

الضغوط المهنية لدى عينة من مفتشي التعليم الابتدائي

- دراسة ميدانية بولاية المسيلة -

أ. عبد الحميد معوش

جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج (الجزائر)

د. نزيه صرداوي

جامعة مولود معمري، تيزي وزو (الجزائر)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الضغوط المهنية لدى عينة من مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة. وبلغت عينة الدراسة (46) مفتشا ومفتشة للعام الدراسي 2015/2014 والذين تم اختيارهم عشوائياً وطبق عليهم استبيان الضغوط المهنية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مفتشي المواد ومفتشي تخصص إدارة أولاً، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مفتشي المواد باللغة العربية ومفتشي المواد باللغة الفرنسية ثانياً، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المفتشين المكوّنين تكوينا إقامياً والمفتشين المكوّنين تكوينا تناوبياً. وقد تم مناقشة هذه النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية- مفتش التعليم الابتدائي للمواد باللغتين العربية والفرنسية وتخصص إدارة.

Résumé:

La présente étude a pour but d'identifier le stress professionnel chez échantillon d'inspecteurs de l'enseignement primaire de la wilaya de Msila. Un échantillon de 46 inspecteurs de sexe masculin et féminin a participé à l'étude durant l'année scolaire 2014/2015. Les 46 individus ont été choisis par la méthode d'échantillonnage aléatoire simple. Un questionnaire du stress professionnel a été appliqué. Les résultats font apparaitre un niveau moyen du stress chez les inspecteurs du primaire dans la wilaya de Msila, Une absence de différences significatives entre les inspecteurs des langues(arabe/français) et ceux de l'administration, une absence de différences significatives entre les inspecteurs de langue arabe et ceux de la langue française, Une absence de différences significatives entre les inspecteurs de formation résidentielle et ceux de la formation alternative.

Mots-clés: Stress professionnel- Inspecteurs de l'enseignement primaire (Arabe /Français) et d'administration.

مقدمة:

إن ما يميّز الوقت الراهن أنه أكثر تعقيداً وتشعباً في نظم الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وتسارع وتيرة الانجازات والاكتشافات، وكثرة متطلبات العيش، مما ولد ضغوطاً متنوعة، إذ أصبح الفرد تحت رحمتها وصار قلقاً متوتراً ومضطرباً جراء تعرضه لهذه الضغوط. وتعتبر الضغوط المهنية إحدى التحديات المعاصرة التي يتعرض لها الأفراد في أي مؤسسة على اختلاف نشاطها، وذلك لما يترتب عليها من آثار عميقة سلبية، خاصة على المدة الطويلة، سواء على المستوى الشخصي الفردي أو على مستوى الشخصية المعنوية المؤسسية، ومن هنا، فقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة من جانب الباحثين الذين لهم مقاربات وميول مهنية بهذه الظاهرة، حيث تمثل الضغوط المهنية رد الفعل النفسي و الفيزيولوجي والسلوكي للتغيرات و الأحداث في البيئة المحيطة بالفرد (العميان، 2002، ص 159-161). وقد وصف صلاح الدين محمد الباقي الضغوط المهنية في كتابه "السلوك الفعال في المنظمات"، على أنها: "مجموعة المثيرات في بيئة العمل، ينتج عنها ردود أفعال في شكل سلوكيات عملية أو نفسية أو جسمية أو أدائية

نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة العمل التي تحوي الضغوط" (عبد الباقي، 2002، ص309). وفي هذا المجال عُرِفَت الضغوط المهنية حسب الموسوعة الأمريكية بأنها: "حدث معين يتطلب من الفرد أن يقوم بالتوافق مع موقف متغير" (الموسوعة الأمريكية، 1990، ص794). وأشارت موسوعة ويبستر (Webster) إلى أن الضغط هو عبارة عن أي حدث أو موقف يؤدي إلى إنشاء عدد من المتطلبات على الموارد العقلية والعاطفية للفرد (موسوعة ويبستر، 1993، ص1002). وتواجه المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والإنتاجية على اختلاف أنواعها ومهامها تحديات عديدة تتمثل في حاجتها الأساسية من رفع مستوى الأداء والتقليل من الضغوط، حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات الحياة السريعة والسير قدماً وبخطى ثابتة ومدروسة. ويرى الشافعي أن براون (Brown, 1985) وفرنسيس (Francis, 1985) يفتقدان على أن الإشراف التربوي (التفتيش التربوي) من أكثر الوظائف التي تسبب ضغطاً نفسياً على الممارسين له أو المنتمين إليه (الشافعي، 1998، ص187)، ويضيف بأن آثار الضغوط المهنية للمفتشين تظهر وتبرز على أساس مصادر الضغوط المهنية وأنواعها التي يتعرضون لها، فإن كانت هذه المصادر الضغوط التي يتعرضون لها قليلة أو تكاد منعدمة فإن ذلك ينعكس إيجاباً على الناحية النفسية والجسمية (السيكوسوماتية) وتجعلهم يحبون مهنة التفتيش ويقبلون عليها مما ينعكس بالإيجاب أيضاً على أداء المعلمين وكمحصلة نهائية على التحصيل الدراسي الإيجابي للتلاميذ ويمثل تحسناً وتطويراً للعملية التربوية، وهو ما يتمناه المجتمع وينشده النظام التربوي. أما إذا كانت هذه المصادر الضغوط التي يتعرضون لها كثيرة ومتشعبة، فإن ذلك ينعكس سلباً على نفسياتهم وأبدانهم وتجعلهم ينفرون من مهنة التفتيش، فيؤدون أداء سلبياً وسيئاً مما ينعكس على أداء المعلمين والأساتذة وتحصيل التلاميذ، فيكون منخفضاً وسيئاً، بما يمثل إضعافاً للعملية التربوية وسبباً لعدم فاعليتها (الشافعي، 1998، ص188).

وقد حظيت الضغوط المهنية كأحد أطراف منظومة العمل والوظيفة، باهتمام الباحثين والدارسين، بالرغم من أن جميع البحوث والدراسات ركزت جهودها على الرضا والأداء الوظيفيين والتدوير الوظيفي والولاء التنظيمي. والضغوط المهنية كغيرها من الضغوط الأخرى أوليت لها عناية واهتمام لا بأس بهما بحثاً ودراسة، من خلال الاتجاه العالمي الواضح في الآونة الأخيرة نحو العاملين، نظراً لكثرة الحركات الاحتجاجية العمالية المطالبة بتحقيق الاستقرار والأمن النفسي والعيش الكريم بعيداً عن الضغوط والإكراهات والمساومات على المبادئ والراحة النفسية وغيرها من الأمور. إذ تشير الدراسات ذات العلاقة إلى أن الضغوط المهنية تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معاً في تأثيرها على الفرد (ماهر، 1986، ص424)، وقد تمثل عاملاً هاماً يسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية (منصور والبيلاوي، 1989، ص5-6). وحسب منظمة العفو الدولية التي تصنف مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطاً، فهي أكثر المهن الضاغطة (عبد الرحمن، 1999، ص34). وتبنت الحكومات والمؤسسات خلاصات البحوث والدراسات ونتائجها والتي تعالج مشكلات العاملين والموظفين، وتهيئ الجو المناسب والملائم والتخفيف مما يعانونه من آلام نفسية وجسدية والخوف من المستقبل وتهيئ الظروف المناسبة لهم وفق استراتيجيات ودعائم علمية محكمة، وبالرغم من كل هذه الإنجازات العلمية التي تصب كلها حول معرفة مصادر وآثار الضغوط المهنية للتخفيف أو للحد منها، إلا أن دراستها لم تنقطع نظراً لوجود دائم لمعاناة وحياة قاسية لشرائح كبيرة من الأفراد في الحياة العملية.

