



جامعة زيان عاشور - الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم النفس و الفلسفة



الرقم التسلسلي:

مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر و مارشال

دراسة ميدانية بمديرية التربية ولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

- عمر بن شريك

إعداد الطالبة:

- سارة بن خيرة

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء:

الى أعز ما أملك في هذه الدنيا، إلى الذي أوصى الله عز وجل بالإحسان اليهما
ووصى الرسول صلى الله عليه وسلم بصحبتهما عرفانا بفضلهما علينا " أبي وأمي
" حفظهما الله

الى إخوتي وسندي: محمد الأمين، أيمن عبد الله، أشرف عبد الرحمان

الى أخواتي ومؤسسات وحدتي: فاطمة الزهراء، أسماء، آسيا

الى صغيرنا الجميل: أسامة عبد الباسط

الى جدتي أطال الله عمرهما: مريم، عيشة

الى خالاتي: فاطمة، عائشة، أمينة وبناتها " سيرين، ياسمين، أماني "

وعمتي: إكرام سمية

الى من تقاسمت معهما السراء والضراء: إيمان، شيماء.

الى صديقاتي ورفيقات دربي: هديل، خلود، خيرة، يافا، نور الهدى بوطالب، مريم

الى كل من سعته الذاكرة ولم تسعه الورقة

شكر:

الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده، الحمد لله كما ينبغي بجلال وجهه وعظيم سلطانه
وأسلم على النبي الأبي الذي علم المتعلمين وبعث الأمل في قلوب اليائسين، وقاد سفينة
العالم انطلاقا من قول رب العزة {إن تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي
لشديد}. إبراهيم/7

ومصدقا لقول رسول الله الكريم صلى الله عليه وسلم:

(لا يشكر الله من لا يشكر الناس)

أتقدم بخالص الشكر والإمتنان الى أستاذي الدكتور "عمر بن شريك" على قبوله
الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل نصيحة علمية وعلى كل توجيهاته القيمة وتوضيحاته التي
تفضل بها عينا والتي أفادتنا فكان نعم المشرف جزاه الله عنا خير جزاء.

ولا ننسى فضل الاستاذ "عبد الحفيظ مني" الذي تعلمنا منه أهم الأساسيات في انجاز
المذكرة.

وشكرا لعينة الدراسة على تجاوبهم وتفهمهم لأهمية الدراسة.

ملخص الدراسة باللغة العربية:

عنوان الدراسة: مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر ومارشال "دراسة ميدانية على

عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي بالجلفة

هدفت دراستنا الى معرفة واقع ومستوى الضغط المهني لدى أستاذ التعليم الإبتدائي على

ضوء نموذج كوبر ومارشال ،والتعرف على أهم مصادر ومسببات ونظريات الضغط المهني

،وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي بإستخدام أداة جمع البيانات "الاستمارة" ، وقد قامت

الطالبة بإعداد أداة الدراسة (الإستبيان) من خلال توظيف أبعاد نموذج كوبر ومارشال

والابعاد الفرعية التي اعتمدها في تحديد مسببات الضغط ، وتمثلت الأبعاد الرئيسية في

(محتوى العمل . الدور في المنظمة ،تطور المسار الوظيفي ، العلاقات في العمل ، المناخ

والهيكل التنظيمي) ، ويتضمن الاستبيان 44 بند يندرج تحت أربعة بدائل : موافق ، موافق

بشدة ، غير موافق ، غير موافق بشدة ، تم توزيعه الكترونيا على أفراد العينة(38 أستاذ

وأستاذة) واستخلصنا الى النتائج التالية :

تحققت الفرضية الرئيسية "مستوى الضغط المهني مرتفع "

مستويات الضغط حسب أبعاد نموذج كوبر ومارشال التي يواجهها أفراد العينة جميعها

مرتفعة ماعدا البعد الخاص بعلاقات العمل اتضح ان الأساتذة لا يعانون من الصعوبة في

معاملاتهم أو علاقاتهم سواء مع الزملاء أو المشرفين.

إن هذه النتائج توضح أن المعلمين يشهدون مجموعة من الضغوط في العمل تجعلهم يعيشون في حالة من القلق، والتوتر، والضييق مما يشير إلى أهمية اقتراح حلول لهذه الضغوط للقضاء عليها أو التخفيف منها على الأقل.

الكلمات المفتاحية: الضغط المهني، كوبر ومارشال، أستاذ التعليم الابتدائي

Abstract

Study title: The level of occupational stress in the light of the Cooper and Marshall model. "A field study on a sample of primary school teachers in Djelfa".

Our study aimed to know the reality and level of occupational pressure of the primary education professor in the light of the Cooper and Marshall model, and to identify the most important sources, causes and theories of occupational pressure. By employing the dimensions of the Cooper and Marshall model and the sub-dimensions that it adopted in determining the causes of stress, the main dimensions were (work content - role in the organization, career development, relationships at work, climate and organizational structure), and the questionnaire includes 44 items that fall under four alternatives: Agree, Strongly agree, disagree, strongly disagree, it was distributed electronically to the sample members (38 male and female professors), and we concluded the following results: The main hypothesis "the level of occupational stress is high" was confirmed. The levels of pressure according to the dimensions of the Cooper and Marshall model that the sample members face are all high, except for the dimension of work relations. It became clear that the professors do not suffer from difficulty in their dealings or relationships, whether with colleagues or supervisors. These results show that teachers witness a set of pressures at work that make them live in a state of anxiety, tension, and distress, which indicates the importance of proposing solutions to these pressures to eliminate them or at least alleviate them.

Keywords: occupational pressure, Cooper and Marshall, elementary education teacher.

فهرس المحتويات:

رقم الصفحة	المحتوى
-	البسمة
-	الشكر والإهداء
.I	ملخص الدراسة باللغة العربية
.II	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
.III	فهرس المحتويات
.IV	قائمة الجداول والاشكال والملاحق
.V	قائمة الاشكال
.VI	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة	
1	1- إشكالية الدراسة
6	2- تساؤلات الدراسة
7	3- فرضيات الدراسة
8	4- أسباب إختيار الموضوع
8	5- أهمية الدراسة
9	6- أهداف الدراسة
10	7- المفاهيم الأساسية للدراسة

12	8- الدراسات السابقة واستثمارها
65	9- تناول متغيرات الدراسة
الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية	
84	تمهيد/
84	1-منهج الدراسة
84	2- المجال المكاني والزمني للدراسة
85	3- إجراءات الدراسة الاستطلاعية
85	3-1-أهمية الدراسة الاستطلاعية
85	3-2-فوائد الدراسة الاستطلاعية
86	3-3-أدوات الدراسة الاستطلاعية
87	3-4-عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية
89	4- إجراءات الدراسة الأساسية
89	4-1-عينة الدراسة الأساسية
90	4-2-أدوات الدراسة الأساسية
94	5- أساليب المعالجة الإحصائية
94	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
94	تمهيد
96	1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتحقق من الفرضيات الفرعية للدراسة
97	1-1- عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى
100	1-2- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية
103	1-3- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة

107	1-4- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة
109	1-5- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة
112	2- عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة
117	خاتمة ومقترحات
121	المراجع

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
53	استثمار الدراسات السابقة	1
75	درجات سلم ليكرت	2
77	معاملات ارتباط الأبعاد بالاستبيان ككل للتأكد من صدق الاستبيان	3
88	معامل الثبات الفاكرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان	4
89	توزيع خصائص العينة	5
91	استبيان الضغط المهني وأبعاده	6
98	نتائج اختبار كا 2 لمستويات الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل	7
100	نتائج اختبار كا 2 لمستويات الضغط المهني الذي مصدره الدور	8
103	نتائج اختبار كا 2 لمستويات الضغط المهني الذي مصدره	9

	المسار الوظيفي	
107	نتائج اختبار كا 2 لمستويات الضغط المهني الذي مصدره العلاقات في العنل	10
109	نتائج اختبار كا 2 لمستويات الضغط المهني الذي مصدره المناخ والهيكل التنظيمي	11
112	نتائج اختبار كا 2 لمستويات الضغط المهني	12

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج كوبر	77
2	نموذج مارشال	78

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	مخرجات spss	127
2	استبيان الضغوط المهنية على ضوء نموذج كوبر ومارشال	

مقدمة

قال الله تعالى: ﴿ اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5) ﴾ العلق 1-5

كانت أول آية نزلت في القرآن الكريم تدل على أهمية العلم والإقبال عليه، والنبي صلى الله عليه وسلم كان معلما عظيما عظم المسؤولية التي كان يحملها .

يعد التعليم الركيزة الأساسية لأي بلد في العالم ، لان النجاح في أي مجال مرتبط بنجاح التعليم ، وبما أن المعلم عنصر فعال في المؤسسة التعليمية وهو جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية ، وجب الاهتمام به وبجميع متطلباته ومحاولة توفير كل الاحتياجات التي تساعده على التدريس ،خاصة من ناحية الظروف الفيزيائية والتنظيمية التي تعتبر من أكثر العوامل المسؤولة عن إحداث التوتر والقلق للمعلم ، هذا بالتزامن مع التغيرات السريعة التي يشهدها الكون ،وما يترتب عن هذا التطور من ضغوطات عديدة نفسية ، مهنية أو غيرها من الضغوط التي تؤثر على المعلم من الناحية النفسية الجسمية بالدرجة الأولى وعلى المخرجات التعليمية (التلاميذ) بالدرجة الثانية (يحيايوي لمياء. 2017/2018،ص9).

ولهذا ارتأينا دراسة هذا الموضوع "الضغوط المهنية على ضوء نموذج كوبر ومارشال" للوقوف على أهم العوامل والمسببات للضغوط للمعلمين في الواقع والاعراض والآثار التي تنجم عنها ، ومحاولة تقديم بعض الحلول التي من شأنها المساهمة في التقليل من هذه الضغوط لأنها تؤثر على المعلم وعلى أدائه وبالتالي تنعكس على المتعلمين .

تتألف من دراستنا ثلاث فصول ، فصل في الجانب النظري وفصلين في الجانب الميداني :

الفصل الأول : وهو فصل تمهيدي خاص بإشكالية البحث وأهميته وأهدافه وأسباب اختيار موضوع البحث ، والمفاهيم الأساسية له وأيضا لبعض الدراسات السابقة المرتبطة بدراستنا الحالية والتعقيب عليها

و تناول مفهوم الضغوط المهنية وأعراضها ومراحلها أنواعها ،خصائصها ، ومصادرها ،عناصرها والآثار المترتبة عنها و استراتيجيات التعامل معها وفي هذا الفصل تطرقنا لبعض النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية.

الفصل الثاني : حيث تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية والأساسية وخصائص أفراد العينة.. ..حيث تطرقنا في البداية الى مجالات الدراسة الزماني والمكاني والمجال البشري ، ثم اجراءات الدراسة الاستطلاعية أهميتها وفوائدها وأدواتها ثم عرض نتائجها ، بعد ذلك تطرقنا للدراسة الأساسية اجراءاتها وتحديد العينة المتمثلة في اساتذة واستاذات التعليم الابتدائي وبلغ عددهم 38 ،وتمثلت أداة الدراسة الأساسية في الاستمارة (استبيان الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر ومارشال)، ثم أساليب المعالجة الاحصائية .

الفصل الثالث : تضمن الفصل الثالث والآخر مناقشة نتائج الدراسة على ضوء أهدافها والدراسات السابقة ومحاولة الإجابة على تساؤلات الدراسة والتأكد من تحقق فرضياتها، ويحتوي الفصل كذلك على خاتمة ومقترحات ، و ثم قائمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول:

الإطار العام ومدخل

نظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر القطاع التربوي من أهم القطاعات لما يقدمه من خدمات للمجتمع لأنها هي التي تعنى بصناعة الإنسان داخل منظومة تربوية تخضع لقوانين و اجراءات معينة، و على الرغم من أهميته إلا أنه يواجه الكثير من الصعوبات و العراقيل في مواجهة الكثير من التحديات الناتجة عن عوامل داخلية و خارجية فمن شأن هذا الأخير أن يساهم في النهوض بالقطاع من خلال الأساليب و الطرق التي يتبعها و التي بدورها تطبق على الموارد البشرية داخل القطاع.

يعدّ المعلم محورا أساسيا من العملية التعليمية حيث تقع على عاتقه سير المسيرة التعليمية منذ دخوله المدرسة إلى نهاية اليوم فطبيعة عمله تتطلب منه التحضير اليومي، العملية التعليمية شاملة الإعداد اليومي للدروس و تدعيمها بالوسائل التعليمية و طرق التدريس المتنوعة مع إيجاد سبل متنوعة للتحفيز و الدافعية للتعلم مرورا بالتنوع في أساليب التقويم بأنواعها المختلفة المبدئية و المرحلية و الختامية و إعداد الاختبارات القصيرة و النهائية و تصحيحها و مراجعتها و رصدها ناهيك عن تنقيح الكتب المدرسية و تقويمها و الوقوف على نقاط القوة و الضعف فيها، بالإضافة إلى المشاركة في برنامج الإنماء المهني و زملائه، كذلك المساعدة في إدارة و حفظ نظام جميع أوجاء المدرسة و الإشراف على الأنشطة اللاصفية في المدرسة و في المناشط و الفعاليات التربوية خارج المدرسة، إن كل هذه الأعمال و المهام تسبب ضغطا كبيرا و تحتاج إلى شخص لديه قدر من الكفاءة في إدارة ضغوط العمل.

حيث أن مهنة التعليم تعد من أشرف المهن و أعظمها و من المسؤوليات التي يتحملها القطاع عموما و الأستاذ خصوصا فهذا الأخير يتعرض إلى الكثير من الضغوط بسبب طبيعة مهنته ذات الأهمية البالغة و تتسم بالصعوبات في التعامل مع الأفراد المتعلمين من

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

جهة و في تلقين المعارف و المعلومات من جهة أخرى و هذا لصعوبة مهنة التعليم و استراتيجيتها.

فمن الصعب أن نفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة العقلية و الجسمية و الاجتماعية من غير المدرسين، ينبغي أن يكون لديهم زاد من المعرفة في أكثر من علم و يبقى عليهم أن ينظموا مجموعة أو أكثر من التلاميذ و يديرونها و يوفرها لهم ما يكفل نجاحهم و رضاهم... نعم التدريس شاق و صعب و هذا هو السبب في أنه لدى المدرس الكثير من المشكلات و الضغوط (سعدالله. عبدالحليم. 2015. ص 06).

فالمعلم تقع عليه مسؤولية اجتماعية و قومية في تربية الأجيال تربية سليمة تتسم بحب الوطن و الأمة و الدفاع عنها و المحافظة على التراث القومي و الانساني، كما أنه يمثل دور القدوة لتلاميذه فيؤثر في سلوكهم، و اتجاهاتهم و تفكيرهم في المراحل الأولى من التعلم (عبدالرحمان صالح الأزرق 2000. ص 03).

و قد أشار تقرير في كندا إلى أن 80% من العمال الكنديين يعانون من ضغوط العمل و القلق بسبب عدم قدرتهم على الموازنة بين عملهم و تطلعاتهم الخاصة (قاجة 2010/2009).

و من هنا تبرز الحاجة الملحة لمعرفة مصادر الضغوط على المعلم حتى نتداركها: يذكر اسماعيل علي (1999) أن الضغوط قد تكون ايجابية اذا أفادت الفرد في الإنتاج و أحدثت تغييرات للمحافظة على حياته و زيادة سعادته فبدون هذا النوع من الضغوط لن يكون هناك تغيير أو إنتاجية أو حتى للحياة معنى و هناك ضغوط سلبية و تتمثل في عدم القدرة على احتواء المتطلبات التي يواجهها في الحياة و الوقائع الاجتماعية و الاقتصادية و المهنية، و غيرها تكتسب معناها ممن يدركها و هي وقائع يقع تحت طائلتها فرد ما و ليست ضاغطة في حد ذاتها و إنما تكتسب هذه الصفة عندما يدركها الفرد على أنها كذلك و لها نواتج

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

تحدث عى مستوى ذات الفرد (جسمية فيسيولوجية معرفية عقلية و نفسية) (هارون توفيق الرشيدى.1990. ص 03) ،

و عليه أصبح مجال الضغوط التي يواجهها المعلم في مهنة التعليم اهتمام الباحثين بهدف التعرف إلى مصادرها وصولاً إلى تقديم استراتيجيات للتغلب عليها ، فقد أسفرت دراسة فابري (1989) على عينة مكونة من 365 معلم و معلمة " أن العبء المهني و مشكلات النظام داخل الفصل هي المصادر الأساسية للضغط المهني في التعليم " (مريم ين سكيرفية.2008. ص 71) ، أما إبراهيم السمدوني (1991) فقد حدد العوامل الآتية كمصادر للضغط في مهنة التعليم و هي: علاقة المعلمين ببعضهم البعض، العمل مع التلاميذ، علاقة الإدارة بالمعلم، الإسناد الإداري، العائد المادي، العبء الوظيفي، المشكلات التدريسية، عدم ملائمة المباني المدرسية و أثاثها (نفس المرجع السابق).

يستخدم المعلم مجموعة من الأنشطة لتنمية الأنماط السلوكية المناسبة لدى التلاميذ و حذف الأنماط غير المناسبة و تعرف بإدارة الصف و تهدف هاته الأخيرة إلى تنمية العلاقات الإنسانية الجيدة و بناء جو اجتماعي إيجابي و تحقيق نظام اجتماعي فعال و منتج داخل الصف و المحافظة عى استمراريته.

وتعتبر عملية الإدارة الصفية بكل معانيها ومكوناتها ومحتوياتها أحد طرق ووسائل تحقيق التطور والتقدم في مهنة التعليم بالنسبة للمعلم حيث أصبحت السيطرة على سلوكيات التلميذ والتحكم في البيئة الصفية والنظام الداخلي الشغل الشاغل لمعظم الأساتذة ، خاصة حديثي التوظيف،كونهم يفتقرون لأساليب وطرق التحكم في الصف ونقص الخبرة الكافية لإدارته بشكل فعال والسيطرة والتخطيط الجيد لإدارة التعليم داخل الصف فنجاح المدرسة أو فشلها يعود بالدرجة الأولى إلى الأستاذ من خلال أدائه وكذلك نتائج المتعلمين، ومنه فإن عملية التعليم لن تحقق أهدافها والنجاح والفعالية إلا بإدارة الصف .(سميحة بوطهرة

((2020/2019

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

فنجاح المدرسة أو فشلها إنما يرجع بالدرجة الأولى للمعلم إضافة إلى تنظيم المادة التعليمية و توفير مجالات البحث و الكشف و تشجيع التلاميذ على نقل الخبرات للآخرين (شعلان و آخرون. 1994. ص 03)، و يميل المفهوم الحديث للمنهج الى اعتباره خطة للتعلم لان المنهج لا يمكن ان يكون المادة الدراسية وحدها لانها لاتمثل الا المحتوى فقط ، كما انه لا يمكن اعتبار المنهج على انه الاهداف او الغايات أو حتى الخبرات التعليمية فحسب لان كلا منها لا يمثل الا عنصرا واحدا من عناصر المنهج ، ناهيك عن اعتبار هذا التعريف للمنهج على انه خطة مما يزيد من أهمية التخطيط لأي منهج ويؤكد الحاجة للقيام بخطوات واضحة في هذا الصدد(هشام خالدي،2020/2019،ص 5)

يرى العاملون في ميدان المناهج أن المنهاج الحديث يتكون من أربعة عناصر أساسية على الأقل مترابطة مع بعضها البعض ترابطا عضويا وهذه العناصر الاربعة هي ماتعرف مجتمعة بنموذج (O.C.M.E) ، وسوف نتعرض لها باختصار : الاهداف التي يسعى التعليم لتحقيقها أو يهدف لتحقيقها ، وهي عبارة عن نواتج تعليمية مخططة نسعى الى اكسابها للمتعلم بشكل وظيفي يتناسب مع قدراته ويلبي حاجاته ، ثم المحتوى او المضمون الذي يبني على الاهداف والذي يشتمل المعلومات والمبادئ والقيم والمثل التي نرغب بتعليمها للتلاميذ وكذلك طرائق التدريس ومايرتبط بها من أنشطة تعمل على ترسيخ المحتوى في نفوس التلاميذ ، وهي مجموع الاجراءات التي يتبعها المعلم لمساعدة التلاميذ على تحقيق الاهداف التعليمية ،ويمكن الاشارة الى اهم طرائق التدريس التالية: طريقة المحاضري (اللقاء) ، طريقة الحوار (المناقشة) ، طريقة العروض العلمية ، طريقة الالمختبر او الطريقتجريبية العملية طريقة المشروع ، طريقة حل المشكلات ، الطريقة الاستكشافية ، والتقويم هو عملية تشخيص وعلاج لموقف المتعلم أو أحد جوانبه أو للمنهج كله أو أحد عناصره وذلك في ضوء الاهداف التعليمية فالتقويم يكشف لنا عن مدى نجاح

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

المنهج في تحقيق اهدافه ... (د.عبد الكريم الشاذلي ، ص 9-10) (نقلا عن د.هشام خالدي
2020/219)

وبما أن مهنة التعليم من بين اكثر المهن المتعبة و المتعرضة للضغوط التي لايمكن تجنبها حيث أنها تؤثر على الفرد جسديا ونفسيا وتعرضه لجملة من الأمراض ، بداية من الازهاق والاجهاد منتهية بالامراض العضويةكالضغط والسكري وأمراض القلب والعادات السيئة كالتدخين ، والعدوانية واللامبالاة كالتغيب عن العمل ، ولهذا اختلفت العديد من النظريات في تفسيراتها للضغوط طبقا لاختلاف الاتجاهات والأطر النظرية التي تبنتها وانطلقت منها على أساس أطر فيزيولوجية أو نفسية أو اجتماعية وهي كالتالي : نظرية التوافق بين الفرد والبيئة ، نظرية متلازمة التكيف، نظرية التوافق للضغوط ، نظرية سليبرجر (النظرية النفسية) ، وهناك العديد من النماذج المفسرة أيضا للضغوط المهنية والموضحة للآثار والأعراض التي تخلفها الضغوط وقد سلطنا الضوء في دراستنا على نموذج كوبر ومارشال حيث ركز النموذج على العوامل المسببة للضغط وماتؤدي اليه من اعراض جسمية ونفسية ويذكر ان بيئة الفرد تعتبر مصدر من مصادر الضغط مما يؤدي الى وجود تهديد لحاجة من حاجات الفرد وأهدافه ويحاول التخلص من هاته الضغوط والمشاكل فإذا لم ينجح واستمرت الضغوط فانها تؤدي الى بعض الأمراض مثل امراض القلب والامراض العقلية ، وزيادة الاكتئاب والقلق ،إضافة الى العديد من النماذج هي : نموذج ليبر ونيومان 1978 ، نموذج جيسون وآخرون ، نموذج ميتشيغان ، نموذج ماكجرات ، نموذج ماك لين ، نموذج اندلر ، نموذج ليفي ، النموذج الاسلامي في الضغوط النفسية ... الخ .

من خلال الخلفية النظرية والبحوث والدراسات السابقة فإن دراستنا تتطرق من تساؤل رئيسي وتساؤلات فرعية .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

2-تساؤلات الدراسة:

2-1-التساؤل الرئيسي:

ما مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر و مارشال لدى عينة أساتذة التعليم الابتدائي ؟

2-2-التساؤلات الفرعية:

1- ما مستوى الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة أساتذة التعليم الابتدائي ؟

2- ما مستوى الضغط المهني الذي مصدره الدور في المنظمة على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة أساتذة التعليم الابتدائي ؟

3- ما مستوى الضغط المهني الذي مصدره المسار الوظيفي على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة أساتذة التعليم الابتدائي ؟

4- ما مستوى الضغط المهني الذي مصدره علاقات العمل على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة التربية لولاية الجلفة ؟

5- ما مستوى الضغط المهني الذي مصدره الهيكل والمناخ على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة أساتذة التعليم الابتدائي ؟

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

3-فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على التساؤلات السابقة، قام الطالبة بصياغة مجموعة من الفرضيات التي من الممكن أن تجيب على تساؤلات الدراسة وهي كما يلي:

3-1-الفرضية الرئيسية:

مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع .

3-2- الفرضيات الفرعية:

3-2-1-الفرضية الفرعية الأولى: مستوى الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل

مرتفع ،لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي .

3-2-2-الفرضية الفرعية الثانية: مستوى الضغط المهني الذي مصدره الدور في المنظمة

مرتفع ،لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي

3-2-3-الفرضية الفرعية الثالثة: مستوى الضغط المهني الذي مصدره تطور المسار

الوظيفي مرتفع ،لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي

3-2-4-الفرضية الفرعية الرابعة: مستوى الضغط المهني الذي مصدره العلاقات في

العمل مرتفع ،لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

3-2-5-الفرضية الفرعية الخامسة: مستوى الضغط المهني الذي مصدره الهيكل والمناخ

التنظيمي مرتفع ،لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

4- أسباب إختيار الموضوع :

جاء الاهتمام بدراسة الموضوع ، نظرا لأهميته ، إلى جانب أسباب أخرى دفعتني إلى اختياره :

- كون الضغوط ظاهرة عالمية شاملة ، فهي تعد ملتقى الكثير من العلوم الفيزيائية و البيولوجية و الإنسانية و الاجتماعية ، و نحن نؤمن بتكاملية العلوم و المعارف.

- كون هذا الموضوع جدير بالدراسة لأهميته في المجال التربوي و الاجتماعي والاقتصادي التزايد المستمر لحدة الضغوط المهنية في المؤسسات التربوية الجزائرية ، و الآثار الخطيرة الناتجة عنها خصوصا بالاتجاه الى الإضرابات المتكررة في السنوات الأخيرة والمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية.

-معرفة واقع ضغوط العمل في المؤسسة التربوية الجزائرية ، و البحث عن أساليب للتحكم أو التقليل منها ، للرفع من معنويات المدرسين ، و رضاهم عن عملهم.

5-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

معرفة الضغوطات المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

فتح المجال امام الباحثين والمختصين لدراسة هذه الظواهر .

قد تفيد الجهات المسؤولة من واضعي السياسات ومتخذي القرارات في وزارة التربية والتعليم
لنوعية الضغوط التي تواجه المعلمين والمعلمات وتأثيرها على مسيرتهم المهنية .

6-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

اجراء بحث علمي اكاديمي

الكشف عن مصادر ضغوط العمل على اساتذة المرحلة الابتدائية

معرفة أنواع الضغوط المهنية التي يعاني منها الاساتذة

التعريف بالمفاهيم الاساسية للضغوط المهنية لدى المدرسين وكيفية التعامل معها

التوصل لمستوى الضغط المهني عند اساتذة التعليم الابتدائي

7-المفاهيم الأساسية للدراسة:

ان عملية تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة أمر ضروري لانها تساعد الباحث على حصر
جوانب موضوعه ، ومعرفة حدوده ، ولهذا سنحاول فيما يلي تحديد مفاهيم دراستنا .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

مفهوم الضغط :

تباينت آراء الباحثين في مفهوم الضغط كونه ظاهرة معقدة ومتداخلة وعليه سيتم تناول مجموعة من التعاريف :

يريان لفين وسكوتش أن الضغط "يكون في اضطراب وعدم كفاية الوظائف المعرفية ويتضمن المواقف التي يدرك فيها الفرد بأن هناك فرق بين ما يطلب منا سواء أكان داخليا أو خارجيا وقدرته على الاستجابة لها " . (كلتوم قاجة ، 2009، ص384)

ويشير ميشنباوم 1991 الى أن الضغوط هي قوة خارجية تؤثر على الفرد ينتج عنها شد عصبي كما ترتبط باستجابات الفرد عندما يتعرض لتهديدات بيئته ، الأمر لذي يحدث اختلالا في التوازن النفسي والسيولوجي ، مما قد يؤدي الى شعوره بالاستنزاف من داخله .(عويد سلطان المشعان ، 2001، ص71)

تعريف المهنة :

هي الوظيفة التي يؤديها الراشد في المجتمع والذي يحصل عن طريقها بشكل مباشر عن نتائج اجتماعية ومالية وهي الصفة الرسمية التي يوصف بها الفرد (ابراهيمى أسماء ، 2015/2014، ص 10)

مفهوم الضغط المهني :

يعد الضغط المهني شكل من اشكال الضغط التي يتعرض لها الفرد العامل في بيئته العمل فبرغم من الكتابات الكثيره في هذا المجال إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد لمفهوم الضغوط المهنية ويرجع السبب في ذلك أساسا لارتباط مفهوم الضغط المهني بعدة علوم أخرى فهو يمثل أحد الاهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من في كل من المجالات الطبية النفسية الاجتماعية الاقتصادية والإدارية .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

عرف "حمدي علي الفرماوي" الضغط بأنه: حالة عدم التوازن الذي ينتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة ومقدرة القيام بها، تؤدي إلى شعور المعلم بعدم إمكانية إشباع حاجاته. (يحياوي لمياء، 2018/2017، ص15)

يعرفه كل من دالان و أرسول على أنه حالة من عدم التوافق بين طموحات الأفراد وحقائق ظروف عملهم، خصب (فرانش، روجس، كوب) فالضغط حسب هؤلاء هو فقدان الانسجام بين قدرات الفرد والمتطلبات المهنية، غير أن فقدان الانسجام في حد ذاته ليس بالضغط وإنما سببا له ويعرف بأنه استجابة الجسم للعوامل الفسيولوجية والنفسية المتكونة من محيط العمل الذي ينشط فيه الفرد. (تيايبة فوزي، 2009/2008)

من جهة السيد عبد العال يعرف الضغط المهني بأنه مجموعه التغيرات الفيزيولوجية الجسمية والنفسية التي يعانيتها العامل كرد فعل من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها (عبد العال، 2002، 35)

نموذج كوبر ومارشال (1979) :

يركز هذا النموذج على الأبعاد التنظيمية الشكل لجملة عوامل مولدة للضغط المهني وكذلك خصائص الشخصية في إدراكها لهذه العوامل الضاغطة ومنها تطور المسار المهني، ظروف العمل، دور الفرد داخل المنظمة، العلاقات بين الأفراد، المناخ التنظيمي . هذه المتغيرات حسب كوبر ومارشال، تتداخل مع خصائص الشخصية ذات الطابع العصبي، لتفسير تكوين أو ظهور الضغط، فعندما يحدث هذا التداخل أو هذا التقاطع تظهر بعض الاعراض على صحة الفرد (إدمان على التدخين، ضغط، عدم الرضا، ثرثرة، قلق) بالإضافة إلى أعراض تنظيمية (غيابات، دوران العمل، اضطراب في العلاقة بين أفراد المنظمة) وبالتالي تكشف عن حالة مرضية للشخص والمنظمة في حد ذاتها.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

تعريف ضغوط العمل على المعلم :

عرفه "إبراهيم السمادوني" (1989) بأنه: إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس والتي تشكل تهديدا لذاته ، ويحدث لديه معدلا عاليا من الانفعالات السلبية ، والتي يصاحبها تغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبهي لتلك الضغوط .(قاجة :384)

التعريف الاجرائي :

هو مجموعة من المشكلات التي يتعرض لها المعلم بفعل الظروف البيئية أو التنظيمية والتي تؤثر على عليه من الناحية العقلية والجسمية والنفسية وبالتالي تؤثر على أداءه .

