

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

الأعباء المهنية لمهنة التدريس وعلاقتها
بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجدد
في التعليم الابتدائي

المقاطعة الإدارية حد الصحاري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذ:

بورقة مصطفى

إعداد الطالبين :

— طويل عبد الكريم

— قوق أبو بكر الصديق

السنة الجامعية : 2015 - 2016

الإهداء

إلى الأم الحنون ...

...الجزائر الحبيبة

- طويل عبد الكريم
- قوق أبو بكر الصديق

شكر وعرفان

قبل أن أتقدم بالشكر لأي كان أبعده لمن هو أولى به ذو الجلال
والإكرام ومن ثمة أتقدم بجزيل شكري ووافر تقديري وامتناني إلى:

الأستاذ المشرف بورقبة مصطفى

كما يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى: كافة أساتذة قسم العلوم

الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة

وأخيراً، أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساهم ومد لي يد

العون والمساعدة في إتمام هذا البحث ليكون على هذه الصورة.

إلى كل هؤلاء شكراً وألف شكر...

ملخص الدراسة :

يهدف بحثنا إلى دراسة أعباء لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بولاية الجلفة وأثرها على العملية التعليمية، حيث تعتبر مهنة التعليم من المهن الفنية المعقدة والتي تزخر بالعديد من الأعباء والمطالب والمسئوليات، خاصة في ظل تزايد التعقيدات المهنية ولذلك جاءت دراستنا رغبة منا في الإجابة المنهجية والمنطقية على إشكالية بحثنا والتي هي كالتالي :

- ما علاقة الأعباء المهنية لمهنة التدريس بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجدد في التعليم الابتدائي ؟

منهج البحث :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبحث في المتغيرات، وطبقت فروضها على مجتمع البحث المكون من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي الجدد بولاية الجلفة باستخدام مقياس الأعباء المهنية والتوافق المهني.

نتائج البحث

توصلنا في بحثنا للنتائج الآتية :

1. تتسم الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد مرحلة الأساس بدائرة حد الصحاري بالانخفاض.
2. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السن والأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد مرحلة الأساس بدائرة حد الصحاري.
3. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الجنس والأعباء المهنية لدى الأساتذة والأستاذات مرحلة الأساس بدائرة حد الصحاري.
4. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مؤسسة التخرج والأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد مرحلة الأساس بدائرة حد الصحاري.

Résumé

Cette étude a comme objectif de dévoiler les difficultés professionnelles dont les enseignants de la wilaya de Djelfa subissent pour accomplir leur tâche éducative, en les empêchant à mettre en place d'une manière convenable leur exercice quotidien, pour objectif d'y installer un vrai processus d'apprentissage dans les meilleures conditions.

Or, l'enseignement est considéré au préalable comme une profession dure, intéressante et tellement complexe, au sein d'un entourage difficile, lui aussi, et pleinement désavantageux.

Effectivement, nous essayons à travers cette étude de répondre à une problématique majeure:

A quel point les difficultés professionnelles pourront-elles briser les efforts des enseignants?

Résultats:

- 1- Les difficultés professionnelles présentant une importante étape aussi dure pour les enseignants de l'enseignement primaire de la daïra de Had s'hari.
- 2- Il n'existe pas une relation directe d'une nature statistique entre l'âge, les difficultés professionnelles des enseignants dans les résultats de recherches
- 3- Bien qu'il existe une relation d'une nature statistique entre le sexe et les pressions professionnelles.
- 4- Il n'existe pas une relation directe d'une nature statistique entre les difficultés professionnelles et les institutions professionnelles de formations d'études.

الفهرس

فهرس العناوين

الصفحة	العنوان
أ	الإهداء
ب	الشكر
ج	ملخص الدراسة
هـ	فهرس المحتويات
ك	مقدمة
01	الفصل التمهيدي : الجانب المنهجي للدراسة
02	1- تمهيد
03	2- الإشكالية وتساؤلات الدراسة
05	3- فروض الدراسة
06	4- أهمية الدراسة
06	5- أهداف الدراسة
07	6-تحديد مفاهيم الدراسة
09	7- حدود الدراسة
09	8- الدراسات السابقة
11	9- المنهج المستخدم في الدراسة
12	الفصل الأول: الأستاذ والتلميذ وفن التدريس
13	1- دور المعلم
14	2- دور التلميذ
14	3- ابرز خصائص المعلم
16	4- اتجاهات المعلم نحو مهنته
17	5- الصفات المهنية للمعلم

18	6- بعض الأنماط السلبية للمعلمين
19	7- خصائص المعلم الضرورية
20	8- تعظيم قدرة المعلم على التأثير والتغيير التربوي
20	9- مفهوم التدريس
22	10- فن التدريس
24	11- مهنة التدريس
24	12- مقومات التدريس
27	الفصل الثاني: الأعباء المهنية لمهنة التدريس
28	1- أعباء مهنة التدريس
29	2- طبيعة أعباء مهنة التدريس
31	3- الصحة النفسية
37	4- الدراسات السابقة حول مهنة التدريس
42	5- التعليق على الدراسات السابقة
43	6- الأعباء (المفاهيم والنظريات)
47	7- مصادر الأعباء
50	8- أنواع الأعباء
52	9- الفروق بين الجنسين في القابلية للتعرض للأعباء
57	الفصل الثالث: التوافق المهني
58	1- تعريف التوافق المهني
60	2- نشأة ومفهوم التوافق المهني
61	3- خصائص التوافق المهني
63	4- العوامل المساعدة في تحقيق التوافق المهني
63	5- عوائق التوافق المهني

63	6- أنواع التوافق المهني
66	7- أهمية التوافق المهني
67	8- شروط التوافق المهني
67	9- مظاهر التوافق المهني
74	10- نظريات التوافق المهني
77	الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة
78	1- منهج الدراسة
78	2- مجتمع وعينة الدراسة
80	3- أدوات الدراسة
82	4- صدق وثبات الاستبانة
87	5- المعالجات الإحصائية
88	6- عرض وتفسير النتائج
115	خاتمة
118	قائمة المراجع
124	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	79
02	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	79
03	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مؤسسة التخرج	79
04	الأبعاد الفرعية وأرقام عبارتها كما وردت بالاستبانة	81
05	معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة	83
06	معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للاستبانة	84
07	معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	85
08	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية	86
09	مستوى الأعباء المهنية	88
10	مستوى الأعباء المهنية لكل موقف	89
11	مستوى التوافق المهني	91
12	مستوى الأعباء المهنية والتوافق المهني لكل بعد	92
13	اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث)	96
14	اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من سنتين - أكثر من سنتين)	99
15	اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير (لمؤسسة التخرج)	102
16	اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في المستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث)	104
17	اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من سنتين - أكثر من سنتين)	108

111	اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير مؤسسة التخرج	18
113	مستوى الأعباء المهنية ومستوى التوافق المهني	19

مقدمة

مقدمة

تتناقش هذه الدراسة أعباء لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بولاية الجلفة وأثرها على العملية التعليمية، حيث تعتبر مهنة التعليم من المهن الفنية المعقدة والتي تزخر بالعديد من الأعباء والمطالب والمسئوليات، خاصة في ظل تزايد التعقيدات المهنية، والتحويلات في النظرة للمعلم حيث لم تعد المجتمعات تنظر إليه كشخص حائز على المعرفة فحسب بل ينبغي فيه أن يكون مهندساً اجتماعياً يقوم بأدوار متداخلة تجاه تلاميذه ويسهم في إعادة تشكيلهم ويساعد كل تلميذ على أن ينمو ويفهم ذاته ومجتمعه، وهذه المهام بلا شك تفرض كثيراً من الأعباء على المعلم، وتستلزم درجة عالية من التوافق المهني، ونوعاً معيناً من الخصائص الانفعالية والدوافع التي تعين المعلمين على أداء رسالتهم.

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال تركيزها على أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي الجدد وهي مرحلة مفصلية في العملية التعليمية والتربوية لما لها من تأثير في المسارات المستقبلية للتلاميذ، الأمر الذي يتطلب تحسين بيئة المعلم فيها حتى يؤدي دوره وهو يشعر بالرضا والسعادة ويتحمل مسؤولية مهنته بعيداً عن ضغوط الحياة. هدفت الدراسة للتعرف إلى سمات الأعباء المهنية التي يتعرض لها أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي الجدد بولاية الجلفة والفروق في هذه الأعباء وفقاً لمتغير النوع والعمر والمستوى التعليمي. وتناولت الدراسة أهم المفاهيم والنظريات التي عرفت أعباء مهنة التدريس مصادرها ومراحلها وأنواعها وأهم مسبباتها واستراتيجيات التخلص منها، كما وضحت الدراسة الفروق بين الجنسين في القابلية للتعرض للأعباء. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبحث في المتغيرات، وطبقت فروضها على مجتمع البحث المكون من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي الجدد بولاية الجلفة باستخدام مقياس للضغوط المهنية من إعداد الباحثين.

الإطار المنهجي للدراسة

❖ تمهيد.

❖ الإشكالية وتساؤلات الدراسة.

❖ فروض الدراسة .

❖ أهمية الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ تحديد مفاهيم الدراسة

❖ حدود الدراسة

❖ الدراسات السابقة

❖ المنهج المستخدم في الدراسة

تمهيد :

تعتبر دراسة أوضاع المعلم من الدراسات المهمة في مجال التربية وعلم النفس، لأن المعلم يعتبر من أكثر القوى فاعلية في عملية التعليم، وقد ذكر صلاح الدين عطا الله (1999م) نقلاً عن طعيمة (1981م) أن المعلم هو سيد العملية التعليمية بلا جدال. أشار عسكر (2000م) إلى أن المهن تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات وطريقة الأداء، والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الأعباء الواقعة عليه.

وقد ذكر راتب (2004م) أن هناك مهناً تتميز بأنها مهن ضاغطة مثل مهن الخدمة الاجتماعية، والشرطة، والتدريس، والتمريض، والطب، والمحاماة وغيرها. وإذا وضع في الاعتبار أن مهنة التدريس ضاغطة فهي أيضاً من المهن الشريفة التي تعكس المضمون التربوي للتعليم، غير أن العمل في هذه المهنة بما فيه من مواقف متعددة، وما عليه من مسؤوليات يتطلب قدرة من الكفايات والمهارات تقع على عاتق المعلم.

وقد ذكر طلعت منصور وفيولا الببلاوي (1989م) أن مهنة التدريس هي مهنة مليئة ومثقلة بالواجبات، كما أنها مهنة فنية معقدة تتطلب مستويات عالية من الكفاية والمهارات والاستمرارية في تنميتها، وهي لذلك تزخر بالعديد من الأعباء والمطالب والمسؤوليات وبشكل مستمر ومتزايد.

وعليه فقد اهتمت البحوث والدراسات النفسية والتربوية بكثير من الظواهر التي تواجه المعلمين، منها: ظاهرة الأعباء لما لها من آثار سلبية على أدائهم المهني، وذلك في محاولة للتعرف عليها ومحاولة وضع الحلول التي تقلل من هذه الآثار السالبة. وبما أن مهنة التدريس قد صُنفت من المهن الضاغطة التي تتوافر فيها مصادر عديدة تجعل بعض المعلمين غير راضين، وغير مطمئنين فهذا يكون له الأثر السلبي على توافرهم مع هذه المهنة ثم على عطائهم.

وقد ذكر صلاح الدين عطا الله (1999م) نقلاً عن بشاي (1993م) أن باكستر Bacster قد أكد على أن معظم المجتمعات لم تعد تنظر إلى المعلم على أنه الشخص الحائز على المعرفة ولكن معلم اليوم ينبغي أن يكون مهندساً اجتماعياً، يستطيع أن يقدم بيئة مثيرة لتعليم التلاميذ ويساعد كل تلميذ على أن ينمو ويفهم نفسه والآخرين، ولعل هذا الدور يستلزم خصائص انفعالية ودوافع ، وتوافقاً مهنيًا لدى المعلم حتى يتمكن من أداء هذا الدور الفعّال . ومن هنا كانت مشكلة البحثناجسنا في دراستنا .

1- الإشكالية:

يعتبر المدرس من المحاور الهامة في العملية التربوية التعليمية، نظراً للدور الأساسي الذي يقوم به في إعداد الأفراد وتكوينهم مستقبلاً، ومع ذلك لا ينال ما يستحقه من اهتمام، حيث أن الكثيرين ممن يهتمون بمجال التربية ركزوا اهتمامهم على التلميذ وجعلوه أساس العملية التربوية، رغم أن النظام التربوي قائم على ثلاث دعائم وهي المدرس والتلميذ والمادة الدراسية، ولا يمكن للعملية التربوية أن تحقق أهدافها ما لم يعطي لكل دعامة دورها الأساسي، وإن كانت الجزائر بالخصوص تعطي للتلميذ الجانب الأكبر في العملية التربوية، حيث أصبح ينظر إليه نظرة غائبة، وهذه النظرة جعلت الباحثين يركزون اهتمامهم على كيفية التحسين في طرق التدريس وأساليبه وإستراتيجيته وطرق تقويم التحصيل والاختبارات التحصيلية وغيرها من المواضيع التي تخص التلاميذ

وقد آلت نتائج هذه الأبحاث إلى أن سبب ضعف المستوى الدراسي يعود بالدرجة الأولى إلى نقص أداء المدرس وألقت عليه مسؤولية ضعف المردود التربوي. إن النظر إلى المدرس على أنه استثمار معرفي ووسيلة لتحقيق غاية يفسر لنا شغف الدراسات في دراسة الجوانب المعرفية والأدائية للمدرس، وإغفالها التركيز على العوامل والمسببات التي أدت إلى قلة الأداء، خاصة وأن المدرس اليوم لم يعد دوره محصوراً في تلقين ونقل المعلومات فقط ، بل أصبح مسؤولاً عن تنمية الأفراد بشكل متكامل، من حيث الإشراف عليهم وتوجيههم وإكسابهم الخبرات والتفاعل معهم

وإيجاد البيئة التعليمية الملائمة لهم، فعلاقة المدرس بالتلميذ أصبحت شديدة الترابط ، نظرا لتعدد دور المدرس وتعدد مسؤولياته التعليمية، والمدرس قبل أن يكون ناقل للمعرفة فهو فرد من أفراد المجتمع يهمله أمر مستقبله كما يهمله أمر حاضره ، وهو طموح كغيره من الناس في المهن الأخرى، فمن خلال مهنته يطمح إلى إشباع رغباته وإثبات شخصيته واعتلاء مكانة اجتماعية خاصة، فإذا شعر أنه في مجتمعه محل احترام وتقدير، يدفعه هذا الشعور إلى صنع المعجزات، أما إذا شعر بالتهميش وعدم العناية به، فإنه يعيش حالة نفسية تنعكس أثارها على علاقته بالتلاميذ، وبالتالي على تحصيلهم الدراسي، مما يعيق تحقيق الأهداف التربوية المنشودة ، فالمجتمعات التي أدركت حقيقة دور المدرس ومكانته في المجتمع أحاطته بالاهتمام ووهبته المكانة التي تليق بالدور الذي يقوم به، وهيأت له ظروف العمل الملائمة والمريحة مما أسهم في كثير من الأحيان في تطوير تلك الأمم وتقدمها.

وعلى هذا الأساس فمنظومتنا التربوية بحاجة ماسة إلى عملية تقييم شاملة من حيث المدرس والمناهج وطرق التدريس، والوسائل التوعيمية وغيرها، ومنح المدرس اهتماما خاصا لأنه مركز العملية التربوية وعليه تتوقف نجاح العملية.

لذلك جاءت دراستنا رغبة منا في الإجابة المنهجية والمنطقية على إشكالية بحثنا

والتي هي كالتالي :

- ما علاقة الأعباء المهنية لمهنة التدريس بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجدد

في التعليم الابتدائي ؟

ونطرح التساؤلات التالية :

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة

الجدد تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة

الجدد تعزى لسنوات الخبرة في التدريس (أقل من سنتين - أكثر من سنتين)

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد تعزى لمؤسسة التخرج

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد تعزى لمتغير الجنس (ذكور, إناث)

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد تعزى لسنوات الخبرة في التدريس (اقل من سنتين - أكثر من سنتين)

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد تعزى لمؤسسة التخرج

7- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأعباء المهنية و التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد

فروض الدراسة:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد تعزى لمتغير الجنس (ذكور, إناث)

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد تعزى لسنوات الخبرة في التدريس (اقل من سنتين - أكثر من سنتين)

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد تعزى لمؤسسة التخرج

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد تعزى لمتغير الجنس (ذكور, إناث)

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد تعزى لسنوات الخبرة في التدريس (اقل من سنتين - أكثر من سنتين)

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد تعزى لمؤسسة التخرج

7- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأعباء المهنية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجدد

2- أهمية البحث:

1. تظهر أهمية هذه الدراسة في تناولها الأعباء المهنية لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي الجدد فهو الذي يضع اللبنة الأولى للتربية والتعليم في نفوس التلاميذ ، ولا يمكنه القيام بمسؤولياته تحت ظل ضغوط المهنة.
2. تتعلق هذه الدراسة بالتعليم الابتدائي، وهي في حاجة ماسة إلى كثير من البحوث والدراسات العملية.
3. الأعباء المهنية التي يتعرض لها المعلم قد تؤثر في عطائه للتلاميذ، وهذه الدراسة في معرفة الأعباء المهنية لديه تمثل محوراً من المحاور المتعلقة بإعداده لكي يصل للكفاية المهنية ويشعر بالرضا والسعادة.
4. تطوير كفاية المعلم ورفع مستواه وتحسين أوضاعه هي أمور ضرورية ينبغي أن تشغل اهتمام الباحثين القائمين بأمر التربية والتعليم، وعليه يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في صياغة عدد من التوصيات والمقترحات للوصول إلى هذه الأهداف.

3- أهداف البحث:

1. معرفة السمة العامة للضغوط المهنية التي يتعرض لها الأساتذة الجدد .
- 2- التعرف على الفروق في الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد التي تعزى لمتغير العمر.
- 3- التعرف على الفروق في الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد التي تعزى لمتغير مؤسسة التخرج .
- 4- التعرف على الفروق في الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد التي تعزى لمتغير الجنس .

4- تحديد المفاهيم:

• الأعباء المهنية:

عرفها عباس عوض (1999م) أنها: المواقف أو الأحداث في الحياة التي يكون لها في حياة الفرد آثار إيجابية أو سلبية ، وتستلزم منه إتباع طرق جديدة للتوافق معها أو التأقلم، فإذا فشل الفرد في هذه المواقف فإن الأمر يؤدي إلى التعصب. ويلخص مجالات أحداث الحياة في مشاكل الأسرة ،ومشاكل الحياة الجارية ،ومشاكل السكن ،ومشاكل العمل ،والمشاكل الاقتصادية ومشاكل انفصال أو فقدان أو حالة صحية.

أما إجرائياً فتعرف الأعباء المهنية بأنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص بمقياس الأعباء المهنية المستخدم في هذه الدراسة.

• مرحلة التعليم الابتدائي:

عرفها علي الفكي (1996م) بأنها هي المرحلة التي يبدأ فيها التعليم المنظم في السلم التعليمي ، والتي تسبق التعليم بالمرحلة الثانوية، ومدة الدراسة فيها خمس سنوات ، يدخلها التلميذ في سن السادسة، ويتخرج فيها بعد نجاحه في الامتحان الذي يعقد في نهاية العام في السنة النهائية بها، لمواصلة التعليم في المرحلة المتوسطة.

• تعريف التوافق المهني.

التوافق بالمعنى العام : هو قدرة الفرد على التواءم وهذا يعرف بالتواءم الذاتي ، أما قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المنزلية والمهنية والاقتصادية والدينية والثقافية . . .

تعريف سكوت : " هو توافق الفرد في عمله فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات. "

التوافق المهني : هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - وعلى الفرد أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه ، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به .

ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لواجبات عمله المحددة , بمعنى أنه توافق الفرد لبيئة العمل.

إذاً من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية -المادية والاجتماعية- والمحافظة على هذا التلاؤم وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، إنما تعني أن يتكيف للألة ولروتين العمل، ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترقبته من رئيسه.

ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق فرد لواجبات عمله المحددة ذلك أن التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل، وهذا يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله، ولكل التغييرات التي تحدث لهذا العوامل خلال فترات الزمن، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل، ومع رئيسه في العمل، ومع متطلبات العمل نفسه، ومع الظروف الاقتصادية للعمل، كما يتوافق أيضا مع استعداداته الذاتية، ومع ميوله ومزاجه.

• مفهوم مهنة التدريس :

أن أفضل مفهوم للتدريس قد حدده (يوسف قطامي وآخرون) وهو "انه عملية منتظمة محكومة بأهداف ومستندة إلى أسس نظرية نموذجية تهدف إلى اعتبار مكونات منظومة التدريس وخصائص الطلبة والمدرسين والمحتوى التدريسي وفق منظومة متفاعلة لتحقيق التطور والتكامل في العملية التدريسية وبهدف تربوي عام لتحقيق أهداف المخططات التدريسية .

• الأساتذة الجدد : هم المدرسون المتخرجون من الجامعات والمدارس العليا

للتعليم والذين يحوزون على خبرة لا تفوق الخمس سنوات .

5- حدود الدراسة :

الحدود الزمانية : امتدت دراستنا من 10 نوفمبر 2015 إلى غاية 15 مارس 2016
الحدود المكانية : أجريت الدراسة على مستوى دائرة حد الصحاري للتمثيل الجغرافي
لها من مناطق حضرية وريفية وشبه ريفية، وهي 3 بلديات موزعة على مستوى
مختلف المناطق

6- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أعباء العمل من ناحية والصحة
النفسية من ناحية أخرى، وعلاقتها بالعديد من المتغيرات. ولذلك يقوم الباحثون بسرد
لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة ومتغيراتها فقط من
خلال تصنيفها إلى قسمين وذلك على النحو التالي:

دراسة دنيهام ستيف (Dinham Steve, 1992):

وهدفت دراسة "دنيهام ستيف" (1992) إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين
من مهنة التدريس. وهل الاستقالة هي استجابة واضحة للتعرض لأعباء قوية
جدا؟. وتكونت عينة الدراسة من (57) معلم حديثي الاستقالة من التعليم الابتدائي
بمقاطعة نيووييلز باستراليا. وكانت المقابلة هي الأداة المستخدمة في الدراسة لسؤال
هؤلاء المعلمين عن رؤيتهم للأسباب التي أدت بهم إلى ترك المهنة.

وقد بينت نتائج الدراسة أن من أهم أسباب الاستقالة كان وصول المعلم إلى نقطة
حرجة في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسايرة
التغيرات في العملية التعليمية ومقاومتها، وأيضاً معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع
نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع
الزملاء.

دراسة (وهف بن علي القحطاني، 2000):

وهدفت دراسة "وهف بن علي القحطاني" (2000) للتعرف إلى أهم العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بالرياض وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض التي اشتملت عليها الدراسة قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح بين (3.11 - 3.94) من أصل (5) درجات، وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية على النحو التالي: زيادة العبء التدريسي للمعلم، نقص إمكانات المدرسة وتجهيزاتها، زيادة كثافة الطلاب في الفصول الدراسية، العلاقات الإنسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي، وأخيراً النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

دراسة (نضال عواد ثابت، 2003):

وبالنسبة لدراسة (نضال عواد ثابت، 2003) فقد سعت للتعرف إلى الفروق في أعباء العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الأعباء والاتجاه نحو مهنة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة. واستخدم الباحث بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة أعباء العمل المدرسي إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد مجدي حبيب (1990). وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لأعباء العمل المدرسي إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور. كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين أعباء العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالاً في علاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

7- منهج البحث :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبحث في المتغيرات، وطبقت فروضها على مجتمع البحث المكون من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي الجدد بولاية الجلفة باستخدام مقياس للضغوط المهنية .

الفصل الأول

الأستاذ والتلميذ وفن التدريس

- ❖ دور المعلم
- ❖ دور التلميذ
- ❖ ابرز خصائص المعلم
- ❖ اتجاهات المعلم نحو مهنته
- ❖ الصفات المهنية للمعلم
- ❖ بعض الأنماط السلبية للمعلمين
- ❖ خصائص المعلم الضرورية
- ❖ تعظيم قدرة المعلم على التأثير والتغيير التربوي
- ❖ مفهوم التدريس
- ❖ فن التدريس
- ❖ مهنة التدريس
- ❖ مقومات التدريس

1- دور المعلم:

تتعدد وتتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي والتقويمي والضبط والإداري، وكلما كان دور المعلم أقل جموداً وجد المعلم نفسه مشاركاً في نوع معين من العلاج الاجتماعي الذي تختفي فيه المسافة الاجتماعية العائقة له. ويفرق البعض بين الأدوار الأساسية للمعلم (التدريس والتطبيع الاجتماعي والانتقاد الاجتماعي) والأدوار المساعدة (حفظ النظام والمسؤوليات الإدارية والإشرافية).

ويتحدد أداء الدور بالعوامل الشخصية والبناء الاجتماعي والبناء الإيجابي لمهنة التعليم كمهنة قيمتها تتطلب مستويات عالية للالتحاق بها، كما أنها تتطلب تعويضاً مناسباً يمكن مقارنته جيداً بما يوجد في مهن أخرى، مما يساعدها على مد التنافس على قدم المساواة.

وكما يلاحظ موريش فإن مهنة التعليم إحدى المهن التي يبدو فيها الطريق إلى الحراك الاجتماعي إلى أعلى غير مرسوم بوضوح. كما أنها مهنة يجد فيها كثير من الأفراد أنفسهم تحت ضغط الظروف في مواقف لا يمكن تبريرها بمؤهلاتهم.

