



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

عنوان المذكرة:

الضغوطات المهنية عند الأساتذة في ظل جائحة كورونا

دراسة ميدانية لأساتذة ثانوية لطروش الجليلي بلدية مزغران - ولاية مستغانم

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل

من إعداد الطالبة:

- بوعلي نسرين

إشراف الأستاذة:

- كيم صبيحة

لجنة المناقشة:

رئيسة اللجنة	أستاذة محاضرة	د. حيرش أمال
مؤطر	أستاذة محاضرة	د. كيم صبيحة
مناقش	أستاذ محاضر	د. سيرات فتحي

أ. كيم صبيحة



السنة الجامعية: 2020 - 2021

شكر و عرفان

قال تعالى " و من يشكر فإنما يشكر لنفسه " (لقمان 12)

و قال رسوله الكريم عليه أفضل الصلاة و السلام " و من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز و جل "

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف الأنبياء و المرسلين نبينا محمد و على أهله و صحبه أجمعين

أما بعد:

فإنني أشكر الله عز و جل وافر الشكر على كرمه و أن وفقني و أعانني على إتمام هذه الدراسة التي أرجوا أن تنال رضاه

و الشكر موصول كل الشكر إلى كل معلم أفادني بعلمه من المراحل الدراسية الأولى حتى هذه اللحظة

و أتوجه بجزيل الشكر و عظيم الامتنان إلى الأستاذة المشرفة "كيم صبيحة" على تكريمها بنصحي و توجيهي لإتمام هذه الدراسة و خالص الشكر لأعضاء اللجنة المناقشة

كما أشكر كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد و أشكر جميع أساتذة علم الاجتماع التنظيم و العمل على إسهامهم في تكويني لأتمكن من امتلاك الكفاءات لإتمام هذا البحث و

العمل

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من قال فيهم الله سبحانه و تعالى " واعبدوا الله و لا تشركوا به شيئا و بالوالدين إحسانا"

أهدي ثمرة جهدي للتي ذكرها الرحمن ببرها و عطفها و حنانها, إلى التي علمتني حب الحياة و أن

الكلمة الطيبة و الاعتماد على النفس هو نبل الحياة إلى التي أهتمني روح الجد و العمل

بابتسامتها و قلبها الطيب إلى أمي الحنونة حفظها و رعاها الله

إلى من رباني صغيرا و فرح بي و أنا كبيرة و من أجلي قاوم تعب الحياة حفظه الله

إلى أعز ما لدي أخوتي بوعبد الله, وليد

إلى أخواتي صباح و زكية و زوجها نبيلة و الكنكوتين أنس و خلود

إلى جميع عائلة بوعلي

إلى خالتي خيرة و بناتها ميمي التي ساعدتني في العمل و أختها مروة رفيقتي و إلى جميع عائلة بن

سليمان

إلى رفيقات العمر نسرين, وسام, خويرة, سارة و أمال

إلى من ساعدوني في الدعم و البحث من بعيد أو قريب خاصة أمين و حسين إلى كل هؤلاء

أهدي ثمرة جهدي

إلى جميع طلبة علم الاجتماع التنظيم و العمل دفعة ألفين و واحد و عشرون

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الضغوط المهنية التي يواجهها أساتذة التعليم الثانوي خلال جائحة كورونا حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول معاناة أساتذة التعليم الثانوي من الضغوط المهنية الناتجة عن التغيير في ظروف عملهم التربوي بالمؤسسة في ظل جائحة كورونا، و قمنا بصياغة فرضيتين تمحورا حول معاناة الأساتذة من ضغوطات مهنية بسبب التغيير التي أحدثته هذه الأخيرة و خاصة ضغط الحجم الساعي. و جوابا على الإشكالية و صدق الفرضيتين اعتمدنا على المنهج الوصفي و التحليلي و الإحصائي و تمت الدراسة على عينة قصدية متكونة من 60 أستاذ عن طريق تقنية الاستمارة لجمع المعلومات و البيانات التي توصلنا بفضلها إلى النتائج التالية: التأثير السلبي للفيروس على الأستاذ بزيادة عدد ساعات العمل مقابل عدم كفاية الحجم الساعي، غلاء القدرة المعيشية في المجتمع الجزائري مع عدم تغطية الراتب الشهري للحاجيات الأستاذ، كثافة البرنامج الدراسي الذي كان الدافع الرئيسي للإضرابات.

الكلمات المفتاحية: الضغوطات المهنية- جائحة كورونا- الأساتذة.

Résumé :

Cette étude vise à connaître les pressions professionnelles auxquelles sont confrontés les enseignants du secondaire pendant la pandémie de Corona, où le problème de l'étude tournait autour de la souffrance des enseignants du secondaire face aux pressions professionnelles résultant du changement des conditions de leur travail éducatif dans l'établissement au cours de la pandémie de Corona, et nous avons formulé deux hypothèses centrées sur la souffrance des enseignants face aux pressions professionnelles, en raison du changement induit par ces dernières, notamment la pression du volume horaire. Pour répondre à la problématique et à la validité des deux hypothèses, nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive, analytique et statistique. L'étude a été menée sur un échantillon intentionnel de 60 professeurs utilisant la technique du formulaire pour collecter des informations et des données, grâce à laquelle nous avons atteint les résultats suivants : L'impact négatif du virus sur le professeur en augmentant le nombre d'heures de travail versus Le nombre d'heures insuffisant, le coût de la vie élevé dans la société algérienne avec le salaire mensuel ne couvrant pas les besoins de l'enseignant, l'intensité de le programme d'études, qui était un motif majeur des grèves.

Summary :

This study aims to understand the professional pressures faced by secondary school teachers during the Corona pandemic, where the problem of the study revolved around the suffering of secondary school teachers in the face of professional pressures resulting from the change in the conditions of their educational work. in the establishment during the Corona pandemic, and we formulated two hypotheses centered on the suffering of teachers in the face of professional pressures, due to the change induced by the latter, in particular the pressure of the hourly volume. To answer the problem and the validity of the two hypotheses, we relied on the descriptive, analytical and statistical approach. The study was carried out on an intentional sample of 60 professors using the form technique to collect information and data, thanks to which we achieved the following results: The negative impact of the virus on the teacher by increasing the number of working hours versus The insufficient number of hours, the high cost of living in Algerian society with the monthly salary not covering the teacher's needs, the intensity of the study program, which was a major reason for the strikes.

الفصل العاشر

تمهيد:

تلعب مهنة التدريس دورا كبيرا في تنمية المجتمع و نظرا لدور الأستاذ الهام في هذه المهنة فقد تزايد الاهتمام بالأستاذ كما ازداد الاهتمام بدراسة وضعه و العوامل التي تؤثر في فعاليته إما نقصا أو زيادة, فالأستاذ ركن أساسي في العملية التربوية, ونجاح أو فشل هذه العملية فهو يعتمد عليه بشكل أساسي.

كما يعتبر موضوع الضغوط من المواضيع الهامة التي نالت اهتمام العديد من المفكرين و الباحثين في شتى العلوم بصفة عامة وبصفة أخص في الإدارة و الإطار التنظيمي، و هذا راجع إلى أهميته و ما للضغوط من انعكاسات سلبية و ايجابية على كل من الفردة المؤسسة و المجتمع, فهذا العصر يتميز بالتغيير السريع و المستمر مما يؤدي إلى تفاقم الضغوط لدى العاملين, حيث يتعرض العاملون لحالات من الاضطراب و القلق و الخوف و الغضب فيؤثر سلبا على حالتهم الصحية و النفسية و الاجتماعية بالإضافة إلى ذلك يتعرضون لمؤثرات مادية ف بيئة العمل كزيادة أو انخفاض درجة الحرارة أو عدم توفر الظروف الصحية المناسبة, أو ارتفاع الضوضاء و غيرها من مؤثرات تنعكس على رضاهم الوظيفي و يؤثر على موقفهم تجاه عملهم و بالتالي تعيق المؤسسات الوصول لأهدافها التي تعمل على تحقيقها.

نظرا لأهمية العنصر البشري و باعتباره المحور الأساسي للإنتاج في المنظمات المعاصرة فان الاهتمام بدرجة رضاه عن عمله يعتبر أمرا هاما نظرا لكونه يساعد في رفع كفاءة المؤسسة و مواجهة التحديات و المنافسات, فسر نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يكمن في العمل على تحريك الطاقات البشرية و تطويرها و تحفيزها على العمل.

انطلاقا مما سبق ذكره قد جاءت هذه الدراسة نظرا لأهمية موضوع الضغوطات المهنية عند الأساتذة في ظل جائحة كورونا مما دفعني لأوجه اهتمامي لهذا الموضوع, وجاءت هذه الدراسة بشكل مفصل على النحو التالي:

الجانب النظري و الذي يحتوي على 03 فصول:

- **الفصل الأول:** إشكالية الدراسة, فرضيات الدراسة, تحديد مصطلحات البحث, أهداف الدراسة, أهمية الدراسة, أسباب اختيار الموضوع, و بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالبحث.
- **الفصل الثاني:** يتعلق بالضغوط المهنية, مفهوماها, أنواعها, عناصرها, مصادرها, النظريات المفسرة لها.
- **الفصل الثالث** يتعلق بمهنة التدريس: التطور التاريخي للتدريس, فلسفة التدريس, مراحل التدريس, التدريس الفعال, طرق التدريس.

الجانب الميداني: تطرقنا فيه إلى الإطار المنهجي للدراسة و يحتوي على جميع الإجراءات المنهجية التي ت الاعتماد عليها في البحث, و هي التعريف بمجتمع البحث و محالات الدراسة (البشري, الزماني, المكاني) ثم المنهج المستخدم في الدراسة. و أدوات جمع البيانات (الملاحظة, المقابلة, استمارة الاستبيان) عينة الدراسة' صعوبة الدراسة وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة, كما تطرقنا إلى تحليل و تفسير نتائج الدراسة و تفرع ضمنه عناصر تتمثل في تبويب و تحليل نتائج البيانات, مناقشة و تفسير النتائج في ضوء الفرضيات, نتائج عمل الدراسة و أخيرا كانت خاتمة موضوع الدراسة بالإضافة إلى قائمة المراجع و الملاحق.

الفصل الأول

تمهيد :

يعد الإطار المنهجي من أساسيات بناء موضوع دراسة بالمجال السوسيولوجي وهو أساسيات أي دراسة أكاديمية، ولهذا وضعنا بهذا الفصل الأسس القاعدية للدراسة من بينها الإشكالية والفرضيات والمنهجية و المفاهيم وإستطعنا عرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت دراسة نفس الظاهرة أو ما يشبهها.

1- الإشكالية:

تعتبر ضغوط العمل من بين أكثر الموضوعات التي جذبت اهتمام الباحثين خاصة في علم الاجتماع التنظيم والعمل و لقد تطرق الباحثون إلى عرض مجموعة من التعاريف للضغوط بشكل عام و الضغوط المهنية بشكل خاص إلى جانب تحديد مصادر هذه الضغوط و الآثار و النتائج الناجمة عنها و كذلك كيفية التعامل معها.

ومن خلال العرض السابق قمنا بصياغة سؤال الإشكالية على النحو التالي:

- هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي من الضغوطات المهنية الناتجة عن التغيير في ظروف عملهم التعليمي بالمؤسسة في ظل جائحة كورونا؟

و من خلال هذا الإشكال قمنا بوضع الفرضيات التالية و ذلك لتسهيل عملية الدراسة و الإجابة على الإشكال الرئيسي للدراسة.

2- الفرضيات:

- يعاني أساتذة التعليم الثانوي من ضغوطات مهنية ناجمة عن التغيير و كثافة البرامج مع توقيت التدريس خلال جائحة كورونا.
- الحجم الساعي يؤثر على مردودية الأساتذة أثناء التدريس .

3- أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي أهداف مسطرة يسعى جاهدا إلى تحقيقها، و يرجى من وراء الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي تقوم عليه الدراسة.

ويمكن حصر هذه الأهداف فيما يلي:

- أ- الوقوف على عوامل ضغوط العمل لدى الأساتذة و الواجب معرفتها و حصرها للرفع من معنويات و رضا الأساتذة و فعاليتهم من خلال ثانوية بلدية مزهران بولاية مستغانم كنموذج لذلك.

ب- محاولة معرفة مدى التأثير السلبي لفيروس كورونا و ما قام به من تغييرات في الحياة البشرية و ضغوطات و مدى انعكاسها على التدريس و الأساتذة بشكل خاص.

ت- إكمال هذا البحث بأجزائه النظرية و الميدانية, و ما سيحققه من نتائج و توصيات يمكن استغلالها عمليا من طرف المهنيين, لتكون كاستراتيجيات و أساليب للحد و التقليل من ضغوط العمل و تحقيق الاستقرار و الفعالية و الإنتاجية على أكمل وجه لها.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في توجيه الأنظار إلى البرامج التربوية بشكل عام و أساتذة التعليم الثانوي بشكل خاص في إطار الإصلاح التربوي الجديد اثر جائحة كورونا و مدى توافقها مع إمكانيات الأساتذة و قدراتهم, بالإضافة إلى محاولة الالتفات إلى المشاكل التي قد تعترض الأستاذ, و التأكيد على ضرورة مراعاة القدرات الشخصية للأستاذ في ظل هذه التغييرات الجديدة و ذلك لتحقيق قدر من الراحة النفسية و البدنية و الذهنية له و بالتالي تجنب الضغوطات التي يتعرض لها خلال تأديته لمهنة التدريس.

5- أسباب اختيار الموضوع:

الضغوطات المهنية ليست بظاهرة جديدة و إنما الجديد فيها هو التغييرات التي أنتجها فيروس كورونا فالهدف الأساسي لهذه الدراسة هو إلقاء الضوء على مرحلة التعليم الثانوي و التعرف على هذه التغييرات الجديدة من جهة, و من جهة أخرى الاطلاع على موقف و رأي الأساتذة تجاهها, و التعرف على الصعوبات التي يواجهونها و مدى معاناتهم و توترهم في هذا الإطار بسبب الضغوط المهنية التي أنجبتها هذا الوباء كوفيد 19 .

6- التحديث الزماني و المكاني:

أ- المجال البشري:

اعتمدنا في دراستنا على مؤسسة تربوية ثانوية لطروش الجليلي, تضم 60 أستاذ و 36 عامل منهم 17 إداريين و 19 عمال عاديين.

ب- المجال المكاني:

ثانوية لطروش الجيلالي الواقعة بولاية مستغانم بلدية مزهران طريق الصابلات, تم بناء و إنشاء هذه الثانوية سنة 2009, المساحة الكلية للثانوية 715500,50 م², المساحة المبنية 482675,00 م², المساحة المخصصة للتوسيع 232825,00 م², عدد القاعات العادية الموجودة 24, عدد القاعات المخصصة هي 04 محابر, 01 مدرج, 01 قاعة الرياضة بالإضافة إلى ملعب.

ث- المجال الزمني:

كانت دراستنا حول موضوع الضغوطات المهنية عند الأساتذة في ضل جائحة كورونا, استغرقت المدة في إنجاز البحث طول السنة الجامعية 2020/ 2021, بدأنا بالجانب النظري الذي تم فيه جمع المعلومات من الكتب و المجالات و تطرقنا فيه إلى الفصول النظرية¹ كما كان هناك جانب ميداني الذي بدأ من 15 أفريل إلى 01 جوان, إذ دامت حوالي شهر و نصف بإعداد أسئلة الاستمارة ثم توزيعها على أفراد العينة و في الأخير تحليل النتائج و مناقشتها.

7- منهج و تقنية البحث:

إن أهم متطلبات البحث العلمي تكامل الإطار المنهجي و ملائمة لموضوع البحث و مشكلته فطبيعة الموضوع هي التي تفرض المنهج.

أ- المنهج:

المنهج هو مجموعة من الإجراءات و الطرق المتبعة و المتبنتات للوصول إلى نتيجة ما.¹ و لقد إعتمدنا في بحثنا عن المنهج (الوصفي) و (التحليلي) و الذي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها, كما يعرف بأنه دراسة و وصف خصائص و أبعاد ظاهرة من الظواهر في إطار معين أو في وضع معين يتم من خلاله تجميع البيانات و

1 موريس أنجريس : *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)*, ترجمة أبو زايد صجراوي و آخرون, ب ط, دار القصبة الجزائر 2004, ص 100.

المعلومات اللازمة عن هذه الظاهرة و العوامل التي تتحكم فيها و بالتالي إستخلاص النتائج التي يمكن تعميمها مستقبلا.² كما اعتمدنا أيضا على المنهج (الإحصائي) بإستعمال بيانات و جداول إحصائية قصد تفسير و تحليل نتائج الدراسة.

ب- الإستمارة:

يتوقف إجراء البحوث الاجتماعية على ضرورة اختيار تقنية منهجية من بين التقنيات المعروفة و في هذا البحث اعتمدنا على تقنية الاستمارة التي كانت مع أساتذة التعليم الثانوي و التي حددت ب 21 سؤال.

الإستمارة: و التي هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية.³

و هي أيضا مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين تم وضعها في استمارة و يجري بعثها للمعنيين بالبريد أو تسليمها باليد للتحول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها.⁴

طبيعة العينة المدروسة:

العينة هي الجزء المختار من المجتمع العام قصد الدراسة و يشترط فيها صفات المجتمع الأصلي الذي انشقت منه, أي أن يكون لها نفس الخصائص من حيث تعميم النتائج.

و قد اعتمدنا على (العينة القصدية) و تعرف بأنها : تعتمد على إجراء دراسة على فئة معينة دون سواها اعتقادا أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا جيدا.⁵

2 عبد القادر رضوان : * سبع محاضرات حول الأسس العلمية لكتابة البحث العلمي * , ب ط, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر 1990 ص 97.

3 موريس أنجريس, نفس المرجع.

4 عمر بوحوش, محمد الدنيا: *مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث*, ب ط, ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر, 1999, ص 66.

5 الاستاذ عياد أحمد: *مدخل البحث الاجتماعي* , ب ط, مارس 2005, ص 81.

صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي عمل علمي من الصعوبات و تختلف هذه الصعوبات من بحث إلى آخر حسب طبيعة الموضوع و المجالات المختلفة للدراسة و الأوضاع التي تحيط بالباحث أثناء القيام بها, بالنسبة لبحثنا هذا فقد تمثلت الصعوبات في مايلي:

- الأوضاع الحالية المطربة و الخوف الذي يسود العالم بسبب وباء كورونا.
- أثناء النزول الى الميدان كان الأساتذة في إضراب مما أعاقني ذلك في عملي الميداني و بعد عودتهم إلى العمل بدأت فترة الامتحانات فذلك كان سببا في عرقلة سير البحث نظرا لعدم تواجد جميع الأساتذة.
- صعوبة التواصل مع المبحوثين بسبب الأوضاع الحالية التي نعيشها مما جعلني اضطر إلى وضع الإستمارة في الإدارة و تم توزيعها من قبلهم.
- عدم حصولي على جميع الإستمارات إذ تم جمع 32 استمارة فقط من بين 60 استمارة لأن الأساتذة رفضوا ملاء الإستمارة كما أن البعض من الأساتذة لم يجيبوا على جميع الأسئلة بشكل جدي و هذا ما كان حاجزا أمامي في عملية التفريغ.

- تحديد مفاهيم الدراسة:

لكل بحث مفاهيم أساسية ترافقه من بدايته إلى نهايته, و تتطلب من الباحث تحديدها بدقة و وضوح. و نظرا للكثافة الهائلة من المعاني المجردة التي يتضمنها كل مفهوم, و يجب على الباحث أن يستعين بالتعاريف المختلفة المرتبطة بموضوع دراسته.

والمفاهيم التي تتطلب منا ضرورة المنهجية لتحديدها في هذه الدراسة هي كالآتي:

الضغوط المهنية:

قبل البدئ في ذكر مفاهيم ضغوط العمل ينبغي أن نحدد مصطلح الضغط في حد ذاته و الذي نعني به:

لغة: الضغط يعني الضيق و القهر و الأضرار أو الزحمة و الشدة و المجاهدة بين الدائن و المدين.⁶

اصطلاحاً: يعني الضغط في الطب ضغط الدم الذي يحدثه تيار الدم على مدارات الأوعية الدموية, و في الهندسة يعني القوة الواقعة على وحدة المساحات في الاتجاه العمودي عليها.⁷ أما في علم النفس فيعني المطالب التي تجعل الكائن الحي أو الفرد يتكيف و يتعاون لكي يتلاءم مع من حوله و تتمثل الضغوط النفسية في القلق و الإحباط و الصراع و النزاع.⁸

و يؤكد سمير شيوخاني أن " الضغط هو بالفعل رد فعل الجسم, و الاستجابة التلقائية له لمختلف التأثيرات و الأحداث..... و عبارة بيولوجية حالة ازدياد الإثارة "الحث" الضرورية للجسم لكي يدافع عن نفسه عندما يواجه الخطر."⁹

و الضغوط STRESS مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الانسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة.¹⁰

و تعني الضغوط تلك الظروف المرتبطة بالضغط و التوتر و الشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة توافق عند الفرد و ماينتج عن ذلك من آثار جسمية و نفسية.¹¹

- الضغوط المهنية تعني بها مجموعة من المؤثرات و المواقف التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد ينتج عنها العديد من ردود الأفعال, و التي تظهر معلى سلوك الأفراد في العمل أو تنعكس على حياتهم النفسية و الجسدية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل هؤلاء الأفراد مع بيئتهم المهنية الضاغطة.¹²

6 خلفي داود وجريبع بن حرز الله: ضغوط العمل و أثرها على الأداة , مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل, جامعة زيان عاشور الجلفة 2016, ص 25.

7 فراس حاج محمد: أثر ضغوط العمل في مستوى الأداء في القطاع الصحي, بحث لنيل شهادة الماجستير إدارة أعمال الجامعة السورية 2016, ص 17.

8 فراس حاج محمد: نفس المرجع.

9 سمير شيوخاني; *الضغط النفسي* , د.ط. دار الفكر العربي, بيروت سنة 2003, ص 11.

10 فاروق السيد عثمان: *القلق و ادارة الضغوط النفسية* , د. ط. دار الفكر العربي القاهرة 2001, ص 96.

11 فاروق السيد عثمان: نفس المرجع, ص 96.

- الأساتذة: هم المدرسون الذين يشرفون على تدريس مواد التعليم الثانوي العام مثل مواد اللغات و الرياضيات و الفيزياء و العلوم و التاريخ و العلوم الإسلامية و كل مواد التعليم العام مهما كان التخصص أو المستوى التعليمي.¹³

- **جائحة كورونا:** هي الفيروس التاجي الجديد المعروف أيضا باسم COVID 19 هو نوع من الفيروسات التي تسبب مرضا في الجهاز التنفسي و هذا قد يؤدي إلى التهاب و تراكم المخاط و السوائل في مجرى الهواء و في الرئتين (الالتهاب الرئوي). هناك العديد من الفيروسات التاجية المختلفة و معظم هذه الفيروسات تؤثر على الحيوانات, و لكن في بعض الأحيان يمكن أن تتغير هذه الفيروسات و تصيب البشر إذ تفشى هذا المرض في مدينة ووهان الصينية في أوائل شهر ديسمبر 2019 ثم انتقل عبر العالم.

الدراسات السابقة:

دراسة مشيرة اليوسفي (1990) بعنوان:

"ضغوط الحياة الموجبة و السالبة و ضغوط عمل المعلم كمبنى للتوافق"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقات الارتباطية بين ضغوط الحياة الموجبة و ضغوط الحياة السالبة, و ضغوط عمل المعلم و بين التوافق و التنبؤ به, و معرفة الفروق بين متوسطات درجات الذكور و الإناث و المتزوجين و غير المتزوجين, و المعلمين و المعلمات من ذوي الخبرة الأكثر من خمس سنوات, و حديثي التخرج.

- عينة تكونت من (200) مدرس و مدرسة تراوحت أعمارهم بين (23-46) سنة بمتوسط عمري قدره (28.5) و صنفت العينة لمقارنة الفروق إلى ثلاث مجموعات, مجموعة الذكور و عددهم (118) مدرسا و الإناث عددهم (82) مدرسة, مجموعة المعلمين المتزوجين و المعلمات المتزوجات (64) مدرسا و مدرسة و

12 حمزة الحسن : الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية و انعكاسها على مستوى تقدير الذات لديهم, دراسة ميدانية في البلدية و تيبازة, جامعة ملود معمري, تيزي وزو - الجزائر-2015.

13 فلوح أحمد : مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ, دراسة مقارنة بين الجنسين و التخصص الدراسي و المستوى التعليمي, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية, بناء و تقويم المناهج, جامعة وهران - الجزائر-2006 - 2007 ص 11.

مجموعة ذوي الخبرة أعلى من خمس سنوات و عددهم (52) مدرسا, والمدرسين و المدرسات حديثي التخرج و عددهم (54) مدرسا و مدرسة.

- أدوات الدراسة استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

- مقياس ضغوط الحياة:

وينقسم إلى:

مقياس ضغوط الحياة الموجبة.

مقياس ضغوط الحياة السالبة و هو من إعداد الباحثة.

مقياس ضغوط عمل المعلم من إعداد الباحثة.

مقياس يقيس التوافق المنزلي و الصحي الاجتماعي و التوافق الانفعالي.

- نتائج الدراسة:

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي ما يلي:

يوجد ارتباط دال إحصائيا بين درجات الأفراد على مقياس ضغوط الحياة الموجبة و درجاتهم على أبعاد التوافق مما يدل على أن ضغوط الحياة الموجبة ليس لها تأثير سيء على الصحة النفسية و أن ضغوط الموجبة تعكس التوافق الجيد لأنها تؤدي إلى شعور الفرد بالسرور و الرضا و هذا يعكس التوافق الجيد.

يوجد ارتباط دال موجب بين ضغوط الحياة السالبة و ضغوط عمل المعلم و التوافق, و من الملاحظ أن الدرجة العالية على مقياس التوافق يعني و تعكس توافق ضعيفا حسب تصميم للمقياس و هذا السر في العلاقة الموجبة.

توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات المعلمين المتزوجين و المعلمات المتزوجات و المعلمين غير المتزوجين و المعلمات المتزوجات.

لا يوجد ارتباط دال بين ضغوط الحياة الموجبة و ضغوط الحياة السالبة و هذا يعني أنهما مستقلان.¹⁴

دراسة العمري (العمري 1992) بعنوان:

"بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي و ضغوط العمل على الأداء الوظيفي و الفعالية التنظيمية".

استهدفت هذه الدراسة اختيار نموذج سببي لدراسة تأثير كل من بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي و ضغوط العمل على الأداء الوظيفي و الفعالية التنظيمية, ثم جمع البيانات من خلال استبانته وزعت على عينة عشوائية من العاملين السعوديين بالبنوك السعودية لمدينة الرياض عام 1422 هجري, و قد بلغ العائد من الاستبيانات 611 استبانته تشكل عينة الدراسة, استخدم أسلوب تحليل المسار لاختيار النموذج السببي المقترح, و قد كشفت النتائج عن مجموعة من العلاقات السببية المعنوية في النموذج, حيث اتضح أن متغير الرضا الوظيفي يتحد بكل من العمر و الخدمة و الراتب الشهري و صراع الدور و غموض الدور و متغير الرضا الوظيفي, أما متغير ضغوط العمل فتحدد بكل من العمر و الخدمة و الراتب الشهري و صراع الدور و غموض الدور و متغير الولاء التنظيمي, كما اتضح بان متغير الأداء الوظيفي يتحدد بكل من الولاء التنظيمي و ضغوط العمل و متغير ضغوط العمل و العمر و الخدمة, و أخيراً كشفت نتائج أن متغير الفعالية التنظيمية كمتغير نهائي في النموذج يتحدد بكل من الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي و ضغوط العمل و متغير الأداء الوظيفي.¹⁵

دراسة فرانك و شروب STROP CA. 1989 DE FRANK RS بعنوان: "الضغط

النفسي و علاقته بصحة المعلم"

هدفت إلى تقييم العلاقة المتبادلة بين كل من العوامل الشخصية و ضغط العمل و الرضا الوظيفي و الأعراض المرضية, وقد تكونت عينة الدراسة من 245 معلمة من المدارس الابتدائية في جنوب تكساس, وقد كان الاستطلاع هو الأداة المستخدمة في الدراسة, و من ضمن التساؤلات التي تضمنها الاستطلاع هو أن

14 مشيرة اليوسفي 1990: عمل المرأة و أثره على نفسية أبنائها, مجلة التربية, العدد 26/122, سبتمبر, ص 277 / 315.

15 العمري خالد: سلسلة البحوث الاجتماعية و الإنسانية مجلد 7, ط 02, 1992.

العوامل الديموغرافية و الخلفية التدريسية لا تؤثر على الضغط و الرضا أو المخاوف الصحية. وقد أبانت نتائج الدراسة أن ضغط العمل وعلى الرغم من أنه كان المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفي, لكن لم يكن له علاقة مباشرة بالمشكلات الصحية, وهذه النتيجة لم تكن متوقعة و كما أظهرت النتائج أن المعلومات قد أشرن في إجاباتهن إلى مصادر إضافية للضغط و كانت الكثير منها بيئية أو سياسية.¹⁶

دراسة هيبس و هابلين: دراسة ضغوط مهنة التدريس و علاقتها بمركز الضبط و مستوى الانجازات المتوقعة من العلم

حيث طبق على عينة متكونة من 219 معلم و معلمة بالمرحلة الثانوية و 85 مشرفا تربويا مقياس الضغوط المهنية و مقياس روتر لمركز الضبط و مقياس مستوى الانجاز, فأوضحت النتائج المطلوبة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين درجات المعلم و الضغوط المهنية و مستوى انجازاته و بين ذوي مركز الضبط الداخلي.¹⁷

دراسة (السلوم 2002) بعنوان: " عوامل ضغوط العمل التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات":

هدفت هذه الدراسة الى معرفة العوامل الرئيسية لضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي في كل من هذه المدن: الرياض, وجدة و الدمام كما يراها أفراد الدراسة, و توصلت الدراسة إلى أن كمية العمل الذي تقوم به المشرفة الإدارية تعد من عوامل الضغوط المهنية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات, كما يعد غموض الدور الذي تتعرض له المشرفة الإدارية أحد عوامل

16 DEFRANK RS, STROUP CA; (1989) TEACHER STRESS AND HELATH; EXAMINATION OF A MODEL.

17 HEBA IBRAHIM, OM AIED AL MASHAAM; 2004 –“JOB STRESS, AND THE RELATION WITH TYPE A, IOCUS OF CONTOL”, ARABIC STUDIES IN PSYCHOLOGY, VOL 3 N 2, APR, PP5-32.

ضغوط العمل التنظيمية. كما يعتبر التطور و النمو المهني في مجال الإشراف التربوي أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية.¹⁸

دراسة حسين حريم 2003 بعنوان :

" ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن":

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط الوظيفية لدى العاملين في مجال التمريض في المستشفيات الخاصة بالأردن و اعتمد الباحث في دراسته على منهج الوصفي التحليلي في عرض المعلومات و تحليلها و استخدم مجموعة من الأدوات الإحصائية لقياس و تحليل الإجابات و اختبار الفروض, و قد تكونت عينة الدراسة من (500) مبحوث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع العاملين في الجهاز التمريضي أما أداة الدراسة فقد اشتملت استبانته تضم (58) فقرة حول شعور العامل نحو ضغوط العمل التي تسببها (طبيعة العمل, نوع الإشراف, السياسات, الهيكل التنظيمي, الترقية, و تقييم الأداء, النمو و التطور الوظيفي, الرواتب.....الخ)

- يشعر العاملون في جهاز التمريض المستشفيات الخاصة بضغط مهنية ناتجة عن عناصر العمل الذي يؤديه و بدرجات متفاوتة من حيث إستمراريتها

- جوانب العمل المتعلقة بالراتب و الترقية و تقييم الأداء و العلاقات مع المرضى تسبب ضغوط وظيفية مستمرة نوعا ما, أما الجوانب المتعلقة بالهيكل التنظيمي و النمو و التطور المهني و سياسة المؤسسة, و ظروف العمل و طبيعة العمل فإنها تسبب ضغوطا وظيفية أحيانا.¹⁹

18 ابن خورور خير الدين: علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوية, دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات لولاية تبسة, جامعة محمد خيضر بسكرة, الجزائر 2011/2010 ص 29.

19 حسين حريم 2003: ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن, مجلة جامعة دمشق, المجلد 24, العدد الثاني, ص 430.

خلاصة الفصل الأول :

يعتبر هذا الفصل حجر الأساس لدراستنا التي تتعلق بمدى تأثير الضغوطات المهنية على أساتذة التعليم الثانوي الناتجة عن الأزمة الصحية التي تعرضت لها الجزائر كباقي الدول، والتي أرغمت الأستاذ على التأقلم مع الوضع. فسنحاول من هذه الدراسة كشف وحصر الضغوطات المهنية داخل المؤسسة بهذه الفترة الزمنية.

الفصل الثاني

تمهيد:

أشارت الضغوط اهتمام العديد من الباحثين للتعرف على مسبباتها و الآثار المترتبة عليها و وضع الاستراتيجيات الملائمة لإدارتها و الحد من أثارها، و يعد كانون (canon) أول الباحثين الذين اهتموا بدراسة الضغوط حيث توصل إلى أن الضغوط عندما تكون دائمة و مستمرة تترك آثار قاسية على الفرد، و تؤدي في نهاية المطاف إلى اضطراب في النظام البيولوجي لديه، كما يعد "هاتر سيللي" SELEY الرائد الأول الذي قدم مفهوم الضغوط النفسية إلى الحياة العملية حيث أوضح أن الضغوط لها دورا مهما في إحداث معدل عالي من الإنهاك و الانفعال الذي يصيب الجسم، إذ أن أي إصابة جسمية أو حالة انفعالية غير سارة كالقلق و الإحباط لها علاقة مباشرة بالضغوط، لهذا فان موضوع الضغوط المهنية من الموضوعات التي ما تزال تستقطب اهتمام الباحثين في مجال العمل.

I. ماهية الضغوط المهنية:

1- مفهوم الضغوط المهنية: إن تعدد المتغيرات التي يشملها مفهوم الضغوط المهنية و اتساع إطار دراستها إلى ظهور تعاريف متعددة لهذا المفهوم، فقد عرفها كل من HANASER 1996- DEKEYSER من منظور نفسي على أنها عبارة عن استجابة العامل أمام متطلبات الوضعية التي تجعله يشك في مدى تمتعه بالموارد الضرورية التي تمكنه من المواجهة.¹

و ينظر الباقي (2004) إلى الضغوط المهنية على أنها مجموعة ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية و الجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط.²

أما المنظمة العالمية للصحة (2004) فتشير إلى ضغوط المهنية على أنها مجموعة من استجابات الموظفين الممكنة في حالة مواجهتهم لمتطلبات و ضغوط مهنية لا تتناسب مع معارفهم و كفاءاتهم، و التي تستدعي استعمال قدراتهم في موقف العمل.³

يعرف الخضري الضغوط المهنية بأنها كل تأثير مادي أو نفسي يأخذ أشكالا مؤثرة في سلوك متخذ القرار، و يعيق توازنه النفسي و بالتالي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية و التنفيذية التي تواجهه.⁴

1 مدني عثمان 2009: الضغط المهني لدى إطارات المركب الصناعي للغاز (سونطراك, حاسي الرمل), مصادره و أعراضه و أساليب مواجهته, رسالة ماجستير في علم النفس و التنظيم, جامعة الجزائر, ص 13.

2 مدني عثمان : نفس المرجع, ص 16.

3 الأحسن حمزة 2015 : مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي و إنعكاساتها على تقدير الذات لديهم, دراسة ميدانية في الجزائر, أطروحة الدكتوراه في علم النفس التنظيم و العمل, ص 22.

4 باهي سلامي: مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكوماتية لدى مدرسي الابتدائي و المتوسط و الثانوي, دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا, جامعة الجزائر 2008, ص 76.

