



جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية

مذكرة للحصول على شهادة الماستر

تخصص : الإرشاد والتوجيه

بعنوان:

الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضى المهني لدى الأساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة التعليم المتوسط بثلاث مقاطعات من ولاية وهران

تحت إشراف الأستاذ(ة)

بلقوميدي عباس

من إعداد الطالبة:

بن عبد المالك صورية

أمام اللجنة المناقشة

اللقب والإسم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
حورية بدرة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة وهران 2	رئيساً
بلقوميدي عباس	أستاذ	جامعة وهران 2	مشرفاً مقررأ
جفال مريم	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة وهران 2	مناقشأ

السنة الجامعية: 2022/2021

## الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أبي الغالي وسندي في الحياة حفظه الله وأدامه  
تاجاً على رؤوسنا وأسأله تعالى أن يشفيه

إلى أمي الحبيبة الغالية التي لا نرى أملاً إلى من عينيها، ممما شكرتها  
لن أوفيهما حقهما

إلى أخي الغالي وأخواتي حفظهم الله وأذار لهم دروب الصواب والنجاح  
إلى كل من علمني حرفاً أصبح نوراً يضيء الطريق أمامي

إلى صديقتي العزيزة هاجر وشهرزاد أهدى لهم هذا العمل  
المتواضع لمشاركة فرحتي معهم

سورية



## الشكر والتقدير

لحمد الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا البحث العلمي وأمدن بالصحة والعافية والعزيمة والإرادة لإكماله.

وأتقدم بجزيل الشكر إلى أعز ما في الوجود أبي وأمي الذين لم يبخلوا عني بالنصح

والإمداد المادي والمعنوي

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل "بلقوميدي عباس" على

التوجيهات والمعلومات القيمة في إثراء موضوع دراستنا وإنجاز هذه الرسالة.

وأشكر أستاذة متوسطة "حمادي الشيخ بن خليفة (بوتليليس)" ومتوسطة "محمد يحيوي

العنصر (عيون الترك)" ومتوسطة "ولد قارة سعيد (بالسانيا وهران)" عن الدراسات

كما أتقدم بالشكر والإمتنان إلى كل من أمانني سواء من قريب أو من بعيد على إنجاز

هذا العمل المتواضع

صورة



## ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضى المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث اتبعت المنهج الوصفي، وطبقت مقياس الضغوط النفسية والرضى المهني كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من "90" من أساتذة التعليم المتوسط من ولاية وهران حيث توصلنا للنتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضى المهني.
- يعاني أساتذة التعليم المتوسط من مستوى متوسط من الضغوط النفسية.
- مستوى الرضى المهني متوسط عند أساتذة التعليم المتوسط .
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند الذكور والاناث من حيث الضغوط النفسية
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند الذكور والاناث من حيث الرضى المهني .
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند الذكور والاناث من حيث الرضى المهني يؤدي الى متغير

الأقدمية

**Study summary:**

Our current study aimed to identify the relationship between psychological stress and occupational satisfaction among middle school teachers, as it followed the descriptive approach, and applied the psychological stress and occupational satisfaction scale as a tool for data collection, and the study sample consisted of "90" middle school teachers from Oran, where we reached the results. next :

- There is a negative correlation between psychological stress and occupational satisfaction.
- Intermediate education teachers suffer from an average level of psychological stress.
- The level of professional satisfaction is average for teachers of intermediate education.
- There is no statistically significant difference between males and females in terms of psychological stress
- There is no statistically significant difference between males and females in terms of occupational satisfaction.
- There is no statistically significant difference for males and females in terms of occupational satisfaction that leads to the seniority variable.

## قائمة المحتويات

الرقم	العنوان
أ	إهداء
ب	شكر وتقدير
ج	ملخص الدراسة
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
1	المقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: مدخل الدراسة</b>	
6	الإشكالية
7	فرضيات البحث
7	أهمية البحث
7	أهداف البحث
8	التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث
8	الدراسات السابقة والتعقيب عليها
<b>الفصل الثاني: الضغوط النفسية</b>	
13	تمهيد
13	مفهوم الضغوط النفسية
14	أنواع الضغط النفسي
16	أسباب الضغط النفسي
18	مصادر الضغط النفسي
21	أثار الضغوط النفسية
22	العوامل المؤثر في الضغط النفسي
25	أساليب مواجهة الضغط النفسي
27	النظريات المفسرة لضغط النفسي
30	الخلاصة
<b>الفصل الثالث: الرضى المهني</b>	
31	التمهيد

31	تعريف الرضى المهني
32	مظاهر الرضى المهني
33	أنواع الرضى المهني
34	العوامل المؤثر في الرضى المهني
35	شروط الرضى المهني
36	النظريات المفسرة للرضى المهني
41	الخلاصة
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع :</b>	
44	أولا الدراسة الإستطلاعية
44	عينة الدراسة الإستطلاعية
45	أدوات البحث المستعملة
45	خصائص السيكمترية "الصدق والثبات"
ثانياً الدراسة الأساسية	
51	منهج الدراسة
51	عينة الدراسة
53	تطبيق أدوات الدراسة
53	الأساليب الإحصائية المستعملة
<b>الفصل الخامس : عرض نتائج ومناقشتها</b>	
أولا عرض النتائج	
55	عرض نتائج الفرضية الأولى
55	عرض نتائج الفرضية الثانية
56	عرض نتائج الفرضية الثالثة
56	عرض نتائج الفرضية الرابعة
57	عرض نتائج الفرضية الخامسة
58	عرض نتائج الفرضية السادسة
ثانياً مناقشة النتائج	
59	مناقشة نتيجة الفرضية الأولى
60	مناقشة نتيجة الفرضية الثانية

61	مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة
61	مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة
62	مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة
62	مناقشة نتيجة الفرضية السادسة
65	الإستنتاج العام
66	الإقتراحات والتوصيات
67	الخاتمة
	المراجع
	الملاحق



## قائمة الجداول

رقم	جدول
44	جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس
44	جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب الحالة المدنية
46	جدول رقم (3) يوضح صدق المقياس الضغوط النفسية
47	جدول رقم (4) عدد فقرات الضغط النفسي قبل الحذف
47	جدول رقم (5) عدد فقرات الضغط النفسي بعد الحذف
49	جدول رقم (6) يوضح صدق المقياس الرضى المهني
50	جدول رقم (7) عدد فقرات الرضى المهني قبل الحذف
50	جدول رقم (8) عدد فقرات الرضى المهني بعد الحذف
51	الجدول رقم (9) يمثل الأفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس
52	الجدول رقم 10 توزيع أفراد الدراسة الأساسية حسب الحالة المدنية
52	الجدول رقم (11) يمثل أفراد العينة الدراسة الأساسية حسب الوضعية المهنية
55	جدول رقم (12) نتائج فرضية العامة
55	الجدول رقم 13 يمثل تصنيف الضغوط
56	يمثل جدول رقم (14) تصنيف الرضى المهني
57	الجدول رقم 15 الفرق بين الذكور والإناث من حيث الضغوط النفسية
57	جدول رقم (16) الفرق بين الذكور والإناث من حيث الرضى المهني
58	جدول رقم (17) يبين الفرق بين الفئات الأقدمية في رضى المهني

# المقدمة

## المقدمة

يعيش الإنسان حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار نظراً للتقدم التكنولوجي، إذ يحاول جاهداً أن يتكيف مع هذه التغيرات لكن في بعض الأحيان يصعب عليه التفاعل معها مما يترتب عليه حدوث الضغوط التي تُعد من بين مميزات هذا العصر، حيث أصبحت الضغوط مظهراً من مظاهر الحياة لا يمكن تفاديها، إذ يعاني الأساتذة أشكالاً مختلفة من الضغوط لها صدى واسع لإحداث تغييرات إجتماعية وإقتصادية التي أدت بدورها إلى إحداث تغييرات في القيم والمبادئ عصر إنتشرت فيه الأمراض والعاهات النفسية والإجتماعية كلها تصيب تحت وطأة الضغوط النفسية، إذ إنعكست سلبياً على الناحية النفسية والجسمية للأساتذة، وأرهقت كاهل المنظومة التربوية، فالمؤسسة الواعية هي التي تهتم بشؤون العاملين فيها وتسعى للتخفيف من حدة الضغوط النفسية مما ينعكس بالإيجاب على الأستاذ أثناء تأديته لعمله والمؤسسة عامة.

بحيث أن الأساتذة يقوم بعدة أدوار تكمن في التربية، التعليم، التوجيه للتلاميذ لأنهم يعتبرونه جزء من العملية التربوية لذلك عليه أن يحسن أسلوبه وطريقته في ممارسة مهنته بالرغم من الضغوطات التي تواجهه فعليه كسب ثقة تلاميذه وتعامل معهم بشكل حسن. " بهاء الدين، 2008، ص "

لأن مهنة التدريس تعتبر العنصر الأساسي والأول في تنشئة الأجيال صحيحة في البناء المعرفي والفكري، فالتوافق المهني يعتبر مؤشراً وحافزاً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام أي أستاذ بمهامه وهو متعلق بشخصيته ذاتها. " شموري، 2017، ص 02 "

ويعتبر الرضى المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى لأنه يعتبر مؤشر لنجاح العملية التربوية والتعليمية حيث يمثل الرضى مجموع المشاعر والإتجاهات

الإيجابية التي يبذلها الأستاذ أثناء عملية التدريس، فالرضى المهني إذا كان مرتفعا للأستاذ فإن ذلك ينعكس بالإيجاب على التلاميذ وينجلي ذلك في حضور الأستاذ وعدم تغيبه وتأدية مهامه بكل يسر

وإعطاء أقصى ما يملك من معلومات لتلاميذه ، ولتحقيق الرضى المهني للمعلمين يجب العمل على تحسين توافق المعلم وعلاقته مع كل مكونات بيئته وسوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله وذلك من خلال تشجيع العلاقات الاجتماعية والنفسية بيئته وبين المعلمين ، وأن تكون علاقة جيدة مع النظام والإداريين في المدرسة وفتح باب الحوار مع المدير والأساتذة.

حيث إن رضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق الرضى النفسي وبوجه عام وأن الرضى المهني يرتبط بالنجاح في العمل وهو محور جوهري في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطها بالمجتمع ويجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله وإستعداداته وقدرته وطموحاته الشخصية، ويشبع دوافعه الاجتماعية والنفسية لبقائه واستمرارة في الحياة.

ولتحقيق هدف البحث ثم تقسيم فصول الدراسة الحالية على النحو التالي:

الفصل الأول : خصص لإشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة ، أهمية وأهداف الدراسة، ثم تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة ، ثم الدراسات السابقة .

أما الفصل الثاني: تناول موضوع الضغوط النفسية كلها وتعليق، وتطرقت فيه إلى التمهيد - تعريف الضغوط النفسية - أنواعها-أسبابها-مصادرها-أثارها والعوامل المؤثر في الضغوط النفسية أساليب مواجهة "الضغط النفسية العلاج المعرفي لتخفيف الضغوط النفسية -طرق التكيف مع الضغوط النفسية-فنيات التعامل مع الضغوط النفسية" ثم تطرقت إلى النظريات المفسرة للضغوط النفسية، وخالصة الفصل، الفصل الثالث: خصص للتوافق المهني: يحتوي على تمهيد-تعريف الرضى المهني - أنواعه

---

---

شروطه-عناصر الرضى المهني - العوامل المؤثر في الرضى المهني -والنظريات المفسرة للرضى المهني - الخلاصة.

الفصل الرابع: خصص للإجراءات المنهجية للدراسة بداية بالدراسة الإستطلاعية ، الهدف منها عينتها وأدوات البحث المستعملة وخصائص السيكو مترية للأدوات البحث ثم إجراءات الدراسة الأساسية من حيث منهج الدراسة ، عينتها تطبيق أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة.

الفصل الخامس: والذي تم فيه عرض ومناقشة نتائج الدراسة، والخاتمة البحث بمجموعة من التوصيات الإقتراحات وخاتمة للموضوع.

# الجانبة النظري

## الفصل الأول: مدخل الدراسة

1. الإشكالة.
2. فرضيات البحث
3. أهمية البحث
4. أهداف البحث
5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث
6. الدراسات السابقة والتعقيب عليها

## 1. الإشكالية

يطلق على العصر الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية وقد أجريت العديد من الدراسات حول الضغوط النفسية لما لها من آثار على الأفراد، حيث يتعرض الأفراد في جميع مراحل حياتهم إلى مواقف ضاغطة من مصادر عديدة : منها بيئات العمل الضاغطة، والصعوبات الاجتماعية، ومؤثرات أخرى كالضغوط الأسرية و الاجتماعية، حيث أن الضغوط أصبحت غالبية على حياتنا اليومية. فالحياة أصبحت مليئة بعدة ضغوط تعصف بالإنسان، لأنه يعيش في عصر يزخر بالصراعات والمشكلات وتزداد مطالب الحياة مما ينتج عنها مواقف ضاغطة شديدة، حيث تعد مهنة التدريس من المهن اتقلا بضغوط العمل نظر ا لما تتطوي عليها من متطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية من جانب المعلم ، ومهنة التعليم في المرحلة المتوسطة من المهن التي تكون اعباؤها زائدة في الإنتاج، وبالتالي تكون مصحوبة بالضغوط النفسية على معظم المعلمين ، إ لا ان المعلمين يختلفون في استجابتهم المصادر المولدة للضغوط، وفي الواقع ان التعليم قد صار من المهن التي تتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات ذو خبرة واستمرارية في تميئها

ونظرا لاعتبار أهمية موضوع الرضى المهني كونه حالة وجدانية تنتج تقويم جهد العامل ومدى توافق قدراته مع الوظيفة التي يشغلها، فكلما كانت الوظيفة تحتوي على قدر كبير من المسؤولية تسمح للفرد بإبراز قدراته عالية.

وعليه جاءت دراستنا الحالية حول الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضى المهني لدى أستاذة التعليم

المتوسط



وتمحورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية

- هل يعاني أساتذة التعليم المتوسط من ضغوط النفسية
- ما مستوى رضاهم المهني
- هل يوجد فرق بين الجنسين من حيث الضغوط النفسية
- هل يوجد فرق بين الجنسين من حيث الرضى المهني
- هل يوجد فرق بين الجنسين من حيث الرضى المهني الأساتذة التعليم المتوسط يعزى إلى الأقدمية

## 2.الفرضيات البحث

- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط النفسية والرضى المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- يعاني أساتذة التعليم المتوسط من إرتفاع مستوى الضغوط النفسية.
- مستوى الرضى المهني لأساتذة التعليم المتوسط متدني(منخفض).
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من أساتذة التعليم المتوسط من حيث الضغوط النفسية.
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث الرضى المهني
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية من حيث الرضى المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط يعزى إلى الأقدمية.

## 3.أهمية البحث:

- إلقاء الضوء على بعض المشكلات التي يعاني منها أساتذة التعليم المتوسط في البيئة المدرسية باعتبارها الركن الأساسي فيه من أهمها مشكلة الضغوط النفسية والرضى المهني

- تقديم التوصيات المناسبة للمساهمة في خفض هذه الضغوط مما يؤدي بشعور الأستاذ بالرضا عن عملهم وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية

- لفت نظر إلى الجهات المختصة لضرورة الاهتمام بظاهرة الضغوط النفسية ورسم الطريقة المناسبة للتعامل معها والتخفيف من أخذتها

#### 4. أهداف البحث :

- التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضى المهني.
- التعرف على مستوى الرضى المهني لأساتذة التعليم المتوسط.
- تحديد الفروق بين الجنسين من حيث الضغوط النفسية والرضى المهني.

#### 5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث:

الضغوط النفسية: هي مجموعة من المواقف الضاغطة التي تؤثر على الحالة النفسية

للأستاذ في مهنة التدريس نتيجة العراقيل التي تواجهه في حياته المهنية، ويكشف عنها في

هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ في مقياس الضغوط النفسية أنظر ملحق

رقم(2)

الرضى المهني: هي العملية المستمرة التي يقوم بها أستاذ التعليم المتوسط من أجل

تحقيق التكيف في البيئة المدرسية لتحقيق الرضى في مهنته ويكشف عنه من خلال مقياس

الرضا المهني الملحق رقم (3).

## 6. لدراسات السابقة:

- الدراسات محمد يوسف (1999): بعنوان الضغط النفسي لدى للمعلمين وحاجتهم

الإرشادية .

