

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة وهران  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في  
علم النفس و علوم التربية

## ضغوطات العمل و علاقاتها بإستراتيجيات التكيف و القيم لدى المدرسين

دراسة كشفية لمختلف المراحل التعليمية ( ابتدائي ، متوسط ، ثانوي ) بمدينة سيدي بلعباس

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

بن طاهر بشير

من إعداد الطالبة:

بلهوارى فاطمة.

السنة الجامعية:

2010/2009

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة وهران  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية

رسالة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية

## ضغوطات العمل وعلاقتها بإستراتيجيات التكيف و القيم لدى المدرسين

دراسة كشفية لمختلف المراحل التعليمية (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي بمدينة سيدي بلعباس)

### الأساتذة أعضاء المناقشة :

- الأستاذ الدكتور مزيان محمد رئيسا
- الدكتور بن طاهر بشير مشرفا
- الدكتور رومان محمد مناقشا
- الدكتور مكي محمد مناقشا

السنة الجامعية: 2010/2009

إلى منبع الحب و العطاء بلا مقابل ، الوالدين الكريمين ، أطال الله في عمرهما .

إلى منبع السكينة و رفيق الحياة الزوج الصالح .

إلى فلذات كبدي : عماد الدين و عبد الوهاب شرف الدين .

إلى أمي خيرة التي كانت دعواتها خير نبراس أنار لي الدرب و يسر لي العمل .

إلى أبي تومي الذي كانت تشجيعا ته ، و حبه للعلم خير محفز لي .

إلى السيدة هوارية وزوجها الصالح و أبناءها .

إلى جميع أخواتي و إخوتي و أبنائهم و بناتهم .

إلى كل من ساندني بدعائه و حبه من قريب او بعيد .

إليهم جميعا أهدي هذه المذكرة

## كلمة الشكر :

أشكر الله تعالى العلي القدير الذي وفقني و يسر لي الطريق لإنجاز هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر الجزيل و العرفان والتقدير للأستاذ الفاضل بن طاهر بشير على قبوله

الإشراف على هذه الرسالة ، وعلى المجهودات التي بذلها ، وعلى كل ما قدمه لي من

نصائح وإرشادات وتوجيهات و مساعدات فألف شكر .

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل الأساتذة الذين تحملوا عناء قراءة هذه الرسالة و مناقشتها

إلى الأساتذة الذين ساعدوني فيما يخص تقييم صدق وسائل القياس .

إلى كل الأساتذة الذين أشرفوا على تأطيرنا في التخصص عمل وتنظيم وأذكر منهم الأستاذ

مزيان ، غياث ، عبادة ، مباركي ، مكي ، شعبان زهرة ، تغزة ، ميموني ، شريف حلومة.

إلى كل الطاقم الإداري والتربوي لثانوية حسيني حسين وعلى رأسهم السيد المدير و السيد  
الناظر

كما لا يفوتني أن أشكر زملائي بمركز التوجيه المدرسي والمهني بسيدي بلعباس ، وأذكر

بالخصوص الذين ساعدوني في تطبيق أدوات القياس الأنسة شهرة زاد ، آسية ، السيدة

مصري و السيدة عابو ، السيد كشكاش و السيد عامري .

مجالات الإحصاء و اللغوي السيميود باشيرة كمال اللذي الذي لم يبخل بمعلوماته القيمة في  
المنهجية

إلى السيدات زازو حورية ، رشيدة ، مختارية و الزميلة زوالي زهرة أشكرهن على دعمهن

النفسي .

إلى كل مدراء المؤسسات التعليمية الذين وفروا لي الجو المناسب لإجراء الدراسة التطبيقية ،

أشكر كذلك الأساتذة الذين تحملوا عناء الإجابة على أدوات القياس

لقد جاءت هذه الدراسة لتعزيز التناولات المختلفة لموضوع ضغوطات العمل عند المعلم ، بحيث وقفت الطالبة بعد إطلاعها على مجموعة من الدراسات المهمة بهذا الموضوع على التشابه في التناول بحيث كانت معظمها ذات علاقة بمخرجات الضغط ،ومن أمثلة ذلك الضغط وعلاقته بالمتغيرات التالية الجوانب الانفعالية و التوافقية ،القلق و ارتفاع ضغط الدم الجوهري ، القلق و الاكتئاب ، ولاحظت الطالبة قصور إن لم نقل انعدام دراسة موضوع الضغط من جانب علاقته مع مواضيع ذات الصلة مع السلوك التنظيمي ومنها القيم .وعليه جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن الدور الذي تلعبه كل من ضغوطات المواقف التعليمية، و قيم العمل ، و تفاعلها مع بعض في اختيار نوع الإستراتيجيات التي يتبناها المدرس في مواجهة المواقف الضاغطة ، وذلك انطلاقا من مجموعتين من الأسئلة :

حيث شملت المجموعة الأولى الأسئلة التي تتعلق بالكشف عن مستويات متغيرات البحث وكان عددها

ثلاث أسئلة .

وشملت المجموعة الثانية الأسئلة التي تتعلق بدراسة الموضوع والتي انبثقت منها فرضيات البحث

وقد ضمت ثماني أسئلة .

وقد تمت هذه الدراسة على عينة مكونة من 177 مدرس يتوزعون على مختلف المراحل التعليمية . بمدينة سيدي بلعباس .

وقد تم الاعتماد في جمع معطيات الدراسة على الوسائل التالية : مقياس ضغوطات العمل الذي كان من

تصميم الطالبة مستندا في ذلك على التراث النظري ، مقياس إستراتيجيات التكيف للدكتور لطفي عبد

الباسط ، مقياس قيم العمل لويلاك وآخرون المعدل من طرف اعتماد علام وآخرون .

وقد كشفت الدراسة على تمتع هذه الأدوات بمستوى عال من الصدق و الثبات بعد إخضاعها للقياسات

السيكومترية.وقد تم التوصل إلى النتائج التالية وذلك بعد الاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة

لاختبار صحة الفرضيات المطروحة .

- 1- إن الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة يرافقه اختلاف د الأبعاد أو المواقف .
- 2- إن الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة يرافقه اختلاف دال في مجموعة من الإستراتيجيات لصالح أساتذة التعليم الابتدائي .
- 3- إن الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة لا يرافقه اختلاف دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية التي ينتسب بها المدرس .
- 4- إن الاختلاف في مستوى الضغط يرافقه اختلاف في بعض القيم الفرعية للعمل ، بحيث كان الفرق لصالح المجموعة ذات المستوى المنخفض للضغط فيما يخص القيمة الفرعية المتمثلة في أفضلية العمل ، وكان الفرق لصالح المجموعة ذات المستوى العالي للضغط فيما يخص القيمة الاقتصادية ، ولم نسجل فرق دال في القيم الأخرى .
- 5- عدم وجود فرق دال في إستراتيجيات التكيف بين المجموعة ذات المستوى العالي للضغط والمجموعة ذات المستوى المنخفض للضغط .
- 6- وجود فرق دال في مجموعة من الإستراتيجيات بين المجموعة ذات المستوى العالي لقيم العمل و المجموعة ذات المستوى المنخفض لقيم العمل ، والفرق المسجل كان لصالح المجموعة ذات التشبع العالي بقيم العمل ، و الفرق المسجل كان معظمه في الاستراتيجيات الإيجابية ، وما نستنتج أن الأساتذة الذين ينتسبون بقيم عالية يميلون إلى تبني إستراتيجيات إيجابية .
- 7- عدم وجود فرق دال في مستوى الضغط العام و في مستوى أبعاده ، يعزى للاختلاف في مستوى القيم ، أي أن الأساتذة باختلاف مستوى القيم التي ينتسبون بها يشعرون بضغط بعض المواقف التعليمية .
- 8- عدم وجود اختلاف في إستراتيجيات التكيف يعزى للاختلاف في كل من مستوى الضغط ومستوى القيم على التوالي لدى المدرسين .

## محتويات البحث

الإهداء	أ.....
كلمة الشكر	ب.....
ملخص البحث	ت.....
محتويات البحث ..	ج.....
قائمة الجداول	ر.....
مقدمة عامة	01.....

### الفصل الأول : تقديـم البحث :

إشكالية البحث	05.....
فروض البحث	07.....
أهمية البحث وأهدافه	08.....
حدود البحث	09.....
التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث	09.....

### الفصل الثاني :

### الجزء الأول :تحليل المفاهيم

1- ضغوطات العمل :	
تمهيد :	15.....
1-1 التطور في مفهوم الضغط	16.....
2-1 الرواد في دراسة الضغط	17.....
3-1 الاتجاهات الأساسية لتحديد تعريف الضغط	20.....
4-1 معنى الضغط المهني	26.....
5-1 بعض نماذج الضغط المهني	28.....

6-1 مصادر الضغط المهني لدى المدرس .....

## 2- إستراتيجيات التكيف :

43..... تمهيد

43..... 1-2 تعريف التكيف

45..... 2-2 ماهية إستراتيجيات التكيف

47..... 3-2 أنواع إستراتيجيات التكيف

## 3- القيم :

62..... تمهيد :

63..... 1-3 تعريف القيم

67..... 2-3 خصائص القيم

70..... 3-3 مصادر القيم

71..... 4-3 تصنيف القيم

73..... 5-3 أهمية القيم

76..... 6-3 النسق القيمي

78..... 7-3 قيم العمل و أهميتها في ميدان العمل

## الجزء الثاني : الدراسات السابقة

80..... 1- ضغوط العمل و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية

84..... 2- إستراتيجيات التكيف و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية

88..... 3- القيم و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية

## الفصل الثالث : الطريقة و الإجراء

### 1- الدراسة الاستطلاعية :

- 95..... أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 95..... مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية.
- 95..... ظروف إجراء الدراسة الاستطلاعية
- 96..... عينة الدراسة الاستطلاعية
- 99..... وصف لوسائل القياس
- 103..... الخصائص السيكومترية لوسائل القياس في الدراسة الاستطلاعية

### 2- الدراسة الأساسية :

- 111..... مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية
- 111..... ظروف إجراء الدراسة الأساسية
- 111 ..... خصائص عينة الدراسة الأساسية.
- 117..... الخصائص السيكومترية لوسائل القياس
- 121..... الأساليب الإحصائية المعتمد عليها.
- 124..... صعوبات البحث

### الفصل الرابع : عرض النتائج

- 126..... عرض النتائج
- 127..... نتائج الإجراء الوصفي
- 132..... نتائج اختبار الفرضية الأولى
- 136..... نتائج اختبار الفرضية الثانية
- 139..... نتائج اختبار الفرضية الثالثة.
- 140..... نتائج اختبار الفرضية الرابعة

142.....	نتائج اختبار الفرضية الخامسة
143.....	نتائج اختبار الفرضية السادسة
144.....	نتائج اختبار الفرضية السابعة
144.....	نتائج اختبار الفرضية الثامنة
<b>الفصل الخامس:</b>	
148.....	تفسير ومناقشة نتائج البحث :
149.....	تفسير نتائج الفرضية الأولى
151.....	تفسير نتائج الفرضية الثانية
152.....	تفسير نتائج الفرضية الثالثة
158.....	تفسير نتائج الفرضية الرابعة
159.....	تفسير نتائج الفرضية الخامسة
161.....	تفسير نتائج الفرضية السادسة
162.....	تفسير نتائج الفرضية السابعة
163.....	تفسير نتائج الفرضية الثامنة
166.....	الاستنتاجات و الخلاصة العامة
167.....	توصيات و اقتراحات
<b>المراجع</b>	
169.....	المراجع باللغة العربية
174.....	المراجع باللغة الفرنسية



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الملاحـــــــــق :

- 1 - مقياس المواقف الضاغطة.....
- 182..... 2 - مقياس إستراتيجيات التكيف
- 184..... 3- مقياس قيم العمل

## قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
الجدول (1)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس و المرحلة التعليمية	97
الجدول (2)	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن و المرحلة التعليمية	97
الجدول (3)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي و المرحلة التعليمية	98
الجدول (4)	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية و المرحلة التعليمية	98
الجدول (5)	أبعاد الخاصة بالمواقف الضاغطة و أرقام العبارات التي تتضمنها	105
الجدول (6)	نتائج معامل ثبات مقياس المواقف الضاغطة في الدراسة الاستطلاعية	106
الجدول (7)	تصحيح فقرات مقياس المواقف الضاغطة	107
الجدول (8)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل -مقياس المواقف الضاغطة	108
الجدول (9)	نتائج معامل ثبات مقياس قيم العمل	109
الجدول (10)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل - قيم العمل -	109
الجدول (11)	نتائج معامل ثبات مقياس إستراتيجيات التكيف	110
الجدول (12)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل -إستراتيجيات التكيف -	110-111
الجدول (13)	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس و المرحلة التعليمية	112
الجدول (14)	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية ، الجنس و المرحلة التعليمية	113
الجدول (15)	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب السن ، الجنس و المرحلة التعليمية	113-114
الجدول (16)	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي ، الجنس و المرحلة التعليمية	114
الجدول (17)	قيم معامل ثبات مقياس المواقف الضاغطة في الدراسة الأساسية	117
الجدول (18)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل مقياس المواقف الضاغطة في الدراسة الأساسية	117
الجدول (19)	الاتساق الداخلي بين كل فقرة و البعد الذي تنتمي إليه	118
الجدول (20)	قيم معاملات مقياس قيم العمل	118
الجدول (21)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس الكلي	119
الجدول (22)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل فقرة و البعد الذي تنتمي إليه	119
الجدول (23)	قيم معاملات ثبات مقياس إستراتيجيات التكيف	120
الجدول (24)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس الكلي	120
الجدول (25)	نتائج الاتساق الداخلي بين كل فقرة و البعد الذي تنتمي إليه	120-121
الجدول (26)	الأوزان الخاصة بمتغيرات الدراسة	123-124
الجدول (27)	نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمستوى الضغط بشكل عام ومستويات أبعده لدى كل مرحلة تعليمية ،و العينة الكلية	127
الجدول (28)	نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمستوى قيم العمل ، و قيمه الفرعية لدى كل مرحلة تعليمية ،ولدى العينة الكلية	129

رقم الجدول	العنوان
29	نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدى كل مرحلة تعليمية ، والعينة الكلية
30	نتائج الاختلاف في مستوى الضغط وأبعاده باختلاف المرحلة التعليمية
31	نتائج المقارنات المتعددة للمتوسطات لتيكاي
32	نتائج الاختلاف في إستراتيجيات التكيف باختلاف المرحلة التعليمية
33	نتائج المقارنات المتعددة للمتوسطات لتيكاي
34	نتائج الاختلاف في قيم العمل وقيمه الفرعية باختلاف المرحلة التعليمية
35	نتائج المقارنة بين المجموعة ذات التقييم المرتفع للضغط و المجموعة ذات التقييم المنخفض للضغط في مستوى قيم العمل و قيمه الفرعية
36	نتائج الفرق في نوع إستراتيجيات التكيف المستخدمة باختلاف مستوى الضغط
37	نتائج الاختلاف في نوع إستراتيجيات التكيف المستخدمة باختلاف مستوى قيم العمل
38	نتائج الاختلاف في مستوى الضغط بشكل عام و مستويات أبعاده باختلاف مستوى قيم العمل
39	نتائج الاختلاف في إستراتيجيات التكيف باختلاف مستوى الضغط ومستوى قيم العمل على التوالي
40	الأبعاد الخاصة بالمواقف الضاغطة و أرقام عباراتها
41	أنواع إستراتيجيات التكيف و أرقام عباراتها
42	أبعاد القيم الخاصة بالعمل و أرقام عباراتها

## مقدمة عامة:

تجمع الدراسات التربوية و النفسية على أهمية المدرس

الأساسي في الموقف التعليمي ، فهو المحرك للعجلة التربوية ، وتزى في التركيز على دراسة المدرس لذاته يكشف عن طبيعة المهنة وصعوبتها ، بحيث نجد أن هناك شبه إجماع على أن مهنة التعليم من أكثر المهن الضاغطة ولها انعكاسات سلبية على صحة المعلم بحيث يرى ( بن طاهر بشير : 2003 ، ص1) أنه ليس غريبا أن نجد أن جل الاضطرابات النفسية و السيكوسوماتية و السلوكية و الأدائية مصدرها الضغط المرتبط بمهنة التعليم .

وهذه العوامل و المواقف التعليمية الضاغطة في مهنة التعليم تعتبر كمثير بيئي، تجعل المدرس في حركية دائمة من أجل تجاوز عقباتها ، وذلك بتبني سلوكيات لمواجهة هذه المواقف التي تتشكل من خلال إدراكه و تقييمه لصعوباتها، مستعينا في ذلك زيادة على جملة من العوامل المعرفية المتمثلة في قدراته وإستعداداته العقلية على جملة من عوامل التنشئة الاجتماعية المتمثلة في القيم باعتبارها إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الفرد ، وهي بمثابة الدافع لهذا السلوك .

وقد جاءت هذه الدراسة المتواضعة للكشف عن طبيعة المواقف التي يعيشها المدرس باختلاف المراحل التعليمية المسندة و التي يدركها على أنها ضاغطة، و التعرف على الإستراتيجيات التي يميل إلى تبنيها ثم التعرف على قيم العمل التي يتشبع بها و التي يمكن أن تساهم في التأثير على اختيار نوع الإستراتيجيات التي يتبناها المدرس ، وهذا ما سنحاول التطرق إليه في هذا البحث ، من خلال فصوله الخمسة التي تضمنت ما يلي :

**الفصل الأول :** تطرقت فيه الطالبة إلى تقديم البحث من خلال إبراز أهمية الموضوع وعرض

إشكاليته ، وأهم الفروض التي يقوم عليها ، ثم التطرق إلى أهمية البحث و الدواعي الكامنة وراء إجرائه ، ثم تطرقت الطالبة إلى ذكر الحدود التي يجري في إطارها البحث ، والصعوبات التي واجهتها . وختم هذا الفصل بالتعريف الإجرائي للمتغيرات الأساسية للبحث .

## الفصل الثاني: وقد تم تصنيفه إلى جزأين:

الجزء الأول منه و قد خصته الطالبة لتحليل مفاهيم البحث ، حيث تطرقت فيه إلى الدراسات

النظرية التي عالجت متغيرات البحث ، وذلك من خلال التركيز على مختلف الاتجاهات في بلورتها لمفهوم الضغط ، مصادر الضغط المهني ثم الضغط المهني عند المعلم وذلك للوقوف على أهميتها و مدى تأثيرها على المعلم .

المتغير الثاني و المتمثل في إستراتيجيات التكيف ، بحيث تطرقت فيه الطالبة إلى تحديد معنى التكيف ، ماهية إستراتيجيات التكيف ، أنواع إستراتيجيات التكيف التي تطرق إليها مجموعة من المؤطرين ، وذلك للوقوف على أهمية الإستراتيجيات في التقليل من الضغط الذي يواجهه المدرس .

المتغير الثالث و المتمثل في قيم العمل ، بحيث تطرقت الطالبة إلى توضيح معنى القيم بصفة عامة و أهميتها ، ثم تطرقت إلى أهمية القيم و كيفية الاستفادة منها في التنمية البشرية .

الجزء الثاني و تطرقت فيه للدراسات السابقة التي تناول موضوع ضغوطات العمل و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية.

موضوع إستراتيجيات التكيف و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية .

موضوع القيم و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية

أما الفصل الثالث فتعرضت فيه الطالبة للطريقة و الإجراءات المنهجية حيث تم تصنيفه هو الآخر إلى جزأين :

الجزء الأول منه و قد خص الدراسة الاستطلاعية ، حيث بينت فيه الطالبة أهمية الدراسة الاستطلاعية

مواصفات العينة الاستطلاعية ، وصف أدوات القياس و كيفية بنائها . اختبار أدوات القياس

أما الجزء الثاني فق خص الدراسة الأساسية و تمثلت في كيفية اختيار عينة الدراسة ، مواصفات

العينة ، إعادة اختبار أدوات القياس .وذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث .

الفصل الرابع وتم فيه عرض النتائج و ذلك بعد تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات التي



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

أما الفصل الخامس فقد خصص لمناقشة وتفسير النتائج بنـ

الإحصائية تدعيم المناقشة بنتائج الدراسات السابقة .

وختمت الدراسة بالتطرق إلى الاقتراحات و التوصيات بناء على النتائج المحصل عليها .

## الفصل الأول

- 1- إشكالية البحث
- 2- فروض البحث
- 3- أهمية البحث
- 4- حدود البحث
- 5- صعوبات التي واجهت الطالبة
- 6- التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث

## 2- إشكالية البحوث:

إن غياب النظرة الغائية للمعلم في جل الدراسات وحتى في النصوص التشريعية الخاصة بالمنظومة التربوية، وتجاهل أو الاستخفاف بالمواقف الضاغطة التي يعيشها يوميا، وقلة الدراسات العلمية لاستجاباته اتجاه تلك المواقف، وعدم إعطاء الأهمية لنسقه القيمي في ميدان العمل الذي يمثل إطار لتوجهاته وسلوكاته، أفرز بعض السلبيات التي نشاهدها يوميا في الميدان التربوي ومنها التذمر الذي يعيشه يوميا المعلم من جراء إدراكه لعدم أهميته لذاته "والتجاهل أن المعلم في المحيط المدرسي ليس عقلا فقط بل عقل ووجدان . والمدرسة ليست محيطا مهنيا تعليميا فقط بل محيطا وجدانيا واجتماعيا وحياتيا" (أحمد تغزه: 1991 ص 06) ومن خلال هذا التقديم وهذه الاستنتاجات تظهر الأهمية القصوى لدراسة موضوع ضغوطات العمل في ميدان التعليم، وكذا التعرف على أنواع الإستراتيجيات التكيفية التي يتبناها المدرس للاستجابة لهذه المواقف الضاغطة، وكذا التعرف على قيم العمل التي يتشبع بها المدرس والتي تحدد توجهاته وسلوكاته، ففعل التعرف على الخلفيات الكامنة وراء سلوكات المدرسين في الاستجابة للمواقف الضاغطة يعتبر من الأهمية بمكان باعتبار إمكانية استغلال تلك الخلفيات وخاصة منها تلك المدعمة للاستجابات الايجابية التي تساعد على تحمل وتفهم الضغوطات في ميدان التعليم . ولهذا جاءت دراستنا الموسومة بضغوطات العمل وعلاقتها بإستراتيجيات التكيف والقيم لدى المدرسين لإثراء هذا الجانب، وإضافة اهتمام لذلك البعد الإنساني الوجداني ، من خلال سؤالين رئيسيين وهما :

1- ما مدى مساهمة الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة في الاختلاف في كل من مستوى الضغط

الذي يعيشه المدرس ، إستراتيجيات التكيف التي يتبناها ، وقيم العمل التي يتشبع بها .

2- هل تختلف إستراتيجيات التكيف التي يتبناها المدرس باختلاف كل من مستوى الضغط الذي

يعيشه وكذا مستوى القيم التي يتشبع بها .

وقد تمخضت عن هذين السؤالين الرئيسيين الأسئلة الفرعية

- 1- ما هو مستوى ضغوط العمل بشكل عام و مستويات أبعاده لدى كل مرحلة تعليمية ثم لدى العينة الكلية .
- 2- ما هو مستوى قيم العمل بشكل عام و قيمه الفرعية لدى كل مرحلة تعليمية ، ثم لدى العينة الكلية .
- 3- ماهي إستراتيجيات التكيف التي يميل إلى تبنيها المدرسون لكل مرحلة تعليمية ثم لدى العينة الكلية .
- 4- هل الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة يرافقه اختلاف دال في مستوى الضغط بشكل عام وفي كل بعد من أبعاده لدى المدرسين ؟
- 5- هل الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة يرافقه اختلاف دال في قيم العمل بصفة عامة و في قيمه الفرعية لدى المدرسين ؟
- 6- هل الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة يرافقه اختلاف دال في إستراتيجيات التكيف بصفة عامة وفي كل عامل من عوامله ؟
- 7- هل الاختلاف في مستوى الضغط لدى المدرسين يرافقه اختلاف دال في قيم العمل و في قيمه الفرعية ؟
- 8- هل الاختلاف في مستوى الضغط لدى المدرسين يرافقه اختلاف في إستراتيجيات التكيف وفي كل عامل من عواملها ؟
- 9- هل الاختلاف في مستوى القيم لدى المدرسين يرافقه اختلاف في مستوى ضغوط العمل بصفة عامة وفي كل بعد من أبعاده ؟
- 10- هل الاختلاف في مستوى القيم لدى المدرسين يرافقه اختلاف دال في إستراتيجيات التكيف و في كل عامل من عواملها ؟
- 11- هل الاختلاف في مستويات القيم و الضغوط على التوالي لدى المدرسين يرافقه اختلاف دال في نوع إستراتيجيات التكيف ؟

### 3-فرضيات البحث :

و بناء على هذه الأسئلة جاءت الفرضيات التالية ، كإجابات مؤقتة على تساؤلات البحث في إنتظار إثباتها أو العكس عن طريق إخضاعها للإختبارات الإحصائية ، وبلورة فكرة عامة عن الموضوع ، بحيث أنه من المفترض أن يكون هناك اختلاف في مستوى الضغط، وقيم العمل ، ونوع إستراتيجيات التكيف باختلاف المرحلة التعليمية المسندة ، كما أن الاختلاف في كل من مستوى الضغط والقيم يساهم بشكل دال في نوع الإستراتيجيات التي يتبناها المدرس .

وفيما يلي جملة الفرضيات التي تم بنائها في ضوء التساؤلات المطروحة في الإشكالية :

- 1- يوجد اختلاف دال في مستوى الضغط بشكل عام وفي مستويات أبعاده لدى عينة الدراسة يعزى للاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة .
- 2- يوجد اختلاف دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية يعزى للاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة
- 3- يوجد اختلاف دال في إستراتيجيات التكيف و في المؤشر العام للتكيف يعزى للاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة .
- 4- يوجد فرق دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية يعزى للاختلاف في مستوى الضغط بشكل عام .
- 5- يوجد فرق دال في إستراتيجيات التكيف وكذا في المؤشر العام للتكيف يعزى للاختلاف في مستوى الضغط بشكل عام .
- 6- يوجد فرق دال في إستراتيجيات التكيف و كذا في المؤشر العام للتكيف يعزى للاختلاف في مستوى القيم .
- 7 - يوجد فرق دال في مستوى الضغط بشكل عام وفي مستوى أبعاده يعزى للاختلاف في مستوى قيم العمل .
- 8- يوجد فرق في إستراتيجيات التكيف وفي مؤشره العام يعزى للاختلاف في كل من مستوى الضغط و مستوى القيم على التوالي .

#### 4- أهمية الموضوع وأهدافه :

تكمن أهمية البحث في الموضوع الذي يتناوله وهو ضغوطات العمل و علاقتها بإستراتيجيات التكيف و القيم لدى المدرسين ، وذلك بالنظر للدور المنوط بالمعلم فعلى عاتقه تقع تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في أي مجتمع إلى تحقيقها لدى أفرادها ، واعتبار كذلك أن عملية التعليم تعد على غاية من الأهمية ولا سيما أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بتنشئة الأفراد و إعدادهم للمساهمة في نمو مجتمعاتهم ، فنظرا لحيوية هذه العملية من جانب ، وارتفاع حجم المسؤولية الواقعة على كاهل المعلمين من ناحية أخرى ، رأينا أنه يعد من الأهمية الاهتمام بهذا العنصر و التعرف على المصادر التي تسبب له التوتر و الضغط و التي قد تعيقه على أداء مهامه و التي تؤثر عليه من الناحية الصحية و النفسية .

إطلاع المعنيين بالأمر على واقع المدرسين في عملهم اليومي و ما يصادفونه من مشاكل .

2- رصد مجموعة من أنواع الإستراتيجيات التكيفية التي تطرق لها المؤطرون في هذا المجال ، ثم الوقوف على أهم الإستراتيجيات التي يتبناها المدرس للتخفيف من حدة الضغط الممارس عليه في ميدان عمله ثم الخروج بخلاصة عن أهمية هذه الإستراتيجيات التي يتبناها في التخفيف من الضغط

1- إبراز أهم القيم الخاصة بالعمل التي يتشبع بها المدرس و ذلك لتوجيه أنصار المسؤولين لتعزيزها، باعتبارها المحدد و الموجه لسلوكيات الأفراد داخل منظمة العمل ، فالفهم الجيد لطبيعة الترتيب الهرمي لقيم العمل يساعد المنظمة أو الجهة الوصية على التنبؤ بسلوكيات الأفراد .

ففهمنا الجيد لقيم العمل و الدرجات المحصل عليها بالنسبة لكل قيمة فرعية تساعدنا على الوقوف على العوامل التي تؤثر إيجابا على القيم و بالتالي التوصية بمحاولة تتميتها و تعزيزها ، وكذلك الوقوف على العوامل التي تؤثر سلبا على القيم و العمل على تعديلها .

و مما يزيد من أهمية هذه الدراسة هي ندرة الدراسات -على حسب علم الطالبة - التي تناولت القيم وعلاقتها بالمتغيرات المطروحة.

اعتبار هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة الجامعية، ومصدر نظري للطلاب الذين يهتمون بمثل هذا الموضوع

## 5- حدود البحث :

يعد من الأهمية بمكان وضع حدود للبحث ( زمنية ، مكانية

القراءة الجيدة للنتائج .

الحدود الزمنية : لقد جرى البحث الميداني في فترة ما بين شهر مارس و جوان 2009

الحدود المكانية ومجتمع الدراسة: لقد تم إجراء هذه الدراسة على عينة من المدرسين لمختلف

المراحل التعليمية ( الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي) في مدينة سيدي بلعباس .

أسباب اختيار هذا المجتمع للدراسة :

1- عمل الباحثة كمستشارة للتوجيه و الإرشاد في نفس القطاع ، أي قطاع التربية والتعليم بمدينة

سيدي بلعباس ، مما يسهل عليها التعامل مع مختلف الأطراف ، وكذا المساعدات من طرف

الزملاء مستشاري التوجيه في تطبيق أدوات القياس ، أو المساعدة في جمعها .

2- خصوصية هذا المجتمع ، بحيث لا يجد القائم بالبحث مشاكل في تطبيق مقاييس الدراسة نظرا

للمستوى التعليمي لهذا المجتمع من ناحية ومن ناحية أخرى معرفتها بالبحوث التربوية وأهدافها .

## 6-التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث :

1.6-ضغوطات العمل :و نقصد بها المواقف الضاغطة ، أو العراقيل و الصعوبات والإشكالات

الموقفية . وبصفة عامة يمكن القول بأن ضغوطات العمل لدى المعلم هي أي خاصية من خصائص

محيط العمل أو أي شرط من شروطه و التي تمارس تهديدا للمعلم وقد بينتها الطالبة في المقياس الذي

أنجزته و المتضمن ثمانية أبعاد و التي تكون المحيط التعليمي، وهذه الأبعاد هي :

1.1.6 البعد الخاص بتقييم مهنة التعليم :ونقصد بهذا البعد نضرة المعلم وتقييمه لمهنة التدريس من

خلاله ومن خلال الآخرين.

## 2.1.6 البعد الخاص بالجانب الاقتصادي : ونقصد بالأد

وتقييمه للجانب الاقتصادي الذي يعيش فيه ومقارنته بالواقع الذي يعيش فيه.

## 3.1.6 البعد الخاص بالتقدير الاجتماعي لمهنة التعليم: ونقصد بهذا البعد تقييم ونضرة المجتمع

لهذه المهنة والمكانة التي تحتلها

## 4.1.6 البعد الخاص بزملاء العمل : ونقصد بهذا البعد العلاقة التي تربط بين المعلمين والأساتذة

فيما بينهم والتي تتحدد من خلال التعاون والدعم الاجتماعي .

## 5.1.6 البعد الخاص بظروف العمل : ونقصد بهذا البعد الظروف المادية والفيزيائية التي تحيط

بالمعلم داخل المؤسسة التربوية .

## 6.1.6 البعد الخاص بالمعلم قدراته المعرفية و الاجتماعية : ونقصد بهذا البعد كل ما يتعلق

بالمعلم ,قدراته العلمية و المعرفية، وقدراته الاجتماعية المتمثلة في درجة المشاركة في الحياة المدرسية .

## 7.1.6 البعد الخاص بالتلميذ : ونقصد بهذا البعد كل ما يتعلق بالتلميذ والتي تتحدد من خلال مستواه المعرفي والسلوكي داخل المؤسسة التربوية .

## 8.1.6 البعد الخاص بالإدارة : ونقصد بهذا البعد العلاقة التي تربط المعلم مع المدير , المفتش

و التي تتحدد من خلال التعاون والتفاهم و الاتصال بينهما .

## 2.6- المتغير الثاني و المتمثل في إستراتيجيات التكيف :وهي عمليات أو السلوكيات التي

يتبناها المدرس و التي يسعى من خلالها تطويع الموقف الضاغط أو التخفيف من شدته وذلك من خلال

المقياس الذي وضعه الدكتور لطفي عبد الباسط إبراهيم و الذي يحتوي على مجموعة من العمليات

(11 عملية ) وهي :

## 1.2.6-السلبية ولوم الذات : و تحتوي هذه الإستراتيجية الجانب السيكولوجي للعملية السلبية في

التحمل و المواجهة ، و تبدو هذه العملية في نقص جهد الفرد في التعامل مع الضاغط و الإفراط في

ممارسة أنشطة أخرى كالنوم ومشاهدة التلفزيون ، والانشغال  
بغرض التخفيف أو إزالة الآثار الانفعالية المترتبة عليها .

2.2.6-الانسحاب المعرفي :و تحتوي هذه الإستراتيجية الابتعاد عن المشكلة و كل ما يذكر بها  
، وتبدو هذه العملية في محاولة الفرد في التفكير في أشياء و موضوعات بعيدة عن المشكلة .

3.2.6-البحث عن المعلومات :و تتمثل هذه الإستراتيجية في سعي الفرد الحصول على  
المعلومات بغرض النصيحة و الفهم الجيد للموقف .

4.2.6-إعادة التفسير :و تتمثل هذه الإستراتيجية في محاولة الفرد تحويل الموقف الضاغط في إطار  
إيجابي ، والوعد بتحسين الأمور .

5.2.6-التفكير الايجابي :إستراتيجية تتصف بانشغال الفرد بما يمكن أن ينتهي إليه الموقف إذا ما قام  
بعمل ما ، وتمنى التغيير و تحسن الموقف و زوال المشكلة .

6.2.6-التحول إلى الدين :و تتمثل هذه الإستراتيجية في إكثار الفرد من الدعاء و ممارسة العبادات و  
حضور الندوات الدينية و ذلك لتجاوز الموقف الضاغط .

7.2.6-التنفيس الانفعالي :و تتمثل هذه الإستراتيجية في قيام الفرد بأفعال قد لا تكون مرتبطة  
بالمشكل و لكن هدفه من القيام بهذه الإستراتيجية وهو تفريغ مشاعره و التقليل من الضغط الذي يعانیه

8.2.6-القبول :وتتمثل هذه الإستراتيجية في قبول الفرد الواقع و معاشته و الاعتراف به .

9.2.6-التريث الموجه : و تتمثل هذه الإستراتيجية في محاولة الفرد عدم التسرع أو متابعة الحدس  
الأول و إجبار الذات على الانتظار إلى الوقت المناسب ، وقد يقتضي ذلك استرجاع خبرات سابقة في  
المواقف المتشابهة .

10.2.6-الانكار : وهذه الإستراتيجية تتمثل في سعي الفرد إلى تجاهل خطورة الموقف ، بل ورفض  
الاعتراف به .

11.2.6-المواجهة النشطة: و تتمثل هذه الإستراتيجية في محاولة مستمرة من جانبه لزيادة الجهد أو تعديله و الابتعاد التهديد الذي يواجهه .

3.6-المتغير الثالث و المتمثل قيم العمل :ونقصد بها قيم العمل التي ينتسب بها المدرس ، وهي تتمثل في استجابات المدرسين على مقياس وولاك لقيم العمل و المعدل من طرف اعتماد علام وهي تتحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على المقياس ككل و على قيمه الفرعية ،ونعني بها في هذا البحث ما يقبسه اختبار وولاك لقيم العمل المعدل من طرف اعتماد علام والمتمثل في ثماني أبعاد (08) وهي :

1.3.6- البعد الخاص بالفخر بالعمل : وتعكس عبارات هذا البعد قيمة الفخر بالعمل كما تظهر من خلال الشعور بالمسؤولية تجاه العمل ومدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله ،ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله .

2.3.6- البعد الخاص بالاندماجية في العمل :وتعكس عبارات هذا البعد قيمة الاندماجية في العمل و الانخراط فيه ،وتظهر من خلال رغبة الفرد في تحسين أداءه في العمل ،ومدى تفاعله مع زملائه في العمل و مشاركته في الأنشطة.

3.3.6- البعد الخاص بأفضلية العمل : تعكس عبارات هذا البعد تفضيل العمل وذلك باعتباره قيمة قصوى و تتفوق على ما عداها ،وتظهر من خلال درجة الأداء ،الطاقة المبذولة في العمل ،مدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه .

4.3.6- البعد الخاص بالقيمة الاقتصادية للعمل : وتعكس عبارات هذا البعد العائد المادي من العمل ،مثل رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي ،تقييم الأعمال من خلال ما تدره من أرباح و بين العائد المادي والوقت المبذول في العمل .

5.3.6- البعد الخاص بالقيمة الاجتماعية للعمل : تعكس عبارات هذا البعد القيمة الاجتماعية للعمل ،وذلك من خلال المكانة الاجتماعية للعمل المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي .

6.3.6- البعد الخاص بالسعي إلى الترقى :تعكس عبارات هذا البعد محاولة الوصول إلى مكانة أفضل في العمل ،وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقى

### 7.3.6-البعد الخاص بالدافعية للإنجاز : وتعكس عبارات هـ

كذلك عبارات الخاصة بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسؤولية وحسن الأداء في العمل

8.3.6-البعد الخاص بالانتماء للعمل : وتعكس عبارات هذا البعد مستويات مختلفة من الانتماء ،مثل الولاء للمؤسسة ،الرغبة في التعامل مع زملاء العمل ،احترام الوقت ،الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي ينفق فيه.

4.7- المتغير الرابع و المتمثل في المدرسين : و نقصد به فئة الأساتذة و المعلمين الذين ينتمون إلى وزارة التربية و التعليم الوطنية ، و الذين أوكلت لهم المهام التالية حسب الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخة في 12 /10/2008.

#### مهام معلمو التعليم الابتدائي

فحسب المادة رقم 35 ، يكلف معلمو المدرسة الابتدائية، بتربية التلاميذ و تعليمهم من النواحي الفكرية و الخلقية و المدنية و البدنية ، و تلقينهم استعمال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال ، و تقييم عملهم المدرسي .و يمارسون أنشطتهم في المدارس الابتدائية ، و يحدد نصاب عملهم بثلاثين (30) ساعة من التدريس في الأسبوع .

#### مهام أساتذة التعليم المتوسط

المادة رقم 54 : يكلف أساتذة التعليم المتوسط بتربية التلاميذ ، و منحهم حسب مادة الاختصاص ، تعليما في المواد الأدبية و العلمية و التكنولوجية ، وكذا التربية الفنية و التربية البدنية و الرياضية ، و تأطيرهم في الأنشطة الثقافية ، و تلقينهم استعمال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال، و تقييم عملهم المدرسي . و يمارسون أنشطتهم في المتوسطات ، و يحدد نصاب عملهم باثنين و عشرون (22) ساعة من التدريس في الأسبوع .

#### مهام أساتذة التعليم الثانوي :

المادة رقم 69 : يكلف أساتذة التعليم الثانوي بتربية التلاميذ ، و منحهم حسب مادة الاختصاص ، تعليما في المواد الأدبية و العلمية و التكنولوجية ، وكذا التربية الفنية و التربية البدنية و الرياضية ، و تأطيرهم في الأنشطة الثقافية ، و تلقينهم استعمال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال، و تقييم عملهم المدرسي . و يمارسون أنشطتهم في الثانويات ، و يحدد نصاب عملهم بثماني عشرة (18) ساعة من التدريس في الأسبوع .

## الفصل الثاني

### الجزء الأول :

#### 1- ضغوطات العمل : تحليل مفاهيم البحث

مقدمة

- 1-1 التطور في مفهوم الضغط
- 2-1 الرواد في دراسة الضغط
- 3-1 الاتجاهات الأساسية لتحديد تعريف الضغط
- 4-1 معنى الضغط المهني
- 5-1 بعض نماذج الضغط المهني
- 6-1 مصادر الضغط المهني لدى المدرس .

#### 2- إستراتيجيات التكيف :

مقدمة :

- 1-2 تعريف التكيف .
- 2-2 ماهية إستراتيجيات التكيف .
- 3-2 أنواع إستراتيجيات التكيف .

#### 3- القِيم :

مقدمة :

- 1-3 تعريف القيم .
- 2-3 خصائص القيم .
- 3-3 مصادر القيم .
- 4-3 تصنيف القيم .
- 5-3 أهمية القيم .
- 6-3 النسق القيمي
- 7-3 قيم العمل و أهميتها في ميدان العمل .

### الجزء الثاني :الدراسات السابقة

1- ضغوط العمل و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية

2- إستراتيجيات التكيف و علاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية

3- القيم وعلاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية

## مفهوم الضغط :

### 1 مقدمة

نضرا لشيوع كلمة " الضغوط " سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل ، فقد أصبح هذا المفهوم محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة ، كعلم النفس وعلم الاجتماع و الإدارة والسلوك و الطب وغيرها وهذا ما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم منها تعريفه و استخدامه و دراسته .

ومن الواضح أن هناك تناقضا حول مفهوم : الضغوط " إذ يشير ويليام William (حنان عبد

الرحمان الأحمدى : 2003) بأن مصطلح الضغوط من أكثر المصطلحات عرضة لسوء

الاستخدام حيث غالبا ، ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في أن واحد وذلك نتيجة للخلط القائم

بين العوامل المسببة للشعور بالضغط وبين النتيجة وهي الشعور بالضغط .ويؤكد هذه الصعوبة

تغزة أحمد : 1991 ، ص:7) إن مفهوم الضغط أو الإجهاد من مفاهيم علم النفس التي عرفت اختلافا

كبيرا في التعريف وتباينا في الاستعمال . ولقد بلغت الاختلافات حد التناقض و الفوضى في التصور

والتعريف و الاستعمال .

ويدعم هذا الاتجاه ( بن طاهر بشير : 2005، ص : 20 ) نجد أن البحوث والدراسات التي تناولته

تميزت بالتكرارية و الجانبية وعدم التطرق إلى أبعاده بصفة معمقة ، وفشلت في النظر إليه كموقف

فردي يصدر من الشخص في تفاعله مع المواقف .(Jennyfuth1985).

ويؤكد هذا الغموض( عدمان مرزيق2008) يعد مفهوم الضغوط بصفة عامة من أكثر المفاهيم غموضا

إذ لم يتوصل الكتاب إلى إتفاق حول معنى محدد له ، ويعود ذلك إلى استخدام هذا المفهوم بطرق

مختلفة مما أدى إلى تعدد المفاهيم و التعريفات حول مفهوم الضغوط .

ويرى كذلك (أحمد الغرير 8 200 ) أن مفهوم الضغط النفسي من أكثر المفاهيم غموضا، وهناك

صعوبة في تحديد تعريفه ودراسته بشكل دقيق وذلك لارتباطه بعدة مفاهيم متقاربة من حيث المعنى

و ارتباطه بعدة مفاهيم متقاربة من حيث المعنى وارتباطه كـ

ويرى (على عسكر: 2003، ص 25) أن المشكلة الرئيسية تكمن ضمن إطار إيجاد تعريف محدد

للمفهوم في أنه تكوين فرضي Hypothetical Construct وليس شيئاً ملموساً واضح المعالم من السهل قياسه .

ويذهب في هذا الاتجاه ( عبد الرحمان بن أحمد هيجان 1998، ص 13) أن مصطلح الضغط وبرغم

من أنه أصبح من الآن من المصطلحات المألوفة في مجال علم النفس و السلوك الإداري ، لا يزال

يعرف بطرق متباينة كثيراً ما يختلف بعضها عن بعض .

### 1-1- التطور في مفهوم الضغط :

اشتقت كلمة Stress من الفعل اللاتيني stringer الذي يعني ضيق علي ، ضغط ، شد، أوثق ومنها

أخذ الفعل الفرنسي Etendre ومعناه طوق بجسمه ، بذراعيه ، شعور بالضيق ، ويصل بنا إلى كلمة

الشدة Détresse والتي اشتقت بدورها من فعل Strenger .

لم يكن لمصطلح Stress وجود في اللغة الفرنسية قبل القرن العشرين بينما كان مستعملاً لقرون في

اللغة الانجليزية . ففي القرن السابع عشر أستعمل للتعبير عن المعانات و الآلام ، الحرمان ، وهو ناتج

عن حياة صعبة . أما في القرن الثامن عشر فقد حدث تطور في دلالي ، إذ جرى الانتقال من النتيجة

الانفعالية للإجهاد إلى سببه الأساسي أي القوة ، الضغط ، الثقل ، الذي ينتج توتراً أو تشوهاً للمادة إلى

مدى يطول أو يقصر ، وهكذا يستنتج أن كلمة إجهاد يرافقها غالباً جهد Strain أو ضغط مفرط يؤدي

إلى التشويه أو القطع حيث انتقل من نتائج انفعالية إلى الضغط ثم إلى مصادر الضغط . (جان بنجمان

ستورا 1966 ص 8).

ويرى (Pierluigi; Joel Swendsen : 2005 ص 10) "أن كلمة Stress مشتقة من الكلمة

الفرنسية القديمة Destreces والتي تعني الضغط أو التضيق وهي مشتقة من الكلمة اللاتينية

الكلاسيكية Strengere والتي تعني التضيق Serrer ; resserrer . والآن أصبحت هذه الكلمة تستعمل

في كثير من الميادين ، وأصبح هذا المفهوم يحتل مكانة أساسية

خلال التعاريف المتعددة نلاحظ أن هذا المفهوم هو في علاقة مع الشيء الذي يعرفه مثلا الضغط

الفسولوجي ، الضغط السيكلولوجي ، الضغط الاجتماعي .

ويشير البعض إلى أن الضغوط مفاهيم جاءت من الفيزياء وهي بهذا المفهوم الفيزيائي تعني

المضاعفات التي تؤثر في حركة الدم في الجسم . أما في علم النفس فإن الضغوط تعني المطالب التي

تجعل الكائن الحي أو الفرد يتكيف و يتعاون لكي يتلاءم مع ما حوله . (عدنان مرزوق :2008)

أما عند ( احمد الغرير 2008 ) فيرى أن هذا المفهوم الذي شاع استخدامه في علم النفس والطب

النفسي تمت استعارته من الدراسات الهندسية و الفيزيائية ، حينما كان يشير إلى الإجهاد ( Strain ) و

الضغط (Press) والعبء (Load) وهذا المفهوم استعاره علو النفس في بداية القرن العشرين عندما

انفصل عن الفلسفة واثبت استقلاليته كعلم له منهج خاص به ، وجرى استخدامه في الطب النفسي و

الصحة النفسية ، على يد هانس سيلبي الطبيب الكندي 1956 عندما درس أثر التغيرات الجسدية و

الانفعالية غير السارة الناتجة عن الضغط و الإحباط و الإجهاد "

ويشير ( خالد محمود عبد الوهاب ، 2007 ) أن مفهوم الضغط مفهوم مستعار من العلوم الطبيعية خاصة

الهندسة والفيزياء ، وقد أدخل الضغط في العلوم النفسية و الاجتماعية لسببين هما :

أولا : التقدم الذي أحرزه علم النفس ، واستخدامه للمنهج العلمي التجريبي لدراسة سلوك الإنسان

بصورة جماعية أو فردية .

ثانيا : التقدم الحضاري و الصناعي ، وتسارع نمط الحياة ، ومعانات الإنسان من تبعات هذا التقدم

ودفعه ثمن ذلك من صحته الجسدية و النفسية .

## 1-2-الرواد في دراسة الضغوط :

وقد تعرض علي عسكر وشيلي تايلور و عبد الرحمان بن أحمد الهيجان إلى ذكر رواد في دراسة الضغوط :

أولا - والتر كانون Walter Cannon :

يعتبر العالم الفسيولوجي والتر كانون من الأوائل الذين استخد

حالة الطوارئ ، ففي بحثه على الحيوانات استخدم عبارة الضغط الإنفعالي ليصف عملية رد الفعل

النفسي الفسيولوجي التي كانت تؤثر في انفعالاتها ، وقد بينت دراساته أن مصادر الضغط الانفعالية

كالألم و الخوف و الغضب تسبب تغييرا في الوظائف الفسيولوجية للكائن الحي يرجع إلى التغيرات في

إفرازات عدد من الهرمونات أبرزها هرمون الأدرنالين الذي يهيئ الجسم لمواجهة المواقف الطارئة

و قد كشفت دراسته عن وجود ميكانيزم وآلية في جسم الإنسان تساهم في إحتفاضه بحالة من الاتزان  
الحيوي .

ويؤكد ( شيلي تايلو 2008 ، ص345) أن المساهمات الأولى في مجال الضغط كان الوصف الذي قدمه

وولتر كانون لاستجابة الكر والفر . فقد توصل إلى أن الاستجابات الفسيولوجية المدبرة تعمل على

تهيئة العضوية لمهاجمة مصدر التهديد أو الهرب و وبذلك فهي تدعى باستجابة الكر أو الفر

ويرى كانون أن استجابة الكر أو الفر من الناحية المبدئية استجابة تكيفيه ، لأنها تجعل العضوية قادرة

على تقديم الاستجابة بسرعة عند تعرضها للتهديد ، كما بين من ناحية أخرى أن الضغط قد يسبب

الأذى للعضوية ، لأنه يعطل الوظائف الانفعالية والسيكولوجية.

ثانيا - هانز سيلبي Hans Selye

يعتبر سيلبي من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسماءهم بموضوع الضغوط وذلك بفضل كتاباته و

محاضراته في التعريف بتأثير الضغوط على الإنسان ، فقد كانت دراساته تتوجه نحو الاستجابات

الفزيولوجية للجسم عندما يكون عرضة لمصدر ضغط و الأعراض الناتجة عن مصادر هذه الضغوط

سماها سيلبي مجموعة الأعراض الحيوية للضغط Biological Stress Syndrome أو جملة

الأعراض التكيفية العامة The General Adaptation Syndrome .

و يرى ( شيلي تايلو 2008 ، ص345) أن أعمال هانز تسيلبي حول أعراض التكيف العامة من

المساهمات المهمة في ميدان الضغط ، بحيث أوضح أنه عند تعرض العضوية لمثير يمثل الضغط

فإنها تقوم بحشد إمكاناتها للعمل لمواجهة هذا الضغط .

