



جامعة ابن خلدون لولاية تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج وعلاقتها بالضغوط المهنية في ظل انتشار جائحة كورونا

دراسة ميدانية في مختلف ابتدائيات بلدية حمادية ولاية تيارت

تحت إشراف :

د. عمارة الجيلالي

الطالبيين :

- رجيبي امجد

- صولح قويدر

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر (أ)	صدقاوي كمال
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر (ب)	عمارة الجيلالي
مناقشا	أستاذ مساعد (أ)	ديدة الهواري

السنة الجامعية 2021 - 2022

"شكر وتقدير"

الحمد للمولى العلي التقدير الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل

والصلاة والسلام على خير الأنام.

نتقدم بالشكر والعرفان لأستاذنا الفاضل "عمارة الجيلالي"

على الجهود القيمة التي بذلها في نُصحنا وإرشادنا وتوجيهنا

وأیضا لا يفوتنا تقديم الشكر إلى كافة الأساتذة الذين ساهموا في توجيهنا وإثراء معلوماتنا خلال وقبل هذه المرحلة.

كما نشكر أساتذة وإداريي ابتدائيات بلدية الحمادية ولاية تيارت الذين دعمونا في ميدان هذه الدراسة.

ولكل من ساهم في هذا العمل من قريب أو بعيد.

"إهداء"

أهدي هذا العمل إلى كل من له مكانة في قلبي وله مكانة بإذن الله
عند ربي إلى من حله الله بالصيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون
انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك
لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهدى
بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.. والدي العزيز.

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى

بسمة الحياة وسر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الصابغ،

والدتي الحبيبة.

إلى أعم الناس على قلبي أخي وأخواتي.

رجيمي احمد

"إهداء"

بسم الله الرحمن الرحيم: (قل اعلموا فسيروا الله عملكم ورسوله
والمؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك وذكرك، ولا
تطيب الجنة إلا برويتك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك
أهدي ثمرة جمدي إلهي :

روح والدي رحمه الله

إلى أمز وأعلى إنسانة في حياتي، التي أنارت دربي بنصائحها، وكانت بحراً
صافياً يجري بفيض الحب، والبسمة

إلى من زينت حياتي بخياء البدر، وشموع الفرح، إلهي من منحتني القوة
والعزيمة، لمواصلة الدرب، وكانت سبباً في مواصلة دراستي، إلهي من علمتني
الصبر والاجتهاد، إلهي الغالية على قلبي أمي

إلى كل العائلة الكريمة، وزملاء الدراسة متمنياً لهم التوفيق
إلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير .

إلى كل من نسيه القلم وحفظه القلب

صالح قويدر

فهرس المحتويات:

أ	"شكر وتقدير".
ب	"إهداء"
د	فهرس المحتويات:
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ط	ملخص الدراسة:
أ	مقدمة:

الفصل الأول: تقديم الدراسة

3	الإشكالية:
4	التساؤلات الجزئية :
5	الفرضية العامة:
5	الفرضيات الجزئية:
5	أهداف البحث:
5	التعاريف الإجرائية:
5	مبررات اختيار الموضوع:
6	أهمية الدراسة:

الفصل الثاني: الأبعاد النظرية للدراسة

8	1- الاتجاهات:
8	1-1- تعريف الاتجاهات:
8	1-2- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات:

9	1-3 - أهمية الاتجاهات:
10	1-4 - مكونات الاتجاهات
10	1-5 - مراحل تكوين الاتجاهات
11	1-6 - مصادر تشكيل الاتجاهات:
12	1-7 - تصنيف الاتجاهات:
13	1-8 - وظائف الاتجاهات
14	1-9 - خصائص الاتجاهات:
14	1-10 - طرق تعديل أو تغيير الاتجاهات:
15	1-11 - قياس الاتجاهات:
18	2-التدريس:
18	2-1 - تعريف التدريس
18	2-2 - أسس ومبادئ التدريس
19	2-3 - طرق التدريس
22	2-4 - معايير اختيار طرق التدريس
23	2-5 - خصائص المدرس الكفئ
23	2-6 - عناصر العملية التدريسية
24	2-7 - مراحل العملية التدريسية
26	2-8 - أنماط الإدارة الصفية
27	3- الضغوط المهنية:
27	3-1 - تعريف الضغوط المهنية:

28	3-2- النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية:
33	3-3- أنواع الضغوط المهنية:
34	3-4- مصادر الضغوط المهنية:
38	3-5- مراحل الضغوط المهنية:
39	3-6- مستويات الضغوط المهنية
40	3-7- عناصر الضغوط المهنية:
41	3-8- الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية:
42	3-9- إستراتيجية إدارة الضغوط المهنية:

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

45	تمهيد :
45	1- منهج الدراسة :
45	2- المجتمع الأصلي :
46	3- الدراسة الإستطلاعية :
46	3-1) أهداف الدراسة الإستطلاعية :
46	3-2) حدود الدراسة الاستطلاعية :
47	4-التعريف بالمؤسسات :
47	5- عينة الدراسة الاستطلاعية :
48	6-أدوات الدراسة:
48	7- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :
54	8- الدراسة الأساسية:

الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج

61	1- عرض النتائج:
64	2- مناقشة الفرضيات:
70	خاتمة:
71	توصيات واقتراحات:
73	قائمة المراجع:
78	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
17	يوضح مفتاح التصحيح عند ليكرت	01
45	يمثل وصف المجتمع الأصلي لعينة الدراسة	02
50	يمثل العبارات التي تم تعديلها	03
51	يوضح العلاقة بين الفقرة مع الدرجة الكلية	04
52	يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	05
53	يمثل معامل الارتباط والثبات بطريقة التجزئة النصفية	06
54	يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	07
54	يمثل معامل الارتباط والثبات بطريقة التجزئة النصفية	08

55	يوضح جنس الفئة المدروسة	09
56	توزيع العينة حسب متغير السن	10
56	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	11
56	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة المهنية	12
57	توزيع العينة حسب متغير اللغة المدرسة	13
58	توزيع العينة حسب متغير مؤسسة الانتماء	14
61	يوضح العلاقة ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية	15
61	مستوى اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج.	16
62	يوضح مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي	17
63	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج تعزى لمتغير الجنس	18
63	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس	19
70	توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج تعزى لمتغير المادة المدرسة	20

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
28	يمثل نظرية التقدير المعرفي للضغط.	01
30	يوضح نموذج هب للضغوط المهنية.	02
31	يمثل نموذج ليبير ونيومان.	03
32	يمثل نموذج جيسو وزملائه الضغط المهني.	04
33	نموذج كوبر مارشال للضغوط المهنية	05
40	يوضح مكونات الضغوط المهنية	06

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية في ظل انتشار جائحة كورونا. وقد تم استخدام المنهج الوصفي على عينة تقدر ب 53 أستاذ وأستاذة بمختلف ابتدائيات بلدية حمادية ولاية تيارت كما تم الاعتماد في جمع البيانات على بناء استبيان الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج والاعتماد على استبيان الضغوط المهنية من دراسة سابقة ، وبعد خضوع استبيان الاتجاهات على أساتذة محكمين في التخصص وبعد التأكد من خصائصه السيكمومترية (الصدق والثبات) ، تم التحقق من فرضيات الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS حيث توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية مابين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية.
 - اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج سلبية.
 - عدم وجود ضغوط مرتفعة ولكن وجود ضغوط متوسطة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نوع الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج لدى الذكور والإناث.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الذكور والإناث.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج تعزى لمتغير المادة المدرسة
- الكلمات المفتاحية:** الاتجاهات-التدريس-بالتفويج-ضغوط العمل-أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract:

The current study aimed to reveal the correlations between primary education teachers attitudes towards teaching by promotion and its correlations to professional pressures in light of the spread of the corona pandemic. The descriptive approach was used in the form of 53 professors in the various elementary schools of the municipality of Hamadia, Tiaret state, and then relying in data collection on building a questionnaire about attitudes towards teaching by training and relying on the professional pressures questionnaire from a previous study and after submitting the trends questionnaire to arbitrator professors in specialization and after confirming of its psychometric properties (validity and stability), and then verifying the study hypotheses through statistical processing using the SPSS program, where we reached.

To high output and

- There is a statistically significant correlation between primary education teachers attitudes toward teaching by training occupational pressures.
- Attitudes of primary education questions towards the lesson with negative results.
- The absence of high pressure but the presence of medium pressure.
- There are no statistically significant differences in the type of attitudes toward teaching with joy among males and females.
- There are no statistically significant differences in the level of occupational stress for males and females.
- Statistically significant differences in the level of attitudes towards the teacher in release due to the variable of the school subject appointed by the masters of the primary teacher.

Keywords: attitudes- teaching- promotion- work pressures- primary education teachers.

مقدمة

تحتاج العملية التعليمية الى طرائق معينة يستعين بها المعلم لإيصال المعارف إلى التلاميذ لتحقيق الأهداف المرجوة منها وهي العمل على بناء أجيال جديدة قادرة على استيعاب ما تنتجه القرائح البشرية من معلومات وما تهيئه من قدرات وما تحدثه من تغيرات في السلوك الإنساني . فالإنسان المتعلم يختلف عن الإنسان غير المتعلم في سلوكه وتصرفاته وعمله وعاداته واتجاهاته .

وان طرق التدريس التي ينبغي على المعلم الاستعانة بها عديدة ومتنوعة ، فالشعوب والأمم قد ساهمت في استحداث طرائق تعليمية تتطور باستمرار فرضها الواقع والتقدم والغايات وكلها تؤدي إلى خدمة المجتمع، فالتغيرات التي طرأت في السنوات الأخيرة وخاصة مع انتشار جائحة كورونا فرضت على المؤسسات التربوية اتخاذ طبيعة عمل خاصة وهي التدريس بالتفويج، إلا إن طبيعة العمل بهذا النظام غير معتادة عند الأساتذة وقد تنتج عنها وجهات نظر متعددة من طرفهم وهذا ما سنتناوله في هذه الدراسة .

حيث ضمنت الدراسة جانبين أساسين نظري وتطبيقي ويحتوي الجانب النظري على فصلين وهما كالتالي:

الفصل الأول: وفيه تم التطرق إلى الإطار العام للدراسة من حيث الإشكالية والفرضيات الخاصة بالدراسة

وأهدافها وأهميتها ومبررات اختيار الموضوع، بالإضافة إلى تحديد مصطلحات الدراسة .

الفصل الثاني: وفيه تناولنا الإطار النظري للدراسة والذي تمثل في الاتجاهات والتدريس وكذلك الضغوط

المهنية من حيث التعريف والنظريات المفسرة و مختلف الأنواع والخصائص المتعلقة بكل عنصر .

الفصل الثالث: فقد تم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال الدراسة الاستطلاعية أهدافها

وحودها وعينتها والأداة المستخدمة فيها واهم النتائج المتحصل عليها من الدراسة الاستطلاعية . ومن ثم الانتقال

مباشرة إلى الدراسة الأساسية وتوضيح المنهج المستخدم فيها ومجتمع وعينة الدراسة والأدوات المتبعة بالإضافة إلى

الخصائص السيكمومترية للدراسة وكذلك حدود الدراسة المكانية والزمانية .

الفصل الرابع: تناولنا فيه عرض النتائج النهائية للدراسة . مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات ومن ثم تقديم

توصيات واقتراحات .

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

الإشكالية:

تميز النظام التربوي الجزائري بعد الاستقلال بإدخال تحويلات وإصلاحات تدريجية تمهيدا لتأسيس نظام تربوي جديد، وذلك لمسايرة التطورات المعاصرة ومواكبة مختلف التغيرات الراهنة. ولعل ابرز إصلاح عرفه التعليم في الجزائر هو ظهور المدرسة الأساسية في بداية الثمانينات. حيث أنها تبنت استراتيجيات جديدة تعليمية تهدف إلى تجويد التعليم وتوسيع مجالاته وذلك بإعادة النظر في طرائق التدريس القديمة واستبدالها بطرائق النشاط الحديثة .

فلقد تم بناء برامج تعليمية جديدة سواء من حيث التوجيهات أو الأهداف أو المضامين أو الوسائل. والغرض من هذه الإصلاحات هو النهوض بالمستوى الدراسي وتحقيق التطور العلمي كفاية كبرى يسعى إلى تحقيقها كل مجتمع من المجتمعات.

كما أن إي إصلاح تعليمي ينبغي أن يتناول المدرس وان يشملته. ذلك أن المدرس يحتل مكانة مهمة في العملية التعليمية ، فعلى الرغم من التطور الذي يشهده القرن الحالي في شتى مناحي الحياة فان ذلك لم يقلل من شأن المعلم باعتباره ركن أساسي وعنصر فعال في تقديم المعارف والمهارات بالإضافة إلى التكوين الذي يركز على إعداد الطفل لبناء كفاءات تتمثل في حل المشكلات التي يواجهها سواء داخل المدرسة أو خارجها لتحقيق التوافق الاجتماعي والنفسي وتكيفه مع محيطه. وذلك مرتبط بتجاهات المدرس نحو مهنة التدريس، فالاتجاهات لها تأثير فعال على الطرق والوسائل التي يتخذها المدرس كمدخل للوصول إلى تحقيق مسؤولياته نحو تلاميذه ، إذ يرسمها لنفسه للإسهام المنتج والفعال كشخص له مهنته ومكانته فالمدرس يدخل المدرسة والصف ومعه خلفية عريضة من ميول واتجاهات وخبرات ويكون موقفه من التلاميذ مرتبطا بهذه الخلفية ومتأثرا بها.

ونظرا للتغيرات السريعة لخصائص البيئة المحيطة التي شهدتها الفترة الأخيرة خاصة مع انتشار جائحة كورونا اثر سلبا على بعض القطاعات الوظيفية من بينها قطاع التربية والتعليم.

حيث كان من الضروري إعادة النظر في طرق وأنظمة التدريس وإتباع طرق تتماشى ومتطلبات هذه المرحلة وهناك العديد من الدراسات التي تناولت طرق التدريس الحديثة منها دراسة بن زرقة سهام (2016) بعنوان اتجاهات أساتذة المدرسة الابتدائية نحو طرق التدريس وعلاقتها بالتحصيل الدراسي حيث أظهرت النتائج ان اتجاهات افراد العينة نحو طرق التدريس الحديثة ايجابية بشكل عام. حيث برز ما يسمى نظام التدريس بالتفويج والذي يهدف إلى استمرارية التدريس وعدم انقطاعه ومسايرته للظروف البيئية من جهة ولعجلة الزمن من جهة أخرى. فبالرغم من أن هذه الأنظمة في غالب الأحيان كفيلة بتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة الوصول إليها

لكنها في الوقت نفسه غالباً ما تؤدي إلى ظهور العديد من المؤشرات الدالة على وجود نوع من اختلال التوازن بين المدرس وعمله منها الضغوط المهنية، والتي أصبحت جزءاً من حياة الأفراد نظراً لكثرة تحديات ومطالب هذا العصر. فمهنة التدريس من أكثر المهن تعرضاً للضغوط كونها تحتل مكانة بارزة مقارنة بالمهن الأخرى ولقد أشارت دراسة سامية بريعم و رولة مدفوني(2017) بعنوان الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة حيث أشارت النتائج إلى أن المعلمات يتعرضن لمستوى مرتفع من الضغط المهني. فالتدريس عمل صعب وشاق ومن الصعب ان نفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة العقلية والجسمية والاجتماعية من غير مهنة التدريس وهذا ما أشار إليه سعد الله عيشاوي(2015) في دراسته بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي حيث توصل إلى أن المستويات الخاصة بضغط العمل كانت متباينة بشكلها العام بين المرتفع والمنخفض سواء ما كان ناتجاً عن عبء العمل أو غموض الدور أو صراع الدور. فبينبغي أن تكون لديهم معرفة في أكثر من علم وعليهم أن ينظموا مجموعة من التلاميذ ويديرونها ويوفرون لهم ما يكفل نجاحهم ورضاهم لذلك حظي موضوع الضغوط المهنية بالاهتمام الكافي لما ينجم عنه من اثار على سلوك العاملين.وعليه نطرح التساؤل المركزي الآتي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية؟

التساؤلات الجزئية :

- 1- هل توجد اتجاهات سلبية لدى أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج؟
- 2- هل يوجد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟
- 3- هل توجد فروق إحصائية في الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج يعزى لمتغير الجنس؟
- 4- هل توجد فروق إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى لمتغير

الجنس؟

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية.

الفرضيات الجزئية:

- 1- توجد اتجاهات سلبية لدى أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج.
- 2- يوجد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج يعزى لمتغير الجنس.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى لمتغير الجنس.

أهداف البحث:

- معرفة طبيعة العلاقة بين اتجاهات التدريس بالتفويج والضغط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- يسعى البحث إلى معرفة طبيعة اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج.
- يهدف البحث إلى فحص الفروق في اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج يعزى لمتغير الجنس.

- يسعى البحث إلى فحص الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى لمتغير الجنس.

التعريف الإجرائية:

-الاتجاهات: هي حالة استعداد عقلي وعصبي تنظم من خلالها الخبرة وتنتج تأثيرا ديناميا ومباشرا لاستجابات أستاذ التعليم الابتدائي حيال الموضوعات والمواقف التي يتصل بها داخل غرفة الصف والمدرسة.

-التدريس بالتفويج: عمليات مقصودة ومخططة ومنظمة تتم وفق تتابع معين من الإجراءات التي يقوم بها المدرس وتلاميذه داخل غرفة الصف وتحت إشراف المدرسة بقصد مساعدة التلميذ على التعلم والنمو المتكامل.

الضغط المهني: المشاعر الانفعالية التي تتملك المدرس خلال عملية التدريس والتي تكون بسبب المشاكل والصعوبات التي تواجهه المدرس عند القيام بالمهام المطلوبة منه.

مبررات اختيار الموضوع:

- الموضوع يدخل ضمن تخصص علم النفس العمل والتنظيم.

-الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع.

- محاولة الوصول الى تحليل يتضمن العلاقة بين اتجاهات اساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية.

- محاولة التعرف على جوانب الغموض من خلال اطاره النظري والميداني ومختلف الدراسات التي المت بهذا الموضوع.

- كون التدريس بالتفويج من الظواهر الحديثة والتي أصبحت المؤسسات تعتمد عليه في تحقيق أهدافها .

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية المدرس في العملية التربوية ومن أهمية مهنة التعليم في بناء الإنسان على نحو عام .ومن دور الإنسان المعد والمؤهل كعامل رئيسي في عمليات البناء في مختلف جوانبها.

كما تكتسب الدراسة أهمية خاصة بالنظر إلى دور الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج وأهميتها في نجاح المعلم في مهنته وأداءه لدوره بحب وحماس ورغبة تدفعه لأفاق من الإبداع. كما تكمن أهمية الدراسة في معرفة أسباب الضغط المهني الذي يتعرض له أساتذة التعليم الابتدائي نتيجة التدريس بالتفويج ومن ثم تقديم الحلول والاقترحات للتخفيف من مستويات الضغط المهني لدى هذه الفئة من الأساتذة .

الفصل الثاني

الأبعاد النظرية للدراسة

➤ الاتجاهات:

➤ التدريس:

➤ الضغوط المهنية:

1- الاتجاهات :

1-1- تعريف الاتجاهات :

. يعرف ألبورت :الاتجاهات بأنها حالة استعداد عقلي منظمة من خلال الخبرة الفردية تؤثر تأثيرا فعالا على استجابة الفرد اتجاه جميع الموضوعات وكذلك المواقف التي ترتبط بها. (محمود يوسف عبد الرحمان،2010،ص10).

. ويعرفها دوب: على أنها استجابة ضمنية متوقعة وتؤدي إلى نماذج سلوكية علنية ويمكن تحريكها بالعديد من المثيرات الناتجة عن التعلم المسبق أو عن القدرة على التجميع والتمييز والتي تعتبر مثيرا لاستجابات أخرى ومحركا للسلوك في نفس الوقت والتي تعتبر هامة بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد. (مُحَمَّد الصيرفي،2009،ص353).

. ويعرف جيمس جيبسن : الاتجاه أنه شعور أو حالة استعداد ذهني إيجابية أو سلبية مكتسبة ومنظمة من خلال الخبرة والتجربة،والذي يحدث تأثيرا محددًا في استجابة الفرد نحو الناس،والأشياء والمواقف . ويعرفه بوجاردس: ميل يتجه بالسلوك قريبا من بعض عوامل البيئة أو بعيدا عنها فيضفي عليها معايير موجبة أو سالبة تبعا للانجذاب نحوها أو النفور منها. (مُحَمَّد حسن مُحَمَّد حمدان،2008،ص231).