تهدف الدراسة إلى تحديد أهم الضغوط النفسية التي تعرض لها المعلم والتعرف على الفروق بين المعلمين والمعلمات وشعورهم نفسي بالضغوط النفسية و رتبته لديهم ، وكذلك التعرف على الحاجات الإرشادية للمعلمين ، بإستخدام الأداة عينة بلغت " 189 معلماً ومعلمة تم إختيارهم بصورة عشوائية موزعين حسب الجنس والمرحلة الدراسية وقد توصل الباحث إلى النتائج الآتية: تبين أن هناك مظاهر للضغوط النفسية لدى المعلمين كما كشف عنها التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد للمحاور وهي الضغوط الإدارية الضغوط التدريسية الضغوط الخاصة بالعلاقات مع الزملاء وتكشف نتائج أن الضغوط الإدارية تحت المرتبة الأولى خاصة بالزملاء كما توجد فروق بين الجنسين في الضغوط الإدارية لصالح الذكور أما الضغوط الخاصة بالعلاقات فإن المعلمات أكثر معاناة من المعلمين ، التدريسية فلا فرق بين الجنسين "محمد 199 صفحہ 160"

- دراسة نعمت رمضان 1991 : بعنوان الضغوط المهنية والرضى الوظيفي لدى معلمي

ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان.

شملت عينة الدراسة على " 135 معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية منهم " 50 معلماً 85 معلمة.، أما عن أدوات الدراسة مطابقة فقد إعتد على مقياس البيئة الوظيفية لقياس الضغوط والإستبيان للرضى الوظيفي نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة "25,3%" مقابل "21,2%" يتعرضون لضغوط مرتفعة وبلغت نسبة الرضى عن العمل "23.7%" من أكثر رضى بالمعزرات الذاتية مثل القيم الأخلاقيق وخدمة المجتمع ،والإستقلالية وإستخدام القدرات إنجازالترقية في

الوظيفة ، الظروف العمل كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فرق بين معلمي ومعلمات في مستوى الضغط الذي يعرضون إليه أو درجة الرضى الوظيفي لديهم مع وجود علاقة عكسية بين الرضى الوظيفي ومستوى الضغوط. "وافي الصحراوي 2011 صفحہ 26"

• دراسة كحيله مريم 2014 ا:

الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق التي أجريت على عينة من محافظة اللاذقية بلغ عددها 688 معلما و معلمة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد العينة واستخدمت مقياس الضغوط النفسية توافق المهني إعدادها وتوصلت إلى وجود إرتباط بين الضغوط والتوافق المهني كما تحصلت عائلة عدم وجود فروق تغزى لمتغير الجنس كذلك لمتغير الخبرة في التدريس "كحيله مريم 2014 ص36"

• دراسة الشارف مليكة خوجة 2011 :

بعنوان مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث إعتمدت هذه الدراسة على منهج الوصف المقارن واشتملت عينة الدراسة "210 مدرس من الجنسين إختبروا بطريقة غير عشوائية في خمس بلديات من ولاية تيزي وزو وإستخدم في الدراسة إستبيان مصادر الضغوط المهنية ولقد أفرزت النتائج ما يلي:

مدرسي مراحل التعليمية الثلاث من مصادر المهنية التي يقيسها مقياس المعد لذلك وجود فروق الدالة احصائيا تعود لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين لهم أكثر شعورا بالضغط ولتحقيق إستعمل المهنية ككل وفي أبعاده الثاني والثالث والرابع كما أن المصدر الأول من المقياس ( طبيعة العمل) ،تظهر فيه فروق دالة متغيرة الخبرة المهنية لم تظهر فيه فروق دالة أما متغيرة الخبرة المهنية فيه الفروق دالة بين الفئات الثلاث إلا المصدر الخاص بضغوط الطبيعية

العمل فالفئة طويلة الخبرة هي أكثر شعورا بالضغط ثم المتوسطة قصيرة الخبرة "شارف خوجة مليكة  
2011ص16".

الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة بجامعة بغداد :

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة ، أيضا قياس التوافق المهني  
والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني ، تكونت عينة البحث من "120  
أستاذًا في الإختصاصات التالية : الهندسة -العلوم- التربية الرياضية -الأدب -الإعلام"، ثم إستخدام  
مقياس للضغوط المهنية ومقياس لتوافق المهني مما توصل اليه الباحث في دراسته إلى النتائج التالية:

أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد وقد يعود ذلك إلى إستفادة المدرسين من إختصاصهم والثقة  
بأنفسهم في محاولة التكيف أو التغلب على الوضع الصعب الذي يمر به ، أما بالنسبة للهدف الثالث  
هو التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني ولتحقيق هذا الهدف إستعمل معامل  
بيرسون وقد بلغ معامل الارتباط (-0.885) أي أن العلاقة سلبية فكلما إزدادت الضغوط قل التوافق  
المهني للأساتذة الذين يعانون من الضغوط تبدو طبيعية حيث أن الأساتذة الذين يعانون من ضغوط في  
مجال العمل لا يحصل لديهم توافق مهني. "إسماعيل طه الطاف ،2010صص10"

• الدراسة سمايلي محمود 2007 :

بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضى الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسة ومهني  
العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية والرضى  
الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وتحديد العلق بين الضغوط المهنية والرضى  
الوظيفي ، الدراسة على المنهج الوصفي أما العينة فقد تكونت من "120" مستشار رئيسيا توجيه  
المدرسي والمهني وقد إحتملت الدراسة على مقابل الشخصية والإستبيان، ومن بين النتائج توصلت إليها

---

---

هذه الدراسة أن مستوى الضغوط المهني لدى المستشارين توجيه المدرسي والمهني كان غالبا نسبيا وأن مستوى الرضى الوظيفي كان متوسط نسبة لدى نفس العينة النتائج وجود علاقة إرتباطية السالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضى الوظيفي. "بالمقدم والأخرون الفيلم الصفحة 38 مجله العلوم الانسانيه والاجتماعيه العدد 26 سبتمبر 2016"

• دراسة الشوقية إبراهيم 1993:

فقد تبين أن المعلمين أكثر الضغوطا هم أكثر إضطرابا في علاقتهم مع زملائهم وبالإدارة المدرسية، كما بينت النتائج الدراسة أن أهم مصادر الضغوط المهنية التدريس هي علاقة المعلم بطلابه وإتجاهات المجتمع نحو مهنة التدريس هي علاقة المعلم بطلابه وإتجاهات المجتمع نحو مهنة التدريس "عباسة 2180 ص 219"

• دراسة الدوسري بن مبارك الفاتح 2010 :

بعنوان الضغوط العمل وعلاقتها بالرضى الوظيفي للأفراد العاملين في المراكز الحدود بالمنطقة المدينة المنورة، هدفة الدراسة إلى التجديد مستوى الضغوط المهنية لدى عمال والتعرف على مستوى الرضا، تكونت عينة الدراسة "2003" من أفراد عاملين بمراكز الحدود متوسط ، توصلت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط العمل مرتفع لدى أفراد العينة الدراسة "بلمقدم أخرون 2016 الصفحة 31"

• دراسة عقون اسيا 2012 :

عنوان الضغط النفسي وعلاقته بالإستجابة القلق لدى معلمي التربية خاصة، وإستخدم منهج الوصفي والإرتباطي ومقياس الضغط المهني لجميع البيانات عينة الدراسة 117 المعلم ومعلمة ان هناك علاقة موجبة بين الضغط المهني وقلق وان معلمين يعانون من الضغط المهني مرتفع." الجندي والعمرى ،2017ص131"

• دراسة الباطين 1990:

بعنوان التعرف على مستويات الرضى الوظيفي لدي المعلمين السعوديين العاملين بالمدارس الثانوية في مدينة الرياض وعلاقتها ببعض المتغيرات حيث تمونت عينة الدراسة من "400 معلم من معلمي الثانوية .

وإستخدم البحث مقياسا من تصميميه للرضى الوظيفي مشملا على خمسة مجالات وهي :نمط المدرسة الإدارية ، العلاقة مع الزملاء إتجاهات المعلمين نحو نظام دراسة الساعات المعتمدة ، الراتب الشهري ،المؤهل العلمي للمعلم وتخصصه.

وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الوظيفي جاء بمستوى متوسط نسبته "50" من المعلمين ، ومترفعه لما نسبة "25" من المعلمين ،ومنخفضا نسبته "25" . "عبد العزيز ،2011ص11"

توصلت الدراسة كذلك إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضى الوظيفي وإتجاهات المعلمين نحو الدراسة بالساعات المعتمدة ، والعلاقة مع الزملاء ، والنمط الإداري للمدرسة ، ولكن توجد ذات دلالة إحصائية بين الرضى الوظيفي والمؤهل العلمي.

• دراسة هيثم محمد النادر وآخرون 2014:

تهدف إلى معرفة علاقة مصادر الضغط النفسي لدى طلبة كلية التربية الرياضية وطلبة الكليات الأخرى من جامعة البلقاء التطبيقية ببعض المتغيرات ومن النتائج المتوصل إليها وجود فروق بين الذكور والإناث في الضغط النفسي. "الجبار،2010،ص20"

• دراسةجواد محمود الشيخ خليل وعزيزة عبد الله شيرير 2008:

الرضى الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات "التنوعات -الخبرة-الجنس-المؤهل العلمي"

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضى الوظيفي وقد كونت عينة الدراسة من (260) معلما ومعلمة ، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عتقودية من (18) "بنون وبنات" وقد أعد الباحثان إستبانة لمقياس الرضى الوظيفي لصالح الإناث وحمل الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا بينما لم توجد فروق في الرضى عن المادة ، وبالنسبة لاحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة لأساسية الدنيا ، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه ، وعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث ، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضى الوظيفي.

"العنبي ، 2021ص149"

• دراسة عيسى عليش وعبد العزيز سامي 2017:

بعنوان قياس مستويات الرضى المهني لدى أساتذة التربية البدنية بالطور الثانوي بولاية تيارت ، التي نوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضى المهني للأساتذة التربية البدنية تعزى لمتغير المهنة.

• دراسة راضية دريوش ونزيم صحراوي 2007:

بعنوان الفروق في مستوى الرضى لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو ، توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضى الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

\* التعقيب على الدراسات السابقة:

نظرا لإعتبار مهنة التدريس هي مهنة الضغوط فإن لهذه الدراسات علاقة بموضوع الدراسة الحالية وتبين من خلال إستقراء للدراسات السابقة أن مهنة التدريس من بين المهن الضصاغطة نظراً لخصوصيات العمرية التي تتعامل معها



---

ولقد إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي وذلك لتناسبه مع الظاهرة المدروسة ،  
فيما كانت مختلفة من حيث حجم العينة ، حيث طبقت الدراسات على عينة متفاوتة الأحجام.  
وقد أفادت هذه الدراسات الحالية في طرح التساؤلات ، وصياغة الفرضيات وإختبار المنهج المناسب.

## الفصل الثاني الضغوط النفسية

1. تمهيد

2. مفهوم الضغوط النفسية

3. أنواع الضغط النفسي

4. أسباب الضغط النفسي

5. مصادر الضغط النفسي

6. آثار الضغط النفسي

7. العوامل المؤثر في الضغط النفسي

8. أساليب مواجهة الضغط النفسي

8-1 طرق التكيف مع الضغوط النفسية

8-2 فنيات التعامل مع الضغوط النفسية

9. النظريات المفسرة للضغوط النفسية

خلاصة

## 1. تمهيد:

لقد حظي موضوع الضغوط بإهتمام واسع من طرف العلماء وذلك لما يتعرض له الإنسان في حياته لعدة مشاكل وعراقيل أين تؤثر عليه من عدة نواحي منها النفسية والمهنية، حيث نجد هذه الضغوط قد تختلف وتتفاوت من مدرس إلى آخر، من حيث شدتها وحدتها لدى يتوجب عليهم التصدي لها لتحقيق التوافق والتكيف في المجال المهني.

## 2. مفهوم الضغوط النفسية:

يرى كثير من المتخصصين صعوبة في تعريف الضغوط النفسية إذ يمكن أن تعرف بطرق مختلفة تبعاً لوجهة نظر العام والاتجاه النظري الذي ينتمي إليه.

– منها تعريف سارا فينو "saraa fino": الذي يرى أن الضغوط النفسية عبارة عن الحالة

التي تُنتج حيث يقود التفاعل بين الشخص والبيئة الفرد إلى إدراك تناقص قد حقيقياً أو

غير حقيقي بين المطالب الناتجة عن الموقف والموارد البيولوجية والسيكولوجية

والاجتماعية للفرد. "الضربي، 210، ص676"

– أما فاروق السيد عثمان :

فيرى بأن الضغوط تلك الظروف المرتبطة بالضبط والشدة الناتجة عن المتطلبات التي

تستزلم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عنه ذلك من أثار جسمية و نفسية. "السيد

عثمان ، 2001، ص96."

– وتعرف الضغوط النفسية : بأنها الحالة التي يدركها الكائن الذي يتعرض لأحداث أو

ظروف معينة بأنها إير مريحة أو مزعجة أو على الأقلتحتاج إلى أثار سلبية كالمرض

والإضطراب وسوء التوافق. " عماد يوسف ، 2019، ص22"

– والضغط النفسي هو حالة من الإيجاد العلمي والجسمي ويحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تُسبب قلقا أو إزعاجا أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضى أو نتيجة الخصائص العامى الذي تشود بيئة العمل. "بولفرون ومنابي ، 2021، ص469"

– ويعرف كويك نوتس :إن الشعور بالضغط النفسية والمعاناة منها كانت دائما وماتزال عملية تتألف من مرحلتين أولاً الحاجة إلى الدافع أو المحرك الرئيسي لشعورك بالتوتر والضغط ، ثم تأتي بعد ذلك الحاجة إلى إدراك الدور الذي يلعبه ذلك الشيء في تحفيزه وإثارة شعورك ومعاناتك من تلك الصغوط. "كويك نوتس ، 2003، ص12"

### 3. أنواع الضغوط النفسية :

#### أ. الضغوط الحياتية:

عادة فإن الناس بإستمرار يواجهون ضغوط الحياة اليومية والعادية دون أن يدركوا تلك الضغوط في الغالب حياتهم مليئة بمصادر الضغوط النفسية وهم جميعا يتعرضون لتلك المصادر سواء كانت داخلية من داخل الفرد كالشعور بالإحباط أو خارجية من البيئة المحيطة كالصراعات مع الآخرين وضغوطات العمل ، ولقد ساهم التطور التكنولوجي والمعرفي في وجود وسائل الراحة والإتصال حتى غدا العالم اليوم قرية صغيرة في ظهور متزايد للضغوط النفسية لدى الأفراد وقد شغل موضوع الضغوط النفسية الباحثين والمتهمين بالصحة النفسية لما لها من آثار جانبية سلبية تؤثر بشكل واضح على صحة الإنسان وحياته ، وقد إهتم علماء النفس بما يسمى بالأحداث الطاغية ، ففي العقود الأخيرة أصبح للضغوط النفسية هيئات متخصصة لدراسة الضغوط النفسية التي يتعرض لها الإنسان اليوم وما يعانیه من أرق بسبب هذه الضغوط وما جلبته له من أمراض جسدية ونفسية

إن الحياة العصرية بكل ما فيها من مصائب وأزمات ناتجة من المشكلات اليومية تؤدي إلى تراكم المواقف الضاغطة فتصبح إستجابة الإنسان حادة إزاء تلك المواقف فيختل توافقه النفسي والذاتي ويبدو الأجهاد واضحا في علاقته الاجتماعية. " النواسية، 2013، ص27".

