

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



شعبة علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية
مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
إعداد الطالبتين: - رقية خروبي - هدى لحيمر
بعنوان :

السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي
-دراسة ميدانية ببعض ثانويات بلدية ورقلة-

تاريخ المناقشة : 2023/06/11

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة :

1	فاتح الدين شنين	أستاذ محاضر أ	رئيسا
2	يمينة خلادي	أستاذ	مشرفا ومقررا
3	صبرينة عربي	أستاذ محاضر أ	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023/2022

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



شعبة علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية
مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
إعداد الطالبتين : - رقية خروبي - هدى لحيمر

بعنوان :

السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل بعض المتغيرات
-دراسة ميدانية ببعض ثانويات بلدية ورقلة-

تاريخ المناقشة : 2023/06/11

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة :

1	د- فاتح الدين شنين	مناقشا ورئيسا
2	أد- يمينة خلادي	مشرفا ومقررا
3	أد - صبرينة عربي	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي، ولتحقيق هذا الغرض تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي ، وتم تبني وتعديل استبيان " دحمان سويسي " " ياسين محجر " (2019) متكون من 68 بندا وقد تم تطبيقه على (30)أستاذًا بثانويات مدينة ورقلة، لتقدير صدق الأداة وثباتها والتي كانت مقبولة لحد كبير مما أدى إلى استخدامها في الدراسة بكل ثقة، ثم طبقت الأداة على العينة غير العشوائية العرضية قدرها (148) أستاذ من أساتذة مدينة ورقلة.

بعد معالجة البيانات المتحصل عليها باستخدام حزمة SPSS نسخة (20)، تم التوصل إلى النتائج

التالية:

- مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة مرتفع.
- لا فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وقد تمت مناقشة هذه النتائج على ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري والواقع.

الكلمات المفتاحية: السلوك الانسحابي-أساتذة التعليم الثانوي-السن-الجنس-الحالة الاجتماعية.

Abstract :

The study aimed to reveal the level of withdrawal behavior among secondary education teachers. To achieve this purpose, the descriptive exploratory approach was relied upon. “Dahman Swiss”.“Yassin Mahajar” questionnaire (2019) was adopted and modified which was consisted of 68 items. This questionnaire was applied to (30) secondary schools teachers in Ouargla, to estimate the validity and reliability of the tool, which was acceptable to a large extent, the fact which leads to its confident use in this study. The tool, then, was applied to a non–random sample of (148) teachers from Ouargla city.

After processing the data obtained using the SPSS program N 20, the following results were reached: The level of withdrawal behavior among secondary education teachers in Ouargla city is high. There are no statistically significant differences in the withdrawal behavior among secondary education teachers due to the gender variable.

There are statistically significant differences in the withdrawal behavior of secondary education teachers due to the age variable.

There are statistically significant differences in the withdrawal behavior of secondary school teachers due to the social status variable.

These results have been discussed based on literature review studies, theoretical aspect and reality.

Keywords: withdrawal behavior, secondary education teachers, gender, age, social status.

الشكر و التقدير :

قال تعالى : (وَإِذْ تَأْذِنُ رِبِّكُمْ لِنُنْشِكِرْتُمْ لِأَزِيدَنَّكُمْ وَلِنُنْكَفِرَنَّكُمْ إِنَّكُمْ كَانْتُمْ فِي شَكٍّ مِمَّا تَدْعُونَ بِنَامِيهِمْ) صدق الله العظيم * الآية 07 * سورة إبراهيم *

الشكر لله على فضله ومنه ونعمه التي لا تحصى والصلاة والسلام على خير البرية صلى الله عليه وسلم.

نتقدم بالشكر الخالص والعرفان والتقدير لأستاذتنا " يمينة خلادي " التي كانت لنا خير معين بعد الله عز وجل ، في توجيهنا وإرشادنا لإكمال هذه الرسالة ، فجزاها الله عنا خير الجزاء على ما قدمته لنا طوال سنتين من الدراسة . وجعلها الله في ميزان حسناتها.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم وساعدنا في المذكورة، بداية بالأساتذة الذين ساعدونا في الإجابة على الاستبيان، ومن ساعدنا في مشوارنا الدراسي : الأستاذ : الهاشمي لقوقي ، الأستاذ: سليم خميس ، الأستاذ : ياسين محجر ، ومدير ثانوية مصطفى حفيان الس

جمال عمراوي الذي شجعنا على الدراسة والعمل في نفس الوقت.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتنا الكرام الذين درسونا خلال مشوارنا الدراسي .

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
د	ملخص الدراسة بالعربية
هـ	ملخص الدراسة بالإنجليزية
و	الشكر
ز	فهرس المحتويات
ي	فهرس الجداول
ك	فهرس الأشكال
ك	فهرس الملاحق
1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها	
6	1- مشكلة الدراسة
8	2- فرضيات الدراسة
9	3- أهمية الدراسة
10	4- أهداف الدراسة
11	5- المفاهيم الإجرائية
11	6- حدود الدراسة
الفصل الثاني: السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي	
14	تمهيد
14	1- مفهوم السلوك الانسحابي
17	2- أشكال السلوك الانسحابي
19	3- أسباب ودوافع السلوك الانسحابي
21	4- أعراض السلوك الانسحابي
22	5- النظريات والنماذج المفسرة للسلوك الانسحابي
23	5-1- نظرية التبادل الاجتماعي

23	5-2- نظرية إريك أريكسون
23	5_3- نظرية الحفاظ على الموارد
24	5-4- نظرية كارل روجرز
24	5-5- نظرية الأحداث العاطفية
25	5-6- نموذج الضغوط الوظيفية
25	5-7- نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة
26	6- أنماط السلوك الانسحابي
27	7- الآثار الناتجة عن السلوك الانسحابي
28	8- الوقاية من السلوك الإنسحابي
29	9- السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي
29	9-1- تعريف أستاذ تعليم الثانوي
29	9-2- خصائص أساتذة التعليم الثانوي
31	10- أدوار أستاذ التعليم الثانوي
34	11- العوامل المؤثرة في أداء أستاذ التعليم الثانوي
40	12- معوقات أستاذ التعليم الثانوي
42	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية	
46	تمهيد
46	1- منهج الدراسة
46	2- الدراسة الاستطلاعية
47	2-1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية
47	2-2- عينة الدراسة الاستطلاعية
49	2-3- وصف أداة الدراسة الاستطلاعية
56	2-4- الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة

58	3- الدراسة الأساسية
58	3-1- وصف عينة الدراسة الأساسية
60	3-2- وصف الأداة في صورتها النهائية
61	3-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
61	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة	
63	تمهيد
63	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
64	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
64	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
65	4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
65	خلاصة الفصل
الفصل الخامس	
تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة	
69	تمهيد
69	1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
71	2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
72	3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
74	4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
75	استنتاج عام
76	المقترحات
v	قائمة المصادر والمراجع
x	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	توزيع العينة حسب متغير الجنس	47
2	توزيع العينة حسب متغير السن	48
3	توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	48
4	توزيع فقرات استبيان السلوك الانسحابي على أبعاده بعد التعديل	54
5	مفتاح تصحيح بدائل الإجابة	55
6	نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية للاستبيان	56
7	نتائج الصدق بطريقة الاتساق الداخلي للمقياس	56
8	نتائج الثبات بطريقة ألفا كرومباخ لدرجات الأداة	57
9	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لدرجات الأداة	57
10	توزيع عينة الدراسة الأساسية على الثانويات	58
11	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	59
12	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	59
13	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية	59
14	توزيع البنود على الأبعاد	60
15	الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس السلوك الانسحابي والمتوسط النظري	63
16	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس السلوك الانسحابي	64
17	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الفئات العمرية على مقياس السلوك الانسحابي	65
18	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الحالة الاجتماعية في درجة السلوك الانسحابي	66
19	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية	66

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
19	أشكال الانسحاب النفسي من العمل	1

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
XI	الاستبيان في صورته الأولية	1
XV	الاستبيان في صورته النهائية	2
IV	نتائج فرضيات الدراسة الأساسية	3

مقدمة

مقدمة :

إن أهم طرق الاستثمار لبناء مجتمع قوي في مختلف الميادين و بامتياز هي الاستثمار في المورد البشري،عكس الاستثمار في المورد المادي،وذلك باعتبار كلما مر الزمن على هذا الاستثمار كلما ارتفعت قيمة هذا المورد من خلال زيادة الكفاءة والفعالية والحصول على إيراد جيد ومستمر ، وهذا الإنتاج لا يكون إلا بسلوك الأفراد داخل منظماتهم التي بواسطتها يكتسبون قيمة جيدة ناتجة عن التفاعل في الوسط و المحيط الموجود فيه.وبالتالي دائما يسعى الفرد عن طريق التفاعل السلوكي بصفة عامة إلى تحقيق غاية أو إشباع حاجات باعتباره كائن اجتماعي بطبعه.

هذا التفاعل يكون وفقا لسلوك متنوع و مرن ، ويظهر في صور متعددة حتى يتكيف مع المواقف التي يواجهها ، وقد يتغير فيها هذا السلوك من سلوك إيجابي إلى سلوك سلبي غير سوي من خلال تجنب التفاعل الاجتماعي والافتقار إلى أساليب التواصل الاجتماعي. وقد يتشكل هذا السلوك فيما يطلق عليه السلوك الانسحابي الذي يعتبر من الأسباب العامة وراء فشل و عدم تكيف الفرد مع الزملاء و الأقران ويكون هذا سببا في تدهور الأفراد والمنظمات معا .

وتشمل سلوكيات الانسحاب النفسي من العمل سلوكيات مثل التوخي وتجنب بذل الجهد العمل والتأخر عن الدوام والغياب عن العمل وتقديم الأعذار لمغادرة العمل والعزلة وضعف العلاقات الاجتماعية مع الزملاء (محمد برويش .2021.ص1).

كما أنه يعد من المراحل التي يمر بها كل إنسان في مرحلة من المرحل والتي يعاني فيها مجموعة من التغييرات الاجتماعية والنفسية والجسمية ، وتصاحب هذه الفترة من حياة الإنسان تغييرات كثيرة أبرزها فقدان العلاقات الاجتماعية وفقدان العديد من الأنشطة وفقدان الاهتمام وعدم الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية فيصبح لديه مفهوم سلبي عن ذاته،بأنه لم يعد له اي دور في المجتمع مما يجعل الجميع

يتخلى عنه مما ينعكس عليه بمشاعر سلبية ونظرة تتسم بالتشاؤم واليأس نظرا للواقع المادي الذي يعيشونه، وهنا تبدأ عليهم مظاهر الانسحاب الاجتماعي، والميل إلى تجنب التفاعل الاجتماعي والإخفاق في المشاركة في المواقف الاجتماعية بشكل مناسب، كما يعاني الافتقار إلى أساليب التواصل، وبناء صداقة مع الأقران، والانعزال عن الناس والبيئة المحيطة. (انتصار كمال، 2019، ص 107) .

إن موضوع السلوك الانسحابي موضوع جدير بالدراسة وهو موضوع منتشر في جل المنظمات إن لم نقل كلها بصورة أو بأخرى ، وإن من هاته المنظمات نجد المؤسسات التربوية لأخذ عينة منها وهي الثانويات التي تتكون من طاقم إداري وتربوي .

ونظرا لأهمية المعلم والدور الذي يساهم به لرفع التحديات وتحقيق تطلعات المجتمع رغم معاناته وصراعاته اتجاه المواقف الضاغطة التي تعترضه في الوسط المدرسي يبقى جاهدا تحت وطأة الضغوط النفسية الناتجة عن عدم تمكنه من تحقيق الطلبات وإشباع الرغبات. (مجلة كلية التربية، 2010، ص52).

كما تعد مهنة التعليم من المهن التي يواجه بعض المعلمين فيها بعض الضغوط النفسية مختلفة الشدة والديمومة وذلك لما تطلبته من كفاءات وقدرات ومهارات وتوافق نفسي في المواقف المختلفة داخل البيئة المدرسية وخارجها، إضافة إلى وجود أعباء ومطالب ومسؤوليات متعددة ، تلقى على عاتق المعلمين والتي قد تؤثر على دافعيتهم وعلاقاتهم الاجتماعية داخل البيئة المدرسية وخارجها ، إضافة إلى وجود أعباء ومطالب ومسؤوليات متعددة تلقى على عاتق المعلمين . (مجلة كلية التربية، 2010، ص519).

من خلال ما سبق جاءت الدراسة الحالية للربط بين السلوك الانسحابي و فئة الأساتذة وبالتحديد أساتذة التعليم الثانوي ، لنبرز أكثر عن أهمية الموضوع وخاصة مع تسليط الضوء على هاته الفئة المهمة والحساسة في المجتمع ، ونبين كل الجوانب المتعلقة بهذا السلوك ، وفهم طبيعته وأسبابه والنظريات المفسرة له وتأثيره على أساتذة التعليم الثانوي وذلك من خلال جانبين نظري وميداني مفصلين كالتالي :

الجانب النظري :

الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها الذي تم التطرق فيه إلى مشكلة الدراسة مع طرح التساؤلات والفرضيات ثم ذكر أهمية وأهداف الدراسة مع تحديد التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة وأخيرا ذكر حدود الدراسة الزمنية والمكانية والبشرية والموضوعية.

الفصل الثاني: السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والذي تم التطرق إلى مفهوم وأشكال وأسباب وأعراض السلوك الانسحابي بالإضافة إلى تحديد أهم النظريات التي فسرتة، و تم التطرق إلى أنماط و آثار السلوك الانسحابي و طرق الوقاية من هذا السلوك، كذلك إدراج مضمون حول السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي في هذا الفصل، وذلك بالتفصيل فيه بشكل واضح من خلال إبراز خصائص الأستاذ في هذه لمرحلة التعليمية، و الأدوار التي يقوم بها أستاذ التعليم الثانوي والعوامل المؤثرة على أداءه، وأهم المعوقات التي تواجهه التي تؤدي به للسلوك الانسحابي.

الجانب الميداني :

الفصل الثالث : وهو الفصل الذي حددت فيها الإجراءات الميدانية للدراسة الميدانية فيه منهج الدراسة المتبع مع تقديم للدراسة الاستطلاعية وذكر أهدافها ووصف عينتها ووصف الأداة المستخدمة مع التطرق إلى الخصائص السيكومترية للأداة، ثم التطرق إلى الدراسة الأساسية من ذكر العينة ووصفها مع وصف الأداة في شكلها النهائي مع ذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية.

الفصل الرابع: من خلال هذا الفصل قمنا بعرض وتحليل لنتائج الدراسة وفرضياتها والتي تم التوصل إليها من خلال أداة جمع البيانات، ومعرفة مدى انتشار السلوك الانسحابي في وسط أساتذة التعليم الثانوي، مع معرفة الفروق في ظل المتغيرات (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية).

الفصل الخامس: تم فيه تفسير ومناقشة فرضيات الدراسة، وذلك بتوظيف الجانب النظري وبالاستعانة بالدراسات السابقة.

مقدمة

واختتمت الدراسة باستنتاج عام وتقديم بعض المقترحات الموجهة للمختصين في علم النفس وللمختصين في قطاع التربية بشكل خاص.

الجانب النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

- 01- مشكلة الدراسة
- 02- فرضيات الدراسة
- 03- أهمية الدراسة
- 04- أهداف الدراسة
- 05- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
- 06- حدود الدراسة

1-مشكلة الدراسة :

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المؤسسة لتركيزها على العنصر البشري الذي يعتبر أثمن عناصر المؤسسة وأكثرها تأثيراً على الإنتاجية فهي تمثل ركناً أساسياً في غالبية المنظمات التي تهدف إلى تعزيز القدرات السلبية، وتمكين المؤسسات من مواكبة التحديات المستقبلية كما يمثل الجانب الاجتماعي جانباً هاماً في الشخصية الإنسانية بشكل أساسي وهو ما يظهر مدى قدرة العامل على التلاحم والتواصل والتفاعل مع الآخرين في المجتمع وفي المنظمة .

وترجع أهمية هذا الجانب في الأساس إلى أن الإنسان بطبعه كائن اجتماعي و لا يعتبر سوياً إذا تراجع على الذات وتفوق عندها ولم يمتد إلى الآخر فيتواصل معه ويقوم معه علاقات اجتماعية تتسم بالأخذ والعطاء ويبدأ ذلك بطبيعة الحال منذ مرحلة الطفولة ،فيمثل أدوار الآخرين ويقوم بها أثناء اللعب فيتعلم بذلك أشياء كثيرة وتلك الأدوار تمكنه فيما بعد من أن يحيا حياة سوية وسط جماعته التي ينتمي إليها ،كما أنه يخلق فيها موقعا له من خلال أدواره .

لكن بالمقابل قد يظهر بعض الأشخاص سلوكيات تعكس صعوبة قدرتهم على إقامة علاقات اجتماعية يسودها والاحترام المتبادل، فيسلك أحيانا سلوكيات تتسم بقلة تفاعلاتهم الاجتماعية، وقلة تواصلهم مع زملائهم داخل العمل ،وظهور بعض السلوكيات السلبية كالابتعاد عن المنظمة ومحيطها، وهذا ما يسمى بالسلوك الانسحابي، الذي هو نمط من السلوك يتميز بإبعاد الفرد نفسه عن القيام بمهام الحياة العادية، ويرفق ذلك الإحباط والتوتر وخيبة الأمل، كما يتضمن الانسحاب عن مجرى الحياة الاجتماعية، ويصحب ذلك عدم الشعور بالمسؤولية.(مرودة مختار .2019.ص105).

ومن الدراسات التي خلصت إلى تحديد السلوكيات الانسحابية من العمل وعلاقتها بأخلاقيات العمل وذلك بناء على وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس العاملين في المدارس الابتدائية العامة بتركيا وقد تضمنت الدراسة 381 معلما ومدرسا و198 إداري واستخدمت كلا من مقياس السلوكيات الانسحابية

،ومقياس أخلاقيات العمل، وقد خلصت الدراسة إلى أن الانحدار بقيم المعلمين أخلاقيا مثل الالتزام بالعمل، والإخلاص له، يؤدي إلى زيادة سلوكيات الانسحاب النفسي والجسدي. (محمد دريش البلوشي، 2021، ص19) .

وتؤكد دراسة (vomg and wong 2017) ان هناك أثارا سلبية عديدة للانسحاب في مكان العمل، هذه الظاهرة تؤثر سلبا على المنظمات على أن اعتبار أن المنظمات تحمل تكاليف عالية لإعداد الفرد العامل. (زيد ملعب العباسي، 2020، ص 2) .

كما يوضح مورجان وباكسون (1996) أن الانسحاب الاجتماعي عادة يرتبط بسوء التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي، ومدى رضا الفرد عن نفسه وعن وضعه الجسمي، حيث أسفرت النتائج التي توصلت إليها أنّ الأفراد المنعزلين يقلون في توافقهم النفسي والاجتماعي والدراسي، وفي مدى رضاهم عن أنفسهم وأجسامهم، وبالتالي مدى إحساسهم بالسعادة قياسا بأقرانهم غير المنعزلين. (حسون تماضر، 1993، ص 7).