ثالثا – ماريان فرانكنهوزر Marianne Frankenhaeuser

أبرزت بحوث ماريان فرانكنهوزر وفريقها البحثي في السويد أهمية ودور المكون النفسي في رد فعل الفرد تجاه مصادر الضغط المختلفة و بالنسبة لهرمونات الأدرينالين و النورادرنالين ، فقد بينت هذه الدراسات أهميتهما وتأثيرهما العالي على الوظائف الذهنية و الانفعالية . ويعتمد نشاط الغدة الكظرية أو الأدرينالية بشكل شبه كلي على المواقف النفسية مثل الشعور بفقد التحكم أو زيادة الاستثارة أو قتلها

رابعا – ريتشارد لازاروس Richard Lazarus M

أنصب اهتمام ريتشارد لازاروس على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة . واتفق مع والتر كانون على أن الضغط يحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة . وأكد بصورة خاصة على التقييم الذهني من جانب الفرد ومن ثم الحكم على الموقف المواجه . كما أن الأفراد يختلفون في تقييمهم للمواقف من حيث الضغط . فالموقف الذي يكون مصدر إزعاج لشخص ربما لا يكون كذلك لشخص آخر . (علي عسكر: 2003 ص 43،42،44)

ويضيف ( شيلي تايلور 2008 ، ص348) مساهمة نظرية الرعاية و المناصرة ، بحيث يرى أنه في السنوات الأخيرة بدأ الاهتمام في ميدان الضغط يتوجه إلى استجابات الاجتماعية ، فهذه النظرية ترى أن الاستجابات في حالة التعرض للضغط لا تكون بالكر أو الفر فقط بل أيضا بالتجمع مع بعضها بحيث قامتا تايلور و زملائها 2000 بتطوير نظرية الرعاية و المناصرة ، وكما هو الحال بالنسبة لميكانيزم الكر أو الفر ، فإن إستراتيجية الرعاية و المناصرة تستند على أسس بيولوجية و تحديدا فقد يكون هرمون الأوكسيتوسين أهمية في الاستجابات التي تصدر عن الإناث لدى تعرضهن للضغط وهذا مما يوضح الدور الذي يلعبه في الطريقة التي تستجيب فيها الإناث للضغوط ، وترى بأن هنالك دلائل تبين أن لدى الإناث ميلا دائما أكثر من الذكور ، للاستجابة عن طريق اللجوء إلى الآخرين عند التعرض للضغط .

ويضيف (عبد الرحمن بن أحمد هيجان 1998، ص43) في العصر الحديث يعتبر كانون 1932 أول

باحث يهتم بدراسة الضغوط ، حيث قادتته دراسته إلى الحكم

طويلة الأجل تترك آثارا قاسية على الشخص ، تؤدي في النهاية على اضطراب النظام البيولوجي لديه.

أما الاهتمام بموضوع ضغوط العمل بدأ بعد الدراسة التي قام بها كل من ( وولف ، كاهن ، 1963 )

حيث كانت لهذه الدراسات أثر على الاتجاهات اللاحقة في التعامل مع الضغوط ، بحيث ركزت هذه

الدراسة على أسباب الضغوط و النتائج المترتبة عليها و العوامل الوسيطة التي تقع بين الأسباب و

النتائج . إضافة إلى جهود كاري كوبر ، و روى 1969 بحيث نشرنا كتابا بعنوان الاهتمامات الحديثة

بالضغوط التنظيمية . بحيث تضمن مخاطر ضغوط العمل إلى جانب شرح الإستراتيجيات الملائمة

لإدارة الضغوط .

وبلغ ذروته مع الجهود التي قام بها كل من ( جولد بيرجر ، و شلوسو 1982 ) بحيث عالج هذا

الكتاب العمليات السيكولوجية و البيولوجية للضغوط و كيفية مواجهتها . إلى جانب جهود تيري بير  
1995 .

ويذكر كذلك جمعة سيد يوسف 2007 أنه من الأسماء البارزة في بحوث الضغوط نجد والتر كانون و  
هانس سيللي .

### 1-3 - الاتجاهات الأساسية لتحديد تعريف الضغط :

من خلال دراستنا المسحية للدراسات التي تناولت مفهوم الضغط ، وتجنبنا للتكرار و تلخيصا

للمعلومات ، سنقوم الباحثة بإدماج التعاريف حسب الاتجاه الذي يناسبها ، وقد تبنت الباحثة التقسيم

الذي قدمه الأستاذ تغزه في مقال غير منشور وذلك لشموليته مجموعة من الاتجاهات

#### 1.3.1 - تعريف الضغط على أساس الاتجاه الموقفي :

حيث يرى (تغزة أحمد : 1991، ص9) أن بعض عوامل المحيط و ظروفه تتوفر على خصائص تجعل

الفرد يدركها على أنها عوامل أو مصادر إجهاد أو توتر مثل الضجيج المرتفع و الإضاءة الضعيفة

... إلخ . أما ( حنان عبد الرحمن الاحمدى 2003 ) فترى أن التعريفات الأولى للضغوط استخدمت

المفاهيم السائدة في حقل الفيزياء، و الهندسة والتي تعرف الضغوط على أساس المثبرات الخارجية

حيث يستخدم مفهوم الضغوط للإشارة إلى القوى الخارجية ا  
تعطيلا لوظائفه .

ويطلق عليه الأستاذ بن طاهر بشير الاتجاه الأحادي " سميته الاتجاه الأحادي لأنه يتناول ظاهرة الضغط  
بالدراسة تناولا جانبيا معتمدا في ذلك على المعالجة الإجرائية الخطية ، وهو في ذلك يعرف الضغط  
كمنبه أو استجابة نمطية (بظاهر بشير 2005 ،ص 23 ).

وهناك مجموعة من التعاريف تدرج تحت هذا الاتجاه :

1 - تعريف جور دان ( 1993 Gordan )تعرف الضغوط على أنها حالة نفسية وجسدية ناجمة عن

مواجهة الفرد حوادث بيئية مزعجة تؤدي إلى شعوره بالتهديد وعدم الارتياح. " عبد الفتاح خليفات  
2006 ص 62 "

2 - وحسب سيدرس ( Siders 1987 ) فإن مفهوم الضغط قد ظهر في البداية في العلوم الهندسية

وكان يقصد به القوة الخارجية الموجهة نحو عنصر مادي وينتج عن هذه القوة تعديل مؤقت أو دائم

على تركيب العنصر. ( منصورى مصطفى ص 27 س )

3 - انتصار يونس 1978 التي أشارت إلى أن الضغط يحدث عندما يتعرض الفرد لعوائق وصعوبات

تستلزم منه مطالب تكيفيه قد تكون فوق احتمالاه (منصورى مصطفى س 2004 ، ص 27 .)

4 -إن الضغط وفقا لماك جراث Mc Grath هو شيء يحدث هناك خارج الفرد بحيث أن هذا

الشيء يتجلى للفرد بشكل متطلبات محيطية أو قيود أو فرص للتصرف ( أمحمد تغزه 1991 ص 5)

ويعرف كيبيلان وزملاءه الضغط بأنه أي خاصية من خصائص محيط العمل أو أي شرط من

شروطه التي تمارس تهديدا للفرد .ويعرفه كوبر ومر شال بأنه أي الضغط المهني هو عوامل المحيط

السلبية ( أمحمد تغزه سنة 1991).

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن عوامل محيط العمل هي التي تقرر وجود الضغط ، وليست

الآثار الانفعالية أو العضوية هي التي تقرر وجود الضغط .

### 2.3.1 تعريف الضغط على أساس الاتجاه الانفعالي الفزيولد

إن الضغط يتجلى في التغيرات النفسية ( التوتر ،القلق ،لاكتئاب ) و الفسيولوجية( خفقان القلب ، ضيق التنفس... الخ ) للفرد عند مواجهة موقف العمل فهذه التغيرات أو الأعراض هي التي تشكل الضغط وليس العوامل الخارجية لموقف العمل . فكيريبيكو مثلا يعرف الضغط لدى المعلمين " بأنه ما يختبره أو يعيشه المعلم من المشاعر المؤلمة أو الانفعالات السلبية التي سببتها جوانب من وظيفة المعلم "وقد ذكر كوفر وابلي (Cofer&Appley) أن الضغط أستعمل كمفهوم مرادف للحالات النفسية الانفعالية المتباينة كالقلق والشعور بالإحباط ،و الشعور بالتهديد و الحالات الانفعالية بصفة عامة .  
(أحمد تغزه : 1991 ،ص 10)

وتطلق عليه( حنان عبد الرحمان الأحمدى 2003) تعريف الضغط على أساس الاستجابة بحيث بينت الأبحاث التي قام بها سيلبي والذي وجد من خلالها أن المثيرات الضارة والتي اسماها Stressor كالتعرض للحرارة الشديدة أو الإصابة الجسدية أو الحقن بمادة سامة تثير نمطا مماثلا من التغيرات الفسيولوجية .

ويطلق عليه بن طاهر بشير ( 2005 ) الضغط كاستجابة و يمثل منظور النزعة الفسيولوجية ، والقاضي

و القاضي بسيكوفزيولوجية الاستجابة ، كحالة تحدث داخل العضوية ، تترجمها حالة عدم التوازن الوظيفي على

الوظيفي على مختلف الأجهزة الجسمية .

وترى ( حنان عبد الرحيم الأحمدى 2003)تأثر مفهوم الضغوط بنتائج الأبحاث التي قام بها كل من

والتر كانون و هانس سيلبي والذان يعتبران الضغوط كاستجابة للضر وف البيئية

ويرى بوطيب مراد ( 29; 2007; bouteba mourad ) أن الدراسات و الاعمال التي قام بها وارنيير

و برينك ( Brink; weiner) 1994 أن الضغط مركزه الجهاز العصبي الذاتي

### 3.3.1 - تعريف الضغط على أساس الاتجاه التفاعلي :

إن الضغط لا تقررهِ عوامل المحيط ،ولا تقررهِ التغيرات النفسية و العضوية الفسيولوجية ، إنما يقررهِ التفاعل أو التواصل بين الفرد وموقفه .فبيهر و نيومان استخلصا أن الإجهاد يتجلى في تفاعل عوامل محيط العمل بالعامل التي قد تؤدي إلى تغيير الحالة النفسية أو العضوية للفرد بحيث أن الأنشطة النفسية و العضوية للفرد تحيد عن نشاطها الطبيعي العادي ( أحمد تغزه 1991 ص 10).

ويقر ( بن طاهر بشير 2005 ،ص26 ) نفس المفهوم بحيث، يعرفه بأنه اتجاه يولي أهمية كبيرة لذاتية الفرد ، من خلال تركيزه على عملية الإدراك و الخصائص الشخصية، وهو لا يعرف الضغط كظاهرة خاصة بالفرد و المحيط ، ولكن كعلاقة تفاعل بين الاثنين .

ونجد تقريبا نفس التسمية لهذا التصنيف أي تعريف الضغوط على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة (حنان عبد الرحمان الأحمدى : 2003) تأثرت دراسة الضغوط بالمفاهيم السائدة في العلوم السلوكية ، بحيث لم يعد مفهوم الضغوط يشير إلى المثير أو الاستجابة فقط بل إلى التفاعل بينها ، أو بمعنى آخر بين البيئة و الفرد ، وهذا يعني أن استجابة الأفراد للضغوط تختلف باختلاف خصائصهم الفردية وهو ما يعرف بالعوامل الوسيطة .

بمعنى آخر بين البيئة و الفرد ووفقا لهذا التوجه يشير مفهوم الضغوط إلى العمليات الداخلية التي تتم لدى الفرد نفسه حين تعرضه للمثيرات الخارجية و محاولته التعامل والتكيف معها

والتصنيف الأخر (لأستاذ بن طاهر بشير :200:ص20) فرواد هذا الموقف وعلى رأسهم ( لازروس وماكلين) فقد تبنا وجهة نظر توفيقية ، حيث اعتبروا مفهوم الضغط مفهوما جامعا وشاملا لأسباب الإجهاد وأثاره، فهو يدل من جهة على عوامل ومتطلبات أو قيود الموقف الخارجي، كما يدل على الاستجابة النفسية أو الفزيولوجية أو السلوكية في عملية تفاعلية بين الفرد ومحيطه كما يدل أيضا على المتغيرات الوسيطة وبشكل عام مفهوم الضغط يمثل مجالاً للدراسات ولا يمثل جانبا أو موضوعا فرعيا .

وتتدرج تحت هذا الاتجاه عدة تعاريف منها :

وقد صاغ سيلبي 1976 ( يوسف عبد الفتاح محمد 1999، ص 199) أن الضغوط هي الاستجابة الفسيولوجية التي ترتبط بعملية التكيف ، فالجسم يبذل مجهودا لكي يتكيف مع الضرر وف الخارجية و الداخلية محدثا نمطا من الاستجابات غير النوعية التي تحدث حالة من السرور والألم .

ويعرف Nexstrom& Davison1987 (عبد الفتاح خليفات 2003 ، ص62)الضغوط على أنها حالة تؤثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره وفي حالته الجسدية ويرى أن هذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم و حالتهم الصحية .

ويرى ماندلر 1978 (مصطفى منصور ص 29) بأن الضغوط هي تلك الضغوط المرتبطة بالتوتر والشدة ، الناتجة عن المتطلبات أو التغيرات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية

ويرى(بن طاهر بشير 2005 ، ص 26 ) إن المحيط لا يشكل أي تركيب للتفكير و السلوك إلا من خلال الترجمة التي يعطيها الفرد إياه . وحسب هذا التصور فالإدراك يأخذ دورا أساسيا في حدوث حالة الإجهاد ، بل إن الإجهاد لا يكون إلا انعكاسا للافتقار للفرد لبنية معرفية مناسبة لموقف الضغط .

ويشير النموذج الشخصي البيئي ( عبيد بن عبد الله العمري ص6 ) الذي طوره هارسون وآخرون الذي يهتم بالتفاعل بين خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل في إحداث الضغوط ، إلى أن الضغوط تنشأ من عدم توافق الفرد ومهنته ، وبذلك تكون الضغوط تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد ، وتنتج عن عوامل في المنظمة التي يعمل بها الفرد ، أو عن عوامل ذاتية لدى الفرد نفسه .

كما طور جيسون و آخرون نموذجا يوضح العلاقة بين عوامل ضغوط المهنة المختلفة ،وأثار هذه

الضغوط على العمل ، وتأثير الصفات الشخصية على هذه العلاقة .  
وتضيف (زهرة بكولة ،Zohra Boukaoula: 2006) أن أهمية و مستوى شدة الضغط لا تتحدد فقط

بالصعوبة الموضوعية للمهمة المسندة و لكن أيضا بالتقييم الذي يحدده الفرد لشدة هذا الضغط من جهة

ومن جهة أخرى لمستوى قدراته الشخصية و قدرتها على م

أما ( علي عسكر 2003 ص 25 ) فيقول: و تمثل الحقيقة العلمية المتجسدة في تكامل العقل و الجسد ،  
أو الجانب الانفعالي و الجانب الفسيولوجي في الإنسان و التأثير المتبادل بينهما الإطار و الأساس الذي  
ساهم في كشف الأبعاد المختلفة للضغوط .

أما ( Norbert ; Sillamy ، نوربر سيلامي 1967 ، ص:287) فيرى بأن الضغط يعني حالة عدم  
الاتزان التي يكون عليها الجسم جراء تعرضه لعوامل ضاغطة و التي تضع في خطر ميكانيزماته  
الآلية ، فالضغط يعني في نفس الوقت تأثير العامل الضاغط و استجابات الجسم لهذا الضغط

#### 4.3.1- تعريف الضغط على أساس الاتجاه القائم على إستراتيجية الاستجابة أو التصرف:

إن الضغط لا تقررهِ العوامل الخارجية أو العوامل الداخلية أو تفاعلها بقدر ما تقررهِ الاستجابة أو  
التصرف ومدى نجاحها المتوقع في التخفيف من الإجهاد أو الضغط وفي هذا السياق يعرف

Gross الضغط المهني بأنه " فشل الطرق الروتينية المألوفة في معالجة التهديد ، ويعرف كوكس  
( Cox ) الضغط بأنه ظاهرة إدراكية تنشأ عن مقارنة متطلبات الموقف الملحة بقدرته الفرد على  
مواجهتها ، وإن انعدام التوازن بين مقتضيات الموقف واستجابة الفرد يقرر وجود الإجهاد وأثاره  
(أحمد تغزه 1991 ص 10).

وتؤكد Baron & Greenberg ، 1990 ( عبد الله خليفات 2003 ) أن الأفراد أثناء تعرضهم  
للضغوط عادة ما يمرون بمراحل تتمثل في مرحلة التنبيه ، ثم المقاومة و فيها يحاول الفرد التخلص  
من الحادث الضاغط مباشرة ، أو من خلال ابتكار طرق أخرى تؤدي إلى نتائج إيجابية .

ويعرفها لازروس 1993 بأنها حالة من التوتر الانفعالي تنشأ من مواقف التي يحدث اضطرابات في  
الوظائف الفسيولوجية و البيولوجية وعدم كفاية الوظائف المعرفية اللازمة لمواجهتها . ( خالد محمود  
عبد الوهاب 2007 )

أما التعريف الشامل للضغط ( أحمد تغزه 1991 ، ص 11 ) أما منظورنا للضغط أو الإجهاد

فيتلخص في إدراك منبهات محيط العمل على أنها متطلبات

( المنبهات الايجابية ) تهدد النشاط النفسي أو العضوي العادي للفرد ، بحيث ينجم عن إدراك تهديد

الموقف هذا إجهاد نفسي (توتر ، قلق ، اكتئاب ... الخ ) و إجهاد عضوي يتجلى في التغيرات

الفسولوجية ، كما يؤدي إلى اتخاذ موقف منها من طرف الفرد ، وذلك بتبني استجابة معينة من طرف

الفرد قد يصعب توقع نجاحها أو فشلها ولكن نتائجها ذات أهمية بالنسبة له .

ونفس التعريف تقريبا تطرقت إليه ( ماجدة عطية 2003 ،ص371) هنالك شرطان أساسيان لأن يصبح

الضغط المحتمل ضغطا فعليا ، حيث يجب أن يكون هنالك عدم التأكد فيما يتعلق بالنتائج ، ويجب أن

تكون النتائج مهمة ، وبغض النظر عن المحددات ، فإنه فقط في حالة إن كان هنالك شك ، أو عدم

تأكد فيما يتعلق إذ ما كان بالإمكان انتهاز فرصة ، أو التخلص من المحددات ، أو التمكن من تجنب

الخسارة ، فإن ذلك كله يؤدي للشعور بالضغط .

من خلال الدراسة المسحية للاتجاهات التي عرف من خلالها الضغط ، فان الباحثة تتبنى الاتجاه

الموقفي ، بحيث تتناول الدراسة الحالية التعرف على المواقف و الظروف التي يعيشها المدرس

والتي يشعر على أنها تسبب مستوى من عدم الارتياح و التوتر .

#### 4.1- معنى الضغـط المهنـي :

وهي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها و أعباءها و أهميتها

و علاقتها بالوظائف الأخرى ، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور .

ويمكن النظر إلى ضغوط العمل على أنها أية خاصية لبيئة الوظيفة تمثل تهديدا للفرد مثل مطالب

العمل التي لا يستطيع الوفاء بها ، أو إمدادات غير كافية لمواجهة احتياجاته ( محمد عبد المجيد 2005  
ص305)

ويعرفه علي عسكر و أحمد عباس 1988 ( بزايد نجاة 2002 ،ص 53 ) على أنه مختلف

المتغيرات التي تحيط بالعاملين و التي تسبب لهم شعورا باله

إحداث تأثير سلبي عليهم ، وتكمن خطورة استمرار الضغوط في اثارها السلبية و التي من ابرزها

الاحترق النفسي و فقدان القرة على الابتكار و القيام بالواجبات بصورة آلية ، تفتقر إلى الاندماج

الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية في المهن الاجتماعية.

ويرى ( لطفى راشد محمد 1992 ، ص 77 ) أن كلمة الضغط تشير إلى مجموعة من المتغيرات

الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له .

وضغط العمل يعكس التوافق الضعيف بين الفرد و المواقف التي يتعرض لها في محيط عمله .

ويحدث الضغط في المواقف التي يدرك فيها أن قدراته لمواجهة متطلبات المحيط تمثل عبئا كبيرا عليه

أما ( عبيد بن عبد الله العمري ص 6 ) فترى أن عدد كبير من الباحثين يتفقون في تحديد المقصود

بضغوط العمل ، حيث يشيرون إلى الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته مما يحدث

تأثير داخلي يخلق حالة عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد ، حيث أن لخصائص الفرد

الشخصية و الخصائص الوظيفية دور مهم في إحداث ضغوط العمل و الإحساس بها ، فهو تجربة

ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد و ينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة

التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه .

كما طور جيبسون و آخرون 1994 نمودجا يوضح العلاقة بين عوامل ضغوط المهنة المختلفة و أثار

هذه الضغوط على العمل وتأثير الصفات الشخصية على هذه العلاقة.(عبيد بن عبد الله العمري، ص7)

ويرى ( عبد الفتاح خليفات ، عماد الزغول 2003 ، ) أن طبيعة الضغوط تختلف باختلاف

مصادرها ، فبعضها يرتبط بظروف الحياة اليومية الاعتيادية كالمطالب الاجتماعية ، في حين ينبع

بعضها الآخر من مطالب وظروف العمل ، وتكاد تكون تلك المرتبطة بظروف العمل من أكثر

الضغوط تأثيرا في حياة الأفراد و المجتمعات نظرا لأثارها السلبية على صحة النفسية للفرد وعلاقته

مع الآخرين و تدني مستوى أدائه الإنتاجي .

وترى ( حنان عبد الرحيم الأحمدى 2003)، أن مصادر ض

للضغوط ، ويشار لها بالإنجليزية Stressor أو Pressure وتعرف بأنها الجوانب المختلفة لبيئة الفرد و التي تسبب الإجهاد .

ويرى الصباغ ( عدمان مرزوق 2008 ) بأن ضغط العمل يشير إلى الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل و شخصية الإداري على حالته النفسية و البدنية التي تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي . ويرى مثل وباتن بأن ضغوط العمل هي كل ما يؤدي إلى خلل في قدرة الفرد على التكيف أو الحفاظ على توازنه الطبيعي .

في حين يعرف بسام العمري ( منصورى مصطفى 2004 ص44) ضغط العمل – في معناه الواسع على أنه عدم القدرة على التوافق ، أو ضعف التوافق بين الفرد و المواقف الضاغطة التي يتعرض لها في محيط عمله ، بحيث يدرك عدم كفاية قدراته لمواجهة متطلبات المحيط التي تشكل عبئا ثقيلا عليه ويؤكد ( محمد عبد المجيد ، 2005 ، ص305 ) على أن ضغوط العمل هي أي خاصية لبيئة الوظيفة تمثل تهديدا للفرد ، مثل مطالب العمل التي لا يستطيع الوفاء بها ، أو إمدادات غير كافية لمواجهة احتياجاتها.

### 1-5- بعض نماذج الضغط المهني :

نظرا لأهمية موضوع ضغوط العمل وما له من علاقة بالجوانب الصحية و النفسية والسلوكية للفرد إلى جانب الآثار التي تتركها الضغوط على نجاح أو عدم نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها إلا أن اختلاف الباحثين في تحديد مفهومه الذي يرجع إلى طبيعة المجالات التي ينطلق منها في دراسة وتحليل هذه الظاهرة ، فهذه المجالات التي قد تكون طبية أو نفسية أو تنظيمية أو اجتماعية تتعكس في واقع الأمر على النظرة لهذه الظاهرة و تفسيرها ومن هذه النماذج التي تم التطرق إليها وهي :

1.5.1-النموذج البيولوجي : وتتمثل أهميته في رصد التغيرات السلوكية و البيوكيميائية التي

تحدث للإنسان في مواقف العمل .

2.5.1- نموذج الديناميكية النفسية : حيث ركز هذا النموذج على العمليات العقلية المصاحبة

للضغط النفسي بهدف الوقوف على كيفية عمل العقل عند تعرض الفرد للضغط ، وتحديد مستوى فهمه للمعلومات المعروضة عليه أو التي يجب عليه التعامل معها في هذا الظرف .

3.5.1 نموذج معالجة المعلومات عقليا : و يقوم هذا النموذج على أساس فكرة أن الخوف يشكل

أساسا رئيسيا بالنسبة للكيفية التي يتصرف بها الفرد اتجاه المثيرات التي يتعرض لها ، فالفرد يخزن في ذاكرته المعلومات حول المثيرات المخيفة بالإضافة إلى المعلومات عن كيفية مواجهتها .

4.5.1 النموذج السلوكي : ينطلق هذا النموذج من فكرة مؤداها أن عملية التعلم تمثل منطلقا يمكن

من خلاله معالجة المعلومات عقليا و تصنيفها ، ومن ثم التعامل معها على هذا الأساس .

5.5.1 النموذج المرضي : وتتمثل أهمية هذا النموذج في تفسيره لظهور مؤشرات الضغط عند

بعض الأفراد و اختفائها عند آخرين مع تعرضهم لنفس الموقف .

تعتمد هذه النماذج على اهتمام بالفرد فقط ، محاولة معالجة الضغط من الجوانب المختلفة

بيولوجية ، نفسية وعقلية دون الاهتمام بأهمية المصادر التي تحدث هذا الضغط ، ولهذا ظهرت

نماذج أخرى أكثر تخصصا بالضغط في ميدان العمل ومن هذه النماذج نقتصر على النماذج التي

لها علاقة مع الموضوع وهي :

6.5.1 نموذج ميتشجان : سمي بنموذج ( ميتشجان ) نسبة إلى جامعة ميتشجان حيث ظهر هذا

نتيجة للدراسات العديدة التي قام بها معهد البحث الاجتماعي التابع للجامعة وهو ما يسمى بالنموذج

الاجتماعي البيئي الذي اقترحه كل من ( كاتز وكاهن 1978 ) وهو محاولة لفهم عمليات ضغوط

العمل من خلال التركيز على تأثير البيئة مصدر الضغوط و على إدراك الفرد لهذه البيئة ، بحيث

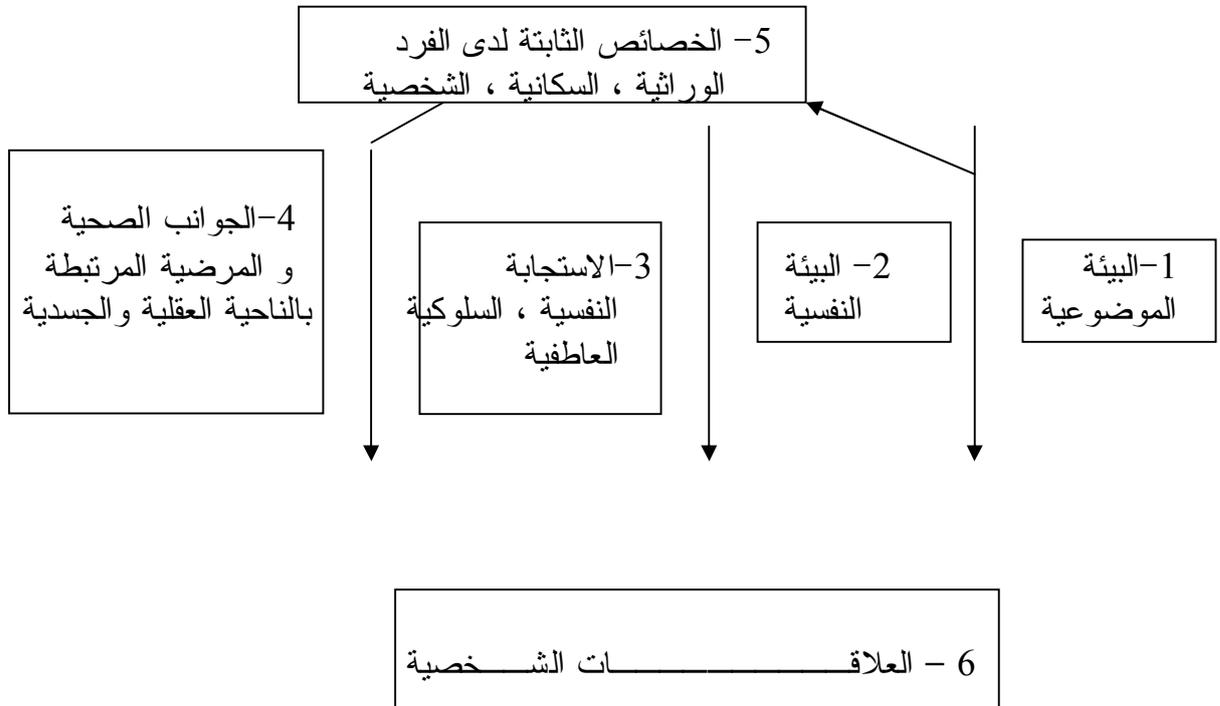
يؤثر هذا الإدراك بدوره على استجابات الفرد لهذه المثيرات و التي تؤثر في نهاية المطاف على

صحته.

فهذا النموذج يشير إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على درج

أولى هذه العوامل هي العوامل البيئية و التي تتضمن نوعين : الاول هو البيئة الموضوعية وما تحتويه من عوامل متعلقة ببيئة العمل المادية و الثاني وهو البيئة النفسية وهذا التأثير لهذه العوامل على درجة الضغوط لدى الفرد يتوقف على مدى إدراكهم لها و الذي يتأثر بدوره بالفروق الفردية بينهم و التي مصدرها طبيعة الاستجابات النفسية و السلوكية و العاطفية الموجودة لدى الأفراد و التي تؤثر على الأسلوب الذي يستجيب به الأفراد نحو هذه المؤثرات البيئية وكذلك الجوانب الصحية و المرضية إضافة إلى الخصائص الثابتة لدى الفرد و المتمثلة في الخصائص الوراثية و السكانية و الشخصية و أخيرا العلاقات التي يتمتع بها الأفراد في محيطهم البيئي بحيث يمكن أن تغير هذه العوامل استجابات الأفراد نحو المثيرات التي يتعرضون لها داخل بيئة العمل .

وهذا الشكل (رقم 1) يوضح نموذج ميتشجان ( كاتز و كان ) لضغوط العمل :



7.5.1- نموذج الموائمة بين الفرد والبيئة :

وهو النموذج الثاني لضغوط العمل والنابع من دراسات معها

الذي أقترحه كل من فرانش وروجرز ، حيث يشير هذا النموذج إلى نوعين من عدم الموائمة بين الفرد

وبيئته :

فالنوع الأول يتمثل في عدم تطابق بين حاجات الفرد و تفضيلا ته مع مكافآت المنظمة و النوع الثاني

يتمثل في عدم تطابق بين مهارات الفرد وقدراته ومتطلبات وشروط الوظيفة أو العمل .

فهو يرى في هذا النموذج بأن الخلل المتمثل في عدم تطابق حاجات الفرد و تفضيلا ته مع مكافئات

المنظمة من جهة و شروط الوظيفة من جهة أخرى قد يؤدي إلى حدوث الضغوط لدى الفرد في العمل

8.5.1 -نموذج الضغوط المهنية : وهذا النموذج جاء من دراسات ماك قرانث McGrath 1976 في

هذا النموذج يتم إدراك الموقف من قبل الفرد كما هو الحال بالنسبة للنموذج المقدم غير أن هناك

تأكيدا قويا في هذا النموذج على تقويم الموقف في عملية الإدراك مقارنة بنموذج ميتشجان فهذا

التقويم من طرف الفرد للموقف قد يقوده إلى القيام باستجابة محددة تجاه هذا الموقف ،فهذه

الاستجابة هي سلوكية تطوعية في المقام الأول ، بدلا من كونها تمثل اتجاها أو مجموعة من

الاستجابات العضوية والسلوكية والنفسية كما هو في النموذج الاجتماعي البيئي وهذا يعني أن

هذان النموذجان يختلفان في نوع النتائج التي يركزان عليها ، ففي الوقت الذي نجد فيه النموذج

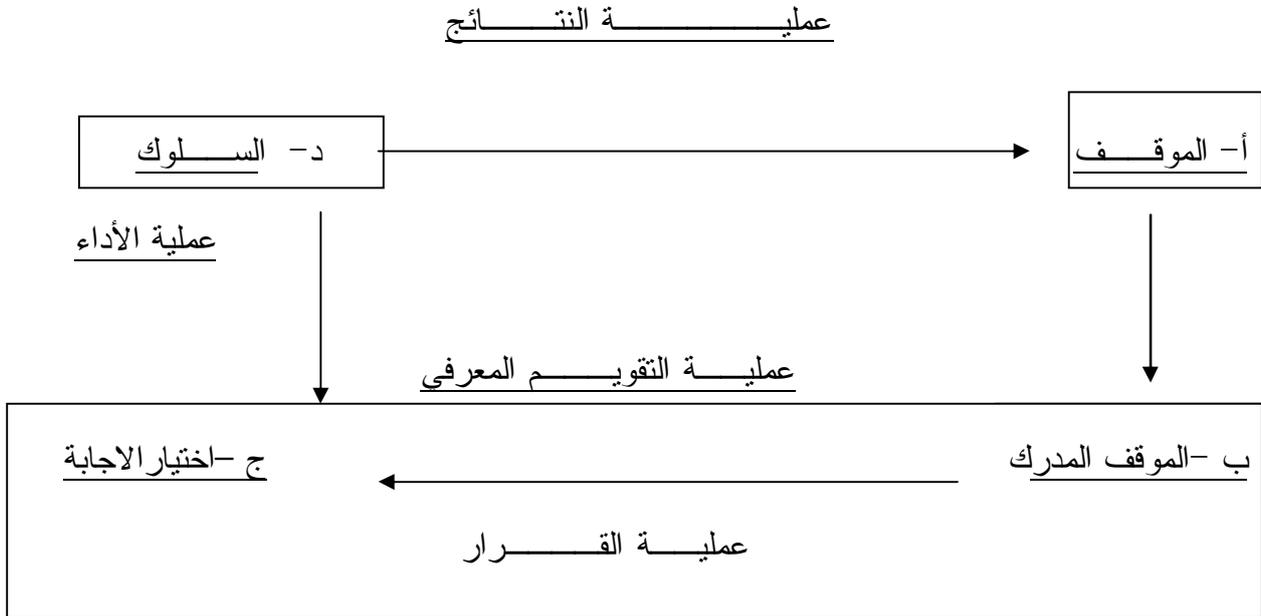
الاجتماعي البيئي يركز بدرجة أكبر على أنواع التوترات التي يتعرض لها الفرد نتيجة لضغوط

العمل ، فان نموذج الضغوط المهنية والذي يطلق عليه نموذج اتخاذ القرارات يتجاهل هذه

التوترات لينقل التركيز على شرح السلوك الاجتماعي الذي يقوم به الفرد في مقر العمل و بخاصة

أداء المهمة .

الشكل رقم ( 2 ) يبين نموذج ماكجراث الخاص باختبار استجابة الضغوط :



9.5.1- نموذج عدم التأكد : وهو النموذج الرابع في تفسير ظاهرة ضغوط العمل وقد قام به بير باجات 1985

وقد أستخدم هذا المصطلح كأساس لتفسير ظاهرة ضغوط العمل يشير إلى أن الكثير من أنواع الضغوط من وجهة نظر علم النفس التنظيمي ، إنما هي في مجملها نتيجة لوجود هذا العامل سواء لدى الفرد أوفي داخل أو خارج بيئة العمل ، فهذا العامل أي عدم التأكد يرتبط بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ، فهو يفسر الضغوط على أساس الطريقة التي يمكن بها تحقيق الأهداف ، وبالتالي فان أي شيء يعوق تحقيق هذه الأهداف قد يعد سببا من أسباب حدوث الضغوط لدى الفرد في العمل .

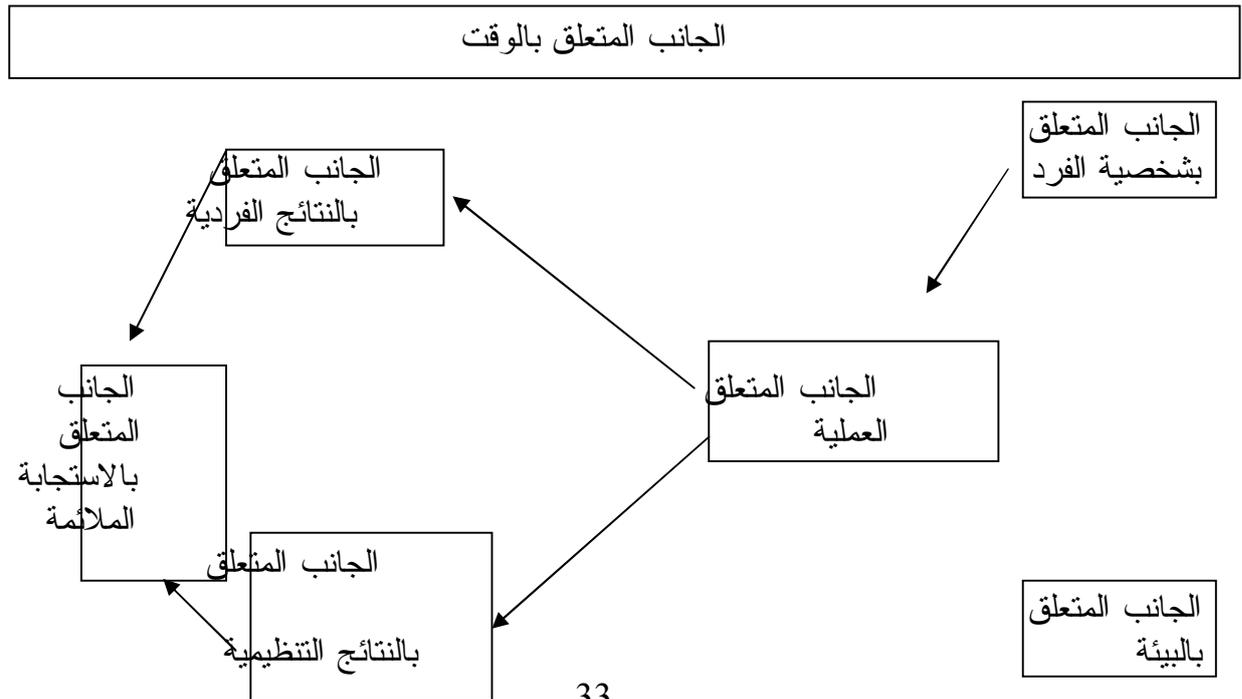
فهذا النموذج يتفق مع نموذج الضغوط المهنية لماك جراث و الذي يتعرض فيه الفرد لضغوط محتملة بناء على إدراكه للمواقف المسببة للضغوط ، حيث يؤدي ذلك إلى تقويم الموقف ثم القيام بالتصرف الملائم ، غير أن نموذج عدم التأكد يختلف عن نموذج الضغوط المهنية في كونه يؤكد على أن الأفراد يميلون إلى المبادرة في تصرفاتهم كاستجابة للمواقف الضاغطة ، بدلا من أن تكون

## 10.5.1- نموذج الخاص لبيهر ونيومان : وهو النموذج الخاص

قام به بيهر ونيومان 1978 وقد تم تصميمه ليضم إلى جانب المتغيرات التي تم دراستها في النماذج السابقة كل النظريات ذات العلاقة بالموضوع .

فحسب تصور هذا النموذج فإن الضغط موجود خارج الفرد أي في محيطه ، ولكن لا يمكن للمحيط أن يكون ضاغطا إلا إذا أدركه الفرد على أنه كذلك ، وبعبارة أخرى فإن النموذج يفترض أن الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في بيئة العمل إنما تأتي من مصدرين رئيسيين هما الفرد و المنظمة ، حيث إن التفاعل بين هذين المصدرين في زمن محدد قد يؤدي إلى أن تترك هذه الضغوط أثارها على كل من الفرد والمنظمة ، مما قد يدفع كل منهما إلى تبني الاستجابة الملائمة لهذه الضغوط ، وذلك بالمرور بجملة من التفاعلات و التنسيق فالجوانب المتعلقة بشخصية الفرد تتسق مع الجوانب المتعلقة بالبيئة مكونة معا مخرجات توجه بدورها إلى الجوانب المتعلقة بالعملية أو الصيرورة و المسماة بالتقدير المعرفي ، و على ضوء التقدير و عامل الزمن يتشكل السلوك على مستوى الفرد والمنظمة .

### نموذج رقم ( 3 ) ضغوط العمل لبيهر ونيومان (



من خلال الاستعراض السابق لنماذج دراسة وتفسير ضغوط

التي تبنتها الباحثة وهو نموذج ماكجراث ، لأن الباحثة قد اقتصر في دراستها على التعرف على  
المواقف الضاغطة أي إدراك هذه المواقف الضاغطة ومن ثم اختيار الإستراتيجية المناسبة و مدى  
تأثير قيم العمل التي يتشبع بها المدرس في التفاعل مع الضغط لتبني الإستراتيجية المناسبة للتخفيف  
من الضغط دون الأخذ بعين الاعتبار الاستجابات العضوية و النفسية .

## 1-6- مصادر الضغط المهني لدى المدرس

- تمهيد:

إن الاهتمام بتحديد مصادر ضغوط العمل في مهنة التدريس يعد بالأهمية بمكان وذلك نظرا للدور  
الرئيسي الذي يلعبه المعلم، وما لهذه المصادر الضاغطة من آثار سلبية على شخصية المعلم و أدائه  
وعلى العملية التربوية بأسرها. الأمر الذي يمكن أن يساعدنا على تسليط الضوء على أهم المصادر  
الضاغطة والوقوف على أكثرها عبئا على القائم بالعملية التعليمية .  
أولا باعتبارها تشكل تهديدا لدواتهم وتحدث انفعالات سلبية مصحوبة بردود أفعال مختلفة تؤثر على  
شخصية المعلم .

ثانيا الأخذ بعين الاعتبار أهمية هذه المصادر في البرامج التكوينية للمعلم، وهذا ما يؤكد (حسن  
مصطفى عبد المعطي 1994 ) بحيث يرى بأن التنبؤ بالأحداث الضاغطة يؤثر في طريقة  
إدراك هذه الأحداث و أساليب مواجهتها ، فالناس عندما يعرفون بأنهم مقدمون على فترة ضاغطة أو  
يعيشون في بيئة ضاغطة ، فإنهم يمكن أن يتخذوا خطوة لتخفيض الضغط ، أما في حالة الجهل  
بالضغوط المحتملة في البيئة التي يعيشون فيها فإن الموقف يكون متوترا أو يسحق بشدة وسائل الفرد  
أو يعرض رفايته للخطر ( Tavriss & Wade 1987 ) وهذا ما نجده كذلك في

( La grande Larousse de la psychologie 2007;p902 ) بحيث يؤكد على عملية التنبؤ :

عندما يتنبأ الفرد بحدوث الضغط فإن شدة الاستجابات تكون منخفضة وبين كذلك أهمية التغذية

الرجعية بحيث أن الضغط يقلل من شدته عندما يكون الفرد  
ونجد في القرآن الكريم الدليل القاطع على أهمية معرفة عاقب

تعالى في سورة الكهف " كيف تصبر على ما لم تحط به خيرا " الآية 68 .

ثالثا الأخذ بعين الاعتبار أهمية هذه المصادر في تحديد مهامه و تصنيفه .فالمجتمع الذي يطالب  
المعلم بالمر دودية وتحقيق غايات التربية التي حددها في مشروعه التربوي و التعليمي عليه أن يعرف  
طبيعة المهمة التي أسندها للمعلم ، وما تتطلبه من إمكانيات ووسائل وما تشترطه من ظروف ومواقف  
خاصة .( عبد الرحمان ياسين 1999 ص 03 ) .

## 1-6 مختلف مصادر الضغط المهني لدى المدرس

إن مصادر الضغط لدى المدرس تنبع من المهنة التي يقوم بها ، فهي تتعلق بشروط عمله و موقفه منه  
و موقف الآخرين ، وفرصة الحياة أمامه وأمام الآخرين ، وحدود دخله ، وعلاقته بالإدارة التي يعمل  
لصالحها ، ضف إلى ذلك إن اتصال المعلم في أكثر الأوقات هو اتصال مع عقول غير ناضجة ومع  
مستويات معرفية متفاوتة ، ومشكلات تعود إلى أعمار تقع دون عمره ، وأنه يحمل باستمرار أعباء  
غيره ، ويعالج باستمرار دوافع مختلفة و متنافرة ، ويلاقي أشكالاً من التفرد ضمن الكثرة ، ويعايش  
باستمرار التناقض الذي يميز المجتمع .( بطاهر بشير، 2003، ص 2 )  
ويرى ( حسن شحاتة :2003 ، ص208) بأن ضغوط عمل المعلم هي الأنشطة و التفاعلات في  
التدريس التي تخلق متطلبات كثيرة على المدرس ، أو إنها إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة  
أحداث و متطلبات و أدوار مهنة التدريس ، و التي تشكل تهديدا لذاته ، وتحدث لديه معدلا عاليا من  
الانفعالات و التي يصاحبها استجابات سلوكية كرد فعل لتلك الضغوط

ويرى (عبد الفتاح خليفات 2003) أن العاملين في قطاع التعليم هم من أكثر العاملين معانات

من الضغوط النفسية نظرا لكثرة التحديات التي تواجههم في هذا القطاع الهام ، فعلى عاتق المعلمين  
تقع مسؤولية إعداد الأجيال و المساهمة في تطور المجتمعات و تقدمها ، فلا يكاد يقتصر دور المعلمين

على تخطيط وإعداد عملية التدريس و تنفيذها فحسب ، بل

المتغيرات ، منها ما يرتبط بطبيعة العملية التربوية و بعضها الآخر يرتبط بالجوانب النفسية و الشخصية للعاملين في هذا القطاع.

1 - إن مهنة التعليم تتطلب من المعلمين النمو والتقدم المعرفي من حيث متابعة التطور العلمي والتكنولوجي و الإلمام بأحدث الأساليب و الطرق التربوية و أساليب البحث العلمي .

2- كما تتطلب القدرة على التعرف على حاجات و خصائص المتعلمين النمائية ، ومراعاة الفروق الفردية ، والمساهمة في تشخيص مشكلاتهم النفسية وحلها .

4- وثمة مصدر آخر يتسبب في حدوث التوتر النفسي ، وارتفاع مستوى الضغوط لدى المعلمين ،

5- يتمثل في نضرة المجتمع إلى هذه المهنة .

ويؤكد عبد الفتاح خليفات إلى أن نتائج معظم الدراسات أشارت إلى كثرة الضغوط الواقعة على

العاملين في مهنة التعليم ، ولا سيما المعلمين منهم ، وتتمثل هذه الضغوط في جوانب ترتبط بصراع

الدور و العبء المهني و غموض الدور و نقص المكانة الاجتماعية ، وغياب الدعم الاجتماعي ،

وارتفاع عدد الطلاب في الفصول ، وتدني مستوى الطلاب ، وانخفاض مستوى الدخل و غيرها من العوامل الأخرى .

أما ( يوسف عبد الفتاح 1999،) فيرى أن البعض قد حدد مصادر هذه الضغوط في عاملين

أساسيين هما :

1 - متطلبات العمل

2- العوامل الشخصية الخاصة بالفرد نفسه

ويرى بأنه على الرغم من وضوح أهداف مهنة التدريس ومسؤوليات المدرس المحددة إلا أن نتائج

الدراسات تشير إلى تعرض المعلمين للضغوط النفسية في العمل وذلك بسبب الحث الدائم لهم من جانب

المسؤولين ومطالبتهم بمزيد من الجهد ( Turch;1980)

ويعتبر فقدان المعلم الاهتمام بالعمل عموماً و بالتلاميذ خصوصاً

عن حالة الاحتراق النفسي و أوضح فولار ( Fuller ;1969 ) أن عدم انضباط الطلاب داخل حجرة الدراسة وعدم قدرة المعلم على الإجابة على تساؤلاتهم ومشكلات تقويم أداء الطلاب هي من المصادر الهامة التي تسبب ضغوطاً للمعلم ، كما صنف ( Sutcliffe&Kyriacou& Dunham 1976 )

مصادر المواقف الضاغطة للمعلم إلى ثلاث مصادر رئيسية وهي :

1- صعوبة التكيف مع بيئة العمل

2- الظروف المحيطة بالعمل

صراع الدور وغموضه

وفي نفس المصدر ( ص 201 ) حدد برات ( Pratt;1978 ) خمسة مجالات أو مصادر أساسية

للضغوط التي يتعرض لها المعلم وهي :

1- عدم قدرة المعلم على التغلب على المشكلات التدريسية

2- التلاميذ الغير المتعاونين داخل الفصل، و التلاميذ العدوانيين

3- المناهج والطرق التدريسية المستخدمة

4- و العلاقة بين المعلمين وبعضهم البعض

وقد توصل بلاس ( Blase ;1984 ) إلى تحديد ثلاث مصادر رئيسية ترتبط بالضغوط التي

يواجهها المعلم وهي :

1- ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه المعلم وهو التدريس

2- ضغوط ترتبط بخصائص الطلاب

2- ضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي

ويرى (بن طاهر بشير ، 2003 ، ص:2) بأن مصادر الضغط لدى المعلم تتبع من المهنة التي يقوم

بها ، فهي تتعلق بشروط عمله وموقفه منه وموقف الآخرين وفرصة الحياة أمامه و أمام الآخرين

، وحدود دخله ، وعلاقته بالإدارة التي يعمل لصالحها ، ضف إلى ذلك أن اتصال المعلم في

أكثر الأوقات هو اتصال مع عقول غير ناضجة ومستويات

، ومشكلات تعود إلى أعمار تقع دون عمره ، وأنه يحمل باستمرار اعباء غيره ، ويعالج باستمرار دوافع مختلفة و متنافرة ، ويلاقي أشكالاً من التفرد ضمن الكثرة ، ويعايش باستمرار التناقض الذي يميز المجتمع، ويجد صعوبة في الكيفية التي يوازي فيها بين دوره كمحافظ على أشكال الماضي و خلق أشكال جديدة من العادات .

ويحددها ( سامي محمد ملحم 2006 ، ص 42 ، ص 43) في خمسة نقاط :

أولاً - المشكلات المتعلقة بالأهداف: فالمعلم يبدأ نشاطه التعليمي بتكوين فكرة واضحة عما يريد إنجازه من خلال عملية التعليم وعليه أن يقف على الأهداف التي يتوقع من طلبته إنجازها نتيجة هذه العملية .

ثانياً - المشكلات المتعلقة بخصائص الطلاب : حيث يتباين الطلاب في خصائصهم الجسمية و الانفعالية و العقلية و الاجتماعية ، الأمر الذي يفرض على المعلم مواجهة مشكلات الطلاب من خلال التعرف على قدراتهم المتنوعة و مستوى نموهم و نقاط ضعفهم و قوتهم لتحديد مدى استعدادهم و قدراتهم على إنجاز الأهداف التعليمية المرغوبة .

ثالثاً - المشكلات المتعلقة بالتعليم : كما يلجأ المعلمون عادة إلى استخدام طريقة أو أكثر من طرق التدريس والتي تختلف باختلاف المواد الدراسية و نوعية الطلبة و الشروط التعليمية الأخرى ، مما يواجه المعلمون في هذه الحالة مشكلة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الطرق والوسائل الأكثر نجاعة .

