التعرض لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير الجنس؟

4- ما هي الآثار الناجمة عن تعرض أساتذة التعليم الثانوي بتييزي وزو للضغط

المهني؟

2- فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى:

يعاني أساتذة التعليم الثانوي من مستوى مرتفع من الضغط المهني.

الفرضية الثانية:

يتعرض أساتذة التعليم الثانوي للضغط المهني بسبب أعباء العمل، والتلاميذ وأولياء

أمورهم، والعلاقات المهنية، والسياسة التعليمية، والأجر والحوافز، والمكانة الاجتماعية.

الفرضية الثالثة :

يوجد إختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي في التعرض لمصادر الضغط المهني وفقا

لمتغير الجنس .

الفرضية الرابعة:

يوجد آثار النفسية، وجسدية، وسلوكية ناجمة عن تعرض أساتذة التعليم الثانوي

للضغط المهني.

3- أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة في أنها تعالج موضوع مصادر الضغط المهني في الوسط التربوي الذي تفاقمت تداعياته وأثاره السلبية في السنوات الأخيرة على الصحة الجسدية والنفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث أصبحت هذه الفئة تعمل في مناخ وجو مشحون يوجد العديد من المشاكل منها ما هو متعلق بالمسائل البيداغوجية، والتنظيمية وحتى المالية، ومنها ما هو متعلق بطبيعة العلاقات التي تربط الأساتذ بالإدارة أو زملائه أو الطلبة أو أولياء أمورهم .

وأكثر من هذا لا ينعكس الضغط المهني على الصحة النفسية والجسدية للأستاذ فقط بل يتعدى هذا الأمر ليضرب إستقرار المؤسسات التربوية ويشل فعاليتها، والدليل على ذلك إنخفاض المستوى الدراسي للطلاب في العديد من الثانويات .

وحقيقة قام المشرفون على هذا القطاع بالعديد من الإصلاحات كمبادرة حسن النية للنهوض بهذه المنظومة التربوية فزاد الإهتمام بهذا العنصر البشري المتمثل في الأستاذ من خلال تحسين وضعيته المادية والمعنوية ومنحه فرص للتكوين والترقية، إلى جانب الإهتمام بالهياكل البيداغوجية وغيرها من الأمر المادية والتقنية، لكن كل هذه الإصلاحات لم تأتي بثمارها بعد والدليل على ذلك غياب الإستقرار في أعلى هرم هذا القطاع قرابة عقد كامل من الزمن و ارتفاع حدة الإضرابات والإحتجاجات التي صارت عادة داخل هذه المنظومة في بداية كل موسم دراسي جديد . فكل هذه الأمور التي ذكرت جعلت أساتذة

التعليم الثانوي عرضة للإصابة بالعديد من الأمراض أبرزها (ارتفاع ضغط الدم ،والداء السكري وآلام الرأس....).

ونظرا لأهمية موضوع الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي قمنا بالتركيز ودراسة هذا الموضوع لما له من انعكاسات مستقبلا في تحسين ظروف عمل أساتذة التعليم الثانوي ومن جهة أخرى الإرتقاء بالمؤسسات الثانوية إلى الافق .

4- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها نذكر ما يلي :

- تحديد مستويات الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- التعرف على المصادر والعوامل المسببة للضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- تحديد اختلاف الموجود بين أساتذة التعليم الثانوي في إدراكهم لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير الجنس .
- التعرف على الآثار الناجمة عن تعرض أساتذة التعليم الثانوي للضغط المهني.

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة :

- **الضغط :** حالة تحدث نتيجة عدم توافق بين إدراك الشخص والإرغامات التي تفرض عليه، وهو فشل الفرد في التكيف بين قدراته وحاجاته وبين ما يطلب منه.

- **الضغط المهني :** هو مجموعة من المثيرات والموافق التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد ينتج عنها العديد من ردود الأفعال، والتي تظهر على سلوك الأفراد في العمل أو تنعكس على حالاتهم النفسية والجسدية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل هؤلاء الأفراد مع بيئتهم المهنية الضاغطة. ويقصد بالضغط المهني لدى الأساتذة أو المعلمين حالة مركبة من (التوتر والشد والضيق والضجر) تتجم جميعا عن شعور الأساتذة بعدم القدرة على أداء عمله بكفاءة يرتضيها.

- **الأستاذ :** هو ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم، يتمتع بالكفاءة والإعداد والتأهيل ويكون دور الأستاذ أو المعلم رسمي في كثير من الأحيان بشرط أن يتحصل على مؤهلات مهنية محددة أو أوراق اعتماد من قبل جامعة أو كلية في الشؤون التربوية ويوظف من قبل الدولة مقابل أجر نظير قيامه بهذه المهنة.

- **مرحلة التعليم الثانوي :** هي مرحلة تعليمية فيما يتم إعداد التلاميذ للالتحاق بالتعليم العالي مدته ثلاث سنوات، يهدف إلى اكتساب التلاميذ المعارف الضرورية لمتابعة الدراسات العليا كتتمية قدرات التحليل والتعليم والتكيف مع مختلف الوضعيات وتنمية روح البحث والقدرة على التقسيم الذاتي إذ يتلقى التلميذ مواد عدة من قبل أساتذة مختصين في كمل مادة تعليمية .(وزارة التربية الوطنية، الأنظمة التربوية، 2008 ص11).

تمهيد:

بعد موضوع الضغوط المهنية من أبرز المواضيع التي لقيت الكثير من اهتمام الباحثين والمفكرين في مختلف التخصصات العلمية على غرار علم النفس وعلم الاجتماع والطب، حيث أدى هذا التنوع إلى ظهور العديد من النظريات والاتجاهات المتباينة في توضيح وتفسير ظاهرة الضغوط المهنية من حيث مسبباتها أثارها وطرق علاجها.

وباعتبار الضغوط المهنية جزءا من الضغوط النفسية فقد حظيت بقدر كبير من الدراسات والأبحاث العلمية وذلك بسبب مخلفاتها الخطيرة والسلبية على الفرد العامل وعلى المؤسسة التي ينتمي إليها، ومن خلال ما سبق ذكره تعد مهنة التدريب وحدة من المهن الضاغطة التي تجعل المدرسين غير راضين عن مهنتهم النبيلة، فيترتب عنها مجموعة الآثار السلبية التي تصيب صحتهم النفسية والجسدية وحتى السلوكية منها كما تنعكس أيضا على أدائهم ومردودهم التربوي ومن المنطلق تناولنا في هذا الفصل العديد من العناصر ذات الصلة بموضوع الضغط المهني.

1-لمحة تاريخية:

الضغط كلمة انجليزية مشتقة من كلمة distress التي تعني الحزن البؤس والتعب ولقد عرف هذا المفهوم استعمالات عديدة عبر الأزمنة المختلفة وذلك ابتداء من القرن الرابع للدلالة على حالات المشقة والحزن والضيق. (زواني كهينة، 2002، ص 73)

وأول من اقترب من المفهوم الدقيق ل stress هو الطبيب وليام اوسلر william osler وهو طبيب القلب الذي أظهر كيف ان كثرة العمل هو العامل الرئيسي للضغط الذي يعتبره اعتداءا ينجم عنه نتائج ملموسة ومؤثرة على الجسم مما يساهم في ظهور الأمراض. (marc selomon, 2006, p15)

في 1914 توصل cannon أول باحث في العصر الحديث الذي درس تأثير الضغوط على الإنسان إلى ان كل الاستجابات الفيزيولوجية تصاحب مواقف الخطر عند الحيوانات مثل استجابات الهروب، الهجوم... ويساعده في ذلك هرمون الادرينالين الذي تفرزه الغدة الكظرية يسعى "هرمون الطوارئ". (توفيق هارون الراشدي، 1999، ص 50)

وفي عام 1950 تطور المفهوم بحيث أجريت دراسات ما زالت تتواصل إلى يومنا هذا عن الضغوطات النفسية وضغوط العمل باعتبارها أكثر الظواهر النفسية والاجتماعية تعقيدا، كما تعد بالآلاف المقالات الأساسية والكتب التي تناولت الضغوطات بأخذ العوامل النفسية التي درست في الطب وعلم الاجتماع وعلم النفس العمل والتنظيم. (ليلى شريط،

(2005، ص 25)

هكذا تعددت الدراسات في مجال الضغوط ما جعل الباحثين في هذا المجال ينقسمون

على اتجاهات مختلفة تنطلق من قواعد وخلفيات نظرية مختلفة فنجد مثلاً:

- الاتجاه الذي ينظر للضغط على انه مثير
- الاتجاه الذي ينظر للضغط على انه استجابة
- الاتجاه الذي يرى بأنه تفاعل بين البيئة والفرد.

2- مفهوم الضغط:

لقد أصبح مفهوم الضغط المهني محل اهتمام العديد من الباحثين في مجالات مختلفة كعلوم النفس والاجتماع والإدارة والسلوك والطب وغيرها... فشيوع استخدام مصطلح الضغط سواء في الحياة العامة او في مجال العمل جعل من غير السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم.

فقد عرف عسكر (1988) كلمة الضغط على أنها تشير إلى مجموعة من المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التي تمثل تهديدا له. (الروقي، 2003، ص12).

ويرى لازاروس (1993) Lazarus ان الضغط "عبارة عن حالة من التوتر الانفعالي التي تنشأ من المواقف التي فيها اضطرابات في الوظائف الفيزيولوجية والبيولوجية وعدم كفاية الوظائف المعرفية اللازمة للموقف (عوض، 2001، ص18).

ويشير عثمان فاروق (2001) ان مفهوم الضغط يستخدم الدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة ككثرة المعلومات المدخلة التي تؤدي الى إجهاد انفعالي خاصة إذا تم إدراك كل من التهديد والخطر وبالتالي تؤدي على تغيرات في طبيعة العمليات العقلية، والتفاعل ما بين ما هو انفعالي وعقلي غالبا ما يؤدي الى سلوك لفظي وحركي قاصر. (عثمان فاروق، 2001، ص18)

3- علاقة مفهوم الضغط بالمفاهيم الأخرى:

إن المقاربة النظرية لمفهوم الضغط ترتبط بمفاهيم ثلاثة تتمثل في كل من (القلق، الإجهاد النفسي، والاحتراق النفسي)

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

3-2- الاجهاد النفسي: يشير إلى ذلك الموقف الذي تكون فيه متطلبات البيئة او ما يطلب من الفرد القيام به على درجة اكبر من الإمكانيات الذاتية، بحيث لا يستطيع هذا الفرد أداء المهام المطلوب منه إنجازها على أكمل وجه بسبب الإجهاد الذي يعيشه والنتائج أساسا عن الخلل الموجود بين مطالب الحياة المهنية والاجتماعية مما يتيح فرصة ظهور التوتر والألم بصورة طاغية على حياته النفسية والتي بدورها تؤدي الى إفرازات

فزيولوجية تظهر على شكل (تعب وإنهاك) ومن هنا فإن مفهوم الإجهاد النفسي غالباً ما يؤخذ به مفهوم للضغط النفسي.

3-3- الاحتراق النفسي: إن الاحتراق النفسي يشير إلى حالة من الإنهاك أو

الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من المظاهر السلبية المتمثلة في (الإرهاق وعدم الاهتمام بالعمل الكأبة، الشعور بالعجز)

إنطلاقاً مما سبق نتضح العلاقة التداخلية التفاعلية بين كل من الضغط النفسي والإجهاد النفسي والقلق والاحتراق النفسي فإرتفاع مستوى القلق يؤدي الى وقوع الفرد في حالة إجهاد نفسي وفي حالة استمرار هذا الإجهاد يؤدي الى ظهور حالات الضغط النفسي وفي حالة تكرار هذه الضغوط العالة تؤدي إلى ما يسمى بالاحتراق النفسي الذي يتميز بكل من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي.

4- تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين:

يعرف "عزت عبد الحميد" 1996 ضغوط العمل لدى المدرس بأنها إدراك المدرس بأنها متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب ان يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه مهاراته وخبراته في التدريس. (طه عبد

العظيم حسين، 2006، ص 216)

كما يمكن تعريف الضغوط المهنية للمدرسين على النحو الآتي: هي ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة وبصورة جيدة. بل يمكن ان تسبب له أعراضاً مرضية او تؤدي إلى غيابه عن عمله او تركه.

كما قصد به أيضاً شعور المدرس بالعجز عن أداء عمله بسبب ما يوجد من إحباط ومشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنه حالة من الإجهاد النفسي والبدني وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب.

(<http://www.almareth.org/news.phd?action=shown.com>)

ويعتبر ضغط مهنة التدريس أحد أنواع الضغوط النفسية التي يتعرض لها المدرس عند قيامه بمهامه التعليمية، ويعتبر من الضغوط الصعبة لأنه متشعب المصادر، وتتدخل في أحداثه عدة أطراف منها: الإدارة، الزملاء، المفتشون، أولياء وحتى التلاميذ، فترهق المدرس وتخفف من أدائه التعليمي.

ويعد التعرف الذي قدمه المكتب الدول للعمل أدق وأشمل تعاريف بحيث يعتبر الضغط عند المدرسين ظاهرة عالمية متعرف بها، يظهر على حالة تعب او هن عصبي حاد يرجع إلى الإحباط والحصر أمام مهنة التدريس ومن أعراضه نجد التهيج، الغضب الإنهاك، ارتفاع الضغط الشرياني...فهو حقيقة مرضي مهني. (طه عبد العظيم حسين

نفس المرجع السابق، ص216)

5- عناصر الضغط المهني: تبين لنا في ضوء ما سبق ان مفهوم الضغط لم يعد يشير إلى المثير او الاستجابة فقط بل إلى التفاعل بينهما. وقد بنى هذا التوجه على القناعة بان استجابة الأفراد للضغوط تختلف باختلاف خصائصهم الفردية، بما في ذلك نمط الشخصية والخلفية الثقافية ووفقا لهذا التوجه يشير مفهوم الضغوط إلى العمليات الداخلية التي تتم لدى الفرد نفسه حين تعرضه للمثيرات الخارجية، ومحاولة التكيف والتعامل معها. (الروقي، 2003، ص 20)

حدد سيزلاقي ثلاثة عناصر (مكونات) للضغوط المهنية:

5-1- المثير: ويتمثل في القوى المسببة للضغط والتي من خلالها يشعر الفرد بالضغط وهذه القوى قد تكون ناجمة عن الفرد نفسه، وقد تكون من المنظمة التي يعمل بها الفرد، تكون في البيئة المحيطة، أي ان المثيرات هي القوى المسببة للضغوط والتي تنفضي إلى الشعور بالإحباط والقلق.

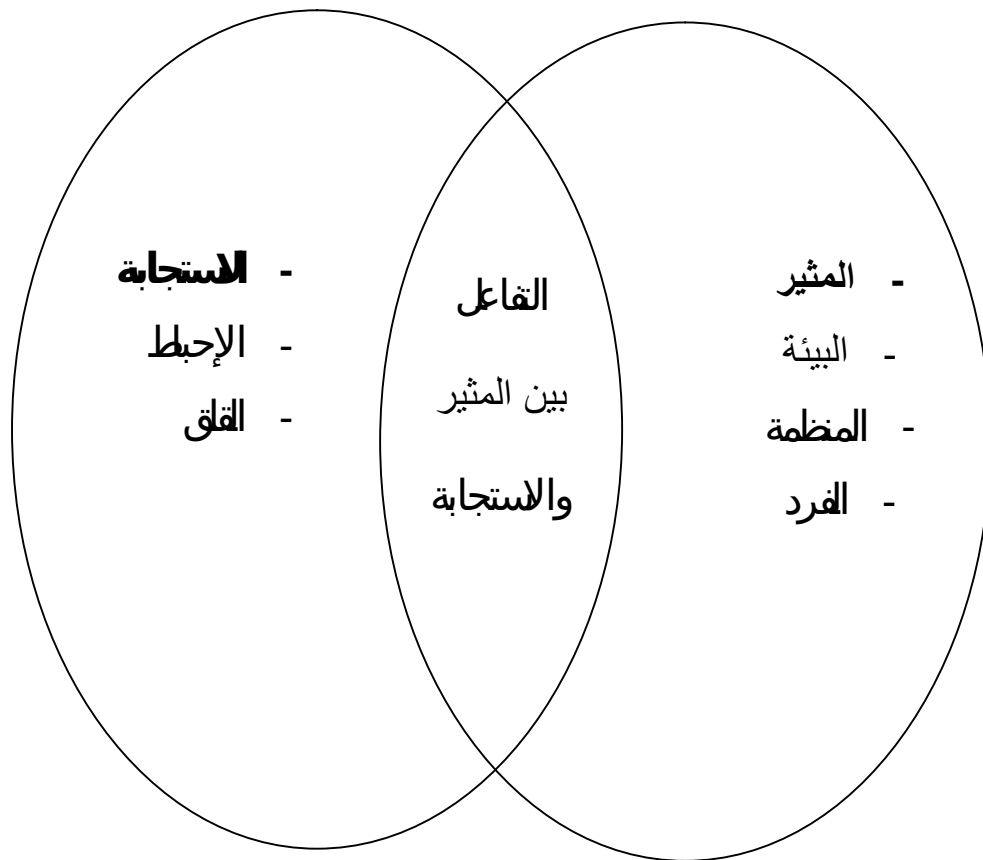
5-2- الاستجابة: وهي رد الفعل التي تحدث من الفرد عند تعرضه لمواقف ضاغطة وقد تكون ردود الفعل هذه نفسية او جسمانية او سلوكية اتجاه الضغط، وقد يكون في شكل نوع من الإحباط الذي يحدث نتيجة لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، وقد تكون في شكل نوع من القلق، والإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة للمواقف الضاغطة.

5-3- التفاعل: وهو النتيجة التي تحدث بسبب التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط

وبين الاستجابة له، هذا التفاعل يحدث خلافاً في التوازن الفسيولوجي والنفسي للفرد مما يعني أنه قد يصدر عن الفرد بعض من ردود الأفعال المتوازنة وغير المتوازنة.

(المطرفي، 2001، ص 31.30).

شكل رقم (01): يبين العلاقة بين المكونات الرئيسية لضغوط العمل



المصدر: سيزلاقي ووالاس، 1991، ص 180

6- مراحل ردود الفعل اتجاه الضغط المهني:

عندما يتعرض الفرد لمواقف ضاغطة فإنه يبذل العديد من المحاولات للتكيف معها والتي تكون على شكل ردود أفعال، حيث تمر هذه الأخيرة عبر ثلاث مراحل متتالية وهي: (مدني عثمان، 2009، ص 17)

6-1- مرحلة الانذار: هي مرحلة تظهر فيها أعراض الشعور بالخطر وهي ردة فعل جسم الإنسان الأولي حينما يتعرض للضغط عبر الجهاز السمبثاوي الذي ينشط الوظائف الحيوية لعضوية الإنسان، ويتم ذلك بإفراز هرمونات فتزيد معها ضربات القلب وترتفع وتيرة التنفس وتتوتر الأعصاب.

6-2- مرحلة التكيف او المقاومة: إذا استمرت المرحلة السابقة تدخل العضوية مرحلة المقاومة بحيث تحاول التكيف مع المواقف الضاغطة فتفرز هرمونات تنشط العضلات وتحافظ على وصول الجليكوز المستمر الى الجهاز العصبي، فان تمكن من ذلك زالت الأعراض المرضية التي صاحبت الجسم في المرحلة السابقة.

6-3- مرحلة الارهاق أو الإنهاك: تظهر هذه المرحلة مع انهيار المقاومة التي تتميز بالاستثارة الزائدة، بحيث تصبح العضوية مشبعة بالهرمونات المنشطة التي تستدعي محاولات تكيف ناجعة وإلا أحدثت أضرار بالصحة مثل ارتفاع ضغط الدم أو الصداع المستمر أو قرحة المعدة وغيرها من المخاطر التي تمثل تهديدات مباشرة أو غير مباشرة لكل من الفرد والمنظمة.

7- أنواع الضغوط المهنية:

تتقسم الضغوط المهنية حسب اعتبارات متعددة فهناك من الباحثين من يقسمها اعتماداً على الآثار المترتبة عنها ومنهم من يقسمها بناءً على الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة والتوتر ومدى تأثيرها على صحة الإنسان النفسية والبدنية ومنهم من يقسمها بناءً على مصادرها.

7-1- الضغوط الايجابية: هي تلك الضغوط التي لها انعكاسات ايجابية حيث يشعر

الفرد حينها بالقدرة على الإنتاج وانجاز المهام بسرعة وبكل حسم، كما يعد الضغط الايجابي ضرورة لكل الأفراد لتحقيق قدر كبير من النجاح في حياتهم كما يعد حافزاً لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء وهذا النوع من الضغوط يكون ضروري لمتخذي القرارات في المنظمات. (مدني عثمان، 2009، ص18)

7-2- الضغوط السلبية: هي تلك الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على

صحة الفرد العامل الجسدية والنفسية ومن ثم تنعكس على أدائه ومستوى إنتاجيته في العمل ومثل هذه الضغوط تولد الشعور بالإحباط وعدم الرضا عن العمل واكتساب الفرد للنظرة السلبية اتجاه قضايا العمل كما يمكن التفرقة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية من خلال المقارنة الواردة في الجدول رقم (01):

الجدول رقم (01): يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
1- تسبب انخافاضا في الروح المعنوية	1- تولد الدافع للعمل
2- تولد الارتباك	2- تساعد على التفكير
4- تدعو إلى التفكير في جدوى الجهد المبذول	3- تحافظ على التركيز على النتائج
4- تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه	5- تجعل الفرد ينظر الى العمل بتحد
5- تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقطعه ويشوش	6- تولد الشعور بالراحة والتأقلم مع العوائق في العمل
6- الشعور بالإرهاق	7- تساعد على النوم الجيد
7- ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير	8- القدرة على التعبير على الانفعالات
10- الإحساس بالقلق	9- الإحساس بالمتعة
12- تؤدي إلى الشعور بالفشل	11- تمنح الشعور بالانجاز
14- تسبب الضعف للفرد	13- تمد الفرد بالقوة والثقة
16- التشاؤم من المستقبل	15- التفاؤل بالمستقبل
18- عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية	17- القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غر سارة

المصدر: (مطاطلة موسى، 2010، ص 24)

أما (فائق 1996، 46) فقد صنف الضغوط المهنية من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة والتوتر بحيث هناك ثلاث أنواع:

7-2-1- الضغوط البسيطة: وتستمر من ثوان معدودة إلى ساعات طويلة وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة من أشخاص في العمل.

7-2-2- الضغوط المتوسطة: وتستمر من ساعات إلى أيام وتتجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيادة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.

7-2-3- الضغوط المضاعفة: وتستمر لأسابيع أو أشهر أو سنوات وتتجم عن أحداث كبيرة كالتنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل.

كما وضع ماكجراث Mc-grath تصنيف الضغوط المهنية وفقا إلى مصادرها المتعددة والمتمثلة في: (فائق ن 1996، 48)

7-2-3-1- الضغوط الناجمة على البيئة العادية: والتي يتعرض لها العامل داخل المنظمة أثناء تأدية مهام وظيفية وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية ناتجة عن مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تستخدمها المنظمة.

7-2-3-2- الضغوط الناجمة عن البيئة الاجتماعية: والتي تحدث من خلال تفاعل العامل مع زملائه في العمل.

7-2-3-3- الضغوط الناتجة عن الخصائص الشخصية للفرد: وهذا النوع من الضغوط مرتبط بمجموعة من الخصائص الشخصية التي يتميز بها الفرد العامل.

ومن جهة أخرى قدم الخضير (1991) تقسيماً للضغوط المهنية وفق الاعتبارات

التالية: (مدني عثمان، 2009، 19).

أ- من حيث المصدر :

- مصدر داخلي للضغط: أي من داخل المنظمة ويشمل على الضغوط الناجمة عن العاملين ونظام العمل واللوائح والنظم الداخلية
- مصدر خارجي للضغط: أي البيئة المحيطة بالمنظمة أو الأجهزة والتنظيمات المختلفة.

- مصدر ذاتي للضغط: ويرتبط بالخصائص الشخصية للفرد ذاته.

ب- من حيث الشمولية:

- ضغط كلي شامل: وهو الضغط الطاعي على كل اهتمامات العامل ومسيطر على كافة العوامل في المنظمة.
- ضغط جزئي فرعي: يرتبط أساساً بمصالح فئة من الفئات التي يضعها الكيان الإداري الذي فيه متخذ القرار أساساً، حيث تصطدم مصالحها مع أهدافه ومن ثم تتجه إلى الكتل ضده وممارسة الضغط عليه، كلما كانت هذه الفئة مؤثرة أجبرت متخذ القرار على الانصياع غلى مطالبها.

ج- من حيث موضوع الضغط:

- ضغوط مادية: وتتصل هذه الضغوط بالمزايا المادية التي تسعى الى الحصول عليها قوى الضغط مثل (الأجور والمكافآت..)
- ضغوط معنوية: وتتعلق بالمناخ العاطفي والنفسي العام لمتخذ القرار، وقد تؤدي إلى اضطرابات في التفكير واهتزاز القدرة على إصدار القرار في الوقت المناسب.
- ضغوط سلوكية: وتتصل هذه الضغوط باعتبارات الوظيفة او عمالها، كما تتصل أيضا بالبنيان التنظيمي للمنشأة بالإضافة إلى موقع الوظيفة من السلطة والاتصال والتنسيق، وما مدى أهمية ومكانة هذه الوظيفة بالمقارنة بالوظائف الأخرى في المنظمة.

8-مراحل تطور الضغط المهني:

قام (الخضيرى ، 1991 ص28) بحصر مراحل تطور الضغط المهني والتي تمثلت فيما يلي:

8-1-مرحلة نشوء الضغط: وتمثل هذه المرحلة بداية ظهور الضغط المهني حيث

تبدأ ملامح وبوادر هذا الضغط في شكل أولي غير مباشر.

8-2-مرحلة نمو الضغط: وفي هذه المرحلة تكون القوى الضاغطة قد استكملت

عدتها وأحكمت سيطرتها على أفكار وعواطف الفرد، ومن خلال هذه السيطرة تعمل على التحكم في سلوكه، بحيث يتجه السلوك نحو ما هو مرغوب من تلك القوى الضاغطة عندما يصل الضغط إلى مرحلة النضج.

8-3- مرحلة اكتمال الضغط: في هذه المرحلة يصل الضغط المهني إلى ذروته بحيث

تتجاوز شدته قدرة العامل على مقاومته فيستجيب لها بما أوتي من قوة.

8-4- مرحلة انحصار الضغط: وتبدأ هذه المرحلة عندما يتحقق جانب مهم من مطالب

قوى الضغط المهني أو بوصولها إلى توافق مع العامل.

8-5- مرحلة اختفاء الضغط: تأتي هذه المرحلة عندما تحقق مطالب القوى الضاغطة

بأكملها وبالتالي تفقد مبررات استمرارها.

9- النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية:

فيما يتعلق بالنظريات المفسرة للضغوط المهنية نجد العديد من النماذج النظرية التي

حاولت تفسير كيفية حدوث هذه الظاهرة، لكن اختلفت هذه النماذج طبقاً لاختلاف الأسس

التي بنيت عليها سواء كان ذلك على أساس اطر فيزيولوجية او نفسية او اجتماعية، وسوف

تعرض البعض منها حسب تسلسلها الزمني او التاريخي.

