

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : علوم اجتماعية

الشعبة : علوم التربية

التخصص : إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبة: الهلي مريم

مذكرة بعنوان:

مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة و معلم القسم التحضيري

دراسة مقارنة بولاية ورقلة

تاريخ المناقشة: 2015/06/01

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الدكتور (ة) الأخضر عواريب
مشرف	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الدكتور (ة) بن زعموش - بوضياف نادية
مناقشة	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الدكتور (ة) بوجمعة سلام

السنة الجامعية: 2015/2014

الإهداء

"وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا"

إلى القلب النابض بالحياة والعتاء، إلى من ترجف أوصالها عندما أحزن، وتدمع فرحا عندما أفرح إلى التي جادت ولم تبخل، إلى التي عانت ولم تيأس، إلى مدرسة الحب والحنان، والتي أدين لها بهذا النجاح أُمي رحمها الله.

إليك يا من أكن له كل معاني الحب والاحترام إلى أبي رحمه الله.

وإلى زوجي فتحي رفيق دربي، الذي ساعدني وساندني في دراستي.

أخاك أخاك فإن من لا أخ له كالساعي إلى الهيجاء من دون سلاح.

إلى محض الصبر والعون والسند القوي إلى الماضي والحاضر والمستقبل إليكم إخوتي :

سميحة، فاطمة، سمراء، زينب الكبرى، مسعود. وإلى أبناء أخواتي وخاصة الكتكوتة الصغيرة أسيل وإلى أغلى بنوته

عائشة

إلى الذين تعلمت معهم كيف أعيش وتقاسمت معهم الفرح والحزن إلى :

أعمامي وعماتي، إلى أخوالي وخالاتي، إلى كل أزواجهم وزوجاتهم، وأبنائهم .

إلى من شاركني في عملي وصادقتي وكل واحدة باسمها

وإلى طلبة ثانية ماستر إرشاد وتوجيه دفعة 2014-2015 إلى كل من قدم لي يد العون في إنجاز هذه المذكرة من قريب

أو بعيد .

أهدي ثمرة جهدي.....

مريم

[Http://maomao520.yeah.net](http://maomao520.yeah.net)

شكر وتقدير:

عملا بقول الرسول الله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نشكر الله تعالى على توفيقه لنا لانجاز هذا البحث .

يسعنا ويشرفنا أن نقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم معنا في انجاز هذا العمل ، سواءا من قريب أو من بعيد.

ونخص بالذكر الدكتورة بوضياف نادية المشرفة على مذكرتي.

فلم تبخل بتوجيهاتها ونصائحها علي، ولم تتوانى في تقديم آرائها الصائبة لي، حتى تم انجاز هذا العمل.

وتحياتنا إلى كل أساتذة وطلبة وعمال قسم علم النفس وعلوم التربية

وقسم الإرشاد والتوجيه.

" والله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه "

ملخص الدراسة:

يعتبر البحث في موضوع مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري، ظاهرة جديدة بالاهتمام وواقع بدأنا نلمس مخلفاته السلبية التي تنعكس على أداء المعلم والمرابي وتوقفه النفسي والمهني ويعتبر البحث في الموضوع الانطلاقة في الإصلاح التربوي كونه يهتم بإبراز مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين والمرابين على أرض الواقع وكذا التعرف على الفروق في تلك الضغوط باختلاف (الجنس، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)، وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف الجنس (ذكر، أنثى)؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف مدة الخبرة المهنية (03 سنوات , أقل من 03 سنوات, أكثر من 03 سنوات)؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف المؤهل العلمي (معهد التكنولوجي, ليسانس, معهد متخصص, أخرى)؟

و لتخفيف من حدة ما يواجهونه من ضغوطات حاولت هذه الدراسة الإجابة على الفرضيات التالية:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة و معلم القسم التحضيري.
2. لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري بين المعلمين والمعلمات.
3. لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري تعزى إلى عامل الخبرة المهنية (03 سنوات, أقل من 03 سنوات, أكثر من 03 سنوات).
4. لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف المؤهل العلمي (معهد التكنولوجي, ليسانس, معهد متخصص, أخرى).

للإجابة على هذه التساؤلات اعتمدنا الأداة التالية للدراسة, وللقيام بذلك تم تبني أداة للدراسة تضمنت (44) فقرة, اشتمل المقياس على أربع أبعاد وهي على الترتيب: الأداء أو الدور المهني, الظروف المادية والفيزيائية, الدعم الإداري, المردود والحوافز المادية, وتم التأكد من صدق وثبات الأداة.

واعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي المقارن، واشتملت عينة الدراسة 99 معلم ومربي من الجنسين, أختبروا بطريقة قصدية من المراكز النفسية البيداغوجية للأطفال المتخلفين ذهنياً بورقلة وبعض ابتدائيات مدينة ورقلة خلال الموسم الدراسي 2015/2014. كما تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، اختبار (t) للفروق، وتحليل التباين.

بعد تحليل النتائج باستخدام الأسلوب الإحصائي (SPSS)، توصلت بالبحث الحالي، إلى النتائج التالية:

بينت النتائج التي أفرزتها الدراسة أن معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري يعانون من مصادر الضغوط المهنية التي يقيسها المقياس. في حين بينت النتائج في الفرضية العامة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة و معلم القسم التحضيري. وأيضاً في الفرضيات الفرعية بينت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري بين المعلمين والمعلمات. وأما بالنظر لعامل الخبرة فكانت لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري تعزى إلى عامل الخبرة المهنية. وأخيراً فبالنسبة للمؤهل العلمي فتوصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية : مصادر الضغوط المهنية, معلم التربية الخاصة, معلم القسم التحضيري.

ملخص الدراسة بالفرنسية:

La recherche sur le sujet des sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section des enseignants préparatoire, un phénomène digne d'attention et la réalité. Nous avons vu les conséquences négatives réfléchies sur la performance de l'enseignant et éducateur et l'impact psychologique, professionnel et considéré comme la recherche le sujet percée dans la réforme éducative être intéressés à mettre en évidence les sources de stress au travail chez les enseignants et les éducateurs sur le sol, ainsi que d'identifier les différences de ces pressions dans les différents (sexe, expérience professionnelle, scientifique) de qualification, et l'étude a tenté de répondre aux questions suivantes:

1. Y a-t-il des différences significatives dans les sources de pression professionnelle entre professeur d'éducation spéciale et d'une Section des enseignants des différences préparatoires?
2. Y a-t-il des différences significatives dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants selon le sexe (masculin, féminin)?
3. Y a-t-il des différences significatives dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants en fonction de la durée de l'expérience professionnelle (03 ans, moins de 03 ans, plus de 03 ans)?
4. Y a-t-il des différences significatives dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants selon la qualification universitaire (Institut technologique, baccalauréat ès arts, un institut spécialisé, autre)?

Et pour alléger les pressions qu'ils subissent de cette étude a tenté de répondre les hypothèses suivantes:

1. Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans les sources de pression professionnelle entre professeur d'éducation spéciale et de section préparatoire des enseignants.
2. Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants entre les enseignants masculins et féminins.
3. Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants à cause du facteur de l'expérience professionnelle (03 ans, moins de 03 années, plus de 03 années).
4. Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants selon la qualification universitaire (Institut technologique, baccalauréat ès arts, un institut spécialisé,

autre).

A cette fin a été adopté outil pour l'étude inclus (44) le paragraphe, inclus de série sur les quatre dimensions qui, respectivement: Performance Owaldor professionnelle, les conditions physiques et, soutien administratif physique, le rendement matière et des incitations, ont été confirmés validité et la fiabilité de l'outil.

Et nous avons adopté dans notre étude à l'approche comparative descriptive, et inclus l'échantillon de l'étude de 99 enseignants et les éleveurs des deux sexes, ont été choisis de manière centres psychologiques délibérées enseignement des enfants mentalement retardés Ouargla et une ville Aptdaiaat de Ouargla au cours de l'année scolaire 2014 / 2015. kma a été utilisé des méthodes statistiques suivantes: Alnspalmioah, test (t) de la différence, et l'analyse de variance.

Après avoir analysé les résultats en utilisant la méthode statistique ((SPSS, la recherche actuelle trouvé, les résultats suivants:

Résultats qui ont émergé de l'étude ont montré que le professeur d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants souffrent de sources de pression professionnelle mesurées par Almkies.vi tandis que les résultats montrent en hypothèse générale Onhla des différences statistiquement significatives dans les sources de pression professionnelle entre professeur d'éducation spéciale et de section préparatoire des enseignants. Et aussi dans les hypothèses Alvraeihla aucune différence statistiquement significative dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants entre les enseignants et vue Amwalimat.ooma de l'expérience des travailleurs avait pas de différences statistiquement significatives dans les sources de stress au travail chez les enseignants de l'éducation spéciale et un enseignant Section préparatoire attribué au facteur expérience professionnelle. Enfin Pour qualifiée scientifique Finalement, elle a conclu Onhla aucune différence statistiquement significative dans les sources de stress au travail chez les enseignants d'éducation spéciale et une section préparatoire des enseignants selon la qualification académique.

Mots clés: sources de pressions professionnelles, professeur d'éducation spéciale, section préparatoire des enseignants.

قائمة المحتويات

الرقم	المحتوى	الصفحة
أ	الإهداء	أ
ب	شكر وتقدير	ب
ج	ملخص الدراسة	ج
د	ملخص الدراسة	هـ
ذ	قائمة المحتويات	ز
ر	قائمة الجداول	ي
ز	قائمة الأشكال	ك
	مقدمة	01
الباب الأول الجانب النظري		
الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة		
1	إشكالية الدراسة	05
2	تساؤلات الدراسة	10
3	فرضيات الدراسة	10
4	أهداف الدراسة	11
5	أهمية الدراسة	11
6	التعريف الإجرائية للدراسة	11
7	حدود الدراسة	12

الفصل الثاني:مصادر الضغوط المهنية		
14	تمهيد	
15	مفهوم الضغط المهني	1
17	عناصر الضغط المهني	2
18	مراحل الضغط المهني	3
20	أنواع الضغوط المهنية	4
21	مصادر الضغوط المهنية	5
33	النظريات المفسرة للضغط المهني	6
37	الآثار الناتجة عن الضغط المهني	7
38	معايير الحكم على مدى كفاية المدرس في الأداء التربوي التعليمي	8
41	إدارة الضغط المهني	9
44	خلاصة	
الباب الثاني الجانب الميداني		
الفصل الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة		
47	تمهيد	
47	منهج الدراسة	1
47	الدراسة الاستطلاعية	2
48	حدود الدراسة الاستطلاعية	3
48	أدوات جمع البيانات	4

50	الخصائص السيكومترية لمقياس مصادر الضغوط المهنية	5
53	الدراسة الأساسية	6
53	حدود الدراسة الأساسية	7
56	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	8
57	خلاصة	
الفصل الرابع : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة		
59	تمهيد	
59	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة	01
60	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى	02
62	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية	03
65	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة	04
66	خلاصة	
67	الاستنتاج العام	
68	التوصيات والاقتراحات	
70	قائمة المراجع	
74	الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
23	يوضح الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب).	(01)
51	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس مصادر الضغوط المهنية لعينة الدراسة الاستطلاعية.	(02)
52	يوضح قيم معاملات الثبات المختلفة لمقياس مصادر الضغوط المهنية المحسوبة بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ لعينة الدراسة الاستطلاعية.	(03)
54	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة.	(04)
54	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	(05)
55	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.	(06)
56	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.	(07)
59	يوضح عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة.	(08)
61	يوضح عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.	(09)
63	يوضح عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.	(10)
65	يوضح عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.	(11)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
18	يوضح عناصر الضغط	(01)
33	يوضح حدوث الضغط المهني طبقا لنظرية سيلاي	(02)
35	يوضح مخطط نظرية لازاروس	(03)
36	يوضح كيفية تفسير الضغط المهني في نظرية كوبر	(04)

مقدمة:

يعتبر العمل ذو قيمة كبيرة في حياة الفرد، فهو الذي يعطيه مكانة ويربطه بالمجتمع ويمدد دوره فيه كما أنه يقضي فيه نسبة كبيرة من وقته، وبالرغم مما ينعم به الفرد في وقتنا الحالي من إشباع حاجياته ومتطلباته اليومية وما قدمته التكنولوجيا الحديثة من وسائل العمل، ومن تقدم وتطور إلا أن ذلك أدى بدوره إلى تعقد المهام وزاد من صعوبتها وإفراز مشاكل كثيرة على العامل والتي نجد من بينها الضغوط التي أصبحت تواجه الفرد في حياته وتسبب له الكثير من مصادر القلق وعوامل الخطر والتهديد، كما أنها تمثل السبب الرئيسي وراء الإحساس بالألام النفسية والأمراض العضوية المختلفة.

ونظرا للآثار السلبية الناجمة عن ضغوط المهن، أصبحت هذه الظاهرة شبحا يهدد أمن العمال واستقرارهم، مما جعلها من المواضيع التي استقطبت فكر العديد من الباحثين ولقد مست ظاهرة الضغوط مهن عديدة من بينها مهنة التدريس. إذ يواجه المدرس في مختلف المراحل التعليمية مصادر ضغوط عديدة ناجمة عن اضطراب المناخ التنظيمي في العمل وما تتسم به هذه المهنة من أعباء وما تتميز به من كثرة الواجبات والأدوار، لها مسؤولية قد لا نجد لها في المهن الأخرى، وهي مسؤولية إعداد الفرد للحياة هذه المسؤولية التي تستدعي التوافق المهني والراحة النفسية للمدرس قصد تبليغ رسالته النبيلة على أحسن وجه ولا شك أن معاشته للضغوط يعتبر من المعوقات الأساسية لفشل المدرسة في تأدية مهامها .

ويعتبر البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين إحدى النقاط التي يجب التركيز عليها، قصد تشخيص أهم الصعوبات التي تسبب للمدرسين المعاناة النفسية، قصد تفادي الآثار الناجمة عنها سواء بالنسبة للمعلم أو بالنسبة للمجتمع . وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للكشف عن مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري وللتعرف ما إذا كانت هناك فروق في مصادر الضغط تبعا لاختلاف الجنس، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي .

وقد اتبعنا في تصميم المنهجية التالية: قسمت الدراسة إلى جانبين: الجانب النظري والجانب التطبيقي أو الميداني

أما الجانب النظري : فقد احتوى على فصلين:

الفصل الأول: تم فيه تقديم موضوع الدراسة والذي يتضمن الإشكالية وتساؤلاتها، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة وأهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية و حدود الدراسة.

في حين خصص الفصل الثاني: لعرض مفهوم الضغط المهني، وعناصره، ومراحل الضغط المهني، وأنواع الضغط المهني، مصادر الضغوط المهنية، النظريات المفسرة للضغط المهني، الآثار الناتجة عن الضغط المهني، معايير الحكم على مدى كفاية المدرس في الأداء التربوي التعليمي، وأخيرا إدارة الضغط المهني.

و الجانب الميداني يحوي على فصلين وهما:

الفصل الثالث: يحمل عنوانا لإجراءات الميدانية للدراسة و يتضمن، منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية بحدودها الزمانية والمكانية والبشرية، أدوات البحث في الدراسة وهي مصادر الضغوط المهنية، الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، الدراسة الأساسية بحدودها الزمانية والمكانية والبشرية وأخيرا الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

وآخر فصل في الدراسة خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتضمن عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى، عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية، عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة، خلاصة الدراسة والاقتراحات ثم قائمة المراجع و الملاحق.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- التعاريف الإجرائية للدراسة
- 7- حدود الدراسة

إشكالية الدراسة:

المهن مهما كانت من البساطة تحتوي على مصادر للضغط النفسي للفرد. ومهنة التعليم كانت وما تزال من المهن التي تحتوي على مصادر متعددة لحدوث الضغط للفرد، وتنعكس بشكل مباشر على نوعية الأداء في الممارسة التعليمية.

و تشكل الضغوط النفسية محور اهتمام كثير من علماء النفس، لكونها أصبحت عاملاً يفرض نفسه في جل الاشكاليات النفسية، وحتى الجسمية لدرجة تسمية العصر بعصر الضغوطات، كما سمي الضغط النفسي بالقاتل الصامت .

إذ تعتبر الضغوط النفسية الأساس الرئيس الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى، ويعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط مثل: الضغوط الاجتماعية، ضغوط العمل (المهنية)، والضغوط الاقتصادية، الضغوط الأسرية، الضغوط الدراسية، والضغوط العاطفية.

ويمثل الجانب النفسي القاسم المشترك الذي يجمع كل الضغوط، ففي الضغوط الناجمة عن إرهاق العمل ومتاعبه، وأولى نتائجه، الجوانب النفسية المتمثلة في حالات التعب والملل اللذين يؤديان إلى القلق النفسي حسب شدة أو ضعف الضغط الواقع على الفرد فقد وجد العاملون في ميدان الصحة النفسية أن الضغوط النفسية في العمل في كثير من الأمراض الجسمية والمشكلات النفسية والسلوكية التي تمثل خطراً على صحة الفرد وتوازنه النفسي، وتؤثر في سلوكه التنظيمي، واثار تلك النتائج تنعكس على التكيف في العمل والانتاج، فإذا ما استفحل هذا الاحساس لدى العامل في عمله، فسوف تكون النتائج ذات تأثير على كمية الانتاج، أو نوعيته، أو ساعات العمل، مما يؤدي إلى تدهور صحة العامل الجسدية والنفسية...، ومن أولى تلك الأعراض هي زيادة الإصابات في العمل والحوادث، وربما تكون قاتلة فضلاً عن زيادة الغياب، أو التأخر عن العمل، وربما يصل إلى الانقطاع عنه وتركه نهائياً. فالعصر الذي نعيش فيه هو عصر الضغوط التي أصبحت تطبع كل مجالات الحياة منها التربوية، الاجتماعية وخصوصاً المهنية التي تكون أسباباً كثيرة منها ما يبذله الفرد في مهنته من مجهودات وما يتعرض له من مواقف ضاغطة في عمله من عبء زائد في العمل إلى مسؤول ناقد أو علاقات متوترة أو توقيت عمل غير مناسب أو الشعور بعدم الأمن و الخطر في العمل، مما يؤدي إلى الشعور بالتوتر والقلق والثقل الناتج عن مجموعة الصعوبات المباشرة وغير المباشرة التي يواجهها الفرد في مهنته .