ويعرف ضغط العمل أيضا بأنه أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديدا للفرد، و يقصد بالضغوط الوظيفية مجموعة من العوامل البيئية (مثل غموض الدور، صراع الدور و أحوال العمل السيئة و الأعباء الزائدة) والتي لها علاقة بأداء عمل معين.⁵

و يرى سيزلاجي و والاس SEZIAGYI and WALLACE أن الضغوط تجارب داخلية تخلق و تولد عدم توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد تكون نتيجة للعوامل في البيئة الخارجية المنظمة أو الشخص.⁶

و يشير BOUDAREN إلى أن العمل هو الصحة و انه مصدر للضغوط غالب يكون سبب في حدوث توتر و قلق و اضطرابات مردها إلى وجود صراعات خطيرة تؤدي إلى صعوبات صحية، و هو ما خلصت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل، حيث توصلت إلى أن عدم الرضا عن الذات و بالتالي التأثير على الصحة العامل.⁷

I. النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

2-1 نظرية سبيل برجز SPILLE BERGES

تعد نظرية سبيل برجز في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغط عنده فقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة Trait كحالة STATA NSCETE والذي يعتبر هذا الأخير على انه قلق موضوعي أو موقفي، يعتمد على الظروف الضاغطة، حيث يعتبر الضغط الناتج ضغطا مسببا لحالة القلق.⁸

5 العميان محمود : *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص 160.

6 باهي سلامي: مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكموماتية لدى مدرسي الابتدائي و المتوسط و الثانوي، دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا جامعة الجزائر 2008، ص 76.

7 باهي سلامي : نفس المرجع ، ص 77.

8 السيد فاروق عثمان : *القلق و إدارة الضغوط النفسية*، دار الفكر العربي، القاهرة الطبعة الأولى، 2001، ص 99.

2-2 نظرية التقدير المعرفي:

قدم هذه النظرية لازاروس (LAJERUS.1970) و قد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك و العلاج الحسي و الإدراكي, يعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية, و العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية, و العوامل المتصلة بالموقف نفسه, و تعرف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها "تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد".⁹

و يؤدي ذلك إلى تقييم التهديد و إدراكه في مرحلتين هما:¹⁰

أ- **مرحلة التقييم الأولى:** و من خلالها يقيم الفرد طبيعة و مميزات الموقف المتمثلة في نوع المنبه, شدته,

خطورته, مدى تهديده, و علاقته بالمتغيرات الأخرى.....الخ.

ب- **مرحلة التقييم الثانوي:** هنا يحدد الفرد أهم الاستراتيجيات و أطراف التعامل التي يقترحها

لمعالجة لمشاكل أو المواقف المهددة و القيام بها.

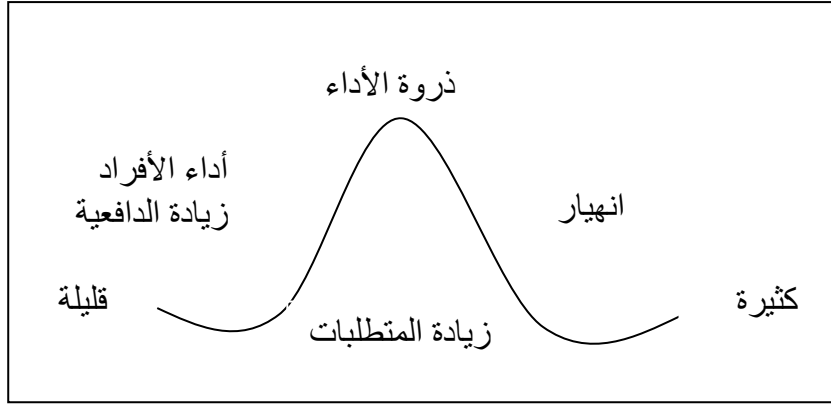
2-3 نظرية "هب":

في هذه النظرية درس "هب" العلاقة بين الأداء الخاص بالمدير, و المتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوط العمل, فوجد أن الأداء يتأثر بمقدار متطلبات الأفراد (قلة و كثرة) حيث أكد "هب" أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل و أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز و المنشطات و لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد في الاستجابة لها و التوافق معها, فإنها تؤدي على مستوى عال من القلق, و بالتالي تقلل قدرة الفرد على التركيز, و تقلل قدرته على الأداء بوجه عام و قد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب و فقدان الرغبة في الأداء ككل, و بالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي, وما يتبعه من أعراض كالانطواء و الغضب لأتفه الأسباب, و عدم القدرة على الأداء¹¹ و هذا ما يظهر في الشكل التالي:

9 فاروق السيد عثمان : *القلق و ادارة الضغوط النفسية*, دار الفكر العربي, القاهرة. الطبعة الاولى, 2001, ص 27.

10 فاروق السيد عثمان, نفس المرجع, ص 27.

11 فاروق السيد عثمان, نفس المرجع, ص 100 .



الشكل (1) : نموذج "هب" في الضغوط

2-4 نظرية هانز سيلبي HANZE SELLAJ :

ترى هذه النظرية أن الضغط متغير غير مستقل و هو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص, و يضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة و أشار سيلبي إلى ثلاث مراحل للاستجابة للضغط.¹²

أ- الفرع **panique**: الإنذار هو الرد الفعلي الأولي للجسم لحالة الضغط و الذي يتخذ بوجه عام صيغة تفاعل المركبات الكيماوية في جسم الإنسان و يظهر في توتر الأعصاب و ارتفاع ضغط الدم و زيادة معدل التنفس و غيره من الأعراض.¹³

ب- المقاومة **Résistance**: عقب الصدمة الأولى ينتقل الفرد إلى المرحلة الثانية و هي مرحلة المقاومة و فيها يحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو أدى نتج من الصدمة الأولى و يشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب و القلق و التوتر, و يحاول الفرد مقاومة مسببات الضغوط فان استطاع النجاح و التغلب على المشكلة فان أعراض الضغط تزول.¹⁴

12 عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان : ضغوط العمل منهج الشامل لدراسة مصادرها و نتائجها و كيفية إدارتها, معهد الإدارة الرياض, 1998, ص 16.

13 موفق محمد الكبسي : ضغوط العمل و أثارها على الأداء الوظيفي, دراسة ميدانية على قطاع البنوك القطرية, المجلة العالمية للبحوث و الدراسات التجارية, الاسكندرية, 2004, ص 173 .

14 السيد فاروق عثمان: مرجع سابق, ص 99.

ج- الإجهاد Stress: الإرهاق حينما تنهار المقاومة في هذه المرحلة تظهر الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل القرحة و الصداع و ارتفاع ضغط الدم و الأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد و المنظمة على السواء.¹⁵

● الشكل (2) الأعراض العامة للتكيف:

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
- رد فعل الاتجاه- يظهر الجسم التغيرات الخاصة بالتعرض لعوامل الضغط لأول مرة و تبدأ المقاومة.	- المقاومة- في المرحلة الثانية يتم تأكيد مما إذا كان التعرض لعوامل الضغط يتوافق مع التكيف تزداد المقاومة لتجاوز المستوى العادي	- الإنهاك - يعقب التعرض المستمر المتصل عوامل الإجهاد التي أصبح الجسم متأقلا معا في النهاية تستنزف

المصدر : أندرودي سيزلاتي, مارك جي والاس, السلوك التنظيمي و الأداء, ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد الرياض, معهد الإدارة العامة, السعودية, ص 171.

II. مصادر ضغوط العمل:

إن مسببات ضغوط العمل يمكن أن تكون أي مؤثر داخلي أو خارجي يؤدي إلى استجابة جسدية أو نفسية مع مراعاة الفروق الفردية عند الأشخاص.

تتعدد مصادر ضغوط العمل ما بين العوامل الداخلية و الخارجية و التي تتحرك أثرها على مستويات الأداء, وعلى حالة الفرد النفسية و على العلاقات الشخصية مما يؤدي للقلق و الأمراض, و من بين هذه المصادر:¹⁶

1-المصادر الفردية: هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تسبب في شعور الأفراد بالضغوط من

عدمه و من أهم هذه العوامل:

أ- اختلاف شخصية الفرد كمسبب لشعور بضغوط العمل: قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأن يشعر بالضغوط دون الأخر.¹⁷

و يمكن تصنيف أنماط الشخصية إلى نمطين أحدهما أكثر قابلية بسبب رغبته في إنجاز أكبر من المهام في أقصر وقت ممكن و المبالغة في طموحاته, و كأنه يسابق الزمان و يعرف بالنمط (أ).

أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول يعرف النمط (ب) الذي يتميز بالثقة و الهدوء و كذا أخذ الأمور ببساطة و أخذ الوقت في التعامل مع الأمور و مواجهتها.¹⁸

و لقد حاول "لوتس LUTHANS" أن يفرق بين النمط الشخصية (أ) و بين نمط الشخصية (ب) من خلال وصفه لسلوكيات كل منهما و ذلك كما هو موضح في الجدول التالي:¹⁹

16 جاسم مشتت داوي و سعد عبد عابر*:مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي*, المجلة العراقية للعلوم الإدارية, العدد 27.

17 أحمد محمود خالد الحلبي: أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية, جامعة الشرق الأوسط, الأردن, 2011 ص 19.

18 علي حمدي*: سيكولوجيا الاتصال و ضغوط العمل*, الطبعة الثانية, المكتبة الجامعية 2000, ص 173.

• جدول رقم (01): يوضح الشخصية (أ) و نمط الشخصية (ب)

نمط الشخصية (أ)	نمط الشخصية (ب)
1- مستعجل دائما	1- ليس في عجلة من أمره
2- يمشي بسرعة	2- متأني في مشيته
3- غير صبور بسبب ضياع الوقت	3- يستمتع بوقته دون الإحساس بذنب
4- يعمل شئئين في آن واحد	4- صبور و لا يؤنب نفسه كثيرا على ضياع الوقت
5- لا يستمتع بوقت الفراغ	5- ليست له مواعيد نهاية إنجاز العمل
6- مشغول بالأرقام	6- يلعب من أجل المتعة و ليس من أجل الكسب
7- يقيس النجاح بالكمية	7- ذو أسلوب لطيف في الحياة
8- شديد و عنيف	8- لا يهتم بالوقت
9- منافس	
10- يشعر دائما أنه تحت ضغط الوقت	

المصدر: عبد الرحمن بن أحمد بن محمد الهيجان, ضغوط العمل, الرياض, 1988

ب- اختلاف قدرات الأفراد: تتفاوت القدرات من فرد إلى فرد آخر, و يلعب ذلك دور في تفاوت الشعور

بضغوط العمل, و من هذه القدرات:

- القدرة على تحمل الأعباء و المهام الصعبة.
- القدرة على تحمل المسؤولية و قد تكون مسؤولية الإشراف على الآخرين و المسؤولية على أشياء مادية للأفراد.
- القدرة على التعامل و التأقلم مع الضغوط, فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع الضغوط العمل, و مع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن لها ردود فعل مختلفة من جانب الأفراد.

19 عبد الرحمن بن أحمد بن محمد الهيجان, ضغوط العمل, منهج شامل لدراسة الضغوط مصدرها و نتائجها و كيفية إدارتها, الرياض معهد الإدارة العامة 1998 ص 106

- مدى إدراك الفرد للضغوط: فالأفراد يخلفون في مدى إدراكهم للضغوط من حولهم, و رجع ذلك إلى التفاوت بين المعاني المدركة بواسطة الأفراد و مدى فهمهم و تفسيرهم لها.²⁰

ج- مركز التحكم في الأحداث (داخلي و خارجي): توجد بعض الأدلة التي تربط بين اعتقاد الفرد في تحكمه و سيطرته على الأحداث المحيطة به و بين الشعور بضغوط العمل, فمركز التحكم الداخلي يعني أن الفرد يستطيع التحكم و السيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة في أن مركز التحكم الخارجي يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل و قوى خارجية عن تحكمه و سيطرته من الحظ و الفرصة.²¹

2-المصادر التنظيمية: من أهم مصادر ضغوط العمل التي يتعرض العاملين في المنظمات و الأكثر شيوعا تتمثل في الآتي:

أ- العبء الوظيفي: و يتمثل هذا العبء في الزيادة أو الانخفاض, فزيادة عبء الدور الوظيفي تعني قيام الفرد بمهام يستطيع إنجازها في الوقت المتاح, أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد.²²

ب- غموض الدور: ويعتبر غموض الدور من المصادر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمات و يعني عدم وضوح عناصر العمل و عدم تأكيد الفرد من اختصاصاته, و عدم معرفته بما يجب تأديته, و عدم تأكيد توقعات الآخرين منه, و كذلك افتقاره إلى المعلومات الخاصة بحدود سلطته و مسؤولياته و سياسته و قواعد المنظمة و طرق تقييم الأداء و غيرها, مما يترتب عليه ارتباك الفرد في عمله و شعوره بالضغط النفسي و عدم الرضا عن العمل و الميل لتركه.²³

20 علي حمدي*: سيكولوجيا الاتصال و ضغوط العمل*, الطبعة الثانية, المكتبة الجامعية 2000, ص 174.

21 أحمد محمود خالد الحلبي: أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية, جامعة الشرق الأوسط, الأردن 2011 ص 19.

22 جيرالد جرينبرج و روبرت بارون*: إدارة السلوك في المنظمات*, دار المريخ, السعودية, الرياض, ص 259.

23 محمد إسماعيل بلال: مرجع سابق ص 56.

ج- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات: حيث يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ

القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم للمديرين أو المشرفين ذلك عائد

إلى عدة عوامل منها:²⁴

- أهمية القرار و النتائج المترتبة عنه.

- درجة تعقيد القرار

- مدى المشاركة في اتخاذ القرار

- المسؤولية المترتبة على القرار

و إتباع الفردية في اتخاذ القرارات و عدم إشراك العاملين من قبل الرؤساء و المشرفين, تمثل مصدرا من مصادر

ضغوط العمل بالنسبة للموظفين الذين يشعرون بعدم أهميتهم في اتخاذ القرارات و خاصة تلك التي يتأثرون بها و

هم مسئولون عنها.²⁵

ويرجع الهنداوي أن عدم مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات يعد مصدرا للضغوط العمل و ذلك لسببين هما:

- ينمو لدى الفرد إحساس بعدم أهميته في المنظمة التي يعمل بها و أنه كل مهمل, ليس لأفكاره أو آراءه

قيمة, و لهذا فقد استبعد من المشاركة في صنع القرار.

- تزايد حدة الضغوط إذا ما كانت القرارات لا تتخذ بشكل, على الأقل من وجهة نظر الفرد, الهدف

الذي سطرت من أجله و هو ما يعني مقاومة و اعتراض من جانب الفرد على هذه القرارات مما يضاعف

في النهاية من حدة ضغوط العمل لديه.²⁶

24 خليل محمد حسين الشماع: * مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال *, دار المسيرة للنشر و التوزيع, 2007 عمان, الأردن, ص 109.

25 عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان : ضغوط العمل, منهج شامل لدراسة الضغوط, مصدرها و نتائجها و كيفية إدارتها, الرياض, معهد الإدارة العامة, 1998 ص 182.

26 نايف بن فهد توم: مستويات ضغوط العمل و سبل مواجهتها في الأجهزة الامنية, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة نايف العربية للعلوم الامنية, قسم العلوم الإدارية, 2005, المملكة العربية السعودية, ص 40 / 41.

د- ظروف العمل المادية: أن البيئة المادية (الفيزيولوجية) تلعب دور كبيراً في صنع الضغوط في منظمات العمل في عصرنا الحاضر، و نعني البيئة المادية (الفيزيولوجية) العوامل المادية التي تحيط بالعاملين في المنظمات مثل: التكيف و الإضاءة و الأثاث و الأصوات و الهيكل المعماري للمكتب و التهوية.

إن اختلاف ظروف العمل المادية من إضاءة و حرارة و رطوبة و ضوضاء و ترتيب مكان و غيرها من الظروف يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة العمل و ظروفه و يؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر و الضغوط النفسية فالضوضاء تترك آثاراً نفسية و عضوية على الفرد، فالعاملون يتأثرون بمستوى و درجة الأصوات الموجود في بيئة العمل، فقد تؤدي بعض الأصوات إلى ضعف السمع أو فقدانه في بيئات العمل تعلق فيها الأصوات

كما أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعها أو انخفاضها) تتسبب ضيقاً لدى العامل، كما تؤثر تأثيراً سيئاً على النواحي الفيزيولوجية للعامل، مما يزيد إحساس العامل بالضيق و يسرع إليه بالتعب و الملل و يقلل كفاءته في العمل.²⁷

و تصميم المكتب سواء كان من حيث المساحة أو التأنيث أو التهوية أو النظافة أو طريقة الجلوس، و اختلاف تماثل و درجة المكاتب بالنسبة للأشخاص ذوي المراتب المتساوية، كلها مصادر قد تؤدي لضغوط عندها لا تكون بالطريقة الصحيحة.²⁸

27 فرج عبد القادر طه: *علم النفس الصناعي و التنظيمي*، القاهرة، دار قباء لطباعة و النشر و التوزيع، طبعة 09، 2001 ص 254/253.

28 فرج عبد القادر طه : نفس المرجع، ص 254

I. أنواع الضغوطات المهنية:

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير منها:

- يمكن تقسيم الضغوط وفقا للآثار المترتبة عنها إلى نوعين:

أ- **الضغوط الايجابية:** وهي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات ايجابية حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج و الانجاز المهام بسرعة و حسم ، كما ان لها آثار نفسية ايجابية تتمثل فيما تولد لديه من شعور بالسعادة و السرور و ينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل ، حيث إن المهام تنفذ بتفوق هي المحددة في إطار زمني لتنفيذها أما غير المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فان انجازها يكون بطريقة سيئة و غير مقبولة.

ب- **الضغوط السلبية:** و هي الضغوط المؤدية ذات الانعكاسات على صحة و نفسية الإنسان و من تم تنعكس على أدائه و إنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط و عدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية اتجاه قضايا العمل.²⁹

أما من حيث الشمول فقد قسم الخضيرى ضغوط العمل إلى :

1- **ضغط كلي شامل:** و هو الضغط السائد على كل شيء من اهتمامات العمل، و مسيطرة على كافة العوامل في المنظمة التي يعمل بها.

