



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د
في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية

-دراسة ميدانية في المؤسسات التربوية الجزائرية -

الإشراف:

د - صدقاوي كمال

الطالب (ة):

بن قلاشة روفيدة

قواطي حنان

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ مساعد أ	ديدة هواري
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	صدقاوي كمال
مناقشا	أستاذ محاضر أ	حمدادة ليلي

السنة الجامعية: 2020 - 2021

الاهداء

الى من علمني الصبر والنجاح. الى والدي العزيز و الى من علمتني و عانت الصعاب لاجل

ان اصل الي ما انا فيه الان "امي" الغالية حفظها الله و اطال في عمرها

اهدي نتاج هذا العمل الي زوجي العزيز "يوسف" الذي كان سنداً لي في هذا العمل

الى كل عائلتي الكريمة

الي من بصحبتهم تعلمت ان الدنيا مهما قست علينا لها الوجه المشرق الي من علموني ان

الوفاء لا يكون الا في الصديق " بشرى - زينب "

الى كل من شاركني هذا الجهد و قاسمني عناء و تعب هذا البحث و لكل من ساعدني ووقف

بجانبي وقفة صدق و اخلاص لاتمام هذا العمل ولو بدعاء مخلص من القلب

" اقف له وقفة اجلال و شكر و امتنان "

إهداء

لا يسعني في بادئ الأمر إلا أن احمد الله سبحانه و تعالى الذي من علي بإتمام هذا العمل المتواضع و أنار لي الدرب بنوره الذي يضيء الكون كله .

كما لا يفوتني أن أصلي على سيدي خير خلق الله محمد صلى الله عليه و سلم الذي هدانا برسالته العظيمة و أخرجنا من الظلمات إلى النور .

بعد حمد خالقي و بعد الصلاة على رسول الله ،اهدي ثمرة جهدي و عملي هذا إلى :

إلى من ضممتني عيناها و احتوتني يمنها ، إلى من حملتني وهنا على وهن أمي مداد القلب إلى من تسكن قلبي إلى الحنان لا يضاويه الحنان و إلى من كانت دعواتها سراجا يضيء دربي و إلى من بعث فينا العطف و إلى أعظم كائن في الوجود إلى من لن أنسى فضلها علي مهما فعلت و مهما عملت و التي أوصانا الله عليها أمي الحبيبة .

إلى من كان لي عوناً في الحياة و تحدى معي كل الصعوبات و أنار لي دربي و كل الاتجاهات و علمني أن الاجتهاد ثمرة النجاح إلى أبي العزيز .

إليكم يا مصدر افتخاري أحبابي إخوتي و أخواتي احمد ،أسامة، وفاء، لينة، ياسر .

إلى من رافقني خطوة بخطوة و ساعدني على إتمام هذا العمل ، إلى توأم روحي زوجي الحبيب عبدالحكيم .

و إلى كل من ساعدني على إتمام هذا العمل من قرين أو من بعيد .

حنان

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

أولاً و قبل كل شيء نحمد الله الكريم العزيز الحميد على منه و كرمه و توفيقه لإتمام هذا العمل و انجازه على هذا الوجه فله كل الفضل و الشكر على ذلك ثم أتوجه بالشكر الجزيل الى أستاذنا الفاضل كمال صدقاوي الذي لم ييخل علينا لا بوقته ولا بأفكاره ولا توجيهاته السديدة طيلة فترة انجاز هذا العمل منذ إن كان فكرة مجردة إلى أن أصبح على ما هو عليه الآن كما لا انسي من ساندني في إتمام هذا العمل

أساتذة , زملاء ، أصدقاء

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

فهرس المحتويات

ملخص

أ..... مقدمة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

- 1-الإشكالية.....4
- 2- الفرضيات.....5
- 3- أهداف الدراسة6
- 4- أهمية الدراسة6
- 5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم البحث :.....6
- 6- الدراسات السابقة :8

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

- 1- مفهوم الضغوط المهنية:.....15
- 2- مصادر الضغوط المهنية :15
- 3- أنواع الضغوط المهنية17
- 4- الآثار الناجمة عن الضغوط المهنية.....19
- 5- عناصر الضغوط المهنية21
- 6- إستراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية21

الفصل الثالث: تنظيم التعليم في الجزائر

- أولاً: مرحلة التعليم المتوسط: 24
- 1- مفهوم مرحلة التعليم المتوسط: 24
- 2- أهمية مرحلة التعليم المتوسط: 24
- 3- مميزات مرحلة التعليم المتوسط: 25
- 4- أهداف مرحلة التعليم المتوسط: 25
- 5- خصائص مرحلة التعليم المتوسط: 26
- ثانياً: مرحلة التعليم الثانوي: 28
- 1- نشأة وتطور التعليم الثانوي: 28
- 2- مفهوم مرحلة التعليم الثانوي: 29
- 3- أهداف مرحلة التعليم الثانوي: 29
- 4- مبادئ مرحلة التعليم الثانوي: 31
- 5- الهيكل التنظيمي العام: 31

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد : 35
- 1- الدراسة الاستطلاعية : 35
- 1-1- أهداف الدراسة الإستطلاعية : 35
- 1-2- منهج الدراسة : 35
- 1-3- حدود الدراسة الإستطلاعية : 36
- 1-4- عينة الدراسة للإستطلاعية : 36
- 1-5- أدوات الدراسة الاستطلاعية : 36

37	1-6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :
39	2- الدراسة الأساسية:
39	عرض ومناقشة النتائج.....
39	عرض ومناقشة نتائج فرضية الجزئية الأولى:.....
43	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :
45	عرض و مناقشة نتائج فرضية الجزئية الرابعة :
49	خاتمة:.....
50	الاقتراحات والتوصيات:.....
51	قائمة المراجع:.....

فهرس الأشكال:

الأشكال 1,2,3 توضح الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم الثانوي . (خرموش منى, 2009, ص: 64,65) 33

فهرس الجداول:

- جدول (1) رقم يوضح تعديل البعد الأول 37
- جدول رقم (2) يوضح تعديل البعد الثاني 37
- جدول رقم(3) يوضح تعديل البعد الثالث 38
- جدول رقم(4) يوضح تعديل البعد الرابع 38
- الجدول رقم (05) مجالات البعد الاول (طبيعة العمل) 39
- الجدول رقم (06) طبيعة العمل البعد الأول: 40
- الجدول رقم (07) مجالات البعد الالثنائي (الظروف الفيزيائية)..... 41
- الجدول رقم (08) طبيعة العمل البعد الثاني: 42
- الجدول رقم 09: مجالات البعد الثالث: ظروف العمل الاجتماعية والسياسية 43
- الجدول رقم 09: ظروف العمل الاجتماعية والسياسية 44
- الجدول رقم (11) مجالات البعد الرابع (علاقات العمل) 45
- الجدول رقم 12: علاقات العمل: 46

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف علمصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية وتألفت عينة الدراسة من

(130) أستاذ، حيث انطلقت من الإشكالية التالية :

ما هي مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة بالمؤسسات التربوية الجزائرية؟ التي تفرعت عنها التساؤلات التالية:
هل تعتبر طبيعة العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية ؟
هل تعتبر الظروف الفيزيائية و المادية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية؟
هل تعتبر الظروف العمل الاجتماعية و السياسية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية؟
هل تعتبر علاقات العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية؟
وبغية الإجابة على هذه التساؤلات تم بناء استبيانمناسب لهذا الغرض، حيث أخضع لدراسة سيكومترية تحقق فيها شروط الصدق والثبات، وبعد استخدام الأساليب الإحصائية أسفرت النتائج التي نوقشت في ضوء فروض الدراسة ونتائج الدراسات السابقة على ما يلي:
تعتبر طبيعة العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية
تعتبر الظروف الفيزيائية و المادية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية
تعتبر الظروف العمل الاجتماعية و السياسية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية
تعتبر علاقات العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية

الكلمات المفتاحية:

الضغوط المهنية، الأستاذ، المؤسسات التربوية.

Abstract :

The current study aimed to identify the sources of professional pressures of teachers in Algerian educational institutions. The study sample consisted of (130) professors, as it started from the following problem:

What are the sources of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions? Which resulted in the following questions:

- 1- Is the nature of work considered a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions?
- 2- Are the physical and material conditions a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions?
- 3- Are the social and political working conditions a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions?
- 4- Are work relations a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions?

In order to answer these questions, two appropriate questionnaires were built for this purpose, as they were subjected to a psychometric study in which the conditions of validity and reliability were met. After using statistical methods, the results discussed in light of the study hypotheses and the results of previous studies resulted in the following:

The nature of work is a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions

The physical and material conditions are a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions

The social and political working conditions are a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions

Work relations are a source of professional pressures for teachers in Algerian educational institutions

key words:

Occupational pressures, professor, educational institutions.

مقدمة

الضغوط المهنية ظاهرة إنسانية قديمة ، منذ أن خلق الإنسان ، إلا أن الاهتمام بها كونهما مجالاً للدراسة هو الذي يمكن أن يطلق عليه الحدائثة ، لتغير سمات المجتمعات في العصر الحديث من خلال ثورة المعلومات و ظهور العولمة وما ينتج عن ذلك من تعقيد في مناخي الحياة

المختلفة والكشف عن وجود تغيرات فسيولوجية مرتبطة بردود أفعال الأفراد تجاه الضغوط وتطور الاهتمام بعد ذلك من دراسة الضغوط بصفة عامة إلى الضغوط المهنية على وجه الخصوص ، حيث أثبتت العديد من الدراسات أن ما يتعرض له العاملين غالباً من ضغوط في بيئات العمل لا تؤثر على حالتهم الصحية فقط ، بل ينعكس ذلك على مستوى أدائهم لعملهم ، ومن ثم قدرتهم على العمل الذي يعيق عمل المنظمات والمؤسسات في الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها ونظراً إلى الآثار السلبية الناجمة عن الضغوط المهنية أصبحت هذه الظاهرة شبحاً يهدد أمن واستقرارهم مما جعلها من المواضيع التي استقصينا فكرة العديد من المهني من بينها مهنة التدريس إذ يواجه المدرس في مختلف المراحل التعليمية ضغوطاً عديدة و لاسيما المرحلة الثانوية و المتوسطة وتكثر مشاكله ، وكذلك ما يتميز به هذه المرحلة من أعباء و كثرة الواجبات و الأدوار ، ما لها من مسؤوليات كبيرة قد لا نجدها في المهن الأخرى ، وهي مسؤولية إعداد الفرد للحياة ، وهذه المسؤولية لا تستدعي التوافق المهني و الراحة النفسية للمدرس قصد تبليغ رسالته السلبية على أكمل وجه ، ولا شك أن معاشته للضغوط المهنية يعتبر من المقومات الأساسية لفشل المدرسة في تأدية مهامها .

ويعتبر البحث في الضغوط المهنية لدى المدرسين من إحدى النقاط التي يجب التركيز عليها قصد الكشف عن أهم الصعوبات التي تسبب للمدرسين المعانات قصد تفادي الآثار الناجمة عنها سواء بالنسبة للمدرسين أو بالنسبة للمجتمع انطلاقاً مما سبق ذكره إرتئينا أن نقوم بدراسة حول مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة التعليم المتوسط و الثانوي في المؤسسات التربوية الجزائرية وحتى نتناول موضوع الدراسة اعتمدنا في تقسيمها إلى ثلاث فصول

الفصل الأول : يتعلق بالجانب التمهيدي و الذي يشمل إشكالية الدراسة و فرضيات الدراسة وأهميته و أهداف الدراسة و تحديد

المفاهيم ، و أخيرا الدراسات السابقة

الفصل الثاني : ويشمل الضغوط المهنية ، ماهية الضغوط المهنية ، و الضغوط المهنية مستوياتها و أثارها و إستراتيجيات مواجهتها

الفصل الثالث : ويشمل تنظيم التعليم في الجزائر التعليم المتوسط و التعليم الثانوي .

الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة ، و الذي خصص للتعريف بميدان الدراسة و المناهج و أدوات الدراسة المستعملة يتم عرض

البيانات و تحليل تفسير النتائج في ضوء الفرضيات و أخيرا الخاتمة لهذه الدراسة.

