

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس والأرطفونيا
عنوان المذكرة

الضغوط المهنية لدى الأساتذة

دراسة مقارنة بين الأساتذة العاديين و أساتذة الصم البكم

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

تحت إشراف:

د/ خويلدي سليمان

إعداد الطالب:

- بن سانية بلقاسم

الموسم الجامعي: 2023 / 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرّفان

قال الله تعالى في كتابه الكريم: "ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه".

وفي بداية كلمتي لا بدّ لي من أتوجه أولاً بالشكر لله عزّ وجلّ الذي وفقني

للوصول الى هذه المرحلة العلمية.

كما انني أتوجه بالشكر والامتنان لكل من:

الأستاذ المشرف د/ خويلدي سليمان

لإشرافه وتبعه لإنجاز هذه المذكرة وتشجيعه لي لإنهاء هذا العمل مقدما لي كل

النصائح والتوجيهات اللازمة .

كما أتقدم بالشكر الى كل أساتذة علم النفس عامة وأساتذة علم النفس عمل

وتنظيم خاصة كل بإسمه وجميل وسمه

اهداء

إلى من اقترن اسمهما باسم رب العالمين
والدي وأمي المبرجلين متَّعهما الله بالصحة والعافية
إلى كل أخوتي وأخوتي
إلى كل عائلة بن سانية
وإلى جموع الأهل والأحباب والأصدقاء
إلى كل أصدقائي من الطلبة
أهديكم ثمرة جهدي البحثي لنيل شهادة الماستر

بلقاسم

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة موضوع الضغوط المهنية لدى الأساتذة، دراسة مقارنة بين أساتذة التربية العادية وأساتذة الصم البكم بمدينة متليلي ولاية غرداية ، هدفت هذه الدراسة الى معرفة الفروق في الضغوط المهنية لديهم ومعرفة ما إذا يعاني أساتذة التعليم العادي وأساتذة الصم البكم لضغوط مهنية مرتفعة، ولتحقيق ذلك اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي وطبقنا فيها مقياس الضغوط المهنية لصاحبيه (عواد وجعفر) (2019) على عينة قدرها (40) أستاذ وأستاذة من كلا النوعين (أساتذة التربية العادية، وأساتذة الصم البكم)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1- لا توجد فروق دالة احصائيا بين مستوى الضغوط المهنية بين الأساتذة العاديين وأساتذة الصم البكم

2- لا يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى أساتذة الصم البكم.

3- لا يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى معلمي المدرسة العادية.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، أساتذة التربية العادية، أساتذة الصم البكم.

Abstract:

This study dealt with the subject of professional pressures among teachers, a comparative study between regular education teachers and deaf-mute teachers in the city of Metlili, Ghardaia Province. This study aimed to know the differences in their professional pressures and to find out whether regular education teachers and deaf-mute teachers suffer from high professional pressures, and to achieve this we followed In our study, the descriptive approach was applied and we applied the Occupational Stress Scale by its owners (Awad and Jaafar) (2019) on a sample of (40) male and female professors of both types (regular education professors and deaf-mute professors), and the results of the study reached the following:

- 1 -There are no statistically significant differences between the level of professional stress between ordinary professors and deaf-mute professors.
- 2-There is no high level of professional stress among deaf-mute teachers.
- 3-There is no high level of professional stress among regular school teachers.

Keywords: professional pressures, regular education teachers, deaf-mute teachers.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

| | | |
|----|---|-------|
| أ | شكر وعرفان | |
| ب | اهداء | |
| ج | ملخص الدراسة: | |
| د | فهرس الجداول | |
| هـ | فهرس الملاحق | |
| 1 | مقدمة: | |
| 3 | الفصل الأول: مدخل عام للدراسة | |
| 4 | 1-الإشكالية: | |
| 7 | 1-التساؤلات: | |
| 7 | 2-الفرضيات: | |
| 8 | 3-أهمية الدراسة: | |
| 8 | 4-أهداف الدراسة: | |
| 8 | 5-التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة: | |
| 9 | 6-الدراسات السابقة: | |
| 12 | 7-التعقيب على الدراسات السابقة: | |
| 15 | الفصل الثاني: الضغوط المهنية | |
| 16 | تمهيد: | |
| 16 | أولا: الضغوط المهنية: | |
| 16 | 1-تعريف الضغوط المهنية: | |
| 17 | 2-أنواع الضغوط المهنية: | |
| 18 | 3-عناصر الضغوط المهنية: | |
| 19 | 4-مراحل الضغوط المهنية: | |
| 20 | 5-النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية: | |
| 21 | 6-أساليب معالجة الضغوط المهنية: | |
| 23 | ثانيا: الضغوط المهنية لدى الأساتذة: | |
| 23 | 1-مفهوم الضغوط المهنية لدى الأساتذة: | |
| 23 | 2-أسباب الضغوط المهنية لدى الأساتذة: | |

| | |
|----|--|
| 24 | 3- مستويات الضغوط المهنية لدى الأساتذة: |
| 25 | 4-مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة: |
| 26 | 5-أثار الضغوط المهنية على الأساتذة: |
| 27 | 6- أساليب مواجهة الضغط لدى الأساتذة: |
| 29 | خلاصة: |
| 30 | الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية |
| 31 | تمهيد: |
| 31 | 1-منهج الدراسة: |
| 31 | 2-حدود الدراسة: |
| 32 | 3-مجتمع الدراسة: |
| 32 | 4-الدراسة استطلاعية: |
| 32 | 5-عينة الدراسة: |
| 33 | 6-خصائص عينة الدراسة. |
| 34 | 7-أداة الدراسة: |
| 35 | 8-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: |
| 37 | 9-الأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة: |
| 38 | خلاصة الفصل. |
| 39 | الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة |
| 40 | تمهيد: |
| 40 | 1-إختبار التوزيع الطبيعي : |
| 40 | 2-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى. |
| 43 | 3-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية. |
| 46 | 4-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة. |
| 49 | 5-الاستنتاج العام: |
| 50 | 6-المقترحات: |
| 51 | قائمة المراجع |
| 51 | الملاحق |

فهرس الجداول

- الجدول رقم (01) يبين توزيع افراد العينة حسب الفئة التي تدرس: 33
- جدول رقم (02) معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية. 34
- جدول رقم(03) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس 36
- الجدول رقم (04) بين قيمة معامل الفا كرونباخ للمقياس 37
- الجدول رقم (05) : اختبار التوزيع الطبيعي..... 40
- الجدول رقم (06) يبين دلالة الفروق(ت) بين معلمي المدرسة العادية و الصم البكم لمتغير الضغوط المهنية. 41
- جدول رقم (07) يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة المعوقين سمعيا 44
- جدول رقم (08) يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المدرسة العادية..... 47

فهرس الملاحق.

- الملاحق رقم (01): مقياس الضغوط المهنية..... 59
- الملاحق رقم (02) مخرجات SPSS..... 61

مقدمة

مقدمة:

يعتبر الضغط سمة شائعة في حياتنا اليومية، خاصة مع زيادة وتيرة التطور و التنمية. والعمل مصطلح شائع يتم تطبيقه على جميع أنواع المهن، أصبحت الضغوط المهنية جزء لا يتجزء من حياتنا اليومية لا يمكن تجنبها وذلك مع تعقد الحياة وازدياد متطلباتها، وما يصحبها من قلق مستمر وتغيير سريع ومتواصل في جميع المجالات التي يشهدها علمنا اليوم، وما يتبع ذلك حاجات الفرد وأساليب إشباعها، في وسط بيئة متسارعة ومتطلبات الحياة الكثيرة والمتنوعة خلقت معها مجموعة من الآثار النفسية والصحية والاجتماعية على مستوى الأفراد و الجماعات.

يمكن أن يعاني المشتغلون بمهنة التدريس والتعليم من تبعات مهنتهم فيشتكون من الضغوط المهنية والتي تتمثل في الإرهاق و الاستنزاف العاطفي ما قد ينتج عنها ضغط و إحترق لدى الأساتذة مرتبط بمهنة التدريس ، فدور الأستاذ قد تغير خلال السنوات بتغير ظروف عمله و محيطه و المجتمع ككل . فبعض الاساتذة اليوم يواجهون وضعيات صعبة كنقص في الموارد ، فقدان للسلطة أو مشاكل مع التلاميذ ، كل هذه العوامل يمكن أن تجعل من المدرس في حالة نفسية صعبة. على الرغم من أن الأساتذة يبدوون مهنتهم متحفزين و مندفعين إلا أنهم مع مرور السنوات يصبحون أقل دافعية واستقرارا في العمل .

ولقد تزايد الإهتمام بمجال التربية الخاصة بشكل واضح في عصرنا الحالي من خلال تقديم خدمات تعليمية وإجتماعية وإقتصادية لذوي الإحتياجات الخاصة لم تكن متوفرة من قبل وذلك دعماً لهم وتحقيقاً لعدد من المبادئ التي لم تكن مُحققة مثل مبدأ العدالة الإجتماعية وحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص. ويعتبر أساتذة التربية الخاصة أحد العناصر الفعالة التي تسعى لتحقيق تلك المبادئ من خلال تواصلهم تعليمياً مع ذوي الإحتياجات الخاصة، ولكن هؤلاء المعلمون مثل غيرهم فهم قد يتعرضون إلى ضغوط مهنية يومية تعوقهم عن تحقيق ذلك ولا سيما الضغوط التي ترتبط بمجال عملهم، وفي هذا السياق قمنا بهذه الدراسة للكشف عن مصادر المهنية التي يتعرض لها أساتذة التربية الخاصة والمتمثلين في أساتذة الصم البكم، وأساتذة التربية العادية ومدى تأثير هذه الضغوط على ادائهم وقد تمت دراسة هذا الموضوع على شقين نظري و تطبيقي:

الجانب النظري وتضمن فصلين، فصل أول يتناول مشكلة الدراسة واعتباراتها والتي تكمن في التساؤلات والفرضيات وأهمية وأهداف الدراسة ثم الى التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة واخيرا الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أما الفصل الثاني فتتمثل في الضغوط المهنية لدى الأساتذة قسمناه الى قسمين، القسم الاول تناولنا فيه ماهي الضغوط المهنية وأنواعها وعناصرها ومراحلها ثم عرجنا الى معرفة النماذج المفسر لهذه الضغوط وأخيرا أساليب معالجة الضغوط المهنية، أما القسم الثاني من هذا الفصل فتتمثل في معرفة ماهية الضغوط المهنية عند الأساتذة و أسبابها ومستويات الضغوط عندهم ومصادرها ونثارها وأخيرا معرفة أساليب مواجهة الضغوط لددي الأساتذة.

الجانب الميداني: تضمن فصلين: فصل خاص بإجراءات الدراسة الميدانية والتي تمثلت في معرفة منهج وحدود ومجتمع الدراسة، ثم تطرقنا الى الدراسة الاستطلاعية وعينة الدراسة ثم اداة الدراسة وأخيرا الأساليب الاحصائية المستعملة في هذه الدراسة، وفصل أخير تضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة واستنتاج عام ومقترحات وخاتمة وقائمة المصادر والمراجع والملاحق.

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

1-الإشكالية

2-التساؤلات.

3-الفرضيات.

4-أهداف الدراسة.

5-أهمية الدراسة.

6-التحديد الاجرائي لمصطلحات الدراسة.

7-الدراسات السابقة.

8-التعقيب على الدراسات السابقة.

1-الإشكالية:

يعتبر موضوع التعليم وما يُحدث في عملية إعداد معلمي المستقبل وتأهيلهم وقيامهم بوظائفهم من الموضوعات الأساسية التي تؤدي دورًا مهمًا في حياة الفرد والمجتمع على المدى القريب والبعيد، وذلك لما للمعلم من مكانة وأهمية خاصة عندما يقوم بأداء الرسالة التي تعد من أسمى رسالات الإنسانية، والتي يتوقف عليها مدى تقدم وازدهار الجنس البشري للوصول إلى حياة أفضل، (عليان، 1996، ص18). ويتوقف نجاح عملية التربية على العديد من العناصر والأبعاد التي تتكون منها كل من عمليتي التعليم والتعلم، إلا أن المناهج الدراسية الملائمة، والكتب المدرسية والوسائل الجيدة، والمباني المدرسية جيدة التجهيز، والإدارة المدرسية الحكيمة الناجحة إلى غير ذلك من الأبعاد المهمة على أهميتها، لا تعادل في رأي البعض دور المعلم الجيد المخلص القادر على القيام بوظيفته بطريقة فعالة. فهي لا تعطي ثمارها إذا لم توضع بين يدي معلم كفء وأمين. ويتفق التربويون على أهمية المعلم في العملية التعليمية، إذ لا يمكن أن يتوافر تعليم جيد بدون معلم جيد، فالمعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية، إذ تصلح بصلاحه وتفسد بفساده، فأداءه الجيد من أهم العناصر التي تساعد في تطوير عملية التعليم. (علي حمود، ب س، ص 35)

ويمكن أن يعاني المشتغلون بمهنة التدريس والتعليم من تبعات مهنتهم فيشتكون من الإرهاق والاستنزاف العاطفي ما قد ينتج عنها ضغط واحترق لدى الأساتذة مرتبط بمهنة التدريس، فدور المدرس قد تغير خلال السنوات بتغير ظروف عمله ومحيطه والمجتمع ككل. بعض المدرسين اليوم يواجهون وضعيات صعبة كتنقص في الموارد، فقدان للسلطة أو مشاكل مع التلاميذ، كل هذه العوامل يمكن أن تجعل من المدرس في حالة نفسية صعبة. على الرغم من أن الأساتذة يبدؤون مهنتهم متحمسين ومندفعين إلا أنهم مع مرور السنوات يصبحون أقل دافعية واستقرارا في العمل. (فحقوح، 2017، ص531)

تشكل الضغوط المهنية محور اهتمام كثير من العلماء في علم التربية، لكونها أصبحت عاملا يفرض نفسه في كثير من المشكلات المهنية، وحتى الجسمانية لدرجة تسمية العصر بعصر الضغوط، وتعتبر الضغوط المهنية الأساس الذي تبني عليه بقية الضغوط الأخرى، كما يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط الأخرى كالضغوط الاجتماعية ومنها الضغوط المهنية والاقتصادية، والأسرية وغيرها من أنواع الضغوط (Thomas,2003,p15).

وتعد الضغوط المهنية عاملاً رئيساً في الكثير من المشكلات التنظيمية، وبخاصة مشكلة الأداء المنخفض، بالإضافة إلى السلوكيات الأخرى التي يُطلق عليها التراجع أو الانسحاب مثل الغياب والهروب من المسؤولية والتمارض وعدم الاكتراث واللامبالاة (هلال، 2005). وتلعب الضغوط المهنية دوراً مهماً ومؤثراً في مستوى أداء الفرد وفعالته في إنجاز أعماله، فحينما تتجاوز هذه الضغوط حدّها المعتدل تؤثر سلباً على مستوى كفاءته وإتقانه ومهاراته المهنية (محي الدين، 2005، ص112)، لذا أصبحت الضغوط المهنية تشكل المشكلة الصحية الأكثر انتشاراً في العالم، حيث أن الأمراض الناتجة عن الضغوط النفسية ذات تكلفة اقتصادية عالية، وبالإضافة إلى الخسارة الناتجة عن نقص الإنتاجية في العمل بشتى مجالاته، والضغوط المهنية هي حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي ويحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً، أو إزعاجاً أو تحدث نتيجة عدم الرضا أو نتيجة الظروف العامة التي تسود بيئة العمل، أو أنها تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعاً، كما تُعرّف الضغوط بأنها النتيجة النهائية للمحاولات غير الناجحة للتغلب على المصاعب و ظروف العمل السلبية المختلفة. (Spring. &Coos, 2008, p33)

ولقد أصبحت الضغوط المهنية تشكل جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات، نظراً لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من هذه الضغوط، حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها؛ وهذا ما دفع بالغالبية من الناس إلى العمل على مجابهتها أو محاولة التعايش والتكيف معها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو البيئة المنزلية فحسب، بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتنعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب العضوية والنفسية، وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وفي علاقاتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل. (Bowser 2000, p33).

