



جامعة ابن خلدون تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.  
في علم النفس العمل والتنظيم

الضغوطات المهنية ومصادرها لدى معلمي الطور الابتدائي  
-دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات ولاية تيارت-

الطالبات:

كرارجي فاطمة

يخلف نورة

الإشراف:

د/ صدقاوي كمال

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	استاذ محاضر ب	لصفر رضا
مشرفا ومقررا	استاذ محاضر أ	صدقاوي كمال
مناقشا	محاضر ا	قرينعي احمد

السنة الجامعية: 2021-2022

## الشكر والتقدير

في البداية اشكر الله العلي القدير الذي انعم علي بنعمة العقل والدين والحمد لله الذي وفقنا في إتمام مذكرتنا،  
فالحمد لله جلا في علاه فإليه ينسب الفضل كله إكمال الكمال – والكمال يبقى لله وحده.  
وبعد الحمد لله أتقدم الشكر والتقدير إلى أعضاء اللجنة وإلى أستاذي المشرف صدقاوي كمال على كل  
ماقدمه لنا من توجيهات التي ساندتنا في موضوع دراستنا.  
كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل عائلتي المحترمة جزاهم الله كل خير، ولأولئك الذين قدموا لي  
المساعدة من كل بعيد وقريب.

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وأهله أما بعد:  
الحمد لله الذي وفقنا على هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة النجاح والجهد بفضل الله تعالى.  
مهداة إلى كل العائلة الكريمة من إخوة وأختي التي بذلت جهدها من اجلي الذين هم اقرب الناس إلى قلبي وإلى  
والدتي العزيزة ووالدي العزيز اللذان كان عوننا وسندا لي ولدعائهما المبارك لي حفظهم الله ورعاهم.  
إلى أساتذتي خاصة الدكتور وأستاذ صدقاوي كمال وإلى أخي في الله حساني محمد الذين غمروني التقدير  
والإرشاد.

إلى كل قسم العلوم الاجتماعية خاصة علم النفس عمل وتنظيم وجميع دفعة 2022م، وإلى كل أصدقائي وإلى  
كل من ساعدني من قريب وبعيد.

إلى كل هؤلاء اهديهم هذا العمل المتواضع سائلا الله العلي التقدير أن ينفعنا به ويمدنا بتوفيقه.

فاطمة

## الإهداء

- بعدد ان من علي الله بإتمام هذا العمل لا يسعني إلا ان نحمده ونشكره، كما اتقدم  
بإهداء حصيلة هذه المجهودات الى امي الغالية وأبي اللذان بفضلهما واصلت مشواري  
الدراسي، والى الاستاذ صدقاوي كمال كما لا انسى اختي الكريمة وابنها ريان وصديقتي  
التي شاركتني في مشواري الدراسي، والى كل من مد يد العون يبتغي فيه رضا الله وشكرا.

نورة

## ملخص الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تيارت، كما تبحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تيارت، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه مناسب لهذه الدراسة وفيما يخص أداة جمع البيانات والمعلومات تم بناء استبيان متعلق بالضغوط المهنية وتم تطبيقه على عينة التي بلغ حجمها 60 أستاذ وأسلوب إحصائي مستخدم اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وبعد عرض النتائج ضوء الدراسات السابقة باستخدام البرنامج الإحصائي.

توصلنا إلى النتائج :

مستوى مرتفع في الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بولاية تيارت حيث أنها صنفت بترتيب حسب استجابة أساتذة التعليم الابتدائية و هي الضغوط النفسية و طبيعة العمل ثم تليها الضغوط المادية والفيزيائية ثم تليها الضغوط الاجتماعية و العلائقية .

### **Study summary:**

This study sought to reveal the sources of professional stress among primary education professors in the state of Tiaret and to look for statistically significant differences in the sources of professional pressure for primary school teachers in the state of Tiaret, The analytical descriptive curriculum was relied upon because it is suitable for this study. In terms of the data and information collection tool, a professional stress questionnaire was built and applied to a sample of 60 professors and a statistical method test user. (T) for two separate samples, after presenting the results in the light of previous studies using the statistical programme.

We have reached the results:

A high level of professional pressure among primary education professors in the state of Tiaret, as it is classified according to the response of primary education professors, namely psychological stresses and the nature of work, followed by physical and physical pressures, followed by social and relational pressures.

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	إهداء
	ملخص الدراسة
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول والأشكال
أ	مقدمة عامة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
11	1. إشكالية الدراسة
13	2. الفرضيات
13	3. أهداف الدراسة
13	4. أهمية الدراسة
14	5. دواعي وأسباب إختيار موضوع الدراسة
14	6. التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
15	7. الدراسات السابقة
20	8. التعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الضغط</b>	
23	تمهيد
24	1. تعريف الضغط
24	2. لمحة تاريخية حول الضغوط
25	3. تعريف الضغوط النفسية
25	4. مصادر الضغوط النفسية
27	الخلاصة
<b>الفصل الثالث: الضغوط المهنية</b>	
29	تمهيد
30	1. تعريف الضغط المهني
30	2. أنواع الضغط المهني
31	3. عناصر الضغط المهني
31	4. مراحل الضغط المهني
32	5. نماذج الضغط المهني

33	6. تعريف الضغط المهني لدى المدرسين
33	7. طبيعة مهنة التدريس
34	8. مصادر الضغط المهني لدى المدرسين
39	9. آثار ونتائج الضغط المهني لدى المدرسين
41	10. الأساليب مواجهة للضغط المهني لدى المدرسين
44	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع: المدرس والمدرسة</b>	
46	تمهيد
46	1. تعريف المدرس
47	2. مهام المدرس والمدرسة
49	3. أهداف المدرسة
50	4. خصائص المدرس الناجح
51	5. الصعوبات والعراقيل التي تواجه المدرس
53	خلاصة الفصل
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
56	تمهيد
57	1. الدراسة الإستطلاعية
57	2. منهج الدراسة الاستطلاعية
57	3. حدود الدراسة الاستطلاعية
58	4. عينة الدراسة وخصائصها
58	5. أدوات الدراسة الاستطلاعية
60	6. الخصائص السيكمومترية
61	7. صدق الاستبيان
64	8. الدراسة الأساسية
64	9. منهج الدراسة
64	10. حدود الدراسة
66	11. عينة الدراسة
66	12. أدوات الدراسة
67	13. مجالات الأساليب الاحصائية
<b>الفصل السابع: عرض النتائج ومناقشة الفرضيات</b>	

69	تمهيد
70	أولاً: مناقشة فرضيات البحث
70	1. تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
71	2. تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية
74	3. تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة
79	4. استنتاج عام
80	توصيات وإقتراحات
82	خاتمة
قائمة المصادر والمراجع	
قائمة الملاحق	

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
57	يبين توزيع أفراد عينة حسب الجنس	1
60	يمثل درجات مقياس ليكرت الخماسي	2
60	يوضح صدق الإتساق الداخلي لإستبيان مصادر ضغوط العمل	3
62	يوضح ثبات الإستبيان مصادر ضغوط العمل بطريقة التجزئة النصفية	4
63	يبين مستوى الثبات لمحاور الإستبيان بطريقة ألفا كرونباخ	5
64	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	6
64	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	7
65	يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	8
69	يمثل مستوى ضغط العينة	9
70	تتعلق الضغوط النفسية وطبيعة العمل ويتكون من العبارات رقم 1 إلى 17	10
71	يتعلق بالضغوط المدية والفيزيقية ويتكون من العبارات رقم 18 إلى 33	11
72	يبين المتوسط الحسابي للضغوط الإجتماعية والعلائقية التعليمية	12
73	يبين مصادر أكثر مساهمة في الضغوط المهنية حسب إستجابة أساتذة التعليم الإبتدائي	13
74	يبين نتائج إختبار T. TEST لمتغير الجنس	14
74	يبين نتائج إختبار ANOVA F لمتغير السن	15
75	يبين نتائج إختبار F لمتغير الخبرة	16

# مقدمة

أصبحت الضغوط جزء لا يتجزء من حياتنا اليومية، لا يمكن تجنبها وذلك مع تعقد الحياة وازدياد متطلباتها، وما يصحبها من قلق مستمر وتغيير سريع ومتواصل في جميع المجالات التي يشهدها عالمنا اليوم، وما يتبع ذلك حاجات الفرد وأساليب إشباعها، في وسط بيئة متسارعة ومتطلبات الحياة الكثيرة والمتنوعة خلقت معها مجموعة من الآثار النفسية والصحية والاجتماعية على مستوى الأفراد و الجماعات.

- ويعتبر القطاع التربوية و التعليم من أكثر القطاعات عرضة للضغوط.

- حيث يتعرض المدرسين خاصة منهم في الطور الابتدائي لدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية : كالقلق والتوتر والضغوط المهنية بينت دراسات عديدة بان درجة الضغط النفسي لدى المعلمين او المدرسين أعلى بكثير من درجة الضغط بالمهن الأخرى، فانتشار هذه الظاهرة لفت نظر "دنهام" مادعى لدراسة على معلمي طور الابتدائي.

- وقد استنتج إلى أن هناك الكثير من الأساتذة يعانون من ضغوط شديد

- ويعتبر البحث في الضغوط المهنية لدى المدرسين والأساتذة إحدى النقاط التي سيتم البحث فيها قصد الكشف عن مصادر هذه الضغوط التي تسبب الضغوط للمدرسين المعاناة المهنية الذي يعتبر موضوع مهم لا يقل أهمية عن غيره من المواضيع وفي هذا السياق قمنا بهذه الدراسة للكشف عن مصادر المهنية التي يتعرض لها معلمي الطور الابتدائي و مدى تأثير هذه الضغوط على ادائهم وقد تمت دراسة هذا الموضوع على جانبين نظري و تطبيقي:

في الجانب النظري تطرقنا الى دراسة عدة فصول وهي:

**الفصل الأول:** تطرقنا إلى التعريف بموضوع الدراسة واشكالياتها وأهدافها وأخيرا التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث.

**الفصل الثاني:** هو بعنوان الضغوط المهنية فقد تم التصرف فيه الى مفهوم الضغط المهني والنفسية.

-انواع الضغط المهني ومراحله ونظرياته ومستوياته وأهم النماذج المفسرة له ومصادر الضغط المهني وأهم الآثار المترتبة عنه.

**الفصل الثالث:** قمنا بتعريفات التالية: التعليم و المعلم و التلميذ و دور المعلم في المجتمع و خصائصه- .

**الجانب التطبيقي:**

وظفنا بعض الاجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية وهي تتضمن دراسة استطلاعية ودراسة اساسية وأدوات الدراسة، وعينة الدراسة وعرض النتائج ومناقشة الفرضيات وصعوبات الدراسة واقتراح الحلول والتوصيات.

## الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. الإشكالية
2. التساؤلات
3. الفرضيات
4. أهمية الدراسة وأهدافها.
5. أسباب اختيار الموضوع
6. المفاهيم الاجرائية
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

## 1. الإشكالية:

تعد الضغوط المهنية من الاضطرابات الشائعة والمشاعر الانفعالية التي تتملك الفرد من خلال العمل واتي تسبب المشاكل والصعوبات التي تواجه الفرد عند القيام بالمهام المهنية المطلوبة منه، وتختلف هذه الضغوط المهنية حسب قدرات الأفراد ومهاراتهم، فالأفراد ذوي الكفاءة العالية في العمل تكون هذه الضغوط غير مؤثرة بدرجة الأفراد الذين تكون خبرتهم وكفاءتهم قليلة وخاصة الموظفين الجدد، من بينها قطاع التربية والتعليم عامة ومعلمي الطور الابتدائي خاصة، حيث تتطلب مهنة التدريس توفر الإمكانيات والظروف البيئية الجيدة لكي يقوم المعلم بمهامه على اتم وجهه، وبالتالي عدم توفر هذه الإمكانيات يسبب حتما ضغطا مهنيا وينعكس ويؤثر عليه وعلى التلاميذ.

وهذا ما أكدته الباحثة كلثوم قاجة (2010) أن ضغوطات العمل التي يعانيها معلمي المرحلة الابتدائية لها تأثير على المعلم وتوصلت إلى إقتراح حلول لهذه الضغوط للقضاء عليها أو التخفيف منها على الأقل. كذلك ميز هندريكس وآخرون (2000) بين نوعين من ضغوط عمل المعلم هما:

- ضغوط العمل مرتبطة بخصائص المعلمين والطلاب .
  - ضغوط العمل مرتبطة بظروف العمل.
  - ولخصوا مصادر ضغوط عمل المعلم في المصادر التالية: أعباء العمل الزائدة، صراع الدور، غموض الدور، إنخفاض الراتب، حاجات وسلوكيات الطلاب، نقص الإعتراف والتقدير وقلة فرص التقدم الشخصي.
- (Hendricks,2000,p158).

تعتبر مهنة التدريس هي من إحدى المهن الإجتماعية النبيلة وهذا راجع لقيمة ونوعية الوظيفة وقيمة رسالتها التي تحملها، فأهميتها لا تقل أبدا عن الطب أو الصيدلة أو المحامات وغيرها من المهن وتعتبر من أكثر المهن تعرضا لضغوط تحتل مكانة بارزة مقارنة بالمهن الأخرى، وعمل هذه الوظيفة صعب وشاق وينبغي أن المعلم أو الأستاذ يكون لديه زاد من المعرفة أكثر من العلم، فالمدرّب يتأثر ويعيش في حالة من القلق والتوتر الإنفعال والإكتئاب والتي تؤثر بدورها على مهامه وواجباته، وهذا نتيجة عدم الرضا بمهنته وإنخفاض مستوى الثقة بالنفس والتفكير لترك مهنته.

كما يذكر ريس (2004) أنه في أواخر الثمانينات من القرن العشرين سجل معهد الضغط الأمريكي أن مهنة التدريس واحدة من المهن العشر الأكثر ضغطا وأن حوالي 40-50% من المعلمين الجدد يتركون مهنة التدريس

خلال السنوات الخمس الأولى، وهذا النزوح الجماعي يكلف الدول مبالغ باهضة لإعادة تأهيل معلمين جدد والأمر الذي دفع السلطات التربوية في أمريكا إلى الإهتمام بتخفيف ضغوط العمل الرئيسية التي تهدد المعلمين.

(Reese.R.2004.p26)

والمدرّب يعتبر ويعد الركيزة الأساسية والدور الرئيسي الذي يقوم به فهو يمثل مصدرا أساسيا فيكسب التلاميذ المعلومات اللازمة التي تجعلهم يتقدمون في حياتهم ويساهم في تطويره وتحديثه وحل مشاكله لأنه هو المرّبي والمعلم في نفس الوقت، كما أكدت دراسة ترانس(1978) التي قام فيها بمسح شامل على المدرسين وحصل فيها على 11 عامل سبب للضغط وهي: عدم إشترك المدرس في القرارات المدرسية، ضعف المرتبات، ضعف المهارات وإتجاهات التلاميذ نحو التدريس، ضيق الوقت في إتمام العمل، قلة المساعدات المالية لتركيّب أحدث الأجهزة والبرامج التعليمية والتدريب عليها، قوة وسيطرة الإدارة، ضعف في التدريب.

(فتيحة مزياي، 1998، ص28).

ويشير "ميشاي" إلى مجموعة من المصادر التي تؤدي إلى ضغوط العمل منها زيادة عبئ العمل وسوء إدارة الوقت وصراع وغموض الدور وكذلك الإفتقار إلى المشاركة في إتخاذ القرارات والذي يؤثر سلبا على أداء العاملين في المؤسسة.

فالمعلم كغيره من فئات المجتمع حين مواجهة الضغوط ويصاب بعدة إحباطات، لعل أهم مظاهر هذه الضغوط ظهور القلق الذي يؤثر على الحياة المهنية والاجتماعية والشخصية، وهذا ما أثار إهتمامنا لأجل دراسة الموضوع ومحاولة الكشف عن تأثير الضغوط المهنية ومصادرها على القلق والإكتئاب والتوتر والإنفعال لدى معلمي الطور الإبتدائي من خلال طرحنا للتساؤل العام التالي:

- ما هي مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم الإبتدائي؟

ومنه يمكن طرح التساؤلات الجزئية:

- هل طبيعة العمل والضغوط النفسية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم الإبتدائي؟

- هل الظروف المادية والفيزيقية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم الإبتدائي؟

- هل الظروف الاجتماعية والعلاقاتية مصدر من مصادر ضغوط المهنية لدي معلمي التعليم الإبتدائي؟

**2. الفرضية العامة:**

-توجد مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم الابتدائي.

**1.2 الفرضيات الجزئية:**

- تعد طبيعة العمل والضغوط النفسية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم الابتدائي.
- تعتبر الظروف المادية والفيزيائية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم الابتدائي.
- تعد الظروف الاجتماعية والعلاقاتية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الطور الابتدائي.

**3. أهمية الدراسة:**

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناولته ومن خلال إشكالياتها وفرضياتها المطروحة، ويمكن أن تبرز أهمية الدراسة.

- دور المعلم الذي يلعبه في فشل أو نجاح المشروع أو المشوار الدراسي.
- عمل المعلمين الذين يعتبرون العماد الأساسي لقطاع التربية والتعليم.
- معرفة الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم .
- الكشف عن معاناة المعلم من الضغوطات المهنية.