(هارون توفيق الرشيد، 1999، ص 05)

ويشير الضغط إلى مجموعة المثيرات المحيطة في بيئة عمل الفرد، مما ينتج عنه بعض الاستجابات العضوية والنفسية الناتجة

عن بعض المواقف الضاغطة مما يؤثر على أداء العمال (صلاح عبد الباقي، 2001، ص07)

إذ تشكل الضغوط المهنية جزءاً من هذه الضغوطات التي يتعرض لها الإنسان في حياته، وقد حدد البعض مصادر الضغوط في عاملين أساسيين هما متطلبات العمل، والعوامل الشخصية الخاصة بالفرد نفسه، كما أشارت عدة دراسات إلى أن الضغوط النفسية في محيط العمل بوجه عام تظهر من خلال إحساس العاملين بالاحتراق النفسي .

في مقدمة كتاب التدريس عمل صعب Teachingistough لمؤلف كركشانك وأعوانه
1980 CRUCKSHANK نجد : (جابر عبد الحميد جابر ، 2000، ص38)

ويعتبر التدريس عمل صعب وشاق ومن الصعب أن تفكر في مهن كثيرة لها هذه المتطلبات الثقيلة العقلية والجسمية والسيكولوجية، من غير المدرسين ينبغي أن يتابعوا المعرفة في علم أو أكثر، وينبغي عليهم أن ينظموا مجموعة أو أكثر من التلاميذ و يديرونها، ويوفروا لهم ما يكفل نجاحهم ورضاهم، من غير المدرسين، ينبغي أن يكونوا مهتمين لا بالعمل وحده بل والحفاظ على علاقات طيبة مع أسرة العميل؟ من غيرهم يلام حين ينخفض الدرجات أو تزداد الجرعة؟ ما المجموعة المهنية الأخرى التي تخضع لقدرة كبير من النقد؟ من غيرهم يجدون أن كل فرد تقريباً له الرأي فيما عليهم عمله وكيف يقومون به".

وفي عصر العولمة تعددت وتنوعت أدوار المعلم بين المعلم المثقف المعلم الرائد، والمعلم الفيلسوف والممارس هذا ما يزيد ويجعل دور المعلم أصعب وأعمق فإذا نظر إلى المجتمع سوف نجد بأن للمعلم دور في ترسيخ القيم الإيجابية والتغلب على القيم السلبية بحيث تكون هو النموذج في تبين القيم مثل قيمة العمل والإتقان والمثابرة هكذا يبدو الدور الثقافي للمعلم دور صعب لأنه يساهم في تشكيل المستقبل فعلاً لا مجازاً وهو دور ينبع من التزامه بأتمته وعقيدته وإيمانه وعقيدته، وإيمانه بأحقة مجتمعه في الوجود وتفهمه للصراع القيمي يمكنه مدد عم القيم الأصلية، ورفض القيم الدخيلة. ومن ثم يقوم بدورة بتوعية تلاميذه بالقيم الأصلية.

(حسان محمد حسان وآخرون، 2004، ص26)

أي كانت الزاوية التي ينظر إليها التعليم فهم أساس التطور وركي المجتمعات، فإن أخذنا الزاوية الاقتصادية فإن العملية التربوية التعليمية استثمار اجتماعي اقتصادي، فالتعليم له مدخلات ومخرجات حيث تكون فيه المدخلات التلميذ والمدرس وكل من

يشترك في العملية وأما المخرجات فهي عائد هذا التعليم ونواتجه من إطارات ورقي ثقافي علمي ينعكس على مستوى معيشة الأفراد. ومستوى تتطور المشاريع التنموية الاقتصادية والاجتماعية.

ولاشك في كون مظهر الأمم من خير أو شر أو تقدم ورقي وازدهار من نواتج المدرسة أو بالأصح من نواتج المعلم، أو المدرس، فالمدرس يمكن أن يلحق الأذى والضرر بالمتعلم ويكون عامل من عوامل التهدم وإتلاف العقول ونفسياتهم.

وما يؤكد MikkerCogan et Dollards يمكن أن يكون عاملا من عوامل الضغط النفسي، كما يمكن أن يكون عاملا من عوامل حب التلميذ للعلم والتعليم بصفة عامة.

فالمدرس عنصر فعال في بناء الأمم وتكوين الثقافات على حد ما جاء في بحوث Cooper: "إذ أحسست أن تعرف ثقافة بلد ما فانظر إلى مدرسيها" (فايز مراد دندش، 2000، ص45)

لاشك في تحقيق الكفاية الإنتاجية في مجال التربية والتعليم يتوقف على الجهود المتمثلة في النفقات التي تبذل في إعداد المدرس لها وتدريب الإدارة المدرسية الممتازة والإشراف الفني في الكفاءة، وإعدادا الكتب المدرسية وغير ذلك موازنة بالخارج منها ممثلا في الآثار التي يحدثها المتعلمون في المجتمع خدمة صادقة وفاعلية في العمل الاجتماعي طبقا للآثار التي تركها فيهم مدرسوهم معرف وخلقاً وتعاملاً اجتماعياً ممتازاً.

إن مسؤولية المدرس في تمكين التلاميذ من تحفيز التقدم بلوغ الأهداف من خلال المساعدة في اختيار الطرق والوسائل البحث في الممتلكات وكذا اقتراح الحلول البديلة ومشاركتهم في التفكير فيها وإختيار رأسها للتفسير وبلوغ الحل.

(المرجع السابق، ص46)

يعد ميدان التربية الخاصة أحد الميادين التي لاقت اهتماما متزايدا من قبل المختصين والعاملين في مختلف المجالات المهنية ، وقد شهد تطور هذا المجال انطلاقة قوية وسريعة نتيجة لعدة عوامل منها ما هو إنساني أو اجتماعي أو أخلاقي أو تشريعي وكلها تنادي من أجل هؤلاء الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة.

إذ يعتبر العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال التي تتضمن تقديم خدمات تربوية وعلاجية لأفراد يحتاجون إلى مثل هذه الخدمات. ففي الآونة الأخيرة ازداد الاهتمام بإعداد معلم التربية الخاصة لأنه يتعامل مع تلاميذ غير عاديين وأصبح له دور

هام في تعليم تلك الفئة لكي يساعدهم على التغلب على الآثار النفسية والاجتماعية والدراسية لتلك الفئة، ويساعدهم أيضا على التكيف مع نوع الإعاقة، وإكسابهم طرقا جديدة للتعامل مع الآخرين، وبالتالي فإن نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حد كبير على مقومات شخصية، حيث إن معرفته لسماته الشخصية تؤهله لهذا الدور القيادي، وتساعده في التعامل مع تلك الفئات الخاصة . (سماح عبد اللطيف، 2007، ص 12)

وبناء على ذلك فإن العمل في مجال التربية الخاصة لا يتطلب التدريب أو الإعداد فقط، ولا ذكاء تقليديا معرفيا فحسب، ولكنه يتطلب ذكاء خاصا يساعده على مقاومة الضغوط النفسية، واحتواء المشكلات في هذا المجال الخاص لتحقيق التوافق المهني للمعلم والوصول إلى أعلى مستويات الأداء، وهذا الذكاء هو الذكاء الوجداني (الانفعالي) الذي تقع تحت مظلة جميع الصفات الشخصية الانسانية والتي يجب توافرها في معلمي التربية الخاصة حتى يتسنى لهم الاضطلاع بدورهم بنجاح وكذلك تحقق رضاهم المهني ومن ثم الوصول إلى التوافق المهني. (جولمان، 2000، ص33)

وفي حقل الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة نذكر منها:

دراسة القبلان 2004 والتي تحمل عنوان مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، ركزت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مكونات ضغط العمل للعاملين ومصادره في بيئة المكتبات الأكاديمية والمؤسسات المعلوماتية بشكل عام والنتائج والآثار المترتبة عليها التي تقلل من كفاءة الأداء الوظيفي، وتحديد الاستراتيجيات العامة للتعامل مع مشكلة ضغوط العمل وآثارها السلبية ولكي تحقق الدراسة هدفها تم توزيع استبانة شملت (105) موظفا وموظفة من مجتمع الدراسة المكون من ثلاث مكتبات في المملكة السعودية وأسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين مصدر الضغط الناتج من (عدم وجود الدعم الإداري، غموض الأدوار وتعددتها، التطور المهني، المردود المالي، تقييم الأداء الوظيفي، الاتصال الانساني)، ووجود علاقة ايجابية تربط متغير الجنس بمصادر الضغط.

أما دراسة النعاس (2005) فقد كانت تحمل عنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراتة ليبيا، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراتة، وتكونت عينة البحث من (250) فردا بنسبة 30% من مجتمع البحث المقدر بـ(822) فردا، أختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية النسبية. وتوصلت إلى وجود ضغوطا مهنية يعاني منها العاملون بالشركة العامة

للكهرياء بمدينة مصراتة أكثر من غيرها وهي على التوالي: "العلاقة مع الزملاء , صراع الدور , غموض الدور, العلاقة مع الرؤساء , حجم العمل, نوع العمل, العلاقة مع المنتفعين, النمو والتقدم المهني, الهيكل التنظيمي , الاستقرار الوظيفي, الراتب والخوافز التشجيعية.

في حين كانت دراسة شحام عبد الحميد (2007/2006) بعنوان " علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية وهدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات النفسية والجسمية, ومعرفة مدى اختلاف العلاقة المدروسة بين العينة وفقا للخصائص الفردية. والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي , اما عينة الدراسة فقد كان عدد أفرادها (342 فردا) تعادل (11,33%) من المجتمع الأصلي للدراسة, والأدوات المستخدمة هي: المقابلات ومقياس الضغط المهني, واختبار تحرى العوارض السيكلوجية. أما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها فقد أثبتت وجود علاقة بين الضغوط والمصادر العلائقية والاضطرابات السيكوسوماتية ووجود ارتباط موجب بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية.

وأبضا كانت دراسة شارف خوجة مليكة (2010) بعنوان مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في مرحلة التعليمية الثلاث (ابتدائي, متوسط , ثانوي) بولاية تيزي وزو, هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين, ومعرفة ما إذا كانت هل هناك فروق في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية, ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين, انطلاقا من الأدب التربوي والدراسات السابقة حول الموضوع واشتمل المقياس أربع أبعاد موزعة على (48) بند وهي مصادر ضغوط طبيعة العمل مصادر الضغوط المادية والفيزيقية, مصادر الضغوط الاجتماعية والسياسية التعليمية ومصادر الضغوط العلائقية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقترن اشتملت عينة الدراسة (210) مدرس من الجنسين . اختير بطريقة غير عشوائية , حصصية في كل 5 بلديات من ولاية تيزي وزو ومن أبرز نتائج الدراسة أن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائية تعود لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية ككل. وفي بعده المهني الثاني والثالث والرابع, كما بينت النتائج أن المصدر الأول من مقياس مصدر ضغوط, طبيعة العمل لم تظهر فيه فروق دالة .

وأخيرا في دراسة أخرى تشير إحصائيات إلى أن 33% من النساء العاملات يرون أن ضغوط العمل بالنسبة لهن عالية

جدا, وأن 26% يرون أن ضغوط العمل عالية بعض الشيء . (محمد ربيع شحاتة، 2010، ص26)

ومما سبق رأينا ضرورة البحث في هذا الموضوع حيث قمنا بطرح التساؤل التالي:

تساؤلات الدراسة:

التساؤل العام:

ما هي مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف الجنس؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف مدة الخبرة المهنية (03 سنوات, أقل من 03 سنوات, أكثر من 03 سنوات)؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف المؤهل العلمي (معهد التكنولوجي, ليسانس, معهد متخصص, أخرى)؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

لا توجد فروق دالة إحصائية مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة و معلم القسم التحضيري.

الفرضيات الفرعية:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف الجنس (ذكر, أنثى).
2. لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري تعزى إلى عامل الخبرة المهنية (03 سنوات, أقل من 03 سنوات, أكثر من 03 سنوات).

3. لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف المؤهل العلمي (معهد التكنولوجي, ليسانس, معهد متخصص, أخرى).

أهداف الدراسة:

- ✓ تهدف الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء والتعرف على مصادر الضغوط المهنية في البيئة المدرسية.
 - ✓ الكشف عن الآثار السلبية للضغوط المهنية التي تقلل من كفاءة الأداء الوظيفي في البيئة المدرسية.
- هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين والمربين, ومعرفة ما إذا كانت هل هناك فروق فيالضغوط المهنية و تقديم مقترحات عملية قابلة للتطبيق لتساهم في زيادة فاعليتها وكفاءتها.

أهمية الدراسة:

- ✓ تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوع الدراسة والمتمثل في مصادر الضغوط المهنية التي قد تكون سبب في اعاقه المعلم من أداء مهامه بشكل جيد؛ من المعروف أن المعلم ركن من أركان العملية التعليمية .
- ✓ تظهر أهمية الدراسة من الجانب البحثي في كونها تفتح أبعاد بحثية كثيرة لدراسات مستقبلية ذات علاقة بتطوير العاملين في المدارس من خلال تلمس آثار الأبعاد النفسية والاجتماعية لهم.

التعريف الإجرائية للدراسة:

مصادر الضغوط المهنية: هي تلك الجوانب والعناصر من حياة الفرد المهنية التي تسبب له حالة انفعالية نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل, لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تؤثر على الحالة النفسية والسيولوجية والسلوكية ويعبر عنها في الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون في مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري الذي أعد لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الموسم الدراسي 2015/2014.
- 2- الحدود المكانية: في المراكز النفسية البيداغوجية للأطفال المتخلفين ذهنيا بورقلة وبعض ابتدائيات مدينة ورقلة.
- 3- الحدود البشرية: مربيين ومعلمين التربية الخاصة والقسم التحضيري.

الفصل الثاني: مصادر الضغوط المهنية

تمهيد

1. مفهوم الضغط المهني
2. عناصر الضغط المهني
3. مراحل الضغط المهني
4. أنواع الضغوط المهنية
5. مصادر الضغوط المهنية
6. النظريات المفسرة للضغط المهني
7. الآثار الناتجة عن الضغط المهني
8. معايير الحكم على مدى كفاية المدرس في الأداء التربوي التعليمي
9. إدارة الضغط المهني

خلاصة

تمهيد:

يعتبر موضوع الضغوط مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة من العلم أدى إلى ظهور اتجاهات ونظريات متباينة في تحديد مفهوم الضغوط, وكذا أسبابها وأثارها .

وتشكل الضغوط المهنية جزءا من الضغوط التي نالت اهتمام الكثير من العلماء , وذلك نتيجة للآثار الناجمة عن هذه الضغوط على الفرد والمؤسسة .والجدير بالذكر , أن الضغوط المهنية واثارها الضارة لم تعد قاصرة على مهنة بعينها, بل أصبحت شائعة في مهن عديدة , وفي منظمات متنوعة . لأن الظروف في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى العاملين , ويختلف مستوى الضغط من مهنة إلى أخرى .

وتعد مهنة التدريس واحدة من المهن الضاغطة التي تجعل المدرسين غير راضين عن مهنتهم , ويترب عليه اثار سلبية , تنعكس على أدائهم وتوافقهم النفسي والمهني وصحتهم الجسمية .

1. مفهوم الضغط المهني:

أولاً: مفهوم الضغط:

أ- **الضغط Stress**: وهي حدوث الحالة النفسية الناتجة عن الضغوط وأن الفرد وقع تحت ضغط مجموعة من العوامل.

ب- **الإنضغاط Strain**: وهي حالة الإنضغاط التي يعانيتها ويمن منها الفرد والتي تعتبر عن ذاتها في الشعور بالإعباء والإنهاك

والإحتراق الذاتي ويعبر عنها الفرد بصفات مثل: خائف، قلق، مكتئب، مشدود، متوتر.

