

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

- تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية



إستراتيجيات مواجهة
أستاذ التعليم الـ و علاقتها بالرضا المهني لدى

(دراسة ميدانية على عينة من
تيزي وزو)
- ولاية

العمل والتنظيم

LMD

لنيل شهادة

:

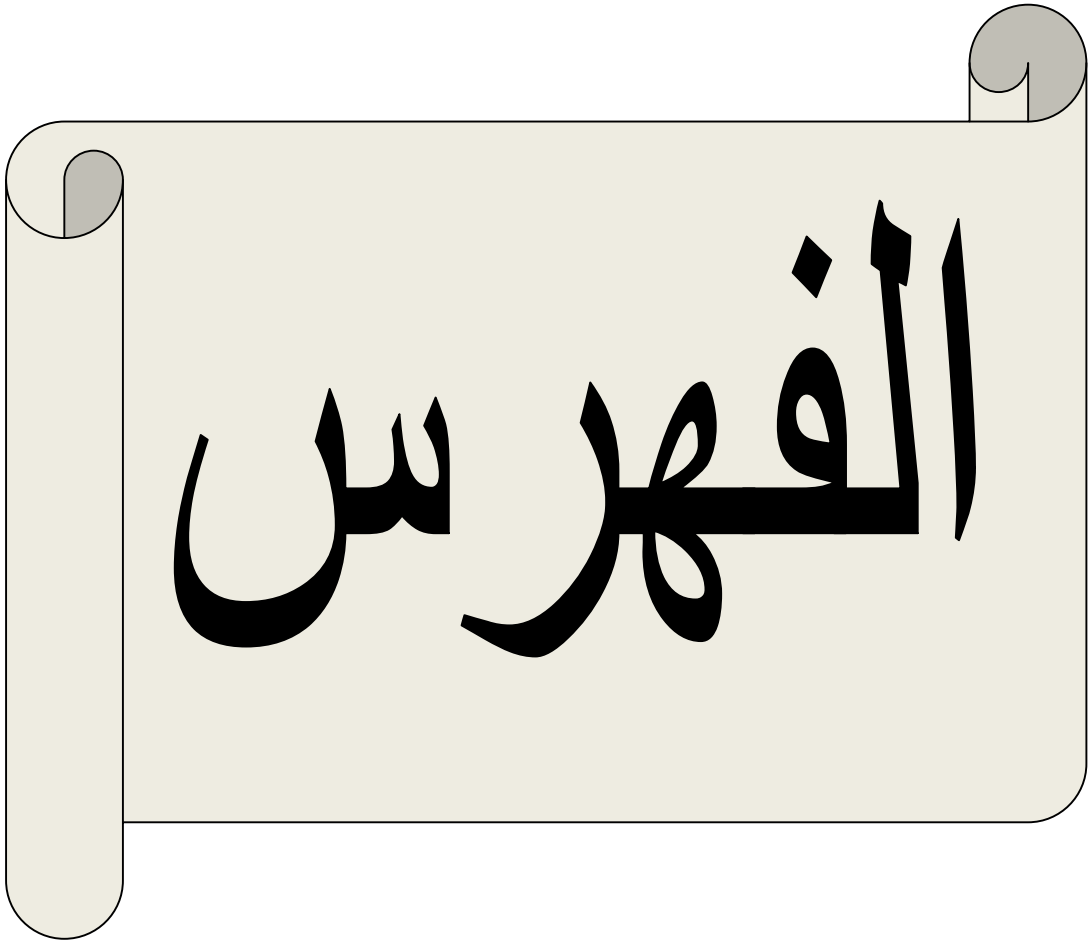
- مجيدر بلال

ين:

- فاشور يونس

- حميداني

السنة الجامعية: 2014-2015



فهرس المحتويات

إهداء .

فهرس الأشكال .

فهرس الجداول .

-

: الإطار المنهجي للدراسة

14-11.....	1 – الإشكالية.....
15.....	2 – فرضيات الدراسة.....
15.....	3 – أهمية الدراسة.....
15.....	4 – أهداف الدراسة.....
17-16.....	5 – تحديد المفاهيم الأساسية.....
20-17.....	6 –

: إستراتيجيات مواجهة الضغط

23.....	تمهيد.....
37-24.....	1 - الضغط المهني.....
24.....	1-1- نبذة تاريخية عن مفهوم الضغط.....
25-24.....	1-2- تعريف الضغط النفسي.....
26-25.....	1-3- تعريف الضغط المهني.....
28-27.....	1-4- أنواع الضغوط المهنية.....
33-28.....	1-5- النظريات المفسرة للضغط المهني.....
36-33.....	1-6- مصادر الضغط المهني.....

- 7-1- أساليب مقاومة الضغط المهني 37-36
- 2- إستراتيجيات مقاومة الضغط المهني 43-38
- 1-2- تعريف إستراتيجيات المقاومة 39-38
- 2-2- أنواع إستراتيجيات مقاومة الضغط المهني 41-39
- 3-2- العلاقة بين إستراتيجيات 42-41
- 4-2- فعالية إستراتيجيات مقاومة الضغط المهني 43-42
- 44.....

الرضا المهني :

- تمهيد..... 46
- 1- ماهية مهني 48-47
- 2- المفاهيم بمفهوم مهني 49-48
- 3- أهمية مهني 50-49
- 4- مهني 52-50
- 5- قياس الرضا المهني 55-52
- 6- المهني 58-55
- 7- النظريات الرئيسية تفسير المهني 70-58
- 71.....

الجانب التطبيقي

منهجية الدراسة:

- تمهيد..... 74
- 1 - الدراسة الإستطلاعية 75
- 2 - منهج الدراسة 76
- 3 - 76
- 4 - طريقة إختيار عينة البحث 77

79-78.....	5 - خصائص العينة
83-80.....	6 - أدوات جمع معطيات و بيانات البحث
83.....	7 - ثبات المقياس
84.....	8 - الوسائل الإحصائية
85.....	
	:
87.....	تمهيد
90-88.....	-1
92-90.....	-2
93.....	-3
94.....	-4
95.....	-5
96.....	

:

إن موضوع بحثنا العلاقة الموجودة بين إستراتيجيات مقاومة الضغط المهني لدى أساتذة التعليم العالي و الرضا المهني ، الضغط عبارة عن شعور الفرد بنوع الضيق و عدم الراحة في داخله و هذا ينعكس سلبا في سلوكه ، و الرضا هو ذلك الإحساس بالراحة و قبول حالته المهنية التي يتواجد فيها .

و من خلال هذا الموضوع قمنا بدراسة العلاقات الموجودة بين متغير الضغط والرضا وهذا بغية الكشف عن العلاقة الموجودة بينهما و هذا من تقربنا إلى الميدان التطبيقي .

في دراستنا هذه استخدمنا المنهج الوصفي و تم اختيار العينة بطريقة عشوائية ، و من استخدمناها في جمع البيانات مقياس الرضا المهني لمينيسوتا و مقياس مقاومة الضغط ليفولهان .

و قمنا بتحليل المعطيات الإحصائية التي توصلنا إليها في المقياسين باستعمال برنامج spss.

وفي الأخير توصلنا إلى عدم وجود العلاقة بين إستراتيجيات مقاومة الضغط لدى أساتذة التعليم العالي و الرضا المهني .

Resumè :

On a abordé dans notre thème la stratégie de lutter contre stress et sa relation avec la satisfaction professionnel chez les enseignants du l'enseignement supérieur .

Le stress est une sensation malaise , alors que la satisfaction est une plaisir qui permet à l'individu de se sentir allaise par rapport a sa situation dans le milieux professionnel .

Selon ce thème on a focalisé la relation qui existe entre la variable de stress et celle de la satisfaction afin de découvrir la relation entre ces deux variables .

Dans notre recherche on a utilisé la méthode descriptive , et on choisi l' échantillon d'une manier ou hazard , et on a utilisè le test du coping de pholhan et du la satisfaction de minisuta

On a analysé notre donnés statistique dans le programme spss version 20 .

A la fin de cette recherche on a découvèrè qu' il n y a pas une relation entre les deux variables

.

كلمة شكر

مد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين،
الحمد والشكر للمولى عزّ وجل الذي أهدانا الصحة والعافية
العزيمة لإنجاز هذا العمل المتواضع.

يشرفنا أن نتقدّم بالشكر الجزيل إلى الأسد "مجيدر بلال"

ي كان خير سند ودليل لنا، والـ يبخل علينا بتوجيهاته

إرشاداته لنا طيلة المشوار.

" "

معلومات القيمة التي قدموها لنا

"ENIEM" على المساعدات التي قدموها لنا.

وشكر كبير لكل من ساعدنا في انجاز هذا العمل المتواضع.

حميداني



إهداء

إلى من ربباني فأحسننا تربيتي...إلى من أعيش لكسب رضاها بعد الله...

إلى والديّ الكريمين برأ بهما و عرفاناً بفضلهما....

إلى إخوتي و أخواتي كل بإسمه

إلى عائلة "حميداني"

إلى كلّ الأصدقاء و الزملاء دون استثناء

أخيرا إلى جميع أساتذتي وكل من ساهم من بعيد أو من قريب في إنجاز هذا العمل

جزاهم الله خيراً...

عاشور



إهداء

إلى من ربباني فأحسننا تربيتي...إلى من أعيش لكسب رضاها بعد الله...

إلى والديّ الكريمين برأ بهما و عرفاناً بفضلهما....

إلى إخوتي و أخواتي كل بإسمه

إلى عائلة "فاشور"

إلى كلّ الأصدقاء و الزملاء دون استثناء

أخيرا إلى جميع أساتذتي وكل من ساهم من بعيد أو من قريب في إنجاز هذا العمل

جزاهم الله خيراً...

يونس



A scroll with a light beige background and a dark grey border. The scroll is unrolled from the top, with the top edge curving upwards. The text is written in a bold, black, stylized Arabic calligraphic font. The text reads "فهرس الأشكال البيانية".

فهرس الأشكال البيانية

فهرس الأشكال

	العناوين	
30	سلم هرم الحاجات لماسلو	1
31	" ليبر " " نيو "	2
32	" جيبسون " و زملائه	3
33	" سيز لاقى " " "	4
50	المهني	5
55	المهني	6
63		7

A scroll with a light beige background and a dark grey border. The scroll is partially unrolled, with the top edge curled up. The text is written in a bold, black, stylized Arabic font. The text reads "فهرس الجاول" (Fahras al-Jawal).

فهرس الجاول

فهرس الجداول

78	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	1
78	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	2
79	توزيع أفراد العينة حسب وضعية العمل	3
79	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية	4
83	نتائج ثبات المقياس	5
88	توزيع أفراد العينة حسب درجات مقياس الرضا المهني	6
89	إستراتيجيات مقاومة الضغط المتمركزة حول المشكل و الرضا المهني	7
89	إستراتيجيات مقاومة الضغط المتمركزة حول الإنفعال و الرضا المهني	8
90	إستراتيجيات مقاومة الضغط و علاقتها بالرضا المهني	9

إن التقدم السياسي الإجتماعي الثقافي و العلمي لأي مجتمع مرهون بالعمل الذي يقاس بمدى تحقيق الإنجازات و التحديات على مدى الأزمنة ، و هو المعيار الذي يبرز مكانة وسيادة أي مجتمع وبذلك فإن مختلف المجتمعات المتقدمة و المتخلفة تصنف في نطاق عولمي تتسارع فيه هذه المجتمعات من أجل هذه المكانة التي بها تحقق السعادة و الرفاهية لأفرادها .

و عليه فإن الفرد يواجه في حياته اليومية ضغوطا مختلفة ، و تنشأ هذه الضغوط عادة من البيئة المحيطة لكون أن الضغط و الحياة أصبحا يمشيان جنبا إلى جنب ، و عليه فإن الإنسان يجد نفسه مجبرا على تحقيق بين متطلباته و حاجاته المتزايدة التي تملئها عليه حياته المهنية من جهة ، و حياته الشخصية من جهة أخرى ، أصبحت هذه الظاهرة شبحا يهدد أمن العمال و استقرارهم مما جعله من المواضيع التي قطبت فكر العديد من الباحثين حيث قاموا بدراسات عدة درسوا فيها المواقف الضاغطة يتعرض لها الفرد و الأساليب أو الوسائل التي يتصدى لها .

و لقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية العوامل التعويضية تساء
يفرق جل الباحثين بين أسلوبين لمواجهة المواقف الضاغطة
و تتضمن المحاولات التي يبذلها الفرد للتعامل مع مصدر الضغط ، والثانية هي الم
المتركزة على الانفعال و تتمثل في محاولة الفرد للتخلص من الضيق الانفعالي .

و يعد الأستاذ الجامعي من بين الأفراد الأكثر مساسا بالضغوط حيث يواجه دائما الضغوط المختلفة اجمة عن متطلبات مهنته و عن المحيط الذي يعمل فيه ، وباعتباره مكلف بتحضير وتكوين الأجيال فإن فشله في مواجهة الضغوط يؤدي إلى عدم الإستقرار و عدم الرغبة في العمل و ذلك يظهر لنا هنا أن الضغط المهني سبب لتكون شعور أو مشكل أخر في ذات العامل ألا و هو الرضا المهني .

حيث يعتبر الرضا المهني من أهم الجوانب التي تجعل الفرد يهتم عمله دون أن يشغل نفسه بمختلف الصراعات في مهنته ، وباعتبار هذه المهنة أكثر عرضة للضغوطات في العمل و جب على الأستاذ إيجاد طرق بها يواجه هذه المواقف الضاغطة ومن خلالها يستطيع تحقيق الرضا في عمله .

في هذا السياق جاءت دراستنا من أجل إستراتيجية مقاومة الضغط و علاقتها
هني لدى أساتذة التعليم العالي ، و عليه قمنا بتحديد إستراتيجية بحثية اتبعنا فيها الخطوات التالية:

قسمنا دراستنا إلى جانبين و هذا التقسيم على النحو التالي :

: تعرضنا فيه لمع



: خصصناه لإشكالية البحث و اعتباراتها و في البداية طرحنا الإشكالية ثم قمنا بصياغة

فرضيات الدراسة توجه دراستنا في عملية إيجاد الأجوبة على التساؤلات و فرضيات الدراسة بتحديد المفاهيم و المصطلحات الأساسية للدراسة ، ثم حددنا أهمية البحث و أسباب اختيار الموضوع أهداف ، و ختمناه بالتطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع .

: تناولنا فيه موضوع إستراتيجية الضغوط المهنية .

: تناولنا فيه موضوع الرضا المهني .

الجانب التطبيقي : اشتمل على فصلين :

: خصصناه لمنهجية الدراسة ، تناولنا الدراسة الاستطلاعية ، المنهج المتبع

، كيفية اختيار عينة البحث ، خصائص العينة ، أدوات جمع البيانات ، ثبة المستعملة .

: تناولنا فيه عرض النتائج و مناقشتها ثم وضعنا الإستنتاج العام ، خلاصة البحث و



المنهجي للدراسة

- 1- إشكالية البحث
- 2 - فرضيات البحث
- 3 - أهمية البحث
- 4 - أهداف البحث
- 5 - تحديد المفاهيم الأساسية
- 6 - الدراسات السابقة

1- إشكالية البحث :

شهد العالم خلال العقود القليلة الماضية تغيرات لم يشهدها من قبل إذ أصبحنا نعيش اليوم عصر يات ،عصر الضغوط و القلق الناجمين عن التقدم العلمي و التراكم المعرفي و هذا نتيجة تداخل عوامل و رهانات مختلفة ، من بينها نظام الإقتصاد الموجه بإقتصاد السوق و التطور المتسارع للمعارف العلمية و التكنولوجية ، وبذلك تطور الأنظمة المهنية و مختلف الوسائل ا و اختلاف المهام و تنوعها و بذلك فإن الفرد في تفاعل دائم مع الأعمال و مع الآخرين .

وعليه فإنه من الملاحظ أن من أبرز المشاكل و الأمراض النفسية التي كثيرا ما تصيب الأفراد العاملين في مختلف القطاعات المهنية صناعية أو خدماتية أو تربية نجد ما يسمى بالضغوط المهنية التي تعد من بين أحد المعوقات التي كثيرا ما تعيق السير الحسن لمختلف لأنشطة مختلف المهن ، حيث أن هذه الضغوط تتواجد بشكل كثير في بيئات العمل حيث تسبب الشعور بالتوتر و القلق الرهيب و بذلك الأداء كيز طورتها في الإصابة المهني و التي تتمثل في حالات التشاؤم و عدم دقة الأداء و سوء التوافق العام و القيام بالواجبات بصورة مفتقرة إلى الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية في مهنة التعليم .

وعليه فإن الضغوط المهنية النفسية يمكنها أن تتحول إلى مشاكل مهنية صحية مدمرة للكائن الحي و قد تكون هذه الأمراض مفعجة خاصة في حالات أمراض القلب نظرا لأن أول مؤشر للضغوط الحادة يمكن أن تكون الموت المفاجئ ، وهناك العديد من الدراسات التي ربطت الضغط الزائد بأعراض جسدية و نفسية و مهنية و بأوجاع الرأس و الظهر و ضعف الأداء و عدم الرضا ، خاصة ما تشير إليه الإحصائيات بأن الضغط المهني يترتب عليه حالات خطيرة تأتي في مقدمتها أمراض القلب الذي يصل عدد الوفيات 2735 .

وعليه فإنه من بين أكثر العاملين مساسا بالضغوط نجد و المعلمين حيث يمر معظم الأساتذة بمراحل رهيبية يصابون بها بالضغط حيث يشعرون و عليه فإنهم يستخدمون استراتيجيات مختلفة من خلالها يتعاملون مع مختلف المشاكل المهنية الضاغطة حيث تحقيق التوافق من مواجهة كل ما يعترضه من مشكلات و الإسهام في بين جميع عناصر العملية التعليمية إلى جانب عنايته في التحصيل سيما أن سوء التوافق الذي يواجه الطالب في بداية حياته التعليمية يمكن أن تزداد خطورة إذا ، فلكي يتمكن الأستاذ من الإدارة الفعالة يجب أن تتاح له الفرصة لمساعدة طلابه على

انضباط الطلبة و التغييرات الكثيرة في الأنظمة التعليمية . و عليه أصبح ينظر إلى مهنة التعليم على أنها من المهن الأكثر أثقالاً بالضغط لأنها تزرع بالعديد من الأعباء و المطالب و المسؤوليات و بشكل مستمر بالإضافة إلى إدراك الأساتذة لوضعهم المهني من حيث نقص المكانة الإجتماعية ، و نقص التقدير المادي و كذا العزلة الإجتماعية .

من هنا فإنه من الأهمية بإمكانية البحث في إستراتيجيات تكيف الأستاذ و المعلم في مدارسهم و خصوصاً في عصرنا الحالي يتسم بالتغير السريع و التقدم العلمي و التكنولوجي و التطور مما زاد في تعقيد سلوب حياة الأفراد ما ينتج عنه ظهور توترات نفسية لديهم تنعكس في قلة إنتاجهم و معاناتهم من طات ناتجة عن عجزهم عن التكيف السريع مع التغيرات و مواجهة الضغوط المهنية مما يؤثر على رضاهم المهني ، حيث يعتبر الرضا المهني تلك العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها فرد لتحقيق التلاؤم فهو نتيجة لمتغيرات عدة و يحسب من خلال جمع بين ما هو متوقع من العمل و ما هو متحصل عليه من قبل الفرد.

مع تطور المجتمعات ثقافياً قصادياً ، كثرت البحوث و الدراسات حول ما يسمى بالرضا المهني فتجددت النظرة إليه ، إذ صبح ينظر إليه نظرة سيكولوجية من خلال التوقعات و المحققات ، إذ مختلف المجتمعات على إيجاد طرق تعمل على تشجيع العاملين في مختلف المجالات على زيادة رضاهم المهني ، و هذا يتطلب وجود أفراد لديهم تجاه إيجابي نحو المنظمة لتساعدهم على تحمل الضغوط لديهم وذلك لما ينتج عن ضغوط ا ثار على سلوك العاملين و موقفهم تجاه عملهم و منظماتهم .

ولهذا فإن عنصر الرضا المهني يعد أحد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة حيث أن انخفاض الرضا المهني أو غيابه يسهم بشكل كبير على عدم تحقيق أهداف الأساتذة و عدم القيام بإيصال الرسالة العلمية للطلاب بشكل سليم ، فالرضا المهني كما نعلم أنه شعور باطني يكمن في وجدان الفرد و يمكن أن يعبر عنه في درجة نعكاس هذه المشاعر الباطنية على سلوكياتهم الظاهرية ن فقد يكون تراكمها ذو أثر قوي على السلوك ا ثار على سلوكهم كأن يلجئون للتغيب أو الانتقال إلى مهنة أخرى أو كثرة شكاوهم و تدميرهم إزاء أوضاعهم .

و في ضوء ما تشهده العملية التربوية و التعليمية من توترات بتأثيرات داخلية و خارجية فإن المهني للأساذ أصبح محط اهتمام الباحثين و ذلك لأن مهنة التعليم شاقة و كثيرة الأعباء و تتطلب كفاءات و قدرات هائلة ن فجاح العملية التعليمية على أداء الأستاذ لدوره الكبير فيها ، فالمؤسسات التعليمية المختلفة لن تستطيع تقديم مخرجات متكاملة تغطي حاجاته إلا إذا كان الأساتذة يعيشون أجواء

مستقرة نفسيا و إشباع حاجاتهم و قادرين بذلك على تحقيق التوازن في الصراعات التي يتعرضون لها من ثم يكونون بعيدا عن مسببات الإحباط و الكبت و الإنطفاء وبذلك عدم الرضا الذي يكون نتيجته عدم الأداء الجيد لعمالهم و عدم إيصاله المساعدة السليمة لغيره .