ب. الضغوط الأسرية :

لكل أسرة نظامها الحياتي ولكل عائلة برنامجها وقيودها والتزامتها وهي تؤثر بلا أدنى شك على قرارات الشاب أو الفتاة اللذين في أحيان كثيرة أن عليهما أن يمثلتا لتلك الضوابط والقيود ، مما يشكل ضغطاً على بعض حريتهما ، وبعض قراراتهما وبعض إختياراتهما ، وضغوط الأسرة ليست في مصلحة الشاب أو الفتاة والتابع من الحب والحرص عليهما ، فمن الضغوط الأسرية التي يواجهها الشباب والفتيات ، ضغوط تمارس عليهم في إختيار نوع الدراسة ومع أن هذه المشكلة راحت تتقلص في الكثير من الأسر نتيجة الوعي الثقافي والإجتماعي المتزايد ، وهناك ضغط أخر تدخل الأسرة في مسألة الزواج وإختيار زوج أو زوجة المستقبل، وقد لا يكون ضغط بالغ الشدة ولكن مجرد شعور بعض الأبناء والبنات أن الأب أو الأم غير راضين عن الإختيارهما ، قد يجعلهما تحت ضغط نفسي ربما يدفعهما إلى التنازل عن قرارهما وإختيارهما والنزول عند رغبة والدهما. "علي إسماعيل ،2012، ص17"

ج. الضغوط المهنية :

يشكل العمل شكلا هاما من أشكال النشاط البشري الذي يتلقى قبولا إجتماعيا وهو مجال أساسي للطاقة البشرية، ويرتبط إحساس الفرد بالرضا عن العمل الذي يؤديه إرتباطاً وثيقاً لما يحققه العمل له في مختلف النواحي الاقتصادية والإجتماعية والنفسية ويُعتبر الرضا عن العمل أحد الأمور الرئيسية للتوافق المهني، ويقصد به تلك العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق، بينه وبين البيئة المهنية، كما يُعد الرضى الوظيفي مسألة مهمة بالنسبة للأفراد

والمجتمعات ، فرضا الفرد عن مهنته يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي الاجتماعي ، ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع للأفراده ، كما أنه يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في جميع جوانب حياته أخرى.

إن ضغوط العمل هي تعبير عن حالة الإجهاد العقلي أو الجسمي وتحدث نتيجة للحوادث التي تُسبب قلق أو إزعاجاً ، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا عن العمل بل الظروف إضطرتهم لممارسته.

"النواسية ، 2013، ص29"

د. الضغوط العاطفية :

بكل نواحيها النفسية ، الإنفعالية فإنها تمثل لبني البشر واحدة من مستلزمات وجوده الإنساني فالعاطفة لدى الإنسان غريزة إختصها الله عند البشر دون باقي المخلوقات ، فعندما يُعاق الإنسان في طلب الزواج والإستقرار العائلي بسبب الحاجة الاقتصادية أو عدم الإتفاق مع شريك الحياة وتنتشر جهوده في الاستمرار الزواجي يشكل ضغطاً عاطفياً ، تكون نتائجه نفسية ، مما يجعله يرتبك في حياته اليومية وتعامله في عمله أيضا إلى أن يجد الحل في التواصل إلى تسوية مشاكله وتشكل مشكلات عدم الاتفاق بين الزوجين ، أو صعوبة إختيار شريك الحياة ، أو مشكلة الإنفصال بين الزوجين يترتب عليها من مسؤوليات الخاصة. "نابل الغير وأبو أسعد ، 2009 ص 31"

#### 4. أسباب الضغوط النفسية:

كشفت الدراسات في الإتحاد الوطني للأصحاب العمل في الولايات المتحدة الأمريكية أن الضغط النفسي ينشأ عن عدم إستقرار العمل والعزلة الاجتماعية والإغتراب المهني في محيط العمل.

"المشعان ، 2001، ص70"

وللضغط النفسي عدة أسباب : " أيبو علي ، 2019، ص 77"

• قلة معرفة الفرد لجوانب العمل :

إن عدم معرفة الفرد إلى جوانب العمل بوصف الوظيفة يشكل صعوبة وعدم إتزان ، وتلعب الإدارة دوراً مهماً في تذليل هذه الصعوبة كتقليل كمية العمل في نطاق الوقت الخاص بالأداء ، وجعله يتوافق مع قدرات الفرد ، وتقديم وصف للوظيفة تمكن الفرد من الإطلاع عليها.

• تقبل السلطة:

قد يشعر بعض العاملين بالتوتر والضغط من جراء شعورهم بأن المدراء يمارسون نفوذهم وسلطتهم الرسمية عليهم.

• التقيد باللوائح والإجراءات :

قد يرغب العاملون بالتصرف بحرية مع حاجاتهم وتأكيد الذات وهذه الرغبة تتعارض مع بعض اللوائح والإجراءات التي تلتزم بها المنظمة دون النظر للإعتبارات الشخصية، وهذا التعارض يشكل ضغطاً نفسياً عليهم.

• ظروف العمل الطبيعية:

إن إختلاف متطلبات العمل من حرارة ورطوبة وإضاءة وضوضاء تتعكس على شعور العاملين بعدم مناسبة هذه الظروف لنوع عملهم مما يشعر بالإكتئاب والتوتر الضغط النفسي.

## • العلاقات الإجتماعية:

يُقيم العاملون علاقات الشخصية مع بعضهم بعض، وقد تكون هذه العلاقات سلبية كالعدوانية والصراعات والإساءة إلى حرية الآخرين وعدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية، وقد يزداد ضغط هذه العلاقات السلبية بدرجة لا يتحملها بعض الأفراد.

## • ضعف وضوح العمل والأدوار :

يشعر الفرد بالضغط النفسي وعدم السيطرة على عمله إذا كان متأكد من شكل وإختصاصات عمله، أو من رضا الآخرين عن سلوكه وطريقة أدائه للعمل ونظراتهم له.

## • الأحداث الشخصية :

تُسبب الأحداث الشخصية توتراً وضعفاً نفسياً على عمله، ومن هذه الأحداث موت عزيز، التغيير في المسؤولية ومشاكل الإدارة والزملاء.

## • الفروق الفردية للعاملين :

يتعاون العاملون في شخصياتهم وسماتهم وميولهم وبمدى قابليتهم لتحمل الضغوط وتكيفهم معها ، فبعض هؤلاء يملكون شخصيات حيوية تتميز بالرغبة في العمل وآخرين لهم شخصية هادئة صابرة متوازنة المزاج ومثل هذه الشخصية أقل عرضة للضغط.

## 5. مصادر الضغط النفسي :

إن الضغوط النفسية ظاهرة عالمية متعددة المصادر وكثيرة الحدوث في حياة الأفراد ، لذا فإن الفرد يجب أن يتعلم كيف يواجهها وكيف يعيش معها ، حيث يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة ، والتي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها ، وأحداث تنطوي على مصادر القلق في كافة



مجالات الحياة ، وإنعكست تلك المواقف الضاغطة على معظم جوانب شخصية للفرد ونذكر مصادر

الضغوط النفسيو وهي :**"الضريبي ،2010،ص671"**

5-1/ضغوط إقتصادية :

وتمثلها الظروف والوضعيات الاقتصادية والتي تسبب له التهديد والتوتر ، مثل ضغوط الفقر والبطالة ، إنخفاض الإنتاج التفاوت الطبقي ، فقدان الثروة (الممتلكات) ، وليكون معنى الضغط هنا التباين بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الفرد وقدرته على الإستجابة لها ، أو أنه الشعور بالوطأة والتعب وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق الأوضاع الاقتصادية ، كل هذه مصادر الضغوط نفسية.

**"عبد المنعم ،2006،ص 61"**

5-2/مصادر إجتماعية :

تتضمن مصادر الاجتماعية كل الحالات النفسية والإنفعالية التي تنتج عن علاقة الشخص بالآخرين في إطار الحياة الاجتماعية العامة ،أو في إطار المؤسسات الاجتماعية التي تنتمي إليها ، فالضغط النفسي ينشأ من مصدر أو سبب إجتماعي ناتج عن علاقة إجتماعية يعطيها الشخص دلالة معينة، مثل فقدان محبوب كأحد الوالدين و الأصدقاء والأقارب وغيرهم ،بالإضافة إلى تعارض رغبات الفرد مع العادات والتقاليد والضوابط الاجتماعية المفروضة عليه ، وكذلك العلاقات الإنسانية ما بين العمال وزملائهم تعتبر الأمور المولدة للضغط النفسي . **" بن عربي ،2021،ص104"**

5-3/الضغوط الأسرية :

تشكل بعواملها التربوية ضغطا شديدا علر رب الأسرة على التنشئة الأسرية ، فمعظمه الأسر التي يحكمها سلوك تربوي متعلم ينتج عنه الإلتزام وإلا إحتل توازن الأسرة وتفتتن معايير الضبط فيما ينتج عنه الإلتزام تفككها في حالة ما إذا سلوك أحد الوالدين ، إذ يمكن للعلاقات أن تكون مضطربة نتيجة

مشاكل نفسية أو عضوية وتتراوح تلك المشاكل بين الظروف الحادة غير متوقعة وبين الضغوط التي تسببها طبيعة البيئة المنزلية وأحداث الحياة اليومية وأسلوب حياة الفرد. " شفيق ساعد ، 2018 ، ص78"

4-5/ ضغوط المدرسية :

ومتعلقة بظروف الدراسة متمثل صعوبة التعامل مع الزملاء والمعلمين وصعوبة في التحصيل الدراسي وضعف القدر على التركيز والانتباه. " الشريدة ، 2016 ، ص298"

5-5/ الضغوط الثقافية :

وهي الإنفتاح على الثقافات الهدامة دون مراعاة الأطر الثقافية والاجتماعية القائمة في المجتمع كما يمكن أن يكون سوء التكيف مع السياق الثقافي الجيد مصدرا لحدوث الضغوط كصعوبة التأقلم مع العادات والتقاليد والتفاوت الحضاري الثقافي ، فالثقافة تمثل القيم والمعتقدات والممارسات الخاصة بسلوك الأفراد في المجتمعات المختلفة والمعايير التي تُحدد إعتدال السلوك ، الذي يعايشه الأفراد على الأخص في حياتهم اليومية ، وشبكة علاقاتهم الاجتماعية الثقافية لأنها تؤثر على قيم الأفراد ومعايير خبراتهم ، والسياق الاجتماعي الذي يُحدد المتغيرات الاجتماعية التي ترتبط بانتشار المشكلات الفردية والأسرية. " نعيم شلبي ، 2011 ، ص86"

5-6/ الضغوط المهنية :

هذه الضغوط ترتبط بمهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل قواعد العمل، الشقاق مع الزملاء، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، التمييز غير المبرر، ويكون معنى الضغوط هنا الشعور بالوطة والتعب والنقل الناشئ من مهنة الفرد ومجموعة الصعوبات التي يواجهها الفرد في مهنته وعمله. " عبد ، 2010 ، ص57"

## 6. آثار الضغوط النفسية :

إن الآثار التي قد تترتب على المستوى الفردي من الممكن أن تكون بعيدة صور ،فقد تكون سلوكية أو جسمية أو إنفعالية أو قد تكون شاملة لكل هذه الآثار ،وبما أن الضغط يحدث تغيرات وتحولات كيميائية داخل جسم الإنسان غير طبيعية ومثل هذا الوضع الغير الطبيعي ستكون آثار واضحة على صحة الفرد. " الطريبي ،1994،ص83"

6-1/الآثار المعرفية : تؤدي الضغوط النفسية إلى تأثير على الوظائف العقلية التي تُصبح غير فعالة ومنها التأثير على البناء المعرفي له، حيث يظهر ذلك في نقص الإنتباه والتركيز وضعف قوة الملاحظة وتدهور الذاكرة وزيادة الأخطاء، ونسيان الأشياء وعدم القدرة على إتخاذ القرارات في حل المشكلات وضعف القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف والنظرة السلبية للذات سواء من الفرد أو الآخرين. " منصورى ،2014،ص110"

6-2/الآثار الإنفعالية : حيث تقل القدرة على الإنسجام أو إسترخاء العضلات ويختزل الكلام، وتزداد اللامبالاة، ويختفي الشعور بالسعادة، وتتغير سمات الشخصية كإهمال وزيادة القلق والعدوانية، تتغير سمات شخصية وتزايد النوبات الإنفعالية، ظهورالإكتئاب والعجز، إنخفاض الشعور بتأكد الذات. " بولفرون ومنابى ،2021،ص475"

6-3/الآثار الاجتماعية : تتأثر حياة الفرد الاجتماعية وعلاقاته مع الآخرين سواء في الأسرة أو المجتمع الخارجي بسبب الضغط النفسي ، مما يؤدي به إلى إنهاء العلاقات الاجتماعية ،والفشل في أداء الدور وقد يؤدي به للوحدة والعزلة الاجتماعية. "السيمران والمساعد ،2014،ص26"

6-4/ الأثار الصحية : إن إصابة الإنسان ببعض الأمراض العضوية أو النفسية وخاصة المزمنة منها وما يرافق تلك الأمراض من أعراض جانبية وتكلفة مادية تصبح هذه الأعراض والألام في "الرأس والشعور بالغثيان "مصدرا كبيرا لشعور المريض بالضغوط النفسية". " معدي عيسري ، 2021، ص545"

6-5/ الأثار السلوكية : إن الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد تنتج عنها عدة أعراض سلوكية إنخفاض مستوى نشاط الفرد حيث يتخلى عن أهدافه الحياتية ويتوقف عن هواياته ،العجز في إتخاذ القرارات ، وإنعدام الثقة في الآخرين والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات والغلقاء بها على عائق الآخرين ، تغيير في أنماط السلوك الإعتيادية. " بومجان ، 2015، ص110"

## 7. العوامل المؤثر في الضغوط النفسية :

### 1-عوامل الشخصية :

لقد تم التركيز على العوامل الشخصية التي يمكن أن تعمل كمصادر مقاومة أثناء الفترات الضاغطة من ذلك مايلي : " حسن مصطفى ، 1992، ص09"

#### – كفاءة الذات Self-efficiency:

أوضح بندورا Bandura أن كفاءة الذات المدركة تتعلق بالأحكام الخاصة بمدى كفاءة الفرد في تنفيذ سلسلة من الأفعال الضرورية للتعامل مع المواقف المتضمنة في العناصر الضاغطة غير المتنبأها ، وقد لخص بندورا سلسلة من الدراسات التي أجراها هو وزملاؤه وإستنتج أن كفاءة الذات تعتبر مدى واسع من السلوكيات التكيفية في الحياة التي تشتمل على : سلوك المواجهة " copingbehavior الإستسلام ترويض الذات" : "resigraton" مواجهة الإحباط ، كفاح الإنجاز " achievement striving"

وهذه السلوكيات التكيفية تعتمد على التوقعات الخاصة بالكفاءة الذاتية ومنها : " علي

عسكر، 2000"

- تحقيق الأداء performance attainment: إلى خبرات الفرد الذي سبق له النجاح في موقف سابق من الطبيعي أن يتوقع القيام بسلوك مماثل ، مما يُضيف بُعداً إيجابياً لشعوره بكفاءة.
- الخبرة البديلة vicarious secerpience : وتشير إلى الخبرات المكتسبة من الآخرين في مواجهة مواقف مماثلة.
- الحالة الفيسيولوجية physiological state : وتشير إلى التغيرات الداخلية المصاحبة للقلق المرتبط بالمواقف الضاغطة.

2/الإحساس بالصلابة الإحتمال hardinesse:

ضمن مفهوم الإحساس بالصلابة أو الإحتمال يتم التفرق بين نوعين من الضغط النفسي ، الأول الضغط النفسي سلبي والذي يُشير إلى إختيار الفرد لمستويات مرتفعة من الضغط النفسي ،مما يعمل على إعاقة قيامه بالوظائف الأساسية الخاصة به ، والثاني الضغط إيجابي وهو الذي يشير إلى حاجة الأفراد في حياتهم إلى مستويات معينة من الضغط النفسي لزيادة شعورهم بالإنجاز ، مما يعمل على تحرير قدراتهم وتطوير مهاراتهم وإبداعاتهم ، ومن هنا نجد أهمية إختبار الفرد لمستويات مقبولة من الضغط النفسي خلال فترات حياته الأمر الذي ينعكس إيجاباً على حياته الشخصية ، وينتمي لديه شعوراً بالتماسك و الصلابة النفسية ، حيث أن مقاومة الضغط النفسي للأفراد ينتج من خلال إمتلاكهم لإعتقادات ومحتويات معرفية أطلق عليها إسم شدة الإحتمال أو الصلابة أو الشعور بالصلابة النفسية والتي تشتمل على ثلاثة عناصر:

أ. التحدي : والذي يشير إلى تحدي الفرد للموقف الضاغطة من خلال تحويل خبرة الضغط النفسي

من خبرة سلبية إلى فرصة للتحدي وللاكتساب العديد من المهارات والقدرات الجديدة.

