



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ألكى محند أولحاج بالبويرة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم الاجتماع



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت عنوان:

## تأثير الضغوطات المهنية في ظل جائحة كورونا على أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية على أساتذة التعليم الثانوي بثانويتي مقدم محفوظ ومسيل محمد -  
قادية-ولاية البويرة

إشراف الدكتورة:

• فرفار سامية

إعداد الطالب:

• العمراوي عزالدين

السنة الجامعية: 2021/2020



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

أولاً وقبل كل شيء احمده الله عز وجل على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل حمدا يليق  
بجلالته وعظمته

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة "فرفار سامية" على صبرها معي وتحملي، بدون  
أن ننسى التوجيهات القيمة التي قدمتها لي.

لا يسعني إلا أن أتقدم بوافر الشكر لكل من ساعدني في انجاز المذكرة كل بإسمه.

## الإهداء

إلى والدي الغالي رحمه الله مثلي الأعلى وقنوتي الحسنة الذي كان الريان  
لسفينتي في هذه الحياة

إلى والدتي الغالية القلب الحنون التي بعطفها ومثابرتها وسهرها على رعايتي  
أناء الليل وأطراف النهار والتي هي السبب في وصولي إلى هذا المستوى  
وكل الفضل يعود لها

والى كل من كانت له لمسة في مشواري الدراسي من الابتدائي إلى الجامعي

## فهرس المحتويات:

شكر وتقدير

الإهداء

مقدمة ..... أ

### الفصل الأول: الاقتراب النظري للدراسة

1. أسباب اختيار الدراسة: ..... Erreur ! Signet non défini.
2. أهمية لدراسة: ..... Erreur ! Signet non défini.
3. أهداف الدراسة: ..... Erreur ! Signet non défini.
4. طرح الإشكالية: ..... Erreur ! Signet non défini.
5. تحديد  
الفرضيات: ..... Erreur !  
Signet non défini.
6. تحديد المفاهيم: ..... Erreur ! Signet non défini.
7. أدوات جمع البيانات: ..... Erreur ! Signet non défini.
8. عينة الدراسة: ..... Erreur ! Signet non défini.
9. المقاربة النظرية للدراسة: ..... Erreur ! Signet non défini.
10. التعقيب على الدراسات السابقة: ..... Erreur ! Signet non défini.
11. صعوبات الدراسة ومجريات البحث الميداني: ..... Erreur ! Signet non défini.

### الفصل الثاني: الضغوط المهنية

1. أنواع ضغوط العمل: ..... Erreur ! Signet non défini.
2. عناصر ضغوط العمل: ..... Erreur ! Signet non défini.
3. مراحل ضغوط العمل: ..... Erreur ! Signet non défini.
4. نماذج عن ضغوط العمل: ..... Erreur ! Signet non défini.
5. مصادر ضغوط العمل: ..... Erreur ! Signet non défini.
6. مستويات ضغوط العمل: ..... Erreur ! Signet non défini.
8. آثار الضغوط المهنية: ..... Erreur ! Signet non défini.
9. مقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية: ..... Erreur ! Signet non défini.

### الفصل الثالث: التعليم الثانوي

المبحث الثالث: مفهوم التعليم الثانوي .....	Erreur ! Signet non défini.
1. تعريف المرحلة الثانوية ومؤسسة التعليم الثانوي: ..	Erreur ! Signet non défini.
2. أهداف العامة للتعليم الثانوي وأهميته:	Erreur ! Signet non défini.
3. مبادئ التعليم الثانوي:	Erreur ! Signet non défini.
4. وظائف التعليم الثانوي:	Erreur ! Signet non défini.
5. مشكلات عامة للتعليم الثانوي:	Erreur ! Signet non défini.
6. أساتذة لتعليم الثانوي:	Erreur ! Signet non défini.
7. علاقة التعليم الثانوي بالتعليم العالي:	Erreur ! Signet non défini.

#### الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة .....	Erreur ! Signet non défini.
1. مجالات الدراسة:	Erreur ! Signet non défini.
2. كيفية اختيار العينة:	Erreur ! Signet non défini.
3. عرض وتحليل البيانات .....	Erreur ! Signet non défini.
قائمة المراجع .....	68
الملاحق .....	73

## فهرس الجداول:

Erreur ! Signet non défini.

جدول 1: الجنس

Erreur ! Signet non défini.

جدول 2: المؤهل لعلمي

Erreur ! Signet non défini.

جدول 3: الحالة العائلية

Erreur ! Signet non défini.

جدول 4: سنوات الخبرة

Erreur ! Signet non défini.

جدول 5: طريقة التوظيف

Erreur ! Signet non défini.

جدول 6: مكان الإقامة

61

جدول 7: تأثير الشروط المتبعة للجائحة على وقت العمل

63

جدول 8: تأثير كمية الاعمال الملقاة على عاتق الأستاذ على مسؤولية عمله

64

جدول 9: تأثير طبيعة أعمال الاستاذ على زيادة أعبائه



# مقدمة

## مقدمة:

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد في عصرنا الحديث، فهو محور جميع العمليات سواء كانت إنتاجية أو خدمتية. وهنا نتحدث عن الأستاذ داخل المؤسسة التربوية، فالأستاذ يعتبر محورا من محاور العملية التعليمية، حيث تقع على عاتقه سير المسيرة التعليمية منذ دخوله المدرسة إلى نهاية اليوم فطبيعة عمله تتطلب التحضير اليومي للعملية التعليمية شاملة الإعداد اليومي للدروس مع إيجاد سبل متنوعة للتحفيز والدافعية للتعلم، وإعداد الاختبارات وتصحيحها والعديد من الأعمال الأخرى التي يقوم بها.

ويقوم الأستاذ بعدة أدوار تتداخل فيما بينها قد يكمل بعضها البعض وقد يتعارض بعضها مع البعض الآخر، وتختلف الأدوار التي يقوم بها تبعا لنوع المدرسة وطبيعة المادة والظروف البيئية والثقافية في المجتمع والفروق الفردية في شخصيات الأساتذة، والأدوار المشتركة بين معظم الأساتذة فهناك العديد من المهام الموكلة للأستاذ أصبحت تمثل ضغطا عليه. فالضغوط تنشأ من مواقف ضاغطة يتعرض لها الفرد بسبب تفاعله مع بيئة عمله، وتؤدي إلى إختلال توازنه وتفرض عليه إستجابات معينة، قد تكون فزيولوجية أو نفسية أو إجتماعية وقد تؤثر على مستقبل الفرد.

فالضغوط تنتج من سوء توافق الفرد مع البيئة، وتمثل الأنشطة والتفاعلات في التدريس التي تؤدي إلى تطلعات كثيرة على الأستاذ فالضغوط المهنية تشكل تهديدا لذاته وتحدث له

معدلا عاليا من الإنفعالات وفي عصرنا الحالي ومع ظهور جائحة كورونا (كوفيد 19) إزدادت الضغوط التي يعاني منها الأستاذ بسبب الإجراءات الصارمة التي إتبعتها الدولة في تطبيق البروتوكول الصحي و التغييرات التي أحدثتها في سير المنظومة التعليمية.

و عليه أردنا من خلال هذه الدراسة الوقوف على الضغوطات المهنية التي واجهها أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا حيث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى هذا جانبين جانب نظري والجانب التطبيقي, بحيث يتضمن الفصول التالية الفصل الأول:يعتبر كمدخل للدراسة تناول فيه إشكالية البحث وفرضياته وكذا أهدافه وأهميته والتعريفات الإجرائية لمفاهيم البحث والمقاربة النظرية ووسائل جمع البيانات والمنهج المتبع

الفصل الثاني: يتناول الضغط المهني بصفة عامة من مصادر المسببة للضغوط ومراحل ضغوط العمل وعناصره وأنواعه كما تضمن أيضا أهمية دراسة ضغوط العمل والآثار المترتبة عليه وفي الأخرى تطرقنا على حلول للحد من ضغوط العمل وعلاجها

الفصل الثالث: تطرقنا في هذا الجانب إلى التعليم الثانوي:

أهداف التعليم الثانوي وأهميته والمبادئ التحكم التعليم الثانوي كما تطرقنا أيضا إلى وظائف التعليم الثانوي وأيضا أساتذة التعليم الثانوي. وعلاقة التعليم الثانوي بالتعليم العالي.





# الفصل الأول:

## الإطار المنهجي للدراسة

## خطة الفصل:

1. أسباب اختيار الدراسة.
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. بناء الإشكالية وتحديد الفرضيات.
5. تحديد المفاهيم.
6. منهج الدراسة
7. أدوات جمع البيانات
8. عينة الدراسة
9. الدراسات السابقة
10. المقاربة النظرية للدراسة.
11. التعقيب على الدراسات السابقة





**1. أسباب اختيار الدراسة:**

إن كل دراسة يقوم بها الباحث لديها أسباب تدفعه للبحث في موضوعه تختلف هذه الأسباب من باحث إلى آخر، و تمثلت أسباب دراستنا في.

- قيمة هذا الموضوع في الوقت الراهن وعلى عدة مستويات بسبب الوضعية الوبائية التي تعيشها الجزائر مثلها مثل بقية دول العالم.
- الموضوع الذي بين أيدينا يمس جانب من جوانب التنظيم وهذا مايتوافق مع تخصص تنظيم وعمل .
- تقديم المزيد من الدراسات والبحوث حول هذا الموضوع الهام والواسع جدا موضوع الضغوطات المهنية .

**2. أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية دراستنا في الكشف عن الظروف التي يؤدي فيها أستاذ التعليم الثانوي مهامه من أجل تحديد الظروف المباشرة التي تتسبب في الضغوط المهنية، والكشف عن أثارها وتوجيه المسؤولين للتعامل مع الضغوط ومحاولة التغلب عليها من أجل توفير جو مناسب للأستاذ لتأدية مهامه . والإهتمام بالمدرس وتحسين مكانته الإجتماعية وأوضاعه المهنية بالكشف عن المعوقات التي تواجهه في القيام بمهامه خاصة منها الضغوط المهنية.

كما تكمن أهمية الدراسة في أهمية المفاهيم التي تناولتها و التي إرتبطت بالضغوط المهنية في ظل جائحة كورونا كما إرتبطت بأساتذة التعليم الثانوي حيث أردنا من خلالها إبراز أهمية الضغوط على الأساتذة.