1-2- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات :

1-2-1- نظرية التوازن المعرفي: (هيدر).

يرى هيدر أن الاتجاهات نحو الأشياء ونحو الناس لها جاذبية إيجابية أو جاذبية سلبية وقد تتطابق هذه الاتجاهات أو قد لا تتطابق لذا قد يكون توازن أو عدم توازن إلا أنه هناك حركة دائمة نحو التوازن أي هناك نزعة لدى الأفراد لفصل الاتجاهات التي تتعارض والتي تتشابه وعزلها عن بعضها وينصب الاهتمام عند هيدر على المواقف التي فيها شخص وآخر كل منهما له اتجاه معين نحو موضوع معين نرمز له بالرمز(س) فإذا كان الشخص يحب الآخرين فمن المفروض أن اتجاه الآخر سيكون مماثلا لاتجاهه ، فإذا كان هناك على سبيل المثال صديقان يشتركان في اتجاههما الايجابي نحو شخص ثالث فحالة التوازن موجودة مادام الشخص الأول اتجاهه ايجابي نحو الشخص الثاني واتجاهه ايجابي كذلك نحو الشخص الثالث الذي يمثل الموضوع المرموز له بالرمز(س)فالشخص الثاني كذلك لا بد أن يكون اتجاهه ايجابي أيضا نحو(س)أما إذا اختلفا فهنا تتولد حالة عدم التوازن وفي هذه الحالة

يحاول كل منهما إقناع الآخر بوجهة نظره أو يتجنبان الموضوع للاحتفاظ بالتوازن بينهما. (حنان فلاح سليم زقوت، 2000، ص20)

1-2-2- النظرية السلوكية:

تفسر النظرية السلوكية تكوين الاتجاهات من خلال المبادئ المستمدة من نظريات التعلم سواء نظريات الارتباط الشرطي أو نظريات التعزيز، فالاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة وفق قوانين الارتباط وإشباع الحاجات، واستخلص روزنو من تجارب اشراطية أن الاتجاه يمكن تكوينه وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي وقد أكد العالم الأمريكي سكينر أن تعلم الاتجاهات يعتمد أساسا على مبدأ التعزيز وبذلك فإن الاتجاهات التي يتم تعزيزها، يزيد احتمال حدوثها أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها، ولذلك يتطلب تغيير الاتجاه السلبي إلى اتجاه إيجابي نحو بعض الموضوعات بحذف المعززات التي أدت إلى تكوينه واستبدالها بمعززات هادفة ومنه يظهر لنا أن الاتجاه السلبي أو الإيجابي عبارة عن خبرة متعلمة نتيجة ربطها بمثير مفرح أو محزن ومنه يتم تعلم الاتجاهات من خلال هذا المنحنى. (الزبيدي علوان، 2003، ص124).

1-2-3- نظرية التعلم الاجتماعي:

لقد ركز علماء التعلم الاجتماعي مثل: باندورا ووالترز على أهمية مفهوم ينفي عملية تكوين وتعديل الاتجاهات بالتعزيز أو التقليد والمحاكاة حيث أشار باندورا والترز إلى أن الاتجاه سواء كان إيجابي أم سلبي يمكن أن يكون مثل باقي أشكال السلوك الأخرى عن طريق ملاحظة سلوك النماذج اعتمادا على أنواع التعزيز المقدم كما أن الآباء يقومون بدور كبير في تشكيل سلوك أبنائهم وعلى ذلك يمكن أن يكون الآباء نماذج حسنة أو سيئة لأبنائهم وخاصة في السنوات الأولى من عمر الطفل، بالإضافة إلى الأقران والبيئة المحيطة ووسائل الإعلام.

(ماز فاطمة، 2016، ص33).

1-3- أهمية الاتجاهات:

- تحتل دراسة الاتجاهات مكانة بارزة في كثير من دراسات الشخصية وديناميات الجماعة و التنشئة الاجتماعية وفي كثير من المجالات التطبيقية مثل التربية والصحافة وحل الصراعات.

إذ أن تراكم الاتجاهات في ذهن المرء وزيادة اعتماده عليها تحد من حريته في التصرف، وتصبح أنماط سلوكية روتينية متكررة ويسهل التنبؤ بها، ومن ناحية أخرى فهي تجعل الانتظام في السلوك والاستقرار في أساليب التصرف.

- كما تعمل الاتجاهات على إشباع الكثير من الدوافع والحاجات النفسية والاجتماعية ومن هذه الحاجات، الحاجة إلى التقدير الاجتماعي والقبول الاجتماعي والحاجة إلى الانتماء إلى جماعة معينة. كذلك تعمل الاتجاهات على تسهيل استجاباتنا في المواقف التي لدينا اتجاهات خاصة بها. فلا نبحت عن سلوك جديد في كل مرة نجابه فيه هذا الموقف.
- وتفيد معرفة الاتجاهات النفسية في كثير من الميادين فمثلا في الميدان التربوي تفيد الإدارة التعليمية من معرفة اتجاهات التلاميذ نحو المواد الدراسية ونحو زملاءهم وكتبهم ومدرسيهم. (بوفدش لوزة، 2019، ص17).

1-4-4- مكونات الاتجاهات :

تتكون الاتجاهات من ثلاثة جوانب :

- 1-4-4-1. الجانب العاطفي أو الانفعالي: يشير الجانب العاطفي من الاتجاه إلى ما نريد أو ما لا نريد وما نحب وما نكره أي أنه يتضمن مشاعر الفرد أو عاطفته حول الشيء وهذا الجانب حظي باهتمام كبير في السلوك التنظيمي فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والجانب العاطفي يتعلمه الفرد ويكتسبه من الأبوبين والمدرسين والزملاء وفي الجماعات التي ينتمي إليها الفرد.
- 2-4-4-1 الجانب المعرفي: فهو يتعلق بمعتقدات الفرد ومدرجاته وآراءه التي يتبناها حيال الشيء أو الشخص أو الحدث وتتكون تلك المعتقدات من الأفكار والمعارف والمشاهدات والتفسير المنطقي للعلاقات بينها، أي بمعنى آخر أنه العملية التفكيرية مع التركيز على العقلانية والمنطق.
- أما الاعتقادات التقييمية فتظهر في صورة انطباعات ايجابية أو سلبية لدى الفرد اتجاه الشيء أو الشخص.
- (مُجد حسن مُجد حمادات، 2008، ص234).

- 3-4-4-1 المكون السلوكي: يمثل هذا المكون أساليب ونزعات الفرد السلوكية نحو موضوع الاتجاه بما يعني أنه إذا توفرت لدى الفرد المعرفة بالموضوع ثم أعقبها تكوين شعور معين حياله فإنه يصبح أكثر ميلا لأن يسلك سلوكا محددًا اتجاهه، أي أن الفرد أصبح يمتلك حالات التنبؤ والاستعداد لأداء سلوك ما أو الحكم على الموضوع سلبا أو إيجابا. (عبد الرزاق محسن سعود الربيعي، 2019، ص125)

1-5-4- مراحل تكوين الاتجاهات :

يمر تكوين الاتجاهات بثلاثة مراحل :

1-5-4-1. المرحلة الأولى :

- المرحلة الإدراكية أو المعرفية: في هذه المرحلة يتعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة والبيئة الاجتماعية التي تكون محتوى لشكل الاتجاه، في البداية قد يتبلور الاتجاه من خلال الإدراك المعرفي للأشياء أو الحوادث أو الأشخاص أو الجماعات أو الأفكار بما تكون أساسا لنمو الاتجاهات.

1-5-2- المرحلة الثانية:

. مرحلة النمو و الميل لشيء معين: تتميز هذه المرحلة بميل الفرد نحو شيء معين فمثلا أن أي طعام قد يرضي الجائع ولكن هناك أفراد يميلون إلى أصناف خاصة من الطعام دون غيرها، وقد يميلون إلى تناوله على شاطئ البحر بمعنى أدق أن هذه المرحلة من نشوء الاتجاهات تستند إلى خليط من المنطق الموضوعي والمشاعر والإحساسات الذاتية. (عبد الرزاق محسن سعود الربيعي، 2019، ص135).

1-5-3- المرحلة الثالثة:

. مرحلة الثبات والاستقرار: وهي مرحلة التقدير أو إصدار الحكم بالنسبة لعلاقة الفرد مع عنصر من عناصر البيئة بمعنى آخر يصبح الاتجاه قابل للاستقرار والثبات نحو موضوعات محددة محيطه به، ويعبر بها عن طريق الموافقة أو المعارضة. (شوامرة طالب نادر، 2014، ص130).

1-6- مصادر تشكيل الاتجاهات:

يهتم علماء النفس الاجتماعي بمعرفة كيف تنمو الاتجاهات وتشكل ويؤكد هؤلاء العلماء أن هناك العديد من العوامل والمصادر المتفاعلة التي لها دور مهم في تكوين أو تشكيل الاتجاهات منها:

. الأسرة: للوالدين دور أساسي في عملية التنشئة الاجتماعية للطفل وإكسابه الاتجاهات الفردية والاجتماعية وذلك بحكم سيطرتها على العوامل الأساسية التالية في تكوين الاتجاهات وهي:

. الثواب والعقاب: مثلا حلويات، والألعاب، القبول والرفض، العبوس والحرمان من الألعاب، النزهة والمكافآت.

. المعلومات التي تصل الطفل في مراحل نموه الأولى: فالطفل يسعى إلى والديه للإجابة على كل أسئلته اليومية والتي تشكل أساسا للاتجاهات والمعتقدات والقيم والمفاهيم مثل: الخير والشر، الجميل والقبيح، الحق والباطل، الحلال والحرام، المقبول والمرفوض.

. المدرسة: للمدرسة دور مهم في تكوين الاتجاهات لدى المتعلمين وتطويرها، وذلك من خلال تفاعلهم مع الأقران والمعلمين ومما لا شك فيه أن الآفات الجديدة هذه توفر للطفل معلومات جديدة من مصادر

جديدة، ويعتبر الأقران في فترات الدراسة أهم مجموعة انتماء للطفل هذا بالإضافة إلى العناصر الاجتماعية الأخرى التي يبدأ الفرد بالاتصال بها والتواصل والتفاعل معها بصور مختلفة مثل: البائع والبقال وشرطي المرور، عمال النظافة. (شوامرة طالب نادر، 2014، ص132).

. **الثقافة:** من ضمن الثقافات المؤثرة في تكون الاتجاهات النفسية ثقافة المنظمة، إلا أن التنظيمات لا تحكمها أسس ومبادئ علمية واحدة، والتنظيمات في كل مجتمع تحمل طابع ثقافة هذا المجتمع، فثقافة المؤسسة جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع التي تعيش فيه، ولا شك أن الخصائص الاجتماعية والثقافية والسياسية الاقتصادية لمجتمع معين تلعب دورا بارزا ومهما في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية للمؤسسات، حيث نجد أن ما يصدر من الموظفين من تصرفات هو في واقع الأمر نتائج البيئة الخارجية.

. **الخبرات الشخصية:** تعتبر الخبرات الشخصية من العوامل التي تساعد على تكوين الاتجاهات لدى الأفراد، فنتيجة تعرض الفرد إلى حالات ومواقف عملية كثيرة فإنها تولد لديه اتجاهات معينة حيال تلك المواقف، من بين هذه المواقف العلمية الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، إذ ينتج عنها الخبرة المهنية حيث تلعب هذه الأخيرة دور مهم في صقل قدرات العامل وتطوير مهاراته الحركية والذهنية واكتساب اتجاهات نحو عمله.

(بورجي العباس، 2017، ص101.98).

1-7-1- تصنيف الاتجاهات:

لقد قسم الباحثون الاتجاهات إلى مجموعة من الأقسام وفق الأسس التالية:

1-7-1-1- على أساس الموضوع:

. **اتجاه عام:** وهو أكثر ثبات واستقرار من الاتجاه الخاص، وقد يكون نحو موضوعات متعددة متقاربة مثل اتجاه التلميذ نحو الشعب الأدبية.

. **اتجاه خاص:** يكون محدد نحو موضوع واحد كاتجاه الفرد نحو موضوع معين ويكون أقل ثبات واستقرار من الاتجاه العام.

1-7-1-2- على أساس الأفراد:

. **اتجاه جماعي:** وهو الاتجاه الذي يشكل فيه عدد من الأفراد.

. **اتجاه فردي:** وهو الاتجاه الذي يكون لدى الفرد ولا يوجد لدى باقي الأفراد الآخرين، كاتجاه طالب نحو

أستاذ معين.

1-7-1-3- على أساس الموضوع:

. اتجاه علي: هو الاتجاه الذي يعلنه الفرد ويظهر به ويعبر عليه سلوكيا دون حرج أو خوف.

. اتجاه سري: هو الاتجاه الذي لا يعلنه الفرد وينكره ويتستر على السلوك المعبر عنه كما هو الحال في

الاتجاهات نحو التنظيمات المحظورة. (لقليطي زيان، 2014، ص34).

1-7-4- على أساس القوة:

. اتجاهات قوية: تكون مستندة على المعتقدات الدينية والعادات والقيم والمبادئ التي يتمسك بها الفرد ويعتز

بها.

. اتجاهات ضعيفة: وهي الاتجاهات التي تتمثل في الموقف الضعيف والمتهاون الذي يلجأ إليه الفرد حول

موقف معين ويتصف هذا النوع من الاتجاهات بسهولة تعديله وتغييره. (العميان محمود سلمان، 2010، ص94)

1-8- وظائف الاتجاهات:

تؤدي الاتجاهات مجموعة من الوظائف أهمها:

. وظيفة المنفعة: بمعنى أن الأفراد يرغبون من وراء تبني اتجاهات معينة إشباع حاجات معينة أو تحقيق الرضا

النفسي أو حتى إزالة التنافر المعرفي أو تجنبه في نفس الوقت يميل الأفراد نحو تجنب اتجاهات نفسية معينة لتفادي مضاعفاتها السلبية على سلوكهم الاجتماعي واستقرارهم الانفعالي في الشخصية.

. وظيفة المساعدة على الانتساب لجماعة معينة: إذ يميل الأفراد إلى تبني اتجاهات معينة بغرض تحقيق

الانتماء للجماعة التي تحمل نفس الاتجاه وترحب بالأشخاص الذين يشاطرونه نفس الاتجاه، مثال على ذلك نجد بعض الأشخاص يلجئون إلى تشجيع فريق كرة قدم معين من أجل الانتماء إلى جمهور ذلك الفريق وبالتالي التباهي بذلك والتعبير عن هويته أمام أصدقاءه. (كياش فضيلة، 2019، ص26).

. وظيفة الدفاع عن الذات: يواجه الفرد أنواع مختلفة من الصراعات والضغوط أثناء قيامه بنشاطاته اليومية

من حيث علاقته بالأفراد الآخرين، الأمر الذي يخلق لديه حالات القلق والتوتر، وتعمل الاتجاهات في تخفيض حدة القلق أو التوتر بمحاولة الفرد الدفاع عن ذاته وذلك باحتفاظه باتجاه معين فدفاع الفرد عن المصالح العمالية أو النقابية إنما هو تعبير عن اتفاق مصالح النقابة مع مصالحه الشخصية.

. وظيفة التأقلم: إن الاتجاهات هي وسيلة التكيف مع الحياة الواقعية ومتطلباتها سواء كان ذلك في مجال

العمل أو التكيف الاجتماعي وذلك بقبوله للاتجاهات التي تعتنقها الجماعة التي ينتمي إليها.

. وظيفة إشباع الحاجات: تعمل الاتجاهات على إشباع الكثير من حاجات الفرد النفسية والاجتماعية، فالفرد يسعى إلى إشباع حاجات التقدير الاجتماعي، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى المشاركة الوجدانية.. وغيرها، ولذا فإنه يتقبل قيم الجماعة ومعاييرها حتى يتمكن من إشباع رغباته الملحة.

(كامل مُجدِّ المغربي، 2004، ص144).

1-9- خصائص الاتجاهات:

هناك بعض الخصائص المميزة للاتجاهات بالمقارنة مع غيرها من مظاهر السلوك الإنساني وأهم هذه الخصائص:

- الاتجاهات لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر: وإنما يستدل عليها من خلال السلوك أو التصرف الذي يصدر من الفرد أو من خلال استعداداته للقيام بسلوك أو تصرف معين، أو حينما يسأل من خلال استبيان معين.
 - اتجاهات الفرد غير موروثية: بمعنى أنه لا يولد باتجاهات معينة بل أنها تتولد من خلال التعلم والخبرات التي يمر بها الفرد في حياته.
 - تتسم الاتجاهات بدرجة متفاوتة من الكثافة أو الشدة وترتبط هذه الكثافة أو الشدة للاتجاهات بقوة المثير موضع الاتجاهات وتعتبر هذه الخاصية هامة جدا لتفهم الاتجاهات في عملية التنبؤ بالسلوك ولقد وجد أن هناك علاقة بين كثافة الاتجاهات ومضمونها. (سامر جلدة، 2008، ص86).
 - الاتجاه ليس موقفاً عابراً إنه يمثل علاقة مستقرة بين الذات وموضوعات محددة.
 - تتفاوت الاتجاهات في درجة وضوحها وجلائها فمنها ما يكون غامض ومنها ما يكون واضح.
 - تتعدد مجالات الاتجاهات ومكوناتها.
 - الاتجاه النفسي تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية. (كياش فضيلة، 2019، ص20).
- ### 1-10- طرق تعديل أو تغيير الاتجاهات:

هناك عدة طرق وأساليب يمكن تتبعها عند الرغبة في تعديل أو تغيير الاتجاهات منها:

- يمكن تغيير الاتجاهات عن طريق تزويد الأفراد بالمعلومات المختلفة التي تتعلق بموضوع الاتجاه ذلك أن الفرد لديه دافع أساسي لأن يفهم ويعرف، وعلى هذا فإنه يعيد ترتيب خبرته كلما أضاف إلى معارفه

جديداً، كذلك فإن اتصال الفرد بالموضوع اتصالاً مباشراً يسمح للفرد بأن يتعرف على الموضوع من جوانب متعددة.

- وسائل الإعلام والاتصال الجماهيري: المجتمع الحديث يتميز بتعقده وتشابك العلاقات بين الأفراد والجماعات بدرجة قوية ولذلك نجد من الصعب أن يعتمد الفرد على نفسه في تحقيق حاجاته وفي الوصول إلى الحقائق الموضوعية المرتبطة بجوانب حياته المختلفة ولذا نجده يعتمد على ما تقدمه وسائل الإعلام من إذاعة وتلفزيون وسينما ومسرح وصحافة ومجلات حول موضوع الاتجاهات.

التغيير القصري في السلوك: يمكن تغيير الاتجاهات بقوة القانون أو الضغط، فالتغيير القصري الذي فرضناه على

سلوك الفرد يؤدي إلى تغير إضافي في اتجاهات الفرد. (السيد محمد عبد المجيد، 2009، ص 203)

- التدريب والتطوير يساعد في تشكيل اتجاهات إيجابية.
- تأثير زملاء الفرد وأصدقائه في الجماعات المختلفة التي ينتمي إليها يساعد على تغيير اتجاهات الفرد.
- حصول تغيير فعلي في الموضوع أي تحويل الفكرة أو المعلومة إلى حقيقة واقعية أكثر.

(محمد حسن محمد حمادات، 2008، ص 246).

1-11- قياس الاتجاهات:

1-11-1. مقياس بوجاردوس:

وهي أولى المحاولات التي قام بها بوجاردوس لقياس المسافة الاجتماعية أو البعد الاجتماعي وقصد بهذا المقياس معرفة مدى تقبل الأمريكيين أبناء الجنسيات الأخرى وقد وضع بوجاردوس مقياس البعد الذي يوضح مدى تسامح الأمريكيين أو تعصبهم، تقبلهم أو بعدهم بالنسبة لأفراد جنس أو شعب، وعبارات المقياس تتدرج من أقصى درجات الثقل أو التقارب في العبارة الأولى وهي قبول الزواج من أفراد شعب معين إلى أقصى درجات النفور كما هو واضح في عبارة الاستبعاد عن الوطن، والعبارات التي بين الطرفين تمثل درجات متوسطة تتراوح بين التقبل الاجتماعي والنفور الاجتماعي وفيما يلي عبارات المقياس:

- أقبل الزواج منهم.
- أقبل أن أصادقهم.
- أجاورهم على المسكن.

- . أقبلهم كزملاء العمل .
- . أقبلهم كمواطنين من بلدي .
- . أقبلهم كزائرين في بلدي .
- . أوافق على استبعادهم من وطني .
- وقد تم تحديد بعض الجماعات التي قصد معرفة اتجاهات أفراد الشعب الأمريكي نحوهم: السويد، الزواج، الأتراك، اليهود، الأنجليز....

