

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي LMD

في علم النفس عمل والتنظيم

ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة : علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبتان: جميلة عيش - راضية بلفضل

بغـوان:

علاقة التربية المهنية بمستوى المعاونة في العمل لدى عمال المديرية

الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي - ورقلة.

دراسة ميدانية

تاريخ المناقشة : 2022 /06 /14

الجنة المناقشة :

أد- غربي صبرينة	(أستاذ التعليم العالي/ جامعة ورقلة)	- مناقشا ورئيسا
أد- مزياني الوناس	(أستاذ التعليم العالي/جامعة ورقلة)	- مشرفا
أد - غانم فاطمة	(أستاذ التعليم العالي/جامعة ورقلة)	- مناقشا

الموسم الجامعي : 2022/2021

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي LMD

في علم النفس عمل والتنظيم

ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبتان: جميلة عيش - راضية بلفضل

بغـوان:

علاقة التربية المهنية بمستوى المعاونة في العمل لدى عمال المديرية

الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي - ورقلة.

دراسة ميدانية

تاريخ المناقشة : 2022 / 06 / 14

الجنة المناقشة :

أد- غربي صبرينة	(أستاذ التعليم العالي/ جامعة ورقلة)	- مناقشا ورئيسا
أد- مزياني الوناس	(أستاذ التعليم العالي/جامعة ورقلة)	- مشرفا
أد - غانم فاطمة	(أستاذ التعليم العالي/جامعة ورقلة)	- مناقشا

الموسم الجامعي : 2022/2021



﴿ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ ﴾

﴿ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾

( سورة هود : 88 )

## الاهداء

إلى رمز العطاء والصبر والتفؤل الوالدين الكريمين  
حفظهم الله إلى من هم رفقاءنا في الحياة إلى أزواجنا  
أولادنا حفظهم الله ورعاهم إلى أخواتنا وأخواتنا  
وفقهم الله إلى أهلينا وأحبابنا الذين غيبهم عنا  
الموت، والى من كل ساعدنا من قريب أو بعيد إلى  
كل طاقم التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
بجامعة ورقلة نهدى هذا العمل المتواضع ونسأل الله  
التوفيق والسداد

راضية & جميلة

## شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

يقول الله عز وجل في كتابه "فاذكروني أذكركم واشكروني ولا تكفرون" آية 152 سورة البقرة

الصلاة والسلام على نبي الرحمة سيد الخلق محمد عليه أفضل الصلاة والسلام

أما بعد:

نحمد الله تعالى الذي وفقنا وسير لنا إتمام هذا العمل المتواضع، فالشكر له وحده أولا وأخير ثم نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الجميل وخالص الاحترام للأستاذ: مزياني الوناس على تكريمه بالأشراف على مذكرة التخرج، كما نتقدم لكافة أساتذتنا بقسم علم النفس وعلوم التربية بالشكر والعرفان.. ونخص بالذكر أساتذة (علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية)، والى كل من ساعدنا في هذا العمل من قريب أو من بعيد وفي الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا في عملنا المتواضع أملا أن يجعله الله علما نافعا للجميع

راضية & جميلة

## ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى التربية المهنية ومستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج – حوض بركاوي- ورقلة، والتعرف على العلاقة بين التربية المهنية والمعاناة في العمل، و مستوى المعاناة في العمل تبعا للمتغيرات تصنيفية التالية: ديمومة الوظيفة، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، واستخدمت الطالبتين المنهج الوصفي العلائقي للتحقق من فرضيات الدراسة، وتمثل مجتمع البحث الكلي من 1233 عاملا، تم اختيار عينة تكونت من 100 عامل من عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة بحيث اختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمدت الطالبتين على أداتين: أداة التربية المهنية وأداة المعاناة في العمل، وتمت معالجة البيانات إحصائيا بواسطة المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون واختبار "ت" للفروق وأسلوب تحليل التباين الأحادي باستخدام برنامج SPSS. وأظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع في التربية المهنية، ووجود مستوى منخفض في المعاناة في العمل.

- وجود علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التربية المهنية ومستوى المعاناة في العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج – حوض بركاوي- ورقلة تبعا لمتغير ديمومة الوظيفة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج – حوض بركاوي- ورقلة تبعا لمتغير المستوى التعليمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج – حوض بركاوي- ورقلة تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

**الكلمات المفتاحية:** التربية المهنية، المعاناة في العمل.

## Abstract:

The study aimed to identify the level of vocational education and the level of suffering at work among workers of the Regional Directorate of Production - Berkaoui Basin - Ouargla, and to identify the relationship between vocational education and suffering at work, and the level of suffering at work according to the following classification variables: job permanence, educational level, professional experience. The two researchers used the descriptive relational approach to verify the hypotheses of the study, and the sample was represented by 100 workers from the Regional Directorate of Production - Berkaoui Basin - Ouargla, so that the sample was chosen in a simple random way. Using the arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, T-test for differences and one-way analysis of variance using SPSS program.

The results showed a high level of vocational education, and a low level of suffering at work.

There is a negative, statistically significant, correlation between the level of vocational education and the level of suffering at work.

- There are no statistically significant differences in the level of suffering at work among workers of the Regional Directorate of Production - Berkaoui Basin - Ouargla, according to the variable of job permanence.

- There are no statistically significant differences in the level of suffering at work among the workers of the Regional Directorate of Production - Berkaoui Basin - Ouargla, according to the educational level variable.

- There are no statistically significant differences in the level of suffering at work among the workers of the Regional Directorate of Production - Berkaoui Basin - Ouargla, according to the variable of professional experience.

**key word:** Vocational education, suffering at work.

الصفحة	العنوان
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية .....
ب	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....
ت-ج	فهرس المحتويات.....
ح-خ	فهرس الجداول و الأشكال والملاحق .....
3-1	مقدمة الدراسة .....

### الباب الأول : الجانب النظري

#### الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة

9-6	إشكالية الدراسة.....
11	فرضيات الدراسة .....
12	أهمية الدراسة.....
13-12	أهداف الدراسة.....
13	التعريف بالمفاهيم الإجرائية.....

#### الفصل الثاني : التربية المهنية

15	تمهيد .....
19-16	01/ تعريف التربية المهنية .....
21-19	02/ علاقة التربية المهنية ببعض المفاهيم .....
25-22	03/ أهداف التربية المهنية.....
29-25	04/ النظريات المساهمة في التربية المهنية .....
31-30	05/ مداخل التربية المهنية وأنماطها .....
33-32	06/ مجالات مناهج التربية المهنية.....
35-33	07/ صعوبات التربية المهنية .....
39-36	08/ طريقة تربية الاختيارات كحل لإشكالية المعاناة في العمل.....



43-39 /09 بعض الخبرات العالمية في التربية المهنية.....

45-44 ..... خلاصة :

### الفصل الثالث: المعاونة في العمل

48-47 تمهيد

50-48 /02 تعريف العمل.....

51 /03 علاقة المعاونة في العمل ببعض المفاهيم .....

53-51 /04 المقاربات والنماذج المفسرة للمعاونة في العمل.....

58-54 /05 أشكال المعاونة في العمل.....

62-59 /06 أسباب والعوامل المؤدية للمعاونة في العمل .....

64-62 /07 آثار وانعكاسات المعاونة في العمل .....

66-64 /08 طرق التكفل والوقاية من المعاونة في العمل .....

66 ..... خلاصة .....

### الباب الثاني :الجانب الميداني

### الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

69 .....تمهيد.....

69 /1 منهج المتبع في الدراسة .....

70 /2 الدراسة الاستطلاعية.....

73-71 /3 وصف أدوات الدراسة .....

78-73 /4 الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة .....

79 /5 حدود الدراسة .....

79 /6 عينة الدراسة .....

82-79 /7 الدراسة الأساسية .....

83 /8 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....

84 .....خلاصة.....

الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

86	تمهيد.....
88-86	(1) عرض ومناقشة وتفسير التساؤل الأول.....
91-89	(2) عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى.....
92-91	(3) عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية.....
93	(4) عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.....
95-94	(5) عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.....
97-95	(6) عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.....
99	استنتاج عام.....
100	اقتراحات الدراسة.....
-102	المراجع.....
105	

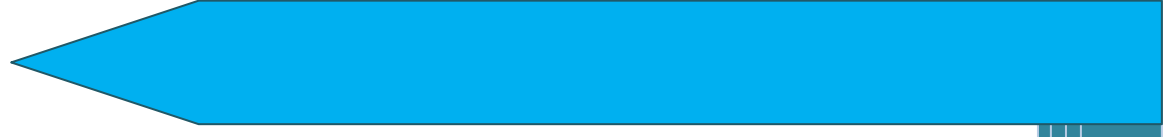
## قائمة الجداول

الصفحة	المحتويات
74	- (01) يوضح بيانات صدق المقارنة الطرفية لمقياس التربية المهنية
75	- (02) يوضح بيانات صدق المقارنة الطرفية لمقياس المعاناة في العمل
76	- (03) يوضح معامل الثبات لمقياس التربية المهنية قبل وبعد التصحيح
77	- (04) يوضح ثبات أبعاد مقياس التربية المهنية باستخدام ألفا كرونباخ
78	- (05) يوضح معامل الثبات لمقياس المعاناة في العمل قبل وبعد التصحيح
78	- (06) يوضح ثبات مقياس المعاناة في العمل باستخدام ألفا كرونباخ
80	- (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ديمومة الوظيفة
81	- (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
82	- (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية
86	- (10) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتربية المهنية وأبعادها
89	- (11) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعاناة في العمل.
91	- (12) يوضح نتائج معامل ارتباط بيرسون للدلالة على العلاقة بين التربية المهنية والمعاناة في العمل .
93	- (13) يوضح نتائج اختبار T-test للفروق في مستوى المعاناة في العمل تبعاً لمتغير ديمومة الوظيفة
94	- (14) يوضح نتائج تحليل التباين ANOVA في مستوى المعاناة في العمل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي
96	- (15) يوضح نتائج تحليل التباين ANOVA في مستوى المعاناة في العمل تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

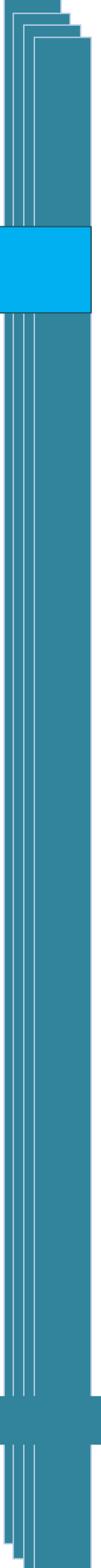
## قائمة الأشكال

الصفحة	الأشكال	رقم
80	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير ديمومة الوظيفة	01
81	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	02
82	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية	03
88	يوضح مستوى التربية المهنية لدى عينة الدراسة.	04
90	يوضح مستوى المعاناة في العمل لدى عينة الدراسة.	05

رقم	قائمة الملحق
01	أداة الدراسة
02	الخصائص السيكومترية للتربية المهنية
03	الخصائص السيكومترية للمعاناة في العمل
04	نتائج اعتدالية البيانات
05	نتائج حساب مستوى التربية المهنية وأبعادها
06	نتائج حساب مستوى المعاناة في العمل
07	نتائج حساب العلاقة بين التربية المهنية والمعاناة في العمل
08	نتائج حساب الفروق في مستوى المعاناة تبعاً لمتغير ديمومة العمل
09	نتائج حساب الفروق في مستوى المعاناة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي
10	نتائج حساب الفروق في مستوى المعاناة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية



# المقدمة



لقد نجم عن التطور المعرفي والتكنولوجي الحادث تغيرات ملحوظة في حياة الأفراد والمجتمعات وظروف الحياة وسوق العمل وتعددت وسائل مواجهة مشكلات الحياة، وتحسنت مهارات الإنسان للتجديد والإبداع فبرزت آثار ايجابية على حياة الناس في جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية غير أن اتساع دائرة المعارف والخبرات في هذا العصر ولدت الحاجة إلى فئة مؤهلة و مدربة متخصصة في مجال عالم الشغل .

وقد أكد رواد التربية المهنية عموما على أهمية مواكبة التغيرات المتتالية في المجالات العلمية والعملية، إذ من وظائفها تزويد المجتمع بقوى العمل الماهرة التي يحتاج إليها الاقتصاد وتهيئة الأجيال نحو المهن التي تتناسب قدراتهم ورغباتهم، ويعتبر مفهوم التربية المهنية من المفاهيم الحديثة في التعليم النظامي على المستويين المحلي والعالمي، إذ تعود جذور نشأته في أمريكا إلى أوائل الثلاثينات عندما أشار سيدني مارلند (Sidney mariand) في كانون الثاني من عام (1931) إلى التربية المهنية فقال " كل تربية تربية مهنية أو يجب أن تكون، وأن جميع جهودنا كتربيين يجب أن تركز إما للإعداد التلميذ لوظيفة المستقبل وذلك حال تخرجه من التعليم الثانوي أو لتمكينه من متابعة التعليم العالي، و أي شئ سوى ذلك يعتبر في غاية الخطورة ". وفي هذا المجال يقول العالم برنغ عام (1979) " أنه ليس من الأخلاق أن نقدم للمتعلم معرفة لا يحس بأنها تلزمه في حياته وتعيّنه على حل مشاكله وتمس اهتماماته أي أن المعرفة لا تكون ذات قيمة إلا إذا أحس بها المتعلم" ويعتقد الكثير من الناس أن مفهوم التربية المهنية إسم جديد لبعض البرامج المهنية مثل الاقتصاد المنزلي، والتعليم الصناعي، والتعليم التجاري وغيرها، إلا أن مهمة التربية المهنية أوسع من ذلك. (محاسنة.2011.ص 37)

هذا وتتجاوز التربية المهنية حدود المهنة ذاتها، فتحيط المهنة بكل القيم العملية والاجتماعية والأخلاقية والجمالية المرتبط منطقيا وطبيعيا بالتكنولوجيا، وتنقل إلى الفرد

المعلومات الضرورية ليس من أجل تنفيذ العمل فحسب، وإنما من أجل فهمه أيضا: فتعلمه حب عمله وتبصره بمعناه الإنساني، وتطلعه على مختلف الفضائل المتعلقة بأدائه، وتضفي عليه شعور بالرضا الجمالي بمختلف درجاته الذي يستمد من هذا العمل ابتداء بالشعور بالرضا عن انجاز العمل بشكل جيد مهما كان نوعه وانتهاء بالشعور بالمتعة الفنية الحقيقية التي تتأتى عن تنفيذ مهمات معينة، وتذكره أخير بوجود مسالك دائمة للعبور من الصانع إلى العامل، إلى الفنان. (مرتجى، 2016، ص19).

ومع تزايد استخدام التكنولوجيا في مختلف مجالات الحياة والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها المنظمات المعاصرة جعلت المؤسسات العامة والخاصة تسعى جاهدة للبحث عن أكثر العوامل تأثيرا في الإنتاجية وكفاءات العاملين، وقد كانت جل الدراسات الأولى في التنظيم تبحث عن كيفية زيادة الإنتاج وكفاءة العاملين وهذا الهدف لم يتغير بالرغم من مرور الوقت، فغاية المسؤولين بالمؤسسات هو الوصول بالإنتاج إلى أعلى مستوياته من خلال الاهتمام بالموارد البشرية إيماناً بأهميته للوصول بالمؤسسة إلى أعلى كفاءة ممكنة في الأداء النوعية.

وتُعرف المؤسسة بأنها مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات، والتي بدورها تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفاً، وتتكون من العناصر المادية كالبنىات والتجهيزات والأموال وعناصر بشرية من مهندسين، وتقنيين، وإداريين، والفرد كعضو من هذه المجموعة يواجه في حياته المهنية مجموعة من المثيرات والمواقف المتعددة التي قد يلاحظها أو يتعرض لها في المنظمة فيتأثر بها، مما يسهل استثارتها وكثرة انفعاله، ويساهم في إعاقة تكييفه وتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة، ومن المشكلات التي قد تعترضه أثناء أداء مهامه كالخوف، القلق والإجهاد، الضغوطات المهنية والنفسية، غموض الدور، أو قد تكون مشاكل لها علاقة بعوامل إنسانية كالعلاقة مع الزملاء والرؤساء، أو قد تكون راجعة لعوامل فيزيقية ومادية، بحيث تنعكس آثار تلك المواقف على معظم جوانب شخصية الفرد. إن سلوك الإنسان وتصرفاته تقترن بتصوراته للحياة ونظرتة إلى الأشياء والأمور التي تحيط

به، وبناء على ذلك تكون أعماله وردود أفعاله كما أن التطور السريع الذي تشهده حياتنا المعاصرة أدى إلى ازدياد وتنوع مستلزمات الحياة، بل إن طموحات الفرد اختلفت وازدادت عما قبل وقد فرض عليه مزيدا من الجهد والعمل المتواصل.

وقد توجهت دراستنا هذه نحو العلاقة التي تربط التربية المهنية بالمعانة في العمل الذي يعتبر هو الآخر من المواضيع الهامة التي يجب تسليط الضوء عليها، ومن أجل الإلمام بجميع جوانب الدراسة قمنا بتقسيمها إلى جانبين: جانب النظري وجانب الميدان، حيث تناولنا في الجانب النظري ثلاثة فصول: الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى تقديم موضوع الدراسة، تحديد مشكلة الدراسة، تساؤلات الدراسة، فرضياتها وأهميتها، إضافة إلى أهدافها، والتعاريف الإجرائية لمفاهيم متغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني: فجاء في صياغته تمهيد للموضوع، ثم تعريف بالتربية المهنية وعلاقتها ببعض المفاهيم، أهدافها، والنظريات المساهمة في التربية المهنية، كذلك أهم مداخل التربية المهنية وأنماطها، مجالات ومناهج التربية وصعوباتها، إضافة إلى طريقة تربية الاختيارات كحل لإشكالية المعانة في العمل، وأخير بعض الخبرات العالمية والعربية في التربية المهنية وخلاصة الموضوع.

وفي الفصل الثالث: تناولنا تمهيدا حول المعانة في العمل، تعريف العمل، أشكال ومظاهر المعانة في العمل، العوامل المؤدية للمعانة في العمل، وأخير سبل والطرق الوقائية من المعانة في العمل، وخلاصة للفصل.

أما الجانب الميداني فضم فصلين :

الفصل الرابع: تناولنا فيه تمهيد للفصل، المنهج المتبع، أداة الدراسة، والخصائص السيكومترية للأداة، كذلك حدود الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة الأساسية، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وخلاصة للموضوع.

والفصل الخامس: تم تخصيصه إلى عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة واستنتاج عام.



# الحجاب النظري

# الفصل الأول

## تقديم موضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الإجرائية

## 1- إشكالية الدراسة:

تعتبر المحروقات الشريان النابض لاقتصاد الكثير من الدول والمصدر الأساسي للطاقة الذي ساهم في تطور مجتمعات كثيرة صناعيا واقتصاديا واجتماعيا وأيضا هي القوى المحركة والدافعة نحو التقدم والتنمية فهي تقوم بتزويد الدول بالمنتجات النفطية والغاز الطبيعي والمحروقات الصلبة ويحظى قطاع المحروقات في الجزائر باهتمام كبير لدوره الهام في المساهمة في التنمية الاقتصادية ويقوم على استقطاب العديد من الاستثمارات الأجنبية والشركات العالمية، حيث بلغت عائدات قطاع المحروقات في الجزائر 62% ويساهم بنسبة 35% من الإنتاج الداخلي الخام وحوالي 97% من العائدات الخارجية للبلاد، بالإضافة إلى ذلك تعتبر الجزائر المنتج رقم 12 عالميا للنفط بمقدار (992) ألف برميل يوميا مع بداية شهر مارس 2022، أيضا وتعد المصدر السابع للغاز عالميا أي ما يعادل (42مليار متر مكعب).

(وكالة الأنباء الجزائرية)

وهذا ما جعل القطاع مهم جدا وحساسا مما دفع بالدولة الجزائرية إلى وضع القطاع في قمة الأولويات من خلال تطويره وتنميته وتحسينه، ويعد المورد البشري في المنظمة أحد مواردها وشريانها إن لم يكن أهمها على الإطلاق، وفي خضم هذه التغيرات بدأ الاهتمام بالموارد البشرية في الإدارات المعاصرة في مختلف المنظمات، مما جعله مركز اهتمام رواد الإدارة الحديثة، من ناحية أداء الفرد وظروف العمل وكل ما يحيط به، ومن العناصر التي يحتمل أن تؤثر على صحته وسلامته في بيئة العمل، ومن بين العوامل التي إهتم بها الباحثين المعاناة التي يتعرض لها الأفراد بمختلف أشكالها، والمعاناة بوصفها مصطلح بالغ الأهمية فقد نشأ في المؤسسات والمنظمات التي تعتمد على تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري، وإذا عدنا إلى التعريفات المقدمة لمفهوم المعاناة نجد أن القاموس (Le petit Robert)

عرف المعاناة بصفة عامة بأنها "حالة من الاستسلام والصبر والتحمل". في حين عرف ايمانوال جيلو (Gillloots) على أن "المعاناة تعني الفرد الذي يتحمل أو يتلقى ألما جسميا أو معنويا، وهو حالة من عدم الراحة النفسية والانزعاج، بمعنى الشعور بعدم التكيف مع المحيط الخارجي والشعور بالغرابة أمام الأشخاص و الأشياء و اللامبالاة المؤلمة". وفي نفس الاتجاه يذهب قاموس ( Le petit Larousse 1995) في تعريفه للمعاناة، على اعتبارها واقع من العذاب سواء كان ألما نفسيا أو جسميا.

وفي تعريفه للمعاناة فإن (Cassel.1982) يرى "أنها تحتوي على ثلاث جوانب: الألم الجسدي والضيق النفسي والحوار الروحي، تتميز بالضيق عندما تعرض سلامة الشخص للأذى".

وبالنسبة (Motton, 1995) فيرى أن المعاناة متعددة الأبعاد فيمكن أن تأخذ بعدا جسميا أو بدنيا أو نفسيا أو اجتماعيا أو روحيا، وبالتالي فهي متشابكة ومعقدة. ومن جهته قدم (Moraz2003) تعريفا معمقا للمعاناة، بحيث ميز بين ثلاثة مفاهيم: الألم الجسدي ويكون بوجود الأذى والمعاناة النفسية بمعنى الشعور بالأذى والألم المعنوي أن يكون الفرد في أذى. (مركوش، اكتوف، 2014، ص37)

بناء على مختلف التعاريف التي قدمت من طرف الباحثين يمكن أن نصل إلى فكرة وجود فروق بين الألم والمعاناة على مستويات لعل أهمها: أن الألم يتعلق بالجسد وهو عبارة عن إحساس مؤذي يشعر به في جزء من جسمه وغالبا ما يكون مصحوب بشعور مزعج وهو الألم المعنوي.

أما المعاناة فمعناها واسع بكثير، فهي تجمع بين الجانب النفسي والذي يعتبر الأكثر تأثيرا، ثم الجانب الجسدي وما يتسبب فيه من أمراض وكذا الجانب الاجتماعي والذي يعكس خاصة العائلة.

إلا أن مفهوم المعاناة في مجال العمل تتميز بصعوبة التعبير عنها، فقد يتحدث عنها العامل بصفة عامة وإجمالية كأن يقول "انه يشعر بالتعب أو انه ليس على ما يرام" أو قد تظهر في شكل تصرفات كالانعزالية و القلق والاكتئاب أو العدوانية وكثرة الشكاوي والصراعات مع الزملاء والخوف أو قد تظهر في مردود مهامه كالتراجع في الأداء أو عدم القدرة على التقدم، أو قد تظهر بصفة عادية مثل التعرض للحادث أو الإصابة بالأمراض كالسكري، والضغط الدموي، الصمم،...

وبالرغم من العجز الواضح في الاتفاق على إيجاد ضبط علمي لمفهوم المعاناة في العمل، فإن هذا المفهوم يفرض وجوده في معظم التراث الأدبي العلمي، وغالبا ما يكون موضوع نقاشات كثيرة في العديد من الملتقيات العلمية، حيث أشار **العافري** مليكة في دراسة لها حول موضوع المعاناة في العمل بقول أن: " أصل معاناة الفرد في العمل هي علاقة المواجهة والصراع بين الفرد والعمل والتي تتميز بالخصوصية كونها نادرا ما تكون مباشرة من حيث الشعور بها والتعبير عنها لذا يجب البحث فيها من اجل إمكانية الوصول إليها "فحسبها يمكن أن تظهر مباشرة في شكل شكاوي، أو قد تكون خفية يتعين الكشف عنها من خلال ما يظهره الفرد من سلوكيات غير سوية أو سيكوسوماتية (العافري 2018.ص97) كما تعرفها (**Mare peze**) المعاناة في العمل على أنها "حالة تنشأ عندما يواجه الشخص مجموعة من المشاكل المتعلقة بالعمل و التي لا يمكن للفرد أن يتجاوزها بعد استنزاف جميع طاقاته من اجل القدرة على التكيف معها" (Valéri Tarrou.2013.p03) وعرفته الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا (2005). المعاناة في العمل "حالة من اكتئاب تفاعلي مهني الذي تسببه الضوابط التنظيمية والاجتماعية المفروضة من طرف المنظمة والذي يظهر غالبا كرد فعل لسلوكات معينة لزملاء العمل والمشرفين، ومن مظاهر الدخول في المعاناة عدم القدرة على التقدم ايجابيا داخل المنظمة" (موهوب عبدالله، خلاصي مراد.2021.ص117).