وتعد مهنة التدريس واحدة من المهن الاجتماعية التي تتطلب من العاملين فيها مهام كثيرة ومهارات عالية، فالمعلم يتعامل مع قيم واتجاهات يغرسها في الطلبة، إضافة إلى تحضير الدروس ووضع الخطط السنوية والمشاركة في الدورات واللجان المختلفة، والقيام بالأنشطة اللاصفية والمناوبة ومتابعة حضور الطلبة وتصحيح الأوراق ورصد العلامات علاوة على عبء العمل المكلف به رسمياً، مما تشكل لديه ضغوطاً قد لا يستطيع مواجهتها، وتنتج عنها مشكلات تنعكس على حياته وتترك آثاراً سلبية على المجتمع (قحقوق، 2017، ص532)، وإن كان المجتمع المدرسي صورة مصغرة من المجتمع الإنساني، فإن المعلمين إضافة إلى المشكلات النفسية والاجتماعية التي يعاني منها الأفراد بصفة عامة، لديهم مشكلات خاصة بطبيعة مهنتهم، حيث وصفت مهنة التدريس بأنها من أكثر المهن الخدمية معاناة من الضغوط.

لقد تم تصنيف التعليم على أنه وظيفة تتميز بضغط عال، حيث أفاد (37-33%) من المدرسين بأنهم يحسون بدرجات عالية من الضغط كنتيجة لعوامل داخلية لمهنتهم وتشمل أكثر العوامل التي يتم الإبلاغ عنها بشكل متكرر سلوك التلاميذ المزعج، عبء العمل وروح المدرسة وقلة الدعم من الزملاء أو المديرين. (Roland, 2008, p195)

وأفادت الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل (2009) بأن الضغط كان الأكثر شيوعاً في التعليم والمهن ذات الصلة بالصحة (تصل إلى 28.5%) بالمقارنة مع قطاعات العمل الأخرى في الواقع إن ظروف العمل والمسائل المتعلقة بالصحة في مهنة التدريس قد تم الاهتمام بها ودراستها على مدى الثلاثون سنة الماضية، ويرجع ذلك أساساً إلى ارتفاع مستويات الضغط المبلغ عنها في مكان العمل، وترتبط مصادر الضغط لدى المدرسين بدوران مرتفع في المهنة، علاوة على ذلك مستويات الضغط لدى المدرسين تفرض مساهمة كبيرة في نوعية المناخ النفسي داخل المدرسة. ويعتبر فهم العوامل السببية والوسيطية التي ينطوي عليها الضغط لدى المدرسين مسعى هاماً لتحديد وتطوير إستراتيجيات التدخل الفعال، ويعتقد Chang (2009) أن سلوك الطلاب الفوضوي هو عامل أساسي في تطور الضغط، ولكن نقص الدعم من الزملاء، والعمل في المدارس التي تخدم أطفال العائلات المحرومة اقتصادياً، وارتفاع مستويات متطلبات العمل، وعدم كفاية التدريب قد ارتبطت على نحو تنافسي بالضغط والاحتراق. (قحقوق، 2017، ص533)

ويتطلب التعلم الفعال للأطفال من ذوي الاعاقة وجود معلم متمكن لديه العديد من الكفايات التي تؤهله للوصول الى مستوى مناسب من الأداء من أجل أن يكون قادر على ممارسة كافة ادواره عند التدريس للأطفال الصم على نحو افضل ولأن اي قصور في تلك الكفايات او بعضها سيؤثر بصورة سلبية على اداء المعلم، بالتالي عدم بلوغ الاهداف المنشودة الكامنة خلف تربية ذوي الاعاقة وليس كل معلم قادر على التصدي لتدريس الاطفال ذوي الاعاقة ، كما ان هنالك الكثير من الكفايات النوعية التي ينبغي توفرها لدى كل من يريد ان يعمل في هذا المجال. (الحلو، 2018، ص10).

إن معلم التربية الخاصة يواجه فئة من المجتمع قد يصعب على البعض فهمها او التواصل معها لذا وجب ان تتوفر في شخصيته بعض السمات والقدرات منها القدرة على الثبات والحفاظ على الهدوء والاتزان الداخلي وضبط انفعالاته عند التعامل معهم وهذا يشير في علم النفس الى امتلاك المعلم لسمة المرونة النفسية؛ ويذكر ابو حلاوة، محمد (2013) الى المرونة النفسية بأنها تشير الى فكرة ميل الفرد الى الثبات والمحافظة على هدوئه وقدرته على تحقيق الاتزان الانفعالي والتوافق الفعال والمواجهة الايجابية للمواقف العصيبة والمشكلات التي يتعرض لها ومن ثم فإن ذوي المرونة

النفسية العالية يتعايشون بانفعالات ايجابية مثل الهدوء والسكينة مع القدرة على التمييز والادارة الفعالة لكل من الانفعالات الايجابية والسلبية فضلاً عن القدرة على ضبط وتنظيم الاستجابات الانفعالية مما يخفض بصورة واضحة من التأثيرات السلبية للخبرات والاحداث الضاغطة. (علي، 2019، ص238).

كما تلعب الضغوط التي يتعرض لها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال عمله دور كبير في سير عملية التعلم فقد اشار (عبدات، 2002) الى ان معلم التربية الخاصة يعتبر اهم ركن بالعملية التعليمية واي معيقات قد تعترض عمله تحول دون ادائه التعليمي على النحو الافضل بل تؤدي بشكل مباشر الى احساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته اتجاه الاجيال التي يعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه. (عواد، 2004، ص4).

حيث أثبتت العديد من الدراسات المتخصصة من بينها دراسة (القحطاني، 2000) ودراسة (ثابت، 2003) ان ما يتعرض له العاملون في بيئة العمل من ضغوط لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية بل ينعكس ايضاً على مستوى ادائهم لعملهم ومن ثم قدرتهم على العمل ودافعيتهم نحو العمل وبالتالي تعيق المنظمات والمؤسسات من تحقيق هدفها (العمرى، واخرون، 2019، ص أ).

ومن هذا كله سنحاول في هذه الدراسة الكشف عن الفروق في مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المدرسة العادية ومعلمي الأطفال المعوقين سمعياً بمتليلي، وفي ضوء ما تقدم يمكن طرح إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

1-التساؤلات:

-هل توجد فروق دالة احصائية بين مستوى الضغوط المهنية بين الأساتذة العاديين وأساتذة الصم البكم؟

-هل يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى الأساتذة العاديين؟

- هل يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى أساتذة الصم البكم؟

2-الفرضيات:

- توجد فروق دالة احصائية بين مستوى الضغوط المهنية بين الأساتذة العاديين وأساتذة الصم البكم.

- يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى الأساتذة العاديين.

- يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى أساتذة الصم والبكم.

3-أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناولته ومن خلال إشكالياتها وفرضياتها المطروحة، ويمكن أن تبرز أهمية الدراسة في:

- دور الأستاذ الذي يلعبه في فشل أو نجاح المشروع أو المشوار الدراسي.

-عمل الأساتذة الذين يعتبرون العماد الأساسي لقطاع التربية والتعليم.

- معرفة الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ واسبابها.

-الكشف عن معاناة الأستاذ من الضغوطات المهنية.

4-أهداف الدراسة:

- التعرف على أنواع الضغوطات التي يتعرف لها الأساتذة في المدرسة العادية أو أساتذة مدرسة المعاقين سمعياً.

-محاولة التعرف على مصادر الضغوط المهنية وآثارها على المعلم في المدرسة العادية.

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الصم والبكم.

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المدرسة العادية.

5-التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

5-1- الضغوط المهنية:

هي إحساس الأستاذ بالمشاعر السلبية غير السارة مثل الغضب والإحباط والقلق والاكتئاب والعصبية ، الناتجة عن بعض جوانب عملهم، وهي الدرجة المعبر عنها على مقياس الضغوط المهنية لصاحبيه (عواد وجعفر) (2019).

6-الدراسات السابقة:

6-1-الدراسات العربية:

-الدراسة الأولى: دراسة الفاعوري فايزة عبد الكريم (1990) بعنوان الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة دراسة ميدانية في المملكة الأردنية الهاشمية، تناولت الدراسة موضوع الضغوط المهنية لدى معلمات التربية الخاصة، وهدفت إلى الكشف عن مصادر هذه الضغوط باختلاف أنواع الإعاقة السمعية، الحركية، البصرية، العقلية، أما فيما يتعلق بأدوات البحث فقد اعتمد الباحث على الاستبيان فشملت عينة البحث (300) معلمة موزعين عبر مراكز ومدارس تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة، وتوصلت نتائج الدراسة الى: تختلف الضغوطات لدى المعلمات بالعودة إلى متغيرات تمثلت في العلاقات مع خصائص الطلبة ظروف العمل، المناهج، الأدوات، الوسائل المستعملة، تختلف مستويات الضغط باختلاف نوع الإعاقة، تزيد مستويات الضغط لدى معلمات التربية الخاصة في فئة الإعاقة الذهنية. (مهدي، كوثر، 2020، ص14)

-الدراسة الثانية: دراسة نعمت رمضان (1991) تحت عنوان الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان، حيث اشتملت عينة البحث على (135) معلم ومعلمة بالمرحلة الثانوية منهم (50) معلم و(85) معلمة، أما من الأدوات الإحصائية المطبقة فقد اعتمد الباحث على استبيان، ومقياس البيئة الوظيفية لقياس الضغوط، كما أظهرت النتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت ب (25.30%) مقابل (21.2%) يتعرضون لضغوط مرتفعة، كما أشارت الدراسة الى عدم وجود فرق بين المعلمين في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها". (شارف، مليكة 2011، ص14)

-الدراسة الثالثة: دراسة رشيد الكخن (1997) بعنوان الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في الضفة الغربية بالأردن، تناولت الدراسة موضوع الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وهدفت إلى محاولة الكشف عن مصادر الضغوط المهنية لديهم، من خلال معرفة تأثير بعض المتغيرات المستقلة كالجنس، العمر، الخبرة التعليمية المستوى التعليمي، نوع الإعاقة التي يعتني بها المعلم، الجهة المشرفة على المؤسسة، أما فيما يتعلق أدوات البحث العلمي فقد استخدم الباحث الاستبيان فشملت عينة البحث على (181) معلما ومعلمة موزعين عبر مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة، فكانت نتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فيما يلي: الدخل هو

المصدر الأول للضغوط، يليه السمات الشخصية للمعلم، والعلاقات مع الأهالي، فالعلاقات مع الإدارة، ثم المناهج فالنمو المهني والمكانة الاجتماعية، يليها ظروف العمل مع المعاقين، ثم عبء العمل، فالعلاقات مع الزملاء، وجود اختلاف في مستوى مصادر الضغط الكلي للأبعاد، تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وبتغير السن وبتغير الإعاقه فقد كان لصالح معلمي الإعاقه السمعية وللمعلمي الإعاقه العقلية، أما بتغير الجهة المشرفة فقد كان لصالح معلمي المؤسسات الخيرية.

-الدراسة الرابعة: دراسة محمد الدسوقي (1998) بعنوان ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط بعض المهن

الأخرى، لهدف التعرف على ضغوط مهنة التدريس كما يدركها المدرسون بالمقارنة بالمهن الأخرى مثل: مهنة الإدارة مدارس كبيرة الحجم، والمرضات في المستشفيات الكبيرة وموظفو مراكز التلغراف، تكونت عينة البحث من (4) عينات فرعية (46) معلمة، (49) ممرضة (42) موظفا بالاتصال (42) إداري بالمدارس. اعتمد الباحث في دراسته على مقياس الضغوط المهنية الذي أعده «فونتانا» سنة (1989) حيث أسفرت الدراسة على جملة من النتائج وهي: يختلف تقدير الضغوط المهنية من مهنة لأخرى كما بينت الدراسة أن مهنة التدريس أقل ضغطا من مهنة موظف في العمل وأقل ضغطا من مهنة التمريض وتأتي مهنة التدريس مع إداري المدارس في مرتبة واحدة. في القاهرة حيث اشتملت عينة الدراسة على 1213 معلم ومعلمة بمدارس الابتدائية. (سلامة، باهي، 2007، ص30)

6-2-الدراسات الأجنبية:

-الدراسة الأولى: دراسة لوري (2002) بعنوان أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

دراسة ميدانية بمدينة ديترويت في الولايات المتحدة الأمريكية، تناولت الدراسة موضوع ضغوط العمل والرضا الوظيفي، وهدفت إلى معرفة الضغوط التي يعانون منها ودرجة الرضا لديهم وذلك من خلال الكشف عن تأثير بعض المتغيرات. أما فيما يتعلق بأدوات البحث العلمي فقد اعتمد الباحث على الاستبيان، فشملت عينة البحث على (95) معلما تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة، يمكن إجمال النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي: أن استنزاف طاقات المعلمين واليأس والإحباط وقلة الحماس كانت من أهم مظاهر الضغوط التي ظهرت على المعلمين، وأن المعلمين بحاجة إلى تحسين مستوى رضاهم الوظيفي اتجاه وظائفهم.