وقد أدخلت بعض التعديلات الحديثة على إختبار بوجاردوس وذلك على التوسيع في الاستجابات ليصلح تطبيقه في جماعات اجتماعية وعنصرية وقومية متعددة. (صبار أمال، 2011، ص17).

1-11-2 - مقياس أوزجود للتمايز: السيمانيطيقي أو لتحليل المعاني والمفاهيم.

وضع أوزجود أدواته لدراسة المعاني والمفاهيم أو ما يسمى التحليل السيمانيطيقي ثم تبين له أن هذه الأداة وسيلة لدراسة الاتجاهات النفسية نحو الأشخاص والأشياء، وهذه الأداة لفظية ولقد رأى أوزجود ومعاونيه أن لكل لفظ نوعين من المعاني أو المفاهيم عند الفرد، فهناك المعنى المادي الإشاري للفظ وكذلك هناك المعنى الوجداني أو الانفعالي للفظ.

ومقياس أوزجود يقوم على أساس تقديم تصورات ألفاظ أو موضوعات قد تشير إلى حيوانات، أو أشخاص، أو نبات... لكي يقوم الفرد بتحديد منزلتها بين طرفين متقابلين من الصفات المتباينة على متصل واحد وعلى هذا فالمقياس يتضمن عنصرين أساسيين: التصورات أو الموضوعات التي يراد تقديرها ومقاييس التقدير، وهذه الأخيرة تتألف من سبع مسافات. (عباس محمود عوض، 1980، ص28).

1-11-3 - مقياس ليكرت:

لا يحتاج هذا المقياس إلى جهد كبير في حساب قيم العبارات أو وزنها بالنسبة لاتجاه موضوع القياس وقد استخدم ليكرت خمس خيارات تعبر عن درجات مختلفة من الموافقة وعدم الموافقة حول الموضوع المراد قياسه. تتميز فقرات المقياس بالتناسق الداخلي الذي يسمح بقياس الاختلافات في الاتجاهات على بعد واحد. تتلخص هذه الطريقة في تقديم مجموعة من العبارات التي تدور حول موضوع الاتجاه ولكل عبارة خمس اختيارات ويطلب منه أن يختار إجابة واحدة من 5 إجابات على النحو التالي:

1. أوافق بشدة.

2. أوافق.

3. غير متأكد.

4. أعارض.

5. أعارض بشدة.

تعطي هذه الاستجابات الدرجات 1،2،3،4،5 إذا كانت الجملة تعبر عن معنى مؤيد للاتجاه وتعطي

عكس هذه الدرجات إذا كان معناها معارض أي تعطي 1،2،3،4،5

جدول رقم (1) يوضح مفتاح التصحيح عند ليكرت

القيمة العددية للعبارة					
1	2	3	4	5	العبارة المؤيدة
5	4	3	2	1	العبارة المعارضة
أعارض بشدة	أعارض	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	

يمكن استخدام مقياس ليكرت في قياس اتجاهات الناس نحو موضوعات كثيرة كتنظيم الأسرة وعمل المرأة

وهجرة الأدمغة.

ويمكن حساب مدى صلاحية أي عبارة عن طريق حساب معامل الارتباط بين استجابات المستجيبين

لها وبين درجاتهم الإجمالية في المقياس كله من ناحية أخرى، كما نستطيع أن نقارن اتجاهات مجموعتين عن طريق

المقارنة بين متوسطات الدرجات الإجمالية التي يحصل عليها أفراد كل المجموعتين في مقياس واحد.

(شعاف لويظة. جلال إيمان، 2018، ص39).

1-11-4. مقياس ترستون:

حيث وضع ترستون وزميله تشيف عددا من العبارات بينها فواصل أو مسافات متساوية تدور نحو اتجاه

الفرد نحو موضوع معين، ثم تعرض على مجموعة من المحكمين للاسترشاد برأيهم والتعرف على أي العبارات تمثل

أقصى درجات الإيجابية وأيها تمثل أقصى درجات السلبية ومن ثم الاستعانة بالطرق الإحصائية لتحديد مواقع

العبارات الأخرى بين هذين الطرفين ويوضع لكل طرف وزن أو درجة ومن ثم يعرض المقياس على الأفراد من

خلال الدرجة أو الوزن. يتم التعرف على اتجاه الفرد نحو الموضوع. (حنان فلاح سليم زقوت، 2000، ص22)

2-التدريس:

2-1- مفهوم التدريس:

. التدريس عبارة عن مجموعة الممارسات والأساليب والنشاطات التي يقوم بها المعلم لتخطيط عملية التعلم وتنفيذها وتسهيلها وتقوم نتائجها، هذه العملية تهدف إلى إكساب المتعلم مجموعة من المعارف والمفاهيم والمبادئ والمهارات والاتجاهات والقيم، وتطوير قدراته العقلية من أجل مواصلة التعلم لاحقاً. (نايل كسال عزيز، 2018، ص417).

. يشير التدريس إلى تنظيم الخبرات التعليمية، فهو وسيلة اتصال تربوي هادف يقوم به المدرس لتوصيل المعلومات ولقيم والمهارات إلى التلاميذ بهدف إحداث تغيير في المتعلم وتحقيق مخرجات تربوية من خلال الأنشطة والمهام الممارسة بين المدرس والتلميذ. (غادة جلال عبد الحكيم، 2008، ص114).

. التدريس هو فن توصيل المعلومات والمعارف إلى التلاميذ والإجراءات التي يقوم بها المعلم مع التلاميذ لإنجاز مهام معينة ولتحقيق أهداف محددة. (بن قناب عبد الرحمان وآخرون، 202، ص183).

. ويعرفه سمارة و العديلي: بأنه مجموعة الإجراءات والنشاطات التعليمية و التعليمية المقصودة والمتوافرة من قبل المعلم والتي يتم من خلالها التفاعل بينه وبين الطلبة بغية تسهيل عملية التعليم وتحقيق النمو الشامل والمتكامل للتعليم. (أكرم ياسين محمد الألوسي، 2021، ص12).

2-2- أسس ومبادئ التدريس:

هناك العديد من الأسس والمبادئ التي يركز عليها التدريس الجيد منها:

1. إن التعلم سيكون أفضل عندما يستخدم المعلم:
- . طرق التدريس التي تعتمد على إيجابية ومشاركة المتعلم.
- . خبرات المتعلم القديمة في تدريسه للخبرات الجديدة.
- . أكثر من حاسة أثناء عملية التعليم.
2. إن التعلم سيكون أفضل عندما تكون هناك حاجة للتعلم من جانب المتعلم.
3. إن التعلم سيكون أفضل عندما تكون المادة المتعلمة أو الخبرة المقدمة للمتعلم في مستوى قدراته ورغباته وإمكانياته.
4. أن يكون المتعلم هو محور العملية التربوية وأن تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.

5. أن يهدف التدريس إلى إكساب المتعلم المعارف والمهارات والقيم التي تؤهله للحاضر والمستقبل.
6. أن يتم استخدام وسائل وتكنولوجيا التعليم باختلاف أنواعها بشكل مكثف في عملية التدريس.
7. أن يتم الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث العلمية في العملية التربوية بكامل جوانبها.
- (خليل إبراهيم شبر، 2014، ص23).
8. على المدرس أن يراعي العامل الزمني لدرسه أي موقع الدرس من الجدول الدراسي.
9. يجب مراعات عدد الطلاب في قاعة الدرس، فإن عدد الطلاب يحدد نوع الأسلوب الذي يمكن إتباعه في إلقاء الدرس.

10. أن تكون هذه الأساليب والطرق متماشية مع أهداف التربية التي ارتضاها المجتمع ومع أهداف المادة الدراسية. (هامش أحمد نعيمش الحمامي، 2015، ص17)

2-3- طرق التدريس:

2-3-1. طريقة التعلم باللعب: يعرف اللعب على أنه نشاط موجه يقوم به الأطفال لتنمية سلوكهم وقدراتهم العقلية والجسمية والوجدانية ويحقق في نفس الوقت المتعة والتسلية، وأسلوب التعلم باللعب هو استغلال أنشطة اللعب في اكتساب المعرفة وتقريب مبادئ العلم للأطفال وتوسيع أفاقهم المعرفية، كما يعزز انتماءه للجماعة ويساعد في اكتساب الثقة بالنفس واكتشاف القدرات واختبارها.

أنواع الألعاب: التربوية، الدمى، الألعاب الحركية، ألعاب الذكاء، الألعاب التمثيلية، ألعاب الغناء والرقص، ألعاب الحظ، القصص والألعاب الثقافية.

دور المعلم في أسلوب التعلم باللعب:

- توضيح قواعد اللعبة للتلاميذ.
- ترتيب المجموعات وتحديد الأدوار لكل تلميذ.
- تقديم المساعدة والتدخل في الوقت المناسب.
- أن يشعر التلميذ بالحرية والاستقلالية في اللعب.
- أن تكون اللعبة في بيئة التلميذ.
- تقويم مدى فعالية اللعب في تحقيق الأهداف التي رسمها.
- اختيار ألعاب لها أهداف تربوية محددة وفي نفس الوقت مثيرة وممتعة. (خليل إبراهيم شبر، 2014،

ص200).

2-3-2. طريقة المحاضرة: هي طريقة تعتمد على قيام المعلم بإلقاء المعلومات على الطلاب مع استخدام السبورة أحيانا في تنظيم بعض الأفكار وتبسيطها ويقف المتعلمون موقف المستمع الذي يتوقع في أي لحظة أن يطلب منه المعلم إعادة أو تسميع أي جزء من المادة التي ألقاها لذا يعد المعلم في هذه الطريقة محور للعملية التعليمية.

وهذه الطريقة يرى الكثير من التربويين أنها طريقة مملة، تدفع بالطلاب إلى النفور من الدرس ولكن يستطيع المعلم أن يجعل منها طريقة جيدة إذا راعا التالي:

- أن يعد المعلم الدرس إعدادا جيدا من جميع الجوانب.
- أن يكون الإلقاء توضيحيا لما هو موجود في الكتاب لا إعادة له.
- أن يقسم الدرس إلى أجزاء وفقرات.
- أن يستخدم السبورة لتسجيل بعض النقاط.
- أن تتعد عن الإلقاء بسرعة وبصوت واطئ وأن يغير نبرة الصوت بين الحين والآخر.
- أن يتأكد من فهم الطلاب للجزء الأول من الدرس قبل الانتقال إلى الجزء الآخر. (قرقوز محم، 2017، ص 25).

2-3-3- طريقة التعلم التعاوني:

يعتمد هذا الأسلوب على ترتيب التلاميذ في مجموعات وتكليفهم بعمل أو نشاط يقومون به مجتمعين متعاونين، وجاء هذا الأسلوب لتأكيد جعل الطالب محور العملية التربوية.

دور المعلم في التعلم التعاوني:

- تحديد الأهداف التعليمية.
- تصنيف التلاميذ في مجموعات.
- بيان الأهداف والمهام للتلاميذ.
- ملاحظة مدى تفاعل التلاميذ داخل المجموعة.
- التقييم البنائي والنهائي.

العوامل المساعدة على نجاح التعلم التعاوني:

- المناخ الصفّي المناسب واهتمام الطلاب وانضباطهم.
 - العدد المناسب للتعاون ينبغي أن لا يكون العدد صغير يحد من تفاعلهم ولا كبير يفقد انضباطهم.
 - الطمأنينة وعدم الشعور بالرقابة المحددة من التفكير والنقاش.
 - اختيار المحتوى العلمي المناسب.
 - وضوح الأهداف بشكل يمكن أعضاء المجموعة من فهمها والعمل على تحقيقها.
- (منال شموري، 2018، ص30).

2-3-4- طريقة حل المشكلات: ونعني بها العملية التي يقوم بها الفرد باستخدام الفرد ما لديه من مكتسبات قبلية (معارف ومهارات) لحل الغموض الذي يتخلل موقف معين وذلك من خلال خطة تكون أكثر ملائمة للوصول لهذا الحل.

. خطوات طريقة حل مشكلات:

- الإحساس بالمشكلة.
- تحديد المشكلة وصياغتها.
- جمع المعلومات.
- اختيار الحل المناسب.
- تنفيذ الحل، واختبار صحتها أو تقويمها.

خصائص طريقة حل المشكلات:

- تتميز طريقة حل المشكلات بمجموعة من الخصائص:
- حل المشكلة هو عملية معرفية تفكيرية.
- تتضمن الانتقال من مرحلة بداية المشكلة إلى مرحلة الهدف.
- تحتاج إلى خطوات منظمة.
- تتطلب إستراتيجيات محددة تبعا لنوع المشكلة وطبيعتها.
- تتطلب الدافعية والرغبة من الفرد.
- تتأثر بقدرات الفرد وخبراته ومعارفه السابقة.

• دور المعلم في تطوير التعليم بطريقة حل المشكلات :

يكمن دور المعلم في تطوير التعليم بطريقة حل المشكلات فيما يلي :

. الاستجابة لأسئلة المتعلمين وأفكارهم .

. تقديم الاستشارة العلمية والثقافية لتصميم التجارب ونقل الخبرات لتجنب العقاب .

. يساهم في التقويم البنائي في ضوء خبراته التقويمية .

. يزود التلاميذ بالتغذية الراجعة لتصويب الأخطاء .

. يعتبر أحد مصادر المعرفة الرئيسية لأنه الأقرب. (فاطيمة مبروح، 2019، ص31).

2-4- معايير اختيار طرق التدريس :

إن اختيار طرائق التدريس لا يتوقف على مدى تفضيلها من طرف المدرس وإنما يتحدد من خلال

معايير لا بد من مراعاتها .

. طبيعة الهدف التعليمي: ترتبط كل مادة دراسية بعدد من الأهداف التربوية والسلوكية فمثلا إذا كان

الهدف إدراكيا فقد يستخدم المدرس طريقة تدريس إدراكية مثل المحاضرة و الأسئلة، أما إذا كان الهدف ذا طبيعة شعورية فإن طريقة التدريس هي طريقة المناقشة والطريقة الحوارية .

. طبيعة المادة الدراسية: يتوقف اختيار طريقة التدريس على طبيعة المادة الدراسية وعلى المدرس أن يدرك

ذلك وتكون له الخلفية في هذا المجال حتى يتمكن من إيصال المعلومات إلى طلابه فقد يعتمد طرائق مختلفة مثل : المناقشة. (شيباني كريمة، 2017، ص59).

. طبيعة المتعلم: وذلك بأن تكون الطريقة المختارة مناسبة لمستوى التلاميذ وقدراتهم وأن تكون قادرة على

لفت انتباههم وتنشيط تفكيرهم وأن تتناسب مع خبراتهم السابقة وأن تراعي الفروق الموجودة بينهم .

. خبرة المعلم: يختلف أداء المعلم لطريقة التدريس باختلاف كفاءته ومهارته ولكل معلم أسلوبه الخاص في

التدريس وكذلك فإن الطريقة التي تناسب معلما قد لا تكون مناسبة لمعلم آخر وتحدد طريقة التدريس التي

يختارها المعلم بنظرته إلى عملية التعليم ونوع الفلسفة التربوية التي يستخدمها، فإذا كان المعلم يرى أن التعليم عملية

ذاتية يقوم بها التلميذ فإن طريقته في التدريس ستتنسجم مع هذه الطريقة، لذلك يجب التنوع في طرق التدريس

وأساليبه لزيادة دافعية واهتمامات التلاميذ. (فاطيمة مبروح، 2019، ص23).

2-5- خصائص المعلم الكفاء:

يتمتع المعلم الكفاء بعدد من الخصائص نجملها بشكل عام في النقاط الآتية:

- يخطط لكل عمل يقوم به .
- التعاطف مع التلاميذ والتجاوب معهم والصبر عليهم.
- قدرة المعلم على توضيح المواد الدراسية بأسلوب فعال ومشوق .
- الموضوعية والعدل وعدم التحيز في معاملة التلاميذ.
- الرغبة والحب لمهنة التدريس .
- متحمس، مرح، يتذوق الفكاهة، أمين موثوق، ودود.
- صوته واضح جلي مسموع، متغير حسب الموقف وصحة نطقه للكلمات. (محمود حسان سعد، 2007، ص 104).

- خبير تكنولوجي بالأجهزة والآلات والوسائل التعليمية.
- تطلع مستقبلي وذلك بأن يضع أهداف في مجالاته التخصصية والمهنية والثقافية لكي ينمو دائما في تلك المجالات.

- انتماء وطني في أقواله وسلوكياته ويتنزه كل الفرص لتقوية وترسيخ هذا الانتماء في نفوس التلاميذ.
- مصلح ومتكيف اجتماعي .
- مرؤوس مثالي وزميل نموذجي .

مرن عقلائي وباحث إبداعي. (صفا أحمد الغزالي، 2010، ص 128.129).

2-6- عناصر عملية التدريس:

إذا نظرنا إلى العملية التدريسية على أنها نظام متكامل، فإن هذا النظام له مجموعة من العناصر التي يتكون منها، فالتدريس مدخلات وعمليات ومخرجات ومن العناصر التي تشكل مدخلات نظام التدريس هي:

2-6-1. المدرس وما يتصل به من حيث:

- تأهيله المهني .
- تأهيله الأكاديمي .
- مؤهلاته الشخصية .

- الفلسفة التي يتبناها .
- إيمانه بمهنته ورغبته فيها .
- مشاركته في إعداد المنهج الذي يدرسه .
- تحديد مسؤولياته بشكل واضح . (عيساني صبرينة، 2015، ص59).

2-6-2. الطالب من حيث:

- عمره ومستوى نضجه .
- خلفيته المعرفية .
- دافعيته ورغبته في التعلم .
- إيجابياته ومستوى تفاعله .
- وضعه العائلي والاقتصادي .

2-6-3. المنهج من حيث:

- أهدافه وصلته بحاجات المتعلمين والمجتمع .
- محتواه وملائمته مستوى الطلبة وارتباطه بأهداف التعليم وحدائمه ودقته العلمية .
- الكتاب المدرسي وجاذبيته وملائمته .
- أساليب التقويم المعتمدة وأدواتها .

2-6-4. طرائق التدريس من حيث:

- تركيزها على المتعلم وإشراكه .
- إثارتها دافعية المتعلمين .
- تنوعها ومراعاتها الفروق الفردية .
- استخدامها التقنيات والوسائل الحديثة في التدريس .
- اختزالها الوقت والجهد والكلفة في بلوغ أهداف التدريس . (عطية، 2009، ص346)

2-7-7- مراحل عملية التدريس:

تتلخص عمليات التدريس فيما يلي:

2-7-1. التخطيط: التخطيط في أبسط تعريفاته هو إضفاء عقلانية على مسيرة العمل قبل تنفيذه، وهو

من المهمات التي تقع على عاتق المعلم في إدارته لصفه، فالمعلم الذي يعطي جزءا من وقته في التخطيط سيوفر في

النهاية الكثير من الأوقات الصالحة للاستثمار، فيجب على المعلم أن يجعل الوقت مسخرًا لصالحه، ولهذا يجب التخطيط لكل نشاط أو عمل يقوم به، إن تحديد الأهداف والأولويات وتحديد الخطط وتنفيذها ووضع جدول زمني محدد ومتابعة تطبيقه بجدية من شأنه أن يمكن المعلم من استغلال الوقت بما يعود عليه وعلى طلابه ومن ثمة على مدرسته بالنفع والفائدة، وهو يسلك إلى تحقيق الأهداف المقررة، والمعلم مدعوا هنا لوضع خطة سنوية أو فصلية وكذلك شهرية وأسبوعية ومن ثمة يومية لكل فعالياته ونشاطاته. (أمال غريب، 2014، ص44).

2-7-2. التنفيذ: هي مجموعة السلوكيات والحوادث التنظيمية والتربوية والاجتماعية التي تصنع معا

التدريس، ويقوم المعلم بها بناء على العمليات التحضيرية والتخطيطية السابقة ومن أمثلة ذلك ما يلي:

. تهيئة التلاميذ نفسيا لعملية التعليم.

. استخدام أنشطة التعليم والتعلم.

. تهيئة التلاميذ إدراكيا لعملية التعليم.

. توجيه التلاميذ وإرشادهم، وضبطهم.

. استخدام الواجبات الإضافية في الدرس.

. إدارة الفصل قبل التدريس وبعده.

. توظيف العوامل المساعدة من جداول وأدوات وأجهزة.

. التواصل اللفظي وغير اللفظي والحادثة الجوهرية (بوغالية فايزة، 2019، ص09).