ب. الإلتزام : حيث يتخذ الفرد قرارات ذاتية يتعهد من خلالها بأنه سيكون قادرًا على إحداث تأثيرات

إيجابية مستويات الإلتزام الشخصي للإحداث تلك التغييرات

ج. التحكم : ويشتمل على عدد من المشاعر والإنفعالات الذاتية والتي تتضمن ثقة الفرد بقدراته الذاتية

على التحكم وضبط إستجاباته للأحداث والتقليل من أثارها السلبية.

(1) الدعم الاجتماعي social support :

لقد حدد "هاوس" أربعة أنواع من الدعم الاجتماعي الذي يمكنه أن يقدم للفرد في حالة تعرضه للضغط

وهذه العوامل هي :

أ. الاهتمام الإنفعالي أو العاطفي Emotional concer: وله علاقة بالإصغاء إلى الآخرين

ومشاكلهم والتعاطف معهم ومحاولة فهمهم والإهتمام بهم وتشجيعهم.

ب. المساعدة الإجرائية -المادية Instrumentel Aid: وهذه تتضمن تقديم الدعم المادي والخدمات

التي تُساعد الأفراد المصابين في أحداث ، فمثلا بعد التعرض لكارثة طبيعية يمكن أن يساعد

المصابين عن طريق تقديم السكن المناسب ، العلاج ، الملابس ، والطعام ويمكن للحكومة أن

تقدم مساعدة مالية ، ويمكن للبنوك تقديم قروض ذات فائدة قليلة جداً للذين ذهبوا أعمالهم

ومصالحهم نتيجة الكارثة.

ج. المعلومات Information: يتعلق هذا النوع من الدعم بتقديم خدمات إرشادية وتوجيهية تساعد

في أحداث ال تكيف أن الحصول على معلومات من المرشد والطبيب ورجال الدين وأي محتوى

آخر ، أو إنسان مر بتجربة مماثلة يُساعد في أحداث تكيف فعال.

د. التقدير والتقييم Appraisal: والمقصود هنا هو إعطاء تغذية راجعه وتقدير لجهد الشخص الذي تعرض إلى الضغط ، ويدور هذا حول إعطاء تقييم إيجابي لعمل الشخص يكون شكل تفسير لما مر به الشخص أو حدث معه.

## 8. أساليب مواجهة الضغط النفسي :

طرق التكيف مع الضغوط: وذلك من خلال عدة إستراتيجيات"أبو عيسى ،20016،ص89-90"

أ. إستراتيجية ضبط النفس :

ونستخدم هذه الإستراتيجية في مواجهة الموقف التي تحتاج إلى الضبط والسيطر ، وفيها يتم معالجة الموقف من خلال إعتقاد الفرد بأنه يستطيع أن يؤثر على الأحداث في حياته ومن خلال ما يقوله ويفعله مع التأكيد على المسؤولية الشخصية، وضبط النفس يؤثر على الأفراد ، من خلال مستويين :

الأول منها: أن الضبط يحسن من قدرة الفرد على مقاومة الضغوط على المستوى الإدراكي للمشكلة ، والثاني أن الضبط يؤثر على المواجهة والتي من خلالها يؤدي الإحساس بالضبط إلى قيام الفرد بإستجابات سلوكية تهدف إلى تغيير الموقف الضاغطة ، تغيير الموقف الضاغطة وجعلها منسجمة مع خطته في الحياة .

ب. إستراتيجية الإسترخاء والتأمل البسيط : هو أسلوب تكيفي ، يمكن للفرد من خلاله الوصول إلى حالة الهدوء والراحة من خلال خفض نشاط الجهاز العصبي ، وتنفع هذه الإستراتيجية في التخلص من الإحباطات والمضايقات اليومية والأعراض الفسيولوجية المصاحبة للموقف ، الضاغط ، كارتفاع الضغط ، وزيادة معدل ضربات القلب ، وتتم هذه الإستراتيجية من خلال طريقة رائعة للهروب من الموقف الحياتية الضاغطة

ج. إستراتيجية الإنخراط في النشاطات الممتعة : وفيها يكون الفرد منفتحاً ومتحدثاً عن تجاربه  
الضاغطة ، وعلى الفرد الإنخراط في النشاطات بدلا من النظرة التشاؤمية ، حيث إن الدعابة  
والمرح تسمح للفرد بإجراء تقسيمات أكثر موضوعية للمشكلة وتحقيق التوازن ، كما أن إستخدام  
الدعابة من قبل الفرد لها تأثير على الناس المحيطين به فينتقى الدعم والمساندة من الآخرين  
عندما يدركوا بأن الفرد يثير الرضا والسرور دذلا من الضيق مما يدعم مشاعر الكفاءة الذاتية  
لدى الفرد ، ويشجعه على الإبداع بدلا من الإستجابات السلبية.

## 9. فنيات التعامل مع الضغط النفسي :

لقد لخص بهاء الدين ماجدة مجموعة من الإستراتيجيات والأسس للتعامل مع الضغوط والتخفيف  
من حدتها وذلك على النحو التالي: "ماجدة ، 2008، ص40"

1. أسس فيسولوجية في التعامل مع الضغوط : وتتضمن التأمل مع عملية التنفس العميق وهذين  
العاملين يساهمان في إعادة سيطرة الفرد على جسمه وعلى إسترخائه العميق ، إضافة إلى الدور  
الفعال الذي تحققه ممارسة التمرينات الرياضية والتغذية الصحية في خفض التوتر.

2. أسس سلوكية في التعامل مع الضغوط :

أ. التدريب على الإسترخاء : ويعد أحد أهم الفنيات التي تدعم شعور الفرد بالهدوء وتزيد من ثقته  
بذاته ، فالإسترخاء يخفض من الشعور بالقلق ، فعند الإسترخاء يندفع الدم بسهولة ويُقل الضغط  
على الأوعية الدموية ويُقل النبض كما يتم الإحتفاظ بالطاقة ويقل الإرهاق.

ب. تعديل أسلوب الحياة: يمثل أسلوب الحياة أهداف الفرد والمحاولات التي يقوم بها في سبيل  
تحقيقها ، كما يشمل أيضا قدرات الفرد وتوافعه ، وهذه المتغيرات ليست ثابتة تماما بل يمكن  
تعديلها وتطويرها تبعاً لمتطلبات البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها وفقاً لقدراته الشخصية ،  
فالمرونة في تعديل السلوك تدعم قدرة الفرد على مقاومة الضغوط ومواجهتها.



ج. روح الدعابة والمرح : حيث تُعد من المكونات الهامة في حياة الفرد وسلوكه ، فهي تعمل على التخفيف من الآثار السلبية الناتجة عن الأحداث الضاغطة.

أ. التدريب على إدارة الوقت : وهي عملية يستطيع الفرد من خلالها إنجاز المهام والأهداف التي تمكنه من أن يُصبح أكثر فعالية في الحياة عبر أوقاغت محددة ، ضمن إدارة الوقت كإستراتيجية لخفض الضغوط ، وتحديد الهدف ، وجدولة الأنشطة والمهام وفق خطة يومية يقوم الفرد بتنفيذها

## 9. النظريات المفسرة للضغط النفسي :

9-1/النظرية السلوكية :

تشير النظرية السلوكية إلى إستجابة العضو الخاص إتجاه المواقف الإنفعالية والتي تعلمها مسبقاً هي من أهم المحددات التي تسبب الخلل الوظيفي أو حتى البيولوجي كذلك تشير هذه النظرية إلى أن الخلل الوظيفي هو نتيجة العلاقة الإرتباطية بين الحدث الإنفعالي وإستجابة العضو ، خاصة إذا ما تلقى الفرد مكافئة على إستجابة العضو ،وحيث يكون هناك تكرار للحدث أو الموقف الذي يمر به الفرد وبشدة أكثر سيظهر الخلل الوظيفي ، ومن خلال ما تقدم عرضه عن هذه النظرية نجد أنها فسرت الضغوط هي نتيجة وجود خلل في عضو معين أي أنه إذا تعرض الفرد إلى موقف ضاغط جديد لم يواجهه من قبل وتم إستجابة العضو لهذه المواقف فإن تكراره سيؤدي بالعضو إلى الإنجرار ويسبب خلل في الجسم وهذا يبين الإستجابة السلوكية للفرد للأحداث الضاغطة. " النصراوي، 2020،ص643"

9-2/نظرية هانز سيللي 1976 :

يرجع إنتشار مصطلح الضغوط في العلوم ووسائل الإعلام ، ومعرفة أثر هذه الضغوط على الإنسان ،ويعتبر هانز سيللي من أشر الباحثين الذين إرتبطت أسماؤهم بهذا الموضوع ،فقد كان لطبيعة تخصصه في دراسة الفيسيولوجيا والأعصاب تأثيراً كبيراً في صياغة نظريته في الضغوط ، وقد ظهر

هذا التأثير من خلال إهتمامه بإستجابات الجسم الفسيولوجية ناتجة عن الضواغط ، وتقوم نظرية سلمي على أساس أن الضغوط بمثابة متغير غير مستقل وأنها تمثل إستجابة لعامل ضاغط وأن هناك أنماط معينة من الإستجابات يستدل من خلالها على معاناة الفرد من أحد المواقف البيئية الضاغطة خلالها على معاناة الفرد من أحد المواقف البيئية الضاغطة وهو يعتبر أن أعراض الإستجابات الفسيولوجية للضغوط تهدف إلى المحافظة على الحياة ، وقد وصف سلمي الضغوط بأنها حالة يستدل عليها من خلال مجموعة من الإستجابات التي تشتمل على جميع ما يطرأ على النظام البيولوجي للجسم من متغيرات غير محددة أطلق عليها مصطلح "أراض التكيف العامة". "عبد العزيز، 2019، ص687"

#### 9-3/ نظرية المواجهة ل: " والتركانون walter canon"

إعتمدت هذه النظرية على الجوانب الفسيولوجية فدراسة الضغوط النفسية وتفسير الكيفية التي يستجيب بها كل من الإنسان أو الحيوان للتهديدات الخارجية ويُعد كانون من الأوائل الذين إستخدموا مصطلح الضغوط النفسية ليعني بها رد فعل في حالة الطوارئ، ويستند في نظريته على مفهوم الإلتزان " homeostasis" الذي يعبر عن فاعلية من أجل المحافظة على إستقرار خصائصه الأساسية ، ويمثل مفهوم الإلتزان " العامل الأساسي في قدرة الإنسان والحيوان على مقاومة العوامل الضاغطة".

ويرى كانون أن الكائن الحي يستطيع مقاومة الضغوط التي يتعرض لها بمستوى منخفض، أما الضغوط الشديدة أو الطويلة الأمد فيمكن أن تُسبب له الإنهيار الأنظمة البيولوجية التي يستخدمها الجسم في التي يستخدمها الجسم في مواجهة تلك الضغوط. "هادي حسين ، 2013 ، ص69"

#### 9-4/ نظرية التقدير المعرفي lazarus :

أشارت نظرية "علم النفس المعرفي" إلى ثلاث مراحل بردود الفعل المقابلة للضغوط وهي مرحلة الإبتكار بإعتبارها حيلة دفاعية تهدف إلى منع ظهور الأحداث في دائرة الوعي وقد تقترن بأعراض

إكتتابية ومرحلة التمثيل ويتم فيها تمثيل المعلومات والصور المرتبطة بأحداث وتستغرق وقتاً طويلاً، مما يؤدي إلى تأخر ظهور رد الفعل ، وقد يظهر الليلية المفزعة ، ومرحلة التكامل وهي المرحلة التي تؤدي إلى تحقيق التكامل والتوافق.

وأشار هذا النموذج إلى ردود الفعل إتجاه الضغوط هي ردود فعل متعلمة من الخبرات السابقة وقد تأخذ ردود الأفعال هذه صورة من الإنسجام والعزلة كبديل منطقي لعدم القدرة على مواجهة الضغوط، كما تصبح المخاوف وحالة القلق نتيجة الإدراك الفرد على أنه مصدر تهديد وأنه لايمكن ضبطه أو التنبؤ به. "مغزي ، 2018،ص 660"

#### 9-5/ نظرية التحليل النفسي :

ترى نظرية التحليل النفسي أن وجود الخبرات السابقة لدى الأفراد يختارها العقل الباطن منذ سنوات "العمر الأولى" ينتج عنه وجود إستعداد مسبق لدى بعض الأشخاص دون غيرهم للتفاعل مع مواقف التهديد أثناء الأزمات متأثرين بهذه الخبرات فينشأ الإضطراب وطبقاً لوجهة فرويد يحاول (الهوا) وراء إشباع الغرائز ولكن دفاعات (الأنا) تسد الطريق ولا تسمح للريجات الصادر بالإشباع ، لا يتماشى مع قيم ومعايير مجتمع ،ويتم ذلك عندما يكون (الأنا ) قوية ،أما حينما تكون (الأنا) ضعيفة وكمية الطاقة المستمرة لديها منخفضة ، فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والتهديدا ، وبناءً على هذا يُنتج الضغط النفسي . "جبل ،2010،ص110"

---

---

## الخلاصة:

نستخلص ما تم تقديمه في هذا الفصل من تعريف للضغوط النفسية والتعرف على مصادرها وأنواعها والعوامل المؤثرة فيها والنظريات المفسرة لهذه الظاهرة، قد حاولت إزالة الغموض والإبهامات على مفهوم الضغوط النفسية كظاهرة إنسانية، متعددة الأسباب يزيد إنتشارها كلما زادت المواقف الضاغطة والعوامل المسببة لها فمن المحتمل أن يكون نقص في القدرة على التحمل العوائق والمصائب التي تواجه الأستاذ خلال مزاولته لمهنة التدريس.

## الفصل الثالث : الرضى المهني

1. تعريف الرضى المهني
2. مظاهر الرضى المهني
3. أسس الرضى المهني
4. العوامل المؤثر في الرضى المهني
5. شروط الرضى المهني
6. النظريات الرضى المهني

خلاصة

## 1. تمهيد

يُعد الرضى المهني من الأهم الطرق التي تؤدي للنجاح في أي مهنة كانت وهو أمر ضروري لقيام الفرد بعمله على أحسن وجه ، وحسب ما هو مطلوب منه ، وعن طريقه يقاس مدى تأقلم الفرد مع مهنته وتلائمه معها ومدى توافق العامل في بيئة العمل مما جعل موضوع الرضى المهني يشغل حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث العلمية.

## 2\_ التعريف الرضى المهني :

\_ يُعد الرضى المهني من أهم المواضيع المؤثرة على بنية العمل ، على إعتبار أن مستوى رضى الفرد عن وظيفته وما يتعلق بها من المتغيرات المؤثرة في تواقفه النفسي والإجتماعي.

وتعرفه : منال البارودي: هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة و الإرتياح والسعادة لإشباع الحاجات و الرغبات و التوقلت مع العمل نفسه و محتوى بيئة العمل و مع الإحساس بالثقة والإنتماء للعمل.  
"البارودي ، 2015ص38"

\_ و الرضى المهني هو حالة من الرضى يشعر بها العامل عن عمله الذي يقوم به نتيجة لقيامه بكل ما يطلب منه في مجال تخصصه بكفاءة و إقتدار. "عوض ، 1979ص41"

\_ ومفهوم الرضى يتضمن مجموعة من المحاور تشمل الشعور و التقبل و التوقع و إشباع الحاجة و هذا يشار إلى الرضى الوظيفي بأن له أكثر من بعد جميعها تدور مشاعر الفرد و درجة رضاه عن عمله و أجره و علاقاته سواء مع رؤسائه أو زملائه ، فهو يمثل سلوكا مهنيا يكمن في وجدان الفرد، و لهذا فالرضى الوظيفي يتحدد في مجموعة و مؤشرات كالرضا عن الأجر و الرضا عن طبيعة العمل . "فايز، 2011ص40".

كما يرى محمد بن عيسى : التوافق ينقسم إلى قسمين أحدهما علمي والأخر تطبيقي ، فالعلمي يختص بالبحث و التعريف في مجال التوافق المهني أما التطبيقي فإنه يهتم بالوسائل العلمية الفعالة التي تساعد على التكيف المهني في مجال العمل. "محمد بن عيسى ، 2003ص15"

و يمكن أيضا أن يعرف التوافق المهني بالنسبة لنتائجه وإحدى هذه النتائج هي الرضى المهني ، فهناك الرضى الإجمالي عن العمل كما أن هناك الرضى عن جوانب معينة من بيئة العمل ، زيادة الأجر، سمعة العامل . "عبد القادر طه ، 1970ص39"

### 3-مظاهر الرضى المهني: "مزياي 2011ص18"

#### 1/ الرضى عن أسلوب الإشراف و القيادة:

إن إظهار روح الصداقة في العمل يشعر المرؤوس أن رئيسه يفهمه و يفهم مشكلاته ، ومساندة المرؤوس و تقديم العون له عند طلبه ، وعدالة الرؤساء في معاملة المرؤوسين ، ووجود الإستعداد للتفاهم كل ذلك له تأثير كبير على الجانب النفسي للعامل ، فيترك له إرتياح نفسي يساهم في تحقيق رضاه عن عمله .