وترى لبقع زينب، شتاتحة أم الخير(2013)المعاناة في العمل: "هي الانعكاس السلبي والضار على صحة الإنسان النفسية والعضوية نتيجة للمتطلبات المتزايد في بيئة العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء في الكثير من الأحيان".و في دراسة موهوب عبدالله، خلاصي مراد(2021) حول معرفة الظروف المهنية أنواعها، فيزيقية، إنسانية، تنظيمية ومادية والتي تجعل القابلات تعاني في عملهن إضافة إلى معرفة المعاناة ومؤشراتها تم إجراء الدراسة ببعض مستشفيات ولاية قسنطينة تكونت عينة الدراسة من 12 حالة من ثلاث مستشفيات، وتوصلت الدراسة إلى التعرف على مختلف الظروف المؤدية إلى المعاناة في العمل ومن أهمها نقص أدوات العمل، غياب النظافة، الاكتظاظ، نقص الأجر، كثرة ساعات العمل، التعرض لمختلف الاعتداءات من المرضى أو أهاليهم، صعوبة التواصل مع المشرفين من أجل إيصال مختلف الانشغالات الخاصة بهن كما تم اعتماد هذه الظروف كمؤشرات في الضغط النفسي، وغموض الدور، الإجهاد، والعنف.

وإذا كان مفهوم الصحة النفسية يتجاوز مجرد الخلو من الأمراض المعروفة إلى ضرورة تحقيق الفرد للتكيف السليم مع ذاته ومحيطه وقدرته على الإنتاج والاستمتاع بالحياة، فإن نمط الحياة المعاصرة في المنظمات الذي يتسم بالتغير المفاجئ والتسارع الشديد وما يفرضه من تحديات ورهانات لمواكبة التطورات الحاصلة في عالم الشغل، فرض على العامل العديد من المشكلات والتوترات التي تهدد صحته النفسية وجعلته عرضة للمعاناة في العمل خاصة إذا كان يؤدي مهن تتسم بالخطورة كما هو الحال بالنسبة للعمال في مؤسسة إنتاج حوض بركاوي- بمدينة ورقلة، إذ يتعرض عمالها لمجموعة من المواقف والتراكمات التي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها وحوادث تنطوي على العديد من مصادر القلق والاكتئاب وعوامل الخطر والتهديد الخوف والإجهاد في حياته المهنية وتختلف حدثها باختلاف طبيعة العمل، للأسباب قد تكون ناتجة عن العمل نفسه أو خارجه.

ومن أهم الآليات التي تقوم عليها التربية المهنية هي إعداد الفرد نحو المهنة باعتبارها عملية بعيدة المدى تواكب الفرد منذ نعومة أظافره، وعلاقتها بالمهنة علاقة أزلية قديمة قدم الإنسان ونشاطاته على هذه الأرض، فعلاوة على أنها توجه اهتمام الفرد إلى الأبعاد المهنية والنفسية والاجتماعية في شخصيته، فهي نواة الخيارات المهنية له.

حيث ترى، تزرولت، مزياني (2010، ص537) التربية المهنية على أنها "العملية التي تختص بتنمية القدرات والمهارات والاتجاهات وعادات العمل وتقديره، وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها العامل للالتحاق بالعمل والتقدم فيه، في الوقت الذي يسهم فيه في تنمية المواطن الصالح، عن طريق تنمية كفاءته وصلاحيته الجسمية والاجتماعية والقومية والثقافية والاقتصادية".

ونظرا لأهمية موضوع التربية المهنية في حياة الأفراد وانعكاساته على أداء العمال من جميع الجوانب المهنية سعت الطالبتان لطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين مستوى التربية المهنية ومستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي - ورقلة؟

ومنه نتطرق إلى التساؤلات التالية:

1/ ما مستوى التربية المهنية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة؟

2/ ما مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة؟

3/ هل توجد علاقة ارتباطية بين التربية المهنية والمعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة؟

4/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير ديمومة الوظيفة؟

5/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

6/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية ؟

## 2- فرضيات الدراسة :

1/ ما مستوى التربية المهنية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة؟

1/ يوجد مستوى منخفض في المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي - بمدينة ورقلة .

2/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التربية المهنية ومستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي - بمدينة ورقلة .

3/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير ديمومة الوظيفة .

4/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير المستوى التعليمي

5/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .



### 3- أهمية الدراسة :

ترتبط أهمية البحث الحالي بطبيعة الظاهرة التي يتصدى لها، وما تتطوي عليه من مشكلات وأثار سلبية للفرد والمؤسسة، وذلك عن طريق تسليط الضوء عليها ومحاولة التحكم فيها وتتمثل في :

#### أ- الأهمية النظرية :

- حداثة موضوع التربية المهنية وعلاقته بالمعاناة في العمل.
- قلة الدراسات السابقة بالمكتبة العلمية الجزائرية في هذا مجال حسب اطلاعنا .
- كذلك رغبة الطالبين في ربط التربية المهنية بعالم الشغل وإبراز أهميتها للفرد والمجتمع والمنظمة .
- مساعدة العامل على حل المشكلات التي تعترضه في أداء عمله.

#### ب- الأهمية التطبيقية:

- معرفة مستوى التربية المهنية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي وعلاقتها بخفض وتقليل من معاناته في العمل .
- الأهمية في الإضافة العلمية وذلك بالاستفادة من نتائج الدراسة في مجال البحث العلمي تخصص علم النفس تنظيم وعمل.

### 4- أهداف الدراسة :

هدف الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

- التعرف على مستوى التربية المهنية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة .
- التعرف على مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة .
- التعرف على العلاقة بين التربية المهنية والمعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة .
- التعرف على الفروق في المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة حسب حالة ديمومة العمل .

- التعرف على الفروق في المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة حسب حالة المستوى التعليمي .
- التعرف على الفروق في المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة حسب حالة الخبرة المهنية .

#### 5- التعاريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

أ/ **التربية المهنية:** هي تلك المعارف والمهارات التي يمتلكها عمال المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي بمدينة ورقلة والمكتسبة من المراحل التعليمية والتكوينية التي مر بها العامل قبل وبعد استلام مهامه والتي تساعده في فهم وتحليل والقيام بمهامه بشكل جيد ومتميز التي نحصل عليها من درجات إجابات العمال على بنود الاستبيان للتربية المهنية.

ب/ **المعاناة في العمل:** هو الإحساس بعدم الارتياح وعدم القدرة على التكيف للعمال مديرية الإنتاج حوض بركاوي نتيجة تعرضهم لمجموعة من المواقف المختلفة إثناء مزاولتهم لمهامهم تتضمن عدة أشكال ومظاهر منها ما هو مهني ونفسي وجسدي ويترتب عليها شعور بالألم وعدم السعادة وحتى المرض والتي نحصل عليها من درجات إجابات العمال على بنود الاستبيان للمعاناة في العمل .

# الفصل الثاني

## التربية المهنية

تمهيد.

1. تعريف التربية المهنية .
  2. علاقة التربية المهنية ببعض المفاهيم .
  3. أهداف التربية المهنية .
  4. النظريات المساهمة في التربية المهنية.
  5. مداخل التربية المهنية وأنماطها.
  6. مجالات مناهج التربية المهنية .
  7. صعوبات التربية المهنية .
  8. طريقة تربية الاختيارات كحل لإشكالية المعاناة في العمل.
  9. بعض الخبرات العالمية في التربية المهنية.
- خلاصة .

## تمهيد:

لما كان البحث يدور في فلك التربية المهنية كان من الضروري الوقوف على معنى كلمتي (التربية ، و مهنية ) وذلك ليتضح معنى التربية المهنية حيث أنه لا جدوى من الاستفاضة في الحديث ما لم تعرف ركائزه الأولى و أسسه ،لهذا يجدر بنا تعريف التربية ثم تعريف التربية المهنية حتى نصل إلى الغاية المنشودة .

أولاً: معنى كلمة التربية إذا رجعنا إلى معجم اللغة العربية وجدنا لكلمة التربية أصولاً متعدد منها

مشتقة من الفعل الماضي "رباً" ومضارعه يربو بمعنى ينمو.

أو مشتقة من الفعل الماضي "ربي" بمعنى ترعرع وتغذى.

أو قد تكون مشتقة من الفعل الماضي "ربب" أي ربي ومضارعه يربي، وهنا تعني أصل الشيء وقوامه فعندما يقال ربوت في البادية تعني نشأت في البادية وعندما يقال ربي الولد تعني أصلحه وتولى أمره، وهذا يعني أن التربية رعاية دائمة. ( الطراونة، 2004، ص14)

وقد اشتق الباحثين من هذه الأصول اللغوية تعاريف منها ما قاله الإمام البيضاوي في تفسيره ( أنوار التنزيل وأسرار التفسير ) الرب في الأصل معنى التربية، وهي تبليغ الشيء إلى كماله شيئاً فشيئاً .

ومنها التربية "تكوين الفرد من أجل ذاته، بأن توظف فيه ضروب ميول كثيرة"

(مقداد، 1977، ص 56)

ثانياً: المهنة، والمِهنة، والمِهنة، الجِدْقُ بالخدمة والعمل، فالمهنة تجمع بين العمل والحِذْقُ به، فهي اخص من العمل، وأكثر دلالة على التخصص منه، كما تُشير إلى خصوصية كل عمل عن غيره، فالمهن تتنوع وتتفاوت المهارات التي تتطلبها، إعداداً وتدريباً وممارسة، فكأنها تدل على التخصص في العمل، حتى جعلت في الاستعمالات الرسمية اليوم دليلاً

على مجال العمل والممارسة، ولم تفرق المعاجم بين المهن النظرية والعملية، فالمعنى اللغوي يشملها. (ابن المنصور. 1414هـ، لسان العرب )

### 01/ تعريف التربية المهنية:

اختلف الباحثون في إعطاء مفهوم واحد شامل لمصطلح التربية المهنية، حيث تباينت الآراء ووجهات النظر حول هذا المفهوم، وذلك بسبب تنوع موضوعاتها وفلسفتها وأهدافها الاجتماعية والاقتصادية وعلاقتها بالفرد والمجتمع.

**يعرف preli** التربية المهنية: >بأنها جهد يهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب واستخدام المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لكل فرد، ليصبح العمل عنده معنى ومنتج وجزء من أسلوب حياته <.

**ويعرف Robert Hoppeck** التربية المهنية: ”بأنها استراتيجية ضرورية تهدف إلى تحسين نتائج التعليم عن طريق ربط نشاطات التعليم والتعلم بمفهوم النمو المهني، من هذا التعريف نجد أن مفهوم التربية المهنية قد تعدى العلم الأكاديمي ووصل إلى عالم العمل فالتربية المهنية تقدم خبرات تعليمية تبدأ منذ الطفولة وتستمر خلال حياة الفرد”

( عزت ، حسني، 2014، ص180)

وقد ذهب العديد من التربويين مثل **سيدني مارلاند** كما ورد في ورقة، بأن: "كل التربية تربية مهنية أو يجب أن تكون، وإن جهودنا كتربويين يجب أن تركز لتنمية مهارات الأفراد وبخاصة ذات المساس بحياتهم اليومية، مما قد يشكل تهيئة مهنية ويمكن أن تؤسس لإعداد الفرد لمهنة مفيدة ومناسبة". (التل، جزار، 2020، ص 147)

**وفي نفس السياق يرى أبو السل عبد الكريم:** إن التربية المهنية بمعناها الواسع، هي ذلك الجانب من العملية التربوية، الذي يجعل قابلاً للاستخدام في مجموعة من المهن دون غيرها.

كما تعتبر جمعية التربية المهنية الأمريكية: "مفهوم التربية المهنية انه يستند إلى المنطق القائل، إن جميع الأعمال والدراسة الهادفة تحظى بالاحترام والتقدير، وتزود النظام التربوي بالوسائل التي تمكنه من تسليط الضوء على التطوير المهني للأفراد، وتعمل على جعل المهمة التربوية تتمركز على نواة واحدة، مع التركيز على الإعداد المهني والوظيفي".

( الحيلة.1998.ص 21 )

ويضيف ( Moore 1986 ): "التربية المهنية برنامج توجيهي يغطي مجالات وحقول مهنية متعددة ومختلفة، صمم ليرشد ويساعد الأفراد على زيادة وعيهم ومعرفتهم بقدراتهم واهتماماتهم واستعداداتهم، ولتمكنوا بالتالي من اختيار المجال المهني الذي يناسب هذه القدرات".

( مريم السيد ،2009،ص59 )

و يعرف "ايضا نزوهبر"التربية المهنية بقوله: التربية بمعناها الواسع هي ذلك الجانب من العملية التربوية الذي يجعل الفرد قابلا للاستخدام، في مجموعة من المهن دون غيرها "

( ابوسل،1998،ص17 )

والمتمعن بمفهوم التربية المهنية يؤكد على أنها عملية مقصودة، أي أن لها أهداف واضحة ومحددة، وموجهة لفئة عمرية محددة، ويجب تحقيق هذه الأهداف في فترة زمنية محددة، وهناك مفهومان للتربية المهنية، ونبين في ما يلي :

**المفهوم التقليدي:** أو ما يعرف بالمفهوم العام للتربية المهنية : "يشتمل مفهوم التربية المهنية هنا على تعليم المهن بمعناها الواسع، سواء من حيث بناء المنهاج، أو إعداد الكتب المدرسية ومحتواها أو عملية التعلم والتعليم في كافة المستويات التعليمية التي يتم فيها تعلم المهن، وهذا يعني أن المفهوم التقليدي /العام للتربية المهنية يشمل تعلم المهن في كل من التعليم المدرسي والثانوي من خلال التعليم المهني، ويشمل كذلك التوجيه المهني.

**المفهوم الحديث :** أو ما يعرف بالمفهوم الخاص للتربية المهنية : "يقصد بالتربية المهنية وفق المفهوم الخاص تلك المادة المقررة على الطلبة في مرحلة التعليم المدرسي، ويجرى تدريسها وفق خطة دراسية واضحة وبالتالي يمكن القول أن التربية المهنية وفق المفهوم الحديث

/الخاص هي تعليم مهني في المراحل الأولى من التعليم المدرسي، لكنه غير متخصص ولا يرقى إلى مستوى الإعداد المهني بل في المحصلة هو تهيئة مهنية" (الطويسي، 2011، ص 48).

من خلال هاته التعريفات نستنتج :

**التربية المهنية:** هي نتاج الجهد الكلي للتعليم، إذا يقع على عاتق معلم، في كل مرحلة دراسية تزويد طلبته بمعارف ومهارات واتجاهات ذات صلة بتخصصه، وبذلك فإن كل طالب يكتسب مهارات ذات صلة بمهنة أو تخصص معين، تصقل من خلال التوجه إلى التمهن والاحتراف في تلك المهنة لاحقاً. ولا يكون ذلك إلا بالالتحاق بالمعاهد أو المدارس الصناعية أو الجامعات أو مراكز التدريب، فتكون التربية المهنية مارست دورها من خلال التخصصات المتعددة في مراحل التعليم التي يمر بها الطلبة. (عايش، 2009، ص 19)

**التربية المهنية:** هي العملية التي تختص بتنمية القدرات والمهارات والاتجاهات وعادات العمل وتقديره ، وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها العمل للالتحاق بالعمل والتقدم فيه، في الوقت الذي يسهم فيه في تنمية المواطن الصالح، عن طريق تنمية كفاءته وصلاحيته الجسمية والاجتماعية والقومية والثقافية والاقتصادية. (ترزولت، مزياني، 2010، ص 537)

**التربية المهنية:** إعداد الفرد لمهنة عن طريق تعرضه لسلسلة من الخبرات المختارة و المنظمة تنظيماً هادفاً، و التربية المهنية تعني التعرض لخبرات واسعة عن عدد كبير من المهن، أو التعرض لخبرات مركزة للتدريب على أصول مهنة واحدة.

**تعقياً على ما سبق** يمكن القول أن التربية المهنية تسعى لتهيئة الفرد ليكون صاحب مهنة، وأنه يتوجب على كل فرد العمل في المهنة التي تتوافق مع قدراته واستعداداته ويتسق مع ميوله واتجاهاته وان المهن تتفاوت في المستويات وتختلف أنواعها لكنها جميعاً مهمة للفرد والوطن، وبالتالي كل فرد ينبغي أن يوجه تربوياً إلى مهنة تتناسب مع قدراته وميولاته، إذا فالتربية المهنية هي عملية تعليمية وتدريبية يبدأ بها الفرد من المرحلة الابتدائية وتستمر حتى

طول حياته المهنية، سواء كان هذا الإعداد نظرياً أو تطبيقياً في مؤسسته أو خارجها فهي تعمل كصلة وثيقة بين عالم المدرسة وعالم الشغل وتترجم في الواقع، وذلك قصد تحسين أدائه في العمل وتثمين قيمته وتقليل من معاناته .

## 02/ علاقة التربية المهنية ببعض المفاهيم:

ومن أجل التعمق أكثر في دراسة موضوع التربية المهنية من أجل مزيد من الفهم والإيضاح نحاول التعريف ببعض المقاربات المفاهيمية المرتبطة بها.

### 02-1 النضج المهني Career Maturity :

هو مستوى يكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد واستعداد الفرد لتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية وقدرته لمعرفة ذاته، مع الوعي بالذات والمهن وبمتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم.

**ويمكن القول** أنه جميع المفاهيم التي تساعده على الوعي بذاته، وبميوله واهتمامه وقدراته، والقدرة على الموازنة بينهما، والتعرف على المهن ومجالاتها ومتطلباتها.

### 2-2 اتخاذ القرار Decision-Making :

هو الاختيار الواعي لبديل معين من بين مجموعة من البدائل المهنية المختلفة و التي يمكن إتباعها بعد تقييمها حسب توقعات الفرد عن نتائج ممكنة، ويشمل القدرة على جمع المعلومات والحقائق وصولاً لإيجاد عدد من البدائل والقدرة على اختيار البديل المناسب من البدائل المتاحة في موقف معين وتقويمه وتنفيذه، وتؤثر فيه مجموعة من العوامل بما يحقق لدى الفرد نوع من الرضا والسعادة. (المجالي، عبدالجبار.2017.ص 464)

**ويمكن القول** انه القدرة على جمع المعلومات، والحقائق وصولاً إلى إيجاد عدد من البدائل، والقدرة على الاختيار المناسب من البدائل المتاحة.



**2-3 التعليم المهني Vocational Education :**

هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة المهنية والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد فنيين ماهرين في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية والتجارية ولهم القدرة على التنفيذ والإنتاج. ( محاسنة .2011. ص38 )

**2-4 الاختيار المهني Professional choice :**

تعد عملية اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته، لأن حسن الاختيار وسلامته، يوفران له السعادة في العمل وفي الحياة، الأمر الذي يسوغ ضرورة إعداده وتهيئته بالشكل المناسب لاتخاذ هذا القرار الصعب وذلك اعتمادا على عمليات وآليات التوجيه المهني المنظم والمنهجي. ( مرجي .2016. ص30 )

**2-5 التوجيه المهني Career Guidance :**

يبدأ التوجيه المهني كعملية ممهدة للتربية المهنية، ويستمر مصاحبا لها حتى ينمو الفرد في أحسن الظروف، ويتحدد الفرق بينهما في الهدف، فإذا كان الهدف مساعدة الفرد على اختيار مهنة والإعداد لها ودخوله فيها، كانت العملية توجيهها مهنيا، أما إذا كان الهدف هو الإعداد لمهنة مختارة، كانت العملية تربية مهنية أو تأهيلا مهنيا.

ورغم اختلاف هاتين العمليتين، فإن كلا منهما ضرورية للأخرى، ولا يجوز فصلهما، فلن تكون تربية المهنية ناجحة دون التوجيه، ولن يتحقق التوجيه دون تربية مهنية تكمله، كما أن التربية المهنية قد تخدم بشكل آخر، فقد يختار الفرد مهنة من المهن يبدأ في الإعداد لها، فتخدمه التربية المهنية في استطلاع ما إذا كان الاختيار موفقا أم لا. بهذا تكون التربية

المهنية مجالاً لخبرات استطلاعية تؤكد أو تدحض صحة اختيار الفرد لمهنة من المهن، فتكون بذلك عوناً للتوجيه المهني. (جودت، حسني، ص 199)

## 2-6 التأهيل المهني Vocational rehabilitation:

تعتبر التربية المهنية سابقاً للتأهيل المهني وتختلف عنه من حيث الغاية ونوعية الممارسة، بمعنى إن من غايات التربية المهنية تكوين الاتجاهات الايجابية نحو العمل والعاملين، وهو مرتبط بشكل عام بكل أنواع المهن بغض النظر عن مهنة المستقبل، كما أن من غاياتها التعريف بمختلف أنواع المهن بغض النظر عن مهنة المستقبل، كما من غاياتها التعريف بمختلف المهن عن طريق الممارسة وكذا الكشف عن قدرات وميولات الفرد حتى يتمكن من النجاح، في حين أن التأهيل المهني هو إعداد حقيقي لمهنة محددة ويتم بعد أن يكون الفرد قد اتخذ قراره المهني بشكل نهائي واختار المهنة التي سيزاولها. وعلى هذا فالتربية المهنية خطوة سابقة وضرورية لعملية التأهيل المهني .

كما أنه قد ينظر إلى التأهيل المهني على أنه نوع من التربية المهنية، يوجه إلى فئة خاصة (أصحاب العاهات الخاصة، العجزة والمعاقين). فالاختلاف هنا يكون في طرق التدريب، فإذا ما اعتبرنا التربية المهنية تهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب مواهب وخبرات عامة وتنمية المميزات الشخصية التي تساعد على القيام ببعض الأعمال، فإن التأهيل المهني يهدف إلى تأهيل ذوي العجز أو الإعاقات أو الاحتياجات الخاصة على القيام ببعض الأعمال التي تتناسب مع ما تبقى من قدرات.

ويمكن القول أن كلا من التربية المهنية، والتأهيل المهني عمليات يرجى من ورائها تذليل الصعوبات والمعاناة في ممارسة المهن المختلفة. (تزرولت، مزياني، 2010، ص 537)

#### 04/أهداف التربية المهنية:

تشكل التربية المهنية جزءا من التعليم العام، ولكنها تستمد كثيرا من مكوناتها وعناصرها في المحتوى والأسلوب من التعليم المهني، وبهذا تتلاقى أهداف التربية المهنية مع أهداف التعليم المهني الذي يعد الدارس لأغراض ممارسة المهنة، أو الذي يوجه لمن يمارس عملا لرفع كفايته وتحسين مستوى أدائه ضمن المفهوم الأشمل للتعليم المستمر والتربية المستديمة، وقد عالجت وثيقة اليونسكو المعروفة باسم ' توصية معدلة خاصة بالتعليم التقني والمهني ' أهداف التربية وأشارت أنها تشتمل على مبادئ التعليم التقني والمهني الذي يشتمل على ثلاثة وظائف رئيسية هي:

- أ- توسيع أفاق التعليم بجعله مدخلا إلى عالم العمل وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طرق دراسة المواد والأدوات والأساليب التقنية وعملية الإنتاج والتوزيع وإدارة المنشآت في مجموعاتها وتوسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية.
  - ب- توجيه الدارسين المهتمين بالتعليم التقني والمهني والقادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداد لمزاولة مهنة معينة، أو نحو التدريب خارج نظام التعليم المدرسي.
  - ج - مساعدة أولئك الذين يزعمون ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحل دون إن توفر لديهم النية والصلاحية لمزاولة مهن بعينها، على اكتساب الاتجاهات العقلية وطرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكانيتهم وتسهيل مهمة اختيارهم للمهنة، أو التحاقهم بعمل لأول مرة وتمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني وتعليمهم الشخصي.
- إن توفر المصادقية للأهداف الخاصة بالتربية المهنية التي تشكل جزءا من التعليم العام لا يتم إلا بانسجام هذه الأهداف مع الأهداف العامة لبرامج الإعداد والتعليم المهني بإبعاها وأنواعها المختلفة والتي يمكن إيجازها في:

1/ تنمية الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة لاحترام العمل، والنظر إليه كأحد القيم الرئيسية التي يستخدمها المجتمع.

2/ المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسدية والعقلية والوجدانية للفرد، وللقيم الأخلاقية والجمالية لديه وتوفير التسهيلات المناسبة لحصول على المهارات التي تتجاوب مع حاجاته ورغباته والنمو بذلك لأقصى ما تؤهله قدراته وتساهم في تحسين الفرصة الحياتية أمامه.

3/ المواءمة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب، وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وكذلك المواءمة بين الحاجات القائمة والمتوقعة من مختلف المستويات والتخصصات، وبين برامج الإعداد المهني بشكل عام.

4/ تعزيز قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية والتطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل والإنتاج.