3-7-2. التقييم: فالمرحلة الثالثة من التدريس هي مرحلة التقييم، وفيها يحاول المعلم أن يحصل على

معلومات يقرر من خلالها إلى أي مدى تحققت أهداف درسه المعرفية والوجدانية والمهارية وما إذا كانت طريقتة في

التدريس ناجحة أم لا وكذلك هل كانت الوسائل والمواد التعليمية التي تم استخدامها قد حققت الغرض منها أم

لا ؟

والمعلم بأساليب تقويمه المختلفة: أسئلة شفوية واختبارات، امتحانات يستطيع الحصول على ردود أفعال

التلاميذ، ويستطيع أن يحدد منها إلى أي مدى تم تحقيق الأهداف المنشودة من الدرس. (عيساني صبرينة، 2015،

ص 54).

2-8- أأناط الإدارة الصفية:

يختلف المعلمون فيما بينهم بصفتهم مديرون لصفوفهم عند ممارستهم لصلاحتهم في أثناء قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم، ويمكن أن نميز عدة أنواع من الأنماط التي يلجأ إليها المعلمون أثناء إدارتهم لصفوفهم أهمها:

2-8-1. النمط التسلسلي: ففي هذا النمط يقوم المعلم في أثناء إدارته لصفة بالممارسات التالية:

. الاستبداد بالرأي وعدم السماح للتلاميذ بالتعبير عن آرائهم.

. استخدام أساليب الفرض والإرغام.

- عدم السماح بالنقاش.

- يفرض على التلاميذ ما يجب أن يفعله وكيف ومتى وأين؟

- يعزل عن التلاميذ ولا يحاول التعرف على مشكلاتهم.

- التحكم الدائم بالدارسين.

- توقع التقبل الفوري لكل أوامره.

- يمنح القليل من الثناء باعتقاده ذلك يفسد التلاميذ.

- يعتقد أن التلاميذ لا يوثق بهم إذا ما تركوا لأنفسهم.

- يحاول أن يجعل التلاميذ يعتمدون عليه شخصيا باستمرار.

ولهذا النمط تأثير كبير على فعالية التعلم واستجابات الطلاب فيبدو عليهم الخضوع الذي قد تليه ثورة

وشيقة على المعلم وكرهيتهم له ويبدو عليهم الاستشارة دائما ولا يرغبون في التعاون ويلاحظ أن العمل ينحدر

بشكل ملحوظ إذا ما غاب المعلم، وكذلك فالطالب الذي يخضع إلى هذا النمط يضطر إلى كبت ميوله ودوافعه مما

يؤدي إلى نفوره من التعلم أو إلى تعقيدات أخرى قد تنشأ عن ذلك مثل: تدهور في الصحة العقلية.

(عبد اللطيف بن حسين فرج، 2009، ص28).

2-8-2- النمط الفوضوي: في هذا النمط يمنح المعلم للتلاميذ حرية متناهية عن رغبة ذاتية أو غير

ذاتية في توجيه شؤونهم وتعلمهم والتصرف كما يملأون لهم دون تدخل منه وهنا تتصف الحياة الصفية نتيجة لهذا

الأسلوب بالفوضوية أما المعلم فيتصرف بضعف الشخصية والإهمال

وعدم القدرة على توجيه التلاميذ وجذب انتباههم والآثار السلبية المرتبطة عن النمط الفوضوي هي:

. ضعف التحصيل العلمي والتربوي عند التلاميذ.

. اكتساب التلاميذ لعادات و سلوكيات غير مناسبة.

. المساهمة في خلق جو فوضوي داخل المدرسة. (عبد العالي فتيحة، 2017، ص48).

2-8-3- النمط الديمقراطي: يقوم المعلم الذي يتبع هذا النمط بممارسات سلوكية معينة تعبر عن إتباعه لهذا النمط في إدارته وفي تعامله مع طلابه إذ لا يكفي القول أن هذا المعلم ديمقراطي بل لابد من الحكم على ديمقراطيته من خلال الممارسة العملية لهذا النمط.

كما ينتظر من المعلم الديمقراطي توفير مساحة واسعة من الحرية والمرونة والتعلم بالقدوة من القائد (المعلم) ولقد أجريت دراسات كثيرة حول أنماط السلوك الصفوي المفضل وغير المفضل من قبل (توماس) و (بيكر) و (أرماستونك) وأثبتت أن التفاعل المستمر مع طلبة الصف واستخدام الثناء والابتسامه لهما وقع إيجابي في نفوس التلاميذ داخل الصف بشكل يختلف عن استخدام التأييب الكلامي والعقاب البدني. (أمال غريب، 2014، ص

(41

3- الضغوط المهنية:

3-1- تعريف الضغوط المهنية:

إن تعدد المتغيرات التي يشملها مفهوم الضغوط المهنية واتساع إطار دراستها أدى إلى ظهور تعاريف متعددة:

. فقد عرف كل من بيير ونيومان: الضغط المهني على أنه حالة تظهر من خلال تفاعل الفرد مع وظيفته وتؤدي لإحداث تغيرات داخلية في الفرد تجعله ينحرف عن مسار عمله الطبيعي. (محمد الصيرفي، 2009، ص73)

. بينما عرف ماهر أحمد الضغوط المهنية بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة ومحصلتها هو عدا الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل. (ماهر أحمد، 2004، ص383)

. كما يعرف كل من مارشال وكوبر الضغوط بأنها مجموعة من العوامل البيئية السلبية مثل غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل، عبء العمل الزائد والتي لها علاقة بأداء عمل معين. (عبد السلام أبو قحف، 2001، ص

(170

ويعرف سمير عسكر الضغط المهني : بأنه مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في

ردود فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديداً له. (خالد عيادة، 2011، ص50)

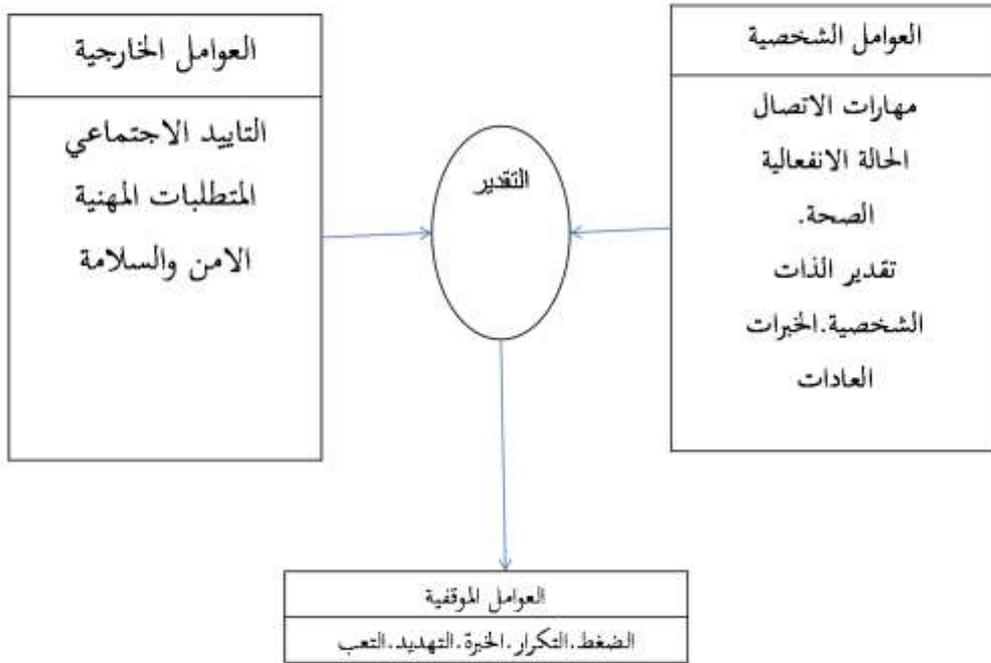
3-2- النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية:

3-2-1- نظرية التقدير المعرفي لازاروس 1970:

حسب هذه النظرية فالتعرض للضغط يعتمد على تقدير الفرد للموقف واعتقاداته الذاتية حول قدرته على مواجهة موقف ما، وتحدث الضغوط حسب هذه النظرية عندما يكون هناك تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد، حيث يمر تقييمه وإدراكه للتهديد بمرحلتين هما:

المرحلة الأولى: التعرف على حدث ما أنه يسبب ضغط.

المرحلة الثانية: أين يحدد الفرد طرق مواجهة المشكلات التي تظهر في الموقف.



الشكل رقم (1) يمثل نظرية التقدير المعرفي للضغط

(معلوم ليلى، 2014، ص111)

3-2-2- نظرية هانز سيلبي:

يرى هانز سيلبي أن الضغوط استجابة غير محددة للمتطلبات الواقعة على الفرد، وهذه المتطلبات هي المسيرة للضغط والتي يمكن أن تنتج عن المواقف السارة وغير السارة والتي تعد من العوامل الأساسية في اختلال التوازن النفسي للإنسان، وقد ميز سيلبي (1976) بين نمطين من الضغوط هما: الضغوط السارة و الضغوط المكدرّة، ومن خلال أبحاثه لاحظ بعد حقن فئران تجاربه بأنسجة غير المعقمة حدوث ردود فعل غير واضحة: مثل: تضخم الغدة الأدرينالينية وظهور القرحة وهذه الأعراض أطلق عليها سيلبي جملة من الأعراض التكيفية العامة.

وتشير النظرية أن للضغوط ثلاث مراحل وهي:

. المرحلة الأولى: التنبيه: (الإنذار): وهي الفعل الأول للموقف الضاغط عندما يدرك الفرد التهديد.

. المرحلة الثانية: وهي مرحلة المقاومة حيث ينتقل الجسم من المقاومة العامة إلى أعضاء حيوية تكون قادرة

على الصدم لمصدر التهديد.

. المرحلة الثالثة: مرحلة الاستنزاف تظهر إذا استمر التهديد واستنفذت الأعضاء الحيوية وقواها اللازمة

للممود الأمر الذي يؤدي في بعض الحالات المتطرفة إلى الموت. (النعاس، 2008، ص53.52).

3-2-3- نظرية هنري موراي:

تستند تفسيرات هذه النظرية على التفاعل بين العوامل البيولوجية والنفسية والاجتماعية في ظهور

الأمراض وتطورها فبالنسبة لنظرية الحاجات لموراي يوجد تفاعل بين الضغوط والحاجة من خلال الموضوع وهي

وحدة سلوكية تفاعلية تتضمن الموقف الحاضر الضاغط والحاجة وأثناء التفاعل ترتبط بعض الحاجات خلال

إشباعها ببعض المواقف أو الأشخاص ويرى موراي أن الحاجات تؤثر في نمط السلوك وأنه لا يمكن الفصل بين

الحاجات والقيم وأنها يلتقيان في وحدة ديناميكية يلتقي فيها ما هو نفسي بما هو اجتماعي.

فالضغط بالنسبة لموراي يمثل خاصية لموضوع شيء أو شخص يعوق جهود الفرد لهدف معين.

- لقد ميز موراي بين نمطين من الضغوط وهما:

- ضغوط ألفا: وهي خصائص موضوعات البيئة كما توجد في الواقع.

- ضغوط بيتا: وهي خصائص ودلالات الموضوعات كما يدركها الفرد وتنشأ الضغوط حسب موراي عندما

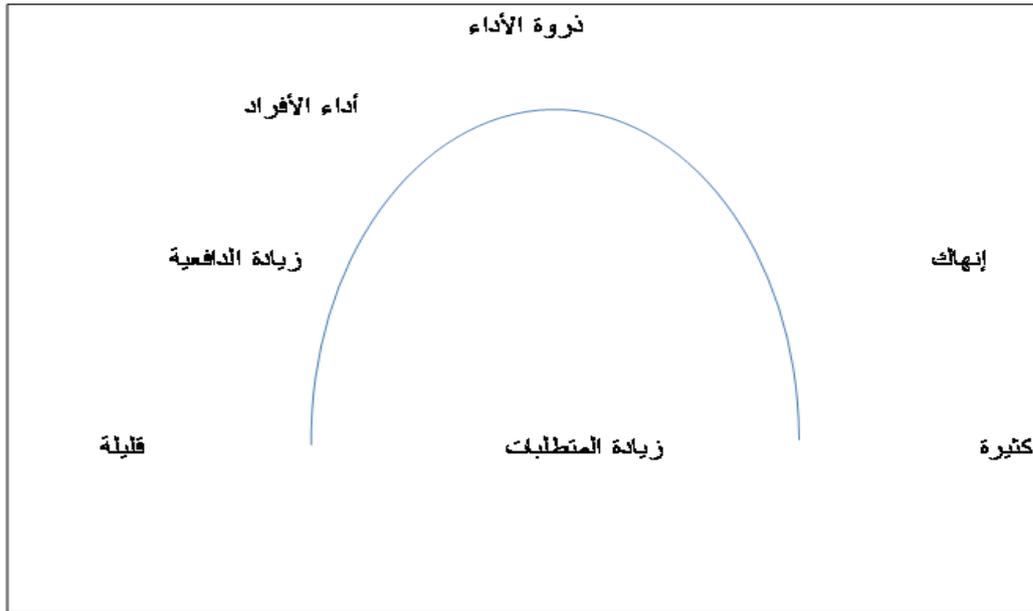
يكون للفرد حاجة مثارة والتي يرتبط إشباعها ببعض الأشخاص، القوى أو الأوضاع الاجتماعية كما تنشأ عند

تفسير الفرد لهؤلاء الأشخاص والأوضاع الاجتماعية على أنها ضاغطة، وبعبارة أخرى فإن تلك الموضوعات ليست ضاغطة في حد ذاتها، وإنما تكون ضاغطة عندما يدرك الفرد ويفسرها على أنها ضاغطة.

3-2-4- نموذج هب:

وضع هب هذا النموذج انطلاقاً من دراسته للعلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقات على عاتقه وبذلك أكد هب أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل والزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها، والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عالٍ من القلق وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز وعلى الأداء بوجه عام والزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد تؤدي إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء مما ينجم عنه الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض.

ويمكن رصد نموذج هب في الشكل التالي:



شكل رقم (2) يوضح نموذج هب للضغوط المهنية.

(شارف خوجة، 2011، ص50)

3-2-5- نموذج ليبير ونيومان: (1978)

يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما:

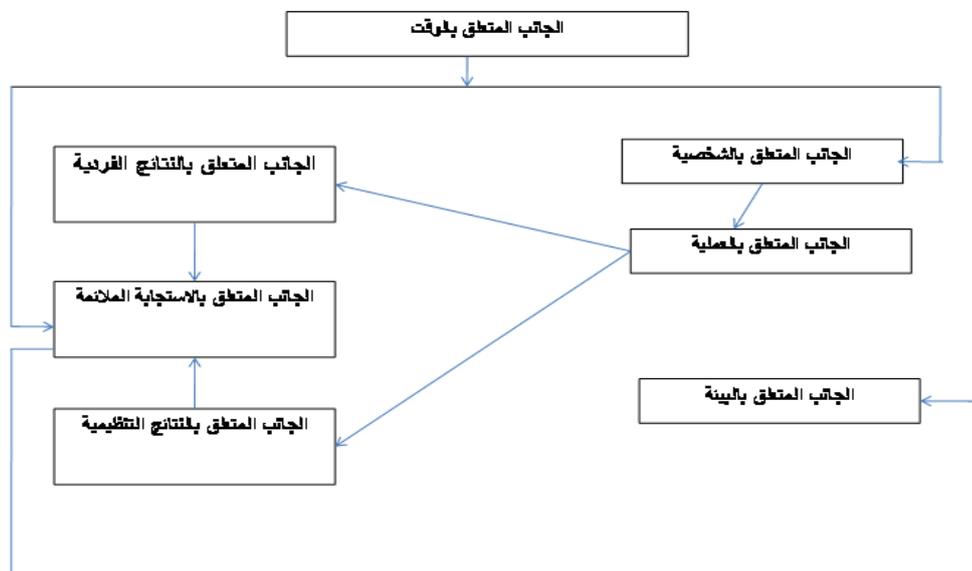
- الفرد.

- المنظمة.

حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد قد يؤدي إلى ضغوط تترك أثارها على كل من الفرد

والمنظمة.

وهذا يدفع كلا منهما إلى الاستجابة لهذه الضغوط بالشكل الملائم، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:



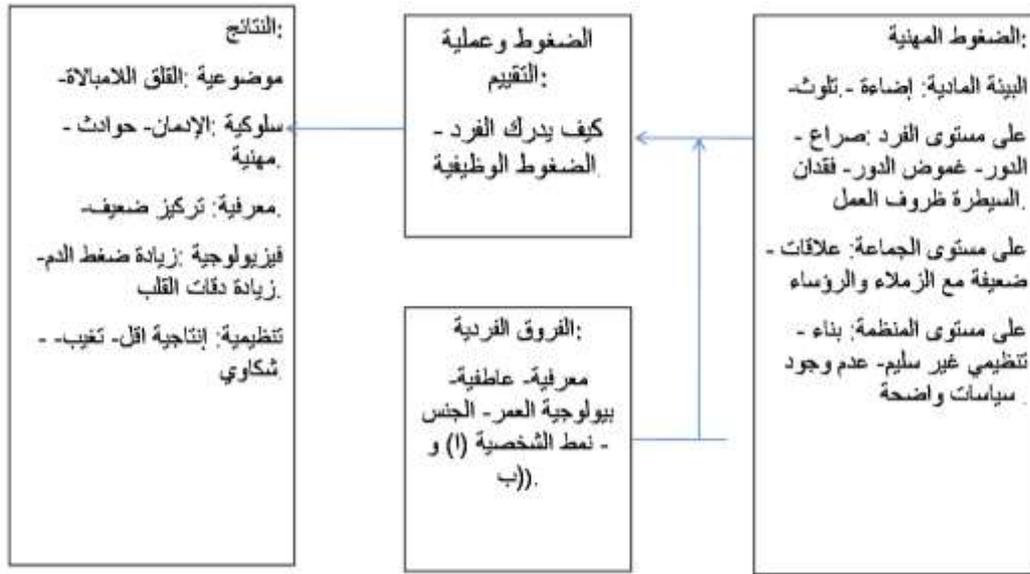
الشكل رقم (3) يمثل نموذج ليبير ونيومان

(عثمان مريم، 2009، ص48).

3-2-6- نموذج جيسو وزملائه: (1982)

يشير هذا النموذج إلى دور الفروق الفردية والمعرفية والعاطفية والبيولوجية في إدراك الفرد للظروف الضاغطة

التي يواجهها والشكل يبين عناصر هذا النموذج والعلاقات فيما بينهما.



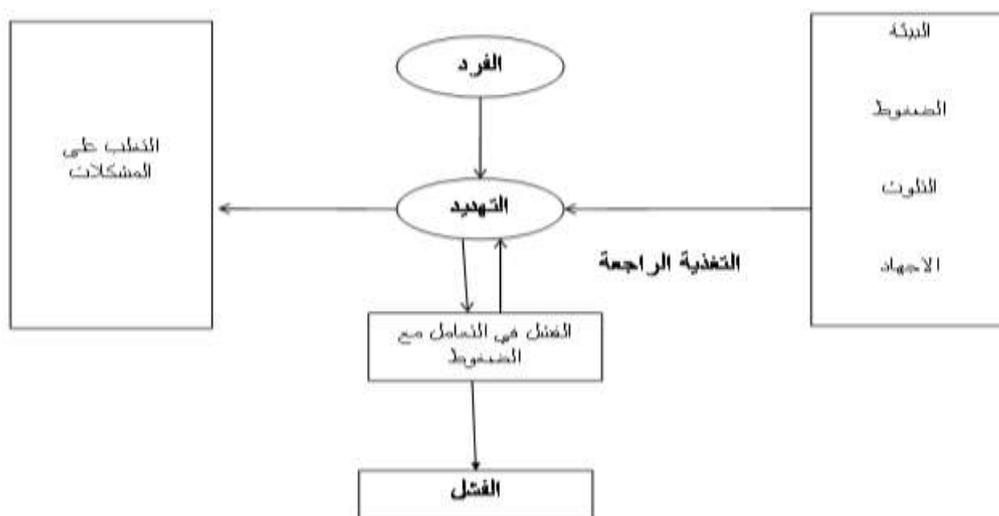
الشكل رقم (4) يمثل نموذج جيبسو وزملائه الضغط المهني

أوضح جيبسون وزملاءه من خلال الشكل بأنه عندما تتربط عوامل البيئة (فيزيولوجية ، فردية، جماعية، تنظيمية) والخصائص الفردية (الجنس، السن، النمط السلوكي) فسوف يتولد عنها ضغط مهني ينعكس سلباً على الصحة الجسمية والنفسية للفرد وذلك من خلال كثرة حوادث العمل وانخفاض المردودية وغيرها.