9-1- نموذج الأعراض العامة للتكيف لسيلي (1974) selye: يعد هذا النموذج من

أقدم النماذج التي حاولت تفسير الضغط المهني، حيث يشير (سيلي) في نموذجه أن أي

سبب من المسببات له تأثيرات سلوكية او فزيولوجية على الفرد تتمثل في ردود الفعل

الجسمية والنفسية التي تحدث في الجسم والتي تهدف إلى مساعدة الفرد على التكيف مع

مسببات الضغط، حيث تمر ردود الفعل هذه بثلاث مراحل وهي (الإنذار والمقاومة

والإنهاك) كما ركز هذا النموذج على التصور الفزيولوجي للضغط القائم على العامل

البيوكيميائي الهرموني، لكن يعاب هذا النموذج في إهماله للفروقات الفردية في الاستجابة للضغط والشكل رقم 02 وضح نموذج سيلبي (1974).

الشكل رقم (02): نموذج سيلبي (1974) للأعراض العامة للتكيف.

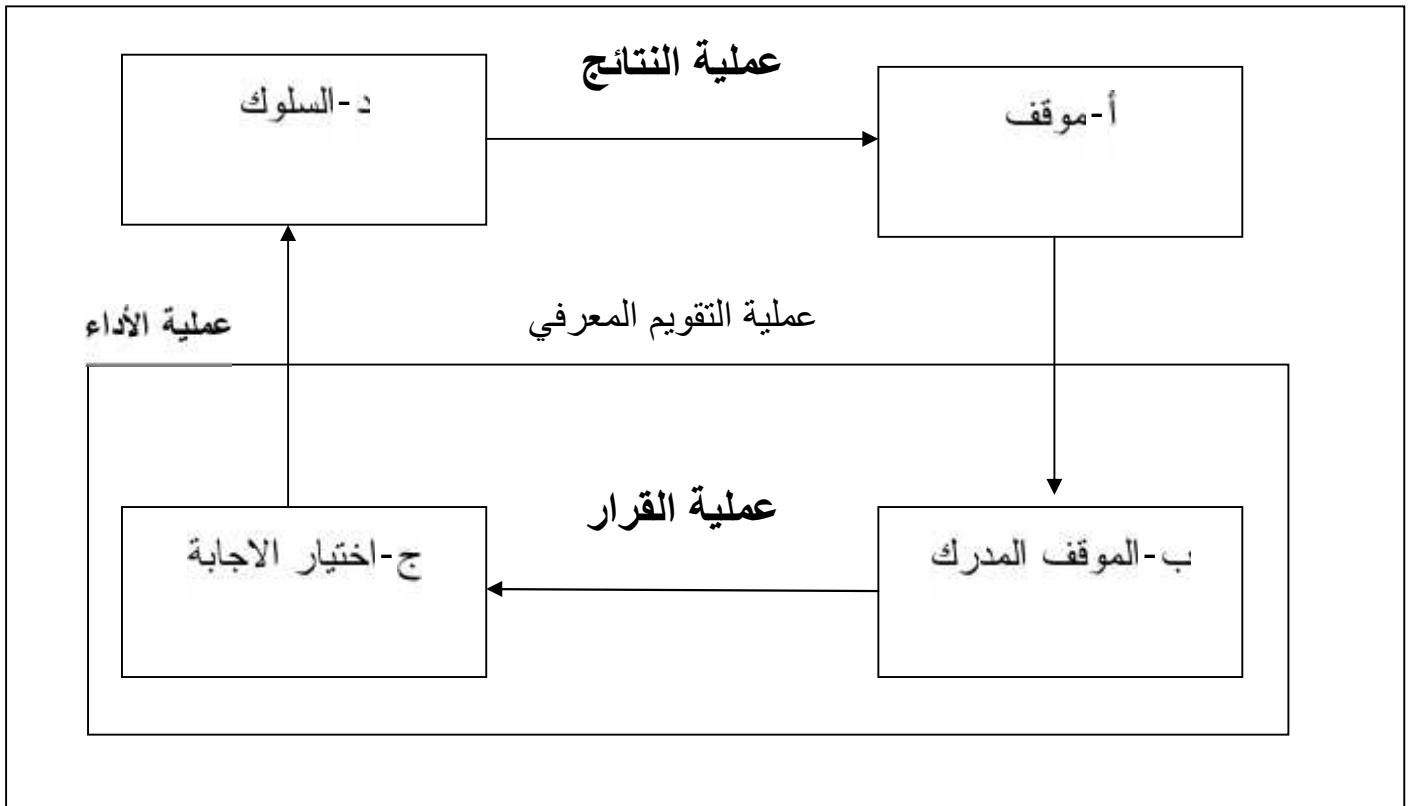
المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
(المستوى العادي للمقاومة)		
ردة الفعل اتجاه الخطر	المقاومة	الانهك
يظهر الجسم التغيرات الخاصة بالتعرض لعوامل الضغط لأول مرة وتبدأ مقاومته في الاضمحلال من ذات الوقت	يتم التأكد مما إذا كان التعرض لعوامل الضغط يتوافق مع التكيف وتزداد المقاومة لتجاوز المستوى العادي	يحقق التعرض المستمر والمتصل لنفس عوامل الاجهاد التي اصبح الجسم متأقلا معها وستتوقف في النهاية الطاقة

المصدر: (هيجان ، 1998 ، 34)

9-2- نموذج الضغوط المهنية لفاكجراث (1976) Mc grath :

ظهر هذا النموذج عام 1976 من خلال دراسات ماكجراث والذي أوضح فيه ان إدراك الفرد لضغوط المهنية يتم بعد تقويم الفرد لهذا الضغط وهذا التقويم قد يقود الفرد إلى القيام باستجابة محددة اتجاه هذا الموقف كما ان هذه الاستجابة هي سلوكية تطوعية في المقام الاول و يطلق على هذا النموذج عملية اتخاذ القرار لانه يجعل التركيز على السلوك الاجتماعي الذي يقوم به الفرد في مقر العمل وبخاصة أداء المهمة (مدني عثمان 2009، 29) والشكل رقم (03) يوضح نموذج ماكجراث (1976).

الشكل رقم (03): نموذج ماكجراث (1976) Mc grath.



المصدر: (مدني عثمان، 2009، ص27)

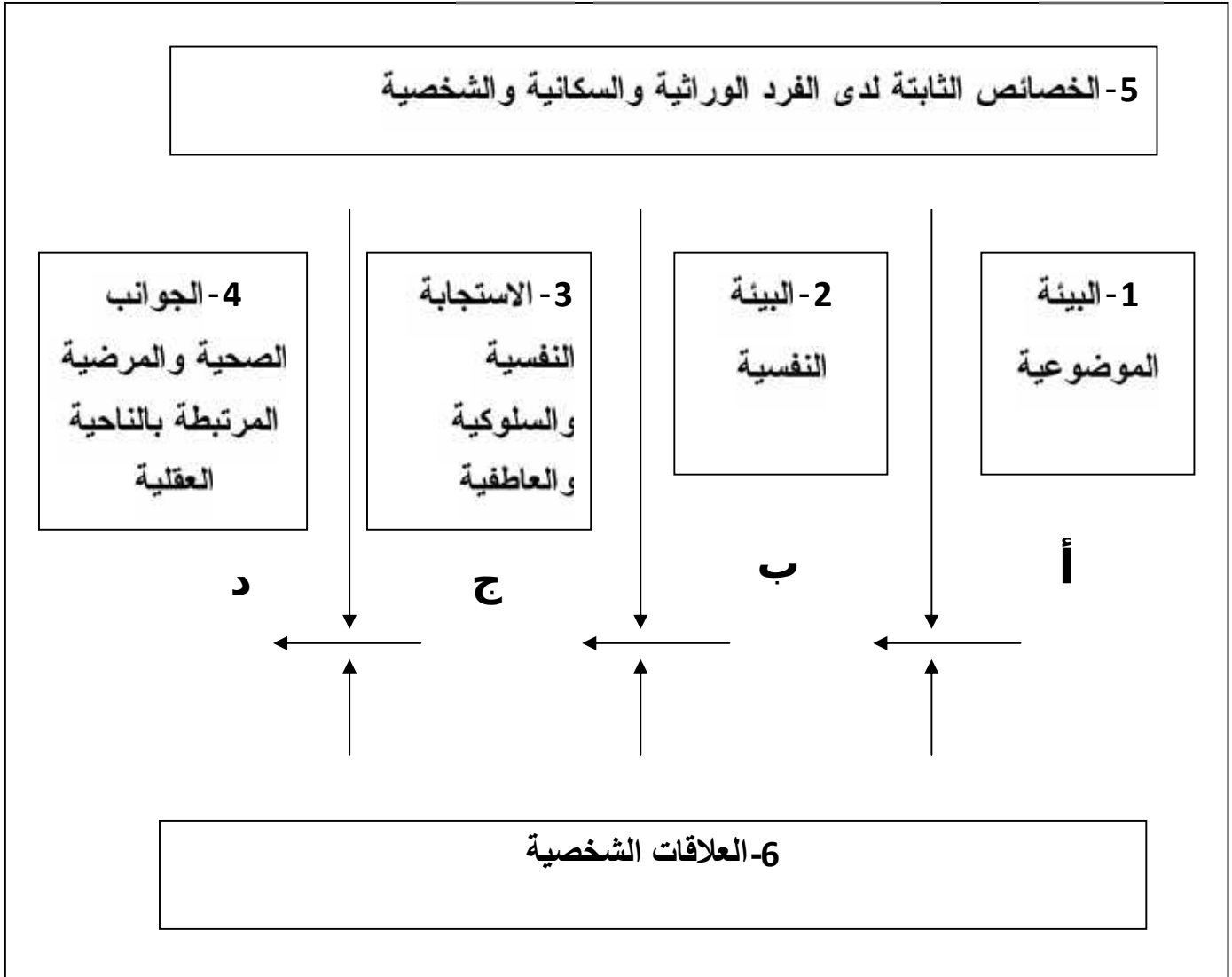
9-3- النموذج الاجتماعي البيئي لكاتر وكاهن (1978) katz zt kahn:

يقوم هذا النموذج على اعتبار أن العوامل البيئية أولى العوامل التي تؤثر على درجة تعرض الفرد للضغوط واستجابة لها وتشمل على نوعين وهما (البيئة الموضوعية) وتشمل على عوامل متعلقة ببيئة العمل العادية و(البيئة النفسية) وتتضمن العوامل التي تشير إلى درجة تعرض الفرد للاضطرابات النفسية، ويتوقف تأثير عوامل هذا النموذج على خمسة أمور وهي:

- الأسلوب النفسي والسلوكي الذي يستجيب به الفرد للمؤثرات البيئية.
- الخصائص الثابتة لدى الفرد والتي تشمل الخصائص الوراثية والسكانية والشخصية
- الجوانب الصحية والعرضية المرتبطة بالناحية العقلية والجسدية للأفراد
- مدى إدراك الأفراد لتلك العوامل التي تتأثر بدورها بالفروق الفردية بين الأفراد.
- العلاقات التي يتمتع بها الأفراد في محيطهم البيئي والشكل رقم (04) يوضح نموذج

كانر وكاهن (1978):

الشكل رقم (04): النموذج الاجتماعي البيئي لكاتر وكاهن (1978) katz et kahm.



المصدر: (شارف خوجة مليكة، 2011، ص72)

9-4- نموذج بيرونيومان (1978) Beehr et Neuman : يركز هذا النموذج على

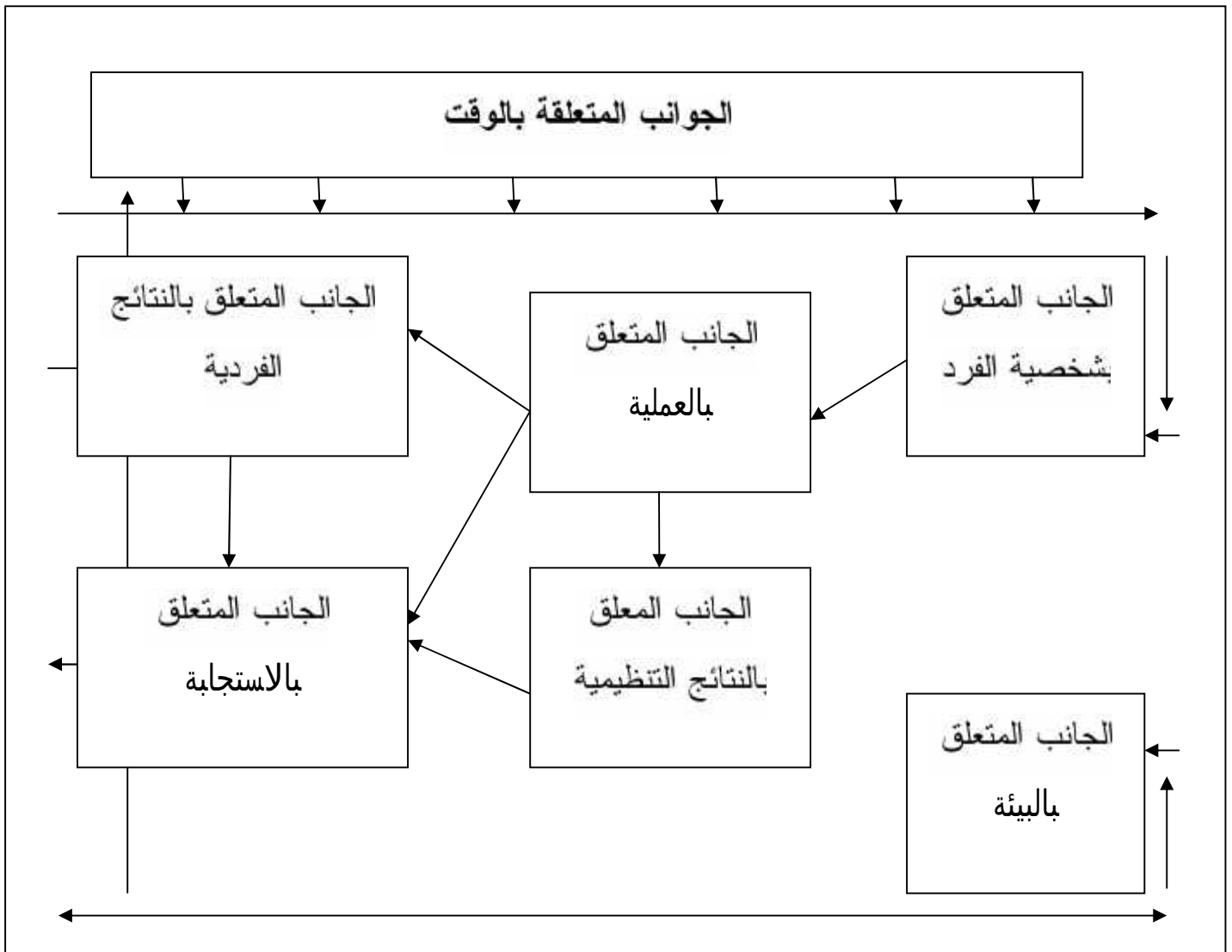
العلاقة بين مسببات الضغط المهني والتوترات التي تصيب الفرد، كما يشير هذا النموذج

إلى أن مسببات الضغط المهني نتاج عن التفاعل بين الفرد والمنظمة، ويترتب عن هذا

التفاعل ظهور الاستجابة الملائمة لهذا الضغط حيث ينتج عنه مجموعة من الآثار تظهر

على كل من الفرد والمنظمة على حد سواء، ومن جهة أخرى يعد نموذج بيرنيومان نموذجاً شاملاً لفهم الضغوط المهنية وذلك ما يوضحه الشكل رقم (05):

الشكل رقم (05): نموذج بيرنيومان (Beehr et Neuman, 1978).



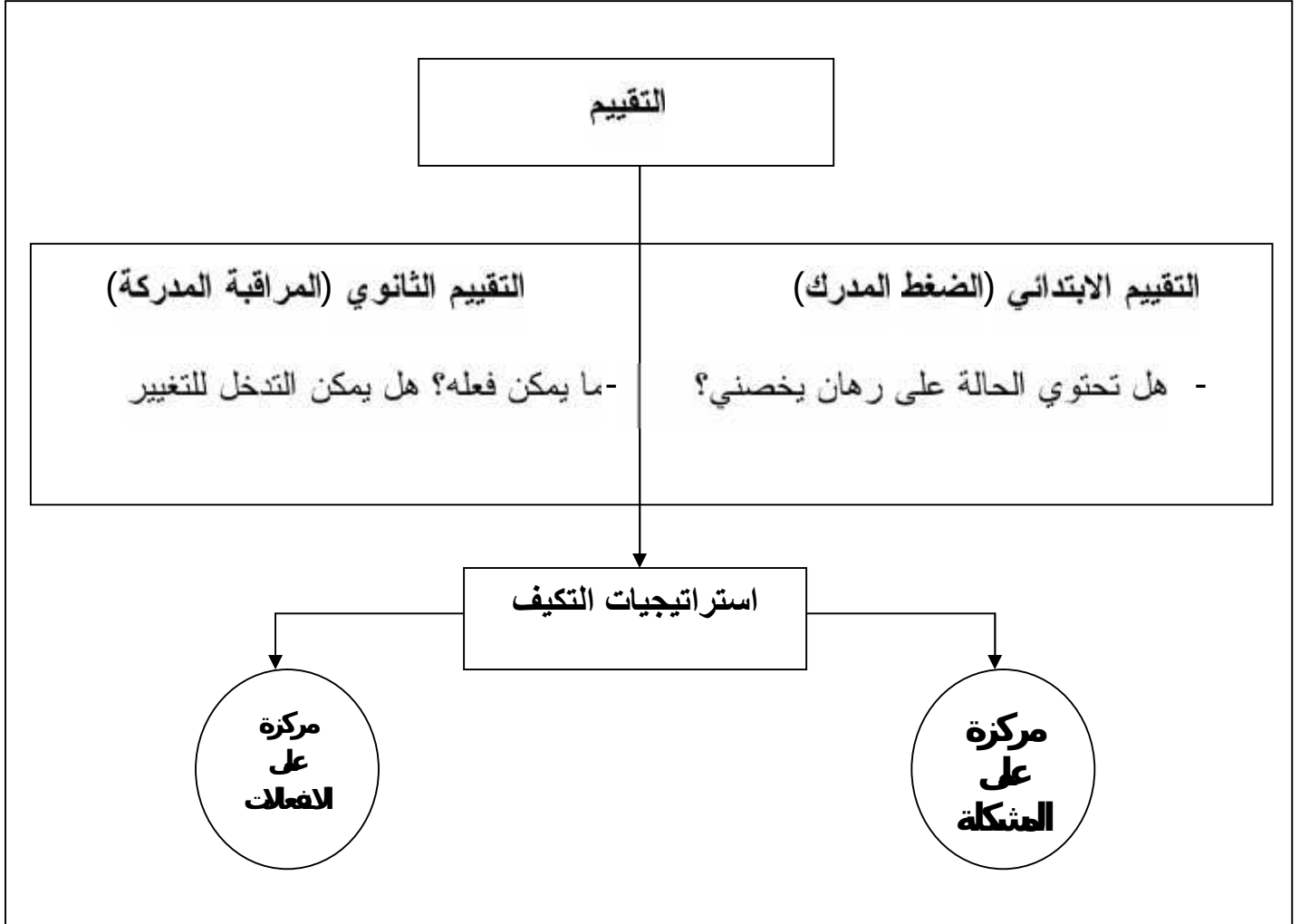
المصدر : (مدني عثمان، 2009، ص 29)

9-5- النموذج التفاعلي للضغط المهني (Lazarus et Felkman(1984) : يقوم هذا

التصور على عملية تقييم الوضعية أي الاعتماد على النشاط العقلي (المعرفي) في حالة الضغط ويستعمل هذا النموذج عادة في مجال البحث في علم النفس حول الضغط المهني ويتناول هذا النموذج التفاعلي شدة الضغط كنتيجة بين الواقع الموضوعي ومدى إدراكه من طرف الفرد، حيث يتحدد هذا الإدراك بالفرق بين التقييم الأولي للوضعية والتقييم الثانوي وذلك بالاعتماد على الموارد التي بحوزته لمواجهة الحالة الضاغطة.

ويقوم الفرد أمام الوضعية المهنية التي تعد مشكلا بتقييم رهان هذه الوضعية، حيث يطور إدراكا سلبيا أو إيجابيا كما يراعي فيما بعد الموارد التي يتمتع بها للتأثير والاستجابة أو التدخل في الوضعية التي تمثل مشكلا وهذا ما يدعى بالتقييم الثانوي الذي يحدد استراتيجيات التكيف مع الضغط المهني التي قد تكون مركز على حل المشكلة (البحث عن الحلول، وتنظيم حسن وطلب المساعدة من طرف الزملاء)) أو على إدارة الانفعالات المترتبة عن الضغط (التعبير عن الغضب، أو كبتها) والشكل رقم (06) يوضح نموذج لازاروس وفولكمان (1984):

الشكل رقم (06): النموذج التفاعلي للضغط (Lazarus et Folkman (1984).



Source : (Dekeyser et Hansez, 1996, p65)

10- مصادر الضغط المهني:

من الصعب تحديد نموذجاً متفق عليه بين الباحثين يصنف مصادر الضغط المهني نظراً لإختلاف المداخل النظرية لدراسة هذه الظاهرة بين هؤلاء الباحثين إلا أن هناك شبه اتفاق تقريباً على أنه تلك المصادر لا تتعدى كل فرد من الفرد والمنظمة والبيئة، كما أن

مصادر الضغوط المهنية تتداخل فيما بينها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل ومن الصعوبة عزل هذه المصادر عن بعضها البعض حيث يعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى لفهم الضغوط ولذلك سوف نحاول في هذا السياق التطرق إلى المصادر المسببة للضغوط المهنية.

10 - 1 - المصادر التنظيمية أو مصادر متعلقة بالعمل:

لقد بينت العديد من الدراسات السابقة أهمية بيئة العمل في إحداث الضغوط المهنية منذ بدأ الاهتمام بهذا الموضوع، بحيث كشفت وجود عدة عوامل متصلة بمحيط النشاط المهني الذي يؤثر مباشرة على إدراك الأفراد الضغوط المهنية، وتشمل هذه المصادر التنظيمية على الأبعاد التالية:

10 - 1 - 1 - الاختلاف المهني او طبيعة العمل:

حيث تختلف المهن في طبيعتها من ناحية المسؤوليات وطريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك المهني فمن الطبيعي ان تكون الأعمال التي تتضمن مسؤولية الحفاظ على حياة الأفراد أكثر مساهمة في إحداث القلق مقارنة بالأعمال المكتبية، ونفس الشيء يقال عن العمل الذي يتخذ صاحبه القرارات مقارنة بعمل يعتمد صاحبه على الأجهزة لإتخاذ قراراته. (عسكري، 2003، ص27)

كما يساهم عدم التوافق بين التأهيل المهني الذي يتمتع به الفرد ومتطلبات الوظيفة في إحداث الضغوط النفسية والمهنية، لكن من جهة أخرى أشارت فائق (1999) ان

الضغوط المهنية الناتجة من الاختلاف المهني راجعة الى الجهود الجسمية والعضلية والفكرية المبذولة عن أداء بعض الأعمال التي تؤدي على الشعور بالتعب وفقدان الرغبة في العمل وانتظار أول فرصة لاستبدالها، أي تحصر الضغوط المهنية في الوظائف التي تتطلب تقديم خدمات وفق معايير يستفيد منها الآخرون أو تتطلب اتخاذ قرارات إدارية وتخطيط استراتيجي. (مدني عثمان، 2009، ص56)

ويضيف عسكر (1988) أن هناك اختلافا في مصادر الضغوط المهنية لكل وظيفة فالوظائف الإدارية تعاني من مستوى عال من الضغوطات بسبب الوقت والمقابلات الكثيرة وتحقيق معايير إنتاجية، أما الوظائف التي يمكن أن توصف بأنها ذات مستوى منخفض فأرجعها الى المشكلات الفنية مثل: تعطل الآلة، أو الإحباط الناتج عن انخفاض المكانة الاجتماعية أو الإشراف غير الملائم. (عسكر، 1988، ص78)

كما يضيف مدني عثمان (2009) مجموعة من المهن التي تتأثر بظاهرة الضغط مثل (مراقبة الملاحة الجوية وعمال التركيب، وسائقي الحافلات، وعمال البترول، وصناعة الغاز...) وهذا لا يعني أن المهن الأخرى خالية من الضغط لأن هذا الأخير لا يتأثر فقط بطبيعة المهنة وإنما هناك عوامل أخرى ذات أهمية بالغة مثل: خصائص ظروف العمل، ومناخ العمل، وطبيعة الإشراف والقيادة، ونظام الاتصال، والمساندة الاجتماعية، وشخصية الفرد. (مدني عثمان، 2009، ص57)

10-1-2- عبء الدور:

إن الفهم الجيد للدور يسمح من تصور وتحديد آثار الهياكل التنظيمية والاجتماعية على السلوكيات الفردية بالإضافة الى فهم التوترات التي يعرفها الفرد في ممارسة مهنته عندما يكون في حالة تتميز بتعارض المتطلبات كما يدل مفهوم عبء الدور من جهة ثانية على السلوك الاجتماعي الذي هو عبارة عن نموذج من السيرة النمطية التي تنتج عنه الالتزامات، وبالإضافة إلى هذا الجانب الإرغامي للدور وظيفة معيارية تعمل على المحافظة على استقرار العلاقات بين الأفراد ويساهم في تعريف الإطار المرجعي الذي يمكن الأفراد من التركيز في وضعية معينة ويمكن ان يعرف بأنه مجموعة من نشاطات وسلوكات منتظرة. (شارف خوجة، 2011، ص84)

وعادة ما يتضمن عبء العمل زيادة أو انخفاض في الدور الذي يكلف به الموظف أو العامل وهو ما ينعكس فيما بعد على طبيعة وشدة الضغط المهني.

-زيادة عبء الدور: ويعتبر سببا رئيسيا من أسباب الضغوط المهنية التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في هذا المجال، وذلك لما يترتب عليه من كثرة الأخطاء في الأداء وتدني مستوى صحة الفرد، والمقصود بعبء الدور الزائد هو ان مهام الموظف ومتطلبات عمله تكون فوق طاقته وتحمله ويؤدي ذلك الى الإرهاق الجسماني والنفسي كما ينتج ذلك مجموعة من الأعراض السلبية المتمثلة في عدم الرضا عن العمل والتوتر في العمل وانخفاض التقدير الذاتي والشعور بالتهديد والحيرة، وارتفاع الكوليسترول في الدم،

وزيادة ضربات القلب والإصابة بأمراض تصلب الشرايين الناجية للقلب، والإصابة بحساسية الجلد، وميل الأفراد إلى عادات سيئة كالتدخين وغيرها من الأعراض الأخرى.

