

مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بولاية قالمة

محمد مناصرية⁽¹⁾ و أ.د. بشير لعريط⁽²⁾

1 قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة باجي مختار - عنابة، mohamed24psy@yahoo.fr

2 قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة باجي مختار - عنابة، Laritba2010@gmail.com

تاريخ القبول: 2017/09/11

تاريخ المراجعة: 2017/06/06

تاريخ الإيداع: 2015/07/02

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي. قمنا بدراسة ميدانية لمعرفة، افترضنا فيها أنه يرجع إلى بعض المتغيرات الديمغرافية، وذلك بمؤسسة التعليم الثانوي هادي محمود بتاملوكة ولاية قالمة. اشتملت عينة الدراسة على (32) أستاذًا، طبق عليها مقياس الضغوط المهنية الذي بُني أساسًا على المقياس الذي أعده عسكر وآخرون. وقد أسفرت نتائج الدراسة بعد التحليل الإحصائي إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة متوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية ترجع إلى متغيرات الجنس، ولا الحالة الاجتماعية، ولا وجود لفروق دالة إحصائية تعود لمتغير الخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية: مستوى، ضغوط مهنية، أساتذة التعليم الثانوي.

**Professional pressures level of secondary school teachers
An empirical study in the wilaya of Guelma**

Abstract

The current study aims to identify pressures on secondary school teachers, that is why we have conducted a field study. We supposed that this kind of stress is due to some demographic variables in school Hadi Mahmoud, Tamlouka of secondary school Guelma. This study includes a sample of 32 teachers, who have been subjected to professional stress based on a scale prepared by Askar and others. The results showed of statically analysis that the level of professional pressure among the members of average is the sample. The study also showed that there are no statically significant differences on the level of professional pressure because of sex, social situation variable, and that existence of significant difference is due to the variable of professional experience.

Key words: Level, professional pressures, secondary school teachers.

**Le niveau de pressions professionnelles chez les professeurs de l'enseignement secondaire
Etude pratique au niveau de la wilaya de Guelma**

Résumé

L'objectif de cette étude est de déterminer le niveau de pression professionnelle chez les enseignants du secondaire. Pour ce faire, nous avons donc effectué une étude sur le terrain, incluant un échantillon de 32 professeurs de l'établissement de l'enseignement secondaire Hadi Mahmoud Tamlouka Guelma province. Notre hypothèse est que la plupart des pressions professionnelles sont dues aux changements démographiques. Nous avons utilisé une mesure de pression professionnelle, préparée par Asker et d'autres. Les résultats obtenus montrent que le niveau de la pression professionnelle chez les individus de l'étude est moyen, aucune différence significative du niveau de pression n'a été enregistrée en raison de la différence du sexe, de la situation matrimoniale, ou en raison de différences de l'expérience professionnelle.

Mots-clés: Niveau, pressions professionnelles, professeurs de l'enseignement secondaire.

المؤلف المرسل: محمد مناصرية، mohamed24psy@yahoo.fr

مقدمة

بحكم تغير الحياة وتطورها أصبح ذلك يفرض على الإنسان الكثير من المطالب وهذا تماشيا مع التطور الحاصل، وكلما تعددت مطالب الحياة وتنوعت كلما زاد ذلك في الضغوط المفروضة على الفرد، ولعل من بين ما حمله هذا التعدد والتنوع هو ذاك التغير في المهن والذي حمل في طياته الكثير من الأعباء المهنية والتي هي بدورها أفرزت الكثير من الضغوط المهنية والتي أصبحت شبا يهدد أمن الفرد في عمله وتؤثر سلبا على المردودية المهنية له خاصة في مهنة التدريس، والتي يحركها الأستاذ كونه حلقة هامة جدا في العملية التعليمية والاهتمام به يقودنا إلى محاولة معرفة أهم الأسباب المؤدية للضغوط المهنية لديه ومحاولة معالجتها خاصة وأن الكثير من الدراسات أشارت إلى أهم المصادر المسببة لمشكل الضغوط في الوسط المهني وخاصة التعليمي، وعليه فنجاح العملية التعليمية وضمان المستوى الدراسي الجيد مرهون بتحسين الوضعية النفسية والاجتماعية والمهنية، لأداء مهامه وتبليغ رسالته على أكمل وجه، والمتمتع في الوضعية الحالية للطور الثانوي يجد أنه يعجز بالمشاكل التي تهدد استقراره وتؤثر سلبا على المستوى الدراسي للتلاميذ والتي سببها الوضعية المهنية للأستاذ والدليل على ذلك أننا نشهد في كل سنة دراسية إضرابات وتوقف عن العمل بالنسبة للأستاذة والدراسة بالنسبة للتلاميذ، وهذا الذي ساهم في تدني المستوى والمردود الدراسي، كل هذه الأمور توضح لنا مدى حجم مشكلة الضغوط المهنية لدى أستاذ التعليم الثانوي الأمر الذي دفعنا للوقوف بجدية على هذه الظاهرة واختيار هذا الموضوع الهام وتبسيط الضوء عليه بهدف التوصل إلى نتائج واقتراح بعض الحلول وإستراتيجيات للتخفيف أو الحد منها.

1- إشكالية الدراسة:

يعاني العالم في الوقت الراهن في الكثير من الأحيان من فترات تغيير مست معظم ميادين الحياة وهذا طبعا ناتج عن التطور التكنولوجي والحضاري الكبير التي تشهده الحياة اليوم، وبالتالي أصبحت يوميات الأفراد العملية والمهنية تحمل في طياتها أعباء مهنية كبيرة الأمر الذي نتج عنه العديد من المشاكل النفسية والتي من أبرزها الضغوط المهنية وظهور الكثير من الإحباطات والصراعات سواء النفسية منها أو التنظيمية وخاصة صراع الأدوار، وهذا ما أثر سلبا على المردودية المهنية للفرد العامل وأصبح يعاني في كثير من الأحيان من عدم التوافق المهني وحتى النفسي وبالتالي فبدل من أن يكون العمل والميدان المهني مجالا للراحة النفسية تحول إلى مصدر من مصادر المشاكل النفسية والاجتماعية وحتى التنظيمية لدى الفرد⁽¹⁾. وبالتالي أصبحنا نتصور أن نقص الكفاية في العمل هو مؤشر واضح لما يعانيه الفرد ويواجهه من حالات الاضطراب النفسي والضيق والقلق وهذا الذي يؤدي إلى إعاقة كفاءته وقدراته⁽²⁾.

ومن المسلم به أنه لا يوجد مثل المدرسة لمواكبة التطور والسير وفق ما تمليه متطلبات الحياة العصرية فهي نقطة الانطلاق لأي تغيير وتجديد لهذا عمدت الكثير من دول العالم ومنها الجزائر إلى تطوير وإصلاح المدرسة عن طريق إصلاح نظامها التربوي، بمحاولة توفير مختلف الإمكانيات المادية والبشرية، وعليه فعملية النجاح مرتبطة ارتباطا وثيقا بالرجل الأول في التربية والذي أوكلت إليه وظيفة ودور عظيم وجليل وهو تربية وتكوين أجيال المستقبل، وإذا كنا في صدد الحديث عن الإصلاح والتغيير للوصول إلى تحقيق نتائج جيدة وتحقيق مختلف الأهداف المسطرة مسبقا فإن هذا الإصلاح والتغيير يبدأ أولا بالعمل على تحسين وضعية المدرس ماديا