#### 2/ الرضى عن مجموعة العمل أو الزملاء :

إن الإ نسجام الشخصي بين أعضاء الجماعة و تقارب مستواهم الثقافي ودرجتهم العلمية ووجود إنتماءات مهنية موحدة و تقارب العادات كل هذا من شأنه المساهمة في تحقيق الرضى المهني لكل فرد

#### 3/ الرضى عن الترقية المتاحة للفرد :

كلما شعر العامل أن ما يقوم به من أعمال محل شكر و تقدير ، و أنه لا بد أن يحصل على فرص ترقية تمكنه من تحسين وضعه كلما أصبح راضيا أكثر عن عمله ، وبالتالي إرتفعت كفاءته في

العمل ، ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية على الرضا تتوقف على مدى توقعه لها فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر ، وإن المؤسسة التي تتيح للعاملين فرص الترقية وفقاً للكفاءة التي يتمتعون بها تساهم في تحقيق الرضا مهني لديهم بشكل ملحوظ حيث يندرج ذلك ضمن إشباع الحاجات المهني للعاملين

#### \_ الرضى عن ظروف العمل المادية : "مزياى 2011 ص18"

تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل و بتالى على رضاه عن العمل و لقد شغلت متغيرات ظروف العمل مثل الإضاءة ، و الحرارة ،التهوية ، و الضوضاء، ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل ، وكل هذه العوامل المادية لها أثر على الأداء الإنتاجي للأفراد وسوء ظروف المادية تؤثر على درجة رضا الفرد عن العمل .

#### 4. أنواع الرضى المهني:

بما أن الرضى المهني يشير إلى شعور بالإرتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كتن موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل، وبما أنه يوجد إختلافات في درجة الرضى الوظيفي خلال الحياة الوظيفية، فإنه يمكننا تقسيم الرضى إلى عدة أقسام وفقاً لإعتبرات معينة:

"حريم 2004 ص25"

#### 3-1/حسب الشمولية:

أ. الرضى الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الذاتية للعامل الإعتزاز والتقدير والقبول، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.

ب. الرضى الوظيفي الخارجي : ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للعامل في المحيط العمل مثل المدير زملاء العمل ، وطبيعة نمط العمل.



3-2/حسب الزمن :

أ. الرضى الوظيفي المتوقع: ويشعر العامل بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان

متوقفاً أن ما يبذلها من جهد يتناسب مع هدف المهنة.

ب. الرضى الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضى بعد مرحلة الرضى

المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضى الوظيفي.

العوامل المؤثر في رضى المهني:

4. ومن العوامل المؤثر في الرضى المهني "مصطفى محمد 2018 ص15"

أ. الرضى عن الوظيفة بشكل عام

ب. الرضى عن الأجور والمكافآت والحوافز

ج. الرضا عن النمو والإرتقاء الوظيفي

د. الرضى عن أسلوب القيادة والإشراف

هـ. الرضى عن مجموعة العمل

و. الرضى عن النواحي الاجتماعية وعن بيئته العمل المادية

ي. الرضى عن الشفافية والإتصال والتواصل بين القيادة والموظفين

وهناك مظاهر أخرى للرضى المهني المتداخلة والمتفاعلة والتي يمكن ملاحظتها على الفرد والتي

تجعله شخصاً قادراً على الأداء بصورة أفضل ومن بين هذه المظاهر مايلي : " المصري وعامر

2013 ص98"

## 1) زيادة معدل الأداء :

هناك إتجاهات متنوعة بعضها يربط بين حسن الأداء والرضى عن العمل ويرى البعض أن الرضى عن العمل نتيجة الحصول على المكافآت، ويرى إتجاه ثالث أن الرضى عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء ، ومن هنا تم الربط بين الزيادة في معدل أداء العاملين وبين رضاهم عن العمل ، فالعامل عندما يرضى عن عمله يؤثر بالإيجاب عن معدل الأداء.

## 2) زيادة معدل الحضور :

توجد علاقة بين إنتاجية الفرد ورضاه عن العمل الذي يمتنه حيث أن الرضى المرتفع عن العمل يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع معدل الأداء أي أنه كلما زادت درجة رضى العاملين عن العمل كلما قلت نسبة الغياب وزاد معدل الحضور ، وكلما توافرت السلوكيات الإيجابية مثل حب العمل أو الرضى عنه كان ذلك مؤشرا لمظاهر الرضى المهني.

## 3) الرضى العام عن الحياة :

يعد الرضى المهني أحد المؤشرات المحددة للرضى العام عن الحياة أي هناك إنعكاسات عن العمل وعلى الرضى العام عن الحياة والأدلة التجريبية تشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغيرين وأن متغير الرضى عن العمل يمكن إعتباره أحد مكونات الرضى العام عن الحياة.

## 3. شروط الرضى المهني

توجد مجموعة من الشروط يضمن لنا توفرها لتحقيق التوافق المهني ومن أهمها : "حامد

1988ص95"

5-1/شعور العامل بالرضى عن مستواه الاقتصادي

5-2/شعور بأنه مهتم بالعمل ويقدره

5-3/إدراكه بأن المشرفين عليه يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل

5-4/حبه لنوع العمل الذي يؤديه

5-5/شعوره بالأمن والإستقرار في العمل

5-6/توفر فرص الإستفادة من أفكاره وأرائه والخاصة وتحسينه

ومن خلال ذلك نستنتج على أن تتوفر فيه هذه الشروط حتى يتوافق في بيئة عمله ويتغلب

على كل ما يواجهه من عوائق صعبة.

#### 4. النظريات المفسرة للرضى المهني :

1) نظرية العاملين لفريدريك هوزبرغ: قدم هوزبرغ نظريته سنة 1959 والتي ركز فيها على

دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين وصنفها إلى مجموعتين: "لكحل منيف

2018 ص37"

أ. العوامل الدافعة : وتمثل حاجات أعلى مستوى والتي تتشابه مع المستويات العليا والتي تزود

الأفراد بالدافعة وتمثل العوامل التالية: الرضى في حالة الشعور بالإنجاز-إمكانية التقدم في

الوظيفة - التطور والنمو الشخصي.

ب. العامل الوقائية : يمكن إعتبره عوامل خارجية لأنها تنشأ خارج نطاق العمل المباشر المتعلق

للوظيفة التي يتم إنجازها ويطلق عليها مصطلح "العوامل الصحية" وتتمثل في أسلوب المشرف

الفني -الراتب من حيث كفايته وعدلته -العلاقات الاجتماعية والإنسانية مع المشرف والزملاء.

## (2) نظرية تدرج الحاجات لإبراهام مايلم:

قدم إبراهيم من خلال نظريته الشهيرة عن الحاجات في خمس مستويات وتمثلت وتمثلت

هذه الحاجات في: "بدر والصياغ 2020 ص31"

أ. الحاجات الفسيولوجية: وتتضمن من جميع الحاجات الضرورية لبقاء الإنسان والإستمرارية في

الحياة مثل الحاجات الخاصة بالطعام والهواء ، الماء نوالإشباع الجنسي وغير ذلك من متطلبات

الجسدية.

ب. حاجات الأمن والسلامة: ويتركز هذا النوع من الحاجات الإنسانية على حماية الفرد من

الأمراض والمخاطر والحالات غير المتوقعة، إن الشعور بالأمان الذي يبحث عنه الفرد لا

يقتصر على الجانب المادي فقط ، فإستقرار الفرد في عمله ، وإنتظام داخله يمثل أمنأفسياف

للفرد.

ج. حاجات الاجتماعية : إن الإنسان بطبيعته كائن إجتماعي ومن خلال تواجده شبه الدائم في

المجموعات البشرية داخل العمل وخارجة فإنه يسعى لتوطيد الصداقة والتعارف مع الآخرين

لأن في ذلك تسهيلا لمهامه الشاقة، كما أن الفرد يشعر بالحاجة إلى الإلتناء لجملة تضمنه

وتدافع عن مصالحه المشتركة معها.

د. حاجات التقدير والإحترام : إن تقدير الفرد وإحترامه في المجموعة البشرية يأتي من خلال

تقويم لهذه المجموعة له وحكمها على الصفات المميزة لشخصيته بالمقارنة مع الآخرين

كشعوره هذه المجموعة بأهميته فيها ومدى حاجة الآخرين إليه من خلال ما يتمتع به سلوك

وأخلاق عالية وقدرات جيدة.

و. حاجات إرضاء الذات إن حاجات إرضاء الذات هي أسمى ما يطمح إليه الفرد بعد أن يكون قد أشبع إحتياجاته ، وكلما إرتقى الإنسان وتقدم في مجال إرضاء الحاجات الذاتية وإشباعها كلما زادت رغبته في تحصيل وذلك من خلال الإعتماد على الذات في تحسين وتطور كفاياته ومهاراته الإنتاجية ورفع مستواه العلمي.

### (3) نظرية دافع الإنجاز لما كليلاند:

لقد إقترح ماكيلاند نظرة الإنجاز وتتخلص فيما يلي "جلال عبد الحليم 2015ص71" هناك ثلاثة دوافع رئيسية في المواقف المختلفة و هي:

#### الحاجة إلى الإنجاز:

ركز ماكيلاند في بحوته حول الحاجة إلى الإنجاز لأنها أكثر الحاجات إرتباطاً بالثراء الاقتصادي للشخص ، وبناء على هذه البحوث يمكن القول بأن الحاجة للإنجاز تمثل الرغبة في تحقيق نتائج المهام التي يقوم بها الأفراد ويتفاوت الأفراد في قوة هذا الدافع ، وأولئك الذين تكون حاجة الإنجاز لديهم ضعيفة. فيرى ماكيلاند أن الصنف من الأفراد يمتازون بخمس خصائص وهي :

- يرغبون في وضع أهداف بعض التحدي
- يرغبون في التحكم في الوسائل التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم
- يحبذون العمل الشخصي بدل العمل الجماعي يرغبون في الحصول على معلومات سريعة ومحددة عن مدى تقدمهم في تحقيق أهدافهم
- يشعرون بالسعادة والرضا من مجرد تحقيق إنجازات ناجحة بصرف النظر عن أي عوائد خارجية.

أ. الحاجة للإنتماء :إن العمال الذين تكون حاجتهم كبيرة للإنتماء ينالون الرضى والإشباع من خلال بناء علاقات صداقة مع الآخرين ،لهذا نجد الشخص ذا دافع الإنتماء القوي يفضل العمل يتيح له التعامل مع الآخرين وتكوين صداقات معهم.

ب. الحاجة إلى النفوذ : إن العمال الذين لديهم حاجة كبيرة للقوة والنفوذ ، ينالون الرضى والإشباع من خلال التأثير والسيطرة على الآخرين ، فالشخص هنا يرضيه الشعور بتأثير في توجيه الأمور من حوله ، ويحبطه الشعور بقلة الحيلة وإنعدام التأثير في الآخرين.

## 10. نظرية العدالة

تتمحور هذه النظرية حول ثلاث ركائز أساسية وهي التقييم المقارنة ، السلوك الناتج عن عملية المقارنة ، حيث أن الفرد يقوم بالمقارنة بين الجهود ابنتي يبذلها وبين ما يحص عليه من عوائد ومنافع مقارنة مع الأفراد العاملين في الوظائف المشابهة وبنفس الظروف المحيطة حيث إذا شعر الموظف بأن المقارنة عادلة ومتساوية في النتئج كان هناك درجات عالية من الرضا.

أما في حالة إحساس الموظف بأن الوضع غير عادل فإنه يعمل على إعادة المسار المساواة بين النسبتين بيم ما يؤديه وبيم ما يحص عليه من خلال عدة ظرف قديري يرى أنها تعيد المساواة ومنها

مايلي: "عبد الواحد 2010 ص 78"

1/تقليل الجهد المبذول في العمل

2/ المطالبة بزيادة الأجر

3/الإننتقال إلى اخر في المؤسسة

4/ ترك العمل

## (2) نظرية العلاقات الإنسانية :

ترى هذه النظرية أن العامل له حاجات وذافع لا تنحصر فقط في الحاجات الجسمية وحاجات الأمان ولكن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين أهمها إحترام النفس وتأكيد الذات وإحترام الآخرين لذا فالإن الحوافز التي تقدمها الإدارة يجب أن لا تقتصر على الحوافز المادية فحسب بل تتعدى إلى الحوافز المعنوية.

وتميزت هذه النظرية بعدد من القواعد والأساليب التي أعدت لمساعدة المدربين في دفع العاملين وتحفيزهم على مجموعة من الأساليب الرئيسية هي "عوض الله 2011 ص 54"

1/تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية

2/تحسين تدفق الإتصال بين الرئيس والمرؤوسين

3/إعادة تصميم الوظائف بطريقة توفر قدرا أكبر من التحدي لقدرات العاملين والمشاركة في

النشاطات المؤسسة.

---

## خلاصة

وفي ختام القول يمكنني أن نقول بأن الرضى المهني عملية ديناميكية مستمرة تستلزم التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة ، وكذلك إشباع متطلباته النفسية والمادية والإجتماعية للبيئة المحيطة به ، ومواجهة كل الظروف الصعبة والعراقيل لتحقيق رضى مهني لدى العامل.



# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

### الميدانية

\* أولاً الدراسة الإستطلاعية:

- 1)الهدف من الدراسة
  - 2)عينة الدراسة الإستطلاعية
  - 3) الأدوات البحث المستعملة
  - 4)وصفها
  - 5)خصائصها السيكومترية "الصدق والثبات "
- لأدوات البحث

\* ثانياً الدراسة الأساسية

- 1)منهج الدراسة
- 2)عينة الدراسة
- 3)تطبيق أدوات الدراسة
- 4)الأساليب الإحصائية المستعملة

## 1) الهدف من الدراسة الإستطلاعية:

1. التعرف على ميدان البحث وعلى الصعوبات والنقائص التي تُعيق الدراسة الأساسية
2. التقرب من أفراد العينة
3. تحديد الوقت الكافي لتطبيق أدوات الدراسة
4. التعرف على خصائص العينة المراد دراستها
5. وصف أدوات الدراسة
6. التمكن من حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وكذا التأكد لملائمتها لعينة الدراسة.

## 2) عينة الدراسة الإستطلاعية

لقد تم إختيار عينة الدراسة من مجموعة أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطة قارة بالسانيا بولاية حيث بلغ مجموعها 38 أستاذ أعمارهم بين 29 سنة و 59 سنة بمتوسط عمر قدرة 36 سنة فإنحراف معياري قدره 8.87 وتوزعت حسب الخصائص التالية:

أ. حسب الجنس :

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	
34.2%	13	ذكور
65.8%	25	إناث
100%	38	مجموع

يوضح الجدول رقم(1) أن نسبة الأساتذة الذكور قدرت ب34.2% من المجموع الكلي لعينة الدراسة، بينما قدرت نسبة الأساتذة الإناث ب65% وهذا يرجع إلى أن نسبة الإناث أكثر من الذكور.

ب. حسب الحالة المدنية:

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية%	التكرار %	
65.8%	25	متزوج
34.2%	13	غير متزوج
100%	38	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة المتزوجين الذين بلغ عددهم (25) أساتذ أما يقدر بنسبة مئوية بلغت (65.8%) أكبر من عدد الأساتذة الغير المتزوجين الذين يبلغ عددهم (13) أساتذ بنسبة المئوية (34.2%) من مجموع العينة.

### 3. أدوات البحث المستعملة في الدراسة:

أي دراسة علمية تعتمد على الأدوات لجمع المعلومات والبيانات حول الموضوع المراد دراسته ويعتبر الإستثمار من أهم الوسائل المستخدم في جميع البايات والمعلومات لدراسة الظواهر الاجتماعية والنفسية والتربوية ، بإعتبارها تقنية غير مكلفة وأسهل في إستجماع المعلومات ، وهذا ما حاولت الإعتماد عليه في دراسة ، حيث كانت مقياس أداة البحث تحتوي على مقياسين:

1/ الضغوط النفسية: هو مقياس معد من طرف الباحث الغامدي(2000) هو صالح لجميع الأطوار التعليمية الإبتدائي-المتوسط-الثانوي وذلك للتعرف على إتجاهات الأساتذة نحو مهنة التعليم و عما يشعرون به إتجاه عملهم.