وقد يكون زيادة عبء الدور ناتج عن الزيادة في كمية المهام مقارنة مع قدرات الفرد، وقد يكون العبء نوعياً مثل تكليف الموظف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية أو مهارات علمية وفكرية تفوق قدراته مما يجعل الموظف يتعجل في عمله ويكون فرصة للوقوع في الأخطاء، مما يؤدي إلى التدهور في مستوى أدائه. (عبد القادر احمد مسلم

(2007، ص12)

-انخفاض عبء العمل: ويقصد بعبء الدور الناقص أن الموظف لديه عمل قليل غير كاف لإستيعاب قدراته وطاقاته واهتماماته، أي يكون لديه إمكانيات اكبر من المهام والواجبات المكلف بها وهذا ما يسبب شعوراً بعدم الارتياح والملل لأن هذا العمل القليل لا يؤدي الى استثارة حماس واهتمام الأفراد مما يؤدي بهم إلى الإهمال والقلق وذلك لشعورهم بعدم أهميتهم في العمل. (هيجان، 1998، ص171)

10-1-3- غموض الدور:

يتعلق غموض الدور بغياب الوضوح حول المسؤوليات المهنية المطلوبة من الفرد داخل التنظيم، ويحدث غموض الدور لدى العاملين المبتدئين او المعينين في وظائف جديدة بسبب الترفيه او الإقبال على مسؤولية الإشراف لأول مرة، ويؤدي استمرار حالة الغموض هذه الى فشل الفرد في اندماجه في الوسط المهني وبالتالي تعرضه للضغط

المهني خوفا من ارتكاب أخطاء تعرضهم للمساءلة ولذلك فإن وجود وصف جيد للوظيفة او لمركز العمل وإطلاع العامل عليه خاصة عند استلام المهام يساهم إلى حد بعيد في توضيح الدور لأنه ب يقدم إجابات أساسية للاستفسارات ولأسئلة العاملين. (مدني عثمان 2009، ص59)

ولقد اخص بيبر (1995) Beehr أسباب غموض الدور إلى أربعة مصادر أساسية تمثلت فيما يلي: (باهي ،سلامي 2008، ص84)

- عدم تقديم المعلومات الكافية إلى العامل فيما يتعلق بالدور المطلوب منه، ومجال مسؤولياته ، وحدود صلاحياته، وسلطاته الوظيفية أو أهدافه المهنية.
- تقديم معلومات غير دقيقة من قبل المشرف او الزملاء الى العامل متعلقة بالدور المكلف به.
- عدم توضيح أسلوب الأداء الذي يتم وفقه الدور المتوقع منه.
- غموض النتائج المترتبة على الدور المتوقع من الفرد مما يؤدي إلى فشله في تحقيق أهداف الدور او تجاوزها.

أما عن انعكاسات غموض الدور على كل من التنظيم والفرد فقد لخصها عسكر (2003) من خلال نتائج بحوثه في كل من انخفاض الرضا الوظيفي والتوتر أثناء العمل وانخفاض مستوى الثقة بالنفس وتكرار الرغبة في مغادرة المؤسسة. (مدني عثمان 2009، ص60)

10- 1 - 4- صراع الدور:

ويقصد به التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف، او من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توفيقها للتخلص من هذا الضغط.

كما يمكن ان يحدث صراع الدور عندما تتعارض المهام المكونة للوظيفة مع فكرة العامل نفسه او عن دوره او قد تتعارض مع ميوله وطموحاته.

ومن ناحية أخرى فقد حدد روشبلاف وسباتلي (1962) rocheolaf –spanly

أربعة عوامل أساسية كحدوث صراع الدور في المنظمة وهي:

- غياب الوضوح حول تعريف الأدوار.
- إسناد عدة ادوار لنفس المنصب
- عدم استقرار متطلبات الدور في الزمن
- الوضعية الوسيطة في التنظيم لصاحب الدور.

وقد أشار (هيجان ، 1988 ، ص 177) إلى ان الضغط المهني يكون نتيجة تعرض

الفرد أثناء ممارسته للوظيفة لمواقف متعارضة ومتناقضة حيث قام بحصر صراع الدور في الصور التالية:

- تعارض أولويات مطالب العمل: وهي الحالة التي يجد الفرد نفسه في صراع بين انجاز الأعمال اليومية والأعمال التي يكلف بها من طرف مسؤوله الذي يلح على إنجازها الفوري.

- تعرض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة: وتحدث هذه الحالة عندما يكون العامل بحاجة على تحقيق الذات والاستقلالية في الوقت الذي تكون سياسة المنظمة قائمة على التخصص الدقيق في العمل وتطبيق الإجراءات الرسمية في التعامل.

- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة: وتحدث هذه الحالة للموظف الجديد الذي يجد نفسه حائرا بين الالتزام بتعليمات الإدارة الرسمية وبين تنفيذ رغبات الزملاء في تقديم المساعدة مما يعني الابتعاد عن الواجبات المكلف بها.

- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة: تحدث هذه الحالة عند غياب الانسجام بين قيم الأفراد وأهداف المنظمة مثل الأفراد الذين يعملون في البنوك التربوية بحيث يصعب عليهم القيام بواجباتهم المهنية في الوقت الذي لديهم قناعة تامة بان العمل في البنوك التي تقوم على المعاملات بالربى محرمة من الناحية الشرعية.

10-1-5- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:

إن عدم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات خاصة التي تتعلق بأعمال يمارسونها بعد تجاهل للحاجات الطبيعية للعاملين بوصفهم أفرادا بحاجة الى التقدير والاحترام الذات وإثباتها ويؤدي إقصاء العاملين في اتخاذ القرارات إلى انخفاض الروح المعنوية لديهم

وإلى فقدان روح الانتماء للمؤسسة والتأثير على علاقاتهم بالرؤساء وبزملائهم. (مدني عثمان، 2009، ص61)

10-1-6- النمو والتقدم المهني:

بحاج الفرد في المنظمة الى توظيف مهاراته ومواهبه ويتطلع إلى أن تتاح له الفرصة لتطويرها واكتسابات أخرى تؤهله إلى تحسين مكانته الوظيفية والمالية، بحيث يسعى العامل الى الحصول على الترفيه في السلم الوظيفي هادفاً من وراء ذلك إلى تحقيق الذات، ورغم أهمية هذا العنصر باعتباره هدفاً رئيسياً ينشده العاملون ويتطلبه التطور المهني إلا أنه قد يكون سبباً من أسباب الضغوط المهنية السلبية خاصة عندما لا توفر المنظمة مخططاً للتقدم المهني أو في حالة توفر فرص محدودة جداً للتطوير الوظيفي ، أو عندما يكون نظام الأجور والحوافز في المؤسسة أدنى من نظائرها في المؤسسات الأخرى، وكل هذه الأمور تؤدي بهم الى الشعور بالملل وعدم الحماس في الإنجاز وضعف الولاء للمنظمة او يجعلهم يفكرون في عمل آخر يسمح لهم بتحقيق ذاتهم. (هيجان ن 1998، ص179)

10-1-7- تقييم الأداء:

ويقصد بتقييم الأداء إعطاء حكم على السلوك الإنتاجي للعامل ومنحه على أثرها العلاوة أو الترفية أو حرمانه منها حسب نتيجة هذا التقييم ومن هذا المنطلق فإن العمال ذوي التقديرات المنخفضة في عملية التقييم يعتبرون هذه العملية مصدراً مهماً 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 تقييم هذه في جو تسلطي فإن ذلك يساهم في إلى حد بعيد في توترو تأزم الموقف وجعله مصدرا من مصادر الضغط المهني لدى العامل.

10-1-8- بيئة العمل المادية:

ويقصد بالظروف المادية للعمل بالعناصر المتمثلة في (الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، التهوية وتصميم مكان العمل) حيث تختلف هذه العناصر باختلاف المهن والغرض من تحديد مستوى هذه العناصر اللازمة هو تسهيل الأداء، وعلى الرغم من أن معادلة ليوين lewin.k التي تشير على أن السلوك هو حسيطة تفاعل الشخصية مع البيئة قد مضى عليها زمن طويل إلا أن الاهتمام التفاعل المتبادل بين الفرد والبيئة ضمن إطار من التخصص يعتبر حديثا نسبيا، حيث يعرف هذا التخصص بعلم النفس البيئي الذي يهتم بإيجاد الحلول العلمية للمشكلات الناتجة من البيئات المشيدة أو المصممة ويستند الباحثون في هذا المجال عند تفسيرهم للعلاقة بين البيئة والسلوك على مجموعة من المداخل منها (مدخل الضغط المهني) الذي يشير إلى أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد مصادر لظهور الضغوط المهنية مثل (الحرارة والتلوث، والضجيج والازدحام) وقد كتب هانس سيلبي (Hans –selye (1975 في هذا الجانب قائلا "الضغط هو استجابة العضوية

لمختلف مطالب البيئة، وعليه يمكن التأكيد على تأثير العناصر المختلفة للبيئة على السلوك البشري عامة، وقد تمثلت هذه العناصر فيما يلي:

أ- **الحرارة:** تكون الحرارة مصدرا للضغط في حالة تطرفها من حيث الزيادة والانخفاض وتتحكم المراكز العليا في الدماغ في عملية تنظيم درجة حرارة الجسم حيث تضبطها عن درجة حرارة (37) تقريبا، فإذا ما شعر الفرد عن طريق حاسته الجلدية أن يتواجد في وسط نقل درجة حرارته على هذا المستوى فإنه يشعر بالبرد والعكس صحيح وإذا كان هذا لا يمنع المراكز من العمل بوسائل مختلفة للحفاظ على درجة حرارة الجسم الداخلية ثابتة باستمرار عند المستوى المذكور. (راوية حسن، 2000، ص106)

ب- **الإضاءة:** يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصراع الناتج من تكيف العضلات للتمكن من رؤية واضحة، لذا ينبغي مراعاة موقع أجهزة الإضاءة من حيث الاتجاه بالنسبة للعين وإمكانية التحكم في درجتها من الأمور الإيجابية لمستخدمي المكان. (راوية حسن، 2000، ص107)

ج- **الضوضاء:** يشكل التعرض للمستويات العالية من الصوت مصدرا للضيق وعدم التركيز والانزعاج وربما إلى فقدان السمع في حالة التعرض لمستوى أعلى من (85) ديسبل بصورة مستمرة، والجدير بالذكر هو التأكد على أن الصوت وحدة لا يعتبر

العنصر الحاسم في شعور الفرد بالضوضاء من عدمه حيث يتدخل إدراكه وهدفه وخبراته السابقة في تحديد درجة تكيفه مع الصوت ودرجة شعوره بالضوضاء.

إن ظاهرة الضغوط المهنية قد تمس أغلب العاملين في المؤسسة ابتداءً من العمال إلى المسؤولين مروراً بالموظفين وتختلف مصادر ضغوط العمل في ثلاث متغيرات أو

محاور هي: (رواية حسن، 2000، ص 107)

- 1- مصادر ضغط لها علاقة بالمهمة (la tache) .
- 2- مصادر لها علاقة بمضمون المؤسسة (le contexte de l'entreprise) .
- 3- مصادر لها علاقة بين العاملين (relation interpersonnelle).

الجدول رقم (02): مصادر الضغوط المهنية.

العلاقة بين العاملين	بنية المؤسسة	المهمة
- سوء العلاقات بين أفراد المؤسسة	- عدم ثبات المؤسسات التنظيمية	- عبء العمل
- غياب الحوار والاتصال بين العمال	- صراع من نوع (مؤسسة عامل)	- الخوف من نتائج الأخطاء المهنية
- ضعف السند وعدم توفر المسيرين الأكفاء.	- عدم توفر الإمكانيات ومختلف الشروط المادية	- عدم تحديد المنصب
		- صراع الدور وغموضه
		- نقص في التأهيل والتكوين أو مؤهل جدا.
		- تناقص الأمور وعدم اتساقها

المصدر: (رواية حسن، 2000، ص 106)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك ثلاثة مصادر لضغوط العمل وهي مصادر خاصة بالمهمة ومصادر تتعلق ببنية المؤسسة ومصادر خاصة بالعلاقة بين العاملين.

د- التهوية: فقد أثبتت العديد من الدراسات أن عامل التهوية يؤثر في إنتاج العامل ونشاطه حيث تبين أن جو العمل بحاجة إلى تجديد الهواء بصفة مستمرة عن طريق المراوح أو غيرها من الوسائل الحديثة كأجهزة تكيف الهواء، فعندما يكون الجو حار فإن نسبة العرق تزيد، وفي غياب حركة الهواء التي تسمح بتبخر العرق وانخفاض درجة حرارة الجسم فإنها تأخذ في الارتفاع المستمر وعليه تعتبر التهوية الجيدة من أهم العوامل الفيزيائية للتخفيف من درجة الضغط المهني والرفع من درجة الروح المعنوية وبالتالي زيادة كمية الإنتاج مرهونة بدرجة تجديد الهواء المحيط بالعامل. (مطاطة موسى، 2010 ص26)

هـ- 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) ولذلك فإن مكان العمل الذي لا يوفر أيا من هذه

الوظائف الستة السابقة الذكر قد يكون مصدرا من المصادر المسببة لظهور الضغط المهني. (مسعودي رضا، 2003، ص37)

10-1-9-الاتصالات:

ويقصد بالاتصال السلوك الذي يتعلق بأسلوب نقل المعلومات بين أفراد المنظمة حيث ينظر عادة إلى الاتصال على أنه مهارة ينبغي توفرها في مناصب الإشراف والقيادة وغالبا ما يؤدي أسلوب الاتصال بين أفراد المنظمة إلى مستوى مرتفع من الضغط، والذي ينتج بشكل كبير إذا كان الأفراد يعملون تحت تنظيم عمودي وببيروقراطي بعكس نظراتهم الذين يشعرون بضغط أقل أثناء العمل لأنهم يعملون في ظل تنظيم ذي هيكل مسطح وأقل بيروقراطية، ورغم اختلاف نمط تنظيم العمل فإن هيجان (1998) يرى أن الاتصال المبني على الثقة المتبادلة بين الطرفين بشكل عاملا مهما في تخفيف من حدة الضغوط في بيئات العمل لما يترتب عليه من زيادة لفعالية الاتصال في المؤسسة وإرساء التعاون بين الأفراد ومروؤسيهم ويوثق العلاقات بين أفراد التنظيم. (مدني عثمان، 2009، ص64)

10-1-10-العمل بالتخصص:

يحدث الضغط المهني في كثير من الأحيان بسبب العمل في غير مجال التخصص حيث يشعر الموظف أو العامل بأنه قد قضى فترة تعليم طويلة ولا يستفيد منها، مما يجعله محبطا وبذلك يفقد الأمل مما ينتج عنه عدم إتقان المهمة. (عبد القادر أحمد مسلم

2007، ص 16)

10-1-11- المسؤولية عن الأفراد:

إن تحمل المسؤولية تشمل في ثناياها درجة من الضغط المهني خاصة في التنظيمات التي توفي أهمية بالغة للمساءلة في العمل حيث يزداد الشعور بهذا العبء خاصة إذا زاد حجم المسؤولية على الأفراد في التنظيم، كما ترتبط المسؤولية بالسلطة في أخذ القرارات التي تنعكس سلباً أو إيجاباً على مستوى الأفراد والمنظمة، كحالة اتخاذ قرارات الترقية أو التعيين في منصب جديد أو الاستغناء على خدمات موظف معين، كما يتضمن هذا المصدر أيضاً في طياته درجة من الضغط نظراً للآثار الفردية والاجتماعية المترتبة عن الحالات المذكورة سلفاً. (عطوي سعد الدين، 2010، ص37)

10-1-12- العمل الروتيني:

يمثل العمل الروتيني مصدراً هاماً لظهور الضغط المهني حيث يؤدي إلى الشعور بالملل والضيق بسبب وجود التكرار والجهود في النشاطات التي تعود عليها العامل وغياب التجديد في مهنة الفرد تنعكس سلباً عليه مسببة له الضغط المهني. (شارف خوجة 2011، ص78)

10-1-13- نقص الدم الاجتماعي: فقد تبين بكل وضوح ان الفرد يشعر بالأمان عندما

يجد بجواره صديق أو قريب يستطيع اللجوء إليه حينما يواجه صعوبة أو مشكلة أو يحتاج إلى مشورة منه ومن هنا تأتي أهمية العلاقة الإنسانية بين المدير ومروسيه وجو الصداقة

بين الزملاء في العمل لأن ذلك من شأنه أن يخفف من مقدار الضغوط المهنية التي قد يواجهها الفرد. (مسعودي رضا، 2003، ص38)

10-1-14- المناخ التنظيمي:

وهنا نجد ان لكل منظمة أسلوبها الخاص في التعامل مع منتسبيها ولها معاييرها الخاصة في العلاقات الشخصية وفي تنفيذ المهام المطلوب منها، وقد تستخدم أحيانا عبارة (الثقافة او المناخ التنظيمي) للدلالة على ما سبق ذكره وغالبا ما يكون المناخ التنظيمي نتاجا لفلسفة قيادات المنظمة، فالإشراف التسلسلي يتولد عنه مناخ عمل يتسم بالتوتر والخوف وانعدام الثقة، كما يشمل المناخ التنظيمي على ثقافة المنظمة التي هي جملة من القيم والمعتقدات والممارسات السائدة داخل المنظمة التي تطورت واستقرت مع الزمن بحيث أصبحت سمة خاصة بالتنظيم تميزه عن غيره من المنظمات الأخرى.

ومن جهة أخرى تعتبر ثقافة المنظمة مصدرا مهما لظهور الضغط المهني في الحالات التالية: (عدم استطاعة الفرد تبني قيم المنظمة السائدة لتعارضها مع قيمه الخاصة، عدم وفاء المنظمة بالتزاماتها بقيم معينة في ممارستها الفعلية، تطبيق الصرامة نون مراعاة قدرات وإمكانات الأفراد وتجاهل احتياجاتهم وطموحاتهم واللامساواة في التعامل مع الأفراد) بالإضافة الى ما سبق تعد السياسة التنظيمية المتبعة من طرف الإدارة في تحقيق الأهداف مصدرا رئيسيا للضغط المهني وذلك ما توصلت إليه العديد من الدراسات حيث بينت ان كل الغموض في السياسات المرتبطة بنظام الرقابة واللامساواة

في نظام الأجور وكيفية منح الترقّيات مسببات للضغط المهني. (مدني عثمان، 2009 ص65)

10-1-15- الاستراتيجيات والسياسة التنظيمية:

ويقصد بها الغايات والأهداف والطرق التي تتبعها الإدارة في تحقيق أهدافها من خلال القواعد والتصرفات التي تتبناها في أعمالها اليومية، حيث يمثل كل من تعارض الأهداف وتعدد استراتيجيات المنظمة مصدرا رئيسيا للضغوط المهنية، فقد تبين ان إستراتيجية الاستقرار والمحافظة تقود الى الملل والفتور وعدم إشباع دافع الانجاز في حين تفرض استراتيجيات النمو والتوسع تحديات وجهود أكبر قد لا يحتملها الكثير من العاملين وفي المقابل تشعر الإدارة العليا وكذا العاملون بالفشل في حالة تقليص الأنشطة أو تصغيرها، لذا فان ردود أفعال الموظفين والدرجة التي تتفق فيها مطالبهم مع هذه السياسات من عدمها تمثل عاملا رئيسيا لظهور الضغوط المهنية. (مطاطلة موسى 2010، ص29)

10-1-16- جماعة العمل:

تعتبر العلاقات بين أفراد الجماعة التي تتسم بالثقة والاحترام والدعم إشباعا للحاجات الاجتماعية التي نجدها ضمن المرتبة الثالثة في هرمية (أبرهام ماسلو) والتي تسمى بالحاجة إلى الانتماء وهذه الحاجة كثيرا ما تجد في جماعة العمل مصدرا للإشباع

إذا كانت العلاقة طيبة ويسودها الود والثقة المتبادلة كما ينعكس ذلك على مستوى توثيق العلاقات بين الأفراد وزيادة التقدير الذاتي وتشجيع القدرة الإبداعية .

أما إذا كانت هذه العلاقات يسودها الصراع والتنافس بين الزملاء العمل، فإن ذلك يعد مصدرا لظهور الضغط المهني وعدم الرضا عن العمل.

وقد تمكن لوثانز (Lothanz(1992 من تحديد أهم العوامل المسببة للضغط المهني التي يكون مصدرها جماعة العمل والمتمثلة في التماسك بين أفراد الجماعة ، افتقار الفرد الى دعم الجماعة ومؤازرتها، التنازع والصراع بين أفراد الجماعة، وجود شخصيات عدائية ومشغبة في العمل، تباين معايير الجماعة مع قيم الفرد. (مدني عثمان، 2009 ص37)

10- 1- 17- التحفيز:

ويقصد بها مجموعة من المؤثرات الخارجية الموجهة نحو إثارة دوافع الفرد من أجل إشباع حاجاته، حيث تمثل هذه الحوافز رد فعل أو استجابة في المنظمة نحو الفرد بخلاف الدوافع التي ترتبط بالفرد وتتبع من داخله وهي إحدى آليات تواصل المنظمات مع أفرادها. (باهي سلامي، 2008، ص85)

10- 1- 18- المناوبة:

إن لنظام العمل بالمناوبة مجموعة من الآثار السلبية على الصحة النفسية والجسدية للفرد وهو الأمر الذي توصلت إليه العديد من الدراسات، حيث بينت هذه الأخيرة إصابة

الأفراد جراء العمل بنظام التناوب بالأعراض التالية: (اضطراب النوم، فقدان الشهية وضعف القدرة الجنسية) والتي تشكل في مجملها ضغطا وقد تزداد شدة العب لدى الفرد إذا تزامنت مسؤولية العمل وعن حياته العائلية في أن واحد، حيث يتأثر هذا التزامن بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل والتي تؤثر بدورها في عملية إدراك الفرد حول ما يتعلق بانشغالاته على تطوره المهني وتلبية التزاماته الاجتماعية فإدراك العامل لهذه العلاقة يتحول إلى مصدر للقلق والإحباط كما أن استمرار إدراك التوقعات الشخصية بصورتها السلبية الناتجة عن نظام العمل بالمناوبة تساهم في زيادة عدم الرضا الوظيفي بالإضافة إلى استخدام الفرد لأساليب تكيفية غير سليمة كاللجوء إلى العزلة واستهلاك المنبهات والمنشطات حسب ما تقتضيه نوبات العمل المختلفة من وجهة نظر العامل.

وقد فسر بوظريفة حمو (1995) إصابة العامل باضطرابات الوظائف الفسيولوجية الناتجة عن العمل بالدوريات أو (المناوبة) إلى عدم قدرة هذه الوظائف على التكيف مع التغيير الذي أطرا على السير الطبيعي للايقاع البيولوجي للفرد، وبالتالي يعاني العامل من مشكلات سوء التكيف الفسيولوجي والاجتماعي في أن واحد. (مسعودي رضا 2003، ص39)

10-2 - المصادر الشخصية للضغط المهني:

ويقصد بالمصادر الشخصية للضغط المهني أو المتغيرات المتعلقة بالفرد تلك العوامل التي كونت شخصيته المتمثلة في الوراثة والبيئة والخبرة الذاتية، حيث تبين أن

لكل هذه العوامل تأثيرها في التعامل مع بيئة العمل أو بعبارة أخرى تلعب شخصية الفرد دور في تحديد نوعية الاستجابة لمصادر الضغوط المهنية و باختلاف شخصيات الأفراد تختلف معها استجاباتهم للمواقف الضاغطة.

10-2-1 - نمط الشخصية (الفروق الفردية):

لقد أدت الدراسات التي قام بها الدكتور راي روزمان (Rozman) المدير المساعد لمركز أمراض القلب في المركز الطبي لمستشفى سان فرانسيسكو في الستينات إلى انه يوجد فصائل الشخصية كما يوجد فصائل للدم والتي تدعى بأنماط (سلوك الشخصية) حيث تم تصنيفها إلى نمطين هما (نمط الشخصية أ، ونمط الشخصية ب) وأن لهذه الفصائل من الأنماط السلوكية علاقة مباشرة بأمراض التالية (أمراض القلب، والأوعية الدموية، وضغط الدم وزيادة نسبة الكوليسترول).

ويتميز نمط الشخصية (أ) بالخصائص المتمثلة في (الإقدام، والتنافس، والمثابرة والنشاط الزائد وكثرة الحركة، والإقبال على العمل) كما انه يتحدث بإنفعال ويستعجل الآخرين لتنفيذ ما يقوله ويكافح لإنجاز أكبر عدد من المهام في أقل وقت بالإضافة إلى انه غير صبور ويكره الانتظار وهو في صراع دائم مع الأفراد والأحداث ويجب أن يكون مشغولاً دائماً ويكره أن يكون لديه وقت فراغ، وبسبب ما سبق ذكره تكون صحته ضعيفة ومعرضة أكثر من غيره للإصابة بأمراض (القلب، وتصلب الشرايين، والدورة الدموية) نتيجة لتأثره بالضغوط المهنية واستجابته لها بقدر كبير.

أما صاحب نمط الشخصية (ب) فهو شخص هادئ الطباع ومسترخي الأعصاب ويتميز بحساسية الطباع والتفوق العلمي ولذا يقل تعرضه للأمراض الناتجة عن الضغوط المهنية مثل (القلب والدورة الدموية)

والجدير بالذكر أن الدراسات التي تلت تلك الدراسة خرجت بنتائج قيمة، حيث قسمت نمط الشخصية (أ) إلى فئتين: الفئة الأولى هي الشخص الذي يرى نفسه محور الكون فيستخدم عبارة (أنا أفعل، أنا اهتم، أنا اعتقد...) و هذه الفئة هي التي تتعرض لأمراض (القلب، ونوبة القلب..) أما الفئة الثانية فهي التي لا تتحدث كثيرا عن نفسها ولا تركز على ذاتها وهي أقل تعرضا لأمراض القلب وتتساوى مع نمط الشخصية (ب) كما يتفاوت الأفراد من فرد لآخر حسب قدرتهم على السيطرة الداخلية والخارجية لديهم فالذين يشعرون بدرجة عالية من التحكم الداخلي يعتقدون ان باستطاعتهم التحكم بكثير مما يحدث لهم بينما الذين يشعرون بدرجة عالية من التحكم الخارجي يعتقدون ان ما يحدث في حياتهم يكون بسبب عوامل خارجية عن ارادتهم وذلك حسب نظرة الفرد لشخصيته ولذاته. (القبلان، 2004، ص112)

10-2-2 - الجنس:

فقد أكدت العديد من الدراسات أشهرها دراسة فرانكستينر (1991) Frankenstein أن مصدر العناية بأسرة يعتبر من أبرز المصادر المسببة للضغط المهني لدى النساء العاملات خاصة بنظام العمل الكلي حيث تبين أن عبء العمل

الإجمالي لديهم يكون مرتفع مقارنة بفئة الرجال الخاضعين لنفس نظام العمل وزيادة على ذكر سلفا هناك عوامل كثيرة تجعل المرأة العاملة أكثر تعرضا وشعورا بالضغط المهني ومن أبرزها ما يلي:

- المستوى الأدنى في التحكم في العمل حيث تبين أن غالبية النساء العاملات لا تزال تشغل بنسبة أقل مناصب العمل السامية مقارنة بالرجال.
- انتشار نسبة عالية من النساء العاملات في الوظائف ذات الضغط العالي مثل: التمريض، التعليم، الشرطة، والعمل وراء الشاشات الالكترونية المرئية...)
- معاناة كثير من النساء العاملات في المناصب السامية من الضرر والتمييز مثل وظائف القيادة التربوية وذلك بسبب السياسات التنظيمية والسياسة الخاصة بسلك المهنة وزملاء العمل.