ومعنويا وتوفير المناخ التنظيمي والمهني الملائم لأداء وظيفته على أكمل وجه، باعتبار أنه لا قيمة للإصلاح والتغيير دون الاهتمام بمن ينفذها على أرض الواقع، ومن هذا المنطلق يبقى تحقيق الأهداف التربوية وأهداف المؤسسات التعليمية مرهونا بشكل كبير بمحرك العملية التعليمية الأستاذ أو المعلم من الناحية المهنية النفسية، والاجتماعية والصحية، إضافة إلى المناخ والجو التنظيمي الذي يضمن ويسمح له بتبليغ وإيصال رسالته على أتم وأكمل وجه. كما أن المتمعن في منظومتنا التربوية وخاصة في مؤسساتنا التعليمية سيجد أنها تعج بالمشاكل وخاصة تلك المتعلقة بالأستاذ والنااتجة طبعاً عن الجو والمناخ المهني بصفة عامة، فالاحتفاظ الذي تعاني منه جل مؤسساتنا التربوية، وكذا التغيير المستمر في مختلف البرامج والتكثيف الملاحظ في المقررات الدراسية وحتى المناهج، إضافة إلى طبيعة المراحل والأطوار التعليمية والتي تتطلب جهداً كبيراً بطبيعة المراحل العمرية التي يمر بها التلميذ هذا إضافة إلى الوضع الاقتصادي والاجتماعي كل هذه العوامل أدت إلى تدهور الوضعية المهنية للأستاذ، وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات كدراسة ناصر الدين زبيدي الذي توصل إلى أن الاحتفاظ الذي تعاني منه المؤسسات التربوية هو من بين أهم مصادر الضغوط التي يعانيها الأستاذ وهذا الذي أدى كذلك لظهور العديد والكثير من المشاكل النفسية للمدرس أثناء القيام بمهامه، والتي من بينها القلق والتوتر وعدم الرضا المهني وتذبذب العلاقات بين الأساتذة والتلاميذ أو الإدارة، كل هذه المؤشرات تدل على وجود ضغوط مهنية كبيرة لدى الأستاذ الأمر الذي يؤثر بصفة مباشرة على أدائه المهني وعلى دافعيته نحو العمل⁽³⁾. ومن المعلوم أن هيكل المنظومة التربوية يتكون من ثلاثة أطوار تعليمية أساسية: طور التعليم الابتدائي يليه مباشرة طور التعليم المتوسط وأخيراً طور التعليم الثانوي والذي يعتبر أهم مراحل التعليم وأكثرها حساسية كونه من جهة يمهّد للتلميذ للالتحاق بالتعليم العالي، ومن جهة أخرى يغطي أبرز مرحلة من مراحل عمر التلميذ وهي المراهقة، حيث يرى حامد زهران في هذا الصدد أن إشباع مختلف حاجات المراهق من حاجات المكانة وحاجة النمو العقلي والابتكار وتأكيد الذات وغيرها يؤدي إلى تحقيق أمنه النفسي ويتمثل هذا الأمن في الاطمئنان والثقة بالنفس⁽⁴⁾، وبالتالي أصبحت وظيفة الأستاذ لا تقتصر فقط على تلقين المعارف والمعلومات وتحسين الجانب المعرفي للتلميذ، بل تعدت إلى الحرص على عدم وقوع التلميذ في بعض المشاكل النفسية والتربوية والدراسية وحتى الاجتماعية وهذا مازاد من تعقيد مهمة الأستاذ، ومن معاناته وظهور العديد من علامات الضغوط المهنية في يومياته المهنية من توتر، وقلق، وعدوانية وخاصة مع التلاميذ كتعبير غير مباشر عن الضغوطات التي يعاني منها، والتي لم يجد من متنفس لها سوى التلميذ.

هذا بدون أن ننسى ما ينتج عن هذه الضغوط من أمراض جسدية كارتفاع ضغط الدم والسكري وغيرها، إضافة إلى ظهور العديد من الأمراض البسيكوسوماتية، حيث أشار المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني عن طريق مصالحه أن حوالي 60% من الأساتذة والمعلمين قد زاروا المؤسسات الاستشفائية النفسية والعقلية نتيجة الضغوط البيداغوجية والاجتماعية والمهنية، كما أوضحت النقابة المستقلة لعمال التربية في هذا الصدد أن الإحصائيات الأخيرة التي أعدتها هيئتها حول عدد الأساتذة الذين يموتون بسبب الانهيار العصبي يتراوح ما بين 100 إلى 200 أستاذ ومعلم سنوياً⁽⁵⁾، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد بل يمتد لتمس أثاره السلبية المحيط الاجتماعي والدراسي، خاصة وأن الكثير من حالات الفشل والتسرب الدراسي تعزى إلى تذبذب وسوء العلاقة بين الأستاذ والتلميذ.

وضمن هذا الإطار تعد مهنة التعليم من بين إحدى أكثر المهن المسببة للضغوط المهنية، على اعتبار أن هذا الأخير تكثر أعراضه ومؤثراته في أوساط العديد من المهن على اختلاف أنواعها، وانطلاقاً من ذلك اخترنا فئة أساتذة التعليم الثانوي كعينة لدراستنا الحالية لتحديد ومعرفة مؤشرات الضغوط المهنية لدى هذه الفئة وذلك في المحيط التعليمي. وانطلاقاً مما سبق يمكننا أن نلخص إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟ هذا التساؤل تتفرع عنه مجموعة من التساؤلات هي كالاتي:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية؟

2- فرضيات الدراسة:

- أ- مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس.
- ب- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- ج- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

3- أهمية الدراسة:

- يمكننا أن نجمل النقاط التي تبرز من خلالها أهمية هذه الدراسة كالاتي:
- تسليط الضوء على مفهوم الضغوط المهنية ومختلف سبباتها في المجال المهني على أساتذة التعليم الثانوي.
- تزويد أساتذة التعليم الثانوي بتغذية راجعة تساعد في معرفة مستويات الضغوط المهنية التي يعانون منها.
- تتجلى الأهمية أيضاً في النتائج المتوصل إليها والتي يمكن الاستفادة منها في مجال المساعدة النفسية للأساتذة الذين يعانون مستويات عالية من الضغوط المهنية بغية ضمان تعايش متوازن مع بيئة العمل.

4- أهداف الدراسة: تتجلى مختلف أهداف الدراسة في:

- أ- التوصل إلى بيانات ومعلومات متعلقة بالضغوط المهنية لدى الأساتذة وهذا في مرحلة التعليم الثانوي قصد التحكم ومعرفة أسبابها ومصادرها.
- ب- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى العينة محل الدراسة.
- ج- تهدف الدراسة كذلك إلى اقتراح بعض الحلول المناسبة والضرورية التي من شأنها أن تساهم في تخفيف المستويات المرتفعة للضغوط المهنية في مقابل الرفع من الأداء الوظيفي والحفاظ على الصحة النفسية والجسدية للأستاذ.

5- التعريف الاصطلاحي والإجرائي لمصطلحات الدراسة:

-الضغوط المهنية: هناك العديد من التعاريف لمصطلح الضغوط المهنية نوجزها فيما يأتي:

* تعريف كوبر 1984 Cooper: الضغوط المهنية هي عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل ومنها: غموض الدور، وصراع الدور، وظروف العمل البيئية، وعبء العمل، والعلاقات الشخصية في العمل وهذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي للفرد والنفسي للفرد⁽⁶⁾.

* عزت عبد الحميد 1996: يعرف ضغوط العمل لدى المدرسين بأنها إدراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكانياته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه مهاراته خبراته في التدريس⁽⁷⁾.

* تعريف خالد محمد رشيد 1997: الضغوط هي تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسدي وتحدث نتيجة الحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا أو تحدث نتيجة عدم الرضا أو نتيجة الصفات العامة التي تسود بيئة العمل أو أنها تحدث لتفاعل بين هذه المسببات جميعا⁽⁸⁾.

* تعريف عوض 2001: هي حالة ناتجة عن التهديد الذي يدركه الفرد لذاته وأمنه وسلامته أو التهديد لطريقته وأسلوبه في الحياة وتنتج هذه الحالة عن تفاعل الفرد مع المواقف البيئية الضاغطة والتي تؤدي إلى استنفاد الطاقة الجسمية والانفعالية⁽⁹⁾.

6- التعريف الإجرائي:

كتعريف إجرائي للضغوط المهنية في دراستنا هذه يمكن القول بأنها تلك الدرجة التي يحصل عليها كل أستاذ في مقياس الضغوط المهنية موضع الدراسة.