–الدراسة الثانية: دراسة روبيرسونوماثوز (2002) (Robersona Matthews) بعنوان مصادر الضغوط المهنية واستراتيجية التكفل بها لدى مديري المدارس، هدفت للتعرف مصادر الضغط المهنية لدى مديري المدارس، وأبرز الاستراتيجيات التكيفية للتعامل معه. وتكونت عينة الدراسة من (21) مديراً في المدارس الثانوية العامة في ولاية جورجيا في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ضعيفة بين الضغط النفسي ومصادر التكيف والأداء الوظيفي، فضلاً عن اهتمام مديري المدارس باتباع الاستراتيجيات العقلية والنفسية والمباشرة والبناءة في مواجهة مستويات الضغط المهنية العالية، كما أشارت النتائج إلى أبرز مصادر الضغط المهنية لدى المديرين ومنها طبيعة العلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية وأولياء أمور الطلبة، كما أظهرت النتائج أن المديرين يعانون من مستويات الضغوط المهنية المتوسط. (أبو صاع وآخرون، 2019، ص61)

–الدراسة الثالثة: دراسة سيفريو ديتوك (2002) (Savery & Detiuk) بعنوان مستويات الضغط المهنية لدى كل من مديري المدارس الابتدائية والثانوية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهنية لدى كل من مديري المدارس الابتدائية والثانوية. وتكونت عينة الدراسة من (23) مديراً في المدارس الحكومية الابتدائية والثانوية في استراليا الغربية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الضغوط المهنية لدى مديري تبعاً لنوع المدرس ابتدائي، ثانوي لصالح المدارس الثانوية، كما أشارت النتائج إلى أنّ غموض الدور وصراع الدور هما أبرز مسببات الضغط لدى مديري المدارس. (أبو صاع وآخرون، 2019، ص61)

–الدراسة الرابعة: دراسة بوش (2010) bush بعنوان الضغوط التي تواجه معلمي التربية الخاصة دراسة ميدانية بولاية واشنطن، تناولت الدراسة موضوع الضغوط التي تواجه معلمي التربية الخاصة، وهدفت الدراسة إلى محاولة معرفة التحديات والضغوطات التي يواجهونها. أما فيما يتعلق بأدوات البحث العلمي فقد اعتمد الباحث على المقابلات المفتوحة، وشملت عينة البحث (19) معلماً ومعلمة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (13) مدرسة في المدينة والريف. ويمكن إجمال النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي: التعب والإرهاق هو من أبرز التحديات التي تواجه معلمي التربية الخاصة، بالإضافة إلى تضارب القيم والدافعية لدى هؤلاء المعلمين، معدل التحاق معلمي التربية الخاصة بالعمل في مهنة التربية هي مدة ست سنوات ونصف قبل أن يقرروا ترك هذه المهنة. (مهدي، كوثر، 2020، ص15)

7-التعقيب على الدراسات السابقة:

7-1-من حيث الموضوع:

تشابهت معظم الدراسات من حيث الموضوع فكان موضوعها يصب في معرفة مصادر الضغوط المهنية مثل دراسة نعمت رمضان (1991) تحت عنوان الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان، و: دراسة محمد الدسوقي (1998) بعنوان ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط بعض المهن الأخرى، و دراسة رشيد الكخن (1997) بعنوان الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في الضفة الغربية بالأردن وأيضا دراسة الفاعوري فايزة عبد الكريم (1990) بعنوان الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة دراسة ميدانية في المملكة الأردنية الهامشية، أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فتشابهت مواضيعها فكان موضوع دراسة لوري (2002) بعنوان أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة دراسة ميدانية بمدينة ديترويت في الولايات المتحدة الأمريكية و دراسة روبرسونوماثوز (2002) (Robersona Matthews) بعنوان مصادر الضغوط المهنية واستراتيجية التكفل بها لدى مديري المدارس، و دراسة سيفريو ديتوك (2002) (Savery & Detiuk) بعنوان مستويات الضغط المهنية لدى كل من مديري المدارس الابتدائية والثانوية، ودراسة بوش bush (2010) بعنوان الضغوط التي تواجه معلمي التربية الخاصة دراسة ميدانية بولاية واشنطن،

أما موضوع دراستنا فيتمثل في معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين (دراسة مقارنة بين معلمين التربية العادية ومعلمين الصم البكم).

7-2-من حيث الهدف:

تشابهت جل الدراسات سواء العربية والأجنبية من حيث الهدف فكان جلها يصب في معرفة مصادر الضغوط المهنية مثل دراسة نعمت رمضان (1991) والتي هدفت الى معرفة الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان، ودراسة دراسة محمد الدسوقي (1998) والتي هدفت الى التعرف على ضغوط مهنة التدريس كما يدركها المدرسون بالمقارنة بالمهن الأخرى، ودراسة رشيد الكخن (1997) وهدفت إلى محاولة الكشف عن مصادر الضغوط المهنية لديهم، ودراسة الفاعوري فايزة عبد الكريم (1990) وهدفت إلى الكشف عن مصادر هذه الضغوط باختلاف أنواع الإعاقة السمعية، الحركية، البصرية، العقلية، ودراسة لوري (2002) و دراسة روبرسونوماثوز (2002)

والتي هدفت للتعرف مصادر الضغط المهنية لدى مديري المدارس، وأبرز الاستراتيجيات التكيفية للتعامل معه، و: دراسة سيفريو ديتوك (2002) والتي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهنية لدى كل من مديري المدارس الابتدائية والثانوية، ودراسة بوش (2010) bush وهدفت الدراسة إلى محاولة معرفة التحديات والضغوطات التي يواجهونها

أما الهدف من دراستنا الحالية هو معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين (دراسة مقارنة بين معلمين التربية العادية ومعلمين الصم والبكم).

7-3- من حيث العينة:

تشابهت جل الدراسات من حيث العينة فكانت تدرس عينة من المعلمين مثل دراسة نعمت رمضان (1991) ودراسة دراسة محمد الدسوقي (1998) ودراسة رشيد الكخن (1997) ودراسة الفاعوري فايزة عبد الكريم (1990) ودراسة لوري (2002) اما بالنسبة لدراسات التي مست عينة المديرين مثل دراسة روبرسونوماثوز (2002) ودراسة سيفريو ديتوك (2002)

أما عينة دراستنا الحالية فهي معلمين التربية العادية ومعلمين الصم والبكم.

7-4- من حيث أدوات الدراسة ومنهج الدراسة:

تشابهت كل الدراسات في اتباع نفس المنهج وهو المنهج الوصفي، واتبعت أيضا في دراستها على نفس الأداة وهي الاستبانة، وهذا ما يتوافق مع دراستنا الحالية والتي استخدمنا فيها المنهج الوصفي، واستعملنا أيضا الاستبيان للبحث عن مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية العادية ومعلمي الصم والبكم

7-4- من حيث نتائج الدراسة:

تشابهت جل الدراسات السابقة من حيث النتائج، فكانت كلها تسعى لمعرفة مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين

مثل دراسة نعمت رمضان (1991) والتي أظهرت النتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت ب (25.30%) مقابل (21.2%) يتعرضون لضغوط مرتفعة، كما أشارت الدراسة الى عدم

وجود فرق بين المعلمين في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، ودراسة محمد الدسوقي (1998) والتي اسفرت نتائجها على أنه يختلف تقدير الضغوط المهنية من مهنة لأخرى كما بينت الدراسة أن مهنة التدريس أقل ضغطاً من مهنة موظف في العمل وأقل ضغطاً من مهنة التمريض وتأتي مهنة التدريس مع إداري المدارس في مرتبة واحدة. في القاهرة حيث اشتملت عينة الدراسة على 1213 معلم ومعلمة بمدارس الابتدائية، ودراسة رشيد الكخن (1997) التي توصلت إليها هذه الدراسة فيما يلي: الدخل هو المصدر الأول للضغوط، يليه السمات الشخصية للمعلم، والعلاقات مع الأهالي، فالعلاقات مع الإدارة، ثم المناهج فالنمو المهني والمكانة الاجتماعية، ودراسة الفاعوري فايزة عبد الكريم (1990) والتي كانت نتائجها تختلف الضغوطات لدى المعلمات بالعودة إلى متغيرات تمثلت في العلاقات مع خصائص الطلبة ظروف العمل، المناهج، الأدوات، الوسائل المستعملة، تختلف مستويات الضغط باختلاف نوع الإعاقة، تزيد مستويات الضغط لدى معلمات التربية الخاصة في فئة الإعاقة الذهنية، أما بالنسبة للدراسات الأجنبية مثل دراسة دراسة لوري (2002) والتي كانت النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي: أن استنزاف طاقات المعلمين واليأس والإحباط وقلة الحماس كانت من أهم مظاهر الضغوط التي ظهرت على المعلمين، وأن المعلمين بحاجة إلى تحسين مستوى رضاهم الوظيفي اتجاه وظائفهم، و: دراسة روبرسونوماثوز (2002) أشارت النتائج إلى أبرز مصادر الضغط المهنية لدى المديرين ومنها طبيعة العلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية وأولياء أمور الطلبة، كما أظهرت النتائج أن المديرين يعانون من مستويات الضغوط المهنية المتوسط، و دراسة سيفريو ديتوك (2002) وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الضغوط المهنية لدى مديري تبعاً لنوع المدرس ابتدائي، ثانوي لصالح المدارس الثانوية، كما أشارت النتائج إلى أنّ غموض الدور وصراع الدور هما أبرز مسببات الضغط لدى مديري المدارس، ودراسة بوش bush (2010) والتي توصلت إليها الدراسة فيما يلي: التعب والإرهاق هو من أبرز التحديات التي تواجه معلمي التربية الخاصة، بالإضافة إلى تضارب القيم والدافعية لدى هؤلاء المعلمين، معدل التحاق معلمي التربية الخاصة بالعمل في مهنة التربية هي مدة ست سنوات ونصف قبل أن يقرروا ترك هذه المهنة.

وفي الدراسة الحالية يتم التطرق لمعرفة مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية العادية ومعلمي الصم البكم.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد:

- 1- تعريف الضغوط المهنية.
 - 2- أنواع الضغوط المهنية .
 - 3- عناصر الضغوط المهنية.
 - 4- مراحل الضغط المهني.
 - 5- النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية.
 - 6- أساليب معالجة الضغوط المهنية.
- ثانيا: الضغوط المهنية لدى الأساتذة.
- 1- مفهوم الضغوط المهنية لدى الأساتذة.
 - 2- أسباب الضغوط المهنية لدى الأساتذة.
 - 3- مستويات الضغوط المهنية لدى الأساتذة.
 - 4- مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة.
 - 5- آثار الضغوط المهنية على الأساتذة.
 - 6- أساليب مواجهة الضغط لدى الأساتذة.
- خلاصة.

تمهيد:

يعتبر اضطراب بيئة العمل من المصادر الرئيسية للضغوط المهنية للعامل، لذلك نلاحظ تحول اهتمام الباحثين والعلماء من دراسة الضغوط بصفة عامة الى دراسة الضغوط بصفة خاصة. وهذا لكون الصحة النفسية للفرد مبنية على جوانب عديدة تتأثر بعوامل مختلفة من بينها الجانب المهني، وتعد مهنة التدريس واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات وواجبات والتي تسبب له التعب والتوتر الناتج عن سوء ظروف العمل، لذلك سوف نحاول في هذا الفصل التعرض الى موضوع الضغوط المهنية في مجال التدريس ثم نبرز أهم عناصر الضغوط ومصادر الضغوط المهنية.

أولاً: الضغوط المهنية:

1- تعريف الضغوط المهنية:

1 - 1 **التعريف اللغوي :** الضغط STRESS مشتق من الفعل اللاتيني stringers الذي يعني: ضيق، étreindre : بمعنى طرق ذراعيه وجسمه مؤدياً الى الإختناق الذي يسبب القلق. (حسن شحاتة، 2003، ص47)

1 - 2 **التعريف الاصطلاحي :** يعرفه لازاروس وكوهين على أنها الاحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفيزيولوجي أو المعرفي أو السلوكي. (سيد يوسف، 2004، ص17)

-تعريف (neuman & bell) : بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييراً في الحالة البدنية أو النفسية للفرد وتدفعه الى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد ويعرفها grath بأنه عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرض. (محمود سليمان، 2005، ص161)

-هي تلك الظروف الدينامكية التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتملة له قيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب ومطالب قد تسبب في خسارته وما يرغب في تحقيقه. (عمر مصطفى، 2008، ص52)

-يعتبر cooper الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل (شعبان، 2002، ص356)

2- أنواع الضغوط المهنية :

هناك عدة تصنيفات للضغوط المهنية:

1-2- تصنيف ترسيبي:

- **ضغط ايجابي:** وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

- **ضغط سلبي:** وهو الصورة المدمرة للضغوط حيث تؤثر في حالة الفرد الجسدية والنفسية وهذا ما يؤدي الى ضعف في الأداء. (بهاء الدين السيد، 2008، ص115)

2-2- حسب معيار السبب:

- **الضغوط الأسرية:** التنافر الأسري، الانفصال، وفاة، فقر... الخ.

- **ضغوط النقص:** نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء... الخ.

- **ضغوط العدوان:** سوء المعاملة من العائلة، من الأقران والأصدقاء..... الخ.

- **ضغوط السيطرة:** التأديب، العقاب القاسي... الخ. (عمر وصفي، 2005، ص595)

2-3- حسب الشدة :

- **ضغط الناتج عن الصراعات الداخلية:** كالعصاب وهذا النوع مرتبط بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

- **ضغط ذو أصل خارجي:** أي صادر من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد إجتيازها وتحطيتها ليشعر بالراحة والرضا.

- **ضغط مرتبط بالحاجة الى الإبداع :** فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية. (لوكيا الهاشمي، 2006، ص16)

2-4- حسب الفترة الزمنية :

- **الضغوط البسيطة:** وتستمر من ثواني معدودة الى ساعات طويلة، ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية.

- **الضغوط المتوسطة :** وتمتد من ساعات الى أيام وتنتج عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيادة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.

- **الضغوط المضاعفة :** والتي تستمر لأسابيع وأشهر وتنتج عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو فقد شخص عزيز. (فوزي عبد الخالق، 1996، ص14)

2-5- حسب المصدر:

- **الضغوط الناتجة عن البيئة المادية :** وتظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.

- **الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد :** وتعزي الى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة. (السيد عبد المجيد وآخرون، 2009، ص308)

3- عناصر الضغوط المهنية:

توجد عدة عناصر متداخلة للضغوط المهنية التي حددها سيرفي والاس في ثلاث عناصر أساسية هي المثير، الاستجابة، التفاعل.

3-1- عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

3-2- عنصر الاستجابة: يتمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد القلق مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

3-3- عنصر التفاعل: هو التفاعل بين العوامل المثيرة ولعوامل المستجيبة وبأن هذا التفاعل من العوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات. (عبد الباقي، 2004، ص337)

4- مراحل الضغوط المهنية:

وللضغوط المهنية أربعة مراحل وهي:

4-1- مرحلة التعرض: مرحلة الإنذار المبكر ويطلق عليها البعض مرحلة الإحساس بوجود الخطر وتبدل هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخليا او خارجيا، ويمكن القول بان المثير أدى الى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن تستدل منها تعرض الفرد أهم هذه المظاهر للضغط: زيادة القلب الأعصاب، الضحك المستيري، سوء استغلال الوقت. (خميسي، 2015، ص68)

4-2- مرحلة ردة الفعل (تعامل مع الضغوط): تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، حيث تؤدي الى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في محاولة للتعامل مع هذه المتغيرات ويأخذ رد الفعل احد الاتجاهين إما المواجهة او الهروب وذلك في محاولة لتغلب عليها او الهروب والتخلص منها بسرعة، وذلك يعود الفرد الى حالة التوازن وإذ لم ينجح في ذلك ينقل الى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل او أصيب بالضغوط.

4-3- مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف: يحاول الفرد التكيف في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة اي تدهور او تطورات إضافية بالإضافة لمحاولة التكيف مع ما حدث فعلا، فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة الى حالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية. (حنفي وآخرون ، 2002، ص 183)

4-4- مرحلة التعب والإرهاك: ينتقل الفرد الى هذه المرحلة عندما يتعرض المصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولة التكيف، ويمكن الاستدلال على الوصول الى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

-الاستيلاء من جو العمل.

-الخفاض معدل الانجاز.

-التفكير في ترك الوظيفة.