ونظرا لأهمية موضوع الرضا المهني كونه حالة انفعالية يصعب التحكم فيها ، وذلك راجع لم يرغب فيه أي فرد ، كالأجر المرتفع الذي له أهمية كبيرة من حيث إشباع حاجات الفرد كشعوره بالأمن و الإرتياح ، و كدليل لإعتراف منظمته بأهمية و مكانة و نظرة المجتمع إليه كدليل للنجاح و التفوق ن وكذلك محتوى العمل الذي يعتبر عنصر مهم جدا في زيادة ارتباط الفرد بمنصبه و رضاه عن العمل الذي يقوم به ، فكلما كانت الوظيفة تحتوي على قدر كبير من المسؤولية و تسمح للفرد بإبراز ما لديه من قدرات كلما كان راضيا عن عمله .

فمن البديهي اليوم أن تحقيق التطور والتقدم في شتى المجالات خاصة التعليمي منه إنما يتوقف بالدرجة الأولى على مواردها البشرية خاصة الأستاذ فهو من أهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسة التعليمية وأساس سيرورتها و لهذا ليس من الغريب أن يحظى موضوع الرضا المهني باهتمام كبير من الباحثين لما له من دور كبير في الإرتقاء و النجاح ، وعليه فإن المؤسسات تعمل جاهدة على تخفيض مختلف المؤثرات السلبية التي قد تكون ضغوط تؤثر سلبا على أداء العامل و عدم و عدم رضاه المهني .

ونظرا لأهمية هذا الموضوع فلقد جاء هذا البحث من أجل دراسة العلاقة بين إستراتيجيات مواجهة الضغط و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي و ذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية :

1-1 - :

هل هناك علاقة بين إستراتيجيات مواجهة الضغط و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي ؟

2-1- التساؤلات الفرعية :

- هل هناك علاقة بين استراتيجيات المواجهة المتمركزة حول المشكل و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي ؟

- هل هناك علاقة بين استراتيجيات المواجهة المتمركزة حول الإنفعال و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي ؟

2 - فرضيات البحث :

هناك علاقة ارتباطية بين استراتيجيات مواجهة الضغط و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

1-2- الفرضية الأولى :

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات المواجهة المتمركزة حول المشكل و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي .

2-2 - الفرضية الثانية :

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات المواجهة المتمركزة حول الإنفعال و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي .

3 - أهمية البحث : تظهر أهمية هذا البحث في مايلي :

- التعرف على استراتيجيات مواجهة الضغط التي يستعملها أساتذة التعليم العالي .
- إظهار الإستراتيجية المثلى التي يستعملها الأساتذة لمواجهة الضغوط المهنية لتحقيق الراحة النفسية و تحقيق الرضا المهني .
- كما تكمن الأهمية في العينة و ما تتعرض له من ضغوط يومية مختلفة إضافة إلى أهمية رضاهم المهني بسبب تعاملهم اليومي و المباشر مع شريحة مهمة من المجتمع الشباب .
- و من خلال هذه الدراسة نستطيع أن نتفهم وضعية الأساتذة و المشكلات الناجمة عن المهنة .

4 - أهداف البحث :

يرمي هذا البحث إلى :

- التعرف على العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغط و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.
- معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين كل استراتيجيات المواجهة المتمركزة حول المشكل و المتمركزة حول الإنفعال و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي .

5 - تحديد المفاهيم الأساسية :

- 1- المهنية: عرفها :
- Stress: عرفه :
- يرى "Wolf" " " : بأنه العضوية فيها وضمنها المثير يؤدي
- يرى "Gibson" " " : بأنه كيفية تتوسطها الشخصية والعمليات السيكولوجية نتيجة بيئي بحيث سيكولوجية مادية
- يعرفه "الهندي" 1980 : بأنها حالتها النفسية والمهنية بحيث يجبر فيها ممارسته .
- يعرفه " " 1994 : بأنه آتية نتيجة نفسه البيئة يعمل فيها فيما (1).

** - التعريف المهنية:

يعرف المهني إجرائيا : بأنه الكلية يتحصل عليها عينة إجاباتهم مقياس المهنية و هو عبار عن استجابة الفرد لتأثيرات خارجية مرتبطة كانت فيزيقية أو معنوية و ينبع الضغط من عدة مصادر في حياتنا اليومية .

2- الرضا المهني :

يرى "Kaplen" " " : أنه حصيلة العوامل التي من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه و مقبلا عليه من بدء يومه ، و هناك من يعتقد أ الرضا المهني هو عبارة عن الموقف الذي يتخذه الفرد اتجاه وظيفته أو عمله بصورة تعكس وجهة نظره تقيمه لعنصر أو (2) .

** - التعريف الإجرائي للرضا المهني :

هو مجموعة من المشاعر الوجدانية كالراحة يشعر بها أساتذة التعليم العالي عن العمل الذي يشغلونه

1 - إسماعيل طه الطاف ياسين : الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة التربوية النفسية ، العدد الثاني عشر ، جامعة بغداد ، كلية التربية . 4

2 - عويد المشعان : 1 ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، بيروت ، 1993 ، 213- 214

و الذي تبينه الدرجات التي سنحصل عليها مقياس الرضا المهني لمينيسوتا

3 - إستراتيجية :

عرفها " Lazaruse et Folkman " 1984 على أنها : مجموع المجهودات المعرفية و السلوكية التي تهدف إلى التحكم ، تخفيف ، أو تحمل المتطلبات الداخلية أو الخارجية التي تهدد (1).

** - التعريف الإجرائي لمصطلح إستراتيجية :

هي مجموعة من طرق التعامل مع الضغط التي يستعملها الأساتذة في التعليم العالي قصد مواجه الضغوط المهنية لتحقيق الراحة اللازمة في عمله أو ما يسمى الرضا المهني الذي تظهره نتائج مقياس استراتيجية المعلم المطبق في هذا البحث .

6 - :

- الدراسات العربية :

1 - 2009 :

هدفت	وعلاقتها بالتوجه	مهنة التدريس،	التعليم
الكويت،	(928)	بينت	
إلى طبيعة	الدارسين	المناهج الدراسية وبيئة	بينت
	عينة	قدرها 67% بينت	
الوافدين،	منها	المعلمين الكويتيين	المعلمين
	الابتدائية وأنه	وتلاها معلمو	الثانوية
		همهم	المهنة (2).

2 - الزين 2009:

هدفت	الأهمية النسبية	مقياس	التربية
		المعنوية	عينة

1-Raymond , H , Ph & Jeannet :Opc. p 33

2-التطبيقي والتدريب (2009) 45 . الكويت كلية التربية الأساسية الهيئة للتعليم

				التربية	ومعلماتها، قوامها (183)	(1) .
*	:	شيوياً	معلماتها، هو :			
		معنوية				
مقياس	مقياس	الكلية للمقياس	لمتغير	معنوية		
والترقية	والترقية	لمتغيري :	الاجتماعية،	المعلمين		
المتزوجين،	10 - 6		معنوية			
		الكلية للمقياس؛	لمتغير المؤهل			
- 3	" "	" "	" "			
		الأهمية النسبية	مقياس	المعلمين		
هدفت	تأهيل المعلمين	المعنوية	مقياس	المعلمين		
		عينة	(229)			
*	:	شيوياً	المعلمين	هو :		
		معنوية بين الجنسين	المعلمين	الكلية لمقياس		
		معنوية	مقياس			
لمتغير	معنوية					
المناهج الدراسية البيئة المدرسية	الكلية لمقياس موضع	لمتغير				
10- 6	معنوية	لمتغير				
الدراسية (2)						
- 4	"	ملكية" 2010 :				
	"	المهنية المدرسين الجزائريين"	التعليمية			
	:	- ولاية تيزي -				
هدفت هذه	المهنية	المدرسين				
هل هناك	المهنية	التعليمية	المهنية			
لتحقيق أهداف	مقياس	المهنية	المدرسين، انطلاقاً			
	واشتمل المقياس	48 بند وهي :				

1 -	المعلمين	الملتحقين	تأهيل المعلمين	" :	الفلسطيني	ميدانية	عينة
	الفلسطيني	للتميز	كلية التربية (2)	"	2007	30- 31	التعليم
2 -	والزین دبیة :		، 266				357

طبيعة مصادر الضغوط المادية والفيزيقية والاجتماعية
 والسياسية التعليمية
 العلائقية.
 المنهج عينة 210 الجنسين،
 بطريفة غير عشوائية حصوية 5 بلديات ولاية - تيزي .
 * :
 التعليمية يعانون المهنية
 إحصائيا المهني إحصائيا
 التعليم الذين تبين أنهم المهنية
 بينت المهنية
 (1) .
 تظهر فيه
 طبيعة
 - الدراسات الأجنبية :

4 - "Kumar Kaur" "كاير كيومار" 2008 :

هدفت للمهني للمعلمين الحكومية وغير
 الحكومية، عينة (200) إقليم
 * : هناك المعلمين الحكومية
 وغير الحكومية غير الحكومية . (2)

5 - "Peltzer et al" "بيلتزر آخرين" 2008 :

هدفت بين المعلمين أفريقيا
 أفريقيا أظهرت
 15.6 % 9.1 % 4.5 % 3.3 %
 نفسية رئيسية % 3.1 3.5 %
 * : مستويات كبير بين المعلمين، كذلك أظهرت
 بين هي :

1 - ملكة : المهنة المدرسين الجزائريين
 الابتدائية لنيل شهادة الماجستير غير تيزي
 التعليمية 15 2011/2010

2 - Kaur, S & Kumar." Comparative study of government and nongovernment college teachers in relation to job satisfaction and job stress", (ED 502218), online Submission. ERIC.2008. p 133 .

النفسية

التدريس

وبينت

"Stress.coping among ghanian school teachers":2001 " study schoroder" - 6

هدفت هذه
مصادرها
عينة
355
اختيارهم
أقاليم
غينيا
المهنية
يواجهها المعلمين الغينيين
عملهم واهم
والإستراتيجية
يستخدمونها
مواجهة
وأجريت

* :

المعلمين
الاستراتيجيات
المزيد من الجهد
مجانية التعليم لهؤلاء المتعلمين
الإيمان الله التفكير
وتصحيح
(1)

الجانب النظري

إستراتيجيات مواجهة الضغط

تمهيد

1 – الضغط المهني

1-1- نبذة تاريخية عن مفهوم الضغط

1-2- تعريف الضغط النفسي

1-3- تعريف الضغط المهني

1-4- أنواع الضغوط المهنية

1-5- النظريات المفسرة للضغط المهني

1-6- مصادر الضغط المهني

1-7- أساليب مقاومة الضغط المهني

2- إستراتيجيات مقاومة الضغط المهني

2-1- تعريف إستراتيجيات المقاومة

2-2- أنواع إستراتيجيات مقاومة الضغط المهني

2-3- العلاقة بين إستراتيجيات مقاومة الضغط

2-4- فعالية إستراتيجيات مقاومة الضغط المهني

خلاصة الفصل

تمهيد :

يواجه كل فرد في مراحل حياته المختلفة أحداث مختلفة تؤثر عليه ، وكذا العامل في عمله أيضا فإنه يتأثر بمختلف الأحداث التي تدخل في عمله حيث أنه يتعرض دائما إلى عوامل سلبية وإيجابية تكون داخلية في منصب عمله ، كل الأفراد يعانون من الضغط و لكن مدى تأثيره في عليه فإن لكل عامل استراتيجيات من خلالها يتعامل مع مختلف المواقف الضاغطة التي تؤثر عليه و على أداء أعماله و من أجل تحقيق التوافق و التوازن النفسي و الإحساس بالرضا عن ما يقوم به .

و عليه فإن الفرد يقوم باستخدام استراتيجيات مواجهة الضغط المهني ، و عليه فإننا من خلال هذا الفصل سنتعرض إلى عناصر مختلفة و هي : تعرف الضغط المهني ، انواع الضغوط المهنية ، مصادر الضغوط المهنية ، و النظريات المفسرة للضغوط المهنية و كذا أساليب مواجه الضغوط المهنية ، ثم سنتطرق إلى تعريف استراتيجيات التعامل ، ثم أنواع استراتيجيات التعامل ، و العلاقة بين استراتيجيات التعامل المتركزة على المشكل و استراتيجيات التعامل المتركزة على الانفعال ، ثم فعالية استراتيجيات

1- الضغط المهني :

1 - 1 - تاريخية على ظهور مفهوم الضغط :

شهدت كلمة الضغط (stress) تطورا و ذلك عبر فترات زمنية فهذه الكلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية stringer و هي تعني شد ، ضيق ، عقد أو ربط أي الشديد للجسد بواسطة الأطراف وهذا لا يجب أ يكون الشعور فيه متبادل ، بل على العكس يكون ممل يؤدي إلى يعتبر مصدر (1) .

نظرا لشيوع كلمة " سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل فقد يتبادر إلى الذهن أنه من السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بصفة عامة و مفهوم " بالتحديد ، إلا أن مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة كعلم النفس و الاجتماع ، الإدارة و الطب و غيرها ن مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم منها تعريفه واستخدامه و دراسته . (2)

يعتبر الفيزيولوجي الأمريكي " Walter Cannon " " من أوائل الذين استخدموا عبارة الضغط و عرفه برد الفعل في حالة الطوارئ Emergency response . militaristic response

" عن وجود ميكانيزم أو آلية في جسم الإنسان تساهم في احتقاظه بحال من الحيوي ، أي القدرة على مواجهة التغيرات التي تواجهه . (3)

1-2- تعريف الضغط النفسي :

المهتمين بالصحة النفسية المهنية و البدنية ، إلا أن عبارة أو مفهوم الضغط لا تعني الشيء نفسه لدى الجميع .

يشير " Williams " " ويليامز " الباحثين ، حيث غالبا ما يستخدم عن السبب و النتيجة في نفس واحد ، وذلك نتيجة الخلط بين مفهوم الضواغط " Stressors " . (4)

1-Jean Bejamine Storam : Le stress que sais je ? , edition Dahleb, 1993 , p 03

2- حنان عبد الرحيم الأعبدي: ،مركز البحوث،الإسكندرية، 2002 31

3- :علم النفس الصناعي التنظيمي الحديث مفاهيم و نظريات ، دارالكتاب الوطنية، ليبيا، 1995 303

4- رونادي ريجيو إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي الفكر العربي، القاهرة، 2001 291-290

" الضغوط لتشير إلى تلك القوى و المؤثرات التي توجد في البيئة المحيطة .
الضغط فتعبر عن الحادث ذاته .

تتضمن ردود الفعل الفيزيولوجية علامات على
القلب ، زيادة ضغط الدم ، و يبدو أن هذه
الفيزيولوجية تساعد على التصدي للأخطار

الضغط هو تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد و ينتج عن عوامل في البيئة
الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه ، يتيح لنا هذا التعريف تحديد ثلاث مكونات رئيسية للضغط في
المنظمات هي : المثير ،
(1) .

1-3- تعريف الضغط المهني :

لمواضيع التي لا تزال تستقطب اهتمام الباحثين في مجال السلوك داخل العمل موضوع :
الضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة العمل ، هذه الأخيرة أثارت اهتمام الباحثين قصد التعرف على
مسبباتها أي مصادرها و الآثار المترتبة عنها لهدف وضع الإستراتيجيات المناسبة .

" الضغط المهني " ، حيث يفترض أن يقوم العاملين
بمهامهم واجباتهم بأسلوب يتسم بالصرامة و الفعالية لتقديم الخدمات
تحويل دون قيامه بعمله على أحسن صورة ، وهو ما أدى لظهور
هناك معوقات في بيئة العمل " المهني " .

يشير الدكتور " توفيق هارون الرشيدى " أن الضغوط لمهنية يكون منشأها مهنة الفرد و ما يقوم به من
مركز العمل ، المرتب الترقيّة
الحوافز ، التمييز غير المبرر من قبل ، و يكون معنى الضغوط المهنية هو الشعور بالعبء و
الثقل الناشئ عن مهنته و الصعوبات التي يواجهها . (2)

و قد ذهب الدكتور " Boudren " " في تعريف الضغط المهني إلى أن العمل هو الصحة ولكنه
يعتبر حيث يؤدي على حدوث التوتر و القلق راجع لوجود صراعات مرتبطة

1 - فاروق السيد عثمان : القلق و إدارة الضغوط النفسية 1 ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 2001 910

2- هارون توفيق الرشيدى : الضغوط النفسية، طبيعتها ونظريتها ، مكتبة الأنجلومصرية للنشر و التوزيع ، مصر، ص 50

بميدان العمل ، تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية ، وهذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل و هو وصول العامل على عدم الرضا الوظيفي و غياب دافعيته هذا ما يؤدي إلى عدم (1).

ويعرف "Saiglzie" "Wallas" "سيزلاقي" " بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا البيئة أو المنظمة أو الفرد نفسه. (2)

على الرغم من أن هذا التعريف أشار إلى نقطتين أساسيتين حيث اعتبر الضغوط تجربة ذاتية ، أي أن تختلف باختلاف خصائصهم الفردية باختلاف مواقعهم في العمل من الفرد نفسه.

يعرف " David Young " " دافيد يونج " ضغوط العمل بأنها : بين الأفراد و وظيفتهم و تتسم بإحداث تغييرات بداخلهم تدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم المعهود. (3)

ويعرف " Copper Marshal " " : بأنها مجموعة العوامل البيئية السلبية مثل ، صراع الدور ، ظروف العمل والتي لها علاقة بأداء عمل معين. (4)

"سمير عسكر" " (1998) : "أنه تلك التغييرات والظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل، و تنسب له الضيق و التوتر، الأمر الذي يترتب عنه تأثير سلبي على أداء الفرد". (5) و تعني كلمة الضغط لدى أشياء مختلفة لمختلف الأشخاص و على العموم يمكن وصفه على أنه الشعور بالتوتر، القلق ، الهم أما علميا فهو أسلوب متكيف يتم تهدئته من قبل الفروق الفردية و الذي يكون نتيجة (6).

1- Boudrene mahmoud: **Le stress entre Bien être et souffrance**, ed Berti, alger, 2005 p110

2 - أندروي سيزلاقي ، مارك جي والاس : **السلوك التنظيمي و الأداء** معهد الإدارة العامة ،الرياض 180

3-DAVID Young & al : **study of job stress among university staff in Malaysia** , European journal of social sciences , volume 8 , number 1 , 2009 , p 122

4 - محمد إسماعيل بلال: **السلوك التنظيمي بين نظرية و التطبيق** ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2005 42

5 - عثمان يخلف : **علم النفس الصحة الماس النفسية و السلوك للصحة** ، دار الثقافة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2001 20

6 - : **التنظيمي و الإداري** 1 ، الرياض ، 2007 183

1-4- أنواع الضغوط المهنية :

تتعرض المنظمات إلى الكثير من أنواع الضغوط التي تؤدي دورها بين المتغيرات ، و يظل موضوع الضغوط ذات أهمية كبيرة ، لما يمتلكه من تأثير واضح على المنظمة و على الأفراد ، ويحمل العمل من الإيجابيات ما يحمله من سلبيات ، فهو في ذاته يحمل أهمية و فاعلية ذاتية لها أثرها في مستوى لمهذ .⁽¹⁾

"الراسبية " "الرقمية " 2012 : أن فئة من الباحثين صنفها إلى ضغوط إيجابية و سلبية و هي أبرز التصنيفات ، ويقصد بالضغط الإيجابي : هو الذي ينتج عن الخبرات السارة ، ويتسم بأنه ضغط معتدل يثير الحافز و الدافع للإنجاز : ويعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج ، والشعور بالسعادة و الحيوية و النشاط ، أما الضغوط السلبية : فهي الضغوط الضارة ذات انعكاسات سلبية على الفرد و المنظمة التي يعمل بها .⁽²⁾ و عليه فإن الباحثين حاولوا تصنيف الضغوط النفسية المهنية إلى أنواع و نذكر منها :

1-4-1 - :

1-1-4 - الإيجابي : هو عبارة عن تغيرات و تحديات تقيد نمو الفرد و تطوره وهذا ويساعد على زيادة الثقة بالنفس و الإبداع .

1-4-1 - 2 :

الاجتماعية وتؤثر هذه الضغوط سلبا على الحالة الجسدية النفسية⁽³⁾
(كصداع و آلام المعدة و الظهر و التشنجات العضلية و عسر الهضم)

1- الخثيلة هند ماجد : ضغوط العمل كما يدركها العاملين في التعليم الجامعي ، مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية ، جامعة 112 1993 9

2- الراسبية زهراء ناصر و الرقمية عزاء علي ضغوط العمل لدى الإداريين لعلموم التربوية، 2012 120-119

1- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد : الضغط النفسي و مشكلاته و أثره على الصحة النفسية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 116 2008

1-4-2-2 :

1-4-2-1 - الضغوط الانفعالية و النفسية : (المخاوف المرضية).

1-2-4-1 - الضغوط الأسرية : (الصراعات الاسرية ، الانفصال و الطلاق ، تربية الأطفال).

1-2-4-3 - الضغوط الاجتماعية : (التفاعل مع الاخرين و كثرة اللقاءات أو قتلها ، الحفلات).

1-4-2-4 - : (⁽¹⁾) .

1-2-4-5 - من حيث الشدة : صنفه " Bakok " " إلى ثلاث أنواع و هي :

1-2-4-5-1 - ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية : كالعصاب ، انفصام الشخصية ..