و تحتوي على (49)فقرة بخمسة بدائل :

- لا تنطبق تأخذ درجة(1)
- تنطبق بدرجة قليلة تأخذ درجتين(2)
- تنطبق بدرجة متوسطة تأخذ(3) درجات
- تنطبق بدرجة كبيرة تأخذ (4) درجات
- تنطبق بدرجة كبيرة جدا تأخذ (5) درجات

2/ ومقياس الرضى المهني: هو مقياس معد من طرف الباحثان الشيخ خليل وعزيزة عبد الله شرير "2008" حيث قاما بصياغة بنود المقياس بأسلوب بسيط مفهوم حيث صممت العبارات بحيث تتم إجابته عنها بشكل متدرج:

غالبا - احيانا - ابدا حيث أن:

- العبارة التي تتم الإجابة عنها "غالبا" تأخذ درجة صفر(0)
- العبارة التي يتم إجابة عنها "أحيانا" تأخذ العبارة درجة(01)
- العبارة التي تتم الإجابة عنها "أبدا" تأخذ درجتين(02)
- وهذا بالنسبة من العبارات "1-16" لأنها سالبة ومن "17-31" العبارات موجبة
- العبارات التي تتم الإجابة عنها "أحيانا" تأخذ درجة (01)
- العبارة التي تتم الإجابة عنها أبدا اخذ درجة (0)

### 3) الخصائص السيكومترية

1/ مقياس الضغوط النفسية :

أ. حساب الصدق:

قام محمد عطية الغامدي لحساب صدق للمقياس بإستعمال : " بناي 2021 ص60"

الإتساق الداخلي : بإستخدام مصفوفة الإرتباط البيني بين الدرجة الكلية لمقياس على عينة

مكونة من 120 فردا ،حيث حُسب معامل إرتباط كل فقرة بمجموع الإستمارة وجاءت النتائج

كالتالي 0.42 و 0.57 ، أما في دراستنا فقد تم حساب الصدق بطريقة التتساق الداخلي بحساب

معامل الإرتباط كل فقرة بمجموع المقياس وجاء النتائج كالتالي:

جدول رقم 3 يوضح صدق المقياس الضغوط النفسية

الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
معامل الإرتباط	0.604	0.550	0.254	0.661	0.175	0.513	0.388	0.466	0.623	0.688	0.306
	**	**		**		**	*	**	**	**	*
الفقرة	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
معامل الإرتباط	0.110	*0.392	**0.580	0.454	0.579	0.613	0.546	0.546	0.679	0.441	0.512
			**	**	**	**	**	**	**	**	**
الفقرة	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
معامل الإرتباط	0.395	0.524	0.457	0.387	0.417	0.547	-0.007	0.355	0.193	0.377	0.720
	*	**	**	*	**	**		*		*	**

44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	الفقرة
0.542	0.439	0.250	0.361	0.209	0.587	0.720	0.528	0.503	0.717	0.714	معامل الارتباط
**	**				**	**	**	**	**	**	
						49	48	47	46	45	الفقرة
						0.628	0.492	0.386	0.410	0.383	معامل الارتباط
						**	**	*	*	*	

\*\* دالة عند 0.01

\* دالة عند 0.5

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه تم التحقق من الصدق الإتساق الداخلي للمقياس الضغوط النفسية بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقراته حيث أن جميع قيم معاملات الارتباط وكانت دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.05) يسوي 7 فقرات كانت قيم معاملات الارتباطها غير دالة وهذا يدل على صدق 42 فقرة من 49.

2/الثبات: الضغوط النفسية

قام محمد عطيه بتطبيق أداة دراسة الإستطلاعية على عينة البحث للتأكد من ثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ بطريقة التناسبية وبإعتماد حساب ثابت طريقة تحليل تباين بإستخدام معادلة كيو در وريتشارد سون لكل العينة وقد كانت معاملات الارتباط عاليه تتراوحما بين 6,94- 0.96 وقد تم إستخراج معامل الثبات عوامل المختلفة لمقياس الضغوط النفسية لكل عامل على حدة بطريقة ألفا كرونباخ.

أما في دراستنا فقد تم حساب الثبات بطريقة التناسق الداخلي بمعادلة الفكارونباخ فكانت نتيجة

كالتالي: جدول الرقم (4) يوضح عدد الفقرات الضغوط النفسية قبل الحذف

معامل الثابت $\alpha$	عدد الفقرات	
0.931	49	إستمارة الضغوط النفسية

وبعد حذف "07" فقرات غير دالة أصبح معامل الثبات كالتالي

معامل الثبات $\alpha$	عدد الفقرات	
0.940	42	إستمارة الضغوط النفسية

نلاحظ من خلال الجدول أن بعد حذف 7 فقرات أصبح معامل الثابت "0.940" وهذا ما يوضح أن معاملات الثابت عالية جداً قد تراوحت من "0.931-0.940" ( $\alpha$ )، وهذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بقدر من الثبات .

تبين أن مقياس الضغوط النفسية قد يتميز بقدر من الصدق والثبات كافين لتطبيق المقياس ثقة في دراسة الأساسية.

مقياس رضا المهني:

– أولاً حساب الصدق

حُسب بطريقه إتصاق الداخلي قام الباحثان بحساب معامل الإرتباط بين كل عبارة والمجموع كلي للمقياس .

الصدق الذاتي : يعبر عن نهاية العظمى للصدق والعلاقة بين الصدق الذاتي والثابت يعبر عنها بأن الصدق يساوي الجذر التربيعي للثبات.

أما في دراستنا فقد تم حساب الصدق بطريقة التناسق الداخلي وبإستعمال معادلة إرتباط كل فقرة بمجموع الإستمارة وجاءت النتائج كالتالي:

والجدول رقم (6) يمثل مقياس رضى المهني

الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9
معامل	0.4763	0.08	0.397	0.011	0.240	*0.461	0.192	0.415	0.252
الإرتباط	**		*					*	
الفقرة	10	11	12	13	14	15	16	17	18
معامل	0.228	*0.365	0.282	0.59	0.302	**0.489	*0.584	-	0.181
الإرتباط								0.187	
الفقرة	19	20	21	22	23	24	25	26	27
معامل	0.334	0.133	0.101	0.572	0.395	0.524	0.457	0.387	0.417
الإرتباط	*			**	**	**	**	*	**
الفقرة	28	29	30	31					
معامل	0.547	0.007	0.335	0.193					
الإرتباط	**								

\*\*دالة عند 0.01

\*دالة عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم(6) معاملات صدق المقياس الرضى المهني حيث كانت دالة إحصائيا

عند مستوى دالة (0.01) و(0.05) سوى 15 فقرة كانت غير دالة .

وهذا ما يبرهن على الصدق فقرات مقياس الرضى المهني لدى الأساتذة التعليم المتوسط.



## حساب الثبات :

طريقة التجزئة النصفية: قام الباحثان بتقسيم عبارات المقياس إلى قسمين ، العبارات الفردية والعبارات الزوجية ثم حساب معامل الارتباط بينهما ، ثم قاما بحساب معامل الثبات الذي بلغت قيمته

0.89

- وحساب معامل ألفا كرونباخ : كما تم حساب بطريقة تناسق الداخلي (الفاكرونباخ) حيث بلغت قيمة معامل الثبات 0.78

أما في دراستنا هذه فقد تم حساب الثبات بطريقة تناسق الداخلي بإستعمال معادلة الفاكرونباخ وذلك بدون حذف فقرات فكانت النتيجة كالتالي:

جدول رقم(7) يمثل عدد فقرات قبل الحذف

معامل الثبات $\alpha$	عدد الفقرات	
0.647	31	إستمارة الرضى المهني

وبعد حذف 15 فقرة غير دالة أصبح معامل الثبات كالتالي:

الجدول رقم(8) يمثل عدد الفقرات الرضى المهني بعد الحذف

معامل الثبات $\alpha$	عدد الفقرات	
0.794	16	إستمارة الرضى المهني

نلاحظ من خلال الجدولين (7) و(8) قبل الحذف العبارات كان معامل الثبات منخفض "0.647"

وبعد حذف 13 عبارة غير دالة أصبح معامل الثبات "0.794" وهذا ما يؤكد على تمتع المقياس بالثبات.

## ثانيا الدراسة الأساسية

### 1/ منهج الدراسة:

يستخدم المنهج الوصفي في الدراسات والأبحاث العلمية خصوصا في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية، وإستخدمت المنهج الوصفي لأنه يعتمد على دراسة الظاهرة بوصفها وصفا دقيقا ويعمل على تحليل وتفسير النتائج كليا وكيفيا .

والتعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى الأساتذة التعليم المتوسط ، وكذلك على الفروق بإختلاف الجنسين ، ويعتمد على المنهج الوصفي في عدة مناهج متكاملة يستعين بها لتحقيق الأهداف العلمية.

### 2/ عينة الدراسة الأساسية :

لقد بلغ أفراد عينة الدراسة الأساسية (90) أستاذا من أساتذة المرحلة التعليم المتوسط ، من السنة الدراسية "2021-2022"، وقدأختيرت عينة الدراسة الأساسية بطريقة غير عشوائية ب"3" ثلاث متغيرات الدراسة "حسب الجنس -السن-الحالة المدنية -الوضعية المهنية". وجاء توزيعها كالتالي :

الجدول رقم (9) يمثل الأفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	
33.3%	30	ذكور
66.7%	60	إناث
100%	90	المجموع

يبين الجدول رقم(9) توزيع أفراد وحسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الأساتذة الذكور (33.3%)

بينما نسبة الأساتذة الإناث (66.7) وعليه نلاحظ ارتفاع في نسبة الإناث مقارنة بنسبة الذكور

ب/ حسب الحالة المدنية:

الجدول رقم 10 توزيع أفراد الدراسة الأساسية حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	
%62.2	56	متزوج
%37.8	34	أعزب
%100	90	المجموع

يمثل الجدول رقم (10) توزيع أفراد حسب الحالة المدنية حيث أن المتزوجين بلغ عددهم (56) وقدرت النسبة المئوية ب(62.2%) بينما العزاب بلغ عددهم (34) والنسبة المئوية (37.8 %) وعليه أن المتزوجين يمثلون أكبر نسبة من العزاب .

ج/ حسب الوضعية المهنية:

الجدول رقم(11) يمثل أفراد العينة الدراسة الأساسية حسب الوضعية المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	
%76.7	69	مرسوم
%23.3	21	غير مرسوم.
%100	90	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(11) أن نسبة الأساتذة المرسمين (76.7%) من مجموع العينة الأساسية وتمثل نسبة أكبر بالنسبة للأساتذة غير المرسمين والتي بلغت (23.3%) .

## 7. تطبيق الأدوات:

إن دراسة الأساسية تتطلب الحصول على رخصة لدخول إلى المتوسطة التربوية من الطرف الجامعة ، حيث توجهت إلى متوسطة من أجل تطبيق الإستمارة الضغوط النفسية والرضى المهني على عينة قدرة "90" أستاذًا من المجتمع الأصلي ، الأساتذة التعليم المتوسط حيث قمت بشرح الإستمارة للأساتذة من أجل ملئها حيث كانت الدراسة من 24 أبريل 2022 إلى غاية 8 ماي ، حيث دامت 15 يوماً نتيجة الصعوبات التي واجهتها في إستلامي للإستمارات نتيجة "الإضراب" وقد تضمنت الدراسة متغيرات " السن - الأقدمية - الحالة المدنية - الحالة المهنية" وبعد الإستلام الإستمارة تم تفرغها وتحليلها.

## 8. الأساليب الإحصائية المستعملة :

للتعامل مع المعطيات الكمية والنوعية لنتائج الدراسة الإستطلاعية والاساسية إستخدمت برنامج " spss " وإعتمدت على مجموعة من الأساليب الإحصائية المعتمد في العلوم الاجتماعية

والتربوية من بينها :

(1) المتوسط الحسابي

(2) الإنحراف المعياري

(3) النسبة المئوية

(4) معامل إرتباط بيرسون

(5) إختبار تحليل التباين " ftesct "

(6) إختبارات لعينتين مستقلتين

## الفصل الخامس : عرض نتائج ومناقشتها

### أولا عرض نتائج

- 1) عرض نتائج الفرضية الاولى
- 2) عرض نتائج الفرضية الثانية
- 3) عرض نتائج الفرضية الثالثة
- 4) عرض نتائج الفرضية الرابعة
- 5) عرض نتائج الفرضية الخامسة
- 6) عرض نتائج الفرضية السادسة

### ثانيا مناقشة نتائج

- 1) مناقشة نتائج الفرضية الاولى
- 2) مناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3) مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 4) مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
- 5) مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
- 6) مناقشة نتائج الفرضية السادسة

• أولاً عرض النتائج:

- نتيجة فرضية ال:

توجد علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضى المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

فقد جاءت كالتالي: جدول رقم (12) نتائج فرضية العامة

المتغيرات	حجم العينة	قيمة "ر" المحسوبة	قيمة "ر" الجدولية	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية	90	-0.242	0.2	دالة عند
الرضى المهني				0.05

يتضح من خلال الجدول رقم(12) أن قيمة "ر" المحسوبة والتي قدرت ب(-0.242) أكبر من

قيمة "ر" الجدولية (0.2) عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه فإن الفرضة الأولى قد تحققت وبالتالي توجد

علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضى المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

نتيجة الفرعية ثانياً : تنص على أنه يعاني أساتذة التعليم المتوسط من ضغوط نفسية وجاءت نتائج

كالتالي : الجدول رقم 13 يمثل تصنيف الضغوط

النسبة المئوية%	التكرار	
45.6%	41	أقل من المتوسط
54.4%	49	أكثر من المتوسط
100%	90	المجموع

يتضح من خلال جدول رقم (13) ان نسبه 54.4% من أفراد العينة لديها أكثر من المتوسط في

مقياس الضغوط النفسية نسبة أكبر قليلاً من نسبة الأفراد العينة الأقل من متوسط والتي قدرت

ب(45.6%) وعليه فإن الفرضية قد تحققت وبالتالي يعاني أساتذة التعليم المتوسط من مستوى الضغوط نفسية متوسط.

- نتيجة الفرضية الثالثة: تنص على أن مستوى الرضى المهني مرتفع لأساتذ التعليم المتوسط ، جاءت نتائج كالتالي :

يمثل جدول رقم(14) تصنيف الرضى المهني

النسبة المئوية	التكرار	
45.6	41	أقل من المتوسط
54.4	49	أكثر من المتوسط
100	90	المجموع

يتضح من خلال جدول (14) أن نسبة 54.4 فراد العينة لديها أكثر من متوسط في مقياس الرضى المهني وهي نسبة أكبر قليلا من نسب أفراد العينة الأقل من المتوسط والتي قدرت ب(45,6) وعليه فإن الفرضية لم تتحقق المستوى رضى كان متوسطاً ولم يكن مرتفعاً.

- تفسير نتيجة الفرضية الرابعة :

- يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث الضغوط النفسية

الجدول رقم 15 الفرق بين الذكور والإناث من حيث الضغوط النفسية

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولية	مستوى دلالة
الذكور	30	91.33	28.36	1.76	1.99	غير دالة
الإناث	60	101.33	24.48			غير دالة

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن متوسط حسابي للذكور "91,33" ومتوسط الحسابي للإناث قدر بـ "101,33" وقيمة "ت" المحسوبة (1.76) وهي أصغر من قيمة "ت" الجدولية (1,99) وهي غير الدالة أي أنه تتحقق و بالتالي لا يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث الضغوط النفسية .

