

الدكتور: مقراني الهاشمي جامعة الجزائر 2

الدكتور: خريش عبد القادر جامعة سعد دحلب البلدية

الضغط المهني عند الأستاذ الجامعي

الملخص:

تعتبر الجامعة كغيرها من المنظمات العالمية مصدر ضغط مادي ومعنوي على العمال خاصة منهم الأساتذة، والذي ينعكس سلباً على مردوديتهم البيداغوجية والعلمية ومن ثم على حياتهم الاجتماعية وبالتالي على أسرهم، باعتبار أن الأستاذ كمنحبة وطنية من المفروض أن ينصب اهتمامه على الجانب العلمي والبحثي ولا يفكر في حيثيات يومياته البسيطة لكنه يجد نفسه مضطراً إلى التفكير في أمور تعتبر من البديهيات.

وتحاول هذه الدراسة تحديد مصادر الضغط وانعكاساته على الأساتذة قصد تقليصها ما أمكن وتحرير الأساتذة من تلك القيود التي تتميز بها الإدارة الجزائرية خاصة من جانبها البيروقراطي.

Résumé:

L'Université, comme d'autre organisations mondiales, est une source de pression matérielle et morale pour les travailleurs, en particulier les enseignants universitaires, ce qui reflète négativement sur leurs rendement pédagogique et scientifique et sur leur vie sociale et familiales, en étant une élite nationale censée de consacrer sur l'aspect scientifique et la recherche, mais se trouve contraint de penser à des axiomes de la vie quotidienne.

Cette étude tente d'identifier les sources de stress et son impact sur les enseignants afin de les réduire autant que possible, et de les libérer de ces restrictions qui sont caractérisés par l'administration algérienne et son aspect bureaucratique.

13- عياش بن سمير معزي العنزي (2004): علاقة الضغوط النفسية ببعض متغيرات الشخصية لدى العاملين في

المرور بمدينة الرياض، رسالة ماجستير منشورة في علم الاجتماع، تخصص الصح النفسية، الرياض.

14- عبد الجليل الزويجي (1974): مناهج البحث في التربية، الجزء الأول، مطبعة بغداد.

15- عايدة شكرى حسن (2001): ضغوط الحياة والتوافق الزوجي والشخصية لدى المصابات بالاضطرابات

السيكوسوماتية، رسالة ماجستير منشورتي علم النفس، كلية الآداب، جامعة عين الشمس.

16- نزيه صرداوي (2009): المحددات الذهنية وغير الذهنية للتفوق الدراسي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علم

النفس و علوم التربية و الأطفونيا، جامعة الجزائر، الجزائر

-BEN ATIA Farouk (1970) : Le travail féminin en Algérie, étude et document, SNED, 17

Alger.

- BOUTEFNOUCHENT Moustapha (sans date) : System social et changement social en 18

Algérie, office des publications universitaires – Algérie.

- Hans SELY (1974): Stress without distress, Philadelphia Lippincott, New York. 19

- PAUL LEROY – BEALIEU : Le travail des femmes aux XXI siecle, Libronclassic20

الوظيفي، ذلك لأنها وقعت في دوامة الصراع النفسي، كيف لا وأن إرضاء طرف يكون على حساب الطرف الآخر، فإذا أرادت إرضاء وظيفتها المهنية ستهمش بذلك دورها الأمومي والأسري.

الهوامش:

أ ب ت ث ج ح خ د ذ ر ز س ش ص ض ط ظ ع غ ف ق ك ل م ن ه و ي

1- أماني حمدي شحادة الكلوت (2011): دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وأبناء غير العاملات في المؤسسات المتخصصة في غزة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس العيادي، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة غزة.

2- آدم محمد سلامة (1982): المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف القاهرة.

3- بويكر عائشة (2007): العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، رسالة ماجستير منشورة في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة.

4- جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسن العزة (1997): التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن.

5- جمال محمد أبو شنب (2007): البحث العلمي التصميم والتنفيذ التجريبي، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة.

6- حمداش نوال (2003): الاجتهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات التعامل معه، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة منتوري قسنطينة.

7- زايدي باية (2012): علاقة الضغط النفسي بمعدل الخلايا المناعية لدى المصاب بالسرطان، مذكرة ماجستير في علم النفس العيادي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة تيزي وزو، الجزائر.

8- ستورا جان بنجمان (1997): الاجتهاد، منشورات عويدات، بيروت، لبنان.

9- سميرة حروفش، نورة الفائز، منيرة الرواف (1961): تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية، الإدارة العامة للمكتبات، الرياض.

10- الشماسي مريم (2001): عدد الساعات الرسمية للمرأة العاملة وغير العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

11- عدلي علي أبو طاحون (2000): حقوق المرأة دراسات دينية وسوسيوولوجية، جامعة المنوفية، الاسكندرية.

12- عبد الجواد، أنعام سيد (1974): تنشئة الأطفال لدى المرأة العاملة وغير العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين الشمس، القاهرة.

والاجتماعية التي فرضها المجتمع هي من الأسباب والدوافع الحقيقية التي أدت إلى خروج المرأة إلى ميدان العمل وترك منزلها وأولادها وأفراد أسرتها لكي تؤدي عملا تؤجر عليه. (المرسى، 1987، 19)

بالرغم من كل هذا فإنه ليس من السهل أن تشترك المرأة في العمل إذ يؤثر تأثيرا شديدا على توازنها النفسي، وقد تحقق أنه نسبة كبيرة من النساء العاملات يعانين من الارهاق الجسمي وتوتر الأعصاب وقلق النفس واضطرابها، وذلك نتيجة المسؤوليات الكبيرة التي تكلف بها وتتضاعف عليها بين البيت والعمل والزوج والولد. (عنتر، 2001، 53)

وقد تبين أن الضغوط النفسية تعد ظاهرة من ظواهر العصر الحالي، فالمرأة العاملة تواجه الكثير من الحوادث الحياتية الهامة والمتابعة والتي قد تسبب حالة من الاجهاد التراكمي الذي يجعلها أكثر عرضة للضغوط. كما أن استمرار هذه الحالة يحدث تدهورا من الناحية الصحية للمرأة حيث يفشل الجهاز المناعي في مقاومة الأمراض ونتيجة لذلك تبدأ مظاهر الضغوط في الظهور على شكل آلام في أنحاء مختلفة من الجسم وعدم القدرة على التركيز ونقل المشاركة في الحياة الاجتماعية، كما أن الضغوط تجعلها تتأثر نفسيا وجسديا وسلوكيا لأن استمراريتها بما يفوق امكانيات المرأة وقدرتها يحدث تغيرات وتحولات كيميائية غير طبيعية، ذلك لأن المواجهة تتطلب استعدادا وتهيؤا. (الشماسي، 2001، 93)

في جميع الحالات تكون المرأة العاملة المتزوجة نهبا للوسواس والمتاعب وعرضة للإرهاق العصبي، حيث تنتابها الأوجاع ويلازمها الإرهاق، أما إذا كانت أم فهي دائمة التفكير مهمومة مشغولة البال وقلقة خاطر تخاف على أولادها أثناء غيابها، تود البقاء معهم في المنزل، وهكذا تقع المرأة العاملة فريسة الصراع العاطفي والضغط النفسي حيث تبدأ في الشعور بالكراهية من عملها الذي يمثل مصدر الإبعاد عن بيتها وأولادها، بل وحتى المرأة التي لم ترزق بأولاد دائمة التفكير في مسؤوليات البيت التي تنتظرها بعد عودتها من عملها هذا ما يشعرها بالتعاسة والشقاء. (أماني، 2011، 73)

خلاصة:

استهدف البحث الحالي دراسة المميزات النفسية-الشخصية للنساء المتزوجات العاملات، والكشف عما إذا كانت هناك فروق بينهن و بين النساء العاملات غير المتزوجات. فبعد قياس متغير الدراسة وجمع البيانات وتحليلها احصائيا تم التوصل إلى ما يلي:

إن الدراسة التحليلية والاحصائية لموضوع " الضغط النفسي لدى النساء المتزوجات العاملات - والنساء العاملات غير المتزوجات تبين أن فرضية الفروقيين عينة الدراسة قد تحققت.

فخروج المرأة لميدان العمل يزيد من عدد المهام والأدوار الاجتماعية الواجب عليها أداؤها، فإلى جانب قيامها بدورها كأم وزوجة ستقوم بدورها كعاملة منتجة وبذلك تتعدد واجباتها وتتزامن التوقعات المنتظرة منها مما يجعل المرأة والزوجة العاملة تعيش حالة ضغط وصراع نفسي خاصة بعد شعورها بالتقصير في الواجب سواء اتجه عملها أو اتجاه بيتها وزوجها وأبنائها، وقد تبدو نتائج هذا الصراع مجسدة على شكل اضطرابات نفسية جسمية هذا ما يشعرها بالقلق اتجاه مستقبلها

منطلق هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضَّغَط النفسي المدرك بين النساء العاملات المتزوجات والنساء العاملات غير المتزوجات.

جدول رقم (03): المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار T لمتغير الضغط النفسي المدرك عند فئة العاملات المتزوجات و فئة العاملات غير المتزوجات.

المتغير	الوضعية الإجتماعية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F ₀	مستوى الدلالة	T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الضغط النفسي المدرك	عاملة غير متزوجة	40	0.287	0.110	6.25	0,01	-14.81	72.71	0,01
	عاملة متزوجة	40	0.716	0.145					

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01) أن نتائج المتوسطات الحسابية أظهرت فروقا بين عينة النساء العاملات المتزوجات وعينة النساء العاملات غير المتزوجات فيما يخص متغير الضغط النفسي المدرك، غير أننا لا نستطيع إثبات ما إذا كانت لهذه الفروق دلالة إحصائية بالاعتماد فقط على الفرق المشاهد بين المتوسطات الحسابية، لذلك أرفقت هذه النتائج بحساب اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات وهذا يعطينا نظرة أولية عن مدى صحة الفرضية.

يبدو من خلال هذه النتائج المدونة في الجدول أعلاه أن العينتين غير متجانستين فيما يخص الضغط النفسي المدرك وهذا من خلال النسبة الفائبة F المتحصل عليها والمقدرة بـ (6.25) عند مستوى الدلالة (0,01).

أما نتائج تطبيق اختبار (T) لعينتين مستقلتين وغير متجانستين فقد قدرت بـ (-14.81) عند مستوى الدلالة (0,01) ودرجة حرية (72.71) أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغط النفسي المدرك عند عينة العاملات المتزوجات وعينة النساء العاملات غير المتزوجات

لقد جاءت الفروق لصالح النساء العاملات المتزوجات فيما يخص الضغط النفسي المدرك حيث بلغ متوسطهن (0.716) وانحراف معياري قدر بـ (0.145) بينما بلغ متوسط النساء العاملات غير المتزوجات بالنسبة للضغط النفسي المدرك (0.287) وانحراف معياري (0.110) وقد كان الفرق دالا احصائيا بتطبيق اختبار (T) عند مستوى الدلالة (0,01). وهذا يعني أن الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغط النفسي المدرك بين النساء العاملات المتزوجات والنساء العاملات غير المتزوجات قد تحققت.

تفسير ومناقشة النتائج:

لقد شهد التاريخ البشري نماذج رائعة لما قدمته المرأة من اسهامات وانجازات عظيمة اتجاه مجتمعا وأسرته، وأثبتت بجدارة استطاعتها النزول إلى الميدان مع القيام بواجباتها الأخرى كزوجة وأم وأن الظروف والعوامل الاقتصادية

تم اعداد مقياس الضغط المدرك من طرف لفنستين وزملائه عام (1993) بهدف قياس مؤشر الضغط، وهو يتكون من 30 بنداً نميّر منها:

- بنودا مباشرة عددها (22) وتدل على وجود مؤشّر إدراك ضغط مرتفع عندما يجيب عليها المفحوص بالايجاب ومؤشر ضغط منخفض عندا يجيب عليها بالسلب.

- بنودا غير مباشرة وعددها (08) وهي تدل على وجود مؤشر ادراك ضغط مرتفع عندما يجيب عليها المفحوص بالسلب ومؤشر ضغط منخفض عندما يجيب عليها بالايجاب. (زايدي باية، 2012)

لقد قمنا بحساب ثبات مقياس لفنستين اعتمادا على طريقة التجزئة النصفية ا وتوصلنا إلى معامل ثبات (معامل ارتباط بيرسون بعد تصحيحه) يقدر (0.72) مما يدل على أن الاستبيان ثابت يمكن الاعتماد عليه في الدراسة. بعد ذلك قمنا بحساب ثبات الصدق الذاتي للمقياس بحساب جذر معامل الثبات والذي قدر بـ (0.84) يعني أن المقياس يمتاز بدرجة عالية من الصدق.

منهج الدراسة.

يحدد منهج الدراسة في إطار أبعاد المشكلة و أهدافها، و لقد لخص عزيز حنا وآخرون (1991) ذلك بقولهم: " تختار المشكلة منهج بحثها، و قد تختار المشكلة المراد دراستها أكثر من منهج وفق طبيعتها وتحليل أبعادها". عن (صردا وي نزييم، 2009).

وبما أن موضوع هذه الدراسة يحاول التعرف إلى بعض من جوانب شخصية المرأة المتزوجة العاملة والمتمثلة في الضغط النفسي، فإن الحاجة تدعو إلى استخدام منهج بما يتماشى مع أهدافها ويتفق مع البعد الزمني الذي تجري فيه. ولقد استخدمنا في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي للظاهرة و إعطاء تقرير وصفي عنها. لذلك تندرج الدراسة الحالية ضمن البحوث و الدراسات الوصفية التي تهدف إلى دراسة الظاهرة بوصف وتحليل مكوناتها، والكشف عن العلاقات والفروق التي قد تظهر بين الأفراد.

والمنهج الوصفي هو " كل استقصاء ينصب على دراسة ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر قصد تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقة بين عناصرها أو بينها و بين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية." (عبد الجليل الزويبي ، 1974)

إجراءات تفرغ البيانات:

إن عملية تفرغ البيانات وعرضها لخطوة من خطوات البحث العلمي، بها يتم جمع البيانات الميدانية والمكتبية وتبويبها وتصنيفها و تحليلها و تفسيرها، لذا استخدمنا في بحثنا هذا الحاسوب الآلي في تحليل البيانات و الوصول إلى النتائج إلى النتائج نظرا لتعدد متغيرات الدراسة و إنجاز بعض العمليات الرياضية المطلوبة، وقد تطلب ذلك تجهيز البيانات وتفرغها وفق الأساليب الإحصائية المتعارف عليها في نظام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية من نوع (SPSS 8.0) لكي تتم عمليات الضبط والمراجعة في كل خطوة من خطوات التحليل والمعالجة الإحصائية.

عرض وتحليل نتائج الفرضية:

إذن معروضات لصنفين من الضغوط هما: ضغوط تتعلق بهويتهم البيولوجية، وضغوط تتعلق بالممارسة الأسرية. (ستورا جان بنجامان، 1997، 49)

إن المرأة حينما تتعرض للضغوط البيولوجية وما يرافقها من تشنجات وأعراض كسرعة التأثر والغضب والاختلال في ساعات النوم، ما هي إلا نتائج للضغوط التي ما عادت تقوى على تحملها، وبالتالي تضعف لديها المقاومة الجسدية، وبمرور الزمن تنهار مقاومتها هذا ما يجعلها عرضة للإصابة بشتى الامراض والتي ربما قد تؤدي بها إلى الموت.

أما الضغوط الناتجة عن الدور الأسري ومحاولتها بالحفاظ على تماسك الأسرة في مثل هذه الظروف التي تمر بها والانتقالات المستمرة في السكن أو بين البلدان أو حتى الاحساس بعدم استقرار العائلة، يشكل بحد ذاته ضغطا كبيرا على رب الأسرة وضبابية المستقبل كل هذا تمتصه المرأة لتظهر لأفراد أسرتها جانب الأمان .

إن هذا الدور الذي تقوم به المرأة داخل أسرتها تسعى من خلالها إلى المشاركة بشكل فعال في الحفاظ على تماسك الأسرة في مواجهة ضغوط الحياة بأشكالها الاقتصادية والمالية، والبحث وراء الاستقرار. إن خروج الزوجة للعمل واكتسابها لدور العاملة مع احتفاظها في ذات الوقت بأدوارها الطبيعية، كأم وزوجة وربة بيت وما لديها من مسؤوليات عديدة ومتنوعة جعلها عرضة أكثر من غيرها لعمليات التضارب بين مختلف المتطلبات، وأكثر معيشة لسلسلة من الصراعات بين أدوارها القديمة والجديدة، ما قد ينعكس على مستوى شخصيتها، وعلى مختلف الأشخاص المتفاعلين معها في قطاع الدور كالزوج والابناء فيما يتعلق بالأسرة والمدير والزملاء فيما يتعلق بالعمل (حمداش نوال، 2002، 75)

وهكذا تبقى المرأة حليفة الرجل على درب السنين في مواجهتها لصعاب الحياة بل أكثر من ذلك فإنها تخفف عليه من متاعب الأسرة في سبيل تحقيق راحته محترقة ألما وخوفا على مستقبل أسرتها الصغيرة، صامدة في وجه كل هذا وذلك محاولة أداء دورها كعاملة نجبية وزوجة مطيعة ومربية مثالية.

- عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة من قطاع التعليم العالي من ولاية تيزي وزو بطريقة مقصودة بناء على خصائص محددة، وهي تتكون من (40) امرأة متزوجة عاملة مقابل (40) امرأة عاملة غير متزوجة. فأساس الاختيار في العينة القصدية هو معرفة الباحث بأن هذه المفردة أو تلك تمثل مجتمع البحث، وينصح الباحث فيها أن يبرر تطبيقه لهذا الأسلوب كي لا يتهم بالتحيز. (جمال أبو شنب، 2007).

شملت دراستنا مجموعة من الخصائص التي تصف العينة وهي:

- وجود أطفال في حياة المرأة المتزوجة

- مدة العمل لا تقل عن خمسة سنوات

أدوات الدراسة:

مقياس ادراك الضغط لفينستين

ومن المتوقع في مجتمعاتنا أن الضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية وتناقض النظرة إلى عملها أن تسبب في زيادة التوتر والقلق والاحباط وسوء التكيف والاضطرابات. إضافة إلى هذا شعورها بإمكانية استغنائها في أية لحظة عن عملها أو أن تنعكس مشكلاتها الشخصية والاجتماعية على عملها. (سميرة حرفوش وآخرون، 1961، 30)

ويضيف بول لوري أن البيئة والعادات والأنشطة والمجهودات اليومية تخلف آثار جسمية على المرأة العاملة أكثر من الرجل كما أن المرأة ضعيفة وعصبية فهي تتعرض إلى صدمات مفاجئة من العمال المحيطين بها.

(BEAULIEU Paul LEROY, 213)

3-2- الآثار العائدة على الزوج:

جاء تأكيد الاسلام على حقوق الزوج بصورة حاسمة وواضحة في التأكيد على وجوب طاعته وعدم إهمال حقه في أي حال من الأحوال من قبل المرأة، فقد تخدعها مغزرات فتهمل في حقه أو تقصر في طاعته. (عدي علي أبو طاحون، 2000، 83)

والعمل من الأسباب الرئيسية التي تشغل المرأة عن أداء واجباتها اتجاه زوجها وإعطائه حقه كاملا. إن إهمال شؤون البيت وإهمالها لنفسها يبعث في نفسية الرجل الملل في الحياة الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بزینتها في البيت أكثر مما تهتم بزینتها أثناء الخروج، وحين يرى الزوج زوجته العاملة مرهقة من عملها تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت إرهاقا يدخل هو أيضا في دوامة، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويتحرج أن يبوح باحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق الذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة. (بوبرك عائشة، 2007، 24)

فأمام هذه الآثار السلبية التي يمكن للعمل أن يخلفها سواء على المرأة ذاتها أو على عائلتها الصغيرة إلا أننا نلاحظ أن إرادة المرأة وعزيمتها في العمل تبقى مصرّة، فهي تتحمل عباء العمل داخل وخارج البيت بكل صبر وصمت في سبيل تحقيق راحة ورفاهية عشاها الصغير.

- أدوار المرأة والضغط النفسي:

لقد تغير دور المرأة جذريا خلال الربع الأخير من القرن العشرين في مجتمعاتنا العربية، فقد أصبحت تشارك أسرتها في تحمل المسؤولية ويقع عليها أيضا عبء الحياة في معاشتها مع أسرتها إن كانت غير متزوجة، أو متزوجة فهي تتحمل أكثر بمشاركة الزوج طموحاته إضافة إلى زيادة مصادر الضغوط الناتجة عن الواجبات المنزلية وتربية الأولاد وتوفير الراحة للعائلة في الأوضاع الاعتيادية، أو في حالات الأزمات.

إذن فالمرأة عانت الكثير إلى جانب الرجل من حيث عدم الاستقرار و التهجير وعدم الشعور بالأمان والبحث الدائم عن المستقبل الأمين، فإذا كانت ردود الأفعال تتضح لدى الرجال بالتهجم والكآبة الطارئة، والتحدث بصوت مسموع وهو يمشي في الشارع، فعند المرأة تظهر على شكل أعراض جسمية كالصداع والانهايار والاكنتاب وفقدان الشهية... وغيرها فالنساء

-المساعدة في تنمية الوطن

- المساهمة في الدخل

- المشاركة في الأعباء المالية للزوج

وفي هذا الصدد يقول فاروق بن عطية: "إن عمل المرأة يحقق لها الرفاهية وبواسطة العمل يتكون لدى المرأة علاقات جديدة مع الرجل."

(BEN ATIA Farouk ; 1970)

وعليه فمما لا شك فيه أن الايجابيات التي يعود بها العمل على المرأة خاصة من الناحية النفسية لدافع قوي ومحفز كافي وفعال لخروجها في طلبه، رافعة راية التحدي للآثار السلبية التي يمكن لهذا السلاح ذو الحدين أن يخفيه وراء مزاياه التي يعود بها على الزوجة العاملة.

2- الآثار السلبية:

إلى جانب الآثار الايجابية لعمل المرأة خارج البيت آثار سلبية عديدة قد تفوق في خطورتها لما له من آثار ايجابية نذكر منها:

2-1- الآثار العائدة على الأولاد:

إن الطفل لا يحتاج فقط لمن يوقر له الأكل والشرب والملبس بل اضافة لكل ذلك فهو بحاجة لمن يوقر له الحنان والعطف الأمومي الذي لا يمكن للخادمة مهما أوتيت من ثقة وأمان أن تعطيه له، لأن هذا الطفل أحيرها فقط. والأم في العائلة تدير شؤون بيتها من منطلق البنية التقليدية لهذه العائلة، واليوم أصبحت الأم المتحضرة تدير شؤونها داخل وخارج البيت بشكل مزدوج، ولكن أصبحت الأم بين زوج وأولاد تلبى زوجا من المتطلبات: متطلبات ناتجة عن سياق الحياة التقليدية ومتطلبات أخرى تمخّضت من البيئة العصرية الحديثة.

(BOUTEFNOUCHENT. M, 159)

2-2- الآثار العائدة على المرأة نفسها:

إن المرأة العاملة وبسبب كثرة وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها فإنها تصاب بالإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي. (فريدة صادق زوزو، 2005)، والسلبات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية ترتبط بمدى مناباة العمل لشخصية المرأة وقدراتها ومهاراتها وأيضاً بنوعية وشروط العمل وظروفه، فالعمل الروتيني الممل والعمل القاسي الصعب يؤثر بشكل سلبي على الصحة النفسية للمرأة العاملة.

أما عبد الجواد فيعرف المرأة العاملة على أنها المرأة المتعلمة والتي لديها من الأطفال اثنين أو أكثر ويتراوح سنهم ما بين السنتين وستة سنوات وتعمل عملا حكوميا منتظما تتقاضى منه الأجر وتبعد عن منزلها و أطفالها مدة لا تقل سبع ساعات في اليوم. (عبد الجواد، 1974، 185)

ويضيف لهذه التعاريف الباحث هدية فكرة أن المرأة العاملة هي المرأة التي يتراوح سنها ما بين العشرين والخامسة والعشرين والتي حصلت على قسط من التعليم المتوسط أو الجامعي والتي يتوقع منها أن تخرج إلى العمل بعد إنهاء تعليمها والتي سوف تساهم في نهضة المجتمع وتحمل مسؤولية الانفاق على نفسها. (أمانى، 2011، 54)

بينما وحيد يرى أن عمل المرأة هو العمل الذي يتطلب منها الخروج من البيت وهو ما يعكسه هذا العمل من موقف في عدة قضايا كمساواتها بالرجل من حيث القدرات والامكانيات والقدرة على العمل وأيضا موقفها من دورها التقليدي وموقفها من استقلالها الاقتصادي. (أمانى حمدي، 2011، 54)

يتضح من خلال العرض السابق أن المرأة العاملة تؤدي أكثر من دور في حياتها اليومية فهيا العاملة في ميدان العمل والزوجة والقائمة بشؤون المنزل اضافة لدورها في الانجاب وتربية الاطفال، هذا ما يتطلب منها بذل المزيد من الجهد العقلي والجسدي حتى تستطيع التوفيق بين كل هذه الأدوار مع الحفاظ على اتزانها النفسي والانفعالي

التعريف الاجرائي:

المرأة العاملة هي المرأة التي تخرج لميدان التعليم العالي لقضاء الأجر مقابل خدمة تسديها كأستاذة باحثة ومدرسة في جامعة مولود معمري بتيزي وزو متزوجة كانت أو عزباء.

-آثار عمل الزوجة خارج البيت:

تكمن الآثار الناتجة عن عمل الزوجة خارج البيت فيما يلي:

1- الآثار الايجابية:

من الايجابيات التي يحققها العمل للمرأة أنها تحقق ذاتها وشخصيتها ووجودها من خلال العمل، فهي تحس بالإنتاج والانجاز والأهمية، كما أن العمل يحقق لصاحبه الاستقلال المادي ويساهم في تنمية قدرات الشخص واغتنائها من النواحي الفكرية والعقلية والاجتماعية كما يشعر المرأة بالنجاح والسرور والرضا. وفي ذلك تدعيم لقيمتها وثقتها بنفسها، ومما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة ذا قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، فلا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة لا حول له ولا قوة، وبجهد عام فإن العمل يساهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة كما تدل عليه معظم الدراسات العربية نظرا لاجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات وازدياد السيطرة على الحياة والمستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية. (حسان المالح، 2000)

ففي دراسة قامت بها فريدة صادق زوزو حول أثر عمل المرأة خارج البيت على استقرار بيتها الزوجي سنة (2005) بماليزيا، أشارت فيها إلى أن من أهم الآثار الايجابية لعمل المرأة خارج بيتها هي:

تعريف الضغط النفسي:

التعريف اللغوي:

ورد في معجم علم النفس أن الضغوط النفسية تعني "وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بكلية أو على جزء منه وبدجة توجد لديه احساس بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد حدّة هذه الضغوط فإنّ ذلك يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغيّر نمط سلوكه عمّا هو عليه إلى نمط جديد"

والضغط لغة يعني عصر شيء إلى شيء وضيق عليه وزحمة، والضغطة هي الاكراه والشدة والمشقة. (عياش العنزري، 2004)

التعريف الاصطلاحي:

يرى الفرحاتي محمود (2005) الضغوط على أنها مثيرات أو تغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية بدرجة من الشدة والدوام بما يثقل القدرة التكيفية للإنسان إلى حدّه الأقصى والتي في ظروف معينة يمكن أن تؤدي إلى اختلال السلوك.