3- **ضغط جزئي فرعي:** يرتبط بمصلحة فئة من الفئات التي يضمها الكيان الإداري الذي يعمل به متخذ القرارات، حيث تصدم مصالحه مع أهدافه نتيجة الضغط عليه، فكلما كانت هذه الفئة مؤثرة كلما أجبرت متخذ القرار الانصياع لمطلبها.³⁰

29 علي بن حمد بن سليمان النوشان: ضغوط العمل و آثارها على أداء اتخاذ القرارات, دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية و المدنية, رسالة ماجستير, أكاديمية نايف العربية للعلم الأمنية, الرياض, 2003, ص 14.

30 مبارك بن فالخ مبارك الدوسري: ضغوط العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي لأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود, رسالة ماجستير, جامعة نايف للعلوم الأمنية, الرياض 2010, ص 21.

-حسب معيار المصدر: تنقسم الضغوط وفق مصادرها إلى:

أ- **الضغوط الناتجة على البيئة المادية:** تشكل الضوضاء و الحرارة و سؤ التهوية مصدر الضغوط بالنسبة للفرد ،و يؤول دون قيام الفرد بمهامه ومسؤولياته بالشكل المطلوب .

ب- **الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:** و تظهر نتيجة تفاعل الفرد مع زملاء في مجال العمل مثلا لصراع داخل المؤسسة، اختلاف المهارات بين الأفراد.

ج- **الضغوط الناتجة عن النظام عن النظام الشخصي للفرد:** و ترجع إلى الخصائص الشخصية للفرد و هي تختلف من شخص لأخر، حسب طبيعة و نمط شخصيته، مثلا: شخص للفرد سريع الغضب يكون أكثر عرضة للضغوط من الشخص الهادئ.³¹

من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر و مدى التأثير على صحة الإنسان البدنية و النفسية و يقسم " JAINS " الضغوط إلى:

- **الضغوط البسيطة:** و تستمر من ثواني معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة على المضايقات صادرة على أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

- **الضغوط المتوسطة:** و تمتد من ساعات إلى أيام و تنجم على بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيادة شخص مسؤول غير مرغوب فيه.

-**الضغوط المضاعفة:**و هي التي تستمر إلى أسابيع و أشهر و تنجم على أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو موت شخص عزيز.³²

31 قاسم علوان و نجوى أحمد* :إدارة الوقت مفاهيم و عمليات و تطبيقات*، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009 ص 138.

32 لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة : *الإجهاد*، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، جامعة منصور، قسنطينة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر 2006، ص 16/15.

و قد وضع عبد الرحمن بن احمد بن محمد هيجان جدولاً لمقارنة بين الضغوط السلبية و الضغوط الايجابية نوره فيما يلي³³:

• جدول رقم (4) يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية و الضغوط السلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
1. تسبب الانخفاض في الروح المعنوية	1. تمنح دافعا للعمل
2. تولد الارتباك .	2. تساعد على التفكير
3. تدعو للتفكير في الجهد المبذول.	3. تحافظ على التركيز على النتائج
4. تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه.	4. تجعل الفرد ينظر إلى العمل بجد
5. تشعر الفرد أن كل شيء يمكن أن يقاطعه و يشوش عليه	5. تحافظ على التركيز في العمل
6. الشعور بالأرق.	6. النوم جيدا
7. ظهور الانفعالات و عدم القدرة على التعبير عنها	7. القدرة على التعبير على الانفعالات و المشاعر
8. الإحساس بالقلق	8. تمنح الإحساس بالمتعة
9. يؤدي إلى الشعور بالفشل	9. تمنح الشعور بالإنجاز
10. تسبب للفرد الضعف	10. تمد الفرد بالقوة الثقة
11. التشاؤم من المستقبل	11. التفاؤل بالمستقبل
12. عدم القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة	12. القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.

المصدر: عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان: ضغوط العمل, الرياض, 1998.

33 لوكيا الهاشمي, بن زروال فتيحة : *الإجهاد*, مخر التطبيقات النفسية و التربوية, جامعة منصورى, قسنطينة, دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع, عين مليلة, الجزائر, 2006, ص 16/15.

III. عناصر الضغوطات المهنية :

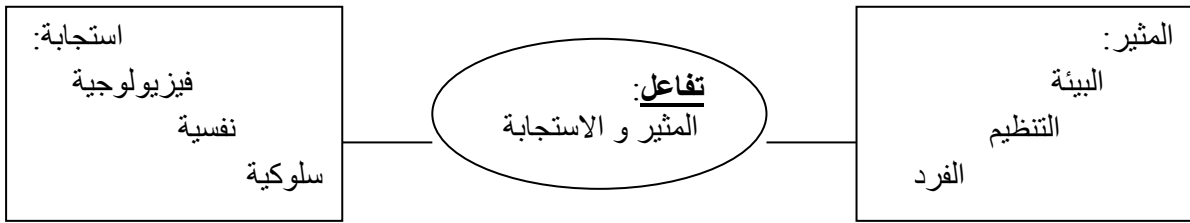
تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسية و هي:

1-عنصر المثير: هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية و الداخلية للمؤسسة و كذلك العوامل المؤسسة المرتبطة بالموارد البشري و التي تولد شعورا بالضغط.

2-عنصر الاستجابة: هو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية و الفيزيولوجية و السلوكية التي يديها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات .

3-عنصر التفاعل: هو عبارة عم ذلك التفاعل الذي يحدث بين المثيرات و الاستجابات، أي أن الضغط الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية و الداخلية للمؤسسة و كذا العوامل المرتبطة بالموارد البشري.³⁴

و يوضح الشكل رقم (1) عناصر ضغوط العمل و تداخلها.



الشكل رقم (1): عناصر ضغوط العمل

34 أندرودي سيزلافي و ماك جي والاس : السلوك التنظيمي و تقييم الأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض، معهد الإدارة العامة، دون سنة، ص 180.

و هناك من يضيف عنصرين آخرين لضغوط العمل هما عناصر الإدراك و عنصر الفروق الفردية.³⁵ و يمكن توضيحها كما يلي:

عنصر الإدراك: يتمثل الإدراك في استقبال المثيرات و تفسيرها و ترجمتها إلى سلوك محدد، فمن خلال عملية الإدراك يستطيع الفرد أن يحدد وضعية اتجاه ضغوط العمل.³⁶

عنصر الفروق الفردية تتمثل في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد ،كالسن ،الجنس،الخبرة.....الخلقد أثبتت بعض الدراسات أن للفروق الفردية تأثير كبير في درجة اختلاف استجابات الفرد لضغوط العمل و في التعامل معها و السيطرة عليها.³⁷

35 شفيق شاطر: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية, دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء, سونلغاز, رسالة ماجستير, جامعة أحمد بوقرة, بومرداس 2010, ص 309.

36 محسن علي الكتبي,* السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق*, د. ط, المكتبة الأكاديمية الإسماعيلية, مصر 2005 ص 309.

37 فاروق عبده فليه و محمود عبد المجيد السيد, السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية, د ط, دار المسيرة و التوزيع, الأردن 2005 ص 306.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال عرضي لهذا الفصل يتضح ضغوط العمل هي مثيرة تتواجد في بيئة الأفراد مما ينتج عنها ردود أفعال تنعكس على سلوكهم نفسيا و جسديا وفي أدائهم لأعمالهم، و لها أنواع متعددة و مختلفة باختلاف المعايير وتتكون من ثلاث عناصر و هي عنصر المثير و الاستجابة و التفاعل و هناك من يضيف عنصرين هما الإدراك والفروق الفردية، كما تصدر الضغوط من مصادر عدة تؤدي إلى تواجدها في بيئة العمل من بينها مصادر فردية وأخرى تنظيمية، و ينجم عنها آثار سلبية تعود بالسلب على الفرد و المنظمة على حد سواء، و كذلك قد قمت في هذا الفصل بعرض أهم النظريات المفسرة لظاهرة الضغوط من بينها نظرية هاترسيلي و هب و سبيل برجز.

الفصل الثالث

تمهيد:

تعتبر العملية التربوية التعليمية هي حجر الأساس في بناء و تطور الدول بحيث تولى أهمية كبيرة من جميع جوانبها خاصة مكونات الداخلية النشيطة و الفعالة المتمثلة في المثلث المعروف و هو المعلم المتعلم و المنهج المعلم. فالعملية التربوية تلقى على كاهل المعلم مم يجعله مسؤولا عن إعداد جيل سليم لذلك و جب على الأستاذ أن يكون جديرا بتلك المسؤولية عن طريق العمل المتواصل لتحقيق الأهداف المسطرة بغية الوصول إلى المعرفة و إحداث تغيير مرغوب في سلوك التلميذ و إيصال معلومات أو تشكيل مهارات و تحقيق أنشطة المتعلمين من خلال عملية التدريس .

1- التطور التاريخي للتدريس :

على الرغم من أن التدريس سلوك قديم مارسه الإنسان إلا أنه لم يظهر في الغرب كمهنة رسمية معترف بها بمعناها و خصائصها الحاضرة إلا مع بداية القرن الثامن عشر عندما بدأت سلطة الكنيسة تنحصر عن شؤون المجتمع الدينية. أما في الشرق فإن مهنة التدريس بقيت محصورة على رجال الدين و موجهة نحو الأمور الدينية حتى بداية القرن الحالي حيث أخذ التدريس منعرجا آخر بوجه عام و المشرفون عليه بوجه خاص يتصفون بالتخصصية و الاستقلال التدريجي عن الإدارة الدينية المباشرة و مهما يكن فقد اقتصر التدريس في بداية الأمر على المحاربين و تدريبهم على فنون القتال و تحضيرهم جسميا لهذا الغرض، و كان ينتشر في الحقبة التاريخية لعهد الإسبارطي و العهد الاستوري، أما في الحياة الصينية تتمثل التدريس في إعداد الكتاب و الموظفين و المواطنين للمجتمع و الإدارة المدنية، و مع بداية القرن السادس عشر توجه التدريس نحو إعادة القادة كما كان الأمر في التعليم الأثيني الذي تميز بهذه الوظيفة و ركز على تحصيلها.

أما في المجتمع الهندي و اليهودي و الإسلامي فقد ركز التدريس بدرجة كبرى في تعليم المعتقدين و العلماء و الدعاة لتحقيق عرضين رئيسيين و هما صلاح الفرد و نجاحه في الدنيا و قبوله في الحياة الآخرة.

و عندما شعر الأوروبيون بالحاجة لحراسة علوم الأمم الأخرى و حضارتهم فقد اهتم التدريس نتيجتها بتعليم الأفراد و إعدادهم كعلماء ليكونوا قادرين على البحث و الاستفسار في انجازات اليونانيين و العرب و المسلمين و ذلك للاستفادة منها و بناء حياة علمية جديدة و حقيقة كان لهم ذلك في تطوير الفكر و الحياة الأوروبية و ما تبلور جراء هذا التدريس هو ذلك الحشد من العلماء الذين ظهوروا و اخذوا على عاتقهم و استفادوا منها في تطوير التربية البدنية و تحسين ممارستها و نتائجها .

و أما جون لوك، جان جاك روسو و بستالوتري، و فروبل و هابرت و غيرهم إلا أمثلة قليلة لعملية التدريس أما مع بداية القرن العشرين، بدأ التركيز على الطفل و اهتماماته و رغباته و ميولاته و منها ظهرت المدارس و الوسائل التعليمية المميزة.

حين قام بون دوى بترجمة أعمال روسو و بستالوتري إلى مدارس و فلسفة تربوية حديثة سادت دو مناقشة تذكر عالم التربية بشكل عام حتى منتصف القرن الحالي.

و التدريس الذي تطور عبر العصور الألفية حتى وصل الصيغة الحالية هو في نفس الوقت علم تطبيقي انتقائي أخذ من علوم شتى علم النفس التربوي و الفلسفة علم الاجتماع كثيرا من مبادئه، مما نتج عن هذا كله أن يتميز بطبيعة و خصائص مدارس حديثة و متنوعة.¹

2- فلسفة التدريس:

إذا أردنا فهم فلسفة التدريس لا بد علينا التطلع على مراحل ما يسمى بالتدريس حاليا فقد مر هذا بعدة مراحل كان في بدايتها لا يلتزم بفكر أو منهج أو برنامج واضح و بالتالي لم يكن معروفا بأنه مهنة بمفهوم و مواصفات المهنة كالوقت الحالي و كان يعتمد على بعض الشخصيات في المجتمع الصغير الذين كانت تتوفر فيهم شروط تلقين المعرفة أو المعلومة في هذا المجتمع.²

و من هذه الشروط القراءة و الكتابة فقط، و لم تكن هناك اتجاهات نحو إعداد من يقوم بمهنة التعليم بل يكفي أن تتوفر فيه موهبة التلقين و بظهور فلسفات عديدة و تأكيدها على الفرد باعتباره عظما في المجتمع ظهرت الحاجة تدريجيا إلى من يكون قادرا على نقل فكرة الفلسفة تكون لديه الموهبة بجانب القدرة على فهم المعرفة و نقلها إلى المتعلمين.³

و من الطبيعي أن تظهر الحاجة إلى أن يكون المعلم متخصصا في فرع محدد من المعرفة بل كان يقوم بنقل المعرفة الشاملة المتوفرة و المحدودة و بتقديم الحضارة الإنسانية و ظهور الاكتشافات العلمية من مجالات مختلفة و بتطور وسائل البحث تفجرت المعرفة الإنسانية تدريجيا، و أصبحت مشكلة ناقل المعرفة المتخصص تطرح نفسها بإلحاح في كل فرع من فروع المعرفة و صاحب ذلك الاتجاه الإنساني بزيادة أعداد الراغبين في التعليم، و بالتالي ضرورة زيادة إعداد المدارس و أصبح من الضروري توجيه اهتمام القائمين على التدريس سواء من ناحية أهمية إعدادهم تربويا و أيضا علميا في فروع المعرفة التي يقومون بتدريسها و بتطوير العلوم المختلفة و ظهور نظريات التعليم و تقديم وسائل و طرق نقل المعرفة استلزم ذلك أن يكون المعلم مساهرا تربويا و علميا و ظهرت التخصصات لكل فرع من فروع المعرفة و أصبح التدريس يعتمد على نظريات التربية و أيضا النظريات العلمية بل إن المعلم قد انطلق

1 محمد زياد حمدان: *التدريس الحديث*، أصوله و تطبيقاته، الدار السعودية، جدة، 1983، ص 71.

2 فاطمة عوض صابر : طرق التدريس بين النظرية و التطبيق، جامعة حلوان، 1985، ص 27.

3 محمد عبد العليم مرسى : *المعلم و المناهج و طرق التدريس*، الطبعة 1، دار عالم الكتب، 1984، ص 60 .

من خلفية فكرية نظرية اتصلت بالعلم و العلم المتلقي و أصبح التدريس هو الوسيلة الناقلة لمختلف الفروع المختلفة.⁴

3- مفهوم التدريس:

التدريس (instruction) هو عملية تربوية هادفة تأخذ من اعتبارها كافة العوامل المكونة للتعليم و يتعاون خلالها كل من المعلم و التلميذ لتحقيق ما يسمى بالأهداف التربوية.⁵

و التدريس أيضا هو عملية اجتماعية انتقائية تتفاعل فيها كافة الأطراف التي تهتم بالعملية التربوية و من إداريين و عاملين و معلمين و تلاميذ لغرض نمو المتعلمين و الاستجابة لرغباتهم و خصائصهم، و اختيار المعارف و المبادئ و الأنشطة و الإجراءات التي تتناسب معهم و تنسجم في نفس الوقت مع روح العصور و متطلبات الحياة الاجتماعية.⁶

و يعتبر التدريس موقفا بالتفاعل بين الطرفين لكل منهما ادوار يمارسها من اجل تحقيق أهداف معينة.⁷

بينما يركز المفهوم التقليدي للتدريس على إحداث تغيير سلوكي لدى التلميذ⁸، بينما المفهوم الإنساني الحديث يهتم بمساعدة كل تلميذ للتعرف على خصائص و إمكانياته الذاتية الفذة، و تطويرها لديه تم تهيئة الظروف للمشاركة بها و توظيفها في انجاز ما هو خير و مفيد.⁹

4 محمد عبد العليم مرسي: مرجع سابق، ص 60.

5 محمد بن زياد حمدان: * أدوات ملاحظة التدريس*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1986 ص 23.

6 محمد بن زياد حمدان: *التدريس الحديث أصوله و تطبيقاته*، دار الكتاب، الكويت 1982، ص 123.

7 أحمد خليل محمد حسن: *أثر استخدام استراتيجيين للتفاعل اللفظي في تدريس الفيزياء*، دار المعارف، القاهرة، 1991، ص 20.

8 LANGHORD, G. TEACHING 15 PROFESSIONS. UNIVERSITY PRESS, MANCHISTER 1978 P 03.

9 محمد بن زياد حمدان: *قياس كيفية التدريس طرقه و وسائله الحديثة*، الدار السعودية، جدة، ص 71.

4- الفرق بين التعليم و التدريس :

- يوجد أكثر من فرق يميز فيه بين التدريس و التعليم أبرزها:¹⁰
- التدريس عمل مقصود في حين أن التعليم عكس ذلك.
- التعليم أوسع من التدريس فهو يضم القيم و المعارف بالإضافة إلى المهارات و التي يفتقر إليه التدريس .
- إن التدريس يقتصر على المؤسسات التربوية عدى التعليم يمكن أن يتعدى إلى خارج المؤسسات التربوية.

5- مراحل التدريس:

إن العملية التدريسية تمر بثلاث مراحل: "التخطيط، التنفيذ،التقويم".

5-1- مرحلة التخطيط:

تعد المرحلة الأولى في التدريس، و يتم فيها الإلمام بأهداف التربية و الأهداف العامة للمنهاج، و كذلك التخطيط للمنهاج و للوحدة فضلا عن الدروس اليومية.