5/ تعميق فهم الطالب للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في مجالات العمل مما يساهم في تهيئته للاندماج في الحياة العملية.

6/ تنمية القدرات الإبداعية من ناحية والاتجاهات نحو العمل الجماعي بأبعاده ومتطلباته وقيوده المختلفة من ناحية أخرى.

7/ إتاحة الفرصة للفرد لاكتشاف ميوله وقدراته المهنية لتسهيل اختياره لمهنة المستقبل والتحاقه بها، وتسهيل اختيار نوع التعليم الثانوي الذي يرغبه.

8/ توعية الفرد بمجالات العمل وأنواع المهن والخدمات المتوفرة ومتطلباتها.

9/ تنمية الحس العملي التطبيقي لدى الفرد، والقدرة على حل المشكلات.

10/ إتاحة الفرصة للفرد لممارسة مهارات مهنية تمكنه من استغلال الوقت في أعمال نافعة وممارسة هوايات مفيدة.

11/ تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالب تجاه البيئة المحلية والمجتمع ومساعدته على اتخاذ القرار المنهجي المناسب. ( حسني، ص182،181)

يمكن القول أن التربية المهنية تحقق ثنائية العمل والتعليم في عملية التنمية الشاملة والمستدامة وذلك بربطها بالمدرسة والعمل كضرورة حياتية تسير روح العصر ومتطلباته.

- كما يفترض أن تحقق التربية المهنية هدف مزدوج يتمثل في الدلالة الشخصية ودلالة اجتماعية التي يحملها الفرد.

- **الدلالة الشخصية:** تتمثل الدلالة الشخصية في القيم الراسخة للعمل في وجدان البشر جميعا والنظر إليه واعتباره حاجة ملحة لكل فرد لي تحقق كينونته ومختلف الانتصارات التي طالما حلم بها، ليصبح العمل حق لكل فرد ليكتشف من هو ولماذا يعيش، من خلال ما يستطيع أن ينجزه.

- **الدلالة المجتمعية:** فتبرر من خلال جهود المجتمع بكافة قطاعاته في مجال العمل، ويتضح احد الجوانب تلك الدلالة في حاجة المجتمع إلى معدلات الإنتاجية المرتفعة من خلال الأفراد الذين تتحقق تهيئتهم للعمل على نحو جيد، مما يؤثر إيجابيا على الأوضاع الاقتصادية وهو ما ينعكس بدوره على معيشة أفراد المجتمع وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم، ومن جهة أخرى تتضمن الدلالة المجتمعية ما يتعلق بحسن استثمار للمواد التي يتمتع بها المجتمع بحيث لا يتم استنزافها من خلال النظرة ضيقة لا تدخل في اعتبارها حقوق الأجيال القادمة. ويرتبط بهذا أيضا موضوع النضوب في الموارد البشرية والتحسب له، وكيفية تصميم الخطط المتوسطة المدى والطويلة المدى للاستثمار على نحو رشيد.

(سليمان، عبدالسميع، 2007، ص21 )

وتعقبا على ما سبق: إن التربية المهنية لها أهداف تتصل باحتياجات الفرد، حيث يقع الفرد في مركز الاهتمام بصفته العنصر الأهم والمستهدف ليكون عضوا نافعا لنفسه ومجتمعه

وأهداف تتصل باحتياجات المجتمع سواء كانت اقتصادية أم ثقافية واجتماعية، وأهداف تتصل بنقل المعرفة من حيث النوع و الأسلوب المستوى، وما تقتضيه هذه المعرفة من مهارات واتجاهات، تطبيقه لمرحلة ما قبل التوظيف وتساعد في اكتساب المهارات الموضوعية، الدقة الابتكار، التصميم، التنفيذ، روح الإبداع، العمل الجماعي، زيادة الوعي المهني ولارتقاء بالمهارات اللغوية، وتنمية الخصائص الشخصية مثل الاتصال، والتعاون مع الآخرين.

### 05/ النظريات المساهمة في التربية المهنية:

من النظريات المعتمدة في تفسير التربية المهنية نذكر ما يلي:

1/5 نظرية سوبر (Super): قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام (1953) حيث يرى سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم، وإن السلوكيات التي يقوم بها لتحقيق مفهوم ذاته مهنية، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرا والطريق التي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن تكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر.

اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي:

1/ نظرية مفهوم الذات: استندت هذه النظرية إلى نماذج تشكيل مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها دونالد سوبر وآخرون، والتي أكدت على أن ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة تتوضح بمرور الزمن وإنهم يكونوا صورا ذهنية عن عالم المهن من حولهم

محاولين مقارنتها بالصور التي لديهم عن ذواتهم في إطار اتخاذهم القرارات المهنية. (محمود، 2001، ص188)

يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين، ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، والاقتران بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل الجوع والألم والحرارة، ويعلم بأن لمس النار يؤلم، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات.

5-2/ علم النفس الفارقي: يبين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

5-3/ علم نفس النمو: تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم النفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

(جودت، العزة ، ص 45،46)

مراحل النمو عند الإنسان: يرى سوبر أن عملية الاختيار والنمو تمر بخمسة نشاطات أساسية أسماها بالواجبات (الإنمائية المهنية ) وهي كالتالي :

أ / مرحلة التبلور أو التفضيل المهني ( 14-16 سنة ): وفيها يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب لذاته، وأن ينمي مفهوما مهنيا ومفهوم لذاته يساعده على اتخاذ قرارات مهنية تعليمية مناسبة.

ب/ مرحلة التحديد والتخصص (18-21 سنة): ويقوم الشخص بتطبيق وجهته المهنية العامة والتحول إلى وجهة مهنية خاصة محددة، وأن يتخذ الخطوات الضرورية باتجاه اتخاذ القرار التعليمي والمهني المناسب، كأن يسجل الفرد الذي لديه ميول خلوية في برامج زراعية.

ج/ مرحلة تضمين الميل والتنفيذ: (21-25 سنة ) ويتطلب ذلك نمو الفرد الكامل وإتمام تعليمه وتدريبه وان يدخل وظيفة مناسبة.

د/ مرحلة النمو المهني (25-35): ويتمثل في استقرار الفرد في مهنته أو وظيفة معينة، وتتميز باستثمار المواهب بطريقة تظهر مناسبة للقرارات المهنية التي اتخذت سابقا.

هـ/ مرحلة تدعيم المركز المهني (ويكون غالبا في سن 30 فما فوق ): حيث يؤسس الفرد بثبات مهاراته و أقدميته الوظيفية بحيث يحقق ضمانا ومركزا مهنيا مريحا لنفسه.

(بدیع ،ص 194،195)

**02/05-نظرية جينزبرغ (Ginzberg):** يرى جينزبرغ بأن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية ونوع التعلم والعوامل الانفعالية والقيم، إذ يرى جينزبرغ بان القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وأن لضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي دورا فيها، ومن ناحية أخرى يرى جينزبرغ بان العملية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دورا في عملية الاختيار المهني ويرى أيضا بان الاتجاهات الفرد العاطفية وقيمة الشخصية والاجتماعية تلعب دورا آخر فيه، أما من ناحية عملية الاختيار المهني نفسها، فيرى بأنها عملية مستمرة طيلة حياة الفرد.

(عزت ، حسني ،ص53)



إذا يرى الباحث أن الفرد يمر بثلاثة مراحل أو فترات عمرية حتى يصبح قادرا على اتخاذ القرار مهني مناسب وهي :

أ/الفترة الخالية من 3-11 سنة: اللعب.

ب/ الفترة التجريبية من 11-18 سنة: وتنقسم إلى أربعة مراحل وهي:

- مرحلة الاهتمام 11-12 سنة :وفيهما يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن مراعي قدراته ومدى الإشباع الذي ناله، وهي مرحلة غير ثابتة.

- مرحلة القدوة 12-14سنة: وفيها يقتدي الطفل بالنشاطات التي يمارسها المعلمون والمربون والأصدقاء والمهمون في حياته.

- مرحلة القيم 14-17سنة: يربط النشاطات والمهن بالقيم الإنسانية وقدراته الشخصية.

- مرحلة الاستقلال 17-18سنة: يدرك متطلبات كل عمل من الأعمال.

ج/ الفترة الواقعية 18-22سنة: وفيها يكون الاستكشاف والتبلور والتخصص ويتمكن فيها الفرد من اختيار المهنة التي تناسبه.

-مرحلة الاستكشاف: ويكون فيها الفرد اقرب إلى تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما وكذا يعرف المهن التي لا تلائم استعداداته وميولاته وهو ما يحفز الفرد على الثبات والاستقرار في اختياره لمهنته.

-مرحلة التخصص: بعد أن استقر الفرد في عملية الاختيار المهني يستطيع حينها أن يعرف ميولاته وقدراته ويعرف متطلبات العمل ويستطيع أن يوائم بين الطرفين، فينخرط الفرد في المهنة وعالمها ويحاول الاستمرار والإنتاجية والاستفادة من عائدات هذه المهمة.

(تزرولت، مزياني، ص 543)

03/05- نظرية آن رو (Anna Roe): تأثرت الباحثة في نظريتها في الاختيار المهني بجاردنر ميرفي Gardner Murphy في استخدامها لتقنية الطاقة الشمسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتتدفق من خلال طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد Freud والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية ورأت بأن للتنشئة الأسرية للطفل دور آخر في عملية اختياره لمهنته. (جودت، حسني، ص60)

وقد حددت آن رو Anna Roe ثلاث أساليب للتنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد وهذه الأساليب هي:

أسلوب التنشئة الاجتماعية البارد: يساعد الفرد على التوجه إلى المهن التي تتطلب الأداء الأكاديمي مع الآلات.

أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ البارد: يساعد الفرد على التوجه إلى المهن التي تتطلب الأداء الأكاديمي العالي.

أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ: يساعد الفرد على تعامل مع الناس، فيميل الفرد إلى المهن الاجتماعية والإنسانية. (تزروت، مزياني، ص 544)

تعقيباً على ما سبق: أن التطور المهني عملية تعلم يتعرف الفرد من خلالها على بدائل مهنية يختار من بينها، في ضوء عوامل كثيرة، ويصل إلى مفهوم عن نفسه يساعده في عملية الاختيار والاستقرار، هذا وإن النمو المهني والاختيار المهني يتأثران بعوامل إما أن تكون اجتماعية، وإما أن تكون مرتبطة بخبرات الطفولة والتنشئة الاجتماعية كما ترى "رو"، وإما أن تكون نتيجة لسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى "سوبر"، وإما أن تكون نتيجة لأنماط الشخصية والتسلسل الهرمي لها كما يرى "هولاند"، فالتطور المهني نسيج وحده يتكون من خيوط عديدة تتصل بالبيئة الاجتماعية، ومفهوم

الذات، والسمات الشخصية ومواءمتها مع المهن المختلفة وغير ذلك من العوامل التي تلعب دورا فاعلا في قرارات الفرد بشأن مهنة المستقبل.

### 06/ أنماط التربية المهنية ومداخلها :

ثمة ثلاثة أنماط شائعة لتقديم التربية المهنية في برامج التعليم العام، وهذه الأنماط تتعلق بالثقافة المهنية التي تستهدف تهيئة الطلاب للإعداد المهني المنظم، وتساعد على اكتشاف ميولهم وقدراتهم وتوجيههم في ضوءها إلى المسار التعليمي المناسب:

6-1/ **النمط المستقل:** حيث تقدم التربية المهنية في مناهج التعليم العام كمبحث مستقل له أهدافه الخاصة، ومحتواه يتكون في الغالب من نشاطات مرتبطة بقطاعات العمل والإنتاج ومن خلال أعمال إنتاجية ومشاريع مرتبطة بالبيئة. ( أبوسل . 1998 ، ص23).

ويصلح هذا المدخل لتزويد الدارس بمهارات أدائية محددة مستمدة من عالم العمل والإنتاج، حيث يصعب توفير مثل هذه المهارات من خلال المواد الدراسية الأخرى، ومن الأمثلة على ذلك المهارات المتعلقة بأعمال الأخشاب والمعادن والكهرباء والالكترونيات وقراءة المخططات والأعمال الزراعية والمنزلية والصحية وغير ذلك. ( عزت، سعيد ،ص185).

6-2/ **النمط التكاملي:** حيث تقدم التربية المهنية من خلال المواد الدراسية حيث يتم تنمية جميع المهارات الأدائية والنشاطات العلمية والوظيفية ذات العلاقة من خلال المادة الدراسية، وينطبق هذا النمط بشكل أكثر وضوحا على العلوم الطبيعية علما بان العلوم الاجتماعية والإنسانية تشتمل على بعد تطبيقي يمكن استثماره من خلال هذه العلوم في تحقيق أهداف خاصة للتربية المهنية، ويتم تنفيذ الجانب التطبيقي للمواد الدراسية أو بمعنى آخر برامج التربية المهنية بموجب النمط التكاملي من خلال المختبرات العلمية والأعمال الميدانية والنشاطات البيئية، وبهذا النمط تتعاون جميع المواد الدراسية في تحقيق أهداف التربية المهنية لأنها تشكل مجالا واسعا لنشاطاتها. (أبوسل ، ص23)

6-3/ النمط النشاطات اللاصقية: تلعب النشاطات اللاصقية دورا بارزا في عمليتي التعليم والتعلم، حيث انه من الصعب الفصل بين ما تم تعلمه داخل غرفة الصف (أو مشغل التربية المهنية ) وبين ما يتم خارجها، إذا تعتبر النشاطات الصفية اللاصقية في إطار هذه المادة من وجهتين لعملة واحدة فعند معالجة موضوع كالتصوير الفوتوغرافي مثلا، لا يمكن القول أن الطلبة من ذوي الاهتمام والميل قد تمكنوا من امتلاك المهارات المتصلة بالموضوع بشكل كاف، فلا بد لأولئك الطلبة من ممارسة هذا النشاط عن طريق استحداث الأندية المدرسية التي تمارس من خلالها هذه النشاطات بصورة مخططة وهادفة. (مريم السيد، ص105)

ويرى باحث آخر أن تنفيذ برامج التربية المهنية بموجب هذا المدخل يكون من خلال مجموعة من النشاطات اللاصقية التي تتسم بالمرونة وتعتمد على الإبداع والمبادرة، والتي لا تنبثق بالضرورة من طبيعة المواد الدراسية ومتطلباتها المنهجية، ومن الأمثلة على هذه النشاطات النوادي العلمية، والجمعيات التعاونية، والعمل في المؤسسات الإنتاجية في العطل والزيارات الميدانية الهادفة والنشاطات المتعلقة بخدمة البيئة وغير ذلك.

**والجدير بالذكر** أيا من المداخل الثلاثة المشار إليها لا تكفي وحدها لتحقيق أهداف التربية وتوفير متطلباتها، وهذا يعني أن كفاية النظام التعليمي وجودته في هذا المجال تستدعي اعتماد المداخل الثلاثة بشكل يضمن الشمولية والتكامل. (حسني، ص186)

**تعقبا على ما سبق:** كل من الأنماط الثلاثة تسعى لتقديم المهارات الأدائية والتطبيقات العلمية من ناحية وبين المعلومات النظرية الفنية والمفاهيم العلمية التي تدعم هذه المهارات والتطبيقات وتكون قاعدة لها من ناحية أخرى، حيث تظم ثلاثة مداخل المدخل المستقل يستخدم في تصميم برامج وتنفيذها بشكل مستقل عن بقية المواد الدراسية، ومدخل النشاطات اللاصقية يتم بموجبه تنفيذ برامج التربية المهنية من خلال مجموعة من النشاطات التي تتسم

بالمرونة والإبداع والمبادرة، ومدخل تكاملي يعتمد على تنمية جميع المهارات الأدائية والنشاطات العلمية والوظيفية ذات العلاقة من خلال المادة الدراسية.

### 07 / مجالات مناهج التربية المهنية:

ترتبط مناهج التربية المهنية بمجالات التربية، وتتنوع بتنوعها ويمكن تصنيف هذه المجالات، كما يمكن تعليمها في رياض الأطفال، وفي مختلف صفوف مراحل التعليم الأساسي، وتدرج هذه المناهج من حيث الصعوبة والتعقيد في المحتوى، وفي المستوى المعرفي و الأدائي، وتختلف في كل مرحلة عمرية و نمائية للمتعلم، رغم ثبات مجاله أو تخصصه، وغالبا ما ترتبط المجالات التقليدية للتربية المهنية بالحرف أو الأشغال اليدوية، اعتماد على استخدام الأدوات والمعدات البسيطة، أما المجالات الحديثة لهذه التربية فغالبا ما ترتبط مباشرة بالمهن النفعية والأعمال السائدة في مختلف قطاعات الصناعة والتجارة والزراعة والمعلوماتية، لتؤهل المتعلم للحصول على موقع ملائم في سوق العمل، وتضمن له الحياة المنتجة والمجزية . إلى جانب وجود مجالات التربية المهنية في المراحل الدراسية الدنيا، فإن التركيز عليها غالبا ما يتم في مرحلة التعليم الثانوي نظرا لحاجتها إلى الأساس المعرفي، والربط بينه وبين الأساسيين الأدائي والوجداني.

وتهدف مناهجها إلى تمكين المتعلمين من:

- إعداد المكان المناسب للعمل .
  - استخدام العدد وأدوات القياس بمهارة وخاصة المرتبط بمهنة التخصص.
  - القيام بأعمال نافعة ومنتجة.
  - تمكين الفرد من حل بعض المشكلات في مجال العمل وفي المنزل أيضا.
  - التوفيق بين مستلزمات العمل في المهنة وضرورة الاهتمام بالبيئة.
- ومن أبرز مجالاتها الحديثة :

- المجال الصناعي .
- المجال الزراعي.
- المجال التجاري.
- مجال العلوم المنزلية .
- مجال الصحة والسلامة المهنية.
- مجال المهن العصرية.(مرجي، 2016، ص24، ص25)

**تعقيباً على ما سبق:** إن التربية المهنية تغطي العديد من المواضيع فمنها على سبيل المثال المجال الصناعي هذا المجال الذي يضم العديد من التخصصات منها: الكهرباء، صيانة آلات المكتبية الاتصالات والراديو بجانب مهارة التعامل مع أجهزة الإعلام الآلي وهناك أيضاً المجال الزراعي، ومجال الاقتصاد المنزلي، ومجال الفنادق والسياحة من أجل تمكين الفرد مع عالم المهن.

### 08 / صعوبات التربية المهنية:

تواجه التجارب المعنية بتطعيم التعليم العام بالجوانب المهنية والنشاطات العملية مجموعة من العقبات والصعوبات يمكن إجمالها في:

#### • الصعوبات المتعلقة بالاتجاهات والقيم:

ينظر كثير من المسؤولين في نظم التعليم ومديرو المدارس والمعلمين، إلى الممارسات العملية والتطبيقية والنشاطات الإنتاجية والميدانية في التعلم العام بشك وحذر، وكأنها جسم غريب غير مرغوب فيه في عالمهم الأكاديمي النظري الذي اعتادوا عليه، وارتاحوا إليه بالإضافة إلى أنها تعكر صفو الرتبة والنمطية التي ألفوها وركنوا إليها. وكثيراً ما يتم إجهاض محاولات تطعيم التعليم العام بمثل هذه الممارسات والنشاطات نتيجة للمواقف

السلبية التي تقف لها الإدارة المدرسية والهيئة التدريسية، ملقن باللوم على نقص القدرات والكفايات أحيانا، وعلى قصور الأنظمة والتعليمات أحيانا أخرى.

ومن وجهة ثانية، كثيرا ما يسيطر على أذهان كثير من العاملين في حقل التربية والتعليم بأن التربية المهنية التي تشكل جزءا من التعليم العام، بأنها مادة منفصلة عن بقية مواد الخطة الدراسية، وتتكون من المهارات اليدوية والنشاطات العملية الخالية من البعد الفكري و الإنساني و المغزى الاجتماعي. (عزت ، حسني، ص53)

#### ● الصعوبات البشرية:

وتتمثل في ضعف التأهيل التربوي والأكاديمي للمعلمين الذين يدرسون مادة التربية المهنية، أو ضعف البرامج المتخصصة التي تتناول مادة التربية المهنية.  
ومن أمثلة على ذلك:

- ندرة الدورات القصيرة أو الطويلة، التي يخضع لها معلم التربية المهنية أسوة بغيره من المعلمين من تخصصات وبما ينعكس سلبا على خبرة معلم التربية المهنية.
- ضعف البرامج الخاصة بتأهيل المعلمين و غياب الجانب التطبيقي عن هذا البرامج.
- غياب المتابعة الميدانية للوقوف على حاجات المعلمين الإشرافية.
- نقص أو غياب الكادر الإشرافي المتخصص في مجال التربية المهنية.

#### ✓ الصعوبات الاقتصادية:

و من أكثر الصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها مادة التربية المهنية ما يتعلق بشح الموارد المخصصة لبرامج التربية المهنية، و نقص في الأدوات و الأجهزة و ما يرتبط بها من تزويد و صيانة واستبدال إلى جانب قلة المرافق المخصصة لتنفيذ برامج التربية المهنية في المدارس كالمشاغل المجهزة تجهيزا يلبي حاجة المنهاج في كل مرحلة.

ومن أمثلة ذلك :

- قلة المبالغ المخصصة للتربية المهنية مقارنة بميزانية المواد الأخرى كالعلوم والتربية الرياضية.

- عدم توفر التجهيزات الفنية اللازمة لتنفيذ الكثير من أنشطة المنهاج المقررة.

- غياب الصيانة الدورية للتجهيزات والعدد المتوفرة بما يسهم في إعاقة تنفيذ معظم النشاطات المقررة. (عاش، ص 40، ص 41)

### ✓ الصعوبات الإدارية

كثيرا ما يكون النهج المتبع في تطبيق تجارب التربية المهنية في التعليم العام، معتمدا على اتخاذ القرار على أعلى المستويات و فرضه على المدارس دون إتاحة الفرص الكافية للميدان للاستعداد و المشاركة الواعية في التخطيط و التقويم و التطوير.

ومما يزيد من فرص نجاح تطبيق نشاطات التربية المهنية هو الطلب من المؤسسات التعليمية وضع الخطط التنفيذية الخاصة بها، لضمان توافر القناعة و المشاركة الميدانية، و مراعاة طبيعة الإمكانيات المتوفرة، و التدرج في التطبيق إذا لزم الأمر، كما يزيد من فرص النجاح وضع خطة شاملة لمتابعة التطبيق الميداني و تقييم التجربة و تعديل مسارها حسب الحاجة.

وهناك صعوبات إدارية أخرى مثل صعوبة التنسيق مع البيئة أو المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة إحداث التفاعل المناسب بين المدرسة والمجتمع وصعوبة إعداد مناهج وكتب وأدلة المبحث نظرا لطبيعته و أهدافه. (عزت ، حسني، ص 54)

تعقبا على ما سبق: يمكن القول أن الصعوبات التي تواجه إدخال التربية المهنية وتدرسيها في المناهج التعليمية، وتطبيقها على أرض الواقع، لم يرقى إلى المستوى المطلوب ولا يزال



رهن التعليم النظري إذن فهو بحاجة إلى مزيد من الاهتمام و العناية به أكثر وتطبيق مبحث التربية المهنية في الدول العربية وخاصة الدولة الجزائرية من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في بيئة العمل أصبح ضرورة.

### 09/ طريقة تربية الاختيارات كحل لإشكالية المعاناة في العمل:

يرجع تصميم عدد كبير من طرق تربية الاختيارات إلى أخصائيين التوجيه ذوي الخبرة المعتبرة في ميدان والذين حاولوا في الأول تقديم بعض الأنشطة البسيطة، ثم توسع مجال التصميم والبناء إلى تجسيد مواقف بيداغوجية مدروسة ودقيقة انطلاقا من أهداف منظمة ومتنوعة.

يؤكد الفكرة السابقة كل من pelletier وجماعته 1974-1984 على التوالي Pemartin وجماعته (1988) باعتبار طرق تربية اختيارات التوجيه أنشطة بيداغوجية تساعد على النمو التدريجي لبعض الخصائص والاتجاهات نحو المدرسة وعالم الشغل ونحو الذات والتي من خلالها يكتسب التلميذ فكرة المشروع كمحرك أساسي لسلوكه الحاضر والمستقبلي.

### 1/09- تعريف طريقة تربية الاختيارات:

إن هدف هذه الطريقة هو نقل فعل التوجيه من حدث مرحلي إلى سيرورة ديناميكية وذلك بإدماج المعرفة الأدائية والمعرفة السلوكية للفرد من خلال ترتيبه على :

معرفته لذاته (تحديد حاجياته، أهدافه، قيمة، تفضيلاته، كفاءاته واتجاهاته )

محاولة الربط بين المعرفة لذاته وللمجالات الدراسية والتكوينية (المحيط المدرسي ) ومعرفته للمهن وإدراك مختلف الأدوار المهنية (المحيط المهني ).

تجاوز التأثيرات الخارجية والنمطية والظروف والضغوطات واتخاذ القرارات بكل مسؤولية ووعي واستقلالية وإزاء مشاريعه المستقبلية.

تحديد وتخطيط مراحل انجاز المشاريع المختارة اخذ بعين الاعتبار متطلبات الواقع.