(بطير كريمة، 2017، ص55)

3-2-7- نموذج كوبر ومارشال: (1979)

اعتمد هذا النموذج في تفسير الضغط على عدة عوامل حيث اعتبر كل ما يدور في بيئة الفرد مصدراً للضغوط فمنها ما يرتبط بالعلاقات بين العمال داخل المؤسسة وبين الرؤساء والمرؤوسين والعملاء وما هو مرتبط بظروف العمل كعوامل الوقت، نوع المهمة، التغير التقني والتكنولوجي، طبيعة الدور داخل المؤسسة كوضوح الدور أو غموضه، أيضاً ما يرتبط بعوامل المكافأة وما يرتبط بالمناخ التنظيمي كالاتصالات واتخاذ القرارات كما اعتمد على العوامل المحيطة بالفرد وخارج المؤسسة وهي تلك المرتبطة بالمشكلات اليومية كالأُسرة والحياة الشخصية.



شكل رقم (5) نموذج كوبر مارشال للضغوط المهنية

(معلوم ليلي، 2014، ص102)

3-3- أنواع الضغوط المهنية:

تعدد المعايير التي يمكن استخدامها في تصنيف الضغوط المهنية، فبعض الباحثين قسمها حسب أثارها وبعضهم قسمها وفقاً للفترة الزمنية التي تستغرقها.

3-3-1- تصنيف الضغوط المهنية حسب أثارها: تنقسم إلى:

. الضغوط الايجابية: وهي مفيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتسم بأنها معتدلة: إذ أنها تعمل كدافع للتعليم، وابتكار أنماط سلوكية لمواجهة هذه التحديات الضاغطة والعمل على التكيف معها كما تثير الحافز للنجاح، والإنجاز، وتعطي الفرد الإحساس بالقدرة على الإنتاج والشعور بالسعادة والسرور، وتساعد على التفكير وتحافظ على التركيز في العمل، وتمد الفرد بالثقة في النفس والتفاعل بالمستقبل والقوة وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته، وتزويده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة، وبالنتيجة فهذه الضغوط تؤدي إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى العامل من الناحية الكمية والكيفية معا. (بختي خديجة، 2017، ص18).

. الضغوط السلبية: هي الضغوط الضارة المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وهي تنعكس سلباً على الصحة النفسية والجسدية للعامل حيث تظهر لديه أعراض التوتر، القلق، الإحباط،

الاكتئاب، سرعة التهيج والاستثارة، الميل إلى العنف، العدوانية، إضافة إلى الأعراض الجسدية: كالإصابة بأمراض القلب، القرحة المعدية تصلب الشرايين مما يؤدي إلى سوء التكيف وانخفاض مستوى الإنتاجية.

(بن حامد مُجَد، 2008، ص35).

3-3-2- تصنيف الضغوط المهنية حسب المدة الزمنية: وتنقسم إلى:

. الضغوط البسيطة: تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات نتيجة المضايقات الصادرة من بعض الأشخاص، أو أحداث قليلة الأهمية.

. الضغوط المتوسطة: تستمر من ساعات إلى أيام مثل: فترة العمل الإضافية، زيادة شخص غير مرغوب

فيه.

. الضغوط الشديدة: تستمر من أسابيع إلى أشهر وسنوات مثل غياب شخص عزيز عن عائلته لسفر أو

وفاة، النقل من العمل، التوقيف عن العمل. (عقون اسيا، 2012، ص 95)

3-4-4- مصادر الضغوط المهنية:

3-4-1- ضغوط العمل الناجمة عن الإضاءة:

إن الإضاءة الجيدة في مكان العمل مهمة جدا للمورد البشري كي يقوم بعمله بفعالية حيث تساعده على سرعة الإدراك البصري والدقة في تمييز الأشياء، في حين أن الإضاءة السيئة تتعب العين و تسبب الأخطاء ومن ثمة تزيد من درجة الشعور بضغط العمل وتختلف الإضاءة باختلاف الوظائف والأشخاص، فبعض الوظائف تحتاج إلى كمية من الضوء مثل، وظيفة الجراحة الطبية التي تتطلب أضعاف الكمية التي تحتاجها وظيفة المحاسبة مثلا، وما يعتبر إضاءة مثلى لشخص شاب قد لا يعتبر كذلك بالنسبة لشخص متقدم في السن، وهذا ما يبين أهمية دراسة خصائص الوظائف والأشخاص الذين يشغلون تلك الوظائف.

3-4-2- ضغوط العمل الناجمة عن الضوضاء:

تعتبر الضوضاء سببا مهما في ضغوط العمل حيث أن وجود درجة عالية منها يسبب مشاكل صحية للمورد البشري تنعكس بالسلب على مستويات أدائه وعلى شعوره

بالأمان الوظيفي وهو ما يزيد من حجم الضغوط الواقعة عليه، وتعد مشكلة فقدان السمع إحدى

المشكلات الواسعة الانتشار، وهذا ما تطلب منها زيادة الأهمية بالرقابة الصحية وتقديم الإرشادات

والاستشارات، عن مستويات الضوضاء المقبولة في الوظائف المختلفة. (جاد مُجَد عبد الوهاب، 2000، ص87).

3-4-3-الأجر:

يعتبر الأجر من أهم عناصر البيئة الخاصة بالعمل وإن كان الأجر أحد دوافع العمل وحوافزه، فضلاً على أنه من أهم مصادر إشباع الحاجات الفيزيولوجية والنفسية فمن خلاله يؤمن الفرد المأكل والمأوى كما يحقق ذاته ويرضي دوافعه.

إن للأجر أهمية لإرضاء الجوانب الفيزيولوجية والنفسية وإن اختلفت أهمية هذا المتغير من جماعة لأخرى وفقاً للقيم والاتجاهات السائدة، فالأجر قد تكون له الأولوية عند جماعة (أ) وقد تكون له أهمية أقل عند جماعة (ب) فالبعض يقبل على العمل في ضوء قيمة الأجر والبعض الآخر يقبل عليه في قيمة العلاقات الإنسانية، إن بعض الدراسات تورد الأجر في بداية قائمة متطلبات العمل والبعض الآخر يوردها في آخر قائمة المتطلبات.

3-4-4-التعب والملل:

التعب هو شعور بانخفاض الأداء نتيجة المجهود الذي تبذله العضلات، بحيث تعجز العضلات عن بذل أي جهد ففي هذه الحالة العضلات في حالة تعب فيزيولوجي، فالعامل الذي يمارس عملاً شاقاً تحت ظروف نفسية سيئة ولفترات زمنية طويلة فإنه يشعر بالتعب وإن استمر فإنه يعجز عن أداء العمل بصورة كلية وإن كان بعض العمال يستمرون في العمل تحت ضغط الحاجة.

والممل حالة من التكرار والشعور بالسأم، تسيطر على الفرد عندما يقوم بالعمل الذي لا يتواءم مع قدراته فالممل حالة نفسية تنشأ عن مزاوله الفرد لعمل ما لا يميل إليه.

ويلاحظ انه ثم علاقة بين التعب والملل حيث ان التعب يؤدي الى الملل وان الملل يؤدي الى سرعة التعب

وان التعب والملل يشتركان معا في التأثير على الانتاج. (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص104)

3-4-5- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:

إن إتباع الفردية في اتخاذ القرارات وعدم إشراك العاملين من قبل الرؤساء والمشرفين تمثل مصدر من مصادر ضغوط العمل بالنسبة للموظفين الذين يشعرون بعدم أهميتهم في اتخاذ القرارات فعدم مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات يعد مصدر لضغوط العمل وذلك لسببين:

. ينمو لدى الفرد إحساس بعدم أهميته في المنظمة التي يعمل بها وأنه مهمل وليس لأفكاره وأرائه قيمة ولهذا قد استبعد من المشاركة في اتخاذ القرار.

. تتزايد حدة الضغوط إذا كانت القدرات لا تتقدم بشكل فعال الهدف الذي سطرت من أجله.

(عبد الرحمن الهيجان، 1998، ص40).

3-4-6- طبيعة العمل:

تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث ظروفها المادية ومسئولياتها وطريقة أدائها، والنتائج المترتبة على سلوك الفرد فيها ومن بين مصادر الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل ما يلي:

. مسؤوليات العمل: إن تحمل المسؤولية يحمل في ثناياه درجة من الضغط النفسي، خوفاً من المحاسبة في العمل، فالأعمال التي تتضمن تحمل المسؤولية أكثر مساهمة في القلق مقارنة بالأعمال الأخرى.

. صعوبة العمل: ترجع صعوبة العمل إلى عدم معرفة الفرد لجوانبه أو عدم فهمه لها، أو عدم وجود بطاقات وصف يقوم العامل بالإطلاع عليها، وصعوبة العمل تؤدي إلى التعب الذي يمتد ويتفاقم باستمرار الفرد في أداء عمل صعب. (حسن عبد المعطي، 2006، ص51).

3-4-7- غموض الدور:

وهي عبارة عن مدى الجهل السائد في العلاقات الوظيفية حيث يكون ذلك ناتجاً عن عامل أو أكثر من العوامل التالية:

. نقص المعلومات المتاحة لتأدية الأهداف المتوقعة.

. جهل الأفراد بالسلوكيات المطلوبة أثناء تأدية العمل.

. عدم إلمام الأفراد بالنتائج المترتبة على عدم إتباع هذه السلوكيات مثل منح المكافآت أو الترقية أو الفصل

ويترتب على غموض الدور مجموعة من العوامل التي تسبب ضغوط سلبية لدى الأفراد أهمها:

. الشعور بالاستياء واللامبالاة والإهمال.

. انخفاض درجة الرضا عن الوظيفة.

.زيادة التوترات المصاحبة للوظيفة.

.الإحباط وانخفاض الثقة بالنفس.

.انخفاض دوافع العمل مع زيادة حجم القلق النفسي. (سيد محمد جاد الرب، 2011، ص417).

3-4-8- صراع أو تعارض الدور:

يحدث صراع الدور أو تعارض الأدوار عندما يكون هناك أكثر من مطلب على الفرد، الاستجابة لأحدهما تصعب عليه الاستجابة للأخر، فعلى سبيل المثال المشرف الذي عليه تنفيذ طلب رئيسه حول زيادة الإنتاج في قسمه وفي الوقت نفسه يطالبه العاملون تحت إشرافه ويتوقعون منه الموافقة على تخفيف عبء العمل اليومي.

أو الموظفة التي يتعارض دورها الوظيفي مع مسؤولياتها الأسرية.

وبالإضافة إلى كونه أحد مصادر الضغوط المهنية، تؤدي زيادة صراع الدور إلى:

.انخفاض الرضا الوظيفي.

.الإصابة بضغط الدم.

.زيادة نسبة الكوليسترول والسمنة.

3-4-9-زيادة الحمل الوظيفي:

يشبه البعض هذا العامل بانقطاع التيار الكهربائي عندما يزداد الحمل الاستهلاكي عن طاقة الجهاز المولد للكهرباء، فالشيء نفسه يحدث للفرد عندما تزداد المهام المطلوبة منه سواء من حيث الكمية أو مستوى المهارة، وعلى عكس النظام الكهربائي لا يمتلك الإنسان جهازاً ألياً مسانداً للسلامة يجنبه الآثار السلبية الناتجة عن الحمل السائد، وغالبا تؤدي زيادة الحمل إلى مشكلات عقلية وبدنية والتي بدورها تؤثر على الأداء وتصنف زيادة الحمل إلى نوعين (زيادة كمية وزيادة نوعية).

.زيادة كمية: إدراك الفرد بأن المطلوب منه أكبر من طاقته أو ليس هناك وقت كاف لإنجاز تلك

المسؤوليات.

.زيادة نوعية: تتعلق بقدرة ومهارة الفرد للتعامل مع المهام المطلوبة منه.

وتبين الدراسات بأن لزيادة الحمل الوظيفي علاقة ب:

.انخفاض الرضا الوظيفي.

.انخفاض في تقدير الذات.

.زيادة ضربات القلب.

.زيادة في التدخين.

3-4-10- قلة الحمل الوظيفي:

مثلما هناك نتائج سلبية لزيادة الحمل الوظيفي، فإن قلة الحمل الوظيفي بدورها تعتبر مصدر إزعاج للفرد، وتتمثل قلة الحمل الوظيفي في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانيات الفرد ولا تتحدى قدراته وتصنف ضمن قلة الحمل النوعية وتتمثل أيضا في الأعمال أو المهام التي تتطلب جزءا يسيرا من وقته وهذه صورة لقلة الحمل الكمي.

الأمر الذي يجد فيه الفرد نفسه عرضة للملل، فيضطر إلى التعبير عن طاقته في الأنشطة الخارجية.

وبجانب النتائج السلبية للمنظمة تمثل قلة الحمل الوظيفي مصدر:

.الصراع الداخلي.

. اهتزاز الثقة بالنفس خاصة عند التحدث عن الانجازات الوظيفية التي تتم بين الأصدقاء.

(علي سكر، 2009، ص 100.99)

3-5- مراحل الضغوط المهنية:

يمكن التمييز بين المراحل الآتية والتي تمر بها عملية التعرض والإصابة بالضغوط:

3-5-1. المرحلة الأولى: مرحلة التعرض للضغوط: ويطلق عليها البعض التعرض للإنذار المبكر أو مرحلة

الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخليا أو خارجيا، ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط، ومن أهم هذه المظاهر:

.زيادة ضربات القلب.

.الأرق.

.توتر الأعصاب.

.الضحك الهستيري.

.سوء استغلال الوقت.

الحساسية للنقد. (عبد السلام أبو قحف، 2001، ص 172)

3-5-2. المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة: حيث تعمل العضوية على مقاومة التهديد وكلما زادت حالة الضغط انتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر، مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القرارات المتخذة والعرضة للأمراض ذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على الموقف بإحكام.

3-5-3- المرحلة الثالثة: مرحلة الإنهاك: وتحدث عند الفشل في التغلب على التهديد واستمرار الضغط النفسي لفترة طويلة مما ينجم عنه استهلاك العضوية لمصادرها الفيزيولوجية مما يؤدي إلى الانهيار الجسمي أو الانفعالي فعندما تنهار المقاومة يحل الإرهاق والأمراض المرتبطة بالإجهاد مثل القرحة المعدية، الصداع، ارتفاع ضغط الدم، والأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظمة على السواء. (العبودي فاتح، 2007، ص37)

3-6- مستويات الضغوط المهنية:

قسم الباحثين مستويات ضغوط العمل إلى عدة أنواع حيث قسمت مستويات الضغوط إلى نوعين هما: . **المستوى الأمثل للضغوط** : إذ يكون لدى الفرد القدرة على مواجهة الضغوط العادية وهي الضغوط الايجابية أو المفيدة والتي تولد القدرة على انجاز الأعمال السريعة ولها تأثير نفسي إيجابي على الفرد وليس لها أضرار على صحة الفرد.

. **المستوى المرتفع أو المنخفض من الضغط** : ولها انعكاسات سلبية على صحة الفرد النفسية والبدنية

وتؤدي إلى الشعور بعدم الراحة والاستقرار وعدم القدرة على التكيف مع الظروف. (موزة بنت حمود بن علي المعمرية، 2014، ص15).

وهناك من قسمها إلى:

. **المستويات النفسية:** وتحتوي على الغضب (تغيير في تعابير الوجه، الألم النفسي والجسدي، ارتفاع ضغط الدم، الارتجاج و الاهتزاز، الضرب، التنفس السريع، احمرار العينين، التهديد، تغير في وضع الجسم، الحركات المفاجئة) القلق، الأرق، الصداع، التوتر العصبي، الانطواء، الشرود الذهني، الطفح الجلدي، عدم التجاوب مع الآخرين، عدم تطابق ردة الفعل لشدة الفعل، الكتابة، الإجهاد، الشخصية العدائية، الإهمال في العمل، اللامبالاة، التلعثم، الانهزامية، الشلل الفكري، عدم الاهتمام بالمظهر، السخرية.

. المستويات الفيزيولوجية: (الإجهاد العام، تصلب الشرايين، السكتة الدماغية، انعدام الشهية، الطفح الجلدي، ضغط الدم، الصداع، القرحة، آلام العظام، عسر الهضم، الشد العضلي، زيادة الأدرينالين، عض الأصابع). (وهراي فاطمة الزهرة، 2020، ص 32).

3-7- عناصر الضغوط المهنية:

يرى سيزلاغي ووألاس أنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنظمة وهي:

3-7-1. عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تؤدي إلى الشعور بالضغط

المهني وقد يكون مصدر هذا العنصر هو:

. البيئة.

. المنظمة.

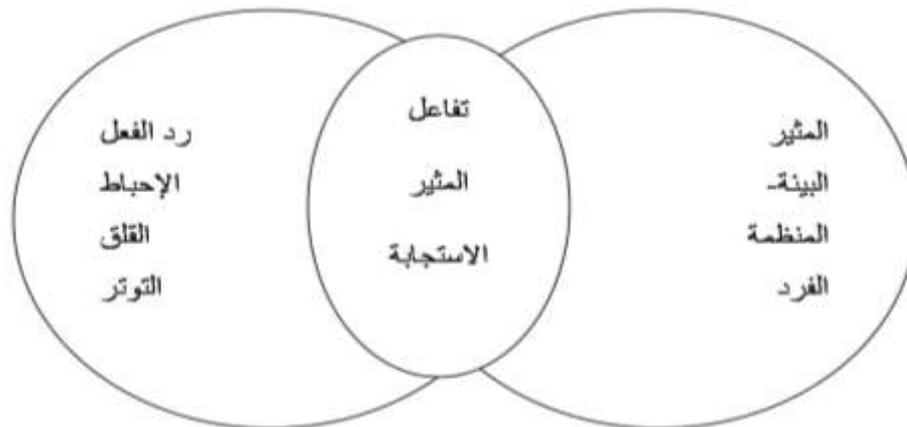
. الفرد نفسه.

3-7-2- عنصر الاستجابة: يمثل هذا المصدر ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد

اتجاه الضغط مثل: القلق، التوتر، الإحباط.

3-7-3- عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة له، ويمكن توضيح

المكونات الرئيسية الثلاثة للضغوط المهنية من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (6) يوضح مكونات الضغوط المهنية

Seley .hans (1978)the stress of life (2nd ed)new york mc grow

hill.

3-8- الأثار المترتبة عن الضغوط المهنية:

3-8-1- الأثار التنظيمية:

تعكس الضغوط المهنية أثاراً سلبية على الفرد وعلى المنظمة معاً، وعن الأثار الصادرة للضغوط المهنية على المنظمة ما يلي:

- . عدم الرضا الوظيفي .
- . تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته .
- . صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية .
- . زيادة التكاليف المادية (تكلفة التأخر، الغياب، التوقف) .
- . الاستياء من جو العمل .
- . ارتفاع معدلات الشكاوى .
- . عدم الدقة في اتخاذ القرار .
- . سوء العلاقات بين الأفراد .
- . التسرب الوظيفي .
- . سوء الاتصال بسبب غموض الدور .
- . سوء العلاقات بين الأفراد . (عبد القادر سعيد بنات، 2009، ص 23).

3-8-2- الأثار الصحية: وتشمل:

. الأثار الشخصية المباشرة ومن مظاهرها الشعور بالذنب والقلق والإحباط وخيبة الأمل والانعزال، كما أن الفرد يقلل من قدر وقيمة نفسه في بعض الأحيان .

. الأثار العقلية الإدراكية: حيث يكون الفرد دائم النسيان وغير قادر على تخطي الصعاب مع زيادة في حساسيته اتجاه ما يوجه إليه من نقد .

. الأثار السلوكية للضغوط: حيث يكون الفرد ميالاً للتشاؤم ومندفع السلوك، وكثير أو قليل النوم مع الإفراط في استخدام العقاقير والتدخين، بالإضافة إلى فقدان الشهية أو شراهة في الأكل مع الاستياء العام وعدم الهدوء والاضطراب .

. الآثار الفيزيولوجية: يقدر الخبراء أن ما بين 50% إلى 80% من الأمراض الطارئة تكون لها علاقة بالضغط حيث يساهم الضغط في الآجل الطويل في إنهاك الجسم وحدوث الأمراض العقلية، ويكون الفرد أكثر عرضة من غيره لأمراض السكر والتهاب المفاصل. وقصر النظر والمعانات من صعوبة الهضم وزيادة كمية العرق، والإجهاد من أقل مجهود. (سيد محمد جاد الرب، 2011، ص421).

3-9- إستراتيجية إدارة الضغوط المهنية:

تتعدد الاستراتيجيات لمعالجة وإدارة الضغوط المهنية ومواجهتها، فمنها من عاجلها على مستوى الفرد والمنظمة من خلال الأساليب التالية:

3-9-1- استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد:

يستطيع الإنسان تجنب الضغوط المهنية وعلاجها بوسائل وطرق منها:

. التمارين الرياضية.

. الفكاهة.

. إعادة البناء المعرفي.

. شبكة العلاقات.

. التأمل.

. الاسترخاء.