### 3. أهداف الدراسة:

كل موضوع في دراسة علمية معينة هناك مجموعة من الأهداف يسعى الباحث تحقيقها ومن بين الأهداف التي تسعى إلى الوصول إليها من خلال دراستنا ما يلي:

- القيام ببحث علمي أكاديمي.
- التعريف بالمفاهيم الأساسية للضغوط المهنية لدى الأساتذة في ظل جائحة كورونا وكيفية التعامل معها داخل المؤسسة وإبراز أهمية إدارتها في ظل جائحة كورونا في تحسين العملية التعليمية.
- ترتيب مصادر الضغوط المهنية حسب درجة وحدة تأثيرها على مهام الأستاذ.
- تحديد مستوى تأثير الضغوط المهنية على المهام التي يقوم بها الأستاذ .

### 4. الاشكالية:

تعد ضغوط العمل من سمات العصر الحديث حيث يطلق عليها بعض الباحثين بالقائل الصامت، وأصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات تعاني من إزدياد ضغوط العمل بشكل واسع بين العاملين فيه، و ثبت أن إستمرارها يترك أثارا سلبية على صحتهم البدنية والنفسية وعلى كيفية أدائهم الوظيفي<sup>1</sup> . وتعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله وهنا نتحدث حين يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الإستجابة التلقائية لها مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد .....

<sup>1</sup>محمد الفاتح بشير المغربي. السلوك التنظيمي. المملكة الأردنية. ط.1. 2016. ص72.

وتتعرض على تأدية مهامه إما إيجاباً أو سلباً فيختل سلوكه وتختلف الضغوط من شخص إلى آخر، فالضغوط هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل للأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط.<sup>1</sup>

فضغوط العمل لا تعد خلافاً في الأسلوب الذي تدار بها المؤسسة أو طريقة تنظيم العمل وإدارته بها لأنها عنصر لازم ينشأ مع أي تنظيم إداري حيث يصعب أن توجد مؤسسة لا يشعر فيها العاملون بمستويات مختلفة ومتنوعة من ضغوط العمل. كما أنها تتفاوت في مستوى قوتها من شخص إلى آخر نتيجة المواقف والظروف العديدة التي يتعرضون لها وما يصاحبها من حالات القلق والإحباط أو التوتر والغضب والخوف والإكتئاب مما يؤثر على حالاتهم الصحية والنفسية وكذا علاقاتهم الإجتماعية، و بالتالي ينعكس ذلك على كيفية أدائهم لعملهم.

فالعامل داخل المؤسسة معرض للعديد من الضغوطات المهنية وهنا نتحدث على العامل داخل المؤسسة التربوية الممثل في الأستاذ، هذا الأخير يلعب دوراً مهماً في إعداد إطارات المستقبل؛ فمن الضروري الاهتمام به ومعرفة الضغوط التي يتعرض لها وتحسين وضعيته المادية والمعنوية، فضغوط مهنة التدريس تشكل تهديداً لذاته ويحدث له معدل عالي من

<sup>1</sup>عبد القادر أحمد سالم. مصادر ضغوط العمل وأثارها في الكليات التقنية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير. إدارة الأعمال. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية غزة. 2007. ص9

الإنفعالات السلبية والتي يصاحبها تغيرات فزيولوجية كرد فعل تنبيهى لتلك الضغوط فالأستاذ يبقى الأساس في تحقيق أهداف العملية التعليمية على خلفية أدائه المتميز الفعال تلك الوضعية الناتجة عن الجو المهني داخل المؤسسة التربوية. من مظاهرها الاكتظاظ داخل الأقسام التعامل مع زملاء العمل، التسيير الإداري والإشراف التربوي، نقص التكوين والإعداد المهني، والتي قد تسبب صعوبة في التعامل مع متطلبات مهنة التدريس وتخلق العديد من الضغوطات.

هذه المؤثرات والمنبهات تشكل وضعية تجعل الأستاذ يتأثر ويعيش حالة من القلق والتوتر و الإنفعال و التي تؤثر علة مهامه وواجباته الوظيفية، وهذا ما يعرف بالضغوط المهنية على الموظفين والتي يتعرض لها الأساتذة وينعكس ذلك على مستوى أدائهم لعملهم وقدرتهم على العمل، وهو ما يعيق المؤسسة التربوية في الوصول إلى أهدافها التي تعمل على تحقيقها خاصة خلال الوضعية الوبائية الحالية التي تعيشها البلاد مثل باقي دول العالم من نقشي فيروس جائحة كورونا وما فرضته من تغيير في طريقة التدريس وطريقة التعامل داخل المؤسسة التربوية.

ففيروس كورونا هو فيروس مستجد تسبب في كوارث كبيرة على عدة أصعدة أولها الخسائر البشرية، أما على الأصعدة الأخرى نلتمس إنهيارات على المستوى الاقتصادي و التجاري و الخدماتي الذي مس جميع الدول ناهيك عن الضغوطات التي يعيشها العمال في جميع القطاعات. ضغوطات نفسية وأخرى مادية فمع ظهور الوباء أصبح الأستاذ

يعيش في خطر مستمر وضغوطات غير متناهية فكان على الأستاذ التقييد بالتدابير والتعليمات التي وضعتها الدولة الجزائرية حتى لا يتفشى الفيروس فيها .

خاصة أنه فيروس جديد أذهل العالم بأسره، وخلق جو جديد وقوانين جديدة صارمة كان على الأستاذ التعايش معها تلك القوانين خلقت العديد من الضغوطات المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وازدادت أعباء العمل لديهم.

مما سبق فإن مشكلة هذا البحث تتمحور حول تأثير الضغوطات المهنية في ظل جائحة كورونا على أساتذة التعليم الثانوي لدى ثانويتنا بلدية القادرية ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل التالي :

فيما تتمثل الضغوطات المهنية التي يواجهها أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا وما انعكاساتها على مهامهم ؟

## 5.فرضية الدراسة:

- يؤثر عبء العمل على الأستاذ في ظل جائحة كورونا على إنجاز مهامه.

## 6. تحديد المفاهيم:

**1.6. مفهوم الضغط:** مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة. وتحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية مثل كثرة المعلومات التي تؤدي إلى إجهاد إنفعالي. وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر ويؤدي

الضغوط إلى تغيرات في العمليات العقلية وتحولات إنفعالية وبنية دافعية متحولة لنشاط وسلوك لفظي وحركي قاصر.<sup>1</sup>

**2.6. مفهوم ضغوط العمل:** يعرف "فاروق عبد الفليح" ضغوط العمل على أنها اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد، ويؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وضعف الأداء وانخفاض مستوى الفعالية.<sup>2</sup>

أما "المشعان" يعرف ضغط العمل بالتغيرات البيئية المكتشفة التي يمكن الإستجابة غير الموافقة لها وتراكمها مع العوامل العضوية والنفسية التي تشكل مجتمعات ضاغطة على الفرد ينتهي بعجزه عن الوفاء بالتغيرات البيئية و الإجتماعية.<sup>3</sup>

**التعريف الإجرائي لضغوط العمل :** هو حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع البيئة المهنية وذلك نتيجة لمجموعة من المؤثرات البيئية وأخرى موضوعية تكون ناتجة عن ظروف العمل.

### 6.3. مفهوم الأستاذ:

لقب يعرف به من كان معلما ومربيا يتولى تنشئة وطنية وتربوية صحيحتين، حيث أنه لم يعد محصورا في هذا الإطار إذ تعداه إلى مجالات تخصصية أخرى كالمحاماة والطب

<sup>1</sup>فاروق السيد عثمان. القلق وإدارة الضغوط النفسية. دار الفكر العربي. القاهرة. ط1. 2001. ص18  
<sup>2</sup>لعجاليبة يوسف. مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الإستعجالية. شهادة ماجستير. علم النفس العمل والتنظيم. جامعة محمد خيضر بسكرة 2014/2015. ص32  
<sup>3</sup>محمد الفاتح محمود بشير المغربي. مرجع سابق. ص72

والتعليم العالي. وهي يعبر عن إجازة درجة الأستاذية المعروفة في قوانين التعليم العالي، كما باتت تعبر عن احترام الناس وتقديرهم لشخص معين.<sup>1</sup>

**الأستاذ:** لفظ يطلق على من يمارس مهنة التعليم في الطور الثالث من التعليم المتوسط وفي مرحلة التعليم الثانوي وفي الجامعة والغالب انه يدرس مادة واحدة.<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي:** الأستاذ هو الشخص الذي يمارس مهنة التعليم في مؤسسات التعليم سواء الثانوي او الجامعة وهو شخص متخصص في تعليم مادة واحدة او تقنية ما.

#### 4.6. مفهوم التعليم الثانوي:

يعد التعليم الثانوي نظام يأتي امتدادا للمدرسة الأساسية وممر إجباري نحو التعليم العالي من جهة ونحو الشغل من جهة أخرى، وينبغي أن يكون منسجما ومتبلورا في مجموعة متناسقة تتحدد فيها الفروع وفقا لطبيعة الشروط الاقتصادية واحتياجات المجتمع المخططة، ويعتبر هذا التعليم معبرا حقيقيا مفتوحا على دنيا العمل.

بالإضافة إلى ذلك تعتبر مرحلة التعليم الثانوي حلقة هامة في سلسلة المراحل التعليمية، كما تعتبر من ركائز النظام التعليمي والتربوي بسبب موقعه كهمزة وصل بين مرحلتي التعليم الأساسي والتعليم الجامعي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، بيروت، 2005، ص 59.

<sup>2</sup> بدر الدين بن ثريدي، قاموس التربية الحديث، عربي-انجليزي-فرنسي منشورات المجلس، 2010، ص 55.

<sup>3</sup> محمد الفالوقي ورمضان القدافي 1996-1997: التعليم الثانوي في البلاد العربية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط 2.