رابعاً - المشكلات المتعلقة بالتعلم : ويحتاج من أجل أداء مهمته التعليمية إلى معرفة المبادئ المتنوعة التي تحكم عملية اكتساب المعلومات لدى الطلاب ، ونظراً لتنوع السلوك الذي يحدثه المتعلمون داخل حجرة الدراسة ، فإن المعلم سوف يواجه مشكلة اختيار مبادئ التعلم التي تتفق مع طبيعة المواقف التعليمية التعليمية المتنوعة و التي تفرضها شروط النشاط التعليمي الذي يقوم به .

خامساً - المشكلات المتعلقة بالتقويم : فالنشاط التعليمي الأخير الذي يقوم به المعلمون عادة هو التقويم

، وعملية التقويم هذه تمكن المعلم من التعرف على مدى التق

يجعله يواجه مشكلة اختيار أو تطوير الإجراءات التي تساعد على معرفة هذا التقدم و الوقوف على ما إذا كان التعليم يجري على نحو جيد أم لا .

أما ( ناصر الدين الزبدي 2007 ، ص251) فقد تطرق إلى العوامل المهنية المؤثرة في نفسية المدرس فيقول : إن المدرس موضوع باستمرار بين مقاومة التلاميذ ونظام المدرسة من جهة ، وبين متطلبات المناهج و القدرات الخاصة بالتلاميذ من جهة أخرى ، وأن عمله التربوي يواجه عددا من الظروف و الصعوبات ، مثل ضغط العمل التربوي وواجباته الكثيرة .

اتصال المدرس في أوقات العمل مع عقول غير ناضجة ومع تلاميذ من مستويات اجتماعية و أخلاقية متنوعة ، ومع مستويات معرفية متفاوتة ، ويعمل باستمرار على معالجة سلوكيات تلاميذه المختلفة. فقد صنفها إلى أربع مصادر وهي :

1- بالنسبة للإدارة التربوية وتعليماتها : إن الإدارة عامل مهم ومؤثر في حياة المدرسين ، كما تعتبر من العوامل المهنية الضاغطة على حياة المدرس .

2- التفتيش التربوي : يعتبر التفتيش من العوامل الضاغطة على المدرس ، بحيث توصل الباحث من خلال العينة التي طبق عليها الاستبيان أن التفتيش لا يتم بشكل موضوعي وتربوي .

3- الاتصال بعقول غير ناضجة : يمثل الاتصال الدائم بعقول غير ناضجة مصدر القلق المدرسي ومعاناته خصوصا في المجالات التي لا يجد فيها المدرس حولا لمشكلاته التربوية التي تحدث مع التلاميذ حين لا ينفذ الثواب أو العقاب في تعديل و توجيه سلوك التلاميذ .

4- ظروف العمل : يمثل إكتضاظ الأقسام ظاهرة في المدارس الجزائرية ، بحيث يرى أن إكتضاظ الأقسام يعيق أداء المعلم التربوي و يصعب من مهمته في توصيل المعلومات .

5- الأجر : أما فيما يتعلق بالأجر فقد أكد معظم أفراد العينة أنه لا يعادل الجهد الذي يبذلونه في التدريس .

6- علاقة المدرس بمهنته : إن الظروف التي يعمل فيها تجعله يعاني من متاعب كثيرة

وتجعله غير راضي عن نفسه في معظم الفترات و غير شاعر بالراحة والاطمئنان في عمله التربوي

وهي تلك الظروف و العوامل المحيطة بعمل المعلم التربوي و التعليمي ، و المؤثرة سلبا على أداءه و المعوقة لقيامه بمهامه المهنية داخل حجرة الدراسة و خارجها ، سواء أكانت تلك العوامل خارجية أو داخلية ، و يدرك المعلم هذه أو العوامل كمعوقات ينبغي تخطيها و تذليلها ، حتى يقوم بأدواره المهنية المتوقعة "

1- المشكلات المتعلقة بوضع المدرسة و مكانتها : المعلم هو جزء من المؤسسة التي ينتمي إليها

ويعمل فيها ، فالمعلم يستمد جزء من مكانته و وضعه الشخصي و المهني من مكانة المدرسة التي يعمل بها .وقد أثبتت بعض الدراسات أن ثمة عوامل تتصل بوضع المدرسة و مكانتها و تلعب دورا مؤثرا في مستوى الرضى المهني عند المعلمين .فالمكانة المتميزة للمدرسة و شعور المعلمين باحترام المجتمع لدورهم و دعمه لمكانتهم ، إنما يسهم بدرجة كبيرة في ارتفاع مستويات الرضى المهني لديهم .

2- مشكلات تتعلق بالإدارة المدرسية : يرجع وجود بعض المشكلات المعلم مع المدير نظرا لاختلاف أدوارهما و الفجوة بين توقعات كل منهما ، و ما يقدمه للأخر ، في الواقع تحدث بعض المشكلات حينما يعرف المعلمين حدود سلطة المدير في الوقت الذي يعتقد فيه المدير ن المعلمين لا يعرفون حدود سلطته ، و من ثم يتدخل في كثير من شؤونهم و اختصاصاتهم الصفية و التعليمية

3- مشكلات المعلم داخل حجرة الدراسة : إن العمل مع التلاميذ ليس بالعمل السهل ، فالمعلمون

يأتون إلى حجرات الدراسة و معهم بعض الأفكار و الاتجاهات و غالبا ما يفاجأ هؤلاء بعقبات تعترض تصوراتهم و طموحاتهم المهنية المثالية ، فظهور الفجوة بين الطموحات و الأهداف المتوقعة و بين الوضعيات الواقعة بالفعل و التي لو تكن في الحسبان أو المتوقع سلفا ، و تمثل هذه المشكلات في محطاتها النهائية مصدرا من مصادر إحباط المعلم و فتوره .

ويرى أنه زيادة على ذلك هناك مشكلات ذات طابع تعليمي بحث ، فحجرة الدراسة تمثل الميدان

الحقيقي الملائم لاختبار الكفاية التدريسية للمعلم ، وقد بيد

إستراتيجياته التدريسية يرتبط بدرجة كبيرة بتدني كفايته الشخصية في التدريس .

مشكلات المعلم مع أولياء الأمور :

يفترض أن تكون العلاقة بين المعلم وأولياء التلاميذ أساسها التعاون والتفاهم المتبادل باعتبارهما

طرفين أساسيين في تربية وتعليم التلميذ ، ولكن هذا الافتراض ليس قابلاً للتحقيق في الواقع

التعليمي في كثير من الأحيان فثمة صراعات تنشأ بين المعلمين وأولياء الأمور حينما تختلف

التوجهات أو يشعر أحدهما بتدخل الآخر في مسؤولياته واختصاصاته وأدواره .

4- مشكلات المعلم مع الزملاء من المعلمين :

إن المعلم جزء من كل تعليمي معني بتحقيق أهداف تربوية تعليمية معينة ، وكلما كانت علاقة هذا

الجزء مع الكل الذي ينتمي إليه علاقة تفاهم وتعاون ، كلما كان عمل الفريق خاصة من خواص

المميزة للمجتمع التعليمي في المدرسة .

ولكن غالباً ما تختلف معطيات الواقع التعليمي بدرجة كبيرة عما يتوقع بلوغه أو تحقيقه في مجال

العلاقات الإنسانية بين المعلمين.

وقد لخصها الأستاذ( بطاهر بشير 2005 ،ص111 ) في ثمانية مواقف ضاغطة وهي :

1- ضغط التلميذ : يصبح التلميذ مصدر ضغط لدى الأستاذ عندما يدرك الأستاذ أن التلميذ لا

يتجاوب معه وأن سلوكه أكثر سلبية و ليست له الرغبة في التعلم ، وعندما يجد صعوبة في ضبط

الفصل ، وتقويم سلوك التلميذ وتحسينه ، وعندما يشعر بضعف سلطته .

2- ضغط البرنامج : ويتمثل في التصور العام الذي يبيلور موقف الأستاذ من البرنامج الذي

يدرسه ومدى رضاه عنه من حيث المحتوى و المدة التي يتطلبها للإنجاز ، ومدى تناسبه مع

قدرات التلاميذ .

3- ضغط العبء المهني : ويقصد به الضغط الكمي والكيفي للمهنة ، فالضغط الكمي ويتمثل فيما

يقوم به الأستاذ من أعمال مكتبية ، تدريس ، تحضير ،

أما الضغط الكيفي فهو يتعلق بمتاعب التصور الذهني عن عملية التعلم و مسؤولية الأستاذ عن ذلك كما هي محددة مهنيا ، واجتماعيا ، و أخلاقيا .

4- ضغط البنية التنظيمية و البيداغوجية للمدرسة : يتلخص هذا المتغير في بنية المؤسسة التعليمية غير المحفزة في أبعادها التنظيمية و التسييرية والبيداغوجية .

5- ضغط التدريب و المسار المهني و القيمة الاجتماعية للمهنة : وتخص مصادر الضغط المرتبط بمتطلبات عمله المعرفية و مدى توفره على فرص التكوين و الترقى ، وأسباب تحقيق الذات في وظيفته .

6- ضغط العلاقات البينية : ويتمثل في الضغط الناتج عن اضطراب علاقات العمل و العلاقات الإنسانية بين الأساتذة وكنقص في الثقة المتبادلة ، واضطراب الاتصال وقلّة التعاون و التآزر والافتقار لروح الجماعة و تماسكها .

7-ضغط الحياة الأسرية : ويشير إلى ما يمكن للأسرة أن تساهم به في زيادة حجم الضغط الحياة الجارية .

8-الحالة الاقتصادية : ويقصد به المستوى الاقتصادي والمادي للأستاذ على ضوء

مستوى قدرته على إشباع حاجاته الأساسية وطموحاته وما يتولد عن ذلك من إحباطات و مشاعر ضاغطة .

وقد قام الأستاذ تغزه بتلخيص مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي قامت بتحديد مصادر الضغوط عند الأستاذ.

ومن خلال هذه الدراسة المسحية حول موضوع المواقف الضاغطة لدى المدرس تبين أن الباحثين قد توصلوا إلى نتائج متباينة فيما يخص عدد ونوع ومجالات الضغوط التي يعيشها الأستاذ .

بينما اقتصرت الطالبة في بحثها هذا على المواقف التعليمية فقط محاولة اختبار مستوى الضغط

الذي يمكن أن تحدثه هذه المواقف لدى الأستاذ ، أي أن الطالبة اعتمدت على مجموعة من

المواقف التعليمية فقط بغض النظر عن المواقف الحياتية خارج إطار المؤسسة .

## إستراتيجيات التكيف :

تمهيد : لقد أصبح الاهتمام بكيفية حل المشكلات و التعامل مع الضغوطات و التصدي لها و التدريب عليها هدفا من أهداف التربية الحديثة ، الأمر الذي دفع الباحثين إلى الاهتمام بدراسة كيفية مواجهة الأحداث و المواقف الضاغطة و احتوائها و التكيف معها ، واستقصاء العوامل المرتبطة بها وبهذا تمثل إستراتيجيات التكيف مع الأزمات و المواقف الضاغطة و التكيف و التوافق معها أحد ملامح الأساسية للسلوك التكيفي و الشخصية ( رجب علي شعبان:1995 ص 11 )

ولكن من خلال دراستنا للتراث النظري لموضوع إستراتيجيات التكيف ، وجدنا أكثر من مصطلح يدل على رد فعل الفرد إزاء المواقف الضاغطة ومن أشهر التسميات نجد مفهوم ( coping ) في اللغة الإنجليزية ويقابله مفهوم *stratégie d adaptation* ، في اللغة الفرنسية وفي اللغة العربية هناك من يستعمل مفهوم إستراتيجيات التكيف ( تيغزة أحمد 1991 ، بشير بطاهر 2003 ) وهناك من يطلق عليها مفهوم عمليات تحمل الضغوط ( لطي عبد الباسط إبراهيم 1994).ويطلق عليها رجب علي شعبان إستراتيجيات التصدي والتكيف ، كما يشير إليها البعض بمهارات التكيف وهي مجموعة من أنماط السلوك التكيفية المتعلمة و التي تتطلب عادة بذل الجهد وهي تستخدم بمرونة كافية كلما تطلب الموقف الضاغط ذلك .

وقد استخدمنا في بحثنا هذا لفض إستراتيجية التكيف الذي يعني العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الفرد إلى أن يغير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين بيئته وذلك بالاعتماد على التنسيق المخطط للوسائل و نقصد بها في بحثنا هذا العمليات المعرفية و النشاطات و الإجراءات التي يتبناها الفرد و يختارها من بين مجموعة من البدائل .

**1-معنى التكيف :** إن مفهوم التكيف هو أصلا مفهوم بيولوجي وكان حجر الزاوية في نظرية التطور كما جاءت عند داروين 1859 ، وقد استعار علم النفس المفهوم البيولوجي للتكيف و الذي أطلق عليه

علماء البيولوجيا مصطلح تلاؤم أو توافق adaptation واد

تحت مصطلح تكيف Adjustment.

فمن الناحية اللغوية يعرف التكيف على أنه التألف و التقارب ، فهي نقيض التخالف و التنافر أو التصادم .

ويعرفه ( نعيم الرفاعي : 1979، ص: 28) بأنه " مجموعة من ردود الأفعال التي يعدل بها الفرد

بناءه النفسي ، وسلوكه ليستجيب إلى شروط محيطه محدودة أو خبرة جديدة

و يعرفه( محمد قاسم عبد الله 2008 ) على أنه مجموعة من الاستجابات و ردود الأفعال التي يعدل

بها الفرد سلوكه وتكوينه النفسي أو بيئته الخارجية لكي يحدث الانسجام المطلوب ، بحيث يشبع حاجاته

و يلبي متطلبات بيئته الاجتماعية و الطبيعية .

ويرى كذلك نعيم الرفاعي أن التكيف عملية سلوكية معقدة استدعت وجودها تغيرات معينة أصابت

المحيط الذي يكون فيه الفرد ، وهدفها توفير التوازن أو التوافق بين الفرد وهذه التغيرات .

أما ( wikipedia) فيرى بأن كلمة coping مشتقة من الفعل الإنجليزي to cope with ، بحيث

يرى بأن قدرات المواجهة تطابق مجموع الأفكار و النشاطات التي يطورها الفرد لحل المشاكل التي

يواجهها و بالتالي التخفيض من الضغط المترتب عنها .

أما ( فوزي شاكرا طعمية داود و آخرون عن شيلي تايلور ، 2008 ، ص415) يستعمل

كلمة التعامل (Coping) حيث يرى بأنها تشير إلى عملية إدارة المطالب الخارجية أو الداخلية التي

تقيم من طرف الفرد بأنها شاقة أو تفوق إمكانياته ، فالتعامل يتكون من الجهود التي توجه نحو العمل

وتلك التي تتم على مستوى النفسي من أجل إدارة ضبط مطالب البيئة الداخلية و الخارجية ، أو تحملها

أو تقليلها ، أو تخفيفها و الصراع بين هذه المطالب، فهو يرى بأن العلاقة بين التعامل و الحدث

المسبب للضغط تتسم بالديناميكية ، فالتعامل يشتمل على سلسلة من التفاعلات ما بين الفرد الذي يمتلك

مجموعة من الإمكانيات ، والقيم ، و الالتزامات ، وما بين البيئة المحددة بمصادرها و مطالبها وقيودها

فالتعامل ليس مجرد فعل يقوم به الإنسان في وقت معين ، ولكنه مجموعة استجابات تحدث عبر الزمن

من خلال التأثير الذي يحدث بين الفرد وبيئته .

ويعرفه صلاح الدين شروخ ( انتصار يونس 1972 ، ص336) على أن التكيف هو عملية ديناميكية مستمرة يريد الفرد بها تغيير سلوكه للوصول به إلى علاقة أكثر توافقاً مع بيئته ، فهو الملائمة بين الفرد و بين الظروف المحيطة به ، وهو القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين الفرد وبيئته .  
فعملية التكيف تتطوي على ردود فعل تصدر عن الشخص ليرد بها على مطالب مفروضة عليه وبهذا نستطيع القول أن عملية التكيف هي مجموعة من ردود الفعل التي يعدل بها الفرد بناءه النفسي أو سلوكه ليستجيب لشروط محيطية محدودة أو خبرة جديدة .

حينما يفاجأ الفرد بظروف خطر فانه يمر بلحظات فيها شيء من الاضطراب وشيء من البحث عن الوسيلة المناسبة لمواجهة الخطر ، إنه في هذه الحالة أمام ظرف وهو يحاول أن يعدل من مجرى سلوكه الذي كان عليه ليحمله مناسباً مع الظروف الجديدة ، فإذا اعتبرنا أن ما يأتي عن الفرد أمام التغيير الجديد مجموعة من ردود الفعل أو استجابات ، فإننا نستطيع أن نقول أن الفرد يحاول التكيف مع الظروف المحيطة به .

## 2- ماهية إستراتيجية التكيف :

تمهيد : لقد زاد الاهتمام منذ سنوات عدة بالوسائل والطرق التي يلجأ إليها الفرد لدرء الخطر الذي يواجهه يومياً في حياته ، وسمى علماء النفس هذه بأساليب التعامل coping وعندما يستخدمها الفرد إنما يستجيب بطريقة من شأنها أن تساعد على تجنب ذلك الموقف الضاغط أو الهروب منه أو حتى التقليل من شدته بغية الوصول إلى معالجة تحدث التوازن .

وتعتبر إستراتيجيات التكيف كما تراها الطالبة وهي اختيار الفرد من بين البدائل الطريقة الأحسن و التي يراها مناسبة لقدراته لمواجهة الموقف الضاغط .وفي هذا المنوال يرى بن طاهر بشير (2005)،

تعتبر إستراتيجية التكيف الطريقة المميزة التي يتعامل معها الفرد مع متطلبات بيئته المادية

والاجتماعية ، كما أنها تعبر عن الأسلوب الذي يتبناه الفرد فيها .

ويرى (سعد الإمارة 2001) بأن التعامل مع الضغوط عبارة عن أساليب تختلف باختلاف الأفراد أنفسهم .

وفي هذا الصدد ويرى (Perluigui graziani & al 2005 ;p77) بأن المواجهة Coping يرجع

إلى الجهود المعرفية و السلوكية للفرد المتغيرة والثابتة من أجل التغيير و التحكم في المتطلبات

الداخلية أو الخارجية أو الإختلاف بينهما التي تنتج عن العلاقة فرد -محيط و التي يمكن تقييمها بأنها

تفوق قدراته الخاصة ، إن هذا التعريف يحتوي على ثلاث نقاط مفتاحيه :

أولا : المواجهة هي صيرورة موجهة التي تركز على التصورات أو على التفكير أو على أفعال

الفرد حينما يدرك الموقف عندما يكون في وضعية ضاغطة ، ويغير تلقائيا من هذه الطرق عندما

تتغير الوضعية .

نستنتج من هذا المفهوم أن المواجهة ليست سمة أو صفة ثابتة للفرد ولكنها مجموعة معارف و

سلوكات التي تظهر كإستجابة للوضعية الضاغطة ، فالمواجهة في هذا السياق هي صيرورة التي يمكن

أن تتغير مع الزمن .

ثانيا : المواجهة مرتبطة بالحدث أو مع المضمون فهي تتأثر بتقييم متطلبات الوضعية ، إن أهمية

الحدث تقترح بأن الفرد ومتغيرات الوضعية يكونان مع بعض المواجهة.

فالأفراد قد يميلون إلى الطرق المعروفة لديهم و المألوفة و لكن متطلبات الوضعية يمكن أن تتصادم

مع خيارات الفرد و تفرض عليه بدائل أخرى .

ثالثا : إن الإستراتيجيات أو الإجابات للمواقف الضاغطة لا نحكم عليها بأنها جيدة أو سيئة ، ولكنها

ببساطة تعرف بأنها تلك الجهود التي يبذلها الفرد لمعالجة المتطلبات بدون النضر إذا كانت موفقة

أو غير موفقة .

و يذهب لطفي عبد الباسط إبراهيم في نفس الاتجاه فيرى أن البداية الصحيحة لفهم ديناميكية تحمل

الضغوط تكمن في النظرية المعرفية التي قدمها لازريس و ديلونجس حيث يرون أنه ما أن يتعرض

الفرد لموقف ضاغط حتى يقوم بعملية تقدير معرفي أولي ،

عملية تقدير ثانوي ، أي استحضار العقل لاستجابة محتملة ، حيث يفكر الفرد في ما يستطيع ان افعل ثم عملية المواجهة و تنفيذ الاستجابة. ويفسر ( بن طاهر بشير 2005 ) الاتجاه الذي تبناه لطفي عبد الباسط بأن عمليات التحمل هي عملية ديناميكية يلعب فيها التقدير المعرفي دورا أساسيا ، و يرى أنها لا تمثل سمة أو أسلوب ولا تعكس المداخل البنائية ، وهو في هذا المنحنى يريد أن يقول أن التحمل عملية متغيرة حسب الوضع العام للفرد و حسب خصائص الموقف الضاغط و حسب التقدير المعرفي للفرد

### 3-أنواع إستراتيجيات التكيف أو أساليب التكيف :

إن دراسة الضغط بوجه عام ، والآثار المترتبة عليه أي على الفرد كانت منذ زمن طويل موضوع اهتمام الباحثين ، وقد كان سيلبي من بين الأوائل الذين درسوا بطريقة منظمة دور الضغوط النفسية في حدوث المرض الجسدي ، حيث حاول وضع نموذج عن ردود الأفعال للأحداث الضاغطة و أطلق عليه زملة التكيف العام و الذي فسر من خلاله محاولة الجسم لمواجهة الضغط النفسي .

كما يعد النموذج الذي قدمه لازريس Lazarus والذي يعرف بنموذج التقييم المعرفي من النماذج الهامة أيضا ، حيث يرى أن الضغوط تحدث حينما يواجه الفرد مطالب تفوق قدراته على التكيف ، ويرى أن الضغوط وأساليب مواجهتها تعود أو ترجع للمعرفة ( الإدراك و التفكير ) و للطريقة التي يقيم بها الفرد علاقته بالبيئة ، وإن هذه العلاقة لا تسير في اتجاه واحد ، بل إن متطلبات البيئة و

أساليب مواجهة الضغوط و الاستجابة الانفعالية هي نتيجة لتأثير كل منها على الآخر ( رجاء محمود مريم 2009 ) .

ونظرا لإدراك العلماء و الباحثين خطورة تأثير الضغط النفسي على الفرد وكذا حقيقة وجود مصادر للضغط في الحياة وتنوعها واستمرار وجودها كل هذا دفعهم للاهتمام بدراسة الأساليب و الإجراءات التي يتخذها بعض الأفراد للتحكم و السيطرة فيما يواجهونه من ضغوط والحد من تأثيراتها عليهم .

ويرى (Seaward1999) أن أساليب التعامل هي الطرائق

نفسية في المواقف التي يعتقد أنها تفوق قدراته وطاقاته بهدف التعايش مع الضغط النفسي الذي

يتعرض له ، وبعض هذه الأساليب تكون طبيعية ، ورد فعل تلقائي عندما يكون العامل الضاغط بسيطاً

ولكن عندما يكون العامل الضاغط شديداً ، فإن التكيف الاعتيادي يكون غير كافي و نتيجة لذلك يصبح

لدى الفرد إنهاك عاطفي و ذهني و يبدأ بالعمل على تطوير سلوكه و تعديله حتى تتكون لديه أساليب

جديدة للتكيف مع المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد .

إن أساليب التعامل مع الضغوط النفسية تساعد في الحصول على التوازن مع ظروف الحياة اليومية

الضاغطة و أحداثها و إحباطاتها و اختيارها لتساعد الفرد في أثناء تعامله مع متطلبات العالم الخارجي

ويرى Efferly ( رجاء محمود مريم 2009 ) أن هناك أساليب عدة في التعامل تبعث على التوافق

وأساليب أخرى تبعث على سوء التوافق فالأساليب التي تؤدي إلى تحقيق التوافق هي الأساليب التي

تخفض الضغط و تعزز من صحة الفرد على المدى البعيد ، أما الأساليب التي تؤدي إلى سوء التوافق

هي الأساليب التي تخفض الضغط أنيا و تؤدي إلى تآكل الصحة .

ويقصد بإستراتيجيات التكيف مع الضغط تلك الجهود الصريحة التي يقوم بها الفرد لكي يسيطر على أو

يحد من أو يدير ، أو يتحمل مسببات الضغط التي تفوق طاقاته الشخصية ( لطفي 1992 ) .

و يعمل الفرد عن طريق هذه الأساليب من تخفيف آثار الضغوطات التي يصادفها في حياته اليومية

و هناك عددا كبيرا منها و سنتطرق فيما يلي إلى إستراتيجيات التكيف كما وردت في الدراسات السابقة

فقد صنّفها شرمان (Cherman) (محمد الصيرفي 2007، ص135) في خمسة أساليب وهي :

التعايش مع الضغوط ، الانسحاب من المواقف الضاغطة ، تغيير علاقة الفرد بالضغوط ، تغيير

الضغوط نفسها ، تقبل الموقف و تخفيض الضغوط .

1- التعايش مع الضغوط: وتمثل هذه الطريقة الأسلوب الأضعف و الأقل قبولاً في التكيف و التعامل

مع الضغوط.. ويمكن إتباع هذه الطريقة في الزمن القصير و لكنها لا تعتبر صحية في الزمن الطويل

2- الانسحاب من المواقف الضاغطة : قد يفضل بعض العا

وذلك لصعوبة التعامل معها ، أو لعدم مناسبة الطرق الأخرى ، ويصل الانسحاب إلى قمته فيسعى

الفرد إلى تغيير وظيفته أو تغيير القسم الذي يعمل فيه أو تغيير الزملاء و العلاقات الاجتماعية داخل العمل .

3- تغيير علاقة الفرد بالمحيط : و يعني هذا سعي الفرد إلى تغيير أنماط العلاقة بينه وبين عناصر

العمل التي تسبب التوتر و الضغوط ..و عناصر العمل قد تكون الزملاء والمرؤوسين أو العمل نفسه

وطريقة أداءه ، والفرد السوي هو القادر على تحديد أو تغيير شكل العلاقات مع هذه العناصر بشكل

يحقق السيطرة والتكيف مع الضغوط .

4- تغيير الضغوط نفسها : هناك ضغوط يقف الفرد منها دون حيلة ولكن هناك ضغوط أخرى يمكن

للفرد التأثير عليها وهذا الأسلوب يحتاج إلى اكتساب مهارات سلوكية معينة .

5- تقبل الموقف و تخفيض الضغط : وهنا يتقبل الفرد الضواغط وما تحدثه من ضغوط و يحدث

هذا غالباً لعدم إمكانيته لتغيير الموقف .. وهناك أساليب يمكن للفرد أن يخفض من خلالها الضغوط مثل الراحة الجسمانية و التأمل ، والتمرينات الرياضية .

وقدم كذلك بيلنج و موس ( Billing & Moos 1984 ) (لطفي عبد الباسط إبراهيم 1994 ص 98 )  
مجموعة من إستراتيجيات تحمل الضغوط شملت :

أ- إستراتيجيات سلوكية نشطة ، قصد بها المحاولات السلوكية الظاهرة التي يقوم بها الفرد للتعامل مباشرة مع المشكلة .

ب- إستراتيجيات معرفية ، وهي جهود يبذلها الفرد لتطويع تقدير الحدث الضاغط

ج- إستراتيجيات إجمامية ، وهي محاولات الفرد لتجنب المواجهة المباشرة مع المشكلة أو اختزال التوتر بطريقة غير مباشرة.

كما قدم فولكمان ولزروس ( folkman & Lazarus 1985 ) (لطفي عبد الباسط إبراهيم 1994 ، ص 98)  
تصوراً آخر لعمليات التحمل و معالجة الضغوط شمل :

أ- العمليات المتمركزة حول المشكلة أو العلاقة الغير الملائمة .

ب- العمليات المتمركزة حول تحمل الألم الانفعالي.

ت- العمليات المختلطة .

ويرى ( سعد الإمارة 2001 ) أن أساليب التعامل ترتبط بالـ

نوعية الضغوط وشدتها .

فأسلوب التعامل مع النكبات يختلف عن أسلوب التعامل مع الضغط الداخلي.

فأسلوب طلب الإسناد الاجتماعي : هو أحد أساليب التعامل مع الضغوط الناجمة عن فقدان شخص

عزيز ، أو النكبات الطبيعية .

أما أسلوب الإسناد الانفعالي : فهو الأسلوب الأكثر استعمالاً مع الأفراد المصابين بالاكتئاب النفسي

وقد تطرق إلى مجموعة من أساليب التعامل مع الضغوط وهي كالآتي :

التصدي للمشكلة ، طلب الإسناد الاجتماعي ، طلب الإسناد الانفعالي ، ضبط النفس ، الخيال و التمني  
التجنب و الهروب ، العدوان ، الإبدال.

أما (حسن مصطفى عبد المعطي 1994 ) فقد حدد إستراتيجيات التكيف أو أساليب مواجهة

الأحداث الضاغطة بسبعة أساليب وهي :

1- العمل من خلال الحدث : وهو يتضمن كيفية استفادة الفرد من الحدث في حياته الحاضرة

وتصحيح مساره بالنسبة لتوقعات المستقبل من خلال التفكير النطقي .

2- الالتفات إلى اتجاهات و أنشطة أخرى ، وهي تقيس مدى قدرة الفرد على إعادة تنظيم حياته من  
جديد بعد الأحداث الصادمة ، من خلال الاهتمام بأمر أخرى تنسيه هذه الأحداث.

3- التجنب و الإنكار : و تتضمن إنكار النتائج المترتبة على الحادثة ، والشعور باللامبالاة الانفعالية  
إزاء الأحداث و الكبت السلوكي للأنشطة المرتبطة بها .

4- طلب المساندة الاجتماعية : وهي تتمثل في محاولة الفرد البحث عن من يسانده ويمده بالتوجيه و  
المساعدة لمواجهة الأحداث بصورة أكثر إيجابية .

5- الإلحاح و الاقتحام القهري : و تتضمن تدخل الأفكار و التلقائية المرتبطة بالحدث بصورة قهرية  
والسلوكيات المتكررة المتعلقة بالحدث بحيث لا يجد الفرار منها .

6- العلاقات الاجتماعية : وتتمثل في دور العلاقات مع الآخرين بحيث يجد فيها الفرد متنفس عن  
الأحداث التي مر بها .

5 تنمية الكفاءة الذاتية : و تشير إلى القيام الفرد بتكريس

7- مشاريع جديدة ترضي طموحاته ، وتطرد الأفكار المرتبطة بالحدث .

أما مارتان و آخرون 1992 ( بطاهر بشير 2005) فقد حددوا أسلوبان من إستراتيجيات التكيف مع

المواقف الضاغطة هما :

1- الإستراتيجيات الانفعالية في المواجهة و التي تتضمن استخدام ردود فعل انفعالية كالتوتر ، والشك ، و الغضب ، و الانزعاج .

2- الاستراتيجيات المعرفية في المواجهة : و تتضمن إعادة التفكير الإيجابي و التحليل المنطقي و بعض أنماط التفكير الرغبي والنشاط التخيلي .

أما ( رجب علي شعبان 1995، ص112) فيرى أن الفرد عند معالجته للأزمة يستخدم مجموعة من

الأساليب التكيفية الإقدامية أو الاقتحامية أو مجموعة من الأساليب الكيفية الاجرامية أو التجنبية ، و

و بالتالي فإن النوع الأول من استراتيجيات التصدي هي الاستراتيجيات الإقدامية التي يوظفها الفرد في اقتحام الأزمة و تجاوز أثارها .

في حين أن النوع الثاني من الإستراتيجيات هي الاستراتيجيات الاجرامية التي يوظفها الفرد في تجنب الأزمة و الإحجام عن التفكير فيها .

فالأفراد ذوي الإستراتيجيات الإقدامية عندما يواجهون أزمة أو موقف ضاغط فإنهم يتصدون للموقف من خلال أربعة أساليب اقتحامية هي :

1- التحليل المنطقي للموقف بغية فهمه و التهيؤ الذهني له.

2- إعادة التقييم الإيجابي للموقف : بحيث يحاول الفرد إعادة بناء الموقف بطريقة إيجابية مع محاولة

استمرارية تقبل الواقع كما هو .

3- البحث عن المعلومات المتعلقة بالموقف الضاغط و المساعدة من الآخرين

3- استخدام أسلوب حل المشكلة للتصدي للأزمة بصورة مباشرة ولتداعياتها .

أما الأفراد ذوو الإستراتيجيات الإجمامية ، عندما يواجهون أزمة أو موقفا ضاغطا فهم يتعاملون مع

الموقف الضاغظ من خلال أربعة أساليب تجنبه وهي :

- 1- الإحجام المعرفي لتجنب التفكير الواقعي و الممكن في الأزمة
- 2- التقبل الاستسلامي للآزمة و ترويض النفس على تقبلها
- 3- البحث عن الإثباتات أو المكافآت البديلة و ذلك بالاشتراك في أنشطة بديلة
- 4- التفيس و التفرغ الانفعالي

ونجد عند (رشاد عبد العزيز موسى 2001 ، ص:56) بحيث تطرق إلى استجابات الإحجام و هي إستراتيجيات يستعملها الفرد لتجنب إثارة القلق، هذه الإستراتيجيات يشار إليها عموماً كتضام دفاعي وقد قسمها إلى نوعين :

- 1- الإحجام الطبيعي : هذه الاستجابة واضحة تماماً ، فالفرد يبدي هذه الاستجابة ببساطة لإبعاد نفسه طبيعياً عن تلك المثيرات التي تظهر أو تسبب ردود فعل انفعالية منفرة أو عقابية ، فهذا النوع من الاستجابة الإحجامية يستجيب فقط للمؤثرات الخارجية .
- 2- الاستبدال:يميل كثيراً من الأفراد لتحويل مشاعر الغضب و الانفعال، وهذه العملية تعتبر من الأساليب اللاشعورية التي تلجأ إليها الأنا لتخفيض مستوى القلق الذي يهدد الفرد . و يعرفه زهران 1988 أي الاستبدال و الذي يطلق عليه تسمية الإزاحة بأنه " عملية توجيه الانفعالات نحو أشخاص أو موضوعات أو أفكار غير الأشخاص أو الموضوعات أو الأفكار الأصلية التي سببت الانفعال . استخدام المؤثرات الموجبة بهدف تخفيض المؤثرات السالبة :

- 1- استجابة عدم التفكير في الموضوع : وهو وسيلة لوقف إدراك الدوافع التي يفشل الفرد إنكارها وهي نوع من استجابة الإحجام ولكنه لا يتجمد عندها .
- 2- الإنكار : وهي من الطرق التي يستعملها الفرد لمواجهة المواقف الحرجة و المثيرة و التي تؤدي إلى إبعاد التوتر و إنفاص الإحباط.
- 3- العقلانية : وهي عبارة عن عزل أو فصل ردود الفعل الانفعالية للفرد عن المجال السلوكي في

4- الحياة بهدف تقليل حدوث الصراع النفسي و بقاء الجاند السالب.

وقد قدم ( لزروس و فولكمان 1984 ، بن طاهر بشير 2005) تصور يقتضي بتصنيف إستراتيجيات

التكيف على النحو التالي :

1- العمليات المتمركزة حول المشكلة .

2- العمليات المتمركزة حول تحمل الألم الانفعالي .

3- العمليات المختلطة .

وفي نفس التصور قدم ( لظفي عبد الباسط إبراهيم 1994) تصنيفا لإستراتيجيات التكيف والذي تبنته

الباحثة في دراستها و يقوم هذا التصنيف على ما يلي :

فهو ينضـر إلى عمليات التحمل على أنها مجموعة النشاطات أو الإستراتيجيات -سلوكية و / أو

معرفية يسعى من خلالها الفرد تطويع الموقف الضاغط و حل المشكلة و / أو تخفيف التوتر الانفعالي

المرتتب عليه وذلك من منظورين:

أولهما - : وجهة التعامل ( التمرکز ) ، حيث تتمركز عمليات التحمل إما نحو مصدر المشكلة أو

الغنفعال المترتب عليها .

ثانيهما - : محتوى عملية التحمل ، ويشمل على المحتوى السلوكي ، المعرفي و المختلط

وعلى هذا الأساس قام بتصنيف عمليات التحمل إلى خمسة فئات وهي :

أ-العمليات السلوكية الموجهة نحو مصدر المشكلة : وهي تتمثل في الأنشطة أو الأفعال التي يقوم بها

الفرد للتعامل مع مصدر المشكلة ومنها :

أ-1-الفعل النشط : وهي تتمثل في قيام الفرد بأفعال لمواجهة المشكلة و الابتعاد عن الأفعال (

الأنشطة ) التي قد تصرفه عن التهديد الذي يواجهه .

أ-2-التريث : وتتمثل في عدم التسرع و إجبار الذات على الانتظار إلى الوقت المناسب ، وقد

يقتضي ذلك استرجاع الفرد لخبرات سابقة في المواقف ا

ب- العمليات السلوكية الموجهة نحو الانفعال : وهي تتمثل في الأنشطة التي يقوم بها الفرد للتخفيف من التوترات الانفعالية المترتبة على المشكلة وهي تشمل :

ب-1 السلبية : تبدو هذه العملية في نقص الجهد في التعامل مع الموقف الضاغط و التحول إلى ممارسة أنشطة أخرى .

ب-2 عزل الذات : وهي تتمثل في محاولة الفرد إخفاء ما حدث ، ويلوم نفسه بأنه سبب ما هو فيه ويحاول الابتعاد عما يذكره بالمشكلة من أشياء و أشخاص .

ب-3 التنفيس الانفعالي : وهي تتمثل في قيام الفرد بأفعال قد لا تكون مرتبطة بالمشكلة و ذلك لتفريغ مشاعر الضغط والتوتر .

ج - العمليات المعرفية المتمركزة حول المشكلة: وتتمثل في الأفكار و الأنشطة الذهنية التي يقوم بها الفرد لدراسة أبعاد المشكلة و محاولة حلها وتشمل ما يلي :

ج-1 إعادة التفسير الإيجابي : وهي جهد معرفي يسعى خلاله الفرد إلى تحويل الموقف الضاغط و ذلك بتغيير أهدافه أو تعديلها ، وقد تبدو هذه الإستراتيجية موجهة نحو الانفعال ، إلا أن إعادة التقدير يقود الفرد إلى أن يسترد أفعالا نشطة توجه نحو مصدر المشكلة .

ج-2 الإنكار : نشاط يسعى من خلاله الفرد تجاهل خطورة الموقف بل رفض الاعتراف بما حدث د - العمليات المعرفية المتمركزة حول الجوانب الانفعالية : وتشمل العمليات التالية :

د-1 القبول ( الاستسلام ) : وهي نشاط يقود الفرد إلى قبول الواقع ومعايشته و الاعتراف به ، وهي إستراتيجية تتضمن الاعتراف بالغياب الحالي لإستراتيجية ما فعالة لحل الموقف ، كما أنها تتضمن نشاط معرفي ضمني - يقود الفرد إلى قبول الواقع والتعايش معه .

د-2 الانسحاب المعرفي العقلي : و تبدو هذه العملية في محاولة الفرد الاستغراق في أحلام اليقظة و التفكير في أشياء و موضوعات بعيدة عن المشكلة . وبالرغم من أن الانسحاب عن هدف ما يعد

إستجابة عالية التوافق - أحيانا - إلا أنها ربما تعوق التحمل

د-3 التفكير الإيجابي (الرجبي): إستراتيجية تتصف بانشغال الفرد بما يمكن أن ينتهي إليه الموقف

إذا ما قام بعمل ما ، وتمنى التغيير و تحسن الموقف و زوال المشكلة وما تسببه من توترات .

ه- العمليات المختلطة : و هي تشمل على عمليتين أساسيتين :

ه-1 البحث عن المعلومات و الدعم الاجتماعي : وتتمثل هذه الإستراتيجية في سعي الفرد الحصول

على المعلومات بغرض النصيحة والمساعدة و الفهم الجيد للموقف ، و يعد ذلك تحملا موجها نحو

المشكلة ، وفي المقابل قد يسعى إلى التأييد و الدعم الأخلاقي أو التعاطف و يعد ذلك مظهرا للتحمل

الموجه نحو الانفعال .

ه-2 التحول إلى الدين : وتوضح هذه الإستراتيجية في إكثار الفرد من الدعاء و ممارسة العبادات ،

حيث يعد الرجوع إلى الدين مصدرا للدعم الروحي ( الانفعالي ) أو سلوكا و عملا لتجاوز الموقف

الضاغط .

ويرى ( عبد الباسط إبراهيم 1994) أن الفرد لا يلجأ إلى العمليات السلوكية -خاصة- الموجهة نحو

مصدر المشكلة إلا إذا كان تقديره للموقف أنه أقرب إلى التحدي المناسب لإمكاناته وقدراته . في

حين يلجأ إلى العمليات المتمركزة حول الجوانب الانفعالية إذا كان تقديره للموقف أنه ضار و مؤذي

ويتجاوز إمكاناته الراهنة و ذخيرته من عمليات التحمل ، ويرى من جهة أخرى أن فعالية عملية ما

للتحمل لا ترتبط بإستراتيجية ما ، بل ترتبط بخصائص الفرد و الموقف معا وما هو متاح لديه من

ذخيرة عمليات التحمل و المواجهة .

وقد صنفتها ( تغزة أمحمد : 1991 ، ص: 31 ) في ثلاثة أنماط من الإستراتيجيات وهي :

1- إستراتيجية التصرف التي تستهدف تعديل الموقف الضاغط في حد ذاته : وهي تتمثل في البحث

عن الحلول للمشكل ، البحث عن المعلومات الإضافية عن المشكل من مصادر شتى ، البحث عن

المساعدة أو المساندة من طرف الآخرين ، فهي تركز على الإستراتيجيات الهادفة إلى تعديل

الموقف الإشكالي في حد ذاته .

2- إستراتيجيات تستهدف التعديل الذهني للدلالة الأصلية لمصدر الضغط أو الإجهاد: وهي تعني تعديل الصورة الذهنية أو الإدراك الأولي عن مصدر الضغط وذلك عن طريق إضفاء دلالة ذهنية ذاتية جديدة غير مؤلمة على الإدراك الأولي لمصدر الضغط و تتمثل في التغاضي عن جوانب المشكل المثيرة للتوتر ، الإنكار العقلي لوجود الضغط .

3- الإستراتيجيات المستهدفة لضبط الانفعال أو الأعراض الناجمة عن الموقف الضاغط بدلا من التحكم في الموقف الضاغط الخارجي في حد ذاته ومن أمثلة ذلك تعاطي العقاقير المسكنة والمهدئة للأعصاب ، تغيير مجرى التوتر و توجيهه نحو مواضيع أخرى غير مجهدة .

أما ( رباب حسين عبد الغني 2009 ،ص19) فقد حددت أساليب التعامل مع الضغوط وفق الأساليب التالية :

1- أسلوب الإيجابية : وهي تتمثل في ما يقوم به الفرد من أفعال توجه مباشرة نحو مصدر المشكلة بغية الحل و التخلص من الموقف الضاغط .

2- أسلوب ضبط النفس : ويتضمن هذا الأسلوب إجبار الذات على انتظار الوقت المناسب

3- أسلوب تحمل المسؤولية : ويتضمن هذا الأسلوب قبول الفرد لذاته و الآخرين ، كما يتضمن قدرة الفرد على تحمل الأخطاء و العيوب .

4- أسلوب البحث عن الدعم الاجتماعي : ويتضمن هذا الأسلوب مدى ما توفره العائلة و الأصدقاء من دعم اجتماعي .

5- حل المشكلات بالتخطيط : ويتضمن هذا الأسلوب تحديد المشكلة بوضوح ، الحصول على المعلومات الكافية ، اختيار البدائل الممكنة للحل .

6- أسلوب تنظيم الوقت : ويتضمن هذا الأسلوب قدرة الفرد على تنظيم الوقت و النشاط .

7- أسلوب إعادة البناء المعرفي : ويتضمن قدرة الفرد على تغيير تفكيره لخفض التوتر و هي تتمثل في قدرة الفرد على ضبط أفكاره و السيطرة عليها .

8- أسلوب تجنب الموقف و التحول عنه : وهي سلوكيات تساعد في تأجيل مواجهة الموقف الضاغط و القيام بأنشطة أخرى بعيدة عن المشكل .

9- أسلوب الانعزال : و يتمثل في تجنب و الانفصال عن

10- ممارسة عادات معينة : ويتضمن هذا الأسلوب العديد من العادات التي يمارسها الأفراد للتقليل من الضغط ، كالجوء إلى الأكل الزائد ، تناول بعض الأدوية للتقليل من الضغط .

11- أسلوب العدوان : وهي تتضمن إلحاق الأذى بالآخرين ماديا كان أو معنويا .

12- أسلوب الاسترخاء : ويتضمن هذا الأسلوب القدرة على خفض الإثارة من خلال استخدام إجراءات الاسترخاء .

13 أسلوب الاقتصار على الممارسات الدينية : و يتضمن هذا الأسلوب الإكثار من العبادات و الدعاء ، بحيث يصبح مصدرا للدعم الروحي و الانفعالي ، سلوكا وعملا لتجاوز الموقف الضاغط .

وقد صنفها ( بن طاهر بشير 2005، ص14) في 18 ثمانية عشر نوع من الإستراتيجيات وهي :

التحليل المنطقي للمشكل و البحث العقلي عن الحل ، إعادة التفسير و التقويم الإيجابي للوضعية أو الموقف ، تقبل الوضعية ، الاجترار ، التفكير الغير الواقعي ، الإنكار ، الإلغاء و التجنب ، التنفيس الانفعالي ، البحث عن إثباتات بديلة بغرض المكافأة الذاتية ، المغالاة في الشرب و تناول المهدئات استبدال المؤثر ، التكيف مع الواقعية ، الإسناد الذاتي للمسؤولية ، تضخيم الكفاءة الذاتية ، البحث عن المساعدة ، البحث عن المواساة و الشفقة ، الاسترخاء و التأمل ، التحول إلى الدين .

أما ( سعد الإمارة 2001) فيرى بأن التصور العام عن أساليب التعامل ( Coping ) مع الضغوط

شامل ويحتاج إلى تفصيل أكثر و خاصة إذا استخدم مع آليات دفاع اللاشعورية .. فيرى بعض علماء النفس بأن أساليب التعامل مع الضغوط تعتمد على أنها :

(أ) وسيلة تعديل أو محو الموقف الذي يزيد من حدة المشكلة التي تسبب الضغط .

(ب) وسيلة التحكم الإدراكي و استدعاء الخبرات لتحديد المشكلة .

(ج) وسيلة التحكم بالنتائج الانفعالية للمشكلة ضمن حدود الاستجابة الناجحة للحل.

وعموما نرى بأن التعامل مع الضغوط عبارة عن أساليب تختلف باختلاف الأفراد أنفسهم وقد صنفها إلى :

**التصدي للمشكلة :** ويقوم هذا الأسلوب على ثلاث عمليات  
1- التعامل النشط .

2- كف الأنشطة المتنافسة

3- الكبح

و يعتمد هذا الأسلوب على قوة الشخصية و الشجاعة في مواجهة المواقف الضاغطة .

**طلب الإسناد الاجتماعي و الانفعالي :** وفيها يحاول الفرد الحصول على مساعدة الآخرين اجتماعيا

أو نفسيا ،أو طبيا .

**ضبط النفس :** وهي تعتمد على معالجة الموقف بخبرات و قوة رغم التوتر و الإثارة ، فالتحكم و

تقليل وطأة الأحداث تضل مفتاح حل المشكلة من خلال القدرة على ضبط الاستجابة الانفعالية .

**الخيال و التمني :** يلجأ الفرد إلى هذا النوع من التعامل عندما لا يستطيع مواجهة الموقف مباشرة ، و

بالتالي ينسحب من الحياة الفعلية .

**التجنب و الهروب :** عندما لا يجد الفرد الإمكانيات المتوفرة لديه والكافية للتعامل مع الضغط السائد

فالكثير من الذين يتعاطون العقاقير يجدون فيها وسيلة للهروب من المواجهة ، فقد يختار البعض هذا

الأسلوب على حسب نمط شخصيته .

**العدوان :** وتتمثل هذه الإستراتيجية في الاستجابة لموقف لم يحقق صاحبه نتائج مثمرة ، فمعظم الناس

عندما يواجهون تحديا قويا يصبون نار غضبهم في غير مكانه .

**الإبدال :** وتهدف هذه الطريقة إلى التحكم أو التخفيف من شدة الضغط عن طريق الإبدال وتتمثل في

الأكل بنهم ، التدخين .. كل تلك التفرجات جسدية يتفاوت وعي الناس لها و لكنهم يمارسونها يوميا .

إلى جانب هذه الأساليب في التعامل مع الضغط ، يضيف الآليات اللاشعورية أو الحيل الدفاعية

بحيث يرى سيجموند فرويد بأن الناس يلجأون إليها لحماية أنفسهم وهي أساليب عقلية لا شعورية

تقوم بتشويه الخبرات و تزييف الأفكار و الصراعات التي تمثل تهديدا ومن هذه الآليات الدفاعية نذكر

الكبت : إن استخدام هذه الآلية يحرر الإنسان نفسه ولو مؤقتاً بشكل عبثاً لا يطيقه.

- 1- التعويض : حيلة دفاعية لا شعورية يلجأ إليها الإنسان حينما يبتغي سلوكاً يعرض فيه شعوراً بالنقص وقد يكون هذا الشعور وهمي أو حقيقي و هي تهدف للارتقاء إلى المستوى الذي وضعه الإنسان لنفسه أو الذي فرض عليه من علاقته بالآخرين
  - 2- التبرير : وهي إعطاء أسباب مقبولة اجتماعياً للسلوك بغرض إخفاء الحقيقة عن الذات ، وهي ترمي إلى محافظة الفرد على احترامه لنفسه وتجنبه الشعور بالإثم ، وتعطيه الشعور أن ما قام به قد جاء بناءً على تفكير منطقي معقول .
  - 3- التحويل : وهي آلية دفاعية تستخدم للدلالة على نقل نمط من السلوك من عمل إلى آخر .  
التكوين العكسي : وهي إخفاء الدافع الحقيقي عن النفس إما بالقمع أو بالكبت ، فهذا الميكانيزم يساعد على الابتعاد عن المواجهة الفعلية .
  - 4- النكوص : وهو الارتداد أو التقهقر إلى مرحلة سابقة من مراحل العمر الممثلة في النمو النفسي وتتجلى مثلاً في تذكر الماضي المليء بالأمان و الرخاء الذي عاشه .
  - 5- التقمص : وهي عملية لا شعورية بعيدة المدى ، نتائجها ثابتة ، ويكتسب بها الشخص خصائص شخص آخر تربطه به روابط انفعالية قوية.
  - 6- الخيال : ويصدر الخيال من العمليات العقلية المعرفية المتمثلة في الإدراك ، التفكير ، التذكر الانتباه ، النسيان . ففي الخيال يستطيع الفرد أن يتجنب شدة الضغط الواقعة عليه من البيئة الخارجي
  - 7- التسامي ، الإعلاء : آلية دفاعية يلجأ الفرد و تعتبر من أهم الحيل الدفاعية و أفضلها و يدل استخدامها على الصحة النفسية للفرد ، فهذه الآلية الدفاعية تخفف من شدة الصراعات و التوتر الداخلي لدى الإنسان من خلال تحويل تلك الأفكار و الصراعات إلى مجالات مفيدة و سليمة و مقبولة اجتماعياً .
- وقد أطلق عليها ( علي عسكر :2003 ص177) الأساليب الشخصية للتحكم في الضغوط وهي :

التطعيم الانفعالي : و التي هي مستمدة من عملية التطعيم ال

ضد الأمراض ، فإن بعض الباحثين يدعون إلى تطبيق نفس الفكرة لإيجاد مناعة ضد الضغط و يتم ذلك من خلال المعايضة الذهنية من جانب الفرد الذي يسبب له القلق و الانزعاج .