1- الخلفية النظرية للدراسة: يعد موضوع الضغوط المهنية من المواضيع التي أخذت حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين بالدراسة والنقضي في شتى مجالات الحياة الإنسانية، وما زالت هذه الدراسات متواصلة نظراً لكثرة متغيرات الحياة ومتطلباتها، ومن بين الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نجد أبو العلاء (2009) وجولدمان وآخرون (Goldman&Al, 2005) وكيرز (Kurz, 2003) وبراون (Brown, 2003) والعمرى (2003) والسباعي (2001) والزغبى (1997) وتيبغوس (Tipgos, 1996) وكلارك وسالي (Clark & Sally, 1996) وألمير (1995) وهنداوي

(1994) والشايك (1994) وجويلر (Goeller, 1993) وماهر (1991). وتعود بداية الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية إلى الأربعينات وبالذات مع دراسة كانون (Cannon, 1932) التي توصلت نتائجها إلى أن الضغوط عندما تكون مستديمة أو طويلة الأجل تترك آثاراً قاسيةً على الفرد وتؤدي في النهاية إلى اضطراب النظام البيولوجي لديه. وهناك إشارات أخرى إلى استعمال مصطلح الضغط حسب لازاروس (Lazarus) تعود إلى سنة 1944 وبالتحديد في أمريكا، مؤكداً على أن الضغط هو نتيجة تفاعل مثير واستجابة، أي بمعنى أن هناك علاقة بين تقديرات الفرد وبيئته، على أنها متعبة ومرهقة وشاقة وأنها تفوق قدرته في التعامل معها بصفة إيجابية وبذلك يتعرض إلى مخاطر صحية وبدنية ونفسية. أما كولمان (Coleman, 1988) فقد أشار إلى أن الاهتمام بالضغوط في مجال العمل قد تم الانتباه إليها أول مرة في أمريكا عام 1956، حيث كانت حادثة صغيرة لأحد العاملين سبباً في النظر إلى العلاقة بين الضغوط والعمل على أنها علاقة مهمة جداً. وظهر الاهتمام بضغوط العمل بشكل جلي بعد دراسة وولف وكاهن وسنوك (Wolf, Kahn & Snock, 1964) التي تناولت الاتجاهات اللاحقة في التعامل مع الضغوط. وقام كوبر وباين (Cooper & Payne, 1969) بتدوين وجمع مجموعة بعض أعمال الباحثين والدارسين لمخاطر ضغوط العمل والجوانب المعاصرة للحياة العملية ومدى تأثيرها في ظهور الضغوط والاستراتيجيات الملائمة لإدارتها في كتابهما بعنوان "الاهتمامات الحديثة بالضغوط التنظيمية". وقد بلغ الاهتمام بضغوط العمل ذروته عام 1982 حيث ضمت الأعمال التي قام بها كل من جولدبيرجر وبريزنيتز (Goldberg & Breznitz) حول الضغوط في مجال العمل حيث تناولوا بالدراسة العمليات السيكولوجية والبيولوجية للضغوط، ونماذج البحث ومسببات الضغوط الشائعة، وكيفية مواجهتها. ويتفق عدد من الباحثين في تحديد المقصود بالضغوط المهنية (ضغوط العمل) حيث يشيرون إلى الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد حيث أن لخصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية دور مهم في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها، ومن ثم تعرف بأنها "تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه" (سيزلاجي ووالاس، 1991، ص 180). وتوجد تعريفات متعددة ومختلفة لموضوع الضغوط المهنية حيث يعرفها جيبسون (Gibson) بأنها: "استجابة متكيفة تعادلها الفروق الفردية والعمليات النفسية، والتي تنشأ نتيجة عمل أو مواقف أو حدث بيئي يفرض على الفرد مطالب نفسية وجسدية عالية" (الخشالي والتيمي، 2004، ص 28). ويعرفها الصباغ (1981) بأنها: "الموقف الذي يؤثر في التعامل ما بين ظروف العمل وشخصية الإداري على حالته النفسية والبدنية، والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي". أما المساعيد (1993) فقد عرفها بأنها: "القوة التي تحدث أثرها على الفرد وتسبب له مشقة وإجهاداً". ونقلاً عن السالم (1990، ص 16) عرف بارون (Baron) الضغوط المهنية على أنها: "محصلة لحالتين مختلفتين تشير الأولى للظروف البيئية المحيطة بالفرد وتسبب له الضيق والتوتر، بينما تبين الحالة الثانية ردود الفعل النفسية المتمثلة بالشعور الحزين الذي ينتاب الفرد داخلياً". وعرفها مورهد (Moore Head, 1989) بأنها: "استجابة لمثير يترتب عنها متطلبات نفسية وجسدية". كما عرفها عسكر (1987) على أنها: "مجموعة من التغيرات الجسمية، والنفسية التي تحدث للفرد في ردود أفعاله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة به والتي تمثل تهديداً له". ونقلاً عن عسكر (1988، ص 10) اتفق الباحثون على أن الضغوط المهنية تمر بثلاث مراحل هي:

أ- **مرحلة الإنذار أو التنبيه للخطر:** هي رد فعل اتجاه الضغوط المهنية والتي في بدايتها تتصف بالضعف ويزداد نشاطها عندما تحدث تفاعلات الكيمائية داخل جسم الإنسان من أجل إعداد وتهيئة الجسم لمواجهة التهديد والخطر فيترتب عليها سرعة نبضات القلب وزيادة معدل التنفس وزيادة نسبة السكر في الدم وتوتر العضلات والأعصاب.

ب- **مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف:** يبدأ عرض هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، وفيما يشعر الفرد بالقلق والتوتر والتعب نتيجة محاولة الجسم إصلاح ضرر أو أذى ينتج عن الصدمة الأولى، وإن فشل في ذلك فقد يترتب عليه وقوع الفرد في بعض الأخطاء واتخاذ بعض القرارات الخاطئة أو التعرض للأمراض بسبب فقدان السيطرة على جميع المواقف المختلفة معا.

ت- **مرحلة التعب والإرهاك:** في هذه المرحلة تنهار آليات التكيف بسبب عدم استطاعة الفرد التغلب على مسببات الضغط، حيث تضعف مقاومة الجسم للصددمات أو الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل الصداع وارتفاع ضغط الدم والقرحة المعدية والأزمات القلبية، والتي تؤدي بالفرد في النهاية إلى انخفاض مستوى أدائه والاستياء من جو العمل والتفكير في ترك العمل.

والمنتبغ لموضوع الضغوط المهنية من حيث تطوره التاريخي يجد أن الكثير من الجهود الجادة بذلت في هذا المجال. فقد صاحب الاهتمام المتزايد بموضوع الضغوط المهنية عدد من التناولات النظرية التي حاولت تحديد أبعادها وعواملها وإعداد المقاييس المقننة لقياسها. وقد اختلف المنظرون في تحديد هذه الأبعاد والعوامل.

يعتبر سيلبي (Selye, 1936) أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضغط هدفاً للمحافظة على الحياة، وحدد ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط سماها بأعراض التكيف العامة وهي: الفزع، المقاومة، الإجهاد. ويميز موراي (Murray, 1938) بين نوعين من الضغوط وهما: ضغوط بيتا (Beta) باعتبارها تمثل دلالة الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد ويفسرها، وضغوط ألفا (Alpha) باعتبارها تمثل خصائص الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع (عن عثمان، 2001، ص 100). ويرى لازاروس (Lazarus, 1970) أن التقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد، وأن إدراك تهديد الضغوط ليس لمصدرها بل للعلاقة بين الضغوط البيئية المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية. وأن الضغط ينشأ بسبب التناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد، ويتم إدراك التهديد وتقييمه على مرحلتين وهما: معرفة أسباب الضغوط وتحديد طرق التغلب على المشكلات الموقفية. ويفترض بيهير ونيومان (Beehr & Newman, 1978) أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما: تفاعل الفرد والمنظمة في زمن معين، مما قد تؤدي إلى ضغوط تترك أثرا على الفرد والمنظمة. (Beehr & Newman, 1995, P 12).

وتشير نظرية الإدراك لسبيلبرجر (Spielberger, 1979) إلى أن مفهوم الضغط يحدد في ثلاثة أبعاد هي: أولاً: مصدر الضغط الذي يبدأ بمثير يحمل تهديداً أو خطراً ما نفسياً أو جسماً، ثانياً: إدراك الفرد للمثير. وثالثاً: رد فعل نفسي مرتبط بالتهديد، ومن هنا ترتبط شدة رد الفعل بمدى شدة المثير ومدى إدراك الفرد له (عن هانم، 1993، ص 28). وتتاول جيبسون وآخرون (Gibson & Al, 1982) دور الفروق الفردية في إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها (عن عثمان، 2001، ص 105). ويرى كوبر (Cooper, 1986) أن مصدر الضغوط راجع إلى بيئة الفرد وما يلقاه من تهديد على متطلباته وحاجاته وما تشكله من أخطار على أهدافه في الحياة. فيشعر بالضغط فيحاول إيجاد استراتيجيات توافقية مع الموقف فإن عجز في التغلب على المشكلات ودامت واستمرت فترة طويلة، فإن هذه الضغوط ستؤدي إلى بعض الأمراض وزيادة القلق والاكتئاب ونقص في تقدير الذات (عن عثمان، 2001، ص 100-101). ويؤكد هب (Hebb, 1987) أن الأداء يتأثر بمقدار متطلبات الأفراد، وأن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل ولو فاقت المتطلبات على قدرة الفرد فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق، وتقل قدرته على التركيز وعلى الأداء بوجه عام. وما إن استمرت الزيادة في المتطلبات أدى ذلك إلى التعب وفقدان الرغبة في العمل والأداء، وبالتالي إلى الإنهاك النفسي والانطواء والإثارة لأنفه الأسباب (عن عثمان، 2001، ص 100-101). أما مارشال (Marshall, 1987) فيحدد العوامل المسببة للضغوط في العمل وأعراض هذه الضغوط على الأفراد كأعراض القلب وعلى المؤسسات كالعوانية والحوادث (عن عثمان، 2001، ص 101).