أما هانز سيللي الذي يعتبر أول من استخدم مصطلح الضغط النفسي (1926) فيرى أن الضغط النفسي استجابة غير محدّدة من جوانب الجسم (حركة بعض التركيبات العصبية والهرمونية) للمطالب الواقعة على عاتقه، وهي مطالب تنشأ من أحداث الحياة والعلاقات الاجتماعية أو الأحداث الخاصة مثل التفكير والانفعالات. (Sely, 1974)

في حين يرى ريتشارد لازا روس أنه لا يمكن تعريف الضغوط بشك لموضوعي وإنما نحس بها عندما ندرك موقفا ما يفوق المصادر التكيفية للشخص، مأن طريقة استجابات الأفراد تختلف لنفس الحدث الضاغطة. (عايدة شكرى حسن، 2001)

التعريف الاجرائي:

الضغط النفسي هي الدرجة التي تتحصّل عليها المرأة المتزوجة العاملة والمرأة العاملة غير المتزوجة من خلال مقياس الضغط المدرك لـ لفنستانيين.

- مفهوم المرأة العاملة:

التعريف اللغوي:

التعريف الاصطلاحي:

اهتم الكثير من الباحثين بعرض مفهوم المرأة العاملة ووضع التعريف من وجهة نظر الباحث، فقد عرفها آدم (1982) على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة موظفة. (آدم، 1982، 39)

الأستاذ: أيت مولود بيسمينة جامعة مولود معمري تيزي وزو

الأستاذ بن حبوش نصر الدين جامعة مولود معمري تيزي وزو

الضغط النفسي المدرك لدى المرأة المتزوجة العاملة.

مقدمة وإشكالية:

إن التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي طرأت على الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا دفعت بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل والانخراط فيه إلى جانب الرجل، دعما له وسداً للنقص الناتج عن عدم قدرته على سداده من علاج وتكاليف السكن وغلاء المعيشة، ساعية وراء تحقيق التنمية في شتى المجالات مما ساهم وبشكل بارز في تغيير الأدوار الملقاة على عاتقها. (جودت عزة عبد الهادي وآخرون، 1999، 235)

إن التحاق المرأة بالعمل يعتبر من الطرق المشروعة في كسبها لقوتها، ولمساعدة لأفراد أسرتها ولتحقيق ذاتها والقضاء على الملل والفراغ والروتين في المنزل، كما يسمح العمل للمرأة بإشباع حاجاتها الاجتماعية وإقامة صداقات في مجال العمل وتحقيق الحرية في التعبير عن الذات، هذا ما يشعرها باحترام الآخرين لها وتقديرها لذاتها وبالرضا عن إنجازها والاحساس بقيمتها ومكانتها في أسرتها خاصة ومجتمعها عامة، وبالأمن حيال ظروف الحياة الطارئة والمفاجئة. (بويكر عائشة، 2007، 5)

تبدو المسألة في وهلتها الأولى براءة لماعة تجلب الراحة للمرأة العاملة، إلا أن الحقيقة تحمل في طياتها الكثير من المتاعب والضغوط النفسية خاصة إذا كانت المرأة العاملة متزوجة والتي يقع عليها عبء تحمل العديد من المسؤوليات والأدوار في آن واحد. فتعدد المراكز الاجتماعية التي تشغلها هذه الأخيرة تتعدّد لديها الأدوار المنوّطة بها وبذلك تتعدّد الأدوار المنتظرة منها هذا ما يجعلها تعيش حالة من صراع الأدوار خاصة عند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يملئها كل دور من الأدوار التي تمثلها، مع اعتبار أن كل دور يستنفذ طاقة وجهد يتطلب شغل حيّز من وقتها. ونتيجة لبنائها العضوي والنفسي فهي أنثى لها طبيعتها النفسية والجسمية التي تجعلها عرضة للإصابة بالضغط النفسي أكثر من الرجل، فالمرأة العاملة لها دورها الاجتماعي كزوجة وأم ودورها الانتاجي كعاملة، ويؤيد ذلك دراسة محمد سلامة آدم والتي اقتصر على دراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في مصر، وتوصلت هذه الأخيرة إلى أن المرأة العاملة بكل فئاتها عالية أو متوسطة التعليم، صغيرة أو كبيرة السن، تعاني من صراع الأدوار في أدائها لدور الزوجة ودور الأم بحيث تعاني من احساس عميق لضيق الوقت الناتج عن الأدوار المتعددة التي تقوم بها سواء أدوار العمل خارج البيت أو أدوار الزوجة والأم داخل البيت، وكلما ازداد الشعور بضيق الوقت ازداد معه الشعور بالضغوط النفسية والعجز عن الوفاء بجميع التزاماتها، مما قد يؤدي إلى شعورها بالتوتر والضيق والصراع. (بويكر عائشة، 2007، 6)

ومن هنا يطرح السؤال نفسه: هل هناك فروق في الضغط النفسي المدرك بين النساء العاملات المتزوجات والنساء العاملات غير المتزوجات؟

تحديد المفاهيم الأساسية:

الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسولوجي 15/16/جانفي/2013

.الوزان خالد محمد أحمد, المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي,رسالة ماجستير , جامعة نايف العربية للعلوم
الأمنية,الرياض,2006.

. قدرات الفرد .

. تناقض القيم والعادات السائدة في المنظمة .

. درجة المخاطرة (المخاطرة المعتدلة المحسوبة تدفع الى زيادة الانجاز والعكس

صحيح). (الوزان, 2006, ص28).

: الخلاصة :

يظهر مما سبق أن للمناخ التنظيمي أهمية كبيرة جدا في صحة وعافية المنظمة ,وبعدها عن المخاطر التي يمكن أن تواجه المنظمات في مسيرتها التطورية , نظرا لتعقيدات الحياة الآخذة في التمدن , وكثرة وتنوع الحاجات النفسية والمادية والاجتماعية والاقتصادية... للأفراد, وذلك من خلال توفير البرامج والسياسات اللازمة لتنمية المهارات الشخصية لهؤلاء الأفراد , وذلك بمشاركته في تحديد البرامج التي يرى هو أنها مناسبة له(المشاركة في صنع القرارات), وتطوير العلاقات السائدة ليشعر الفرد بأنه جزء لا يمكن الاستغناء عنه تحت أي ظرف(الشعور بالأمان الوظيفي), وتحفيز هؤلاء العمال ماديا ومعنويا للتقليل من الضغوط التي تحاصر الفرد حتى أثناء العمل , وذلك بالتكفل بكل انشغالاته ودفعه للشعور بالراحة والرضا عن العمل الذي يؤديه في هذه المنظمة.

: المراجع :

. العتيبي منصور نايف ماشع, الضغوط الإدارية التي تواجه مديري مدارس التعليم العام وتأثيرها على أدائهم من وجهة نظرهم بمدينة مكة المكرمة, جامعة أم القرى ,مكة المكرمة, 2003.

. الصيرفي محمد , السلوك التنظيمي, حورس للنشر والتوزيع ,الإسكندرية , 2005.

. الكبيسي عامر , السلوك التنظيمي: التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة , ج2, مطابع دار الشرق, الدوحة, 1998.

. شهاب حليلة عبد الفتاح, أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في وادي الأردن, رسالة ماجستير غير منشورة ,الجامعة الأردنية, عمان, المملكة الهاشمية الأردنية, 1992.

. السكران ناصر , المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي, رسالة ماجستير ,جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية, الرياض, 2004.

. الصغير فهد بن عثمان , المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية ,رسالة ماجستير, أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية, الرياض, 2002.

- . ظروف العمل : وهي بيئة العمل المادية من ضوضاء والإضاءة والأثاث... الخ, والتي يعمل بها الفرد ويؤدي عدم سلامة هذه البيئة الى حدوث الإحباط الذي يؤثر سلبا على إنتاجية الفرد.
- . البيئة الخارجية : وهي تلك القيود التي تؤثر على العمل بالمنظمة ,سواء كانت ظروفًا سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية ... الخ ,فقد تؤدي الى قيام العاملين بأدوار مختلفة مما يوجد صراعا فيما بينهم .
- . البيئة التكنولوجية : وتعتبر القاعدة الأساسية التي تستطيع أن تنطلق منها أي منظمة لإحداث أي تغيير في نوعية منتجاتها ,فتدفع هذه البيئة العاملين الى محاولة اكتساب المهارات اللازمة لمواكبة تلك التغيرات التكنولوجية .
- . البيئة الاجتماعية : وهي تلك العادات والتقاليد والقيم والثقافات المحلية والاتجاهات التي تؤثر على مدى فهم واستيعاب الأفراد لمجريات الأحداث داخل التنظيم .
- . درجة تماسك الجماعة ومستوى ولائها : يحدد حجم الجماعة ودرجة تماسكها والرغبة في الارتقاء الوظيفي واختلاف الإدراك والعمر الوظيفي لأعضاء جماعة العمل درجة التفاعل بين الأعضاء.
- . العوامل التنظيمية : وتشمل
- . طبيعة البناء التنظيمي الذي يجب أن يكون مرنا ,يستنفذ كل جهود العاملين من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
 - . النمط القيادي المتوازن.
 - . استحالة التقدم الوظيفي لعدم وجود فرص للتقدم .
 - . المبالغة في المسؤوليات .
 - . الغموض في التعليمات الصادرة إليهم ,وعدم حصولهم على نتيجة تقييم أدائهم.
 - . نظام الأجور و الحوافز عادل ومرضي.
 - . وضوح أهداف المنظمة وكذا الادوار والمسؤوليات المناطة بالافراد.
 - . درجة الاثراء الوظيفي بتشجيع دوافع العمل الذاتية ,والتي تعتمد على ثلاثة عوامل نفسية هي:
 - . شعور الفرد بأهمية العمل الذي يؤديه.
 - . شعور الفرد بالمسؤولية التامة عن نتائج العمل الذي يقوم به.
 - . المعرفة التامة بالنتائج الحقيقية لعمله.
 - . المحافظة على المستوى الأمثل للصراع التنظيمي.
- . العوامل الشخصية :

فيها، فكلما كانت الاتصالات متنوعة، من اتصال صاعد الى اتصال نازل، واتصال أفقي الى عمودي وهكذا كلما ساعد ذلك على انسياب وتدفق المعلومات والبيانات وكذا سير العمل وأدائه بشكل ايجابي ومحقق للأهداف.

. نظم وإجراءات العمل: وهي التي تنظم طبيعة العمل في المنظمة، وتتسق جميع الأعمال من أصغرها الى أكبرها وكيفية تعامل الأقسام بعضها مع بعض بالشكل الذي يؤدي الى تسهيل انجاز المهام وتحقيق الأهداف المسطرة.

. طرق اتخاذ القرار : لصنع قرار ما يتم البحث في البدائل المتاحة وتحسب تكلفة كل بديل والعائد الذي يمكن الحصول عليه، ليتم اختيار البديل المناسب وفي الوقت المناسب.

. العلاقات الداخلية : وتمثل بعدا هاما جدا من أبعاد المناخ التنظيمي، ولها تأثير كبير على إنجاح العمل داخل المنظمة، وتحقيق الأهداف المنشودة، حيث تعبر العلاقات الداخلية عن العلاقات السائدة بين الأفراد المكونة للمنظمة.

. الحوافز : وهي مجموعة العوامل والمؤثرات والوسائل التي تدفع الفرد للإقبال على سلوك معين رغبة في الحصول على النتائج الايجابية المترتبة على هذا السلوك. فالعامل يسعى الى أداء عمله بكفاءة عالية للحصول على مكافئة مادية (كالترقية، والزيادة في الراتب...)، أو معنوية (كالمشاركة في صنع القرارات...).

. تنمية الموارد البشرية : تسعى المنظمات وباستمرار الى تطوير إمكانيات الأفراد العاملين بها، وذلك من خلال توفير البرامج والأدوات اللازمة لزيادة القدرات والمهارات الشخصية لهؤلاء الأفراد، والتي بدورها تؤدي الى زيادة نجاح الأفراد في انجاز المهام المسندة إليهم، الأمر الذي يساهم في تحقيق الأهداف المخطط لها .

4. طرق قياس المناخ التنظيمي:

توجد نوعين من المقاييس أحدهما كمي وهو مقياس الموضوعية، حيث يعتمد على الحقائق التنظيمية التي يمكن التعبير عنها كميًا، مثل المعلومات عن حجم التنظيم، وعدد المستويات الإدارية، وحجم القوى العاملة، ومعدل الإنتاجية، وعمر التنظيم، وعدد الأقسام وغيرها من الأبعاد المتعلقة بالخصائص البنائية للمنظمة. والنوع الثاني هو مقياس النوعية، الذي يعتمد على استمارات الاستبانة التي يتم عن طريقها وصف الجوانب التي بحياة الأفراد العاملين في التنظيم (الصغير، 2002، ص28).

5. العوامل المؤثرة في تكوين خصائص المناخ التنظيمي:

ويمكن تقسيم العوامل التي تؤثر في المناخ التنظيمي الى ثلاثة مجموعات هي :

أ. العوامل الخارجية : وتشمل

. الثقافة التنظيمية: تعتبر ثقافة المنظمة من المتغيرات الرئيسية التي تحكم كيفية عمل وأداء التنظيم فلها

تأثير مباشر على تصرفات الأفراد واتجاهات القادة واهتماماتهم، وكذا على الأنظمة الرسمية وغير الرسمية التي تحكم التصرفات في الموافق المختلفة .

2. أنواع وتصنيفات المناخ التنظيمي:

تعددت الآراء حول تصنيفات المناخ التنظيمي, فمنهم من يحدد نوعين أساسيين من المناخ التنظيمي:

. المناخ التنظيمي الايجابي .

. المناخ التنظيمي السلبي .

وهناك من يميز بين :

. المناخ التنظيمي المعاون .

. المناخ التنظيمي المعيق .

ومنهم يميز بين :

. المناخ التنظيمي الصحي .

. المناخ التنظيمي المريض .(السكران,2004,ص20)

ويوجد تصنيف آخر للتوين وسترنجر نلخصه كما يلي :

المناخ التسلطي : ويعتمد بشكل كامل على السلطة الرسمية ,فقراراته من القمة الى الأسفل وحرية الفرد فيه مصادرة ,وقراراته مقيدة تكاد تنعدم.

المناخ الديمقراطي : ويقوم على الاتصال المباشر,كما يؤكد على العلاقات الإنسانية والحرية في العمل وحل المشكلات ,وتحقيق الأهداف و التشجيع على المناقشة والمشاركة في الإدارة.

مناخ الانجاز : وهو الذي تضع فيه الإدارة أهدافها بالتعاون مع العاملين,وتوفر لهم سبل التقدم المهني,من خلال التقارير التي تقدم لهم بصفة مستمرة عن أدائهم في العمل .

3 . أبعاد المناخ التنظيمي :

اهتم الكثير من الباحثين بأبعاد المناخ التنظيمي والتي تمثل مكوناته وتحدد صفاته ومميزاته وفيما يلي نقدم عرضا لها :

. الهيكل التنظيمي: وهو الأساس الذي تتشكل وفقه الأعمال داخل المنظمة ,حيث يتم من خلاله توزيع المهام والوظائف على الإدارات والأقسام المختلفة ,فهناك التقسيم الرأسي للعمل ,والذي يحدد بموجبه الفرد المسؤول الذي يوزع المهام ويعطي الأوامر التي يتم من خلالها تحقيق أهداف المنظمة,وهناك التقسيم الأفقي للعمل ,حيث يكون فيها توزيع المهام والأوامر على الأقسام والإدارات المكونة للمنظمة والتي يجب على كل قسم انجاز مهام معينة وبالتالي انجاز المهام المخطط لها في المنظمة ككل .

. الاتصالات : ويتم من خلالها تبادل البيانات والمعلومات والتنسيق بين الإدارات والأقسام بالشكل الذي يضمن حسن

سير العمل ,وبالطريقة التي تؤدي الى تحقيق أهداف المنظمة.ويعتمد نجاح أي منظمة على شبكة الاتصال الموجودة

الضغوط ,ويعكس سلبا على أداء الجميع(العتيبي,2003,ص33) لهذا سوف نتعرف على مفهوم المناخ التنظيمي ,وأنواعه,وقياسه,وخصائصه,أثره في التقليل من مخاطر العمل .

1. تعريف المناخ التنظيمي :

اختلف المفكرين والباحثين في تقديم مفهوم موحد للمناخ التنظيمي,نظرا لاختلاف توجهاتهم والمجال الذي يبحثون فيه ,لذلك نجد الكثير من التعاريف التي شرحت مفهوم المناخ التنظيمي كل حسب توجه صاحبه,وفي ما يلي بعض التعريفات الخاصة بالمناخ التنظيمي:

يعرف كل من كراسيك وبريتشارد(karasick ;pritchard) المناخ التنظيمي على أنه"خصائص معينة لها سمة الاستقرار النسبي في بيئة العمل داخل المنظمة ,وتتشكل هذه الخصائص كنتيجة لفلسفة الإدارة العليا وممارساتها,بالإضافة الى نظم وسياسات العمل في المنظمة ,كما أنها تستخدم كأساس لتفسير القرارات بجانب توجيه الأداء وتحسين معدلاته(الصيرفي,2005, 332) .

يلاحظ من هذا التعريف أن المناخ التنظيمي عبارة عن مجموعة من الخصائص الخاصة ببيئة العمل ,والتي تنتج عن فلسفة الإدارة وممارساتها ,وكذا نظم وقوانين وسياسات العمل في المنظمة. وتستخدم هذه الخصائص في تفسير القرارات وتوجيه الأداء وتحديد معدلاته.

ويعرفه ليكرت بأنه : أحد العوامل السببية التي تؤدي الى الوصول للأهداف التي تريد المنظمة تحقيقها مثل الكفاءة الإنتاجية والأرباح,وحسب رأيه هناك عوامل وسيطية تساعد على الوصول الى تلك الأهداف.

عرف الكبيسي المناخ التنظيمي بأنه : الحصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية للمنظمة كما يفسرها ويحللها العاملون فيها ,والتي تظهر تأثيراتها على سلوكهم وعلى معنوياتهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها.(الكبيسي,1998, ص63)

الملاحظ على هذا التعريف أنه يعزوا مفهوم المناخ التنظيمي الى تصورات العاملين في المنظمة وتأثيرها في سلوكهم ومعنوياتهم ,وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة.

وقد عرف لتوين وسترنجر (litwin ;stringer) المناخ التنظيمي بأنه "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة ,والتي يكون لها تأثير على دوافعهم وسلوكهم(شهاب,1992, ص31)

ومن خلال دراسة التعاريف السابقة يمكن القول عن المناخ التنظيمي على أنه :

. يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة الخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها .

. يتأثر المناخ التنظيمي بنوعية القوى البشرية في المنظمة.

. يؤثر المناخ التنظيمي في سلوك العمال.

. المناخ التنظيمي هو عبارة عن الخصائص المدركة من التفاعل بين القوى البشرية والعناصر المكونة للتنظيم.

الأستاذ: مصباح الهلي(جامعة قاصدي مرياح ورقلة

الأستاذ: محمد سليم خميس جامعة قاصدي مرياح ورقلة

المناخ التنظيمي وأثره في التقليل من مخاطر العمل

الملخص الدراسة :

ظهرت فكرة المناخ التنظيمي مع مطلع الستينات من القرن الماضي ,حيث تباينت آراء العديد من الباحثين حول هذا موضوع ,فمنهم من يوسع نطاقه ومنهم من يضيقه ويرجع ذلك الى مصطلح المناخ في حد ذاته ,هل يقتصر على البيئة الداخلية للمنظمة أم أنه يشمل بيئتها الخارجية أيضا .

ويقدم كل من لثوين وستر نجر تعريفا للمناخ التنظيمي على أنه : مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة ,والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة ,والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم . وتؤكد العديد من الدراسات والبحوث أن أهمية التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في أي منظمة بأبعاده المختلفة ,يهدف لتبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الايجابية وتصويب النواحي السلبية ,والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها ,وكذا بروحهم المعنوية أي على الأقل التقليل من مخاطر العمل ,مما ينعكس إيجابا على تحقيق أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية .

مقدمة :

أحدث التصنيع تغيرات هائلة في البناء الاجتماعي للمجتمع الحديث ,مما أدى الى تعقيد حياته وتشابكها ,وزيادة حاجات الإنسان ومتطلباته .وهذا ما دفع المجتمعات الى البحث عن وسائل وطرق لتلبية هذه الحاجيات المتزايدة والمختلفة ,ترتب على ذلك قيام تنظيمات اجتماعية تسهر على تحقيق هذه الأهداف كزيادة حجم المصانع والمؤسسات ,اتساع نطاق التحضر أدى الى ظهور تغيرات اجتماعية واقتصادية وثقافية ,كانت عاملا أساسيا في نشأة عصر المدنية .

ويمكن النظر الى المنظمة على أنها نسق اجتماعي ,تتكون من مجموعة من الأشخاص و الجماعات ذات العلاقات المتبادلة .والتي تعمل من أجل تحقيق أهداف تنظيمية ملزمة لأعضائها ,حيث تعمل الهيئة القيادية في المنظمة الى تهيئة المناخ الصحي المناسب من أجل الوصول الى الأهداف المنشودة بأقل جهد وأكبر عائد ممكن ,من خلال توجيه العلاقات الإنسانية و المهنية بين أفراد هذه المنظمة .

فالعلاقات الجيدة بين الأفراد تعتبر مؤشرا ايجابيا على صحة المناخ التنظيمي ,وهذا بدوره ينعكس إيجابا على رفع الكفاءة ,والعلاقات السلبية توجد نوعا من الخلافات بين العاملين مما يسبب مشكلات داخل المنظمة ,وعند تراكمها تولد

50- محمد نجيب بوطالب، "الأبعاد الاجتماعية والثقافية لأزمة أنموذج القدوة في المدرسة العربية المعاصرة (حالة التعليم في تونس)"، من " التربية والمواطنة في العالم العربي، مركز الدراسات والبحوث الاقتصادية والاجتماعية، تونس 2005، ص 276.

32. لقد تم تنقيح القانون الساسي برجال التعليم الثانوي منذ 1973 أكثر من عشر مرات، لكن رغم ذلك مازالت الوزارة لم تتفق مع النقابة على نص القانون الأساسي الجديد الذي انطلقت المفاوضات حوله منذ سنة 2000.
- Hafaiedh Abdelwahab, *Choix publics d'éducation et culture critique*, Publication de la 33 F.S.H. S. T, Tunis, 2002, p12.
34. عبد الاله بلقزيز، *في البدء كانت الثقافة*، أفريقيا الشرق، الدار البيضاء، المغرب، 1988، ص.121
- 35- المنصف ونّاس، "التلفزة وتحيات التنشئة الاجتماعية"، من سلسلة: اتحاد اذاعات الدول العربية، *الاذاعات العربية*، عدد1، 2000، ص10.
36. محمد الهاشم الفالوقي، *بناء المناهج التربوية: سياسة التخطيط واستراتيجية التنفيذ*، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1997، ص 284.
- ³⁷ يمكن الإشارة هنا الى ارتفاع نسبة الغيابات في صفوف التلاميذ ونسبة الانقطاع الارادي عن التعليم سنويا التي أصبحت ظاهرة لافتة رغم ليونة القوانين والتراتب الادارية المتعلقة بذلك.
- 38- جون بيار هوق وآخرون، *الجماعة والسلطة والاتصال*، ترجمة نظير جاهل، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية،بيروت1996، ص.53.
- Tollcot Parses, *The system of modern societies*, New York: the Free Press, 1951, 39 p.540.
- 40- مايك كرانغ، *الجغرافيا الثقافية. أهمية الجغرافيا في تفسير الظواهر الانسانية*، عالم المعرفة، العدد317، الكويت يوليو2005، ص141.
41. مجدي عزيزابراهيم، *موسوعة المعارف التربوية*، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، 2006، ص54.
- Alain Touraine, *Un nouveau paradigme pour comprendre le monde d'aujourd'hui*, op. cit, p. 87.
- Alain Touraine, *ibid*, p.11.34 –
- 44- ورد في ، جان فرانسوا دورتيه، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة جورج كتورة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2009، ص801.
- Cf.Alain Touraine, *Un nouveau paradigme pour comprendre le monde d'aujourd'hui*, 45 Paris, Fayard, 2005.
- 46- ارفنج زابلتن، *النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. دراسة نقدية*، ترجمة محمود عودة وابراهيم عثمان، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1993، ص.46
47. كامل بربر، *الادارة عملية ونظام*، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1996، ص141.
- 48- Bernoux (PH), *La sociologie des entreprises*, op. cit, p .95.
- Erikson(E.H), *Adolescence et crise. la quête de l'identité*, Paris, Flammarion, 1972, 49 p.179.

- Cf. Michel Crozier et Erhard Fridberg, *l'acteur et le système*.14
- Sainsaulieu (R) et Piotet (F), *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de 15 p.22. la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1994,
- Cf. John C. Turner, *Towards a cognitive redefinition of the Social group*, Cambridge: 16 Cambridge University Press, 1982.
- 17– حسن بن علي الجمني، الهوية المهنية لاطار الاشراف البيداغوجي بالمدارس الابتدائية في ضوء التجديد الذي تشهده المؤسسة التعليمية، مطبعة الحبيب بقرية- نابل، 2008، ص23.
- 8– Chami (J) , « L'analyse des pratiques professionnelles et sa dimension formative », in 1 , Ouvrage coordonné par Claude Planchard-Laville et "Analyse les pratiques professionnelles Dominique Fablet , Paris, L'Harmattan, 1998, p.58.
- s identitaires, Paris, Armand 9– Cf. Genevieve Vinsonneau, *Inégalités sociales et procéd* colin, 1999.
- 20– Claude Dubar , *La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, 3éd, Armand colin, p.119.
- 1– Claudette Lfaye , *La sociologie des organisations*, Armand Colin, 2005, p.74.2
ibid, p.75 . Claudette Lafaye , *La sociologie des organisations*, Paris, --22
- Cf. Claude Dubar , *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998.23
- François Piotet et Sainsaulieu (Renaud), *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise* , 24 Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1994, p. 45.
- 25– دنيس كوش، مرجع سابق، ص ص 152.-153.
- Dubar (Claude), *La socialisation ; construction des identités sociales et 26 professionnelles*, Paris, Armand colin, 3è ed, 2000, p.102.
- 27– سامي محمد نصار، قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، جانفي 2005، ص183.
28. مصطفى محسن، التربية وتحولات عصر العولمة. مدخل للنقد والاستشراف، المركز الثقافي العربي، الطبعة الأولى، الدار البيضاء، 2005، ص10.
29. القانون التوجيهي للتربية والتعليم المدرسي، قانون عدد 80 لسنة 2002 المؤرخ في 23 جويلية 2002.
- Henry Mendras, *Le changement social ; tendances et paradigmes*, Paris, Armand 30 Colin, 1983, p. 124.
31. محمد عبدالحالق مدبولي، الشرعية والعقلانية في التربية: دراسة نقدية في الفكر والممارسة، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، أكتوبر 1999، ص 28.

كما إنّ فتور العلاقات الاجتماعية والمهنية في المؤسسة أدت إلى إنتاج حالة من الاتكالية واللامبالاة، وإلى نوع من "الانحراف التربوي والتعليمي" والفشل المدرسي للمربين والمتعلمين معا.

والتغيير العميق للمشهد التربوي الزاهن لا يمكن فهمه في منأى عن التغيير القيمي للمجتمع ككل. لأنّ القيم هي عبارة عن أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية الخاصة بالمجتمع، يستبطنها الفرد والمجموعة، وتحدّد مجالات تفكيرهم وسلوكياتهم وطرق تفاعلهم مع الوضعيات الاجتماعية والمهنية الملموسة.