إعطاء مهني لهذه السلوكات من خلال التوافق مع مختلف المراحل الدراسية (الإعدادية والثانوية وحتى الجامعة).

تجدر الإشارة إلى أن طرق تربية الاختيارات متنوعة ومتعددة إذا توجد كما يقول Huteau 1999 على شكل طرق جماعية "les méthodes de groupe" وطرق فردية مبنية على المقابلة (مقابلة الكشف عن النمو المهني) وطرق معتمدة على نظم الإعلام الآلي في التوجيه "logiciels de guidance".

تقوم الطرق الجماعية لتربية الاختيارات على عدد من المنجزات الجماعية من خلال تشكيل أفواج تتراوح بين 3-4 إلى 6-7 تلاميذ أو أفواج تتكون من نصف القسم أو القسم كله وتستخدم المناقشة وتبادل الآراء والخبرات لتحقيق الأهداف، ويتخلل هذا العمل عدد من المنجزات الفردية لتنمية قدرة التلميذ على البحث والتفكير والمسؤولية.

من خلال ما سبق يمكننا تعريف طرق تربية الاختيارات بأنها نشاط تربوي جماعي يسمح للمشاركين ببناء مشروع دراسي ومهني وحتى مستقبلي وذلك من خلال تطوير وتنمية قدراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم و دافعيتهم والمفاهيم الضرورية للقيام باختيارات دراسية ومهنية مناسبة وناضجة والتخطيط العلمي والموضوعي للوصول إليها وتحقيقها.

## 2/9 - أساس طرق تربية الاختيارات:

إن الإجراءات التطبيقية لتربية الاختيارات تسجل في إطار بيداغوجيا التجربة، حيث تعتمد مواقفها على البحث والاستقصاء الشخصي وتجريب بعض الوضعيات ومعالجتها معرفيا. تساعد هذه التجارب المعاشة من طرف الفرد على تحكم هذه الأخير في بعض القواعد واكتساب بعض الكفاءات والاتجاهات والسلوكات الضرورية لنموه المهني، أي اكتساب بعض

القواعد واكتساب بعض المفاهيم المتعلقة بذاته، بالمحيط المدرسي والمحيط المهني واستراتيجيات أخذ القرار.

مع العلم انه المعالجة المعرفية لمختلف التجارب هي المحور الأول في تربية الاختيارات، فإن معاشة الفرد للوضعية التربوية وإعطاء معنى لتجربته الشخصية قد شكلت فيما بعد البعد الوجداني والعاطفي لمختلف الأنشطة والتدخلات التربوية، تتضمن المواقف التربوية السابقة حسب Huteau-Quichard 2001 ثلاثة 03 أوقات بيداغوجية مختلفة وهي:

- التحضير والاستعدادات والذي من خلاله يظهر التلميذ النية في الانطلاق والتجربة
- التجربة في حد ذاتها والتي من خلالها يندمج التلميذ كلية وبكل قواه.
- معنى التجربة والتي من خلالها يستغل ويستثمر التلميذ موقف التجربة بتوضيح المعاني وبناء المفاهيم وإدماجها معرفيا من أجل التطور والنمو.
- تؤثر هذه التجربة (Huteau-Quichard) على صيرورة الاختيار بحيث يصبح تلميذ السنة الأولى والثانية من تطبيق البرامج قادرا على جمع المعلومات.
- يصبح تلميذ السنة الثالثة من التطبيق قادر على التحكم في المعلومات.
- يصبح تلميذ السنة الرابع من التطبيق قادرا على الاختيار حسب درجة تقبله لذاته وربطها بالعالم الخارجي واحتمال نجاحه (تحديد الميول والقيم والحاجات) وقادر على الفعل (التخطيط، وتحديد الاستراتيجيات، وصياغة الاختيارات).
- ومن هذا المنظور تسجل مسؤولية بناء وإعداد المشاريع ضمن الصيرورة الديناميكية والتفاعلية لمجالين كبيرين هما: تصور الذات والتصورات المهنية

أ/ التصورات المهنية: يكتسب التلميذ الكثير من التصورات المهنية بطريقة تدريجية من خلال المعلومات التي يكتسبها نتيجة احتكاكه وتفاعله مع المحيط الخارجي (أعضاء الأسرة، جماعة الرفاق، الأسرة المدرسية)، وتعمل برامج تربية الاختيارات على تدعيم وإثراء وتعميق

هذه التصورات كما تسمح للتلميذ بتحليل الواقع المهني والاجتماعي اخذ بعين الاعتبار التأثيرات النمطية ومختلف الشامات.

ب/ تصور الذات: تتكون تصورات التلميذ نحو ذاته تدريجيا كذلك من خلال المعلومات يكتسبها نتيجة التفاعلات الاجتماعية عموما وسلوكات واستجابات الآخرين نحوه. ونتيجة اقتصار هذه التصورات على جوانب من شخصية التلميذ دون الأخر تتدخل برامج تربية الاختيارات بطريقة تسمح له بإثراء وتعميق معرفته لنفسه كتحديد الأشياء التي يرغب أو لا يرغب فيها أو النشاط الذي يميل إلى ممارسته أو لا يفضلها. (تزونيت ، مزياني، ص546، 547)

### 10/ بعض الخبرات العالمية في تطبيق التربية المهنية:

يحظى موضوع العلاقة بين التربية والعمل والإنتاجية باهتمام المربين والاقتصاديين والمفكرين في المجتمع الحديث، الذين أكدوا ضرورة إضفاء الطابع العلمي والإنتاجي على العملية التربوية، وذلك من خلال بدائل من بينها مشاريع التعليم المنتج و تمهين المناهج الدراسية وإدخال العمل في المدرسة وتوعية الطلبة ودارسيهم وأبناء المجتمع بهذا الاتجاه الايجابي المهم.

وأكدت التجارب والممارسات في الدول المتقدمة والنامية ضرورة إدخال العمل المنتج في التعليم والجمع بين الدراسة النظرية والعلمية من خلال مدرسة المجتمع بالنسبة للنظام الرأسمالي والتعليم البلولتكنكي في الدول الاشتراكية، وكذلك المحاولات التي جرت في العديد من الدول النامية والبلاد العربية، وسيتم تناول بعض النماذج والأمثلة التي تعكس تلك التجارب والدراسات المختلفة وذلك الصعيدين العالمي والعربي. (بديع ، ص83)

✓ **الخبرة الأمريكية:** للولايات الأمريكية تاريخ طويل في مجال التهيئة لعالم العمل، يرجع إلى ثلاثينيات القرن العشرينات، إلا أن عقد السبعينات قد شهد نهضة كبيرة من خلال الدراسات التي قام بها **Hoyt** بتشجيع من مارلاند **Maraland**، وفي عام **1990** دخل مصطلح

"من المدرسة إلى العمل" ضمن المفردات الوطنية، وعلى الرغم من أن تمويل المشروع كان متواضعا نسبيا، فقد كان ذا تأثير قوي، حيث كان بمثابة الانطلاق لإيجاد علاقات وروابط جديدة بين التعلم والعمل .

وزاد اهتمام المدارس الثانوية الأمريكية بتهيئة الطلاب لعالم العمل، ففي عام 1998 أصدرت إدارة تقييم لتعليم تقرير عن طلاب المدارس الثانوية، وأشار هذا التقرير إلى الكثير من المدارس توفر برامج للإرشاد وتزويد الطلاب بمعلومات عن العمل والمهن المستقبلية التي تتناسب وقدراتهم وإمكاناتهم مثل:

-القانون الفدرالي لبرنامج "من المدرسة إلى العمل "

-تعاون مؤسسات الصناعة مع المدارس لتهيئة الطلاب لعالم العمل.

(أ) برنامج شركة أمريكان اكسبريس بمدرسة ميامي سبرنجر الثانوية بميامي .

(ب) مشروع كورنل للتمذة الصناعية للشباب في شمال نيويورك .

(ت) برنامج مؤسسة ماكدونالد للتمذة الصناعية للشباب في مجال إدارة الخدمات الاستهلاكية.

(ث) برنامج جنرال موتورز للأنظمة التعليمية للشباب.

(ج) برنامج من المدرسة إلى العمل في بوسطن. ( سليمان ، 2007، ص233، ص234)

✓الخبرة البريطانية : إن نقطة البداية لإدخال التربية المهنية في النظام البريطاني، جاءت على خلفية الكلمة التي القها رئيس الوزراء البريطاني (James callaghan)، في كلية رسكن عام 1976 حيث تضمنت كلمته بعض الإشارات ضرورة تعزيز التعليم بالصناعات والمهن المتاحة، واعتبر الكثير من الباحثين في بريطانيا ذلك بمثابة انتقاد قاس للنظام التربوي، لتقصيره في إعداد الناشئة بالشكل المناسب من خلال تجاهله لربط التعليم بالصناعة.(الطوسي،ص65)

وقد طبقت بعض المشروعات والنماذج والدراسات الخاصة بالتربية والعمل والإنتاج، في مقدمتها مشروع استهدف مساعدة المتعلمين على فهم طبيعة الصناعات والمجتمع الصناعي، وترتكز هذه التجربة في استقراء ثلاثة أنواع من الضغوط التي تؤثر في المدرسة وبرامجها وهي المجتمع الصناعي، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وارتفاع نسب البطالة. (بديع، ص86)

✓ **الخبرة الكندية :** في كندا أيضا مثل باقي الدول المتقدمة الأخرى وقفت التغيرات الهائلة التي شهدها عالم العمل، نتيجة التطورات العملية والثقافية المتسارعة، وراء التوجهات الكندية المعاصرة في التكامل بين التعليم الثانوي الأكاديمي والمهني، وظهور أنماط، نظام الوحدات جديدة من التعليم المهني لتأهيل الشباب لمختلف المهن وغالبا ما تنتهي تلك الأنماط، نظام الوحدات النسقية أو الموديلات في الإعداد المهني، دون تحديد فترة دراسية أو تدريبية معينة، كما أن لهذه التجربة مرتكزاتها الخاصة مثل: مدة التعليم الثانوي ثلاث سنوات، و تقسم كل سنة إلى أربعة فصول، ويقبل الطلبة فيها بعد أن يتموا التعليم الأساسي الذي مدته عشر سنوات كما يوجد أكثر من نمط في إعداد المهنيين إلا أن الأنماط جميعا تشترك في أسس معينة، ويعتمد بناء المناهج على التوصيف المهني المثبت في القوانين و اللوائح. إن فائدة الإطلاع على هذه التجارب و الخبرات الرائدة، يفيدنا في الكيفية و الطريقة، ومن ثم استخلاص العبرة و الفائدة، و ذلك من خلال دراستنا لها ومعرفتنا نقاط القوة والضعف فيها، ومحاولة تكيفها لصالح البيئة الخاصة. (التل وآخرون، 1993، ص 574)

✓ **الخبرة العربية:** فعلى الصعيد العربي شهدت البلاد العربية نهضة تربوية شاملة، شكلت ظاهرة ايجابية كان لها الأثر في تحقيق التغيير والتجديد في التنمية في المجتمع العربي، ولعل من معالم هذه النهضة التربوية توثيق العلاقة بين النظرية والتطبيق، وتكييف النظام التربوي بمؤسساته ومدارسه ومناهجه وأساليبه.

ومن التجارب والمشروعات التي طبقت في مصر اهتم النظام المصري في تطعيم مناهج التعليم الأساسي بأنواع من الأنشطة العملية لإكساب التلميذ مهارة الربط بين المعرفة النظرية والمعرفة العملية وبشكل عام فان التجربة المصرية هدفت إلى تهيئة التلاميذ في المرحلة التعليم الأساسي من خلال توجيههم للقيام ببعض الأعمال المفيدة مما سيؤدي بهم لتشكيل بعض الاتجاهات الايجابية تجاه العمل اليدوي وارتباطه بالبيئة المحلية ويمكن حصر الأهداف في :

تعريف التلاميذ نظريا وعمليا بالمهن السائدة في المجتمع

تحقيق التكامل بين النواحي النظرية والعلمية في المناهج المدرسية

تشكيل الاتجاهات الايجابية نحو المهن والعاملين بها .

أما في سوريا فالتربية المهنية تحمل مسمى التربية الريفية وبالتالي فالهدف العام للتجربة السورية هو جعل التعلم في الريف السوري أكثر فاعلية من خلال التفاعل المباشر مع البيئة المحيطة ووفق النموذج السوري ليست محصورة فقط بالمناطق الريفية بل مقصورة على تعلم المهارات الزراعية والصناعات الريفية وكذلك لطلبة الصفوف الأساسية الدنيا في المدارس ومع بداية عام 1996 برزت أهمية التربية المهنية ومناشطها في مناهج التعليم الأساسي في سوريا، من خلال التأكيد على أهمية ربط مخرجات النظام التربوي باحتياجات التنمية .

أما تجربة الأردن اعتبرت التربية المهنية قاعدة للتعليم المهني، فالنظام التربوي في الأردن قد اهتم بالمفهوم الشمولي أو العام للتربية المهنية منذ الخمسينات ولكن تحت مسميات مختلفة، مثل النشاط المهني الذي كان يدرس الصفوف الإعدادية فقط أما حديث فقد أدخلت التربية المهنية إلى النظام التربوي عام 1979 لتدريس في مدارس مختارة التي يتوفر فيها المعلم المؤهل والأدوات والتجهيزات اللازمة لتطبيق المبحث. ( الطويسي،ص67)

تعقيباً على ما سبق: نرى أنه على الرغم مما تحقق في الوطن العربي من تقدم ملموس في البناء التربوي وتخصيص المبالغ الوفيرة لمشروعاته وبرامجه، إلا أنه يلاحظ عدم تحقيق التوازن المطلوب بين جانبي الكم والكيف، بل أن جانب الكم هو الذي يحظى بالاهتمام الأكبر، أدى ذلك إلى بروز عدة مشكلات اعترضت ومازالت تعترض مسيرة التربية المهنية في التعليم.



خلاصة:

إيماناً بأن الفرد هو الركن الأساسي في أية تنمية، وأن الثروة الحقيقية للوطن هي الثروة البشرية، لذلك توجهت الدولة الجزائرية إلى الاهتمام بالكوادر المدربة والماهرة للإسهام في النهوض بالاقتصاد الوطني و تطوير مجال قطاع الصناعي والزراعي والحرفي والخدمات وذلك بتوفير مراكز للتكوين والتدريب والتأهيل المهني من أجل إعداد المتدربين ابتداءً من مراحل التعليم الأولى ابتدائي، متوسط، ثانوي إلى الجامعة أو المعاهد وذلك قصد مواكبة متطلبات العصر وإعداد قوى بشرية متدربة ومؤهل مهنيًا، حيث بلغ عدد مراكز التكوين عبر التراب الوطني (524) مركز موزع على 48 ولاية تحتوي على خمسة نماذج النموذج الصناعي، النموذج الزراعي، النموذج فندقية وسياحة، نموذج البناء والأشغال، نموذج إدارة وتسيير وكل نموذج بيه عدة تخصصات (موقع مدونة التربية والتعليم المهني، 2022)

و على الرغم من الجهود المبذولة من طرف معظم الدول العربية ومنها الجزائر في مجال تطوير أنظمة التعليم المهني والتدريب المهني من حيث السياسات والأهداف والبنية المؤسسية والبرامج المخصص لذلك، وأساليب التعليم والتدريب وغيرها وذلك لسد الفجوة بين متطلبات أسواق العمل والمخرجات إلا نجد المخرجات ليست على مستوى التوقعات، إن إمتلاك الفرد لثقافة العمل بجميع جوانبه حيث لم يعد من الكافي أن يكون الفرد يمتلك المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة المتاحة، بل يحتاج إلى عديد من المهارات المتعلقة بالجانب الذهني والتي يتم امتلاكها من خلال تربية مهنية مسبقة حول مهنته عن طريق

خبرات وقراءات تمكنه من خلاله تكوين شخصية علمية وعملية بصورة تتناسب مع عالم الشغل ومقوماته، تبدأ من طفولته وتستمر عبر مراحل حياته، يكتسب من خلالها معرفة وتصور عن عالم الشغل و يتزود الفرد بعادات وقيم العمل الجيد والايجابية والمهارات التي تجعل للعمل معنى وفائدة وتعلمه معنى حبه لديه وتبصره بمعناه الإنساني وتفضي عليه الشعور بالرضا الجمالي.

# الفصل الثالث

## المعاناة في العمل

### تمهيد

1. تعريف العمل.
2. علاقة المعاناة في العمل ببعض المفاهيم.
3. المقاربات والنماذج المفسر للمعاناة في العمل.
4. أشكال المعاناة في العمل.
5. أسباب والعوامل المؤدية للمعاناة في العمل.
6. آثار وانعكاسات المعاناة في العمل.
7. طرق التكفل والوقاية من المعاناة في العمل.

### خلاصة

## تمهيد:

إن العمل ملازم للإنسان منذ وجوده وقد أخذت الحياة أشكالاً متعددة من التطور فلو نظرنا من حولنا لوجدنا خير شاهد على ذلك تلك الحضارات البشرية القديمة التي تجلت فيها قدرة الإنسان على العمل والجد والكفاح، والإبداع وانتجت الحضارة الإسلامية لنا وللعالم فنون العمارة والهندسة والطب والرياضيات، وتعيش الحضارة الحديثة حالياً نتاج العمل أيضاً من صناعات متقدمة ومخترعات واكتشافات غيرت الكثير على وجه الأرض.

و العمل بأشكاله المختلفة (مدفوع أو تطوعي) بأنواعه (دائم أو مؤقت)، بإغراضه (الاستهلاكية أو إشباع الحاجات) ونتائجه (الدخل هو الاعتراف الاجتماعي) يحتل مكانة هامة في النشاط النفسي للفرد وفي بناء هويته، ولكن عندما تكون القيود والأعباء التنظيمية ثقيلة على كاهل الفرد فإن الانعكاسات المترتبة على ظروف العمل تصبح أشكالاً مختلفة للمعانة في العمل بأضرارها النفسية والجسدية والمادية مثل (الضغوط المهنية، الاغتراب الوظيفي، القلق، التحرش المعنوي، التعب والملل .....(العافري، 2018، ص102).

والسؤال الذي يطرح نفسه لماذا؟ أصبح العمل الذي هو عادة وسيلة لتحقيق الذات، ومصدر للمتعة في تلبية حاجيات الآخرين، وفرصة للتواصل مع الآخرين مصدر للمعانة، إن المتمتع في الدراسات التي أجريت في السنوات الأخيرة يدرك ظروف العمل قد تدهورت، فبالرغم من الاهتمام بالجوانب المادية والظروف الفيزيائية للعمل، إلا أن عوامل المعانة النفسية تضاعفت، وباتت تهدد الصحة النفسية والجسدية للعمال أكثر من السابق. وتسم سلوك الإنسان في زماننا الحاضر بالقلق والتوتر الشديدين بل إن علماء الصحة النفسية يقولون أن القاسم المشترك بين الشعوب هو ارتفاع نسبة ووتيرة القلق والإقبال المتزايد على استهلاك المهدئات نتيجة لضغوط العمل، حتى أن اليابان نحت مصطلح جديد وهو (Karashi) ويعني الموت بسبب الإفراط في العمل وتحولت المعانة في العمل لمرض من أمراض هذا العصر.

وتعقيبا على ما سبق: يتضح من كل ما سبق أن المعانة هي شعور العامل بالألم وعدم السعادة استجابة لمواقف العمل المختلفة في عمله نتيجة لأداء مهامه وتتضمن عدة مظاهر وأشكال منها ما هو نفسي وجسدي حيث يترتب عليه حالة انفعالية سيئة تؤدي به إلى المرض أو حتى الموت

### 01- تعريف العمل :

العمل في اللغة: يعرف بأنه المهنة والفعل من عملَ عملاً والجمع أَعْمَالٌ، واعمله واستعمله غيره طلب إليه العمل، واعتمل أي عمل بنفسه واعمل رأيته، والعملية أي العاملون بأيديهم، والعامل من يعمل في مهنة أو صناعة. (ناصر الزري، 1998، ص 15)

إن العودة إلى أصل الكلمة وتطور المفهوم يبدو ضروريا من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وللوقوف عند جذور تاريخه الأولى نجد:

أن العمل فيها لم ينفصل لدى الإنسان عن الطبيعة إلا عندما صار الإنسان يفكر فيه بعقله وفكره، وقد نوه ماركس في كتابه رأس المال عن هذه الصلة بين العمل الفكري والعمل الجسدي وقال أنها موثوقة بروابط لا تنفصم، فالعمل عنده استخدام قوة العمل ففي العصور اليونانية كان العمل نوعا من الألم والمعاناة، والكلمة التي تعبر عن العمل و تعني المشكلة، وكانت فكرة اليونان عن العمل بأنه مهانة ولا يليق إلا بالعبيد ويرى أرسطو أن العمل اليدوي أو الآلي يحول دون الفرد والقيام بواجباته، أما عند الرومان فكان العمل اليدوي وضيعا مقارنة بالعمل الفكري، وأنكر الصفوة منهم العمل اليدوي واعتبره نوع من الاسترقاق الوتقي للفرد، ومن المعالم البارزة في القانون الرماني إنكار لحقوق والتزم جماعة من الناس ممن يرونهم هدفا للقانون أكثر منهم مادة له، وغدا تقسيم العمل لدى بعض المفكرين الرومان غاية عسيرة، وأما الفكر المسيحي فقد صاغ قيما جديدة للعمل، وأكد أنه على كل امرئ أن يعمل ليكفل حياته، إضافة إلى البشرية أن العمل خلاص له وهو قانون الأسمى ولكنها مجدت العمل الروحي دون العمل البدني.

وهكذا ظل العمل قرونا متعددة وكأنه وليد الخطيئة حتى جاء الإصلاح الديني مع (لوثن وكلفن) ليبشروا بما يضيفه العمل لصاحبه من شرف، وفي يوتوبيا قرر توماس مور الالتزام بالعمل ثم ظهرت مقولة أن العمل سلعة واعتبر جون ستيوارت مل العلاقة بين الإنتاج وطلب وهي التي تحسم ثمن السلعة التي تعرف بالعمل وجاء دعاة الاشتراكية الخيالية ومنهم سان سيمون فوريبه ولويس بلان يدونون الفروق الطبقيّة وقسوة الحياة الاجتماعيّة التي يعانيتها الفقراء والعمال بالذات، ومعهم بدأ المفهوم الاجتماعي للعمل، وفي عام (1776) أعلن ادم سميث أن العمل قوام ثروة الأمم وبذلك غدا العمل قيمة حقيقية في ظل الرأسمالية، وفي القرن التاسع عشر وقيم الثورة الصناعيّة، لم يعد العمل أداة للخضوع والاستخدام، بل غدا أداة للتحرر وسمة مكرمة، وكانت الآلة وراء انقلاب وسيطرة الحضارة الصناعيّة.

ويمكن القول أن سنة 1844 هي الحد الفاصل الذي ظهرت فيه الأبحاث الحديثة في العمل من خلال مؤلفين رئيسيين في هذا الموضوع، الأول بقلم فديريك انجلز وعنوانه (حالة الطبقة العاملة في إنجلترا) والآخر بقلم كارل ماركس بعنوان (المخطوطات الاقتصادية والفلسفية) الذي شرح فيه نظرية اغتراب العمل، وكذلك كتاب (تقسيم العمل في المجتمع) 1893 لاميل دور كايم.

(هلسة، ص 143، 144)

وترى الفلسفة الحديثة المعنى نفسه حيث يقول برغسون الفيلسوف الفرنسي أن عقل الإنسان لم يتكون ويتطور إلا لأن له يدين تصنعان الآلات وحمل على المتصوفة الذين يحتقرون العمل وقال كلمته المشهورة العمل جوهر الوجود، وقال ديكارت الغرض من العمل مهما كان رفاهية الإنسان وسعادته في هذه الحياة هي حصيلة العمل على الطبيعة واستخدام قواها لصالحه <.

فتطلق كلمة "العمل" بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإداري المقترن بالجهد (أي التعب والمشقة) لغرض نافع غير التسلية واللهو، وفي المعنى الاجتماعي يجب أن يؤدي ويمارس ضمن إطار الجماعة وفي المعنى الاقتصادي أصبح ينظر للعمل من حيث الإنتاج والمردود

الاقتصادي، فدخل العمل من بابه العريض الواسع، حتى طغى هذا المعنى في القرن التاسع عشر، و أصبح العمل لا ينفصل عن الاقتصاد .

أما من حيث المعنى الديني فيقصد به التعبد والقيام بالفرائض أو المستحبات الدينية، وقد وردت في الذكر الحكيم آيات كثيرة تحث على العمل وإتقانه، وعلى علاقة العمل بالجزاء وغير ذلك. قال الله تعالى "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" (التوبة 105) وقوله "ولياكلوا من ثمره وما عملته أيديهم أفلا يشكرون" (يس 35).

ويعرف (Meyerson): العمل على أنه نشاط منظم ومنسق من أجل الوصول إلى أثر منتج.

(ربيعة، الزهرة، 2018، ص710)

ويعرفه "هنري ارفون": العمل على أنه الفعل الذي يتناول به الإنسان المادة. (ناصر الزري، ص 17)

ويعبر عن العمل: "بالجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية أو غيرها عضلية كانت أو ذهنية".