ويقسم الباحثون الضغوط المهنية تبعاً لنظرة مصنفها من حيث:

- الآثار المترتبة عن الضغوط وتصنف إلى نوعين من الضغوط هما: الضغوط الإيجابية، الضغوط السلبية (الشرم، 2004، ص 137).

- الفترة الزمنية: وهي الفترة التي تستغرقها الضغوط من حيث الشدة ودرجة تأثيرها على صحة العامل النفسية والجسدية وتنقسم إلى: الضغوط البسيطة، الضغوط المتوسطة، الضغوط المضاعفة (فائق، 1996، ص 14).

- الشدة، وصنفها بابكوك (Babcock) إلى أصناف ثلاثة وهي:

ضغوط الصراعات الداخلية، ضغوط ذات أصل خارجي، ضغوط مرتبطة بالحاجة إلى الإبداع (عن لو كيا وبن زروال، 2006، ص ص 15-16).

- المصدر: ضغوط ناتجة عن البيئة المادية، ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية، ضغوط ناتجة عن الخصائص الشخصية (فلية والسيد، 2009، ص 308).

- السبب: وتتمثل في: الضغوط الأسرية كالطلاق والانفصال والوفاة والفقر، ضغوط النقص في الممتلكات والأصدقاء، ضغوط العدوان كسوء المعاملة من طرف العائلة أو الأقران، ضغوط السيطرة المتمثلة في العقاب البدني والتأديب (عقيلي، 2005، ص 595).

- الشمول وموضوع الضغط: فيما يخص شمول الضغط نجد ضغط كلي شامل: وهو الضغط الذي يشمل جميع اهتمامات العامل. ضغط جزئي فرعي: يرتبط بمصالح فئة معينة داخل المؤسسة، وعندما تصطدم مصالحها بأهداف متخذ القرار تلجأ إلى التكتل ضده وممارسة الضغط عليه (الخصيري، 1991، ص 80).

أما ما يتعلق من حيث موضوع الضغط فنجد ضغوط مادية: وهي المزايا التي تود الحصول عليها قوى الضغط: الأجر، المكافآت. ضغوط معنوية: المناخ العاطفي والنفس العام لمتخذ القرار التي قد تؤثر على أفكاره وتحد من قدرته في اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب، ضغوط سلوكية: تتعلق بالقيود المفروضة على العامل (القوانين، اللوائح، النظام،...)، ضغوط وظيفية: وهي تلك الضغوط الناتجة عن الهيكل التنظيمي والاتصال والمسؤوليات، ونوع الوظيفة (الخصيري، 1991، ص 71).

ومن العوامل التي لها دور كبير في حدوث الضغوط على الموظف في مجال وظيفته مهام العمل، والتعارض في الأدوار المطلوبة من الفرد، وعدم وضوح المهام الملقاة على عاتق الموظف، وزيادة الأعباء الوظيفية، وغياب الدعم المعنوي والاجتماعي من الزملاء، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، وكذلك كثرة التغيرات التي تحدث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، والسياسات العامة لها مما يؤدي إلى إحساس الموظف بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه، وفق توقعات الرؤساء مما يولد لديه ضغطاً نفسياً (الطعاني، 2005، ص 202).

ومن التصنيفات الشائعة للآثار السلبية للضغوط المهنية على الفرد والمؤسسة نجد تصنيف روبرت وباتريك (Robert & Patrick, 1988, P 304):

أ- آثار شخصية ذاتية: وتتمثل في القلق، والاكتئاب، والإحباط، والإرهاق، والملل، والعدوانية، والشعور بالذنب، والخجل، وعدم الاهتمام واللامبالاة.

ب- آثار سلوكية: وتتمثل في الكسل والخمول، والتعرض للإصابات والحوادث، والهيجان والارتجاج، وتناول الأدوية والعقاقير المسكنة والمهدئة، والإفراط في التدخين، وشراهة الأكل أو فقدان الشهية، وسهولة الإثارة والتأثر أثناء الكلام أو الحديث.

ت- آثار عقلية معرفية إدراكية: وتشمل عدم القدرة على التركيز، وكثرة النسيان، والحساسية الزائدة أثناء عملية النقد، وعدم قدرة اتخاذ القرار في المواقف السهلة والصعبة.

ث- آثار بدنية جسمية: مثل ارتفاع ضغط الدم، زيادة نسبة السكر في الدم، كثرة التبول، صعوبة التنفس، العرق الكثير، الشعور بالبرودة أو السخونة أحياناً، جفاف الفم، الخبز في الأطراف.

ح- آثار تنظيمية: ويمكن حصرها في التغيب المتكرر في العمل، ضعف وتوتر العلاقات الإنسانية بين الأفراد، قلة الإنتاج وانخفاضه، ارتفاع حوادث العمل، بيئة فوضوية غير مريحة وغير صحية، عدم الرضا عن العمل.

ومن أساليب أو الحلول الوقائية والعلاجية للتخفيف من حدة الضغوط المهنية فقد اقترح شارلز و زاسترو (Charles & Zastow) مجموعة من الميكانيزمات يمكن أن تعمل على راحة وسعادة الفرد العامل، مثل إقامة علاقات طيبة ومتينة مع الزملاء أساسها الثقة والمحبة والاحترام، أخذ عطل وإجازات على فترات لأجل الراحة النفسية والجسمية، ممارسة النشاطات الرياضية والبدنية المختلفة والهويات المتنوعة، التحدث عن مشكلات العمل وضغوطاته، تبادل الآراء والأفكار حول أمور العمل، إشاعة روح المداعبة والملاطفة أثناء العمل (Charles & Zastow, 1980, P 620).

2- الدراسات السابقة: من الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية لدى الأفراد نذكر مجموعة منها مثل دراسة دينهام (Dinham, 1992) التي هدفت إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس. وهل الاستقالة هي استجابة واضحة للتعرض لضغوط قوية جداً؟. وتكونت عينة الدراسة من (57) معلم حديثي الاستقالة من التعليم الابتدائي بمقاطعة نيويولز باستراليا. وكانت المقابلة هي الأداة المستخدمة في الدراسة لسؤال هؤلاء المعلمين عن رؤيتهم للأسباب التي أدت بهم إلى ترك المهنة. والدارسة المسحية لكولينج وموراي (Kolling & Murray, 1996) التي أجريت في شمال إنجلترا على عينة قوامها (243) أخصائياً يعملون في مؤسسات رسمية محلية، وقد استخدم الباحثان استبانة لقياس مدى إدراك الأخصائيين الاجتماعيين لضغوط العمل والعوامل التي تسهم في إيجادها. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد كانت كالتالي: إن الضغوط متضمنة في التخطيط لتحقيق أهداف العمل، وعدم الحصول على إجابات لمشاكل محددة للعامل، زيادة أعباء العمل، وعدم الرضا عن نوعية الإشراف في العمل. ودراسة الشديقات (1999) التي هدفت إلى قياس ضغوط العمل التنظيمية التي تواجه القيادات الإشرافية في مديريات التربية والتعليم في محافظة أربد، ومدى تأثير هذه الضغوط على أداء هؤلاء القيايين. وقد تكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملاً والمؤلف من (315) قيادياً من القيادات الإشرافية. واستخدمت المتوسطات الحسابية والتكرارات، وتحليل التباين الأحادي والمتعدد، وتحليل الانحدار لتحليل البيانات إحصائياً. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل التي تواجه القيايين متوسط، فضلاً عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى شعور القيايين بضغوط العمل تعزى لسنوات الخبرة، وأن مسببات ضغوط العمل المؤسسية في مجالات الدراسة تؤثر سلباً في مستوى أداء القيايين. ودراسة المشعان (2000) التي هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط وفقاً لمتغيرات الجنس والجنسية والتخصص ومدى علاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية لدى المدرسين الكويتيين والمدرسين غير الكويتيين، إلى جانب تحديد الفروق بين الذكور والإناث، ومعرفة الفروق ما بين مدرسي المواد النظرية ومدرسي المواد العلمية. وقد حدد الباحث مصادر الضغوط لدى المدرسين في خمسة أبعاد هي: صراع الدور، غموض الدور، العبء المهني، ضغوط الوقت والتطور المهني. وقد طبقت الدراسة على (746) مدرسا تتوزع حول جنس الذكور بـ (377) والإناث بـ (369)، بينما بلغ عدد ممن يحملون الجنسية الكويتية (363) ومن غير الكويتيين عددهم (383). أما مجموع مدرسي المواد النظرية فعددهم كان (489) ومدرسي المواد العلمية فقد بلغ (257) مأخوذة من المدارس المتوسطة لخمسة محافظات لدولة الكويت.

