جامعـــة الشهيد حمه لخضر بالـــــوادي
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علوم التربية

مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي الجدد في ضوء المؤهل العلمي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية: تخصص إرشاد وتوجيه

إعداد الطالب:
نصر الدين أحمد الصالح

إشراف الأستاذ:
د/ النوي بالطاهر

د. ساميه عدائكه	أستاذ محاضر(ب)	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	رئيساً
د. النوي بالطاهر	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	مشرفاً ومقرراً
د. عاتكة غرغوط	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	عضواً مناقشاً

دورة جوان : 2016-2017م

شكر وعرفان

الحمد لله، حمداً يليق بجلاله وعظمته. وصَلِّ اللهم على خاتم الرسل، من لا نبي بعده، صلاةً تقضي لنا بها الحاجات، وترفعنا بها أعلى الدرجات.

ولله الشكر أولاً وأخيراً ،على حسن توفيقه، وكريم عونه، على هذه المذكرة، ثم نخص بالشكر والتقدير رمز التواضع والعطاء، الأستاذ المشرف **الدكتور** "**النوي بالطاهر**"، على قبوله الاشراف على هذا العمل أولا وعلى نصائحه وتوجيهاته وارشاداته، التي افادتني كثيرا. كما أخص بالذكر ايضا أستاذتي الفاضلة "الدكتورة **عاتكه غرغوط**" التي ساعدتني في المعالجة الإحصائية، كما أشكر الطالب " **خالد بن عيسى**" والذي وفر عليا عناء السفر لعدة جامعات لجلب المراجع، كما اخص بالذكر زميلي الأستاذ "**الأطرش اسماعيل**" على ترجمته للمراجع الاجنبية، كما أشكر أخي وصديقي "**مختار بلول**" على مساعدته لي في كتابة صفحات هاته المذكرة، كما اشكر رئيس مكتب التعليم الابتدائي بمدرية التربية لولاية الوادي لما قدمه من معلومات حول عينة الدراسة، واشكر ايضا اساتذة التعليم الابتدائي الذين تم اختيارهم كعينة لدراسة.

*** نصر الدين ***

ملخص الدراسة بالعربية:

تمثل هاته الدراسة أحد المواضيع التي تهدف إلى الكشف على مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي، وكما تبحث عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي

وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهذه الدراسة، ومن بين الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة نذكر معامل الإرتباط بيرسون، معادلة جيتمان وسبيرمان براون للتجزئة النصفية، معامل الثبات ألفا كرونباخ، إختبار T. Test لحساب الفروق.

وقد أختيرت عينتي الدراسة بالطريقتين حيث اختيرت عينة خرجي الجامعات بطريقة عشوائية بسيطة، مكونة من128 أستاذ وأستاذة، واما عينة خرجي الجامعات فكانت عينة قصدية، وشملت 32 استاذ واستاذة، وتم تطبيق مقياس مصادر الضغوط المهنية الذي أعدته الباحثة شارف مليكة خوجة والمكون من(48) بنداً، مقسمة الى أربعة ابعاد، هي بعد طبيعة العمل، وبعد الظروف الفيزيقية و المادية، وبعد العلاقات الاجتماعية و السياسة التعليمية. وبعد المصادر العلائقية.

وبعد تطبيق الأدوات تم التوصل إلى ما يلي:

1- 52.58% من عينتي الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الضغوط المهنية.

2- تأكيد الفرضية العامة الأولى التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي بين خرجي الجامعات وخرجي المدار العليا لصالح الأخيرة.

3- تأكيد الفرضية الجزئية الأولى، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر ضغوط طبيعة العمل لصالح خرجي المدارس العليا.

4- تأكيد الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط الفيزيقية والمادية لصالح خرجي المدارس العليا.

5- تأكيد الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط الاجتماعية والسياسة التعليمية لصالح خرجي المدارس العليا.

6- تأكيد الفرضية الجزئية الرابعة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط العلائقية لصالح خرجي المدارس العليا.

وفي الأخير يمكن القول انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

Résumé de l'étude en français :

Ces études de cas représente l'un des sujets importants visant à détecter le niveau de stress professionnel chez les enseignants de l'enseignement primaire, et sont à la recherche également la présence de sources statistiquement significatives du stress au travail chez les enseignants des différences de l'enseignement primaire

Il a misé sur l'approche descriptive Bnmtih exploratoire de causales comparative la plus appropriée pour cette étude, et les méthodes statistiques utilisées dans l'étude mentionner le coefficient de corrélation de Pearson, l'équation Jitman et Spearman segmentation Brown mi-parcours, le coefficient alpha Cronbach stable, test de test T. pour calculer les différences.

Les échantillons a été choisi étude des deux façons où l'échantillon a été diplômés universitaires aléatoire simple, composé de 128 professeur et professeur, ainsi que d'un diplôme universitaire de l'échantillon étaient l'échantillon intentionnel, et comprenait 32 et professeur, Il était l'application des sources de jauge de pression professionnelle préparées par le chercheur Scharf Malika Hoxha, composé de 48 articles, répartis en quatre dimensions, est après la nature du travail, et après que les conditions physiques et matérielles, et après les relations sociales et la politique de l'éducation. Après les sources relationnelles.

Après l'application des outils utilisés et les conclusions tirer ont été atteints comme suit:

1. Le 52,58% de l'étude de mon échantillon ont un niveau élevé de pressions professionnelles.

2. Confirmez la première hypothèse générale qui indique qu'il existe statistiquement importantes sources de stress au travail chez les enseignants des différences d'enseignement primaire entre les diplômés des universités et des diplômés de l'orbite supérieure dernière faveur.

3. Confirmer la première hypothèse partielle, et donc il existe des différences statistiquement significatives dans la nature des source s de pression pour travailler au profit des diplômés secondaires différences.

4. Confirmez la seconde hypothèse partielle qui indique qu'il existe des différences statistiquement significatives dans les sources de différences de pression physiques et matérielles en faveur des diplômés du secondaire.

5. La troisième confirmation partielle de l'hypothèse qui affirme qu'il existe des différences significatives statistiquement dans les sources de pressions sociales et les différences politiques éducatives en faveur des diplômés du secondaire.

6. Confirmez la quatrième hypothèse partielle qui indique qu'il existe des différences statistiquement significatives dans les sources de différences de pression Relational en faveur des diplômés du secondaire.

Dans ce dernier, on peut dire qu'il existe des sources statistiquement significatives du stress au travail chez les enseignants des différences d'enseignement primaire selon la variable de qualification pédagogique.

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
ملخص الدراسة بالعربية	أ
ملخص الدراسة بالفرنسية	ج
شكر وعرفان	هـ
فهرس المحتويات	و
فهرس الجداول	ط
فهرس الأشكال و المخططات	ي
مقدمة	01
الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: المشكلة اعتباراتها	
1- إشكالية الدراسة.	05
2- فرضيات الدراسة	07
3- أسباب إختيار الموضوع.	8
4- أهمية الدراسة.	8
5- أهداف الدراسة.	9
6- المفاهيم الإجرائية للدراسة.	9
7- الدراسات السابقة.	10
8- التعقيب على الدراسات السابقة.	18
الفصل الثاني: مصادر الضغوط المهنية	
- تمهيد.	21
1- تعريف الضغوط المهنية.	22
2- تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين.	24
3- النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل.	25

4- مصادر الضغوط المهنية.	28
5- مصادر الضغوط المهنية على المدرسين.	32
6- آثار الضغوط المهنية على المدرسين.	40
خلاصة الفصل.	44
الفصل الثالث: أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم).	
- تمهيد.	46
1- مرحلة التعليم الابتدائي.	47
2- تعريف استاذ التعليم الابتدائي (المعلم).	49
3- صفات استاذ التعليم الابتدائي (المعلم)م.	50
4- دور استاذ التعليم الابتدائي (المعلم)م.	53
5- وظائف استاذ التعليم الابتدائي (المعلم).	54
6- اتجاهات استاذ التعليم الابتدائي (المعلم).	55
7- نظام اعداد استاذ التعليم الابتدائي (المعلم).	56
8- مجالات اعداد استاذ التعليم الابتدائي (المعلم).	57
9- المعيقات التي تحول بين استاذ التعليم الابتدائي (المعلم) وكفاءته	59
-خلاصة الفصل.	60
الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
1-منهج الدراسة	63
2- الدراسة الاستطلاعية.	64
3- حدود الدراسة الاستطلاعية .	64
4- أدوات الدراسة وخصائصها.	65
5- نتائج الدراسة الاستطلاعية.	69
6- اجراءات الدراسة الاساسية.	69
7- التقنيات الاحصائية.	72

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة	
- تمهيد.	74
1- عرض وتفسير نتائج الدراسة.	75
1-1- عرض وتحليل نتائج التساؤل العام الأول.	75
1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.	76
1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.	76
1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.	77
1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.	78
1-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.	80
2- وتفسير مناقشة نتائج الدراسة	79
2-1- تفسير ومناقشة التساؤل العام الاول.	79
2-2- تفسير ومناقشة الفرضية العامة.	80
. 2-3- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الاولى	81
.2-4- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية	81
2-5- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة	82
2-6- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة	83
- الخلاصة ومقترحات	84
- قائمة مراجع الدراسة	85
- الملاحق.	91

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح اهداف اطوار مرحلة التعليم الابتدائي	48
2	يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية	65
3	يوضح توزيع البنود على ابعاد المقياس	66
4	يوضح معامل الثبات (ألفا)	67
5	يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية	68
6	يوضح حساب صدق الاتساق الداخلي للبعد بالدرجة الكلية للمقياس	69
7	يوضح توزيع مجتمع الدراسة	70
8	يوضح خصائص عينة الدراسة الاساسية	71
9	يوضح قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي	75
10	يوضح مستويات الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي	75
11	يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية	76
12	يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الأول	77
13	يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الثاني	77
14	يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الثالث	78
15	يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الرابع	79

فهرس الاشكال و المخططات

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح نموذج مارشال للضغوط.	26
02	يوضح نموذج "كوبر" للضغوط	27
03	يوضح نموذج "هب" للضغوط	28

مقدمة

أعتبر الباحثون خاصة التربويون أن العملية التعليمية هي الأثر الذي يتركه المعلم في المتعلم، **وان** أي عامل يؤثر على أحد اطراف العملية التعليمة فهو ينعكس عنها من حيث المردود سواء بالسلب أو بالإيجاب، خاصة العوامل التي تؤثر على المعلم، وكغيرها من المهن فإن مهنة التدريس تشكل ضغطا على القائمين عليها، وهو ما ينعكس سلبا على نتائج العملية التعليمية.

ولقد أولى الباحثون أهمية كبيرة لموضع الضغوط المهنية لدى المدرسين، ومصادرها وذلك من أجل تحسين العملية التعليمية التربوية.

وتضمنت هذه الدراسة جانبين، جانب نظري وجانب ميداني، احتوى الجانب النظري على ثلاثة فصول، حيث أن الفصل الأول وهو عبارة على فصل تمهيدي والذي تضمن أولا تمهيد للفصل ثم إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، أسباب ودوافع اختيار الموضوع، المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة، الدراسات السابقة والتعقيب عليها، وأخيرا خلاصة الفصل.

اما الفصل الثاني المتعلق بمصادر الضغوط المهنية الذي احتوى على تمهيد للفصل، تعريف للضغوط المهنية، النماذج المفسرة للضغوط المهنية، مصادر الضغوط المهنية، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، اثار الضغوط المهنية على المدرسين، وأخيراً خلاصة الفصل.

اما الفصل الثالث و المتعلق بأستاذ التعليم الابتدائي تناول فيم مرحلة التعليم الابتدائي، ثم تعريف استاذ التعليم الابتدائي ثم صفات استاذ التعليم الابتدائي، ثم دور استاذ التعليم الابتدائي. ثم وظائف استاذ التعليم الابتدائي، وبعد ذلك اتجاهات استاذ التعليم الابتدائي، تلتها نظام اعداد استاذ التعليم الابتدائي، فمجالات اعداده تم المعيقات التي تواجهه وختم بخلاصة.

واحتوى الجانب الميداني على فصلين أولهما تضمن في البداية بتمهيد للفصل المنهج المعتمد في الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، إجراءاتها ونتائجها، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة

وكيفية اختيارها، وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة، التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج، وخلاصة الفصل.

أما الفصل الأخير فعرضت فيه نتائج الدراسة وفقا لفروض وإشكالية الدراسة، حيث تم تحليلها ومناقشتها لمعرفة مدى تحقق الفروض المقترحة وفي الأخير تم الوصول إلى خلاصة وبعض المقترحات والآفاق التي يطرحها البحث لزيادة التوضيح، وقائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول: المشكلة واعتباراتها.

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة.

3- أسباب إختيار الدراسة.

4- أهمية الدراسة.

5- أهداف الدراسة.

6- المفاهيم الإجرائية.

7- الدراسات السابقة.

8- التعقيب على الدراسات السابقة..

1- الإشكالية:

يشهد العصر الذي نعيشه العديد من التطورات المتسارعة والتي بدورها تؤثر على الانسان سواء بالإيجاب أو السلب وهو ما ولد لدى الفرد مجموعة من الضغوط النفسية والاجتماعية وحتى المهنية وبما ان الفرد جزء من المحيط الذي يعيش ويعمل فيه، فمن المؤكد أن تنعكس عليه اثار هذه التطورات حيث ترتفع لديه معدلات الشعور بالتوتر والقلق النفسي وانعدام الرضا وانخفاض الروح المعنوية وتدني مستوى تقدير الذات والإصابة بالمرض وعدم الاستقرار الوظيفي والتغيب عن العمل، كما فرضت هذه التطورات على الفرد مسايرتها والتكيف معها.

"فنجد الفرد يعاني جملة من الأحداث المثيرة للمشقة والمسببة للتوتر، وتحدث للفرد نتيجة لتعدد الأسباب والعوامل التي تساهم وتؤثر سلبا عليه، سواء كانت مثيرات أسرية أو مدرسية، وتسبب له الكثير من المعاناة التي تجعله غير مستقر نفسيا وهذا ما يصعب عليه التكيف في الحياة(هارون توفيق الرشيدي، 1999،01) .

كما ان العوامل والظروف والمؤثرات التي يمكن أن تكون مصدر ضغط للفرد عديدة و متنوعه، فمن هذه العوامل والمؤثرات ما هو ناشئ عن العمل الذي يمارسه الفرد أو عن جماعة العمل التي ينتسب لها الفرد، ومن العوامل ما يتعلق بالمنظمة (هيكلها التنظيمي، العمليات التنظيمية) (حسين حريم، 2009، 335).

وقد ينشئ الضغط المهني من مصادر كثيرة، حتى أنه يمكن القول أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدر لتوتر، وهذا يعتمد على ادراك الفرد لهذه المصادر وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة به (أحمد ماهر، 2003، 384).

وتتفاوت المهن في طبيعتها من حيث طريقة الأداء والمسؤوليات والنتائج المترتبة عنها وهذا التباين يؤدي إلى اختلاف درجات الضغوط في الأعمال التي يقدمها أصحابها فنجدها مرتفعة عند القائمين بالأعمال الاجتماعية كالتعليم والتمريض، فحيث يتعرض أصحابها لدرات مرتفعة من الضغوط المهنية والقلق أكثر من غيرها.

ولقد أولى الباحثون اهتماما كبيرا بمهنة التدريس كونها تعد الفرد لكي يكون فاعلا في مجتمعه. وقد صنفت مهنة التدريس من المهن الضاغطة ولقد اثبتت ذلك العديد من الدراسات، حيث أكدت دراسة الاحسن (2016) وجود مستويات عالية من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي، ودراسة خليفيات والزغلول (2001) التي توصلت الى وجود مستويات عالية من الضغوط لدى معلمي مدرسة الكرك الأردنية و دراسة السلامي (2008) التي توصلت الى ان مدرسي التعليم في المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مستويات عالية من الضغوط المهنية، و توصلت دراسة منصوري (2005) الى وجود علاقة سلبية بين ضبوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالجزائر، و لقد اكدت دراسة خوجة (2011)على أن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث بالجزائر يعانون من مصادر الضغوط المهنية.

فأساتذة المرحلة الابتدائية كذألك يعانون جملة من الضغوط المهنية التي يتعرضون لها اثناء ادائهم لمهنتهم كالضغط الذي يتلقاه من المدير أو صراع الأدوار أو زملاء العمل وحتى الضغوط الفيزيقية كاكتظاظ الأقسام والتغير الحاصل في طريقة التدريس الى غير ذلك من مصادر الضغوط المهنية الأخرى.

ولقد لمس الباحث عدة مصادر للضغوط المهنية اثناء مزاولته لمهنة التدريس كأستاذ التعليم الابتدائي، التي تملت في ضغوط مهنية متعلقة بطبيعة العمل و ضغوط مهنية علائقية و ضغوط مهنية ناجمة عن العلاقات الاجتماعية و السياسة التعليمية و كذلك ضغوط مهنية فيزيقية ومادية.

وبما أن أساتذة المرحلة الابتدائية مختلفين من حيث الشهادات المؤهلة لشغل هذه الوظيفة، فنجد من هم خرجي المعاهد التكنولوجية وهي فئة بدأت في التناقص، ومنهم من هم خرجي المدارس العليا للأساتذة، وكذلك خرجي الجامعات، ولا شك ان جميعهم يعانون من الضغوط اثناء مزاولتهم لمهاهم التربوية التعليمية، وبناء على ما سبق يمكن أن نتساءل:

ما مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي؟

هل توجد فروق في مصادر الضغوط المهنية بين الأساتذة جرجي الجامعات وخرجي المدارس العليا؟

ومنه يمكن طرح التساؤلات الجزئية التالية:

هل توجد في مصادر طبيعة العمل؟

هل توجد فروق في المصادر المادية و الفيزيقية؟

هل توجد في المصادر الإجتماعية والسياسة؟

هل توجد فروق في المصادر العلائقية؟

2- الفرضيات:

الفرضية العامة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين الأساتذة جرجي الجامعات وخرجي المدارس العليا.

الفرضيات الجزئية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل لصالح جرجي المدارس العليا؟

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المصادر المادية و الفيزيقية لصالح خرجي المدارس العليا؟

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المصادر الإجتماعية والسياسة التعليمية لصالح خرجي المدارس العليا؟

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المصادر العلائقية لصالح خرجي المدارس العليا؟

3- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

لكل عمل سبب ولك دراسة اسباب ودوافع تدفع بالباحث الى اختيار موضوع بحثه، ولعل من اهمها هو الاحساس بوجود المشكلة، حيث احس الطالب الباحث بالمشكلة عند مزاولته مهنة التدريس، كأستاذ تعليم الابتدائي.

4- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في ما يلي:

- الدور الذي يمكن أن يلعبه المعلم في نجاح أو فشل المشروع الدراسي.

- تأثيرات الضغوط المهنية على المعلم من مختلف النواحي الحياتية وتبعاتها السلبية على العملية التعليمية التعلمية.

- الإصلاحات المطبقة في النظام التربوي الجزائري وما تكتسيه من غموض في بعض المجالات، وخاصة في يتعلق بتكوين المعلمين.

كما أن ظاهرة الضغوط المهنية وما ينجر عنها من مخلفات سلبية ليس بظاهرة جديدة ،بل تناولتها عديد الدراسات الغربية والعربية والمحلية، ولهذا تهدف الدراسة إلى تقديم تفسيرات علمية، يمكن أن تعتمد في فهم مخلفات الضغط المهني على المعلم وما ينجر عنه من اضطرابات (نفسية وعضوية) والتي قد تؤدي إلى تدهور العملية التعليمية التعلمية.

5- أهداف الدراسة:

هدف أي بحث كما يرى (الخطيب محمد عجاج)، أنه" اختراع معدوم، أو جمع متفرق، أو تكميل ناقص، أو تهذيب مطول، أو ترتيب مخلط، أو تعيين مبهم، أو تبيين خطأ"(القاضي، يوسف مصطفى، 1997 ،71).

تعد مهنة التعليم من المهن الأكثر عرضة للضغوطات والتي قد تسبب اختلالا في العلاقات الشخصية (مثل المشاكل العائلية)، أو اختلالا في العلاقات المهنية (مثل مشاكل مع الزملاء والرؤساء)، كما قد تسبب الضغوطات المهنية احتراقا نفسيا أو اضطرابات نفس جسدية.