(هارون توفيق الرشيد، 1999، ص38)

يرجع أحد المختصين أو الباحثين كلمة الضغوط stress إلى الكلمة اللاتينية stringer، والتي تعني شحب بشدة

Dorati وقد استخدمت كلمة الضغوط في القرن الثامن عشر لتعني الإكراه، والقسر، والجهد القوي، والإجهاد، والتوتر لدى

الأفراد . (حسين صادق، 2006، ص 02)

وقد عرفها "كوكس ماكاي" coxmakay بأنه اختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المعروفة عليه وإدراكه لقدراته على

التكيف معها من جهة أخرى . (حنان الأحمد، 2002، ص35)

وحسب فاروق عثمان السيد فإن الضغوط هي تلك الظروف المرتبطة بهم والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً

من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية، ونفسية وقد تنتج الضغوط كذلك من الصداع والإحباط

والحرمان والقلق . (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 96)

ويؤكد كل من "بريف وشولر سيل" chlore cil bref تحديدهم للضغوط بأنها تمثل المصادر الموجودة في بيئة العمل، والتي

تؤثر في سلوك الأفراد وتشعرهم بالتوتر كما تؤثر في بيئة العمل . (عبد الرحمن الهيجان، 1998، ص 78)

أما علي العسكر فيعرفها على أنها تكوين فرضي وليس شيء ملموس واضح المعالم من السهل قياسه، نستدل على وجوده من

خلال استجابات سلوكية معينة . (علي عسكر، 2000، ص 17)

يتضح من خلال ما سبق أن كلمة الضغوط لها معاني عديدة، وبالتالي يمكن القول أن الضغوط تمثل مجموعة من المواقف التي ينتج عنها بعض التغيرات الجسمية والنفسية، التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط الذي يمثل تهديدا له، كما أدى اهتمام الباحثين بالضغوط إلى تعدد مفاهيمه والذي سنوضحه في الآتي:

ثانياً: مفهوم الضغط المهني:

لقد حظي موضوع الضغوط باهتمام الكثير من الباحثين ولقد اختلف المختصون في تحديد مفهومه:

الضغط المهني: هو عبارة عن مجموعة من التأثيرات الداخلية لدى الموظفين ، وتنجم عن التفاعل بين العوامل التنظيمية أو الاجتماعية والمكونات الشخصية لهم ، وقد تؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية ، مما يدفعهم إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي لأعمالهم . (مراد أحمد محمد علي الكاهاني، 2000، ص18)

ويعرف **الضغط المهني** بأنه شدة القوى المؤثرة التي تفرض بصورة طبيعية أعباء ثقيلة على الفرد في موقع عمله ومن أعراضها الأزمات الانفعالية والسلوكية والمهنية ونقص الدافعية في العمل .

الضغط المهني : عبارة عن التفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنه تغييرات نفسية وجسمية تحدث إنحرافات في أداء الفرد الطبيعي . (المرجع السابق، ص20)

حيث يعرف ماكليان Maclean ومارجولس Margols **الضغط المهني** بأنه حالة تنتج نتيجة التفاعل بين ظروف العمل وخصائص الفرد، ويترتب عليها خللا في الاتزان الفسيولوجي والسيكولوجي للفرد . (شعبان علي حسن، 2009، ص 362)

أما وهيب مجيد الكبشي فيعرف **الضغط المهني** بأنه مشكلات وصعوبات يتعرض لها العامل في بيئة العمل، ويختلف إدراك هذا الضغط من شخص إلى آخر. (وهيب مجيد، ب س، ص 70)

ويرى بيهر ونيومان Bihâr et nowman بأن **الضغط المهني** هو حالة تنشأ من التفاعل بين الناس وأعمالهم وتتسم بإحداث تغيرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي . (لطفي محمد راشد، ب س، ص 92)

ويعرف كل من كوب وفرانش وروجرز et franche et rogerskooob et الضغط المهني هو عدم الموازنة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات، وقدرات وبين متطلبات عمله. (محمد سليمان العميان، 2004، ص60)

كما يؤكد فرانتش وكابلان French et caplan بأن الضغط المهني هو رد تجاه خصائص بيئة العمل، والتي تمثل تحدياً للفرد، وحسب لوثانس luthans الضغط المهني هو استجابة الجسم لمجموعة من المواقف والمتغيرات البيئية، والتي يترتب عليها العديد من الآثار السلوكية، والفسولوجية، والسيكولوجية للعاملين في المنظمة. (شعبان علي حسن، 2009، ص 362)

فهذه التعاريف توضح بأن الضغط المهني يحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد وبيئة عمله وبالتالي من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الضغط المهني بأنه مجموعة من المواقف، والضغوطات يتعرض لها الفرد في عمله، حيث تظهر عليه أعراض نفسية مثل: القلق، وأعراض سلوكية...

2. عناصر الضغط المهني:

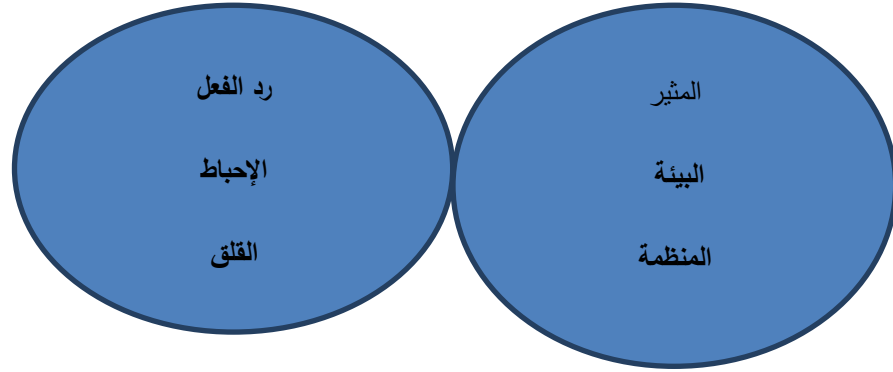
يوجد عدة عناصر متداخلة للضغوط المهنية والتي حددها (سيزلاقي) و(الاس) في ثلاث عناصر أساسية وهي:

أولاً: عنصر المثير: ويحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط ومصدرها البيئة أو المنظمة أو الفرد أو الجماعة.....إلخ.

ثانياً: عنصر الاستجابة: ويمثل هذا العنصر ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبدئها الفرد مثل القلق، التوتر، الإحباط وغيرها.

ثالثاً: عنصر التفاعل: هو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة. وهذا التفاعل يكون بين عوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الانسانية وما يترتب عليها من استجابات. (صلاح الدين عبد الباقي، 2004، ص337)

ويكون داخل المراحل التالية:



الشكل (01) : يوضح عناصر الضغط

المصدر : (المرجع السابق, ص 337)

3. مراحل الضغط المهني :

أول محاولة تفسير وتحديد لمراحل الضغوط , قام بها الطبيب والعالم (هانس سيليه), حيث اقترح أن الفرد يمر بالمراحل التالية حينما يتعرض لضغط ما .
(حضير كاظم محمود الفريجات وآخرون , 2009 , ص 278)

أ . **مرحلة الإنذار (مرحلة التعرض للضغوط):** ويطلق عليها كذلك مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر, تبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخليا (كآلام المعدة, وتقلص القولون أو الذكريات).

أو خارجيا كمختلف المواقف التي يتعرض لها الفرد خلال حياته. ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة, يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن تستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم هذه المظاهر: ضربات القلب, الأرق, توتر الأعصاب الضحك المستيري, سوء استغلال الوقت, الاستهداف للحوادث, الحساسية للنقد.

ب. **مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط):** تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغييرات السابقة حيث تؤدي ما سبق إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم لتعامل مع التغييرات , ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين أما (المواجهة والهروب) , وذلك في محاولة التغلب عليها أو التخلص منها بسرعة , وبذلك يحقق الفرد حالة من التوازن وفي حالة الفشل ينتقل إلى المرحلة التالية وهنا يكون قد تعرف وتأثر بالفعل إلى ضغوط.

ج. **مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف :** عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من أجل رفع نسب الكوليسترول في الدم , لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة . (محمد إسماعيل بلال , 2004, ص33)

حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة إلى مرحلة التكيف مع ما يحدث فعلا. فإذا نجح فإنه يحقق التوازن لذاته , أما في حالة الفشل ينتقل إلى المرحلة التالية .

د. **مرحلة الاستنزاف أو التعب والانهك :** ينتقل الفرد في هذه المرحلة عند تعرضه للمواقف الضاغطة باستمرار ولفترة زمنية طويلة (استمرارية التواتر والزمن) , وهنا يصاب بالإجهاد كنتيجة لتواتر وتكرار المثير ومقاومته ومحاولة التكيف معه .
ومن أهم مظاهر وآثار الوصول إلى هذه المرحلة ما يلي :

- ✓ الاستياء من جو العمل.
- ✓ انخفاض معدلات الإنجاز.
- ✓ التفكير في ترك الوظيفة .
- ✓ الإصابة بالأمراض النفسية مثل : النسيان المتكرر , السلبية , اللامبالاة والإكتئاب.
- ✓ الأمراض العضوية و سيكوسوماتية, قرحة المعدة , ارتفاع ضغط الدم, إلخ. (المرجع السابق , ص34, 35)

4. أنواع الضغوط المهنية:

تشير المصادر المختلفة إلى وجود أنواع عدة من الضغوط المهنية ومن أهم تصنيفاتها ما يلي :

4-1 ضغوط العمل المؤقتة: هيضغوط تحيط بالفرد فترة وجيزة ثم تزول وقد ترتبط بموقف مفاجئ غير أنها قليلة التكرار مثل

النقل التعسفي من العمل.

4-2 ضغوط العمل المزمّنة: تحيط بالفرد فترة طويلة (مشاحنات مع الزملاء، مدير متسلط)، وتشير البحوث في هذا المجال

إلى أن السبب الرئيسي لظهور الأمراض الجسدية النفسية كثيرا ما تنشأ من التعرض لضغوط مزمنة (مريم رجاء، 2006، ص 56)

4-3 ضغوط العمل الايجابية: هي التغيرات التي تفيد في نمو الفرد وتطوره، وتنتج عن أحداث الحياة السارة وهذا

ما يحسن الأداء، ويشكل دافعا لدى الفرد . (عويس إحسان، 2003، ص 20)

كما هي ضغوط لها انعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة، كما أن لها آثار

إيجابية تتمثل فيما تولده من شعور بالحيوية والسرور كما تعد هذه الضغوط حافزا قويا للفرد لمواجهة التحديات في العمل

وتحسين الأداء حيث ينعكس كل ذلك على إنتاجية العمل والأداء المهني الفعال كما ونوعا

(الشريف طلال، 1996، ص 40)

4-4 ضغوط العمل السلبية: وهي الضغوط المؤذية ذات الآثار السلبية على الصحة النفسية والجسمية للفرد حيث

ينعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل، مما يجعل الفرد في دائرة الإحباط وعدم الرضا عن العمل.

(عبد العال السيد، 1986، ص 75)

وعليه يمكن القول أن الفرد لا بد أن يصادف هذه الأنواع من الضغوط المهنية في عمله، وهي ليست سببا للتفوق أو

الفشل، وإنما كيف يواجه الفرد هذه الضغوط وكيف يفسرها ويحدد سلبياتها أو إيجابيتها هذه الضغوط.

5 . مصادر الضغوط المهنية:

يمكن حصر مصادر الضغوط المهنية إلى جانبين رئيسيين هما :

1. مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد:

تختلف استجابة الأفراد للضغوط و ذلك بحسب السمات و الخصائص المميزة لكل فرد , فمن الممكن أن يتعرض الأشخاص إلى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحدا , و توضح هذه الدراسة مجموعة من المصادر الفردية و المرتبطة بالفرد و هي على النحو التالي:

1.1 - مفهوم الذات :

هي تكوين معرفي موحد و متعلم للمدركات الشعورية , و التصورات والتعليمات الخاصة بالذات , يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته, ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة للعناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية , وتشتمل على العناصر التالية:

أ. المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تنعكس إجرائيا في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو "الذات المدركة" .

ب. المدركات و التصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها و التي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين "الذات الاجتماعية".

ج . المدركات و التصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون " الذات المثالية " .

(عبد الحافظ سلامة , 2006 , ص 53)

د . إن نظرة الفرد لذاته تحدد بشكل رئيسي إمكانية تعرضه للضغوط من عدمه , و إذا كانت تلك النظرة تمثل شعورا سلبيا تجاه الذات فهذا يزيد من احتمال وقوعه تحت تأثير الضغوط بشكل كبير .

هـ . أما إذا كانت تلك النظرة تعبر عن شعور ايجابي تجاه الذات فإن ذلك يعني تفهم الفرد لذاته وثقته وتقديره لها عالية ,ومن ثم يقل احتمال تعرضه للضغوط.

1-2. نمط الشخصية :

يعرفها عمار كشرود في معجمه بأنها: " تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان الشخص ".

(عمار الطيب كشرود ,1994,ص266)

ويمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين من أنماط الشخصية:أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في انجاز أكبر عدد من المهام في

أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته ,وكأنه يسابق الزمن ويعرف بالنمط "أ"

أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول:يعرف باسم النمط "ب" الذي يتميز بالثقة والهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ

الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها. (علي حمدي , 2000 ,ص173)

و لقد حاول " لوثناس " LUTHANS " 1985 " أن يفرق بين نمط الشخصية "أ" و نمط الشخصية "ب" من خلال وصفه لسلوكيات كل منهما وذلك كما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (01) : الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) .

نمط الشخصية(أ)	نمط الشخصية(ب)
✓ مستعجل دائما	✓ ليس في عجلة من أمره دائما
✓ يمشي بسرعة	✓ متأن في مشيته
✓ يأكل بسرعة	✓ يستمتع بوقته دون الإحساس بالذنب
✓ غير صبور بسبب ضياع الوقت	✓ صبور ولا يؤنب نفسه كثيرا على ضياع الوقت
✓ يعمل شيقين في آن واحد	✓ ليست لديه مواعيد نهائية لإنجاز العمل
✓ لا يستمتع بوقت الفراغ	✓ يلعب من أجل المتعة وليس من أجل الكسب
✓ مشغول بالأرقام	✓ ذو أسلوب لطيف في الحياة
✓ يقيس النجاح بالكمية	✓ لا يهتم بالوقت
✓ شديد وعنيف	
✓ منافس	
✓ يشعر دائما أنه تحت ضغط الوقت	

المصدر: (المرجع السابق ,ص173)

1 - 3 - مركز التحكم في الأحداث : يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به , و

الفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملاً في الأحداث من حوله بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته . (المرجع السابق , ص 174)

ويعتبر مركز التحكم أحد أبعاد الشخصية التي وضعها " روتر - 1966 " حيث أشار إلى أنه من الممكن أن يتفاوت مركز التحكم لدى الأفراد بين درجة عالية من السيطرة الداخلية ودرجة عالية من السيطرة الخارجية .

(عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان , 1998, ص 113)

و تشير نتائج بعض الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي هم أقدر تحملاً للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم و أهم أقل قلقاً و أقل معاناة من الضغط المهني , في حين أن الأفراد أصحاب التحكم الخارجي يتميزون بارتفاع مستوى القلق و العدوانية و أكثر معاناة من الضغوط , في كثير من المواقف التي تحيط بهم لاعتقادهم بأن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لا يمكنهم السيطرة عليها . (عبد الغفار حنفي و آخرون , 2002 , ص 188)

و قد أوضح الهيجان ستة أبعاد لمفهوم الذات وهي: (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان, 1998, ص 102, 101)

أ - الوعي بالذات : وهي مدى إدراك الفرد أن لديه القدرة على التأثير على عالمه من حوله .

ب - القيمة الذاتية : مدى شعور الفرد بأنه مساو للآخرين في الحقوق و الواجبات .

ج - حب تقدير الذات : تعني عدم تعريض الفرد نفسه للمشاق أو المخاطر التي تزيد على طاقته .

د - شعور الفرد بالتميز من حيث الأهمية و الخصوصية عن الآخرين .

هـ - الثقة بالذات : قدرة الفرد على التكيف مع العالم من حوله .

و - احترام الذات : و يتمثل في قدرة الشخص على التعبير عن مشاعره بصورة واضحة .

نستنج مما سبق بأن إدراك الفرد لذاته و تقديره لها تقديرا ايجابيا يجعل منه أكثر تحملا للضغوط , العكس يجعل منه فردا أكثر تعرضا للضغوط .

1 - 4 - عبء الدور:

و يقصد به أن يكون للفرد عبء عمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل , بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه أو أن يكون عبء العمل اقل من قدراته وطاقاته فيتسبب ذل في شعوره بالملل وعدم الارتياح , فعبء الدور يكون بإحدى الصور التالية : زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال , وآخر نوعي مرتبط بعدم توفر القدرات و المهارات اللازمة لأدائه أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية لأن ذلك يعني استهانة بقدراته و إمكانياته .

(جيرلان دجلبرج , روبرت بارون , تعريب و مراجعة : رفاعي محمد رفاعي , 2004, ص 260)

و يقسم عبء العمل إلى قسمين :

أ - **العبء الكمي للعمل:** يقصد به عدم اتزان كمية العمل الموكل للفرد مع قدراته و إمكانياته سواء بالزيادة و التي لا تمكنه من إنجاز عمله بالشكل المرغوب أو بالنقصان و الذي لا يمثل تحديا لقدرات الفرد , وهذا يمثل احد المؤثرات المؤدية للضغوط والتي تحدث اختلالا نفسيا بداخله وذلك يعود لعدم توافق قدرات الفرد مع مهام عمله من حيث : قلة تأهيله أو حداته أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل .

ب - **العبء النوعي للعمل:** يظهر من خلال شعور الفرد بأن المهارات اللازمة لإنجاز العمل و التي تتطلب مستوى معين تفوق إمكانياته و قدراته . (ماك ر . مكمين , ترجمة : سلام منير حبيب , 1996 , ص 14)

أو عدم اتساع الوقت للقيام بالنشاط المنجز , فإذا أراد الفرد وقتا لإنجاز نشاط معين عليه أن يسرقه من وقت نشاط آخر , و إذا كان يسرق الوقت من ساعات حياته الأسرية أو فترات الراحة أو من إهمال بعض المسؤوليات الأخرى فإن هذا يزيد من الضغوط التي يتعرض لها . (إبراهيم بن حمد البدر , 2006 , ص 62)

1 - 5 - صراع الدور:

يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور , فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة , كأن يتطلب وظيفة للعمل لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع دوره بوصفه زوجا أو أبا فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه بحيث تتعارض مهارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل من مجارة مجموعة أخرى من التوقعات , مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة لهذا الفرد. (محمد حسن محمد حمادات , 2007, ص 173)

وقد تتعدد أدوار الفرد الواحد تبعا لهذا لعدة أدوار:

أ . دوره كزوج

ب . دوره كموظف أو عامل

ج . دوره كأب

د . دوره كرجل أسرة (صلاح الدين عبد الباقي , 2004, ص 299)

وقد يأخذ صراع الدور عدة أشكال و ذلك تبعا للأدوار التي يمكن للفرد أن يقوم بها داخل المنظمة , و خاصة عندما تتعارض مطالب العمل التي ينبغي للفرد الوفاء بها ,ومن بينها:

أ - تعارض مطالب العمل من حيث الأولويات :

تظهر حين تتداخل مطالب العمل من حيث الأولويات وهذا حينما يجد بعض الموظفين أنفسهم في مأزق نتيجة حاجتهم لإنجاز الأعمال التي تملئها عليهم ,أدوارهم اليومية ومطالب أخرى يكلفهم بها رؤسائهم في العمل ويتوقعون منهم الإنجاز الفوري لها ,هذا يتكرر بشكل أكبر أو كثيرا لدى مديري الإدارة الوسطى ,فكثيرا ما يجدون حرجا عندما تتعارض مطالب الإدارة العليا مع مطالب الإدارة الإشرافية أو التنفيذية .

ب - تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:

يحدث هذا التعارض كما يقول " آرجرس " عندما تحاول المنظمات تطبيق الصيغ أو الإجراءات بشكل رسمي في معاملاتهما في الوقت الذي يفضل الأفراد العاملين بها إتباع الشكل غير الرسمي في إنجاز أعمالهم.

يضيف " ارجرس " أن عدم التوافق بين الأفراد و المنظمات يزداد خاصة إذا كان الأفراد ذوي شخصيات ناضجة ويسعون لتحقيق ذواتهم في الوقت ذاته تحاول المنظمة أن تجعلهم معتمدين عليها من خلال التخصص الدقيق في العمل ووحدات السيطرة و التحكم.

ج - تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة:

يحدث هذا التعارض خاصة بين الموظفين الجدد , حيث يجدون حرجا في الإبقاء على التزامات الأدوار و المسؤوليات المدرجة ضمن الوصف الوظيفي لأعمالهم التي تتطلب منهم التقيد بالمهام وبين طلبات المساعدة من قبل الزملاء مما يعني الخروج عن واجباتهم و مسؤولياتهم , وفيها يكون الموظفون القدامى قد تعودوا على تقديم المساعدة فيما بينهم , نجد أن الموظف الجديد يكون في حالة من الخوف و التردد في أداء هذه الأعمال لاسيما إذا كانت تتعارض مع توجيهات رئيسه المباشر.

د - تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة:

إن تعارض قيم الفرد والتي يستند عليها في الحكم على الأشياء وقيم المنظمة يعد مشكلة من المشكلات التي يتعرض لها الفرد و التي تحول دون الانسجام بين أهدافه و أهداف المنظمة التي يعمل بها مما يؤدي إلى العجز في تحقيق تلك الأهداف المزدوجة . (عبد الرحمان الهيجان , 1998 , ص 229)

1 - 6 - غموض الدور:

يقصد به: عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل وذلك عند غياب المعلومات الكافية , أو عندما تقدم له معلومات مغلوطة. أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة. أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به .

وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين و التي تولد لدى العامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور. (نوال حمداش , 2004 , ص 29)

ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية:مسؤوليات الفرد , قواعد و مصادر السلطة, تقييم المشرف لأداء الفرد, التغييرات التنظيمية وهناك احتمال أكثر لحدوث الغموض في المنظمات المعقدة و كبيرة الحجم. يحدث غموض الدور عندما:

أ . تحدث تغييرات تكنولوجية.

ب . تغيير احد أفراد العمل.

ج . وجود نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا.

د . إخفاء الرؤوسين معلومات عن المشرف كوسيلة للسيطرة على الأحداث, أو كأسلوب لمضايقه المشرف غير المفضل بالنسبة لهم. (راوية حسن , 2003 , ص 403)

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن عدم كفاية المعلومات أو غموضها يمثل مصدرا لضغوط بالنسبة العاملين فيما عبر 10% فقط من العاملين في نفس الدراسة بان لديهم معلومات كافية عن وظائفهم. (عبد الغفار حنفي و آخرون, 2002, ص 181)

1 - 7 - المسؤولية تجاه الآخرين:

تعتبر المنظمة نظاما اجتماعيا معقدا تقوم على أساس التفاعل بين أفرادها سواء بشكل رسمي أو غير رسمي ولذا فإنه من الممكن أن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط بالنظر إلى اختلاف الأفراد المنتمين إليها من حيث عاداتهم و قيمهم وكذا مستويات تعليمهم وأجناسهم وغير ذلك.

هذه المسببات تضع المسؤولين عنهم تحت تأثير ضغوط فيما يخص التعامل معهم و تحفيزهم ومكافأهم وعقابهم والاستماع إلى الشكاوي والفصل فيها وغيرها من عوامل التفاعل. (جهاد بن محمد الرشيد , 2003 , ص 52-53)

2 - المصادر التنظيمية للضغوط المهنية:

ويقصد بماكل المصادر التنظيمية المرتبطة بمحيط العمل أو المرتبطة بالعمل نفسه والتي يتعرض لها الفرد و سنستعرض فيما يلي أهم هذه المصادر:

1.2 - عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:

يولي الباحثون أهمية كبيرة لعملية اتخاذ القرارات حيث تعتبر عملية جوهرية فيما يخص تسيير المنظمة.

(عبد الرحمان الهيجان, 1998, ص 182)

حيث يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم للمديرين أو المشرفين وذلك عائد إلى عدة عوامل منها:

أ - أهمية القرار و النتائج المترتبة عنه.

ب - درجة تعقيد القرار.

ج - مدى المشاركة في اتخاذ القرار.

د - المسؤولية المترتبة على القرار.

هـ - درجة توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.

(نواف كنعان, 2007, ص 388)

وإتباع الفردية في اتخاذ القرارات وعدم إشراك العاملين من قبل الرؤساء و المشرفين , تمثل مصدرا من مصادر ضغوط العمل بالنسبة للموظفين الذين يشعرون بعدم أهميتهم في اتخاذ القرارات وخاصة تلك التي يتأثرون بها وهم مسؤولون عنها .

(عبد الرحمان الهيجان , 1998 , ص 182)

و يرجع الهنداوي أن عدم مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات يعد مصدرا لضغوط العمل وذلك لسببين هما:

أ . ينمو لدى الفرد إحساس بعدم أهميته في المنظمة التي يعمل بها وأنه كل مهمل , ليس لأفكاره أو آراء قيمة , ولهذا فقد استبعد من المشاركة في صنع القرار.

ب . تتزايد حدة الضغوط إذا ما كانت القرارات لا تخدم بشكل فعال على الأقل من وجهة نظر الفرد - الهدف الذي سطرت من أجله, وهو ما يعني مقاومة واعتراض من جانب الفرد على هذه القرارات مما يضاعف في النهاية من حدة ضغوط العمل لديه ويشير هيجان إلى أن اتخاذ القرارات بما تتضمنه من أبعاد متعددة تتعلق بالمدير أو الموظف من الممكن أن تعد سببا من أسباب ضغوط العمل وبخاصة إذا ما كانت هذه القرارات قائمة على أساس المركزية الشديدة وعدم مشاركة الموظفين.

(نايف بن فهد توم, 2005, ص40, 41)

2.2- تقييم الأداء:

يعتبر تقييم الأداء من أهم مصادر الضغوط فهو حكم متعدد الأبعاد ,على قدرة فرد ما لشغل عمل وتطويره , ويقوم به أحد أو عدة مسؤولين في المؤسسة المعنية.

(محمد مرعي مرعي, 1999, ص241)

فالتقييم عندما لا يؤسس بطريقة موضوعية والتي تعتمد على كفاءة الأداء وتتدخل فيه العلاقات الشخصية والمحسوبة بين القائد والإتباع فإن هذا يولد نوعا من الإحباط لدى بعض المرؤوسين نظرا لعدم تقدير إمكاناتهم ومساواتها لقدرات زملائهم الأقل منهم كفاءة , قد يفضل بعض الزملاء عنهم , فيما يتعلق بترشيحهم للمناصب الإدارية أو فيما يخص الحوافز وهذه الأشياء تعد مصدرا من مصادر الضغوط.

2.3 - ظروف العمل المادية:

تلعب ظروف العمل المادية دورا مهما في الضغوط إذا لم تحافظ على المستوى المناسب لصحة وسلامة العاملين فيها أهمها الإضاءة, الضوضاء, الحرارة, التهوية وساعات العمل ...

أ. الضوضاء:

تعد من أسباب الضغوط لآثار النفسية والعضوية السلبية التي تخلفها على الفرد ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضوضاء الشدة والتردد, فقد أثبتت الدراسات أن زيادة إفرازات الغدد, الأدرينالين فوق الكلي مما يؤدي بالجسم إلى الاستجابة الحادة من خلال زيادة ضربات القلب والضغط الدموي والتي تدل على ارتفاع مستوى الضغط لدى الأفراد, كما يشير السباعي إلى أنه قد تبين من نتائج بعض البحوث التي أجريت في مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة ولكنها تقلل من كفاءة الانتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى تركيز شديد عند إنجازها.

ب. الحرارة:

تبين بعض الدراسات أن التطرف في درجات الحرارة يؤثر على الصحة وأشكال السلوك الاجتماعي مثل: العدوان, كما أن الرطوبة ترتبط سلبيا مع النشاط والحالات المزاجية الإيجابية. (جمعة سيد يوسف, 2001, ص150)

حيث ينبغي للفرد أن يعمل في بيئة عمل تتوفر على درجة حرارة معتدلة, ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء بالارتفاع أو الانخفاض), تسبب ضيقا لدى العامل, كما تؤثر تأثيرا سلبيا على النواحي الفسيولوجية للعامل, مما يزيد إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل, ويقلل كفاءته في العمل.

وتحدد الحرارة المناسبة لكل بيئة وذلك بحسب نوع العمل وكذا اختلاف الأفراد والقطاع الجغرافي.

(فرج عبد القادر طه, 2001, ص250)

ج. الإضاءة:

يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة, وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك, وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع. (علي عسكر, 2003, ص200)

والإضاءة المناسبة تختلف باختلاف خصائص العامل ونوع العمل ومكانه ويرى عبد القادر طه أنه بالرغم من أن بعض الأبحاث أظهرت أن شدة الإضاءة ترفع الإنتاج في بعض الأعمال إلى 35%، إلا أنها لو زادت عن القدر المناسب قد تؤدي إلى انخفاضه. ولا يجب التركيز على شدة الإضاءة فقط بل يجب كذلك مراعاة موقع أجهزة الإضاءة بالنسبة للعين.

(فرج عبد القادر طه، 2001، ص 255)

د. الاتصال:

يعتبر الاتصال الدعامية الأساسية، التي يقوم عليها أي تنظيم، فهو "عملية تفاعل اجتماعي يستخدمها الناس لبناء معان تشكل في عقولهم صورا ذهنية للعالم، يتبادلونها عن طريق الرموز، وهو المشاركة في فكرة أو اتجاه أو موقف، وهو أساس العلاقات الإنسانية ومن خلاله يمكن أن تتطور هاته العلاقات وذلك لشموله على معلومات وأفكار وتجارب مختلفة.

(حسين خريف، 2003، ص 07)

ويؤكد كل من "ديفيز" و"سكوت" - "davis"/"scott" بأنه بدون اتصال يتعذر أن يوجد تنظيم أو أن يتقدم الانتاج الجماعي ذلك لأن الاتصال هو العملية الوحيدة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل الجماعة.

وللاتصال دور أساسي في أي تنظيم لا مكن تجاهله، ووجود أي اختلافات أو تشويش في هذه العملية يعتبر مشكلة يمكن أن تقع فيها المنظمة، حيث أن الكثير من الاضطرابات التي تحدث داخل المنظمة يتسبب فيها سوء التفاهم وسوء في قنوات الاتصال بين مختلف المستويات التنظيمية. سواء بين الإدارة، العمال، أو بين العمال أنفسهم، وهذا ما يخلق جوا تنظيميا تسوده الضغوط والتي تؤدي إلى صراعات وانخفاض في الروح المعنوية وكذا التغيب.

(محمد علي محمد، 1983، ص 441)

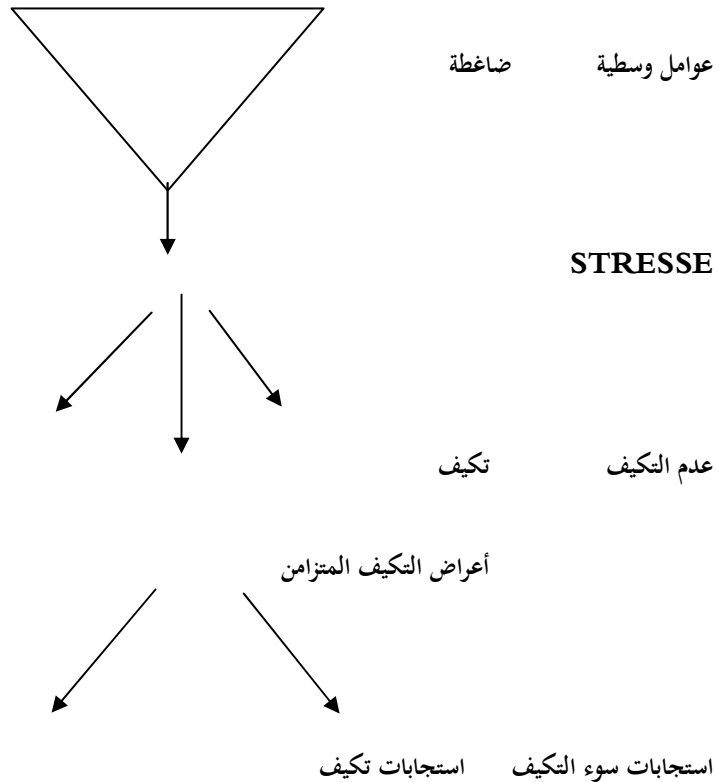
6. النظريات المفسرة للضغط المهني: اختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغط المهني طبقا لاختلاف

الأطر النظرية التي تبنتها، والتي انطلقت منها على أساس أطر فسيولوجية، أو نفسية أو اجتماعية.

1-6 نظرية هانز سيللي: Hans Silly

كانت أول محاولة علمية جدية لتفسير ضغوط العمل وقد قام بها سيللي، والذي يعتبره الكثيرون رائد المفهوم الحديث للضغوط، وقد ركز في دراسته على دراسة ردود أفعال الجسم البدنية، والنفسية حيث اقترح أن استجابة الفرد للضغوط تمر بثلاث مراحل ذكرت سابقا. وتركز هذه النظرية من مسلمة ترى أن الضغط متغير مستقل، وهو استجابة لعامل ضغط يميز الشخص، ويضعه على أساس استجابة للبيئة الضاغطة، وهذه الاستجابة عامة وهدفها المحافظة على الكيان والحياة.

(فاروق السيد عثمان، 2001، ص97)



الشكل رقم (02): يوضح حدوث الضغط المهني طبقا لنظرية سيللي

المصدر: (المرجع السابق، ص97)

يوضح الرسم أن الضاغظ هو متغير مستقل ينتج عنه ضغوط والعوامل الوسيطة هي العوامل التي تزيد أو تقلل من تأثير الضاغظ مثل المناخ، الطعام وأعراض التكيف المتزامن تظهر في وقت واحد ويقصد بها الضغوط الطارئة التي تظهر في الكائن الحي مثل التغيرات الكيميائية، وأخيرا استجابات التكيف أو سوء التكيف مثل ضغط الدم أو أمراض القلب.

2-6 نظرية لاسبيلبرجر: LASBILBERGER

يعتبر فهم نظرية لاسبيلبرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظريته في الضغوط فلقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين نوعين: هما قلق الحالة وقلق السمة، حيث أن قلق السمة هو استعداد طبيعي، أو ما يسمى بالقلق العصبي، ويعتمد على الخبرة الماضية بينما قلق الحالة هو قلق موضوعي أو القلق الموقفي، ويربط لاسبيلبرجر بين قلق الحالة، والضغط ويعتبر أن الضغط الناتج عن موقف ما يكون بسبب حالة قلق، ويهتم لاسبيلبرجر في الإطار المرجعي لنظريته بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، ويميز بين حالات القلق الناتج عنها ويحدد العلاقة بينها وبين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة، فالفرد في هذا الصدد يقدر الظروف الضاغطة، ويستعمل ميكانيزمات الدفاع المناسبة لتخفيف الضغط (كتب، أفكار، إسقاط) ويستخدم أسلوب الهروب أي تجنب المواقف الضاغطة.