و ضمن هذا السياق بينت إحدى الدراسات التي قامت بها شركة للتأمين في الشمال الغربي للولايات المتحدة الأمريكية سنة (1992) والتي طبقت على عينة مكونة من (1300) موظف يشتغلون في شركة خاصة بعقود عمل غير محددة المدة وتوصلت في الأخير ان عامل الجنس مهم في تفسير الفروق الفردية عند الشعور بالضغط المهني وان هذا الضغط يصيب النساء أكثر من الرجال بالإضافة إلى ارتباط الضغط بظهور المرض والرغبة في التخلي عن المؤسسة. (مدني عثمان، 2009، ص70)

10-2-3 - السن:

فقد تمكنت دراسة فرنسية حديثة قام بها برتروند Bertrand 2005 والتي طبقت على 1772 عامل في قطاعات الإنتاج والخدمات الصحية والشرطة والمؤسسات العمومية ان المسنين يعانون من الضغط المهني بدرجة أقل مقارنة بفئة الشباب وقد تم تفسير ذلك بتبني المسنين لاستراتيجيات مواجهة ناجعة اتجاه إرغامات محيط العمل الأمر الذي يقلل من شدة الشعور بالضغط المهني. (القبلان، 2004، ص56)

10-2-4 - العلاقات الشخصية:

من متطلبات أداء العمل تكوين العديد من العلاقات الشخصية إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها مما يؤدي إلى تميز العلاقات العدوانية، أو نشوب الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية بدرجة عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها وقد تقل هذه العلاقات بدرجة عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصال واغتراب من قبل الفرد. (ماهر، 2002، ص41)

10-2-5 - التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل:

حيث تبين أن التلائم المهني يحدث في حالة توافق القدرات الشخصية مع متطلبات الوظيفة حيث يرى عسكر 2003 ان الموظف الذي يملك مهارات عالية لا يعاني من الضغوط المهنية الحادة نظرا لقدرته على مواكبة متطلبات الإنتاج والتصدي للمشكلات لذلك يعد التعليم والخبرة من الخصائص المهمة التي تؤثر في الضغوط المهنية ومستويات لدى العاملين لان المعرفة والخبرة المسبقة تمكنهم من التعامل وفهم الضغوط الجديدة وإدراكها ومعالجتها. (مدني عثمان، 2009، ص71)

10-2-6 - الحالة النفسية والبدنية:

فأي نوع من التوتر لابد ان يصاحبه نوع من التغيرات البدنية الظاهرة والتغيرات الفسيولوجية الداخلية بمعنى أن عندما يمر الفرد بحالة من الضغط فانه من الممكن أن يلتمس آثار هذه الحالة على ما يجري في جسمه من زيادة ضربات القلب، ارتفاع ضغط الدم... وزيادة على هذا التطور تلك الآثار الناجمة عن الضغط المهني ببطئ محدثة نتائج فسيولوجية واضطرابات نفسية وسلوكية.

ومن جهة أخرى يرى بيير (Beehr,1995) أن الحالة النفسية البدنية للأفراد تؤثر على كيفية استجاباتهم لمثيرات الضغوط المهنية التي يتعرضون لها داخل بيئة العمل او خارجها وذلك تبعا لاستجاباتهم النفسية والسلوكية والعاطفية وحسب الفروق الفردية التي تميزهم (هيجان، 1998، ص183)

10-2-7 - تراكم أحداث الحياة:

وتشمل أحداث الحياة وفق التناول الابدئمولوجي كل من (الأحداث المؤلمة الخبرات السيئة، والأمراض الخطيرة والبطالة والحداد والإقدام على بناء أسرة والدخول في الحياة المهنية) وقد حدد بليك (Paykel(1987 قائمة من الأحداث الضاغطة حسب درجة التوتر الانفعالي الذي تحدثه وقد تكون هذه الأحداث سارة أو محزنة. (مدني عثمان، 2009، ص71)

10-2-8 - المسؤولية عن الأسرة:

لقد بين العديد من الدراسات ان سوء التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية وما يترتب عليه من توتر في العلاقات الحميمة بين الأزواج له تأثير سلبي على المستوى المهني بحيث يؤثر على تركيز الفرد ويساهم في تخفيض إدماجية وارتفاع المصاريف المتعلقة بالتغيب وبالمشكلات الصحية استمرار الصراع بين العمل والحياة الخاصة ينل إلى انتقال المشكلات الأسرية الى العمل والعكس صحيح وبناءا على ذلك يمكن للمشرفين مساعدة العمال على المحافظة على العلاقات الأسرية بتوفير توقيت عمل متغير وتبني سياسات مدعمة للأسرة بالإضافة إلى تحسين العمال أنفسهم لعلاقاتهم الحميمة وهذا بتكريس الوقت المناسب للاتصال مع الأسرة والالتزام بنشاطات ضمن الحياة الزوجية. (هيجان، 1998، ص211)

10-2-9 - الإحالة على التقاعد:

تتميز مرحلة الإحالة على التقاعد بفقدان أحد الأدوار الهامة (دور العامل) الذي له صلة مباشرة بالمكانة الاجتماعية للفرد حيث ذهب الباحث روسو (1974) إلى حد تعريفها بأنها مرحلة بدون دور اجتماعي محدد، كما تتميز هذه المرحلة بعدة تغيرات هامة على المستوى المالي والاجتماعي والانفعالي وعليه ينتج عن الدخول الوشيك في مرحلة الإحالة على التقاعد درجة مرتفعة من الضغط النفسي، كما انه هذه المرحلة لا تؤثر فقط على المتقاعد بل يصل أثرها إلى أفراد العائلة وبالأخص الزوجة. (مدني عثمان، 2009 ص73)

11- آثار الضغوط المهنية على المدرسين:

هناك نوعان من آثار الضغوط المهنية على المدرسين وهما:

11-1-1 - آثار الضغوط المهنية على المستوى المدرسي:

11-1-1-1 - الغياب والتأخر عن العمل: ضغوط العمل تؤدي إلى انخفاض مستوى

الولاء للمدرسة وانخفاض مستوى الروح المعنوية والتأخر عن العمل من قبل المدرسين، فزيادة الضغوط المهنية تؤدي إلى ترك العمل هروبا من الضغوط المختلفة، يعود أساسا إلى عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل أو المدرسة. وقد يزداد الانسحاب عن العمل كما يمكن أن تلجأ المدرسة إلى استبدال بعض العناصر غير المفيدة ذلك بإتاحة الفرصة لأشخاص جدد يتصفون بالحيوية والنشاط. (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص233)

11-1-2- ضعف الاتصالات: إن المستوى المرتفع من ضغوط العمل يؤثر على نمط

وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المدرسة وكلما ازداد غموض الدور وصراعه أدى ذلك إلى زيادة معدل الضغوط التي يترتب عنه تدهور الجانب العلائقي في المدرسة وتوكيد الكراهية وعدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد والغيرة والصراع بين الزملاء كما أن توتر هذه العلاقات يترتب عنه انخفاض رضا المدرسين الذي يظهر أحيانا في الغياب وعدم انتظار حضورهم اليومي وعدم إتقان المهمة.

m.luc.prof :titulairefile://a ;stressclimat-brunet.htm

11-1-3- اتخاذ القرارات الخاطئة: إن اضطراب العلاقات في العمل وانسداد قنوات

الاتصال بين المدرسين يؤدي إلى عدم الثقة وعدم الموضوعية في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية، نتيجة تعرض المدرس لحالة عدم الاتزان والتوافق النفسي وعدم إيجاد الحلول للمشاكل المختلفة التي تواجه العامل وبالتالي يتم اتخاذ مختلف القرارات بصورة خاطئة، وهذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية وخيمة سواء على الفرد أو المنظمة بصفة عامة. (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص234)

11-2- آثار الضغوط المهنية على مستوى الفرد:

الفرد هو المستقبل الأساسي والمباشر للضغوط المختلفة وتأخذ هذه الآثار صورا متعددة فقد تكون جسمية أو نفسية أو سلوكية، معرفية واجتماعية وقد تكون شاملة لهذه الجوانب. فالضغوط تحدث تحولات في جسم الإنسان مرتبطة بتأثر الجهاز العصبي وزيادة الإفرازات الغدية التي تؤثر سلبا على صحة الفرد وتظهر مؤشرات الضغوط على

شكل اضطرابات التي قد تتطور إلى أمراض خطيرة تسبب في الإنقطاع الكلي عن العمل لكن هذه الآثار تتباين من فرد إلى آخر تبعا للفروق الفردية واختلاف ظروف العمل ومتطلباته وفيما يلي نشير إلى هذه الآثار المختلفة. (Mohamoud Baudarene, 2005, p119)

11-2-1- الآثار النفسية: يترتب إحساس الفرد بتزايد الضغوط في العمل إلى حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تؤثر على التفكير وعلى علاقة الفرد بغيره ومن أهم تلك الآثار النفسية الشعور بالحزن، الكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة في التعبير، التردد واللامبالاة وهذه النتائج تكون معوقة جدا للمدرسة، ولقد أثبتت كل "شتروم" و"رينج" (holm strom et wewing) إن هناك علاقة بين حالة المزاج ووقوع الحادثة الضاغطة فالحوادث السارة تستدعي المزاج الايجابي الذي يترجم الشعور بالمتعة والحيوية والنشاط. اما الحوادث المؤلمة تستدعي حالة المزاج السلبي الذي يترجم عن طريق الشعور بالضيق والتعب الدائم.

وحسب Boudarène فإن من أهم تأثيرات الضغط النفسي على العامل أن يتمثل في عدم التوازن العاطفي، القلق، فساد الطبع، اضطراب في السلوك والعدوانية وفي هذه الحالة فإن علاقات الفرد مع غيره ومحيطه تكون على شكل نزاعات دائمة ومستمرة تؤثر على الإدماج المهني ومن آثار الضغط الاضطراب النفسي وهو مصطلح حديث وليد الضغوط والذي يعني عدم استطاعة الفرد استعمال طاقته وموارده النفسية والجسمية. (طه

عبد الحسين، 2006، ص234)

11-2-2- الآثار الفيزيولوجية: يتعرض الفرد بسبب الضغوط الى مختلف الأمراض

السيكوسوماتية وهي أمراض جسمية نفسية المنشأ باعتبار أن الضغط النفسي هو المسبب لها ويرجع ذلك إلى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة ومن أمثلة الأعراض ما يلي:

- أمراض الجهاز الهضمي مثل أمراض الكولون، الإسهال، السكري.
- أمراض الرئتين والجهاز التنفسي، كالربو وصعوبات التنفس.
- أمراض الجهاز العضلي والعظام كالآلام الظهر، توتر العضلات.
- أمراض الجهاز التناسلي، كالبرود الجنسي، سرعة القذف، ومن أكثر الأعراض التي تظهر على المدرسين تتمثل في آلام الرأس (Maux de tête)، فقدان الوزن (Perte de poids)، ارتفاع ضغط الدم (Hypertension artérielle)، التهاب الفيروسية (Susceptibilité infections virales)، التعب المزمن (Fatigue chronique)، واضطراب الجهاز الهضمي (Dysfonction Gastrointestinales).

m.luc.prf:titulairefile//a:wtressclimat-brunet.htm

12- استراتيجيات التعامل مع الضغط:

من خلال ما قمنا بعرضه من تراث علمي فيما يخص الضغط المهني فقد تبين أن هذا الضغط ليس بعيب أو خلل في الطريقة التي تدار بها المنظمات أو في طريقة تنظيم الأفراد في المنظمة، بل هو حقيقة من حقائق الحياة اليومية والتنظيمية، كما تبين أيضا أن

ظاهرة الضغط المهني تحمل في طياتها العديد من الآثار السلبية التي تكون في بعض الأحيان خطيرة إذ ما تجاوز المستويات العادية التي يتحملها الفرد ولتجاوز هذه الآثار السلبية هناك العديد من الاستراتيجيات المناسبة التي وضعت لمساعدة الفرد على تحمل ومواجهة هذه الضغوط المهنية، وعموما ما يمكن تقسيم إدارة الضغوط إلى قسمين رئيسيين وهما: (الاستراتيجيات الشخصية والاستراتيجيات التنظيمية).

12-1- الاستراتيجيات الشخصية:

لا يجب على الأفراد في أي منظمة الاعتماد على البرامج التنظيمية الرسمية للمساعدة في غدارة ومواجهة الضغط المهني، حيث توصل الباحثون على اكتشاف العديد من الأساليب الشخصية التعامل مع هذا الضغط ومسبباتهن لكن تد الإشارة على وجود اختلافات كبيرة في فعالية هذه الأساليب الشخصية بسبب وجود فروق فردية بين العاملين فما يجده بعض الأفراد فعالا قد لا يجده البعض الآخر كذلك، وهناك عدة أشكال لهذه الاستراتيجيات الشخصية ومن أشهرها ما يلي: (عطوي سعد الدين، 2010، ص52)

12-1-1- ممارسة التمارين الرياضية:

تعتبر ممارسة الرياضة من أهم الأساليب الشخصية للتخلص من الضغط المهني وأثاره فمن الواضح أن انتشار أندية ومراكز الصحة والتمرينات الرياضية على مستوى كامل تراب (الو.م.أ) قد ارتبط ارتباطا وثيقا بالوعي بضرورة التخفيف من تأثير ظاهر الضغط، حيث تبين من خلال الدراسات والأبحاث المنجزة من طرف الباحثين المختصين

في الضغوط المهنية أن ممارسة النشاطات البدنية مثل المشي والسباحة يؤدي إلى خفض نسبة السكر والكوليستيرول في الدم، بالإضافة على تجنب ارتفاع ضغط الدم الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تجنب الضغوط النفسية والمهنية.

12-1-2- التغذية السليمة:

فقد تبين أن كل من العقل والجسم يحتاج إلى نمط غذائي صحيح وسليم لأن عادات الأكبر غير السليمة قد تؤدي إلى عدم ارتياح الفرد جسديا ونفسيا وتجعله غير قادر على التركيز حول مهامه اليومية، وعليه يعتبر الغذاء الصحي والكامل ضرورة لازمة لمنحها الفرد إحساسا بالحيوية والنشاط وأكثر من هذا يجب ان يكون الغذاء المتوازن من أولويات أي خطة علاجية خاصة بالأشخاص الأكثر عرضة للإجهاد والضغوط النفسية.

12-1-3- التدريب على الاسترخاء:

إن تعرض الفرد للضغط المهني بصفة مستمرة يجعل عقله الواعي في حالة جمود مما يؤدي إلى شلل عملية التفكير لكن بالمقابل يجعل الاسترخاء التام العقل البطيء متهيئا لعرض أسباب التوتر أم مخيلة العقل الواعي فيتصرف بما يتناسب مع الوضع الحالي كما تؤدي تمارين الاسترخاء إلى الشعور بالهدوء وراحة الجسد والعقل والأعصاب والقلب فهي بمثابة ذلك الدواء المهدئ تماما، ويجب عملها دائما كلما كان الفرد في حالة ضغط.

12-1-4- التغذية الراجعة الحيوية: من خلال هذه الإستراتيجية يمكن تعليم الأفراد

كيفية ضبط العمليات الداخلية المتنوعة التي تحدث لديهم وعن طريق التغذية الراجعة

الحيوية يتم اكتشاف وتوسيع وعرض التغيرات الطفيفة التي تحدث في الجسم أو في العقل إلى الشخص المعني كما ينتج استعمال الحاسب الآلي في تسجيل التغيرات الداخلية الدقيقة التي تحدث في معدل نبضات القلب وضغط الدم والحرارة ونماذج وموجات المخ، وهذه التغيرات الداخلية لا يمكن ملاحظتها طبيعيا لأن أغلبها يتأثر بعامل الضغط ويفيد التدريب على تقنية التغذية طبيعيا لأن أغلبها يتأثر بعامل الضغط، ويفيد التدريب على تقنية التغذية الراجعة الحيوية في التخفيض من درجة القلق وضغط الدم وحموضة المعدة والصداع وغيرها من الأعراض الفيزيولوجية السلبية للضغط المهني.

12-1-5- تكوين علاقات:

لا يمكن للفرد أن يحل مشكلات الحياة لوحده دائما فكلما حاول الفرد أن يبني لنفسه علاقات جديدة استطاع أن يحل ما يتعرض له من مشكلات بشكل أسهل وبزيادة على هذا يشعر دائما الأشخاص الذين لديهم رابط يغيرهم بسلامة صحتهم الجسدية والنفسية ومن جهة أخرى تسمح العلاقات الاجتماعية القوية للفرد من الإحساس بمكانة ذاته وقيمه وبالمقابل يؤدي انعزال الفرد عن الحياة الاجتماعية إلى اعتلال صحته والموت بسرعة.

12-1-6- ضبط السلوك ذاتيا:

بموجب هذه الطريقة يقوم الفرد بالسيطرة على المواقف الضاغطة التي يواجهها والتحكم أيضا في الأمور التي تسبق وتتعقب هذه المواقف ومن ثم يستطيع السيطرة على سلوكه، فمثلا إذا واجه مدير المبيعات سيلا مستمرا من شكاوي العملاء طيلة اليوم، يمكنه

تغيير تدفق هذه الشكاوي عليه بتعيين مساعد له يقوم بالنظر فيها ويحيل إليه فقط الحالات الاستثنائية أو أخذه لفترة استراحة وهدوء بعد مواجهته لعمل غاضب، وتهدف هذه الطريقة أساساً إلى مساعدة الناس على التأقلم مع البيئة والظروف التي يعيشون فيها.

12-1-7- الفكاهة:

فقد أشارت العديد من الدراسات والأبحاث إلى أن الضحك يساعد الفرد على تجنب وتخفيف من شدة الضغوط المهنية التي يواجهها، كما أشارت إلى أن بعض الممثلين الهزليين المشهورين ينتمون إلى عائلات كانت تواجه حالات حادة من القلق والضغوط.

12-2- الاستراتيجيات التنظيمية:

عل الرغم من أهمية الكبيرة لاستراتيجيات الشخصية في مواجهة الضغوط المهنية إلا أن المسؤولية الأكبر لإدارة هذه الضغوط تبقى من نصيب هذه المنظمات، حيث تمارس هذه الضغوط والتخفيف منها لإزالة الأسباب والعوامل المؤدية إليها وفق الاستراتيجيات

التالية: (عاشور علوي، 2008، ص73-74)

12-2-1- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من المديرين والرؤساء في ممارستهم اليومية بسبب عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط المهنية لمروؤوسهم فتحمل الآخريين مسؤولية الأخطاء في الأداء العمل دون إعطائهم التعليمات اللازمة والنمط القيادي المناسب والمتابعة المستمرة يخلق لديهم هذه الضغوط

كما أن تعهد الإدارة العليا بتطبيق مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد من شأنه أن يخلف حالة من الانضباط الإداري والتنظيمي في مستويات الإدارة الدنيا، لذلك يجب على المديرين والرؤساء الإطلاع جيدا على هذه المبادئ وتطبيقها بحذافيرها لأن خرقها يؤدي إلى تعظيم الضغوط المهنية.

12-2-2- إعادة تصميم هيكل التنظيم:

تعاني المنظمات في كل فترة زمنية من مشاكل نابعة من تغيرات في هياكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات المعمول بها حيث يؤدي هذا التغير إلى إلغاء المزيد من الضغوط المهنية عند العاملين.

ويمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط مثل إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف أو دمج وظائف أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين صغيرتين في الحجم، بالإضافة إلى توظيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات وإعادة تصميم إجراءات العمل وتبسيطها وتصميم الدورات والنظر في حجم أعباء العمل الملقاة على عائق الأقسام والوظائف والنظر في هيكل المقررات الوظيفية التي يناسب حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية.

12-2-3- الاهتمام بالاختيار والتعيين في الوظيفة المناسبة:

وذلك بهدف التوفيق بين كل من المواصفات والخصائص الفردية ومتطلبات ومستلزمات الوظيفة ومحيط العمل وتسعى حاليا إجراءات الاختيار والتعيين إلى التقليل

من عبئ العمل وذلك من خلال التأكد من أهلية العامل فيها يتعلق بالقدرات والخبرات والتعليم والتدريب في المنصب، بالإضافة إلى التأكد من قدرة الأفراد على تحمل الغموض والتعامل مع صراع الدور وباقي المواقف الضاغطة.

12-2-4- الكشف عن مسببات الضغوط المهنية:

يمكن للمدير والأخصائي في شؤون الأفراد من خلال تيقضهم وحساسيتهم للعمل أن يكتشفوا وجود بعض المصادر المسببة للضغوط المهنية، وفي واقع الأمر يمكن أن نقول أن الأشياء كبيرة من حول الفرد يمكن أن تسبب له هذه الضغوط سواء كانت مصادرها إنسانية، أو مادية، أو جسمانية أو كيميائية موجودة في محيط العمل.

12-2-5- الإشراف الناجح:

يعتبر الإشراف مطلباً أساسياً ليس في مجال مكافحة الضغوط المهنية فقط بل أيضاً في المجال الإداري لأن المشرف لا يستطيع أن يؤثر في الآخرين سواء بأفكاره أو سلوكياته، كما يمكن أن يكون مصدراً للرضا في العمل وفي نفس الوقت مصدراً في الإحباط إن لم يستطيع أن يعالج مشكلات العمل بحكمة وتعقل.

12-2-6- الإهتمام بإشراك العامل في عملية إتخاذ القرارات:

فقد أكدت العديد من الدراسات أن اشتراك العامل في عملية إتخاذ القرارات المتعلقة بسير العمل في المنظمة يعدّ وسيلة لتخفيض من شدة الضغوط المهنية، حيث تؤدي عملية

اشتراك العامل في صنع القرار إلى إزالة الغموض والصراع في الأدوار وتحديد مصيره في المنظمة، وهذا ما يعزّز لديه الشعور بالأمن والاستقرار.

12-2-7 - الإهتمام بجماعة العمل:

والهدف منها هو زيادة معدل الإنتاجية والمساندة الإجتماعية المتبادلة بين أعضاء الجماعة الواحدة، فقد أشرنا سابقا أن كمية المساعدة الإجتماعية التي يتلقاها الفرد من زملائه في العمل تلعب دورا كبيرا في التخفيض من مستوى الضغوط المهنية لديه.

12-2-8 - تحسين نظم الإتصال:

وذلك بالعمل على توفير أنظمة الإتصال ورقابة فعّالة، بحيث تكون العمليات التنظيمية على قدر كبير من الوضوح والفعالية ويتم تطوير فعالية الإتصال بين الإدارة والأفراد العاملين من خلال عدّة إجراءات وأساليب من بينها سياسة الباب المفتوح التي تتيح الفرصة للعمال من أجل تقديم آرائهم واقتراحاتهم حول العملية الإنتاجية وظروف العمل وحول كافة السياسات التنظيمية.

12-2-9 - تحسين ظروف العمل الفيزيائية:

ويتم ذلك من خلال الإهتمام الدائم بظروف العمل المادية المتمثلة في الضوضاء والحرارة والرطوبة والتلوث والأجهزة والمعدّات، بالإضافة إلى الحد من آثارها السلبية من أجل توفير بيئة العمل الصحية.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل يمكن أن نستنتج بان لمفهوم الضغط عمق تاريخي تم تداوله في العديد من الفروع العلمية، باعتباره حالة من الشدة والتوتر ناتجة عن جملة من العوامل والمصادر بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين هذا المفهوم وكل من القلق والإجهاد النفسي والاحتراق النفسي.

كما تناول هذا الفصل مفهوم الضغوط المهنية والعناصر المكونة لها مع تحديد المراحل المكونة لردود الفعل اتجاه التعرض لهذا النوع من الضغوط وزيادة على هذا تم التطرق إلى مختلف التصنيفات الخاصة بأنواع الضغوط المهنية و مراحل تطوره لدى الأفراد العاملين والكشف عن المصادر المساهمة في ظهورها وبالتحديد مهنة التدريس كما تطرقنا إلى الآثار الناجمة عن تعرض المدرسين للضغوط المهنية كانهخفاض معدل الأداء والتأخر عن العمل.

وفي نهاية الفصل تم التطرق إلى أهم الاستراتيجيات والأساليب التي تستعمل كحلول يمكن أن تغيد الإدارة التربوية وحتى المدرسين في مواجهة والتخفيف من شدة الضغوط المهنية.

تمهيد:

تعتبر مهمة تحديث وتطوير العملية من أولويات التي تشترك كل الدول المتقدمة منها والنامية في الاهتمام بها والسعي إلى تحقيقها، وذلك إيماناً منها بأن التعليم هو مفتاح النجاح في الوصول إلى التنمية الشاملة وتحقيق هذا الهدف، سمي لا يكون إلى من خلال المرور بالمعلم أو المدرس الذي يعتبره عامة النظام التربوي وعامل هام من العوامل التي تساعد على تحقيق النهضة التربوية العصرية، فالمعلم الكفاء هو المعلم القادر على تجسيد أهداف المجتمع التربوي بفاعلية وإتقان. (حديد يوسف، 2009، ص155)

ولكي يؤدي المعلم وظيفته المهنية بشكل جيد وفعال ينبغي أن تتوفر لديه مجموعة من الخصائص والمهارات التدريسية اللازمة، بهدف الارتقاء بمستوى الأداء المهني المنجز من طرفه والرفع المستوى الدراسي للتلاميذ، وهذا يدل على أهمية هذه الخصائص المعرفية والانفعالية في إعداد المعلم بشكل عام وأستاذ المرحلة الثانوية بشكل خاص باعتبارها من أهم المراحل في السلم الدراسي ونافذة التلاميذ نحو مستقبلهم المهني. ولهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى كل ما يتعلق بالعملية التعليمية في المرحلة الثانوية التابعة للمنظومة التربوية الوطنية.

1 - لمحة تاريخية عن نشأة مهنة التعليم:

منذ قدم العصور والتربية تلازم المجتمعات البشرية في تقرير مصيرها وفي جميع مراحل تطورها، كما انه هذه التربية في تطوير مستمر يساير أحداث التاريخ، عاكسة ما فيه ازدهار وانحطاط، فالإنسان منذ وجوده على الأرض وهو في صراع دائم مع الظروف المحيطة به، لكنه تمكن بفضل التربية من وضع الأسس السليمة لمجتمعه واستطاع أن ينظم شؤون حياته ويسيطر على الطبيعة بصفة تدريجية، بالإضافة إلى تنمية ملكاته وبالتالي التحكم في معيشتة، وهذا السر التاريخي الوجيه يؤكد أن مهنة التعليم أقدم مهنة شهدها التاريخ. (إبراهيم محمد عطا، 1988، ص93)

وللتعليم دور هام في تحديد مصير الجنس البشري، فبفضله استطاع الإنسان أن يحافظ على سلامة صحته وعقله ويبقى على قيد الحياة فالفضل كل الفضل يرجع إلى ما تعلمه عن طريق التربية، التي تزداد انتشارا وتتعد أساليبها باستمرار. (عبد المجيد نشواتي، 1985، ص83)

فتاريخ التعلم والمعلم لم يبدأ بإنشاء المدارس المقصود وإنما بدأ منذ كان للإنسان وجود. ولذلك فغن المعلم يأتي في المرتبة الثانية بعد الحاكم مباشرة لأن مهنته تتمثل في تشكيل الخدمات الإنسانية وصياغة مادتها الطبعة في أحسن قالب مستطاع.