ويمكننا أن نربط كذلك بما توصل إليه "ناصر الدين زيدي" من خلال الدراسة التي أجراها على عينة من الأساتذة في الجزائر (2007) حيث توصل إلى أنّ نسبة من الأساتذة الذين تكثر غياباتهم عن العمل وتحدث لهم مشاكل مع الإدارة والتلاميذ، بالإضافة إلى استقالة العديد منهم، وانقطاعهم نهائيا عن التدريس. وذلك راجع إلى عدم القدرة على تحقيق التوافق و الانسجام ومع حالات القلق والضغط النفسي التي تتناهم باستمرار نتيجة الظروف المهنية أو الحالات الصحية والنفسية والجسمية. (مهدي بلعسلة، 2010، ص 22).

وهذا كذلك مع ماتوصلت إليه دراسة "سليمان الويلي" (1995) والتي اهتمت بالأسباب الموضوعية لها كالعناء الوظيفي، والراتب الشهري، واكتظاظ الصفوف الدراسية. (مجلة كلية التربية، 2010، ص 514).

كما أكد "باتس" في دراسته على مدرس المرحلة الثالثة من دراسة البيئة وتأثيرها على العمل وحدود المصادر البيئية، التي تعبر من مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة والمؤثرة على الصحة النفسية، فوجد من بينها قلة الترقيات، وعدم الطمأنينة في العمل، ومعوقات الطموح، ضعف العلاقات بالآخرين. (مهدي بلعسله، 2010، ص 22).

مما سبق ومما أكدته نتائج الدراسات السابقة جاءت الدراسة الحالية حول السلوك الانسحابي والتعرف عليه عند أساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات مدينة ورقلة في ضوء بعض المتغيرات وهي السن والجنس والحالة الاجتماعية. وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية :

2- تساؤلات الدراسة :

- 1- ما مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات مدينة ورقلة ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الجنس ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير السن ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ؟

3- فرضيات الدراسة: وقد كانت فرضيات الدراسة كالتالي:

- 1- مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة مرتفع .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير السن .

4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .

4- أهمية الدراسة :لموضوعنا أهمية علمية أخرى عملية نفضلها فيما يلي:

4-1- الأهمية العلمية :

- موضوع جديد يختلف عن سابقه بتطرقه إلى فئة أساتذة التعليم الثانوي . لأنهم الحلقة الأهم في مسار التلميذ حيث يحدد هؤلاء مدى إمكانية نجاح التلميذ في المرحلة الجامعية وبالتالي مصيره المهني .
- يعتبر المتغير المعني بالدراسة متغير متقشي في جميع المنظمات بشكل أو بآخر لاسيما المؤسسات التربوية .
- إن تقشي السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي داخل المؤسسات يشكل خطرا على العملية التربوية وعلى التلاميذ . فعدم توفر أساتذة أكفاء حريصين على التلاميذ ودروسهم يؤدي إلى ضياع التلاميذ وبالتالي ضياع مستقبلهم .
- بحسب الإطلاع على الدراسات السابقة فإن العينة جديدة لدراسة الظاهرة عليها .
- يعتبر أستاذ التعليم الثانوي ذو مكانة عظيمة لتأديته رسالة مقدسة قدسية الأديان السماوية التي حملها الأنبياء والرسل وأفضلهم محمد صلى الله عليه وسلم .

4-2- الأهمية العملية :

- قد يساهم تسليط الضوء على السلوك الانسحابي على لفت انتباه القائمين على قطاع التربية بورقلة خاصة والجزائر عامة على خطورة تعشي السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي أسبابه وأشكاله.
- مدى تأثير السلوك الانسحابي على التحصيل عند التلاميذ و تأثيرها على المنظومة التربوية وضرورة التصدي لها والبحث عن حلول سريعة وواقعية .
- السلوك الانسحابي هو اسم شامل لجملة من العوارض النفسية ك (العزلة والكسل والخمول..الخ)وقد جاءت دراستنا بمثابة أرضية تشخيص لهذا المشكل وبناء عليه يمكن بناء برامج إرشادية تدريبية للأساتذة من أجل التقليل من هذا السلوك الانسحابي.

5- أهداف الدراسة: لموضوعنا أهداف مباشرة و أخرى غير مباشرة نفضلها فيما يلي:

5-1- أهداف مباشرة :

- التعرف على مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة أساتذة التعليم الثانوي على أرض الواقع.
- التعرف إلى تواجد هذا السلوك في الواقع وقياسه بمقارنته بما هو نظري ومرئي من خلال إحساسنا بالمشكلة ميدانيا (من خلال تواجدنا في هذا القطاع ورؤية بعض الظواهر من بينها السلوك الانسحابي).
- الكشف عن الأسباب الحقيقية للسلوك الانسحابي عند أساتذة التعليم الثانوي واقتراح حلول والخروج باقتراحات تفيد مديرية التربية ووزارة التربية .

- معرفة الفروق في السلوك الانسحابي حسب المتغيرات التصنيفية المدروسة وهي (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية).

5-2- أهداف غير مباشرة :

- تبني استبيان يقيس السلوك الانسحابي (توليفة) .
- إنجاز مذكرة وفق الخطوات العلمية والمنهجية.
- إضافة جانب نظري وميداني يخص موضوع السلوك الإنسحابي.

6- التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة :

1- السلوك الانسحابي: هو مجموعة من الاستجابات التي يسلكها أستاذ التعليم الثانوي ببعض

ثانويات مدينة ورقلة داخل المؤسسة وأثناء القيام بالعمل ، ويظهر في عدة سلوكيات واستجابات

تظهر من خلال الأبعاد المعتمدة في أداة الدراسة الحالية والمتمثلة في :

1-1_ أحلام اليقظة :وهي حالة السرحان والتخيل المبالغ فيه خلال أداء الأستاذ عمله .

1-2_ التظاهر بالانشغال :هي الأفعال والتصرفات الزائدة عن العمل والخارجة عن نطاقه والتي يتصرف

بها الأستاذ والتي لا تعود بفائدة على أهداف العمل .

1-3_ التسكع السيبرالي :هو استغلال الأستاذ جميع أوقاته خلال تواجده بالمؤسسة التربوية بالانشغال

بشبكات التواصل الاجتماعي لأغراض ترفيهية شخصية ، أو الرد على رسائل البريد الإلكتروني التي

لاتخص العمل ، أو مشاهدة فيديو على اليوتوب واللعب بمختلف الألعاب .

1-4_ المحادثات الشفوية :هي التحدث المستمر والمتواصل من قبل الأستاذ (ة) داخل المؤسسة في

أمور لا علاقة لها بالعمل .

5-1- القيام بوظيفتين : هو قيام الأستاذ (ة) بوظائف ونشاطات خارج سياق العمل الأصلي (التربية والتعليم والتدريس) خلال وجوده بالمؤسسة التربوية.

6-1- التأخر عن العمل : هو نية الأستاذ الخفية للوصول متأخرا للثانوية ، ونيته المسبقة كذلك في المغادرة باكرا قبل انتهاء الدوام وعدم الالتزام بمواقيت الدخول والخروج المعمول بها والتي تترجم بسلوكات و أفعال .

7-1- تمديد فترات الراحة :عدم التزام الأستاذ (ة) بمواقيت الراحة المخصصة داخل الثانوية ، فيأخذ وقتا أطول لذلك .

8-1-التغيب :هو عدم حضور الأستاذ(ة) للثانوية وقت عمله .

9-1- ترك العمل :هوالشعورالدائم للأستاذ(ة) بترك الوظيفة حال ما يجد البديل الأفضل بالنسبة له
7- حدود الدراسة :

7-1_ الحدود البشرية :تمثلت الحدود البشرية في أساتذة التعليم الثانوي التابعين لمديرية التربية لولاية ورقلة .

7-2_الحدود المكانية :تمثلت الحدود المكانية في ثلاثة ثانويات بولاية ورقلة (ثانوية مصطفى حفيان _ ثانوية الخوارزمي _ ثانوية علي ملاح) .

7-3_الحدود الزمانية:أجريت الدراسة من شهر مارس 2023 إلى أبريل 2023.

7-4-الحدود الموضوعية : وتمثلت في المتغير المدروس وهو السلوك الانسحابي والمنهج المعتمد والأداة المطبقة .

الفصل الثاني: السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي

- تمهيد

- 1- مفهوم السلوك الانسحابي
- 2- أشكال السلوك الانسحابي
- 3- أسباب السلوك الانسحابي
- 4- أعراض السلوك الانسحابي
- 5- النظريات المفسرة للسلوك الانسحابي
 - 1-5- نظرية التبادل الاجتماعي
 - 2-5- نظرية إريك إركسون
 - 3-5- نظرية الحفاظ على الموارد
 - 4-5- نظرية كارل روجرز
 - 5-5- نظرية الأحداث العاطفية
 - 6-5- نموذج الضغوط الوظيفية
 - 7-5- نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة
- 6- أنماط السلوك الانسحابي
- 7- الآثار الناتجة عن السلوك الانسحابي
- 8- السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي
 - 1-8- أستاذ التعليم الثانوي
 - 2-8- خصائص أساتذة التعليم الثانوي
 - 3-8- أدوار أستاذ التعليم الثانوي
 - 4-8- العوامل المؤثرة في أداء أستاذ التعليم الثانوي
 - 5-8- معوقات أستاذ التعليم الثانوي

تمهيد: من طبيعة الإنسان التفاعل و التواصل مع الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه باعتبار أن الجانب الاجتماعي جانبا مهما في الشخصية الإنسانية بشكل أساسي وهو ما يظهر مدى قدرة الموظف على التلاحم والتواصل والتفاعل مع الآخرين في المجتمع وفي محيط العمل، ويظهر هذا التواصل من خلال سلوكيات الأشخاص التي تعكس مدى استجابات للآخرين من خلال مبادراتهم وتفاعلاتهم الاجتماعية التي تتسم بالأخذ والعطاء ، غير أن الانتقال إلى أساليب التواصل الاجتماعي سلوك انطوائي لعدم إقامة علاقات اجتماعية، وهذا ما يسمى السلوك الانسحابي الذي سنفصل فيه في هذا الفصل .

1- مفهوم السلوك الانسحابي :

تعددت المفاهيم حول تعريف السلوك الانسحابي واختلفت حسب منظور كل شخص . ولذا ذكر أهم التعاريف لابد أولا من التطرق إلى التعريف اللغوي و التعريف الاصطلاحي للسلوك الانسحابي.

1.1 - تعريف الانسحاب :

- لغة:

- وردت كلمة انسحب في اللغة العربية بمعنى انصرف أو تخلى، ونقول سحب نفسه من كذا أي خلع نفسه ومنع نفسه في التدخل في كذا ، وانسحب من المجلس أي انصرف منه وانسحب الجيش من المعركة أي تراجع عن مواقعه وتقهقر، رجع مهزوما .(المعاني الجامع)

- اصطلاحا :

- "هو نمط من السلوك يتميز بإبعاد الفرد نفسه عن القيام بمهام الحياة العادية ويرافق ذلك الإحباط والتوتر وخيبة الأمل، كما يتضمن الإبعاد عن مجرى الحياة الاجتماعية العادية ويصحب ذلك عدم التعاون وعدم الشعور بالمسؤولية وأحيانا الهروب بدرجة ما من الواقع. (حفيظة أنشاجيري، 2015، ص35).

"هو وسيلة بدائية دفاعية يتعلمها الطفل في مرحلة تطوره النفسي ولجأ إليها الأنا للدفاع عن نفسه حيث يكون الطفل عاجز على أن يناهض نفسه عن المواقف المهددة ومن ثم يزيح عن نفسه القلق بأن ينسحب من الموقف أو بأن ينكر وجود العنصر المهدد". (عبد المنعم الحفني ، 1994، ص32)

- من خلال ما سبق نستنتج أن الانسحاب سلوك يسلكه الفرد شعورياً أو لا شعورياً نتيجة تعرضه لمجموعة من الضغوطات، فيعجز عن القيام بمهامه ووظائفه كما ينبغي ، وكميكانيزم دفاعي يلجأ إلى الانسحاب ليتجنب التفاعلات الاجتماعية إما داخل العمل أو خارج العمل .

2.1. تعريف السلوك الانسحابي :

من أجل إبراز المفهوم الصحيح للسلوك الانسحابي قام عدة علماء و مفكرين بتعريفه ، ومن خلال هذا سنتطرق لأهم التعريفات المرتبطة بالسلوك الانسحابي:

أ- يعرف "شفيق" السلوك الانسحابي بأنه الابتعاد عن موقف مؤلم للفرد في شكل عزلة، حيث يحاول الفرد من خلال الانسحاب تجنب المجمعات و الرحلات والحفلات العامة و يقضي معظم وقته في الأعمال الفردية كالقراءة و الرسم و التأمل أو أحلام اليقظة و إذا اضطرت به الظروف لمواجهة الناس فإنه يظل صامتا، و إذا أجبر على الكلام اضطرب و خجل ، و من أسبابها النقد المستمر و العقاب الشديد في الطفولة فينشأ قلق دائم عند الأطفال يدفعهم للانسحاب خوفاً من العقاب و قد تسعد حالات الضعف أو النقص البدني أو المرض الطويل على ذلك ... و في الحالات المتطرفة من الانسحاب يبدو الفرد كأنه أبلها أو ضعيف العقل، لا يستطيع أن يتجاوب مع المحيطين به، فيبدو شارداً غير مهتم بعمله أو بدراسته و غير مكترث بما يجري حوله.(دحماني سويسي، 2019، ص21).

ب- كما انه تم تحديد تعريف آخر للسلوك الانسحابي بأنه نمط من السلوك الذي يتميز بإبعاد الفرد عن مجرى الحياة الاجتماعية العادية ، و يصحب ذلك عدم المشاركة في المواقف التنظيمية و

الاجتماعية بشكل مناسب، والافتقار إلى أبسط أساليب التواصل الاجتماعي.(عصام عليوي،2018،ص09).

ج- يمثل السلوك الانسحابي مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقاته بالآخرين حيث يشير إلى عدم قدرة الشخص على إقامة علاقات ناجحة معهم أو الانخراط في تلك العلاقات الاجتماعية أو مواصلة الانخراط فيها. كما يشير أيضا إلى توقعه أو تمرّكه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه مثل الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها مع غياب العلاقات المتكاملة اجتماعيا فيتحرك بالتالي بعيدا عن الآخرين . و من ثم فان السلوك الانسحابي يعد بمثابة سلوك لا توافقي. (عادل عبد الله،2019،ص6).

د- ويعرف(Helin,1991) بأن السلوك الانسحابي عبارة على مجموعة مواقف و سلوكيات مستخدمة من قبل الموظفين المتواجدين في العمل، و الذين يقررون لسبب ما أن يكونوا اقل مشاركة ، و هو أحد أشكال السلوك التنظيمي و الذي يظهر في شكل جسدي أو نفسي من بيئة العمل، ويتضمن مجموعة الأفعال و السلوكيات وردود الأفعال التي يلجا إليها العمال لتفادي حالة العمل، وقد يتوج في النهاية بترك العامل لعمله.(وفاء احمد محمد،2009،ص10).

هـ-و أشار (Cropanzano,1997)بأن الانسحاب النفسي هو وجود الموظف بجسده في بيئة العمل، لكن عقله في مكان آخر بعيدا عن العمل، وأضاف (Fisher ,2004)بأنه الهروب النفسي و العقلي من بيئة العمل، حيث يعكس الانسحاب النفسي للموظف استراتيجية الموظف التكيفية مع ظروف بيئة العمل المحيطة من خلال تقليل المشاركة في العمل بدلا من الانسحاب القاطع من خلال ترك العمل و البحث عن وظيفة أخرى.(سالي سمير احمد إبراهيم،2018،ص4).

- و من خلال ما سبق نستخلص انه هنالك عدة تعريفات للسلوك الانسحابي و عدة مصطلحات وأوصاف سواءً من الناحية التربوية أو من الناحية النفسية والاجتماعية والسلوكية التنظيمية فمنها: العزلة ، والقلق، والخمول و عدم القدرة على التفاعل مع الآخرين ، وعدم القدرة على التواصل الاجتماعي، وعدم القدرة على التعبير اللفظي اللازم لعملية التواصل وهو ما يبرر تصرفات هؤلاء الأفراد ،الذين ينزلون عن باقي الأفراد في المواقف الحياتية المتنوعة، لأسباب ودوافع نابغة من الفرد أو من البيئة الخارجية، التي يعيش فيها فتجعله يسلك هذا السلوك الانسحابي.

2. أشكال السلوك الانسحابي :

يأتي السلوك الانسحابي على أشكال عديدة، نذكر منها:

1-2 أحلام اليقظة:

تعتبر أحلام اليقظة ميكانيزم للتنفيس عن الأشخاص وهي من الوسائل الأساسية التي تعتبر متنفساً لإشباع دوافعه ورغباته المكبوتة ، و خاصة إذا كان هذا الإشباع مستحيلًا وبعيد المنال في الواقع، ففي أحلام اليقظة يرى الفرد رغباته قد تحققت في عدة صور خلال أحلامه ، كما أنها تعطي فرصة أكبر للشعور كي يعبر عن نفسه ويشبع دوافعه ويخرج مكبوتاته.

2-2 التسكع السيبراني:

هو شكل من أشكال الانسحاب يكون باستغلال الموظف وخلال وقت العمل باستعمال شبكة الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي ، أو الإجابة عن المراسلات وتصفح مختلف المواقع والتطبيقات قصد الترويح عن النفس ومتعتهم الشخصية ، ويكون هذا على حساب الأعمال الأساسية.

2-3 القيام بوظيفتين :

يقوم الموظف في هذا النوع باستغلال وقت العمل، والقيام بوظائف والتزامات أخرى لا تخدم الوظيفة الأساسية.

2-4 التظاهر بالانشغال :

هي الرغبة العمدية للموظف في الانسحاب ويكون هذا بتظاهر الموظف بالانشغال بوظائف لا أساس لها إلى جانب وظيفته الرئيسية ، فيتهرب بحجج واهية ، فمثلا يوم بقراره الذهاب إلى زميله أو مصلحة أخرى بحجة العمل ، إلا أن النية الحقيقية هي التهرب من الوظائف الموكلة له.

2-5- المحادثات الشفوية :

تشير إلى الدردشة اللفظية بين العمال حول المواضيع الغير المتعلقة بالعمل التي تحدث في مختلف الأماكن.(دحمان سويسي، 2019،ص23).

2-6 التأخر عن العمل :

هو سلوك يسلكه الموظف داخل المنظمات يستلزم الرصد والمتابعة للحد منه، ويمكن تعريفه بأنه "يعتبر العامل متأخرا حينما يصل إلى مكان العمل بعد الوقت المحدد لبداية العمل ، أو عندما يغادر(ينصرف) قبل نهاية الوقت المحدد لنهاية العمل.