7- الدراسات السابقة:

1- دراسة نعمت رمضان (1991): تحمل هذه الدراسة عنوان "الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان" واشتملت عينة الدراسة على (135) معلما ومعلمة بالمرحلة الثانوية منهم (50) معلما و (85) معلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت بـ: (25.3%) مقابل (21.2%) يتعرضون لضغوط مرتفعة، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل الراتب والترقية في العمل وظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أو في درجة الرضا الوظيفي⁽¹⁰⁾.

2- دراسة لوزال جين loiselle jean وآخرون (2001): أجريت الدراسة في جامعة كيبيك في كندا وكان موضوعها الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرس وشملت الدراسة (1167) مدرسا من الجنسين، أما فيما يخص أداة الدراسة فقد استخدم الباحث استبياننا يقيس مستوى الضغوط المهنية، كما استخدم الباحث استبيان حول مصادر السند والذي احتوى على سبعة أشكال. وقد توصل الباحث في هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الأساتذة لديهم مستوى من الضغط يتراوح ما بين المتوسط والمرتفع⁽¹¹⁾.

3- دراسة إبراهيم المشعان (2004): هدفت الدراسة للتعرف على الفروق المعنوية الموجودة بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، وجهة الضبط، والرضا الوظيفي، إضافة إلى الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (408) معلم منهم (253) معلما مصريا و(155) معلما كويتيا، وقد بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة كذلك أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل لصالح الإناث⁽¹²⁾.

4- دراسة ناصر الدين زبيدي (2007): تحمل الدراسة عنوان "سيكولوجية المدرس الجزائري" وهي دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى التعرف على الوضع المهني للمدرس الجزائري، وشملت عينة الدراسة (754) مدرسا موزعين على (12) ولاية من الولايات الجزائرية وذلك في مختلف الأطوار التعليمية. وقد استخدم الباحث في دراسته عدة أدوات وهي الملاحظة، والاستبيان، والمقابلة. وقد أفرزت نتائج الدراسة العديد من الحقائق عن الوضع المهني للمدرس الجزائري فهو يعمل في ظروف مهنية قاسية مليئة بالمتاعب كاحتفاظ الأقسام وقلة الوسائل وضغوط الإدارة⁽¹³⁾.

5- دراسة باهي سلامي (2007): حملت الدراسة عنوان "مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى المدرسين"، وقد أجريت الدراسة في الجزائر واشتملت على عينة قدرت بـ: (816) مدرسا بأربعة ولايات جزائرية، وقد أفرزت الدراسة جملة من النتائج منها: يعاني مدرسو التعليم الابتدائي المتوسط والثانوي من مستوى عالٍ من الضغوط، كما أن لعامل الجنس مساهمة فعالة في تحديد مستويات الضغوط، حيث توصلت الدراسة إلى تبيان أن الذكور أكثر شعورا بالضغوط على المقياس ككل وفي أبعاده ماعدا الضغوط المرتبطة بأعباء المهنة التي لم تظهر فروقا تبعا للجنس، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الخبرة المهنية بين الفئات الثلاث، كما بينت كذلك وجود علاقة دالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية وأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية.

6- أبو مصطفى الزين (2009): هدفت الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل، لدى معلمي التربية الخاصة، في محافظات غزة، إضافة للفروق المعنوية في الضغوط العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة ومعلماتها قوما (183) معلما ومعلمة، وقد كان من أهم نتائج الدراسة أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعا، لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، هو مجال العلاقة مع الأطفال وعدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس تبعا لمتغير الجنس، مع وجود فروق معنوية في مجال الراتب والترقية تبعا لمتغيري الحالة الاجتماعية وسنوات الخدمة لصالح المعلمين المتزوجين، وعدم وجود فروق معنوية في مجالات موضع الدراسة والدرجة الكلية للمقياس وذلك تبعا لمتغير المؤهل العلمي⁽¹⁴⁾.

7- دراسة نظمي أبو مصطفى وياسر حسن الأشقر (2011): هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، والفروق المعنوية في مقياس كلا من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات: الجنس، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. تكونت عينة الدراسة من (330) معلما ومعلمة من معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ووكالة غوث اللاجئين الفلسطينيين، وقد استخدم الباحثان مقياس

الضغوط المهنية للمعلم، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، كما أظهرت كذلك النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية ومعنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغيري الجنس ونوع المدرسة كذلك أظهرت النتائج أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة⁽¹⁵⁾.

8- ملخص عن الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا لمختلف الدراسات السابقة العربية، الأجنبية، والمحلية والتي تناولت متغير الدراسة يتضح لنا جلياً أن هناك العديد من نقاط الاتفاق بين هذه الدراسات، كما توجد إضافة إلى ذلك العديد من نقاط الاختلاف ويتضح الاختلاف المسجل بين الدراسات المعروضة سابقاً خاصة في المتغيرات المتناولة أهدافها والمحيط التي تمت فيه الدراسة أو البحث إضافة إلى هذا فقد سجلنا اختلاف في العينة وحجمها. وللتذكير فإننا حاولنا التركيز على العينة المماثلة لعينة دراستنا إلا أنه تعذر علينا نوعاً ما نظراً لقلة الدراسات المطبقة على أساتذة التعليم الثانوي. كما اختلفت هذه الدراسات إضافة إلى كل ما سبق في المنهج والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها، كما اختلفت نتائجها تبعاً لاختلاف العينات والمتغيرات المتناولة فيها. إلا أن هناك اتفاقاً في بعض النتائج المتوصل لها.

9- الإطار النظري للدراسة:

تمهيد: يعتبر العصر الذي نعيشه الآن عصر الضغوط كما أن الحياة التي يعيشها الإنسان المعاصر وصفها الكثير من الباحثين بالحياة الضاغطة، وهو ما جعلنا نقراً ونسمع كثيراً عن مفهوم الضغط وأشكاله المختلفة وسوف نتحدث هنا عن مجال من المجالات التي أصبحت تحوى قدراً كبيراً من الضغوط التي قد توقع بالإنسان في أمراض عديدة منها ما هو جسماني ومنها ما هو نفسي ومنها ما هو نفس جسدي أو ما يسمى بالأمراض السيكوسوماتية وهو مجال العمل نظراً لكثرة وتعدد المهام والأعباء وهذا ما أشار إليه سيد عبد العال (2002) حيث أشار إلى أن الضغوط هي استجابة نفسية وجسمية ناتجة عن كثرة المهام والأعباء، كما أشار mhmod.boudarene إلى أن الصراعات المهنية على مستوى العمل تعد من أهم العوامل المسببة للضغوط المهنية⁽¹⁶⁾. كما تعتبر مهنة التعليم والتدريس من أهم الميادين المسببة للضغوط المهنية لما تتطوي عليه من مسؤوليات وواجبات ملقاة على كاهل الأستاذ وهذا في مرحلة جد مهمة وهي مرحلة التعليم الثانوي. وضمن هذا الإطار سنتحدث عن الضغط المهني كمفهوم وأسبابه ومختلف أثاره إضافة إلى بعض استراتيجيات مواجهته. وعليه فقد حددت عدة تعاريف للضغط المهني نوجزها فيما يأتي:

يرى توفيق هارون الرشدي: أن الضغوط المهنية هي الشعور بالعبء والثقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها⁽¹⁷⁾.

كما عرف الرزیزاء محمد صالح (2001) ضغط العمل على أنه: تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين القوى الضاغطة ومكونات الشخصية، وقد يؤدي إلى اضطرابات جسمية ونفسية أو سلوكية لديه، تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي ويؤدي إلى حفزه لتحسين الأداء⁽¹⁸⁾.

كما يرى الكبيسي (2005) أن الضغوط المهنية هي : ظروف أو أحداث أو مواقف غير عادية يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل فتؤثر سلبا على راحتهم النفسية وعلى مشاعرهم وأحاسيسهم ومعنوياتهم لتنعكس بدورها على صحتهم العقلية أو الجسدية أو كليهما معا⁽¹⁹⁾.