الفصل الأول

تقديم الدراسة

1 الإشكالية

2 الفرضيات

3 أهداف الدراسة

4 أهمية الدراسة

5 التعاريف الإجرائية

6 الدراسات السابقة

1- الإشكالية

إن الضغط المهني هو أحد معوقات السير الحسن لعملية التربية وهو من بين العوامل الأساسية في اختلال النظام التربوي و معاناة المدرس من الضغوط المهنية يترجم على حالة من التوتر و التأزم الناتجة عن ظروف العمل للمدرس وضمن هذا الإطار فالضغط يشير إلى وجود مسببات أو مصادر خارجية، وهناك ردود الفعل الداخلية بسبب هذه المصادر الضاغطة ، و أصبح الضغط المهني مرض يميز العصر و هاجسا يهدد الاستقرار المهني للعمال في كل القطاعات الاقتصادية في العالم ، و عاملا مهما و تختلف مستويات و مصادر الضغط المهنية من مدرس لآخر ، وهذا قد يعود لشخصية المدرس و إلى الفروق الفردية و مدى الاستجابة والتعامل مع الموقف الضاغط ، و إضافة إلى المناخ التنظيمي العام السائد في المؤسسة التعليمية .

فالمدرس يعاني من مشكلة الضغط المهني لأنه يواجه صعوبات و عوائق تعيق أداءه التربوي في المرحلة المتوسطة و خاصة المرحلة الثانوية التي تلي مرحلة المراهقة للتلميذ وحسب مراحل نموه، حيث يتطابق هذا التقسيم للنظام التربوي مع مراحل النمو للفرد وبما أن كل مرحلة من مراحل النمو لها مميزات و خصائص تميزها عن غيرها نفس الشأبالنسبة للمرحلة التعليمية، فكل مرحلة تختلف عن غيرها باختلاف المناهج الدراسية و الأساليب التعليمية وغير ذلك من نواحي النشاط المدرسي، و المرحلة الثانوية و المتوسطة في النظام التربوي الجزائري تمثل بالنقطة المركزية للمراحل التعليمية بحيث إن جذورها مفروشة في التعليم الأساسي و فروعها ممتدة إلى التعليم العالي ومراكز التكوين الأخرى ومن هذا المنطلق يبقى الإعتماد الأساسي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية و مراحلها مرهونا بالعقل البشري و بالناحية المهنية و النفسية والاجتماعية و الصحية للمدرس ، إضافة إلى المناخ التنظيمي و الجو العام الذي يؤدي فيه عمله و هذا قصد تبليغ رسالة على أتم وجه في ظل هذه الإصلاحات ، و لا شك أن الوضعية الصعبة للمدرس ناتجة عن الجو المهني العام الذي يؤدي فيه عمله في كل الأطوار و المراحل التعليمية المختلفة .فاكتظاظ الأقسام و التغير المستمر في المناهج و البرامج و المقررات الدراسية، وضعف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمدرس بالمقارنة مع المهن الأخرى ، التفتيش الذي يربع أغلب المدرسين التعامل مع التلاميذ الإدارة، الزملاء، سوء العلاقة المهنية العلاقات المهنية داخل المدرسة، نفس التكوين الإعداد المهني، التدريس، كلها مؤشرات دالة على الوضعية الصعبة المعتمدة للتدريس ،

وهذا ما يترجم المعانات النفسية للمدرسين، كالخوف و القلق و التوتر و التي قد تسبب مباشرة في دافعيتهم للإنجاز و عدم رضاهم عن الوظيفة ، وهذا ما يؤثر سلبا على أدائهم ، فالمدرس الذي لا يحسن التعامل مع شروط و قوانين و صعوبات و متطلبات المهنة قد يتحول ذلك إلى ضغط مهني ناتج عن مصادر مختلفة في بيئة العمل وبعد طرح هذه الإشكالية نطرح التساؤل التالي :

● هل تؤثر الضغوط المهنية على أداء مدرسي المرحلة المتوسطة و الثانوي ؟

الأسئلة الفرعية:

1 - هل الضغوط المهنية المادية تأثير على أداء معلمي المرحلة المتوسطة و الثانوي ؟

2 - هل الضغوط المهنية المعنوية تأثير على أداء معلمي المرحلة المتوسطة و الثانوي؟

2- الفرضيات

● الفرضية العامة

ماهي مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية ؟

● الفرضيات الجزئية

1- هل تعتبر طبيعة العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية ؟

2- هل تعتبر الظروف الفيزيائية و المادية مصدرا من مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية ؟

3- هل تعتبر ظروف العمل الاجتماعية و السياسية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية ؟

4- هل تعتبر علاقات العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية ؟

3- أهداف الدراسة

*توضيح العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية و أداء الأساتذة

*الكشف على الضغوط المهنية المادية و تأثيرها على أداء الأساتذة

*الكشف على الضغوط المهنية المعنوية و تأثيرها على أداء الأساتذة

*الكشف على الضغوط المهنية و تأثيرها على أداء الأساتذة

4- أهمية الدراسة

أن أهمية الدراسة لا تظهر في زيادتها بل في حدود ما تصبو إليه و إعتبار الضغوط المهنية عنصر جدير بالإهتمام وخاصة داخل المؤسسات التعليمية ، وتكمن أهمية الدراسة في الإهتمام بالمدرس وتحسين مكانته الإجتماعية و أوضاعه المهنية وذلك بالكشف عن أهم مشاكله لما له من دور و مسؤوليات كبيرة في المجتمع .وكذلك محاولة الإطلاع على معاناة الأساتذة من الضغوط المهنية التي يواجهها و التي قد تؤدي إلى إختلال النظام التربوي .

5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم البحث :

الضغط: لغة: هو من الفعل ضغط ضغطا , ضغطة أي عسرة , و ضيق عليه , و الكتاب المحدثون يقيّدونه ب على فيقولون "ضغط عليه " و الضغط كلمة لاتينية تعني و تعني ضم و شد و ربط.

اصطلاحا: مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة , و تحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية , مثل كثرة المعلومات التي تؤدي إلى إجهاد انفعالي , و تظهر الضغوط نتيجة التهديد و الخطر وتؤدي الضغوط إلى تغيرات في العمليات العقلية و تحولات انفعالية و بنية دافعية متحولة إلى نشاط و سلوك لفظي و حركي . ويعرفه "كانون" أن الضغط عبارة عن استجابة فيزيولوجية للتكيف و الهروب أثناء التعرض للشد و بذلك توصل إلى دراسة الدور الفيزيولوجي للانفعال و كان يدرس هذه الظاهرة تحت مؤشرات معينة كالبرودة , و الحرارة , نقص الأكسجين (التهوية) .

الذي يعني ضيق شدة و منه اخذ الفعل stringer اللفظ اللاتيني **الضغوط المهنية: لغة:** من اللفظ طوق ذراعيه و جسمه مؤديا إلى الاختناق الذي يسبب القلق. **étrenner** الفعل الفرنسي .

اصطلاحا: لقد نشأ مصطلح الضغط المهني في المؤسسات و المنظمات حيث يفترض إن يقوم العاملین بمهامهم و واجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالصرامة و الفعالية لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه , و لكن رغم توافق العامل مع عمله و حبه له و تعلقه ب هالا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحوله دون قيامه بعمله و مهامه على أحسن صورة , و هو ما أدى إلى ظهور مصطلح الضغط المهني.

و يشير الدكتور " هارون توفيق الرشيد " إن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد و ما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء , ضغوط قواعد العمل , عدم الرضا عن المركز الوظيفي , المرتب الترقية التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء , ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء و الثقل الناشئ عن مهنة الفرد و الصعوبات التي يواجهها.

و يعرف " كوبر " الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد و العمل و منها غموض الدور , صراع الدور ظروف العمل البيئية عبء العمال العلاقات الشخصية في العمل هذه العناصر حسب الإجهاد الفيزيولوجي و النفسي للفرد .

الضغوط المهنية :

تعتبر الضغوط المهنية في التدريس احد أنواع الضغوط التي يتعرض لها المعلم عند قيامه بمهامه التعليمية و ما يتعرض له من مشكلات في محيط عمله , و تتدخل فيه عدة ظروف منها , الإرادة , الزملاء , المفتشون , الأولياء , الظروف المادية و المعنوية و الفيزيائية , و طبيعة العمل فكل هذه ترهق المعلم و تخفض من أدائه التعليمي .

مرحلة التعليم المتوسط:

التعريف الاصطلاحي:

هي مرحلة ثقافية عامة غايتها تربية الناشئ تربية شاملة لعقيدته و عقله و جسمه و خلقه و يراعي فيها نموه و خصائص الطور الذي يمر به و هي تشارك غيرها في تحقيق الأهداف العامة من التعليم.

و كذا تعرف : إن المدرسة الإعدادية بشكلها الحالي كمدرسة متوسطة بين المدرستين الابتدائية و الثانوية و هي مؤسسة حديثة و إعدادية وحيدة تستقبل فئة عمرية معينة ضمن إطار مشترك .

التعريف الإجرائي:

هي مرحلة دراسية معتمدة من قبل وزارة التربية الوطنية الجزائرية حيث تقع هذه المرحلة في موقع حساس في عملية التعليم في من السنة الأولى متوسط إلى السنة الرابعة متوسط فهي تأتي بعد مرحلة التعليم الابتدائي و قبل التعليم الثانوي.

مرحلة التعليم الثانوي:

هي المرحلة التي تلي مرحلة التعليم المتوسط و تسبق مرحلة التعليم العالي , و مدتها ثلاث سنوات يدخلها من أتم الخامس عشرة من عمره على الأقل , و حصل على شهادة المتوسطة و تؤدي هذه الشهادة إلى المرحلة الثانوية .

6- الدراسات السابقة :

نحاول فيما يلي عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية و من بين هذه الدراسات نذكر :

1: دراسة شارف خوجة مليكة (2010):

بعنوان " 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 ، و معرفة ما إذا كانت هناك فروق في الشعور بالضغوط المهنية و ذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية و الخبرة المهنية ، و لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين ، انطلاقا من الأدب التربوي و الدراسات السابقة حول الموضوع و اشتمل المقياس أربع أبعاد موزعة على 48 بند و هي:

مصادر ضغوط طبيعة العمل ، مصادر الضغوط المادية و الفيزيائية ، مصادر الضغوط الاجتماعية و السياسية التعليمية و مصادر الضغوط العلائقية .

و من ابرز نتائج الدراسة :

إن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائيا تعود لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية ككل.

2: دراسة **عسكر و آخرون (1986)** : هدف البحث للتحقق من وجود ظاهرة الاحتراق النفسي بين معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت و الفروق في درجاتهم باختلاف الجنس و الخبرة و الجنسية ، و تكونت العينة من 183 معلما و معلمة ، و صمم الباحثون استبانة تحتوي على 28 عبارة تمثل مصادر الضغوط النفسية في مهنة التدريس و هي : سلوك التلاميذ و علاقات المعلمين بعضهم ببعض و علاقة المعلم بالإدارة و علاقة المعلم بالموجه الفني و الصراعات الذاتية و الأعراض النفسية للضغوط . و كشفت النتائج عن انخفاض نسبي لدرجة الاحتراق في مجتمع الدراسة، و إن المعلمين الكويتيين أكثر تعرضا لظاهرة الاحتراق النفسي من الإناث.

3: قام **وسام بريك (2001)** بدراسة عنوانها " مصادر الضغوط المهنية و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية و المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان " هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم ، و معرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين و علاقتها ببعض المتغيرات ، و شملت عينة الدراسة 409 معلم و معلمة ، منهم 155 معلم و 254 معلمة ، و أوضحت نتائج الدراسة إن أقوى مصادر للضغوط المهنية كانت على التوالي : العلاقة مع الآباء و العلاقة مع الطلبة ، و الظروف المعنوية ، و الظروف المادية ، و العلاقة مع الإدارة و العلاقة مع الزملاء ، و غموض الدور ، كما أوضحت نتائج الدراسة إن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين اعلي من مستواها لدى المعلمات ، و إن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية ، و الظروف المعنوية ، و العلاقة مع الزملاء كانت أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سنا من الفئات

الأكبر ، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقا معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، لصالح حملة البكالوريوس ، و بينت نتائج الدراسة انه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الدخل ، لصالح فئة الأقل دخلا ، كما بينت نتائج الدراسة انه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين تبعا لمتغير العبء التدريسي ، لصالح المعلمين اللذين يعملون أكثر من 29 حصة أسبوعيا .

4: قام **دنيهام ستيف 1992** بدراسة هدفت إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس ، و هل الاستقالة هي استجابة واضحة للتعرض لضغوط قوية جدا . و تكونت عينة الدراسة من 57 معلم حديثي الاستقالة من التعليم الابتدائي من مقاطعة نيويولزباسترايا . و كانت المقابلة هي الأداة المستخدمة في الدراسة لسؤال هؤلاء المعلمين عن رؤيتهم للأسباب التي أدت بهم إلى ترك المهنة و قد بينت نتائج الدراسة إن من أهم أسباب الاستقالة كان وصول المعلم إلى نقطة حرجة في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية و مقاومتها ، و أيضا معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس و نقص العائد المادي و سوء أخلاق الطلاب و سوء العلاقة مع الزملاء .