فالمعلم يصبح بنقله للثقافة والمعلومات والقيم خبيراً أكاديمياً ومدرباً أخلاقياً، ويهتم بالمساعدة في التطبيع الاجتماعي لكل طفل تحت رعايته وفي بناء شخصيته وخلقه وتطوير القيم والاتجاهات. وقد يعتقد المعلم أن دوره الأساسي المرشد والناصح والموجه لتلاميذه والقاضي والحكم، وقد يعتبر أن دوره الأساسي دمج تلاميذه في المجتمع أي تطبيعهم الاجتماعي وخصوصاً في مجال التفاعل الشخصي مع الأطفال في عملياتهم، ويصبح عمل المعلم ضعيفاً لأنه يتعامل مع بشر، ويمارس علاقات إنسانية، ويدخل في نسيج متشابك من علاقات التلاميذ والآباء ومديري المدارس والموجهين. ويبدو أننا بحاجة إلى وعي أكبر بدور المعلم، وتناقضات هذا الدور وصراعاته. فبينما يأتي التلاميذ إلى حجرة الدراسة تاركين بيوتهم وآباءهم فإن المعلم - كما يلاحظ - مانهايم «يستدعي إلى حجرة الدراسة، آراءه عن عمله وتحيزاته، ومخاوفه ونقائصه وطموحاته وإنسانيته ومجتمعه. ويحمل كل معلم في أعماقه وفي شخصيته

فلسفة للحياة، ولدوره ولوجهات نظره عن عمله».

وإذا كان المعلم - كما يلاحظ هويلومسجريف - وسيطاً بين العالم الحقيقي والعالم المثالي، فإن كثيراً من مشكلاته الشخصية وصراعاته تتبع من هذا الموقف، حيث يحتدم الصراع بين مسؤولياته ومتطلباته المهنية من ناحية وعن صورة المستقبل المنتظر الذي يعد له من ناحية أخرى وإذا كان وعي المعلم بأدواره، وإجادته لها تنعكس على نجاحه المهني، فإن الأدبيات تشير إلى هذه العلاقة.

2- دور التلميذ :

يستخدم التلميذ أسلوب التعلم الذاتي في التفاعل مع المواد التعليمية وهذا الأسلوب الذاتي يتداخل مع دوره التفاوضي ضمن المجموعة و في تعامله مع الإجراءات و الأنشطة الصفية فهو بذلك يتواصل مع المتعلمين الآخرين بالقدر الذي يشارك فيه بالأنشطة والمهارات المختلفة بشكل ذاتي .

و يشعر التلميذ بحرية لأنه يستخدم استراتيجيات خاصة به عند التعلم و يحدد الطرائق المختلفة والوسائل التي يستخدمها خلال عملية التعلم .ويقوم التلميذ بدو الضابط لعملية التعلم وذلك عن طريق تقديم التغذية الراجعة عن فهمه للمادة التعليمية ومدى مناسبة الطرائق المستخدمة له و لخبراته التعليمية وبذلك يقوم التلميذ بدور المعلم في ضبط تعلم أقرانه كما يقدم للمعلم التغذية الراجعة عن مدى فعالية طريقته في التعليم وعن مدى تقدمه وضمن هذا الإطار الجديد للتعلم لاقتصر دور التلميذ على تلقي المعلومات بل يقوم بتطبيقها عند تعامله مع المشكلات الاجتماعية والعملية التي تواجهه في حياته معتمداً في ذلك على مصادره الخاصة في التعلم. (ليلي ، ويليام ، 2000، ص 43) .

3- أبرز خصائص المعلم الناجح من وجهة نظر الموجهين والمشرفين التربويين

والمديرين والمعلمين أنفسهم والطلاب كانت على الوجه التالي:

- التمكن من المادة التعليمية التي يدرسها المعلم.
- الديمقراطية والتسامح ومشاركة الطلاب في اتخاذ القرارات.

- التنوع في أساليب التدريس.
 - قوة الشخصية والذكاء وسلامة العقل والجسم.
 - التحضير السابق للمادة والحماس الشديد لها.
 - توزيع الأسئلة بالعدل ومراعاة الفروق الفردية.
 - التحلي بالأخلاق الفاضلة والمبادئ الملتزمة.
 - التأهيل العلمي والإلمام بالأهداف والمنهج.
 - المحافظة على المظهر بشكل لائق.
- وإن أغفلت الدراسة السابقة نشاطه المهني خارج حجرة الدراسة ، ومشاركته النقابية والسياسية الواسعة. (زكي صالح 1972ص284).

من بين الصفات الواجب توافرها في المعلم:

- الثقافة: حيث إن العمل الأساسي للمعلم هو نقل المعرفة من مصادرها ومراجعتها إلى الطلاب بشكل منظم؛ لذا فالمعرفة بالنسبة إليه كالبضاعة بالنسبة للتاجر؛ فالمعلم بحاجة إلى المعرفة الواسعة من أجل إثبات وجوده وتحقيق ذاته.
- القدوة:

ذلك أن وثوق الناس بالمعرفة يرتبط كثيراً بمدى ثقتهم بمن يحمل هذه المعرفة، وانطلاقاً من هذا؛ فإن انسجام المعلم مع طبيعة المعرفة التي يقدمها ومع طبيعة المهمة التي ندب نفسه إليها يعد شرطاً لا غنى عنه لنجاحه في عمله.

فالقدوة تتمثل في كل جوانب السلوك، وفي كل تصرفات المدرس مع طلابه وغير طلابه. ذلك لأن المعلم مرب.

- التربية :

وحتى ينجح المعلم في أن يكون مربياً؛ فإن عليه أن يتمثل شخصية الأب الواعي، ويحاول أن يتصرف مع طلابه كما يتصرف الأب مع أبنائه.

4- اتجاهات المعلم نحو مهنته

تتداخل ظاهرة الاحتراق النفسي للمعلم مع ظواهر أخرى متشابكة ومنها اتجاهات المعلم نحو المهنة، والرضا الوظيفي، وكفايات المعلم، والتفاعل الاجتماعي، والسلطة المدرسية، وربما يعد اتجاه المعلم نحو المهنة Educational attitudes هو المحدد الأساسي لمدى تحمله للمهنة وضغوطها النفسية والجسمية وبالتالي للاحتراق النفسي الذي يواجهه، وثمة اتفاق أن كلمة السر لنجاح المعلم في عمله هي اتجاهاته الإيجابية نحو مهنته، لأن هذه الاتجاهات هي القاعدة التي ينبني عليها معظم النشاطات التربوية. كما أن الاتجاهات نحو مهنته التدريسية هي مفتاح التنبؤ بنموذج الجو الاجتماعي الذي سوف يؤكد المعلم في حجرة الدراسة، وأن الاتجاهات الإيجابية هي ركيزة معظم النشاطات التربوية.

وترتبط اتجاهات المعلم نحو مادته بإعداده الأكاديمي، والاتجاهات التربوية للمعلم انعكاس لوجهة نظره أو معتقداته نحو التدريس، وعلاقة المعلم بالتلميذ، والضبط والعقاب، والممارسات الديمقراطية وممارسات التدريس، ومعينات التدريس، والمنهج. وثمة ملاحظة أساسية في أغلب الدراسات التي تناولت قضية اتجاهات المعلم تشير إلى بروز الاتجاهات التربوية الإيجابية في أثناء فترة الإعداد بكليات التربية، ثم تعود إلى الانخفاض بعد التخرج وممارسة التدريس بسبب العوائق التي يجدها المعلمون في مجال عملهم، والتباعد بين الرؤية اليوتوبية في أذهانهم والواقع المتجسد كما يلمسونه بعد ممارسة العمل.

ولاحظت إحدى الدراسات بخصوص التغير في اتجاهات المعلمين النفسية والتربوية وجود فروق بين مجموعات المعلمين في سنوات الخبرة في اتجاههم نحو مهنة التعليم ونحو الدراسات النفسية والتربوية، ويبدو أنه كلما زاد عدد سنوات الخبرة للمعلم فإنها «أي اتجاهات المعلمين» لا تهتم ببرامج النمو المهني والتدريب، بل يتركز الاهتمام نحو الوظائف الإدارية ويقل الأداء التدريسي. وتقول دراسة أخرى لجابر عبدا لحميد إن سنوات الخبرة لا ترتبط بدرجات التصرف في المواقف التربوية.

وتشير دراسة ثالثة أجريت حول اتجاهات المعلم الأردني إلى أن اتجاهات طالبات كليات التربية أعلى من اتجاهات الطلاب نحو المهنة، واتجاهات طلاب الأقسام الأدبية أكثر إيجابية من اتجاهات طلاب الأقسام العلمية، كما توصلت إلى زيادة ارتباط المعلمين بمهنة التعليم كلما ازدادت سنوات الخبرة، كما لم نجد فروقاً تذكر بين الخبرة التدريسية للمعلمين واتجاهاتهم نحو المهنة بسبب فقدان المعلم الحرية والحماس لمهنة التعليم كلما زادت خبرته التدريسية، وذلك لعدم تحقيقه المكانة الاجتماعية والاقتصادية اللائقة التي تتمشى مع طبيعة المهنة، بالإضافة إلى الإحاطات المتكررة التي قد يواجهها بشكل متكرر مع طلابه وزملائه ورؤسائه.

ومن أخطر ما توصلت إليه الدراسة أن الإعداد الأكاديمي بمفرده للمعلم ليس كافياً لتكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس وأنه لا بد من توفر الخبرة العملية. ومن المهم المضي في رفع مستوى الإعداد بكليات التربية العربية، فمستوى الإعداد المرتفع ليس مسئولاً فحسب عن تكوين اتجاه تربوي إيجابي للمعلم نحو مهنته بل يعينه من ناحية أخرى على تحمل ضغوط العمل والاحترق النفسي في عمله.

(القاسم، بديع، ص471)

5- الصفات المهنية للمعلم

- احترام شخصية التلميذ؛ وذلك بمراعاة حاجاته واهتماماته وحقوقه وأيضاً، معرفة قدراته وإمكانياته ليتمكن توجيهه على أساس ذلك.
- القدرة على ضبط الفصل.
- إتاحة الفرصة للتلاميذ كي يتحدثوا هم معظم الوقت؛ فحديثهم يفوق حديث المدرس في أهميته؛ لأنهم يتعلمون من أخطائهم أكثر من تعلمهم من المدرس وهم صامتون.
- تشجيع التلاميذ على المساهمة في النشاطات المدرسية؛ لأن شخصية الطفل تظهر على حقيقتها أثناء انطلاقه في اللعب والنشاط الحر، وذلك مما يساعد في التعرف على خلفياته، وتفهم مشكلاته وتحريره من المخاوف والضغوط.
- مراعاة الفروق الفردية.

- حسن التعامل مع السلوكيات غير اللائقة، وفي هذا يقول عتبة بن أبي سفيان لمعلم ولده: "قومه ما استطعت بالقرب والملاينة؛ فإن أباهما فعليك بالشدّة والغلظة"
 - التشجيع على حسن الأدب والجد والاجتهاد في الدراسة؛ وذلك بالشكر والثناء والقبول والاستحسان، وغير ذلك مما يدفع التلميذ إلى المزيد من النجاح.
 - لا تكتفي بتدريس مادة الكتاب النظرية معزولة عن تطبيقاتها في الحياة العملية؛ بل تضيف إليها النشاطات التي يمكن بواسطتها تحويل معلومات الكتاب النظرية إلى سلوكيات عملية.

- تزويد الدرس بمروحات عن النفس؛ كالمرح والطرائف وبعض المزاح لإنعاش التلاميذ، وبتث الحيوية فيهم وتجديد نشاطهم على أن يتم ذلك بدون إسراف أو إسفاف، ليكون الجد هو الأصل، وفي هذا يقول الإمام علي: "أعط الكلام من المزح بمقدار ما تعطي الطعام من الملح".

6- بعض الأنماط السلبية للمعلمين منها:

- المعلم المهمل:
 هو إنسان دخل مهمة التعليم على سبيل الخطأ، وعلاقته بها علاقة شكلية وسطحية؛ فأنت لا تكتشف وأنت تتحدث معه أن له أي اهتمامات بالثقافة أو التعليم أو مستقبل الأجيال. ويظهر إهماله في تحضيره لدروسه، وفي تصحيحه لواجبات الطلاب وأوراق امتحاناتهم، ولا يلقي بالاً لشكواهم، ولا يفكر في أحوالهم.

- المعلم المستبد:
 من سمات هذا الصنف من المعلمين أنه يفتقر إلى الروح الرياضية والمرونة الذهنية، وهو قوي الإحساس بمركزه وسلطته، ويغلب عليه طابع الحرفية والتمسك بالأنظمة دون أن يأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة التي يمر بها بعض الطلاب، والهم الذي يسيطر عليه هو إنهاء المناهج؛ فلا يعطي للثقافة العامة وتنمية شخصيات الطلاب ما تستحقه من عناية واهتمام.

- المُعَلِّمُ الفوضوي:

يسير المُعَلِّمُ الفوضوي في الاتجاه المعاكس للمُعَلِّمِ المستبد، فهو لا يأبه بتوجيهات الإدارة، ولا يلتزم بالنظم المرعية، كما لا يهتم بإنهاء المناهج، ولا يكثر بما يسمى الأهداف التعليمية. وهو يحمل في نفسه نوعاً من الرفض للتقاليد التعليمية المعترف بها. إن الذي يسيطر عليه هو العلاقات الإنسانية مع الطلاب. وحرصه على رضي طلابه ومسامرتهم يقع عنده في المرتبة الأولى، ولهذا فإن المحصلة العلمية التي يحصل عليها طلابه من وراء تدريسه تعد متواضعة.

- المُعَلِّمُ العادي:

نمط المُعَلِّمِ العادي هو النمط السائد في معظم المدارس، ومستوى ما هو عادي وغير عادي تحدده البيئة التعليمية العامة؛ فالمُعَلِّمُ العادي في دولة متقدمة يختلف كثيراً عن المُعَلِّمِ العادي في بلد متخلف فقير. يحرص المُعَلِّمُ العادي على إنهاء المناهج، كما يحرص على تنفيذ التعليمات العليا، لكنه مع هذا يتيح للطلاب نوعاً من المشاركة، كما يتيح فرصة محدودة لطرح الأسئلة. ومعرفة بمادته عادية، واهتمامه بتتمية شخصيته وتحسين فاعليته ضئيل أو دون المتوسط.

7- خصائص المعلم الضرورية

المعلم شخص مدرب ومؤهل تأهيلاً تربوياً بحيث يستطيع توجيه معطيات الموقف التعليمي توجيهاً منظماً وإيجابياً ، حتى تحقق الأهداف المرسومة للمدرسة ، ولذلك يشترط في المعلم خصائص معينة ، وصفات ومهارات خاصة ، بعضها يتحقق من طبيعة شخصيته وبما اكتسبه من خبرات خلال نموه الاجتماعي وبعضها اكتسبه بالتدريج خلال عمله كمعلم ومن هذه الخصائص الضرورية للمعلم:

الخصائص الجسمية: كتمتعته بالصحة العامة وخلوه من الأمراض المعدية ، وسلامة حواسه ، والمظهر اللائق في شخصيته .

الخصائص العقلية : كتمتعه بدرجة كافية من الذكاء وقدرته على التأمل والتحليل والتفكير المنطقي والتزود بالمعلومات المستمرة يوماً بعد يوم ، المرونة في التفكير البحث عن التجديد القائم على أسلوب البحث العلمي.

خصائص معرفية: كمعرفته التامة بالمادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وبمبادئ النمو لدى الأطفال الذين يقوم بتدريسهم ، وبالذواضع التي تؤثر في تفاعل التلاميذ مع المدرس ومع الزملاء الآخرين وفي الإقبال والاندماج في التعليم .د

خصائص مهنية: من استخدام الوسائل التعليمية واختيار الطرق الحديثة وتفعيل العملية التعليمية .

خصائص اتصالية: كقدرة المعلمين على الاتصال الحسي مع الآخرين في حياتهم العامة ومع الأطفال الذين يقومون بتدريسهم على وجه الخصوص.

8- تعظيم قدرة المعلم على التأثير والتغيير التربوي:

وذلك بإنهاء الانفصال المؤسسي بين المعرفة النظرية والممارسة في التربية، نتيجة تقسيم العمل التقليدي بين منتج المعرفة وممارسها، وذلك ببناء مفهوم نقدي جديد لمعنى مهنية التعليم، وبناء علاقات بنوية بين كليات التربية الجامعية وبين المدارس ومؤسسات التعليم المختلفة، وذلك لتفسير الظروف البيئية التي يتم من خلالها إنتاج النظرية وأداء الممارسة بإدخال مشروع للتدريب الدائم للمعلمين داخل المدرسة ليخلق مدرسة متمركزة حول التدريب المستمر في أثناء الخدمة بحيث يكون تدريباً متصلاً بواقع الحياة اليومية في المدرسة، وبناء مشاريع تتيح للأساتذة الأكاديميين في كليات التربية الجامعية العمل داخل المدارس بعض الوقت كخبراء أو مستشارين ومشرفين، أو في الجماعات المهنية أو في المشروعات البحثية للمعلمين داخل مدارسهم.

9- مفهوم التدريس :

اعتبر التدريس في الأصل انه التعليم الذي يفهم منه انه اكتساب بعض المعلومات والمهارات والمعارف، إن هذا التعريف لا ينطبق على التدريس بوجه عام ولا يجوز الاعتقاد أن غاية التدريس هي عبارة عن التعليم ، فان للتدريس غاية أهم من التعليم

وهي التربوية وله أهداف اسمي من معارف تلقى وتكتسب بل تتعدى إلى تنمية القابليات واكتساب المهارات والخبرات والوصول إلى التصور الواضح والتفكير المنظم وتثيّر في النفوس العواطف السامية لتحضير وإعداد رجل المستقبل، والأم الصالحة والمواطن الصالح لحياة أسمى وأرقى وأفضل .

والتدريس يشكل مجموعة نظريات وحقائق تطبق وتحول إلى مهارات وخبرات من خلال التدريب ويشير التدريس إلى ما حدث من تعلم للطلاب وبذلك يجب أن نقوم التدريس بمدى تأثيره في الطلاب من خلال نقل وتفهم وتوضيح وتعليم واكتساب المعلومات والخبرات والمهارات من المدرس إلى الطالب بأي أسلوب أو طريقة والهدف الرئيسي للتدريس هو إيجاد طرائق عديدة تساعد الطالب على التعليم والنمو أو التصميم ورسم التجارب التربوية والتي من خلالها سوف تنمو مهارات ومفاهيم وحالات الطلبة وتمكنهم من التمتع بتجارب التعليم .

إن الغرض من التدريس هو توصيل المعارف والعلوم المتنوعة والمختلفة من المدرس إلى الطالب ولذلك فإن الربط بين طرائق التدريس وتأثيرها في الطلاب تعد من الطرائق المفيدة والمجدية في تقويم عملية التدريس التي تحتاج إلى الصبر والمثابرة من الأشخاص الذين يمارسون مهنة التدريس وإن يتكيفوا معها ويستعدوا لمواجهة جميع المشاكل والصعوبات التي تواجههم .

لان من الطرائق المفيدة والمجدية في تقويم عملية التدريس هي ملاحظة ما يفعل طلابك فإذا ما طلب منك أن تقوم مدرسا وسمح لك أن تنظر إلى ناحية تربوية واحدة في التقويم فإن النصيحة لك أن تنظر إلى ما يفعله الطلاب أكثر مما تنظر إلى ما يقوم به المدرس، لان شكل التدريس الجيد مرتبط بالطلاب وما يقومون به من تطبيق واستجابة لما يطرح من قبل المدرس ولهذا وجب على المدرس الانسجام والتعايش مع طلبته من اجل أداء رسالته بكفاءة وأمانة , لان مهنة التدريس لها قدسية واحترام وإجلال في كل المجتمعات وعلى اختلاف مستوياتها.

إن أفضل مفهوم للتدريس قد حدده (يوسف قطامي وآخرون) وهو "انه عملية منتظمة محكومة بأهداف ومستندة إلى أسس نظرية نموذجية تهدف إلى اعتبار مكونات منظومة التدريس وخصائص الطلبة والمدرسين والمحتوى التدريسي وفق منظومة متفاعلة لتحقيق التطور والتكامل في العملية التدريسية وبهدف تربوي عام لتحقيق أهداف المخططات التدريسية .

10- فن التدريس :

إن الفن في التدريس ليس مجرد عمل او وظيفة بل هو عملية تصميم مشروع ضخم متشعب الجوانب له مرتكزات واضحة لاتصاله بصورة مباشرة بمستقبل أولئك الذين تشجعهم على التعليم و تربيتهم منذ الصغر ليصبحوا شباب المستقبل . وبالطبع فان الهدف الأساسي والأكبر من التعليم هو أن يتعامل المدرس مع من سوف يشكلون الوطن والأمة التي تشارك العالم في هذه الأرض ومن هنا يمكن تحليل فن التدريس على انه يتعامل مع جملة مهارات علمية أو تربوية ترتبط بعدد كبير من الركائز الأساسية التعددية واهم أجزائها هي :

- إنها جزء من مهنة ذات أهداف واضحة.
- فن وإبداع القائمين على التعليم .
- كفايات علمية تربوية .
- طرائق تدريس مختلفة تعالج حالات ومواقف متعددة .
- كل هذه الركائز تحتاج إلى وقت لتجعل من عمل مشروع التعليم أيسر وأسهل تنمو خلالها لسد الحاجات الخاصة لمتطلبات التعليم .
- إن طرائق التدريس لها وزنها الكبير في العملية التربوية فعلم تطور المهارات يؤكد ذلك من حيث تقويم فاعلية الركائز الأربعة في المسارات الآتية :
- تحسين المهارات والكفاءة العلمية والتربوية الخاصة بفن التدريس .
- تبسط وتساهم في تعليم المهارات الأساسية بما يتلاءم مع قدرات التلاميذ .
- تعزيز الحصول على الخبرات التدريسية .

- تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية .
 - القدرة على التحكم والاستثمار الأمثل للوقت المحدد .
- التدريس فن مكتسب :
- إن التدريس الحديث يستند على فهم الطالب ومعرفة ظروفه الفردية ومستوى تفكيره . إذ ليس بالإمكان تطبيق أى فن من الفنون بدون معرفة الظروف المحيطة التي قد تؤثر في هذا التطبيق .
 - إن الفكرة القائلة بان التدريس فن مكتسب لحد بعيد تحتم على المدرسين أن يضعوا نصب أعينهم وجوب توجيه العناية إلى التربية الأخلاقية في التدريس
 - ويترتب أيضا الأخذ بفكرة أن التدريس فن مكتسب لحد بعيد اعتبار التدريس طريقة اجتماعية فالتدريس الحديث لا يقوم على الخدمة الشفوية التي يقدمها المدرس فحسب بل انه عملية تتضمن الاعتماد على جميع مرافق المجتمع ومؤسساته كما تشمل الطالب ,لهذا فان التدريس عملية لا تقتصر على جداره المدرسة ,بل عملية أوسع من هذا بكثير تتخلل بالمجتمع الذي تكون فيه المدرسة فيعمل المدرس على تحسين الحياة في المجتمع عن طريق تلاميذه وتوجيههم لخدمة مجتمعهم .
 - إذا اعتبر التدريس فنا مكتسبا لحد بعيد يجب أن ينظر المدرس إلى نفسه بأنه معلم ومتعلم بنفس الوقت فالخبرات التي يأتى بها الطلبة إلى المدرسة وتعرف المعلم على ما في المحيط من إمكانيات وتراث اجتماعي وممارسته الفعلية للمهنة كل ذلك يجعله في وضعية المتعلم المقتبس .
 - إن المدرس الذي لا يحاول الاقتباس من المحيط أو من خبرات طلبته هو مدرس جامد يبقى طيلة مدة خدمته يلقن طلبته نفس المعلومات ويردد تهم نفس الفكر والعبارات وان تعقد الحياة وتنوع مطالبها يجعل هذا النوع من المعلمين الجامدين خطرا على مهنة التعليم التي تتطلب التجديد والتبديل حسب الظروف المتبدلة والأحوال المتغيرة .

11- مهنة التدريس :

إن السعادة والراحة النفسية ممكن أن يشعر بها هؤلاء الذين يحبون عملهم وان الأسباب التي تدفع الإنسان للعمل هي لممارسة عمل أو مهنة معينة ,ولان التدريس مهنة وكل مهنة يتم اختيارها بشكل صحيح بالاعتماد على المصادر الأساسية الآتية :

_ تأثير الشخص بمهنة عائلته .

_ رغبته بالعمل تحت تأثير نموه ورغبته في مساواة الآخرين .

_ وقد لا يحالف الحظ الشخص في اختيار المهنة التي يرغب بها وهذا ما يحدث نتيجة الصدفة أو الظروف الغير ملائمة .

إلا أن هذه المصادفة قد لا تظهر في أنواع كثيرة في المهنة ومنها مهنة التدريس والتي أثبتت بعض البحوث والدراسات بان بعض المدرسين وخاصة المدرسات كانت إمكاناتهن بتدريس اختصاصهن ضعيفة ولم تحقق الإغراض المطلوبة لان اختيارهن لهذه المهنة لم يكن بمحض إرادة الكثير منهن .

وفي هذه الأيام نسمع تعليقات كثيرة ودراسات وبحوث حول وجود أزمة بالتعليم واحد العوامل الرئيسية في هذه الأزمة أن عدد كبير من المدرسين فعلا لم يعدوا الأعداد اللازم للمهنة بالرغم من بذل محاولات عديدة لتحسين وسائل التدريب والأعداد بغرض النهوض بمؤهلاتهم إلا أن الأزمة لازالت موجودة لذا ينبغي بذل جهود استثنائية من اجل وضع المناهج الملائمة واختيار العناصر الجيدة للنهوض بمستوى هذه المهنة ومقوماتها .