كذلك العمل: >هو كل نشاط تعليمي موجب يكسب الفرد مهارات إنتاجية ومعارف وقيماً وسلوكاً موجهاً لصالح المجتمع.< (محاسنة، ص 29)

المفهوم الشرعي للعمل "العمل هو كل جهد مشروع يبذله الإنسان، ويعود عليه أو على غيره بالخير والفائدة والمنفعة، سواء أكان هذا الجهد جسمياً كالحرقة اليدوية، أم فكرياً كالتعليم والقضاء"

تعقيباً على ما سبق: يمكننا القول أن العمل هو كل نشاط يؤديه العامل داخل المؤسسة سواء كان عملاً فكرياً (عمل إداري) أو عملاً يدوياً (عمل بواسطة الآلة) مقابل ثمن يتقاضاه.

## 02- علاقة المعانة في العمل ببعض المفاهيم:

**1-2 الضغوط:** هي التأثيرات الداخلية لدى الفرد والناجمة عن التفاعل بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والمكونات الشخصية له والتي تؤدي إلى اضطرابات صحية ونفسية وفكرية وسلوكية، مما يؤدي به إلى الانحراف عن مسار الأداء الوظيفي لمهامه.

يعرفه بورن: أنه استجابات جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها.

**2-2 الضغوط النفسية:** عرفها هانز سيللي "بأنها استجابة الجسم غير المحددة لأية مطالب تقع عليه داخلية كانت أو خارجية، سواء كانت سببا أو نتيجة لأية ظروف طارئة مؤلمة أو غير سارة " (عبد العزيز، 2013، ص196)

**3-2 الصحة النفسية:** عرفتها منظمة الصحة العالمية على أنها "الصحة النفسية هي توافق الأفراد مع أنفسهم ومع العالم عموما مع حد أقصى من النجاح والرضا والانشراح والسلوك الاجتماعي السليم على مواجهة حقائق الحياة وقبولها " (العافري، 2018، ص101)

**4-2 الوقاية:** "نظام يهدف إلى توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعلها صحية وأكثر أمنا حتى لا تقع فيها حوادث وإصابات مهنية، وذلك بقصد حماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية ".

## 03- النماذج المفسر للمعانة في العمل:

✓ نموذج كاراسيك (Karasek، 1980):

خصائص العلاقة بين العمل والصحة مرتبطة بالتفاعلات بين كل من متطلبات الموقف، درجة السيطرة (نطاق اتخاذ القرار) والدعم الاجتماعي.



مصدر المعانة: التوترات التي تنشأ عندما تكون المطالب مرتفعة ،مستوى السيطرة منخفضاً، وهناك القليل من الدعم الاجتماعي.

### ✓ نموذج لازاروس وفولكمان (Lazarus et Folkman, 1984)

خصائص العلاقة بين العمل والصحة: التكيف بعد إدراك متطلبات الموقف والموارد المتاحة

مصدر المعانة: إذا اعتبر التكيف مستحيلاً فإنه يؤدي إلى المعانة.

### ✓ نموذج سيفرجيست (Siegrist 1996)

خصائص العلاقة بين العمل والصحة: التوازن بين الجهود المبذولة والمكاسب المادية والمعنوية المتحصل عليها (العوائد المالية ،التقدير وتحقيق الذات ،الترقية.....الخ)

مصدر المعانة: إذا كان هناك إدراك لعدم توازن بين "التكاليف والمكاسب تظهر التوترات (إدراك الطرف المعني).

### ✓ نموذج الدينامية النفسية (Dejours1985)

يظهر علم النفس العمل والتحليل الديناميكي النفسي لمواقف العمل أن الشخصية بأكملها بمكونات الجسدية والعقلية والنفسية، وتعبئتها في أنشطة العمل وتكون كمايلي: محتوى العمل يمكن أن يعارض الوظيفة النفسية، وللحفاظ على هذا العمل يتوجب على الفرد قمع وظيفته النفسية فبعض الموظفين يضطرون إلى تبني سلوكيات لا تتوافق مع اتجاهاتهم وقيمهم وشخصيتهم عموماً مع العلم إن الفرد يصل إلى بيئة العمل بتاريخه المنفرد، وهناك يواجه وضعيته "موجود مسبقاً" الدينامية النفسية للعمل تتصور هذا اللقاء في شكل مواجهة بين عالمين، تكون نتيجتها معاناة الفرد فعندما يبدأ الفرد العمل، يكون هناك كيانان موجودان ومختلفان: فالفرد يأتي بشخصيته وتاريخيه، والعمل منظم مسبقاً بظروف وشروطه، فينتج عن

ذلك صراع بين ذاتية الفرد وتنظيم العمل، هذا النزاع هو المسؤول عن التأثيرات المرضية بمعنى انه هو المولد للمعانة في العمل.

في أعماله حاول **ديجور (Dejours, 1985)** تحديد موقفه من الموضوع من خلال دراسة الأفعال والإيماءات والسلوكيات والمواقف والعلاقات التي تدخل في علاقة الفرد بالعمل فتوصل إلى أنه عندما تكون القيود التنظيمية قوية جداً، يبدو أنه يمكن تحديد بديلين: إما عدم تحقيق التكيف مع القيود التنظيمية والنتيجة هي المعاناة أو الأمراض النفسية والجسدية، أو يتم تحقيق هذا التكيف لكن حتى في هذه الحالة، هناك أضرار تلحق بالصحة النفسية، وبالتالي فإن التكيف السليم مع المنظمة عمل مريضة لا يعني سلامة الصحة النفسية، لكن ذلك مبني على حساب انحراف خطير للشخصية. (العافري، ص103، 104)

**تعقياً على ما سبق:** مع أنه رغم المحاولات العديد من علماء الاجتماع والنفس كشف ستار عن مسببات المعاناة في العمل وانعكاساتها على العمل في المؤسسات و أماكن العمل على حد سواء: فمقاربة التكيف للآزاروس وفوكمان التي برزت في أواخر السبعينات من القرن الماضي تناولت المسألة من زاوية التكيف مع ظروف العمل أما نموذج كاراسيك فقد رأى المعاناة من خلال ثلاثة عوامل وهي: مستوى المتطلبات التحكم الذاتي (اتخاذ القرار) والدعم الاجتماعي، وفي التسعينات ظهر نموذج سيغرجيست والذي يستند في تفسيره للظاهرة على عدم التطابق بين الجهود المبذول والمكاسب المحصلة، وكذلك نموذج الدينامكية النفسية لديجور الذي عمق دراسته حول الموضوع المعاناة إلا انه لازالت العقبات ومعوقات في بيئة العمل تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة.

## 04- أشكال المعانة في العمل:

تعد المعانة في العمل من أكثر القضايا الأكثر تحدياً في مجال الصحة والسلامة المهنية، فالعمل الذي هو مصدر للرزق والسعادة، أصبح اليوم مصدر للمتاعب لصاحبه لما يخلفه من شقاء وبعض المخاطر النفسية والاجتماعية، وأمراض نفسية ومهنية كالقلق والإجهاد والملل في المهنة واحترق مهني، أثر على صحة العامل النفسية والجسدية وعلى اقتصاد المنظمة، ومن أكثر أشكال المعانة لدى عمال العينة التي ن نحن بصدد دراستها نجد:

## 04-01 الإغتراب الوظيفي: الذي يعد ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة

الاجتماعية والمهنية فقد عرفه هورني "من خلال ما يعانيه الفرد من انفصال عن ذاته، حيث ينفصل الفرد عن المشاعر الخاصة ورغباته ومعتقداته، وكذلك يفقد الإحساس بالوجود الفعال وبقوة التصميم في حياته الخاصة ومن ثم يفقد الإحساس بذاته باعتباره كلاً عضوياً ويصاحب هذا الشعور بالانفصال عن الذات مجموعة الأعراض النفسية التي تتمثل في الإحساس بالاختلال الشخصية والخزي والكراهية الذات واحتقارها، وتصبح علاقة الفرد بنفسه علاقة غير شخصية حيث يتحدث عن نفسه كما لو كانت موجوداً آخر منفصلاً وغريباً عنه

وقد حدد (ميلفن سيمان 1959) خمسة استخدامات لهذا المفهوم، وهي خمسة سمات أو مكونات فرعية: العجز أو انعدام القوة، اللامعنى، العزلة، اللامعيارية، الاغتراب عن تحقيق الذات. (بن زاهي، 2010، ص 135)

## 04-02 الضغوط النفسية المهنية: عرفها سيلبي "ظاهرة من ظواهر الإنسانية يتعرض إليها

الإنسان في حياته اليومية وتسبب له نوعاً من الاختلال الوظيفي كالعجز في اتخاذ القرارات والتناقض في السلوكيات والعجز في التفاعل من الآخرين وغير ذلك من التأثيرات السالبة التي يواجهها ويتعامل معها. (طلعت، 1993، ص 91).

عرفها فوزي 1996"على أنها كلمة تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعلية لمواجهتها، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد فتسبب الإرهاق والتعب والقلق من حيث التأثير فتولد شيئاً من الانزعاج".

وقد حدد كل من روي وكليير (1989) شروطاً ينبغي توفرها في الأحداث التي يتعرض لها الموظف ليطلق عليها ضغوط مهنية:

أن يكون الحدث دالاً على التغير والتواصل في نشاطات العمل اليومية.

أن يكون الحدث قابلاً للتمييز، بحيث يكون منفصلاً وذا علاقة بأحداث الحياة.

أن يكون الحدث قابلاً للملاحظة أكثر من كونه اعتقاداً أو شعوراً شخصياً.

(عبدالعزیز. 2013، ص 206، 207)

**03-04 الاحتراق الوظيفي(المهني):** الاحتراق الوظيفي ظاهرة ارتبط ظهورها بالمجال المهني نتيجة الصعوبات والضغوطات التي يواجهها الفرد لفترة مستمرة، وبالتالي فإن عدم مقدرته على مواجهتها أو التكيف السليم معها من شأنه أن يعرضه لحالات التعب والإرهاق والإجهاد النفسي والعقلي والضعف التام تجعله منسحباً من الحياة الاجتماعية ومنعزلاً عن الآخرين.

و "يعرف ديلي DeLY (1979) الاحتراق الوظيفي على أنه "استجابة الفرد للضغوط المتراكمة التي لديها تأثير سلبي عليه وتتنوع هذه الاستجابة من حيث تكرار هذه الضغوط ودرجة تعرض الفرد لها". (مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص 152 )

وهو "يمثل حالة من الاستنزاف الانفعالي نتيجة الاستثارة الزائدة عن حد الاحتمال والناجمة عن عدم وجود أساليب تكيفه لدى الفرد لمواجهة الضغوط التي يتعرض لها الفرد مع زيادة شدتها ووقوعها النفسي الأليم عليه، كما تشير إلى التغيرات السلبية في علاقة الفرد واتجاهاته نحو الآخرين بسبب المتطلبات الانفعالية الزائدة عن حد الاحتمال".

كما استنتج "شرنيس (1983) Chernirs في دراسة قام بها أن حد أسباب الضغوط الحادة التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي، يرجع إلى التوقعات التي رسمها هؤلاء المهنيون في بداية حياتهم والتي تصطدم بالحقيقة بمجرد وقوعهم ضمن مواقف وظروف تخالف تلك الموجودة في أذهانهم ". (عبدالعزيز 2013، ص212)

وحسب هذه التعاريف: الاحتراق المهني عبارة تناذر قد يصيب الأفراد الذين يعملون في مهنة ويتضمن هذا تناذر ثلاثة أبعاد هي: >لإنهاك الانفعالي، تبدل المشاعر، انخفاض الانجاز الشخصي <. (مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص153)

**04-04 / الحادث:** يعرف الحاد بأنه واقعة أو حدث يقع بدون تبصر أو توقع وينتج عنه نوع من الأذى للشخص أو تلف المعدات الممتلكات وهذا التعريف شائع الاستخدام في تحليل الحوادث الصناعية.

ولكن التعريف الدقيق للحوادث الصناعية، هي الناتج مباشرة عن مركز العمل بسبب خلل من الآلات والأجهزة أو التصرف الخاطئ للفرد، ففي حالة المخرب الانتقامي أو الطفل العايب، فإن الضرر أو الأذى الناتج بسبب هذا التصرف لا يعزى إلى خلل في الأدوات والأجهزة أو الأداء الخاطئ، فعندما تكون الكوارث الطبيعية هي المتسببة في الضرر أو بسبب حوادث التخريب، فلا توجد علاقة بالأداء الوظيفي للعمل.

ولذلك يقال بأن الحوادث الصناعية عبارة عن حدث ينشأ مباشرة من مركز العمل، إي من الآلات والأجهزة أو من العمل نفسه كسوء سلوكه وتصرفه أو سوء استعداده، وبذلك يخرج العمل التخريبي أو الانتقامي وكوارث الطبيعة من نطاق حوادث العمل.

وقد ذكر **Heinrich** خمس مراحل متصلة يترتب عليها في النهاية وقوع الحادث ومن البديهي هي نتيجة حادث، وأن الحادث بفعل مسبب مباشر أدى وقوعه، وأنه من المفيد في مجال الوقاية

من الحوادث منع حدوث أو وجود عوامل غير مأمونة أو الظروف البيئية غير المأمونة، ويذكر هنريش هذه المراحل في الآتي :

- 1- الظروف الاجتماعية للفرد وهي الخاصة بالعوامل الوراثية.
- 2- حدوث أفعال وتصرفات غير مأمونة
- 3- وجود عامل إنساني غير مأمون/أو ظروف بيئية غير مأمونة.
- 4- وقوع الحادث.
- 5- حدوث الإصابة أو الضرر. (عبدالغفار، ص 486، ص488)

**04-05 / الأمراض السيكوسوماتية:** يعرفها "فابيان.ل" و "دوك ريكستول" بأنها مجموعة الأمراض التي تصيب بعض أجهزة الجسم أو وظائفه وتكون من الحدة والإصرار، بحيث تقام أشكال العلاج الطبي المعروفة التي تعجز عن مقاومتها أو تخفيف حدتها "

أو هي أمراض جسمية ترجع في المقام الأول إلى عوامل نفسية سببها، مواقف انفعالية تثيرها ظروف اجتماعية، وهي أمراض تتفشى في الحضارات المعقدة التي يشيع فيها الصراع والاحتكاك الشديد بين الناس والتنافس المرير بينهم، والظروف الاقتصادية القلق والبطالة، إلى غير ذلك من الظروف التي تستفز الفرد وتثير في نفسه العداوة والبغضاء والقلق والخوف دون أن تسمح له بالتغيير عن هذه الانفعالات تعبيراً صريحاً. (أشرف، 2001، ص364)

أو هي اضطرابات تناولها العلماء من وجهات نظر مختلفة، من حيث تناول العلاقة بين النفس والجسد، وهي جد متنوعة وتنتمي إلى وجهات نظر مختلفة يمكن التمييز بينها كمايلي:

- 1- اضطرابات نفسية ثانوية لإصابات جسدية
- 2- اضطرابات جسدية إي يكون ظهورها وتطورها مرتبط بعوامل نفسية .

**04-06/ التحرش النفسي:** عرف (ليمان) التحرش النفسي على انه "عملية تدميرية مكونة من أفعال عدائية قد تبدو بدون معنى ولكن بتكرارها تصبح مؤذية، ويصفها (ليمان) كذلك "بأنها وضعية تواصلية تهدد بإلحاق أضرار جسمية ونفسية على الفرد".

(مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص 500 ص 501)

#### **04-07/ الصراع التنظيمي:**

من المنظور النفسي يشير مفهوم الصراع إلى موقف يكون لدى الفرد فيه دافع للتورط أو الدخول في نشاطين أو أكثر، لهما طبيعة متضادة تماما.

يعرفه قاموس لونجمان مفهوم الصراع بأنه "حالة من الاختلاف أو عدم الاتفاق بين الجماعات أو مبادئ، أو أفكار متعارضة، أو متناقضة" (محمود رضوان، 2013، ص 11)

ويعرفه الباحثان يوسف وأيمن عبدالقادر بأنه: ظاهرة سلوكية طبيعية تنشأ أولاً داخل الفرد نفسه ويظهر جليا ويتعاضم من خلال التفاعل التنظيمي والاحتكاك بالآخرين، نتيجة لاختلاف القيم والثقافات والأهداف والغايات والتنازع حول هدف واحد، وانه وضع تنافسي يكون فيه أطراف الصراع مدركين للتعارض الناتج فيما بينهم، في الوقت الذي يرغب فيه كل أطراف الصراع الحصول على المركز الإداري أو الصلاحيات أو الامتيازات فيما يتعارض مع رغبة الطرف الآخر، والتي تشكل مادة الصراع في المنظمات الإدارية.

**تعقيبا على ما سبق:** إن المعانة في العمل هي كل شيء ذو طبيعة مادية كالإضاءة، والضوضاء، التهوية، الحرارة، الحوادث، أو طبيعة سيكولوجية ومعنوية مثل العلاقات مع العمال ومع المشرفين والعلاقات المعنوية، السلم الإداري أو طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل، وطبيعته، مكان العمل، ساعات العمل، الحوافز ...

## 05/ العوامل المؤدية للمعانة في العمل: تختلف الأسباب والمسببات للمعانة للأفراد في

العمل داخل المنظمات باختلاف طبيعتها وحدتها وأثارها ونتائجها ومنها على سبيل الذكر لا الحصر نجد:

## 05-01/العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي: تتنوع العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي بين

العاملين في المنظمة وإن كانت في الغالب تعود إلى عاملين رئيسيين هما:

### أ/ العوامل التي تعود على المنظمة:

- المكننة والأتمتة : يذكر "شتا" أن الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين المنظمة الإنتاجية والخدماتية على حد سواء وذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة وأجهزة الحاسوب والأجهزة الالكترونية على العمل اليومي فظهر هذا الخطر التكنولوجي وكأنه مهدد للعلاقات الإنسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية.
- الخلل في تقارير كفاية الأداء مما ينجر عليه توتر في العلاقات بين العامل والإدارة.
- ضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة وعدم قدرتها على الأداء.
- ضعف نظام الحوافز .
- الاحتفاظ بالمعلومات وعدم نقلها للعاملين.
- سعة حجم المنظمة .
- عدم استعمال عوامل التحفيز.
- العمل في مواقع منفصلة .

### ب/ العوامل التي تعود إلى العاملين في المنظمة:

- الخوف عدم الرضا الوظيفي.
- نقص الكفاءة.



- الفراغ الطويل لدى العاملين.
- سوء التوافق والتكيف .
- تعارض اتجاهات وقيم العاملين وأهدافها مع أهداف المنظمة.
- سوء إدارة الوقت.
- ضعف الإيمان .
- ضعف مقوم القيادة لدى القائد الإداري.
- عدم التخصص في العمل وتتميته.
- اليأس والاستسلام للفشل .
- الكبت واللاوعي.
- الانطوائية والانعزالية .(بن زاهي ،ص138-147 )

#### 05-02/ العوامل المؤدية للضغط المهنية:

##### ✓ مسببات تتعلق بالفرد:

- 01/ عبء الكمي: ويعني زيادة أو انخفاض حجم معدل العمل الموكل إليه للفرد مهمة القيام بيه ويصنف إلى نوعين
  - أ/ عبء العمل الكمي : ويحدث عندما يسند إلى الفرد مهام كثيرة يجب انجازها في وقت غير كافي
  - ب/ عبء العمل النوعي: ويحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لانجاز مستوى أداء معين اكبر من قدراته، إي أن الفرد يفتقر إلى القدرة الأزمة لأداء العمل(عليات،2014،ص61)
- 02/ العمل لفترات طويلة، والحمل الزائد.
- 03/ غموض الدور والرتابة والملل في العمل.
- 04/ فقدان السيطرة على مخرجات العمل و لإنتاج وعدم الرضا الوظيفي.

05/ الشعور بالعزلة في العمل وضعف العلاقات الاجتماعية.

06/ ضعف استعداد العمل للتعامل مع الضغوط. (طبية، رسالة علمية، ص 24، 25)

#### ✓ مسببات تتعلق بالمنظمة:

عوامل تتعلق بسياسات المنظمة: (عدم المساواة بين العاملين في الرواتب والحوافز، تدوير نوبات العمل، تنقلات متكررة بين العاملين لمواقع مختلفة، واجبات وظيفية غير واقعية).

الهيكل التنظيمي: (عدم المشاركات في اتخاذ القرارات، فرص محدودة الترقية والتقدم في درجة عالية في التخصص الوظيفي)

ظروف العمل: (الضوضاء والحرارة، مخاطر على أمن وسلامة الفرد، إنارة غير مناسبة)

#### 03-05/ العوامل المؤدية للحوادث العمل:

1 / الظروف الاجتماعية المتصلة بالعوامل الوراثية مثل الطيش، التهور، العناد، الطموح الزائد

2/ الخطأ الإنساني مثل خطأ الفرد، التهور، سرعة التأثر والانفعال، تجاهل الأسلوب المأمون للعمل

3/ العامل الشخصي الغير المأمون الظروف الميكانيكية غير المأمونة مثل الأداء غير سليم للإفراد، اتخاذ مواقف خاطئة (تشغيل الآلة بدون إذن، الهزاز السخيف أثناء العمل، رفع غطاء الأمان من فوق الأجزاء المتحركة من الآلة، سوء استخدام أجهزة الوقاية، السرحان وشروذ الذهن أما الظروف الميكانيكية غير المأمونة (ضعف الإضاءة، عدم تغطية أو حجب التروس، عدم وجود حاجز أمان سوء التهوية وعدم التجديد.....

4/ الحادث ويكون بسبب سقوط الشخص، ارتطام الشخص بأشياء أو أجسام طائرة.....تؤدي إلى حدوث إصابة أو وقوع ضرر.

يرى هنريش (HEINRICH)، سايموند (SIMONDS)، بلاك (BLACKE) أيضا أن أهم الأسباب البيئية للحوادث :

- عدم تسوية الأجهزة والآليات الخطيرة.

- التنظيم والترتيب الغير مناسب.
- استخدام أجهزة معينة بها شروخ أو تآكل بعض أجزائها.
- التصميم غير المأمون للآلات والأجهزة.
- سوء التنظيم الداخلي للمباني.
- ضعف الإضاءة وعدم التهوية.
- إعاقة الملابس الوقائية لحركة العمل (عبدالغفار، 2007، ص489 ص494)

### 06/ أثار وانعكاسات المعانة في العمل:

إن انعكاساتها وأثارها على الفرد العمل تعرف عند طب العمل جيد وهي أمراض ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعامل مضر مصدره بيئة العمل أو العامل منها:

✓ للاغتراب الوظيفي العديد من الآثار السلبية في مجال العمل، هو شعور الفرد بالاغتراب يفقده الانسجام والتأقلم مع هذا العمل ويزيد من شعوره بالوحدة وعدم الرضا، وفقدان الانتماء الوظيفي، واختفاء روح المبادرة والمسؤولية، ولاشك أن هذه الظاهرة تأثر سلباً على الفرد والمنظمة.

ويحدد(شيروم 2002) النتائج السلبية على مستوى الأفراد للاغتراب ويمكن إجمالها في:

- المقاومة للتغيير حتى وإن كان التغيير للأفضل.
  - نقص في التأثير والفعالية، بالإضافة إلى الصراعات وبالتالي الانعزال.
  - اضمحلال الهوية، وفقدان الفرد للإبداع والابتكار، والمتعة والاندفاع للعمل.
  - العزلة وتآكل الانتماء ونقص وتراجع في نوعية الحياة، والقبول الشخصي أو الرضا الذاتي .
- (مجلة كلية التربية، 2016، ص 483)

1-ومن النتائج و أثار المترتبة على حوادث العمل نجد:

2-إتلاف الآلات، والمعدات، الأجهزة .

3-تدني جودة المنتج.

4-إصابات بشرية خفيفة، شديدة أو عاهات دائمة أو وفيات.(منجل، 2016،ص61)

5-الغياب عن العمل أو التأخر في الحضور.

6-كثرة الشكاوي والتظلمات وزيادة معدل ترك العمل.

7-فقدان الروح المعنوية والحماس للعمل.

8-وعدم الرضا عن المهنة.(عبدالعزيز سليم ، ص212)

✓ يصنف الكاتب (COX) الآثار المترتبة على الضغوط العمل المهنية في خمسة جوانب:

1-سلوكية مثل الميل إلى للحوادث، والإدمان على المحذرات والمسكنات، الانفجار العاطفي،

الإفراط في الأكل والتدخين والسلوك العدواني .

2-موضوعية مثل القلق، العدوانية، واللامبالاة ، الملل، الاكتئاب، الإرهاق، عدم تقدير الذات

والوحدة .

3-معرفية مثل عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، ضعف التركيز، حساسية زائدة اتجاه النقد.

4-فسيولوجية تزايد جلوكوز الدم، زيادة في ضربات القلب، جفاف الفم، العرق زيادة ضغط الدم

5-تنظيمية مثل الغياب، الدوران الوظيفي، انخفاض الإنتاجية، العزلة عن الزملاء، عدم الرضا

الوظيفي، انخفاض التزام الموظف ولأئه.