-الإصابة بالأمراض النفسية مثل: النسيان المتكرر، الامبالاة، الاكتئاب.

-الإصابة بالأمراض العضوية : كقرحة المعدة، السكر وضغط الدم. (حنفي وآخرون ، 2002، ص 185)

5-النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية:

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الأفراد قصد إيجاد أساليب التعامل معها وفي ما يلي تقوم عرض البعض من هذه النماذج المستخدمة في إدارة الضغوط المهنية وهكذا تتفق التعاريف السابقة أن ضغوط مهنة التدريس تترجم على شكل حالة من الإنهاك النفسي الجسدي والمهني للمدرس التي تنعكس سلبا على أداء عمله وإلى إتقانه له نتيجة مواجهته لأنواع المختلفة من الضغوط:

5-1- نموذج مارشال: يحدد مارشال في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل كما يبين الأعراض الناتجة، عن ذلك وهناك أعراض خاصة بالفرد، والتي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب كما أن هناك أعراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلى العدوانية وتكرار الحوادث، ركز هذا النموذج النظري على تبيان أهم مصادر الضغوط المهنية وكيفية تأثيرها على الفرد وذلك بالتطرق لأهم أعراضها التي تؤثر على الفرد والمنظمة معا.

5-2- نموذج جبسون وآخرون: يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط العمل يوضح فيه جبسون وآخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للضغوط والآثار المترتبة عنها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وانخفاض في الإنتاج. (خوجة مليكة ، 2010، ص 72)

5-3- نموذج كوبر: يذكر كوبر أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط والتي تشكل خطرا يهدد في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة وفشل إستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف الضاغطة فإن ذلك يؤدي إلى بعض الأمراض كما يؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات. (خوجة مليكة ، 2010، ص 73)

5-4- نموذج Spielberg: تعتبر نموذج Spielberg في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده، فقد أقام نظريته على التمييز بين القلق كسمة، والقلق كحالة فقال أن للقلق شقين، سمة القلق أو القلق العصبي المزمن وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية، أما قلق الحالة فهو قلق موضوعي أو موقفية يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يربط Spielberg بين الضغوط وقلق الحالة، ويعتبر الضغوط الناتجة ضاغطة مسببا لحالة القلق ويستبعد ذلك عن القلق كسمة، حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق

أصلاً، كما اهتم Spielberg بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، ويجب تقييمها على أنها خطيرة أو مهددة، وتصبح سبباً لحدوث القلق . (وليد ، 2008، ص153)

5-5- نموذج Freud طبقاً لوجهة نظر Freud تنطوي ديناميات الشخصية على التفاعلات المتبادلة وعلى الصدام بين الجوانب الثلاثة للشخصية وهي الهو Id وهو الجانب البيولوجي للشخصية، والأنا Ego الجانب السيكولوجي للشخصية، والأنا الأعلى Super Ego ويعكس قيم ومعايير المجتمع، فاللهو تحاول دائماً السعي نحو إشباع المحفزات الغريزية ودفاعات الأنا تسد عليها الطريق، وبالتالي لا تسمح لهذه المحفزات والرغبات الغريزية الصادرة من الهو بالإشباع ما دام هذا الإشباع لا يتفق ولا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع ويتم هذا عندما تكون الأنا قوية، ولكن عندما تكون الأنا ضعيفة وتكون كمية الطاقة المستثمرة لديها منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والتهديدات ومن ثم لا تستطيع الأنا القيام بوظائفها ولا تستطيع تحقيق التوازن بين مطالب ومحفزات الهو ومتطلبات الواقع الخارجي، وعلى هذا تنتج الضغوط النفسية والمهنية. (الوافي، 2007، ص215)

5-6- نموذج Maslow: وضع Maslow الدوافع والحاجات على شكل هرم متدرج من الحاجات الفسيولوجية، مثل الجوع والعطش، ثم تأخذ في الارتفاع نحو حاجات نفسية أعلى، كالحاجة إلى الأمن والحب والتقدير الإيجابي وتحقيق الذات، ولا يمكن للفرد إشباع الحاجات العليا التي توجد في قمة الهرم دون إشباع الحاجات الفسيولوجية الأولية، التي توجد في قاعدة السلسلة الهرمية، وبذلك توصل Maslow الى أن أسباب الضغوط تنشأ نتيجة عدم إشباع الحاجات الفسيولوجية، مما يؤدي إلى شعور الفرد بالضغوط والفشل والإحباط. (عبد العظيم، 2006، ص 66)

6-أساليب معالجة الضغوط المهنية:

يمكننا أن نصنف أساليب معالجة ضغوط العمل الى صنفين أساليب فردية وأساليب تنظيمية.

6-1- الأساليب الفردية: وهو ما يستطيع الفرد استخدامه من أجل تخفيض مستوى التوتر أو الضغط عليه مثل برامج الرياضة والحماية الغذائية بغرض تحسين صحة العامل، فهي تساعد الجسم على مقاومة الأمراض المرتبطة بالضغط، كما يفترض أن الرياضة تؤدي الى تخفيض القلق المرتبط بضغط العمل أو على الأقل الى التهدئة.

6-2- الأساليب التنظيمية: وهو ما تستطيع المؤسسة استخدامه بغية تخفيض مستويات التوتر لفئة من العاملين أو لجميع العاملين في المؤسسة وتتمثل هذه الإجراءات في ما يلي :

– تحسين الموائمة المهنية: كثيرا ما تظهر ضغوط العمل عند أفراد يقومون بأعمال يكرهونها، لذلك تستطيع المؤسسة تفادي جزء كبير من الضغط للعاملين عن طريق رفع مستويات ملائمة الفرد لمهنته من خلال استخدام أساليب أفضل في الاختيار والانتقاء والتعيين. (رونالد ريجيو، 2013، ص406)

– تحسين برامج تدريب العاملين وتوجيههم: أحيانا يكون العاملون الجدد أكثر شعورا بالضغط بسبب عدم معرفتهم للوظيفة الجديدة مما يجعلهم غير قادرين على أداء وظائفهم بالمستوى الذين يريدون". وهنا تستطيع المؤسسة تخفيف مستويات الضغط من خلال تدريب العاملين على الأداء وتعريفهم بالمؤسسة.

– مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات: إحساس الفرد بعدم قدرته على التحكم في وظيفته يمكن أن يكون مصدر ضغط كبير، بالتالي تستطيع المؤسسة التخفيف من هذا الضغط عن طرق منح العاملين إحساسا بقدرتهم على التحكم في وظائفهم من خلال مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات الخاصة للعمل.

– القضاء على أسلوب الإدارة باستخدام العقاب: بمجرد ما يكون حدوث عقاب في المؤسسة يجعل العامل يشعر بتوتر شديد فإذا ما اتخذت أية مؤسسة خطوات لإزالة ما لديها من تنظيمات يراها العاملون على أنها مهددة وعقابية، فإن مصدر من مصادر الضغط يكون قد اختفى كما يساعد تدريب المشرفين على التقليل من استخدام أساليب العقاب في الإدارة على التحكم في مصادر الضغط.

– تحسين الاتصال داخل المؤسسة: كثير من العمال يشعرون بضغط شديد داخل العمل بسبب وجود صعوبات في الاتصال مع بعضهم البعض، ولهذا فإن إنشاء نظام اتصال داخل المؤسسة وتدعيمه، يعني تجنيب العاملين ضغطا كبيرا. (رونالد ريجيو، 2013، ص407)

ثانيا: الضغوط المهنية لدى الأساتذة.

1- مفهوم الضغوط المهنية لدى الأساتذة:

من خلال البحث والدراسة في موضوع الضغوط المهنية لدى الأساتذة سواء في الدراسات السابقة أو الكتب تبين أن عددا قليلا من الباحثين تناول هذا الموضوع، وأغلبهم ركز على البيئة الداخلية لعمل الأستاذ، وأهمل البيئة الخارجية وتأثيرها عليه لما لها من تأثير مباشر على أداء، وزيادة مستوى الضغوط المهنية لديه، وعلى العموم تعرف بأنها: حالة من الإجهاد النفسي والبدني تنتج عن الأحداث المزعجة أو المواقف المحيطة به وهذا بدوره يصاحبه بعض الانفعالات غير السارة مثل: التوتر، الإحباط والغضب. (المشعان، 2000، ص307)

وتعرف أيضا على أنها اختلال وظيفي في المؤسسة وهذا الاختلال يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وضعف الأداء وانخفاض مستوى الفاعلية. (حسن، 2008، ص163)

مما سبق من تعاريف يمكن تعريف الضغوط المهنية لدى الأساتذة أنها مجموعة من العوامل المتفاعلة والمؤثرة على أداء الأساتذة داخل البيئة المدرسية مما يؤدي إلى عدم التوافق مع مهنتهم التعليمية. (عمرون سليم، 2018، ص524) ويعرف أيضا بأنه إدراك المدرس بان متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكانيته 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 مهارات وخبراته في التدريس. (طه عبد العظيم، 2006، ص216).

2- أسباب الضغوط المهنية لدى الأساتذة:

من الأسباب التي تجعل مهنة التدريس ضاغطة لدى الأساتذة هي:

2-1- أسباب نفسية: تعرض الأستاذ إلى لوم الذات وتأنيب الضمير خاصة إذا كان الأستاذ حي الضمير ولا يستطيع المواءمة بين قدراته النفسية والجسمية والمستوى الذي يريد أن يصل إليه من الناحية المهنية، فيضطر بعض الأساتذة إلى إخفاء مشاعرهم الحقيقية واصطناع اتجاهات لا تتفق مع هذه المشاعر فقد يتظاهر أمام تلاميذه بالثقة والمرح بينما هم في الواقع يعانون من الخوف والضعف. (محمد شحاته، 2015، ص273)

2-2- أسباب اجتماعية:

الأستاذ موضع الملاحظة والمراقبة من جهات عدة، من التلاميذ ومن أولياء الأمور ومن الموجهين ومن إدارة المؤسسة التربوية، ويستحيل عليه إرضاء هذه الأطراف جميعاً، في بعض الأحيان يكون الأستاذ كبش فداء أو شمعة يعلق عليه التلاميذ فشلهم في التحصيل الدراسي رغم أن هذا الأمر راجع في بعض الأحيان إلى تقاعسهم واهمالهم، وحتى الأولياء يشاركونهم في بعض الأحيان هذا الموقف، يضطر الأستاذ إلى القيام بأدوار متناقضة، فمثلاً عندما يصاحب التلاميذ في رحلة ترفيهية فإنه يشاركونهم في هذا النشاط الترفيهي مما يضيف على علاقته بهم روح الصداقة والحب، ولكنه في اليوم التالي قد يكون مطالباً أن يتخذ من نفس هؤلاء التلاميذ موقفاً صارماً في القسم بغرض ضبط الدرس أو يضطر إلى معاقبة أحدهم في بعض الأحيان.

2-3- أسباب تربوية: ازدحام الأقسام الدراسية بالتلاميذ، وهذا الازدحام يستهلك جزءاً كبيراً من الطاقة لدى الأساتذة، سواء كانت نفسية أو جسمية، بحيث يقل عطاؤهم في العملية التدريسية وينصرف جهدهم إلى أعمال روتينية مثل: تصحيح كرايس التلاميذ، وتسجيل علاماتهم في السجلات الخاصة لذلك، وغيرها من الأعمال. (محمد شحاته، 2015، ص274)

3- مستويات الضغوط المهنية لدى الأساتذة:

لا ينظر إلى الضغوط المهنية في غالب الأحيان أنها سلبية بكافة جوانبها، فالضغوط تحدث الكثير من الإيجابيات إذا تمثلت في مستوى الضغوط الإيجابية فهي تعطي إحساساً بالقدرة على إنجاز الأعمال السريعة والحاسمة وتعتبر بمثابة حوافز إيجابية لما لها من تأثير نفسي وإيجابي على صحة الفرد، وتم تقسيم مستويات الضغوط إلى ثلاثة أقسام وهي:

3-1- المستوى المرتفع: وهي من الضغوط السلبية التي تشعر الأستاذ بتراكم العمل عليه، وتسبب انخفاضاً في روحه المعنوية، وتولد ارتباكاً عنده، وتشعره بالفشل والتشاؤم. (هيجان، 1998، ص11)

3-2- المستوى المقبول: وهي من الضغوط الإيجابية والتي يشعر بها الأستاذ بالمتعة في العمل، وعلى قدرته الفائقة على حل المشكلات، وتتميز بأنها تعطي شخصية حيوية ونشطة للأستاذ، والقدرة على التفكير بالتركيز على حل المشكلات وخاصة مشكلات التلاميذ.

3-3- المستوى المنخفض: وهي من الضغوط السلبية والتي تشعر الأستاذ بالإجهاد والإحباط، وتسبب له الشعور بالضعف، وبما أن الأستاذ لا يمكنه أن يتجنب الضغوط، فعليه أن يواجهها ويتصدى لها قبل وقوعها، والاستفادة منها وتوجيهها التوجيه السليم، وذلك عن طريق إقامة نوع من التوازن بين متطلبات الحياة وقدرة الفرد الفعلية، لذلك عليه أن يعرف حجم العمل الذي يقف عند حدود مقدرته ولا يتعداه والشكل التالي يبين العلاقة بين مستويات الضغوط والأداء. (هيجان، 1998، ص13)

4-مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة:

إن مصادر الضغط لدى المعلم تنبع من المهنة التي يقوم فهي تتعلق بشروط عمله وموقفه منهم، وموقف الآخرين، وفرصة الحياة أمامه وأمام الآخرين وحدود دخله، وعلاقته بالإدارة التي يعمل لها لصالحها، وبالإضافة إلى ذلك أن المعلم في أكثر الأوقات واتصال مع العقول غير ناضجة، ومع مستويات معرفية متفاوتة، ومشكلات تعود إلى أعمار تقع دون عمره، وأنه يحمل باستمرار أعباء غيره، ويعالج باستمرار دوافع مختلفة ومتنافرة ويلاقي أشكالاً من التفرد ضمن الكثرة، ويعايش باستمرار التناقض الذي يميز المجتمع ويجد صعوبة في الكيفية بين دوره كمحافظ على أشكال الماضي وخلق أشكال جديدة من العادات. (ابن الطاهر بشير، 2003، ص 132)

ويعتبر ديكنيزو وروبينز الهيكل التنظيمي مصدراً للضغوط داخل المدرسة، فالقواعد الزائدة، وقلة فرص المشاركة للأفراد العاملين في عملية صنع القرار داخل المدرسة تؤدي إلى وجود نوع من التوتر للضغط بين العاملين وإدارة المدرسة، أما عن المناخ التنظيمي السائد في المدرسة فإنه يعتبر غير صحي وغير محفز على تحسين الأداء نظراً لشيوع السلبية واللامبالاة والخوف والحذر بين الأفراد العاملين داخل المدرسة، وعدم قدرتهم على التواصل وينعكس ذلك على أداء المنظمة بالسلب نتيجة وجود بعض الضغوط السائدة في المدرسة. (طه عبد العظيم، 2006، ص 228)

- كما توصلت دراسة "باهي" سلامي (2007) إلى تبيان مصادر رئيسية للضغوط المهنية لدى المدرسين في ثلاث محاور وهي: مصدر ضغوط أعباء المهنة، مصدر ضغط السياسة التعليمية، مصدر ضغط المكانة الاقتصادية. (باهي سلامي، 2007، ص 90)

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

-المصادر التنظيمية وطبيعة العمل : تتمثل في متطلبات العمل الزائد غموض وعبئ الدور، وعدم الإستقرار الوظيفي وعدم الترقية في المهنة، ظروف العمل السيئة وتوتر العلاقات في العمل وتعدد المسؤوليات وعدم وضوحها وغياب المساندة الاجتماعية وعدم وضوح الأهداف والسياسات في بيئة العمل.