5-2- التنفيذ:

و ي المرحلة الثانية و يتم فيها عمليتي التعليم و التعلم، باستخدام أساليب و استراتيجيات داخل المؤسسة و خارجها تحت إشراف و توجيه و قيادة الأستاذ، و تفاعل المتعلمين بالأنشطة (محتوى المادة التطبيقية).

5-3- التقويم:

و هي المرحلة الثالثة و يتم فيها قياس حصائل التعلم، و هي عملية تشخيصية وقائية علاجية للتعرف على مدى تحقيق أهداف الدرس و حسن توجيه مسار عملية التدريس.¹¹

10 محسن علي عطية ، المناهج الحديثة و طرائق التدريس ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الأردن ، 259ص،2013.
11 الأستاذ قرقوز محمد :محاضرات طرائق و أساليب تدريس التربية البدنية و الرياضية، السنة الثانية ليسانس، المركز الجامعي نور البشير البيض، معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

6- التدريس الفعال:

المهام الأساسية للتدريس الفعال:

يجب على المعلم الكفء أن يسأل نفسه.

لماذا يدرس؟ - ماذا يدرس؟

- كيف يدرس؟ - كيف يقوم بتدريسه؟

و الإجابة تتمثل في :

- تحديد الأهداف و وضوح، و كذلك تحديد التغييرات المتوقع تحقيقها في تحديد الطرق و الأساليب و الاستراتيجيات لمساعدة المتعلمين على التعلم الفعال.

-تصميم الأنشطة و الخيرات التعليمية و تنظيمها و تجريبها لاكتساب المعارف و المعلومات و المهارات و القيم و الاتجاهات الايجابية.

- مساعدة المتعلمين على تنفيذ الأنشطة و التغلب على المعوقات التي تعترضهم و كذلك مساعدتهم على التعلم الذاتي.

- قياس حصائل التعلم لدى المتعلمين من خلال أساليب و وسائل متنوعة، مثل الملاحظة و الاختبارات و غيرها.¹²

6- طرق التدريس :

تعريف طرق التدريس:

هي الوسائل التي يبعثها المعلم لتوصيل المعارف و المعلومات و المهارات للمتعلمين مستخدما تكنولوجيا التعليم المناسبة بهدف تجويد و تحسين عمليتي التعليم و التعلم.

12 د. يسرى فيصل العطير، أمهي يوسف إدريس : *المستجدات في طرق التدريس الحديثة للمرحلة الابتدائية*، الموجة الفنية لمنطقة الأحمدي التعليمية، الموجة الفنية لمنطقة حولي التعليمية، 2016، ص 03.

7- مصادر طرق التدريس :

-و تستق طرق التدريس من أربعة مصادر رئيسية هي:

أ - علم النفس التعليمي:

فلا بد أن تراعي التدريس المتغيرات النفسية مثل الذكاء، الفروق الفردية، الدافعية، التعلم، التفكير الابتكاري.

ب- الخبرات الناجحة للمعلمين (الخبرات الميدانية):

الخبرات الناجحة التي يمر بها المعلمون المتميزون خلال مشوار حياتهم، يمكن أن تساعد المعلمين المبتدئين على حل المشكلات التدريسية و المواقف المتشابهة.

ت- مبادئ العلوم المرتبطة بالتربية البدنية و الرياضية:

ترتبط التربية البدنية و الرياضية بالعديد من العلوم مثل : التشريح -الفسولوجي -القوام -علم الاجتماع -علم الحركة و غيرها.

ث- نتائج البحوث العلمية في مجال طرق تدريس التربية البدنية و الرياضية:

تفيد نتائج البحوث و الدراسات التي يقوم بها الباحثين في مجال الرياضة المدرسية في جميع مراحل التعليم ما قبل الجامعي و الجامعة في تزويد المعلمين بما هو جديد في طرق التدريس و بما يتفق مع التطوير في مختلف جوانب الحياة و تكنولوجيا التدريس.¹³

8-طريقة التدريس:

- هي الكيفية أو الأسلوب الذي يعتمد عليه المعلم في عملية التربية و التعليم.

- هي الوسائل و النظم و الأساليب التي يتبعها المعلم لإكساب التلميذ معارف و معلومات بأقل جهد و أسرع وقت ممكن.

13 د. يسرى فيصل العطير، أنهى يوسف إدريس :مرجع سابق، ص 08/07.

- هي إجراء منظم في استخدام المادة العلمية و المصادر و تطبيق ذلك بشكل يؤدي الى تعلم التلاميذ بأيسر السبل بعيدا عن المحاولة و الخطأ.

و للقيام بعملية التدريس لا بد من المرور بالعناصر الآتية:

- **التعليم:** يقصد به عائد أو ناتج عملية التعليم و تحل على حدوث التعلم سواء حدث بقصد أو بدون قصد (و هي مصدر لكل من الفعلين اللازم و المتعدي).

- **التعليم:** يعني أن المعلم يسعى إلى إحداث تغيرات معرفية و بدنية و سلوكية و مهارية لدى المتعلمين، و كلمة التعليم تشير إلى القصد في إحداث التعليم.

- **الدرس:** يعني ما يقوم به المعلم من نشاط بهدف إكساب المعارف و المعلومات و المهارات للتلاميذ.

- **التربية:** و ترى ليلي زهران أنها عملية تراكمية تستمر خلال الحياة، و تظهر في مواقف كثيرة مختلفة من خلال أنواع لا حصر لها من الخبرات.

فالتربية اعم و اشمل من التعليم و ان كان التعليم جزءا منها كما أنها سابقة للتعليم و علاوة على ذلك فالتربية تهدف إلى النمو الشامل المتزن فضلا على أنها الغاية لا الوسيلة.¹⁴

9- تصنيف طرق التدريس:

تمثل تقسيمات طرق التدريس في ثلاث مجموعات:

أ- طرق قائمة على جهد المعلم وحده:

و هي تشمل على: طريقة للعالم (هريارت) و غالبا ما يطلق عليها الطريقة التقليدية أو الأوامر الإلقائية و هي أكثر الطرق شيوعا و تتناسب مع الأعداد الكبيرة من المتعلمين و المقررات و المقررات المكدسة بالمعلومات.

14 د. يسرى فيصل العطير، أنهى يوسف إدريس: مرجع سابق، ص 06/05.

ب- طرق قائمة على جهد المعلم و المتعلم :

و تعتمد هذه الطريقة على مشاركة المتعلم في عملية التعلم مثل طريقة الحوار و المناقشة. طريقة حل المشكلات للعالم (جون ديوي) و التعليم بالاكشاف للعالم (جيروم برونر) و التعلم التعاوني.

ت- طرق قائمة على جهد المتعلم:

و يطلق عليها (طرق التعليم الذاتي) بمعنى أن المتعلم يقوم بعملية التعليم بمفرده تبعا لقدراته البدنية و النفسية و العقلية و استعداده ، و دور المعلم محدد في التوجيه و الإرشاد فقط و من أمثلة الطرق التي تقوم على جهد المتعلم طريقة الاكشاف الحر و التعليم المبرمج.¹⁵

10- أسس (مسلمات) التدريس :

للتدريس أو العملية التدريسية أسس و قواعد يرتكز عليها من أبرزها¹⁶:

أ- التدريس عملية تتألف من أبعاد ثلاثة : معلم و متعلم و مادة تعليمية و بيئة تعليمية.

ب- التدريس عبارة عن سلوك اجتماعي لا بد فيه من تفاعل بين المعلم و المتعلم.

ت- يحمل التدريس بعد إنسانيا يكمن في أن الآلة لا يمكن لها أن تحل محل المعلم (نتحدث هنا عن التعليم عن بعد أو التعليم بالروبوتات -الرجل الآلي-).

ث- يعد التدريس عملية ديناميكية توجد تفاعلاً بين المعلم و المتعلم.

ج- التدريس عملية تواصلية وسيلتها اللغة ، لذلك لا بد للمعلم من الحرص على الرقي بهذه اللغة ووضوحها و إيصال أفكاره بشكل دقيق نحو المتعلم.

من أكبر الأخطاء أن يكون هنالك اعتقاد سائد بأن هناك طريقة تدريس واحدة ناجحة ، بل هذا يعني محاولة إيجاد خطط مشتركة إن أمكن في طرائق التدريس.

15 د. يسرى فيصل العطير، أنهى يوسف إدريس: مرجع سابق، ص 08.

16 محسن علي عطية: مرجع سابق.

خلاصة الفصل الثالث :

في هذا الفصل تطرقت إلى مفهوم التدريس بشكل أدق إذ يعتبر التدريس فن توصيل المعارف و المعلومات إلى التلاميذ أو هي الإجراءات و العمليات التي يقوم بها المعلم مع تلاميذه لانجاز مهمة معينة و لتحقيق أهداف سبق تحديدها فالتدريس نشاط تبادلي يتطلب اتصال لفظي وتطبيقي.

كما تناولت من خلال هذا الفصل مراحل العملية التدريسية الثلاث التي تتمثل في التخطيط،التنفيذ،التقويم الذي يكون كمرحلة أخيرة و نتيجة للمجهودات المبذولة كما تطرقت إلى التدريس الفعال و مهامه الأساسية وفي الأخير تناولت مصادر التدريس و طريقة التدريس الصحيحة التي يتبعها كل معلم.

الفصل الرابع

تمهيد:

ترمي الدراسة الحالية إلى معالجة موضوع حساس جدا باعتباره يتعلق بفئة متميزة في المجتمع, و هم فئة الأساتذة الذين يوكل إليهم مهمة نبيلة و عظيمة, مهنة الإعداد للمستقبل و صناعة الأجيال لذلك جاءت هذه الدراسة للتأكيد على مدى المعاناة و الضغوطات المهنية التي يواجهها أساتذة التعليم الثانوي.

فيعد الانتهاء من الجانب النظري و المتغيرات الخاصة به سنتطرق إلى الدراسة الميدانية التي الغرض منها أساسا التحقق من صحة فرضيات الأطروحة و الإجابة على التساؤل الذي قامت من أجله الدراسة , و تمثلت الخطوة الأولى في الإطار المنهجي للدراسة حيث تتطلب كل دراسة ميدانية منهجية تسير للباحث من خلالها الوصول إلى نتائج دقيقة.

1- مجال الدراسة:

1-1- المجال البشري: اعتمدنا في دراستنا على مؤسسة تربوية " ثانوية لطروش الجليلي " التي تضم 60 أستاذ و 36 عامل منهم 17 إداريين و 19 عمال عاديين

المجال المكاني: ثانوية لطروش الجليلي الواقعة بولاية مستغانم بلدية مزهران طريق الصابلات.

1-2- المجال الزماني: كانت دراستنا حول " الضغوطات المهنية عند الأساتذة في ظل جائحو كورونا" استغرقت المدة في إنجاز البحث طول السنة الدراسية, بدأنا بالجانب النظري الذي تم فيه جمع المعلومات و تطرقنا فيه إلى الفصول النظرية, كما كان هناك جانب ميداني الذي بدأ من 15 أفريل إلى 01 جوان, إذ دامت حوالي شهر و نصف بإعداد أسئلة الاستمارة ثم توزيعها على أفراد العينة و أخيرا تحليل النتائج و مناقشتها.

2- منهج الدراسة وتقنياته:

إن أهم متطلبات البحث العلمي تكامل الإطار المنهجي و ملاءمته لموضوع البحث و مشكلته فطبيعة الموضوع هي التي تفرض المنهج المعتمد.

أ- المنهج: هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة, من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون بها جاهلين, و إما من أجل البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها عارفين.¹

و لقد اعتمدنا في بحثنا عن المنهج الوصفي و التحليلي و الإحصائي باستعمال بيانات و جداول إحصائية قصد تفسير و تحليل نتائج الدراسة.

ب- الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الأدوات المهمة في جمع المعلومات و الحقائق وهي الأداة التي تهيئ للباحث فرصة ملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية, و في مواقف معينة, و هذه الملاحظة لا تكون عابرة و عادية, بل تكون ملاحظة عقلانية, وفق مخطط منهجي.²

ت- المقابلة: تعرف المقابلة على أنها حوار لفظي وجها لوجه بين القائم بالمقابلة و المبحوثين للوصول إلى المعلومات التي تعبر عن الآراء و الاتجاهات و الإدراكات.³

¹ إحسان محمد حسن :*الأسس العلمية لمنهج البحث في العلوم الإجتماعية*, ط 2, الدار العلمية للطباعة و النشر, بيروت 1976, ص 65.

² طلال الفوال : *علم الاجتماع و المنهج العلمي* (دراسة في طرائق البحث...), ط 2, دار المعارف, مصر 1986.

³ محمد علي محمد علي : *علم الاجتماع و المنهج العلمي*, ط 2, دار المعرفة الجامعية, مصر 1986, ص 463.

ث- الاستمارة: و التي هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية.⁴

3- صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي عمل علمي من الصعوبات و تختلف هذه الصعوبات من بحث إلى آخر حسب طبيعة الموضوع و بالنسبة لبحثنا هذا فلقد تمثلت الصعوبات فيما يلي:

- الأوضاع الحالية المضطربة و الخوف الذي يسود العالم بسبب وباء كورونا.
- النزول إلى الميدان في شهر رمضان بالإضافة إلى وجود الأساتذة في إضراب مما أعاقني ذلك في عملي الميداني و بعد عودتهم إلى العمل بدأت الامتحانات الذي كان سببا في بقاء سير بحثي لعدم وجود جميع الأساتذة.
- صعوبة التعامل مع المبحوثين بسبب وباء كورونا مما اضطرنا إلى وضع استمارة في الإدارة و توزيعها من قبلهم.
- عدم حصولي على جميع الاستمارات إذ تم جمع 32 استمارة فقط بدلا من 60 لأن بعض الأساتذة رفضوا ملأ الاستمارة كما أن البعض الآخر لم يجيبوا على الأسئلة بشكل جدي و هذا ما كان حاجزا أمامي في عملية التفريغ.

⁴ موريس أنجوس : مرجع سابق.

4- توزيع أفراد العينة حسب الجنس و السن:

الجدول رقم 01: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس و السن

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس و السن
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
65,62%	21	40,62%	13	25%	8]35-25[
25%	8	12,5%	4	12,5%	4]45-35[
9,37%	3	/	/	9,37%	3]55-45[
100%	32	53,12%	17	46,87%	15	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا لهذا الجدول الموضوع لأعمار الأساتذة المبحوثين يتضح لنا أن نسبة 65.62 % الموافقة لتكرار 1 من الذكور و الإناث تتراوح أعمارهم بين 25 و 35 سنة.

- تليها نسبة 25 % الموافقة لتكرار 08 هم من الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 35 و 45 سنة.

- و كأدنى نسبة نلاحظ نسبة 9.37 % الموافقة لتكرار 03 هي النسبة الممثلة للأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و 55 سنة.

من خلال هذه القراءة نستنتج أن أغلب الأساتذة المبحوثين أعمارهم شبابية و هذا ما يدل على أن الدولة الجزائرية تهتم بالخريجين الجدد من العمل والأجيال الصاعدة في العمل و تدجهم في ميدان العمل كما نستنتج من خلال هذا الجدول أن جنس الإناث غالب على الجنس الذكوري و ذلك دليل على أن مهنة التدريس تستقطب الجنس اللطيف أكثر بحكم أن المرأة تميل لهذه المهنة أكثر لأنها في طبيعتها تحب تربية الأجيال و تحمل المسؤولية و الصعاب, كما أن في هذه المهنة الوقت فيها محدد و المداومة تكون في النهار فقط و هذا ما يعيق المرأة الجزائرية في العمل كون المجتمع الجزائري مجتمع محافظ و يرفض العمل الليلي للمرأة و هذا ما يهم أغلب العاملات المتزوجات و خاصة المتزوجات نظرا لشروط البيت الزوجي و هذا دافع قوي لتوجه النساء لهذا المجال من العمل بحيث التعامل يكون مع التلاميذ و العمل يكون في أوقات محددة.

5- الحالة الإجتماعية حسب الجنس:

الجدول رقم 02: يمثل الحالة الإجتماعية حسب الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس و الحالة الاجتماعية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
28,12%	9	15,62%	5	12,5%	4	أعزب
53,12%	17	21,87%	7	31,25%	10	متزوج
15,62%	5	12,5%	4	3,12%	1	مطلق
3,12%	1	3,1%	1	0%	0	أرمل
100%	32	53,11%	17	46,87%	15	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا لجدول الموضوع للحالة الاجتماعية للمبحوثين نلاحظ أن أكبر نسبة و هي 53.12 % الموافقة لتكرار 17 هي الممثلة للمتزوجين.

- و تليها نسبة 28,12 % الموافقة لتكرار 9 تمثل الأساتذة العازبون.

- ثم تأتي نسبة 15,62 % الموافقة لتكرار 5 الممثلة للأشخاص المطلقون.

- و آخر نسبة 3,12 % الموافقة لتكرار 01 هم من الأراامل.

نستنتج من خلال ما سبق أن أغلب الأساتذة المبحوثين هم المتزوجون و أغلبهم أرباب عائلات إذا ما جمعنا بين نسبة المتزوجون و المطلقون و هذا ما يدل على أن المسؤوليات متعددة عندهم و ظروف معيشية مختلفة من شخص إلى آخر مما يشكل لهم ذلك نوع من الضغط في مختلف الجوانب "العمل, البيت و المجتمع" فهذه الضغوط المتراكمة تخلق لدا الفرد نوعا من القلق و حسب إجابات المبحوثين و هذا ما أكدت عليه نظرية سبيل برجيز القلق الذي يعد مقدمة ضرورية لفهم ظروف و ضغوط الحياة.⁵

⁵ السيد فاروق عثمان : مرجع سابق,ص99.