وبالتالي أهداف الدراسة تتمثل في :

- الإجابة عن تساؤلات الدراسة و معرفة الفروق في مصادر الضغوط المهنية بين الأساتذة خرجي الجامعات و خرجي المدارس العليا للأساتذة.
- الكشف عن معاناة المدرسين من مصادر الضغوط المهنية التي تؤدي إلى اختلال في النظام التربوي .
- معرفة الفئة الأكثر شعورا بمصادر الضغوط المهنية.
- التدرب على تقنيات البحث العلمي.

7- تحديد المفاهيم:

لكل دراسة مفاهيم ومفاهيم الدراية الحالية هي:

6-1- الضغوط المهنية:

"عبارة عن حالة يشعر فيها المعلم بالتوتر والقلق وما يترتب عليها من اختلال في التوازن، بسبب ما يتعرض له من مؤثرات بيئية تحيط بظروف العمل كعبء الدور وغموضه، والنمط القيادي لمدير المؤسسة وغيرها من المثيرات"(جمعه، 2001، 55).

ويعرف "محسن الخضيري، 1991"، الضغط المهني على أنه: "كل ماله تأثير مادي أو معنوي ،ويأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار، ويعوق توازنه النفسي والعاطفي، ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية"(عبد العظيم، 2006، 35).

وتعرف اجرائيا:

بأنها المواقف والعوامل التي يدركها الأستاذ كمصدر للضغوط المهنية كطبيعة العمل والظروف المادية والفيزيقية، والاجتماعية والسياسة التعليمية، والعلائقية التي يتعرض لها الأستاذ ويشعر بها في إطار عمله.

2-6- التدريس:

التدريس عملية تربوية هادفة تأخذ في اعتبارها كافة العوامل المكونة للتعليم، ويتعاون خلالها كل من المعلم والتلاميذ لتحقيق ما يسمى بالأهداف التربوية " (قطامي، 2004، 475).

يعرف اجرائيا:

هو عملية منظمة تنفذ على أساس مدروس ومخطط مسبقا ومهيأ له جميع الوسائل لإيصال المعلومة للمتعلمين وتحقيق الهدف المطلوب وهو التعلم الجيد.

المؤهل العلمي:

اجرائيا: وهي الشهادة الأكاديمية التي تحصل عليا الأستاذ وأهلته لشغل منصبه الحالي.

7- الدراسات السابقة:

قام الطالب بالاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وفيما يلي بعضها:

1-7 - دراسة برانس وآخرون (1988) :

موضوع الدراسة يتمثل في التعرف على العوامل الشخصية و البيئية التي تساهم في احساس المدرس بالإنهاك النفسي' و هي دراسة أجريت في القاهرة.

اشتملت عينة الدراسة (1213) معلما و معلمة بالمدارس الابتدائية.

ولقد توصل الباحثون إلى تباين العوامل المختلفة التي تساهم في الاحساس بالإنهاك النفسي للمدرس وهي:

- العوامل الضاغطة التي تتمثل في الممارسات الإدارية العقيمة داخل المؤسسة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، ونقص المساندة الإجتماعية من قبل المدير، الزملاء والأسرة وأولياء التلاميذ.

- العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة الذاتية للمعلم ونقص الدعم الذاتي ونقص الخبرة في مجال التدريس (باهي سلامي، 2007، 26).

2-7 - دراسة نعمت رمضان(1991) :

تحمل هذه الدراسة عنوان "**الضغوط المهنية و الرضاء الوظيفي لدى معلمي و معلمات المرحة الثانوية في عمان**".

اشتملت عينة الدراسة على(135) معلما ومعلمة بالمرحلة الثانوية منهم (50) معلما و(85) معلمة، أما عن أدوات الدراسة الإحصائية المطبقة فقد اعتمد الباحث على:

- مقياس البيئة الوظيفية لقياس الضغوط.

- استبانة مينسوتا للرضا الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين و المعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت بـ(25.3%) مقابل (21.2%) يتعرضون لضغوط مرتفعة' وبلغت نسبة الرضاء عن العمل (23.7%) وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية، واستخدام القدرات والانجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل الراتب الترقية في الوظيفة، ظروف العمل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل الراتب، الترقية، وظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين و المعلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أو في درجة الرضاء الوظيفي لديهم، مع وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي، ومستوى الضغوط.(وافية صحراوي، 2011، 26)

3-7 - دراسة شوقية ابراهيم (1993) :

تناولت هذه الدراسة موضوع **الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة و معلمي التعليم العام** في ضوء جنس المعلم، ومدة خبرته وعلاقته بتلاميذه وبزملائه وحاجاته الإرشادية.

تضمنت عينة الدراسة (80) معلما من معلمي التربية الخاصة و(100) معلما بالتعليم العام بالمنصورة. واستعمل الباحث في دراسته مقياس الإنهاك النفسي للمعلم الذي يحتوي على العلاقات الشخصية بمدرسته، علاقته بتلاميذه وزملاءه والإدارة المدرسية.

أوضحت النتائج أن معلمي التربية الخاصة أكثر شعورا بالضغط بالمقارنة مع معلمي التعليم العام، كما أن هناك ارتباطا سلبيا بين خبرة المعلم و الضغوط النفسية لمهنة التدريس، وقد أوضحت الدراسة أيضا أن المعلمين الأكثر شعورا بالضغط هم الأكثر اضطرابا في علاقاتهم بتلاميذهم وزملائهم وبالإدارة المدرسية، وأهم مصادر ضغوط مهنة التدريس، هي علاقة المعلم بطلابه وزملائه وبالإدارة المدرسية، صراع وعبء الدور، بالإضافة إلى اتجاهات المجتمع السلبية نحوى مهنة التدريس(باهي سلامي، 2007، 28).

4-7 - دراسة محمد الدسوقي (1998) :

أجرى "محمد الدسوقي" دراسته الموسومة بـ **ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط بعض المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين** لهدف التعرف على ضغوط مهنة التدريس كما يدركها المدرسين بالمقارنة مع مهن أخرى مثل الإدارة في مدارس كبيرة الحجم، الممرضات في المستشفيات الكبرى وموظفو مراكز التلغراف والهاتف أي الذين يتعاملون مباشرة مع الجمهور.

تكونت عينة الباحث من أربعة عينات فرعية (46) مدرس بالمرحلة الابتدائية (49) ممرضة، (42) موظفا بمراكز الاتصال الهاتفي و(49) إداريا بالمدارس.

ولقد استخدم الباحث في دراسته الأدوات التالية :

- مقياس الضغوط المهنية الذي أعده "فونتانا" (Fontana) عام (1989)، وقام بتعديله عام (1993) وقام الباحث "**احمد الدسوقي** " بتقنينه على عينة البحث.
- مقياس المعتقدات التربوية للمعلمين من إعداد نفس الباحث.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

يختلف تقدير الضغوط المهنية باختلاف المهنة، كما بينت أن مهنة التدريس أعلى ضغطا من مهنة موظفو مراكز الهواتف والتمريض، في ما أتت في نفس المرتبة مع مهنة العمل الإداري بالمدارس، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين تقدير المعلمين للضغوط المهنية و معتقداتهم التربوية(شارف مليكة خوجة، 2011، 16).

7-5 دراسة عبد الفتاح و عماد الزغلول (2001) :

اهتمت هذه الدراسة بمصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مدرية التربية بمحافظة "الكرك" وعلاقتها ببعض المتغيرات، حيث شملت الدراسة (406) معلما و معلمة اختيروا بطريقة عشوائية من المدارس التابعة لمديريات التربية بمحافظة "الكرك" فلقد طبق الباحث أداة أعدت خصيصا للتعرف على مصادر الضغوط النفسية متكونة من تسعة (9) أبعاد موزعة على (49) عبارة.

وتوصلت الدراسة إلى أن معلمي مديرية التربية يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية، وأن أكثر المصادر إثارة للضغوط النفسية هي تلك المرتبطة ببعد الدخل و العلاقة بالمجتمع المحلى، وأولياء التلاميذ، والأنشطة اللامنهجية و مناخ التدريس، كما أثبتت على وجود فروق دالة إحصائيا على بعض الأبعاد تعزى لمتغير الجنس خصوصا في الدخل و الجانب العلائقي(شارف مليكة خوجة، 2011، 16).

7-6- دراسة لوزال جين (Loiselle Jean)،"روافر نيكون"(Royer Nicole) وآخرون (2001) :

أجريت هده الدراسة في جامعة كيبيك (Quebec) في كندا والتي حملت عنوان الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرسة، وقدرت عينة الدراسة بـ (1167) مدرسا من بينهم (790) مدرسة 2 (334) مدرسا و (43) من المدرسين من جنس مجهول، واختيرت العينة بطريقة عشوائية وشملت أساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط.

ولقد استخدم في هذه الدراسة استبيانا يقيس مستوى الضغوط ويتكون من (18) بندا ويتضمن خمسة محاور وهي:

1-عبء العمل.

2-الامكانيات المادية.

3-الوقت اللازم.

4-العلاقات مع الزملاء والاولياء.

5-الحاجة إلى الاعتراف المهني.

وكل من بنود الاستبيان ينقط من (0 إلى 4)، حيث يشير (0) إلى عدم وجود الضغط (1) ضغط قليل، (3) ضغط مرتفع و (4) يشير إلى ضغط مرتفع جيدا، كما استخدم استبيانا حول مصادر السند الذي يحتوي على سبعة أشكال.

وتوصلت الدراسة إلى أن الأساتذة لديهم مستوى من الضغط يتراوح ما بين المتوسط والمرتفع (شارف مليكة خوجة، 2011، 17).

كما توصلت الدراسة إلى أن الأستاذات لديهن مستوى مرتفع من الضغط قدر بـ (38.62) بالمقارنة بالأساتذة الذي بلغ (35.43)، والأساتذة ذوي الخبرة في ميدان التعليم لديهم ضغط عال قدر بـ (39.16) أما الذين لديهم 6 سنوات خبرة فقدر بـ (37.72)، وذوي الخبرة من 14 إلى 16 سنة قدر بـ(36.9)، اما الأساتذة الذين تفوق خبرتهم المهنية 16 سنة لديهم نسبة مرتفعة جدا من الضغط.

كما بينت النتائج أن مستوى الضغط كان مرتفعا أو متوسطا فيما يخص المحاور الثلاثة الأولى من الاستبيان وهي محور سلوكات التلاميذ، عبئ العمل، نقص الإمكانيات، فيما وجد مستوى ضغط ضعيف أو متوسط بخصوص محور العلاقات مع الزملاء و محور الاعتراف المهني(شارف مليكة خوجة، 18,2011، 19).

7-7 - دراسة ناصرالدين زبدي (2002):

حمل الدراسة عنوان "**سيكولوجيا المدرس**"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الوضع المهني للمدرس الجزائري والكشف عن العوامل التي تساهم في إصابة المدرس بعصاب القلق و وانعكاساته على واجباته المهنية و الصحية، و تمثلت عينة الدراسة (754) مدراس مقسمة إلى مجموعتين، (523) مدرسا مصابا ببعض الأمراض الجسمية و (231) مدرسا غير مصاب موزعين على (12) ولاية من الولايات الجزائرية في الأطوار التعليمية الثلاث (الابتدائي والمتوسط والثانوي).

ولقد توصلت الدراسة الى ان (76.90%) من المدرسين المرضى و (76.70 %) الأصحاء يرونا بأن النظم التعليمية واللوائح غير معمولة لصالح المدرسين، وتعتبر الادارة من العوامل المهنية الضاغطة على حياة المدرس بما في ذلك التفتيش التربوي الذي لا يعمل على توجيه المدرس بشكل سليم، ويعتبر الاتصال بعقول غير ناضجة مصدر لقلق المدرس ويشكل اكتظاظ الأقسام مصدرا من مصادر الضغط.

7-8 دراسة باهي سلامي (2007) :

اجرى الباحث عام (2007) في الجزائر بعنوان مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكوسوماتية لدى المدرسين، حيث اشتملت عينة الدراسة 816 مدرس في أربع ولايات جزائرية، وكانت نتائج الدراسة كالتي:

يعاني مدرسو التعليم الابتدائي و المتوسط و الثانوي من مستوى عالي من الضغوط و لعامل الجنس مساهمة فعالة في تحديد مستويات الضغوط، حيث توصلت الدراسة إلى أن الذكور أكثر شعورا بالضغوط على المقياس ككل وفي ابعاده معدا الضغوط المرتبطة بأعباء المهنة التي لم تظهر فروق في الجنس.

أما مرحلة التدريس فلم تظهر فروق دالة احصائيا بين المدرسين، الأمر الذي يؤكد تأثر المدرسين في المراحل التعليمية الثلاث بمصادر الضغوط المهنية المتشابهة، أما عامل الخبرة المهنية فقد اظهرت النتائج وجود فروق بين الفئات الثلاث مع العلم أن الفئة الوسطى هي الفئة الأكثر شعور بالضغط تليها الفئة طويلة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة' كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة احصائيا بين مصادر الضغوط المهنية و أعراض الاضطرابات السيكوسوماتية.

7-9- دراسة عمر عبد الله محمد الخرابشة ومصطفى نوري مصطفى القمش، (2009):

جرى الباحثان (عمر عبد الله محمد الخرابشة ومصطفى نوري مصطفى القمش) دراسة بعنوان:**(مصادر الضغوط لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن).**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوط التي يتعرض لها المعلمون في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن.

وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما الضغوط التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن ؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى تعرض المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن للضغوط تعزى لمتغير الجنس؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى تعرض المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن للضغوط تعزى لمتغير الخبرة العملية في التدريس؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى تعرض المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن للضغوط تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يعلمونها؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى تعرض المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن للضغوط تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم؟

وقد قام الباحثان باختيار عينة طبقية عشوائية بنسبة (30 %) من المجتمع، أي ما قوامه (320 معلم) منهم (154 ذكور) و(166 إناث).

لقياس الضغوط لدى المعلمين والمعلمات قام الباحثان بتصميم استبانة تضم (43) فقرة تشكل كل منها مشكلة، وقسما أداة الدراسة إلى (5) مجالات هي :

الإداري، النفسي، الأكاديمي، الاجتماعي والمهني.

توصلت الدراسة إلى أن المعلمين يعانون من ضغوط إدارية بالدرجة الأولى ثم تليها الضغوط المهنية والمشكلات المتعلقة بمهنة التدريس، أما الضغوط النفسية فكانت بدرجة أقل شأنها شأن الضغوط الاجتماعية.

كما خلصت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في تعرض معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة البلقاء في الأردن للضغوط تبعا لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث حيث أكدت الدراسة أن المعلمات أكثر عرضة للضغوط من المعلمين في جميع المجالات.

في حين أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في تعرض معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة البلقاء في الأردن للضغوط تبعا لمتغير المرحلة الدراسية التي يدرسونها أو المؤهل العلمي الذي يحمله المعلم.

7-10 - دراسة وافية صحراوي (2011):

أجرت الباحثة (وافية صحراوي) دراسة بعنوان **(الضغط المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر).**

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات الضغط المهني والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي لجامعة الجزائر ومحاولة الوقوف على العلاقة بين الضغط المهني والولاء التنظيمي.

حيث صاغت الباحثة لهذا الموضوع التساؤلات التالية:

- هل يعاني أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر الضغط المهني؟

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر؟

- هل هناك علاقة بين الضغط المهني والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي في جامعة الجزائر؟

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي الذي تهدف من خلاله إلى وصف مستويات الضغط المهني والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر.

تكونت عينة الدراسة من (100) أستاذ جامعي دائم من جامعة الجزائر، اختيروا بالطريقة العشوائية، حيث بلغ عدد الذكور في العينة (28) أستاذا، بينما بلغ عدد الإناث (72) أستاذة، كما استخدم في هذه الدراسة مقياس الضغط المهني المعد من قبل علي عسكر (2000)

ومقياس الولاء التنظيمي المصمم من قبل "ماودي وآخرون، 1979".

وقد خلصت الدراسة للنتائج التالية:

– يعاني أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر من الضغط المهني.

– مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر منخفض.

– توجد علاقة عكسية ضعيفة غير دالة إحصائيا بين الضغط المهني والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر.

7- 11 – دراسة شارف مليكة خوجة (2011) :

حملت هذه الدراسة عنوان "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث"، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، واشتملت عينة الدراسة 210 مدرس من الجنسين، اختيروا بطريقة غير عشوائية حصصيه في خمس بلديات من ولاية تيزي وزو، واستخدم في الدراسة استبيان مصادر الضغوط المهنية الذي قامت بإعداده الباحثة، ولقد افرزت نتائج ما يلي:

- مدرسي المراحل التعليمية الثلاث من مصادر الضغوط المهنية التي يقيسها المقياس المعد لذلك مع وجود فروق دالة احصائيا تعود لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية ككل وفي أبعاده الثاني و الثالث و الرابع.
- كمأن المصدر الأول من المقياس (طبيعة العمل) لم تظهر فروق دالة.
- أما متغير الخبرة المهنية لم تظهر فيه فروق دالة بين الفئات الثلاث، إلا المصدر الخاص بضغوط طبيعة العمل فالفئة طويلة الخبرة هي الأكثر شعورا بالضغط ثم المتوسطة ثم قصيرة الخبرة.

8- التعقيب عن الدراسات السابقة :

نظرا لاعتبار مهنة التدريس هي مهنة الضغوط فإن لهذه الدراسات علاقة بموضوع الدراسة الحالية ،لما يفرض على أفراد عيناتها من مسؤوليات.

وتبين من خلال استقراء للدراسات السابقة أن مهنة التدريس من بين المهن الضاغطة، نظرا للفئات العمرية التي تتعامل معها، وكذا الناتج المتوقع من العاملين في ميدان التربية.

ولقد اعتمدت جل الدراسة المذكورة على المنهج الوصفي بأشكاله الثلاثة، السببي المقارن والاستكشافي والارتباطي، وذلك لتناسبه مع الظاهرة المدروسة، فيما كانت مختلفة من حيث حجم العينة، حيث طبقت الدراسات على عينات متفاوتة الأحجام.

وقد افادت هذه الدراسات الدراسة الحالية من حيث بلورة موضوع الدراسة وصياغة عنوانها، وكذا في تحديد الاشكالية وتدعيمها بنتائج هاته الدراسات لتأكيد على اهميتها، كما ساعدت الطالب في طرح تساؤلات الدراسة وصياغة فرضياتها، كما أفادت في اختيار ادوات الدراسة المناسبة والمنهج الملائم، كما تفيد الباحث في مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.

الفصل الثاني: مصادر الضغوط المهنية وأثارها

تمهيد

1- تعريف الضغوط المهنية

2- تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين

3- النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل

4- مصادر الضغوط المهنية

5- مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين

6- آثار الضغوط المهنية على المدرسين

خلاصة الفصل

تمهيد:

يبقى اضطراب بيئة العمل من المصادر الرئيسية المسببة للضغوط المهنية بالنسبة للعامل ،لذلك نلاحظ تحول اهتمام الباحثين من دراسة الضغوط النفسية بصفة عامة إلى الضغوط المهنية بصفة خاصة، وهذا كون الصحة النفسية للفرد مبنية على عدة جوانب وتتأثر بعديد العوامل من بينها الجانب الوظيفي أو المهني.

لم تعد ضغوط بيئة العمل قاصرة على وظيفة مهنة دون غيرها ،بل شملت وظائف عديدة ،لكن قد تختلف مصادر الضغوط المهنية من مهنة لأخرى، وقد يعود ذلك أساسا إلى اختلاف المناخ التنظيمي وبيئة العمل والظروف السياسية، الاجتماعية والاقتصادية ،إضافة إلى مختلف المتغيرات المرتبطة بالوظيفة كمتطلبات المهنة أو نوعية العمل.

وتعد مهنة التدريس واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات وواجبات تفرضها على المدرس والتي تسبب له العبء والثقل والتوتر الناتج عن سوء التوافق بين متطلبات المهنة من جهة وقدراته وإمكاناته من جهة أخرى.

لذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى موضوع الضغوط المهنية في مجال التدريس مع إبراز أهم النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل ومصادر الضغوط المهنية

بصفة عامة مع التركيز على الضغوط المهنية لدى المدرسين وأهم الآثار المترتبة عن ذلك.

1- تعريف الضغوط المهنية:

من المواضيع التي لا تزال تستقطب اهتمام كثير من الباحثين في السلوك داخل العمل هو مسألة الضغوط المهنية التي يواجهها الفرد، هذه الأخيرة شغلت بال العديد من الدارسين قصد التعرف على مسبباتها (مصادرها) والآثار المترتبة عنها بهدف إيجاد استراتيجيات مناسبة للحد من تبعاتها.