. التركيز.

3-9-2- استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة:

من أجل إدارة الضغوط على مستوى المنظمة يمكن اللجوء إلى الأساليب التالية:

. التدريب.

. إعادة تصميم الهيكل التنظيمي.

. الاتصال المفتوح.

. المتابعة الدورية والتقييم.

. بناء الفريق.

. تحليل الأدوار.

. برامج مساعدة للعاملين. (نادية تابعي، 2014، ص47).

وقدم كوهن مجموعة من الاستراتيجيات المعرفية لمواجهة الضغط شملت الآتي:

. التفكير العقلاني: إستراتيجية يلجأ إليها الفرد للتفكير المنطقي بحثاً عن مصادر القلق وأسبابه المرتبطة بالضغط.

. التخيل: التفكير في المستقبل كما أن الفرد لديه قدرة كبيرة على تخيل ما قد يحدث مستقبلاً.

. الإنكار: عملية معرفية يسعى من خلالها الفرد إلى إنكار الضغوط ومصادر القلق بالتجاهل والانفلات وكأنها لم تحدث على الإطلاق.

. حل المشكلة: نشاط معرفي يتجه من خلاله الفرد إلى استخدام أفكار جديدة ومبتكرة لمواجهة الضغوط.

. الدعابة: إستراتيجية تتضمن التعامل مع الأمور والضغوط ببساطة وروح الفكاهة، وبالتالي قهرها والتغلب عليها.

. الرجوع إلى الدين: عن طريق الإكثار من العبادات كمصدر للدعم الروحي الانفعالي وذلك لمواجهة

المواقف الضاغطة والتغلب عليها. (محمد بن فلاح، 2013، ص40).

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد :

الدراسة الميدانية من الوسائل التي يتخذها الباحث للتحقق من فرضيات بحثه التي اقترحها و التي تحتاج إلى طريقة إحصائية تضبط بدقة نتائج هذه الدراسة وفي هذا الفصل سيتم عرض الجانب المنهجي المعتمد عليه في الدراسة الميدانية ، وذلك وصفا لمنهجية الدراسة الاستطلاعية ، والأدوات المستخدمة ، ونتائجها ، كذلك الدراسة الأساسية وعينتها وطريقة إجرائها والوسائل المستخدمة في البحث ، وأخيرا الطرق الإحصائية المستخدمة.

1- منهج الدراسة:

إن كل دراسة أو بحث في جميع المجالات الطبيعية والإنسانية والرياضية تتبع دراسته وفق منهج معين إذ أن البحث لا يقتصر على معلومات وبيانات فقط بل يخضع إلى تصنيف وترتيب وتحليل وتفسير لهذه البيانات. والمنهج هو الأسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق هدف بحثه والإجابة عن أسئلته أو بعبارة أخرى كيف يحقق الباحث هدفه. (مُحَمَّد مزيان، 1999، 14)

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، كونه يتلاءم مع أهداف الدراسة، ووصف العينة وخصائصها، كما تم التأكد من صلاحية أدوات القياس من خلال وصف كل أداة على حدى وخصائصها السيكومترية وكذا أهم الأساليب المستخدمة لمعالجة هذه الدراسة وبعدها سنتطرق إلى عرض النتائج ومناقشتها.

2- المجتمع الأصلي :

الجدول رقم(2) يمثل وصف المجتمع الأصلي لعينة الدراسة .

النسبة %	التكرار	الجنس
26.4	14	ذكر
73.6	39	أنثى
100%	53	المجموع

يوضح الجدول (2) المجتمع الأصلي للدراسة وهو 53 أستاذ وأستاذة.

3- الدراسة الإستطلاعية :

تعد الدراسات الإستطلاعية من أهم الخطوات التي ينبغي أن يتبعها الباحث أثناء إجراء الدراسة الميدانية فهي تهدف إلى جعل الباحث بعيدا عن الوقوع في الأخطاء في الدراسة الأساسية.

3-1) أهداف الدراسة الإستطلاعية :

تهدف الدراسة الاستطلاعية في اي بحث من البحوث الى :

- التعرف على المؤسسة وطبيعة نشاطها .
- التعرف على العينة المناسبة للدراسة .
- تعريف العمال بالدراسة و اهدافها .
- بناء الأداة والتأكد من صلاحية أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه .
- معرفة الخصائص السيكومترية للأداة المصممة من صدق وثبات .
- محاولة تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة على الأداة قبل الشروع في تطبيقها في الدراسة الأساسية.

- مدى ملائمة الأداة من حيث الزمن والعبارات للعينة من حيث الدراسة .
- التأكد من شمولية بنود الأدوات في تغطية أهداف الدراسة و موضوعها و التمكن من تعديل بعض البنود و إعادة صياغتها
- جمع بعض المعلومات و البيانات الضرورية للدراسة

3-2) حدود الدراسة الاستطلاعية :

- الحدود الزمانية: تمت الدراسة ابتداءا من 03 أفريل 2022.
- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي
- الحدود المكانية : لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بابتدائية مُجَد بدار بلدية حمادية ولاية تيارت..

4-التعريف بالمؤسسات:

4-1- مؤسسة مُجد بودار - حمادية ولاية تيارت. تأسست سنة 2002.

ويوجد بها 11 قسم وعدد العمال 20 عامل موزعين على أساتذة وعمال مهنيين .

تقع المؤسسة شرق بلدية الحمادية ,يحدها جنوباً دائرة الحمادية ,أما شمالاً فيحدها المكتبة العمومية ,ويحدها

غرباً السكن الوظيفي الخاص بعمال المؤسسة.

4-2- مؤسسة نعار بوزيان - حمادية ولاية تيارت, تأسست سنة 2000, ويوجد بها 21 قسم وعدد

العمال 30, تقع المؤسسة غرب بلدية الحمادية, يحدها شرقاً مسجد الامام مسلم وجنوباً متوسطة مُجد فلاق

وشمالاً الثكنة العسكرية.

4-3- مؤسسة أول نوفمبر 1954 - حمادية ولاية تيارت, تأسست سنة 2005, ويوجد بها 7 أقسام

وعدد العمال 14 عامل, تقع المؤسسة جنوب بلدية الحمادية, يحدها شرقاً السوق الاسبوعي وغرباً السكنات

العمومية.

4-4- مؤسسة مرسي ميمونة - حمادية ولاية تيارت, تأسست سنة 2007, ويوجد بها 5 أقسام وعدد

العمال 10 عمال, تقع المؤسسة شمال بلدية الحمادية, يحدها جنوباً الملعب البلدي أما غرباً مطاحن القايد.

4-5- مؤسسة بن عقروبة الربيع - حمادية ولاية تيارت, تأسست سنة 2004, ويوجد بها 8 أقسام وعدد

العمال 12, وتقع المؤسسة وسط بلدية الحمادية, يحدها شرقاً محطة الوقود أما غرباً محطة المسافرين.

5- عينة الدراسة الاستطلاعية :

تعرف عينة الدراسة بأنها عبارة عن مجموعة الوحدات التي يتم إختيارها من مجتمع الدراسة الأصلي لتمثله في

البحث محل الدراسة .وبهذا قام الباحث بأخذ عينة عشوائية مكونة من 30 أستاذ بابتدائية مُجد بودار حمادية -

تيارت .

6- أدوات الدراسة:**6-1- الاستبيان:**

قام الباحثان بالاستعانة بالاستبيان الذي صمم خصيصا لهذه الدراسة ولقد مرت عملية بناء الاستبيان بعدة مراحل إلى أن وصلت إلى شكلها النهائي.

6-1-1- خطوات بناء الاستبيان :

- بعد الاطلاع على التراث الادبي المتعلق بموضوع الدراسة من مفاهيم وأبعاد والتي تشمل الدراسات السابقة و الكتب والمقالات والتقارير وبعض المقاييس المشابهة و النظريات مثل دراسة ،
- تم تحديد محاور و فقرات الاستبيان لتعكس مشكلة الدراسة وفرضياتها .
- وبعد ان تم تطوير البناء الأولي للاستبيان قام الباحثان بالاشتراك مع الأستاذ المشرف بمراجعتها للتأكد من شموليتها وتغطيتها لجوانب الدراسة وبعد ذلك تم وضع الاستبيان باكتمال عناصره تمهيدا لعرضه على عدد من الأساتذة قصد تحكيمه .

وفي الأخير تمت صياغة الاستبيان الذي يكشف عن اتجاهات اساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج . وتم الاعتماد على استبيان الضغوط المهنية من دراسة سابقة كما هي موضوعة في الملحق رقم(1) . وينقسم الاستبيان الى ثلاثة محاور .

المحور الأول: يمثل المعلومات الشخصية المتعلقة بالأستاذ والتي اشتملت على: الجنس والسن والأقدمية و الرتبة المهنية و المادة المدرسة واسم مؤسسة الانتماء .

المحور الثاني: يتكون من مجموعة الفقرات المتعلقة باتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج .

أما المحور الثالث: فيتكون من مجموعة الفقرات الخاصة بالضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي .

بالاعتماد على البدائل التالية: دائما- غالبا- احيانا- نادرا- أبدا.

7- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

يجب قياس الخصائص السيكومترية لهذه الأداة وهذه الخصائص تتمثل في الصدق و

الثبات وسنتطرق إلى كيفية حساب كل خاصية من هاتين الخاصيتين:

7-1- صدق الاستبيان : يعبر عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه.

7-1-1) صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة المحكمين في جامعة ابن خلدون بتيارت كان عددهم (5) أساتذة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بغرض معرفة ما اذا كانت عبارات الاستبيان واضحة من حيث الصياغة اللغوية و التأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت من اجله .

ولقد أجريت عليها بعض التعديلات في بعض العبارات من حيث اللغة و الصياغة و هذا ما يوضحه جدول رقم (3) .

الجدول رقم (3) يمثل العبارات التي تم تعديلها.

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
- أشعر أن نظام التدريس بالتفويج يؤثر على مردودي العلمي.	- أرى أن نظام التدريس بالتفويج يؤثر على مردودي العلمي.
- يشعري نظام التدريس بالتفويج بالملل مما يضعف أدائي.	يشعري نظام التدريس بالتفويج بالملل.
- نظام التدريس بالتفويج لا يسمح بتأدية النصاب الساعي القانوني من الحصص.	- نظام التدريس بالتفويج لا يسمح بتنفيذ النصاب الساعي القانوني من الحصص.
- هل تعتقد أن محتوى البرامج التعليمية المخططة للوزارة يتوافق مع نظام التدريس بالتفويج.	- أرى أن محتوى البرامج التعليمية المخططة للوزارة يتوافق مع نظام التدريس بالتفويج.
- أكلف بمسؤوليات دون صلاحيات.	-أفتقد إلى حرية اتخاذ القرار.
- أدرس في مكتب أثاثه لا يتناسب مع العمل المهني.	-أدرس في قسم تجهيزاته لا تتلاءم مع طبيعة العمل.
- أفتقر إلى الخصوصية في العمل.	- لا توجد لدي خصوصية في العمل.
- أشعر بالكآبة بدون سبب معروف.	- أشعر بالإحباط النفسي.
- الاضطرار للتدريس لساعات طويلة.	- اضطر للتدريس لساعات طويلة.
- استخدم مهدئات.	- أتناول أدوية لمواجهة ضغوط التدريس.

7-1-2- صدق الاتساق الداخلي : هو تحليل إحصائي من خلال العلاقة بين الفقرة مع الدرجة

الكلية.

حيث قام الباحثان بإجراء صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال تطبيقه على عينة مكونة من 30

أستاذ للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية و لقد استخدم الباحث البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول رقم (4) يوضح العلاقة بين الفقرة مع الدرجة الكلية.

علاقة العبارة بالدرجة	العبارات
,65 ^{**} 0	1
,43 [*] 0	2
,82 ^{**} 0	3
,66 ^{**} 0	4
,66 ^{**} 0	5
,82 ^{**} 0	6
,66 ^{**} 0	7
,66 ^{**} 0	8
,55 ^{**} 0	9
,44 [*] 0	10
,55 ^{**} 0	11
,54 ^{**} 0	12
,69 ^{**} 0	13
,49 ^{**} 0	14
,66 ^{**} 0	15
,38 [*] 0	16
,49 ^{**} 0	17
,38 [*] 0	18
,58 ^{**} 0	19
,38 [*] 0	20
,38 [*] 0	21
,43 [*] 0	22
,70 ^{**} 0	23
,61 ^{**} 0	24
,40 [*] 0	25

26	,57 ^{**} 0
27	,38 [*] 0
28	,45 [*] 0
29	,40 [*] 0
30	,47 ^{**} 0

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع العبارات صادقة عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 مما يؤكد على صدق استبيان اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج وصلاحيته للقياس.

7-2- ثبات الاستبيان:

يقصد بالثبات دقة الاستبيان أو اتساقه ، فإذا حصل الفرد على نفس الدرجة (أو درجة قريبة منها) في نفس الاختبار (أو مجموعات من الأسئلة المتكافئة أو المتماثلة) ، وذلك عند تطبيقه أكثر من مرة ، ما يجعلنا نصف الاختبار أو الاستبيان في هذه الحالة بأنه على درجة عالية من الثبات .

7-2-1- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ : قمنا باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج معاملات الثبات ، حيث حسب على عينة قوامها 30 عاملا بالمؤسسة وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (5) يوضح معاملات ثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

المتغير	معامل ألفا كرونباخ
الاتجاهات	0.91

7-2-2- طريقة التجزئة النصفية : حيث تم تجزئة فقرات كل بعد من أبعاد المقياس إلى جزئين الفقرات التي تنتمي إلى النصف الأول والفقرات التي تنتمي إلى النصف الثاني ، ثم حسب معامل ارتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني ، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون .

جدول رقم (6) يمثل معامل الارتباط والثبات بطريقة التجزئة النصفية :

هوتمان	سبيرمان براون
0.87	0.87

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) و(6) أن استبيان اتجاهات استبيان اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج يتمتع بدرجة عالية من الثبات مما يؤكد الصلاحية للقياس .
وعليه تم التوصل إلى الشكل النهائي للاستبيان للكشف عن ما بني لأجله أنظر الملحق رقم (1) يمثل الشكل النهائي للأداة.

8-صدق مقياس الضغوط المهنية :

اعتمد الباحث في دراسته على استبيان الضغوط المهنية حيث تم الاستعانة بدراسة علالي دلال (2016) الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني وتم اخذ جميع خصائصه السيكومترية. كما اعتمد الباحث على ثلاث طرق من حساب الصدق وهكذا فمقياس الضغوط المهنية لدى الأساتذة يجب أن يقيس حالة الضغط ولا يقيس شيئاً آخر.

وهذه الطرق هي كالآتي :

1- صدق المحكمين (عرض الاستبيان على 6 محكمين) انظر الملحق رقم (1).

2-مدى صلاحية البنود.

3 مدى شمولية الاستبيان لمختلف جوانب الموضوع.

8-1-الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي لمقياس الضغوط المهنية والمستخرج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات فكانت النتيجة كما يلي :

الصدق الذاتي 0.87

ومنه فان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق .

8-2- ثبات مقياس الضغوط المهنية:

8-2-1- بطريقة ألفا كرونباخ.

جدول رقم (7) يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

الفا كرونباخ	
0.95	الضغوط المهنية

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة الفا كرونباخ تقدر ب 0.95 وهي عالية تدل على ان الاستبيان ثابت

وصالح للقياس

8-2-2- بطريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم (8) يمثل معامل الارتباط والثبات بطريقة التجزئة النصفية :

سبيرمان	جوتمان
0.94	0.94

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) و(8) ان استبيان الضغوط المهنية يتمتع بدرجة عالية من الثبات على

أفراد العينة مما يؤكد على صلاحيته للقياس .

9- الدراسة الأساسية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية تأكدنا من صلاحية الاستبيان، قمنا بإجراء الدراسة الأساسية.

-الإطار الزمني للدراسة الأساسية :

الفترة الممتدة بين شهري أبريل و ماي 2022، وتم توزيع الاستبيانات على العينة الأساسية.

-الإطار المكاني للدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية في مختلف ابتدائيات بلدية حمادية ولاية تيارت .

-عينة الدراسة الأساسية : أجريت الدراسة الأساسية على 53 أستاذ في مختلف ابتدائيات بلدية حمادية

ولاية تيارت .

9-1- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم (9) يوضح جنس الفئة المدروسة:

النسبة %	التكرار	الجنس
26.4	14	ذكر
73.6	39	أنثى
%100	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) الذي يمثل متغير الجنس لمجتمع الدراسة أن :

-26% من مجتمع الدراسة ذكور.

-73% من مجتمع الدراسة اناث.

الجدول رقم (10) توزيع العينة حسب متغير السن:

النسبة %	التكرار	
28.2%	11	32-21
48.7%	19	43-33
23.1%	9	55-44

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح توزيع العينة حسب متغير السن أن:

28% من الأساتذة يتراوح أعمارهم من (21 إلى 32) سنة.

48% من الأساتذة تتراوح أعمارهم من (33 إلى 43) سنة.

23% من الأساتذة تتراوح أعمارهم من (44 إلى 55) سنة.

الجدول رقم (11) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية:

النسبة %	التكرار	
74.7	29	-10-1
12.8	5	-20-11
12.8	5	30-21

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية أن:

74.7% من الأساتذة لديهم أقدمية من 1 إلى 10 سنوات.

12.8% من الأساتذة لديهم أقدمية من 11 إلى 20 سنة.

12.8% من الأساتذة لديهم أقدمية من 21 إلى 30 سنة.

الجدول رقم (12) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة المهنية:

النسبة %	التكرار	الرتبة المهنية
69.8%	37	أستاذ
15.1%	8	أستاذ رئيسي
15.1%	8	أستاذ مكون
100%	53	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول رقم (12) والذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية يتضح أن :

-69% من مجتمع الدراسة أساتذة.

-15% من مجتمع الدراسة أستاذ رئيسي.

15% من مجتمع الدراسة استاذ مكون.

الجدول رقم (13) توزيع العينة حسب متغير اللغة المدرسة:

النسبة %	التكرار	اللغة المدرسة
88.7%	47	اللغة العربية
11.3%	6	اللغة الفرنسية
100%	53	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول رقم (13) والذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير اللغة المدرسة يتضح بأن:

-88% من الأساتذة يدرسون اللغة العربية.

-11.3% من الأساتذة يدرسون اللغة الفرنسية.

الجدول رقم (14) توزيع العينة حسب متغير مؤسسة الانتماء:

النسبة %	التكرار	اسم المؤسسة
39.6%	21	مُحَمَّد بودار
20.8%	11	مرسي ميمونة
13.2%	7	بن عقروبة الربيع
15.1%	8	اول نوفمبر 1954
11.3%	6	نعار بوزيان
100%	53	المجموع

من خلال الجدول رقم (14) الذي يوضح مؤسسة الانتماء لكل أستاذ نلاحظ ما يلي:

-39% من أساتذة الدراسة ينتمون الى مؤسسة مُحَمَّد بودار.

-20% من الأساتذة ينتمون الى مؤسسة مرسي ميمونة .

-15% من الأساتذة ينتمون الى مؤسسة 1 نوفمبر 1954 .

-11% من الأساتذة ينتمون الى مؤسسة نعار بوزيان .

9-2- أدوات الدراسة الأساسية :

الاستبيان أنظر الملحق رقم (01)

9-3- الأساليب الإحصائية: تعتبر الأساليب الإحصائية من أهم وسائل تحليل البيانات الخام إلى نتائج

ذات معنى والتي تساعدنا في تحليل وتفسير موضوع الدراسة ثم الحكم عليها بكل موضوعية واعتمدنا في هذه

الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية :

برنامج "SPSS"

اعتمدنا على حزمة برنامج "SPSS" وهي من أهم الأساليب الإحصائية وتعد نتائجها أكثر دقة من أي

أسلوب آخر، إذ تم الحساب وتحصلنا على نتائج صحيحة ودقيقة من خلال جداول ترجمت فيما بعد وفسرت

نتائجها على ضوء فرضيات الدراسة معامل الارتباط

- بارسون:
$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n}}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$
 لتحديد صدق الاتساق الداخلي

أداة الدراسة..

-معامل الارتباط (ألفا كرومباخ) لتحديد معامل الثبات

- النسب المئوية لوصف خصائص افراد مجتمع الدراسة .