6-المجال العلمي وعلاقته بمتغير الجنس:

الجدول رقم 03: يوضح المجال العلمي و علاقته بمتغير الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس و المادة العلمية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
15,62%	5	9,37%	3	6,25%	2	لغة عربية
9,37%	3	9,37%	3	/	/	لغة فرنسية
12,50%	4	9,37%	3	3,12%	1	لغة حية
3,12%	1	3,12%	1	/	/	إسبانية
3,12%	1	3,12%	1	/	/	ألمانية
9,37%	3	6,25%	2	3,12%	1	تاريخ و جغرافيا
3,12%	1	/	/	3,12%	1	فلسفة
9,37%	3	6,25%	2	3,12%	1	رياضيات
9,37%	3	3,12%	1	6,25%	2	علوم طبيعية
6,25%	2	/	/	6,25%	2	فيزياء
9,37%	3	/	/	9,37%	3	رياضة
3,12%	1	3,1%	1	/	/	رسم
6,25%	2	/	/	6,25%	2	علوم شرعية
100%	32	53,09%	17	46,85%	15	المجموع

التعليق:

- من خلال قرائتنا للجدول نلاحظ أن نسبة 15.62% الموافقة لتكرار 05 هم الأساتذة المدرسون لمادة اللغة العربية.
 - تليها نسبة 12,5 % الموافقة لتكرار 4 هم المدرسون مادة اللغة الحية.
 - تليها نسبة 9.37 % الموافقة لتكرار 03 الممثلة لكل من الأساتذة المدرسون لمادة اللغة الفرنسية و التاريخ و الجغرافيا و الرياضيات و العلوم الطبيعية و مادة الرياضة.
 - بعد ذلك نلاحظ أن نسبة 6,25 % الموافقة لتكرار 02 تساوت بين الأساتذة المدرسون للعلوم الشرعية و الفيزياء.
 - و كأخر نسبة 3,12 % الموافقة لتكرار 01 الممثلة لمجموع الأساتذة المدرسون لمواد كل من الرسم و الفلسفة و الألمانية و الإسبانية.
- نستنتج من خلال الجدول أن الأساتذة يتجهون إلى تخصصات اللغة العربية كأكثر نسبة في الجدول و ذلك بحكم أن دولة الجزائرية هي دولة عربية كما نرى من خلال الجدول ميل الأساتذة إلى كل من التخصص اللغة الحية و الفرنسية و التاريخ و الجغرافيا و الفلسفة و التي نرى نسبهم عالية عن غيرهم و ذلك راجع للتطور التكنولوجي كما أن المبحوثين يتجهون إلى التخصصات بحكم متطلبات سوق العمل و بحكم الرغبات و ذلك لضمان منصب العمل.

7- المؤهل العلمي حسب الجنس:

الجدول رقم 04: يمثل المؤهل العلمي حسب الجنس:

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس و المؤهل العلمي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
40,62%	13	21,87%	7	18,75%	6	ليسانس
53,12%	17	31,25%	10	21,87%	7	ماستر
6,25%	2	0,00%	0	6,25%	2	شهادات أخرى
100%	32	53,12%	17	46,87%	15	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا للجدول تبين أن نسبة 53,12 % الموافقة لتكرار 17 هم الأساتذة المدرسون المتحصلون على شهادة الماستر.

- في حين أن نسبة 40,62 % الموافقة لتكرار 13 هي الممثلة للأساتذة المتحصلون على شهادة الليسانس.

- وكأدى نسبة نلاحظ 6,25 % الموافقة لتكرار 02 هي نسبة الأساتذة المتحصلون على شهادات أخرى.

نستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية الأساتذة متحصلين على شهادة الماستر و لديهم مستوى علمي عالي و هذا ما يفسر سبب غضبهم و نفورهم كل سنة من الموسم الدراسي و دخولهم في الإضرابات و ذلك لعدم تناسب راتبهم مع المؤهل العلمي المتحصلين عليه و المجهودات التي يبذلونها في هذه المهنة بالإضافة إلى غلاء المعيشة و عدم القدرة على تلبية حاجيات الأسرة و في هذا الصدد أشار هانز سيلبي الذي يرى أن الضغط متغير غير مستقل و هو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص⁶ فالعوامل الخارجية تؤثر على الأستاذ و هذا ما فسره هانز سيلبي لمراحل الاستجابة للضغط التي تبدأ في البداية بالفزع الذي هو الرد الفعلي الأولي ثم مرحلة المقاومة و التي يحاول فيها الشخص إصلاح أي ضرر نتج عن الصدمة الأولى و محاولة الفرد مقاومة مسببات الضغوط و هذا ما لاحظناه من خلال إجابات الباحثين في تفسيرهم لسبب دخولهم في الإضرابات كل سنة من العام الدراسي.

⁶ عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان: مرجع سابق، ص 16.

8-الخبرة المهنية حسب الجنس:

الجدول رقم 05: يمثل الخبرة المهنية حسب الجنس:

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس و الخبرة المهنية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
25%	8	15,62%	5	9,37%	3	أقل من 05 سنوات
53,12%	17	34,37%	11	18,75%	6	من 05 إلى 15
21,87%	7	3,12%	1	18,75%	6	أكثر من 5 سنة
100%	32	53,11%	17	46,87%	15	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا لهذا الجدول المتمثل للخبرة المهنية لدى الأساتذة نلاحظ أن نسبة 53.12 % الموافقة لتكرار 17 هي نسبة الأساتذة الذين درسوا من 05 إلى 15 سنة.
- و نلاحظ أن نسبة 25 % الموافقة لتكرار 08 هم الأساتذة التي كانت خبرتهم المهنية أقل من 05 سنوات.
- و أخيرا نلاحظ أن نسبة 21,87 % الموافقة لتكرار 07 هم الأساتذة الذين كانت خبرتهم أكثر من 15 سنة.

بعد النظر إلى ما سبق نلاحظ أن أغلب الأساتذة لديهم خبرة مهنية طويلة و أنهم يواجهون ضغوطات كثيرة كون أغلبهم لديهم عائلات و أولاد و يتحملون المسؤولية من الجانب الأسري و المهني, فالأستاذ يشعر بضغوط مهنية ناتجة عن عناصر العمل الذي يؤديه, و ظروف و طبيعة العمل بالإضافة إلى الراتب و طبيعة الهيكل التنظيمي للمؤسسة و الترقية و هذا ما رأيناه من خلال إجابات الباحثين و أكدت عليه نظرية التقدير المعرفي على أن تقييم الفرد يعتمد على عدة عوامل شخصية و عوامل خارجية و عوامل مرتبطة بالبيئة الاجتماعية و العوامل المتصلة بالموقف نفسه كما عرفت هذه النظرية الضغوط بأنها تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد⁷ فإدراك الشخص للموقف أو الضغط تمر بمرحلتين المرحلة الأولى و هي معرفة طبيعة و خطورة و مدى تهديد الموقف و المرحلة الثانية هي اتخاذ الإستراتيجيات و الحلول لمعالجة المشاكل و هذا ما لحظناه من خلال الأساتذة و ما يقومون به من إضرابات حيث أن هذا الأخير هو رد فعل و إجابة عن مجموعة من الضغوط التي يواجهها الأستاذ.

⁷ فاروق سيد عثمان:مرجع سابق, ص 27.

9-العلاقة بين متغير الضغوط و علاقته بمؤشر أسباب هذه الضغوط:

جدول رقم 06: يوضح العلاقة بين متغير الضغوط و علاقته بمؤشر أسباب هذه الضغوط:

المجموع		وظيفية				أسرية				أسباب ضغوط العمل/ الحجر الصحي لم يؤثر عليك
		أنتى		ذكر		أنتى		ذكر		
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
68,74%	22	15,62%	5	25%	8	28,12%	9	/	/	نعم
31,24%	10	9,37%	3	21,87%	7	/	/	/	/	لا
100%	32	25%	8	46,87%	15	28,12%	9	/	/	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن نسبة 68,74 % الموافقة لتكرار 22 هم من الأساتذة الذين أجابوا بنعم و أنهم يعيشون ضغوطات مهنية حيث أن نسبة 28,12 % من الإناث أجابوا بأن الضغوطات تعود لأسباب أسرية بينما نسبة 25 % من الذكور الذين أجابوا بنعم فإنهم يعيدون الضغوط لأسباب وظيفية و نسبة 15.62% من الإناث الذين أجابوا بنعم فإنهم يعيدون أسباب الضغوط إلى أسباب وظيفية.
كما نرى أن نسبة 31.25 % الموافقة لتكرار 10 أجابوا بلا و أن الضغوطات لم تكن هناك ضغوط وظيفية إذ نسبة 21,87 % مثلت الذكور و 9.37 % مثلت الإناث.

نستنتج من خلال ما سبق أن أغلب الأساتذة لم يؤثر عليهم الحجر الصحي بل كانوا في نعمة حسب قولهم سواء بالنسبة للذكور أو الإناث, فضغط الحجر كان إيجابيا بالنسبة للأساتذة و كانت حياتهم تسيير بشكل جيد و طبيعي و هذا ما أكدت عليه دراسة مشيرة اليوسفي 1990 بعنوان ضغوط الحياة الموجبة و السالبة و ضغوط عمل المعلم كمبنى للتوافق⁸, إذ نلاحظ من خلال الإنجازات أن الحجر كان ضغطا إيجابيا على الأستاذ كما أكدت نظرية "هب" حول العلاقة بين الأداء الخاص بالمدير و المتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوط العمل⁹. إذ وجد أن الأداء يتأثر بمقدار متطلبات الأفراد قلة أو كثرة فكلما نقص العمل كثر الملل و كلما زادت المتطلبات على قدرة الفرد زادت قلة التركيز و التعب و فقدان الرغبة في الأداء ككل و هذا ما لحظناه من خلال إجابات الباحثين الذين يؤكدون على أن هذا الوباء زاد عليهم عدد ساعات العمل مما شكل لهم الإرهاق و الضغط الذي

8 مشيرة اليوسفي : مرجع سابق ,ص 315.

9 فاروق السيد عثمان : مرجع سابق, ص 27.

ينعكس عليهم حتى في البيت و مع أسرهم التي تزيد في حدة الضغط و هذا ما يعد تفسيراً للاضطرابات التي قام بها الأساتذة خلال هذا الموسم الدراسي حسب قولهم فمسؤولية الأولاد و البيت و العمل تضيق على الأستاذ و خاصة بالنسبة للمرأة التي تنهي عملها لتذهب إلى البيت لتقوم بواجبات أخرى, على عكس الرجل الذي هو معفى من بعض الواجبات في البيت بحكم العادات و التقاليد للمجتمع الجزائري الذي يكلف المرأة بالقيام بأشغال و أعباء البيت كالتبخ و التنظيف و تربية الأولاد, فبسبب هذا الوباء قد تغيرت الحياة و ازدادت الضغوط المهنية لدى الأساتذة مما شكلت لهم ضغوط أسرية.

10-العلاقة بين ضغوط عدد ساعات العمل و قدرة الأستاذ :

الجدول رقم 07: يوضح العلاقة بين ضغوط عدد ساعات العمل و قدرة الأستاذ

المجموع		أكثر من 15 سنة				من 05 إلى 15 سنة				أقل من 05 سنوات				الخبرة المهنية أو الأقدمية/ ضغوطات عدد ساعات العمل
النسبة	التكرار	لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
78,12 %	25	0%	0	15,62 %	5	0%	0	43,75 %	14	0%	0	18,75 %	6	نعم
21,87 %	7	6,25%	2	0%	0	9,37%	3	0%	0	6,25%	2	0%	0	لا
100%	32	6,25%	2	15,62 %	5	9,37%	3	43,75 %	14	6,25%	2	18,75 %	6	المجموع

التعليق:

بعد قراءتنا للجدول نلاحظ أن نسبة 78,12 % الموافقة لتكرار 25 هم من الأساتذة الذين أجابوا بنعم و أنهم يعيشون ضغوطات بسبب عدد ساعات العمل و ذلك كان حسب الأقدمية في المهنة حيث أن نسبة 43,75 % كانوا من الذين تراوحت مدة عملهم بين 05 و 15 سنة و نسبة 18,75 % هم من المدرسون الذين لم تتجاوز خبرتهم 05 سنوات و نسبة 15,62 % هم من الأساتذة الذين درسوا أكثر من 15 سنة.

بينما نلاحظ أن نسبة 21,87 % الموافقة لتكرار 07 كانت من الأساتذة الذين أجابوا بلا و أنهم لا يعيشون ضغوطات بسبب عدد ساعات العمل, حيث أن نسبة 9.37 % كانت من الذين درسوا من 05 إلى 15 سنة, و نسبة 6,25 % مثلت كل من كانت خبرتهم المهنية أقل من 05 سنوات و أكثر من 15 سنة.

نستنتج أن أغلبية الأساتذة يعانون بسبب عدد ساعات العمل و هذا ما يفسره الجدول بأن من لديهم خبرة أكبر في العمل لديهم ضغوطات أكبر بحكم أن المسؤولية أصبحت أكبر و أصبحوا مسؤولين عن عائلات كما أن ضغوطات عندهم كانت تتراكم منذ بداية العمل فبالرغم من استخدام الوزارة لنظام التفويج لتجنب انتقال الوباء و تسهيل استيعاب التلاميذ و إيصال المعلومة إليه إلا أن هذا النظام قد كان مناسب و لصالح التلميذ بينما زاد في شقاء الأستاذ و إرهاقه و تدهور حالته الصحية و النفسية نظرا لزيادة عدد ساعات العمل و زيادة في بذل الجهود مما يؤثر ذلك على صحته و نفسيته إذ يقول أحد الأساتذة "إن أغلب الأساتذة المتقاعدين يخرجون بأمراض مزمنة كالضغط و السكري..... الخ و ذلك بحكم صعوبة مهنة التدريس". و في هذا الصدد أشارت دراسة السلوم 2002 " عوامل ضغوط العمل التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي " إلى أن كمية العمل التي يقوم بها الشخص تعد من أهم عوامل الضغوط المهنية التنظيمية.

11-ضغط الفيروس حسب الجنس:

جدول رقم 08: يوضح ضغط الفيروس حسب الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس و ضغط الداء
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
31%	10	21,87%	7	9,37%	3	نعم كثيرا
21,87%	7	12,50%	4	9,37%	3	لم أجد أي صعوبة
46,87%	15	18,75%	6	28,12%	9	أحيانا لأحد صعوبة
100%	32	53,12%	17	46,86%	15	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن نسبة 46.87 % الموافقة لتكرار 15 و كأكبر نسبة هي النسبة المجموعة بين الإناث و الذكور الذين أجابوا بأنهم أحيانا يجدون صعوبة في التدريس بسبب الفيروس.
- و نرى أن نسبة 31.25 % الموافقة لتكرار 10 هي الممثلة للذين أجابوا بنعم كثيرا و أن الفيروس يآثر على عملهم
- و كأخر نسبة فيروس نرى 21,87 % الموافقة لتكرار 07 هي النسبة الممثلة للذين أجابوا بلم أجد أي صعوبة و لم يشكل لهم الفيروس أي ضغط.

من خلال هذه القراءة نستنتج أن أغلب الأساتذة يعيشون تحت ضغط و خوف بسبب الداء و ذلك إذا ما جمعنا بين نسبة الإجابة بنعم كثيرا و أحيانا أجد صعوبة فالنسبة قد فاقت نصف الباحثين إذ أجمع أغلبهم أن الفيروس قد شكل لهم دعر و خوف من احتمال الإصابة به أو أنه في أحد الزملاء أو التلاميذ فالعمل تحت هذا الشك و كثرة التفكير فيه قد أتبعهم خصوصا أن أغلب الأساتذة لديهم عائلات و أطفال فهم يفكرون بأسرهم أكثر مما يفكرون بأنفسهم كما أن ضرورة التقييد بالبروتوكول الصحي و التدريس بإرتداء الكمامة داخل القسم يشكل ضغط على الأستاذ كون هذا الشيء جديد و غير متعود عليه.

12-تقييم الأستاذ للمنهج المعتمد و علاقته بالتغيير الوزاري:

جدول رقم 09: يوضح تقييم الأستاذ للمنهج المعتمد و علاقته بالتغيير الوزاري

المجموع		لا				نعم				التغيير الوزاري/المنهج المعتمد
		أنتى		ذكر		أنتى		ذكر		
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
9,37%	3	0,00%	0	0%	0	6,25%	2	3,12%	1	مفيد
84,37%	27	0,00%	0	0,00%	0	43,75%	14	40,62%	13	مفيد في جوانب و غير مفيد في جوانب أخرى
6,24%	2	3,12%	1	3,12%	1	0%	0	0%	0	إجابات أخرى
100%	32	3%	1	3,12%	1	50%	16	43,74%	14	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن نسبة 84.37% الموافقة لتكرار 27 هم من الأساتذة الذين يرون أن المنهج المعتمد من قبل الوزارة حالياً مفيد في جوانب و غير مفيد في جوانب أخرى حيث أن نسبة 43.74% كانوا من الإناث و 40.62% كانوا من الذكور.

و تليها نسبة 9.37% الموافقة لتكرار 03 كانوا من الأساتذة الذين أجابوا بأن المنهج مفيد حيث أن نسبة 6,25% كانوا من الإناث و 3.12% كانوا من الذكور.

و كأخر نسبة 6,24% الموافقة لتكرار 02 هم من الأساتذة الذين أجابوا بإجابات أخرى حيث أن نسبة 3.12% مثلت الإناث.

تفسيرا لما سبق و حسب النتائج المتحصل عليها فإن أغلب الأساتذة أجمعوا على أن البرنامج المعتمد فيه جوانب مفيدة و جوانب غير مفيدة و هي زائدة و غير أساسية و هذا ما يعد أحد أسباب عدم رضا الأستاذ و الدخول في الإضرابات كل سنة من الموسم الدراسي إذ يعد هذا الشيء رد فعل على الأوضاع و المعاناة التي يعيشها الأستاذ خلال عملية التدريس فالمشكل الأساسي من خلال هذا الجدول يتعلق بالمنهج الدراسي المعتمد من قبل الوزارة و الذي يشكل عقدة لدى الأساتذة بضرورة إنهاءه و السباق لإتمام جميع الدروس التي البعض منها غير ضرورية و غير مهمة حسب إجابات الأساتذة فالضغط قد زاد خلال هذه الفترة نظرا لعبء الدور فزيادة كمية العمل و زيادة المهام المطلوب إنجازها أو تعدد المهام في وقت ضيق كما نراه خلال الفترة بسبب الكوفيد يحدث خلل في نفسية الأستاذ و ذلك لعدم تناسق قدراته مع مهام العمل الموكل له و نظرا لضيق الوقت.