ويرى الدارسون أن المداخل النظرية التي تدرس مصادر الضغوط تنقسم إلى قسمين: الأولى ترى أن المصدر الرئيس للضغوط يكمن في المتطلبات الوظيفية ذاتها وتؤكد على التأثير الضاغط لهذه المتطلبات التنظيمية في استثارة استجابات التحكم والتوجيه من قبل العاملين، والثانية تركز على اشتراك ظروف العمل والعوامل الشخصية الخاصة بكل فرد في إحداث ردود فعل وقتية أو مزمنة⁽²⁰⁾.

ويشير النموذج الشخصي . البيئي الذي طوره هارسون وآخرون (Harrison, et al., 1980) الذي يهتم بالتفاعل بين خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل في إحداث الضغوط، إلى أن الضغوط تنشأ من عدم التوافق بين 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⁽²¹⁾.

1- مسببات ضغوط العمل: تنشأ ضغوط العمل من أسباب كثيرة، حتى أنه يمكن القول إن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدرا للتوتر والقلق وفيما يلي سنعرض أهم هذه المسببات:

أ- صراع الأدوار: يؤدي الفرد عدة أدوار أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي يراها وتؤديها الأطراف المختلفة منه، وأحيانا تكون هذه الأدوار أو التوقعات متعارضة، ولو أضيفت إلى هذه رغبة المرووسين في أن يلتزم بمعايير الجماعة، ورغبته في تحقيق طموحاته الشخصية فإن الأمر يزداد تعقيدا وهذا الذي يزيد من حدة الضغوط المهنية على الأفراد. للقيام بوظائف متناقضة⁽²²⁾.

ب- اختلال العلاقات الشخصية: يتطلب أداء العمل إقامة العديد من العلاقات الشخصية إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يساء استغلالها مما يؤدي إلى ظهور العدوانية أو الصراعات.

ج- عدم وضوح الأدوار: ويعني هذا عدم تأكد الفرد من تعريف اختصاصات عمله، ويتدرج هذا إلى عدم تأكد الفرد من توقعات الآخرين عنه فيما يجب أن يؤديه أو التصرفات الواجب أن يسلكها ويؤدي الأمر إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله مما يزيد من الشعور بالضغط النفسي⁽²³⁾.

د- العمل الروتيني: يؤدي إلى مشاعر الملل والضيق، بحيث يصاب العامل بالروتين والتكرار والجمود، أي عدم التجديد وهذا ما يؤدي إلى تسرب الشعور بالملل والضغط النفسي إلى العام⁽²⁴⁾.

2- مصادر الضغوط المهنية: تتبع مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين من المهنة التي يقوم بها المدرس، وهي مهمة التدريس فهي تتعلق بشروط عمله وموقفه منه وموقف الآخرين وفرصة الحياة أمامه وحدود دخله، إضافة إلى علاقته بالإدارة، ومصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين قد تباينت تصنيفاتها ومسبباتها بين الباحثين ويعود ذلك إلى التوجهات النظرية الخاصة بهم، لكن الشيء الملاحظ أن هناك بعض المصادر محل اشتراك بينهم، حيث توصل "بلاش" Blache من خلال الدراسة التي أجراها على (392) مدرسا إلى تبيان ثلاثة مصادر أساسية ترتبط بالضغوط التي يواجهها المدرس وهي: - ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه المدرس وضغوط ترتبط بخصائص التلاميذ وضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي.

كما توصل كذلك "كوبر وستورا Cooper et Stora" إلى تبيان ثلاثة مصادر أساسية للضغوط المهنية وهي: - العلاقات التنظيمية وقرارات الإدارة العليا وتطبيق الاستراتيجيات الجديدة (25).

3- بعض النماذج والنظريات المفسرة للضغوط:

3-1- نظرية هانز سيلبي Hans Selye: فسر هانز سيلبي الضغوط تفسيراً فيزيولوجياً وهذا بحكم تخصصه في الطب، وتستند نظريته لمجموعة من التجارب والتي أجريت على الحيوانات، والتي أسفرت على أن الضغوط هو متغير غير مستقل، وهو رد فعل طبيعي وتكيفي له أثاره الفيزيولوجية. كما اعتبر أن أعراض الاستجابة للضغوط هدفها المحافظة على الكيان والحياة، وبذلك حدد ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة وهي: -مرحلة الإنذار أو التنبيه ومرحلة المقاومة ومرحلة الإنهاك.

3-2- نظرية التقدير المعرفي لازاروس Lazarus: تنتمي هذه النظرية إلى النظريات المعرفية في مجال تفسير الضغوط، وتعتمد فكرة لازاروس الأساسية في أن استعمال الفرد لأساليب مواجهة غير فعالة أثناء تعرضه للضغط هو ما ينتج عنه معاناته له، وتتمثل المواجهة حسبها في العملية المعرفية المسؤولة عن تقييم الموقف وتحديد طبيعة الاستجابة.

3-3- نموذج جيبسون Gibson وزملائه: يركز هذا النموذج على الدور الفعال الذي تؤديه الفروق الفردية سواء العاطفية أو المعرفية أو البيولوجية على إدراك الفرد للمواقف الضاغطة التي يواجهها إضافة إلى هذا فإن النموذج يركز على العلاقة بين العديد من المؤثرات والمصادر المختلفة للضغوط وكذا النتائج المترتبة عنها والتي تتمثل في نقص أو انخفاض الإنتاج أو وقوع الحوادث المهنية.

3-4- نموذج كوبر Cooper: ركز صاحب هذا النموذج أي كوبر Cooper على دور البيئة في إحداث الضغوط، ويفترض أنه في حالة ما إذا استمرت هذه الضغوط لفترات زمنية طويلة، وفشل الفرد في التعامل معها ووضع إستراتيجيات تكون كفيلة بتحقيق التوافق مع الموقف الضاغطة فإن ذلك يؤدي إلى الوقوع في بعض الأمراض كما يؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب وإلى انخفاض في تقدير الذات.

3-5- نموذج مارشال Marshall: حدد مارشال في هذا النموذج أهم العوامل والأسباب التي تدخل في إحداث الضغوط في الميدان المهني أو في مجال العمل، كما بين كذلك نتائج هذه الأعراض أو العوامل المسببة للضغوط، كما بين أن هذه الأعراض تكون متصلة بالفرد أو خاصة به كالأعراض الجسمية مثل أمراض القلب وارتفاع ضغط الدم، كما بين كذلك مارشال في نموذج أعراض خاصة بالمنظمة أو المؤسسة مثل حوادث العمل، أو التغيب، كل هذه الأمور تؤثر مباشرة على العامل والمنظمة على حد سواء.

4- الآثار السلبية التي تحدثها الضغوط:

4-1- آثار نفسية: يتمثل تأثير الضغوط المهنية من الناحية السيكولوجية في شعور الكثير من الأفراد بالقلق والذي يعتبر أحد أبرز الأعراض الدالة على وجود ضغوطات مهنية في الوسط المهني كما أن تعرض الفرد إلى الضغوط بصفة مستمرة يولد استجابات نفسية تؤثر على التفكير، وتزيد من شعوره بالحزن والكآبة وعدم التركيز في العمل والاحترق النفسي والذي يعتبر حالة الإنهاك الشديد للموارد الجسمية والذهنية (26).

4-2- الآثار التنظيمية للضغوط: تتمثل في:

-التغيب عن العمل - التسرب الوظيفي أو ترك العمل - اتخاذ القرارات الخاطئة - الإضراب عن العمل (27).

3-4- الآثار السلوكية: تظهر أعراض الضغوط المهنية على سلوك الأفراد وذلك من خلال التغيرات الملحوظة فيها كالتغيير في العادات والأنماط السلوكية مثل اضطرابات الأكل المتمثلة في نقصان الشهية، والتوجه إلى أنماط أخرى كحلول هروبية من الضغوطات كالتدخين وتعاطي المخدرات، والكحول، وهذا ما يساهم في تدني الاهتمام بقيم الحياة والعمل وفقدان القدرة على مواجهة المشاكل.