7-الدراسات السابقة واستثمارها:

أولا : دراسات محلية

دراسة رقم 1:

1 عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

تاريخ الدراسة: 2016/2017

صاحبتي الدراسة : جبيلي نسمة ، لوقادي رشيدة

جامعة محمد الصديقي بن يحي بجيجل

2 إشكالية الدراسة: ينبغي الحديث عن إشكالية الدراسة. ملخص في حوالي 10 أسطر

يعتبر العمل عنصر أساسي في حياة الإنسان، فمن خلاله يستطيع إشباع حاجاته الأساسية من مأكّل ومشرب ومأوى، وحاجاته النفسية مثل تقدير الذات. وعادة ما يؤدي الفرد عمله ضمن شبكة من العلاقات الإنسانية والمسؤوليات المتداخلة في محيط عمله، والذي يتميز بدوافع وتوقعات متنوعة وعراقيل ومشكلات تؤثر على سلوكه، هذه الصعوبات قد تأخذ شكل اضطرابات أو قلق أو توتر. إن كل مهنة لا تخلو من أعباء و مطالب بما فيها مهنة التعليم التي تعتبر إحدى المهن الاجتماعية التي تفرض على المعلم بذل جهد أو عمل لأدائها نظرا لدورها الكبير في خلق جيل مثقف وواع و لكونها مهنة تتطلب التعامل بدقة و الاحتكاك المباشر مع التلاميذ، ليتمكنوا من التعلم و التفكير بطريقة صحيحة

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

و ايجابية، فالدور الذي يلعبه المعلم في تهيئة المناخ التعليمي الذي ينمي قدرات التلميذ ويقوي ثقته بنفسه ويشجع اهتماماته يساعد على التحصيل المعرفي السليم خاصة معلم المرحلة الابتدائية التي تعتبر قاعدة أساسية تبنى عليها المراحل التعليمية الأخرى.

3- أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة: ذكر مجموعة من تعاريف المفاهيم التي تطرقت لها الدراسة.

مفهوم الضغوط المهنية :

لغة: يقال ضغطه ضغطا بمعنى عصره ، وكلمة ضغوط تعني إكراه وجهد قوي والأعضاء الجسم أو قواه جهاد وتوتر لدى الفرد أو العقلية.

اصطلاحا : تعرف الضغوط على أنها" حالة تآثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم".(حافظ فرج أحمد،2007،ص 20) ويعرف أيضا: " أنه مثيرات نفسية وفسولوجية تضغط على الفرد وتضعب عليه عملية التكيف مع المواقف وتحول دون أدائه لدوره بفاعلية".(علي بن هادية وآخرون،1989،ص588)

تعريف المهنة:

لغة : من الفعل مهن، ومعناها اتخذ صنعة، لأنها من العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة. ((مجدي المهدي،2007،ص 26)

اصطلاحا: "تعني الوظيفة التي يقوم بها الفرد مقابل أجر محدد، بمعنى أنها العمل الذي يترتب عليه ثمرة أو تحقيق منفعة خاصة".(2007، ص 27)

تعريف ضغوط العمل :

"مجموعة من المثيرات الداخلية والخارجية تصيب الفرد وتؤدي إلى عدم توافقه مع بيئة عمله، تنتج عنها ردود أفعال نفسية وسلوكية تفوق طاقاته وقدراته في كثير من الأحيان تكون سلبية على عمله مما يؤدي إلى ضرورة مواجهتها للحد من تأثيراتها.

1-منهج الدراسة: المنهج الذي اعتمد عليه الباحث في دراسته.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

5- عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في 175 معلم ومعلمة أي مايعادل 26.55% من المجتمع الكلي المتمثل في 659 معلم ومعلمة .

كان عدد الاناث أكبر من عدد الذكور حيث أن نسبة الإناث تمثل % 78 ، بينما نسبة الذكور بلغت % 22 ، وهذا راجع لميل الإناث لممارسة مهنة التعليم مقارنة بالذكور.

6- أداة الدراسة: تم استخدام المقابلة ، والاستمارة كأداتي للدراسة

المقابلة :

من خلال اللقاءات التي جمعتنا مع بعض المعلمين عبر زيارتنا الميدانية إلى مؤسسات عملهم بهدف الحصول على معلومات دقيقة وصادقة من طرفهم، تم الاعتماد على المقابلات الموجهة بطرح مجموعة من الأسئلة المحددة بما يتناسب و أغراض البحث و كان الهدف منها جمع معلومات عامة عن أبعاد متغيرات الدراسة. (الضغط المهني، والأداء الوظيفي)

الاستمارة :

تم تصميم الاستمارتين بالاعتماد على مقياسين. كل مقياس يحتوي على ثلاث محاور ومجموع بنود المقياس الأول(37) بند والمقياس الثاني(37 -) . تم عرض الاستمارتين على محكمين تربويين من أعضاء هيئة التدريس بالقطب الجامعي تاسوست (قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا - من خلال آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستمارتين في كل مقياس من حيث الصياغة والحذف والإضافة، حيث يتضمن المقياس الأول (31) بند ويتضمن الثاني (33) بندا في صورته النهائية)

7- أهم نتائج الدراسة: ذكر أهم نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث.

كشفت الدراسة الحالية على النتائج التالية- :

توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والجهد المبذول لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء أثناء الدرس لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء المرتبط بالنتائج لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

دراسة 2 :

عنوان الدراسة : الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي

تاريخ الدراسة : 2015/2014

صاحبي الدراسة : سعد الله عيشاوي ، عبد الحليم صديقي

جامعة الشهيد حمه لخطر بالوادي

2- إشكالية الدراسة:

مهنة التدريس من أكثر المهن تعرضا للضغوط كونها تحتل مكانة بارزة مقارنة بالمهن الأخرى ، ومما ورد في ذلك أن التدريس عمل صعب وشاق ، ومن الصعب أن نفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة العقلية والجسمية والاجتماعية من غير المدرسين ، ينبغي أن يكون لديهم زاد من المعرفة في أكثر من علم و يبقى عليهم أن ينظموا مجموعة أو أكثر من التلاميذ ويديرونها ويوفروا لهم ما يكفل نجاحهم ورضاهم.... نعم التدريس شاق و صعب وهذا هو السبب في أنه لدى المدرس الكثير من المشكلات والضغوط وعليه فقد حضي موضوع ضغط العمل الاهتمام الكاف لما ينجم عنها من آثار على سلوك العاملين ، وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مختلفة مرتبطة بالعمل وطبيعته ، وهو ما استطلعناه من خلال الزيارات الميدانية للوقوف على وضعية الأداء و العوامل المؤثرة فيه .

3- أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة: ذكر مجموعة من تعاريف المفاهيم التي تطرقت لها الدراسة.

تعريف الضغوط المهنية :

يمكن تعريف ضغوط العمل على أنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الافراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي ضغوط .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين :

هي مايتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة وبصورة جيدة بل يمكن ان تسبب له أعراض مرضية تؤدي الى غيابه عن العمل او تركه كما قصد به ايضا عور المدرس بالعجز عن أداء عمله لما يواجهه من إحباط ومشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنها حالة من الاجهاد النفسي والبدني وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب .

مفهوم الأداء :

قيام الفرد بالانشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله

مفهوم تقييم الأداء :

عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل ،لتجري مكافئتهم بقدر مايعملون وينتجون ذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملونه .

مفهوم المدرس :

العامل الذي يثبت في منصب ما بعد فترة التربصية أو التجريبية نطلق عليه صفة الموظف وحينها يكون في وضعية قانونية أو حالة الخدمة الفعلية إذا كان يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه.

مفهوم المدرسة الابتدائية :

مؤسسة تعليمية عمومية تضم الطورين الأول والثاني من التعليم الأساسي وهي مستقلة استقلالاً لا يكاد يكون تاماً عن المدرسة الأكاديمية ما عدا ما يتعلق بالتنسيق التربوي والشؤون المالية ، ويسيرها مدير ينتمي أصالة إلى سلك معلمي المدرسة الأساسية تكون قد توفرت فيه شروط التأهيل لهذا المنصب .

4- منهج الدراسة: المنهج الذي اعتمد عليه الباحث في دراسته.

تم استخدام المنهج الوصفي

5- عينة الدراسة:

بلغ عدد العينة 82 استاذ واستاذة في مختلف الصفات : استاذ المدرسة الابتدائية ، استاذ أساسي ، استاذ مكون

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

6- أداة الدراسة:

الملاحظة: اعتمد في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة ، ولقد تم ذلك عند القيام بالدراسة الاستطلاعية للمؤسسة ومن خلالها شاهدنا المدرسين في أماكن عملهم وعدد التلاميذ في القسم وكذا بعض الوثائق التي يستخدمها الأستاذ.

المقابلة:

اعتمد في هاته الدراسة على المقابلة الموجهة وغير المقننة ، فلقد أجريت مع عدد من المدراء الذي أفادونا بجملة من المعلومات، هذه الأخيرة كانت وظيفتها تكميلية للاستمارة التي وضعناها كما استقيننا من بعض المعلمين والمعلمات معلومات حول سير العمل داخل المؤسسة ومعرفة أهم ما يقلقهم ويشعرهم بالتوتر ويعيقهم على تحسين أدائهم وغيرها من المعلومات التي أفادت الدراسة.

الاستمارة:

تم الاعتماد في الاستمارة على مجموعة من الأسئلة المغلقة والتي تدرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب الفرضيات الموضوعية سابقا.

شملت ثلاث محاور:

محور البيانات العامة الشخصية : اشتمل هذا المحور على الجنس ،المستوى التعليمي ، سنوات الخبرة وكيفية التوظيف والهدف من هذه البيانات هو معرفة علاقتها بالأداء الوظيفي المحور الثاني والخاص بالمتغير الأول الأداء الوظيفي : تم فيه طرح 21 سؤال بغية معرفة مستوى الأداء الوظيفي، ولقد اخترنا كبداية للإجابة على الأسئلة كل حسب السؤال المطروح.

المحور الثالث يتعلق بالمتغير الثاني الضغوط المهنية : تدرج ضمنه أيضا 21 سؤال الهدف من هذه الأخيرة التحقق من وجود ضغوط مهنية على الأستاذ ولكل سؤال بدائله الخاصة.

7- أهم نتائج الدراسة:

- 1 إن أساتذة المدرسة الابتدائية يواجهون عددا من الضغوط المهنية تؤثر على مستوى أدائهم
- 2 يبدو أن مستوى أداء الاساتذة في المدارس المعنية بالبحث مرتفعا في غالبيته مقابل ارتفاع مستويات الضغط
- 3 غالبية الأساتذة الذين يعيشون في جو تسوده العلاقات الانسانية الممتازة أحيانا مما جعلهم يتغلبون على كثير من الضغوط بفضل تعاونهم خاصة في المجال المهني .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

4 كما يبدو ان الاداء المرتفع يدل على شعورهم واحساسهم المتنامي بالمسؤولية نحو التلاميذ كما يرتبط ذلك بمدى تتبع أولياء الامور لأولادهم بنسبة أقل ، وعموما يبدو أن الوازع الديني يسيطر على عملهم.

دراسة 3 :

عنوان الدراسة : الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال

صاحبة الدراسة : زينب خنجر

الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الاساسية العراق .

2- إشكالية الدراسة:

تعد الضغوط المهنية من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الحياة المعاصرة وخصوصا في العقود الأخيرة من القرن الماضي نظرا لتعدد الحياة الاجتماعية وانساقها الناظمة النمط التفاعل الاجتماعي والتسارع الحضاري الذي يوجب على الانسان المعاصر اللحاق به ومواكبته ورصد التغيرات الهائلة التي مست كل نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتربوية، مما دفع بعض الباحثين إلى القول أن انسان اليوم يعيش في عصر يتسم بالتعب والرهاق والعمل فوق القدرة على الاحتمال ومواقف كثيرة ذو طبيعة ضاغطة؛ هي عوامل تسببت في افراز ظواهر متنوعة تستوجب جهودا أكبر للتكيف مع مطالبها المتجددة وهو ماجعل منها عوامل ضغط تتفاوت آثارها على الأفراد والجماعات في المجتمع وتصير بالتالي ضغوط الحياة الكثر شيوعا وانتشارا مما جعل منها مجال اهتمام الباحثين والعلماء(عسكر 2003 ص13) وتنطلق مشكلة البحث الحالي من كون المعلمات يعيثن في الوقت الحاضر في مجتمع واقع تحت تأثيرات متعددة، اجتماعية، وثقافية، واقتصادية، وسياسية، ونفسية، مما بعث فيهم الحساس بالتوتر والضيق والقلق.

3- أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

الضغوط المهنية: وعرفه:- البراهيمي 2015 هي مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل تنشأ عنها حالة تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهادا انفعاليا وشعور بالتهديد.

التعريف النظري: مجموعة من الظروف والعوامل والمواقف المتعلقة بطبيعة عمل معلمة رياض الأطفال سواء كانت هذه العوامل والمواقف والظروف تسبب اجهاد نفسي أو انفعالي أو جسمي.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

جودة الحياة: عرفها رايف 1999 بأنه شعور الفرد بالسعادة النفسية عبر مراحل حياته المختلفة والمنبثق من جهوده الإيجابية في (الاستقلالية ، والكفاية الذاتية ، والنمو الشخصي ، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين).

معلمات رياض الأطفال : (عرفها مرتضى ، 2001) هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة رياض الأطفال وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي تعطيها المناهج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة.

4- منهج الدراسة:

لم تذكر الباحثة المنهج المعتمد عليه في دراستها

5- عينة الدراسة:

يتكون مجتمع البحث من معلمات الأطفال في مديرية تربية بغداد / الرصافة الأولى والبالغ عددهن 478 معلمة اختيروا عشوائياً من 12 روضه حكومية.

6- أداة الدراسة: :

نتيجة لعدم وجود مقياس للضغوط المهنية لمعلمة رياض الاطفال في العراق أعدت الباحثة مقياس للضغوط المهنية لمعلمة الروضة يتألف من ثلاث مجالات و35 أما الأداة الثانية فقد تبنت الباحثة مقياس جودة الحياة لمبارك (2015)والذي يتألف من 42 فقرة وقد طبقت الباحثة المقياس على عينة البحث بعد ما تم استخراج الصدق الظاهري للمقياسين.

7- أهم نتائج الدراسة:

1-إن معلمات رياض الأطفال لديهن ضغوط مهنية.

2-إن معلمات رياض الأطفال لديهن انخفاض في جودة الحياة.

3-إن العلاقة بين الضغوط المهنية وجودة الحياة علاقة عكسية.

دراسة 4 :

عنوان الدراسة :علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

تاريخ الدراسة 2017/2016

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

صاحب الدراسة : الشيخ اولاد هدار

جامعة الشهيد حمه لخطر بالوادي

إشكالية الدراسة:

إن التحولات والتغيرات الجوهرية التي مست شتى المجالات خاصة العلمية منها، مما أثر ذلك بشكل واضح على نواحي مختلفة في الحياة الاجتماعية واليومية على وجه الخصوص مجال التربية والتعليم، لما له من أهمية في تنمية المجتمعات وتقدمها. وعلى هذا الأساس شهدت المدرسة تحولات جذرية في نظامها التعليمي ، حيث تعنى بالتلاميذ من حيث أنهم محور العملية التعليمية و تهتم بقدراتهم العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية فهم جوهر الفعل التربوي ،وعليه استدعت الضرورة إلى وجود مختص في مجال التوجيه والإرشاد يقدم خدمته بطريقة منظمة ومدرسة يعرف بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حيث يعرف "بأنه الشخص الذي يؤدي وظيفة الإرشاد لمساعدة الأفراد والجماعات التعليمية وينظم و يحلل المعلومات حول الطالب من واقع السجلات والاختبارات والمقابلات إلى جانب المصادر الموثقة وذلك لتقييم ميولهم واتجاهاتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية للمساعدة في التخطيط التعليمي والمهني و يدرس المعلومات المهنية والتعليمية والاقتصادية لاستخدامها في مساعدة المسترشدين للتخطيط لموضوعاتهم التربوية والمهنية و يساعد الافراد في التغلب على مشكلاتهم.

1- أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

2- مفهوم الضغوط المهنية :

يعد الضغط المهني شكل من أشكال الضغط التي يتعرض لها الفرد العامل في بيئة العمل، فبرغم من الكتابات الكثيرة في هذا المجال إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد لمفهوم الضغوط المهنية ويرجع السبب في ذلك أساسا لارتباط مفهوم الضغط المهني بعدة علوم أخرى، فهو يمثل أحد الاهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من المجالات الطبية النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية، والإدارية.

ويعرفه محسن أحمد الخضيرى 1991 الضغط المهني بأنه كل حالة تأثير مادي أو معنوي ويأخذ أشكال مؤثرة على السلوك متخذ القرار، ويعيق توازنه النفسي العاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد"

كما جاء في تعريف فونتانا،دافيد 2009الضغط المهني تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل أو مسببات متعلقة بالبيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب عن هذه العوامل آثار أو نتائج جسمية، نفسية أو السلوكية على الفرد وتؤثر بدورها على أدائه للعمل."

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

3- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

4- عينة الدراسة:

عينة قوامها 42 مستشار و مستشارة بمنطقة ورقلة و تقرت للموسم الدراسي 2016/2017

5- أداة الدراسة: :

تم تبني أداتين للدراسة وهنا كالتالي :

مقياس الضغوط المهنية :قمنا بالاستعانة باستبيان الضغوط المهنية الذي أخذ من رسالة ماجستير (مطاطلة موسى، سنة 2010) ، وتكون الاستبيان من 23 فقرة تتوزع على أربعة أبعاد، واستخدم الباحث لصدق وثبات الاختبار صدق المحكمين وطريقة التطبيق واعداد التطبيق لثبات الاختبار.

مقياس دافعية الانجاز: وضع من قبل الدكتور "عبد الرحمان صالح الأزرق" وصممه في إطار المواقف التعليمية التي يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه، وقد تم تكييفه من طرف الباحثة "عفاف وسطاني" على البيئة الجزائرية سنة 2010 ، وتم إعداده من طرفها في مذكرة ماجستير.

حيث أن المقياس يتضمن (32) فقرة تقيس 05 أبعاد لدافعية الإنجاز للأستاذ في المجال التربوي والمدرسي.

6- أهم نتائج الدراسة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترقية والتقدم الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه. و اتضح مما تقدم فإن الفرضية العامة تحققت في جميع أجزائها وبالتالي تم التأكد حسب هذه الدراسة من وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني مما يعني أنه كلما ارتفع الضغط المهني نقصت الدافعية للإنجاز والعكس صحيح.

8- هوامش من الدراسة: مقترحات الطالب والتي تضمنت :

رفع دافعية مستشار التوجيه عن طريق دعمهم بمزيد من الحوافز المادية والمعنوية وتوفير كافة الإمكانيات التي تساعدهم على إنجاز مهامهم الموكلة إليهم

-إعادة صياغة المناشير الوزارية حسب الواقع الجديد بالنظر إلى إشرافه على مقاطعة واسعة، بتنصيبه على مؤسسة واحدة حتى يتسنى له أداء عمله بدقه والتخلص من صعوبات السكن والتنقل، وتعديل التصنيف الخاص لمستشاري التوجيه، وفتح مجال الترقيات لهم، وتفعيل الشهادات الجامعية كإدماج حاملي الشهادات العليا كالماستر، الماجستير، الدكتوراه. (رقم الصفحة 129)

دراسة 5 :

عنوان الدراسة : الضغط المهني وعلاقته بظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي والسمعي.

تاريخ الدراسة : 2015/2014

صاحبة الدراسة : معلوم ليلي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

1- إشكالية الدراسة:

يشكل الإعلام جميع أوجه النشاط الاتصالية الذي يعمل على تزويد الفرد بجميع الحقائق والمعلومات المعرفية، باعتبار أن الاتصال قوة محرّكة للمجتمع، بحيث يؤدي إلى حركة تفاعلية مؤثرة ومناثرة في المجتمع، فالاتصال عملية اجتماعية يجري في بيئة معينة يؤثر فيها ويتأثر بها (نجم طه، 1989 ، ص 153). فبتزايد دور وسائل الإعلام في تنمية وعي الأفراد وزيادة معلوماتهم وتطلعاتهم، أصبحت في الوقت الراهن من أهم المصادر التي تؤخذ منه المعارف والمعلومات عن العالم المحيط، فهي تلعب دورا مؤثرا في تشكيل وعي المواطنين، بحيث تؤثر هذه الوسائل في الطريقة التي يدرك بها الأفراد الأمور، كما يرسم الصورة الذهنية لدى الأفراد عن الدول والمواقف والقضايا والأحداث (جلس موسى ، 2010 ، ص 146). يرتبط الإعلام بالبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفردو بجميع أشكال الوعي الاجتماعي و الوعي السياسي لأن طبيعة الإنسان تميل إلى الحكم ، لما فيه من طبيعة الاجتماع كما قال ابن خلدون لا بد من نظم سياسية ينتظم بها أمر العمران

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

البشري (ابن خلدون ، 1965 ، ص 711) ، كما يرتبط الإعلام بالبيئة الاقتصادية و الثقافية ، حيث ترى نظرية الإعلام أن النسق الاجتماعي بمثابة المؤشر و العامل الرئيسي أو الوكيل للتغيير ، هكذا فإنه من المتوقع من وسائل الإعلام تغيير اتجاهات الناس و تعليمهم التوحد أو الحراك النفسي المهم و الضروري لعملية التغيير الاجتماعي.

2- أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

التعريف اللغوي للضغط المهني : الضغط : ضغط ضغط ، ا معناه عصره، زحمه ، ضيق عليه (قاموس المنجد، ص451 - .)

المهنة: العمل ، الحرفة أو الصنعة التي تتطلب حذقا ومهارة ، وجمعها مهن.

المفهوم الاصطلاحي للضغط : الضغط هو استجابة تكيفية لدى الفرد، تختلف باختلاف خصائصه نتيجة للتفاعل مع البيئة ، وتتمثل في اختلال التوازن الداخلي للجسم ، مما يؤدي غالبا إلى المشكلات الصحية والجسمية والنفسية (حنان عبد الرحيم الأحمدى، 2006 ، ص 19).

التعريف الإجرائي للاحتراق النفسي : هو التراكم المستمر للضغوط المهنية التي لم يتم مواجهتها في الوقت المناسب، وتؤدي إلى الإجهاد والانطفاء الداخلي لدى الصحفيين في كل من ولاية تيزي وزو، بجاية، البويرة، الجزائر العاصمة، و هو الدرجة التي يتحصل عليها الصحفي و فق مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش.

4- منهج الدراسة:

المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، ذلك لملاءمته مع أهداف الدراسة المتمثلة في معرفة العلاقة الارتباطية بين الضغط المهني و ظهور الاحتراق النفسي عند الصحفيين في المجال الكتابي و السمعي ل، و جمع البيانات و المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة من أجل وصفها وتحليلها و تفسيرها و الوصول إلى التعميمات المناسبة.

5- عينة الدراسة:

يتمثل أفراد العينة من مجموعة أفراد المجتمع الأصلي لكل من ولاية تيزي وزو، بجاية ، الجزائر العاصمة و البويرة لمكاتب الصحف المكتوبة، والمؤسسات الإذاعية أي ، صحفيي المجال الكتابي المتكونة من خمسين(50) صحفى وصحفي المجال السمعي المتكونة من خمسين(50) صحفى.

6- أداة الدراسة:

مقياس الضغط المهني:

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

هذا المقياس من تصميم العالم الاجتماع أمريكي "روبرت كاسكر، حيث يسمح هذا المقياس بتقييم الصحة النفسية في العمل ، يحتوي المقياس على ست و عشرون (26) عبارة تسع عبارات خاصة بالطلب النفسي، و تسع عبارات خاصة بمحور موقف القرار، أما ثماني عبارات لمحور الدعم الاجتماع.

7- أهم نتائج الدراسة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني و ظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين.

-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني و ظهور الاحتراق النفسي لدى صحفيي المجال الكتابي.

-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني و ظهور الاحتراق النفسي لدى صحفيي المجال السمعي.

- .هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحفيين في المجال الكتابي و الصحفيين في المجال السمعي في درجات الضغط المهني.

- .لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحفيين في المجال الكتابي و الصحفيين في المجال السمعي في مستويات الاحتراق النفسي.

8- هوامش من الدراسة:

معظم الباحثين يرون أن الاحتراق النفسي حالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية ، أما الظواهر السلبية للاحتراق النفسي فتتمثل في التعب، الإرهاق، فقدان الاهتمام بالآخرين والعمل، الشعور بالعجز... الخ (علي عسكر، 2000 ، ص 102). و من أهم أسبابه هو التعامل مع الناس والتفاعل معهم لفترة طويلة و في مواقف تتطلب بذل مجهود انفعالي مضاعف، يؤدي إلى الإجهاد البدني، الذهني، العصبي و الانفعالي التي تعتبر من مؤشرات الاحتراق النفسي (Pines and Aronson, 1983, p45) رقم الصفحة (27)

دراسة 6 :

عنوان الدراسة : الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت

تاريخ الدراسة : 2016/2015

صاحب الدراسة :قويدر بن أحمد ، خيرة حابي

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

جامعة مستغانم ،مجلة العلوم النفسية والتربوية ص 71

2- إشكالية الدراسة:

رغم ماتم تقديمه للعمل وأهميته إلا اننا نرى أن العمل أحيانا يخرج من صورته الإيجابية والتي تتجلى في الرفاهية للعامل ودخوله في الجانب السلبي المرضي الذي بدوره يمثل مصدر التوتر والضغط للعمال فإذا كان هذا المؤشر الذي ينظر له على أنه الصحة والذي من خلاله سعى الإنسان لتحقيق وإضفاء قيمة لوجوده إذن كيف انتقل من مصدر للراحة النفسية إلى المصدر الرئيسي في ظهور مجموعة من الاختلالات والاضطرابات التي يواجهها الفرد العامل في وسط بيئته حيث أن هذه الاضطرابات يمكن أن ترتبط بتصورات العامل بمعنى العمل الذي يقوم به أو ما هو مفروض القيام به ،فهذا الأخير هو الذي يزيد في إحساس العامل بالضغط أو يخفف منه ،فمثلا عندما يسأل أحدهم هل تعاني من ضغوط في أداؤك لعملك أو لديك توتر عند قيامك بعملك ، وكيف تتصرف إزاء ذلك فإنه هنا يجيب بلا ويقول : إن العمل هو الصحة ، أو بنعم وان العمل هو مصدر للضغط وهناك من يقول أنه ليس لي عملا إذا لم يكن فيه ضغط فهنا نلاحظ أن العمل اكتسب صورتين متضادتين بين السلب والإيجاب أي بين الصحة الاضطراب وذلك من خلال التصورات التي قدمها الفرد العامل للعمل الذي يقوم به .

3- أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

تعريف الضغط : علاقة خاصة بين الفرد والبيئة التي يقيمها الفرد على أنها شاقة ومرهقة أو أنها تفوق مصادره للتعامل معها وتعرض صحته للخطر.

التعريف الإجرائي للضغط : حالة من عدم الاتزان بين متطلبات المحيط وقدرات الفرد الشخصية ، النفسية ، الاجتماعية ، السلوكية والمهنية ،كما يتخذ التعريف الاجرائي للضغط المهني لدى عينة الدراسة حسب الدرجة المتحصل عليها في مقياس الضغط في العمل لكراساك .

العمل : هو المجهود الحركي أو ما يسمى بالطاقة والجهد الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي الى إشباع حاجة معينة محللة.

4- منهج الدراسة:

المنهج الوصفي التحليلي

5- عينة الدراسة:

بلغ حجم العينة 136 تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع بلغ عدده 2849

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

6- أداة الدراسة:

اعتمد في هاته الدراسة على مقياس الضغط المهني وضع من قبل كراساك سنة 1981 المكون من 26 فقرة تقيس مستوى الضغط .