لقد ظهر مصطلح "الضغط المهني" نتيجة للمعوقات التي تعتري بيئة العمل والتي تحول دون القيام العامل بالمهام المنوطة به على أكمل وجه، رغم ولاء العامل لعمله وحبه له.

ويشير (هارون توفيق الرشيدي، 1999) إلى "أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما 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 والثقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها" (الرشيدي، 1999، 50).

وقد ذهب الدكتور "بودارن"(Boudarène) في تعريف الضغط المهني: "إلى أن العمل هو الصحة، ولكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث أنه يؤدي إلى حدوث توتر وقلق واضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها إلى وجود صعوبات صحية، وهذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغوط العمل وهو وصول العامل إلى عدم الرضا الوظيفي وغياب الدافعية للإنجاز هذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات ،وبالتالي التأثير السلبي على صحة العامل" (Boudarène. M, 2005.100).

وفي نفس الاتجاه يعرف "كوبر، 1984" (Cooper) الضغوط المهنية بأنها "عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل، منها غموض الدور ،صراع الدور، ظروف العمل البيئية، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد"(السيسي، 2002، 356).

و يعرف (سيد عبد العال، 2002) ضغوط العمل بأنها "مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والنفسية والجسمية التي يعانيها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل، والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها ،لذلك

يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددها وتراكمها وفقا لنمط شخصيته"(حسين، 2006، 216).

وتعرف على أنها "عبارة عن حالة يشعر فيها المعلم بالتوتر والقلق وما يترتب عليها من اختلال في التوازن ،بسبب ما يتعرض له من مؤثرات بيئية تحيط بظروف العمل كعبء الدور وغموضه ،والنمط القيادي لمدير المؤسسة وغيرها من المثيرات"(جمعة، 2001، 88).

بالإضافة إلى تعريف "سارا فينو" (Sarafino) الذي يرى أن الضغوط المهنية عبارة عن" الحالة التي تنتج حين يقود التفاعل بين الشخص والبيئة الفرد إلى إدراك تناقض قد يكون حقيقياً أو غير حقيقي بين المطالب الناتجة عن الموقف والموارد البيولوجية والسيكولوجية والاجتماعية للفرد (Sarafino ,1994, 74)".

ويطلق كل من (واتكنس ومايرWatkin & Mayer) على مفهوم الضغوط المهنية بأنها" اصطلاح واسع يصف تحدي الفرد مع البيئة، والعوامل الكامنة في الضغط، والتي تقوده لمحاولة التوافق والتكيف مع البيئة، أو محاولة الهروب والانسحاب لتجنب هذه الضغوط" (علي، 1997، 208).

وذهب علي، (2000) إلى أن "الضغوط ما هي إلا سلسلة من الأحداث الخارجية التي يواجهها الفرد نتيجة تعامله مع البيئة المحيطة به، والتي تفرض عليه سرعة التوافق في مواجهته لهذه الأحداث لتجنب الآثار النفسية والاجتماعية السلبية، والوصول إلى تحقيق التوافق"(علي ،2000 .86).

ويعرف (محسن الخضيري ،1991) ،الضغط المهني على أنه: "كل ماله تأثير مادي أو معنوي ،ويأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار، ويعوق توازنه النفسي والعاطفي ،ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية"(عبد العظيم ،2006).

يتضح من خلال ما سبق تعدد التعاريف المقدمة للضغط المهني، غير أنها لم تصب في اتجاه واحد، حيث يرى "الرشيدي" أن الضغط المهني ينتج من مصادر متعددة موجودة

في بيئة العمل وبالتالي ركز على الضغوط باعتبارها مثيرات بيئية ،وهذا ما يتفق معه كل من"الخضيري" ،(Boudarene) و(Cooper).

في حين أشار "عبد العال" إلى أن الضغوط عبارة عن استجابة تدل على حالة من الإجهاد الجسمي والنفسي لكثرة الأعباء والمهام، وبالتالي درس الضغوط عن طريق الآثار المترتبة عنها، ويتفق معه في ذلك تعريف "جمعة".

أما (سارا فينو) (Sarafino) فقد ركز في مفهومه للضغوط المهنية على التفاعل الحاصل بين مسببات ومصادر الضغط من جهة وخصائص الفرد من جهة أخرى، ويشاطره في هذا الرأي كل من (Watkin & Mayer) بالإضافة إلى "علي عبد السلام علي".

من خلال التعاريف السابقة تتجلى لنا ثلاث اتجاهات تناولت مفهوم الضغط المهني وهي:

*- **الاتجاه الأول:** ركز هذا الاتجاه في تناوله للضغط المهني باعتباره مثيرات بيئية خارجية والمتمثلة في المصادر المهنية المختلفة .

*- **الاتجاه الثاني:** تناول هذا الاتجاه الضغط باعتباره "استجابة" أي الطريقة التي يستجيب بها الفرد لمصادر الضغط.

*- **الاتجاه الثالث:** يمثل الاتجاه التفاعلي للضغط المهني، بحيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الضغط المهني هو بمثابة التفاعل الحاصل بين الفرد وبيئته.

2- تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين:

يعرف (عزت عبد الحميد، 1996) ضغوط العمل لدى المدرس "بأنها إدراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته، 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"(حسين، 2006. 216).

ويعد التعريف الذي قدمه المكتب الدولي للعمل أدق وأشمل التعاريف بحيث يعتبر الضغط عند المدرسين "ظاهرة عالمية معترف بها، يظهر في حالة تعب أو وهن عصبي حاد

يرجع إلى الإحباط والحصر أمام مهنة التدريس، ومن أعراضه نجد التهيج، الغضب الإنهاك ،ارتفاع الضغط الشرياني ...فهو حقيقة مرض مهني"(كوردلي ، 2009، 66).

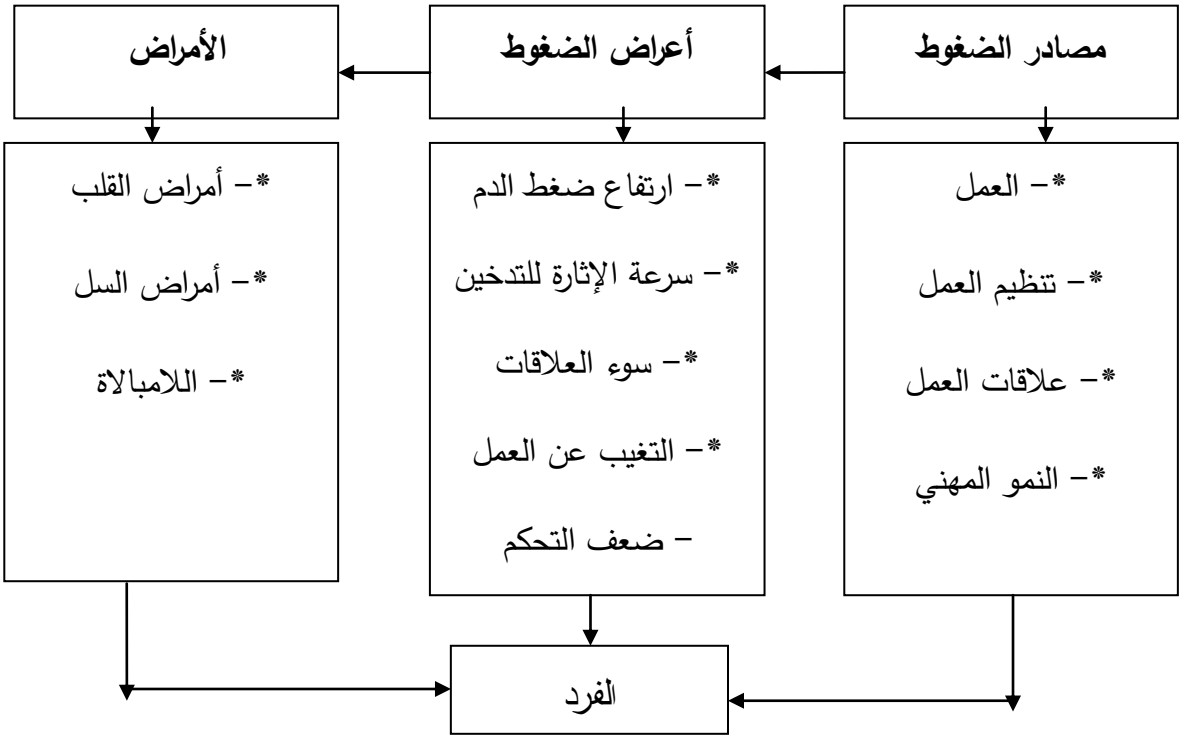
وهكذا نجد أن التعاريف السابقة تتفق في كون ضغوط مهنة التدريس تعاني منها جل المجتمعات وليست حكرا على مجتمع معين دون سواه، كما أنها تترجم في العادة إلى سلوكيات لا توافقية من الجانب النفسي والجسمي والمهني، والتي تنعكس سلبا على أداء المدرس لعمله وعلى إتقانه له وبذلك يصبح نجاح العملية التعليمية في خطر أكيد.

3- النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل:

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الأفراد قصد إيجاد الاستراتيجيات الأنسب للتعامل معها وفيما يلي عرض لأهم هذه النماذج:

3-1- نموذج مارشال (Marshall):

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، والشكل الموالي يوضح نموذج مارشال(عثمان،2001 .102).

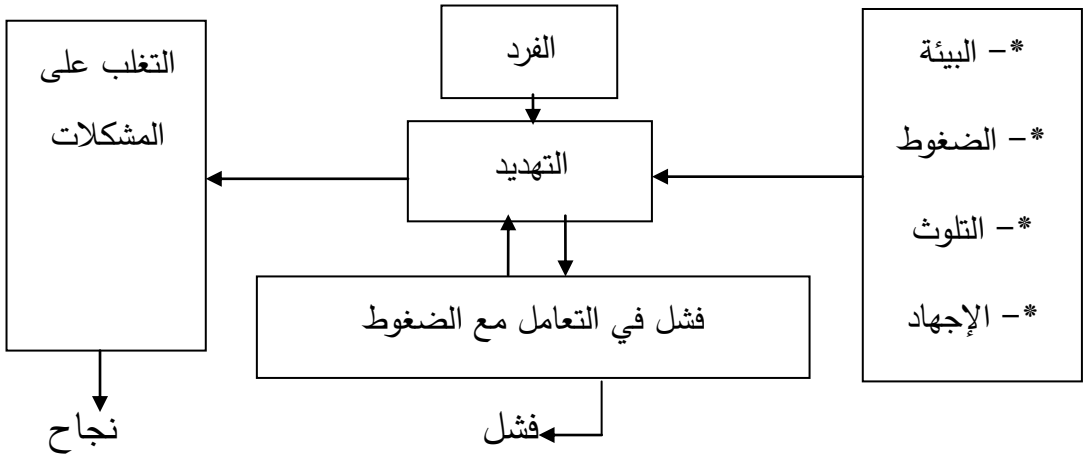


الشكل (01) يوضح نموذج مارشال للضغوط

ركز هذا النموذج النظري على تبيان أهم مصادر الضغوط المهنية داخل بيئة العمل وكيفية تأثيرها على الفرد، وذلك بالتطرق لأهم أعراضها التي تؤثر على الفرد والمؤسسة على حد سواء بالإضافة إلى الإشارة لأهم الأمراض الناجمة عن الضغوط المهنية.

3-2- نموذج كوبر (Cooper):

يذكر "كوبر" أن بيئة الفرد تعتبر مصدر للضغوط والتي تشكل خطرا يهدده في حالة ما إذا استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة وفشل الاستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف الضاغط، بحيث يؤدي ذلك إلى بعض الأمراض، كما يؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات ،كما يوضحه الشكل التالي.



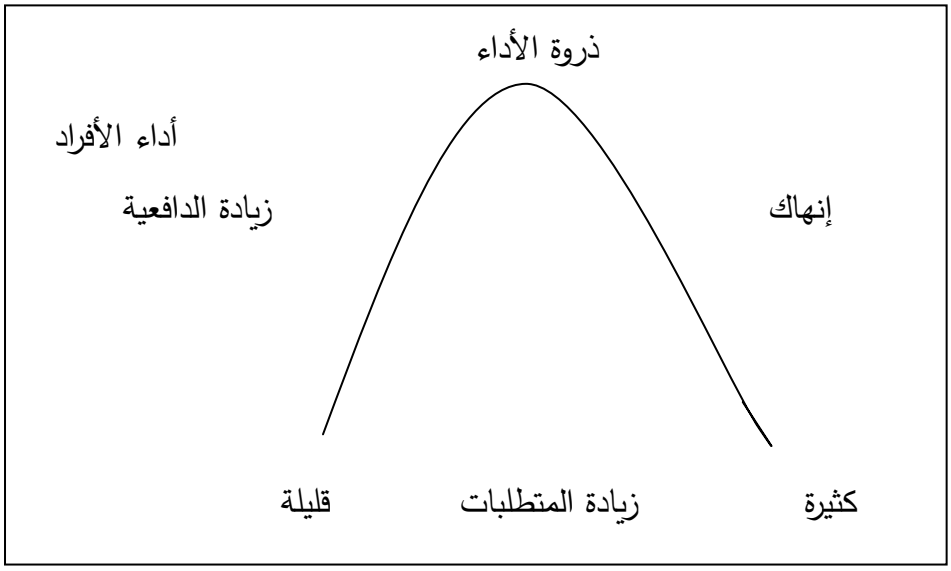
الشكل (02) يوضح نموذج "كوبر" للضغوط

(عثمان،2001. 105)

نلاحظ من خلال نموذج "كوبر" أن البيئة تعتبر مصدرا للضغوط، وينتج الضغط عند فشل الفرد في التعامل مع هذه البيئة الضاغطة، أما في حالة التغلب على هذه المشكلات فإن الفرد سيبلغ درجة من التوافق والنجاح في المسار المهني.

3-3- نموذج هب (Hebb):

وضع "هب" هذا النموذج انطلاقا من دراسته للعلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه ،وبذلك أكد "هب" أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، والزيادة في المتطلبات تعتبر نوعا من الحوافز لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق، وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز والأداء بوجه عام، والزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة على قدرات الفرد تؤدي إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء مما ينجم عنه الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب، ويمكن رصد نموذج "هب" في الشكل التالي:



الشكل رقم (03) يوضح نموذج "هب" للضغوط

(عثمان ،2001 .104)

يوضح النموذج النظري وجود مصدرين رئيسيين للضغوط المهنية هما: زيادة الحمل الوظيفي وقلته.

*- زيادة المتطلبات تعيق قدرة الفرد على مواجهتها

*- قلة الحمل الوظيفي يؤدي للشعور بالملل والفراغ.

4- مصادر الضغوط المهنية:

هناك عوامل عديدة تتواجد في مناحي الحياة المختلفة: في العمل، في العلاقات الاجتماعية والحياة العائلية، والناحية المالية والظروف العامة للمجتمع، والأحداث العالمية والعادات السلوكية التي تسبب الضيق والقلق للفرد.

فالفرد مستمر التفاعل في أكثر من جانب حيث يلعب الإدراك الشخصي دور مهم في تفسير وتقييم المواقف، فهو يتأثر بأكثر من مصدر وبدرجات متفاوتة فلا يستطيع هذا الأخير تجاهل أحداث الحياة والظروف الاجتماعية والسياسية التي تشكل الإطار الذي يعيش فيه الفرد، فالعوامل المساهمة في حدوث الضغط مختلفة و متعددة.

إذا كان العمل يوفر للفرد دخلا ماديا ويلبي له مجموع الحاجيات النفسية ،فإنه في آن واحد يعتبر مصدرا للضغوط المهنية ولا شك أن صحة العامل الجسدية والنفسية تتأثر

بظروف العمل، ومصادر الضغوط المهنية تتداخل فيما بينها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، ومن الصعوبة عزل هذه المصادر بعضها عن بعض، ويعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى للتعرف على الضغوط المهنية، وقد كشفت بعض الدراسات أن (60%) من الأفراد الذين يعانون من الضغوط المهنية ليست لديهم أية وسيلة للتعامل مع الضغوط وإدارتها" (Fontana ,1990 .45).

من هذا المنطلق سنحاول التطرق للمصادر المختلفة للضغوط المهنية.

4-1- طبيعة العمل:

"تتفاوت المهن من حيث المسؤوليات ،طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك ،وهذا التفاوت يؤدي إلى اختلاف في مستوى الضغط، باعتبار أن هناك مهنا تتضمن المحافظة على حياة الناس وتتضمن مستوى أعلى من القلق مقارنة بالأعمال المكتبية مثلا ،والشيء نفسه يقال على المهن التي يتخذ أصحابها القرارات مقارنة بالمهن التي يعتمد أصحابها على الأجهزة لاتخاذ القرارات"(حسن، 2000، 97).

4-2- زيادة الحمل الوظيفي:

يحدث الضغط المهني عندما تزداد المهام المطلوبة من العامل، وتصنف هذه الزيادة إلى نوعين: زيادة كمية (Quantitative)، وزيادة نوعية (Qualitative)، إذ يشير النوع الأول إلى إدراك الفرد أن المطلوب منه يتجاوز طاقته، وليس له الوقت الكافي لإنجاز تلك المهام ،بينما النوع الثاني فيتعلق بقدرة ومهارة الفرد للتعامل مع المهام المطلوبة منه، فمثلا موظف متخصص في الأمور المالية طلب منه عمل ميزانية لشركة ذات فروع متباعدة ورأس مالها يقدر بالملايين خلال ثلاثة أيام، فهذا العامل قد يشعر بأن الوقت المعطى له غير كاف على الرغم من إمكاناته المهنية، فهو يواجه زيادة كمية في الحمل تفوق طاقته، أما لو أعطي نفس العمل لموظف لم يسبق له التعامل مع هذا النوع من المهام من قبل، فإنه سيواجه زيادة حمل نوعية وذلك لافتقاره للمهارات والخبرات المطلوبة لهذه المهمة.

ويرتبط حمل العمل بأمراض القلب ،وفي هذا الصدد أثبتت دراسة أجريت على الأفراد الذين تصيبهم النوبات القلبية وهم في سن الرشد(وهي سن مبكرة نسبيا لهذه النوبات) تبين منها أن (70%) منهم يعملون أكثر من (60) ساعة أسبوعيا" (حسن، 2000. 100).

4-3- صراع الدور:

"يقوم صراع الدور عندما تتعارض مهام الوظيفة مع فكرة الشخص عن نفسه، أو عن دوره أو قد تتعارض مع ميوله وطموحاته، ومن أشهر الأمثلة في هذا المجال هو الصراع بين متطلبات العمل والأسرة ،فأحيانا يتطلب العمل الغياب عن الأسرة لفترة كالسفر في مهمة مهنية، وهذا ما يخلق التوتر النفسي والشعور بالضغط والقلق نظرا لوقوعه بين حتمية ترك العمل أو عدم الوفاء بالدور الأسري".

"وقد يحدث هذا الصراع حينما يجد الفرد نفسه تحت أكثر من قيادة، أو يتلقى أوامره من أكثر من رئيس ويطلبون منه القيام بوظائف متناقضة"(حسن، 2000، 367).

4-4- غموض الدور:

"يقصد بغموض الدور الافتقار للمعلومات فيما يخص الواجبات والصلاحيات والمسؤوليات وعدم وضوحها واختلاطها عند ممارسة واجبات ومهام أخرى ،فمثلا قد يقوم العامل بعدة أعمال تنفيذية بينما يقتصر دوره على الإشراف العام فقط، كما يظهر غموض الدور في عدم تأكد الفرد من مسؤولياته الوظيفية ومن نوع العمل المطلوب منه.

ويمكن أن يظهر هذا الغموض في واحدة أو أكثر من المجالات التالية:

*- مسؤولية الفرد *-تقييم المشرف لأداء الفرد

*- مصادر السلطة *- التغيرات التكنولوجية التي تتطلب من العامل تغيير عمله.

ويسبب كل من صراع الدور وغموضه توترا وعدم الرضا عن العمل وانخفاض تقدير الفرد لذاته مع كثرة الغياب عن العمل وعدم التفاني فيه"(حسن،2000، 367).

4-5- تقييم الأداء:

"يقصد بتقييم الأداء إعطاء حكم على السلوك الإنتاجي للعامل، ومنحه علاوة أو ترقية أو حرمانه منهما ،حسب نتيجة التقييم ومن هذا المنطلق فإن العامل ذي التقدير المنخفض في عملية التقييم يرى في هذا مصدر ضغط للعمل والشعور بالتوتر، فتقييم الأداء عملية تساعد الفرد على معرفة جوانب القوة وجوانب الضعف في أدائه، والشعور بالاطمئنان عند مقارنة

أدائه مع أداء الآخرين، وهذا ما يعرف بالمقارنة الاجتماعية، فإذا أجريت عملية التقييم في جو تسلطي فإن ذلك يساهم إلى حد بعيد في توتر الموقف وجعله مصدرا من مصادر الضغط النفسي للعامل"(شحاتة، 2006، 296).