يعرفه زرهوني الطاهر بأنه نظام يأتي امتداداً للمدرسة الأساسية وممراً إجبارياً نحو التعليم العالي ومن جهة نحو الشغل من جهة أخرى، ولهذا ينبغي أن تكون فيه الفروع لطبيعة الشروط الاقتصادية واحتياجات المجتمع.<sup>1</sup>

يعتبر التعليم الثانوي مرحلة أساسية في تهيئة الطلاب علمياً ولغوياً وفكرياً استعداداً للدخول إلى المرحلة الجامعية حيث يخترنون في ذهنهم ثقافة واعية ومعرفة نوعية تساعدهم على تقبل المستوى العلمي الذي ينتظرهم في التعليم العالي إذ أن هذه المرحلة هي مرحلة إعداد تتحدد فيها نظرتهم المستقبلية ومصيرهم الدراسي، فإما يتابعون تحصيلهم الدراسي وإما يتوقفون.<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي:

مرحلة التعليم الثانوي تتم في ثلاث سنوات وتنتهي بامتحان شهادة البكالوريا. وتعد المرحلة الثانوية هي الأهم لأنها مفتاح التعليم العالي والتكوين وحتى للحياة المهنية.

### 5.6. التعريف بفيروس كورونا :

هي فصيلة فيروسات واسعة الانتشار يعرف أنها تسبب أمراض تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد حدة. مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية ومتلازمة الالتهاب

<sup>1</sup>زرهوني 1993، الصحة النفسية في الأسرة والمدرسة والمجتمع، ط1، القاهرة، دار الثقافة.  
<sup>2</sup>جرجيس ميشال جرجس، مرجع سابق، 199.



الرئوي الحاد الوخيم سارس وفيروس كورونا المستجد هو سلالة جديدة من الفيروس لم يسبق اكتشافها لدى البشر.<sup>1</sup>

يعد فيروس كورونا أحد الفيروسات الشائعة التي تسبب عدوى الجهاز التنفسي العلوي والجيوب الأنفية و التهابات الحلق، وفي معظم الحالات لا تكون الإصابة به طيرة باستثناء الإصابة بنوعيه المعروفين بمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية الذي ظهر في 2012 و متلازمة التنفسية الحادة الوخيمة سارس الذي ظهر في 2003 بالإضافة إلى النوع المستجد الذي ظهر في الصين في نهاية 2019.<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي لفيروس كورونا :

هو نوع جديد من الفيروسات تصيب الجهاز التنفسي للإنسان مما يؤدي إلى الالتهاب وتراكم المخاط والسوائل في مجرى الهواء وفي الرئتين وهو من الفيروسات التاجية المختلفة التي تؤثر في الحيوانات ويمكن إن تتغير هذه الفيروسات وتصيب الإنسان.

### 7. منهج الدراسة:

هو الطريقة والأسلوب المتبع في البحث هو مجموع الطرق الموصلة إلى معرفة حقيقية وهو الدراسة الفكرية الواعية للمناهج المختلفة التي تطبق في مختلف العلوم وذلك تبعا لإختلاف موضوعاتها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>بن بلقاسم إيمان صبيرة، الأوضاع التي يعيشها التمرريض في ظل جائحة كورونا -كوفيد19- مجلة المعرفة، 2020، ص95.

<sup>2</sup>نعيم بوعموسة، فيروس كورونا في الجزائر دراسة تحليلية ، مجلة التمكين الاجتماعي، 2020، ص125.

<sup>3</sup>أيوب عباس .مشروع مذكرة تخرج.محاضرات.تخصص تدريب رياضي وتربية حركية.جامعة أم البواقي .ص14

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لأغراض الدراسة ، والذي يقوم على رصد و إستقراء الإنتاج الفكري حول موضوع الضغوطات المهنية .

فهو المنهج الذي يتناول الأبحاث والدراسات التي تبحث فيما هو كائن الآن في حياة الإنسان أو المجتمع من ظواهر وأحداث وقضايا معينة.ويستخدم هذا المنهج طرقا وأدوات لجمع الحقائق والمعلومات منها الملاحظة والمقابلة و الاختبارات و الاستفتاءات لكل ظاهرة وحدث معين.<sup>1</sup>

## 8. أدوات جمع البيانات:

**1-الإستبيان:** الإستبيان أحد الرسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها و الإستبيان لا يمكن أن يمثل الموضوع و لا يمكن أن يمثل المبحوثين ولكنه يمثل توقعات الباحث، وعليه فإن الإستبيان هو مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع والإجابة تكون حسب توقعات الباحث التي صاغها في استفسارات محددة وهذا ليس بالضرورة إن يكون صوابا لأن الصواب ينبع من المصادر التي تلم بالموضوع وتعايشه لا من توقعات الباحث الذي لم يعرف حقيقة الموضوع.<sup>2</sup>

وتكمن هذه الأداة بالنسبة لموضوعنا كونها ساعدتنا في الحصول على المعلومات من طرف أفراد العينة في ثانويات بلدية القادرية .إضافة إلى إعطاء الفرصة لكل مبحوث الإجابة عن

<sup>1</sup>عزيز داود.مناهج البحث العلمي.دارأسامة للنشر والتوزيع .عمان الأردن ط1..2011 ص6  
<sup>2</sup>مروان عبد المجيد إبراهيم.أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية.مؤسسة الوراق الأردن.ط1. 2012ص165

الأسئلة بتريث وتدقيق .وتساعد كذلك في الحصول على معلومات حساسة من المبحوثين وقد إحتوى الإستبيان على 33سؤال وتم تقسيمه على محورين.

**المحور الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية للمبحوث.

**المحور الثاني:** يتضمن مجموعة من المؤشرات على الضغوط المهنية في ظل جائحة كورونا.

### 9. عينة الدراسة:

"يعتبر اختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين والدارسين و أن شروط نجاح اختيارها هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة"<sup>1</sup>.

تعرف العينة بأنها: " المجموعة التي يختارها الباحثون من أفراد المجتمع وهي عدد محدد مأخوذ من مجموعة أكبر بغرض الدراسة والتحليل على افتراض انه يمكن الأخذ بها كمؤشر للمجموعة ككل أو المجتمع"<sup>2</sup>.

و اختيار عينة دراستنا موضح في الجانب الميداني.

<sup>1</sup>سلاطنية بلقاسم و اخرون، أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2007، ص 127.  
<sup>2</sup>فهيدي جبور، منهجية الابحاث و اسسها العلمية الحديثة: الاشكالية في البحث في العلوم الانسانية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، ط2، لبنان، 2010، ص 201.

## 10. المقاربة النظرية للدراسة:

تعتبر النظرية المرجع الأساسي الذي يعتمد عليه الباحث في تفسير الظواهر فكريا ونظريا فهي تزود الباحث بفهم وتفسير لما يدور حوله وبصفتنا ضمن تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل يجدر بنا الإشارة إلى تأثير النظرية البنائية الوظيفية على التنظيم بإعتبار المؤسسة نظام كلي كل جزء منها يعتمد على الآخر.<sup>1</sup>

ظهر مفهوم البنائية الوظيفية تحديدا عند "روبيرت ميرتون" بعد التطور الكبير الذي عرفه مفهوم الوظيفية في التحليلات المعاصرة كتحليلات "بارسونز" بتبنيه دراسة الظواهر الإجتماعية والثقافية من خلال العلاقة بين البناءات والوظائف فأخذ أبعاد البنائية الوظيفية<sup>2</sup> المقصود بالوظيفية هو الدور الذي يسهم به الجزء بينما المراد بالبناء هو مجموعة العلاقات الإجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتناسق من خلال الأدوار الإجتماعية<sup>3</sup>

جاءت النظرية البنوية الوظيفية لتكمل الأعمال التي بدأت بها كل من البنوية والوظيفية ذلك إن النظرية البنوية الوظيفية تعترف أن لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمة بناء والبناء يتحلل إلى أجزاء وعناصر تكوينية ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة لذا فالفكر البنوي الوظيفي يعترف ببناء الكيانات أو الوحدات الاجتماعية

<sup>1</sup>طلعت ابراهيم لطفي كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الغريب للطباعة والنشر، ط1، 2007، ص72.

<sup>2</sup>عبد الله محمد عبد الله، النظرية في علم النظرية السوسولوجية المعاصرة، القاهرة دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2006، ص17

<sup>3</sup>عامر مصباح، علم الاجتماع الرواد والنظريات، الجزائر، دار الأمة، 2010، ص212

و يعترف في نفس الوقت بالوظائف التي تؤديها الأجزاء والعناصر الأولية للبناء أو المؤسسة ووظائف المؤسسة الواحدة لبقية المؤسسات الأخرى التي يتكون منها المجتمع.<sup>1</sup>

فداخل المؤسسة الاجتماعية عندما يختل الجزء يؤثر ذلك على البناء الاجتماعي ككل فعندما تحدث ضغوط لعامل ما داخل مؤسسة ما يؤثر ذلك على التنظيم فإذا اختل النسق تحدث الضغوط لذلك يجب تكيفه مع البيئة المحيطة به وتحقيق التكامل بين وحدات ومكونات النسق و الاحتفاظ بأنماط الثقافة من أجل مواجهة الضغوط الخارجية الناتجة عن اختلال في البناء الاجتماعي.

## 11. الدراسات السابقة:

### ❖ الدراسات العربية:

**الدراسة الأولى:** دراسة حول اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للمرضين العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية العملة في مخيم الزعتري. رسالة ماجستير.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للمرضين والمرضات العاملين في المستشفيات حيث اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل متغيرات الدراسة كما إستخدم الإستبانة كأداة لجمع البيانات.

ويتكون مجتمع الدراسة من جميع المرضين والمرضات في تلك المستشفيات والمراكز وهي

تضم 81 ممرض وممرضة. ومن نتائج هذه الدراسة:

<sup>1</sup>إحسان محمد حسن. النظريات الاجتماعية المتقدمة. دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة. عمان. دار وائل للنشر. 2015. ص49.