3-6 نظرية هنري موراي: HENRY MAURY

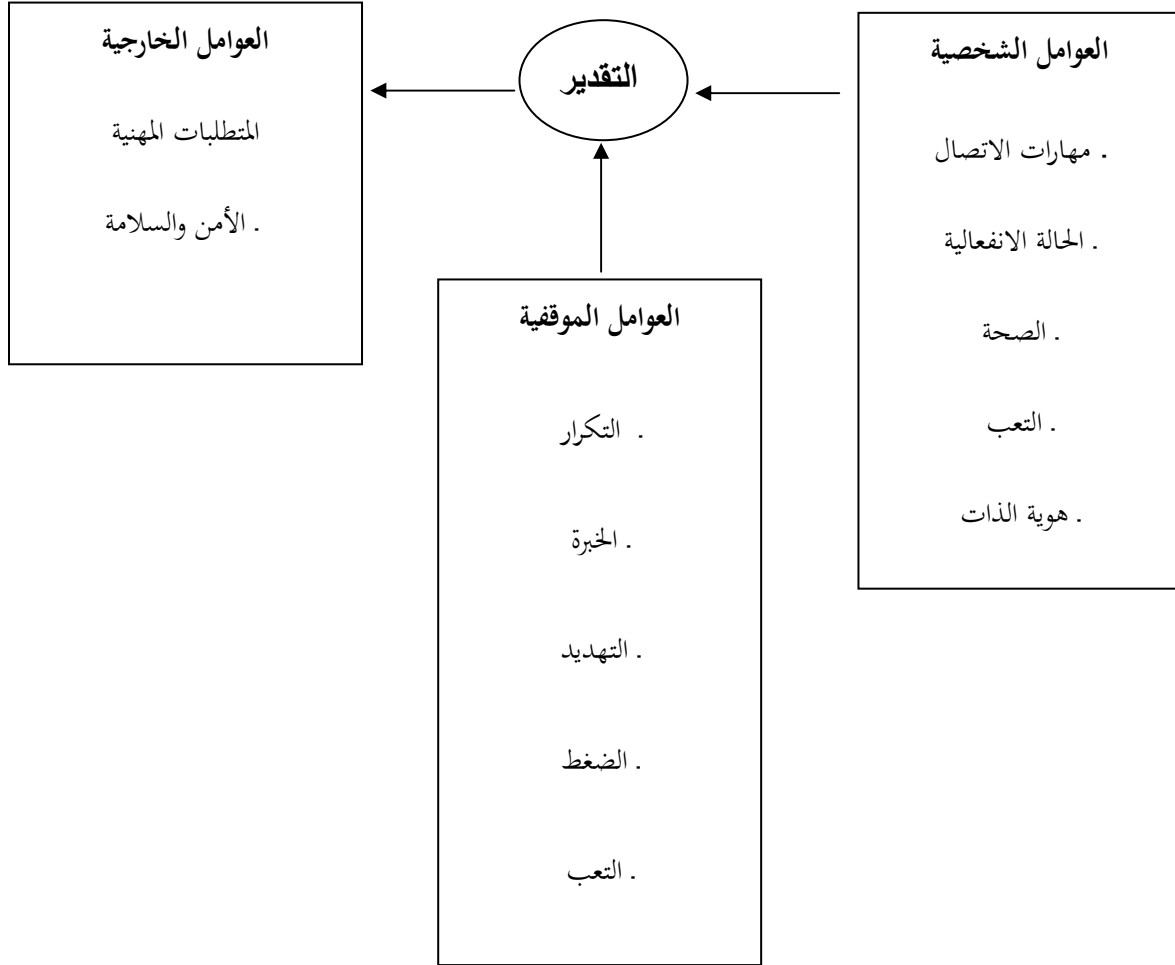
يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة need ومفهوم الضغط مفهومان مركزيان ومتكافئان في تفسير السلوك الإنساني، فمفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة، والجوهرية للسلوك في البيئة ويعرف موراي الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي، ويميز بين نوعين للضغوط تتمثل في:

أ) **ضغط Beta:** ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية، والأشخاص كما يدركها الفرد.

ب) **ضغط Alfa:** ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي، أوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول، ويؤكد أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة، وأما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز، والضغط، والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا.

6-4 نظرية لازاروس: Lazarus

ترى هذه النظرية أن الضغط المهني هو نتيجة التفاعل الديناميكي بين الفرد والبيئة حيث نركز على التداخل الديناميكي لكل العوامل المتعلقة بالظاهر باعتبارها مثير واستجابة، وكذا تركيزه على العمليات العقلية، والمعرفية، التي يستعملها الفرد للفهم والتحكم في الظاهرة لتحديد المثير المهدد، وأساليب المقاومة المستعملة بتنظيم الدوافع النفسية، والعوامل المحيطة.



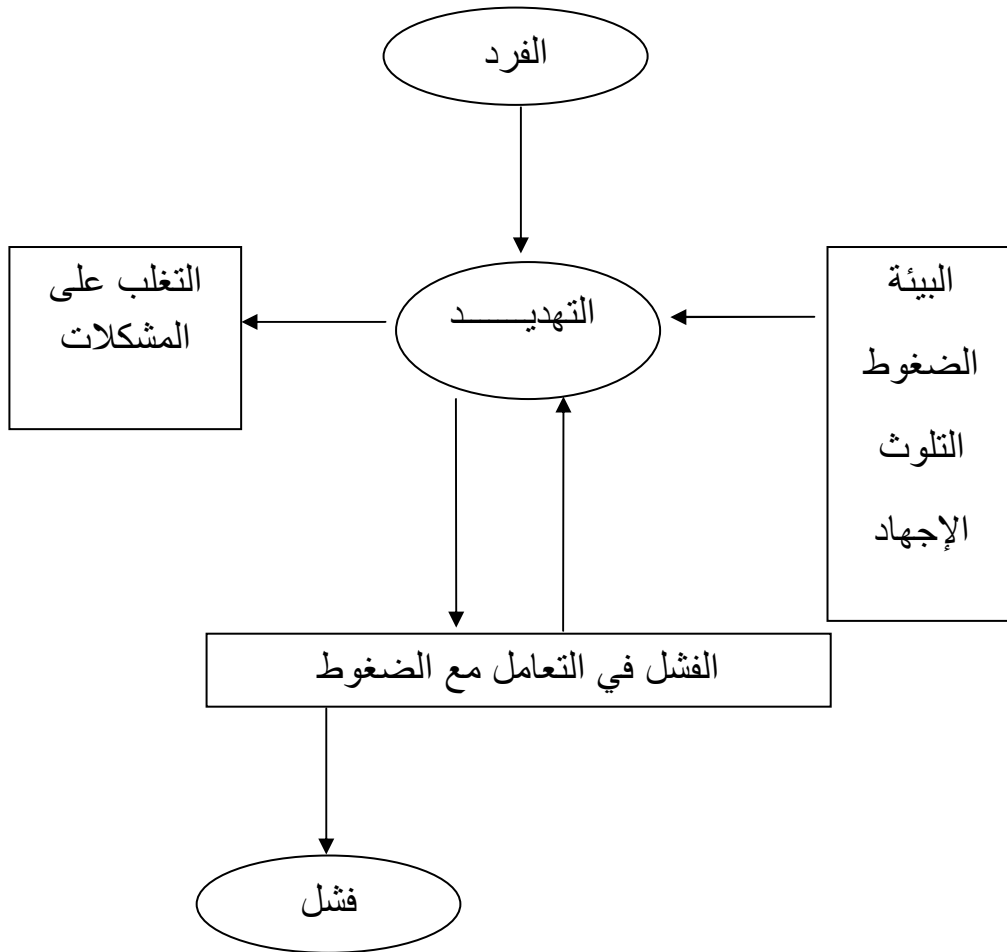
شكل رقم (03): يوضح مخطط نظرية لازاروس

المصدر: (هارون توفيق الرشيدي، 1999، ص 50)

5-6 نظرية كوبر kooper:

يوضح كوبر في نظريته أسباب الضغوط، وتأثيرها على الفرد حيث يرى أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط، وهذا ما يشكل خطرا يهدد الفرد وأهدافه في الحياة وبالتالي يستخدم استراتيجيات للتوافق مع الموقف، وإن لم ينجح في التغلب على المشكلات تحدث له عدة أمراض (كأمراض القلب، والأمراض العقلية) كما يؤدي إلى زيادة القلق، والاكتئاب، وانخفاض تقديرات الذات.

(المرجع السابق، ص56)



الشكل رقم(04):يوضح كيفية تفسير الضغط المهني في نظرية كوبر

المصدر: (المرجع السابق، ص 56)

7- الآثار الناتجة عن الضغط المهني:

قد ينتج عن الضغوط آثار مختلفة ولقد صنفها البعض إلى آثار إيجابية وأخرى سلبية:

7-1 الآثار الإيجابية:

. التحفيز على العمل.

. زيادة تركيز الفرد على العمل.

. تزويد الفرد بالحياة.

. النظر إلى المستقبل بتفاؤل.

- الشعور بالإنجاز.

(بطاح أحمد، 2006، ص151)

7-2 الآثار السلبية:

قد يكون للضغط آثار سلبية تحمل نواحي تدمير، تمثل خطورة على حياة الإنسان وقد حدد Cox آثار الضغوط

السلبية فيما يلي:

7-2-1 تأثيرات شخصية: والتي تشمل القلق، العدوانية، اللامبالاة، الإحباط، الحزن، الكآبة، التعب، انخفاض الثقة

بالنفس، العصبية، الشعور بالوحدة.

7-2-2 تأثيرات سلوكية: والتي تتضمن درجة ميل مرتفعة للوقوع في الحوادث، تعاطي المخدرات، الهيجان العاطفي، الأكل

الكثير، السلوك الاندفاعي.

7-2-3 تأثيرات إدراكية: وتتضمن عدم القدرة على اتخاذ قرارات سريعة، القدرة الانتباهية القصيرة، الحساسية الزائدة تجاه

الانتقادات.

7-2-4 تأثيرات فسيولوجية: ويتضمن ارتفاع نسبة السكر في الدم، ازدياد معدل ضربات القلب، ارتفاع ضغط الدم،

الجفاف في الفم، التعرق.

7-2-5 تأثيرات تنظيمية: والتي تشمل الغياب عن العمل، عدم الاستقرار في العمل، الانعزال عن الزملاء انخفاض الإنتاج،

انخفاض الولاء والالتزام. (فوزي شعبان، 2006، ص12)

8. معايير الحكم على مدى كفاية المدرس في الأداء التربوي التعليمي:

(فايز مراد دندش، 2003، ص66)

أولاً: القدرة على التدريس:

1- القدرة على جعل المواقف التعليمية ذات معنى حقيقي واضح أمام التلاميذ.

2- إشراك التلاميذ في إختيار الأنشطة المرتبة بمجالات الدراسة.

3- التقويم الدوري المستمر للتلاميذ للوقوف على مدى التقدم في الدراسة.

4- الإعداد الجيد للدراسة.

5- التنوع في الخبرات التي يقدمها للتلاميذ.

6- تحيد الوسائل التعليمية اللازمة ودراساتها وتنظيمها.

7- إستخدام الوسائل التعليمية بدرجة عالية من الكفاية.

8- القدرة على التوجيه والإرشاد الجماعي والفردى.

9- التأكد من معرفة التلاميذ لأهداف كل درس.

10- تشجيع التلاميذ على البحث عن الإجابات والحلول.

11- الإهتمام بالظروف الفيزيقية داخل حجرة الدراسة.

12- تحديد الواجبات المنزلية بوضوح بحيث يعرف كل تلميذ مسؤولياته.

13- الربط بين المادة المتعلمة في الفصل وأهداف الحياة خارج المدرسة.

كفاية المدرس:

ثانيا: استخدام المفاهيم السيكولوجية بكفاية:

- 1- تشجيع التلاميذ على التقويم الذاتي.
- 2- إتاحة الفرصة للتلاميذ للشعور بكرامتهم وقيمتهم.
- 3- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ باستمرار.
- 4- تشجيع التلاميذ على الصدق .
- 5- التعاطف والتفاهم مع التلاميذ.
- 6- التماسك باحترام النظام والتقييد به داخل المدرسة وخارجها.
- 7- مراعاة الحاجات الفردية والاجتماعية للتلاميذ.
- 8- الإهتمام بما يعرض من مشكلات قد تفوق تعلم التلاميذ.
- 9- الإهتمام بالقيم الروحية والأخلاقية للتلاميذ.
- 10- احترام الحياة والحرية الشخصية لكل تلميذ.

ثالثا: إقامة علاقات إنسانية داخل المدرسة.

- 1- أن يتعامل مع تلاميذه بصدق ورحب.
- 2- أن يتجنب الرياء والتكلف ويبدى الإحترام والتقدير للتلاميذ وأولياء أمورهم.
- 3- أن يظهر استعداداه دائما لمساعدة التلاميذ.
- 4- أن يكون متعاوننا في العمل مع الآخرين.

5- أن تتسم تفاعلاته مع تلاميذه بالوئام والألفة.

6- أن يحسن الإستماع إلى الآخرين.

7- أن يكون متفاهما ومشوقا في حديثه مع أولياء الأمور.

8- أن يتقبل النقد البناء الذي يوجه إليه.

9- أن يكون متسامحا في مواقف الخلاف مع الآخرين.

رابعاً: الربط بين المدرسة والمجتمع

1- الربط بين المنهج والمجتمع.

2- أن يكون صورة طيبة للمدرسة خلال اتصاله بالمؤسسات الإجتماعية.

3- أن يكون مهتما ومشاركا في الأنشطة المختلفة.

4- أن يشجع أهالي البيئة الحلية على المشاركة في أنشطة المدرسة.

5- الإفادة من مصادر البيئة الحلية.

6- أن يشعر بالإنتماء الحقيقي إلى البيئة الحلية.

7- أن يكون متفاهما ومتعاوناً مع أهالي البيئة الحلية.

خامساً: القدرة على القيادة

1- أن يكون عادلاً مع التلاميذ.

2- أن يتيح الفرصة لحرية التعبير على الرأي واحترام الآخرين.

3- أن يكون قادراً على التنظيم.

4- أن يدرس التلاميذ على إتخاذ القرارات الجماعية والفردية.

- 5- إفساح المجال أمام التلاميذ على تبادل الأدوار.
- 6- أن يكون قدوة للتلاميذ في سلوكه وشخصيته بصفة عامة.
- 7- أن يشجع التلاميذ على الابتكار والإفصاح عن الأفكار الجديدة.
- 8- أن يظهر توقعه الدائم لكل ما هو أفضل إلى سلوك التلاميذ.
- 9- أن يتقبل القرارات الجماعية حتى ولو كانت تتعارض مع الآراء الفردية.

سادسا: تحمل مسؤوليات المهنة

- 1- الميل الحقيقي إلى العمل بمهنة التدريس.
- 2- النمو المهني المستمر.
- 3- الإستجابة الواعية للتوجيه الفني.
- 4- القدرة على التحدث بدقة ووضوح.
- 5- المشاركة الإيجابية في الجماعات المدرسية.
- 6- القدرة المستمرة على الدراسة والبحث.

(إحسان داهش جلال سالم، 2011، ص205)

1. إدارة الضغط المهني:

قد لا تهتم الإدارة عندما تكون مستويات الضغط في حدودها الدنيا أو المتوسطة وذلك لأن مثل هذه المستويات قد تؤدي إلى مستويات أداء مرتفعة لأفراد العاملين في حين المستويات العالية من الضغط، والتي قد تبقى لفترة طويلة قد تعمل على انخفاض أداء الأفراد الأمر الذي يتطلب اتخاذ تدابير لازمة لتجنب هذه الضغوط وإذا ما نظرنا إلى عملية إدارة الضغوط بوصفها تلك الإجراءات الهادفة إلى مساعدة الأفراد للتعاطي الفاعل مع الضغط، وتخفيفه فإننا أمام نوعين من الوسائل لإدارة الضغوط، والوقاية منها هي، وسائل فردية، ووسائل تنظيمية.

9-1 الوسائل الفردية لعلاج الضغط المهني:

يستطيع الإنسان أن يتجنب ضغوط العمل وعلاجها بوسائل وطرق عديدة من أهمها:

9-1-1 إدارة الوقت: تشير إدارة الوقت إلى القدرة على إدراك الجوانب المهمة، والتركيز عليها بقصد التوصل إلى استنتاجات

منطقية، كما تعني إدارة الوقت إنفاق الوقت المناسب على النشاطات الضرورية لإنجاز الأهداف.

9-1-2 التمارين الرياضية: أثبتت الدراسات والأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل المشي،

الركض، السباحة، ركوب الدراجات، وغيرها هم أقل عرضة للتوتر والضغط من غيرهم.

9-1-3 الاسترخاء: يؤدي إلى انخفاض توتر العضلات، وانخفاض ضربات القلب، وضغط الدم وتباطؤ في عملية التنفس،

ويتم اتخاذ وضع مريح، وإقفال العينين في مكان مريح وهادئ.

9-1-4 الفكاهة: حيث تشير بعض الدراسات والأبحاث إلى أن الضحك يساعد على تجنب وتخفيف الضغوط التي يواجهها

الناس.

9-1-5 ضبط السلوك ذاتيا: بموجب هذه الطريقة يقوم الفرد بالسيطرة على الأشياء والأمور التي تسبق السلوك والتي

تعقبه، وهكذا يستطيع السيطرة على سلوكه.

9-1-6 شبكة العلاقات: وذلك تشجيع الفرد على الانضمام للجماعة المختلفة، وتوثيق أو تقوية الصداقة والعلاقات بينه

وبين زملائه في العمل، وغيرهم خارج العمل، وهذا ما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له.

9-2 الوسائل التنظيمية لعلاج ضغوط العمل: تستطيع المنظمات تخفيف ضغوط العمل الناشئة عن العمل، وجماعة

العمل والمنظمة من خلال الوسائل والطرق المناسبة الكفيلة بتجنب، أو التغلب على مشكلات ومصادر تلك الضغوط ومن بين

هذه الوسائل هي:

9-2-1 تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها: بحيث يعي ويدرك كل فرد بوضوح مسؤولياته، وسلطاته، وما هو مطلوب منه

وما يتوقعه الآخرون منه، وما يتوقعه هو من غيره، وبما يساعد على تجنب التنازع والتضارب في الأدوار.

9-2-2 إعادة النظر في تصميم الأعمال: بما يساعد على إثراء الأعمال من خلال تحسين جوانب العمل الذاتية مثل

توفير مزيد من المسؤولية الاستقلالية.