4-6- العمل بالتخصص:

"تحدث ضغوط العمل بالعمل في غير مجال الاختصاص، بحيث يشعر الموظف أو العامل بأنه قضى فترة تعليم طويلة ولم يستفد منها، مما يجعله محبطا وبذلك يفقد الأمل مما ينتج عنه عدم الإتقان للعمل"(شحاتة ،2006، 297).

4-7- العمل الروتيني:

العمل الروتيني يؤدي إلى الشعور بالملل والضيق، حيث تتسم العديد من المهن بالروتين والتكرار والجمود، أي عدم التجديد، بحيث يتسرب الشعور بالملل لنفسية العامل" (شحاتة، 2006، 297).

4-8- قلة الحمل الوظيفي:

"تعتبر قلة الحمل الوظيفي عاملا ضاغطا، إذ لا يكون حجم العمل كافيا لشغل وقت الفرد، ويتمثل الحمل الوظيفي في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانات الفرد ولا تتحدى طاقاته وقدراته، فهي تتطلب جزءا يسيرا من وقته، فيجد العامل نفسه عرضة للملل، وهذا يحمل في طياته نتائج سلبية للمنظمة، كما يمثل مصدرا للصراع الداخلي واهتزاز الثقة بالنفس"(حسن، 2000، 100).

4-9- المسؤولية على الآخرين:

"تحمل المسؤولية يولد درجة من الضغط النفسي في البيئات التي تولي اهتماما للمحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت المسؤولية مرتبطة بالعمل مع الأفراد كمهنة الطبيب، المدرس مقارنة بالمسؤولية المتعلقة بالأجهزة والآلات، فقرار يخص ترقية أو نقل أو استغناء عن موظف يتضمن درجة عالية من الضغط على متخذ القرار بسبب الآثار الفردية والاجتماعية لمثل هذه القرارات"(حسن، 2000، 100).

4-10- قلة فرص التطوير المهني:

"يعتبر إحساس العامل بغياب فرص تطوير مهاراته والارتقاء بمستوى التأهيل بمثابة اللامساواة في المعاملة، غياب العدالة في الترقية ،كلها تتحد لتشكل مصادر للقلق والإحباط وتسبب عدم الرضا الوظيفي ،مما يدفع بالعامل إلى البحث عن عمل بديل أو التقاعد المبكر ،وقد يلجأ العامل إلى بعض الأساليب التكيفية كتقليل الجهد المبذول في العمل، اللجوء إلى التدخين أو تناول بعض العقاقير، التباعد الاجتماعي، السلبية تجاه القرارات الإدارية والاستخفاف بها"(حسن، 2000، 102).

4-11- الظروف الفيزيقية للعمل:

تلعب البيئة المادية (الفيزيقية) دورا كبيرا في صنع الضغوط والاستجابة لها ،ونقصد بالظروف المادية البيئية العامة التي تحيط بالعمال، وهي ظروف قد لا يستطيع البعض منهم مجاراتها أو التحكم فيها.

"ويعد (سيلي، 1979) (Selye) من أوائل الباحثين الذين وجهوا الانتباه إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة العمل، فقد أشار إلى أن كثيرا من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط للعمال، وتتضمن هذه الظروف: الضوضاء، الحرارة، الضوء، التلوث..." (شحاتة، 2006 297-298).

5- مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين:

"أصبحت العديد من المؤسسات على اختلاف طبيعتها تعاني من تزايد معدلات ضغوط العمل، إذ شملت مهنا عديدة من بينها مهنة التدريس، حيث تصنف المدارس ضمن أعلى البيئات الضاغطة، وبذلك يواجه المدرس الكثير من الصعوبات والظروف التي تجعله غير راض عن مهنته ،وهذا ما يترجم معاناته النفسية والمتمثلة في القلق، التوتر ،تدني الدافعية وهذا ما ينعكس سلبا على أدائه للرسالة التربوية على أكمل وجه"(عبد العظيم، 2006 .220).

"تنبع مصادر الضغوط المهنية لدى المدرس من طبيعة المهنة التي يقوم بها ،فهي تتعلق بشروط عمله وموقفه منه وموقف الآخرين وحدود دخله وعلاقته بالإدارة التي يعمل

لصالحها ضف إلى ذلك الاتصال بعقول غير مكتملة النضوج ومستويات معرفية متباينة ومشكلات تعود لأعمار دون عمره تحمله باستمرار أعباء غيره، ويعالج باستمرار دوافع مختلفة ومتناقضة، مع معايشته للتناقض الذي يميز المجتمع، ويجد صعوبة في الكيفية التي يوازي فيها بين دوره كمحافظ على أشكال الماضي وخلق أشكال جديدة من العادات" (حسن، 2000. 107).

"ومصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين قد تباينت تصنيفاتها ومسبباتها بين الباحثين لاختلاف توجهاتهم النظرية، ولكن هنالك محاور تشترك فيها، وقد توصل الباحث "بلاش" (Blache) من خلال نتائج دراسته التي أجريت على (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(باهي سلامي، 87,2007-88).

واستنادا إلى دراسة (Loiselle Jean) (1992) في كندا توصل الباحث إلى تبيان خمس مصادر أساسية للضغوط المهنية للطور الابتدائي والمتوسط وتتمثل هذه المصادر في:

*- عبء الفصل *- الإمكانيات المادية *- العلاقات مع الزملاء وأولياء التلاميذ
*- الوقت *- الحاجة إلى الاعتراف المهني (Gangroff. 2000.70) .

كما توصلت دراسة (باهي سلامي، 2007) إلى وجود ثلاث محاور رئيسية للضغوط المهنية لدى المدرسين وهي:

*- مصدر ضغوط أعباء المهنة

*- مصدر ضغط السياسة التعليمية

*- مصدر ضغط المكانة الاقتصادية(باهي سلامي،2007، 450).

كما توصل "كوبر و ستورا" (Cooper et Stora) إلى تبيان ثلاث مصادر أساسية للضغوط المهنية وهي:

*- العلاقات التنظيمية

*- قرارات الإدارة العليا

*- تطبيق الاستراتيجيات الجديدة(ستورا ،1997 ، 617).

يشير الدكتور (طه عبد العظيم حسين، 2006) إلى وجود العديد من مصادر الضغوط المهنية وهي:

5-1- المصادر التنظيمية وطبيعة العمل:

تتمثل في المتطلبات الزائدة، غموض وعبء الدور، صراع الدور، عدم الاستقرار الوظيفي، عدم الترقية في المهنة، ظروف العمل السيئة وتوتر العلاقات في العمل إضافة إلى تعدد المسؤوليات وعدم وضوحها وغياب الدعم

الاجتماعي وعدم وضوح الأهداف والسياسات في بيئة العمل.

5-2- خصائص ونمط شخصية العامل:

والمتمثلة في نقص قدراته وخبراته وإمكاناته للقيام بالعمل وتحقيق التوافق المهني ،وكذا نظرة العامل للعمل.

5-3- أحداث الحياة والمشكلات الأسرية:

هي عبارة عن مجموعة من المشكلات والصعوبات التي يعانيها الفرد داخل الأسرة أو خارجها والتي تؤثر على توافقه النفسي والمهني.

5-4- البيئة الفيزيقية للعمل:

تتمثل في عوامل الإضاءة، درجة الحرار، الضوضاء ومدى صلاحية الحجرات وتجهيزاتها المختلفة قصد تحقيق الراحة النفسية للعامل"(عبد العظيم، 2006، 219).

يقول الدكتور (محمد ربيع شحاتة ،2006)، إن قياس ضغوط العمل (مصادره) أمر فيه قدر كبير من الصعوبة، ويقوم على استخدام اختبارات ومقاييس نفسية معدة لهذا الغرض تدور عبارات هذه المقاييس في مجملها حول المحاور التالية.

*- ضغوط بيئة العمل المادية وظروفها

*- ضغوط المناخ النفسي للعمل

*- ضغوط العلاقة بين الرؤساء والزملاء(شحاتة، 2006. 289).

وفيما يلي استعراض لمصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين بشكل مفصل:

5-4-1 مصادر ضغوط بيئة العمل:

"تظهر الضغوط المهنية حسب "نيلسون"(Nilson) و"كويك"(Quick) عندما يواجه الأفراد نوعين رئيسيين من ضغوط الدور في العمل وهما:(صراع الدور) الناجم عن تعارض التوقعات المرتبطة بالمهام الوظيفية، فتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة يجعله يعاني صراع الدور إذ قد تتطلب الوظيفة العمل لساعات طويلة، الأمر الذي يتعارض مع مسؤوليات العامل الأسرية، وهناك (غموض الدور) الذي يحدث نتيجة لعدم فهم العمال 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 الملتحقين بالعمل يكونون أكثر شعورا بالضغوط، وأن تلك الضغوط تقل في الوظائف العليا نتيجة الخبرة المكتسبة لذلك"(عبد العظيم، 2006، 224).

5-4-1-1- ضغط العمل التربوي:

يواجه المدرس باستمرار متطلبات متباينة ومتناقضة كمقاومة التلاميذ ونظام المدرسة من جهة، وبين متطلبات المناهج وقدرات التلاميذ من جهة أخرى، فعمل المدرس ينطوي على عدد كبير من الشروط التي تواجهه بالصعوبات، فواجباته كثيرة واتصالاته في أكثر الأوقات هي اتصالات مع عقول ومستويات معرفية متباينة في انخفاضها وارتفاعها.

بالإضافة إلى ذلك تتميز الإدارة بالتعقيد وعدم المرونة ،مما يجعل المدرس أمام موقف فيه الكثير من التعقيد، إذ يشعر أحيانا بعد الطمأنينة يأتيه من رأي الإدارة فيه، أو رأي

المفتش، وفي هذا الجو يكون عليه أن يركز انتباهه لساعات متعددة خلال النهار وأن يعي شؤون مدرسته ومشكلاتها وساعات متعددة بعد الخروج منها، وأن الإرهاق الذي يصيب المدرس من جراء الضغط وما يتطلبه من تنوع في المسؤوليات، وعناية في التحضير وتركيز في الانتباه، ودقة في التعامل مع الناشئين لا يعادله إرهاق يمكن أن يأتي من العديد من المهن الأخرى" (ناصرالدين زبدي، 2007، 148).

5-4-1-2- 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 لكل التلاميذ، وهناك معايير للأقسام البيداغوجية التي تعتبر نموذجية من حيث السعة، الإضاءة، التهوية وعوازل الضوضاء وأن الواقع المعاش في الجزائر والذي يتسم بأعداد التلاميذ المتزايدة أمام قلة المؤسسات التربوية يسبب ضغطا للمدرس"(ناصرالدين زبدي، 2007، 148).

5-4-1-3- عدم الأمن في الوظيفة:

تعتبر الترقية والتطور في المهمة التربوية ضرورة لمواجهة الشعور بعدم الأمن الذي يراود المدرس من حين لآخر ،نتيجة لخوف مما سيحدث مستقبلا، وذلك تدعيما لمكانته في المؤسسة التي يعمل بها، وهكذا تصبح المهمة التربوية التي يزاولها المدرس مصدر رضاه إذا ما كانت تفتح له مجال التقدم فيها، وإبراز قدراته المهنية أكثر وعلى العكس فقد تصبح مصدر عدم رضا وعدم أمن وخوف من فقدان الوظيفة، عندها يختل سلوكه ويفقد توازنه مع شروط وظروف المهمة التربوية" (ناصرالدين زبدي، 2007، 148).

وفي هذا الصدد يشير "دافيدسون، 2001" (Davidson) إلى أن المهمة تعتبر مصدرا للضغوط وتشتمل على:

*- عدم الشعور بالأمن في الوظيفة

*- نقص فرص التنمية المهنية (الترقية)

*- الانتقال المفاجئ من مكان العمل(عبد العظيم، 2006، 224).

5-4-2- مصادر ضغوط العلاقات التربوية:

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

-5-4-2-1- الإدارة المدرسية:

يمثل الجهاز الإداري إحدى العوامل المهمة التي تدعوا إلى المضايقة في العمل التربوي، ويعتبر المدير المسؤول الأول في المؤسسة التعليمية، إذ يلعب دور المنسق والموجه لطبيعة العمل التربوي داخل المؤسسة، فإذا كان يقوم بالتسيير المحكم وغير الفوضوي فإن ذلك يدفع المدرسين إلى احترامه والمساهمة معه في التسيير الحسن للمؤسسة التربوية، أما إذا قام بالعكس، 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 يكون عملية تربوية وتساهم الإدارة التربوية في:

*- تشجيع المدرس على التفكير في الأساليب الحديثة للتدريس.

*- تشجيع التقويم الذاتي للمدرس.

*- التعاون في التفكير و التخطيط والتنظيم.

*- الاتصال الفعال في النظام المدرس (ناصر الدين زبدي، 2007، 140).

5-4-2-2- المشرف التربوي (المفتش):

"يقوم بمهمة الإشراف التربوي الموجهون المتخصصون الذين يزورون المدرسة بين الحين والآخر ،وذلك قصد معرفة نواحي القوة والضعف لدى المدرسين وتوجيههم التوجيه السليم، إلا أن هناك نظرية في التربية الحديثة ترى أفضلية عدم تواجد المفتش، لأنه يشكل عائقا للتطور ولحرية المدرس في التصرف للقيام بدوره التربوي كما يرغب وحسب مقتضيات الواقع والإمكانيات ،وفي هذا الصدد يقول (محمد رفعت رمضان ،1984) في كتابه "أصول التربية وعلم النفس" إن الإشراف الفني تجاوز لا يساير المدرسة الحديثة في العقد الجديد، ولا يتفق مع اتجاهات التربية الحديثة، لأنه قد أساء إلى العلاقة بين المفتش والمدرسة ولم يفد المدرس بل ترك فيه الحسرة والمرارة، لأنه دائما موضع الممتحن، وهناك من المفتشين من يجهل دوره

التربوي ويجعل المدرس هدفه الأساسي وينسى بذلك التلميذ إذ يشغل الفرصة لإهانة المدرس ،وهذا ما يولد مشاعر الكراهية في بعض الأحيان لدى بعض المدرسين، وبذلك يصبح المفتش عامل إزعاج للمدرس خصوصا إذا ما أحبطت مجهودات المدرس عندما يشعر بأنه لم يقيم حق تقييمه خلال إحدى زيارات المفتش له"(ناصرالدين زبدي، 2007، 144).

5-4-2-3- ضغوط التلاميذ:

"تتجلى هذه الضغوط من خلال عدم مقدرة المدرس على دفع التلاميذ إلى الدراسة والإنجاز، وسط جو كثرت فيه المغريات المادية والمؤثرات الإعلامية والتي تشكل ضغطا مستمرا على المدرس والتلميذ، إلى جانب ذلك كثرة مشكلات آداب السلوك وانضباطه خاصة عند المراهقين في المرحلة الثانوية، إذ يميلون إلى ثورة العصيان والتمرد ويتجهون نحو إهانة المدرس والخروج عن طاعته، وتشكل السلوكيات المنحرفة من قبل التلاميذ كتعاطي المخدرات، العدوان ضغطا كبيرا على المدرسين إلى جانب ذلك انتشار معدلات الرسوب والتسرب المدرسي رغم الجهود المبذولة، وهذا ما يحد من دافعية المعلم وعطاءه"

5-4-2-4- الصراع مع الرؤساء:

"توجد صراعات لا قيمة لها بين (رئيس /مرؤوس) تشكل في معظمها مصدرا للضغط ،وذلك باعتبار الرئيس لديه قدرة التحكم فيما المصادرة المادية ويمكنه السيطرة على العامل من حيث مركز العمل وشروط العمل باعتباره المسؤول على إعطاء العمال فرص التطور المهني من حيث (العلاوة والترقية) في المناصب، وفي بعض الأحيان يعطي العامل منصبا أقل مما يستحق، وهذا يعتبر تصغيرا للمكانة المهنية خاصة أمام زملاءه، وهذا ما يؤدي بالعامل للشعور بعدم تقدير الذات وتتكون لديه نظرة سلبية تجاه عمله وبالتالي تحد من قدرته على الأداء في العمل والإتقان له"**(Fontana, 1990. 45)**.

5-4-2-5- الصراع مع الزملاء:

من المفترض أن يكون الجو الاجتماعي في العمل مليئا بفرص التعاون وتبادل الأفكار ،لكن من الملاحظ أن معظم المنظمات تكثر فيها الصراعات والنزاعات بين العمال، وهناك تفاعل وتداخل بين مختلف المتغيرات وهي من نوع الصراعات الشخصية من أجل الحفاظ على المكانة والمنصب، وهناك أدوار غير محددة وهكذا تصبح يوميا

عبارة عن سلسلة من المواجهات بين الأفراد في جو تسوده الاتهامات والكذب وهذا ما يولد ضغطا مهنيا.

5-4-3- مصادر الضغوط المادية:

5-4-3-1- الأجر:

"الأجر عبارة عن القيمة النقدية التي يتقاضاها العامل كمقابل للخدمات التي يؤديها، ويعتبر الأجر من العوامل التي تؤثر في حياة المدرس وسعادته، إذ يعتبر عند الكثيرين المورد الأساسي والوحيد للرزق وكما يقول "هاملتون" (Hamilton) لا يمكن للعمل الذي لا يدر ربحا أن يؤدي للتوافق، فالأجر الذي يحصل عليه المدرس وقيمته والمنح الإضافية دافعان قويان للتمسك بالعمل التربوي، أما إذا كان عمله لا يدر عليه الدخل الكافي لإشباع حاجاته فإنه يسبب له الإحباط النفسي ويدفعه إلى ترك العمل التربوي أو القيام بعمل آخر بحثا وراء بديل آخر كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية في المؤسسات التربوية الحرة، وهذا ما يزيد عليه ضغطا وجهدا قد يؤثران على توازنه وعلى مستوى كفايته التربوية(ناصرالدين زبدي ،2007، 150-151).

5-4-3-2- قلة الكتب المدرسية:

"يعتبر الكتاب المدرسي صلب عملية التدريس إذ يحدد المعلومات التي يجب أن تدرس للتلاميذ، وعدم توفره أو قلته يسبب مصدر ضغط نفسي للمدرس"(ناصرالدين زبدي ،2007، 152).

5-4-3-3- انعدام الوسائل التعليمية:

"الوسائل التعليمية هي الأدوات والطرق المختلفة التي تستخدم في المواقف التعليمية والتي لا تعتمد كلية على فهم الكلمات والرموز والأرقام ،لذلك فهي تستخدم في جميع المراحل التعليمية، ومع جميع التلاميذ على اختلاف مستوياتهم العقلية، ومن هنا يظهر دور الوسائل المعينة السمعية والبصرية وخصوصا وسائل التكنولوجيا الحديثة وأهميتها في العملية التعليمية وزيادة فاعليتها ،فإذا انعدمت هذه الوسائل صعبت عملية التدريس"(ناصرالدين زبدي، 2007، 152).

5-4-4- مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد:

إن الحديث عن مصادر الضغوط في العمل لا يمكن أن يتم بمعزل عن فهم الفرد ذاته وردود أفعاله تجاه المؤثرات التي يتعرض لها، وهناك الكثير من العوامل التي تؤثر على المدرس وهي عوامل ذاتية والتي تساهم في حدوث الضغوط لديه والتي نوجزها في العنصر التالي:

- الميل المهني:

"هو شرط ضروري للقيام بمهنة التعليم، إذ يساعد على التوافق المهني للمدرس طالما يؤمن برسالته التعليمية وتتماشى أهدافه المهنية مع أهدافه الحياتية وقيمه الشخصية ،والمدرس الذي لا يرغب في مهنة التعليم، نجده لا يبذل جهودا في سبيل تعليم الأطفال والمراهقين لأن مبادئه وأهدافه قد تختلف عن تلك التي توجد في مهنة التعليم، هذا ما ينعكس سلبا على مردوده التربوي فالرغبة والاستعداد للتعليم عاملان أساسيان لكي يحدث التوافق المهني، حيث يكون الفرد قادرا غلى مواجهة المشاكل والصعوبات مهما كان نوعها"(ناصرالدين زبدي، 2007، 156).