5: قام **سميث و بورك (1992)** بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغط العمل ، و عبء العمل ، و الرضا المهني ، و تكونت عينة الدراسة من 204 معلم و معلمة من المعلمين و المعلمات ممن يعملون في استرايا ، و أظهرت نتائج الدراسة إن ظروف العمل و أعبائها ، و العبء التدريسي ، و تركيبة الصف ، و المدرسة و موضوع التدريس لها تأثير في إحداث ضغوط العمل .

6: و هدفت **دراسة حسن (1996)** إلى بحث العلاقة بين المساندة الاجتماعية التي يتلقاها المعلم و الضغوط مهنة التدريس برضا عن عمله ، و شملت عينة الدراسة 187 معلما و معلمة من المرحلة الابتدائية ، منهم 97 معلما و 90 معلمة و أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين أكثر ضغوطا من المعلمات في بعد استغلال المهارات ، بينما لا توجد فروق بين المعلمين و المعلمات في الدرجة الكلية لضغوط العمل ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط سالب بين ضغوط العمل ، و رضا المعلم عن عمله ، كذلك أظهرت نتائج الدراسة إن سنوات الخبرة ترتبط ارتباطا معنويا برضا المعلم عن عمله ، و بينت نتائج الدراسة إن المساندة الاجتماعية لا تخفف من ضغوط العمل في بعدي : المساندة المالية ، و مساندة أسرة المعلم .

7: و قام محمد (1999) بدراسة على عينة قوامها 189 معلم و معلمة بهدف تحديد أهم الضغوط النفسية التي يتعرضون لها،

و التعرف على الفروق بين المعلمين و المعلمات في شعورهم بالضغوط النفسية و رتبته لديهم، و كذلك التعرف على الحاجات الإرشادية للمعلمين. و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تبين إن هناك مظاهر للضغوط النفسية لدى المعلمين كما كشف عنها التحليل العالمي بعد التدوير المتعامد للمحاور و هي: الضغوط الإدارية، احتلت المرتبة الأولى تلتها الضغوط الطلابية، ثم التدريسية، ثم الخاصة بالزملاء، كما تبين وجود فروق بين الجنسين في الضغوط الإدارية لصالح الذكور، أما الضغوط الطلابية و الضغوط الخاصة بالعلاقات، فان المعلمات أكثر معانات من المعلمين، إما في مجال الضغوط التدريسية، فلم تظهر فروق بين الجنسين.

8: و أجرى المشعان (2000) دراسة هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة لدولة الكويت و علاقتها بالاضطرابات النفسية و الجسمية، و تألفت عينة الدراسة من 746 معلما و معلمة منهم 377 معلما و 369 معلمة و منهم 363 من الكويتيين، و 383 من غير الكويتيين، و بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الكويتيين و غير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية، و الاضطرابات النفسية و الجسمية.

9: أما دراسة ترافرز و ميلر (2005) فقد هدفت إلى الكشف عن الصحة العقلية و ضغوط العمل و الرضا الوظيفي لدى المعلمين، و تكونت عينة الدراسة من 208 معلم من الاتحاد الوطني للمعلمين، و توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين كانوا يواجهون ضغوطا مثل: ضغط العمل، و الموانع الثقافية، و قلة الترقية، و ثقافة المدرسة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن التمييز كان عاملا مساهما في شعور المعلمين بالإجهاد، و الضغط النفسي، و كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط العمل، و التمييز الكلي، كانا هما العاملين الرئيسيين في حدوث المرض العقلي لدى المعلمين.

10: و هدفت الدراسة التي أجراها الكحلوت و الكحلوت (2006) إلى الكشف عن مدى شيوع الضغوط المهنية و مستوى الأداء و العلاقة بينهما. و تكونت عينة الدراسة من 66 من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا من الجنسين، بواقع 34 من المعلمين و 32 من المعلمات بمحافظة غزة و شمالها، و تمثلت الأدوات التي استخدمها الباحثان، بمقياس الضغوط المدرسية، و استبانته ملاحظة الأداء من إعداد الباحثين، و قد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا عند مستوى (55.19%)، و أن الضغوط المدرسية تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات

التلاميذ ، و أدناه ضغوط العلاقة مع المدير . كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى (77.95%) . و أن الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي و الإداري، و أدناه مجال التقويم. و لم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية و أداء معلمي التكنولوجيا.

11: و كما هدفت دراسة فورست و جيبسون (2006) إلى التعرف على العوامل المساهمة في إجهاد المعلم و علاقتها بالإنجاز و الالتزام المهني ، و شملت الدراسة 95 معلما و توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين اللذين يتعرضون لضغوط العمل يعانون من الإجهاد المحسوس بدرجة واضحة ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد المحسوس ، و الالتزام المهني ، كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين السلوك النوعي ، و الإنجاز الشخصي ، و الإجهاد المحسوس .

12: و هدفت دراسة ابدولي ، و آخرون (2007) التعرف على العلاقة بين الأمراض النفسية و كل من ضغوط العمل و خصائص الشخصية لدى المعلمين ، و بلغت عينة الدراسة 498 معلما و بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية بين الأمراض النفسية ، و ضغوط العمل مثل : العمل الشاق ، و سوء العلاقة مع الطلاب ، و تقدير منخفض من رؤساء العمل ، و رضا منخفض عن العمل ، و إجهاد عال .

الدراسات الأجنبية:

1 : 2000 Jones colling study

"Stress the perceptions of social work lectures inbritain"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص الرضا الوظيفي ، الشعور بالضغط الإجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي ببريطانيا ، و لتحقيق هذا الغرض تم استخدام الاستبانة البريدية ، و كانت عينة الدراسة مكونة من 522 من المحاضرين ، حيث توصلت هذه الدراسة غالى النتائج التالية :

..بينت أن محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستويات عالية من الرضا، و بوجود مجموعة من الضغوط مشابهة لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني.

كما بينت أن الربع من محاضري العمل الاجتماعي يعانون من القلق و الكآبة.

و بالتالي لا بد أن لا ننظر للضغوط و الإجهاد بشكل أساسي كمشكلة فردية، و لكن نتاج عن تفاعلات: القسم، البيت، و ما يتعلق بالعمل.

studyschoroder2001 : 2

" stress coping among ghanian school teachers "

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمين الفنيين في عملهم و أهم مصادرها ، و الطرق و الإستراتيجية التي يستخدمونها في مواجهة مصادر الضغوط ، و أجريت الدراسة على عينة من 355 مدرس تم اختيارهم من خمس أقاليم مختلفة في غينيا ، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

أكثر مسببات الضغوط للمعلمين تتمثل في انخفاض الرواتب نقص وسائل و أسباب الراحة ، عدم مجانية التعليم لهؤلاء المتعلمين و وجد أن أكثر الاستراتيجيات المستخدمة من قبل المعلمين للتغلب على الضغوط تتمثل في الإيمان بالله ، التفكير في المشكلات ، بذل المزيد من الجهد لحل المشكلات و تصحيح الأوضاع الخاطئة .

الفصل الثاني الضغوط المهنية

1- مفهوم الضغوط المهنية

2- مصادر الضغوط المهنية

3- أنواع الضغوط المهنية

4- الآثار الناجمة عن الضغوط المهنية

5- عناصر الضغوط المهنية

6- إستراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية

1- مفهوم الضغوط المهنية:

هناك الكثير من التعاريف لضغوط العمل نذكر أهمها

يعرف ضغط العمل بأنه أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديدا للفرد .

ويقصد بالضغوط الوظيفية مجموعة العوامل البيئية (مثل غموض الدور , صراع الدور , و أحوال العمل السيئة و الأعباء الزائدة) و التي

لها علاقة بأداء عمل معين(سعد الله و عبد الحليم, 09, 2015)

ويعرفها هانز سيلبي : بأنها أمراض التكيف وهي عبارة عن تجارب غير محببة ويسعى الفرد الي منع حدوثها مرة أخرى كما يسعى الي

تناسبها (جلدة، 2009، ص 174)

ويعرفها تايلور : بأنها مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل في ميدان التربية و التعليم يقيمها المعلم كمواقف ضارة أو مهددة

ويستجيب لها على شكل تغيرات معرفية و انفعالية و فيسيولوجية(عبد العزيز, 96, 2010) .

كما يعرف على أنه : عبارة عن حالة تنتج عن تفاعل بين الفرد و البيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص .

(العميان , 161, 2015)

ويعرف أيضا ضغط العمل بأنه عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل وخصائص العاملين تحت تغير في الحالة

البدنية أو النفسية الفرد وتدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد .

نستنتج أن الضغوط هي مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل والتي تؤثر على العامل تأثيرا سلبيا في سلوكاته.

2- مصادر الضغوط المهنية :

تقسم مصادر الضغوط المهنية إلى مجموعتين أساسيتين هي :

أ : المصادر التنظيمية : يقصد بها تلك المتغيرات المتعلقة بالمنظمة وسوف نقوم بتوضيح أبرز المصادر التنظيمية

1 : عبئ الدور :

يميل معظم الأفراد إلي تفضيل القيام بالأعمال التي تثبت ذاتهم و بمعنى آخر فإن الأفراد غالبا ما يشعرون بالسعادة في أعمالهم عندما لا

تحمل درجة شديدة من الضغط أو أنها مملّة تفقد درجة الحماس في الأداء , ونظرا لتعدد الخصائص المرتبطة بأعباء العمل في مجال

الضغط المهني سوف نذكر نوعين هامين :

العبء الزائد في العمل و العبء الناقص , أو البطالة .(فريدة إيقارب , 2009 , 44)

2 : غموض الدور

يقصد به عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل وذلك عند غياب المعلومات الكافية , أو عندما تقدم له معلومات مغلوبة , أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به , وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين والتي تولد لدى العامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور .

ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية : مسؤوليات الفرد , قواعد ومصادر السلطة , تقييم المشرف لأداء الفرد , التغيرات التنظيمية وهناك احتمال أكثر لحدوث الغموض في المنظمات المعقدة و كبيرة الحجم , يحدث غموض الدور عندما :

-تحدث تغيرات تكنولوجية

-تغير أحد أفراد العمل

-وجود نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا (صيفي , 2017 , 27)

3-صراع الدور :

يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور , فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة , كأن يتطلب وظيفة للعمل لساعات طويلة أوالسفر مسافات بعيدة قد يتعارض ذلك مع دوره بوصفه زوجا أو أبا فإنه يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه بحيث تتعارض مجارات الفرد بمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل من مجارات مجموعة أخرى من التوقعات , مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة

لهذا الفرد.(صيفي , 2017 , 25)

4- تقييم الأداء

يعتبر تقييم الأداء من أهم مصادر الضغوط فهو حكم متعدد الأبعاد على قدرة فرد ما لشغل عمل و تطويره , يقوم به عدة مسؤولين في المؤسسة المعنية بالتقييم عندما لا يؤسس بطريقة موضوعية و التي تعتمد على كفاءة الأداء , وتتدخل فيه العلاقات الشخصية و

الحسوية بين القائد و الأتباع فأن هذا يولد نوعا من الإحباط لدى بعض المرؤوسين نظرا لعدم تقديم إمكانياتهم ومساواتها لقدرات زملائهم الأقل منهم كفاءة قد يفضل بعض الزملاء عنهم , فيما يتعلق بترشيحهم للمناصب الإدارية أو في ما يخص الحوافز وهذه الأشياء تعد مصدرا من مصادر الضغوط . (يوسف الرحماني صادق ,22,2017)

ب- مصادر الشخصية

تختلف استجابة الأفراد للضغوط وذلك بحسب السمات والخصائص المميزة لكل فرد , فمن الممكن أن يتعرض الأشخاص الى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحدا وتوضح هذه الدراسة مجموعة من المصادر الفردية والمرتبطة بالفرد وهي على النحو التالي:

1- إدراك الذات :

هي تكوين معرفي ومتعلم للمدركات الشعورية , و التصورات و التعميمات الخاصة بذات الفرد و يعتبره تعريفا نفسيا لذاته , ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة للعناصر المختلفة لكيونته الداخلية و الخارجية (صيفي , 22,2017)

2 - نمط الشخصية

يعرفها عمار كشرود في معجمه بأنها تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان الشخص " ويمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين من أنماط الشخصية : أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن و المبالغة في طموحاته ، وكأنه يسابق الزمن ويعرف بالنمط " أ " أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول :

يعرف باسم النمط " ب " الذي يتميز بالثقة و الهدوء و كذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور و مواجهتها (صيفي ،2017،22)

3 -أنواع الضغوط المهنية

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر ، معيار الشدة ، و معيار المصدر

3-1 : أنواع الضغوط وفق معيار الأثر

وقف هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما :الضغوط الإيجابية و الضغوط السلبية.