وتمر هذه المعايضة أو الاندماج الذهني بثلاث مراحل :

1- جمع معلومات واقعية و كاملة عن الموقف المسبب للقلق .

2- جمع المعلومات عن المصادر الخارجية المتوفرة والتي يمكنها تقديم المساعدة للتعامل بفعالية مع المشكلة .

3- تشجيع النفس على تبني خطط لمواجهة الموقف مع الاعتراف الشخصي بوجود الضغوط ووجوب مواجهتها .

إعادة البرمجة الذهنية : ويقصد بها التعامل مع الموقف الضاغط من خلال :

التوقف الفوري عن الاسترسال في الأفكار السلبية .

إعادة التفكير : ويقصد بها التفكير المنطقي و إختيار البديل الأفضل لحلها .

التصور الذهني : لا تقتصر فائدة التصور الذهني في تمكين الفرد من التعامل الفعال مع الموقف

الضاغط ، بل يجد الفرد نفسه في حالة ذهنية نشيطة وقادرة على توليد الأفكار المساعدة على تجنب

المواقف الضاغطة .

التقييم الذهني : ويتم ذلك من خلال وضع الموقف غير سار في منظور واقعي يتيح رؤية صحيحة

لجوانبه و نتائجه على الفرد ، فما يفعله التقييم الذهني هو وضع الأمور في موقعها الصحيح .

الأساليب الذهنية البدنية : و تستخدم هذه الوسائل للوصول إلى حالة من الاسترخاء البدني الذهني

وتكمن أهمية الأساليب البدنية في أن معظم البرامج التي تهدف إلى التحكم في الضغوط تتضمن

أساليب الاسترخاء ، ومن هذه الأساليب نذكر

التأمل ، الاسترخاء التدريجي ، عمليات الاسترخاء السريعة ، التنفس ، النشاط البدني المنتظم ، التغذية

الصحية .

## الخلاصة :

من خلال استعراضنا لمجموعة من الدراسات التي تناولت أنواع الأساليب أو الإستراتيجيات التي يتبناها الفرد في مواجهة المواقف الضاغطة نجد أن معظمها يتفق على أنه يوجد نوعين من الإستراتيجيات وهي الإستراتيجيات الإيجابية و الإستراتيجيات السلبية لمواجهة المواقف الضاغطة. وتعتبر الإستراتيجيات الإيجابية على ذخيرة الفرد المتمثلة في الشخصية القوية و القدرات المعرفية المتنوعة لمواجهة المشكل مباشرة ، وتعتبر الإستراتيجيات السلبية على نقص إمكانيات الفرد لمواجهة الموقف الضاغط .

إن التنوع في الإستراتيجيات يعكس التنوع في استجابة الفرد التي ترتبط بنمط شخصيته و تكوينه ، ونوع البيئة و الوسط الاجتماعي الذي يتحرك فيه و الذي يؤثر بدوره في تشكيل شخصيته و نموها و تحديد أسلوب التعامل مع الضغط .

فأساليب التعامل مع الضغوط لا تقتصر على العمليات الشعورية ، ولكن يعتمد كذلك على العمليات أو الآليات الدفاعية اللاشعورية التي تلعب دور كبير في التخفيف من شدة الضغط و تحقيق التوازن الداخلي .

وتؤكد كذلك هذه الإستراتيجيات على أهمية إدراك الموقف في تبني الإستراتيجية المناسبة ، فاختلاف الأفراد في إدراكا تهم للمواقف التي يتعرضون لها ينتج عنه اختلاف في رد الفعل الناتج عن

الضغوط . فالنظرة الديناميكية لهذه الإستراتيجيات يجعلنا نبتعد عن النظرة السناتيكية التي تنظر إلى إستراتيجيات التكيف على أنها سمة تميز صاحبها و تتسم بالثبات ، أو كعمليات دفاعية يقوم بها الانا ، ولكن الذي أجمعت عليه هذه الدراسات هو المخرجات المتوافقة لهذه الإستراتيجيات التي تجعل الفرد يشعر أن تلك الإستراتيجيات أو غيرها قد ساعدته على التخفيف من الضغط و التوتر و بالتالي الوصول إلى التوافق النفسي .

## القيم :

تمهيد :

تعتبر القيم خاصية من خصائص المجتمع الإنساني، فالإنسان هو موضوع القيم، فالقيم عملية اجتماعية تختص بالجنس البشري، وتشتق أهميتها ووظائفها من طبيعة وجوده في المجتمع، فلا وجود للمجتمع البشري دون قيم، فهما ظاهرتان متمسكتان أشد التماسك، ويشبههما كروبير: "بأنهما كسطحي الورقة في تلاصقها، فإذا محونا من أي مجتمع إنساني قيمه، فإننا بذلك قد سلخنا عنه بشريته" ( ماجد الزيود، 2006، ص21 )

وتشكل دراسة القيم أهمية خاصة، بحيث تمثل أي القيم إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الفرد والجماعة، وبالتالي فإن دورها يتمثل في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي، وتشكل الطابع القومي أو الشخصية القومية. ( ماجد الزيود، 2006، ص21).

ولعل أهمية دراسة القيم تظهر جليا عند التأكد أن سلوك العامة يخضع لمجموعة من القيم التي تؤثر عليه وتحدد اتجاهاته.

ولعل هذا الفصل المخصص لدراسة القيم وأهميتها، يساعدنا على تسليط الضوء عليها ومعرفتها ديناميكيتها، وكيفية تأثيرها على السلوك، بما أن المنظمة التربوية تتكون من مجموعات إنسانية أصبح من الضروري الإلمام بهذا الإنسان من جميع جوانبه، وذلك قصد فهم طبيعته والتأكد من العناصر الكامنة وراء سلوكاته المختلفة وذلك بغية التنبؤ والتحكم في سلوكه أمام مختلف الوضعيات بحيث يؤكد ("غياث : 1998، ص 16") لا تتطلق تصرفات العمال و سلوكا تهم من عدم، وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية و اجتماعية، و حضارية، و بالتالي يكون الحكم على الأمور وتقييمها والتصرف إزاءها تبعا لطبيعة تلك الأفكار والأحكام والقيم "

ويرى (محمود سلمان العميان: 2004، ص109) بان القيم تعتبر أحد الجوانب الهامة في دراسة

السلوك التنظيمي و يعود السبب في ذلك على أنها تشكل أسا

إدراكاتنا و ينظر إليها كذلك كقوة محركة و منظمة للسلوك ، و تعتبر كذلك كمعيار يلجأ إليه الافراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية .

و يشير McMurry ( نفس المصدر) إلى أثر القيم في السلوك فيقول " إن القيم تقوم بتحديد ما يعتقد الفرد صحيحا و أخلاقيا "

ومنهم من يرى أن للقيم أهميتها في تحقيق الصحة النفسية للأفراد ، فهي من عوامل الوقاية من الأمراض النفسية ، فالقيم المرتبطة بذات الفرد تشكل وجهة نظره للحياة وطريقته في التعامل الاجتماعي ومن ثم تحقيق التكيف النفسي . كما أن القيم التي تحدد معايير الحلال والحرام ، وما هو مقبول وما هو مرفوض في المجتمع ، تشكل سلوك الفرد و تعامله الاجتماعي ما يؤثر في توافقه النفسي .

### 3-1- تعريف القيم :

يعتبر مفهوم القيم من المفاهيم الشائعة في مختلف العلوم الاجتماعية والإنسانية ، إلا أنه لا يوجد ثمة اتفاق بين العلماء حول تعريف موحد لهذا المفهوم ، وذلك لاختلاف منطلقاتهم الفكرية وحقولهم الدراسية . والصعوبة الثانية التي تكمن في عدم توحيد تعريف موحد للقيم ذلك لارتباطها بالأفراد فالأفراد مختلفون في أمور كثيرة كالإدراك و الشخصية وهو بالتالي يؤثر على تحديد مفهوم القيم . ويؤكد ( سهير كامل أحمد 2001 ، ص 187 ) هذا الغموض في تحديد تعريف القيم فيقول : تعتبر دراسة القيم من أهم الدراسات التي تهتم بها البحوث النفسية في الوقت الحاضر ، وذلك لارتباطها بعدة نواحي نظرية وتطبيقية في ميدان علم النفس ، وقد وضعت عدة تعريفات للقيم و اختلف استخدام العلماء و تعريفهم لمصطلح القيمة اختلافا واسعا ابتداء من المستوى الإجرائي حتى مستوى ما وراء النظرية . ويضيف كذلك ( سامي محمد ملحم 2001 ، ص 137) أن صعوبة تحديد مفهوم القيم يعود

إلى اعتبار أن القيم من المفاهيم التي أهتم بها العديد من الباد

والتربية و الاقتصاد و علم الاجتماع و علم النفس و الدين مما ترتب على ذلك نوع من الخلط و الغموض في استخدام هذا المفهوم من تخصص لآخر ومن مجال لمجال آخر. إلا أن هناك شبه إجماع

و اتفاق على أن القيم تقوم بدور هام في علاقة الفرد بالجماعة و أن هذه العلاقة يجب أن توضع في

شكل يساعد على إشباع الأفراد و نمو الجماعات ( طارق كمال 2005، ص48)

وترى ( بشير معمريه 2001) أن الاتفاق في تحديد مفهوم القيم باختلاف التخصصات يكمن في

أن القيم هي مجموعة أحكام التقويمية التي يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية و الاجتماعية و المادية

وهذه الأحكام في جوهرها نتاج اجتماعي استوعبه الفرد و تقبله بحيث يستخدمها كمحكات أو مستويات

أو معايير .

من بين التعريفات المختلفة لمفهوم القيم نذكر ما تطرق إليه (ماجد الزيود ، 2006 ، ص 22 ، 23 )

- يعرفها تالكوت بارسونز ( Parsons talkott ) : بأنها "عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معيارا ، أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف "

- ويرى أميل دوركهيم ( E.durkheim ) : أن القيم هي إحدى آليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد الخارجة عن تجسيدا تهم الفردية "

- وترى كلاكهون ( Kluckohn ) : "أنها مفهوم -واضح أو ضمني- خاص بالفرد أو بالجماعة ، يؤثر على الاختيار من بين نماذج الأفعال أو الوسائل أو الغايات "

- ويعرفها هوفستاد ( Hofstad ) : بأنها اعتقادات عامة تحدد الصواب من الخطأ، و الأشياء المفضلة من غير المفضلة "

- ويعرفها شوارت ( Schwart ) : بأنها عبارة عن مفاهيم ، أو تصورات للمرغوب ، تتعلق بضرب

من ضروب السلوك ، أو غاية من الغايات ، و تسمو أو تعلو على المواقف النوعية ، ويمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية .

- ويرى حليم بركات بأن القيم "هي المعتقدات حول الأمور والغايات و أشكال السلوك المفضلة

لدى الناس، توجه مشاعرهم ، وتفكيرهم ، ومواقفهم ، وتصرفاتهم ، واختياراتهم ، وتنضم علاقاتهم

بالواقع والمؤسسات والآخرين ، و أنفسهم و المكان والزمان ، و تسوغ مواقفهم ، وتحدد هويتهم ومعنى

وجودهم ، أي تتصل بنوعية السلوك المفضل بمعنى الوجود

- السمالوطي أن القيم مجموعة الأفكار المشتركة وجدانيا ، تدور حول ما هو مرغوب فيه

والتي يرتبط فيها أعضاء الجماعة وجدانيا بحكم تمثيلهم إياها بفعل عمليات التنشئة الاجتماعية

والتي تسهم في تنظيم السلوك "

تعتبر القيم موجّهات عامة للسلوك ، أو هي الأطر المعيارية التي يلتزم بها الأفراد عندما يسلكون على

نحو معين ، والقيم بهذا المعنى تتسم بمجموعة من الخصائص المشتركة ، ومن هذه الخصائص أنها

تحتوي على عناصر معرفية أي أن التوجه إليها يرتبط بالانتقاء أو الاختيار وأنها موجّهات للسلوك

تأخذ شكلا ظاهريا أحيانا وضمنا أو مستترا أحيانا أخرى .

أما (جمال فرفار 2008 ، ص369) فقد لخص هو الآخر مجموعة من التعاريف لمجموعة من الباحثين

بأن القيم هي عبارة عن مستوى أو معيار للانتقال من بين بدائل أو إمكانات اجتماعية متاحة أمام

شخص في موقف اجتماعي "محمد خليفة "

أما بارسونز - parson - فيرى أن استمرار الجماعة مرهون بضمان تجديد القيم "ويميز بين

أربعة أنساق فرعية مترابطة [ثقافية ، اقتصادية ، سياسية ، اجتماعية ] التي تؤدي بدورها إلى تماسك

كل تجمع اجتماعي .

ويرى هنري ماندراس -henri mandras- أن القيم تمثل نسقا في التنظيم المعنوي الذي يوجه

فعاليات السلوك الإنساني وهي بالتالي تعكس منظومة احتياجاتنا واهتماماتنا .

-أما يونغ : فيعرف القيم على أنها تركيب من الأفكار والاتجاهات التي تعطي مقياسا للتفضيل ، أو

أولوية للدوافع و الأهداف و كذلك لمجرى الفعل من الدافع إلى الهدف "

ويعرفها ( مقدم عبد الحفيظ1994) أنها عملية ذهنية ذاتية ترتبط بتكوين اختيارات و تسمى عادة

نظرية التقييم بدلا من نظرية القيمة

و يرى ( محمد عبد المجيد ،ص189) بأن :

- القيم هي التزام عميق من شأنه أن يؤثر على الاختيارات

بواسطة الأفراد إنما يعني بالنسبة لهم أو بالنسبة للآخر (توقعا) ممارسة لأنشطة سلوكية معينة تتسق و ما هو مفترض لديهم من قيم "

-القيم هي أهداف يسعى إليها الفرد بغية تحقيقها ،وهي في وقوفها كأهداف ،تمثل مرجع حكم للأفراد على أنماط سلوكهم ، كما تحدد من خلالها أهدافهم في ميادين كثيرة من الحياة و يعبر عن القيمة من خلال الألفاظ أو العبارات أو ضمنا كما تكتشف بشكل غير مباشر فيما يصدره الفرد من سلوك " و القيم تكوين فرضي يستدل عليه من خلال التعبير اللفظي والسلوك الشخصي والاجتماعي ،وهي عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني و أوجه النشاط و القيمة بمعناها المجرد هي أي شيء أو ظاهرة أو سلوك له قيمة لدى الفرد نتيجة لتقديره أو تقويمه الخاص لهذا الشيء أو الظاهرة أو السلوك .( سهير كامل أحمد ، ص186،2001).

ويرى ( سامي محمد ملحم :2001 ص137 ) إن القيم وجدت مع الإنسان وعملت كإطار محدد لسلوكه و لتنظيم علاقاته مع الآخرين ، وهي عبارة عن مفاهيم أو تصورات للمرغوب فيه و تختص بشكل من أشكال السلوك أو غاية من الغايات ، ويمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية .

ونجد عند( محمود عطا حسين 2007 ) يرى أن القيم هي موجّهات لسلوك الأفراد و إطار مرجعي يحكم تصرفاتهم و يحدد أهدافهم و طموحاتهم و ينظم علاقاتهم بأنفسهم و مجتمعاتهم .

ونجد من قام بتعريف القيم استنادا لمجموعة من المجالات أو مجموعة من الميادين :  
الناحية الاجتماعية : و يتضمن مفهوم القيمة بالمعنى الاجتماعي اتخاذ قرار أو حكم يتحدد على أساسه سلوك الفرد أو الجماعة إزاء موضوع ما .

من الناحية النفسية : أما القيمة بالمعنى النفسي ، فهي تنظيمات معقدة لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشياء أو الأشخاص أو المعاني ، سواء أكان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات متفاوتة صريحا أو

ضمنيا ، ويمكن تصور هذه التقديرات على أساس أنها امتداد يبدأ بالتقبل ويمر بالتوقف و ينتهي

بالرفض و يتضمن مفهوم القيمة بالمعنى النفسي تركيزه على

أما المفهوم الديني للقيم فينظر إليها على أنها عملية تفضيل تقوم على الاستقامة و الاعتدال ، وتتعلق أساسا من مصادر أحكام الشريعة.

أما في مجال الاقتصاد فهي تعني صلاحية الشيء لإشباع حاجة ( قيمة المنفعة )

أما الفلاسفة فيرون أن مهمة الفلسفة تستند إلى أساس قيمي ، فهي التي تبرر المبادئ و تكشف

الافتراضات و تناقش القيم الرئيسية ظاهرة كانت أو خفية

فمن خلال هذه التعاريف يتضح لنا جليا أن القيم هي بمثابة معايير اجتماعية للسلوك الإنساني تحدد

الصواب من الخطأ ، تحدد المرغوب فيه من المرغوب عنه وهي كذلك معيار للضبط الاجتماعي

، وموجهات للسلوك الفردي فهي ليست صفات مجردة ، أو نظرية ، وإنما يتم ترجمتها إلى سلوك

والقيم هي التي تقدم التبريرات التي تساق للأفعال ، وسواء تم ذلك نزولا على تقدير ذاتي ، أو اجتماعي

و من هنا تأتي أهميتها في تفسير السلوك والدوافع إليه ، ذلك لأن القيم من أهم الوسائل التي تزيد من

فهمنا للشخصية الإنسانية و تمكننا من تفسير الاختلافات في السلوك.

أما الطالبة و استخلاصا للتعاريف المتعددة ترى بأن القيم هي مجموعة من المعتقدات و المبادئ

الكامنة لدى الفرد و التي تعمل على توجيه سلوكه و ضبطه.

### 3-2- خصائص القيم :

تكمن أهمية القيم في الخصائص التي تتميز بها و التي تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى

المرتبطة بها ، زيادة على كونها أحد المحددات المهمة للسلوك الاجتماعي وهي نتائج لاهتمامات الفرد

و الجماعة ونشاطهما ، ويمكن إجمالها في التلخيص الذي قدمه ( ماجد الزيود 2006 ، ص 24 )

- إنها إنسانية ، بمعنى أنها تخص البشر دون غيرهم

- إنها غير مرتبطة بزمن معين ن فالقيم إدراك يرتبط بالماضي و الحاضر و المستقبل ، وهي

بهذا المعنى تبتعد عن معنى الرغبات ، أو الميول التي نـ

– إنها تمتلك صفة الضدية ، فلكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطبا إيجابيا وقطبا سلبيا ، والقطب

الإيجابي هو الذي يمثل القيم أما القطب السلبي يمثل ضد القيمة .

– إنه نسبية ، أي أنها ليست مطلقة ، بل تمتاز بالثبات النسبي وهي تختلف من مجتمع لآخر تبعا

لعوامل الزمان و المكان .

– إنها معيارية ، بمعنى أن القيم تعتبر بمثابة معيار لإصدار الأحكام ، تقييم وتفسير و تعلل من

خلالها السلوك الإنساني .

– أنها متعلمة : أي أنها مكتسبة من خلال البيئة وليست وراثية ، بمعنى أنه يتم تعلمها و اكتسابها

عن طريق التنشئة الاجتماعية المختلفة .

– أنها ذاتية ، بمعنى أن وزن القيمة و أهميتها يختلف من فرد لآخر .

ويضيف آخرون زيادة على هذا خصائص أخرى :

القيم تسلسلية أو ترتيبية : تترتب القيم لدى كل فرد ترتيبا هرميا ، يعرف بالسلم أو الإطار أو النسق

القيمي فأعلى قيمة هذا النسق تكون القيمة الغالبة على سلوك الفرد ، فمثلا التاجر تكون قيمه

الاقتصادية على قمة هرم قيمه ، ورجل الدين تكون القيمة الدينية على قمة هرمه القيمي .

ويضيف ( بوشلاغم يحيى 1999 ، ص25) خاصية أخرى تتمثل في أن للقيم ثلاث جوانب أساسية

وهي الجانب المعرفي ، الجانب العاطفي ، الجانب السلوكي .

فالجانب المعرفي هو الذي يقود الفرد إلى معرفة ما هو مرغوب ومفضل ، فالفرد الذي يتبنى قيمة

معينة نحو شيء ما فهو بهذا الشكل يعرف الطريق الصحيح الذي ينبغي إتباعه من أجل تحقيق هذه

القيمة ، وهو يستشعر مشاعر معينة نحو موضوع القيمة من خلال موافقته أو رفضه لكل مل يتسق مع

موضوع القيمة أو ما يخالفه وهذا ما يميز الجانب العاطفي للقيمة ، وأما إتيان الإنسان بسلوك معين

نحو موضوع القيمة فهذا ما يدل على الجانب السلوكي للقيم .

– أنها تتميز بتدرج معين في سلم أو ما يعرف بالنسق القيمي ، فالقيم تخضع لدى الإنسان لترتيب

معين داخل سلم للأهمية ، و الترتيب هذا يتحدد من خلا

72

و التطور الذي يعيشه الإنسان يجعل هذه القيم في تنافس فيما بينها حول الأهمية النسبية .  
وقد لخصها ( محمود سلمان العميان 2004 ، ص108 ) في سبعة خصائص وهي كالتالي :

- 1- إنها إنسانية
  - 2- إنها صعبة الدراسة بسبب تعقيداتها .
  - 3- إنه نسبية ، أي تختلف من شخص لأخر بالنسبة لحاجاته و رغباته و تربيته و ظروفه ، ومن زمن إلى زمن ، ومن مكان إلى مكان ، ومن ثقافة إلى أخرى .
  - 4- تترتب فيما بينها ترتيبا هرميا ، فتهمين بعض القيم على غيرها .
  - 5- تؤثر القيم في الاتجاهات و الآراء و الأنماط السلوكية بين الأفراد .
  - 6- مألوفة و معروفة لدى أفراد المجتمع و مرغوبة اجتماعيا لأنه تشبع حاجات الناس
  - 7- إنها ملزمة و أمرية لأنها تعاقب و تثيب، كما أنها تحرم و تقرض .
- أما (سامي محمد ملحم 2001، ص138) فقد لخصها في النقاط التالية :
- 1- إنها مفهوم اجتماعي يتعلق بماهية الأشياء و نظرة الجماعات لها
  - 2- أكثر ثباتا وديمومة و أصعب تغييرا و تطويرا من الاتجاه
  - 3- مكتسبة و تتولى المؤسسات النظامية الخاصة و العامة تعليمها
  - 4- قابلة للقياس و التقويم من خلال السلوك الملاحظ .
  - 5- يمكن التعبير عنها بصيغ منطقية واضحة و محددة .
  - 6- تشكل جزءا من ثقافة الفرد و المجتمع ، ولهذا فهي قيم اجتماعية .
  - 7- لا يمكن إخفاءها و يحرص الفرد على إظهارها في سلوكه .
  - 8- تعمل على خلق اتساق بين قيم الفرد و قيم الإطار الحضاري الذي ينتمي إليه ، ويعيش فيه
  - 9- تتكون من ثلاث أبعاد أساسية : البعد المعرفي ، الوجداني ، الأدائي .

ونس العناصر تقريبا تطرق إليها ( سهير كامل أحمد 1  
فرفار 2008، ص370)

### 3-3- مصدر القِيَم :

من الضروري إدراك أن القيم لا تظهر بصفة فجائية لدى الأفراد، بل هي تتشكل وتترسخ لدى الفرد

عبر نموه و تطوره وما يتلقاه خلال تنشئته ، ويمكن تلخيص أهم المصادر فيما يلي :

لقد حددها ( بوفلجة غياث 1998 ، ص17) في المصادر التالية :

العوامل الدينية  
العوامل التاريخية  
العوامل الاجتماعية  
العوامل السياسية  
العوامل الاقتصادية  
العوامل التنظيمية

قيم ثقافية \_\_\_\_\_ النسق القيمي للعامل

شكل يبين المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل

و إلى جانب هذه المصادر هناك مصادر أخرى لتكوين القيم للقيم ونذكر منها

1- التعاليم الدينية : يعتبر الدين أحد أهم المصادر التي يستمد منها الإنسان قيمه لما له من تأثير في

النفوس ويمكن القول أن الدين هو المصدر الرئيسي للقيم ، بحيث يعتبر الإسلام مصدرا للتشريع و

توجيه السلوكات و تصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية و المهنية ، ولهذا فلا غرابة أن

يتأثر العامل بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية بحيث نجد عدة آيات تتضمن معنى القيمة

باعتبارها

الاستقامة والكمال، فقد وردت كلمة القيمة في القرآن الكريم في قوله تعالى " فيها كتب قيمة " ( سورة

البينة: الآية 3) وقوله " ذلك الدين القيم: ( سورة التوبة : الآية 36). ويساهم كذلك في تحديد قيم الفرد  
و اتجاهاته نحو العمل .

2- التنشئة الاجتماعية: إن الفرد الذي يعيش في مجتمع ما تختلف قيمه عن فرد يعيش في مجتمع آخر

فالقيم تعتبر بهذا المعنى نسبية تتغير بتغير المكان و الزمان ، و الثقافة ، وتعتبر الأسرة من أهم

المؤسسات الاجتماعية التي تساهم في غرس القيم في أبناءه  
السائدة

- 3- الخبرة السابقة : إن خبرة الشخص السابقة تعتبر مصدرا لتشكيل القيم و ذلك من خلال الأوزان التي يعطيها للأشياء التي يلاقيها و يمر بها في مختلف المواطن ، فالشخص الأمي مثلا الذي لم يتعلم يعطي قيمة كبيرة للتعليم ، ويحاول أن يعوض ذلك بتعليم أولاده ، لأنه قد اختبر معانات الشخص الغير المتعلم .
- 4- الجماعة التي ينتمي عليها الفرد : إن عضوية الفرد في مختلف الجماعات تعتبر مصدرا من مصادر القيم ، فالفرد قد يغير قيمه في كثير من الأحيان تحت ضغوط الجماعة التي ينتمي إليها .
- 5- العوامل التاريخية : إن ما نشاهده اليوم من سلوكيات و تصرفات و اتجاهات العمال إنما هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع .
- 6- العوامل السياسية و التنظيمية : إن للعوامل السياسية والتنظيمية أثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم و بالتالي لها انعكاسات على تنظيم العمل و سلوكيات المستخدمين .

#### 3-4- تصنيف القيم ————— :

لما كان من الضرورة بمكان تصنيف القيم ليتمكن فهم و تسهيل دراستها ومعرفة الإطار الذي سنتناوله الطالبة في دراستها ، وبعد الدراسة المسحية لمجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع القيم وجدت الطالبة التصنيفات التالية :

على أساس المحتوى ، على أساس الهدف ، على أساس الشدة ، على أساس العمومية ، الوضوح ، الدوام و الاستمرار .

فمن حيث تصنيفها على أساس المحتوى، أورد السيكولوجي الألماني سبر انجر في "كتابه أنماط

الرجال " تصنيفا للقيم على أساس المحتوى وهي كالتالي :

من خلال دراستنا لمجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع القيم ، فقد كان هناك شبه إجماع على

التصنيفات التالية : النظرية ، السياسية ، الاجتماعية ، الاقتصادية ، الجمالية ، الدينية ، وهي القيم

التي صاغها " ألبورت ، ف.فرنون ، لندرزي " فيما بعد إجر

يلي : القيمة النظرية أو العلمية : وتظهر في ميل الفرد إلى اكتشاف الحقيقة ، وهو في ذلك يتخذ  
اتجاهها معرفيا من العالم المحيط به .

القيمة الاقتصادية : ويعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع و يتخذ من العالم المحيط به وسيلة  
للحصول على الثروة و زيادتها عن طريق الإنتاج .و يتسم الأفراد الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة  
عملية .

القيمة السياسية أو التسلطية: و يعبر عنها باهتمام الفرد و ميله إلى الحصول على القوة ، فهو شخص  
يميل إلى السيطرة و التحكم في الأشياء و الأشخاص و ممارسة العمل السياسي .

القيمة الاجتماعية أو الإنسانية: ويعبر عنها باهتمام الفرد و ميله إلى غيره من الناس و يتميز  
الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالحنان والعطف.

القيمة الجمالية أو الفنية: ويعبر عنها باهتمام الفرد و ميله إلى حب ما هو جميل ، فهو ينظر إلى العالم  
نظرة تقديرية من ناحية التكوين ، و التنسيق و التوافق الشكلي و يتميز الأفراد الذين تسود عندهم هذه  
القيمة بالميل إلى الفن و الجمال .

القيمة الدينية: ويمتيز الأفراد الذين تسود عندهم هذه القيمة، بإتباع تعاليم الدين في كل نواحي الحياة.  
ولا يعني هذا التقسيم أن الأفراد يتوزعون عليها على فئات منفصلة و لكن توجد جميعها عند كل  
الأفراد، غير أنها تختلف في درجة وجودها عند كل واحد منهم .

التصنيف حسب الوضوح : ، حيث هناك قيم صريحة وواضحة ، كالقيم المتعلقة بالخدمة الاجتماعية و  
المصلحة العامة ، وهناك قيم ضمنية يستدل عليها من ملاحظة الميول و السلوك ، وينتمي المقياس  
الذي اعتمده الباحث في دراستها على هذا التصنيف ، بحيث تنطوي بعض القيم المكون له من قيم  
ضمنية و قيم أخرى صريحة كالقيمة الاقتصادية و الاجتماعية ، والسعي للترقي .  
التصنيف على أساس الشدة :

قيم ملزمة : وتحدد ما ينبغي أن يكون ، فيها صفة الأمر و النهي ، وقيم تفضيلية تحدد ما يفضل أن



حالات العصاب النفسي ولذلك نجد أن علماء الصحة النفسية

أخلاقه و دينه وظروفه السياسية و الثقافية ، وهم لا يمارسون مسؤولياتهم في تنمية الصحة النفسية بعيدا عن قيم المريض و أخلاقه ومعتقداته الدينية أو قيم المجتمع الذي يوجد فيه وذلك علما منهم أن الصراع داخل النسق القيم يؤدي إلى حدوث اضطرابات في الشخصية و سوء التوافق الاجتماعي وتتطلب مثل هذه الحالات من المعالجين النفسيين أن يأخذوا في اعتبارهم دور القيم وعلاقتها بالأمراض النفسية و عمليات التوافق الاجتماعي.

ويرى بوهلر ( عبد الفتاح محمد دريدان 1994 ، ص247) لا يمكن الحديث عن العلاج النفسي دون الوقوف على قيم المريض وأهدافه .

**3-5-2.1- دورها في الوقاية :** لقد أوضحت نتائج الدراسات أن الحياة المستقرة في ضل القيم الدينية و الأخلاقية كانت أحد العوامل الهامة في وقاية الأفراد من الإصابة بالأمراض النفسية حيث كان الدين عاملا مهما في معاونتهم على التكيف .

وقد لخصها (ماجد الزيود 2006 ، ص27) تلعب القيم دورا هاما في تشكيل الشخصية الفردية و تحديد أهدافها في إطار معياري صحيح .

1- إنها تهيئ للأفراد إمكانية أداء اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر منهم

2- تعطي للفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه ليكون قادرا على التكيف

3- تحقق للفرد الإحساس بالأمان

4- تعطي للفرد فرصة للتعبير عن نفسه .

**3.5.2. أمما بالنسبة للمجتمع فهي تعمل على :**

1- تحافظ على تماسك المجتمع ، فتحدد له أهداف حياته و مثله العليا و مبادئه الثابتة

2- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة .

3- تعمل على إعطاء النظم الاجتماعية أساسا عقليا يصد

4- المنتمين إلى هذه الثقافة .

5- تزود المجتمع بالصيغة التي يتعامل بها وتحدد للأفراد سلوكياتهم .

ويلخص أهميتها ( سهير كامل أحمد 2001، ص190) في النقاط التالية :

1- تزويد أعضاء الجماعة بمعنى وهدف الحياة مما يحقق الانسجام و الاستقرار للمجتمع

-2

3- إيجاد تشابه أخلاقي بين أعضاء المجتمع.

-4

5- ربط أجزاء الثقافة ببعضها البعض .

6- تحديد المشكلات الاجتماعية لكل مجتمع ، فالمشكلة لا يكون لها كيان بدون تعريفها عن

طريق القيمة .

### 3.5.3-تأثير القيم على السلوك :

تلعب القيم دورا هاما في خلق وتكوين اتجاهات الفرد ، حيث تعتبر القيم هي المعايير التي يلجأ

إليها الفرد في تقييمه للأشياء وفي هذا الصدد يشير Mc murry على أثر القيم في السلوك بالقول

إن القيم تقوم بتحديد ما يعتقد الفرد صحيحا و أخلاقيا ( محمود سلمان العميان 2004 ، ص109)

فهي تستخدم كمعايير من طرف الفرد من أجل إرشاده في سلوكه اليومي ، وهذه المعايير أو

المبادئ التي توفرها لنا القيم يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة .

ويرى ( محمد عبد المجيد ص 191 ) أن القيم تؤثر في السلوك حين تعتبر مجالا إطارا مرجعيا

لإدراك و تنظيم الخبرة و الاختيار بين بدائل السلوك ، وهكذا فإن القيم يجب أن تؤخذ في الاعتبار

عند دراسة و تفسير سلوك الإنسان بصفة عامة لأنها أحد المحددات الهامة في السلوك أي أنها

الأسس التي يتحدد في ضوءها سلوك الإنسان .

وتؤكد ( بشير معمريه 2001) على تأثير القيم على السلوك ، بحيث تقول أن القيم توجه

السلوك نحو ما هو مرغوب فيه و بعيدا عن ما هو مرغوب عنه ، وتؤثر في أحكامنا و أفعالنا إلى

ما هو أبعد من الموقف المباشر أو الموقف المعين .

لقد سمحت لنا التعاريف المتعددة و الخصائص و الأهمية التي تتميز بها القيم من الوقوف على ان القيم هي كل متكامل أي أنها مكونة من مجموعة من المكونات و التي يطلق عليها النسق القيمي .

### 3-6- النسق القيمي :

لقد انبثقت فكرة النسق القيمي من تصور مؤاده أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى ، فهناك مدرج أو هرم نسقي تنتظم به القيم مرتبة حسب أهميتها للفرد و الجماعة و يقصد به أنه نموذج منظم و متكامل من التصورات و المفاهيم الدينامية الصريحة و الضمنية ، أي أنه مجموعة القيم المتساندة بنائيا و المتباينة وظيفيا ، و يتخذ هذا التدرج شكلا هرميا تكون على قمته القيمة الغالبة .

و يعرفه ( السيد محمد عبد المجيد ص 196 ) هو مجموعة القيم التي تنتظم في نسق متساند بنائيا متباين وظيفيا داخل إطار ينظمها و يشملها في تدرج خاص أي أن نسق القيم هو : الترتيب الهرمي لمجموعة القيم التي يتبناها الفرد أو الجماعة أو المجتمع و يحكم سلوكه أو سلوكهم .

وفي نفس المضمون يقول ( حشلافي أحمد 2006 ، ص 18 عن محمد الدريج ) أن الأفراد يكونون لأنفسهم قيما أو سلما أو منظومة قيمية تنتظم وفقها القيم حسب أهميتها و أسبقيتها بالنسبة للأفراد و المجتمعات .

و يعرفه ( محمد عاطف غيث 2006 ، ص 469 ) بأنه نموذج منظم للقيم في مجتمع أو جماعة ما و تتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض و تكون كلا متكامل هذا و يحدد النسق القيمي إطار لتحليل المعايير ، والمثل ، و المعتقدات ، و السلوك الاجتماعي .

ونجد عند ( يوسف أبو حميدان 2007 ) أن النسق القيمي هو إطار على هيئة سلم تتدرج مكوناته تبعا لأولوياتها و لأهميتها . وبناءا على الطريقة التي يتم من خلالها بناء أو ترتيب القيم

المهنية وفقا لأهميتها بالنسبة للفرد ، فإن اكتساب الهرم القيم

تعتبر بحد ذاتها محددات اجتماعية و تؤثر في اكتساب ذلك الهرم ، ومن هذه العوامل نذكر ما يلي :

- 1- المستوى التعليمي :يعتبر مستوى التعليم متغيرا حاسما و ذا أهمية ، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك فجوة في القيم بين ذوي التعليم المنخفض و المرتفع في مستوى قيمة التعليم
  - 2- النوع الاجتماعي : يرى الباحثون أن النوع يؤثر في القيم التي يتبناها الفرد ، ويعود ذلك للدور الجنسي، و المعايير التي يحددها المجتمع لكل نوع و أن هناك نوع من التنميط الاجتماعي لدور كل نوع وما يتوقع منه ، حيث تبين أن الإناث يحصلن على درجات مرتفعة في القيم الجمالية والدينية، أما الذكور فيحصلوا على درجات مرتفعة في القيم الاقتصادية و السياسية .
  - 3- المستوى الاقتصادي : تبين أن هناك فروقا بين المستويات الاقتصادية فيما يتعلق بترتيب بعض القيم داخل الهرم القيمي ، فقد تبين أن ذوي الدخل المنخفض يعطون الأولوية للتدين والصدقة و الطاعة و التهذب في حين أن الأفراد ذوي الدخل المرتفع يعطون أهمية لقيم الإنجاز والأمن و الكفاءة .
  - 4- الخبرة العملية : إن العاملين يميلون حين يكبرون إلى أن يكون أكثر رضا عن أعمالهم و يعود ذلك لعدة أسباب منها : الهبوط في التوقعات و التكيف مع أوضاع العمل و زيادة الخبرة فيه .  
ويؤدي نسق القيم مجموعة من الوظائف بالنسبة للفرد نلخصها فيما يلي :
- يصبغ النسق القيمي كل فرد بصبغته الخاصة
  - توجيه سلوك الفرد نحو غايات و أهداف محدد
  - تعد أنساق القيم مستويات يعتمد عليها الأشخاص في الاحتفاظ بالتقدير الذاتي لأنفسهم بصفة مستمرة بين أقرانهم وزملائهم .
  - يؤدي النسق القيمي إلى توافق الشخص النفسي و الاجتماعي .

### 3-7-قيـم العمل و أهميتها في ميد

إن قيم العمل هي مجموع الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله ، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه ، فالأفراد عندما ينجزون أعمالهم فإنهم يسلكون في ضوء محددات قيمة و هكذا فإن العمل يخضع في مخرجاته لتوجيهات قيمة هي التي تحدد أشكال الأداء و النتائج (المحصلات ) داخله فالقيم المهنية ترتبط بالأداء المهني المتخصص ، وبالتالي فإنها ترتبط بمجال واحد فقط من مجالات العمل ، على عكس قيم العمل فهو مفهوم شامل يشير إلى الموجهات السلوكية في كل الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل و ليس قاصرا على نشاط مهني معين ( أحمد زايد ، اعتماد علام 1992 ، ص9).

81

يعد ميدان العمل على جانب كبير من الأهمية بالنسبة للفرد والمجتمع ، لأن الفرد لا يستطيع أن يعبر عن ذاته إلا من خلال العمل الذي يقوم به ، فعن طريق تقدير الآخرين لإنتاجية الإنسان و تقديره لنفسه يتوصل إلى الرضا عن نفسه ، عن ذاته وعمله ( يوسف أبو حميدان 2007 ) و يرى الكثير من الباحثين أن هناك ارتباطا و وثيقا بين الرضا الوظيفي لدى الفرد من جهة و قيمه الشخصية و المهنية من جهة أخرى .

ولما كان هناك ارتباط وثيق و تأثير مباشر للقيم على سلوك الفرد و أهدافه ، فهو يبذل جهدا متناسبا مع قيمة الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه ، الأمر الذي يشعره أن لديه مبررات خلقية و دواع منطقية تلزمه العمل على تحقيق ذلك الهدف ، فالقيم في ميدان العمل ما هي إلا موجهات عامة للسلوك و مرجعيات يلتزم بها الأفراد عندما يتبنون سلوكا معيناً .

ويرى ( محمود سلمان العميان 2004 ، ص118 ) أنه توجد علاقة وطيدة بين دراسة القيم السائدة في المنظمة و أخلاقيات العمل فيها . و هناك بعض القيم يفضل وجودها لدى الأفراد العاملين مثل القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية و القيم المهنية ، إذ أن الغالبية العظمى من المنظمات الخاصة

بالعمل ترغب بأن يتوفر لدى العاملين فيها حد أعلى من  
لإدراكهم لأهمية هذه الأخلاقيات .

وكون القيم تشكل و توجه و تحرك سلوكنا في هذه الحياة فهي إذا مطلب رئيسي في مجال العمل ،  
وتعد مرتكز التقدم والإنجاز في مجالات العمل المختلفة ففي ميدان العمل لا بد أن تنتشر و تسود  
فيه قيم الإتقان و الالتزام و الانضباط و تقدير قيمة العمل و تقدير قيمة الوقت ، فليست المهارات  
و المعارف وحدها هي الموجه في العمل رغم أنها مطلب ، ولكن القيم تأتي في الدرجة الأولى  
لأنه بالتأكيد تؤثر على المعارف و المهارات و مدى فعاليتها في سوق العمل .

ومن أبرز القيم الخاصة بالعمل و التي لخصها الدين الإسلامي ما يلي :

1- الإتقان : وهو إنجاز الأعمال على أحسن وجه و ذلك لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم :

إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه

2- المسؤولية في العمل : أي أن يتحمل العامل مسؤولية الأعمال الموكلة له . كلكم راع وكل راع  
مسئول عن رعيته .

3- التعاون : حيث " قال تعالى "وتعاونوا على البر و التقوى ولا تعاونوا على الإثم و العدوان "

4- احترام الوقت وتقديسه : بحيث يزخر ثرائنا الديني بتمجيد هذه القيمة الوقت كالسيف إن لم  
تقطعه قطعك ، يسأل الإنسان عن ثلاث عن ماله فيما أنفقه ، وعن صحته فيما أفناها،وعن وقته  
فيما أمضاه .

إلى جانب قيم أخرى مثل الصبر ،الولاء ، الصدق ، الإيثار

**الخلاصة:**و من خلال هذه الدراسة التوضيحية لأهمية القيم يتضح جليا أن اعتماد أسلوب

الإدارة بالقيم يضمن الاستخدام الأمثل للموارد ، ويفجر الطاقة البشرية و يوجه السلوك الإنساني

نحو تحديد الأهداف المنشودة مما يؤدي حتما إلى إحداث تنمية بشرية مستدامة .

## ضغوط العمل عند المعلمين و علاقتها ببعض متغير

من خلال دراستنا المسحية للتراث الأدبي لهذا الموضوع يتبين وجود دراسات عديدة التي تناولت الضغوط المهنية عامة والضغوط في مهنة التعليم خاصة ولو أن هذه الأخيرة بدأ الاهتمام بها مؤخرا مقارنة مع المهن الأخرى ، بحيث ركزت هذه الدراسات في مجملها على رصد مصادر الضغط في مهنة التعليم و ذلك قصد معرفة مستوياتها و شدتها و مدى تأثيرها على أداء المعلم و على صحته النفسية و الجسمية من جهة و من جهة أخرى معرفة مدى تأثير الخلفية الفردية في وجود فرق دال في مستوى الشعور بالضغط و من هذه الدراسات نذكر ما يلي :

ضغوط العمل عند المعلمين ( عبيد بن عبد الله العمري ) بحيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين كل من المتغيرات الديموغرافية المتمثلة ( في العمر ، الراتب الشهري ، و مدة الخدمة ) و مستوى ضغط العمل ، و قد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الوظيفية ( عبء العمل ، صراع الدور ، غموض الدور ، طبيعة العمل ، الأمان الوظيفي ) و ضغوط العمل عند المعلمين ، و أخيرا تبين أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيرا على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية و قد جرت الدراسة على عينة عشوائية بلغت 472 معلم و معلمة و استخدمت فيها استبانة مكونة من ثلاث أجزاء وهي 1- مقياس ضغوط العمل ، 2- المتغيرات الوظيفية ، 3- المتغيرات الديموغرافية . و تشير دراسة أبكوتش و آخرين 1982 إلى وجود فروق بين الأفراد في مستوى الشعور بالضغط العمل تبعا للعمر و الخبرة و المستوى الوظيفي لكل فرد ، و يؤكد عسكر و آخرون أن أكبر فئة تعرضا للاحتراق النفسي بسبب العمل هم المعلمون خاصة من ذوي سنوات الخبرة ما بين 5-9 سنوات . أما دراسة ( عبد الفتاح خليفات - عماد زغول 2003 ) في دراستهما حول مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك ، بحيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الضغط

النفسي لدى المعلمين و علاقتها ببعض المتغيرات ، اشتملت

اختيارهم عشوائيا و طبقت عليهم أداة لمعرفة مصادر الضغوط النفسية ، وقد بينت النتائج أن العينة تعاني من مستوى مرتفع من الضغط ، وظهرت فروق دالة إحصائيا على بعض الأبعاد تعزى للجنس و لا سيما على بعد الدخل و عملية الإشراف التربوي و العلاقة مع الأولياء الأمور و الطلاب ، حين لم تظهر فروق على الأبعاد الأخرى ، وأظهرت النتائج أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية على بعض الأبعاد تعزى للمؤهل العلمي و لصالح حماة الماجستير ، كما دلت النتائج أيضا على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة و كل من بعد الدخل و الإشراف التربوي .

أما دراسة حامد يارنكي عن ( بطاهر بشير 2005 ، ص81) و التي تمت على عينة من 160 معلمة بالمرحل الثلاث : الابتدائية و المتوسطة و الثانوية ، إلى وجود فروق غير دالة إحصائيا بين المعلمات في مستوى الضغط بدلالة الاختلاف في الخبرة و التخصص الدراسي ، ووجود فروق بين المعلمات بدلالة الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة ، وقد أرجع صاحب البحث ، شعور المعلمات المرحلة الابتدائية بالضغط أكثر من معلمات المراحل الأخرى كونهن خريجات من كليات جامعية ، يتوقع المجتمع منهن أن يعملن في مراحل أعلى ، زيادة على أن المرحلة الابتدائية مرحلة تأسيسية تحتاج إلى الاهتمام المتزايد بالتلاميذ ومتابعة مستمرة لهم .

وفي دراسة أجراها ( Moraco & al 1982) على عينة بلغ قوامها 691 معلم تم اختيارهم من ولاية الاطلس الوسطى ، هدفت إلى التعرف على مصادر التوتر التي يعاني منها المعلمون ، وأظهرت النتائج أن غياب الدعم الإداري و نقص الدخل الشهري و التعامل مع الطلاب هي من أكثر العوامل التي تسبب الضغوط لديهم .

وفي دراسة أجراها (Blase1984) على عينة مكونة من 392 معلما دلت نتائجها أن العوامل المرتبطة بخصائص الطلاب و مناخ العمل المدرسي غالبا ما يتسبب في توليد الضغط النفسي لديهم .عن ( عبد الفتاح خليفات 2003).

و أظهرت نتائج دراسة (Tuettenam1990) التي أجريت

أستراليا أن المعلمات أظهرن ضغوطا نفسية أقل منها عند الذكور.

و بينت دراسة ( Green 1991 ) أن المعلمين الذين يعملون في المدارس الكبرى يعانون من ضغوط نفسية أعلى من أقرانهم الذين يعملون في مدارس صغرى .

أما دراسة يوسف عبد الفتاح محمد 1999 المتمثلة في الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية ، فقد كان الهدف من هذا البحث التعرف على طبيعة الضغوط النفسية لدى المعلمين و المعلمات و كذا الفرق بين الجنسين في شعورهم بهذه الضغوط ، ومن خلال الدراسة التطبيقية توصل الباحث إلى أن هناك أربعة مصادر للضغوط المهنية لدى المعلم وهي : الضغوط الإدارية و الطلابية و التدريسية و الضغوط الخاصة بالعلاقة مع زملاء العمل ، أما بالنسبة للفرق بين الجنسين فقد أظهرت النتائج وجود فروق في الضغوط الإدارية لصالح الذكور ، أما فيما يخص الضغوط الخاصة بالطلاب و الضغوط الخاصة بالعلاقات فكانت لصالح المعلمات .

أما دراسة (بطاهر بشير 2005) المتمثلة في إستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة و علاقتها بالصحة العامة على ضوء متغيري : نمط الشخصية و الدعم الاجتماعي ، وقد تمت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة وهران قوامها 450 أستاذ وقد تم الاعتماد في جمع معطيات الدراسة على الوسائل التالية ، مقياس المواقف الضاغطة ، مقياس الطراز السلوكي ( أ - ب ) لنمط الشخصية ، مقياس الدعم الاجتماعي ، مقياس إستراتيجيات التكيف ، ومقياس الصحة العامة . وقد كشفت الدراسة عن النتائج التالية :

- 1- أن الأساتذة يعانون بصفة عامة من ضغوط عالية إلى حد ما
- 2- وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور و الإناث في المستوى العام للضغوط لصالح الإناث .
- 3- وجود فروق غير دالة بين فئات العمر في الدرجة الكلية لمقياس المواقف الضاغطة و كذا في أبعاده .

4- وجود فروق غير دالة إحصائياً بين مجموعات الخبر

( الطويلة ) على مقياس المواقف الضاغطة وعلى كل بعد من أبعاده .  
5-

6- وجود فروق غير دالة بين فئات الحالة المدنية في مستوى الدرجة الكلية و معظم أبعاده بحيث

7- سجل فرق ذا دلالة إحصائية في بعد الضغوط العائلية لصالح الفئة المطلقة .

8- كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فرق له دلالة إحصائية في مستوى الضغط بشكل عام و

في مستويات أبعاده تبعا للطور التعليمي ثانوي ومتوسط ، وخذا يعني أن الأساتذة من الطورين  
يشعرون بنفس مستوى الضغوط .

و أظهرت دراسة ( فوزي عزت و نور محمد جلال 1997 ) على عينة من 90 معلم و معلمة  
بمحافظة القاهرة ، أنه كلما زاد العمر الزمني و ازدادت سنوات الخبرة التدريسية كلما زاد مستوى

الشعور بالضغط النفسي المتعلقة بعجز المرتب عن الإيفاء بحاجات المدرسين الذكور ، كما  
أظهرت نفس الدراسة أن المعلمين الذكور أكثر شعورا بضغط التعامل مع التلميذ مقارنة بالمعلمات

أما دراسة ( عبد المقصور وطاحون 1993 ) و التي شملت 390 معلما ومعلمة في كل من مصر و  
السعودية ، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المعلمون المصريون أكثر شعورا بالضغط من المعلمات

، وبالنسبة لمتغير الخبرة فقد دلت النتائج على وجود علاقة سالبة ، حيث تقل الضغوط كلما  
ازدادت سنوات الخبرة .