– نتيجة الفرضية الفرعية الخامسة:

يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث الرضى المهني

الجدول قم (16) الفرق بين الذكور والإناث من حيث الرضى المهني

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	30	15.9	5.27	1.34	1.99	غير الدلالة
الإناث	60	17.36	4.66			غير دالة

من خلال جدول رقم (16) يبين أن المتوسط الحسابي للذكور (15.9) وقدر الانحراف المعياري

(5,27) أما المتوسط الحسابي للإناث (17.36) والانحراف المعياري (4.66) وقيمة "ت" محسوبة

(1.34) أصغر من قيمة الجدولية (1,99) وهي غير الدالة أنه لا يوجد فرق بين الذكور والإناث من

حيث الرضى المهني أي أن الفرضية لم تتحقق

– نتيجة فرضية الفرعية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية رضى المهني التعليم المتوسط يعزى إلى متغير الأقدمية

ولقد تم تصنيف السنوات الأقدمية إلى أربع فئات :



- الفئة الأولى: من 1 إلى 10
- الفئة الثانية: من 10 إلى 20
- الفئة الثالثة: من 21 إلى 30
- الفئة الرابعة: من 31 إلى 41

الجدول رقم 17 يبين الفرق بين الفئات الأقدمية في رضى المهني وباستعمال تحليل التباين حصلنا

على النتائج التالية.

مستوى دلالة	ف الجدولية f	النسبة الفائية f	التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	
غير دالة	2.7	1.481	34.390	3	104.789	بين مج
			23.591	86	2028.867	داخل مج
				89	2133.656	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه يظهر لنا قيمة "f" المحسوبة (1,48) أصغر من قيمة "f" جدولية

(2.7) وهي غير الدالة مما يدل على عدم تحقيق الفرضية أي أنه لا يوجد فرق بين فئات الأقدمية

الأربعة من حيث الرضى المهني .

## ثانياً مناقشة النتائج :

### • مناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

التي نصت على وجود علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضى المهني و للتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب المعامل الإرتباط بين المتغيرين و الجدول رقم ( ) يوضح ذلك.

ومن خلال النتائج متحصل عليها أن هناك إرتباط سالب بين المتغير المستقل الذي هو الضغط النفسي والمتغير التابع الرضى المهني ، وهذا يفسر لأن الضغوط لها الدور في التأثير سلباً على الرضى المهني لأساتذة التعليم المتوسط ، حيث أن كثرة الضغوط وتزايدها تنقص من درجة الرضى المهني بسبب القرارات التي تفرضها وزارة التربية الضغط المفتش على الأساتذة من خلال المعاملات الإجبارية : مثل تحضير الدروس ورقيا كل يوم عن طريق الكتابة يؤثر على نفسية الأستاذ، وكذلك العدد الهائل من التلاميذ وحدوث الفوضى أثناء عملية التدريس وهذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل في هذه الظروف.

وهذا ما أتفق مع الدراسات نعمت رمضان " 1991 " الذي كانت تحت عنوان الضغوط المهنية والرضى الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، وتوصلت إلى وجود علاقة عكسية بين الرضى الوظيفي ومستوى الضغوط.

وكذلك نجد دراس قرطيع " 2017 " التي تتفق مع دراستنا والتي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغط النفسي والرضى الوظيفي لدى المعلمين.

• مناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على ما يلي:

يعاني أساتذة التعليم المتوسط من ضغوط نفسية حيث أن هذه الفرضية تحققت وهذا ما يوضحه الجدول رقم (13) أن أساتذة التعليم المتوسط يعانون من طغوط نفسية وهذا راجع إلى عدة مصادر إجتماعية ، اسرية، إقتصادية..الخ، والتي ذكرت سابقا في الجانب النظري، حيث أن بنود مقياس الضغوط النفسية أكدت أساتذة شعور التعليم المتوسط بالإحباط بسبب عدم ملائمة الإجراءات المتبعة للنظام المدرسي التي أدت بهم إلى عدم الامان وشعورهم بالقلق والضغط النفسي، وكذلك المشاكل المادية والمواقف الضاغطة هي السبب الرئيسي في حدوث الطغوط، وطول المنهاج الدراسي المقرر وغياب الفرص الكافية للتعبير عن آرائهم الشخصية وانعدام التنسيق بين الإدارة والأستاذ ، كل هذه العوائق أثرت على مستوى أدائهم المهني، لأن مهنة التدريس في الوقت الحالي تعتبر من المهن الصعبة تتطلب الصبر والعزيمة.

ونتيجة لدراستنا الحالية توافقت مع دراسة شارف مليكة خوجة (2011) والتي أسفرت نتائجها على وجود فروق دالة إحصائية تعود لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية ودراسة عقون أسيا (2012) حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة بين الضغط المهني والقلق وأن المعلمين يعانون من ضغط مهني مرتفع.

وكذلك نجد دراسة شوقية إبراهيم (1993) كما تبين نتائج الدراسة أن أهم مصادر ضغوط مهنة التدريس هي علاقة المعلم بطلابه واتجاهات المجتمع نحو مهنة التدريس.

#### • مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

مستوى الرضى المهني الأساتذة التعليم المتوسط مرتفع، وبالتالي لم تتحقق الفرضية لأن مستوى الرضى المهني كان متوسطا ولم يكن مرتفعا، والجدول رقم (14) يوضح ذلك ، وهذا يرجع إلى عدم شعور الأستاذ بالأمن والاستقرار في عمله ، غياب الإمكانيات المدرسية أثناء تأدية الأستاذ لمهنته. لابد من رفع الأجور والحوافز المادية كلها تعتبر من العوامل المؤثرة في الرضى المهني، ولا بد من المنظومة التربوية من ترقية الأساتذة في عملهم من أجل رفع مستوى الرضى المهني .

وتتفق دراستنا مع دراسة البابطين (1990) التي توصلت نتائجها أن مستوى الرضى المهني جاء بمستوى متوسط بنسبة 50% من المعلمين والمرتفعة بنسبة 25% من المعلمين ومنخفضا بنسبة 25% من المعلمين، وصلت الدراسة كذلك إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضى المهني وإتجاهات المعلمين.

#### • مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

تنص هذه الفرضية على أنه الفرق: يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث الضغوط النفسية" كما هو موضح في جدول رقم ( 16 ) وجاءت نتائج هذه الفرضية التي تُبين عدم وجود فرق بين الذكور والإناث من حيث الضغوط النفسية " وهذا ما نبرهن عليه من خلال مقياس الضغوط النفسية الذي طبقناه على اساتذة التعليم المتوسط حيث أن كلا الجنسين يعانون من الإحباط والقلق المستمر والإستقرار النفسي من حياة المهنية داخل الوسط المدرسي ، فأصبح كلاهما يتعرضون بنفس ظروف العمل مثل ساعات العمل طويلة بدون تحفيزات مادية أو معنوية ونقص الوسائل البيداغوجية التي تعتبر من الوسائل المهمة في عملية التدريس، ونقص الأمن المدرسي يعتبر من العوامل المؤدية إلى الشعور بالضغوط النفسية وهذا ما توصلت إليه دراسة "هيثم محمد النادر والأخرون 2014 " أسفرت نتائجها وجود فروق بين

الذكور والإناث في الضغوط في الضغط النفسي وكذا نجد دراسة "كحيلة مريم 2014" توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق تُعزى لمتغير الجنس وكذلك لمتغير الخبرة في التدريس.

• النتيجة فرضية الخامسة:

يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث الرضى المهني لقد جاءت نتائج هذه الفرضية لتحقيق عن عدم وجود فروق وهذه النتائج جاءت متعادلة نسبياً بين الذكور والإناث وتستشهد من خلال ذلك أن المرأة أصبحت تنافس الرجل في شتى مجالات العمل، وجود نفس مستوى الطموح والروح التعاون في مهنة التعليم مما زادت إرتفاع مستوى الرضى المهني بينهما، رفع القيود وإعطاءهما الحرية في مجال العمل.

وأصبحت المساواة بين الرجل والمرأة في شتى المجالات وهذا ما يؤكد على أن عدم وجود فروق بين الجنسين لأهما ما يخضعان لنفس الظروف العمل.

وهذا ما يختلف مع ما توصلت إليه دراسة "جواد محمد الشيخ خليل وعزيزة عبد الله شرش 2018" حيث دلت نتائجها وجود فروق في الرضى المهني لصالح الإناث في مجموع الكل للرضى الوظيفي.

• مناقشة نتيجة السادسة :

تنض الفرضية على لأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصاء من حيث الرضى المهني لدى الأساتذة التعليم المتوسط تعزى إلى الأقدمية.

حيث أسفرت نتائج دراستنا إلى عدم وجود فروق بين فئات الأربع الأقدميه من حيث الرضى المهني وذلك بإستعمال إختبار لتحليل التباين والجدول الرقم (17) يبين ذلك يرجع إلى عدة عوامل منها

---

---

الخبرة المهنية، السن والمؤهلات العلمية وخلفية الثقافية للأساتذة، ومهنة التدريس توفر لهم طموحاتهم ورغباتهم فالأستاذ الذي لديه سنة في العمل يشعر بالإرتياحية و الاستقرار في المدرسي "في بيئة العمل" مثله مثل الأستاذ شغل 14 سنة في تدريس

وهذه النتيجة إتفقت مع دراسة "عيسى عليلش و عبد العزيز الساسي 2017" والتي توصلت نتائجها إلى عدم موجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضى المهني للأساتذة التربية البدنية تغزى لمتغير الخبرة المهنية.

وكذلك نجد دراسة "راضية دريوش ونزيم سرداوي 2007" التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات.

## لإستنتاج العام

إن الهدف من الدراسة الحالية هو معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضى المهني لدى الأساتذة التعليم المتوسط ببعض المتوسطات الولاية وهران التي طبقت على عينة الدراسة من "90" أستاذًا، وبعد التحليل النتائج وتفسيرها، ومناقشتها و الإعتماد على دراسات السابقة حصلنا على النتائج التالية :

- 1) وجود علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضى المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
- 2) يعاني أساتذة التعليم المتوسط من ضغوط نفسي في مستوى متوسط
- 3) مستوى الرضى المهني متوسط عند أساتذة التعليم المتوسط
- 4) لا يوجد فرق بين الجنسين من حيث الضغوط النفسية
- 5) لا يوجد فرق بين الجنسين من حيث الرضى المهني
- 6) لا يوجد فرق من حيث الرضى المهني للأساتذة التعليم المتوسط يعزى إلى الأقدمية

## – الاقتراحات

بناء على ما توصلنا اليه من نتائج يمكن اقتراح ما يلي:

- (1) إهتمام بشريحة الأساتذة في المهنة التعليم وتحفيزهم ماديا ومعنويا
- (2) إجراء مزيداً من دراسات للتعرف على أبعاد الظاهرة الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى
- (3) تنمية العلاقات بين الأساتذة من خلال تنمية الروح الجماعية وتحقيق الثقة بينها كفريق واحد من تعزيز دافعية لهم وزيادة توافقهم المهني
- (4) ايجاد عوامل محفزه للأساتذة من شأنها ان تخفف الضغوط لديهم وتعزز من دافعتهم لانجاز في العمل

## – التوصيات

- (1) قيام المرشدين والمختصين بعمل برامج إرشادية للتعامل مع الضغوط النفسية للتعامل مع الضغوط النفسية للأساتذة
- (2) إقامة دراسة ميدانية حول المشاكل التي يعاني منها الأساتذة أثناء مهنة التدريس وكيفية التعامل معها
- (3) تكثيف الدعم والإهتمام بالأساتذة بشكل أوسع يضمن تخفيف عن الضغوط النفسية التي يعانون منها
- (4) نشر الثقافة الوقائية من الضغوطات النفسية في المؤسسات التعليمية بصفة عامة
- (5) تدريب المديرين والمشرفين على أساليب إرشادية وتوجيهية للحد من تأثيرات السلبية لضغوطات النفسية



# الخاتمة

## الخاتمة

ترتبط الضغوط بالأحداث اليومية فتحت بلا إستثناء نتعرض لها يوميا ومن مصادر مختلفة، فالضغوط الخارجية تلاحقنا في العمل والدراسة، مما يؤثر على الأداء المهني لأستاذة التعليم المتوسط، وعلى قدراتهم الصحية والنفسية، ولكم رغم هذا فإن أستاذة التعليم المتوسط مطالبين بتربية وتعليم وتكوين الأجيال، في المؤسسات التعليمية، لأنهم متابعون من طرف كل شرائح المجتمع من خلال الدور العظيم الذي يلعبه الأستاذ أثناء مهنة التدريس، بالأخذ بعين الإعتبار الإصلاح التربوي الجديد وأثارة على السير المهني للأستاذ ومراعاة المناخ التنظيمي من أجل التخفيف من الضغوطات النفسية للأستاذ وبالتالي إرتفاع مستوى الرضى المهني.

# المراجع

- 
1. أبو العيش سليمان(2016) إستراتيجيات التكيف مع الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات،  
المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي (المملكة العربية السعودية)، المجلد التاسع العدد  
(26).
  2. إيهاب عيسى المصري وعبد الرؤوف طارق عامر (2013) المؤسسة العربية للعلوم والثقافة  
مصر.
  3. بشموري كاميليا (2017) والقلق وعلاقته بالتوافق المهني مذكرة ماجستير، جامعة بوضياف  
المسيلة
  4. بلمقدم فاطيمة وبوراس حورية (2016) الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضى الوظيفي لدى عينة  
من أساتذة التعليم المتوسط، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد (26)
  5. بن لعربي مختارية(2021) الضغط النفسي لدى النساء العاملات، مجلة طبنة للدراسات العلمية  
الاكاديمية المجلد 4 العدد03.
  6. بن محمد العبد الجبار (2010) الرضى الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم  
العام، المجلة العربية التربية الخاصة، جامعة الملك سعود، العدد الخامس
  7. بناوي نوال (2021) الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضى الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية،  
دراسة ميدانية العلوم النفسية والتربوية
  8. بومجان نادية (2015) بناء برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتخفيف الضغط النفسي، رسالة  
دكتوراه، علوم التربية إرشاد وتوجيه.
  9. جبل فوزي محمد (2010)الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، القاهرة، المكتبة الجامعية.

- 
10. جلال عبد الحليم (2015) محددات الرضا الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع عمان.
11. الجندي جبرين نبيل والعمري حسين سمر (2017) الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعة للإنجاز لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، جامعة الأزهر، المجلة 19 العدد، (1)
12. حريم حسين (2004) السلوك التنظيمي، سلوك الافراد في منظمات عمان مكتبة الحامد ط2.
13. حسين مصطفى عبد المعطي (1992) ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية وبعض المتغيرات الشخصية، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق العدد (19) الجزء الاول "220-261".
14. حنان بولقرون ونبيل منابي (2021) الضغط الضغط النفسي و إستراتيجية مواجهته لدى القابلة، مجلة علوم الانسان والمجتمع المجلة 10 العدد 04.
15. زهران حامد عبد السلام (1988) الصحة النفسية والعلاج النفسي، دار المعارف القاهرة ط 4.
16. السميران تامرحسين علي و المساعد عبد الكريم عبد الله (2014) سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها ، عمان دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع ط01.
17. شارف خوجة مليكة (2011) مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث، مذكرة ماجستير غير منشورة كلية الأدب والعلوم الانسانية، الجزائر.
18. الشريدة سليمان صالح أمل (2016) فاعلية برنامج معرفي إنفعالي سلوكي لتخفيف الضغوط النفسية لدى عينة من الطالبات، مجلة علوم التربية المجلة (1) العدد الرابع.
19. الشريف ليلي (2002) أساليب مواجهة الضغط النفسي وعلاقتها بنمطي الشخصية «أ-ب» لدى أطباء الجراحة القلبية والعصبية العامة، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة دمشق، دمشق.
20. شفيق ساعد (2018) مصدر الضبط الصحي وإستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى المرضى المصابين بأمراض سيكوسوماتية، أطروحة الدكتوراه، علم النفس المرضي الإجتماعي .

21. شلبي نعيم عبد الوهاب(2011) إدارة الضغوط الحياتية المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ط  
الاولى.

22. شيباني ليلي وعلايقة سميرة (2020) أسس العلاج المعرفي السلوكي في العلاج النفسي عامة  
وعلم النفس خاصة، مجلة العلوم الاجتماعية المجلد (14) العدد (02).

23. صادق عبده حسين(2010) الضغوط النفسية وعلاقتها بالذكاء الوجداني، رسالة ماجستير في  
علم النفس الجزائر.

24. صبييرة فؤاد وآخرون (2014) الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدي عينة من معلمي  
ومعلمات مرحلة التعليم الاساسي في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات  
العلمية، المجلد 36 العدد (4)

25. صحراوي وافية (2011) الضغط المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي  
بجامعة الجزائر، مجلة دراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 17 جامعة الجزائر 02  
الجزائر.