وأوضحت أن هناك فروقا جوهرية بين الجنسين في متغيرات العبء المهني والتطور المهني، والاضطرابات النفسية الجسمية، وكانت نسبة الإناث هي الأعلى أما بالنسبة للجنسية فالفرق واضحة ما بين الكويتيين وغير الكويتيين في المتغيرات الخمسة فقد كان الكويتيون أكثر تأثراً بها.

فيما يتعلق بالتخصص فقد كشفت الدراسة أن هناك فرقا ما بين مدرسي المواد النظرية ومدرسي المواد العلمية في متغيرين هما: العبء المهني، حيث كان الفرق لصالح مدرسي المواد العلمية وصراع الدور فقد كان الفرق في جانب مدرسي المواد النظرية. ودراسة جاد الله (2002) التي تناولت مدى إدراك المرأة لمصادر ضغط العمل التي تتعرض لها ومعرفة ردود فعل المرأة إزاءها ومدى قدرتها على التكيف مع مصادر ضغط العمل. وكشفت الدراسة أيضا عن أن المرأة المصرية تتعرض لمستويات ضغط عمل متوسطة كما كانت قدرتها على التكيف مع تلك الضغوط متوسطة أيضا. ودراسة حريم (2003) التي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط الوظيفية لدى العاملين في مجال الرعاية التمريضية في المستشفيات الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من (500) محبوث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع العاملين من الجهاز التمريضي.

واشتملت أداة الدراسة على استبانة تضم (58) فقرة حول شعور العامل نحو ضغوط العمل التي تسببها نواحي العمل التالية: (طبيعة العمل، نوع الإشراف، السياسات، الهيكل التنظيمي، الترقية وتقييم الأداء، النمو والتطور الوظيفي، العلاقات مع الزملاء والمرضى، المناخ العام، ظروف العمل، الرواتب). ومن نتائج الدراسة: العاملون في جهاز التمريض بالمستشفيات الخاصة يشعرون بضغوط وظيفية ناتجة عن مختلف جوانب وعناصر العمل الذي يؤديه، وبدرجات متفاوتة من حيث استمراريتها. وجوانب العمل المتعلقة بالراتب والترقية وتقييم الأداء والعلاقات مع المرضى تسبب ضغوطا وظيفية مستمرة نوعا ما، أما جوانب العمل المتعلقة بالهيكل التنظيمي، والنمو والتطور المهني، وسياسة المؤسسة وظروف العمل وطبيعة العمل فإنها تسبب ضغوط وظيفية أحيانا. كما بينت النتائج أن بعض العوامل الديمغرافية مثل المهنة، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية لها تأثير على مدى استمرارية الضغوط الوظيفية لدى العاملين، بينما سنوات الخدمة، والجنس لا تؤثر في استمرار الضغوط.

ودراسة العطوي (2004) التي تناولت تحديد مستوى مصادر ضغط العمل والتعرف على مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي. وأظهرت الدراسة وجود تأثير دال إحصائياً لمصادر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي، كما بينت أن مصادر ضغط العمل المتعلقة بالفرد والضغوط الاجتماعية جاءت بدرجة مرتفعة، فيما كانت مصادر ضغط العمل المتعلقة بالمنظمة والوظيفية والبيئة بدرجات متوسطة.

ودراسة وونغ ووشوك (Wong, & Cheuk, 2006) التي هدفت الكشف عن أثر مصادر ومستوى ضغوط العمل التي يشعر بها مديرو رياض الأطفال على الرضا الوظيفي، وكشفت الدراسة عن أن مديري رياض الأطفال يشعرون بمستويات متوسطة من ضغط العمل، حيث يؤثر ذلك على مستويات الرضا الوظيفي لديهم. يتضح من استقراء نتائج الدراسات السابقة عموماً أن الضغوط المهنية تختلف باختلاف مستوياتها ومصادرها وعواملها ومكان حدوثها، كما أنها تختلف باختلاف الجنس ونوع الوظيفة التي يشغلها الفرد، وأن معظم هذه الدراسات أجريت في بيئات عربية وأجنبية.

وفي -حد علم البحث الحالي- فإن موضوع الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي في البيئة الجزائرية ما زال بكرة، لذا كان من أهداف الدراسة الحالية التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس التربوي والإداري في التعليم الابتدائي بولاية المسيلة.

3- إشكالية الدراسة: تعددت وتنوعت دراسات الضغوط المهنية منها ما تناول جانب مصادر الضغوط كسلوك المعلمين والأساتذة، وغموض الدور أحيانا، والبيئة وظروف العمل، والأعباء العلمية والإدارية السابقة وغياب التفاهم بين المفتش والإدارة. ومن جانب آخر تمثل في الآثار التي تتركها على الفرد ذاته، كالأثار النفسية والاجتماعية والجسمية، وتؤدي مجمل هذه الضغوط أو بعضها التي يتعرض لها المفتش في وظيفته إلى استنزاف نفسي وجسمي وانفعالي. وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالمعلمين وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية والأداء الباهت والنمطي للعمل، والمقاومة السلبية لكل

ما هو جديد، ونكران وجود التغيير، وعدم مسابرة المستجبات، وفقدان الابتكار والإبداع مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته وفعاليته في الميدان من جهة، وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.

ومن خلال عمل الباحثين أكدت العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الضغوط المهنية أو العمل أن هناك ضغوطاً متنوعة تحد من فاعلية العاملين والموظفين وقدرتهم على العمل، بما ينعكس على أدائهم لعملهم هذا من جهة. ومن جهة أخرى فالواقع والظاهر للعيان أن قطاع التربية والتعليم أصبح أكثر سلبية مما كان عليه. فقد ظهر لدى غالبية المفتشين وبنسب متفاوتة جملة من السلوكيات والانفعالات النفسية المختلفة مثل الغضب، القلق، الانزعاج، ومن ثم فقد يفقدون الدافعية نحو الإنجاز في أعمالهم.

إذ لا يمكن للأهداف التربوية المنشودة أن تتحقق إذا لم يتم العمل على التخفيف من هذه الضغوط. وانطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على ضغوط العمل التي تواجه مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة. وانطلاقاً من أهمية دراسة الضغوط المهنية لما لها من انعكاس سلبي على جميع جوانب أداء المفتش البيداغوجي (المواد)، ومفتش الإدارة، جاءت هذه الدراسة لمعرفة الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي في ولاية المسيلة. وبناءً على ذلك أمكن للباحثين القول أن إشكالية الدراسة اتضحت لهما من خلال التساؤلات التالية:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص (مواد/إدارة)؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي للمواد بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص (عربية/فرنسية)؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير نوع التكوين (إقامي/تناوبي)؟

4- **فرضيات الدراسة:** في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة، وفي ضوء تساؤلات الدراسة، تم صياغة الفرضيات التالية:

- 1.4 **الفرضية الأولى:** مستوى الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة مرتفع.
- 2.4 **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص (مواد/إدارة).
- 3.4 **الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير مادة التفيتش (عربية/فرنسية).
- 4.4 **الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير نوع التكوين (إقامي/تناوبي).
- 5- **أهداف الدراسة:**

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التفيتش التربوي والإداري في التعليم الابتدائي بولاية المسيلة.
- تحديد دور متغيرات التخصص (المواد/الإدارة)، مادة التفيتش (عربية / فرنسية)، نوعية التكوين (إقامي/تناوبي) في التأثير على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التفيتش التربوي للتعليم الابتدائي بولاية المسيلة.
- محاولة الوصول إلى مقترحات تعالج مشكلة الضغوط المهنية وانعكاساتها السلبية على أداء المفتشين في ضوء نتائج الدراسة.

6- **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لظاهرة قديمة متجددة تجدد الحراك الاجتماعي وتعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية، كون الضغوط المهنية تشكل أحد أهم الأسباب المهمة في خفض الأداء والرضا والمردودية والإنتاجية، ويمكن أن تظهر الأهمية أكثر في الآتي:

- أن موضوع الضغوط المهنية متغير ملازم للفرد ما إن توفر لديه العمل وتواجد في بيئة عملية ومهنية، وعليه دوماً يحتاج هذا الموضوع إلى مزيد من الدراسات لتقديم نتائج وحول حوله وعلى مقدار ظهوره أو انعدامه في الوسط المهني على الرغم من التطور الواضح على كل صعيد.