1-2-4-5-2 - : صادر من بيئة كمواجهة للعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف

معينة ، فيريد اجتيازها و التخطيط لها ليشبع بالراحة و الرضا . ⁽²⁾

1-5-1 - النظريات المفسرة للضغط المهني :

تعددت النظريات و النماذج المفسرة لل غوط من جهة و ذلك راجع لتعقيد ظاهرة الضغوط من جهة
و كذا إلى تعدد التخصصات المتناولة لهذا الموضوع من جهة أخرى ، و من بينها يلي :

1-5-1-1 - نظرية " Hanse Sely " هانس سيلبي :

" هانس سيلبي " تصورا لردود الفعل النفسية و الجسدية اتجاه الضغط حيث اعتبر أن لأعراض

ستجابة الفيسيولوجية للضغط هدفا للمحافظة على الكيان ة الحياة ، و حدد " سيلبي "

مراحل للدفاع ضد الضغوط أطلق عليها أعراض التكيف العامة و هي :

1-5-1-1 -1 - مرحلة الإنذار و التنبيه : وهي الاستجابة المبدئية الأولى للموقف و ذلك عندما يدرك

الفرد التهديد الذي يواجهه عن طريق الحواس ، التي تنتقل منها الإشارات العصبية إلى الدماغ و بتحديد إلى

1 - لوكيا الهاشمي ، بن زروال فتيحة : الإجهاد مخبر التطبيقات النفسية و التربوية ، جامعة منتوري قسنطينة ن دار الهدى للط
و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2006 15 - 16

2- فاروق السيد عثمان : 101

الغدة النخامية ، وهذا بدوره يرسل رسائل عصبية و كيميائية للأجهزة المعنية ، وبالتالي يتم إفراز هرمونات في الجسم و يزداد التنفس و تشدد العضلات ليتهيأ الجسم لعملية المواجهة .⁽¹⁾

1-5-1 - 2 - : وهي مرحلة المحافظة على التوازن الحيوي لأنسجة الجسم عندما يتعرض للتحطيم و التدمير إلا أنه يعد تعرض الفرد لضغط طويل لمدة ، فإنه يصل إلى نقطة يعجز فيها عن الاستقرار و تصبح الطاقة على التكيف منهكة و مجهدة ، وبالتالي يدخل الفرد في مرحلة الإنهاك .

1-5-1-3 - الإنهاك : إن استمرار الضغط أو التهديد يؤدي إلى استفاد الأعضاء الحيوية لقواها اللازمة للصمود ، الأمر الذي يؤدي في بعض الحالات إلى الموت ، وهناك أدلة علمية تبين أن استمرار الضغط يمكن أن يؤدي إلى الضعف في جهاز المناعة في الجسم ، و في الحالات القصوى .

1-5-2 - نظرية "Lazaruse" : تنتمي هذه النظرية إلى النظريات المعرفية المفسرة للضغط حيث أن العملية المعرفية هي المسؤولية عن تقييم الموقف و تحديد طبيعة الاستجابة له : طريق إدراك الموقف الضاغط ، و هناك عدة عوامل لتحديد نوعية هذا الإدراك و هي :

- أهمية الموقف الجديد

(2)

- معلومات الفرد حول الإستراتيجيات المناسبة للمواجهة كما أن للعوامل البيئية الاجتماعية و خصائص الشخصية للفرد و خصائص الوضعية الضاغطة أهمية في تحديد استجابة الضغط.

1-5-3 - نظرية "Maslow" :

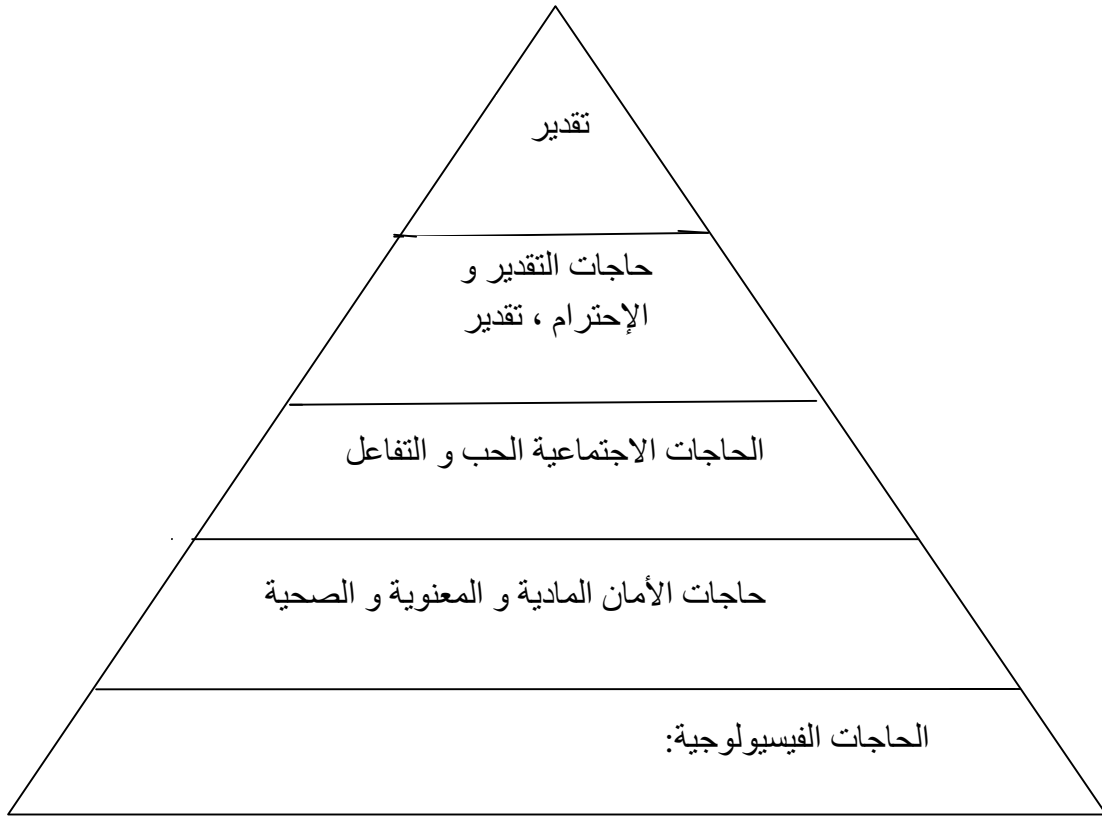
يرى أن الشعور بالضغط يكون نتيجة لنقص إشباع الحاجات و لا سيما فيسيولوجية مما يؤدي إلى الشعور بالضغط و هذه الأخيرة تكون على شكل هرم متدرج من الحاجات .⁽³⁾

1 - عثمان يخلف : 51

2 - PIERLUIGI Graziani , JOEL Swendsen Iden : **Le stress et stratigie d'adaptation** , edition Armond colin , 2005 , p p 46 - 24

3- عثمان يخلف،مرجع سابق،ص 100

و هذا ما :

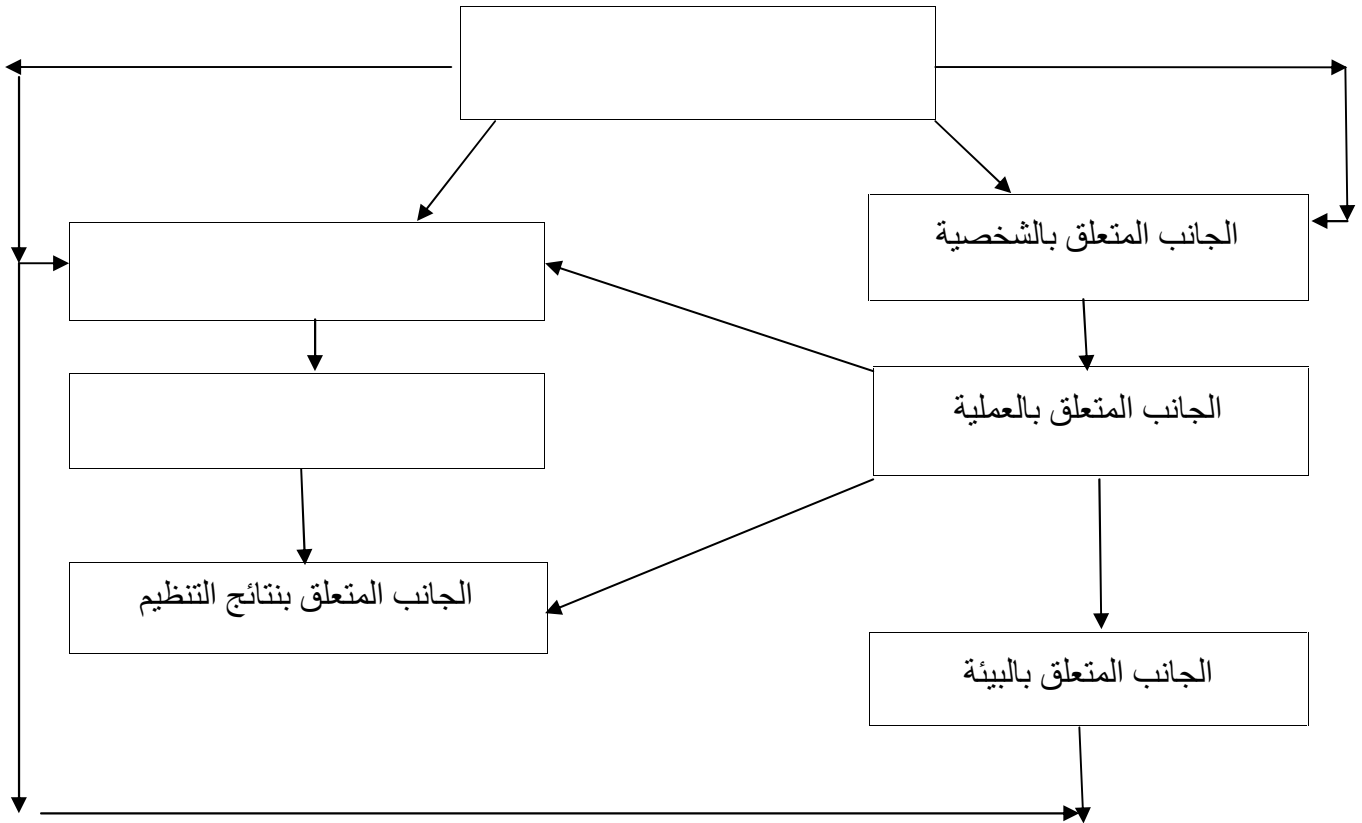


(01) : سلم هرم الحاجات لماسلو (1)

1 - 5 - 4 - نظرية " Leiber " " Newman " " ليبر " "نيومان " 1978 :

يقوم هذا النموذج على افتراض أن هناك مصدران للضغوط التي يتعرض لها الفرد و هما :
و المنظمة ، حيث يتفاعل هذان العنصرين في زمن محدد ، و هذه الضغوط تترك آثارها على الفرد
و المنظمة ، مما يدفع كلا العنصرين إلى للضغوط بشكل ملائم ، و هذا ما يوضحه الشكل

:



(2) : " ليبر " " نيومان" (1)

T.A Bieber : psychological stress in the work place ront le dge , london ; 1995 , p 24 :

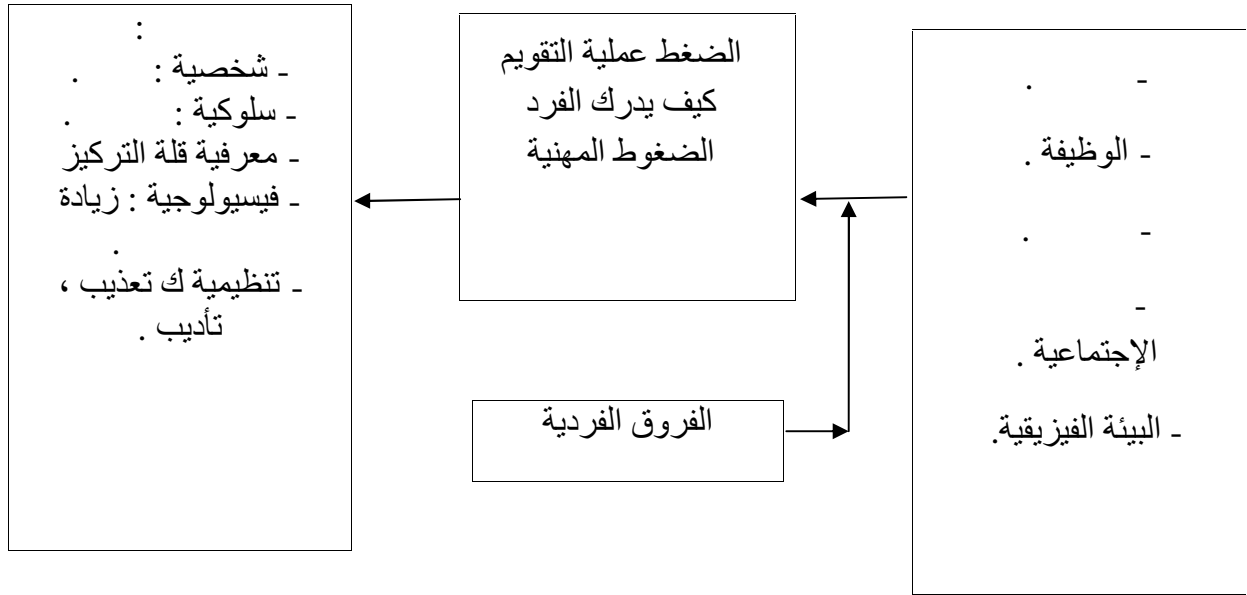
-5-5-1 " Gibson " " جيبسون " وزملائه 1982 :

هنا لمصادر الضغوط المهنية المختلفة تأثير على عملية الإدراك الفرد لهذه الضغوط و ذلك على الذي يشعر به ، و من هنا على النتائج و آثار الضغط، كما يشير هذا النموذج إلى دور

الفروق الفردية (المعرفية ، العاطفية ، البيولوجية ، الديموغرافية)

التي يواجهها . (1)

وهذا ما يظهره الشكل التالي :



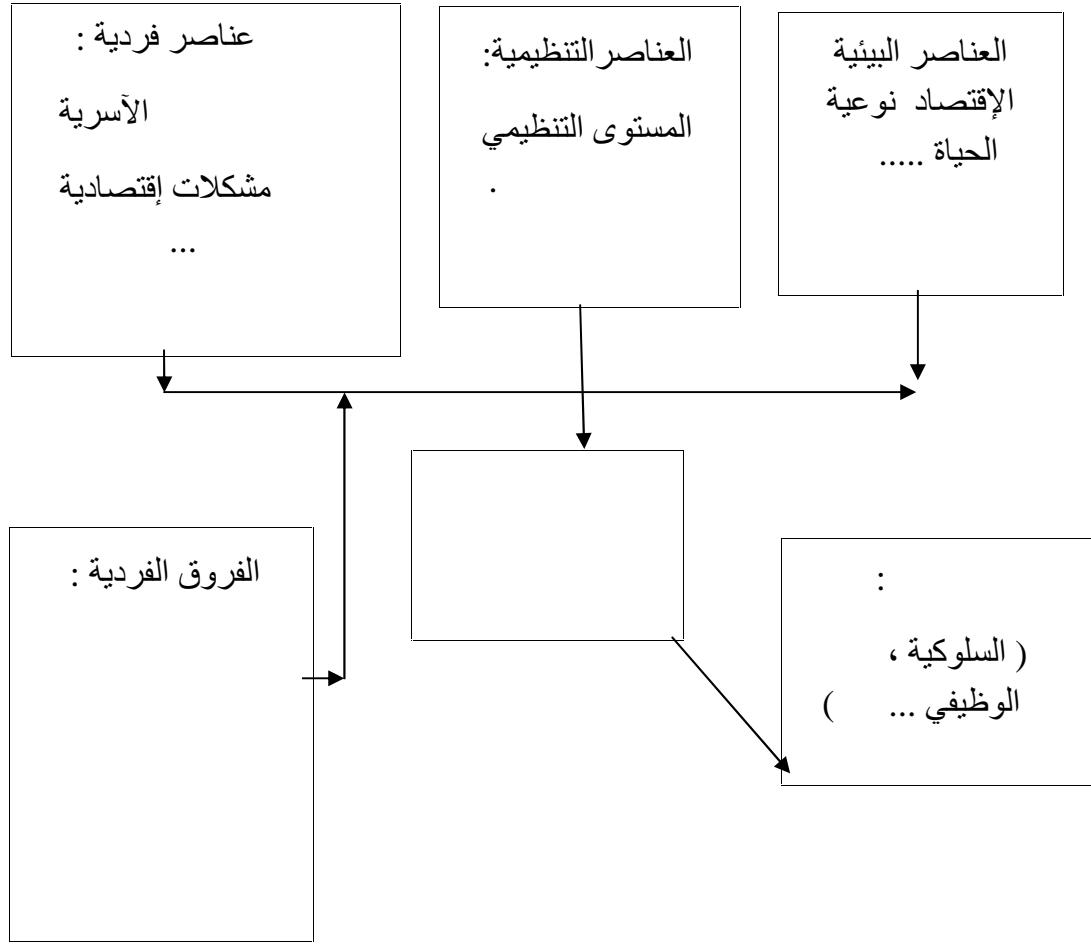
(03) : " جيبسون " و زملائه . (1)

1-5-6- "Wallas" "Seizelaghi" "سيزلاق" " " " 1987 :

يقوم هذا النموذج على أن الضغوط الخاصة بالعمل تنبع من مصادر رئيسية و هي البيئة ، المنظمة العوامل الفردية ، و تسهم هذه المصادر مجتمعة في خلق أنماط مختلفة من الضغوط ، والتي بدورها و رغم وجود فروق فردية بين الأفراد تترك آثارها على صعيد مستويين :

* أثر سلبي على مستوى المنظمة التي ينتمي إليها .

و هذا ما يظهره الشكل الموالي :



(04) : "سيزلاقي" " 1987" (1)

: فنوش نصير : دافعية الإنجاز و علاقتها ببعض السمات الشخصية لدى التلاميذ الممارسين
للرياضة اللاصفية الخارجية (دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة)
(غير منشورة) 2012/2011 18-16

1-6- مصادر الضغط المهني :

يتعرض العامل أثناء أدائه لعمله المكلف به ، لمصادر الضغط المتنوعة بحيث يمكن أن تكون هذه علاقة بالظروف الفيزيائية للعمل أو بالمكانة التي يحتلها العامل في الهرم التنظيمي ، وكذلك بالعلاقات المهنية داخل المنظمة و على كافة المستويات ، وفي مايلي عرض لهذه المصادر :

1-6-1- المصادر الناتجة عن المنظمة أو طبيعة العمل :

1-6-1-1- الصراع بين الأدوار :

يحدث عندما تتعارض متطلبات دورين أو أكثر ، ومنه أشهر الأمثلة في هذا المجال هو الصراع بين ففي بعض الأحيان يتطلب العمل الغياب عن الأسرة لفترة معينة مما تقتضيه مهمة مركز عمله ، وهذا قد يصاحب الإبقاء على متطلبات الدور الآخر و العكس بحيث تسبب المشاكل العائلية و الاجتماعية عدم القيام بمتطلبات العمل و عدم التركيز فيه . (1)

1-6-1-2- لبات المهنة :

تختلف الوظائف من حيث الخصائص و المهام ، و هذا ما يؤثر في درجة الضغط التي يقع فيها العمال

إلى مهام غير محددة ، فمثلا نجد ضغطا زائدا في العمل لدى أستاذ محاضر و أستاذ غير محاضر . (2)

1-6-1-3- زيادة العمل (المهام) أو ضآلته (قلته) :

يحدث الضغط عندما تكون زيادة في المهام حيث الكمية و النوعية ، زيادة حبل الدور إلى التحرك و التصرف بطريقة سريعة و ذكاء و باستخدام كل مجهوداته و اهتماماته بحيث أكدت بعض الدراسات أن مصدر الضغط عند المستويات الدنيا مرتبط بغموض الدور زيادة العبء الوظيفي ، أما في المستويات العليا فيحدث بسبب العبء الذهني الزائد دة بين الزملاء بحيث لا يستطيع الرفض للمتطلبات التي تقدم له كما (3)

يعتبر قلة أو ضآلة ال مل الوظيفي مصدر مزيج للفرد يبرز احتياج الإثارة ، يتخلص هذا الدور في أعمال جد بسيطة و التي تصبح روتينية و تؤدي إلى الملل و هذا الأخير يخلق لديه مكبوتات عميقة التي (4)

1 - راوية حسن : ، الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 2000 368

2 - لحوالي نصيرة : استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الإبتدائية ماجستير في علوم التربية ، الجزائر 2 2011/2010 368

3 - محمد سعيد سلطان : 263

4 - راوية حسن : 473

4-1-6-1- بي الناتج عن تحمل مسؤولية الآخرين :

المسؤولين عن الآخرين عليهم أن يتعاملوا معهم و محاسبتهم سلبيا كالعقاب ، أو إيجابا كالترقية أنهم يقعون تحت تأثير الضغط أكثر من أي فرد يقوم بأعمال أخرى في المنظمة و غالبا ما يكون هذا أو الفرد عن أداء المنظمة و قراراتها و سياساتها ، وأن عملهم الأساسي هو التعامل مع الاحتكاكات و الخلافات الموجودة في أي مجتمع فيه أفراد يعملون سويا ، ومنها و الفصل بين الخلافات . (1)

5-1-6-1- كفاية :

الضغوط في بعض الأحيان عندما يشعر الفرد بعدم التوازن بين المكافآت التي يحصل عليها و التي يوقع الحصول عليها بمعرفة مدى نجاحه في أدائه لعمله ، من خلال المقارنة بالآخرين يأتي هذا

2-6-1- الضغوط الناتجة من العلاقات الشخصية :

و هي الضغوط التي يمارسها الفرد و التي ترجع إلى مشاكل و خلافات شخصية في المنظمة ، مثل المدير الذي يظهر اهتمامه بحاجات و رغبات العمال (زيادة الأجر ، تحسين ظروف العمل ...) فإنه يخلق لديه نوعا من الضغوط .