البعد 1: الطلب النفسي عدد بنوده 9 ، (10.11.12.13.14.15.16.17.18)

البعد 2: اتخاذ القرار عدد بنوده 9 (4.6.2.5.7.3.9.1.8)

البعد 3: المساندة الاجتماعية عدد بنوده 8 (19.20.21.22.23.24.25.26)

7- أهم نتائج الدراسة:

اتضح من خلال الدراسة أن الضغط المهني مسألة طبيعية مرتبطة بظروف الشخصية للعامل وظروف البيئية للعمل وبينت نتائج الدراسة وفق ما تم من اجراءات منهجية اخذت بعين الاعتبار كل متغيرات البحث وتطبيقه على عينة الدراسة ، أنه في حالة ما كان هناك تكامل في الأداء المهام فإن هذا التكامل يعد استراتيجية تمتع الضغط من أن يؤثر على العامل نتيجة تفاقم جملة الضغوطات المرتبطة اصلا بكل أداء مهني وذلك لا يختلف باختلاف الجنس والأقدمية المهنية وبالتالي نلاحظ هنا ان التصور لديهم عن المهام التي يقومون بها ايجابية

دراسة 7 :

عنوان الدراسة: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية

تاريخ الدراسة: 2008/2007

صاحب الدراسة: بن حامد محمد

جامعة الجزائر ، معهد التربية البدنية والرياضية

إشكالية الدراسة:

لاشك أن التسارع الحاصل على جميع الميادين والأصعدة لاسيما منها التغيير الاقتصادي والاجتماعي وكذا التكنولوجي قد ساهم إلى حد كبير في زيادة تعقيد أساليب الحياة المختلفة مما شكل عبئا إضافيا للفرد في خضم التنافس والسعي من أجل مواكبة صعوبة الحياة وذلك التطور الحاصل. الشيء الذي ساهم في زيادة ضغوط الحياة خاصة في القرن الحالي والذي أطلق عليه الكثير من الباحثين "عصر الضغط النفسي" وكذا "عصر القلق" لما فيه من متطلبات الحياة الصعبة. وقد أشار "طلعت منصور" إلى ذلك ضمن قائمة الضغوط النفسية للمعلمين "أن ظاهرة الضغوط من أكثر الظواهر اهتماما لأهميتها على مستوى الفرد

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

والمجتمع فموضوع الضغط النفسي يكاد يكون قضية العصر التي يعيشها الإنسان المعاصر سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية حتى لا يكاد يخلو من آثارها ونتائجها طفل أو مراهق أو راشد في مجالات الحياة" (طلعت منصور، فيولا الببلاوي، 1998، 13، وبالنتالي محاولة الكل الظفر بما يتمشى مع طموحاتهم.

1 أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

الضغط المهني: تعرف الضغوط المهنية على أنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم الأعمال نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط

ضغط الأستاذ: يشير السيد إبراهيم السمدوني (1989) : في تعريفه إدراك الأستاذ لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس والتي تشكل تهديدا لذاته، وتحدث لديه معدلا عاليا من الانفعالات السلبية والتي يصاحبها تغييرات فيزيولوجية، كرد فعل تنبهي لتك الضغوط. ويرى حمدي الفرماوي (1990) بأن حالة عدم التوازن الذي ينتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة ومقدرة القيام بها، تؤدي إلى شعور الأستاذ بعدم إمكانية إشباع حاجاته.

مصادر ضغوط العمل: هي أي شيء داخل العمل قد يكون مصدر للتوتر والقلق ويعتمد على إدراك الفرد لهذه الأسباب وعلى أبعاد البيئة المحيطة به، أو بمعنى آخر فإنها تعد تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد

أستاذ التربية البدنية والرياضية: أما إبراهيم ناصر فيشير هو الآخر إلى الأستاذ على أنه إنسان مرشد وموجه إنه يسير دفة سفينة التعليم. (براهيم ناصر، 1982، 131)، كما يرى إسحاق محمد بأن الأستاذ مصدر توثيق العلاقة التفاعلية لديه القدرة على كشف نقاط القوة والضعف عند تلاميذه مما يساعدهم على التعامل معه بطريقة مستمرة قائمة على فهم سلوك التلميذ والوقوف على أسباب تصرفه

4- منهج الدراسة:

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي المسحي التحليلي، الذي يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها

5- عينة الدراسة:

تكونت من (154) معلما و(49) معلمة في مختلف المراحل التعليمية الابتدائي والمتوسط وكذا الثانوي

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

6- أداة الدراسة:

المقابلات الميدانية :

قام الطالب الباحث بزيارات ميدانية لبعض المؤسسات التربوية (الثانويان) التابعة لولاية البليدة وكذا عقد لقاءات ودية مع بعض الأساتذة قصد الوقوف على أهم الإشغالات و أهم العراقيل التي تصادفهم في مسارهم المهني والتي قد تكون حائلا يمكن أن يؤثر على مردودهم المهني

الاستبيان المفتوح :

بعد الزيارات والمقابلات الميدانية التي قام بها الطالب الباحث إلى بعض المؤسسات التربوية التابعة لولاية البليدة، قام الطالب بتصميم استبيان يحتوي على جملة من الأسئلة المفتوحة مستوحاة من اللقاءات السابقة التي قام بها الطالب الباحث قصد الوقوف على انشغالات وكذا اهتمامات أساتذة التربية البدنية والرياضية ومختلف المشاكل والعراقيل التي يواجهونها في مسارهم المهني التي من شأنها أن تسبب لهم ضغط مهني. وقد وزع الاستبيان على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية البليدة قوامها (20) استبيان بطريقة عشوائية، وقد كانت تلك الإجابات ثرية ومفيدة إلى حد كبير حيث ساهمت في ضبط محاور المقياس النهائي للدراسة.

7- أهم نتائج الدراسة:

تعرض أساتذة التربية البدنية والرياضية لضغط مهني بسبب: العمل مع التلاميذ والإمكانات المادية، والراتب الشهري، والتوجيه التربوي، وكذا علاقة الأستاذ بإدارة المؤسسة وعلاقة الأستاذ بالزملاء .- كما أسفرت نتائج الدراسة الحالية وبعد ترتيب العوامل الأكثر تأثيرا في مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية على مايلي:

- الراتب الشهري

- الإمكانات المادية -

- علاقة الأستاذ بإدارة الثانوية -

- التوجيه التربوي -

- العمل مع التلاميذ

- علاقة الأستاذ بالزملاء

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

- لا توجد فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الجنس في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية

- وجود فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الأقدمية في التدريس (الخبرة المهنية) في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية

- لا توجد فروق دالة إحصائية تعود لمتغير المؤهل العلمي في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية .

- وجود فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الحالة العائلية في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية.

دراسة 8 :

عنوان الدراسة : الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية

تاريخ الدراسة: 2010/2009

صاحب الدراسة : عثمان مريم

جامعة الاخوة منتوري بقسنطينة

إشكالية الدراسة :

تحتل المؤسسات أهمية كبيرة في حياة المجتمعات المعاصرة، حيث أنها أخذت في السيطرة على معظم نشاطات المجتمع وبالتالي تحولت النظرة للمؤسسات إلى كونها طاقة إنسانية وحيوية تسهم بشكل رئيسي في تطور المجتمعات وباعتبار الفرد عنصر مهم لقيام هذه المؤسسة إذ لم نقل أهمها، وهو يواجه عدة مواقف وظروف تفوق طاقته الجسمية والنفسية والذهنية، حيث يصعب التعايش والتكيف معها واستمرار هذه المواقف والظروف من شأنها توليد ضغط لدى العامل . وتعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث (1) العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكئاب. يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكئاب ، وتعتبر مؤسسات الحماية المدنية من ضمن المؤسسات التي يتعرض عمالها لمصادر متعددة من الضغوط وذلك نظرا لطبيعة أعمالهم والتي تتطلب وجوب أخذ الحيطة والانتباه المستمر خصوصا عندما تزداد الأعباء والمسؤوليات وهذا ما يؤثر في الاتجاه الكامن لدى العامل ويعرقل سعيه إلى تحقيق التفوق في انجاز المهام الموكلة له مما يقلل من مستوى دافعية الانجاز والحماس لبذل الجهد .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

1- أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

تعريف الضغط :

عندما نتحدث عن الضغوط، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد وجد ليعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدرا لشقاء، وذلك مصداقا لقوله تعالى: "لقد خلقنا الإنسان في كبد" ولقد ترتب عن هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعدو من المخاطر والتحديات في حياته التي كانت سببا في هاته الضغوط، حيث (1) قاسيا وشديدا ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقاؤه. استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين كان بعضها الآخر

التعريف اللغوي: الضغط-: Stress – مشتق من الفعل اللاتيني Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه يسبب القلق. أخذ الفعل الفرنسي Etreinder بمعنى: طوق ذراعيه وجسمه مؤديا إلى الاختناق الذي -الضغط: القهر، الاضطراب والضغط بمعنى الشدة والمشقة

2- منهج الدراسة:

اتباع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

3- عينة الدراسة:

عينة الدراسة 119 عوناً. حيث تم استبعاد الإناث وذلك لقلّة عددهم والبالغ (1)عون. للدراسة من أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية للحماية المدنية ببسكرة، وبالتالي يكون بالإضافة فقد تم استبعاد عدد من الأعوان أثناء الدراسة التطبيقية وذلك لأسباب مختلفة (الإجازات المرضية أو السنوية) وكذا التربصات و عددهم 18 عوناً ليصبح في النهاية العدد 100 فرد

4- أداة الدراسة:

تم الاعتماد على مقياسين الأول خاص بالمتغير الأول ألا وهو الضغوط واعتمد فيه مقياس Inventor Burnout Maslash والذي يحتوي على 22 بندا يقيس الأبعاد التالية:

الإجهاد الإنفعالي

تبدل المشاعر.

نقص الشعور بالذنب.

5- أهم نتائج الدراسة:

وجود علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط المهنية و دافع النجاح
وجود علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط المهنية و دافع تجنب الفشل .و بالتالي كان
الارتباط بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز سالبا .
عموما يمكن القول أن هذه الدراسة كشفت على أن دافعية الإنجاز لا ترتبط بالضغوط المهنية
لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بسكرة .

دراسة 9 :

عنوان الدراسة : علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة

تاريخ الدراسة : 2015

صاحبي الدراسة : نبيل بحري ، علي فارس

جامعة الجزائر 2 ، مقال نشر بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية ص

91

إشكالية الدراسة:

نالت الضغوط بشكل عام اهتماماً واسعاً في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، وظل هذا الاهتمام مستمراً حتى وقتنا الراهن، وتم ذلك مع تطور الحياة وزيادة المطالب التي دفعت بالمنظمات والمؤسسات إلى تنظيم أشكال العمل المختلفة، كما أن تعدد مصادر الضغوط، قد يترك آثاراً سلبية في الفرد وفي المنظمة على حد سواء، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وتدني مستوى الأداء الذي يعبر عن الفلسفة الاقتصادية للدولة. فأى مهنة تتعرض إلى مستوى معين من الضغوط، وهي تختلف بحسب المكانة الوظيفية التي تشغلها تلك المهنة في السلم المهني وتصنيفها، حيث يعاني العديد من العاملين والعاملات في معظم المنظمات أنواعاً كثيرة من الضغوط، قد تكون ناتجة من أسباب كثيرة منها ما يرجع إلى ظروف العاملين أنفسهم، ومنها ما يعود إلى المؤسسات التي يعملون بها، كما تختلف هذه الضغوط بحسب مصادر ها، فمنها ما يكون ضغوطاً نفسية أو اجتماعية أو إدارية أو مهنية.

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

الضغط المهني: يعرف الضغط المهني بأنه: “شعور العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته الموكلة إليه للقيام بها، وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

المساندة الاجتماعية: تعرف المساندة الاجتماعية “بأنها وجود أو توفر الأشخاص الذين يمكن للفرد أن يثق فيهم، وهم أولئك الذين يتركون لديه انطباعاتاً بأنهم في وسعهم أن يعتنوا به، وأنهم يقدرونه ويحبونه

المرأة العاملة: وهي المرأة المتزوجة والعزباء التي تشغل منصباً أو مهنة في التعليم الجامعي أو تعمل كمتصرفة إدارية داخل الجامعة

منهج الدراسة:

تعد الدراسة الحالية من البحوث الوصفية الارتباطية، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي لأنه يُوفر فهماً عن علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة. وبالتالي تم تبني هذا المنهج لأنه يقوم بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة دون أن يكون للباحث دور في ضبط المتغيرات موضوع القياس.

عينة الدراسة:

بعد تعذر بل استحالة تطبيق الأسلوب العشوائي في الاختيار، وهذا للاعتبار المنهجي المرتبط بالعشوائية ذاتها، والتي تقتضي منح نفس الفرص لكل مفردات المجتمع الإحصائي حتى تختار ضمن عينة الدراسة، تكونت عينة الدراسة من (127) امرأة عاملة متزوجة وعازبة أبدين رغبتن في مشاركتهن في الدراسة من خلال الإجابة عن المقاييس المستعملين لتجميع البيانات، وعليه يمكننا القول أننا اعتمدنا الطريقة العرضية في اختيار أفراد العينة.

أداة الدراسة:

مقياس الضغط المهني :

قام الباحثان سليم نعامة وأنور جميل علي (2011) ببناء مقياس الضغط المهني، الذي يتكون من (42) عبارة تتوزع على (08) أبعاد

وللتأكد من صلاحية المقياس للتطبيق تم حساب خصائصه السيكومترية المتمثلة في كل من الصدق والثبات

أهم نتائج الدراسة:

وقد تم التوصل في الدراسة الحالية إلى أهمية المساندة الاجتماعية للمرأة العاملة في مواجهة الضغط المهني، ومن ثم فالمرأة العاملة بأمس الحاجة إلى مساعدة المحيطين بها للتخفيف من حدة الضغوط المهنية وإمكانية التعايش معها. فالمساندة الاجتماعية بأشكالها المختلفة من أهم الاستراتيجيات الكفيلة بالتقليل من الضغوط المهنية فضلاً عن توفير خدمات اجتماعية لها من

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

خلال توفير دور الحضانة وتقليص ساعات العمل، وكذا القيام ببعض النشاطات التوعوية والتحسيسية التي تبين ضرورة الاهتمام بظاهرة الضغط المهني.

هوامش من الدراسة:

في ضوء ما انتهت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإنه يُمكن الخروج ببعض الاقتراحات العملية، وذلك من خلال التأكيد على النقاط التالية:

-تنظيم ندوات وورشات عمل عن استراتيجيات التكيف الايجابية مع الضغوط المهنية.

-تحسين ظروف العمل المادية والفيزيقية بالنسبة للمرأة العاملة.

-التأكيد على ضرورة المساندة الاجتماعية في التخفيف من الضغوط المهنية لدى النساء العاملات.

-محاولة الزوج فهم تعدد أدوار ووجبات المرأة العاملة (زوجته)، وتقديم يد المساعدة لها بعدم إجهادها بأعمال يستطيع القيام بها لوحده دون مساعدتها.

- رفع كفاءة المرأة العاملة بما يتناسب والتطور التكنولوجي المعاصر.

-محاولة التخفيف ما أمكن من أعباء العمل التي تزيد من الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة.

-إعادة النظر في سن تقاعد المرأة العاملة، وذلك بتشريع الدولة لقوانين تتناسب مع الوضعية الحالية للمرأة العاملة.

دراسة 10 :

عنوان الدراسة : الضغوط المهنية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي

تاريخ الدراسة : 2018/2017

صاحبة الدراسة : مشري زبيدة

جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل

إشكالية الدراسة:

يعتبر موضوع الضغوط المهنية من أبرز المواضيع الأكثر تداولاً من طرف الباحثين في العالم والسبب يعود إلى مختلف التغيرات والتطورات التي طرأت في جميع الميادين ، فالفرد أصبح اليوم يعيش التوتر والقلق نتيجة التقدم العلمي والتراكم المعرفي ، وتداخل عوامل

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

عديدة انعكست سلبا على صحته النفسية والجسدية ، ومن بين الضغوط التي يتعرض لها الأفراد ، الضغوط داخل المحيط الأسري الضغوط داخل المحيط العملي . هذه الأخيرة نجدها منتشرة بكثرة في المؤسسات والمنظمات التي تقدم خدمات إنسانية ، تتطلب التعامل مع الطرف الآخر مباشرة ، ومن بين هذه المؤسسات نجد مؤسسات التربية والتعليم ، وباعتبار أن التعليم من المهن الضاغطة التي تؤثر بشكل سلبي على المعلم وعلى صحته الجسمية والنفسية ، خاصة إذا ما واجه صعوبات وعراقيل أثناء ممارسته لهذه المهنة وسواء تعلق الأمر بالظروف الفيزيائية الغير ملائمة مثل الإضاءة ، الحرارة ، التهوية أو الظروف التنظيمية مثل ساعات العمل ، غموض الدور ، تعدد الدور خاصة في الطور الابتدائي... الخ

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

تعريف الضغط المهني : عرف "حمدي علي الفرماوي " الضغط بأنه :حالة عدم التوازن الذي ينتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة ومقدرة القيام بها ، تؤدي إلي شعور المعلم بعدم إمكانية إشباع حاجاته

تعريف الأداء : تشير ادبيات الإدارة إلى أن الأداء هو محصلة تفاعل ثلاث عوامل وهي ، القدرة والدافعية والإمكانيات (البيئة أو فرص الأداء) فقد يمتلك الفرد القدرة على أداء عمل معين لكنه لن يكون قادرا على تأديته بشكل جيد إذا لم يكن لديه الدافع لتأديته

تعريف الأداء الوظيفي للمعلم : الأداء الوظيفي للمعلم هوذلك السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة ، مراعيًا بذلك الكفاءة والفعالية والسلامة

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة:

عينة عشوائية مكونة من 73 معلم ومعلمة

أداة الدراسة:

الاستمارة: في ضوء الدراسة الاستطلاعية وبالاستعانة بالجانب النظري صممت الاستمارة واحتوت عل ثلاث محاور وهي :المحور الأول: البيانات الشخصية .وشملت البيانات الشخصية للمعلمين (البيانات التالية)الجنس، الحالة العائلية، الخبرة، المؤهل العلمي، الأجر

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالضغوط المهنية.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

أهم نتائج الدراسة:

وعلى ضوء ما تم دراسته يتبين أن موضوع الضغوط المهنية من الموضوعات التي شغلت أذهان الباحثين والمفكرين لما له من سلبيات على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي.

هوامش من الدراسة:

-الدراسة الحالية لها مجالاتها وحدودها، من بينها المجال الجغرافي، البشرية، الموضوعي، والتي قد تساهم في فتح مجالات لبحوث ودراسة أخرى في نفس التخصص.

من حيث المجال الجغرافي فهذه الدراسة أجريت بمجموعة ابتدائيات بولاية جيجل ولهذا نقترح إجراء دراسات أخرى في هذه الولاية .

في المجال البشري تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل وأفرزت النتائج ان المعلمين لديهم ضغوط مهنية تؤثر على أدائهم

. ولهذا نقترح إجراء دراسات حول الضغوط المهنية في المؤسسات التعليمية لان معاناة المعلمين من الضغوط تساهم في تدني مستوى التلاميذ وبالتالي الانعكاس بالسلب على اقتصاد الدولة

إمكانية دراسة متغيرات أخرى لها علاقة با الضغوط البيئية

القيام بحملات تحسيسية للرفع من مستوى أداء المعلمين في المؤسسات التعليمية .

دراسة الضغوط المهنية وربطها بالإحباط الوظيفي

تحسين الظروف المتعلقة بالعمل من خلال التقليل من ساعات العمل ومنح الحوافز والمكافآت.(ص11)

دراسة 11 :

عنوان الدراسة : مصادر الضغوط المهنية واثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة

تاريخ الدراسة: 2007

صاحب الدراسة : عبد القادر أحمد مسلم

الجامعة الاسلامية غزة

إشكالية الدراسة:

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

تختلف مستويات ضغوط العمل من مهنة لأخرى بحسب العوامل الوظيفية المتعددة، وتعد بيئة العمل في الكليات التقنية في محافظات غزة من البيئات التي يقع العاملون فيها تحت ضغوط مهنية مختلفة المصادر لا يمكن تجاهلها، وبحكم عملي ضمن هذه الكليات اذكر على سبيل المثال: سرعة النمو والتطور في المجال العلمي للمهنة الذي يواجه تحديات مختلفة، معوقات الاتصال الإنساني، غموض الأدوار وتعددتها، أعباء المهنة، عدم المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية، عدم فاعلية تقييم الأداء بالشكل الكافي، وغير ذلك كثير من العوامل التي قد تشكل ضغوطاً للعاملين في الكليات التقنية المدروسة، وتترجم إلى ردود أفعال مختلفة تؤثر على أدائهم والتفاعل المطلوب لنجاح تلك المؤسسات، مع وجود حاجة ماسة لهم بوصفهم كوادراً بشرياً تعد من أهم مكونات الكليات التقنية، فمشكلة الدراسة تتمثل في تحديد "ما هي مصادر الضغوط المهنية؟ وما هي آثارها على العاملين؟ وما هي الطرق التي يستخدمها العاملون في الكليات التقنية في محافظات غزة للتغلب على الإحساس بالضغط

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

مفهوم ضغوط العمل: مجموعة المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد ردود فعله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التي تمثل تهديداً

مصادر ضغوط العمل: يقصد فيها العوامل المتعلقة بالمهنة أو الشخص التي تتسبب بإحساس الفرد بالضغط النفسي، وغالباً ما توجد مصادر الضغوط أو مسبباتها في بيئة العمل بينما يوجد الضغط داخل الفرد.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة وقد بلغ حجم العينة (311) موظفاً وموظفة، بنسبة (50 %) من مجتمع الدراسة المكون من (622) موظفاً وموظفة، ولاختيار المفردات من المجتمع الجزئي أو الطبقة تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب

أداة الدراسة:

صمم الباحث الاستبانة في صورتها الأولية مشتملة على أربعة أجزاء وهي

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

الجزء الأول: يشمل البيانات الشخصية المتعلقة بالجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، التخصص، مكان العمل (الكلية)، جهة الإشراف على الكلية، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري

الجزء الثاني: يشتمل على (45) فقرة لقياس مصادر الضغوط المهنية موزعة على تسعة مجالات هي

العبء الوظيفي

غموض الأدوار وتعدد

العلاقات الإنسانية

.تقييم الأداء .

. الدعم الإداري (طبيعة الإشراف)

. المردود المادي

.الحاجة للتطور المهني

.ظروف العمل

.بيئة العمل المادية (تصميم مكان العمل)

الجزء الثالث: يشتمل على (36) فقرة لقياس آثار الضغوط المهنية موزعة على ثلاث مجالات هي:

. 1 الأعراض الجسمية.

. 2 الأعراض النفسية.

. 3 الأعراض السلوكية

الجزء الرابع: يشتمل على (25) فقرة لقياس الطرق المستخدمة من قبل العاملين لمواجهة الضغوط المهنية.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

أهم نتائج الدراسة:

فيما يتعلق بمصادر الضغوط المهنية للعاملين في الكليات المبحوثة: بينت الدراسة أن مصادر الضغوط بشكل إجمالي لا يعتبرها العاملون أنها تشكل لهم إحساساً بالضغط، وذلك لأن العبء الوظيفي للعاملين يعتبر مقبول، وأنه لا يوجد غموض في الأدوار للموظفين بشكل ملحوظ، ووصفت العلاقات الإنسانية بين العاملين بأنها ايجابية، وأعتبر تقييم الأداء للعاملين بأنه مقبول، وكان الدعم الإداري (طبيعة الإشراف) مقبول، والمردود المادي للموظفين مقبول، وبينت الدراسة أن ظروف العمل وتصميم مكان العمل تعتبر مقبولة للعاملين.

. كما بينت الدراسة أن العاملين يمارسون أعمال روتينية، وهذا يعود إلى أن العاملين يمارسون الأنشطة والمهام الموكلة إليهم لفترات طويلة، بدون تجديد في الأعمال من فترة إلى أخرى، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى الملل ويقتل النشاط عند العاملين، ويساهم في زيادة الإحساس لديهم بضغط العمل.

. وتبين أن العاملين في الكليات المبحوثة يتقاضون رواتب أقل من أمثالهم في مؤسسات أخرى، وذلك لان رواتب موظفي الكليات الحكومية أقل من رواتب الكليات الأخرى، والمؤسسات التعليمية بشكل عام هي مؤسسات غير ربحية، فتكون رواتب الموظفين فيها أقل من رواتب أمثالهم في المؤسسات الربحية، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بأن حقوقهم المالية منقوصة نسبياً، ويساهم في زيادة الإحساس لديهم بضغط العمل.

هوامش من الدراسة:

ان تقوم الكليات المبحوثة بمراجعة الأعمال التي يقوم بها العاملون في الكليات، بحيث يتم إثراء الأعمال الموكلة إليهم من وقت إلى آخر، من خلال التوسع في أعمالهم، إما أفقياً بزيادة الأنشطة التي يؤديونها ضمن أعمالهم، أو رأسياً من خلال زيادة الصلاحيات الممنوحة لهم، على أن يكون التوسع في الأعمال بشكل موضوعي، فالنفس البشرية دائماً تواقدة إلى التغيير والتجديد، ولمعرفة الله سبحانه وتعالى بخلقه تنوعت العبادات ما بين صلاة وزكاة وصوم وحج... الخ، وذلك للتخلص من الشعور بالملل والرتابة في العمل، ولمنح الموظف الشعور بالتجديد، ليصبح لديه الحماس الكافي لأداء واجباته، وكذلك يمكن تشجيع فكرة فرق العمل، لتكريس روح التعاون، والقضاء على الملل، وهذا من شأنه أن يزيد من قدرة العاملين على مواجهة الإحساس بالضغط. (ص 139) .

دراسة 12 :

عنوان الدراسة : الضغوط المهنية وعلاقتها بأداء معلمي المرحلة الثانوية

تاريخ الدراسة: 2015/2014

صاحبة الدراسة : سمية بيبصار

جامعة محمد بوضياف _ المسيلة _

إشكالية الدراسة:

ويعد المعلم محور العملية التربوية لأنه المتصل المباشر بالتلميذ والمسؤول الأول على تحصيله ولقد شهدت المنظومة التربوية الجزائرية إصلاحات تتعلق بالمدرس تشمل جوانب كثيرة ومتعددة منها ما يتعلق بالجانب العلمي والبيداغوجي، ويقصد بذلك تكوين المدرس علميا وبيداغوجيا حتى يكون مؤهلا للقيام بواجبه التعليمي ومنها ما يتعلق كذلك بالجانب الاجتماعي، ويقصد به الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بالمدرس، ولذلك فإن أهم عنصر في هذا التغيير هو العنصر البشري الذي يمثلته المدرسة فعملية النجاح مرتبطة بالدرجة الأولى برجل التربية الذي يوكل إليه دور عظيم وجليل وهو إعداد إطارات المستقبل لذلك من الضرورة الاهتمام بالمعلم بالإصلاح يبدأ أولا من تحسين وضعية المعلم ماديا ومعنويا باعتبار أن لا قيمة لإصلاح وإصدار القرارات والقوانين وإعداد المناهج وتغييرها دون إعطاء الأهمية لمن ينفذها على أرض الواقع ومن هذا المنطلق يبقى الاعتماد الأساسي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية ومراميها مرهونا بالعقل البشري وبالناحية المهنية والنفسية والاجتماعية والصحية للمعلم إضافة إلى المناخ التنظيمي والجو العام الذي يؤدي فيه عمله وهذا قصد تبليغ رسالته على أتم وجه في ظل هذه الإصلاحات

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

الضغط لغة: هو من الفعل ضغط، ضغطاً، ضغطة أي عصره، وضيق عليه، والكتاب المحدثون يقيّدونه بـ "على" فيقولون ضغط عليه

اصطلاحاً: مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة باللغة القوة، وتحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية، مثل كثرة المعلومات التي تؤدي إلى إجهاد انفعالي. وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر.

الضغوط المهنية: لغة: الضغط: Stress مشتق من الفعل اللاتيني Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ أفعال الفرنسي Etrenner بمعنى طوق ذراعية وجسمه مؤدياً إلى الاختناق الذي يسبب القلق.

اصطلاحاً: لقد نشأ مصطلح "الضغط المهني" في المؤسسات والمنظمات حيث يفترض أن يقوم العاملين بمهامهم وواجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالصرامة والفعالية لتقديم الخدمات

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

المنتظرة منهم على أكمل وجه، ولكن رغم توافق العامل مع عمله وحببه له وتعلقه به إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحولته دون قيامه بعمله ومهامه على أحسن صورة، وهو ما أدى إلى ظهور مصطلح "الضغط المهني".

التعريف الإجرائي للضغوط المهنية: تعتبر الضغوط المهنية في التدريس أحد أنواع الضغوط التي يتعرض لها المعلم عند قيامه بمهامه التعليمية وما يتعرض له من مشكلات في محيط عمله، وتتدخل فيه عدة ظروف منها، الإدارة، الزملاء، المفتشون، الأولياء الظروف المادية والمعنوية والفيزيقية وطبيعة العمل فكل هذه ترهق المعلم وتخفف من أداءه التعليمي.

-الأداء: لغة: لفظ مشتق من الفعل "آدا" ويعني (أدى) الشيء: قام به، والدين: قضاء والصلاة: قام بها بوقتها، والشهادة أدلى بها وإليه الشيء:أوصله إليه و (تأدى) للأمر: أخذ أداءه واستعد له (تأدى) الأمر: قضى، وإلى فلان: توصل .

اصطلاحا: تعددت المفاهيم بتعدد الآراء التي تناولت هذا المفهوم وتتناول بعض هذه الآراء : ينظر البعض للأداء على أنه " مجموعة الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين، وهذا الأداء هو ما تلاحظه مباشرة

-المعلم: لغة: من مهنته التعلم دون المرحلة الجامعية، بحيث يطلق عليه اسم معلم في التعليم الابتدائي والإكمالي والثانوي أما في الجامعة فيطلق عليه اسم الأستاذ وليس المعلم.

- اصطلاحا: المعلم هو ذلك الشخص الذي يقوم بتلقين الأطفال المعلومات وإكسابهم المهارات وتزويدهم بالخبرات، والذي يعمل جاهدا لإحداث التغيير في ذهن الطفل بملى الفراغ وتطوير التفكير وتنمية الخصال وغرس الأخلاق الاجتماعية

التعريف الإجرائي لأداء المعلم: ونقصد بالمعلم أستاذ التعليم الثانوي، هو كل ما ينجزه المعلم من مهام متعددة المهارات في شكل سلوك ظاهر والذي يمكن ملاحظته وتقديره وتقويمه كالتخطيط للدروس وتنفيذها وتقويمه للتلاميذ وإدارته للعلاقات داخل القسم.

منهج الدراسة:

يتم تحديد المنهج المستخدم في الدراسة وفقا لطبيعة الموضوع المعالج ، وفي دراستنا ارتأينا أن يكون المنهج الوصفي هو منهج هذه الدراسة باعتباره الأنسب لها.

عينة الدراسة:

تماشيا مع متطلبات الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن واقع الضغوط المهنية التي يعاني منها المعلمين بالمدارس الثانوية ، وخاصة منها التي تؤثر على أدائهم وقد تم اختيار أسلوب

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

المسح الشامل لصغر حجم المجتمع ، بحيث شمل كل المعلمين بالثانوية محل الدراسة، والذي يبلغ عددهم 41 أستاذا، بحيث تتحقق مع أهداف الدراسة والمنهج المختار.