6- آثار الضغوط المهنية على المدرسي:

إن أغلب الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية ليست بالضرورة سلبية لأن هناك بعض الآثار الإيجابية للضغط قد تدفع بالعامل نحو الإنجاز والتفوق، وتكون حافزا للتنافس والدافعية وحل المشكلات، فالضغط ظاهرة من ظواهر الحياة ،لكن الضغوط الحادة والمزمنة تؤدي إلى الإنهاك المهني (L'épuisement professionnelle) كون مهنة التعليم تعتبر من المهن التي لديها مستوى عال من الضغط وهذا لارتباطها بالجانب الاجتماعي، ولقد توصلت العديد من الدراسات أن المهن ذات الصلة بالتفاعل مع المجتمع مثل التعليم والخدمات الاجتماعية والصحية تتضمن مستوى أعلى من الضغط، مقارنة بمهن أخرى.

ويجب الإشارة إلى أن مكان العمل لا يعتبر المصدر الوحيد للضغط ،لكن إذا نظرنا إلى الفرد الذي يقضي أكثر من (60%) من وقته في العمل، باعتبار عمل المدرس لا يتوقف في المدرسة فقط بل يتعداه إلى البيت وأماكن أخرى.

وهناك نوعان من آثار الضغوط المهنية على المدرسين وهما:

6-1- آثار الضغوط المهنية على المستوى المدرسي:

6-1-1- 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 هروبا من الضغوط المختلفة، لعدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل أو المدرسة، وقد يزداد الانسحاب عن العمل، كما يمكن للمدرسة استبدال بعض العناصر غير الفعالة، بغية إتاحة الفرصة لأشخاص جدد يتصفون بالحيوية والنشاط"(عبد العظيم، 2006، 233).

6-1-2- ضعف الاتصالات:

إن المستوى المرتفع لضغوط العمل يؤدي إلى تدني نمط وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المؤسسة التربوية، وكلما زاد غموض الدور وصراعه أدى ذلك إلى زيادة معدل الضغوط الذي يترتب عنه تدهور الجو العلائقي في المدرسة وزيادة الكراهية وعدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد والغيرة والصراع بين الزملاء، كما أن توتر هذه العلاقات يترتب عنه انخفاض رضا المدرسين الذي يظهر أحيانا في التغيب وعدم انتظام الحضور اليومي وعدم إتقان المهام.

6-1-3- اتخاذ القرارات الخاطئة:

"إن اضطراب العلاقات في العمل وانسداد قنوات الاتصال بين المدرسين يؤدي إلى عدم الثقة، وعدم الموضوعية في اتخاذ مختلف القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية، نتيجة تعرض المدرس لحالة عدم الاتزان، والتوافق النفسي، وعدم إيجاد الحلول للمشكلات المختلفة التي تواجه العامل وبالتالي يتم اتخاذ جملة من القرارات بعشوائية وبشكل خاطئ وهذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية قد تكون عواقبها وخيمة سواء على الفرد أو على المنظمة بصفة عامة"(عبد العظيم، 2006، 234).

6-2- آثار الضغوط المهنية على الفرد:

"الفرد هو المستقبل الأساسي والمباشر للضغوط المختلفة وتأخذ هذه الآثار صورا متعددة، فقد تكون جسمية أو نفسية ،سلوكية، اجتماعية، معرفية وحتى سلوكية وقد تشمل

جميع هذه الجوانب، فالضغوط تحدث تحولات في جسم الإنسان مرتبطة بتأثر الجهاز العصبي وزيادة الإفرازات الغدية التي تؤثر سلبا على صحة الفرد، وتظهر مؤشرات الضغوط على شكل اضطرابات والتي قد تتطور إلى أمراض تتسبب في الانقطاع الكلي عن العمل ،غير أن هذه الآثار تتباين من فرد لآخر تبعا للفروق الفردية وطبيعة العمل وظروفه" .(Boudarène, 2005.119)

6-2-1- الآثار النفسية السيكولوجية:

يترتب إحساس الفرد بتزايد الضغوط في العمل إلى حدوث بعض الاستجابات النفسية والتي تؤثر سلبا على التفكير وعلى علاقة الفرد بغيره، ومن أهم هذه الآثار النفسية الشعور بالحزن الدائم، الكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة في التعبير، اللامبالاة والتردد وهذه النتائج تكون معوقة جدا للمدرسة، ولقد أثبت كل من "هالم ستروم وورينج" أن هناك علاقة بين المزاج ووقوع الحالة الضاغطة، فالحوادث السارة تستدعي المزاج الإيجابي الذي يترجم الشعور بالمتعة والحيوية والنشاط، أما الحوادث المؤلمة تستدعي حالة المزاج السلبي الذي يترجم عن طريق الشعور بالضيق والتعب الدائم.

وحسب (Boudarène) فإن من أهم تأثيرات الضغط النفسي على العامل يتمثل في عدم التوازن العاطفي، القلق ،فساد الطبع، اضطراب في السلوك والعدوانية وفي هذه الحالة فإن علاقات الفرد مع غيره ومحيطه تكون على شكل نزاعات دائمة ومستمرة تؤثر على الاندماج المهني، ومن آثار الضغط "الاضطراب النفسي" وهو مصطلح حديث وليد الضغوط والذي يعني عدم استطاعة الفرد على توظيف طاقاته وموارده النفسية والجسمية"(عبد العظيم، 2006، 234).

6-2-2- الآثار الفيزيولوجية:

يتعرض الفرد بسبب الضغوط إلى مختلف الأمراض السيكوسوماتية وهي أمرض جسمية نفسية المنشأ باعتبار الضغط النفسي المهني هو المسبب لها، ويرجع ذلك إلى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة، ومن أمثلة هذه الأعراض ما يلي:

- أمراض الجهاز الهضمي مثل القولون، الإسهال والسكري.

- أمراض الرئتين والجهاز التنفسي كالربو وصعوبة التنفس.

- أمراض الجهاز العضلي والعظام كآلام الظهر وتوتر العضلات.

- أمراض الجهاز التناسلي كالبرود الجنسي وسرعة القذف.

ومن أكثر الأعراض التي تظهر على المدرسين تتمثل في آلام الرأس (Maux de tête) فقدان الوزن (perte de poids)، ارتفاع ضغط الدم (Hypertension artérielle) والتعب المزمن (fatigue chronique) (عبد العظيم، 2006، 235).

خلاصة الفصل:

من خلال ما سلف ذكره يتضح جليا أن موضوع الضغوط المهنية وبالتحديد لدى المدرسين مسألة ذات أولوية بالدراسة والبحث نظرا لارتباطها بالمستقبل وهو الإعداد والتكوين، فالضغوط المهنية التي يواجهها المدرس تعتبر بمثابة الحاجز أو العائق بينه وبين تبليغ رسالته على أكمل وجه ،فمعاناة المدرس مؤشر من مؤشرات اختلال النظام التربوي باعتباره المطبق والمنفذ لبرامجه على أرض الواقع ،وانطلاقا من استعراضنا لمصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين واستنادا لمختلف الدراسات التي تناولت الموضوع يمكن القول إن هذه المصادر تتشعب وتتنوع في كل المراحل التعليمية ،سواء المتعلقة منها ببيئة العمل أو بجانب العلاقات أو حتى الجانب المادي والشخصي للمدرس.

وهكذا فإن عمل المدرس في جو مشحون بالصراعات يؤدي حتما إلى آثار نفسية تنعكس سلبا على أدائه ورضاه عن وظيفته وتدني مردوده التربوي وفعاليته التدريسية.

فمهنة التدريس مهنة صعبة تتطلب من المدرس الصبر والتروي ومواجهة مختلف الضغوطات التي تواجهه قصد الوصول إلى درجة من التكيف ،وتختلف هذه التضحيات والمواجهات بين المدرسين حسب الاستراتيجيات التي يستخدمها كل فرد في سبيل التغلب على الضغوطات وأداء مهامه التربوية على أخلص وجه ،وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في الشق الثاني من هذا الفصل والمتعلق باستراتيجيات المواجهة.

الفصل الثالث: مرحلة التعليم الابتدائي

- تمهيد .

1- مرحلة التعليم الابتدائي.

2- تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) .

3- صفات أستاذ التعليم الابتدائي الفعال (المعلم).

4- دور أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) .

5- وظائف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم).

6- اتجاهات أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) .

7- نظام إعداد أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) .

8- مجالات إعداد أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) .

9- المعيقات التي تحول بين أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) وكفاءاته.

- خلاصة الفصل.

- تمهيد :

تمثل المرحلة الابتدائية في جميع دول العالم قاعدة وبداية سلم التعليم، وكلما كانت القاعدة قوية وراسخة كلما كان البناء قوياً، وتمكن أهمية المرحلة في أنها البداية الحقيقية لعملية التنمية الشاملة لمدارك الطفل، وحيث يعتبر المعلم هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي، والمهيمن على مناخ الفصل الدراسي وما يحدث بداخله، والمحرك لدوافع التلاميذ والمشكل لاتجاهاتهم عن طريق تصرفاته التي سرعان ما تنتقل إليهم باعتباره القدوة والنموذج الذي يحتذى به. لذلك من الضروري الاهتمام بنوعية هذا المعلم وشخصيته، إضافة إلى الاهتمامات الأخرى المتعلقة بالنواحي الأكاديمية والمهنية، حتى نتمكن من إنتاج معلمين أكفاء قادرين على تبليغ رسالة المنهاج، وهذا ما نتطرق إليه من خلال هذا الفصل الذي خصص لمرحلة التعليم الابتدائي و للمعلم.

1- مرحلة التعليم الابتدائي

التعليم الاساسي و تحديدا لمرحلة الأولى منه وهي مرحلة التعليم الابتدائي أهمية كبرى في حياة المجتمعات المعاصرة والتي امنت بمعنى التقدم وصنع الآمال، فأي خلل فيها يؤثر على مستقبلها و مستقبل أجيالها ويعد التعليم الابتدائي المرحلة الحساسة و القاعدة التي يرتكز عليها بناء المنظومة التربوية.

1-1- تعريف التعليم الابتدائي

1-1-1 تعريف اليونيسيف (unicef) :

هي المرحلة التعليمية الأولى التي يتلقاها الطفل في المدرسة، التي تكفل به المدرس عن طريق التفكير السليم، وتؤمن له حد الأدنى من المهارات و المعارف والخبرات التي تسمح له بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن صالح(شارف مليكة خوجة، 2011، 152).

1-1-2 تعريف التعليم الابتدائي حسب النظرة الجزائرية :

هو تعليم عام وشامل، يؤلف القاعدة الأساسية للتعليم وتكوين المواطن فهو تعليم عام يوجه الى جميع الأطفال الذين بلغوا سن السادسة، يتلقون التعليم لمدة خمس سنوات وهو تعليما مجانيا والزاميا، اذ تتكفل به الدولة وتنظيمه والانفاق عليه، وهو تعليم شامل تحتوي على أنواع من التقنيات والتطبيقات العلمية والمهنية فيدمج في مناهجه ببين المعرفة والعمل والتدريب على توظيف المعارف الملتمسة في تطبيقات عملية منتجة وعلى ادراك العلاقة بين العلم والعمل(أنطوان حبيب، 1992، 38).

1-1-3 تعريف وزارة التربية الوطنية :

هي المرحلة الأولى من التعليم الأساسي الاجباري مدتها خمس سنوات وهي مرحلة اكتساب التلميذ المعارف الأساسية وتنمية الكفاءات القاعدية في مجالات التعبير الشفهي والكتابي والقراءة والرياضيات والعلوم والتربية الخلقية والمدنية والاسلامية، كما يمكن التعليم الابتدائي التلميذ من الحصول على تربية ملائمة وتوسيع ادراكه لجسمه وللزمان والمكان، وبالاكتساب التدريجي للمعارف المنهجية باعتبارها مكتسبات ضرورية تضمن للتلميذ متابعة مساره الدراسي في المرحلة التعليمية للموالية بنجاح(وزارة التربية الوطنية،2009، 10).

2-1 أهداف التعليم الابتدائي:

لابد لعملية التربية أن تقوم على أساس طبيعية المرحلة التي تتم تربية الانسان فيها باعتبار أن النمو والتعليم عاملان أساسيان ومتداخلان وعلى أساس طبيعة الطفل تسعى التربية للتحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

تنمية كفاءات الطفل القاعدية في ميادين التعبير الشفهي والكتابي والقراءة والرياضيات تمكنه من الحصول على تربية ملائمة وتوسيع ادراكه لجسمه والزمان والمكان والأشياء وتنمية ذكاءه وتصوره ومهاراته اليدوية والجسمية والفنية، والجدول التالي يوضح أهداف كل طور من أطوار التعليم الابتدائي.

الجدول(1) يوضح اهداف اطوار مرحلة التعليم الابتدائي

التعليم الابتدائي 5 سنوات				
الاولى ابتدائي	الثانية ابتدائي	الثالثة ابتدائي	الرابعة ابتدائي	الخامسة ابتدائي
طور الإيقاظ والتعلمات الأولية		طور تعميق التعلمات الأساسية		طور التعلم في اللغات الأساسية
– التحكم في اللغة العربية بالتعبير الشفهي والقراءة والكتابة – التمكن من حل مشكلات التعداد، معرفة الأشكال والعلاقات وبناء المفاهيم، للمكان والزمان واكتشاف عالم الحيوان والنبات والأشياء التقنية البسيطة.		– تعميق التحكم في اللغة العربية والتعبير الشفهي وفهم المنطوق والمكتوب. – تعميق التحكم في المجالات التعليمية. – إدراج تعليم اللغة الفرنسية		التحكم في القراءة، الكتابة والتعبير الشفوي باللغة العربية وكافة المعارف المنهجية، وفي مجالات مواد التعليم

(شارف مليكة خوجة، 2011، 154)

2- تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم):

يعرف المعلم حسب " فليب جاكسون "Philip – Jakson " بأنه: صانع قرار يفهم طلبته ويتفهمهم، قادرا على صياغة المادة الدراسية وتشكيلها، يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل ويعرف متى يعمل "(محمد عبد الرحيم، 2000، 35).

أما" William Glasser " يرى أن المعلم هو ذلك الذي يتحاشى الإجبار والإلزام تماما، ويؤكد على ضرورة إشعار التلميذ بالرضا ويستخدم الدرجات كمؤشرات مؤقتة فقط لما تعلموه أو ما لم يتعلموه، وليس كمكافأة، وهو ذلك القائد الذي يحارب ليحمي التلاميذ الذين يقومون بأداء متميز من أي مؤثرات محبطة(182، 1993،Glasser William).

وفي نفس السياق يعرفه "Husen Torsten" بأنه : " الشخص المنظم لنشاطاته تعلم التلميذ الفردية، ويكون عمله مستمرا ومنظما وهو الذي يجب عليه توجيه المتعلم والتحقق من النتائج التي يحققها(182، 1984،Husen Torsten).

ويرى "John Ban" بأن المعلم :" هو الذي يعطي اهتماما عميقا لتلاميذه، والذي تتوفر فيه الرغبة في أن يكون عادل وودود، ولكنه حازم فتراه يعطي المزيد من الاهتمام للتلاميذ بمدحهم وتشجيعهم ومنحهم الثقة اللازمة مستخدما في ذلك مهاراته الإدارية والسلوكية (Husen Torsten ،1984,219-218).

وفي تعريف لـ "لخضر رزوق": هو ذلك الذي سخر مجموعة معتبرة من القدرات في عمله ليطور نفسه أولا ويطور قدرات التلاميذ وينشطهم من أجل توظيف وتفعيل تعليمهم، وهو النموذج الذي يحتذى به في سلوكه وتطبيقه لمعارفه وتنفيذه لمخططاته، وهو الذي يصنع التلميذ الكفء الذي يتمكن من توظيف مختلف المعلومات والقدرات في وضعيات معينة لكتابة نصوص ذات معاني ، حل مسائل بتحديد العمليات الحسابية المناسبة، كتابة رسالة جواب وغيرها(لخضر رزوق، 2003، 74).

من خلال التعاريف السابقة يتضح أن المعلم هو ذلك الشخص الملم بالمعرفة والمادة التي يدرسها، والملزم بمعرفة كيفية التعامل والتفاعل مع التلاميذ مستخدما في ذلك مهاراته الإدارية والسلوكية من أجل تطوير قدرات التلاميذ وتنشيطهم.

3- صفات أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) الفعال :

يحتل التدريس مكانا مهما في كل المنظومة التربوية لكونه متميزا عن الوظائف الأخرى ويعتبر الوظيفة الأم، لأنها تعد العناصر البشرية المؤهلة لمختلف الوظائف الأخرى، فضلا عن كونها سابقة لجميع هذه لمهن، وهي تشكل جانبا مهما من جوانب إعداد المعلم وظيفيا من الناحية النظرية والتطبيقية على حد سواء فهي تسهم في ترجمة الأهداف التربوية إلى حقائق ومعلومات ومناهج وتصميمات ينبغي أن تستوعب، واتجاهاتهم وقيم وميول ومهارات ينبغي أن تنمى، ولهذا ينبغي توفر الأسس الرصينة التي تجعل التدريس فعالا وعلى رأس هذه الأسس المعلم(سهيلة محسن، 2003، 20).

بحيث توصل الباحثون إلى ثماني خصائص باعتبارها الأكثر انتشارا بين المدرسين الفعالين وهي كالتالي: (جابر عبد الحميد، 2000، 15)

3-1- شخصية دافعية :

تضم مجموعة خصائص تساعد على جلب الاهتمام للتلاميذ بالتعلم ودمجهم فيه والتوجه نحو النجاح، أي أن المدرسين يثقون بقدرات تلاميذهم على النجاح فيندفعون إلى مساندتهم وتشجيعهم ومن خصائص هذه الشخصية :

3-1-1- الحماس :

أن الاهتمام بالمادة والاندماج فيها والدينامية الفيزيقية والنشاط والقوة يضفي الحماس في التعليم، فالمدرسون المتحمسون ينقلون إلى تلاميذهم أنهم واثقون في أنفسهم ويستمتعون بما يعملون وأنهم واثقون فيهم ويحترمونهم، وأن ما يدرسونه ممتع وقيم وهو ما يثير دافعية التلاميذ ومثابرتهم على زيادة التعلم.

3-1-2- الإخلاص :

إخلاص المعلم لمهنته يجعله يحب مهنته يتحمل الصعاب من أجل تحسين أدائه وكثيرا ما نجد معلمين لهم نفس الإمكانيات ويعملان في نفس الظروف إلا أن مردودهما مختلف، ومراد ذلك كله إلى أن أحدهما يكون أكثر إخلاصا (السيد سلامة، 2000، 269).

3-2- الدفء الوجداني وروح الفكاهة :

وهما عاملان هامان في توفير بيئة مساندة مسترخية مرضية ومنتجة، تتسم بعلاقات موجبة من شأنها أن تسهم في إقبال التلاميذ نحو المعلم وحبه وحب مادته، والتمتع أثناء التعلم والشعور بثقة المعلم بنفسه، فقد أشارت دراسة "ريانز" Ryans" إلى ارتباط فعالية التعليم بخصائص المعلم الانفعالية أقوى من ارتباطها بخصائصهم المعرفية، حيث تبين أن المعلمين الأكثر فعالية يمتازون بالتسامح تجاه سلوك تلاميذهم ودوافعهم ويعبرون عن مشاعر ودية حيالهم، ويتقبلون أفكارهم ويشجعونهم علة المساهمة في النشاطات الصفية المختلفة (عبد المجيد نشواتي،1998، 237).

3-3- الموثوقية :

وتتحقق الموثوقية حين يعتقد التلاميذ أن المعلم جدير بالثقة، وتتغير هذه الثقة بتغير المراحل العمرية للتلاميذ، وهناك علاقة عناصر تبدو هامة وهي المؤهلات والوسائل التي تنتقل للتلاميذ والسلوك.

3-4- التوجه نحو الهدف :

يتميز المعلم الفعال بوضع أهداف واقعية محددة إلى تلاميذه على نحو متسق بل يسعى إلى معرفة إسهامات التلاميذ حول معقولية الأهداف والمشكلات التي قد تواجههم في سبيل تحقيقها، وفي كل ذلك هو :

3-4-1- معلم جاد :

يقدر مهنته ويعلي من شأنها ويندمج ذلك لتلاميذه قولا وفعلا، وتنقل هذه الجدية عن طريق التعبيرات الجادة والصادقة و الحقيقية.

3-4-2- متأني :

إن التخطيط الجيد الدقيق يتيح للمدرس أن يكون متقن ودقيق في تنفيذ التعليم المضبوط، في ترتيب منطقي واضح بطرق تتيح اهتماما وانتباها متساويا وعادلا لجميع التلاميذ.