لقد توصلت الدراسة إلى نتيجة أساسية وهي أنّ مؤسساتنا التربوية في حاجة إلى إعادة بناء أخلاق مهنية جديدة والالتزام بها من أجل تحفيز المدرّسين ومختلف العاملين بالمدرسة للعمل بجديّة، ومن أجل النهوض بالفعل التربوي والتعليمي في مختلف مستوياته في المستقبل.

المراجع

1. الدراسة الميدانية أنجزت خلال السنة الدراسية 2011. 2012، بولاية منوبة. تونس.
- 2- Alain Touraine, *Critique de la modernité*, Paris, Fayard, 1992, p. 12.
- Raymand Boudon et François Bourricaud, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, P 3 U F, 2000, p. 438.
- Cf. Marc Lebailly, Alain Simon, *Anthropologie de l'entreprise, gérer la culture comme un 4 actif stratégique*, Pearson-Village mondial, 2004.
5. دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2007، ص 177.
- Philippe Bernoux, *La sociologie des entreprises*, Paris, Eds du Seuil, 1995, p. 88.6
7. إحصائيات السنة الدراسية 2011. 2012، موقع وزارة التربية www.edunet.tn
- Raymond Boudon, *Les méthodes en sociologie*, op.cit, p.50.8
- 9- عبد الكريم غريب، منهج وتقنيات البحث مقارنة أبستمولوجية، منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة، البيضاء، الطبعة الأولى 1997، ص 59.
- Regis Debray, *Critique de la raison politique*, Paris, Gallimard, 1981, p. 125. 10
11. محمد العزيز النجاشي، البحوث والرسائل الجامعية، قواعد ومناهج وتقنيات، دار اسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس 1993، ص 28.
- Françoise Piotet et Renaud Sainsaulieu, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, 12 P.F.N.S.P, 1994, p.54.
- 13- Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Paris, Eds du Seuil, 1977, p.118.é

- تراجع مكانة التّعليم الرّسمي وتدهور صورته نظرا إلى وجود البدائل أمام المتعلّم في التّعليم الخاص فهذا التّحوّل أثر في سلطة المدرّس، وساهم في تهميش مكانته في المجتمع. وهكذا تراجعت مكانته الاجتماعية ضمن النّظام التّربوي وأصبح "معلّم الدّولة" مجرد موظّف مغلوب على أمره (180)،
- تطوّر المنظومة الحقوقية والتنظيمية داخل الفضاءات التّربوية وخارجها، واضمحلال دور المؤسسات التّربوية التقليدية الموازية،
- انحسار البعد الأخلاقي التّربوي في العملية التّربوية وغلبة الطّابع النّفعي والمنحى التّقني على حساب الطّابع الإنساني للتّعليم وللمدرسة عموما،
- تغيّر القيم التّقافية في المجتمع وتراجع معايير الانضباط وعدم احترام قواعد العمل أو السلوك في المدرسة. فأغلب أخلاقيات ونزاع المتعلّمين وممارساتهم اليومية لم تعد تتوافق مع مبادئ وضوابط تسيير المؤسسة والنّهوض بالمجتمع.

إذا، لقد فرضت العولمة على الحقل التربوي روابط اجتماعية ومهنية جديدة تتميز أساسا بالنزعة نحو التفكيك والتفتيت، وهيمنة النزعة الفردانية سواء على مستوى الممارسات أو التّمثلات. واستندت لتحقيق هذا "المطلب" إلى تغيير القوانين التعليمية أولاً، ثم إلى استخدام مختلف الوسائل والآليات الثقافية والاقتصادية والسياسية والاعلامية من أجل ممارسة أكبر قدر من الضّغط والتأثير المباشر وغير المباشر في العقليات والمواقف الاجتماعية لمختلف أعضاء المؤسسة التّربوية.

الخاتمة

إنّ النسق المرجعي للحقل التربوي يشهد اليوم، نقلة نوعية وقطبية فعلية مع النسق المرجعي القديم. ومع إعادة بناء نظم الهيمنة الاقتصادية والسياسية والثقافية الجديدة، تغيّرت ديناميكية التفاعلات الاجتماعية ومحدّداتها داخل المدرسة وخارجها بين الفاعلين الاجتماعيين. ولم تعد التّربية عملية رسمية ومنظمة وتتولاها مؤسسات معينة، وإنما هي أيضا عملية غير رسمية - أو لاشكلية - تقوم بها عدّة مؤسسات أخرى مثل أجهزة الإعلام والمنظمات والشّارع والأقران.. الخ. لذلك وجدت المدرسة نفسها أمام سيلان جارف من الضّغوطات الداخليّة والخارجيّة. وبالتالي أصبحت عاجزة حتى عن حماية نفسها من تأثيرات ما يمكن أن نسميهم بـ "الفاعلين التّربويين الجدد". وهو ما أدى إلى ما انتشر ظاهرة "أزمة المشروعية" (crise de légitimité) في التنشئة الاجتماعية وانتشار الضبابية والهامشية في الدّور التّربوي للمدرس وللمدرسة معا. وتراجع الولاء والشّعور بالانتماء إلى المؤسسة التّربوية، وتعمّقت ظواهر التّفكك والانحلال الهويي والاجتماعي بشكل عام.

خاصة بهم تمكنهم من الشعور بمكانتهم في المؤسسة كمجموعة ذات انتماء موحد. كما نجد عددا كبيرا من الموظفين الذين يركزون على مبدأ المعاملة بالإنصاف. اذ تمثل هذه القيمة المشغل الأول لديهم، تفوق مكانة الأموال والنفوذ والسلطة. وشعور العامل بأنه يعامل بطرق متساوية مثل الآخرين في المؤسسة تجعله أكثر رضى وارتباطا بوظيفته ودفاعا عن مؤسسته.

ما يمكن قوله أنّ المواقف والتصورات حول "المقام" المهني للمدرسين، والظروف التي تواجههم مليئة بالتحوّلات الاجتماعية والثقافية والرمزية داخل المؤسسة التربوية التي أدت إلى اختلال التوازن بين مختلف أوجه مقام الفرد داخل هذا الفضاء الشغلي وخارجه. وهذه الحالة وصفها "اريك اريكسون" (Erickson E.H) بظاهرة "الانحلال" (la dissolution) (179). وهي الوضعية التي يكون فيها الفرد والمجموعة تعيش حالة من الخلط في الشعور بالهوية المهنية الخاصة بهم. وهذا "الخلط للهوية" يرافق بصفة منتظمة اختلال منظومة المعنى في العمل المهني، سواء في شكل عدم القدرة على التركيز أو نتيجة عملية التغيير المتواصلة في المؤسسة. والاتجاه العالمي الراهن أنتج خلطا في الهوية الاجتماعية والمهنية وبدأت تتشكل صورة "إحباطية" لدى المدرسين حتى يبحثوا عن بدائل أخرى وخلق "نماذج" مدرسية جديدة في المستقبل.

ومن الآثار الناتجة عن حالة الاغتراب هذه نذكر:

1- تراجع عمليات الاتصال والتواصل بين الواسطين الاجتماعيين (الأسرة وسائل الإعلام ، الجمعيات ..) والمدرسي من حيث الفعل التربوي.

2- عدم الرضا المتبادل بين الفاعلين - داخل المدرسة- نتيجة اختلاف التصورات بينهم. هذه الظاهرة تؤثر في مستوى الدافعية لدى المدرس وعلى مستوى الثقة بالنفس في أداء وظيفته. وفي هذه الحالة يتعمق التباعد بينه وبين مجموعة الانتماء من ناحية، وبينه وبين بقية أعضاء المؤسسة التربوية الآخرين.

3- أصبحت العلاقات التربوية والمدرسية لا تسير وفق ما هو متوقع، بل وفق تصورات مختلفة بين الفاعلين. ومن ثم تكون نتائجها غير محسوبة وتؤدي بالضرورة إلى تغيرات سلوكية سيئة لدى مختلف هذه الأطراف.

لقد تجلت هذه النظرة نتيجة عدد من الضغوطات التي أصبح يعيشها المدرسون وأهمها:

▪ تعدّد المتدخلين الجدد (المؤسسات والشركات والإعلام...) في العملية التربوية وفي صنع الهيئة الرمزية للمعلم، وترسيم ملامح صورته لدى الرأي العام. فتعددية هذه المرجعيات في بناء مقام المدرس في تونس، تدعمت بشكل واضح في إطار النظام التربوي الجديد وانفتاح المدرسة على المحيط خاصة من الناحيتين الثقافية والإعلامية،

100	94	100	29	100	41	المجموع
-----	----	-----	----	-----	----	---------

يتبين لنا من خلال هذه الإجابات، أن المشغل الأساسي الذي يهيمن على موقف العاملين بالمؤسسة التربوية يتمثل في البعد المادي للمهنة هذا بالنسبة إلى الذكور. أما بالنسبة إلى الإناث، فإنّ الهاجس الأساسي الذي يروونه دافعا إلى تغيير مهنتهن هو البحث عن الوظيفة التي يتمتعن فيها بالاحترام أولا ويشعرن فيها بالراحة ثانيا. فالصورة التي يحملها المدرسون اليوم عن واقع مهنتهم، يكشف لنا الاكراهات التي تحول دون تجسيد حقل مؤسسي محفز للتمسك بالوظيفة لدى أغلب أفراد العينة. وتعتبر هذه المواقف عن حالة التوتر الاجتماعي التي تتميز بها المؤسسات التربوية. فهناك صراع داخلي يعيشه مختلف الفاعلين نتيجة التعارض بين ما كان يتوقعه من الشغل وحقيقة الواقع المهني. وتظهر هذه المواقف أهمية المكانة الاجتماعية والاقتصادية للوظيفة والتي تمثل محددًا رئيسيًا للرضى الوظيفي لدى العامل.

ما نلاحظه أن نسبة الإناث اللاتي عبرن عن رغبتهن في تغيير هذه المهنة أقل من نسبة الذكور حيث لم تتجاوز نسبتهن 35,80% من مجموع عدد الإناث. ولعل هذه النتائج تؤكد ما بات يميز الحقل التربوي من ظواهر جديدة مثل ظاهرة "تأنيث" التعليم في تونس. ويعود ذلك إلى بعض الخصائص المادية والمعنوية المميزة لهذا القطاع عن غيره من قطاعات المجتمع الأخرى والتي تجعله يحافظ على جاذبيته لدى المرأة أكثر من الرجل. إذ أصبح قطاع التربية باختلاف مراحلها التعليمية (الأساسي/ الإعدادي والثانوي/ العالي) سوقا مهنية للمرأة خلال السنوات القليلة الماضية. لذلك تضاعف عدد النساء العاملات في هذا القطاع بشكل لافت. وهذا التحول على مستوى "تأنيث" الحقل التربوي في تونس والوطن العربي بشكل عام، أدى إلى تغيرات قيمية واجتماعية مست قضايا النوعية. فقطاع التربية يحتل المرتبة الأولى من حيث تشغيل الإطارات النسائية، نظرا لبعض الامتيازات التي تميزه عن غيره مثل: الاستقلالية في الشغل وقلة ساعات العمل في الأسبوع والراتب... الخ التي تمنح المرأة الوقت الكافي للاهتمام بشؤون الأبناء وتربيتهم، ومشاركة الرجل بندية في تصريف شؤون الأسرة.

ومن خلال معايشة الباحث للوسط المهني التربوي، استطاع أن يقف عند بعض النواحي الخفية التي تؤثر في الروح المعنوية والانسجام مع مختلف العاملين في المؤسسة. إذ نجد البعض الذي يطالب بمعاملته بشكل من الاحترام وأن يمنحه المدير الثقة. وتتجلى هذه الأبعاد بدءا بالخطاب المتداول من قبل رئيس المؤسسة مثل: قول الزملاء والإخوة التي تحمل معاني ودلالات الاحترام المتبادل. كما نجد صنفا آخر يريد أن يشعر بانتمائه إلى المؤسسة، وأن تكون لهم هوية مهنية

التعارض الذي يفرضه النسق على هذا الفاعل. ثم أخيراً، الشعور بالتلاعب أي غياب الإحساس بالعلاقة والمشاركة والمكافأة. فالدافعية هي بناء للفرد في علاقته بالمعنى الذي يظهره تجاه العمل الذي يقوم به. وهذا المعنى يتوقف على تمثلات الأفراد وإدراكهم الانفعالي أو العقلي لتجاربهم الاجتماعية ولوضعيتهم في الشغل.

ومن الآثار الناتجة عن حالة الاعتراب هذه نذكر:

1-تراجع عمليات الاتصال والتواصل بين الوسطين الاجتماعي(الأسرة وسائل الإعلام ، الجمعيات..) والمدرسي من حيث الفعل التربوي.

2-عدم الرضا المتبادل بين الفاعلين - داخل المدرسة- نتيجة اختلاف التصورات بينهم. هذه الظاهرة تؤثر في مستوى الدافعية لدى المدرس وعلى مستوى الثقة بالنفس في أداء وظيفته. وفي هذه الحالة يتعمق التباعد بينه وبين مجموعة الانتماء من ناحية، وبينه وبين بقية أعضاء المؤسسة التربوية الآخرين.

3-أصبحت العلاقات التربوية والمدرسية لا تسير وفق ما هو متوقع، بل وفق تصورات مختلفة بين الفاعلين. ومن ثم تكون نتائجها غير محسوبة وتؤدي بالضرورة إلى تغيرات سلوكية سيئة لدى مختلف هذه الأطراف.

ويمكننا تشخيص هذه الحالة من خلال طرق تفاعل الفرد مع الآخرين في المؤسسة، وأيضا في مستوى الدافعية للعمل وطرق انتظامه فيه، وحرصه على مواصلة تجربته المهنية أو تغييرها. وبالتالي عبر شكل التمثل المهني "الإيجابي" أو "السلي" لدى الفرد أو المجموعة في المؤسسة التربوية. فقد عبر حوالي 46,66% من الأساتذة الذين شملهم البحث الميداني عن رغبتهم في تغيير المهنة لو سنحت لهم الفرصة. أما مبررات هذا الموقف ومعاييرها فقد توزعت بشكل مختلف بين الجنسين مثلما يبينه الجدول التالي:

جدول عدد07: خصائص المهنة التي يرغب فيها المدرسون حسب متغير الجنس

الخصائص	الذكور		الإناث		الجملة	
	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
الأكثر دخلا	31	47,69	03	10,34	34	36,18
الأوسع آفاقا	07	10,77	02	06,90	09	09,57
الأكثر راحة	18	27,69	13	44,82	31	32,98
الأكثر احتراما ومكانة	09	13,85	11	37,94	20	21,27

فالمناخ المدرسي تهيمن عليه قيم المنافسة والنزاع بين منتسبي السلك المهني الواحد من أجل النّفوذ ومن أجل الحصول على بعض المكاسب المادية والمعنوية. وقد بدأت هذه الظاهرة تكتسح مؤسساتنا التربوية منذ أن تراجع دور الحركة العمالية وضعفت النزعة النقابية بهذه المؤسسات الاجتماعية. فتسارعت وتيرة تفكّكها الاجتماعي والثقافي والرمزي الذي فقدت معه قوتها التأييرية في المجتمع. وتمثل أيضا إحدى تجليات الضغوطات التي يعيشها المربون سواء من قبل التلاميذ والأولياء والإدارة المدرسية.

إذا، هناك تراجع في الشعور بالانتماء المشترك بين الفاعلين داخل المؤسسة عموما، وضمن مجموعات العمل خصوصا. ومن ثم تقلصت الرغبة لديهم في حمل هموم الآخرين أو موازرتهم عند الشدائد. وقد تدعت هذه الظاهرة نتيجة غياب الدور الفعال للنقابات المهنية والفضاءات العامة الأخرى مثل المقاهي التي كانت في السابق، تمثل فضاءات تواصل اجتماعي ومهني بين المدرسين والتي كانت تمثل رافدا أساسيا في تشكيل العلاقات الاجتماعية والمهنية بينهم. باعتبار أنه كلما كانت شبكة الاتصالات بين الأفراد كثيفة، أصبحوا أقل عزلة. لكن في ظلّ النظام التربوي والتعليمي المعولم، أدت ثقافة الاستهلاك إلى تسليع القيم والأفكار والمعاني والمشاعر من خلال الاحتفاء المبالغ فيه بأهمية الرموز والعلامات المادية.

5.3. تراجع في مستوى الدافعية للعمل

للعلاقات الإنسانية دور أساسي في بناء الإدارة التربوية والمدرسية الناجحة والقادرة على الاهتمام بمطالب الإنسان (العامل) الشخصية والاجتماعية والنفسية وغيرها. وبالمعنى البيداغوجي تعني تنشيط واقع الأفراد في فضاء الشغل. فالإدارة مدعوة إلى تحقيق التوازن النفسي والرضى عن الشغل لدى مختلف العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة معا. وهذه المعادلة تقتضي توفير الظروف اللازمة لحفز العمال والحفاظ على دافعتهم نحو العمل مع احترام ذاتيتهم وتقدير دورهم في تطوير المؤسسة. *فالتوافق بين الحاجات التي يشعر بها الفرد (دوافع العمل) وبين وسائل إشباع تلك الحاجات هو الذي يحدد الحالة المعنوية للأفراد ودرجة رضاهم عن العمل وكفائته الإنتاجية⁽¹⁷⁷⁾. ويصبح الحديث عن الدافعية ضروريا عندما تكون وضعية الشغل في حالة تغير لأن الفرد يتحفز للعمل أكثر عندما تكون وضعيته المهنية نسبية.*

يشير مفهوم الدافعية إلى حالات شعورية داخلية تعمل على تنشيط وتحفيز السلوك وتوجيهه. ولا يمكن ملاحظة الدافعية بطريقة مباشرة على الرغم من أنها تشكل مفهوما أساسيا من مفاهيم علم النفس الاجتماعي. ولكن يمكن استنتاجه بملاحظة سلوك الأفراد، وكذلك ملاحظة البيئة التي يحدث في سياقها هذا السلوك. ويرتبط مفهوم الدافعية حسب "فيليب برنو"⁽¹⁷⁸⁾ بمفهوم "الاغتراب" في العمل الذي يعبر عن الوضعية التي ينظر بها الفاعل إلى فعله ووضعيته المهنية، ومن خلال

وكالات التنشئة الاجتماعية⁽¹⁷³⁾. وفقدان المدرسين ارتباطهم بالثقافة المدرسية الموحدة التي كانت تجمعهم مثلا، يكون عامل تخريب لهويتهم المهنية والاجتماعية، ويعمق ظاهرة الانحلال الاجتماعي. لأن هذه المؤسسة الاجتماعية تمثل فضاء للإحساس بالانتماء المشترك. وأي تفكك أو تخريب رمزي لها، يعني تفكيك لهذه الهوية، لأن الأمر الحيوي في تشكيل الهوية هو الشعور الواضح بالانتماء وقبول هذا الانتماء بمعنى إيجابي.

ومنذ الثمانينات من القرن الماضي، شهدت هذه العلاقات تحولا كبيرا. فقد تميزت هذه المرحلة بانحسار الحركات الاجتماعية وبانطلاقة الليبرالية الاقتصادية وبانطواء الأفراد على حياتهم الخاصة. وهذه التحولات تمثل في نظر البعض علامات ثورة صامتة " للفردية الجديدة"⁽¹⁷⁴⁾ مثلما يقول "جيل لبيوفسكي". كما ذهب "آلان توران"⁽¹⁷⁵⁾ (Alain Touraine) إلى أن مجتمعاتنا المعاصرة دخلت حقبة جديدة، وهي حقبة هيمنة ثقافة الذات الفردية نتيجة انهيار أو تفكك المؤسسات الاجتماعية التقليدية، فأصبحنا نشهد مرحلة قلق الذات بوصفها قيمة مركزية وحاضرة في كل مكان، لكنها تأخذ شكل "الفرد السلبي". ومنذ أواخر التسعينات عرف المجتمع مجددا انبثاق صورة أخرى عن الفرد. إنها صورة الفرد الأثني والمنطوي على ذاته. إنها صورة الفرد الحائر وغير المتأكد من نفسه:

إنّ تغير معايير العمل والتفاعل في المؤسسة التربوية، مثلما تكون محفزا للعمل فإنها قد تكون أيضا عوامل تراجع في مستوى هذه الدافعية، لأن العلاقة الأساسية بين ترتيبات الحاجات وتنظيمها في الشخصية وتوقعات الدور في النسق الاجتماعي من ناحية، والأنماط القيمية المستبطنة في ما يتعلق بالثقافة هو الشرط الأساسي لتنظيم أنساق الأفعال⁽¹⁷⁶⁾. وفي ظل انتشار النزعة الفردية وانحلال القيم المشتركة النازمة للعلاقات الاجتماعية والمهنية المدرسية، لم يعد هناك ما يوحد المدرسين ويحفظ كياناتهم المهني والاجتماعي. وهذه الوضعية تجعل من الشغل أو الوظيفة - أحيانا - عاملا في تخريب الهوية المهنية لدى الفرد والمجموعة.

لقد أصبحت اجتماعية الشغل مرفوضة من قبل المدرسين، وهناك ميل إلى العزلة والفردية وهذه الوضعية المهنية والمؤسساتية الجديدة تؤكد ظهور منطقتي تفاعلي جديد بات يتشكل وفق قيم المصالح الشخصية والعلاقات ذات الولاءات التقليدية. كما تختفي وراء هذه الظاهرة "الفردانية" عوامل سيكولوجية لها دور في إعادة بناء فضاء الشغل وفق نمط علائقي جديد.

ورمزية وقيمية تكشف لنا شكل العلاقات الاجتماعية والمهنية القائمة بينهم. كما تكشف أيضا عن نسق القيم السائد في المجتمع الذي تنتمي إليه المدرسة. ومسارات استقلالية الفاعل . المدرس . عن المؤسسة التربوية وعن زملائه في العمل هي إحدى مؤشرات عن عدم ارتباطه بها والتي أنتجت بدورها أزمة في الولاء والاندماج المهني والاجتماعي . فالمدرسة مثلها مثل أي فضاء مؤسسي ومنظم ينتج معاني ودلالات تبادلية بين الفاعلين الاجتماعيين الذي ينتمون اليه، ليس كمعطيات واقعة سابقا، بل أيضا ك"انبثاقات" (des émergences) ناتجة عن نسق تفاعلهم المباشر داخل المؤسسة وخارجها أي تتضمن - في بعدها السوسولوجي- نسقا تفاعليا تتجلى فيه كل مظاهر الاتصال الخفية والظاهرة المحددة لبنية التمثلات الاجتماعية في المجتمع. لهذا، فإن دراسة هذا الكامن والخفي يمكننا من الوصول إلى أشكال الصراعات الحقيقية التي تشكل ديناميكية الفعل التربوي- التعليمي. لأن الجانب الرمزي والخفي لهذه العملية التواصلية له من القوة في نسق التمثلات الاجتماعية أكثر مما هو ظاهر. فالأبعاد الرمزية للتواصل المهني والاجتماعي توجه البنى النفسية والذهنية للمدرسين من ناحية، ويمكنها أن تتحكم في بنية النسق المدرسي كله وتحدد اتجاه تغييره من ناحية ثانية.

نعقد أنه بسبب هيمنة المعايير المادية والبرامغائية على مناخ المؤسسة التربوية، وانحلال العلاقات المهنية والاجتماعية وقيم الجمعة والتواصل الاجتماعي بين المدرسين، تشكل نوع من الوعي "الضبابي" لديهم لا يستند إلى إدراك واضح ومحدد حول "هوية الذات" الفردية أو الجماعية معا. لأن التواصل الاجتماعي لا يحدث في فراغ، بل يمثل أحد المكونات الأساسية للجماعة (171).

2.5. هيمنة النزعة الفردية:

لم يكن الفرد في المجتمعات التقليدية (البدائية والوسيطية) يعيش حياته بوصفه كائنا مستقلاً أو معزولاً عن الجماعة التي ينتمي إليها، بل كان دائما مرتبطا بنسيج من علاقات التبعية لأسرته وعشيرته ومجتمعه كله. ومنح النموذج الكلاسيكي- التقليدي- للمؤسسات الاجتماعية، ومنها المدرسة، أهمية كبيرة للتمثلات الاجتماعية. أما اليوم فإن كل هذه الملامح أو الخصائص الاجتماعية المعاشة لا تستند إلى المرجعيات الاجتماعية، لأن الفردانية سيطرت ومست مجموع المحيط الاجتماعي إلى حد أن كل شكل للتمثل اجتماعي يتجه إلى الاضمحلال (172)، وأيضا انتشار ظاهرة "المرونة الاجتماعية" (flexibilité sociale) والتي تظهر حسب عالم الاجتماع الفرنسي "آلان توران" من خلال اضمحلال المجال الاجتماعي، أي تفكك الأصناف الاجتماعية بدءا بالطبقات الاجتماعية والحركات الاجتماعية وصولا إلى المؤسسات أو ما يسميها بـ

10,66	16	يكونون كتلا مجموعاتيّة وتضامنيّة
14,00	21	يتوحدون في حالات الصّراع مع الإدارة
17,33	26	يكونون دائما وحدة بينهم
02,00	03	لا إجابة
100	150	المجموع

إنّ توزيع هذه الإجابات يجعلنا غير مطمئنّين على مستقبل هذه المهنة على المدى القريب. لأنّ أكثر من نصف العينة التي شملها البحث الميداني تعيش تجربة الهوية بشكل انفرادي. وهذا المشهد مؤشّر على انحلال شبكة الاتّصال واكتساح هذا الفضاء ظاهرة العزلة وانتشار قيم الفردانيّة والمصلحيّة في صفوف رجال التّعليم. وهذه المواقف تعبر عن التمثلات الاجتماعيّة والقيمية التي توجه الممارسات والتفاعلات اليومية في الحقل التربوي وهي كذلك عبارة عن شكل من أشكال الأنظمة الوظيفيّة في المجتمع، باعتبارها نتاج للعلاقات الديناميكية بين الأفراد والمجموعات وضمن بيئة مجتمعيّة معينة. فمن خلال دراسة هذه التّصورات يمكننا أن نكشف بعض الخصائص المميّزة للجماعة داخل فضاء معيّن، أي نعرف كيف تعي نفسها وكيف تدرك وضعها الاجتماعيّ والعلائقي في المجتمع.

جدول عدد 06: موقف المدرّسين من التّواصل خارج المؤسسة:

الافادات	التكرارات	النسبة %
1. مع الزملاء في العمل	27	18,00
2. مع أشخاص آخرين	69	46,00
3. مع أفراد العائلة	54	36,00
المجموع	150	100

تكشف هذه الإجابات عن وجود تراجع في نظام التّواصل بين الأساتذة سواء داخل المؤسسة أو خارجها. فأغلب المدرّسين أصبحوا يفضلون قضاء أوقات فراغهم مع أشخاص لا ينتمون إلى نفس المهنة بدرجة أولى أو مع عائلاتهم في مرتبة ثانية. وعمليّة التّواصل خارج المؤسسة التربوية بين المدرّسين ليست عمليّة بسيطة، مثلما يبدو ظاهريًا، بل هي عملية ثقافية

الإنسانية بشكل عام. ويمثل التواصل الاجتماعي إحدى أسس العلاقات الإنسانية في المؤسسة الحديثة. فالمقاربة البسيكو-سوسولوجية ركزت أبحاثها على بعده الإنساني والاجتماعي لأنه يمثل آلية بواسطتها تتشكل العلاقات البشرية، خاصة من خلال علاقات تبادل المعلومات والأفكار والتصورات. لذلك يعتبر التواصل الاجتماعي والمهني في المؤسسة التربوية بعدا رئيسيا في العملية التربوية وآلية مركزية في تحقيق عملية التوافق والفهم بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. فهو عبارة عن عملية اجتماعية وتفاعلية يعتمد فيها على قيم المشاركة بين الأفراد والمجموعات في معاني الفعل التربوي وضبط دلالاته بين المرسل والمتقبل. وهذه العملية التواصلية تتحكم فيها وضعيات اجتماعية ومناخات للحوار والصراع الدائمين. أي إن مناخ التواصل داخل المؤسسة هو الذي يشكل ديناميكية المجموعة سواء في اتجاه التطور والاندماج أو في اتجاه التراجع والسكون والانحلال والتفكك.