9-2-3 إيجاد مناخ تنظيمي مؤازر للأفراد: من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي، والعمليات بما يتيح للأفراد قدرا

أكبر من الانفتاح والاتصالات والمشاركة والمرونة.

9-2-4 الموازنة الاجتماعية: من خلال توفير علاقات اجتماعية، إيجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بأن زملائه ورئيسه

يساندونهم ويقدمون له العون والمساعدة ويقدرونه، ويشعر بأنه مقبول منهم وأنهم يساعدونه في حل مشكلاته

ويشاركونه في أنشطتهم مما يبدد شعور الفرد بالعزلة والاعترا ب.

خلاصة:

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية وبالتحديد لدى المعلمين مسألة جدية بالدراسة والبحث نظرا لارتباطها بالمستقبل وهو الإعداد والتكوين, فالضغوط المهنية التي يواجهها المعلم تعتبر بمثابة حاجزا وعائقا يحول دون تبليغ رسالته على أكمل وجه, فمعاناة المعلم مؤشر من مؤشرات إحتلال النظام التربوي باعتباره منفذ برامجه على أرض الواقع, و إنطلاقا من استعراضنا لمصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري واستنادا إلى مختلف الدراسات التي تناولت الموضوع يمكن القول إن هذه المصادر تتنوع وتختلف وتتشابك, ومن بينها مصادر ضغوط بيئة العمل وعبء العمل مصادر العلاقات التربوية (الإدارة, المدير, المشرف التربوي, زملاء, التلاميذ ...) مصادر الضغوط المادية (الأجر, قلة الوسائل) , مصادر ضغوط تتعلق بتطبيق الاستراتيجيات الجديدة في التعليم , إضافة إلى مصادر متعلقة بالمعلم كالميل المهني , التخصيص إلخ وهكذا فإن عمل المعلم في جو مليء بالمشاكل والصراعات يؤدي حتما إلى آثار نفسية تنعكس سلبا على أدائه ورضاه عن وظيفته وحبه لمهنته وضعف مردوده التربوي. فمهنة التدريس مهنة صعبة تتطلب من المدرس الصبر ومواجهة مختلف الضغوطات التي تواجهه.

الباب الثاني الجانب الميداني

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
 - 2- الدراسة الاستطلاعية
 - 3- حدود الدراسة الاستطلاعية
 - 4- أدوات جمع البيانات
 - 5- الخصائص السيكومترية لمقياس مصادر الضغوط المهنية
 - 6- الدراسة الأساسية
 - 7- حدود الدراسة الأساسية
 - 8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- الخلاصة

تمهيد:

تتصف الأبحاث العلمية بخطواتها الدقيقة المنظمة، وبجودة الأدوات العلمية المستخدمة فيها، و نستعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملاحظ العامة التي تميز مجتمع وعينة البحث وتتضمن ما يلي:

1. منهج الدراسة:

يستخدم الباحث المنهج المناسب لموضوعه، انطلاقاً من طبيعة الموضوع كون اختلاف المواضيع يستوجب اختلافاً في المناهج المستخدمة، ومن هذا المنطلق تتعدد وتختلف المناهج المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية.

ولما كانت دراستنا تهدف إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين في التربية الخاصة والقسم التحضيري، اتبعها منهج آخر وهو المنهج المقارن لأنه يقارن بين عيّنتين في الدراسة.

فهو وصفي لأنه يجمع الحقائق والمعلومات عن موضوع الدراسة وفي هذا الصدد يعرف " محمد عبيدات " المنهج الوصفي باعتباره " منهجاً يعتمد عليه الباحث قصد جمع الحقائق عن موضوع البحث وتحليلها وتفسيرها لإستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثمة الوصول إلى تعميم بشأن موضوع البحث ويعتمد الباحث في ذلك على مختلف طرق جمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة والاستبيان " . (محمد عبيدات, 1999, ص 47)

و يقول " عبد الرحمان عدس " الدراسة العلية المقارنة يحاول الباحث في حالتها أن يتعرف على الأسباب التي تقف وراء الفروق التي تظهر في سلوكيات المجموعات المختلفة من الأفراد أو في الأوضاع القائمة في حالتهم " .

(محمد بوعلاق, 1999, ص 185)

2. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أهم عنصر لإجراء الدراسة الميدانية، وذلك من خلال العينة المختارة، تهدف إلى التحقق من صحة أداة جمع البيانات وصلاحياتها للتطبيق ومعرفة الصعوبات التي يمكن أن تؤثر على نتائج البحث ومحاولتها ضبطها والتحكم فيها.

و الدراسة الاستطلاعية تقرب الباحث من ميدان بحثه وتزوده بمعلومات أولية حول الظاهرة محل الدراسة، وبهذا فهي " تعتبر أساسا جوهريا لبناء البحث ". (محي الدين مختار، 2000، ص47)

وعليه فإن الدراسة الاستطلاعية تساعد الباحث على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي ومن خلالها فحص الباحث أداة القياس التي يستعملها في الدراسة الأساسية.

وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية عينة قوامها (30) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة قصدية من مراكز متخصصة وابتدائيات ورقلة حيث تم إجراؤها خلال شهر مارس 2015.

3. حدود الدراسة الاستطلاعية:

3-1/ الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية خلال الموسم الجامعي 2014/2015 في شهر مارس.

3-2/ الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في المراكز النفسية البيداغوجية للأطفال المتخلفين ذهنيا بورقلة وبعض ابتدائيات مدينة ورقلة.

3-3/ الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) معلم ومعلمة تتراوح أعمارهم ما بين (20 إلى 40) سنة، وطبق عليهم استبيان خاص بالدراسة.

4. أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات في الدراسة العلمية ركيزة أساسية يتوقف عليها نجاح هذه الأخيرة أو فشلها، فهي من الوسائل التي استعملناها للحصول على البيانات في الميدان الذي تجري فيه الدراسة ولكوننا انطلقنا من نفس الغرض أي البحث العلمي فقد استعنا في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة.

اعتمدنا في دراستنا الحالية على أداة واحدة وهي الاستبيان الذي يعرف بأنه: "مجموعة من الفقرات تتطلب الإجابة عليها لتحديد خصائص سلوك معين". (نبيل عبد الهادي، 1990، ص42)

ولقياس مصادر الضغوط المهنية تم تبني استبيان المعد من طرف الباحثة قوراري حنان سنة 2013/2014 المعد

خصيصا لقياس مصادر الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية.

وتم تبني الاستبيان لدراسة مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة و معلم القسم التحضيري , الذي يتضمن

(44) فقرة تحتوي على ثلاثة بدائل (دائما، أحيانا، أبدا) وقد ألحق الاستبيان بتعليمات جاء فيها:

- توضيح الهدف من الاستبيان.

- توضيح كيفية الإجابة على الفقرات.

- البيانات الشخصية المتعلقة بـ بالسن، المؤسسة، الجنس، الخبرة المهنية، الشهادة المتحصل عليها.

والتأكيد على أن الإجابات ستحظى بالسرية التامة وأنها لا تستخدم إلا في غرض البحث العلمي.

بحيث أن المحاور التي تدرج تحتها بنود الاستبيان موضحة كما يلي:

1- البعد الأول: الأداء أو الدور المهني من البند 01 إلى 12.

2- البعد الثاني: الظروف المادية والفيزيائية من البند 13 إلى 21 .

3- البعد الثالث: الدعم الإداري من البند 22 إلى 34.

4 - البعد الرابع: المردود والحوافز المادية من البند 35 إلى 44.

طريقة الإجابة: تتم الإجابة على فقرات الاستبيان بوضع العلامة (x) على الإجابة التي تناسب رأي المعلم أو المعلمة حسب

البدائل المقدمة: دائما، أحيانا، أبدا.

الأوزان: قدرت الأوزان المعطاة لبدائل الأجوبة بالنسبة لأداة الدراسة الحالية للفقرات بـ:

- البديل "دائما" يأخذ درجة (3).

- البديل "أحيانا" يأخذ درجة (2).

- البديل "أبدا" يأخذ درجة (1).

ومن أجل التحقق من مدى صدق وثبات هذا الاختبار اعتمدنا على طرق وأساليب إحصائية لمعالجته وذلك بعد تطبيق الأداة على العينة الاستطلاعية.

5. الخصائص السيكومترية للأداة:

لكي يتحقق الباحث من صلاحية الأداة المستعملة لجمع البيانات، فإنه يلجأ إلى حساب صدق وثبات هذه الأداة لكي يستطيع أن يثق في صحة النتائج المحصل عليها ولذا قمنا بحساب صدق وثبات الاستبيان.

1- الصدق:

للتأكد من صدق الأداة تم حساب معاملات صدق المقياس بطريقتين هما:

الصدق: يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه. (مقدم عبد الحفيظ، 1993، ص 146)

للتأكد من صدق الأداة تم حساب معاملات صدق المقياس بطريقتين هما:

أ. صدق المقارنة الطرفية:

وتقوم في جوهرها على مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان بالنسبة لتوزيع درجات الاختبار ولذا سميت بالمقارنة الطرفية باعتمادها على الطرف الممتاز و الطرف الضعيف في الميزان. (فؤاد البهي السيد، 1978 ، ص 404)

تم ترتيب درجات العينة تنازلياً وأخذ نسبة 30 بالمئة من طرفي الترتيب وتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس مصادر الضغوط المهنية لعينة الدراسة الاستطلاعية (ن - 30):

الفئة	ن	م	ع	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	10	96.30	7.42	9,00	18	0,01
الفئة الدنيا	10	70,30	5,31			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (02) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (96.30) بانحراف معياري قدره (7.42)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (70,30) بانحراف معياري قدره (5,31)، وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب (18) و"ت" المحسوبة التي بلغت (9,00) وهي قيمة عالية و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، أي أن المقياس صادق .

ب. الصدق الذاتي: تم حساب الصدق الذاتي وهو نوع من أنواع الصدق الإحصائي وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات.(بشير معمري، 2002، ص18)

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}, \text{الصدق الذاتي} = \sqrt{0,87} = 0,93$$

وعليه قدر الصدق الذاتي لاستبيان مصادر الضغوط المهنية ب 0.93 وهو معامل مرتفع مما يؤكد على أن الأداة على قدر عالي من الصدق.

2 - الثبات: ويقصد به ثبات اختبار مدى استقرار ظاهرة معينة في مناسبات مختلفة.

(مقدم عبد الحفيظ، 2007، ص115)

للتأكد من ثبات الأداة تم حساب معاملات ثبات المقياس بطريقتين هما:

أ. التجزئة النصفية:

تستخدم هذه الطريقة عندما يتعذر استخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق أو إعداد صورتين متكافئتين، وبينما يقدم أسلوب إعادة تطبيق الاختبار تقديراً لثبات الأداء عبر فترة زمنية و تأثيراتها ويقدم أسلوب الصورتين المتكافئتين تقديراً لكل من اتساق مادة الاختبار والاتساق في الأداء عبر مدى زمني معين. توفر أساليب التجزئة أو التصنيف تقديراً لثبات الأداء على الاختبار كله أي تقدير الاتساق بين بنوده. (بشير معمرية، 2007، ص175)

حيث تم حساب الثبات بواسطة SPSS و تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (03): الموضح لقيم معاملات الثبات المختلفة لمقياس مصادر الضغوط المهنية المحسوبة بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ لعينة الدراسة الإستطلاعية (ن - 30).

الثبات بطريقة التجزئة النصفية				ثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود			
ألفا كرونباخ		جيثمان	سبيرمان براون		إرتباط الجزئين	الجزء 2	الجزء 1	الكلية
الجزء 2	الجزء 1	0,79	0,83	0,70	0,87	22	22	44
0,84	0,70							

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين الجزئين قدر ب (0,70) وبعد التعديل بمعادلة سبيرمان براون

حصلنا على معامل الثبات (0,83) و بمعادلة جيتمان حصلنا على معامل الثبات (0,79) وهي قيم دالة عند 0.01 .

ب. ألفا كرونباخ: يعتبر معامل ألفا كرونباخ الذي يرمز له عادة بالحرف اللاتيني (α) من أهم مقاييس الاتساق الداخلي المكون من درجات مركبة، ومعامل ألفا كرونباخ يرتبط ثبات الاختبار بثبات بنوده.

(بشير معمري، 2009، ص 183)

تم حساب ثبات مقياس مصادر الضغوط المهنية بمعامل ألفا كرونباخ وكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول أعلاه فحصلنا على معامل ثبات يقدر بـ (0,87)، وهي معاملات ثبات مرتفعة تجيز لنا استخدام المقياس.

6- الدراسة الأساسية:

يعرف المجتمع بأنه جميع الأفراد والأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة. (فوقية رضوان، 2008، ص 117)

كما تعرف فوقية حسن العينة بأنها تمثل مجتمع البحث أو جمهور البحث التي يدرسها الباحث وبالتالي تعد العينة ضرورية في إجراء البحوث الميدانية لتمثيل المجتمع الأصلي قدر الإمكان وهناك عدة طرق لاختيار عينة البحث منها الطريقة القصدية والتي اخترنا عن طريقها دراستنا.

ويشمل المجتمع وهو العينة معلمين ومربين مراكز متخصصة وابتدائيات ورقلة، بلغ عددهم 99 معلم ومعلمة و بأعمار مختلفة

7. حدود الدراسة الأساسية:

1.7 الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الأساسية خلال الموسم الجامعي 2014/2015 في شهر أفريل.

2.7 الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الأساسية في المراكز النفسية البيداغوجية للأطفال المتخلفين ذهنياً بورقلة وبعض ابتدائيات مدينة ورقلة.

3.7 الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من (99) معلم ومرابي تتراوح أعمارهم ما بين (20 إلى 40) سنة، وتم اختيارهم وطبق عليهم استبيان خاص بالدراسة. والجدول التالي تصف عينة دراستنا:

جدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

النسب المئوية	العدد	الوظيفة
34,34%	34	معلم القسم التحضيري
65,65%	65	معلم التربية الخاصة
100%	99	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة معلم القسم التحضيري ومعلم التربية الخاصة حيث قدرت نسبة

معلم التربية الخاصة بـ 65,65% وهي نسبة عالية مقارنة بنسبة معلم القسم التحضيري المقدرة بـ 34,34%.

جدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسب المئوية	العدد	الجنس
29,29%	29	المعلمين والمربين
70,70%	70	المعلمات والمربيات
100%	99	المجموع

إن الجدول أعلاه يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن نسبة المعلمات والمربيات هي الغالبة في

عينة الدراسة حيث قدرت النسبة بـ 70,70% بينما قدرت نسبة المعلمين والمربين بـ 29,29% وحسب وجهة نظرنا يرجع

هذا التفاوت إلى أن شغل مناصب التعليم خلال هذه السنوات كانت بنسبة كبيرة لجنس الإناث وعليه فإن الإناث أكثر من

الذكور.

جدول رقم (06): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

النسب المئوية	العدد	الخبرة المهنية
25,25%	25	03 سنوات
50,50%	50	أقل من 03 سنوات
24,24%	24	أكثر من 03 سنوات
100%	99	المجموع

إن الجدول أعلاه يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عامل الخبرة ,حيث قدرت النسبة ل03 سنوات بـ 25,25% وهي نسبة تقل عن نسبة أقل من 03 سنوات والمقدرة بـ 50,50% وهي النسبة العالية في حين قدرة نسبة أكثر من 03 سنوات بـ 24,24% وهي أقل نسبة في الجدول ونستخلص مما سبق أنه كلما كانت الخبرة أكثر كانت مصادر الضغوط المهنية .

جدول رقم (07): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسب المئوية	العدد	المؤهل العلمي
04,04%	04	معهد التكنولوجيا
54,54%	54	ليسانس
29,29%	29	معهد متخصص
12,12%	12	أخرى
100%	99	المجموع

الجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي , حيث قدرت نسبة المعهد التكنولوجي بـ 04,04% وهي أقل نسبة في الجدول في حين كانت نسبة ليسانس 54,54% وهي أعلى نسبة , بينما قدرت نسبة معهد متخصص بـ 29,29% وهو يحتل المرتبة الثانية بعد ليسانس , وأخيرا قدرت نسبة تخصصات أخرى بـ 12,12% ومن خلال العرض نستنتج أن العينة التي تحمل شهادة ليسانس هي الأكثر في مصادر الضغوط المهنية .

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: إن طبيعة الموضوع والهدف منه يفرض أساليب إحصائية

خاصة تساعد الباحث الحصول على نتائج ومعطيات ليفسر ويحلل من خلالها الظاهرة موضوع الدراسة لإثباتها وضبطها ولقد اعتمدنا في حساب الدراسة الاستطلاعية عن طريق الحزمة الإحصائية Spss في الصدق والثبات فلقد تم حساب الصدق بصدق المقارنة الطرفية والصدق الذاتي ولقد تم حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ وكذلك تمت معالجة عن طريق النسب المئوية في حين تم حساب عن طريق الحزمة الإحصائية Spss وكذلك تم حساب عن طريق اختبار T وتم حساب عن طريق تحليل التباين.