أن مستوى تعرض العاملين لضغوط العمل وعبء العمل في حين كان التعامل مع الجمهور وبيئة العمل بدرجة متوسطة وكذلك أظهرت نتائج الدراسة بوجود أثر لكل من ساعات العمل والتعامل مع الجمهور وبيئة العمل على الأداء الوظيفي مرتبة حسب الأهمية الإحصائية

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل وساعات العمل وتوفير قسم للتعامل مع المشكلات الخاصة باللاجئين السوريين.<sup>1</sup>

**الدراسة الثانية:** دراسة حول ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن وأثر بعض المتغيرات عليها.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم إختيار عينة مكونة من 229 معلمة لفئات مختلفة من ذوى الإعاقة وجميعهن طبق عليهن مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزي إلى متغيرات (عمر المعلمة-عدد سنوات الخبرة تخصص المعلمة -المؤهل العلمي لها

<sup>1</sup>سلام جمعة حميدان الخالدي.أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير الأردن 2018

توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزي لمتغير الفئة التي تتعامل معها المعلمة لصالح فئات اضطراب طيف التوحد تليها الإعاقة العقلية ومن ثمة السمعية و أخيرا صعوبة التعلم.<sup>1</sup>

### ❖ الدراسات جزائرية:

**الدراسة الأولى:** دراسة حول علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي في المؤسسة التربوية

دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير - علم الاجتماع التربوي جامعة محمد خيضر - بسكرة

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على عوامل ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرس وترتيب مصادر ضغوط العمل لدى مدرسي المؤسسة، و قد إعتد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي . وتمثل مجتمع البحث جميع المعلمين بمدارس العينات للفصل الدراسي الثالث 2009-2010 و قد بلغ عدد المدارس المختارة 12 مدرسة وهي تضم 78 معلما.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : هناك علاقة بين العوامل الفرعية للرضى الوظيفي لدى المدرسين والرضا العام لهم في المؤسسات التربوية الجزائرية بمدارس بلدية العينات.

هناك علاقة بين المصادر الفرعية لضغوط العمل لدى المدرسين والضغط الكلي العام لهم في المؤسسات التربوية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ردينة خضر الطراونة .ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن وأثر بعض المتغيرات عليها.مجلة المعيار 2020-03-15

**الدراسة الثانية:** دراسة حول الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية.

هدفت الدراسة إلى قياس الضغوط لمهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والكشف عن أهم مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ في مهنة التعليم وتتكون عينة البحث من 65 أستاذ اختير بطريقة عشوائية، كما اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل متغيرات الدراسة.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى الأساتذة منخفضة. و من أهم مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأساتذة في مهنة التعليم تتعلق بالإمكانيات المادية بالمدرسة والراتب الشهري للمعلم.<sup>2</sup>

**التعقيب على الدراسات السابقة:** توصلت الدراسات السابقة إلى كون كل المدرسين لديهم

ضغوطات في العمل مع اختلاف أسباب الضغوطات وشدتها حيث نلاحظ أن بعض

الضغوطات مرتبطة بالعمل ذاته بينما ترتبط عند البعض بالحياة الاجتماعية العامة وهذا

يؤثر على الأداء الوظيفي للعامل وكذا الرضا الوظيفي لديه وبالتالي يؤثر في عملية الإنتاج

ونجد أن هذه الضغوطات متواجدة في كل القطاعات العمل وكل المؤسسات سواء الإنتاجية

إبن خورور خير الدين. علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية. مذكرة ماجستير. جامعة محمد خيضر

<sup>1</sup>بسكرة 2010-2011

أحميدة نصير و علي جرمون. الضغط المهني لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية. 14-

<sup>2</sup>2020-03



أو الخدماتية وهذا يستلزم الوقوف على عوامل ومصادر الضغوط المهنية ومعالجتها لتحسين الظروف بما يحقق الرضا الوظيفي لدى العمال بشكل أفضل وتقليل الضغوطات المهنية.

## 12. صعوبات الدراسة ومجريات البحث الميداني:

العام الدراسي لسنة 2021/2020 مرت وحدثت به عدة تغيرات في ظروف التدريس بسبب جائحة كورونا والتي أصبح يعتمد على نظام التفويج والإجراءات الصحية والبروتوكولات، مما صعب علينا التنقل إلى مختلف الجامعات المجاورة بسبب الحجر الصحي المفروض، بالتالي لم نستطع الحصول على مراجع كثيرة.

ناهيك عن العراقيل التي صادفتنا من خلال دراستنا الميدانية كصعوبة التواصل مع المجتمع وعينة البحث بسبب إجراءات الدخول إلى المؤسسات التربوية لتوزيع الاستمارة على

العينة شخصيا مما أحالنا إلى تقديمها إلى مدير المؤسسة وهو بدوره الذي قام بتوزيعها على العينة، مع عدم القدرة على إسترجاع جل الاستثمارات الموزعة.

# الفصل الثاني:

## الضغوط المهنية

## الفصل الثاني: الضغوط المهنية

### تمهيد

1-أنواع ضغوط العمل

2-عناصر ضغوط العمل

3-مراحل ضغوط العمل

4-نماذج عن ضغوط العمل

5-مصادر ضغوط العمل

6-مستويات ضغوط العمل

7-أهمية دراسة ضغوط العمل

8-أثار ضغوط العمل

9-علاج ضغوط العمل

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

مما لاشك فيه أن موضوع ضغوط العمل أصبح مجال اهتمام واسع من قبل الباحثين لما له من انعكاسات على الأفراد العاملين من جهة وعلى المنظمات من جهة أخرى مما يجعلها دائما تسعى إلى محاولة فهم أسبابها ومصادرها ومحاولة إيجاد السبل الأنجع لمحاربتها وعلاجها.

والجدير بالذكر إنها أصبحت لا تقتصر على مهنة أو عمل معين بل أصبحت شائعة في مؤسسات عدة لكنها تختلف باختلاف البيئات أو من خلال مستويات تأثيرها.

سنحاول في هذا الفصل إلقاء الضوء على المفهوم ميرزين مصادره و الآثار المترتبة عنه وتحديد أنواع، عناصر، مراحل ضغوط العمل، كما سنحدد أيضا مصادر ومستويات ضغوط العمل وطرق علاجها. و لقد ورد تحديد المفاهيم الأساسية في الفصل الأول والتي لن نتطرق لها في هذا الفصل تجنباً للتكرار.

**1-أنواع ضغوط العمل: لها عدة تقييمات تتمثل في:**

**1-1أنواع الضغوط وفق معيار الأثر:** ونجد وفقه نوعين من الضغوط المهنية هما: الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية.

**فالضغوط الإيجابية:** عبارة عن تلك التي تكون مهمة وضرورية للمورد البشري والمؤسسة فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعية هذا الأخير وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية أداء المورد البشري وكذا كسر الكسل والملل الناتج عن الروتين وهو ما ينعكس على كمية وجودة الإنتاج

**أما الضغوط السلبية:** فهي عبارة عن الضغوط التي لها إنعكاس سلبي على المورد البشري وعلى المؤسسة حيث تسبب للمورد البشري إنخفاض في الدافعية والشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل أما بالنسبة للمؤسسة فالضغوط السلبية تحملها تكاليف باهضة ناتجة عن إنخفاض الرضى الوظيفي للمورد البشري وكذا حوادث العمل والتسيب الوظيفي.....إخ

**1-أنواع الضغوط وفق معيار الشدة:** وفق وفق هذا المعيار نميز ثلاثة أنواع من الضغوط المهنية هي :

**الضغوط البسيطة:** هي الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات او هي عبارة عن تلك الأحداث التي يتعرض لها المورد البشري في العمل او خارجه.

**الضغوط المتوسطة:** عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى ايام مثل فترة العمل الإضافية زيارة شخص غريب غير مرغوب فيه.....إخ

**الضغوط الشديدة:** عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل فقد تصل إلى أشهر أو سنوات مثل ذلك الفصل من العمل غياب شخص عزيز عن العائلة....<sup>1</sup>إخ

### 1-أنواع الضغوط وفق معيار المصدر: هنا نجد إختلاف كبير بين الباحثين والكتاب نظرا

لتعدد مصادر الضغوط المهنية ومن بين هذه التصنيفات نجد:

**الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:** هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة مثل ضغف الإضاءة والضوضاء عدم توفر وسائل التهوية والتدفئة....<sup>1</sup>إخ

**الضغوط الناتجة عن البيئة الإجتماعية:** هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الإجتماعية بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل: الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد والجماعات مع الرئيس المباشر....<sup>1</sup>إخ

**الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري:** هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية كإختلاف الجنس الإختلاف في العرق والديانة.<sup>2</sup>

### 2-عناصر ضغوط العمل: يرى ولاس وسيزلاجي أنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط المهنية في المنظمة:

**عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على المنثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغط وقد يكون مصدره البيئة أو المنظمة أو الفرد.

**عنصر الإستجابة:** يمثل هذا العنصر ردود الأفعال الفزيولوجية النفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل: القلق التوتر الإحباط وغيرها.

<sup>1</sup> زينب بن الطيب. الضغوط المهنية وأثارها على جودة أداء ممتهني المكتبات والمعلومات. مكتبات جامعة باتنة1 النموذج Aleph L'angues 30/11/2020 . médiss et societis . ص.235  
<sup>2</sup> زينب بن الطيب، المرجع السابق، 236

**عنصر التفاعل:** وهو التفاعل الذي يحدث بين مسببات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أو بيئية أم علاقات إجتماعية ومشاعر إنسانية وبين ما يحدث من إستجابات.

وحسب فلييه وعبد المجيد: يمكن إضافة عنصرين آخرين للضغوط المهنية هما:

**عنصر الإدراك:** الذي له دور فعال في مدى إحساس الفرد بالعوامل الضاغطة عليه

**عنصر الفروق الفردية:** يفسر العلاقة بين قدرة الأفراد على التفاعل مع مسببات الضغوط المهنية والسيطرة عليها والتأثر بها سلباً أو إيجاباً.<sup>1</sup>

**3- مراحل ضغوط العمل:** حدد سيلبي والراشد ثلاث مراحل للضغوط وهي:

المرحلة الأولى: وفيها يتهيأ الجسم لمواجهة التهديد الذي يربكه ويؤدي إلى إفراز هرمونات الغدد وزيادة ضربات القلب وضغط الدم وزيادة معدل التنفس والتوتر للعضلات.

المرحلة الثانية: المقاومة وفيها يحاول الجسم إصلاح الضرر الناتج عن المرحلة الأولى ويحاول مقاومة مسببات الضغط.

المرحلة الثالثة: الإنهاك وفيها تصبح طاقة الجسم منهكة إذا لم يستطع الفرد التغلب على مسببات الضغوط واستمرت لفترة طويلة. مما يؤدي غلى أمراض مثل: الصداع والقرحة المزمنة والأزمات القلبية.

وأضاف الخضيرى مرحلتين هما:

مرحلة الإنحسار والإنكماش : وفيها تبدأ قوى الأفراد المعارضين إلى التعاون مع الغدارة والمشاركة وتقديم المساعدة وذلك في حال يتحقق جانب من المطالب أو يزول احد مسببات الضغوط للأفراد.