✓ نتائج و أعراضه الاحتراق النفسي تتمثل في:

01/ الإنهاك الجسدي كالتعب، الغثيان، التوتر العضلي، انخفاض عام في مستوى الطاقة، الإعياء

العام وهو حالة الإنهاك دون سبب واضح.

02/ الإنهاك الانفعالي وهو الشعور بالإحباط، اليأس والعجز ،اللامبالاة في العمل، والاكتئاب

03/ الإنهاك العقلي وهو الشعور بعدم الرضا عن الذات، عدم الرضا عن العمل، الشعور

بعدم الكفاءة، وهو ما يؤدي بمرور الوقت إلى أن ينظر الفرد إلى العملاء والزملاء أو

المرضى باعتبارهم مصدر للتهيج ولاستثارة والمشكلات بدلا من كونهم مصدرا للتحدي وفرصة لإثبات. (جمعة سيد، 2004، ص 48)

✓ ومن الأمراض السيكوسوماتية في العمل نجد: ضغط الدم الجوهري، أي الذي لا ينشأ عن الأسباب العضوية المعروفة، قرح المعدة والأمعاء والربو وطائفة من أمراض القلب وعلى رأسها أمراض الشريان الناجي والذبحة الصدرية والجلطة الدموية، وبعض الحالات الإمساك والإسهال، والتهاب المفاصل الروماتيزم، وتضخم الغدة الدرقية، الصداع والطفح الجلدي والسكري... (أشرف، ص 366).

## 07/ طرق التكفل والوقاية من المعاناة في العمل:

➤ الوقاية من الاغتراب الوظيفي ويكون عن طريق:

- 1- الوعي بالاغتراب والقدرة على تحمل العزلة
- 2- بعث الإيمان والسعادة والثقة بنفسه.
- 3- الارتباط التلقائي بالعالم والآخرين.

➤ الوقاية من الضغوط المهنية والنفسية ويكون بواسطة:

- 1- إصلاح العلاقة بين الفرد وخالقه.
- 2- التخلص من الأساليب غير الفعالة في المواجهة.
- 3- تعلم تطوير المهارات إدارة الذات.
- 4- تطوير أسلوب حل المشكلات.
- 5- إدارة العلاقة مع الآخرين بطريقة فعالة
- 6- تعلم قيمة التفكير الايجابي.
- 7- الفصل بين العمل والحياة الخاصة. (عبد العزيز، ص 213، 214)
- 8- الاسترخاء والتأمل.

10- الحماية والتمارين الرياضية.

11- العلاج النفسي.

12- تحسين عملية الاختيار والتعيين. (عليات، 2014، ص94)

13 تحليل ادوار الأفراد وتوضيحها بحيث يعي ويدرك كل فرد بوضوح مسؤولياته ومهامه.

14- إيجاد مناخ تنظيمي مؤازر للأفراد من خلال إعادة تصميم المناخ التنظيمي.

15- برامج مساعدة العاملين بهدف تعليمهم وتدريبهم. (حريم، ص295)

✓ الوقاية من حوادث العمل ويكون عن طريق:

- دراسة أسباب الحوادث وذلك قصد التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها.
- تصميم بيئة العمل تتناسب مع ظروف العمل .
- التدريب على أساليب الوقاية والأمن الصناعي.

إضافة إلى هذه يرى (مصطفى فهمي 1995) إلى أن الخدمات النفسية التي يمكن أن يقدمها الأخصائي النفسي في ميدان العمل تتمثل:

1/ إزالة عوائق القلق والتوتر بين العمال

2/ العمل على خلق علاقات إنسانية بين المشتغلين بالمصنع بين الرؤساء ومرؤوسين .

3/ المبادرة إلى علاج الاضطرابات النفسية التي تظهر لدى العمال في أطوارها المبكرة .

4/ تطبيق وسائل الاختيار المهني على العمل عند التحاقهم بالعمل بحيث يختار أفضل المتقدمين للعمل ويستبعد الغير اللائقين للمهنة.

5/ تنظم عمليات التوجيه الجمعي للعمال بقصد معالجة المشكلات الجماعية التي تؤثر على الإنتاج وحسن سير العمل. (عبدالعزيز، 256)

6/ تدريب العمال على استخدام النظم التي تمنع وقوعهم في الحوادث.

7/ تحسين بيئة العمل

8/ توزيع فترات الراحة أثناء الصيف بشكل يتناسب و ارتفاع درجات الحرارة.

09/ الاهتمام بمصادر الحرائق وخاصة الكهربائية.

10/ اختيار الأشخاص المناسبين لكل نوعية عمل. (مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص 566)

### خلاصة :

وتعقبا على ما سبق ذكره يمكن القول: أنه لم يحظى مصطلح المعانة في العمل بالاهتمام الكبير خاصة في الوطن العربي والجزائري بشكل أخص نظرا لأهميته في موضوع الصحة النفسية والجسدية للعمال حيث ظهر بظهور المنظمات وكبريات المصانع، هو أحد المواضيع المهمة التي ركز عليها الباحثين والأخصائيين كعلماء النفس، والاجتماع، وطب المهني، محاولين تحليل ما يحدث وفهم ما يعبر عنه، من خلال مجموعة من المظاهر وأشكال بحسب طبيعة وظروف العمل سواء كانت سيكولوجية كالعلاقات بين العمال أو بين العمال والمشرفين أو ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته أو فيزيقية ومادية كالإضاءة والضوضاء والحرارة التي يتولد من خلال عدم الشعور بالراحة والارتياح وعدم القدرة على التأقلم مع العمل وتسبب حالة من انفعالية سيئة وينتج عنها آثار سلبية تعود على الفرد والمنظمة، وبماذا ينصح لتجنب سلبياتها.

الحبيب المصطفى



# الفصل الرابع

## الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد
  1. المنهج المتبع في الدراسة
  2. الدراسة الاستطلاعية
  3. وصف أدوات الدراسة
  4. الخصائص السيكومترية لأداة القياس
  5. حدود الدراسة
  6. عينة الدراسة
  7. الدراسة الأساسية
  8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- خلاصة.

**تمهيد :**

بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهم عناصرها النظرية، سيتم عرض الجانب التطبيقي، إذ يعتبر المرجع الأساسي الذي يعتمد عليه الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج، حيث سنعرض في هذا الفصل أهم الإجراءات الميدانية من منهج الدراسة، العينة المستخدمة في الدراسة وأهم أدوات جمع البيانات .

**01 / منهج الدراسة:**

ونعني بمنهج الدراسة على أنه هو الطريق المؤدي إلي الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. ( يدوي، 1991، ص5)

وباعتبار أن المنهج الوصفي هو عبارة عن طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى الأهداف محددة لوضعية اجتماعية أو إنسانية، يعتبر طريقة الوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة.

(بحوش، الذنبيات، 1995، ص139، ص140)

وبما أن موضوع دارستنا تمثل في دراسة علاقة التربية المهنية بمستوى المعاناة في العمل فإن نوع المنهج المناسب مع هذه الدراسة و هو المنهج الوصفي العلائقي.

## 02/ الدراسة الاستطلاعية:

من أجل التأكد من صلاحية الأداة المستعملة لجمع البيانات قمنا بإجراء دراسة استطلاعية باعتبارها خطوة أساسية والهامة في الجانب الميداني، بحيث تساعد الباحث في التعرف على :

- معرفة مجتمع البحث وخصائصه.
- دراسة الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها وصدقها.
- الاستطلاع الميداني لمعرفة خصائص أفراد العينة وأخذها بعين الاعتبار.
- التأكد من توفر متغيرات الدراسة في مجتمع البحث.
- معرفة العراقيل أو الاحتمالات السلبية التي يمكن أن تواجه أو تعيق سير البحث لاحقاً لأخذها بعين الاعتبار.
- تمكن الدراسة الاستطلاعية الباحث من معرفة مدى تجاوب و إستعاب أفراد العينة مع الأداة .

### 2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة من عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ولاية ورقلة، وشملت 30 عاملاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وذلك في الفترة الممتدة من ( من 29 مارس إلى 31 مارس 2022 ).

## 03/ وصف أدوات الدراسة:

إن هدف الدراسة المراد القيام بها، أو التساؤلات المراد التحقق منها، تجعل الباحث يلجأ إلى مجموعة من الأدوات، لتقيد يختار إحداها تبعاً لما تقتضيه سيرورة بحث. فبعد أن تم تغطية الإطار النظري للبحث و وضع التساؤلات تأتي مرحلة جمع البيانات اللازمة للبحث، إذ تعد هذه المرحلة من أهم مراحل البحث العلمي، وعلى الباحث أن يحدد طريقة جمع البيانات التي تتناسب مع بحثه، ومن بين الأدوات التي استخدمناها في جمع المعطيات حول موضوعنا نذكر:

## 3-1 المقابلة:

تعتبر الأداة الأساسية في توجيه عملية البحث وهي عبارة على جلسات مباشرة مع عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي-ورقلة، خاصة موظفي قسم الهندسة والإنتاج وقسم الاستغلال وقسم الوقاية والأمن وقسم المستخدمين وعمال الورشات، للتعرف أكثر على المهام التي يقومون بها وآثارها عليهم وكيفية تلقيهم التربية المهنية سواء عبر سنوات الدراسة، أو بعد الالتحاق بالعمل، وقد وضحو لنا ما تقوم به المؤسسة في هذا المجال واهتمامها بتنظيم دورات تدريبية وتكوينية للعمال ومشاركتهم في مؤتمرات ومحاضرات تقوم على مستوى الوطن خاصة بقطاع المحروقات، أيضاً تعرفنا على كيفية تعاملهم مع المشاكل والصعوبات وإجراءات الوقائية التي تقوم بها المؤسسة لحماية العمال من حوادث العمل والمخاطر المهنية المحيطة بهم.

## 3-2 الملاحظة:

هي الاطلاع والاستكشاف المباشر للعمال في المؤسسة حيث تم إجراء خرجات ميدانية لبعض المراكز والأقسام و الورشات داخل المؤسسة مما ساعد على التقرب أكثر بالأفراد العاملين المؤسسة.

## 3-3 الاستبيان:

عرف أيضا على أنه مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها ببعض الآخر، و التي يسعى إليها الباحث في ضوء موضوعه والمشكلة التي أختارها.

( محمود، 2015، ص126 )

قامت الطالبتين ببناء الاستبيان الذي يشمل الجانب الأول على البيانات التصنيفية أما الجانب الثاني فيشتمل على محورين هما: المحور الأول يتكون من ستة أبعاد للتربية المهنية، احتوت على 44 عبارة و ثلاثة بدائل للأجوبة ( نعم/ إلى حد ما / لا ) بوزن (1/2/3)، والمحور الثاني المعاناة في العمل احتوت على 25 عبارة و 3 بدائل للإجابة (نعم/ إلى حد ما / لا ) بوزن (1/2/3) للبنود الموجبة و (3/2/1) للبنود السلبية (أنظر الملحق) ، وقامت الباحثتين بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها 30 فردا اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة من العينة الأساسية للدراسة، بعد التحقق من صدق الأداة وثباتها باستعمال صدق المقارنة الطرفية والصدق الذاتي، وحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية أيضا استخدم صدق الاتساق الداخلي للتأكد من أن هناك اتساق عالي بين البنود وأبعاد الأداة و بعد الأخذ بمرئيات الخبراء، و الحذف والتعديل أصبح الاستبيان جاهز في صورته النهائية حيث احتوى المحور الأول في التربية المهنية على 35 عبارة موزعة على ستة أبعاد بشكل غير متساوي وهي :

(1) النضج المهني: 3، 11، 13، 14، 15، 16، 19، 29.

(2) التعليم المهني: 12، 18، 25، 31، 32، 35.

(3) الاختيار المهني: 1، 2، 4، 8، 17، 20، 31.

(4) التوجيه المهني: 5، 7، 9، 10، 34.

(5) اتخاذ القرار: 6، 24، 26، 27، 28، 33.

(6) التأهيل المهني: 21، 22، 23.

واحتوى المحور الثاني المعاناة في العمل في صورته النهائية على 20 عبارة موجبة وسلبية، وتم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) في تنفيذ المعالجات الإحصائية.

#### 04/ الخصائص السيكومترية للأداة:

##### 4-1- الصدق:

“أي التأكد من قدرة الاستبيان على قياس الغرض الذي أعد لقياسه، وذلك من خلال البحث عن العلاقة بين أداء العينة وبين الوظيفة السلوكية”.

( الرحمن، محمد .2007.ص 67)

##### 4-1-1 - حساب صدق أداة قياس التربية المهنية:

أ- صدق المقارنة الطرفية: بعد تطبيق الاستبيان على العينة المتكونة من 30 مفردة

بإتباع الخطوات التالية:

- ✓ توزيع الاستبيان على العينة بشكل عشوائي وإشراف على العملية من أجل توضيح أي غموض أو تفسير أي بند إذا لزم الأمر.
- ✓ تغريغ البيانات في جدول وحساب الدرجة الكلية لكل فرد.
- ✓ ترتيب الدرجات ترتيباً تصاعدياً.
- ✓ استخراج قيمة 33 % بالمئة للحصول على الدرجات العليا والدنيا.
- ✓ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجموعة (العليا و الدنيا)
- ✓ تطبيق اختبار “ت” لدلالة الفروق بين المتوسطات،
- ✓ والجدول التالي يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية.

جدول 01: يوضح بيانات صدق المقارنة الطرفية لمقياس التربية المهنية.

الاساليب الإحصائية	القيمة الإحتمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي	السمة
								التربية المهنية
	العليا: 33%	112.60	3.94	11.17	18	0.01	دال	التربية المهنية
	الدنيا: 33%	86.80	6.12					

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي للفئة العليا قدر ب 112.60 وأن الانحراف المعياري 3.94 ، وفي مقابل ذلك قدر المتوسط الحسابي للفئة الدنيا ب 86.80 و الانحراف المعياري ب 6.12 ، وأن قيمة "ت" 11.17 دالة عند 0.01 وبالتالي يمكننا القول أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق وبالتالي فهي تقيس ما وضعت من لأجله.

#### ب- حساب صدق الذاتي:

من أجل التأكد أكثر من صدق الأداة تم حساب الصدق الذاتي الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات الاختبار، علما أن ثبات اختبار التربية المهنية عن طريق التجزئة النصفية قدر ب: 0.91، وبالتالي:  $\sqrt{0.92} = 0.95$  وهي قيمة عالية جدا ومنه نقول أن الأداة تتمتع بصدق مرتفع.

4-1-2- حساب صدق مقياس المعاينة في العمل:

أ- صدق المقارنة الطرفية:

جدول 02: يوضح بيانات صدق المقارنة الطرفية لمقياس المعاينة في العمل.

الأساليب الإحصائية	القيمة الاحتمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
							السمة
المعاينة في العمل	العليا: 33%	51.60	6.18	9.62	18	0.01	دال
	الدنيا: 33%	30.60	3.06				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي للفئة العليا قدر ب 51.60 وأن الانحراف المعياري 6.18 ، وفي مقابل ذلك قدر المتوسط الحسابي للفئة الدنيا ب 30.60 و الانحراف المعياري ب 3.06، وأن قيمة "ت" 9.62 دالة عند 0.01 وبالتالي يمكننا القول أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق وبالتالي فهي تقيس ما وضعت من لأجله.

ب- حساب الصدق الذاتي:

من أجل التأكد أكثر من صدق الأداة تم حساب الصدق الذاتي الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل

الثبات الاختبار، علما أن ثبات اختبار المعاينة في العمل عن طريق التجزئة النصفية قدر ب: 0.94،

وبالتالي:  $\sqrt{0.94} = 0.96$  وهي قيمة عالية جدا ومنه نقول أن الأداة تتمتع بصدق مرتفع



#### 4-2- الثبات :

“يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة“ ( الفراء، 1430 هـ ،ص38).

#### 4-2-1- حساب ثبات مقياس التربية المهنية:

تم حساب ثبات المقياس عن طريق استخدام طريقتين هما:

##### أ- طريقة التجزئة النصفية:

استعملت الطالبتين طريقة التجزئة النصفية بحيث قسم الاستبيان إلى قسمين: الأسئلة ذات التقييم الفردي في مجموعة وذات التقييم الزوجي في مجموعة أخرى، بعدها تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان، وبعد التحصل على معامل الثبات تم تعديله باستعمال معادلة “سبيرمان براون” والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (03) يوضح معامل الثبات لمقياس التربية المهنية قبل بعد التصحيح.

معامل الارتباط	معامل الثبات قبل التصحيح	معامل الثبات بعد التصحيح باستخدام سبيرمان براون
	0.83	0.91

من خلال الجدول رقم 03 يتضح أن معامل الارتباط قبل التصحيح قدر ب: 0.83 ، وبعد التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان براون قدر ب: 0.91 وهو يشير إلى أن معامل الثبات قوي، وهذا يدل على أن مقياس التربية المهنية ثابت وصالح للاستخدام في الدراسة الأساسية.

## ب- حساب ثبات أبعاد مقياس التربية المهنية:

لزيادة التأكد من ثبات الأداة قمنا بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ حيث يعد من أهم مقاييس الاتساق الداخلي وهو يربط ثبات الاختبار بثبات البنود، حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من الأبعاد الستة كل بعد على حدى باستخدام برنامج (SPSS)، وتم حذف بعض البنود التي لا تنتمي إلى الأبعاد والرفع من قيمة معامل ألفا كرونباخ، وإعادة صياغة بعض البنود التي ظهرت غير دالة بحساب معامل الاتساق الداخلي، والجدول التالي يوضح ثبات المقياس باستعمال ألفا كرونباخ بعد رفع القيم.

## جدول (04) يوضح ثبات أبعاد مقياس التربية المهنية بمعامل ألفا كرونباخ.

البعد	العنوان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	النضج المهني	08	0.82
2	التعليم المهني	06	0.73
3	الاختيار المهني	07	0.77
4	التوجيه المهني	05	0.65
5	اتخاذ القرار	06	0.67
6	التأهيل المهني	04	0.62

يتضح من الجدول رقم (04) أن معامل ثبات مقياس كل بعد مرتفع، حيث تم دمج بنود التأهيل المهني بحسب رأي أساتذة التحكيم ليبقى 3 بنود في بعد التأهيل المهني، وعند حساب اتساق الداخلي للتأكد من أن هناك اتساق عالي بين البنود وأبعاد الأداة تم حذف بعض البنود الغير دالة وهي البند (6 - اختيار مهني) (2- النضج المهني) (11- التوجيه المهني) (34-36- اتخاذ القرار)، (4- التعليم المهني) ليصبح الاستبيان جاهزا للتطبيق في شكله النهائي ب 35 بند موزعة على ستة أبعاد بشكل غير متساوي.

4-2-2 - حساب ثبات أداة قياس المعاناة في العمل:

أ- طريقة التجزئة النصفية:

الجدول رقم (05) يوضح معامل الثبات لمقياس المعاناة في العمل قبل و بعد التصحيح.

معامل الارتباط	معامل الثبات قبل التصحيح	معامل الثبات بعد التصحيح باستخدام سبيرمان براون
	0.89	0.94

من خلال الجدول رقم (05) يتضح أن معامل الارتباط قبل التصحيح قدر ب: 0.89، وبعد التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان براون قدر ب: 0.94 وهو يشير إلى أن معامل الثبات قوي، وهذا يدل على أن مقياس المعاناة في العمل ثابت وصالح للاستخدام في الدراسة الأساسية.

ب - حساب معامل ثبات مقياس المعاناة في العمل بألفا كرونباخ:

جدول رقم (06) يوضح معامل ثبات المقياس بألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
22	0.90

يتضح من الجدول رقم (06) أن معامل ثبات مقياس المعاناة في العمل قدر ب: 0.90 وهي قيمة عالية وتشير إلى ثبات المقياس، وبعد حساب الاتساق الداخلي تم حذف بعض البنود الغير دالة وهي ( 15، 18، 19 ) ودمج بعض البنود الغير دالة أيضا والمتشابهة في المعنى وهم البندين (9،10) والبندين (13،14) ليصبح بذلك العدد النهائي لفقرات مقياس المعاناة في العمل بعد الحذف والتعديل 20 بندا جاهزة للتطبيق.

**05/ حدود الدراسة:**

- المجال المكاني: اقتصر البحث على المديرية الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي - بمدينة ورقلة .
- المجال الزمني: يتمثل في الجانب الميداني لدراسة الممتدة بين سنة 2021/2022.
- المجال البشري: 100 عامل من عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة.

**06/ عينة الدراسة:**

تعرف عينة البحث بأنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم يتم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي. (المحمودي، 2015، ص158)

بلغ مجتمع البحث الكلي 1233 موظفا منهم 950 موظفا دائما، و 283 موظفا متعاقدا من موظفي المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- بورقلة، وقد تم اختيار العينة التي تكونت من 100 عامل عن طريق العينة العشوائية البسيطة.

**07/ الدراسة الأساسية:**

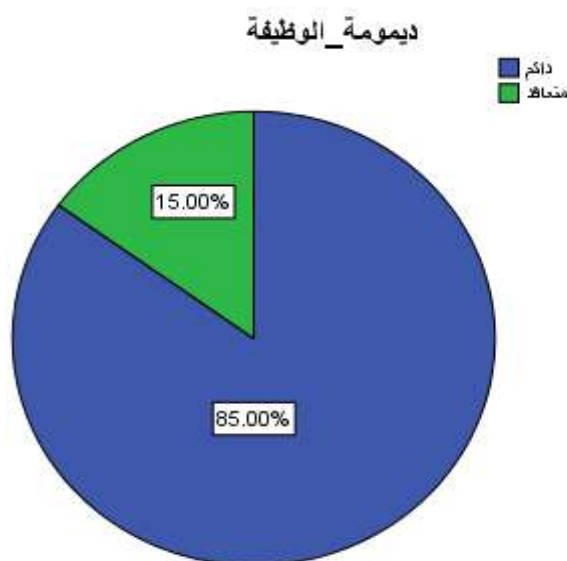
تم تطبيق الدراسة الأساسية في المديرية الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي- في الفترة الممتدة ( 4 أبريل إلى 11 أبريل 2022)، تكونت عينة البحث من 100 مفردة تم اختيارها بشكل عشوائي كما سبق وذكر وقد احتوى الاستبيان على محورين: الأول تمثل في التربية المهنية بستة أبعاد مقسمة بشكل غير متساوي على 35 بندا، والمحور الثاني المعانة في العمل وتكون من 20 بندا، وقد تضمنت الدراسة بعض المتغيرات التصنيفية وتمثلت في ثلاث متغيرات وهي: 1/ ديمومة العمل، 2/ المستوى التعليمي 3/ الخبرة المهنية، وفي ما يلي تفصيل كامل لخصائص وسمات عينة الدراسة:

6-2-1- حسب متغير ديمومة الوظيفة:

جدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ديمومة الوظيفة

الديمومة الوظيفة	التكرارات	النسبة
دائم	85	85%
متعاقد	15	15%
المجموع	100	100%

يتضح من الجدول رقم (07) أن عدد العمال الدائمين أكبر من عدد العمال المتعاقدين حيث بلغ عددهم 85 عامل من المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي-ورقلة بنسبة 85% من المجموع الكلي مقارنة بعدد المتعاقدين الذين قدر عددهم بـ 15 عامل بنسبة 15%.



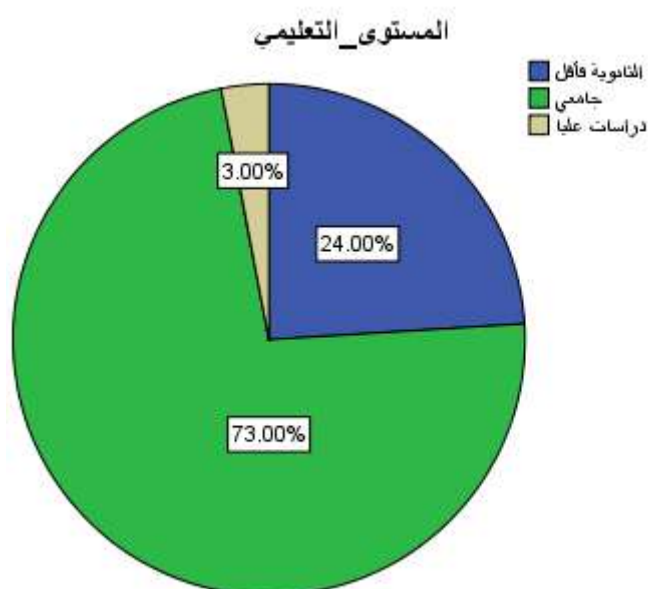
الشكل رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير ديمومة الوظيفة

6-2-2- حسب متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
24%	24	الثانوية فأقل
73%	73	جامعي
3%	3	الدراسات العليا
100%	100	المجموع

يتضح من الجدول رقم (08) أن أكبر نسبة مئوية لمتغير المستوى التعليمي هي 73% هم العمال لديهم مستوى جامعي بتكرار 73 عامل، أما الرتبة الثانية فهي لصالح مستوى الثانوية فأقل بتكرار 24 عامل بنسبة مئوية قدرت بـ 24%، أما مستوى الدراسات العليا فنسبة قليلة جدا وهي 3% من العمال وعددهم 3 فقط .