ولقد تم استخدام الحزمة الإحصائية SPSS في معالجة البيانات الإحصائية لهذه الدراسة. وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية في معالجة البيانات:

- النسبة المئوية: وتم استخدامها للإجابة على فرضيات الدراسة.
- اختبار **T.test**: وأستخدم لحساب صدق المقارنة الطرفية.
- معامل الارتباط بيرسون: وتم استخدامه في حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية.
- معامل α كرونباخ: حساب ثبات الاختبار والاتساق الداخلي لصدق الإخبار
- معامل سبيرمان براون: و تم اعتماده في تعديل قيمة الثبات الكلي للاختبار.
- تحليل التباين: هو متوسط مربعات فروق القيم عن المتوسط أي أنه مربع الانحراف المعياري يتم استخدامه لمعالجة الفرضية واستخدمنا هذا الأسلوب الإحصائي من أجل تحليل البيانات الواردة. (محمد عبد الفتاح دويدار، 1995، ص185)

الخلاصة:

تعرضنا في هذا الفصل إلى الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة، حيث تطرقنا إلى المنهج المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي المقارن، ثم التعريف على إجراءات الدراسة الاستطلاعية وأدوات الدراسة حيث تم الاعتماد عليها في جمع البيانات ثم الخصائص السيكومترية للأداة، ثم الدراسة الأساسية، وفي الأخير الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة لتحليل البيانات .

الفصل الرابع: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

الخلاصة

تمهيد الفصل:

تبعاً للنتائج المتحصل عليها من خلال المعالجات الإحصائية المختلفة، التي تمت على أساس الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي تمكنا من الحصول على نظرة و صورة واضحة عن مضمون تلك البيانات، ولقد استخدمنا الإحصاء الوصفي لاستخراج النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بينما الإحصاء الاستدلالي لفحص فرضيات الدراسة

1. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري "

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) Test، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (08): يوضح نتائج حساب الفروق في مصادر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة حسب الوظيفة بتطبيق "T" Test نجد:

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
معلم القسم التحضيري	34	79,55	12,21	0,99	97	غير دالة عند 0.05
معلم التربية الخاصة	65	82,08	11,76			

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن عينة المعلمين قد تكونت من 34 معلم القسم التحضيري وقدر المتوسط الحسابي

لهذه بـ 79,55، بينما بلغ انحرافها المعياري بـ 12,21، في حين تكونت عينة معلم التربية الخاصة من 65 وقد بلغ المتوسط

الحسابي لهذه العينة 82,08 وانحرافها المعياري بـ 11,76، وقد قدرت ت المحسوبة بـ 0,99 عند درجة الحرية 97 وهي غير

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإننا نثبت الفرضية العامة ومنه فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري .

التفسير:

وتفسير هذه النتيجة التي أثبتت بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري أن كل من المعلمين والمربين يواجهون أثناء عملية التعليم ضغوطا مهنية مما يؤدي بهم إلى الإجهاد البدني مما يدفعهم إلى تدني دافعية التعلم وهذا ما تؤكدته بعض الدراسات أن مهنة التعليم تصنف من المهن الضاغطة والصعبة من بين المهن الأخرى وذلك نتيجة العدد الكبير للتلاميذ في الحجرة الدراسية، ونقص الوسائل التعليمية التي تؤدي إلى ضعف إجهاد أداء المعلم ومما تزوده ببعض الوقت ليشغله في مادة ما وكذلك الظروف المادية والفيزيائية في المؤسسة، وانخفاض الإهتمام بالمعلم من كل الجوانب. وفي دراسات أشارت إلى أن مهنة التعليم صعبة من بينها دراسة نظمي أبو مصطفى و ياسر الأشقر التي هدفت لدراستهما التعرف إلى الضغوط المهنية، وآثارها السلبية على الصحة البدنية، على كل من معلمي التربية الخاصة، والمعلمين العاديين في اليونان، وقد تألفت عينة الدراسة من (70) معلما، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الخاصة أكثر تعرضا للضغوط المهنية من المعلمين العاديين، وأن تلك الضغوط تؤثر سلبا على صحة المعلمين.

ودراسة عبد الفتاح خليفات وعماد الزغلول(2001) التي بينت أن أكثر المصادر إثارة للضغوط المهنية هي تلك المرتبطة بعدد الدخل والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمر والأنشطة اللامنهجية والمناخ المدرسي وعملية التدريس . كما أشار عبد الجواد إلى جملة من مصادر الضغوط المهنية في مجال التعليم أهمها: العبء الزائد، ضعف العائد المادي، غموض، الضغط الناجم عن الوقت، نقص التجهيزات والوسائل الضرورية، العلاقات السيئة بين الزملاء. على العموم فإن مصادر الضغط لدى المدرسين السابقة الذكر تتفق معها الدراسة الحالية، والتي أثبتت أن هذه المصادر تشكل ضغطا للمرس والمربي من خلال المقياس المطبق.

2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري بين المعلمين والمعلمات "

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) Test، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (09): يوضح نتائج حساب الفروق في مصادر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة حسب الجنس و بتطبيق

"T" Test نجد:

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	29	79,06	13,38	0,44	97	غير دالة عند 0,05
إناث	70	80,27	11,81			

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة المتوسط الحسابي لعينة الذكور هي 79,06، ويبدو الفرق واضحاً بينها وبين عينة الإناث، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذه الأخيرة بـ 80,27، وقد بلغ الانحراف المعياري للذكور 13,38، بينما بلغ عند الإناث 11,81، وهي أكبر من الانحراف المعياري لجنس الذكور، وبحساب (ت) المحسوبة توصلنا إلى نتيجة قدرت بـ 0,44، عند درجة حرية قدرت بـ 97، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه يمكن إثبات الفرضية بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري بين المعلمين والمعلمات.

التفسير:

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي أثبتت بأنها توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري بين المعلمين والمعلمات، بأن مصادر الضغوط المهنية لا تختلف باختلاف الجنس لأن كلا منهما يواجه ضغوطات وصعوبات مما تعرقله في أداء مهمته وما يؤدي به إلى نقص في كفاءته وعدم تأدية واجبه على أكمل وجه، مما يولد في الأخير فشل في مهنة التعليم. وقد بينت بعض الدراسات ضغوط العمل في مهنة التدريس لكلا الجنسين منها دراسة بني سلامة الجعيني (2000)، التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ودراسة خليل شيرير (2008) التي بينت وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي، لصالح الإناث. وكذلك بعض الدراسات في اتجاه الفروق كدراسة رويوالنيكول (2001) التي أشارت إلى وجود فروق في المصادر الضغوط ما بين الجنسين حيث بينت إن المدرسات لديهن مستوى

عال من الضغط مقارنة بالمدرسين . كما توصل مصطفى بوزازوة 2003 إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور من حيث درجة الاحتراق النفسي , حيث كانت الإناث أكثر شعورا بالاحتراق في مجال العمل. ودراسة القناعي (2009) التي هدفت التعرف إلى ضغوط العمل, وعلاقتها بالتوجه نحو مهنة التدريس, لدى معلمي التعليم العام, بدولة الكويت, وقد تكونت عينة الدراسة من (928) معلما ومعلمة, وقد بينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل, تعزى إلى طبيعة العمل, سلوك الدارسين, عائد العمل, المناهج الدراسية, وبيئة العمل, كما بينت نتائج الدراسة أن نسبة ضغوط العمل, لدى عينة الدراسة قدرها 67%, كذلك بينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل تزداد لدى الإناث أكثر منها لدى الذكور, وأنه كلما ازدادت ضغوط العمل لدى المعلمين, ازداد توجههم السلبي نحو مهنة التدريس.

في نفس الاتجاه أكد محمد الشبراوي 2003 أن المعلمات كن أكثر إنهماكا نفسيا ومهنيا من المعلمين كما أفرزت نتائج

دراسة جرادى 2006 وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث, لصالح الإناث بمعنى أنهن أكثر احتراق من الرجال.

و دراسة القبلان 2004 والتي تحمل عنوان مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية ركزت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مكونات ضغط العمل للعاملين ومصادره في بيئة المكتبات الأكاديمية والمؤسسات المعلوماتية بشكل عام. والنتائج والاثار المترتبة عليها التي تقلل من كفاءة الأداء الوظيفي, وتحديد الاستراتيجيات العامة للتعامل مع مشكلة ضغوط العمل واثارها السلبية ولكي تحقق الدراسة هدفها تم توزيع استبانة شملت (105) موظفا وموظفة من مجتمع الدراسة المكون من ثلاث مكتبات في المملكة السعودية وأسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مصدر الضغط الناتج من (عدم وجود الدعم الإداري, غموض الأدوار وتعددتها, التطور المهني, المردود المالي, تقييم الأداء الوظيفي, الاتصال الانساني), ووجود علاقة إيجابية تربط متغير الجنس بمصادر الضغط.

3. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم

التحضيرى تعزى إلى عامل الخبرة (03 سنوات, أقل من 03 سنوات, أكثر من 03 سنوات "

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين , وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح نتائج حساب الفروق في مصادر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية و

بتطبيق تحليل التباين نجد:

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	الخبرة المهنية
غير دالة عند 0,05	0,17	26,83	2	53,67	التباين ما بين المجموعات
		152,30	96	14621,68	التباين داخل المجموعات

يتضح من خلال الجدول التالي أن التباين ما بين المجموعات قدرت فيه مجموع المربعات بـ 53,67 عند درجة الحرية 2 ومتوسط المربعات بـ 26,83 في حين نجد التباين داخل المجموعات قدرت فيه مجموع المربعات بـ 14621,68 عند درجة الحرية 96 ومتوسط مربعاته بـ 152,30 فكانت قيمة ف المحسوبة 0,17 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 ومنه يمكن إثبات الفرضية بأنه " لا توجد فروق دالة إحصائياً في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف الخبرة المهنية ".

التفسير:

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن المعلمين والمربين ذوي الخبرة القصيرة أو الجدد أكثر تعرضاً للضغط المهني الناتج عن المصدر الخاص بطبيعة العمل ومتطلباتها وهذا يعود إلى كون هذه الفئة جديدة في ميدان التعليم، تتمتع بطاقة كافية وحيوية تمكنها من التصدي للتعقيد والمطالب العديدة التي تفرضها المهنة هذه الطاقة بمثابة استراتيجية فعالة مكنتها من مقاومة الضغط على عكس الفئة طويلة الخبرة والتي نفذت طاقتها لمواجهة الأعباء المهنية لفترة طويلة، وقد يعود ذلك إلى الروتين الناجم عن المهنة. كما يمكن إرجاعه إلى التطور الحاصل في ميدان التربية والتعليم وتطبيق مناهج جديدة في التدريس هذا ما يشكل ضغطاً كبيراً لديهم خاصة إذا كانوا لا يسعون إلى تجديد معارفهم في الميدان. وعليه فالمعلم والمربي مطالب بالاجتهاد والبحث والتعلم المتواصل قصد مواكبة التغيرات الحاصلة في ميدان التربية والتعليم عامة وفي ميدان تخصصه خاصة.

كما أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة في العمل يشعرون أن الرواتب الشهرية التي يحصلون عليها لا تصل إلى مستوى كمية العطاء الذي يقدمونه، مما يسهم في زيادة معاناتهم، حيث إن العائد المادي الذي يقتضيه المعلمون من عملهم من أهم عناصر العمل، وهو أحد العوامل المؤدية للدافعية إلى العمل، فعدم الحصول على الأجر المقابل للجهد المبذول في العمل يؤثر على نفسية المعلمين والمربين، حيث يشعرون بعدم الرضا عن الحوافز المهنية من عملهم ذلك كله أجمع يقود إلى ضغوط في العمل.

وهذه الدراسة عكس ما توصلنا إليه في دراستنا مع دراسة "لوزايلجين" و"رواير نيكول" حيث أشار الباحثان أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة في ميدان التعليم سجلت لديهم نسبة مرتفعة جدا من الضغط، أما ذوي الخبرة القصيرة وهي الفئة الأقل شعورا بضغط العمل.

والدراسة الحالية تتفق مع نتائج الدراسة التي قام بها "مكناسي محمد" 2007/2006 حيث توصلت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا لضغوط العمل وكل من متغير العمر وسنوات الخبرة عند مستوى الدلالة (0,05).

و تدل هذه النتيجة على أن عامل الخبرة يساهم بشكل دال في تحديد مستوى الضغط لدى المعلمين والمربين، وبالتالي تحقق الفرضية وقد يعود سبب ذلك إلى كون الفئة أكثر حماسة للعمل وأقل تجربة للموقف الضاغظ من جراء الممارسة المهنية، بينما الفئة طويلة الخبرة فإنها استطاعت أن تكون أساليب مقاومة الضغط مع مرور الزمن وبالتالي تكون الفئة الوسطى أكثر شعورا بالضغط لأنها تعرضت لتكرار الضغط ولم تكون بعد أساليب مقاومة الضغط مقارنة بالفئة طويلة الخبرة.

مما سبق يمكن القول أن المعلمين والمربين الذين تقل مدة خبرتهم عن 03 سنوات، والذين تتراوح مدة خبرتهم 03 سنوات، والذين تكون أكثر من 03 سنوات لا توجد فروق بينهم فيما يخص شعورهم بالضغوط الناتجة عن المقياس، بمعنى أن جميع المعلمين والمربين على اختلاف فئات خبرتهم المهنية يعانون من ضغط يتجاوز المتوسط، أي ضغط مرتفع بحيث نلاحظ أن متوسطاتها الحسابية تتجاوز المعدل العام لكل مصدر من مصادر الضغوط، وكذلك مصدر الضغوط ككل.

4. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم

التحضيرى باختلاف المؤهل العلمي معهد التكنولوجيا, ليسانس, معهد متخصص, أخرى "

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (11): يوضح نتائج حساب الفروق في مصادر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

و بتطبيق تحليل التباين نجد:

المؤهل العلمي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
التباين ما بين المجموعات	375,61	3	125,20	0,83	غير دالة عند 0,05
التباين داخل المجموعات	14299,73	95	150,52		

يتضح من خلال الجدول التالي أن التباين ما بين المجموعات قدرت فيه مجموع المربعات بـ 375,61 عند درجة الحرية

3 ومتوسط المربعات بـ 125,20 في حين نجد التباين داخل المجموعات قدرت فيه مجموع المربعات بـ 14299,73 عند درجة

الحرية 95 ومتوسط مربعاته بـ 150,52 فكانت قيمة ف المحسوبة 0,83 وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05

ومنه يمكن إثبات الفرضية بأنه " لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم

التحضيرى باختلاف المؤهل العلمي".

التفسير:

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي أثبتت بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية

الخاصة ومعلم القسم التحضيرى باختلاف المؤهل العلمي (معهد التكنولوجيا, ليسانس, معهد متخصص, أخرى). بمعنى أن

استراتيجية المعلمين والمربين في التعامل مع مصادر الضغوط التي تواجههم لا تختلف بين المعلمين والمربين باختلاف مؤهلاتهم العلمية. وذلك لأن الظروف التي تعمل على إيجاد الضغوط المهنية لديهم لا تفرق ما بين المعلمين والمربين سواء كانوا من ذوي المعهد التكنولوجي, ليسانس, معهد متخصص, وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات العارضة 1998, صبري 1993 والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في استراتيجيات المعلمين التكيفية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم, بينما تعارضت مع نتائج أخرى الحلو 2005, مساعيد 1998, التي أظهرت وجود فروق جوهرية في استراتيجيات المعلمين التكيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وقد تفسر أيضاً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي, إلى أن المؤهل العلمي لا يزيد ولا ينقص من ضغوط العمل لدى المعلمين والمربين بمختلف مؤهلاتهم العلمية.

الخلاصة:

لقد أسفرت النتائج بتطبيق أدوات الإحصاء الوصفي والاستدلالي إجابات على تساؤلات دراستنا وفرضياتها, حيث تحققت وأثبتت كل فرضيات الدراسة. ويعتبر البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري ظاهرة جديرة بالاهتمام وواقع بدأنا نلمس مخلفاته السلبية التي تنعكس على أداء المعلم والمربي وتوقفهما النفسي والمهني. ولذا يجب الإهتمام بالمعلم والمربي وذلك بتهيئة كل الظروف التي تسمح له بمزاولة مهنته بأحسن ما يمكن. وتخطي كل المصادر التي تسبب له ضغط مما يؤدي به إلى نقص أثناء قيامه بالتعليم.

الاستنتاج العام:

تدرج هذه الدراسة ضمن الدراسات النفسية التربوية, عالجت موضوع مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري, هذا الموضوع قد يكون من أحد الاسباب المهمة في فشل نظامنا التربوي بصفة عامة باعتباره حلالا ومعوقا يواجه ويمس أهم عنصر فيه ألا وهو المعلم , المرابي. لذا يعتبر البحث في أسباب معاناته النفسية والمهنية وبروز مشاكله على أرض الواقع الإنطلاقة الأولى للإصلاح والمساهمة الفعالة في رفع مخرجات النظام التعليمي وزيادة انتاجية بصفة عامة وذلك بأن تحقيق ذلك لن يتأتى إلا بتحسين الحياة المهنية والنفسية للمدرس والرفع من مكانته اعترفا بالمسؤولية التي تقع على عاتقه وهي مسؤولة تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في أي مجتمع لتحقيقها.

هدفت دراستنا إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري تبعا لمتغير الجنس والخبرة المهنية والمؤهل العلمي.

ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتبني مقياس مصادر الضغوط المهنية حيث كان المقياس يحتوي على أربع أبعاد, ارتبط البعد الأول بالأداء وأالدور المهني, البعد الثاني خصص لمصادر الظروف المادية والفيزيقية, أما البعد الثالث فخصص للدعم الإداري, والبعد الأخير من المقياس خصصناه المردود والحوافز المادية. بينت النتائج التي أفرزتها الدراسة أن معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري يعانون من مصادر الضغوط المهنية التي يقيسها المقياس, في حين بينت النتائج في الفرضية العامة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين معلم التربية الخاصة و معلم القسم التحضيري, وأيضا الفرضيات الفرعية بينت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري بين المعلمين والمعلمات أما بالنظر لعامل الخبرة فكانت لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري تعزى إلى عامل الخبرة المهنية. وأخيرا فبالنسبة للمؤهل العلمي فتوصلت إلى أنهلا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة ومعلم القسم التحضيري باختلاف المؤهل العلمي.