13-مدى حماية الأستاذ داخل الثانوية:

الجدول رقم 10: يوضح مدى حماية الأستاذ داخل الثانوية

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس / أمن الأستاذ داخل الثانوية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
3,12%	1	0,00%	0	3,12%	1	كثيرا
12,50%	4	6,25%	2	6,25%	2	غالبا
59,24%	19	31,12%	10	28,12%	9	أحيانا
25%	8	15,62%	5	9,37%	3	نادرا
100%	32	52,99%	17	46,86%	15	المجموع

التعليق:

- من خلال قراءتنا لهذا الجدول المتعلق برأي الأستاذ في مدى حماية القوانين له داخل الثانوية إذ نلاحظ أن نسبة 59.37 % الموافقة لتكرار 19 هم من الأساتذة الذين أدلوا بإجابة أحيانا.

بينما نرى نسبة 25 % الموافقة لتكرار 8 هم من الأساتذة الذين أجابوا بنادرا ما يرون الحماية داخل الثانوية.

و تليها نسبة 12,5 % الموافقة لتكرار 4 النسبة الممثلة للأساتذة الذين أدلوا بإجابة غالبا ما يرون الحماية داخل الثانوية.

و كأخر نسبة نرى 3.12 % الموافقة لتكرار 01 من الأساتذة الذين أجابوا بكثيرا.

نستنتج من خلال ما سبق أن الأساتذة غير امنين على أنفسهم داخل الثانوية نظرا لتعرضهم لعنف اللفظي و الجسدي و خصوصا ما نظرنا إلى فئة الإناث الذين يواجهون تحرشا من قبل التلاميذ سواء داخل القسم أو خارج الثانوية, فالثانوية لا تحميهم و هذا ما يشكل لديهم ضغط و رعب من التلميذ المشاكس أو كما سمته إحدى الأساتذة (كلوشار) فالأستاذ هنا يعيش خلال هذه الفترة تحت ضغط التدريس و ضغط الفيروس و ضغط الخوف من بعض التلاميذ.

14- عدم توفير وزارة التعليم المحيط الجيد للمدرس و رأي الأستاذ:

الجدول رقم 11: يمثل عدم توفير وزارة التعليم المحيط الجيد للمدرس و رأي الأستاذ اتجاه ذلك

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس /موقف الأستاذ
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
81,25%	26	43,75%	14	37,50%	12	موافق
18,74%	6	9,37%	3	9,37%	3	غير موافق
100%	32	53,12%	17	46,87%	15	المجموع

التعليق:

بعد قراءتنا لهذا الجدول الممثل لعدم توفير وزارة التعليم المحيط الجيد للمتمدرس خلال فترة الجائحة نلاحظ أن نسبة 81,25 % الموافقة لتكرار 26 هم من الأساتذة الذين أدلوا بإجابة موافق.

بينما نسبة 18,74 % الموافقة لتكرار 6 هم من الأساتذة الذين أدلوا بإجابة غير موافق.

نظرا لما سبق نستنتج أن أغلب الأساتذة أكدوا على أن وزارة التعليم لم توفر المحيط الجيد للأستاذ و التلميذ في ظل الظروف الحالية التي يعيشها بسبب الكوفيد فهي لم توفر مواد التعقيم اللازمة داخل الثانوية كما أنها لم تلتزم بنظام التباعد بشكل صحيح, بالإضافة إلى افتقار المؤسسة لأدوات الكشف المبكرة للفيروس فالأستاذ أصبح يعيش ضغط العمل و ضغط الوباء الذي قد يصيب أي شخص داخل المؤسسة و احتمال نقله لجميع العمال بسبب عدم وجود الاحتياطات اللازمة و عدم إستوعاب جميع العمال بالوباء و عدم التزامهم بالبروتكول الصحي و تهاون المؤسسة في ذلك عن البعض.

15-مدى عدم كفاية الراتب بالنسبة للذكر و الأنثى:

الجدول رقم 12: يوضح مدى عدم كفاية الراتب بالنسبة للذكر و الأنثى

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس /الراتب الكافي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	32	53,12%	17	46,87%	15	نعم
0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	لا
100%	32	53,12%	17	46,87%	15	المجموع

التعليق:

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن نسبة 100 % أجابوا بنعم و عدم كفاية الراتب و عدم توافقه مع المؤهل العلمي.

بينما نسبة 00% كانت الإجابة بلا.

من النتائج المتحصل عليها سابقا نستنتج أن الراتب غير كافي و هذا بالنسبة لجميع الأساتذة سواء كانوا عزاب أو متزوجون و ذلك نظرا لاتفاق الجميع على الإجابة بنعم و يعود ذلك لغلاء المعيشة حسب قولهم و عدم تناسب الأجر مع المجهودات المبذولة و المعاناة و الضغوطات التي تواجه الأستاذ بسبب طبيعة العمل فالأجر يعد ضغطا قويا على جميع الأشخاص و هذا ما أكدت عليه دراسة العمري¹⁰ 1992 الذي استنتج خلال دراسته أن متغير ضغوط العمل يتحدد بكل من العمر و الخدمة و الراتب الشهري و صراع الدور و غموض الدور و متغير الولاء التنظيمي.

¹⁰ العمري خالد: مرجع سابق.

16- صعوبة مهنة التدريس و علاقتها بعدد ساعات العمل:

الجدول رقم 13: يوضح مدى صعوبة مهنة التدريس و علاقتها بعدد ساعات العمل و استهلاك جهد الأستاذ

المجموع		أنثى				ذكر				الجنس/ التدريس مهنة شاقة
		لا		نعم		لا		نعم		
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
93,75%	30	0,00%	0	50%	16	0,00%	0	43,75%	14	نعم
6,24%	2	3,12%	1	0,00%	0	3,12%	1	0,00%	0	لا
100%	32	3,12%	1	50%	16	3,12%	1	43,75%	14	المجموع

التعليق:

من خلال قراءتنا للجدول المتعلق بصعوبة مهنة التدريس و أنها مهنة شاقة نلاحظ أن نسبة 93.75 % الموافقة لتكرار 30 كانت من الإجابة بنعم حيث نلاحظ أن نسبة 50 % كانت من الإناث و نسبة 43.75 % كانت من الذكور و نلاحظ نسبة 6,24 % الموافقة لتكرار 02 من الأساتذة الذين أدلوا بإجابة لا حيث أن نسبة 3,12 % كانت من الإناث و 3,12 % كانت من الذكور.

بعد التحليل السابق نستنتج أن أعلى نسبة من الأساتذة أكدوا على أن مهنة التدريس مهنة جد شاقة خصوصا إذا ما يتعلق الأمر بأصحاب الخبرة المهنية الطويلة بالجنس الأنثوي الذي يواجه ضغوطات في المهنة و البيت نظرا لمسؤولية الأسرة و الأولاد التي تقع على عاتق المرأة، كما تتمثل مشقة هذه المهنة في كون الأستاذ يتعامل مع مختلف التلاميذ باختلاف العقليات و التفكير بكل واحد منهم و صعوبة التعامل مع المراهقين و أن الأستاذ يقوم بعملية التربية و التعليم حسب إجابات الأساتذة بالإضافة إلى طول البرنامج الدراسي الذي يتوجب إنجاءه و زيادة عدد ساعات العمل و بعد المؤسسات عن بعض المدرسين بالإضافة إلى ضغط الوقوف لساعات طويلة الذي يؤثر على المرأة بشكل أخص لكون أن لديها ظروف خاصة.

17-مدى عدم كفاية العطل الرسمية لدى الذكر و الأنثى:

الجدول رقم 14: يمثل مدى عدم كفاية العطل الرسمية لدى الذكر و الأنثى

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس /العطل الرسمية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
65,62%	21	31,25%	10	34,37%	11	كافي
34,37%	11	21,87%	7	12,50%	4	غير كافي
100%	32	53,12%	17	46,87%	15	المجموع

التعليق:

من خلال قراءتنا للجدول المتعلق بعدم كفاية العطل الرسمية نلاحظ أن نسبة 65,62 % الموافق لتكرار 21 أدلوا بإجابة كافي.

ونسبة 34.37 % الموافق لتكرار 11 أدلوا بإجابة غير كافي.

نستنتج من خلال ما سبق أن العطل الرسمية كافية بالنسبة للأستاذ سواء من جهة الجنس الذكوري أو الأنثوي و هذا يفسر أن الأستاذ لا يواجه مشاكل بهذا الخصوص و إنما الضغط يواجهه بسبب طول البرنامج و طول ساعات العمل التي ترهقه في العمل و ترهق تفكيره بضرورة إنهاء البرنامج بأي شكل رغم وجود بعض الدروس التي ليس لها فائدة و ليست أساسية حسب قول الأساتذة.

18-استنتاج ومناقشة الفرضيات :

لقد جاء بحثنا تحت عنوان "الضغوط المهنية عند الأساتذة في ظل جائحة كورونا" بحيث حاولنا من خلال إجراء الدراسة الميدانية التوصل إلى معرفة مدى تأثير هذه الضغوط على الأستاذ و لقد اتبعنا منهجا علميا من أجل معرفة الظاهرة و تفسيرها انطلاقا من الإشكالية و الفرضيات التي وضعناها سابقا, إذ استخدمنا تقنية الاستمارة من بين الأدوات و أتبعنا المنهج الإحصائي و ذلك حسب عينة البحث التي كان عددها 60 أستاذ بحيث جمعنا منها المعلومات و قمنا بتفريغ و مناقشة هذه المعطيات في جداول إحصائية كما هو موضح في الفصل الثالث من هذه المذكرة, إذ توصلنا إلى إثبات هذه الفرضيات ووجدنا بأن الأستاذ يعاني في ميدان العمل في ظل هذه الجائحة.

فمن خلال النتائج المتوصل إليها بعد تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الأولى التي تنص على: الأساتذة يعانون من ضغوطات مهنية ناجمة عن التغيير و كثافة البرنامج مع توقيت التدريس خلال جائحة كورونا. و الفرضية الثانية التي تنص على: أن الحجم الساعي يؤثر على مردودية الأساتذة, أثبتنا صدق هذين الفرضيتين إذ لاحظنا أن معظم النتائج توضح ذلك حيث نجد نسبة 68.75% من الأساتذة يؤكدون على أنهم يعيشون تحت ضغوطات و خاصة بالنسبة للجنس الأنثوي الذي تأثر أكثر من هذا الفيروس نظرا لمسؤوليات المرأة المتعددة في العمل و البيت و خاصة بالنسبة للأرامل و المطلقات اللواتي يتحملن المسؤولية لوحدهم, فهذا قد شكل لهم ضغط و صعوبة في التوفيق بين العمل و البيت و الأولاد, كما نرى أن نسبة 71.87% من الأساتذة يرجعون ضغوطات إلى أسباب وظيفية و هذا راجع إلى ضغط العمل و كثافة البرنامج الدراسي الذي يرهق تفكير الأستاذ و ذلك نظرا لضرورة إنهاء البرنامج قبل نهاية السنة الدراسية, إضافة إلى ذلك زيادة عدد ساعات العمل بسبب الفيروس الذي زاد في مشقة الأستاذ.

و لاحظنا أيضا أن نسبة 93.75% يؤكدون على أن مهنة التدريس مهنة شاقة كما أن أغلبهم أكدوا على عدم كفاية الراتب للأستاذ سواء أعزب أو متزوج ذكر أو أنثى و هذا أحد أسباب الضغوط التي تؤثر عليه و تثير غضبه.

فمن خلال الجداول السابقة و التحاليل تأكدت دراستنا التي قامت على إشكالية " هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي من ضغوطات مهنية ناجمة عن التغيير في ظروف عملهم التربوي بالمؤسسة في ظل جائحة كورونا؟ "

و استخلصنا النتائج التالية:

- الأستاذ يعيش تحت ضغوط مهنية اثر فيروس كورونا وذلك بسبب مضاعفة وزارة التعليم لعدد ساعات العمل فبالرغم من أن عدد التلاميذ اقل إلا أن الأستاذ أصبح يقوم بجهد أكبر ومضاعف مرتين يوميا. كما أصبح يعيش تحت ضغط الوقت لضرورة إنهاء الدرس وتوصيل الفكرة والمعلومة للتلميذ خلال مدة زمنية وجيزة مقدرة ب45دقيقة.
- زادت حدة الضغوط وشدتها على الأستاذ مع ظهور الوباء وانتشاره.
- مهنة التدريس مهنة جد شاقة لأن الأستاذ يقوم بعملية التربية و التعليم.
- الراتب الشهري غير كافي لجميع الأساتذة وذلك نظرا لغلاء المعيشة وتغير تفكير المجتمع الجزائري بضرورة العيش بمستوى راقى وأفضل مما كان عليه.
- نقصت قيمة مهنة التدريس ومدى أهمية الأستاذ ودوره في المجتمع الجزائري. مما اثر ذلك على معنويات الأستاذ ونفسيته بحيث لم يصبح هذا الأخير نموذج يعتمد عليه كما كان من قبل.
- كثافة البرنامج الدراسي زادت في حدة الضغط على الأستاذ وأرهقته مما أدى ذلك إلى لجوء الأستاذ إلى الإضراب الذي دام مدة تعدت الشهر وذلك من اجل تحقيق مجموعة من المطالب التي تمثلت: في رفع الأجور, التخفيف من عدد ساعات العمل, إلغاء بعض الدروس الغير مهمة والتخفيف من كثافة البرنامج....
- نظام التفويج صائب ومناسب للتلميذ ولكن هو متعب للأستاذ.

خلاصة الفصل الثالث:

و كخلاصة عامة و من خلال قراءة التحليل و النتائج, تبين أن أغلب الضغوط التي تؤثر على الأساتذة بثانوية لطروش الجيلالي لها تأثير سلبي عليه و على عمله و حتى حياته الخاصة, فمن الضغوط التي كان لها تأثير على الأساتذة و جدنا زيادة عدد ساعات العمل و أعباء الدور و تضاعف المسؤولية و عدم كفاية الأجور و طول البرنامج الدراسي بالإضافة إلى فيروس كورونا الذي يعد ضغطا رئيسيا خلال هذه الفترة و هو ما زاد في معاناة الأستاذ نظرا للنتائج و التغييرات التي أحدثتها.

الثالثة

الختامة:

تعرف إدارة ضغوط العمل بأنها فلسفة المنظمة و مبادئها المبنية على مجموعة من الأساليب من أجل رفع الصحة و السلامة للفرد و المنظمة, و تساعد إدارة ضغوط العمل على منع حدوث متاعب للفرد أو المنظمة.

إذ يلعب دور الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعمال بالغ الرعاية, لذلك إنه لا مناص من الاهتمام بالتدريب و التطوير و السعي على إيجاد أساليب جديدة حتى تعمل مختلف الإطارات بفاعلية و كفاءة و أمانة و إخلاص و الشعور بالمسؤولية الاجتماعية, فنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات و تعتبر ضغوط العمل جزءا من هذه المتغيرات, إذ تؤثر هذه الضغوط المهنية على نوعية حياة الفرد العملية و الشخصية وجودتها, فمثلا لا بد أن يتمتع العامل الذي يشعر بقدر كبير من الرضا و القليل من الضغوط المهنية السلبية المخزنة بحياة مهنية ممتعة و جيدة إلى حد كبير.

ففي عصرنا الحالي أصبحت المؤسسة التربوية تواجه شتى أنواع ضغوط العمل, و ذلك نظرا للتغيير السريع والمتواصل وخصوصا في الآونة الأخيرة بعد ظهور وباء كورونا الذي زاد في حدة الضغط على الأستاذ و أصبح يواجه خطرا يهدد حياته, فنظرا للأوضاع الحالية السائدة اليوم فإن الأستاذ أصبح يعاني من مجموعة من الضغوط التي تشعره بعدم جدواه و ذلك نظرا لزيادة أعباء العمل و عدد ساعات العمل بالإضافة إلى تعدد المهام والمسؤوليات وغموض الدور و سوء العلاقات المهنية و غيرها من أسباب التي تحدث ضغوط.

ففي هذا البحث البسيط المتواضع اهتمنا بموضوع الضغوطات المهنية عند الأساتذة و تطرقنا بشكل أدق خاصة في هذه الفترة مع وجود وباء كورونا و ذلك نظرا لأهمية هذا الموضوع و مدى تأثيره.

فبعد الدراسة الميدانية و القيام بتبويب البيانات في جداول و تحليل المعطيات التي تملئها النتائج المتحصل عليها من خلال تلك الجداول و بعد استخلاص النتائج توصلت إلى وضع تفسيرات لتلك النتائج التي من خلالها تم إثبات الفرضية الأولى التي تنص على أن أساتذة التعليم الثانوي يعانون من ضغوطات مهنية ناجمة عن التغيير و كثافة البرنامج مع توقيت التدريس خلال جائحة كورونا, و الفرضية الثانية التي تنص على أن الحجم الساعي يؤثر على مردودية الأساتذة أثناء عملية التدريس.

و بالتالي تم الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي قامت عليه الدراسة و المتمثل في: هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي من ضغوطات مهنية الناتجة عن التغيير في ظروف عملهم التعليمي بالمؤسسة في ظل جائحة كورونا؟

و أخيرا تأكدنا من خلال الإجابات المبحوثين والنتائج المتحصل عليها أن الأساتذة في ثانوية لطروش الجيلالي يتعرضون إلى جملة من الضغوط المهنية, و ازدادت هذه الضغوط مع الظروف الحالية للبلاد و ظهور كوفيد 19 و عدم وجود الإمكانيات و الوسائل اللازمة للتدريس، والتي نجم عنها إنفجار أزمة حقيقية بقطاع التعليم والذي أسفر عن إضراب غير معهود لنقابات التعليم منذ بداية شهر أبريل إلى نهاية شهر ماي 2021، حيث توقف جل الأساتذة بمختلف المستويات عن التدريس مطالبين برفع أجورهم وتحسين الظروف المهنية. وهو دليل بارز للوضعية المأساوية التي آل لها قطاع التعليم ومصير الأستاذ في ظل جائحة كورونا.