4-4- آثار صحية: إن استمرار الضغوط يؤدي بالجهاز العصبي اللاإرادي وجهاز الغدد الصماء إلى نشاط دائم، وغير متوازن والذي يتسبب في عدة مشاكل صحية خاصة في مجال العمل كأمراض القلب والشرابين، وارتفاع نسبة السكر في الدم، والصداع النصفي، وارتفاع ضغط الدم، وقرحة المعدة، وأمراض الجهاز الهضمي، وأمراض الجهاز العضلي والمفاصل، إضافة إلى زيادة تكاليف وحجم الأدوية⁽²⁸⁾.

5- أساليب واستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية: تتعدد أساليب مواجهة الضغوط المهنية فهناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع الضغوط كالالتجاء إلى الله والقرآن الكريم والدعاء، كما يمكن علاجها بالطرق والإستراتيجيات الآتية:

أ- الإستراتيجيات التنظيمية لإدارة الضغوط المهنية: وتتمثل خاصة فيما يأتي:

- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة أو التنظيم.
- تصميم وظائف ذات معنى.
- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي.
- المساندة الاجتماعية.
- الأنشطة العلاجية في مناخ العمل.
- الكشف عن مسببات الضغوط المهنية.
- نظم المشاركة في اتخاذ القرارات.

ب- الإستراتيجيات الفردية لمواجهة الضغوط المهنية : تتمثل خصوصا في:

- تغيير اتجاهاتنا وسلوكياتنا وذلك بوعي وإدراك ما نقوم به.
- اللجوء إلى ممارسة نشاطات ترفيهية وذات أهمية تبعد ذهن عن التفكير في الضغوط.
- الابتعاد عن العادات السيئة للتخفيف من حدة الضغوط مثل اللجوء إلى تناول المهدئات ومضادات القلق وغيرها من الأدوية المهدئة.
- الابتعاد والتخلص من التصورات الذهنية الخاطئة التي تؤدي إلى الاقتناع بالفشل.
- التركيز على النقاط الإيجابية التي يتميز بها كل فرد لأن ذلك ينمي الثقة بالنفس ويعطي دافعا معنويا كبيرا للفرد على التقدم والإنجاز في العمل.
- محاولة النظر إلى التغيير كتحدي إيجابي وليس كتهديد.

إضافة إلى الإستراتيجيات السابقة هناك بعض الأساليب العلاجية يمكن إيجازها فيما يأتي:

العلاج الطبي: وذلك عن طريق استعمال بعض المواد الكيميائية التي تساعد على تخطي أو التخفيف من حدة الضغوط.

العلاج النفسي: يتمثل أساسا في إجراء مقابلات شخصية مع الفرد والتي بمقتضاها يحاول المعالج النفسي التعديل في الاستجابات التي تجعل تهيئة الفرد للضغوط والتعامل معها ممكنة⁽²⁹⁾.
بعض الوسائل التقنية لعلاج الضغط: وذلك مثل عملية الاسترخاء والتمارين والتي تؤدي إلى استجابة فيزيولوجية تتمثل أساسا في انخفاض الوظائف الحيوية واسترخاء العضلات.

9- الإجراءات الميدانية للدراسة:

أ- المنهج المستخدم: استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملاءمته طبيعة الدراسة.

ب- إجراءاتها:

1- حدود الدراسة: تتحصر حدود الدراسة فيما يأتي:

الحدود المكانية للدراسة: مؤسسة التعليم الثانوي هادي محمود تاملوكة ولاية قالمة.

الحدود الزمنية للدراسة: أجريت الدراسة في المدة الزمنية الممتدة من شهر أكتوبر 2014 إلى شهر ديسمبر من نفس السنة، أي خلال السنة الدراسية 2014-2015.

الحدود البشرية للدراسة: أساتذة التعليم الثانوي لثانوية هادي محمود. تاملوكة-قالمة.

2- مجتمع الدراسة: ينطلق موضوع الدراسة من الكشف عن مؤشرات الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وذلك من خلال دراسة ميدانية على مؤسسة التعليم الثانوي وهي ثانوية هادي محمود بتاملوكة ولاية قالمة، وعليه تكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع الأساتذة الذين يدرسون بالمؤسسة والذين بلغ عددهم 54 أستاذا وأستاذة.

3- اختيار عينة الدراسة: اعتمدنا في اختيار عينة الدراسة على طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث اخترنا أكثر من 50% كنسبة ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة، وهذا نظرا للتجانس الموجود في مجتمع الدراسة من جهة وصغر حجمه من جهة أخرى، ومن ثم كان حجم العينة المختارة 32 أستاذا وأستاذة موزعين حسب متغيرات الدراسة (الجنس، الحالة العائلية، الخبرة المهنية) كما يلي:

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
العدد	10	22	32
النسبة%	31.25%	68.75%	100%

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة الإناث 68.75% وهي أعلى من نسبة الذكور المقدرة بـ : 31.25%، هذا الفرق راجع للتنوع وعدم التناسب في عدد الأساتذة الذي سجلناه في مجتمع الدراسة.

الحالة العائلية	متزوج	أعزب	المجموع
العدد	21	11	32
النسبة%	65.62%	34.37%	100%

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة الأساتذة المتزوجين قدر بـ: 65.37% وهي أعلى من نسبة الأساتذة غير المتزوجين المقدرة بـ: 34.37%.

الخبرة المهنية	العدد	النسبة %
من سنة إلى 10 سنوات	17	53.12%
من 11 سنة إلى 20 سنة	06	18.75%
من 21 سنة إلى 31 سنة	09	28.12%
المجموع	32	100%

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة الأساتذة ذوي الخبرة المهنية من سنة إلى 10 سنوات قدرت بـ: 53.12%، وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، حيث قدرت نسبة الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 11 سنة إلى 20 سنة بـ: 18.75%، بينما قدرت نسبة الأساتذة الذين تتراوح مدة خبرتهم المهنية من 21 سنة إلى 31 سنة بـ: 28.12%.

4- أداة الدراسة: تم بناء مقياس يقيس متغير الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالاعتماد على بعض مقاييس الضغوط المهنية وخاصة المقياس الذي أعدته عسكر وآخرون (1986)، إضافة إلى هذا فقد اعتمدنا على الأدبيات والدراسات السابقة حول موضوع الضغوط المهنية في الميدان التعليمي وذلك في تصميم مقياس الدراسة، كما بني المقياس على سلم خماسي وفق سلم ليكرت يتدرج من المعارضة بشدة إلى الموافقة بشدة على مختلف عبارات وبنود الاستبيان، وتأخذ كل عبارة درجة تتراوح ما بين 05 و 01 وقد تضمن المقياس جزئين أساسيين وهما:

أ- الجزء الأول: ويحتوي على البيانات والمتغيرات الديمغرافية للمجتمع المدروس وتضمن الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة المهنية.

ب- الجزء الثاني: ويحتوي على المحاور الأساسية للمقياس وقد تضمن خمسة محاور وهي كما يأتي:

المحور الأول: طبيعة العمل الدراسي ويتضمن العبارات (1-2-3-4-5-6).

المحور الثاني: علاقة الأساتذة ببعضهم البعض ويتضمن العبارات (7-8-9-10-11-12).

المحور الثالث: الأعراض النفس جسمية للضغوط ويتضمن العبارات (13-14-15-16-17-18).

المحور الرابع: علاقة الأستاذ بالإدارة ويتضمن العبارات (19-20-21-22-23-24).

المحور الخامس: سلوك التلاميذ ويتضمن هذا المحور العبارات (25-26-27-28-29-30).

5- الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ- الصدق: لمعرفة مدى صدق مقياس الدراسة والخاص بقياس الضغوط المهنية، اعتمدنا على:

- **صدق المحكمين:** للتأكد من صدق المقياس وملاءمته لهدف الدراسة الحالية تم عرضه على (05) محكمين وهم برتبة أستاذ محاضر-أ- وهذا بهدف التأكد من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وسلامة الصياغة اللغوية للعبارات ومدى انتمائها للعبارات التي وضعت لقياسها، وفي ضوء ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم تم إجراء التعديلات

المناسبة على عبارات المقياس وبناء على ملاحظاتهم تم تعديل طفيف في بنود المقياس خاصة من الناحية اللغوية.