<sup>1</sup>سعدي عريبة ، العلاقة بين مصادر الضغط المهني و الولاء التنظيمي على ضوء مستوى الرضا الوظيفي لدى اطباء القطاع العام ،مذكرة دكتوراه، علم النفس العمل و الارغونوميا ، جامعة وهران2016،2،ص25.



مرحلة الإختفاء والإنتهاء: وفيها يفقد الأفراد المسببات لضغوط العمل لديهم وتتحقق مطالبهم بالكامل.<sup>1</sup>

#### 4- نماذج عن ضغوط العمل:

5- مصادر ضغوط العمل: هناك العديد من العوامل والمؤثرات المتنوعة والتي تشكل مصادر ضغوط العمل ومنها ما يتعلق بالعمل الذي يمارسه الفرد. أو الجماعة التي يعمل معها. أو عوامل تنظيمية تتعلق بالمؤسسة التي يعمل بها. ومن المحتمل أن يكون هناك أكثر من عاملين يؤثر في الفرد وتسبب له ضغوط في الوقت نفسه. مثل إرهاق الفرد من عمله. ومدير لا يحسن التعامل مع موظفيه و لا يقدرهم.

وقسم فليه وعبد المجيد 2014 مصادر ضغوط العمل بحسب الآثار المترتبة عليه إلى:

ضغوط إيجابية : نافعة ومفيدة للأفراد والمؤسسة نفسها. وتكون معتدلة وتثير حافزا أو دافعا للإنجاز والمقدرة على الإنتاج والشعور بالرضا وتؤدي على رفع مستوى الأداء للأفراد كما ونوعا وتساعدهم على التركيز في العمل وتزودهم بالتركيز والقوة والثقة والتفاؤل.

ضغوط سلبية :ضارة مؤذية للأفراد والمؤسسة وتؤدي على الشعور بعدم الرضا والإحباط في العمل. و إنخفاض الروح المعنوية والشعور بالأرق والتوتر والقلق والفشل والتشاؤم.

وتقسم حسب الفترة الزمنية التي تستغرقها إلى:

ضغوط بسيطة تستمر ثوان أو ساعات. وضغوط متوسطة تستمر من ساعات إلى أيام. مثل:زيادة مدة العمل الإضافي .او زيارة شخص غير مرغوب فيه .أو ألام في الجسم وضغوط شديدة تستمر لأسابيع او أشهر أو سنوات مثل: وفاة شخص ،سفره ، إنقاله من العمل أو توقيفه عن العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>رمزي فوزي محمد أبو غزالة ، ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بآدابهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان،رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان، 2017،ص18.

<sup>2</sup>رمزي فوزي محمد أبو غزالة ،مرجع سابق ، ص14.

هناك مجموعة من ضغوط العمل هي:

- 1- ضغوط ناتجة عن الأدوار: عدم وضوح الدور. تعدد وتضارب الأدوار عدم التأييد من الإدارة.
- 2- ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل: عدم ملائمة طبيعة العمل وعناصره. عدم ملائمة مكان العمل. الصراع على الحوافز والترقيات. نوع الوظيفة ومتطلباتها.
- 3- ضغوط في العلاقات مع الرؤساء. المرؤوسين. الزملاء. عدم القدرة على التفاوض
- 4- ضغوط ناتجة عن الهيكل التنظيمي: عدم وضوح العلاقات التنظيمية. وتداخل الاختصاصات عدم التوازن في توزيع السلطات، إفتقار المشاركة سوء الإتصالات ساعات العمل، المركزية والصراع.<sup>1</sup>
- 5- ضغوط ناتجة عن التغيير على المستوى الفردي التنظيمي.
- 6- ضغوط الوقت: الزيارات والمكالمات التليفونية العارضة، الإجتماعات والزيارات الخارجية. البريد الوارد والصادر، غياب الرئيس المباشر، عدم تسجيل وتحليل وتنظيم الوقت المتاح.
- 7- ضغوط خارجية: الإتجاهات السياسية والحزبية، الرأي العام والإعلام، أجهزة الرقابة الخارجية الإتجاهات الإقتصادية. العادات والتقاليد الإجتماعية.
- 8- ضغوط رقابية: تعدد جهات الرقابة الداخلية، عدم وضوح المعايير الرقابية، عدم موضوعية المعايير الرقابية، الرقابة الشديدة والتدقيق المطول .
- 9- ضغوط شخصية: الأسرة ومتطلباتها، العلاقات الإجتماعية، شخصية الفرد<sup>2</sup>

<sup>1</sup> موزة بنت حمود بن علي المعمرية ، ضغوط العمل وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة مسقط، رسالة ماجستير، جامعة نزوة، كلية العلوم و الآداب ، قسم التربية و الدراسات الإنسانية ، 2014، ص12.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق ، ص13.

تصنيف آخر للضغوط المهنية حسب مسبباتها إلى عدة مصادر هي: حسب خبراء المجموعة العربية للنشر والتدريب:

1-ضغوط ناتجة عن الأدوار: والمتمثلة في غياب وضوح الدور للموظف و الآخرين وتعدد تضارب الأدوار وعدم التأييد من الإدارة.

2-ضغوط ناتجة عن ظروف وطبيعة العمل وهي غياب ملائمة طبيعة العمل، و مكان العمل والصراع على الحوافز والترقيات نوع الوظيفة ومتطلباته.

3-ضغوط ناتجة عن العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء في العمل ومع المستفيدين الطلاب وأولياء الأمور وضعف التعامل مع الزملاء.

4-ضغوط ناتجة عن الجانب التنظيمي والمتمثلة في عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الإختصاصات وعدم التوازن في توزيع السلطات وغياب المشاركة وسوء الإتصالات وعبئ ساعات العمل والمركزية وعدم وضوح المسار الوظيفي.

5-ضغوط ناتجة عن التغيير على المستوى التنظيمي والمستوى الفردي.

6-ضغوط الوقت والمتمثلة في الزيارات والمكالمات التلفزيونية العارضة و الإجتماعات والبريد وغياب الرئيس المباشر وعدم تنظيم الوقت المتاح.

7-ضغوط خارجية وهي الإتجاهات والانتماءات والرأي العام والإعلام وتعدد الأجهزة الرقابية والعادات والتقاليد.<sup>1</sup>

### مستويات ضغوط العمل:

وضح عدد من الباحثين مستويات ضغوط العمل إلى عدة أنواع،حيث قسمت "باركندي" مستويات الضغوط إلى نوعين هما:المستوى الأمثل للضغوط إذ يكون لدى الفرد القدرة على مواجهة الضغوط العادية وهي الضغوط الإيجابية أو المفيدة، و التي تولد القدرة على إنجاز

<sup>1</sup>موزة بنت حمود بن علي المعمرية،مرجع سابق ، ص14.

الأعمال السريعة والحاسمة، ولها تأثير نفسي وإيجابي على الفرد وليست لها أضرار على صحة الفرد.

والمستوى المرتفع أو المنخفض من الضغط ولها انعكاسات سلبية على صحة الفرد النفسية والبدنية، وتؤدي إلى الشعور بعدم الراحة والإستقرار وعدم القدرة على التكيف مع الظروف.

وذكر خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة أن هناك ثلاث مستويات للضغوط وهي مستوى الخطر وحجم تأثيرها على الشخص ، ودرجة الإستعداد لتحملها والتعايش معها، ومرحلة المقاومة ، ومدى توفر لدى الفرد القدرات الوظيفية والفنية لمواجهةها، مستوى الإجهاد عندما تضعف يترتب عليها نتائج سلبية .ومن خلال ماتتاوله الباحثون السابقون يمكن تقسيم الضغوط إلى نوعين هما: الضغوط المناسبة أو المعقولة والتي تمثل ضغوط محرّكة للمعلم لدفعه لإنجاز عمله والضغوط الهدامة أو المعيقة والتي تسبب التوتر والقلق الشديد وتتطور لتسبب له أثار جسدية ونفسية وتؤثر على مستقبله الوظيفي والحياتي.

كما يمكن تقسيم الضغوط الى قسمين:

1-المستويات النفسية وتحوي على الغضب تغير في تعابير الوجه،الألم النفسي والجسدي،إرتفاع ضغط الدم،الإرتجاج والإهتزاز،التهديد والوعيد عدم التجاوب مع الآخرين، التنازب بالألقاب الصبية في المزاح، تغيير في وضع الجسم الحركات المفاجئة القلق .. ..

2-المستويات الفزيولوجية: الإجهاد العام تصلب الشرايين السكتة الدماغية، إنعدام الشهية،الطفح الجلدي ضغط الدم الصداع القرحة عسر الهضم، غص الأصابع ...<sup>1</sup>

7-أهمية دراسة ضغوط العمل : لقد أصبحت العديد من المنظمات في الوقت الراهن على إختلاف أنشطتها تعاني من ضغوط العمل وإنتشارها بشكل واسع بين العاملين فيها وإستمرارها بصفة دائمة يترك أثارا سلبية تؤثر على العاملين والمنظمة على حد سواء وتعود أهمية دراسة ضغوط العمل إلى:

<sup>1</sup>موزة بنت حمودة بن علي المعمرية، مرجع سابق، ص15

- تحمل المنظمات الحديثة مسؤوليات كبيرة توجب عليها التعامل مع العاملين فيها بطرق إنسانية ورعايتهم كثرة بشرية لا يمكن إن يتم العمل إلا بها.
  - إدراك الإدارة الحديثة أن لها مصلحة للإهتمام بالعامل وكذا صحته. ذلك لأن الإنتاجية محصلة لصحة العامل الجسدية والنفسية .
  - دراسة ضغوط العمل في المنظمات لها فوائد عديدة بوصفها مؤشرا حقيقيا لتفسير سلوك العاملين سواء كان سلبيا أو إيجابيا وهذا ن خلال:
  - تمكن المنظمة من تحسين أداء عمالها بإتباع الوسائل المختلفة الجادة والفاعلة للمتابعة والإشراف والتوجيه للتعرف على نواحي القوة والضعف في أداء العاملين .
  - مساعدة إدارة المنظمة على الإرتقاء بأدائها لتوظيفها لخبرات وقدرات العاملين حسب متطلبات العمل.
  - العمل على التزويد بالمعلومات من شأنها دعم الخطط التطويرية بالمنظمة بالكشف عن عوامل الضعف والتي تؤثر على أداء العاملين بشكل عام منها :
    - ضعف التجهيز، عدم ملاءمة المناخ التنظيمي، قلة المعلومات لأداء العمال...
  - حماية متخذ القرار ومن ثمة المنظمة من إتخاذ قرار خاطئ ناتج عن إنفعالات التوتر والقلق والضغط أو ناتج عن ردود الأفعال الصعبة للمواقف الصعبة التي تواجه متخذ القرار.<sup>1</sup>
- 8- أثار الضغوط المهنية:**

**1- الأثار الإجابة للضغوط المهنية:** يمكن تحديد أهم الأثار الإيجابية للضغوط المهنية المتمثلة في ما يلي: تنمية المعرفة لدى الفرد بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحو القيام بالعمل والسعي على تحقيق متطلباتها المختلفة رغبة في تحقيق الذات، تدعيم العلاقات الإجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة حيث تتطلب تلك الضغوط

<sup>1</sup>عبد المجيد أونيس.مدخل لضغوط العمل وأداء العاملين.دار البازوري العلمية.ط1. 2013.ص ص 11.10

وجود الإتصال والتعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وبقية زملائه من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط. أو الرقابة من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة.