**4. أهداف الدراسة:**

- التعرف على أنواع الضغوطات التي يتعرف لها المعلمين في المدرسة الإبتدائية .
- الكشف عن مشاكل ومعاناة المدرسين.
- محاولة التعرف على مصادر الضغوط المهنية وآثارها على المعلم.
- التدريب على تقنيات البحث العلمي.

**5. أسباب إختيار موضوع الدراسة:****أ- أسباب ذاتية:**

- يندرج الموضوع ضمن إهتمامنا لقطاع التربية لإنتمائنا إليه.
- الرغبة في معرفة الحواجز على مستويات الضغط المهني التي يتعرض لها المعلم والأستاذ.
- شعورنا بقيمة وأهمية الموضوع في الوقت الحالي.

- الطموح في معرفة طرق التعامل مع الضغوطات المهنية.

ب- أسباب موضوعية:

- إعتبار مهنة التدريس من المهن الضاغطة.

- قلة إهتمام بموضوع الضغوط المهنية على مستوى المدارس الابتدائية.

- إرتباط الموضوع بمجال التخصص.

- إلزامية تحضير رسالة التخرج.

## 6. المفاهيم الإجرائية:

**تعريف الضغط:** الضغط حالة من انعدام التوازن بين المطالب الداخلية والخارجية على حد سواء وبين قدراتنا على إشباع هذه الحاجات.

**تعريف الضغوط المهنية:** وهي التي تخص العامل المهني أو المجال العلمي وذلك راجع لمجموعة من الأسباب وهي كره العمل، كره الشخص الموجود في العمل، صعوبة العمل والتركيز.

**مصادر الضغوط المهنية:** وهي التي تسبب تلك الحالة الانفعالية التي تحدث نتيجة التعرض المستمر للمعلمين لضغوط العمل والتي نستدل عليها من خلال الأعراض النفسية والسلوكية والبدنية والمهنية، وهي مجموع مما سيحصل عليه المعلم عند تطبيق استبيان.

**مصادر أدائية:** هي الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال الإجابة على بعد مصادر الضغوط الأدائية، والمتمثلة في الحجم الساعي اليومي في التدريس، شعور المعلم بإسهاماته في العمل .

**مصادر نفسية:** وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال الإجابة على بعد مصادر الضغوط النفسية والتي تشمل شعور المعلم بالراحة النفسية في المدرسة وشعوره بالتوتر نتيجة الزيارات المفاجئة للعمل .

**مصادر إجتماعية:** وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال الإجابة عن بعد مصادر الضغوط الإجتماعية والتي تتمثل في العلاقة مع الزملاء والإدارة والأسرة والتلاميذ.

**مصادر فيزيقية:** وهي التي تشمل ظروف العمل من التهوية والضوضاء والإنارة وموقع المدرسة و النظافة، وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال الإجابة على بعد مصادر الضغوط الفيزيقية .

**الإكتئاب:** وهو مجموعة من الدرجات التي يحصل عليها المعلم في إختبار ويتضمن مجموعة من الجمل تصف المشاعر والأحاسيس في نواحي متعددة مثل: الحزن، الفشل، عدم الرضا، البكاء، الإهتمام، القرار والتردد.

**القلق:** وهو مجموعة من الدرجات يمر عليها المعلم في مقياس القلق الصريح وهو يصف الحالة الإنفعالية للفرد وما يشعر به من توتر وخوف.

**الطور الابتدائي:** وهو الذي يمتد من السن التحضيري إلى غاية السنة الخامسة أي من السن السادس إلى 11 سنة، وفيها يكتسب التلميذ الأولوية الضرورية التي تساعد في نموه الأكاديمي كالقراءة والكتابة والحساب.

**معلم الطور الابتدائي:** هو ذلك الشخص الذي يتلقى تكويناً وإعداداً أكاديمياً وله مؤهلات علمية وتربوية يمارس مهامه التعليمية في المدرسة الابتدائية قصد القيام بعملية التعليم وتلقين المعارف والمهارات.

#### 7. الدراسات السابقة:

**1.7. دراسة المشعان (2002):** حول مصادر ضغوط المعلمي في العملية التعليمية المتمثلة نتائجها في أن مصادر الضغوط تتمثل في غموض الدور، صراع الدور، العبء المهني، تطور الوظيفي، تدني المكانة الاجتماعية المعلم، وازدحام الصفوف للتلاميذ، بطأ عمليات الترقية الوظيفية للمعلم، ضعف الرواتب وعدم وجود حماية للمدرس، وعدم قيام جمعية المعلمين بالدور الذي يشعر فيه المعلم بالأمان والأمن الوظيفي، وعدم اهتمام أولياء التلاميذ بمستويات أبنائهم، وسوء العلاقة بين الزملاء والمناخ المدرسي مناسب وظروف العمل، ونقص الدعم المادي والمعنوي. (فاطمة.ن، 2013: 36)

**2.7 دراسة هبة إبراهيم (2004):** هدفت إلى التعرف على الفروق المعنوية بين معلمين ومعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، ووجهت الضبط والرضي الوظيفي والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من (408) معلم، منهم (253) معلماً مصرياً، و(155) معلماً كويتياً، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين معلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل، لصالح الإناث.

**3.7. دراسة عبيد بن عبد الله العمري (2003):** عنوانها "ضغوط العمل عند المدرسين" هدفت إلى التعرف على اختبار العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة وضغوط الرتب الشهري، ومدة الخدمة وضغوط العمل كما أوضحت نتائج الدراسة أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية.

**4.7. دراسة وهف بن علي القحطاني (2000) عنوانها:** العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس ابتدائية بمدينة الرياض، وهدفت إلى التعرف إلى أهم العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في

المدارس الابتدائية بالرياض و قد تولت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض التي إشمطت عليها الدراسة درجات وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية على النحو التالي:

- زيادة العبء التدريسي للمعلم، نقص إمكانيات المدرسة بتجهيزاتها، زيادة كثافة الطلاب في الفصول الدراسية، العلاقات إنسانية والسلبية داخل المجتمع مدرسي، وأخيرا النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

5.7. مانع صابرينة (2007): الضغوط المهنية وأثارها على أداء الأساتذة الجامعيين دراسة حالة أساتذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة باتنة - الجزائر -هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء الأساتذة الجامعيين وقد اشتملت الدراسة العينة الدراسة على (52) أستاذ واتبعت الباحثة المنهج الوصفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها:

- أن مستوى ضغوط المهنية التي يعيشها الأستاذ الجامعي لها تأثير سلبي على مستوى الأداء الذي يحققها  
- أن تعدد الأدوار والمهام التي يؤديها الأستاذ الجامعي من وظيفة أكاديمية ووظيفة إدارية يؤثر سلبا على مستوى أداءه. (أبو علاء، 2009: 35)

6.7. دراسة عباس إبراهيم متولي (2000): عنوانها "ضغوط نفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية": وهدفت إلى التعرف إلى الفروق في الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعا للجنس، وتكونت الدراسة من (240) معلما ومعلمة بالمرحلة الابتدائية في بعض المدار بمحافظة دمياط، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الضغوط النفسية لصالح المعلمات، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات مرتفعي الضغوط النفسية يميلون إلى العصاب والإبتعاد عن الصحة النفسية، ويشعرون بالتوتر والإنفعال والشك والتردد والإحساس بالنقص وعدم الكفاءة في أداء عملهم وتكون علاقاتهم برؤوسائهم وزملائهم سلبية.

7.7. دراسة محمد الشبراوي (2005): عنوانها "علاقة مهنة التدريس بسمات شخصية للمعلم"، هدفت إلى التعرف على علاقة ضغوط مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم، والتعرف إلى الفروق المعنوية في ضغوط مهنة التدريس تبعا لمتغيري: "الجنس، وسنوات الخبرة"، وبلغت عينة الدراسة (155) معلما ومعلمة، منهم (102) معلم و(53) معلما، وبينت نتائج الدراسة وجود معامل ارتباط موجب معنوي بين ضغوط مهنة التدريس وسمة الدهاء، ووجود معامل ارتباط سالب معنوي بين ضغوط مهنة التدريس، وكل من سمة الحساسية، والتوتر، بينما لا

يوجد إرتباط معنوي بين ضغوط مهنة التدريس، وكل من سمات: الثبات الإنفعالي والسيطرة، والراديكالية كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط مهنة التدريس لصالح المعلمين كذلك بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية في ضغوط مهنة التدريس، تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

8.7. دراسة شارف خوجة مليكة (2010): عنوانها "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) بولاية تيزي وزو"، هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين ومعرفة إذا كانت هناك فروق بالشعور بالضغوط المهنية، وذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، انطلاقا من الأدب التربوي والدراسات السابقة حول الموضوع واشتمل المقياس أربع أبعاد موزعة على (48) بنداً وهي:

- مصادر ضغوط طبيعة العمل، مصادر الضغوط المادية والفيزيائية، مصادر الضغوط الاجتماعية.  
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واشتملت العينة على (210) مدرس من الجنسين، واختبرها بطريقة عشوائية حصصية في خمس بلديات من ولاية تيزي وزو.

ومن أبرز نتائج الدراسة:

- إن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم أكثر شعورا بالضغوط المهنية ككل ويمكن إرجاع هذه الفروق إلى:  
- صعوبة التعامل مع المرحلة العمرية لتلاميذ وهي مرحلة المراهقة وما تتميز به من خصوصيات.  
- صعوبة التعامل مع الفروق الفردية والتي تظهر خاصة في هذه المراحل مع ما يحمله التلميذ مع ثغرات في التعليم الابتدائي.

- تعدد مواد الدراسة مع صعوبة استيعاب التلاميذ لها. (حمزة الأحسن، 2015، 199)

9.7. دراسة خوجة (2011): هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، وقد أجريت الدراسة إلى دراسة الضغوط المهنية لدى المدرسين وقد أجريت في الجزائر بلغت عينة البحث من (210) مدرس ومدرسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد تم استخدام أداة من قبل الباحث نفسه وبعد إجراء المعالجات الإحصائية التي أظهرت النتائج مايلي:

- إن العينة يعانون من الضغوط المهنية.  
- وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي المتوسط على حساب التعليم الإعدادي.

- إن مدرسي المدارس الابتدائية يعانون من الضغوط المهنية بنسبة اقل مقارنة بالمراحل الأخرى.
- 10.7. دراسة باهي سلامي (2007):** "عنوانها مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوماتية لدى المدرسين، اشتملت عينة الدراسة (816) مدرسا في 4 ولايات جزائرية نتائج مفادها أن:
- يعاني مدرسي التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي من مستوى عال من الضغوط ولعامل الجنس مساهمة فعالة في تحديد مستويات الضغوط، حيث توصلت الدراسة إلى تبيان أن الذكور أكثر شعورا بالضغوط على المقياس ككل وفي أبعاده متعددة الضغوط المرتبطة بأعباء المهنة التي لم تظهر فروق في الجنس.
- أما مرحلة التدريس فلم تظهر فروقا دالة إحصائيا بين المدرسين، الأمر الذي يؤكد تأثر المدرسين في المراحل التعليمية الثلاث بمصادر الضغوط المهنية المتشابهة، أما عامل الخبرة المهنية فقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الفئات الثلاث مع العلم أن الفئة الوسطى هي الفئة الأكثر شعورا بالضغط تليها الفئة طويلة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة، كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائيا بين مصادر الضغوط المهنية وأعراض الاضطرابات السيكوماتية.
- 11.7 دراسة بن زاف جميلة (2014/2013):** "عنوانها تأهيل المعلم كإحدى متطلبات الإصلاح التربوي في ضوء نظرية الموارد البشرية بمؤسسة تربية لبلدية ورقلة
- إشكالية الدراسة: انطلقت الباحثة من سؤال رئيسي يتمحور حول: هل الأسلوب المعتمد في تنمية الموارد البشرية أدى إلى تأهيل المعلم وفق متطلبات الإصلاح التربوي الجديد؟
- منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الأدوات المستخدمة في الدراسة: استخدمت الباحثة أداتي المقابلة والاستمارة في جمع المعطيات عينة الدراسة: اشتملت الدراسة على 259 معلم مدرسة ابتدائية و132 أستاذ متوسطة.
- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:
- التعرف على واقع تأهيل المعلمين في الطورين الابتدائي والمتوسط في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة.
- التعرف على أبرز المشكلات التي واجهت المعلمين أثناء فترة التأهيل، وأهم المعوقات التي واجهها المعلمين أثناء فترات التأهيل ومدى جدية هذه البرامج.
- معرفة ما إذا حققت البرامج التأهيلية المقدمة لكل من المعلمين في الطورين الابتدائي والمتوسط الأهداف المسطرة ومدى رضا المعلمين على هذه البرامج
- نتائج الدراسة: توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج منها:

- أن غياب التخطيط المناسب والسرعة في التنفيذ، قد أثر بصورة سلبية على تحقيق النتائج المتوقعة، ولم يؤدي أسلوب التكوين عن بعد إلى إحداث أي تغييرات في أداء المعلمين والأساتذة بسبب فشل البرامج في تنمية الجانب المعرفي والمهني.
- غياب الاحتياجات الفعلية للمعلمين والأساتذة التي تعد مؤشر يوجه التأهيل إلى الاتجاه الصحيح، أثناء تصميم البرامج التكوينية قد أثر بصورة واضحة على عدم تحقيق أهداف التأهيل المتمثلة في تنمية الجانب المعرفي والمهني لديهم، حتى يصبحوا أكثر معرفة واستعدادا وقدرة على أداء مهامهم بالشكل المطلوب والمناسب.
- كان محتوى برنامج التكوين أكبر الأثر في فشل برنامج تأهيل المعلمين في تحقيق الأهداف المسطرة، بالرغم من أن المحتوى جيد من الناحية العلمية وبه الكثير من الموضوعات والمواد الهامة التي تنمي الجانب المعرفي والمهني للمعلمين والأساتذة.
- إن غياب الجانب التطبيقي الذي يكتسي أهمية كبيرة في توفير الخبرات المباشرة كان سببا آخر في إخفاق برنامج التكوين عن بعد إذ يجب أن لا يخلو أي برنامج تكويني من فرصة الخبرة والملاحظة الشخصية وهذا بحسب النظرة الحديثة في تنمية الموارد البشرية ، فليس المهم ما يقدم من دروس نظرية فقط، بل المهم ما يتوفر من خبرات وملاحظات تتيح الفرصة لبذل الجهد في البحث والتفكير والممارسة.
- 12.7 دراسة يحيوي (2009):** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مصادر الضغط لدى المعلم وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 100، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الضغوط النفسية لدى معلم المرحلة الابتدائية، كما أظهرت نتائج أن السن لا يؤثر على الضغط بينما سنوات الخبرة تؤثر على الضغط لدى معلم المرحلة الابتدائية.
- 13.7 دراسة بدران (2017):** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن، واستراتيجيات التعامل معها حيث بلغت الدراسة (20) معلما ومعلمة التربية المهنية من سلطات تعليمية متنوعة، شملت وزارة التربية والتعليم، ووكالة الغوث، والقطاع الخاص، وكشفت نتائج الدراسة إلى أن أهم مصادر الضغوط المهنية تراوحت بين الأداء السيئ لتلاميذ على الامتحانات والتخطيط اليومي، وتصحيح الاختبارات، والضوضاء لبناء التدريس، وعدم توفير الدعم المادي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أهم الاستراتيجيات التي يتبعها المعلمون لتقليل هذه الضغوط هي: التفكير الايجابي والدعاء والصلاة، والافتناع إلى الوصول لاحقا. كما أن هذه الاستراتيجيات لا تختلف باختلاف السلطة المشرفة على المعلمين.

**14.6 دراسة الطلاحفة (2013):** والتي هدفت للكشف عن مستوى ضغوط العمل عند المعلمين المرحل الأساسية في العاصمة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (228) معلما ومعلمة، واستخدام الباحث مقياس ضغوط العمل عند المعلمين. كشفت نتائج الدراسة عن وجود مستوى مرتفع من ضغوط العمل، ووجود فروق ذات دلالة في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة لصالح الخبرة المتوسطة (ل10).

#### التعقيب على الدراسات السابقة :

يتضح من خلال الدراسات السابقة أنها تشابهت مع الدراسة الحالية في استخدامهما في الضغوط النفسية و المادية و الاجتماعية ، وذلك من خلال معرفة الفروق مثل السنة و الخبرة المهنية و الجنس وكذلك من خلال معرفة مصادر الضغوط و التي تمثلت في غموض الدور، صراع الدور، العبء المهني، التطور الوظيفي، ضعف الرواتب، عدم وجود حماية للمدرس، نقص الدعم المادي و المعنوي:

من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي من أجل معرفة ماهية الضغوط التي تؤثر بدرجة كبيرة على الأستاذ في أدائه و عمله الوظيفي و محاولة إيجاد حلول له من اجل مساعدتهم في تخفيف من هذه الضغوطات، حيث تشابهت هذه الدراسات في خصائص العينة و الجنس و المدارس و المؤهل العلمي و قد اختلفت هذه الدراسات في النتائج و هناك دراسات تشابهت في ما بعضها حسب بيئة العمل و الوسائل المتوفرة في هذه المدارس من وجهة نظر الأساتذة التربويين في ميدان التعليم ، حيث قامت هذه الدراسات بطرح مجموعة من الحلول والتوصيات الملائمة لتفعيل مجموعة من البرامج و الطرق من أجل تخفيف الضغوطات.