- المؤسسات والمنظمات على اختلاف نشاطاتها يمكن من خلال إطلاعهم على نتائج هذه الدراسة قد يفيدهم في تطوير استراتيجيات للتغلب على ضغط العمل ومحاولة التخلص منه وبالتالي الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي.

7- مفاهيم الدراسة:

1.7- **الضغوط المهنية:** هي مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق (حسن، 2002). ومن الناحية الإجرائية تقاس الضغوط المهنية بالدرجة التي يحصل عليها مفتشو التعليم الابتدائي للمواد من خلال إجاباتهم عن كل فقرة من فقرات أداة قياس الضغوط المهنية بأبعادها الأربعة (ظروف العمل والبيئة المادية، طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء، الأعراض النفسية، الأعراض الجسمية (الجسدية).

2.7- **مفتش التعليم الابتدائي:** هو الفرد الذي يعمل على تحسين ورفع مستوى العملية التعليمية/ التعلمية والحد من الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التربوية المنشودة للوصول بالمستوى المطلوب.

وفي المنظومة التربوية الجزائرية يطلق على المشرف التربوي اسم الموجه التربوي أو المفتش، إلا أن هذا المفهوم الأخير هو الأكثر استعمالاً في الوسط التربوي التعليمي، والواسع تداولاً في الوثائق الرسمية.

8- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1.8- **منهج الدراسة:** تعد هذه الدراسة نمطا من الدراسات الكشافية الاستطلاعية، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي في جمع وتحليل الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة، وللكشف أيضا عن مستوى الضغوط المهنية. هذا المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

2.8- **مجتمع الدراسة وعينتها:** تألف مجتمع الدراسة من جميع مفتشي التعليم الابتدائي والبالغ عددهم (85) مفتشاً ومفتشة للمواد والإدارة معاً للعام الدراسي 2014 / 2015. وتكونت عينة الدراسة من (46) مفتشاً ما تمثله نسبة (54,12%) من مجتمع الدراسة ككل، وبواقع (24) مفتشاً باللغة العربية و(6) مفتشين باللغة الفرنسية، و(16) مفتشاً تخصص إدارة المدرسة الابتدائية. وقد تم الاختيار أفراد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة.

1.2.8- **عينة الدراسة الاستطلاعية:** شملت عينة الدراسة الاستطلاعية (30) مفتشاً من المفتشين التعليم الابتدائي (مواد إدارة) من خارج عينة الدراسة الأصلية، بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأساسية، كما تم استثناء العينة الاستطلاعية من عينة الدراسة الأساسية.

2.2.8- **عينة الدراسة الأساسية:** وللتأكد من صحة فروض الدراسة، تكونت عينة الدراسة الحالية من قسمين: العينة الأولى وهي العينة الاستطلاعية وتكونت من (30) مفتشاً ومفتشة كما أشير لها سابقاً، أما العينة الثانية فهي العينة الأساسية وتكونت من (50) مفتشاً ومفتشة من مفتشي ومفتشات التعليم الابتدائي بولاية المسيلة، وهي عينة

عشوائية بسيطة، وقد استجاب منهم على أداة الدراسة (46) مفتشا ومفتشة وهي العينة الفعلية النهائية، بواقع (30) مفتشا للمواد و (16) مفتشا للإدارة) كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص ومادة التفتيش ونوعية التكوين.

البيانات المتغير	الفئة	ن	%
التخصص	المواد	30	65,22
	الإدارة	16	34,78
مادة التفتيش	عربية	24	52,17
	فرنسية	06	13,04
نوعية التكوين	إقامي	25	54,35
	تتابري	21	45,65

3.8- أداة الدراسة: لتحقيق أهداف هذه الدراسة تمّ بناء الاستبيان من خلال الإطار النظري للدراسة، إلى جانب استعراض المقاييس والدراسات التي استخدمت المقاييس والاستبيانات المتعلقة بالضغوط المهنية والتي تناولت الموضوع من عدة جوانب، كدراسة: (العمامرة وأبو نمره، 2004)، (القيسي، 2001)، (أبو عيشة، 1997)، (الصائغ، 1995)، (العدوان، 1992)، (عسكر وآخرون، 1986). ويتكوّن الاستبيان من جزأين: جزء أول يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن الخصائص الشخصية (البيانات الأولية) لعينة الدراسة والمتمثلة في (التخصص، مادة التفتيش، ونوعية التكوين). وجزأ ثانياً من محورين اثنين بأربعة أبعاد في المجموع هي:

أ- المحور الأول: يتمثل في مصادر الضغوط المهنية ويشمل (21) عبارة وبمقدار بعدين اثنين وهما:

- البعد الأول: ضغوط ظروف العمل والبيئة المادية ويضم 10 عبارات (من العبارة 1 إلى العبارة 10).

- البعد الثاني: ضغوط طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء ويضم 11 عبارات (من العبارة 11 إلى العبارة 21).

ب- المحور الثاني: ويتمثل في آثار الضغوط المهنية ويشمل 25 عبارة وبمقدار بعدين اثنين وهما:

- البعد الثالث: الآثار النفسية للضغوط: ويضم 15 عبارات (من العبارة 22 إلى العبارة 36).

- البعد الرابع: الآثار الجسمية (الجسدية) للضغوط ويضم 10 عبارات (من العبارة 37 إلى العبارة 46).

وقد اشتمل كل بعد على عبارات للتعرف على ما يتعرض له مفتش التعليم الابتدائي من ضغوط في كل بعد. وبالتالي مجموع بنود المقياس 46 عبارة. ويتم الإجابة على عبارات الاستبيان باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة وفقاً لتدرج خماسي الذي يبدأ من 5 إلى 1 حيث يعني كل رقم الآتي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً) وتقابلها رقمياً بـ: (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. وتتراوح الدرجة الكلية للاستبيان بين (46-230) وتعتبر الدرجة المرتفعة عن ضغوط مرتفعة والدرجة المنخفضة عن ضغوط منخفضة.

4.8- الخصائص السيكومترية للاستبيان:

1.4.8- صدق الاستبيان:

- صدق المحكمين: تمّ عرض الاستبيان على مجموعة من المختصين والخبراء في مجالات التربية وعلم النفس والقياس النفسي وهم من أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وعددهم تسعة (9) محكمين، وذلك للاسترشاد بأرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للبعد الذي تنتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة الأساسية هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة الدراسة.

- الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

بعد التأكد من صدق المحكمين (الظاهري) للأداة تمّ تطبيق البحث على عينة استطلاعية عشوائية من المفتشين بولاية المسيلة، بهدف حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد.

- الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول ببعديه الاثنان: مصادر الضغوط المهنية.

- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول والثاني: ظروف العمل والبيئة المادية/طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء.

جدول رقم (2): معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات البعد المنتمية إليه.

البيد الأول	العبارات	معامل الارتباط	البيد الثاني	العبارات	معامل الارتباط
ضغوط ظروف العمل والبيئة المادية	01	**0,554	ضغوط طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء	11	**0,580
	02	**0,765		12	**0,573
	03	**0,611		13	**0,561
	04	**0,467		14	**0,517
	05	**0,540		15	**0,487
	06	**0,680		16	**0,707
	07	**0,604		17	**0,468
	08	**0,634		18	**0,494
	09	**0,611		19	*0,407
	10	*0,453		20	**0,569
				21	**0,552

* دالة عند مستوى (0,05)

** دالة عند مستوى (0,01)

يتضح من جدول رقم (2) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الأول (مصادر الضغوط الوظيفية)، والمجموع الكلي لعبارته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ أو عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,01)$. ويبين جدول رقم (02) معاملات ارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني والدرجة الكلية لعبارته وهي دالة عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ أو عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,01)$. وبذلك تعتبر عبارات البعد صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

- الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني ببعديه الاثنان: آثار الضغوط المهنية.

- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث والرابع: الأعراض النفسية / الأعراض الجسمية (الجسدية).

جدول رقم (3): معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات البعد المنتمية إليه.