رفع الروح المعنوية والثقة بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا وينعكس ذلك على الإستقرار في الحياة العملية بالمنظمة وتحقيق الأداء المتميز والإصرار على القيام بعمل له أهمية على الرغم من ضغوط العمل المترتبة عليه.

زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل الإداري الذي يقوم به والوقوف على جوانب القصور عند الفرد ومحاولة تلافيتها من خلال إكسابه المهارات التي تكسبه القدرة على مواجهة ضغوط العمل.

معالجة المشكلات التي تواجه العامل من أجل إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد وبالكفاءة المطلوبة. و ذلك من خلال مواجهة المشكلات والصعوبات الإدارية التي تظهر أثناء المعاناة من الضغوط ومواجهتها لتحقيق الأداء المطلوب وبالتالي تصبح ضغوط العمل هي الدافع نحو معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل ونحو مزيد من العمل للتغلب على هذه المشكلات.

اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة من بين العاملين بالمؤسسات والمنظمات المختلفة من خلال مواجهة ضغوط العمل، فقد تكون هناك تحديات متصلة بالعمل يجب مواجهتها لأنها ترتبط بتحقيق أهداف المنظمة، ومن خلال مواجهة تلك التحديات تتضح قدرات الأفراد وخبراتهم ومستوياتهم المهنية والعلمية التي يعبرون عنها من خلال المواقف العلمية المختلفة. وهكذا يمكن للمنظمة الإستفادة من جهود هؤلاء العاملين التي ظهرت أثناء مواجهة ضغوط العمل. تنمية الإتصال بين العاملين بالمؤسسة أو المنظمة سواء كان هذا الإتصال رسمياً أو غير رسمي حيث تتطلب ضغوط العمل زيادة قنوات الإتصال وإستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة تلك الضغوط وتحقيق أهداف المنظمة<sup>1</sup>

فاروق عبده فليح السيد محمد عبد المجيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان ط1. 2005 ص309

## 2- الآثار السلبية للضغوط المهنية:

إن إستمرار الضغط الواقع على الفرد لفترة معينة يؤدي إلى إرتفاع مستوى الضغط لديه، وزيادة الضغط بدوره يترتب عليه تدهور في صحة الفرد في حين أن إنخفاض مستوى الضغط لدى الفرد يصاحبه صحة جيدة، وقد كشفت العديد من الدراسات ان هناك علاقة قوية بين الضغط المهني والاضطرابات الفيزيولوجية كما أوضحت نتائج البحوث الطبية أن أكثر من 50% من الأمراض التي يواجهها الفرد يرتبط أصلا بالضغوط التي يتعرض لها خلال حياته، وتتمثل أهم الأمراض التي تتركها الضغوط المهنية من أمراض القلب وسكر الدم والصداع النصفي وآلام الظهر وإرتفاع ضغط الدم و قرحة المعدة وغيرها من الأمراض العضوية الأخرى التي يطلق عليها " أمراض التكيف " لأنها لا تنشأ عن طريق العدوى .

وقد أثبتت مجموعة من الدراسات السلوكية والتنظيمية أن معظم الأمراض التي يتعرض لها العاملون تعود إلى الضغوط المهنية التي يواجهونها ، وأوضحت أن زيادة عبئ العمل وغموض الدور يؤديان إلى زيادة ضربات القلب وإرتفاع نسبة الكولستيرول في الدم ، وقد تؤدي هذه الأمراض إلى الغياب المتكرر أو العجز عن العمل ، كما كشفت إحدى الدراسات عن أن " تعرض الفرد لموجات عديدة من الضغوط النفسية مما يؤدي بالجهاز العصبي الإرادي وجهاز الغدد الصماء إلى نشاط دائم وغير متوازن ، ويسبب ذلك العديد من المشكلات الصحية " .

وعلى الرغم من أن الأفراد الذين يتعرضون لضغوط العمل الشديدة معرضون للإصابة بالكثير من الإضطرابات الفيزيولوجية إلا أن الأمراض الناشئة عنها تتباين من فرد إلى آخر تبعا لتباين الأفراد فيما بينهم وتبعا لإختلاف ظروف العمل التي يعايشونها وتبعا لإختلاف شدة الصراع بين نوع الإنفعال والجهاز العصبي المستقل ، لذا لا توجد قائمة ثابتة بأسماء الأمراض والإضطرابات النفسية الفيزيولوجية 1-310.

## ب- الآثار النفسية :

بذل علماء النفس جهوداً ملحوظة لمعرفة النتائج التي يطلقها الضغط على النواحي النفسية التي تواجه الأشخاص الذين يعانون من مستويات عالية من ضغوط العمل فهؤلاء الأفراد عرضة للإصابة بالإحباط والقلق ، التوتر ، إنفعال، شعور بالملل وقلة الأهمية وهذه الحالات تؤدي إلى تغيرات في المزاج العاطفي للفرد، وضعف قدرته على التركيز في العمل أو صنع القرارات ، والشعور بعدم الرضا، وتنعكس بدورها على معاناة رجال الإدارة في المنظمات الإدارية.

ويعد الإكتئاب أحد الإستجابات النفسية التي تتركها ضغوط العمل على الأفراد عندما تزداد حدة هذه الضغوط داخل بيئة العمل ويعجز الفرد عن مواجهتها والتكيف معها بطريقة ملائمة، ويترتب على هذه الحالة تعرض الفرد للحزن وتوتر الأعصاب، والشعور باليأس وقلة النشاط، وتناقص الإهتمام بالعمل أو العجز على القيام بأي عمل ، وفقدان الثقة بالنفس والمعاناة من عدم القدرة على التركيز .

ويمكن تلخيص الآثار النفسية المحتملة للضغوط المهنية في خمسة أمور وهي :

- روح المقاتلة والمواجهة .
- الهروب وعدم المواجهة أو المقاومة وذلك من خلال تفادي مصدر الضغط أو الإنسحاب من الموقف الضاغط دون مبررات .
- التصلب والجمود في الرأي مما يترتب عليه عدم التصرف الصحيح في المواقف الضاغطة .
- التعلم من المواقف الضاغطة والإستفادة منها من خلال التحكم والسيطرة .



- الإحساس بالصراعات النفسية التي قد تحدث بين الفرد وزملائه في العمل أو بينه وبين رؤسائه وتؤدي تلك الصراعات إلى ضعف القدرة على تكوين العلاقات الإجتماعية الرسمية أو غير الرسمية<sup>1</sup>.

### ج- الآثار الإجتماعية :

تؤدي ضغوط العمل الحادة إلى الكثير من الآثار الاجتماعية السالبة، منها الشعور بالإغتراب عن مجال العمل الذي ينتمي إليه الفرد، فعلى الرغم من وجود الشخص في العمل لكنه لا يشعر بالإنتماء إليه وإنما يتحول إلى فرد غريب عنه يؤدي العمل المطلوب منه بدون رغبة وفي مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة أو الفعالية المطلوبة.

ومن الآثار الاجتماعية التي تتركها ضغوط العمل على علاقات الفرد الأسرية والعائلية " كالتأثير السلبي في العلاقات العائلية، والعجز عن مواجهة المشكلات المترتبة عن ضغوط العمل، فيبدأ بإسقاطها في المنزل بشكل غضب أو إصدار أو فرض سيطرة، الأمر الذي قد يؤثر في العلاقة الزوجية أو الأطفال" وقد كشفت إحدى الدراسات أن الضغوط الناتجة عن التربية و الظروف المنزلية لدى المراهقين يترتب عليها عدم الترابط الأسري، وعدم الانتباه والجمود والتصلب في العلاقات، والشعور بالعزلة الاجتماعية<sup>2</sup>

### مقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية:

#### الضغوط الايجابية:

. تمثل دافعا للعمل

. تساعد على التفكير

. تحافظ على التركيز على النتائج والعمل

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 311

<sup>2</sup> فاروق عبده فليس والسيد محمد عبد المجيد، مرجع سابق ص312.

- . تجعل الفرد ينظر إلى العمل كتحد
- . النوم جيدا
- . القدرة على التعبير على الانفعالات والمشاعر
- . تمنح الشعور بالمتعة والاحساس بالانجاز
- . تمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل بالمستقبل
- . القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند السرور بتجربة غير سارة

#### أما الضغوط السلبية:

- . تسبب انخفاض في الروح المعنوية
- . تدعو للتفكير في الجهد المبذول
- . تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه
- . تشعر الفرد بان كل شئ ممكن ان يقاطعه ويشوش عليه
- . الشعور بالأرق من العمل والاحساس بالقلق
- . ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها
- . يؤدي للشعور بالفشل
- . تسبب ضعف الفرد
- . التشاؤم من المستقبل
- . عدم القدرة على الرجوع للحالة النفسية الطبيعية عند السرور بتجربة غير سارة<sup>1</sup>

ابراهيم اسماء، الضغوط الذهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه، جامعة سعد خيضر بسكرة، 2014،<sup>1</sup> ص88

## علاج ضغوط العمل:

ظهرت العديد من طرق علاج ضغوط العمل وتعتمد بعض هذه الطرق على المنطق العقلي البسيط بينما يعتمد البعض الآخر على تصميمات علمية متقدمة وتشير البحوث إلى أن هذه الطرق لها مزايا مما يبرر وجودها.