2-7 تفويت لقاءات العمل :

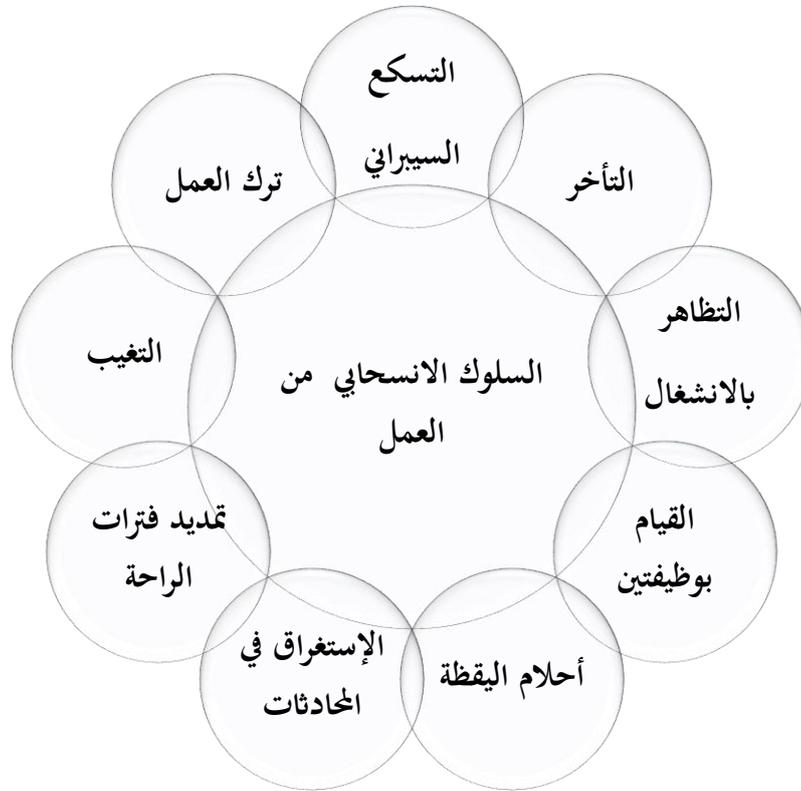
يعني عدم وجود العامل في مكتبه أثناء وقت العمل مما يؤدي به إلى تفويت لقاءات العمل المحتملة أثناء عدم تواجده في مكتبه، فهذا الشكل من أشكال السلوك الانسحابي يعني أن العمال يهملون وظائف ولقاءات العمل الهامة والمحتملة .

2-8 تمديد فترات الاستراحة :

وهو إمضاء وقت أطول من اللازم في تناول الغذاء، وشرب الصودا أو القهوة وهكذا دواليك من الممارسات التي ينتج عنها هروب أو بالأحرى الانسحاب من بيئة العمل من خلال التمديد العمدي للوقت المخصص لأوقات الاستراحة .(دحمان سويسي، 2019

،ص33-34) .

2-9 التغييب: هو عدم تواجد الموظف في مكان العمل في الوقت الذي يجب أن يكون متواجدا هناك ونقول أن الموظف غائب حينما يكون غير موجود في العمل ليوم كامل ، وقد يبقى الموظفون في منازلهم لكثير من الأسباب منها : المرض، الالتزامات والحالات الطارئة لدى العائلة والمسؤوليات الشخصية التي لا تقاوم.(دحمان سويسي، 2019،ص34) .



الشكل رقم (01) : يوضح أشكال السلوك الانسحابي من إعداد الطالبتين بالاعتماد على تصنيف ("دحمان سويسي " " ياسين محجر " ، 2019،ص 23)

3. أسباب و دوافع السلوك الانسحابي:

- لا تحدث ظاهرة السلوك الانسحابي دفعة واحدة ولكنها تبدأ بصورة تدريجية عبر فترات زمنية ممتدة، إذ يمر الفرد بسلسلة من ضغوط العمل و الضغوط النفسية، لا يستطيع التغلب عليها، فتصل به في النهاية إلى الخروج و الانفصال النفسي عن الكيان الذي ينتمي إليه.(محمد درويش محمد البلشوي، 2021، ص20).

- إن انفصال الفرد عن المنظمة التي يعمل لديها، وما يترتب على ذلك من تراجع في إنتاجية الموظف، وتراجع في التنسيق والعمل بروح الفريق داخل المنظمة، يكون له تأثير مباشر على مستوى انخفاض الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة، خصوصاً مع بقاء قيمة الرواتب ثابتة وغير مقترنة بمستوى الإنتاجية، ما يتسبب في تحميلها تكاليف عالية قياساً بمستوى المردود.(المصدر السابق، ص21).

- إن السلوك الانسحابي حالة نفسية و اضطرابية فهناك من بطبيعتهم انطوائيين ينسحبون من المواقف الاجتماعية. و يميلون إلي العزلة و هناك من هم منعزلين نتيجة مواقف اجتماعية معينة و كثيراً ما يساء فهم الانسحاب. و من خلال هذا سنوضح أهم الأسباب و الدوافع التي تؤدي إلى حدوث ذلك:

-ضعف المستوى الصحي .والذي يدفع لعدم التفاعل والمشاركة مع الآخرين في الأنشطة الاجتماعية المختلفة .

-التعرض لمواقف غامضة لا يستطيع الفرد تفسيرها .

-الانتقال من بيئة لأخرى او أماكن جديدة.

-عدم الشعور بالأمان والأمن .

-والانسحاب يلجا إليه بعضهم لئبتعدوا ا عن المشاركة في الحياة ويحاول خلق اعداء لهذا والتفوق حتى يعرضوا أنفسهم للصراع وكأنهم يحكمون على أنفسهم بالعيش في عزلة مرضية.

-صعوبة الإدلال بمشاعرهم والتنظيم العاطفي ومشاركة الأقران والتواصل معهم.

-انه وسيلة دفاعية تهدف إلى التقليل من الشعور بالتوتر والقلق عن طريق الفصل بين الأفكار والمشاعر. ويقوم على الكبت الوجدانيات والشحنات الانفعالية .

_صعوبة الاجتماع مع الأشخاص الجدد أو التمتع بخبرات جديدة (مروة مختار .2019.ص 115)

كل هاته الأسباب نظيف لها أسباب متعلقة بالمنظمة والعمل في حد ذاته فهناك وظائف ومنظمات تعاني من الضغط إما في أسلوب وطريقة العمل ،أو أن الأشخاص الموجودين في تلك المنظمة غير أكفاء وغير مناسبين فيه، فوضع الرجل المناسب في المكان المناسب دور كبير في التسيير وسير العمل .

4. أعراض السلوك الانسحابي :

تقسم أعراض السلوك الانسحابي إلى مجموعتين هما :

4-1- مجموعة الأعراض العاطفية:

- الشعور بالانفصال عن الآخرين و الشعور بالخوف، و عدم التأكيد للذات، و النبذ، و الشعور بالوحدة بين الآخرين.
- عدم الثقة بالنفس .
- الشعور بالخجل و الحساسية و الخنوع.
- الشعور بالعجز .
- مشاعر الاغتراب و عدم الفهم و الرفض.
- مشاعر الافتقار إلى التقبل و الود و الحب.

4-2- مجموعة أعراض سلوكية:

- تجنب المنسحب الدخول في علاقات اجتماعية.
 - يفتقد المنسحب إلى المهارات الاجتماعية على نحو مستمر.
 - لا يطور المنسحب من صداقاته.
 - يتلعثم كثيرا حينما تعطى له فرصة الكلام والمبادرة في ابداء رأيه.
 - لا يتعلم المنسحب قيم الآخرين و لا يشاركونهم آراءهم.
 - ليس لدى المنسحب ثقة بكفاءاته الاجتماعية.
 - الامتناع عن المبادرة في الحديث أو اللعب أو الاهتمام بالبيئة، يقتنع بالمشاهدة دون المشاركة.
- كما يمكن ظهور أعراض أخرى في السلوك الانسحابي والمتمثلة في ما يلي:
- عدم المشاركة في النشاطات مع غيره.
 - عدم اللعب الجماعي أو تجنبه.
 - التعامل بطريقة بعيدة عن الود و المحبة.
 - تجنب المبادرة و التفاعل مع الآخرين.
 - قضاء معظم الوقت منفردا. (أنجشايري حفيظة، 2015، ص39)
- إن هاته الأعراض تختلف من شخص لأخر فيمكن أن نجدها مجتمعة في شخص المنسحب ويمكن أن يتصف ببعضها ، لأن الشخص المنسحب قد يكون شخصا عاديا ، لكن مع ظروف العمل والضغط ، أو ظروف اجتماعية طارئة وجديدة ، تتركه يتصف ويتسم بهذه الأعراض .

5. النظريات المفسرة للسلوك الانسحابي:

لقد فسر السلوك الاجتماعي من العمل من طرف عدة علماء بناء على عدة نظريات ونماذج، والتي يحدد فيها كل واحد وجهة نظره، ومن أهم النظريات ما يلي:

1-5. نظرية التبادل الاجتماعي:

افترض بلو (Blau, 1964) أن هناك علاقة مقايضة وتبادل منافع والتزامات ومعاملات بين شريكين كالعلاقة الثنائية بين الفرد والمنظمة، فمثال المعاملة التي يتلقاها الموظف في المنظمة سواء ايجابية أم سلبية سيتعامل على أساسها مع المحيطين به بالمثل، كما أن المنافع و المعاملات الايجابية التي تعود على الموظف من هذا التبادل تجلب له مشاعر الامتنان والثقة والسعادة، وعلى النقيض فإن الأضرار و المعاملات السلبية التي يتعرض لها الموظف تُعرضه لمشاعر الظلم والاستياء، حيث تعتبر المعاملات في بيئة العمل موارد اجتماعية تعزز لدى الفرد الشعور بالتقدير والاحترام، وتلبي الحاجة إلى الشعور بالاجتماعيات والمشاركة. (سالي سمير أحمد إبراهيم وآخرون، 2018، ص52).

تنظر هذه النظرية إلى طبيعة التفاعل المتبادل بين الأفراد والجماعات ، فرواد هذه النظرية ينظرون أن الحياة الاجتماعية ماهي إلا تفاعل وتبادل للمنافع ، وأساس العلاقات الإنسانية هي الأخذ والعطاء، أما إذا بقي الفرد وحده يعطي ويقدم دون عطاء فإن العلاقات تبرد وتزول وتنقطع .فالموظف حينما يجد نفسه يعطي من جهده ووقته ويضحى بكثير من واجباته العائلية والاجتماعية ، دون عرفان ودون تقدير فإن مآل نشاطه الفتور .

2-5- نظرية اريك اريكسون:

يرى اريكسون أن التوتر النفسي يكمن في ضعف الأنا، وعدم قدرة الفرد على القيام بوظائفه إذا ما استمر التوتر بطريقة غير تكيفية وغير مرضية، فإن ذلك يؤدي إلى نشوء المركبات النفسية مثل:

ضعف الثقة بالنفس، وافتقار الدور، وانعدام الشعور بالأمن النفسي، مما يؤدي إلى الشعور ببعض الاضطرابات الوجدانية كالعزلة والابتعاد عن مصادر التوتر النفسي. (الطائي إيمان محمد حمدان، 2003، ص 68).

نستنتج من هذه النظرية أن النمو البشري هو نتاج لمجموعة من العوامل البيولوجية والاجتماعية ، فهذا التفاعل ينمي شخصية الفرد ، وأي خلل في مرحلة من مراحل نمو الفرد ، يؤدي به إلى خلل في شخصيته خلال تلك المرحلة وتتبعه إلى نهاية العمر ان لم يستدركها ، فالموظف إذا لم يحس بالأمان والانتماء إلى وظيفته ومنظمته ، ينتج عنه الفشل وعدم التقدم والإبداع .

5-3- نظرية الحفاظ على الموارد:

نصت نظرية هابفول (Hobfoll, 1989) على أن الأفراد يسعون إلى تعزيز وحماية جودة وكمية مواردهم الاجتماعية والنفسية التي يستخدمونها في تحقيق متطلبات العمل، ويواجه الأفراد الشعور بالضغط عندما تُهدد مواردهم أو يفقدونها، أو عندما يفشلون في استعادتها واستردادها بعد استثمارهم فيها، وتمثل الموارد في هذه النظرية الأهداف والخصائص الشخصية، والظروف والطاقات الجسدية والنفسية، أو ما يدعم كل ما سبق ويكون له قيمة لدى الفرد. إن شعور الموظف بفقدان موارده النفسية والعاطفية تسبب في شعوره بالأسى والحزن والرفض، وافتقار المنطقية والعداء ، وحينما يصل الموظف إلى الشعور بالاحتراق فإنه ينسحب تماماً ، ذلك لأن التعرض للفظاظة هو بمثابة استنزاف نفسي واستمراره يسبب الإحباط والعدوان والمشاعر السلبية، حيث أهدرت موارد الموظف النفسية نتيجة تعرضه للفظاظة مما دفعه في النهاية إلى ترك العمل.(سالي سمير أحمد إبراهيم وآخرون، 2018، ص43)

إن تهديد الموظف بفقدان موارد عمله أو نقصها والتي يعمل من أجلها أو في ظلها، فإنه يدفع الموظف إلى التوتر وعدم الراحة النفسية .

5-4- نظرية كارل روجرز:

يؤكد على أن التطابق بين الذات والخبرة يؤديان إلى ترميز سليم للخبرات، أما التنافر بينهما (الذات والخبرة) فإنه يؤدي إلى ترميز غير دقيق مما ينجم عنه سوء تكيف نفسي، ويؤكد روجرز على الحاجة إلى الانتماء، وإلى الصداقة والمصاحبة وإلى الاهتمام بالفرد بطريقة ايجابية وإلى حب الآخرين وتعاطفهم وتقديرهم واحترامهم. (الترتوري أحمد عوض، 2009، ص 13)

إن تحقيق الذات هو الهدف الأسمى لكل البشر عامة والموظفون بصفة خاصة ، فالموظف الذي لا يجد القبول والتفاعل الإيجابي والتقدير داخل المنظمة ، فإن العلاقات لا تتطور وتذبل .

5-2. نظرية الأحداث العاطفية:

افترض نموذج ويس و كروبانزانو (cropanzano and Weiss, 1996) أن المشاعر والحالة المزاجية للفرد تتأثر ببيئة العمل المحيطة، وتؤثر على اتجاهاته وسلوكياته المتمثلة في ردود أفعاله، فالأحداث والمعاملات الايجابية للفرد في بيئة العمل تحدد لديه مشاعر وسلوكيات ايجابية، والأحداث والمعاملات السلبية في بيئة العمل تحدد له مشاعر وسلوكيات سلبية. (سالي سمير أحمد إبراهيم وآخرون، 2018، ص68).

نرى في هذه النظرية أن ردود أفعال الموظفين مرهونة بما يتلقونه من معاملة فتؤثر على مشاعرهم إما إيجابا أو سلبا وتظهر جليا في سلوكياتهم الوظيفية ، فيتمسكون بوظائفهم ويقدمون الأحسن كلما كانت تربطهم عواطف ومشاعر إيجابية والعكس كلما أحس بالنفور والضرر في النفس فإنه ينسحب ويقل مردوده.

5-3. نموذج الضغوط الوظيفية:

قام نموذج سبيكتور و جيكس (jex and Spector, 1998) على افتراض أن الأفراد في بيئة العمل التي تشعر بضغوط العمل (الصراع الشخصي، القيود التنظيمية، أعباء العمل) تتعرض

للمشاعر السلبية مثل الغضب والقلق وينتج عن ذلك ردود أفعال سلبية من خلال التوتر الوظيفي وسلوكيات العمل الانتقامية. (سالي سمير أحمد إبراهيم وآخرون، 2018، ص54)

تعتبر المنظمة البيت الثاني للموظف ، ففيه يقضي نصف وقت يومه ، فإن كانت هذه البيئة غير ملائمة وغير مريحة ، يكثر فيها الضغوط ولا يبقى فيها مكان للراحة فيلجأ إلى التخلي والهروب منها بطرق عدة مباشرة أو غير مباشرة.

4-5. نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة:

افتترضت نظرية ديمريوتي و آخرون (al et Demerouti, . 2001) أن ظروف العمل يمكن تقسيمها إلى فئتين: موارد الوظيفة وهي كل الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية التي تحقق مهام وأهداف الوظيفة وتقلل من جهود العمل البدنية والنفسية، ومتطلبات الوظيفة وهي كل الجوانب المادية والنفسية بديناً ونفسياً، والتفاعل بين هاتين الفئتين يؤدي إلى والاجتماعية المطلوبة للعمل والتي تستدعي جهداً أو ايجابياً على الفرد وعلى المنظمة، فنقص الموارد الوظيفية يؤدي إلى العديد من النتائج التي تؤثر سلبياً الانعزال والانفصال عن العمل والمتطلبات الوظيفية تؤدي إلى الإجهاد الوظيفي والاحترق. (سالي سمير أحمد إبراهيم وآخرون، 2018، ص48)

قسمت هذه النظرية ظروف العمل إلى مجموعتين الأولى أسمتها بـموارد الوظيفة، والتي يدخل فيها كل ما هو متوفر وموجود في المنظمة من موارد مادية، و نفسية، واجتماعية من أجل تحقيق مهام وأهداف الوظيفة، أما الثانية فهي متطلبات الوظيفة ،وهي كل ما تحتاجه الوظيفة حقيقة من متطلبات مادية و نفسية واجتماعية، حيث لا بد من التكافؤ بين الموردتين حتى يتحقق التوازن لدى الأفراد، ومنه يؤديون الوظيفة على أكمل وجه، أما في حال اختل التوازن بين الموردتين، فستكون هناك نتائج سلبية على الفرد والمنظمة على حد سواء .

6- أنماط السلوك الانسحابي : يظهر السلوك الانسحابي في عدة أنماط مختلفة بين الأفراد ،

يمكن أن تكون مجتمعة في فرد ما أو أنها تظهر في نمط أو نمطين و يشير "هاريستو آخرون " إلى

عدة أنماط من السلوك الانسحابي أهمها:

- الخجل و الانطواء .
- السلوك الانعزالي السلبي و الإيجابي .
- الجلوس الانفرادي في مكان واحد دائما .
- يختار دائما الأماكن الخلفية ليجلس فيها .
- لا يبادر في الحوارات والأنشطة .
- لا يشارك في الأنشطة الجماعية .
- يتخذ دائما موقف المتفرج .
- يميل إلى العيش في الخيال .

و تراه يتضمن ثلاث أبعاد:

- تجنب العلاقات الاجتماعية .
- وجود مشاعر ذاتية متمثلة بالشعور بالوحدة النفسية .
- تشمل الوحدة النفسية على مشاعر غير سعيدة .(أسامة عبد المنعم، 2019، ص35)

7. الآثار الناتجة عن السلوك الانسحابي:

نقسم الآثار الناتجة عن سلوك الانسحاب النفسي من العمل بالنسبة للفرد والمنظمة:

1-7 الآثار الناتجة عن سلوك الانسحاب النفسي من العمل بالنسبة للفرد:

- يُفوت الانسحاب النفسي من العمل على الموظف الترقيات والتقدم الوظيفي. فهو شبه غائب عن العمل ، فلا يكون له المعلومات الكافية حول ما هو يجري داخل المنظمة من إعلانات وقرارات ، ولا يكون مواكبا للجديد داخل المنظمة .
- يتسبب الانسحاب النفسي من العمل في حرمان الموظف من العائد المادي، فتتقبط منحة الأداء الوظيفي يكون بالحضور والالتزام وروح المبادرة ، وإن غابت هذه الواجبات غاب المردود المادي لها .
- إن الانسحاب النفسي من العمل هو سلوك خطير على صحة الإنسان النفسية وبالتالي الجسدية ، فالعزلة وعدم تنشيط العقل ، يؤدي إلى مرض الموظف وخصوصا إذا كان في يوم ما يعمل بشكل عادي .