## الفصل الثاني: الضغط النفسي

تمهيد

### 1. الضغوط

- تعريف الضغوط
- لمحة تاريخية حول ظهور الضغوط

### 2. الضغوط النفسية

- تعريف الضغوط النفسية
- مصادر الضغوط النفسية
- خلاصة

## تمهيد:

أصبحت الضغوط النفسية مصاحبة لحياة البشر نتيجة طبيعة الحياة السريعة ف ، قديما كانت الحياة بسيطة وبالتالي لم يكن هناك ما يضغط على أعصاب الناس ويسبب لهم الضغوطات النفسية ، بينما في الوقت الحالي مع التطورات والتكنولوجيا المتقدمة أصبح هناك جانب يؤثر على نفسية الأشخاص بسبب كثرة المسؤوليات وتشتت ذهن الإنسان في العديد من الجوانب ، ويظهر ذلك من خلال تزايد عدد الأشخاص الذين يزورون العيادات النفسية وأصبحنا نسمع كثيرا عن الضغط النفسي.

**1. مفهوم الضغط:**

عندما نتحدث عن الضغوط، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض فقد وجد العمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدرا للشقاء، وذلك مصداقا لقوله تعالى: " لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ " ولقد ترتب على هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعديد من المخاطر والتحديات في حياته التي كانت سببا في هاته لضغوط حيث استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين كان بعضها الآخر قاسيا وشديدا ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقاؤه. (هيجان، 1998، ص47)

**التعريف اللغوي :** انه مشاعر سلبية غير محمودة مثل الغضب والإحباط والفتور العصبي والتي تنتج العمل من اجل المعلم. (العمرى، 2008، ص24)

**2.1. التعريف الاصطلاحي:****2. لمحة تاريخية عن استخدام مصطلح الضغوط:**

يعتبر الضغط ظاهرة إنسانية معقدة ومن المفاهيم القيمة التي تتناولها الفلاسفة والعلماء، لكن الاهتمام العلمي لهذا المفهوم يعد حديثا نسبيا وهذا نظرا لتغيير نمط الحياة وتعقدتها وظهور مشاكل جديدة وأحداث ضاغطة. لقد اهتم كل من "أفلاطون وشكسبير" من خلال أعمالهم بوصف وشرح الطرق والاستراتيجيات التي يتبعها الأفراد للتعامل مع المواقف الضاغطة، وبعد ذلك توالت الدراسات العلمية من مفهوم الضغط باستخدام تصورات ونظريات متعددة. (طه، 2006، ص17)

وعرف القرن التاسع عشر انتشار استعمال مفهوم stress فخلال هذه الفترة يقول الفسيولوجي الفرنسي كلود بارنا أن التغيرات الخارجية في البيئة يمكنها أن تعطل الجهاز العضوي ولكي يحافظ على نفسه يجب عليه أن يتكيف بطريقة مناسبة مع هذه التغيرات .

بعد ذلك ظهرت دراسة ولترو كانون اللذان حددا مفهوم التوازن الداخلي للجسم حيث ركز على الاستجابة الداخلية للخوف بإفراز هرمون الأدرينالين كما عبر على أن الضغط عبارة عن استجابة فسيولوجية للتكيف والهروب أثناء التعرض للشدائد و بذلك توصل إلى دراسة الدور الفسيولوجي للإنفعال، وكان يدرس هذه الظاهرة تحت مؤشرات معينة كالبرودة الحرارة . نقص الأكسجين.

**تعريف الضغط النفسي:**

هو مفهوم معقد يتضمن أبعاد ذاتية (جسمية، عقلية، معرفية، نفسية) هذه الأبعاد تتصف بأنها يمكن أن تكون منشئة للضغوط وفي ذات الوقت نواتج ومنبئة به، وهناك أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية وبيئية ومهنية باعتبارها المجال الذي يتحرك الفرد فيه والتي قد تكون سببا للضغوط النفسية.

ويعرف لازاروس (Lazarus) الضغط النفسي بأنه: ظرف خارجي يضع على الفرد أعباء والمتطلبات القائمة، ويهدده ويعرضه للخطر بشكل أو بآخر. (رمضان، 1998، ص115).

**تعريف الضغوط النفسية بصفة عامة:**

الضغوط ظاهرة اجتماعية نفسية، وهو موضوع يتعلق بالعلاقة بين الفرد وبناء المجتمع الذي يجد نفسه فيه، لذلك فإن أسباب الضغوط يمكن أن ترجع إلى الفرد نفسه أو بيئته الاجتماعية.

الضغط النفسي هو تكوين فرضي وليس شيئاً ملموساً واضح المعالم من السهل قياسه، فغالبا ما يستدل على وجود الضغوط من خلال إجابات سلوكية معينة كما هو الحال في التعرف على الذكاء أو مفهوم الذات أو نمط معين من الشخصية وغيرها من التكوينات الفرضية التي يستخدمها متخصصون في العلوم السلوكية.

(علي عسكر، 2009، ص18)

- ويعرفه (selye): يعرفه بأنه مثيرات أو تغييرات في البيئة الداخلية أو الخارجية بهذه الدرجة من الشدة والدوام بما يقلل التكيف لكائن الحي الى حدها أقصى والتي في ظروف معينة يمكن ان تؤدي الى اختلال السلوك.

(مفتاح محمد، 2010، ص90)

**3. مصادر الضغوط النفسية:**

1. المشكلات النفسية (الانفعالية): كالثورة والغضب والاكتئاب والفتور والإثارة وسرعة التهور.
2. المشكلات الاقتصادية: وذلك بأن الأفراد يعانون الضغوط النفسية هم الأفراد الذين يعيشون مستوى اقتصادي اجتماعي منخفض، ويعيشون في منطقة مزدحمة بالسكان، وأن هؤلاء يعيشون إضطرابات أسرية ويعانون من ارتفاع معدل الإصابة بالأمراض النفسية والجسمية.
3. المشكلات العائلية (أسرية): وقد أيدت هذا المصدر للضغوط نتائج الدراسة (Harburg 1973) وكذلك نتائج دراسة (Sandler 1980) من حدوث ضغوط اجتماعية ومشكلات أسرية تنتج عن أبواب

متعددة داخل الأسرة مثل المرض وغياب احد الوالدين عن الأسرة والطلاق، وكلها مصادر الضغوط النفسية تسبب في ظهور بعض الاضطرابات النفسية لدى الأفراد.

4. الضغوط الاجتماعية: والمتمثلة في سوء العلاقة بالآخرين وصعوبة تكوين صداقات.

5. المشكلات الصحية: المرتبطة بالصحة الجسدية الفسيولوجية كالصداع وارتفاع معدل ضربات القلب واغثيان والرعشة ... إلخ.

6. المشكلات الشخصية: كالمهروب والمقاومة وانخفاض تقدير الذات وانخفاض مستوى الطموح والتصلب وجمود الرأي وصعوبة اتخاذ القرار والتردد.

7. المشكلات الدراسية: والمتعلقة بظروف الدراسة مثل صعوبة التعامل مع الزملاء والمعلمين وصعوبة التحصيل الدراسي وضعف القدرة على التركيز وعدم القدرة على أداء الواجبات المنزلية والفشل في الامتحانات ... إلخ.

## خلاصة:

للتخلص والتخفيف من الضغوطات من النفسية التي يتعرض لها المعلم لابد من معرفة أسباب هذه الضغوط ومحاولة تغييرها فإن كان الشخص غير قادر على تغيير هذه الوظيفة فلابد من تغيير الأفكار السلبية عن هذا العمل أو تغيير ردود الأفعال تجاه ما يسبب التوتر في العمل.

## الفصل الثالث: الضغط المهني

تمهيد

1- الضغط المهني

- تعريف الضغط المهني

- أنواع الضغط المهني

- عناصر الضغط المهني

- مراحل الضغط المهني

- نماذج ونظريات المفسرة للضغط المهني

2- الضغط لمهني لدى المدرسين

- تعريف الضغط المهني لدى المدرسين

- طبيعة ضغوط مهنة التدريس

- مصادر الضغط المهني لدى المدرسين

- الآثار والنتائج المترتبة عن الضغط المهني لدى المدرسين

- الأساليب مواجهة للضغط المهني لدى المدرسين

- خلاصة

## تمهيد:

مما لاشك فيه أننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات والمنبهات المتنوعة بغض النظر عن مصادرها سواء كانت مادية أو سيكولوجية، ولم يقتصر تأثيرها على الفرد في البيت أو المحيط وإنما تجاوز ذلك إلى بيئة العمل، ومن هنا برزت الضغوط المهنية وهي التي جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وإنفعال ومما يؤثر على أدائه وعلى علاقته مع العاملين في المنظمة وكذلك على صحته الجسمية والنفسية، ونظرا لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية لإهتمام العديد من رجال الفكر الإداري والتنظيمي، وفي ما يلي نتعرف لأهم المفاهيم الواردة في الموضوع.

## 1. تعريف الضغط المهني:

**1.1 اصطلاحاً:** هي مجموعة من التفاعلات بين الفرد والبيئة والتي تسبب في حالة عاطفية او وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق.

-وكذلك تعرف بأنها حالة انفعالية تصيب الفرد،نتيجة لعدم توافقه مع بيئة العمل،جراء مواقف ومشكلات بيئية ومختلف المثيرات الداخلية والخارجية تفوق طاقته التكيفية، وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والسلوكية والعضوية والاجتماعية والمهنية...الخ

**2.1 إجرائياً:** هي تلك الحالة الانفعالية التي تحدث نتيجة مصادر مهنية،ونستدل عليها من خلال الأعراض النفسية وجسدية وسلوكية مهنية،التي سوف نقيسها بمقياس الضغوط المهنية الذي أعدته الباحثة.

- هي تلك الظروف الدينامكية التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتملة له قيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب ومطالب قد تسبب في خسارته وما يرغب في تحقيقه. (عمر مصطفى،2008،ص52)

- يعتبر **cooper** الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل. (شعبان، 2002، ص356)

## 2. أنواع الضغط المهني:

حاول الباحثين تصنيف الضغوط النفسية والمهنية الى أنواع مختلفة،وذلك بناء على معايير وأسس تصنيف معينة نذكر منها:

### 1.2 حسب الآثار المترتبة على الضغوط:

**1.1.2 الضغط النفسي الايجابي:** وهي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات ايجابية حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج وانجاز المهام بسرعة، كما أن لها آثار نفسية وإيجابية تتمثل فيما تولد لديه من شعور بالسعادة والسرور وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث أن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها، إما غير المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فان انجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة.

**2.1.2 الضغط النفسي السلبي:** وهي الضغوط المؤدية ذات انعكاسات سلبية على الصحة ونفسية الإنسان ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجية في العمل مثل تلك الضغوط ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة الى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل. (علي بن حمد،2003،ص14)

## 2.2 حسب مصادر الضغوط:

1.2.2 الضغوط الانفعالية والنفسية: (القلق، الاكتئاب، المخاوف المرضية... الخ)

2.2.2 الضغوط الأسرية: بما فيها الصراعات الأسرية والانفصال والطلاق وتربية الأطفال

3.2.2 الضغوط الاجتماعية: كتفاعل مع الآخرين وكثرة اللقاءات أو قتلها والإسراف في التزاور والحفلات... الخ.

4.2.2 ضغوطات العمل: كالصراعات مع الرؤساء وضغوط الانتقال كالسفر والهجرة... الخ. (14)

## 3. عناصر الضغوط المهنية:

توجد عدة عناصر متداخلة للضغوط المهنية التي حددها سيريني والاس في ثلاث عناصر أساسية هي المثير، الاستجابة، التفاعل.

أ. **عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

ب. **عنصر الاستجابة:** يتمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبدئها الفرد القلق مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

ج. **عنصر التفاعل:** هو التفاعل بين العوامل المثيرة لعوامل المستجيبة وبأن هذا التفاعل من العوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات. (عبد الباقي، 2004، ص337).

## 4. مراحل الضغط المهني: ولضغوط المهنية أربعة مراحل وهي:

1.4 **مرحلة التعرض:** (مرحلة الإنذار المبكر) ويطلق عليها البعض مرحلة الإحساس بوجود الخطر وتبدل هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخليا او خارجيا، ويمكن القول بان المثير أدى الى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن تستدل منها تعرض الفرد للضغط ومن أهم هذه المظاهر: زيادة القلب الأعصاب، الضحك المستيري، سوء استغلال الوقت. (خميسي، 2015، ص68)

2.4 **مرحلة ردة الفعل (تعامل مع الضغوط):** تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، حيث تؤدي الى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في محاولة للتعامل مع هذه المتغيرات ويأخذ رد الفعل احد الاتجاهين إما المواجهة او الهروب وذلك في محاولة لتغلب عليها او الهروب والتخلص منها بسرعة، وذلك يعود الفرد الى حالة التوازن وإذ لم ينجح في ذلك ينقل الى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل او أصيب بالضغوط.

3.4 مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف: يحاول الفرد التكيف في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة اي تدهور او تطورات إضافية بالإضافة لمحاولة التكيف مع ما حدث فعلا، فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة الى حالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية.

4.4 مرحلة التعب والإنهاك: ينتقل الفرد الى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولة التكيف، ويمكن الاستدلال على الوصول الى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

-الاستيلاء من جو العمل.

-انخفاض معدل الانجاز.

-التفكير في ترك الوظيفة.

-الإصابة بالأمراض النفسية مثل: النسيان المتكرر، الامبالاة، الاكتئاب.

-الإصابة بالأمراض العضوية: كقرحة المعدة، السكر وضغط الدم.(حنفي وآخرون،2002،ص183-185)

#### 5. النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية:

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الأفراد قصد إيجاد أساليب التعامل معها وفي ما يلي تقوم عرض البعض من هذه النماذج المستخدمة في إدارة الضغوط المهنية وهكذا تتفق التعاريف السابقة أن ضغوط مهنة التدريس تترجم على شكل حالة من الإنهاك النفسي الجسمي والمهني للمدرس التي تنعكس سلبا على أداء عمله وإلى إتقانه له نتيجة مواجهته لأنواع المختلفة من الضغوط

1.5 نموذج مارشال: يحدد مارشال في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك وهناك أعراض خاصة بالفرد، والتي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب كما أن هناك أعراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلى العدوانية وتكرار الحوادث ونموذج.

ركز هذا النموذج النظري على تبيان أهم مصادر الضغوط المهنية وكيفية تأثيرها على الفرد وذلك بالتطرق لأهم أعراضها التي تؤثر على الفرد والمنظمة معا.

2.5 نموذج جبسون وآخرون: يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط العمل يوضح فيه جبسون وآخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للضغوط والآثار المترتبة عنها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وإنخفاض في الإنتاج. (خوجة مليكة،2010،ص28-71-72)

**3.5 نموذج كوبر:** يذكر كوبر أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط والتي تشكل خطرا يهدد في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة وفشل إستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف الضاغظ فإن ذلك يؤدي إلى بعض الأمراض كما يؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات.

**4.5 نموذج هب:** وضع هذا النموذج إنطلاقا من دراسته للعلاقة بين الأداء الخاص لدور المدير والمتطلبات المقامة على عاتقه وبذلك أكد أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل والزيادة في المتطلبات، تعتبر نوعا ما من الحوافز لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الإستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي نقل قدرة الفرد على التركيز والأداء 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 كالإنطواء والإثارة لأتفه الأسباب.

يوضح هذا النموذج النظري وجود مصدرين رئيسيين للضغوط المهنية وهما زيادة الحمل الوظيفي وقلته:

1- زيادة المتطلبات تعيق قدرة الفرد على مواجهتها والإستجابة لها.

2- قلة الحمل الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالملل والفراغ.

#### تعريف الضغط المهني لدى المدرسين:

يعرف بأنه إدراك المدرس بان متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكانيته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه مهاراته وخبراته في التدريس. (طه عبد العظيم، 2006، ص 216).

كما يعرف أنه ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء عمله بكفاءة وبصورة جيدة بل يمكن أن تسبب له أعراض مرضية، أو تؤدي إلى غيابه عن العمل أو تركه كما قصد أيضا شعور المدرس بالعجز عن أداء عمله لسبب ما يوجه من إحباط ومشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنه من الإجهاد النفسي والبدني وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب.

#### طبيعة ضغوط مهنة التدريس:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع، إلا أن مفهومه من شخص لآخر. حيث يعرف بير ونيومان: ضغط العمل بأنه حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتسم بأحداث تغيرات في داخلهم إلى انحراف عن أدائهم الطبيعي.

إن الضغوط المهنية تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل. كما أن هناك ثلاثة إتجاهات مفهوم ضغط العمل على النحو التالي:

- الإتجاه العمل يتناول الضغط باعتباره أحد المؤثرات أو المنبهات التي توجد في البيئة ويحدث.
- الإتجاه الثاني: ويرى أن الضغط عبارة عن استجابة للمثيرات (مسببات الضغط).
- أما الإتجاه الثالث فيتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين هذين العنصرين، مسببات الضغط وبالتالي إن الضغوط المدرسية هي مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المعلم أثناء القيام بمهنته، والتي تشكل تهديدا لذاته لأنها تكون أكبر من إمكانياته الذاتية، وتؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة ويصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المعلم وحالته النفسية والسلوكية، فإنه ينظر إلى ضغوط العمل في البيئة المدرسية على أنها مجموع الخبرات و الحوادث التي تسود بيئة العمل وتسبب للمعلم إزعاجا وتنعكس عليه نفسيا وسلوكيا

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن ضغوط مهنة التدريس كمفهوم إنما يدل على الموقف الذي تكون فيه ظروف ومتطلبات بيئة العمل على درجة أكبر من القدرة الذاتية لكل من المعلم ومن المعلمة لأن يقوموا بها وتفوق إمكانياتهم الخاصة على التأقلم والتعامل معها، وتؤدي إلى إحداث تغييرات في داخلهم وتسبب لهم الإزعاج والضيق والتوتر والألم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي فلا يستطيعون أداء العمل المطلوب منهم وتحمل مسؤولياته على الوجه الأكمل، ويشعرون بالضغط.