لاشك أن إهمال المسؤولين عن التعليم التعرف على مثل هذه الجوانب سوف يزيد من حجم المشكلات والمعوقات، فتغدو مع مرور الوقت عقبات أمام الأداء المدرسي وجودته. وسوف تتعكس هذه السلبية على أداء المدرسين وتحد من قدراتهم ودافعيتهم وتجعلهم يقبلون على أداء واجباتهم الدراسية بصورة روتينية خالية من الحيوية والرضا والارتياح وتقتل فيهم روح الإبداع والابتكار. لأن التطور المهني للفرد يظل رهنا بجهده الخاص وسعيه الذاتي إلى تطوير إمكاناته العلمية والمهنية والعلائقية مع مختلف الأطراف المدرسية أولا، وبمستوى تأثره بالمناخ العلائقي في فضاء العمل ثانيا.

فالتقافة الجديدة التي أصبحت تحدد دور المدرس وتضبط مكانته في المجتمع لها دلالات حضارية ورمزية كبيرة. إذ حوّلت صفته من مربي إلى ممتحن (محترف). والاحتراف ليس إلا شكلا من أشكال الارتزاق والبحث عن القوت. وبالتالي، فإن المدرس-المحترف تحكمه غاية واحدة وهي العمل من خلال النسق المرجعي الجديد للمهنة. والدعوى إلى المهنة بالنسبة إلى المدرسين، تنتزل ضمن مقاصد المعجمية الجديدة للمنظومة التربوية المعولمة، والتي تعني نقل الحالة المهنية من مستوى مفهوم "الشغل" إلى مستوى معين من الأداء في العمل، ومن ثم إعادة تشكيل ملامح المدرس الممتحن في المستقبل وفق الرؤية البراغماتية الضيقة.

ومن خلال ما أفصحت عنه نتائج البحث الميداني يتبين أنّ مؤسساتنا التربوية تعيش وضعا مترددا نتيجة غياب آليات تواصل الفعالة وهيمنة حالة القطيعة التواصلية بشكل عام.

جدول عدد 05: موقف المدرسين من المناخ التواصلي داخل المؤسسة:

النسبة %	التكرارات	المناخ التواصلي
56,00	84	كل واحد منغلق على نفسه

5.1. التفكك الرمزي للفضاء المدرسي وأزمة التواصل الاجتماعي

للفضاء المدرسي، مثل بقية فضاءات المجتمع الأخرى، دور رئيسي في نشر القيم أو انحلالها. فهو يشكل أحد المرجعيات الثقافية والفكرية لبناء الهوية سواء عبر السلوكيات والخطابات أو عبر نظام التفاعلات بين مختلف عناصره الداخلية والخارجية. إذ يحدد الكيفية التي يفكرون بها هؤلاء الأعضاء كجماعة، في إطار علاقاتهم الاجتماعية والمهنية القائمة بينهم. فالصور والآراء المعبر عنها ضمن هذا الفضاء تترجم الوضعية أو الحالة التي يوجد فيها الفرد من ناحية، وتحدد سلم القيم الذي يوجه سلوكياته من ناحية ثانية. وبقدر ما تتخذ العلاقات بين المجموعة داخل الفضاء المهني شكلها الثابت بقدر ما تترسخ وتستبطن وتمكن الأفراد من رسم شكل تمثلاتهم الاجتماعية حول مواقعهم وأدوارهم المهنية.

وتمثل قاعة الأساتذة في المؤسسة التربوية التونسية أهم فضاء مدرسي لتحقيق التواصل بين المدرسين. لكن اليوم، تحولت هذه القاعات بمختلف مؤسساتنا التربوية إلى فضاءات لـ "الأشباح" بالمعنى الرمزي للكلمة. لقد تغيرت صورتها لدى الخيال الاجتماعي للمدرسين. فمنذ أن تحولت المشاغل والمسائل الحوارية المتداولة بين المدرسين من المسائل المهنية والمشاكل السياسية والثقافية-الحقوقية، إلى الاهتمام بمشاغل الحياة اليومية وذات الأبعاد الذاتية مثل: السكن والتنقل والمشاكل الأسرية، تحولت رمزية هذا الفضاء وتقلص دورها في تحقيق التواصل والاندماج الاجتماعي والمهني. فهناك إعادة تشكيل لرمزية هذا الفضاء المؤسسي الخاص، نتيجة تغير منطق الفعل المدرسي واكتساح ظاهرة القطيعة التواصلية المهنية في أغلب مؤسساتنا التربوية، خاصة بالأوساط الحضرية وبالمدن الكبرى. لقد أصبحت سلوكيات اللامبالاة ومعايير الفردانية وحالات الانطواء على النفس هي القيم المهيمنة داخل هذا الفضاء.

ولما كانت المؤسسة التربوية وقاعة الأساتذة أماكن ومراسي للتجارب المشتركة بينهم، وفضاء يقيدهم بضوابط المعيش المشترك حتى يحافظوا على اجتماعيتهم (sociabilisation)، أضحت الآن بفعل التغييرات الثقافية والاجتماعية تتآكل الأحاسيس بها. وإذا ما "تم تفويض العلاقات بالأماكن، سيتم تفويض الجماعات وهويات الناس⁽¹⁷⁰⁾ الذين يوجدون فيها. ومن ثم تفقد الثقافة الجماعية تماسكها وقوتها التأطيرية لأعضاء هذه المجموعة. وفقدان المجموعة الإحساس المشترك من خلال علاقاتها المتبادلة مع المكان، سيجعلها أكثر استلابا باعتبارها ستصبح أكثر إحساسا بالعزلة والتفرد. وهو شكل من أشكال الانحلال المهني الناتج عن الانحلال القيمي والأخلاقي والمؤسسي في المجتمع المعاصر.

منذ بداية الخمسينات من القرن الماضي، تطورت المقاربة التفاعلية التي ترى أنّ معنى الجماعة ناتج عن طبيعة التفاعلات بين أعضائها. ويعتبر موضوع "التواصل الاجتماعي" من المسائل الحديثة في علوم التربية والإعلام والعلوم

هذه الصورة أي معنى إلا عبر نسق التفاعل القائم داخل المدرسة وفي إطار ما تحمله المجموعة من قيم داخل ثقافة معينة. ولأنّ التّصوّرات التي يقيمها المدرّسون عن التّنظيم المدرسي تمرّ حتما عبر رمزيّة هذه المؤسسة في المجتمع، وباعتبار أن لهذه التّصوّرات التي ينسجها الفرد حول المؤسّسي وحول الموقع الذي يحتلّه في متنّه أثر عظيم على إحساسه بالانتماء وهذه التّصوّرات تكوّن الشّعور بالهويّة (168).

أصبحنا نعيش في حالة الشكّ المعتمّ وعدم الاطمئنان إلى أقصى حدوده. فالعلاقات الاجتماعية والمهنيّة داخل المؤسسة التربوية التّونسيّة بدت أكثر اختراقا بالتناقضات والصّراعات النّاسفة لكلّ شعور بالانتماء المشترك إليها. ومن يوم إلى آخر بدا يتجلى لنا عبر رصدنا لبعض معطيات الواقع، سواء من خلال الممارسة أو المعاينة والمواكبة الميدانيّة للأحداث المدرسيّة، أنّنا أصبحنا نعيش وضعيّة تنظيمية وثقافية مفكّكة في مختلف مواقع العمل. فأزمة المعتقدات المستبطنة في "المخيال الاجتماعي" المدرسي مرتبطة بأزمة الشّرعيّة وهو ما عبّر عنه "أميل دوركايم" بـ "وهن الرّموز" الذي أنتج وهنّا في المؤسسة التربوية أولاً وفي المجتمع ثانياً.

5. آثار التغيرات القيمية والتنظيمية على المستويين النّفسي والاجتماعي:

إنّ نظام التفاعل المهني داخل المؤسسة التربوية هو الذي يحدد بكيفية أو بأخرى هوية ايجابية أو سلبية لدى الفرد الذي يعمل داخلها. وهذا التغيير العميق الذي يحدث على مستوى الحراك المهني للتعليم الثانوي يطرح علينا اليوم تحديات أكبر وأسئلة لا بد من الإجابة عنها. أصبحنا نعيش في ظل مشهد تعليمي معلوم انبثقت فيه قواعد ومعايير وضوابط اجتماعية وثقافية جديدة في المدرسة.

عندما نتحدّث عن التغيير القيمي، فإنّ الأمر يتعلّق بصيرورة متموضعة في ذات الفرد وكذلك في عمق ثقافة المجموعة. فالقيم لها دور أساسي في تشكيل الذات وهيكله المخيال الاجتماعي للفاعلين الاجتماعيين وتصوّراتهم وفي مستوى ممارساتهم الواقعيّة. فالعلاقة بين ترتيبات الحاجات وتنظيمها في الشخصية وتوقعات الدور في النسق الاجتماعي من ناحية، والأنماط القيمية المؤسسة المستبطنة في ما يتعلّق بالثقافة من ناحية ثانية، هو الشرط الأساسي لتنظيم أنساق الأفعال (169). ومثلما رأينا فغنّ البيئة المدرسية، اليوم، بيئة اجتماعية مضطربة ومفكّكة، بفعل عوامل أيديولوجية وثقافية وإعلامية. هذا الفضاء الذي كان في الأمس القريب مكانا لتنشئة الأفراد وبناء اجتماعيتهم، أصبحت تغلب عليه قيم المصلحة الشخصية، وتعدم فيه ثقافة "الضمير الجمعي" على مستوى التمثلات والتصوّرات وما يتوافق معها من ظواهر نفسية سلبية على المستوى الفردي والجماعي.

النسبة %	التكرارات	الأسباب
27,33	41	تعدد مصادر المعرفة
02	03	تدني قيمة التعليم لدى الرأي العام
34,66	52	نشر وسائل الإعلام صورة متدنية للمدرس
22,66	34	انتشار البطالة في صفوف خريجي التعليم العالي
13,33	20	التفكك الاجتماعي والقيمي في المجتمع
100	150	المجموع

إن تراجع دور المدرسة كفاعل أساسي في التنمية وضمان "المستقبل"، وانتشار ظاهرة البطالة في صفوف أصحاب الشهادت العليا ودور وسائل الاعلام في بناء صورة المدرس في المخيال الاجتماعي كانت الأسباب الرئيسية سبب أفراد العينة في تراجع مكانة المدرس الاجتماعية والرمزية في المجتمع. هذه القيم الاجتماعية والرمزية التي كانت تميز مهنة التدريس لا يمكن إعادة استيطانها إلا من خلال استعادة المدرسة قدرتها على الاستجابة إلى طموحات روادها خاصة في التشغيل. لأن النجاح المدرسي، الذي كان يمثل أفضل تعبير عن الأمن المادي، وتحسين رفاهية العيش بالنسبة إلى الطبقات الفقيرة⁽¹⁶⁷⁾، حلت مكانه النظرة البائسة والمضطربة لدور المدرسة في الإيفاء بوعودها.

وعلى الرغم من وجود بعض الاختلاف في هذه الصورة حسب اختلاف الأوساط الاجتماعية، فإنه يمكننا التأكيد على تدني مكانة المدرس في المخيال الاجتماعي للمجتمع التونسي. إذ لم يعد المعلم أو الأستاذ في مجتمعنا اليوم يحظى بالتقدير والاحترام مثلما كان في الماضي القريب. ولم تعد مهنة التدريس من المهن المميزة والمتقدمة التي يقبل عليها الطلبة كثيرا.

إن الصراع داخل أي حقل للشغل له منطقه الخاص في كل مجتمع وفي كل مرحلة تاريخية، ولا يمكن تفسير خصائصه دون معرفة الخصائص السياسية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية المميزة لهذا المجتمع. لقد اهتزت سلطة المدرسة، المعنوية والرمزية، نظرا لتعدد مصادر النفوذ داخلها ونتيجة حالات الغموض التي ما انفكت تتميز بها القوانين المنظمة لها. وانتشرت حالات اليأس والقنوط والانكسار لدى عدد كبير من المدرسين في جدوى دورها التربوي في المستقبل. والأمر هنا يتعلق بالمقام الموضوعي أو الحقيقي لهذه المؤسسة في المجتمع، وليس بموقعها أو دورها كما يراه أعضاؤها. إذ لا تأخذ

السلوكية المقبولة اجتماعيًا ومهنيًا. هل هي ما يفدّمه النظام التربوي ؟ أم هي ما يتلقّاه من خلال وسائل الإعلام ومن "الرأي العام"؟

هذا التجاذب أو الصراع بين ما هو "أصيل" من المدرسة، وما هو "دخيل" من المجتمع (الشّارع بالمعنى العام للكلمة)، أنتج نظاما من القيم المشوّه لا هو بالأصيل ولا هو بالدخيل. فإذا كانت الآثار السلبية للإعلام الموجه شاملة، فإنّ أخطرها يظهر لدى الطّفل باعتباره ما يزال في طور النّشأة وفي بداية مراحل تكوين شخصيته القاعدية، وبالتالي يكون سريع التّأثر أكثر من غيره بتقافة الصّورة التي أصبح لها نفوذ وسلطة تمكّنها من تقديم مادّتها الإعلاميّة في قالب مشوق ويقارب عتبة المتعة⁽¹⁶⁴⁾ وخاصّة بعض البرامج والمسلسلات والأعمال الفنية والتلفزيونيّة التي يكون معظمها مستوردا يقدم نماذج تربويّة وتعليميّة ترسخ قيما وأنمطا سلوكيّة بعيدة عن أهداف المدرسة ومتناقضة مع أهداف أنظمتها التعليميّة عموما. وبما أنّ التّفرة ذات قدرة فائقة على التّفاد إلى كلّ البيوت، فإنّها أصبحت قادرة على تشكيل الذّهنيّات وإعادة إنتاج المجتمع والتحكّم في وتائره الاستهلاكيّة وفي توجّهاته التراهنه والمستقبلية⁽¹⁶⁵⁾.

فالصراع العالمي اليوم لم يعد صراعا سياسيا او عسكريا فحسب، بل أضحي صراعا ثقافيا وحضاريا وأخلاقيا شاملا ويتخذ مسلكيات علمية وتعليمية وتربوية مختلفة. وأصبح المدرس محور هذا الصراع ومن ينظر إلى الخريطة التعليمية العالمية يرى بوضوح أهمية المعلم والتربية في صنع الرؤية الحضارية واستشراف المستقبل⁽¹⁶⁶⁾. وأدوار المدرس ومكانته في المجتمع عبر مختلف المراحل التاريخية كانت متأثرة دائما بالتغيرات المجتمعية، وصورته في المخيال الاجتماعي متأثرة بالقيم السائدة في مجتمعه وبمكانة التربية والتعليم فيه. وفي السنوات الأخيرة أصبحت تتشكل صورة جديدة من خلال حملات النقد والشكاوى ضده من قبل المتعلمين والأولياء والسلطة السياسية حتى أضحي موضوع سخريّة واستهزاء من قبل وسائل الاعلام والاتصال المختلفة.

فانهيار المكانة الماديّة والرّمزيّة لهذه المهنة، فضلا عن تشويه صورة المعلم في بعض وسائل الإعلام وخاصّة عبر بعض البرامج التلفزيونيّة، كلّ ذلك رسم صورة مشوّهة ومهزوزة لهذه المهنة في المخيال الاجتماعي للمجتمع التونسي. أمّا الأسباب الرئيسيّة التي أدت إلى تراجع صورة المدرّس في المجتمع حسب أفراد العينة من الأساتذة الذين شملهم البحث فتتوزّع كالتّالي:

جدول عدد 04: آراء الأساتذة حول أسباب تدنّي مكانة المدرّس في تونس.

الاحتراف المبالغ فيه بأهمية الرموز والعلامات المادية. فالقوانين ومختلف المؤسسات الثقافية الأخرى مثل الإعلام، تساهم بدورها في تشكيل بنية هذه الصور والتمثلات الاجتماعية. وبالتالي، فالثقافة المدرسية ليست في النهاية إلا امتدادا وتوصلا لقيم المجتمع الذي تنتمي إليه. والتأثير في الفاعلين الاجتماعيين داخل هذه المؤسسة هو جزء من "المخيال التربوي الذي يتجاوز دور المؤسسة التربوية النظامية" (163).

لم تعد وظيفة الإعلام في مجتمعنا المعاصر تتوقف على نقل الخبر أو المعلومة بين الباث والمتقبل، بل أصبحت من وظائفه التأثير في المتقبل قصد تعديل مواقفه واتجاهاته أو تغييرها. إذ أن لوسائل الإعلام والاتصال على اختلاف أصنافها (المقروءة، المسموعة، المرئية...) أهمية كبيرة في تشكيل المواقف والاتجاهات والأيدولوجيات، خاصة في المجتمعات النامية. هذه المجتمعات التي مازال يهيمن عليها الرأي الواحد تجاه مختلف القضايا الثقافية والتربوية. والخطاب الإعلامي التلفزيوني أو الصحفي وعبر شبكة الانترنت لا يقدم بنية النص وخلفياته فقط، وإنما يستهدف تشكيل بنية القيم والمواقف والمعايير في المجتمع. ومن هنا يتخذ المتقبل موضعا - في غياب الحياد - من تلك الأبنية ووجهات النظر التي يتضمنها هذا الخطاب ومن ثم إعادة تشكيل وعي الناس.

ففي ظل ما يشهده المجتمع العربي من تحوّل شامل لم تعد فيه المدرسة المؤسسة الوحيدة المسؤولة عن التربية والتعليم. وبالتالي، فإن التعليم الرسمي لا يمثل مجمل العملية التربوية ولا تمثل أهدافه النهائية خلاصة تلك العملية. فأشكال التربية غير الرسمية أصبحت ذات تأثير كبير على مسارات التنشئة الاجتماعية. بل هناك تناقض بين أهداف المدرسة وبين أهداف المؤسسات الإعلامية وانعدام التكامل بينها. هذا التناقض يمثل ظاهرة ذات آثار تطال مستقبل المجتمع ولا بدّ من النظر إليها بجدية نظرا للآثار السلبية التي توجد في نطاق التعليم والتنمية الاجتماعية.

وبالتالي أصبح المدرسون والمدرسة عاجزين حتى عن حماية نفسيهما من تأثيرات ما يمكن أن نسميه بـ "الفاعلين التربويين الجدد" أي المؤسسات الإعلامية. ومن أهم رهانات (les enjeux) الصراع بينها، الاعتراف بمشروعية سلطتها ومدى احتكارها لهذا الرأسمال الرمزي والاجتماعي في التنشئة الاجتماعية مستقبلا. وهو ما أدى إلى ما يمكن أن نسميه بظاهرة "أزمة المشروعية" (crise de légitimité) وانتشار الضبابية (le flou) والهامشية في الدور التربوي للمدرسة. أي أصبحت هذه المؤسسة غير فاعلة في بناء شخصية الطفل الأساسية من خلال تراجع دورها في رقابته وتوجيهه وفق مبادئها وبرامجها المميزة. وهذا الوضع أنتج إرباكا عميقا لدى المدرسين وبخاصة لدى المبتدئين منهم، بشأن الأنماط

قانون 29 جويلية 1991، تمّ أخيرا القانون التوجيهي للتربية والتعليم المدرسي الصادر في 23 جويلية 2002. وهذا الوضع يؤكد أنّ "الإصلاحات" التربوية الجديدة لم تشمل مختلف المجالات والأبعاد التنظيمية في المؤسسة، عدا عن إهمالها عملية تطوير الأنظمة الأساسية الخاصة بمختلف أصناف العاملين بالمؤسسة بصفة جذرية وقانونية.

ونتيجة حالة الفراغ التي تميّزت الأنظمة الأساسية بعدم مواكبتها للتغيرات، وعدم وضوح الرؤية بشأنها أدت إلى حشر مقتضيات نظامية- تربيبية - في قانون التعليم رغم أنها مخالفة للدستور. كما أنّ صياغة أغلب الاتفاقيات ومشاريع الأنظمة الأساسية بالنسبة إلى رجال التعليم تمتّ في إطار مناخ مدرسي يفتقر إلى التفكير العميق، نتيجة كثرة التوتّرات والتجاذبات بين النقابة وسلطة الإشراف. لهذا جاءت هذه النصوص مرتجلة ومرتبطة بالظرفية الاقتصادية والاجتماعية التي ظهرت فيها. وبالتالي، فإنّ السياسات التربوية المعتمدة اليوم في تونس متأتّ عاملا إضافيا في جعل مهنة التدريس أكثر مشقّة وإرهاقا بالنسبة إلى القائمين بها.

من أبرز القضايا التربوية ومشاكل القطاع التربوي في تونس اليوم هي عدم إقرار قانون أساسي للمدرسين الذي متلّ محور تفاوض مع الوزارة منذ عقدين من الزمن على الأقلّ. وهذا الإخفاق المتكرّر أنتج نوعا من التبعية لإرادة سلطة الإشراف وخضوع سلس لاشرطاتها وقراراتها رغم كثرة الإضرابات والاعتصام القاعدية في السنوات الماضية. وهذه المعضلة أدت إلى تراجع دورهم في المشاركة في وضع الأنظمة التربوية وتراجع لافقت في وضعهم المادي والمعنوي والاجتماعي في المجتمع. وتبرز هذه النتيجة البديهية بأكثر جلاء عند معرفتنا للخيارات و"الإصلاحات" التربوية الجديدة التي كرّست واقعا تربويا ذا مضامين معولمة حولت التعليم من خدمة اجتماعية عمومية تتكفل بها الدولة، إلى حقل استثماري للرأسمال الخاص.

فأزمة القانون الأساسي في مؤسسات التعليم الإعدادي والثانوي ساهم في تعميق الاكراهات التي يتعرض لها المدرسون، لأنّ البيئة التنظيمية ظلت غامضة وكانت ردود أفعال هؤلاء وتصرفاتهم متعددة وغير منتظرة أحيانا. فعندما تختفي المحفزات القانونية للعمل، فإنّ النتيجة لذلك ستكون بالضرورة انتشار قيم العنف واللامبالاة والغيابات عن العمل والتفكك المهني والاجتماعي للمؤسسة التربوية عموما.. الخ.

4. 2. تأثيرات الخطاب الإعلامي في الفعل التربوي:

لئن ساهمت العولمة في تدويل الاقتصاديات الوطنية وفتح الحدود أمام حرية انتقال السلع والخدمات، فإنّه من الطبيعي أن تلازم هذه العملية تحول في نظام الاستهلاك الثقافي ونظام العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات الاجتماعية ومنها المدرسة. وفي ظل هذا النظام المعولم، أدت ثقافة الاستهلاك إلى تسليع القيم والأفكار والمعاني والمشاعر من خلال

4.1. تقادم القانون الأساسي للمدرّسين:

في ظلّ التّغييرات الزّاهنة التي يشهدها الواقع التّربوي والمدرسي، يجب علينا أن ننتقل من البحث في تأثيرات الأنظمة التّربويّة والسياسات المعتمدة على مسارات العمل والتواصل في الحقل المدرسي، وذلك في إطار العلاقة بالأنساق المجتمعيّة الأخرى. فالتّغييرات التي يشهدها الحقل المدرسي اليوم، لا تستهدف إعادة تشكيل الحياة المدرسيّة في أبعادها التّنظيميّة والعلائقيّة والثّقافيّة فقط، بل تستهدف أيضا تغيير الأنساق الحضاريّة الشّاملة في المجتمع. لذلك لا بد من البحث في المشهد الخلفي للعلاقات المهنية والاجتماعية القائمة في مؤسساتنا التّربوية من خلال القوانين التي تستهدف إعادة بناء قواعد أخلاقية وضوابط قيمية جديدة حتى نصل إلى أبعد من مجرد وصف ما يحدث في مدارسنا، مهما كان هذا الوصف دقيقا، إلى الإمساك بالآليات التي تفسر تصرفات الفاعلين الاجتماعيين في هذا الحقل.

ويمثّل القانون في الحقل التّربوي آليّة اجتماعيّة ورمزية ترسم من خلالها الدولة نمط علائقي بين مختلف الفاعلين داخل هذا الحقل وتتشكل عبره التمثلات الاجتماعية. فالنّصوّرات التي تعكسها القوانين التّربوية تساهم بدور كبير في تشكيل هويّة المكان والمكانة (situation) الاجتماعية للفاعلين بالمدرسة، لأنّ هذه المنظومة القانونيّة تحمل موقفا إيديولوجيا مرتبط بتغيير الواقع الاجتماعي والثّقافي للمجتمع. لكنّ البحث في استتبعاتها الاجتماعية والنفسية بالنّسبة إلى مختلف الأطراف المدرسيّة لا يخلو من تشعّب، خاصّة في سياق الإصلاح التّربوي الجديد في تونس (159) الذي حمل معه دلالات ثقافية ورمزية عميقة. فالقوانين هي التي تؤدي إلى تغيير المناخ التّنظيمي إما باتجاه التطور أو باتجاه التراجع باعتبارها المنظمة لعلاقات السلطة والقيادة وظروف العمل والتحفيز.. الخ. والتّغييرات الناتجة عن القانون التي نبحث عنها تقوم بدور فاعل في إعادة تشكيل الفعل التّربوي. أي كيف يشكل النسق المدرسي في شموليته ويجسد الفاعلون داخله علاقات جديدة وأشكالا جديدة للمراقبة الاجتماعية (160). كما إن الوقوف على منطوق هذا التغيير القانوني سوف يمكننا من تحديد معايير الشرعيّة والعقلانية التي يتبناها والتي تسود ممارسات مختلف الفاعلين، والتي تشكل علاقاتهم وتفاعلاتهم ومن ثم تشكل وعيهم وإدراكهم (161).

يعود تاريخ صدور أوّل قانون أساسي خاص برجال التّعليم الثّانوي في تونس بعد الاستقلال إلى الأمر عدد 114 لسنة 1973، المؤرّخ في 19 مارس 1973. ومن الغريب الثّمسك بهذا القانون طيلة الفترة التّاريخيّة (أكثر من 30 سنة) (162) والحال أنّ حقل التّربية والتّعليم في تونس قد شهد على امتداد هذه الفترة صدور عدّة قوانين وإصلاحات تربوية. وكان أهمّها

¹⁵⁹ - القانون التوجيهي للتربية والتعليم المدرسي، قانون عدد 80 لسنة 2002 المؤرخ في 23 جويلية 2002.

¹⁶⁰ - Henry Mendras, *Le changement social ; tendances et paradigmes*, Paris, Armand Colin, 1983, p. 124.

يتأثر بهذه التغيرات في مختلف مستوياته التنظيمية والعلائقية والبيداغوجية والثقافية والرمزية . فدور المدرسة في التثنية الاجتماعية في مجتمعنا المعاصر شهد في العقود الخيرة تراجعا لافتا نتيجة ما أصاب هذه المؤسسة من اضطراب في نسق قيمها التأطيرية وبفعل تغير علاقاتها الداخليّة ونظام تفاعلها مع محيطها الخارجي. وأصبحنا نعيش صراعا أو تنافسا بين القيم والمعايير المدرسية وبين قيم المجتمع (الأسرة، وسائل الإعلام، الشارع..). ومعايير وتوقعاته. ومن أهم مظاهر هذه التحولات تتجلى في مستوى القيم المرتبطة ببعض المهن التي بدأت تشهد تغيرات عميقة في شكل تناقضات أو مفارقات يعيشها المدرسون وبقية أعضاء المدرسة في نظام علاقاتهم وتفاعلاتهم في ما بينهم من ناحية، ومع محيطهم الخارجي من ناحية ثانية.