أما دراسة ( بخيث 1994 عن حمودي أحمد 2003 ) فقد كشفت الدراسة التي قام بها على عينة من  
142 معلما و 133 معلمة كشفت أن سنوات الخبرة من 1-6 سنوات أكثر شعورا بالضغط من فئات

الخبرة 7-15 و أكثر من 16 سنة ، وبينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور و  
الإناث في الضغوط النفسية للدرجة الكلية .

أما دراسة ( نصر المقابلة و كايد سلامة 1993 عن عبد الفتاح خليفات 2003 ص 69 ) فقد

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود تباين في مستوى الضغوط

المعلمات ، حيث أظهرت المعلمات الإناث ضغوطا نفسية أكثر من المعلمين ذكور ، ودلت النتائج أيضا على وجود فرق في مستوى الضغوط تعزى للخبرة و المرحلة التعليمية التي يدرسونها ونفس النتيجة توصل إليها محمود حسين 1994 نفس المصدر أسفرت الدراسة عن وجود اختلاف يعزى إلى سنوات الخبرة و المرحلة التي يدرسونها و المؤهل العلمي .

**الخلاصة :** من خلال الدراسة المسحية لهذه المجموعة من الدراسات يتضح أن الأساتذة

بمختلف مستوياتهم التعليمية يعانون ضغوطا و معظمها يرتبط بطبيعة مهنة التعليم في حد ذاتها

،بحيث تؤكد الهداوي ( في دراسة عبيد بن عبد الله العمري، ص9 ) أن هناك مهن تولد

بطبيعتها مستوى عال من الضغط . ([حيث أشار عبد الفتاح خليفات 2003، ص 64] أن العاملين

في قطاع التعليم هم من أكثر العاملين معانات من الضغوط النفسية ، نظرا لكثرة التحديات التي

تواجههم ، فعلى عاتق المعلمين تقع مسؤولية إعداد الأجيال و المساهمة في تطور المجتمعات و

تقدمها . وقد أظهرت هذه الدراسات أن مستوى الضغوط يتباين في بعض الدراسات لتباين بعض

المتغيرات كالجنس و السن و الخبرة و المؤهل العلمي و الطور التعليمي المسند .ويمكن أن يرجع

التباين في النتائج إلى التباين في أدوات القياس .

**إستراتيجيات التكيف وعلاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية :**

من خلال دراستنا للجانب الأدبي للبحث التي تناولت إستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة

كانت قليلة مقارنة مع ضغوط العمل ، وقد حاول المؤطرون في هذا الموضوع دراسة مدى تأثير

الفروق الفردية في أساليب و إستراتيجيات التكيف ومن هذه الدراسات نذكر ما يلي :

دراسة (بطاهر بشير 2005 ، الملخص ) المتمثلة في إستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة و

علاقتها بالصحة العامة على ضوء متغيري نمط الشخصية

إلى النتائج التالية : - توجد فروق دالة بين الذكور و الإناث في نوع إستراتيجيات التكيف المستخدمة

في التعامل مع مواقف الحياة الضاغطة ، بحيث توصلت النتائج الإحصائية إلى إظهار الفروق في :

1- إستراتيجيات التكيف السلبية : الاجترار ، التفكير الغير الواقعي ، و الإسناد الذاتي للمسؤولية

لصالح الإناث ، والمغلاة في الشرب و تناول المهدئات لصالح الذكور .

2- أما الإستراتيجيات الإيجابية : فقد توصل الباحث إلى أن الإناث يملن إلى إستراتيجيات إعادة

التفسير و التقييم الإيجابي للوضعية أو الموقف لصالح الإناث أما إستراتيجيات الاسترخاء و التأمل لصالح الذكور .

بينما لم يسجل فروق دالة بين الإناث و الذكور في الإستراتيجيات السلبية و الإيجابية الأخرى .

أما بالنسبة للفروق العمرية فقد توصل الباحث إلى وجود فرق دال في إستراتيجيات التكيف بين

الأساتذة من الفئات العمرية الثلاثة في الإستراتيجيات التالية : ( مجموعة من الإستراتيجيات الإيجابية

ومجموعة من الإستراتيجيات السلبية ) ، بحيث توصل الباحث أن استخدام إستراتيجيات التكيف

الإيجابية ينحصر في الفئة العمرية (21-30) ثم (31-40) و أن الاستخدام القليل يكون من جانب

الفئات العمرية الأخرى .

إستراتيجيات التكيف بدلالة الخبرة :فقد توصل الباحث إلى وجود تباين دال بين فئات الأساتذة في

بعض الإستراتيجيات ، وتوصل كذلك إلى وجود تباين غير دال في استخدام إستراتيجيات أخرى

أما بالنسبة للفروق في استخدام إستراتيجيات التكيف بدلالة الطور التعليمي : بحيث توصل الباحث إلى

وجود فروق دالة بين أساتذة التعليم المتوسط و أساتذة التعليم الثانوي في بعض الإستراتيجيات ، فقد

كشفت الدراسة عن وجود فروق لصالح أساتذة التعليم المتوسط في إستراتيجية إعادة التفسير و التقييم

الإيجابي للموقف .

أما دراسة ( حسن مصطفى عبد المعطي 1994 ) و المتمثلة في ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها -

دراسة مقارنة في المجتمع المصري و الاندونيسي ، فقد تود

إحصائيا في أساليب المواجهة تعزى للجنس داخل العينة المصرية ، بحيث كان الذكور أكثر استخداما لأسلوب الالتفات إلى اتجاهات و أنشطة أخرى ، في حين كانت الإناث أكثر طلبا للمساعدة الاجتماعية و أكثر بحثا عن العلاقات الاجتماعية و يعانون أكثر من الإلحاح القهري للحدث و قد فسر ذلك بأن الإناث بصفة عامة لديهن استعداد أكبر من الرجال لتقرير وجود ضغط أو مشكلة نفسية أو انفعالية و التماس المساعدة عند ظهور بوادر ثانوية أو غامضة للشعور بعدم السعادة ، في حين أن الرجال أقل استعدادا لاتخاذ هذا القرار .

أما بالنسبة للفروق العمرية : فقد توصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين العمريتين في أساليب مواجهة ضغوط أحداث الحياة ، فقد كان أسلوب التجنب و الإنكار هو السائد في العمر 21-30 سنة في التعامل مع أحداث الحياة الضاغطة ، في حين كانت الفئة العمرية 31-40 سنة أكثر استخداما لأساليب العمل من خلال الحدث ، و الالتفات إلى اتجاهات و أنشطة أخرى و تنمية الكفاءة الذاتية .

ووجد كذلك فروق دالة إحصائية بين فئات العمر 21-30 سنة و 41-50 سنة في أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة بحيث تميزت فئة من هم بعمر 21-30 سنة باستخدام إستراتيجية الإلحاح و الاقتحام القهري ، في حين تميزت من هم بعمر 41-50 سنة بالعمل من خلال الحدث و تنمية الكفاءة الذاتية .

و لم تسجل الدراسة الإحصائية وجود فرق بين فئة العمر 31-40 سنة و 41-50 سنة في أساليب مواجهة الأحداث الضاغطة إلا في تميز الفئة العمرية 41-50 سنة باستخدام أسلوب تنمية الكفاءة الذاتية .

أما دراسة (لطفى عبد الباسط إبراهيم 1994 ، ص 111) و المتمثلة في عمليات تحمل الضغوط في علاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى المعلمين ، بحيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 190

معلم ومعلمة من مختلف المدارس الإعدادية و الثانوية و المعاهد الأزهرية بمحافظة المنوفية و

تراوحت أعمارهم بين 25-55 سنة ، وقد توصل الباحث إلى

بعدم وجود اختلاف في عمليات التحمل و معالجة الضغوط باختلاف (الجنس و الفئة العمرية و السن  
للمعلمين)

فقد أظهرت النتائج عدم وجود أثر دال للفئة العمرية أو الجنس أو التفاعل بينهما على مجموعات

التحمل المتمثلة في :

- العمليات السلوكية الموجهة نحو الانفعال.
  - العمليات المعرفية الموجهة نحو الانفعال
  - وفي العمليات المختلطة .
  - وقد وجد فرق دال إحصائيا فيما يخص العمليات السلوكية الموجهة نحو المشكلة لصالح الذكور ، كما أسفرت النتائج على وجود أثر دال للفئة العمرية على العمليات المعرفية الموجهة نحو المشكلة
- وقد خلص إلى القول أنه بصفة عامة ، فالنتائج المحصل عليها تشير إلى عدم وجود أثر دال للجنس أو الفئة العمرية على عمليات التحمل و معالجة الضغوط بما يحقق الفرض الأول، وقد رأى أن هذه النتيجة تتفق مع دراسات فولكمان ولزروس 1980 و بريم وريف 1980 بالرغم من أننا كنا نتوقع أن يزداد استخدام المعلمين " الرجال " نحو إستراتيجيات السلوكية الموجهة نحو المشكلة و يركز اهتمام المعلمات " النساء" نحو الاستراتيجيات المتمركزة حول النواحي الانفعالية بما يتفق مع طبيعتهن و أساليب التربية و التنشئة في مجتمعاتنا العربية .
- أما دراسة رجب علي شعبان و المتمثلة في الفروق الجنسية و العمرية في أساليب التكيف مع المواقف الضاغطة و التي أجريت على عينة مكونة من 694 فرد تراوحت أعمارهم ما بين (14-38) سنة موزعة بين الإناث 310 و الذكور 384 و اشتملت على طلاب من مراحل تعليمية مختلفة ( ما عدا المرحلة الابتدائية ) بالإضافة إلى عاملين في وظائف و مهن متعددة و طلاب دراسات عليا .

و قد طبق عليها مقياس الأساليب الكيفية مع الأزم

Moos 1988، وقد توصل الباحث إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الجنسين فيما يخص أساليب التكيف الإقدامية و الإجمامية و هذا يعني أن نوع الفرد أو سلوكه النمطي المرتبط بدو الجنس لم يتضح تأثيره على الأساليب التكيفية ، وقد توصل كذلك إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في إستراتيجيات التكيف بنوعها ترجع إلى الاختلاف في السن .

أما بالنسبة للنتائج التي توصل إليها ( حمودي أحمد 2005) في دراسته الموسومة بعمليات الضغط المهني و علاقتها بالقلق و الاكتئاب و عمليات التحمل لدى مدرسي التعليم الأساسي (الأطوار الثلاثة ) فقد توصل إلى أن مدرسوا التعليم الأساسي يميلون في تعاملهم مع المواقف الضاغطة ، إلى إعادة بناء هذا الموقف ، مع إضافة بعض العناصر ، أو اختزالها ، كما يلجئون إزاء مواقف أخرى إلى اختيار العمليات التوفيقية ، في إطار ما يسمح به هامش الحرية الذي تتيحه العلاقات بين المدرسين و المشرفين الإداريين و التربويين .ولكن لم يتطرق في دراسته لصالح من يرجع الفرق في استعمال هذه الإستراتيجيات .

### القيم وعلاقتها ببعض متغيرات الخلفية الفردية:

من خلال دراستنا المسحية لأدبيات البحث لم نعثر حسب علمنا على دراسة تناولت مستويات القيم عند المدرسين وعلاقتها بكل من الضغط و إستراتيجيات التكيف ، إلى جانب ذلك لم نعثر على دراسات في القيم تناولت مقياس قيم العمل لـ لولاك وآخرون المعدل من طرف اعتماد علام ، حيث اعتمدت مجمل الدراسات التي أطلعنا عليها في هذا الباب على مقياس العمل المصمم من طرف ألبورت فرنون و آخرون ( الصورة المختصرة للسيد أبو النيل ) .

و من هذه الدراسات نذكر :

الدراسة التي قام بها ( بوشلاغم يحيى 1999) المعنونة

العمل ( دراسة ميدانية لعينة من المعلمين بولاية سيدي بلعباس ) ، وقد أجريت الدراسة على عينة

بلغ أفرادها 373 معلم ومعلمة موزعين على المراحل التعليمية الثلاث وللاجابة على أهم

التساؤلات المطروحة قام الباحث بدراسة مقارنة بين الأساتذة الفعالين والغير الفعالين من حيث

القيم وعوامل التحفيز و ذلك من خلال تطبيق اختبار أبورت " الصورة المختصرة للسيد أبو النيل

و السيد عبد العال ) و استمارة عوامل التحفيز المعدة من طرف الباحث وقد توصل إلى النتائج

التالية 1- عدم وجود فرق له دلالة معنوية بين المجموعة المرتفعة الفعالية و المجموعة المنخفضة

الفعالية من حيث القيم الستة باختلاف مستوى التدريس.

2- عدم وجود فرق له دلالة إحصائية بين المجموعة المرتفعة الفعالية والمجموعة المنخفضة

الفعالية باختلاف منطقة التدريس

3- عدم وجود فرق بين الذكور الفعالين و الغير الفعالين من حيث القيم الستة .

4- وجود فرق ذا دلالة إحصائية بين المدرسات الفعالات و الغير الفعالات في بعض القيم

5- وجود فرق له دلالة إحصائية بين المدرسين الفعالين ذكور و إناث من حيث القيمة الاقتصادية

لصالح الذكور و القيمة الاجتماعية لصالح الإناث .

5- تحتل القيمة الاقتصادية و الدينية هرم الترتيب القيمي لدى الأساتذة و المعلمين باختلاف درجة

فعاليتهم و المستويات التي يدرسونها و المنطقة التي يدرسون بها وكذا باختلاف الجنس .

أما عند ( السيد ابو النيل 1986) في دراسته المقارنة بين المجموعة المنتجة و المجموعة الغير

المنتجة من حيث القيم في مجموعة من الشركات المختلفة ، حيث توصل الباحث إلى في دراسته

إلى أن القيم الدافعة للعمل تختلف من شركة لأخرى ومن مجموعة لأخرى سواء أكانت منتجة أو

غير منتجة .

ونجد أنه بالنظر إلى نتائج العينة الكلية بجميع الشركات

المنتجين ، أن القيمة الدينية تقع لدى المجموعتين في قمة الترتيب القيمي .

أما الدراسات التي تناولت الفرق بين الجنسين في القيم : فنجد في دراسة ( عطية محمود هنا

1965 بتطبيق اختبار القيم البورت على عينة مكونة من 116 طالبا و 140 طالبة بكليات مختلفة

و انتهت الدراسة إلى عدم وجود فرق بين الإناث و الذكور إلا في قيمتين فقط هما القيمة النظرية

لصالح الذكور و القيمة الجمالية لصالح الإناث .

أما دراسة سوتران و بلانت 1977 تبين وجود فرق بين الذكور و الإناث في درجات القيم ، بحيث

تفوقت الإناث على الذكور في القيم الجمالية و الاجتماعية ، بينما تفوق الذكور في القيم الاقتصادية

والسياسية و النظرية .

أما دراسة سلمان الشيخ المتمثلة في وجود فروق بين دالة بين الإناث و الذكور في القيم في

المجتمع القطري ، بحيث قام بتطبيق اختبار لألبورت على عينة من الذكور 69 و الإناث 120

وتحصل على النتائج التالية

1- وجود اختلاف كبير بين الإناث و الذكور

3- تفوق الذكور على الإناث في القيم التالية : السياسية ، النظرية ، الاقتصادية .

وقد توصلت دراسة السيد أبو النيل 1988 في دراسته للقيم على عينة من الطلاب و الطالبات

بجامعة الإمارات العربية ، أن القيمة الاقتصادية لدى الطلاب أعلى منها لدى الإناث أما الطالبات

فتفوقن في القيم الدينية .

ونفس النتائج توصل إليها عباس إبراهيم متولي 1990 في دراسة للفرق بين الجنسين في القيم

باستعمال استفتاء القيم من إعداد زهران و يقيس نفس القيم التي يقيسها اختبار البورت ، فقد

توصل إلى النتائج التالية :

كانت الفروق لصالح الإناث في القيم التالية : الدينية ، الاجتماعية ، السياسية .

أما بالنسبة للقيم والعمر :

فقد أجرى ملتون و روكتش 1973 دراسة على ارتفاع القيم و تغييرها مستعملا مقياسه الذي يقيس

18 قيمة غائية و 18 قيمة وسيلية على عينة تمتد أعمارها ما بين 11 إلى 70 سنة و كانت أهم

نتائجها أن هناك تغييرا في القيم يمتد من المراهقة إلى السنوات المتقدمة من العمر .

و دراسة سهير كامل أحمد 1992 على عينة مكونة من 90 فرد منهم 60 من الآباء و الأمهات و

30 من الأبناء و البنات ، طبق عليهم مقياس القيم السائدة و القيم المرغوبة من إعداد حامد زهران

بحيث توصل إلى نتائج متباينة في ترتيب القيم بين الآباء و الأبناء . هذه الدراسات استقيناها من

دراسة بشير معمريّة 2001 ارتفاع القيم .

أما دراسة بشير معمريّة ( ارتفاع القيم لدى المجموعات العمرية المختلفة 2001 ) من الجنسين ،

بحيث هدف هذا البحث إلى التعرف على التغيير في ارتفاع القيم لدى الأفراد في ضوء متغيرات

الجنس والسن من خلال تطبيق اختبار ألبرت ، فرنون و لندي على عينة 300 فرد، نصفها من

الذكور و نصفها الآخر من الإناث موزعين على ثلاث فئات عمرية و من مستويات تعليمية

مختلفة ، فكانت الفئة الأولى من الثانويين ( السنة الثالثة ثانوي ) و تقدر أعمارهم ما بين 18-20

سنة و الفئة الثانية من الجامعيين ( الرابعة والخامسة جامعي ) وكان سنه يتراوح ما بين 22-24

سنة و الفئة الثالثة تزيد أعمارهم عن 30 سنة أي ما بين 30-49 سنة ينتمون إلى مستويات تعليمية

مختلفة و مهن مختلفة ، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية :

وجود فرق له دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في القيمة الدينية لصالح الإناث و القيم

الاقتصادية و الجمالية و السياسية لصالح الذكور .

أما بالنسبة للفروق العمرية فقد وجدت الفرق لصالح الكبار في القيمة النظرية ، أما بالنسبة للقيمة

الجمالية فكان لعينة الصغار ، أما القيمة الدينية فكان لصالح الكبار . وقد وجدت تشابه في القيم بين

للفئات العمرية المختلفة للإناث مع نتائج الذكور في القيم

الجمالية لصالح تلميذات التعليم الثانوي .

ودراسة (يوسف أبو حميدان للقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض وقد استعمل مقياس سوبر للقيم المهنية وكانت عينة الدراسة قصدية و بلغ عدد أفرادها 262 ممرضا وممرضة شملت جميع العاملين في قطاع التمريض في المستشفى الحكومي و مستشفى غور الصافي الحكومي في محافظ الكرك ، وهدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة هرم القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في مقاطعة الكرك و علاقتها بالمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في المستوى التعليمي الجنس ، و الخبرة العلمية ) وقد أظهرت نتائج الدراسة أن طبيعة البناء أو الترتيب الهرمي للقيم المهنية يتأثر بكل من التصنيف التمريضي و الجنس ، والخبرة ، بحيث توصلت الدراسة إلى وجود بعض الاختلافات في ترتيب القيم المهنية .

وقامت ذياب البدائية و أحمد القطامين 2007 (عن يوسف أبو حمدان 2008) بدراسة هدفت بيان القيم الاجتماعية لدى المدرسين و الطلاب في المجتمع الأردني و تكونت العينة من 100 عضو هيئة التدريس و 100 طالب من مختلف الكليات في جامعة مؤتة ، بحيث أظهرت النتائج وجود تباين في ترتيب القيم بين المجموعتين .

ثم الدراسة التي قام بها( رفاف عبد القادر 2007)النسق القيمي لدى الإطارات : دراسة مقارنة بين مؤسسة عامة ومؤسسة خاصة .

لقد أجريت الدراسة بين مؤسستين مختلفتين من حيث التنظيم و قد استهدفت الدراسة الإطارات فقط

و قد كان عدد العينة 30 بالنسبة لكل تنظيم وقد طرح ستة فرضيات انتهت كلها بعدم وجود فرق

له دلالة إحصائية بين الإطارات فيما يخص القيم الستة المطروحة وهي القيم النظرية – الأخلاقية

– الاجتماعية – الاقتصادية – الإنسانية و الوطنية.

**الخلاصة :**

من خلال الدراسة المسحية للدراسات السابقة و رغم تباين العينة و تباين المجتمع و كذا اختلاف



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

أداة القياس الخاصة بالقيم ، إلا أننا وجدنا في معظم الدر

وهذا يرجع حسب رأينا و كخلاصة للدراسات السابقة إلى تشابه المجتمع الذي أخذت منه العينة و

تشابه إطارها الثقافي و الديني .

## الفصل الثالث

### الطريقة و الإجراءات المنهجية

#### 1- الدراسة الاستطلاعية :

##### 1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية

##### 2.1 مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية

##### 3.1 ظروف إجراء الدراسة الاستطلاعية

##### 4.1 عينة الدراسة الاستطلاعية

##### 5.1 وصف لوسائل القياس

##### 6.1 الخصائص السيكومترية لوسائل القياس في الدراسة الاستطلاعية

#### 2- الدراسة الأساسية

##### 1.2 مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية

##### 2.2 ظروف إجراء الدراسة الأساسية

##### 3.2 خصائص عينة الدراسة الأساسية

##### 4.2 خصائص العينة الفرعية

##### 5.2 الخصائص السيكومترية لوسائل القياس

##### 6.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

##### 7.2 طريقة إعطاء الأوزان

##### 8.2 صعوبات البحث

## 1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية ذات أهمية كبيرة ،بحيث لا يمكن الاستغناء عنها وذلك لأهميتها العلمية و العملية فهي :

تعتبر القاعدة للدراسة الأساسية بحيث أنها تسعدنا في الوقوف على عدة نقاط منها :

-الوقوف على بعض الأخطاء والهدفات وذلك للعمل على تفاديها عند إجراء الدراسة الأساسية

- تعطينا صورة عن أهم المتغيرات التي تؤثر على موضوع الدراسة

**وهي تفيدنا كذلك في تحقيق مايلي :**

- تأكد الطالبة من مدى استيعاب العينة ل فقرات وأدوات القياس، و بالتالي التأكد من أن عينة الدراسة الأساسية سوف لن تجد صعوبة في فهم المطلوب منها
- التأكد من أن المقاييس تتوفر على الخصائص السيكوميتريية التي يتطلبها البحث ، من صدق وثبات، أي أنها ثابتة ونقيس ما وضعت لقياسه ،بحيث بدونها لا يمكن إجراء الدراسة النهائية
- تمكين الطالبة من اكتساب الخبرة في عملية التطبيق النهائي لأدوات القياس
- إمكانية تعديل بعض الفقرات لكي تكون ملائمة للعينة الكلية .

## 2.1 مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية :

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في شهر مارس 2009 وذلك بالمؤسسات التعليمية بمدينة سيدي

بلعباس ، بحيث شملت مختلف المراحل التعليمية ( الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي ).

## 3.1 ظروف إجراء الدراسة الاستطلاعية :

لقد تم الاتصال بمدراء المؤسسات التعليمية التي وقع الاختيار العشوائي عليها لإجراء

الدراسة الاستطلاعية ، وتم شرح الهدف من هذه الدراسة و كيفية تطبيق وسائل القياس على العينة

التي سيتم إختيارها عشوائيا ، وكذلك إمكانية أن تكون هذه  
عليها الاختيار في الدراسة الأساسية.

## 4.1 عينة الدراسة الاستطلاعية :

### 1.4.1 طريقة اختيار العينة :

لقد اعتمدت الطالبة على طريقة المعاينة العشوائية البسيطة، لأن من إيجابياتها إعطاء فرصة لكل  
الأفراد أو الوحدات نفس احتمال الوقوع والاختيار (محمد مزيان ، 2006) وكذلك لا يحتاج  
الباحث عند إستعماله لهذه الطريقة (المعاينة العشوائية البسيطة) إلى معرفة مسبقة بخصائص العينة  
( محمد شامل بهاء الدين فهمي : 2005 ، ص:103)

حيث تم كتابة المؤسسات التعليمية الموجودة على مستوى المدينة على قصاصات من ورق ، بحيث  
شملت المجموعة الأولى من القصاصات أسماء مؤسسات التعليم الثانوي و المجموعة الثانية  
من القصاصات مؤسسات التعليم المتوسط، والمجموعة الثالثة من القصاصات شملت مؤسسات  
التعليم الإبتدائي .

ثم تم بعد ذلك سحب قصاصتين من كل مستوى ، وبعد تعيين المؤسسات التي وقع عليها الاختيار  
العشوائي، أصبحت هذه المؤسسات ميدان للدراسة الاستطلاعية ، وقامت الطالبة بالتنسيق مع  
مستشاري التوجيه التابعين لمدينة سيدي بلعباس والذين وقع السحب على مؤسساتهم بحيث طلب  
منهم تعيين مجموعة من الأساتذة و المعلمين الذين بإمكانهم تقديم يد المساعدة، وبعد كتابة أسماء  
المعلمين والأساتذة على قصاصات ، تم الاختيار العشوائي لعينة الدراسة الاستطلاعية والتي بلغ  
عددها اثنان وعشرون .

### 2.4.1 مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية :

الجدول رقم ( 1 ) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية

المستوى	ذكور	إناث	المجموع
إبتدائي	01	05	06
متوسط	04	05	09
ثانوي	03	04	07
المجموع	8	14	22

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور بحيث سجلت نسبة 63.36 % عند

الإناث ونسبة 36.36% عند الذكور

بلغت النسبة الإجمالية لعينة الدراسة الاستطلاعية في التعليم الابتدائي 27.27% بحيث تمثل الإناث

نسبة 22.72% والذكور نسبة 4.54% . أما المتوسط فقد بلغت النسبة الإجمالية 40.9 % بحيث

سجلت الإناث نسبة 22.72% ونسبة الذكور 18.18% أما بالنسبة للثانوي فقد سجلت نسبة

31.81% بحيث بلغت النسبة عند الإناث 18.18% وبلغت النسبة عند الذكور 13.63%

الجدول رقم ( 2 ) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المرحلة التعليمية والسن :

السن المرحلة التعليمية	35-25	45-36	55-46	56 فما فوق	المجموع
إبتدائي	00	02	04	00	06
متوسط	01	05	03	00	09
ثانوي	01	04	02	00	07
المجموع	02	11	09	0	22

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة الإحصائية ينحصر سنهم ما بين

فئة 36-45 سنة وفئة 46-55 سنة ، حيث سجلت فئة 6

55-46 سنة نسبة 40%. أما بالنسبة للفئات الأخرى كانت النسبة جد ضعيفة .

الجدول رقم ( 3 ) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية المرحلة التعليمية والمستوى التعليمي :

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	المستوى التعليمي المرحلة التعليمية
06	00	05	01	ابتدائي
09	04	05	00	متوسط
07	07	00	00	ثانوي
22	11	10	01	المجموع

بالنسبة للمستوى التعليمي نجد أن أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ينحصر مستواهم التعليمي ما

بين المستوى الثانوي و المستوى الجامعي حيث بلغت نسبة الذين لديهم المستوى الجامعي 50%

و الذين لديهم مستوى ثانوي نسبة 45.45 % ، وقد سجلنا اختلاف في المستوى التعليمي في

المراحل التعليمية ، حيث نجد أن أساتذة التعليم الثانوي كلهم لديهم مستوى التعليم الجامعي ، أما

بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط فقد وجدنا تقريبا النسب متساوية بين المستوى الثانوي و المستوى

الجامعي ، أما بالنسبة للتعليم الابتدائي فقد إنحصر تقريبا في المستوى الثانوي .

الجدول رقم ( 4 ) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية و المرحلة التعليمية :

المجموع	20 سنة فما فوق	16- 20 سنة	11-15 سنة	6- 10 سنوات	1-5 سنوات	الأقدمية المرحلة التعليمية
06	06	00	00	00	00	ابتدائي
09	07	00	01	00	01	متوسط
07	03	01	02	00	01	ثانوي
22	16	01	03	00	02	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة التي  
حيث كانت النسبة المسجلة لهذه الفئة 72 % .

## 5.1 وصف وسائل القياس :

### 1.5.1 اختبار وولاك لقيم العمل المعدل من طرف اعتماد علام و آخرون :

شارك في تصميم مقياس قيم العمل الذي عرف في تراث العلوم الاجتماعية بمقياس

وولاك وآخرون - wollak et al - أربعة من الباحثين هم وولاك ،جوديل goodale وويتجينج

وسميث عام 1971 وينصرف جل اهتمام هذا المقياس نحو قياس اتجاهات الأفراد عامتهم نحو  
العمل، ويتضمن مقياس قيم العمل عند وولاك ستة (06) مقاييس فرعية، يقيس كل واحد منها قيمة

واحدة من القيم الستة المرتبطة بالعمل وذلك من خلال تسع عبارات

وبالتالي يتكون مقياس وولاك من 54 أربعة وخمسين فقرة وهي مقسمة بالتساوي على المقاييس  
الستة الفرعية وهي كالآتي :

1- قيمة الفخر بالعمل

2- قيمة أفضلية العمل

3- قيمة الاندماجية في العمل

4- القيمة الاقتصادية للعمل

5- القيمة الاجتماعية للعمل

6- قيمة السعي للترقي

وقد خضع الاختبار للعديد من الدراسات و المراجعات،هدفت إلى تطوير عباراته و تطويره ، حيث

بدأت أولى المحاولات في 1975 قام بها ستون -stone- وفي عام 1978 قام باختبار هذا

المقياس كل من وجتن -wijtin- وأرنو لد -Arnold- وكونراد -Conrad- .

وعام 1979 قام جانستر -Ganster- وودام -woodam- و فيوزيلير -fusilier- بدراسة

العلاقة الإرتباطية الداخلية بين المقاييس الستة، وقد توص

عالية بحيث سجلت درجة ارتباط قدرت ب0.82 .

أما بالنسبة للباحثين العرب فقد قامت الدكتورة اعتماد علام بتطبيق هذا المقياس

بمقاييسه الستة على العمالة القطرية بالقطاع الحكومي في دولة قطر، وقامت بإضافة مقاسيين

فرعيين وقد تم بناء المقياس على الخطوات التالية :

يعتبر هذا المقياس محاولة لقياس قيم العمل عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها

المبحوث ( الفرد ) الذي يمارس نشاطا مهنيا له عائد نقدي لأوجه النشاط في دولة قطر .

وينقسم المقياس إلى ثماني مقاييس فرعية ، يقيس كل منها بعدد من أبعاد قيم العمل .

ميدان القياس : قياس لقيم العمل كما تبدو في بعض أوجه النشاط المرتبطة بالعمل

،وما يحيط به من مشاعر واتجاهات أو معتقدات أو أفكار .

طريقة الإجراء : مقياس يطبق بشكل فردي أو جماعي .

نوع الأداء : طريقة كتابية .

نوع الاستجابة : مقياس متدرج تتدرج فيه الاستجابات على متصل ذي ثلاثة أبعاد وهي: موافق

،موافق نوعا ما ، غير موافق ( وقد تطرقنا لوصف كل مقياس فرعي في التعريف الإجرائي )

والمقاييس التي اعتمدها الدكتورة اعتماد علام هي كالأتي :

1- مقياس الفخر بالعمل

2- مقياس الاندماجية في العمل

3- مقياس أفضلية العمل

4- مقياس القيمة الاقتصادية للعمل

5- مقياس القيمة الاجتماعية

6- مقياس السعي إلى النقي

7- مقياس الدافعية للإنجاز

## 8- مقياس الانتماء للعمل

تقنين المقياس :  
لقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من أنواع الصدق منها الصدق الظاهري ، الصدق الداخلي  
وكانت النتائج عالية ودالة .  
ثبات المقياس :  
وقد تم عن طريق إعادة تطبيق الاختبار وكانت المعاملات كذلك عالية ودالة

### طريقة التصحيح :

يتكون مقياس قيم العمل بعد استخلاص العبارات الأكثر دلالة إحصائية من 72 فقرة موزعة  
بالتساوي على المقاييس الثمانية الفرعية بواقع تسع عبارات لكل مقياس فرعي منها ويتم التصحيح  
بإعطاء درجة تتراوح بين 1 و 3 ، وكذلك حسب اتجاه العبارة ، ومن ثم تتراوح درجات كل مقياس  
فرعي من المقاييس الثمانية ما بين 9 درجات وهي أقل الدرجات على المقياس إلى 27 درجة  
وهي أعلى الدرجات على المقياس الفرعي .  
أما بالنسبة للجدول الخاص بالقيم الفرعية وأرقام العبارات التي تناسبها ، وكذلك مفتاح التصحيح  
ستجدونهم في الملاحق .

## 2.5.1 قياس عمليات تحمل الضغوط :

### 1.2.5.1-خطوات بناء المقياس :

لقد استعرض واضع هذا المقياس عددا من الدراسات و المقالات التي تناولت الضغوط وعمليات  
تحملها منها :

فولكمان ولزر يس (1980) (folkman et lazarus) ، بيرلن و سكولر (1987) (pearlin )  
schooler ) ، ميلر وبرودي ( brody، miller ) (1988) ، سميث ( Smith )

-تقديم استبيان مفتوح لثلاثين معلم ومعلمة طلب منهم أن يذكر كل واحد منهم كتابيا

أهم مشكلة واجهتهم سواء في العمل أو في حياته المعيشية و الاجتماعية مع التوضيح كيف تعامل

معها .

- تقديم استبيان مفتوح لثلاثين معلم ومعلمة تتضمن مجموعة من العبارات تمثل

استجابات محتملة الاستخدام عندما يواجه الفرد بموقف ضاغط ، وطلب منهم اختيار العبارات التي

تصف ما يفعلونه ويشعرون به في مثل هذه الظروف، و

عن أن الأفراد يستخدمون مدى واسع من المهارات والتكتيكات والخبرات والانشطة والافكار ، ثم قام الباحث بصياغتها وتجميعها وتصنيفها.

تقديم تلك العبارات إلى ( 11 ) أحد عشر متخصصا في علم النفس ، وذلك لتقييم مدى ملائمة

العبارات للعملية التي أدرجت تحتها، ومدى مناسبة الصياغة اللغوية للعبارات

، وقد شكلت المفردات التي حصلت على اتفاق يساوي 90 % أو يفوقها الصورة الأولية للمقياس

والمكون من 65 عبارة ، وبعد الخضوع للخصائص السيكوميترية من صدق وثبات ، قام

الباحث باستبعاد العبارات التي حصلت على معامل ارتباط ضعيف وعليه فقد استقر المقياس

على ( 42 ) اثنان وأربعون عبارة أو فقرة موزعة على ( 11 ) إحدى عشر عامل وهي :

1- السلبية ولوم الذات .

2- الانسحاب المعرفي .

3- البحث عن المعلومات .

4- إعادة التفسير .

5- التفكير الايجابي ( الرغبي )

6- التحول إلى الدين .

7- التنفيس الانفعالي .

8- القبول .

9- التريث الموجه

10 - الإنكار .

11 - المواجهة النشطة .

ملاحظة: ستجدون في الملاحق الجدول الخاص بتوضيح عدد فقرات كل عامل من عمليات تحمل

الضغوط و أرقام تلك الفقرات

### 2.2.5.1. الخصائص السيكومترية للمقياس :

**الصدق :** لقد خضع هذا المقياس لمجموعة من أنواع الصدق منها الصدق الداخلي ( الاتساق الداخلي ) بحيث كانت جميع قيم الارتباطات موجبة ودالة عند 0.01 وهذا ما يشير إلى صدق المقياس. الصدق التلازمي بين مجموعة من متغيرات الشخصية والمتمثلة في تأكيد الذات ،تقدير الذات ،العصابية والاتزان الانفعالي ،القلق العام ، وجهة الضبط وقد كانت النتائج المحصل عليها توضح أن هناك علاقة دالة بين عمليات تحمل الضغوط وعدد من متغيرات الشخصية ،وهذا ما يؤيد صدق المقياس .

#### **الثبات :**

تم تقدير ثبات المقياس بطريقتين هما :

ألفا كرومباخ ( Alpha-cronbach ) فكانت درجته 0.87 وهي قيمة مرتفعة تشير إلى الاتساق الداخلي من جهة وإلى الثبات المرتفع من جهة أخرى .

إعادة التطبيق ،وبلغ معامل الثبات طبقا لهذه الطريقة 0.81 وبذلك يتضح أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية .

#### **تعليمات تطبيق المقياس :**

يمكن تطبيق المقياس فرديا أو على مجموعة من الأفراد،وليس هناك زما محدد

للإجابة على المقياس

#### **تعليمات التصحيح :**

يتضمن المقياس (42) فقرة كل منها في صورة مقياس رباعي ( موافق تماما ، موافق بصفة عامة

موافق إلى حد ما ، غير موافق ) . ويعطي الفرد أربع

( درجة واحدة عندما تكون إجابته ( غير موافق ) ، ثم تجمع درجات كل عامل ، ) ، أما الدرجة الكلية للتحمل فهي مجموع درجات الفرد على العمليات المتضمنة في المقياس .

### استمارة المواقف الضاغطة :

قبل إنجاز الاستمارة وضبطها في صورتها النهائية ، تم إتباع الخطوات التالية :

جمع جملة من المؤشرات التي لها علاقة بموضوع المواقف الضاغطة و المستمدة أساسا من الجانب النظري ، أي بعد الإطلاع على الدراسات السابقة ، وكذا تجربة الطالبة في ميدان التعليم 1- قامت الطالبة بمقابلة مجموعة من الأساتذة ، من مختلف المستويات التعليمية ( ثانوي ، متوسط ، ابتدائي ) والذي سهل عليها العملية كونها تعمل كمستشارة للتوجيه و الإرشاد المدرسي .

أسندت لها مقاطعة تتكون من ثانوية وثلاث متوسطات وستة ابتدائيات - بحيث قامت الطالبة بطرح الموضوع الخاص بالمواقف الضاغطة على مجموعة من الأساتذة التابعين للمقاطعة ، وطلبت من المجموعة كتابة مجموع الضغوط التي يعيشونها في ميدان عملهم .

2- الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغط المهني و الموجودة على

مستوى المكتبة الجامعية ومنها :

الضغط المهني - أبعاده - وعلاقته بالإجهاد النفسي و إستراتيجيات التصرف ( أ . بطاهر بشير )

الضغوط المهنية التعليمية إشكالها وعلاقتها بالجوانب الانفعالية والتوافقية لدى معلمي التعليم

الابتدائي ( أ. عبد الرحمان ياسين . )

مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا المهني والقلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري ( أ. مصطفى منصور )

عوامل الضغط المهني وعلاقتها بالقلق و الاكتئاب و عمليات التحمل لدى مدرسي التعليم الأساسي

وبهذا تكونت لدى الطالبة فكرة واضحة عن الأبعاد التي

الأساتذة، وتمت بلورة الأسئلة الممكنة، وتم توزيعها على ستة أبعاد وهي كالتالي :

01- البعد الخاص بالنضرة لمهنة التعليم

02- البعد الخاص بالعلاقة بزلاء العمل

03- البعد الخاص بظروف العمل

04- البعد الخاص بالمعلم

107

05- البعد الخاص بالتلميذ

06- البعد الخاص بالإدارة

وبعد ذلك تم تقديمها للأساتذة من أجل تحكيمها، وبعد تحليل تقييم الأساتذة، تمخض عن

التصحيح ثمانية أبعاد بدل ستة أبعاد وهي كالتالي :

جدول رقم (5) الأبعاد الخاصة بالمواقف الضاغطة و أرقام العبارات التي تتضمنها :

أرقام العبارات التي تتضمنها	الأبعاد الخاصة بالمواقف الضاغطة
02-57-50-38-28-22-21-19-11-01	01- البعد الخاص بتقييم مهنة التعليم
51-44-43-40-32-09	02- البعد الاقتصادي لمهنة التعليم
33-30-12-03	03 البعد الخاص بالتقدير الاجتماعي لمهنة التعليم
59-52-48-42-31-23-13	04- البعد الخاص بالعلاقة مع زملاء العمل
58-56-39-49-47-29-20-10	05- البعد الخاص بالعلاقة مع الإدارة
55-46-37-36-34-27-18-17	06- البعد الخاص بالتلميذ
54-53-45-41-35-26-25-24-16-15	07- البعد الخاص بالمعلم قدراته العلمية والمعرفية
14-08-07-06-05-04	08- البعد الخاص بظروف العمل

أما بالنسبة لتعريف مضمون كل بعد فقد تطرقنا إليه في التعريف الإجرائي ( الفصل الأول )

## 1.6. الخصائص السيكوميترية لوسائل القياس في الدراسة الاستطلاعية

لقد تمثلت أدوات الدراسة التي اعتمدها الطالبة للإجابة على تساؤلات البحث، واختبار الفرضيات

التي تبنتها على ثلاث مقاييس وهي :

1- استمارة خاصة لقياس المواقف الضاغطة في مهنة

2- المقياس الثاني والمتمثل في اختبار قيم العمل لـ لولاك والمعدل من طرف الدكتور اعتماد  
علام .

3- والمقياس الثالث والمتمثل في اختبار عمليات تحمل الضغوط للدكتور لطفي عبد الباسط إبراهيم

وقصد وقوف الطالبة على مدى ملائمة وصلاحية أدوات الدراسة لقياس ما وضعت لقياسه ، قامت

الطالبة باختبار هذه الأدوات من حيث الثبات والصدق .

### 1.6.1 اختبار ثبات وصدق المقياس الخاص بالمواقف الضاغطة :

1.1.6.1. ثبات الاستمارة الخاصة بالمواقف الضاغطة :

للتأكد من ثبات وسيلة القياس اعتمدت الطالبة على ثلاثة أساليب إحصائية وهي : ألفا كرونباخ ،

التجزئة النصفية ، وطريقة جوتمان كما هو مبين في الجدول .

الجدول رقم ( 06 ) قيم معاملات ثبات مقياس المواقف الضاغطة :

أسلوب القياس	جوتمان	ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	0.87	0.88

يتبين من خلال الجدول رقم (06) أن المقياس يتمتع بمستوى عال من الثبات ، بحيث كانت كل درجاته

تفوق 0.5 وهذا ما يؤكد ( مزيان محمد 2006 ، 156 ) بالرغم من أن بعض الاختبارات المستعملة

تتوفر على معامل 0.5 إلا أن القاعدة تقترح أن يدور حول +0.70 .

### 2.1.6.1- اختبار صدق المقياس بالمواقف الضاغطة :

لاختبار صدق المقياس اعتمدت الطالبة على الصدق الظاهري ، بحيث اتخذت الباحثة من صدق

المحكمين وسيلة لقياس مدى قدرة هذه الأداة لقياس ما وضعت لقياسه من خلال صياغة الفقرات و

درجة سلامتها اللغوية وعلاقة الأبعاد المكونة لها بالاستمارة الكلية .

ولبلوغ هذه الأهداف قامت الطالبة بعرض الاستمارة على س

وهران معهد علم النفس ،أستاذين من جامعة سيدي بلعباس كذلك من معهد علم النفس ، أستاذة من

التعليم المتوسط ،وأستاذة من التعليم الثانوي.

لقد تم أولاً مقابلة المحكمين كل على حدي ،وتم في المقابلة إعطاء صورة حول الموضوع المراد

دراسته (الإشكالية و الفرضيات) وبعد تقديم الأدوات المعتمدة في البحث طلب من المحكمين تقديم اقتراحاتهم حول :

1- مستوى أو نسبة قياس فقرات الاستمارة للمواقف الضاغطة .

2- مدى صحة العبارات من حيث بنيتها اللغوية.

3- من حيث مناسبة العبارات للأبعاد المراد قياسها

وبعد التصحيحات التي تمت من طرف الأساتذة ، فقد تم إعادة صياغة بعض الأسئلة :

إن الأسئلة كانت تبدأ بكلمة أشعر وتم استبدالها بكلمة أجد

جدول رقم (07) تصحيح فقرات مقياس المواقف الضاغطة

الفقرة	الكتابة السابقة	التصحيح
16	كثيراً ما أفكر في مشاكلي وأنا في العمل	أشغل بأموري الشخصية وأنا في العمل
17	يتعبني عدم انضباط التلاميذ	أجد صعوبة في المحافظة على النظام داخل القسم
25	أجد صعوبة في التعامل مع الطرق الجديدة في التدريس	أجد صعوبة في استخدام المقاربة بالكفاءات
37	أجد أن التلاميذ لا يولون اهتمام للتعليم	أجد أن لدى الكثير من التلاميذ اتجاه سلبي نحو التعليم
38	أجد أن مهنة التعليم تجعل مستوى الأستاذ في تدني	أجد أن مهنة التعليم تسلطية فكرياً
47	غالباً ما أتصل بالإدارة	أجد صعوبة في التعامل مع الإدارة

أما بالنسبة لمدى مناسبة العبارات للأبعاد المراد قياسها ، وكذا بالنسبة لمدى ملائمة الفقرات للاستمارة

الكلية الخاصة بالمواقف الضاغطة ، فقد كان هناك شبه اتفاق بين الأساتذة المحكمين ، بحيث كانت

تتراوح الدرجات ما بين 100% و 75% .

ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن بناء المقياس ، كان بعد الإطلاع على مجموعة من الاستمارات التي

تقيس نفس المتغير وقد حضيت هذه الأخيرة بمستوى من الد

وإضافة إلى صدق المحكمين قامت الطالبة باختبار صدق مقياس المواقف الضاغطة بطريقة الاتساق

الداخلي بالاعتماد على المبرمج ( SPSS 10 ) الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وكانت النتائج  
كالتالي : 110

جدول رقم (08) طريقة الاتساق الداخلي أي الارتباط بين كل بعد و المقياس ككل

الأبعاد المقياس المواقف الضاغطة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة 0.01
01-البعد الخاص بتقييم مهنة التعليم	0.894	دال
02-البعد الخاص بالجانب الاقتصادي لمهنة التعليم	0.499	دال
03-البعد الخاص بالتقدير الاجتماعي لمهنة التعليم	0.585	دال
04-البعد الخاص بالعلاقة مع زملاء العمل	0.57	دال
05-البعد الخاص بالإدارة	7.90	دال
06-البعد الخاص بالتلميذ	0.54	دال
07-البعد الخاص بالمعلم وقدراته العلمية والاجتماعية	0.673	دال
08-البعد الخاص بظروف العمل	0.443	دال

ومن خلال هذه النتائج المحصل عليها يتبين أن المقياس يتمتع بالصدق ، بحيث بينت النتائج المحصل  
عليها أن هناك اتساق بين نتائج أبعاد المقياس والنتيجة الكلية للمقياس.

## 2.6.1 . اختبار صدق وثبات المقياس الثاني المتمثل في مقياس قيم العمل :

1.2.6.1 ثبات المقياس : بالرغم ما يتمتع به المقياس من صدق وثبات حسب مصمم المقياس

بحيث تراوحت معاملات الثبات بتطبيق طريقة الإعادة لكل بعد من أبعاد قيم العمل من 0.57 إلى  
0.80

أما بالنسبة للصدق ، فقد طبق الباحث عدة طرق ، نذكر على سبيل المثال لا الحصر الصدق الداخلي  
بحيث تراوحت معاملات الصدق لعبارات المقاييس الفرعية ما بين 0.62 و 0.72 ثم الصدق الذاتي  
إلا أنه جرت العادة إعادة اختبار المقاييس المستعملة .

ثبات المقياس :

اعتمدت الطالبة على نفس الأساليب الإحصائية المستعملة في اختبار المقياس الأول الخاص بالمواقف

الضاغطة وكانت النتائج كالتالي :

الجدول رقم ( 09 ) قيم معاملات ثبات مقياس قيم العمل :

التجزئة	جوتمان	أسلوب القياس
0.80	0.70	الدرجة الكلية

111

يتبين من خلال الجدول ( 09 ) أن المقياس يتمتع بمستوى لا بأس به من الثبات .

#### 2.2.6.1 صدق المقياس :

أما بالنسبة لحساب صدق المقياس فقد اعتمدت الطالبة على صدق المحكمين ، بحيث قدم لهم المقياس وطلب منهم تحديد درجة علاقة كل عبارة بالقيمة التي تقيسها ، وذلك بعد تعريف كل قيمة ، ثم تحديد وضوح كل عبارة من حيث صياغتها اللغوية ومن حيث سهولة فهمها ، ومن خلال تحليلنا لتقييم المحكمين وجدنا اتفاق شبه تام في تقدير المحكمين لمدى علاقة كل عبارة للقيمة المنسوبة لها ، وكذا من حيث سهولة العبارات ووضوحها بحيث كانت تتراوح الدرجات بين 100% و 75% . ولزيادة التأكد من صدق الأداة اعتمدت الطالبة على أسلوب آخر متمثل في الإتساق الداخلي ، أي ارتباط بين كل بعد و المقياس ككل

الجدول ( 10 ) نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل :

مستوى الدلالة 0.01	معامل الارتباط	ابعاد مقياس قيم العمل
دال	0.75	01- الفخر بالعمل
دال	0.58	02- الاندماجية في العمل
دال	0.62	03- أفضلية العمل
دال	0.68	04- القيمة الاقتصادية للعمل
دال	0.577	05- القيمة الاجتماعية للعمل
دال	0.605	06- السعي إلى الترقى
دال	0.718	07- الدافعية للإنجاز
دال	0.579	08- الانتماء للعمل

من خلال النتائج المحصل عليها يتبين أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق بما يسمح بتطبيقه في الدراسة الأساسية .

### 3.6.1. اختبار صدق وثبات المقياس الثالث المتمثل في مق

يتمتع هذا المقياس بدرجة ثبات عالية ، بحيث بلغ معامل الثبات بطريقة الإعادة 0.81 ، أما بالنسبة للطريقة الثانية معامل ألفا كرونباخ ، فقد تراوحت قيمت ألفا لعبارات المقياس ودرجته الكلية ما بين 0.82 و 0.87 وهي قيمة مرتفعة تشير إلى الاتساق الداخلي من جهة وإلى الثبات المرتفع من جهة أخرى .  
أما بالنسبة للصدق فيتمتع المقياس بدرجة صدق عالية وذلك من خلال النتائج التي حصل عليها الباحث باعتماده على كل من الاتساق الداخلي والصدق التلازمي .

أما بالنسبة لدراسة الخصائص السيكومترية لهذا المقياس على العينة الاستطلاعية فقد تحصلت الطالبة على النتائج التالية :

1.3.6.1 ثبات المقياس : لقد اعتمدت الطالبة على الأساليب الإحصائية المذكورة آنفا ، وقد حصلت على النتائج التالية :

الجدول رقم ( 11 ) قيم معاملات ثبات مقياس إستراتيجيات التكيف :

أسلوب القياس	جوتمان	التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	0.87	0.78	0.88

يتبين من خلال الجدول ( 10 ) أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات .

أما بالنسبة للصدق فقد تم الاعتماد على الاتساق الداخلي ، أي مدى ارتباط كل فقرة بالاختبار ككل وقد

أسفرت هذه الطريقة على النتائج التالية :

الجدول ( 12 ) نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل :

أبعاد مقياس إستراتيجيات التكيف	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01-السلبية ولوم الذات	0.67	دال عند 0.01
02- الانسحاب المعرفي	0.75	دال عند 0.01
03- البحث عن المعلومات	0.54	دال عند 0.05
04- إعادة التفسير	0.713	دال عند 0.01
05- التفكير الإيجابي	0.48	دال عند 0.05
06- التحول إلى الدين	0.58	دال عند 0.05
07- التنفيس الانفعالي	0.53	دال عند 0.05
08- القبول	0.725	دال عند 0.01

	0.451	09- التريث الموجه
	0.633	10- الإنكار
دال عند 0.01	0.706	11- المواجهة النشطة

يتبين من خلال النتائج المسجلة في الجدول ( 12 ) أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق .

## 2 - الدراسة الأساسية :

### 1.2. مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية :

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية ما بين 20 ماي إلى 25 من شهر جوان للسنة الدراسية 2009 ، وذلك

بالمؤسسات التعليمية التابعة لمدينة سيدي بلعباس ، بحيث شملت مختلف المراحل التعليمية ( ابتدائي متوسط ، ثانوي ) .

### 2.2. ظروف إجراء الدراسة الأساسية:

بعد النتائج التي أسفرت عنها الدراسة السيكومترية لأدوات القياس ، والتي أكدت تشبعها بمستوى عال من الثبات و الصدق في الدراسة الاستطلاعية ، قامت الطالبة بالدراسة الأساسية ، وقد كانت ظروف إجراء هذه الدراسة تشابه إلى حد ما ظروف الدراسة الاستطلاعية ، والاختلاف تمثل في طول مدة الإجراء وهذا راجع لعدد المؤسسات التربوية المعنية بالدراسة الأساسية من جهة و حجم العينة من جهة أخرى ، إضافة للامتحانات التي تخللت هذه الفترة .

### 3.2 خصائص عينة الدراسة الأساسية :

#### 1.3.2. طريقة اختيار عينة البحث :

كما أشارت إليه الطالبة في الدراسة الاستطلاعية ، فقد اعتمدت في اختيارها لعينة الدراسة الأساسية

على الطريقة العشوائية البسيطة وقد اتبعت في ذلك الخطوات التالية :

#### 1.1.3.2 اختيار المؤسسات التعليمية المعنية بالدراسة :

لقد تم جلب دليل المؤسسات التربوية من مديرية التربية ، وبعد ما تمت كتابة المؤسسات الموجودة على

مستوى المدينة ، تم تقسيمها إلى خمسة مناطق :

وتم كتابة هذه المؤسسات على قصاصات من ورق ووضعت هذه القصاصات في اظرفه مكتوب

عليها رقم المقاطعة وطلب من المساعد سحب قصاصة واحدة من كل ظرف ، بحيث تكونت لدينا خمسة ثانويات.

وكانت المؤسسات التعليم الثانوي التي وقع عليها السحب هي : ثانوية حسيني حسين ، ثانوية دار

عبيد ، ثانوية عزة عبد القادر ، ثانوية دراع فاطمة ، ثانوية مفتاحي محمد

ونفس الطريقة اعتمدت بالنسبة لمؤسسات التعليم المتوسط ، والمؤسسات التي وقع عليها السحب هي

متوسطة حيرش قويدر ، ابن زيدون ، العصافير ، الكاهنة ، ساقية الحمراء .

أما بالنسبة للتعليم الابتدائي فقد تم سحب عشرة مؤسسات ابتدائية وهي طالب سليمة ، قوميري عبد

القادر ، الأمير عبد القادر ، بوسلهام ، كرامة عالم ، بغدادي بلعباس ، عفان فاطمة ، ابن رشد ، شنوفي

محمد ، صورية بن ديمراد .

وبعدما تم اختيار المؤسسات التعليمية ، انتقلت الباحثة إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة اختيار أفراد

العينة بحيث استعانت بقائمة الأساتذة ، وتم اختيار عشرون ( 20 ) فرد موزعين حسب النسبة المؤوية

العامّة للإناث والذكور بالنسبة لكل مؤسسة وكان العدد الإجمالي للعينة التي تم اختيارها ثلاثمائة (

300 ) فرد، إلا أنه بعد جمع الاستثمارات واستبعاد الاستثمارات الناقصة وصل العدد إلى مائة وسبعة

وسبعون ( 177 ) استمارة معبئة ، موزعة كالآتي :

الجدول رقم ( 13 ) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس و المرحلة التعليمية المسندة

المستوى التعليمي المسند	المجموع	إناث	ذكور
التعليم الثانوي	66	40	26
التعليم المتوسط	59	35	24
التعليم الابتدائي	52	42	10
المجموع	177	117	60

يتضح من خلال الجدول تفوق نسبة الإناث على الذكور ، بـ

مجموع أفراد عينة الدراسة ومثل الذكور نسبة 33.33 % ، وكان توزيع الإناث تقريبا متساوي

لمختلف المراحل التعليمية ، حيث كانت النسب المسجلة كالتالي 34% التعليم الثانوي 29.91% في

التعليم المتوسط ، و 35.90% في التعليم الابتدائي

جدول رقم (14) توزيع العينة من حيث الاقدمية حسب الجنس والمرحلة التعليمية المسندة

أكثر من 20 سنة			16 سنة-20 سنة			11 سنة-15 سنة			6 سنوات - 10 سنوات			1- 5 سنوات			الاقدمية							
ثا	م	إ	ثا	م	إ	ثا	م	إ	ثا	م	إ	ثا	م	إ	المرحلة التعليمية الجنس							
13	2	35	12	02	01	05	01	01	04	01	02	06	02	03	إناث							
16	2	10	02	01	00	06	02	00	00	00	00	02	01	0	ذكور							
29	4	45	14	03	01	11	03	01	04	01	02	08	03	03	المجموع							
%		69.49	123	%		10.17	18		%		8.47	15		3.95%		07	%		7.90	14		المجموع العام
177															مجموع أفراد العينة							

من خلال الجدول يتضح أن النسبة المرتفعة الخاصة بالاقدمية كانت لصالح فئة أكثر من 20 سنة بحيث بلغت النسبة الإجمالية 69.49% ، أما أدنى نسبة فقد سجلت عند فئة من 6 سنوات إلى 10 سنوات بحيث سجلت في هذه الفئة نسبة 3.95% ، أما بالنسبة للفئات الأخرى فالنسب تقريبا كانت متجانسة ، فسجلت نسبة 7.90% بالنسبة للفئة الأولى ( 1 سنة - 5 سنوات ) ونسبة 8.47% بالنسبة للفئة الثالثة ( 11 سنة - 15 سنة ) ونسبة 10.17% بالنسبة لفئة ( 16 سنة - 20 سنة ) .

الجدول رقم (15) توزيع العينة من حيث السن حسب الجنس و المرحلة التعليمية المسندة

56 فما أكثر			46- 55 سنة			36- 45 سنة			25- 35 سنة			السن
ثا	م	إ	ثا	م	إ	ثا	م	إ	ثا	م	إ	المرحلة التعليمية الجنس
01	01	01	10	14	18	21	17	17	08	03	06	إناث

	07	09	06	01	02	01	00	ذكور
	25	30	23	18	10	04	06	المجموع
%5.08	09	%43.50	43.5%	77	%40.01	71	%11.10	20
								المجموع العام

من خلال الجدول يتضح أن سن أفراد عينة الدراسة الأساسية ينحصر بين الفئة الثانية و الفئة الثالثة

بحيث كانت نسب هذه الفئات كالآتي : 40.01% بالنسبة لفئة ( 36-45 سنة ) ونسبة 43.50% بالنسبة لفئة ( 46-55 سنة ) .

جدول رقم ( 16) توزيع العينة من حيث المستوى التعليمي المحصل عليه ، حسب الجنس والمرحلة التعليمية المسندة :

المستوى التعليمي	متوسط			ثانوي			جامعي		
	ابتدائي	متوسط	ثانوي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	ابتدائي	متوسط	ثانوي
إناث	04	10	00	32	12	01	06	13	39
ذكور	03	02	00	03	11	00	04	11	26
المجموع	07	12	00	35	23	01	10	24	65
المجموع العام	19	%10.73	59	%33.33	99	%55.93			

من خلال الجدول يتضح أن النسبة العالية لمستوى التعليم لدى عينة الدراسة لصالح المستوى الجامعي

بحيث بلغت النسبة 55.93% ثم تليها المستوى الثانوي 33.33% ثم المستوى الابتدائي 10.73% ، وهذا يعكس الاهتمام الدولة بتطوير مستوى المعلم والأستاذ وفي جميع المراحل .

## 4.2 خصائص العينة الفرعية :

من خلال الفرضيات المطروحة توجب البحث على العينات الفرعية ، بحيث استخدمت الطالبة أسلوب النسبة الزائفة لتصنيف العينة إلى ثلاث مجموعات بالنسبة لكل متغير من المتغيرات الأساسية للبحث

بحيث شملت المجموعة الأولى كل الأفراد الذين تقل نتائجهم عن -0.60 . وهي تعبر عن المستوى المنخفض للنتائج الخاصة بالمتغير

و المجموعة الثالثة شملت كل الأفراد الذين تزيد درجاتهم عن +0.60 فما أكثر وهي تعبر عن المستوى المرتفع للنتائج الخاصة بالمتغير

وقد اعتمدت على نفس الطريقة في تحديد فئات الأفراد الذين

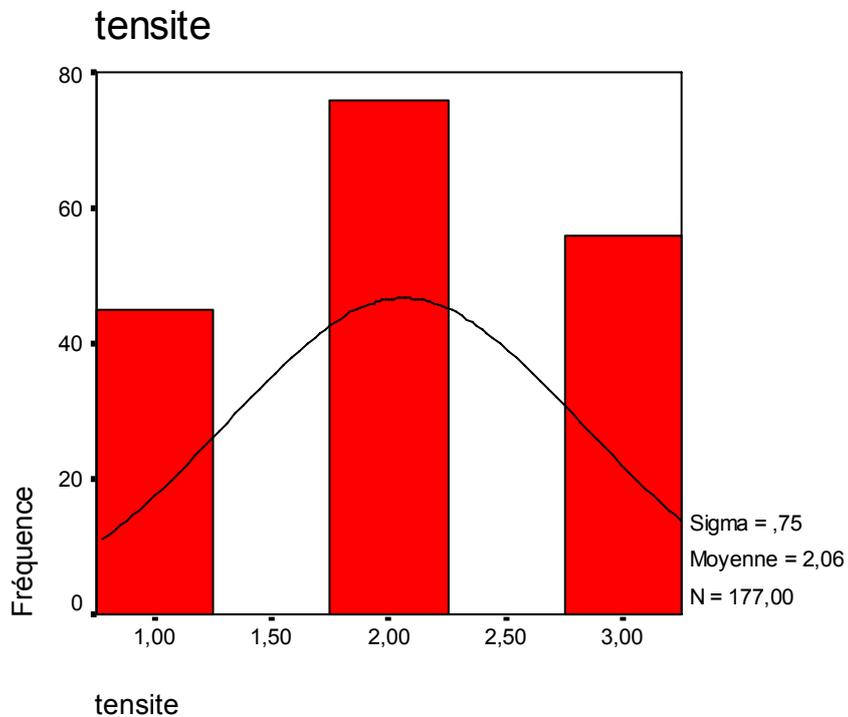
عمل مرتفعة و قيم منخفضة .

وتمثلت العينة كالتالي : بالنسبة لضغط المواقف التعليمية :

النسبة المئوية	العدد	مجال النقاط	
25.40	45	155-86	المجموعة ذات التقييم المنخفض
42.9	76	187-156	المجموعة ذات التقييم المتوسط
31.6	56	250-188	المجموعة ذات التقييم المرتفع

125

إن النتائج المحصل عليها تميل إلى كبر حجم العينة الوسطي وهذا مؤشر على الإعتدالية وهذا ما يوضحه منحنى قوس :

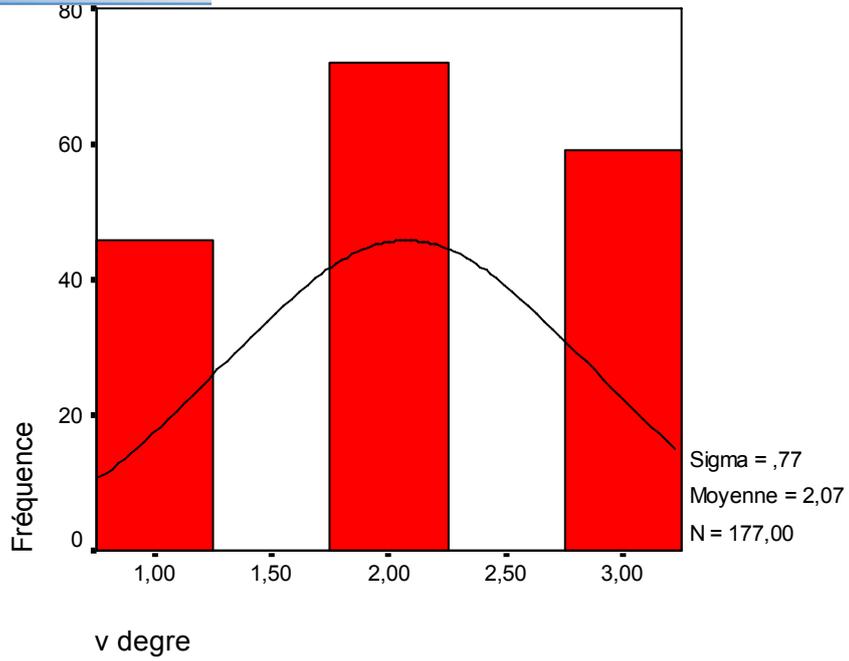


أما بالنسبة للقيم العمل فقد توزعت العينة كالتالي :

125

النسبة المئوية	العدد	مجال النقاط	
26	46	164-141	المجموعة ذات القيم المنخفضة
40.7	72	171-165	المجموعة ذات القيم المتوسطة
33.3	59	188-172	المجموعة ذات القيم المرتفعة

ونفس الملاحظة ، بحيث نجد أن كبر حجم العينة يميل إلى المتوسط ، وهذا دليل على الاعتدالية ، و المنحنى يعطينا أكثر توضيح:



كما يتضح من خلال الرسم البياني فإن العينات تميل إلى كبر حجم العينة الوسطي و إلى التساوي تقريبا بين العينتين الفرعيتين الطرفيتين بالنسبة لكل متغير ، وهذا مؤشر على ميل العينة ككل و بالنسبة للمتغيرين إلى الاعتدالية، و التجانس وفي العينتين الطرفيتين وهذا دليل على التوزيع الطبيعي للعينة .

## 5.2 الخصائص السيكومترية لوسائل القياس

من مبررات القيام بالاختبارات السيكومترية في الدراسة الأساسية وهو تعزيز نتائج القياسات التي تمت في الدراسة الاستطلاعية .

وعليه ستقوم الطالبة باختبار ثبات المقياس ، بالاعتماد على الأساليب الثلاث المعتمدة في الدراسة الاستطلاعية.

أما بالنسبة للصدق فستعتمد الطالبة على كل من الاتساق الداخلي بين كل بعد من أبعاد المقياس و المقياس ككل ، ثم الاتساق الداخلي بين كل فقرة و البعد الذي تنتمي إليه

### 1.5.2 - ثبات وصدق الاستمارة الخاصة بالمواقف الضاغطة :

#### 1.1.5.2 الثبات :

الجدول رقم (17) قيم معاملات ثبات مقياس المواقف الضاغطة في الدراسة الأساسية

الطريقة	النتيجة
طريقة جوتمان	0.95
طريقة ألفا كرومباخ	0.90

إن هذه النتائج المحصل عليها تؤكد مستوى عال لثبات المقياس الخاص بالمواقف الضاغطة ، وذلك لقرب نتائج الأساليب الإحصائية الثلاثة من الواحد الصحيح

#### 2.1.5.2- الصدق :

الجدول رقم (18) نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل

البعد	نتيجة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01- البعد الخاص بتقييم مهنة التعليم	0.82	دالة
02- البعد الخاص بالجانب الاقتصادي لمهنة التعليم	0.698	دالة
03- البعد الخاص بالتقدير الاجتماعي لمهنة التعليم	0.581	دالة
04- البعد الخاص بالعلاقة مع زملاء العمل	0.529	دالة
05- البعد الخاص بالإدارة	0.721	دالة
06- البعد الخاص بالتلميذ	0.674	دالة
07- البعد الخاص بالمعلم وقدراته العلمية والاجتماعية	0.728	دالة
08- البعد الخاص بظروف العمل	0.577	دالة

إن النتائج المحصل عليها تؤكد صدق المقياس ، بحيث كل

وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم (19) الاتساق الداخلي بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه :

الفقرات الأبعاد	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
الأول	0.46	0.62	0.63	0.62	0.60	0.68	0.54	0.38	0.81	0.47
الثاني	0.43	0.61	0.65	0.66	0.71	0.64				
الثالث	0.74	0.56	0.74	0.81						
الرابع	0.55	0.46	0.62	0.74	0.63	0.66	0.21			
الخامس	0.59	0.64	0.42	0.67	0.36	0.66	0.62	0.59		
السادس	0.41	0.56	0.52	0.62	0.6	0.54	0.6	0.6		
السابع	0.54	0.29	0.49	0.59	0.46	0.47	0.49	0.52	0.6	0.36
الثامن	0.77	0.83	0.80	0.76	0.63	0.56				

إن النتائج الارتباطات المحصل عليها تؤكد وجود الارتباط بين كل فقرة و البعد الذي تنتمي إليه عند

مستوى دلالة 0.01 ، بحيث كانت جميع قيم الارتباطات دالة و موجبة .

## 2.5.2. الخصائص السيكومترية للمقياس الثاني : اختبار قيم العمل

### 2.5.2.1. ثبات المقياس:

الجدول رقم ( 20) قيم معاملات ثبات مقياس قيم العمل

الطريقة	النتيجة
طريقة جوتمان	0.78
طريقة التجزئة النصفية	0.80
طريقة ألفا كرومباخ	0.88

إن النتائج المحصل عليها بالطرق الثلاث تؤكد ثبات المقياس الخاص بقيم العمل ، بحيث كانت كل

النتائج المحصل عليها دالة وموجبة

### 2.2.5.2. صدق المقياس :

الجدول رقم (21) نتائج الاتساق الداخلي بي

مستوى الدلالة 0.01	معامل الارتباط	ابعاد مقياس قيم العمل
دال	0.59	01- الفخر بالعمل
دال	0.43	02- الاندماجية في العمل
دال	0.38	03- أفضلية العمل
دال	0.27	04- القيمة الاقتصادية للعمل
دال	0.54	05- القيمة الاجتماعية للعمل
دال	0.33	06- السعي إلى الترقى
دال	0.61	07- الدافعية للإنجاز
دال	0.60	08- الانتماء للعمل

إن النتائج المحصل عليها تؤكد على صدق المقياس ، بحيث كانت معاملات الارتباط بين كل بعد مع

الاختبار ككل دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم ( 22 ) الإتساق الداخلي بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه:

العبارات الابعاد	01	02	03	04	05	06	07	08	09
البعد الاول	0.34	0.47	0.47	0.58	0.5	0.37	0.42	0.21	0.41
البعد الثاني	0.25	0.42	0.37	0.38	0.34	0.23	0.23	0.51	0.28
البعد الثالث	0.41	0.29	0.32	0.21	0.47	0.20	0.32	0.40	0.56
البعد الرابع	0.39	0.57	0.51	0.62	0.48	0.44	0.42	0.50	0.49
البعد الخامس	0.48	0.40	0.42	0.27	0.48	0.46	0.35	0.28	0.48
البعد السادس	0.49	0.32	0.38	0.35	0.14	0.44	0.36	0.38	0.35
البعد السابع	0.5	0.35	0.31	0.51	0.53	0.36	0.46	0.48	0.36
البعد الثامن	0.36	0.52	0.33	0.41	0.56	0.38	0.37	0.22	0.47

من خلال النتائج المحصل عليها يتبين أن الفقرات لها ارتباط مع البعد الذي تنتمي إليه ، ما عدا الفقرة

رقم 36 من البعد السادس بحيث كان معامل الارتباط ضعيف .

3.5.2 الخصائص السيكومترية للمقياس الثالث الخاص باستراتيجيات التكيف :

لقد اعتمدت الطالبة على نفس الطريقة التي اعتمدها في المقاييس السابقة

1.3.5.2. ثبوت المقاييس :

الجدول رقم (23) قيم معاملات ثبات مقياس إستراتيجيات الت

الطريقة	النتيجة
طريقة جوتمان	0.83
طريقة التجزئة النصفية	0.76
طريقة ألفا كرومباخ	0.81

إن النتائج المحصل عليها بالطرق الثلاث تؤكد ثبات المقياس ، بحيث أن جميع القيم كانت تقترب من الواحد الصحيح  
3.3.5.2. صدق المقياس :

الجدول رقم (24) نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل

أبعاد مقياس إستراتيجيات التكيف	معامل الارتباط	مستوى الدلالة 0.01
01-السلبية ولوم الذات	0.69	دال
02- الانسحاب المعرفي	0.67	دال
03- البحث عن المعلومات	0.36	دال
04- إعادة التفسير	0.68	دال
05- التفكير الإيجابي	0.46	دال
06- التحول إلى الدين	0.5	دال
07- التنفيس الانفعالي	0.59	دال
08- القبول	0.69	دال
09- التريث الموجه	0.38	دال
10- الإنكار	0.58	دال
11- المواجهة النشطة	0.49	دال

إن النتائج المحصل عليها تبين ارتباط كل بعد باختبار ككل ، بحيث كانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.01 .

الجدول رقم ( 25 ) الإتساق الداخلي بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه:

العبارات الأبعاد	01	02	03	04	05	06
الأول	0.53	0.46	0.59	0.56	0.5	0.49
الثاني	0.57	0.66	0.61	0.59	0.63	
الثالث	0.69	0.63	0.52			
الرابع	0.54	0.52	0.58	0.44	0.58	
الخامس	0.56	0.67	0.64	0.64		
السادس	0.61	0.66	0.18			
			0.05			

			0.61	0.71	0.72	السابع
			0.66	0.72	0.72	الثامن
		0.64	0.64	0.63	0.57	التاسع
			0.72	0.72	0.67	العاشر
			0.65	0.56	0.64	الحادي عشر

من خلال النتائج المحصل عليها يتبين أن هناك ارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه عند

مستوى دلالة 0.01 وهذا ما يزيد من تأكيد صدق المقياس .

## 6.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة :

بناء على طبيعة الأسئلة الخاصة بالموضوع ، وطريقة بناء الفرضيات كانت الأساليب الإحصائية

المعتمد عليها كالتالي :

الإحصاء الوصفي: وتمثل في التكرارات ، النسب المؤوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري

الإحصاء الاستدلالي: وتمثل في اختبار (ت) و تحليل التباين الأحادي البعد - معادلة تيكي لدراسة

المقارنات المتعددة - التجزئة النصفية - معادلة جوتمان - معادلة ألفا كرومباخ - معادلة بيرسون -

وقد كان الاعتماد في المعالجات الإحصائية على برنامج المعالجات الإحصائية في العلوم الاجتماعية ( Spss10).

## 7.2 طريقة إعطاء الأوزان

### 1.7.2 مقياس المواقف الضاغطة

يتكون المقياس من 59 عبارة أو فقرة موزعة على 08 أبعاد ولكل بعد مجموعة من الأسئلة وهي غير

متساوية ، وكل فقرة منها في صورة مقياس خماسي (دائما ، غالبا، أحيانا ، نادرا ، لا على الإطلاق )

، ويعطى الفرد ( 05 ) خمسة درجات عندما تكون إجابته بدائما ودرجة واحدة عندما تكون إجابته لا

على الإطلاق مع مراعاة اتجاه السؤال ، ثم تجمع درجات كل فرد على كل بعد ، والنتيجة المحصل عليها تمثل شدة الضغط الخاصة بالبعد ، ومجموع الدرجات لكل الأبعاد (08) تمثل الدرجة الكلية لشدة

المواقف الضاغطة .

و بما أن المقياس يتكون من 59 فقرة فإن الدرجة القصوى

هو 5x59 و الدرجة الدنيا التي تدل على ضعف مستوى الضغط وهو 59 أما المتوسط الفرضي فهو 3x59

مثال للتوضيح :

إن إجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس يأخذ درجة واحدة وذلك حسب إجابته ، وهذه

الدرجات تتراوح ما بين 1-5 درجات

مثال :

العبارة	المجيب	دائما ما	غالباً لبا	أحيانا	نادرا	لا على الإطلاق
أجد صعوبة في التعامل مع زملاء العمل	01	×				
	02				×	

في هذا المثال يأخذ المجيب الأول 05 درجات عند إجابته بدائما ، ويأخذ المجيب الثاني 02 لأن إجابته كانت في خانة نادرا .

وتكون الدرجات عكسية في حالة السؤال ذا الاتجاه المعاكس

مثال العبارة رقم 09 : أجد أن الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع ما أبذله من جهد .

العبارة	المجيب	دائما	غالباً	أحيانا	نادرا	لا على الإطلاق
أجد أن الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع ما أبذله من جهد	01	×				
	02				×	

في هذه الحالة يأخذ المجيب الأول درجة واحدة (01) و يأخذ المجيب الثاني 04 درجات .

وبما أن المقياس يتكون من 59 فقرة ، فإن الدرجة القصوى تدل على شدة الضغط ومستواه العالي هو

295 و الدرجة الدنيا هي 59 درجة .

## 2.7.2 مقياس قيم العمل :

يتكون المقياس من 72 فقرة موزعة على ثمانية أبعاد ( 08 ) بالتساوي ، وكل فقرة منها في صورة

مقياس ثلاثي ( موافق ، غير متأكد ، غير موافق ) . و يعطى الفرد ثلاث درجات 03 عندما تكون

إجابته بموافق و درجة واحدة 01 عندما تكون إجابته غير موافق ، مع مراعاة اتجاه السؤال ، ثم تجمع

درجات كل فرد على كل بعد ، والنتيجة المحصل عليها تعبر

الدرجات على المقياس تمثل الدرجة الكلية للتشعب بقيم العمل .

### 3.7.2 مقياس إستراتيجيات التكيف :

يتكون المقياس من اثنان وأربعون فقرة ( 42 ) موزعة على إحدى عشر بعد أو إستراتيجية (11) ولكل بعد مجموعة من الأسئلة وهي غير متساوية ، وكل فقرة منها في صورة مقياس رباعي ( موافق تماما ، موافق بصفة عامة ، موافق إلى حد ما ، غير موافق ) ، فيعطى الفرد درجة أربعة 04 عندما تكون إجابته موافق تماما ، وهذا يعني أنه يميل كثيرا لاستعمال هذه الإستراتيجية ودرجة واحدة عندما تكون إجابته غير موافق ( وهذا يعني أنه لا يميل لتبني هذه الإستراتيجية ، فمجموع النقاط على إستراتيجية معينة أو بعد تعبر عن ميل الفرد لتبني هذا النوع من الإستراتيجية ، ويمثل مجموع النقاط على المقياس ككل تعبر عن درجة ميل الفرد لتبني هذه الإستراتيجيات .

### 4.7.2 الأوزان الخاصة بمتغيرات الدراسة :

كما بينا سابقا فإن الطالبة اعتمدت في التحليل الإحصائي للنتائج على برنامج المعالجة الإحصائية في العلوم الاجتماعية - spss10 وقامت بإعطاء أوزان للمتغيرات :

الجدول رقم (26) الأوزان الخاصة بمتغيرات الدراسة

الوزن	المتغير
الجنس	
01	ذكر
02	أنثى
المستوى التعليمي	
01	متوسط
02	ثانوي
03	جامعي
الأقدمية	
01	من 1سنة إلى 5سنوات
02	من 6 سنوات إلى 10سنوات





Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الفصل الرابع :

عرض نتائج البحث

## عرض النتائج :

يهدف هذا الفصل الكشف عن نتائج البحث من خلال إجراءين ، يتمثل الإجراء الأول في القياس الوصفي ، وفيه تم الكشف عن مستويات متغيرات البحث من خلال المتغير المتمثل في المرحلة التعليمية ، بالاعتماد الأسلوب الإحصائي المتمثل في المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري أما الإجراء الثاني فقد تمثل في القياس الاستدلالي وفيه تم اختبار فرضيات البحث ، باعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات ، والتي تمثلت في النسبة التائية لدراسة الفرق بين متغيرين تصنيفيين و التحليل التباين الأحادي البعد لدراسة الاختلاف لأكثر من متغيرين .

وقد تم الإجابة عن أسئلة البحث بالترتيب ، أي حسب تسلسلها الوارد في إشكالية البحث ( الفصل الأول)

#### 1.4 نتائج الإجراء الأول : الإجراء الود

الجدول رقم(27)نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمستوى الضغط العام و مستويات أبعاده لدى كل مرحلة تعليمية ثم لدى العينة الكلية :

العينة الكلية		ثانوي		المتوسط		ابتدائي		م/ن *	المرحلة التعليمية
* ع	* م	* ع	* م	* ع	* م	* ع	* م		ابعاد الضغط
7.14	31.50	6.58	31.80	8.06	30.32	6.64	32.46	30	01 تقييم مهنة التعليم
4.76	21.24	4.64	22.19	4.74	20.15	4.76	21.28	18	02 البعد الإقتصادي
3.61	13.19	3.84	12.78	3.49	13.27	3.44	13.61	12	03 التقدير الاجتماعي
4.49	16.92	4.57	19.07	3.95	15.27	3.92	16.05	21	04 العلاقة مع زملاء العمل
5.66	19.20	6.01	20.77	5.38	17.22	4.87	19.46	21	05 العلاقة مع الإدارة
4.95	25.57	4.68	26.96	4.85	24.49	5.08	25.03	24	06 البعد الخاص بالتلميذ
5.67	28.07	6.07	27.93	5.26	26.45	5.05	30.07	30	07 البعد الخاص بالمعلم وقدراته العلمية والاجتماعية
5.61	16.45	6.46	17.66	5.15	15.49	4.71	16.01	18	08 البعد الخاص بظروف العمل
28.46	172.17	29.77	179.21	28.53	162.67	23.8	174.07	177	المؤشر العام

من خلال النتائج الوصفية المسجلة في الجدول رقم ( 27 ) و المتمثلة في المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمستوى الضغط بالنسبة لكل بعد من أبعاده ثم ومستوى الضغط العام لدى كل مرحلة تعليمية ، ثم لدى العينة الكلية يتبين ما يلي :

1- التعليم الابتدائي : إن النتائج المسجلة بالنسبة لكل بعد و مقارنتها بالمتوسط النظري تبين أن

أساتذة التعليم الابتدائي يعانون ضغط مرتفع في بعض الأبعاد الخاصة بالمواقف التعليمية

بحيث كان متوسطها الحسابي يفوق المتوسط النظري ، وهذه الأبعاد هي تقييم مهنة التعليم

م/ن\* : المتوسط النظري  
م\* : المتوسط الحسابي  
ع\* : الانحراف المعياري

الجانب الاقتصادي لمهنة التعليم ، التقدير الاجتماعي

ثم يأتي البعد الخاص بالمعلم و قدراته العلمية والاجتماعية .

أما الأبعاد التي كان متوسطها الحسابي أقل من المتوسط النظري فتمثلت في البعد الخاص بزملاء العمل و كذا البعد الخاص بالعلاقة مع الإدارة ، بحيث ساهم هذين البعدين في التقليل من مستوى شدة الضغط العام بحيث نجد أن المستوى العام لضغط كان معتدل ، أي أنه كان تقريبا مساوي للمتوسط النظري .

2- التعليم المتوسط : نجد تقريبا نفس الأبعاد التي مثلت ضغط عند معلم التعليم الابتدائي مثلت ضغط عند أستاذ التعليم المتوسط ، ولكن بنسب متفاوتة قليلا ، بحيث نجد أنه في جميع الأبعاد تفوق طفيف لصالح معلمي التعليم الابتدائي مقارنة مع أساتذة التعليم المتوسط ، ويمكن أن نرجع هذا الفرق إلى خصوصية المرحلة الابتدائية .

و الملاحظة الثانية هي أنه تقريبا جميع الأبعاد كان مستوى الضغط فيها معتدل بحيث سجلنا في مجموعة من الأبعاد تساوى المتوسط الحسابي مع المتوسط النظري ، وفي بعض الأبعاد كان يقل عن المتوسط النظري ، وهذا ما أثر على النتيجة العامة لمستوى الضغط بحيث كان يقل عن المتوسط النظري .

3- التعليم الثانوي : بالنسبة للتعليم الثانوي مقارنة مع المراحل الأخرى نجد أن متوسط الحسابي لمجموعة من الأبعاد يفوق المتوسط الحسابي للمراحل الأخرى، وهذه الأبعاد هي العلاقة مع زملاء العمل ، العلاقة مع الإدارة وكذا البعد الخاص بالتلميذ ، يمكن أن نرجع هذا لخصوصية المرحلة الثانوية وما تتميز به من تعقيد في تنظيمها الإداري مقارنة مع المراحل الأخرى من جهة ومن جهة أخرى خصوصية تلاميذ هذه المرحلة فهم يتعاملون مع تلاميذ يعيشون مرحلة المراهقة من جهة ومن جهة أخرى مع تلاميذ في مرحلة بلورة مشروعهم الدراسي و المهني و اعتبارها آخر مرحلة يتقرر فيها مصير التلميذ .

ونسجل كذلك أن أساتذة هذه المرحلة هم أكثر شعورا بال

179.21 أي أنه يفوق المتوسط النظري .

أما بالنسبة للعينة الكلية فيتبين تأثير مرحلة التعليم المتوسط على النتائج الكلية و خاصة بالنسبة لمستوى الضغط العام ، بحيث كانت النتيجة معتدلة ، أي أنها كانت مقاربة للمتوسط النظري ومن هذا يمكن أن نستخلص إلى أن الأساتذة يعيشون ضغط متوسط إلى معتدل إلى جانب هذا نجد أن القيم الخاصة بالانحراف المعياري بالنسبة لكل الأبعاد و في مختلف المراحل التعليمية ، تبين أن هناك تشتت في النتائج المحصل عليها داخل العينة ، أي أن هناك اختلاف في استجابات الأساتذة على مختلف الأبعاد الخاصة بالمواقف الضاغطة و كذا على المؤشر العام للضغط .

والخلاصة يمكن القول أن الأبعاد الأكثر تأثيرا على المدرس بمختلف المراحل التعليمية يتمثل في التقدير الاجتماعي ، تقييم مهنة التعليم ، الجانب الاقتصادي وكذا البعد الخاص بالتلميذ . ويمكن القول أن هذه الأبعاد تعتبر العناصر الأساسية التي تتحكم في العملية التعليمية.

الجدول رقم ( 28 ) نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمستوى قيم العمل وقيمه الفرعية لدى الأساتذة حسب كل مرحلة تعليمية ثم لدى العينة الكلية :

المرحلة التعليمية		ابتدائي		المتوسط		ثانوي		العينة الكلية	
أبعاد الضغط		ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
01	الفخر بالعمل	2.06	24.32	2.43	24.18	1.93	24.45	2.14	24.32
02	الاندماجية في العمل	2.40	21.07	1.79	20.72	2.34	20.48	2.20	20.74
03	أفضلية العمل	2.37	18.96	2.37	19.01	2.53	19.21	2.42	19.07
04	القيمة الاقتصادية للعمل	3.49	18.21	3.98	17.93	3.33	18.21	3.59	18.11
05	القيمة الاجتماعية للعمل	2.48	20.34	2.86	20.61	2.52	20.37	2.62	20.44
06	السعي إلى الترقى	2.31	20.46	2.03	20.81	2.51	20.54	2.29	20.61
07	الدافعية للإنجاز	2.44	23.48	2.76	11.81	2.06	23.36	2.43	23.21
08	الانتماء للعمل	1.88	24.19	2.52	23.40	2.14	23.69	2.22	23.74
	المستوى العام لقيم العمل	9.03	171.0	10.56	169.4	8.27	170.75	9.28	170.42

من خلال النتائج المسجلة في الجدول ( 28 ) نجد أن قيم المتوسط الحسابي لكل قيمة الفرعية و كذا

بالنسبة للقيمة العامة للعمل تفوق المتوسط النظري وهذا بالنسبة

فئة الأساتذة بمختلف المراحل التعليمية يتشبعون بقيم عمل عالية ، وخاصة في بعض القيم الفرعية التي

مثلت قمة الهرم النسقي للقيم الخاصة بالعمل . وهذه القيم هي الفخر بالعمل ، الانتماء للعمل ، الدافعية

للإنجاز ، ثم تأتي بعد ذلك القيم المتمثلة في الاندماجية في العمل ، السعي إلى الترقى ، القيمة

الاجتماعية ثم في آخر النسق القيمي تأتي القيمة الاقتصادية و التي كانت نتيجة متوسطها الحسابي

متساوية مع المتوسط النظري وهذا يعكس الواقع الاقتصادي و التقدير المتدني لهذه المهنة و لهذا

جاءت القيم الفرعية الخاصة بالبعد الاقتصادي و أفضلية العمل في آخر سلم النسق القيمي .

أما بالنسبة للقيم الخاصة بالانحراف المعياري ، فتبين أن هناك تجانس في استجابات العينة في

مجموعة من القيم الفرعية ، فأكبر قيمة سجلناها كانت خاصة بالقيمة الاقتصادية ، بحيث تبين النتيجة

المسجلة تشتت استجابات أفراد العينة في هذه القيمة .

الجدول رقم ( 29 ) يبين نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمستوى إستراتيجيات التكيف التي يميل إلى تبنيها الأساتذة حسب المرحلة التعليمية ثم لدى العينة الكلية

العينة الكلية		ثانوي		المتوسط		ابتدائي		م/ن	المرحلة التعليمية
ع	م	ع	م	ع	م	ع	م		
2.54	17.59	2.32	17.09	2.69	17.38	2.44	18.46	18	01 إستراتيجيات التكيف السلبية ولوم الذات
2.51	15.19	2.35	14.93	2.58	15.23	2.63	15.48	15	02 الانسحاب المعرفي
1.41	10.20	1.29	10.18	1.51	10.03	1.43	10.42	9	03 البحث عن المعلومات
2.11	16.38	1.93	16.07	2.42	16.42	1.91	16.73	15	04 إعادة التفسير
1.65	14.21	1.54	14.36	1.71	14	1.7	14.26	12	05 التفكير الإيجابي
1.25	10.69	1.38	10.62	1.20	10.57	1.09	10.92	9	06 التحول إلى الدين
1.60	9.56	1.55	9.5	1.65	9.50	1.63	9.71	9	07 التنفيس الانفعالي
1.67	9.46	1.61	9.21	1.75	9.27	1.57	10.01	9	08 القبول
1.63	14.45	1.48	14.46	1.89	14.38	1.52	14.51	12	09 التريث الموجه
1.63	8.04	1.61	7.81	1.82	8.08	1.41	8.28	9	10 الإنكار
1.48	9.66	1.41	9.40	1.51	9.62	1.50	10.01	9	11 المواجهة النشطة
11.25	135.48	8.65	133.68	13.27	134.54	11.15	138.84	126	الإستراتيجيات العامة

إستراتيجيات التكيف : إن قراءتنا للمتوسط الحسابي لكل إستراتيجية أفرز مايلي :

إن الأساتذة لمختلف المراحل التعليمية يتبنون مجموعة من الإستراتيجيات للتخفيف من شدة الضغط

وهذا يعكس دور المواقف التعليمية في تعدد الإستراتيجيات

واحدة فقط ، ولكنه يتبنى مجموعة من الإستراتيجيات بنسب متفاوتة ، ونتيجة لهذا و بالنظر إلى

المتوسطات الحسابية ومقارنتها بالمتوسطات النظرية ، يمكننا أن نقسم الإستراتيجيات حسب أهميتها

أو حسب تبنيها من طرف الأساتذة إلى ثلاث مراتب :

1-المرتبة الأولى وتخص الإستراتيجيات التي يفوق متوسطها الحسابي المتوسط النظري ، وتعكس

هذه النتيجة أن الأساتذة يميلون دائما إلى غالبا لتبني هذه الإستراتيجية أي أنه أكثر اعتماد عليها

للتخفيف من الشدة الضغط ، وهذه الإستراتيجيات هي : التريث الموجه ، التفكير الإيجابي ، البحث عن

المعلومات ، التحول إلى الدين ، إعادة التفسير .

2- أما المرتبة الثانية من حيث الاعتماد على هذه الاستراتيجيات ، وهي تتمثل في الإستراتيجيات التي

تساوت فيها قيمة المتوسط الحسابي مع المتوسط النظري ، وهذا يعني أن الأساتذة غالبا إلى قليلا ما

يعتمدون على هذه الإستراتيجية في مواجهة المواقف الضاغطة ، وهذه الإستراتيجيات هي : الانسحاب

المعرفي ، التنفيس الانفعالي ، القبول ، المواجهة النشطة ، السلبية و لوم الذات .

3-أما المرتبة الثالثة فتتمثل في الإستراتيجيات التي تقل قيمة متوسطها الحسابي عن المتوسط النظري

النظري وهذا يعني أن الأساتذة تقريبا لا يتبنون هذه الإستراتيجية وهذه الإستراتيجيات هي

الإنكار .

أما بالنسبة للانحراف المعياري فنجد تجانس لدى العينة وفي كل المراحل التعليمية ، بحيث كانت قيمة

الانحراف المعياري صغيرة مقارنة مع المقياس الخاص بالمواقف الضاغطة .

وما يمكن أن نستخلصه من خلال النتائج المسجلة أن الأساتذة لمختلف المراحل التعليمية يميلون إلى

تبني مجموعة من الإستراتيجيات الإيجابية ثم تأتي في المرتبة الثانية الإستراتيجيات السلبية ، بحيث أنه

يلجأ عندما تستنفذ قواه لمواجهة المواقف الضاغطة .

## 2.4 . نتائج الإجراء الإستدلالي :

في ضوء التساؤلات التي تبنتها الطالبة ، وبعد استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات البحث ، نستعرض فيما يلي نتائج الدراسة ونوردها حسب ترتيب الفرضيات .

### 1. نتائج اختبار الفرضية الأولى :

تنص الفرضية رقم 1 على أنه يوجد اختلاف في مستوى الضغط وكذا في مستوى أبعاده باختلاف

المستوى التعليمي المسند:

جدول رقم ( 30 ) يوضح دلالة الاختلاف في مستوى الضغط و مستويات أبعاده باختلاف المرحلة التعليمية :

الأبعاد	المستوى	ن	م	مصدر التباين	مجموع المربعات	د/ح	متوسط المربعات	قيمة ف	م /الدلالة
تقييم مهنة التعليم	ابتدائي	52	32.46	بين المجموعات	136,00	2	68,00	1,33 6	,265
	متوسط	59	30.32		5		2		
	ثانوي	66	31.80	داخل المجموعات	8854,2	174	50,88		
	المجموع	177	31.50		44		6		
				المجموع الكلي	8990,2	176			
					49				
البعد الإقتصادي	ابتدائي	52	21.28	بين المجموعات	130,32	2	65,16	2,93 2	,056
	متوسط	59	20.15		3		1		
	ثانوي	66	22.19	داخل المجموعات	3866,7	174	22,22		
	المجموع	177	21.24		40		3		
				المجموع الكلي	3997,0	176			
					62				
التقدير الاجتماعي	ابتدائي	52	13.61	بين المجموعات	20,470	2	10,23	,783	,459
	متوسط	59	13.27		5		5		
	ثانوي	66	12.78	داخل المجموعات	2274,9	174	13,07		
	المجموع	177	13.19		99		5		
				المجموع الكلي	2295,4	176			
					69				
العلاقة مع زملاء العمل	ابتدائي	52	16.05	بين المجموعات	505,78	2	252,8	14,4 13	,000
	متوسط	59	15.27		4		92		
	ثانوي	66	19.07	داخل المجموعات	3053,1	174	17,54		
	المجموع	177	16.92		09		7		
				المجموع الكلي	3558,8	176			
					93				
العلاقة مع الإدارة	ابتدائي	52	19.46	بين المجموعات	398,02	2	199,0	6,60 0	,002
	متوسط	59	17.22		8		14		
		66	20.77	داخل المجموعات	5246,6	174	30,15		

					المجموع الكلي	19.20	177	ثانوي المجموع	
				78					
,012	4,50 0	106,3	2	212,61	بين المجموعات	25.03	52	ابتدائي	البعد الخاص بالتلميذ
		06		2		24.49	59	متوسط	
		23,62	174	4110,6	داخل المجموعات	26.96	66	ثانوي	
		4		08		25.57	177	المجموع	
			176	4323,2	المجموع الكلي				
				20					
,003	5,96 1	181,9	2	363,95	بين المجموعات	30.07	52	ابتدائي	البعد الخاص بالمعلم وقدراته العلمية و الاجتماعية
		76		1		26.45	59	متوسط	
		30,52	174	5312,0	داخل المجموعات	27.93	66	ثانوي	
		9		94		28.07	177	المجموع	
			176	5676,0	المجموع الكلي				
				45					
,077	2,60 8	80,77	2	161,53	بين المجموعات	16.01	52	ابتدائي	البعد الخاص بظروف العمل
		0		9		15.49	59	متوسط	
		30,96	174	5388,3	داخل المجموعات	17.66	66	ثانوي	
		8		93		16.45	177	المجموع	
			176	5549,9	المجموع الكلي				
				32					
,004	5,70 1	4383,	2	8766,6	بين المجموعات	174.0	52	ابتدائي	المؤشر العام
		339		78		1	59	متوسط	
		768,9	174	133794	داخل المجموعات	162.6	66	ثانوي	
		36		,892		7	177	المجموع	
			176	142561	المجموع الكلي	179.2			
				,571		1			
						172.1			
						7			

تبين من خلال النتائج المحصل عليها باستخدام تحليل التباين أحادي البعد ، أن هناك فرق في

شدة المواقف الضاغطة وفي بعض أبعادها يعزى للاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة

بحيث كانت قيمة ف 2.93 ودالاتها المعنوية أي 0.056 أي أن الفرق دال عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة للبعد الاقتصادي أما الاختلاف الثاني سجل في البعد الخاص بالتقدير الاجتماعي

لمهنة التعليم فكانت قيمة ف 14.41 ودالاتها المعنوية 0.000 أي أنها دالة عند مستوى الدلالة 0.0001.

والبعد الخاص بالعلاقة مع الإدارة فقد كانت قيمة ف = 00 دالة عند 0.001 أما البعد الخاص بالتلميذ فكانت قيمة ف =

أي أنها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 أما البعد الخاص بالمعلم وقدراته العلمية والاجتماعية فكانت

قيمة ف = 5.96 ودالاتها 0.003 أي أنها دالة عند مستوى الدلالة 0.001 أما بالنسبة للمؤشر العام فكانت قيمة ف = 5.701 ودالاتها المعنوية 0.004 أي أنها دالة عند 0.001

ولهذا إرتابنا القيام بالمقارنات المتعددة لمعرفة لصالح من يكون هذا الفرق.

الجدول رقم ( 31 ) يبين المقارنات المتعددة للمتوسطات لتيكي

البعد	المستوى	المتوسط الحسابي	الفرق في المتوسطات	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الثاني	متوسط	20.15	- *2.04	0.041	دال
	ثانوي	22.19			
البعد الرابع	ابتدائي	16.05	- *3.01	0.000	دال
	ثانوي	19.07			
البعد الخامس	متوسط	15.27	- *3.80	0.000	دال
	ثانوي	19.07			
البعد السادس	متوسط	17.22	- *3.55	0.001	دال
	ثانوي	20.77			
البعد السابع	متوسط	24.49	- *2.47	0.012	دال
	ثانوي	26.96			
الضغط العام	ابتدائي	30.07	*3.61	0.002	دال
	متوسط	26.45			
الضغط العام	متوسط	162.67	- *16.53	0.003	دال
	ثانوي	179.21			

من خلال المقارنات المتعددة يتبين أن أساتذة التعليم الثانوي أكثر شعورا بالضغط في عدة أبعاد وكذا

بالنسبة للمؤشر العام للضغط ، بحيث سجلنا في البعد الثاني فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة 0.05 بين أساتذة التعليم الثانوي وأساتذة التعليم المتوسط ، بحيث وجدنا أن البعد الاقتصادي

يمثل ضغط لدى أساتذة التعليم الثانوي مقارنة مع أساتذة التعليم المتوسط ،ومن خلال المقارنات لم

نسجل فرق بين أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم والثانوي في هذا البعد . وهذا لايعني أن هذا

البعد لايمثل ضغط لدى المراحل التعليمية الأخرى بحيث وجدنا أن جميع قيم المتوسطات في هذا

البعد تفوق المتوسط النظري أو الفرضي والذي يقدر ب18

أما بالنسبة للبعد الخاص بالعلاقة مع زملاء العمل فقد سجلنا فرق بين معلمي التعليم الابتدائي

وأساتذة التعليم الثانوي وكذا بين أساتذة التعليم المتوسط وأساتذة التعليم الثانوي ، بحيث وجدنا أن

أساتذة التعليم الثانوي هم أكثر شعورا بضغط البعد الخاص بالعلاقة مع زملاء العمل ، بحيث كان

الفرق دال عند مستوى الدلالة 0.0001 .

أما بالنسبة للبعد الخامس والبعد السادس فقد سجلنا فرق بين أساتذة التعليم المتوسط وأساتذة التعليم

الثانوي ، بحيث وجدنا أن أساتذة التعليم الثانوي أكثر شعورا بضغط البعد الخاص بالعلاقة مع الإدارة

بحيث كان الفرق دال عند مستوى الدلالة 0.001

وكذا البعد الخاص بالتلميذ بحيث وجدنا أن أساتذة التعليم الثانوي أكثر شعورا بضغط التلميذ من أساتذة

التعليم المتوسط بحيث كان الفرق دال عند مستوى الدلالة 0.01 .

أما بالنسبة للبعد السابع والذي سجلنا فيه فرق بين معلمي التعليم الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط ،

بحيث وجدنا أن معلمي التعليم الابتدائي أكثر شعورا بضغط البعد الخاص بالمعلم ( قدراته العلمية

والاجتماعية ) بحيث كان الفرق دال عند مستوى الدلالة 0.001

أما بالنسبة للمؤشر العام والذي سجلنا فيه فرق بين أساتذة التعليم المتوسط وأساتذة التعليم الثانوي ،

بحيث وجدنا أن أساتذة التعليم الثانوي أكثر شعورا بضغط المواقف التعليمية ، بحيث كان متوسطها

الحسابي يفوق المتوسط الفرضي وكذا متوسط العينة ككل .و كان الفرق دال عند مستوى الدلالة

0.005، وبالتالي بإمكاننا القول أن الفرضية قد تحققت في مجموعة من الأبعاد و في المؤشر العام

للضغط .