سنقدم في هذا الجزء ثلاثة طرق تمثل تصميمات متقدمة وهي التأمل والاسترخاء والتدريب على تتبع تغيرات الجسم إما الطرق التي تعتمد على المنطق العقلي البسيط وهي عديدة مثل التمارين الرياضية والتركيز والاسترخاء المنطقي ونظام عزائي جيد.<sup>1</sup>

. التأمل: هناك طرق عديدة للتأمل كل هذه الطرق تسعى إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية العميقة وتشدد كثير من هذه الطرق على بعض تمارينات اليوغا وفيها يجلس الفرد في وضع مستريح وعيناه مغلقتان مرددا لفظ عديم المعنى والهدف من وراء ذلك تفريغ الذهن وتحقيق الاسترخاء وإعداد الذهن وتدريبه على تحمل ضغط العمل.

. الاسترخاء: يعتمد الاسترخاء على الجلوس مستريحا وهادئا، ثم التفكير في كلمة واحدة أو شخص معين يؤدي هذا لنفس النتائج التي تؤدي إليها طريقة التأمل.

. التدريب على تتبع تغيرات الجسم: من أكثر طريق الاسترخاء عملية استخدام جهاز الكتروني مصمم لكي يدرّب الناس ويزيد وعيهم بأي تغيرات في الجسم وبناء على ذلك سيسلك الفرد تصرف معين يحاول أن يسيطر من خلاله على هذه التغيرات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>محمد الفتح محمود بشير المغربي. مرجع سابق ص76

<sup>2</sup>نفس المرجع السابق ص77

**خلاصة الفصل:**

من خلال دراستنا لهذا الفصل يتضح لنا أن ضغوط العمل هي محصلة تفاعل عدة عوامل ومؤثرات تابعة من مصادر مختلفة للضغوط تتعلق بالبيئة التنظيمية من جهة أو بالموارد البشري من جهة أخرى هذه الضغوط ينتج عنها آثار قد تكون إيجابية أو سلبية هذا ما يجعل المنظمات تسعى جاهدة إلى التقليل من هذه الآثار السلبية من خلال التكامل بين الأفراد من جهة ودور المؤسسات من جهة أخرى في علاج ضغوط العمل السلبية.

**الفصل الثالث:**

**التعليم الثانوي**

## خطة الفصل:

### تمهيد

1. تعريف المرحلة الثانوية ومؤسسة التعليم الثانوي

2. أهداف التعليم الثانوي وأهميته

3. مبادئ التعليم الثانوي

4. وظائف التعليم الثانوي

5. مشكلات عامة للتعليم الثانوي

6. أساتذة التعليم الثانوي

7. علاقة التعليم الثانوي بالتعليم العام.

خلاصة الفصل.



**تمهيد:**

يعد التعليم الثانوي من أهم المراحل الأساسية التي توجه الطالب إلى حياة البحث العلمي واختيارهم لاتجاهاتهم وميولاتهم الأدبية منها والعلمية. وقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الاتجاه وخصائصه وأيضاً ذكر لمفهوم العملية التعليمية والمدرسة كمؤسسة تعليمية تربوية، التعليم الثانوي في الجزائر من مبادئه وصولاً إلى مشكلاته.

**1. تعريف المرحلة الثانوية ومؤسسة التعليم الثانوي:****• تعريف المرحلة الثانوية:**

إحدى مراحل التعليم في الجزائر وهي حلقة الوصل بين المرحلة المتوسطة والجامعية ولها طبيعتها من حيث سن التلاميذ وخصائص نموهم وتقع هذه الفئة من التلاميذ في مرحلة المراهقة ومدة الدراسة في المرحلة الثانوية ثلاث سنوات تنتهي بامتحان مهم هو امتحان شهادة البكالوريا.<sup>1</sup>

المرحلة الثانوية هي مرحلة تقوم بتهذيب وتلقين وتعليم معين، وهذا التعليم يختلف عن التعليم الابتدائي اختلافاً جوهرياً في الغاية وأساليب التدريب، أما الغاية فهي إعداد التلاميذ إعداداً تربوياً واجتماعياً وثقافياً للاطلاع على مبادئ وقيم المجتمع وكذا الاندماج بين أفرادهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مصطفى رمضاني، أثر التدريس بالكفاءات على مستوى التحصيل المعرفي في مادة اللغة العربية في مرحلة الطور الثانوي: دراسة ميدانية لسانويات ولاية بشار، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص 130.  
<sup>2</sup> خديجة بن فليس، التوجه المدرسي والمهني، ديوان المطبوعات الجامعية، المكتبة المركزية لبن عكنون، الجزائر، 2014، ص 57.



• تعريف مؤسسة التعليم الثانوي العام المسماة في الجزائر باسم الثانوية:

إنها عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري متخصص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتستغرق الدراسة فيها 3 سنوات تنتهي بحصول التلميذ الناجح على شهادة البكالوريا التي تؤهل صاحبها للدخول إلى الجامعة لمواصلة التعليم العالي المتخصص بعد توجيهه مسبقا.<sup>1</sup>

2. أهداف العامة للتعليم الثانوي وأهميته:

الهدف العام من التعليم الثانوي هو خلق الشخصية السوية المتزنة التي تستطيع عبور مرحلة المواصفة بسلام، وتحدد مسار اتجاهاته، ونمط مناهجه وكيفية إيجاد الطرق الناجحة التي تساعد الناشئين المراهقين من الانتقال السليم من الطفولة والحياة المدرسية إلى النضج والكمال وحياة المجتمع، والانتقال السليم يتحقق عن طريق مراعاة ببعض الأهداف التالية:

- اكتساب الطلاب المفاهيم العلمية الإنسانية وتسخيرها لنسق المجتمع.
- تزويد الطلاب بمهارات فكرية ومناهج البحث العلمي.
- تحسين مهارات الطلاب اللغوية وقدراتهم الأدائية و إعدادهم مهنيا وتكنولوجيا.
- تزويد الطلاب بالمهارات السلوكية والقيم.
- تنمية المسؤولية واحترام القانون والقيم.
- تكوين اتجاهات الشعور بالانتماء والقدرة على التكيف.

<sup>1</sup> محمد بن حمودة، علم الإدارة المدرسية، دار العلوم للنشر، عنابة، الجزائر، 2006، ص 196.

- تقدير نجاحات الإنسان وقبوله مسؤولية المواطنة وإدراك المواقف و الأحداث الدولية.
  - اكتساب الطلاب حاسة التذوق الفني وتقسيم المجال.
  - مساعدة لطلاب على معرفة ذواتهم وتقدير الآخرين<sup>1</sup>.
- وتكمن أهمية التعليم الثانوي في أنه يقابل أهم مرحلة عمرية في حياة الفرد حيث انه يغطي مرحلة المراهقة وهي مرحلة بناء الذات وتكوين الشخصية ذات الاتجاهات والقيم السليمة وهذه الفترة من العمر 12-18 سنة تمثل:

- مرحلة الإعداد الجاد للمواطن في قيمته ومعتقداته وسلوكه وهويته.
- تحقيق الأهداف الرئيسية للتعليم الثانوي يعتبر أهم مرحلة تعليمية لتحقيق الأهداف العامة للتربية في أي مجتمع خاصة إذا اعتبرنا أن المرحلة الأولى من التعليم، تهتم بإعداد الشيء و الأساسيات الأولى للتعلم من قراءة وكتابة وعمليات حسابية و أصول الانتماء والمواطنة وان المرحلة الأخيرة من التعليم، تقتصر على فئة منتقاة لأسباب علمية واقتصادية واجتماعية ووظيفة وانطلاقا من هذه المعطيات الموضوعية<sup>2</sup>.

### 3. مبادئ التعليم الثانوي:

يركز التعليم الثانوي على:

#### ▪ مبدأ وحدة النظام:

<sup>1</sup>رمضاني مصطفى، إثر التدريس بالكفاءات على مستوى التحصيل المعرفي في مادة اللغة العربية في مرحلة الطور الثانوي (دراسة ميدانية بثنائيات ولاية بشار)، مذكرة نيل شهادة ماجستير في علم النفس، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2015/201، ص 137.

<sup>2</sup>رمضاني مصطفى، نفس المرجع، ص 140.

تتمثل هذه الوحدة في استمرارية العناصر المشتركة بين انواع التعلم كله(الأساسي، الثانوي، العالي)، أي الربط بين مدخلات الطور الثانوي ومخرجاته، ومبدأ الوحدة فبالتعلم لم يكن مأخوذ بعين الاعتبار، ولهذا السبب ظل التعليم الثانوي يعيش متناقضات بين التعليم العام والتقني، رغم أن التفوق دائما كان لحساب التعليم العالي، أما بالنسبة للتعليم الثانوي فهناك ترابط بينه وبين العليم العالي من حيث الانسجام، والتوصل و الاستعداد، وهذا ما يؤكد على أن مبدأ الوحدة لم يتحقق بعد في كافة النظام التربوي سواء من حيث الطريقة أو من حيث الأساليب والنظم.

#### ▪ مبدأ التوافق:

أي التوافق بين نظام التعليم الثانوي والحاجة الاقتصادية الناجمة عن التطور، والتنمية ما يلاحظ انه لا توجد مكاتب بين وزارة التربية والمؤسسات الاقتصادية تكون متخصصة في توجيه الطلبة الذين انهوا المرحلة الثانوية الى ميدان او سوق العمل.<sup>1</sup>

#### 4. وظائف التعليم الثانوي:

هي استكمال لباقي المراحل بأكثر عمقا واتساعا، إضافة إلى ذلك نجد:

<sup>1</sup>جغوب دلال، ادارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الابداعية لدى مديري الثانويات، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2008، ص 120.

- معرفة البيئة الطبيعية: إذ يزداد إدراكه وخبرته ببيئته الطبيعية حيث يصبح قادرا على إخضاعها لحاجته، وكذا التدريب على التفكير العلمي لاستقصاء الحقائق والقيام بالتجارب.

- معرفة البيئة الاجتماعية: يتعلم طبيعة كل فرد وعلاقة الأفراد ببعضهم وواجب كل منهم.