لقد بدأت تتشكل ثقافة مدرسية جديدة توافقا مع التحولات العالمية الجديدة. فالتحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية العالمية دفعت بجميع الدول إلى تغيير أنظمتها القانونية وطرق تنظيم مؤسساتها التربوية ومقارباتها البيداغوجية وبرامجها التعليمية في مختلف المراحل التعليمية. وقد ساهمت هذه التحولات في تغيير علاقات العمل فيها وفق هذه المرجعيات الجديدة. كما إن هذه المرجعيات ساهمت في إعادة تشكيل هوية المؤسسة وثقافتها على أكثر من مستوى. والتغيرات القيمية التي بدأت تتشكل في الحقل التربوي أفرزت أشكالاً جديدة من العلاقات المهنية والاجتماعية. قد تكون بعض مظاهر هذا التغيير ليس ظاهرا أو غير معبر عنه بشكل مباشر من قبل الفاعلين الاجتماعيين، وقد يعتقد البعض أنه مخفي، لكنه يؤدي دورا رئيسيا في تفكيك بنية المؤسسة التربوية لأن القيم الجديدة تستهدف بناء تمثلات اجتماعية جديدة حول المدرسة ودورها في المجتمع.

فأغلب المختصين في التربية والتعليم⁽¹⁵⁸⁾ يتحدثون اليوم، عن أزمة في التربية والتكوين. ومن أهم تجليات هذه الأزمة هي أن المدرسين أصبحوا يعيشون في ظل تناقضات دون أن يتمكنوا من السيطرة الحقيقية على الوسائل اللازمة لمواجهتها. لهذا، نعتقد أنّ المدرسين هم المعنيون أساسا بهذه الأزمة إذ وضعتهم في قلب الصراعات الاجتماعية والاضطرابات الاقتصادية والثقافية والسياسية التي يشهدها المجتمع. فعندما تختفي القيم الإنسانية في تنظيم العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسات التربوية، عندئذ يملأ الفراغ قيم الحرمان واللامبالاة وعدم الاستقرار الاجتماعي والمهني والنفسي، خاصة لما يتم الانتقال من تجربة مهنية إلى أخرى مختلفة بشكل مفاجئ دون أن تتوفر لها العوامل والشروط المادية والثقافية والنفسية الملائمة له، وعندما لا تكون البيئة المجتمعية الحاضنة لها ناضجة ومستعدة لهذا التغيير .

أيضا تبدلًا حقيقيا لدى الفرد والمجموعة يكون نتيجة فعل مستمر داخل حقل اجتماعي باعتباره وسطا أخلاقيا ومُنظَّمًا ومُشكَّلا للهوية. والانطلاق من الهوية إلى الثقافة يعني الانطلاق من المخيال الاجتماعي إلى السلوكيات اليومية.

والهوية المهنية حسب تعبير "فريدريك بارث" (Frederik Barth) (155) عبارة عن " تجلّ علائقي" يتم تحليلها ضمن علاقات القيادة والهيمنة والسلطة المميّزة للفعل التواصلي والتربوي عموما. وأيّ تعارض بينها، لا يمكن تحليله إلا في علاقة بالصراعات الاجتماعية التي تحدث تناقضا بين المجموعات أو الفاعلين الاجتماعيين، ليس الاختلاف في مستوى الأهداف والمصالح والاستراتيجيات فقط، بل أيضا عبر هوياتهم الثقافية (156) التي تمكن ببناء الهويات المهنية في حقل اجتماعي مخصوص. فالهوية المهنية في إطار تفاعلها مع التحول الاجتماعي والثقافي والمؤسسي قد لا تفقد جوهرها الحقيقي، لكن

يمكن أن يؤدي هذا التحول في بعض الأحيان إلى أزمة هوية حقيقية؟

4. مجالات التغيير القيمي والمؤسسي وتأثيرها في الحراك المهني

لقد اهتمت الدراسات السوسولوجية الحديثة بثلاثة أشكال من مجالات هذا التغيير :

1. التغيير في القيم الاجتماعية وما يترتب عنها من تغيير في أنماط التفاعل والعلاقات والمراكز والأدوار الاجتماعية،
2. تغيير النظام البنائي يؤدي إلى تغيير في أشكال النظم الاجتماعية ووظائفها في المجتمع مثلا: إعادة توزيع الحقوق والواجبات في العائلة،
3. التغيير في مراكز الأشخاص أي تغيير نوعية الأدوار والوظيفة التي يقوم بها الفرد ومكانتها في المجتمع.

والمقاربة السوسولوجية لتسيير المؤسسات لا تختزل في التحليل الثقافي والقيمي أوفي البحث عن دلالات ومعاني الفعل التسييري، بل تستهدف أيضا معرفة الشروط التنظيمية للفعل التربوي مثل : حجم المؤسسة وبنيتها التنظيمية وعلاقات التواصل فيها ومع محيطها الخارجي..الخ. فهذه العناصر أو الضغوطات التنظيمية الداخلية والخارجية تؤثر كلها في نسق الفعل التسييري للمؤسسة باعتبار أن هذا الفعل يتشكل عبر التفاعلات والممارسات اليومية لمختلف الفاعلين الاجتماعيين من داخل المؤسسة التربوية ومن خارجها أيضا.

على الرغم من أنه لا يمكن القول أنّ التغييرات القيميّة تؤدّي بالضرورة إلى التغيير الاجتماعي، فإنّ القيم في نظر الكثير من الباحثين المعاصرين تعتبر من أكثر العوامل تأثيرا، بل تمثل الإطار العام الذي يتم في ضوءه تحليل النسق الاجتماعي من حيث بنيته أو العمليات والتفاعلات التي تتم داخله (157). والحقل المدرسي مثل غيره من الحقول الأخرى في المجتمع

تنتهي إليه. كما عمقت هذه المقاربة التمييز بين الزمن الشخصي والزمن المهني للفاعل وإعادة بناء نسق التمثل في النشاط المهني. فالهوية هي إحساس شخصي من جهة وهي إحساس علائقي ومؤسّساتي من جهة أخرى.

كما قام عديد الباحثين السوسولوجيين⁽¹⁴⁹⁾ - خاصة الفرنسيين - بالدراسات الميدانية المقارنة حول أهمية التجمعات المهنية والثقافات الخصوصية كعناصر محدّدة لجوهر الحياة في الشغل ولبناء العلاقات المهنية. فحتى تبنى الذات المهنية الجماعية لا بدّ للأفراد من الدخول في علاقات شغل ومن أن يشاركوا بشكل أو بآخر في أنشطة جماعية ضمن تنظيمات معينة وأن يتدخّلوا بطريقة أو بأخرى في القيام بأدوار، وبذلك تُؤس الهوية الجماعية باعتبارها طريقة تتماهى بها المجموعات مع مثيلاتها ومع القادة⁽¹⁵⁰⁾.

ومن أبرز هؤلاء الباحثين نجد أمنيال راينو (Emmanuelle Reynaud)⁽¹⁵¹⁾ الذي توصل من خلال أبحاثه حول "عمال الورشات" و"المغازات الكبرى" إلى أن يبيّن دور الثقافات في تشكيل الهويات الجماعية خاصة في إطار دورها التعبوي في الوضعيات الصراعية. كما فنّد سان سوليو⁽¹⁵²⁾ (Renaud Sainsaulieu) في مختلف مؤلفاته الأطروحة التي تقول بعدم أهمية التجربة اليومية للعلاقات الاجتماعية. فالتجربة اليومية بالنسبة إليه تغذي التمثلات الاجتماعية والقيم المشتركة التي تتجاوزها كلّها. كما تكيف الشخصيات الفردية وتصبغها في مستوى اختياراتها وحججها.

أما كلود ديبار⁽¹⁵³⁾ (Claude Dubar) فقد أعطى أهمية كبيرة لدور التنشئة الاجتماعية في بناء الهوية الشخصية باعتبارها مساراً للتمثّل والتوافق الاجتماعي أي لبناء الهوية الجماعية وللشعور بالانتماء. وهناك هوية من أجل الآخرين وهوية من أجل الذات. وهذه الثنائية المصدرية للهوية تحدّد صيرورة اشتغال المؤسسة. فإذا كانت الأولى تتوجه إلى الآخرين أي لتعريف الذات مقابل الآخر (عرقية، مهنية..) فإن الثانية تتم حسب السياق، إذ تتعلق بما يقدمه الأفراد - من خلال الشعور بالانتماء - للتعبير عن خصائصهم المميزة للتعريف بأنفسهم. ولا تنظر مقارنة "كلود ديبار" إلى الحياة داخل فضاء العمل من خلال مفهوم "الفاعل" (L'acteur) بل من خلال مفهوم "التنشئة الاجتماعية" (la socialisation). أي إنّه في دراسة المؤسسة ينطلق من مفهوم "الاندماج الاجتماعي" لكل مجموعة إنسانية. وهذا الاندماج يتم عبر الثقافة باعتبارها تُعَيّن الأدوار والدوافع والانتظارات المتبادلة⁽¹⁵⁴⁾. والثقافة هنا تقوم بتشكيل هوية المجموعة عبر التنشئة الاجتماعية. والتنشئة لا تعني تعلم مجموعة من المعارف والممارسات والقيم الصالحة للاستعمال لاحقاً في نشاط مهني فقط، وإنما تعني

فمع ظهور مفهوم الثقافة ضمن التحليل السوسيوولوجي للمؤسسة أصبحنا نتحدث عن وجود أنماط تنظيمية مختلفة ومتعددة خاصة مع التحليل الاستراتيجي لعلم الاجتماع الفرنسي ميشال كروزييه (Michel Crozier) (144). وأصبح التركيز على فكرة وجود سلوكيات لا شكلية لها من الأهمية مثلها مثل السلوكيات الشكلية في اشتغال المؤسسة. فالمؤسسة وفق هذه المقاربة لها وظيفة مجتمعية وثقافية تتعدى دورها الإنتاجي والاقتصادي الصرف.

لقد بين كل من "سان سوليو" (Renaud Sainsaulieu) و"فرنسوا بيوتي" (François Piotet) كيف أنّ الانتماءات الاجتماعية والثقافية الداخلية والخارجية للمؤسسة تمثل مصدر قيمها ومعاييرها الجماعية (145). فمحيط المدرسة شاسع جدا ، فيه ما هو اجتماعي (نمط العيش)، وما هو ثقافي (التقاليد والقيم)، وما هو سياسي (القوانين والأوامر) ، وما هو اقتصادي (طرق التمويل). فهذه العناصر كلها تتدخل في تشكيل العلاقة الممكنة بين تنظيم المؤسسة التربوية من ناحية وبين الوضعية الاجتماعية والثقافية للمهنة من ناحية أخرى.

3.2. الهوية المهنية باعتبارها مبحثا سوسيوولوجيا:

مازال مفهوم الهوية المهنية من المفاهيم السوسيوولوجية شديدة الالتباس والغموض رغم كثرة تداوله في مجالات علمية مختلفة قد توحى ببساطة معناه ومضمونه. فقد تساءل جون تيرنر (John Turner) (146): هل يتضمن سلوك الجماعة عمليات اجتماعية أم سيكولوجية؟ وهل الجماعة موجودة في خيالنا أم إنها واقع حقيقي؟

كما اهتمت بعض الدراسات الأنثروبولوجية والسوسيوولوجية المعاصرة بالبحث حول تاريخية هذا المفهوم. فالمقاربة النفسية- الاجتماعية لـ"إريك اريكسون" (147) (Erick Erickson) مثلا، ركزت اهتمامها حول البحث في "ديناميكية" الهوية داخل المجموعة. وتمكنت هذه المقاربة حسب "جون شامي" (Jean Chami) (148) من التمييز بين المستويات البسيكولوجية والتنظيمية والاجتماعية. فمن خلال تحليل الممارسات المهنية يمكن للفرد من الوعي بخصوصية المهنة ووسطها الذي

التعاريف الإجرائية لتوضيح وتحديد المفاهيم بدقة⁽¹⁴¹⁾. وقد حاولنا ضبط بعض المفاهيم الرئيسية الواردة بموضوع الدراسة على أن يتم التطرق إلى مختلف المفاهيم السوسولوجية الأخرى ضمن سياقات استعمالها في متن النص .

3.1. ضغوطات المناخ التنظيمي للمؤسسة التربوية

منذ منتصف القرن العشرين، تزايد الاهتمام بتحسين الفعالية التنظيمية. فقد حاول الاقتصاديون والفلاسفة والمهندسون والقادة العسكريون والقادة الحكوميون، وفق زوايا نظرهم المتعددة، تعريف جوهر الفاعلية التنظيمية ومحاولة قياسه عبر معايير ومحددات سياقية وتاريخية مختلفة.

والمناخ التنظيمي للمؤسسة هو نتاج للتفاعل بين هذا التنظيم الداخلي مع محيطه الذي يدفع بالمؤسسة إلى التحول. أي أن المحيط الخارجي يقوم بدور كبير في تشكيل المناخ العام الذي تشتغل فيه المؤسسة وهيكلتها.

فالنشاط الإنساني المؤسسي أو التنظيمي لا يمكن إدراكه وفق شكله الظاهر أو كما يعتقد الباحث لأول وهلة، وإنما يبني ويتشكل انطلاقاً من النسق الداخلي للمؤسسة ونظام تفاعلها مع محيطها المجتمعي العام. إن سلوكيات الفاعلين، أفراداً ومجموعات، لا يمكن فهمها متفردة أو منعزلة عن بعضها، بل على أساس تأثيراتهم المتبادلة ضمن إطار معين من الضغوطات، لأن التنظيم يعني أولاً وقبل كل شيء أن نحدد بطريقة ما هذه الضغوطات⁽¹⁴²⁾. فكل تنظيم مؤسسي تخترقه ضغوطات داخلية وخارجية. شكلية وغير شكلية. تؤثر في نوعية القيادة والتسيير. وعادة ما تظهر هذه الضغوطات في شكل أزمة نتيجة عدم التوافق بين نموذج التنظيم الشكلي للمؤسسة مع متطلبات المحيط الاجتماعي والثقافي الذي ينتمي إليه .

إنّ اكراهات الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي تشتغل فيه المؤسسة التربوية هي قضية تهم جميع المؤسسات سواء كانت في الريف أو المدينة. وهذه الضغوط التنظيمية الخارجية تساهم في بناء ثقافة هذه المؤسسات التي تؤثر بدورها في نسق العلاقات المهنية والاجتماعية للفاعلين الاجتماعيين. والضغوط التنظيمية باعتبارها قواعد أو مجموعة من الاجراءات وطرق العمل المحددة قانونياً، ذات دور إيجابي في النقل من حالات التوتر في العمل من خلال تحديد ما هو مطلوب والحد من الاختلاف بين الأفراد واختلاف بيئات العمل، كما تستهدف أيضاً توحيد ما يجب عمله من وجهة نظر المؤسسة . ولكن القاعدة الشكلية تمثل الإطار المحدد لفضاء لعبة الفاعلين أكثر منه حقيقة هذه اللعبة⁽¹⁴³⁾ . كما أنّ التراتبية القانونية الشكلية داخل التنظيمات أصبحت اليوم، تفقد . كأداة للتنظيم شيئاً فشيئاً فاعليتها في ضمان الحفاظ على المعايير والقيم التي تحفظ تماسك تنظيم المؤسسة وخاصة الجانب الاجتماعي والإنساني فيه.

الولايات	أصناف المؤسسات	منوية
	مدارس إعدادية عادية	03
	مدارس إعدادية نموذجية	01
	مدارس إعدادية تقنية	01
	معاهد ثانوية عادية	03
	معاهد نموذجية	-
	المجموع	08

3. مفاهيم الدراسة:

من أجديات البحث العلمي والأكاديمي في العلوم الإنسانية تطرح مسألة منهجية "كلاسيكية" وهي تحديد مفاهيم الدراسة، وما يقتضيه الأمر من تحليل مكونات هذه المفاهيم الرئيسية المعتمدة أو ما يطلق عليه البعض بضبط أبعاد المفهوم. وهي مسألة أساسية بالنسبة إلى الباحث حتى يضمن حسن استعمال المفهوم في مختلف سياقات البحث. والمفهوم هنا يدل على مجموعة معقدة من الظواهر أكثر من أنه ظاهرة بسيطة يمكن مشاهدتها مباشرة⁽¹³⁸⁾ أي أن هذه "المفهمة" (conceptualisation) هي عبارة عن بناء مجرد يسعى إلى تمثيل الواقع من وجهة نظر الباحث، وبالتالي فهو بناء انتقائي⁽¹³⁹⁾. ففي أي دراسة علمية يتطلب من صاحبها الوقوف عند بعض المفاهيم المطروحة في الموضوع والأساسية منها على وجه الخصوص، لتحديد أبعادها ودلالاتها واعتمادا على بعض المرجعيات العلمية حسب ما يقتضيه المقام.

فالمفاهيم مثلما يقول "ريجيس دوبري" (Régis Debray) هي بمثابة الأطفال الذين هم "ملك" من يعتني بهم أكثر⁽¹⁴⁰⁾. فكلما قام الباحث بالتدقيق فيها وتفتيتها من حالات الغموض، كلما بلغ مقصده. لهذا لا بدّ من الاستعانة بالتعريفات الإجرائية، لأن عجز التعاريف الاجتماعية أحيانا عن إيجاد تعميم شامل ودقيق بما تعنيه قد حتم استخدام

10,66	16	00,00	00	19,75	16	أقل من 30 سنة
52,66	79	53,62	37	51,85	42	بين 30-40 سنة
28,66	43	33,33	23	24,60	20	بين 40-50 سنة
08,00	12	13,05	09	03,70	03	أكبر من 50 سنة
%100	150	%100	69	%100	81	المجموع

بلغت نسبة عينة الأساتذة من مجموع مجتمع الأصل حوالي 06,15 % حيث بلغ عدد المدرسين بالتعليم الإعدادي والثانوي بجهة منوبة خلال السنة الدراسية 2011. 2012 حسب الإحصائيات الرسمية⁽¹³⁷⁾ 2436 أستاذا منهم 1494 إنثاء أي بنسبة تقدر بحوالي 61,33% من المجموع.

جدول عدد 2: توزيع عينة الأساتذة حسب الاختصاص العلمي والأقدمية في العمل

النسبة %	المجموع	علوم وتقنية	آداب وفنون	الاختصاص الأقدمية
12,00	18	06	12	أقل من 5 سنوات
42,00	63	26	37	بين 5 و 10 سنوات
28,00	42	11	31	بين 10 و 20 سنة
18,00	27	14	13	أكثر من 20 سنة
%100	150	57	93	المجموع

من خلال توزيع أفراد عينة البحث فإن أكثر من 90% من المدرسين أعمارهم تفوق 30 سنة. وكذلك الأمر بالنسبة إلى الأقدمية في العمل، حيث نجد أن حوالي 88% منهم تتجاوز أقدميتهم 5 سنوات.

أما شبكة المؤسسات التربوية وأصنافها التي شملها البحث الميداني فهي تتوزع حسب ما يبيّنه الجدول التالي:

جدول عدد 03: توزيع عينة المؤسسات التربوية حسب الأصناف

المحيط بمختلف أشكاله⁽¹³⁶⁾. فإذا كانت الثقافة التنظيمية قوية تؤدي إلى زيادة فعالية المؤسسة والترابط الاجتماعي بين مختلف الفاعلين ومن فعالية نظام الاتصال. أما إذا كانت هذه الثقافة ضعيفة، فإن المؤسسة تسودها عدة ظواهر تعيق فاعليتها التنظيمية مثل الانعزالية لدى الأعوان والكرهية بينهم والشعور بالاعتراب واللامبالاة لديهم، وتهدد بالتالي هويتهم المهنية.

فهذا التوجّه البحثي الجديد، خاصّة في بعده الثقافي، سوف يمكننا من تحليل العلاقة بين موقع المؤسسة التربوية وطرق الاتصال والتفاعل بينها وبين المحيط الخارجي، وبين الأنظمة القانونية وآليات اتخاذ القرار فيها. أي سوف يساعدنا على تشخيص نسق اشتغالها الداخلي في إطار تفاعلها مع كل السياقات الثقافية والاجتماعية المحلية والوطنية بل والدولية أيضا.

2- العينة (مجتمع الدراسة الميدانية):

بما أننا اعتمدنا تقنية الاستبيان، فإننا ملزمون بانتقاء عينة تمثيلية من مجتمع الأصل وقد سعينا أن يكون حجمها موزعا حسب توزيع شبكة المواد التعليمية سواء في المدارس الإعدادية أو المعاهد، أي حسب نسبة حضور هذه التخصصات في المؤسسة التربوية التونسية. إضافة إلى مراعاة عدد من الضوابط والشروط الموضوعية والذاتية، فضلا عن طبيعة الموضوع المدروس والإمكانات المتاحة لدى الباحث ومجمل الظروف والمعطيات الحافّة به.

لهذا، اعتمدنا في تحديد عينة الدراسة على:

1- تقنية المعاينة العشوائية البسيطة من أجل اختيار عينة الأساتذة التي ستكون محل دراستنا الميدانية. وهذه العينة تتوزع على مختلف مناطق ولاية منوبة بجهة تونس الكبرى ك مجال جغرافية للدراسة.

2 - اختيار عينة مركبة من صنفين من هذه المؤسسات: المدارس الإعدادية والمعاهد. وقد حاولنا في اختيارنا لهذه العينة العشوائية احترام بعض الضوابط العامة المحددة للجمهور الأصلي، مثل التوزيع الجغرافي للمستويات التعليمية الإعدادية والثانوية، وللبنية الجنسية للمدرسين في هذه المؤسسات.

جدول عدد 1: توزيع عينة الأساتذة حسب الجنس والعمر

الجنس	إناث		ذكور		المجموع	
	التكرارات	النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	النسبة %
الفئة العمرية						

إذ تقوم الثقافة في المجتمع بتوزيع المهام والمواقع والأدوار والألقاب. وكما تكون هذه الثقافة وسيلة للضبط الاجتماعي التي تعمق الشعور بالانتماء، فإنها قد تكون أيضا مصدرا للتوترات والى حالة من عدم الانتظام الرمزي لهذه الهوية. والثقافة هنا ليست مجموعة من الأعراف والتقاليد فقط، بل تمثل مجموعة من الهياكل الرمزية التي يعطي بها الناس شكلا لتجربتهم . أي نكتشف من خلالها البنية الداخلية لعقلية الجماعة، وما يدور بداخلها من آمال وتطلعات وقيم ومعايير.

إن ثقافة المؤسسة تقوم بعدة وظائف من أبرزها أنها تخلق لدى العاملين فيها الإحساس بوحدة هويتهم المهنية، وتدفعهم إلى التزامهم بما هو أكثر أهمية وأكثر دواما وتدعم استقرار المؤسسة كنظام اجتماعي. وأخيرا، تمثل ثقافة المؤسسة إطار مرجعي لمختلف العاملين في المؤسسة ومرشد للسلوكيات الملائمة فيها. لأن هذه التنظيمات هي أنساق مفتوحة ولا يتوقف اشتغالها على ظروفها الداخلية فقط، وإنما تحدد أيضا تبادلات التنظيم مع محيطه الخارجي⁽¹³³⁾. ومن هنا يمكننا أن نتساءل عن شرعية جديدة لعلاقات النفوذ داخل المجتمعات المعاصرة. فالفروق الثقافية تفسر إلى حد ما بأنه حتى التغييرات التي يفترض أنها "تقنية" تحتوي على مقومات ثقافية خاصة بها. وهذه التغييرات ليست محايدة، بل إنها تنعكس غالبا في سياق ثقافي معين⁽¹³⁴⁾ أي أنها وليدة تجارب متراكمة وقدرات إستراتيجية خاصة بمجتمع معين وتنتج عن:

1- الثقافة الاجتماعية الشاملة التي تجد تعبيراتها في فضاءات الشغل،

2- خصوصيات العمل ورمزيته في المجتمع،

3- نسق علاقات الشغل(التأجير، التكوين، النشاط النقابي..)،

4- التنظيم التقني للإنتاج،

5- الوضعية الإستراتيجية لعلاقات السلطة.

فهذه المتغيرات تحدد مدى توافق مهنة ما مع ثقافة المؤسسة. وثقافة المؤسسة هي التي تحدد الممارسات الفعلية للفاعلين وهي تختلف من منشأة إلى أخرى باعتبار أنه لا وجود لثقافة المؤسسة خارج الأفراد المنتمين إليها ولا يمكنها أن تكون سابقة لهم، بل تتشكل وتبنى من خلال تفاعلاتهم⁽¹³⁵⁾. فهي بما تحتويه من قيم وقواعد سلوكية تحدد لهؤلاء العاملين السلوكيات الوظيفية المتوقعة منهم. وهي مصدر لإنتاج المعاني المشتركة وتفسير لماذا تحدث الأشياء على نحو ما. كما تقوم بدور اللّاحم (un ciment) بينهم داخل المؤسسة. وثقافة المؤسسة مثلما يقول "فيليب برنو" تنتج بفعل ثلاثة محددات، القواعد الرسمية والتفاعلات بين الأفراد الذين يسعون إلى تحقيق أهدافهم داخل المؤسسة وأخيرا عبر تأثيرات

نهدف من خلال هذه الدراسة الميدانية⁽¹³¹⁾ إلى معرفة طبيعة العلاقة القائمة بين التغير الاجتماعي والقيمي في مستوياته الشاملة وبين النسق المدرسي باعتباره إحدى الفضاءات الاجتماعية الذي تتجلى فيه هذه التحولات. فهذه الدراسة هي محاولة في التقصي السوسولوجي حول إحدى القضايا الحضارية وهي قضية إعادة هيكلة المؤسسة التربوية ومنها إعادة تشكيل صورة الإنسان "المدرس" وفق رؤية معولمة جديدة وحول ما تحمله هذه الثقافة المدرسية الجديدة من رساميل اجتماعية ورمزية جديدة أصبحت تشكل المعيش المهني للمدرسين في مختلف المراحل التعليمية.

لذلك سوف ننطلق في دراستنا عبر تحديد آليات إنتاج هذه الثقافة من خلال تشخيص منطوق العلاقات القائمة في مؤسساتنا التربوية والقيم والمعايير التي باتت تحكم هذه العلاقات وتشكل البعد الخفي للفعل التربوي. وذلك من خلال الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التالية: هل إن المناخ التنظيمي والثقافي في مؤسساتنا التربوية مناسب لتحقيق التعاون والحافزية للعمل وبحقق اندماج المدرسين في وسطهم المهني أم أنه يفضي إلى العرقلة والتفكك الاجتماعي والمهني والمؤسساتي عموماً؟

1- براديجم البحث: المقاربة الثقافية للمؤسسة:

في علم الاجتماع، مثل ما هو الأمر في بقية العلوم الإنسانية، كل معرفة سوسولوجية تبنى وتجدد بعناصر مشتقة من النظريات الرئيسية السابقة. وتعدّ البراديجمات في علم اجتماع الشغل والمؤسسة لا ينفى تعاضدها باعتبارها تتميز بالمرحلة ولا تقصي بعضها البعض. وهو ما يؤكد قدرتها على التطور وفق تطور المجتمع وتنوع مشاكله وحاجياته وتجدها عبر تغيير الأمكنة والأزمان.

و"المقاربة الثقافية للمؤسسة" ليست مولوداً معرفياً وسوسولوجياً جديداً، بل تعود جذورها إلى البراديجمات السوسولوجية السابقة. وهو ما يؤكد انطلاقها من نقائص هذه النظريات مثل نظرية الفاعل والإستراتيجية التي ميّزت علم اجتماع التنظيم خلال النصف الثاني من القرن العشرين لأنّ السوسولوجيا هي حركة فكرية قوية جدا ومتنوعة⁽¹³²⁾.