## 2- نتائج اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية رقم 2 على أنه يوجد اختلاف دال في إستراتيجيات التكيف وفي المؤشر العام للتكيف باختلاف المرحلة التعليمية المسندة :

جدول رقم ( 32 ) دلالة الاختلاف في نوع الإستراتيجيات المستخدمة باختلاف المرحلة التعليمية :

الأبعاد	المستوى	ن	م	مصدر التباين	مجموع المربعات	د / ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلبية ولوم الذات	ابتدائي	52	18.46	بين المجموعات	58,300	2	29,150	4,70	,010
	متوسط	59	17.38	داخل المجموعات	1078,41 2	174	6,198		
	ثانوي	66	17.09						
	المجموع	177	17.59						
الانسحاب المعرفي	ابتدائي	52	15.48	بين المجموعات	8,663	2	4,331	,683	,506
	متوسط	59	15.23	داخل المجموعات	1103,41 6	174	6,341		
	ثانوي	66	14.93						
	المجموع	177	15.19						
البحث عن المعلومات	ابتدائي	52	10.42	بين المجموعات	4,235	2	2,118	1,05	,350
	متوسط	59	10.03	داخل المجموعات	348,443	174	2,003		
	ثانوي	66	10.18						
	المجموع	177	10.20						
إعادة التفسير	ابتدائي	52	16.73	بين المجموعات	12,617	2	6,308	1,42	,245
	متوسط	59	16.42	داخل المجموعات	773,259	174	4,444		
	ثانوي	66	16.07						
	المجموع	177	16.38						
التفكير الإيجابي	ابتدائي	52	14.26	بين المجموعات	4,338	2	2,169	,787	,457
	متوسط	59	14.00	داخل المجموعات	479,503	174	2,756		
	ثانوي	66	14.36						
	المجموع	177	14.21						
التحول إلى الدين	ابتدائي	52	10.92	بين المجموعات	3,896	2	1,948	1,24	,290
	متوسط	59	10.57	داخل المجموعات	271,629	174	1,561		
	ثانوي	66	10.62						
	المجموع	177	10.69						

					المجموع الكلي				
					بين	9.71	52	ابتدائي	التنفيس
					المجموعات	9.50	59	متوسط	الانفعالي
		2,597	174	451,919	داخل	9.50	66	ثانوي	
					المجموعات	9.56	177	المجموع	
			176	453,503	المجموع الكلي				
,018	4,11	11,204	2	22,407	بين	10.01	52	ابتدائي	القبول
					المجموعات	9.27	59	متوسط	
		2,722	174	473,672	داخل	9.21	66	ثانوي	
					المجموعات	9.46	177	المجموع	
			176	496,079	المجموع الكلي				
,915	,089	,239	2	,478	بين	14.51	52	ابتدائي	التربيت
					المجموعات	14.38	59	متوسط	الموجه
		2,698	174	469,454	داخل	14.46	66	ثانوي	
					المجموعات	14.45	177	المجموع	
			176	469,932	المجموع الكلي				
,295	1,22	3,285	2	6,571	بين	8.28	52	ابتدائي	لإنكار
					المجموعات	8.08	59	متوسط	
		2,673	174	465,068	داخل	7.81	66	ثانوي	
					المجموعات	8.04	177	المجموع	
			176	471,638	المجموع الكلي				
,084	2,51	5,465	2	10,929	بين	10.01	52	ابتدائي	المواجهة
					المجموعات	9.62	59	متوسط	النشطة
		2,177	174	378,732	داخل	9.40	66	ثانوي	
					المجموعات	9.66	177	المجموع	
			176	389,661	المجموع الكلي				
,033	3,46	427,24	2	854,483	بين	138.8	52	ابتدائي	الإستراتيجية
		2			المجموعات	134.5	59	متوسط	ت العامة
		123,18	174	21433,7	داخل	133.6	66	ثانوي	
		2		31	المجموعات	135.4	177	المجموع	
			176	22288,2	المجموع الكلي				
				15					

من خلال النتائج المسجلة تبين وجود اختلاف في إستراتيجيات التكيف يعزى للمرحلة التعليمية المسندة

، بحيث سجلنا اختلاف في الإستراتيجية الخاصة بالسلبية ولوم الذات حيث كانت قيمة ف=4.70

ودلالاتها المعنوية 0.01. و الاختلاف الثاني المسجل كان في الإستراتيجية المتمثلة في القبول حيث

كانت قيمة ف=4.11 ودلالاتها المعنوية 0.018 ، أما الاختلا

العامه حيث كانت قيمة ف=3.46 ودلالاتها المعنوية 0.033 .

ولمعرفة لصالح من يرجع الفرق اعتمدت الباحثة على المقارنات المتعددة وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (33) يوضح المقارنات المتعددة لتيكي

البعد	المستوى المدرس	المتوسط الحسابي	الفرق في المتوسطات	قيمة الدلالة	0.05
البعد الأول السلبية ولوم الذات	ابتدائي	18.461	*1.37	0.08	دال
	ثانوي	17.090			
البعد الثامن القبول	ابتدائي	10.019	*0.748	0.045	دال
	متوسط	9.271			
التكيف العام	ابتدائي	10.019	*0.807	0.023	دال
	ثانوي	9.212			
التكيف العام	ابتدائي	138.84	*5.16	0.032	دال
	ثانوي	133.68			

من خلال النتائج المسجلة يتبين أن معلمي التعليم الابتدائي أكثر ميلا لإستراتيجية السلبية ولوم الذات من أساتذة التعليم الثانوي بحيث كانت قيمة ف 4.70 ودلالاتها المعنوية 0.010 وعند القيام بالمقارنات المتعددة لمعرفة لصالح من يرجع هذا الفرق أنضح أنه يرجع لصالح أساتذة التعليم الابتدائي مقارنة مع أساتذة التعليم الثانوي بحيث كانت قيمة الدلالة المعنوية لهذا الفرق 0.08 .

الفرق الثاني الذي سجل وهو الخاص بالبعد الثامن و المتمثل في القبول بحيث كانت قيمة ف 4.11 ودلالاتها المعنوية 0.018 وعند القيام بالمقارنات المتعددة للمتوسطات تبين أن هذا الفرق يرجع لصالح معلمي التعليم الابتدائي ، بحيث كانت قيمة الفرق بين معلمي التعليم الإبتدائي وأساتذة التعليم المتوسط 0.748 ودلالاتها المعنوية 0.045 أما قيمة الفرق بين معلمي التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي 0.807 ودلالاتها المعنوية 0.023.

وقد سجل كذلك فرق في التكيف العام وكان الفرق لصالح معلمي التعليم الابتدائي بحيث كانت قيمة الفرق 5.16 ودلالاتها المعنوية 0.032 . وبالتالي بإمكاننا القول أن الفرضية قد تحققت جزئيا .

### 3- نتائج اختبار الفرضية الثالثة

تنص الفرضية رقم 3 على أنه يوجد اختلاف دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية باختلاف المرحلة التعليمية المسندة :

جدول رقم ( 34 ) دلالة الاختلاف في قيم العمل و قيمه الفرعية باختلاف المرحلة التعليمية المسندة :

الأبعاد	المستوى التعليمي	ن	م	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الفخر بالعمل	ابتدائي	52	24.32	بين المجموعات	2,239	2	1,120	,242	,785
	متوسط	59	24.18	داخل المجموعات	804,755	174	4,625		
	ثانوي	66	24.45			176			
	المجموع	177	24.32	المجموع الكلي	806,994				
الاندماجية في العمل	ابتدائي	52	21.07	بين المجموعات	10,207	2	5,104	1,05	,350
	متوسط	59	20.72	داخل المجموعات	841,838	174	4,838		
	ثانوي	66	20.48			176			
	المجموع	177	20.74	المجموع الكلي	852,045				
أفضلية العمل	ابتدائي	52	18.96	بين المجموعات	2,109	2	1,054	,177	,838
	متوسط	59	19.01	داخل المجموعات	1033,936	174	5,942		
	ثانوي	66	19.21			176			
	المجموع	177	19.07	المجموع الكلي	1036,045				
القيمة الاقتصادية للعمل	ابتدائي	52	18.21	بين المجموعات	3,076	2	1,538	,118	,889
	متوسط	59	17.93	داخل المجموعات	2269,432	174	13,043		
	ثانوي	66	18.21			176			
	المجموع	177	18.11	المجموع الكلي	2272,508				
القيمة الاجتماعية للعمل	ابتدائي	52	20.34	بين المجموعات	2,407	2	1,203	,173	,841
	متوسط	59	20.61	داخل المجموعات	1207,333	174	6,939		
	ثانوي	66	20.37			176			
	المجموع	177	20.44	المجموع الكلي	1209,740				
السعي إلى الترقى	ابتدائي	52	20.46	بين المجموعات	3,866	2	1,933	,364	,695
	متوسط	59	20.81	داخل المجموعات	924,236	174	5,312		
	ثانوي	66	20.54			176			
	المجموع	177	20.61	المجموع الكلي	928,102				
الدافعية للإنجاز	ابتدائي	52	23.48	بين المجموعات	14,639	2	7,320	1,24	,291
	متوسط	59	22.81	داخل المجموعات	1025,203	174	5,892		
	ثانوي	66	23.36			176			
	المجموع	177	23.21	المجموع الكلي	1039,842				
الانتماء للعمل	ابتدائي	52	24.19	بين المجموعات	17,306	2	8,653	1,77	,173
	متوسط	59	23.40	داخل المجموعات	850,254	174	4,887		
	ثانوي	66	23.69			176			
	المجموع	177	23.74	المجموع الكلي	867,559				

Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features

				3	بين المجموعات	171.07	52	ابتدائي	مجموع القيم
				5	داخل المجموعات	169.49	59	متوسط ثانوي	
				9	المجموع الكلي	170.75	66	المجموع	
		176	15169,36	7		170.42	177		

من خلال النتائج المسجلة لقيم ف ودلالاتها المعنوية يتبين بأنه لا يوجد فرق في قيم العمل وفي كل بعد من أبعادها يعزى إلى المستوى التعليمي المسند ، بحيث تؤكد النتائج الوصفية أن جميع الأساتذة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة يتشبعون بقيم عمل عالية ، بحيث كانت قيم المتوسطات الحسابية لكل القيم الفرعية متقاربة لدى الأساتذة باختلاف المرحلة التعليمية من جهة كانت قيم المتوسطات الحسابية تفوق المتوسط النظري من جهة أخرى .

نتائج اختبار الفرضية رقم 4 والتي تنص على أنه يوجد فرق دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية يعزى إلى الاختلاف في مستوى الضغط :

الجدول رقم ( 35 ) دلالة الفرق في مستوى قيم العمل وفي قيمه الفرعية باختلاف مستوى الضغط ( الاختلاف في القيم بين المجموعة ذات الضغط المرتفع و المجموعة ذات الضغط المنخفض ) :

البعد	المجموعة ذات التقييم المنخفض لشدة المواقف الضاغطة		النسبة التائية- ت	د/ح	مستوى الدلالة	0.05	المجموعة ذات التقييم المرتفع لشدة المواقف الضاغطة	
	ع	م					ع	م
الفخر بالعمل	2.07	24.66	1.886	99	0.062	غير دال	2.27	23.83
الاندماجية في العمل	1.72	20.62	- 0.213	99	0.832	غير دال	2.44	20.71
أفضلية العمل	2.42	19.68	2.199	99	0.030	دال	2.24	18.66
القيمة الاقتصادية للعمل	3.88	16.91	- 3.342	99	0.001	دال	3.25	19.28
القيمة الاجتماعية للعمل	3.04	20.86	1.220	99	0.225	غير دال	2.32	20.21
السعي إلى الترقى	2.53	20.22	- 1.308	99	0.194	غير دال	2.07	20.82
الدافعية للإنجاز	2.55	23.64	1.442	99	0.153	غير دال	2.06	22.98
الانتماء للعمل	2.12	24.33	1.845	99	0.068	غير دال	2.35	23.50
المستوى العام لقيم العمل	9.22	170.93	0.234	99	0.816	غير دال	9.95	170.48

من خلال النتائج المسجلة يتبين بأنه يوجد فرق بين المجموعة ذات التقييم المنخفض لشدة المواقف الضاغطة والمجموعة ذات التقييم المرتفع لشدة المواقف الضاغطة في البعد الثالث والبعد الرابع ،

بحيث كانت قيمة ت في البعد الثالث و المتمثل في أفضلية ال

0.030 لصالح المجموعة ذات التقييم المنخفض لشدة المواقف الضاغطة ، أما البعد الرابع والمتمثل في

القيمة الاقتصادية للعمل فكانت قيمة ت تساوي 3.342 وقيمتها المعنوية 0.001 لصالح المجموعة ذات

التقييم المرتفع لشدة المواقف الضاغطة . أما بالنسبة للأبعاد الأخرى فلم نسجل أي فرق له دلالة

إحصائية ، و هذا يعني تساوي المجموعتين من حيث تشبعهما بقيم العمل و كذا بالنسبة لقيمه الفرعية

و بالتالي بإمكاننا القول أن الفرضية قد تحققت جزئيا .

### 5 نتائج اختبار الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية 5 على أنه يوجد فرق دال في إستراتيجيات التكيف و كذا في المؤشر العام للتكيف

يعزى إلى الاختلاف في مستوى الضغط:

الجدول رقم ( 36 ) دلالة الفروق في نوع إستراتيجيات التكيف المستخدمة باختلاف مستوى الضغط  
بين المجموعة ذات التقييم المرتفع للضغط و المجموعة ذات التقييم المنخفض للضغط (

البعد	المجموعة ذات التقييم المنخفض لشدة المواقف الضاغطة ن=45		المجموعة ذات التقييم المرتفع لشدة المواقف الضاغطة ن=56		النسبة النائية- ت	د/ح	مستوى الدلالة	0.05
	ع	م	ع	م				
السلبية ولوم الذات	2.40	16.80	2.82	17.82	- 1.92	99	0.057	غير دال
الانسحاب المعرفي	2.89	14.55	2.15	15.32	- 1.52	99	0.131	غير دال
البحث عن المعلومات	1.16	10.15	1.36	10.23	- 0.299	99	0.765	غير دال
إعادة التفسير	2.38	16.28	1.77	16.48	- 0.466	99	0.64	غير دال
التفكير الإيجابي	1.67	14.33	1.75	13.82	1.48	99	0.141	غير دال
التحول إلى الدين	1.28	10.55	1.24	10.58	- 0.133	99	0.894	غير دال
التفيس الانفعالي	1.75	9.31	1.50	9.44	- 0.417	99	0.677	غير دال
القبول	1.94	9.31	1.55	9.42	- 0.33	99	0.737	غير دال
التريث الموجه	1.57	14.71	1.52	14.28	1.37	99	0.172	غير دال
الإنكار	1.47	8.00	1.69	8.08	- 0.278	99	0.781	غير دال
المواجهة	1.49	9.75	1.41	9.92	- 0.59	99	0.552	غير دال

				النشطة
9.86	135.44	12.43	133.77	الإستراتيجيات العامة

من خلال النتائج المسجلة يتبين بأنه لا يوجد فرق بين المجموعة ذات التقييم المنخفض والمجموعة ذات التقييم المرتفع لشدة المواقف الضاغطة من حيث إستراتيجيات التكيف المستخدمة وكذا في كل كل بعد من أبعادها بحيث كانت كل قيم ت وقيم دلالتها المعنوية غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وهذه النتيجة تبين عدم تحقق الفرضية القائلة بوجود فرق في إستراتيجيات التكيف المستخدمة بدلالة الاختلاف في مستوى الضغط .

### 6 نتائج اختبار الفرضية السادسة :

تنص الفرضية رقم 6 على أنه يوجد فرق دال في إستراتيجيات التكيف وكذا في الإستراتيجية العامة يعزى للاختلاف في مستوى القيم :

الجدول رقم ( 37 ) دلالة الفروق في إستراتيجيات التكيف المستخدمة باختلاف مستوى قيم العمل ( المجموعة ذات القيم المرتفعة و المجموعة ذات القيم المنخفضة )

البعد	المجموعة ذات التقييم المنخفض لقيم العمل ن = 46		المجموعة ذات التقييم المرتفع لقيم العمل ن = 59		النسبة التائية-ت	د/ح	مستوى الدلالة	0.05
	م	ع	م	ع				
السلبية ولوم الذات	17.52	2.73	17.49	2.48	0.05	103	0.95	غير دال
الانسحاب المعرفي	15.13	2.43	15.03	2.63	1.93	103	0.848	غير دال
البحث عن المعلومات	9.82	1.48	10.47	1.45	2.24-	103	0.027	دال
إعادة التفسير	15.63	2.09	16.61	2.29	2.25-	103	0.026	دال
التفكير الإيجابي	13.58	1.82	14.54	1.44	3.001-	103	0.003	دال
التحول إلى الدين	10.39	1.42	10.89	1.12	2.041-	103	0.044	دال
التنقيس الأنفعالي	9.08	1.74	9.59	1.59	1.54-	103	0.125	دال
القبول	9.00	1.53	9.76	1.64	2.42-	103	0.017	دال
التريث الموجه	13.78	1.77	15.06	1.36	4.19-	103	0.00	دال
الإنكار	8.13	1.83	7.88	1.46	0.77	103	0.44	غير دال
المواجهة النشطة	9.43	1.5	9.77	1.57	1.13-	103	0.25	غير دال
الإستراتيجيات العامة	131.52	11.75	137.13	11.28	2.48-	103	0.015	دال

من خلال النتائج المسجلة يتبين أنه يوجد فرق له دلالة إحصائية

ذات التقييم المرتفع لقيم العمل و المجموعة ذات التقييم المنخفض لقيم العمل فيما يخص إستراتيجيات التي يتبناها لمواجهة المواقف الضاغطة ، بحيث كانت النسب التائية المسجلة و دلالتها المعنوية تعبر على وجود الفرق بين المجموعتين و الفرق المسجل كان لصالح المجموعة ذات التقييم المرتفع لقيم العمل مقارنة مع المجموعة ذات التقييم المنخفض لقيم العمل وهذا في كل من الإستراتيجيات التالية:

البحث عن المعلومات حيث كانت قيمة -ت- تساوي -2.24 و دلالتها المعنوية 0.027 ، إعادة التفسير حيث كانت قيمة -ت- تساوي -2.25 و دلالتها المعنوية 0.026 ، التفكير الإيجابي وكانت قيمة -ت- تساوي -3.001 و دلالتها المعنوية 0.003 ، التحول إلى الدين و كانت قيمة -ت- تساوي -2.04 و دلالتها المعنوية 0.044 ، القبول وكانت قيمة -ت- تساوي -2.42 و دلالتها المعنوية 0.017 ، التريث الموجه وكانت قيمة -ت- تساوي -4.19 و دلالتها المعنوية 0.00 ثم المؤشر العام للتكيف وكانت قيمة -ت- المسجلة تساوي -2.48 و دلالتها المعنوية 0.015 . أما بالنسبة لباقي الإستراتيجيات الأخرى لم نسجل فرق له دلالة معنوية من خلال النتائج المحصل عليها يتبين تحقق جزئي للفرضية .

## 7- نتائج اختبار الفرضية السابعة

تنص الفرضية رقم 7 على أنه يوجد فرق دال في مستوى الضغط بشكل عام وكذا في مستويات أبعاده يعزى للاختلاف في مستوى قيم العمل:

الجدول رقم ( 38 ) دلالة الفروق في مستوى الضغط بشكل عام و في مستويات أبعاده باختلاف مستوى قيم العمل ( الفرق بين المجموعة ذات المستوى العالي لقيم العمل و المجموعة ذات المستوى المنخفض لقيم العمل في مستوى الضغط بشكل عام وفي مستويات أبعاده )

البعد	المجموعة ذات التقييم المنخفض لقيم العمل ن=46		المجموعة ذات التقييم المرتفع لقيم العمل ن=59		ع	م	ع	م	
	ع	م	ع	م					
1	تقييم مهنة التعليم	32.26	6.32	31.67	7.00	0.44	103	0.66	غير دال
2	البعد الاقتصادي	20.63	4.72	22.06	4.59	1.57-	103	0.12	غير دال
3	التقدير الاجتماعي	13.10	3.30	13.20	3.56	0.139-	103	0.88	غير دال
4	العلاقة مع زملاء العمل	17.82	4.45	16.25	4.59	1.76	103	0.081	غير دال
5	العلاقة مع الإدارة	20.23	6.21	19.38	5.53	0.740	103	0.46	غير دال
6	البعد الخاص بالتلميذ	25.30	4.60	25.44	4.78	0.147-	103	0.88	غير دال
7	البعد الخاص بالمعلم وقدراته العلمية والاجتماعية	27.10	4.98	28.38	5.72	1.204-	103	0.23	غير دال
8	البعد الخاص بظروف العمل	15.89	5.19	16.30	5.40	0.396-	103	0.69	غير دال
	المؤشر العام للضغط	172.36	28.27	172.72	27.7	0.065-	103	0.94	غير دال

من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم ( 38 ) يتبين أنه لا يوجد فرق دال في مستوى الضغط العام و كذا في أبعاده الثمانية بين المجموعة ذات التقييم المرتفع لقيم العمل و المجموعة ذات التقييم المنخفض لقيم ، بحيث كانت قيم- ت - المسجلة و كذا دلالتها المعنوية لا تعبر عن وجود فرق له دلالة إحصائية بين المجموعتين ، بحيث كانت المتوسطات الحسابية متقاربة بين المجموعتين ، وهذا يؤكد أن المجموعتين تعاني من ضغط بعض الأبعاد ، بحيث كان المتوسط الحسابي يفوق المتوسط النظري . و بالتالي فإن الاختلاف في مستوى قيم العمل لا يرافقه اختلاف في مستوى الضغط بشكل عام أ وفي مستويات أبعاده ، وبالتالي فإن الفرضية لم تتحقق .

## 8-نتائج الفرضية الثامنة :

تنص الفرضية رقم 8 على أنه يوجد اختلاف في إستراتيجيات التكيف و في المؤشر العام للتكيف يعزى إلى الاختلاف في كل من مستوى الضغط ومستوى القيم على التوالي :

جدول رقم (39) دلالة الاختلاف في نوع إستراتيجيات التكييف  
و مستوى قيم العمل على التوالي :

الأبعاد	المستوى	ن	م	مصدر التباين	مجموع المربعات	د / ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلبية ولوم الذات	ق/م.ض/م	14	16.28	بين المجموعات	28,619	3	9,540	1,39	,254
	ق/م.ض/ع	15	18.2	داخل المجموعات	397,268	58	6,849	3	
	ق/ع.ض/م	15	17.13	المجموع الكلي	425,887	61			
	ق/ع.ض/ع	18	17.61						
المجموع	62	17.33							
الانسحاب المعرفي	ق/م.ض/م	14	14.00	بين المجموعات	24,977	3	8,326	1,48	,229
	ق/م.ض/ع	15	15.73	داخل المجموعات	325,878	58	5,619	2	
	ق/ع.ض/م	15	14.66	المجموع الكلي	350,855	61			
	ق/ع.ض/ع	18	15.27						
المجموع	62	14.95							
البحث عن المعلومات	ق/م.ض/م	14	9.78	بين المجموعات	7,973	3	2,658	1,62	,193
	ق/م.ض/ع	15	10.20	داخل المجموعات	94,802	58	1,635	6	
	ق/ع.ض/م	15	10.26	المجموع الكلي	102,774	61			
	ق/ع.ض/ع	18	10.77						
المجموع	62	10.29							
إعادة التفسير	ق/م.ض/م	14	14.92	بين المجموعات	32,661	3	10,887	2,50	,068
	ق/م.ض/ع	15	15.93	داخل المجموعات	252,306	58	4,350	3	
	ق/ع.ض/م	15	16.66	المجموع الكلي	284,968	61			
	ق/ع.ض/ع	18	16.77						
المجموع	62	16.12							
التفكير الإيجابي	ق/م.ض/م	14	13.57	بين المجموعات	11,860	3	3,953	1,39	,253
	ق/م.ض/ع	15	13.60	داخل المجموعات	164,140	58	2,830	7	
	ق/ع.ض/م	15	14.66	المجموع الكلي	176,000	61			
	ق/ع.ض/ع	18	14.11						
المجموع	62	14.00							
التحول إلى الدين	ق/م.ض/م	14	10.21	بين المجموعات	4,698	3	1,566	,835	,480
	ق/م.ض/ع	15	10.53	داخل المجموعات	108,802	58	1,876		
	ق/ع.ض/م	15	10.26	المجموع الكلي	113,500	61			
	ق/ع.ض/ع	18	10.88						
المجموع	62								
التنفيس الانفعالي	ق/م.ض/م	14	8.21	بين المجموعات	15,860	3	5,287	2,05	,116
	ق/م.ض/ع	15	9.66	داخل المجموعات	149,124	58	2,571	6	
	ق/ع.ض/م	15	8.93	المجموع الكلي	164,984	61			
	ق/ع.ض/ع	18	9.16						
المجموع	62	9.01							
القبول	ق/م.ض/م	14	8.42	بين المجموعات	12,731	3	4,244	1,61	,196
	ق/م.ض/ع	15	9.40	داخل المجموعات	152,640	58	2,632	3	
	ق/ع.ض/م	15	9.66	المجموع الكلي	165,371	61			
	ق/ع.ض/ع	18	9.38						
المجموع	62	9.24							
التربيت الموجه	ق/م.ض/م	14	14.42	بين المجموعات	13,693	3	4,564	1,74	,168
	ق/م.ض/ع	15	13.66	داخل المجموعات	151,662	58	2,615	6	
	ق/ع.ض/م	15	14.80	المجموع الكلي	165,355	61			
	ق/ع.ض/ع	18	14.83						
المجموع	62	14.45							

					المجموع			
				بين المجموعات	7.12	14	ق/م.ض/م	لإنكار
				داخل	8.66	15	ق/م.ض/ع	
				المجموعات	8.13	15	ق/ع.ض/م	
			61	المجموع الكلي	7.38	18	ق/ع.ض/ع	
					7.83	62	المجموع	
				بين المجموعات	9.07	14	ق/م.ض/م	المواجهة
				داخل	10.00	15	ق/م.ض/ع	النشطة
				المجموعات	10.20	15	ق/ع.ض/م	
			61	المجموع الكلي	9.61	18	ق/ع.ض/ع	
					9.72	62	المجموع	
				بين المجموعات	126.1	14	ق/م.ض/م	الإستراتيجية
				داخل	135.6	15	ق/م.ض/ع	ت العامة
				المجموعات	135.4	15	ق/ع.ض/م	
			61	المجموع الكلي	135.8	18	ق/ع.ض/ع	
					133.4	62	المجموع	
				بين المجموعات	126.1	14	ق/م.ض/م	الإستراتيجية
				داخل	135.6	15	ق/م.ض/ع	ت العامة
				المجموعات	135.4	15	ق/ع.ض/م	
			61	المجموع الكلي	135.8	18	ق/ع.ض/ع	
					133.4	62	المجموع	

\*ق/م.ض/م : قيم منخفضة و ضغط منخفض .  
\*ق/م.ض/ع: قيم منخفضة وضغط عال .  
\*ق/ع.ض/م: قيم عالية و ضغط منخفض.  
\*ق/ع.ض/ع: قيم عالية وضغط عال .

من خلال النتائج المسجلة تبين وجود اختلاف في إستراتيجيات التكيف يرجع للاختلاف في كل من مستوى الضغط ومستوى قيم العمل على التوالي ، حيث كانت قيمة ف في الإستراتيجية الخاصة بإعادة التفسير 2.50 ودلالاتها المعنوية 0.68 ، وفي الإستراتيجية الخاصة بالإنكار كانت قيمة ف = 3.08 ودلالاتها المعنوية 0.34 ، أما بالنسبة للإستراتيجية العامة فكانت قيمة ف تساوي 2.65 ودلالاتها المعنوية 0.57 ، إلا أن المقارنات المتعددة للمتوسطات لكل من تيكي و شيفي لم تظهر دلالة الفروق .

يمكن أن نرجع عدم تسجيل فروق بين إستراتيجيات التكيف لدى هذه المجموعات أن كل المجموعات تميل إلى تتبنى مجموعة إستراتيجيات مختلفة للتقليل من الضغط وهذا ما أكدته النتيجة الخاصة بالمؤشر العام للتكيف ، بحيث كان المتوسط الحسابي لكل المجموعات يفوق المتوسط النظري . وبالتالي فإن الفرضية القائلة بوجود اختلاف في نوع إستراتيجيات التكيف وفي التكيف العام باختلاف كل من مستوى قيم العمل التي يتشبع بها المدرس وكذا مستوى الضغط العام الذي يعيشه لم تتحقق .

## الفصل الخامس

تفسير ومناقشة نتائج البحث

الاستنتاجات و الخلاصة العامة

اقتراحات وتوصيات

## تفسير ومناقشة نتائج البحث :

لقد تم تدعيم تفسير ومناقشة نتائج البحث استنادا على النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة ، زيادة على التراث النظري . أما بالنسبة للفرضيات التي لم نتمكن فيها من الحصول على دراسات سابقة تفسرها ، فقد قامت الطالبة بتفسير النتائج على ضوء ما تراه مناسباً وما يفترض أن يكون تفسيراً موضوعياً ومنطقياً لنتائج الفرضيات .

## 1. تفسير نتائج الفرضية الأولى :

و التي تنص على أنه يوجد اختلاف في مستوى الضغط وكذا في مستوى أبعاده باختلاف المرحلة التعليمية المسندة :

من خلال النتائج المحصل عليها تبين أن الفرضية قد تحققت جزئيا في مجموعة من الأبعاد وهي كالتالي :

البعد الثاني والمتمثل في البعد الاقتصادي

البعد الرابع والمتمثل في العلاقة مع زملاء

البعد الخامس والمتمثل في العلاقة مع الإدارة

البعد السادس والمتمثل في العلاقة مع التلميذ

البعد السابع والمتمثل في المعلم وقدراته العلمية والاجتماعية

وكذا المؤشر العام للضغط

إن الفرق في البعد الثاني و المتمثل في البعد الاقتصادي كان بين أساتذة التعليم الثانوي وأساتذة

التعليم المتوسط وكان الفرق لصالح أساتذة التعليم الثانوي ، بحيث ترى هذه الفئة أن وضعها

الاقتصادي لا يتطابق مع ما تبذله من جهد ، حيث ترى أن مرحلة التعليم الثانوي هي امتداد لمرحلة

التعليم الجامعي، أي أن أساتذة التعليم الثانوي يقع على عاتقهم تكوين هذه القاعدة ، هذا من جهة، ومن

جهة أخرى ترى هذه الفئة أن المستوى التعليمي المحصل عليه لا يتطابق مع الأجر الذي يحصل عليه

أستاذ التعليم الثانوي .

والدراسة الوصفية تبين أن أساتذة جميع المراحل التعليمية تعاني ضغط البعد الاقتصادي ،

بحيث كانت المتوسطات الحسابية تفوق المتوسط النظري .

**البعد الرابع والمتمثل في العلاقة مع زملاء العمل :** إن الفرق في البعد الرابع كان بين أساتذة التعليم

الثانوي و أساتذة التعليم المتوسط و التعليم الابتدائي وكان الفرق لصالح أساتذة التعليم الثانوي

، وتعتبر هذه النتيجة منطقية ، بحيث يرى Bride 1983 :

أنه كلما زاد حجم المنظمة كلما انعدمت الروابط الشخصية واتسعت الفجوة بين الإدارة والعاملين ،  
ومع بعضهم البعض.

**البعد الخامس والمتمثل في العلاقة مع الإدارة :** وقد سجلنا الفرق بين أساتذة التعليم المتوسط وأساتذة  
التعليم الثانوي وكان الفرق لصالح أساتذة التعليم الثانوي وتعتبر هذه النتيجة منطقية ، وذلك لوجود  
عدة مستويات هرمية المتمثلة في مدير المؤسسة ، الناظر أو نائب المدير للدراسات ، ، مستشار  
التربية، بحيث يرى الأستاذ أنه أمام عدة معوقات للاتصال حيث يجد نفسه مطالب بالتعامل مع كل هذه  
الفئات الإدارية زيادة إلى مفتش المادة.

**البعد السادس والمتمثل في البعد الخاص بالتلميذ :** وقد سجلنا فرق بين أساتذة التعليم المتوسط وأساتذة  
التعليم الثانوي وكان الفرق لصالح أساتذة التعليم الثانوي ، وذلك لخصوصية تلاميذ هذه المرحلة من  
حيث السن ومن حيث المشاكل النفسية التي يعاني منها تلميذ هذه المرحلة.  
ومن خلال النتائج الوصفية نجد أن هذا البعد يمثل ضغط لكل الأساتذة بغض النظر عن المرحلة  
التعليمية بحيث كانت المتوسطات الحسابية كلها تفوق المتوسط النظري .

**البعد السابع و المتمثل في قدرات المدرس العلمية و الاجتماعية :** وجدنا فرق بين أساتذة التعليم  
المتوسط ومعلمي التعليم الابتدائي وكان الفرق لصالح معلمي التعليم الابتدائي فنضرا للاستعمال الزمن  
الخاص بهذه الفئة 30 ساعة أسبوعيا ، ونقص الوسائل التعليمية الحديثة وفي بعض المدارس الابتدائية  
منعدمة ، إلى جانب خصوصية هذه المرحلة بحيث يجد المعلم نفسه أمام مسؤولية كبيرة ، كل هذه  
الظروف مجتمعة تولد لدى المعلم نوع من عدم الثقة في نفسه وفي معارفه .

**المؤشر العام للضغط :** بينت النتائج الوصفية أن أساتذة التعليم الثانوي أكثر شعورا بالضغط بحيث  
كانت نتائج المتوسط الحسابي للمؤشر العام للضغط (179.21) وهذه القيمة تفوق

المتوسط النظري ( 177 ) .

والنتيجة المحصل عليها تخالف ما توصلت إليه دراسة ( بن

كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط بشكل عام وفي مستويات أبعاده  
تبعاً للطور التعليمي للأستاذ.

وتتفق مع دراسة حمدي الفرماوي 1990 ( بطاهر بشير 2005 ص 275) عن وجود تباين بين أساتذة  
التعليم الابتدائي ، والمتوسط ، والثانوي لصالح التعليم الثانوي .

وقد كشفت الدراسات لكل من محمود حسين 1994 و نصر المقابلة وكايد سلامة وجود فروق في  
مستوى الضغوط يعزى للمرحلة التعليمية التي يدرسونها ، ولكن لم يذكروا لصالح من كان الفرق .  
وبالتالي فإن الفرضية الأولى قد تحققت جزئياً

## 2. تفسير نتائج الفرضية الثانية :

و التي تنص على أنه يوجد اختلاف دال في إستراتيجيات التكيف وكذا في النتيجة العامة للتكيف  
يعزى إلى الاختلاف في الطور التعليمي المسند :

كشفت الدراسة الإحصائية كما هو مبين في الجدول رقم ( 32 ) و رقم ( 33) على تحقق جزئي  
للفرضية ، إذ يوجد تباين دال بين الأساتذة في بعض إستراتيجيات التكيف ووجود تباين غير دال في  
إستراتيجيات أخرى يعزى للاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة .

بحيث كشفت الدراسة عن وجود تباين دال تبعاً للطور التعليمي فيما يتعلق في الإستراتيجية الأولى  
والمتمثلة في السلبية ولوم الذات ، بحيث بينت النتائج أن الفئة التي أسندت لها الطور الابتدائي هي  
أكثر استعمالاً لهذه الإستراتيجية ، فخصوصية مرحلة التعليم الابتدائي ، تجعل المعلم دائماً يحس أنه  
المسئول عن ما يحدث ، وهي تبدو في نقص جهد الفرد أو معرفته في التعامل مع الضغوط وهذه  
النتيجة تتماشى مع ما وجدناه في المواقف الضاغطة ، بحيث كانت الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم  
الابتدائي هي الفئة الأكثر شعوراً بضغط الموقف الخاص بالقدرات العلمية والاجتماعية.

والاختلاف الثاني الذي سجلناه في الإستراتيجية الثامنة والمتم

التي أسندت لها مرحلة التعليم الابتدائي وهو نشاط يقود الفرد إلى قبول الواقع و معاشته والاعتراف به .

وبهذا يمكن أن نستنتج أن الإستراتيجيتين سلبيتين وتعبيران بطريقة ما عن إحجام الفرد وتجنبه مواجهة الموقف الضاغط مباشرة وبالتالي عدم صرف طاقة للتخفيف منه .

والاختلاف الثالث المسجل وهو في التكيف العام بين الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الابتدائي والفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الثانوي و يمكن أن ندرج الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم المتوسط لأن الفرق بين الفئتين كان قليل جدا بين مرحلة التعليم المتوسط ومرحلة التعليم الثانوي فالمتوسط الحسابي لمرحلة التعليم الثانوي على النتيجة الكلية كان 133.68 ، أما المتوسط الحسابي الخاص بمرحلة التعليم المتوسط فهو يساوي 134.54 بحيث كان الفرق لصالح الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الابتدائي ، وهذا الفرق كان متوقع بحيث سجلنا في جميع الإستراتيجيات أن الفرق في المتوسط الحسابي كان لصالح الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الابتدائي ، وذلك يرجع لخصوصية المرحلة الابتدائية وما تتطلبه من عناية خاصة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى النظام المعمول به في المدارس الجزائرية ، بحيث يرافق المعلم أو المعلمة تلاميذته من السنة الأولى ابتدائي إلى نهاية المرحلة الابتدائية ( السنة الخامسة ) فبحكم المدة التي يقضيها مع التلاميذ ، يحاول المعلم الإعتماد على مجموعة من الإستراتيجيات للتعامل مع المواقف الضاغطة .

وبالتالي فإن الفرضية رقم 2 قد تحققت جزئيا.

### 3. تفسير نتائج الفرضية الثالثة :

و التي تنص على أنه يوجد اختلاف دال في قيم العمل وكذا في قيمه الفرعية يعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة:

من خلال النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الإحصائية في الجدول رقم ( 34 ) تبين أنه لا يوجد

فرق دال في القيمة العامة للعمل وكذا في قيمه الفرعية يعزى

المسندة وهذا دليل على تشبع القائم بمهنة التعليم بقيم العمل بالرغم من اختلاف المرحلة التعليمية المسندة ، بحيث كان المتوسط الحسابي لكل القيم الفرعية الخاصة بالعمل يفوق المتوسط النظري ماعدا القيمة الاقتصادية بحيث تساوى فيها المتوسط النظري مع المتوسط الحسابي وهذا يؤكد أهمية العامل الاقتصادي .

أما بالنسبة لترتيب القيم فقد كان هناك تطابق بين الأساندة رغم اختلاف المرحلة التعليمية المسندة و نفس الملاحظة بالنسبة لترتيب القيم بالنسبة للمتغيرات الأخرى المتمثلة في ( السن ، الجنس ، المستوى التعليمي ، الأقدمية) ، بحيث نجد قيمة الفخر بالعمل في أعلى النسق القيمي ونجد القيمة الاقتصادية في أسفل النسق القيمي .

فنجد القيمة الفرعية و المتمثلة في الفخر بالعمل في قمة ترتيب مقارنة مع القيم الفرعية الأخرى الخاصة بالعمل ، وكان أكبر متوسط حسابي لصالح الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الثانوي 24.45 أما أصغر متوسط حسابي فكان للفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم المتوسط وكانت قيمته 24.18 ، وهذه المتوسطات كلها تفوق المتوسط النظري و المقدر بدرجة 18 ، ويمكن إرجاع هذه النتيجة للفخر بالعمل أنها تستمد قيمتها من الدين الإسلامي ، بحيث يحتل العمل في مصادر الشريعة الإسلامية مكانة الصدارة ، حيث أن مصطلح العمل أو تعبير العمل وما معناه قد ورد في حوالي ثلاثمائة و ستون آية قرآنية ، كما احتل العمل في السنة النبوية مكانة هامة في أقوال و أعمال رسول الله صلى الله عليه وسلم نظرا لأن السنة النبوية هي ترجمة عملية لأحكام و نصوص القرآن و التي تجعل من العمل السبيل الوحيد للحياة الكريمة لقول رسول الله " إن أشرف الكسب ، كسب الرجل من عمل يده ، ويقول أفضل الأعمال كسب الحلال .

ويدعم كذلك ( كمال عبد الحميد الزيات 1980 ، ص 50) أهمية العمل بحيث يرى أن معنى العمل في

المنظور الحديث للحياة يتحدد في أن العمل هو نوع من الشعور بالفخر و الاعتزاز بالشخصية

الإنسانية في حد ذاتها و بقوتها وقدرتها الذاتية ، و يقول لذلك

والجماعات يعني ببساطة وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة .

و النتيجة المحصل عليها أي عدم وجود فرق بين أو اختلاف في كل من القيم الفرعية والقيمة العامة

للعمل تعززها ما توصل إليه عطية ( محمود السيد أبو النيل 1986 ، ص 146) بأن التنظيم القيمي

يختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها الفرد، مما يختلف باختلاف المستوى الاقتصادي و الاجتماعي

أما القيمة الثانية من حيث الترتيب فتمثلت في قيمة الانتماء للعمل بحيث كان المتوسط الحسابي للعينة

الكلية 23.74 ، وأكبر متوسط حسابي سجل للفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الابتدائي بحيث كان

متوسطها الحسابي 24.19 و أصغر متوسط حسابي كان لفائدة الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم

المتوسط وكان متوسطها الحسابي 23.40 وهي قيم تفوق قيمة المتوسط النظري الذي قدر ب 18 .

وهذا يعني أن العينة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة تعطي أهمية خاصة للقيمة الفرعية

المتمثلة في الانتماء للعمل ، فالحاجة إلى الانتماء لجماعة العمل و التي تأخذ شكل العلاقات

الإنسانية بما تتطوي عليه من أشكال سلوكية موجهة نحو أشخاص آخرين ، تعد دعامة قوية في حياتنا

( ثائر أحمد غباري 2008 ، ص 47) .

ومن جهة إذا قلنا أنه كلما كانت القيمة النسبية للقيمة الفرعية الخاصة بالعمل مرتفعة كانت قيمة

الضغط منخفضة فالنتائج المحصل عليها تفقد هذا الاتجاه ، بحيث وجدنا أن البعد الخاص بزلاء العمل

لا يمثل ضغط باختلاف المراحل التعليمية المسندة ، فقد كان المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد أقل

من المتوسط النظري ، وبالمقابل نجد اعتماد هذه العينة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة على

الإستراتيجية الخاصة بالبحث عن المعلومات بحيث كان متوسطها الحسابي يفوق المتوسط النظري ،

وهذا ما يؤدي بنا إلى الوصول إلى الاستنتاج التالي : يقل الضغط الخاص ببعد معين كلما كانت القيمة

الفرعية الخاصة به مرتفعة و كذا الإستراتيجية التي يتبناها .

أما القيمة الثالثة من حيث الترتيب نجد القيمة الفرعية الخاصة بالدافعية للإجاز بحيث كان متوسطها

الحسابي لدى العينة ككل 23.21 ، بحيث كان أعلى متوسط

التعليم الابتدائي بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 23.48 أما أقل متوسط حسابي فكان للفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم المتوسط بحيث كان متوسطها الحسابي 22.81 ، ولكن الملاحظ أن كل القيم المسجلة للمتوسط الحسابي تفوق المتوسط النظري الذي قدر ب(18) وهذه النتيجة تعود إلى الشعور بأهمية العمل بكفاءة ، ومن جهة أخرى تؤكد حب الأستاذ للعمل و ذلك باعتباره المسيلة الوحيدة لتحقيق الذات ، بحيث كانت إجابات الأساتذة حول أهمية العمل لتحقيق الذات بموافق (3) ، فرغم الضغوطات التي يعيشها الأستاذ إلا أننا نلتمس من خلال إجابته على القيمة الفرعية الخاصة بالدافعية للإنجاز تشبع الأستاذ بهذه القيمة ، فقد عرف موراي ( محمد محمود بني يونس 2007، ص80) الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات و ممارسة القوى و الكفاءة لأداء المهام الصعبة ، وتمثل في تخطي الفرد لما يقابله من عقبات و تفوقه على ذاته ، وتقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانات .

فإلى جانب الدافع للإنجاز يحاول الأستاذ تقديم أحسن ما لديه لبلوغ الأهداف ، فدوافع النجاح هي تلك الدوافع التي توجه سلوك الإنسان لتوظيف إمكاناته للتعامل مع البيئة بكفاءة و إيجابية لتحقيق النجاح . أما في المرتبة الرابعة فنجد القيمة الفرعية الخاصة بالاندماجية في العمل ، فالأسئلة التي تتناولها هذه القيمة الفرعية تتمحور حول اندماج العامل في عمله وذلك من خلال تحسين عمله و محاولة المشاركة في إبداء رأيه في تحسين مردود المؤسسة ، وقد أكد المشرع الجزائري في المجال التربوي على أهمية القيمة الاندماجية و ذلك من خلال تبنيه لمشروع المؤسسة ، بحيث يدمج كل الفئات في بلورة مشروع المؤسسة و تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة .

أما في المرتبة الخامسة فنجد القيمة الفرعية الخاصة بالسعي للتقدمي ، وهي تتضمن ، مجموعة من العبارات المرتبطة بمحاولة الوصول إلى مكانة أفضل في العمل ، وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للتقدمي ، حيث نجد المتوسط الحسابي الخاص بهذه القيمة أقل من المتوسطات الأخرى و

يقترّب من المتوسط النظري ، بحيث كان المتوسط الحسابي

تعكسها نظرة الأساتذة لعملية الترقّي داخل المجال التربوي ، فالفرص القليلة والمحدودة عكست ترتيب

ترتيب الأساتذة لهذه القيمة الفرعية ، فشعور الأستاذ بأن فرص الترقّي و النمو الوظيفي داخل النظام

التربوي ضعيفة ، بحيث تتعارض مع طموحاته و مستقبله المهني و الوظيفي .

أما المرتبة السادسة فنجد القيمة الفرعية المتمثلة في القيمة الاجتماعية للعمل ، وتعرف من خلال

إرتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة و دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ، وتعتبر

مرتبة العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة و دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ، و تعتبر

المرتبة الخاصة بهذه القيمة الفرعية لدى عينة الدراسة منطقية ، وذلك انعكاسا لتدني نظرة المجتمع

لهذه المهنة ، بحيث إذا رجعنا إلى المواقف التعليمية الضاغطة ، نجد أن الموقف الخاص بالتقدير

الاجتماعي لمهنة التعليم يمثل ضغط على الأستاذ وهذا ما انعكس بالتالي على تقييم لهذه القيمة الفرعية

من طرف الأستاذ و هذه النتيجة يؤكدها ( عيسى محمد الأنصاري 2007، ص121) ومن الاستعراض

السابق يتضح لنا التصور الغالب هو تدني التصورات نحو مهنة التعليم و المكانة الاجتماعية للمعلم ) ،

وفي نفس الاتجاه يرى ( صالح الراشد 1989) إن المجتمع لا يحترم المعلم مثل احترامه لسائر

أصحاب المهن الأخرى .

أما المرتبة ما قبل الأخيرة فكانت القيمة الفرعية المتمثلة في أفضلية العمل ، فقد عكست النتيجة

الخاصة بهذه القيمة ما يعانيه الأستاذ في ميدان عمله ، بحيث نجد أن من المواقف الأكثر ضغطا على

الأستاذ هو تقييمه لمهنة العليم بحيث تناقضت مع توقعاته منها ، فالإقلال من شأن الأستاذ ماديا

واجتماعيا ينعكس على تفضيله للعمل الذي يقوم به و هذا ما أكدته دراسة (

Belcastro & Gold 1983 ) حيث توصلت إلى أن عدم اقتناع الفرد بالبيئة التي يعمل بها يؤدي إلى

الاختلال بين الشخص و بيئته المهنية ( عيسى محمد الأنصاري 2007، ص 120) ويعزز هذا الرأي

ما ذهب إليه يات إذ يقول ( بوشلاغم يحيى 1999، ص 03) إن أي نظام للدفع مهما كان حجمه لن

يجدي في إثارة دوافع العمال إلا إذا كانت الواجبات التي يق  
يحبونها .

و تأتي القيمة الفرعية الخاصة بالقيمة الاقتصادية في آخر الترتيب ، بحيث تساوى فيها المتوسط الحسابي لدى العينة الكلية ، ثم لدى كل مرحلة تعليمية بالمتوسط النظري ، وهذه النتيجة يعكسها الواقع الاقتصادي الخاص بهذه المهنة ، فتدني قيمة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ مقارنة مع الفئات الأخرى ، أقل منه من ناحية المستوى التعليمي من جهة وغلاء المعيشة من جهة أخرى عكس ترتيب هذه القيمة فوجود القيمة الاقتصادية في المركز الأخير قد يفسره عدم حصول الأستاذ على الدخل المناسب وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه ( يوسف أبو حمدان 2007، ص168) في دراسته المتمثلة في قيم العمل لدى الممرضين ، بحيث احتلت القيمة الاقتصادية المرتبة الحادية عشرة و أوعز ذلك إلى عدم حصول الممرض على دخل مناسب .

وما يمكن أن نستنتجه كما أشرنا إليه سابقا إن الأبعاد أو المواقف التي مثلت ضغط على الأستاذ كانت القيم التي تعبر عنها في آخر الترتيب ، بحيث وجدنا أن البعد الاقتصادي يمثل ضغط على الأستاذ ، فقد كانت القيمة الاقتصادية في آخر الترتيب ونفس الملاحظة بالنسبة للبعد الخاص بتقييم مهنة التعليم بحيث انعكست على القيمة الخاصة بأفضلية العمل وكذا بالنسبة للبعد الخاص بالتقدير الاجتماعي بحيث انعكس ضغط هذا البعد على مرتبة القيمة الاجتماعية للعمل .

إن الفرضية الثالثة لم تتحقق فقد أسفرت نتائج الدراسة الإحصائية عن عدم وجود فرق له دلالة معنوية في القيم الفرعية الخاصة بالعمل وفي القيمة العامة ، يعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة ، فهذا التشابه بين الأساتذة في التشعب بقيم العمل وفي هرميتها بالرغم من اختلاف المرحلة التعليمية المسندة ، يرجع إلى طابع المهنة في حد ذاتها من جهة ومن جهة ثانية يمكن أن يرجع إلى خصوصية العينة وتتفق هذه النتيجة مع ما يذهب إليه عطية ( محمد السيد أبو النيل 1986 ، ص 146) بأن التنظيم القيمي يختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها الفرد كما يختلف باختلاف المستوى الاقتصادي

والاجتماعي و المجال الاجتماعي الذي يعيش فيه وكذلك يتأد:

فالتشابه الشديد أو التطابق في النتائج ، يفسر حسب رأي الطالبة على اساس التشابه في الإطار الثقافي و الاجتماعي الذي تعيش داخله العينة مما ساعد على عدم تسجيل فروق جوهرية فيما يخص درجات القيم و هرميتها ، فتأثير المجتمع الذي نشأت فيه العينة له دور في عدم وجود الاختلاف و خاصة أن العينة تنتمي إلى نفس الجماعة المهنية . و بالتالي فإن الفرضية لم تتحقق

#### 4-تفسير نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية على أنه يوجد فرق دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية يعزى إلى الاختلاف في مستوى الضغط :

من خلال النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الإحصائية و المتمثلة في الجدول رقم ( 35 ) تبين تحقق جزئي للفرضية بحيث سجلنا وجود فرق دال بين المجموعة ذات التقييم المرتفع لمستوى الضغط وبين المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط في القيم الفرعية التالية :

1- الفرق الأول كان في القيمة الفرعية المتمثلة في أفضلية العمل وكان الفرق لصالح المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط ، وهذه النتيجة المحصل عليها تعتبر منطقية ، فهذا الفرق الدال في هذه القيمة يعكس تأثير الضغط على القيمة التي يتشبع بها المدرس ، أي أنه كلما كان الضغط مرتفع قلت أفضلية للعمل الذي يقوم به الفرد ، فبدل أن يكون العمل مصدر للراحة النفسية وتحقيق الذات يصبح مصدر ضغط وقلق .