وقد كان التعليم ف المجتمعات البدائية متواصلا ومتعدد الجوانب، أين كان الفرد يعلم بنفسه في البيئة التي عس فيها ونادرا ما يتكفل أحد بتعليمه بصفة مباشرة وكانت الغاية من

التعلم آنذاك تنمية السلوكات الكفاءات وتهذيب الطباع والخصال الحميدة. وكان التعلم تم
ف كل مناسبة وف كل مكان مثل الملعب والمعبد وفي الوسط العائلي أو العشائري. وعلى
مر الأيام تعلم الابن من أبيه الصياد، ومن أمه في البت ومن حكايات الآباء والأجداد
وتعاويز السحرة، وقد بقيت تلك الأساليب العفوية من التعلم المعتقد على الفطرة إلى حد

اليوم. (إبراهيم محمد عطا، 1988، ص114)

وباختصار فقد كان هم الإنسان البدائي هو إشباع حاجاته اليومية المباشرة ورغبته
ف إخضاع القوى التي تقف بينه وبين هذا الإشباع، لذلك تفتحت قواه الإدراكية الحسية
بينما تأخرت قواه الفكرية فقد كلن تعلم وفق بيئته الحاضرة ولا ينتفع بتجارب الماضي ولا
يفكر ف المستقبل، ولم... عن هذه القاعدة إلا العبقرية الذي ألح على تعديل هذه الطريقة
القديمة مستفيدا من الأحداث الماضية لبناء مستقبل مختلف ومتطور. (إبراهيم

عطا، 1988، ص144)

2 - مفهوم المدرس:

لقد تعددت وتنوعت التعارف المقدمة لمفهوم المدرس أو المعلم من قبل الباحثين
والمفكرين المختصين في المجال التربوي ويعود هذا التنوع أساسا إلى تعدد أدوار
المدرس وتشعبها وكثرة مهامه ومسؤولياته، فالنظرة التقليدية للمدرس كانت تقتصر على
نقله للمعارف عن طريق تقنية التلقين والحفظ، لكن تغير أدوار المعلم ف التربية
المعاصرة وذلك تماشيا مع تغيير النظام التربوي استجابة لسير الركب الحضاري، فقد

أصبح المدرس منفذا ومخططا وموجها ومشاركا في العملة التعليمية، وباحثا مجددا في آن واحد فقد عرفه (delanrd-sheeve) ديلانشير على "أنه ذلك الفرد المكلف بتربية التلاميذ ف المدارس" (شارف خوجة، 2011، ص 105)

أما محمد سامي منير فقد عرف المدرس على أنه "ذلك العنصر الأساسي في الموقف التعليم وهو ذلك الفرد المهيمن على مناخ الفصل والمحرك للتلاميذ والمشكل لاتجاهاتهم والمثير لدواعي الابتهاج والتسامح والاحترام والألفة والمودة"(حديد يوسف، 2009، ص 145)

بينما يعرف كل من رشد حبيب حابر عبد الحميد المدرس على أنه "ذلك الشخص الذي يعمل على إثارة دوافع التعلم وحاجاته والظروف الأخرى التي تحيط به وتؤثر عليه والتي تدفعه إلى النشاط في الموقف التعليمي وتحديد الأغراض التي تشبع حاجات المتعلم ورغباته"(جردير فيروز، 2011، ص 74)

3 - أدوار المدرس الفعال:

يتفق الجميع بأن المعلم هو احد المكونات الأساسية في العملية التعليمية، والعامل المؤثر في جعلها كائنا حيا متطور وفعالا، فهو حيز الزاوية في تطويرها ويتوقف هذا الأثر على مدى كفايته ووعيه بعمله واخلاصه فيه، الأمر الذي يستوجب العناية بتطور مساره المهني سواء كان ذلك قبل إلتحاقه بالتعليم أم أثناءه مع إستمرار في ذلك والمعلم هو الدعامة الأساسية في العملية التعليمية التي لا يمكن الإستغناء عنها. وعلى الرغم من

وجود اتفاق بين الباحثين فيما يختص بالمفاهيم الأساسية لنظرية الدور (theory role) إلا أن المصطلحات التي استخدموها للتعبير عن هذه المفاهيم تختلف باختلافا كبيرا، خاصة عندما يتقرر الدور من خلال وصف السلوك الملائم له. ويرى كاهن (kahn) أن هناك ثلاثة مغات في قام المعلم بأدواره وهي العوامل التنظيمية والصفات الشخصية والعلاقات الاجتماعية (ريد وسف، 2009، ص 160)

وقد تبين أن أدوار المعلم أو المدرس تتداخل فيما بها ويكمل بعضها البعض وتختلف باختلاف المرحلة التعليمية التي يعمل بها وباختلاف طبيعة العادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وباختلاف الظروف البيئية والثقافية للمدرسة التي يعمل بها وباختلاف خصائصه الشخصية التي يميزه عن غيره من المعلمين.

وقد تطورت مهام المعلم فلم يعد المعلم مقتصرًا على تلقن المعارف لتلاميذه، بل أصبح تداه إلى مداه إلى مدى قدرته على خلق وضعيات للتعليم لدى المتعلم خاصة ا تعلق بالقدرة على إثارة دافعية نحو التعلم، وهذا أصبح المعلم بمثابة المرشد والدليل والموجه للتعلم. وفي هذا الشأن يشر ريموند (rymand) إلى أن دور المعلم ليس إعطاء معارف جاهزة لكن تشكيل أذهان مبدعة وإعدادها لمستويات الغد.

ومن أهم الأدوار التي يقوم بها المعلم نجد ما يلي: (محمد سامي منير، 2000، ص 33).

- مساعدة التلاميذ على اختيار المعرفة المناسبة

- تزويد التلاميذ بالمهارات والقدرات اللازمة

- تدريب الطلاب على كيفية استخدام المعرفة أو الإستفادة منها
- تقويم التلاميذ من حيص المعارف والمعلومات المكتسبة
- كما يتفق أغلب الباحثين على جملة من الأدوار الجديدة المطلوب من المعلم القيام بها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي: (سليمان محمد صديق حماتة، 1990، ص67).
- تشكيل تفكير الطلاب وتعويدهم التفكير العلمي وارشادهم إلى كيفية الحصول على المعلومات واستخدامها.
- توجيه الطلاب علميا ونفسيا واجتماعيا فكريا وسلوكا
- تنفيذ السياسة التربوية من خلال دراسة لأهداف التعليمية وجودة تنفيذ المناهج وتنظيم النشاطات التربوية الصفية والغير الصفية المتصلة بها.
- تجسيد قيم المجتمع وتأدية لأنماط السلوكية المرغوب فيها باعتباره قدوة حسنة لطلابه.
- توطيد التعاون بين المدرسة والبيئة المحلية والمؤسسات الأخرى وخاصة في مجال إعداد الدراسات والمشاريع التربوية.
- مساهمته كل من آمال صادق وفؤاد أبو حطب أهم الأدوار التي يشترك في أدائها أغلب المعلمين وتمائل فيها أكثر المواقف التعليمية، كما أشار إليها ليند جرين (Lindgrin) في الآتي: (آمال وفؤاد أبو حطب، 1990، ص267)
- دور الخبير في فن التدريس

- دور الخبير في المادة
- دور ممثل قيم المجتمع وثقافته.
- دور الخبير في العلاقات الإنسانية
- دور المسؤول عن النظام وممثل السلطة
- دور العامل في حقل النشاط المدرسي
- دور قناة الإتصال في المجتمع والجمهور
- دور المتعلم والدارس

وقد قام أميدون (1966) Amidon بتحديد أدوار المعلم داخل حجرة الدرس في

النقاط التالية (عبد الرحمان صالح لازرق، 2000، ص5)

- تخطيط النشاطات الصفية
- تحفيز التلاميذ على التعلم
- تقديم العون والمساعدة التلاميذ أثناء عملية التعلم
- إدارة وضبط حلقات الحوار والمناقشة الجماعية
- حفظ النظام وضبط الفصل
- القيام بعملية التقويم

ويمكننا أن نستنتج من خلال استعراضنا الأدوار التي يقوم بها المعلم بأنه ليس هناك

اتفاق واضح ومحدد حولها بحيث نجد أن تحديد الباحثين التربويين لهذه الخصائص يتأثر

ويختلف بإختلاف لأنظمة التعليمية والثقافات والبيئات الاجتماعية المختلفة، وتحديد مهام المعلم ومسؤولياته وفق مفهوم الدور يؤكد المكانة الهامة للعملية التعليمية في المجتمع، فالدور يعني مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد ويعمل على تأديتها بفعالية، كما أن تحديد المهام وتحليل الأدوار التي يؤديها المعلم تعتبر خطوة ضرورية من أجل الوصول إلى تحديد كفايات التدريس التي ينبغي على المعلم أن يكتسبها وينميها من أجل أداء جيد وفعال لتلك الأدوار والمهام (همام بدواري زيدان، 1988، ص66).

4- تكوين المدرسين:

يستعمل التربويون مفاهيم عديدة عند الحديث عن موضوع التكوين والإعداد الوظيفي للمعلمين حيث نجد تكوين المعلمين، وإعداد المعلمين، وتأهيل المعلمين، والتحصير الوظيفي للمعلمين وهذا التعدد في المعاني والمفاهيم لا تنفرد به اللغة العربية بل تشترك فيها لغات مثل الفرنسية والإنجليزية فمثلا نجد في اللغة الإنجليزية العديد من المفاهيم المتداولة: Teacher education, Reacher Préparation teacher fraduation (زين الدين مصمودي، 1998، ص17)

ويمكن تعريف مفهوم الإعداد المهنة التعليم على أنه "غبارة عن جهود منظمة ومخطط لها لإكساب المعلمين المتدربين كفايات تشمل معارف وقدرات عملية ومهارات حركية ومواقف واتجاهات ايجابية ضرورية لأداء عملية التعليم" (هاشم عواضة، 2008 ص322).

أما مفهوم التكوين فيحدده حبيب تيلوسي تكوين المعلم على أنه "جميع العمليات التي بفضلها تتم تنمية قدرات ومهارات المعلم وتنظيم جميع الإجراءات التي تساهم في جعله فعالا في انتماؤه المهني سواء كان ذلك قبل الخدمة أو أثناءها" (حبيب تيلوي، 2002 ص19).

وهناك مفهوم آخر وهو مفهوم التدريب الذي يعرف على أنه "مجموعة من الدراسات الشاملة النظرية والتجريبية والعملية التي تقدم إلى مجموعة من المتدربين رفع كفاءتهم الأدائية في مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن تحقيقا لأحسن عائد مردود، أو بلوغ أهداف خطة تطوير جديدة، ويتم تدريب المعلمين أثناء الإعداد في معاهد إعداد المعلم أو أثناء الخدمة (يوسف جعفر سعادة، 1985، ص119).

5 - مكانة مهنة التدريس:

من المتفق عليه أن المدرس في الماضي القريب كان ضمن دائرة ضيقة ممن يطلق عليهم طبقة المتفكرين، وكانت مهنة التعليم تعطي لصاحبها من المال ما يضمن له حياة كريمة، ولكن مع التغيرات الحديثة في مجالات الحياة المختلفة لم تعد هذه المهنة من المهن التي تساعد من يشغلها أن يتمتع بحياة اقتصادية مريحة تنعكس على حياة اجتماعية عالية، حيث ظهرت مهن أخرى كثيرة يتمتع أصحابها بمكانة عالية ومستوى معيشي مرتفع مع جهد أقل بالمقارنة مع مهنة التدريس، وهكذا هذمخ المهنة، وهناك دراسات عديدة أكدت ذلك في مختلف دول العالم.

ففي دراسة أجراها الأستاذ "عرفات عبد العزيز" عن أفضلية المهن المختلفة لدى عينة من تلاميذ التعليم الثانوي في كل من مصدر والمملكة العربية السعودية، استنتج أن مهنة التدريس عن المهن المحدودة الرغبات بين التلاميذ حيث لا يتعدى نسبة من يرغبون في العمل بمهنة التعليم حوالي (10%) (محمد سمير حسانين، 2003، ص 265).

وفي دراسة أخرى قامت بها المنظمة الدولية للتربية والعلوم والثقافية (اليونسكو) عن أوضاع المدرسين في العالم، وقد أجريت هذه الدراة بعد عقد مؤتمر عام في باريس حيث اجتمع فيها ممثلي حوالي 75 دولة، نألفس المؤتمر أوضاع المدرسين الإقتصادية والإجتماعية في مختلف دول العالم، توصلت الدراسة إلى تبيان أم مهنة التعليم تواجه الكثير من الصعوبات التي تدفع الكثير من الشباب إلى تفضيل مهن أخرى ذلك لضغط الحوافز المادية والمعنوية وتواضع المكانة الإجتماعية التي تتناسب ما يبذله المدرس من جهد.

وفي المملكة المتحدة يعاني المدرسوب من التفرقة بينهم وبين اصحاب المهن الأخرى، ويعانون من ضعف العائد المادي، مما ادى بالمدرسين إلى محاولات الإمتناع عن العمل في مثل هذه الدول التي لا تسمح سياستها الديمقراطية بالتعبير عن المعاناة والظلم كمحاولات للحصول على حقوقهم السياسية والإقتصادية والإجتماعية (محسن علي عطية، 2008، ص 25).

6 - مقومات مهنة التدريس:

لما كانت لكل مهنة مقوماتها فإن مهنة التدريس تعتبر من المقومات التي تستند إليها ما يكفيها لأن تتبوأ مكانة عالية نجعلها على رأس كل مهنة، وتكمن مقومات المهنة فيما يلي:

- أن تشتمل على عمليات فكرية مع قدرة فردية على تحمل المسؤولية
- أن تتضمن محتوى عمليا يغذي المهنة وينميها، وهذا يتطلب إعدادا عظميا معيناً.
- أن تتحرك هذه المهنة وفق رؤية فكرية خاصة في إعداد الفرد للمهنة
- أن يتعرض القائم بالمهنة لقطاع عريض من الثقافات العامة والمتخصصة تتيح له تكوين رؤية مستندة عن العالم الذي يعيش فيه، وأن يمتلك رصيدا، علميا ومعرفيا يرتبط بالمهنة التي يشغلها (مجدي المهدي، 2007، ص38).

7 - حقوق وواجبات المدرس:

7 - - 1 حقوق المدرس:

تتمثل حقوق المدرس فيما يلي:

- ضمان الإستقرار المهني والإستمرار في العمل ومنح المدرسين الحماية الكافية ضد الإجراءات التي من شأنها المساس بحاضرهم المهني أو مستقبلهم.
- الحرية المهنية ويجب أن تتمتع مهنة التدريس بحركة أكاديمية خلال الممارسة.

- مرتبات المدرس: يجب أن تعطي أهمية خاصة لأجور المدرسين بحيث تتساوى على الأقل مع نظرائهم في المهن لأخرى، فإنه طبقا للأحوال السائدة في العالم تتوقف المكانة المعترف بها للمعلمين في المجتمع ولأهمية التي تعطى لعملهم على الوضع الإقتصادي المحدد لهم كما أن توفير الأجور العادية يسير لهم عملية اتقان عملهم حيث تعكس أجورهم أهمية الوظيفة التعليمية بالنسبة للمجتمع وبالتالي تعكس أهمية المدرسين والمسؤوليات المتنوعة التي تلقى على عاتقهم تمكن مقارنتها بنظرائهم في المهن الأخرى والتي تتطلب مؤهلات مماثلة.

كما أن الاختلافات في المرتبات يجب أن تكون قائمة على أسس موضوعية كالمؤهلات ولا قدمية، ومدى المسؤولية من تدرج معقول من أدنى المرتبات إلى اعدادها. (تركي رابح عمامرة، 1990، ص439، 440).

- الحماية الإجتماعية (الشيخوخة، الأمراض، الحوادث، الموفاة)
- لإستفادة من الخدمات الإجتماعية (المنج العائلة، العلاج)
- الراحة والعطل القانونية
- التكوين وتحسين المستوى والترقية الصنفية
- الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بها المادة 53 من الدستور (أب سرحي، بدون سنة، ص109).

7-2 - واجبات المدرس:

لقد تحددت المهمة الأساسية للمدرس بتنفيذ العملية التعليمية وإعداد لها والحوص على انجاحها وتحسين فاعليتها وقد اشتملت واجبات المدرس الأساسية ما يلي:

- اعداد الدروس وتقييمها
- المشاركة في الاجتماعات التي يدعون إليها وفي اجتماعات المجالس
- مراقبة التلاميذ عند تنقلهم في الحرم المدرسي بمناسبة مشاركتهم في الإستعراضات والنشاطات التربوية المرتبطة بأهداف المنظومة.
- المشاركة في التربصات التكوينية بصفتهم مستفيدين أو مؤطرين حتى اثناء العطل المدرسية.

- اعداد الوسائل التعليمية وتوفيرها بما يمكنه من تنفيذ لأنشطة لتحقيق المادة التعليمية
- اعدادا الخطط السنوية والفصلية والشهرية للمادة التي يدرسها وتثبيتها في سجله

الخاص

- التعرف على مستويات الطلبة الذين يدرسهم لتشخيص مشكلاتهم الدراسية وتفهم سلوكهم وأوضاعهم الإجتماعية والثقافية والإقتصادية
- اعدادا دفتر التحضير اليومي بموجب الخطة التدريسية للوحدة الدراسية.
- لا لزام الوظيفي من حيث المحافظة على أوقات الدوام والحصص وحفظ النظام والانضباط المدرس مع ضبط حضور التلاميذ في حصصه.

- القيام بأية مهمة يكلفه بها مدير المدرسة وتكون ذات علاقة بالعملية التربوية بمختلف جوانبها وأبعادها

- العمل على تنمية كفاياته التعليمية وتطوير خبراته من خلال المشاركة في برامج التدريب، والتعرف على السياسة التربوية والخطط والبرامج التعليمية المحددة والإطلاع على البحوث والدراسات والمصادر والكتب والدوريات التربوية ذات العلاقة بنموه المهني بشكل عام وبالسعادة التي يدرسها بشكل خاص مواكبة للتطور العلمي المستمر. (محمد عبد القادر عايددين، 2001، ص291، 292).

8 - الصعوبات والعراقيل التي تواجه المدرس:

8-1 - مشاكل بيداغوجية مهنية:

8-1-1 - إكتظاظ الأقسام:

ليتمكن المدرس من الإعتناء بكل تلميذ مراعيًا لحاجاته وخصائصه مهتمًا بشااطله على حدة إذا كان طبعًا عدد التلاميذ في القسم مقبولًا، أما في حالة اكتظاظ للأقسام فتتصعب مهمة المدرس، هذا ما يؤثر سلبًا على سلوكه وصحته، ويقول "فرميل" (Vermil) منبها من خطورة اكتظاظ على الصحة النفسية للمدرسين "إن اكتظاظ لأقسام التربية بالتلاميذ يقتل البيداغوجية ويخلف العدوانية نتيجة لصعوبة مراقبة سلوكيات وتصرفات عدد كبير من التلاميذ في آن واحد، كما أنه عامل كثرة الفوضى، هذا يسبب

إرهاق للمعلم والمتعلم على السواء، كما أنه يؤثر سلباً على تحصيل التلميذ، ويؤدي هذا الشعور بالملل والفشل والإحباط". (غايي جمال، 2008، ص136).

8-1-2 - كثافة البرنامج الدراسي:

إن كثافة البرنامج الدراسي يؤثر سلباً على المدرس ويزيد من حالة توتره واتباعه ويطلف التلاميذ بالأعمال خارج وقت الدراسة طل ذلك لإنهاء البرنامج في وقت محدد فيجد المدرس نفسه أمام مشكلات أخرى هي تعب التلاميذ وعدم اهتمامهم بالبرامج الدراسية، والمشاكل الانضباطية داخل الصف.

8-1-3 - قلة الوسائل التعليمية:

لا تقتصر أهمية الوسائل التعليمية على الشرح فحسب بل تعتبر جزءاً لا ينفك عن عملية التعليم، باعتبارها تضيف إلى محتويات المواد الدراسية حيوية وتجعلها ذات قيمة عملية وفعالة وأقرب على التطبيق، حيث تساعد المتعلم من الانتقال من المجردات إلى مجال المحسوسات ومن الأمثلة عن الوسائل التعليمية السبورة، الصور والأفلام ولا شريطة وإذاعة المدرسية، الكمبيوتر، الأقراص المضغوطة، والانترنت والكتاب المدرسي والتي تساعد المدرس على القيام بمهامه على حسن وجه.

فعمل المدرس يتأثر بنقص الوسائل التعليمية، وقد يزداد 4 موسوعاً عندما يطلب المشرف من المدرسين بتوفير بعض الوسائل التي يصعب افتتاحها بسبب عدم وجودها أو لتكلفتها الباهضة، أو لعدم تسليمها من طرف المدرسة في الوقت المناسب، ويعتبر بذلك

المدرس المتضرر الأول رغم أن غياب هذه الوسائل ليست من مسؤوليته (غاوي جمال 2008، ص 139).

8-2-2 - مشكلات مدرس - تلميذ:

8-2-1 - الضبط:

المدرس بحاجة غلى الضبط ويعني به حسن سلوك التلاميذ داخل الصف لتسهيل مهامه التربوي لكن استنادا إلى دراسة شملت المئات من المدرسين الذين شاركوا في الدراسة يقررون أنهم يواجهون مشكلة الحفاظ على النظام والضبط والهدوء، وأنهم لا يعرفون كيف يستجيبون للسلوك غير المناسب وغير أخلاقي من قبل التلاميذ كالسب استخدام الألفاظ البذيئة، ولا يعرفون كيفية الحفاظ على انتباه التلاميذ وتنشيط قيم هامة كالأمانة والاحترام. وهذه السلوكات تؤدي إلى نمو العداوة بين المدرس والتلميذ. وهذا ما يولد حالة القلق والضغط لدى المدرس (جابر عبد الحميد، 2000، ص 208).

8-2-2-2 - مشكلات نجاح التلاميذ:

يعتبر نجاح التلاميذ حاجة سيكولوجية للمدرس بحيث يترجم حسن أدائه، واشباع حاجته للإنجاز، وبذلك تبرز مكانته في مهنة التدريس وكثيرا من المدرسين يعانون من المشكلات ترتبط بالتلميذ ذوي الحاجات الخاصة (غير العاديين) تتضمن مساعدة التلاميذ في حل مشاكلهم الخاصة خاصة الذين يعانون ولديهم حاجات جسمية خاصة أو انفعالية أو عقلية والتغلب على ما يشعر به التلميذ من احباط.

- يتصل المشكل بحدود ونواحي قصور المدرسين حيث تخطيطهم للتدريس وصعوبات في تخطيط التعليم الذي يستثير ميل التلاميذ مختلفة وينمي في نفس الوقت الفروق الفردية ويستخدم بدائل تعليمية مختلفة وينمي لدى التلاميذ مهارات التقويم الذاتي، ويوسع التعلم ليتصدى حجرة الدراسة. (جابر عبد الحميد جابر، 2000، ص 212).

8-2-3- مشكلة الوقت أو الزمن:

أن نقص الوقت وعدم كفايته يمثل مشكلة خطيرة للمدرسين، وهذا ما عبر عنه أدق المدرسين الذين وضعوا موضع الدراسة، فإنه لا يتوفر لدى المدرسين وقتا كافيا لإعداد الدروس ولتكملة العمل المخطط له، ولتشخيص التعلم وتقويمه ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

- اكتظاظ الفصول الدراسية.

- عدد الفصول التي يشرفون عليها.

- تكليفهم بمهام إضافية.

8-4- مشاكل اجتماعية:

8-4-1 تدني المكانة الاجتماعية للمدرس:

قبل التحدث عن نقائص المربين وتقصيرهم في أداء مهامهم، لابد من التكفل بمشاكلهم، لذلك فتعدد مشاكل المدرس وضعف القدرة الشرائية له، وتحمله مسؤولية فشل التلاميذ ومشاكلهم بل وحتى المشاكل السياسية والاقتصادية للبلاد هي عوامل ساهمت في

تدهور المكانة الاجتماعية للمدرسين وقد استغل كثير من المربين فرصة تسهيل شروط التقاعد فتركوا التعليم رغم كونهم من أحسن الكفاءات التربوية ولهم قدرة على العطاء ذلك أن تراكم المشاكل اليومية والمهنية للمدرسين زاد من أحباطهم وضعف مردودهم.

8-4-2 المستوى العلمي والبيداغوجي للمربين:

هناك مأخذ متعددة على المدرسين مراعاتها من حيث مستواهم العلمي والتربوي وطرق اختيارها وهي:

8-4-2-1 المستوى العلمي:

من المؤسف أن نجد العديد من المدرسين منخرطين في مهنة التعليم دون رغبة فيها وهو ما انعكس سلبا على آدائهم التربوي فأغلب مدرسي المدرسة الأساسية. ما يقارب (85%) من مدرسي الطور الثالث غير حاصلين على شهادة البكالوريا.

أما في التعليم الثانوي، فإن (97%) من الأساتذة لهم مستوى جامعي (86%) حائزين على شهادة ليسانس في التعليم، إلا أن البعض منهم يدرسون في غير اختصاصهم.

وقد لجأ قطاع التربية إلى توظيف المدرسين بدون التكوين المنسق وعند تنظيم هذا التكوين تكون مدته قصيرة، لهذا تشهد فئة المدرسين عجزا في المجالات الثقافية والعلمية وكذا في مجال التربية وعلم النفس وفي المجال المنهجي، هذا ما أدى إلى غياب الإبداع لديهم، وتقديمهم لتعليم غير مناسب للمتعلمين.

8-4-2-2 المستوى البيداغوجي:

عملية التدريس علم وفن، وليس ميسرة لكل أفراد المجتمع فكثير من المدرسين يحملون الشهادات العلمية الجامعية إلا أنهم لا يستطيعون إيصال ما يحملونه من معلومات إلى التلاميذ والطلبة (بوفلجة غيات، 2006، ص 70).

8-4-2-3 مشكلة النواد والانتماء:

النواد هو حاجة المدرس لتكوين علاقات طيبة مع الآخرين في المدرسة، وهذا يضم التلاميذ، الزملاء، والعاملين بالمدرسة والإدارة. ويعتبر حصول المدرس على مساندة الآخرين وشعوره بالانتماء إليهم حاجة اجتماعية سيكولوجية والمدرسون المحرمون يشعرون خلال عملهم اليومي بالوحدة وبعدم التقدير والفعالية والاعترا ب معا يجعلهم غير راضين بالمرتبة التي يعملون فيها، وفي هذا الصدد توصل " سوبر" (super).

(1970) في دراسته حيث قام بمقارنة المدرسون بالعاملين في مهن أخرى اتضح

أنهم يتمنون أربعة أشياء تثنينا عاليا وهي:

- أن يكون لديهم زملاء في العمل موضع مجتمعهم.
- العمل في ظروف سارة.
- نيل احترام الآخرين.
- التمتع بضمان العمل والأمن فيه (جابر عبد الحميد جابر، 2000، ص 205).

ويقدم "تراسي" (Tarcey)(1980) بعض المشكلات التي حددها المدرسون والتي

ترتبط بموضوع التواد والانتماء ومنها:

- ادي مشكلة مع تلميذ سيء في الصف والتعامل مع هذا الأخير لمدة عام جعلني مستاءا أو محبطا من عدم احترامه لي.

- عدم مشاركتي في الاجتماعات والقرارات التي يعقدونها زملائي في نفس الصف.

ومن هنا يتضح أن الجانب التفاعلي بين المدرسين وغيره يؤثر تأثيرا كبيرا في الرضا الشخصي والمهني، وعدم إشباع توقعات الذات والآخرين يؤدي إلى الصراع والإحباط. لذلك فالشعور بالانتماء ومحبة الآخرين جانب هام في التوافق النفسي والمهني والرضا الوظيفي.

9- مفهوم التعليم الثانوي:

لقد أشارت "جدير فيروز" إلى مرحلة التعليم الثانوي على "أنها تلك المرحلة التي تأتي بعد مرحلة الإعدادية (الأساسية، والتي تمتد من سن (15-18)، وتتميز هذه المرحلة بعدة خصائص تختلف عن بقية المراحل الأخرى ولها أهداف تعليمية مختلفة" (جريد فيروز، 2011، ص 85).

بينما يعرفه " شريفي عامز" على أنه " عبارة عن مرحلة من مراحل السلم التعليمي مدتها ثلاث سنوات على العموم ويمكن اختصارها وتمديدها تبعا لمقتضيات التربية، حيث

أعدت لاستقبال التلاميذ المتحصلين على شهادة التعليم الأساسي، وغالبا ما تسمى هذه المرحلة بالتعليم ما بعد الأساسي" (شارقي عامر، 2012، ص 73).

10 - مهام ومبادئ التعليم الثانوي:

لقد أصرت العديد من التشريعات والمراسيم الرئاسية والوزارية فيها يخصص تنظيم التعليم الثانوي، من بينها ما جاء في المرسوم 76/72 المؤرخ في 16 أفريل 1976. والمتعلق بتنظيم مؤسسة التعليم الثانوي وتسييرها والمرسوم رقم 88/85 المؤرخ في 27 جويلية 1985 الذي يحدد مهام التعليم الثانوي وأهدافه وبالضبط ما جاء في بعض مواد الممتدة من المادة 33 إلى غاية المادة 42، حيث تبين بوضوح ما يلي:

- إنّ التعليم الثانوي معد لاستقبال التلاميذ ودعم معارفهم المكتسبة وتخصصهم التدريجي في مختلف الميادين وفقا لمؤهلاتهم وحاجات المجتمع ومساعدتهم على الانخراط في الحياة المهنية أو مواصلة الدراسة من أجل تكوين علم عالي.