أداة الدراسة:

الاستمارة

تم توزيع الاستمارة على المبحوثين أو مجتمع الدراسة ، وقد تم بناء الاستمارة وفقا لفرضيات الدراسة، والتي تضمنت سبع وعشرون سؤالاً وقسمت إلى ثلاث محاور، حيث احتوى المحور الأول على البيانات الشخصية المتكون من خمسة أسئلة ، كما خصصنا المحور الثاني حول بيانات الضغوط المادية ، وضم تسعة أسئلة من السؤال السادس إلى الرابع عشرة ، بينما كان المحور الثالث حول الضغوط المعنوية، والذي ضم أربعة عشرة سؤالاً من السؤال الخامس عشرة إلى السؤال السابع والعشرين

أهم نتائج الدراسة:

تعد الضغوط المهنية من أكثر الظواهر المنتشرة في مجالات العمل (الصناعية، والاجتماعية والتربوية) ويتعدد هذه المجالات تعددت العوامل التي تؤدي إلى الضغوط، ومنها الضغوط المادية والمعنوية التي يواجهها المعلمين، حيث تعتبر المؤسسة التربوية أكثر عرضة للضغوط، ولهذا يعبر هذا البحث في أسبابه عن معاناة المعلمين من الضغوط وبروز مشاكله على أرض الواقع، الإنطلاقة الأولى للإصلاح والمساهمة الفعالة في رفع مخرجات النظام التعليمي، وزيادة إنتاجيته بصفة عامة، وذلك لا يتحقق إلا بتحسين الحياة المعيشية للمعلم، والرفع من مكانته اعترافاً بالمسؤولية التي تقع على عاتقه وهي مسؤولية تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في أي مجتمع لتحقيقها وعليه فقد حاولنا في دراستنا الكشف عن الضغوط المهنية التي تؤثر على أداء المعلمين، وتبقى هذه النتائج التي توصلنا إليها خاصة بمجتمع البحث الذي طبقت عليه الدراسة.

دراسة 13 :

عنوان الدراسة : علاقة الضغط المهني بالرضا الوظيفي لدى الإداريين

تاريخ الدراسة : 2018/2017

صاحب الدراسة : فيروز العاجي

جامعة : اكلي محند اولحاج بالبويرة

إشكالية الدراسة:

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

يواجه معظم الناس في عصرنا الحالي شتى الضغوط أثناء العمل، وفي البيت، وفي الشارع وحتى أثناء التعامل مع الاسرة، مما أدى ذلك لتأثير على بعضنا البعض حتى أصبحت الضغوط وكأنها مرض معد يتأثر به كل من حولنا لقد قادتنا الحضارة اليوم والتقدم التكنولوجي وسرعة التقارب والاتصالات إلى مزيد من الرفاهية لى زيادة والراحة، والأموال ولكن للأسف جلبت لنا معها المتاعب والهموم، أضافت فوق ضغوطنا النفسية والبدنية ضغوطا أخرى إضافية، حتى أصبح العامل في المؤسسات الإدارية يواجه ضغوطا كثيرة داخل عمله وخارجه، وقد يعاني من عدم رغبة في التنقل في عمله من وظيفة إلى أخرى .

هذا تعبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الإستجابة التلقائية لها، مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالارهاق والاجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والإكتئاب.

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

لغة: تعود كلمة ضغوط لغويا إلى الكلمة اللاتينية (Stringer) ويعني يسحب بشدة (معن محمود عياصرة، 0009: 601)

اصطلاحا : يعرف "سيزالجي " وآخرون ضغوط العمل بأنها " تجربة ذاتية تحدث إختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة، أو بيئة العمل نفسه أو الفرد نفسه.

التعريف الإجرائي: هو عبارة عن ردود أفعال الفرد إزاء المواقف المختلفة التي يتعرض لها في حياته ويشمل حالات التوتر والقلق التي يشعر بها الفرد نتيجة ضغوط العمل، سواء كان ذلك متعلق بالظروف الخارجية أو الداخلية المحبطة به، و ينشأ الضغط عادة في بيئة العمل، كما يمكن أن ينتج عن المشاكل العائلية للفرد...الخ، وهذا ما سوف نتحقق منه من خلال إستبيان الضغط المهني .

منهج الدراسة:

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي فهو يقوم بوصف الظاهرة كما هي وتحليلها تحليليا علميا، فهو يقف عند حدود وصف ظاهرة فحسب بل يتعدى ذلك الى إختبار أدوات البحث و التأكد من صلاحيتها، و التحليلي لانه عملية يمكن الوقوف على الطرق المحيطة بالموضوع الذي نرغب في دراسته و التعرف على جوانب التي هي في حاجة الى تقييم شامل فهو في مجمله أداة لتوضيح طبيعة الحقيقة للمشكلة .

عينة الدراسة:

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

اعتمدنا على العينة العشوائية المتكونة من 50 عامل، ويتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الإداريين بجامعة البويرة وتم إختيار هذه العينة بطريقة عشوائية، وهي عينة تقوم على أساس مبدأ إعطاء جميع أفراد المجتمع فرص إختيار متساوية وحتى تتمكن من تمثيل المجتمع الأصلي تمثيل صادقاً .

أداة الدراسة

مقياس الضغط لمهني

أعد هذا المقياس من طرف دايفس و آخرون Davis et all 1979 و هو يقيس درجة الضغط المهني وقد إعتمدنا في دراستنا على الصيغة العربية المعتمدة من قبل عسكر (2000)

يحتوي هذا المقياس على بعض البيانات الشخصية المتمثلة في الجنس والسن و الحالة العائلية و الأقدمية، ويتكون مقياس الضغط المهني من 20 بند، تعطي الإجابات بالأبعاد التالية أبدا نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً.

أهم نتائج الدراسة :

يعاني العمال الإداريين من ضغوط مهنية

-يعاني العمال الإداريين من عدم الرضا بسبب الضغوط المهنية أما فيما يخص العلاقة بين الاجر والزملاء والمسؤولين بالضغط المهني فإن نتائج الدراسة بينت وجود ارتباط جزئي بينهم ومستوى شعور الإداريين بالضغط المهني

توجد علاقة بين الضغط المهني والرضا عن الأجر

توجد علاقة بين الضغط المهني و الرضا عن الزملاء

توجد علاقة بين الضغط المهني والرضا عن المسؤولين

دراسة 14 :

عنوان الدراسة : أثر الضغط المهني على حوادث العمل

تاريخ الدراسة :

صاحب الدراسة : د/فرشان لويزة

جامعة الجزائر

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

إشكالية الدراسة:

يعرف العالم بأسره منذ التسعينيات ضغوطات يعاني منها أفراد من مختلف الأعمار والمجتمعات، حيث أدت بهم إلى التعرض للعديد من الأمراض النفسية والجسدية والمهنية، حيث أصبحت بعض المهن تسارع في تعرض العمال الذين يقومون بها إلى الضغوط، وبالتالي الوقوع في حوادث في أماكن عملهم، وخاصة مهنة التدريس والشرطة والبنوك، والمصانع الكبرى، حيث تنعكس كل الصعوبات المرتبطة بمثل هذه الأعمال على نفسية العامل، وبالتالي تحدث تأثيرا على أدائه من حيث الكم والكيف، والأم إختلفت الآراء المفسرة للحوادث التي تصدر عن العامل، وأصبحت المنظمة تلوم الموظف وتسد له الأسباب، وتحمله مسؤولية الوقوع في هذه الأخطاء المهنية، ومن جهة أخرى يرجع العامل الدواعي إلى الظروف التي يعمل فيها، أو طريقة الإدارة في تعاملها مع العمال، حيث تصل الحوادث في بعض الحالات إلى نتائج كبيرة وخطيرة على كل من العامل والمنظمة

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

الضغط: يعرفه حسين ف.ع على أنه أشياء مختلفة تحدث لأشخاص مختلفين، وما هو ضاغط لشخص معين، ليس بالضرورة ضاغط لشخص آخر

حوادث العمل: يعتبر حادث الشغل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر

الضغط المهني: يقصد به في البحث، أساليب المدرب شديدة الصرامة نحو المتربص، كالغضب، السخرية والصراخ والإستهزاء من المتربص.

حوادث العمل: تتمثل في الأخطاء الصادرة عن المتربص أثناء عمله، ككسر المعدات، التعليم بطريقة خاطئة، إعادة تركيب القطع الإلكترونية بطريقة خاطئة.....إلخ

منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع، لجأت الباحثة لإستخدام المنهج التجريبي، حيث تم البحث تحت ظروف تجريبية، حيث تتدخل الباحثة في كيفية توزيع وحدات العينة طبقا لطبيعة المتغير المستقل، والذي يتمثل في أسلوب المدرب .

عينة الدراسة:

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

تمثلت عينة البحث في متربصين من جنس الذكور في متربص شركة خاصة للإعلام الآلي بباب الوادي بالجزائر العاصمة، وعددهم 60 تم إختيار وحدات العينة بطريقة عشوائية

أداة الدراسة :

نظرا لطبيعة البحث، ثم اللجوء إلى أداة الملاحظة بالمشاركة ، بعد أن تم التعرف على أفراد العينة وربح ثقتهم حيث نجد أن

شبكة الملاحظة: عبارة عن التركيز في الملاحظة على بعض السلوكيات الصادرة عن كل من المدرب والمتربصين وهي كما يلي

ملاحظة الغضب الذي يصدر عن المدرب، والشتم والسب والسخرية، رمي الأشياء، الصراخ .

ملاحظة السلوكيات والإستجابات الصادرة عن المتربص وهو يقوم بعمله، متمثلة تحديدا في الأخطاء التي قد يقع فيها كتفسير الأدوات التي يعمل بواسطتها، أو إتلاف البطاريات الصغيرة، أو تركيب أشياء بطريقة خاطئة، والقيام بعملية التعليم بطريقة غير صحيحة

أهم نتائج الدراسة:

نستطيع القول أن موضوع الضغوطات المهنية يوحي لنا بمدى أهمية المحيط المهني الذي يعمل به العامل في التأثير على الصحة النفسية للعامل، كما يتضح أن العامل النفسي للعامل يلعب دورا لا يستهان به وكيف أدائه المهني في خلق دافعية لدى العامل، يعتبر كعامل إشباع معنوي يحقر العمل للقيام بمهامه دون الوقوع في الأخطاء، وبحيوية وشغف لعمله

دراسة 15 :

عنوان الدراسة : مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية

تاريخها : 2010/2009

صاحب الدراسة :قاجة كلثوم

جامعة ورقلة

إشكالية الدراسة :

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

لم يقتصر تأثير الضغوط على البيت بل إمتد إلى بيئة العمل، ولقد أصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات على إختلاف طبيعتها تعاني تزايد معدلات ضغوط العمل وانتشارها بين العاملين، ومهنة التعليم من أكثر المهن تعرضا للضغوط كونها تحتل مكانة بارزة مقارنة بالمهن الأخرى حيث يذكر كركشانك وأعوانه Cruckshank (1980) أن التدريس عمل صعب شاق. ومن الصعب أن تفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة العقلية والجسمية والسيكولوجية. من غير المدرسين ينبغي أن يتابعوا المعرفة في علم أو أكثر، وينبغي عليهم أن ينظموا مجموعة أو أكثر من التلاميذ ويديرونها، ويوفروا لهم ما يكفل نجاحهم ورضاهم ... نعم التدريس شاق وصعب، وهذا هو السبب في أن لدى المدرسين كثيرا من المشكلات والهموم (جابر عبد الحميد جابر، 2000، ص 224 - 225) وعليه أصبح مجال الضغوط التي يواجهها المعلم في مهنة التعليم إهتمام الباحثين بهدف التعرف على مصادرها وصولا إلى تقديم الإستراتيجيات للتغلب عليها فقد أسفرت دراسة فاربر Farber (1989) على عينة مكونة من 365 معلما ومعلمة أن العبء المهني، ومشكلات النظام داخل الفصل هي المصادر الأساسية للضغط المهني في التعليم .

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

تباينت آراء الباحثين في مفهوم الضغط كونه ظاهرة معقدة ومتداخلة وعليه سيتم تناول مجموعة من التعاريف . ينظر علي إسماعيل علي إلى الضغط بوصفه إستجابة داخلية لما يدركه الفرد من مؤثرات داخلية أو خارجية تسبب تغيرا في توازنه الحالي (علي إسماعيل علي، 1999، ص75).

أما لفين وسكوتش Scotch & Levine فيريان أن الضغط «يكون في إضطراب وعدم كفاية الوظائف المعرفية ويتضمن المواقف التي يدرك فيها الفرد بان هناك فرق بين ما يطلب منه سواء أكان داخليا أو خارجيا وقدرته على الإستجابة لها(هارون توفيق الرشيد، 1999، ص 19)

أما في مجال العمل فقد أصبحت ضغوط العمل Stress Work أحد المجالات الأساسية لإهتمام العديد من الباحثين المهتمين بشؤون العمل، والعمال فقد عرف طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين ضغط العمل بأنه الإستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات مكانيات وحاجات العامل أو الموظف، ومن ثم يترتب عليها آثارا سلبية على وا صحته (طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص 216)

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

أما مرجليس وزملاؤه al et Marglis فيعرفونه بأنه بعض ظروف العمل بتفاعلها مع خصائص العامل الشخصية تسبب خلا في الإتران البدني والنفسي للفرد (محمود سلمان العميان، 2004، ص 160).

أما فيما يتعلق بضغوط العمل على المعلم فقد عرفه السيد إبراهيم السمدوني 1989 بأنه إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس والتي تشكل تهديدا لذاته، ويحدث لديه معدلا عاليا من الإنفعالات السلبية، والتي يصاحبها تغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيهي لتلك الضغوط .

منهج الدراسة

تقتضي هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم بجمع البيانات عن الظاهرة من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها وإستخلاص دلالتها معتمدة على إستكشاف مصادر ضغوط العمل على المعلم، وترتيبها، وتفسيرها.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من مجموعة معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مختلف المقاطعات حيث وزعت 190 استبانة، واسترجعت 121 استبانة فقط منها 54 استبانة للمعلمين، و 67 استبانة للمعلمات

أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في إستبانة مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية من إعداد الباحثة (انظر الملحق رقم 1) خطوات بناء الإستبانة

الإطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بمصادر ضغوط العمل على العمال بصفة عامة وعلى المعلمين بصفة خاصة

-القيام بإستطلاع الرأي عن طريق إجراء مقابلات مع بعض المعلمين وبعض المديرين وبناء على ما سبق تم تصميم الإستبانة التي تهدف إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية.

تم تطبيق الإستبانة في صورتها المبدئية على 30 معلما ومعلمة للعام الدراسي 2008/2009م وتم حساب صدق وثبات الإستبانة

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

أهم نتائج الدراسة:

على ضوء نتائج الدراسة سنطرح مجموعة من التوصيات التي تمكن المعلمين والمسؤولين على العملية التعليمية من الاستفادة منها والاهتمام بها وهي:

- ضرورة توفير الأخصائي النفسي المدرسي لكل مدرسة ابتدائية حتى يخفف من العبء الوظيفي الملقى على عاتق المعلم.

- ضرورة الإهتمام بتأهيل المعلمين لاطلاعهم على كل ما هو جديد على الساحة التربوية .

-التقليل من إرتفاع عدد التلاميذ في القسم الواحد حتى يؤدي المعلم واجبه على أكمل وجه.

- تحقيق العدالة بين المراحل التعليمية الثلاث: الإبتدائي والمتوسط والثانوي وذلك من خلال الوسائل التعليمية، وتجهيز المدرسة، الأجر...إلخ

5 -تعريف المعلمين بمصادر ضغوط العمل حتى يحددوا المصادر التي يعانونها ومن ثم إستخدام الإستراتيجيات المناسبة للتغلب عليها .

-تكوين لجان مختصة لمراجعة المناهج ودراسة مدى ملاءمتها للتلاميذ .

-ضرورة مشاركة المعلم في أي إصلاح تربوي وأخذ آرائه بعين الاعتبار.

-ضرورة إمداد المدارس الإبتدائية بوسائل تعليمية حديثة والاستفادة من التقنيات الحديثة في العملية التعليمية .

-عمل إجتماعات مستمرة لأولياء أمور التلاميذ لتوعيتهم بضرورة التعاون بين المدرسة والبيت، وطرق التعامل مع أولادهم .

دراسة 16 :

عنوان الدراسة: تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر (معسكر) ،من إعداد : ثابتي الحبيب ، بن عدة محمد فراح العربي . جامعة زيان عاشور بالجلفة .

إشكالية الدراسة :

إن العديد من الدراسات تنظر للضغوط المهنية والأداء الوظيفي على أنهما متغيرين حاسمين لنجاح المنظمة ،وذلك باعتبار أن الإهتمام بالأداء الوظيفي من الأمور التي تدفع إلى تحقيق

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

الأهداف والإرتقاء بكفاءة وفاعلية العاملين ، وكون الضغوط المهنية تمثل مشكلة أساسية للمنظمات في ظل بيئة العمل المضطربة على إعتبار أنها أحد أبرز العوامل التي تؤثر سلبا على مستوى الأداء الوظيفي بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، تمحورت مشكلة الدراسة في تقييم مستوى الأداء الوظيفي لموظفات شبه الطبي والبحث في تلك المصادر التي من شأنها أن تولد ضغوط مهنية ومحاولة الكشف عن إثر هذه الأخير على الأداء الوظيفي وذلك من منطلق تحديد تلك العلاقة القائمة بينهما يسهم بشكل كبير في تحسين ذلك الأداء .

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة :

الضغط المهني : ينظر إلى الضغط المهني على أنه ردة فعل إتهام ملامح بيئة العمل المضطربة الناتجة عن مجموع العوامل والظروف والمؤثرات المهنية التنظيمية والفردية المهدة للصحة البدنية والنفسية للموظف .

منهج الدراسة : المنهج المستعمل هو المنهج الوصفي .

عينة الدراسة :كافة موظفات شبه الطبي بكل من مستشفى مسلم الطيب ومستشفى شلبي عبد القادر بولاية معسكر.

أداة الدراسة : تم بناء مقياس من ثلاث أبعاد تمثلت في الضغوط الوظيفية ، والضغوط التنظيمية ، والضغوط الشخصية .

* الصدق الظاهري لدراسة : تم عرضها على عدد من الأساتذة والباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس بجامعة معسكر .

* الثبات : وذلك بالتعرف على فقرات الاستبيان من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي .
نتائج الدراسة :

- تعتبر الضغوط الوظيفية إلى جانب الضغوط التنظيمية أبرز المصادر التي تشكل الضغوط المهنية بدرجة متوسطة لدى موظفات شبه الطبي عينة الدراسة ، وذلك عكس الضغوط الشخصية التي كانت محدودة بفعل ما يتمتع به أفراد المؤسسة من روح تحدي وقدرة على التحكم في مجالات العمل .

- توصلت الدراسة الحالية من خلال النتائج التي تعرضها إلى أن الضغوط التنظيمية تأتي في المرتبة الأولى قبل الضغوط الوظيفية التي جاءت في المرتبة الثانية ، وأخيرا الضغوط الشخصية ، وإن كل من الهيكل التنظيمي وطبيعة العمل المادية – أبعاد الضغوط التنظيمية – للمؤسسة الإستشفائية بوضعها الحالي تعرض لضغوط على موظفات شبه طبي ، وذلك لان نظام الإتصال المعمول به في المصلحة الإستشفائية لا يسمح بالربط بين كافة العاملين في

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

كافة المستويات بالإضافة إلى المسؤولين والمشرفين المباشرين لا يتعاملون بالمساواة مع العمال ويعزز هذه النتيجة مؤشر تقييم أداء العاملين داخل المصلحة الذي يشير إلى انه لا يتم وفق أسس عادلة ، كل هذا وبقية المؤشرات الخاصة بالهيكل التنظيمي تشير إلى أنها تعرض ضغوط عمل على موظفات شبه الطبي العاملين .

- كما أبرزت الدراسة أن الطبيعة المادية للعمل هي الأخرى تعرض ضغوط على موظفات شبه الطبي عينة الدراسة كون أن المصلحة الإستشفائية تعرف إزدحام وضوضاء ناجمة عن سوء تصميمها بالإضافة إلى ضغط عدد المرضى الكبير الذي يزور المصلحة الإستشفائية كما تقف موظفات شبه الطبي أمام ضغط ناتج عن خوفه من الإصابة من الأمراض نتيجة نقص النظافة الذي تعاني منه المصلحة الإستشفائية .

-أما فيما يخص الضغوط الوظيفية والتي تتحدد من خلال العبء الوظيفي وغموض الدور وكذا صراع الدور إلى جانب طبيعة الوظيفة ، فقد عرضت النتائج أن موظفات شبه الطبي العاملات بالمستشفى تتعرضن بمستوى متوسط لهذا النوع من الضغوط بأبعاده ، فالعبء الوظيفي الناجم بصفة كبيرة عن ممارسة الأعمال التي تزيد عن قدراتهن وطاقتهن إلى جانب شعورهن بالضيق لتعاملهن اليومي مع العدد الكبير من المرضى يشكل ضغط عليهن وهو بدوره يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي ، بالإضافة إلى الضغط الذي يأتي من صراع الدور من خلال ممارستهن لمهام يشعرن أنها غير ضرورية وخارجة عن تخصصهن .

- كما أبرزت الدراسة على عكس ما تتعرض له موظفات شبه الطبي عينة الدراسة من ضغوط فهي تتمتع بأداء وظيفي عالي وهو ما يتماشى مع الإقتراض الذي وضعته الدراسة بأن الفئة الشابة من الموظفين تعرض أداء عالي بحكم أنها في بداية مسارها الوظيفي .

- كما توصلت الدراسة إلى الضغوط المهنية تأثر سلبا وبشكل ضعيف على الأداء الوظيفي للعينة المدروسة .

دراسة 17 :

عنوان الدراسة : الإتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

تاريخ الدراسة : 2015/2014

صاحبة الدراسة : ايمان بوعزيز

جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

إشكالية الدراسة:

تعتبر الخدمات الإرشادية من الدعائم الرئيسية للمدرسة المعاصرة ومن أهم وسائل التربية المتطورة، حيث أوضح فون (Vaughan 1975)، أنه لا يمكن التفكير في التربية والتعليم بدون التوجيه والإرشاد، ولا يمكن الفصل التام بين التربية والتعليم وبين التوجيه والإرشاد. (زهرا و إجلال، 2002، 217).

ومن خصوصيات التعليم في المجتمع المعاصر الاستثمار في العنصر البشري، هذا ما تعمل على تحقيقه المؤسسات في عالم الشغل، ومن مظاهر الاستثمار في المؤسسة التربوية عملية التوجيه المدرسي والمهني للتلاميذ.

وتجدر الإشارة إلى أن عملية التوجيه المدرسي والمهني ليست بالمهمة السهلة، كما قد يتصوره البعض، بل إنها على درجة كبيرة من التعقيد، إنها عملية متشعبة العناصر، تخضع لعوامل عديدة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما أنها عملية تحمل رهانات كبيرة على المستوى الفردي والاجتماعي.

أهم المفاهيم الموظفة في الدراسة:

العملية الإرشادية: هو كل الخدمات الإرشادية (صحية، نفسية، تربوية، مهنية) التي تقدم في المؤسسات التربوية من طرف القائمين فيها لفائدة التلاميذ في جميع مراحلهم التعليمية بهدف تحقيق لهم التوافق النفسي والتكيف الدراسي الأفضل أثناء فترة تدرّسهم، وبالتالي المحافظة على كيان الأفراد وكيان المجتمع ليكون سليما وقويا .

الإتجاه نحو العملية الإرشادية: هو الدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مقياس الإتجاه نحو العملية الإرشادية، من خلال إستجاباته بالقبول أو الرفض لعدد من المثبرات المرتبطة بعمله الإرشادي الذي يقوم به لفائدة التلاميذ، كمنظرته نحو أهمية العملية الإرشادية، والعائد الذاتي المنتظر من هذا الأداء، وموقفه من عملية النمو المهني والمعرفي، وكذا موقفه من مدى تعاون الأطراف ذات العلاقة.

. مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: هو الشخص المكلف من قبل إدارة التربية والتعليم بتنفيذ برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم بالجزائر، بتعبير آخر هو الشخص الحاصل على مؤهل جامعي في علوم التربية أو علم الاجتماع أو علم النفس من جامعة الجزائر، والذي يعين من قبل وزارة التربية والتعليم في وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ليقوم بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد النفسي للتلاميذ بالمدرسة.

منهج الدراسة:

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

لقد إستخدم في هذه الدراسة الحالية المنهج الوصفي الإرتباطي فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية، ذلك لأنه يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً وذلك باستخدام مقاييس كمية، ومن أغراض المنهج الإرتباطي هو وصف العلاقات بين المتغيرات أو إستخدام هذه العلاقات في عمل تنبؤات تتعلق بهذه المتغيرات

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة الأساسية من 25 مستشار منهم (18) إناث، و(7) ذكور الذين يعملون بالثانويات ومركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

أداة الدراسة:

أولاً : مقياس الاتجاه نحو العملية الإرشادية نظراً لتوفر مقياس خاص بموضوع الدراسة، فلقد استعين بهذا المقياس المعد من طرف "بكير مليكة".

وكان الهدف من بناء هذا المقياس الذي وضع من أجله هو قياس إتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو العملية الإرشادية الذي يقومون به اتجاه التلاميذ والتعرف إلى سلبياته كانت أم إيجابية، ويتكون المقياس في صورته الأولية من (50) بند موزعين على أربعة أبعاد، ولكل بعد ثلاث مكونات (المعرفي، الوجداني، السلوكي)

ثانياً : مقياس دافعية الإنجاز تمثل المقياس بوجه عام على (24) بنداً، خصصت منها عشرة بنود لكل مكون أو مقياس فرعي يميز الدافع القوي للإنجاز، عن الدافع الضعيف.

نتائج الدراسة :

-توجد علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة بين الإتجاه والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- يتميز مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باتجاهات إيجابية نحو عملهم الإرشادي.

-لا توجد فروق بين الجنسين في الاتجاه نحو العملية الإرشادية لدى عينة الدراسة.

يتميز مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو العملية الإرشادية بدافعية إنجاز مرتفعة.

-لا توجد فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة

جدول (01) ملخص للدراسات السابقة :

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

الرقم	صاحب الدراسة وعنوانها	تعميش المصدر وفق APA الإصدار الأخير	المعتمد لمتغيرات الدراسة	المفهوم أو المفاهيم	العينة	المنهج	الأداة المستعملة		أهم النتائج
							عدد الأبعاد وتسميتها	عدد البنود	
01	الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية	جبيلي نسمة ، لوفادي رشيدة. جامعة محمد الصديقي بن يحي بجيجل.2017/2016				تم الاعتماد على المنهج الوصفي			
<p>مفهوم الضغوط المهنية :</p> <p>لغة :يقال ضغطه ضغطا بمعنى عصره ، وكلمة ضغوط تعني إكراه وجهد قوي وا لأعضاء الجسم أو قواه ٍ جهاد وتوتر لدى الفرد أو العقلية</p> <p>اصطلاحا : تعرف الضغوط على أنها" حالة تآثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم".(حافظ فرج أحمد،2007،ص 20) ويعرف أيضا: " أنه مثيرات نفسية وفسولوجية تضغط على الفرد وتضعب عليه عملية التكيف مع المواقف وتحول دون أدائه لدوره بفاعلية ".(علي بن هادية وآخرون،1989،ص588)</p> <p>الإداة :تم تصميم الاستمارتين بالاعتماد على مقياسين. كل مقياس يحتوي على ثلاث محاور ومجموع بنود المقياس الأول (31)بند ويتضمن الثاني (33) بندا</p> <p>العينة: تمثلت عينة الدراسة في 175 معلم ومعلمة أي مايعادل 26.55% من المجتمع الكلي المتمثل في 659 معلم ومعلمة</p> <p>نتائج الدراسة : توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والجهد المبذول لدى معلمي المرحلة الابتدائية.</p> <p>توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء أثناء الدرس لدى معلمي المرحلة الابتدائية</p> <p>توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء المرتبط بالنتائج لدى معلمي المرحلة الابتدائية</p> <p>توجد علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.</p>									
02	الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي	سعد الله عيشاوي ، عبد الحليم صديقي				تم استخدام المنهج الوصفي			تم الاعتماد في الاستمارة على مجموعة من الاسئلة المغلقة والتي تندرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب الفرضيات الموضوعية سابقا
		جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي. /2014 2015				53			

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

مفاهيم متغيرات الدراسة :

تعريف الضغوط المهنية : يمكن تعريف ضغوط العمل على أنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسدية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي ضغوط .

تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين : هي ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة وبصورة جيدة بل يمكن ان تسبب له أعراض مرضية تؤدي الى غيابه عن العمل او تركه كما قصد به أيضا عور المدرس بالعجز عن أداء عمله لما يواجهه من احباط ومشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنها حالة من الاجهاد النفسي والبدني وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والاحباط والغضب .

العينة: بلغ عدد العينة 82 استاذ واستاذة في مختلف الصفات : استاذ المدرسة الابتدائية ، استاذ أساسي ، استاذ مكون

عدد البنود : شملت ثلاث محاور :

محور البيانات العامة الشخصية : اشتمل هذا المحور على الجنس ، المستوى التعليمي ، سنوات الخبرة وكيفية التوظيف والهدف من هذه البيانات هو معرفة علاقتها بالاداء الوظيفي

المحور الثاني والخاص بالمتغير الاول الاداء الوظيفي : تم فيه طرح 21 سؤال بغية معرفة مستوى الاداء الوظيفي ، ولقد اخترنا كبدائل للاجابة على الاسئلة كل حسب السؤال المطروح .

المحور الثالث يتعلق بالمتغير الثاني الضغوط المهنية : تندرج ضمنه ايضا 21 سؤال الهدف من هذه الاخيرة التحقق من وجود ضغوط مهنية على الاستاذ ولكل سؤال بدائله الخاصة .