12- مقومات التدريس :

إن عملية التدريس علم له مقومات وأسس يعتمد عليها في التطبيق نظريا وعمليا

وان من أهمها اثنان لا تغني احدهما عن الآخر بل وتكون ملازمة ومكملة لها في مجال التدريس هما :

- الموهبة الفطرية أو الطبيعية : والتي تتمثل في قوة الشخصية فالمقصود بالشخصية في التدريس القوة المعنوية التي تمكن المدرس في أن يمتلك زمام الدرس إذا كان

نظريا أو عمليا وتشجيع الطلاب على أن ينسجموا فيه ويندمجوا به ويستجيبوا له تلقائيا دون استخدام أسلوب المراوغة وليس المقصود بقوة الشخصية فخامة الجسم أو غلظ الصوت ولكن الصوت الواضح النقي الصوت المرن الصوت المعتدل والنطق الواضح وطريقة الأداء وضبط النفس وسرعة البديهة هي من العوامل والمقومات الطبيعية التي تسهم في نجاح عملية التدريس.

- القدرة على التعلم أو الإلمام بالمادة العلمية : وهذا يتطلب الإحاطة بالمادة التي توكل إلى المدرس تعليمها وتدريسها وتطبيقها والإلمام بها الماما كافيا ،وان يدفع المدرس على حفظ مقوماته والثقة بنفسه والإقبال والاندفاع على عمله بكل حماس ونشاط،إن إلمام المدرس بمادته يجب أن لا يقف عند قدر محدد بل من الضروري جدا الإحاطة التامة والواسعة والعميقة بتطور تلك المادة والاطلاع على أحدث المراجع والمصادر العلمية من اجل تطبيق أفضل الطرق والأساليب المتطورة في مجال التدريس .

إن تلك المقومات الرئيسية هي أساس نجاح عملية التدريس وبالرغم من ذلك فان نوع المقومات يعتمد على نوع المادة إذا كانت نظرية أو عملية فتضاف مقومات أخرى إلى طرق التدريس للمواد العلمية إلا أنها تعتمد بالدرجة الأولى على المدرس نفسه وما يمتلك من مؤهلات وقدرات شخصية وعلمية في الطرق التي يستخدمها في التدريس .

- المقومات الأساسية للمعلم (المدرس) : يجب أن يكون المعلم قدوة يحتذي به التلاميذ لما يتمتع به من قدرة عالية في اختصاصه داخل وخارج الصف، فلم تعد وظيفة المدرس مقتصرة على تقديم المعلومات والحقائق وإنما أصبح لها دور مهم في تنظيم الخبرات التعليمية وتوجيه التلاميذ سلوكيا وخلقيا ولذا يجب أن تتوفر في المعلم عددا من المؤشرات والمقومات اللازم توفرها وتتمثل في الشخصية الجيدة والتمكن من المادة واستخدام الطرق الملائمة للموضوع الذي يقوم بتدريسه ومعرفة خصائص التلاميذ الذين يعلمهم والتعرف على ميولهم وما يكمن بينهم من فروق فردية ومن هذه المقومات هي :

- المقومات الشخصية .
- التمكن من المادة وسلامة الإعداد للدرس.
- اكتساب المهارة في توصيل المعلومات .
- دراسة خصائص التلاميذ.

الفصل الثاني

أعباء مهنة التدريس

- ❖ أعباء مهنة التدريس
- ❖ طبيعة أعباء مهنة التدريس
- ❖ الصحة النفسية
- ❖ الدراسة السابقة حول مهنة التدريس
- ❖ التعليق على الدراسات السابقة
- ❖ الأعباء (المفاهيم والنظريات)
- ❖ مصادر الأعباء
- ❖ أنواع الأعباء
- ❖ الفروق بين الجنسين في القابلية للتعرض للأعباء

1- أعباء مهنة التدريس:

- تعريف الأعباء من الناحية النفسية:

نعرض في هذا الجزء تعريفات الأعباء بشكل عام ثم نتناول مفهوم أعباء مهنة التدريس بشكل خاص.

يعرف ماك جراف (Mc Graph) الأعباء بأنها إدراك الفرد لعدم قدرته على إحداث استجابة مناسبة لمطلب أو مهام، ويصاحب هذا الإدراك انفعالات سلبية كالغضب، والقلق، والاكنتاب، وتغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيهي للأعباء التي يتعرض لها الفرد. (Mc Graphsezer and kocacik, faruk 2010).

ويذكر سيلبي (Selye) بأن الضغط هو "استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه"، ويعرف دالي (Daley) الأعباء بأنها الحالة الناتجة عن عدم توازن بين مطالب الموقف وقدرة استجابة الفرد لهذا الموقف، بينما يعرف (فاخر عاقل) الضغط هو "حالة من التوتر النفسي الشديد". (Selye, Nerminciftci and Yuksel, Asuman(2010)

ويشير كل من (طلعت منصور وفيولا الببلاوي) إلى أن الأعباء stress ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يخبرها الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب منه توافقاً أو إعادة توافق مع البيئة. ويقولان بأن الأعباء المهنية قد تمثل عاملاً هاماً يسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

ويري (شاكر قنديل)، أن مفهوم الأعباء يشير إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بكلية أو على جزء منه وبدرجة تحدث لديه إحساساً بالتوتر أو تشويهاً في تكامل شخصيته، وحينما تزداد شدة هذه الأعباء فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه.

ويشير كل من (ميدل وهيث) نقلا عن (وفاء عبد الجواد)، إلى أن الأعباء عبارة عن قوة تسبب جهدا فسيولوجيا وسيكولوجيا لدى الفرد عند تعرضه لمثير أو أن الأعباء رد فعل فسيولوجي وسيكولوجي وانفعالي وعقلي ناتج عن استجابات الأفراد للمثيرات البيئية والصراعات والأحداث الضاغطة المتباينة.

أما (صالح أبو حطب) فيري أن الأعباء النفسية تتجلى في إطار كلي متفاعل، يتضمن الجوانب النفسية، والجسمية، والاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، ويتجلى ذلك التفاعل من خلال ردود فعل نفسية، انفعالية، فسيولوجية، لذلك فإن جميع الأعباء تعتبر أعباء نفسية.

يتضح من خلال التعريفات السابقة للأعباء أن هناك شبه اتفاق فيما بينها على أن الأعباء تتمثل بوجود مثيرات بيئية وعوامل خارجية وصراعات وأحداث متباينة يخبرها الفرد في مواقف وأوقات مختلفة وتسبب له جهدا فسيولوجيا وسيكولوجيا وتحدث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته أو قد تفقده قدرته على التوازن وتسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

2- طبيعة أعباء مهنة التدريس:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع أعباء العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع هذه الأيام، إلا أن مفهومه يتباين من شخص لآخر. حيث يعرف بير ونيومان (Beer and Newman) ضغط العمل بأنها حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتسم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي.

ويري كل من أوكي بوكولا وجيدا (Okebukola) أن الأعباء المهنية Occupational stress تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل.

ويري بارون (Brown) في الدراسة التي أجراها كل من (ربحي عليان ومحمد خير أبو زايد) بأن هناك ثلاثة اتجاهات لمفهوم ضغط العمل على النحو التالي: الاتجاه الأول: يتناول الضغط باعتباره أحد المؤثرات أو المنبهات التي توجد في البيئة ويحدث تأثيره على الفرد. الاتجاه الثاني: ونرى أن الضغط عبارة عن استجابة للمثيرات (مسببات الضغط). أما الاتجاه الثالث فيتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين هذين العنصرين، مسببات الضغط والاستجابات نحوها. Brown, Nicole . (2004):

وإذا كان (عباس إبراهيم متولي) يعتبر أن الأعباء المدرسية هي مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المعلم أثناء القيام بمهنته، والتي تشكل تهديداً لذاته لأنها تكون أكبر من إمكانياته الذاتية، وتؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة لديه ويصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المعلم وحالته النفسية والسلوكية، فإن (نضال عواد ثابت) ينظر إلى أعباء العمل في البيئة المدرسية على أنها: مجموع الخبرات والحوادث التي تسود بيئة العمل وتسبب للمعلم انزعاجاً وتنعكس عليه نفسياً وسلوكياً.

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن أعباء مهنة التدريس كمفهوم إنما يدل على الموقف الذي تكون فيه ظروف ومتطلبات بيئة العمل على درجة أكبر من القدرة الذاتية لكل من المعلم والمعلمة لأن يقوموا بها وتكون إمكانياتهم الخاصة على التأقلم والتعامل معها، وتؤدي إلى إحداث تغييرات في داخلهم وتسبب لهم الانزعاج والضيق والتوتر والألم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي فلا يستطيعون أداء العمل المطلوب منهم وتحمل مسؤولياته على الوجه الأكمل، فيشعرون بالضغط.

ومجمل مع ما ذهب إليه كل من (عماد الكحلوت ونصر الكحلوت) بأن أعباء مهنة التدريس هي استجابة المعلم لمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن

أن ينشأ عنها تأثيرات نفسية وجسمية وسلوكية، ويدركها المعلم وقيمتها كمواقف غير سارة وتؤثر سلباً على أدائه لعمله كمعلم في المدرسة.

3- الصحة النفسية:

يري (مصطفى فهمي) أن هناك مفهومين للصحة النفسية: ويشير مفهوم الصحة النفسية الأول إلى البرء من أعراض المرض العقلي أو النفسي، في حين يشير المفهوم الثاني إلى أن الصحة النفسية هي قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي به إلى التمتع بحياة خالية من التآزم والاضطراب، مليئة بالتحمس، ويعني هذا أن يرضي الفرد عن نفسه، وأن يتقبل ذاته كما يتقبل الآخرين.

ويعرف (عبد العزيز القوصي) الصحة النفسية بأنها: التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية.

ويعرفها (علاء الدين كفاي) بأنها: حالة من التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، تؤدي به أن يسلك بطريقة تجعله يتقبل ذاته، ويقبله المجتمع، بحيث يشعر من جراء ذلك بدرجة من الرضا والكفاية.

ويذكر (جمال الدين عطية)، بأن كل من نجاتي والغزالي وابن القيم يتفقون على أن الشخص السوي المتمتع بالصحة النفسية، صاحب قلب سليم، قادر على تحقيق التوازن بين مطالب الجسم والروح، وقادر على إشباع حاجاتها باعتدال في حدود ما أمر الله.

ويعرف كل من (حامد زهران وفيوليت إبراهيم) الصحة النفسية بأنها "حالة دائمة نسبياً، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً (شخصياً وانفعالياً واجتماعياً) أي مع نفسه ومع بيئته) ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مواجهة مطالب

الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عادياً، بحيث يعيش في سلامة وسلام".

ونقلا عن (حامد زهران) فإن منظمة الصحة العالمية WHO تعرف الصحة النفسية بأنها: حالة من الراحة الجسمية والنفسية والاجتماعية، وليست مجرد عدم وجود المرض.

من الملاحظ أن معظم التعريفات السابقة ركزت في تحديدها لمفهوم الصحة النفسية ليس فقط على ضرورة انتفاء وجود أعراض مرضية بل اشترطت بجانب عدم وجود أعراض المرض العقلي أو النفسي أن يمتلك الفرد بعض السمات والخصائص التي تساعده في تحقيق الصحة النفسية وذلك مثل: قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، أن يرضي الفرد عن نفسه، وأن يتقبل ذاته كما يتقبل الآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية، التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، أن يكون صاحب قلب سليم. ونظراً لعدم وجود تعريف محدد للصحة النفسية يتفق عليه الباحثين السابقين فقد اتبنا التعريف الأكثر شمولاً للصحة النفسية وهو تعريف (السرطاوي، زيدان، الشخص، عبد العزيز 1998ص 31).

- التصورات النظرية لمفهوم الصحة النفسية:

تتوعد التصورات النظرية لمفهوم الصحة النفسية وفق توجهات أصحاب مدارس علم النفس، حيث يشير (جواد الشيخ خليل) إلى أن أصحاب التحليل النفسي يرون أن الصحة النفسية الجيدة تكمن في قدرة الأنا على التوفيق بين أجهزة الشخصية المختلفة ومطالب الواقع، أو في الوصول إلى حل الصراع الذي ينشأ بين أجهزة الشخصية التي تحدث عنها فرويد (الهو-الأنا- الأنا الأعلى) بعضها البعض، أو الصراع الذي ينشأ بين هذه الأجهزة ومطالب الواقع، غير أنهم يرون أن الإنسان لا يستطيع أن يصل إلا

إلى تحقيق جزئي لصحته النفسية، إذ لا يستطيع الإنسان أن يحصل على السعادة والتقدم معا.

ويذكر (عبد السلام عبد الغفار) أن أصحاب المدرسة السلوكية يرون أن الصحة النفسية السليمة تكمن في اكتساب الفرد عادات مناسبة، وفعالة تساعده في معاملة الآخرين، وعلى مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات.

ويري أصحاب الاتجاه الوجودي أن الصحة النفسية هي أن يعيش الإنسان وجوده ومعني أن يعيش الإنسان وجوده هو أن يدرك معنى هذا الوجود، أن يدرك إمكاناته، وأن يكون حرا في تحقيق ما يريد، وبالأسلوب الذي يختاره، وأن يدرك نواحي ضعفه وأن يتقبلها، وأن يكون مدركا لطبيعة هذه الحياة بما فيها من متناقضات...

ويعتبر أصحاب الاتجاه الإنساني أن الصحة النفسية السليمة تكمن في مدى تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا، بمعنى آخر هي الحالة النفسية العامة لمن استطاع أن يصل في حياته إلى مستوى متكامل من الإنسانية، ويختلف الأفراد فيما يصلون إليه من مستويات من حيث الإنسانية الكاملة، وهكذا يختلفون في مستويات صحتهم النفسية.

إن الأعباء النفسية من المفاهيم ذات العلاقة بالصحة النفسية، حيث تشير مظاهر الأعباء إلى حدوث اختلال في الصحة النفسية للفرد. وتكمن خطورة استمرار الأعباء النفسية في آثارها السلبية التي من أبرزها حالة الاحتراق النفسي Burnout والتي تتمثل في حالات التشاؤم، واللامبالاة، وقلة الدافعية، وفقدان القدرة على الابتكار، والقيام بالواجبات بصورة آلية تدل على عدم الاندماج العاطفي. (السيد عبد الرحمن السمدوني ، شوقية (1993) 729-763).

وتذكر (اعتدالمعروف)، أن من يعيش تحت الأعباء لا يعمل بأمثل ما لديه، بل إنه كثيرا ما يعاني من أعراض عدم التركيز، وآم الظهر، وقلة النوم، وشعور عام بفقدان الأمل، بل نجد أثرها السلبي على إنتاجية، وصحة، ورفاهية الإنسان عموماً.

وحيث أن مفهوم الصحة النفسية - كما أجمع أصحاب المدارس والاتجاهات السابقة - يعني وجود مجموعة من السمات والخصائص لدى الفرد بحيث يكون متوافقا نفسيا مع ذاته ومع بيئته ووجود علاقة إيجابية مثمرة وخلاقة بينه وبين العالم من حوله تتضمن نجاح الفرد في محاولاته لتحقيق ذاته وإمكانياته المختلفة الجسمية والنفسية والاجتماعية وتتضمن تحقيق وجوده وتأكيد ذاته وتحقيق قدرا من الطمأنينة والرضا في العمل والأسرة وتمكنه من تحمل مطالب وأعباء الحياة ومواجهتها والتغلب عليها بما يدفع نحو الحياة الأفضل، فإن أعباء مهنة التدريس تعيق المعلم أحيانا من تحقيق ذاته وخلق علاقات حسنة مع الآخرين (داخل وخارج المدرسة)، كما وقد تسفر عن تأثيره وتعرضه لبعض المتغيرات النفسية الضارة، مثل: زيادة التوتر والصراع والقلق، والضيق وحدة الانفعال وما قد ينجم عنها من الإعياء أو الإجهاد والاضطراب النفسي وسوء التوافق الأمر الذي قد يؤدي إلى فشله في مواجهة مطالب المهنة والتكيف معها مما يعني عدم قدرته على الاستمرار في مواصلة أداءه وعمله.

أعباء مهنة التدريس وانعكاساتها على الصحة النفسية:

تشير الدراسات إلى أن العديد من الباحثين والعلماء توجهت جهودهم للتعرف على مصادر ومسببات والآثار المترتبة على أعباء العمل. ويتضح من نتائج الدراسة التحليلية التي أجراها بليز (Blase)، حول مصادر أعباء العمل كما يدركها المعلمون أنفسهم، وجود انفعالات سلبية مصاحبة لإحساس المعلمين بأعباء العمل مثل: الغضب، الاكتئاب، الانزعاج، لوم الذات، وأعراض عضوية.

ويذكر كل من (طلعت منصور وفيولا الببلاوي) بأن الأعباء المهنية قد تمثل عاملا هاما يسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية. فالعمل الذي يتصف بالأعباء الزائدة كما وكيفا، وبالتغير السريع، وبالمعايير غير الواقعية للأداء يكون مثقلا بالأعباء بالنسبة لمعظم الأشخاص. ومع ذلك فإن إدراك تلك الأعباء واستجابات العاملين قد تختلف من فرد لآخر. كما ويؤكدان أن ظاهرة الأعباء شأنها شأن معظم

الظواهر النفسية كالقلق والصراع والإحباط والعدوان وغيرها، هي من طبيعة الوجود الإنساني، وليس بالضرورة أن تكون الأعباء ظاهرة سلبية وبالتالي فإننا لا نستطيع الإحجام عنها أو الهروب منها أو أن نكون بمنأى عنها، لأن ذلك يعني نقص فعاليات الفرد وقصور كفاءته ومن ثم الإخفاق في الحياة.

كما ويوضح النموذج الذي طوره جيسون وآخرون (Gibson & others)، خمس مجموعات من الآثار المترتبة عن أعباء العمل وهي:

1- آثار ذاتية (غير موضوعية) مثل: العدوانية، واللامبالاة، والقلق، والضجر، والإعياء/التعب، والإحباط.

2- آثار سلوكية مثل: تناول المخدرات والمسكرات، والإفراط في الأكل والشرب أو التدخين، والميل إلى ارتكاب الحوادث.

3- آثار ذهنية (معرفية) مثل: عدم القدرة على اتخاذ قرارات صائبة، وعدم القدرة على التركيز.

4- آثار صحية وفسولوجية مثل/ آلام الصدر والظهر، وآلام القلب، والربو، والإسهال وزيادة ضغط الدم، وزيادة السكر في الدم، وزيادة دقات القلب، وجفاف الحلق، والتعرق.

5- آثار تنظيمية مثل: الغياب وضعف الولاء التنظيمي وضعف الأداء الوظيفي وعدم الرضاء الوظيفي.

وتشير الدراسات وفقا لما يذكره (موفق الكبيسي) وجود علاقة كبيرة بين أعباء العمل الشديدة وارتفاع ضغط الدم ومستوى الكولسترول في الدم والتي قد تؤدي إلي أمراض القلب والاضطرابات المعوية والتهاب المفاصل. وقد يكون هناك علاقة طردية بين أعباء العمل ومرض السرطان. وأن الضغط النفسي والوضع التنافسي في العمل يزيد من الخطر القلبي بحوالي الضعف، كما ويقول بأن الخبراء يشيرون إلى أن الضغط النفسي 80 في المائة من الرجال يكونون أكثر عرضة للإصابة بالنوبات القلبية

إذا ما واجهوا أعباءات نفسية في العمل، وأن الخطر يزداد أكثر كلما تأثروا بهذه الأعباء بصورة أكبر. (موفق الكبيسي (2003) ص 175).

ونرى، أن الآثار الناجمة عن الأعباء المهنية بشكل عام وفقا لبعض الباحثين لا تتعارض أو تختلف فيما بينها من حيث مضمونها من جهة ومن حيث مظاهرها من الجهة الأخرى حيث يتفق معظم الباحثين على أن أعباء مهنة التدريس تكون سلبية وتسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية التي تصاحبها انفعالات سلبية كالغضب، الاكتئاب، الانزعاج، والقلق، والضجر ولوم الذات، وأثار سلوكية وصحية وفسولوجية وكذلك آثار تنظيمية مثل ضعف الأداء الوظيفي وعدم الرضاء الوظيفي، وذلك على الرغم من أن بعض الباحثين مثل (طلعت منصور وفيولا البيلاوي 1989، 5-6) يؤكدان أن ظاهرة الأعباء في أحد جوانبها يمكن أن تكون إيجابية ومفيدة للفرد بحيث يمكن اعتبارها كمطلب من مطالب تجديد الطاقة الجسمية ومن ثم زيادة فعاليات الفرد للنجاح في الحياة.

وهكذا، يمكن القول أن الأعباء المختلفة لمهنة التدريس التي يواجهها المعلم أثناء عمله في البيئة المدرسية لها انعكاساتها السلبية على النواحي النفسية والانفعالية والجسمية والاجتماعية عليه، لأن هذه الأعباء تتعارض مع التناغم الطبيعي لجسم الإنسان ونفسيته وقدراته الطبيعية، وقد يؤدي ذلك إلى زيادة الضيق والتوتر والقلق والإحباط لديه، كما وقد يؤدي إلى تعب وإرهاق جسدي وعصبي يمنع المعلم من تحقيق التوازن ومن ثم يفشل في القيام بواجباته المهنية على أكمل وجه.

وهذا ما دفع إلى الربط في دراستهما الحالية بين أعباء مهنة التدريس بأبعاد الصحة النفسية لدى المعلمين والمعلمات لأن أعباء مهنة التدريس ظاهرة اجتماعية لا سبيل إلى دراستها بمعزل عن البعد النفسي، وهي أيضا ظاهرة نفسية لا سبيل لفهمها إلا من خلال حاضنتها الاجتماعية أي المدرسة ومحيط العمل.

4- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أعباء العمل من ناحية والصحة النفسية من ناحية أخرى، وعلاقتها بالعديد من المتغيرات. ولذلك، يقوم الباحثين بسرد لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة ومتغيراتها فقط من خلال تصنيفها إلى قسمين وذلك على النحو التالي:

أولاً: دراسات تناولت أعباء العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية:

دراسة دنيهام ستيف (Dinham Steve):

وهدفت دراسة "دنيهام ستيف" إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس. وهل الاستقالة هي استجابة واضحة للتعرض لأعباء قوية جداً؟. وتكونت عينة الدراسة من (57) معلم حديثي الاستقالة من التعليم الابتدائي بمقاطعة نيووييلز باستراليا. وكانت المقابلة هي الأداة المستخدمة في الدراسة لسؤال هؤلاء المعلمين عن رؤيتهم للأسباب التي أدت بهم إلى ترك المهنة.

وقد بينت نتائج الدراسة أن من أهم أسباب الاستقالة كان وصول المعلم إلى نقطة حرجة في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية ومقاومتها، وأيضاً معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء.

دراسة (وهف بن علي القحطاني) : وهدفت دراسة "وهف بن علي القحطاني" للتعرف إلى أهم العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بالرياض وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض التي اشتملت

عليها الدراسة قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح بين (3.11 - 3.94) من أصل (5) درجات، وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية على النحو التالي: زيادة العبء التدريسي للمعلم، نقص إمكانات المدرسة وتجهيزاتها، زيادة كثافة الطلاب في الفصول الدراسية، العلاقات الإنسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي، وأخيراً النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

دراسة (فيولا الببلاوي): وبالنسبة للدراسة فقد سعت للتعرف إلى الفروق في أعباء العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الأعباء والاتجاه نحو مهنة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة. واستخدم الباحث بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة أعباء العمل المدرسي إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد مجدي حبيب. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لأعباء العمل المدرسي إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور. كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين أعباء العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالاً في علاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

دراسة (عماد الكحلوت ونصر الكحلوت): هدفت الدراسة التي أجراها كل من "عماد الكحلوت ونصر الكحلوت" إلى الكشف عن مدى شيوع الأعباء المدرسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما. وتكونت عينة الدراسة من "66" من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الابتدائية من الجنسين بواقع "34" من المعلمين و"32" من المعلمات" بمحافظة غزة وشمالها. وتمثلت الأدوات التي استخدمها بمقياس الأعباء المدرسية واستبانة ملاحظة الأداء من إعداد الباحثين.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأعباء المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الابتدائية عند مستوى 55.19%، وأن الأعباء المدرسية تتدرج في سلم أعلاه أعباء سلوكيات التلاميذ وأدناه أعباء العلاقة مع المدير. كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى 77.95%. وأن الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه مجال التقييم والتقويم. ولم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الأعباء المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا.

ثانياً: دراسات تناولت أعباء العمل في علاقتها بالصحة النفسية:

دراسة ساراسون (Sarason):

أظهرت دراسة "ساراسون" المشار لها في (هانم حامدياركندي) أن المدرس كلما طال عهده بممارسة مهنة التدريس كلما أصبح أقل تأثراً وحيوية واستجابة لما يحيط به من مؤثرات فيما يتعلق بالدور الذي يقوم به. وقد أرجع ساراسون ذلك إلى أن زيادة الخبرة تؤدي إلى الإحساس بالسأم والضجر وبالتالي فزيادة الخبرة قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية للعمل، وتؤدي إلى زيادة مستوى الضغط عليه. (هانم حامدياركندي (2005) ص 60)

دراسة دي فرانك وستروب (Stroup CA):

تناولت الدراسة التي قام بها كل من "دي فرانك وستروب" دراسة الضغط النفسي وعلاقته بصحة المعلم. كما وقد اهتمت دراستهما بتقييم العلاقة المتبادلة بين كل من العوامل الشخصية وضغط العمل والرضا الوظيفي والأعراض المرضية. وقد تكونت عينة الدراسة من 245 معلمة من المدارس الابتدائية في جنوب تكساس. وقد كان الاستطلاع هو الأداة المستخدمة في الدراسة. ومن ضمن التساؤلات التي تضمنها الاستطلاع هو أن العوامل الديموغرافية والخلفية التدريسية لا تؤثر على الضغط والرضا أو المخاوف الصحية. وقد بينت نتائج الدراسة أن ضغط العمل وعلى الرغم من

أنه كان المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفي، لكنه لم يكن ذو علاقة مباشرة بالمشكلات الصحية، وهذه النتيجة لم تكن متوقعة. كما وأظهرت النتائج أن المعلمات قد أشرن في إجابتهن إلى مصادر إضافية للضغط، وكانت الكثير منها بيئية أو سياسية.