- يشمل التعليم الثانوي على التعليم العام والتعليم الثانوي المتخصص والتعليم الثانوي التقني.

- يتم تلقين التعليم الثانوي في مؤسسات تدعى المدارس الثانوية والمتاقن.

- يمنح التعليم الثانوي أفاق تتناسب مع طموحات التلاميذ من خلال مدتهم بالخبرات اللازمة التي تؤهلهم للإندماج في عالم التربية والتعليم أو عالم الشغل.

كما أنّ هذه المراسيم والتشريعات قد قامت بتحديد المبادئ لتنظيمية لمرحلة التعليم الثانوي من أبرزها ما يلي:

- مدّة التعليم الثانوي ثلاث سنوات.
 - نختم الدراسة الثانوية بشهادة البكالوريا.
 - يدرس في التعليم الثانوي أساتذة مختصين وأساتذة التعليم التطبيقي.
 - يعمل الأساتذة في مرحلة التعليم الثانوي إما بدوام كامل أو جزئي.
- (لوشين حسين، 1996، ص 56).

11- أهداف التعليم الثانوي:

يُتيح التعليم الثانوي لكل تلميذ باختلاف شعبهم تكويناً ثقافياً أساسياً قصد تحقيق أهداف معرفية ومنهجية وسلوكية وفنية (جردير فيروز، 2011، ص 89).

11-1 - الأهداف المعرفية:

- التحكم في اللغة العربية باعتبارها أداة اتصال وتعلم وإيقاظ وإبداع وتطور في مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية.
- التعرف على التراث الثقافي الوطني وأبعاده الإسلامية.
- تحقيق أسس التربية الإسلامية القائمة على الإيمان والمعلم والعمل والأخلاق.
- معرفة التاريخ الوطني في كل عموده باعتباره أحد المقومات الأساسية للشخصية الجزائرية، ومعرفة جغرافية الجزائر ومكانتها في العالم.

- تربية المواطن وتوعيته بمبادئ حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية وتنظيم المجتمع.

- معرفة القوانين الكبرى التي تتحكم في علم الأحياء ومعرفة الظواهر الفيزيائية.
- التحكم في الرياضيات كأداة للتحليل والاستدلال لفهم بعض الظواهر.
- معرفة لغتين أجنبيتين وحسن استعمالها.

11-2 - الأهداف التكوينية:

- بحسن الهيكل العالم للنظام التربوي بالجزائر.
- استقطاب التلاميذ وتشجيعهم.
- إعداد المتدرسين للنجاح.
- تعزيز وتطوير ممتلكات التلاميذ.
- تحقيق التوازن المعنوي والمادي لدى التلاميذ.

11-3 - الأهداف المنهجية والسلوكية:

- تنمية القدرة على الملاحظة والاستدلال ومتابعة عملية اكتساب أدوات الإتصال بمختلف الأشياء.

- تنمية القدرة على القياس وإصدار الأحكام الموضوعية.
- تنمية القدرة على التقويم الذاتي.
- تنمية روح البحث والتوثيق الذاتي بإثارة حبّ الإطلاع في المجال الفكري.

11-4 - الأهداف الفنية:

- التحكم في تقنية تسجيل المعلومات وأخذها.
- التحكم في تقنية تقديم وتنظيم المعلومات.
- التحكم في تقنية تقديم العروض.
- التحكم في تقنية التمثيل والتعبير البياني.

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل العديد من المواضيع التي لها علاقة مباشرة بالعملية التعليمية. انطلاقا بذكر لمحة تاريخية عن نشأة مهنة التعليم التي ظهرت بسبب الحاجة إلى تكيف الفرد مع بيئته التي يعيش فيها، ثم الوقوف عند مفهوم المدرس. كما تم التطرق أيضا إلى أدوار المدرس الفعال وأيضاً إلى عملية تكوين المدرسين ومكانة مهنة التدريس. وزيادة على ما سبق ذكره تم الإشارة من خلال هذا الفصل إلى مقومات مهنة التدريس والكشف عن حقوق المدرس التي تكلفها له النصوص وواجباته، كما تم ذكر صعوبات والعراقيل التي تواجه المدرس.

وفي ختام هذا الفصل تم عرض مفهوم التعليم الثانوي ومهام ومبادئ التعليم الثانوي كما تم الإشارة إلى أهداف التعليم الثانوي.

❖ الدراسات السابقة:

1- الدراسات التي تناولت موضوع الضغط المهني :

أ- الدراسات العربية:

- دراسة نعمت رمضان (1991):

تناولت هذه الدراسة موضوع "الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان" حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستويات الضغوط التي يتعرض لها معلمي ومعلمات المدارس الثانوية والتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة هذه الدراسة، والكشف عن طبيعة الفروق الموجودة بين المعلمين والمعلمات في كل من مستويات الضغوط المهنية ودرجة الرضا الوظيفي لديهم، بالإضافة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيري الضغوط المهنية والرضا الوظيفي.

وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (135) معلم ومعلمة منهم (50 معلم 85 معلمة)، تم إختيارهم بطريقة عشوائية من بين المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في عمان - الأردن. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يتعرض حوالي (25.3%) من المعلمين والمعلمات لضغوط مهنية متوسطة وحوالي (21.2) منهم إلى ضغوط مهنية مرتفعة.

- حوالي (23.7%) من المعلمين والمعلمات راضين عن عملهم، فقد تبين رضاهم أكثر بالمعززات الذاتية مثل (القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع، والإستقلالية، وإستخدام

القدرات والإنجاز)، بينما كانوا غير راضيين عن المعززات الخارجية مثل (الراتب، والترفيه في الوظيفة) .

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في درجة الرضا الوظيفي لديهم.

- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين مستوى الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية. (شارف خوجة، 2011، 14)

-دراسة مصطفى منصوري (2005):

تناولت هذه الدراسة موضوع "مصادر ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي والقلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري لدى معلمي الطور الإكمالي بولاية مستغانم" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوع وشدة العلاقة القائمة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في (الضغط المهني، والرضا الوظيفي، والقلق، وارتفاع ضغط الدم الجوهري). وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (329) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الإكمالية الموجودة في ولاية مستغانم.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين مصادر ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة هذه الدراسة .

- وجود اختلاف في علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام باختلاف شدة ومستوى كل مصدر. (عاشور علوي، 2008، ص16)

-دراسة شحام عبد الحميد (2007):

تناولت هذه الدراسة موضوع "علاقة الضغوط المهنية بالإضطرابات السيكوسوماتية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والإضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، بالإضافة إلى تحديد مدى اختلاف هذه العلاقة المدروسة بين أفراد عينة هذه الدراسة وفقاً لبعض الخصائص الفردية.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (342) أستاذ(ة)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهي تعادل (11.33%) من المجتمع الأصلي المتمثل في أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة- الجزائر.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة دالة إحصائيا بين الضغوط والمصادر العلائقية والإضطرابات السيكوسوماتية .

- وجود تكرار للمصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي إلى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين (المتوسط والمرتفع) وبالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني والإضطرابات السيكوسوماتية موجبا. (شحام عبد الحميد، 2007، ص 10)

-دراسة مهدي بلعسله فتيحة (2011):

تناولت هذه الدراسة موضوع "أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها" حيث هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مرحلة التعليم الثانوي، والتعرف على الإصلاحات التربوية 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 وأستاذ منهم (26) ذكور و (34) إناث، ثم اختارهم بطريقة عشوائية من بين أساتذة التعليم الثانوي العاملين في بعض ثانويات الجزائر العاصمة (ثانوية سعيد تواتي و ثانوية الأمير عبد القادر) بباب الوادي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يعاني غالبية أفراد عينة هذه الدراسة من ضغط نفسي مرتفع حيث بلغت نسبته

لدهم بـ (63.33)

- تبين أن تعرض أساتذة 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، وكثافة الدروس في

المقررات الجديدة، وقلة الوقت المخصص للدروس، تدريس ساعات إضافية لتدارك التأخر

في الدروس وإنهاء البرنامج في مواعيده المحددة). (مهدي بلعسله فتيحة، 2011، 341)

-دراسة شارف خوجة (2011):

تناولت هذه الدراسة موضوع "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين

دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث بولاية تيزي وزو" حيث هدفت هذه الدراسة

إلى البحث في المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى المدرسين في الأطوار التعليمية

الثلاثة، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الموجودة في الشعور بالضغوط المهنية وذلك

تبعاً لإختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية.

وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (210) مدرس و مدرسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المدرسين والمدرسات العاملين في (5) بلديات من ولاية تيزي وزو_ الجزائر.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية، مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذي تبين أنهم أكثر شعورا بالضغوط المهنية مقارنة بمدرسي المرحلة الابتدائية والثانوية بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في الشعور بالضغوط المهنية المبينة على مصدر (طبيعة العمل).

-عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مدرسي المراحل التعليمية الثلاثة في الشعور بمصادر الضغوط المهنية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية، إلا في المصدر الخاص (طبيعة العمل) وذلك لصالح الفئة طويلة الخبرة الأكثر شعورا بالضغط ثم تليها فئة متوسطة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة. (شارف خوجة، 2011، ص3)

- دراسة الأحسن حمزة (2015):

تناولت هذه الدراسة موضوع "مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساتها على تقدير الذات لديهم" حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى

الضغط المهني الذي يتعرض له أساتذة التعليم الثانوي المنتسبين إلى كل من مديرية التربية لولاية الجزائر وسط والجزائر غرب والبلدية وتيبازة، والكشف عن مصادر الضغط، وتحديد الاختلاف الموجود بين هؤلاء الأساتذة في التعرض لهذه المصادر، وأيضا الكشف عن المستوى الحقيقي لتقدير الذات وكذلك طبيعة العلاقة الموجودة بين متغيري مصادر الضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة التعلم الثانوي في الجزائر.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يعاني أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر من ضغط مهني مرتفع حيث قدرت نسبتها حوالي (63.20%) من أفراد عينة هذه الدراسة.

- عدم وجود علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية بين متغير مصادر الضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- وجود اختلاف دال إحصائيا في تقدير الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي الذين شملتهم الدراسة.

- وجود اختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي في مستوى تقدير الذات حسب متغير الجنس.

ب - الدراسات الأجنبية:

-دراسة جورل وآرون (1985) Gorrell et All:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المصادر المحتملة لحدوث ضغط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية والثانوية، وقد تم تصنيف هذه المصادر إلى خمس مجالات أو محاور وهي لطبيعة العمل، الطلاب، وبيئة العمل المادية، والمجتمع المحلي والعلاقات في العمل.

وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (204) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع المنتسبين إلى المدارس الابتدائية والثانوية الموجودة في ولاية (نويويورك) الأمريكية.

وقد أظهرت هذه الدراسة النتائج التالية:

-تبين أن معلمي المدارس الابتدائية يتعرضون لمستويات عالية من الضغط مقارنة بمعلمي المدارس الثانوية. (فوزي عادل، 1993، ص21)

-دراسة دينهام ستيف (1992) Dinham et steve:

تناولت هذه الدراسة موضوع "الضغط المهني والإستقالة من العمل"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس، ومعرفة فما إذا كانت هذه الإستقالة عبارة عن استجابة لمثير الضغط المهني، والتحقق من طبيعة وقوة

العلاقة الموجودة بين الضغط المهني، والتحقق من طبيعة وقوة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني (المثير) وتقديم الإستقالة (الإستجابة).

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مؤلفة من (57) معلم حديثي الإستقالة من التعليم الابتدائي بمقاطعة (نيوزيلندا) استراليا واستخدمت في هذه الدراسة تقنية (المقابلة) لفحص العاملين عن رؤيتهم للأسباب التي دفعتهم لترك العمل.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-تبين أن أسباب استقالة أفراد عينة هذه الدراسة تمثلت في وصول المعلم إلى مستوى حرج في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي تعجز المعلم فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية ومقاومتها، وأيضا معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس، ونقص العائد العادي، وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء. (عطوي سعد الدين، 2010، ص15).

-دراسة ترافرز وكوبر (1997) Traverts et Cooper:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المصادر المسببة للضغط المهني لدى المعلم، من خلال إجراء مقارنة بين (800) معلم يشتغلون في بريطانيا وفرنسا، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-نسبة التوقف عن العمل بسبب الضغط المهني لدى المعلمين في بريطانيا بلغت (22)

في حين بلغت نسبته في فرنسا (1).

-نسبة فكرة ترك مهنة التعليم كانت مرتفعة عند معلمي اللغة الإنجليزية، حيث قدرت

بـ (55) مقارنة مع معلمي اللغة الفرنسية، حيث قدرت بـ (20) .

-وجود اتفاق دال إحصائيا بين معلمي اللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية فيما يتعلق

باعتبار كل من (مسألة الانضباط داخل الأقسام، وتدني الوضع الاجتماعي، وعدم وجود

دعم من طرف أولياء الطلبة) كمصادر رئيسية للضغط المهني، بينما يضيف معلمي اللغة

الإنجليزية مصادر أخرى للضغط المهني (كساعات العمل والتدخل في عملهم). (Jarvis

(M 2002, p16).

-دراسة فيفيان كوفس (2005) Viviane Kovess:

قامت هذه العالمة المختصة في علم الأوبئة بدراسة موضوع الضغط المهني لدى

المعلمين الفرنسيين، انطلاقا من المعطيات المقدمة من طرف التعاونية العامة للتربية

الوطنية بفرنسا (MGEN)، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (4048) معلم

ومعلمة ثم اختارهم بطريقة عشوائية من بين المعلمين والمعلمات العاملين في مختلف

المراحل التعليمية بفرنسا.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تبين أن استهلاك المعلمين لمزيلات القلق والمهدئات ومضادات الاكتئاب يفوق متوسط بقية استهلاك المواطنين الفرنسيين لهذه الحبوب.

- تخلق مهنة التعلم ضغطا مهنيا وتعبا عصبيا تفوق نسبته تلك النسبة الموجودة في بقية المهن الأخرى.

- كما تبين أيضا أن الذكور يتعرضون بسهولة في مهنة التعليم إلى الضغط المهني مقارنة مع بقية المهن الأخرى. (Christophe Marsollier, 2008, P27)

- دراسة ساندريين بونال (Sandrine Ponnelle (2008):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين الخصائص الشخصية والتنظيمية وتحديد أنماط التكيف مع الضغوط المهنية لدى أساتذة المدارس الثانوية.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (191) أستاذ وأستاذة منهم (97 ذكور و 94 إناث)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين الأساتذة العاملين في المرحلة الثانوية بيكاردي (Picardie)، وقد بلغ متوسط عمر أفراد العينة بـ (38.87) سنة ومتوسط الأقدمية بـ (12-15) سنة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متغير (العمر) والضغط المهني لدى أفراد عينة هذه الدراسة.

-عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين متغير (العمر) وصحة أساتذة المرحلة

الثانوية.

-عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين سمة (القلق) والضغط المهني لدى

أفراد عينة هذه الدراسة.

-تبين أن القيود التي تفرضها مهنة التعليم والتزاماتها يكون لها أثر في زيادة مستوى

الضغط المهني وأن الأساتذة الذين يفشلون في تنظيم وتسيير (عبئ العمل) يتعرضون أكثر

للضغط المهني بدرجة أكثر مقارنة مع المشاكل الناتجة من (الطلاب وأوليائهم والزملاء).

(Sandrine et ponnelle, 2008 , p2-11)

❖ التعقيب على الدراسات السابقة :

تذكر فقط أن الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الضغط المهني والتي تطرقت إليها الدراسة الحالية ما هي إلا جزء صغير فقط من مجمل الدراسات التي تناولت هذا المتغير ولعل السبب في هذا الأمر راجع بطبيعة الحال إلى أهمية وحساسية موضوع الضغط المهني الذي انتشر بكثرة في مختلف القطاعات الإجتماعية والإقتصادية والمهنية.

كما تميزت هذه الدراسات بتنوعها من حيث الجهات التي أشرفت على انجازها من باحثين، وأستاذة عرب وأجانب، وحتى عدد من النقابات العمالية وبعد الإطلاع على هذه الدراسات التي تناولت موضوع الضغط المهني، نستنتج بأنها اشتركت في الوصول إلى نفس الأهداف المتمثلة في النقاط والتالية:

- التعرف على مستوى الضغط المهني الذي يتعرض له أفراد العينة المدروسة.
- تحديد والكشف عن المصادر المسببة للضغط المهني لدى أفراد العينة المدروسة.
- تحديد الفروق الموجودة بين أفراد العينة المدروسة في تقدير المصادر المسببة للضغط المهني والتي تغزى إلى بعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، السن المستوى التعليمي، الحالة الإجتماعية، الأقدمية في المهنة.
- الكشف عن الأعراض والآثار المترتبة عن التعرض المستمر للضغط المهني لدى أفراد العينة المدروسة.

- ومن جهة أخرى هناك تشابه كبير بين هذه الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف ظاهرة الضغط المهني وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة القائمة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها والآثار التي تحدثها وتخلفها، أما بالنسبة لطبيعة العينة التي أجريت عليها هذه الدراسات فقد اختلفت من معلمين مختلف الأطوار التعليمية لكن بطريقة انتقائها واختيارها تمت بطريقة عشوائية من بين عناصر مجتمع الدراسة التي تنتمي إليه هذه العينة.

أما بالنسبة للنتائج السابقة توصلت إليها هذه الدراسات السابقة فقد سجلنا النقاط التالية:

-غالبية الدراسات بينت بان هناك مستوى مرتفع من الضغط المهني سواء لدى المعلمين في مختلف الأطوار التعليمية من بينها (نعمت رمضان1991)، (Travers et 1997)، (Cooper1997)، (Correlle et All 1985).

-معظم الدراسات المذكورة على أن ظاهرة الضغوط المهنية عند المعلمين تنشأ بسبب المصادر التالية:(عبء العمل،وغموض الدور،و الزيادة في عدد التلاميذ،و تصرفات التلاميذ السيئة،والحرارة،و الضوضاء، تدني الأجور، انعدام الأمن وغياب فرص الترقية،...) وهذا ما توصلت إليه الدراسات مثل دراسة(دراسة مهدي بلعسله فتيحة 2011).

-وجود فروق في تقدير مصادر الضغط التي تعزى إلى بعض المتغيرات الفردية المتمثلة في (السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية في المهنة). وهذا ما توصلت إليه الدراسات مثل دراسة (شارف خوجة 2011) ، (مصطفى منصور 2005) و (Sandrine et Ponnelle 2008).

-كما اتفقت الدراسات أن التعرض المستمر للضغط المهني له آثار أعراض كثيرة منها أعراض نفسية مثل (القلق و الإحباط) و نفسية جسدية مثل (ألام الرأس، ارتفاع ضغط الدم، وتعب مزمن) أو نفسية اجتماعية مثل (عدم الرضا عن الطلاب، و سوء المزاج) ومثل هذه النتائج توصلت اليها الدراسات (شحام عبد الحميد 2007) (Dinham et Steve 1992)، (Viviane Kovess 2005) .

تمهيد :

نتناول في هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم إتباعها لجمع البيانات قصد اختبار فرضيات هذه الدراسة ونستهله بتقديم المنهج المتبع في هذه الدراسة الحالية، ثم الدراسة الاستطلاعية وإجراءات تطبيقها، ويليه ذكر مجتمع الدراسة وكذا العينة المستوجبة ومختلف خصائصها، بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات وهذا من خلال بنائها والتحقق من معاملات صدقها وثباتها وكيفية تطبيقها في ميدان الدراسة وفي الأخير الإشارة إلى أهم الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

1- منهج الدراسة :

كل دراسة تحتاج إلى منهج قائم في ذاته، والذي يعتبر كخطوة مهمة يقوم بها أي باحث للحصول على نتائج أكثر دقة وتنظيم. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة الحالية التي تناولت موضوع "الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي" بولاية تيزي وزو قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لارتباطه بدراسة الموضوعات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ووصفها كما هي في الواقع من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، فهذا المنهج يعتمد على جمع البيانات من خلال استجواب عينة كبيرة من الأفراد ومن ثم تبويبها وتحليلها وتفسيرها.

2- الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في إعداد البحث العلمي يقوم بها الباحث من أجل الإلمام بجميع جوانب الموضوع ويتمكن من إكتشاف الجوانب الخفية التي تخص المشكلة المدروسة، وبعد عملية بناء إستبيان حول مصادر الضغط المهني والآثار الناجمة عن تعرض أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو للضغط والذي يشمل على (48) بنداً تم عرضه على بعض أساتذة علم النفس العمل والتنظيم لجامعة مولود معمري بتيزي وزو من أجل الحصول على آرائهم وملاحظاتهم حول مضمون وشكل الاستبيان بالنظر إلى موضوع وأهداف وفرضيات هذه الدراسة وقد كانت ملاحظاتهم جد مفيدة وقيمة بحيث مكنت الطالبتين من تعديل بعض البنود والعبارات من هذا الإستبيان.

3- مجتمع الدراسة :

نعني بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث وفي واقع الأمر أن دراسة المجتمع الأصلي كله يتطلب وقتا طويلا وجهدا شاقا وتكاليف مادية مرتفعة، ويكفي أن يختار الباحث عينة ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة بحيث تحقق أهداف البحث وتساعده على إنجاز مهمته.

ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع أساتذة التعليم الثانوي لكل من متقنة متعددة الاختصاصات "الإخوة عباس" والثانوية الجديدة "مقلع" التابعتين لبلدية مقلع بولاية تيزي وزو. والجدول رقم (03) يوضح العدد الإجمالي لأساتذة التعليم الثانوي في كلتا الثانويتين.

الجدول رقم (03) : عدد أساتذة التعليم الثانوي في ثانويات مقلع بولاية تيزي وزو.

عدد أساتذة التعليم الثانوي	إسم الثانوية
54	1- ثانوية متعدد الاختصاصات "الإخوة عباس"
32	2- الثانوية الجديدة "مقلع"
86	المجموع

4- عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسات الحالية من 70 أستاذ(ة) تم إختيارهم بطريقة عشوائية من بين المجموع الكلي لأساتذة التعليم الثانوي المنتسبين إلى كل من ثانوية المتعددة الاختصاصات "الإخوة عباس" والثانوية الجديدة "مقلع" التابعتين لبلدية مقلع والمقدر عددهم ب 86 أستاذ(ة) حيث قامت الطالبتين بتوزيع أداة الدراسة المكونة من إستبيان مصادر الضغط المهني والآثار الناجمة عنه لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو، وبعد عملية جمع الإستيبيانات تمكنا من إسترجاع 61 إستبيان والجدول رقم (04) يوضح الإستيبيانات الموزعة والمسترجعة من الثانويتين السابقة الذكر التي أجريت فيها هذه الدراسة.

الجدول رقم (04) : توزيع الإستيبيانات الموزعة والمسترجعة من مؤسسات التعليم الثانوي المعنية بالدراسة.

إسم المؤسسة	مديرية التربية	البلدية	عدد أساتذة	إ. الموزعة	إ. المسترجعة
متقنة متعددة الاختصاصات "الإخوة عباس"	تيزي وزو	مقلع	54	40	32
الثانوية الجديدة "مقلع"	تيزي وزو	مقلع	32	30	29
المجموع			86	70	61
			الإستيبيانات الصالحة		61

5- خصائص العينة :

5-1- توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس.

الجدول رقم (05) : توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس.

نوع الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	17	27.86%
إناث	44	72.13%
المجموع	61	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن عدد الأساتذة الإناث يفوق عدد الأساتذة

الذكور، حيث بلغ عدد الإناث 44 بنسبة 72.13% في حين بلغ عدد الذكور 17

بنسبة 27.86%.

5-2 - توزيع أفراد العينة حسب متغير السن :

الجدول رقم (06) : توزيع أفراد العينة حسب فئة السن.

النسبة المئوية	التكرار	فئة السن
11.47%	07	ما بين 20 - 25 سنة
19.67%	12	ما بين 26 - 30 سنة
22.95%	14	ما بين 31 - 35 سنة
21.31%	13	ما بين 36 - 40 سنة
24.59%	15	أكثر من 40 سنة
100%	61	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن أفراد عينة هذه الدراسة الذين تفوق أعمارهم 40 سنة هم الأكثر عدد حيث بلغ عددهم 15 أستاذ (ة) بنسبة 24.59% ثم تليها فئة سن التي تتراوح ما بين 35-31 سنة حيث قدر عددها ب 14 بنسبة 22.95%، ثم تليها فئة السن التي تتراوح ما بين 40-36 سنة حيث قدرها 13 أستاذ(ة) بنسبة 21.31%، ثم تليها فئة سن التي تتراوح ما بين 30-26 سنة بنسبة 19.67% وفي الأخير فئة السن التي تتراوح ما بين 25-20 سنة حيث قدر عددها 7 أساتذة(ة) بنسبة 11.47%.

5-3 - توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية:

الجدول رقم (07) : توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية.

النسبة المئوية	التكرار	فئة الأقدمية
50.81%	31	أقل من 5 سنوات
22.95%	14	ما بين 6 - 10 سنوات
9.83%	06	ما بين 11 - 15 سنة
16.39%	10	أكثر من 15 سنة
100%	61	المجموع

تبين من خلال الجدول رقم (07) أن أغلبية عينة الدراسة تقل لديهم سنوات الأقدمية في مهنة التعليم عن 5 سنوات، حيث بلغ عدد أساتذة ذوي فئة الأقدمية 5 سنوات 31 أساتذ (ة) بنسبة 50.81%، ثم يليه الأساتذة ذوي فئة الأقدمية التي تتراوح ما بين 6-10 سنوات والبالغ عددهم 14 أساتذ(ة) بنسبة 22.95% ثم فئة الأساتذة ذوي سنوات الأقدمية تفوق 15 سنة والبالغ عددهم 10 أساتذ(ة) بنسبة 16.39 %، وفي الأخير فئة الأساتذة ذوي الأقدمية التي تتراوح ما بين 11-15 سنة والبالغ عددهم 06 أساتذ(ة) بنسبة 9.83%.

5-4 - توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية:

الجدول رقم (08) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الإجتماعية
40.98%	25	أعزب /عزباء
59.01%	36	متزوج (ة)
0%	00	مطلق (ة)
0%	00	أرمل (ة)
100%	61	المجموع

يتبين من خلال الجدول (08) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسات متزوجة حيث بلغ عدد أساتذة المتزوجين 36 أستاذ(ة) بنسبة 59.01%، ثم يليه الأساتذة العزاب الذين بلغ عددهم 25 أساتذة(ة) بنسبة 40.98% .

5-5 - توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (09) : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
90.16%	55	جامعي
9.83%	06	ما بعد التدرج
100%	61	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى جامعي، حيث بلغ عددهم 55 أستاذ(ة) بنسبة 90.16% أما الأساتذة الحاصلين على مستوى ما بعد التدرج فقد بلغ عددهم 06 أستاذ(ة) بنسبة 9.83%.

5-6 - توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية الإدارية :

الجدول رقم (10) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية الإدارية.

الوضعية الإدارية	التكرار	النسبة المئوية
مرسم(ة)	44	72.132%
متربص(ة)	09	14.75%
متعاقد(ة)	08	13.11%
المجموع	61	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة مرسمين في مناصبهم، حيث قدر عدد أساتذة التعليم الثانوي المرسمين ب 44 أستاذ(ة) بنسبة 72.13% ثم يليه الأساتذة المتربصين والبالغ عددهم 09 اساتذة بنسبة 14.45% وفي الأخير أساتذة المتعاقدين والبالغ عددهم 08 أساتذة بنسبة 13.11%.