وعليه فإن ضغوط مهنة التدريس هي استجابة المعلم لمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن ينشأ عنها تأثيرات نفسية وجسمية وسلوكية، ويدركها المعلم و يقيّمها كمواقف غير سارة وتؤثر سلبا على أدائه لعمله كمعلم في المدرسة.

#### مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين:

إن مصادر الضغط لدى المعلم نبع من المهنة التي يقوم فهي تتعلق بشروط عمله وموقفه منهم، وموقف الآخرين، وفرصة الحياة أمامه وأمام الآخرين، وحدود دخله، وعلاقته بالإدارة التي يعمل لها لصالحها، وبالإضافة إلى ذلك أن المعلم في أكثر الأوقات واتصال مع العقول غير ناضجة، ومع مستويات معرفية متفاوتة، ومشكلات تعود إلى أعمار تقع دون عمره، وأنه يحمل باستمرار أعباء غيره، ويعالج باستمرار دوافع مختلفة ومتنافرة ويلاقي

أشكالاً من التفرد ضمن الكثرة، ويعايش باستمرار التناقض الذي يميز المجتمع ويجد صعوبة في الكيفية بين دوره كمحافظ على أشكال الماضي وخلق أشكال جديدة من العادات.

(ابن الطاهر بشير، 2003، ص 131-132)

ويعتبر ديكنيزو وروبينز Deceneo and Robbins الهيكل التنظيمي مصدراً للضغوط داخل المدرسة، فالقواعد الزائدة، وقلة فرص المشاركة للأفراد العاملين في عملية صنع القرار داخل المدرسة تؤدي إلى وجود نوع من التوتر للضغط بين العاملين وإدارة المدرسة.

أما عن المناخ التنظيمي السائد في المدرسة فإنه يعتبر غير صحي وغير محفز على تحسين الأداء نظراً لشيوع السلبية واللامبالاة والخوف والحذر بين الأفراد العاملين داخل المدرسة، وعدم قدرتهم على التواصل وينعكس ذلك على أداء المنظمة بالسلب نتيجة وجود بعض الضغوط السائدة في المدرسة.

(طه عبد العظيم حسين 2006، ص 228).

ومصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين قد تباينت تصنيفها ومسبباتها بين الباحثين الاختلاف توجهاتهم النظرية، لكن هناك محاور تشترك فيها ولقد توصل الباحث "يلاش" من خلال دراسته التي أجريت (392) مدرسا إلى تبيان ثلاث مصادر أساسية ترتبط بالضغوط التي يواجهها المدرس وهي:

- ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه المدرس.

- ضغوط ترتبط بخصائص التلاميذ.

- ضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي.

واستناداً إلى دراسة "l'oiselle gean" (1992) في كندا توصل هذا الباحث على تبيان خمس مصادر أساسية للضغوط المهنية للابتدائي والمتوسط وتمثل هذه المصادر في:

1. عبء العمل.

2. الإمكانيات المادية.

3. الوقت.

4. العلاقات مع الزملاء وأولياء التلاميذ.

5. الحاجة إلى الإعراف المهني.

كما توصلت دراسة "باهي سلامي" (2007) إلى تبيان مصادر رئيسية للضغوط المهنية لدى المدرسين في ثلاث محاور وهي:

- مصدر ضغوط أعباء المهنة.
- مصدر ضغط السياسة التعليمية.
- مصدر ضغط المكانة الاقتصادية. (باهي سلامي، 2007، ص 87-90)

كما يشير الدكتور طه عبد العظيم حسين إلى وجود العديد من مصادر الضغوط المهنية وهي:

1. **المصادر التنظيمية وطبيعة العمل**: تتمثل في متطلبات العمل الزائد، غموض وعبء الدور، وعدم الإستقرار الوظيفي وعدم الترقية في المهنة، ظروف العمل السيئة وتوتر العلاقات في العمل وتعدد المسؤوليات وعدم وضوحها وغياب المساندة الاجتماعية وعدم وضع الأهداف والسياسات في بيئة العمل.

2. **خصائص ونمط شخصيات الفرد العامل**: والتي تتمثل في نقص قدراته وإمكانياته للقيام بالعمل وتحقيق التوافق المهني.

3. **أحداث الحياة والمشكلات الأسرية**: وهي عبارة عن مجموعة من المشاكل والصعوبات التي يعانيها الفرد داخل الأسرة أو خارجها.

4. **البيئة المادية للعمل**: تتمثل في عوامل الإضاءة، درجة الحرارة والضوضاء، ومدى صلاحية الحجرات وتجهيزاتها المختلفة قصد تحقيق الراحة النفسية. (طه، 2006، ص 219)

يقول الدكتور "محمد شحاتة ربيع" إن قياس ضغوط العمل (مصادره) أمر في قدر كبير من الصعوبة ويقوم على استخدام إختبارات أو مقاييس نفسية معدة لهذا الغرض وهذه المقاييس تدور العبارات في مجملها حول مايلي:

- ضغوط بيئة العمل المادية وظروفه.
- ضغوط المناخ النفسي للعمل.
- ضغوط العلاقة بين الزملاء والرؤساء. (شحاتة، 2006، ص 289).

وفيما يلي نستعرض بشكل مفصل مجموعة من مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين

5. **مصادر ضغوط بيئة العمل**: تظهر الضغوط المهنية حسب نيلسون وكويك عندما يواجه الأفراد نوعين رئيسيين من ضغوط الدور في العمل وهما "صراع الدور" الناجم عن التعارض التوقعات المرتبطة بالمهام الوظيفية، فعندما يتعرض الفرد لمواقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، فإنه يعاني من صراع الدور فقد تتطلب وظيفة الفرد العمل لساعات طويلة، وقد يتعارض ذلك مع متطلباته دوره كزوج، وهناك "غموض الدور" الذي يحدث نتيجة لعدم

فهم العاملين لما هو متوقع منهم ويعني غموض الدور على مستوى المدرسة عدم وضوح الرؤية للعاملين بالمدرسة عن مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم وكيفية الحصول عليها، وتشير بعض الدراسات أن حديثي التخرج ملتحقين بالعمل يكونون أكثر شعورا بالضغط، وأن تلك الضغوط تقل في الوظائف العليا نتيجة الخبرة المكتسبة لذلك.

(طه ، 2006، ص 224)

### 1. عبء العمل:

أ. **زيادة عبء العمل:** يأخذ عبء العمل صورتين أساسيتين وهما زيادة عبء العمل ويعني قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، وأن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد وعدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل وكل ذلك يؤدي إلى نشأة بعض الضغوط التي تؤثر على أداء، فيعتبر زيادة نصيب المدرس في تدريس بعض المواد مصدرا من مصادر الضغوط

ب. **ضغط العمل التربوي:** يواجه المدرس باستمرار متطلبات متباينة ومتناقضة كمقاومة التلاميذ ونظام المدرسة من جهة، وبين متطلبات المناهج وقدرات التلاميذ من جهة أخرى، فعمل المدرسين ينطوي على عدد كبير من الشروط التي تواجهه بالصعوبات فواجباته كثيرة وإتصال المدرس في أكثر أوقات العمل هو إتصال مع عقول ومع مستويات معرفية متفاوتة في انخفاضها وارتفاعها.

بالإضافة إلى ذلك تتميز الإدارة بالتعقيد وعدم المرونة، مما يجعل المدرس أمام موقف فيه الكثير من التعقيد، إذ يشعر أحيانا بعدم الطمأنينة يأتي من رأي الإدارة فيه، أو رأي المفتش، وفي هذا الجو يكون عليه أن يركز إنتباهه لساعات متعددة خلال النهار وإن يعي شؤون مدرسته ومشكلاتها ساعات متعددة بعد خروجه منها، وإن الإرهاق الذي يصيب المدرس من جزاء ضغط وشروطه وما يتطلبه من تنوع في المسؤوليات وعناية في التفسير والتركيز في الانتباه، والدقة في التعامل مع الناشئين، لا يعد له إرهاقا يمكن أن يأتي من العديد من المهن الأخرى.

د. **اكتظاظ الأقسام:** يمثل اكتظاظ الأقسام أحد العوائق الأساسية للمدرس عن أداء أدواره التربوية ويعتبر مصدر قلق له إذ لا يتمكن في بعض الأحيان من إتمام درسه في الوقت المحدد، ولا يتمكن من إيصال المعلومات وتحقيق أهدافه بالكفاية المطلوبة إلى كل التلاميذ وهناك معايير للأقسام البيداغوجية التي تعتبر نموذجية من حيث السعة، اللون، الإضاءة، التهوية، وعوازل الضوضاء وغن الواقع المدرسي المعاش في الجزائر والذي يتسم بأعداد التلاميذ المتزايدة أمام قلة المؤسسات التربوية يسبب ضغطا للمدرس.

ر. **عدم الأمن في الوظيفة:** تعتبر الترقية والتطور في المهمة التربوية ضرورة لمواجهة الشعور بعدم الأمن الذي يراود من حيث الآخر نتيجة للخوف مما سيحدث له مستقبلا، وذلك تدعيما لمكانته في المؤسسة التي يعمل فيها

وهكذا تصبح المهمة التربوية التي يزاؤها المدرس مصدر رضاه إذا ما كانت تفتح له مجال التقدم فيها، وإبراز قدراته المهنية أكثر وعلى العكس قد تصبح مصدر عدم الرضا وعدم الأمن والخوف من فقدان الوظيفة، عندما يختل سلوكه ولا يتوازن مع شروط وظروف المهمة التربوية.

وفي هذا الصدد يشير دافيد سون (2001) إلى أن المهنة تعتبر مصدرا للضغوط وتشمل على:

- عدم الأمن في الوظيفة.

- نقص فرص تنمية المهنة للترقية.

- الإنتقال المفاجئ من مكان العمل.

## 2. مصادر ضغوط العلاقات التربوية:

توجد العديد من المتغيرات التي تساهم في توتر المدرس، نتيجة أسوأ علاقاته سواء مع المدير، المفتش أو الزملاء، وهذا ما يسبب مصدر من مصادر الضغوط المهنية لديه.

أ. الإدارة المدرسية يمثل الجهاز الإداري إحدى العوامل المهمة التي تدعوا إلى مضايقة في العمل التربوي، ويعتبر المدير المسئول الأول في المؤسسة التعليمية إذ يلعب دور المنسق والموجه بطبيعة العمل التربوي داخل المؤسسة فإذا كان يقوم بتسيير المحكم والغير الفوضوي، فإن ذلك يدفع المدرسين إلى احترامهم والمساهمة معهم في التسيير الحسن للمؤسسة التربوية أما إذا قام بدور معاكس، يصبح بذلك مصدر إزعاج وضغط، فالتعاون المتبادل بين الإدارة والمدرسين على حل المشاكل الداخلية والخارجية للتعليم، يزيد من قوتهم وتماسكهم كون التعليم عملية إنسانية قبل أن تكون عملية تربوية وتساهم إدارة المدرسة في:

- تشجيع المدرس على التفكير في الأساليب الحديثة في التدريس.

- تشجيع التقويم الذاتي من جانب المدرس.

- التعاون في التفكير والتخطيط والتنظيم.

- الاتصال الفعال في النظام المدرسي. (زبيدي، 2007، ص 140-148)

ب. **المشرف التربوي (مفتش):** يقوم بمهمة الإشراف التربوي الموجهون المتخصصون الذين يزورون المدرسة بين حين وآخر، ذلك قصد معرفة نواحي القوة والضعف لدى المدرسين وتوجيههم توجه السليم، إلا أن هناك نظر في التربية الحديثة، وأنه يشكل عائقا للتطور وحرية المدرس في التصرف بدوره التربوي، كما يرغب وحسب مقتضيات الواقع والإمكانات، وفي هذا الصدد يقول (محمد رفعات رمضان 1984) في كتابه "أصول التربية وعلم النفس" أن الإشراف الفني تجاوز لا يساير المدرسة الحديثة في العقد الجديد، ولا يتفق مع اتجاهات التربية الحديثة

لأنه قد أساء إلى العلاقة بين المفتش والمدرسة ويجعل المدرس هدفه الأساسي وينسى بذلك التلميذ إذ يشغل الفرصة لإهانة المدرس، هذا ما يولد الشاعر الخوف والكراهية في بعض الأحيان لدى بعض المدرسين، وذلك يصبح لمفتش عامل إزعاج لمدرس خصوصا إذا ما أحبطت مجهودات المدرس عندما يشعر بأنه لم يقيم حق تقييمه خلال إحدى زيارات المفتش له.

### 3. مصادر الضغوط المادية:

أ. الأجر: عبارة عن القيمة النقدية التي يتقاضاها العامل كمقابل لخدماته التي يؤديها، ويعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في حياة المدرس وسعادته إذ يعتبر عند الكثيرين المورد الوحيد للرزق وكما يقول هاملتون "ل يمكن للعمل إذ لا يدر ربحا إن يؤدي إلى التوافق، فالأجر الذي يحصل عليه المدرس وقيمه والمنح لإضافية دافعان قويان للتمسك بالعمل التربوي في حالة إلى ما كان عمله لا يدر عليه الدخل الكافي لإشباع تلك الحاجات فهذا ما يسبب له الإحباط النفسي ويدفعه إلى ترك العمل التربوي أو القيام بعمل آخر بحثا بديلا له كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية في المؤسسات التعليمية الحرة، وهذا ما يزيد عليه ضغطا وجهدا قد يؤثران على توازنه وحتى على مستوى كفايته التربوية

ب. قلة الكتب المدرسية: يعتبر الكتاب المدرسي صلب عملية التدريس إذ يحدد المعلومات التي يجب أن تدرس للتلاميذ وعدم توفره أو نقصه يسبب مصدر ضغطا نفسيا للمدرس.

وهناك مصادر ضغوط مادية أخرى تسبب الضغوط المهنية من بينها: طريقة تصميم المكتب، مستوى الإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية ومدى توفير وسائل الصحة من احتمال التعرض لأي مخاطر أو أمراض مهنية ويمكن تأثيرها مباشرة على العاملين بما فيهم المدرسين ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم، ويتولد ضغوط ذا مستويات مختلفة تزيد وتنخفض حسب نوع العمل وطبيعته، ولكنها تؤدي في النهاية إلى قلة الإنتاج أو الكفاية أو الاثنين معا.

### الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية لدى المدرسين:

تسبب شدة الضغوط والتعرض المتكرر لها إلى ظهور الكثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد، ولهذا فقد اهتم الباحثون بدراسة هذه التأثيرات الناجمة عن الضغوط، وفيما يلي نذكر بعض الآثار السلبية الناجمة عنها:

1. الآثار المعرفية: تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد ومن ثم إن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة

تظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظ.

- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على استعداد والتعرف وزيادة الأخطاء.
- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
- التغيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته والآخرين.

## 2. الآثار الانفعالية:

- سرعة استشارة الخوف والقلق والإحباط والملح.
- إزداد التوتر النفسي والفيزيولوجي.
- سيطرة الأفكار والوساوس القهرية.
- زيادة الصراعات الشخصية.
- عدم القدرة على التحكم في الإنفعالات والسلوك..
- انخفاض تقدير الذات وفقدان الثقة بالنفس.
- زيادة الإندفاعية والحساسية المفرطة.
- انخفاض مستوى الطاقة وبذل الجهد..

## 3. الآثار الفيزيولوجية: كما أن الضغوط تؤثر سلبا على النواحي الفيزيولوجية للفرد فالظروف الضاغطة التي

- يتعرض لها الفرد تحدث تغيرت في وظائف الأعضاء وإفرازات الغدد وتمثل هذه الآثار في الأعراض التالية:
- إفراز كمية كبيرة من الأدرينالين في الدم مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وزيادة نسبة السكر في الدم واضطرابات الأوعية الدموية.
  - ارتفاع مستوى الكولسترول في الدم مما يؤدي إلى تصلب الشرايين والأزمات القلبية.
  - اضطرابات المعد والأمعاء.
  - الشعور بالغثيان والرغبة.
  - جفاف الفم واتساع حدقة العين.

## 4. الآثار السلوكية: وتظهر في الأعراض التالية:

- انخفاض الأداء والقيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة.
- اضطرابات لغوية مثل التأتأة والتلعثم.
- انخفاض مستوى نشاط الفرد بحيث يتوقف عن أداء هواياته.
- انخفاض إنتاجية الفرد.

- تزايد معدلات الغياب عن العمل أو المدرسة وعدم الرضا عنها.
- اضطرابات النوم وإهمال المنظر والصحة.
- عدم الثقة في الآخرين والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات وإلقاء بها على عاتق الآخرين.
- الإنسحاب عن الآخرين والميل عن العزلة.