دراسة (مشيرة اليوسفي):

قامت "مشيرة اليوسفي" بدراسة عن ضغط المعلم وعلاقته بالتوافق. وقد هدفت في دراستها إلى التعرف إلى الفروق بين المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات، والمعلمات ذوات الخبرة أكثر من (5) سنوات والمعلمات حديثي التخرج في درجة الضغط. وتكونت عينة الدراسة من (82) معلمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الزيادة في درجة أعباء المعلم يقابلها نقصان في درجة التوافق أي يكون سيء التكيف. كما ووجدت فروق بين المعلمات ذوات الخبرة والمعلمات حديثي التخرج لصالح المعلمات ذوات الخبرة.

دراسة (شوقيه إبراهيم):

وبالنسبة لدراسة "شوقيه إبراهيم" التي اهتمت بدراسة الضغط النفسي لدى الفئات الخاصة ومعلمي التعليم العام في ضوء جنس المعلم ومدة خبرته وعلاقته بتلاميذه وبزملائه وحاجاته الإرشادية، فقد تكونت عينة الدراسة من 80 معلم من معلمي الفئات الخاصة، و100 معلم بالتعليم العام بالمنصورة. وقد استخدمت الباحثة مجموعة من المقاييس وهي: مقاييس الإنهاك النفسي للمعلم، علاقات المعلم الشخصية بمدرسته ويشمل علاقته بتلاميذه وزملائه وإدارة مدرسته. وقد بينت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الخاصة أكثر أعباء من معلمي التعليم العام كما كشفت عن وجود ارتباطاً سالباً بين مدة خبرة المعلم والأعباء النفسية لمهنة التدريس. أما بالنسبة لنوعية المعلمين، فقد تبين أن المعلمين الأكثر أعباء هم الأكثر اضطراباً في علاقاتهم بتلاميذهم وبزملائهم وبإدارة المدرسة. كما وبينت نتائج الدراسة أن أهم مصادر أعباء مهنة التدريس هي:

علاقة المعلم بطلابه وبزملائه وبإدارة مدرسته، وصراع وعبء الدور واتجاهات المجتمع نحو هذه المهنة.

دراسة (عزت عبد الحميد):

وفيما يخص دراسة "عزت عبد الحميد" فقد اهتمت بدراسة العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم وأعباء مهنة التدريس برضائه عن عمله. وتكونت عينة الدراسة من 187 معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية منهم 97 ذكور و90 إناث. وقد تكونت الأدوات التي استخدمها الباحث من استبيان أعباء العمل لهامل وبراكين ومقياس المساندة الاجتماعية والرضا عن العمل للستر.

أوضحت نتائج الدراسة أن المعلمين أكثر أعباء من المعلمات في بعد استغلال المهارات، وفي حين لم تجد نتائج الدراسة فروقا بين الجنسين في الدرجة الكلية لضغط العمل، فقد وجدت ارتباطا سالباً بين أعباء العمل ورضا المعلم عن عمله لدى الجنسين. كما وأظهرت النتائج أن المعلمات كنَّ أكثر رضا عن العمل من المعلمين، وسنوات الخبرة أيضاً ترتبط إيجابياً برضا المعلم عن عمله أما المساندة الاجتماعية فلا تخفف من ضغط العمل إلا في بُعْدَي: المساندة المالية ومساندة أسرة المعلم له.

دراسة (عباس إبراهيم متولي):

وقد هدفت الدراسة التي أجراها "عباس إبراهيم متولي" إلى التعرف إلى الفروق في الأعباء النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعاً للجنس. وتكونت عينة الدراسة من (240) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية من بعض المدارس بمحافظة دمياط. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الأعباء النفسية لصالح المعلمات.

كما وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات مرتفعي الأعباء النفسية يميلون إلى العصاب والابتعاد عن الصحة النفسية، ويشعرون بالتوتر والانفعال والشك

والتردد والإحساس بالنقص وعدم الكفاءة في أداء أعمالهم وتكون علاقاتهم برؤسائهم وزملائهم سلبية.

5- التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراضنا لبعض الدراسات السابقة فإنه يمكن استخلاص عدة نقاط من تحليل مما سبق عرضه من دراسات كما يلي:

إن الدراسات التي تناولت أعباء العمل ببعض المتغيرات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية أو في علاقتها بالصحة النفسية فقد أشارت في نتائجها إلى أن مصادر أعباء مهنة التدريس التي يتعرض لها المعلمون تختلف من دراسة لأخرى مثل أعباء العائد المادي والتعويضات للمهنة وعلاقة المعلم بتلاميذه وبزملائه وبالمشرفين وبالإدارة وكثرة المسؤوليات المهنية وزيادة العبء التدريسي وزيادة كثافة التلاميذ في الأفرج الدراسية وشروط العمل وبيئة العمل المادية وصراع وعبء الدور واتجاهات المجتمع نحو هذه المهنة بالإضافة إلى بعض المصادر البيئية والسياسية وذلك كما ورد في دراسات مثل: (DeFrank RS, Stroup CA)، (Dinham Steve).

- أشارت نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين أعباء مهنة التدريس والصحة النفسية إلى وجود علاقة سالبة بين أعباء مهنة التدريس والصحة النفسية وذلك كما ورد في نتائج دراسات: (مشيرة اليوسفي)، (عزت عبد الحميد)، أي أن أعباء مهنة التدريس تؤدي إلى خفض في مستويات الصحة النفسية للمعلم.

- تباينت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة ما بين (الاستطلاع) في بعض الدراسات وذلك كما ورد في دراسة (DeFrank RS Stroup CA)، في حين تم استخدام (الاختبارات والمقاييس المتنوعة) كما ورد في دراسات: (شوقيه إبراهيم)، (نضال عواد ثابت)، (عزت عبد الحميد)، (عماد الكحلوت ونصر الكحلوت)، بينما كانت (المقابلة) هي الأداة المستخدمة في بعض الدراسات الأخرى مثل

دراسة: (Dinham Steve). وقد استفدنا من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة في اختيار أدوات الدراسة الحالية وهي: مقياس أعباء مهنة التدريس .

6- الأعباء المهنية المفاهيم والنظريات :

تعتبر الأعباء المهنية من المصطلحات الحديثة نسبياً التي يجري تداولها في علم النفس ، وقد يعود استخدام هذا المصطلح لارتباطه بالتقدم الحضاري المتسارع والأزمات المتزايدة التي يمر بها الفرد ، والتي تؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئاً على قدرة ومقاومة البشر في التحمل، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الأعباء على النفس والجسم مما ينعكس على الحالة الصحية (الجسدية والمهنية).

والأعباء ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية ، تتطلب منه توافقاً وإعادة توافق مع البيئة ، وهذه الظاهرة شأنها شأن معظم الظواهر المهنية كالقلق والصراع والعدوان وغيرها ، وهي طبيعة الوجود الإنساني وبالتالي لا نستطيع الإحجام عنها أو الهروب منها ، أو تكون بمنأى عنها لان ذلك يعني نقص فعالية الفرد ، وقصور كفايته ، ومن ثم الإخفاق في الحياة (فيولا البيلاوي ، 2001م، ص 19).

النظريات التي تفسر الأعباء المهنية :

تعد الأعباء المهنية من الظواهر الإنسانية المعقدة التي تفسر على أسس بدنية بيولوجية ، عقلية معرفية، سيكولوجية وأخرى اجتماعية، وقدمت في مجالها كثيراً من القواعد والمبادئ النظرية التي كشفت عن بعض من طبيعتها وديناميكياتها والنتائج التي تنتج عن آثارها وسوف يتم تناول ثلاث من وجهات النظر التي يمثل ثلاثة من الأنساق الفكرية التي اهتمت بتفسير الأعباء المهنية

- نظرية الأعباء: هنري موراي (Murray):

يشير عثمان يعرف موراي Murray الضغط في أبسط معانيه بأنه صفة أو خاصية لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط الأعباء بالأشخاص أو الموضوعات التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات

الفرد لإشباع متطلبات حاجته. ويميز موراي بين نوعين من الأعباء بحيث يشير إلى أعباء بيتا Beta press باعتبارها تمثل دلالة الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد ويفسرها، وكذلك يشير إلى أعباء ألفا Alpha press باعتبارها تمثل خصائص الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع.

ويضيف الرشيدي أن موراي قدم قائمة بأهم الأعباء التي تواجه الفرد، وهي على النحو التالي:

1- أعباء نقص التأييد الأسري	7- ضغط ولادة أشقاء.
2- ضغط الأخطار والكوارث.	8- ضغط العدوان.
3- ضغط النقص والضياع.	9- ضغط السيطرة والقسر والمنع.
4- ضغط الاحتجاز والموضوعات الكابحة.	10- ضغط العطف على الآخر والتسامح.
5- ضغط النبذ وعدم الاهتمام والاحتقار.	11- ضغط العطف من الآخر وطلب الرفق.
6- ضغط الخصوم والأقران المتنافسين.	12- ضغط الانقياد والمدح والتقدير.

- نظرية التقدير المعرفي: لازاروس (Lazarus):

يري لازاروس (Lazarus&Coyne) أن الأعباء تحدث عندما يواجه الشخص مطالب ترهقه أو تفوق قدرته على التكيف وأن تفاعلا يحدث بين المطالب الخارجية والأساس البنيوي وقابلية الشخص للتأثر وبين كفاءة الشخص الدفاعية. كما وأشار لازاروس إلى دور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الأعباء. أما التقدير فيستخدمه لازاروس هنا للإشارة إلى التقدير المعرفي وهو يعتمد على أشياء أخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد.

كما ويري لازاروس (Lazarus) في نظرية التقدير المعرفي نقلا عن (فاروق السيد عثمان) بأن الأعباء تنشأ عندما يوجد تناقص بين متطلبات الشخصية للفرد

ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين. الأولى: هي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث في حد ذاتها شيء يسبب الأعباء. والثانية: هي التي يحدد فيها أساليب حل المشكلات التي تظهر في الموقف.

ويتضح من هذه النظرية أن ما يعتبر ضاعطاً بالنسبة لمعلم ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لمعلم آخر، ويتوقف ذلك على الحالة الصحية والسمات الشخصية للمعلم ومستوى تعلمه وخبراته الذاتية ومهارته في تحمل الأعباء، وعلى عوامل ذات صلة بالموقف الضاعط نفسه، وعوامل البيئة الاجتماعية كالتغيير الاجتماعي ومتطلبات مهنة التدريس.

- النظرية الفسيولوجية لهانز سيلبي (Hans Selye):

يعتبر هانز سيلبي (Hans Selye) العالم الفسيولوجي الكندي من أوائل المساهمين في أبحاث الأعباء النفسية. ويذكر كل من (طلعت منصور وفيولا الببلاوي 1989) بأن سيلبي يقدم نظريته حول التكيف الفسيولوجي للضغط، حيث انتهى من خلال دراساته العملية إلى أن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة الأعباء قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية-فسيولوجية. حيث يصف هذه الأعراض على أساس أطوار ثلاث للاستجابة للضغط تؤول معاً ما يطلق عليه "زملة التوافق العام" (Gas) General Adaptation Syndrome وهي:

- طور الإنذار بالخطر Stage of alarm reaction: وفي هذا الطور (الإنذار

بالخطر) يؤدي الضغط إلى تنشيط حشد آليات (ميكانيزمات) التوافق.

- طور المقاومة Stage of resistance: وفي الطور الثاني (المقاومة) يتطلب

الضغط استخداماً قوياً لآليات التوافق مع التحمل والمكابدة في سبيل ذلك.

- طور الإجهاد أو (الاستنزاف) Stage of exhaustion: وفي هذا الطور (الإجهاد أو الاستنزاف) فيؤدي الضغط إلى إنهاك آليات التوافق من خلال الاستخدام الزائد والمستمر لها.

وتؤكد البحوث المختلفة التي أجراها "سيلبي" على أن هذه الاستجابات المميزة لزملة التوافق العام للأعباء هي نفس نمط استجابة الجسم لأي ضغط، فالجسم يستجيب بنفس الطريقة لأي من الأعباء التي يتعرض لها الفرد.

- النظرية الإدراكية لسبيلبرجر (Spielberger):

تذكر (هانم حامدي اركندي)، إلى أن سبيلبرجر (Spielberger) حدد مفهوم الضغط في ثلاثة أبعاد: الأول: مصدر الضغط وهو يبدأ بمثير يحمل تهديداً أو خطراً ما نفسياً أو جسمياً، والثاني: هو إدراك الفرد للمثير، والثالث: يشكل رد فعل نفسي مرتبط بالتهديد، ومن هنا ترتبط شدة رد الفعل بمدى شدة المثير ومدى إدراك الفرد له يتضح من خلال استعراض النظريات الخاصة بالأعباء أن العلماء لم يجمعوا على تفسير جامع للأعباء ولم يصلوا إلى نظرية شاملة في الأعباء لذا نجد أن لكل منهم وجهة نظره الخاصة في تفسير ظاهرة الأعباء. ففي حين نجد أن موراي قدم قائمة بأهم الأعباء التي تواجه الفرد، وميز بين نوعين من الأعباء (أعباء بيتا Beta press) و (أعباء ألفا Alpha press)، فإن لازاروس يركز على دور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الأعباء كما ويشير إلى أن تقدير الفرد المعرفي للأعباء يعتمد على أشياء أخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد، بينما ركز سيلبي في نظريته حول الأعباء النفسية على التكيف الفسيولوجي للضغط، حيث أشار إلى أنحشد الفرد لطاقاته لمواجهة الأعباء قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية-فسيولوجية، في حين اعتمد سبيلبرجر في تفسيره للأعباء على نظرية الدوافع، حيث رأى أن الأعباء تلعب دوراً هاماً في إثارة الاختلافات على مستوى الدوافع، كل حسب إدراكه للأعباء.

ويتفق الباحثون فيما ذهب إليه لازاروس في نظرية التقدير المعرفي على أن الضغط يحدث عندما تكون هناك مطالب على الفرد تفوق أو تزيد على إمكانياته التكيفية. فالضغط لا يقع هناك خارج المعلم في البيئة المدرسية وإنما يعتمد أيضا على الاستهداف البنيوي للمعلم ومدى ملائمة آليات الدفاع لديه. ويؤكد لازاروس على الدور الذي يلعبه الإحباط والصراع والتهديد في إنتاج هذا الضغط، وهو ينظر للإحباط في صورة ضرر -بدني-نفسى- اجتماعي. وحيث أن أعباء مهنة التدريس تحدث حينما يواجه المعلم مجموعة من المطالب والمهام والواجبات والمسئوليات المهنية التي تفوق قدرته على التكيف معها فقد يؤدي ذلك إلى حدوث خلا في العلاقة التفاعلية بين تلك المطالب الخارجية والأساس البنيوي للمعلم ويؤثر سلبا على قدراته وكفاءاته الدفاعية. كما ويمكن النظر إلى الضغط على أنه ظاهرة إدراكية تعكس العملية العقلية التي يحدد عن طريقها المعلم مطالب مهنة التدريس أثناء تفاعله معها وما إذا كانت هذه المطالب تمثل تهديدا له وما إذا كان سيستمر في تفاعله معها وما إذا كانت قدراته وطاقته الدفاعية تمكنه من مواجهة مثل هذه المطالب، وهذا ما يحاول التعرف عليه في الدراسة الحالية فيما إذا كانت تختلف استجابة المعلمين للأعباء باختلاف بعض العوامل مثل الجنس، سنوات الخبرة.

6- مصادر الأعباء (مسبباتها):

ذكر علي عسكر أن هناك عوامل متعددة تتواجد في مناحي الحياة المختلفة: في العمل، العلاقات الاجتماعية، والحياة العائلية، والناحية المالية، والظروف العامة للمجتمع، الأحداث العالمية، والعادات السلوكية تسبب الضيق والقلق للفرد أي تكون سبباً أو مصدراً للضغوط.

وذكرت تهاني نعيمه نقلاً عن شاكر قنديل (د. ت) أن مصادر الأعباء في حياة الفرد متعددة وقد ترجع إلى متغيرات بيئية، كما قد يكون مصدرها الفرد نفسه أو طريقة إدراكه للظروف من حوله، وإذا ترتب على الأعباء المهنية حدوث أذى

حقيقي للفرد فإن الفرد يصبح محبطاً وحتى إن لم يحدث ضرر حقيقي ومباشر على الفرد فهو يعيش حالة من الشعور بالتهديد.

كما أوضح عباس عوض أن المواقف الضاغطة (مسببات الأعباء) على الفرد تتمثل في:

1- مشكلات الأسرة، وتتمثل في الشك والغيرة والملل والمشاجرات والرغبة في الانفصال.

2- مشكلات الحياة الجارية، وتتمثل في مشكلات الأبناء المدرسية والعاطفية وأصدقاء السوء والمشكلات الصحية أو المشكلات التي يكون للقضاء والقدر دور فيها، أو يكون للفرد نفسه دور فيها.

3- المشكلات الاقتصادية، وهي التي تتجم عن قلة الدخل وكثرة الأعباء المالية والحاجة إلى الاستدانة أو العادات السلوكية السيئة كالإسراف والبخل.

4- مشكلات الإسكان: وقد تنشأ من سوء العلاقة بين الجيران أو ضيق السكن وكثرة أفراد الأسرة، أو بعد السكن عن مكان العمل، أو أن يكون المنزل آيلاً للسقوط.

5- مشكلات العمل: والتي تتمثل في سوء العلاقة بين زملاء العمل، عدم الحصول على الترقية المناسبة، كثرة ساعات العمل وزيادة العبء والمسئوليات في العمل.

6- مشاكل الانفصال والفقدان والحالة الصحية: مثل حالات الانفصال بين الأزواج أو فقدان شخص عزيز أو فقدان أحد أفراد الأسرة.

وقد ذكرت بشرى إسماعيل أن تشارلز ورث ونathan (Charles worth & Nathan) قد قسموا مصادر أو مسببات الأعباء إلى ثلاث مجموعات:

- المجموعة الأولى: وتشمل الأعباء الناتجة عن التغير والأعباء الكيميائية، والأعباء المصاحبة لعملية اتخاذ القرارات.

- المجموعة الثانية: وتشمل الأعباء المصاحبة للأمراض والأعباء الانفعالية، والأعباء البيئية، والأعباء المصاحبة للآلام.
- المجموعة الثالثة: وتشمل الأعباء المرتبطة بالمخاوف والأعباء الجسمية والأعباء الاجتماعية والمهنية.
- حاولت عدة دراسات تحديد وتنظيم المتغيرات التي تعمل كضغوط وفي هذا الجانب ذكر حسن عبد المعطي أن (لازاروس وكوهين) قد قاما بتصنيف العوامل الضاغطة إلى ثلاثة أقسام هي :

- 1- الظواهر الفجائية التي تؤثر على كثير من الناس مثل الكوارث الطبيعية.
 - 2- الأحداث القوية التي تؤثر على قليل من الناس مثل الأزمات الأسرية.
- المشاكل اليومية المتكررة في مواقف الحياة مثل إحباطات العمل.

- مصادر أعباء العمل:

يري (أحمد ماهر) أن الفرد يتعرض في حياته إلى أعباء تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد.

ويشير (حمدي علي الفرماوي) إلى أن الكثير من الدراسات والبحوث اتفقت على وجود مصادر عامة للأعباء يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة عمل إلى أخرى، وهي تتباين أيضا في تأثيراتها على العامل بتباين سماته الشخصية، وهذه المصادر هي:

- 1- تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا "صراع الدور".
- 2- مدى وضوح الدور المنوط به العمل، ويطلق عليه "غموض الدور".
- 3- العبء الوظيفي، ويعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.
- 4- عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته.
- 5- غياب الدعم الاجتماعي للعامل وإنجازاته.

6- صعوبات في البيئة المادية للعمل (الإضاءة- التهوية- درجة الحرارة.. إلى غير ذلك من الصعوبات).

وإذا كانت مجالات العمل المختلفة تزخر بمصادر الأعباء التي يمكن إرجاع بعضها إلى العامل والآخر إلى المؤسسة والبعض الثالث إلى البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد كما يذكر (محمد السيد عبد الرحمن)، فإنه وحسب تصنيف منظمة العفو الدولية تعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل أعباء فهي أكثر المهن الضاغطة.

كما ويشير (حسين حريم) إلى أن العوامل والظروف والمؤثرات التي يمكن أن تكون مصدر ضغط للفرد عديدة ومتنوعة. فمنها ما هو ناشئ عن العمل الذي يمارسه الفرد، أو عن جماعة العمل الذي ينتسب لها الفرد، ومن العوامل ما يتعلق بالمنظمة (هيكلها التنظيمية والعمليات التنظيمية، والسياسات.. الخ)، كما أن حياة الفرد الخاصة يمكن أن تتسبب في الأعباء التي يواجهها الفرد. ومن المألوف أن يتعرض الإنسان لعاملين أو مؤثرين فأكثر في نفس الوقت، الأمر الذي يسبب في تصعيد درجة أو شدة الضغط الذي يتعرض له.

انه وعلى الرغم من تنوع واختلاف أسباب ومصادر الأعباء التي يشعر بها المعلمون والمعلمات إلا أن الظروف المتعلقة بمهنة وبيئة التدريس بما تتضمنه من متطلبات ومهام ومسؤوليات وواجبات وأعباء مهنية... الخ ترتبط بأنشطة محددة يجب أن يقوم بها كل من المعلم والمعلمة لأداء عملهما أو وظيفتهما تعتبر أحد أهم تلك الأسباب والمصادر التي تشكل عاملا ضاغطا عليهم.

8- أنواع الأعباء المهنية :

1. تشكل الأعباء المهنية الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الأعباء الأخرى، وهو يعد العامل المشترك في جميع أنواع الأعباء الأخرى مثل : الأعباء الاجتماعية، ضغط العمل (المهنية)، الأعباء الاقتصادية، الأعباء الأسرية ، الأعباء الدراسية،

الأعباء العاطفية. إن القاسم المشترك الذي يجمع كل الأعباء هو الجانب النفسي، ففي الأعباء الناجمة عن إرهاق العمل ومتاعبه في الصناعة أول نتائجه الجوانب النفسية المتمثلة في حالات التعب والملل اللذين يؤديان إلى القلق النفسي حسب شدة أو ضعف الضغط الواقع على الفرد وآثار تلك النتائج على التكيف في العمل والإنتاج، فإذا ما استفحل هذا الإحساس لدى العامل في عمله، فسوف تكون النتائج، التأثير على كمية الإنتاج ، أو نوعيته أو ساعات العمل، كما يؤدي إلى تدهور صحة العامل الجسدية، والنفسية، ومن أولى تلك الأعراض زيادة الإصابات في العمل والحوادث، وربما تكون ماثلة فضلاً زيادة الغياب أو التأخير عن العمل، وربما يصل إلى الانقطاع عنه وتركه نهائياً.

2. أما الأعباء الاقتصادية ، فلها الدور الأعظم في تثبيت جهد الإنسان وضعف قدرته على التركيز والتفكير وخاصة حينما تعصف به الأزمات المالية، أو الخسارة أو فقدان العمل بشكل نهائي ، إذا ما كان مصدر رزقه، فينعكس ذلك على حالته النفسية، وينجم عن ذلك عدم قدرته على مسايرة متطلبات الحياة، وفقد الأعباء الاجتماعية الحجر الأساسي في التماسك الاجتماعي والتفاعل بين الأفراد والمجتمع فمعايير المجتمع تحتم على الفرد الالتزام الكامل بها ، والخروج عنها يعد خروجاً على العرف، والتقاليد الاجتماعية، إن الأعباء الأسرية تشكل بعواملها التربوية ضعفاً شديداً على رب الأسرة وأثراً على التنشئة الأسرية فمعظم الأسر التي يحكمها سلوك تربوي متعلم ينتج عنه الالتزام وألا اختل تكوين الأسرة وتفتت معايير الضبط وتنتج عنه تفكك الأسرة إذا ما اختل سلوك رب الأسرة أو ربة البيت. وتشكل الصعوبات الدراسية على طالب المدرسة في مختلف المراحل الدراسية ضعفاً شديداً في حالة عدم استجابته للوائح المدرسة أو المعهد أو الكلية. فهو مطالب بأن يحقق النجاح في الدراسة لإرضاء طموحه الشخصي الذاتي أولاً ورد الجميل لأسرته التي تخصص من دخلها المادي كنفقات الدراسة ثانياً فضلاً عن المؤسسة التعليمية التي صرفت الأموال المتمثلة في

مستلزمات الدراسة كتوفير المدرسين المتخصصين والاحتياجات المادية العلمية في العملية التعليمية.

3. أما الأعباء العاطفية بكل نواحيها ، النفسية، الانفعالية ، فإنها تمثل لبني البشر واحدة من مستلزمات وجوده الإنساني. فالعاطفة لدى الإنسان غريزة اختصها الله بها البشر دون باقي المخلوقات. فعندما يعاق الإنسان في طلب الزواج والاستقرار العائلي بسبب الحاجة الاقتصادية أو عدم الإنفاق على شريك الحياة وتتعرض جهوده في الاستقرار الزوجي، يشكل ذلك ضغطاً عاطفياً، تكون نتائجه نفسية، مما يجعله يرتبك في حياته اليومية وتعامله وفي عمله أيضاً إلى أن يجد الحل في التوصل إلى تسوية مشاكله وتشكل مشكلات عدم الاتفاق بين الزوجين أو صعوبة اختيار شريك الحياة، أو مشكلة الانفعال بين الزوجين ، مشكلات عاطفية يبحث الإنسان عن حلول لها .

9- الفروق بين الجنسين في القابلية للتعرض للأعباء:

ذكر حسن عبد المعطى أن معظم الدراسات في هذا المجال تشير إلى عدم وجود تأثير لمتغير الجنس في مدى التأثير بضغوط الحياة. ففي دراسة أجراها جيك وميتز (Jick&Mitz) وجدا أن العاملين الذكور والإناث لا يختلفون في مقدار الأعباء التي يتعرضون لها، ولا في مظاهر الأعباء لديهم. كما وجدا أن الإناث يظهرن علامات اضطراب سيكولوجية بدرجة أكبر من الذكور عند التعرض لمواقف الضغط ومنها اضطراب القلق، في حين يظهر الذكور اضطرابات بدنية كالأضطرابات القلبية.