26. الضريبي عبد الله محمد (2010) أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض  
المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلة 26، العدد.04

27. الطريبي بن سليمان عبد الرحمن(1994) الضغط النفسي مفهومه، تشخيصه، طرق علاجه  
ومقاومته، مطابع شركة الصفحات الذهبية، الاردن ط01

28. طه إسماعيل الطاف حسين2010 ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأستاذ،  
مجلة البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية جامعة بغداد العدد 12

29. عباسه أمينة (2018) الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها بالإضطرابات السيكومترية لدى أساتذة  
التعليم المتوسط، رسالة دكتوراة غير منشرة، جامعة وهران2

30. عبد العزيز بن محمد العيد الجبار (2011) الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي

التعليم العالي، المجلة العربية للتربية الخاصة ، جامعة ملك سعود.

31. عبد العزيز حسين اسماء (2019) الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضى الوظيفي لدى أعضاء

هيئة التدريس، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية

32. عبد المنعم محمود أمال (2006) الإرشاد النفسي الاسري مواجهة الضغوط النفسية لدى اسر

المتخلفين عقليا، مكتبة زهراء الشرق.

33. عبد الواحد محمود صديق (201) الولاء التنظيمي في القرن الواحد والعشرين، عمان دار العلم

والايمان للنشر والتوزيع

34. عسكر علي (2000) ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث الكويت.

35. علي إسماعيل عبد الرحمن(2012) الضغوط النفسية دار اليقين للنشر والتوزيع، مصر منصوره.

36. عوض الله توفيق إبراهيم (2011) أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين رسالة

ماجستير في إدارة الأعمال جامعة الإسلامية غزة

37. عوض الله توفيق إبراهيم (2011) أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين رسالة

ماجستير في إدارة الاعمال.

38. فاروق السيد عثمان(2001) القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة.

39. كحيلة ريم (2014) الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات

مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية 36

العدد 04.

40. كويك نوتس(2003) كيف تتغلب على الضغوط النفسية في العمل، ترجمة عماد حداد، دار

الفاروق للنشر والتوزيع

- 
41. لكل منيف (2018) تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي، دار المتقف، للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
42. لمشعان عويد سلطان (2001) مصادر الضغوط في العمل، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الادارية، مجلد 13 العدد 1.
43. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد (2008) الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، عمان دار الصفاء للنشر والتوزيع
44. محمد يوسف (1999) الضغط النفسي لدى المعلمين وحاجاتهم الارشادية، مجلة مركز البحث التربوية، جامعة قطر عدد (10) ص "190-234".
45. المزيني عماد يوسف (2019) ضغوط العمل وعلاقته بالضغوط النفسية لدى الموظفين أثناء فترة العمل المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية، المجلد الثالث، العدد الثاني.
46. مصطفى محمد (2018) الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الاداء دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
47. معدي عسييري علي محمد (2021) الضغوط النفسية وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية وتحقيق الذات لدى عينة من طلاب الجامعة في التخصصات الإدارية والإنسانية، المجلة العربية للنشر العلمي.
48. مغزى أميمة (2018) المقاربات النفسية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع. النصرابي حيدر كامل
- (2020) الضغوط المهنية لدى الأطباء الذين يعملون في المستشفيات الحكومية، مجلة البحوث التربوية والنفسية المجلد (17) العدد 56.
49. منصورى نفيسة (2014) الضغوط النفسية لاولياء أمور الأطفال المصابين بأمراض جسدية مزمنة وإستراتيجيات التكيف المستخدمة لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس الأسري



---

---

50. نايف علي إيبو (2019) الضغوط النفسية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع

الإسكندرية جمهورية مصر العربية.

51. النوايسة عبد الرحيم فاطمة (2013) الضغوط والأزمات النفسية واساليب المساندة، دار المناهج

للنشر والتوزيع.

52. هادي حسن أنعام (2013) الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية، دار

صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

الملاحق

جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية: تخصص إرشاد والتوجيه

### إستمارة البحث

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد والتوجيه تحت عنوان

" الطغوط. النفسية وعلاقتها بالرضى المهني لدى استاذ التعليم المتوسط .

والهدف الأساسي من هذا البحث هو اهتمام علمي لا غير ،الرجاء منكم بقراءة عبارات هذا

الاستبيان ثم تحديد ماتراه يتوافق مع وجهة نظركم بوضع العلامة)×( في الخانة المناسبة، وافيدكم بما

تدلوا به من إجابات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي ولا يطلع عليها سوى الباحث.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

البيانات الشخصية: الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

الحالة المدنية: متزوج ( ) اعزب ( )

الوضعية مهنية: مرسوم ( ) غير مرسوم ( )

- سنوات الخدمة في مهنة التدريس

- سنوات الخدمة في المؤسسة الحالية

إستمارة الضغوط النفسية رقم(2) (قبل الحذف)

الرقم	البنود	لا تنطبق	تنطبق بدرجة قليلة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة كبيرة جدا
1	لا أملك إلا وقت قليل لإعداد دروسي أو القيام بمسؤولياتي					
2	إن وفائي بالتزاماتي الشخصية وتحقيق أولوياتي الخاصة قد قدق ال بسبب ضيق الوقت					
3	لدي عمل كثير للغاية لا بد أن أقوم به					
4	إن العبء المكلف به في الفصل كبير جدا					
5	ينقصني اليوم المدرسي بسرعة كبيرة					
6	أشعر بالضغط عندما يزدحم مكتبي بالأعمال المتعلقة بالشؤون الإدارية					
7	عملي تنقصه فرصة الترقية والتقدم					
8	أنا لا أتقدم في عملي بالسرعة التي كنت أتمناها لنفسني					
9	أحتاج إلى أن تكون لي مكانة واحترام أكبر في عملي					
10	أشعر بأنه ينقصني الاعتراف والتقدير لما أقوم به من أعمال					
11	لا تتاح لي الفرصة الكافية للتعبير عن آرائي الشخصية					
12	أتقاضى راتبا غير ملائم بالنسبة للعمل الذي أقوم به					
13	ليس لي دور يذكر في القرارات التي تأخذ بشأن ما يجري من أمور في الفصل أو المدرسة					
14	لا أجد ما يستثيرني ويشجعني نحو عملي انفعالي او عقلي					
15	تتنقصني الفرصة اللازمة للتحسن في عملي					
16	أشعر بالإحباط بسبب مشكلات الضبط والنظام في الفصل المدرسي					

				أشعر بالإحباط حينما أحاول فهم حقيقة سلوك الطلاب	17
				أشعر بالإحباط حينما أحاول تدريس التلاميذ الذين تنقصهم الدافعية للتعلم	18
				أشعر بالإحباط لأن هناك من الطلاب من يتحسن أداءهم إذا حاولوا بذل جهد أكبر	19
				أشعر بالإحباط بسبب عدم ملاءمة الإجراءات المتبعة للضبط والنظام في المدرسة	20
				أشعر بالإحباط حينما تلقى سلطتي رفضاً من الطلاب أو الإدارة	21
				تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بعدم الأمان	22
				تؤدي الضغوط بي إلى أن أشعر بالعجز عن مواجهة تلك الضغوط	23
				تؤدي الضغوط إلى جرح مشاعري	24
				تؤدي الضغوط بي إلى الاكتئاب	25
				تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالقلق	26
				تؤدي الضغوط بي إلى التعرض للمرض	27
				تؤدي الضغوط بي إلى تناول عقاقير يقررها الأطباء	28
				تؤدي الضغوط بي إلى تناول العقاقير التي تعطي تأثيرات مضادة	29
				تؤدي الضغوط بي إلى أن يصير تنفسي سريعاً أو غير عميق	30
				تؤدي الضغوط بي إلى كثرة التدخين	31
				تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بازدياد ضغط الدم	32
				تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بشدة أو سرعة ضربات القلب	33

					تؤدي الضغوط بي إلى أن ينتابني الألم في المعدة لفترة طويلة	34
					تؤدي الضغوط بي إلى أن تنتابني الآلام في المعدة	35
					تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالإنهاك	36
					تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالضعف الجسمي	37
					تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالتعب في غضون فترة وجيزة	38
					تؤدي الضغوط بي إلى أن تنتابني حموضة في المعدة	39
					تؤدي الضغوط بي إلى أن أفكر مما هو المعتاد	40
					تؤدي الضغوط بي إلى أن أجد إلى المماثلة والتأجيل	41
					أرى أنني أسرع في كلامي أكثر مما يجب	42
					ليس هناك وقت كافي لعمل ما هو مطلوب من أشياء	43
					أجد أنه لزاما علي أن أحاول أن أقوم بعمل أكثر من شيء واحد في وقت واحد	44
					ينفذ صبري إذا لاحظت أن الآخرين يعملون ببطء شديد	45
					ليس لدي إلا وقت قليل للاسترخاء والاستمتاع ببعض الوقت	46
					من السهل أن أدين أو ضغط نفسي في متاعب أو مشاكل	47
					أفكر أثناء الحديث في أمور غير مترابطة	48
					أشعر بعدم الارتياح من ضياع وقت كبير	49

الملحق رقم (2) إستمارة الضغط النفسي بعد الحذف

الرقم	البنود	لا تنطبق	تنطبق بدرجة قليلة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة كبيرة جدا
1	لا أملك إلا وقت قليل لإعداد دروسي أو القيام بمسؤولياتي					
2	إن وفائي بالتزاماتي الشخصية وتحقيق أولوياتي الخاصة قد قل بسبب ضيق الوقت					
3	إن العبء المكلف به في الفصل كبير جدا					
4	أشعر بالضغط عندما يزدحم مكتبي بالأعمال المتعلقة بالشؤون الإدارية					
5	عملي تنقصه فرصة الترقية والتقدم					
6	أنا لا أتقدم في عملي بالسرعة التي كنت أتمناها لفسني					
7	أحتاج إلى أن تكون لي مكانة واحترام أكبر في عملي					
8	أشعر بأنه ينقصني الاعتراف والتقدير لما أقوم به من أعمال					
9	لا تتاح لي الفرصة الكافية للتعبير عن آرائي الشخصية					
10	ليس لي دور يذكر في القرارات التي تتخذ بشأن ما يجري من أمور في الفصل أو المدرسة					
11	لا أجد ما يستثيرني ويشجعي نحو عملي انفعالي او عقلي					
12	تنقصني الفرصة اللازمة للتحسن في عملي					
13	أشعر بالإحباط بسبب مشكلات الضبط والنظام في الفصل المدرسي					
14	أشعر بالإحباط حينما أحاول فهم حقيقة سلوك الطلاب					
15	أشعر بالإحباط حينما أحاول تدريس التلاميذ الذين تنقصهم الدافعية للتعلم					
16	أشعر بالإحباط لأن هناك من الطلاب من يتحسن أداؤهم إذا حاولوا بذل جهد أكبر					

					17	أشعر بالإحباط بسبب عدم ملاءمة الإجراءات المتبعة للضبط والنظام في المدرسة
					18	أشعر بالإحباط حينما تلقى سلطتي رفضاً من الطلاب أو الإدارة
					19	تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بعدم الأمان
					20	تؤدي الضغوط بي إلى أن أشعر بالعجز عن مواجهة تلك الضغوط
					21	تؤدي الضغوط إلى جرح مشاعري
					22	تؤدي الضغوط بي إلى الاكتئاب
					23	تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالقلق
					24	تؤدي الضغوط بي إلى التعرض للمرض
					25	تؤدي الضغوط بي إلى تناول عقاقير يقررها الأطباء
					26	تؤدي الضغوط بي إلى أن يصير تنفسي سريعاً أو غير عميق
					27	تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بازدياد ضغط الدم
					28	تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بشدة أو سرعة ضربات القلب
					29	تؤدي الضغوط بي إلى أن ينتابني الألم في المعدة لفترة طويلة
					30	تؤدي الضغوط بي إلى أن تنتابني الآلام في المعدة
					31	تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالإرهاك
					32	تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالضعف الجسمي
					33	تؤدي الضغوط بي إلى الشعور بالتعب في غضون فترة وجيزة
					34	تؤدي الضغوط بي إلى أن تنتابني حموضة في المعدة
					35	تؤدي الضغوط بي إلى أن ألتجأ إلى المماطلة والتأجيل
					36	ليس هناك وقت كافي لعمل ما هو مطلوب من أشياء
					37	أجد أنه لزاماً علي أن أحاول أن أقوم بعمل أكثر من شيء واحد في وقت واحد



					ينفذ صبري إذا لاحظت أن الآخرين يعملون ببطء شديد	38
					ليس لدي إلا وقت قليل للاسترخاء والاستمتاع ببعض الوقت	39
					من السهل أن أدين أو أوظف نفسي في متاعب أو مشاكل	40
					أفكر أثناء الحديث في أمور غير مترابطة	41
					أشعر بعدم الارتياح من ضياع وقت كبير	42

الملحق رقم (3) إستمارة الرضى المهني (قبل الحذف)

الرقم	البنود	غالبا	أحيانا	أبدا
01	يتمتع المعلم بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى			
02	الاتصال والتواصل مع التلاميذ ينتهي بانتهاء اليوم الدراسي			
03	أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التدريس حتى ولو بنفس الراتب			
04	لا أحب حضور الدورات التدريبية			
05	أرى أن القائمين على التعليم لا يهتمون كثيرا بالمعلم			
06	أشجع أبنائي على اختيار مهنة أخرى غير مهنة التدريس			
07	لا أشعر بالمتعة أثناء التدريس			
08	علاقة المدير بالمعلمين علاقة شخصية تبعا للمصلحة الشخصية			
09	علاقة المدير بالمجتمع علاقة محدودة			
10	تقدير المعلمين من قبل القائمين على التعليم معنويا غير كافي			
11	تأخر صرف الرواتب يضايقتني كثيرا			
12	أنزعج كثيرا من ملاحظات المشرف التربوي على طريقة أدائه			
13	أعاني من عدم الانضباط الصفي			
14	أشعر بأن أيامي متشابهة			
15	يراودني في بعض الأحيان أألا أذهب إلى المدرسة			
16	مهنة التدريس تقيد مواهب المعلم			
17	توفير الامكانيات في المدرسة يساعدني على التدريس الجيد			
18	علاقتي بمشرف المادة علاقة تعاونية تبادلية تسودها الثقة والاحترام			
19	فرصة الحصول على ترقية في مهنة التدريس أفضل من المهن الأخرى			
20	كثيرا ما يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي وآرائتي كما هي			
21	مرتب المعلم يناسب المهنة التي أقوم بها			

			يحظى المعلم بمكانة مرموقة في المجتمع	22
			المكافآت المالية التي تمنح للمعلم عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الذي يبذله (التصحيح والمراقبة)	23
			مهنة التدريس تحقق طموحات المعلم	24
			مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للمعلم والاطمئنان على مستقبله	25
			يوجد تعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة بشكل جيد	26
			مهنة التدريس تتسجم مع ميولي	27
			مهنة التدريس تتيح فرص التجديد والابتكار	28
			نصيب من الحصص الأسبوعية مناسب	29
			يتمتع المعلم بالحرية والاستقلال في العمل	30
			يتناسب دخل المعلم مع مستوى تكاليف الحياة	31

الملحق رقم (4) إستمارة الرضى المهني (بعد الحذف)

الرقم	البنود	غالبا	أحيانا	أبدا
01	يتمتع المعلم بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى			
02	أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التدريس حتى ولو بنفس الراتب			
03	أشجع أبنائي على اختيار مهنة أخرى غير مهنة التدريس			
04	علاقة المدير بالمعلمين علاقة شخصية تبعا للمصلحة الشخصية			
05	تأخر صرف الرواتب يضايقتني كثيرا			
06	أعاني من عدم الانضباط الصفي			
07	يراودني في بعض الأحيان أألا أذهب إلى المدرسة			
08	مهنة التدريس تفيد مواهب المعلم			
09	فرصة الحصول على ترقية في مهنة التدريس أفضل من المهن الأخرى			
10	يحظى المعلم بمكانة مرموقة في المجتمع			
11	المكافآت المالية التي تمنح للمعلم عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الذي يبذلها (التصحيح والمراقبة)			
12	مهنة التدريس تحقق طموحات المعلم			
13	مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للمعلم والاطمئنان على مستقبلها			
14	يوجد تعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة بشكل جيد			
15	مهنة التدريس تنسجم مع ميولي			
16	مهنة التدريس تتيح فرص التجديد والابتكار			