-خصائص ونمط شخصيات الفرد العامل: والتي تتمثل في نقص قدراته وإمكانياته للقيام بالعمل وتحقيق التوافق المهني.

-أحداث الحياة والمشكلات الأسرية: وهي عبارة عن مجموعة من المشاكل والصعوبات التي يعانيها الفرد داخل الأسرة أو خارجها.

-البيئة المادية للعمل: تتمثل في عوامل الإضاءة، درجة الحرارة والضوضاء، ومدى صلاحية الحجرات وتجهيزاتها المختلفة قصد تحقيق الراحة النفسية (طه عبد العظيم ، 2006 ، ص 219)

5-أثار الضغوط المهنية على الأساتذة:

5-1- أثار الضغوط المهنية على المستوى المدرسي :

- الغياب والتأخر عن العمل : ضغوط العمل تؤدي الى انخفاض مستوى الولاء للمدرسة وانخفاض مستوى الروح المعنوية، والتأخر عن العمل، فزيادة الضغوط المهنية تؤدي الى ترك العمل هروبا من الضغوط المختلفة . يعود د أساسا إلى عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل أو المدرسة.

- ضعف الاتصالات: إن مستوى الضغوط المرتفع من ضغوط العمل يؤثر على نمط وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المدرسة، وكلما زاد غموض الدور وصراعه أدى ذلك الى زيادة معدل الضغوط التي يترتب عنه تدهور الجانب العلائقي في المدرسة وتوكيد الكراهية وعدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد والغيرة والصراع بين الزملاء.

- اتخاذ القرارات الخاطئة: إن اضطراب العلاقات في العمل وإسداد قنوات الاتصال بين المدرسين يؤدي الى عدم الموضوعية في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية، نتيجة تعرض المدرس لحالة عدم الاتزان، وبالتالي يتم اتخاذ مختلف القرارات بصورة خاطئة هذا ما يؤدي الى نتائج سلبية ووخيمة سواء على المدرس أو على المدرسة بصفة عامة. (خوجة مليكة ، 2010، ص 92)

5-2- آثار الضغوط المهنية على مستوى الفرد :

- **الآثار النفسية :** يترتب احساس الفرد بتزايد الضغوط في العمل الى حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تؤثر على التفكير وعلى علاقة الفرد بغيره، ومن أهم تلك الآثار النفسية الشعور بالحزن، والكآبة، القلق، عدم التركيز ، صعوبة في التعبير، التردد واللامبالاة وهذه النتائج تكون معوقة جدا للمدرسة.

- **الآثار الفيزيولوجية :** يتعرض الفرد بسبب الضغوط الى مختلف السايكوسوماتية وهي أمراض جسمية نفسية المنشأ باعتبارها أن الضغط النفسي هو المسبب لها ويرجع ذلك إلى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة من أكثر الأعراض التي تظهر على المدرسين تتمثل في ألآم الرأس، فقدان الوزن إرتفاع ضغط الدم الالتهاب الفيروسي، التعب المزمن، واضطراب الجهاز الهضمي. (خوجة مليكة ، 2010، ص 93)

6- أساليب مواجهة الضغط لدى الأساتذة:**6-1- أساليب للتكيف والوقاية من الضغوط:**

هذه الأساليب يتبعها الفرد لمواقف الضاغطة حيث أنها تساعده على التكيف والسيطرة على هذه المواقف كما أنها تمكن الفرد من مواجهة ضغوط المقبلة وهذه الأساليب يراها "chairman" كما يلي:

- **التعايش مع الضغوط:** يتطلب ذلك تفهما لنوع الضغوط وأثارها وعلاقتها بسلوك الفرد ويمكن إتباع هذه الطريقة في زمن قصير ولكنها لاتعتبر صحية في زمن طويل .

- **الانسحاب من المواقف الضاغطة:** يفضل بعض العمل الانسحاب من موقف الضغط، ويمكن إتباع الطريقة في زمن قصير ولكنها لاتعتبر صحية في زمن طويل .

- **الانسحاب من المواقف الضاغطة:** يفضل بعض العمل الانسحاب من موقف الضغط وذلك لصعوبة التعامل معها أو لعدم مناسبة طرق أخرى، وقد يظهر ذلك في أخذ إجازة عارضة أو الذهاب مشيا على القدمين إلى المنزل وحيدا أو النوم أثناء العمل، ويصل الانسحاب إلى قيمته فيسعى الفرد إلى تغير وظيفته أو العمل الذي يعمل فيه أو تغيير زملاء أو العلاقات داخل العمل.

-تفسير علاقة الفرد بالضغوط: ويعني هذا إلى تفسير أنماط العلاقات بينه من عناصر العمل التي تسبب التوتر والضغوط، قد يكون زملاء أو المرؤوسين أو العمل نفسه فطريقة أداء الفرد السوي والقادر على تحديد أو تغيير شكل العلاقات مع هذه العناصر بشكل يحقق السيطرة والتكيف مع الضغوط.

- تقبل الموقف وتخفيف الظروف: وهنا يتقبل الفرد الضواغط وما تحدثه من الضغوط، ويحدث هذا غالبا لعدم إمكانية تغير الموقف وهناك أساليب تخفض من درجة الضغط مثلا: الراحة الجسمانية، التأمل، التركيز، التمرينات الرياضية، التحدث مع الأصدقاء وإستشارة في مجال الضغوط. (كراجي فاطمة، 2022، ص42)

6-2- علاج الضغط: يمكننا أن نصف أساليب والأدوات الكثيرة المصممة من أجل معالجة ضغط العمل أو المساعدة على تحمله إلى فئتين:

- الأساليب الفردية: وهو ما يستطيع الفرد استخدامه من أجل تخفيض مستوى التوتر والضغط عليه، حيث تم أساليب من أجل تغيير أنماط سلوكية للعاملين أو من أجل تغيير حالتهم النفسية أو الفيزيولوجية ، ومن تصميم أشهر هذه الأساليب برامج الرياضة بغرض تحسين صحة العاملين. (رونالدي ، 1999 ، ص303)

-الإسترخاء: تهدف أساليب الاسترخاء إلى إعادة التوازن والراحة والنشاط الذي يتحقق إما بطريقة فيزيولوجية وتسمى أسلوب من الخارج إلى الداخل أو من خلال التركيز على داخل الجسم (صورة رمزية أو نفسية).

-التأمل: يختار الفرد وضعا مريحا ويحاول أن يتخلص من أفكار المتضاربة في ذهنه ثم يقوم باختيار كلمة يرددها بعد مرة، وهدفها الوصول للإسترخاء التام والعميق.

- ممارسة الرياضة بشكل منتظم:

تعتبر من الوسائل الفعالة لتقليل من الضغوط ولكي تكون فعالة يجب أن تدور حول الرياضيات الخفيفة التي لا تتطلب عملا مكثفا من الرئتين والقلب، كم يجب أن تمارس بشكل منتظم وبفترة زمنية تتراوح من (10-30) دقيقة لكل مرة على أقل 03 مرات أسبوعيا وتشير الدراسات ضمن هذا الإطار إلى أن التأثير الرئيسي للممارسة المنتظمة هو الحماية ضد أمراض القلب والتوتر الزائد، ويضاف ذلك أن التمرين المنتظم ينمي الثقة بالنفس والنشاط والرغبة في الحياة هي عناصر مهمة في علاقة الشخص مع الآخرين في المجتمع. (عسكر، 2005، ص 98)

-نظام صحي غذائي:

في ضوء الحقائق فإنه من الصعب أن يقلل الفرد من أهمية الغذاء للصحة العقلية و الجسدية للإنسان، وبصورة عامة ينصح المتخصصون بتناول المجموعات الغذائية بشكل معتدل، مع تقليل اللحوم وكما ينبغي الإبتعاد عن المواد الغذائية الإصطناعية، و تقليل من المنبهات والإمتناع عن التدخين. (حمدي، 2008، ص 179)

خلاصة:

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية وبالتحديد لدى المدرسين مسألة جديرة بالدراسة والبحث نظرا لارتباطها بالمستقبل وهو الإعداد والتكوين فالضغوط المهنية التي يواجهها المدرس تعتبر بمثابة حاجزا وعائقا يحول دون تبليغ رسالته على أكمل وجه، فمعاناة المدرس مؤشر من مؤشرات اختلال النظام التربوي باعتباره منفذ مبرمجة على أرض الواقع. لهذا فإن عمل المدرس في جو مليء بالمشاكل والصراعات يؤدي حتما الى آثار نفسية تنعكس على أدائه الوظيفي وحبه لمهنته وضعف مردوده التربوي.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

1- منهج الدراسة.

2- حدود الدراسة.

3- مجتمع الدراسة.

4- الدراسة استطلاعية.

5- عينة الدراسة.

6- خصائص عينة الدراسة.

7- أداة الدراسة.

8- الأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد التطرق للجانب النظري والتفصيل فيه، سنعرج الآن إلى الجانب الميداني الذي يحتوي على الإجراءات المنهجية العلمية ابتداء من توظيف المنهج المناسب، وسلامة اختيار العينة الممثلة للمجتمع الأصلي وملائمة الطرق أو الأساليب الإحصائية التي يستدل بها للإجابة على تساؤلات الدراسة. وهذا ما سيتم عرضه من خلال هذا الفصل.

1-منهج الدراسة:

إن المنهج هو عبارة عن مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة العلمية، أي أنها الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة، ويعرف بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نجهلها، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين، والمناهج أو طرق الدراسة تختلف بالاختلاف طبيعة المواضيع، ولهذا توجد عدة أنواع من المناهج العلمية. (بوحوش، 1995، ص 43)

وإن اختيار المنهج في أي دراسة علمي مرتبط بطبيعة المشكلة محل الدراسة فهي التي تفرض على الباحث ذلك، وبما إن موضوع يتناول دراسة علاقة فرط الحركة بدافعية التعلم لدي أطفال الروضة فإن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب لدراسة هذا الموضوع، حيث يركز على استخدام الطرق الارتباطية التي تهدف إلى استكشاف حجم ونوع العلاقات البيانات بمعنى إلى أي حد ترتبط المتغيرات والي أي حد تطابق المتغيرات مع بعضها البعض ارتباطا تاما أو جزئيا موجبا كان أو سالبا. (دويدار، 2007 ص 83)

2-حدود الدراسة:

2-1-الحدود المكانية: لقد تم إجراء هذه الدراسة على مستوى كل من مدرسة الأطفال المعوقين سمعيا ومدرسة الشهيد بن رمضان الدين ومدرسة الرواني معمر ومدرسة بلمختار سليمان.

2-2-الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2024/2023 وذلك ابتداء من شهر مارس 2024 إلى غاية شهر ماي 2024.

3-مجتمع الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة تكونت من (40) أستاذ وأستاذة منقسمين الى (20) أستاذ وأستاذة للتعليم المتخصص (الصم البكم) و (20) أستاذ وأستاذة للتعليم العادي.

4-الدراسة استطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية "الخطوة الأولى التي تسبق الاستقرار النهائي على خطة الدراسة، ويفضل القيام بهذه الدراسة الإستطلاعية على عدد محدود من الأفراد" (رجاء أبو علام، 2014، ص87). فهي تعد من الناحية المنهجية مرحلة تمهيدية قبل التطرق للدراسة الأساسية لأي بحث علمي، ويلجأ إليها للكشف عن الجو العام داخل مجتمع البحث، وتعتبر مرحلة تجريبية بقصد اختبار مدى صدق وثبات الأدوات المستخدمة في البحث وصلاحيتها لقياس ما وضعت من أجل قياسه.

وفي دراستنا الحالية قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من أساتذة التعليم المتخصص (اساتذة المعوقين سمعيا) وأساتذة التعليم العادي، طبقنا فيها مقياس الضغوط المهنية، على عينة استطلاعية مكونة من (30) أستاذ وأستاذة، تم اختيارهم بشكل عشوائي، وذلك لحساب صدق وثبات أدوات الدراسة.

5-عينة الدراسة:

تم اختيار العينة بطريقة عنقودية فكان عدد عينة الدراسة (40) أستاذ وأستاذة، حيث تعرف العينة العنقودية على أنها نوع من أنواع العينات العشوائية، وتعتمد على تقسيم التجمعات السكانية الكبيرة إلى عدة مجموعات بهدف تسهيل جمع بيانات البحث وتحليلها، ومن ثم يأخذ الباحث عينات عشوائية من المجموعات الفرعية بالاستعانة بأنواع أخرى من العينات، ويتم تقسيم السكان إلى مجموعات بناءً على سمات متجانسة تُخدم هدف الباحث، مثل العمر أو الخلفية أو مكان السكن، وما إلى ذلك. (Cluster Sampling, 2022, p 01).

6- خصائص عينة الدراسة.

6-1- وصف عينة الدراسة حسب الفئة:

| النوع | أساتذة الصم البكم | أساتذة المدرسة العادية | المجموع |
|----------------|-------------------|------------------------|---------|
| التكرار | 20 | 20 | 40 |
| النسبة المئوية | %50 | %50 | %100 |

الجدول رقم (01) يبين توزيع افراد العينة حسب الفئة التي تدرس:

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01) أن أساتذة الصم البكم بلغ عددهم (20) أستاذ وأستاذة بنسبة (50%)، في حين بلغ عدد أساتذة المدرسة العادية (20) أستاذ وأستاذة بنسبة (50%).



يتضح من خلال الدائرة النسبية أن عدد أن أساتذة الصم البكم بلغ عددهم (20) أستاذ وأستاذة بنسبة (50%)، في حين بلغ عدد أساتذة المدرسة العادية (20) أستاذ وأستاذة بنسبة (50%).

7-أداة الدراسة:

7-1-مقياس الضغوط المهنية: لجمع بيانات الدراسة قام الباحثان (د/ عواد شديفات ود/ جعفر وصفي أبو صاع) 2019 بتطوير مقياس الضغوط المهنية من خلال الاطلاع على الدراسات والبحوث التي تناول الضغوط المهنية مثل دراسة بدران (2017) ، وتكوّن المقياس في صورته النهائية من (21) فقرة، تم تدرجها وفق مقياس (ليكرت) خماسي التدرج (أوافق بشدة: 5، أوافق: 4، محايد: 3، غير موافق 2 غير موافق بشدة: 1) ، وقد بلغت الدرجة الكلية على المقياس (105) في حين أقل درجة على المقياس (21).