بينما يشير فونتانا إلى أن القوالب الجنسية تحدد أنواع متباينة من الأعباء بين الجنسين، بل هناك تباين في ردود الأفعال باختلاف الجنس، فالنساء يواجهن كثيراً من الأعباء المهنية المتسببة عن مكانتهن غير القوية تظهر في شكوكهن وضعف نفوذهن، من جانب آخر فإن الرجال يواجهون كثيراً من الأعباء المهنية المتسببة عن ساعات طويلة من العزلة الاجتماعية، والاضطرابات مع الرؤساء والتصادمات مع الزملاء، بالإضافة إلى مسؤوليات الوظيفة نفسها. وردود الفعل تجاه مصدر الضغط عند المرأة تتمثل في البكاء، والانسحاب من الموقف، والتغيب والاستضعاف (استجابات

الهرب) أما ردود الفعل عند الرجال فتتمثل في الغضب والعدوان، ومحاولة إثبات الذات (استجابات المواجهة).

كما أوضح عماد الحداد أن المرأة بصفة خاصة تواجه مزيداً من الأعباء المهنية للحفاظ على هدوئها وللتخلي عن تبني الأنماط السلوكية الحاسمة والعنيفة. ووفقاً للخلفية الثقافية والتاريخية التي مرت بها، فقد تعلمت المرأة أن توجه من قبل الآخرين. كما تعلمت أنه ينبغي عليها أن تكون سلبية وخاضعة ومستسلمة. والمرأة هي التي تستحوذ على نصيب الأسد فيما يتعلق بالمسؤولية عن تربية ورعاية الأطفال، إذ ينظر للمرأة على أنها المسئول الأول عن أمور وشئون المنزل حتى وإن كانت تعمل لعدد غير محدد من الساعات بعيداً عن منزلها. ومن ثم فإن حجم الأعباء المهنية والعصبية التي تتحملها المرأة كبير جداً.

ونرى أن الفروق بين الجنسين في القابلية للتعرض للضغوط كبيرة جداً حتى ولو لم تثبت الدراسات الميدانية تلك الفروق.

فالمرأة تواجه ضغوطاً لا حصر لها سواء في المنزل أو خارج نطاق المنزل مع المجتمع. ففي المنزل تكون المرأة محاصرة بعدد كبير من المسؤوليات قد تمثل عند معظم النساء مصادر للضغط.

وحتى في المجتمع تكون المرأة مقيّدة بعادات وتقاليد تشكل مصدراً للضغوط عليها.

ويحدد نيوفيلد خلال محاولته تعريف مفهوم الأعباء المهنية مجموعة من الخصائص تتصف بها أساسيات الأعباء تتضمن مطالب بيئية ذات تبيعه فيزيقية او اجتماعية ، وأنها تحمل تهديد الوجود ، وتتضمن انفعالات غير مبهجة. إذ تتضمن الأعباء خبرات آتية عديدة من تصوير الذات ، الألم ، الخوف من العقاب، الإثم ، وتحدث الأعباء تحت ظروف من قصور الذات ، وعندما تفوق المطالب البيئية إمكانات الفرد ، أو عندما لا تجد إمكانات المرء مخرج بيئية كافية في الأعباء من خلال إفراز الهرمون المثير لإفراز قشرة العزة الادرينالية . وكذلك من خلال تعبئة

موارد الكائن لمواجهة تحديات التكيف في مقابل الانسحاب والتراجع تاركا المشكلة دون حل .

وهناك اتجاه للقول بأنه عندما يتعرض المرء للضغوط حادة أو مستديمة فإن العامل الذي يحدد ما إذا كان مرض الاكتئاب سوف يشار ام لا هو " قدرة الفرد علي التعبير عن الانفعالات " (المرتبطة بتلك الخبرة).

وفي حالات الأعباء تكون هنالك زيادة في إقرارات هرمونية معينة . اذ تؤدي الأعباء المعتدلة إلى زيادة في تكوين النورإيتقرين (NE) والدوبامين (DA) والبيروتين (5-HT) بينما تؤدي الأعباء الحادة إلى خفيفة في التورإيتقرين فرض لمتغيرة من المخ ، بما في ذلك جزع المخ (Brain stem) والهيپوتلاموش Hypothalanus وفرس البحر Hippocampus والمنطقة الامامية من لحاء المخ وتباين حدة هذا القصور في حالات الأعباء الشديدة ، بأن يتزايد معدل استخدام الأحماض الأمينية. تحت تأثير تلك الأعباء الشديدة بدرجة تتجاوز معدلات تكوينها ، مما يؤدي في النهاية إلي حدوث قصور فيها ولكن التغيرات الكيميائية العصبية التي تحدثها الأعباء الحادة ليست بعناصره على حدوث قصور في النورإيتقرين ، وإنما يمتد ذلك القصور إلى السيروتونين أيضاً. ومع ذلك وبالرغم من أن الأعباء تزيد من استهلاك او استخدام السيروتونين ، فان شدة الأعباء اللازمة لإحداث مثل هذا التأثير لابد أن تكون أكثر من تلك التي تعمل على زيادة استخدام النورإيتقرين.

وأما بالنسبة لتأثير الأعباء على مستويات الدوبامين ، فإن الدراسات في هذا الشأن لم تنته إلي نتائج حاسمة. فهناك مثلا مناطق معينة من المخ (Substantianigra) لا يبدو أنها تتأثر كثيراً بالأعباء ، في حين أن هناك مناطق أخرى تكشف عن زيادة في الدوبامين عقب التعرض للضغوط.(حتاملة، مازن، 2002 ص 98)

وبالنسبة " للاستيل كولين " (ACH) (مركب كيميائي ينقل النبضة العصبية من خلية عصبية إلى أخرى) فإن الدراسات القليلة في هذا الصدد تشير إلى أن الأعباء تزيد من مستوياته . وهذه الزيادة في مستويات الاستيل كولين تحدث بعد فترة زمنية معينة

من انتهاء الموقف الضاغط. وتفسير مثل هذا التأخير في ظهور زيادة مستويات الاستيل كولين ، أو أنه استجابة ثانوية تعويضية لما حدث من تغير في مستويات الأحماض الأمينية الأحادية بسبب الأعباء . وتتوقف درجة الانخفاض في مستويات النورابتغرين في المخ بسبب الأعباء على متغيرات عديدة مثل العوامل الخاصة بطبيعة الخبرة التي يتعرض لها المرء ، وبتكوين الكائن نفسه ، إذ أن تبعه التحكم في الموقت الضاغط العصيب من المحددات الأساسية لدرجة القصور في النورابتغرين عقب التعرض للخبرة.

هناك وجهتا نظر منفصلتان يمكن من واقعها تفسير ذلك التباين الذي تحدثه الأعباء التي يمكن السيطرة عليها ، وتلك التي تخرج عن نطاق السيطرة. أولاً : تشير وجهة النظر الأولى إلى ان الخفض في الأمينات (أي المركبات الكيميائية ناقلات التنبيه العصبي) يحدث عقب التعرض لضغوط لا مهرب فيها يسبب أن استخدام تلك الأمينات يفوق تكوينها.

ثانياً : وتشير وجهة النظر الأخرى إلى أن الأعباء تؤدي إلى تزايد في تكوين استخدام الأمينات. وأن استهلاك الأمينات سوف يفوق تكوينها تحت تأثير الأعباء الشديدة، بمعنى أن عبء مواجهة الأعباء يقع البداية على عاتق العمليات الفسيولوجية. فإذا تمكن الكائن من اتخاذ نوع من السلوك لمواجهة الموقف الضاغط - مثل الهرب أو المواجهة فإن عبء التعامل مع الأعباء لا يقع كلية علي عاتق العمليات الفسيولوجية ، معين ثم يتضاءل معدل استخدام الأمينات. وعلى أية حال. وبغض النظر عن الميكانيزم القائم ، فإن هناك قدراً من الاتفاق على أن السيطرة على الأعباء تعتبر عاملاً أساسياً في خفض مستويات الأمينات.

ونرى أنه سواء أدت الأعباء المهنية أم لم تؤدي إلى حالة انفعالية (الاكتئاب الغضب ، القلق) ، فإن ذلك لا يتوقف على حدة المواقف الضاغطة فقط ، وإنما أيضاً علي خصائص الشخصية التي سوف تحدد حدوث حالة انفعالية من عدمها ، وتتوقف أيضاً فاعليه الأعباء في إحداث تغيرات كيميائية عصبية على قابلية الأنظمة العصبية للتكيف

الذي يقتضيه التعرض للضغوط. ومن ناحية أخرى ، فإن التعرض لخبرات من ضغوط حياتية سابقة قد يزيد من حدة ما يحدث من تغيرات كيميائية عصبية نتيجة التعرض للضغوط. وكما أشار إلى الدور المهم للضغوط المهنية والحالة الانفعالية التي تؤثر سلباً على الصحة ، حيث إنها تضعف الرغبة في المهنة لدى المعلم أو المعلمة بالمرحلة الابتدائية.

الفصل الثالث

التوافق المهني

- ❖ تعريف التوافق المهني
- ❖ نشأة ومفهوم التوافق المهني
- ❖ خصائص التوافق المهني
- ❖ العوامل المساعدة في تحقيق التوافق المهني
- ❖ عوائق التوافق المهني
- ❖ أنواع التوافق المهني
- ❖ أهمية التوافق المهني
- ❖ شروط التوافق المهني
- ❖ مظاهر التوافق المهني
- ❖ نظريات التوافق المهني

1- تعريف التوافق :

التعريف اللغوي للتوافق : التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي لاعمه ، و قد وافقه موافقة ، و اتفق معه اتفاق (ابن منظور ، 1981 : 262) .

التعريف الاصطلاحي للتوافق :

عرف (المليجي ، 1971 : 385) التوافق : بأنه هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة .

و يرى (راجح ، 1982 : 470) أن التوافق حالة من التوائم و الانسجام بين الفرد و بيئته تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته و تصرفه تصرفا مرضيا إزاء مطالب البيئة المادية و الاجتماعية ، و يتضمن التوافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه و عاداته عندما يواجه موقفا جديدا أو مشكلة مادية أو اجتماعية أو خلقية أو صراعا نفسيا ، تغييرا يناسب هذه الظروف الجديدة .

و عرفه (زهران ، 1985 : 29) بأنه : عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة الاجتماعية و الثقافية بالتغيير و التعديل حتى يحدث توازن بين الفرد و بيئته .

و عرفه (فهمي ، 1997 : 23) بأنه : تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يعبر بها الشخص عن سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه و بين البيئة و بناءا على ذلك تعرف بأنها القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء و بيئته .

و عرفه (شاذلي ، 1999 : 50) بأنه : يعني وجود علاقات منسجمة مع البيئة، تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد و تلبية معظم مطالبه البيولوجية و الاجتماعية .

و عرفه قديح، 2000 : 11) التوافق : بأنه عملية دينامية مستمرة يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه

ليحدث علاقة أكثر تكيفا بينه و بين البيئة .

و يتضح من التعريفات السابقة أن هناك تعريفات كثيرة للتوافق تختلف باختلاف وجهات نظر العلماء و لكن بشكل عام عملية التوافق هي حالة من الرضا و الانسجام بين الفرد و بيئته و إشباع حاجات الفرد الأساسية، و يترتب عليه تغير في سلوك الفرد أو في بيئته أو فيهما معا .

التوافق المهني Occupational Adjustment :

التوافق المهني هو أحد أهم فروع التوافق العام المتخصصة و المتعلقة بمجال العمل، و لاشك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، و ترجع هذه الأهمية إلى عاملين أساسيين : أحدهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، و الثاني هو الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد و مكانته (طه، 1980 : 53) .

التوافق Adjustment:

التوافق مفهوم أساسي في علم النفس بصفة عامة، و في الصحة النفسية بصفة خاصة، و السلوك الإنساني بشكل عام ما هو إلا محاولة مستمرة للتوافق مع الناس و الأشياء في البيئة المحيطة و معنى ذلك أن التوافق هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه حين يواجه مشكلة مادية أو اجتماعية أو نفسية .

ويتفق معظم العلماء على أن التوافق عملية تغير دينامية ذات مضامين محددة، هدفها تحقيق السعادة للفرد

والتوافق عملية مستمرة مع حياة الفرد، و هي ذات محددات و شروط معينة، و تختلف من مرحلة عمرية لأخرى و تحققها وسائل و آليات مختلفة مثل إشباع الحاجات و

تحقيق التآلف بين الدوافع المختلفة و التناسق و التكامل لكفايات الفرد و ميوله (خوطر، 1998 : 62)

2- نشأة مفهوم التوافق :

حيث كان مفهوم التوافق أو التكيف في الأصل مفهوما بيولوجيا، و كان حجر الزاوية في نظرية التطور لدى دارون، فالعضوية القادرة على التكيف مع شروط، البيئة الطبيعية و مفاجأتها تستطيع الاستمرار في البقاء، أما التي تفشل في التكيف فمصيرها إلى الفناء، و قد ظل هذه المفهوم موضوع عناية البيولوجيين و لا يزال بينهم من يذهب إلى أن كثيرا من الأعراض التي تظهر عند الإنسان أو الحيوان تنجم عن الصراع بين العضوية و الشروط الطبيعية المحيطة بها و هو صراع يتوخى الوصول إلى التكيف .

و يلحق بهذا المفهوم ما نراه عند الإنسان من تكيف مع شروطه الطبيعة تكيفا يظهر في شكل البناء و نوع اللباس و ما نراه عند الحيوان من محاولة التكيف مع تغيرات المناخ و الفصول .

و يشير هذا النوع من التكيف البيولوجي إلى جهة واحدة من حياة العضوية، و يغلب في الحديث عنه استخدام كلمة التكيف Adaptation (رفاعي، 1982 : 28 – 29) .

الفرق بين التكيف و التوافق :

و هناك فرق بين مفهوم و مفهوم التكيف و التكيف أحد المصطلحات التي يستخدمها علماء الفيسيولوجيا (علم وظائف الأعضاء) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات التي تحدث في أحد أعضاء الجسم، كنتيجة لآثار معينة تعرض لها، كما يستخدمه علماء البيولوجي (علم الحياة) ليشيروا البنائية أو السلوكية التي تصدر عن الكائن الحي، و تجعله أي السلوك أكثر مواءمة للشروط البيئية التي يعيش في ظلها الكائن، و

لهذه التغيرات قيمتها في تحقيق بقاء الكائن الحي، و عندما انتقل مفهوم التكيف إلى علم النفس عنى به التعديلات و التغيرات الأكثر عمومية و الأكثر فائدة في مواجهة المطالب البيئية، و التكيف عادة مفهوم يستخدم لوصف عملية الاستبعاد التي يقوم بها الكائن الحي للسلوك الفاشل الذي لا يحقق الهدف أثناء تعلم الاستجابة الصحيحة أو الناجحة، و أصبح يستخدم هذه المصطلح الآن في علم النفس للإشارة إلى أي تغير في نمط سلوك الفرد، يصدر عنه في محاولته تحقيق التوافق مع الموقف الجديد و على هذا يرتبط مفهوم الجوانب الحسية و الجسمية عند الكائن الحي بصورة أكبر، بينما التكيف يرتبط مفهوم التوافق بالجوانب الاجتماعية، أي ما يخص الإنسان دون الحيوان.

و مفهوم التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، و تلبية معظم المطالب البيولوجية و الاجتماعية، و التي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها، و على ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات و التغيرات في السلوك و التي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة (كفاي، 1990 : 36 - 37) .

و يبدو أن استخدام لفظ التوافق أنسب بالنسبة للإنسان الذي يتأقلم لظروف البيئة الطبيعية و الظروف الاجتماعية، الإنسان لديه القدرة على أن يغير و يعدل من سلوكه عندما يواجه مشكلة في بيئته الاجتماعية، أو يغير من سلوك أفراد الجماعة، و ذلك حتى يحقق الانسجام و التوافق مع أفراد جماعته، و ما استخدام الاختراعات العلمية الحديثة إلا نوع من التوافق مع الظروف الطبيعية. (دخان، 1997 : 21) .

3- خصائص التوافق :

هناك عدة خصائص للتوافق منها :

التوافق عملية كلية : و يشير التوافق إلى الدلالة الوظيفية لعلاقة الإنسان من حيث هو كائن عياني و بكليته مع بيئته، بمعنى أن التوافق خاصية لا تقتصر على السلوك

الخارجية للفرد في إغفال لتجاربه الشعورية و مدى ما يستشعر من رضا تجاه ذاته و عماله (قديح، 2000 : 11)

و هناك عدد من الخصائص كما ذكرها (ابو مصطفى و النجار، 1998 : 52) :

التوافق عملية نشوء تطويرية ارتقائية: و هذه تعني أن نضع في اعتبارنا حاجات الفرد و دوافعه في مرحلة من مراحل نموه المختلفة و خصائصها و متطلباتها، كما يكون بالرجوع إلى مدارج الترقى من الدوافع و الأهداف البسيطة إلى الأكثر تطورا و تعقيدا، و كذلك بالرجوع إلى مدارج الترقى من الذات إلى الموضوع .

التوافق عملية وظيفية : و يقصد به أن التوافق سويا كان أو مرضيا ينطوي على وظيفة إعادة الاتزان أو تخفيف التوتر الناشئ من صراع القوى بين الذات و الموضوع، فالتوافق ليس مجرد خفض للتوتر إنما يشمل بجانب ذلك مجال الصحة النفسية للإنسان، و تحقيقا لقيمة الذات تحقيقا لإمكاناته تحقيقا للوجود الإنساني كموقف من العالم .

التوافق عملية دينامية : من هذه السلسلة سنتهي بمحصلة أو نتاج معين يسمى بالتوافق أحيانا و بسوء التوافق في أحيان أخرى وهناك عدد من الخصائص كما ذكرها (دخان، 1997، 29، 30)

التوافق عملية نسبية : ليس هناك ما يعرف بالتوافق التام إلا الموت، فالتوافق التام يؤدي إلى درجة من الجمود الذي يؤدي بدوره إلى الموت أو ما يتساوى معه، فالتوافق مسألة نسبية معيارية زمانا و مكانا و ظروفًا .

التوافق عملية اقتصادية : توفر عملية التوافق جزءا من الطاقة النفسية المستمدة من الصراع بين القوى المختلفة .

4- العوامل المساعدة في تحقيق التوافق :

هناك عدة عوامل لها أثر كبير في إحداث التوافق لدى الأفراد من أهمها ما ذكره (قديح 2000) كما يلي :

- إشباع الحاجات الأولية و الحاجات الشخصية .
- توفير العادات و المهارات التي تيسر له إشباع حاجاته .
- أن يتقبل الإنسان ذاته .
- أن يعرف الإنسان ذاته من حيث إمكانياته التي يستطيع بها إشباع رغباته .
- المرونة و يقصد بها الاستجابة للمؤثرات الجديدة و التواءم معها .
- التوافق و المسايرة أي تجنب الصراع و تلافيه (قديح، 2000 : 11) .

5- عوائق التوافق :

هناك عدة عوامل لها أثر كبير في إحداث التوافق لدى الأفراد من أهمها ما ذكره (أبو مصطفى و النجار، 1998) كما يلي :

- العوائق الجسمية .
- العوائق النفسية .
- العوائق المادية و الاقتصادية .
- العوائق الاجتماعية (أبو مصطفى و النجار، 1998 : 54) .

6- أنواع التوافق :

هناك أنواع كثيرة للتوافق، ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد و البيئة، و التي تنشأ عن عملية التغير المستمرة بين الفرد و البيئة للوصول إلى حالة توافق و انسجام، و من هذه الأنواع :

التوافق الشخصي : و ذلك عن طريق التنظيم النفسي و الذاتي، العلاقات الداخلية الذاتية، القدرة على التوفيق بين الدوافع المتصارعة توفيقا يرضيها جميعا إرضاء متزنا (أبو مصطفى و النجار، 1998 : 58) .

التوافق الاجتماعي : و يتضمن السعادة مع الآخرين و الالتزام بأخلاقيات المجتمع و مسابرة المعايير الاجتماعية و الامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي و تقبل التغيير الاجتماعي، و التفاعل الاجتماعي السليم و العمل لخير الجماعة، و السعادة الزوجية، مما يؤدي إلى تحقيق " الصحة الاجتماعية " (زهران، 1982 : 33) .

التوافق الأسري :و يتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار الأسري، و المحبة بين أفراد الأسرة، و أن ينظر الزوج و الزوجة إلى العلاقات بينهما على أنها سكن و مودة و رحمة، و تقوم العلاقات الأفراد المتوافقة على الحب و الاحترام و التعاون (أبو مصطفى و النجار، 1998 : 58) .

التوافق العقلي : عناصر التوافق العقلي هي : الإدراك الحسي، و التعلم، و التذكر، و التفكير، و الذكاء و الاستعدادات، و بقيام كل بعد من الأبعاد بدوره كاملا و متعاوننا مع بقية العناصر يتحقق التوافق العقلي (عوض، 1996 : 31) .

التوافق الديني : الجانب الديني جزء من التركيب النفسي للفرد، و لاشك أن التوافق الديني إنما يتحقق بالإيمان الصادق، ذلك أن الدين من حيث هو عقيدة و تنظيم للمعاملات بين الناس ذو أثر عميق في تكامل الشخصية و اتزانها، فهو يرضي حاجة الإنسان إلى الأمن، أما إذا فشل الإنسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه و اضطربت نفسه و أصبح أكثر تأهبا للقلق . (فحجان، 2010 : 14) .

التوافق السياسي :يتحقق التوافق السياسي عندما يعتنق الفرد المبادئ الأساسية التي تتمشى مع تلك التي يعتنقها المجتمع أو يتوافق عليها، أي عندما يساير معايير الجماعة التي يعيش فيها، و هو إذا خالف هذا فإنه سيتعرض و لاشك لكثير من الضغوط المادية

و النفسية، و قد يتعرض للاضطهاد أو للتنبذ أو الاستهجان، أو قد ينشأ صراع داخل نفسه يعوق إشباع كثير من حاجاته، حاجته إلى التقدير الاجتماعي، ذلك أنه لن يكون موضع قبول أو احترام من الآخرين، كما أنه لن يتحقق له مكانة اجتماعية داخل الجماعة (الشافعي، 2002 : 15) .

التوافق المهني : و ذلك عن طريق الاختيار المناسب للمهنة و الاستعداد نظريا و تطبيقيا لها و الدخول فيها و الإنجاز و الكفاءة و الشعور بالرضا و النجاح، أي بمعنى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بالنسبة له و بالنسبة للمجتمع (أبو مصطفى و النجار، 1998 : 58) . و سيتم الإسهاب في الحديث لاحقا عن التوافق المهني باعتباره متغيرا أساسيا من متغيرات الدراسة .

التوافق الجنسي : يلعب الجنس دورا بالغ الأهمية في حياة الفرد، لما له من أثر في سلوكه و على صحته النفسية . و ذلك أن النشاط الجنسي يشبع كلاً من الحاجات البيولوجية و السيكلوجية، و هو من وجهة النظر البيولوجية يعمل على تجنب التوتر الفيسيولوجي، كما أنه من وجهة النظر السيكلوجية هام في إشباع الكثير من الحاجات الشخصية و الاجتماعية، و إحباطه إنما هو مصدر للصراع و التوتر الشديدين (الشافعي، 2002 : 15) .

التوافق الاقتصادي : إن التغير المفاجئ في الارتفاع أو الانخفاض في سلم القدرات الاقتصادية يحدث اضطرابا في أساليب توافق الفرد مع المجتمع، و يلعب حد الإشباع دورا بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط، فيغلب على الفرد الشعور بالحرمان أو الإحباط إذا كان حد الإشباع عنده منخفضا و يغلب عليه الشعور بالرضا إذا كان حد الإشباع عنده مرتفعا (فحجان، 2010 : 15) .

التوافق التربوي : و يتضمن اختيار أنسب المواد الدراسية و المناهج في ضوء قدراته و طموحاته و ميوله و احتياجاته، و بذل أقصى جهد ممكن بما يحقق التوافق الدراسي (قديح، 2000 : 18) .

التوافق التروحي :يقوم التوافق التروحي في حقيقته على إمكانية التخلص مؤقتا من أعباء العمل، و مسؤولياته، أو التفكير فيه خارج مكان العمل، و التصرف في الوقت بحرية و ممارسة السلوك الحر التلقائي الذي يحقق فيه الفرد فرديته و يمارس فيه هواياته رياضية كانت أم عقلية أو تروحية و يتحقق بذلك الاستجمام، و هناك من تطاردهم أعمالهم أثناء الليل و طول النهار بل و في الأماكن التي يذهبون إليها للترويح أو قضاء إجازة نهاية الأسبوع أو الإجازة السنوية، كالأطباء و أساتذة الجامعات، و هؤلاء يتعرضون لسوء التوافق التروحي، فيعودون إلى أعمالهم دون رغبة فيها و لا بالحيوية المرتجاة، فيعوق ذلك توافقهم المهني و غيره من أنواع التوافق الأخرى (فحجان، 2010 : 14) .

7- أهمية التوافق المهني :

تتمثل أهمية التوافق المهني في جانبين أساسيين هما :

- العامل : يشكل العامل أهمية كبيرة في التوافق المهني، و ذلك ما يبعثه التوافق في نفس الفرد من الروح المعنوية العالية و ما يحققه من إشباعات مما يدفعه إلى المبادرة و الابتكار . (أبو عريج، 1997 : 45) .

- الإنتاج : يشكل الإنتاج أهمية كبيرة في التوافق المهني، فكلما زاد التوافق للمهنة كلما أدى ذلك لمزيد من الكفاية الإنتاجية كما و كيفاً فضلا عن التوفير في الجهد و المال و الوقت . (غالى، 1974 : 12) .