معامل الارتباط	العبارات	البعد الرابع	معامل الارتباط	العبارات	البعد الثالث
**0,881	37	الأثار الجسمية للضغوط	**0,521	22	الأثار النفسية للضغوط
**0,863	38		**0,491	23	
**0,698	39		**0,741	24	
**0,652	40		**0,491	25	
**0,572	41		**0,714	26	
**0,757	42		**0,617	27	
**0,810	43		**0,630	28	
**0,782	44		**0,674	29	
**0,471	45		**0,711	30	
**0,544	46		**0,707	31	
** دالة عند مستوى (0,01)			**0,567	32	
			**0,781	33	
			**0,545	34	
			**0,609	35	
			**0,485	36	

يتضح من جدول رقم (3) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثالث (أثار الضغوط المهنية/الأعراض النفسية)، والمجموع الكلي لعباراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ وبذلك تعتبر عبارات البعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

- الصدق البنائي:

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة جميع عبارات المحور الذي تنتمي إليه.

- حساب معاملات الارتباط بين درجات محاور الاستبيان مع بعضها البعض، ومع الدرجة الكلية للاستبيان.

جدول رقم (4): معامل الارتباط بين معدل كل بعد من الأبعاد مع المجموع الكلي لعبارات الاستبيان.

المحور	عنوان ومحتوى المحور	رقم الأبعاد	عنوان ومحتوى البعد	عدد العبارات	معامل الارتباط
الأول	مصادر الضغوط المهنية	الأول	ظروف العمل والبيئة المادية	10	**0,741
		الثاني	طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء	11	**0,836
الثاني	أثار الضغوط المهنية	الثالث	الأعراض النفسية	15	**0,860
		الرابع	الأعراض الجسمية (الجسدية)	10	**0,818

** دالة عند مستوى (0,01)

2.4.8- ثبات الاستبيان:

استخدم الباحثان تقدير ثبات الاستبانة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي وذلك بطريقة معامل ألفا-كرونباخ وكذلك استخراج معامل الارتباط بين النصفين بطريقة التجزئة النصفية. بأبعادها الأربعة (ظروف العمل والبيئة المادية، طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء، الأعراض النفسية للضغوط المهنية، الأعراض الجسمية للضغوط المهنية)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لاستبيان الضغوط المهنية (0,933)، أما الأبعاد الأربعة فقد بلغ معامل الثبات لها: (0,784) و (0,749) و (0,883) و (0,889) على التوالي لصالح الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.

في حين كانت معامل الثبات الكلي بطريقة التجزئة النصفية باستعمال معادل سبيرمان-براون للاستبانة (0,761) ومعاملات ثبات أبعادها كما يلي: (0,795) و (0,607) و (0,799) و (0,877) على التوالي حسب ترتيبها في الاستبانة. كما هو مبين في الجدولين رقم (5) و (6) التي تتضمن هذه المعاملات. وهذا يشير إلى أن الاستبانة يتمتع بدرجة عالية ومقبولة من الثبات.

- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي معامل ألفا-كرونباخ:

تمّ استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، كطريقة ثانية لقياس الثبات، وتمّ حساب معامل الثبات ألفا-كرونباخ لكل بعد من الأبعاد ولكامل الاستبانة والذي أظهر ثباتاً عالياً.

جدول رقم (5): معاملات ثبات استبانة الضغوط المهنية باستخدام معامل ألفا-كرونباخ

المحور	عنوان ومحتوى المحور	الأبعاد	عنوان ومحتوى البعد	عدد العبارات	معامل ألفا-كرونباخ
الأول	مصادر الضغوط المهنية	الأول	ظروف العمل والبيئة المادية	10	0,784**
		الثاني	طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء	11	0,749**
الثاني	أثار الضغوط المهنية	الثالث	الأعراض النفسية	15	0,883**
		الرابع	الأعراض الجسمية (الجسدية)	10	0,889**
الاستبانة ككل					0,933**

** دالة عند مستوى (0,01).

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لجميع عبارات الاستبانة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى 0,01، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0,784) على البعد الأول و (0,749) على البعد الثاني و (0,883) على البعد الثالث و (0,889) على البعد الرابع، و (0,933) على الاستبانة ككل. وهي نسب عالية وكافية من الناحية الإحصائية للاستمرار في إجراءات البحث الموالية.

- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على نصفي الاختبار فنحصل على معامل ثبات نصف الأداة وباستخدام معادلات رياضية خاصة يمكن التنبؤ بمعامل الثبات الكلي للأداة مع نفسها وقد اعتمد الباحثان في حساب معامل الثبات على معادلتَي جوتمان وسبيرمان - براون، وقد تمّ تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان - براون للتصحيح.

جدول رقم (6): معاملات ثبات استبانة الضغوط المهنية باستخدام طريقة التجزئة النصفية

الرقم	الأبعاد	عدد العبارات	جوتمان	سبيرمان-براون
01	ظروف العمل والبيئة المادية	10	0,794	0,795
02	طبيعة العمل والعلاقة مع الشركاء	11	0,594	0,607
03	الأعراض النفسية	15	0,972	0,799
04	الأعراض الجسمية (الجسدية)	10	0,870	0,877
الدرجة الكلية		46	0,757	0,761

وبذلك يكون قد تمّ التأكد من صدق وثبات استبانة البحث، مما يجعله على ثقة بصحة الاستبانة وصلاحيته لتحليل النتائج. ويمكن القول من خلال معامل الثبات المحسوب أن الاستبانة المعد يتمتع بثبات عالٍ، وأنها يمتاز بخصائص سيكومترية جيدة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في الحصول على نتائج دقيقة.

5.8- إجراءات تطبيق وتنفيذ الدراسة: بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، ومدى ملاءمتها للموضوع وصلاحياتها للتطبيق، تمّ تطبيقها على عينة أفراد الدراسة (المفتشون العاملون بولاية المسيلة). وقد استغرق التطبيق مدة الفصل الدراسي الأول لعام 2015/2014.

6.8- أساليب المعالجة الإحصائية: لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والترتيب.

- معادلة ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات بطريقة التناسق الداخلي والتجزئة النصفية.

- اختبار (ت) لحساب الفروق بين أفراد عينة الدراسة.

9- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1.9- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:- مستوى الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة عال. وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب ودرجة التقدير لبنود استبانة الضغوط المهنية لأفراد العينة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب ودرجة التقدير لعبارات الاستبيان.

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة التقدير
01	يزعجني التنقل عبر المدارس بوسائلنا الخاصة	3,96	1,246	79,13	4
02	نجاحي في عملي يكون أحيانا على حساب حياتي الشخصية	4,09	1,050	81,74	2
03	يتعني بعد مقر السكن عن مكان العمل	3,83	1,161	76,52	5
04	أعاني من تداخل الاختصاصات مع الزملاء	3,48	1,243	69,57	12
05	أكلف بأعمال أهدافها غير واضحة	3,07	1,306	61,30	21
06	أعاني من تدخل الإدارة في عملي	3,30	1,245	66,09	15
07	أشعر بالانزعاج من مقرات العمل غير الوظيفية	4,39	0,881	87,83	1
08	أعمل بإجهاد بسبب النطاق الجغرافي الواسع	4,02	1,125	80,43	3
09	يتم تكليفي بأعمال مرهقة أكثر من الوقت المحدد لها	3,22	1,397	64,35	18
10	يقلقني القيام بأعمال اعتيادية لا جديد فيها	3,61	1,022	72,17	7
11	أكلف بأعمال معقدة تفوق قدراتي	2,70	1,072	53,91	30
12	أكلف بمسؤوليات دون صلاحيات كافية لتنفيذها	3,37	1,289	67,39	14
13	أشعر في أغلب الأحيان بأني في المكان غير المناسب	2,39	1,064	47,83	38
14	يرهقني عدم تناسب مؤهلي العلمي مع الوظيفة التي أقوم بها	2,61	1,201	52,17	34
15	يزعجني نقص التكوين أثناء الخدمة لأداء واجباتي بدقة	3,43	1,259	68,70	13
16	أشعر بالضيق من عدم الخصوصية في مكان عملي	3,54	1,187	70,87	8
17	أعاني من سوء الإضاءة في مكان عملي	2,96	1,299	59,13	23
18	أعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملي	3,00	1,265	60,00	22
19	تشعرني قلة التجهيزات والوسائل الخاصة بالعمل بعدم الارتياح	3,76	1,385	75,22	6
20	أعاني من فقدان الثقة بالنفس	1,78	0,814	35,65	46
21	أشعر بالقلق عند حدوث أي تغيير في العمل	3,24	1,158	64,78	17
22	ينتابني شعور بعدم الثقة في المسؤولين	3,50	1,130	70,00	11
23	أشعر بعدم الثقة في زملاء العمل في بعض الأحيان	2,63	1,019	52,61	33
24	أشعر بالغضب وسرعة الاستثارة في العديد من المواقف	2,70	1,190	53,91	30
25	أجد صعوبة في التركيز في عملي	2,76	1,158	55,22	28
26	أشكو من صعوبة في النوم في أغلب الأحيان	2,52	1,150	50,43	35