3-4-3- التنظيم والترتيب :

المعلم الفعال ينظم حجرة الدرس استنادا إلى أهداف محددة، كما ينظم الأثاث والموارد والأجهزة والأنشطة لكي تقلل من التشتت قدر الإمكان.

3-4-4- التكيف والمرونة :

المعلم المرن هو الذي لا يصر على تنفيذ درسه كما خطط له ، بل عليه أن يحدد البدائل الممكنة التي سوف تساعده على تحقيق الأهداف المتفق عليها، بمعنى أن يكون لديه القدرة على التكيف وفق مقتضى الحال(جابر عبد الحميد، 2000، 28).

3-5- الرغبة في التعليم :

المعلم الذي تتوافر فيه الرغبة في التعليم سوف يقبل على طلابه وموضوعه بحب ودافعية، كما سوف ينهمك في التعليم فكرا وسلوكا وشعورا، سوف يتعامل المعلم الذي يتميز بهذه الرغبة مع التعليم ليس كمهنة فحسب، وإنما كمهنة إنسانية تتطلب منه كل محاولة جادة أمنية وكل فكر مخلص وأصيل لتطوير العمل التعليمي المناط به، فالرغبة الصادقة توفر الاستعداد، والاستعداد الأصيل يضمن تطوير القدرات والحماس العملي(السيد سلامة، 2000، 265).

3-6- المهارات في العلاقات الإجتماعية :

التعليم مهنة إنسانية واجتماعية، فالمجتمع المدرسي مجتمع إنساني يقوم على التفاعل بين أعضائه وكل الذين لهم علاقة به، مما يحتم على المعلم أن يتصف بالتعاون والاحترام والإيجابية(السيد سلامة، 2000، 267).

3-7- الإطلاع والرغبة في التعلم المستمر :

إن التعليم علم أدائي تطبيقي يقوم على معطيات ونتائج التقدم الحادث في علوم عديدة وهو دائم التغير والتطور، ولذلك فإن المعلم الناجح في التعليم المعاصر هو المعلم الدائم الإطلاع والإلمام بكل جديد في مهنته و غيرها من الميادين الأخرى، فهناك تطور متسارع

في مجالات علم النفس، والإدارة، وأساليب التعليم والتقويم، فهل يمكن للمعلم الناجح الانعزال عن هذه التطورات؟

هناك ثورة في مجال التكنولوجيا، انعكست هذه الثورة التكنولوجية على التعليم، الإدارة، أساليب تعليم وتقويم، وأنشطة فهل يمكن للمعلم أن يغض الطرف عن ذلك. هذه التغييرات وغيرها تتطلب من المعلم الناجح أن يكون دائم الإطلاع قارئ، مقبل على أشكال التدريب لتجديد فكره وإثراء معلوماته وتطوير أساليبه(السيد سلامة، 2000، 269).

4- دور استاذ التعليم الابتدائي (المعلم) :

لقد شهد دور المعلم تغيرا في الكيفية التي يتعلم بها الطلاب، فالطلاب أصبحوا في حاجة إلى معرفة كيفية الحصول على المعلومات، وكيفية تطبيقها في المواقف الجديدة، ومن ثم تنامت الحاجة إلى ضرورة إيجاد معلمين قادرين على القيام بأدوار جديدة داخل المؤسسات التعليمية، بحيث يستطيعون تنمية مهارات وقدرات الطلاب بما يتماشى مع المتغيرات الحالية، وتتضمن هذه الأدوار ما يلي :

4-1- المعلم كموجه :

اختلف دور المعلم من كونه ملقنا للتلاميذ إلى كونه موجه ومدرب، فالمعلم التقليدي اقتصر دوره في العمل على تخطيط الدروس، وتوجيه التعليمات والأسئلة للطلاب، وإجبارهم على الاختبارات، بالإضافة لذلك فقد كان مصدر المعلومات الوحيد داخل الفصل، أما المعلم الفعال فقد تخلى عن صورته الذاتية كمصدر للمعلومات، وأصبح مسيرا ومدعما وموجها للتلاميذ، حيث يساعدهم في إيجاد السبيل الأمثل إلى المعرفة والفهم الكامل، ومشجعا لهم على التعاون والعمل بروح الفريق(صفاء و سلامة، 2007، 132).

4-2- المعلم كمرشد :

ان المعلم الفعال يحاول باستمرار ارشاد الطلاب داخل الفصل، ويشجع عملية التفاعل الاجتماعي بهدف تنمية المهارات الاجتماعية لديهم، وعلى الرغم من أن مجالات النشاطات التعليمية التي يجب أن تحدث في المدرسة يمكن أن تكون من القضايا المختلف عليها، بحيث أن الهدف الرئيسي للمدرسة هو رفع مستوى التحصيل الأكاديمي للطلاب، وتحقيق

الأهداف السلوكية والمعرفية والوجدانية المتفق عليها، وليس هناك شك في أن المعلمين يمثلون حجر الزاوية في عملية الارتقاء بمستوى التحصيل الدراسي لطلابهم.

4-3- المعلم أكاديمي :

شهد دور المعلم في نقل المعرفة إلى الطلاب تغييرا ملحوظا، وترجع أهمية هذا الدور في أن المعلم يستمد منه بقية أدواره، ويفرض هذا الدور على المعلم أن يكون متمكنا من المادة مطالبا بالتعليم المستمر، والتعلم الذاتي من خلال القراءة و الإطلاع الدائم في تخصصه، ومتابعة الجديد والمستحدث في البنية المعرفية والمعلوماتية في تخصصه.

4-4- المعلم كباحث :

وقد تعاظمت أهمية هذا الدور في السنوات الأخيرة، فمهنة التعليم من المهن الديناميكية التي تتأثر بأشكال التغير العلمي والمعرفي والتكنولوجي، التغيرات على المناهج، والتنظيمات المدرسية، وعلى طرائق التدريس، والإدارة المدرسية، وتكنولوجيا التعليم، وفي ظل هذه الظروف يواجه المعلم مشكلات عديدة تنعكس على دوره التربوي والتعليمي، وعلى ممارسته داخل المدرسة، لذلك يقوم بدور الباحث والمجدد من خلال تشخيص المشكلات، ووضع الحلول المناسبة لها(صفاء و سلامة، 2007، 131).

5- وظائف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم) :

المعلم حسب النظرة التقليدية في الأنظمة العربية للتعليم لا يعتبر مشاركا في تخطيط المناهج الدراسية، ليست لديه أدوات حديثة للتقويم الشامل لقدرات ومهارات المتعلمين تحكمه أفكار ومعتقدات تحتاج إلى تطوير، فهو محصور في مثلث له ثلاثة أضلاع، أحدها كثافة بشرية عالية داخل جدران القسم، وثانيها كم هائل من المواد التعليمة، وثالثها وقت قصير، هو زمن الحصة(حسن و محبات، 1994، 17).

والواقع أننا في حاجة ماسة إلى معلم جديد لأجيال جديدة يمتلك الميل إلى التجديد والتغيير، يبتعد على الأعمال الروتينية، ويمكن تحديد بعض مهام المعلم الجديد داخل الفصل ونوجزه كما يلي :

- إعداد مصفوفة من الأسئلة في درس تدور حول طرق تقديم المادة الدراسية للتلاميذ.
- توفير جو من الدافعية والتشويق، وتوفير الوسائل التي يستخدمها لحث التلاميذ على الاشتراك التلقائي في الأنشطة التعليمية، وتعزيز روح العمل والتعلم.
- ضبط الفصل وامتلاك انتباه التلاميذ لما يدرس، وحفظ النظام في الفصل، مع خلق مناخ مريح ومشجع على التعلم حسب الدول الإسلامية.
- الخروج بالعملية التعليمية خارج إطار حجرة الدراسة وهو ما اصطلح عليه (فصل بلا جدران)، كاستغلال إمكانيات البيئة من حدائق ومكتبات ومصانع ومساجد واستخدام التدريس لجماعات صغيرة في مواضيع مختلفة، أو قيام مجموعة من المدرسين للتدريس بفصل واحد أو تغيير أماكن الجلوس.
- تحليل المهارات التدريسية المتطلبة لكي يتخذ قرارا بشأنها، وعليه أن يحدد بوضوح الأهداف المطلوب تحقيقها ويتعرف كذلك على الأساليب التي توصله لذلك.
- تشكيل هادف ومنظم لبيئة تعليمية يراها مناسبة لما يريد تحقيقه من أهداف وتوزيع المسؤوليات على التلاميذ.
- دفع حماسة التلاميذ وتشجيعهم على إنجاز العمل الموزع، ودفعهم للعمل التلقائي الإيجابي مع الإشراف عليهم ومراقبتهم(حسن و محبات، 15,1994).

6- اتجاهات استاذ التعليم الابتدائي (المعلم) :

وتتضمن اتجاهات المعلم الآتي :

6-1- اتجاه الاستاذ نحو ذاته :

فالمعلم الواثق من نفسه المتقبل لذاته غالبا ما يكون قادرا على تحقيق اتصال فعال بينه وبين تلاميذه، والمعلم المتزن عاطفيا، الذي يتحلى بالصبر والتحمل والعطف والثقة بالنفس والآخرين، والذي يلتمس أعذار الآخرين، ولا يلقي اللوم عليهم، ولا يثور لأتفه الأسباب. معلم يستطيع أن يدير عملية الاتصال بينه وبين تلاميذه بفاعلية .

6-2- اتجاه الاستاذ نحو تلاميذه :

المعلم الذي يحب تلاميذه، ويميل إلى التعامل معهم، ويؤمن بقيمة كل منهم ويحق كل منهم في النمو والتعلم، ويؤمن أيضا بأن كل واحد منهم إنسان، يوجه عملية الاتصال، بينه وبينهم توجيها سليما يتماشى مع الاتجاهات الديمقراطية و الانسانية .

6-3- اتجاه الاستاذ نحو منهج المدرسة :

ينبغي أن يميل المعلم إلى منهج المدرسة ومكوناته ويحبه ويحبها، ويشعر كذلك بسعادة لعمله بالمدرسة والتعليم بها، وهذا الميل والحب يمكن المعلم من إنجاح عملية الاتصال وعن طريقها يمكنه أن يتيح لتلاميذه فرص اكتساب الخبرات المختلفة، التي تؤدي إلى نمو شخصياتهم(حسين عبد الحميد، 2006، 200).

7- نظام إعداد استاذ التعليم الابتدائي (المعلم) :

إن المعلم كغيره من أصحاب الوظائف يتلقى إعدادا وتكوينا يكون الهدف منه اكتساب المعلم القدر الكافي من المعارف والمهارات التي تمكنه من مزاولة مهنته، ويختلف هذا الإعداد باختلاف المراحل التعليمية التي قد يوجه إليها، فمعلم المرحلة الابتدائية يكون نصيبه في الإعداد أقل من حيث الزمن مقارنة بمراحل تعليمية أخرى.

إن المعلم في الجزائر يعد في معاهد خاصة تسمى بالمعاهد التكنولوجية للتربية، حيث صدر الأمر 106/69 المؤرخ في 1969/12/26 يتضمن إنشاء المعاهد التكنولوجية للتربية، ثم صدر مرسوم 73/96 المؤرخ في 1996/02/03 لينظم التكوين في المعاهد التكنولوجية حيث يتم التكوين على مرحلتين متكاملتين :

- **مرحلة التكوين الأولى :**

لإعداد الطلبة الذين يتم اختبارهم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، وتشمل هذه المرحلة من التكوين على التعليم النظري وتزويد الطلبة المعلمين بالمعلومات والمعارف النوعية، وبعض المعلومات الأساسية في علم النفس وعلوم التربية، والتكوين العلمي ويتعلق بالتقنيات التربوية والبيداغوجية المهنية (كتعليمية المواد والتشريع المدرسي) ويدوم هذا النوع من التكوين مدة سنة.

- **مرحلة التكوين المتواصل :**

لإعداد المتمرن للتثبيت، وتشمل هذه المرحلة على تعليم مكمل للمرحلة الأولى، حيث يتم تزويد المتعلم المترب بتكوين بيداغوجي علمي يسهل تكيفه مع الوظيفة وذلك تحت إشراف الموجهين التربويين (المدير، المفتش) (عبد الرحمن بن سالم، 2000، 241-242).

ولقد استحدث سلك جديد يتم فيه توظيف خريجي الجامعات في التعليم سمي بالأستاذ المجاز، ولقد تحدد ذلك في المرسوم التنفيذي 401/94 المتضمن القانون الأساسي الخاص لعمال قطاع التربية، إذ يتم توظيف هذه الفئة عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، وتكون هذه المسابقة شفوية وكتابية، ويبقى في فترة التربص لمدة سنة ثم تشكل لجنة لتثبيته في المنصب(عبد الرحمن بن سالم، 2000، 96).

8- مجالات إعداد استاذ التعليم الابتدائي (المعلم) :

تؤكد الدراسات بان إعداد المعلم ضروري حتى بالنسبة لأصحاب المواهب والاستعدادات الجيدة للتعليم، كما انه يعتبر احد المعايير الأساسية للحكم على نجاح المعلم وكفاءته والثقة به إضافة إلى انه يعتبر مطلبا حيويا لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها ويمكن أن نحدد أهمية إعداد المعلم في النقاط التالية :

8-1- الإعداد الأكاديمي :

ويهدف هذا الإعداد إلى تزويد الطالب بأساسيات المواد التي سوف يقوم بتدريسها، كاللغة العربية والرياضيات والتاريخ ... الخ، ويحدد مستوى تقديم المعارف بمستوى المرحلة التي سيقوم المعلم بتدريسها، فنجاح المعلم في توصيل المعار ف والمعلومات إلى تلاميذه مرتبط بمدى إلمامه بهذه المعارف والمفاهيم والحقائق العلمية، حيث ترتبط كفاية المعلم ارتباطا وثيقا بمقدار ما حصل عليه من معرفة علمية متطورة لأن فاقد الشيء لا يعطيه (تركي رابح، 1984، 43).

8-2- الإعداد التربوي (المهني) :

ويهدف هذا الجانب إلى تزويد الطلاب المعلمين بالخبرات والمعلومات اللازمة لنجاحهم في أداء مهامهم التربوية ورفع كفاءتهم، حيث تركز هذه الدروس على تمكين الطلاب من

المعرفة العلمية التعليمية وما تحتويه من عناصر كالتلميذ والمناهج، والمواد الدراسية "إن الإعداد المهني للتدريس هو اكتساب المعرفة الصحيحة والمهارة العالية التي يحتاجها معلم المستقبل في أصول مهنة التدريس وأوضاعها وأساليبها المنشودة(علي راشد، 2001، 81).

إن هذا الجانب من الإعداد يكتسي أهمية كبيرة لكونه يساعد المعلم على فهم مهامه وكيفية أدائها، وهو يعتمد أساسا على نتائج الدراسات والأبحاث في المجال التربوي، والتي تعني ف البحث في طرق التدريس وأساليب التقويم، وبذلك يمكن أن نلخص أهم النتائج المفترض أن يحققها الطالب المعلم في نهاية هذا التكوين فيما يلي :

- معرفة خصائص المتعلمين من خلال الإطلاع على دراسات علم النفس.
- معرفة الأهداف التربوية ومستوياتها والتخطيط الجيد لها.
- أساليب واستراتيجيات التدريس الخاص بكل مادة دراسية.
- أساليب التعامل مع التلاميذ وحسن إدارة الصف.
- حسن اختيار الوسائل التعليمية والاستخدام الجيد لها.
- اكسابه لمهارة تقويم أداء التلاميذ والقدرة على تنويع أساليب التقويم، والاستفادة من نتائجها.

8-3 -الإعداد التخصصي :

ويقصد به إعداد المعلم لان يكون ملما بفرع من فروع المعرفة وهذا لا يتم إلا في الكليات الجامعية ، إن المعلم في حاجة إلى الكم المعرفي والكيف التخصصي لإشباع حاجة طلابه إلى المعرفة(محمد جاسم، 2006، 77).

وحتى الاتجاهات التربوية المعاصرة التي تركز على نموذج المعلم المرشد والموجه لا تنفي ولا تقلل من أهمية المعرفة كأساس لنقلها وشرحها وتصحيح المفاهيم الخاطئة للطلبة خاصة مع التطورات العلمية الحديثة والانفجار المعرفي الذي يعرفه العالم اليوم.

8-4- الإعداد الثقافي :

ويهتم هذا الجانب بتزويد الطالب المعلم بمعارف يحتاج إليها، بهدف التعرف على الإطار الثقافي للمجتمع وفلسفته، واكتسابه اتجاهات تعليمية وعلمية، و اطلاعه على المورث الثقافي للمجتمع وتراثه ليكون مواطنا مسؤولا عن الحفاظ على التراث ونقله للأجيال، وقد أكد "علي

راشد" ذلك حيث قال: "دور المعلم اليوم ليس فقط نقل المعرفة من الكتب الدراسية المقررة إلى أذهان المتعلمين، وانما أصبح المعلم مسؤولا عن العديد من الأدوار التي يجب أن يقوم بها، ومن أكثر هذه الأدوار وضوحا وتميزا دوره كمصدر رئيسي للثقافة العامة والعلمية(علي راشد، 2001، 89).

إن الإعداد الجيد للأستاذ يتحقق من تكامل الجوانب الثلاثة السابقة إلا أن هناك تفاوتا كبيرا في تحقيق نتائج كل جانب وهذا التفاوت يحدث حسب درجة اهتمام المتكونين وميل الطلاب المعلمين.

9- المعيقات التي تحول بين استاذ التعليم الابتدائي (المعلم) وكفاءته :

إن المعلم الكفء الجيد في أدائه مهامه وأدواره المختلفة يضاعف فاعلية التعليم واحتمالات نجاحه، وتحقيق الآثار الإيجابية المرغوب فيها، ويسعى دائما أن يكون فاعلا ومؤثرا، وتنبع هذه الرغبة من التزامه المهني بتقديم أفضل تربية للأجيال، إلا أن هذه المهمة هي كغيرها من المهام لابد من أن تتعرض لصاحبها بعض العقبات والصعاب، ويمكن تلخيص أهم العقبات التي تعترض المعلم على أن يكون كفؤا وفاعلا في الآتي :

1-جهل المعلم بأبعاد الفكر والسلوك التي ينبغي أن يدخلها في الحسبان أثناء تخطيطه وأدائه لمهامه .
2-طغيان أهدافه الشخصية على أهدافه المهنية .
3-جهله بذاته وبقدراته الذاتية وبأساليب تطوير الذات المهنية .
4-الجهل باهتمامات الآخرين وإغفال مشاعرهم وسو التصرف إزاءهم (محمد جاسم، 2006، 79).

- خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل، الذي تطرق فبه الى مرحلة التعليم الابتدائي، من خلال تعريفها و تبيان اهدافها، ثم التطرق الى استاذ التعلم الابتدائي من حيث صفاته، و دوره، ووظائفه، واتجاهاته، ونظام ومجالات اعداده، ثم المعيقات التي تحول بينه وبين كفاءاته، وفي الاخير ملخص للفصل.

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

1 المنهج المتبع.

2 الدراسة الاستطلاعية.

3 أدوات جمع البيانات وخصائصها.

4 المجتمع الأصلي للدراسة.

5 التقنيات الإحصائية المستخدمة.

1-منهج الدراسة:

يقصد بالمنهج في البحث العلمي: الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة، تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة (حمد عساف،1995 ،169).

حيث يرتبط اختيار منهج معين بطبيعة المشكلة وأهداف الدارسة(تركي،1984، 129).

1-1 المنهج الوصفي:

حيث يرى محمد شفيق أن المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة(بوحوش والذنيبات،2001، 140).

ويعرفه تركي رابح " إن المنهج الوصفي كما يبدوا من التسمية لا يقف عند حدود الظاهرة موضوع البحث ولكنه يذهب الى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن " (تركي.1984.184).

والمنهج الوصفي لا يعني جمع البيانات والمعلومات ويتوقف عند هذه المرحلة فقط بل يتجاوزها الى توضيح العلاقات بين الظواهر المدروسة وتحليلها وتفسيرها.

1-1-1- البحث الاستكشافي:

فهو مجموعة من الاجراءات البحثية الهادفة الى معرفة وتقييم الموضوعات الجديرة بالبحث في مجال معين، وتجديد المشكلات البحثية وتوضيح جوانبها والمفاهيم المتضمنة فيها بما يوفر معلومات كافية عنها بحيث يمكن اتخاذ القرار اما امكانية دراسة المشكلة دراسة متعمقة أو العدول عنها(الرشيدي، 2000، 55).