-الصدق الذاتي: يقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات وبذلك تستخرج قيمة الصدق من قيمة الثبات وذلك بالمعادلة التالية : الصدق الذاتي = $\sqrt{\text{الثبات}}$ حيث ثبات المقياس = 0.92 ومنه فصدق المقياس = 0.95 =

ب- الثبات: للتأكد من مدى ثبات الاستبيان الخاص بمقياس الضغوط المهنية اعتمدنا على طريقة التطبيق وإعادة التطبيق في مدة فاصلة قدرت ب: 14 يوما، ومن خلال حساب معامل الارتباط "بيرسون" تحصلنا على معامل ارتباط يساوي 0.92. بما أن معامل الارتباط قوي فيمكن الحكم على ثبات الاستبيان وبالتالي إمكانية تطبيقه.

6- أساليب المعالجة الإحصائية:

النسب المئوية.

اختبار كاي تربيع (Test de Khi deux) لفحص دلالة الفروق في مستويات الضغوط المهنية. معامل الارتباط بيرسون لفحص ثبات مقياس الدراسة. الدرجة الخام لتحديد مستويات الضغوط المهنية. والجدول التالي يوضح ذلك:

الفئات	مستوى الضغوط المهنية
70-30	منخفض
110-71	متوسط
150-111	مرتفع

جدول رقم (04): يوضح مستويات الضغوط المهنية وما يكافئها من درجات

7- عرض نتائج مقياس الضغوط المهنية:

7-1- مستويات الضغوط المهنية:

الفئة	مستوى الضغوط المهنية	التكرار	النسبة
70-30	منخفض	05	15.62%
110-71	متوسط	20	62.50%
15-111	مرتفع	07	21.87%
المجموع	/	32	100%

جدول رقم (05): يبين مستويات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة

الحالة الاجتماعية	مستوى الضغوط المهنية					
	منخفض		متوسط		مرتفع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
أعزب	03.12%	01	28.12%	09	03.12%	01
متزوج	12.50%	04	34.37%	11	18.75%	06
المجموع	15.62%	05	62.50%	20	21.87%	07

جدول رقم (06): يبين مستوى الضغوط المهنية حسب متغير الحالة الاجتماعية

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى الضغوط المهنية متوسط، وذلك بأكبر نسبة لدى فئة الأساتذة المتزوجين حيث سجلنا نسبة 34.37%، في حين سجلنا نسبة 28.12% معبرة عن ذات المستوى لدى فئة غير المتزوجين، في حين قدرت نسبة المستوى المرتفع للضغوط لدى الأساتذة المتزوجين بـ: 18.75% وهي نسبة أكبر من المستوى المرتفع لدى نفس أفراد العينة لكن غير المتزوجين حيث سجلنا نسبة 03.12%، وتبقى النسب الأخرى المسجلة في المستوى المنخفض دائما نوعا ما ضئيلة مقارنة بالنسب الأخرى المسجلة وذلك ما توضحه نسبة 03.12% لدى أفراد العينة من غير المتزوجين، في حين سجلت نسبة أكبر منها في نفس المستوى لكن لدى أفراد العينة المتزوجين وذلك ما عبرت عنه نسبة 12.50%.

4-7- إجابات أفراد العينة على بنود استبيان الضغوط المهنية حسب متغير الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	مستوى الضغوط المهنية					
	منخفض		متوسط		مرتفع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
من سنة إلى 10 سنوات	03.12%	01	46.87%	15	03.12%	01
من 11 سنة إلى 20 سنة	03.12%	01	09.37%	03	06.25%	02
من 21 سنة إلى 31 سنة	09.37%	03	06.25%	02	12.50%	04
المجموع	15.62%	05	62.50%	20	21.87%	07

جدول رقم (07): يبين مستوى الضغوط المهنية حسب متغير الخبرة المهنية.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن مستوى الضغوط المهنية هو مستوى متوسط، حيث قدرت نسبة المستوى المتوسط لدى فئة الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من سنة إلى 10 سنوات بـ: 46.87%، في مقابل نسبة 03.12% بالنسبة للمستوى المرتفع، في حين سجلت نفس النسبة فيما يخص المستوى المنخفض لدى نفس الفئة، بينما سجلت نسب متفاوتة للضغوط المهنية بالنسبة لفئة الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية ما بين 11 سنة إلى 20 سنة، حيث قدرت نسبة المستوى المتوسط 09.37%، في مقابل نسبة 06.25% بالنسبة للمستوى المرتفع، في حين سجلت نسبة 03.12% بالنسبة للمستوى المنخفض وهي نسبة ضئيلة وهذا دائما لدى نفس الفئة، في مقابل ذلك سجلت نسب متفاوتة هي الأخرى لدى فئة الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 21 سنة إلى 31 سنة، وهذا ما عبرت عنه نسبة 12.50% بالنسبة للمستوى المرتفع، بينما سجلنا نسبة أقل منها نوعا ما للمستوى

المنخفض لدى نفس الفئة حيث قدرت بـ: 09.37%، في مقابل نسبة أقل مسجلة في المستوى المتوسط حيث قدرت بـ: 06.25%.

8- عرض النتائج ومناقشتها:

اختبار الفرضية الأولى: مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع.

بعد عرض النتائج وتحليلها تبين لنا عدم تحقق هذه الفرضية، حيث اتضح أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي لدى أفراد العينة متوسط. وذلك بأكبر نسبة مسجلة وتليها مباشرة نسبة المستوى المرتفع، بينما تبقى النسبة الأخيرة المسجلة تخص المستوى المنخفض من الضغوط المهنية. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة نعمت رمضان (1991) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الضغوط المهنية المسجل لدى أفراد عينة الدراسة هو مستوى متوسط، وذلك بأكبر نسبة مسجلة، كما تتفق هذه النتائج مع دراسة "الوزال جين وآخرون (2001)" والتي أظهرت أن مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تراوحت ما بين المتوسط والمرتفع. وانطلاقاً من هذه النتائج فإن مستوى الضغوط المهنية المسجل متوسط، ويرجع ذلك أساساً إلى أن معظم الأساتذة من أفراد العينة هم في بداية مسارهم المهني لذا سجلنا مستوى متوسطاً من الضغوط المهنية يتدرج إلى المرتفع.

اختبار الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.

المجموع	مستوى الضغوط المهنية						الجنس
	مرتفع		متوسط		منخفض		
	ت متوقع	ت مشاهد	ت متوقع	ت مشاهد	ت متوقع	ت مشاهد	
22	4.81	03	13.75	16	03.43	03	إناث
10	02.18	04	06.25	04	01.56	02	ذكور
32	07		20		05		المجموع

جدول رقم (08): يوضح التكرارات المشاهدة والمتوقعة لمستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس.

الأعمدة	الصفوف	درجة الحرية	كا2 المجدولة	كا2 المحسوبة	مستوى الدلالة
03	02	02	05,99	03,63	0,05

بعد حساب قيمة (χ^2) تبين لنا أن القيمة المحسوبة أقل من القيمة المجدولة، أي نقبل الفرضية الصفرية أي أنه ليس هناك فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية. وهذا ما يتفق مع دراسة "أبو مصطفى الزين (2009)" والتي توصل من خلالها إلى عدم وجود فروق معنوية في مجالات المقياس موضع الدراسة والدرجة الكلية للمقياس تبعا لمتغير الجنس، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من "نظمي أبو مصطفى وياسر حسن الأشقر (2011)" والتي أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط

المهنية تبعا لمتغير الجنس. ويرجع ذلك إلى مواجهة كلا الجنسين نفس الظروف المهنية والعلائقية، إضافة إلى التعليمات الواردة من الإدارة هي نفسها لدى كلا الجنسين، كما أن المسؤولية الملقاة على عاتق الأستاذ من تدريس وتحضير للدروس وتقييم نتائج التلاميذ بالإضافة إلى تحضير وتصحيح الفروض والواجبات والاختبارات هذه العوامل هي التي كانت نتائجها تعرض الأستاذ للضغوط المهنية بغض النظر عن جنسه، وهذا ما أدى إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية راجعة لمتغير الجنس، وهذه النتيجة تتعارض ما توصل إليه إبراهيم المشعان (2004) في دراسته والتي أشار من خلالها لوجود فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث.