مع تزايد المشكلات المعاصرة وتشابكها خاصة التي ترتبط بأنماط تسيير المؤسسات وطرق تنظيمها، جاءت نظرية الثقافة التنظيمية، بعد إجراء عديد التجارب والبحوث الميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية وفي أوروبا الغربية، بآليات تحليل ومفاهيم جديدة شكّلت في مجملها إحدى المقاربات السوسولوجية الفعالة لفهم المشكلات التي تواجه المؤسسة الإنتاجية في مرحلة ما بعد الحداثة.

الدكتور: مصباح الشيباني جامعة صفاقص . تونس

عنوان المداخلة: المناخ التنظيمي للمؤسسة التربوية ودوره في تفكك الهوية المهنية لأساتذة التعليم الثانوي

(دراسة ميدانية للحالة التونسية)

المقدمة

شهدت المؤسسات التربوية في مختلف مراحلها التعليمية في الوطن العربي منذ سنة 1990 ديناميكية جديدة في مستوى تشريعاتها القانونية وفي مكوناتها وأساليب اشتغالها وتنظيمها، وفي مناهجها ومقارباتها البيداغوجية ومضامينها التعليمية. ومثلت مختلف الظواهر الاجتماعية والمهنية الملازمة لهذا التغيير (تفاعل، تواصل اجتماعي ومهني...) المسالك التي أصبحت يتشكل من خلالها الفعل التربوي والتي جري فيها التأثير والتحول المهني والاجتماعي لدى مختلف الفاعلين الاجتماعيين الذين ينتمون إلى هذه المؤسسة.

ولكل نشاط مهني أو وظيفي في المدرسة ضغوطاته الخاصة المتصلة بخصائصه وبدوره في هذه المؤسسة. وعندما تكون هذه الضغوطات معروفة أو متوقعة من قبل العاملين تكون تأثيراتها على نفسياتهم محدودة نسبيا، ولكن عندما يسود المناخ التنظيمي حالة من الغموض والتحول المفاجئ أو الترددي في بيئة العمل وشروطه المادية والمعنوية، وعندما تكثر فيه المخاطر والمشاكل، فإن طاقة هؤلاء الأفراد على تحمل هذه الضغوطات من الناحية النفسية سوف تقلص وتكون النتيجة المؤكدة لهذا المناخ التنظيمي الشعور بعدم الرضى الوظيفي والتوتر النفسي وعدم الاندماج الاجتماعي والمهني في المؤسسة.

لهذا، فإن الثقافة التنظيمية المدرسية الجديدة ومختلف أبعادها الاجتماعية والمهنية وقيمها تمثل إحدى المداخل الرئيسية التي يمكن الانطلاق منها لتحليل وضعية المدرسين وإدراك مشاكلهم الاجتماعية والمهنية خاصة في ظل حالة الصراع القيمي الذي يتميز به المشهد التربوي والتعليمي اليوم.

والأقدمية هو نقص التدريب الذي شأنه لو كان مفيدا أن يساعد العمال على التحكم أكثر في عملهم ويخفف عنهم حدة الضغوط ويقلل نسبة تعرضهم للحوادث.

عدم وجود توافق بين كمية العمل المطالب العامل بتحقيقها وكمية الوقت المتاح لإنجازها تشكل حملا زائدا على العامل يفقده تركيزه نتيجة التعب والإرهاق الذي يصيبه مما يجعله يبتعد عن السلوك السليم والأمن وبالتالي الوقوع في الأخطاء والحوادث نتيجة التسرع وعدم الانتباه.

أما بالنسبة للضغوط التي تمارسها ظروف العمل سواء كانت فيزيقية أو العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل إضافة إلى المشاكل الخارجية والداخلية التي تواجه العامل، فإنها تنجز إلى عدة مصادر أهمها: المشاكل الاجتماعية والاهتمامات العائلية التي ترافق العامل إلى عمله، فالعامل يأتي إلى العمل محملا بأعباء ومشاكل اجتماعية مختلفة تؤثر على تركيزه وحضوره الذهني نتيجة انغماسه في التفكير فيها، فيصبح شارد الذهن مشتت الفكر وتولد لديه قابلية أكبر للوقوع في الحوادث.

هذا إضافة لما تفرضه القوانين الداخلية من ضغوط كالعامل مثلا لساعات طويلة تجعل العامل يعمل تحت وطأة ضغط تعارض دوره في العمل ودوره الأسري، مما يسبب له ضيقا وتوترا نتيجة صعوبة التوفيق بين الدورين هذا، من جهة، ومن جهة أخرى فإن طول ساعات العمل يؤدي إلى إجهاد العامل نفسيا وبدنيا فيقل تركيزه وانتباهه ويجد نفسه عرضة لخطر الحوادث.

- أما الظروف الفيزيقية غير الملائمة فهي تشكل عبئا كبيرا على العمال كالحرارة والضجيج والغبار مما قد يتسبب في وقوع حوادث وإصابات.

طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل لها دور كبير في الزيادة أو التقليل من حدة الضغوط المهنية، وبالتالي الزيادة أو التقليل من الحوادث، فكلما ساد التعاون والتفاهم والاحترام بين العمال أنفسهم وفيما بين العمال ورؤسائهم كلما انخفض مستوى الضغط والتوتر والعكس، كلما سادت المنافسة السلبية والصراع زادت حدة التوتر والقلق لدى العمال مما ينعكس سلبا على سلوكياتهم ويجرهم إلى الوقوع في الحوادث.

كخلاصة: وجدنا أن هناك علاقة كبيرة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل، بحيث أن زيادة الأعباء على العمال سواء تلك المتعلقة بهم كمشاكلهم الاجتماعية، نقص خبراتهم، تدني مستواهم التعليمي، ونقص قدراتهم بما يتناسب مع متطلبات وظائفهم. أو تلك الأعباء الناجمة عن بيئة العمل كالعلاقات العمل، الأجور، نقص وسائل الوقاية... الخ، والظروف الفيزيقية (حرارة، ضوضاء، غبار، الفوضى وعدم نظافة المكان...) كل هاته الأعباء مجتمعة تسبب ضغوطا عالية تؤثر على تركيز العمال ودرجة انتباههم في العمل مما تجعلهم هدفا سهلا للوقوع في الحوادث.

وهذا ما توصل إليه الباحثون في العلاقات الإنسانية أن الإجهاد وحده يمثل أهم سبب من أسباب الحوادث الصناعية ، وقد استندوا في هذا الرأي إلى زيادة معدل الحوادث بزيادة ساعات العمل، حيث أن درجات إجهاد الفرد تتزايد بتزايد الساعات التي يعملها ، كما أن معدل الحوادث عند نهاية العمل يكون بنسبة أكبر منه في الساعات الأولى.

إذا أمعنا النظر في الجداول الإحصائية المتعلقة بالفرضية الثانية والتي تدور حول الضغوط المهنية الناتجة عن سوء التكيف العمالي مع بيئة العمل (الظروف الفيزيائية-علاقات العمل) إضافة إلى المشاكل الداخلية والخارجية التي تواجههم ، فإنه يمكننا الخروج بعدة استنتاجات: أولها أن الحالة المدنية للعمال لها دخل في وقوع الحوادث وهذا راجع إلى أن المشاكل الاجتماعية التي تقع على عاتق العمال المتزوجين بصفة خاصة كمشكل غلاء المعيشة ومشكل السكن والتنقل ومختلف المشاكل الأسرية تمثل أعباء إضافية لها وقع سلبي على نفسية العامل وتفكيره أثناء قيامه بعمله، حيث أنها تفقده جزءا كبيرا من انتباهه وتركيزه، الأمر الذي يقوده إلى الوقوع في حوادث العمل، هذا إضافة إلى بعض المشاكل الداخلية التي تشكل مصدرا من مصادر الضغوط، كنقص الأجر مثلا، والذي يرى فيه العمال بأنه محجف في حقهم نظرا لصعوبة العمل الذي يؤديه وخطورته وكمية الجهد المبذول من طرفهم، هذا بالإضافة إلى الظروف الفيزيائية التي تعرقل السير الحسن للعمل وتهدد أمان العامل ، لأن عوامل كالحرارة والضجيج تشكل مصدر ضغط ينعكس سلبا على نفسية العمال ومعنوياتهم، وبالتالي يقل تركيزهم فتكثر الأخطاء والحوادث، أي أن هناك علاقة بين ضغوط الظروف الفيزيائية وحوادث العمل.

إضافة إلى هذا لا يجب إغفال الضغط الذي تفرضه طول ساعات العمل وتأثيراتها السلبية على العمال فهي تتسبب في إجهاد العامل بدنيا ونفسيا مما يجعله عرضة للحوادث، وكذلك يشكل التعارض بين دور العامل في عمله ودوره الأسري مصدرا مهما من مصادر الضغوط، لأن قضاء العامل وقتا كبيرا في العمل يجعله يهمل بعض متطلباته كأب أو كزوج مما يؤثر على نفسية العامل ويجعله شارد الذهن وبالتالي يكون أكثر عرضة للحوادث.

كما أن هناك مصدر آخر للضغوط يتمثل في العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، كالعلاقة بين العامل ورئيسه و التي يمكن أن تشكل عبئا زائدا على العامل جراء سوء المعاملة كالإكثار من اللوم والرقابة الصارمة والتهديد وعدم إشراكه في تحديد طريقة العمل، مما يؤثر على رضاه ودافعيته تجاه العمل فيقل تركيزه وانتباهه أثناء أدائه لعمله مما يجعله يتعرض للحوادث.

إضافة إلى ذلك تشكل العلاقة مع الزملاء مصدرا آخر من مصادر الضغوط، لأنها كلما ابتعدت عن التعاون والمودة بين العمال زادت حدة التوتر والقلق، وانتشرت الروح العدائية بينهم، وبالتالي تكثر المشاكل الاجتماعية التي تقلل درجة تركيزهم في العمل مما يترتب عنه كثرة الحوادث.

استنتاجات:

يتبين لنا من خلال تحليل الجداول والبيانات المتعلقة بالدراسة أن هناك مصدرا هاما للضغوط المهنية يتسبب في تعرض العمال لحوادث مختلفة، الأول يتعلق بمتطلبات الوظيفة إذا لم تتوافق مع إمكانيات وقدرات العامل واستعداداته فإنها تشكل له حملا زائدا، ومن بين أهم المؤشرات التي استعنا بها لقياس هذا الضغط المستوى التعليمي للمبجوثين الذي لا يتجاوز المتوسط لدى غالبيتهم وما يترتب عنه من نقص في الاستعداد الفكري والذهني يصعب من مأموريتهم للتأقلم والتكيف مع طريقة العمل المبرمجة، ومع ثقافة تنظيم العمل المتبعة والتي تفوق ثقافتهم البسيطة، هذا الأمر يجعل مهمة تحكمهم في العمل صعبة التحقيق ويقودهم إلى ارتكاب هفوات وأخطاء تؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث.

للأقدمية تأثير كبير في الزيادة أو التقليل من الحوادث، بحيث أنه كلما زادت الأقدمية زاد التحكم في العمل ونقل حدة الضغوط المؤدية للحوادث، والعكس فنقص أدمية العامل يزيد نقص تحكمه في العمل لأنه يفقد المهارات اللازمة في أدائه ويجهل مكامن الأخطار وكيفية تفاديها، وما يزيد من سوء تكيفه مع متطلبات وظيفته إضافة إلى نقص الخبرة

فترة وقوع الحادث	التكرار	النسبة
بداية العمل	03	6.81%
وسط العمل	11	25%
نهاية العمل	30	68.18%
المجموع	44	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم الحوادث التي وقعت بالمؤسسة كانت في نهاية العمل بنسبة: 68.18%، تليها الحوادث التي وقعت في وسط العمل بنسبة: 25%، وأقل عدد من الحوادث يقع في بداية العمل بنسبة: 6.81%. من خلال هذه النسب نلاحظ أن عدد الحوادث يتزايد عند نهاية العمل وهذا يوضح أن هناك علاقة مباشرة بين معدل الحوادث ودرجة الإجهاد، حيث أن معدل الحوادث يزداد في الفترات التي يكون فيها الأفراد مجهودون للغاية، لكن رغم أن الإجهاد يبلغ مدها قبل فترة الراحة، أي في وسط العمل إلا أن معدل الحوادث ليس مرتفعا بالشكل الذي يكون فيه عند نهاية العمل وهذا نفسه بقول العمال بأن طول ساعات العمل يخلق فيهم نوعا من الملل والإعياء العقلي وهذا ما يسمى بالإجهاد النفسي أي أن الإجهاد البدني الذي يصيب العمال وسط العمل ستدعم بإجهاد نفسي عند نهاية العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الحوادث في هذه الفترة بشكل كبير.

الجدول رقم (09): يوضح فترة وقوع الحادث وعلاقته بسبب التعب لدى المبحوثين

سبب التعب فترة الحادث	كمية الجهد المبذول		نقص التكيف مع الآلة		طول العمل		السرعة في العمل		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
بداية العمل	/	/	01	16.66	02	6.25	/	/	03	6.81
وسط العمل	01	33.33	03	50	06	18.75	01	33.33	11	25
نهاية العمل	02	66.66	02	33.33	24	75	02	66.66	30	68.18
المجموع	03	100	06	100	32	100	03	100	44	100

نلاحظ أن الاتجاه العام لهذا الجدول يتمثل في أن أكثر فترة وقعت فيها الحوادث هي فترة نهاية العمل وذلك بنسبة 68.18%، تدعمها فئة العمال الذين أرجعوا سبب التعب إلى طول ساعات العمل بنسبة 75%، تليها فئة العمال الذين تعرضوا للحوادث في فترة وسط العمل بنسبة 25% مدعمة بفئة العمال الذين أرجعوا سبب التعب إلى كمية الجهد المبذول والسرعة في العمل بنسبة 33.33%، في حين نجد أن العمال الذين تعرضوا إلى حوادث في الفترة الصباحية نسبتهم 6.81% وهي مدعمة بفئة العمال الذين أرجعوا سبب التعب إلى نقص التكيف مع الآلة بنسبة 16.66%. من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب الحوادث المهنية قد وقعت في فترة نهاية العمل بالمقابل صرح العمال بأن طول ساعات العمل يشكل مصدرا للتعب والتي تبلغ عشر ساعات يوميا، ومنه يمكن القول أن هناك علاقة بين طول ساعات العمل وبين زيادة الحوادث في الفترة المسائية، ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن طول ساعات العمل تشكل عبئا كبيرا على عاتق العمال وبالتالي تشكل مصدرا للضغط فالعامل في فترة بداية العمل يكون في حالة بدنية ونفسية جيدة، ولكن مع مرور الوقت يبدأ التراجع في النشاط ونقص التركيز نتيجة الجهد المبذول. في ظل العمل لساعات طويلة يزيد إجهاده النفسي والبدني مما يجعله عرضة للتورط في الحوادث.

كما أن هناك فئة من العمال اشتكت من الضجيج والأصوات الصادرة عن آلات العمل، وبالتالي فالضوضاء تشكل مصدر ضغط يثير الأعصاب ويؤثر على السمع مع مرور الوقت إذا فالضجيج له وقع سلبي على العمال، بحيث أنه يشوش انتباه العامل ويثير أعصابه وحالته الانفعالية، كما يؤثر على سماع العامل لعوامل التنبيه من الخطر. إضافة إلى هذين العاملين (الحرارة والضجيج) تتدخل عوامل أخرى كذلك في عرقلة العمل وزيادة الحوادث، كفضوى المكان، لكن لا نقول أنها في كل الأحوال تؤثر على العاملين لأنهم يختلفون في الإدراك فهناك من يرى أنها تشكل مصدرا للضغط وهناك من لا يبالي أي متكيف معها.

الجدول رقم(07): يوضح مدى انتباه العامل أثناء وقوعه في الحادث وصفة التعرض للظروف الفيزيائية

صفة التعرض للظروف الانتباه	دائما		غالبا		نادرا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
منتبه	04	36.36	03	12	05	62.5	12	27.27
غير منتبه	07	63.63	22	88	03	37.5	32	72.72
المجموع	11	100	25	100	08	100	44	100

من خلال تحليلنا للجدول نلاحظ أن اكبر فئة من المبحوثين صرحوا بأنهم غير منتبهين أثناء وقوعهم في الحوادث، وذلك بنسبة 72.72% أغلبهم صرحوا بأن تعرضهم للحوادث يكون في أغلب الأحيان وذلك بنسبة 88%، في حين مثلت فئة العمال الذين كانوا منتبهين أثناء الوقوع في الحادث 27.27% أغلبهم صرح بأن تعرض للظروف يكون نادرا بنسبة 62.5%.

من خلال الجدول نستنتج أن هناك علاقة بين صفة التعرض للظروف الفيزيائية ودرجة انتباه العمال في العمل، حيث نلاحظ أن أغلب المبحوثين كانوا غير منتبهين أثناء وقوعهم في الحادث أغلبهم عبر عن تضايقه من الظروف الفيزيائية التي تواجهه في أغلب فترات العمل مما ينعكس على أدائه وتركيزه في العمل؛ إذا فظروف العمل السيئة وصفة التعرض لها تؤثر على العامل وتعيقه مشكلة له عينا يؤدي به إلى الابتعاد عن التركيز وعدم الانتباه وبالتالي التأثير على سلوكه، فمثلا التعرض لدرجات كبيرة من الحرارة يؤثر على العامل بشكل سلبي بحيث تجعله يشعر بالضيق فيركز على نفسه محاولا تفادي جزءا منها بالمقابل يقلل من انتباهه في العمل مما يزيد في أخطائه، وبالتالي فالظروف الفيزيائية وصفة التعرض لها تلعب دورا سلبيا بحيث تشكل حملا زائدا يؤثر على تركيز العامل مما يجعله ينحرف عن السلوك السليم من حيث الأداء ومن حيث السلوكيات الآمنة التي قد تجر به إلى الوقوع في حوادث العمل.

جدول رقم(08): يوضح فترة وقوع الحادث

أما بالنسبة لمشكل نقص الوسائل الوقائية الناجم عن سوء التسيير والتنظيم والإهمال من طرف المؤسسة، وأمام إدراك العامل لهذا المشكل يجعله يعمل بدون راحة واطمئنان مما يؤثر على تركيزه ورضاه عن العمل، كذلك الأمر بالنسبة لقدم الآلات ونقص أدوات العمل التي تشكل خطرا على العامل.

بالإضافة إلى أنه كلما كثرت المشاكل الخارجية مثل مشكل السكن ومشكل التنقل و المشاكل العائلية كلما أثر ذلك على نفسية العامل و بالتالي تؤثر على طريقة أدائه لعمله ، فيمكن إرجاع مشكل السكن إلى عدم امتلاك العمال لمسكن لائق ومريح كالمساكن القصدية مثلا ، أو ليس لديه مسكن خاص بعائلته وأمام هذه الوضعية التي تقع على عاتق العامل تجعله يعمل مشتمت الانتباه وشارد الذهن فيقل تركيزه وتكثر أخطاؤه مما يجعله عرضة للحوادث نفس الشيء بالنسبة لما تسببه المشاكل العائلية كتلك الخلافات التي تنشأ بين العامل وزوجته أو بين العامل وأولاده والتي يمكن إرجاعها إلى عدم تلبية حاجياتهم الأسرية وتدني القدرة الشرائية لأسرة العامل، أو مرض أحد أفراد أسرته.

كل هذه العوامل تشكل حملا على العامل أي أن ما يعترضه من مشاكل خارج العمل لها وقع سلبي على نفسيته ومعنوياته داخل مكان العمل مما ينتج عنه عدم التحكم في الأداء نتيجة عدم التركيز و الانتباه مما يزيد احتمال تعرضه للحوادث .

الجدول رقم (06): يوضح الظروف الفيزيائية التي تعيق المبحوثين.

النسبة	التكرار	الظروف الفيزيائية
9.09%	04	الغبار
40.9%	18	الحرارة
27.27%	12	الضجيج
4.54%	02	عدم نظافة المكان والفوضى
4.54%	02	الغبار والحرارة
9.09%	04	الحرارة والضجيج
4.54%	02	الغبار والضجيج
100%	44	المجموع

نلاحظ أن اغلب المبحوثين صرحوا بأن أكثر العراقل الفيزيائية التي تعترضهم في مكان العمل هي الحرارة المرتفعة أثناء العمل وذلك بنسبة 40.90% تليها فئة العمال التي تشتكي من شدة الضجيج بنسبة 27.27%، وهناك فئة من العمال اشتكت من العاملين معا (حرارة وضجيج) وذلك بنسبة 9.09% وبنفس النسبة اشتكت فئة من العمال من عامل الغبار، في حين انقسم باقي المبحوثين بين عامل عدم نظافة المكان أو الغبار والحرارة أو الغبار والضجيج وذلك بنسبة 4.54% لكل منها.

نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثين يميل إلى فئة العمال الذين يعانون من ارتفاع معدل الحرارة وذلك بحكم المنطقة الجغرافية التي تتواجد فيها المؤسسة، بالأخص في فصل الصيف. فعامل ارتفاع الحرارة له آثار على السير الحسن للعمل ومن الآثار التي يمكن أن تنجر عنها ارتفاع معدل حوادث العمل بحيث أن الأجواء الحارة تسبب تعب وإرهاقا للعامل يقلل من تركيزه وانتباهه مما يؤدي بالعامل إلى نزع وسائل الوقاية مما يجعله عرضة للإصابات، كما يجد العامل صعوبة في التنفس هذا ما يجعله يرتخي أمام سير الآلات مما قد يؤدي به إلى التعرض إلى الحوادث.

المهنية وبالأخص التكيف مع الآلات، حيث وجدنا أنهم يعانون سوء التكيف معها وصعوبة التحكم فيها نظرا لما تتطلبه من مهارة كبيرة وانتباه وحذر لتجنب الأخطار التي تنجم عنها.

إذا فالمستوى التعليمي المتدني يشكل مصدرا للضغط، لأنهم يفتقرون إلى الاستعدادات الفكرية والذهنية التي تسمح لهم بالتكيف مع متطلبات العمل وأدائها بكل تحكم، بعيدا عن الأخطاء والحوادث.

كما وجدنا أن أغلب المصابين يفتقرون إلى الخبرة والمعرفة الكافية بحيثيات عملهم، فأقدمية أغلبهم لا تفوق 05 سنوات، وبالتالي لم تتكون لديهم بعد عادات العمل المأمونة بمعرفة مكان الخطر وكيفية التصرف لتجنبه. إذا فقلة الخبرة والأقدمية بالعمل تشكل مصدر ضغط على صاحبها تدفعه إلى ارتكاب الأخطاء والوقوع في الحوادث.

وهناك مصدر آخر للضغط، ويتمثل في عدم اهتمام المؤسسة بعامل التدريب المهني الذي يسمح للعمال بتدراك النقائص التي يعانون منها لتحقيق التكيف التام مع متطلبات العمل، ويزيد كذلك في ثقة العمال بأنفسهم. إذا فنقص التدريب المهني وعدم فاعليته لم يسمح للعمال بالتكيف مع الآلات مما زاد من عبء العمل عليهم و انعكس على معنوياتهم كالتعب والتمارض والتعرض للحوادث، وتوصلنا كذلك إلى أن هناك عبء زائد على العمال ناتج عن عدم تناسب كمية العمل المطالبين بتحقيقها مع كمية الوقت المتاحة لإنجازها أي أن ثقل حجم العمل اليومي يسبب للعمال الإعياء والإجهاد الذي ينعكس على معنوياتهم وسلوكياتهم ما يجعلهم معرضون أكثر للحوادث المهنية أثناء تأدية العمل.

ومن خلال هذه الاستنتاجات توصلنا إلى أن العمال يعانون حملا زائدا ناتجا عن سوء تكيفهم مع متطلبات العمل مما يؤثر في مستوى رضاهم ودافعيتهم، مما يجعلهم عرضة للوقوع في الحوادث المهنية.

الجدول رقم (05): يوضح المشاكل التي قد تسبب الضغوط للعمال

النسبة المئوية	التكرارات	المشاكل التي قد تعترض العامل
39.21%	20	نقص الأجر
19.60%	10	نقص الوسائل الوقائية
20.45%	09	قدم الآلات ونقص أدوات العمل
13.72%	07	مشاكل عائلية السكن التنقل
9.80%	05	مشاكل أخرى
100%	51	المجموع

من خلال تحليلنا لهذا الجدول نجد أن معظم العمال المبحوثين يعانون من نقص الأجرة كمشكل داخلي وذلك بنسبة 45.45%، يليها مباشرة معاناة العمال من مشكل نقص الوسائل الوقائية بنسبة 22.72%، ثم تليها فئة العمال التي تشتمل من مشكل قدم الآلات ونقص أدوات العمل بنسبة 18.91%، في حين نجد نسبة 13.72% من العمال يعانون من مشاكل خارجية كالسكن ومشكل التنقل، ونجد أن 10.81 من العمال يعانون من مشاكل داخلية أخرى متفرقة.

ومنه نستنتج أن كثرة وتراكم المشاكل الداخلية في المؤسسة تؤثر على العامل وتعيقه أثناء أدائه لعمله، وتتجلى هذه المشاكل الداخلية بالدرجة الأولى في مشكل نقص الأجر مما يوضح لنا أن المؤسسة لا تعتني بموردها البشري بدرجة كافية من ناحية الأجور وبعبارة أدق أنه ليس هناك تقييم فعلي وحقيقي لحجم الجهود المبذولة من طرف العمال وكذا درجة صعوبة العمل وخطورته، وأمام هذا الواقع والمتطلبات الخارجية- الأسرية- يلجأ بعض العمال إلى البحث عن عمل ونشاط إضافي حتى يتمكن من سد الحاجات الأسرية، وهذا ما التمسناه في تصريحات بعض العمال، كل هذه الأمور لها وقع سلبي على العامل، فمن جهة نقص الأجر وعدم كفايته لمتطلبات الحياة نظرا لغلاء المعيشة، وكذا تبعه الناتج عن الجهود الذي يبذله داخل المؤسسة وخارجها أي في الأعمال الأخرى، كل هذه الأعباء تؤثر على العامل من حيث اتجاهه للعمل، وكذا تجعله شارد الذهن بعيدا عن التركيز أي يقل تحكمه في العمل وانتباهه وحذره وبالتالي تجعله عرضة للحوادث.

الجدول رقم (04): يوضح العلاقة بين الأقدمية ومدى التحكم في العمل

المجموع		أكثر من 15		15 - 11		10 - 6		5 - 1		مدة الأقدمية
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	التحكم في أداء العمل
12	27.27	03	100	03	75	04	50	02	6.84	تحكم كلي
28	63.63	-	-	01	25	03	37.5	24	82.75	نوعا ما
04	09.09	-	-	-	-	01	12.25	03	10.34	غير متحكم
44	100	03	100	04	100	08	100	29	100	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر فئة من المبحوثين صرحوا بان تحكمهم في أداء العمل نوعا ما فقط بنسبة 63.63% مدعمة بفئة العمال التي لها أقدمية من (1-5) في حين نلاحظ أن فئة العمال الذين صرحوا بالتحكم الكلي في أداء عملهم بنسبة 27.27% مدعمة بفئة العمال التي لها أقدمية من (11-15) بنسبة 75%، أما فئة العمال الذين صرحوا بعدم تحكمهم في أداء العمل فكانت نسبتهم 09.09% مدعمة بفئة العمال الذين لهم أقدمية من (6-10) سنوات. من الجدول نجد أن أغلبية العمال هم من فئة الأقدمية الأقل من 05 سنوات ولعل أهم ما يميز هذه الفئة هي حداثة التحاقهم بالعمل وبالتالي قلة معرفتهم بتفاصيل العمل من بينها عدم التحكم التام في أداء الدور المسند إليهم وهذا راجع إلى قلة الخبرة وكذا الحاجة إلى التدريب مما يجعل العامل يبذل قصارى جهده من اجل فرض نفسه داخل العمل، هذا النقص في التحكم في الأداء الوظيفي يخلق له نوعا من الضغط، بمعنى أنه كلما كان الفرد لا يمتلك من المهارات والقدرات ما يتوافق مع وظيفته كلما زادت معاناته من ضغوط العمل، وتلعب الأقدمية دورا مؤثرا في تحديد استجابة العامل للضغوط وكيفية التعامل معها من خلال أداء دوره بشكل صحيح ودون معاناة أو ضغط كونه متحكم فيه بصورة جيدة، إذا فالفترة الأولى من عمل الأفراد تنسم عادة بعدم الوضوح والغموض وضعف الثقة بالنفس، كل هذه العوامل تساهم في نقص تفاعلهم وسوء تكيفهم مع متطلبات الأدوار المسندة إليهم. وهذا ما يدفع العامل الجديد يعمل على إثبات جدارته وإظهار تأقلمه التام مع دوره وأمام عدم تكوّن و اكتساب عادات العمل المأمونة وكذا عدم معرفته لأماكن الخطر أو عدم معرفة كيفية تجنبه الأخطار تجعله عرضة للتورط في الحوادث المهني.