التوصيات والاقتراحات:

- ✓ على ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج نقترح ما يلي:
- ✓ على المدرس أولاً أن يدرك مدى خطورة استمرار تعرضه للضغط المهني وما يترتب عنه من آثار سلبية تؤثر على صحته النفسية والجسدية. و ألا يبذل جهوداً فوق طاقته.
- ✓ إعطاء أهمية أكثر للتكفل بالمعلم من الناحية المهنية.
- ✓ توطيد وتحسين علاقاته مع الإدارة والزملاء في المهنة , وتجنب المواقف التي توصل إلى الصراع.
- ✓ توفير الظروف اللازمة لعمل المعلم من وسائل البيداغوجية.
- ✓ إتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من عدد التلاميذ في الحجرة الدراسية.
- ✓ تبصير المعلمين بالمزيد من المعلومات التي تعزز من قدراتهم على مواجهة ضغوط العمل.
- ✓ الإهتمام أكثر بالمدرسة من حيث توفر قاعات للراحة وقاعات للمعلمين.
- ✓ اشتراك المعلمين في إتخاذ القرارات فيما يخص المنظومة التربوية.
- ✓ إعادة النظر في نظام التحفيز والترقيات والرواتب.
- ✓ تصميم برامج إرشادية , لمساعدة معلمي التربية الخاصة ومعلمي القسم التحضيري على التكيف مع مصادر ضغوط العمل لديهم.
- ✓ عقد دورات إرشادية للمعلمين, لتعزيز العلاقات الانسانية والمهنية بينهم.
- ✓ الإهتمام أكثر بتوفير وسائل الراحة من مرافق نوادي ثقافية ورياضية خاصة بالمعلمين.
- ✓ تدعيم المجالات والدوريات المهمة بالمجال التربوي التعليمي.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. إحسان داهش جلال سالم، (2011)، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. السيد عبد العال، (1986)، نظريات علم النفس والمراحل الأساسية لدراسة السلوك الإنساني، ط6، مكتبة سعيد، القاهرة.
3. بشير معمري، (2002)، القياس النفسي وتصميم أدواته، ط2، منشورات الخبر، الجزائر.
4. بطاح أحمد، (2006)، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، ط1، دار الشروق، عمان، الأردن.
5. جابر عبد الحميد جابر، (2000)، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال، المهارات والتنمية المهنية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة.
6. جمعة سيد يوسف، (2001)، إدارة ضغوط العمل نموذج التدريب والممارسة، ط1، ايتراك طباعة والنشر، مصر.
7. جيرلان دجليرج، روبرت بارون، (2004)، تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي، إدارة السلوك في المنظمات، ب ط، دار المريخ للنشر.
8. حسان محمد حسان وآخرون، (2004)، أصول التربية، دار الكتاب الجامعي ط3، الإمارات العربية المتحدة.
9. حنان الأحمد، (2002)، ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض، ب ط، الإدارة العامة، السعودية.
10. خضير كاظم الفريجات وآخرون، (2009)، السلوك التنظيمي، ط2، مكتبة الجامعة، عمان، الأردن.
11. خليل محمد حسين الشماع، (2007)، مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
12. راوية حسن، (2003)، السلوك التنظيمي المعاصر، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
13. سماح عبد اللطيف، (2007)، الرعاية الثقافية والاجتماعية للمعاقين، ط1، الدار العربية للكتاب، القاهرة.
14. شعبان علي حسن، (2009)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، ب ط، دار الجامعية، مصر.
15. صلاح عبد الباقي، (2001)، قضايا إدارية معاصرة، ب ط، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
16. عبد الحافظ سلامة، (2006)، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
17.
18. عبد الرحمان الهيجان، (1998)، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، ب ط، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، السعودية.
19. عبد الغفار حنفي وآخرون، (2002)، محاضرات التنظيم، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر.
20. علي حمدي، (2000)، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، ط2، المكتبة الجامعية، مصر.

21. علي عسكر، (2003)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها- الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق ، ط3، دار الكتاب الحديث، الكويت.
22. عمار الطيب كشرود، (1994)، معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة (انجليزي/عربي)، ط1، دار الكتاب الوطنية، ليبيا.
23. فاروق السيد عثمان، (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
24. فايز مراد دندش، (2003)، دليل التربية العملية وإعداد المعلمين، ط1، الناشر، دار الوفاء لدنيا الباعة والنشر، الإسكندرية مصر.
25. فرج عبد القادر طه، (2001)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة مصر .
26. فوقيه حسن رضوان، (2008)، منهجية البحث العلمي وتنظيمه، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
27. لطفي راشد محمد، (1992)، نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، ط1، الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
28. ماك ر. مكمين، (1996)، ترجمة سلام منير حبيب، الحل الأمثل للضغوط - كيف نستفيد من ضغوط الحياة اليومية، ط1، دار الثقافة، القاهرة مصر.
29. محمد اسماعيل بلال، (2004)، السلوك التنظيمي والتطبيق، ط1، جامعة الأزاريطة، الأردن.
30. محي الدين المختار، (2000)، محاضرات في علم النفس الاجتماعي، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
31. محمد بوعلاق، (1999)، الهدف الإجرائي تمييزه وصياغته، ط1، قصر الكتاب للنشر والتوزيع، الجزائر.
32. محمد حسن محمد حمادات، (2007)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، دار حامد للنشر، عمان.
33. محمد ربيع شحاته، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
34. محمد سليمان العميان، (2004)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ب ط، دار وائل للنشر والتوزيع.
35. محمد عبد الفتاح دويدار، (1995)، علم النفس، ط1، دار النهضة العربية، بيروت.
36. محمد عبيدات وآخرون، (1999)، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن
37. محمد علي محمد، (1983)، علم اجتماع التنظيم - مدخل للتراث والمشكلات والموضوع المنهج، ط3، دار المعرفة الجامعية، مصر.
38. محمد فؤاد البهيا السيد (1978)، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط1، دار الفكر العربي، مصر.
39. محمد مرعي مرعي، (1999)، أسس إدارة الموارد البشرية، النظرية والتطبيق، ب ط، دار الرضا للنشر، دمشق.
40. نواف كنعان، (2007)، القيادة الإدارية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
41. نبيل عبد الهادي، (1999)، القياس والتفوق التربوي واستخدامه في مجال التدريس، ب ط، بيروت، لبنان.
42. هارون توفيق الرشيد، (1999)، الضغوط النفسية طبيعتها نظرياتها، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.

43. وهيب مجيد الكبشي، (ب س)، المدخل في علم النفس التربوي، ط1، دار الكلية، الأردن.

الرسائل الجامعية:

44. ابراهيم بن حمد البدر، (2006)، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم العلوم الإدارية.

45. جهاد بن محمد الرشيد، (2003)، إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية، للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية.

46. رجاء مريم، (2006)، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات، إدارة الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض، رسالة دكتوراة، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة دمشق، سوريا.

47. عويس إحسان، (2003)، قياس الضغوط النفسية لدى الشباب وعلاقتها بمستوى السواء النفسي، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

48. مراد أحمد محمد علي الكاهاني (2000)، أثر ضغوط الوظيفة على الولاء التنظيمي، دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء رسالة ماجستير الأردن.

49. نايف بن فهد تويم، (2005)، مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية.

الملتقيات:

50. حسن صادق وحسن عبد الله، (2006)، ضغوط العمل (مصادرها ومسبباتها، نتائجها وآثارها)، ندوة ضغوط العمل وصراعاته، ورشة عمل التعامل مع ضغوط العمل، القاهرة، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

51. حسين خريف، (2003)، الاتصال في المؤسسة، فعاليات الملتقى الوطني الثاني مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

52. فوزي شعبان مذكور، (2006)، مصادر ومسببات ضغوط العمل والآثار الإيجابية والسلبية الناجمة عنها، ندوة ضغوط العمل وصراعات المنطقة العربية للتنمية الإدارية.

المجلات:

53. طلال الشريف، (1996)، الضغوط الإدارية وأثرها على متخذ القرار، دراسة نظرية مجلة الإدارة العامة، مجلد 28، العدد 03، مصر.

54. نوال حمداش، (2004)، قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الانسانية، العدد 21، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.



الملحق رقم (01): يوضح مقياس مصادر الضغوط المهنية

جامعة قاصدي مرياح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه

شعبة علوم التربية

استبيان

سيدتي المعلمة؛

سيدي المعلم؛

في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الإرشاد والتوجيه، يشرفنا أن نتوجه إلى حضاراتكم بمساعدتنا في هذا البحث العلمي؛ نرجو منكم قراءة الفقرات والإجابة عليها بصدق. لأنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة ونعلمكم بأن إجاباتكم لن يتم الإطلاع عليها إلا من طرف الباحثة لأن هذا العمل يتسم بالسرية التامة ولن تستعمل إلا في غرض البحث العلمي .

أخيرا نشكركم على تعاونكم معنا ومساهمتم في ترقية البحث

السن :

المؤسسة : المنطقة :

- الجنس : ذكر أنثى

- الخبرة المهنية : 03 سنوات أقل من 03 سنوات أكثر من 03 سنوات

ملاحظة : سؤال خاص بمعلم القسم التحضيري

سنوات التكفل بقسم التحضيري

الشهادة المتحصل عليها من : معهد التكنولوجي ليسانس معهد متخصص

أخرى :

وفقكم الله في أداء مهنتكم

النبيلة الشاقفة

الرقم	الفقرات	دائما	أحيانا	أبدا
01	أكلف بمسؤوليات دون وجود مقررات تنفيذها.			
02	أعمل ساعات إضافية لكثرة المهام.			
03	أقوم بأعمال روتينية لا جديد فيها.			
04	أجهل مسؤولياتي بالتحديد.			
05	أن التقويم المستمر للتلميذ في المواد الأساسية يسبب لي ضغط في أداء مهنتي .			
06	أن كثافة البرنامج الدراسي للمواد يجهد المعلمين.			
07	التحضير اليومي للدروس تشكل صعوبة كبيرة للمعلمين.			
08	إن العلاقة مع التلاميذ داخل القسم تشكل لي ضغط مهني.			
09	عدم التوافق بين مهنة التعليم وأداء واجباتي الأسرية يشكل عبء كبير.			
10	المكانة الاجتماعية المتواضعة لمهنة التعليم تؤثر على أدائي التعليمي.			
11	الحجم الساعي لمهنة التعليم تضغط على المعلمين.			
12	أتلقي أوامر من عدة أشخاص.			
13	أعمل في بيئة غير صحية.			
14	لا أجد مكان للاستراحة.			
15	أعمل داخل فوضى.			
16	أعمل تحت درجة حرارة مرتفعة.			
17	إن عدم توفر أجهزة التكييف داخل حجرة الدراسة خاصة في فصل الشتاء والصيف يسبب لي ضغط			
18	الضوضاء المحيطة بالمدرسة تؤثر على أداء عملي.			
19	قلة الوسائل التعليمية بالمدرسة يسبب لي ضغوط أثناء التدريس.			
20	ظروف المدرسة تسبب لي ضغط مهني.			
21	تنقضي التجهيزات اللازمة للأداء عملي.			
22	لا أجد أذن صاغية لمقترحاته.			
23	لا أشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بعملتي.			
24	يتوقع رئيسي مني جهدا مضاعفا.			
25	التوزيع الأسبوعي لساعات العمل مكثف في مهنة التعليم.			
26	عدد الحصص اليومية والأسبوعية يشكل مصدر للضغط.			
27	إعداد الامتحانات يرهقني.			
28	عدد التلاميذ في القسم تشكل عبء كبير للمعلمين.			
29	علاقتي مع المدير تؤثر على أدائي لمهنة التعليم.			
30	تحيز المدير يجعلني أعيش ضغط عند أدائي للتعليم.			
31	النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس عن طريقة تدريسي.			
32	عدم تقدير المدير لجهودتي المبذولة يشكل لي ضغط			
33	أساير أوامر رئيسه العمل.			
34	لا أحصل على ترقية التي أريدها.			
35	أحس أن راتبي لا يوازي جهدي في العمل.			
36	لا أحصل على حوافز مادية اتجاه العمل.			
37	لا توفر لي مؤسستي خدمات خاصة.			
38	لا أحصل على ترقية.			
39	قلة الامتيازات في مهنة التعليم تؤثر على أداء المعلمين.			
40	صعوبة الترقيات في التعليم مصدر ضغط للمعلمين.			
41	إن الأجر لا يكفي حاجيات المعلمين.			
42	الأجر لا يكفي مقابل الجهد المبذول.			
43	راتبي متدني مقارنة مع رواتب القطاعات الأخرى.			
44	تشعر عند أدائك لمهنة التعليم باستنزاف بدني.			

الملحق رقم (02) : يوضح صدق المقارنة الطرفية

T-TEST GROUPS=VAR00002(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=VAR00001

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created	28-avr.-2015 12:11:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=VAR00002(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=VAR00001 /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,031
	Elapsed Time	00 00:00:00,312

[DataSet0]

Group Statistics

VAR0000	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
2				
1,00	10	96,3000	7,42443	2,34781
2,00	10	70,3000	5,31350	1,68028

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
VAR0000	Equal variances assumed	1,094	,309
1	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference
VAR0000	Equal variances assumed	9,005	18	,000	26,00000
1	Equal variances not assumed	9,005	16,303	,000	26,00000

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. ErrorDifferen ce	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
VAR0000 1	Equal variances assumed	2,88714	19,93435	32,06565
	Equal variances not assumed	2,88714	19,88879	32,11121

الملحق رقم (03) : يوضح التجزئة النصفية

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034
VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041
VAR00042 VAR00043 VAR00044
    
```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
    
```

```

/MODEL=SPLIT.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	28-avr.-2015 12:04:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p>
	RELIABILITY	<pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=SPLIT. </pre>
Resources	Processor Time	00 00:00:00,063
	Elapsed Time	00 00:00:00,468

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,708
		N of Items	22 ^a
	Part 2	Value	,845
		N of Items	22 ^b
		Total N of Items	44
Correlation Between Forms			,709
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,830
	Unequal Length		,830
Guttman Split-Half Coefficient			,791

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,708
		N of Items	22 ^a
	Part 2	Value	,845
		N of Items	22 ^b
	Total N of Items		44
Correlation Between Forms			,709
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,830
	Unequal Length		,830
Guttman Split-Half Coefficient			,791

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022.

b. The items are: VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040, VAR00041, VAR00042, VAR00043, VAR00044.

الملحق رقم (04) : يوضح ألفا كرونباخ

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034
VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041
VAR00042 VAR00043 VAR00044
    
```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	28-avr.-2015 12:06:21	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001  
VAR00002 VAR00003  
VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009  
VAR00010 VAR00011  
VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019  
VAR00020 VAR00021  
VAR00022 VAR00023  
VAR00024 VAR00025  
VAR00026 VAR00027  
  
VAR00028 VAR00029  
VAR00030 VAR00031  
VAR00032 VAR00033  
VAR00034 VAR00035  
VAR00036 VAR00037  
VAR00038 VAR00039  
VAR00040 VAR00041  
VAR00042 VAR00043  
VAR00044  
  
/SCALE('ALL VARIABLES')  
ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Resources

Processor Time

00 00:00:00,000

Elapsed Time

00 00:00:00,000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	44

الملحق رقم (05): يوضح Test, T حسب متغير الوظيفة

Group Statistics

VAR0000	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
2				
VAR0000 10.00	65	79.5538	12.21811	1.51547
1 11.00	34	82.0882	11.76375	2.01747

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR0000	Equal variances assumed	.344	.559	-.992	97	.323	-2.53439	2.55367	-7.60272	2.53394
	Equal variances not assumed			-1.004	69.361	.319	-2.53439	2.52326	-7.56768	2.49890

الملحق رقم (06): يوضح Test, T حسب متغير الجنس

T-TEST GROUPS=sex(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=masadirdoghot

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created	10-mai-2015 12:05:50	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	99
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=sex(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=masadirdoghot /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,078
	Elapsed Time	00 00:00:00,415

[DataSet0]

Group Statistics

sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
masadirdoghot 1,00	29	79,0690	13,38157	2,48490
2,00	70	80,2714	11,81490	1,41215

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
masadirdoghot	Equal variances assumed	1,905	,171
t	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference
masadirdoghot	Equal variances assumed	-,443	97	,659	-1,20246
t	Equal variances not assumed	-,421	47,016	,676	-1,20246

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. ErrorDifferen ce	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
masadirdoghot	Equal variances assumed	2,71356	-6,58812	4,18320
	Equal variances not assumed	2,85812	-6,95222	4,54729

الملحق رقم (07) : يوضح تحليل التباين حسب متغير الخبرة المهنية

ONEWAY masadirdoghot BY experience

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created	10-mai-2015 12:08:31	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	99
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY masadirdoghot BY experience /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,000
	Elapsed Time	00 00:00:00,016

[DataSet0]

ANOVA

masadirdoghot

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	53,674	2	26,837	,176	,839
Within Groups	14621,680	96	152,309		
Total	14675,354	98			

الملحق رقم (08): يوضح تحليل التباين حسب متغير المؤهل العلمي

ONEWAY masadirdoghot BY diplome

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created	10-mai-2015 12:10:52	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	99
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY masadirdoghot BY diplome /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,016
	Elapsed Time	00 00:00:00,018

[DataSet0]

ANOVA

masadirdoghot

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	375,617	3	125,206	,832	,480
Within Groups	14299,736	95	150,524		
Total	14675,354	98			