أ-الضغوط الإيجابية :

هي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها وعلى المستوى الوظيفي قد يتعرض العامل لعديد من الضغوطات مثل :اجتياز اختبار أو دورة تدريبية معينة للترفيه أو النقل إلى موقع وظيفي أفضل أو تحقيق معدلات الأداء العادية أو أن يجوز رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بالأداء في مواعيده المحددة . (الصيرفي،2009،74)

ب-الضغوط السلبية :

هي الضغوط الغير مفضلة والتي تسبب الضرر ، و كما عرفه أحد الكتاب على أنه قليل أو كثير من الإستشارة التي ينتج عنها أذى على مستوى العقل أو جسم الفرد (الصيرفي ، 74،2009)

3-2- أنواع الضغوط وفق معيار الشدة :

وفق لهذا المعيار نجد ثلاثة أنواع من الضغوط هي الضغوط البسيطة ، الضغوط المتوسطة ، الضغوط الشديدة

أ - الضغوط البسيطة هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه

ب-الضغوط المتوسطة :هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى ايام مثل فترة العمل الإضافية ، زيارة شخص غير مرغوب فيهالخ

ج- الضغوط الشديدة :هي عبارة عن تلك الضغوط إلي تستمر لوقت طويل ، فقد تصل إلي أشهر أو سنوات ، مثال : الفصل في

العمل ، غياب شخص عزيز عن العائلةالخ (سعد الله ، ع ، الحلیم ،25،2015)

3-3 - أنواع الضغط وفق معيار المصدر:

وتنقسم إلى قسمان هما :

أ-الضغوط الناتجة عن البيئة المادية

يتعرض لها الفرد ،داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهامه وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو إجتماعية ، أو تقنية

ب-الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي على الفرد

يعزي إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة (فاروق ، عبد المجيد ، 2009 ، 308)

4- الآثار الناجمة عن الضغوط المهنية

يترتب على المستويات المختلفة لضغط العمل مجموعة من الآثار والتأثيرات على الفرد أو المنظمة على السواء ، غير أنه لا يمكن الحكم بأن هذه الآثار والتأثيرات السلبية و لكن هناك الايجابي منها كما يلي :

4-1 الآثار الإيجابية لضغوط العمل:

أن العديد من المنظمات إن لم تكن جميعها تنظر إلى ضغوط العمل على أنها سيئة يجب مكافحتها و ذلك لآثارها السلبية على الفرد و المنظمة و لكن الحقيقة غير ذلك إذ أن لضغوط العمل آثار إيجابية مرغوب فيها يمكن أن تندرج في هذا السياق كما يلي .:

تدعيم و تقوية العلاقات الإجتماعية بين الأفراد (الموظفين) حيث تؤدي الى تنمية المعرفة لديهم ورفع روحهم المعنوية في مواجهة الضغوط والوقاية منها

إثارة الدافعية لدى الأفراد للقيام بمهامهم بأنسب الطرق من أجل تحقيق الذات و تأكيد القدرة على مواجهة الضغوط و الوقاية منها

إثارة روح التنافس في العمل وتحقيق الأداء المتميز بين الموظفين من أجل الإستقرار الوظيفي

تنمية و زيادة مهارات الأفراد (الموظفين) و رفع كفاءاتهم عن طريق برامج التدريب و التأهيل

التمكن من اكتشاف القدرات و الكفاءات المتميزة بين الموظفين و استغلالها بشكل أفضل

زيادة قنوات الإتصال بين الموظفين من اجل مواجهة الضغوط (محمود سلمان العميان، 2008، 165)

4-2 - الآثار السلبية لضغط العمل :

يترتب على الإحساس بتزايد ضغوط العمل بعض الآثار و النتائج السلبية بالفرد والمنظمة و أهمها ما يلي :

آثار ضغوط العمل على الفرد :تنقسم الآثار السلبية لضغوط العمل على الفرد إلى سلوكية وجسدية كالآتي :

أ - الآثار السلوكية

✓ المعانات من الأرق الدائم أو المؤقت مع تغير و تذبذب في عادات النوم

✓ الإدمان على الكحول و استخدام الأدوية المهدئة

✓ الإفراط في التدخين و فقدان الشهية و من ثم اضطرابات في الوزن

✓ العدوانية و التخريب و عدم إحترام الأنظمة و القوانين في المنظمة

ب - الآثار النفسية (السيكولوجية)

✓ الحزن و الكآبة و الشعور بالقلق و الإحباط

✓ النظر إلى مستقبل بتشاؤم و فقدان الثقة بالغير

✓ التصرف بعصبية شديدة و عدم القدرة على التركيز

ج- الآثار الجسدية (الفسيولوجية)

أن استمرار الضغوط في العمل لفترة قصيرة يؤدي إلى حدوث تغيرات في أجهزة الجسم و التي تؤثر على صحة الفرد ، حيث تزداد الإفرازات الهرمونية و تتأثر الدورة الدموية مما يؤدي إلى تغير في ضغط الدم .

د- آثار ضغوط العمل على المنظمة :

لا تقتصر آثار ضغوط العمل بل تمتد إلى المنظمة ، حيث يمثل الفرد فيها أهم عناصر الإنتاج و الوسيلة المباشرة لتحقيق أهدافها فتعرض هذا الأخير للضرر سوف ينعكس على أدائه و على الأداء العام للمنظمة و على قدرتها على البقاء و الاستمرار و التكيف مع البيئة المتغيرة ، وعليه يمكن إيجاز الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة فيما يلي :

✓ زيادة التكاليف المادية المباشرة (التعويض المقدم لهيئة التأمين) ، و غير المباشرة (كالغياب و الإضطراب و التأخر عن العمل ، والتوقف عنه)

✓ إضافة إلى الإصابات و الحوادث وتعطل الآلات و إصلاحها و تكلفة التعاقد مع موظفين جدد

✓ تدني مستوى الإنتاج و إنخفاض جودته

✓ صعوبة التركيز في العمل و الأشياء من إنخفاض الروح المعنوية

✓ الغياب و التأخر عن العمل

✓ عدم الدقة في إتخاذ القرارات مما يؤدي إلى سواء العلاقات بين الأفراد المنظمة

✓ سوء الإتصال بسبب غموض الدور و تسوية المعلومات

التسرب الوظيفي (دوران العمل) (محمود العميان ، 2008 ، 161)

5-عناصر الضغوط المهنية

إن الحديث عن عناصر ضغوط يتناول العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض و ينتج عنها ضغط العمل فالكل فعل ردة فعل و لكل مثير استجابة لذا فإنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط و هي :

5-1-عناصر المثير :

يحتوي هذا العنصر على المؤثرات التي تنتج عن المشرف نفسه أو المديرية أو البيئة ، وينتج عنها شعور المشرف بالضغط

5-2-عناصر الاستجابة

وهي ردة الفعل التي تنتج عن الفرد نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة و تتمثل في الردود النفسية أو الجسمانية أو السلوكية تجاه الضغط و قد تكون على شكل إحباط و الذي ينتج عن وجود عائق بين السلوك و الهدف الموجه له ، وقد يكون في شكل قلق و عدم الإستعداد للإجابة بصورة مناسبة للمواقف

5-3-عناصر التفاعل :

و هو التفاعل بين العوامل المثيرة و العوامل المستجيبة ، و يحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أو بيئية أو علاقات شخصية و مشاعر إنسانية و بين ما يحدث من إستجابات (سعد الله ، عبد الحليم ، 2015 ، 24)

6-إستراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية

تمارس المنظمات سياسات مختلفة عن طريق علاج وضع الضغوط المهنية ، وهذه السياسات من شأنها أن تعالج أو تقلل أو تمنع الاثار الناتجة عن الضغوط المهنية ، و إدارة هذه الأخيرة (الضغوط المهنية) لا تقتصر فقط على معالجة الضغوط ، و إنما أيضا تشمل إستشارة و تنشيط الضغوط إذا كانت طفيفة جدا في المنظمة إذا لا بد من توظيفها لتحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إليها .

وفي مايلي طرق علاج الضغوط المهنية على مستوى المنظمة و على مستوى الفرد :

1-لوسائل التنظيمية لعلاج الضغوط المهنية

تحليل أدوات الفرد و توضيحها :

حيث يعي ويدرك كل فرد بوضوح مسؤولياته ، و مهامه وسلطته و ما هو مطلوب منه ، وما يتوقعه الآخرون منه ، و ما يتوقعه هو من غيره ، وهذا ما يساعد في تجنب التنازع و تتضارب الأدوار .

2- إعادة النظم في تصميم الأعمال :

ما يساعد على إثراء الأعمال من خلال تحسين جوانب العمل الذاتية مثل : توفير مزيد من المسؤولية و الإستقلالية ، الإحتراف ، فرص التقدم

3- إيجاد مناخ تنظيمي مؤازر للأفراد :

من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي و العمليات بما ينتج للأفراد قدرا أكبر من الإنفتاح ، الإتصالات ، المشاركة ، اللامركزية ، تفويض السلطة ، اللارسمية المرنة

4- المؤازرة الإجتماعية :

من خلال توفير علاقات إجتماعية إيجابية بين الأفراد ، بحيث يشعر الفرد بأن زملائه و رئيسه يساندونه ويقدمون له العون والمساعدة و يقدرونه ويشعر بأنه مقبول منهم، وأنهم يساعدونه في حل مشكلاته و يشاركونه في أنشطتهم مما يقلل شعور الفرد بالعزلة و الإغتراب كما تكمن أهميته في معرفة تأثير الضغط المهني على أداء الأساتذة .

الفصل الثالث

تنظيم التعليم في الجزائر

أولاً: مرحلة التعليم المتوسط:

1- مفهوم مرحلة التعليم المتوسط:

2- أهمية مرحلة التعليم المتوسط:

3- مميزات مرحلة التعليم المتوسط:

4- أهداف مرحلة التعليم المتوسط:

5- خصائص مرحلة التعليم المتوسط:

ثانياً: مرحلة التعليم الثانوي:

1- نشأة وتطور التعليم الثانوي:

2- مفهوم مرحلة التعليم الثانوي:

3- أهداف مرحلة التعليم الثانوي:

4- مبادئ مرحلة التعليم الثانوي:

5- الهيكل التنظيمي العام:

أولاً: مرحلة التعليم المتوسط:

يعتبر قطاع التربية والتعليم من أهم القطاعات التي أولت لها الدولة الجزائرية غداة الاستقلال أهمية كبيرة، بما لها من فائدة في إعادة بث وإحياء مقوماتها من جهة، والدفع بالبلاد نحو التقدم والرفي من جهة أخرى، وحاولت تنظيم مراحل تعليمية متدرجة ومنقسمة إلى أربعة مراحل أساسية وهي: المرحلة الابتدائية، والتعليم العام المتوسط، ومرحلة التعليم الثانوي، ومرحلة التعليم العالي. ومن أهم مراحل التعليم هي مرحلة التعليم المتوسط، وهي مرحلة عمرية هامة وحرحة في حياة التلاميذ تتميز بتغيرات وتقلبات عديدة يمر بها التلاميذ، مما يستوجب الاهتمام بهذه المرحلة والتعرف على المستقبلات التي تواجه التلميذ حتى يسهل التعامل معه.

1- مفهوم مرحلة التعليم المتوسط:

تعد المرحلة المتوسطة مرحلة فاصلة في حياة التلاميذ، ويطلق عليها علماء النفس مصطلح " المراهقة " ويمكن تعريفها بأنها تلك الفترة الغامضة من الحياة التي تمتد من الطفولة إلى بداية مرحلة ظهور خصائص الأنوثة والرجولة في الأطفال. (كايلن لويج، 1998، ص:1)

وتسعى هذه المرحلة إلى مساندة استعدادات التلاميذ وقدراتهم وتحقيق الرغبة التعليمية لديهم وتبحث عن مواكبة النمو الجسمي والنفسي والعقلي والاجتماعي والقدرات التي تظهر في مرحلة الطفولة المتأخرة.

وتقع مرحلة المتوسط ما بين المرحلة الابتدائية التي تمثل بداية سلم التعليم العام والمرحلة الثانوية التي تمثل نهايته. أي بعد التحاق التلميذ بالمدرسة الابتدائية التي تدوم خمس سنوات تنتهي بمسابقة الدخول إلى السنة الأولى من التعليم المتوسط التي تدوم أربع سنوات تنتهي بحصول التلميذ على شهادة التعليم المتوسط. (المرسوم 71-188، 1971)

2- أهمية مرحلة التعليم المتوسط:

تكمن أهمية مرحلة التعليم المتوسط في كونها :

- 1- تتيح المزيد من الفرص لكي يحقق التلميذ انتماء أعمق إلى الثقافة الأصلية .
- 2- تتيح المزيد من الفرص لتنمية قدرات واستعدادات التلاميذ بما يخدم للاختبار التعليمي أو المهني في المراحل التعليمية الأخرى.
- 3- فضلا عن هذا مرحلة التعليم المتوسط تحتوي وتتضمن مجموعة الأهداف المراد بلوغها والوصول إليها لتحقيق النجاح.