اختبار الفرضية الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

المجموع	مستوى الضغوط المهنية						الحالة الاجتماعية
	مرتفع		متوسط		منخفض		
	ت متوقع	ت مشاهد	ت متوقع	ت مشاهد	ت متوقع	ت مشاهد	
11	02.40	01	06.87	09	01.71	01	أعزب
21	04.59	06	13.12	11	03.28	04	متزوج
32	07		20		05		المجموع

جدول رقم (09): يوضح التكرارات المشاهدة والمتوقعة لمستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

الأعمدة	الصفوف	درجة الحرية	كا2 المجدولة	كا2 المحسوبة	مستوى الدلالة
03	02	02	05,99	03,82	0,05

بعد حساب قيمة (χ^2) تبين لنا أن القيمة المحسوبة أقل من القيمة المجدولة، أي نقبل الفرضية الصفرية، أي أنه ليس هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية. ويرجع ذلك إلى المسؤوليات الملقاة على عاتق الأستاذ في مرحلة التعليم الثانوي من تدريس وتحضير للدروس، إضافة إلى معاشة الأستاذ بغض النظر عن وضعيته العائلية نفس الظروف المهنية داخل المؤسسة التعليمية مثل حجم ساعات العمل واكتظاظ الأقسام الذي يسبب إرهاقا وضغطا له وهذا ما أبرزه ناصر الدين زبيدي (2007) في دراسته حيث أشار إلى أن المدرس الجزائري يعاني معاناة كبيرة من مشكلة اكتظاظ الأقسام وقلة الوسائل التعليمية، إضافة إلى طبيعة العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض أو تلك التي تربطهم بالإدارة، كما أن طبيعة المرحلة الثانوية ومهنة التدريس وماتليه على الأستاذ من مسؤوليات، إضافة إلى الازدواجية في الدور بالنسبة للأستاذ بين التدريس أم تشخيص ومعالجة مختلف سلوكيات التلاميذ والذي انجر عنه ما يسمى غموض الدور. كل هذه العوامل أدت إلى تعرض الأستاذ للضغوط المهنية وهذا بغض النظر عن حالته الاجتماعية أو العائلية، ما أدى إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعود لمتغير الحالة الاجتماعية، وبالتالي فمتغير

الحالة الاجتماعية من خلال هذه النتيجة ليست لها أي دلالة إحصائية، وهذه النتيجة تتعارض ما توصل إليه أبو مصطفى الزين (2009) في دراسته حيث توصل إلى وجود فروق معنوية في مستوى الضغوط تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المعلمين المتزوجين.

اختبار الفرضية الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

المجموع	مستوى الضغوط المهنية						الخبرة المهنية
	مرتفع		متوسط		منخفض		
	ت متوقع	ت مشاهد	ت متوقع	ت مشاهد	ت متوقع	ت مشاهد	
17	03.71	01	10.62	15	02.65	01	من سنة إلى 10 سنوات
06	01.31	02	03.75	03	0.93	01	من 11 سنة إلى 20 سنة
09	01.96	04	05.62	02	01.40	03	من 21 سنة إلى 31 سنة
32	07		20		05		المجموع

جدول رقم (10): يوضح التكرارات المشاهدة والمتوقعة لمستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

الأعمدة	الصفوف	درجة الحرية	كا2 المجدولة	كا2 المحسوبة	مستوى الدلالة
03	03	04	09,49	17,58	0,05

بعد حساب قيمة χ^2 تبين لنا أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة، أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن هناك فروقا دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الخبرة المهنية، لصالح ذوي الخبرة المهنية من سنة إلى 10 سنة، وهذا ما يتفق مع دراسة كلا من "باهي سلامي (2007)" وكذا دراسة "نظمي أبو مصطفى وياسر حسن الأشقر (2011)" والتي أظهرت نتائجها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الخبرة المهنية أو مدة الخدمة لصالح ذوي الخبرة المهنية القصيرة، ويعود ذلك إلى أن الأستاذ هو في بداية مشواره المهني في الميدان التدريسي الأمر الذي أدى إلى عدم وضوح الرؤية له أكثر للميدان، مقارنة بذوي الخبرة التدريسية الطويلة، الأمر الذي ساعد في ظهور علامات الضغوط المهنية، حيث أشارت في هذا الصدد دراسة إحصائية حديثة صادرة من الوظيفة العمومية عن انسحاب أزيد من 16 ألف أستاذ جديد من ميدان التدريس نتيجة لعدم توفرهم على الخبرة المهنية (30)، كما أن عامل نقص الخبرة المهنية في مجال التدريس جعل الإدارة تهتم أكثر بهذه الفئة وتكليفها بأعمال إضافية وهذا مقارنة بنظرائهم ذوي الخبرة التدريسية الطويلة، كما أن نقص الخبرة كذلك أثر على الأستاذ من ناحية كيفية تعامله مع التلميذ المراهق، بالإضافة إلى طبيعة المرحلة الثانوية، كل هذه العوامل مجتمعة شكلت ضغوطا مهنية لهم أكثر من غيرهم، وهذا ما أدى لوجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية ترجع لمتغير الخبرة المهنية لصالح سنوات الخبرة من سنة إلى 10 سنوات.

خاتمة

من خلال ما تطرقنا إليه سابقا في موضوع الضغوط المهنية خاصة لدى أساتذة الطور الثانوي وبناء على نتائج دراستنا الميدانية حول مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الثانوية فإننا توصلنا إلى مدى ضخامة هذه الظاهرة والتي أصبحت ظاهرة تترك محرك العملية التعليمية وهو الأستاذ لذا اعتمادا على هذه النتائج، فإنه يستلزم على كل الأطراف الفاعلة في قطاع التربية الوطنية الوقوف بجدية أكبر على الوضعية المهنية لأستاذ التعليم الثانوي ومحاولة معالجة وإيجاد إستراتيجيات كفيلة بالحد أو التخفيف من الضغوطات المهنية المفروضة عليه قصد تحسين مردوده المهني من جهة وتحسين مستوى التحصيل الدراسي للتلميذ من جهة أخرى وكذا التقليل من حالات الانسداد والإضرابات التي يشهدها القطاع سنويا.

10- الاقتراحات والتوصيات: من خلال النتائج المتوصل نوصي بـ:

- الاهتمام أكثر بموضوع الضغوط المهنية والنفسية لدى فئة الأساتذة لما لها من تأثير بالغ على المردودية المهنية.
- التكوين المستمر للأساتذة من الناحية النفسية والبيداغوجية لتسهيل عملية التعليم ومواجهة مختلف المشاكل التربوية.
- برمجة أيام تحسيسية وتوعية بأخطار الضغوط المهنية على الصحة النفسية والجسدية والعمل على تجسيد استراتيجيات كفيلة بكيفية تعامل الأستاذ مع مختلف أنواع ومصادر الضغوط المهنية.
- توفير المناخ المهني الجيد للأستاذ بدءا بتقليص عدد التلاميذ في القسم الواحد مروراً بالتقليل من كثافة البرامج ووصولاً إلى تدعيم العلاقة بين الأساتذة والإدارة من جهة وبينهم وبين التلاميذ من جهة ثانية.
- كما نقترح تبعا للنتائج المتوصل إليها ما يأتي:
- التعريف أكثر بخطورة الضغوط المهنية على الصحة النفسية والجسدية للأستاذ.
- تعيين أخصائيين نفسانيين على مستوى كل مؤسسة تربوية للوقوف على مختلف المشاكل التربوية والنفسية التي يعانيها الأستاذ.
- توطيد علاقة الأساتذة ببعضهم ببعض وعلاقتهم بالإدارة والتلاميذ والابتعاد عن مختلف الأسباب المؤدية لتوتر تلك العلاقات.
- تحسين الوضعية المهنية للأستاذ من جميع النواحي قصد زيادة المردودية المهنية.
- تصميم برامج إرشادية وتوجيهية للتخفيف أو تجاوز كل أشكال الضغوط النفسية.
- توفير المناخ المهني الجيد للأستاذ من وسائل تعليمية إلى التقليل من كثافة البرامج التعليمية وصولاً إلى التقليل من عدد التلاميذ داخل القسم.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية لكن في قطاعات أخرى.
- إجراء دراسة موسعة على الدراسة الحالية من حيث أدوات حجم العينة وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة.
- إجراء بحوث ميدانية تسلط الضوء على الأوضاع المهنية التي يعيشها أستاذ التعليم الثانوي.