النتائج: 1 ان اساتذة المدرسة الابتدائية يواجهون عددا من الضغوط المهنية تؤثر على مستوى أدائهم

2 يبدو ان مستوى اداء الاساتذة في المدارس المعنية بالبحث مرتفعا في غالبيته مقابل ارتفاع مستويات الضغط

3 غالبية الاساتذة الذين يعيشون في جو تسوده العلاقات الانسانية الممتازة احيانا مما جعلهم يتغلبون على كثير من الضغوط بفضل تعاونهم خاصة في المجال المهني .

03	الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الاطفال	زينب خنجر . كلية التربية الاساسية العراق	نتيجة لعدم وجود مقياس للضغوط المهنية لمعلمة رياض الاطفال في العراق اعدت الباحثة مقياس للضغوط المهنية لمعلمة الروضة يتالف من ثلاث مجالات و35 اما الاداة الثانية فقد تبنت الباحثة مقياس جودة الحياة لمبارك
----	--	--	--

الضغوط المهنية: وعرفه:- البراهيمي 2015 هي مجموعة من الظروف أو العوامل أ المتعلقة بطبيعة العمل تنشأ عنها حالة تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهادا انفعاليا وشعور بالتهديد

التعريف النظري: مجموعة من الظروف والعوامل والمواقف المتعلقة بطبيعة عمل معلمة رياض الأطفال سواء كانت هذه العوامل والمواقف والظروف تسبب إجهاد نفسي او انفعالي او جسمي

جودة الحياة: عرفها رايف 1999 بأنه شعور الفرد بالسعادة النفسية عبر مراحل حياته المختلفة والمنبثق من جهوده الإيجابية في (الاستقلالية ، والكفاية الذاتية ، والنمو الشخصي ، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين

عدد العينة : يتكون مجتمع البحث من معلمات الاطفال في مديرية تربية بغداد / الرصافة الاولى والبالغ عددهن 478 معلمة اختيروا عشوائيا من 12 روضه حكومية

أداة الدراسة: يتألف من 42 فقرة وقد طبقت الباحثة المقياس على عينة البحث بعد ما تم استخراج الصدق الظاهري للمقياسين

النتائج: -ان معلمات رياض الأطفال لديهن ضغوط مهنية

-ان معلمات رياض الأطفال لديهن انخفاض في جودة الحياة

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

ان العلاقة بين الضغوط المهنية وجودة الحياة علاقة عكسية				
04	عينة قوامها 42 مستشار و مستشارة بمنطقة ورقلة و تقرب للموسم الدراسي 2016/2017	الشيخ اولاد هدار جامعة الشهيد حمه لخطر بالوادي. 2016/2017	علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	
<p>مفاهيم الدراسة : ويعرفه محسن أحمد الخضيرى 1991 الضغط المهني بأنه كل حالة تأثير مادي أو معنوي ويأخذ أشكال مؤثرة على السلوك متخذ القرار، ويعيق توازنه النفسي العاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد"</p> <p>كما جاء في تعريف فونتانا، دافيد 2009 الضغط المهني تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل أو مسببات متعلقة بالبيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب عن هذه العوامل آثار أو نتائج جسدية، نفسية أو السلوكية على الفرد وتؤثر بدورها على أدائه للعمل</p> <p>1 مقياس الضغوط المهنية: قمنا بالاستعانة باستبيان الضغوط المهنية الذي أخذ من رسالة ماجستير (مطاطلة موسى، سنة 2010)</p> <p>2 مقياس دافعية الإنجاز: وضع من قبل الدكتور "عبد الرحمان صالح الأزرق" وصممه في إطار المواقف التعليمية التي يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه، وقد تم تكيفه من طرف الباحثة "عفاف وسطاني" على البيئة الجزائرية. 2010</p> <p>المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية</p> <p>أداة الدراسة: وتكون الاستبيان من 23 فقرة تتوزع على أربعة أبعاد، المقياس يتضمن (32) فقرة تقيس 05 أبعاد لدافعية الإنجاز للأستاذ في المجال التربوي والمدرسي</p> <p>النتائج: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه</p> <p>توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه</p> <p>توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه</p>				
05	يحتوي المقياس على ست و عشرون (26) عبارة تسع عبارات خاصة بالطلب النفسي، و تسع عبارات خاصة بمحور موقف القرار، أما ثمان عبارات لمحور الدعم الاجتماع	المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي	معلوم ليلي .جامعة مولود معمرى تيزي وزو. 2014/2015	الضغط المهني وعلاقته بظهور الاحترق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي والسمعي
<p>التعريف اللغوي للضغط المهني : الضغط : ضغط ضغط ،ا معناه عصره، زحمة ، ضيق عليه (قاموس المنجد، ص451).</p> <p>المهنة: العمل ، الحرفة أو الصنعة التي تتطلب حذقا ومهارة ، وجمعها مهن</p> <p>المفهوم الاصطلاحي للضغط : الضغط هو استجابة تكيفية لدى الفرد، تختلف باختلاف خصائصه نتيجة للتفاعل مع البيئة ، وتتمثل</p>				

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

في اختلال التوازن الداخلي للجسم ، مما يؤدي غالبا إلى المشكلات الصحية والجسمية والنفسية (حنان عبد الرحيم الأحمدى، 2006 ، ص 19)

التعريف الإجرائي للاحتراق النفسي : هو التراكم المستمر للضغوط المهنية التي لم يتم مواجهتها في الوقت المناسب، وتؤدي إلى الإجهاد والانطفاء الداخلي لدى الصحفيين في كل من ولاية تيزي وزو، بجاية، البويرة، الجزائر العاصمة، و هو الدرجة التي يتحصل عليها الصحفي وفق مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش

هذا المقياس من تصميم العالم الاجتماع أمريكي "روبرت كاسكر، حيث يسمح هذا المقياس بتقييم الصحة النفسية في العمل

العينة: يتمثل أفراد العينة من مجموعة أفراد المجتمع الأصلي لكل من ولاية تيزي وزو، بجاية ، الجزائر العاصمة و البويرة لمكاتب الصحف المكتوبة، والمؤسسات الإذاعية أي ، صحفيي المجال الكتابي المتكونة من خمسين(50) صحفي وصحفي المجال السمعي المتكونة من خمسين(50) صحفي

نتائج الدراسة :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني و ظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني و ظهور الاحتراق النفسي لدى صحفيي المجال الكتابي
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني و ظهور الاحتراق النفسي لدى صحفيي المجال السمعي
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحفيين في المجال الكتابي و الصحفيين في المجال السمعي في درجات الضغط المهني
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحفيين في المجال الكتابي و الصحفيين في المجال السمعي في مستويات الاحتراق النفسي .

اعتمد في هاته الدراسة على مقياس الضغط المهني وضع من قبل كراساك سنة 1981	المنهج الوصفي التحليلي	قويدر بن أحمد ، خيرة حابي جامعة مستغانم ،مجلة العلوم النفسية والتربوية ص 71 2016/2015.	الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت	06
---	------------------------	--	---	----

تعريف الضغط : علاقة خاصة بين الفرد والبيئة التي يقيمها الفرد على انها شاقّة ومرهقة أو أنها تفوق مصادره للتعامل معها وتعرض صحته للخطر

التعريف الاجرائي للضغط : حالة من عدم الاتزان بين متطلبات المحيط وقدرات الفرد الشخصية ، النفسية ، الاجتماعية ، السلوكية والمهنية ،كما يتخذ التعريف الاجرائي للضغط المهني لدى عينة الدراسة حسب الدرجة المتحصل عليها في مقياس الضغط في العمل لكراساك .

العمل : هو المجهود الحركي او مايسمى بالطاقة والجهد الذي يبذله الانسان من اجل تحصيل أو انتاج مايؤدي الى اشباع حاجة معينة محللة

بلغ حجم العينة 136 تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع بلغ عدده 2849

بنود الدراسة: المكون من 26 فقرة تقيس مستوى الضغط

البعد 1: الطلب النفسي عدد بنوده 9 ، (10.11.12.13.14.15.16.17.18)

البعد 2 :اتخاذ القرار عدد بنوده 9 (4.6.2.5.7.3.9.1.8)

البعد 3 :المساندة الاجتماعية عدد بنوده 8 (19.20.21.22.23.24.25.26)

نتائج الدراسة: اتضح من خلال الدراسة ان الضغط المهني مسألة طبيعية مرتبطة بظروف الشخصية للعامل وظروف البيئة للعمل وبينت نتائج الدراسة وفق ما تم من اجراءات منهجية اخذت بعين الاعتبار كل المتغيرات كل متغيرات البحث وتطبيقه على عينة الدراسة ، أنه في حالة ما كان هناك تكامل في الاداء المهام فان هذا التكامل يعد استراتيجيّة تمتع الضغط من ان يؤثر على العامل

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

نتيجة تفاهم جملة الضغوط المرتبطة أصلا بكل أداء مهني وذلك لا يختلف باختلاف الجنس والأقدمية المهنية وبالتالي نلاحظ هنا ان التصور لديهم عن المهام التي يقومون بها ايجابية			
07	مصادر الضغط المهني لدى اساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية	بن حامد محمد جامعة الجزائر ، معهد التربية البدنية والرياضية 2008/2007	المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي المسحي التحليلي، الذي يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها وقد وزع الاستبيان على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية البليدة قوامها (20) استبيان بطريقة عشوائية،
<p>مفاهيم الدراسة: الضغط المهني: تعرف الضغوط المهنية على أنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم الأعمال نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط</p> <p>ضغط الأستاذ: يشير السيد إبراهيم السمدوني (1989) : في تعريفه إدراك الأستاذ لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس والتي تشكل تهديدا لذاته، وتحدث لديه معدلا عاليا من الانفعالات السلبية والتي يصاحبها تغييرات فيزيولوجية، كرد فعل تنبهي لتلك الضغوط. ويرى حمدي الفرماوي (1990) (بأن حالة عدم التوازن الذي ينتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة ومقدرة القيام بها، تؤدي إلى شعور الأستاذ بعدم إمكانية إشباع حاجاته.</p> <p>العينة: تكونت من (154) معلما (49) معلمة في مختلف المراحل التعليمية الابتدائي والمتوسط وكذا الثانوي</p> <p>نتائج الدراسة: - لاتوجد فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الجنس في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية</p> <p>- وجود فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الأقدمية في التدريس (الخبرة المهنية) في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية</p> <p>- لاتوجد فروق دالة إحصائية تعود لمتغير المؤهل العلمي في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية.</p> <p>- وجود فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الحالة العائلية في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية والرياضية</p>			
08	الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية	عثمان مريم جامعة الاخوة منتوري بقسنطينة 2010/2009	عينة الدراسة 119 عوناً. حيث تم استبعاد الإناث وذلك لقلّة عددهم والبالغ (1) عون. للدراسة من أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية للحماية المدنية بيسكرة، وبالتالي يكون بالإضافة فقد تم استبعاد عدد من الأعوان أثناء الدراسة التطبيقية وذلك لأسباب مختلفة (الإجازات المرضية أو السنوية) وكذا التريصات و عددهم 18 عوناً ليصبح في النهاية العدد 100 فرد
يحتوي على 22 بندا يقيس الأبعاد التالية: الإجهاد الإنفعالي تبلد المشاعر. نقص الشعور بالذنب			

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

مفاهيم الدراسة: عندما نتحدث عن الضغوط، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد وجد ليعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدراً لشقاء، وذلك مصداقاً لقوله تعالى: "لقد خلقنا الإنسان في كبد" ولقد ترتب عن هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعد يد من المخاطر والتحديات في حياته التي كانت سبباً في هاته الضغوط، حيث (1) قاسياً وشديداً ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقاؤه. استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين كان بعضها الآخر

منهج الدراسة: اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

أداة الدراسة: تم الاعتماد على مقياسين الأول خاص بالمتغير الأول ألا وهو الضغوط واعتمد فيه مقياس **Inventor Burnout Maslash**

وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية و دافع النجاح

وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية و دافع تجنب الفشل. و بالتالي كان الارتباط بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز سالبا .

عموماً يمكن القول أن هذه الدراسة كشفت على أن دافعية الإنجاز لا ترتبط بالضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بسكرة

<p>الذي يتكون من (42) عبارة تتوزع على (08) أبعاد</p>	<p>مقياس الضغط المهني : قام الباحثان سليم نعامة وأنور جميل علي (2011) ببناء مقياس الضغط المهني</p>	<p>علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة نبيل بحري ، علي فارس جامعة الجزائر 2 ، مقال نشر بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية ص 91 بعد تعذر بل استحالة تطبيق الأسلوب العشوائي في الاختيار، وهذا للاعتبار المنهجي المرتبط بالعشوائية ذاتها، والتي تقتضي منح نفس الفرص لكل مفردات المجتمع الإحصائي حتى تختار ضمن عينة الدراسة، تكونت عينة الدراسة من (127) امرأة عاملة متزوجة وعازبة أبدين رغبتهن في مشاركنهن في الدراسة من خلال الإجابة عن المقياسين المستعملين لتجميع البيانات، وعليه يمكننا القول أننا اعتمدنا الطريقة العرضية في اختيار أفراد العينة.</p>	<p>09</p>
<p>مفاهيم الدراسة: الضغط المهني: يعرف الضغط المهني بأنه: "شعور العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته الموكلة إليه للقيام بها، وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر المساندة الاجتماعية: تعرف المساندة الاجتماعية "بأنها وجود أو توفر الأشخاص الذين يمكن للفرد أن يثق فيهم، وهم أولئك الذين يتركون لديه انطباعاً بأنهم في وسعهم أن يعتنوا به، وأنهم يقدرونه ويحبونه المرأة العاملة: وهي المرأة المتزوجة والعزباء التي تشغل منصباً أو مهنة في التعليم الجامعي أو تعمل كمتصرفة إدارية داخل الجامعة المنهج: تعد الدراسة الحالية من البحوث الوصفية الارتباطية، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي لأنه يُوفر فهماً عن علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة. وبالتالي تم تبني هذا المنهج لأنه يقوم بدراسة متغيرات</p>			

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

<p>البحث كما هي لدى أفراد العينة دون أن يكون للباحث دور في ضبط المتغيرات موضوع القياس</p> <p>نتائج الدراسة : وقد تم التوصل في الدراسة الحالية إلى أهمية المساندة الاجتماعية للمرأة العاملة في مواجهة الضغط المهني، ومن ثم فالمرأة العاملة بأمر الحاجة إلى مساعدة المحيطين بها للتخفيف من حدة الضغوط المهنية وإمكانية التعايش معها. فالمساندة الاجتماعية بأشكالها المختلفة من أهم الاستراتيجيات الكفيلة بالتقليل من الضغوط المهنية فضلاً عن توفير خدمات اجتماعية لها من خلال توفير دور الحضانة وتقليص ساعات العمل، وكذا القيام ببعض النشاطات التوعوية والتحسيسية التي تبين ضرورة الاهتمام بظاهرة الضغط المهني</p>					
10	الضغوط المهنية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي	مشري زبيدة جامعة محمد الصديق بن يحي بجيل	عينة عشوائية مكونة من 73 معلم ومعلمة	الاستمارة: في ضوء الدراسة الاستطلاعية وبالاستعانة بالجانب النظري صممت الاستمارة	وعلى ضوء ما تم دراسته يتبين أن موضوع الضغوط المهنية من الموضوعات التي شغلت أذهان الباحثين والمفكرين لما له من سلبيات على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي .
<p>تعريف الضغط المهني : عرف "حمدي علي الفرماوي " الضغط بأنه " حالة عدم التوازن الذي ينتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة ومقدرة القيام بها ، تؤدي إلى شعور المعلم بعدم إمكانية إشباع حاجاته</p> <p>تعريف الأداء : تشير ادبيات الإدارة إلى أن الأداء هو محصلة تفاعل ثلاث عوامل وهي ، القدرة والدافعية والإمكانات (البيئة أو فرص الأداء) فقد يمتلك الفرد القدرة على أداء عم معين لكنه لن يكون قادراً على تأديته بشكل جيد إذا لم يكن لديه الدافع لتأديته</p> <p>تعريف الأداء الوظيفي للمعلم : الأداء الوظيفي للمعلم هو ذلك السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة ، مراعيًا بذلك الكفاءة والفعالية والسلامة</p> <p>المنهج: اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي</p> <p>بنود الدراسة: ثلاث محاور وهي: المحور الأول: البيانات الشخصية. وشملت البيانات الشخصية للمعلمين البيانات التالية(الجنس، الحالة العائلية، الخبرة، المؤهل العلمي، الأجر</p> <p>المحور الثاني: بيانات متعلقة بالضغوط المهنية</p>					
11	مصادر الضغوط المهنية وأثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة	عبد القادر أحمد مسلم الجامعة الإسلامية غزة 2007.	تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة وقد بلغ حجم العينة (311) موظفاً وموظفة، بنسبة (50% من مجتمع الدراسة المكون من (622) موظفاً وموظفة، ولإختيار المفردات من المجتمع الجزئي أو الطبقة تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب	صمم الباحث الاستبانة في صورتها الأولية مشتملة على أربعة أجزاء	
<p>مفهوم ضغوط العمل: مجموعة المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد ردود فعله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التي تمثل تهديداً</p> <p>مصادر ضغوط العمل: يقصد فيها العوامل المتعلقة بالمهنة أو الشخص التي تتسبب بإحساس الفرد بالضغط النفسي، وغالباً ما توجد مصادر الضغوط أو مسبباتها في بيئة العمل بينما يوجد الضغط داخل الفرد.</p> <p>المنهج: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة</p>					

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

الظواهر الاجتماعية والإنسانية

يشمل البيانات الشخصية المتعلقة بالجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، التخصص، مكان العمل (الكلية)، جهة الإشراف على الكلية، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري

الجزء الثاني: يشتمل على (45) فقرة لقياس مصادر الضغوط المهنية موزعة على تسعة مجالات

الجزء الثالث: يشتمل على (36) فقرة لقياس آثار الضغوط المهنية موزعة على ثلاث مجالات هي:

1. الأعراض الجسمية.

2. الأعراض النفسية.

3. الأعراض السلوكية

. الجزء الرابع: يشتمل على (25) فقرة لقياس الطرق المستخدمة من قبل العاملين لمواجهة الضغوط المهنية .

فيما يتعلق بمصادر الضغوط المهنية للعاملين في الكليات المبحوثة: بينت الدراسة أن مصادر الضغوط بشكل إجمالي لا يعتبرها العاملون أنها تشكل لهم إحساساً بالضغط، وذلك لأن العبء الوظيفي للعاملين يعتبر مقبول، وأنه لا يوجد غموض في الأدوار للموظفين بشكل ملحوظ، ووصفت العلاقات الإنسانية بين العاملين بأنها إيجابية، وأعتبر تقييم الأداء للعاملين بأنه مقبول، وكان الدعم الإداري (طبيعة الإشراف) مقبول، والمردود المادي للموظفين مقبول، وبينت الدراسة أن ظروف العمل وتصميم مكان العمل تعتبر مقبولة للعاملين.

2. كما بينت الدراسة أن العاملين يمارسون أعمال روتينية، وهذا يعود إلى أن العاملين يمارسون الأنشطة والمهام الموكلة إليهم لفترات طويلة، بدون تجديد في الأعمال من فترة إلى أخرى، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى الملل ويقتل النشاط عند العاملين، ويساهم في زيادة الإحساس لديهم بضغط العمل.

3. وتبين أن العاملين في الكليات المبحوثة يتقاضون رواتب أقل من أمثالهم في مؤسسات أخرى، وذلك لأن رواتب موظفي الكليات الحكومية أقل من رواتب الكليات الأخرى، والمؤسسات التعليمية بشكل عام هي مؤسسات غير ربحية، فتكون رواتب الموظفين فيها أقل من رواتب أمثالهم في المؤسسات الربحية، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بأن حقوقهم المالية منقوصة نسبياً، ويساهم في زيادة الإحساس لديهم بضغط العمل

تم بناء الاستمارة وفقاً لفرضيات الدراسة	يتم تحديد المنهج المستخدم في الدراسة وفقاً لطبيعة الموضوع المعالج، وفي دراستنا ارتأينا أن يكون المنهج الوصفي هو منهج هذه الدراسة باعتباره الأنسب لها	سمية بيبصار جامعة محمد بوضياف _ المسيلة 2014/2015	الضغوط المهنية وعلاقتها بأداء معلمي المرحلة الثانوية	12
---	--	---	--	----

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

الضغط لغة: هو من الفعل ضغط، ضغطاً، ضغطاً أي عصره، وضيق عليه، والكتاب المحدثون يقيّدونه بـ "على" فيقولون ضغط عليه

اصطلاحاً: مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة، وتحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية، مثل كثرة المعلومات التي تؤدي إلى إجهاد انفعالي. وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر

الضغوط المهنية: لغة: الضغط Stress: مشتق من الفعل اللاتيني Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ أفعال الفرنسي Etrenter بمعنى طوق ذراعية وجسمه مؤدياً إلى الاختناق الذي يسبب القلق

اصطلاحاً: لقد نشأ مصطلح "الضغط المهني" في المؤسسات والمنظمات حيث يفترض أن يقوم العاملين بمهامهم وواجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالصرامة والفعالية لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه، ولكن رغم توافق العامل مع عمله وحبه له وتعلقه به إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامه بعمله ومهامه على أحسن صورة، وهو ما أدى إلى ظهور مصطلح "الضغط المهني".

عينة الدراسة: تماشياً مع متطلبات الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن واقع الضغوط المهنية التي يعاني منها المعلمين بالمدارس الثانوية، وخاصة منها التي تؤثر على أدائهم. وقد تم اختيار أسلوب المسح الشامل لصغر حجم المجتمع، بحيث شمل كل المعلمين بالثانوية محل الدراسة، والذي يبلغ عددهم 41 أستاذاً، بحيث تتحقق مع أهداف الدراسة والمنهج المختار

البنود: تضمنت سبع وعشرون سؤالاً وقسمت إلى ثلاث محاور، حيث احتوى المحور الأول على البيانات الشخصية المتكون من خمسة أسئلة، كما خصصنا المحور الثاني حول بيانات الضغوط المادية، وضم تسعة أسئلة من السؤال السادس إلى الرابع عشرة، بينما كان المحور الثالث حول الضغوط المعنوية، والذي ضم أربعة عشرة سؤالاً من السؤال الخامس عشرة إلى السؤال السابع والعشرين

النتائج: تعد الضغوط المهنية من أكثر الظواهر المنتشرة في مجالات العمل (الصناعية، والاجتماعية والتربوية) وبتعدد هذه المجالات تعددت العوامل التي تؤدي إلى الضغوط، ومنها الضغوط المادية والمعنوية التي يواجهها المعلمين، حيث تعتبر المؤسسة التربوية أكثر عرضة للضغوط، ولهذا يعبر هذا البحث في أسبابه عن معاناة المعلمين من الضغوط وبروز مشاكله على أرض الواقع، الانطلاقة الأولى للإصلاح والمساهمة الفعالة في رفع مخرجات النظام التعليمي، وزيادة إنتاجيه بصفة عامة، وذلك لا يتحقق إلا بتحسين الحياة المعيشية للمعلم، والرفع من مكانته اعترافاً بالمسؤولية التي تقع على عاتقه وهي مسؤولية تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في أي مجتمع لتحقيقها. وعليه فقد حاولنا في دراستنا الكشف عن الضغوط المهنية التي تؤثر على أداء المعلمين، وتبقى هذه النتائج التي توصلنا إليها خاصة بمجتمع البحث الذي طبقت عليه الدراسة

13	علاقة الضغط المهني بالرضا الوظيفي لدى الإداريين	فيروز العاجي جامعة: اكلي محند اولحاج بالبويرة 2018/2017	اعتمدنا على العينة العشوائية المتكونة من 50 عاملاً، ويتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الإداريين بجامعة البويرة وتم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية، وهي عينة تقوم على أساس مبدأ إعطاء جميع أفراد المجتمع فرص اختيار متساوية وحتى تتمكن من تمثيل المجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً
----	---	--	--

لغة: تعود كلمة ضغوط لغوياً إلى الكلمة اللاتينية (Stringer) ويعني يسحب بشدة (معن محمود عياصرة، 0009: 601)

اصطلاحاً: يعرف "سيزالجي" وآخرون ضغوط العمل بأنها " تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو ً اصطلاحاً: عضوية لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة، أو بيئة العمل نفسه أو الفرد نفسه.

التعريف الاجرائي: هو عبارة عن ردود أفعال الفرد إزاء المواقف المختلفة التي يتعرض لها في حياته ويشمل حالات التوتر والقلق

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

التي يشعر بها الفرد نتيجة ضغوط العمل، سواء كان ذلك متعلق بالظروف الخارجية أو الداخلية المحيطة به. و ينشأ الضغط عادة في بيئة العمل، كما يمكن أن ينتج عن المشاكل العائلية للفرد... الخ، وهذا ما سوف نتحقق منه من خلال استبيان الضغط المهني

المنهج: اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي فهو يقوم بوصف الظاهرة كما هي وتحليلها تحليلًا علميًا، فهو يقف عند حدود وصف ظاهرة فحسب بل يتعدى ذلك إلى اختبار أدوات البحث والتأكد من صحتها

و هو يقيس درجة الضغط المهني وقد اعتمدنا في دراستنا على Davis et all 1979 اعد هذا المقياس من طرف دايفس وآخرون (.الصيغة العربية المعتمدة من قبل عسكر (2000

البند: يحتوي هذا المقياس على بعض البيانات الشخصية المتمثلة في الجنس والسن والحالة العائلية والأقدمية، ويتكون مقياس الضغط المهني من 20 بند

النتائج: يعاني العمال الإداريين من ضغوط مهنية

- يعاني العمال الإداريين من عدم الرضا بسبب الضغوط المهنية أما فيما يخص العلاقة بين الأجر والزملاء والمسؤولين بالضغط المهني فإن نتائج الدراسة. بينت وجود ارتباط جزئي بينهم ومستوى شعور الإداريين بالضغط المهني

توجد علاقة بين الضغط المهني والرضا عن الأجر

- توجد علاقة بين الضغط المهني والرضا عن الزملاء -

توجد علاقة بين الضغط المهني والرضا عن المسؤولين.

<p>نستطيع القول أن موضوع الضغوطات المهنية يوحي لنا بمدى أهمية المحيط المهني الذي يعمل به العامل في التأثير على الصحة النفسية للعامل، وبالتالي على أ، كما يتضح أن العامل النفسي للعامل يلعب دورا لا يستهان به ما وكيف أدائه المهني كم في خلق دافعية لدى العامل، يعتبر كعامل إشباع معنوي يحقر العمل للقيام بمهامه دون الوقوع في الأخطاء، وبحيوية وشغف لعمله</p>	<p>نظرا لطبيعة الموضوع، لجأت الباحثة لاستخدام المنهج التجريبي، حيث نظرتم البحث تحت ظروف تجريبية، حيث تتدخل الباحثة في كيفية توزيع وحدات العينة طبقا لطبيعة المتغير المستقل، والذي يتمثل في أسلوب المدرب</p>	<p>د/فرشان لويزة جامعة الجزائر</p>	<p>أثر الضغط المهني على حوادث العمل</p>	<p>14</p>
<p>الضغط: يعرفه حسين . ف.ع. على أنه أشياء مختلفة تحدث لأشخاص مختلفين، وما هو ضاغط لشخص معين، ليس بالضرورة ضاغط لشخص آخر</p> <p>حوادث العمل: يعتبر حادث الشغل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر</p> <p>الضغط المهني: يقصد به في البحث، أساليب المدرب شديدة الصرامة نحو المتربص، كالغضب، السخرية والصرخ والاستهزاء من المتربص</p> <p>حوادث العمل: تتمثل في الأخطاء الصادرة عن المتربص أثناء عمله، ككسر المعدات، التعليم بطريقة خاطئة، إعادة تركيب القطع الإلكترونية بطريقة خاطئة..... إلخ</p> <p>العينة: تمثلت عينة البحث في متربصين من جنس الذكور في متربص شركة خاصة للإعلام الآلي بباب الوادي بالجزائر</p>				

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

العاصمة، وعددهم 60 ل 60 تم . اختيار وحدات العينة بطريقة عشوائية

أداة الدراسة: نظرا لطبيعة البحث، ثم اللجوء إلى أداة الملاحظة بالمشاركة. بعد أن تم التعرف على أفراد العينة وريح ثقتهم حيث نجد أن

شبكة الملاحظة: عبارة عن التركيز في الملاحظة على بعض السلوكيات الصادرة عن كل من المدرب والمتربصين وهي كما يلي

ملاحظة الغضب الذي يصدر عن المدرب، والشتم والسب والسخرية، رمي الأشياء، الصراخ الخ ... -

ملاحظة السلوكيات والاستجابات الصادرة عن المتربص وهو يقوم بعمله، متمثلة تحديدا في الأخطاء التي قد يقع فيها كتفسير الأدوات التي يعمل بواسطتها، أو إتلاف البطاريات الصغيرة، أو تركيب أشياء بطريقة خاطئة، والقيام بعملية التعليم بطريقة غير صحيحة

15	مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية	فاجة كلثوم جامعة ورقلة. 2010/2009	تقتضي هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم بجمع البيانات عن الظاهرة من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها واستخلاص دلالاتها معتمدة على استكشاف مصادر ضغوط العمل على المعلم، وترتيبها، وتفسيرها
----	---	--------------------------------------	--

مفاهيم الدراسة: تباينت آراء الباحثين في مفهوم الضغط كونه ظاهرة معقدة ومتداخلة وعليه سيتم تناول مجموعة من التعاريف . ينظر علي إسماعيل علي إلى الضغط بوصفه «استجابة داخلية لما يدركه الفرد من مؤثرات داخلية أو خارجية تسبب تغيرا في توازنه الحالي (» علي إسماعيل علي، 1999، ص75).