3-6-1- الضغوط المرتبة بالقرارات الوظيفية :

إن اتجاه الفرد للقرارات المهنية ليس سهلا ، بحيث توجد بدائل تتوفر على معلومات و خصائص إيجابية و سلبية و مدى المخاطرة التي ينطوي عليها كل بديل و يشعر الفرد بالضغوط عندما يجب الاختيار بين أحد هذه البدائل ، فهم يتأثرون برأي الآخرين ، يراود الضغط الفرد إلى أن يتم اتخاذ القرار ، وتحدث ضغوطات أيضا عندما يكون الاختيار متساوي متكافئ سواء بالإيجاب أو بالسلب ، ويحدث القلق و التوتر عندما تكون البدائل متساوية من حيث المزايا و العيوب . (2)

4-6-1- العوامل الشخصية للفرد :

وتتمثل هذه العوامل في أحداث الحياة المختلفة التي يمر بها الفرد بإيجابياتها و بسلبياتها ، مثل :

1 - راوية حسين، : 263

2- راوية حسن : 473

، تحمل درجات مختلفة من الضغوط و الفروق الفردية في درجة تفرغ أو التخلص من التوتر و تدخل ضمن ذلك درجة القدرة على ترك هموم العمل في المكتب مع نهاية الدوام ، و تنمية أنشطة أو هوايات تنسي الفرد تلك الهموم و كذا قدرات و حاجات الفرد ، و مدى توافقها مع متطلبات المنظمة ، وهذا التوافق الذي يحقق له من خلال تحقيق حاجاته و شعوره بكفاءته و أهليته للقيام بالعمل المطلوب منه و هذا بدوره يؤدي إلى تقليل معاناته من ضغوط العمل .

7-1- ساليب مواجهة الضغط المهني :

هناك العديد من المستويات لمواجهة الضغط المهني و نذكر منها ما يلي :

1-7-1- :

تتمثل في مجموعة القرارات التي تتخذها الإدارة للسيطرة على مسببات الضغط و التخفيف على الفرد و المنظمة و من بين الأساليب نجد :تحسين الظروف الفيزيائية للعمل المادية كالضوضاء ، الإضاءة ، الرطوبة ، تكييف أجهزة التهوية ، الحد من الاهتزازات ، كل هذه العوامل قد تكون وراء ظهور حالة الضغط بالتالي على المؤسسة توفير البيئة الصحية الملائمة توفير البيئة الصحية للملائمة للنشاط الإنساني داخل المنظمة .⁽¹⁾

1-1-7-1- التنظيم الجيد لمبادئ الإدارة :

تتمثل في تجاوزات الكثير من المديرين في ممارستهم اليومية من خلال عدم احترام المبادئ عليها في الإدارة و التنظيم ، لذلك نجد خاصة في البلدان الأوروبية حرص المستويات العليا التنظيم للممارسة المهمة بشكل جيد ، بالتالي حدوث إشباع حالة من الانضباط الإداري و التنظيمي بين المستويات التنظيمية الدنيا .⁽²⁾

2-1-7-1- :

يؤدي عدم المشاركة في اتخاذ القرارات إلى شعور العامل بأنه غريب عن المنظمة التي يعمل فيها ، ويشعر أيضا بضغط كبيرة و ينبغي على المديرين القضاء على هذا و إدراج أنظمة للمشاركة في اتخاذ
(3)

1 - حمدي ياسين : علم النفس الصناعي التنظيمي بين النظري و التطبيقي ، القاهرة ، مصر ، 1999 ، 173

2 - عبد الرحمن بن محمد يهجان : ضغوط العمل في الإدارة العليا ، الرياض ، العربية السعودية 1994 ، 143

3 - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 ، 143

3-1-7-1- تنظيم تظاهرات رياضية :

تقوم الكثير من المؤسسات بإنشاء نوادي رياضية داخل مباني العمل ، و ذلك وعيا منها البدنية للفرد في مواجهة الآثار السلبية لضغوط العمل ، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأساليب لا يمكن استخدامها إلا بعد الكشف عن المصادر المسببة للضغط المهني.

2-7-1- : هناك عدة طرق فردية لعلاج أو التخفيف من حدة الضغط المهني ومنها :

1-2-7-1 :

يتمثل في إجراء حوار مع المريض لإيجاد كل أشكال التأثير على الحالة النفسية التي يعاني منها و الذي بمقتضاه يحاول المعالج تعديل الاستجابات التي تهيئه لمواجهة مشاكله، ومن بين هذه نجد إعطاء المريض فرصة التعبير و الاستماع له ، و فهم ما يقوم به و تقديم المساعدات على المستوى الاجتماعي و المهني .⁽¹⁾

2-2-7-1 :

هناك عدة طرق للتأمل و تشتت هذه الطرق في أنها تسعى إلى تحقيق حالة الهدوء و الراحة الجسمية العميقة ، و تعتمد الكثير من طرق التأمل على تمارينات اليوقا (Yoga) يث يجلس الفرد في وضعية مريحة و عيناه مغلقتان مرددا لفظة عديمة المعنى ، و بعد فترة من التأمل الذهني و العقلي يشعر الفرد بانخفاض في حدة التنفس و اعتدال ضربات القلب ، ثم ثبات الضغط الدموي ، والهدف من هذه الطريقة هو الوصول إلى التحكم في المثيرات الخارجية التي لا يدركها الفرد بأنها تهديدا له و يستحسن تطبيق هذه الطريقة مرتين في اليوم لمدة 20 دقيقة .⁽²⁾

3-2-7-1 :

ترتبط هذه التقني " Jackobson " " الذي يعد أب الاسترخاء و تقوم هذه التقنية على الاسترخاء العضلي التدريجي ، تسمح للشخص أن يصبح واعيا جسمه ، كالذراعين ، اليدين ، الرأس ، الفخذ . و يهدف الاسترخاء إلى إزالة التوتر بواسطة ارتخاء العضلات ، و من خلاله يصل الذهن إلى حالة من الهدوء بسبب انخفاض نشاط الجهاز العصبي الذاتي.⁽³⁾

1 – Levi : **Le stress dans la vie cause et provètion** , Genneve ,Suisse , 1984 , p 57

461

2 - أحمد ماهر :

3- Turcot .p : **Qualité de lavie anti-stress et creative** , edition organisation , paris , France , 1995 , p 76

2 - استراتيجيات الم :

2 - 1 - تعريف استراتيجيات الم :

* "Cooping" : هو مصطلح إنجليزي اشتق من الفعل "To coop with" الذي يقابله " Faire face" الذي يعني في العربية " المواجهة " أو مواجهة الموقف .

* :

"cooping" "To coop with" الذي يعني "التعامل مع الوضعية "

الفرنسية تستعمل كلمة " Faire face" و التي تعني مواجهة الشيء.

أما في اللغة العربية فتوجد العديد من الكلمات الدالة على هذا المفهوم أهمها : استراتيجيات التوافق و استراتيجيات التعامل .

* :

لقد تعددت التعاريف الخاصة بمفهوم " المواجهة " بتعدد الباحثين الذين تناولوا و درسوا هذا المفهوم :

نذكر من بينها التعريف الذي قدمه " Loni " " Lazaruse" " " " " 1978 :

"استراتيجيات التعامل تعني مجموع العمليات التي يضعها الفرد بينه و بين الحدث المدرك كمهدد للتحكم أو تحمل أو إنفاص تأثير هو التي تسمح له بالراحة النفسية و الجسمية"⁽¹⁾ .

و عرفها " Cox " " " " 1983 : " المواجهة هي صورة من

يكون نتيجة للفشل في حل المشكلة ، و أن المواجهة تتضمن مجموعة من الاستراتيجيات المعرفية السلوكية التي يستخدمها الفرد في التعامل مع أحداث الحياة الضاغطة التي يتعرض لها و مع الخبرات الانفعالية الناتجة عنها .⁽²⁾

1 - I. PAULHAN : la mesure de cooping tradion et validation française de l'échèle de validation anal de psychologie et médecin , vol 152 , 1994 , p40

1 - طه عبد العظيم حسين : د العظيم حسين : استراتيجيات إدارة الضغوط التيربوية و النفسية

كما عرفها " Steptoe " " ستيتو " 1991 بأنها : " الاستجابات التي يستخدمها الفرد لمواجهة موقف ضاغط قد تكون معرفية، وجدانية أو سلوكية " (1)

و عرفها أيضا " Thots " 1995 على أنها : " الوجدانية و المعرفية و الاجتماعية المكتسبة و التي يستخدمها الأفراد عند التعرض للضغوط و هذه المهارات يمكن أن تكون فعالة أو غير فعالة ، و هي تتضمن قدرة الفرد على إدراك الحدث و تقييمه و إعادة تقييم الفرد ما لديه من إمكانيات و قدرات للتوافق مع الحدث . (2)

رغم تعدد و اختلاف هذه التعاريف إلا أنها كلها تبين أن استراتيجيات التعامل هي مجموع الأساليب و العمليات المعرفية التي يستعملها الفرد لمواجهة موقف ضاغط يهدد راحته النفسية و الجسدية و ذلك للتحكم فيه و التقليل من آثاره السلبية .

2 - 2- أنواع استراتيجيات الـ :

" Lazaruse&Folkman , " دراستهما إلى التمييز بين نوعين من استراتيجيات التعامل الضاغطة هما :

2-2-1- استراتيجيات متمركزة حول المشكل :

و هي عبارة عن مجهودات الفرد المعرفية و السلوكية التي تهدف إلى مراقبة أو تغيير الموقف الضاغط و يتضمن هذا النوع العمليات التالية :

* : الفرد يضاعف جهوده ، يضع مخطط العمل من أجل إيجاد الحلول الممكنة ، و يختار الحل الأمثل حسب ما يراه مهم و مناسب له .

*المساندة الاجتماعية : ندة نفسية و مادية من أجل حل المشكل ، محاولة معرفة معلومات أكثر على الموقف ، يقبل و ذو تعاطف و تفهم ا ي ين به . (3)

1 - David young gun et al: **a study of job stress among university staff in Malaysia**, European journal of social sciences, volume 8,N=1 ,2009.p 112

3 - David young gun et al : OPC , P 113

ويتضمن التعامل المباشر مع المشكلة بصورة واقعية و عقلانية و ذلك بمعرفة الأسباب الحقيقية للمشكلة ، والإستفادة من الخبرة و اقتراح البدائل للتعامل مع المشكلة و اختيار أفضلها ، و وضع خطة فورية لمواجهة المشكلة .

2-2-2- استراتيجيات متمركزة حول الانفعال :

يقصد بها الجهود المختلفة للفرد لمراقبة أو تغيير من شدة الانفعالات الناتجة عن الموقف الضاغط.(1)

و يقصد بها أيضا ردود الأفعال الانفعالية التي تنتاب لفرد و تنعكس على أسلوبه في التعامل مع وتتضمن الآليات التالية :

- : يسمح للفرد في التحكم في نفسه ، طمأنة ذاته .
- الهروب : استراتيجية تجنب الموقف الضاغط كأن يتخيل الفرد أنه في عالم أحسن أو في مكان آخر يتمنى أن يستطيع تغيير ما يتعرض له و يرجوا أن تنتهي المواجهة للضغوط .
- : تناول الأدوية أو المخدرات .
- : الوعي بمسؤولية شخصيته و محاولة التصليح .
- تجاهل الموقف الضاغط إعادة تقييم الحدث و هذا بغية تجنب الضغوط الناتجة عنها .(2)

و يصف " Cox & Ferguson , كوكس و فيرغسون" 1991 " Eendler & Parker " استراتيجيات التعامل مع الضغط المهني إلى نوعين هما :

إستراتيجيات تنشأ من داخل الفرد و إستراتيجيات تنشأ بين الأفراد ، و أن أساليب التعامل بين الأفراد تحاول فهم مسألة الاختلاف و الاتساق في عمليات المواجهة و ذلك من خلال حاصل جمع درجات لنفس الأفراد عبر أنواع مختلفة من المواقف الضاغطة ، و الهدف الذي يمكن وراء ذلك هو التعرف على أساليب المواجهة الرئيسية التي يستخدمها الأفراد و تحديد إستراتيجيات التعامل المألوفة لديهم عبر أنواع

أما الأساليب التي تنشأ من داخل الشخص فهي تستهدف التعرف على إستراتيجيات التعامل

1 - حسين فايد : المشكلات النفسية الاجتماعية ، مؤسسة طيبة ، القاهرة ، 1999 ، 214

2 - <http://www.helford.com/coursedetail.php?C=41> , consulté le : 20/03/2015

الأساسية يستخدمها الفرد في أنواع معينة من المواقف الضاغطة و تصف إستراتيجيات التعامل داخل الفرد عملية المواجهة التي يستخدمها الفرد ، وذلك عن طريق تحديد الأفكار و السلوكية لدى نفس الفرد عبر المواقف الضاغطة المختلفة و غير الضاغطة ، و تستند أساليب المواجهة داخل الفرد على فكرة مؤداها أن الفرد لديه حصيلة من الخيارات في مواجهة المواقف الضاغطة (1) .

2-3- العلاقة بين إستراتيجيات الـ

:

يشير " Lazaruse & Folkman " " إستراتيجيات التعامل التي تركز على المشكلة و إستراتيجيات التعامل التي تركز على الانفعال تستخدم غالبا في معظم المواقف و أنهما قد يسهل أو يعوق بعضهما بعضا . (2)

و لإبراز العلاقة المتبادلة بين هاذين النوعين من إستراتيجيات التعامل قام الباحثان " Lazaruse & Folkman " بدراسة أجريت على عينة من 100 الكشوف عن مدى استعمال النوعين بشكل مزدوج ، فاتضح بعد تحليل النتائج أن من بين المئة شخص 18 فقط منهم يلجئون إلى استعمال نوع واحد فقط من نوعي إستراتيجيات التعامل بشكليها معا (2) كما أنه لا توجد إستراتيجيات تعامل واحدة تكون فعالة في كل المواقف الضاغطة ، و يستخدمها الأفراد في التغلب على حدث ضاغط يواجههم ، غير أن بعض البحوث تشير إلى أن إستراتيجيات التعامل تتركز على المشكل تكون أكثر فاعلية من إستراتيجيات التعامل التي تركز على الانف (3) .

و هناك دراسات أخرى أوضحت أن فاعلية كل من هذين النوعين من إستراتيجيات التعامل لا يعتمد فقط على نوعها بل أيضا على سياق الموقف و المصادر الشخصية المتاحة لدى الفرد ، وذلك حيث أن كلا من التقييم المعرفي و إستراتيجيات التعامل يتوسط العلاقة بين الضغط و عملية المواجهة طبقا لنموذج " Lazaruse & Folkman " عن الضغوط ، وفي هذه النقطة يذكر :

أن إستراتيجيات التعامل تستهدف تغيير الموقف تستخدم بشكل ملائم عندما يستطيع الفرد السيطرة و التحكم في الموقف أو عندما يستطيع إدارة المشكلة في البيئة ، أما

إستراتيجيات التعامل التي تركز على الانفعال و التي تستهدف التعامل مع الانفعالات السلبية التي تسببها الأحداث الضاغطة تستخدم عندما يدرك الفرد أنه لا يستطيع التحكم في الموقف ، وهذا النوع يتضمن خفض القلق المرتبط بالموقف الضاغط دون التأكيد على المشكلة مما سبق يتضح أنه لا يوجد إجماع على إستراتيجيات التعامل التي تكون أساسية في التعامل مع الأحداث و المواقف الضاغطة أو علاقة هذه الإستراتيجيات بغضها البعض ، إلا أنه يتضح أنه هناك علاقة بين كلا النوعين من إستراتيجيات التعامل

4-2- فعالية إستراتيجيات الـ :

" Laborite,لابوريت" إذا كان التحكم في الوضعية فعال تقل البيولوجية و الفيزيولوجية أو السلوكية تنتج معظم الأعمال في هذا المجال تحدد معايير فاعلية إستراتيجية التعامل يجب أن تأخذ بطريقة متعددة الأبعاد .

" تكون إستراتيجيات Lazaruse & Folkman"

للفرد بالتحكم أو إنقاص تأثير التهديد على ذاته (نفسيا و جسديا) . (1)

1-4-2- فعالية إستراتيجيات الـ على الضيق الانفعالي :

عدة أبحاث قامت بدراسة فعالية إستراتيجيات التعامل على الضيق الانفعالي ، بينت أن من بين المؤشرات الأساسية التي تم تقديرها هي القلق و الإكتئاب ، حيث بينت أعمال " Schmid سميث " المرضى الموجودين في المستشفيات بسبب تدخلات جراحية أن الأفراد الذين يستعملون إستراتيجيات (البحث عن معلومات حول سير العملية ، نتائجها ...) هم أقل قلقا من الأفراد الذين يستعملون إستراتيجيات سلبية () . و منه يبدو أن نوع إستراتيجيات التعامل الناشطة المتمركزة على المشكل تكون أكثر فعالية من نوع إستراتيجيات التعامل غير الفعالة المتمركزة حول الانفعال لتخفيف (2)

كما أن فاعلية إستراتيجيات التعامل مرتبط أيضا بخصائص الموقف مثل الزمن التحكم في الضاغط ، كما أن التجنب هو الأكثر فعالية لمدى قصير (من صفر إلى ثلاثة أيام بعد الحدث الضاغط) إستراتيجيات التعامل الفعالة لمدى الطويل (من أسبوعين فما فوق) .

" الإستراتيجيات الناشطة لا تظهر فعالة إلا إذا كان الفرد متحكم في الحدث الضاغط أما في حالة عدم التحكم فيه فتظهر إستراتيجيات غير فعالة (سلبية) .

Lazaruse&Folkman "

2-4-2- فعالية إستراتيجيات على الصحة الجسدية :

- إن دراسة فعالية إستراتيجيات التعامل على الصحة الجسدية صعبة التقييم لأسباب مختلفة ، فحسب " إستراتيجيات التعامل قد تؤثر على الصحة الجسدية بثلاث طرق مختلفة هي :

Lazaruse & Folkman

- التأثير على تكرار شدة و مدة الفيزيولوجية (ضات القلب ، الضغط الشرياني)

- عدم القدرة على التنبؤ و لا على استعمال إستراتيجيات المناسبة (مجهودات متضادة).

- كما يمكن تؤثر إستراتيجيات التعامل مباشرة و سلبيا على الصحة الجسدية كالموت عندما يكون استعمال مفرط للعقاقير و التدخين و الكحول ، أو عندما تقود الفرد إلى نشاطات خطيرة كالسرعة في السياقة .

- إستراتيجيات التعامل المتمركزة حول الانفعال تهدد الصحة لأنها تعيق ال لوكات المتكيفة أو المناسبة ، مثلا في حالة الإنكار أو التجنب الذي يؤدي بالفرد إلى عدم إدراك أعراضه أو التأخر في إدراكها .⁽¹⁾

:

لهذا
هي
بالبيئة الخارجية والداخلية وبالحيات الشخصية للعامل .
تتبع أيضا
ينتج عنها سلبية حيث يتوقف
ينتج عنها إيجابية مستويات يتعرض لها
مدتها تكرارها.

إستراتيجيات التعامل هي الأساليب التي يستعملها الفرد لتجاوز مختلف الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها في حياته اليومية، قد تكون هذه الأساليب سلوكية و سيرورات معرفية علما أن نفس الحدث الضاغط قد يدركه فرد ما كتهديد و يدركه فرد آخر كتحدٍ. هذا راجع إلى اختلاف التقدير المعرفي للوضعيات غير أن هذه الإستراتيجيات ليست دائما فعالة، فقد تكون فعالة في وضعية ما و غير فعالة في وضعية أخرى.

كما أن عدم فعالية إستراتيجيات التعامل في مواجهة المواقف الضاغطة يؤدي إلى اضطرابات بيولوجية، فيزيولوجية أو سلوكية .

الرضا المهني

تمهيد

1- ماهية مهني

2- المفاهيم بمفهوم مهذ

3- أهمية مهني

4- مهذ

5- قياس الرضا المهني

6- المهني

7- النظريات الرئيسية تفسير المهني

تمهيد :

حظي موضوع الرضا المهني منذ بداية الثلاثينات من القرن الماضي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في مختلف مجالات الإدارة و مختلف العلوم كعلم النفس العمل و التنظيم ، فلا يكاد يحلو مؤلفا في هذا المجال من فصل أو أكثر عن هذا الموضوع ، وذلك نظرا لارتباطه بالقاعدة الأولى لأي مؤسسة باختلافها صناعية أو خدمائية ، تربوية أو إدارية ، ألا و هو " باعتباراه يلعب الدور الأول و الأساسي لتحقيق الأهداف و بذلك نجاح أي مشروع مؤس . لذلك فإن الاهتمام بالعامل من حيث مشاعره و أهدافه الشخصية أمر تستهدفه أي منظومة أو مؤسسة بغرض الرفع من أدائه و تحقيق الرقي و الإزدهار و تخفيض كل المؤشرات التي قد تؤدي إلى النواتج السلبية في العمل .

و في هذا الفصل مهني من خلال دراسة العناصر التالية :

- ماهية الرضا المهني من حيث مفهومه ، و المفاهيم الـ رتبطة بمصطلح الرضا المهني ، و كذلك تحديد أهمية الرضا المهني ، و عناصر الرضا المنهي ثم قياس الرضا المهني ، ثم تحديد أهم النظريات المفسرة للرضا المهني .