- المتوسط الحسابي : هو من مقاييس النزعة المركزية وأكثرها شيوعا والهدف من حسابه معرفة متوسط

درجات أفراد العينة وكذا لاستخدامه في معادلة اختبار (t) ومعادلته كالاتي:
$$\bar{X} = \frac{\sum XY}{\sum n}$$

: مجموع درجات الفقرات الفردية لكل العينة X

: مجموع درجات الفقرات الزوجية لكل العينة Y

: عدد أفراد العينة n

- الانحراف المعياري : ويعتبر من مقاييس التشتت وهو يقوم بجوهره على حساب انحرافات الدرجات عن متوسطها ومعادلته كالآتي: (عبد الكريم بوحفص، 2005: 47)

$$s^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}$$

- اختبار فريدمان للرتب.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة وتحليل النتائج

عرض ومناقشة النتائج:

1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية.

جدول رقم (15) يوضح العلاقة ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية:

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	بيرسون	مستوى الدلالة
الاتجاهات	110.24	9.72	-0.45**	0.01
الضغط المهنية	57.84	12.14		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة بيرسون للعلاقة ما بين اتجاهات التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تقدر ب -0.45^{**} عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يشير الى وجود دلالة إحصائية تؤكد وجود علاقة ارتباطيه ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغط المهنية.

1-2- الفرضية الجزئية الأولى:

جدول رقم يوضح (16) مستوى اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج.

نوع الاتجاه	المجالات	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاهات
ايجابي	(90-30)	90	9.72	110.24	الاتجاهات
سلي	(150-91)				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج يقدر ب 110.24 والانحراف المعياري يقدر ب 9.72 مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي

نجد أن هذا الأخير اصغر منه مما يؤكد على وجود اتجاهات سلبية ومقارنة بالمجالات نجده ينحصر ما بين مجال (91-150) مما يؤكد على أن اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج سلبية.

1-3- الفرضية الجزئية الثانية:

جدول رقم (17) يوضح مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

القرار	المجالات	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
ضعيف	(49-21)	63	12.14	57.84	الضغوط المهنية
متوسط	(77-50)				
مرتفع	(105-78)				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن قيمة المتوسط الحسابي للضغوط المهنية تقدر ب 57.84 والانحراف المعياري يقدر ب 12.14 ومقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي نجد أن هذا الأخير اكبر منه مما يؤكد على وجود ضغوط متوسطة .ومن خلال المجالات نجد المتوسط الحسابي ينحصر ما بين المجال (57-50) مما يشير على عدم وجود ضغوط مرتفعة ولكن وجود ضغوط متوسطة .

1-4-الفرضية الجزئية الثالثة :

جدول رقم (18) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس

بالتفويج تعزى لمتغير الجنس:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	t-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.79	51	-0.26	10.29	109.64	ذكر
			9.64	110.46	أنثى

T- test لعينتين مستقلتين اظهر الفرق في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج حسب متغير الجنس يقدر ب -0.26 عند مستوى الدلالة 0.79 لدى درجة الحرية 51 وهذه القيمة غير دالة احصائيا تؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نوع الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج لدى الذكور والإناث.

1-5-الفرضية الجزئية الرابعة:

الجدول رقم (19) توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم

الابتدائي تعزى لمتغير الجنس:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	t-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.64	51	0.46	11.25	59.14	ذكر
			12.55	57.38	أنثى

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن قيمة t-test لعينتين مستقلتين اظهر الفرق في مستوى الضغوط المهنية لدى الاساتذة حسب متغير الجنس يقدر ب 0.46 عند مستوى الدلالة 0.64 لدى درجة الحرية 51 وهذه القيمة غير دالة احصائيا تؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الذكور والإناث كون كلا من الذكور والإناث يعملون تحت نفس الظروف في المؤسسة.

1-6- الفرضية الجزئية الخامسة:

الجدول رقم (20): توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج

تعزى لمتغير المادة المدرسة:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	t-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	51	0.50	10.21	110.48	اللغة العربية
			4.32	108.33	اللغة الفرنسية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) ان قيمة t-test

لعينتين مستقلتين إظهار الفرق في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج حسب متغير اللغة المدرسة يقدر ب 0.50 عند مستوى الدلالة 0.01 لدى درجة الحرية 51 وهذه القيمة تؤكد وجود فروق دالة إحصائية في نوع المادة المدرسة .

2- مناقشة الفرضيات:

2-1- توجد علاقة ارتباطية ما بين اتجاهات اساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج و الضغوط المهنية:

انطلاقا من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (15) الذي توضح نتائجه وجود علاقة ارتباطية عكسية ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغوط المهنية حيث وجدنا قيمة بيرسون تقدر ب -0.45^{**} عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على وجود دلالة إحصائية تؤكد تحقق الفرضية بوجود علاقة ارتباطية عكسية أي كلما كانت الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج سلبية كلما ارتفع مستوى الضغوط المهنية .

وعليه نتأكد أن طبيعة التدريس بالتفويج تأثر تأثيرا مباشرا على مستوى الضغط المهني لأساتذة التعليم الابتدائي وهذا راجع لعدم رضا أساتذة التعليم الابتدائي على طبيعة التدريس بالتفويج من خلال تعبيرهم عن اتجاهاتهم السلبية وهذا استنادا للمتوسط الحسابي لاستجاباتهم الذي يقدر ب 110.24 الذي هو اكبر من

المتوسط الفرضي الذي يقدر ب 90 وحسب سلم تصحيح الاستبيان نجده ينحصر ما بين (91-150) الذي يمثل المجال السليبي، ومن خلال ذلك يمكننا القول انه قد تحققت فرضية الدراسة السابق طرحا ، ولقد أكدت عدة دراسات على أن أساتذة التعليم بمختلف الأطوار من بين الفئة المهنية الأكثر تعرضا للضغوط المهنية التي نجد من بينها دراسة سعد الله عيشاوي (2015) حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي حيث أن المستويات الخاصة بضغوط العمل التي يواجهها الأساتذة كانت متباينة بشكلها العام بين المرتفع والمنخفض، أي أن أساتذة التعليم الابتدائي عرضة لمختلف الضغوط المهنية الراجعة عن ظروف العمل والتغيرات التي تطرأ عليه باعتبار أن طبيعة العمل حساسة تتطلب أن يكون الأستاذ في كامل صحته النفسية والاجتماعية بعيدا عن كل المخاطر والأزمات التي تحول دون أداء مهامه وعليه تعتبر طرق التدريس من بين المسببات للضغط المهني لدى الأساتذة وهذا ما أشارت إليه بوعلي بديدة (2014) في دراستها تطبيق المقاربة بالكفاءات وعلاقتها بالضغوط المهنية حيث خلصت الدراسة إلى أن أساتذة الرياضيات في المرحلة الثانوية يعانون من ضغوط ناتجة عن الإصلاح التربوي ومن أهم العوامل المسببة لذلك هي ظروف العمل و البرامج التعليمية وطرائق التدريس، وبمعنى آخر أن أي تغيير في طريقة التدريس او نظام التدريس يخلق تحوفا لدى أساتذة التعليم الابتدائي مما يولد لديهم ضغط مهني، بطبيعة الحال يخلق عنه مقاومة لهذا التغيير خاصة إذا كان في مرحلة سريعة ودون إشراك الأساتذة في ذلك كما حدث في مرحلة انتشار الوباء كوفيد 19 ، وجد الأستاذ نفسه مضطرا إلى العمل بمنهجية وطريقة جديدة قد يكون غير راضي عنها مما يولد لديه ضغوط عن عدم الرضا.

وان هذه الانعكاسات في انتشار الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تنعكس مباشرة عن مردودية الأستاذ الذي هو يتخبط في صراع الضغوط الناتجة عن التغيير في طرق التدريس وعن عدم الرضا بذلك، بحكم أن طبيعة عمل الأستاذ التي هي جد مهمة في نقل المعلومة إلى التلميذ وتزويده بمعارف ومهارات التي تتطلب صحة نفسية جيدة وبيئة خالية من الضغوطات والمشاكل، لكي يتمكن من استغلال كل قدراته المعرفية في إيصال المعلومة للتلميذ.

2-2- توجد اتجاهات سلبية لدى أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج:

انطلاقا من الجدول رقم(16) الذي يوضح اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج يقدر ب 110.24 والانحراف المعياري يقدر ب 9.72 مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي

نجد أن هذا الأخير اصغر منه مما يؤكد على وجود اتجاهات سلبية ومقارنة بالمجالات نجده ينحصر ما بين مجال (91-150) مما يؤكد على أن اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج سلبية. وذلك راجع إلى عدم امتلاكهم المعلومات والمعارف المسبقة حول نظام التدريس بالتفويج. وكذلك لعدم تطابق طريقة ونظام التدريس بالتفويج مع القدرات والمهارات التي يمتلكها التلاميذ مما جعل الأساتذة يعبرون عن اتجاهاتهم السلبية نحو هذا النظام وكذلك المدة الزمنية غير كافية لإتمام المقرر الدراسي وعدم توفر الظروف البيئية والإمكانيات المتاحة من طرف المؤسسة التربوية من أجل التطبيق الحسن لنظام التدريس بالتفويج. وهذا ما عبر عنه أساتذة التعليم الابتدائي من خلال اجابتهم عن الاستبانة حيث أصبح الأستاذ خلال التدريس يقوم بتقديم الأساسيات فقط ولا يسمح له بتقديم كل ما لديه من معارف ولا يتيح له طرح أفكار جديدة وأشعره بالملل وكلفه إجهادا إضافيا وذلك من خلال زيادة الحجم الساعي مما اثر على أداء الأستاذ.

2-3- يوجد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي :

انطلاقا من الجدول رقم (17) الذي يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

نلاحظ

أن قيمة المتوسط الحسابي للضغوط المهنية تقدر ب 57.84 والانحراف المعياري يقدر ب 12.14 وبمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي نجد أن هذا الأخير أكبر منه مما يؤكد على وجود ضغوط متوسطة. ومن خلال المجالات نجد المتوسط الحسابي ينحصر ما بين المجال (50-57) مما يشير على عدم وجود ضغوط مرتفعة ولكن وجود ضغوط متوسطة. وهذا ما تعارض مع دراسة سامية ابريم في دراستها الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمات المرحلة الابتدائية والمتوسطة حيث توصلت النتائج إلى أن المعلمات يتعرضن لمستوى مرتفع من الضغط المهني. ويعزى ذلك إلى أن جميع مصادر الضغط المهني المذكورة في الاستبانة تعتبر مصادر ضغط لدى أفراد العينة ولكن بدرجة متوسطة فالمعلمين والمعلمات يدركون أن مدى الضغوط الحاصلة لديهم نتيجة لمتطلبات ممارستهم المهنية كما أن الفهم بالمصادر المرتبطة بالضغوط تجعلهم يرغبون في تنمية مهاراتهم للتخفيف منها.

2-4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج تعزى لمتغير الجنس:

انطلاقا من الجدول رقم (18) الذي يوضح الفروق ما بين الذكور والإناث في مستوى الاتجاهات نحو

التدريس بالتفويج ومن خلال تطبيق المعامل الإحصائي t-test

لعينتين مستقلتين تم الوصول إلى قيمة - 0.26 t-test

عند مستوى الدلالة 0.79 وهي قيمة غير دالة إحصائياً تؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية

ما بين الذكور والإناث في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج . حيث أن كل من أساتذة وأستاذات التعليم الابتدائي لهم نفس الاتجاه السلبي نحو التدريس بالتفويج . ويرجع الباحث تفسير هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين سواء ذكور أو إناث يعملان بنفس طبيعة التدريس ويواجهون كذلك نفس خصائص طبيعة هذا النظام، كما يمكن القول انه لم تتحقق الفرضية ويتم قبول الفرضية البديلة انه لا توجد فروق في الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج وعليه باعتبار ان كل من الاستاذات والأساتذة ينتمون الى بيئة واحدة ويعملون في نفس الظروف لهذا لم يظهر الفرق بينهما ونستدل من ذلك انه لا يوجد رضا عن التدريس بالتفويج لدى اساتذة التعليم الابتدائي بغض النظر عن عامل الجنس .

2-5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم

الابتدائي تعزى لمتغير الجنس:

انطلاقاً من الجدول رقم (19) الذي يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بين

الذكور والإناث نلاحظ أن قيمة

t test

لعينتين مستقلتين إظهار الفرق في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي حسب متغير

الجنس يقدر ب 0.46

عند مستوى الدلالة 0.64 لدى درجة الحرية 51 وهذه القيمة غير دالة إحصائياً تؤكد على عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين الذكور والإناث . وهذا ما أشار إليه سليم عمرون في

دراسته (2018) مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها ببعض

المتغيرات الديمغرافية حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية بين الأساتذة

تعزى لمتغير الجنس . ويرجع الباحث تفسير هذه النتيجة إلى إن كلا الجنسين سواء ذكور أو إناث يعملان في

ظروف مهنية واحدة فهم يواجهون نفس المشاكل اليومية سواء داخل المؤسسة أو خارجها وقد يعزى ذلك أيضاً

إلى أن الجنس ليس متغير مؤثر في إحداث فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية . ذلك أن طبيعة الإنسانية

تتكون من مشاعر وأحاسيس وانفعالات تتوافر لدى الذكر والأنثى تنعكس ايجابياً أو سلبياً على سلوكه في ضوء

تنشئته الاجتماعية وخبراته المتنوعة فالأستاذ أو الأستاذة كلاهما معرض في حياتهما اليومية لكثير من المعوقات والصعوبات والضغوط المختلفة يستجيب لكل منها بطريقة الخاصة .

وقد أشارت بخي خديجة في دراستها (2018) بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الابتدائي وخلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس .

2-6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج تعزى لمتغير

المادة المدرسة :

انطلاقاً من الجدول رقم (19) الذي يوضح قيمة t-test

لعينتين مستقلتين إظهار الفرق في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج حسب متغير المادة المدرسة يقدر ب 0.50 عند مستوى الدلالة 0.01 لدى درجة الحرية 51 وهذه القيمة تؤكد وجود فروق دالة إحصائية في نوع المادة المدرسة وعلية نقول ان الفرضية السالف ذكرها قد تحققت . ويمكن تفسير هذه النتيجة بان أساتذة اللغة العربية لهم مسؤوليات في التدريس أكثر من أساتذة اللغة الفرنسية حيث يقع عليهم حجم تدريس أكثر من مادة طيلة أيام الأسبوع . حيث يتطلب منهم تركيز أكثر مما يجعلهم يقضون معظم أوقاتهم في العمل، وبالاطلاع على برنامج التدريس الخاص بأساتذة اللغة العربية الذي يحتوي على عدة مواد مدرسة على غرار اللغة العربية التربية الاسلامية والتربية العلمية والرياضيات والتاريخ والجغرافيا والتربية المدنية وهذه المواد كلها تجعل الحجم الساعي الاسبوعي اكثر من 36 في النظام العادي ومع نظام التدريس بالتفويج تضاعف مما صعب عملية التدريس اكثر من اساتذة اللغة الفرنسية الذين هم مرتبطون بمادة واحدة فقط وعلية تم ظهور الفرق في الاتجاهات انها اكثر سلبية لدى اساتذة اللغة العربية مقارنة باللغة الفرنسية مع العلم ان كلاهما ذو اتجاهات سلبية نحو التدريس بالتفويج وهذا قد يؤثر على العملية التعليمية للاستاذ والتلميذ في مستوى التحصيل لديهم .

خاتمة

خاتمة:

نظرا لما يكتسبه موضوع اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج وعلاقته بالضغوط المهنية من أهمية في وقتنا الحالي جعل دراستنا تتجه لهذا الموضوع. وبعد تحليل متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق الاستبيان لجمع المعلومات على حالات الدراسة تم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وتفسيرها على ضوء الفرضيات والدراسات توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية ما بين اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج والضغوط المهنية.

- اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج سلبية.

- عدم وجود ضغوط مرتفعة ولكن وجود ضغوط متوسطة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نوع الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج لدى الذكور والإناث.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الذكور والإناث.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج تعزى لمتغير المادة المدرسة

اقتراحات:

- من خلال الدراسة التي قمنا بها ونظرا للنتائج المتوصل إليها نقدم بعض الاقتراحات التي نتمنى أن تأخذ بعين الاعتبار:
- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي تتناول علاقة اتجاهات التدريس بالتفويج لدى الأساتذة بمتغيرات أخرى.
 - تصميم برنامج تدريبي حول إستراتيجية التغلب على الضغوط المهنية أو التكيف معها.
 - توفير المناخ المناسب للأساتذة وفق ما هو مطلوب منهم في المهنة.
 - توفير جميع الإمكانيات التي تساعد الأستاذ في أدائه لوظيفته.
 - التكوين المستمر للأستاذ بكل المستجدات التربوية وطرق التدريس.
 - تنظيم لقاءات دورية بين الأساتذة ل طرح انشغالاتهم ومشاكلهم قصد مساهمة الجميع في إيجاد الحلول لها.
 - إعادة النظر في طريقة التدريس بالتفويج مع بناء استراتيجية فعالة في اتباع مثل هذا النمط من التدريس.
 - وضع منصات علمية إلكترونية لتخفيف الضغط على الأستاذ في عملية التدريس.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أكرم ياسين مُجَّد الألوسي. التدريس (مفاهيم أسس. نظريات نماذج. طرائق. التخطيط)
- أمال غريب. إدارة الصف وعلاقتها بالرسوب المدرسي من وجهة نظر تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي دراسة ميدانية بثنائية حمزاوي مُجَّد العيد مسكيانة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي. 2014.2015.
- بختي خديجة. جاب الله حليلة. الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الابتدائي بولاية أدرار. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس المدرسي. جامعة احمد دراية أدرار. الجزائر. 2017-2018.
- بطير كريمة. باعلي نورة. الحوافز وأثرها على الضغط المهني. لدى الأستاذ الجامعي. دراسة ميدانية بجامعة احمد دراية أدرار. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر. علم النفس المدرسي جامعة احمد دراية أدرار. 2017-2018
- بن حامد مُجَّد. بوعجناف كمال. مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. دراسة ميدانية بثنائيات ولاية البليدة. رسالة ماجستير. 2008.
- بن قناب عبد الرحمان. عطالله احمد. درجة كفاءة أستاذ التربية البدنية والرياضية في استخدام طرق التدريس الحديثة في مرحلة التعليم المتوسط مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 8. العدد3. سنة 2021.
- بورجي العباس. اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية. عمال الصناعات المعدنية. غليزان. أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه علم النفس العمل. جامعة وهران 2. 2017.
- بوغالية فايذة. طرائق وأساليب التدريس. محاضرة1. سنة أولى ماستر تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي 2019-2020-جامعة حسيبة بن بوعلي شلف معهد التربية البدنية والرياضية.
- حسن مصطفى عبد المعطي. ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. مكتبة زهراء الشرق القاهرة. ط1. 2006.
- حمدي ياسين وآخرون. علم النفس الصناعي. والتنظيمي. بين النظرية والتطبيق. ط1. دار الكتاب الحديث. الكويت. 1999.
- حنان فلاح سليم زقوت. الاتجاه نحو التحديث لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة في ضوء بعض القيم السائدة. دراسة عملية. رسالة ماجستير علم النفس. 2000.
- خالد عيادة. ضغوط العمل وأثرها على الأداء. ط1. دار الخليج. عمان. الأردن. 2011.

- خليل إبراهيم شير. وآخرون. أساسيات التدريس. ط1. دار المناهج للنشر والتوزيع. عمان. 2014.
- الزبيدي علوان. علم النفس الاجتماعي. الوراق للنشر والتوزيع. عمان. الأردن. 2003.
- سامر جلدة. السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة. دار أسامة للنشر والتوزيع. الأردن. عمان. ط1. 2009.
- السبيعي محمد بن فلاح بن سعد الجفران. ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي. رسالة ماجستير. جامعة نايف الرياض. 2013.
- سعدون إيمان. وهرابي فاطمة الزهراء. مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي. دراسة ميدانية بمدرسة أبو بكر الصديق تيارت. مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر 2020.
- سيد محمد جاد الرب. الاتجاهات الحديثة في إدارة المخاطر والأزمات التنظيمية. 2011.
- شارف خوجة. مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين. دراسة مقارنة بين المراحل التعليمية الثلاثة. رسالة ماجستير تيزي وزو.
- شعاف لويزة. جلال إيمان. اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي نحو التكوين أثناء الخدمة. دراسة ميدانية بثانوية شاذلي قادة وثنوية عقبة بن نافع تيارت. مذكرة ماستر 2018.
- شوامرة طالب نادر. علم النفس الاجتماعي. ط1. دار الشروق للنشر والتوزيع. 2014.
- شيباني كريمة. إسهام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير طرق التدريس. دراسة ميدانية لعينة من أساتذة جامعة أدرار. مذكرة تخرج لاستكمال شهادة الماستر تخصص صحافة مكتوبة. جامعة أدرار أحمد دراية. 2017-2018.
- صبار أمال. اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي نحو العملية التكوينية. دراسة ميدانية بثانويات ولاية أم البواقي. مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر. جامعة العربي بن مهيدي. 2011.
- صفا أحمد الغزالي. الحداثة في العملية التربوية. دار الثقافة للنشر والتوزيع. ط1. الأردن. 2010.
- عباس محمود عوض. علم النفس الاجتماعي. دار النهضة العربية. للطباعة والنشر بيروت. 1980.
- عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان. ضغوط العمل. منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها. معهد الإدارة العامة. 1998.
- عبد الرزاق محسن. سعود الربيعي. علم النفس الاجتماعي. ط1. دار امجد للنشر والتوزيع. عمان. 2019.