### 5. الآثار ضغوط المهنية على المدرسين:

- 1- **الغياب والتأخر عن العمل:** ضغوط العمل تؤدي إلى انخفاض مستوى الولاء للمدرسة وانخفاض مستوى الروح المعنوية والتأخر عن العمل من قبل المدرسين فزيادة الضغوط المهنية تؤدي إلى ترك العمل هرباً من الضغوط المختلفة يعود أساساً إلى عدم القدرة على التكيف بيئة العمل أو المدرسة وقد يزداد الإنسحاب عن العمل.
- 2- **ضعف الاتصالات:** المستوى المرتفع من ضغوط العمل يؤثر على نمط وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المدرسة وكلما إزداد غموض الدور وصراعه أدى ذلك إلى زيادة معدل الضغوط الذي يترتب عنه تدهور جانب العلاقات في المدرسة وتوكيد الكراهية وعدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد والغيرة والصراع بين الزملاء كما أن توتر هذه العلاقات يترتب عنه انخفاض رضا المدرسين الذي يظهر أحياناً في التغيب وعدم إنتظام حضورهم اليومي وعدم إتقان المهمة.
- 3- **إتخاذ القرارات الخاطئة:** إن اضطراب العلاقات في العمل وإنسداد قنوات الإتصال بين المدرسين يؤدي إلى عدم الثقة وعدم الموضوعية في إتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية نتيجة تعرض المدرس لحالة عدم الإلتزام والتوافق النفسي وعدم إيجاد الحلول المختلفة التي تواجه العامل وبالتالي يتم إتخاذ مختلف القرارات بصورة خاطئة وهذا ما يؤدي إلى نتائج وخيمة سواء على الفرد أو المنظمة بصفة عامة.

### 6. أساليب مواجهة الضغط لدى المدرسي:

#### 1- أساليب للتكيف والوقاية من الضغوط:

- هذه الأساليب يتبعها الفرد لمواقف الضاغطة حيث أنها تساعد على التكيف والسيطرة على هذه المواقف كما أنها تمكن الفرد من مواجهة ضغوط المقابلة وهذه الأساليب يراها "chairman" كما يلي:
- **التعايش مع الضغوط:** يتطلب ذلك تفهما لنوع الضغوط وأثارها وعلاقتها بسلوك الفرد ويمكن إتباع هذه الطريقة في زمن قصير ولكنها لاتعتبر صحية في زمن طويل .
  - **الإنسحاب من المواقف الضاغطة:** يفضل بعض العمل الإنسحاب من موقف الضغط، ويمكن إتباع الطريقة في زمن قصير ولكنها لاتعتبر صحية في زمن طويل .

- **الانسحاب من المواقف الضاغطة:** يفضل بعض العمل الانسحاب من موقف الضغط وذلك لصعوبة التعامل معها أو لعدم مناسبة طرق أخرى، وقد يظهر ذلك في أخذ إجازة عارضة أو الذهاب مشياً على القدمين إلى المنزل وحيداً أو النوم أثناء العمل، ويصل الانسحاب إلى قيمته فيسعى الفرد إلى تغيير وظيفته أو العمل الذي يعمل فيه أو تغيير الزملاء أو العلاقات داخل العمل.
- **تفسير علاقة الفرد بالضغط:** ويعني هذا إلى تفسير أنماط العلاقات بينه من عناصر العمل التي تسبب التوتر والضغط، قد يكون الزملاء أو الرؤوسين أو العمل نفسه فطريقة أداء الفرد، السوي والقادر على تحديد أو تغيير شكل العلاقات مع هذه العناصر بشكل يحقق السيطرة والتكيف مع الضغوط.
- **تقبل الموقف وتخفيض الظروف:** وهنا يتقبل الفرد الضواغط وما تحدثه من الضغوط، ويحدث هذا غالباً لعدم إمكانية تغيير الموقف وهناك أساليب تخفض من درجة الضغط مثلاً: الراحة الجسمانية، التأمل، التركيز، التمرينات الرياضية، التحدث مع الأصدقاء وإستشارة في مجال الضغوط.

## 2- علاج الضغط:

- يمكننا أن نصف أساليب والأدوات الكثيرة المصممة من أجل معالجة ضغط العمل أو المساعدة على تحمله إلى فئتين:
- أ- **الأساليب الفردية:** وهو ما يستطيع الفرد استخدامه من أجل تخفيض مستوى التوتر والضغط عليه، حيث تم تصميم أساليب من أجل تغيير أنماط سلوكية للعاملين أو من أجل تغيير حالتهم النفسية أو الفيزيولوجية ، ومن أشهر هذه الأساليب برامج الرياضة بغرض تحسين صحة العاملين. (رونالدي، 1999، ص303)
- ب- **الإسترخاء:** تهدف أساليب الإسترخاء إلى إعادة التوازن والراحة والنشاط الذي يتحقق إما بطريقة فيزيولوجية وتسمى أسلوب من الخارج إلى الداخل أو من خلال التركيز على داخل الجسم (صورة رمزية أو نفسية).
- ت- **التأمل:** يختار الفرد وضعاً مريحاً ويحاول أن يتخلص من أفكار المتضاربة في ذهنه ثم يقوم باختيار كلمة يرددتها بعد مرة، وهدفها الوصول للإسترخاء التام والعميق.

## ج- ممارسة الرياضة بشكل منتظم:

تعتبر من الوسائل الفعالة لتقليل من الضغوط ولكي تكون فعالة يجب أن تدور حول الرياضيات الخفيفة التي لا تتطلب عملاً مكثفاً من الرتين والقلب، كم يجب أن تمارس بشكل منتظم وبفترة زمنية تتراوح من (10-30) دقيقة لكل مرة (على أقل 03 مرات أسبوعياً) وتشير الدراسات ضمن هذا الإطار إلى أن التأثير الرئيسي

للممارسة المنتظمة هو الحماية ضد أمراض القلب والتوتر الزائد، ويضاف ذلك أن التمرين المنتظم ينمي الثقة بالنفس والنشاط والرغبة في الحياة هي عناصر مهمة في علاقة الشخص مع الآخرين في المجتمع. (عسكر، 2005، ص 97-98)

#### د- نظام صحي غذائي:

في ضوء الحقائق فإنه من الصعب أن يقلل الفرد من أهمية الغذاء للصحة العقلية و الجسدية للإنسان، وبصورة عامة ينصح المتخصصون بتناول المجموعات الغذائية بشكل معتدل، مع تقليل اللحوم وكما ينبغي الابتعاد عن المواد الغذائية الإصطناعية، و تقليل من المنبهات والإمتناع عن التدخين. (حمدي، 2008، ص 179)

## الخلاصة:

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية وبالتحديد لدى المدرسين مسألة جديرة بالدراسة والبحث نظرا إرتباطها بالمستقبل وهو الإعداد والتكوين.

فالضغوط المهنية التي يواجهها المدرس تعتبر بمثابة حاجزا وعائقا يحول دون التبليغ رسالته على أكمل وجه، فمعانات المدرس مؤثر من مؤشرات إحتلال النظام التربوي بإعتباره منفذ برامجه على أرض الواقع.

وانطلاقا من استعراضنا وإستنادا إلى مختلف الدراسات التي تناولت الموضوع يمكن القول أن هذه المصادر تتنوع وتختلف وتتشابه في كل المراحل التعليمية ومن بينها:

- مصادر ضغوط بيئة العمل وعبء العمل .
  - مصادر العلاقات التربوية (الإدارة، المدير، المشرف التربوي، الزملاء، التلاميذ....).
  - مصادر ضغوط تتعلق بتطبيق الإستراتيجيات الجديدة في التعليم.
- وهكذا فإن عمل المدرس في جو مليء بالمشاكل والصراعات يؤدي حتما إلى آثار نفسية تنعكس سلبا على أدائه ورضاه عن وظيفته وحبه لمهنته وضعف مردوده التربوي.

## الفصل الرابع: المدرس والمدرسة.

- تمهيد
- تعريف المدرس
- مهام المدرس والمدرسة
- أهداف المدرسة
- خصائص المدرس الناجح
- الصعوبات والعراقيل التي تواجه المدرس
- الخلاصة

## تمهيد:

يعد دور المدارس رائداً من إعداد النشء وصناعتهم، ويعتبر المعلم بلا منازع عبر الزمان والعصور حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية... وأي مدرسة تهتم بتحقيق أهداف تعليمية وتربوية معينة عليها أن تنقي معلمها بدقة، وتعددهم وتكونهم التكوين المناسب لتحقيق تلك الأهداف وطالما أن المعلم هو المدخل الأساسي في أي عملية تعليمية، وهو العامل الرئيسي في العملية التربوية الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها. كان حرباً بنا البحث في تعريفه والوقوف عند مهامه ودوره في المدرسة الابتدائية ونبدأ أولاً بالمدرسة وما تقدمه من خدمات لفائدة التلاميذ وما توفره للمعلم من آليات لبلوغ الأهداف المنشودة في هذا الفصل سنتعرف على المدرسة والمدرس من حيث دور ومهام وأهداف وخصائص كل منهما، والصعوبات والعراقيل التي يتعرض لها المدرس.

**1- تعريف المدرس:**

هو الشخص المسؤول والمربي الذي يحاول بالقدوة والمثال إكساب التلاميذ العادات والشكل العام للسلوك المنشود هو "الكائن الوسيط بين المتعلم والمعرفة وهو ناقل للمعرفة وما اكتسبه من نظريات وقوانين علمية ومنهجية وموضوعية" فالمعلم ليس وعاء يحمل المعرفة، إما مسير لنقله في العملية التي يقوم بها المتعلم إذ يشكل الوساطة فقط وهو مهندس التعلم ومبرمج له ومعدل الملل فيه انطلاقاً من مدى تجاوب المتعلم لمتطلبات هذه العملية، ومن حضوره الدائم لتحفيز المتعلم أو التلاميذ وإثارة فضوله ورفع مستوى عزمته. (حساني، 2000، ص 50)

"المدرس هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس"، يقارب هذا التعريف مفهوم المدرس بمفهوم المربي الذي يشرف على تربية و توجيه القاصرين نحو المثل والقيم الاجتماعية ولئن كان التعريف قد حصر مهمة المدرس في التربية، إلا أن ذلك يعتبر دوراً موازياً لأدوار المدرس أو مهامه، ولهذا فهو تعريف محدود ولا يعبر عن التكليف الحقيقي للمدرس الذي يجعل مهمته عملية معقدة وصعبة وتتطلب منه عدة تأهيلات و صفات مهنية.

"المدرس هو منظم لنشاطات التعلم الفردي للمتعلم، عمله مستمر ومتناسق فهو مكلف بإدارة سير وتطور عملية التعلم وأن يتحقق من نتائجها".

**2- مهام المدرس والمدرسة:****أ- مهام ووظائف المدرسة الابتدائية:**

يقول عبد الكريم القرشي عبد الفتاح أبي مولود أن: "التنشئة الأسرية والمدرسية تعد من أهم العوامل المؤثرة في بناء شخصية الأبناء وتكوين المفهوم الإيجابي عن ذواتهم... وإن أي خلل في الوظائف التي تؤديها كل من الأسرة والمدرسة من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب في السلوك" فمن مهام المدرسة الابتدائية مايلي:

- أ- إستقبال التلاميذ اللذين بلغو سن التمدرس.
- ب- توفير تربية قاعدية أساسية مشتركة للتلاميذ.
- ج- تمكينهم من كسب المعارف العلمية عن طريق دراسة اللغة العربية وإتقانها شفها وكتابيا لإستعاب مختلف المواد الأخرى.
- د- تدريب التلاميذ على إكتساب تقنيات التحليل والإستدلال وفهم العالم الحي والجماد.
- هـ- تساعد التلاميذ على إيقاض أحاسيسهم الجمالية لإبراز مواهبهم المختلفة.
- و- تقدم لهم التربية الإسلامية طبقاً للقيم الإسلامية إلى جانب التربية البدنية والرياضية.

ز- تقدم تعليم اللغات الأجنبية للتعرف على الحضارات الأجنبية وتنمية التفاهم بين الشعوب وتتلخص وظائف المدرسة كما يلي:

- نقل التراث الاجتماعي: المحافظة على التراث بنقله من جيل إلى جيل.
  - التبسيط: تعمل المدرسة على تبسيط ذلك التراث وإختيار الأهم منه على المهم.
  - التطهير: تطهير النواحي السيئة لدى تلاميذ وبث الإتجاهات وميول بما يضمن دوام حياة الجماعة.
  - إقرار التوازن بين عناصر البيئة الاجتماعية: صهر التلاميذ في بوتقة واحدة لتكوين كلاً منسجماً.
  - وظيفة الاجتماعية للمدرسة: لابد من كون المدرسة موجه ومرشد وأداة من أدوات التقدم الاجتماعي.
  - الدور التربوي للمدرسة: المدرسة هي الأداة الرسمية للتربية والتعليم. (شوقي، 2015، ص15)
- ب- مهام المدرس: تتمثل مهام معلم المدرسة الإبتدائية في تربية التلاميذ وتعليمهم بهذه الصفة فإنهم يقومون بنوعين من النشاطات: نشاطات بيداغوجية وأخرى تربوية.

#### 1- النشاطات البيداغوجية: وتتمثل في:

التعليم الممنوح للتلاميذ والذي تضبطه المواقيت والبرامج وتعليمات وتوجيهات الصادرة عن وزارة التربية، العمل المرتبط بتحضير الدروس وتصحيح والتقييم، والمشاركة في العمليات المتعلقة بالإمتحانات والمسابقات، المشاركة في المجالس التي تعقد في المؤسسة، المشاركة في عمليات التكوين المختلفة، بالإضافة إلى: السهر على حسن الاستعمال المدرسي والوسائل التعليمية، مشاركة التلاميذ في النشاطات الثقافية والفنية والرياضية.

(حثروبي، 2015، ص21)

كما يتولى المعلم في أداء مهامه:

- الإمساك المنتظم والإستعمال المحكم للوثائق التالية: الكراس اليومية لتحضير الدروس، التوزيع الشهري والسنوي للبرنامج، دفتر المناداة، كراس المداولات، كراس الإختبارات، والتي يبتفقدتها مدير المدرسة بانتظام ويؤشر عليها كما يراقب مفتش التربية والتعليم الأساسي للمقاطعة حسن إمساك تلك الوثائق واستعمالها أثناء الزيارة التي يقوم بها.
- إختيار المواضيع المتعلقة بالفروض والإختبارات الخاصة بالقسم أو الأقسام المسندة إليه وتصحيحها.
- حساب معدل وتسجيل العلامات والملاحظات التي يتحصل عليها التلاميذ في الفروض والإختبارات على الوثائق الرسمية "كشف النقاط، دفتر المراسلة..."

- يرافق التلاميذ في إجتماعات مجالس المعلمين مشاركة تدرج ضمن واجباته المهنية.

**2-النشاطات التربوية:** يساهم معلم المدرسة الأساسية بصفة فعلية في ازدهار الجماعة التربوية وإعطاء المثل

بمايلي:

- المواظبة والانتظام في الحضور.
- القدوة في السلوك عموماً.
- الاهتمام بكل مامن شأنه ترقية الحياة في المؤسسة.
- المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية.
- مسؤولاً عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطته المباشرة في القسم.
- يتولى مهامه حراسة التلاميذ أثناء الدخول والخروج في فترات الاستراحة. (بن سالم، 2015، ص221-222)

**3-أهداف المدرسة:**

تعد المدرسة الابتدائية المرحلة الأولى مرحلة من التعليم الأساسي الإجبارية، وهي مرحلة يكتسب فيها التلاميذ المعارف الأساسية وتقوم بتنمية الكفاءات القاعدية في مجالات التعبير الشفهي والكتابي والرياضيات والعلوم والتربية الخلقية والمدنية والإسلامية. كما يعمل التعليم الابتدائي على تمكين التلاميذ من الحصول على التربية ملائمة، وتوسيع إدراكه لجسمه وللزمان والمكان، ومن الاكتساب التدريجي للمعارف المنهجية. على أساس أن هذه المكتسبات تضمن للتلاميذ متابعة المسار الدراسي في المراحل التعليمية الموالية وخاصة مرحلة المتوسط بنجاح.

كما انه يكفل للطفل التمدد عن طريق التفكير السليم، بالإضافة إلى تأمين حد أدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح للتلاميذ بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن منتج.

ومن أهداف التعليم الإبتدائي حسب ماجاء في المادة 45 من القانون التوجيهي للتربية الوطنية: "تزويد التلاميذ بأدوات التعلم الأساسية المتمثلة في القراءة والكتابة والحساب، منح المحتويات التربوية الأساسية من خلال مختلف المواد التعليمية التي تضم المعارف والمهارات والقيم والمواقف.

**4- مهارات المعلم الناجح :**

من أهم المهارات التي يتمتع بها المعلم الناجح:

- التحضير المسبق: يهتم المعلم الناجح بتحضير الدرس قبل الحصة الدراسية بعناية فائقة، يتجنب الخطأ والتكرار أثناء شرح الدرس وتحميه من التعرض للإحراج في الإجابة على أسئلة الطلاب.