حسب النتائج التي تحصلنا عليها والمستخلصة من خلال الجداول الإحصائية السابقة والتي تُظهر العلاقة بين عبء الدور الناتج عن سوء تكيف العمال مع متطلبات العمل وعلاقته بالحوادث المهنية، بحيث وجدنا أن أغلب المبحوثين ورغم تراوح أعمارهم ما بين (20-29) سنة و (30-39) سنة إلا أنهم يعانون من زيادة عبء العمل والذي تنوعت مصادره بداية بالعبء الناتج عن تدني المستوى التعليمي للمبحوثين، حيث لا يتعدى مستوى أغليبيتهم الابتدائي أو المتوسط في أحسن الحالات، وبالتالي فهم يتميزون بثقافة بسيطة لا ترقى إلى مستوى الثقافة التنظيمية للمؤسسة تُصعّب من تكيفهم مع الحياة

أن تحدث جراء التعامل مع الآلات ونقص الكفاءة مما يجعل العامل لا يحسن التصرف أثناء حدوث خلل أو أثناء وقوع حادث على عكس العامل الذي لديه الاقدمية الذي يتميز بالحذر في كل تصرفاته وتحركاته خاصة أمام الآلة وكذا إدراكه للخطر، إذا فالعمال الجدد لديهم خبرة وبالتالي نقص تجربتهم عن خبايا العمل ومخاطره مما يجعلهم عرضة للوقوع في الحوادث والأخطاء مقارنة مع العمال ذوي التجربة الطويلة.

الجدول رقم (03):المستوى التعليمي للمبجوثين وعلاقته بالتكيف مع الآلة:

المجموع	جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		أمي		المستوى التعليمي التكيف مع الآلة	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
18.1 8	08	50	01	40	04	7.69	01	8.33	01	14.28	01	بسهولة
20.4 5	09	50	01	30	03	7.69	01	16.66	02	28.57	02	نوعا ما
61.3 6	27	-	-	30	03	84.61	11	75	09	57.14	04	بصعوبة
100	44	10 0	02	100	10	100	13	100	12	100	07	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أغلب العمال صرحوا بأنهم يتكيفون مع الآلة بصعوبة وذلك بنسبة 61.36% مدعمة بفتة العمال من ذوي المستوى التعليمي المتوسط والابتدائي بنسبة 84.61% و 75% على التوالي، في حين هناك من صرح بأنه يتكيف مع الآلة بسهولة وذلك بنسبة 18.18% مدعمة بفتة العمال ذوي التعليم الجامعي والثانوي بنسبة 50% و 40% على التوالي.

من خلال هذا يتبين هناك علاقة كبيرة بين المستوى التعليمي للمبجوثين وبين مستوى التكيف مع الآلة ، فكلما زاد المستوى التعليمي للعامل كلما كان تكيفه مع الآلة سهلا ، والعكس كلما كان المستوى التعليمي منخفضا كلما زادت معاناة العامل في التكيف مع الآلات فالعامل الذي لديه مستوى تعليمي منخفض نجده يشعر بالانبهار أمام الآلة وينتابه نوع من الاغتراب عن الآلة وبالتالي يصبح قاصر عن الإدراك الشمولي للآلة والتعامل معها مما يجره إلى الاغتراب عن العمل في حد ذاته، وبما أن أغلب المبجوثين لديهم مستوى تعليمي متوسط وابتدائي هذا ما يجعلهم يعانون من زيادة عبء العمل الناتج عن صعوبة التكيف مع الآلات التي تتطلب المهارة الكبيرة والانتباه والحذر في كل لحظة من العمل لأنها تحتوي على أخطار يصعب على العامل الذي لم يتحكم فيها أن يتجنبها ، وعادة ما يتميز هؤلاء بالتسرع واستخدام القوة في التعامل مع الآلة رغبة منهم لتغطية سوء التوافق مع الآلة مما يدفعه لارتكاب الأخطاء والحوادث. إذا يساهم المستوى التعليمي العالي في التقليل من الحمل الزائد على العمال بحيث يسهل تكيف العامل مع متطلبات وظيفته ويزيد من ثقته في نفسه مما يجنبه ارتكاب الأخطاء والتعرض للحوادث .

يعتبر اختيار العينة من أهم خطوات البحث التي يركز عليها الباحث في إنجاز بحثه : " فهي تمثل مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين، تمر بمجموعة من العمليات^{viii} و التي تسمح لنا بانتقاء مجموعة البحث والتي يجب ممثلة للمجتمع.

ومنه وبعد الإطلاع على الإحصائيات التي تحصلنا عليها من قبل الجهات المسؤولة في المؤسسة والخاصة بالمصابين لسنة 2010 والمقدر عددهم ب:44 عاملا تعرضوا للحوادث، وقمنا باستعمال المسح الشامل لهذه السنة، وهو الأمر الذي ساعدنا على الإتصال بكل العمال الذين تعرضوا للحوادث خلال هذه السنة من اجل استجوابهم.

سابعاً: تحليل البيانات وعرض النتائج

الجدول رقم (01): خاص بالمستوى التعليمي للمبحوثين.

النسبة المئوية	التكرارات	فئات المستوى التعليمي
15.90%	07	أمي
27.27%	12	ابتدائي
29.54%	13	متوسط
22.72%	10	ثانوي
4.54%	02	جامعي
100%	44	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين لديهم مستوى تعليمي متوسط بنسبة 29.54% تليها فئة العمال التي لديها مستوى تعليمي ابتدائي بنسبة 27.27% بينما من العمال الذين لديهم مستوى جامعي نجد فقط 4.54%.

الجدول رقم(02):خاص بأقدمية المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية
65.90%	29	1 - 5
18.18%	08	6 - 10
09.09%	04	11 - 15
6.81%	03	ما فوق 15 سنة
100%	44	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين هم من فئة العمال ذوي الأقدمية التي تتراوح ما بين (1-5) سنوات وذلك بنسبة 65.90% تليها فئة العمال التي لها أدمية من (6-10) بنسبة 18.18%، ومنه نستنتج أن أغلبية العمال لديهم أدمية أقل من خمس سنوات تتميز بالمعرفة الجزئية لكل العمل من تقنيات فنية وسرعة، وكذا معرفة المخاطر التي يمكن

يعتبر موضوع حوادث العمل وعلاقته بالضغوط المهنية من المواضيع الهامة التي ينبغي إجراء البحوث العلمية والموضوعية حولها، لذلك نحاول من خلال بحثنا هذا الوصول إلى الأهداف التالية:

1. إبراز مدى تأثير الضغوط المهنية على ارتفاع أو انخفاض حوادث العمل.
2. تحديد العلاقة بين الضغوط المهنية وظاهرة حوادث العمل في الوسط الصناعي.
3. محاولة الكشف عن مدى وعي المسؤولين والعمال بدرجة ارتباط حوادث العمل بما يتعرضون له من ضغوط مهنية مختلفة تهدد فعالية البرامج الوقائية داخل المؤسسة .

رابعا: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

1. المنهج:

المنهج هو بقطعة استمولوجية يتكون من أبعاده الثلاث البعد المعرفي والبعد التقني والبعد المتعلق بالخطوات^{vii} وتختلف مناهج البحث في العلوم الاجتماعية باختلاف مظاهر الواقع الاجتماعي المعقد كما وكيفا حيث أن طبيعة كل دراسة والهدف منها هي التي تحدد نوع المنهج المتبع وأدوات جمع وتحليل البيانات وباعتبار أن بحثنا يدور حول ظاهرة حوادث العمل ، فإن هذا الموضوع يتطلب منهج معين يسمح بالاحتكاك بالوسط الاجتماعي المهني داخل المؤسسة محل الدراسة الميدانية ، والمنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الأنسب الذي يسمح بوصف هذه الظاهرة وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيًا وكما من أجل الحصول على نتائج علمية وموضوعية ، ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه " طريقة من طرق التحليل بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين

vii

حيث لا يكتفي الباحث عند استخدام هذا المنهج بمجرد " الوصف " بل عليه أن يستخلص الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي عليها البيانات والمعلومات التي أمكن الحصول عليها وهذا يدفعه إلى ربط بعض الظواهر ببعضها ، واكتساب العلاقة بين المتغيرات وإعطاء ذلك كله التفسير الملائم.

2. التقنيات المستعملة:

قصد بناء استمارة المقابلة التي هي التقنية الأساسية في بحثنا بناء علميا وموضوعيا يخدم أغراض البحث، تطلب منا كمرحلة أولى استخدام بعض الأدوات والتقنيات المساعدة مثل الملاحظة المباشرة من أجل التعرف أكثر على ميدان البحث ، وفهم بعض الحالات والعوامل المضاعفة لوقوع الحوادث كموقع ومكان العمل ومختلف الظروف التي يتم فيها العمل، بالإضافة إلى القيام ببعض المقابلات مع بعض العمال وطرح بعض الأسئلة التي ساعدتنا في بناء الاستمارة. ويرجع اعتمادنا على تقنية الاستمارة بالمقابلة لأنها الوسيلة العلمية الأفضل للاحتكاك والاتصال المباشر بالعمال المصابين . كما أن عينة البحث لها مستوى تعليمي متوسط لا يسمح لهم بفهم محتوى كل الأسئلة المطروحة في الاستمارة، لذا حضورنا كان ضروريا لتوضيح بعض الأسئلة التي تبدو لهم غامضة.

خامسا: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني: ويشمل مؤسسة كوسيدار للقنوات- بولاية الأغواط- والتي يكمن نشاطها في

تمديد قنوات النفط. ويحدد عدد عمالها ب: 390 عاملا .

2. المجال الزمني: ويتمثل في جمع الإحصائيات المتعلقة بالحوادث التي وقعت في سنة 2010

3. المجال البشري: ونقصد به العمال الذين يشتغلون بالمؤسسة، والموجودين بسجلات العاملين

المصابين (أخذ منهم كعينة للدراسة العمال المصابين لسنة 2010) .

سادسا: كيفية تحديد عينة الدراسة:

أ. الحادث: هو كل ما يصيب أيا من عناصر الإنتاج ويؤدي إلى خسارة تلحق به .

وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة ظروف خارجية ليس بالإمكان السيطرة عليها ولا تفاديها¹³⁰. وإصابات العمل هي فعل خارجي مفاجئ يصيب جسم الإنسان بالضرر سواء كانت أثناء العمل أو بسببه ويترتب عنها أضرارا اجتماعية واقتصادية مختلفة.

ب. حادث العمل: كل حادث يقع بصورة مفاجئة وغير متوقعة ويؤدي إلى إلحاق الضرر بحياة العامل والمجتمع على السواء ، وينشأ أساسا عن صعوبة التكيف التي يلقاها العامل مع بيئة العمل والظروف الفيزيائية والاجتماعية بالإضافة إلى ضغط المشاكل التي يحملها معه من المحيط الخارجي متمثلة في المشاكل الأسرية ومشكل السكن ومشكل التنقل... الخ .

2. الإجهاد :

يعرف الإجهاد بأنه " ردة فعل لما يواجهه الناس من ضغوط زائدة، ومتطلبات متنوعة تلقى على كاهلهم ". الإجهاد هو مسألة شخصية، فحالة ما قد تكون مصدر ضغط لأحدهم، وغير ذات تأثير على آخر. وبالإسقاط على موضوع بحثنا نجد أن العمل يمثل مصدرا أساسيا للإجهاد ، حيث يواجه العمال ضغوطا كثيرة بسبب التراكم في الأعباء والعلاقات السيئة مع الزملاء أو المديرين وقد يكونون معرضين لتغيرات سريعة ومستمرة ، أو غير مدربين التدريب اللازم لمهام عملهم ، بالإضافة إلى التباين بين متطلبات كل من العمل والمنزل... الخ. وعلى هذا الأساس يمكن أن نميز بين نوعين من الإجهاد مما الإجهاد الجسماني والإجهاد النفساني من منطلق الفروقات التالية: ⁱⁱ

- يصاحب الإجهاد الجسماني انخفاضا ملموسا في مقدرة العامل الإنتاجية .
- يصاحب الإجهاد الجسماني شعورا بعدم المقدرة على مواصلة العمل، بينما يصاحب الإجهاد النفساني شعورا بالرغبة في استبدال العمل بآخر أو تغيير المحيط الذي يعمل فيه.
- يسبب الإجهاد الجسماني انخفاضا مستمرا في مقدرة الفرد الإنتاجية ، في حين يسبب الإجهاد النفساني عدم استقرار هذه المقدرة على حالة معينة فهي في ارتفاع وانخفاض مستمر

3. ضغط العمل :

عرفه بيبير ونيومان بأنه " حالة تظهر من خلال تفاعل الفرد مع وظيفته ، وتؤدي به لإحداث تغييرات تجعله ينحرف عن مسار عمله " ⁱⁱⁱ.

وعرفه أرتولدوفيلدمان بأنه " ردود فعل الفرد الناشئة عن عوامل مهددة أو جديدة تواجهه في عمله " ^{iv} وعليه يمكن تعريف ضغوط العمل بأنها " تلك الأعباء التي تقع على العامل المرتبطة بوظيفته والتي لها انعكاسات سلبية على سلوكياته ، ومن بين هذه السلوكيات السلبية التورط في حوادث العمل " .

4. بيئة العمل:

تتكون بيئة العمل مجتمعة من نظافة وتهوية وإضاءة وضوضاء، وتوفير مقومات الأمن والسلامة ، وتحديد ساعات العمل والعلاقات الوظيفية وغيرها من الأمور التي تؤثر على صحة ونفسية العاملين^v. ونقصد بها التي يؤدي في ظلها شاغل الوظيفة مهامه، ونسبة تواجده فيها من فترة عمله الإجمالي، سواء كانت داخل الورش أو في بيئة العمل الخارجية ، كتعرضه للحرارة والضجيج والغبار وغيرها من الظروف الفيزيائية، إضافة إلى طبيعة العلاقات الشخصية المرتبطة بالعمل(العلاقات مع الرؤساء والزملاء).

ثانيا: أهداف الدراسة:

ثالثا: تحديد المفاهيم:

رابعا: المنهج والأدوات المستعملة في الدراسة

خامسا: مجالات الدراسة

سادسا: عينة الدراسة

سابعا: عرض وتحليل نتائج الدراسة

ثامنا: استنتاج عام

أولا: تحديد الإشكالية:

تعتبر المؤسسة مجتمعا مصغرا لها واجباتها وحقوقها الاجتماعية، كتنظيم اجتماعي وجد بطريقة مقصودة من أجل تحقيق أهداف محددة، وهي كوحدة إنتاجية "المصنع" أو غير إنتاجية "مؤسسات خدمائية وإدارات"، تتجه نحوها الدراسات في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية عن طريق الاهتمام بالعوامل الاجتماعية والحضارية التي تقف خلف الظواهر السلبية في مختلف المنظمات كظاهرة حوادث العمل والإصابات المهنية... الخ، حيث أصبحت حوادث العمل تمثل عبئا كبيرا بالنسبة للمؤسسات والدول في جميع أنحاء العالم إلا أن أشكال هذا العبء يختلف من بلد إلى آخر وهذا حسب التطور التكنولوجي وحسب كيفية معالجة هذه الظاهرة.

وأمام هذا الواقع توجهت الدراسات العلمية لدراسة هذه الظاهرة وفهم أسباب وقوعها فتتعدد المقاربات بتعدد المدارس والتخصصات فمنها من أرجعتها إلى عوامل ميكانيكية غير مأمونة وهي المتصلة بالبيئة المحيطة بالعمل، وبمجموع الضغوط التي ينتج عنها الإصابة بالإجهاد الجسمي والإجهاد النفسي، أو العوامل الإنسانية التي تتعلق بالفرد نفسه وخصائص تكوينه البيولوجية وحالته الاقتصادية والاجتماعية.

في الدول العربية بصفة خاصة نجد أن العمال يتمتعون بضعف مستوى التخصص ونقص التجربة والتكوين المهني، هذا ما يجعلهم يجهلون الأخطار المرتبطة بالنشاط الصناعي وبالتالي تكون اليد العاملة مرغمة على التكيف السريع مع المكننة والأدوات الصناعية المعقدة، وهذا لا يتحقق دون أن يسجل تدهورا في الحالة الصحية للعمال والجزائر كغيرها من الدول النامية لا زالت إلى حد الآن تشهد أعدادا كبيرة من الحوادث المهنية هذا رغم الانخفاض الذي شهدته في السنوات الأخيرة لتستقر الإحصائيات عند حوالي 8 آلاف حادث سنة 2004 على سبيل المثال.

وفي دراستنا هذه حاولنا التقرب إلى الظاهرة من خلال ما تمارسه ضغوط العمل على سلوك العاملين فيؤدي بهم إلى الوقوع في الأخطاء والإصابات المهنية، ومنه نطرح التساؤل التالي: كيف تساهم الضغوط المهنية في تعرض العمال لحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الإنتاجية بالجزائر؟.

الفرضيات:

1. كلما كانت متطلبات الوظيفة تفوق مهارات شاغل الوظيفة كلما ارتفع الضغط المهني للعامل وبالتالي ارتفاع معدل

الحوادث.

2. كلما كانت هناك مشاكل تعترض العامل سواء داخل العمل أو خارجه كلما زاد الضغط المهني وبالتالي زيادة

معدل الحوادث.

ثالثا: تحديد المفاهيم:

1. حوادث العمل :

.11

12. أسباب معاناة أساتذة جامعة قاصدي مرباح و تحديد مستويات هذه المعاناة ، لنختم في الأخير باقتراح حلول من شأنها تحسين المردود المهني للأستاذ الجامعي ، و هو ما سوف ينعكس إيجابا على مستويات التنمية الوطنية في هذا المجال الحساس من من مجالات بناء الوطن !

13. فقد أشارت الإحصائيات أن ما يقرب من 80% من العاملين بكندا يعانون من ضغوط العمل، كما أعلنت منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة، والمعنية بشؤون العمل والعمال، أن نحو 10% من البالغين يصابون بفعل ظروف العمل الضاغطة بأنواع من الإحباط و المعاناة النفسية المؤدية للكآبة كل عام ، وفي بريطانيا يعاني 30% من قوة العمل من شكل من أشكال المعاناة النفسية،

14. **الكلمات المفتاحية:**

15. صعوبات العمل، المعاناة في العمل، مصادر ضغوط العمل ، نموذج McGrath ، إدارة الضغوط المهنية ، المردود المهني الجامعي ، التنمية الوطنية.

أ.حمداوي عمر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة
أ.دناقة أحمد : جامعة قاصدي مرباح ورقلة

عنوان المداخلة: الضغوط المهنية كمصدر "لحوادث العمل دراسة ميدانية"

ملخص المداخلة:

تعتبرمشكلات الضغوط المهنية والتوتر والقلق والملل والإعياء الجسمي والعقلي وعدم معرفة طبيعة العمل، وسوء اندماج العامل داخل بيئة العمل..كلها عوامل تقلل من درجة تكيف العامل مع متطلبات وظيفته اجتماعيا ونفسيا وحتى تقنيا وتكنولوجيا، تؤدي بالعامل إلى ضغوطات نفسية واجتماعية تجره إلى أخطاء عديدة من أهمها ظاهرة حوادث العمل والتي ذهب ضحيتها أرواح بشرية تعد بالآلاف إضافة إلى عواقب وخسائر اقتصادية كبيرة جدا تهدد حياة المجتمعات واقتصاديات الدول.

ظاهرة حوادث العمل تتحكم فيها أسباب وعوامل عديدة ومتنوعة ومتشابكة ومتداخلة تتراوح بين المادية والسيكوسوسولوجية، وإيماننا بماهية العنصر البشري في وقوع الحوادث المهنية، فإن موضوع حوادث العمل يتطلب منا دراسة دقيقة للظروف التي أدت إليها لأنه لا يمكن الحديث عن نجاح برامج الوقاية والأمن الصناعي دون تحديد الأسباب الحقيقية لوقوع حوادث العمل ومصادر الضغوط التي يتعرض لها العامل داخل محيط عمله وخارجه.

وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة مقارنة ظاهرة حوادث العمل في المجال الصناعي في علاقتها بالضغوطات المهنية، حيث توصلنا الى مساهمة الضغوط بدرجة كبيرة في عرقلة تركيز العامل وشرود ذهنه، مما يفقده الكفاءة اللازمة في التعامل مع الآلة وبالتالي الوقوع في الحادث، حيث حاولنا الإجابة على الإشكالية التالية: كيف تساهم الضغوط المهنية في وقوع حوادث العمل داخل المجال الصناعي؟.

خطة الدراسة:

أولا: تحديد الإشكالية:

ثانيا: أهداف الدراسة:

الأستاذ : جلال فرشيحي جامعة قاصدي مرباح ورقلة

عنوان المداخلة: المعاناة النفسية في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة.

- دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة للسنة الدراسية 2013/2012 -

الملخص:

يعاني العاملون في المنظمات والمؤسسات من ضغوط العمل ، و هم ما ينجم عنه - مع شرط استمرارها - ظاهرة سيكولوجية فردية بامتياز نطلق عليها إسم " ظاهرة المعاناة النفسية في العمل " .
و الجامعة و على غرار بقية تلك المؤسسات - و بالرغم من طبيعة العمل العلمي البحثي و التكويني الذي يمثل جوهرها - ليست بمنأى من هذه الظاهرة خصوصا إذا علمنا أن أهم مصدر لها هو سوء التسيير الإداري ، أو على الأقل عدم مطابقة نوع التسيير الإداري الذي يمارسه أعلى مسؤول في هرم التسلسل الإداري الجامعي ، مع طبيعة تركيبية هذه المؤسسة التعليمية و البحثية، فلا يمكن أن تدار الجامعة بالأسلوب البيروقراطي - الذي تكلم عنه ماكس فيبر و الذي ينجح في المؤسسات ذات الطبيعة العسكرية ! - كما أن تسيير المدنيين يختلف أيضا في مظهره و جوهره عن تسيير العسكر !!

و واقع حال جامعة قاصدي مرباح لا يخفى الآن على أحد - خصوصا مع كثرة الإضرابات و تنوع الفئات التي تقوم بها عمال ، طلبة ، و البقية تأتي ! - فبالإضافة إلى الصعوبات المناخية للمنطقة التي تقع بها هذه الجامعة و بعدها عن أهم مراكز البحث و الثقافة و كبريات المكتبات الوطنية ، و نقص عوامل الترفيه و التسلية والرفاهية بالمدينة بمقارنتها بكبريات مدن الوطن أيضا ! هذه الصعوبات تسمى عموما بصعوبات العمل و هي تعيق الأستاذ الجامعي عن لعب دوره كاملا و ينخفض المردود المهني و العلمي جراء ذلك نهاية كل سنة، وبالتالي الأثير على مستوى التنمية الوطنية ومؤشرات النمو السنوية، لو بشكل غير محسوس ! نظرا لطبيعة تأثيرات العمل العلمي متوسطة و طيلة المدى .

8. نحاول في هذه المداخلة رصد أهم وهو ما دعا بعض الباحثين لتسميتها بالقاتل الصامت **THE SILENT**

KILLER .

9. والجدير بالذكر أن الآثار السلبية للمعاناة النفسية في العمل لا تمس الموظف فقط في حد ذاته، وإنما تمتد لتمثل تحدياً للمؤسسات التي يعمل بها أيضاً وتعيق مسيرتها الوظيفية الحالية والمستقبلية عن العمل والتطوير.
10. اعتمدنا في تناولنا لهذه الدراسة على تحليل مصادر المعاناة النفسية في العمل و ذلك باستخدام نموذج (1979) MCGrath الثلاثي لتصنيف مصادر ضغوط العمل(النظام الشخصي للفرد ، البيئة المادية ، البيئة الاجتماعية و التنظيمية) ، ومنه حدّدنا كيفية حدوث المعاناة من خلال معرفة أسلوب التفاعل بين المكونات الرئيسية لتلك الضغوط .