السلامة

أ. المراجع:

درسات سابقة (مذكرات):

1. ابن خروور خير الدين, علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية, مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوية, دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات لولاية تبسة, جامعة محمد خيضر بسكرة, الجزائر 2010/2011.
2. الأحسن حمزة (2015) مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي و إنعكاساتها على تقدير الذات لديهم, دراسة ميدانية في الجزائر, أطروحة الدكتوراه في علم النفس التنظيم و العمل .
3. أحمد محمود خالد الحلبي, أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية - جامعة الشرق الأوسط, الأردن, 2011.
4. الأستاذ قرقوز محمد, محاضرات طرائق و أساليب تدريس التربية البدنية و الرياضية, السنة الثانية ليسانس, المركز الجامعي نور البشير البيض, معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.
5. باهي سلامي, مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكوماتية لدى مدرسي الابتدائي و المتوسط و الثانوي, دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية² رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا جامعة الجزائر 2008.
6. حمزة الحسن "الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية و انعكاسها على مستوى تقدير الذات لديهم" دراسة ميدانية في البلدة و تيبازة, جامعة ملود معمري. تيزي وزو -الجزائر- 2015
7. خلفي داود وجريبع بن حرز الله "ضغوط العمل و أثرها على الأداء " مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل جامعة زيان عاشور الخلفة 2016
8. د. يسرى فيصل العطير, أنهى يوسف إدريس, المستجدات في طرق التدريس الحديثة للمرحلة الابتدائية, الموجة الفنية لمنطقة الأحمدية التعليمية, الموجة الفنية لمنطقة حوي التعليمية, 2016 .
9. شفيق شاطر: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية, دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء, سونلغاز, رسالة ماجستير, جامعة أحمد بوقرة, بومرداس 2010.
10. عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان, ضغوط العمل, منهج شامل لدراسة الضغوط, مصدرها و نتائجها و كيفية إدارتها, الرياض, معهد الإدارة العامة, 1998.
11. علي بن حمد بن سليمان النوشان, ضغوط العمل و آثارها على أداء اتخاذ القرارات, دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية و المدنية, رسالة ماجستير, أكاديمية نايف العربية للعلم الأمنية, الرياض, 2003.
12. فاطمة عوض صابر, طرق التدريس بين النظرية و التطبيق, جامعة حلوان, 1985 .
13. فراس حاج محمد "أثر ضغوط العمل في مستوى الأداء في القطاع الصحي " بحث لنيل شهادة الماجستير إدارة أعمال الجامعة السورية 2016 .

14. فلوح أحمد " مواصفات أساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ, دراسة مقارنة بين الجنسين و التخصص الدراسي و المستوى التعليمي, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية, بناء و تقويم المناهج, جامعة وهران -الجزائر- 2006-2007.
15. مبارك بن فالخ مبارك الدوسري, ضغوط العمل و علاقتها بالرضاء الوظيفي لأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود, رسالة ماجستير, جامعة نايف للعلوم الأمنية, الرياض 2010.
16. مدني عثمان 2009الضغط المهني لدى إطارات المركب الصناعي للغاز (سونطراك, حاسي الرمل) مصادره و أعراضه و أساليب مواجهته- رسالة ماجستير في علم النفس و التنظيم, جامعة الجزائر.
17. نايف بن فهد تويم: مستويات ضغوط العمل و سبل مواجهتها في الأجهزة الامنية, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية, قسم العلوم الإدارية, 2005, المملكة العربية السعودية .

الكتب باللغة العربية:

1. إحسان محمد حسن, الأسس العلمية لمنهج البحث في العلوم الإجتماعية, ط 2, الدار العلمية للطباعة و النشر, بيروت 1976.
2. أحمد خليل محمد حسن, أثر استخدام استراتيجيين للتفاعل اللفظي في تدريس الفيزياء, دار المعارف, القاهرة, 1991.
3. الاستاذ عياد أحمد, مدخل البحث الإجتماعي ب ط, مارس 2005.
4. جيرالد جرينبرج و روبرت بارون, إدارة السلوك في المنظمات, دار المريخ, السعودية, الرياض.
5. خليل محمد حسين الشماع: مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال, دار المسيرة للنشر و التوزيع, 2007 عمان, الأردن.
6. سمير شيخاني "الضغط النفسي" د.ط. دار الفكر العربي بيروت سنة 2003 .
7. السيد فاروق عثمان, القلق و ادارة الضغوط النفسية, دار الفكر العربي, القاهرة, الطبعة الأولى, 2001 .
8. طلال الفوال, علم الإجتماع و المنهج العلمي (دراسة في طرائق البحث...) ط2 , دار المعارف مصر 1986.
9. عبد القادر رضوان, سبع محاضرات حول الأسس العلمية لكتابة البحث العلمي, ب ط, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر 1990 .
10. علي حمدي, سيكولوجيا الاتصال و ضغوط العمل الطبعة الثانية, المكتبة الجامعية 2000 .
11. عمر بوحوش, محمد الدنيا, مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث, ب ط, ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1999 .
12. العمري خالد, سلسلة البحوث الاجتماعية و الإنسانية مجلد 7, ع 02 1992
13. العميان محمود, السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال, دار وائل للنشر, عمان, 2004 ص 160.
14. فاروق السيد عثمان " القلق و ادارة الضغوط النفسية, د ط دار الفكر العربي القاهرة 2001 .

15. فاروق عبده فليه و محمود عبد المجيد السيد, السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية, د ط, دار المسيرة و التوزيع, الأردن 2005.
16. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي و التنظيمي, القاهرة: دار قباء لطباعة و النشر و التوزيع طبعة 09, 2001 .
17. فاسم علوان و نجوى أحمد, إدارة الوقت مفاهيم و عمليات و تطبيقات, دار الثقافة للنشر و التوزيع, الأردن, 2009.
18. لوكيا الهاشمي, بن زروال فتيحة, الإجهاد, مخبر التطبيقات النفسية و التربوية, جامعة منصورى, قسنطينة, دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع, عين مليلة, الجزائر 2006 .
19. محسن علي الكنتي, السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق, د ط, المكتبة الأكاديمية الإسماعيلية, مصر 2005 .
20. محسن علي عطية , المناهج الحديثة و طرائق التدريس , دار المناهج للنشر و التوزيع , الأردن , 259ص, 2013.
21. محمد بن زياد حمدان, أدوات ملاحظة التدريس, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر 1986 .
22. محمد بن زياد حمدان, التدريس الحديث أصوله و تطبيقاته, دار الكتاب, الكويت 1982.
23. محمد بن زياد حمدان, قياس كيفية التدريس طرقه و وسائله الحديثة, الدار السعودية, جدة .
24. محمد زياد حمدان: التدريس الحديث, أصوله و تطبيقاته, الدار السعودية, جدة, 1983 .
25. محمد عبد العليم مرسي, المعلم و المناهج و طرق التدريس, الطبعة 1, دار عالم الكتب, 1984 .
26. محمد علي محمد علي, علم الاجتماع و المنهج العلمي, ط 2, دار المعرفة الجامعية مصر 1986.
27. موريس أنجريس, منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية), ترجمة أبو زايد صجراوي و آخرون, ب ط, دار القصبية الجزائر 2004 .

مجالات:

1. الأستاذ فرقوق محمد, محاضرات طرائق و أساليب تدريس التربية البدنية و الرياضية, السنة الثانية ليسانس, المركز الجامعي نور البشير البيض, معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.
2. أندرودي سيزلاتي, مارك جي والاس, السلوك التنظيمي و الأداء, ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد الرياض, معهد الإدارة العامة, السعودية.
3. جاسم مشتت داوي و سعد عبد عابر, مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي, المجلة العراقية للعلوم الإدارية, العدد 27.
4. حسين حريم (2003) ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن, مجلة جامعة دمشق, المجلد 24, العدد الثاني .
5. مشيرة اليوسفي (1990) - عمل المرأة و أثره على نفسية أبنائها, مجلة التربية' العدد 122-26 سبتمبر .
6. موفق محمد الكبسي, ضغوط العمل و أثارها على الأداء الوظيفي, دراسة ميدانية على قطاع البنوك القطرية, المجلة العالمية للبحوث و الدراسات التجارية, الاسكندرية, 2004 .

ب.مراجع باللغة الأجنبية:

1. DEFRANK RS, STROUP CA; (1989) TEACHER STRESS AND HELATH; EXAMINATION OF A MODEL.
2. HEBA IBRAHIM, OM AIED AL MASHAAM; 2004 –“JOB STRESS, AND THE RELATION WITH TYPE A, IOCUS OF CONTOL”, ARABIC STUDIES IN PSYCHOLOGY, VOL 3 N 2, APR, PP5-32
3. LANGHORD, G. TEACHING 15 PROFESSIONS. UNIVERSITY PRESS, MANCHISTER 1978 P 03.

الملاقي

جامعة مستغانم

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية

قسم: علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع التنظيم و العمل

دراسة ميدانية بثنائية لطروش الجيلالي بلدية مزهران ولاية مستغانم

تقديم:

تدخل هذه الإستمارة في إطار بحث جامعي لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل حول الضغوطات المهنية عند الأساتذة في ظل جائحة كورونا.

ملاحظة: أجوبة هذه الاستمارة تبقى سرية و سوف تترجم إلى جداول إحصائية.

ضع علامة (X) في المكان المناسب:

1. الجنس: ذكر انثى

2. السن:

3. الحالة الإجتماعية:

أعزب متزوج مطلق أرمل

4. عدد الأولاد:

5. مادة التدريس:

6. المؤهل العلمي:

ليسانس ماجستير شهادات أخرى

7. الخبرة المهنية:

أقل من 05 سنوات من 05 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

8. التدريس فس ظل جائحة كورونا أمر عادي و مناسب:

نعم لا

1.8 إذا كانت الإجابة ب"لا" لماذا؟

9. الحجر الصحي لم يسبب لك القلق و التوتر:

نعم لا

10. سبب لك الفيروس مخاوف و ضغوطات أثناء عملية التدريس

نعم كثيرا لم أجد أي صعوبة أحيانا أجد صعوبة

1.10 في حالة الإجابة ب"نعم كثيرا" و "أحيانا أجد صعوبة" لماذا؟

11. كيف تقيم التعديل الخاص بالوزارة و المنهج المعتمد:

مفيد مفيد في جوانب و غير مفيد في جوانب أخرى إجابات أخرى

12. تحرص القوانين على حماية الأستاذ داخل الثانوية

كثيرا غالبا أحيانا نادرا

13. وارة التعليم لم توفر المحيط الجيد للتمدرس:

موافق غير موافق

1.13 إذا كانت الإجابة ب " موافق " لماذا؟

14. راتي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي وغير كافي لتلبية حاجيات العائلة:

نعم لا

15. مهنة التدريس مهنة شاقة:

نعم لا

1.15 إذا كانت الإجابة ب "نعم" لماذا؟

16. عدم الرضا على الأوضاع الحالية و البرنامج الدراسي المعتمد هو ما يدفعك للقيام بإضرابات:

نعم لا

1.16 لماذا؟

17. عدم كفاية العطل الرسمية:

كافي غير كافي

18. عدد ساعات العمل تستهلك جهدي كله و تعيقني على تطوير مهارتي و معارفي:

نعم لا

19. أجد صعوبة في التوفيق بين عملي و أسرتي و إنجاز المهام المكلف بها و إنهاء البرنامج:

أجد صعوبة لا أجد صعوبة أحيانا نادرا

1.19 إذا كانت الإجابة ب "أجد صعوبة" و " أحيانا" لماذا؟

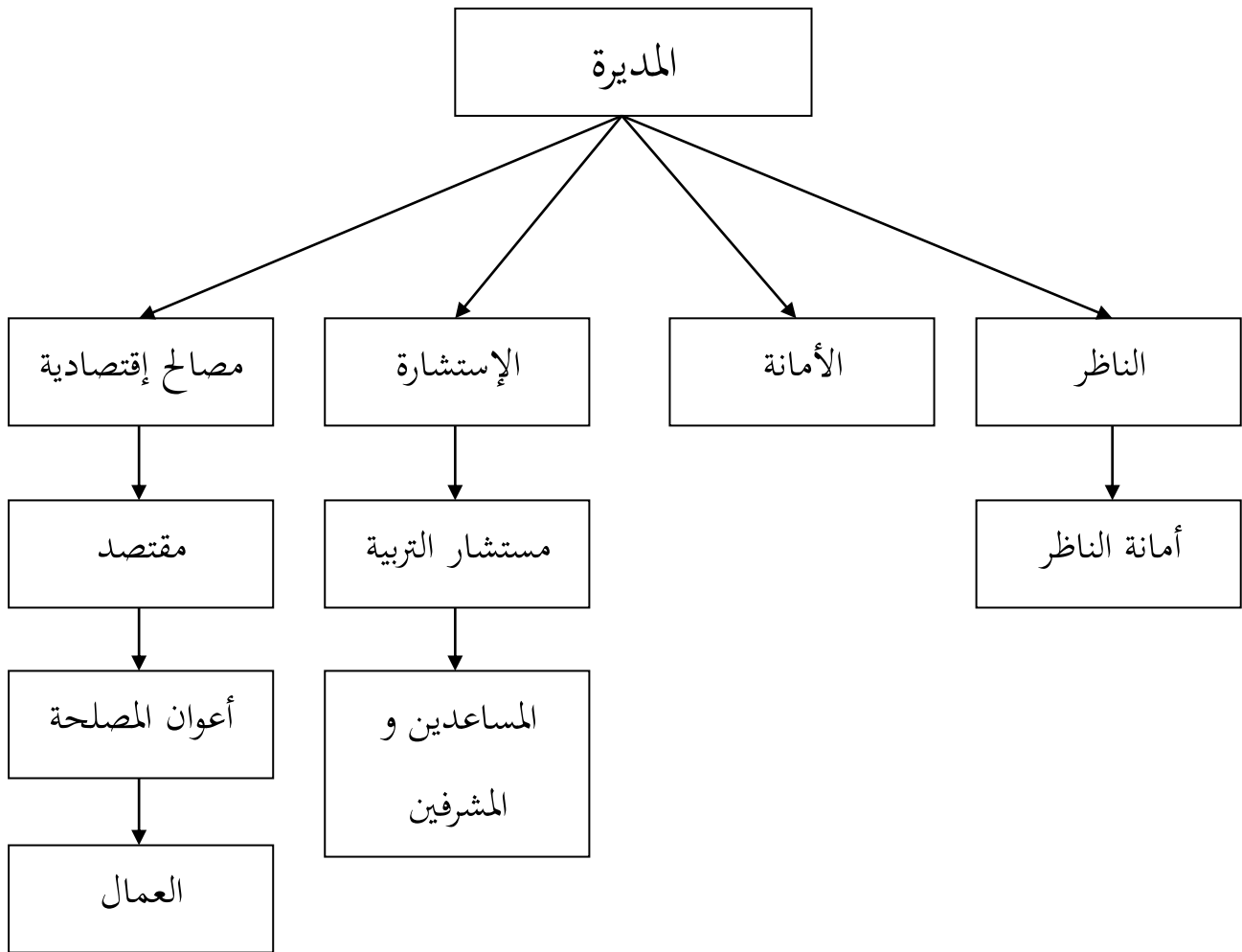
20. قرار التفويض من قبل الوزارة قرار صائب و قد ساعدني في عملية التدريس

1.20 إذا كانت الإجابة ب "لا" لماذا؟

1. أثر تغيير الوزراء منذ عهد بن بوزيد إلى اليوم على الأستاذ و مكانته في التحصيل الدراسي:

نعم لا

هيكل المؤسسة:



الفهرس

الشكر و العرفان

الإهداء

ملخص

01 تمهيد

الفصل الأول: الإطار المنهجي

03 تمهيد

04 الإشكالية

04 الفرضيات

04 أهداف الدراسة

05 أهمية الدراسة

05 أسباب اختيار الموضوع

05 التحديث الزمني و المكاني

06 منهج و تقنية البحث

07 طبيعة العينة المدروسة

08 صعوبات الدراسة

08 تحديد مفاهيم الدراسة

10 الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الضغوطات المهنية

16 - تمهيد

17 - ماهية الضغوط المهنية

18 - النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

22 - مصادر ضغوط العمل

27 - أنواع الضغوطات المهنية

30 - عناصر الضغوطات المهنية

32 - خلاصة الفصل

الفصل الثالث: مهنة التدريس

33 - تمهيد

34 - التطور التاريخي للتدريس

35	فلسفة التدريس	-
36	مفهوم التدريس	-
37	الفرق بين التعليم و التدريس	-
37	مراحل التدريس	-
38	التدريس الفعال	-
38	طرق التدريس	-
39	مصادر طرق التدريس	-
39	طريقة التدريس	-
40	تصنيف طرق التدريس	-
41	أسس التدريس	-
42	خلاصة الفصل	-

الفصل الرابع: واقع الأساتذة في ظل جائحة كورونا

43	تمهيد	-
44	مجال الدراسة	-
44	منهج الدراسة و تقنياته	-
45	صعوبات الدراسة	-
46	توزيع أفراد العينة حسب الجنس و السن	-
47	الحالة الإجتماعية حسب الجنس	-
48	المجال العلمي و علاقته بمتغير الجنس	-
50	المؤهل العلمي حسب الجنس	-
51	الخبرة المهنية حسب الجنس	-
52	العلاقة بين متغير الضغوط و علاقته بمؤشر أسباب هذه الضغوط	-
53	العلاقة بين ضغوط عدد ساعات العمل و قدرة الأستاذ	-
54	ضغط الفيروس حسب الجنس	-
55	تقييم الأستاذ للمنهج المعتمد و علاقته بالتغيير الوزاري	-
57	مدى حماية الأستاذ داخل الثانوية	-
58	عدم توفير وزارة التعليم المحيط الجيد للمدرس و رأي الأستاذ	-
59	مدى عدم كفاية الراتب بالنسبة للذكر و الأنثى	-
60	مدى صعوبة مهنة التدريس و علاقتها بعدد ساعات العمل	-

61 مدى عدم كفاية العطل الرسمية لدى الذكر و الأنتى	-
62 استنتاج و مناقشة الفرضيات	-
64 خلاصة الفصل	-
65 الخاتمة	
67 المراجع	
71 الملاحق	