1- ماهية مهني :
تشير العلمية بها مايو "ويسترن إلكتروك" بين 1927 1932 بداية الاهتمام المهذ حيث أهمية العنصر العملية الإنتاجية أهمية تلبية حاجاته النفسية والاجتماعية (1).
هذا مهذ حيث مفهومه قياسه فيه والنظريات المفسرة له و المفاهيم المتعلقة به .

1-1- مفهوم مهني :
يوجد هناك بين الباحثين مفهوم الوظيفي فهذا المفهوم كبيرين . ويرجع العلمية تناولته يضاف الوظيفي يكون يكون الناحية المنهجية، (2) الوظيفي كمفهوم يجدر يكون يكون الوظيفي كمفهوم .

- : هو يعني له أهلا عنه، أقبل عليه (3).
عرفه " Haward et Sheth " " شيت " : بأنه " العقلية يشعر بها يحصل كافية التضحية والمجهود " (4).
هذا التعريف فهو يرى يشعر فيها يأمل عليها يحصل عليه .
يمكن تعريف بأنه نفسية شعورية يتحصل عليها التضحيات يقدمها.
يكون إيجاد تعريف عليه بين الباحثين الوظيفي، لكونه ظاهرة نفسية يتصف بأنه طبيعة نفسية لديه ومتغيرة هذا كله ظهور العديد التعريفات أعطيت الوظيفي.

- 1- يحيي الشهري : الوظيفي ها الإنتاجية ماجستير غير الإدارية الإدارية 25 2002 الأمنية الرياض 2002
- 2- سعيد : الجديدة الإسكندرية 2004 194 195
- 3- محمد سعيد سلطان، : 26 . : بيروت، 14 1956 323
- 4- المستهلك الثانية عين القاهرة 1998 121

يعرف "إدوين	"Edwin LOCK	مهذ بأنه : "	العاطفية الإيجابية
تقييم	لوظيفته	يحصل عليه	مهذ " (1)
يعرف "	" BLEGEN	مهذ بأنه "	وظيفته هذا
يعكس	بين	مهذ " (2)	
" "	-	مهذ حيث	فيه، حيث يرى
الوظيفي هو	بين	والوظيفة	
يعاب	هذا التعريف هو أنه	يحدد طبيعة	يحملة لوظيفته
يكون	إيجابي .		
" Victor Vroom "	"	مهذ بأنه " اتج	إيجابي من الفرد إلى عمله
يمارسه" (3)	يعاب	هو أنه	يشر
الوظيفي بأنه	الإيجابي	يحملة	لوظيفته
الوظيفة	لها	عن الأجر، محتوى العمل، نمط إشراف، فرص	
الترقية،	خلال هذا التعريف يمكن استنتاج ثلاث خصائص رئيسية		
الوظيفي هي:			
- مهذ هو	يمكن	يكون	يكون
- الرضا لمهذ	متغير عام يمثل محصلة لعناصر فرعية تتكون من الأجر، محتوى العمل، نمط		
...			
- مهذ هو			وظيفته
بها.			

2 - المفاهيم بمفهوم مهذ :

يقدم الباحثون عدد من المفاهيم الارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي والتي تتضمنها تعريفاتهم، منها يلي (2) :

1-	الباحسين:	الوظيفي	المبيعات	العربية
الإدارية	14 : 02	الكويت، الكويت،	2007 . 243	
2 -	الرحيم	الوظيفي	التنظيمي للعاملين	الرعاية الصحية الأولية
العربية السعودية	العربية	الإدارية	03 13	308 2006
3 -	الرحيم :		195	
2 -	:		الجمهورية الإسكندرية	114 1999

- **لمهذ والشعور بالسعادة:** فالرضا يعبر عن شعور المورد البشري بالسعادة عندما يتحقق هدفه.

- : يتحقق الوظيفة .
- : يتحقق يحصل عليه .
- : يتحقق يشعر حاجاته .

3- أهمية مهني :

يكتسي لمهذ أهمية كبيرة نوضحها كمايلي:

1-3- أهمية مهذ : المهني يؤدي بها : البشرية
- التكيف بيئة حيث الوضعية النفسية المريحة بها البشرية
تعطيتها إمكانية عملها يحيط به.

- البشرية جميع حاجاتها المادية
وغير المادية تقدير وظيفي... تزيد لديها
- زيادة البشرية الوظيفي

تطوير مستقبلها الوظيفي؛ الحياة حيث المزايا المادية وغير المادية توفرها الوظيفة البشرية هذه الأخيرة الحياة.

2-3- أهمية مهني :

- الإنتاجية . الوظيفي يخلق البشرية وتحسين
تخفيض تكاليف . الوظيفي يساهم كبير تخفيض التغيب
... (1)

- البشرية وظائفها حاجاتها المادية وغير
المادية يزيد تعلقها بمؤسستها.

3-3- أهمية مهني : ينعكس البشرية مهذ بالإيجاب :

1 - نورالدين : تفعيل تقييم العمومية الاقتصادية : الجزائرية
لل كهرباء الاقتصادية غير التسيير 2005

تحقيق الفعالية الاقتصادية

نسبيا لارتباطه باتجاهات

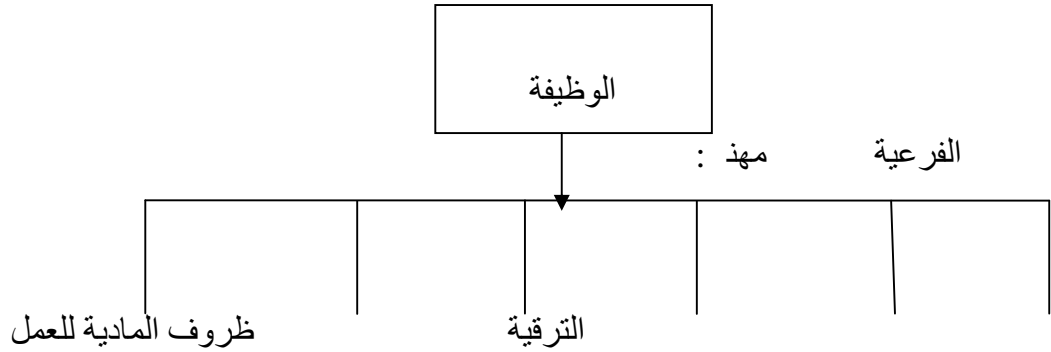
المفاهيم الوظيفي يعتبر

البشرية وانطباعاتها

- 4 مهذ :

ينظر الوظيفي كمتغير يمثل الفرعية
الترقية، الترقية المادية.

مهذ (5-1)



-1-4 :

يعرف بأنه يدفع أهمية
بيئته

الوسيلة

فيها

تساعدنا

حاليا، وهو وسيلة مهمة بين الموارد البشرية (1)

أكثرها شيوعا طريقة

هناك

ويقصد بحسب اليوم الشهر السنة، حيث يتم

يقضيه عمله، الكمية / النوعية

ول هذه الطريقة عيب يتمثل المتميز، فهي بعين

حين يقصد يكون لكمية يكون لكمية الكمية

- معها صحيح. ولهذه الطريقة عيب يتمثل في إمكانية تغليب
- 4-2- :**
- يعبر المتغيرات المهام يؤديها عمله بين أهم هذه المتغيرات (1):
- والمسؤولية
 - طبيعة
 - يوفرها يوفرها
- 4-3- :**
- يتفق أغلبية الباحثين تعريف ه " رسمية بين موجه عليهم (يعملون) وتهدف هذه عليهم تحقيق الأهداف (2):
- 4-3-1- (التساهلي) :**
- يقصد قيام عليهم صلاحيات يجعله السيطرة عليهم الذين يكونون
- 4-3-2- () :**
- يقصد قيام يجب نقاش، وهو يهتم الصلاحيات يده يتيح للمرؤوسين
- 4-3-3- الديمقراطي :**
- هذا يعبر يبيديه تشجيع عليهم الكافية للقيام وهذا يعني الإمكانية وتخليها واختيار وتقديم (3):
- 4-4- الترقية :**
- يقصد بالترقية / تصنيف المهام .
- الترقية منها ينبغي معايير
-
- 1 - 144 :
1 - شهرزاد لبصير: 71 .
2 - : التنظيمي الجامعية بيروت 1997 397

موضوعية تفهمها البشرية وتتقبلها . هذه المعايير :
 - الأقدمية : حيث يتم ترقية خدمته () .
 - : حيث يتم ترقية يملك عالية غيره .

5-4 :
 يتفق أغلبية الباحثين تعريف بأنها " فردين تجمعهم
 صريحة يسمح يدرك يؤثر فيه ويتأثر به " .
 هذا التعريف أهمية
 يسود بين أعضائها وهو
 ينعكس بالإيجاب .

6-4 - المادية :
 وهي المادية تتميز بها البيئة الداخلية
 ترتيب ... هذه
 زيادة (1) .

5- قياس الرضا المهني :

1-5-1 طريقة قياس مهني :
 الطريقة تصميم توجه البشرية
 وهذا تقرير منها رضاها مهني .
 و نميز هنا بين طريقتين رئيسيتين تحديد هما :

5-1-1-1 طريقة تقسيم " Abraham Maslow " :
 طريقة تقسيم يتم تقديم التقسيم قدمه " " الإنسانية
 وهي الفسيولوجية، الاجتماعية، التقدير
 تحقيق .

5-1-1-2 طريقة تقسيم المهني :
 طريقة تقسيم الوظيفي يتم تقديم مهني
 ترقية (2) .

297 : - 1

408-407 النهضة العربية، بيروت، 1983 : - 1

- فيها الشديدة وظيفتك الماضية (شه
03 ...) تحديد لهذا .
- فيها بالاستياء الشديد وظيفتك الماضية،
تحديد لهذا .
- هنا الكثير الميدانية أغلبها طريقة
التجميحي لليكارت قياس الوظيفي، وهذا تتميز به هذه الطريقة سهولة
البيانات البشرية وظائفها قصير، إمكانية هذه
البيانات يتم خلالها تحديد البشرية الوظيفي.
- 2-5 - الطريقة غير قياس مهند :**
- الطريقة غير قياسها الوظيفي العديد
أهمها التغيب .
- وفيما يلي لهذه (1):
- يقدر البشرية
باختيارهم
- *
$$\frac{\text{العمل إختياريا}}{\text{الموارد البشرية}} =$$

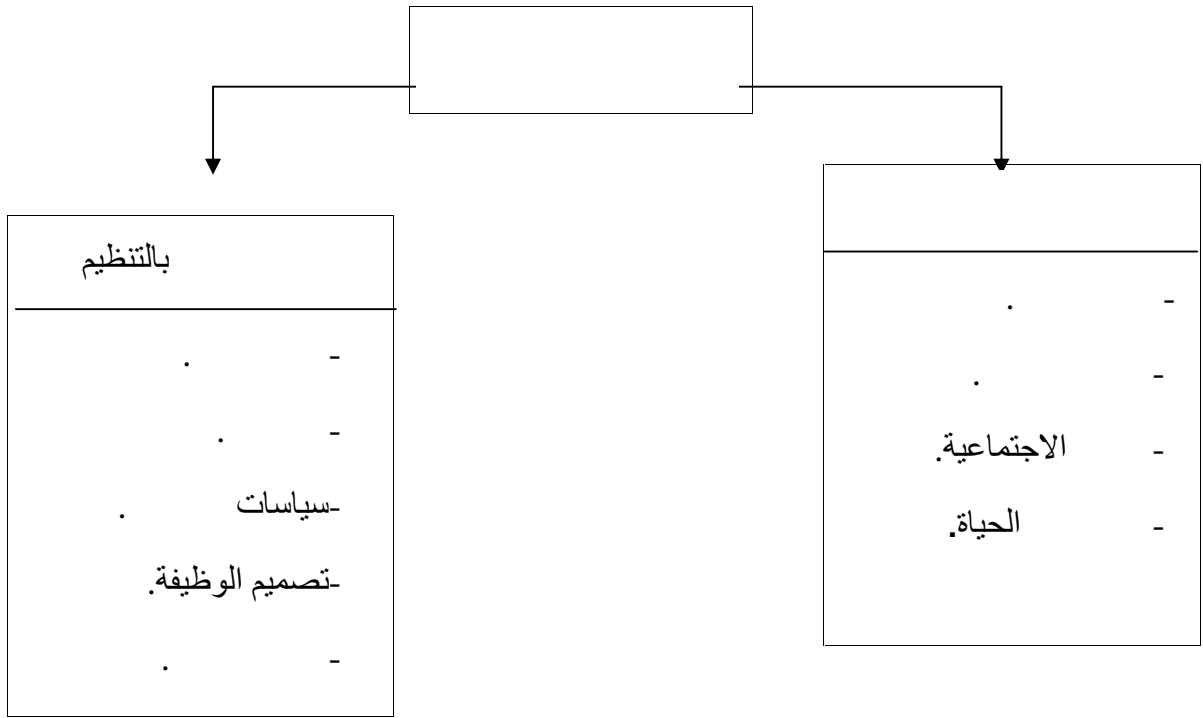
ويقدر البشرية :
- *
$$\frac{\text{البشرية} = \text{الموارد البشرية} + \text{الموارد البشرية}}{2}$$
- (5) يعتبر الطريقة غير فإنه يكون فيها
هذا صحيح
- **التغيب :**
يقدر تغيب البشرية التالية:
- * **التغيب =**
الكلية
- ويمكن هذا متباينة تحدها (شهر،)
الطريقة غير فإنه فيها التغيب %5

يعتبر
-
: يقدر
هذا صحيح
: التالية:
جودتها =

الطريقة غير
فإنه
فيها
صحيح
هذا (1)
% 5
يعتبر
- 6
مهنة :
يمكن تصنيف
الوظيفي
مجموعتين رئيسيتين يوضحهما
:

مهنة

(6-1)



204-202

سعيد

:

- 6-2-2 مهني : مهتما حرية،
مرووسيه ويتيح لهم التعبير آراءهم ومقترحاتهم
لديهم
- 6-2-3 سياسات : لمهني : تشير سياسات
وبسيطة
البشرية عملها وهو يؤدي زيادة
رضاهها الوظيفي، صحيح
- 6-2-4 تصميم : مهني : يعطي
والاستقلالية تخطيطه وتنفيذه ومراقبته،
صحيح تصميم
المادية : المهني : المادية
تهوي ترتيب ...
الوظيفة
لبيئة عمله، وهو ينعكس بالإيجاب
مادية سيئة صحيح
- 6-2-6 الترقية : مهني : هناك
تشير
الترقية " Victor Vroom " الوظيفي . حيث يرى
هذه
للترقية هو
الوظيفي صحيح
- 6-2-7 مهني : مهني : تشير
يؤدي زيادة
بين
أعضاءها الوظيفي،
بين (1)

فيهِ العديد	الوظيفي هو	هذا	والتنظيم .
7 - النظريات الرئيسية تفسير مهني :			
هو	مفهوم	البداية	الوظيفي
المفهوم المسيطر (Frédéric Taylor) به الكلاسيكية بقيادة فريدريك تايلور طويلة . (1)			
حيث يرى هذا المفهوم المادية هي زيادة الوظيفي،			
لدافعية	مايو	" Mayo Elton "	
تفسير	نظريات كثيرة	الإنسانية،	تكوين
الوظيفة البشرية، وهي			
الوظيفة البشرية لأهمها			
1-7- نظرية العلمي :			
قيادة " Frederick Taylor " فريدريك تايلور " العلمية كليا			
وظيفة التخطيط وظيفة التنفيذ . جميع الإنتاجية			
تنفيذها . " تايلور " أتباعه هذا تخفيض			
تخفيض تكاليف			
تطبيق هذا كبير، الوظيفة يؤديها			
بسيط يؤديه قصيرة التموين تفكير، اهتمامه حبه			
له كبيراً، حرية			
يسمح بالتعبير نفسه يراه تحسينات احترامه			
لنفسه.			
هنا هذه الديكتاتورية			
يد وحدها فيها، فهو يفترض			
تحقيقها، حيث			
أساليب علمية تايلو رأيه أنه هذه (2)			

- 1 - : الوظيفي للعاملين الجامعية العربية السعودية
فهد الوطنية، بالرياض، 1997، 28
- 2 - الدين : الإتجاهات الحديثة البشرية الجديدة 38 سونير،
الأزاريطة، الإسكندرية، 2002 22

حيث	تركيز هذه	هو	الوحيد	هذا	إمكانية
مجهوده	طريق	هو	الوحيد	هذا	إمكانية
زيادة إنتاجيته	القصيرة	مجهوده	بين	حين	لتشجيع
ليس كآدميين .حيث	المهندسون الصناعيون	مهما	قساوته	مهما	العاملين
بموجبها	أنه يقع	مسؤولية تنفيذ	" تايلور "	هي	تعاقدية يحق
هذا	عملية إنتاجية	يثبت صلاحية	صلاحيته	معين .	هذه العملية بالدقيقة
الثانية، بهذه الطريقة	يعتقد " تايلور "	أتباعه يمكن تحديد كمية	التايلورية	أساسية هي:	.
يمكن تلخيص	1-التطوير الحقيقي	2-الإختيار للعاملين .	3-الإهتمام بتنمية تطوير العاملين تعليمهم .	4- الحقيقي بين العاملين .(1)	
2-7- نظرية التوجيه المهني:					
ظهور	العلمية، ظهور التوجيه المهني	أظهرت	تحديد تاريخ ظهور هذا التوجيه	المهني هذا	1909
النفسية	نفسانيا	مهندسا	الرياضيات .	أظهرت دراسته هذه	أنه يكن
النفسية	يقصد بالتوجيه المهني، توجيه	المهن	اتجاهاتهم ميولهم .	ظهرت	قدراتهم الذهنية
الجسمية الثقافية	حالتهم الصحية الإجتماعية	العميق	الحدیثة	الذين يثبت	الأسهل هي
" "	" تايلور "	الإختيار.(2)	الذين يثبت	الأسهل هي	الذين يثبت
صلاحيتهم					

1 -صلاح الدين عبد الباقي،مرجع سبق ذكره ، ص 22

تبين " " النهوض ذاته . ليس

"إليه" يجب النهوض

لعمله هذا قيمة كبيرة بيان بطريقة غير .

3-7- النظرية البيروقراطية " Max Weiber فيبر " :

هذه النظرية غير عقلانيين أنهم انفعاليون أدائهم . يجعل الشخصية هي الموضوعية العقلانية غير غير

هذه النظرية تفسير الكيفية يتم خلالها السيطرة يتم .

يعتبر " Max Weiber فيبر " البيروقراطي التنظيم . هذا ملاحظته لسلطاتهم،

لهذا " هذه " التالية:

- تقسيم هو
- لتحديد بين مرؤوسيه
- لتحديد العاملين
- لتحديد
- غير الشخصية لشروع الموضوعية
- اختيار ترقية العاملين يعتمد الفنية للقيام
- هذا يلاحظ هذه نتيجة زيادة حجمها.
- البيروقراطية ليس فيها يعيبها أنه التطبيق العاملين يخافون
- يتم تغطيتها غير
- مستعدين . يتعارض هذا
- العيوب هذا النظام البيروقراطي :
- الروتينية.
- العاملين اهتمامهم باستيفاء
- العاملين بأنهم يعملون نفسه للمتعاملين معهم.
- تشابه يزداد .

هذا العيوب يتبين الإهتمام

-

لديه (1)

تشكيل

4-7- نظرية الإنسانية " Elton Mayo " " يو " 1927-1932 :

عملية " إلكتروك " الإنتاجية .
 نفسها لهذا مستشاريها إعطاءها النصيحة فيما يمكن يخرجها
 هذه هؤلاء المستشارين الإنتاجية غير
 التهوية تحسين هذه يؤدي تحسين الإنتاجية زيادة .
 المستشارين اتجهت العليا فشل المستشارين
 اتجهت العليا البروفيسور " Elton Mayo " " مايو " المدينة الصغيرة
 زملائه " هوثورن " " مايو " زملائه
 " شيكاغو " يوجد بها أجريت به .
 بين 1927 - 1932 " مايو " بحثه باختيار فتيات يعملن تركيب
 تعديلات ثورية عملهن حيث عملهن 48 40
 أيام عملهن أيام، أيام، لهن مجانية،
 عنهن الإمتيازات رجعهن يتوقعه .
 الفتيات تتغير ملامحهن الإمتيازات إنتاجهن 2400
 3000 (2) .
 ثانياة التسليك الكهربائي 14 اثنين النهائي
 أظهرت يزداد يعود
 بمتغيرات .
 " مايو " تنظيم غير التنظيم . عين للعاملين رئيسا منهم يختلف
 عينته فبينما العليا عينته عاليا،
 يطلب غير زملائه تخفيض إثرها يقع (3) .

1 - : 34

2 - ربيع شتوي : 36

3- إبراهيم المنيف: 1993 1 202 - 203

تبين " مايو " الإنتاجية ليست التقنية المادية العلمية . أيضا إجتماعية غير مادية، وتبين له وجهتها لها إنتاجيته . عليه ذهب " مايو " المادية أهميتها الإنسانية تحديد الكفاية الإنتاجية (1) الإنسانية أنها: -وسيلة إدارية لتحقيق المادية الإجتماعية النفسية بغية زيادة الإنتاجية.