7-2-صدق المقياس: ومن أجل التحقق من صدق المقياس، قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين ، وقد بلغ عددهم (12) عضو هيئة تدريس في الجامعات الفلسطينية، وقد تم الأخذ بتعدلاتهم وآرائهم في حذف فقرتين، وإعادة صياغة الفقرات وتعديلها التي أجمع عليها أكثر من (80%) من المحكمين بأنها ملائمة ومناسبة من حيث الصياغة، لتصبح (21) فقرة، ثم قام الباحثان بالتحقق من صدق البناء للمقياس من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (2) يوضح نتائج ذلك. (عواد شديفات، جعفر وصفي أبو صاع، 2019، ص62)

جدول رقم (02) معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية.

| الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط |
|--------|----------------|--------|----------------|
| 01 | 0.649 | 12 | 0.633 |
| 02 | 0.684 | 13 | 0.536 |
| 03 | 0.558 | 14 | 0.627 |
| 04 | 0.549 | 15 | 0.779 |
| 05 | 0.489 | 16 | 0.682 |
| 06 | 0.508 | 17 | 0.667 |
| 07 | 0.593 | 18 | 0.637 |
| 08 | 0.456 | 19 | 0.744 |
| 09 | 0.568 | 20 | 0.557 |

| | | | |
|-------|----|-------|----|
| 0.688 | 21 | 0.588 | 10 |
| | | 0.652 | 11 |

•• دالة عند (0.01)

يتضح من الجدول رقم (02) أن جميع معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يعزز صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

6-2- ثبات المقياس: للتحقق من ثبات المقياس تم تطبيقه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ألفا ومن خارج عينتها، وبعد جمع البيانات تم استخراج معامل كرونباخ وبلغت قيمته (0.91) وبطريقة التجزئة النصفية وبلغت قيمته (0.89). مما يدل على أن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من الثبات. (عواد شديفات، جعفر وصفي أبو صاع، 2019، ص63)

8- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

8-1- تعريف الصدق:

يعرف الصدق على أنه صلاحية الأداة لقياس ما وضعت من أجل قياسه وصدقها في قياس السمة أو السمات التي يريد الباحث قياسها فعندما يكون الغرض قياس التحصيل في مادة معينة فإن صدق الأداة يعني أن الأداة صالحة لقياس التحصيل في تلك المادة وتوفير البيانات اللازمة عن التحصيل، فالصدق يعني أن يكون المقياس صالحاً لقياس الظاهرة أو السمة التي يراد قياسها". (عطية، 2009، ص 108)

8-1-1- حساب الصدق لمقياس الضغوط المهنية:

لحساب صدق مقياس الضغوط المهنية قمنا بتحليل بنود المقياس عن طريق التناسق الداخلي أو ما يمكن تسميته بصدق المحتوى، وذلك بحساب ارتباط درجات كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، وهذا بعد طرح درجات هذه العبارة عن الدرجة الكلية، فتحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (03) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس

| الرقم | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------|----------------|---------------|
| 1 | 0.63 | 0.01 |
| 2 | 0.70 | 0.01 |
| 3 | 0.61 | 0.01 |
| 4 | 0.59 | 0.01 |
| 5 | 0.58 | 0.01 |
| 6 | 0.84 | 0.01 |
| 7 | 0.64 | 0.01 |
| 8 | 0.41 | 0.01 |
| 9 | 0.90 | 0.01 |
| 10 | 0.59 | 0.01 |
| 11 | 0.61 | 0.01 |
| 12 | 0.58 | 0.01 |
| 13 | 0.43 | 0.01 |
| 14 | 0.44 | 0.01 |
| 15 | 0.66 | 0.01 |
| 16 | 0.50 | 0.01 |
| 17 | 0.75 | 0.01 |
| 18 | 0.81 | 0.01 |
| 19 | 0.59 | 0.01 |
| 20 | 0.82 | 0.01 |
| 21 | 0.56 | 0.01 |

يتضح من خلال الجدول رقم (03) ان درجات التناسق الداخلي للمقياس تراوحت ما بين (0.90) كحد اعلى و(0.41) كحد أدنى ، وجميعها دالة احصائيا عند مستوى (0.01).

8-2- حساب الثبات لمقياس الضغوط المهنية

8-2-1- تعريف الثبات:

إن كلمة الثبات قد تعني الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت درجته شيئاً من الاستقرار كما أن الثبات قد يعني الموضوعية، بمعنى أن الفرد يحصل على نفس الدرجة مهما اختلف الباحث الذي يطبق الاختبار أو الذي يصححه وفي هذه الحالة يكون الاختبار الثابت يقدر الفرد تقديراً لا يختلف في حسابه اثنان. (المشهداني 2019، ص 169)

8-2-2- حساب الثبات لمقياس الضغوط المهنية:

استخدم الباحث معامل الفا كرونباخ لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع بنود المقياس ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (04) بين قيمة معامل الفا كرونباخ للمقياس

| الابعاد | عدد العبارات | الفا كرونباخ |
|---------|--------------|--------------|
| الكلية | 21 | 827.0 |

يلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان قيمة الفا كرونباخ بلغت (0.782) وهي قيمة مرتفعة تعبر على ان اداة الدراسة الحالية تتميز بثبات عال يجعلها صالحة للاستعمال بكل اطمئنان لتحقيق اهداف الدراسة الحالية.

9- الأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة:

قصد الوصول لأهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة هذه البيانات، و ذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" النسخة رقم 26 بالاستعانة ببرنامج المجدول Excel في التحليل و استخراج الرسوم البيانية، و في محاولة منا للوصول لنتائج دقيقة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1- لتحديد الاتساق الداخلي لاداة الدراسة معامل ارتباط بيرسون.

2- لتحديد معامل الثبات لاداة الدراسة معامل الفا كرونباخ

3- لتحديد التوزيع الطبيعي اختبار كولمنجروف_سمرنوف

4- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمعرفة مستوى الضغوط المهنية

5- اختبار t text لمعرفة الفروق في الضغوط المهنية بين أساتذة المدرسة العادية ومدرسة المعوقين سمعيا.

خلاصة الفصل.

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، فقمنا باستخدام المنهج الوصفي وتطرقنا فيه إلى عينة الدراسة والدراسة الاستطلاعية وأدوات الدراسة المستعملة وهي الاستبيان الخاص بالضغوط المهنية، وفي الأخير تطرقنا إلى الخصائص السيكمومترية والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- اختبار التوزيع الطبيعي

2- عرض ومناقشة الفرضية الأولى.

3- عرض ومناقشة الفرضية الثانية.

4- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة.

6- الاستنتاج العام.

7- المقترحات والتوصيات.

تمهيد:

بعد ان عرجنا على فصل الاجراءات المنهجية سنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، وصولاً إلى استنتاج عام خاص بدراستنا يتضمن أهم ما جاء في هذا الفصل، تليه خاتمة للدراسة تلخص كل ما تناولناه في بحثنا.

1- إختبار التوزيع الطبيعي :

لغرض التحقق من التوزيع الطبيعي لنتائج الدراسة الحالية تم إجراء اختبار (Kolmogorov- Smirnov) حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي اذا كانت مستوى المعنوية لأبعاد الدراسة أكبر من 0.05.

الجدول رقم (05) : اختبار التوزيع الطبيعي

| Sig | درجة الحرية | Kolmogorov- Smirnov | البعد |
|-------|-------------|---------------------|-------------------------------------|
| .200* | 20 | .117 | معلمي مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً |
| .200* | 20 | .124 | معلمي المدرسة العادية |

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (05) ان اختبار كلمقروف سميرنوف دال عند 0,200 * وهي قيمة أكبر من 0,05 بمعنى ان البيانات تتبع التوزيع الاعتمادي وعليه فإننا نختار الاساليب الاحصائية البارمترية لتحقيق من نتائج الفرضيات.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.

تنص الفرضية الأولى على أنه توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية بين معلمي مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً ومعلمي المدرسة العادية.

الجدول رقم (06) يبين دلالة الفروق (ت) بين معلمي المدرسة العادية و الصم البكم لمتغير الضغوط المهنية.

| المجموعات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | الدلالة الاحصائية |
|-------------------------------------|-------|-----------------|-------------------|-------------|--------|---------------|-------------------|
| معلمي مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً | 20 | 61.65 | 7.65 | 39 | 1.638 | .598 | غير دال |
| معلمي المدرسة العادية | 20 | 57.45 | 8.53 | | | | |

يتضح من الجدول رقم (06) أن متوسط درجات معلمي مدرسة الصم البكم على اختبار مستوى الضغوط المهنية يقدر ب (61.65) بانحراف معياري (7.65)، وهي قيمة أكبر من المتوسط الحسابي لمعلمي المدرسة العادية والتي تقدر ب (57.45) بانحراف معياري (8.53)، ولمعرفة ما اذا كان هذا الفرق بين معلمي المدرسة العادية ومدرسة الصم البكم حقيقي ام يعود الى الصدفة فقد تم المقارنة بينهما باعتماد الاسلوب الاحصائي (ت)، حيث يشير الجدول (06) الى ان قيمة " ت " المحسوبة على المقياس كله قد بلغت (1.638) و هي غير دالة مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي المدرسة العادية ومدرسة الأطفال المعوقين سمعياً في مستوى الضغوط المهنية، مما يعني رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية بين معلمي مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً ومعلمي المدرسة العادية، ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية بين معلمي مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً ومعلمي المدرسة العادية.

2-2- تفسير ومناقشة الفرضية الاولى:

يتضح من خلال الجداول رقم (06) أنه لا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية بين معلمي مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً ومعلمي المدرسة العادية يمكن أن نفسر هذه النتيجة على ان كلا من اساتذة التعليم المتخصص وأساتذة التعليم العادي يتلقون نفس التكوين ويطبقون نفس البرنامج والمنهاج الدراسي ويخضعون لنفس القوانين والشروط مثل الحجم الساعي ونفس طريقة المتابعة من قبل المفتشين وحتى نفس طريقة التثبيت في المنصب الخ من التشابه في ظروف العمل، إلا أنه و من خلال النتائج نلاحظ أن الفروق حسب المتوسطات الحسابية بين أفراد العينتين تميل الى معلمي مدرسة الصم البكم على حساب معلمي المدرسة العادية ويرجع ذلك لعدة أسباب نذكر منها إن معلم التربية

الخاصة يواجه فئة من المجتمع قد يصعب على البعض فهمها او التواصل معها وخاصة ان طريقة التدريس عند أساتذة الصم البكم تعتمد على لغة الاشارة والتي يصعب على الجميع تطبيقها ومن هنا يحس الأستاذ ببعض الاحباط واليأس لعدم اتقانها، وذلك بأن التعلم الفعال للأطفال من ذوي الاعاقة السمعية يتطلب وجود معلم متمكن لديه العديد من الكفايات التي تؤهله للوصول الى مستوى مناسب من الأداء من أجل أن يكون قادر على ممارسة كافة ادواره عند التدريس للأطفال الصم على نحو افضل ولأن اي قصور في تلك الكفايات او بعضها سيؤثر بصورة سلبية على اداء المعلم، بالتالي عدم بلوغ الاهداف المنشودة الكامنة خلف تربية ذوي الاعاقة وبالتالي تظهر عليه مؤشرات الضغوط المهنية، ويمكن أن نفسر هذه النتيجة بناء على دراسة قحقوق (2017) على أن سلوك الطلاب الفوضوي هو عامل أساسي في تطور الضغط، ولكن نقص الدعم من الزملاء، والعمل في الخاصة، وارتفاع مستويات متطلبات العمل، وعدم كفاية التدريب قد ارتبطت على نحو تنافسي بالضغط والاحتراق. (قحقوق، 2017، ص533)، أشار اشار (عبدات، 2002) الى ان معلم التربية الخاصة حاصة معلمي الأطفال المعوقين سمعيا يعتبرون اهم ركن بالعملية التعليمية واي معوقات قد تعترض عمله تحول دون ادائه التعليمي على النحو الافضل بل تؤدي بشكل مباشر الى احساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته اتجاه الاجيال التي يعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه. (عواد، 2004، ص4).

ويمكن أن نرجع أسباب هذه النتيجة الى متغير الظروف الأروغونومية والفيزيقية حيث انها تؤثر بشكل كبير على الضغوط المهنية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. على سبيل المثال، تصميم فصول الصف الملائمة لاحتياجات الطلاب، وتوفير التجهيزات والمعدات اللازمة، وضمان وجود دعم فني وإداري ملائم يمكن أن يقلل من الضغوط ويساهم في تحسين البيئة العملية للمعلمين والطلاب، ونجد أن الظروف الفيزيائية تلعب دورا هاما في تحديد مستوى الراحة والرفاهية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ويتضح ذلك من خلال الفصول الصفية التي تفتقر إلى التجهيزات اللازمة مثل الكراسي المريحة، والمساحات المناسبة للتحرك، قد تزيد من التوتر والإرهاق لدى المعلمين أثناء التدريس. كذلك، البيئة الفيزيائية الغير مناسبة مثل الضوضاء الزائدة أو التهوية السيئة يمكن أن تزيد من مستوى الإجهاد وتقلل من فعالية التدريس. لذا، تحسين الظروف الفيزيائية في المدارس والفصول الصفية يمكن أن يساهم في تقليل الضغوط المهنية وتحسين أداء المعلمين وتجربة التعلم لدى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويمكن أيضا أن نفسر هذه النتائج أيضا على ان اسباب ارتفاع الضغوط المهنية لدى اساتذة الصم البكم يمكن ان تتمثل في بعض المتغيرات مثل العلاقات مع خصائص الطلبة وظروف العمل، المناهج، الأدوات، الوسائل المستعملة

في التدريس والتي بسبب غلاءها تفتقرها بعض المدارس، وجاءت نتائج دراستنا موافقة لنتائج دراسة دراسة الفاعوري فايزة عبد الكريم (1990) بعنوان الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة، فقد كانت نتائجها أن أن ظروف العمل والمنهاج يؤثر بالسلب على سيرورة العملية التعليمية. (مهدي، كوثر، 2020، ص14)

وجاءت نتيجة دراستنا موافقة دراسة رشيد الكخن (1997) بعنوان الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في الضفة الغربية بالأردن، والتي كانت نتائجها على أن السمات الشخصية للمعلم، والعلاقات مع الأهالي، فالعلاقات مع الإدارة، ثم المناهج فالنمو المهني والمكانة الاجتماعية، يليها ظروف العمل مع المعاقين، ثم عبء العمل، والعلاقات مع الزملاء. (رشيد الكخن، 1997، ص01)

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.

تنص الفرضية الثانية على أن هناك ضغوطات مهنية مرتفعة لدى اساتذة صغار الصم البكم، وللتحقق من صحة هذه الفرضية ولتفسير الاستجابة على مقياس الضغوط النفسية لدى معلمي الصم البكم تم حساب المتوسطات الحسابية للمقياس ومن تم اعتماد المتوسطات الحسابية المرجحة لمقياس ليكرت الخماسي حسب المحك التالي:

- اذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول اي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 1 الى 2.33 فان هذا يعني ان درجة الموافقة تمثل مستوى منخفض.
- اذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول اي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 2.34 الى 3.67 فان هذا يعني ان درجة الموافقة تمثل مستوى متوسط .
- اذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول اي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 3.68 الى 5 فان هذا يعني ان درجة الموافقة تمثل مستوى مرتفع.