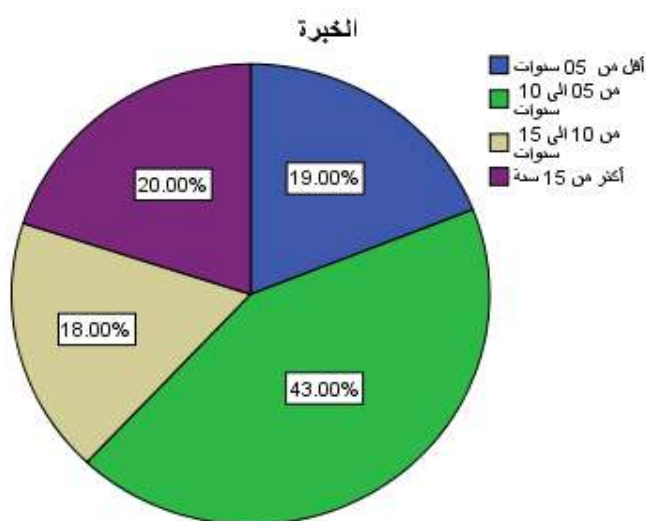
الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي

6-2-3- حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول ( 09 ) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرارات	الخبرة المهنية
19 %	19	أقل من 5 سنوات
43 %	43	من 05 إلى 10 سنوات
18 %	18	من 10 إلى 15 سنة
20 %	20	أكثر من 15 سنة
100 %	100	المجموع

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن نسبة الخبرة المهنية في العمل كالاتي: الفئة (5-10 سنوات) هي الأكبر تكرارا حيث قدرت بـ 43 عاملا بنسبة 43% من العدد الكلي، تليها الفئات المتبقية بالتقارب فيما بينها جاءت الفئة (أكثر من 15 سنة) في المرتبة الثانية بتكرار 20 عامل بنسبة 20%، بعدها الفئة (أقل من 5 سنوات) بتكرار 19 عاملا بنسبة 19 %، وفي الأخير الفئة (من 10-15 سنة) بتكرار 18 عاملا بنسبة 18 % من العدد الإجمالي للعمال.



الشكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الخبرة المهنية

## 07/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استعملت الطالبتين عدة أساليب إحصائية تتناسب مع نوع الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في قياس الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)، وبعد التأكد من اعتدالية البيانات استخدم الأسلوب الإحصائي البارامتري في الدراسة الأساسية وتمثلت هذه الأساليب فيما يلي:

- المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري.
- صدق المقارنة الطرفية.
- الصدق الذاتي ( الجذر التربيعي للثبات).
- التجزئة النصفية.
- معادلة ألفا كرونباخ.
- الاتساق الداخلي.
- اعتدالية البيانات
- معامل ارتباط سبيرمان براون.
- معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار "ت" لعينة واحدة.
- اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين.
- تحليل التباين ANOVA.
- حساب التكرارات والنسب المئوية.



**خلاصة:**

إن ما جاء في الفصل يتضمن أساساً منهجية سير العمل الميداني لموضوع الدراسة الاستطلاعية والأساسية، بالاعتماد على المنهج الوصفي العلائقي الذي يلائم الموضوع الدراسة، والعينة وخصائصها وأدوات القياس وكيف تم تطبيقها، مع توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة والمعتمدة والتي مكنت من معالجة فرضيات الدراسة.

# الفصل الخامس

## عرض وتحليل وتفسير النتائج

### تمهيد

1. عرض وتحليل وتفسير نتائج التساؤل الأول.
2. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.
5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.
6. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.
7. الاستنتاج العام.

### تمهيد:

تم التطرق في الفصل الرابع إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية والتي أعتمد فيها على الاستبيان المصمم سابقا حيث احتوى على البيانات التصنيفية التالية:

ديمومة الوظيفة، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى عرض النتائج وكذا تحليلها وتفسيرها حسب كل فرضية على ضوء ما جاء في الجانب النظري للدراسة.

### 1/ عرض وتحليل وتفسير نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل على ما يلي "ما مستوى التربية المهنية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي-ورقلة؟".

قامت الباحثين باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري باستعمال اختبار "ت" لعينة من أجل تحديد المستوى المرتفع والمستوى المنخفض لاستجابات أفراد العينة على مقياس التربية المهنية ومقارنته بالمتوسط الفرضي الذي تم حسابه كمايلي :

$$\text{عدد البنود} \times (\text{العدد الأصغر للبدائل} + \text{العدد الأكبر للبدائل}) / 2.$$

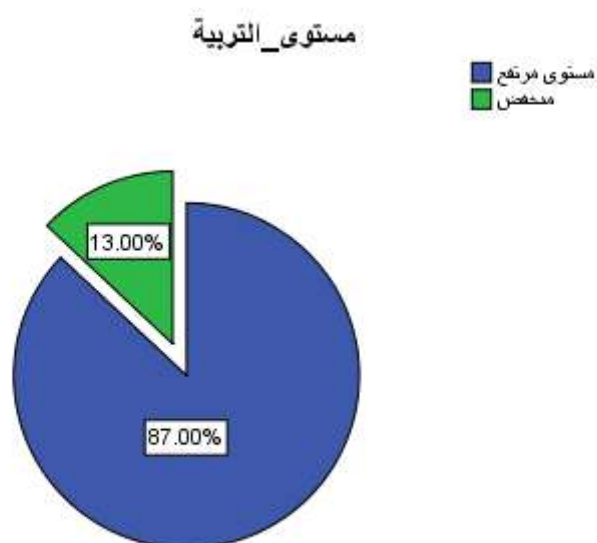
**الجدول 10 يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتربية المهنية وأبعادها**

الأبعاد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
النضج المهني	16	20.40	2.62
التعليم المهني	12	12.88	2.80
الاختبار المهني	14	16.43	3.17
التوجيه المهني	10	12.03	2.44
اتخاذ القرار	12	14.71	2.20

1.98	6.75	6	التأهيل المهني
11.92	83.20	70	الدرجة الكلية لمستوى التربية المهنية

يتضح من نتائج الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لمستوى التربية المهنية لعمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، قدر بـ (83.20) بانحراف معياري (11.90) وهو مستوى مرتفع مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر بـ (70)، وهو مستوى مرتفع لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة”.

وأشارت نتائج الدراسة أيضا أن المتوسط الحسابي لبعده النضج المهني قدر بـ (20.40) بانحراف معياري يساوي (2.62) وهو مستوى مرتفع جدا مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر بـ (16)، أما المتوسط الحسابي لبعده التعليم المهني قدر بـ (12.88) بانحراف معياري (2.80) وهو مستوى قريب لمتوسطه الفرضي الذي بلغ (12)، نجد أيضا أن المتوسط الحسابي لبعده الاختيار المهني بلغ (16.43) بانحراف معياري (3.17) وهو أكبر من المتوسط الفرضي الذي قدر بـ (14)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لبعده التوجيه المهني (12.03) بانحراف معياري (2.44) وهو أكبر من المتوسط الفرضي الذي قدر بـ (10)، ونلاحظ أن المتوسط الحسابي لبعده اتخاذ القرار قدر بـ (14.71) بانحراف معياري (2.20) وهو مرتفع بالنسبة لمتوسطه الفرضي الذي بلغ (12)، ووضحت نتائج بعدة التأهيل المهني أن المتوسط الحسابي بلغ (6.75) بانحراف معياري (1.98) وهو مستوى قريب لمتوسطه الفرضي الذي بلغ (6) وهذا يؤكد أن مستويات أبعاد المقياس وفقراته مرتفعة، والشكل التالي يوضح النسب المئوية لمستوى التربية المهنية لدى أفراد العينة، ومنه فإن الإجابة على التساؤل الأول هي: “يوجد مستوى مرتفع للتربية المهنية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة”.



الشكل رقم 04 يوضح مستوى التربية المهنية لدى عينة الدراسة

تفسر الطالبتين هذه النتيجة أن المؤسسة تولي اهتماما كبيرا بالموارد البشري بداية من استقطاب الكفاءات واختيار التخصصات المناسبة لطبيعة عمل المؤسسة، أيضا الاهتمام بتوجيه العمال حسب الاحتياجات في الأقسام والمصالح بالإضافة إلى التعليم والتدريب والمساعدة في اتخاذ القرارات المهنية، أيضا التكفل والرعاية الصحية في حال المرض أو وقوع حادث كل هذه العوامل وأكثر جعلت أفراد عينة الدراسة الحالية يتمتعون بمستوى عالي من التربية المهنية يؤهلهم لمزاولة مهامهم بشكل جيد ومنتقن، ونجد اهتمام المؤسسة بتطوير عمالها من حيث التدريب المستمر على مختلف البرامج والآلات والأجهزة بالإضافة إلى وجود مدربين مختصين كونتهم المؤسسة من أجل تدريب العمال بشكل مستمر، أيضا لا يمكن أن ننسى الدور الهام الذي يقوم به المعهد الجزائري للبتروك والأكاديمية سوناطراك للمناجنت المختصين في تكوين عمال سوناطراك قبل وبعد استلام مهامهم وبشكل دوري ومستمر بالإضافة إلى تجهيز العمال في حال بدء أي مشروع جديد تقوم المؤسسة باختيار من يعمل على هذا المشروع وإخضاعه لبرنامج تدريبي مكثف يرفع من كفاءاته ويجعله

جاهز لاستلام مهامه الجديدة قبل بداية المشروع ، كل هذه العوامل وأكثر جعلت عمال المؤسسة يتمتعون بمستوى عالي للتربية المهنية.

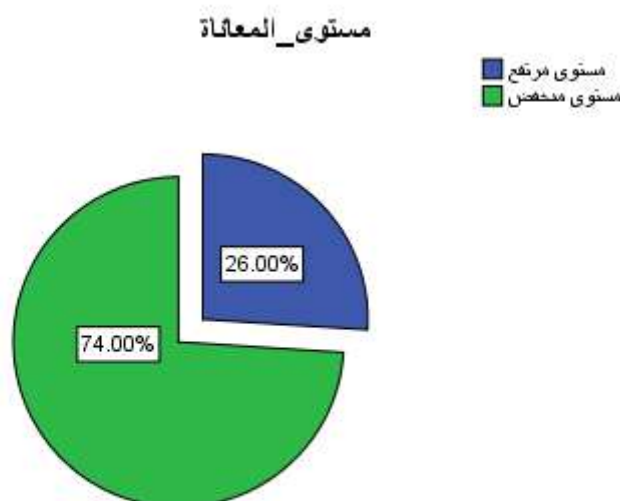
## 2/ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على "يوجد مستوى منخفض للمعانة في العمل لدي عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة" ولتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على مقياس المعانة في العمل وتم التحصل على النتائج التالية:

### جدول رقم 11 يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعانة في العمل

المعانة في العمل	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية للمعانة في العمل	40	34.21	8.90

يتضح من نتائج الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لمستوى المعانة في العمل لعمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، قدر بـ (34.21) بانحراف معياري (8.90) وهو مستوى منخفض مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر بـ (40)، وعليه تقبل الفرضية التي تنص على "يوجد مستوى منخفض للمعانة في العمل لدي عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة"، والشكل التالي يوضح النسب المئوية لمستوى المعانة في العمل.



الشكل رقم(05) يوضح مستوى المعانة في العمل لدى العينة.

تفسر الطالبين انخفاض مستوى المعانة في العمل لدى عينة الدراسة على أن عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، يتمتعون بقدرات ومهارات عالية جعلتهم ذوي كفاءات وخبرات تمكنهم من تخطي الصعوبات والمشاكل المهنية التي تواجههم، أيضا يعملون بروح الفريق الواحد مما جعلهم مرتاحين نفسيا ومنسجمين اجتماعيا مع بعضهم، بالإضافة إلى الامتيازات المادية والخدمات التي يتمتع بها عمال السوناطراك سواء كانت من رواتب مرتفعة أو حوافز مادية ومعنوية، أيضا الخدمات الصحية التي توفرها المؤسسة، من نقل العمال، وتوفير خدمات اجتماعية مثل رياض الأطفال لعمال النظام العائلي مما يجعل العامل مرتاح في عمله، أيضا لا يمكننا تجاهل الجانب الإداري والتسيير في المؤسسة ونظام القيادة الناجح الذي جعل شركة سوناطراك من أفضل الشركات في العالم مما ينعكس على الروح المعنوي للعمال الذين يشعرون أنهم ينتمون إلى مؤسسة ضخمة مما يحقق الرضا الوظيفي للعمال، بالإضافة إلى اهتمام الشركة بمعدات ووسائل الوقاية والأمن من الحوادث والمخاطر، وتكوين مهندسين يسهرون على هذا القسم بشكل حريص ويقض، مما جعل العمال بعيدين نوعا ما عن الحوادث وقل لديهم الخوف أثناء

تواجدهم في أماكن الآبار أو بالورشات وأقسام التصفية. وباختلاف الدراسة الحالية نجد أن نتائج الدراسة التي أجريت على ظروف العمل ومعاونة القابلات في العمل التي طبقت على 12 حالة أظهرت أن عينة الدراسة تعاني من معاناة في العمل بسبب نقص أدوات العمل، وغياب النظافة، والاحتفاظ، ونقص الأجر، وكثرة ساعات العمل، التعرض للاعتداءات من المرضى أو أهاليهم.

### 3/ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثانية:

نصت الفرضية على "توجد علاقة ارتباطية بين مستوى التربية المهنية ومستوى المعاونة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- "ولتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمت الباحثتين معامل ارتباط بيرسون لتوضيح دلالة العلاقة بين المتغيرين وجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون للدلالة على العلاقة بين التربية المهنية والمعاونة في العمل.

التربية المهنية			المتغيرين
ن = 100			المعاونة في العمل
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
دال	0.01	-0.528**	

\*\* مستوى الدلالة 0.01

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (12) يظهر لنا أنه توجد علاقة عكسية متوسطة بين مستوى التربية المهنية ومستوى المعاونة في العمل حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون  $-0.528^{**}$  وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، و منه نقبل الفرضية التي تقضي بوجود علاقة دالة إحصائياً بين التربية المهنية والمعاونة في العمل لدى عينة



الدراسة حيث يتبين أنه كلما زاد مستوى التربية المهنية انخفض مستوى المعاناة في العمل والعكس صحيح.

تفسر الطالبتين هذه العلاقة الارتباطية السلبية أنها ناتجة عن ارتفاع مستوى التربية المهنية وهذا ما أكدته النتائج بحيث نجد أن بعد النضج المهني مرتفع جدا وهو ما جعل أفراد العينة على مستوى عالي من الكفاءة مما جعلهم يمارسون مهامهم بشكل جيد دون وجود غموض أو عبء في العمل، كما أن مستوى إتخاذ القرار مرتفع وهذا ما يجعل حوادث العمل تقل والمهام تنجز في وقتها دون أي مشاكل، بالإضافة إلى بعد الاختيار والتوجيه اللذين يفسر ارتفاعهما على أنه تم اختيار أفراد العينة لوظائفهم عن قناعة ورضا وتم توجيههم إلى تخصصات تتوافق مع مكتسباتهم ومعارفهم وهذا أيضا يخفض من المعاناة ويرفع من أداء الفرد، ومؤسسة سوناطراك حريصة في توظيفها للعمال على معايير كثيرة أهمها التخصصات المطلوبة لتتمكن من وضع كل شخص بحسب دراسته وشهادته، واهتمامها بالدورات التدريبية والتكوينية التي توفرها للعمال قبل وبعد استلام مهامهم كلها تساعد في خفض مستوى المعاناة وهذا ما أكدته بعد التعليم المهني فهو مرتفع لدى عينة الدراسة الحالية إضافة إلى مساندة الإدارة للعمال في اتخاذ القرارات المهنية مما يجعل العامل يشعر أنه شخص مهم ومشارك في اتخاذ القرارات المهنية، أيضا يمكن تفسير الانخفاض لمستوى المعاناة في العمل لروح التعاون الموجودة في المؤسسة فخلال تواجد الطالبتين فيها لاحظوا أنه توجد علاقة جيدة للعمال مع بعضهم واحترام متبادل فيما بينهم، تقديم المساعدة للأخرين والانسجام في الجو عائلي بحيث يظهر عليهم تفاعل إيجابي ورضا كبير يلمسه أي شخص يزور المؤسسة.

#### 4/ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة تعزى لمتغير ديمومة الوظيفة، ولتحقق من صحة الفرضية تم استخدام إخبار "ت" لعينتين مستقلتين من أجل حساب الفروق والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم(13) يوضح نتائج اختبار "ت" للفروق في المعاناة في العمل تبعا لديمومة الوظيفة.

ديمومة الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
دائم	85	34.07	8.76	0.37	0.71	غير دال
متعاقد	15	35.00	9.95			

يتضح من الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي للعمال الدائمين 34.07 والانحراف المعياري 8.76 في المعاناة في العمل أقل من المتوسط الحسابي للعمال المتعاقدين 35.00 و الانحراف المعياري 9.95، وأن قيمة "ت" 0.37 غير دالة لأن  $\text{sig}=0.71$  أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائية ومنه نقبل الفرضية التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة.

تفسر الطالبتين نتيجة هذه الفرضية التي أثبتت أنه لا توجد فروق في مستوى المعاناة في العمل هو أن النسبة المرتفعة للعمال الدائمين بلغت 85% من أفراد العينة وهذا يعني أنه لديهم استقرار مهني ومادي ونفسي فهم يتمتعون بجميع حقوقهم كاملة مما يجعلهم يعملون بروح عالية ومثابرة وجد، فالاستقرار المهني يجعل العامل يفكر في التطور والترقية والنجاح المستمر من أجل تحقيق ذاته ، عكس ما يمكن أن يشعر به العامل المؤقت أو المتعاقد من عدم استقرار وقلق مهني يجعل أداءه منخفضا نوعا ما وعلى الرغم من ذلك فالعمال المتعاقدين لشركة سوناطراك لديهم هم أيضا نوعا من الرضا مقارنة بعمال

قطاعات أخرى لما توفره الشركة من خدمات وحوافز واهتمام بفترات الراحة والعطل والأجر الجيد الذي يلبي للعمال احتياجاتهم ويجعلهم يشعرون بالسعادة والرضا في عملهم .

### 5/ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة تعزى لمتغير المستوى التعليمي"، ومن أجل التحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA من أجل التعرف على دلالة الفروق في المعاناة تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (14) يوضح نتائج تحليل التباين في المعاناة في العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربع	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
بين المجموعات	197.29	2	98.64	1.24	0.29	غير
داخل المجموعات	7659.29	97	78.96			دال
المجموع	7856.59	99	/			

يتضح من خلال الجدول (14) أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغت قيمته (197.29) وتمثلت درجة الحرية بقيمة (2) ومتوسطها الحسابي (98.64) ، أما قيمة مجموع المربعات داخل المجموعات قدرت ب(7659.29) بدرجة حرية (97) وقيمة متوسط المربع بلغت (78.96)، أما قيمة F لكل منهما بلغت (1.24) وهي غير دالة إحصائيا لأن Sig = 0.29 وهي أكبر من (0.05) ، ومنه تقبل الفرضية التي نصت على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- تعزى لمتغير المستوى التعليمي".

تفسر الطالبتين هذه النتيجة أن لها علاقة كبيرة بمستوى التربية المهنية لدى أفراد العينة فعلى الغالب العمال تلقوا تعليماً وتكويناً له علاقة بعملهم سواء قبل استلامهم لمهامهم أو بعد، مثل الجامعات والمعاهد أو التكوين المهني خاصة وأن النسبة المئوية الكبيرة من أفراد العينة كانت لصالح الجامعيين وهذا يعني أنهم اختاروا تخصصاتهم عن قناعة ورضا مما يجعلهم قادرين على التغلب على المشاكل والصعوبات المهنية التي تواجههم ، ونجد أيضاً العمال الذين ينتمون لمستوى الثانوي فأقل هم عمال الورشات وعمال في الأحواض البترولية مثل "لحام الأنابيب البترولية" هم أيضاً تلقوا تكويناً في مراكز التكوين المهني التي تولي اهتماماً كبيراً بتعليم طلبتها ولديها برامج معتمدة تجعل المتمهين فيها ذوي كفاءات عالية تأهلهم لشغل مناصب متنوعة، ومنه اتضح أن عمال المديرية الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي- ورقلة، يتمتعون بكفاءات ومهارات مختلفة باختلاف مستوياتهم التعليمية جعلتهم يتغلبون على المشاكل والمعوقات المهنية ويؤدون عملهم بكفاءة وإتقان.

### 6/ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، ومن أجل التحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA من أجل التعرف على دلالة الفروق في المعاناة تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

الجدول رقم (15) يوضح نتائج تحليل التباين في المعاينة في العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربع	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
بين المجموعات	400.42	3	133.47	1.71	0.16	غير
داخل المجموعات	7456.17	96	77.66			دال
المجموع	7856.59	99	/			

يتضح من خلال الجدول (15) أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغت قيمته (400.42) وتمثل درجة الحرية بقيمة (3) ومتوسطها الحسابي (133.47)، أما قيمة مجموع المربعات داخل المجموعات قدرت ب(7456.17) بدرجة حرية (96) وقيمة متوسط المربع بلغت (77.66)، أما قيمة F لكل منهما بلغت (1.71) وهي غير دالة إحصائياً لأن Sig = 0.16 وهي أكبر من (0.05)، ومنه تقبل الفرضية التي نصت على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعاينة في العمل لدي عمال المديرية الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي- ورقلة، تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

تفسر الطالبتين نتيجة أنه لا توجد فروق في مستوى المعاينة في الخبرة المهنية لدى أفراد العينة بين العمال المبتدئين والعمال القدامى باختلاف سنوات العمل أن اغلب العمال يتمتعون بكفاءة عالية في الأداء ولديهم مهارات ومعارف ودراية بمهامهم وكيفية التحكم فيها، بالإضافة إلى الانسجام وروح التعاون الموجودة بينهم ساهمت في تذليل كل الصعوبات والمعوقات التي يمكن أن تواجههم وساعدتهم في تحقيق النجاح وإثبات الذات مما يرفع من الروح المعنوية للعامل وتجعله يعمل بكل نشاط وحيوية وإبداع، سواء كان حديث التوظيف أو لديه سنوات عمل طويلة، بالإضافة إلى عامل مهم جداً وهو انتمائهم

لشركة كبيرة تحقق لهم احتياجاتهم المادية والنفسية والاجتماعية دون الأخذ بعين الاعتبار للسن والخبرة فالكل يحظى بالامتيازات والمساواة والعدالة في العمل وهذا يرفع من مستوى مردودية العمال ويجعلهم يبذلون أقصى ما يملكون من أجل تحقيق أهداف الشركة عامة وأهدافهم المهنية خاصة.

# الاستنتاج العام



## الاستنتاج العام:

- بعدما تطرقنا في الفصول السابقة إلى دراسة الجانب النظري والتطبيقي لجميع متغيرات الدراسة الحالية والتي تهدف إلى التعرف على مستويات كل من التربية المهنية والمعاناة في العمل وطبيعة العلاقة بينهما وأيضاً دراسة بعض المتغيرات التصنيفية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، ومعالجة البيانات الإحصائية باستعمال برنامج ( SPSS ) تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يوجد مستوى مرتفع في التربية المهنية لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج - حوض بركاوي- ورقلة.

-يوجد مستوى منخفض للمعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج-حوض بركاوي- ورقلة.

- توجد علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين التربية المهنية والمعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، تعزى لمتغير ديمومة الوظيفية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المعاناة في العمل لدى عمال المديرية الجهوية للإنتاج -حوض بركاوي- ورقلة، تعزى لمتغير الخبرة المهنية.



## اقتراحات الدراسة:

- 01/ ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع التربية المهنية وأهميتها في تطور المجتمع
- 02/ ضرورة عمل محاضرات ومناقشات حول التربية المهنية وأهميتها للفرد في حياته العلمية و العملية.
- 03/ ضرورة ربط التربية المهنية بعالم الشغل و الاهتمام بأساليب التدريس التي تعنى بحل المشكلات والابتكار والتطبيق العلمي والممارسة.
- 04/ نشر ثقافة التربية المهنية في المجتمع المدرسي وخارجه، وفي المؤسسات التربوية والمهنية عامة
- 05/ حث المؤسسات المهنية والشركات التجارية والمصانع بإقامة شركات مجتمعية مع المدارس حول علاقة التربية المهنية بحل المشكلات التي تعترض العامل.
- 06/ إعداد وتأهيل مرشدين مهنيين في المدارس المتوسط والثانوي الجامعي ومراكز التكوين إدخال التربية المهنية ضمن المقررات الدراسية والمناهج.
- 07/ العمل على تحسين بيئة العمل في المنظمة من أجل الحفاظ على سلامة العمال النفسية والجسدية بما يتماشى مع تطلعات العمال .
- 08/ تطبيق استراتيجية شركة سوناپراك في التقليل من المعاناة في العمل على مختلف القطاعات .

قائمة المصادر

والمراجع



### قائمة المراجع:

القران الكريم .