- لتحقيق بين حاجاتهم بين أهداف
- أحاسيسهم أفكارهم للآخرين قدرتهم هذه الأحاسيس
- المعنوية زيادة الإنتاجية (2)

5-7- نظرية " Maslow "

يسمونها الدارسين " بنظرية " هي " الرئيس (هو) أنه السهولة بينما إرجاعه لهذا هذه النظرية فرضية ينتج يعمل أنه أيضا كيفية إنتاج، يضر يعطل . يستجيب إرى " هذا هو عليه، يراها هو أنتيه لنظريته يطرح " ينبغي تأملها بجدية . لأية نظرية سليمة البشرية هي(4): -يعتبر يحرك هذا ليس منه. المعنية

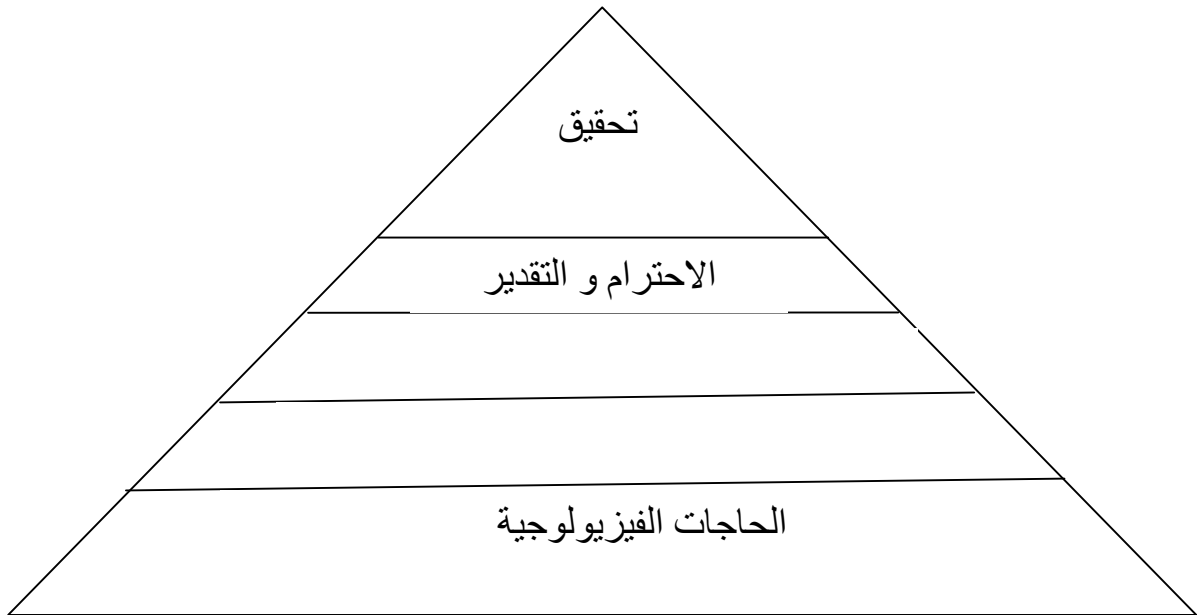
1 - ابراهيم عبد الله المنيف، مرجع سبق ذكره، ص 203

2 - الهادي : العلمية التوثيق الرياض، المريخ، 1988 177 -

3- الطيب : التعليمية تطبيقاتها، الإسكندرية، 1999 1 154

4- الدافعية التربوية قواها البشرية الكويت، .

- أنهم يسلكون الهدف، الغايات كبير
- يسلكونها لتحقيق هذه الغايات. -الدافعية عملية
- هي عملية البيئة مكوناتها تشكيل
- يشعرون كأنها
- للأهمية ويجب يتصرف
- ليس نتيجة إمكانية تحقيق دورها حياة
- نظريته للدافعية جانبين رئيسيين هما:
- اجتماعيا، حاجاته يوجد لديه يتم إشباعها
- هناك ترتيبا هرميا لحاجاتهن إحداهما تظهر يتم إشباعها
- " " الإنسانية مستويات، شكلها هرم، حيث قاعدته تشير
- الأولية الأساسية هكذا ارتقينا أهمية ثانوية سبقها
- هي (1):



(7-1):

الهرم:

1-5-7- الفيزيولوجية العضوية : هذه الأساسية يعمل إشباعها غيرها . فهي البداية الدافعية . الأساسية التالية : ... غيرها يمكن العيش بدونها، فهي الضرورية يعمل تحقيقها غيرها، يفكر غيرها يشبعها، يفكر تلبية حاجته تفكيره الآخرين له.

2-5-7 :

يظهر هذا يتم العضوية حيث الوظيفة يمارسها، تظهر للحماية المادية، هذا بتحسين يتضمن له العيش الكريم، تظهر لديه فيصبح يطالب بتحسين الصحية الرعاية تكوين تظهر هذه جليا التأمينات إيجاد .

3-5-7 الإجماعية) :

يشبع حاجاته المادية تظهر لديه هي الإجماعية . هذه الأخيرة بين المادية الأساسية اجتماعيا بطبعه، فهو الهرم، الثانوية العليا الهرم آخرين حاجاته إليهم هذا منه (1)

4-5-7 التقدير :

بأنه مفيد، الآخرين به، هذا تقديرهم له ذاتية يمكن إدراكها جانبيين: يتعلق الذاتية، يتعلق يكون اجتماعيا التقديرو الآخرين.

1 - الحميد : لدافعية لمايو علاقتها
() 1987 324

7-5-5-تحقيق :

هي المتنامية التميز رغبته يصبح يستطيعه
 أي التعبير ذاته قدراته كفاءاته مواهبه قدرته
 (1) يعتقد " حاجاته يؤدي ارتقائه تصاعديا التنظيم
 الهرمي، غير طويلة يؤدي انكفائه نزوله
 التنظيم الهرمي يلائم يبقى هذا
 هكذا مهما أمكنه إشباعها فإنه
 هذه تسيطر حياته يقول " : " يرى
 المدينة .
 يتمثل هرم تأكيد وهي يحقق ذاته
 والمهارات والإمكانات، ويسعى الدين تسيط عليهم تأكيد
 مهام قدراتهم ومهاراتهم لهم أساليب إبداعية لهم
 (1) .
 مفهوم سبيل حديثا فإنه
 يهتم الشهري وهي فيزيولوجية فإنه يبحث
 التأمين إنه يسعى
 إجتماعية .
 فإنه يبذل جهد عمله الفعالية تقدير
 فهو يحاول بوجه يبدع ويبتكر عمله لتأكيد أشياء جديدة
 يصلح هذا لتوضيح مفاهيم الأساسية
 الأهمية يتوقف هذا الترتيب الهرمي
 عليه يمكن تصنيف صنفين:
 - الأساسية: هي يكون لها
 - الثانوية: هي تتميز :

- أنها شديدة يمر بها .
 -أنها . أنها تتغير ذاته.
 -أنها الواعية لأنها ليست الفيزيولوجية
 أنها " يرى أنه هذه بعين
 هذه :
 -أهمية إليه .

6-7- نظرية الوظيفة:

يميز البنائية الوظيفة " ميرتون سلزنيك " " " "بين" مستويات
 الإجتماعية، هذه المستويات
 هذا يشير الإسهام يقدمه هذا يكون
 تشير النظرية أيضا إسهامات كإسهامات مؤسساته (1)
 نظرية" ميرتون " اهتمامه الوظيفة،
 ضمنا أنه حماية الإهتمام الترقية التوظيف، حيث يرى
 الترقية يتم المؤهلات المهنية
 العلمية تدعيم تحقيق هذه يقترن بزيادة تصرفاتهم
 أعمالهم، هذا سيؤدي ظهور الوظيفية . هذا
 النظرية تشير الظاهرة
 التنظيمية، لأهداف التنظيم جهة،
 جهة هذا المظاهر كالتقليل الشخصية بين
 التنظيم، هذه بين ليس بين الشاغلين لهذه (2)

7-7- نظرية x y ماغريغور 1906 – 1964 :

" Dauglas MaReigore ريغور " جهة بطبيعة
 حيث أساسية نظريتين مختلفتين للطبيعة

- 1 - رشيد : الإجتماعية، سينا 2000 1 131
 2 - : التنظيمي الكويت، 1975 1 40-41

The Human	البشرية أسماها نظرية x y	كتابه
فنتين:	side of Business entreprise	اتصالاته كبير المديرين
تطبيق:	أنه بطبعه يود	يعمل قليلا،
داخليا	يكره المسؤولية فهو يفضل يقاد	يكون
	تهمه أهداف	تهمه أهدافه الشخصية،
	فهو يرفض التغيير.	حيث
	فهي نظرية تقليدية	
	أساسية	
	- بطبعه يكره	يحاول تجنبه .
لتحقيق أهداف	- طريق التهديد	الجهد
	تأدية عمله بطريقة مرضية	يفضل يوجهه
	يرغب	مسؤولية فهدفه الوحيد تحقيق . هنا ينفع معه
	هذه	لتوجيه تحفيزهم
	أعمالهم،	بالظهور بوجه
	المسؤولية يكون	نظرية y العالية
	هذه	لتحقيق تنمية أهداف
	الحرية له لتوجيه أنشطته	لتفجير قدراته لتحقيق أهدافه، و تحريره
	مسؤولياته بنفسه،	هذا

8-7- نظرية "Adams", "1963":

هذه النظرية	أساسية بسيطة، هي	يرغبون في الحصول على معاملة
لهذه النظرية	بأنه يعامل معاملة عادلة مثله مثل زملائه . في	
حين	عدم العدالة هي اعتقاده بأنه	يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين المقارنات الإجتماعية
عملية تكوين	لإدراكهم	هي:
-تقييم	لموقفه	مدخلاته يحصل عليها .
-تقييم	الإجتماعية للآخرين	مدخلاتهم نواتجهم منها.
-	لنفسه الآخرين	النسبية

هذه " " يتبين عملية بين نسبة إسهامات :التعليم، الجهد، فيما يحصل عليه قدمه : تقدير . الآخرين، الإجتماعية، المكافآت المعنوية . يتأسس تقييم الفرد لمدخلاته مخرجاته مقارنة بمدخلات مخرجات الآخرين إلى بيانات موضوعية في جزء منها، كما هو الحال بالنسبة لمرتبته في تُه الآخر على إدراكه، هو تقدير الجدير يقارنه هو نسبة مدخلاته مخرجاته، الآخرين يتطلب بها متساوية . (1)

9-7- نظرية :

لهذه النظرية تمثلها "Kuhlan كوهلن" 1963 "Vroom" 1964 " يتحدد (يتحقق) به يؤديه يوجد لهذه النظرية: - : مرجعه " " يركز بين يحتاجه بين يتحصل عليه عمله يتحقق نتيجة غير الرئيسي الموجه لهذا هو تجاهله للأهمية النسبية الفردية. - : فيمثله " كوهلن " حيث يحدد مستويات الوظيفي الأهمية النسبية الفردية يتم خلالها (2)

10-7- نظرية القيمة 1968 :

قدمه " Look " " هي أهم نظريات هذه النظرية يتحقق يحدث فيه بين يحصل عليه يرغب عليه قيمة له قيمة يكون هذا . تحقيق لهذا هو بين الفعلية يرغب تحقيقها (3)

1 - : 85 86

2 - سعيد : 200

3 - راوية ي : التنظيمي كلية الإسكندرية، 2003 171 172

هو نتيجة	يرغب فيه،	أيدت	هذا
بين هو	بين	لعملهم :	الترقية،
بالإستياء	هذه	لهؤلاء	الذين
يعطون أهمية لهذا المعين.			
أهم المضامين التطبيقية لهذه النظرية هو جذبها للإهتمام لكي يتحقق			التغيير
النظرية	هذه	أيضا	القيمة فإنه
فعالية لتحقيق	عملهم هو	يريد	عملهم
توفير هذه	(1)		
11-7- نظرية عملية	"Landy"	:"	
" "Landy "	"هذه النظرية		مجزية تتغير
بطريقة	نفسيا		الوظيفة
غير	عليه	يعتقد"	" يعود
توازنه	شخصية ذاتية	تكوين	هذه
التقنيات	الوظيفي.	(2)	عاطفية، هذه
12-7- نظرية	James, جيمس "1979 :		
تشير هذه النظرية	تفهم	يكون	
يؤديه،	هذا	يحدث	لطبيعة
ليس	ذاته	يحدث نتيجة	
الفردين ليس	الموضوعية	غير الكثير الباحثين هذا	
-	الوظيفي - يعترفوا	يلعبه	عملية تكوين
اتجاهات	الوظيفي . يرى كثير منهم أيضا	عملية تكوين	
هي	تعقديا هذا التفسير	أوضحته هذه النظرية .	(3)

1 - راوية حسين، مرجع 172

2 - الحيدر إبراهيم : الوظيفي العاملين مدينة الرياض

كيداني، معهد 69 السعودية، الرياض،

3 - سعيد : 200

13-7- نظرية " William Ouchey " " وليام " :

هي نظرية الياباني يركز فيها التخطيط الطويل
 متينة شبه أسرية بين فهي
 الإهتمام يعتقد " زيادة إنتاجية العامل تحفيزه)
 تطوير كيفية العاملين بطريقة فيهم
 اليابانية هي عائلية . اعتمادها
 ينطوي عليهما اهتمامات للآخرين . الأنانية،
 اجتماعية متينة حميمة يتقاسمون خلالها مسيراتهم أحزانهم، تأكيد
 استمرارية الوظيفة الحياة، توطيد علاقته (1) .
 نظره الإدارة اليابانية أنها وظائفها التهذيب الذهن-
 المهارة الموظفين - توفير تسهيلات " " يؤدي
 تحقيق هامة Z تطبيق نظرية هذا :
 -زيادة
 -زيادة الإستقلالية الحرية زيادة العاملين .
 هذه النظرية الإتجاهات الحديثة فهي
 الإنسانية : تفانيهم حبهم

(1)

:

لهذا المهني هو مفهوم يعبر
الإيجابي يحمله لوظيفته بها، هذه الأخيرة
الترقية،
ورأينا أيضا هذا مهذ يمكن قياسه طريقتين رئيسيتين، هي
الطريقة لموضوعيتها نتائجها، والثانية هي الطريقة غير
وهي بين الباحثين

أيضا هذا الوظيفي فيه مجموعتين أساسيتين
الثانية بالتنظيم.
تبين أيضا لهذا المنظرين يتفقوا تفسير
مهذ وهذا الزوايا منها إليه فمنهم مهذ زاوية
الإنسانية (نظرية) ومنهم إليه زاوية والوقائية ومنهم
إليه زاوية (نظرية لولير) ومنهم نظرية العاملين إليه زاوية
(نظرية .).
رأينا أيضا هذا مهذ له قوية فهو يرتبط طرديا
وعكسيا التغيب

الجانب التطبيقي

منهجية الدراسة

تمهيد

- 1 - الدراسة الإستطلاعية
- 2 - منهج الدراسة
- 3 -
- 4 - طريقة إختيار عينة البحث
- 5 - خصائص العينة
- 6 - أدوات جمع معطيات و بيانات البحث
- 7 - ثبات المقياس
- 8 - الوسائل الإحصائية

تمهيد:

يرتكز موضوع بحثنا على دراسة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغط و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي، فبعد أن تناولنا هذا الموضوع من جانبه النظري أين قمنا بتحديد الإطار النظري للإشكالية وذلك في عدة فصول خاصة بمتغيرات البحث، سوف نتطرق إلى جانبه التطبيقي والذي هو أساس وعماد كل بحث علمي كونه يعتمد على بعض التقنيات والأدوات والاختبارات التي تثبت مدى صحة النتائج المتحصل عليها، كما أن هذا الجانب من البحث يهدف إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة سابقا و منه التحقق من مدى صحة فرضيات البحث وهو الأمر الذي يساعدنا على تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها، إلى جانب هذا سوف نقدم في هذا الفصل الدراسة الاستطلاعية، المنهج ، تقنيات البحث، الأدوات الإحصائية المستخدمة .

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في البحوث العلمية، فهي صورة مصغرة للبحث تهدف :

- التعرف على ميدان الدراسة
 - التعرف على العينة وخصائصها
 - التعرف على الصعوبات التي يمكن أن تشكل عائق في الدراسة الأساسية
 - اختبار مدى صلاحية أدوات القياس وخصائصها السيكومترية من ثبات وصدق "
- وقصد إجراء الدراسة الاستطلاعية قمنا بزيارة إلى ميدان الدراسة والمتمثل في بعض كليات جامعة مولود معمري في ولاية "تيزي وزو المتمثلة في كل من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، و كلية العلوم الطبيعية و الحياة حيث تحدثنا مع الأساتذة حول موضوع البحث و المقاييس المعتمدة موضحين كيفية إجراء البحث بحيث لم نتلقى صعوبات حول تطبيق المقاييس المعتمدة.

2- منهج الـ :

يستخدم الباحث المنهج المناسب لموضوعه ، و انطلاقا من طبيعة الموضوع كون تلاف المواضيع يستوجب اختلاف في المناهج المستخدمة ، ومن هذا المنطلق تتعدد و تختلف المناهج المستخدمة في البحوث في مختلف العلوم الإنسانية الإجتماعية ، وبذلك خاصة النفسية و المهنية منها .

و عليه إنّ اختيار المنهج المستخدم للدراسة أمر تحدده طبيعة مشكلة البحث المراد دراسته، ولمعرفة العلاقة بين متغيرات البحث، اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي ويعرف على أنه: "طريقة لوصف الموضوع و دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها "(1).

كما يعرفه "رابح تركي" على أنه "كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية، كما هي قائمة في الحاضر قصد كشف خصائصها و تشخيصها أو تحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها و بين ظواهر أخرى نفسية و إجتماعية".(2)

3 - :

3-1- الحدود المكانية :

أجريت هذه الدراسة في بعض كليات جامعة مولود معمري بتيزي وزو في القطب الجامعي تامدة على عينة من أساتذة التعليم العالي .

3 - 2 - الحدود الزمنية :

أجريت هذه الدراسة في السداسي الثاني في شهر من السنة الجامعية 2014/2015

حيث قمنا بتطبيق مقياسي إستراتيجيات الـ و الرضا المهني في مدة 30 يوم .

3 - 3 - الحدود البشرية :

تتمثل في أفراد عينة الدراسة و هم ذة التعليم العالي و يقدر عددهم (90)

موزعين على الكليات المتواجدة في القطب الجامعي تامدة في جامعة مولود معمري بتيزي وزو .

1- عبيدات : 46

2- : 129

4 - طريقة اختيار عينة البحث:

تعد عملية اختيار العينة المناسبة للبحث من العناصر الأساسية و المهمة في بداية كل عمل ميداني ، فمن المستوجب أن تكون العينة المختارة متوفرة على كل الخصائص و المميزات التي تمثل المجتمع الأصلي التي أخذت منه حتى تمثله تمثيلا صحيحا.

وفي بحثنا هذا لقد قمنا باختيار العينة بطريقة عشوائية لأننا لم نقص أساتذة معينين يتوفرون علي شروط معينة .

فالعينة العشوائية هي التي يكون ن يكون احد أفراد العينة.

(01) : توزيع أفراد العينة العينة حسب الجنس .

النسبة المئوية		
37,80%	35	
61,10%	55	
100%	90	

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه عدد الإناث يفوق عدد الذكور في العينة حيث وصل عدد الإناث 55 فرد من العينة و هي تمثل نسبة 61,10% ، فيما وصل عدد الذكور إلى 35 فرد و هو العدد الذي يمثل 37,80% و عليه فأن أغلبية أفراد العينة هم الإناث .

(02) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية .

النسبة المئوية		الحالة الاجتماعية
50%	45	
47,80%	43	
2,20%	02	
/	/	
100%	90	

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن عدد العازبين يقدر 45 و المتمثلة في نسبة 50% و لقد كان عدد المتزوجين في المرتبة الثانية بعدد قدر 43 و هي بنسبة 47,80% و تليها فئة المطلقين بعدد قدر 02 02,20% م في أفراد العينة فئة الأرامل.

(03) : توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية .

الوضعية المهنية	النسبة المئوية
66	%73,30
24	%26,70
90	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن عدد الأساتذة الجامعيين المرسمين هو 66 أستاذ بنسبة تقدر 73,30% و عليه فإن فئة المرسمين أكبر بكثير من فئة المؤقتين و الذي يقدر 24 بنسبة 26,70% . و عليه فإن أغلب أفراد العينة هم من المرسمين .

(04) : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة الأكاديمية

الخبرة الأكاديمية	النسبة المئوية
10	%76,70
10	%23,30
90	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن عدد الأساتذة ذوي الخبرة الأكاديمية أقل من 10 سنوات هم الذين يمثلون أغلبية أفراد عينة مجتمع البحث حيث يقدر عددهم 69 أستاذ و بنسبة كبيرة مقدرة 76,70% أما الأساتذة ذوي الخبرة الأكاديمية أكثر من 10 سنوات فعددهم يقدر بعدد 21 أستاذ و بنسبة 23,30% و عليه فإن أفراد العينة معظمهم أساتذة ذوي خبرة تقل عن 10 .

6 - جمع بيانات و معطيات :

6-1- مقياس إستراتيجيات الم :

صمم المقياس في الأصل من طرف VITALIANO متضمنا (42) بندا، و ثم تكيفه وتعديله من PAULHAN 1994، بحيث توصلوا إلى اعداد الصورة النهائية منه، متكونا من

29 .

وسمح التحليل العائلي بتحديد نمطين أساسين لإستراتيجيات المقاومة هم :

- استراتيجيات المواجهة :

(1 3 4 6 10 13 15 16 18 21 23 24 27)

- إستراتيجيات المقاومة المتمركزة على الانفعال و تتضمن:

(2 5 7 8 9 11 12 14 17 19 20 22 25 26 28 29)⁽¹⁾.