2-7 الآثار المترتبة على الانسحاب النفسي من العمل بالنسبة للمنظمة:

- الانسحاب النفسي من العمل يسبب خسائر على صعيد المنظمات و خسائر في الموارد البشرية.
- يؤثر الانسحاب النفسي سلباً على الفعالية التنظيمية.
- يتسبب الانسحاب النفسي من العمل في الضغط على الأشخاص الذين يلتزمون بأعمالهم داخل المنظمة ، فتوكل لهم مسؤوليات ومهام إضافية تسبب لهم مزيدا من الجهد ، وبالتالي مزيدا من التعب .
- عجز هائل في المنظمات وخاصة المنظمات الإنتاجية، فالموظفون عالة على الشركة.
- إن توتر وعدم استقرار بيئة العمل يؤدي إلى تذبذب المنظمة وعدم استقرارها وبالتالي يتسبب في عدم تحقيق أهدافها .
- إعادة النظر في استقطاب وتوظيف وتدريب موظفين جدد وهذا كله بتكلفته.

8. الوقاية من السلوك الانسحابي:

كون أن السلوك الانسحابي هو ردة فعل تصدر من الفرد إثر تعرضه لمجموعة من المؤثرات المختلفة، وبالمقابل توجد طرق للوقاية من هذا النوع من السلوك الذي يحصل عند أساتذة التعليم الثانوي، من بين الوسائل الوقائية نذكر ما يلي:

- إشراك نقابات الأساتذة في أي تعديلات أو إصلاحات تتم على مستوى البرامج والمقررات الدراسية. والأخذ فعليا بأرائهم .
- الاستثمار في العنصر الفاعل والممثل في الأستاذ الذي بإمكانه أن يساهم بقوة في تحقيق الأهداف المسطرة والأهداف المرجوة من الإصلاح التربوي، باعتباره هو من يباشر ميدانيا في تطبيق الإصلاحات.
- الاهتمام بالتكوين المستمر للأساتذة نفسيا ، وبيداغوجيا، وتربويا ليزداد إدراكهم كأساتذة ومربين، وتزداد قدرتهم على التحكم والتغلب على المشكلات التربوية التي تواجههم من جهة، والقدرة على التحكم في انفعالاتهم والسيطرة عليها تجنباً للضغط النفسي.
- توضيح النصوص المتعلقة بالإصلاحات الاهتمام بالجانب النفسي للأساتذة وذلك من خلال فحوصات نفسية من فترة إلى أخرى (كل ستة إلى ثمانية أشهر).
- توفير الجو المناسب للأستاذ داخل حجرة الصف بتقليص عدد التلاميذ داخل القسم الواحد.
- توفير الوسائل التعليمية اللازمة التي تتماشى مع فحوى الإصلاحات التربوية الجديدة.
- التقليل من كثافة البرامج و تقليص ساعات العمل الأسبوعية. (مهدي بلعسله فتيحة، 2011، ص 329)

9. السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي:

9. 1- تعريف أستاذ التعليم الثانوي :

يعرف منصب المعلم في المادة (31) ، يكلف المعلمون المساعدون ومعلمي المدرسة الأساسية بتعليم الأطفال الذين أكلو إليهم وتربيتهم من النواحي الفكرية والأخلاقية والمدنية (القانون الأساسي الخاص بعمال التربية،1990، ص8) .

وقد حددت مهمة الأستاذ في التعليم الثانوي في تربية التلاميذ وتعليمهم ، حيث أوكلت إليه القيام بالنشاطات البيداغوجية التربوية .(مجموع النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية،مارس1993، 11)

إن أستاذ التعليم الثانوي هو ذلك الموظف المكلف من وزارة التربية الوطنية ، والذي يقوم بالتدريس في المؤسسات التربوية في المرحلة الثانوية .

9-2- خصائص أستاذ التعليم الثانوي:

تعتبر مهنة التعليم من المهن النبيلة التي يمارسها الفرد منذ الأزل إلى وقتنا الحاضر ، فهي مهنة تبني الأجيال وتنشئهم تنشئة علمية خلقية تربوية لأجل مستقبلهم ومستقبل المجتمعات ، ولممارسة هذه المهنة يجب أن تتوفر مجموعة من الخصائص الأساسية تجعله يقوم بوظيفته على أكمل وجه

نحصرها فيما يلي :

9-2-1- الخصائص المهنية :

- توجد مجموعة من الصفات المهنية التي يتميز بها المربي والمعلم عن غيره من الوظائف الأخرى و التي يتصف بها المربي الناجح، تولد معه وتنمو أثناء نموه حتى يكتمل نضجه وتكون له كزاد لأداء مهامه التربوية والمهنية على أكمل وجه :

- الشخصية .

- الصواب الواضح .

- الملامح المعبرة والمؤثرة في الآخرين .

إن هذه الصفات وغيرها التي يتحلّى بها المربي الناجح ، تولد معه وتتمو أثناء نموه حتى يتكامل نضجه وتكون له خير معين لأداء مسؤولياته المهنية ومن المهارات التي لا بد أن يتمتع بها الأستاذ أن يكون قادرا على إثارة الاهتمام المتعلمين والحفاظ عليه ، وقادرا على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ ، كما ينبغي أن يكون ماهرا في التخطيط للتعليم وتقويمه وتسييرها ، وأن تكون لديه سجايا وقدرات المدرسين الفعالين (جابر عبد الحميد . 2000 . ص20) .

الخصائص الشخصية والخلقية للأستاذ :

على الأستاذ الناجح أن يتصف بمجموعة من الخصائص الشخصية والخلقية التي تساعد في أداء عمله التربوي بنجاح وهي:

أ- **الحماس** : من أكثر خصائص المدرسين ارتباطا بالنتائج المرغوب فيها عند التلاميذ الحماس والمدرسون المتحمسون ينقلون إلى طلابهم أنهم واثقون من أنفسهم ويستمتعون بما يعملون ، وأنهم يتقنون في التلاميذ ويحترمونهم وان المادة التي يدرسونها لها قيمة و متعة ، والتدريس المتسم بالحماس يساعد التلاميذ على المثابرة في مهامهم ، ويثير دافعيتهم ويقودهم إلى الزيادة في التعلم والرضا.(عبد الحميد جابر،1990، ص12).

يفتقر معظم المعينين الجدد من خاصية الحماس فنجدهم يدخلون المجال لأغراض آخر يمكن أن تكون مادية ولا يحاولون الإبداع والابتكار في مجال التدريس .

ب-**الدفاء الوجداني وروح الفكاهة والدعابة** : يظهر دفء المدرس في علاقاته مع التلاميذ

والتي تتسم بالإيجابية والمساندة، حيث يستطيع المدرس أن ينمي علاقات موجبة عندما يكون ودودا عطوفا يهتم بتلاميذه ، ويعمل بجد وليساعدهم على النجاح أكاديميا، أما الدعابة والفكاهة فهي

تخفف التوتر وتعبير عن ثقة الأستاذ ، فيحاول أن يحسهم بالأمان ولا يخوفهم ، لكي لا يصيبوا بالملل وكره المادة والمدرس .

ت- **الجدية في العمل** : إن الجدية مطلوبة في جميع المهن والوظائف ، فما بالك بأنبيل وظيفية ، فيجب على الأستاذ والمدرس أن يكون :

- **جاد** : هو الذي يقدر التعليم ويزيد من قيمته، ويكون محبوبا لدى التلاميذ بتلك الجدية ، لأنه يعرف أوقات الجد والفكاهة ، وتكون روح الفكاهة لديه طبيعية لا سخرية ولا تهكم ولا مضايقة.
- **متأني** : حيث يكون لدى الأستاذ قدرة إدارة الصف بطريقة جدية، يتيح اهتماما متساويا وعادلا لجميع التلاميذ. ويحاول إعطاء الفرصة للجميع ، دون استثناء أو تمييز .

إن كل الخصائص السابقة مترابطة ولا يمكن فصلها، وعلى الرغم أنه من الصعب تغيير خصائص الإنسان إلا أنه يجب عليه أن يعمل على تحسين الخصائص السلبية فيه لأنه نموذج وقدوة أمام تلاميذه.

10- أدوار أستاذ التعليم الثانوي:

تعتبر مهنة التدريس من أجل المهن و أشرفها، ولقد احتل المعلم فيها مكانة مرموقة في مختلف الأزمنة القديمة والحديثة ، لكن كلهم يتفقون على الأدوار السامية التي يقوم بها، وهو دور تقديم المعلومة ، فهو ذو مكانة وقيمة مقارنة بأي وظيفة أو مهنة أخرى .

فالمربي الذي يقوم بدور لا مجال لتعويضه مطالب بإثبات جدارته و استحقاقه للمكانة المرموقة التي يحتلها لدى المجتمع بالسيرة المثالية والقوة الحسنة والاستعداد للتضحية والاجتهاد الدائم لرفع كفاءاته المهنية وعمق إحساسه بالواجب (وزارة التربية 1993:ص18) .

لقد أصبح دور المعلم ليس نقل المعلومة فقط ، بل أصبح يقوم بعدة وظائف في عصرنا الحديث ، وهذا لمتطلبات هذه الفترة من متغيرات ومتطلبات التربية وسنتطرق لمختلف أدوار المعلم كما يحددها المربون وعلماء النفس :

يحدد " توك وآخرون (2002) الأدوار الحالية للمعلم وهي :

- المعلم مدير العملية التربوية : يقوم بأعمال التخطيط والتنظيم والإعداد والتنفيذ والتقويم وهو صانع القرار في كل ما يقوم به من ممارسات إدارية وتعليمية .
- المعلم كالمطبيب العام : يستطيع أن يعالج مختلف المشكلات البسيطة التي تواجه الطلبة والتي هي نتاج تفاعل الطلبة مع زملائهم ، ومع المعلمين ومع المواد التعليمية .
- المعلم مثير للدافعية والتجريب و الممارسة : يمتلك أدوات لجعل المتعلم نشطا وحيويا .
- المعلم نموذج : نموذج في كل ما يعرض من سلوك حركي ، لفظي ، جسمي تفكيري ، ... الخ . لذلك يراعى أن تبذل جهود مكثفة لإعداد برامج تدريبية لصقل شخصية هذا النموذج.
- المعلم خبير : بأن يلم بالمادة المعرفية نظريا وتطبيقيا ، وخبير كونه مؤهل أكاديميا ويفترض أن لديه المعرفة الصحيحة ، والقدرة على اختيار وتطبيق الطرق والأساليب الإدارية والتدريسية المناسبة .

- المعلم صانع قرار : هو الذي يدير القسم ، بحيث يتيح الفرص المناسبة لتفاعل خصائص الطلبة المعرفية والاجتماعية والاستعدادية والمتعلقة لتحقيق التحصيل والنمو المتكامل للذات . (توك

وآخرون .2002:ص32)

دوره كناقل المعلومات يعد المعلم وسيطا مهما في نقل المعلومات إلى طلابه . فلا بد أن تتوفر لديه المعرفة المناسبة بالمواضيع التي يدرسها وفي طريقة توصيلها وان يمتلك الكفايات اللازمة للتدريس.

_ دوره كموجه ومرشد يقوم المعلم بدور الموجه التربوي والنفسي والاجتماعي والديني والمهني فتعامله المباشر مع الطلاب يمكنه من ملاحظة سلوكهم ويعزز جوانب القوة والتميز فيهم، ويساندهم للتخلص من الأخطاء وجوانب الضعف .خصوصا انه يتعامل مع فئات عمرية صغيرة تمر في مرحلة اكتشاف الذات وتشكيل الشخصية.

- دوره كقائد يساعد المعلم كقائد تلاميذه على النمو الصحيح حيث يشكل معهم علاقة تبادلية وتشاركية في العملية التعليمية، مما يتيح لهم فرص التدريب ليتعلموا كيف يقودون أنفسهم للوصول لأهدافهم.

- دوره كعضو في المجتمع المعلم فرد من نسيج المجتمع يؤثر ويتأثر به هموم المجتمع هي همومه، يساهم في حل مشكلات المجتمع وعليه واجبات ومسؤوليات كثيرة فيه فعليه أن لا يفصل بين شخصيته كمعلم وكفرد في المجتمع لا وان يعيش شخصيتين متناقضتين. وإنما لا بد من الدمج بين أدواره.

_ دوره كمدير للزمات .تمر المجتمعات بأزمات وكورا ثو متغيرات وقتية تؤثر على المجتمع وافراده والتلميذ جزء من هذا المجتمع يؤثر ويتأثر به كذلك قد يمر التلميذ نفسه بأزمات وظروف.

- دوره كنموذج وقدوة لا بد ان يكون المعلم نموذجا طيبا وقدوة حسنة يقتفي أثرها الطلاب او حتى زملائه في المدرسة .وعليه أن يستشعر أهمية ذلك ليساهم في إكسابهم الكثير من الاتجاهات والقيم المرغوبة فيها.

_ دوره كمتعلم ومتدرب فلا بد ان يهتم المعلم بالنواحي المعرفية والمهارات الجديدة وان لا يقف عند حدود معرفته السابقة وان يسعى لتطوير نفسه ويستمر في النمو المهني. (واقع ادوار المعلم التعليم العام.2015.ص 708).

إن الدور الحقيقي للمعلم هو الذي جاء به رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم ، فهو في ديننا الحنيف صاحب رسالة ربانية ويجب أن يكون ذو أخلاق عالية ونموذجاً للتلاميذ ومسؤول على الحفاظ على العفة والتربية فهو همزة وصل بين التلميذ والمجتمع ، فينقل الثقافة والعلوم النافعة وينهى عن الثقافات والأفكار الهدامة السالبة .

فالمعلم المسلم يقوم كما يقوم به الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم ، تربية وتعليم الناس وإرشادهم فوظيفة المعلم الرئيسية هي تربية التلاميذ .

مما سبق يتبين لنا أن دور المعلم هو دور سامي ، وهو دور مهم في المجتمع لأنه همزة وصل بينه وبين الأجيال وهو الذي يقوم بإخراجها على أكمل صورة لتتفجع المجتمع .

11- العوامل المؤثرة في أداء أستاذ التعليم الثانوي:

إن الأستاذ معرض للضغط النفسي و هو يقوم بتأدية مهامه في المؤسسة التربوية، وذلك نظرا لعوامل مختلفة باعتبار أن مهنة التدريس قد تشكل نوعا من المعاناة، ومن خلال هذا سنحدد أهم العوامل التي تؤثر بشكل كبير على أداء أستاذ التعليم الثانوي:

1- لعوامل البيداغوجية: وتتمثل فيما يلي :

1-1- المعلم : هناك عوامل تتدخل في أداء وعمل المعلم إيجابيا وسلبيا ومن هذه العوامل أو الأسباب

العوامل البيداغوجية، المتمثلة في شخصية المعلم حيث أن المعلم المدرب تربويا يستطيع أن يتعامل من الأساليب بشكل أفضل من المعلم غير المؤهل، والمعلم الذي تكون طرق تدريسه عن طريق الحشو ونقل المعلومات، ليس كالمعلم الذي يعتمد على الحوار والمناقشة، وحل المشكلات وكما يتطلب من المعلم أثناء إعداده الأكاديمي أن يكون مؤهلا للالتحاق بمهنة التدريس وممارستها داخل

المؤسسات التعليمية يتضمن الإعداد بالتزويد بالمعلومات و المهارات الأساسية، التي تمكن من تكوينه شخصية متكاملة ومتوازنة بحيث تنمي الجوانب الإيجابية التي تساعد على الإبداع والابتكار.

2-1- **طريقة التدريس**: وهي تعيين المعلم الطريقة أو الطرائق التدريسية التي يستخدمها أثناء الدرس لمعالجة موضوع ما مراعيًا منها الموضوع وخصائصه وإمكانياته والبيئة المدرسية، وأن تصور المعلم المسبق للموقف و الإجراءات التدريسية التي يطلع عليها لتحقيق الأهداف التربوية و التعليمية المنشودة وهذه العملية أي التخطيط للتدريس تتطلب من المعلم القيام بإجراءات عديدة منها تحليل محتوى الدرس أولاً ثم صياغة أهداف التدريس وتحديد طرائق التدريس والخطوات التابعة لها.

3-1- **الوسائل التعليمية** : يعد استخدام الوسائل التعليمية ضروريا في العملية التعليمية لما له دور في زيادة فاعلية التعليم ، فالوسيلة التعليمية تعمل على نقل المعرفة أو المهارة للمتعلم و من بين هاته الوسائل :

- تقليل الجهد واختصار الوقت من المتعلم والمعلم .
- تتغلب على اللفظية وعيوبها.
- تساعد في نقل المعرفة .وتوضيح الجوانب المبهمة وتثبيت عملية الإدراك .
- تثير اهتمام وانتباه الدارسين وتنمي فيهم دقة الملاحظة.
- تثبت المعلومات .وتزيد من حفظ الطالب وتضاعف استيعابه .
- تنمي الاستمرار في الفكر .
- تقوم معلومات الطالب .وتقيس مدى استوعبه من الدرس .
- تسهيل عملية التعليم على المدرس والتعلم على الطالب .
- توضيح بعض المفاهيم المعينة للتعليم .
- تساعد على إبراز الفروق الفردية بين الطلاب في المجالات اللغوية المختلفة .

- تساعد الطلاب على تزويد بالمعلومات العلمية وبألفاظ الحضارية الحديثة الدالة عليها.
- تتيح للمتعلمين فرصا متعددة من فرص المتعة وتحقيق الذات.
- تساعد على إبقاء الخبرة التعليمية حية لأطول فترة ممكنة مع التلاميذ .
- تعليم المهارات وتنمية الاتجاهات وتربي الذوق وتعديل السلوك.(عبد الرحمن شيك .2015.ص 18).

4-1- المناهج و البرامج التعليمية : إن الدراسة هي الوسيلة الرئيسية والركيزة التي يتحقق به

تطوير التعليم من أجل تنمية القوى البشرية التي يستخدمها وفقا للأهداف التي يحددها هذا المجتمع الذي يعد قوة مؤثرة في بناء المناهج وتطويرها المناهج وتتضمن المناهج مجموعة من البرامج والمقررات ، مسطرة من وزارة التربية الوطنية تتلاءم مع المراحل التعليمية الثلاث.

2- العوامل الاقتصادية :

كان العامل الاقتصادي ولا يزال موضوع اهتمام الباحثين في جميع المجالات العلمية وفي مقدمتها العلوم الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى إدراك الإنسان منذ القديم للعلاقة الاجتماعية والإنسانية بالأوضاع المادية والظروف الاقتصادية المحيطة به من جانب، ومحاولة توجيهها الوجهة الصحيحة والضرورية من جانب ثاني.

والظروف الاقتصادية هي عبارة عن الأوضاع المادية وكل ما يحتاجه المعلم في حياته اليومية ، فعجز المعلمين عن توفير الحاجيات الضرورية لهم ولعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضغوط والتوتر ويقلل من دافعيتهم ، وإضعاف حبهم للمهنة وينعكس ذلك داخل القسم ، وما يرافقها من تأثيرات سلبية على المعلم والمتعلم .ويدخل تحت مسمى الظروف الاقتصادية ، الأجر ، والسكن وغيرها من الصعوبات المادية التي تعرقل عمل المعلم .

• الأجر : يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد ، وهو الذي يتقاضاه العامل عن عمله ، ويعتبر من أهم عناصر بيئة العمل ، وهو إلى جانب هذا العنصر يجمع بين الجانب الطبيعي والاجتماعي والنفسي في ذات الوقت .(حسين أحمد حسن .1999.ص77).

إن الأجر يؤثر تأثيرا مباشرا على المستوى المعيشي للمعلمين ، فإذا ارتفع معدل الأجر ارتفع المستوى المعيشي للمعلم ، فهو معيار يبين لنا المستوى المعيشي للمعلمين ، ويؤثر على الجانب الاجتماعي له .