أما لفين وسكوتش Scotch & Levine فيريان أن الضغط «يكون في اضطراب وعدم كفاية الوظائف المعرفية ويتضمن المواقف التي يدرك فيها الفرد بان هناك فرق بين ما يطلب منه سواء أكان داخليا أو خارجيا وقدرته على الاستجابة لها(هارون توفيق الرشدي، 1999، ص19)

تكونت عينة الدراسة من مجموعة معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مختلف المقاطعات حيث وزعت 190 استبانة، واسترجعت 121 استبانة فقط منها 54 استبانة للمعلمين، و 67 استبانة للمعلمات

تمثلت أداة الدراسة في استبانة مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية من إعداد الباحثة

ضرورة توفير الأخصائي النفسي المدرسي لكل مدرسة ابتدائية حتى يخفف من العبء الوظيفي الملقى على عاتق المعلم .

- 2 ضرورة الاهتمام بتأهيل المعلمين لاطلاعهم على كل ما هو جديد على الساحة التربوية .

- 3 التقليل من ارتفاع عدد التلاميذ في القسم الواحد حتى يؤدي المعلم واجبه على أكمل وجه .

- 4 تحقيق العدالة بين المراحل التعليمية الثلاث: الابتدائي والمتوسط والثانوي وذلك من خلال الوسائل التعليمية، وتجهيز المدرسة، الأجر، ... الخ

- 5 تعريف المعلمين بمصادر ضغوط العمل حتى يحددوا المصادر التي يعانونها ومن ثم استخدام الاستراتيجيات المناسبة للتغلب عليها .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

<p>المنهج المستعمل هو المنهج الوصفي</p>	<p>ثابتي الحبيب ، بن عدة محمد فراح العربي . جامعة زيان عاشور بالجلفة</p>	<p>تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر (معسكر)</p>	<p>16</p>
<p>الضغط المهني : ينظر إلى الضغط المهني على انه ردة فعل اتجاه ملامح بيئة العمل المضطربة الناتجة عن مجموع العوامل والظروف والمؤثرات المهنية التنظيمية والفردية المهددة للصحة البدنية والنفسية للموظف .</p> <p>عينة الدراسة : كافة موظفات شبه الطبي بكل من مستشفى مسلم الطيب ومستشفى شلبي عبد القادر بولاية معسكر</p> <p>تم بناء مقياس من ثلاث أبعاد: تمثلت في الضغوط الوظيفية .والضغوط التنظيمية .والضغوط الشخصية</p> <p>النتائج: - تعتبر الضغوط الوظيفية إلى جانب الضغوط التنظيمية ابرز المصادر التي تشكل الضغوط المهنية بدرجة متوسطة لدى موظفات شبه الطبي عينة الدراسة ، وذلك عكس الضغوط الشخصية التي كانت محدودة بفعل ما يتمتع به أفراد المؤسسة من روح تحدي وقدرة على التحكم في مجالات العمل .</p> <p>- توصلت الدراسة الحالية من خلال النتائج التي تعرضها إلى أن الضغوط التنظيمية تأتي في المرتبة الأولى قبل الضغوط الوظيفية التي جاءت في المرتبة الثانية ، وأخيرا الضغوط الشخصية ، وان كل من الهيكل التنظيمي وطبيعة العمل المادية – أبعاد الضغوط التنظيمية – المؤسسة الإستشفائية بوضعها الحالي تعرض ضغوط على موظفات شبه طبي ، وذلك لان نظام الاتصال المعمول به في المصلحة الإستشفائية لا يسمح بالربط بين كافة العاملين في كافة المستويات بالإضافة إلى المسؤولين والمشرفين المباشرين لا يتعاملون بالمساواة مع العمال ويعزز هذه النتيجة مؤشر تقييم أداء العاملين داخل المصلحة الذي يشير إلى انه لا يتم وفق أسس عادلة ، كل هذا وبقية المؤشرات الخاصة بالهيكل التنظيمي تشير إلى أنها تعرض ضغوط عمل على موظفات شبه الطبي العاملين</p>			
<p>لقد استخدم في هذه الدراسة الحالية المنهج الوصفي الإرتباطي فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية</p>	<p>إيمان بوعزيز جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي 2015/2014</p>	<p>الاتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني</p>	<p>17</p>
<p>مفاهيم الدراسة : العملية الإرشادية: هو كل الخدمات الإرشادية (صحية، نفسية، تربية، مهنية) التي تقدم في المؤسسات التربوية من طرف القائمين فيها لفائدة التلاميذ في جميع مراحلهم التعليمية بهدف تحقيق لهم التوافق النفسي والتكيف الدراسي الأفضل أثناء فترة تدرّسهم، وبالتالي المحافظة على كيان الأفراد وكيان المجتمع ليكون سليما وقويا</p> <p>الاتجاه نحو العملية الإرشادية: هو الدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مقياس الاتجاه نحو العملية الإرشادية، من خلال استجاباته بالقبول أو الرفض لعدد من المثيرات المرتبطة بعمله الإرشادي الذي يقوم به لفائدة التلاميذ، كنظراته نحو أهمية العملية الإرشادية، والعائد الذاتي المنتظر من هذا الأداء، وموقفه من عملية النمو المهني والمعرفي، وكذا موقفه من مدى تعاون الأطراف ذات العلاقة</p> <p>مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: هو الشخص المكلف من قبل إدارة التربية والتعليم بتنفيذ برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم بالجزائر، بتعبير آخر هو الشخص الحاصل على مؤهل جامعي في علوم التربية أو علم</p> <p>تكونت عينة الدراسة الأساسية من 25 مستشار منهم (18) إناث، و(7) ذكور الذين يعملون بالثانويات ومركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني</p> <p>اداة الدراسة : مقياس الاتجاه نحو العملية الإرشادية نظرا لتوفر مقياس خاص بموضوع الدراسة، فلقد استعين بهذا المقياس المعد</p>			

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

من طرف "بكير مليكة"

ويتكون المقياس في صورته الأولية من (50) بند موزعين على أربعة أبعاد، ولكل بعد ثلاث مكونات (المعرفي، الوجداني، السلوكي) نتائج الدراسة : توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الاتجاه والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

-يتميز مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باتجاهات إيجابية نحو عملهم الإرشادي.

-لا توجد فروق بين الجنسين في الاتجاه نحو العملية الإرشادية لدى عينة الدراسة.

يتميز مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو العملية الإرشادية بدافعية إنجاز مرتفعة.

-لا توجد فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة

8-تناول متغيرات الدراسة:

تمهيد:

كل إنسان يشعر في فترات متفاوتة من حياته بضغط، هذه الضغوط تنشأ من عدة أسباب منها المهنية والعائلية وحتى الشخصية، والتي تؤثر على قدراتهم وعلى نفسيتهم، كما يختلف الأفراد في إستجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعه تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة، وقد تدفع البعض الآخر إلى الإحباط واليأس وإنخفاض الإنتاجية، فهذه الضغوط لا تقتصر على وظيفة أو مهنة دون غيرها بل شملت وظائف عديدة، لكن قد تختلف مصادر الضغوط المهنية من مهنة إلى أخرى، وقد يعود ذلك أساسا إلى اختلاف المناخ التنظيمي وبيئة العمل إضافة إلى مختلف المتغيرات المرتبطة بالوظيفة ك شروط العمل ونوعية المهنة لذلك سنحاول في هذا الفصل عرض الضغوط المهنية بأكثر دقة من خلال توضيح عناصرها ومراحل حدوثها كذلك أنواعها ومصادرها والآثار الناتجة عنها

1 مفهوم الضغوط المهنية :

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

في مجال العمل قد أصبحت ضغوط العمل Stress Work أحد المجالات الأساسية لإهتمام العديد من الباحثين المهتمين بشؤون العمل، والعمال فقد عرف طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين ضغط العمل بأنه الإستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل على قدرات وإمكانيات وحاجات العامل أو الموظف، ومن ثم يترتب عليها آثارا سلبية على صحته (طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص 216) (نقلا عن كلتوم قاجة، 2010/2009).

أما مرجليس وزملاؤه al et Marglis فيعرفونه بأنه «بعض ظروف العمل بتفاعلها مع خصائص العامل الشخصية تسبب خلا في الإتزان البدني والنفسي للفرد) محمود سلمان العميان، 2004، ص: 160) (نقلا عن كلتوم قاجة، 2010/2009)

2 أعراض الضغوط المهنية :

لقد أشار الدكتور جون كاري (Capri John 1996) إلى أن الضغط لا يضع رأسك في أزمات فقط بل أنه يحدث خلا في أجهزة الجسم كله، بما فيها الدماغ وعموما هناك العديد من الأعراض أو المظاهر التي تصاحب الشعور بالضغط المهني نوجزها في :

الأعراض العضوية :

وهي متنوعة أهمها : . توتر العضلات في الرقبة والظهر خاصة الارتجاف، الصداع التوتري وبرودة الأطراف

. جهاز الهضم : حموضة المعدة ، غثيان، غازات ، ألم بطني . الطعام : إمساك، فقدان الشهية، إسهال . النوم: أرق، استيقاظ مبكر، كوابيس وأحلام مزعجة . اضطرابات قلبية ، دوران تسارع القلب، ضربات غير منتظمة . التنفس: عسر التنفس، الألم الصدري .

اضطرابات جنسية متنوعة (أسماء ابراهيمي 2015/2014، ص91)

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

الأعراض السلوكية :

الإستياء والقلق ،سوء الفهم والظن ،الإستثارة السهلة بواسطة الآخرين ،عدم القدرة على التكيف مع الآخرين ، الفشل والإنهزامية ،والصعوبة في :التركيز، التفكير بوضوح ، وفقدان الخلق والابتكار ، الاهتمام بالآخرين ...الخ .

3 أعراض في أماكن العمل :

إن الأفراد غالبا ما يقضون جزءا من حياتهم في أعمالهم ،ولو كانوا تحت الضغوط فغالبا ما تظهر الأعراض التالية : إنخفاض الرضا الوظيفي ،إنخفاض الأداء ،فقدان الخلق والإبداع (مذكور،8،2006) (نقلا عن لمياء يحيوي 2017/218 ، ص 27) .

4 عناصر الضغوط المهنية :

يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل تتمثل فيما يلي :

المثير: يتضح في هذا المجال أن بيئة العمل تسهم في الشعور بالعجز والعزلة، فهي من مسببات الضغوط للعاملين، كما أن الشعور بعدم الرضا والملل سواء في الحياة الشخصية أو المهنية تجعل الفرد يتعرض للضغوطات، ولذلك يمكن القول أن هذا العنصر يمثل مختلف المثيرات الناتجة عن الشعور بالضغط سواء كان مصدرها نفسي،مادي أو إجتماعي وسواء كانت دائمة أو مؤقتة مثال: توقف العمال عن العمل في وقت حرج يمثل مثيرا أو موقف ضاغطا للمدير (صلاح الدين محمد عبد الباقي،2001،ص310)

الاستجابة: هي ردة الفعل التي تحدث من الفرد عند تعرضه للمثيرات الضاغطة، وتتمثل في ردود الفعل النفسية أو الجسمانية أو السلوكية تجاه الضغط وقد تكون في شكل نوع من الإحباط الذي يحدث نتيجة لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، وقد تكون في شكل نوع من القلق والإحساس بعدم الإستعداد للإستجابة بصورة ملائمة للموقف.

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

التفاعل: هو العنصر الحادث بين المثيرات (العوامل النفسية، المادية، أو الاجتماعية) وبين ما يحدث من إستجابات مختلفة، ويتباين الأفراد في التعامل مع هذا التفاعل باختلاف في إدراكهم للضغوط، فالبعض يتكيفون معه والبعض الآخر يتجنبه ولا يحتمله (عثمان مريم 2010/2009، ص 22)

5 مراحل لضغوط العمل :

إن ضغوط العمل لا تتكون بين ليلة وضحاها وإنما هناك مراحل عدة لا بد أن يمر بها الفرد حتى يظهر عليه أثر تلك الضغوط وهي أربع مراحل على النحو التالي :

مرحلة التعرض للضغوط:

وهي مرحلة الإحساس بوجود الخطر وذلك عند تعرض الفرد لمثير داخلي أو خارجي حيث أدى هذا المثير الى حدوث ضغوط معينة يترتب عليها بعض المظاهر والتي من خلالها يمكننا معرفه تعرض الفرد للضغوط وأهم هذه المظاهر هي زيادة ضربات القلب والأرق وتوتر الاعصاب وسوء إستغلال الوقت والحساسيه للنقد .

مرحلة ردة الفعل (التعامل مع الضغوط) :

وتبدأ هذه المرحلة بعد حدوث التغيرات السابقة ويأخذ رد الفعل أحد الإتجاهين إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص منها وبذلك يعود الفرد الى حالة التوازن وإذا لم ينجح ينتقل للمرحلة التالية حيث يكون قد أصيب بالضغوط .

مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف:

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

في هذه المرحلة يحاول الفرد علاج الآثار التي حدثت ومقاومة أي تطورات إضافية ومحاولة التكيف مع ما حدث فعلا وإذا نجح قد يستقر الأمر ويصبح هناك أمل في الرجوع لحالة التوازن أما في حالة الفشل ينتقل الفرد الى المرحلة التالية

مرحلة التعب والانهك :

يصل الفرد لهذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لمدة طويلة حيث يصاب بالإجهاد بسبب محاولاته المتكررة للمقاومة والتكيف حيث يمكن أن نستدل على هذه المرحلة من خلال بعض الآثار أنها الإستياء من جو العمل وإنخفاض معدلات الإنجاز والتفكير في ترك الوظيفة والإصابة بالأمراض النفسية (محمد حسن خميس أبو رحمة، 2012، ص17)

6 أنواع الضغوط المهنية :

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر، معيار الشدة ، ومعيار المصدر

أنواع الضغوط وفق معيار الأثر: وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية

الضغوط الإيجابية : هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية للمورد البشري و المؤسسة فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعيته وتحسين أداءه ومن ثم تحقيق النجاح ، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية وأداء المورد البشري ، وكذا كسر الكسل والملل الناتج عن الروتين في العمل ، وهو ما ينعكس في الاخير بالإيجاب على كمية وجودة الإنتاج

الضغوط السلبية : هي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها إنعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة ،حيث تسبب للمورد البشري إنخفاضا في الدافعية والشعور بالإرهاق والقلق

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

والتشاؤم من المستقبل ،أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهضة ناتجة عن إنخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية ، وكذا حوادث العمل والتسرب الوظيفي وفق هذا المعيار نجد ثلاث أنواع من الضغوط هي الضغوط البسيطة ، الضغوط المتوسطة ، والضغوط الشديدة

الضغوط البسيطة : هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه

الضغوط المتوسطة : هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية ، زيارة شخص غير مرغوب فيه.

الضغوط الشديدة : هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل فقد تصل إلى أشهر أو سنوات ، مثال ذلك الفصل من العمل ،غياب شخص عزيز عن العائلة .

أنواع الضغوط وفق معيار المصدر : هنا نجد إختلاف كبير بين الباحثين والكتاب نظرا لتعدد مصادر ضغوط العمل ، ومن بين هذه التصنيفات نجد الضغوط الناتجة عن البيئة المادية ، الضغوط الناتجة عن البيئة الإجتماعية ، ضغوط ناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري

الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة ، مثل ضعف الإضاءة ، الضوضاء....الخ

الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية : هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الإجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد أو الجماعات ، خلاف مع الرئيس المباشر

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري : هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية ، مثل الإختلاف في الجنس ، الإختلاف في العرق والديانة (شاطر شفيق ، 2010، ص79)

7 مصادر ضغوط العمل :

يتعرض الفرد في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد ، وتشير الكثير من الدراسات و البحوث على وجود مصادر عامة للضغوط يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة عمل الى أخرى وهي تتباين أيضا في تأثيراتها على العامل بتباين سماته الشخصية ، وهي :

تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا " صراع الدور "

مدى وضوح الدور المنوط به العمل ويطلق عليه " غموض الدور "

العبء الوظيفي ، ويعني مدى إستطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة

عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته

غياب الدعم الإجتماعي للعامل وإنجازاته

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

وعلى الرغم من تنوع وإختلاف أسباب ومصادر الضغوط التي يشعر بها المعلمون والمعلمات إلا أن الظروف المتعلقة بمهنة وبيئة التدريس بما تتضمنه من متطلبات ومهام ومسؤوليات وواجبات وأعباء مهنية، 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 (عبد العظيم المصدر وباسم علي أبو كويك ، 2007)

نظرية سبيلرجر 1

ربط في نظريته بين القلق والحالة والضغط، ويعتبر الظروف الضاغطة مسببا لحالة القلق، ويهتم سبيلرجر بتحديد طبيعة العوامل البيئية المحيطة، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها ويحدد العلاقة بينها وبين ميكانيزم الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة التي يقدرها الفرد والتي أثارت حالة القلق لديه ليستخدّم الميكانيزمات الدفاعية المناسبة لتخفيفها (كبت، أو إنكار، إسقاط) أو يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح بالهرب من الموقف الضاغط، ومع أنه إهتم بتحديد خصائص وطبيعة المواقف التي تؤدي إلى مستويات مختلفة لحالة القلق إلا أنه لا يساوي بين المفهومين (أي مفهوم الضغط ومفهوم القلق لأنهما يوضحان الفروق بين خصائص القلق كرد فعل إنفعالي والمثيرات التي تستدعي هذه الضغوط (هارون توفيق الرشيدى، 1999، ص210)

ومن خلال هذه النظرية يتضح أن سبيلرجر إستطاع أن يوجد علاقة بين القلق والضغط المهني بحيث يعتبر أن الضغط يمكن التعرف عليه من خلال القلق الذي يتعرض له الفرد في موقفه المهني

2 نظرية التحليل النفسي :

يرى "فرويد" أن شخصية الفرد مبنية على التفاعلات المتبادلة بين ما يطلق عليه "الأنا" و "الهو"، "فالهو" الذي يمثل الجانب البيولوجي للشخصية يحاول دائما السعي نحو إشباع الدوافع الغريزية، لكن "الأنا" لا يسمح لهذه الرغبات الغريزية بالإشباع مادام هذا الأخير لا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع ويتم ذلك عندما تكون "الأنا" قوية، لكن عندما تكون "الأنا" ضعيفة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والتهديدات، ومن ثم لا

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

يستطيع "الأنا" القيام بوظائفه ولا يحقق بذلك التوازن بين مطالب "الهو" ومتطلبات الواقع، وعلى هذا الأساس ينتج الضغط النفسي

كما يؤكد أصحاب هذا المنحى النظري أن التعبير عن الأعراض المرضية الحالية ما هي إلا إمتداد لصراعات وخبرات ضاغطة ومؤلمة مر بها الفرد في الطفولة، لذلك فالضغط النفسي الذي يعايشه الفرد حالياً عبارة عن إمتداد للصعوبات والتجارب الماضية والتي يحاول التعامل معه من خلال استخدام ميكانيزمات الدفاع في الطفولة وهي غير توافقية وغير ملائمة للمواقف والخبرات المؤلمة الحالية (طه عبد العظيم حسين، 2006، ص63)

نظرية التقدير المعرفي :

لقد قدم هذه النظرية "لازوراس" 1970نتيجة الإهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي ومسؤول عن تقييم الموقف وتحديد طبيعة الإستجابة له كما أن تقييم الفرد للموقف يعتمد على عدة عوامل منها:العوامل الشخصية والخارجية الخاصة بالبيئة الإجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه، وترى نظرية التقدير المعرفي أن الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد، ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين :

المرحلة الأولى :

وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط

المرحلة الثانية :

وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف (فاروق السيد عثمان، 2001، ص101)

نظرية هانز سيللي :

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

قدم هانز سيلبي تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط حيث إعتبر أن أعراض الإستجابة الفسيولوجية للضغط، هدفا للمحافظة على الكيان والحياة، وحدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة وهي :

مرحلة الإنذار: وذلك عندما يتعرض الفرد لمثير ما بشكل مفاجئ حيث يكون الضغط في مراحله الأولى ويترتب عن ذلك زيادة نشاط جميع أجهزة الجسم

مرحلة المقاومة : ويصل فيها الجسم للتكيف الكامل مع هذا المثير مما يمكن الفرد من إزالة آثار هذا المثير أو تحديد آثاره في واحد أو إثنين من أجهزته وفي حالة حدوث عدم التوازن بين قدرة الفرد الفسيولوجية والنفسية فتنقل إلى المرحلة الثالثة

مرحلة الانهالك : وتحدث عند إنتهاء قدرة الفرد على التكيف مع ذلك المثير وإستمرار تأثيره على أجهزته وفي هذه الحالة يؤدي الضغط المستمر إلى المرض والفناء (حسين حريم، 2009، ص334)

نظرية مفهوم الحاجة لهنري موراي moray :

إذ يعتبر أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيين على إعتبار أنهما يمثلان المحددات الجوهرية للسلوك في البيئة، ويعتبر الضغط صفة لموضوع بيئي أو لشخص تثير أو تعيق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط بالأشخاص أو بالموضوعات التي لها دلالة مباشرة تتعلق بمحاولة الفرد لإشباع متطلبات حاجاته

وميز موراي نمطين من الضغوط هما ضغط ألفا (alpha stres) وهي خصائص الموضوعات كما توجد في الواقع وضغط بيتا (beta stress) وهي دلالة الموضوعات البيئية و الأشخاص كما يدركها الفرد، كما وضح سلوك الفرد المرتبط بضغوط بيتا فيؤكد أن الفرد بخبراته يصل الى ربط موضوعات معينة بحاجات معينة ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة ، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة المنشطة

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

لهذا يعبر عنه بمفهوم ألفا، وقدم موراي مجموعة من الحاجات التي إعتبرها ذات أهمية كبيرة وهي : الإنجاز، الانتماء، الاستقلال الذاتي، النظام والدافعية كما وضح أهم الضغوط حسب رأيه وهي عدم الاهتمام ، الإحتقار (هارون توفيق الرشيدى 1999، ص65_67)

نلاحظ من خلال نظرية موراي بأن الضغط مرتبط تمام الارتباط بالحاجة، حيث ميز بين نوعين من الضغوط هما "بيتا" وفيه إدراك الشيء على حسب الفرد وضغط "ألفا" هو إدراك الأشياء كما هي في الواقع

التعليق على النظريات :

من خلال ما سبق من النظريات المفسرة لضغوط العمل نلاحظ أن، هناك من ركز على طبيعة على المواقف الضاغطة التي تؤدي إلى الضغط وإعتبرها مكون طبيعي في حياة الفرد، يحدث عن تفاعل بيئة العمل مع الفرد، مما ينتج عنها إستجابات سلوكية تتسبب في حدوث الضغط لدى الفرد وهناك من ركز على الصراعات الداخلية والشخصية التي تتعارض مع متطلبات الواقع الخارجي فتولد حينها ضغطا نفسيا على الفرد، وهناك من إعتبر الضغط موقف يختلف من شخص لآخر وأنه مرتبط بعوامل شخصية وخارجية نتيجة عدم توافق متطلبات شخصية الفرد مع ظروف عمله، وهناك من قدم تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط وبين كيفية التكيف مع هذه الضغوط، والبعض ربطه بالحاجة أي عند عدم تلبية حاجة العمل يحدث الضغط، كما نلاحظ كذلك أن النظريات التي عرضت ركزت على بعض الجوانب التي أغفلتها نظريات أخرى وعموما ركزوا على العوامل المتعلقة بالبيئة والفرد في تفسير الضغوط.

9 نماذج الضغوط المهنية :

نموذج ماك لين :

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

يقترح في هذا النموذج مفهوم القابلية لدى الفرد ويؤكد على أن هناك ثلاث محددات تتفاعل فيما بينها وهي :

القابلية: يتعلق هذا المجال بقابلية الفرد للعمل وإستعداداه لمواجهة الصعوبات والمؤثرات الخارجية والداخلية وتتطابق هذه المميزات مع شخصية الفرد وإستجابة جسمه للهجمات والضغط المعروض لها

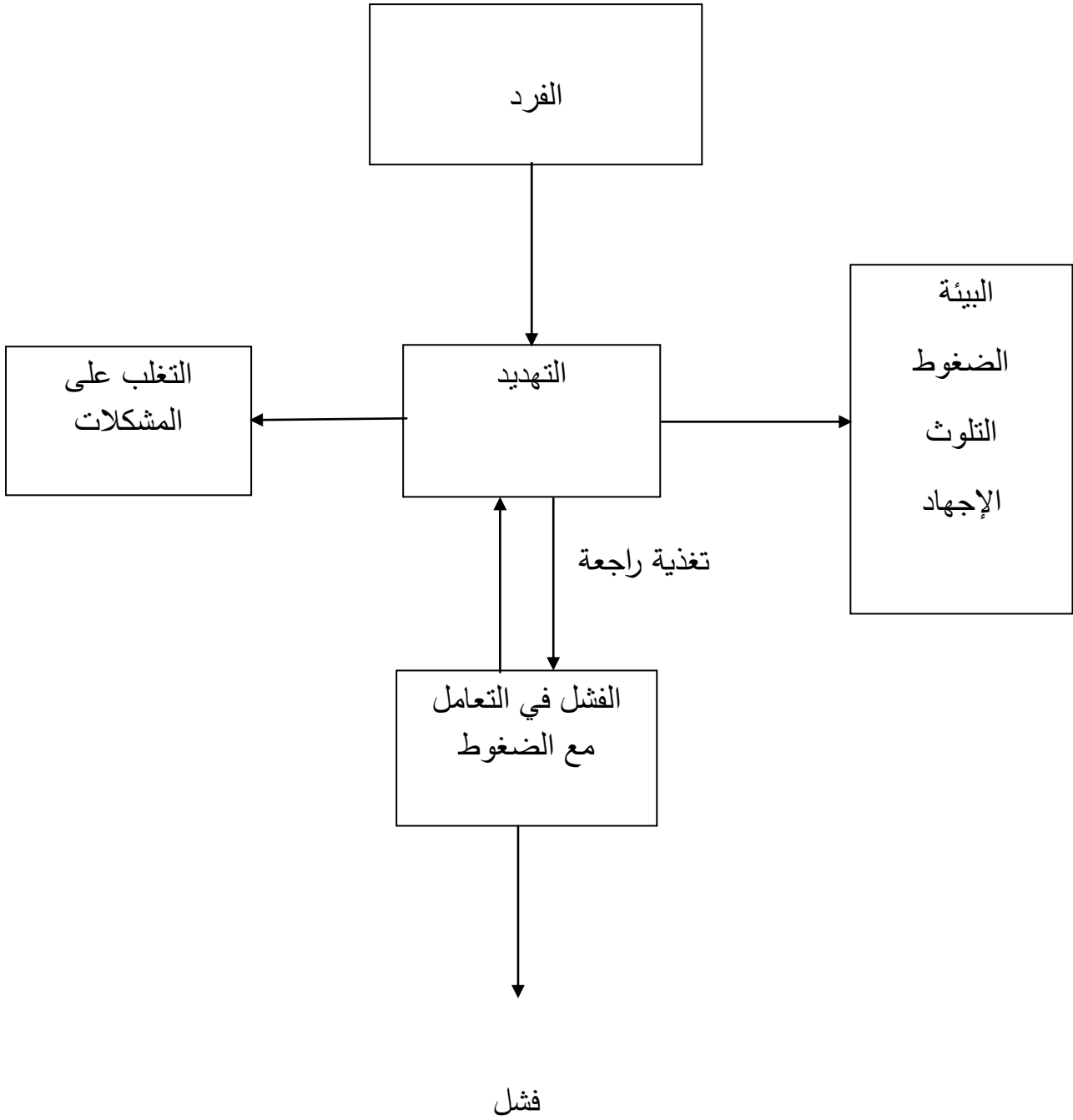
المحيط أو السياق: يتسع المحيط لكل الميادين الإجتماعية، المادية، الإقتصادية، السياسية التي تميزه وتتدخل مؤثرات هذا المحيط بالمستويات المختلفة لحياة الفرد(العائلي، المهني،العلمي)

المؤثرات: تتمثل في العوامل النفسية، المحيطية والفسولوجية التي تسبب أو تولد الضغط.(دليلة عيطور،1997،ص 101)

نموذج كوبر ومارشال 1979 Copper et Marchal :

إعتمد هذا النموذج في تفسير الضغط على عدة عوامل، حيث إعتبر كل ما يدور في بيئة الفرد مصدر ا للضغط ف، منها ما يرتبط بالعلاقات بين العمال داخل المؤسسة و بين الرؤساء و المرؤوسين و العملاء، ما و هو مرتبط بظروف العمل كعامل الوقت ، نوع المهمة، تغير التقني والتكنولوجي ، طبيعة الدور داخل المؤسسة كوضوح الدور أو غموضه، أيضا ما يرتبط بعوامل المكافأة و ما يرتبط بالمناخ التنظيمي كالإتصالات و إتخاذ القرارات، كما إعتمد على العوامل المحيطة بالفرد و خارج المؤسسة و هي تلك المرتبطة بالمشكلات اليومية كالأسرة و الحياة الشخصية له (معلوم ليلي ،2014/2015 ، ص 102) .

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

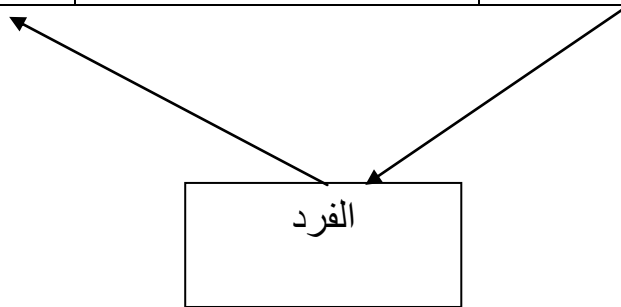


شكل رقم (01) نموذج كوبر Copper لضغوط العمل

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

هنا يبين مارشال العوامل التي تسبب الضغوط للعامل و الأعراض التي تظهر عليه، تؤدي في النهاية إلى أمراض القلب أو إلى أعراض عدوانية أو تكرار الحوادث في المؤسسة :

الأعراض	أعراض الضغوط	مصادر الضغوط
أمراض القلب	ارتفاع ضغط الدم	العمل
أمراض السل	سرعة الإثارة	تنظيم العمل
العدوانية	التدخين	علاقات العمل
اللامبالاة	آلام الصدر	النمو المهني
	التغيب عن العمل	المناخ المؤسسي
	تحكم ضعيف	التدخل الوظيفي
	علاقات سيئة	الدور الوظيفي



الشكل (2) توضيح نموذج مارشال

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

من خلال هذه النماذج نلاحظ أنها ركزت في تفسيرها لضغوط العمل على الصعوبات الخارجية المتعلقة بالظروف الفيزيائية للعمل والخاصة أيضا بالمكانة التي يحتلها العامل في عمله، وعلاقته مع الآخرين إذ تترجم في إنفعالات تؤثر على نفسيته وتؤدي لشعوره بالملل والقلق وأهملت جوانب أخرى قد تكون مرتبطة بجماعة العمل .