6 - وصف أداة الدراسة :

تتقسم أداة هذه الدراسة المستعملة في جميع البيانات إلى ثلاثة أجزاء حيث خصص الجزء الأول للحصول على البيانات الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي في الثانويات التابعة

بلدية مقلع بولاية تيزي وزو، أما الجزء الثاني يتمثل في إستبيان معد من طرف الباحثين إنطلاقا من العديد من الدراسات السابقة بحيث يتناول جزء للكشف عن المصادر المتنوعة لظهور الضغط المهني لدى هؤلاء الأساتذة، في حين خصص الجزء الثالث للكشف عن الآثار التي يتعرض لها الأساتذة بسبب الضغط المهني.

6-1- الجزء الأول : ويشتمل على البيانات الشخصية المتعلقة بالمستجوبين من حيث الجنس، السن، سنوات الأقدمية في المهنة، الحالة الإجتماعية، المستوى التعليمي، الوضعية الإدارية.

6-2- الجزء الثاني : ويشتمل هذا الجزء على إستبيان وهو عبارة عن قائمة من أسئلة قصد تحديد المصادر المسببة للضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ويتألف هذا الإستبيان من 30 فقرة موزعة على ستة محاور وهي كما يلي :

- محور أعباء العمل : يتكون من 07 فقرات تحمل الأرقام التالية(1.2.3.4.5.6.7).

- محور التلاميذ وأولياء امورهم : يتكون من 5 فقرات تحمل الأرقام التالية (8.9.10.11.12).

- محور العلاقات المهنية: يتكون من 5 فقرات تحمل الأرقام التالية(13.14.15.16.17).

- محور السياسة التعليمية: يتكون من 4 فقرات تحمل الأرقام التالية (22.23.24.25).

- محور المكانة الاجتماعية: يتكون من 5 فقرات تحمل الأرقام التالية (30.29.28.27.26).

وفيما يخص طريقة تنفيذ الإستبيان الذي يتناول مصادر الضغط المهني والآثار الناجمة عنه لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو، فقد تم إتباع طريقة التدرج التجميعي لليكارت (Likert) حيث يتكون هذا السلم من 5 إجابات محتملة تتراوح بين معارض بشدة وموافق بشدة. والجدول رقم (11) يوضح درجات مقياس ليكارت.

الجدول رقم (11): درجات مقياس ليكارت (Likert).

الإستجابة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

كما يمكن أن يضاف مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بعد جمع النقاط المقابلة لجميع بنود هذا الإستبيان في حالتين وهما:

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

- مستوى مرتفع من الضغط المهني: بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (90-150).

6-3- الجزء الثالث: يتم في الاستبيان وهو عبارة عن قائمة من الأسئلة، قصد الكشف عن الآثار التي يتعرض لها أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو بسبب تعرضهم للضغط المهني، ويتألف هذا الجزء من 18 فقرة موزعة على ثلاث محاور وهي كما يلي:

- محور الآثار النفسية: ويتكون من 6 فقرات تحمل الأرقام التالية (1,2,3,4,5,6)

- محور الآثار الجسدية: ويتكون من 6 فقرات تحمل الأرقام

التالية (7,8,9,10,11,12)

- محور الآثار السلوكية: ويتكون من 6 فقرات تحمل الأرقام

(13,14,15,16,17,18)

7- صدق وثبات أداة الدراسة:

7-1- استبيان مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

7-1-1- الصدق:

أ- صدق المحكمين: قد قمنا بعرض الاستبيان الخاص بتحديد مصادر الضغط المهني

لدى أساتذة التعليم الثانوي على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس العمل

والتنظيم حيث طلب منهم إبداء الرأي والحكم على مدى مناسبة بنود هذا الاستبيان في

قياس الغرض والهدف الذي اعتدت من أجله، وقد تم الأخذ بأرائهم واقتراحاتهم من حيث

إعادة صياغة بعض وحذف تلك التي ليس لها علاقة بمتغيرات هذه الدراسة.

ب - صدق التكوين الفرضي (البنائي): وقد تم حساب هذا النوع من الصدق عن طريق حساب معامل الارتباط (Pearson) بين كل بند ودرجة المحور الذي ينتمي إليه من جهة وعلاقة هذا البند بالدرجة الكلية للإستبيان من جهة أخرى، وسيتم حذف أي بند يكون ارتباطه بالمحور الذي ينتمي إليه أو بالدرجة الكلية للإستبيان غير دال احصائيا. وقد أسفر التحليل الإحصائي للبيانات عن النتائج الموضحة في الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12): معاملات الارتباط بين بنود الإستبيان وكل من درجة المحور والدرجة الكلية.

المحاور	البنود	معامل الارتباط بدرجة الجزئية	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
أعباء العمل	1	0.38**	0.19
	2	0.27*	0.16
	3	0.54**	0.29*
	4	0.37**	0.19
	5	0.62**	0.54**
	6	0.59**	0.52**
	7	0.74**	0.58**
التلاميذ وأولياء أمورهم	8	0.45**	0.23*
	9	0.67**	0.50**
	10	0.82**	0.42*
	11	0.71**	0.45**

0.28*	0.62**	12	
0.39**	0.69**	13	العلاقات المهنية
0.23*	0.59**	14	
0.14*	0.58**	15	
0.43**	0.79**	16	
0.40**	0.75**	17	
0.07*	0.75**	18	السياسة التعليمية
0.10*	0.80**	19	
0.36**	0.71**	20	
0.66*	0.61**	21	
0.63**	0.93**	22	الأجز والحوافز
0.51**	0.87**	23	
0.61**	0.84**	24	
0.62**	0.87**	25	
0.51**	0.39**	26	المكانة الاجتماعية
0.26*	0.62**	27	
0.42**	0.70**	28	
0.25*	0.72**	29	
0.15*	0.46**	30	

0.05 دال عند (*) / 0.01 دال عند (**)

يتضح من خلال الجدول رقم (12) وجود علاقة ارتباطية تراوحت بين المتوسطة والعالية وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$) بين كل بند ودرجة المحور الذي ينتمي إليه، وبين كل بند والدرجة الكلية لإستبيان مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي وعليه يمكن القول بأن هذا الإستبيان يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

7-2-2 - الثبات:

ويقصد بثبات المقياس أو الإختبار أن يعطي هذا المقياس نفس النتائج لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وقد تحققنا الباحثين من ثبات إستبيان مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ.

-معامل ألفا كرونباخ: بحيث قمنا بحساب معامل الثبات عن طريق إيجاد معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Gronbach) والجدول رقم (13) وضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (13): قيمة معامل ألفا كرونباخ لإستبيان مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعلم الثانوي

المحاور	بنود كل محور	معامل ألفا كرونباخ
أعباء العمل	7.6.5.4.3.2.1	0.55
التلاميذ وأولياء أمورهم	12.11.10.9.8	0.68
العلاقات المهنية	17.16.15.14.13	0.71
السياسة التعليمية	21.20.19.18	0.69
الأجر والحوافز	25.24.23.22	0.90
المكانة الإجتماعية	30.29.28.27.26	0.50
جميع بنود الإستبيان		0.78

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ عالية في كل محاور إستبيان مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي المعد من طرف الطالبين، كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع بنود هذا الإستبيان كانت عالية (0.78) ومن خلال هذه النتائج نستخلص بأن معامل الثبات كان مرتفع.

7-2 - إستبيان اثار الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي:

7-2-1 - الصدق:

أ- **صدق المحكمين:** قد قمنا بعرض لإستبيان الخاص بتحديد الآثار النفسية، الجسدية، السلوكية الناجمة عن الضغط المهني لدى أساتذة التعلم الثانوي على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس العمل والتنظيم حيث طلب منهم إبداء الرأي والحكم على مدى مناسبة بنود هذا الإستبيان في قياس الفرض والهدف الذي أعدت من أجله.

ب- **صدق التكون الفرضي:** وقد تم حساب هذا النوع من الصدق عن طريق حساب معامل الارتباط (Pearson) بين كل بند ودرجة المحور الذي ينتمي إليه من جهة، وعلاقة هذا البند بالدرجة الكلية للإستبيان من جهة أخرى وسيتم حذف أي بند يكون ارتباطه بالمحور الذي ينتمي إليه أو بالدرجة الكلية للإستبيان غير دال إحصائياً.

وقد أوضح التحليل لإحصائي للبيانات عن النتائج الموضحة في الجدول رقم (14)

الجدول رقم (14): معاملات الارتباط بين بنود الإستبيان وكل من درجة المحور والدرجة الكلية.

المحاور	البنود	معامل الارتباط بدرجة الجزئية	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
نفسية	1	0.81**	0.55**
	2	0.73**	0.58**
	3	0.84**	0.67**
	4	0.81**	0.70**
	5	0.83**	0.74**
جسدية	6	0.79**	0.72**
	7	0.70**	0.70**
	8	0.75**	0.65**
	9	0.85**	0.67**
	10	0.86**	0.64**
	11	0.84**	0.58**
	12	0.78**	0.68**
	13	0.71**	0.62**
سلوكية	14	0.68**	0.51**
	15	0.55**	0.52**
	16	0.77**	0.64**
	17	0.74**	0.67**
	18	0.77**	0.73**

(**) دال عند 0.01 / (*) دال عند 0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (14) وجود علاقة ارتباطية تراوحت بين المتوسطة

والعالية وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين كل بند ودرجة المحور

الذي ينتمي إليه، وبين كل بند والدرجة الكلية للإستبيان آثار الضغط المهني لدى أستاذة

التعليم الثانوي وعليه يمكن القول بأن هذا الإستبيان يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

7-2-2 - الثبات:

ويقصد بثبات المقياس أو الاختبار إعطاء نفس النتيجة ولو تم إعادة تطبيقه لعدة مرات تحت نفس الظروف، وقد تحققنا من ثبات إستبيان الآثار النفسية والجسدية والسلوكية الناجمة عن الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ.

- معامل ألفا كرونباخ: بحيث قمنا بحساب معامل الثبات عن طريق إيجاد معامل ألفا كرونباخ (Alpha de crombach) والجدول رقم (15) يوضح النتائج المتحصل عليها:
الجدول رقم (15): قيمة معامل ألفا كرونباخ لإستبيان أثار الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي

المحاور	بنود كل محمود	معامل ألفا كرونباخ
نفسية	6.5.4.3.2.1	0.89
جسدية	12.11.10.9.8.7	0.88
سلوكية	18.17.16.15.14.13	0.80
جميع البنود		0.91

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ عالية في كل محاور استبيان أثار الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي المعد من طرف الباحثين،

كما أن قيمة ألفا كرونباخ لجميع بنود هذا الإستبان كانت عالية (0.89) ومن خلال هذه النتائج نستخلص بأن معامل الثبات كان مرتفع.

8- الأساليب الإحصائية:

بعد إسترجاع الإستبيانات وفرزها، قمنا بتفريغها ثم تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS.20)، وقد إستخدمنا الأدوات الإحصائية التالية:

- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
- معامل الارتباط البسيط بيرسون (Pearson).
- إختبار فريدمان للرتب (Friedman).
- إختبار الفروق (ت) T.Test.
- معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لحساب معامل الثبات .

- عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

- الفرضية الأولى:

توقعنا فيها وجود مستوى مرتفع من الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو ولإختبار هذه الفرضية قمنا بتحديد مستويين من الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي، إنطلاقاً من عدد بنود الإستبيان المخصص لتحديد مصادر هذا الضغط، كما قابل كل بند خمسة إجابات محتملة تتراوح علامتها من 1 إلى 5، وعليه يمكن تحديد الدرجة الدنيا والقصوى لكل مستوى كما يلي:

- مستوى منخفض من الضغط المهني: بعد أن يحصل المستجيب على علامة

تتراوح ما بين (30 و 89)

- مستوى مرتفع من الضغط المهني: بعد أن يحصل المستجيب على علامة تتراوح

ما بين (90 – 150)

وقد أظهرت نتائج التحليل أن أغلبية أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو الذين تناولتهم هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الضغط المهني الذي تتراوح درجته ما بين (90-150) حيث قدر عددهم بـ 55 أستاذ (ة) بنسبة مئوية بلغت 90.2%، ثم يليه أساتذة التعليم الثانوي ذوي المستوى المنخفض من الضغط المهني الذي تتراوح درجته ما بين (30-89)، حيث قدر عددهم بـ 06 أستاذ (ة) بنسبة مئوية بلغت 9.8%. وعليه فقد

جاءت هذه النتائج مطابقة لما توقعناه سابقا وبالتالي يمكن القول بأن أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو يعانون من ضغط مهني مرتفع أنظر الجدول رقم (16).

الجدول رقم (16): الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى معاناتهم من الضغط المهني.

النسبة المئوية	عدد الأساتذة	مستوى الضغط المهني
9.8%	06	1- ضغط مهني منخفض
90.2%	55	2- ضغط مهني مرتفع
100%	61	المجموع

-الفرضية الثانية:

توقعنا فيها أن أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو يتعرضون للضغط المهني بسبب أعباء العمل، والتلاميذ وأوياء أمورهم، والعلاقات المهنية، والسياسة التعليمية، والأجروالحوافز، والمكانة الإجتماعية.

ولإختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار فريدمان للرتب، وقبل عرض نتائج التحليل نعرض أولا الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة من حيث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، أنظر الجدول رقم (17).

الجدول رقم (17) : الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب المصادر المسببة للضغط المهني لديهم.

مصادر الضغط المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
--------------------	-----------------	-------------------

3.20	28.26	1. محور أعباء العمل
3.43	18.16	2. محور التلاميذ وأولياء أمورهم
3.82	14.46	3. محور العلاقات المهنية
3.09	13.34	4. محور السياسة التعليمية
4.14	15.77	5. محور الأجر و الحوافز
3.12	15.07	6. محور المكانة الإجتماعية

ويظهر تطبيق اختبار فريدمان على المصادر المسببة للضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي الذي شملتهم هذه الدراسة والمنتسب إلى كل من ثانوية متعددة الاختصاصات والثانوية الجديدة لبلدية مقلع، ترتيب هذه المصادر حيث جاء في المرتبة الأولى محور أعباء العمل، ثم يليه في المرتبة الثانية بنود محور التلاميذ وأولياء أمورهم، ليأتي عقبه البنود التي تنتمي إلى محور الأجر والحوافز ثم يليه بنود محور المكانة الإجتماعية وجاء بعده البنود التي تعود إلى محور العلاقات المهنية، ويليه في المرتبة الأخيرة البنود التي تنتمي إلى محور السياسة التعليمية. والجدول رقم (18) يوضح ترتيب هذه المصادر المسببة للضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب نتائج اختبار فريدمان للترتيب.

الجدول رقم (18): نتائج اختبار فريدمان للترتيب.

متوسط الرتب	مصادر الضغط المهني
5.98	1. أعباء العمل
4.27	2. التلاميذ وأولياء أمورهم
3.26	3. الأجر والحوافز

2.95	4. المكانة الإجتماعية
2.34	5. العلاقات المهنية
2.20	6. السياسة التعليمية

وباعتبار اختبار فريدمان يتبع كاف مربع فقد كانت (كا²) 180.45 وهو اختبار دال

إحصائيا عند مستوى الدلالة (a=0.01)، بحيث قدرت الدلالة الإحصائية (P) بـ .

0.00 / (P=0.00 ، P< 0.01) ، وعليه يعني أن هذا الترتيب المقدم هو موضوعي ودال،

وبالتالي نتائج هذا الإختبار جاءت مطابقة لما توقعناه سابقا ومفاده أن أساتذة التعليم

الثانوي بولاية تيزي وزو يتعرضون للضغط المهني بسبب أعباء العمل، والتلاميذ وأولياء

أموهم، والأجرو الحوافز، والمكانة الإجتماعية، والعلاقات المهنية، والسياسة التعليمية

أنظر الجدول رقم (19) .

الجدول رقم (19): قيمة كا².

قيمة كا ²	درجة الحرية (ddl)	مستوى الدلالة (a)	الدلالة الإحصائية (P)	القرار الإحصائي
180.45	5	0.01	0.00	دال إحصائيا

-الفرضية الثالثة:توقعنا فيها وجود إختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو

في التعرض لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير الجنس. ولإختبار هذه الفرضية تم

استخدام اختبارات (T.Test) بالنسبة لمتغير الجنس.

-الإختلاف من حيث متغير الجنس:

بالنسبة لمتغير الجنس توقعنا وجود إختلاف غير دال إحصائيا بين الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث من حيث المصادر المسببة للضغط المهني والآثار الناجمة عن تعرضهم للضغط، وقد قمنا بحساب دلالة هذا الإختلاف بين متوسطات هاتين المجموعتين المستقلتين بإستخدام (T.test)، وقبل عرض نتائج التحليل نتطرق أولا إلى الإحصاءات الوصفية للذكور والإناث.

وتظهر الإحصاءات الوصفية أن متوسط مصادر الضغط المهني لدى الأساتذة الذكور قد بلغ 106.12 بإنحراف معياري يساوي 10.96، في حين قدر متوسط مصادر الضغط المهني لدى الأساتذة الإناث بـ 104.66 بإنحراف معياري بلغ 12.00، والجدول رقم (20) يوضح هذه الإحصاءات الوصفية .

الجدول رقم(20) :الإحصاءات الوصفية لمحاور مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب متغير الجنس

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مصادر الضغط المهني
ذكور	17	106.12	10.96	
إناث	44	104.66	12.00	

ويوضح الجدول رقم (20) بأن اختبار التجانس (F) غير دال لأن ($P > 0.05$) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين من حيث التباين في كل محاور مصادر الضغط المهني.

أما فيما يخص دلالة الاختلاف بين الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث من حيث المصادر المسببة للضغط المهني لديهم فقد بينت قيم (T.Test) وجود اختلاف غير دال إحصائياً بين بينهم، وكانت نتائج قيمة اختبار (T) كالتالي:

مصادر الضغط المهني: (ت = 0.43)، وهي غير دالة لأن [$P > (a=0.05)$; $P=0.66$].
الجدول رقم (21): نتائج اختبار (T.Test) حول مصادر الضغط المهني لدى اساتذة التعليم الثانوي حسب متغير الجنس.

مصادر الضغط المهني	إختبار (F)		إختبار (T)		درجة الحرية
	قيمة (F)	إحصائية (P)	قيمة (T)	إحصائية (P)	
	0.07	0.87	0.43	0.66	59

وإنطلاقاً من النتائج المبينة من الجدول رقم (21) نستنتج بأنه ليس هناك اختلاف دال إحصائياً بين أساتذة التعليم الثانوي في مصادر الضغط المهني حسب متغير الجنس (ذكور، إناث).

-الفرضية الرابعة:

توقعنا فيها تعرض أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو للضغط المهني بسبب لهم آثار نفسية وجسدية وسلوكية ولإختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار فريدمان للرتب، وقبل عرض نتائج التحليل نعرض أولا الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة من حيث المتوسطات الحسابية ولإنحراف المعياري، فقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للبند المتمثل في (الملل وعدم الرغبة في العمل) والمنتمي إلى محور الآثار النفسية قد بلغ 2.92 بانحراف معيار يساوي 1.10 في حين قدر المتوسط الحسابي للبند الخاص ب (القلق والتوتر النفسي) بـ 3.38 بانحراف معياري يساوي 1.09 والمنتمي إلى المحور الأول في (اضطرابات الوزن وفقدان الشهية) المنتمي إلى محور الآثار الجسدية فقد قدر متوسطه الحسابي 6.64 بانحراف معياري بلغ 1.22، وكذلك بالنسبة للبند المتعلق ب(ارتفاع الضغط الدموي) والمنتمي إلى محور الآثار الجسدية فقد قدر متوسطه الحسابي بـ 2.64 بانحراف معياري بلغ 1.31.

كما بلغ المتوسط الحسابي للبند (صعوبة اتخاذ القرارات) المنتمي إلى محور الآثار السلوكية بـ 2.87 بانحراف معياري بلغ 0.99، أما فيما يخص البند المتمثل في (انخفاض الحيوية والنشاط في العمل)، والمنتمي إلى نفس المحور فقد بلغ متوسطه الحسابي بـ 2.75 بانحراف معياري يساوي 1.32، أنظر الجدول رقم (22) .

الجدول رقم (22): الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب الآثار الناجمة عن الضغط المهني لديهم .

البنود	آثار الضغط المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	الملل وعدم الرغبة في العمل	2.92	1.10
02	القلق والتوتر النفسي	3.38	1.09
03	تزايد الرغبة في ترك العمل	2.70	1.24
04	الإكتئاب	2.54	1.13
05	فقدان الثقة بالنفس	2.10	1.01
06	نقص الحماس	2.74	1.23
07	الإرهاق الجسدي وعدم القدرة عن العمل	3.05	1.14
08	اضطرابات الوزن وفقدان الشهية	6.64	1.22
09	اضطرابات عضلية	2.67	1.24
10	ارتفاع الضغط الدموي	2.64	1.31
11	زيادة الكوليسترول	2.16	1.03
12	الإرتعاش	2.38	1.08
13	اضطرابات التركيز	3.07	1.09
14	صعوبة اتخاذ القرارات	2.87	0.99
15	إستخدام لأدوية المهدئة	1.97	1.06
16	إنخفاض الروح المعنوية	2.72	1.06
17	اضطرابات النوم	2.90	1.28
18	انخفاض الحيوية والنشاط في العمل	2.75	1.23

ويظهر تطبيق اختبار فريدمان على الآثار الناجمة عن الضغط المهني لدى أساتذة

التعليم الثانوي الذين شملتهم هذه الدراسة، ترتيب هذه الآثار حيث جاء في المرتبة الأولى

البند المتمثل في (القلق والتوتر النفسي) والذي ينتمي إلى المحور الأول الخاص بالآثار

النفسية ثم يليه البند (الإرهاق الجسدي وعدم القدرة على العمل) الذي ينتمي إلى المحور الثاني المتمثل في الآثار الجسدية، ثم جاء بعد البند الذي ينتمي إلى محور الآثار السلوكية والمتضمن (اضطرابات التركيز)، ليأتي عقبه البند (اضطرابات النوم) والذي يعود إلى المحور الثالث والمتعلق بالآثار السلوكية، ثم يليه البند (الملل وعدم الرغبة في العمل) الذي ينتمي إلى محور الآثار النفسية، والجدول رقم (23) يوضح ترتيب هذه الآثار الناجمة عن الضغط المهني لدى أساتذة نتائج إختبار فريدمان للرتب.

الجدول رقم (23): نتائج إختبار فريدمان للرتب

البند	آثار الضغط المهني	المتوسط المهني
-------	-------------------	----------------

01	القلق والتوتر النفسي	12.78
02	لإرهاق الجسدي وعدم القدرة عن العمل	11.46
03	اضطرابات التركيز	11.25
04	اضطرابات النوم	10.73
05	الممل وعدم الرغبة في العمل	10.62
06	صعوبة اتخاذ القرارات	10.20
07	نقص الحماس	09.85
08	انخفاض الحيوية والنشاط في العمل	09.80
09	تزايد الرغبة في ترك العمل	09.75
10	إضطرابات عضلية	09.64
11	ارتفاع الضغط المهنس	09.56
12	انخفاض الروح المعنوية	09.52
13	اضطرابات الوزن وفقدان الشهية	09.30
14	لإكتئاب	08.77
15	الإرتعاش	08.22
16	زيادة الكوليسترول	07.17
17	فقدان الثقة بالنفس	06.42
18	استخدام لأدوية المهدئة	05.93

وباعتبار اختبار فريدمان يتبع توزيع كاف مربع، فقد كان (كا²) 138.71 وهو

اختبار دال احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، بحيث قدرت الدلالة الإحصائية (P)

بـ 10.00 ($P<0.01$, $P=0.00$)، وعليه يعني أن هذا الترتيب المقدم هو ترتيب

موضوعي ودال وبالتالي نتائج هذا الإختبار جاءت مطابقة لما توقعناه سابقا ومفاده

تعرض أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو للضغط المهني يسبب لهم آثار نفسية

وجسدية وسلوكية. أنظر الجدول رقم (24) :

الجدول رقم (24): قيمة كا².

قيمة كا ²	درجة الحرية (ddl)	مستوى الدلالة (a)	الدالة الإحصائية (P)	القرار الإحصائي
138.71	17	0.01	0.00	دالة

الفرضية الأولى:

- مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

لقد بينت نتائج الدراسة الحالية أن أساتذة التعليم الثانوي في تيزي وزو يعانون من ضغط مهني مرتفع وقد يرجع هذا الارتفاع في مستوى الضغط المهني إلى تلك المجموعة من الظروف والمشاكل التي ميزت المنظومة التربوية الجزائرية خلال السنوات الأخيرة سواء تعلق الأمر بالمناهج الدراسية أو الإدارة أو التلاميذ أو الظروف العمل...إلخ.

وبالتالي هذا التفاعل بين هذه المشاكل من شأنه أن يعقد الحالة النفسية للأستاذ وهذا ما يزيد الضغط المهني لديه.

وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الضغط المهني الناجم عن مهنة التدريس حيث اتفقت نتائجها مع نتيجة هذه الدراسة الحالية مثل دراسة شارف خوجة (2011) التي أشارت إلى معاناة مدرسي الأطوار التعليمية الثلاثة بولاية تيزي وزو من ظاهرة الضغط المهني كما أكدت الباحثة مهدي بلعسله فتيحة (2011) من خلال دراستها التي أجريت على أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر العاصمة أن غالبية العينة المدروسة يعانون من ضغط مهني مرتفع بلغت نسبته (63.33%).

أما فيما يخص الدراسات الأجنبية فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة جورل وآخرون (1985) Gorrel etall التي أشارت إلى تعرض معلمي المدارس الابتدائية والثانوية إلى مستويات عالية من الضغط المهني.

ومن جهة أخرى اختلفت نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغط المهني لدى المعلمين، ومن أبرزها دراسة رياض اسماعيل وعبد الوهاب عزيز (2010) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في كافة المدارس (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية).

الفرضية الثانية:

-المصادر المسببة للضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

لقد بينت نتائج الدراسة الحالية أن أساتذة التعليم الثانوي بتيزي وزو يتعرضون لمستوى مرتفع من الضغط المهني بسبب مجموعة من المصادر التي ارتبطت على التوالي بمحاور لها علاقة بأعباء العمل، والتلاميذ وأولياء أمورهم، والعلاقات المهنية والسياسية التعليمية والأجر والحوافز وأيضا المكانة الاجتماعية، وفعلا قد تسببت هذه المصادر في تعريض أساتذة التعليم الثانوي الذين شملتهم هذه الدراسة للضغط المهني في مهنة التدريس وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة سواء كانت عربية أو أجنبية في تحديد المصادر المسببة للضغط المهني لدى المعلمين، مثل دراسة خالد الكخن (1997)

التي اعتبرت أن كل من سمات المتعلمين وأولياء أمورهم والعلاقة مع الإدارة والمناهج التعليمية والنمو المهني والمكانة الاجتماعية وظروف العمل وأعباء المهنة والعلاقة مع الزملاء مصادر مسببة للضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في فلسطين وتتفق أيضا هذه الدراسة مع نتائج دراسة مهدي بلعسله فتيحة (2011) التي أشارت إلى أن إحساس أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر العاصمة بالضغط المهني مرتبط بالأسباب التالية

(صعوبة البرامج الجديدة و عدم تلقي الأستاذ تكوينا عليها وعدم تناسب البرامج الجديدة مع القدرات التلميذ، صعوبة طريقة التقويم الجديدة وكثافة الدروس في المقررات الجديدة، قلة الوقت المخصص للدروس).