• السكن : تتجلى أهمية السكن في هذا المجال ، في الحفاظ على تماسك الأسرة حيث أن غياب السكن يجعل الشباب الذين بلغوا سن الزواج ولا يستطيعون الحصول عليه ، إلى الانحراف واللجوء إلى تصرفات لا أخلاقية كالإدمان والقيام بأمور أخرى لا أخلاقية ، كما أن السكن الضيق يؤثر على صحة أفراد من جراء التوتر النفسي وبالتالي توفير السكن يعني الحفاظ على المجتمع من خلال تحقيق الاستقرار الاقتصادي والسياسي فهو كذلك يعتبر من أحد العوامل الأساسية في تحقيق أداء المعلم .(زغينة نوال .2008.ص 129) .

• العوامل الاجتماعية :

يتأثر المعلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تؤثر وتعيق أداءه المهني وتكون ضغطا على أداء رسالته النبيلة والشريفة ولكونها علاقة إنسانية ، ولأن التعامل يكون من خلال علاقات مهنية من إدارة وزملاءه والتلميذ وأولياء الأمور والمشرفين التربويين والمجتمع المدرسي و المحلي بصفة عامة فتؤثر هذه العلاقة اجتماعية مهنية مشوشة لدى المعلم لذلك قد تؤثر على الأداء المهني للمعلم

والعلاقات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق السعادة ليس فقط لإشباع حاجاتهم الضرورية، بل أيضا لإشباع حاجاتهم المعنوية، أن فشل أو نجاح الأهداف المختلفة للعمل يتوقف إلى حد بعيد على العلاقات

الاجتماعية بين العاملين فإن المعلم أو المربي بصفته يشتغل في حقل التربية له من العلاقات ما يفرض عليه أن اجتماعيا

○ علاقته مع الإدارة :

تحتاج المدرسة كمنظمة إلى إدارة وبناء وظيفي يتناسب مع مسؤولياتها ويسعى إلى تحقيق أهدافها ويدير المدرسة ناظر أو مدير وهو موظف إداري يشارك رجال الإدارة العامة مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم، ولا بد أن يكون على مستوى يتناسب مع هذه المسؤوليات ويتصف بالديمقراطية مطلقا على أساليب الإدارة والمدرسة مشاركا في البرامج المدرسية ومتسابقا وأن يسعى على تهيئة جو ومناخ اجتماعي سليم وأن يجعل المدرسة أسرة متماسكة.

○ علاقته مع الزملاء :

أن طبيعة العلاقة بين المعلم وزملائه لها دور كبير وفعال تحديد مستوى الأداء والرضا عن العمل لدى المعلم فكلما كانت هذه العلاقة حسنة ويسودها روح التعاون كلما عبرت عن مستوى التفاعل وعكست الاتجاهات نحو العمل والعكس، وكذلك أن توفر بيئة تنظيمية مناسبة للمعلم تخلق ظروف إيجابية للتفاعل بين زملاء العمل من ناحية كما أنه كلما كان الاتصال والتفاعل إيجابيا كان للأداء أفضل.

○ علاقته بالتلميذ :

تؤكد الدراسات النفسية والاجتماعية على نوعين من العلاقات بين المعلم والمتعلم. علاقة حب اتجاه المعلم إلى المتعلم ومن المتعلم إلى المتعلم أثناء التفاعل الاجتماعي داخل الأنشطة المدرسية وتنتج عن هذا النوع من العلاقة الموجبة حدوث تفاعل اجتماعي يلقي رغبة ورضا من الطرفين ويؤدي كل من الطرفين وظيفتهم التعليمية التي جاء للمدرسة من أجلها. علاقة كراهية أو نفور من المتعلم إلى المتعلم كنتيجة مباشرة للعقاب

البدني من المدرس للتلميذ والذي يترتب عليه عدم انتباه المعلم للأثر النفسي داخل شخصية التلاميذ ويترتب عليه الخوف والخضوع والكرهية وعدم التعاون بين الطرفين.

1- علاقة المعلم بالمشرف التربوي :

- إن المشرف التربوي هو المسؤول الإداري والتربوي عن المعلمين وهو الذي يقوم بتوجيههم وإرشادهم. ومراقبة عملهم التربوي ومتابعته باستمرار مع ملاحظاته وتقويماته في ترقية المعلمين أو العكس ولهذا المشرف التربوي هو الفرد المؤهل علما وخبرة وميولا لمتابعة مرؤوسيه من المعلمين والعاملين والإداريين و المدرسيين وتوجيه إنجازاتهم وتطويرها نفسيا وتربويا وعلميا لغرض تحصيلهم الفعال للأهداف التربوية .
- إن معاملة المشرفين للمدرسين تختلف باختلاف تكوينهم ومؤهلاتهم العلمية وخبرتهم وعلاقاتهم الإنسانية لان علاقة المشرف تؤثر مباشرة على نفسية المعلم .فقد يشعر بالخوف والارتباك بمجرد اسم المشرف إذا كان هذا الأخير متسلطا ويستعمل نفوذه في غير محله يؤثر على مردود المعلم وينعكس بالتالي على التحصيل الدراسي للتلميذ .فاستعمال سلطة القسر في بينتنا التربوية في غير مناسباتها دون اعتدال ووجه حق على أساس شخصي غالبا يؤدي بمعلمينا للتذمر .والمعاناة النفسية والشعور بالغبين وعدم الإنتاجية او التسرب من التدريس في الحالات المتطرفة للسلوك القسري .ولهذا فأفضل سلطة هي سلطة الخبرة والكفاءة التي تنمي قدرات المعلم.وتشعره بالأمن والاطمئنان وبالتالي الإنتاجية التي تتأثر بالعوامل النفسية المذكورة .ولهذا فالمعلم المحظوظ هو الذي يجد المشرف الإنساني الكفاء .الذي يلجا إليه عند الحاجة وهذا الأخير لاستعمل سلطته الإدارية إلا في الحالات القصوى .وهذه من "خصائص القائد الناجح لان القيادة حسب ordway هي المقدره على التأثير في الناس ليعاونوا على تحقيق هدف مرغوب فيه.(فاتحي

عبد النبي .2016.ص 195.196)

○ علاقة أولياء الأمور بالمعلم:

إن إقامة علاقة إيجابية جيدة مع أولياء الأمور يمكن أن تسهم إلى حد كبير في نجاح الطلاب وفي نجاح المعلم، إن المعلمين وأولياء الأمور هم في الواقع آباء يهتمهم أن يتعلم وينمو أطفالهم تحت رعايتهم ولهذا من المهم أن تطلع أولياء الأمور على فعاليات المدرسة وأعمالها خلال اجتماعات مجالس أو منظمات الآباء والمعلمين في مختلف المناسبات المحلية وفي غيرها من المناسبات الأخرى ومن أجل أن يتمكن المعلم من التفاهم بشكل جيد مع الآباء يجب أن يكون مدركا تماما لاحتياجات التلاميذ وتوقعات أولياء أمورهم.

9-2-4 - معوقات أستاذ التعليم الثانوي:

تلعب العلاقات داخل الوسط المدرسي أهمية كبيرة، حيث من خلالها تتحدد نوعية و شخصية و سلوك أستاذ التعليم الثانوي مع الوسط المحيط به في المؤسسة التربوية، وبالتالي هناك معوقات يمكنها أن تصادف الأستاذ فتكون سببا في توتره وخلق حالة من الاضطراب وبالتالي تشكيل الضغط النفسي لديه ومنها:

3-1- **الوضع المادي**: المعلم يأتي إلى المدرسة وهو مثقل بمتطلبات الحياة المادية التي لا يستطيع أن يلبها وهذا من شأنه أن يشكل عبئا ثقيلًا عليه وبالتالي يتحول إلى ضغوط نفسية.

3-2- **ساعات العمل**: أغلبية المعلمين يقضون من خمس إلى ست ساعات في اليوم أو أكثر، مع أربعين تلميذاً، ويصل مجموع ساعات العمل الرسمية إلى 18 ساعة إلى 24 ساعة أسبوعياً، بالإضافة إلى الوقت غير الرسمي الذي يقضيه في المراقبة، ملء جدول التقييمات المستمرة وبطاقات متابعة التلاميذ، زيادة على الوقت الذي يخصصه لتحضير الدروس.

3-3- **اكتظاظ الأقسام**: هذا الجو يسبب إرهاقا للمعلم والمتعلم، ويؤثر على تحصيل التلاميذ ويفقد نشاط المعلم ويؤدي إلى الشعور بالملل والفشل والإحباط وبالتالي يزيد من إحساسه بالضغط النفسي.

3-4- **تباين مستويات التلاميذ** : يجد المعلم في قسمه التلميذ الممتاز والتلميذ الضعيف جدا ، كما يجد

أعداءا مختلفة نظرا لطرق الانتقال من قسم إلى آخر ، كما يجد مستويات اجتماعية واقتصادية

مختلفة، كل هذا يؤثر على فعاليته. (محمد احمد كريم وآخرون، 2002)

وقد لخصت " لطيفة الشعلان " (2002) أهم مصادر الضغط النفسي المرتبطة بمهنة التدريس في نوعين:

- **مصادر تنظيمية** : والتي تعتبر من المصادر الخارجية وتتعلق ببيئة العمل وتتمثل في طبيعة

المهنة، صراع الدور، غموض الدور، زيادة أو انخفاض عبء الدور، وعلاقات الفرد غير المرضية مع

رؤسائه وزملائه في العمل، وعدم المشاركة في صنع القرارات وظروف العمل المادية الظروف البيئية

غير الملائمة التي يعمل فيها الفرد.

- **مصادر شخصية** : وتتمثل في نمط الشخصية، وجهة الضغط، التفكير اللاعقلاني الذي يزيد من

شعور الفرد بالضغط والمشكلات الشخصية فقد يكون الفرد ذاته بما يحمله من مشكلات نفسية

واقتصادية وعائلية هو مصدر الضغط لنفسه في مجال عمله. (مهدي بلعسله فتيحة، 2011، 329).

- من خلال ماسبق نستنتج أن كل هاته الظروف الضاغطة على أداء الأستاذ والحوار دون ممارسة

مهامه ، من عوامل مختلفة سواء كانت تنظيمية، أو شخصية، أو اقتصادية ،أو شخصية ، مما

يجعله عرضة للإصابة بالملل والتوتر والإحباط ، فيؤثر سلبا على حالته الجسمية والنفسية ،

فينعكس على مستوى أدائه في العمل ، ويكون عائقا في تحقيق أهداف العملية التعليمية ، ويؤدي

به إلى الانسحاب بشتى أنواعه إما نفسيا أو جسديا، ويحاول تفادي جميع المواقف المقلقة ، والتي

تسبب له ضغطا.

خلاصة الفصل: تم في هذا الفصل التطرق إلى السلوك الإنسحابي ، وتم التطرق إلى تعريف السلوك

الإنسحابي وأشكاله ، وأسبابه ، وأعراضه ، ثم النظريات المفسرة له ، ثم أنماطه ، والآثار الناتجة عنه ،

ثم عرجنا على السلوك الإنسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي ، ففصلنا في خصائص أستاذ التعليم الثانوي وذكر خصائصه والعوامل المؤثرة في أدائه ، والمعوقات التي تحول دون عمله والتي تؤدي به إلى هذا السلوك .

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد

1-1 منهج الدراسة

2-2 الدراسة الاستطلاعية

2-1-1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية

2-2-2 عينة الدراسة الاستطلاعية

2-3-2 وصف أداة الدراسة الاستطلاعية

2-4-2 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

3-3 الدراسة الأساسية

3-1-3 وصف عينة الدراسة

3-2-3 وصف الأداة في صورتها النهائية

3-3-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

- خلاصة

بعد التطرق في الفصول السابقة على الإشكالية وتساؤلاتها، وفرضياتها مع عرض فصل لمتغير الدراسة سنحاول في هذا الفصل عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية لقياس هذا المتغير ميدانياً على عينة الدراسة، و سنحدد المنهج المناسب مع تحديد عينة الدراسة، ووصف أداة القياس المعتمدة في جمع المعلومات والبيانات، بعد قياس الخصائص السيكمترية و ذكر الأساليب الإحصائية التي استخدمت لمعالجة البيانات.

1- منهج الدراسة :

بما أن العلم هو تلك المعرفة المنظمة لمجموعة من الظواهر التي يتوصل إليها الباحث بالمنهج العلمي للوصول بأسلوب معترف به يؤدي إلى وضع مبادئ عامة أو قوانين لفهم الظواهر المدروسة ، فالمنهج إذن هو تلك الطريقة المعترف بها والتي يسير بها الفكر العلمي في دراسة الموضوع لفهم الظواهر المتصلة بها وتفسيرها ، مع إمكانية التنبؤ بحدوثها ووضع قوانين ومبادئ لذلك مع مساعدتها في الضبط والتوجيه (الشايب محمد الساسي، ص: 35، 2007).

ونظراً لطبيعة بحثنا وتساؤلاته تم استخدام **المنهج الوصفي** الذي : يهتم بتصوير ما هو كائن ، أي الوضع الراهن أو الحادثة . فهو يصف خصائصها ومركباتها ويصف العوامل التي تؤثر عليها ، والظروف التي تحيط بها ، ويحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على الظاهرة (كامل محمد المغربي، ص: 95، 2006)

وعليه اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن كون الدراسة استكشافية في منطلقها ثم اعتمدت لتدريس الفروق الممكنة في المتغير المدروس حسب المتغيرات التصنيفية .

2- الدراسة الاستطلاعية : تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات الميدانية في البحث

العلمي

2-1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية :

* التعرف على ميدان الدراسة .

* التعرف على عينة الدراسة .

* اختبار أداة الدراسة وذلك بقياس الصدق والثبات .

2-2 عينة الدراسة الاستطلاعية : أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها 30 أستاذاً بثانوية

مصطفى حفيان بالمخادمة- ورقلة ، حيث تم اختيارها بطريقة غير عشوائية الميسرة (متاحة) - العرضية .

2-3 - وصف العينة الاستطلاعية حسب المتغيرات التصنيفية : وفيما يلي وصف عينة

الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات التصنيفية:

أ- حسب متغير الجنس :

جدول رقم (01) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة	خصائص العينة
30	63.33%	19	إناث	الجنس
	36.66%	11	ذكور	

يوضح الجدول رقم (01) توزيع عدد أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددها (30) أستاذاً حسب متغير

الجنس ، حيث بلغ عدد الأستاذات الإناث (19) أستاذة بنسبة مئوية تقدر بـ (63.33%)، وقد بلغ عدد

الأساتذة الذكور (11) أستاذاً بنسبة مئوية تقدر بـ (36.66%).

ب- حسب متغير السن :

جدول رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب متغير السن

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة	خصائص العينة
30	43.33%	13	أقل من 35 سنة	السن
	56.66%	17	أكثر من 35 سنة	

يوضح الجدول رقم (02) توزيع عدد أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددها (30) أستاذا حسب متغير السن، حيث بلغ عدد الأساتذة الذين هم (أقل من 35 سنة) بـ(13) أستاذا بنسبة مئوية تقدر بـ (43.33%)، وقد بلغ عدد الأساتذة الذين هم (أكثر من 35 سنة) بـ (17) أستاذا بنسبة مئوية تقدر بـ(56.66%).

ج- حسب متغير الحالة الاجتماعية :

جدول رقم (03) يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة	خصائص العينة
30	53.33%	16	متزوج	الحالة الاجتماعية
	36.33%	11	أعزب	
	6.66%	2	مطلق	
	3.33%	1	أرمل	

يوضح الجدول رقم (03) توزيع عدد أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددها (30) أستاذا حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغ عدد الأساتذة المتزوجين بـ(16) أستاذا بنسبة مئوية تقدر بـ (53.33%)، وبلغ عدد الأساتذة العزاب بـ (11) أستاذا بنسبة مئوية تقدر بـ(36.33%). وبلغ عدد الأساتذة المطلوقين بـ (02) أستاذين بنسبة مئوية تقدر بـ(6.66%)، وكما بلغ عدد الأساتذة الأرامل بـ (01) أستاذا واحد بنسبة مئوية تقدر بـ(3.33%).

2-4- وصف أداة الدراسة الاستطلاعية :

اعتمدت الطالبتين على مقياس من إعداد : "دحمان سويسي" " ياسين محجر" (2019) الذي هدف لدراسة : البنية العاملة للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

حيث قام الباحثان "دحمان سويسي" " ياسين محجر" (2019) ببناء مقياس أحدهما للانسحاب البدني ويتكون من 44 بنداً موزع على 5 أبعاد وآخر للانسحاب النفسي يتكون من 38 بنداً موزعاً على 5 أبعاد.