أولا المراجع باللغة العربية:

### -الكتب:

- 2/ ابن منظور.(1414هـ). لسان العرب، ط 3، دار صادر، بيروت -لبنان.
- 3/ الأبرشي ،محمد عطية.(1985). التربية الإسلامية وفلسفتها، ط 4، الناشر (بدون) ،مصر .
- 4/ احمد جميل عايش .( 2009 ). التربية المهنية:ماهيتها وأساليب تدريسها وتطبيقاتها التربوية، ط 1 دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان الأردن.
- 5/ احمد الطويسي.(2011). أساسيات في التربية المهنية، ط 2، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 6/ احمد الطويسي.(2003). أساسيات في التربية المهنية، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 7/ أخليف يوسف الطراونة.(2004). أساسيات في التربية، دار الشروق للنشر والتوزيع ط 1، عمان الأردن.
- 8/ أشرف محمد عبد الغني.(2001). علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، الإسكندرية- مصر .
- 9/ بديع محمد مبارك القاسم.(2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان ،الأردن.
- 10/ جمعة سيد يوسف.(2004). إدارة ضغوط العمل "نموذج للتدريب والممارسة "رؤية نفسية، ط 1، ايتراك للنشر والتوزيع ،مصر .
- 11/ جودت عزت عبدالهادي، سعيد حسني العزة.(2014). التوجيه المهني ونظرياته، ط 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 12/ حميد ناصر الزري.(1999). العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، ط 1، منشورات دائرة الثقافة والإعلام ، الإمارات العربية المتحدة.
- 13/ حسين حريم.(2004). السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات الأعمال، دار ومكتبة الحامد، عمان -الأردن.
- 14/ خالد طه الأحمد وجورج مطانيوس قسيس.(2005). التربية المهنية، منشورات جامعة دمشق كلية التربية، سوريا.

- 15/ خالد عيادة نزال عليما. (2014). **ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي**، دار الخليج للنشر والتوزيع ،عمان.
- 16/ سعيد التل ،أماني جرار وآخرون .(2020). **التربية الوطنية**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. /17/ سعيد جميل سليمان . (2007). **تهيئة الطلاب التعليم الثانوي لعالم الشغل**،دراسة استكشافية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية ،المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، مصر .
- 18/ عبدالسلام مرتجى.(2016). **أساسيات في الثقافة المهنية**، دار الخليج للنشر والتوزيع،عمان.
- 19/ عبد الغفارحنفي .(2007).**السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية**،الدار الجامعية الإبراهيمية ،الإسكندرية - مصر .
- 20/ عمار بجوش،محمود الذنبيات .(1995). **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر .
- 21/ عبدالعزيز ابراهيم سليم .(2013).**علم النفس المهني**،ط 1 ،دار الزهراء للنشر والتوزيع ،الرياض
- 22/ عبد الرحمنالعيسوي .( 2015 ) . **سيكولوجية العمل والعمال**،دار الراتب الجامعية ،بيروت - لبنان .
- 23/ عبدالرحمان بدوي .(1977). **مناهج البحث العلمي**،ط 3 ،الكويت .
- 24/ عمر موسى محاسنة .(2011). **أساسيات في التعليم المهني (التعليم التكنولوجي )**، ط2، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان -الأردن .
- 25/ مريم السيد.(2009). **التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم**، ط1، دار وائل للنشر، والتوزيع عمان- الأردن .
- 26/ مقداد يالجن .(1977). **التربية الأخلاقية الإسلامية**، ط1، دار مكتبة الخانجي، مصر .
- 27/ محمد عبدالكريم أبوسل .(1998). **مدخل إلى التربية المهنية**، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ،عمان - الأردن .
- 28/ محمد محمود الحيلة .(1998). **التربية المهنية وأساليب تدريسها**، ط 1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان .
- 29/ محمد سرحان على المحمودي.(2015).**مناهج البحث العلمي**،ط 3 ،مكتبة الواسطية للنشر والتوزيع،صنعاء .
- 30/ محمود عبدالفتاح رضوان.(2013). **إدارة النزاعات والصراعات في العمل**،ط 1،دار الكتب المصرية، القاهرة- مصر .

- 31/ منجل جمال الطاهر.(2017). الوقاية المهنية، ط 1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان-الأردن .
- 32/ وليد عبد الرحمن خالد الفرا.(1430 هـ). تحليل بيانات الإستبيان بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إدارة البرامج والشؤون الخارجية، الندوة العالمية لشباب الإسلام.
- 33/ وائل عبد الرحمن التل، عيسى محمد قحل.(2007). البحث العملي في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، ط 2، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان -الأردن .

### مجلات العلمية

- 35/ تزرولت عمروني حورية ، مزيان الوناس .(2010). عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي المعاناة في العمل، مجلة جامعية محكمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة ورقلة .
- 36/ إيمان محمد المجالي ،سيناريا كامل عبدالجبار .(2017). مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار ولاتجاهنحو التعليم المهني المتضمنة في كتب التربية المهنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية ،جامعة الأردن.
- 37/ لبعق زينب ،شتاتحة أم الخير. (2013). الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي، جامعة الاغواط
- 38/ العافري مليكة. (2018). المعاناة في العمل :المقاربات النظرية التكفل واليات الوقاية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة قالمة.
- 39/ موهوب عبدالله ،خلاصي مراد.(2021). ظروف العمل ومعاناة القابلات : دراسة ميدانية بمستشفيات قسنطينة، مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة قسنطينة .
- 40/ ربيعة جعفرور ، الزهرة باعمر.(2018). مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 41/ كركوش فتيحة،أكتوف نسيمة .(2014).المعانات النفسية عند الأمهات المتزوجات الماكثات بالبيت المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، العدد الثالث،جامعة البليدة.

### رسائل العلمية

- 42 / جوهر تمام.(2011).علاقة التربية المهنية باتخاذ القرار المهني لدى الطالب الجامعي، رسالة ماستر جامعة ورقلة .
- 43/ طيبة أمان أبودهوم .(2016).الرقابة على المدارس من قبل العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحترق الوظيفي،رسالة ماجستير، الكويت
- 44/ محمد بن براك الفوزان .(2008).التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، رسالة دكتوراة ط 2 ، مكتبة القانون والاقتصاد ،الرياض ،السعودية .

المواقع الالكترونية :

<https://ultraalgeria.ultrasawt.com>

<https://www.unizwa.edu.om>

<https://www.echoroukonlion.com>

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

45/ Valéri Tarrou.(2013). Ma consultation souffrance et travail »le colloque international de psycho dynamique et psychopathologie du travail maison de la chimie paris.En ligne

[http://observatoire\\_sante\\_travail.blogspot.com/](http://observatoire_sante_travail.blogspot.com/) .

# الملاحق



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مراح ورقلة

قسم علم النفس وعلوم التربية

**تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية**

استبيان

أخي الموظف، أختي الموظفة...تحية طيبة وبعد:

في إطار انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم, يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المتمثل في مجموعة من الأسئلة تخص عملك, لذا نرجو منكم قراءة العبارات بشكل جيد والإجابة عنها بكل صدق وموضوعية, حيث أن نجاح هذه الدراسة يعتمد على مدى صراحتكم , وسيحظى هذا الموضوع بكامل السرية , ولن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

يرجى التأكد من أنك أجبت على جميع العبارات.

تعليمات حول كيفية الإجابة:

اقرأ كل عبارة وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تراها مناسبة.

البيانات الشخصية:

عامل متعاقد		عامل دائم		ديمومة الوظيفة
دراسات عليا		جامعي ( ليسانس/مهندس )	الثانوية فأقل	
أكثر من 15 سنة	من 10 إلى 15 سنة	من 05 إلى 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الخبرة



01/ عبارات استبيان التربية المهنية

رقم البند	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
1	اخترت مهنتي بقناعة ورضا.			
2	عملي يحقق لي الرضا ويتوافق مع ميولي واتجاهاتي المهنية.			
3	املك القدرة على تحديد مزايا وعيوب كل بديل لخياراتي المهنية.			
4	تقوم الإدارة بحركة تنقلات للعمال لاختيار الأفضل منهم للمناصب الحساسة والهامة.			
5	تم توجيهي في العمل حسب شهادتي وإمكانياتي وقدراتي.			
6	عندما أتخذ القرار المهني أقوم بتقييم جميع النتائج.			
7	وظيفتي تتلاءم مع ميولي وقيمي المهنية.			
8	استطيع حل أي مشكل يواجهني في عملي.			
9	أشعر بالسعادة والراحة والاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسة.			
10	استطيع حل ما يعترض عملي ومهامي من مشكلات وصعوبات.			
11	أمتلك القدرات والمهارات الكافية لأداء عملي وتذليل جميع الصعوبات والمشاكل.			
12	تم تدريبي وتكويني قبل استلام مهامي.			
13	أقوم بتحليل وفهم المعلومات الخاصة بمهام عملي من أجل تفادي الأخطاء والحوادث.			
14	أملك مهارات التدقيق، التخطيط، تسجيل النقاط الهامة، وكتابة التقارير.			
15	أملك القدرة على استخدام أسلوب لحل المشكلات.			
16	القدرة على إدارة واستثمار الوقت.			
17	عملي يلبي احتياجاتي المادية والنفسية والمعنوية.			
18	أقوم بالبحث والاطلاع والتعلم لتنمية قدراتي.			
19	لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات وظيفتي الحالية.			
20	أتقدم بشكل مستمر وناجح في مساري المهني.			
21	ترافقتي ادارة المؤسسة في حال تعرضي لحادث عمل .			
22	في حالة الإصابة بعاهة مستديمة تقوم الإدارة بإعادة تأهيلي في مركز متخصص			
23	يساهم التدريب الخاص بإعادة إدماج العمال في تحسين الأداء.			
24	أمتلك القدرة والمخاطرة على اتخاذ القرار في حال واجهت مشكل أو عائق يتعلق بمهامي.			
25	أتلقي تدريب بشكل دوري ومستمر على استخدام المعدات والألات.			
26	أفكر في إيجابيات و سلبيات القرار المهني قبل اتخاذه			
27	القرارات المتخذة تساعد في انخفاض معدل حوادث العمل.			
28	تعمل الإدارة على مساندي في اتخاذ قراراتي المهنية.			
29	أضع دائما خطة لتنفيذ الحلول المناسبة لأي مشكلة تواجهني في عملي			
30	اشعر بالثقة بالنفس والفخر عند تواجدي في عملي.			

## قائمة الملاحق

			أتلقي تدريب بشكل دوري ومستمر على الوقاية من حوادث العمل.	31
			تقوم المؤسسة بتنظيم محاضرات ومؤتمرات لتعريف بطبيعة العمل والمخاطر وطرق الوقاية	32
			يتم اتخاذ القرار المهني بإتفاق فريق العمل.	33
			يوجد توافق مهني بين قدراتي ومتطلبات عملي.	34
			أمتلك معارف ومهارات تجعلني أتطور بشكل مستمر في عملي	35

### 02/ عبارات استبيان المعاينة في العمل

رقم البند	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
1	أعاني من ضغوطات في العمل			
2	مهامي غير محددة وغير واضحة			
3	أشعر بأن عملي لا يحقق طموحي			
4	أشعر بالعزلة داخل المؤسسة			
5	أعجز عن اتخاذ القرارات المهمة في عملي			
6	متطلبات عملي كثيرة وتفوق قدراتي			
7	أشعر بالتعب والإرهاق دائما			
8	لا أتفاعل بشكل جيد مع زملائي ورؤسائي			
9	يتعرض البعض للمخاطر والحوادث داخل المؤسسة.			
10	يوجد خلل وعطل في الآلات والأجهزة			
11	أعاني من الضوضاء وسوء الإنارة في مكان عملي			
12	أصبت بمرض مزمن بعد التحاق بالعملي			
13	يحدث صراع بين العمال داخل المؤسسة			
14	تعرضت للإهانة وسوء المعاملة			
15	أعاني من القلق والتوتر.			
16	توفر الإدارة خدمات صحية وطبية للعمال			
17	تهتم الإدارة بفترات الراحة والعطل .			
18	إجراءات الأمن والوقاية متوفرة وفعالة.			
19	أعاني من اضطرابات في النوم والأكل.			
20	أتلقي حوافز مادية ومعنوية وخدمات متعددة من المؤسسة.			

الملحق رقم (02): الخصائص السيكومترية للتربية المهنية:

أ- الصدق:

صدق المقارنة الطرفية

Group Statistics

	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الدرجات العليا	10	112.6000	3.94968	1.24900
	الدرجات الدنيا	10	86.8000	6.14275	1.94251

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	2.238	.152	<b>11.172</b>	<b>18</b>	<b>.000</b>	25.80000	2.30940	20.94813	30.65187
	Equal variances not assumed			11.172	15.355	.000	25.80000	2.30940	20.88753	30.71247

ب- الثبات :- طريقة التجزئة النصفية

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.815
		N of Items	22 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.756
		N of Items	22 <sup>b</sup>
	Total N of Items		44
Correlation Between Forms			<b>.836</b>
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		<b>.910</b>
	Unequal Length		.910
Guttman Split-Half Coefficient			.904

- حساب أبعاد التربية المهنية بطريقة ألفا كرونباخ:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.773</b>	7

بعد النضج المهني:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.827</b>	8

بعد التوجيه المهني:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.658</b>	5

بعد إتخاذ القرار:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.670</b>	6

بعد اتأهيل المهني:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.623</b>	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

الملحق 03: خصائص السيكمترية للمعانة في العمل  
أ- الصدق:  
- صدق المقارنة الطرفية

Group Statistics

المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات العليا	10	51.6000	6.18601	1.95619
الدرجات الدنيا	10	30.6000	3.06232	.96839

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الدرجات	10.138	.005	9.621	18	.000	21.00000	2.18276	16.41419	25.58581
			<b>9.621</b>	13.161	<b>.000</b>	21.00000	2.18276	16.29030	25.70970

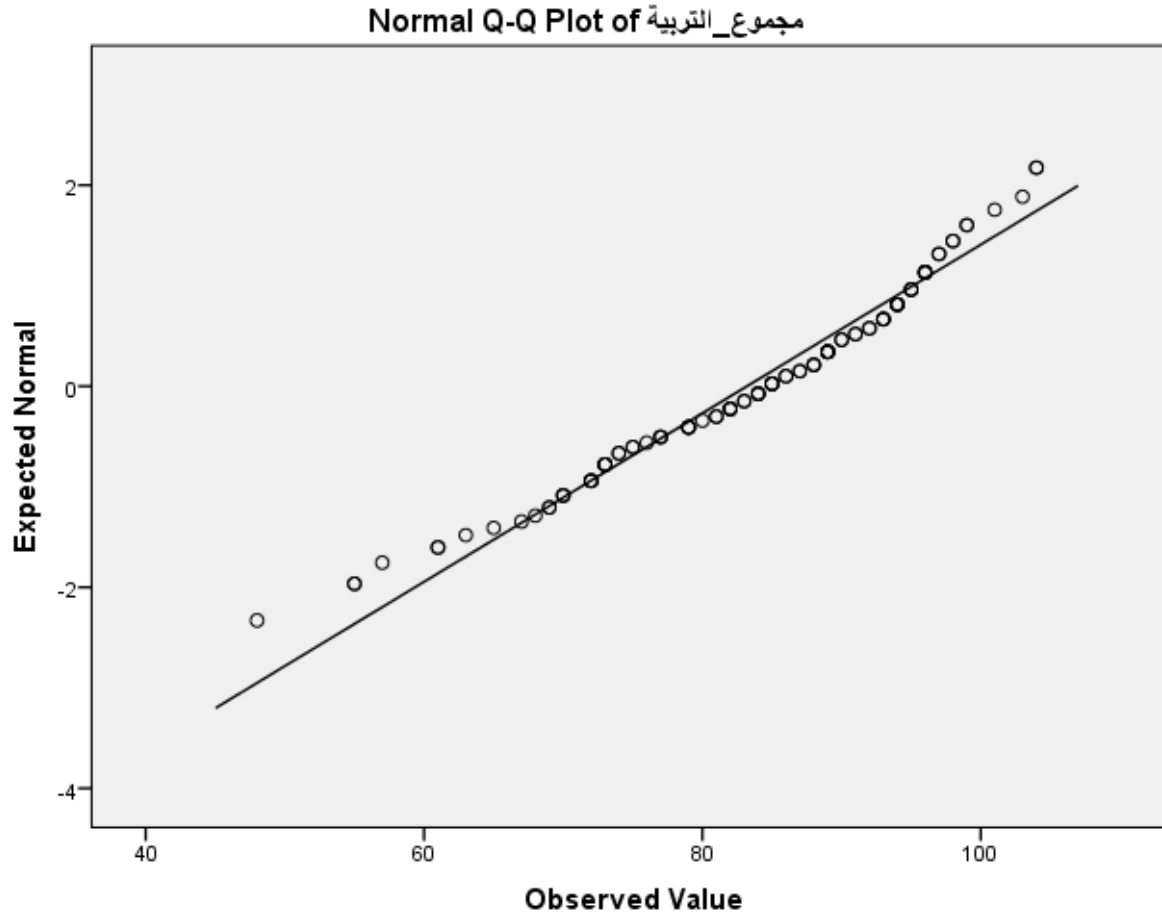
ب- الثبات :  
- طريقة التجزئة النصفية

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.815
		N of Items	13 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.783
		N of Items	12 <sup>b</sup>
Total N of Items		25	
Correlation Between Forms			<b>.893</b>
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		<b>.943</b>
	Unequal Length		.943
Guttman Split-Half Coefficient			.942

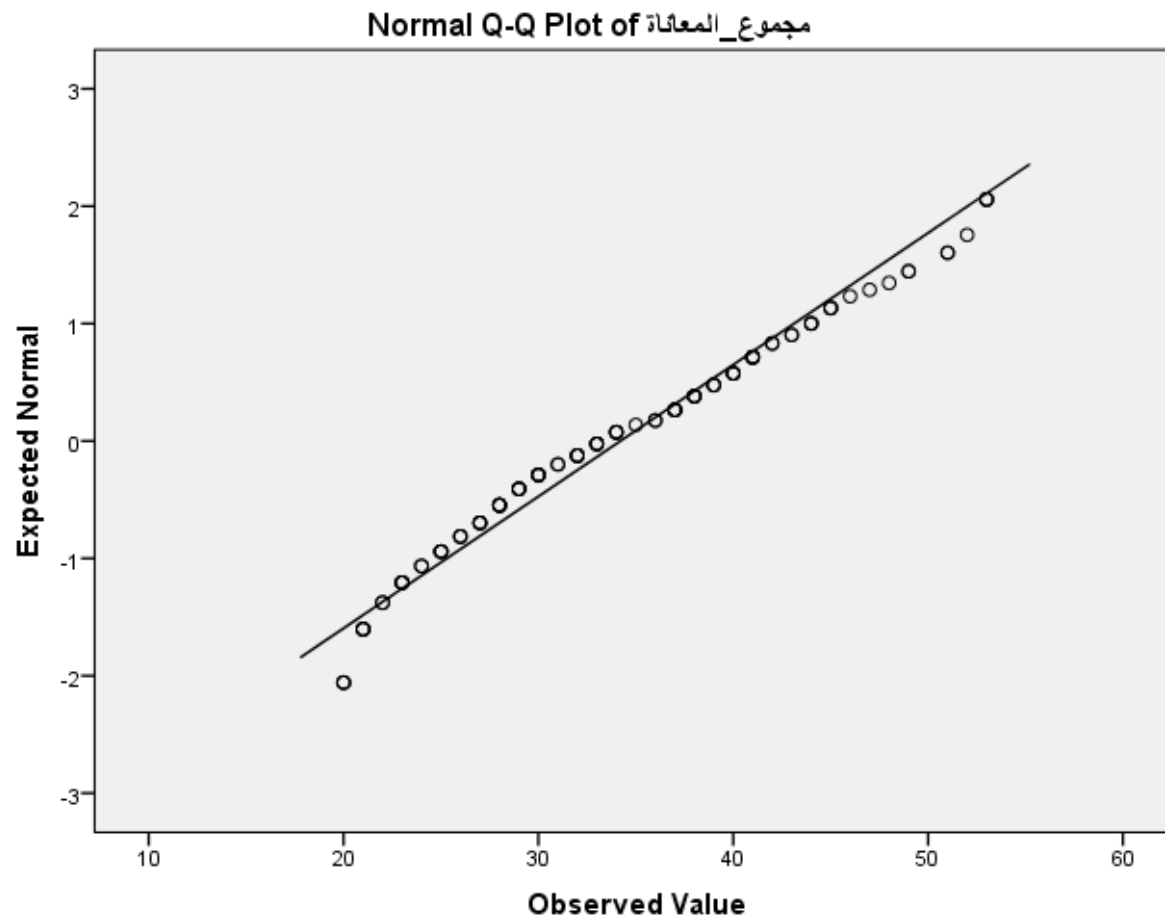
-حساب ثبات مقياس المعاناة في العمل بطريقة ألفا كرونباخ:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.905</b>	22

حساب إعتدالية البيانات عن طريق المنحنيات البيانية.







الملحق رقم (05):

- نتائج حساب مستوى التربية المهنية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التربية_المهنية	100	<b>83.2000</b>	<b>11.92570</b>	1.19257

One-Sample Test

	Test Value = 70					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التربية_المهنية	<b>11.069</b>	99	<b>.000</b>	13.20000	10.8337	15.5663

## قائمة الملاحق

### مستوى\_التربية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مستوى مرتفع	85	85.0	85.0	85.0
Valid منخفض	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

- نتائج حساب المتوسطات الحسابية لأبعاد التربية المهنية

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاختبار_المهني	100	<b>16.4300</b>	<b>3.17584</b>	.31758

## قائمة الملاحق

---

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النضج_المهني	100	<b>20.4000</b>	<b>2.62082</b>	.26208

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التاهيل_المهني	100	<b>6.7500</b>	<b>1.98161</b>	.19816

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوجيه_المهني	100	<b>12.0300</b>	<b>2.44311</b>	.24431

### One-Sample Statistics

## قائمة الملاحق

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التعليم_المهني	100	<b>12.8800</b>	<b>2.80793</b>	.28079

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اتخاذ_القرارات	100	<b>14.7100</b>	<b>2.20786</b>	.22079

الملحق رقم (06):

- نتائج حساب مستوى المعاناة في العمل

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع_المعاناة	100	<b>34.2100</b>	<b>8.90839</b>	.89084

### One-Sample Test

## قائمة الملاحق

	Test Value = 40					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
مجموع_المعانة	-6.499	99	.000	-5.79000	-7.5576	-4.0224

### مستوى\_المعانة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مستوى مرتفع	26	26.0	26.0	26.0
Valid مستوى منخفض	74	74.0	74.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

الملحق رقم (07):

-نتائج حساب العلاقة بين التربية المهنية والمعاناة في العمل

Correlations

	مجموع التربة	مجموع المعاناة
Pearson Correlation	1	-.528**
Sig. (1-tailed)		.000
N	100	100
Pearson Correlation	-.528**	1
Sig. (1-tailed)	.000	
N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

الملحق رقم (08):

- نتائج حساب الفروق في مستوى المعاناة في العمل تبعا لمتغير ديمومة العمل.

Group Statistics

	ديمومة_الوظيفة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع_المعانة	دائم	85	34.0706	8.76789	.95101
مجموع_المعانة	متعاقد	15	35.0000	9.95705	2.57090

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
مجموع_المعانة	Equal variances assumed	.647	.423	-.371	98	.712	-.92941	2.50579	-5.90207	4.04324





## قائمة الملاحق

### ANOVA

مجموع\_المعانة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	197.294	2	98.647	1.249	.291
Within Groups	7659.296	97	78.962		
Total	7856.590	99			

مجموع\_المعانة

Scheffe

المستوى_التعلّم يمي	N	Subset for alpha = 0.05
		1
جامعي	73	33.4110
دراسات عليا	3	33.6667
الثانوية فأقل	24	36.7083
Sig.		.767

- نتائج حساب الفروق في مستوى المعاناة في العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

Descriptives

مجموع المعاناة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
أقل من 05 سنوات	19	30.1053	7.47510	1.71491	26.5024	33.7081	20.00	43.00
من 05 الى 10 سنوات	43	35.2558	9.10283	1.38817	32.4544	38.0573	20.00	53.00
من 10 الى 15 سنوات	18	35.4444	8.29757	1.95576	31.3182	39.5707	20.00	51.00
أكثر من 15 سنة	20	34.7500	9.73261	2.17628	30.1950	39.3050	21.00	52.00
Total	100	34.2100	8.90839	.89084	32.4424	35.9776	20.00	53.00

ANOVA

مجموع المعاناة

## قائمة الملاحق

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	400.420	3	133.473	1.719	.168
Within Groups	7456.170	96	77.668		
Total	7856.590	99			

مجموع المعاناة

Scheffe

الخيرة	N	Subset for alpha = 0.05
		1
أقل من 05 سنوات	19	30.1053
أكثر من 15 سنة	20	34.7500
من 05 الى 10 سنوات	43	35.2558
من 10 الى 15 سنوات	18	35.4444
Sig.		.263

## قائمة الملاحق

---