متوسط	37	48,26	1,127	2,41	أشعر بعدم الرغبة في العمل غالب الأحيان	27
متوسط	39	46,96	1,016	2,35	أصاب بالملل في معظم الأوقات	28
ضعيف	43	41,30	0,952	2,07	أشعر باللامبالاة تجاه الأعمال التي أقوم بها	29
ضعيف	44	40,87	0,942	2,04	أعاني من الخوف المفاجئ دون سبب واضح	30
ضعيف	45	36,52	0,769	1,83	أعاني من كوابيس مخيفة دائما	31
متوسط	29	54,35	1,223	2,72	أشعر بالإحباط لأن عملي لا يحقق طموحاتي	32
متوسط	39	46,96	0,924	2,35	أشعر بعدم القدرة على التوافق في العمل	33
ضعيف	42	45,22	0,880	2,26	أتسرع في أداء عملي أحيانا	34
متوسط	8	70,87	1,260	3,54	أشعر بالتعب عند نهاية ساعات العمل	35
متوسط	20	62,17	1,251	3,11	أعاني الإرهاق لذلك أجد صعوبة في الاستيقاظ باكرا	36
متوسط	19	63,04	1,210	3,15	أعاني من اضطراب المعدة و القولون أحيانا	37
متوسط	16	65,22	1,144	3,26	أشعر بالصداع في بعض الأحيان	38
متوسط	27	55,65	1,153	2,78	أشعر بجفاف الفم أحيانا مما يؤدي إلى صعوبة في التحدث	39
متوسط	8	70,87	1,149	3,54	أعاني في بعض الأحيان من آلام الظهر والعضلات والمفاصل	40
متوسط	26	57,39	1,204	2,87	أعاني من الإمساك في بعض الأحيان	41
متوسط	24	58,70	1,200	2,93	أعاني من سرعة نبضات القلب في كثير من الأحيان	42
متوسط	25	57,83	1,140	2,89	أعاني من التشنج العضلي في بعض الأوقات	43
متوسط	36	49,13	1,005	2,46	أشعر بصعوبة التنفس في بعض الأوقات	44
متوسط	32	53,04	1,159	2,65	أعاني من التعرق بشكل دائم	45
ضعيف	41	45,65	0,981	2,28	أقوم بقرض أناملي وكفي أحيانا	46
متوسط		% 100	24,468	137,347	الأداة ككل	

يتضح من جدول رقم (7) أن مستوى الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للأداة (137,347) بانحراف معياري قدره (24,468) وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبيان ما بين (35,65 - 87,83)، وجاءت العبارة رقم (7) والمتعلقة بـ: "أشعر بالانزعاج من مقررات العمل غير الوظيفية" في الترتيب الأول وبدرجة عالية، بمتوسط حسابي بلغ (4,39) وبانحراف معياري قدره (0,881) وبأهمية نسبية قدرها (%87,83)، وجاءت الفقرة رقم (9) والمتعلقة بـ: "أعاني من فقدان الثقة بالنفس" في الرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3,04) وبانحراف معياري قدره (1,084) وبأهمية نسبية قدرها (%87,83)، وهذا ترتيب منطقي بحسب رأي الباحثين للعبارتين.

ويتبين من نفس الجدول أن المتوسط العام لفقرات البعد الثالث كان متوسطاً، وجاء في المرتبة الأولى بمتوسط حساب يبلغ (38,782) وانحراف معياري (9,598)، وجاء في المرتبة الثانية البعد الأول بمتوسط حسابي بلغ (36,956) وانحراف معياري (5,895)، والبعد الثاني جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (32,782) وانحراف معياري (6,998)، وأخيراً البعد الرابع جاء في الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (28,826) وانحراف معياري (8,182).

2.9- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:- لا توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص (مواد/إدارة). ولاختبار هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على الأداة ككل، ولاختبار دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابة تبعاً لمتغير التخصص (مواد/إدارة)، تم استخدام اختبار (ت).

جدول رقم (8): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الضغوط المهنية بين مفتشي التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير التخصص (مواد/إدارة).

مستوى الدلالة	قيمة Sig	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	البيانات المتغيرة
0,05	0,808	44	-0,244	5,640	36,800	30	مواد	الضغوط المهنية
				6,526	37,250	16	إدارة	

يظهر جدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المفتشين من تخصص مواد وتخصص إدارة، على استبانة الضغوط المهنية ككل، ودائماً لصالح مفتشي المواد. حيث أن قيمة (Sig) مستوى المعنوية (0,808) أكبر من (0,05)، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

3.9- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: - لا توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي للمواد بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير مادة التفقيش (عربية/فرنسية). ولاختبار هذه الفرضية في متغيرها الثاني (التخصص) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على الأداة ككل، ولاختبار دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابة تبعاً لمتغير مادة التفقيش، تم استخدام اختبار (ت).

جدول رقم (9): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الضغوط المهنية بين مفتشي التعليم الابتدائي للمواد تبعاً لمتغير مادة التفقيش (عربية/فرنسية).

مستوى الدلالة	قيمة Sig	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	البيانات المتغيرة
0,05	0,733	28	0,34 4	25,679	138,958	24	عربية	الضغوط المهنية
				33,844	134,666	6	فرنسية	

يتبين من جدول رقم (9) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المفتشين في مستوى الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي للمواد بولاية المسيلة تبعاً لمتغير مادة التفقيش (عربية/فرنسية) حيث أن قيمة (Sig) مستوى المعنوية (0,733)، وهي أكبر من (0,05)، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

4.9- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: - لا توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير نوعية التكوين (إقامي/تناوبي). ولاختبار هذه الفرضية في متغيرها (نوعية التكوين) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على الأداة ككل، ولاختبار دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابة تبعاً لمتغير التخصص، تم استخدام اختبار (ت).

جدول رقم (10): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي تبع المتغير نوعية التكوين (إقامي/تناوبي).

مستوى الدلالة	قيمة Sig	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوعية التكوين	البيانات المتغيرة
0,05	0,819	28	-0,231	3,843	36,760	25	إقامي	الضغوط المهنية
				7,769	37,190	21	تناوبي	

يتبين من جدول رقم (10) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المفتشين من ذوي التكوين الإقامي، وبين استجابات المفتشين من ذوي التكوين التناوبي، على استبانة الضغوط المهنية ككل، لصالح الفئة الثانية وبمقدار قليل جداً. حيث أن قيمة مستوى المعنوية (Sig = 0,819)، وهي قيمة أكبر من (0,05)، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي بمعنى أنه لا يوجد اختلاف بين متوسط العينة الأولى ذات التكوين الإقامي الذي

بلغ (36,760) وبانحراف معياري قدره (3,843) ومتوسط العينة الثانية ذات التكوين التناوبي الذي بلغ (37,190) وبانحراف معياري قدره (7,769) والفرق بينهما فرق ليس له دلالة. وبالتالي فإن ما افترضاه الباحثان من قرار فهو صحيح ونتيجة الفرضية تثبت ذلك.

10- مناقشة نتائج الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى عينة المفتشين بتخصصاتهم التربوية والإدارية وباللغة الفرنسية، وكذلك التعرف إلى الفروق في مستوى الضغوط المهنية حسب المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في التخصص (مواد/إدارة)، مادة التفقيش (عربية/فرنسية)، ونوعية التكوين (إقامي/تناوبي). وفيما يتعلق بالفرضية الأولى فقد أشارت النتيجة الإحصائية الموضحة في جدول رقم (7) إلى إظهار مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى عموم عينة الدراسة. وهذه النتيجة تسير في عكس اتجاه توقع الفرضية الدالة على أن مستوى الضغوط المهنية لدى مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة عال، حيث لم تحقق على مستوى عينة الدراسة وأظهرت النتائج أن مستوى الضغوط متوسط.

ومما سبق يمكن تفسير واستنتاج بأن تشابه ظروف المفتشين داخل المقاطعات البيداغوجية والإدارية، وكثرة الواجبات، والأعمال الروتينية المطلوبة منهم، وأن الظروف والمناخ السائد والمحيط الفيزيقي واحد، بالإضافة على أن وظيفة التفقيش البيداغوجي والإداري تتطلب تقريبا نفس الجهود منها حسب ما تنص عليه المذكرة التوجيهية رقم 944-2014 التي تحدد مهام مفتشي التعليم الابتدائي تخصص مواد وتخصص إدارة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه دراسات أبو رحمة (2012)، و (Wong & Cheuk, 2006) والعطوي (2004) خاصة في مصادر ضغط العمل الخاصة بالمنظمة والوظيفية والبيئية؛ ودراسة أبو خرمة وحمد (2002) وجاد الله (2000) والشديقات (1999) حيث أشارت نتائج دراساتهن إلى المستوى المتوسط من الضغوط لدى عينة الدراسة.