تم دمج الاستبيانين وتعديلهما وفقا لمواصفات عينة أساتذة التعليم الثانوي وكان التعديل كالتالي :

الرقم	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
	أثناء تواجدي في مكان العمل	أثناء تواجدي في مكان العمل
01	أفكر في أمور أرغب في تحقيقها	أفكر في أمور أرغب في تحقيقها
02	أتخيل ما سأكون عليه مستقبلا	أتخيل ما سأكون عليه مستقبلا
03	أفكر في أمور لم أتمكن من تحقيقها في الواقع	أفكر في أمور لم أتمكن من تحقيقها في الواقع
04	أحاول أن أنشغل تفكيري بأمور لا تخص العمل لأرتاح قليلا	أحاول أن أنشغل تفكيري بأمور لا تخص العمل لأرتاح قليلا
05	أتحدث مع زملائي عن إنجازاتي في الماضي	أتحدث مع زملائي عن إنجازاتي في الماضي
06	أتجنب التفكير في أمور العمل التي تسبب لي ضغطا أو توترا	أتجنب التفكير في أمور العمل التي تسبب لي ضغطا أو توترا
07	أنغمس في التفكير (شرود الذهن أو سرحان)	أنغمس في التفكير (شرود الذهن أو سرحان)
08	لا أتهاون في إنهاء المهام التي يجب علي إنجازها	لا أتهاون في إنهاء المهام التي يجب علي إنجازها
	أحدث في مواضيع لا تتعلق بالعمل	أحدث في مواضيع لا تتعلق بالعمل
09	داخل مكتب العمل	داخل قاعة <u>الأساتذة</u>
10	في الأروقة	في الأروقة
11	في فضاءات أو أماكن الراحة	في فضاءات أو أماكن الراحة
12	في قاعات العمل	في قاعات <u>الدراسة</u>
13	من أجل كسر الروتين	من أجل كسر الروتين
14	للترويح عن النفس من خلال التحدث مع الزملاء	للترويح عن النفس من خلال التحدث مع الزملاء
15	لشعوري بالملل من تداول المواضيع المهنية فقط	لشعوري بالملل من تداول المواضيع المهنية فقط
	أثناء وقت العمل	أثناء وقت العمل
16	أقوم بتنظيم المكتب بصفة مستمرة	حذف البند
17	أتجول قليلا داخل محيط العمل للتخفيف من الضغط	أتجول قليلا داخل محيط العمل للتخفيف من الضغط

18	أقوم بتنظيف جهاز الكمبيوتر بصفة مستمرة	<u>أقوم بصفة مستمرة بالكتابة على دفاتر النصوص</u>
19	أحاول أن أظهر بأنني منشغل بعملي	أحاول أن أظهر بأنني منشغل بعملي
20	أقوم بتنظيف الطاولة أو المكتب باستمرار	حذف البند
21	أحاول ترتيب الأوراق أو مختلف الوثائق بدقة	أحاول ترتيب الأوراق أو مختلف الوثائق بدقة
22	لا أدخر جهدا في القيام بعملي	لا أدخر جهدا في القيام بعملي
23	يمكنني القيام بنشاطات مختلفة لا تتعلق بنشاطات العمل	يمكنني القيام بنشاطات مختلفة لا تتعلق بالعمل
24	قد أقوم بإنهاء بعض الأعمال العالقة التي لا تخص العمل	قد أقوم بإنهاء بعض الأعمال العالقة التي لا تخص العمل
25	لا أستغل الوقت في القيام بمهام أخرى لا تخص مهام عملي	لا أستغل الوقت في القيام بمهام أخرى لا تخص مهام عملي
26	قد أستعمل وسائل العمل في إتمام أعمال لا تتعلق بوظيفتي	قد أستعمل وسائل العمل في إتمام أعمال لا تتعلق بوظيفتي
27	بإمكاني تخصيص بعض الوقت لإتمام نشاطات أخرى تخصني شخصيا	بإمكاني تخصيص بعض الوقت لإتمام نشاطات أخرى تخصني شخصيا
	أستعمل الانترنت في العمل (الانترنت العمل / الهاتف المحمول) من أجل	أستعمل الانترنت في العمل (الانترنت العمل / الهاتف المحمول) من أجل
28	تصفح مختلف المواقع الإلكترونية أو البحث فيها	تصفح مختلف المواقع الإلكترونية أو البحث فيها
29	تصفح شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك أو	تصفح شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك أو

أنستجرام (...)	أنستجرام (...)	
نشر أو تنزيل معلومات عامة أ و خاصة	نشر أو تنزيل معلومات عامة أ و خاصة	30
تصفح مواقع البيع أو الشراء عبر الأنترنت	تصفح مواقع البيع أو الشراء عبر الأنترنت	31
متابعة الأخبار العامة أو أخبار الرياضة	متابعة الأخبار العامة أو أخبار الرياضة	32
مشاهدة مقاطع الفيديو في اليوتوب	مشاهدة مقاطع الفيديو في اليوتوب	33
إجراء اتصالات عبر تطبيقات الهاتف المحمول	إجراء اتصالات عبر تطبيقات الهاتف المحمول	34
حذف البند	اللعب والترفيه على جهاز الكمبيوتر	35
تخفيف الضغط عندما لا أحظى بتقدير واحترام المسؤول	تخفيف الضغط عندما لا أحظى بتقدير واحترام المسؤول	36
إرسال أو استقبال رسائل البريد الإلكتروني	إرسال أو استقبال رسائل البريد الإلكتروني	37
الترويح عن النفس عندما تعترضني إحداث العمل	الترويح عن النفس عندما تعترضني إحداث سلبية في العمل	38
لا يمكنني الوصول إلى العمل أو مغادرته في الوقت المحدد بسبب	لا يمكنني الوصول إلى العمل أو مغادرته في الوقت المحدد بسبب	
صعوبة الاستيقاظ صباحا	صعوبة الاستيقاظ صباحا	39
وجود أسباب للتأخر لا يمكنني التحكم فيها	وجود أسباب للتأخر لا يمكنني التحكم فيها	40
بعض الالتزامات العائلية	بعض الالتزامات العائلية	41
وجود بعض الأعمال الخاصة (أعمال ربحية مثلا)	وجود بعض الأعمال الخاصة (أعمال ربحية مثلا)	42

43	رغبتي في الوصول متأخرا	رغبتي في الوصول متأخرا
44	بعض الالتزامات الخاصة	بعض الالتزامات الخاصة
45	وجود أعمال مهمة يجب أن أنتهي منها قبل الذهاب للعمل	وجود أعمال مهمة يجب أن أنتهي منها قبل الذهاب للعمل
46	ضيق الوقت المخصص للراحة بعد الفترة الصباحية	ضيق الوقت المخصص للراحة بعد الفترة الصباحية
47	مشاكل المواصلات (السكن بعيد عن العمل)	مشاكل المواصلات (السكن بعيد عن العمل)
48	شعوري بالضيق من الحجم الساعي للعمل	شعوري بالضيق من الحجم الساعي للعمل
49	حذف البند	رغبتي في الخروج مبكرا (قبل انتهاء الدوام)
50	سوء أحوال الطقس	سوء أحوال الطقس
	أقضي وقتا أطول من الوقت المحدد عند	أقضي وقتا أطول من الوقت المحدد عند
51	خروجي لتناول الغذاء	خروجي لتناول الغذاء
52	ذهابي للصلاة	ذهابي للصلاة
53	حذف البند	خروجي للراحة بعد انتهاء الفترة الصباحية
54	حذف البند	خروجي لشرب القهوة
55	خروجي لشرب بعض المشروبات	خروجي لشرب بعض المشروبات
56	حذف البند	خروجي للتدخين
57	حذف البند	بقاء زميلي يعمل مكاني بينما آخذ قسطا من الراحة

58	تواجدي خارج مكان عملي	حذف البند
59	تواجدي في مكتب زميلي في العمل	حذف البند
60	خروجي من المكتب من أجل مصلحة مهنية	حذف البند
61	خروجي لتفقد محيط العمل	حذف البند
62	إجرائي لمكالمات هاتفية خارج المكتب	إجرائي لمكالمات هاتفية خارج القسم
63	خروجي لاستنشاق الهواء	خروجي لاستنشاق الهواء
64	ذهابي لجلب بعض مستلزمات العمل من مكتب أحد الزملاء	ذهابي لجلب بعض مستلزمات العمل من <u>الإدارة</u>
	قد أتغيب عن العمل بسبب	قد أتغيب عن العمل بسبب
65	سوء أحوال الطقس	سوء أحوال الطقس
66	وجود حالات طارئة تجبرني على الغياب	وجود حالات طارئة تجبرني على الغياب
67	وجود بعض الأعمال الخاصة التي يجب إنهاؤها	حذف البند
68	وجود التزامات شخصية خارج نطاق العمل	حذف البند
69	إصابتي بمرض حتى وإن كان خفيفا	إصابتي بمرض حتى وإن كان خفيفا
70	التزاماتي العائلية تحتم علي الغياب	التزاماتي العائلية تحتم علي الغياب
71	وجود يوم خاص أميل للغياب فيه	وجود يوم خاص أميل للغياب فيه
72	تراكم ضغوط العمل	تراكم ضغوط العمل
	أفكر في ترك العمل (الوظيفة)	أفكر في ترك العمل (الوظيفة)
73	لرغبتني في الحصول على راتب أعلى	لرغبتني في الحصول على راتب أعلى

74	للحصول على فرص عمل أفضل (وظيفة أخرى أفضل)	للحصول على فرص عمل أفضل (وظيفة أخرى أفضل)
75	بسبب تسلط المسؤولين	بسبب تسلط المسؤولين
76	لرغبتني في العمل في ظروف أفضل	لرغبتني في العمل في ظروف أفضل
77	لأسباب عائلية	لأسباب عائلية
78	لأن برنامج العمل أو توقيته لا يناسبني	لأن برنامج العمل أو توقيته لا يناسبني
79	لأسير أعمالتي الخاصة (أعمال تجارية مثلا)	لأسير أعمالتي الخاصة (أعمال تجارية مثلا)
80	لأنني لا أتحمّل عملي الحالي	لأنني لا أتحمّل عملي الحالي
81	لأتجنب تراكم الآثار النفسية جراء ضغوط العمل اليومية	لأتجنب تراكم الآثار النفسية جراء ضغوط العمل اليومية
82	لأن وظيفتي الحالية قد تتسبب لي أمراضا أخشاها	لأن وظيفتي الحالية قد تتسبب لي أمراضا أخشاها

الجدول رقم (04) يوضح توزيع فقرات استبيان السلوك الانسحابي على أبعاده بعد التعديل :

أرقام الفقرات	الأبعاد	الاستبيان
8-7-6-5-4-3-2-1	أحلام اليقظة	السلوك الانسحابي
15-14-12-11-10-9	التظاهر بالإشغال	
20-19-18-17-16	القيام بوظيفتين	
25-24-23-22-21	الاستغراق في المحادثات	
35-34-33-32-31-30-29-28-27-26	التسكع السيراني	

46-45-44-43-42-41-40-39-38-37-36	التأخر
52-51-50-49-48-47	تمديد فترات الراحة
58-57-56-55-54-53	التغيب
68-67-66-65-64-63-62-61-60-59	ترك العمل

بدائل الإجابة : تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي والجدول رقم (05) يوضح بدائل الإجابة ومفتاح تصحيحها :

بدائل الإجابة : تم اعتماد البدائل التالية : دائما - أحيانا - أبدا

مفتاح تصحيح الفقرات : الجدول رقم (05) يوضح مفتاح تصحيح بدائل الإجابة :

أبدا	أحيانا	دائما
1	2	3

5-2 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

إنه من الضروري التحقق من صدق وثبات أداة القياس ، وذلك عن طريق تطبيق الأداة على عينة الدراسة من أجل تقدير الصدق والثبات للأداة ومن النتائج المتحصل عليها يمكن تعميم تطبيق الأداة على باقي العينة

1-5-2 -الصدق: يعد الصدق أحد المعايير الواجب توفرها في الأداة ، وهو قدرة الأداة على قياس

السمة التي وضع من أجلها . وقد تم حسابه بطريقتين هما :

1-1-5-2 الصدق التمييزي : بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت

المقارنة بين 33 % من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي

العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (06) : يوضح صدق المقارنة الطرفية للاستبيان

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ت"	الانحراف	المتوسط	ن	التقنية الإحصائية الدرجات
0.000	16	18.541	8.90	188.44	9	الدرجات العليا
			9.02	110.11	9	الدرجات الدنيا

استنادا إلى الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (18.541) عند درجة الحرية (16) بمستوى الدلالة (0.000) الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله .

2-1-5-2- الاتساق الداخلي :

جدول رقم (07) يوضح نتائج الاتساق الداخلي للمقياس :

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	الأبعاد	الرقم
دال	0.000	0.707	أحلام اليقظة	01
دال	0.005	0.503	التظاهر بالانشغال	02
دال	0.000	0.627	القيام بوظيفتين	03
دال	0.000	0.63	الاستغراق في المحادثات	04
دال	0.000	0.878	التسكع السيبراني	05
دال	0.000	0.822	التأخر	06
دال	0.000	0.803	تمديد فترات الاستراحة	07
دال	0.000	0.801	التغيب	08
دال	0.000	0.863	ترك العمل	09

ومن خلال النتائج المبينة يتبين أن أغلب معاملات الارتباط المستخرجة بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية دالة وهو ما يؤكد صدق المقياس .

2-5-2 - الثبات:

الثبات هو حصول المفحوص على نفس الدرجات عند إعادة الاختبار وقد تم حسابه بطريقة ألفا كرومباخ و طريقة التجزئة النصفية وفيما يلي جدول رقم (5) يبين نتائج لألفا كرومباخ حسب لمعالجة الإحصائية و جدول رقم (6) يبين نتائج التجزئة النصفية حسب المعالجة الإحصائية :

جدول رقم (08) يوضح نتائج ألفا كرونباخ لدرجات الأداة

ألفا كرومباخ	عدد الفقرات	المتغير
0.97	68	السلوك الانسحابي

نستنتج من النتائج المبينة في الجدول رقم (08) أن قيم معامل الثبات الخاصة لألفا كرومباخ كانت 0.97 وهي قيمة مقبولة وتدل على ثبات الأداة ، وهذا يدل على إمكانية تطبيقها في الدراسة الحالية بكل ثقة .

جدول رقم (09) يوضح نتائج التجزئة النصفية لدرجات الأداة

التجزئة النصفية (سيبرمان براون)	عدد الفقرات	المتغير
0.83	68	السلوك الانسحابي

نستنتج من النتائج المبينة في الجدول رقم (09) أن قيمة معامل الثبات الخاصة بالتجزئة النصفية (سيبرمان براون) (0.83) وهي قيمة مقبولة وتدل على ثبات الأداة ، وهذا يدل على إمكانية تطبيقها في الدراسة الحالية بكل ثقة .

3- الدراسة الأساسية :

بعد الإجراءات السابقة ننتقل إلى الدراسة الأساسية والتي تهدف إلى تطبيق الاستبيان على العينة الأساسية لمعرفة مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة ومعرفة

الفروق الموجودة في السلوك الانسحابي حسب المتغيرات المطروحة في الفرضيات (الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية)

3-1 وصف مجتمع وعينة الدراسة : بلغ عدد عينة الدراسة الأساسية (148) أستاذ وأستاذة من

المجتمع الأصلي من عدد أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة الذي يقدر بـ : 1200 موزعون على ثلاث

ثانويات (ثانوية مصطفى حفيان ، ثانوية سي الشريف علي ملاح ، ثانوية محمد الخوارزمي)، ولقد

اختيار هذه العينة بطريقة غير عشوائية عرضية (ميسرة ، متاحة) إذ تعتمد هذه العينة على مبدأ

المتاح.

طبقت الدراسة في السنة الدراسية 2023/2022 بين فيفري 2023 إلى أفريل 2023 على أساتذة

الثانويات المذكورة وتم توزيع 148 استبيان وتم استرجاعها بالكامل .

3-2- وصف العينة الأساسية حسب المتغيرات التصنيفية : وفيما يلي وصف عينة الدراسة

الأساسية حسب المتغيرات التصنيفية

جدول رقم (10) يوضح توزيع عينة الدراسة على الثانويات

الثانويات	سي الشريف علي ملاح	مصطفى حفيان	محمد الخوارزمي
العدد الإجمالي	57	56	49
ذكور	16	17	11
إناث	41	39	38
عدد الاستبيانات الموزعة	50	51	49

وصف عينة الدراسة الأساسية : وفيما يلي وصف خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس :

جدول رقم (11) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الخصائص العينة	الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكور	57	38.51%	148

	62.16%	92	إناث	
--	--------	----	------	--

يوضح الجدول رقم (11) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس (ذكور - إناث)

حيث يقدر عدد الأساتذة الذكور بـ (57) أستاذ بنسبة مئوية تقدر بـ: 38.51 % بينما يقدر عدد الأساتذة الإناث بـ (92) أستاذة بنسبة مئوية تقدر بـ : 62.16 % .

ثم نأتي إلى وصف العينة على أساس السن في الجدول التالي :

جدول رقم (12) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة	خصائص العينة
148	45.94%	68	أقل من 35	السن
	54.05%	80	أكثر من 35	

يوضح الجدول رقم (9) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن (أقل من 35 - أكثر من

35) ، حيث يقدر عدد الأساتذة الذين هم أقل من 35 سنة بـ (68) أستاذ وأستاذة بنسبة مئوية تقدر بـ:

45.94 % بينما يقدر عدد الأساتذة الذين هم أكثر من 35 سنة بـ (80) أستاذة وأستاذة بنسبة مئوية

تقدر بـ : 54.05 % .

ثم نأتي إلى وصف العينة على أساس الحالة الاجتماعية في الجدول التالي :

جدول رقم (13) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المجموع	النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
148	62.16%	92	متزوج
	27.70%	41	أعزب
	6.75%	10	مطلق
	3.37%	5	أرمل

يوضح الجدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج

.أعزب .مطلق . أرمل) ، حيث يقدر عدد الأساتذة المتزوجون بـ (92) أستاذ وأستاذة بنسبة مئوية تقدر

ب: 62.16 % بينما يقدر عدد الأساتذة العزاب بـ (41) أستاذة وأستاذة بنسبة مئوية تقدر بـ : 27.70 % . ويقدر عدد الأساتذة المطلوقون بـ (10) أستاذة بنسبة مئوية تقدر بـ : 6.75 % ، كما يقدر عدد الأساتذة (05) أستاذة وأستاذات بنسبة مئوية 3.37 % .

3-4 - وصف الأداة في صورتها النهائية : بعد حساب الخصائص السيكومترية بقيت

الأداة بعدد أبعادها وبنودها ، 9 أبعاد و 68 بند . موزعة على الأبعاد كالآتي :

جدول رقم (14) يوضح توزيع البنود على الأبعاد

الرقم	الأبعاد	أرقام البنود
01	أحلام اليقظة	8-7-6-5-4-3-2-1
02	التظاهر بالانشغال	15-14-12-11-10-9
03	القيام بوظيفتين	20-19-18-17-16
04	الاستغراق في المحادثات	25-24-23-22-21
05	التسكع السيبراني	35-34-33-32-31-30-29-28-27-26
06	التأخر	46-45-44-43-42-41-40-39-38-37-36
07	تمديد فترات الاستراحة	52-51-50-49-48-47
08	التغيب	58-57-56-55-54-53
09	ترك العمل	68-67-66-65-64-63-62-61-60-59

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

1- T TEST لعينة واحدة للإجابة على الفرضية الأولى و T TEST لعينتين مستقلتين للإجابة

على الفرضيتين الثانية والثالثة .

2- المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري في الفرضية الثانية والثالثة .

3- تحليل التباين الأحادي للإجابة على الفرضية الرابعة .

4- اختبار رشيقيه للمقارنات البعدية في الفرضية الرابعة .

خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية، مع ذكر المنهج و الدراسة الاستطلاعية بوصف عينتها والأداة المستخدمة ، والتي تم التحقق من خصائصها السيكومترية من صدق وثبات عاليين مما أتاح استخدامها في الدراسة الأساسية بكل ثقة ، ثم تطرقنا إلى الدراسة الأساسية بذكر الأداة والأساليب الإحصائية المستخدمة في دراستنا .

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

تمهيد

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.
- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية.
- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة.
- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الرابعة.

بعد عرضنا في الفصل السابق للإجراءات الميدانية للدراسة ووصف العينة سنتطرق في هذا الفصل لعرض وتحليل نتائج الدراسة الأساسية التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج الـ spss والأساليب الإحصائية السالفة الذكر .

1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى : تنص الفرضية الأولى على أنه "هناك مستوى مرتفع في

السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار

"ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات السلوك الانسحابي لأفراد العينة والمتوسط النظري

للمقياس المقدر بـ (68*2=136) وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) : يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس السلوك الانسحابي

والمتوسط النظري للمقياس

عدد أفراد العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
148	146	145,78	32,06	136	3.712	0.000

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات أفراد العينة على مقياس السلوك الانسحابي بلغ

(145.78) وهو متوسط أكبر من المتوسط النظري والمقدر بـ (136) ، وباستخدام اختبار (ت) لعينة

واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (3.712) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من

(0.05)، وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل أنه هنا كمستوى مرتفع في السلوك الانسحابي لدى

أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

2. عرض وتحلي لنتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (16) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس السلوك الانسحابي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر الإحصائي القياس
0.062	146	1.883	31,28	152,08	56	الذكور
			32,09	141,94	92	الإناث

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ (152.08) والمتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ (141.94)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ (1.883) عند درجة الحرية (146) وبمستوى دلالة قدره (0.062) وهي قيمة أكبر من (0.05) وعليه تم نفي الفرضية الثانية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير السن"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (17) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الفئات العمرية على مقياس السلوك الانسحابي

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 35 سنة	66	138,15	23,12	-2.651	146	0.009
35 سنة فما أكثر	82	151,92	36,75			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للفئة العمرية أقل من 35 سنة المقدر بـ (138.15) وهو أقل من المتوسط الحسابي للفئة العمرية 35 سنة فما أكثر المقدر بـ (151.92) ، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ (-2.651) عند درجة الحرية (146) وبمستوى دلالة قدره (0.009) وهي قيمة أقل من (0.05) وعليه تم إثبات الفرضية الثالثة أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير السن لصالح الفئة العمرية 35 سنة فما أكثر .