(صلحاي حسناء، 2018، ص:104)

3- مميزات مرحلة التعليم المتوسط:

- 1- مرحلة التعليم المتوسط هي مرحلة انتقالية للانتهاء من الطفولة وبداية المراهقة.
- 2- ميل التلاميذ الدائم إلى الحركة وحدوث تغيرات فيزيولوجية بنشاط الهرمونات في جسمه وتظهر عليه سمات البلوغ .
- 3- النضج الذهني والعقلي والجسمي بهذه المرحلة.
- 4- الخوف من السلطة والحاجة إليها .
- 5- الانتقال من المثاليات إلى المحسوسات والرغبة في الحرية.
- 6- تقليد الكبار في محاولة إثبات الذات والرغبة في الاستقلالية.
- 7- يسود هذه المرحلة العناد لدى التلاميذ وتذبذب الثقة بالنفس ومحاولة إثباتها. (المرسوم 71-1971، 188)

4- أهداف مرحلة التعليم المتوسط:

- الهدف هو الوصول إلى التحكم في استعمال المعارف التي تلقاها وتتكون لديه القدرة على إيجاد الحلول المناسبة حسب الوضعية تواجهه والاستفادة من معلوماته في حياته الشخصية مما يسهل له الاتصال والتواصل بصورة جيدة مع محيطه ويكون عنصرا فعالا داخل الجماعة. يمكن اختزال مجموع العمليات المنتظر تحقيقها بعد نهاية المرحلة والحصول على شهادة التعليم المتوسط فيما يلي:
- أ- الفعل:** وذلك بالعمل على إنجاز الأعمال و المشاريع وإيجاد حلول واقعية للمشكلات وتنمية قدرات التلميذ على التحليل والتركيب وإنجاز تمارين وإعداد تقارير .
- ب- الفهم:** والذي يبنى على القدرة على استغلال المعلومات بدل الحشو وكثرة المعارف بل إن كثرة هذه المعارف مرتبط أساسا بمدى القدرة على الاستفادة منها.

ج- الاستقلالية: أي قدرة التلاميذ الاعتماد على أنفسهم، مما يمنح لهم فرص الابتكار والتحكم الفردي في الأشياء والموضوعات

والظواهر. (وزارة التربية الوطنية، 2003، ص05)

5- خصائص مرحلة التعليم المتوسط:

تعد مرحلة التعليم المتوسط مرحلة انتقائية بين مرحلتين هما الرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية، فهي تمثل نهاية مرحلة الطفولة وبداية مرحلة

المراهقة والتي تتضح فيها سمات الشخصية الاجتماعية لدى التلاميذ. (حامد عبد السلام زهران, 1999, ص332)

والمراهقة معناها السير نحو النضج هذا ما يجعل مرحلة المتوسط مميزة من هذه الناحية باعتبارها تلازم تغيرات في النمو بكل جوانبه

الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي. (فرج عبد اللطيف حسين, 2005, ص02)

أ- **النمو الجسمي:** ويقصد به التغيرات التي تطرأ على الشكل الظاهر للجسم كالطول والوزن والعرض ونمو العضلات والعظام وغيرها

ويمكن وصف مظاهر النمو الجسمي في النمو السريع وزيادة القوة البدنية بصفة عامة وتكون الفروق في القوة العضلية في منتهى

الوضوح بين الإناث والذكور وتتحول دقة الملامح المميزة للطفولة إلى فضاضة جسمية بسبب اختلاف نسب أعضاء الجسم .

(حامد عبد السلام زهران, 1999, ص345)

ب- **النمو العقلي:** ويقصد به التغيرات التي تطرأ على الأداء و مظهره و يتمثل فيما يلي :

- إدراك المفاهيم والعلاقات المجردة, والمبادئ الأخلاقية والقيم وتزداد القدرة على الانتباه والإصغاء والإدراك, بعد أن كانت محدودة في

مرحلة الطفولة كما تزداد القدرة على التخيل, والانسحاق وأحلام اليقظة. (محمد زياد حمدان, 2000, ص28)

ج- **النمو الانفعالي:** وهو ما يطرأ من تغيرات على انفعالات المراهقين واستجاباتهم للمثيرات من حولهم, ومظاهر النمو الانفعالي

تتمثل فيما يلي:

- الفروق في معدلات النمو وقد تجعل المراهق شديد الحساسية والتقلبات الانفعالية في تصرفاته, وذلك لكونه يتصرف بانفعال ظنا

انه في غنا عن الخدمات التي يقدمها الكبار .

د- **النمو الاجتماعي:** ويقصد به علاقة الفرد بالبيئة الاجتماعية المحيطة به ومدى عمقها واتساعها, ومن ابرز مظاهر النمو

الاجتماعي مايلي:

- الميل نحو الاستقلالية والاعتماد على النفس والاستقلال الاجتماعي.

- حب القيادة والسيطرة والتمرد على مصادر السلطة ورفض توجيهات الكبار.

- يهتم المراهق بما يكتفه له الآخرون من مشاعر الحب والاحترام. (حامد عبد السلام زهران, 1999, ص52)

في الأخير، يمكن القول بأن مرحلة المتوسط تهتم بتنمية التلميذ في جميع الجوانب بما فيها الجانب الاجتماعي من خلال الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

ولما كان المهام من أهمية في العملية التربوية، فمن الضروري أن ينال التقدير الذي يتناسب مع الدور الخطير الذي يقوم به في إعداد النشء وتكوينهم و لذلك على المجتمعات أن تهتم بالمعلم والدور العظيم الذي يقوم به، وإن المعلم مسؤول عن تشكيل وإعداد المواطن الصالح للمجتمع، فالمعلم الكفء يمثل دون شك ذخيرة قومية كبرى بتكوين جيل بأكمله يعتمد إلى حد كبير على ما يتصف به المعلم من سمات تساعده على أداء هذه المهنة.

ثانيا: مرحلة التعليم الثانوي:

يعتبر التعليم الثانوي حلقة وصل بين التعليم الأساسي والتعليم الجامعي وتحتل هذه المرحلة مركزا هاما في النسق التربوي والتعليمي ، وذلك لما لها من آثار في إعداد الأفكار وتكوين شخصياتهم بحيث تقابل أهم وخطر مرحلة في النمو الإنساني وقد تطور التعليم الثانوي في الدول المتقدمة تطورا هائلا منذ القرن العشرين ولاسيما بعد الحرب العالمية الثانية.

1-نشأة وتطور التعليم الثانوي:

مر التعليم الثانوي في الجزائر بعدة مراحل يمكن إيجازها فيما يلي :

أ-فترة ما قبل العهد العثماني: كان التعليم الثانوي منتشرا في جميع أنحاء التراب الجزائري، وخاصة في عهد الموحدين . وهو العصر الذي انتشرت فيه مختلف العلوم الإسلامية والفلسفية من حديث وتفسير ومنطق، حيث أكد الدكتور العيد مسعود أن أول ظهور للمدارس في المغرب العربي ظهر على يد يعقوب بن يوسف، ثم انتشر في العهد الزياني و الحفصي ، فتملسان وحدها كان بها خمسة مدارس ثانوية مثل مدرسة الأمامية وأبي مدين شعيب.

ب-فترة العهد العثماني: وهي تبدأ من القرن 16 حيث توسعت فيها شبكة التعليم الثانوي بشكل كبير ، حيث ضمت مدينة تلمسان 5مدارس ثانوية و36زاوية، إذ يتعلم فيها 2600 تلميذ من التعليم إضافة إلى مدينتي وهران والجزائر والتي كان يهما 32معهد و12زاوية ومدارس ثانوية منها مدرسة القشاشبة ومدرسة الأندلسيين ومدرسة الشيخ البلاد. أما في الشرق فكانت مدينتي بجاية وقسنطينة قطبي الإشعاع الفكري والثقافي ، حيث ضمت قسنطينة 80مدرسة و7معاهد ثانوية و11زاوية منها مدرسة بوقصبة وسيدي لخضر الكتاني ، وهذا وقد ذكر أبو القاسم سعد الله بان هناك خلطا بين وظيفة كل من المدارس والزواية والجامع في ميدان التعليم ، ويمكن القول أن التعليم الثانوي ضم ما بين 6إلى 9الاف تلميذ.

ج- فترة الاحتلال الفرنسي: لم يستفد أبناء الجزائر خلال هذه المرحلة من التعليم بسبب التخريبات التي مست المدارس والزوايا والمساجد بهدف مقاومة اللغة والثقافة العربية، وقد تم ذلك من خلال إنشاء مدارس لنشر المسيحية ، وكذا تدريس النموذج التعليمي الفرنسي، حيث وصل عدد تلاميذ التعليم الثانوي في هذه المرحلة إلى 991تلميذا فقط.

وفي مقابل هذا التعليم الفرنسي تم إنشاء تعليم ثانوي جزائري يهدف إلى تكوين نخب جزائرية لها مكتسبات ومؤهلات علمية، فانشأت مدارس حرة من طرف "جمعية العلماء المسلمين" كما ساهمت الجمعيات والأحزاب بإدخال اللغة العربية في المدارس الحكومية، ومن هذه المعاهد: معهد عبد الحميد ابن باديس بقسنطينة، معهد الحياة بالقرارة.

د- فترة ما بعد الاحتلال "الاستقلال": شهدت هذه المرحلة العديد من المخططات التربوية والإصلاحات في مجال التعليم الثانوي كإدخال اللغة العربية لغة رسمية تدرس في جميع المواد، إضافة إلى تكوين مؤطرين وأساتذة جزائريين، والعمل على إنشاء الكثير من المؤسسات التعليمية، ومجانبة التعليم، كما شهدت هذه المرحلة العديد من التحولات في المحتويات والمواد والطرق والمناهج التدريسية بهدف الإصلاح ومواكبة التقدم، ولا تزال هذه التعديلات مستمرة ومتجددة. (خرموش مني، 2009، ص: 63)

2- مفهوم مرحلة التعليم الثانوي:

تحدد هيئة اليونسكو التعليم الثانوي بأنه المرحلة الوسطى من سلم التعليم بحيث يسبقه التعليم الابتدائي ويتلوه التعليم المتوسط، ويشغل فترة زمنية تمتد من 15 حتى 18 سنة. (فاروق عبده واحمد عبد الفتاح زكي، 2004، ص: 110)

كما يعرف أيضا بأنه المرحلة التالية من مراحل التعليم العام والتي تلي مرحلة التعليم الابتدائي والمتوسط و في هذه المرحلة يبدأ تخصص التلاميذ في العلوم والآداب.

حيث أن مدة الدراسة فيه ثلاث سنوات ويلتحق به التلاميذ الذين اجتازوا المرحلة الإعدادية وعادة ما يبدأ عمر التلميذ فيه من 15 ويستمر حتى نهاية 17 واولائل 18 سنة. و هذه المرحلة التعليمية تقابل الفترة المتأخرة من مرحلة المراهقة وهدفها التعليمي هو إعطاء أكبر قدر من المواطنة الصالحة تتوافق مع النمو الجديد للتلميذ وإعداده لمواجهة الحياة العملية. و إكمال دراسته الجامعية العالية وذلك وفق قدراته وحسب نوع التعليم الثانوي الذي سيلحق به. (سماح رافع محمد، 1976، ص: 33)

3- أهداف مرحلة التعليم الثانوي:

يهدف التعليم الثانوي على غرار التعليم عموما إلى تحقيق أهداف الغاية منها المساهمة الفعالة في الساحة العلنية، التعليم الثانوي مثله مثل أي تعليم ثانوي في أي بلد آخر. ومن بين هذه الأهداف المسطرة للتعليم الثانوي في الجزائر مايلي:

- 1- تنمية القدرة على الملاحظة والاستدلال والتحليل والتركيب.
 - 2- تنمية القدرة على التقييم الذاتي والاعتماد على معايير محدودة.
 - 3- تنمية القدرة على استعمال المفاهيم النظرية.
 - 4- معرفة التاريخ الوطني في كل عهوده باعتباره احد المقومات الأساسية للشخصية الجزائرية.
 - 5- تعزيز المعرفة المكتسبة وتعميقها في مختلف مجالات الموارد التعليمية .
 - 6- توفير المسارات الدراسية المتنوعة لتسمح بالتخصص التدريجي في مختلف الشعب مع اختيارات التلاميذ واستعداداتهم .
 - 7- التحكم في اللغة الوطنية ولغتين أجنبيتين على الأقل.
 - 8- إعداد التلميذ ثقافيا وعلميا لإكمال دراسته الجامعية التخصصية.
 - 9- مساندة خصائص مراحل النمو النفسي للناشئين في كل مرحلة.
 - 10- مساعدة الفرد على النمو السوي روحيا وعقليا وعاطفيا واجتماعيا. (سمح رافع محمد, 1976, ص: 77)
- ويلخص "باتريس دويون" في كتابه "هل يقدم تعليم واحد للذكور والإناث؟" أهداف المدرسة الثانوية فيما يلي:
- 1- تمكين التلاميذ من الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.
 - 2- تعزيز شخصية التلاميذ وقدراتهم البدنية والفكرية والمعنوية.
 - 3- تنمية الروح الإبداعية والمهارات العلمية.
 - 4- تحقيق الذات.
 - 5- العلاقات الإنسانية.
 - 6- المسؤوليات المدنية. (عبد اللطيف حسن فرح, 2007, ص: 77)

4- مبادئ مرحلة التعليم الثانوي:

يرتكز التعليم الثانوي على:

مبدأ وحدة النظام: وتمثل هذه الوحدة في استمرارية العناصر المشتركة بين أنواع التعليم كله (الأساسي، الثانوي، العالي) وأي الربط بين مدخلات الطور الثانوي ومخرجاته، ومبدأ الوحدة بين خروج التعليم الثانوي لم يكن مأخوذاً بعين الاعتبار، ولهذا السبب ظل التعليم الثانوي يعيش تناقضات بين التعليم العالي والتقني، رغم أن التفوق كان دائماً لحساب التعليم العالي.