1-1-2- البحث السببي المقارن

على اعتبار أن الدراسة الحالية تهدف إلى دراسة الفروق المحتملة بين ذوي صعوبات التعلم والعاديين في درجة صعوبة التعبير كتابي، فقد ارتأيت إتباع المنهج الوصفي السببي المقارن الذي يعد أحد أنواع المنهج الوصفي على حسب قول " فان دالين " (1952) الذي قال أنه لا يقف عند حد وصف الظاهرة فقط، وما يسبق ذلك من جميع المعلومات حول

الحالة الحاضرة والموجودة فعلا، ولكنه علاوة على وصف الظاهرة فهو يمكن من معرفة العلاقات المتبادلة عن الحقائق مما يقيس فهمها وتفسيرها(حمد العساف، 1995، 249).

2- الدراسة الاستطلاعية:

قبل الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة يفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من الأفراد (رجاء محمود أبو علام، 2004، 87).

2-1- أهدافها:

- معرفة العراقيل و المشكلات التي يمكن أن تواجهنا أثناء تطبيق الدراسة.
- التعرف أكثر على مجتمع و عينة الدراسة و خصائصها و كذلك الاستفادة من بعض النقاط و وجهات النظر التي تفيد إثراء الدراسة.
- تحديد زمن تجريب الأدوات المستخدمة في البحث.

3- الحدود المكانية والزمانية و البشرية

أ- الحدود الزمانية:

طبقت الدراسة الاستطلاعية ما بين 2017/03/18 إلى غاية 2017/03/22

ب- الحدود المكانية:

طبقت هذه الدراسة بمركز التكوين شنوف حمزة بالوادي

ج-الحدود البشرية (عينة الدراسة الاستطلاعية):

تكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 أستاذ وأستاذة من خرجي الجامعات وخرجي المدارس العليا اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة عن طريق القرعة، والجدول رقم(2) يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية.

الجدول (2) يبين توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس و المؤهل العلمي

الجنس / المؤهل	اناث	ذكور	المجموع
خريجي الجامعات	13	11	24
خريجي المدارس العليا	4	02	6
المجموع	17	13	30

من خلال الجدول رقم(2) نلاحظ ان عدد افراد العينة الاستطلاعية هو 30 استاذ واستاذة منهم 24 من خرجي الجامعات من بينهم 13 اناث و 11 ذكور، و6 من خرجي المدارس العليا من بينهم 4 اناث و 2 ذكزر.

4- أدوات الدراسة:

تختلف أدوات جمع البيانات باختلاف طبيعة مشكلة الدراسة وفرضياتها والأهداف المرجوة منها وقد اشتملت الدراسة على **مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين،** الذي أعدته الباحثة شارف مليكة خوجة،وتبناه الطالب في دراسته.

4-1 وصف المقياس:

يتكون المقياس من 48 بند صيغوا بطريقة إجابيه وهي مقسمة إلى أربعة ابعاد كالتالي :

- مصادر ضغوط طبيعة العمل - مصادر ضغوط مهنية المادية والفيزيقية
- مصادر ضغوط الاجتماعية و السياسة التعليمية - مصادر ضغوط علائقية

والجدول رقم(3) يوضح توزيع البنود على الأبعاد:

جدول (3) يوضح توزيع البنود على ابعاد المقياس

البعد	رقم البند
ضغوط طبيعة العمل	من 1 الى 13
الضغوط المادية و الفيزيقية	من 14 الى 25
الضغوط الاجتماعية والسياسة التعليمية	من 26 الى 35
ضغوط علائقية	من 36 الى 48

من الجدول رقم(3) نلاحظ ان بنود المقياس وزعت بنود المقياس على النحو التالي:

ضغوط طبيعة العمل البنود 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13

الضغوط المادية والفيزيقية 14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25

الضغوط الاجتماعية والسياسة التعليمية 26-27-28-29-30-31-32-33-34-35

ضغوط علائقية 36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48

4- 2 – طريقة تطبيق وتصحيح المقياس:

يتم تصحيح المقياس بناء على اجابات المفحوص على عبارات المقياس تتدرج فيه الاستجابات على خمس فئات هي:

اوافق بدرجة كبيرة جدا =5 درجات

اوافق بدرجة كبيرة =4 درجات

اوافق بدرجة متوسطة =3 درجات

اوافق بدرجة قليلة =2درجتين

اوافق بدرجة قليلة جدا =1درجة

4-3 الخصائص السيكومترية:

4-3-1- الثبات :

يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة و الاتساق أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين (عبد الحفيظ مقدم، 1993، 152).

ولقد قامت صاحبة المقياس بحساب ثبات المقياس فتوصلت إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم(3).

جدول رقم (4) يوضح معامل الثبات (ألفا)

المقياس وأبعاده	نتيجة معامل الثبات (ألفا)
ثبات المقياس ككل	0.74
مصادر ضغوط طبيعة العمل	0.58
مصاد الضغوط المادية والفيزيقية	0.38
مصاد الضغوط الإجتماعية والسياسة التعليمية	0.60
مصادر الضغوط العلائقية	0.56

يوضح الجدول رقم(4) نتيجة معامل الثبات الفا للمقياس ككل و أبعاده.

ولقد قام الطالب بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، اعتمدا على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS*، وذلك بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية عن طريق حساب معامل سبيرمان وبراون وجتمان وكانت النتائج كالتالي:

جدول (5) يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
	سيبرمان براون	جتمان
0.95	0.92	0.92

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن المقياس على قدرا عال من الثبات.

4-3-2- الصدق

الصدق: هو أن يقيس الاختبار أو المقياس ما أعد لقياسه (الرشيدي، 200، 167).

ولقد قامت صاحبة المقياس بحساب الصدق الذاتي للاختبار بطريقة الجذر التربيعي لمعامل ثباته، وبما أن معامل ثبات هذا الاختبار=0.74 فإن صدقه الذاتي=0.86.

وللتحقق من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، حيث يحسب معاملات الارتباط بين كل من البند والبعد الذي ينتمي أليه، تم ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس والجداول التالية توضح حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية.

من خلال النتائج المتحصل عليها نلاحظ أن معامل الارتباط محصور بين 0.39 و 0.85، وأغلب البنود دالة عند مستوى الدلالة 0.01، ماعدا البنود1-5-6-13-17-43 فهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

جدول (6) يوضح حساب صدق الاتساق الداخلي للبعد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد 1	0.90	0.01
البعد 2	0.94	0.01
البعد 3	0.89	0.01
البعد 4	0.89	0.01

نلاحظ ان معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس يتراوح ما بين 0.89 و0.94 ودال عند مستوى الدلالة 0,01، وعليه يمكن القول ان مقياس مصاد الضغوط المهنية صادر بدرجة جيدة.

6- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية لميدان البحث، تم تحقيق الأهداف الآتية:

- التأكد من وجود العينة المطلوبة، بالخصائص المناسبة، واستعدادها للمشاركة في الدراسة.
- التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها، وبالتالي صلاحيتها للتطبيق في الدراسة الأساسية.
- التحقق من مدى صلاحية أداة جمع البيانات من حيث وضوح عباراتها ومناسبتها للعينة المختارة لتقنين الأداة.

7- اجراءات الدراسة الأساسية:

7-1- المجتمع الأصلي للدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من 1020 أستاذ وأستاذة جدد موزعين على النحو التالي 988 من خرجي الجامعات، من بينهم 724 أستاذة و264 أستاذ، 32 من خرجي المدارس العليا منهم 30أستاذة وأستاذان 2، والجدول رقم(7) يوضح ذلك.

جدول (7) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي

الجنس / المؤهل	اناث	ذكور	المجموع
خريجي الجامعات	724	264	988
خريجي المدارس العليا	30	02	32
المجموع	754	266	1020

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ ان خرجي الجامعات عددهم 988 منهم 724 اناث و264 ذكور، اما خرجي المدارس العليا عددهم 32 منهم 30 اناث و2 ذكور.

7-2- عينة الدراسة الأساسية :

يعتبر اختيار العينة و تحديدها من أهم الموضوعات التي على الباحث القيام بها عند إجراء بحثه و تطبيق اختباراته على مستوى التخصصات العلمية و حتى تؤدي العينة الدور المرجو منها يشترط فيها أن تمثل نفس خصائص المجتمع الأصلي و تكون مناسبة للدراسة فهي مجموعة جزئية ممثلة لمجتمع له خصائص مشتركة(رجاء محمود أبو علام، 2004، 148).

7-3-طريقة اختيارها و حجمها:

تم اختيار العينة بطريقة طبقية عشوائية، والجدول رقم (8) يوضح خصائص عينة الدراسة الاساسية.

جدول (8) يوضح خصائص عينة الدراسة الاساسية حسب الجنس و المؤهل العمي

الجنس / المؤهل	اناث	ذكور	المجموع
خريجي الجامعات	67	61	128
خريجي المدارس العليا	30	02	32
المجموع	97	63	160

يوضح الجدول رقم (8) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس و المؤهل العلمي، حي تكونت من 128 فرد من خرجي الجامعات من بينهم 67 اناث و 61 ذكور، 32 فرد منهم 30اناث و 2 ذكور.

7-4- حدود الدراسة:

7-4-1- المجال المكاني لدراسة:

إن دراستنا تشمل على عينتين من أساتذة التعليم الابتدائي الجدد وهما خرجي المدارس العليا و خرجي الجامعات بولاية الوادي، ولقد تم تطبيق الدراسة الأساسية على شقين:

خرجي الجامعات في مراكز التكوين وهي

- مركز شنوف حمزة بالوادي
- مركز مليودي العروسي **بالوادي**
- مركز محمد العيد أل خليفة الدبيلة
- مركز شعباني عباس الدبيلة
- مركز احميداتو أحمد حاسي خليفة
- مركز المقراني جامعة

فيما طبق على عينة خرجي المدارس العليا كل في مكان عمله.

7-3-2- المجال الزماني للدراسة :

الموسم الجامعي 2017/2016.

8-التقنيات الإحصائية:

إن الإحصاء يساعد الطالب أو القارئ على تفسير الدرجات تفسيرا سليما و استخلاص النتائج (عبد الرحمن العيسوي، 2000، 10).

بعد تفريغ البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وهو مختصر لـ(Statistical Package for Social Sciences) والتي تعني الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، إذ يمكن للبيانات أن يكون إدخالها مباشرة بتعريف المتغيرات والتفريغ أو ملخصة بشكل تقاطع أو بشكل جدول تكراري، ونعلم البرنامج أن يتعامل معها خلال عمليات التحليل الإحصائي كأنها بيانات خام على شكل تكرارات مرتبة بشكل مصفوفة مكونة من أعمدة (متغيرات) وصفوف (حالات)(صالح أرشيد العقلي وسامر محمد الشايب، 1998، 246).

و من بين الأساليب التي تم استخدامها في هذه الدراسة نذكر منها:

- معامل الارتباط برسون
- معامل ألفا كرونباخ Le coefficient de Alpha Cronbach
- سبيرمان براون للتجزئة النصفية
- معامل جيتمان للتجزئة النصفية Le coefficient de Jitman
- إختبار "ت" للفروق T. test
- النسبة المئوية
- الانحراف المعياري
- المتوسط الحسابي
- المتوسط الفرضي

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض النتائج

1-1 عرض نتائج التساؤل الاول

1-2 عرض نتائج الفرضية العامة

1-3 عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى

1-4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

1-5 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

1-6 عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

2- مناقشة النتائج

1-1 مناقشة نتائج التساؤل الاول

1-2 مناقشة نتائج الفرضية العامة

1-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى

1-4 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

1-5 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

1-6 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

خلاصة ومقترحات

تمهيد

بعد تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في مقياس مصادر الضغوط المهنية الذي اعدته الباحثة شارف مليكة خوجة على عينة الدراسة المقدرة بـ: 160 استاذ واستاذة وبعد جمع البيانات وتفريغها، تم حساب درجة الفروق على الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS في ضوء الفرضيات ونعرض النتائج مع التحليل والمناقشة والتفسير وأخيرا نختم هذه الدراسة بخلاصة وبعض التوصيات.

1- عرض نتائج الدراسة:

بعد الحصول على البيانات وتفريغها في البرنامج الإحصائي (الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS) قصد معالجتها تم الحصول على النتائج التالية:

1-1 عرض تائج التساؤل العام الأول:

والذي كان نصه كالتالي ما مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي، حيث تم حساب المتوسط الحسابي لدراجات الأفراد وكذلك الانحراف المعياري، والمتوسط الفرضي فتحصل الطالب على النتائج الموضحة في الجدول (9) و(10).

جدول (9) يوضح قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط
الضغوط المهنية	140.55	34.96	144

يوضح الجدول رقم (9) ان قيمة المتوسط الحسابي هي 140.55، فيما جاءت قيمة الانحراف المعياري 34.96، اما قيمة المتوسط الفرضي هي 144.

جدول (10) يوضح مستويات الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي

المستوى / المتغير	منخفض		متوسط		مرتفع	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
مصادر الضغوط المهنية	76	47.8%	1	0.62%	82	52.58%

يتضح من خلال الجدول رقم (10) ان الأساتذة الذين لديهم مستوى ضغوط منخفض عددهم 76 استاذ وأستاذة اي ما نسبته 47.8%، والذين لديهم مستوى ضغوط مهنية متوسط عددهم 1 أي ما نسبته0.62%، اما الأساتذة الذين لديهم مستوى ضغوط مهنية مرتفع عددهم 82 استاذ وأستاذة، اي ما نسبته 52.58%.

1-2- عرض نتائج الفرضية العامة:

بغرض معالجة الفرضية العامة والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي، قسمنا عينة الدراسة إلى قسمين على أساس المؤهل وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا القسمين ثم طبق عليها اختبار T. Test والنتائج موضحة في الجدول رقم(11).

الجدول (11)يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية

المستوى / المتغير	خرجي المدارس العليا			خرجي الجامعات			T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
الضغوط المهنية	32	89.59	9.83	127	153.39	26.14	22	0.01

من خلا الجدول رقم (11) يتضح لنا ان المتوسط الحسابي لخرجي الجامعات هو 96.59، والانحراف المعيار 9.83، فيما اتت قيمة المتوسط الحسابي لخرجي الجامعات 153.39 والانحراف المعياري 26.14، اما قيمة T. Test فهي 22 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا ما يحقق الفرضية.

1-3 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر ضغوط طبيعة العمل بين اساتذة التعليم الابتدائي خرجي الجامعات وخرجي المدرسة العليا للأساتذة، حيث تم حساب كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للعينتين، تم طبق اختبار T. Test. والنتائج موضحة في الجدول رقم(12).

الجدول (12) يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الأول

المستوى / المتغير	خرجي المدارس العليا			خرجي الجامعات			T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
البعد الاول	32	25.34	3.60	128	41.46	7.68	17.27	0.01

من خلا الجدول رقم (16) يتضح ان المتوسط الحسابي لخرجي المدارس العليا للبعد الأول وهو25.34، والانحراف المعيار 3.60، فيما اتت قيمة المتوسط الحسابي لخرجي الجامعات 41.46، والانحراف المعياري7.68، اما قيمة T. Test فهي 17.27 وهي دالة عند مستوى الدلالة ، 0.01، وهذا ما يؤكد الفرضية.

4-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

تنص الفرضية الجزئية الأولى على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر ضغوط طبيعة المهنية المادية والفيزيقية اساتذة التعليم الابتدائي خرجي الجامعات وخرجي المدرسة العليا للأساتذة، حيث تم حساب كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للعينتين، تم تطبيق اختبار T. Test والنتائج موضحة في الجدول رقم(13).

الجدول (13) يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الثاني

المستوى / المتغير	خرجي المدارس العليا			خرجي الجامعات			T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
البعد الثاني	32	22.96	3.74	128	36.98	9.1	13.3	0.01

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ ان المتوسط الحسابي لخرجي المدارس العليا هو 22.96 والانحراف المعياري3.74، اما خرجي الجامعات فإن المتوسط الحسابي قدر بـ36.98 والانحراف المعياري9.1 فيا كانت قيمة T.Test بـ13.3 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، ومن هنا يمكن القول ان الفرضية محققة.

1-5 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر ضغوط الاجتماعية والسياسة التعليمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي خرجي الجامعات وخرجي المدرسة العليا للأساتذة، حيث تم حساب كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للعينتين ثم طبق اختبار T. Test، والنتائج موضحة في الجدول رقم(14).

الجدول (14) يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الثالث

المستوى / المتغير	خرجي المدارس العليا			خرجي الجامعات			T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
البعد الثالث	32	18.9	2.56	128	34.31	6.17	13.7	0.01

من خلا نتائج الجدول رقم(14) يتضح المتوسط الحسابي لكل من خرجي المدارس العليا وخرجي الجامعات حيث قيمته 18.9و34.31 على التوالي فيما كان الانحراف المعياري للعينتين كالتالي خرجي المداري العليا 2.56و خرجي الجامعات 6.17، وجاءت قيمة اختبار T. Test هي 13.7 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يجعل الفرضية محققة.

1-6 عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

تنص الفرضية الجزئية الرابعة على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر الضغوط المهنية العلائقية بين خرجي الجامعات وخرجي المدارس العليا، ولقد تم حساب

كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للعينتين وتم تطبيق اختبار T. Test والنتائج موضحة في الجدول رقم(15).

الجدول (15) يوضح قيمة ودلالة الفروق في الضغوط المهنية للبعد الرابع

المستوى / المتغير	خرجي المدارس العليا			خرجي الجامعات			T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
البعد الرابع	32	22.37	2.99	128	40.62	10.10	10.08	0.01

من خلال نتائج الجدول رقم (15) نلاحظ ان المتوسط الحسابي لخرجي الجامعات هو40.62 ولخرجي المدارس العليا22.37، اما الانحراف المعياري للعينتين هو 10.10 و2.99 على التوالي، و قيمة اختبار T. Test هي 10.08 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا ما يعني تحقق الفرضية .

2- مناقشة وتفسير النتائج

2-1 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل العام الأول

جاء نص التساؤل العام الأول على النحو التالي" ما مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي" ولقد أظهرت النتائج ان 76 من افراد العينة لديهم مستوى ضغوط مهنية منخفضة، اي ما نسبته 47.8%، وفرد واحد لديه ضغوط مهنية متوسطة اي ما نسبته 0.62%، فيما كان العدد الأكبر للأفراد الذين لديهم مستوى ضغوط مهنية مرتفع وعددهم 82 اي ما نسبته 52.58%، وبما أن العدد الأكبر هم من فئة الأساتذة الذين لديهم مستوى مرتفع من الضغوط المهنية، يمكن القول أن اساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى مرتفع من الضغوط المهنية وهو ما يتفق مع دراسة عبد الفتاح وعماد الزغلول(2001) التي بينت ان معلمي مدرية التربية بمحافظة الكرك يعانون من مستور مرتفع من الضغوط النفسية، كما اتفق مع نتائج دراسة باهي السلامي (2007) الت أكدت على ان المدرسين في المراحل

التعليمة يعانون من مستوى عالي من الضغوط وهو ما اثبتته دراسة شارف مليكة خوجة (2011).

ويمكن ارجاع ذلك الى العوامل الضاغطة التي يتعرض لها الأستاذ مثل الممارسات العقابية، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات ونقص المساندة الاجتماعية والتغيرات المستمرة في المناهج التربوية.

2-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة

نصت الفرضية العامة على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي بن خرجي الجامعات وخرجي المدارس العليا، وبينت النتائج ان قيمة T هي 22 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 اي ان الفرضية محققة.

ولقد تعارضت نتائج الدراسة مع دراسة عمر عبد الله الخرابشة و مصطفى نوري مصطفى القمش(2009) والتي خلصت الى عدم وجود فروق في تعرض المدرسين بمحافظة الزرقاء بالأردن للضغوط تبعا لمتغير المؤهل العلمي. واكدت دراسة محمد الدسوقي (1998) ان مهنة التدريس اعلى ضغطا من مهنة موظفو مراكز الهواتف و التمريض، فيما اكدت دراسة لوزال جين (2001) ان هنالك فروق في الضغط المهني تعزى لمتغير الجنس و الخبرة المهنية.

وقد يعود الاختلاف في النتائج الى الاختلاف في الحدود الزمانية والمكانية لدراسة و اختلاف البيئة بين محافظة الزرقاء بالأردن و ولاية الوادي بالجزائر، وكذلك الى اختلافات الثقافات و المناهج التعليمية وكذلك شخصية المدرس وصفاته ولعل ابروها الاخلاص في العمل حيث أن "إخلاص المعلم لمهنته يجعله يحب مهنته ويتحمل الصعاب من أجل تحسين أدائه وكثيرا ما نجد معلمين لهما نفس الإمكانيات ويعملان في نفس الظروف إلا أن مردودهما مختلف، ومراد ذلك كله إلى أن أحدهما يكون أكثر إخلاصا (السيد سلامة، 2000، 269).