اما فيما يخص الدراسات الأجنبية فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة الحالية مع دراسة ترافرز و كوبر (1997) فقد توصلت إلى أن مسألة الانضباط داخل الأقسام وتدني الوضع الاجتماعي وعدم وجود دعم من طرف أولياء الطلبة تعتبر مصادر رئيسية للضغط المهني لدى المعلمين من الجنسية البريطانية والفرنسية.

الفرضية الثالثة

-اختلاف أساتذة التعليم الثانوي في التعرض لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير الجنس. فقد بينت نتائج الدراسة الحالية وجود اختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي في

التعرض لمصادر الضغط المهني من حيث متغير (الذكور - الإناث) فقد ظهر من خلال النتائج الحالية أن الأساتذة الذكور هم الأكثر تأثراً بمصادر الضغط المهني مقارنة بالأساتذة الإناث. وبالطبع هناك أسباب تفسر هذا الاختلاف بين الجنسين كالاختلاف في السمات والخصائص المميزة لكل جنس فمثلاً الأساتذة الذكور يجدون صعوبة في التعامل مع الطلبة وضبطهم لأن درجة الصبر لديهم محدودة. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة الحالية مع الكثير من الدراسات السابقة العربية والأجنبية من حيث وجود اختلاف بين المعلمين والمعلمات في التعرض لمصادر الضغط المهني مثل النتائج التي توصلت إليها دراسة باهي سلامي (2008) إلى أن المدرسين الجزائريين العاملين في الأطوار التعليمية الثلاث هم الأكثر شعوراً بالضغط المهنية مقارنة بالإناث.

ومن جهة اختلفت نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع اختلاف أساتذة التعليم الثانوي في التعرض لمصادر الضغط المهني وفقاً لمتغير الجنس حيث بينت أن الأساتذة هم الأكثر تأثراً بمصادر الضغط المهني وأبرزها دراسة عبدالله (1994) التي بينت أن المعلمات الفلسطينيات العاملات في المدارس الثانوية والمتوسطة والابتدائية هي الأكثر تعرض للضغط المهني مقارنة بالمعلمين ودراسة نيكول وآخرون (2001) إلى أن المدرسات العاملات في مقاطعة الكبيك الكندية هن الأكثر تأثراً بالضغط المهنية مقارنة بالمدرسين الذكور.

الفرضية الرابعة:

- الآثار النفسية والسلوكية والجسدية الناجمة عن تعرض أساتذة التعليم الثانوي للضغط

المهني.

لقد بينت نتائج هذه الدراسة الحالية أن أساتذة التعليم الثانوي من خلال تعرضهم للضغط المهني ينجم عنه آثار نفسية مثل (القلق والتوتر النفسي)، آثار سلوكية مثل (انخفاض الروح المعنوية)، آثار جسدية مثل (الإرهاق الجسدي وعدم القدرة على العمل).

كل هذه الآثار نتيجة تعرض الأساتذة التعليم الثانوي للضغط المهني وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الضغط المهني والآثار الناجمة عنه لدى المدرسين.

حيث اتفقت نتائجها مع نتيجة هذه الدراسة الحالية مثل دراسة عبد القادر أحمد مسلم (2007) تبين أن العاملين الكليات بمحافظة " فلسطين " تظهر عليهم آثار جسيمة سلبية نتيجة الإحساس بالضغط المهني وقد تمثلت هذه الآثار بالشعور بالتعب والإرهاق وكذلك تتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة أبو مغلي (1987) التي تناولت مستوى ومصادر الضغط والتوتر النفسي لدى المدارس الحكومية والإعدادية والثانوية في منطقة " عمان الكبرى " ومن أبرز مظاهر الضغط النفسي التي توصلت إليه الدراسة (ألام

الرأس والإرهاق ، والابتعاد عن جو المدرسة، والتوتر والقلق العصبية الزائدة والشعور بالذنب).

أما فيما يخص الدراسات الأجنبية فقد اتفقت الدراسة مع نتائج دراسة النقابة الوطنية للتعليم الثانوي بفرنسا (S.N.E.S). توصلت هذه الدراسة أيضا إلى أن التعرض للضغط المهني بصفة مستمرة ينجم عنه مجموعة من أعراض وأثار والمتمثلة في أعراض نفسية جسدية (الأم الرأس، اختلال الجهاز الهضمي) و أعراض نفسية (فقدان الثقة بالنفس، القلق).

الاستنتاج العام:

حاولت هذه الدراسة الكشف عن مستوى الضغط المهني الذي يتعرض له أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو وكذلك الكشف عن مصادر الرئيسية المسببة لظهور هذا الضغط لدى هؤلاء الأساتذة إضافة إلى تحديد الاختلاف الموجود بينهم في التعرض لهذه المصادر وفقا لمتغير الجنس كما حاولت هذه الدراسة أيضا الكشف عن الآثار الناجمة عن تعرض أساتذة التعليم الثانوي للضغط المهني.

وبعد الإلمام بكل جوانب الموضوع من الناحية النظرية قمنا بإعداد أداة الدراسة المناسبة وتطبيقها على عينة مكونة من (61) أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع الأساتذة المنتسبين إلى بلدية مقلع لولاية تيزي وزو والمقدر عددهم ب 86 أستاذ(ة).

وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا عن طريق (SPSS.20) وبعد عرضها وتحليلها ومناقشتها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يتعرض أساتذة التعليم الثانوي بتيزي وزو للضغط المهني مرتفع، حيث تبين أن حوالي (90.02 %) من أفراد عينة هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الضغط المهني.

- يتعرض أساتذة التعليم الثانوي بتييزي وزو للضغط المهني بسبب مصادر مرتبطة بكل من أعباء العمل والتلاميذ وأولياء أمورهم والعلاقات المهنية والسياسية التعليمية والأجر والحوافز والمكانة الاجتماعية.

- وجود اختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي بتييزي وزو في التعرض لمصادر الضغط وفقا لمتغير الجنس حيث اتضح أن الأساتذة الذكور هم الأكثر تأثرا بالمصادر العصبية للضغط المهني.

- تعرض أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو للضغط المهني بسبب لهم آثار نفسية وجسدية وسلوكية.

توصيات واقتراحات الدراسة:

كل ضوء النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة ارتقينا إلى تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات.

- 1- تحسين ظروف العمل في المدارس الثانوية للتخفيف من أعباء المهنة.
- 2- ضرورة تحسين العلاقات المهنية بين أساتذة التعليم الثانوي.
- 3- العمل على وضع مقررات ومناهج تعليمية متكاملة ومستقرة في نفس الوقت لا تتغير بتغير الأشخاص المسؤولين عن المنظومة التربوية.
- 4- تدريب أساتذة التعليم الثانوي على استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وحثهم على ممارسة بعض الأساليب للتخفيف من شدة الضغط.
- 5- توطيد وتحسين العلاقات المهنية بين الأساتذة والادارة من جهة وبين الأساتذة وزملائه من جهة أخرى وتجنب المواقف التي توصل إلى الصراع.
- 6- تحسين أجور الأساتذة وغيرها من الحوافز المادية والمعنوية وتوفير فرض الترقية في المهنة، قصد إعادة النظر لمكانتهم الاجتماعية المتدنية.
- 7- توفير الجو الملائم والشروط اللازمة لأداء المدرس مهنته في حسن الظروف.
- 8- الاهتمام أكثر بتكوين أساتذة التعليم الثانوي وفقا للتغيرات التكنولوجية تماشيا مع تطبيق الأساليب الحديثة في التدريس.

9- حث المسؤولين عن العملية التربوية على وضع برامج إرشادية وآليات مساعدة

لمواجهة وإدارة الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

10- انتقاء الأساتذة المؤهلين فعلا لأداء مهنة التدريس وتحمل أعبائهم من خلال

وضع وتطوير اختباراتهم ومقاييس تتماشى مع هذا الغرض.

❖ قائمة المراجع:

1 - المراجع باللغة العربية:

أولا - الكتب:

1. أب دمرجي، الدليل في التشريع المدرسي للتعليم التحضيري والأساسي والثانوي

الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية الجزائر (بدون سنة النشر)

2. إبراهيم محمد عطا، الإشراف العلمي والتوجه التربوي، مكتبة النهضة المصرية

القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1988.

3. الأزرق عبد الرحمان صالح، علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي،

ط1، بيروت، لبنان، 2000.

4. أمال صادق وفؤاد أو حطب، علم النفس التربوي، المكتبة الأنجلو المصرية، ط3

القاهرة، مصر 1990.

5. بوفلجة غياث، التربية والتعليم بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر

ط2، 2006.

6. تركي رابح عمارة، اصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعة، ط

الجزائر، 1990.

7. جابر عبد الحميد جابر، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال المهارات والتنمية

المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع عمان، 2000.

8. الخضيرى محسن أحمد، الضغوط الإدارية، الظاهرة والأساليب والعلاج، مكتبة مربوي، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1991.
9. رواية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع مصر، 2000.
10. طه عبد العظم حسين، إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع الأردن، 2006.
11. عثمان فاروق، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي ط1، القاهرة مصر، 2001.
12. عسكر سمير، متغيرات ضغط العمل دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة مجلة الإدارة العامة، عدد 60، الإمارات المتحدة، 1988.
13. عوض ربيعة رجب، ضغوط المراهقين ومهارات المواجهة والتشخيص والعلاج، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، مصر، 2001.
14. القبلان نجاح، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004.
15. ماهر أحمد، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الطبعة 8 الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2002.

16. محسن علي عطية، الإستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008.
17. محمد سامي منير، المدرس المثالي، الأسس العامة للتدريس، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان، 1986.
18. محمد سمير حسانين، مهنة التعليم، طنطا، ط2، 2003.
19. محمد عبد القادر عابدين، الإدارة المدرية الحديثة، دار الشروق، للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2001.
20. منير محمد سامي، المدرس المثالي نحو تعليم أفضل، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2000.
21. نشواتي عبد المجيد، علم النفس التربوي، دار الفرقان، ط2، عمان، الأردن، 1985.
22. هارون توفيق الرشدي، الضغوط النفسية، طبيعتها ونظرياتها، المكتبة الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1999.
23. هاشم عواضة، تطوير أداء المعلم، كفايات التعليم والتأهيل المتواصل والإشراف، دار المعلم للملايين، ط1، بيروت، لبنان، 2008.

24. هيجان عبد الرحمان أحمد، ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، محمد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية 1998.

25. يوسف جعفر سعادة، الإتجاهات العالمية في إعداد معلم الموارد الإجتماعية مؤسسة الخليج العربي القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1985.

ثانيا - البحوث والرسائل الجامعية:

26. باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والإضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الإبتدائي والمتوسط والثانوي، دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية، أطروحة الدكتوراه في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، 2008.

27. جريدير فيروز، التصورات الإجتماعية للأساتذة اتجاه ظاهرة الفشل المدرسي في التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية جيجل، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس المدرسي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري وقسنطينة، الجزائر، 2011.

28. حديد يوسف، تقويم لأداء التدريسي لأساتذة الرياضات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية جيجل أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس التربوي جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2009.

29. الرقي سعيدت معتاد عايد، الضغوط لإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة مسحية على ضباط الحدود بمحافظة جدة والقطاعات التابعة لها رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، المملكة العربية السعودية 2003.

30. الروقي سعد بن معتاد عايدن الضغوط الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة مسحية على ضباط الحدود بمحافظة جدة والقطاعات التابعة لها رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، المملكة العربية السعودية 2003.

31. زين الدين مصمودي، عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا الأساتذة نحو مهنة التدريس من خلال دراسة تنوعية، أطروحة دكتوراة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1998.

32. شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الإبتدائي، متوسط، ثانوي)، رسالة ماجستير تخصص علم النفس المدرسي، جامعة مولود معري، تيزي وزو الجزائر، 2011.

33. شارفي عامر، الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في شوء المدرسة الحديثة، دراسة متمحورة حول البعد النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضة، سيدي عبد الله، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2012.

34. شحام عبد الحميد، علاقة الضغوط المهنية بالإضطرابات السيكوسوماتية، رسالة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة محمد خيصر، بسكرة الجزائر، 2007.

35. عاشور علوطي، الضغوط المهنية لدى العاملين بنظام التقاعد وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بميناء جن جن ولاية جيجل، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008.

36. عبد القادر أحمد مسلم، مصادر الضغوط المهنية واثارها في الكلية التقنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين 2007.

37. عطوي سعد الدين، الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين لبلدية بوقاعة ولاية سطيف رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010.

38. غاوي جمال، تكوين المعلمين اثناء الحتمية عن طريق صيغة التكوين عن بعد أطروحة لنيل درجة دكتوراه دولة في علوم التربية، قسم علم النفس، جامعة الجزائر 2008.

39. لویشن حسين، الأبعاد التربوية رسالة أستاذ التعليم الثانوي، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 1996.

40. مدني عثمان، الضغط المهني لدى اطارات المركب الصناعي للغاز (سوناطراك حاسي رمل) مصادره وأعراضه وأساليب مواجهته، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2009.

41. المساعد فوزي عادل، مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة نابلس، رسالة ماجستير جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 1997.

42. مسعودي رضا، الضغط المهني لدى أطباء مصلحة الإستعجالات، مصادره وأعراضه ومؤثراته، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر، 2003.

43. مطاطلة موسى، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على رجال الحماية المدنية ولاية سكيكدة رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.

44. المطرقي سليمان، دحيل الله، معوقات الإتصال الإداري واثارها على مستويات ضغوط العمل، دراسة مسحية على ضباط قوات الأمن الخاصة لمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايق العربية.

ثالثا - الدوريات العلمية:

45. تلوين حبيب، التقويم تكنولوجيا أم ديولوجيا، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 19 الجزائر 2002.

46. فائق فوزي عبد الخالق، ضغوط العمل الوظيفية، مجلة أفاق اقتصادية، اتحاد غرف التجارة والصناعة دولة الإمارات العربية المتحدة، عدد 67، 1996.

47. مهدي بلعسله فتيحة، أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها مداخل في الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر لا (2)، 2011.

48. همام بدرابي زيدان، كفايات المعلم في ضوء بعض مهام مهنة التعليم مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، عدد 87، الدوحة، قطر، 1988.

رابعا: الملتقيات والمؤتمرات العلمية:

49. سليمان محمد صديق حمادة، الكفاءات التدريسية والإتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي العلوم الإعدادية المؤهلين وغير المؤهلين تربويا، دراسة تقويمية (المؤتمر

العلمي الثاني حول إعداد المعلم التراكمات والتحديات)، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، مصر، 1990.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

50. Christophe marsollier, quelles professionnalités pour les enseignants face aux nouvelles conditions d'exercice de la relation pédagogique, hachette éducation, Paris France, 2008.

51. Jarvis.M, The international atress Managment Association combridge, journal og éducation, 2002.

52. Mahmond Boudarène, le stress entre bien être et souffrance édition berti, Alger ; 2005.

53. Marc Salamon, Vivre avec sans stress, ed Paster, Paris, 2006.

54. Sandrine et Ponnelle, « Contribution des détirminants personnels organisationnels et des styles d'ajustementrs au stress dans l'explication de la santé subjective des enseignants de secondaire » Institut national du travail et d'organisation professionnelle, paris France,2008.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الانسانية و الإجتماعية

تخصص علم النفس العمل و التنظيم

الأستاذ الفاضل و الأستاذة الفاضلة :

في اطار قيامنا بدراسة لنيل شهادة الماستر في مجال علم النفس العمل و التنظيم نضع بين اين ايديكم هذا الاستبيان المخصص لإنجاز دراستنا العلمية, و لذا نرجوا منكم التكرم بقراءة كل العبارة بعناية ثم وضع علامة (X) امام الخانة المناسبة لها و عدم ترك اي عبارة بدون اجابة، علما أن هذه الأخيرة لن تُستخدم إلا لأغراض الدراسة العلمية. و لكم جزيل الشكر مسبقا في مساهمكم في إثراء هذا الموضوع.

أولاً- البيانات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن : [من 20 الى 25 سنة] ☐ [من 31 الى 35 سنة] ☐
[من 26 الى 30 سنة] ☐ [من 36 الى 40 سنة] ☐ [أكثر من 40 سنة] ☐
- 3- سنوات الاقدمية في المهنة : أقل من 5 سنوات [☐] من 11 سنة الى 15 سنة [☐]
[من 6 إلى 10 سنوات] ☐ [أكثر من 15 سنة] ☐
- 4- الحالة الاجتماعية : أعزب/ عزباء ☐ متزوج/ متزوجة ☐
مطلق/ مطلقة ☐ أرمل/ ارملة ☐
- 5- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐
جامعي ما بعد التخرج ☐
- 6- الوضعية: مريم ☐ متربص ☐ متعلق ☐

ثانيا: اقرأ كل العبارات جيدا ثم ضع (x) امام الخانة التي تراها مناسبة في عمك التالية .					موافق بشدة	محايد	معارض	معارض بشدة
- محور مصادر العمل								
- أعباء العمل								
1- وجود صعوبة و تعقيد في مهنة التدريس								
2- قيامك بأدوار عديدة								
3- اكتظاظ الاقسام التي تدرس فيها								
4- التحضير الدائم و المستمر للدروس								
5- عدم اكمالك لبعض الدروس في موعدها الزمني المحدد								
6- صعوبة حفاظك على تجلس نفس المستوى الدراسي لنفس القسم								
7- انخفاض المستوى الدراسي للتلاميذ								
- التلاميذ و أولياء أمورهم :								
8- وجود فروق فردية بين التلاميذ و استيعاب الدروس								
9- عدم انضباط التلاميذ داخل القسم								
10- السلوكات السيئة و التصرفات المنحرفة لبعض التلاميذ								
11- عدم تقدير اولياء التلاميذ للجهود التي تبذلها اتجاه أبناءهم								
12- تعرضك للمضايقات من قبل التلاميذ المفصولين و أولياء أمورهم								
- العلاقات المهنية:								
13- غياب الدعم و المساندة من قبل إدارة الثانوية التي تعمل فيها								
14- توتر العلاقة بينك و بين زملائك في العمل								
15- تعرضك لنقد المتكرر و المستمر من طرف المدير								
16- سوء تسير المدير لثانوية التي تعمل فيها								
17- عدم أخذ الإدارة بعين الاعتبار لمقترحاتك حول سير العمل في الثانوية								

إلى أي مدى تتعرض في عملك للمواقف التالية؟					
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	
					- السياسة التعليمية:
					18- الزيارات المفاجئة و المستمرة للمفتشين
					19- حضورك للدورات التكوينية التي تخصصها مديرية التربية
					20- وجود أخطاء في المقررات الدراسية الجديدة
					21- اهتمام الجهات الوصية بتطوير و إصلاح البرامج الدراسية و إهمالها لشؤون الأستاذ
					-الأجر و الحوافز :
					22- عدم تماشي الاجر المدفوع مع المجهودات التي تبذلها
					23- عدم استفادك من السكانات الوظيفية
					24- انخفاض منحة المردودية في مهنة التدريس
					25- التأخير في تسديد الاجور و التعويضات
					- المكانة الاجتماعية :
					26- تدني التقدير الاجتماعي لمهنة التدريس مقارنة مع بعض المهن الأخرى
					27- عدم قدرتك على التوفيق بين مهنة التدريس و واجباتك الاسرية
					28- تخلف و قلق من مستقبلك المبهم من مهنة التدريس
					29- إهمالك للكثير نم الالتزامات العائلية و الاجتماعية بسبب توقيت العمل
					30 - نقص السند و الدعم العائلي لمواجهة مشاكلك في مهنة التدريس

ثالثا: هل تتعرض بسبب الضغط المهني لآثار التالية؟					موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
- نفسية :									
1- المل و عم الرغبة في العمل									
2- القلق و التوتر النفسي									
3- تزايد الرغبة في ترك العمل									
4- الاكتئاب									
5- فقدان الثقة بالنفس									
6- قص الحملات									
- جسدية :									
7- الارهاق الجسدي و عم القدرة على العمل									
8- اضطرابات الوزن و فقدان الشهية									
9- اضطرابات عضلية									
10- ارتفاع الضغط الدموي									
11- زيادة الكوليسترول									
12- الارتعاش									
- سلوكية:									
13- اضطرابات التركيز									
14- صعوبة اتخاذ القرارات									
15- استخدام الادوية المهدئة									
16- انخفاض الروح المعنوية									
17- اضطرابات النوم									
18- انخفاض الحيوية و النشاط في العمل									

جدول يمثل قائمة الأساتذة المحكمين على استبيان الضغط المهني

إسم الأستاذة	الدرجة العلمية	التخصص
حديبي سمير	شهادة ماجستير	علم النفس العمل والتنظيم
بلعربي عادل	شهادة ماجستير	علم النفس العمل والتنظيم
عثمان قدور	شهادة ماجستير	علم النفس العمل والتنظيم

- الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة الدراسة:

1.1 - توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	17	27,9	27,9	27,9
	Femme	44	72,1	72,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

2.1 - توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

السن

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-25	7	11,5	11,5	11,5
	26-30	12	19,7	19,7	31,1
	31-35	14	23,0	23,0	54,1
	36-40	13	21,3	21,3	75,4
	plus de 40	15	24,6	24,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

3.1 - توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية:

سنوات الأقدمية

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
valide	moins de 5	31	50,8	50,8	50,8
	6 -10	14	23,0	23,0	73,8
	11-15	6	9,8	9,8	83,6
	plus de 15	10	16,4	16,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

4.1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
celibataire	25	41,0	41,0	41,0
marie	36	59,0	59,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

5.1- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
universitaire	55	90,2	90,2	90,2
post	6	9,8	9,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

6.1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية الإدارية:

الوضعية الإدارية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Titulaire	44	72,1	72,1	72,1
Stagiaire	9	14,8	14,8	86,9
Vacataire	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

2- الفرضية الأولى (الإحصاءات الوصفية):

توقعنا فيها وجود مستوى مرتفع من الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى معاناتهم من الضغط المهني.

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Niv bas	6	9,8	9,8	9,8
Niv haut	55	90,2	90,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

3- الفرضية الثانية:

توقعنا فيها أن أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو يتعرضون للضغط المهني بسبب أعباء العمل والتلاميذ وأولياء أمورهم، والعلاقات المهنية، والسياسة التعليمية، والأجروالحوافز، والمكانة الإجتماعية.
الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب المصادر المسببة للضغط المهني لديهم.

	axe1	axe2	axe3	axe4	axe5	axe6
Valide	61	61	61	61	61	61
Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	28,26	18,16	14,46	13,34	15,77	15,07
Ecart-type	3,204	3,436	3,828	3,098	4,141	3,124

axe1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
21	1	1,6	1,6	1,6
23	4	6,6	6,6	8,2
24	3	4,9	4,9	13,1
25	5	8,2	8,2	21,3
26	6	9,8	9,8	31,1
27	7	11,5	11,5	42,6
28	6	9,8	9,8	52,5
29	3	4,9	4,9	57,4
30	10	16,4	16,4	73,8
31	8	13,1	13,1	86,9
32	3	4,9	4,9	91,8
33	2	3,3	3,3	95,1

34	1	1,6	1,6	96,7
35	2	3,3	3,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

axe2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	7	1	1,6	1,6
	8	1	1,6	3,3
	10	1	1,6	4,9
	13	2	3,3	8,2
	14	3	4,9	13,1
	15	2	3,3	16,4
	16	3	4,9	21,3
	17	8	13,1	34,4
	18	11	18,0	52,5
	19	7	11,5	63,9
	20	7	11,5	75,4
	21	6	9,8	85,2
	22	4	6,6	91,8
	23	4	6,6	98,4
	24	1	1,6	100,0
	Total	61	100,0	

axe3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	6	1	1,6	1,6
	7	1	1,6	3,3
	8	1	1,6	4,9
	9	1	1,6	6,6
	10	4	6,6	13,1
	11	6	9,8	23,0
	12	4	6,6	29,5
	13	7	11,5	41,0
	14	8	13,1	54,1
	15	7	11,5	65,6
	16	6	9,8	75,4
	17	3	4,9	80,3
	18	2	3,3	83,6
	19	4	6,6	90,2

	20	2	3,3	3,3	93,4
	21	1	1,6	1,6	95,1
	22	1	1,6	1,6	96,7
	23	1	1,6	1,6	98,4
	25	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

axe4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	4	1	1,6	1,6
	5	1	1,6	3,3
	8	2	3,3	6,6
	9	4	6,6	13,1
	10	3	4,9	18,0
	11	4	6,6	24,6
	12	6	9,8	34,4
Valide	13	3	4,9	39,3
	14	14	23,0	62,3
	15	7	11,5	73,8
	16	10	16,4	90,2
	17	2	3,3	93,4
	18	3	4,9	98,4
	19	1	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0

axe5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	4	1	1,6	1,6
	5	1	1,6	3,3
	6	2	3,3	6,6
	8	2	3,3	9,8
	11	1	1,6	11,5
	12	5	8,2	19,7
Valide	13	2	3,3	23,0
	14	4	6,6	29,5
	15	5	8,2	37,7
	16	6	9,8	47,5
	17	7	11,5	59,0
	18	7	11,5	70,5
	19	4	6,6	77,0

20	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

axe6				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
9	2	3,3	3,3	3,3
10	4	6,6	6,6	9,8
11	2	3,3	3,3	13,1
12	7	11,5	11,5	24,6
13	1	1,6	1,6	26,2
14	11	18,0	18,0	44,3
15	7	11,5	11,5	55,7
Valide 16	8	13,1	13,1	68,9
17	5	8,2	8,2	77,0
18	4	6,6	6,6	83,6
19	5	8,2	8,2	91,8
20	3	4,9	4,9	96,7
21	1	1,6	1,6	98,4
22	1	1,6	1,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

قيمة كا2

نتائج اختبار فريدمان للرتب.

N	61
Khi-deux	180,453
ddl	5
Signification asymptotique	,000

	Rang moyen
axe1	5,98
axe2	4,27
axe3	2,34
axe4	2,20
axe5	3,26
axe6	2,95

4- الفرضية الثالثة:

توقعنا فيها وجود إختلاف بين أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو في التعرض لمصادر الضغط

المهني وفقا لمتغير الجنس.

- الإختلاف من حيث متغير الجنس:

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
total	homme	17	106,12	10,965	2,659
	femme	44	104,66	12,000	1,809

الإحصاءات الوصفية لمحاور مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب متغير

الجنس

	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	
								Inférieur e	Supérieur re
Hypothèse de variances égales	,073	,789	,435	59	,665	1,459	3,349	-5,243	
Hypothèse de variances inégales			,453	31,707	,653	1,459	3,216	-5,095	

5- الفرضية الرابعة:

توقعنا فيها تعرض أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو للضغط المهني بسبب لهم أثار نفسية وجسدية وسلوكية الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب الآثار الناجمة عن الضغط المهني لديهم .

	que1	que2	que3	que4	que5	que6	que7	que8	que9	que10	que11	que12	que13	que14	que15	que16	que17	que18
Valide	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Manquante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,92	3,38	2,70	2,54	2,10	2,74	3,05	2,64	2,67	2,64	2,16	2,38	3,07	2,87	1,97	2,72	2,90	2,75
Ecart-type	1,100	1,098	1,243	1,134	1,012	1,237	1,146	1,225	1,248	1,317	1,036	1,083	1,093	,991	1,064	1,067	1,287	1,234

نتائج إختبار فريدمان للرتب.

	Rang moyen
que1	10,62
que2	12,78
que3	9,75
que4	8,77
que6	9,85
que5	6,42
que7	11,46
que8	9,30
que9	9,64
que10	9,57
que11	7,17
que12	8,22
que13	11,25
que14	10,20
que15	5,93
que16	9,52
que17	10,73
que18	9,80

قيمة كا2

N	61
Khi-deux	138,710
ddl	17
Signification asymptotique	,000