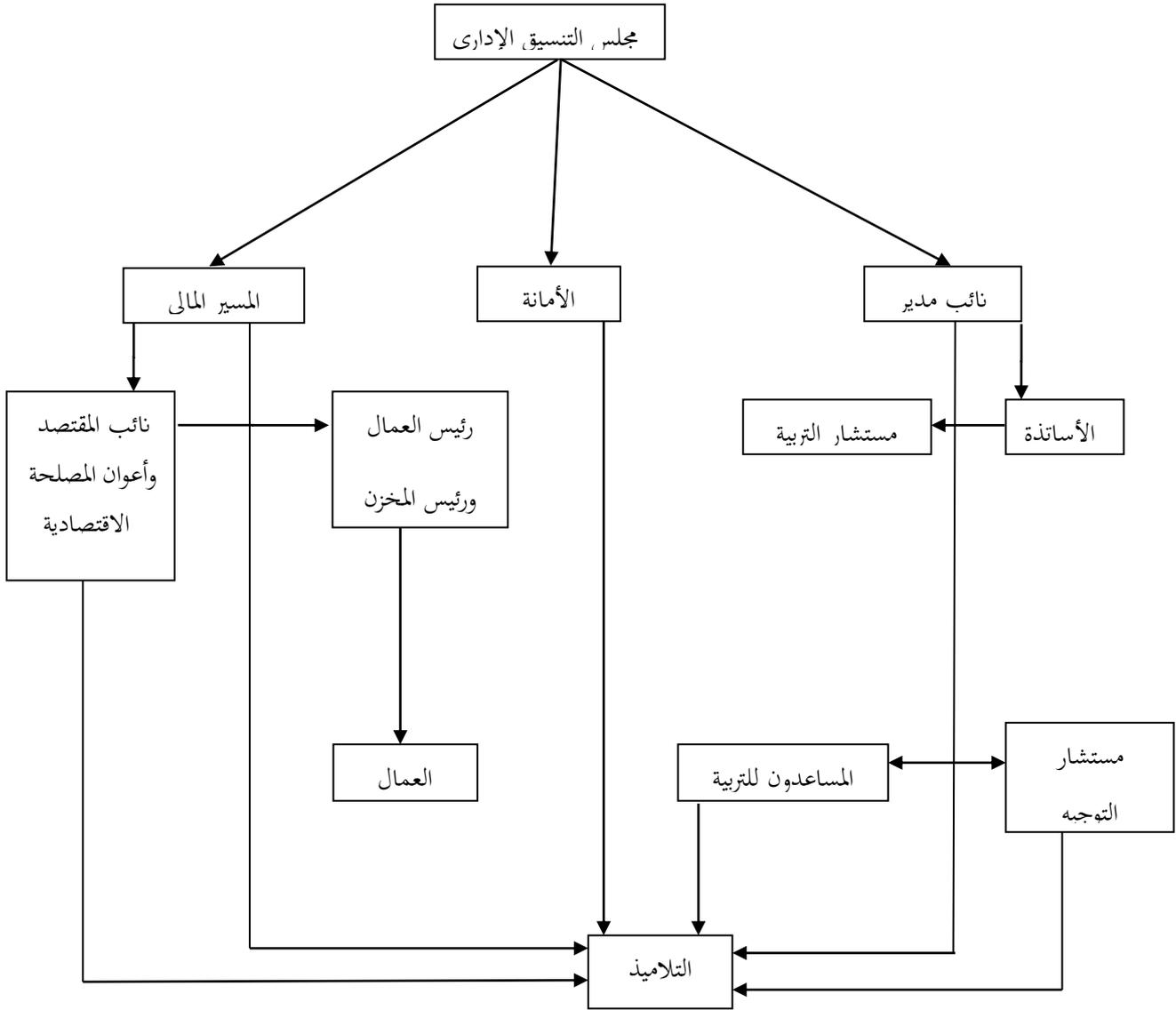
أما بالنسبة للتعليم الثانوي فهناك ترابط بينه وبين التعليم العالي من حيث الانسجام والتوصل والامتداد، وهذا ما يؤكد انم بدأ الوحدة لم يتحقق بعد في كافة النظام التربوي سواء من حيث الطريقة أو من حيث الأساليب والتنظيم.

أي التوافق بين نظام التعليم الثانوي والحاجة الاقتصادية الناجمة عن التطور والتنمية ما يلاحظ انه لا توجد مكاتب بين وزارة التربية والمؤسسات الاقتصادية تكون مختصة في توجيه التلاميذ اللذين انهموا المرحلة الثانوية إلى ميدان أو سوق العمل.

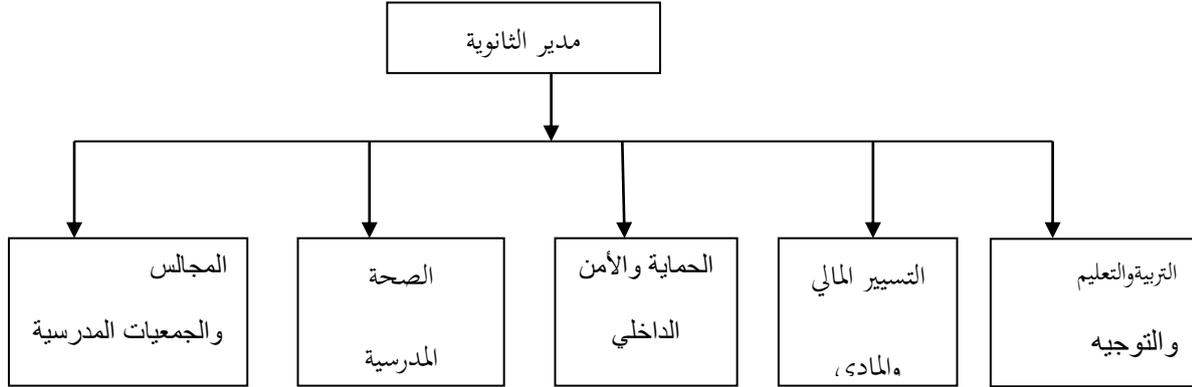
(جعفوب دلال، 2009، ص: 120)

5- الهيكل التنظيمي العام:

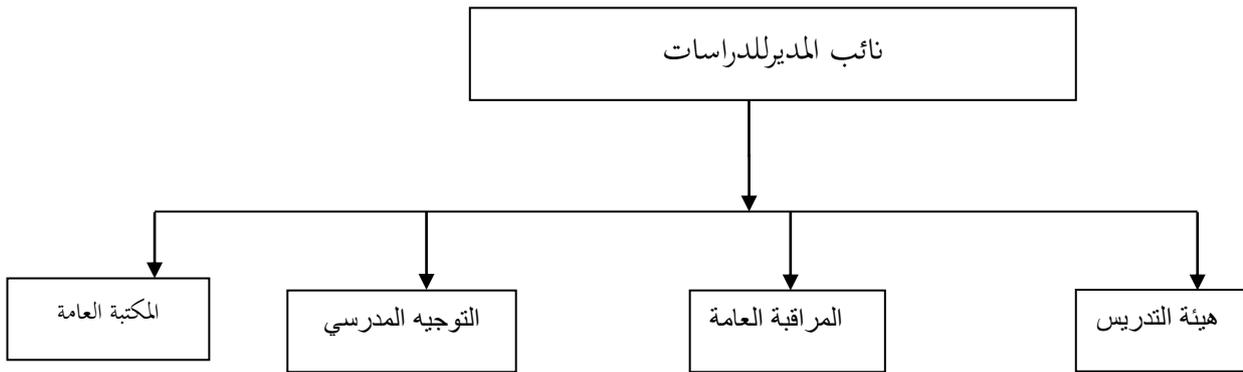
من خلال النظر إلى الثانوية من حيث تنظيمها ومن خلال الاستناد على الخرائط التنظيمية (إدارية وتربوية) الخاصة بكل مؤسسة للتعليم الثانوي: (محمد بن حمودة، 2006، ص: 197)



شكل رقم -01- الهيكل التنظيمي للثانوية



شكل رقم -02-



شكل رقم -03-

الأشكال 1,2,3 توضح الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم الثانوي. (خرموش مني, 2009, ص: 64, 65)

كل ما تم ذكره في هذا الفصل هو عموميات حول التعليم الثانوي كمرحلة مهمة من حيث تعريفه ومراحل نشوءه في الجزائر وأهدافه، كما ركزنا على مسير هذه المؤسسة حيث انه يعتبر الأداة الأولى والفعالة في نجاح العملية التعليمية وجودة مخرجاتها خاصة بهذه المرحلة من حياة التلميذ، فمؤسسة التعليم الثانوي تكون ناجحة وذات جودة في مخرجاتها إذا تضافرت جهود العاملين فيها وكل أفرادها في مختلف أعمارهم وبتخطيط وتسيير ناجحين.

الفصل الرابع:

الاجراءات المنهجية الدراسة

تمهيد :

يعد البحث العلمي للدراسة من الضروريات التي يبنى عليها كل من الجانب النظري و الجانب التطبيقي لموضوع الدراسة و في دراستنا هذه بعد الانتهاء من الجانب النظري و ما فيه يتم الآن التطرق إلى الجانب الميداني و سيتم فيه تناول مختلف الإجراءات المنهجية خطوة بخطوة بالإضافة إلى الوسائل المساعدة على جمع المعلومات للتفسير و تحليل النتائج

1- الدراسة الاستطلاعية :

الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات الأولية التي يتناولها الباحث أثناء إجراء دراسته, و تعتبر الأداة المساعدة التي تساعد الباحث على جمع المعلومات من أجل بناء أداة مناسبة التي تقود الباحث إلى النتائج .

وهي أول خطوة يركز عليها الباحث لجمع المعلومات و البيانات حول الموضوع الذي يتناوله في دراسته و الوصول إلى أدق النتائج .

1-1-أهداف الدراسة الإستطلاعية :

1- أول هدف تسعى الدراسة الاستطلاعية إليه هو القيام بالزيارة الميدانية والتعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية

2- التعرف على مدى مناسبة و ملائمة أداة البحث و تطبيقها على العينة .

3- حذف وإعادة صياغة البنود الغير واضحة في الدراسة الأساسية

4- آخر هدف معرفة الخصائص السيكومترية

1-2- منهج الدراسة :

في أي بحث علمي هناك باحث و عند إجراء هذه الدراسة عليه ان يسلك طريق ويتبع منهج خاص به لأن المنهج يعتبر الاداة التي يمكن من خلالها الوصول الي الحقيقة في أي موقف من المواقف .

و الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن " مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية " فإ إن المنهج الذي يتلاءم مع أهداف الدراسة ويوصلنا الي الحقيقة هو المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لدراستنا وكما أنه يوافق طبيعة موضوع بحثنا .

1-3- حدود الدراسة الإستطلاعية :

الحدود الزمنية: تمت الدراسة الإستطلاعية في الاسبوع الاخير من شهر ماي 2021

الحدود المكانية: لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بمتوسطة عبد الرحمان بزاز و ثانوية الإخوة بعمر بالبلدية مهدية ولاية تيارت على مجموعة من اساتذة التعليم الثانوي و المتوسط

1-4- عينة الدراسة الإستطلاعية :

تم تطبيق الأداة المبنية الخاصة بالدراسة بثانوية الإخوة بعمر و متوسطة عبد الرحمان بزاز ببلدية مهدية و لاية تيارت .موزعة على مجموعة من أساتذة التعليم الثانوي و المتوسط ، و تمثلت عينة الدراسة على 30استاذ منهم (20 استاذ و 10 استاذات) و كان الاختيار قصدي .