8- شروط التوافق المهني :

- التوافق المهني له شروط عديدة لكي يصل إليها الفرد و تحقق له التوافق المهني و من هذه الشروط ما ذكره (ابو عريج، 1997) كما يلي :
- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي .
 - شعوره بأن رئيسه أو المسؤول عنه يقدره و يهتم به لا من حيث هو منتج، بل من حيث هو إنسان له مكانته الذاتية .
 - إدراكه بأن المشرفين عليه لا يتصيدون أخطاءه بقدر ما هم موجهين يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل .
 - حبه لنوع العمل الذي يؤديه .
 - توفر فرص الترقى في العمل .
 - توفر فرص التدريب .
 - شعوره بالأمن و الاستقرار النفسي في العمل (أبو عريج، 1997 : 46) .

9- مظاهر التوافق المهني :

ذكر (السماري، 2006) أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من محكين هما :

المحك الأول : الرضا عن العمل : فالرضا يشمل الرضا من قبل الأفراد عن العمل بوجه عام، و عن ظروف بيئة العمل من إشراف و زملاء و الشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، و ساعات عمله، و أجره، و نوع العمل الذي يشغله (كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق أوجه طموحه و توقعاته و يشمل اتفاق ميوله المهنية و ميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته) .

و يمكن تحديد بعض جوانب الرضا الوظيفي لتشمل : (طبيعة العمل - الرواتب - الإشراف أي الرضا عن الرؤساء - التقدم الوظيفي " الترقية و زملاء العمل ") .

المحك الثاني : الإرضاء :

أما الإرضاء، فهو يكون من قبل الرؤساء عن إنتاج الفرد و كفاءته للعمل الذي يقوم به، حيث يتضح ذلك من إنتاجيته و كفايته، كما يتضح سلبيا من غيابه و تأخره، و من الإصابات التي تكون له، و من عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، و يتضح أيضا من اتفاق فالتوافق المهني مقترن باختيار الفرد الملائم لمهنته منذ البداية حسب المحكات الملائمة التي يقتضيها العمل أو بقدر ما تتيحه الظروف للشخص من اختيار ملائم (المهنا، 2001 : 75) .

أقسام التوافق المهني :

حدد (الصعب، 2009) أقسام التوافق المهني كالتالي :

- التوافق المهني الذاتي :
- التوافق المهني النفسي :
- التوافق المهني الاجتماعي :

العوامل التي تؤثر في التوافق المهني :

هناك تصنيفات عدة للعوامل التي تؤثر في التوافق المهني، اخترنا منها هذا التصنيف :

- عوامل حضارية وتكنولوجية : يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يشغل حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية، تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخلق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها، لقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة إلى العمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي

مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها (عوض، 1996 : 42)

-عوامل داخل المنشأة :

أ- **علاقة الموظف بعمله** : إن وضع الفرد المناسب في العمل المناسب، أو الرجل المناسب في المكان المناسب يعتب شعار أساسي يرفعه علماء النفس الصناعي، وكل من يهتم بقضية الإنتاج في وطنه، سواء في ذلك أصحاب العمل، أو المسئولون عنه، أو المهتمون به في القطاعات الحكومية والأعمال الحرة، على حد سواء .

ويقصد بهذا الشعار أن تراعي الجهات المسؤولة عن تشغيل والتعيين والترقية في الأعمال والوظائف، إلا يشتغل فرد أي عمل من أي مستوى أو نوع كان إلا إذا كان الفرد (مناسبا) وملئما وصالحا لهذا العمل، من حيث خصائصه الشخصية المختلفة، وظروفه الاجتماعية الخاصةالخ، حتى يزداد احتمال نجاحه في عمله، وتوافقه وتوفيقه فيه، حيث يكون الفرد - في هذه الحالة صالحا للعمل، ويكون العمل أيضا مناسبا للفرد، ومن الأمور التي تساعد في تحقيق ذلك :

1- **الاختيار المهني** : ويقصد به انتقاء أنسب المتقدمين لشغل عمل معين.

2- **التوجيه المهني** : ويقصد به انتقاء أنسب عمل لشخص معين .

وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة، والذي يعجز عن استقرار في حرفة معينة هو ذلك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه من البداية، ونتيجة لكثرة التنقل يشعر العامل باليأس المرير والخيبة المؤلمة وفقد الثقة بالنفس وضياح الوقت والجهد وإرهاق للأعصاب،

وينتج عن ذلك تحول العدوان الناجم عما يصادفه على علاقاته مع زملائه ومع المؤسسة نفسها ومع من يحتك بهم بوجه عام، ومع نفسه كذلك، وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات والأعمال والظروف الجديدة، هذا بالإضافة إلى ما يعود على

المؤسسة من نفع كبير إن هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل ويحسن توافقه مع العمل (طه، 1988، 56) .

ب- **علاقة الموظف بنظام المنشأة** : فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية المؤسسة، ولعل الخبير بشكاوي العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يرضى بتزعم المتمردين والقائمين بالاضطرابات داخل المؤسسة ، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاته الإدارية وتحاول جادة العمل على إزالته (المشعان، 1994، 2) .

ج- **علاقة الموظف بزملائه** : طبيعة العمل الصناعي يقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه وبين المشرف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد وخاصة زملاءه، والتفاعل النفسي ينبنى على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء، وعلاقة العامل بزميله تتحد بتفاعل السمات الشخصية لهما، وعن طريق هذا التفاعل تتكون من الهيئة الكلية جماعات غير رسمية تتحد في الأمزجة والسمات بوجه عام وتصبح لها أهداف موحدة، وقد نفرض هذه الجماعات فرضا عن طريق تقسيم العمل وتنظيمه، وهنا قد يؤدي تفاعل الشخصيات المختلفة إلى مظاهر الصراع وظهور الزعامات .

والظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل مؤسسة العمل هما : (التعاون والمنافسة) .

وتلجا أغلب المؤسسات الصناعية إلى استخدام العامل الثاني إما استخداما صريحا أو ضمنيا، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج، ولكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال وتبادل مظاهر العدوان الناشئ من الإحباط الذي

تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد، وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تماما، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقة المتبادلة، ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المؤسسة .

واهتمام المؤسسات بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي، يساعد أيضا على التحسين المطلوب في علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم (طه، 1988، 58) .

د- **علاقة الموظف برؤسائه** : ينبغي على المؤسسة إذا ما كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس، إذ أن العلاقة بينهما عامل هام في إشاعة الأمن النفسي في كل بيئة العمل، وإذا تحقق التوافق بين الرئيس والمرؤوسين أدى هذا على زيادة الإنتاج من جانب، وتحقيق توافق مهني أفضل من جانب آخر (المشعان، 1994، 22) .

ويلخص لنا أوبرداهم oberdahm نتيجة بحوث قام بها لهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف والمرؤوسين وتشيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة - وقد بنى هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات الصناعية - فيما يلي :

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم .
- تمثيلهم تمثيلا أميناً لدى الهيئات العليا .
- تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً .
- اعتبار نفسه دائماً مثلاً يحتذى .
- إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً وتأنيباً .
- إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم مهنياً ومعاونتهم على التحسن .

- دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملة كل منهم المعامل المناسبة .
- تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصه لهم والعدل والرحمة في معاملتهم .
- إحلال كل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله .
- يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء (طه، 1988، 57، 58) .

هـ- علاقة الموظف بظروف عمله الفيزيائية : كما أن قدرات العامل واستعداداته ومهاراته تساهم في عمارة الإنتاج من حيث الزيادة والجودة إلا أنها ليست الوحيدة التي تؤدي إلى ذلك إنما هناك الظروف الفيزيائية للعمل ما تتضمنه من إضاءة وتهوية ودرجة الحرارة والرطوبة وكذا الضوضاء وغيرها . (عويضة، 1996، 144) .

وقد يختار العامل اختيار نفسيا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرّب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، ولكن ينبغي فضلا عن ذلك أن تهيب له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه، ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم أيضا في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توفيقه فيه (الشافعي، 2002، 32) .

- عوامل خارج المنشأة :

ليس العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة، متعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل منها مركزه في الأخرى اختلافا كبيرا، فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده،

وشخصيته هذا المسيطر والمسئول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء، وشخصيته هنا تتراوح بين السيطرة والخضوع بقدر ما بينه وبين كل فرد من هذه الجماعة من علاقات، ثم هو فرد في جماعة الشارع أو النادي أو المسجد أو المقهى أو الأصدقاء

وهكذا، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون قادرا على التعامل من هؤلاء الأفراد ويكون معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل صعوبات شخصية متنوعة في سبيل الحصول على هذا التوافق، وبقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل بالراحة النفسية التي تنعكس مظاهرها على حياته وأهمها العمل .

وهكذا إذا ما نجحنا في تحسين علاقات العامل بكل من مكوناته بيئته السابقة فإننا نرفع مستوى توافقه المهني إلى أقصى حد ممكن من التحسين، بل أيضا نرفع مستوى توافقه في مختلف جوانب حياته (توافقه العام) إلى حد كبير (طه، 1988، 60-61) .

- عوامل شخصية :

هناك عدة عوامل تتضافر معا فتؤثر في التوافق المهني، ومن ثم يمكن أن تحدث سوء التوافق المهني، ولقد برز في دراسات متعددة أن العلاقة قوية بين سوء توافق العمال، وظروفهم المنزلية، وعلاقتهم خارج مضمار العمل . كما أن السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان - ليس فقط إلى تعطل التقدم والنجاح، بل أنهما يساعدان على سوء التوافق الفردي، والمشكلات الاجتماعية الكبيرة، وينبغي أن يكون واضحا أنه أحيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطراب عميق في الشخصية، ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي :

أ- الحالة الصحية : والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي، ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وليس من شك في أن الخلل كلما كان كبيرا، كان تأثيره أعمق وأوسع مدى، إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن

التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي، بل أنهما معا يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية نفسية .

ب- الحالة النفسية أو المزاجية :

الاضطرابات الانفعالية والنفسية، والصراع، والقلق والإحباط..... الخ .

ج- السمات الشخصية : استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى اقتداره، ومتاعبه الشعورية واللاشعورية (عوض، 1996، 45-46) .

10- نظريات التوافق المهني :

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل و العمل، فبعضها يركز على خصائص العامل و مدى تطابقها مع بيئة العمل، و بعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل، و بعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل و بين واقع العمل ... و هكذا . و فيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة :

- نظرية المساواة (التساوي) :

قدمت هذه النظرية من قبل آدمز Adamz عام 1963، و تذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل و بين ما يحصل عليه الفرد من العمل، أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهول) و العوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل)، فإذا تحقق هذا التوازن

فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول و العائد منه، فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا (المشعان، 1994 : 230) .

- نظرية العاملين لـ (فريدريك هرزبرج 1959) :

تعتبر نظرية هرزبرج Herzberg من أهم النظريات التي تتحدث عن التوافق المهني، حيث لخص هرزبرج Herzberg العوامل المرتبطة بمحتوى الوظيفة مثل : (الإنجاز - العمل ذاته - المسؤولية - التقدير - الترقية) و هذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل و علاقتها بالاتجاه الإيجابية و قد أطلق هرزبرج Herzberg عليها اصطلاح (الدوافع) و هي التي تقود إلى التوافق المهني، أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل : (سياسة الشركة - المرتب - الإشراف - ظروف العمل - زملاء العمل)، و التي ترتبط بالاتجاهات السلبية، فإننا نجد أن هرزبرج Herzberg قد أطلق عليها مصطلح (الصحة) و هي تقود إلى عدم التوافق المهني (المشعان، 1994 : 228) .

كما ساهمت نظرية هرزبرج Herzberg في ظهور فكرة الإثراء الوظيفي، من خلال التركيز على إعادة تصميم العمل بالشكل الذي يسمح بتمثيل العوامل الداخلية في محتويات العمل و مكوناته، بإضافة مهام تستثير قدرات الفرد و تدفعه للعمل مع إعطاء المزيد من التنوع ليصبح أكثر جاذبية، و كذلك إتاحة فرصة للنمو المهني عن طريق الترقية التي تبنى على أساس الكفاءة و الجدارة، و إتاحة فرص المشاركة في التخطيط و اتخاذ القرارات (عزوز، 2009 : 115) .

- نظرية العمل المناوئة :

يؤكد " Landy " (1978) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، أي أن الأساس السببي للرضا هو فسيولوجي، و يشمل الجهاز العصبي المركزي، و سوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى و لو كانت الوظيفة ثابتة، فمثلا : تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات، إلا أن Landy يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، و ما دام الرضا و عدم الرضا هما إلى حد كبير جزءا من الاستجابات الانفعالية، و يعتقد أن هذه

الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي و العملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال، فمثلا : إذا كان الشخص مسرورا جدا، فإن هنا استجابة فيسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجدانية و تحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد، فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرة بالأفراد و ليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال، تستعمل الميكانيزمات الآليات الفيسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات المتطرفة، و يقترح Lady بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفيسيولوجية الوقائية (الشافعي، 2002 : 36) .

- نظرية القيمة (التعارض) :

يرى أصحاب هذه النظرية أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع أو ما يطمح إلى تحقيقه منها و بين ما هو كائن فعلا، و تحدد درجة الرضا من مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون عما هو كائن، قلت درجة الرضا و زادت درجة عدم الرضا، و بمعنى آخر فإن الرضا المهني يكون حاصل الفرق بين ما يحصل عليه الفرد في الواقع (حقيقة) من إشباعات أو نتائج من العمل و بين توقعات و رغبات و تصورات الفرد بالحصول عليه من العمل، أما لوك (Locke) فإنه يرى أن عدم التوافق المهني يتولد و يزداد كلما كان ما يريده الفرد من عمله أكثر مما يدركه أو يطمح إليه من نتائج أو العائد من عمله (المشعان، 1994 : 232) .

الفصل الرابع

الجانب الميداني للدراسة

❖ منهج الدراسة

❖ مجتمع وعينة الدراسة

❖ أدوات الدراسة

❖ صدق و ثبات أدوات الدراسة

❖ المعالجة الإحصائية

❖ عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- منهج الدراسة :

قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبته الدراسة، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "المنهج الذي يتناول أحداث ممارسة قائمة و متاحة للدراسة دون أن يتدخل في مجارياتها وعلى الباحث أن يتفاعل معها بالوصف والتحليل

(بدوي احمد، 44 : 1977)

2- مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الجدد في المقاطعة الإدارية حد الصحاري والبالغ عددهم (162) أستاذ وأستاذة

أ.العينة الاستطلاعية :

بلغ حجم العينة الاستطلاعية (30) أستاذًا وأستاذة لإجراء الخصائص السيكومترية، وتم حذفهم من العينة الفعلية.

ب. العينة الفعلية

تألفت عينة الدراسة من أفراد المجتمع الأصلي للدراسة والبالغ عددهم (110) أستاذًا وأستاذة، وذلك بعد استبعاد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (30) فردًا، بالإضافة إلى استبعاد (22) فردًا بسبب عدم استرداد الاستبيانات الخاصة بهم، أو عدم اكتمال البيانات فيها.

و فيما يلي الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة

1-الجنس

جدول رقم 01 توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	56	50.9
أنثى	54	49.1
المجموع	110	100

2- سنوات الخبرة:

جدول رقم 02 توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من سنتين	53	48.18
أكثر من سنتين	57	51.82
المجموع	110	100

3- مؤسسة التخرج :

جدول رقم 03 توزيع عينة الدراسة حسب متغير مؤسسة التخرج

مؤسسة التخرج	التكرار	النسبة المئوية
مدرسة عليا	48	43.64
ليسانس	62	56.36
المجموع	110	100

3- أدوات الدراسة:

استخدمنا في هذه الدراسة الحالية أداة و هي :

- استبانة الأعباء المهنية والتوافق المهني :

خطوات تصميم الاستبانة :

قمنا بالاطلاع على البحوث والدراسات العربية والأجنبية و عدة استبيانات ذلك بهدف التوصل إلى إعداد استبانة.

- حصر و تصنيف الأبعاد الفرعية الملائمة
- عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين.
- إجراء التعديل النهائي
- و صف الاستبانة :
- تتكون الاستبانة في صورتها النهائية و بعد إجراء التعديلات عليها من (50) عبارة موزعة على (7) أبعاد فرعية هي :
- مصادر الأعباء المهنية
- آثار الأعباء المهنية
- واقع العمل بالمهنة
- البعد الاقتصادي في المهنة
- نظرة المجتمع للمهنة
- العلاقات الاجتماعية في المهنة
- الشعور اتجاه المهنة

جدول رقم 04 يوضح الأبعاد الفرعية وأرقام عبارتها كما وردت بالاستبانة

م	البعد	أرقام العبارات كما وردت بالاستبانة
01	واقع العمل بالمهنة	50- 43- 36- 29- 22- 15- 8
02	البعد الاقتصادي في المهنة	44- 37- 30- 23- 16- 9- 2
03	نظرة المجتمع للمهنة	45- 38- 31- 24- 17- 10- 3
04	العلاقات الاجتماعية في المهنة	46- 39- 32- 25- 18- 11- 4
05	الشعور اتجاه المهنة	47- 40- 33- 26- 19- 12- 5
06	أثار الأعباء المهنية	48- 41- 34- 27- 20- 13- 6
07	مصادر الأعباء المهنية	50- 49- 42- 35- 28- 21- 14- 7

تصحيح الاستبانة :

الاستبانة تستخدم بطريقة ثلاثية (موافق - إلى حد ما - غير موافق) وتكون الاستجابات في حالة الإيجاب مقدرة (2- 1- 0) و تكون الاستجابات في حالة السلبية مقدرة (2- 1- 0) و بعد ذلك يصبح للدرجة الوسطى (1) دلالة معينة والعبارات السلبية هي 8- 9- 12- 14- 19- 20- 26- 27- 29- 30 - 31- 37- 42- 43- 44- 47- 50

الخصائص السيكومترية للاستبانة :

قمنا بإعداد استبانة لدى الأساتذة الجدد وحساب الصدق والثبات للمقياس كما يلي

4- صدق وثبات الاستبانة :

اعتمدنا في حساب الصدق للمقياس على عدة طرق و هي كالتالي :

1 - صدق المحكمين

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من قبل عدد من أعضاء هيئة التدريس تخصص علوم اجتماعية بالجامعة، والبالغ عددهم (8) محكمين، وطلب منهم التحقق من ملائمة العبارات بقياس أبعادها و هل العبارة في صياغتها الحالية تعطي المعنى المطلوب أم لا، مع إضافة أو تعديلا ما يروونه مناسباً، وبناء على آراء المحكمين أجريت التعديلات لنتناسب الاستبانة مع موضوع البحث.

2 - صدق الاتساق الداخلي :

أ- بين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة :

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك لمعرفة مدى ارتباط كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة، ويتضح ذلك من خلال جدول رقم 05 :

جدول رقم 05

جدول يوضح معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المجال
0.01	0.681	واقع العمل بالمهنة
0.01	0.828	البعد الاقتصادي في المهنة
0.01	0.910	نظرة المجتمع للمهنة
0.01	0.881	العلاقات الاجتماعية في المهنة
0.01	0.811	الشعور اتجاه المهنة
0.01	0.939	أثار الأعباء المهنية
0.01	0.834	مصادر الأعباء المهنية

جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات استبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك لمعرفة مدى ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة، ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (05) :

جدول رقم 06 يوضح معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للاستبانة

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس		البعد السابع	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	0.377	2	0.379	3	0.387	4	0.380	5	0.479	6	0.55	7	0.546
	*		*		*		*		**		**6		**
8	0.522	9	0.375	10	0.413	11	0.719	12	0.650	13	0.45	14	0.429
	**		*		*		**		**		*1		*
15	0.716	16	0.384	17	0.473	18	0.719	19	0.634	20	0.65	21	0.373
	**		*		*		**		**		*7		*
22	0.591	23	0.370	24	0.375	25	0.370	26	0.495	27	0.65	28	0.528
	**		*		*		*		**		**7		**
29	0.435	30	0.375	31	0.430	32	0.394	33	0.373	34	0.38	35	0.385
	*		*		*		*		*		*5		**
36	0.534	37	0.488	38	0.518	39	0.496	40	0.396	41	0.47	42	0.682
	**		*		**		*		*		**3		*
43	0.683	44	0.508	45	0.513	46	0.622	47	0.477	48	0.42	49	0.379
	**		**		**		**		**		*9		**
50	0.400			51	0.362	52	0.522	53	0.377	54	0.41	55	0.395
	*				*		**		*		*2		*

** تعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى 0.01

* تعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

جميع قيم معاملات الارتباطية في الجدول ذات دلالة إحصائية و هذا مؤشراً على الصدق

ثبات الاستبانة

طبقت الاستبانة بعد إجراء التعديلات التي أشار بها (المحكمين) على عينة استطلاعية (30) أستاذًا جديد أو تم حساب الثبات بطريقتين.

1-معامل ألفا كرونباخ :

2-استخدمنا طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، كطريقة ثانية لقياس الثبات، والجدول رقم 06 الآلي يوضح أن جميع قيم ألفا كرونباخ مرتفعة و هذا مؤشر على ثبات الاستبانة والاعتماد على نتائج

جدول رقم 07 يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

م	أبعاد التوافق المهني	معامل الفاكرونباخ
01	واقع العمل بالمهنة	0.758
02	البعد الاقتصادي للمهنة	0.732
03	نظرة المجتمع للمهنة	0.722
04	العلاقات الاجتماعية مع المهنة	0.712
05	الشعور تجاه المهنة	0.740
06	أثار الأعباء المهنية	0.709
07	مصادر الأعباء المهنية	0.731
	الدرجة الكلية	0.916

3- الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة و معدل الأسئلة الزوجية الرتبة، و قد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح حسب المعادلة التالية ((speraman -Brown coefficient))

معامل الثبات $\frac{r^2}{r+1}$ حيث ر معامل الارتباط (عام، 2002 :156)

جدول رقم 08 جدول يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

معامل الثبات بطريقة سبيرمان براون المعدلة	معامل ارتباط بيرسون	المجال
0.693	0.591	واقع العمل بالمهنة
0.692	0.612	البعد الاقتصادي في المهنة
0.691	0.649	نظرة المجتمع للمهنة
0.699	0.696	العلاقات الاجتماعية في المهنة
0.612	0.547	الشعور اتجاه المهنة
0.695	0.569	اثار الأعباء المهنية
0.795	0.713	مصادر الأعباء المهنية

يتضح من الجدول السابق ان معاملات الثبات مرتفعة نسبي ا و هذا مؤشر على ثبات المقياس والاعتماد على نتائجه.

5- المعالجات الإحصائية :

قمنا بتفريغ و تحليل المقياسين من خلال برنامج SPSS الإحصائي و تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية

- 1-النسب المئوية والتكرارات
- 2-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي
- 3-معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة
- 4-معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات
- 5-معادلة سبيرمان براون لتصحيح معامل الثبات
- 6-اختبار T للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين

الخطوات الإجرائية :

بعد الانتهاء من الإطار النظري والدراسات السابقة استطاع تحديد أدوات الدراسة و هي :

- 4-مقياس الأعباء المهنية والتوافق المهني إعداد الباحث.
- 5-تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية و ذلك لأجراء الصدق والثبات لهذه الأدوات .
- 6-ثم قمنا بتطبيق أدوات الدراسة على العينة الفعلية.
- 7-بعد الانتهاء من التطبيق قمنا بتفريغ البيانات و معالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف الحصول على النتائج المتعلقة بفروض الدراسة
- 8-تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة
- 9-تقديم بعض التوصيات والمقترحات
- 10- تلخيص الدراسة لتسهيل الاطلاع على محتواها

11- ترجمة ملخص الدراسة إلى اللغة الفرنسية ليتم الاستفادة منها على نطاق واسع.

6- عرض و تفسير و مناقشة النتائج

عرض نتائج التساؤل الأول والذي ينص على :

ما مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد؟

و للإجابة على هذا التساؤل قمنا بإيجاد مستوى الأعباء المهنية بطريقتين هما :

1- قمنا بتحديد و زن جميع الاستبانة لكل أستاذ وأستاذة ثم تقسيم الأساتذة

و الأساتذات إلى ثلاثة مستويات، والجدول رقم 09 يوضح نتائج التساؤل الأول

جدول رقم 09 يوضح مستوى الأعباء المهنية

النسبة	المتوسط	العدد	المستوى
28.18 %	94.58	31	مرتفع
46.37 %	86.45	51	متوسط
25.45 %	79.36	28	منخفض

يتضح من الجدول رقم 09 النتائج التالية

1- الأساتذة الجدد مرتفعي الأعباء المهنية احتلوا المرتبة الثانية بنسبة مئوية

28.18%

2- الأساتذة الجدد متوسطي الأعباء المهنية احتلوا المرتبة الأولى بنسبة مئوية

46.37%

3- الأساتذة الجدد منخفضي الأعباء المهنية احتلوا المرتبة الثالثة بنسبة مئوية

25.45%

ويتضح من جدول رقم 09 أن النسبة المئوية لدى الأساتذة الجدد لمقياس الأعباء

المهنية بلغت 74.55% وذلك بجمع النسبة المئوية لمرتفعي و متوسطي الأعباء

المهنية وهذا يشير إلى أن هناك مستوى الأعباء المهنية فوق المتوسط

ويتبين من الجدول رقم 09 أن مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد متوسطي

ومرتفعي الأعباء المهنية بلغ (4.3) أي تقريبا (4).

2 - قمنا بحساب مجموع الدرجات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،

والوزن النسبي، والترتيب لكل موقف من المواقف المقياس والجدول رقم 10 يوضح

نتائج التساؤل.