- **التهيئة الذهنية:** وهي أن يقوم المعلم بتهيئة الطلاب وتشويقهم للدرس بإثارتهم وجذبهم بأمر معين سواء من الواقع أو بطرح أسئلة مشوقة قبل البدء بالدرس، أو عن طريق استخدام الوسائل التعليمية المشوقة، والمهادفة، والواضحة.
- **تنويع المثيرات:** وهو عدم اعتماد المعلم على نوع واحد ومعين من المثيرات بل ينوع فيها ويستخدمها طيلة شرحه للدرس كما يبق الطالب مستيقظاً ومتشوقاً للدرس.
- **استخدام الوسائل التعليمية:** عند استخدام الوسائل التعليمية لشرح درس ما يجب أن يدرك المعلم ماهي الغاية من استخدامها وهل هي مناسبة للدرس وللموضوع الذي يود إيصاله للطلاب، وهل هي مناسبة لمستوى الطلاب في الصف، كما أنه من المستحسن أن يترك المعلم الطالب أن يكتشف وحده أهداف الدرس من خلال هذه الوسيلة .
- **مهارة وضوح الشرح والتفسير:** حيث إن المعلم الناجح يمتلك قدرات لغوية وعقلية تمكنه من شرح الدرس بشكل سهل وميسر يستطيع بالطلاب استيعابه وفهمه دون معيقات
- **مهارة التعزيز:** وهي قدرة المعلم على تشجيع الطلاب من خلال مكافأة الطالب وتعزيز حبه للتعلم وتنشيط رغبته ف ذلك .مهارة استقبال أسئلة الطلاب: حيث إنّ الأسئلة الصفية هي وسيلة للتواصل بين المعلم والطالب وبين الطلاب أنفسهم، كما أنّها تزيد من قدرة استيعاب الطالب للدرس وفهمه، فالمعلم الذي يمتلك قدرة على الاستماع لأسئلة الطلاب والإجابة عليها بطريقة لبقة ومشجعة للطلاب فهو معلم ناجح ولديه مهارة جيدة
- **الاهتمام بالواجبات المنزلية التي يعطيها للطالب:** على المعلم أن يتابعها ولا يهمل تصحيحها حتى لا يتعود الطالب على إهمالها، كما عليه أن يتوسط فيها فلا يغرق الطلاب فيها، ولا يهملها نهائياً؛ لأنها تعود بالفائدة على الطالب وترسخ المعلومة في ذهنه.

##### 5- خصائص المعلم الناجح: يتحلى المعلم الناجح بخصائص عديدة، منها:

- تحديد الأهداف ووضع الخطط التعليمية القوية والمميزة .
- عدم توقّع المديح أو المقابل من الطلاب أو ذويهم.
- المعلم النّاجح يعرف متى يتجاهل طلابه ومتى يستمع إليهم.
- الإخلاص، والالتزام، والانتماء.
- الصدق والتواضع.

- إتباع الأساليب التشويقية التي تكسر الملل، خاصةً في المواد الجامدة كقواعد اللغة العربية.
- الخروج لإعطاء حصص تعليمية في الطبيعة.
- الإيجابية.
- المرونة.
- الصبر.
- الاهتمام بالمظهر الخارج والترتيب.
- الأخلاق الحميدة والحسنة.
- امتلاك روح الدعابة.
- قوة الشخصية.
- التجديد.
- التواصل مع أولياء الأمور.
- حل مشاكل الطلاب على اختلاف نوعها، سواء كانت في المنزل مع الأهل، أو في المدرسة بين الطلاب أنفسهم
- المعلم الناجح دائم التعلم والتطوير على نفسه، حيث لا يتوقف علمه عند حدٍّ أو درجة معينة.
- المعلم الناجح يشجع الحوار والنقاش بين طلاب. (قلي، 2004، ص54)

## 6-الصعوبات والعراقيل التي تواجه المدرس:

الاتجاهات الحديثة تنص على إعطاء الأهمية الكبرى للمتعلم وجعله محور العملية التربوية، ولكن المعلم هو الموجه والمرشد والقائد وعلى هذه المعادلة فقد يواجه عدة عراقيل وصعوبات من أهمها:

**1-اكتظاظ الأقسام:** وفيه صعوبة الاهتمام بجميع الطلاب مما يؤثر سلباً على سلوكه وصحته، ومنه تزايد المهام الملقاة على عاتقه.

**2-كثافة البرنامج الدراسي:** وهو مايزيد من حالة توتر المدرس لأن ذلك مرتبط بالوقت المحدد لذلك وأكثر من ذلك وربما يكون ذلك على حساب الفهم والاستيعاب الجيد لتلاميذ.

**3-قلة الوسائل التعليمية:** الوسائل التعليمية جزء من العملية التعليمية تساعد المعلم على الانتقال من الجرد إلى المحسوس، ترسخ المعلومة في ذاكرة المتعلم.

- 5- مشكلة نجاح التلاميذ: حقيقة نجاح التلاميذ يترجم حسن أداء المعلم، والمشكلة تكمن في عدم اهتمام التلاميذ بالعمل التربوي، وكيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة وحل مشاكلهم ومنه النجاح في التخطيط السليم.
- 6- مشكلة الوقت: عدم كفاية الوقت والزمن المحدد للمادة يضع المدرس في موضع عدم اكتمال العمل المخطط له، لا لتشخيصه ولا لتقييمه. وربما يعود هذا إلى الاكتظاظ أو تعدد الفصول التي يشرف عليها المدرس، أو المهام الإضافية التي يكلف بها.
- 7- تدني المكانة الاجتماعية للمدرس: ضعف القدرة الشرائية وتحمل مشكلة ضعف التلاميذ وغيرها من المشاكل ساهمت في تدهور المكانة الاجتماعية للمدرس، مما جعل الكثير من الكفاءات الفاعلة تستغل فرص التقاعد لتترك مهنة التدريس، لأن كل تلك المشاكل زادت من إحباطهم وضعف مردودهم التربوي.
- 8- المستوى العلمي والبيداغوجي للمعلمين: تشهد في أركانها من المعلمين عجزا في المجالات الثقافية و العلمية لأن أغلبهم لا يتحصلون على شهادة البكالوريا أو أكثر من ذلك، حتى إن كانوا يحملون شهادات عليا فلا بد من التمكن من أساليب إيصال المعلومة فعملية التدريس علم وفن، وكل هذا يوفره التكوين البيداغوجي القبلي أو أثناء الخدمة. (شارف، 2010، ص135-140)

## خلاصة:

مدرس المدرسة الابتدائية هو ذلك الموظف الذي تلقى تكويننا أكاديميا وتحصل على مؤهلات عملية وتربوية قصد القيام بعملية التعليم وتلقين التلاميذ المعارف والمهارات ويقوم بتدريس جميع المواد في اللغة العربية أو اللغة الفرنسية. وتأتي في مرحلة التعليم الابتدائي مباشرتنا بعد التعليم التحضيري، يلتحق بها الأطفال في سن السادسة، مدة التدريس بها 05 سنوات بعد ما كانت 06 سنوات وهي المرحلة قاعدية أساسية لنمو الطفل في جميع الجوانب الفكرية، والتربوية والعلاقاتية، حيث تبدأ عملية تدريس اللغة الفرنسية في السنة الثالث ابتدائي. وإنطلاقاً من الدور المهم الذي يلعبه المدرس في المدرسة الابتدائية، تأتي ضرورة إختيار المدرس الذي يتمتع بخصائص ومؤهلات وكفاءات تتناسب وتتماشى مع المهنة ومتطلباتها، كما أصبح من الضروري التكوين أثناء الخدمة بالإضافة إلى التكوين الذاتي واللدان يمكنانه من تحسين أدائه والرفع من مردوده التربوي والعلمي.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: الدراسة الإستطلاعية

1. منهج الدراسة
2. الدراسة الإستطلاعية
3. حدود الدراسة
4. العينة المتاحة وخصائصها
5. ادوات الدراسة الاستطلاعية
6. الخصائص السيكومترية
7. ثبات الاستبيان

ثانياً: الدراسة الأساسية

تمهيد

1. منهج الدراسة الأساسية
2. حدود الدراسة الاساسية
3. عينة الدراسة الأساسية
4. ادوات جمع البيانات
5. الأساليب الإحصائية
6. مجالات الأساليب الإحصائية

خلاصة

## تمهيد:

بعد التطرق الى التراث النظري والميداني حول مصادر الضغوط المهنية خلال الفصول السابقة، وبعد تحديد المشكلة البحثية وصياغة الفرضية العامة والفرضيات الجزئية التي تعتبر صلة الربط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، سوف نحاول في هذا الفصل توضيح إستراتيجية الإجراءات المنهجية للدراسة الراهنة، حيث سنتناول مجالات الدراسة والمنهج المستخدم بالإضافة إلى جملة من الأدوات العلمية التي تساعد على جمع المعلومات وتقصّ الواقع الفعلي للظاهرة لوصفها وصفا دقيقا، كما تم في هذا الفصل تحديد مجتمع البحث واختيار عينة الدراسة وفق ما تتطلب طبيعة البحث، سنحاول تفسير البيانات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد المستخدمة في استمارة البحث.

## أولاً: الدراسة الإستطلاعية

### 1. منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي يعتبر اختيار المنهج خطوة أساسية في البحث العلمي فهو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها بغية تحقيق أهداف بحثه، ومن المعروف أن تحديد المنهج الذي يستخدمه الباحث مرتبط بموضوع ومحتوى الظاهرة المدروسة أو محل الدراسة. وانطلاقاً من طبيعة الموضوع المتمثل في مصادر الضغوط المهنية، وعلى ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها التي نسعى للإجابة عليها فقد تم اعتماد المنهج الوصفي.

### 2. الدراسة الاستطلاعية:

وتعد الدراسات الاستطلاعية بمثابة اللبنة الأولى التي تركز عليها الدراسات الميدانية، وتمهد الدراسات الاستطلاعية للبحث العلمي.

#### - أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على المؤسسة وطبيعة نشاطها.
- التعرف على طبيعة العينة المناسبة للدراسة.
- معرفة الخصائص السيكومترية للأداة المصممة من صدق الثبات.
- محاولة تدراك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة على الأداة قبل الشروع في تطبيقها في الدراسة الاستطلاعية.
- جمع بعض المعلومات والبيانات الضرورية للدراسة.

### 3. حدود الدراسة الإستطلاعية

من 2022/06/15 إلى 2022/06/25، تم توزيع الاستمارة التجريبية على 20 مفردة من أساتذة التعليم الابتدائي لولاية تيارت، وبعد استرجاعها قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من مدى صدق الداخلي للاستمارة التي يمكن الاعتماد عليها في جمع بيانات الدراسة.

1.3. الحدود الزمانية: تم الدراسة غبتداءً من شهر مارس إلى غاية شهر أبريل 2022.

2.3. الحدود المكانية : لقد تم إجراء دراسة الإبتدئيات حسن أبو الوزير بجانب إذاعة تيارت ، إبتدائية ساسي عبد القادر حي

كارمان، قوادرية يوسف بجانب مستشفى فرحات عباس

### العينة المتاحة وخصائصها:

أجريت الدراسة الإستطلاعية على أساتذة التعليم الإبتدائية الذين تم إختيارهم بطريقة عشوائية

استخدمت الدراسة الراهنة عينة العشوائية تعريف العينة العشوائية على أنها عينة حيث يكون لكل فرد من السكان فرصة معروفة

وغير صفرية يتم إختيارها كجزء من العينة.

الخصائص الشخصية لمفردات أساتذة التعليم الإبتدائي:

### الجدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية%	التكرارات	الجنس
25%	05	الذكور
75%	15	الإناث
100%	20	المجموع

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول بأن أكبر نسبة هي من فئة الإناث وتمثل نسبة 75% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة

بنسبة الذكور التي تمثل 25% من عينة الدراسة، ولعل ذلك يشير إلى أن طبيعة العمل بالمؤسسات الإبتدائية ولاية تيارت وهو ما

يمكن تفسيره بالتوجه القوي للإناث الى تخصص الخاص بمجال التعليم الإبتدائي.

### 5. أدوات الدراسة الإستطلاعية

#### 1.5 الاستبيان:

- قام الباحث بالإستعانة بالإستبيان الذي صمم خصيص لهذه الدراسة و قد مرت عملية الإستبيان بعدة مراحل على أن وصلت

إلى شكلها النهائي .

حيث تكونت أداة الدراسة من 45 فقرة موزعة على 03 أبعاد تخص مصادر الضغوط المهنية توزعت كالتالي:

● البعد الأول: يتعلق بالضغوط النفسية وطبيعة العمل ويتكون من 17 عبارة، من رقم 01 الى 17.

● البعد الثاني: يتعلق بالضغوط المادية والفيزيقية ويتكون من 16 عبارة، من رقم 18 الى 33.

- البعد الثالث: يتعلق بالضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية ويتكون من 17 عبارة، من رقم 34 إلى 45 .
- 2.5. ملاحظة: قمنا بملاحظة المعلمين داخل الأقسام و الضغوط التي يتعرض لها المعلم أثناء إلقاءه للدرس، وتلقينه لتلاميذ وكيفية تعامله معهم و ادائه في مختلف النشاطات التعليمية والترفيهية، ومدى توفر الجو الملائم للمعلم وتوفير الوسائل الضرورية التي تساعد في عملية التعليم و النظام القائم في القسم والمدرسة.

### 6. الخصائص السيكومترية:

ويمكن تعريف الخصائص السيكومترية بأنها دلائل أو مؤشرات إحصائية عن مدى جودة المقياس وفقراته إذ توجد خصائص سيكومترية للفقرات هي تمييز الفقرة واتساقها الداخلي أي صدقها، وتوجد خصائص سيكومترية للمقياس هي صدقه وثباته وحساسيته وشكل التوزيع التكراري للدرجات.

**1.6. الصدق:** هو أن يقيس الاختبار أو المقياس ماعده لقياسه، بمعنى انه إذا كان قد تم إعداده لقياس ظاهرة معينة او مجال هذا الجهاز، والصدق ليس مطلقا انه نسبي وليس هناك اختيار او مقياس صادق او غير صادق، وإنما من الممكن القول الى مدى يقيس الموضوع الذي صمم لقياسه.

**2.6. الثبات:** يقصد بالموثوقية بمعنى الحصول على النتائج نفسها عند تطبيق الأداة أكثر من مرة على الافراد نفسهم؟ ن فالمقياس يكون ثابت هو دقة الأداة في القياس او الملاحظة واتساقها وعدم تناقضها فيما تفسر عنه من نتائج. (بوحوش، الذنبيات، 2009، ص190-195)

- مقياس التجزئة النصفية

### 3.6. صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين لجامعة ابن خلدون \_تيارت\_ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية حيث بلغ عدد المحكمين 05 أستاذة (انظر للملحق)، مما ساعدنا ذلك على تعديل لاستبيان في صورته النهائية.

عدد المحكمين	أرقام الفقرات	
5	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17 .19.20.21.22.23.24.25.26.27.28.29.30.31. 32.33.35.36.37.39.40.41.42.45.46.47.48.4 9.50	الفقرات الموافق عليهم
	18.34.38.41.44	الفقرات الملغاة

بعد أن تم إعداد فقرات الإستبيان البالغ عددها 50 فقرة، أصبحت 45 وهذا من طرف لإبداء رأي المحكمين في قياس الضغط وفق تساؤلات والفرضيات التي طرحتها الدراسة.

#### 4.6. صدق الاتساق الداخلي:

وقد تم إعداد الاستبيان وفقا لمقياس (ليكرت الخماسي) حيث تم توزيع الاستبيان التجريبية على عينة قدرها 20 مفردة لتحديد التجانس الداخلي ومدى فهم عينة البحث لعبارتها ثم قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج spss للتأكد من مدى صدق الداخلي للاستمارة

#### الجدول رقم (02) يمثل درجات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة الفقرة	موافق بشدة	غير موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
إيجابية	خمسة درجات	أربع درجات	ثلاث درجات	درجتان	درجة واحدة
	05	04	03	02	01

#### جدول رقم (03) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان مصادر ضغوط العمل

العلاقة بين البعد والدرجة الكلية	العلاقة ما بين الفقرة والبعد	رقم العبارة	البعد
**0.92	**0.69	01	الضغوط النفسية وطبيعة العمل
	**0.59	02	
	**0.62	03	
	*0.32	04	
	**0.78	05	
	**0.46	06	
	**0.64	07	
	**0.95	08	
	**0.96	09	
	**0.91	10	

	**0.94	11	
	**0.89	12	
	**0.87	13	
	*0.37	14	
	**0.67	15	
	**0.85	16	
	**0.79	17	
	**0.39	18	
	**0.76	19	
	**0.75	20	
	**0.81	21	
	**0.73	22	
	**0.77	23	
	**0.67	24	
**0.91	**0.46	25	الضغوط المادية والفيزيقية
	**0.64	26	
	**0.95	27	
	**0.96	28	
	**0.91	29	
	**0.94	30	
	**0.89	31	
	**0.90	32	
	**0.88	33	
	**0.63	34	
	**0.80	35	
**0.87	*0.19	36	الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية
	**0.91	37	
	**0.82	38	

**0.88	39
**0.95	40
**0.96	41
**0.91	42
**0.91	43
**0.82	44
**0.88	45
**0.91	46
**0.82	47
**0.88	48
**0.95	49
**0.96	50

\*دالة عند 0.05

\*\*دالة عند 0.01

في الجدول رقم (03) تم حساب صدق الاتساق الداخلي وعرضه أين توصلنا إلى ان جميع عبارات استبيان مصادر ضغوط العمل صادقة ودالة احصائيا عند 0.01 و 0.05، وهي صادقة وتؤكد على صلاحية استبيان.