قائمة المراجع العربية

1. أمل سالم العواودة ، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي ، دار اليازوردي للنشر والتوزيع ، عمان 2008
2. حمدي علي الفرماوي ، ورضا عبد الله ، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان 2009
3. هارون توفيق الرشيد ، الضغوط النفسية ، مكتبة الأنجلومصرية ، 1999

المراجع الأجنبية

4. Jean benjamin stora , le stress , edition Fahleb 1995

الدوريات

5. سمية بن عمار ، صارع الأدوار لدى الأمهات العاملات وعلاقته بالتوافق الزوجي ، مجلة الواحات ، المركز الجامعي بغرداية ، جوان 2009

مذكرات ورسائل

6. نوال جبالي ونوار برتيمة تحت اشراف بوبكر منصور ، الرضاة الطبيعية كمصدر للضغط النفسي لدى المرأة العاملة ، مذكرة ليسانس مودعة ، جامعة الوادي ، 2011
7. سعيدي سلاف ومقراني مريم تحت اشراف غربي صبرينة ، مذكرة ليسانس مودعة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2010

ذلك سوء تنظيم للوقت وعلاقات سيئة وتوترات مع الرؤساء والزملاء فإن الضغط يزداد وبالجملة فإن الرضاة لاتكون مصدرا للضغط إذا طالت مدة غياب الأم عن رضيعها أولا نستبعد أن تتلقى الأم مكاملة من بيتها يخبرونها بأن الولد يبكي وقد تأخرت مثلا

وقد يزداد ضغط الرضاة اذا كانت الظروف الفيزيقية من حرارة أو رطوبة أو انارة سيئة أو ضجيج كل ذلك يزيد من ضغط الحاجة الى الارضاع

ومن الدراسات التي تناولت موضوع مصادر الضغوط عند المرأة العاملة دراسة سعدي سلاف ومقراني مريم 2010 الموسومة مسببات الضغط المهني عند القابات ، تحت اشراف غربي صبرينة وهي دراسة ميدانية قامت بها الطالبتان في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف في فترة 20 افريل الى 18 ماي على عينة من القابات تضم 30 قابلة

وقد كانت الدراسة وصفية واعتمدت على استبيان كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت الطالبتان الى أن القابات يعملن تحت تأثير الضغوط الكبيرة الملقاة على عاتقهن ، أقول نعم إنها مسؤولة عظمى لأنها تتعلق بأرواح الأمهات وأرواح المواليد ، فأبي خطأ أو تهاون قد يكلفهن باهظا ، وقد يصل الأمر الى المحاكم والسجون والفصل من العمل ، ويزداد الأمر بكثرة الولادات في بلدنا

كما أقرت الطالبتان مصدراً الظروف الفيزيقية للمستشفى وقلة التجهيزات والمرافق وأنا أقول أن هذا قد يغذيه وينميه مايعرفه الوطن مؤخرا والكلام عن الفروق بين جهات الوطن ، فقد ينحرف الموضوع الى جهة السياسة خاصة أو وسائل الاعلام والقنوات وطنية وغير وطنية تبين هذه الفروق ويزيد الأمر كذلك سهولة الاتصالات ، فقد تتصل قابلة بزميلة لها في الجزائر أو قسنطينة فتعرف الفروق فيكون ذلك مصدرا لقلها وضغوطها

وقد لاتكون المقارنة بين جهات الوطن بل مع دول الخليج باعتبار أن الجزائر مصدر للبتترول أو الدول الغربية فقد تفكر القابات نقابيا أو مطلبيا ، ولاتلبي الطلبات فيشكل ضغطا وإني في صدد الكلام عن مصادر الضغوط أزيد مصدرا وثقافة المجتمع ، فالكل يعلم ويشاهد وهو واقع ملموس أن النساء في المناسبات الاجتماعية في مجتمعنا أكثر حرصا من الرجال على المشاركة في كل المناسبات ، فهي تعهنئ في الأعراس والخطوبة والمواليد ، وهي تعزي في الوفيات وتعود المؤضى وتشارك في مراسيم الحج والعمرة ، فهي امرأة مشاركة إجتماعية

أقول أن الإنضباط في العمل والتزام ساعات العمل سيشكل عليها ضغطا لعدم نفعها وقيامها بهذه المشاركات التي تنتظر اليها النساء كأنها واجبات مقدسة

ومن كتابة أمل سالم العواودة ، العنف ضد المرأة في القطاع الصحي ، ذكرت أنواعا من العنف في كل مكان وهي العنف الجسدي ، والعنف النفسي ، والعنف اللفظي والتهديد ، والانتهاك القانوني والتحرش الجنسي

أقول أن هذا العنف اذا وقع بأي شكل من الأشكال فإنه يكون مصدرا للضغوط ، وقد نستعجل بالقول بأن تنظيمات وتشريعات العمل لاتسمح بأي نوع من أنواع العنف ، ولكن نحن نتعامل مع بشر وليسو ملائكة وقد يقع العنف ، فإذا وقع بأي شكل وتحت أي ذريعة وهو مخالفة للقوانين والأعراف على المرأة العاملة

و تواصل في تغيير نتيجة الفرضية العامة: من خلال نتائج البحث وجدنا أن ما يعادل ثلثي العينة حوالي 64.09% يعانون من صراع الأدوار في شكله متوسط الحدة يقابله 52.27% من العاملات غير متوافقات زواجيا و هذا ما يفسر وجود علاقة ارتباطية عكسية بين سمتي الدراسة.

ثم ذكرت في درج التفسير مجموعة من الدراسات اتفقت في نتائجها مع نتيجة هذه الدراسة، حتى قالت،..... و أشارت أسماء بنت عبد العزيز 2002 أن 57% من النساء يعانين الاكتئاب بسبب توتر علاقتهن الزوجية و تقل مسؤوليتهن.

حسب جمعية علم النفس الأمريكية ترى أن 25.20% من الأمراض النفسية و الاضطرابات لدى النساء بسبب تعدد المهام المنتسبة لهن (ناهد باشطح 2003) كما أشار أن (صالح بن ابراهيم 2005) أن لصراع الأدوار أثرا سلبيا على استقرار الأسرة و أداء العاملة لواجباتها نحو أداء أسرتها بشكل سليم و يرى حسن محمد حسن 2004 بأن المشكلات العائلية و اللاتوافق الزوجي يزداد بسبب صراع الأدوار الذي تعانيه المرأة جراء التزاماتها المتعددة و إحساسها بالمسؤولية اتجاه واجباتها و عملها و ميل الكفة أحيانا تجاهلا للأعباء الدور الذي ينبغي عليها القيام به و الذي نسبته حوالي 73% إجابات من أفراد كانت متجهة نحو تأكيد هذه العلاقة الارتباطية العكسية.

سمية بن عمارة، 2009، ص 179-180

اكتفيت بتعليق سمية بن عمارة في دراستها على الفرضية العامة ولايعني هذا عدم أهمية الدراسة وباقي الفرضيات ، فلا شك أن المتغيرات الوسطية لها دور جيد في تعميق دراسة الموضوع ، إلا أن الموضوع الذي نحن بصددته اكنفى بتأكيد أن صراع الأدوار مصدر مهم من مصادر الضغط لدى المرأة العاملة .

ومن الدراسات دراسة نوال جبالي ووردة برتيمة 2011 ، الموسومة الرضاعة الطبيعية كمصدر للضغط النفسي لدى المرأة العاملة ، فهي دراسة لأربعة حالات في مؤسسات تعليمية وإستشفائية بولاية الوادي في فترة ما بين 13-12-2011 الى 09-05-2011 ، وقد اعتمدت الطالبتان في دراسة الحالات الأربعة على الملاحظة والمقابلات واعتماد اختبار كوبينغ coping حول الضغوط ، إنتهت الدراسة بتقرير أن الرضاعة مصدر لإرتياح الأم العاملة وذلم للراحة التي تشعر بها وهي تحضن صغيرها ، والرضاعة بالنسبة للأم وسيلة للإسترخاء بعد عناء العمل ، ونظراً لما توفره من جو عاطفي ايجابي بين الأم ورضيعها ولما تحدث الرضاعة من تنفيس لصدر الأم بعد إمتلائه بإفراز الغدد اللبنية للبن

المهم هذا ماتوصلت اليه الدراسة ونحن نقر ب هالآ أنه في المقابل يجوز أن ننظر الى الرضاعة أنها يمكن أن تكون مصدرا للقلق والتوتر والضغط لدى المرأة العاملة ، وذلك عندما تطول فترة غيابها عن رضيعها وهي تعمل ، فإنها يعترها توتر لتذكر رضيعها ، وأن فترة الرضاعة نفسها أكثر الفترات ارتفاعا لعاطفة الأمومة وذلك لكونه في مرحلة الطفيلية الأولى ، ولكونه هشاً ضعيفاً يحتاج الى كل رعاية وعناية ، والفترة فترة ارتباط واعتماد كلي على الأم ، ولانكون مغالينين أو مجانين للصواب إذا قلنا أن التكوين البيولوجي والنفسي للأم المرضع يجعل طيف رضيعها لايفارق خيالها ، فإذا صاحب

13. معارك غير مطلوبة.

الضغوط الناتجة عن مصادر منزلية.

- 1- ضغوط شريك أو شريكة الحياة
 - 2- ضغوط مصدرها أمور عائلية
 - 3- ضغوط مصدرها الأطفال وتعليمهم
 - 4- ضغوط مصدرها خارجي منعكسة على حياة الأسرة
- بعد ذكر هذه الطائفة من المصادر للضغوط التي تشترك فيها المرأة والرجل ننتقل إلى بعض الدراسات التي يستفاد منها في تحديد مصادر أخرى على سبيل التخصص

- فمن الدراسات دراسة سمية بن عمارة 2009 وهي منشورة تحت عنوان صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات وعلاقته بتوافقها الزواج- في مجلة الواحات للبحوث والدراسات عن المركز الجامعي بغرداية 2009. وقد تمت الدراسة على عينة من النساء العاملات وهن زوجات منجبات ويزاولن عملا. عددهن 220 امرأة

تم اختيارهن بطريقة عشوائية تمت الدراسة في فترة 2007.5.3 و 2007.6.7 على 220 امرأة

وقد اعتمدت الدراسة

المنهج الوصفي.

وكانت الفرضية التي قامت عليها الدراسة كالتالي:

هنالك علاقة بين الصراع الأدوار والتوافق الزوجي لدى الأمهات العاملات ثم تفرعت فرضيات صفرية تتفي وجود فروق بين متغيري الدراسة تعود إلى اختلاف ساعات العمل، وإلى اختلاف مستواهن التعليمي وإلى اختلاف عدد أولادهن، وإلى اختلاف سنهن وإلى اختلاف مستوى أزواجهن التعليمي. فصارت الفرضيات الفرعية خمسا.

- وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين متغيري الدراسة وفسر ذلك بأن صراع الأدوار بين متطلبات العمل والأسرة يؤدي بالعاملة إلى الإحباط الشديد.

ثم نقول سمية بن عمارة أن صراع الأدوار الشديد والمتواصل يؤدي بالمرأة العاملة إلى حدوث تدببات في توافقها الزوجي ويهدد استقرارها النفسي والعائلي، يبدأ كلما زادت انشغالات المرأة العاملة وتوسعت بؤرة نشاطها، وتعاضمت أدوارها يجعلها تحمل فوق طاقتها، لتكون في أحسن صورة في عين زوجها وأولادها ورؤساء العمل وزملائها إن شعورها الدائم بتقصير في أدوارها يحدث لديها ارتباك واضطراب وقلق بالإضافة إلى الحيرة والتردد بل يجعلها تشعر بمشاعر الذنب ممن حولها. ومن ثم عرضه للتضارب الأدوار المحدث المؤثرة مباشرة على توافقها الزوجي وخاصة في حالة زواج لا يفهمها ولا يقدر وضعها وفقا لما أكدته دراسة (نادية الفوار: 2004) حيث وجدت أن الضغط النفسي الشديد يزداد لدى المرأة العاملة لتعدد أدوارها وتضيف أن فقط 10% من الأزواج حسب دراستها من يقدمون مساعدة و دعم نفسي و اجتماعي لزوجاتهم.

وهذا يترتب عليه خلط ومشاكل تؤدي إلى عدم الانسجام الجيد وهذا يولد ضغطا.

2. صراع الدور.

قد يكون للعامل دوران مثل المعلم الذي يدرس ويكلف بالإدارة، أو المعلم الذي يعمل وعضو في جمعية الأولياء فقد يكون بين هذين الدورين سوء تنسيق أو تداخل يحدث إرهاقا وضغطا

3. توقعات غير واقعية عن الذات.

إن التوقع العالي عن فاعلية الذات يدفع العامل إلى دفع المزيد من الجهد وهذا بدوره يؤدي إلى الإجهاد ويولد ضغطا.

4. ضغط التأثير على صنع القرار.

بغض العمال يهتمون كثيرا بإبداء رأيهم في الأحداث ويشعرون بالراحة حين يشاركون أو يؤثرون في اتخاذ القرار وإذا لم يؤخذ بمشورتهم أو رأيهم يشعرون بالضغط .

5. مواجهات متكررة مع المسؤولين.

إن العلاقات غير الموفقة مصدر قوي للضغط

6. فقد التأييد أو الدعم من الزملاء.

يحدث هذا للعاملين الذين يعملون منفردين مع الجمهور كالعلمين والشرطة والأخصائي الاجتماعي

7. الإفراط في العمل وضغوط الوقت.

8. الرتابة وعد التغيير.

إذا كان التغيير المستمر سببا للضغط فإن الرتابة والنمطية فإنها تعني عدم التجديد وهذا يولد ضغطا

9. سوء الاتصال في مجال العمل.

إن عدم وجود الاتصال الجيد يؤدي إلى الضغوط

فعدم وضوح الأهداف والتعليمات وغموض المكاتبات وصعوبة الحصول على المعلومات قبل بدء المهام يؤدي إلى سوء ويتولد عنه ضياع الوقت وضياع الجهد فيولد ضغطا

10. القيادة غير المناسبة.

عند الكلام عن القيادة وكونها مصدرا للضغوط يفهم من أول وهلة القيادة المتسلطة ولكن القيادة الضعيفة العاجزة عن الإدارة بحزم وعدل وعن التوجيه والتدخل لفض الخصومات ولتحديد المهام لكل شركائه العاملين هذا يؤدي إلى فوضى وشعور بالضياع عند بعض العاملين - وهذه مصدر ضغط

11. الصراع مع الزملاء.

12. صعوبة إتمام أو إنجاز المهام.

وسبب ذلك قد يكون ضيق الوقت وسوء النظام العام وسوء الاتصال

من مصادر الضغوط سوء النظام الذي يسبب في تأخير القرارات المهمة وعدم مما يؤدي إلى غموض للعامل فإنه يعجز عن تحديد المسؤول المباشر عن اتخاذ القرار وكذلك من الأسباب النقص في الإمكانيات المادية والمعدات والتجهيزات وعد وضع خطة محدود للإنتاج.

2- نقص الكفاءة المهنية.

نقص كفاءة العامل يجعل مهامه حملا ثقيلا عليه أو تكليف العمال بمهام زائدة على المهام الأصلية كرد على المكالمات أو استعمال الحاسوب هذا يؤدي إلى الشعور بالإرهاق الجسمي والنفسي ويجعل العامل غير قادر على التركيز على المهام الأصلية.

3- ساعات العمل الطويلة أو غير المنتظمة.

إن مدة العمل الكبيرة تؤدي إلى الملل و الإجهاد وينعكس سلبا على نفسية العامل - ونظام الوردية مثلا Shift Works أو التغيير المفاجئ في أوقات العمل في مهنة معينة كمهنة رجال الأعمال أو البوليس أو الممرضات والأطباء يكون مصدرا للضغط.

4- الشعور بالمكانة الأقل والمكافأة غير المناسبة.

إن هذا النوع من الشعور يؤدي بالعامل بالإحباط ويشكل ضغطا - وقد يكون منصبه مناسباً لقدراته وكفاءته ولكنه يتأثر بالدعاية وكلام الناس.

5- مهام وإجراءات غير ضرورية.

مثل عقد الاجتماعات غير الضرورية أو بطريقة شكلية أو طلب ملء استمارات وتقديم تقارير لا لشيء إلا لإثبات سلطتها.

6- عدم الاستقرار وفقد الأمن.

إن عدم استقرار القرارات والتغيير المستمر لسياسات العمل، وكذلك تغيير المهام للعامل بطريقة مستمرة يولد ضغطا، فكلما تطلب الأمر أن يتعلم الفرد مهاماً جديدة وأن يرتبط مع زملاء جدد شعر بالضغط خاصة عندما يصعب عليه التكيف مع الرفاق الجدد.

بعد ذكر السباب العامة ينتقل الفلاماوي ورضا عبد الله إلى ذكر أسباب محددة للضغط في مجال العمل.

1. غموض الدور.

إذا لم يعرف العامل متى يبدأ دوره وأين ينتهي فإنه قد يقصر في واجبه أو يتدخل في مهام غيره وقد يتعرض للوم أو العقوبة وينتج عن عدم معرفة الدور التدخل في اختصاص الغير.

كما أكد لانسلي Lancily أن الضغط الناتج عن طلب إنجاز أكبر كم ممكن من الأعمال في وقت محدد نتج عنه عدد كبير من الأخطاء والاختلافات في سلوك الأطفال ، كما أظهر نقصا في كفاءة الأداء، نتيجة محاولتهم حل أكبر عدد من المسائل في وقت محدد كما جاء الحل على حساب الدقة كما أمكن ملاحظة تغيرات نوعية غير مرغوبة متكررة منها عدم الإصغاء ، النشاط غير المنظم ، النشاط الزائد

كما يؤثر الضغط النفسي على الأداء الحسي حركي وينتقل الرشيد عن لازاروس قوله أن كثيرا من الدراسات أثبتت ذلك وهذا بسبب الاضطراب والقلق والخلل الذي يصيب الوظائف البيولوجية

كما أوضح ميكلياند وفلور ودافيدسون وسارسون ان الافراد الذين قد قدموا توضيحا لأغراض قوة الدافع وارتفاع قوة الضغط النفسي أظهروا ارتفاعا في افرازات الهرمونات وارتفاعا في ضغط الدم وتركيزا اقل في اللعاب

وعندهما يتعرض الفرد لحوادث طاغية في فترات زمنية متقاربة يكون لها علاقة بمختلف الأمراض الجسمية والعقلية

كما أن للضغوط تأثير على النواحي البيولوجية والجهاز العصبي فقد أثبت هولمز وراه أنها تحقق تعديلات لدى الفرد في توازنه الميل الى الاتزان وافرازات الغدد وفي الجهاز العصبي وتردد واستمرار الاستشارة التي تغير الاتزان الداخلي وتقلل من مقاومة الجسم كما أوضح هيج أن الضغط له تأثير على مقاومة انطفاء حالة النشاط الكهربائي للجسد وقد أشار أكنرود الى أن الضغوط النفسية مؤثرة في الحالة المزاجية ومنبئة بها (هارون توفيق الرشيد ، 1999 ، ص ص ص ص 35-35-36)

بعد الكلام عن آثار الضغوط تنتقل الى الكلام عن مصادرها وقد عنونت المداخلة بمصادر الضغوط لدى المرأة العاملة ، ولكن سأسلك مسلك الانتقال من العام الى الخاص وأقصد بذلك أنني سأنتقل من الكلام عن مصادر الضغوط عامة لأن الضغوط نزال الرجل والمرأة على حد سواء ولأن واقع العمل ولظروف الفيزيائية وكذلك التشريعات التي تنظم عالم الشغل واحدة ثم اذكر بعد خصوصية المرأة لتكوينها البيولوجي من جهة، أو لنظرة المجتمع لها او للتمييز التي قد تتعرض له كما أنني سأذكر مصادر الضغوط في الوسط الدراسي أو غيره وليس من باب الخروج عن الموضوع وقد العنوان يفيد المرأة العاملة ولكن من باب توسيع النظرة للمصادر فأضادها تعرف الأشياء

أسباب ومصادر الضغوط في مجال العمل

كل المراجع التي تناولت موضوع الضغوط، تعرضت لأسباب ومصادر الضغوط، وقد اختلفت في طريقة عدها وترتيبها وإجمالها وتفصيلها.

وقد وقع الاختيار على تصنيف كتاب الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة لصاحبيه حمدي علي الفرماوي ورضا عبد الله-2009- فقد ورد في ص62.

الأسباب العامة للضغوط في مجال العمل

1- مشكلات تنظيمية.

أستاذ: دغه محمد جامعة الوادي

الضغوط لدى المرة العاملة

لقد حظي موضوع الضغوط باهتمام كبير من قبل النفس ، وقد عرف " هانز سيلبي hans selye "الضغوط بقوله" هو استجابة فسيولوجية لمثير طاغظ " ، وبأخذ هذا المفهوم عدة أشكال لأثر الضغط منها الإيجابية Eustress والسلبية Distress

(jean benjamin stora , 1995 :06)

ويعرفه هنري موراي بقوله " الضغط خاصة او صفة لموضوع بيئي ، او لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد في تحقيق هدف معين " هارون توفيق الرشدي 1999

ويعرفه ابراهيم عبد الستار بقوله : بشير مفهوم الضغط في ابسط معانيه الى اي تغيير داخلي اوخارجي من شأنه أن يؤدي الى استجابة انفعالية حادة ومستمرة وبعبارة أخرى : تمثل الأحداث الخارجية بما فيها ظروف العمل أو التلوث البيئي أو السفر أو الصراعات الأسرية ضغوط مثلها مثل الأحداث الداخلية أو التغيرات العضوية كالإصابة بالمرض أو الأرق (ابراهيم عبد الستار في محمد بوفاتح ، 2005 ص 34)

وتتميز الضغوط بالعناصر المكونة لها وهي :

1- قوى ضاغطة وحوادث مهددة تتمثل في متطلبات موقفية تحتاج الى تكيف الفرد معها مثل (الصراع ، الغموض ، الخطر)

2- إدراك الفرد ، وتقييمه لهذه القوى وطبيعتها، وديناميتها وتقييمها ، فغالبا ماتكون هذه الإستجابة مزيجا من ردود الفعل النفسية والجسمية. الرويشدي وصالح في نوال جبالي وورد برتيمه 2011 ص 48-49

آثار الضغوط :

يقول هارون توفيق الرشدي أي للضغط تأثيرا على الإنجاز والأداء البشري بصفة عامة ، وينقل عن جروس وماستبورك gross et mastonbirk أن تناقض العمل - الإنجاز يظهر سبب الضغط ، وأن حالة القلق لها تأثير ضار على سعة الذاكرة والانتفاع بها

ثم يقول ، وأثبت لانتز تأثير الضغوط على الأداء فأوضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأطفال في ظروف الأداء العادي وظروف الاداء الذي تعرضو فيه للضغط وأن الأعمال التي حفظت عن ظهر قلب لم تتأثر بالموقف الضاغظ بينما تأثرت الأعمال تتطلب جدلا

ويرهن سليفان sullivan أن التعرض للضغط النفسي أعقب ببطء في مستويات التعلم والتذكر

Maslach. C & Jackson. S(1991) The Measurement of Experienced burnout. Journal of –
occupational Behavior 2. 99-113

المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم أمين القريوتي وفريد مصطفى الخطيب (2006) الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة الحادي والعشرون العدد 23.
- السمادوني شوقي (1993) الضغوط النفسي لدى معلمات التربية الخاصة وعلاقتها بالضبط.كلية التربية، جامع الزقازيق.
- الفرح عدنان (2001) الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الشخاص ذوي الاحتياجات الخاص في دولة قطر، مجلة دراسات الجامعة الاردنية المجلد 28 العدد2، 247- 271.
- دردير نشو كرم عمار (2007) الاحتراق النفسي للمعلمين وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، رسال ماجستير غير منشور تخصص صحة نفسي، جامع الفيوم كلية التربية، مصر .
- سراي مهدي(2012) الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي لدى أساتذة المرحلتين المتوسط والثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر
- عادل عبد الله محمد (1994) مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين . مكتبة الانجلو المصري.
- عبد الفتاح يوسف (1999) الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الارشادي مجلة مركز البحوث التربوية العدد15، 195 - 227.
- عبيدات (1992) البحث العلمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- محمد حمزة الزيودي (2007) مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجل جامعة دمشق المجلد 23 العدد2.
- يوسف ذياب عواد (2010) الاحتراق النفسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية الناتج عن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية.مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، مجلد 23 العدد9.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Consini. R & al (1996) consist Encyclopedia of psychology, New York : john wilay of sons.
- Dunham, Jack (1992) Stress in teaching 2nd edition, Biddles LTd, Cruilford and. king's - Lynn, Grate Britain.
- Farber, E(1994) Stress. Levels among secondary school teachers. Educational review. 42. -

1,78 وهي أقل من قيمة "ت" المجدولة التي عادت 2,01 عند مستوى الدلالة 0,05 بدرجة حرية df=49. الفرضية الثانية لم تتحقق

النتيجة المتحصل عليها لا تتوافق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (السمادوني 1993) و دراسة (Farber 1994) التي دلت على أن الاحتراق النفسي يكون نتيجة قلة الخبرة (الأقدمية) مقارنة بالمعلمين الأكثر خبرة (الأقدمية)، لكن هذا لا يمنع بأننا سجلنا نفس الملاحظة المسجلة في الفرضية الأولى، أي أن هناك درجات مرتفعة في الاحتراق النفسي سواء من طرف الأساتذة ذوي أقدمية أقل من 10 سنوات أو أكثر من 10 سنوات.

- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى المدرسين تعز لمغيبير الجنس.
- قبل حساب اختبار T تم حساب اختبار التجانس F لمعرفة أي معادلة من المعادلتين الخاصة باختبار T نطبق، القيمة المحسوبة FJ قدرت ب 2,17 وهي أصغر من القيمة المجدولة المقدر ب 3,77 أي الاختلاف ليس له دلالة إحصائية.
- الجدول رقم (5) يبين نتائج تطبيق اختبار T لدراسة الفرق بين المدرسين في الاحتراق النفسي حسب الجنس.

النتائج	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	T المجدولة
ذكور	7	64	15	1,96	2,01
إناث	44	47	22		

يتضح من نتائج الجدول رقم 5 أن قيمة المتوسط الحسابي للذكور قدر ب 64 بانحراف معياري يعادل 15، بينما سجلت الإناث متوسط حسابي يعادل 47 بانحراف معياري يقدر ب 22، كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة ب 1,96 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 مقارنة بالقيمة المجدولة الموضحة في الجدول، يدل ذلك على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين الذكور و الإناث لدى فئة الأساتذة. الفرضية الثالثة لم تتحقق

هذه النتيجة تتوافق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة سراي (مهدي سنة 2012)، في حين لا تتوافق مع النتائج التي دلت عليها دراسة (Kiernan1999(Hattok , Emrson, Rivers,Mason and (في محمد حمزة الزيودي 2007)

المراجع:

النتائج	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة T	Tالمجدولة
الأساتذة المتكونين	14	55	21	1,40	2,01
الأساتذة غير المتكونين	37	47	18		

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 3 تبين أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الأساتذة المتكونين و الأساتذة غير المتكونين في درجات الاحتراق النفسي حيث قدرت قيمة "ت" المحسوبة بـ 1,40 وهي أقل من قيمة "ت" الجدولة التي عادلته 2,01 عند مستوى الدلالة 0,05 بدرجة حرية df=49. الفرضية الأولى لم تتحقق

هذه النتيجة لا تتوافق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة عبد الفتاح يوسف في سنة 1999 التي دلت على أن الاحتراق النفسي يكون نتيجة قلة الدورات التدريبية وكذلك عدم إمام المعلم بطرائق التدريس المناسبة، لكن هذا لا يمنع بأننا سجلنا من خلال نتائج الدراسة الحالية أن هناك درجات مرتفعة في الاحتراق النفسي سواء من طرف الأساتذة المتكونين وغير المتكونين.

- عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى المدرسين حسب الأقدمية.

قبل حساب اختبار T تم حساب اختبار التجانس F لمعرفة أي معادلة من المعادلتين الخاصة باختبار T تطبق، القيمة المحسوبة F قدرت بـ 1,75 وهي أصغر من القيمة الجدولة المقدره بـ 2,18 أي الاختلاف ليس له دلالة إحصائية.

الجدول رقم (4) يبين نتائج تطبيق اختبار T لدراسة الفرق بين المدرسين في درجات الاحتراق النفسي حسب الأقدمية.

النتائج	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة T	Tالمجدولة
أقل من 10 سنوات	9	59	23	1,78	2,01
أكثر من 10 سنوات	42	47	18		

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 4 تبين أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الأساتذة ذوي أقدمية أقل من 10 سنوات و الأساتذة ذوي أقدمية أكثر من 10 سنوات في درجات الاحتراق النفسي حيث قدرت قيمة "ت" المحسوبة بـ

صدق وثبات المقياس:

لقد تم قياس ثبات وصدق المقياس في الدراسات الأجنبية والدراسات العربية منها دراسة (دوناي وآخرون 1989) تم استخراج معاملات الاتساق الداخلي لكل من بعد من أبعاد المقياس حيث بلغت القيم :

1 الإجهاد الانفعالي 0.84

2 تبلد المشاعر 0.76

3 تندي الشعور بالإنجاز 0.71

الأساليب الإحصائية:

- المتوسط الحسابي

- الانحراف المعياري

- إختبار " test T "

هناك طريقتين لحساب T الأولى في حالة تساوي عدد أفراد العينة والثانية في حالة اختلاف عدد أفراد العينة.

عرض ومناقشة النتائج:

على ضوء فرضيات البحث المقدمة، سوف يتم عرض النتائج التي تمخضت عن الدراسة

عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى المدرسين المتكونين وغير المتكونين في المقاربة بالكفاءات.

• قبل حساب اختبار T تم حساب اختبار التجانس F لمعرفة أي معادلة من المعادلتين الخاصة بإختبار T نطبق، القيمة المحسوبة لـ F قدرت بـ 1,33 وهي أصغر من القيمة الجدولة المقدر بـ 2,09 أي الاختلاف ليس له دلالة إحصائية.

الجدول رقم (3) يبين نتائج تطبيق اختبار T لدراسة الفرق بين المدرسين المتكونين وغير المتكونين في الاحتراق النفسي.