جدول رقم (07) يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة المعوقين سمعيا

| مستوى الضغوط | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | عبارات المقياس | |
|--------------|-------------------|-----------------|--|----|
| مرتفعة | 1.164 | 3.75 | اجد صعوبة في فرض الترقية الوظيفية في مهنتي | 1 |
| متوسطة | .998 | 3.45 | اقوم باعمال كثيرة الى جانب عملي الاساسي | 2 |
| متوسطة | 1.118 | 3.25 | درايتي ومؤهلاتي لا تستثمر بما يتفق وطبيعة عملي | 3 |
| منخفضة | 1.218 | 2.30 | اشعر ان مكانة مهنة التعليم اقل من المهن الاخرى | 4 |
| متوسطة | 1.256 | 3.00 | عدم مناسبة راتي مع مؤهلي العلمي | 5 |
| متوسطة | 1.105 | 2.80 | مساهمتي في وضع البرامج والخطط محدودة | 6 |
| متوسطة | 1.301 | 2.70 | لا توجد حوافز مادية تكافئ الجتهد على عمله | 7 |
| متوسطة | 1.353 | 3.40 | افتقدي تزويدي بلوائح ومراجع في عملي التدريسي | 8 |
| متوسطة | .998 | 2.45 | يزداد التسرب من المهنة لضعف العائد المادي | 9 |
| متوسطة | 1.209 | 3.10 | اشعر بالملل من رتابة العمل وعدم التجديد | 10 |
| متوسطة | 1.213 | 3.00 | اشعر ان نصايي التدريسي مرتفع | 11 |
| متوسطة | 1.251 | 3.25 | ادارة المدرسة تتوقع مني جهدا اكبر من طاقتي | 12 |
| متوسطة | .940 | 2.60 | افتقد الحرية في المشاركة وابداء الراي حول تطوير مجال تخصصي | 13 |
| متوسطة | .988 | 2.65 | تقويم عملية التقويم للاداء على المجاملة واللعشوائية | 14 |
| متوسطة | 1.239 | 3.20 | ضعف وعي المجتمع بمكانة المعلم | 15 |
| متوسطة | 1.039 | 2.65 | ادارة المدرسة ليست عادلة في عملية توزيع الاعمال | 16 |
| متوسطة | 1.050 | 2.55 | ضعف فهم الزملاء لطبيعة عملي المهني | 17 |
| متوسطة | 1.234 | 3.05 | لا املك سلطة كافية بالمسؤوليات المكلف بها | 18 |
| متوسطة | 1.039 | 3.35 | ضعف الميزانية المخصصة لعملي المهني | 19 |
| متوسطة | .945 | 2.50 | اشعر بعدم التوفيق في اختيار المهنة المناسبة | 20 |

| | | | | |
|--------|-------|------|-----------------------------------|----|
| متوسطة | 1.039 | 2.65 | تدخل ادارة المدرسة في عملي المهني | 21 |
| متوسطة | .364 | 2.93 | المتوسط الكلي | |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الصم البكم متوسط نظرا لقيمة المتوسط الحسابي المقدر ب (2.93) بانحراف معياري (0.364). بينما الفقرات تراوح متوسطها الحسابي بين (2.30) و (3.75). وعليه نرفض الفرضية التي تنص على ان مستوى الضغوط المهنية لدى الاستاذة المعوقين سمعيا مرتفع.

3-2- تفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن ان مستوى الضغوط المهنية لدى الاستاذة المعوقين سمعيا متوسط ويمكن ان نفسر هذه النتيجة بناء على ملاحظتنا داخل المدرسة على أن النسبة الكبيرة الأساتذة تتمثل في فئة الشباب بين 22 سنة الى 35 سنة وبالتالي نجد طريقة التعامل مع الضغوط المهنية مرنة مقارنة بالأساتذة الكبار في السن وذلك عن طريق البحث عن استراتيجيات لإدارة الوقت وتنظيم المهام، والحفاظ على توازن بين العمل والحياة الشخصية، والبحث عن دعم من الزملاء والموارد المتاحة في المؤسسة التعليمية. كما يمكنهم أيضاً التوجه للمشورة المهنية أو العلاج النفسي إذا كانت الضغوط تؤثر على صحتهم النفسية، ويمكن أن نفسر هاته النتيجة على كثرت التكوينات الكثيرة التي يتلقاها أستاذ الصم البكم والتي تساعده على معرفة كل جديد عن طرائق التدريس عند هاته الفئة وبالتالي يظهر لديهم نوع من الضغوط المهنية المتوسطة والتي لا تؤثر بالسلب على حياتهم المهنية والشخصية، ويمكن ان يكون الضغط المهني متوسطا عند أساتذة الصم البكم نتيجة لعوامل متعددة، منها التحديات الفردية والمتمثلة الاعتماد على تقنيات مساعدة أو تنظيم جداول عمل مخصصة لتلبية احتياجاتهم، وقد يكون هناك تحدي في التواصل مع الطلاب والزملاء بشكل فعال، مما يؤثر على العلاقات المهنية والشخصية، ويمكن أن يعتمد الأساتذة بعض الاستراتيجيات في مواجهة الضغط المهني مثل توفير الدعم المتخصص والموارد الملائمة لاحتياجاتهم، وتشجيع بناء الثقة بالنفس والتواصل المفتوح للتعبير عن الاحتياجات والتحديات. كما يمكن استكشاف الحلول التكنولوجية والتكيف مع تطورات التكنولوجيا لتسهيل عملية التدريس وتحسين الكفاءة والفاعلية.

ويمكن أن نفسر هاته النتيجة بناء على تأثير الظروف الارغونومية بشكل كبير على تقليل من الضغوط المهنية الى درجة متوسطة وذلك عن طريق تصميم الفصول الدراسية والمكاتب ليكون مريحاً للاستخدام ومناسباً لاحتياجاتهم

الفردية مثل توفير مقاعد قابلة للتعديل وأسطح عمل منخفضة وتقنين الإضاءة والتهوية لتوفير بيئة مريحة ومناسبة للتعلم والتدريس، وأيضاً استخدام التكنولوجيا المساعدة مثل الأجهزة الذكية والبرامج التي تسهل عملية التدريس والتواصل مع الطلاب والزملاء وتوفير الدعم الفني والتقني لضمان أن يكون الأجهزة والمعدات التكنولوجية في حالة عمل جيدة ومتاحة للاستخدام في أي وقت. بتوفير هذه الظروف، يمكن أن تقلل المؤسسات التعليمية من الضغط المهني على معلمين ذوي الاحتياجات وتخلق بيئة عمل مشجعة ومحفزة تعزز من فعاليتهم وراحتهم الشخصية.

ويمكن ان نفسر الضغوط المتوسطة لدى الاساتذة استنادا على دراسة هيجان (1998) والتي يقول ان الضغوط المتوسطة يمكن أن تكون ضغوط ايجابية والتي يشعر بها الأستاذ بالمتعة في العمل، وعلى قدرته الفائقة على حل المشكلات، وتميز بأنها تعطي شخصية حيوية ونشطة للأستاذ، والقدرة على التفكير بالتركيز على حل المشكلات وخاصة مشكلات التلاميذ. (هيجان، 1998، ص13)

وتطابقت هاته النتيجة مع دراسة عمرون سليم (2018) والتي كانت نتيجة دراسته أن مستوى الضغوط المهنية عند الاساتذة كان متوسط، ويعزى هذا الاختلاف إلى الإصلاحات التربوية والاجتماعية التي باشرتها الجزائر مطلع الموسم الدراسي 2003/2004، والتي حسنت من وضعية العامل بشكل عام والأستاذ بشكل خاص. (عمرون سليم، 2018، ص533)، وجاءت نتيجة دراستنا مطابقة لدراسة دراسة نعمت رمضان (1991) تحت عنوان الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان، والتي كان من بين نتائجها أن الدراسة أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة. (شارف، مليكة 2011، ص14)

4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

هناك ضغوطات مهنية مرتفعة لدى اساتذة المدرسة العادية، وللتحقق من صحة هذه الفرضية ولتفسير الاستجابة على مقياس الضغوط النفسية لدى معلمي المدرسة العادية تم حساب المتوسطات الحسابية للمقياس ومن تم اعتماد المتوسطات الحسابية المرجحة لمقياس ليكرت الخماسي حسب المحك التالي:

- اذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول اي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 1 الى 2.33 فان هذا يعني ان درجة الموافقة تمثل مستوى منخفض.

- اذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول اي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 2.34 الى 3.67 فان هذا يعني ان درجة الموافقة تمثل مستوى متوسط .
- اذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول اي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين 3.68 الى 5 فان هذا يعني ان درجة الموافقة تمثل مستوى مرتفع.

جدول رقم (08) يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المدرسة العادية.

| عبارات المقياس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الضغوط |
|---|-----------------|-------------------|--------------|
| 1 اجد صعوبة في فرض الترقية الوظيفية في مهنتي | 2.3000 | .80131 | منخفضة |
| 2 اقوم باعمال كثيرة الى جانب عملي الاساسي | 2.7500 | 1.06992 | متوسطة |
| 3 دراتي ومؤهلاتي لا تستثمر بما يتفق وطبيعة عملي | 2.2500 | .85070 | منخفضة |
| 4 اشعر ان مكانة مهنة التعليم اقل من المهن الاخرى | 2.6500 | 1.42441 | متوسطة |
| 5 عدم مناسبة راتي مع مؤهلي العلمي | 3.3000 | 1.12858 | متوسطة |
| 6 مساهمتي في وضع البرامج والخطط محدودة | 3.1500 | 1.13671 | متوسطة |
| 7 لا توجد حوافز مادية تكافئ الجهد على عمله | 2.5000 | .94591 | متوسطة |
| 8 افتقدي تزويدي بلوائح ومراجع في عملي التدريسي | 3.5000 | 1.14708 | متوسطة |
| 9 يزداد التسرب من المهنة لضعف العائد المادي | 2.4500 | .82558 | متوسطة |
| 10 اشعر بالملل من رتابة العمل وعدم التجديد | 2.9000 | .91191 | متوسطة |
| 11 اشعر ان نصابي التدريسي مرتفع | 3.3500 | .98809 | متوسطة |
| 12 ادارة المدرسة تتوقع مني جهدا اكبر من طاقتي | 2.3000 | .86450 | متوسطة |
| 13 افتقد الحرية في المشاركة وابداء الراي حول تطوير مجال تخصصي | 2.5000 | 1.05131 | متوسطة |
| 14 تقويم عملية التقويم للاداء على المجاملة واللشوائية | 1.8000 | .76777 | منخفضة |
| 15 ضعف وعي المجتمع بمكانة المعلم | 4.0500 | .75915 | مرتفعة |

| | | | | |
|----|---|--------|---------|--------|
| 16 | ادارة المدرسة ليست عادلة في عملية توزيع الاعمال | 2.0500 | .82558 | منخفضة |
| 17 | ضعف فهم الزملاء لطبيعة عملي المهني | 2.5000 | .88852 | متوسطة |
| 18 | لا املك سلطة كافية بالمسؤوليات المكلف بها | 3.5500 | .99868 | متوسطة |
| 19 | ضعف الميزانية المخصصة لعملي المهني | 3.2500 | 1.06992 | متوسطة |
| 20 | اشعر بعدم التوفيق في اختيار المهنة المناسبة | 1.9500 | .68633 | منخفضة |
| 21 | تدخل ادارة المدرسة في عملي المهني | 2.4000 | 1.18766 | متوسطة |
| | المتوسط الكلي | 2.7357 | .364 | متوسطة |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المدرسة العادية متوسط نظرا لقيمة المتوسط الحسابي المقدر ب (2.73) بانحراف معياري (.364). بينما الفقرات تراوح متوسطها الحسابي بين (1.95) و (4.04) وعليه نرفض الفرضية التي تنص على ان مستوى الضغوط المهنية لدى الاساتذة العاديين مرتفع.

4-2- تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

يتضح من خلال الجدول السابق ان درجة الضغوط المهنية لدى الأساتذة العاديين متوسطة ويعود ذلك لعدة أسباب نذكر منها أن الأساتذة العاديين يمكن أن تنعكس نظرتهم حول الضغوط المهنية وسعيهم الدائم لتحقيق التأقلم مع المواقف المجهدة، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الأساتذة يعملون على اكتساب وتبني إستراتيجيات فعالة في المواجهة والتكيف مع المواقف المختلفة التي يواجهونها خلال تأديتهم لواجباتهم المهنية، وفي هذا الصدد تشير فتيحة بن زروال (2008) إلى أن الاستراتيجيات المتبناة من طرف العامل أو الموظف ترجع بالأساس إلى نمط شخصية الفرد العامل فمنها ما يركز على استراتيجيات المواجهة المركزة على حل المشكلة بينما يستخدم الآخرون استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر، والتي تنعكس بدورها مستوى المتوسط للضغوط المهنية التي يتمتع به غالبية الأساتذة في عينة الدراسة الحالية، ويمكن ان نفسر هاته النتيجة بناء على الظروف الفيزيكية الجيدة يمكن أن تلعب دورًا هامًا في تقليل الضغوط المهنية لدى الأساتذة الى درجة متوسطة من خلال بيئة عمل مريحة تشمل درجة حرارة مناسبة وتهوية جيدة يمكن أن تسهم في تخفيف التوتر وزيادة الراحة أثناء العمل وإضاءة جيدة ومناسبة يمكن أن تساعد في تقليل الإجهاد البصري وزيادة التركيز والإنتاجية والحد من الضوضاء في البيئة العملية يمكن أن يساهم في تحسين التركيز والتواصل مع الطلاب والزملاء وضمان وجود بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر يمكن أن يقلل من القلق والضغط المهني. بتوفير هذه الظروف

الفيزيكية المناسبة، يمكن أن يتمتع الأساتذة العاديون بيئة عمل أكثر راحة واستقرارًا، مما يساهم في تقليل الضغوط المهنية إلى درجة متوسطة وزيادة فعاليتهم وتحسين أدائهم في العمل.

كما لا يمكننا أن ننكر دور الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الأستاذ الجامعي فلهو دوراً في ظهور الإجهاد النفسي، وهذه النسبة المتوسطة للإجهاد النفسي لا دليل على إحساس الأساتذة عينة الدراسة باستقرار الظروف والمواقف المهنية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيشونها والتي تكون سبباً في توافقهم النفسي والاجتماعي والمهني ما يدل على دور كل من بيئة العمل والبيئة الاجتماعية من تأثير مباشر على درجة الإجهاد لدى الفرد العامل، وفي هذا الصدد يشير "ناصر بوكلي (2003) إلى أن "البيئة المهنية وبيئة المسكن على السواء يمكن أن يكونا مصدرين من مصادر الضغوط المهنية، وخاصة عند العمال والموظفين ولقد عرفت العوامل النفسية الاجتماعية المهنية بأنها الخصائص التي توجد في بيئة العمل والتي تؤثر على الضغوط المهنية بالسلب أو الايجاب لدى الاستاذ أو الموظف أيا كانت مهنته. (خويلدي سليمان، 2015، ص112)

واتفقت النتائج مع دراسة نعمت (1991) التي أظهرت النتائج دراستها أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط مهنية متوسطة. (شارف، مليكة 2011، ص14)

5- الاستنتاج العام:

تعد الضغوط المهنية من أكثر الظواهر المنتشرة في مجالات العمل الصناعية والاجتماعية والتربوية، وتعدد هذه المجالات تعددت العوامل التي تؤدي إلى الضغوط ومنها الضغوط المادية والفيزيكية والضغوط النفسية والضغوط الاجتماعية التي يواجهها الأساتذة سواء العاديين أو أساتذة الصم البكم، حيث تعتبر المؤسسة التربوية أكثر عرضة للضغوط، ولهذا يعبر هذا البحث في أسبابه عن معاناة الأساتذة من الضغوط وبروز مشاكله على أرض الواقع، الانطلاقة الأولى للإصلاح والمساهمة الفعالة في رفع مخرجات النظام التعليمي، وزيادة إنتاجية بصفة عامة، وذلك لا يتحقق إلا بتحسين الحياة المعيشية للأستاذ، والرفع من مكانته اعترافاً بالمسؤولية التي تقع على عاتقه وهي مسؤولية تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في أي مجتمع لتحقيقها.