10 آثار الضغوط المهنية :

الآثار السلبية لضغوط العمل تشمل الفرد والمؤسسة وهي كالآتي :

على المستوى الشخصي :

الآثار السلوكية :

إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه.

حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماطه السلوكية المعتادة، وعادة ما تكون تلك التغيرات أسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأمد الطويل. مثل: الإنسحاب والميل إلى العزلة واضطرابات النوم وإهمال المظهر والصحة.

آثار نفسية :

يترتب عليها إحساس بتزايد الضغط عليه في العمل

حدوث بعض الإستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقته بالآخرين ،ومن أهم تلك الأعراض النفسية، الحزن، عدم القدرة على التركيز، الشعور بالقلق. مثل تعرض المعلمين لفترة طويلة من الضغط الشديد يؤدي بهم إلى الشعور بالإحباط والقلق النفسي

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

آثار جسدية :

تمتد نتائج تزايد الضغوط على الفرد لتحديث الآثار السلبية الضارة عليه وعلى سلامته البدنية أهم الأمراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الأفراد بسبب ضغوط العمل: الصداع، ضغط الدم

آثار معرفية:

تتمثل في عدم المقدرة على إتخاذ القرارات السليمة

ضعف التركيز، اضطرابات الذاكرة (النسيان) تدهور الإنتباه والتركيز زيادة الأخطاء في المهام إنخفاض الدافعية، عدم القدرة على الإنجاز المتميز(عويد سلطان المشعان، 1998، ص115)

على مستوى المؤسسة :

-زيادة التكاليف المادية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل)

صعوبة التركيز في العمل وعدم الدقة في إتخاذ القرارات، والإستياء من العمل وإنخفاض الروح المعنوية والشعور بالملل .

ضعف الرضا الوظيفي والشعور بالفشل و التغيب عن العمل وتركه

الخسارة المادية من ناحية التأمينات الخاصة بالأمراض التي تسببها الضغوط (محمد قاسم القريوتي 2009، ص292) (نقلا عن الشيخ اولاد هدار 2016/2017، ص 48)

إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل :

إن معالجة ضغوط العمل ومواجهتها على مستوى الفرد والمنظمة يتم من خلال الأساليب والطرق التالية :

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

1 استراتيجية التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد :

التمارين الرياضية : ثبتت الدراسات والأبحاث إن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة، مثل : المشي والركض ،والسباحة وركوب الدراجات وغيرها ،هم أقل عرضة للتوتر والضغوط وغيرها .

شبكة العلاقات : وذلك بتشجيع الفرد على الإنضمام للجماعات المختلفة وتوثيق الصداقة والعلاقات بينه وبين زملائه في العمل وغيرهم خارج العمل، مما يساعد على توفير الإجتماعية له

الاسترخاء : ان جلوس الفرد مستريحا وهادئا يؤدي الى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية وتوفر الفرصة كي يوقف أنشطته اليومية، حيث أن إسترخاء العقل لا يتم إلا من خلال الإسترخاء العام للجسم، ويعني أن ينتبه الفرد الى أن الراحة العقلية هي شيء يترتب على راحة الجسم (أحمد ماهر ،2003،ص389) .

إستراتيجية التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة :

تقوم المنظمات المختلفة بتقديم العديد من الحوافز التي تقلل من التوتر والضغوط في العمل، فبجانب ما يتم تقديمه تحت عنوان الحوافز الإنسانية بصورها ومجالاتها المختلفة هناك أيضا الحوافز المالية المباشرة ،ومن أجل إدارة الضغوط على مستوى المنظمة يمكن اللجوء إلى الأساليب التالية : (عبد القادر سعيد بنات ،2009،ص24-25)

تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها : بحيث يعي ويدرك كل فرد ويوضح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو من غيره وبما يساعده على تجنب التنازع والتضارب في الأدوار. (حسين حريم ،2009،ص342) (نقلا عن عبد القادر أحمد مسلم ،2007،ص24)

الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

نظم القنوات والاتصال : إن توافر نظم الإتصالات فعالة ذات إتجاهين بالمنظمة يتيح لإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل، ويشعر العاملين بالمنظمة إن شكاويهم تصل الى أعلى مستوى، وأن دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هي حقيقة ملموسة (سحراء أنور حسين، 2013، ص36) (نقلا عن عبد القادر أحمد مسلم، 2007، ص24)

المؤازرة الاجتماعية : من خلال توفير علاقات إجتماعية إيجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بأن زملائه ورئيسه يساندونه، ويقدمون له العون والمساعدة ويقدرونه ويشعر بأنه مقبول منهم وأنهم يساعدونه في حل مشكلاته ويشاركونه في أنشطتهم، مما يبدد شعور الفرد بالعزلة والإغتراب. (خضير كاظم محمود الفريجات و آخرون، 2009، ص303-304) (نقلا عن عبد القادر أحمد مسلم، 2007، ص24)

الفصل الثاني:

إجراءات الدراسة

الميدانية

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد أن إنتهينا من الجانب النظري للدراسة والذي يعتبر إطارا مرجعيا للدراسة الميدانية، الخطوة الحالية هي تحديد الإجراءات المنهجية المطبقة في الدراسة الميدانية ومن خلال هذا الفصل سنعمل على توضيح الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، من خلال التطرق الى الدراسة الإستطلاعية وتحديد مجالات الدراسة من خلال معرفة ميدان الدراسة المتمثل في المدارس الإبتدائية بالجلفة وكذلك التطرق لمختلف الإجراءات المنهجية والأساليب الإحصائية المناسبة لموضوع دراستنا ثم ننتقل بعدها الى عرض وتحليل النتائج التي توصلنا اليها في هاته الدراسة

1-منهج الدراسة:

تقتضي هذه الدراسة إستخدام المنهج الوصفي الذي يقوم بجمع البيانات عن الظاهرة من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها وإستخلاص دلالتها ، معتمدة على إستكشاف مصادر ضغوط العمل على المعلم، وترتيبها، وتفسيرها

2-المجال المكاني والزمني للدراسة:

المجال الزمني : تم تطبيق الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2021/2020

المجال المكاني : تم تطبيق الدراسة على عينة من اساتذة التعليم الابتدائي بمديرية التربية بالجلفة .

المجال البشري : اقتصرت الدراسة على أساتذة و أستاذات التعليم بالمدارس الإبتدائية لولاية الجلفة وبلغ عددهم (38)

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

3- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في البحوث العلمية فهي صورة مصغرة للبحث تساعد على إكتشاف طريقة البحث وصياغته صياغة دقيقة وذلك قبل الشروع في تطبيق إستبيان الضغط المهني الذي قامت الطالبة بصياغته، قمنا بزيارة إستطلاعية لمكان البحث وذلك لجمع اكبر عدد ممكن من المعلومات حول مكان وموضوع البحث وكذلك التأكد من وجود العينة وكان ميدان بحثنا في المدارس الإبتدائية و تم إختياره لأنه المكان الذي يحوي على عدد كبير من تجمع سلك التعليم فموضوع الدراسة يخص أستاذ التعليم الإبتدائي الأمر الذي ساعدنا على اختيار العينة

3-1- أهمية الدراسة الاستطلاعية:

إن الهدف من الدراسة الإستطلاعية هو الكشف عن الصعوبات التي يمكن أن تعترض البحث أثناء التطبيق ومن ثم على تجاوز هذه العقبات كما أن الدراسة الاستطلاعية تستهدف التأكد من صلاحية الأدوات التي إعتدتها الباحثة في دراستها من خلال معرفة الخصائص السيكومترية للأدوات والتعرف على أفراد العينة والتعرف على مكان إجراء الدراسة .

3-2- فوائد الدراسة الاستطلاعية:

هي خطوة تمهيدية في أغلب البحوث والدراسات العلمية المختلفة تدريب الباحث على تطبيق الإختبارات والبرامج التي ينوي إستخدامها في الدراسة التي يقوم بها.

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

التعرف على الإستجابة الأولية للعينة، وهذا ما يسمح لنا برصد أهم الملاحظات كالصعوبات المتوقعة وتقدير الزمن الإفتراضي للإجابة على أدوات الدراسة وبالتالي التعرف على الزمن الكلي للدراسة الميدانية .

تتيح لنا فرصة مراجعة الفرضيات البحث، ومدى إمكانية تجريبيها في الميدان

ونشير في الأخير الى الأهمية الكبيرة للدراسة الإستطلاعية في إنجاز البحوث العلمية، وهي الخطوة التي غالبا مايتجاهلها الطلبة في بحوثهم بحجة ضيق الوقت والإمكانات المادية حتى أصبحت الخطوة المنسية في منهجية البحث العلمي .

3-3- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية جانبا هاما لا يمكن الإستغناء عنه في البحوث وذلك عن طريق الملاحظة، ومقابلة العينة لمعرفة مدى تجاوب أفرادها مع أداة القياس من حيث أسلوب صياغتها ومعاني فقراتها ومدى تناسبها لمستواهم الثقافي قصد إلحاق تغيير أو تعديل في الأداة قبل الاستعمال الرسمي لها، والتعرف أكثر على المجتمع الأصلي.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الطالبة ببناء إستبيان لقياس مستوى الضغط المهني وفق أبعاد نموذج كوبر و مارشال.

ولقد تم إستخدام سلم " ليكرت " لقياس إستجابات المبحوثين لفقرات الإستبيان حسب

الجدول(2):

الجدول رقم (1) "درجات سلم ليكرت"

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة
-----------	----------------	-----------	-------	------------

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

4	3	2	1	الدرجة للعبارة الإيجابية
1	2	3	4	الدرجة للعبارة السلبية

خطوات بناء الاستبيان:

قامت الطالبة بإعداد أداة الدراسة (الاستبيان) من خلال توظيف أبعاد نموذج مارشال وكوبر و الأبعاد الفرعية التي إعتمدتها في تحديدي مسببات الضغط، ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص خطوات بناء الاستبيان في الشكل التالي: رقم(3).

شكل رقم (3) يوضح خطوات بناء الاستبيان

3-4- عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية:

✓ صدق وثبات المقياس:

➤ الصدق:

للتأكد من صدق الإستبيان قامت الطالبة بالإعتماد على حساب صدق الإتساق الداخلي والجدول التالي يوضح النتائج:

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (4): معاملات ارتباط الأبعاد بالاستبيان ككل للتأكد من صدق الاستبيان

البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
محتوى العمل	0.663	0.00
الدور في المنظمة	0.667	0.00
تطور المسار الوظيفي	0.591	0.00
العلاقات في العمل	0.793	0.00
الهيكل و المناخ التنظيمي	0.595	0.00

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لكل الأبعاد تتراوح بين 0.591 و 0.793 وهي قيم جيدة تجعلنا نقول بان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الصدق

➤ الثبات:

للتحقق من ثبات الاستبيان قامت الطالبة بحساب اختبار ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج :

الجدول رقم (5): معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان

الاختبار	الاستبيان
اختبار ألفا كرونباخ	استبيان الضغط المهني
0.831	

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن قيمة اختبار الفا كرونباخ تساوي 0.831 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول أن الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

4- إجراءات الدراسة الأساسية:

بعد أن قمنا بقياس صدق وثبات أداة القياس المعتمدة في هذه الدراسة توصلنا إلى أن الأداة تحتوي على قدر من الصدق والثبات يدل على صلاحيتها.

4-1- عينة الدراسة الأساسية:

تمثلت عينة الدراسة من مجموعة أساتذة التعليم بمديرية التربية بالجلفة ، وتوزيع الإستبيانات عليهم الكترونيا .

بعد الإنتهاء من بناء الإستبيان ومعرفة مدى صلاحيته لقياس مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر و مارشال قمت بتوزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة الأساسية، بحيث تمثلت عينة الدراسة الأساسية في (38) أستاذ وأستاذة بالتعليم الابتدائي ، بحيث تم توزيع الإستبيانات توزيعا الكترونيا و خصائص العينة تظهر في الجدول الموالي:

المتغير	التكرار	النسبة
الحالة الزوجية	متزوج	65.8
	أعزب	26.3

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

7.9	3	مطلق	
18.4	7	ذكر	الجنس
81.6	31	أنثى	
		أقل من 05 سنوات	الأقدمية
		من 06 إلى 10 سنة	
		من 11 إلى 15	
		أكثر من 15 سنة	
		ليسانس	المستوى التعليمي
		ماستر	
		ماجستير	
		دكتوراه	

4-2- أدوات الدراسة الأساسية:

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

سبق وأن تطرقنا إلى الأداة المعتمدة في هاته الدراسة في أدوات الدراسة الاستطلاعية، بحيث تحققت الطالبة من صدق وثبات الإستبيان من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية. و لإيضاح الصورة أكثر قامت الطالبة ببناء إستبيان يقيس مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر و مارشال وفي مايلي عرض للإستبيان:

الجدول رقم(6) استبيان الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر و مارشال :

الأبعاد الرئيسية <input type="checkbox"/>	الإبعاد الفرعية <input type="checkbox"/>	البنود <input type="checkbox"/>
	ظروف العمل الفيزيائية	نقص التدفئة و سوء الاضاءة داخل القسم يؤثر على أدائي
		هل تعاني من كثرة الضوضاء الخارجية
		عدم وجود أو عدم تجهيز قاعة الأساتذة يؤثر سلبا على أداء الأستاذ، و هذا ما نعيشه.
عبء العمل		يحتوي المنهاج الدراسي على بعض المواضيع تفوق استيعاب التلاميذ
		نقص الوسائل الأساسية كالوسائل الرياضية
		أكلف بالتحضير اليومي حتى ولو على سبيل المراجعة
		ارتفاع عدد التلاميذ في القسم يضعف حجم الاستيعاب
		أشعر بالتعب والارهاق لكثرة العمل المطلوب مني
		هناك وقت كافي للراحة أثناء الدوام

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

لا يمكنني الاجتهاد و التدريس وفق المنهجية التي أرغب فيها		
التقويم/التقييم مبالغ فيه في المناهج الجديدة و يسبب الضغط للأستاذ و التلميذ		
لا يوجد وقت لحل المشاكل التعليمية الفردية لبعض التلميذ		
أحس أن جزء من المحتوى المقرر غير ذو جدوى و يزيد من الضغط على المتعلم		
أحس أن العمل يتطلب سرعة كبيرة تؤثر على نوعيته	ضغط الوقت	الدور في المنظمة
ضغط الوقت يعرقل مصالحي		
أحس بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة		
ظروف حجرة الدرس قد تتسبب في مشاكل جسدية للأستاذ	الخطر الجسدي	
هل الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على عاتقك واضحة	غموض الدور	الدور في المنظمة
أنا مدرك لمدى مساهمة عملي في تحقيق أهداف المدرسة		
تدهور فناء المؤسسة خطر على التلميذ مما يزيد في تحملي للمسؤولية	مستوى المسؤولية	الدور في المنظمة
حراسة التلاميذ أثناء أكلهم في المطعم مهمة مجهدة		
للمدير تدخلات غير موفقة في عملي	الصراعات داخل المنظمة	الدور في المنظمة
موقف المدير أو المفتش اتجاهي غير لائق		
أحاول التحسين المستمر من مستواي في عملي	الافراط في الترقية	تطور المسار الوظيفي
أشارك في النشاطات خارج القسم للرقى بمستوى المؤسسة		

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

يهتم المفتش بالشكايات		
الاجر زهيد جدا مقارنة بالجهد المبذول	ضعف الترقية	
نظام الترقية المعمول به داخل المؤسسة غير عادل		
انزعج لقلة فرص الترقية في مهنتي	طموح محبط	
أشعر بعدم تقدير الادارة لجهود المعلمين وانجازاتهم في المؤسسة		
عدم مساواة المدير في المعاملة بين المعلمين أو الملمات	ضعف العلاقة مع الرئيس	العلاقات في العمل
لا يوجد أي تعاون بين الزملاء		
يتهمني أولياء التلاميذ بالتقصير	أو المرؤوسين أو الزملاء	
ضعف التعاون بين الأسرة والمؤسسة		
أحس بأني اتعامل بخشونة مع زملائي في العمل	صعوبات في تفويض المسؤولية	
عدم مساعدة الأولياء للتلاميذ يقلل من تجاوبهم أثناء الدرس		
لدى إحساس أن زملائي يحملونني شئ من مشاكلهم	قلة أو عدم المشاركة في اتخاذ القرار	الهيكل والمناخ التنظيمي
أحس أنني غير فعال في المؤسسة		
لا يتدخل المدير ان حدثت مشكلة	فرض قيود السلوك	
عدم اصغاء المدير لآرائني		
أضطر لتوفير بعض الوسائل من مالي الخاص	غياب الاستشارة	
أقدم للتلاميذ النجباء بعض المكافآت من مالي الخاص		
لا توجد استشارة نفسية في المدرسة		
لا يناقشني المفتش عند إبداء رأيي		

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

	الفعالة	
--	---------	--

5- أساليب المعالجة الإحصائية:

قامت الطالبة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بما يتوافق وطبيعة موضوع

الدراسة ومتغيراتها، وبما يخدم فرضياتها، وهذه الأساليب هي كالتالي:

- التكرارات والنسب المئوية وذلك لمعرفة خصائص أفراد العينة.

- المتوسطات الحسابية.

- معامل الارتباط (بيرسون) للتأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات أداة الدراسة.

- اختبار كا² للمقارنة بين مستويات العنف.

ولقد استعان الطالبين في المعالجة الإحصائية ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS.22) تحت اشراف الاستاذ المشرف.

خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

تم التطرق في هذا الفصل إلى تحديد المنهج المستخدم وعينة الدراسة مع ذكر الأدوات التي إستخدمناها في دراستنا وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل الإستمارة ، وتحديد أهم الإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية والتطرق لأهم خصائص العينة .

قامت الطالبة بالدراسة الإستطلاعية للتعرف على مجتمع العينة ، ثم إعداد الأداة وعرضها على الأستاذ المشرف ثم الإنتقال للدراسة الأساسية ثم أساليب المعالجة الإحصائية وفيما يلي مناقشة وتحليل النتائج والتحقق من الفرضيات .

الفصل الثالث:

عرض ومناقشة نتائج

الدراسة

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

سننظر في هذا الفصل إلى تحليل وتفسير البيانات اعتماداً على مختلف الإجابات التي تم الحصول عليها من الموظفين، كما سنقوم بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة .

حيث تبدأ مرحلة عرض البيانات وتنظيمها وتجهيزها للتحليل وإستخلاص النتائج مباشرة بعد الإنتهاء من عملية جمع البيانات بالوسائل والأساليب المختلفة سواء كانت إستبانة أو مقابلة، والهدف الأساسي لعرض البيانات وتنظيمها هو إستعمالها وتحليلها وأيضاً تدقيقها وإستكمال ما هو غير مكتمل منه .

1- عرض وتحليل و مناقشة النتائج المتعلقة بالتحقق من الفرضيات الفرعية للدراسة:

1-1- عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

لكي نتحقق من الفرضية الفرعية الأولى التي توقعنا فيها أن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى

عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

قامت الطالبة بالمقارنة بين المستويات الثلاث للضغط المهني لهذا البعد من خلال تطبيق

اختبار كا² و النتائج موضحة في الجدول رقم (7)

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (7): يوضح نتائج اختبار كاسمستويات الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل						
المتغير	المستويات	التكرار	النسبة	قيمة كاسم ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
محتوى العمل	منخفض	5	13.15	20.89	2	0.00
	متوسط	5	13.15			
	مرتفع	28	79.68			

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نجد أن قيمة كاسم² المقدرة بـ: 27.84 دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و منه يكون هناك فرق بين المستويات الثلاث لصالح المستوى الأكثر من حيث التكرارات و عليه نقبل فرضيتنا و نقول بأن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

المناقشة و التحليل:

توصلنا في هذه الفرضية الى ان مستوى الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل مرتفع، لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي، حيث بلغت نسبته 79.68 %، لذلك يمكننا القول أن الضغط المهني يعود الى محتوى العمل بدرجة كبيرة وهذا راجع الى ان أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم على بنود هذا البعد تتراوح بين موافق وموافق بشدة ، حيث أن اغلب الأساتذة يعانون ظروف العمل الفيزيائية الغير ملائمة وأن عبء العمل يشكل عائق أمام أداء مهنتهم

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وتطوير مهاراتهم ، ويشتكون من ضغط الوقت والذي لا يتناسب مع الحجم الساعي للبرنامج ويحسون بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة في اليوم و البالغ عددها 9/8 حصص وزين الحصة الواحدة 45 دقيقة وبين الحصص راحة مدة 45 دقيقة، ويكلف فيها المعلم بحراسة التلاميذ في الساحة ونظرا لإرتفاع عدد التلاميذ قد يتعب الأستاذ في ضبطهم كما تتعبه مراقبتهم داخل غرفة الصف ، والضغط يتضاعف في بعض الأحيان بسبب الأخطار الجسدية التي من المحتمل أن تحدث للأستاذ أثناء تأديته لمهنته كنقص التدفئة أو قد يحدث له ضيق في التنفس لأن القسم لا يتوفر على تهوية ، أو آلام في الظهر من كثرة الوقوف .

وإختلفت دراسة ابن خرور 2010/2011 مع دراستنا بعنوان علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية أن النسبة الغالبة من مجتمع البحث والمقدرة بـ 81.81 % ترغب في تغيير عملها متى وجدت إلى ذلك سبيلا فهذا يبين أن عملها محل ضغط عليها، وقد صرح أحدهم: " أنه حاول مرارا العمل خارج المؤسسة لتغيير عمله إلا أنه لم يتمكن، وبذلك فإنه متمسك بعمله والقليل الذي يحصل عليه،

كما نجد نسبة 63.13 % من المفحوصين ، وهم المتمسكين بعملهم ويفضلون البقاء في مناصبهم إلى غاية التقاعد وهذا يبين أنهم مرتاحون لطبيعة عملهم ومحتواه .

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1-2- عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية:

لكي نتحقق من الفرضية الفرعية الثانية التي توقعنا فيها أن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره الدور على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من

أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

قامت الطالبة بالمقارنة بين المستويات الثلاث للضغط المهني لهذا البعد من خلال تطبيق

اختبار كا² و النتائج موضحة في الجدول رقم (8)

الجدول رقم (8) يوضح نتائج اختبار كا ² لمستويات الضغط الذي مصدره الدور						
المتغير	المستويات	التكرار	النسبة	قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدور في المنظمة	منخفض	15	39.47	11.10	2	0.00
	متوسط	20	52.63			
	مرتفع	3	7.89			

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المقدرة بـ: 11.10 دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة 0.05 و منه يكون هناك فرق بين المستويات الثلاث لصالح المستوى الأكثر

من حيث التكرارات هو المتوسط و عليه نرفض فرضيتنا و يمكننا القول بأن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره الدور على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من

أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة متوسط

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المناقشة و التحليل:

توصلنا في هذه الفرضية الى أن مستوى الضغط المهني الذي مصدره الدور متوسط لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ، وهذا راجع الى أن أغلب الإجابات في هذا البعد كانت تتراوح بين الموافق والمعارض ، أي أنه يوجد أساتذة يعانون من الضغط في الدور كأن تكون الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم مبهمة وغير واضحة ، أو وجود صراع داخلي في أنفسهم حول مهنتهم وعدم تقبلهم لها وإحساسهم بأنهم لا ينتمون لهاته البيئة أي بيئة التدريس ، بينما يوجد فئة من الأساتذة لا يشكون ولا يعانون من الضغط بسبب المسؤوليات الملقاة على عاتقهم أو في عدم وضوح ماسيقدمونه من مهام في مكان عملهم .

عندما لا يعرف الموظف حقيقة مسؤولياته وواجباته، وكيفية أداء وظيفته حسب أولوياتها والحدود المنظمة لعلاقتها بالوظائف الأخرى ،فانه يعيش حالة من ضغط العمل مصحوبة بخوف غامض غير محدود للبحث عن دفاعات داخلية وخارجية لحماية نفسه، وغالبا ما يسود التوتر جو العمل وتشعل الصراعات بين الموظفين نتيجة الإرتباك الدور وأختلاط الأولويات، كما تحدث المشاكل بينهم وبين رئيس العمل لإختلاف تصور كل طرف لطبيعة الدور ومسؤوليات الوظيفة والأولويات، مما يؤدي في النهاية الى إهتزاز البناء التنظيمي للعمل وهبوط معنويات العاملين ولا حل إلا بتحديد دور فريق العمل ووضوح الاولويات والحقوق والواجبات .

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وتتفق دراسة سعد الله عيشاوي وعبد الحليم صديقي (2014/2015) والتي بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي مع دراستنا الحالية حيث توصلت هاته الدراسة الى أن نسبة 50% من المبحوثين إطلاعهم على خصائص الطفل متوسط ويدعم هذا الإتجاه نسبة 70% بالنسبة لهم بعض من مسؤولياتهم نحو المتعلمين واضح ، ونسبة 48.78% إطلاعهم جيد ويدعم هذا الإتجاه 51.39% بالنسبة لهم المسؤوليات واضحة تماما ، ونسبة 1.22% لا إطلاع لديهم على الخصائص ويدعم هذا الإتجاه 1.39% تبدو له المسؤوليات واضحة .

من المميز في مهنة التدريس هو التعامل مع مادة خاصة هي الطفل هذا الكائن الحي الذي يتمتع بعدة خصائص تختلف من متعلم لآخر ، فكان لابد من الإطلاع على هذه الخصائص من أجل التمكن الجيد من التفاعل والتعامل معه في أحسن الظروف وبدون تكليف ، وهو مايدعو الى وضوح وشفافية المهمة من حيث وضوح المسؤولية والواجبات ، فنصف المعلمين إطلاعهم على الخصائص النمائية للطفل بدرجة متوسطة مما يجعلهم يجهلون الكثير عنه ويكون التعامل معه غير مستقل وبالتالي يقل مستوى الأداء ، وفي المقابل بعض مسؤولياتهم نحو التلاميذ تبدو غير واضحة والذي ينتهي به إلى التقصير في الكثير منها وهذا النقص في المعلومات يقابله ضغط مرتفع .

1-3- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:

لكي نتحقق من الفرضية الفرعية الثالثة التي توقعنا فيها أن:

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

مستوى الضغط المهني الذي مصدره المسار الوظيفي على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

قامت الطالبة بالمقارنة بين المستويات الثلاث لضغط هذا البعد من خلال تطبيق اختبار كا² و النتائج موضحة في الجدول رقم (9)

الجدول رقم (9): يوضح نتائج اختبار كا ² لمستويات الضغط الذي مصدره المسار الوظيفي						
المتغير	المستويات	التكرار	النسبة	قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تطور المسار الوظيفي	منخفض	7	18.42	11.6	2	0.00
	متوسط	11	28.94			
	مرتفع	20	52.63			

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المقدرة بـ: 11.6 دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و منه يكون هناك فرق بين المستويات الثلاث لصالح المستوى الأكثر من حيث التكرارات و عليه يمكننا قبول فرضيتنا القول بأن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره تطور المسار الوظيفي على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

المناقشة و التحليل:

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

توصلنا في هذه الفرضية الى أن مستوى الضغط الذي مصدره المسار الوظيفي مرتفع وهذا ما كان متوقعا حيث ان من بين أولويات الأستاذ أو أي موظف كان أن يهتم بمسيرته ويطورها ويرتقي لدرجة أعلى ويجب أن يراعى مايقوم به وينظر الى مجهوداته بعين الإعتبار، فلا بد للإدارة أو المشرف المباشر أن يقوم بعملية تقويم مستمرة لأن التقويم يبرز نقاط القوة والضعف للأستاذ أو الموظف وهذا من شأنه أن يحفزه ويدعوه الى إستثمار جوانب القوة في مساره الوظيفي وتطويره بشكل أفضل .

وقد تحققت فرضية دراسة الشيخ اولاد هدار (2017/2016) بعنوان علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي ، والتي نصت على أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترقية والتقدم الوظيفي ودافعية الانجاز لدى مستشار التوجيه والارشاد المهني والمدرسي ،وتوصلت الى أن كلما كان فرص الترقية والتقدم الوظيفي قليلة كلما نقصت الدافعية نحو الانجاز والعكس صحيح ،فنقص أو غياب الترقية يؤثر سلبا على الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه .

و أيضا توافقت هذه النتيجة مع دراسة فور ني (1982) التي أثبتت وجود علاقة بين الإحترق النفسي وقلة فرص الترقية والتقدم الوظيفي، أما دراسة ديراني محمد (1992) فقد بينت أن سوء المعايير المستخدمة في ترقية المعلمين وتقويمهم تأتي في مقدمة مصادر الضغط المهني لديهم، وتتفق هذه مع ما توصلت نتائج دراسة دافيد فونتانا (1994) التي كشفت بأنه في غياب الترقية وقلة فرصها يشعر المعلم بالإحباط والتذمر، كما بينت دراسة

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

فيميان (1986) أن نقص فرص التحسين الوظيفي والترقية، ونقص المكافأة والرواتب وعدم الإعتراف بأهمية المعلم، كانت من مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة .

في حين أكد (منصوري مصطفى 2010) بأن تناقض المكانة الوظيفية مع الوضع الحقيقي للمعلم ينتج عنه ضغوط مهنية تصاحبها إضطرابات نفسية متعددة كالقلق والإحباط والتذمر، كما أسفرت نتائج دراسة(حسين حريم2003) بأن العاملون في جهاز التمريض يشعرون بضغوط مهنية ناتجة عن عناصر العمل من بينها قلة فرص النمو والتطور الوظيفي، وقد إتفقت هذه الدراسة مع دراسة (عمار 2006) أن من بين مصادر الضغط المهني على العاملين في الجامعات الفلسطينية قلة فرص الترقية والتقدم الوظيفي (منصوري مصطفى 2010.ص91)

ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية بسبب عوائق التطور التقدم الوظيفي الذي يعد أحد مصادر الضغط المهني مثل الإفتقار إلى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح والشك في المستقبل المهني الذي يتعارض مع طموحات مستشاري التوجيه، حيث يسعى خلال فترة حياته العملية الوصول إلى المزيد من المهارات التي تنمي قدراته عن طريق التدريب والتكوين الكمي والنوعي لتعطية الفرصة للترقية في السلم الوظيفي واشباع حاجاته ،حيث تشير نتائج دراسة (إيمان بوعزيز 2015) أن مستشاري التوجيه يرغبون في التدريب والتكوين المتواصل من أجل تدعيم عملهم بما هو جديد من حيث التقنيات والوسائل أو الأطر النظرية، وهم في هذا الإطار يرفضون أن تقتصر الدورات التدريبية مع الدراسة

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

النظرية فقط، أو التكوين الميداني غير المثري بكل محتوياته، بمعنى التكوين السطحي غير مبني على منهجية علمية، وخاصة أن هذا العمل الحيوي يتطلب دراسات معمقة تفسح المجال للتغيير .

1-4- عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:

لكي نتحقق من الفرضية الفرعية الرابعة التي توقعنا فيها أن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره علاقات العمل على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

قامت الطالبة بالمقارنة بين المستويات الثلاث لضغط هذا البعد من خلال تطبيق اختبار

كا² و النتائج موضحة في الجدول رقم (10)

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار كا ² لمستويات الضغط الذي مصدره علاقات العمل						
المتغير	المستويات	التكرار	النسبة	قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
علاقات العمل	منخفض	24	63.15	16.63	2	0.51
	متوسط	10	26.31			
	مرتفع	04	10.52			

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المقدرة بـ: 16.63 غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و منه يكون هناك فرق بين المستويات الثلاث لصالح المستوى الأكثر من حيث التكرارات و هو المنخفض و عليه يمكننا رفض فرضيتنا و القول بأن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره تطور المسار الوظيفي على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع المناقشة و التحليل:

توصلنا في هذه الفرضية إلى أن مستوى الضغط المهني الذي مصدره علاقات العمل منخفض عكس ما كان متوقعا وهذا يدل على أن أغلب الاجابات في هذا البعد كانت غير موافق ، ومنه نستنتج أن العلاقات داخل بيئة العمل وخارجها جيدة نوعا ما، حيث أنه من بين أهم العوامل المخففة للضغط هي علاقة الأستاذ الجيدة بزملاءه أو مشرفيه أو خارج بيئة العمل مع أولياء التلاميذ فكلما كانت العلاقة قوية قل إحساس الأستاذ بالإغتراب أو الإنعزال ومما يجعله يتلقى الدعم داخل مكان عمله.

وعلى النقيض من ذلك يشتكى المعلمون من ضعف التعاون بين الأسرة والمدرسة حيث توصل روث 1985 (Kroth) إلى فرضية بخصوص التفاعل بين المدرسة والبيت أن «البرامج التعاونية بين المدرسة و البيت من شأنها أن تسرع من سلوكيات الطالب الأكاديمية، وتقلل من السلوكيات الاجتماعية غير المرغوبة (باري ماكنمارا، 1998 ص 151) .

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ويمكن تفسير ذلك بأن بعض الأولياء لا يقدرّون أهمية زيارة المدرسة وبالمنفعة الذي يعود على أولادهم، أو لا يقدرّون أهمية عمل المعلم في تنشئة أولادهم التنشئة الصحيحة، أو أنه مشغول بأعماله الخاصة، أو لذكريات الطفولة غير السعيدة «قد تكون صورة المدرسة التي يحملونها عنها صورة غير مشجعة نتيجة الصورة التي حملوها أيام طفولتهم عن المدرسة التي تعلموا فيها (محمد عبد الرحيم عدس، 2000.ص208)

أما دراسة كلثوم قاجة (2010/2009) قد توصلت الى أن أن درجة الضغوط كانت منخفضة جدا على كل البنود المتعلقة بهذه المصادر حيث تراوحت نسبها بين (44% و22.50%)، احتلت هذه المصادر (ضغوط تتعلق بعلاقة المعلم مع المفتش، ضغوط التعامل مع الزملاء، ضغوط متعلقة بالإدارة المدرسية) المراتب الأخيرة، وكانت درجة الضغوط الكلية لكل مصدر منخفضة جدا حيث بلغت نسبهم على الترتيب (34. %26. %29)

يتفق وجود هذه المصادر في دراسة هانم بنت حامد يا ركندي (2000)، وفي الملخص الذي أعده محمود محمد فرحات (1994)، ما حدده مارشال في نموذج، ودراسة إبراهيم السمادوني(1991). فهي موجودة لكنها لا تشكل ضغطا كبيرا على المعلمين في الدراسة الحالية، ويمكن تفسير ذلك باتسام العلاقات بالإنسانية سواء من المفتش، أو الزملاء أو المدير أي أنهم يعملون كفريق واحد، وهي علاقة يسودها التعاون، والتواد، والاحترام المتبادل، والمساندة الإجتماعية .

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1-5- عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:

لكي نتحقق من الفرضية الفرعية الخامسة التي توقعنا فيها أن:

مستوى الضغط المهني الذي مصدره المناخ و الهيكل التنظيمي على ضوء نموذج كوبر

ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

قامت الطالبة بالمقارنة بين المستويات الثلاث للضغط المهني لهذا البعد من خلال تطبيق

اختبار كا² و النتائج موضحة في الجدول رقم (11)

الجدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار كا ² لمستويات الضغط المهني الذي مصدره المناخ و الهيكل التنظيمي						
المتغير	المستويات	التكرار	النسبة	قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المناخ و الهيكل التنظيمي	منخفض	04	10.52	21.68	2	0.00
	متوسط	08	21.05			
	مرتفع	26	68.42			

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المقدرة بـ: 33.52 دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة 0.05 و منه يكون هناك فرق بين المستويات الثلاث لصالح المستوى الأكثر

من حيث التكرارات و عليه نقبل فرضيتنا و يمكننا القول بأن:

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

مستوى الضغط المهني الذي مصدره الهيكل والمناخ التنظيمي على على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

المناقشة و التحليل:

توصلنا في هذه الفرضية إلى أن مستوى الضغط المهني الذي مصدره المناخ والهيكل التنظيمي مرتفع على عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي ، وهذا يعني أن أغلب إجابات هذا البعد تتراوح بين موافق وموافق بشدة أي أن أغلب المبحوثين يعانون من البيئة المحيطة الغير مناسبة والتي لا تمنحهم جوا مريحا لأداء مهامهم ، ومنه يتبين لنا أن المناخ التنظيمي السيء يولد ضغوطا في العمل وحالة من عدم الإتزان النفسي والجسمي، يظهر ذلك على شكل زيادة في شكاوي العمال، إهدار ساعات العمل، اللامبالاة، التغيب أو الإنصراف المبكر، وهذا يعني بأن روح التعاون بين المنظمة والعمال شبه معدوم ما ينعكس سلبا على مردودية واستقرار المنظمة .

وإتفقت دراستنا مع دراسة شامي صليحة 2010 تحت عنوان "المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث سعت للكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد و أداء العاملين، توصلت إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي السائد و الأداء الوظيفي للعاملين، حيث كلما كان المناخ التنظيمي صحي كلما زاد أداء العاملين، و أن عناصر المناخ التنظيمي المتمثلة في (

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، التكنولوجيا، العمل الجماعي، المشاركة في صنع القرارات و الحوافز تؤثر في الأداء الوظيفي إما إيجابيا أو سلبيا ودراستنا تتناقض مع دراسة نادية العمراوي حيث توصلت الى : من خلال الشواهد الكمية والملاحظة الميدانية التي قمنا بها أثناء الدراسة الميدانية، تبين لنا أن الفرضية الأولى لم تتحقق. حيث يوضح لنا الجدول رقم (4) أن أكبر نسبة من العمال بالمركز يرون أن مكان العمل مريح وذلك بنسبة 88% كما أن المركز يقوم بتوفير كل وسائل العمل الضرورية والمساعدة في إنجاز العمل و هذا ما يبينه الجدول رقم (5) حيث بلغ عدد العمال اللذين أكدوا على ذلك 06% وهو ما يسهل عليهم إنجاز العمل وإتقانه، والجدول رقم (6) كانت النسبة الكبيرة فيه إيجابية حيث أن 22% من العمال راضون على نظام الحوافز بالشركة وهذا ما يؤثر على أدائهم ايجابيا ويشجعهم على تقديم الأفضل. في حين سجلنا نسبة 20% من العمال والمبينة في الجدول رقم (7) كانت اجابتهم بأنه لا يوجد عامل الخصوصية بمكان العمل وهذا ما يسبب لهم نوع من الازعاج. كما نلاحظ في الجدول رقم (8) أن أغلبية العمال لديهم القدرة على التكيف مع الظروف السائدة بمكان العمل وقدرت نسبتهم ب 06%. كما سجلنا نسبة 20% من العمال والتي يوضحها الجدول رقم (9) أنهم ال يشعرون بالملل أثناء العمل. وبقية العمال التي قدرت نسبتهم ب 66% عند شعورهم بالملل يلجؤون الى التغيب أو طلب عطلة مرضية (العمراوي نادية، 2016/2017، ص98)

2- عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية للدراسة:

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

من أجل التحقق من الفرضية الرئيسية التي توقعنا فيها أن:

مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم

الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع

قامت الطالبة بالمقارنة بين المستويات الثلاث للضغط المهني من خلال تطبيق اختبار كا²

والنتائج موضحة في الجدول رقم (12)

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار كا ² لمستويات الضغط المهني						
المتغير	المستويات	التكرار	النسبة	قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الضغط المهني	منخفض	00	0	15.15	1	0.00
	متوسط	07	18.42			
	مرتفع	31	81.57			

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المقدرة بـ: 15.15 دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة 0.05 و منه يوجد فرق بين المستويين المرتفع و المتوسط لصالح المتوسط و

عليه يمكننا قبول الفرضية و القول بأن:

مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم

الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع .

المناقشة و التحليل:

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تحققت الفرضية الرئيسية والتي توقعنا فيها أن مستوى الضغط المهني مرتفع على ضوء نموذج كوبر ومارشال على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ، حيث ترجح الطالبة الى أن الضغوط المهنية تتعلق بالمتغيرات التالية حسب النموذج (محتوى العمل ،الدور في المنظمة ، تطور المسار الوظيفي ، العلاقات في العمل ، الهيكل والمناخ التنظيمي) ، حيث أن أعلى نسبة في الضغط المهني تتمثل في محتوى العمل والذي قدر ب 27.84% ويحتوي هذا البعد على بنود تتعلق بالظروف الفيزيائية وعبء العمل وضغط الوقت والخطر الجسدي اي نستخلص من دراستنا ان هاته الأخيرة هي من المسببات الرئيسية للضغط .

فقد أكد " لورنس بسطا" (1988) في دراسته أن معظم المعلمين في المرحلة الابتدائية يعانون من ضغوط العمل ويتعرضون لإنفعالات نفسية سلبية وهي تزداد بزيادة عدد الحصص التي يقوم المعلم بتدريسها.(عبيد عبد الله العمري،2002،ص109) .

إن أهم الآثار النفسية المترتبة عن الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون: الشعور بالإرهاق، التعب مع نهاية الدوام وكذلك كثرة مطالب العمل والشعور بالأرق ومعاناة من توتر الأعصاب وعدم الرضا عن العمل والرغبة في التغيير وفقدان القدرة على التركيز بسبب طول ساعات العمل.(محمد بن صالح الرزیزاء،2001 ص172) .

أما فيما يخص الثاني " الدور " فكانت النتيجة متوسط أي أن أفراد العينة لايشكون من هاته الناحية ولا تسبب لهم ضغطا كبيرا فالدور في المنظمة يشمل :غموض الدور ،صراع الدور ،مستوى المسؤولية ،الصراعات داخل المنظمة ، وتطور المسار الوظيفي فكانت

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

النتيجة أن النسبة مرتفعة ومما يعني أن أفراد العينة يعانون من التهميش واللامبالاة بما يقدمونه ، فتطور المسار الوظيفي فيشمل : الإفراط في الترقية كأن يكون هناك نوع من العنصرية والتفرقة بين الأفراد ، ضعف الترقية أي ان الأستاذ يبذل كل جهده في أداء المهام وتطويرها ولايتلقى أي نوع من التحفيز أو الترقية .

وفيما يخص العلاقات في العمل فلا يوجد من يشكو منها أي أنها ليست من مسببات الضغط على العكس اتضح انها علاقات يسودها التآزر والإحترام والتعاون وتتمثل هاته العلاقات في (علاقات مع المدير ، مع المفتش ، مع الزملاء ، مع الادارة المدرسية) ، أما عن العلاقات مع أولياء التلاميذ فهي ليست جيدة نوعا ما وذلك راجع لإهمال الاولياء وعدم تقديرهم لأهمية المعلم في تنشئة أولادهم التنشئة الصحيحة ، وهناك من لا يحضر للمدرسة إلا بدعوة رسمية لإجتماع ما ، ويذكر بعض المعلمين أنهم يدرسون أقساما من السنة الأولى الى السنة الخامسة ولا يعرفون أولياء بعض التلاميذ أو لا يرونهم إلا في نهاية السنة في حالة ما اذا أعاد ابنهم السنة فيأتون ويطلبون من المعلم التراجع عن هذا القرار ويسمع كلاما قد يصل الى الشتائم أحيانا ويرى الولي أن المعلم لا يعمل لصالح ولده وأنه مقصر في حقه .

وفيما يخص البعد الأخير الهيكل والمناخ التنظيمي فقد تحصلنا على نسبة عالية ومنه نستنتج أيضا انه من مسببات الضغط حيث توصلت الدراسة الى أن المناخ والهيكل التنظيمي السائد له تأثير على رغبة وقدرة الأستاذ على الأداء ، وعلى صحته النفسية والجسدية ويشمل هذا البعد : قلة أو عدم المشاركة في إتخاذ القرار كأن لا يتدخل المدير إن

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

حدثت مشكلة ما ، فرض قيود على السلوك (ميزانية ..) مثلا توفير الأستاذ لبعض الوسائل من ماله الخاص أو تقديم المكافآت و الجوائز للتلاميذ النجباء ، غياب الإستشارة الفعالة كعدم وجود مستشار نفسي في المدرسة وهذا ما هو منعدم في كل المؤسسات .

وتتفق دراستنا مع دراسة كل من حمزة الأحسن (2015) اذ توصلت الى وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى (66.08%) من معلمي المرحلة الابتدائية حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل ، والتلاميذ وأولياء أمورهم ، والسياسة التعليمية والأجر والحوافز ، والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني ، والمكانة الاجتماعية وتوصلت زينب خنجر في دراستها إلى أن أفراد العينة من معلمات رياض الأطفال يعانون من ضغوط مهنية وبدلالة إحصائية وهذا يعني أن الضغوط المهنية تظهر عليهم بشكل واضح نتيجة معاناتهم بالقلق والتوتر وعدم الاستقرار النفسي ونظرة المجتمع لمعلمة الروضة

وكذلك دراسة قدور بن عباد هوارية (2013/2012) حيث توصلت الى : تعرض المرأة المتزوجة العاملة في قطاع الصحة العمومية لضغوط النفسية المرتفعة نوعا ما .

وتوصلت دراسة سعد الله عيشاوي وعبد الحليم صديقي الى عدة نتائج متعلقة بالضغوط المهنية أهمها :

1 أن أساتذة المدرسة الابتدائية يواجهون عددا من الضغوط المهنية تؤثر على مستوى أدائهم

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

2 يبدو ان مستوى أداء الأساتذة في المدارس المعنية بالبحث مرتقعا في غالبية مقابله

إرتفاع مستويات الضغط

3 غالبية الأساتذة الذين يعيشون في جو تسوده العلاقات الإنسانية الممتازة أحيانا مما جعلهم

يتغلبون على كثير من الضغوط بفضل تعاونهم خاصة في المجال المهني .

4 كما يبدو أن الأداء المرتفع يدل على شعورهم وإحساسهم بالمتنامي بالمسؤولية نحو التلاميذ

كما يرتبط ذلك بمدى تتبع أولياء الأمور لأولادهم بنسبة أقل ، وعموما يبدو أن الوازع الديني

يسيطر على عملهم .(عشاوي وعبد الحليم صديقي 2015/2014)

خاتمة ومقترحات:

لقد حاولت الطالبة من خلال هاته الدراسة معالجة إحدى أهم المواضيع المتعلقة بأسمى

المهن و المهمة بعض الشيء فالتعليم يعتبر حجر الأساس في تقدم ونهوض الدولة ،وهي

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

إحدى أكثر المهن الضاغطة والمتعرضة لشتى أنواع الضغوط وعلى هذا الأساس كانت دراستنا حول "الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر ومارشال".

وقد اشتملت الدراسة على جانب نظري تضمن عرض وتحليل متغيرات الدراسة المتمثلة في الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ، ودراسة ميدانية حول عينة أساتذة بمديرية التربية بولاية الجلفة، تطرقنا في الفصل النظري إلى أهداف الدراسة والمتمثلة في التعرف على العوامل المسببة للضغوط ،ومعرفة أنواع الضغوط التي يعاني منها المعلمون والأعراض التي تنتج عن الضغوط ،وكذا الوصول إلى بعض النتائج التي تساهم في التقليل من هذه الضغوط ،وهذا ما يتوافق مع الدراسة الميدانية إذ تثبتت النتائج أن الظروف البيئية والتنظيمية لها دور في حدوث الضغوط لدى المعلمين ،فإنعدام التهوية والحرارة ،وكذا الحوافز والمكافآت ،و ضعف الأجور مقارنة مع ما يتم بذله من جهد كلها عوامل مسؤولة عن حدوث الضغوط ،وبالتالي التأثير على كفاءة المعلم وعدم إستقراره في العمل وهذا ما ينعكس على التلاميذ.

حيث توصلنا الى النتائج التالية :

- * مستوى الضغط المهني مرتفع لدى أفراد العينة .
- * مستوى الضغط المهني الذي مصدره محتوى العمل على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع .
- * مستوى الضغط المهني الذي مصدره الدور على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع .
- * مستوى الضغط المهني الذي مصدره تطور المسار الوظيفي على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة مرتفع .

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

* مستوى الضغط المهني الذي مصدره العلاقات في العمل على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الجلفة منخفض .

* مستوى الضغط المهني الذي مصدره المناخ والهيكل التنظيمي على ضوء نموذج كوبر ومارشال لدى عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي بمدينة الجلفة مرتفع .

نتيجة لما أسفرت عنو الدراسة الحالية من نتائج؛ يقدم الباحث الإقتراحات والتوصيات التالية:

ضرورة توفير الأخصائي النفسي المدرسي لكل مدرسة ابتدائية حتى يخفف من العبء الوظيفي الملقى على عاتق المعلم.

التقليل من إرتفاع عدد التلاميذ في القسم الواحد حتى يؤدي المعلم واجبه على أكمل وجه تشييد المزيد من المدارس الإبتدائية متخفيف من ظاهرة اكتظاظ الأقسام مدن جيدة، وتوفير جدول العمل المناسب لمعلم من جهة ثانية.

تحقيق العدالة بين المراحل التعليمية الثلاث: الإبتدائي والمتوسط والثانوي وذلك من خلال الوسائل التعليمية، وتجهيز المدرسة، الأجر، إلخ .

تعريف المعلمين بمصادر ضغوط العمل حتى يحددوا المصادر التي يعانونها ومن ثم إستخدام الإستراتيجيات المناسبة للتغلب عليها.

ضرورة مشاركة المعلم في أي إصلاح تربوي وأخذ آرائه بعين الإعتبار.

عمل إجتماعات مستمرة لأولياء أمور التلاميذ لتوعيتهم بضرورة التعاون بين المدرسة والبيت، وطرق التعامل مع أولادهم .

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تنمية المشاعر الإيجابية إتجاه ممارسة مهنة التدريس و إبعاد المشار السلبية التي تؤدي الى خفض مستوى تقدير الذات لدى معلمي المدارس الإبتدائية .

-مواصلة الدراسة في موضوع الضغوط المهنية وتقدير الذات لتشمل ميادين ومنظمات أخرى خدماتية وصحية واقتصادية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القرآن الكريم

مراجع عربية:

- صلاح الدين عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، 2004، الإسكندرية، مصر، ص 337)

- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين (2006) إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. عمان: دار الفكر. الطبعة الأولى .

- محمد قاسم القريوتي 2009، السلوك التنظيمي (الاصدار 8)، عمان، دار الشروق

- محمود سلمان العميان (2004) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان دار وائل. الطبعة الأولى

- مذکور فوزي شعبان .(2006) مصادر ومسببات ضغوط العمل والآثار الإيجابية والسلبية الناجمة عن ها.دط. القاهرة

- هارون توفيق الرشيدى (1999) الضغوط النفسية طبيعتها - نظرياتها - برنامج لمساعدة الذات في علاجها. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية .

الدراسات والأطروحات والرسائل الجامعية:

- الاستاذ الدكتور هشام خالدي 2020/2019 ، محاضرات في مقياس التعليمات التطبيقية ، السداسي السادس لسانيات ،جامعة تلمسان /كلية الآداب واللغات / قسم اللغة والأدب العربي ،محاضرة رقم 3 .

قائمة المراجع

- الشيخ اولاد هدار 2017/2016 ،علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .
- إيمان بوعزيز 2015/2014 الاتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي .
- بن حامد محمد 2008/2007، مصادر الضغط المهني لدى اساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية ، معهد التربية البدنية والرياضية ، جامعة الجزائر .
- بن عدة محمد فراح العربي، تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر (معسكر) ، ثابتي الحبيب ، جامعة زيان عاشور بالجلفة .
- تيايبة فوزي 2009،وجهة الضبط (الداخلي ،الخارجي) وعلاقته بضغوط مهنة التدريس لدى معلمي لتربية البدنية و الرياضية دراسة ميدانية ولاية سوق اهراس،قالمة ،الطارف ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية جامعة حسيبة بن بوعلي -الشلف .
- د/فرشان لويزة أثر الضغط المهني على حوادث العمل، جامعة الجزائر.
- زينب خنجر الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الاطفال. كلية التربية الاساسية العراق .
- سعد الله عيشاوي، عبد الحليم صديقي 2015/2014،الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص : تنظيم و عمل ،جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .

قائمة المراجع

- سمية ببيصار 2015/2014 الضغوط المهنية وعلاقتها بأداء معلمي المرحلة الثانوية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة .
- سميحة بوطرة 2020/2019، تصور مقترح لتفعيل دور الاستاذ حديث التوظيف في مواجهة مشكلات الإدارة الصفية، دراسة ميدانية ببعض مدارس ولاية ام البواقي، مذكرة مكملة لشهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي .
- شاطر شفيق 2010، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير جامعة احمد بوقرة بومرداس ،كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير .
- عبد العظيم المصدر وباسم علي ابو كويك(2007) ، ضغوط مهنية التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في قطاع غزة ،بحث مقدم الى المؤتمر الثالث ، الجودة في التعليم الفلسطيني ،مدخل للتميز ، الجامعة الاسلامية غزة
- عبد القادر أحمد مسلم 2007، مصادر الضغوط المهنية واثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة، ، الجامعة الاسلامية غزة .
- فيروز العاجي 2018/2017 ، علاقة الضغط المهني بالرضا الوظيفي لدى الاداريين، جامعة اكلي محند اولحاج بالبوية ..
- كلثوم قاجة 2010/2009 مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية دراسة استكشافية بمدينة ورقلة، مجلة العلوم الانسانية والاسلامية ،عدد خاص حول الملتقى الدولي
- لوقادي رشيدة ،جبيلي نسمة 2017/2016 ،الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، جامعة محمد الصديقي بن يحي بجيجل .

قائمة المراجع

- مريم بن سكيريفة (2008) (إستراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي للمعلم - دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بمدينة ورقلة - رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح. كلية الآداب والعلوم الإنسانية .
- مشري زبيدة 2018/2017 ، الضغوط المهنية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل .
- أسماء ابراهيمي (2015/2014) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة ، دراسة ميدانية على عينة من المعلمات والممرضات بدائرة طولقة -ولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي ،جامعة محمد خيضر .
- قويدر بن أحمد ، خيرة حابي 2016/2015 ، الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت ، جامعة مستغانم ،مجلة العلوم النفسية والتربوية .
- لمياء يحيايوي 2017/2018 ، الضغوط المهنية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية ،جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل ،
- محمد حسن خميس ابو رحمة (2012) ،ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة .
- مريم عثمان 2010/2009 ،الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية ،دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة ،جامعة الاخوة منتوري قسنطينة .
- معلوم ليلى 2015/2014 ، الضغط المهني وعلاقته بظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي والسمعي ، جامعة مولود معمري تيزي وزو .

المجلات والدوريات والمقالات:

- علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة، نبيل بحري ، علي فارس ، جامعة الجزائر 2 ، مقال نشر بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية ص 91 .

- عويد سلطان المشعان 2001، مصادر الضغوط في العمل : دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي ، جامعة الكويت ، مجلة جامعة الملك سعود

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

استبيان الضغط المهني:

أخي / أختي ...السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ... بين يديك استبيان جودة الحياة الوظيفية يدخل في إطار تحضير الطالبة لدراسة بعنوان: مستوى الضغط المهني على ضوء نموذج كوبر ومارشال وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر .وعليه نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة بكل موضوعية. مع العلم أن جميع الإجابات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

• تعليمات :

قراءة العبارات جيدا قبل الإجابة.

- وضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة؛

-لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة؛

• جنسك، من فضلك:

أنثى

نكر

• المؤسسة:

• الحالة الزوجية:

أرمل (ة)

أعزب/عزباء

مطلق (ة)

متزوج (ة)

• نقص التدفئة و سوء الضاءة داخل القسم يؤثر أدائي:

معارض بشدة

معارض

موافق

موافق بشدة

• هل تعاني من كثرة الضوضاء الخارجية:

معارض بشدة

معارض

موافق

موافق بشدة

• عدم وجود أو عدم تجهيز قاعة الأساتذة يؤثر سلبا على أداء الأستاذ، وهذا ما نعيشه:

معارض بشدة

معارض

موافق

موافق بشدة

• يحتوي المنهاج الدراسي على بعض المواضيع تفوق استيعاب التلاميذ:

معارض بشدة

معارض

موافق

موافق بشدة

• نقص الوسائل الأساسية كالوسائل الرياضية:

قائمة الملاحق

موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود أو عدم تجهيز قاعة الأساتذة يؤثر سلباً على أداء الأستاذ، وهذا ما نعيشه. يحتوي المنهاج الدراسي على بعض المواضيع تفوق استيعاب التلاميذ نقص الوسائل الأساسية كالوسائل الرياضية أكلف بالتحضير اليومي حتى ولو على سبيل المراجعة: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • ارتفاع عدد التلاميذ في القسم يضعف حجم الاستيعاب: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • أشعر بالتعب والإرهاق لكثرة العمل المطلوب مني: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • هناك وقت كافي للراحة أثناء الدوام: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • هناك قيم وممارسات تتحكم في المؤسسة: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • لا يمكنني الاجتهاد والتدريس وفق المنهجية التي أرغب فيها: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • التقويم/التقييم مبالغ فيه في المناهج الجديدة ويسبب الضغط للأستاذ والتلميذ: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • لا يوجد وقت لحل المشاكل التعليمية الفردية لبعض التلاميذ: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • أحس أن جزء من المحتوى المقرر غير ذو جدوى ويزيد من الضغط على المتعلم: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
<ul style="list-style-type: none"> • أحس أن العمل يتطلب سرعة كبيرة تؤثر على نوعيته: 			
موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة

قائمة الملاحق

- ضغط الوقت يعرقل مصالحي:
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة
- أحس بالتعب لكثرة عدد الحصص المبرمجة:
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة
- ظروف حجرة الدرس قد تتسبب في مشاكل جسدية للأستاذ:
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة
- الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على عاتقك واضحة
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة
- تدهور فناء المؤسسة خطر على التلميذ مما يزيد في تحملي للمسؤولية:
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة
- حراسة التلاميذ أثناء أكلهم في المطعم مهمة مجهدة
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة
- للمدير تدخلات غير موفقة في عملي:
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة
- وقف المدير أو المفتش اتجاهي غير لائق:
موافق بشدة موافق معارض معارض بشدة

قائمة الملاحق

Test du khi-deux

Fréquences

ضغط.محتوى.العمل

	Effectif observé	N théorique	Résidus
منخفض	5	12,7	-7,7
متوسط	5	12,7	-7,7
مرتفع	28	12,7	15,3
Total	38		

ضغط.الدور

	Effectif observé	N théorique	Résidus
منخفض	18	12,7	5,3
متوسط	17	12,7	4,3
مرتفع	3	12,7	-9,7
Total	38		

ضغط.المسار

	Effectif observé	N théorique	Résidus
منخفض	7	12,7	-5,7
متوسط	11	12,7	-1,7
مرتفع	20	12,7	7,3
Total	38		

ضغط.العلاقات

	Effectif observé	N théorique	Résidus
منخفض	24	12,7	11,3
متوسط	10	12,7	-2,7
مرتفع	4	12,7	-8,7
Total	38		

ضغط. المناخ

	Effectif observé	N théorique	Résidus
منخفض	4	12,7	-8,7
متوسط	8	12,7	-4,7
مرتفع	26	12,7	13,3
Total	38		

ضغط. كلي

	Effectif observé	N théorique	Résidus
متوسط	7	19,0	-12,0
مرتفع	31	19,0	12,0
Total	38		

Tests statistiques

	ضغط.محتوى العمل.	ضغط. الدور	ضغط. المسار	ضغط. العلاقات	ضغط. المناخ	ضغط. كلي
Khi-deux	27,842 ^a	11,105 ^a	11,600 ^a	16,632 ^a	21,684 ^a	15,158 ^b
Ddl	2	2	2	2	2	1
Sig. Asymptotique	,000	,004	,009	,000	,000	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à

5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 12,7.

b. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à

5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 19,0.