بينما تختلف هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسات البشايثة (2005) والعطوي (2004) خاصة في مصادر ضغط العمل المتعلقة بالفرد والضغوط الاجتماعية ودينهام (1992) إذ أشارت نتائج دراساتهن إلى بروز مستوى عال للضغوط المهنية لدى العينة، أو مستوى منخفض مثل (Van Veldh oven & al, 2002).

وفيما يتعلق بالفرضية الثانية التي نصت على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص (مواد/إدارة)، حيث أكدت النتائج في جدول رقم (8) ذلك، وهذا ما يتفق مع محتوى الفرضية، على الرغم من النقص الملحوظ والمعتبر من جملة الأعمال المفتش البيداغوجي خاصة منها المهام الإدارية البحتة التي كانت من مهام المفتش البيداغوجي قبل 2012، وهذه بالذات سنة استحداث منصب مفتش إدارة المدرسة الابتدائية (بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 240-12). إلا أن النتائج أسفرت عن عدم وجود فروق في الضغوط المهنية بينهما، ويمكن تفسير ذلك إلى أن قاعدة تكوين كل فئة ونوعية العمل المزاوول قبل الارتقاء إلى منصب مفتش هي التي تحدد مستوى الضغط؛ بمعنى أن البيداغوجي ممارسته للعملية التعليمية جعلته يبقى في نفس المسار، ونفس الشيء مع المفتش الإداري حيث تلعب خبرته الطويلة السابقة في تسيير الإدارة دورا حاسما في مرونة أداء مهامه بعيد الضغوط المرتفعة، حيث أكسبتهم كذلك التعامل والتفاعل مع مقتضيات المنصب الجديد بنوع من الأريحية. جعلتهم الاثنان يوظفون خبرتهم ويوازنون نسبيا بين كل متطلبات العمل والحياة اليومية عموما.

من خلال النتائج المتوصل إليها في الفرضية الثالثة، يقتضي قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي للمواد بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير مادة التفقيش (عربية/فرنسية). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن هناك نوعا من التشابه والتقاربي في ممارسة مسؤوليات التفقيش سواء كان باللغة العربية أم باللغة الفرنسية، فمقدار حجم الأعمال نفسه على حد سواء من حيث التكوين

والتفتيش والتثبيت والبحث التربوي وتوثيقها. لأن التعليمات واللوائح والقوانين الصادرة عن المؤسسات الرسمية تحدد لهما نفس المهام، مما يتطلب منهما بذل نفس الجهود لتحقيق مقاصد واهتمامات المعلمين والأساتذة والتلاميذ. وفيما يتعلق بالفرضية الرابعة التي نصت على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير نوعية التكوين (إقامي/تناوبي)، حيث أكدت النتائج في جدول رقم (10) وهذا ما توقعته الفرضية مبدئياً، ويمكن تفسير ذلك إلى أن المفتشين يتلقون نفس التكوين الأكاديمي الأولي بالإضافة إلى بعض الأعمال التطبيقية (زيارات ميدانية للمدارس والمعلمين، إنجاز تقارير تفتيش، ندوات تربوية، أيام دراسية، ملتقيات، ... الخ)، مع فارق في المدة الزمنية التي تكون في التكوين الإقامي ممتدة من سنة إلى سنتين، بينما التكوين التناوبي يكون على فترات مع حجم ساعي مكثف لكي تحافظ الوزارة على نفس الحجم الساعي والمقاييس والمحتويات التي قدمت لصالح الفئة الأولى، وهذا تحقيقاً لمبدأ التكافؤ في عملية التكوين لجميع إطارات التربية والتعليم حسب الرتب والفئات. كما أنهم يقومون بنفس المهام والمسؤوليات الرقابية والتفتيشية الموكلة إليهم. وبالتالي فإنه لا يوجد تفاوت كبير في مستوى الضغط وأن الأمور متقاربة عند الفئتين أو العينتين حسب نوع التكوين.

- خلاصة: يظهر من خلال ما تقدم أن نتائج الدراسة الحالية خلصت في اتجاه ما توقعه الباحثان في الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التفتيش للتعليم الابتدائي بولاية المسيلة تعزى لمتغيرات التخصص (المواد/الإدارة)، مادة التفتيش (عربية/فرنسية)، نوعية التكوين (إقامي/تناوبي). بينما كانت النتيجة في اتجاه مخالف مما توقعناه في الفرضية الأولى حيث لم يتحقق مستوى الضغوط المشار إليه في الفرضية والدال على افتراض أنه مستوى عال، لكن كان العكس، حيث انتهت النتيجة إلى مستوى ضغط متوسط.

- المراجع:

- 1- الخشالي، شاكور جابر الله؛ والتميمي، أياد فاضل محمد. (2004). أثر خصائص العمل على الإجهاد الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية الخاصة. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية*، 7(1).
- 2- الخضيري، محسن أحمد. (1991). الضغوط الإدارية. الظاهرة. الأسباب. العلاج. مصر: مكتبة مدبولي.
- 3- الشافعي، محمد الدسوقي. (1998). ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين. *المجلة التربوية جامعة الكويت*، 12(48)، 187 - 201.
- 4- الشرم، سعيد بن عطية. (2004). المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس. رسالة دكتوراه غير منشورة. مصر: كلية التربية بالقاهرة. جامعة الأزهر.
- 5- الطعاني، حسن أحمد. (2005). مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، *مجلة جامعة دمشق*، 21(2).
- 6- العميان، محمود سليمان. (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط 1. الأردن: دار وائل للنشر.
- 7- العيسوي، عبد الرحمن محمد. (1999). القياس والتجريب في علم النفس والتربية. مصر، دار المعرفة الجامعية.
- 8- جورج، فريدمان؛ وفيل، بيارتا. (1985). رسالة في سوسيولوجيا العمل. ج 1. ط 1. (ترجمة حسين حيدر). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 9- سيزلاجي، أندرو؛ والاس، مارك. (1991). السلوك التنظيمي والأداء. (ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد). المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
- 10- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2002). السلوك الفعال في المنظمات. مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 11- عبد الرحمن، محمد السيد. (1999). علم الأمراض النفسية والعقلية. ج 2. مصر: دار قباء للطباعة والنشر.

- 12- عبد عابدين، إبراهيم. (2010). علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر. محافظات غزة. فلسطين.
- 13- عبيدات، ذوقان وآخرون. (2012). البحث العلمي. مفهومه. أدواته. وأساليبه. ط 14. الأردن: دار الفكر.
- 14- عثمان، أكرم. (2001). الخطوات المثيرة لإدارة الضغوط النفسية. لبنان: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع.
- 15- عثمان، فاروق السيد. (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية، مصر: دار الفكر العربي.
- 16- عسكر، سمير أحمد. (1988). متغيرات الضغوط المهنية، دراسة ميدانية نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، (60).
- 17- عقيلي، عمر وصفي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. بعد استراتيجي. الأردن: دار وائل للنشر.
- 18- فائق، فوزي عبد الخالق. (1996). ضغوط العمل الوظيفي. مجلة أفاق اقتصادية الإماراتية، 17(68).
- 19- فلية، فاروق عبده؛ السيد، عبد المجيد. (2009). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 20- ماهر، أحمد. (1986). السلوك التنظيمي. مدخل بناء المهارات. مصر: المكتب العربي الحديث.
- 21- منصور، طلعت؛ والبلاوي، فيولا. (1989). قائمة الضغوط النفسية للمعلمين- كراسة التعليمات. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 22- ياركندي، هانم حامد. (1993). مستوى ضغط المعلم وعلاقته بالطمأنينة النفسية وبعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، (2)، 28-31.
- 23- Charles & Zastow. (1981). The Practice Of Social Work. USA: The Dorsey Press.
- 24- Robert Callahan & Patrick Fleanur. (1988). Relations: concepts and practices. Columbus Merrill Publishing Company.
- 25- T.A.Beehr. (1995). Psychological Stress In The Work Place. London.
- 26- The Encyclopedia Americana. (1990). International Edition. USA: Grolier Incorporated Danbury. Connecticut.
- 27- Webster's New World Encyclopedia. (1993). College Edition. USA: Prentice hall.
- 28- Weiten, Wayne, Lloyd, Margaret A. & Lashley Robin L. (1991). Psychology Applied to Modern Life Adjustment in the 90s. 3rd Ed. California: Cole Publishing Company, Pacific Grove