تم تعيين الصدق من طرف الباحثة "خاطر زاهية" :

وتطبيق برنامج إرشادي جماعي مصغر لمواجهة ضغط التحضير لامتحانات شهادة البكالوريا سنة

2007/2008 في جامعة الجزائر ، وذلك بطريقتين هما " و ذلك بعد ترجمة المقياس، مع عرض الصور الأولية على خمسة محكمين من أساتذة قسم علم النفس، بغرض تحديد مدى تكافؤ معني البنود في اللغتين، ثم تعديل صياغة بعض البنود، كما تم تعيين الصدق أيضا بطريقة "الاتساق الداخلي" بحيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة في المقياس الفرعي لإستراتيجيات المقاومة المتمركزة على المشكل بـ 0,80، والارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس الفرعي لإستراتيجيات المقاومة المتمركزة على الانفعال بـ 0,82 مما يدل على صدق المقياس.

أما الثبات فقد تم حسابه بطريقة " بحيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني بـ 0,90، مما يعكس ثبات قوى للمقياس أما تحديدها للنمط السائد فقد اعتمدت الباحثة أسلوب الارباعيات ، بحيث تم تحديد الترتيب في نمط إستراتيجيات المقاومة و على درجات في المقياس، والمرتبة تصاعديا في الارباعي الأعلى، أما الترتيب في نمط إستراتيجيات المقاومة المركزة على الانفعال، فقد تم على أساس الحصول على درجات في المقياس تكون مرتبة في الارباعي الأدنى.⁽¹⁾

***تطبيق المقياس:**

يطبق مقياس بولهان PAULHAN وآخرون بصفة فردية أو جماعية مع إتباع التعليمات التالية:

- 1- وصف موقف مؤثر عشته خلال الأشهر الأخيرة.
- 2- تحديد شدة الإزعاج الذي سبب الموقف، هل هو منخفض، متوسط، .
- 3- (x) إلى الإستراتيجية المستعملة في مواجهة الموقف مع العلم أن الإستراتيجيات موضوعة في جدول مرقم من البند 1 إلى البند 29، ويجب الفرد حسب سلم متدرج مؤلف من أربع احتمالات وهي ()، وكل مستوي يحتوي على عدد معين من البنود وهي كما يلي:

- 1- إستراتيجيات على المشكل وتضم 8 بنود وهي: (1 4 6 13 16 18 24 27).
 - 2- إستراتيجيات التجنب وتضم 7 بنود وهي (7 8 11 17 19 22 25)
 - 3- إستراتيجيات البحث عن الدعم الاجتماعي وتضم 5 بنود وهي: (3 10 15 21 23)
 - 4- إستراتيجيات إعادة التقييم الإيجابي وتضم 5 بنود وهي (2 5 9 12 28).
 - 5- إستراتيجيات التأنيب وتضم 4 بنود وهي (14 20 26 29).
- ويشمل نمط المقاومة المركزة على الانفعال: إستراتيجيات التجنب، إستراتيجيات التأنيب الذاتي أما نمط إستراتيجيات المقاومة المركزة على المشكل فيتضمن: إستراتيجيات حل المشكل إستراتيجيات البحث عن الدعم الاجتماعي و إعادة التقييم الاجابي .

***كيفية التنقيط:**

يتم التنقيط وفق سلم متدرج من 1 4 إذ تتم كما يلي:

1	" "
2	" "
3	" "
4	" "

وهو تنقيط يعتمد في جميع البنود ما عاد البند 15 الذي ينفق

2-6- مقياس الرضا المهني:

اعتمدنا على مقياس مينيسوتا للرضا المهني (M.S.Q)، الذي قام بتطويره كل من وايز، داويس، أنجلند، ولوفكس LOFEKSS, ENGLAND, DAVIS, WEISS (1967) .

مقياس مينيسوتا هو في الأصل يتكون من 20 محور مما يؤكد انه ليس من السهل قياس الرضا المهني.

قام كل من إريسون و سميث و آخرون عام (1989) IRISON ;SMITH E AL بتطوير مقياس رضا الوظيفي في الشكل العام الذي يفيد المؤسسات في قياس المستوى الشامل للرضا المهني، و ليس جوانب معينة .

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا المهني الذي أعده "الروسان مناور فريج حداد" بالاستفادة من مقياس الرضا المهني لمينيسوتا، يتكون هذا المقياس من 28 لذي تم تكيفه على البيئة الجزائرية من طرف الباحثة يونسى جمالية 2010

*طريقة الإجابة:

تتكون كل فقرة من جملة تقابلها 5 اختيارات(راض بدرجة عالية،راض، محايد،غير راض،غير راض بدرجة عالية) و على المبحوث اختيار العبارة المناسبة له بوضع علامة (X) و أن لا يختار أكثر من . إذا اختار المعلم من الاختيارات:

- الاختيار الأول دل بذلك على رضاه بدرجة عالية على العبارة
- الاختيار الثاني:
- الاختيار الثالث: دل على حياده على العبارة
- الاختيار الرابع:

*تقدير الدرجات:

يتبع هذا المقياس طريقة تدرج الدرجات حيث تعطي النقاط التالية لكل اختيارات :

- راض بدرجة عالية ← 5
 - ← 4
 - محايد ← 3
 - غير راض ← 2
 - غير راض بدرجة عالية ← 1
- على هذا تكون أقصى درجة تعطي للمبحوث على الاختيارات كله 140 .28

*تفسير الدرجات: تم تحديد المستويات بثلاث أقسام :

- رضا مهني مرتفع تتراوح درجاته ما بين 103-140
- رضا مهني متوسط تتراوح درجاته ما بين 65-102
- رضا مهني منخفض تتراوح درجاته بين 28-64

- 6 - 3 :

حيث قمنا بـ قابلية عدد معتبر من الأساتذة و طلبنا منهم تقديم معلومات عن عنوان بحثنا و عن اهم العوامل المرتبطة باستراتيجيات المواجهة و الرضا المهني ، حيث قاموا بتوجيهنا إل الاهتمام ببعض النقاط الهامة التي ساعدتنا في القيام ببحثنا حيث ذكروا لنا بعض المشاكل الأخرى المتعلقة بالبحث و قد قمنا بشرح البنود التي يحتويها المقياس الذي قدمناه لهم .

7- ثبات المقياس : يقصد ثبات المقياس مدى اتساق و استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفين ، و استقرار ظاهرة معينة في مناسبات مختلفة .⁽¹⁾

- و لغرض حساب ثبات المقياس استعملنا معادلة ألفا كرونباخ (Alpha) و التي يرمز إليها () لحساب معاملات ثبات المقياس بمصادره الأربعة ، ويعتبر معامل (α) من أهم نوات الاتساق

(05) : نتائج ثبات مقياسي استراتيجيات المواجهة و الرضا المهني .

المقياس	
استراتيجيات المواجهة	0,75
الرضا المهني	0,89

- يظهر من خلال الجدول أثناء حساب قيمة الثبات أن معامل ألفا كرونباخ وصل إلى 0,75 لمقياس استراتيجية المواجهة أما معامل ثبات مقياس الرضا المهني فوصل إلى 0,89 و عليه فإنه يمكن اعتباره دال على وجود ثبات و يمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة.

8- الوسائل الإحصائية :

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداتين لتحليل البيانات و هما :

– النسب المئوية :

اعتمدت عليها في تحليل المعطيات ، وذلك باستخدام التوزيعات التكرارية ، والقانون المستعمل في ذلك هو :

$$\text{النسب المئوية} = \frac{\text{مجموع أفراد العينة}}{100} \times$$

مجموع أفراد العينة

-معامل بيرسون :

تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون و ذلك لقياس العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات التعامل و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي .

:

لغرض حساب ثبات المقياس استعملنا معادلة ألفا كرونباخ (Alpha) و التي يرمز إليها () لحساب معاملات ثبات المقياس بمصادره الأربعة ، ويعتبر معامل (ألفا) من أهم أدوات الاتساق الداخلي (1).

و لقد قمنا و تحليل البيانات الإحصائية عن طريق استخدامنا لبرنامج Statistical (Spss version 20) Package for the Social Sciences الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، و هذا من أجل تسهيل عمليات الحساب و سرعة إظهار النتائج و دقتها ، و الجدير بالذكر فإن هذا البرنامج SPSS عند استخدامه في معالجة البيانات فإنه يستغني عن الجداول الإحصائية ، حيث يتم حساب الدلالة و مقرانها

1 – عبد الحفيظ مقدم : الإحصاء النفسي و التربوي ، مع نماذج من المقاييس النفسي و التربوي مع نماذج من المقاييس

ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1993 ، 114

خلاصة الفصل:

لأننا في زمن تغلب عليه تقديرات غير موضوعية، فإنّ الباحث لابد أن يقدم شيئا خاصا و جوهريا لموضع بحثه فهو لا يكتشف الحقيقة، بل يشارك في صنع جزء من المعرفة و لذا يكون من المهم للغاية أن تعرف المؤسسة التي تجري بها البحث و ذلك للكشف عن بعض الحقائق الغامضة و كذلك للوصول إلى أقصى ما نستطيع إليه من الطموح إلى الحقيقة بالحرص على سرد المعلومات و المعطيات بالأمانة و الكفاءة الموضوعية. و في هذا الفصل قمنا بإبراز مجالات الدراسة، أدوات جمع البيانات و معطيات البحث، ثبات المقياس و الوسائل الإحصائية، والتي تتبع مباشرة بتبويب البيانات الخاصة بمجتمع الدراسة الحالية والقيام بتحليلها وتفسيرها بغية ضبط النتائج النهائية للدراسة، والتي نتمكن بواسطتها من الإجابة على تساؤلات هذه الدراسة وذلك انطلاقا من اختبار الفروض.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة

تمهيد

1 - عرض النتائج

2- مناقشة النتائج

3- الإستنتاج العام

4- خلاصة البحث

5- الإقتراحات

تمهيد :

لقد خصصنا هذا الفصل لعرض و مناقشة النتائج المتحصل عليها بعد قيامنا بحساب معامل الارتباط و النسب المئوية لفرضياتنا المقترحة ، حيث سنقوم بمعالجة الفرضيات ثم سنظهر الدلالة الإحصائية لفرضياتنا و معرفة ما إذا كانت دالة أو غير دالة .

- 1

:

1-1- قياس درجات الرضا المهني :

(06) : توزيع أفراد العينة حسب درجات مقياس الرضا المهني :

النسبة المئوية		مستوى الرضا المهني
%2,52	2	
%76,70	69	
%21 10	19	
% 100	90	

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن أغلبية أفراد العينة هم ذوي مستوى الرضا المتوسط و هذا 69 %76,70 ثم تليها فئة مستوى الرضا المنخفض وهي بنسبة 10 21% أما ذوي الرضا المرتفع فهي نسبة قليلة بنسبة 2,52% .

و بناء على هذه النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق المقاييس على عينة الدراسة ، التي تقدر ب 90 أستاذ جامعي ، سنحاول عرض النتائج انطلاقا من فرضيات الدراسة ، حيث سنحاول النتائج كل فرضية .

2-1- رض نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة وجود علاقة بين إستراتيجيات المقاومة المتمر المشكل و الرضا المهني و قصد التحقق من صحة الفرضية تم الإعتماد على معامل ارتباط بيرسون و الجدول التالي يوضح ذلك :

(07) : إستراتيجي مقاوم الضغظ المتمركزة حول المشكل و الرضا المهني .

راتيجيات	قيمة	الدلالة الإحصائية	
المهني	0 18	0 08	غير دالة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون هي (0 18) و هي قيمة غير دالة لأن الدلالة الإحصائية (0 08) ، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية الصفرية ، بحيث ننفي الفرضية القائلة بوجود علاقة بين استراتيجيات مقاومة الضغظ ركزة حول المشكل و الرضا المهني ، أي أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين إستراتيجيات المقاومة المتمركزة حول المشكل و الرضا المهني .

3-1- عرض نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على وجود علاقة بين إستراتيجيات المقاومة المتمر

المهني و قصد التحقق من صحة الفرضية تم الإعتماد على معامل ارتباط بيرسون و الجدول التالي يبين :

(08) : إستراتيجيات مقاوم الضغظ المتمركزة حول الإنفعال و الرضا المهني .

الإستراتيجيات	قيمة ر المحسوبة	الدلالة الإحصائية	
المهني	- 0 05	0 60	غير دالة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون هي (0 05 -) و هي قيمة غير دالة لأن الدلالة الإحصائية (0 60) ، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية بحيث نفي الفرضية القائلة بوجود علاقة بين إستراتيجيات مقاومة الضغط المتمركزة حول الإنفعال و الرضا المهني ، أي أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين إستراتيجيات المقاومة المتمركزة حول الإنفعال و الرضا المهني .

4-1- عرض نتائج الفرضية العامة :

تنص الفرضية الثانية على وجود علاقة بين إستراتيجيات مقاومة الـ و الرضا المهني ، التحقق من صحة الفرضية تم الإعتماد على معامل ارتـ بيرسون و الجدول التالي يبين :

(09) : إستراتيجيات مقاومة الضغط و علاقتها بالرضا المهني .

إستراتيجيات مقاومة الضغط و علاقتها بالرضا المهني	قيمة ر المحسوبة	الدلالة الإحصائية	غير دالة
	- 126 0	0 23	0 05

يتضح (09) أن قيمة معامل الإرتباط بيرسون هي (0 126 -) و هي قيمة غير دالة لأن الدلالة الإحصائية (0 23) (0 05) و بالتالي نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية الصفرية بحيث نفي الفرضية القائلة بوجود علاقة بين إستراتيجيات مقاومة الضغط و الرضا المهني ، أي أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين إستراتيجيات مقاومة الضغط الرضا المهني

- 2 :

2 - 1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

من خلال النتائج الموضحة و الخاصة لارتباط بيرسون 0 05 تبين أنه لا توجد علاقة بين إستراتيجيات المقاومة المتمركزة حول حل المشكل و الرضا المهني ، لدى أساتذة التعليم العالي في بعض كليات القطب الجامعي تامدة بجامعة مولود معمري بتيزي وزو ، حيث بينت نتائج الدراسة أن المتوسط و المرتفع لا يستعملون إستراتيجيات متمركزة حول

أثناء مقاومة الضغط ، وهذا عكس ما أشار إليه " **Laborit** " "لابوريت" في قوله : " إذا كان فعالاً فإنه ينتج عنه إلا القليل من الإضطرابات البيولوجية و الفيزيولوجية " و في هذا " **King** " "كينغ" (1995) ، أين استعمل مقياس **Ciss** لمواجهة المواقف الضاغطة و كذلك سلم العائلة يقيس إدراك الفرد لمدى إمكانية تلقيه المساواة و السلام عند إظهار حاجته إلى ذلك، وكذلك سلم لقياس الصراعات بين الحياة المهنية و الحياة العائلية، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المقاومة المركزة على الانفعال مرتبطة بإدراك ضعيف لإمكانية الاستفادة من الدعم العائلي، و بإدراك قوي للصراع بين متطلبات الحياة المهنية و سيرورة الحياة العائلية و كذا استعمال المقاومة الموجهة نحو المشكل مرتبطة بإدراك أكبر من إمكانية الاستفادة من الدعم العائلي بإدراك أقل للصراع بين النشاطات المهنية و الحياة العائلية. (1).

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال النتائج الموضحة و الخاصة لارتباط بيرسون 0.05 تبين أنه لا توجد علاقة بين استراتيجيات المواجهة المتمركزة حول الانفعال و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي ، حيث بينت نتائج البحث أن أساتذة ذوي الرضا المنخفض و الرضا المتوسط و المرتفع لا يستعملون استراتيجيات متمركزة حول الانفعال أثناء مواجهة المواقف الضاغطة، عكس ما توصل إليه " حيث أشار إلى أن استعمال بعض هذه الاستراتيجيات الخاصة بالمقاومة المتمركزة على الانفعال قد تؤدي إلى إعادة تقدير الوضعيات محل المواجهة و ذلك بإعطائها تفسيراً آخر و بهذا يصل الفرد إلى التقليل من أهمية (2).

إن هذا النوع من الاستراتيجيات في هذه الدراسة لا علاقة له في حالة تعرض لوضعية ضغط و هذه **Brezneth** بريزميث (1971) على شخص يعاني من مرض يقوم هذا الأخير بجمع المعلومات حول مرضه فتزيد نسبة الشك لديه بخصوص خطورة مرضه و ترتفع درجة القلق لديه، و هنا يتضح لنا أن استعمال المقاومة المركزة على حل المشكل لجمع المعلومات قد تزيد من حدة التوتر لدى الشخص فيعتمد على استعمال ميكانيزمات أخرى.

1 -Seifge Krenk : les mode d ajustement aux situation stressent du développement : comparaison d'adolescent perturbe dans l'orientation scolaire et professionnelle N 3 1994p120

2 -ة الزهراء أزروق : الكفالة النفسية للمصابين بداء السكري ، استراتيجيات المقاومة الفعالة لتحقيق التوافق النفسي ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي ،جامعة الجزائر، 1996 200

كما لا تتفق أيضا مع ما لاحظته Mikulincer et Salamon (1989) الضغوط بعد الصدمة عند الجنود مرتبط إيجابيا باستراتيجيات مقاومة مركزة على الانفعال، و كذا يظهر أن المقاومة المركزة على المشكل تكون أكثر نجاعة من المقاومة المركزة على الانفعال لتخفيف التوتر الناتج (1).

3-2- مناقشة الفرضية العا :

من خلال النتائج الموضحة و الخاصة لارتباط بيرسون عند مستوى الدلالة 0.05 تبين أنه لا توجد علاقة بين استراتيجيات الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي ، حيث بينت نتائج البحث أن أساتذة ذوي الرضا المنخفض و الرضا المتوسط و المرتفع لا يستعملون استراتيجيات أثناء مواجهة المواقف الضاغطة .

علاقة استراتيجيات الضغوط المهنية و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي، و لقد تكونت عينة الدراسة من مجموعة من أساتذة التعليم العالي في جامعة مولود معمري و بلغ عددهم 90 .

حتى تتم دراسة الموضوع بطريقة علمية منهجية تم تطبيق مقياسين على عينة البحث، و المتمثلة في كل من مقياس استراتيجيات ا و مقياس الرضا المهني.

كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي في البحث، أما بالنسبة للمعالجة الإحصائية فقد تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون و ذلك لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة و النسب المئوية لعرض

و توصلنا في الأخير إلى نتائج فرضيات البحث ، التي جاءت كما يلي:.

- لا توجد علاقة بين استراتيجيات الـ المتمركزة حول المشكل و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.
- لا توجد علاقة بين استراتيجيات ا المتمركزة حول الانفعال و الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

وهذه النتائج تتنافى مع معظم الدراسات السابقة مثل دراسة كينغ الذي وصل إلي إن المقاومة المركزة على المشكل تكون أكثر نجاعة من المقاومة المركزة على الانفعال لتخفيف التوتر الناتج عن

تتنافى مع المثال اعطاه لابوريت بحيث يقول أن التحكم في الحدث إذا كان فعالا فإنه لم ينتج عنه إلا القليل من الاضطرابات البيولوجية و الفيزيولوجية.

خلال المعطيات النظرية و التطبيقية التي سبقت، و انطلاقا من التساؤلات المطروحة، قمنا بصياغة فرضيات لها.

للتحقق من صحة أو نفي هذه الفرضيات طبقنا مقياس إستراتيجيات م الضغط، ومقياس الرضا المهني، على عينة من أساتذة التعليم العالي في بعض كليات جامعة م - ولاية تيزي وزو- كان الهدف من تطبيقهم التعرف العلاقة الموجودة بين استراتيجيات م الضغط و الرضا المهني .

قد ظهرت من خلال هذه النتائج عدم تحقق الفرضيات المطروحة في الدراسة، و بذلك لا وجود لعلاقة بين استراتيجيات ا الانفعال و الرضا المهني، و كذلك عدم وجود علاقة بين استراتيجيات ا المتمركزة حول المشكل و الرضا المهني.

(عينة البحث) لا يستعمل استراتيجيات م

المعتمدة على المشكل و الانفعال ، فربما هناك استراتيجيات أخرى يعتمد عليها في المواقف الضاغطة ، لتحقيق رضاه المهني .

تبقى نتائج هذا البحث محصورة في إطار الأدوات المستخدمة و حجم العينة ، و في هذا الصدد نقترح للبحث عن الاستراتيجيات الفعالة لتحقيق الرضا

المهني.

إن هذا البحث الذي أجريناه في مجموعة من كليات جامعة مولود معمري بتيزي وزو الذي يتمثل في استراتيجيات مقاومة الضغط لدى أساتذة التعليم العلامي و الرضا المهني سمح لنا بتقديم هذه فيما يلي :

- إجراء دراسات أخرى في كليات أخرى و محاولة إيجاد الإستراتيجيات المثلى لمقاومة الضغط .
- استخدام عينات مختلفة من أجل التوصل إلى نتائج قد تكون أكثر مصداقية و إجراء مقارنة بين مختلف كليات الجامعة .
- دراسة الفروق بين الجنسين في الإستجابة للضغط المهني و إستراتيجيات المقاومة لدى كل منهما .
- زيادة التدريب على استراتيجيات المقاومة الملائمة لتجاوز حالات الضغط و محاولة استخدام الطرق المذكورة سابقا التي من خلالها يمكن التخفيف من الضغط (الرياضة ، الإسترخاء) .
- العناية بتكوين جاد و عصري لكل الأساتذة الجامعيين من أن يكونوا أكثر تكيف مع الأعمال الموكلة إليهم و هذا ما يجعلهم أكثر رضا .
- العمل على تحقيق المطالب المادي و المعنوية لكي لا يكونوا أكثر عرضة للضغط المهني .
- العمل على تحسسين الظروف الفيزيقية (..) و ذات جو تعليمي مناسب لممارسة التعليم .