جدول رقم (04) يوضح ثبات استبيان مصادر ضغوط العمل بطريقة التجزئة النصفية

معامل سبيرمان براون Coefficient De Spearman-Brown	معامل غوتمان Coefficient De Guttman Split-half
0.92	0.91

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن استبيان مصادر ضغوط العمل يتمتع بدرجة عالية من الثبات أي أنه صالح نظرا لقيمة معامل غوتمان بقيمة 0.91 وقيمة معامل سبيرمان العالية 0.92.

7. ثبات الاستبيان:

ثبات استبيان بطريقة الفا كرونباخ:

جدول رقم (05) يبين مستوى الثبات لمحاور استبيان بطريقة الفا كرونباخ

المحاور	قيمة ألفا
الضغوط النفسية وطبيعة العمل	0.93
الضغوط المادية والفيزيائية	0.79
الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية	0.89
مجموع المحاور	0.87

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أنه جميع المحاور لها مستوى عالي من الثبات وهي تدل على أن مقياس ثابت وصالح للقياس.

وبما أن الإحصاءات تدعم مصداقية أداة الدراسة ومنه يمكن لنا اعتماد على النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة. ومن خلال هذه النتائج المحصل عليها نجد أنها مؤشرات تدعم مصداقية أداة الدراسة وتسمح لنا باعتماد النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة.

### 8. الدراسة الأساسية:

حيث سنتبع فيها خطوات البحث العلمي المعروفة والمتناولة والتي سنتناولها لاحقاً من أجل الحصول على المعرفة والحقائق المتصلة بمتغيرات أساسية والعلاقات الموجودة بينها.

1. **منهج الدراسة** : المنهج هو الطريقة التي تساعد الباحث في البحث العلمي، بحيث لا يستطيع الإستغناء عنه و لقد إعتدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة المدروسة و تحليلها وتفسيرها .

### 2. حدود الدراسة الأساسية :

قمنا بتوزيع الاستبيان من بداية مارس غلى غاية شهر أفريل الذي تم الاعتماد عليه في جمع بيانات الدراسة والتي كانت بعدد 78 استبيان وتم استرجاع 60 استبياناً صالحة للدراسة ومنه نسبة الاسترجاع العينة من المجتمع الكلي 76.92%.

### 3 . العينة المتاحة وخصائصها:

أساتذة التعليم الابتدائي لولاية-تيارت

استخدمت الدراسة الراهنة عينة العشوائية تعريف العينة العشوائية على أنها عينة يكون لكل فرد من السكان فرصة معروفة وغير صفرية يتم اختيارها كجزء من العينة، عدد الأفراد الذين ينتمون إلى العينة محل الدراسة وهي معلمي المدارس الابتدائية لولاية تيارت - حيث يتوزعون في السنة الدراسية 2021-2022.

الخصائص الشخصية لمفردات عند معلمي الابتدائي:

الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية%	التكرارات	الجنس
11.67	07	الذكور
88.33	53	الإناث
%100	60	المجموع

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول رقم (06) بأن أكبر نسبة هي من فئة الإناث وتمثل نسبة 88.33% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 11.67% من عينة الدراسة، ولعل ذلك يشير إلى أن طبيعة العمل بالمدارس الابتدائية لولاية تيارت وهو ما يمكن تفسيره بالتوجه القوي للإناث إلى تخصص الخاص بمجال التعليم الابتدائي وتؤكد على أن الإناث أكثر رضا من الذكور في هذا المجال الوظيفي وأقدرهن على التعامل مع مقتضيات الوظيفة والتلاميذ الصغار ويقضي توفر العنصر النسوي في كون طبيعة المهام به \_بالمدرسة الابتدائية\_ تتطلب حضور دائم للمعلمات فهن الأمهات والأخوات التي تعرفن كيف تتعامل مع الصغار.

الجدول رقم (07) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية%	التكرارات	السن
31.67	19	من 25 الى 30
38.33	23	من 30 الى 35
30	18	من 35 فما فوق
%100	60	المجموع

من خلال الإحصائية المبينة في الجدول رقم (07) يتضح لنا أن فئة من 25 الى 30 وهي فئة تلحق بفئة الشباب تم تمثيلها بنسبة تقدر بـ 31.67% وهي ثاني أعلى فئة عمرية للمعلمين، وجاءت فئة من 30 الى 35 بنسبة 38.33% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلت أدنى فئة من 35 فما فوق بنسبة 30%، وهذا يشير إلى أن النسب جاءت متقاربة فيما

بين الفئات العمرية الثلاث والتي تعني فيما تعنيه أن المؤسسات التعليمية الابتدائية لولاية تيارت تقوم بدور الاستقطاب لعنصر الشباب بشكل دوري على الرغم من غلق أبواب التوظيف منذ ما يزيد عن أكثر من 04 سنوات.

**الجدول رقم (08) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية**

النسبة المئوية%	التكرارات	السنوات
31.67	19	أقل من 5
46.67	28	من 05 الى 10
21.67	13	من 10 فأكثر
%100	60	المجموع

تبين الإحصاءات الواردة في هذا الجدول رقم(08) أن أقل نسبة % 21.67 من أفراد عينة البحث تنحصر أقدمية العمل لديها أكثر من 10 سنة ، في حين تمثل نسبة % 31.67 منهم أقدمية أقل من 05 سنوات، في حين سجلت أكبر نسبة قدرت بـ46.67% من أفراد العينة فئة أقدمية من 05 الى 10 سنوات، ومنه يلاحظ أن المدارس الابتدائية تسعى للمزج بين الشباب وذوي الخبرة في كل المؤسساتها تماشياً مع طبيعة الواقع الذي يفرض نفسه أزمة التوظيف الذي لم يفتح منذ 04 سنوات وجائحة كورونا التي أثرت على سياسة التوظيف.

**4. أدوات جمع البيانات:**

استخدمت الدراسة الراهنة أداة الاستبيان لجمع البيانات حيث تمت صياغة الاستبيان وبعدها تم إخضاعها للأسس العلمية من اختبارات الثبات والصدق و عليه فقد اشتمل استبيان بحثنا على 03 أسئلة الخاصة بالبيانات الشخصية و إضافة إلى 50 عبارة، تمحورت حول موضوع الدراسة مصادر الضغوط المهنية، حيث تم تقسيم العبارات إلى 03 محاور كالتالي:

1. المحور 01: وهو محور يتعلق بالضغوط النفسية وطبيعة العمل ويتكون من 17 عبارة، من رقم 01 إلى 17
2. المحور 02: يتعلق بالضغوط المادية والفيزيقية ويتكون من 16 عبارة من رقم 18 الى 33.
3. المحور 03: يتعلق بالضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية ويتكون من 17 عبارة من رقم 34 الى 50.
5. الأساليب الإحصائية:

لمعالجة بيانات الاستبيان بغية التحقق من الفرضيات استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية التالية:

- النسب المئوية و التكرارات و المتوسطات الحسابي

• اختبار (T. Test)

6. مجالات الأساليب الإحصائية:

[1.8-1] ضعيف جدا

[2.6-1.8] ضعيف

[3.4-2.6] متوسط

[4.2-3.4] عال

[5-4.2] عال جدا

## الفصل الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة في تحليل الفرضيات
- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الاولى
- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

خاتمة

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، وصولاً إلى استنتاج عام خاص بدراستنا يتضمن أهم ما جاء في هذا الفصل، تليه خاتمة للدراسة تلخص كل ما تناولناه في بحثنا.

1. عرض نتائج الدراسة:

1.1. تحليل الفرضية الأول الذي تنص على:

- ما مستوى الضغط لدى معلمي التعليم الابتدائي الابتدائي؟

ولإجابة على هذا التساؤل تم حساب متوسط الحساب والانحراف والمتوسط الفرضي والنتائج مبينة في الجدول رقم ..

جدول رقم (09) يمثل مستوى ضغط العينة

متغير الدراسة	المتوسط	الانحراف	المتوسط الفرضي	المجالات	نوع المستوى
الضغط	235.45	09.64	150	يقع بين 60 و 108	ضعيف جدا
				يقع بين 108 و 156	ضعيف
				يقع بين 156 و 204	متوسط
				يقع بين 204 و 252	مرتفع
				يقع بين 252 و 300	مرتفع جدا

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) الذي يوضح مستوى الضغط لدى أساتذة التعليم الابتدائي لولاية تيارت الذي قدر بـ 235.45 وانحراف معياري بـ 09.64، وبما أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي 150 وهذا يدل على أنه يوجد مستوى عال من الضغوط لدى أفراد العينة، أي أن أكثر أساتذة التعليم الابتدائي لولاية تيارت يعانون من ضغوط مهنية ذات مستوى عال ومرتفع.

2.1. تحليل الفرضية الثانية:

ما هي مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم الابتدائي؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب متوسط الحساب والانحراف والمتوسط لكل بعد ومقارنته بالمجال الذي

ينتمي إليه والنتائج مبينة في الجداول التالية:

الجدول رقم 10 يبين المتوسط الحسابي لبعده الضغوط النفسية وطبيعة العمل

جدول رقم (10) يتعلق الضغوط النفسية وطبيعة العمل ويتكون من العبارات رقم 01 إلى 17.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	4.191	1.785
02	3.729	9.562
03	4.251	6.338
04	3.516	4.278
05	3.641	6.941
06	4.108	12.809
07	3.698	6.669
08	4.134	6.813
09	4.157	9.594
10	3.952	3.243
11	4.072	2.393
12	4.008	6.135
13	3.714	11.572
14	3.469	4.842
15	3.518	10.925
16	3.471	6.656
17	3.66	3.242
متوسط بعد الضغوط النفسية وطبيعة العمل	3.841	6.694

نلاحظ من خلال الجدول رقم(10) أن متوسطات عبارات بعد طبيعة العمل جاءت بمتوسطات حسابية عالية

حيث قدر المتوسط الحسابي للفقرة رقم 01 بـ 4.191 بانحراف معياري قدر بـ 1.785، أما الفقرة رقم 07 قدر

المتوسط الحسابي لها بـ 3.698 بانحراف معياري قدر بـ 6.669، وكذلك الفقرة رقم 14 قدر المتوسط

الحسابي لها ب3.469 بإنحراف معياري قدر ب4.842، وبهذا فإن بعد الضغوط النفسية وطبيعة العمل

ينتمي الى مجال [4.2-3.4] وهذا يشكل مصدرا للضغوط

الجدول رقم 11 يبين المتوسط الحسابي لبعء الضغوط المادية والفيزيقية

جدول رقم (11) يتعلق الضغوط المادية والفيزيقية ويتكون من العبارات رقم 18 الى 33

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
18	3.429	8.819
19	4.295	6.892
20	4.182	11.82
21	3.712	12.07
22	4.141	0.946
23	4.067	0.726
24	3.998	11.4
25	3.991	2.948
26	3.983	9.023
27	4.049	8.759
28	4.042	1.336
29	3.429	6.683
30	4.181	10.27
31	3.522	5.028
32	4.027	7.077
33	4.231	6.391
متوسط بعد الضغوط المادية والفيزيقية	4.081	7.112

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن متوسطات عبارات بعد حجم العمل جاءت بمتوسطات حسابية عالية

حيث قدر المتوسط الحسابي للفقرة رقم 18 ب 3.429 بإنحراف معياري قدر ب8.819، أما الفقرة 22 قدر

المتوسط الحسابي لها ب 4.141 وإنحراف معياري قدر ب 0.946، أما الفقرة رقم 31 قدر المتوسط الحسابي

لها ب3.522 وبانحراف معياري قدر ب 5.028، بحيث ينتمي بعد الضغوط المادية والفيزيائية إلى مجال [4.2-3.4] وهذا يشير إلى يشكل مصدرا للضغوط

الجدول رقم (12) يبين المتوسط الحسابي لبعء الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
34	3.555	1.446
35	3.67	4.944
36	4.151	8.743
37	3.45	6.672
38	3.503	13.11
39	4.01	12.12
40	3.972	7.083
41	3.441	9.891
42	4.075	6.919
43	3.623	10.92
44	3.643	4.061
45	3.853	3.031
46	3.422	8.146
47	3.64	13.86
48	4.198	4.704
49	3.695	3.665
50	3.597	3.738
متوسط بعد الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية	3.841	6.694

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن متوسطات عبارات بعد عبء العمل جاءت بمتوسطات حسابية عالية

حيث قدر المتوسط الحسابي للفقرة رقم 34 ب3.555 بانحراف معياري قدر ب 1.446، أما الفقرة رقم 38

قدر المتوسط الحسابي لها ب3.503 وانحراف معياري قدر ب13.11، وكذلك الفقرة رقم 46 قدر المتوسط

الحسابي لهل ب 3.422 وبانحراف معياري قدر ب 8.146، وبهذا فإن بعد الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية ينتمي الى مجال [4.2-3.4] وهذا يشكل مصدرا للضغوط

جدول رقم (13) يبين المصادر أكثر مساهمة في الضغوط المهنية حسب استجابة أساتذة التعليم الابتدائي

الرتبة	معامل فيردمان	البعد
1	2.149	الضغوط النفسية وطبيعة العمل
2	1.893	الضغوط المادية والفيزيائية
3	1.882	الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية

يبين جدول رقم (13) ترتيب مصادر الضغوط المهنية حسب استجابة أساتذة التعليم الابتدائي حيث احتلت الضغوط النفسية وطبيعة العمل المرتبة الأولى وقدر معامل فيردمان فيها ب 2.149، تليها الضغوط المادية والفيزيائية وقدر معامل فيردمان فيها ب 1.893، ثم الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية حيث قدر معامل فيردمان فيها ب 1.882.

### 3.1. عرض نتائج الدراسة:

لاختبار هذه الفرضيات فقد تم استخدام الاختبارات:

T.test -

تحليل الفرضية الثالثة:

والتي مفادها: هل توجد فروق بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى الجنس والسن والخبرة؟

لغرض التحقق من هذا التساؤل تم استخدام اختبار **T Test** عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغير الجنس؟.

الجدول رقم (14) يبين نتائج اختبار T.TEST لمتغير الجنس

البعد	درجة الحرية	إختبار "ت"	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية وطبيعة العمل	59	24.845	0.078
الضغوط المادية والفيزيائية	59	26.759	0.061
الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية	59	31.258	0.325

من خلال نتائج الجدول رقم (14) أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار "ت" سجلت قيمة احتمالية في بعد الضغوط النفسية وطبيعة العمل قدرت بـ 24.84 عند مستوى الدلالة 0.078، أما قيمة اختبار "ت" في بعد الضغوط المادية والفيزيائية سجلت قيمة احتمالية قدرت بـ 26.75 عند مستوى الدلالة 0.061، وفي الأخير سجلت قيمة الإختبار "ت" في بعد الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية 31.25 عند مستوى الدلالة 0.325 وبالتالي فإن قيمة (sig) أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) وهذا يدل على عدم وجود فروق أي رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى الجنس.

ملاحظة: لا نقارن بين المتوسطات الحسابية بما أنه لا توجد فروق بين الجنسين.

ب. هل توجد فروق بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى السن؟ لاختبار هذا التساؤل تم استخدام اختبار ANOVA F لأنه الاختبار الأنسب وأسفرت النتائج الإحصائية على الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يبين نتائج اختبار ANOVA F لمتغير السن

البعد	درجة الحرية	Anova F	Sig.
الضغوط النفسية وطبيعة العمل	59	23.867	0.397
الضغوط المادية والفيزيائية	59	43.615	0.401
الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية	59	39.119	0.523

من خلال نتائج الجدول (15) أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار ANOVA F سجلت قيمة احتمالية (sig) أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بحيث قدر إختبار F في بعد الضغوط النفسية وطبيعة العمل

ب 23.867 ، أما في بعد الضغوط المادية والفيزيائية قدر اختبار F ب 43.615، وتليها قيمة اختبار F في بعد الضغوط الإجتماعية والعلائقية التعليمية ب 39.119، وهذا يدل على عدم وجود فروق أي رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى السن،

#### 4.1. تحليل الفرضية الثالثة:

والتي مفادها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى الخبرة؟

#### الجدول رقم (16) يبين نتائج اختبار (F) Anova لمتغير الخبرة

البعد	درجة الحرية	Anova F	Sig.
الضغوط النفسية وطبيعة العمل	59	45.177	0.658
الضغوط المادية والفيزيائية	59	48.368	0.847
الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية	59	33.156	0.621

من خلال نتائج الجدول رقم (16) أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار **ANOVA F** سجلت قيمة احتمالية (sig) أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) حيث قدرت قيمته في بعد الضغوط النفسية وطبيعة العمل ب 45.177، أما في بعد الضغوط المادية والفيزيائية قدرت قيمته ب 48.368، أما الضغوط الإجتماعية والعلائقية التعليمية قدر اختبار F ب 33.156، وهذا يدل على عدم وجود فروق أي رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى الخبرة

## 2. مناقشة نتائج الدراسة:

## 1.2. مناقشة الفرضية الأولى:

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (09) يتضح ان مستوى الضغط لدى معلمي التعليم الابتدائي وذلك من خلال إجابات الباحثين، حيث استنتجنا من نتائج الجدول رقم (09) الذي يوضح متوسط استجابات على استبيان الضغوط المهنية قدر بقدر بـ **235.45** وانحراف معياري بـ **09.64**، حيث ان السبب في ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي كونهم أكثر تعرضا للضغوط نظرا لتعاملهم المستمر مع فئة هشة تعاني من اضطرابات نفسية وعقلية. حيث تشابهت الدراسة مع دراسة المشعان 2002 وميخائيل 2003 وهبة ابراهيم حيث كانت هذه الدراسات أكدت انه يوجد ضغوط مهنية واختلفت مستويات الضغوط باختلاف المهنة او التخصص وغيرها، واختلفت هذه الدراسات ايضا في نسبة الضغوط التي يعاني منها المعلم.