الهوامش:

- 1- صالح حسن أحمد الداهري، مبادئ الصحة النفسية، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ط1، ص 44-45.
- 2- أحمد محمد عوض بني أحمد، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ط1، ص 135.
- 3- مليكة شارف خوجة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، دراسة مقارنة بين الأطوار الثلاث، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة تيزي وزو، 2010/2011، ص 36.
- 4- حامد زهران، علم النفس النمو، دار الكتب للطباعة والنشر، القاهرة، 1995، (دون طبعة)، ص 436.
- 5- فتيحة بلعسل، أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التدريس، عدد خاص للملتقي الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، ص 26.
- 6- شعبان علي حسين السبسي، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الأزراطة، مصر، 2002، (دون طبعة)، ص 356.
- 7- طه عبد العظيم حسين، إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2006، (دون طبعة)، ص 216.
- 8- خالد محمد رشيد، الضغوط المهنية التي تقابل معلمي الفئات الخاصة بالصفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية، 1997، ص 23.
- 9- مهدي سعد بن عميقان سعد الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2005، ص 21.
- 10- باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرس الابتدائي، والمتوسط، والثانوي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 2007، ص 29.
- 11-Bernard Gangloff, Satisfaction et Souffrance au Travail, édition l'harmattan paris, 2000, p 75.
- 12- نظمي أبو مصطفى وياسر حسن الأشقر، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد التاسع عشر، العدد الأول، فلسطين، 2011، ص 214.
- 13- ناصر الدين زبيدي، سيكولوجيا المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، (دون طبعة)، ص 36.
- 14- نظمي أبو مصطفى وياسر حسن الأشقر، المرجع السابق، ص 217.
- 15- مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات، العدد الأول، المجلد التاسع عشر، 2011، ص 209-238.
- 16- Mahmoud Boudarene, leStress entre Bien être et Souffrance, édition Berti,Alger ,2005, p 10.
- 17- هارون توفيق الرشدي، الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، مكتبة الانجلو مصرية للنشر والتوزيع، مصر، 1999 (دون طبعة)، ص 50.
- 18- الرزياء محمد صالح، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارتي الجوازات في كل من مدينتي الرياض والدمام، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2001، ص 16-17.
- 19- الكبيسي وعامر خضير، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية والإدارة، القاهرة، 2005، ص 10.
- 20- محمد رفقي عيسى، التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، المجلة التربوية، ع34، 1995، ص 116-117.
- 21- السيد إبراهيم السامدونني وفهد الربيعية، الإنهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية، بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ع1، 1998، ص 115.
- 22- راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2000، (دون طبعة)، ص 367.
- 23- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 1994، ط1، ص 308-309.

- 24- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ط3، 297.
 - 25- جان بنجمان ستورا وأنطوان الهاشم، الإجهاد أسبابه وعلاجه، منشورات عويدات، لبنان، 1997، ط1، 617.
 - 26- محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، دار الجمهورية، الإسكندرية، مصر، 1999، (دون طبعة)، ص 91-92.
 - 27-Christian Guillevic, Psychologie du Travail, édition Nathan, paris, 1999, p 178-179.
 - 28- Livre Blanc, Stresse au Travail, une édition étude de Performance Sociale, étude- SRM, consulting SAS, paris, 2008, p14.
 - 29- محمد عبد المنعم أمال، الإرشاد النفسي، مواجهة الضغوط لدى أسر المتخلفين عقليا، مكتبة زهراء الشرق للنشر والتوزيع، 2006، ص 37.
 - 30- جريدة الشروق اليومي، العدد 4544، صادرة بتاريخ: 02 نوفمبر 2014، ص 04.
- قائمة المراجع:**
- أ- المراجع العربية:**
- 1- أحمد محمد عوض بني أحمد، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ط1.
 - 2- الرزیزاء محمد صالح، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارتي الجوازات في كل من مدينتي الرياض والدمام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2001، (دون طبعة).
 - 3- السيد إبراهيم السمانوني وفهد الربيع، الإنهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ع1، 1998.
 - 4- الكبيسي وعامر خضير، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية والإدارة، القاهرة، 2005، (دون طبعة).
 - 5- باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرس الابتدائي، والمتوسط، والثانوي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة □□□□ □□□□ 2007.
 - 6- بلعسله فتيحة، أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التدريس، عدد خاص للملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، (دون سنة).
 - 7- جريدة الشروق اليومي، العدد 4544، صادرة بتاريخ: 02 نوفمبر 2014.
 - 8- جان بنجمان ستورا وأنطوان الهاشم، الإجهاد أسبابه وعلاجه، منشورات عويدات، لبنان، 1997، ط1.
 - 9- هارون توفيق الرشيد، الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، مكتبة الانجلو مصرية للنشر والتوزيع، مصر، (دون سنة) (دون طبعة).
 - 10- حامد زهران، علم النفس النمو، دار الكتب للطباعة والنشر، القاهرة، 1995، (دون طبعة).
 - 11- محمد رفقي عيسى، التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، المجلة التربوية، □□ 34، 1995.
 - 12- مهدي سعد بن عميقان سعد الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، (دون طبعة).
 - 13- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ط3.
 - 14- محمد عبد المنعم أمال، الإرشاد النفسي، مواجهة الضغوط لدى أسر المتخلفين عقليا، مكتبة زهراء الشرق للنشر والتوزيع، 2006، (دون طبعة).
 - 15- محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، دار الجمهورية، الإسكندرية، مصر، 1999، (دون طبعة).
 - 16- مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات، العدد الأول، المجلد التاسع عشر، 2011.
 - 17- شارف خوجة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، دراسة مقارنة بين الأطوار الثلاث، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة تيزي وزو، 2010/2011.
 - 18- نظمي أبو مصطفى وياسر حسن الأشقر، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد التاسع عشر، العدد الأول، فلسطين، 2011.

- 19- ناصر الدين زبدي، سيكولوجيا المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، (دون طبعة).
- 20- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1994، ط1.
- 21- صالح حسن أحمد الداهري، مبادئ الصحة النفسية، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ط1.
- 22- راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2000، (دون طبعة).
- 23- شعبان علي حسين السيسي، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الأزراطة، مصر، 2002، (دون طبعة).
- 24- خالد محمد رشيد، الضغوط المهنية التي تقابل معلمي الفئات الخاصة بالصفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية، 1997.
- 25- طه عبد العظيم، إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2006، (دون طبعة).
- ب-المراجع الأجنبية:
- 26-Bernand Gangloff, Satisfaction et Souffrance au Travail, édition l'harmattan, paris , 2000.
- 27-Christian Guillevic, Psychologie du Travail, édition Nathan, paris, 1999.
- 28-Livre Blanc, Stresse au Travail, une édition étude de Performance Sociale, étude SRM, consulting SAS, paris, 2008.
- 29-Mahmoud Boudarene, le Stress entre Bien être et Souffrance, édition Berti, Alger, 2005.