4. عرض نتيجة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية" ، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الحالة الاجتماعية في

درجة السلوك الانسحابي

الدالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر تباين العينة
0.000	10,961	9365,958	3	28097,874	بين المجموعات
		854,467	144	123043,207	داخل المجموعات
			147	151141,081	المجموع

من خلال الجدول السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت:

(10.961) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يثبت الفرضية الرابعة أي أنه توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الحالة

الاجتماعية الاجتماعية. ولمعرفة الفروق لصالح أي حالة اجتماعية، تم استخدام اختبار شيفي للمقارنات

البعدي وكانت النتائج في الجدول الآتي:

الجدول رقم (19): نتائج اختبار شيفيه ScheffeTest للمقارنات البعدية

النتيجة	مستوى الدلالة	متوسط الفرق	المقارنات الثنائية	المتوسط	العدد	الحالة الاجتماعية
توجد فروق لصالح الأعزب	0.002	21.86 -	متزوج- أعزب	137.96	92	متزوج
لا توجد فروق	0.988	3.46	متزوج- مطلق	159.82	41	أعزب
توجد فروق لصالح	0.000	59.03	متزوج- أرمل	134.50	10	مطلق

الأرمل		-				
لا توجد فروق	0.115	25.32	أعزب-مطلق	197.00	5	أرمل
لا توجد فروق	0.070	37.17	أعزب- أرمل			
توجد فروق لصالح الأرمل	0.002	62.50	مطلق - أرمل			

من خلال الجدول تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئتين (متزوج - مطلق) وبين الفئتين

(أعزب- مطلق) وبين الفئتين (أعزب- أرمل) ، كما يتبين لنا أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئتين

(متزوج- أعزب) كانت لصالح الأعزب، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين الفئتين (متزوج- أرمل) كانت

لصالح الأرمل، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين الفئتين (مطلق- أرمل) كانت لصالح الأرمل.

الفصل الخامس

تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

الاستنتاج العام

المقترحات

تمهيد: يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية في ضوء الفرضيات التي تم طرحها وهذا من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة قوامها 148 أستاذ وأستاذة ، فقد اهتمت دراستنا بمحاولة معرفة مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة وكذا معرفة دلالة الفروق في درجات السلوك الانسحابي باختلاف المتغيرات (الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية) .

1_ تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى : تنص الفرضية الأولى على أن " مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة مرتفع" ومن خلال المعالجة الإحصائية فقد تحققت الفرضية أي أن مستوى السلوك الانسحابي لدى الأساتذة بمدينة ورقلة مرتفع .

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب الجانب النظري على أن السلوك الانسحابي يحدث تدريجيا عبر فترات زمنية طويلة ولا يكون دفعة واحدة، فيحاول الأستاذ دوما المقاومة وعدم الانسحاب لكن مع مرور الوقت والزمن وعند رؤية الأمور التنظيمية داخل المؤسسة باقية على حالها فإنه تدريجيا يبدأ بالانسحاب، كذلك العلاقات السلبية بين الأساتذة وإداراتهم يمكن أن تكون هذه العلاقة السلبية راجعة إلى المناخ التنظيمي من اكتظاظ في الأقسام، وعدم توفر الوسائل التعليمية التي تساعد الأستاذ على الأداء المبسط كما أن للثقافة التنظيمية دور في السلوك الانسحابي للأستاذ كغياب المشاركة والالتزام والتعاون والمرونة بين الطاقم التربوي والإداري .

كما نجد نقص الشعور بالانتماء لعدم تواصل الإدارة مع الأساتذة والبحث عن انشغالاتهم والبت فيها، كذلك إن نقص الدورات التكوينية له دور في السلوك الانسحابي للأساتذة ، وذلك لعدم تجديد في المعلومات وطرق التدريس لأن هاته الطرق السائدة في السنوات الأخيرة بالمؤسسات التربوية أصبحت مملة وروتينية ، كما أن للبرامج والمناهج المكتظة دور في هذا السلوك لاكتظاظها وصعوبتها من غير تكوين مسبق ، والتي لا تتلاءم مع مستويات التلاميذ المنخفضة ، كما أن للرضا الوظيفي دور في

السلوك الانسحابي لدى الأستاذ وذلك مع الظروف الاجتماعية التي أصبحت تدفع به للبحث عن أعمال إضافية حرة، لمساعدته على الحياة وظروفها خاصة ذوي الأسر والعائلات التي تزداد متطلباتهم يوماً بعد يوم. ومن زاوية أخرى يمكن لنقص الدافعية لدى الأستاذ والتلميذ على حد سواء دور في هذا السلوك فيؤدي بهم إلى عدم الاهتمام والشعور بالملل والانسحاب والشرد والسرحان وعدم الحرص على المشاركة

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة " ياسين محجر " دحمان سويسي (2017) التي كانت حول واقع سلوك الانسحاب النفسي من العمل كأحد سلبيات السلوك التنظيمي ، لقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 68 موظف وموظفة في المؤسسة الاستشفائية بالجلفة منهم 33 ذكر و 35 أنثى ولقد كان الهدف من الدراسة معرفة مستوى السلوك الانسحابي لدى هاته العينة وكذا معرفة أسباب وأبعاد هاته الظاهرة التنظيمية، والفروق بين الجنسين في السلوك الانسحابي من العمل ، وخلصت الدراسة لوجود مستوى مرتفع في السلوك الانسحابي لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية بالجلفة، وكذلك وجود مستوى مرتفع في بعد التظاهر بالانشغال ، وبعد أحلام اليقظة وبعد العلاقات الغير الرسمية وبعد الإبحار في الانترنت. (مجلة آفاق للعلوم . العدد التاسع . 2017)

كما توصل "دحمان سويسي" " ياسين محجر" (2018) لوجود مستوى متوسط في بعض الأبعاد وكانت الدراسة على موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة على عينة قوامها (581) موظف وموظفة وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت النتائج على أن مفهوم السلوك الانسحابي يتكون من بنية هرمية تتكون من مفهومين أساسيين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني ، حيث يتشكل الانسحاب النفسي من التسكع السيبراني وأحلام اليقظة والاستغراق في المحادثات الشفوية والقيام بوظيفتين، ويتشكل الانسحاب البدني من التمديد العمدي لفترات الراحة التغيب، التأخر، ترك العمل، وتقويت لقاءات العمل. (دحمان سويسي . 2018.أ)

كما اتفقت دراستنا مع دراسة "كريمة نكار" (2017) في رسالة الماجستير بعنوان السلوك الانسحابي لدى العمال ذوي الاحتياجات الخاصة ، دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية بمدينة ورقلة وضواحيها على عينة قوامها عامل وعاملة من ذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف المؤسسات العمومية بمدينة ورقلة والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع في السلوك الانسحابي .

2_تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية : تنص الفرضية الثانية " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الجنس" ولقد توصلت نتائج الفرضية إلى أنه لا توجد فروق بين الجنسين في السلوك الانسحابي بما يعني رفض الفرضية الثانية، وتبني الفرضية البديلة .

يتضح لنا من هذه النتيجة أن متغير الجنس ليس له تأثير على السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي وهذا ما يفسران الظروف التي يعيشها الأساتذة والأستاذات هي نفسها، من برامج ومناهج وأجور، وهم يعملون في نفس المؤسسة والقطاع وهي عادلة في توزيع المهام والحجم الساعي بينهم، وكذلك مع التغير الحاصل في السنوات الأخيرة أصبحت المسؤوليات نفسها تلقى على عاتق الذكور والإناث، فيتحملون نفس الظروف والمواقف تقريبا فيتشاركون الواجبات الأسرية والمنزلية بين الذكور والإناث . كما أن الأساتذة والأستاذات يبحثون عن الأفضل لهم من الناحية المادية والمعنوية ، لان المهنة في نظرهم ، أصبحت شاقة ومتعبة مع الأجيال الحالية.

اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة " محجر ياسين " " دحمان سوسي " (2017) والتي توصلت لعدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى السلوك الانسحابي من العمل لدى عمال المؤسسة الاستشفائية بالجللفة . هذا لأن الموظفون الذين يعملون في هاته المؤسسات سواء استشفائية أو تربية يكون فيها نظام العمل عادل بين الذكور والإناث .

كما تعارضت نتائج دراستنا مع ما توصلت له (بشائر حاتم خصاونة ، 2012) في دراستها أثر الانسحاب النفسي والجسدي على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية في الأردن ، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. ويمكن تفسير هذا التعارض لتغير المتغير وهو الولاء التنظيمي فلا يمكن إجبار كل الموظفين على الالتزام والولاء التنظيمي لأن هاته الأمور التنظيمية تأتي طوعا.

3_تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير السن" ولقد تم إثبات الفرضية الثالثة أي أنه توجد فروق في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير السن لصالح الفئة العمرية 35 فما فوق .

يمكن تفسير هاته النتيجة أن الفئة العمرية 35 سنة فما فوق تجدهم قد تعبوا من العمل فتجد سنوات عملهم ما بين (15 إلى 20) سنة وواكبوا عدة أجيال ومناهج وإصلاحات تربوية ، فيحسون بالتعب مع تكليفهم بمرافقة الأساتذة الجدد من الفئة العمرية 35 سنة فما أقل ، مع تكلفهم كذلك بالمشاركة في الندوات وتأطيرها مع التكليف المستمر وعدم إعفائهم من الحراسة والتصحيح في الامتحانات الرسمية كالبكالوريا والعمل إلى منتصف شهر جويلية. كل هاته الظروف الضاغطة تجعل من الأساتذة ذوا الفئة العمرية 35 فما فوق ينسحبون من العمل بطريقة أو أخرى .

كذلك إن معظم هاته الفئة لديهم مسؤوليات كبيرة وواجبات أسرية وعائلية مادية ومعنوية يجب تلبيةها ، فتجدهم دائمي الانشغال والتفكير الإرادي في المحيط الخارجي . ويمكن أن الأساتذة يقضون معظم وقتهم في هاته المؤسسات التربوية فيبحثون عن نماذج للتلاميذ الممتازين الذين عاصروهم في وقت ما من حياتهم المهنية أو في بدايتها، التلاميذ الذين يملكون روح حب الدراسة والبحث والحرص والسؤال على الحضور والالتزام به مع حب التعلم واحترام وتقدير قيمة الأستاذ ، إن هاته النماذج شبه غائبة في معظم

المؤسسات التربوية فالأستاذ يأتي مبكرا في الوقت محملا بدروسه ونشاطه لكن عند وصوله للمؤسسة يصيبه الفشل والملل لعدم اكتراث أغلبية التلاميذ وغيابهم بالجملة.

قد أشارت دراسات سابقة إلى أن الموظفين من مختلف الأعمار الذين يشتغلون وقتا إضافيا قد يشكون من الأمراض الذهنية والإرهاق المستديم، وضعف الذاكرة. توصلت دراسة نشرت عام 1996 في كلية الصحة العالمية في جامعة بوسطن إلى أن العمل الإضافي له آثار ضارة على الصحة الذهنية للموظفين في صناعة السيارات ، وخاصة من يعملون على خط التجميع في المصنع. ووجه الاختلاف في البحث الذي أجراه مكنزي هو أن فريق الباحثين معه تواصلوا إلى أن مشكلات متعلقة بالصحة والذاكرة يمكن أن تظهر في وقت مبكر أكثر مما كان يعتقد في السابق ، أي أنها قد تظهر لدى الموظفين الذين تجاوزوا سن الأربعين ، ويعملون بنظام الساعات المنتظمة وليس لأوقات إضافية (alarab.co.uk الاستمرار في العمل عند التقدم في السن سيف ذو حدين .2016/12/19. <https://alarab.co.uk>)

كما أن الفئة العمرية 35 سنة فما أقل كانوا أقل انسحابا من العمل ، لأنهم جدد في المهنة ويريدون الاندماج والتعلم أكثر للقيام بالتدريس على أكمل وجه فيقومون بالاحتكاك بزملائهم القدامى والجدد لاكتساب الخبرة. حيث كلما زادت سنوات الخبرة زاد التعلم وقل الخطأ، فيحاولون التكيف وهم يشعرون بالولاء الوظيفي والانتماء خصوصا حين يجدون الرعاية من الزملاء ويجدون ما يبحثون عنه من معلومة أو خبرة. وهذا ما تؤكدته نظرية التبادل الاجتماعي : على أنه هناك علاقة مقايضة وتبادل منافع والتزامات ومعاملات بين شريكين ، كالعلاقة بين الفرد والمنظمة فمثال المعاملة التي يتلقاها الموظف في المنظمة سواء ايجابية أم سلبية ، سيتعامل على أساسها مع المحيطين به بالمثل، كما أن المنافع و المعاملات الايجابية التي تعود على الموظفين هذا التبادل تجلب له مشاعر الامتتان والثقة والسعادة ، وعلى النقيض فإن الأضرار و المعاملات السلبية التي يتعرض لها الموظف تُعرضه لمشاعر الظلم والاستياء ، حيث تعتبر المعاملات في بيئة العمل موارد اجتماعية تعزز لدى الفرد

الشعور بالتقدير والاحترام، وتلبي الحاجة إلى الشعور بمشاركة الجماعة. (سالي سمير أحمد إبراهيم وآخرون، 2018، ص52).

4_ تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة : تنص الفرضية الرابعة " توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية" ولقد تم إثبات الفرضية الرابعة أي أنه توجد فروق في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعليه نتبنى الفرضية الرابعة . وكانت الفروق واضحة بين المتزوج والأعزب لصالح الأعزب، ونفسر هذه النتيجة أن الأعزب مزال لا يتحمل المسؤولية الكاملة ويمكن أن يكون جديدا في المؤسسة وتكيفه بطيء مع بيئة العمل ، كما أن الأساتذة العزاب لديهم نقص في الالتزام بالمواعيد والمواقيت وساعات العمل الطويلة ، كما أنهم أقرب في العمر للتلاميذ الذين يدرسون لديهم فتجد نقص الاحترام وطغيان التلاميذ على هاته الفئة من الأساتذة ، وهم يكونون مولعون بالإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي أكثر من غيرهم من الفئات الأخرى ، لذلك تجدهم يسلكون السلوك الانسحابي أكثر من المتزوجون .

خلصت النتيجة أيضا إلى وجود فروق بين الأساتذة المتزوجون والأساتذة الأرامل لصالح الأرامل ونفسر هذه النتيجة لكثرة الأعباء الحياتية على الأرامل لأنهم بالكاد لا يجدون من يشاركهم في المسؤوليات الخارجية فتجدهم يتمسكون بالعمل مصدر عيشهم وفي نفس الوقت ينسحبون من العمل بطرق عديدة مثل : الشرود الذهني والتفكير في تحسين الظروف المعيشية أو التحدث مع الزملاء على بعض المشاكل لإيجاد الحلول أو للترفيه والترويح على النفس... الخ من الأشكال المتعددة للسلوك الانسحابي .

استنتاج عام :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي لدى أساتذة التعليم الثانوي .

بعد التطرق لمتغير الدراسة من الجانب النظري والتفصيل فيه ، تم جمع البيانات وتفرغها ومعالجتها إحصائياً ، ثم مناقشتها وتفسيرها استناداً للجانب النظري والدراسات السابقة ومن الواقع المعاش لأستاذ التعليم الثانوي بمدينة ورقلة ، بحيث توصلت النتائج إلى :

- مستوى السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة مرتفع
- لا فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

المقترحات :

في ظل النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة ، نقدم بعض المقترحات :

- إن مشاركة المؤسسة التعليمية طاقمها التربوي والإداري والاهتمام به يزيد من دافعيتهم ويصبح مكسب لها ولمنتوجها .
- إجراء المزيد من الدراسات على موضوع السلوك الانسحابي لدى أساتذة التعليم الثانوي ، لأنه منتشر بكثرة وهو خطر على المؤسسات التربوية .
- ضرورة إعادة النظر في أنظمة التدريس والبرامج والقيام بتوفير مناصب ومؤسسات مجهزة أكثر ، إعادة النظر كذلك في الحجم الساعي لتخفيف الضغط على الأستاذ والتلميذ على حد سواء .
- ضرورة توفير برامج ثقافية و علمية و ترفيهية بين الفينة والأخرى داخل المؤسسات للترفيه وكسر الروتين داخل العمل .
- تشجيع الأساتذة الأكفاء القدامى والجدد ماديا أو معنويا لزيادة الإبداع وزيادة روح التنافس والإبداع بين الأساتذة .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:.

" الطائي إيمان محمد حمدان".(2003). العزلة الوجدانية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بتصوراتهم

المستقبلية.رسالة ماجستير. كلية التربية الأساسية.جامعة المستنصرية.العراق .

" فلوح أحمد".(2007).مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظرا لتلاميذ. دراسة ميدانية لنيل

شهادة الماجستير في علوم التربية.كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران.

"أحمد حسن محمد علي". تعليم جديد . السمات المهنية والسمات الشخصية للمعلم المثالي .

<http://www.new-educ.com> . 2017/03/02

"أسامة عبد المنعم عيد حسن".(2014).فعالية برنامج تدريبي لتخفيف بعض اضطرابات وأثره في

خفض السلوك الانسحابي لدى عينة من الأطفال المعاقين عقليا (القابلين للتعلم). معهد البحوث

والدراسات العربية.جامعة عين شمس.

"أسماء عبد العاطي محمد".(2022).أثر التوازن التنظيمي في الحد من سلوكيات الانسحاب الوظيفي

للعاملين.مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة .جامعة مدينة السادات.مصر . المجلد

23.العدد 1.

"الترتوري أحمد عوض".(2009). النمو المعرفي عند(جان بياجيه).ج3.الجزائر.

"توق محي الدين وآخرون"(2002). أسس علم النفس التربوي ،دار الفكر ،ط2 ، عمان ، الأردن .

"جابر عبد الله جابر".(1990) . نظريات الشخصية البناء .الديناميات. النمو. طرق البحث. التقويم

. دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع . القاهرة .

"حفيفة أنجشايري".(2015). الاضطرابات السلوكية الانفعالية(الانسحاب الاجتماعي) وظهور

صعوبات تعلم قراءة اللغة العربية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية الذين تتراوح أعمارهم ما بين (09-

12).جامعة مولود معمري.تيزي وزو.

"دحمان سويسي" "ياسين محجر". (2019). البنية العاملية للسلوك الانسحابي لدى العمال باستخدام
نمذجة المعادلة البنائية (SEM). رسالة دكتوراه. كلية العلوم الاجتماعية . جامعة قاصدي مرباح ورقلة

"دحمان سويسي" "ياسين محجر" (2017). واقع الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات
المحلية بولاية الجلفة. مجلة آفاق العلوم جامعة الجلفة. العدد 9.

"دحمان سويسي" "ياسين محجر" (2017). واقع الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات
المحلية بولاية الجلفة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 33.

"زيد متعب العباسي" (2020) ، المرح في مكان العمل ودوره في الحد من انسحاب العاملين ، دراسة
تطبيقية في مستشفى الكفل العام ، الكلية التقنية الإدارية/جامعة الفرات الأوسط التقنية

"سالي سمير أحمد إبراهيم" "أمير شوشة" "محمود دويدار". (2018). دور السلوك الانسحابي للموظف
كمتغير وسيط بين الفظاظاة التنظيمية وسلوك المواطنة في مديريات الخدمات بمحافظة دمياط. مجلة
كلية التجارة للبحوث العلمية. كلية التجارة جامعة الإسكندرية. العدد الثاني. المجلد الخامس والخمسون.