جدول رقم 10 يوضح مستوى الأعباء المهنية لكل موقف

م	الموقف	عدد فقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الترتيب
1	الأول	5	2.726	19.87	66.23	4
2	الثاني	9	3.716	39.58	73.29	1
3	الثالث	3	2.085	12.37	68.72	2
4	الرابع	2	1.975	8.14	67.83	3
5	الخامس	2	1.686	7.68	64	5
	الدرجات الكلية	21	6.524	87.65	69.56	

يتضح من الجدول رقم 10 النتائج التالية

1-الموقف الأول احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي 66.23%

- 2-الموقف الثاني احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي 73.29%
- 3-الموقف الثالث احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي 68.72%
- 4-الموقف الرابع احتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي 67.83%
- 5-الموقف الخامس احتل المرتبة الخامسة بوزن نسبي 64%

و يتضح من جدول رقم 10 أن متوسط درجات الأعباء المهنية الأساتذة الجدد بلغ 87.65 درجة و بانحراف معياري 6.524، و بوزن 69.56% و هذا يدل على أن الأساتذة الجدد لديهم تفكير أخلاقي بدرجة فوق المتوسط.

ونرى أن نتيجة الدراسة الحالية التي بينت مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد الذي يقع في المرحلة الرابعة من مراحل الأعباء المهنية، يتوافق مع دراسات كولبرج التي دلت على أن معظم البالغين يصل مستوى الأعباء المهنية لديهم إلى المرحلة الثالثة والرابعة، وأن نسبة قليلة من البالغين من يصل مستوى الأعباء المهنية لديهم للمرحلتين الخامسة والسادسة

ونرى أن مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد بلغ المرحلة الرابعة، وهي مرحلة التمسك الصارم بالقوانين والنظام الاجتماعية حسب سلم كولبرج، ويرجع ذلك إلى طبيعة هذه القوانين والقواعد التي تحكم سلوكيات الأفراد في المجتمع الجزائري، الذي يختلف عن معظم المجتمعات العربية التي واكبت عصر الانفتاح من جهة والمجتمعات الغربية المنفتحة بطبيعتها من جهة أخرى

من هنا تبرز الأعباء المهنية لدى الفرد، بالإضافة إلى الجانب الديني هناك ما يعرف بالعادات والتقاليد، فكل مجتمع عاداته و تقاليده التي تحكم سلوك أفرادها، فالعادات والتقاليد السائدة في مجتمعنا الجزائري و ما تحمله من قوانين ونظم تحتم على الفرد التمسك بها، لذا فهي تلعب دورا مهما في الأعباء المهنية لدى الفرد، ويغلب على هذه العادات والتقاليد الطابع الديني بالإضافة إلى تميز الفرد بالتعصب والانقياد لها، كما أن المجتمع الجزائري مجتمع مغلق على نفسه فلا توجد هناك

جنسيات و ديانات متعددة يمكن للفرد التفاعل معها كما في الدول العربية الأخرى فبذلك تظل العادات والتقاليد شبه ثابتة على مر الأجيال، وعلى الرغم من ظهور و سائل الاتصالات المختلفة إلا أننا نلاحظ مدى تمسك الجزائريين بدينهم وعاداتهم و تقاليدهم، و من هنا يغلب على الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجزائري طابع التمسك الصارم بالقوانين والنظام الاجتماعي بالإضافة إلى ثبات تفكيرهم و قيمهم.

عرض نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على :

ما مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد؟

للإجابة على هذا التساؤل قمنا بإيجاد مستوى التوافق المهني بطريقتين هما

1- قمنا بتحديد و زن جميع الاستبانة لكل أستاذ وأستاذة، ثم تقسيم الأساتذة والأستاذات إلى ثلاثة مستويات، والجدول رقم 11 يوضح النتائج التساؤل الثاني.

جدول رقم 11 يوضح مستوى التوافق المهني

النسبة	التوسط	العدد	المستوى
35.46%	85.62	39	مرتفع
38.18%	75.88	42	متوسط
26.36%	72.93	29	منخفض

يتضح من الجدول رقم 11 النتائج التالية :

1- الأساتذة الجدد مرتفعي التوافق المهني احتلوا المرتبة الثانية بنسبة مئوية

35.46%

2- الأساتذة الجدد متوسطي التوافق المهني احتلوا المرتبة الأولى بنسبة مئوية

38.18%

3- الأساتذة الجدد منخفضي التوافق المهني احتلوا المرتبة الثالثة بنسبة مئوية

26.36%

ويتضح من جدول رقم 11 أن النسبة المئوية لدى الأساتذة الجدد لمقياس التوافق المهني بلغت 73.64% و ذلك بجمع النسبة المئوية و متوسطي المهني وهذا يشير إلى أن هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط

2- قمنا بحساب مجموع الدرجات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، والترتيب لكل من مواقف المقياس، والجدول رقم 12 يوضح التساؤل الثاني.

جدول رقم 12 يوضح مستوى الأعباء المهنية والتوافق المهني لكل بعد

م	البعد	عدد فقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الترتيب
1	واقع العمل بالمهنة	8	2.560	11.34	70.87	3
2	البعد الاقتصادي في المهنة	7	2.276	6.66	47.57	7
3	نظرة المجتمع للمهنة	8	2.146	11.24	70.25	4
4	العلاقات الاجتماعية في المهنة	8	1.739	14.51	90.68	1
5	الشعور اتجاه المهنة	5	2.337	13.46	84.13	2
6	أثار الأعباء المهنية	6	1.393	8.93	55.81	6
7	مصادر الأعباء المهنية	8	2.348	9.78	71.13	5
	الدرجة الكلية	50	9.841	75.92	69.02	

يتضح من الجدول رقم 11 النتائج التالية :

- 1- البعد الأول احتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي 70.87%
- 2- البعد الثاني احتل المرتبة السابعة بوزن نسبي 47.57%
- 3- البعد الثالث احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي 70.25%
- 4- البعد الرابع احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي 90.68%
- 5- البعد الخامس احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي 84.13%

6- البعد السادس احتل المرتبة السادسة بوزن نسبي 55.81%

7- البعد السابع احتل المرتبة الخامسة بوزن نسبي 61.13%

ويتضح من جدول رقم 11 أن متوسط درجات التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد بلغ 75.92 درجة و بانحراف معياري 9.841 و بوزن نسبي 69.02% و هذا يدل على أن الأساتذة الجدد لديهم توافق مهني بدرجة فوق المتوسط

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة فحجان (2010) التي بينت أن معلمي التربية الخاصة لديهم مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط

ونرى في تفسير هذه النتيجة هو إدراك الأساتذة لعمله الذي يقوم به بكل ما يتطلبه من جهد، وبكل ما يوفره هذا العمل من تقديم العون والمساعدة للآخرين للتغلب على مشكلاتهم والصعوبات التي يواجهونها وإظهار مشاعره بالنسبة لنواحي العمل المختلفة وطبيعته وظروفه واتجاهه نحو العمل كل ذلك أدى إلى توافقه المهني، فهو يتعامل مع مهنة التدريس من منظور إنساني أكثر منه اقتصادي، فمهنة التدريس هي مهنة إنسانية، وهي مهنة المساعدة للأسوياء غير الأسوياء و بالتالي فالأساتذة يرى في مهنته هذه المميزات التي تتميز عن باقي المهن، كل ذلك أدى إلى تمتعه بتوافق مهني جيد.

ونرى أن إحساس الأساتذة بتقدير المجتمع واحترامه له يلعب دورا كبيرا في التوافق المهني لديه فيكسبه قدرا من الثقة وتقدير الذات، بالإضافة إلى النظرة الإيجابية من قبل المجتمع لمهنة التدريس وان الأساتذة له دور مهم وضروري في المدرسة، لما يلعبه من دور في حياة الأفراد وكيفية التعامل معهم، يقابله مدى انسجامهم و تقديرهم له، ومن هنا يحقق الأساتذة توافق مهني جيد.

نرى أن مشاعر الأساتذة اتجاهه علاقته بمحيطين به من إدارة مدرسة و تلاميذ وإحساسه بالتقبل من المعلمين والتلاميذ وأولياء الأمور ورغبته في التوسع في هذه

العلاقات التي تقوم على أساس من الحب والاحترام المتبادل في مجال العمل التدريس يعمل على أساسه بتوافق مهني جيد

ونرى أن استجابة الأساتذة إزاء مهنته يظهر في مدى رغبة الأساتذة في التدريس ومدى حبه للعمل مع المعلمين والتلاميذ وأساسه بقيمة عمله والسعادة والمتعة في العمل وعدم الرغبة في تركه أو تغييره في حالة لو أتاحت له الفرصة لان يحقق له السعادة والرضا في العمل ويلعب دورا كبيرا في تمتعه بتوافق مهني جيد

ونرى أن مشاعر الأساتذة اتجاه علاقته مع رؤسائه قائمة على الإنصاف والمدح والتشجيع و مدى رضا الأساتذة عن أسلوب تعامله معه ، وان الأساتذة يحصل على كل ما يحتاجه من دعم سواء كان من إدارة المدرسة أو الإشراف التربوي أو وزارة التربية الوطنية مما يؤدي إلى تقديم العمل التدريس على الوجه المطلوب و تطوير ذاته و قدراته و هذا يساهم في شعوره بتوافق مهني.

ونرى أن علاقة الأساتذة مع التلاميذ لها دور مهم في التوافق المهني للأستاذ ، و خاصة إذا كانت هذه العلاقة قائمة على التقبل والحب واحترام المشاعر وتفهم الآخرين، فالأساتذة الأكثر تقبلا للتلاميذ فهوا لأكثر تفهما لمشاكلهم واحتياجاتهم ، و بالتالي فهو الأقدر على مساعدة التلاميذ بتبصيرهم بالحلول المناسبة بالتغلب على مشاكلهم .

ويتفق هذا التفسير مع تفسير فحجان الذي أظهر دراسته (2010) أهمية علاقة معلمي التربية الخاصة مع التلاميذ، حيث أن هذه العلاقة تقوم في المقام الأول على الجانب الإنساني وتقبل الإعاقة لذا كان أعلى وزن نسبي بالنسبة لمستوى التوافق المهني في دراسته هو مجال العلاقة مع التلاميذ.

ونرى أن قلة الرواتب التي يتقاضاها الأساتذة الجدد وعدم مناسبتها لطبيعة العمل، و قلة فرص الترقية وعدم توافرها في مهنة التدريس، و قلة الامتيازات التي يمتازون

بها عن غيرهم ، لذا كان أدنى مستوى نسبي هو البعد الاقتصادي في المهنة ، وعلى الرغم مما يواجه الأساتذة الجدد من صعوبات على المستوى الاقتصادي ، إلا إن علاقتهم مع المحيطين بهم في العمل من تلاميذ ومعلمين واو ليااء الأمور والإدارة المدرسية تقوم على أساس الحب والاحترام المتبادل ، لذا كان أعلى و زن نسبي هو العلاقات الاجتماعية في المهنة .

عرض نتائج الفرض الأول والذي ينص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

و للتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدراسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث)، والنتائج مبينة في جدول رقم 12 .

جدول رقم 13 اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث)

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الأعباء المهنية
	1.476	30.11	20.25	56	ذكر	الموقف الأول
		2.361	19.48	54	أنثى	
	1.945 -	3.282	38.91	56	ذكر	الموقف الثاني
		40.30	40.28	54	أنثى	
غير دال إحصائياً	0.367	2.199	12.40	56	ذكر	الموقف الثالث
		1.978	12.30	54	أنثى	
	1.001	1.974	8.32	56	ذكر	الموقف الرابع
		1.975	7.94	54	أنثى	
	1.616 -	1.628	9.43	56	ذكر	الموقف الخامس
		1.720	4.94	54	أنثى	
	0.470 -	6.524	87.36	56	ذكر	جميع المواقف
		6.572	87.94	54	أنثى	

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية "108" و مستوى دلالة 0.05 تساوي

1.98

يتضح من الجدول رقم 12 أن قيمة "ت" المحسوبة لدرجة الأعباء المهنية في كل موقف على حدة و جميع المواقف أقل من قيمة 'ت' الجدولية وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ، حيث يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس، بمعنى أن التغيير في مستوى الأعباء المهنية للأستاذ لا يتأثر بالجنس، حيث بلغ متوسط درجات الأساتذة الذكور في جميع المواقف 87.36 و بانحراف معياري 6.524 و هو مساوي تقريبا متوسط درجات الأستاذات الإناث 87.94 و بانحراف معياري 6.572 .

ونرى في تفسير هذه النتيجة أن من أهم مقومات الأساتذة التمتع بالأخلاق الحسنة وتطبيق هذه الأخلاق سواء على المستوى السلوكي أو الفكري في الحكم على المواقف ، فالأساتذة يعتبر قدوة للتلاميذ في جميع تصرفاته ، بل هو الذي ينمي قيمة الأخلاق لدى التلاميذ؛ لذا فعلى جميع الأساتذة والأستاذات التمتع بقدر و فير من صبر وتحمل للأعباء المهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أدم (2002) والتي أكدت على عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير الجنس ؛ بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج عدد آخر من الدراسات مثل : دراسة الكحلوت (2004) التي أثبتت وجود فروق بين الجنسين في مستوى الأعباء المهنية والفروق لصالح الإناث و كذلك دراسة مشرف (2009) والفروق أيضا لصالح الإناث ؛ كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو حسن (2002) التي أثبتت وجود فروق بين الجنسين في مستوى الأعباء المهنية والفروق لصالح الذكور.

ونرى أن هذه النتيجة تعود إلى اختلاف عينة الدراسة؛ فالعينة في الدراسة الحالية تمثل الأساتذة الذي يعتبر الأعباء المهنية المتمثل في السلوكيات التي يمارسونها على أرض الواقع؛ و ذلك بحكم مهنتهم والتي تتطلب أن يكونوا قدوة لغيرهم ؛ فهم يمارسون مهنة إنسانية أخلاقية من الدرجة الأولى ؛ والأمر لا يختلف بين الأساتذة والأستاذات فالكل في الأخير يمارس هذه المهنة بقواعدها المطلوبة؛

والجميع تلقى التأهيل المناسب ؛ وقد يرجع ذلك إلى أن الأساتذة والأستاذات تلقوا تعليماً جامعياً متشابهاً من حيث المواد التعليمية ؛ كما أنهم تلقوا دراسة عملية بالإضافة إلى نظرية بدرجة متشابهة.

كما يعزى انصياع الأنثى في مجتمعنا لضغط المجتمع في الالتزام بالمعايير والعادات والتقاليد السائدة إلى مسألة الخوف من "العييب" أو "الوصمة" التي ستلحق بها في حال مخالفتها للتقاليد ؛ مما سيؤثر على مستقبل حياتها .

عرض نتائج الفرض الثاني والذي ينص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة تعزى لسنوات الخبرة في المدرسة عليا التربوي (أقل من سنتين - أكثر من سنتين).

و للتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدراسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من سنتين - أكثر من سنتين) ، والنتائج مبينة في جدول رقم 13 .

جدول رقم 14 اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من سنتين - أكثر من سنتين)

مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	الجنس	مواقف الأعباء المهنية
غير دال إحصائياً	1.64 -	2.466	19.63	53	أقل من سنتين	الموقف الأول
		2.902	20.27	57	أكثر من سنتين	
غير دال إحصائياً	0.35 -	3.861	39.65	53	أقل من سنتين	الموقف الثاني
		3.605	39.60	57	أكثر من سنتين	
دال إحصائياً	2.55 6	1.997	12.69	53	أقل من سنتين	الموقف الثالث
		2.067	11.69	57	أكثر من سنتين	
غير دال إحصائياً	0.21 -	1.764	8.09	53	أقل من سنتين	الموقف الرابع
		2.080	8.18	57	أكثر من سنتين	
غير دال إحصائياً	1.11 8	1.630	6.76	53	أقل من سنتين	الموقف الخامس
		1.733	6.51	57	أكثر من سنتين	
غير دال إحصائياً	0.13 9	0.988	87.76	53	أقل من سنتين	جميع المواقف
		7.038	87.57	57	أكثر من سنتين	

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية 108 و مستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

يتضح من الجدول رقم 13 أن قيمة " ت " المحسوبة لدرجة الأعباء المهنية في كل من الموقف الأول والموقف الثاني والموقف الرابع والموقف الخامس وجميع المواقف أقل قيمة " ت " الجدولية و بالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، حيث يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة الجدد تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بمعنى أن التغير في مستوى الأعباء المهنية للأستاذ لا يتأثر بسنوات الخبرة سواء أصحاب الخبرة أقل من سنتين أو أصحاب الخبرة أكثر من سنتين ، حيث بلغ متوسط درجات الأساتذة أصحاب الخبرة أقل من سنتين في جميع المواقف 87.74 و بانحراف معياري 5.988 وهو مساوي تقريبا متوسط درجات الأساتذة أصحاب الخبرة أكثر من سنتين 87.56 و بانحراف معياري 7.038 . ونرى في تفسير هذه النتيجة أن مهنة التدريس هي مهنة أخلاقية بالدرجة الأولى، فعلى الأساتذة أن يتحلوا بالأخلاق الفاضلة ويتصف بالأخلاق الرزين، فعلى الرغم من أن مهنة التدريس لا تعتبر جديدة في الحقل التعليمي نجد أن الأساتذة لا يتأثر مستوى الأعباء المهنية لديهم بسنوات الخبرة، و هذا يرجع إلى أن الأساتذة ذوي الخبرات العالية اكتسب هذه الصفات على مدار الأعوام التي عمل بها في مهنة التدريس، وهي مهنة الرسل بما تشع من قيم وأخلاق، و ذلك من خلال تعامله مع التلاميذ و معرفة حاجاتهم و متطلباتهم بالإضافة إلى تعامله مع الهيئة التدريسية وأولياء الأمور.

أما الأساتذة ذوي الخبرات الأقل فهو دارس لمهنة التدريس وما تحمله من أساليب في التفكير والحكم على المواقف، فيكون حكمه و درجة تفكيره نابعان عن دراية و خبرة عميقة في مجال البيداغوجي، لذا نلاحظ عدم تأثر مستوى الأعباء المهنية للأستاذ بسنوات الخبرة .

إما بالنسبة للموقف الثالث نلاحظ أن القيمة " ت " المحسوبة لدرجة الأعباء المهنية اكبر من قيمة " ت " الجدولية و بالتالي سنرفض الفرضية الصفرية حيث يمكن القول انه توجد فروق ذات دلالات إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح اقل من سنتين .

ونرى أن في تفسير هذه النتيجة أن أصحاب سنوات الخبرة اقل من سنتين قراراتهم نابعة عن دراية و خبرة عميقة في مجال التدريس، فهم دارسين متمكنين من تخصصهم و مهنتهم، كما أنهم حديثي التخرج من الجامعة .

عرض نتائج الفرض الثالث والذي ينص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة تعزى لمؤسسة التخرج.

و للتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدراسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير مؤسسة التخرج (لمؤسسة التخرج) .

والنتائج مبينة في جدول 14 .

جدول رقم 15 اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير (لمؤسسة التخرج)

مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد(ن)	الجنس	مواقف الأعباء المهنية
غير دال إحصائياً	0.464 -	2.966	19.73	46	مدرسة عليا	الموقف الأول
		2.545	19.93	62	ليسانس	
	0.357 -	4.089	39.44	46	مدرسة عليا	الموقف الثاني
		3.429	39.69	62	ليسانس	
	1.876	2.526	12.69	46	مدرسة عليا	الموقف الثالث
		1.614	12.05	62	ليسانس	
	0.822	1.881	8.31	46	مدرسة عليا	الموقف الرابع
		2.049	8.00	62	ليسانس	
	0.537 -	1.784	7.58	46	مدرسة عليا	الموقف الخامس
		1.616	7.76	62	ليسانس	
	0.294	7.624	87.85	46	مدرسة عليا	جميع المواقف
		5.586	87.48	62	ليسانس	

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية "108" و مستوى دلالة 0.05 تساوي

1.98

يتضح من الجدول رقم 15 أن قيمة "ت" المحسوبة لدرجة الأعباء المهنية في كل موقف على حدة و جميع المواقف أقل قيمة من "ت" الجدولية و بالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ، حيث يمكن القول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة تعزى لمتغير مؤسسة التخرج ، بمعنى أن

التغير في مستوى الأعباء المهنية للأساتذة لا يتأثر بمؤسسة التخرج، حيث بلغ متوسط درجات الأساتذة المتخرجين من مدرسة عليا في جميع المواقف 87.85 و بانحراف معياري 7.624 و هو مساوي تقريبا متوسط درجات الأساتذات الإناث 87.48 و بانحراف معياري 5.586 .

ونرى في تفسير هذه النتيجة أن أصحاب مؤسسة التخرج الأخرى قد اندمجوا في العمل التدريس على مدى سنوات العمل كأساتذة، و تفاعلوا مع التلاميذ ومشاكلهم، بحيث أصبحوا أكثر قدرة على مواجهة القضايا والمشاكل التي تحتاج لاستشارات و بحث من أجل التوصل إلى أفضل الحلول، و تلقوا الكثير من الدورات والبرامج الخاصة بالمدارس العليا والتي زادت من مستواهم الأكاديمي والعملية في مجال عملهم على المستوى الفكري والسلوكي، و بالتالي اكتسبوا الكثير من المهارات التي تساعدهم في أداء عملهم وأصبحوا يفكرون بطريقة بيداغوجية في حل المواقف والتعامل مع المشكلات التي يواجهونها، والتي تتناسب مع عملهم كأساتذة.

فلذلك نرى أن نتيجة هذه الدراسة أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأعباء المهنية لدى الأساتذة تعزى لمتغير مؤسسة التخرج، بمعنى أن التغير في مستوى الأعباء المهنية للأساتذ لا يتأثر بمؤسسة التخرج .

عرض نتائج الفرض الرابع والذي ينص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

و للتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدارسة في مستوى الأعباء المهنية تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث)، والنتائج مبينة في جدول رقم 16 .

جدول رقم 16 اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في المستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الجنس (ذكور، إناث)

أبعاد التوافق المهني	الجنس	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
واقع العمل بالمهنة	ذكر	56	10.84	2.668	- 2.106	دال إحصائياً
	أنثى	54	11.85	2.359		
البعد الاقتصادي في المهنة	ذكر	56	6.02	2.370	- 3.156	دال إحصائياً
	أنثى	54	8.33	1.981		
نظرة المجتمع للمهنة	ذكر	56	10.84	2.172	- 1.725	غير دال إحصائياً
	أنثى	54	11.59	2.079		
العلاقات الاجتماعية في المهنة	ذكر	56	14.50	1.662	- 0.056	غير دال إحصائياً
	أنثى	54	14.52	1.830		
الشعور اتجاه المهنة	ذكر	56	13.05	2.497	- 1.891	غير دال إحصائياً
	أنثى	54	13.89	2.098		
أثار الأعباء المهنية	ذكر	56	8.89	1.344	- 0.263	غير دال إحصائياً
	أنثى	54	8.96	1.453		
مصادر الأعباء المهنية	ذكر	56	9.59	2.365	- 0.876	غير دال إحصائياً
	أنثى	54	9.98	2.335		
جميع الأبعاد	ذكر	56	73.79	10.503	- 2.363	دال إحصائياً
	أنثى	54	78.13	8.655		

قيمة (ت) الدولية عند درجة حرية "108 و مستوى دلالة 0.05 تساوي 1.98

يتضح من الجدول رقم 15 أن قيمة "ت" المحسوبة لدرجة التوافق المهني في كل من البعد الأول والبعد الثاني وجميع الأبعاد أكبر من قيمة "ت" الجدولية وبالتالي سنرفض الفرضية الصفرية ، حيث يمكن القول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ، حيث بلغ متوسط درجات الأساتذة الذكور في جميع المواقف 73.79 و بانحراف معياري 10.503 وهو أقل من متوسط درجات الأستاذات 78.13 و بانحراف معياري 8.655 .

ونرى في تفسير هذه النتيجة أن المرأة تملك من المشاعر والعاطفة ما يلزمها لكي تندمج في مهنة التدريس التي تعتبر مهنة المساعدة و خدمة الإنسانية ، كما أن طبيعتها الأنثوية كأم و ما تمتاز به من رقة و لين يقربها من تلاميذها بالإضافة إلى أن المرأة تمتاز بقدرة كبيرة من الكفاءة في إقامة العلاقات الطيبة مع الوسط المحيط من معلمين وإدارة و تلاميذ و أولياء أمور لما تمتاز بها من سلاسة في الحديث والكلام ، كما أن الأستاذات تتعامل مع تلميذات و هن يمتزن بالرقة واللين فيكون التعامل معهن سهل عكس الأساتذة فهم يتعاملون مع تلاميذ وهم يمتازون بالعنف واللامبالاة مقارنة مع الإناث .

أما بالنسبة للبعد الثالث والبعد الرابع والبعد الخامس والبعد السادس والبعد السابع نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة لدرجة التوافق المهني أقل من قيمة "ت" الجدولية وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية حيث يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس ، بمعنى أن التغيير في مستوى التوافق المهني للأساتذة لا يتأثر بالجنس .

ونرى في تفسير هذه النتيجة أن الأساتذة منهم والأستاذات يدرك كل منهم تقدير المجتمع لمهنة التدريس وأهميتها ، كما يدركون العلاقات الاجتماعية للأستاذ مع

المحيطين به على أنها علاقات جيدة و كذلك الشعور اتجاه المهنة شعورا طيبا والعلاقات مع رؤساء العمل كما يتلقون الدعم المناسب لمهنة من المسؤولين .

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد القادر (2000) التي أثبتت وجود فروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني والفروق لصالح الإناث ، بينما تختلف هذه النتيجة في نتائج عدد آخر من الدراسات مثل : دراسة الشافعي (2002) ، و دراسة أبو هدروس (2007) و دراسة أبو غالي و بسيسو (2009) ، و دراسة فحجات (2010) والتي أكدت على عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الجنس .