2- أما الفرق الثاني الذي سجلناه و كان ذا دلالة معنوية ، فكان خاص بالقيمة الاقتصادية و كان الفرق لصالح المجموعة ذات التقييم المرتفع لمستوى الضغط ، بحيث تحاول هذه المجموعة التركيز على العائد المادي و تغيير الوضع وهذه القيمة تمثل البعد الصريح لقيم العمل ، بحيث كان المتوسط الحسابي لهذه المجموعة على البعد الاقتصادي يفوق المتوسط النظري .

أما بالنسبة لباقي القيم لم نسجل فرق ذا دلالة معنوية ، ولكن هذا لا يستثني وجود بعض الاختلاف

الطيف بين المجموعتين.

فقرائنا للنتائج الوصفية توضح تفوق المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط في مجموعة من القيم الفرعية وهي : الفخر بالعمل ، القيمة الاجتماعية للعمل ، الدافعية للإنجاز ، الانتماء للعمل .  
أما المجموعة ذات التقييم المرتفع لمستوى الضغط فتفوقت على المجموعة الأخرى في القيم الفرعية التالية : قيمة الاندماجية في العمل ، قيمة السعي إلى الترقى ، و القيمة الاقتصادية التي أظهرتها الدراسة الفرقية .  
وما نستطيع استنتاجه من هذه المقارنة أن المجموعة ذات التقييم المرتفع لمستوى الضغط تنسحب بالقيم ذات البعد الصريح ، أما المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط تنسحب بالقيم ذات البعد الضمني . وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت جزئياً

#### 5- تفسير نتائج الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية على أنه يوجد فرق دال في إستراتيجيات التكيف وفي القيمة العامة للتكيف يعزى للاختلاف في مستوى الضغط .

من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم ( 36 ) و التي أسفرت عنها الدراسة الإحصائية تبين عدم تسجيل فرق له دلالة إحصائية بين المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط و المجموعة ذات التقييم المرتفع لمستوى الضغط على إستراتيجيات التكيف وكذا بالنسبة للقيمة العامة للتكيف ، بحيث كانت النسب التائية ودلالاتها المعنوية لا تعبر على وجود فرق له دلالة معنوية ، حيث كانت قيم المتوسطات الحسابية لمجموعة من الإستراتيجيات تفوق المتوسط النظري و كذا بالنسبة للقيمة العامة للتكيف ، وهذا يعني أن كل من المجموعتين رغم اختلاف مستوى الضغط المدرك بينها إلا أنهما يتفقان في الاعتماد على مجموعة من الإستراتيجيات لتخفيف من ضغط المواقف التعليمية .

إلا أن الدراسة الوصفية قد أفرزت بعض الاختلاف الطفيف بين المجموعتين في إستراتيجيات

التكيف ، بحيث نجد أن المجموعة ذات التقييم المرتفع لـ

التقييم المنخفض لمستوى الضغط في مجموعة من الإستراتيجيات وهي السلبية ولوم الذات ،

الانسحاب المعرفي ، البحث عن المعلومات ، إعادة التفسير ، التحول إلى الدين ، التنفيس

الانفعالي ، القبول ، الإنكار المواجهة النشطة .

أما الإستراتيجيات التي تفوقت فيها المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط فقد تمثلت في

التفكير الإيجابي و التريث الموجه .

ومن خلال النتائج الوصفية و مقارنة نتائج المتوسط الحسابي و المتوسط النظري لإستراتيجيات

التكيف بالنسبة للمجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط ، نجد أن مجموع الإستراتيجيات

الإيجابية تأتي في مقدمة الترتيب أي أنها تعتمد في الغالب على هذه الإستراتيجيات للتخفيف من

ضغط المواقف التعليمية ، ثم تليها في الترتيب الإستراتيجيات السلبية أي أنها قليلا ما تعتمد عليها

أما بالنسبة للمجموعة ذات التقييم المرتفع لمستوى الضغط ، فنجدها تعتمد على الإستراتيجيتين ،

بحيث تأتي الإستراتيجيات الأربعة الإيجابية في مقدمة الترتيب وهي ( التريث الموجه ، إعادة

التفسير ، التفكير الإيجابي ، التحول إلى الدين ثم تتخللها إستراتيجيات سلبية والمتمثلة في السلبية

ولوم الذات ،الانسحاب المعرفي ثم الإستراتيجيات الإيجابية المتبقية والمتمثلة في المواجهة

النشطة و البحث عن المعلومات ثم الإستراتيجيات السلبية المتبقية وهي التنفيس الانفعالي ، القبول

، الإنكار .

و الخلاصة إن المستوى العالي للضغط يضعف قدرة الفرد لتبني إستراتيجيات إيجابية ، فيحاول في

أغلب المواقف تبني إستراتيجيات سلبية للتخفيف من الضغط فرغم فوائدها الإيجابية ولكنها آنية ،

بحيث إن تكرار الاعتماد عليها له أثار سلبية تنعكس على صحة المدرس .

و بالتالي فإن الفرضية القائلة بوجود فرق له دلالة إحصائية في إستراتيجيات التكيف وكذا في القيمة

العامة للتكيف بين المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط و المجموعة ذات التقييم المرتفع

لمستوى الضغط لم تتحقق .

## 6- تفسير نتائج الفرضية السادسة :

تتص الفرضية على أنه يوجد فرق دال في إستراتيجيات التكيف و في القيمة العامة للتكيف يعزى للاختلاف في مستوى القيم :

من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم ( 37 ) و التي أسفرت عنها الدراسة الإحصائية تبين تحقق جزئي للفرضية ، بحيث تم تسجيل فرق دال في مجموعة من الإستراتيجيات بين المجموعة ذات القيم المرتفعة للعمل و المجموعة ذات القيم المنخفضة للعمل ، بحيث كان الفرق دال بين المجموعتين في ثمانية إستراتيجيات من بين إحدى عشر إستراتيجية .

ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية ، كان الفرق لصالح المجموعة ذات التقييم المرتفع لقيم العمل ، أي أن هذه المجموعة تميل إلى تبني مجموعة من الإستراتيجيات و الفرق المسجل بين المجموعتين كان معظمه في الإستراتيجيات الإيجابية و المتمثلة في البحث عن المعلومات ، إعادة التفسير ، التفكير الإيجابي ، التحول إلى الدين ، التريث الموجه ، القبول ، التنفيس الانفعالي ، ثم الإستراتيجية العامة .

أما الإستراتيجيات التي لم نسجل فيها الفرق فتمثلت في السلبية ولوم الذات ، الانسحاب المعرفي ، الإنكار ، وقد بينت النتائج الوصفية أن الفرق فيها كان لصالح المجموعة ذات التقييم المنخفض لقيم العمل ثم المواجهة النشطة وكان الفرق فيها لصالح المجموعة ذات التقييم المرتفع .

ما نستطيع أن نستنتجه أن الفئة ذات التقييم المرتفع لقيم العمل تعتمد أكثر على الإستراتيجيات الإيجابية، بحيث كانت المتوسطات الحسابية الخاصة بهذه الإستراتيجيات أكبر من المتوسط النظري أي أنها دائما ما تعتمد على هذه الإستراتيجيات .

فالإستراتيجيات التي تعتمد عليها بشكل كبير تتمثل في التريث الموجه ، التفكير الإيجابي ، إعادة التفسير .

أما بالنسبة للإستراتيجيات السلبية التي تفوقت فيها على المج

فقد كانت المتوسطات الحسابية مساوية للمتوسط النظري أي انها غالبا إلى قليلا ما تعتمد عليها .

أما بالنسبة للمجموعة ذات التقييم المنخفض لقيم العمل فهي تعتمد بنسب متفاوتة على الإستراتيجيات السلبية مقارنة مع المجموعة الأخرى.

والخلاصة أن الفرضية رقم 6 قد تحققت جزئيا .

### 7- تفسير نتائج الفرضية السابعة :

تنص الفرضية على أنه يوجد فرق دال في المستوى العام للضغط وكذا في مستويات أبعاده يعزى للاختلاف في مستوى القيم :

من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم ( 38 ) و التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية تبين أنه لا يوجد فرق دال في مستوى الضغط العام وكذا في أبعاده يعزى للاختلاف في مستوى القيم ، بحيث كانت كل قيم ت- ودلالاتها المعنوية لا تعبر على وجود فرق دال بين المجموعتين و بالتالي فإن الفرضية لم تتحقق .

و لكن النتائج الوصفية تبين أن المجموعتين تشعران بمستوى عال من الضغط في بعض الأبعاد بحيث كان المتوسط الحسابي يفوق المتوسط النظري ، وزيادة على هذا سجلنا فرق طفيف في بعض الأبعاد بين المجموعتين ، بحيث نجد أن المجموعة ذات التقييم المنخفض تتفوق على المجموعة الأخرى في مجموعة من الأبعاد وهي تقييم مهنة التعليم ، العلاقة مع الزملاء ، العلاقة مع الإدارة . أما المجموعة ذات التقييم المرتفع فتتفوق على المجموعة الأخرى في الأبعاد التالية وهي البعد الاقتصادي، التقدير الاجتماعي، ضغط التلميذ، البعد الخاص بالمعلم وقدراته العلمية والاجتماعية فإذا حاولنا المقارنة بين المجموعتين ، نجد أن المجموعة التي تنتسب أكثر بقيم العمل تشعر بضغط المواقف التي تتعارض مع قيمها ، فتأثير القيم التي تنتسب بها تجعلها تشعر بضغط بعض المواقف ، بحيث تجد أن ما تقدمه غير كافي ، فنجد أن المواقف التي يشعر فيها بالضغط تعتبر مواقف خاصة

أما المجموعة الثانية ، فنجد أن المواقف التي تشعر فيها بالـ

الفرضية القائلة بوجود فرق في المستوى العام للضغط وفي مستويات ابعاده باختلاف مستوى القيم لم

تتحقق

## 8- مناقشة نتائج الفرضية الثامنة :

تنص الفرضية على أنه يوجد اختلاف دال في إستراتيجيات التكيف و في القيمة العامة للتكيف يعزى

إلى الاختلاف في مستوى كل من القيم والضغط على التوالي :

من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم ( 39 ) يتبين أنه لا يوجد اختلاف بين المجموعات

الأربعة في إستراتيجيات التكيف وفي قيمته العامة يعزى للاختلاف في مستوى كل من القيم والضغط

، بحيث كانت قيم ف المسجلة ودلالاتها المعنوية لا تعبر على وجود فرق بين المجموعات المدروسة و

هذا يعني أن المجموعات باختلاف مستوى القيم التي تنتسب بها وكذا باختلاف مستوى الضغط الذي

تعيشه تميل إلى تتبنى مجموعة من الإستراتيجيات للتخفيف من الضغط .

بالرغم من أن النتائج الوصفية قد بينت بعض الفروقات بين المجموعات الأربعة في مجموعة من

الأبعاد إلا أن الدراسات الإحصائية المتمثلة في المقارنات المتعددة للمتوسطات لتيكي لم تظهر وجود

فرق له دلالة معنوية .

سنحاول أن نقوم بترتيب الإستراتيجيات حسب أهميتها أو حسب تبنيها من طرف كل مجموعة :

1- بحيث نجد أن المجموعة ذات القيم المنخفضة و الضغط المنخفض تعتمد في كثير من الأحيان على

مجموعة قليلة من الإستراتيجيات وذلك بمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري ، بحيث تمثلت

الإستراتيجيات التي فاق متوسطها الحسابي المتوسط النظري فيما يلي التفكير الإيجابي ، التحول إلى

الدين ، التريث الموجه وهي إستراتيجيات إيجابية وتعتبر الإستراتيجيات الأكثر اعتماد عليها في

مواجهة الضغوط.

أما الإستراتيجيات التي تساوى فيها المتوسط الحسابي مع المتوسط النظري فتمثلت في البحث عن

المعلومات ، التنفيس الانفعالي ، المواجهة النشطة .

أما بالنسبة للإستراتيجيات التي كان متوسطها الحسابي أقل من المتوسط النظري فتمثلت في السلبية ولوم الذات ، الانسحاب المعرفي ، إعادة التفسير ، القبول ، الإنكار . ومعظمها إستراتيجيات سلبية ، أي أنها قليلا ما يعتمد على هذه الإستراتيجيات.

وهذه النتيجة تعكسها القيمة المسجلة بالنسبة للإستراتيجية العامة .

3 - أما بالنسبة للمجموعة ذات القيم المنخفضة لقيم العمل و الضغط المرتفع فكان اعتمادها في غالب الأحيان على الإستراتيجيات التالية التي فاقت فيه قيمة المتوسط الحسابي قيمة المتوسط النظري و تمثلت في التفكير الإيجابي ، التحول إلى الدين ، التريث الموجه ، المواجهة النشطة وهي كلها إستراتيجيات إيجابية وهي عمليات سلوكية ومعرفية موجهة معظمها نحو المشكلة .

أما الإستراتيجيات التي تساوى فيها المتوسط الحسابي مع المتوسط النظري هي : السلبية ولو الذات ، الانسحاب المعرفي ، البحث عن المعلومات ، إعادة التفسير ، القبول .

أما الإستراتيجيات التي كان فيها المتوسط الحسابي أقل من المتوسط النظري فتمثلت في : الإنكار و التنفيس الانفعالي و هي إستراتيجيات سلبية .

وما نستنتجه من هذه القراءة للنتائج أن هذه المجموعة تعتمد على إستراتيجيات متعددة و هذا ما انعكس على القيمة العامة لإستراتيجية التكيف بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري .

أما بالنسبة للمجموعة ذات القيم العالية و الضغط المنخفض فقد كان اعتمادها على الإستراتيجيات التالية أي الإستراتيجيات التي يفوق متوسطها الحسابي المتوسط النظري وقد تمثلت هذه الإستراتيجيات

فما يلي :

التريث الموجه ، التفكير الإيجابي ، إعادة التفسير ، التحول إلى الدين ، البحث عن المعلومات ،

المواجهة النشطة وهي إستراتيجيات إيجابية تتضمن عمليات معرفية و سلوكية ، موجهة نحو المشكلة

وكذا نحو الانفعال.

أما الإستراتيجيات التي تساوى فيها المتوسط الحسابي مع الد

وهي إستراتيجية سلبية تتمثل في العمليات المعرفية الموجهة نحو الجوانب الانفعالي

أما الإستراتيجيات التي كان فيها المتوسط الحسابي أقل من المتوسط النظري ، وهي تتمثل في

الإستراتيجيات الأقل اعتماد عليها وهي : السلبية ولوم الذات ، الانسحاب المعرفي ، التنفيس الانفعالي

، الإنكار وهي كلها إستراتيجيات سلبية وقليل ما يعتمد عليها لدى المجموعة ذات القيم العالية و

الضغط المنخفض .

ومن هذا يمكن أن نستنتج أن هذه الفئة أكثر اعتماد على الإستراتيجيات الإيجابية ، و أن متوسطها

الحسابي المرتفع كان له تأثير على النتيجة العامة للتكيف ، بحيث كانت قيمته تفوق قيمة المتوسط

النظري .

أما المجموعة الأخيرة والمتمثلة في المجموعة ذات القيم العالية و الضغط المرتفع فقد كان اعتمادها

على الإستراتيجيات التالية : التريث الموجه ، التفكير الإيجابي ، التحول إلى الدين ، إعادة التفسير ،

البحث عن المعلومات ، وهي إستراتيجيات إيجابية

أما الإستراتيجيات التي تساوى فيها المتوسط الحسابي مع المتوسط النظري وهي الانسحاب المعرفي ،

التنفيس الانفعالي ، القبول ، المواجهة النشطة ، معظمها إستراتيجيات سلبية.

أما الإستراتيجيات التي كان متوسطها الحسابي يقل عن المتوسط النظري، أي الإستراتيجيات التي قليلا

ما يعتمد عليها تمثلت في الإستراتيجيات التالية : السلبية ولم الذات و الإنكار ، وهي إستراتيجيات

سلبية .

وما نستطيع أن نستنتجه من هذه المقارنات ، أن المجموعات الأربعة أي باختلاف مستوى القيم التي

تتشعب بها وكذا مستوى الضغط الذي تشعر به فهي تتبنى الإستراتيجيات الإيجابية في مواجهة الضغوط

التي تعيشها ولو أننا سجلنا تباين بين المجموعات الأربعة في قيمة هذه الإستراتيجيات وكذا في عددها

و بالمقابل فهي قليلا ما تعتمد على الإستراتيجيات السلبية بحيث كانت كل المتوسطات الحسابية

الخاصة بهذا النوع من الإستراتيجية تقل عن المتوسط الحسد

النظري .و بالتالي فإن الفرضية لم تتحقق .

## الاستنتاجات و الخلاصة العامة :

بعد عرض النتائج و تفسيرها ، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات نلخصها فيما يلي :

- 1- إن الأساتذة لمختلف المراحل التعليمية يعانون ضغط بعض المواقف التعليمية ، أما بالنسبة للضغط العام ، فنجد أن أساتذة التعليم الثانوي هم أكثر شعورا بضغط المواقف التعليمية .
- 2- يميل الاساتذة باختلاف المراحل التعليمية إلى تبني مجموعة من الإستراتيجيات للتخفيف من ضغط المواقف التعليمية .وتبين أن أساتذة التعليم الثانوي و المتوسط يميلون إلى تبني الإستراتيجيات الإيجابية مقارنة مع أساتذة التعليم الابتدائي حيث يميلون إلى الإستراتيجيات السلبية .
- 3- إن الأساتذة لمختلف المراحل التعليمية يتشبعون بقيم عمل عالية ، حيث كان هناك شبه تطابق في مستوى القيم وكذا في ترتيبها لدى الاساتذة .
- 4 -إن التشبع بقيم العمل لا يتأثر بمستوى الضغط الذي يعيشه الأستاذ باختلاف المراحل التعليمية المسندة .حيث سجلنا اختلاف طفيف جدا في قيم العمل بين المجموعة ذات التقييم المرتفع لمستوى الضغط و المجموعة ذات التقييم المنخفض لمستوى الضغط .
- 5 -إن تبني مجموعة من إستراتيجيات التكيف لا يتأثر بمستوى الضغط ، حيث وجدنا أن المجموعتين تميلان إلى تبني مجموعة من الإستراتيجيات .
- 6 -إن مستوى القيم له تأثير في إستراتيجيات التكيف ، حيث توصلنا إلى أن المجموعة ذات التشبع العالي بقيم العمل أكثر اعتمادا على إستراتيجيات التكيف من المجموعة ذات التشبع المنخفض لقيم العمل .
- 7 -إن الشعور بضغط المواقف التعليمية لا يتأثر بمستوى القيم التي يتشبع بها الأستاذ .
- 8-إن تبني مجموعة من الإستراتيجيات لمواجهة المواقف الضاغطة لا يتأثر باختلاف كل من

مستوى الضغط و قيم العمل على التوالي .

### الاقتراحات و التوصيات:

بناء على النتائج المتحصل عليها ، توصلت الطالبة إلى طرح مجموعة من الاقتراحات وهي :

1-إجراء دراسات لنفس الموضوع و بتناول متغيرات أخرى كالسن و الجنس و المستوى التعليمي ، و

الأقدمية .

2-إجراء نفس الدراسة على كل مرحلة تعليمية على حدة و لكن بعينة أكبر .

3-إجراء دراسات مقارنة لنفس الموضوع بين مهنة التعليم ومهنة صناعية .

أما بالنسبة للتوصيات فنقترح ما يلي : بما أن الدراسة أثبتت تشبع الأساتذة بقيم العمل عالية بمختلف

المراحل التعليمية فعلى المعنيين بالأمر :

1-الأخذ بعين الاعتبار هذه القيم و محاولة زيادة تميتها وتعزيزها لدى الأستاذ بما أنها هي التي تحدد سلوك الأستاذ .

2-إن الأساتذة بمختلف المراحل التعليمية يعانون ضغط بعض المواقف التعليمية ، فعلى المعنيين

الوقوف عند هذه الأبعاد حتى لا تزيد في تآكل هذا المورد المهم .

3-عدم التركيز على الإستراتيجيات السلبية لتأثيراتها الجانبية .

4-التدريب على الأساليب المتخصصة في إدارة الضغوط ومنها التدريب على الاسترخاء

حيث تجمع أغلب الدراسات على أنها أحسن طريقة علاجية من آثار الضغط ، وذلك للتكامل بين الجسم

و النفس .



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

المراجع



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

## قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

الكتب :

- 01 - أحمد غباري: 2008 ، الدافعية .النظرية و التطبيق دار الميسرة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى .
- 02 - إكزافيي روجرس ، ترجمة ناصر الدين موسى بختي 2006 ، المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية ، برنامج دعم منظمة اليونسكو لإصلاح المنظومة التربوية ، الجزائر .
- 03- بوفلجة غياث :1998، القيم الثقافية و التسيير ، دار الغرب للطباعة و النشر ، الجزائر ، الطبعة الأولى .
- 04- جان بنجامان ستورا : 1996 ، الإجهاد أسبابه و علاجه ، منشورات عويدات ، بيروت لبنان .
- 05- حسن شحاتة و آخرون : 2003 ، معجم المصطلحات التربوية و النفسية ، الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الأولى .
- 06- رشاد علي عبد العزيز موسى : 2001 ، أساسيات الصحة النفسية و العلاج النفسي ، مؤسسة مختار للنشر و التوزيع القاهرة ، الطبعة الأولى .
- 07- سامي محمد ملحم : 2006 ، سيكولوجية التعلم و التعليم . الأسس النظرية و التطبيقية ، دار الميسرة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن.
- 08- سهير كامل أحمد : 2001 ، علم النفس الاجتماعي بين النظرية و التطبيق ، مركز الإسكندرية للكتاب .
- 09- شيلي تايلور ، ترجمة وسام درويش و آخرون :2008 ، علم النفس الصحي ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن .
- 10- صلاح الدين شروخ : بدون سنة ، علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر و التوزيع .
- 11- طارق كمال : 2005 ، أساسيات في علم النفس الاجتماعي ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية
- 12- عبد الرحمان بن أحمد الهيجان : 1998 ضغوط العمل — منهج شامل لدراسة مصادرها و نتائجها و كيفية إدارتها ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، مركز البحوث و الدراسات الإدارية .
- 13- عبد الفتاح محمد دريدان: 1994 ، علم النفس الاجتماعي — أصوله و مبادئه — النهضة العربية للنشر و التوزيع بيروت .

- 14- علي عسكر : 2003 ، ضغوط الحياة و أساليب م  
في عصر التوتر و القلق ، دار الكتاب الحديث .
- 15- علي عسكر : 2005 ، الأسس النفسية و الاجتماعية للسلوك في مجال العمل ، دار  
الكتاب الحديث .
- 16- كمال عبد الحميد الزيات : 1980 ، علم الاجتماع المهني ، مطبعة جامعة القاهرة .
- 17- ماجد الزيود : 2006 ، الشباب و القيم في عالم متغير ، دار الشروق للنشر و التوزيع ،  
عمان الأردن ، الطبعة الأولى .
- 18- محمد الصريفي : 2007 ، الضغط و القلق الإداري ، الناشر حورس الدولية للنشر و  
التوزيع الإسكندرية .
- 19- محمد شامل بهاء الدين فهمي : 2005 ، الإحصاء بلا معاناة — المفاهيم مع التطبيقات  
باستخدام برنامج spss10 — مركز البحوث المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة .
- 20- محمد عاطف غيث : 2006 ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، مصر .
- 21- محمد عبد المجيد و فاروق قلية : 2005 ، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية ،  
دار الميسرة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى.
- 22- محمد علي شهيب: بدون سنة ، السلوك الإنساني في التنظيم ، دار الفكر العربي للنشر .
- 23- محمد قاسم عبد الله : 2008 ، مدخل إلى الصحة النفسية ، دار الفكر ، عمان المملكة  
الأردنية الهاشمية ، الطبعة الرابعة .
- 24- محمد متولي غنيمة : 1998 ، سياسات و برامج إعداد المعلم العربي ، كلية التربية ،  
جامعة عين شمس الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الثانية .
- 25- محمد محمود بني يونس : 2007 ، سيكولوجيا الدافعية و الانفعالات ، دار الميسرة  
للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى .
- 26- محمود السيد أبو النيل: 1986 ، القيم و الإنتاج ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ،  
بيروت الطبعة الأولى .
- 27- محمود سلمان العميان : 2004 ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل  
للنشر ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى .
- 28- مزيان محمد : 2006 ، مبادئ في البحث النفسي و التربوي ، دار الغرب للنشر و  
التوزيع ، الطبعة الثانية .

29- ناصر الدين الزبدي : 2007 ، سيكولوجية المدرس  
المطبوعات الجامعية الجزائر .

30- نعيم الرفاعي : 1978 ، الصحة النفسية - دراسة في سيكولوجية التكيف - مطبعة بن  
حيان دمشق ، الطبعة الخامسة .

## المجلات و الدوريات :

1- اعتماد علام : 1992 ، مقياس قيم العمل ، الإطار النظري و دليل المقياس ، مكتبة  
الأجلو مصرية ، الطبعة الأولى ، ص ص 8-75.

2- أمل أحمد و رجاء محمود مريم : 2009 ، أساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى  
الشباب الجامعي ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق ، مجلة العلوم  
التربوية و النفسية ، دمشق ، المجلد العاشر ، الطبعة الأولى ، ص ص 14-34 .

3- بشير معمريه : 2001 ، التغيير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية مختلفة من  
الجنسين ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، ص ص  
7-34.

4- بن طاهر بشير : 2003 ، مظاهر قصور البحث في موضوع الضغط لدى المعلم ،  
جامعة السانبا وهران ، الجزائر ، المؤتمر العلمي الثالث ، كلية التربية ، جامعة  
دمشق الجمهورية العربية السورية ، ص ص 1-7.

5- تغزه أحمد : 1991 ، الضغط و الإجهاد في مهنة التعليم ذلك البعد المنسي ،  
مساهمة نقدية و تنظيرية و بحثية ، و محاولة توضيفية للإجهاد كمنظور جديد للإدارة  
المدرسية ، مقال غير منشور ، جامعة السانبا وهران ، ص ص 1-51.

6- حسن مصطفى عبد المعطي : 1994 ، ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها ، دراسة  
حضارية مقارنة في المجتمع المصري و الأندونسي ، المجلة المصرية للدراسات  
النفسية ، ع 8 ، ص ص 47-84.

7- حنان عبد الرحيم الأحمدى : 2003 ، ضغوط العمل لدى الأطباء ، المصادر و  
الأعراض ، مجلة الغدرة العامة ، مركز البحوث الرياض ص ص 31-57

8- رجب علي شعبان : 1995 ، الفروق الجنسية و العمرية في أساليب التكيف مع  
المواقف الضاغطة ، مجلة علم النفس القاهرة ، ص ص 111-123.

9- عبد الفتاح خليفات و عماد زغول : 2003 ن مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي  
مديرية التربية ، محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة العلوم التربوية  
قطر ، 3' ، ص ص 61-87 .

10-فرفار جمال : 2008 ، سسيولوجيا القيم و العو  
البحوث في المجتمع و التاريخ ، منشورات المركز  
الجزائر العدد الثالث ص ص 369-375 .

11-لظفي عبد الباسط إبراهيم : 1994 ، مقياس عمليات تحمل الضغوط ، كلية التربية  
جامعة المنوفية ، ص ص 3-31 .

12- لظفي عبد الباسط إبراهيم : 1994 ، عمليات تحمل الضغوط في علاقتها بعدد من  
المتغيرات النفسية لدى المعلمين ، كلية التربية جامعة المنوفية ، السنة الثالثة ، ع 5 ص ص  
95-123.

13- مصطفى بوزازوة : 2001 ، النشاط البدني كإستراتيجية للتعامل مع المواقف الضاغطة  
، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر ، العدد 15 ص ص 75-87.

14- مقدم عبد الحفيظ: 1994 ، علاقة القيم الفردية و التنظيمية و تفاعلها مع الاتجاهات و  
السلوك ، دراسة إمبريقية ، مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الكويت ، المجلد 22 العدد 1 .

15- نوال حمداش : 2007 ، إستراتيجيات تعامل المعلم مع الإجهاد المهني ، مجلة حقول  
مواضيع نفسية و اجتماعية نم قسنطينة الجزائر ، ج3 ، العدد 6-7 .

16- يوسف أبو حميدان : 2007 ن القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في  
محافظة كرك و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية ، مجلة العلوم التربوية ، العدد 11  
ص ص 143-177.

17- يوسف عبد الفتاح محمد : 1999 ، الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية  
، مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر ، السنة الثامنة ، ع 15 ، ص ص 195-227 .

## الرسائل الجامعية:

1- بزايدي نجاهة : 2002 ، دراسة علاقة مصادر الضغوط المهنية بالإجهاد النفسي و النمط  
السلوكي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السانبا وهران الجزائر .

2- بن طاهر بشير : 1992 ، الضغط المهني أبعاده و علاقه بالإجهاد و إستراتيجيات  
التصرف لدى أساتذة التعليم الثانوي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السانبا  
وهران الجزائر .

3- بن طاهر بشير : 2005 ن إستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة و علاقتها  
بالصحة العامة على ضوء متغيري الصحة و الدعم الاجتماعي ، دكتوراه دولة غير  
منشورة ، جامعة السانبا وهران الجزائر .

- 4- بوشلاغم يحيى : 1999، القيم وعوامل التحفيز غير منشورة ، جامعة السانبا وهران الجزائر .
- 5- حشلافي أحمد : 2006 ، علاقة النسق القيمي بالطموح الدراسي في ضوء المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للأسرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السانبا وهران الجزائر .
- 5- حمودي أحمد : 2005 ، عوامل الضغط المهني و علاقتها بالقلق و الاكتئاب و عمليات التحمل لدى مدرسي التعليم الأساسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السانبا وهران الجزائر .
- 6- عبد الرحمان ياسين : 1999 ، الضغوط المهنية التعليمية أشكالها و علاقتها بالجوانب الانفعالية و التوافقية لدى معلمي التعليم الأساسي بولاية وهران ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السانبا وهران الجزائر .
- 7- فرفار عبد القادر : 2007 ، النسق القيمي لدى الإطارات ، دراسة مقارنة بين المؤسسة العامة و المؤسسة الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السانبا وهران الجزائر .

### الشبكة العنكبوتية :

- 1- محمود عطا حسين : 1427 ، القيم السلوكية ، الناشر مكتب التربية العربي لدول الخليج ، <http://www.almarefh.Org/news.php?a...>
- 2- جمعة السيد يوسف 2007 ، إدارة الضغوط ، الطبعة الأولى ، الناشر مركز تطوير الدراسات العليا و البحوث في العلوم الهندسية ، كلية الهندسة ، جامعة القاهرة .  
[www.pathways.cu.edu.eg](http://www.pathways.cu.edu.eg)
- 3- سعد الإمارة : 2001 ، أساليب التعامل مع الضغوط ، حدود المنهج و الأساليب ، مجلة النبأ ، العدد 55 ، [www.annabaa.org/nba55/asaleb.htm](http://www.annabaa.org/nba55/asaleb.htm).
- 4- عبد بن عبد الله العمري : بدون سنة ، ضغوط العمل عند المعلمين ، دراسة ميدانية .
- 5 - عدمان مرزبوق : مستخرج 2010/01/17 ، علاقة أبعاد المناخ التنظيمي بضغط العمل في المؤسسات الجامعية ، المدرسة العليا للتجارة الجزائر ، <http://www.ulum.nl/d163.html>

## المراجع باللغة الأجنبية :

- 1-A.H stroud : sans date vaincre le stress
- 2- Boukaoula Zohra :2006 ; le stress technique de gestion ; in Revue de la gendarmerie national ;Alger n 20pp35-37.
- 3- Bouteba Mourad : 2007 ; stress et préparation mentale ;office de Publication universitaire Ben aknoun Alger
- 4-Heriette Bloch :2007; grande Larousse de la psychologie ; monterial quebec.A-F .
- 5- Henriette Bloch :2007; grande Larousse de la psychologie ; monterial quebec.S-v.
- 6-Jean – francois marc: 2007; stress; vision historique ;labrha.com/stress-vision-historique ....
- 7- Luc Brunet : sans date ; stress et climat de travail chez les enseignants .forres.ch/...stress-climat-brunet. Htm .
- 8-Norbert Sillamy : 1967 ; dictionnaire de la psychologie ; librairie Larousse paris .
- 9-Pierluigui Graziani :2005 le stresse émotions et stratégie d adaptation ; armond colin .



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الملاحق

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

### وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة وهران معهد علم النفس وعلوم التربية

أستاذي المحترم ،أستاذتي المحترمة

في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية ، تخصص عمل وتنظيم ،يشرفني أن أتوجه إليكم بهذه المقاييس التي تستهدف قياس المتغيرات التالية :ضغوطات العمل ،إستراتيجيات التكيف وقيم العمل لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ،المتوسط و الثانوي ، راجية منكم الإجابة على هذه الاستمارات وذلك بوضع علامة X أمام الإجابة التي تتاسبك ملاحظة : لاتوجد إجابة خاطئة وأخرى صحيحة وإنما لكل إجابة وزنها وقيمتها نتوخي منكم الصدق في الإجابة على هذه الأسئلة وذلك لخدمة البحث العلمي أشكركم على مساعدتكم .

الطالبة : السيدة بلهوارى فاطمة

**هام جدا :** ستلاحظون أن جانب البيانات الشخصية لا يشير إلى ذكرايم المجيب إن الاختيار وقع عليكم عشوائيا والغرض من هذا البحث هو الحصول على إجابات مختلفة حول الأسئلة المطروحة ،لايهما ذكر الاسم

بيانات شخصية

أنثى

الجنس : ذكر

جامعي

ثانوي

المستوى التعليمي : متوسط

55 فما فوق

55-45

45-35

السن : 35-25

الأقدمية في العمل : من 1سنة إلى 5سنوات

6سنوات إلى 10سنوات

11سنة إلى 15سنة ...

16سنة إلى 20سنة....

20سنة فما أكثر.....

المستويات التعليمية المسندة : .....

## المقياس الخاص بالمواف

فيما يلي بعض العبارات التي تصف بعض المواقف التي تتعرض لها في حياتك المهنية ، الرجاء منك أن تقرأ كل بعبارة بعناية ، وتضع علامة (+) في الخانة المناسبة . أمامك خمسة اختيارات (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لا على الإطلاق)

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا على الإطلاق
01	أجد مهنة التعليم متعبة					
02	أجد أن عملي لا يلقي ما يستحقه من تقدير					
03	إن مهنة التعليم في نظر الكثير من الناس مهنة لا قيمة لها					
	أجد أن حجرات الدراسة لا تبعث على الارتياح من حيث:					
04	- اتساعها					
05	- التهوية					
06	- الإضاءة					
07	- النظافة					
08	- الضوضاء					
	-					
09	- أجد أن الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع ما أبذله من جهد					
10	أجد أن الإدارة لا تحترم آراء الأساتذة					
11	أجد أن مهنة التعليم مجحفة					
12	إن أولياء التلاميذ يحملون الأساتذة فشل أبناءهم الدراسي					
13	أجد صعوبة في التعامل مع زملاء العمل					
14	أجد بأن قاعة الأساتذة لا تتوفر على شروط الراحة					
15	أجد صعوبة في توصيل المعلومات إلى التلميذ					
16	أنشغل بالأمور الشخصية وأنا في العمل					
17	أجد صعوبة في المحافظة على النظام داخل القسم					
18	إن ضعف مستوى التلاميذ يصعب من مهنتي التعليمية					
19	أجد مهنة العليم غير مشجعة للبحث					
20	أجد صعوبة في الاتصال بالإدارة					
21	أجد مهنة التعليم روتينية ومملة					
22	أجد مهنة التدريس صعبة					
23	أجد أن زملائي يعتقدون أنني لا أؤدي عملي بشكل جيد					
24	أجد أن الوسائل التعليمية الحديثة ليست في متناول الجميع					
25	أجد صعوبة في استخدام المقاربة بالكفاءات					
26	يضايقني عدو وجود وقت للتعلم والتنقيف الذاتي					
27	أجد أن اختلاف المستويات التعليمية المسندة لي تتعبني					
28	أجد أن مهنة التعليم غير محفزة					
29	أجد أن المؤسسة التي أعمل بها تبعث على الارتياح من ناحية التسيير الإداري					
30	أجد أن مهنة التدريس أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي					
31	أجد تصرفات بعض زملاء العمل غير مناسبة مع مناصبهم					
32	المرتب الذي أتقاضاه غير كاف بحيث لا يمكنني من التوفير					
33	أجد أن مهنة التعليم في نظر الكثير من الناس مهنة لا قيمة لها					
34	أجد صعوبة في غرس القيم الروحية والأخلاقية لدى التلاميذ					

35	أنزعج من عدم تحكمي في الوسائل التعليمية الحديثة (الإعلام الآلي)
36	يضايقني محدودية الجهد المبذول من طرف التلاميذ
37	أجد أن لدى الكثير من التلاميذ اتجاه سلبي نحو التعليم
38	أجد أن مهنة التعليم تسلطية فكريا
39	أجد أن زيارة المفتش هدفها التعجيز
40	أجد أن فرص الترقية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى
41	أنزعج من المشاركة في الأنشطة المدرسية
42	أجد زملائي غير متعاونين
43	إن المرتب الذي أتقاضاه لا يشجعني على بذل كثير من الجهد
44	أجد أن مهنة التعليم لا تتوفر على فرص للترقية
45	مشاكلي العائلية تزيد من عدم ارتياحي في عملي
46	إن وجود اختلاف في المستويات المعرفية لدى التلاميذ يضايقني
47	أجد صعوبة في التعامل مع الإدارة
48	تضايقني محدودية التعامل مع بعض الزملاء
49	أستفيد من نصائح وإرشادات المفتش
50	أجد أن مهنة التعليم تفتقد إلى مجال الإبداع
51	أجد أن الحوافز المادية والمعنوية في مهنة التعليم لا تشجع على بذل الجهد
52	يؤسفني أن العلاقات بين زملائي في العمل غير ودية
53	أجد صعوبة في التأقلم مع التغيير المستمر في البرامج
54	أجد نفسي أقوم بعمل أكثر من اللازم
55	يضايقني ما أحس به من نقص في دافعية تلاميذي
56	إن الإدارة تهتم بالأعمال الروتينية أكثر من الأعمال الفنية
57	أصبح التعليم فضاء غير مرغوب فيه
58	أجد أن المفتش لا يولي اهتمام لمبادرات الأساتذة
59	أجد في المؤسسة التي أعمل بها متنفسا لمشاكلي العائلية

جدول رقم 40 يبين أبعاد الخاصة بالمواقف الضاغطة و أرقام عباراتها :

أرقام العبارات التي تتضمنها	الأبعاد الخاصة بالمواقف الضاغطة
01-11-19-21-22-28-38-50-57-02	01- البعد الخاص بتقييم مهنة التعليم
09-32-40-43-44-51	02- البعد الاقتصادي لمهنة التعليم
03-12-30-33	03- البعد الخاص بالتقدير الاجتماعي لمهنة التعليم
13-23-31-42-48-52-59	04- البعد الخاص بالعلاقة مع زملاء العمل
10-20-29-47-49-56-58	05- البعد الخاص بالعلاقة مع الإدارة
17-18-27-34-36-37-46-55	06- البعد الخاص بالتلميذ
15-16-24-25-26-35-41-45-53-54	07- البعد الخاص بالمعلم قدراته العلمية والاجتماعية
04-05-06-07-08-14 .	08- البعد الخاص بظروف العمل

## مقياس إستراتيجيات التكيف

الدكتور :لطي عبد الباسط إبراهيم

فيما يلي بعض العبارات التي تصف تصرفك عند مواجهتك لموقف ضاغط أو مشكلة في ميدان عملك ،  
ضع علامة (+) أمام العبارة التي تصرفك ، أمامك أربع اختيارات(موافق تماما ، موافق بصفة عامة ،  
موافق إلى حد ما ، غير موافق)

غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بصفة عامة	موافق تماما	عندما تعرضت لمشكلة أو موقف ضاغط .....فإنني
				01-أفكر في أمور أخرى بعيدة عنها
				02-أبتعد عن التفكير في المشكلة
				03-أحاول أن أفهم المشكلة جيدا من خلال الآخرين
				04-أعد نفسي أن الأمور ستتحسن قريبا
				05-أتمنى أن تتكشف الغمة وتحل المشكلة
				06-أكثر من النوافل عسى أن تقربني من الله
				07-أفعل أي شيء قد لا يحل المشكلة ، ولكن على الأقل أكون قد فعلت شيئا
				08-أتعلم أن أعيش مع جو المشكلة
				09-أحاول عدم اليأس و أطبق المثل القائل (في الثاني السلامة)
				10-أرفض الاعتراف بما حدث
				11-أتخلى عن الآراء الأخرى التي قد تحيرني وتصرفني عن المشكلة
				12-أشغل بأشياء أخرى حتى لا تتغلب على مشاعري
				13-أحاول نسيان المشكلة تماما
				14-أسأل الناس الدين حدثت لهم مثل مشكلتي ماذا فعلوا فيها
				15-أطمئن نفسي بأن كل شيء سيعتدل قريبا
				16-أتوقع ما يمكن أن تصل إليه الأمور إذا تعاملت مع المشكلة على نحو ما
				17-أحاول أن أجد الراحة في الدين بالإكثار من حضور الندوات الدينية
				18-أنتضر ما سوف يحدث بعدها أفكر فيما يمكن أن أفعله
				19-أتعرف على أصدقاء جدد و أحاول الإندماج معهم
				20-أحاول جاهدا منع الأشياء الأخرى من التصادم مع مجهوداتي في حل المشكل
				21-انام أكثر من المعتاد و ربما أعتمد على المهدئات
				22-أفعل أي شيء مباشرة لمواجهة المشكلة
				23-أقضي أوقات طويلة أمام التلفزيون لأشعر أن المشكلة أقل خطرا
				24-أعطي نفسي فترة راحة (إجازة) وأبتعد عن المشكلة

				25- لا أتعجل الفعل أو تنفيذ حدسي الأول لمواجهة المشكلة
				26- أضطر إلى الجانب الإيجابي فقط لمل يحدث حولي
				27- أتأكد من عدم تدهور الموقف بالحل الذي أشرع في القيام به
				28- أتوجه إلى الله بالدعاء ليكشف عني الضر و تحل المشكلة
				29- أجبر نفسي على إنتظار الوقت المناسب للتعامل مع المشكلة
				30- أبتعد عن التوتر وأنشغل بالتفكير في المستقبل المشرق
				31- أسترجع خبراتي السابقة للمواقف المتشابهة
				32- أقول لنفسي -دائماً- أنه لم يحدث أي شيء
				33-أخذ في اعتياري العديد من البدائل عند مواجهة المشكلة
				34- ألوم نفسي -كثيراً و أذكرها أنني سبب المشكلة
				35-أبتعد عن أي شخص يمكن أن يذكرني بالمشكلة
				36- أعتبر نفسي أفضل من الآخرين الذين لمت بهم مثل مشكلتي
				37- أعيد تحديد ماهو في حياتي وما يجب الاهتمام به
				38- أفعل ما يجب فعله و أستمر في بذل الجهد للتغلب على المشكلة
				39- أتجنب الناس عموماً
				40- أقوم بأي عمل آخر حتى أبتعد عن التفكير في المشكلة
				41- أقول لنفسي أن المشكلة سيحلها الزمن
				42- أقبل الواقع و أرضى به

الجدول رقم 41 يوضح الأبعاد المكونة لمقياس عمليات تحمل الضغوط و أرقام عباراتها

العامل	عباراته
1- السلبية ولوم الذات	1-12-23-34-39-42
2- الانسحاب المعرفي	2-13-24-35-40
3- البحث عن المعلومات	3-14-25
4-إعادة التفسير	4-15-26-32-41
5-التفكير الايجابي (الزغبي)	5-16-27-37
6- التحول إلى الدين	6-17-28
7-التنفيس الانفعالي	7-18-29
8-القبول	8-19-30
9-التريث الموجه	9-20-31-38
10-الإنكار	10-21-32
11-المواجهة النشطة	11-22-33

## مقياس قيم العمل المعدل من طرف الددة

فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة بالعمل ، والمطلوب منك ان تقرا كل عبارة بدقة وتحدد موقفك الشخصي منها ، إذا كنت موافق على العبارة ضع علامة (X) تحت كلمة موافق أمام تلك العبارة أما إذا كنت غير موافق على العبارة ضع علامة (X) تحت كلمة غير موافق أمام العبارة ، وإذا كنت لا تستطيع تحديد موقفك ضع علامة ( X) تحت كلمة غير متأكد أمام العبارة .

الرقم	العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
01	إن الفرد الذي لا يتقن عمله ، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه لما يفعل			
02	يسعى الفرد الجيد للبحث عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل			
03	إن العمل الذي يستغرق من القائم به ،طوال ساعات ،أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف			
04	حتى ولو أتيح للفرد عمل جيد ليقوم به فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل			
05	يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا واختيارا لا خوفا و إجبارا			
06	يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته			
07	ينبغي على الفرد أن يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله			
08	أحد أسباب رغبتني في العمل أن أكسب احترام أسرتي لي			
09	لا أرى عيبا في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان في مخططه أن يترك هذا العمل			
10	عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل فعليه أن يطلع المسؤولين . عليها			
11	لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي إلى غيره فإنه يحاول أن يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء			
12	عند اختيار الفرد لعمل ما ،فإن أول ما يهتم به فرص الترقى التي يتيحها له هذا العمل ثم يلي في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل			
13	أشعر بسعادة غامرة عندما أقضي ساعات طويلة في عملي			
14	لا يجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل			
15	من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي			
16	إن الفرد لا يتحقق له كسب الاحترام لمجرد أنه يمارس عملا جيدا			
17	ليس هناك أكثر إشباعا من تقديم أكثر أداء ممكن			
18	إذا ما أتيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها من رحلات ترفيهية أو أن يبقى مع أسرته فإنه يفضل البقاء مع أسرته			
19	إن أفضل الأعمال هي تلك التي تستنفذ قدرا ضئيلا من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية			
20	يجب على الفرد أن يفكر دوما في كيفية الترقى بنفسه داخل المجتمع			
21	إن أهم شيء في العمل هو حب الفرد لعمله			
22	ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون إنتصار تقديرا أو مقابل من قبل رؤساءه			
23	يجب أن يلتحق الفرد بالا عمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية			
24	إن العمل الذي يتصف بالمكانة الاجتماعية العالية لا يكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي لا تتصف بتلك المكانة			
25	إن الإنسان الذي لا يشعر بالفخر بعمله لا يشعر عادة بالسعادة			
26	لا يمنع اشتغال الفرد بعمل في أدنى المستويات الوظيفية في المؤسسة أن يتقدم بأي اقتراحات أو أفكار بناءة قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها			

27	إن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة
28	يجب على الفرد أن يبذل أقصى طاقته لضمان استمرار الترتب المناصب
29	أشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل
30	أهم ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي
31	يجب أن يفاضل الفرد بين عمل وآخر بحيث يختار أعلاهم دخلا
32	لا تعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطا أساسيا لاختيار العمل الذي سيشغله الفرد
33	يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه
34	غالبا ما يوظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة
35	قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة كذلك قد يصبح أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهدا شاقا
36	عندما لا يحضى الفرد بفرصة الترقى داخل المؤسسة التي يعمل بها ،غالبا ما يرتكب أخطاء فيما يقوم به من عمل
37	أستمتع بعملتي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ
38	لم يعد اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع
39	إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها استلام الراتب
40	عندما يمارس الفرد عملا جيدا يكون أكثر احتراما بين جيرانه
41	من أهم الأمور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله
42	عندما يقع خطأ ما في مجال العمل فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسئولين هذا الخطأ
43	أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازتي لأنني أفضل البقاء في العمل
44	إن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيو للفرد فرصا محدودة للترقى
45	إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية
46	ليس من الضروري أن يكون الفرد سعيدا في حياته أن يكون ناجحا في عمله
47	عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المادي في مقدمة الاعتبارات التي تهمة لشغل هذا العمل
48	عندما يحصل الفرد على العمل المرموق ،فإنه ينال تقدير أصدقائه و أسرته
49	إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه
50	يجب أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة التي يعمل بها
51	يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولا بعمله
52	يكفي أن يكون العمل مرضيا للفرد الذي يقوم به ،من ثم فإنه لا يترك هذا العمل حتى ولو انتقل بالترقية إلى عمل آخر
53	يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل
54	إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح
55	إن العمل العالي الجودة هو الأكثر دخلا
56	إن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها أكثر أهمية من أعمال المبيعات حتى ولو كانت الرواتب متساوية لهما
57	أشعر بالفخر عندما أبذل أقصى طاقة لانجاز عملي على أكمل وجه
58	أركز على جهدي في العمل وأنسى التزاماتي حيال الآخرين أثناء أدائه
59	من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملتي عندما أكون في إجازة
60	أنغمس في عملي إلى درجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيها
61	يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنضمة لهذا العمل
62	لا يجب أن تقلل مشكلات العمل من مثابرة الفرد في الأداء
63	أفضل العمل بالمؤسسات التي بها ترقية أسرع وعلوات أفضل ولو كانت طبيعة العمل بها صعبة و خطيرة
64	إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء و يجعله محبوبا

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

			65	إنني أتكلم كثيرا عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل
			66	أمارس عملي باستغراق يجعلني أحيانا لا أملك وقتا للحدوث
			67	لو أتيت للفرد حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب، فإنه يحار العمل الذي يتطلب أقل قدر ممكن من الجهد
			68	ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل
			69	ينبغي أن يخاطب الفرد في مجال العمل الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه
			70	ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهاما خلاقا في جو العمل
			71	يجب أن يقبل الفرد العمل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضاه عنه
			72	إن العمل الذي أقوم به يسهم في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرتي

الجدول رقم 42 يوضح أبعاد القيم الخاصة بالعمل وأرقام عباراتها

أرقام العبارات التي تتضمنها	أبعاد قيم العمل
56-57-49-41-33-25-17-9-1	1- الفخر بالعمل
66-58-50-42-34-26-18-10-2	2- الاندماجية في العمل
67-59-51-34-35-27-19-11-3	3- أفضلية العمل
71-63-55-47-39-31-23-15-7	4- القيمة الاقتصادية للعمل
72-64-56-48-40-32-24-16-8	5- القيمة الاجتماعية للعمل
68-60-52-44-36-28-20-12-4	6- السعي إلى الترقى
70-62-54-46-38-30-22-14-6	7- الدافعية للإنجاز
69-61-53-45-37-29-21-13-5	8- الانتماء للعمل