- عبد العالي فتيحة. لغزال عائشة. أنماط الضبط المدرسي وعلاقتها بفعالية الإدارة الصفية من وجهة نظر الأساتذة. دراسة ميدانية ببعض المدارس التعليمية. مذكرة شهادة ماستر علم النفس المدرسي. جامعة احمد دراية. أدرار. 2017-2018.
- عبد القادر سعيد بنات. ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية. قطاع غزة. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. الجامعة الإسلامية. فلسطين. 2009.
- عبد اللطيف بن حسين فرج. التدريس الفعال. دار الثقافة للنشر والتوزيع المملكة الأردنية. 2009.
- العبودي فاتح. الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي. دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف. الصحي بالميلية ولاية جيجل. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. في علم النفس التنظيمي جامعة منتوري قسنطينة. 2007-2008.
- عثمان مريم. الضغوط المهنية. وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية. دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية بسكرة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة الإخوة منتوري قسنطينة. 2009.
- عطية محسن علي. المناهج الحديثة وطرق التدريس. دار المناهج. للنشر والتوزيع. عمان. الأردن. 2009.
- عقون آسيا. الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير جامعة فرحات عباس. سطيف. 2012.
- العميان محمود سليمان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط5. دار وائل للنشر. عمان الأردن. 2010.
- عيساني صبرينة. واقع استخدام معلمي الطور الثانوي لاستراتيجيات التدريس الحديثة من وجهة نظرهم. دراسة ميدانية بثانويات بلدية أم البواقي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة وتسيير في التربية. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. 2015-2016.
- غادة جلال عبد الحكيم. طرق تدريس التربية الرياضية. دار الفكر العربي. ط1. مصر. 2008.
- فاروق عبده فلي. السيد محمد عبد المجيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان. الأردن. 2009.

- فاطيمة ميروح. هالة بوغابة. طرق التدريس الحديثة ودورها في زيادة التحصيل الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية من وجهة نظر الأساتذة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس شعبة علوم التربية. جامعة مُجَد الصديق بن يحي جيجل.
- قرقوز مُجَد. محاضرات طرائق وأساليب تدريس التربية البدنية والرياضية مستوى الثانية ليسانس تخصص نشاط تربوي رياضي. قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية. المركز الجامعي نور البشير بالبيض. 2017-2018.
- كامل مُجَد المغربي. السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. ط3. 2004.
- كياش فضيلة. اتجاهات الطلبة نحو استخدام الانترنت في البحث العلمي. دراسة ميدانية على عينة من طلبة المرحلة الجامعية مذكرة ماستر. أدرار. 2019.
- لقلطي زيان. اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية. مذكرة ماستر جامعة مُجَد بوضياف المسيلة. دراسة ميدانية ببلدية بوسعادة. 2014.
- ماز فاطمة. اتجاهات التلاميذ نحو مادة الرياضيات. دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ سنة الرابعة متوسط مستغانم. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر علم النفس جامعة عبد الحميد بن باديس. مستغانم. 2016-2017.
- ماهر احمد. السلوك التنظيمي. مدخل بناء المهارات. ط3. الإسكندرية. الدار الجامعية. مصر. 2004.
- مُجَد الصيرفي. التحليل على مستوى المنظمات. المكتب الجامعي الحديث. 2009.
- مُجَد الصيرفي. الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على المستوى الفردي. الجزء الثاني. المكتب الجامعي الحديث. 2009.
- مُجَد حسن مُجَد حمادات. السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. دار حامد للنشر والتوزيع. ط1. 2008.
- محمود حسان سعد. التربية العملية بين النظرية والتطبيق. ط1. دار الفكر ناشرون وموزعون المملكة الأردنية الهاشمية. 2007.
- محمود يوسف عبد الرحمان. السلوك التنظيمي للمنظمات الإدارية. ط1. دار البداية ناشرون وموزعون. 2010.

- مطبعة اليسر المكتبة الوطنية بغداد. 2021.
- معلوم ليلي. الضغط المهني وعلاقته بظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي والسمعي. دراسة ميدانية مقارنة. مذكرة ماجستير. 2014.
- منال شموري. طرق التدريس وعلاقتها بالتفاعل الصفّي لدى التلاميذ. دراسة ميدانية بثانويتي بلدية المسيلة. تخصص علم اجتماع التربوي. مذكرة ماستر جامعة مُجّد بوضياف. المسيلة. 2018-2019.
- موزة بنت حمود بن علي المعمرية. ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي. محافظة مسقط. رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية. 2014.
- نادية تابعي. ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي. رسالة ماجستير جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي 2014.
- نايل كسال عزيز. بعض أساليب التدريس الحديثة وأثرها على النشاط البدني الحركي للمرحلة الثانوية من وجهة نظر أساتذة التربية البدنية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 33. مارس. 2013.
- النعاس. عمر مصطفى مُجّد. الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية. منشورات جامعة 7/أكتوبر. للمطبوعات والنشر ليبيا 2008.
- هاشم أحمد نعيمش الحمامي. مجلة العلوم الاجتماعية. العدد 12. صفات المدرس وطرائق التدريس الناجحة. دراسة نظرية في مواصفات المدرس وطرائق التدريس في المجتمعات الإسلامية والغربية. جامعة عمان. الأردن. 2015.

الملاحق

الملحق رقم (1): استبيان الدراسة.



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



أستاذي:

في إطار تحضير مذكرة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية. أتقدم إلى سيادتكم بهذا الاستبيان الذي يقيس اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالتفويج وعلاقته بالضغط المهنية في ظل انتشار جائحة كورونا .
وأعلمكم إن إجاباتكم لا تستعمل إلا لغرض علمي لذا اطلب منكم الإجابة بكل عناية على فقرات الاستبيان . وشكرا على تعاونكم لإتمام هذا البحث .

إشراف الأستاذ :

- د. عمارة الجيلالي

إعداد الطلبة:

- رجيمي أمجد

- صولح فويدر

السنة الدراسية:

2021-2022

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر () أنثى ().
- السن: ().
- الأقدمية: ().
- الرتبة المهنية: أستاذ () . أستاذ رئيسي (). أستاذ مكون () .
- المادة المدرسة : لغة عربية () لغة فرنسية ().
- اسم مؤسسة الانتماء:

الاتجاهات نحو التدريس بالتفويج:

أبد	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارات	
أ					- أرى أن نظام التدريس بالتفويج يؤثر على مردودي العلمي.	1
					- نظام التدريس بالتفويج لا يسمح بتقديم كل ما لدي من معارف.	2
					- أرى أن نظام التدريس بالتفويج مرهق وغير فعال.	3
					- أصبحت مرتبنا بالوقت خلال التدريس بالتفويج.	4
					- يفرض نظام التدريس بالتفويج على الأستاذ تكرار المعلومة.	5
					- يشعري نظام التدريس بالتفويج بالملل.	6
					- نظام التدريس بالتفويج لا يسمح لي باستعمال جميع أدوات التعليم.	7
					- نظام التدريس بالتفويج لا يسمح لي بالتوسع والتعمق في	8

					المعلومة.	
					9 - اعتبر نظام التدريس بالتفويج من الطرق الفاشلة في مجال التعليم والتربية.	
					10 - لا يتيح لي نظام التدريس بالتفويج طرح أفكار جديدة.	
					11 - أصبحت مرتبطا من خلال نظام التدريس بالأفواج بتقديم الأساسيات فقط.	
					12 - نظام التدريس بالتفويج لا يتيح لي الفرصة في الاحتكاك بجميع التلاميذ.	
					13 - الأستاذ أصبح لا يأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية ما بين التلاميذ نتيجة التدريس بالتفويج.	
					14 - التلميذ أصبح بعيدا عن المدرسة بسبب نظام التدريس بالتفويج .	
					15 - نظام التدريس بالتفويج فرض على الأسرة أن تلعب دورا بيداغوجيا أكثر من المؤسسة التعليمية .	
					16 - لا يسمح نظام التدريس بالتفويج للأستاذ بإشراك التلميذ في العملية التعليمية .	
					17 - نظام التدريس بالتفويج لا يسمح بتنفيذ النصاب الساعي القانوني من الحصص .	
					18 - تنظيم السنة الدراسية خلال الفترات المقررة سمح بتنفيذ مخططات التعلم الاستثنائية .	
					19 - تنظيم التقييم البيداغوجي الاستثنائي المعتمد خلال السنة الدراسية مناسب .	
					20 - نظام العمل بالتفويج اثر ايجابيا على سيرورة العملية التعليمية .	
					21 - نظام العمل بالتفويج لا يسمح بحصص الدعم والاستدراك للتلميذ.	
					22 - تسمح مدة الحصة التعليمية 45 دقيقة بتحقيق الهدف	

					المسطر.
					23 - نظام التدريس بالتفويج سمح للأستاذ بتسيير القسم بأريحية.
					24 - عدد الحصص الأسبوعية بالنسبة للأستاذ ملائم.
					25 - نظام التدريس بالتفويج أصبح يقلل من اكتضاض التلاميذ في القسم.
					26 - نظام التدريس بالتفويج ساعد التلميذ على بناء تعلماته بشكل أفضل .
					27 - نظام التدريس بالتفويج ساعدني أكثر في التحكم في المشكلات الصفية داخل القسم.
					28 - نظام التدريس بالتفويج ساعدني من مرافقة بيداغوجية من قبل مفتش المادة.
					29 - ارى أن محتوى البرامج التعليمية المخططة للوزارة يتوافق مع نظام التدريس بالتفويج.
					30 - يكلف نظام التدريس بالتفويج إجهادا إضافيا للأستاذ من خلال زيادة الحجم الساعي.

الضغوط المهنية:

رقم	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	- أقوم بالتدريس أكثر من الوقت المحدد.				
2	- أقوم بتدريس مواد لا تتناسب مع مؤهلاتي .				
3	- أكلف بتدريس مواد معقدة تفوق قدراتي .				
4	- افتقد إلى حرية اتخاذ القرار .				
5	- ادرس في قسم تجهيزاته لا تتلائم مع طبيعة العمل .				
6	- ادرس في مكان يفتقر الى الجو الهادئ.				
7	- استخدم أدوات وتجهيزات ذات جودة غير مناسبة في التدريس .				

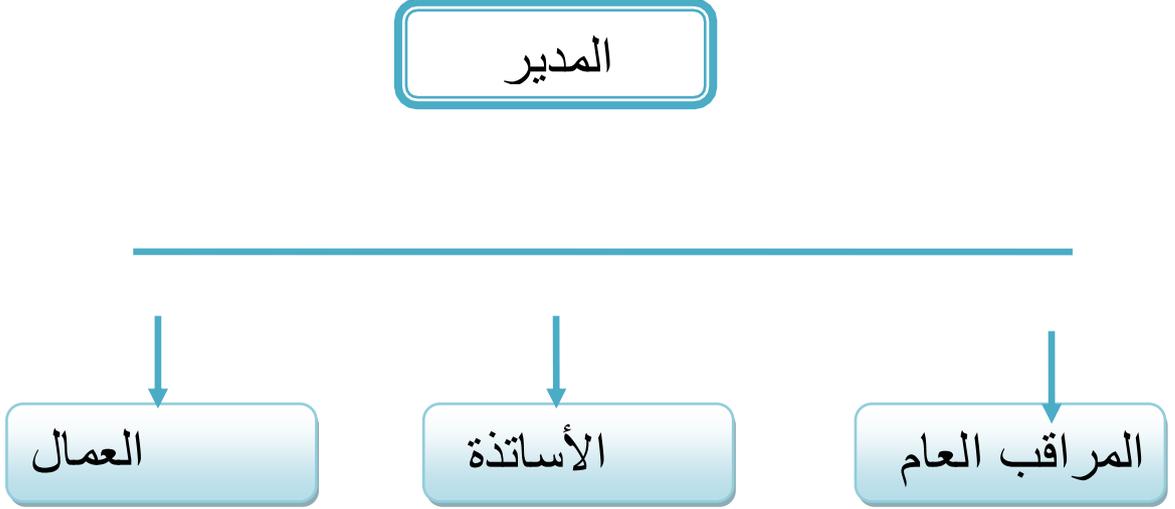
				- لا توجد لدي خصوصية في العمل .	8
				- أجد صعوبة عند النوم والاستغراق فيه .	9
				- اشعر بالقلق والتوتر النفسي .	10
				- اشعر بالملل وعدم الرغبة في التدريس .	11
				- اشعر بالإحباط النفسي .	12
				- ادرس في بيئة غير صحية .	13
				- ادرس في مكان لا تتوفر فيها أماكن الاستراحة .	14
				- ادرس في مكان الإضاءة فيه غير مناسبة .	15
				- ينقصني الأدوات والتجهيزات اللازمة في التدريس .	16
				- اضطر للتدريس لساعات طويلة .	17
				- غياب الاستقرار والمساندة في حياتي الشخصية .	18
				- اشعر أن بيئة التدريس مستفزة .	19
				- أتناول أدوية لمواجهة ضغوط التدريس .	20
				- تربكني المواقف الجديدة التي تصادفني في التدريس .	21

الملحق رقم(2): يوضح جدول الأساتذة المحكمين

جدول الأساتذة المحكمين:

الرتبة المهنية	اسم ولقب الأستاذ	الرقم
محاضر - ب	قرينعي احمد	1
أستاذ تعليم عالي	بن موسى سمير	2
محاضر - ب	قندوز محمود	3
محاضر - ا	حمدادة ليلي	4
محاضر - ا	بلعربي عادل	5

الملحق رقم (3) يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الملحق رقم (4) يوضح مخرجات الدراسة:

Frequencies

Statistics

	الجنس	السن	الأقدمية	الرتبة المهنية	المادة المدرسة	مؤسسة الإنتماء
N	53	53	53	53	53	53
	Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	1,74	38,87	11,89	1,45	1,11	2,38
Médiane	2,00	38,00	8,00	1,00	1,00	2,00
Ecart-type	,445	8,528	9,006	,748	,320	1,431

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	14	26,4	26,4	26,4
أنثى	39	73,6	73,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
21	1	1,9	1,9	1,9
24	1	1,9	1,9	3,8
27	1	1,9	1,9	5,7
28	1	1,9	1,9	7,5
29	3	5,7	5,7	13,2

30	2	3,8	3,8	17,0
31	3	5,7	5,7	22,6
32	1	1,9	1,9	24,5
33	1	1,9	1,9	26,4
34	1	1,9	1,9	28,3
35	6	11,3	11,3	39,6
36	1	1,9	1,9	41,5
38	7	13,2	13,2	54,7
39	2	3,8	3,8	58,5
40	5	9,4	9,4	67,9
41	2	3,8	3,8	71,7
42	1	1,9	1,9	73,6
44	1	1,9	1,9	75,5
45	1	1,9	1,9	77,4
48	2	3,8	3,8	81,1
50	6	11,3	11,3	92,5
52	1	1,9	1,9	94,3
55	2	3,8	3,8	98,1
60	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

الأقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 0	2	3,8	3,8	3,8

من 0 إلى 10	1	1,9	1,9	5,7
4	3	5,7	5,7	11,3
5	6	11,3	11,3	22,6
6	9	17,0	17,0	39,6
7	5	9,4	9,4	49,1
8	1	1,9	1,9	50,9
9	1	1,9	1,9	52,8
10	7	13,2	13,2	66,0
12	1	1,9	1,9	67,9
14	1	1,9	1,9	69,8
15	2	3,8	3,8	73,6
17	1	1,9	1,9	75,5
20	3	5,7	5,7	81,1
21	1	1,9	1,9	83,0
24	1	1,9	1,9	84,9
27	1	1,9	1,9	86,8
28	2	3,8	3,8	90,6
30	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

الرتبة المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أستاذ	37	69,8	69,8	69,8
أستاذ رئيسي	8	15,1	15,1	84,9
Valide				

أستاذ مكون	8	15,1	15,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

المادة المدرسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اللغة العربية	47	88,7	88,7	88,7
Valide اللغة الفرنسية	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

مؤسسة الإنتماء

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محمد بودار	21	39,6	39,6	39,6
مرسي ميمونة	11	20,8	20,8	60,4
بن عقروبة ربيع	7	13,2	13,2	73,6
Valide أول نوفمبر 1954	8	15,1	15,1	88,7
نعار بوزيان	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

```
COMPUTE _;75;_78;_80;_75; + 6;87;_ + 5;87;_ + 4;87;_ + 3;87;_ + 2;87;_ + 1;87;_ =;78;_75;_e
+ 16;87;_ + 15;87;_ + 14;87;_ + 13;87;_ + 12;87;_ + 11;87;_ + 10;87;_ + 9;87;_ + 8;87;_ + 7;87;_
+ 25;87;_ + 24;87;_ + 23;87;_ + 22;87;_ + 21;87;_ + 20;87;_ + 18;87;_ + 19;87;_ + 17;87;_
30;87;_ + 29;87;_ + 28;87;_ + 27;87;_ + 26;87;_.
```

EXECUTE.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=_;87;1 _;87;2 _;87;3 _;87;4 _;87;5 _;87;6 _;87;7 _;87;8 _;87;9 _;87;10 _;87;11 _;87;12
_;87;13 _;87;14 _;87;15 _;87;16 _;87;17 _;87;18 _;87;19 _;87;20 _;87;21 _;87;22 _;87;23 _;87;24
_;87;25 _;87;26 _;87;27 _;87;28 _;87;29 _;87;30 _;75;_78;_80;_75;78;_75;_e;
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\ps vita\Desktop\spss.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	29	96,7
Exclus ^a	1	3,3
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
-------------------	-------------------

,915	30
------	----

RELIABILITY

```
/VARIABLES= _;87;1 _;87;2 _;87;3 _;87;4 _;87;5 _;87;6 _;87;7 _;87;8 _;87;9 _;87;10 _;87;11 _;87;12
_;87;13 _;87;14 _;87;15 _;87;16 _;87;17 _;87;18 _;87;19 _;87;20 _;87;21 _;87;22 _;87;23 _;87;24
_;87;25 _;87;26 _;87;27 _;87;28 _;87;29 _;87;30
```

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

```
/MODEL=SPLIT.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\ps vita\Desktop\spss.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	29	96,7
	Exclus ^a	1	3,3
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,892
		Nombre d'éléments	15 ^a
	Partie 2	Valeur	,793

	Nombre d'éléments	15 ^b
	Nombre total d'éléments	30
Corrélation entre les sous-échelles		,783
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale	,878
	Longueur inégale	,878
Coefficient de Guttman split-half		,865

a. Les éléments sont : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.

b. Les éléments sont : 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=_93;1 _93;2 _93;3 _93;4 _93;5 _93;6 _93;7 _93;8 _93;9 _93;10 _93;11 _93;12
_93;13 _93;14 _93;15 _93;16 _93;17 _93;18 _93;19 _93;20 _93;21
_93;22 _93;23 _93;24 _93;25 _93;26 _93;27 _93;28 _93;29 _93;30
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\ps vita\Desktop\spss.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,956	21

RELIABILITY

```
/VARIABLES=_;93;1 _;93;2 _;93;3 _;93;4 _;93;5 _;93;6 _;93;7 _;93;8 _;93;9 _;93;10 _;93;11 _;93;12  
_;93;13 _;93;14 _;93;15 _;93;16 _;93;17 _;93;18 _;93;19 _;93;20 _;93;21
```

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

```
/MODEL=SPLIT.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\ps vita\Desktop\spps.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,918
		Nombre d'éléments	11 ^a
	Partie 2	Valeur	,917
		Nombre d'éléments	10 ^b
Nombre total d'éléments			21
Corrélation entre les sous-échelles			,895
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,944
	Longueur inégale		,944
Coefficient de Guttman split-half			,943

a. Les éléments sont : 11ε ,10ε ,9ε ,8ε ,7ε ,6ε ,5ε ,4ε ,3ε ,2ε ,1ε .

b. Les éléments sont : 21ε ,20ε ,19ε ,18ε ,17ε ,16ε ,15ε ,14ε ,13ε ,12ε ,11ε .