ونرى أن هذه النتيجة تعود إلى طبيعة المرأة ، فالعينة في الدراسة الحالية تتمثل في الأساتذة الذين يعتبرون التوافق المهني المتمثل في مشاعر الرضا عن العمل والعلاقات مع الزملاء و مع الإدارة المدرسية والعلاقات مع التلاميذ وإحساسه بالتقبل من الآخرين ، فالأستاذات قد تكون أكثر توافق من الأساتذة وذلك بحكم تعاملها مع التلميذات ، فالتلميذات أكثر هدوء من التلاميذ و أسهل في التعامل وأكثر تقبلا للنصائح ، والنساء بصفة عامة أكثر التزاما من الرجال بالواجبات المنوطة بهن .

بينما في الدراسات المختلفة مع هذه الدراسات كانت العينة معلمين ، فمهنة التدريس لا تختلف من حيث وسائلها و طرقها فالمعلمون والمعلمات يطبقون نفس الطرق ويواجهون نفس المتاعب ويتعرضون إلى نفس العلاقات سواء مع التلاميذ أو المديرين فلذلك تساوى الإناث مع الذكور في التوافق المهني .

عرض نتائج الفرض الخامس والذي ينص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى بسنوات الخبرة (أقل من سنتين - أكثر من سنتين) .

و للتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من سنتين - أكثر من سنتين) ، والنتائج مبينة في جدول رقم 16 .

جدول رقم 17 اختبار t للفروق بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من سنتين - أكثر من سنتين)

أبعاد التوافق المهني	الخبرة	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
واقع العمل بالمهنة	أقل من سنتين	53	11.58	2.545	0.982	غير دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	11.11	2.575		
البعد الاقتصادي في المهنة	أقل من سنتين	53	6.79	1.974	0.571	غير دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	6.54	2.536		
نظرة المجتمع للمهنة	أقل من سنتين	53	11.28	2.032	0.219	غير دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	11.19	2.299		
العلاقات الاجتماعية في المهنة	أقل من سنتين	53	14.58	2.263	0.439	غير دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	14.44	1.959		
الشعور اتجاه المهنة	أقل من سنتين	53	13.12	2.612	1.597	غير دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	13.18	2.590		
أثار الأعباء المهنية	أقل من سنتين	53	9.23	1.436	2.211	دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	8.65	1.302		
مصادر الأعباء المهنية	أقل من سنتين	53	10.55	1.957	3.459	دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	9.07	2.470		
جميع الأبعاد والدرجة الكلية	أقل من سنتين	53	77.85	8.997	2.510	دال إحصائياً
	أكثر من سنتين	57	74.12	10.322		

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية 1.8 و مستوى دلالة 0.05 تساوي 1.98

يتضح من الجدول رقم 17 أن قيمة "ت" المحسوبة لدرجة التوافق المهني في كل من البعد الأول والبعد الثاني والبعد الثالث والبعد الرابع والبعد الخامس أقل من قيمة "ت" الجدولية و بالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ، حيث يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير سنوات الخبرة بمعنى أن التغير في مستوى التوافق المهني للأستاذ لا يتأثر بسنوات الخبرة .

ونرى في تفسير هذه النتيجة أن سنوات الخبرة لا تؤثر في إدراك الأساتذة لعملهم واتجاههم نحو العمل ، و كذلك البعد الاقتصادي للمهنة ونظرة المجتمع للمهنة والعلاقات الطبية للمحيطين بهم و شعور الأساتذة اتجاه المهنة و مدى رغبتهم في التدريس .

أما بالنسبة للبعد السادس والبعد السابع و جميع الأبعاد نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة لدرجة التوافق المهني أكبر من قيمة "ت" الجدولية و بالتالي سنرفض الفرضية الصفرية حيث يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أقل من سنتين ، و هذا يدل على أن الأساتذة أصحاب الخبرة أقل من سنتين لديهم درجة من التوافق المهني اكبر من التوافق المهني عند أصحاب الخبرة أكثر من سنتين ، حيث بلغ متوسط درجات الأساتذة أصحاب الخبرة أقل من سنتين في جميع المواقف 77.85 و بانحراف معياري 8.997 وهو اكبر من متوسط درجات الأساتذة أصحاب الخبرة أكثر من سنتين 74.12 و بانحراف معياري 10.322.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السمادوني (2001) التي أثبتت وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، بينما تختلف هذه النتيجة من نتائج عدد آخر من الدراسات مثل : دراسة (الصعب (2009) ودراسة فحجان

(2010) والتي أكدت على عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير سنوات الخبرة .

ونرى أن هذه النتيجة تعود إلى أن طبيعة عينة الأساتذة المستهدفين في هذه الدراسة وخاصة الأساتذة أصحاب الخبرة اقل من سنتين حيث قد تخرجوا لتوهم من الجامعات المختلفة وتلقوا في هذه الجامعات المهارات والطرق المناسبة للتعامل مع تلاميذ المدارس والتعامل مع الزملاء والإدارة المدرسية ، وذلك بناء على ما تلقوه في دراستهم الجامعية فهم يعرفون ما هو مطلوب منهم وما هو محذور عليهم فعله ، بعكس أصحاب الخبرة العالية ، حيث أن كثير منهم لم يتلقوا علم البيدغوجيا ، وبالتالي أظهرت نتيجة الدراسة التوافق المهني لأصحاب خبرة اقل من سنتين

عرض نتائج الفرض السادس والذي ينص على :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمؤسسة التخرج

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير مؤسسة التخرج ، والنتائج مبينة في الجدول رقم 18

جدول رقم 18 اختبار t للفروق بين متوسط آراء عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير مؤسسة التخرج

أبعاد التوافق المهني	مؤسسة التخرج	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
واقع العمل بالمهنة	مدرسة عليا	48	11.31	2.242	0.086	غير دال إحصائيا
	ليسانس	62	11.35	2.800		
البعد الاقتصادي في المهنة	مدرسة عليا	48	6.60	1.997	0.245	غير دال إحصائيا
	ليسانس	62	6.71	2.485		
نظرة المجتمع للمهنة	مدرسة عليا	48	11.48	1.902	1.045	غير دال إحصائيا
	ليسانس	62	11.05	2.315		
العلاقات الاجتماعية في المهنة	مدرسة عليا	48	14.48	1.968	0.158	غير دال إحصائيا
	ليسانس	62	14.53	1.555		
الشعور اتجاه المهنة	مدرسة عليا	48	13.83	1.849	1.468	غير دال إحصائيا
	ليسانس	62	13.18	2.633		
أثار الأعباء المهنية	مدرسة عليا	48	9.38	1.525	3.080	دال إحصائيا
	ليسانس	62	8.48	1.181		
مصادر الأعباء المهنية	مدرسة عليا	48	10.14	2.189	1.354	غير دال إحصائيا
	ليسانس	62	9.52	2.448		
جميع الأبعاد	مدرسة عليا	48	77.21	8.218	1.212	غير دال إحصائيا
	ليسانس	62	74.92	10.895		

قيمة ت الجدولية عند درجة حرية (108) ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.98

يتضح من الجدول رقم 17 أن قيمة (ت) المحسوبة لدرجة التوافق المهني في كل من البعد الأول والبعد الثاني والبعد الثالث والبعد الرابع والبعد الخامس والبعد السابع وجميع الأبعاد اقل من قيمة (ت) الجدولية وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية

، حيث يمكن القول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير مؤسسة التخرج وهذا يدل على أن الأساتذة المتخرجون مدرسة عليا لديهم درجة من التوافق المهني أعلى من الحاصلين ليسانس حيث بلغ متوسط درجات الأساتذة المتخرجون مدرسة عليا في جميع المواقف 77.02 وبانحراف معياري 9.328 .

أما بالنسبة للبعد السادس نلاحظ أن قيمة (ت) المحسوبة لدرجة التوافق المهني اكبر من قيمة (ت) الجدولية وبالتالي سنرفض الفرضية الصفرية حيث يمكن القول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير مؤسسة التخرج لصالح المدرسة عليا .

ونرى في تفسير هذه النتيجة أن أصحاب مؤسسة التخرج الأخرى قد اندمجوا في العمل ، فهم يعملون مع التلاميذ بشكل يومي وما يواجهوه من قضايا ومشاكل تحتاج لاستشارات وبحث من اجل التوصل إلى أفضل الحلول ويعملون على الاستفادة من كل ما يحصل من جديد في عالم التربية، كما أنهم يتلقون الدورات الخاصة بالمدرسة عليا من قبل وزارة التربية بشكل مستمر ، وذلك بهدف النهوض بهم أكاديميا وعمليا .

ونرى أن المتخرجين من المدرسة عليا كانوا أكثر علاقة مع رؤسائهم القائمة على الإنصاف والمدح والتشجيع وأكثر رضا عن أسلوب تعاملهم معهم وقد يرجع ذلك إلى تخرجهم من المدرسة عليا وبالتالي فهم أكثر تفهما للعملية التعليمية وأكثر استيعابا لما يطلب منهم من قبل رؤسائهم لذلك البعد السادس (العلاقة مع الرؤساء في المهنة) الذي أظهرت الدراسة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد تعزى لمتغير مؤسسة التخرج لصالح المدرسة عليا .

عرض نتائج الفرض السابع والذي ينص على :

لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأعباء المهنية ومستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام اختبار بيرسون لإيجاد معامل الارتباط بين مستوى الأعباء المهنية ومستوى التوافق المهني ، كما هو موضح في الجدول رقم 19

جدول رقم 19

العلاقة بين مستوى الأعباء المهنية ومستوى التوافق المهني

المقياس	التوافق المهني	الإحصاء
الأعباء المهنية	0.073	معامل الارتباط
	غير دالة إحصائياً	مستوى الدلالة

يتضح من الجدول رقم 18 عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى الأعباء المهنية ومستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد ، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون 0.073 ومستوى دلالة 0.448

قسمنا في تفسيره لهذه النتيجة الأساتذة الجدد إلى قسمين القسم الأول هم الذين يعنون من الأعباء المهنية وينقصهم التوافق المهني والقسم الثاني هم أولئك الذين لديهم كم وفير من التوافق المهني وفي المقابل نقص الأعباء المهنية.

فأولئك الذين لديهم توافق مهني منخفض نسبياً عائد ذلك إلى عدة أسباب منها : النظرة السلبية لمهنة التدريس فالكثير يعتقدون أن مهنة التدريس مهنة غير

ضرورية ، كما تلعب الهيئة التدريسية من مدير ومعلمين دورا كبيرا في فاعلية العملية التعليمية ، فنجد أن بعض المدراء يرهقون الأساتذة بالأعمال الإدارية التي لا تعتبر من واجباتهم المطالبين بها ، فتكون العلاقة مشحونة بالتذمر وعدم تقبل الطرف الآخر .

كما نجد أن بعض الأساتذة لا يتفاعلون مع التلاميذ فيوجهون شكاويهم من التلاميذ للمدير مباشرة .

كما نجد عدم توفر الوقت والمكان المناسبين للأساتذة الجدد لأداء أعمالهم على الوجه المطلوب ، فنجد أن غرف المدرسة غير مهيأة للعملية التعليمية .

كما يلعب البعد الاقتصادي دور كبيرا في إدماج الأستاذ في مهنته ، حيث يرى البعض أن راتبهم لا يناسب الجهد الذي يقومون به ، وآخرين يرون قلة فرص الترقية في مهنة التدريس مقارنة بالمهن الأخرى على الرغم من الجهود التي يقومون بها ، وكل ذلك يؤثر سلبا على توافقهم المهني .

وقد يعود عدم وجود علاقة إلى عدم قدرة الأساتذة الجدد على تطويع أو إثراء المهنة، مع أنهم يستخدمون طرائق متطورة، لكنهم ضعفاء في استثمار ذلك في المهنة وهذا واضح مع الكثير من الأساتذة .

أما القسم الثاني من الأساتذة الجدد هم الذين يتمتعون بقدر عالي من التوافق مع مهنة التدريس ولكن تنقصهم الخبرة ، فمنهم من يعطي القانون سلطة في تفكيره ، ويسند الأحكام تبعا لما يقرها القانون والنظام ، ومنهم من يعطي المنفعة النسبية الحظ الوفير في اتخاذ القرار ، ومنهم من يكون أسير الخوف والطاعة وذلك لما تربى عليه ونشأ عليه ، ومنهم من يرى أن عليه مسايرة الناس في أحكامه لأنه جزء منهم ، وبذلك يتدنى مستوى الأعباء المهنية لديهم

ونرى مما سبق سببا في تفسير وجود علاقة بين الأعباء المهنية والتوافق المهني .

الخاتمة

- عل ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة وأملا في الاستفادة للمختصين في علوم التربية نوصى بما يلي :
- ضرورة اهتمام المسؤولين في التربية والتعليم بغرس القيم الأخلاقية لدى الأساتذة الجدد من خلال توفير البرامج التدريبية الداعمة للتطور في هذا الجانب .
- الاهتمام ببرامج تكوينية، واستخدام هذه الأسس في تنمية التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد .
- الاهتمام بإعادة تدريب الأساتذة على إجراء المناقشات الهادفة إلى تحفيز لدى المتعلمين .
- النهوض بالمؤسسات التربوية والاجتماعية وبتث الوعي الإعلامي .
- الاهتمام بنمو الفرد نفسيا واجتماعيا وأخلاقيا وجوانب شخصية بشكل عام .
- الاهتمام بمطالب الأساتذة الجدد وتلبية احتياجاتهم حتى يقوموا بواجباتهم بشكل مناسب ، وتحقيق الاستقرار الوظيفي .
- العمل على الاهتمام بالرواتب والعمل أن تكون الرواتب مناسبة مع ما يقوم به الأستاذ من جهد وتعب .
- تبصير الأساتذة الجدد بالمزيد من المعلومات لتعزيز من قدراتهم على مواجهة أعباء العمل ، والعمل على تلبية احتياجاتهم .
- توعية الوالدين لإتاحة الفرصة لأبنائهم لاختيار المهنة التي تتفق مع اهتماماتهم وميولهم وقدراتهم ، لان التوافق المهني في المستقبل يعتبر من مقومات النجاح في المهنة .

- إطلاق المزيد من البرامج والمشاريع الهادفة إلى تحسين التوافق المهني لدى الأساتذة الجدد واندماجهم في العمل بشكل اكبر .

- مقترحات الدراسة :

- بهدف العمل على تدعيم ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج فإن الباحث يقترح عدد من الدراسات :

1- القيام بدراسات عن الأعباء المهنية وعلاقته بالتوافق المهني ولكن مع عينات أخرى .

2- القيام بدراسات عن الأعباء المهنية ومهارة حل المشكلات لدى الأساتذة الجدد .

3- القيام بدراسات عن الأعباء المهنية و سمات الشخصية لدى الأساتذة الجدد .

4- دراسة العلاقة بين الأعباء المهنية والاتجاهات لدى الأساتذة

5- العوامل المسؤولة عن الأداء المهني للأستاذ

المراجع

قائمة المراجع :

المراجع العربية:

- 1) فحجان ، سامي (2010) : التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- 2) فهمي،مصطفى (1997):التوافق الشخصي الاجتماعي، مكتبة الخافجي،القاهرة.
- 3) القاسم ،بديع (2001):علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1،مؤسسة الوراق،عمان.
- 4) قديح ، رمضان (2000) : مبادئ المدرسة عليا والصحة النفسية ، مكتبة القادسية للنشر والتوزيع ، خان يونس .
- 5) كفاي ، علاء الدين (1990) :الصحة النفسية، ط3 ، هجر للطباعة والنشر ، مصر .
- 6) ليلي ، ويليام (2000) :مقدمة في علم الأخلاق ، ترجمة علي عبد المعطي محمد ، ط2 ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- 7) المشعان، عويد (1994):علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح، بيروت .
- 8) مكروم، عبد الودود (1983):دراسة لبعض المشكلات التي تعوق الوظيفة الخلقية للمدرسة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة
- 9) المليجي، عبد المنعم والمليجي، حلمي (1971):النمو النفسي، ط4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 10) المهنا، إبراهيم (2001):العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع العمومي والقطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، كلية التربية، جامعة طنطا، القاهرة .
- 11) الحجار، بشير، دخان ، نبيل(2005):الأعباء النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم، مجلة الجامعة الإسلامية(سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، غزة :فلسطين.
- 12) حتاملة، مازن(2002) مصادر الضغط لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة اليرموك،مجلة العلوم التربوية والنفسية،جامعة البحرين ، كلية التربية ، مجلد 3، عدد 4

- 13) السرطاوي ، زيدان ، الشخص ، عبد العزيز (1998) : بطارية قياس الأعباء النفسية وأساليب المواجهة والاحتياجات لأولياء أمور المعوقين ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات
- 14) السمدوني ، شوقية (1993) : الأعباء النفسية لدى الاساتذة التربوية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ببنها ، جامعة الزقازيق .
- 15) موفق الكبيسي (2003) : أساليب التعامل مع الأعباء ومظاهر الاكتئاب لدى عينة منطلبة وطالبات جامعة الامارات . جامعة عين شمس ، حويليات كلية الآداب ، المجلد 30 ، العدد ابريل - يونيو
- 16) فيولا البيلاوي ، 2001م، الأعباء النفسية لدى المراهقين كما يدركها المراهقون والمعلمون والمرشدون، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية.
- 17) فيولا البيلاوي (1998) : مقياس الأعباء الوالدية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
- 18) هانم حامديار كندي (2005) الأعباء النفسية التي تواجه المطوفين والعاملين في مجموعات الخدمات الميدانية في مؤسسات الطوافة بمدينة مكة المكرمة، مجلد جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية. المجلد السابع عشر، العدد الأول.
- 19) ابن منظور جمال الدين (1981) : لسان العرب، ج7 ، دار المعارف ، القاهرة .
- 20) أبو عريج محمد (1997): التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الإمام محمد بن مسعود
- 21) أبو غالى عطا ف و بسيسو نادرة (2009): التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية ، العدد2، المجلد17 ،صص419-464 .
- 22) أبو مصطفى نظمي والنجار محمد(1998): مقدمة الصحة النفسية ، مطبعة مقداد ، غزة
- 23) حو طر صلاح وآخرون (1997) : علم النفس العام، مطبعة جامعة طنطا، مصر.
- 24) دخان نبيل (1997) : التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المراحل الإعدادية في محافظات قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- 25) راجح احمد (1982) : أصول علم النفس ، ط10 ، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر ، القاهرة .

- (26) رفاعي نعيم (1982) : الصحة النفسية : دراسة سيكولوجية التكيف ، ط6 ، جامعة دمشق ، دمشق .
- (27) زهران حامد (1998) : التوجيه الإرشادي والنفسي ، ط3، عالم الكتب والنشر ، القاهرة
- (28) زهران ، حامد (1982) : علم نفس النمو ، ط4 ، عالم الكتب ، القاهرة .
- (29) زهران ، حامد (1985) : الصحة النفسية ، عالم الكتاب ، القاهرة .
- (30) زهران ، حامد (1995) : علم نفس النمو ، ط5 ، القاهرة .
- (31) زهران ، حامد (2002) : التوجيه والإرشاد النفسي ، ط3، عالم الكتب ، القاهرة .
- (32) السماري عبد الله (2006) : التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية .
- (33) الشاذلي عبد الحميد (1999) : الصحة النفسية سيكولوجية الشخصية المكتب العلمي للنشر والتوزيع الإسكندرية
- (34) الشافعي ماهر (2002) : التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الجامعة الإسلامية غزة .
- (35) الصعب محمد (2009) : قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية .
- (36) طه فرج (1988) : علم النفس الصناعي والتنظيمي ط6 دار المعارف القاهرة .
- (37) عزوز كنفقي (2008) : الاتصال في الإدارة المدرسية الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة العقيد الحاج لخضر – باتنة الجزائر .
- (38) عوض احمد (2003) : اتجاهات مديري المدارس الحكومية في محافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الجامعة الإسلامية غزة .
- (39) عوض عباس (1972) : دراسات في علم النفس الصناعي والمهني رسالة دكتوراه منشورة الهيئة المصرية العامة للكتاب مصر .
- (40) عوض عباس (1977) : الموجز في الصحة النفسية ط1 دار المعارف بمصر .

- 41) عوض عباس (1987) : دراسات في علم النفس الصناعي والمهني دار المعرفة الجامعة الإسكندرية .
- 42) عوض عباس (1996) : الموجز في الصحة النفسية ط2 دار المعارف بمصر .
- 43) عويضة كامل (1996) : علم النفس الصناعي ط1 دار الكتب العلمية بيروت .
- 44) طه فرج (1980) : سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية ، مكتبة الخانجي ، القاهرة .

المراجع الأجنبية

- 1) Selye, Nerminciŕci and Yuksel, Asuman(2010): Analysis of the relationship between moral judgment competences and Empathic skills of university students, Educational sciences: Theory and Practise.
- 2) Mc Graphsezer and kocacik, faruk (2010) : the relation between the level of job satisfaction and types of personality in high school teachers . Australian journal of teacher education .
- 3) Brown, Nicole (2004): A study of the job satisfaction of beginning school counselors and their transition into the field, research paper submitted in partial fulfillment master degree, University of wisconsin-Stout, 5th edition, American Psychological association.

الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

نقوم بإجراء دراسة ميدانية بعنوان علاقة أعباء مهنة التدريس بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجدد في التعليم الابتدائي وذلك استكمالاً لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي

تعليمات:

- * فيما يلي عدد من العبارات نطلب منك قراءة كل عبارة جيداً وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تختارها علماً بأنه يوجد ثلاثة اختيارات (موافق-الى حد ما-غير موافق).
- * اجب بسرعة وحسب انطباعتك الأول وتذكر انه لا توجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة وإنما المطلوب أن تكون إجابتك معبرة عن رأيك الخاص وسلوكك.
- * لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل عبارة وتأكد انك تضع العلامة أمام الرقم الصحيح للعبارة.
- * اجب عن كل عبارة ولا تترك أي عبارة بدون إجابة.

من فضلك املأ البيانات التالية مع عدم كتابة الاسم

* ملاحظة: المعلومات سرية ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط

- 1- الجنس ذكر أنثى
- 2- العمر اقل من 30 سنة من 30 إلى 40
- 3- الحالة الاجتماعية متزوج اعزب مطلق
- 4- عدد أفراد الأسرة اقل من 3 افراد من 3 الى 7 افراد
- 5- نوع التوظيف مسابقة ادماج مدرسة عليا
- 6- سنوات الخبرة من 1 الى 2 سنوات من 2 الى 5

م	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق
01	استمتع بعملتي بشكل كبير			
02	اشعر بالسعادة لقيمة عملي كمدرس في المجتمع			
03	توجد علاقة طيبة بيني وبين أولياء أمور التلاميذ			
04	تشبع مهنتي كمدرس ميولي ورغباتي			
05	ارتاح إلى مديري إلى درجة أنني أصارحه بمشكلاتي			
06	يدر المجتمع حالياً مهنة التدريس			
07	خاب ظني عندما عملت كأستاذ			
08	يتوفر لي الكثير من الوسائل للحصول على المعلومات التي احتاجها			
09	أجد مساعدة من زملائي الأساتذة في انجاز عملي			
10	اشعر بالحاجة للندوات التكوينية للتغلب على صعوبات العمل			
11	اخفق في التنسيق بين تحضير الوثائق والعمل الميداني في القسم			
12	اشعر بان مهنتي مازالت في مكانة اقل من المهن الأخرى رغم أهميتها			
13	استطيع أداء عملي إذا تغير مدير مدرستي			
14	اشعر بعدم الحرية عندما أقرانه بالوظائف الأخرى			
15	أرى أن الموظفين في المهن الأخرى يتمتعون بامتيازات أكثر مني			
16	تربطني علاقات جيدة بالأساتذة في المدارس الأخرى			
17	ينظر الآخرون إلى مهنة التدريس بأنها خدمة جليلة للمجتمع			
18	اشعر بالرضا عن العلاقات السائدة بيني وبين التلاميذ			
19	أحاول ان استفيد من المراجع الحديثة في مجال التربية			
20	اشعر بالرضا عن مساعدتي للتلاميذ في حل مشاكلهم			
21	أقوم بأعمال لا تناسب مع مؤهلاتي			
22	أقوم بأعمال روتينية لا جديد فيها			
23	اعمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة			

			أجد صعوبة في التفاهم مع مدير المدرسة	24
			أناقش زملائي في العمل مما يفقدني تعاونهم	25
			يغضب مديري مني إذا لم يتوافق عملي مع ميوله ورغباته	26
			اجهل كيف يقيم عملي	27
			يقيم عملي بناء على المجاملة والعشوائية	28
			يقيم عملي بمعايير غير دقيقة	29
			أبادر في طرح الأفكار والمقترحات لمديري فلا أجد أذنا صاغية	30
			توزع الأعمال بيني وبين زملائي بطريقة غير عادلة	31
			أتقاضى راتب لا يكفل لي العيش الكريم	32
			اجد في العمل فرص نمو وترقيات محدودة	33
			ترتبط فرص الترقيات بالمناصب الشاغرة أكثر من ارتباطها بالكفاءة	34
			اعمل في مكان يفنقر إلى جو هادئ	35
			اعمل في قسم تجهيزه لا يتناسب مع مهنتي	36
			تتقصر الوسائل والتجهيزات اللازمة لأداء عملي	37
			اعمل في بيئة تفنقر إلى أجهزة التكييف	38
			اشعر بالتعب والإنهاك	39
			اعني من الأم العضلات والمفاصل والظهر	40
			أجد صعوبة عند الاستيقاظ في الصباح الباكر	41
			أعاني من اضطراب المعدة والغازات والحموضة	42
			اشعر بالملل وعدم الرغبة في العمل	43
			اشعر بسرعة الاستثارة والغضب لأتفه الأسباب	44
			اشعر بالكآبة دون سبب معروف	45
			اشعر باللامبالاة تجاه الأشياء وأهميتها	46
			أتغيب عن العمل بدون مبرر	47
			أتدمر وأشكو من العمل	48
			أكثر من تناول المنبهات (الشاي-القهوة-التدخين)	49
			ابحث عن أي عذر للانسحاب من العمل	50