1-5- أدوات الدراسة الاستطلاعية :

الاستبيان هو الأداة المناسبة التي اعتمدنا عليه في هذه الدراسة , و هو خاص بأساتذة التعليم الثانوي و المتوسط و ذلك لمعرفة مستوى الضغط لدى كل أستاذ.

الاستبيان :هو قائمة تتألف من عدد من الأمثلة التي توجه لشخص أو مجموعة أشخاص بهدف الحصول على المعلومات حول ظاهرة معينة , و يتصف هذا الاستبيان بأنه يمكن للباحث أن يحصل على أكبر قدر ممكن من المعلومات , او البيانات , بأقل زمن ممكن , و بأقل تكلفة ممكنة ,من قطاع واسع من الأفراد الذي قد ينتشر على مساحة جغرافية كبيرة .(خيري د.س170).

أما الاستبيان المطبق في الدراسة الاستطلاعية احتوى في صورته الأولية على (43) بند ويتكون من أربعة أبعادي :

البعد الأول : طبيعة العمل من الفقرة 01 إلى الفقرة 15.

البعد الثاني: الظروف الفيزيائية و المادية من الفقرة 16 إلى 22.

البعد الثالث: ظروف العمل الاجتماعية و السياسية من الفقرة 23 إلى الفقرة 29.

البعد الرابع: علاقات العمل من الفقرة 30 إلى 35. انظر الملحق رقم يوضح استمارة التحكيم

1-6- الخصاص السيكومترية لأداة الدراسة :

أ-صدق الأداة:

يعرف الصدق على أنه قدرة الاختبار على قياس ما وضع لقياسه .(ليفه .2012.ص 79)

الصدق الظاهري (:صدق المحكمين): اعتمدنا في هذه الدراسة على الصدق الظاهري و صدق المحتوى , و بعد بناء الدراسة تم عرض

الاستبيان على 06 أساتذة محكمين مختصين في علم النفس العمل و التنظيم و تسير الموارد البشرية و ذلك لمعرفة :

1- معرفة صدق العبارات (يقيس ولا يقيس)

2- التأكد من سلامة البناء اللغوي .

وعند استرجاع الاستبيان من الأساتذة المحكمين أجرينا عدة تعديلات فيه و سنوضحه في الجداول الأتية

أنظر الملحق رقم (: يوضح الجدول الاساتذة للمحكمين

وبعد التحكيم أصبح التعديل كالتالي ;

تعديل البعد الأول : طبيعة العمل

جدول (1) رقم يوضح تعديل البعد الأول

الأرقام	المعدلة	المحذوفة
الفقرات	1-3-6-13-	4-11-

تعديل البعد الثاني: الظروف الفيزيائية و المادية

جدول رقم (2) يوضح تعديل البعد الثاني

الارقام	المعدلة	المحذوفة
الفقرات	/	20

تعديل البعد الثالث: ظروف العمل الاجتماعية و السياسية

جدول رقم(3) يوضح تعديل البعد الثالث

الأرقام	المعدلة	المحذوفة
الفقرات	/	25-26-

تعديل البعد الرابع: علاقات العمل

جدول رقم(4) يوضح تعديل البعد الرابع

الأرقام	المعدلة	المحذوفة
الفقرات	34	40-41-42-43

ب- صدق الاتساق الداخلي لأداة الإستبيان:

عن طريق صدق الاتساق الداخلي يتم حذف بعض العبارات ,وعليه بعد حساب الاتساق الداخلي تم حذف الفقرات التالية (4-11) في البعد الاول اما في البعد الثاني تم حذف الفقرة (20) و البعد الثالث تم حذف (25-26). و البعد الاخير تم حذف (40-41-42-43). بعد ان كان الاستبيان يحتوي على 44 فقرة اصبح يحتوي على 35 فقرة.

2- الدراسة الأساسية:

عرض ومناقشة النتائج

عرض فرضيات الدراسة

عرض ومناقشة نتائج فرضية الجزئية الأولى: و التي جاء نصها كالآتي

تعتبر طبيعة العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية

الجدول رقم (05) مجالات البعد الاول (طبيعة العمل)

المجالات	المدى
35-15	منخفض
55-36	متوسط
75-56	مرتفع

الجدول رقم (06) طبيعة العمل البعد الأول:

بعد بيعة العمل												
الانحراف المعياري	المتوس الحسابي	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.92	4.21	3.8	3	2.5	2	3.8	3	48.8	39	41.3	33	1
1.08	3.8	3.8	3	11.3	9	12.5	10	45.0	36	27.5	22	2
1.13	4.38	6.3	5	2.5	2	6.3	5	16.3	13	68.8	55	3
0.75	4.12	5.0	4	7.5	6	57.5	46	30.0	24	00	00	4
1.30	3.37	8.8	7	25.0	20	7.5	6	37.5	30	21.3	17	5
0.71	4.35	1.3	1	1.3	1	2.5	2	51.3	41	43.8	35	6
1.25	3.7	6.3	5	16.3	13	7.5	6	36.3	29	33.8	27	7
1.06	3.98	3.8	3	7.5	6	11.3	9	41.3	33	36.3	29	8
1.43	2.81	16.3	13	41.3	33	10.0	8	10.0	8	22.5	18	9
1.26	3.03	10.0	8	33.8	27	12.5	10	30.0	24	13.8	11	10
1.12	3.90	6.3	5	7.5	6	7.5	6	47.5	38	31.3	25	11
1.35	2.23	33.8	27	42.5	34	3.8	3	6.3	5	13.8	11	12
1.14	3.92	5.0	4	10.0	8	8.8	7	40.0	32	36.3	29	13
0.98	4.27	3.8	3	2.5	2	7.5	6	35.0	28	51.3	41	14
1.35	3.20	13.8	11	22.5	18	12.5	10	32.5	26	18.8	15	15
		القرار		المجالات				المتوس الحسابي: 55.38				
		ضعيف		(35_15)				الانحراف المعياري: 6.22				
		متوس		(55_36)				المتوس النظري: 45				
		مرتفع		(75_56)								

نلاحظ من خلال الجدول رقم ان المتوس الحسابي للفقرات بعد طبيعة العمل قدر با 55.38 و الانحراف المعياري قدر با 6.22 كما قدر المتوس النظري لنفس البعد با 45 و بما ان قيمة المتوس الحسابي اكبر من قيمة المتوس النظري يمكننا القول بان بعد طبيعة العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية .

ومع ذلك كانت هناك بعض الفقرات التي حظيت بموافقة وبشدة من طرف اطراف العينة على انما مصدر من مصادر الضغوط المهنية كالفقرة رقم 1 حيث ان نسبة 41.3% من افراد العينة الموافقين بشدة على ان الزمن المخصص للحصص غير كافي وبلغت نسبة

الموافقة 48.8% وبلغت نسبة المحايدين 3.8% و معارضين 2.5% و المعارضين بشدة 3.8% حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة 4.21 و الانحراف المعياري قدر با 0.92 .

اما الفقرة رقم 5 بلغت نسبة الافراد الموافقين بشدة حول الشعور بالاستقلالية و حرية واسعة في اداء العمل 21.3% اما بالنسبة للافراد الموافقين قدرت با 37.5% و محايدين 7.5% كما قدرت نسبة افراد المعارضين 25.0% والمعارضين بشدة 8.8% اما فيما يخص المتوسط الحسابي بلغ 3.37 و الانحراف المعياري قدر با 1.30.

1.2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

التي جاء نصها كالآتي :

تعتبر الظروف الفيزيكية و المادية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية

الجدول رقم (07) مجالات البعد الثاني ظروف الفيزيكية و المادية

التي جاء نصها كالآتي :

المدى	المجالات
منخفض	16.33-7
متوسط	25.66-16.34
مرتفع	35-25.67

الجدول رقم (08): ظروف العمل الفيزيكية و المادية البعد الثاني:

ظروف العمل الفيزيكية												
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.39	3.5	10.0	8	18.8	15	12.5	10	23.8	19	35.0	28	1
1.30	2.7	21.3	17	28.8	23	15.0	12	26.3	21	8.8	7	2
1.28	3.06	6.3	5	17.5	14	15.0	12	27.5	22	33.8	27	3
1.38	2.80	22.5	18	26.3	21	12.5	10	26.3	21	12.5	10	4
1.06	1.80	51.3	41	31.3	25	6.3	5	8.8	7	2.5	2	5
1.29	3.65	7.5	6	16.3	13	12.5	10	31.3	25	32.5	26	6
1.38	3.72	11.3	9	11.3	9	11.3	9	26.3	21	40.0	32	7
		القرار		المجالات				المتوسط الحسابي: 21.90				
		ضعيف		(16.33_7)				الانحراف المعياري: 3.80				
		متوسط		(25.66_16.34)				المتوسط النظري: 21				
		مرتفع		(35_25.67)								

نلاحظ من خلال الجدول رقم ان المتوسط الحسابي للفقرات بعد الظروف الفيزيكية و المادية قدر با21.90 وانحراف معياري قدر با 3.80 كما قدر المتوسط النظري لنفس البعد با 21 و بما ان قيمة المتوسط الحسابي اكبر من قيمة المتوسط النظري يمكننا القول ان بعد الظروف الفيزيكية يساهم بدرجة متوسطة في مصادر الضغوط المهنية مع ذلك كانت هناك بعض الفقرات التي حظيت بموافقة و بشدة من طرف افراد العينة على انها تساهم في مصادر الضغوط المهنية كالفقرة رقم 1 ان نسبة 35.0% من افراد العينة موافقين بشدة على ان مسافة بين المؤسسة التربوية و السكن بعيدة كما بلغت نسبة الموافقين 23.8 % وبلغت نسبة المحايدين 12.5% والمعارضين 18.8% و معارضين بشدة 10.0% في حين قدر المتوسط الحسابي لهذه الفقرة با 3.5 الانحراف المعياري قدر با 1.39 اما الفقرة رقم 4 بلغت نسبة الافراد الموافقين بشدة 12.5% حول الاضاء في القسم . و الموافقين بنسبة 26.3% و بلغت نسبة المحايدين 12.5% اما في ما يخص المعارضين قدر النسبة با 26.3% و المعارضين بشدة 22.5% في حين قدر المتوسط الحسابي لهذه الفقرة با 2.80 و الانحراف المعياري قدر با 1.38 كما نلاحظ في الفقرة رقم 6 ان نسبة 32.5% الموافقين بشدة على ان ارتفاع درجة الحرارة في الاقسام يؤدي الي صعوبة كبيرة في اداء العمل وقدر نسبة الموافقين با 31.3% اما المحايدين

12.5% وفيما يتعلق بالمعارضين قدرت نسبة با 16.3% و المعارضين بشدة 7.5% حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة 3.65 و الانحراف المعياري قدر با 1.29

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

و التي جاء نصها كالآتي

تعتبر الظروف العمل الاجتماعية و السياسية مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية

الجدول رقم 09: مجالات البعد الثالث: ظروف العمل الاجتماعية والسياسية

المدى	المجالات
منخفض	16.33-7
متوسط	25.66-16.34
مرتفع	35-25.67

الجدول رقم (10) الظروف العمل الاجتماعية والسياسية:

ظروف العمل الاجتماعية والسياسية												
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.24	3.75	5.0	4	15.0	12	17.5	14	25.0	20	37.5	30	1
1.02	4.37	1.3	1	10.0	8	2.5	2	22.5	18	63.8	51	2
0.67	4.56	2.5	2	2.5	2	31.3	25	63.8	51	00	00	3
0.63	4.55	1.3	1	3.8	3	33.8	27	61.3	49	00	00	4
0.70	4.62	1.3	1	5.0	4	22.5	18	71.3	57	00	00	5
1.38	3.57	11.3	9	15.0	12	12.5	10	27.5	22	33.8	27	6
1.49	3.41	15.0	12	18.8	15	10.0	8	22.5	18	33.8	27	7
القرار		المجالات						المتوسط الحسابي: 28.85 الانحراف المعياري: 3.45 المتوسط النظري: 21				
ضعيف		(16.33_7)										
متوس		(25.66_16.34)										
مرتفع		(35_25.67)										