وعليه فقد حاولنا في دراستنا الكشف عن الضغوط المهنية التي تؤثر على لأساتذة سواء العاديين أو أساتذة الصم البكم فكانت نتائج الدراسة كالتالي:

-لا توجد فروق دالة احصائيا بين مستوى الضغوط المهنية بين الأساتذة العاديين وأساتذة الصم البكم

-لا يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى أساتذة الصم البكم.

-لا يوجد مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى معلمي المدرسة العادية.

6-المقترحات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، نقترح ما يلي:

-تسليط الضوء على مصادر الضغوط المهنية لكثرة المتغيرات حول هذا الموضوع

-الاهتمام بظروف العمل لدى الأساتذة وتحسينها باعتبارها السبب الرئيسي في الضغط، من شأنها التقليل من الضغط لدى الأساتذة.

- توصيف الوظائف لتفادي صراع الدور والاهتمام بالحوافز المعنوية لدعم العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة.

- تحسين الرواتب والتحفيز المادي للأساتذة كونها مصدر من مصادر الضغط المهني.

-تعيين أخصائيين نفسانيين على مستوى كل مؤسسة تربوية للوقوف على المشكلات النفسية التي يعاني منها الأستاذ.

-ضرورة تخفيف الأعباء على المعلمين والاهتمام بتأهيلهم تربويا وتوفير الحوافز المادية والمعنوية الكفيلة بتخفيف الضغوط المهنية التي يتعرضون إليها، وإلى ضرورة بذل الجهود لتعديل الاتجاهات الاجتماعية نحو دور المدرسة والمعلم نظرا لخطورة هذه الاتجاهات على سير العملية التعليمية والتربوية على مستقبل أبنائنا.

-الأخذ بعين الاعتبار مصادر هذه الضغوط وخفض حدتها لأن استمرارها يؤدي بالمدرس إلى الاحتراق النفسي والاستنزاف البدني والانفعالي وما يصاحبه من شعور بالعجز، وفقدان الاهتمام بالعمل، وعدم الرضا عنه، وغياب الدافعية مما يؤثر سلبا في أدائه ومدى إتقانه للمهارات والكفايات التدريسية وبالتالي في العملية التربوية بوجه عام.

-توفير الوسائل التعليمية ووسائل الايضاح خاصة لاساتذة الصم البكم وتقليص اكتظاظ الصفوف وتخفيض ساعات العمل... إلخ.

-وضع استراتيجيات إرشادية لمساعدة الأساتذة وتدريب المدرسين الذين يشعرون بضغط مهني مرتفع على الأساليب المناسبة للتعامل مع مصادر ضغوط مهنة التدريس من خلال تعزيز بعد التحكم الداخلي عند مواجهة ضغوط العمل وتوفير المزيد من الخدمات الإرشادية لفائدتهم بهدف الاستفادة التامة لتقليل التغيب أو ترك العمل أو الأداء المتدني، بالتالي التحكم في النتائج المرتبة على هذه الضغوط.

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. جمعية سيد يوسف (2004) إدارة الضغوط العمل نموذج التدريب والممارسة، ط1، القاهرة، مصر.
2. رونالد ريجيو (2013) المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،
3. شحاتة حسن، زينب النجار (2003) معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، لبنان.
4. طه عبد العظيم (2006) إدارة الضغوط النفسية والتربوية، دار الفكر عمان، الاردن.
5. عبد العظيم، طه حسين (2006). إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان. هيجان عبد الرحمان بن محمد (1998) ضغوط العمل، مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العلمية، المملكة العربية السعودية.
6. عطية، محسن علي (2009) البحث العلمي في التربية مناهجه وأدواته ووسائله الإحصائية، دار المناهج، عمان.
7. علي عسكر (2009) الأسس النفسية والاجتماعية لسلوك في مجال العمل، السلوك التنظيمي المعاصر، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
8. عليان، عبد الكريم (1996) مشكلات معلمي المرحلة الابتدائية في قطاع غزة، دار البشير للطباعة والنشر والتوزيع، غزة، فلسطين.
9. عمر وصفي عقيلي (2005) إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.

10. فاروق عبد الفليت، السيد عبد المجيد (2009) السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. لوكيا الهاشمي، بن زوال فتيحة (2006) الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليكة، الجزائر.
12. ماجد بهاء الدين السيد عبید (2008) الضغط النفسي أثره على الصحة النفسية، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
13. محمد حسن ومحمد حمادات (2008) السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
14. محمد شحاته، ربيع (2015). علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
15. محمود سليمان العميان (2005) السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، دار النشر ، عمان، الأردن.
16. المشهداني، سعد سلمان (2019) منهجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة، عمان.
17. هلال، محمد (2005) مهارات إدارة الضغوط، ط2، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.
18. الوافي عبد الرحمان (2007) مدخل إلى علم النفس الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر.
19. وليد، السيد خليفة، ومراد علي عيسى (2007). الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر.

الرسائل العلمية:

1. باهي سلامي (2007) مصادر الضغوط المهنية وإضطرابات السيكوماتية لدى المدرسي (إبتدائي، متوسط، ثانوي)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الإجتماعي جامعة الجزائر..

2. باهي، سلامة (2007) مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي المراحل الثلاث، أطروحة الدكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، الجزائر.
3. الحلو، سماح فتحى علي، (2018)، فاعلية برنامج مقترح لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي المرحلة الاساسية في مدارس الاعاقة السمعية بقطاع غزة في ضوء احتياجاتهم التدريبية، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
4. خويلدي سليمان (2015) الاجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
5. شارف، مليكة (2011) مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
6. علي، محمد الشحات ابراهيم، (2019)، المرونة النفسية وعلاقتها بإدارة الضغوط النفسية لدى حكام كرة القدم، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة.
7. عواد، يوسف ذياب (2004)، بعض الصعوبات التي تواجه معلمي التربية الخاصة في مجال العمل مع المعاقين، جامعة القدس المفتوحة، نابلس، فلسطين.
8. مليكة شارف خوجة، (2011) مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو، الجزائر.

المجلات والدوريات العلمية:

1. ابن طاهر، بشير(2003) الضغط النفسي وتجليات قصور البحث التربوي، مخبر العمليات التربوية وسياق الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر.

2. أبو صاع جعفر وآخرون (2019) الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، المجلد 2، العدد 07، فلسطين.
3. -علي، حمود علي (ب، س) الوضع الاجتماعي للمعلم بالتعليم العام وأثره في مهنة التعليم، دراسات تربوية العدد(19)، كلية التربية، جامعة الخرطوم، السودان.
4. عمرون سليم (2018) مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة مادة العلوم الطبيعية للمرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة المسيلة، الجزائر.
5. عمرون سليم (2018) مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة املواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة المسيلة، الجزائر.
6. العمري، نسرين، وآخرون (2019)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل، جامعة أكلي محند اولحاج، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، البويرة، الجزائر.
7. فائق فوزي عبد الخالق (1996) ضغوط العمل، مجلة آفاق اقتصادية، المجلد 17، العدد 67، الإمارات.
8. قحقوق، عامر (2017) الضغط المهني لدى المدرسين، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد الثالث، العدد 01، جامعة تيارت، الجزائر.
9. محي الدين، محمود (2005) مصادر الضغوط النفسية الدراسية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر.
10. المشعان، عويد السلطان (2000). مصادر الضغوط في العمل. مجلة دمشق. الكويت.

ثانيا: قائمة المراجع بالأجنبية:

1. Roland P. Chaplain (2008) Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England 'Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology.
2. -Bowser, Philip (2000). Stress management: Getting Stronger, Handling. The Load. NEA Today.
3. -Thomas, M (2003) Organizational Behavior Concepts, Theory and Practice, New Delhi: Deep &Deep Publication

الملاحق

الملحق رقم (01): مقياس الضغوط المهنية

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والأرطفونيا

تخصص علم نفس عمل وتنظيم

أخي الأستاذ أختي الأستاذة:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم مجموعة من العبارات ونرجو منكم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع

علامة (x) أمام الخانة المناسبة مع مراعات ما يلي:

- قراءة العبارات جيدا قبل الإجابة.

- لا تترك عبارة دون الجواب عليها.

ونحيطك علما بأن إجابتك سوف تحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط وشكرا.

اسم المؤسسة:..... الجنس:..... الخبرة:.....

| الرقم | العبارات | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|-------|--|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| 01 | أجد صعوبة في فرص الترقية الوظيفية في مهنتي | | | | | |
| 02 | أقوم بأعمال كثيرة بجانب عملي الأساسي | | | | | |
| 03 | قدراتي ومؤهلاتي لاتستمر بما يتفق وطبيعة عملي | | | | | |
| 04 | أشعر ان مكانة مهنة التعليم أقل من المهن الأخرى | | | | | |
| 05 | عدم مناسبة راتبي مع مؤهلي العلمي | | | | | |
| 06 | مساهمتي في وضع الخطط والبرامج محدودة | | | | | |
| 07 | لاتوجد حوافز مادية تكافئ المجتهد على عمله | | | | | |
| 08 | افتقد تزويدي بلوائح ومراجع في عملي التدريسي | | | | | |
| 09 | يزداد التسرب من المهنة لضعف العائد المادي | | | | | |
| 10 | أشعر بالملل من رتبة العمل وعدم التجديد | | | | | |
| 11 | أشعر أن نصابي التدرسي مرتفع | | | | | |
| 12 | ادارة المدرسة تتوقع مني جهدا أكبر من طاقتي | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | أفتقد الحرية في المشاركة وابداء الرأي حول تطوير مجال تخصصي | 13 |
| | | | | | تقوم عملية التقويم للأداء على المجاملة والعشوائية | 14 |
| | | | | | ضعف وعي المجتمع بمكانة المعلم | 15 |
| | | | | | ادارة المدرسة ليست عادلة في عملية توزيع الاعمال | 16 |
| | | | | | ضعف فهم الزملاء لطبيعة عملي المهني | 17 |
| | | | | | لا املك سلطة كافية بالمسؤوليات المكلف بها | 18 |
| | | | | | ضعف الميزانية المخصصة لعملي المهني | 19 |
| | | | | | أشعر بعدم التوفيق في اختيار المهنة المناسبة | 20 |
| | | | | | تدخل ادارة المدرسة في عملي المهني | 21 |

الملحق رقم (02) مخرجات SPSS.

مجال المتوسطات الحسابية

| الدرجة | مجال المتوسط الحسابي |
|--------|----------------------|
| منخفض | 1 الى 2.33 |
| متوسط | 2.34 الى 3.67 |
| مرتفع | 3.68 الى 5 |

الفرضية الرئيسية: توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية بين معلمي الصم والبكم ومعلمي المدرسة العادية.

Group Statistics

| مجموعة المعلمين | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--|----|---------|----------------|-----------------|
| معلمي مدرسة الصم مستوى المعلمين والبكم | 20 | 61.6500 | 7.65214 | 1.71107 |
| معلمي المدرسة العادية | 20 | 57.4500 | 8.53769 | 1.90908 |

Independent Samples Test

| Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|---|------|------------------------------|----|-----------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | Lower | Upper |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|----------------|-----------------------------|------|------|-------|--------|------|---------|---------|---------|---------|
| مستوى المعلمين | Equal variances assumed | .283 | .598 | 1.638 | 38 | .110 | 4.20000 | 2.56366 | -.98986 | 9.38986 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.638 | 37.553 | .110 | 4.20000 | 2.56366 | -.99189 | 9.39189 |

الفرضية الجزئية الاولى: هناك ضغوطات مهنية مرتفعة لدى اساتذة صغار الصم البكم

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|-----|----|--------|----------------|
| 1س | 20 | 3.7500 | 1.16416 |
| 2س | 20 | 3.4500 | .99868 |
| 3س | 20 | 3.2500 | 1.11803 |
| 4س | 20 | 2.3000 | 1.21828 |
| 5س | 20 | 3.0000 | 1.25656 |
| 6س | 20 | 2.8000 | 1.10501 |
| 7س | 20 | 2.7000 | 1.30182 |
| 8س | 20 | 3.4000 | 1.35336 |
| 9س | 20 | 2.4500 | .99868 |
| 10س | 20 | 3.1000 | 1.20961 |
| 11س | 20 | 3.0000 | 1.21395 |
| 12س | 20 | 3.2500 | 1.25132 |
| 13س | 20 | 2.6000 | .94032 |
| 14س | 20 | 2.6500 | .98809 |
| 15س | 20 | 3.2000 | 1.23969 |
| 16س | 20 | 2.6500 | 1.03999 |
| 17س | 20 | 2.5500 | 1.05006 |
| 18س | 20 | 3.0500 | 1.23438 |

| | | | |
|---------------------------------------|----|--------|---------|
| س19 | 20 | 3.3500 | 1.03999 |
| س20 | 20 | 2.5000 | .94591 |
| س21 | 20 | 2.6500 | 1.03999 |
| المتوسط الحسابي لمعلمي الصم والبكم | 20 | 2.9357 | .36439 |
| Valid N (listwise) | 20 | | |

الفرضية الجزئية الثانية: هناك ضغوطات مهنية مرتفعة لدى اساتذة المدرسة العادية

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--------------------------------------|----|--------|----------------|
| k1 | 20 | 2.3000 | .80131 |
| k2 | 20 | 2.7500 | 1.06992 |
| k3 | 20 | 2.2500 | .85070 |
| k4 | 20 | 2.6500 | 1.42441 |
| k5 | 20 | 3.3000 | 1.12858 |
| k6 | 20 | 3.1500 | 1.13671 |
| k7 | 20 | 2.5000 | .94591 |
| k8 | 20 | 3.5000 | 1.14708 |
| k9 | 20 | 2.4500 | .82558 |
| k10 | 20 | 2.9000 | .91191 |
| k11 | 20 | 3.3500 | .98809 |
| k12 | 20 | 2.3000 | .86450 |
| k13 | 20 | 2.5000 | 1.05131 |
| k14 | 20 | 1.8000 | .76777 |
| k15 | 20 | 4.0500 | .75915 |
| k16 | 20 | 2.0500 | .82558 |
| k17 | 20 | 2.5000 | .88852 |
| k18 | 20 | 3.5500 | .99868 |
| k19 | 20 | 3.2500 | 1.06992 |
| k20 | 20 | 1.9500 | .68633 |
| k21 | 20 | 2.4000 | 1.18766 |
| متوسط الحسابي لمعلمي المدرسة العادية | 20 | 2.7357 | .40656 |
| Valid N (listwise) | 20 | | |