"صحيفة العرب" . الاستمرار في العمل عند التقدم في السن سيف ذو حدين . 2016/12/19،

<http://www.alarab.co.uk>

"عادل عبد الله". (2003). مقياس السلوك الانسحابي للأطفال (الأطفال العاديون وذوي الاحتياجات
الخاصة). دارا لرشاد. القاهرة.

"عبد المنعم الحفني". (1994)، موسوعة التربية الخاصة والتأهيل النفسي. دار الكتاب العربي. العين

"عصام عليوي" "صاحب العبيدي". (2018). الكياسة التنظيمية ودورها في تخفيف مخاطر سلوكيات

الفظاظاة في مكان العمل دراسة تحليلية لعينة من المدارس الإعدادية في قضاء المسيب. مجلة كلية

التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل. العدد 38.

"فاتحي عبد البنى" (2016) ، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدبير الإصلاح التربوي.

"كامل محمد المغربي" (2006). أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الطبعة

الأولى. دار الثقافة للنشر والتوزيع.الأردن.عمان.

"كريمة ذكار" " يمينه خلادي".(2017).السلوك الانسحابي لدى العمال ذوي الاحتياجات

الخاصة.رسالة ماجستير .كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

"محمد الشايب الساسي". (2007)،محاضرات في مدخل إلى علم النفس .جامعة قاصدي مرياح

ورقلة.

"محمد درويش محمد البلوشي" "أحمد علي صالح".(2021).أثر حوكمة الموارد البشرية في

الانسحابي النفسي من العمل : الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك – دراسة حالة لشركة مسقط

لتوزيع الكهرباء.رسالة في إدارة الأعمال للحصول على درجة الماجستير.كلية الأعمال.جامعة الشرق

الأوسط.عمان.الأردن

"محمد كريم وآخرون".(2002).مهنة التعليم أدوار المعلم فيها .الشركة الحديثة لتحويل وطباعة

الورق.الإسكندرية. مصر.

"مهدي بلعسة فتحة". (2011) . أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء

مهنة التعليم ومتطلباتها (دراسة ميدانية).مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. عدد خاص الملتقى

الدولي حول المعاناة في العمل.ورقلة. العدد 3 .

"وزاني محمد" "صدار لحسن" (2019)، ذهنية الأستاذ في التفاعل مع الاضطراب السلوكي

والانفعالي معرفيا ، مجلة الجامع والدراسات النفسية والعلوم التربوية ، جامعة محمد بضياف ، المسيلة

.المجلد رقم 4 .العدد 01.

"وفاء أحمد محمد". (2009). أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل. كلية بغداد للعلوم

الاقتصادية. العدد 19.

انتصار كمال (2019) ، الانسحاب لدى كبار السن في ضوء بعض متغيرات .مركز البحوث

النفسية جامعة بغداد العراق .

حسين أحمد حسين ، (1999)، الانعكاسات الاجتماعية لارتفاع المستوى المعيشي في العراق .رسالة

ماجستير ، كلية الآداب جامعة بغداد .

زغينة نوال ، (2008). دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للأبناء . مذكرة لنيل

شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر .

عبد الرحمن شيك (2015). الوسائل التعليمية أهميتها أنواعها .كلية معارف الوحي والعلوم الإسلامية

جامعة قطر.

فاتحي عبد البنى " (2016) ، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدبير الإصلاح التربوي ، دراسة

ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببعض دوائر ولاية أدارا ، مذكرة دكتوراه تخصص

علم اجتماع ، جامعة محمد خيضر – بسكرة .

مجموعة النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية ، وزارة التربية الوطنية مكتب النشرات ، مارس

1993.

محمد السعيد عبد الغفار .(ب س). الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة لابين التحدي السلبي

عن زملاء العمل وسلوكيات الانسحاب النفسي للرقابة الذاتية كمتغير معدل ، مجلة مدارس إدارة

الأعمال بالمعاهد المحلية العلمية للدراسات والبحث .

المعاني الجامع .<http://www.almaany.com>.

مقاييس الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الثانوية " مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد

165 . ج 1 .

واقع أدوار المعلم والتعليم العام " مجلة كلية التربية جامعة الأزهر ، (2015) ، العدد 196 . ج 1

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01 : الاستبيان في صورته الأولى قبل التعديل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

أختي الكريمة، أخي الكريم
السلام عليكم ورحمة الله

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف في حياتكم المهنية، ليكون في علمكم أن إجاباتكم لا تحتل الصواب أو الخطأ، تدخل في إطار بحث علمي، وكونوا على يقين أن إجاباتكم سوف تكون في غاية السرية ولن تستعمل إلا لغرض علمي.

- الجنس: () نكر () أنثى ()

- السن :أقل من 35 () أكثر من 35 ()

- الحالة الاجتماعية: متزوج (ة) () أعزب () مطلق(ة) () أرمل (ة) ()

ملاحظة: كل أسئلة هذا الاستبيان تتعلق بفترة تواجدكم في مكان العمل
الرجاء منكم الإجابة على الاستمارة على النحو التالي:
ضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة

الفقرات		دائما	أحيانا	أبدا
أثناء تواجدي في مكان العمل				
01	أفكر في أمور أرغب في تحقيقها			
02	أتخيل ما سأكون عليه مستقبلا			
03	أفكر في أمور لم أتمكن من تحقيقها في الواقع			
04	أحاول أن أنشغل تفكيري بأمور لا تخص العمل لأرتاح قليلا			
05	أتحدث مع زملائي عن إنجازاتي في الماضي			
06	أتجنب التفكير في أمور العمل التي تسبب لي ضغطا أو توترا			
07	أنغمس في التفكير (شرود الذهن أو سرحان)			
08	لا أتهاون في إنهاء المهام التي يجب علي إنجازها			
أتحدث في مواضيع لا تتعلق بالعمل				
09	داخل قاعة الأساتذة			
10	في الأروقة			
11	في فضاءلت أو أماكن الراحة			
12	في قاعات الدراسة			
13	من أجل كسر الروتين			
14	للترويح عن النفس من خلال التحدث مع الزملاء			
15	لشعوري بالملل من تداول المواضيع المهنية فقط			
أثناء وقت العمل				
16	أتجول قليلا داخل محيط العمل للتخفيف من الضغط			
17	أقوم بصفة مستمرة بالكتابة على دفاتر النصوص			
18	أحاول أن أظهر بأنني منشغل بعلمي			
19	أحاول ترتيب الأوراق أو مختلف الوثائق بدقة			
20	لا أدخر جهدا في القيام بعلمي			
21	يمكنني القيام بنشاطات مختلفة لا تتعلق بنشاطات العمل			
22	قد أقوم بإنهاء بإنهاء بعض الأعمال العالقة التي تخص			

			العمل	
			لا أستغل الوقت في القيام بمهام أخرى لا تخص مهام عملي	23
			قد أستعمل وسائل العمل في إتمام أعمال لا تتعلق بوظيفتي	24
			بإمكاني تخصيص بعض الوقت لإتمام نشاطات أخرى تخصني شخصيا	25
أبدا	أحيانا	دائما	أستعمل الأنترنت في العمل (أنترنت العمل أو انترنت الهاتف المحمول) من أجل :	
			تصفح مختلف المواقع الالكترونية أو البحث فيها	26
			تصفح شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك أو أنستجرام ...)	27
			نشر أو تنزيل معلومات عامة أو خاصة	28
			تصفح مواقع البيع أو الشراء عبر الأنترنت (واد كنيس مثلا ..)	29
			متابعة الأخبار العامة أو أخبار الرياضة	30
			مشاهدة مقاطع الفيديو في اليوتوب	31
			إجراء اتصالات عبر تطبيقات الهاتف المحمول	23
			تخفيف الضغط عندما لا أحضي بتقدير واحترام المسؤول	33
			إرسال أو استقبال رسائل البريد الإلكتروني	34
			الترويج عن النفس عندما تعترضني إحداث سلبية في العمل	35
أبدا	أحيانا	دائما	لا يمكنني الوصول إلى العمل أو مغادرته في الوقت المحدد بسبب :	
			صعوبة الاستيقاظ صباحا	36
			وجود أسباب للتأخر لا يمكنني التحكم فيها	37
			بعض الالتزامات العائلية	38
			وجود بعض الأعمال الخاصة (أعمال ربحية مثلا)	39
			رغبتني في الوصول متأخرا	40
			بعض الالتزامات الخاصة	41
			وجود أعمال مهمة يجب أن أنتهي منها قبل الذهاب للعمل	42
			ضيق الوقت المخصص للراحة بعد الفترة الصباحية	43
			مشاكل المواصلات (السكن بعيد عن العمل)	44
			شعوري بالضيق من الحجم الساعي للعمل	45
			سوء أحوال الطقس	46
أبدا	أحيانا	دائما	أقضي وقتا أطول من الوقت المحدد عند :	
			خروجي لتناول الغذاء	47

			48	ذهابي للصلاة
			49	خروجي لشرب بعض المشروبات
			50	خروجي لاستنشاق الهواء
			51	ذهابي لجلب بعض مستلزمات العمل من الإدارة
			52	إجرائي لمكالمات هاتفية خارج القسم
				قد أتغيب عن العمل بسبب :
		دائما		
	أحيانا			
	أبدا			
			53	سوء أحوال الطقس
			54	وجود حالات طارئة تجبرني على الغياب
			55	إصابتي بمرض حتى وإن كان خفيفا
			56	التزاماتي العائلية تحتم علي الغياب
			57	وجود يوم خاص أميل للغياب فيه
			58	تراكم ضغوط العمل
				أفكر في ترك العمل (الوظيفة) :
		دائما		
	أحيانا			
	أبدا			
			59	لرغبتني في الحصول على راتب أعلى
			60	للحصول على فرص عمل أفضل (وظيفة أخرى أفضل)
			61	بسبب تسلط المسؤولين
			62	لرغبتني في العمل في ظروف أفضل
			63	لأسباب عائلية
			64	لأن برنامج العمل أو توقيته لا يناسبني
			65	لأسير أعمالتي الخاصة (أعمال تجارية مثلا)
			66	لأنني لا أتحمّل عملي الحالي
			67	لأتجنب تراكم الآثار النفسية جراء ضغوط العمل اليومية
			68	لأن وظيفتي الحالية قد تتسبب لي أمراضا أخشاها

الملحق رقم 02 : الاستبيان في صورته النهائية بعد التعديل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

أختي الكريمة، أخي الكريم
السلام عليكم ورحمة الله

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف في حياتكم المهنية، ليكون في علمكم أن إجاباتكم لا تحتل الصواب أو الخطأ، تدخل في إطار بحث علمي، وكونوا على يقين أن إجاباتكم سوف تكون في غاية السرية ولن تستعمل إلا لغرض علمي.

- الجنس: () نكر () أنثى ()

- السن :أقل من 35 () أكثر من 35 ()

- الحالة الاجتماعية: متزوج (ة) () أعزب () مطلق(ة) () أرمل (ة) ()

ملاحظة: كل أسئلة هذا الاستبيان تتعلق بفترة تواجدكم في مكان العمل
الرجاء منكم الإجابة على الاستمارة على النحو التالي:
ضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة

الفقرات		دائما	أحيانا	أبدا
أثناء تواجدي في مكان العمل				
01	أفكر في أمور أرغب في تحقيقها			
02	أتخيل ما سأكون عليه مستقبلا			
03	أفكر في أمور لم أتمكن من تحقيقها في الواقع			
04	أحاول أن أنشغل تفكيري بأمور لا تخص العمل لأرتاح قليلا			
05	أتحدث مع زملائي عن إنجازاتي في الماضي			
06	أتجنب التفكير في أمور العمل التي تسبب لي ضغطا أو توترا			
07	أنغمس في التفكير (شرود الذهن أو سرحان)			
08	لا أتهاون في إنهاء المهام التي يجب علي إنجازها			
أتحدث في مواضيع لا تتعلق بالعمل				
09	داخل قاعة الأساتذة			
10	في الأروقة			
11	في فضاءلت أو أماكن الراحة			
12	في قاعات الدراسة			
13	من أجل كسر الروتين			
14	للترويح عن النفس من خلال التحدث مع الزملاء			
15	لشعوري بالملل من تداول المواضيع المهنية فقط			
أثناء وقت العمل				
16	أتجول قليلا داخل محيط العمل للتخفيف من الضغط			
17	أقوم بصفة مستمرة بالكتابة على دفاتر النصوص			
18	أحاول أن أظهر بأنني منشغل بعلمي			
19	أحاول ترتيب الأوراق أو مختلف الوثائق بدقة			
20	لا أدخر جهدا في القيام بعلمي			
21	يمكنني القيام بنشاطات مختلفة لا تتعلق بنشاطات العمل			
22	قد أقوم بإنهاء بإنهاء بعض الأعمال العالقة التي تخص			

			العمل	
			لا أستغل الوقت في القيام بمهام أخرى لا تخص مهام عملي	23
			قد أستعمل وسائل العمل في إتمام أعمال لا تتعلق بوظيفتي	24
			بإمكاني تخصيص بعض الوقت لإتمام نشاطات أخرى تخصني شخصيا	25
أبدا	أحيانا	دائما	أستعمل الأنترنت في العمل (أنترنت العمل أو انترنت الهاتف المحمول) من أجل :	
			تصفح مختلف المواقع الالكترونية أو البحث فيها	26
			تصفح شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك أو أنستجرام ...)	27
			نشر أو تنزيل معلومات عامة أو خاصة	28
			تصفح مواقع البيع أو الشراء عبر الأنترنت (واد كنيس مثلا ..)	29
			متابعة الأخبار العامة أو أخبار الرياضة	30
			مشاهدة مقاطع الفيديو في اليوتوب	31
			إجراء اتصالات عبر تطبيقات الهاتف المحمول	23
			تخفيف الضغط عندما لا أحضي بتقدير واحترام المسؤول	33
			إرسال أو استقبال رسائل البريد الإلكتروني	34
			الترويج عن النفس عندما تعترضني إحداث سلبية في العمل	35
أبدا	أحيانا	دائما	لا يمكنني الوصول إلى العمل أو مغادرته في الوقت المحدد بسبب :	
			صعوبة الاستيقاظ صباحا	36
			وجود أسباب للتأخر لا يمكنني التحكم فيها	37
			بعض الالتزامات العائلية	38
			وجود بعض الأعمال الخاصة (أعمال ربحية مثلا)	39
			رغبتني في الوصول متأخرا	40
			بعض الالتزامات الخاصة	41
			وجود اعمال مهمة يجب أن أنتهي منها قبل الذهاب للعمل	42
			ضيق الوقت المخصص للراحة بعد الفترة الصباحية	43
			مشاكل المواصلات (السكن بعيد عن العمل)	44
			شعوري بالضيق من الحجم الساعي للعمل	45
			سوء أحوال الطقس	46
أبدا	أحيانا	دائما	أقضي وقتا أطول من الوقت المحدد عند :	
			خروجي لتناول الغذاء	47

			48	ذهابي للصلاة
			49	خروجي لشرب بعض المشروبات
			50	خروجي لاستنشاق الهواء
			51	ذهابي لجلب بعض مستلزمات العمل من الإدارة
			52	إجرائي لمكالمات هاتفية خارج القسم
				قد أتغيب عن العمل بسبب :
		دائما	53	سوء أحوال الطقس
			54	وجود حالات طارئة تجبرني على الغياب
			55	إصابتي بمرض حتى وإن كان خفيفا
			56	التزاماتي العائلية تحتم علي الغياب
			57	وجود يوم خاص أميل للغياب فيه
			58	تراكم ضغوط العمل
				أفكر في ترك العمل (الوظيفة) :
		دائما	59	لرغبتني في الحصول على راتب أعلى
			60	للحصول على فرص عمل أفضل (وظيفة أخرى أفضل)
			61	بسبب تسلط المسؤولين
			62	لرغبتني في العمل في ظروف أفضل
			63	لأسباب عائلية
			64	لأن برنامج العمل أو توقيته لا يناسبني
			65	لأسير أعمالتي الخاصة (أعمال تجارية مثلا)
			66	لأنني لا أتحمّل عملي الحالي
			67	لأتجنب تراكم الآثار النفسية جراء ضغوط العمل اليومية
			68	لأن وظيفتي الحالية قد تتسبب لي أمراضا أخشاها

الملحق رقم 03: نتائج فرضيات الدراسة الأساسية في spss

نتيجة الفرضية 1

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
السلوك الانسحابي	148	145,7838	32,06510	2,63573

One-Sample Test

	Test Value = 136					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
السلوك الانسحابي	3,712	147	,000	9,78378	4,5750	14,9926

نتيجة الفرضية 2

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
السلوك الانسحابي	انثى	56	152,0893	31,28129	4,18014
	ذكر	92	141,9457	32,09545	3,34618

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
Equal variance assumed	,134	,715	1,883	146	,062	10,14363	5,38828	-,50546	20,79273
Equal variance not assumed			1,894	118,630	,061	10,14363	5,35448	-,45912	20,74638

نتيجة الفرضية 3

Group Statistics

	السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
السلوك الانسحاب	اقل من 35 سنة	66	138,1515	23,12125	2,84603
	35 سنة فما اكثر ي	82	151,9268	36,75974	4,05943

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
السلوك الانسحابي	Equal variances assumed	49,332	,000	-2,651	146	,009	-13,77531	5,19710	-24,04658	-3,50400
ي	Equal variances not assumed			-2,779	138,499	,006	-13,77531	4,95771	-23,57790	-3,97270

نتيجة الفرضية 4

Descriptives

السلوك الانسحابي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					متزوج	92		
اعزب	41	159,8293	27,21755	4,25067	151,2383	168,4202	132,00	195,00
مطلق	10	134,5000	37,42029	11,83333	107,7311	161,2689	99,00	170,00
ارمل	5	197,0000	,00000	,00000	197,0000	197,0000	197,00	197,00
Total	148	145,7838	32,06510	2,63573	140,5750	150,9926	94,00	197,00

ANOVA

السلوك الانسحابي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28097,874	3	9365,958	10,961	,000
Within Groups	123043,207	144	854,467		
Total	151141,081	147			

Multiple Comparisons

السلوك الانسحابي Dependent Variable:

Scheffe

(I) الحالة الاجتماعية	(J) الحالة الاجتماعية	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
متزوج	اعزب	-21,86188*	5,48893	,002	-37,3892	-6,3346
	مطلق	3,46739	9,73316	,988	-24,0661	31,0009
	ارمل	-59,03261*	13,42315	,000	-97,0045	-21,0607
اعزب	متزوج	21,86188*	5,48893	,002	6,3346	37,3892
	مطلق	25,32927	10,30957	,115	-3,8349	54,4934
	ارمل	-37,17073	13,84680	,070	-76,3411	1,9996
مطلق	متزوج	-3,46739	9,73316	,988	-31,0009	24,0661
	اعزب	-25,32927	10,30957	,115	-54,4934	3,8349
	ارمل	-62,50000*	16,01062	,002	-107,7915	-17,2085
ارمل	متزوج	59,03261*	13,42315	,000	21,0607	97,0045
	اعزب	37,17073	13,84680	,070	-1,9996	76,3411
	مطلق	62,50000*	16,01062	,002	17,2085	107,7915

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