نلاحظ من خلال الجدول رقم () ان المتوسط الحسابي للفقرات بعد ظروف العمل الاجتماعية و السياسية قدر با 28.85% والانحراف المعياري قدر با 3.45% كما قدر المتوسط النظري لنفس البعد 21 وبما ان قيمة المتوسط الحسابي اكبر من قيمة المتوسط النظري يمكننا القول ان بعد ظروف العمل الاجتماعية و السياسية تساهم بدرجة متوسطة في مصادر الضغوط المهنية مع ذلك كانت هناك بعض الفقرات التي حظيت باموافقة و بشدة من طرف افراد العينة على انها تساهم في مصادر الضغوط المهنية كالفقرة رقم 1 ان نسبة 37.5% من افراد العينة موافقين بشدة لممارسة مهنة اخرى قصد تحسين الوضعية الاجتماعية و الموافقين 25.0% والمحايدين بنسبة 17.5% اما فيما يخص المعارضين قدرت النسبة با 15.0% والمعارضين بشدة 5.0% في حين قدر المتوسط الحسابي للفقرة 3.75 و الانحراف المعياري قدر با 1.24

كما نلاحظ من خلال الفقرة رقم 2 ان نسبة 63.8% من الافراد الموافقين بشدة حول الشعور بان نظرة المجتمع للمعلم سلبية وقدرت نسبة الموافقين با 22.5% اما المحايدين 2.5% و اما في ما يخص المعارضين قدرت النسبة 10.0% و بلغت نسبة المعارضين بشدة 1.3% حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة 4.37 و بانحراف معياري قدر با 1.02

حسب نتائج الفقرة رقم 7 نلاحظ ان نسبة 33.8% من الافراد كانوا موافقين بشدة حول تلبية حاجيات اسرهم و 22.5% من الافراد كانوا موافقين اما نسبة المحايدين قدرت با 10.0% اما فيما يخص المعارضين بلغت نسبة 18.8% و قدرت نسبة المعارضين بشدة 15.0% حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة 3.41 و الانحراف المعياري 1.49

عرض و مناقشة نتائج فرضية الجزئية الرابعة :

التي جاء نصها كالاتي

تعتبر علاقات العمل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية

الجدول رقم (11) مجالات البعد الرابع (علاقات العمل)

المدى	المجالات
منخفض	14-6
متوسط	22-15
مرتفع	30-23

الجدول رقم 12: علاقات العمل:

علاقات العمل												
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.12	4.11	3.8	3	8.8	7	8.8	7	30.0	24	48.8	39	1
1.45	3.7	10.0	8	18.8	15	7.5	6	18.8	15	45.0	36	2
0.79	4.43	1.3	1	2.5	2	3.8	3	36.3	29	56.3	45	3
1.29	3.73	5.0	4	18.8	15	13.8	11	22.5	18	40.0	32	4
1.14	4.11	1.3	1	12.5	10	15.0	12	16.3	13	55.0	44	5
1.11	4.16	2.5	2	8.8	7	13.8	11	20.0	16	55.0	44	6
القرار		المجالات						المتوسط الحسابي: 24.26				
تصنيف		(14_6)						الانحراف المعياري: 4.56				
متوسط		(22_15)						المتوسط النظري: 18				
مرتفع		(30_23)										

نلاحظ من خلال الجدول رقم () ان المتوسط الحسابي للفقرات بعد علاقات العمل قدر با 24.26 و الانحراف المعياري قدر با 4.56 كما قدر المتوسط النظري لنفس البعد با 18 و بما ان قيمة المتوسط الحسابي اكبر من قيمة المتوسط النظري يمكننا القول ان بعد علاقات العمل يساهم بدرجة متوسطة في مصادر ضغوط المهنية و مع ذلك كانت هناك بعض الفقرات التي حظيت بموافقة وبشدة من طرف افراد العينة كالفقرة رقم 1 ان نسبة 48.8% من الافراد الموافقين بشدة حول عدم تقدير جهود المعلم من طرف ادارة المؤسسة و 30.0% بالنسبة للافراد الموافقين اما بالنسبة للافراد المحايدين قدرت النسبة با 8.8% و المعارضين بالنسبة 8.8% اما المعارضين بشدة بلغت 3.8% حيث بلغ متوسط الفقرة 4.11 و الانحراف المعياري قدر با 1.12

ونجد في الفقرة رقم 3 ان نسبة الافراد الموافقين بشدة 56.3% و الموافقين بنسبة 36.3% حول الحرص على تبادل الاراء حول طرق التدريس و المحايدين بنسبة 3.8% و المعارضين با 2.5% و المعارضين بشدة 1.3% في حين بلغ المتوسط الحسابي للفقرة 4.43 و الانحراف المعياري 0.79

كما نلاحظ من خلال الفقرة رقم 5 ان 55.0% من الافراد كانوا موافقين بشدة حول الانزعاج من صعوبة التواصل مع المدير اما نسبة الموافقين قدرت با 16.3% و الافراد المحايدون فقد بلغت نسبتهم 15.0% اما بالنسبة لمعارضين 12.5% و المعارضين بشدة بالنسبة 1.3% اما فيما يخص المتوسط الحسابي للفقرة قدر با 4.11 و الانحراف المعياري بلغ 1.14 و

نلاحظ من خلال الفقرة رقم 6 ان نسبة 55.0% من الافراد الموافقين بشدة يزعجهم عدم اشراكهم في اتخاذ القرارات كما قدرت نسبة الموافقين 20.0% و المحايدون نسبة 13.8% اما فيما يخص المعارضين بلغت النسبة 8.8% و المعارضين بشدة با 2.5% في حين بلغ المتوسط الحسابي للفقرة 4.16 والانحراف المعياري قدر با 1.11

خاتمة

خاتمة:

نستخلص من هذه الدراسة ان موضوع الضغوط بصفة عامة و الضغوط المهنية بصفة خاصة اصبح هاجسا يثير القلق ليس فقط بالنسبة للباحثين في هذا المجال بل تجاوز ذلك الي المنظمات الدولية وهذا يدل على ازدياد المخاطر والتكاليف المادية و المعنوية الناجمة عن هذه الضغوط، خاصة في ميدان العمل و تزداد الصعوبة في هذا المجال نتيجة عدم الاتفاق على تعريف موحد للضغوط المهنية وأيضا الي تنوع و اختلاف مصادرها من بيئة لآخرى ومن زمن لآخر و هذا ما يظهر جليا في نتائج الدراسات و البحوث التي أجريت حول هذا الموضوع مما يستلزم المزيد من العمل البحثي والدراسات المعمقة من طرف الباحثين المكثرتين للموضوع الضغوط المهني. ولعل فئة الأساتذة من بين أهم الفئات المهنية داخل أي مجتمع كان، هذا ما يجعلها عرضة للعديد من الضغوط المهنية، و هذا ما كما مرید أن نسلط عليه الضوء من خلال هذه الدراسة التي بينت أن أساتذة التعليم في المتوسط و الثانوي يعانون من عديد الضغوط في أدائهم للمهام المنوطة بمنصب عملهم، فهناك ضغوط ناجمة عن طبيعة عمل الاساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية، كما أن الظروف الفيزيائية و المادية لها تأثير في ذلك، بالإضافة إلى ظروف العمل الاجتماعية و السياسية و نمط العلاقات داخل المؤسسات التربوية بين الأستاذ و المحيط الذي يشتغل فيه من مدراء و زملاء و عمال و تلاميذ و أوليائهم. كلها أمور تؤثر على الأستاذ و لابد من مراعاتها و عدم إهمالها حتى يتممن من أداء واجبه على أكمل وجه.

الاقتراحات والتوصيات:

- 1- الاهتمام بفعلة الأساتذة لدورها الرئيسي داخل المجتمع .
- 2- ضرورة إشراك الأساتذة في عملية اتخاذ القرار وذلك لزيادة تماسك الجماعة وتعزيز العلاقات لتسهيل تحقيق الأهداف مما ينتج عنه تحفيزهم ودفعهم للعمل.
- 3- تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات التربوية لتوفير جو عمل مناسب يساعد على أداء المهام على أكمل وجه.
- 4- الحرص على تشجيع الأساتذة على بذل الجهد والحرص على العمل بشكل جماعي و تعاوني لتذليل الضغوط المهنية.
- 5- خلق جو من الثقة المتبادلة بين الأساتذة والإدارة وذلك لزيادة دافعية العمل نحو الإنجاز الإبداع للشعور بالانتماء وزيادة الاتصال والتواصل بينهم.
- 6- توعية الدراسات العلمية في مجال الضغوط المهنية فيما يشكله من قاعدة صلبة يمكن ارتكاز عليها لتحقيق رفاهية عالية داخل المؤسسات التعليمية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- ✓ جلدة سامر، (2009)، السلوك والتنظيم والنظريات الإدارية الحديثة، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ✓ سعد الله عيشاوي، عبد الحليم أصدقي، (2015)، الضغوط المهنية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
- ✓ صيرفي محمد، (2009)، الموسوعة العلمية السلوك التنظيمي و تحليل على مستوى المنظمات، الجزء 4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- ✓ صيفي محمد أمين، (2017)، الضغوط المهنية و أثرها على مستوى أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضة في مرحلة التعليم المتوسط، مذكرة نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- ✓ العميان، محمود سليمان، (2015)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن.
- ✓ فاروق و السيد عبد المجيد، (2009)، السلوك التنظيمي للمؤسسات التعليمية، ط 2، دار الميسر عمان
- ✓ فريدة إيقارب، (2019)، اثر صراع و غموض الدور المهني على الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه المدرسي و المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر.
- ✓ يوسف الرحماني سامية، صادق بن عباس حكيمة، (2017)، مصادر الضغوط المهنية و علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مذكرة مكتملة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة علوم التربية، جامعة خميس مليانة.

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استبيان

في إطار إعداد مذكرة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجيا منكم التعاون معنا بغرض إفادتنا في جمع البيانات ذات الصلة
ببحثنا.

محور البيانات الرئيسية

1-الجنس :أ.ذكر ب.أنثى

2-السن :

3-المؤهل الأكاديمي:

ب-ليسانس

أ-خريج مدرسة عليا للأساتذة

د-ماجستير

ج-ماستر

هـ- دكتوراه

4-الخبرة المهنية:

قائمة الملاحق

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم	الأبعاد
					الزمن المخصص للحصص غير كافي	01	طبيعة العمل
					اشعر براحة كبيرة عندما اخرج من مكان العمل	02	
					الأجر لا يتناسب مع الجهد المبذول	03	
					أؤدي عملي وفق المفاهيم التربوية الحديثة	04	
					اشعر باستقلاليه وحرية واسعة في أداء عملي	05	
					التزم بالدوام الرسمي وأتجنب التأخير	06	
					استفيد من وقت الحصة كاملا	07	
					التزم بتحقيق الأهداف النفسية للحصة الدراسية	08	
					المهام التي أقوم بها لا تتناسب مع مؤهلاتي العلمية	09	
					أجد صعوبة في مهنة التدريس	10	
					تجهدي ساعات العمل	11	
					أجد أن تخصصي لا يتناسب مع مادة التدريس المنسوبة لي	12	
					أنا راضي عن مهنة التدريس	13	
					أنا راضي عن طريقتي في تقديم الدروس	14	
					أشعر بعدم جدوى التخطيط اليومي للتدريس	15	
					بعد المسافة بين المؤسسة التربوية والسكن	16	
					أرى أن بيئة العمل المناسبة	17	
					أجد صعوبة في التركيز في تأدية عملي بسبب الضوضاء	18	
					أربأ أن الإضاءة مناسبة في القسم	19	
					راتبي يتوافق مع عملي	20	
					أشعر بصعوبة كبيرة في أداء عملي بسبب ارتفاع درجة الحرارة في الأقسام	21	
					أعاني من توفير التسهيلات و الإمكانيات التقييمية للأستاذ	22	

قائمة الملاحق

					أضطر لممارسة مهنة أخرى قصد تحسين وضعيتي الاجتماعية	23	ظروف العمل الاجتماعية و السياسية
					أشعر بأن نظرة المجتمع للمعلم سلبية	24	
					أنزعج من التغيير المستمر في السياسات التعليمية	25	
					أشعر بعدم الارتياح لغموض السياسات التعليمية المتبعة	26	
					أشعر بالانزعاج عندما ألاحظ أن التلاميذ لا يستوعبون الدروس بسبب كثافة البرامج التعليمية	27	
					أقضي وقت فراغي مع أسرتي	28	
					ألبي حاجيات أسرتي	29	
					عدم تقدير جهود المعلم من طرف إدارة المؤسسة	30	
					غياب روح الفريق بين الأساتذة	31	
					أحرص على تبادل الآراء مع زملائي الأساتذة حول طرق التدريس	32	علاقات العمل
					أتضايق لرفض بعض زملائي التعاون معي في الأمور المهنية	33	
					أنزعج من صعوبة التواصل مع المدير	34	
					يُزعجني عدم إشراكي في اتخاذ القرارات	35	