## 2.2. مناقشة الفرضية الثانية:

من خلال الجدول رقم (10) ورقم (11) ورقم (12) تم ترتيب مصادر الضغوط عن طريق حساب المتوسطات الحسابية في الجدول السابق حسب شدتها و أهميتها في الشعور بالضغط المهني من خلال الجدول يتضح أن الضغوط النفسية وطبيعة العمل احتلت المرتبة الأولى تليها الضغوط المادية والفيزيقية ثم الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية مما يعني أن هذا المصدر هو الأقل أهمية من المصادر الأخرى لدى عينة الدراسة. الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية و إنعكساتها على تقدير الذات لديهم فتمثلت مصادر الضغوط بالدرجة الأولى في طبيعة العمل، التلاميذ والأولياء، السياسة التعليمية .

حيث تشابهت هذه الدراسة مع هذه الدراسات دراسة عباس ابراهيم منولي (2000) ودراسة محمد الشبراوي (2008) ودراسة يحياوي (2009) حيث تبين هذه الدراسات مدى ضغوط التي يواجهها المعلمين بمختلف مستويات ( جنس، مؤهل، منطقة... الخ)، واختلفت في موضوع الدراسة نسبة معينة بسبب اختلاف منطقة العمل.

## 3.2. مناقشة الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى الجنس استنادا إلى ما سبق تقديمه من نتائج الدراسة، تشير النتائج إلى متغير الجنس يعتبر في الكثير من الدراسات متغيرا وسيطا قد يزيد أو يخفف من تأثير العوامل الضاغطة، ومنه في دراستنا الحالية ان كلا الجنسين يقوم بدوره ووظيفته دون يرمي ثقل المهام الموكل له على الجنس الأخر وتفسر بعض الدراسات أن النساء أقل تحملا من الرجال لمشقات العمل في نفس الوقت فصراع الدوار يؤثر في المرأة الزوجة أكثر من الذكر ، إلا انه داخل الابتدائيات لولاية تيارت لا توجد فروق تعزى للجنس وهذا يعني ان جنس الذكور يقوم بدوره على أكمل وجه. يمكن تفسير هذه النتائج بأنه لا توجد فروق بين الضغوط المهنية والسن وذلك راجع إلى ان جميع الفئات العمرية للمعلمين قيد الدراسة يمكن أن يكون بينها تناسب في الأدوار والتكامل فيما بينها للواجبات، بالتالي نلاحظ هنا أن الفروق لا توجد و ذلك أن كالمعلم يكمل عمل المعلم الآخر هذا ما يوحي بتشتت الضغوط وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة، وهو نموذج في إستراتيجية التكيف الطبيعي بحيث ينتج ذلك من خلال احترام المعلم لعمله وفق القوانين والمهام المسندة له داخل المؤسسة التعليمية.

إذن مما سبق تقديمه في نتائج الدراسة الحالية التي نصت على عدم وجود فروق لدى عينة الدراسة في مستوى الضغوط المهنية ترجع لعامل الخبرة المهنية، حيث أن أصحاب الخبرة تكون قد زودتهم سنوات الخدمة بأساليب تكتيفية سوية وصحيحة لمواجهة الضغوطات المهنية كذلك نجد أن حديثي الخبرة يملكون الحماس والإقبال الواسع واستخدام آليات تكتيفية متنوعة لمتعايش مع الضغوط التي يمكن أن يواجهونها في الوسط التعليمي.

حيث تشابهت مع دراسة عبد بن عبد الله العمري(2003) وشارف خوجة مليكة (2010.2011) اثبتت انه يوجد اختلاف في نسبة ضغوط حسب الضغوط النفسية وطبيعة العمل وضغوط المادية والفيزيقية والضغوط الاجتماعية والعلائقية، كما بينت بعض الدراسات السابقة ان الجنس لا يؤثر في الضغوط المهنية بالدرجة كثيرة بل يوجه كلا الطرفين نفس ضغوط، وإنما طبيعة العمل هي التي تؤدي الى زيادة وانخفاض مستوى الضغوط.

استنتاج عام:

- بعد إجراءنا للدراسة الاستطلاعية و من خلال تطبيقنا لاستبيان مصادر الضغوط المهنية أساتذة التعليم الابتدائي لولاية تيارت قمنا بتحليل البيانات بالاعتماد على المعالجة الإحصائية للبيانات وتوصلنا لمجموعة من النتائج:
- يوجد مستوى ضغط عال لدى أساتذة التعليم الابتدائي لولاية تيارت
  - توجد عدة مصادر للضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي الضغوط النفسية وطبيعة العمل احتلت المرتبة الأولى تليها الضغوط المادية والفيزيقية ثم الضغوط الاجتماعية والعلائقية التعليمية.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى الجنس.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى السن.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة التعليم الابتدائي حول مصادر ضغوط العمل تعزى إلى الخبرة.

اقتراحات الدراسة:

- من خلال ما أسفرت عليه نتائج الدراسة الحالية تقدم الباحثة الاقتراحات التالية:
- تسليط الضوء على مصادر الضغوط المهنية لكثرة المتغيرات حول هذا الموضوع
- الاهتمام بظروف العمل وتحسينها باعتبارها السبب الرئيسي في الضغط، من شأنها التقليل من الضغط لدى أساتذة التعليم الابتدائي لولاية تيارت.
- توصيف الوظائف لتفادي صراع الدور والاهتمام بالحوافز المعنوية لدعم العلاقات الاجتماعية بين المعلمين
- تحسين الرواتب والتحفيز المادي لعمال كونها مصدر من مصادر الضغط المهني.
- ضرورة مراقبة المعلم لحضور التلاميذ وغيابهم.
- تعيين أخصائيين نفسانيين على مستوى كل مؤسسة تربوية للوقوف على المشكلات النفسية التي يعاني منها المعلم.

خاتمة

خاتمة:

تعد الضغوط المهنية من أكثر الظواهر المنتشرة في مجالات العمل الصناعية، والاجتماعية والتربوية) وتعدد هذه المجالات تعددت العوامل التي تؤدي إلى الضغوط، ومنها الضغوط المادية والفيزيائية والضغوط النفسية والضغوط الاجتماعية التي يواجهها المعلمين، حيث تعتبر المؤسسة التربوية أكثر عرضة للضغوط، ولهذا يعبر هذا البحث في أسبابه عن معاناة المعلمين من الضغوط وبروز مشاكله على أرض الواقع، الانطلاقة الأولى للإصلاح والمساهمة الفعالة في رفع مخرجات النظام التعليمي، وزيادة إنتاجية بصفة عامة، وذلك لا يتحقق إلا بتحسين الحياة المعيشية للمعلم، والرفع من مكانته اعترافا بالمسئولية التي تقع على عاتقه وهي مسؤولية تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في أي مجتمع لتحقيقها.

وعليه فقد حاولنا في دراستنا الكشف عن الضغوط المهنية التي تؤثر على أداء المعلمين، وتبقى هذه النتائج التي توصلنا إليها خاصة بمجتمع البحث الذي طبقت عليه الدراسة.

# قائمة المراجع

1. محمد شحاتة، 2006: علم النفس الصناعي دار الغرب لطباعة والنشر والتوزيع والقاهرة.
2. باهي سلامي 2007، مصادر الضغوط المهنية وإضطرابات السيكوماتية لدى المدرسي (إبتدائي، متوسط، ثانوي)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الإجتماعي جامعة الجزائر.
3. طه عبد العظيم، 2006: إدارة الضغوط النفسية والتربوية، دار الفكر عمان، الاردن
4. محمد رمضان قذافي، 1998: الصحة النفسية والتوافق المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى
5. علي عسكر، 2009: الأسس النفسية والاجتماعية لسلوك في مجال العمل، السلوك التنظيمي المعاصر، القاهرة، دار الكتاب الحديث
6. مفتاح محمد عبد العزيز، 2010: مقدمة في علم النفس الصحة، مفاهيم، نماذج، نظريات، دراسات ط، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، الاردن
7. عمر مصطفى محمد النعاس، 2008: دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية، ط1، الإدارة العامة للمكتبات، إدارة المعلومات والنشر مصراته الجماهيرية العظمى
8. شعبان علي السيسي، 2002: أسس السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دط، المكتب الجامعي الحديث، الازارطية، مصر
9. علي بن حمد بن سليمان، 2003: ضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات، دراسة مسيحي على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض
10. صلاح الدين عبد الباقي، 2004: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية لنشر والتوزيع، ط1، الاسكندرية
11. خميسي بسمة، 2001: ضغوط العمل وعلاقتها بمجوات العمل لدى عمال التنفيذ، مذكرة لنيل الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل
12. حنفي، عبد الغفار، وأبو قحف، عبد السلام وبلال محمد، 2002: محاضرات في السلوك التنظيمي، الاسكندرية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية
13. بوحوش عمار الذنبيات، محمد محمود، 2009: مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية مذكرة نورة الضغوط المهنية

14. هيجان عبدالرحمان، 1998: مفهوم ضغوط العمل ومصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، ط1، مكتبة فهد الوطنية، الرياض
15. طه عبد العظيم، 2006: إدارة الضغوط النفسية والتربوية، دار الفكر عمان، الاردن
16. محمد الصالح حثروني، 2012: الدليل البيداغوجي لمرحلة التعليم الابتدائي وفق النصوص المرجعية والمنتج الرسمي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، باتنة، الجزائر
17. شوقي محمد ماضي، 2015: أساليب تعديل السلوك الصففي في مرحلة الابتدائي، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن
18. بن سالم عبد الرحمان، 1994: المرجع في التشريع المدرسي، المطبعة قرني، الجزائر
19. قلبي عبد الله حناش، فضيلة، 2009: التربية العامة، سند التكوين المتخصص، المعهد الوطني للتكوين مستخدمي التربية و تحسين مستواهم، الجزائر
20. مليكة شارف خوجة، 2010\2011: مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو، الجزائر
21. نصر الدين زيدي 2007: سيكولوجيا المدرس دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الامعية للنشر والتوزيع الجزائر.
22. ابن طاهر، بشير، 2003: الضغط النفسي وتجليات قصور البحث التربوي، مخبر العمليات التربوية و سياق الإجتماعي، جامعة وهران الجزائر.
23. مزياي فتيحة (1998): الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني لدى المديرين (رسالة ماجستير غير المنشورة) جامعة الجزائر.
24. وليد العمري (2008): الضغط والقلق لدى المعلمين، ط2، دار الكتاب الجامعي.

1. Hemariks, A .H.C. (2000) : Sources and determinants of job classes in Dutc hand and Education, 47 (2).
2. Reese. R , 2004 : the botton line , American school board jouranal, 191 (8).

# قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): الاساتذة المحكمين للإستبيان وتخصصهم

الأستاذة	الدرجة	التخصص
حمدادة ليلي	محاضر أ	علم النفس العمل والتنظيم وأرغونوميا
قرينعي محمد	محاضر ب	علم النفس العمل والتنظيم
الهواري ديدا	مساعد أ	علم النفس العمل والتنظيم
عمارة الجيلالي	محاضر ب	علم النفس العمل والتنظيم
لصفر رضا	محاضر ب	علم النفس العمل والتنظيم

الملحق رقم (02): وثائق خاصة ابتدائية ساسي عبد القادر

**بطاقة معلوماتية**

**1 - تحديد وتشخيص المؤسسة**

رقم تعريف الوطني: 41401021  
 تسمية المؤسسة: ساسي عبد القادر  
 عنوان المؤسسة: حي 1200 سكن ليليات بلدية تيارت

**2 - البناء و الإنشاء**

سنة البناء: 2010 سنة الإنشاء: 2011 نوع البناء: حضري المساحة: 2695 بعد المؤسسة عن الطريق: 500 متر

**3 - الناظر**

الناظر: صاهلي عبد الرزاق الهاتف: 770085893

**التدريج المتعلقون على المؤسسة:**

السنة الدراسية	2020/2019	2019/2018	2018/2017	2017/2016
اسم المدير	صاهلي عبد الرزاق	حمري معروف	عيسى احمد	عبدلي احمد

**المقصد التعليمي للمؤسسة:**

السنة الدراسية	2020/2019	2019/2018	2018/2017	2017/2016
اسم المقصد				

**41401021**

ملاحظة: قيمة مستلمة أهم المستوفيات الإحصائية لكل الشهر

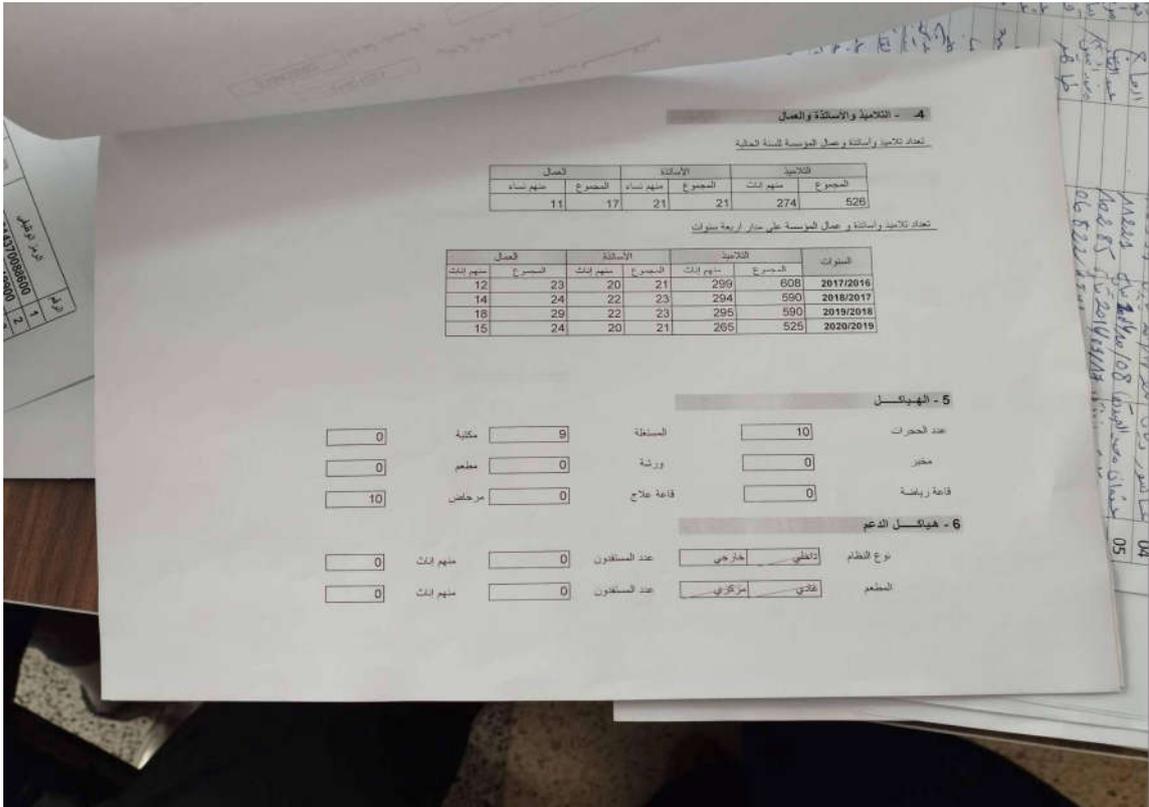
المرحلة التعليمية	مارس 2021		المرحلة الابتدائية	
	المجموع	البيانات	المجموع	البيانات
التعليم الابتدائي	56	193	3	17
المرحلة المتوسطة	97	326	5	21
المرحلة الثانوية	128	422	7	25
المجموع	281	941	15	63

**المراسم والمهرجانات:**

المراسم	عدد المراسم	عدد التلاميذ
المراسم الدينية	9	326
المراسم الوطنية	9	326
المراسم الاجتماعية	9	326
المراسم الثقافية	9	326
المراسم الرياضية	9	326
المراسم الموسيقية	9	326
المراسم المسرحية	9	326
المراسم الأدبية	9	326
المراسم العلمية	9	326
المراسم الفنية	9	326
المراسم الترفيهية	9	326
المراسم الأخرى	9	326
المجموع	81	2695

**المراسم والمهرجانات:**

المراسم	عدد المراسم	عدد التلاميذ
المراسم الدينية	9	326
المراسم الوطنية	9	326
المراسم الاجتماعية	9	326
المراسم الثقافية	9	326
المراسم الرياضية	9	326
المراسم الموسيقية	9	326
المراسم المسرحية	9	326
المراسم الأدبية	9	326
المراسم العلمية	9	326
المراسم الفنية	9	326
المراسم الترفيهية	9	326
المراسم الأخرى	9	326
المجموع	81	2695



7 - النلق المدرسي

عدد المستقون	0
عدد الملاحق	0

8 - وسائل الاتصال بالمؤسسة

الهاتف الثابت	46231135
الهاتف المتنقل	0
قناة ابلان الى	غير موجودة
الربط بشبكة الكهرباء	موجود
الربط بشبكة الغاز و الماروت	الغاز موجود
الشفقة المركزية	موجودة
البريد الالكتروني	baouack64@gmail.com
البريد بشفقة الماء	موجود
الشفقة التسمية	لا توجد

مدير المؤسسة