تعتبر هذه الدراسة المقدمة محاولة بسيطة من خلالها أردنا تبين العلاقة الموجودة بين إستراتيجيات مقاومة الضغط لدى أساتذة التعليم العالي و الرضا المهني ، لكون هذه الأخيرة ذات أهمية بالغة لتحقيق التطور و الرقي لمختلف المؤسسات الجزائرية بشتى مجالاتها عامة و باعتبارها مؤسسات تربوية تعليمية حيث أن إستراتيجيات مقاومة الضغط من بين المواضيع التي يجدر دراستها بشكل معمق كونها تمس الاساتذة الذين يعدون كقاعدة أساسية من خلالها تتكون الاجيال .

وعليه فإن هذا البحث م هو إلا محاولة في حدود الإمكانيات المتوفرة لدينا لتسليط الضوء على الضغط المهني من جهة و إستراتيجيات المقاومة لهذا الضغط و التي تحوي على طريقتين هما إستراتيجيات مقاومة الضغط المتمركزة حول المشكل و الأخرى متمركزة على الإنفعال ، ومن جهة أخرى الرضا المهني الذي لا يتحقق إلا بإيجاد الإستراتيجيات المثلى لمقاومة هذه الضغوط وذلك بما أن الأفراد ككل يعانون من مشكل الضغط و عليه فإننا قد افترضنا أن الرضا المهني يتحقق من خلال إيجاد إستراتيجيات المقاومة للضغط كون أن الضغط عامل يسبب في الرضا أو عدم الرضا .

قائمة المراجع

- المراجع العربية:

- 1 () - أحمد صقر عاشور : السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1997 .
- 2 () - أحمد صقر عاشور ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، 2005 .
- 3 () - أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، بدون سنة النشر .
- 4 () - أحمد محمد الطيب : الإدارة التعليمية و تطبيقاتها المعاصرة ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي . ط 1 ، 1999 .
- 5 () - أندروي سيزلاقي ، مارك جي والاس : السلوك التنظيمي و الأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد معهد الإدارة العامة ، الرياض ، بدون سنة نشر .
- 6 () - إبراهيم عبد الله المنيف : تطور الفكر الإداري المعاصر ، ط 1 ، 1993 .
- 7 () - إبراهيم العمري : السلوك الإداري و العلاقات العامة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1976
- 8 () - السالم سالم محمد : الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية ، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، 1997 .
- 9 () - حامد العرفة مع نخبة من الأخصائيين : موسوعة الإدارة الحديثة و للحوافز ، الدار العربية للموسوعات، ط1 ، 1980.
- 10 () - حسين قايد : المشكلات النفسية الإجتماعية ، مؤسسة طيبة ، القاهرة ، 1999 .

- (11) - حمدي ياسين : علم النفس الصناعي التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، القاهرة ، مصر ، 1999 .
- (12) - حنان عبد الرحيم الأعبدى : ضغوط العمل لدى الأطباء ، المصادر و الأعراض ، مركز البحوث ، الإسكندرية . 2002 .
- (13) - راوية حسن : السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 2000 .
- (14) - راوية حسن : السلوك التنظيمي المعاصر ن كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، 2003 .
- (15) - رشيد زرواطي : مدخل الخدمة الإجتماعية ، مؤسسة ابن سينا للطباعة و النشر ، الجزائر ، 2000 .
- (16) - رونالدي ريجيو : مدخل إلى علم النفس صناعي التنظيمي ، ترجمة فارس حلمي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001 .
- (17) - صلاح الدين عبد الباقي : الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 38 شارع سونير ، الأزاريطة ، الإسكندرية . 2002 .
- (18) - طه عبد العظيم حسين ، سلامة عبد العظيم : إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية الإجتماعية ، مؤسسة طيبة ، القاهرة ، 1999 .
- (19) - عائشة مصطفى المناوي : سلوك المستهلك ، ط 02 ، دار مكتبة عين شمس ، القاهرة ، مصر . 1998 .

- (20) - عبد الحفيظ مقدم : الإحصاء النفسي و التربوي ، مع نماذج من المقاييس النفسي و التربوي مع نماذج من المقاييس الإختبارات ، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1993
- (21) - عبد الرحمن محمد العيسوي : الإدارة في عصر العولمة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007 .
- (22) - عبد الرحمن بن محمد و هيجان : ضغوط العمل في الإدارة العليا ، الرياض ، العربية السعودية 1994 .
- (23) - عبد الغفار حنيفي : السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، بدون سنة النشر .
- (24) - عثمان يخلف بن عمر عمر عبد الجابر و محمد مترك مسعود القحطاني : علم النفس التنظيمي و الإداري ، ط 1 ، الرياض ، 2007 .
- (25) - عمار كشرود : علم النفس الصناعي التنظيمي الحديث مفاهيم و نظريات ، دار الكتاب الوطنية ، ليبيا ، 1995 .
- (26) - عويد المشعان : علم النفس الصناعي ، ط 1 ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، بيروت 1993 .
- (27) - علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، ط 1 ، 1975 .
- (28) - علي عسكري : الدافعية في مجال العمل ، المؤسسة التربوية و قواها البشرية ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، بدون سنة نشر .

29) - فاروق السيد عثمان : القلق و إدارة الضغوط النفسية ، ط 1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001 .

30) - ماجدة بهاء الدين السيد عبيد : الضغط النفسي و مشكلاته و أثره على الصحة النفسية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 .

31) - محمد الهادي : الإدارة العلمية للمكتبات و مراكز التوثيق و المعلومات ، دار المريخ ، الرياض 1988 .

32) - محمد إسماعيل بلال : السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2005 .

33) - محمد سعيد سلطان : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2004 .

34) - محمد فتحي عكاشة : علم النفس الصناعي ، مطبعة الجمهورية ، الإسكندرية ، 1999 .

35) - هارون توفيق الرشيد : الضغوط النفسية طبيعتها و نظريتها ، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر و التوزيع ، مصر . 2001 .

المراجع الأجنبية :

36) - Boudrene mahmoud : **Le stress entre Bien être et souffrance**, ed Berti, alger, 2005

37)-DAVID Young & al : **study of job stress among university staff in Malaysia** , European journal of social sciences , volume 8 , number 1 , 2009

38) -JEAN Bejamine Storam : **Le stress que sais je ?** , edition Dahleb, 1993.

- 39)-Jeannet , Ph& Raymond , H : **Aberges Psychologique Medical** ,PARIS ,
Edition Donad,1988
- 40) – I .PAULHAN : **la mesure de coping tradion et validation française de
l'échèle de validation anal de psychologie et médecin** , vol 152 , 1994
- 41) –Kaur, S& Kumar : "**Comparative study of government and
nongovernment college teachers in relation to job satisfaction and job
stress**",(ED 502218),online Submission. ERIC , 2008.
- 42) - Levi : **Le stress dans la vie cause et provètion** , Genneve ,Suisse , 1984
- 43) -PIERLUIGI Graziani , JOEL Swendsen Iden : **Le stress et stratigie
d'adaptation** , edition Armond colin , 2005
- 44) - seiffge et krenk , **les mode d justement aux situation stressent du
développement** : comparaison d adolescent perturbe dans l'orientation scolaire
et professionnelle N 3 1994.
- 45)– T.A Bieber : **psychological stress in the work place ront le dge** , london ;
1995
- 46) -Turcot .p : **Qualité de lavie anti-stress et creative** , edition organisation ,
paris , France , 1995.

– المجالات :

47) – أبو مصطفى ، نظمي ، وأبو غالي ، عفاف " :مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني
دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة
الأقصى "، المؤتمر التربوي الثالث ، الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز ، مجلة الجامعة
الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية المجلد التاسع عشر، العدد الأول، يناير 2011 .

- (48) - الخثيلة هند ماجد : ضغوط العمل كما يدركها العاملين في التعليم الجامعي ، مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية ، جامعة الملك سعود ، ط9 ، 1993 .
- (49) - الراسبيبة زهراء ناصر و الرقمية عزاء علي : ضغوط العمل لدى الإداريين ، بسلطنة عمان ، مجلة العلوم التربوية ، 2012.
- (50) - الفناعى ، منى " :ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت " ، فسم علم النفس، كلية التربية الأساسية ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، مجلة العلوم التربوية ، عمان ، 2009 .
- (51)- إسماعيل طه ، الطاف ياسين : الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، مجلة البحوث التربوية النفسية ، العدد الثاني عشر ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات ، بدون سنة النشر .
- (52) - جابر عبد الحميد جابر و محمود أحمد عمر : دراسة لدافعية الحاجات لمايو في علاقتها بموضوع الضبط و الإستقلال الإدراكي ، مجلة البحوث التربوية ، جامعة قطر ، بدون سنة النشر .
- (53) - حنان عبد الرحيم الأحمدي : الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، مجلد 13 ، عدد 03 ، جامعة الكويت، الكويت، سبتمبر 2006 .
- (54) - سامي بن عبد الله الباحثين: الرضا الوظيفي لمنذوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، مجلد 14 ، عدد:02 ، جامعة الكويت، الكويت، ماي 2007.

الوثائق :

55) - عبد المحسن بن صالح الحيدر و إبراهيم عمر بن طالب : الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض، بحث ميداني، معهد الإدارة العامة، المملكة العربي السعودية، الرياض، بدون سنة نشر .

56) - لوكيا الهاشمي ، بن زروال فتيحة : الإجهاد مخبر التطبيقات النفسية و التربوية ، جامعة منتوري قسنطينة ن دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2006 .

الرسائل الجامعية :

57) - أمل سليمان تركي العنزي : أساليب مواجهة الضغوط عند الصحاح و المصاببات بالإضطرابات النفسجسمية السيكوماتية ، رسالة ماجستير في علم النفس ، جامعة الملك سعود ، العربية السعودية ، 2004 .

58) - ازروق فاطمة الزهراء : الكفالة النفسية للمصابين بداء السكري ، استراتيجيات المقاومة الفعالة لتحقيق التوافق النفسي ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي ،جامعة الجزائر ، 1996.

59) - زياد بركات : الإستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طول كرم بفلسطين ، مذكرة ماجستير علم النفس المدرسي ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ، 2001 .

60) - شارف خوجة مليكة : مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاثة الابتدائية، المتوسطة، ثانوي ؛مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة ، جامعة تيزي وزو ، الجزائر ، 2010/2011 .

(61) - شهرزاد لبصير : عوامل الرضا الوظيفي لدى العامل الصناعي في المؤسسة المخصصة
:دراسة حالة مؤسسة Sopromac بميله ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير
منشورة ، جامعة باتنة ،2002 .

(62) - علي بن يحيى الشهري : الرضا الوظيفي وعلاقتها الإنتاجية، رسالة ماجستير غير منشورة في
العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2002 .

(63) - فنوش نصير : دافعية الإنجاز و علاقتها ببعض السمات الشخصية لدى التلاميذ الممارسين
للرياضة اللاصفية الخارجية ، دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة ، أطروحة دكتوراه (
غير منشورة) ، جامعة الجزائر ، 2011/2012 .

(64) - لحوالي نصيرة : استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى
معلمي المدرسة الابتدائية ، رسالة ماجستير في علوم التربية ، الجزائر 2 ، 2010/2011 .

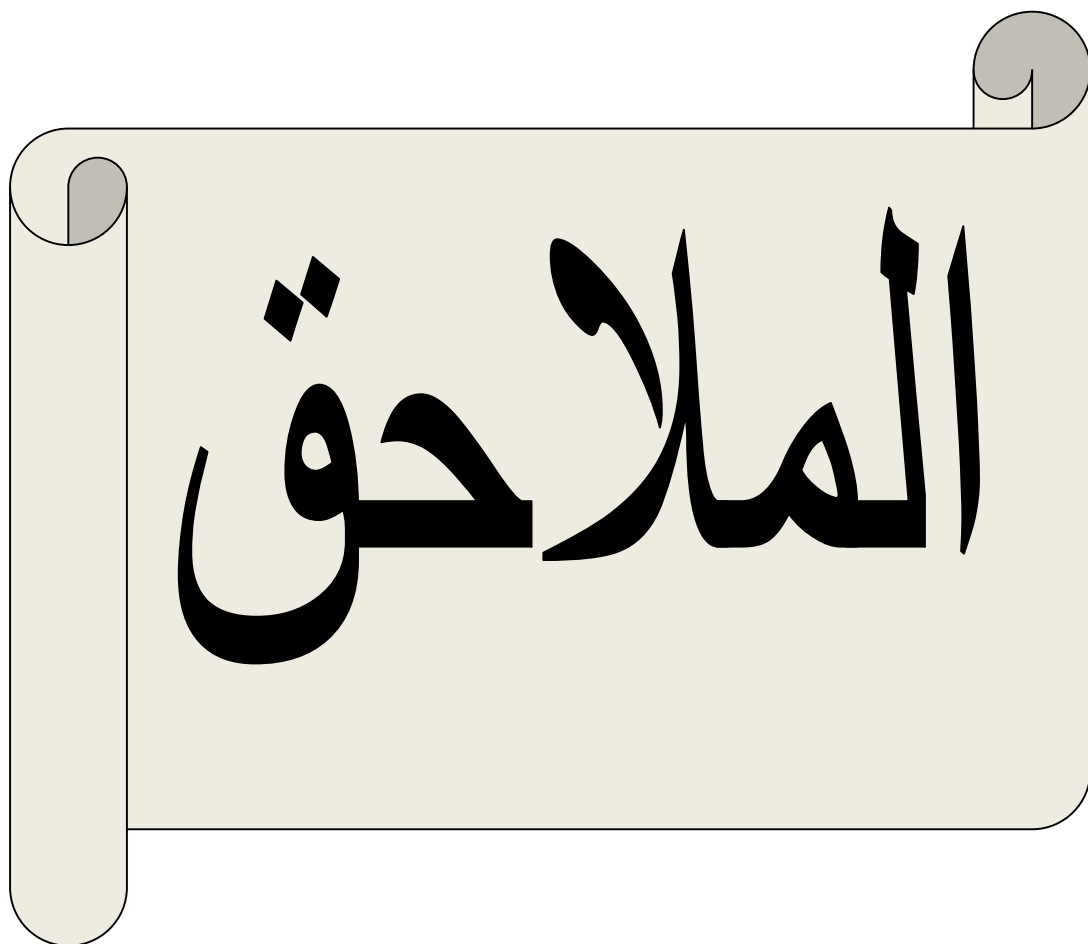
- المعاجم :

(65) - حبيب الصحاف :معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين، إنجليزي-عربي، مكتبة لبنان
ط1، 2003 .

- مواقع الأنترنت :

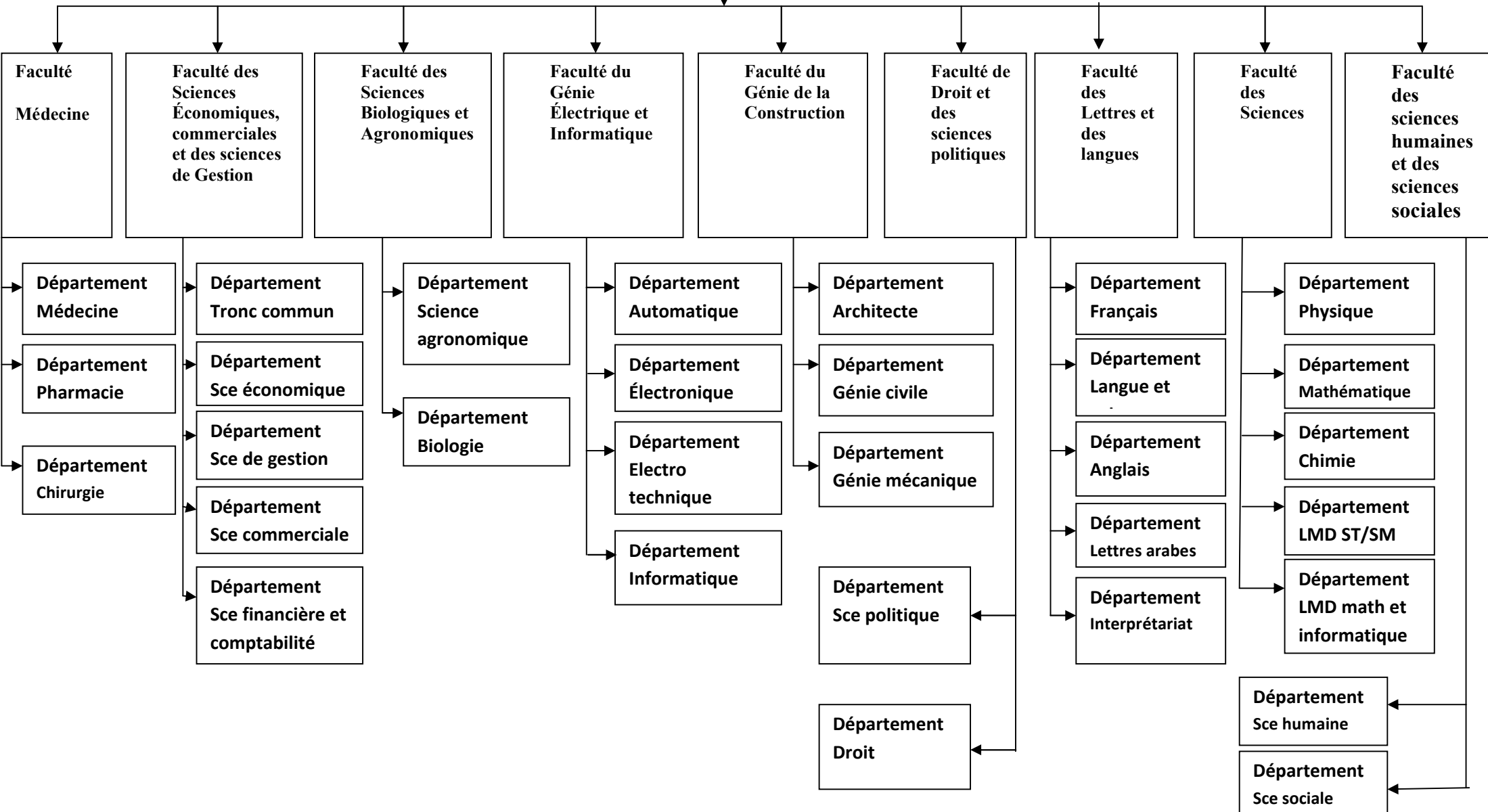
66) - <http://www.ust.edu/tdaj/count/2015/1/3.pdf> .

67) - <http://www.helford.com/coursedetail.php?C=41> , consulté le : 20/03/2015 .



ملحق رقم (1): كليات و أقسام جامعة مولود معمري بتيزي وزو

Université Mouloud Mammeri



الإستبيان

2

مقياس الرضا المهني: لمينيسوت

التعليمة:

يرجي وضع علامة (x)

() () :

() () () () : الحالة الإجتماعية :

() () : الوضعية المهنية :

() 10 () 10 : الخبرة الاكاديمية :

يرجى وضع علامة (x) في المربع الذي ينطبق علي حالتك :

غير	غير	محايد				
						1
					ة الوسائل التعليمية اللازمة للعمل	2
					الخدمات الاجتماعية و الترفيهية والرياضية	3
					نوعية العون الإداري	4
					قاعات التدريس التي تدرس فيها	5
					توفر المصادر والمراجع اللازمة للتدريس	7
					تب الذي تحصل عليه	8
					راتبك بالمقارنة مع زملائك في التعليم	9
					التدريس يؤمن لك مكانة اجتماعية جيد	10
					فرص المكافأة المادية	11
					الفرص المتوفرة للنمو المهني و التقدم الوظيفي	12
					(, ,) تعليم الأبناء)	13
						14
						15

					الموضوعية مع الزملاء	16
					لاجتماعية السائدة مع الزملاء	17
						18
						19
					علمية	20
						21
					عدالة الرئيس المباشر في العمل	22
					التعاون مع الرئيس المباشر في انجاز العمل	23
					يقدم لي الرئيس المباشر التشجيع و التقدير دائي المتميز	24
					حرية الرئيس المباشر في انجاز العمل	25
					تفهم الإدارة للظروف الفردية	26
					قدرة المدير علي الإدارة	27
						28

③

مقياس ال coping : paulhan et al

.التعليمة:

- صف موقف عشته خلال الأشهر الأخيرة)
:(

.....
.....
.....
.....
.....

حدد شدة الإزعاج و التوتر الذي سببه لك الموقف :

يرجى وضع علامة (×) في المربع الذي ينطبق علي حالتك :

01	وضعت خطة عمل واتبعتها			
02	تمنيت لو كنت أكثر قوة و أكثر تفاؤلا و			
03	به			

				يق ما أردته	04
				تغيرت إلى الأحسن	05
					06
				تمنيت لو استطعت تغيير ما حدث	07
				تضايقت لعدم قدرتي على تجنب المشاكل	08
				ركزت على جانب ايجابي الذي يمكن أن يظهر فيما بعد	09
					10
				تمنيت لو حدثت معجزة	11
				خرجت أكثر قوة من الوضعية	12
				غيرت الأمور حتى ينتهي كل شيء بسلام	13
					14
					15
				ايجابي من الموقف	16
				تخيلت مكان أو وقت أحسن من الذي كنت فيه	17
					18
				رفضت التصديق أن هذا قد حدث فعلا	19
					20
					21
				خيالية	22
				قبلت عطف و تفهم الشخص	23
				وجدت حلا أو حلين للمشكلة	24
				حاولت نسيان كل شيء	25
				تمنيت لو استطعت تغيير موقفي	26
				عرفت ما ينبغي القيام به و ضاعفت مجهوداتي و بدلت كل ما بوسعي للوصول إلى ما أريد	27
				من اجل أن أتحمل الوضعية	28
				نقدت نفسي أو وبختها	29