2-3 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

نصت الفرضية الجزئية الأولى على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مصادر ضغوط طبيعة العمل لصالح خرجي المدارس العليا، وبينت النتائج ان قيمة Tهي 217.27 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 اي ان الفرضية محققة، ولعل من أهم مصادر ضغوط طبيعة العمل "حسب نيلسون وكويك عندما يواجه الافراد نوعين رئيسيين من ضغوط الدور في العمل وهما (غموض الدور) الذي يحدث نتيجة لعدم فهم العمال لما هو متوقع منهم وكذلك (صراع الدور) حيث قد تتطلب الوظيفة العمل لساعات طويلة، وهذا ما يتعارض مع مسؤوليات العامل الأسرية"(عبد العظيم،2006، 224).

ولقد اختلفت نتائج الدراسة عن نتائج دراسة باهي السلامي(2007) والتي توصلت الى عدم وجود فروق في الضغوط المرتبطة بعبء العمل تعزى لمتغير الجنس، كما تعارضت مع نتائج دراسة شارف مليكة خوجة(2011) والتي اكدت على عدم وجود فروق دالة احصائيا في مصادر ضغوط طبيعة العمل تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

ويمكن ارجاع اسباب الاختلاف في النتائج التي توصلت إليها الدراسة ونتائج دراسة باهي السلامي (2007) الى أن الباحث بحث في الفروق في مصادر ضغوط طبيعة العمل من حيث الجنس، فيما بحثت الباحثة شارف مليكة خوجة(2011) من حيث المراحل التعليمية، والطالب بحث في الفروق في مصادر ضغوط طبيعة العمل من حيث المؤهل العلمي

2-4 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية

نصت الفرضية الجزئية الثانية على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر الضغوط الفيزيقية والمادية لصالح خرجي المدارس العليا، وبينت النتائج ان قيمة T هي 13.3 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 اي ان الفرضية محققة.

ومن اهم مصادر الضغوط الفيزيقية الأجر الذي يتقاضاه الاستاذ مقابل العمل التربوي الذي يقوم به.

وقلة الكتب المدرسة "**يعتبر الكتاب المدرسي صلب عملية التدريس إذ يحدد المعلومات التي يجب أن تدرس للتلاميذ ،وعدم توفره أو قلته يسبب مصدر ضغط نفسي للمدرس**".
(ناصرالدين زيدي ،2007 ، 152)

وهذا ما تؤكده دراسة عبد الفتاح وعماد الزغلول (2001) و التي توصلت الى ان أكثر المصادر إثارة للضغوط النفسية هي تلك المرتبطة بالدخل و مناخ التدريس، كما اكدت على وجود فروق تعزى لمتغير الجنس في الدخل.

وكذلك نقص أو انعدام الوسائل التعليمية، كنقص الكتب المدرسية وانعدام وجوود الوسائط التعليمية، ويمكن ارجاع سبب الفروق في معرفة خرجي المدارس الظروف الفيزيقية و المادية اثناء مزاوله التربص التطبيقي خلال فترة تكوينهم بالمدارس العليا للأساتذة.

2-5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مصادر ضغوط الاجتماعية والسياسة التعليمية لصالح خرجي المدارس العليا، وبينت النتائج ان قيمة T هي 13.7 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 اي ان الفرضية محققة.

وتتمثل الضغوط الاجتماعية والسياسة التعليمية في علاقة الاستاذ بأولياء التلاميذ وهيئة أولياء التلاميذ، وكذلك في التعديلات و التغييرات المستمرة في المناهج التربوية، حيث اكدت دراسة برانس وأخرون(1988) ان من اهم العوامل الضاغطة على المدرس نقص المساندة الاجتماعية، واثبتت دراسة عبد الفتاح و عماد الزغلول(2001) على ان العلاقة مع المجتمع المحلي. وأولياء التلاميذ، والأنشطة اللامنهجية ومناخ التدريس من أهم المصادر المثيرة للضغوط النفسية،

حيث يمكن ارجاع سبب الفروق الى الخبرة التي اكتسبها خرجي المدارس العلياء في اطار التربص التطبيقي الذي قضوه في المؤسسات التعليمية رغم قصر مدتها.

2-6 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مصادر ضغوط العلائقية لصالح خرجي المدارس العليا، وبينت النتائج ان قيمة Tهي 10.08 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 اي ان الفرضية محققة.

وتتمثل مصادر الضغوط العلائقية في علاقة الأستاذ بالمشرف التربوي (المفتش)، وكذلك علاقته المدير أو نائبه، وعلاقته مع كل من زملائه الاساتذة و التلاميذ ايضا، ويشير(محمد رفعت رمضان 1984) في كتابه أصول التربية وعلم النفس، أن الأشراف التربوي لا يتفق مع اتجاهات التربية الحديثة، حيث انه لم يغذ المدرس لكن ترك فيه الحسرة و المرارة لأنه يوضع في وضع الممتحن(ناصرالدين زيدي، 2007، 144).

ولقد تعارضت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة لوزال جين (2001) و التي توصلت

ويمكن تفسير الفروق في هذا البعد الى أن خرجي المدارس العليا للأساتذة، قد زاولوا تربص ميداني مع أستاذ مكون، فيما لم يتلقى خرجي الجامعات تكويناً مخصص، وهذا ما يجعل المشرف التربوي يكثف الزيارات التوجيهية الى خرجي الجامعات، حيث تدركها هاته الاخيرة كمصدر لضغوط المهنية.

خلاصة ومقترحات:

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، والتي أثبتت على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء المؤهل التعليمي لصالح خرجي المدارس العليا للأساتذة ارتأ الطالب تقديم جملة من الاقتراحات نذكر منها:

– ضرورة اخضاع خرجي الجامعات إلى تكوين تطبيقي مع استاذ مكون بدلا من التكوينات النظرية.

- ضرورة توفير الوسائل و الوسائط التعليمة في المؤسسات التربوية.

- توفير الجو الملائم للأستاذ واحساسه بالأمن النفسي.

– تدريب الأساتذة على استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسة و المهنية

كما يقتر الطالب مواصلة البحث في موضوع الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي حيث يقترح بعض العناوين ويذكر منها:

- بناء برنامج ارشادي للخفض من مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي.

– مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي في ضوء الاقدمية المهنية والتخصص.

– مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بتقدير الذات لدى اساتذة التعليم الابتدائي.

– مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة العليم الابتدائي وعلاقتها بالسمات الشخصية للأستاذ.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- احمد، ماهر. (2003). *مدخل بناء المهارات*. الدار الجامعية: الاسكندرية.

- انطوان، حبيب رحمة. (1992). *تجارب عربية في التعليم الاساسي وتخطيطه*. المنظمة العربي لتربية والثقافة والعلوم ادارة التربية: تونس.

- باهي، سلامي. (2007). *مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي*. أطروحة دكتوراه غير منشور. جامعة الجزائر .

- بشير صالح الرشيدي. (2000). *رؤية تطبيقية مبسطة*. دار الكتاب الحديث: الكويت.

- تركي، رابح. (1984). *مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس*. المؤسسة الوطنية للكتاب: الجزائر.

- تركي، رابح. (1990). *أصول التربية والتعليم*. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.

- جابر ،عبد الحميد جابر (2000). *استراتيجيات التدريس الفعال*. الفكر العربي: القاهرة .

- جمعه، سلطان. (2001). *أثر الضغط النفسي الأسري على معدل الطالب في الثانوية العامة*. ط2. منشورات ملتقى القيادات الشابة: طول كرم.

- حسن ،راوية. (2000). *السلوك في المنظمات*. الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع: مصر.

- حسن، شحاتة ومحبات أبو عميرة. (1994). *المعلمون والمتعلمون، أنماطهم وسلوكهم وأدوارهم*. مكتبة الدار العربية للكتاب.

- حسين ،عبد الحميد أحمد رشوان. (2006). *العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع*. مؤسسة شباب الجامعة: الإسكندرية.

- حسين، حريم. (2009). *السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في المنظمات الاعمال*. ط2. دار حامد للنشر و التوزيع: الاردن.

- حسين، عبد الحميد أحمد رشوان. (2006). *العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع*. مؤسسة شباب الجامعة: الإسكندرية.

- الخرابشة ،محمد عبد الله والقمش ،مصطفى نوري مصطفى(2009). *مصادر الضغوط لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بمحافظة البلقاء في الأردن*. مجلة جامعة أم القرى للعلوم النفسية والتربوية. المجلد الأول ..العدد الثاني: الأردن.

- رجاء، محمود أبو علام. (2004). *مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية*. دار النشر للجامعات: القاهرة.

- زروق، لخضر.(2003). *دليل المصطلح التربوي الوظيفي*. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع: الجزائر.

- ستورا، جان بنجمان. (1997). *الإجهاد أسبابه وعلاجه*. ترجمة أنطوان الهاشم. منشورات عويدات : لبنان.

- سهيلة محسن، كاظم الفتلاوي. (2003). *كفايات التدريس*، المفهوم والتدريب، الأداء. دار الشروق: الأردن.

- السيد، سلامة الخميسي. (2000). *التربية والمدرسة والمعلم قراءة اجتماعية ثقافية*. دار الوفاء لدنيا الطباعة: الإسكندرية.

- السيسي ،شعبان ،علي حسين. (2002). *أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق*. المكتب الجامعي الجديد للنشر والتوزيع : الأزاريطة .مصر.

- شحاتة، محمد ربيع. (2006). *علم النفس الصناعي* .ط03. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع : القاهرة.

- صالح، أرشيد العقيلي وسامر، محمد الشايب.(1998). *التحليل الإحصائي باستخدام ببرنامج SPSS*. ،دار الشروق. عمان. الأردن.

- صالح، بن حمد العساف.(1995). *دليل الباحث في العلوم السلوكية*. مكتبة العبيكات: الرياض

- صحراوي ،وافية(2011). *الضغط المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر*. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية تصدر عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 17 جامعة الجزائر02 : الجزائر.

- صفاء، عبد لعزيز وسلامة، عبد العظيم. (2007). *إدارة الفصل وتنمية المعلم*. دار الجامعة الجديدة : الإسكندرية.

- عبد الحفيظ، مقدم.(1993). *الإحصاء و القياس النفسي و التربوي*. ط2. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.

- عبد الرحمن، العيسوي. (2000). *القياس و التجريب في علم النفس و التربية*. دار النهضة العربية: بيروت.

- عبد الرحمن، بن سالم. (2000). *المرجع في التشريع المدرسي الجزائري*. دار الهدى: الجزائر.

- عبد العظيم، حسين طه. (2006). *إدارة الضغوط التربوية والنفسية*. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع : الأردن.

- عبد المجيد، نشواتي. (1998) *علم النفس التربوي*. ط3. مؤسسة الرسالة. بيروت. لبنان.

- عثمان، السيد فاروق.(2001). *القلق وإدارة الضغوط النفسية*. دار الفكر العربي للطباعة والنشر.

- علي. راشد. (1998). *اختيار المعلم واعداده ودليل التربية العلمية*. دار الفكر لطباعة والنشر: القاهرة.

- علي، عبد السلام علي. (1997). *المساندة الاجتماعية ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها العاملات المتزوجات*. المجلد السابع .جامعة بهنا: مصر.

- علي، عبد السلام علي. (2000). *المساندة الاجتماعية و أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالتوافق مع الحياة الجامعية لدى الطلاب المقيمين في المدن الجامعية*. مجلة علم النفس .العدد 53. الهيئة العامة للكتاب: مصر.

- عماد، بوحوش ومحمد، محمود الذنبيات. (2001). *مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث*. ط3 .ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.

- محمد ،محمد جاسم. (2006). *مشكلات الصحة النفسية، مرضها و علاجها*. دار الثقافة: الأردن .

- محمد، عبد الرحيم عدس. (2000). *المعلم الفاعل والتدريس الفعال*. دار الفكر: الأردن.

- مريم، كوردلي (2009). *دور مركز التحكم وبعض المتغيرات الشخصية في تسيير ضغط مهنة التدريس ومصادره عند أساتذة التعليم الثانوي*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر.

- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم. (دون سنة) :الجزائر.

- مليكة، شارف خوجة. (2011). *مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث*. مذكرة ماجستير. غير منشورة. كلية الآداب والعلوم الانسانية: الجزائر.

- ناصـر الـدين، زبـدي. (2007). *سـيكولوجيا المـدرس دراسـة وصـفية تحليليـة*. ديـوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.

- وزارة التربيـة الوطنيـة .جـانفي (2005) النشـرة الرسـمية. *النصـوص المتعلقـة بإصـلاح المنظومة التربوية*. عدد خاص. الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية: الجزائر.

- وزارة التربية الوطنية.(2009). *النشرة الرسمية لتربية الوطنية*. المدرية الفرعية لتوثيق العدد 522، الجزائر.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Boudarène. M:(2005). *le stress entre bien être et souffrance*, édition berti, Alger.

- Fontana.D. (1990). *gérer le stress*. ed piere margada. Bruxelles.

- Gangroff. B.(2000). *satisfactioet souffrance au travail*. ed l'harmattan, Paris.

- Glasser William.(1993). *the quality school teacher*, Harper Collins. new york.

- Husen Torsten. (1984). *Educational research and policy*. How do they relate Oxford. Royaume-Uni. pergamon pres.

- Sarafino. E,P. (1994). *Health psychology*. piopsychoscial Interaction. 2 ed. NEW YORK .Johan Wily & Sons ,Inc.

الملاحـــق

الملحق رقم1

جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علوم التربية

تخصص ارشاد و توجيه

مقياس مصادر الضغوط المهنية

سيادة الاستاذ (ة) المحترم (ة)

في إطار تحضير مذكرة ماستر تحت عنوان "**مصادر الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي**" وبصفتك مؤهلا لتزويدنا بالمعلومات الخاصة بموضوع البحث قصد تحقيق اهدافه و الكشف عن اهم مصادر هذه الضغوط نرجو منك قراءة كل بنود المقياس بعناية قصد الاجابة عنه كاملا، وتأكد أن المعلومة لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي وشكرا.

الطالب نصر الدين أحمد الصالح

البيانات الشخصية

الرتبة :.....

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

خريج المدرسة العليا للأساتذة ☐

خريج الجامعة ☐

-

الرقم	العبارة	التكرار				
		اوافق بدرجة كبيرة جدا	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	اوافق بدرجة قليلة	اوافق بدرجة قليلة جدا
01	ارى أن مهنة التدريس متعبة					
02	أجد صعوبه في القيام بالادوار العديدة التي تتطلبها مني مهنة التدريس					
03	اشعر بثقل المسؤولية المهنية					
04	تعد المرحلة النعليمية التي تدرس فيها من أصعب المراحل					
05	تخصصي لا يتناسب مع مادة التدريس المسندة لي					
06	يرهقني اكتظاظ الاقسام					
07	يرهقني عدد الساعات التي ادرسها اسبوعيا					
08	التحضير الدائم للدروس يتطلب مني بذل جهود اضافية					
09	يرهقني تصحيح الامتحانات					
10	برمجة اوقات عملي لا تراعي ظروفي الخاصة					
11	تؤثر متطلبات التدريس على حياتي الشخصية					
12	لا راحة لي اطلاقا					
13	اشعر بالندم لوجودي في مهنة التدريس					
14	لا تضمن لي مهنة التدريس راتبا شهري محترما					
15	انزعج لنقص فرص الترقية في مهنتي					
16	اجد نفسي مضطرا لتدريس ساعات اضافية لتغطية حاجاتي					
17	يتعبني بعد مكان عملي عن مقر مسكني					
18	تضطرني مهنة التدريس لممارسة مهنة اخرى					

-

	قصد تحسين وضعيتي					
19	يزعجني غياب الطب المهني					
20	ضيق وقتي لا يسمح لي بالتردد على مكتبة المؤسسة					
21	ارفض تناول الوجبات الغذائية لردائتها					
22	يزيد نقص الوسائل التعليمية من توتري					
23	اشعر بالضيق بسبب نقص التهوئة في الاقسام					
24	تمنعني الضوضاء من التركيز على تأدية عملي					
25	اشعر بصعوبات كبيرة في تؤدية عملي بسب ارتفاع درجات الحرارة في الاقسام					
26	تزعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية					
27	اعارض تقليد مناهج اجنبية					
28	اشعر بعدم الارتياح لغموض السياسة التعليمية المتبعة في بلادي					
29	اجد صعوبة في فهم وتطبيق مقاربة التدريس بالكفاءت					
30	يعيق نقص تكويني المهني من تجسين ادائي					
31	لا تحقق الدولة جميع متطلباتي المهنية					
32	اتخوف من عدم التوافق مع تكنولوجيات الحديثة للتربية					
33	اشعر بالانزعاج عندما الاحظ ان التلاميذ لا يستةعبون الدروس بسبب كثافة البرامج التعليمية					
34	اتألم من نظرة المجتع السلبية لمهنة التدريس					
35	لا أحظى بالمكانة التي اسنحقها في المجتمع					
36	يزعجني عدم تواجد الدعم والمساندة من قبل الادارة					

-

37	تزيد صعوبة التواصل مع المدير من قلقي					
38	يضايقني عدم اشتراكي في اتخاذ بعض القرارات التي ترتبط بمهامي التعليمية					
39	تشكل الزيارات المفاجئة للمفتش مصدر قلق بالنسبة لي					
40	تحبطني طريقة تقييم المفتش لعملي					
41	يضايقني رفض بعض زملائي للتعاون معي في الامور المهنية					
42	تؤرقني صراعاتي المستمرة مع زملائي في المهنة					
43	تزيد الفروق الفردية من شعوري بصعوبة مهنة التدريس					
44	يزعجني لا مبالاة اغلبية التلاميذ بالدراسة					
45	اعاني من عدم انضباط تلاميذي داخل القسم					
46	يزعجني نقص زيارات الاولياء لي للاطلاع على المسار الدراسي لابنائهم					
47	انزعج من انتشار المحسوبية في المدرسة					
48	يضايقني انتشار العنف في الوسط المدرسي					

الملحق رقم 2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية الوطنية لولاية الوادي
مصلحة المستخدمين
مكتب الطور الأول والثاني

إحصاء خاص بأساتذة التعليم الابتدائي الجدد

يشهد السيد رئيس مكتب الطور الأول الثاني أن الاحصائيات الخاصة بأساتذة التعليم الابتدائي الجدد للسنة الدراسية 2017/2016 الموجودة في الجدول المدون أدناه صحيحة

	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع العام
خرجي الجامعات	264	724	988
خريجي المدارس العليا	02	30	32
المجموع	266	754	1020

ملاحظة :

سلمت هذه الوثيقة من طرف رئيس مكتب الطور الأول والثاني لاستعمالها فيما يسمح به القانون

الوادي في : 2017/03/14

ع/ مدير التربية
رئيس مكتب الطور الأول والثاني

شنوف جمال عبد الناصر

الملحق رقم 3

معاملات ارتباط البعد الاول بنوده

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.45	0.05
2	0.69	.010
3	0.63	0.01
4	0.51.	0.01
5	0.41	0.01
6	0.41	0.01
7	0.68	0.01
8	0.69	0.01
9	0.49	0.01
10	0.64	0.01
11	0.64	0.01
12	0.59	0.01
13	0.40	0.05

-

الملحق رقم 4

معاملات ارتباط البعد الثاني بنوده

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
14	0.75	0.01
15	0.85	.010
16	0.76	0.01
17	0.39.	0.05
18	0.74	0.01
19	0.61	0.01
20	0.65	0.01
21	0.60	0.01
22	0.62	0.01
23	0.51	0.01
24	0.70	0.01
25	0.55	0.01

-

الملحق رقم 5

معاملات ارتباط البعد الثالث ببنوده

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
26	0.79	0.01
27	0.61	.010
28	0.76	0.01
29	050.	0.01
30	0.66	0.01
31	0.58	0.01
32	0.65	0.01
33	0.54	0.01
34	0.63	0.01
35	0.51	0.01

-

الملحق رقم 6

معاملات ارتباط البعد الرابع بنوده

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
36	0.81	0.01
37	0.82	.0.01
38	0.78	0.01
39	0.59	0.01
40	0.62	0.01
41	0.47	0.01
42	0.52	0.01
43	0.62	0.01
44	0.63	0.01
45	0.39	0.01
46	0.66	0.01
47	0.64	0.01
48	0.70	0.01

-