- الاطلاع على تراث الآباء و الأجداد: وذلك بالاطلاع على مصادر المعرفة من كتب ومجالات ودوريات وجرائد...، لمعرفة التاريخ العلمي والفني والوطني والديني للآباء و الأجداد<sup>1</sup>.

- دعم المعارف المكتسبة.

- تخصيص تدريجي في مختلف الميادين وفق مؤهلات التلاميذ وحاجيات المجتمع.

- يساعد التلميذ على الانخراط في الحياة العلمية.

- مواصلة الدراسة من اجل التكوين العالي<sup>2</sup>.

##### 5. مشكلات عامة للتعليم الثانوي:

هناك العديد من المشكلات التي كانت عائقا أمام فاعلية التعليم الثانوي وضعف التعليم فيه، والذي يؤدي لتدني وضعف كفاءته ومسايرة متطلبات التطور الاجتماعي والاقتصادي، وبذلك يكون الفرد غير قادر على مواكبة التطور وتحقيق الأهداف، كما تؤثر على مصداقية

<sup>1</sup>تركي لرايح، اصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1991، ص 65.

<sup>2</sup>رمضان محمد القذافي، التعليم الثانوي في البلاد العربية، المنطقة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دون طبعة، تونس، 1988، ص 12.

التعليم الثانوي، وتدفع التلاميذ للبحث عن المستوى المطلوب خارج المؤسسة التعليمية، واللجوء الى الدروس الخصوصية ومن ثم هذه المشكلات نذكر:

- ضعف قدرة التعليم الثانوي على مقابلة التنمية ومسايرة متطلبات التطور الاجتماعي والاقتصادي نتيجة انخفاض كفاءته.

- عجز السياسات التربوية عن إيجاد التوازن بين أنواع التعليم الثانوي العام والفني والتقني تبعاً لاستراتيجية تأخذ في الاعتبار الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية

- عجز طرق التدريس المتبعة فيه عن تحقيق الأهداف العلمية والتعليمية، وجمود نمطية التعليم الثانوي.

- عجز التعليم الثانوي التقني والمهني عن استيعاب من لهم رغبة في هذا النوع من التعليم، وربط الطالب بمجالات العمل و الإنتاج، وجعل ما يتلقاه في المدرسة من الحقائق والمعلومات ملائمة لهم في الحياة

- عدم مواكبة المناهج لتطورات وتقنيات العصر.<sup>1</sup>

## 6. أساتذة التعليم الثانوي:

• مواصفات أساتذة التعليم الثانوي:

تعني خصائص ومميزات أساتذة المرحلة الثانوية:

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 58.

مواصفات معرفية: التمكن من المادة، طريقة إيصال المعلومات، مراعاة الفروق، سعة الاطلاع والثقافة.

مواصفات مهنية: الإيمان بالمهنة وكيفية أداءها ومدى الالتزام بأخلاقياتها.

مواصفات سلوكية: صفات السلوك مع التلاميذ والمبادئ والمثل العليا والسمات النفسية المزاجية وصفات المظهر الخارجي التي تميز الأساتذة.

مواصفات اجتماعية: العلاقات والاتصالات، صفات القيادة و الإرشاد<sup>1</sup>.

#### • أدوار أساتذة التعليم الثانوي:

إن دور المعلم متغير بتغير المواقف وتعددتها، إذ لم يعد دوره في العصر الحديث مقتصرًا على نقل المعلومات بل تتحدد وظائفه كالتالي:

- الأستاذ مدير العملية التربوية: يقوم بأعمال التخطيط والتنظيم و الإعداد والتنفيذ والتقويم وهو صانع القرار.

- الأستاذ كالطبيب العام: يستطيع معالجة المشكلات البسيطة التي يواجهها التلاميذ، والتي هي نتاج تفاعل الطلبة مع زملائهم ومع المعلمين ومع المواد التعليمية.

- الأستاذ مثير للدافعية والتجريب والممارسة: يمتلك أدوات لجعل المتعلم نشطًا حيويًا.

<sup>1</sup>احمد فلوح، مواصفات اساتذة التعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ، دراسة مقارنة بين الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي، مذكرة ماجستير في علوم التربية، كلية العلم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2007، ص 11.

- الأستاذ نموذج في كل ما يعرض من سلوك حركي لفظي، الجسمي، تفكيري، لذلك يراعي بذل جهود مكثفة لإعداد برامج تدريبية لصقل هذا النموذج.
- المعلم خبير: بان يلم بالمادة المعرفية نظريا وتطبيقيا، وخبير كونه مؤهل أكاديميا ويفترض أن لديه المعرفة الصحيحة والقدرة على اختيار وتطبيق الطرق و الأساليب الإدارية والتدريسية المناسبة.
- المعلم صانع قرار: هو الذي يدير القسم بحيث يتيح الفرص المناسبة كتفاعل خصائص الطلبة المعرفية والاجتماعية والاستعدادات لتحقيق التحصيل والنمو المتكامل للذات<sup>1</sup>.

#### • مهام أساتذة التعليم الثانوي في التشريع المدرسي:

- يعرف منصب المعلم في المادة 31-55 من القانون الخاص بعمال قطاع التربية في تحديد مهام سلك التعليم الثانوي في تربية التلاميذ وتعليمهم، بحيث أوكلت إليه القيام بالنشاطات البيداغوجية والتربوية التالية:

#### أ. النشاطات البيداغوجية:

- التعليم الممنوح للتلاميذ.
- العمل المرتبط بتحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها.
- يقوم الأستاذ بمنح التلاميذ تعليما تضبطه قانونا مواقيت وبرامج توجيهات تربوية وتعليمات رسمية يتعين عليه التقيد بها بصفة كلية.

<sup>1</sup>نفس المرجع، ص 38/37.

## ب. النشاطات التربوية:

يساهم الأستاذ بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية وتربية التلاميذ و إعطاء المثل

الأعلى ب:

- المواظبة والانتظام في الحضور.
- القدوة في السلوك عموماً.
- الاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة.
- المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية<sup>1</sup>.

كما نجد أيضاً:

- التخطيط والاستعداد لدرس مهيكّل بشكل واضح.
- توضيح توقعاته للتلاميذ حول ما يودّ منهم ممارسته.
- وضع أهداف متنوّعة مختلفة للتلاميذ وفق قدراتهم وخبراتهم السابقة.
- التأكّد أنّ الخطط الزمنية للدرس ملائمة لخطواته.
- إشراك التلاميذ في عملية التعلم.
- توفير وسائل التلاميذ لمعرفة تقدّمهم.
- دمج الواجبات المنزلية ضمن التخطيط.
- العمل على ترقية الروح الجماعية للإنجاز في الفصل الدراسي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد سلمان الخزعة، تحسين علي المومني، المعلم والمدرسة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 138/135.



يُنظر للمدرسة على أنها مؤسسة إنتاجية تعدد المواطن الصالح وتزوده بكافة المعارف والخبرات والقيم والاتجاهات التي تتلاءم مع درجة نمو المجتمع، وبهذا يصبح المواطن الصالح أداة من أدوات الفكر و الإنتاج داخل بيئته.<sup>2</sup>

### 7. علاقة التعليم الثانوي بالتعليم العالي:

من القضايا التعليمية الأساسية في إصلاح التعليم الثانوي هو ربط هذه المرحلة بالتعليم العالي وجعل شعبه وتخصصاته تتساوى وتكافئ مع تخصصات التعليم العالي ومع أساليبه ونشاطه التربوي العام وتبدو ضرورة التوفيق بينهما في بعض الجوانب مثلا:

- إعداد التلاميذ إعدادا متكاملا لمهن ووظائف حسب ما يقتضيه المجال العلمي في البلاد
- إعدادهم لاكتساب أسس المعرفة التي تمكنهم من التواصل في الخبرة التعليمية والانتقال من مستوى اعلي من المراحل التعليمية أو في الوظيفة المهنية والتبعية بنوع تحصيلي ثابت ومستقر.

- إن هذه المعرفة العلمية تجعل التلاميذ فيما بعد قادرين على تتابع الدراسة العلمية في المستويات العليا، والحقيقة التي تؤكدتها هي ان النظام التعليمي يمثل التعليم العام وفروعه تمثل الشعب والتخصصات وهذه الفروع ترتبط ارتباطا وثيقا بمجالين اساسيين

هما:

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 47.  
<sup>2</sup> صليحة عدلي، فعالية المنظومة التربوية من خلال امتحانات شهادة البكالوريا وشهادة التعليم الاساسي 2000/199، الى 2007/2008، باستخدام نموذج ماركوف، مذكرة ماجيستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010/2009، ص14

○ التعليم العالي.

○ الحاجات الاجتماعية والاقتصادية.

فكلما دعت الضرورة أو تطورت الحاجة أصبح الوضع يتطلب ظروف معينة أو قوة خاصة أو تكويناً محدداً أطلقت الفروع أنماطاً جديدة لكنها تبقى لاصقة ومتصلة بالجذع الأصلي تغذي منه ويغذي المجالات المتصلة بها.

- إن العلاقة تكون أسلوب تعاوني يخفف من حدة التوتر القائم بين التعليم والتخطيط الاقتصادي<sup>1</sup>

- خلاصة الفصل:

- من خلال دراستنا لهذا الفصل تعرفنا على ماهية التعليم الثانوي وأهدافه وأهميته داخل المجتمع كما تعرفنا أيضاً على أهم المواصفات التي يتصف بها أساتذة التعليم الثانوي من مواصفات معرفية، مواصفات سلوكية وأخرى مهنية، كما تعرفنا على مهام الأستاذ في التشريع المدرسي وأخيراً تعرفنا على علاقة التعليم الثانوي بالتعليم العالي.

<sup>1</sup>رمضاني مصطفى، نفس المرجع، ص 140.

الباب الثاني:

الجانب الميداني للدراسة

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

### خطة الفصل

تمهيد

1. مجالات الدراسة
2. خصائص العينة
3. عرض وتحليل البيانات
4. نتائج الفرضية

خلاصة

## 1. مجالات الدراسة:

• الحدود المكانية: أجريت الدراسة على مستوى ثانويتي مسيل محمد ومقدم محفوظ

بقادرية ولاية البويرة.

ثانوية مقدم محفوظ تم إنشاؤها في سنة 1988م، وتم فتحها في العام نفسه والتي

اشتغلت في أعوامها الأربعة الأولى كمتوسطة لعدم وجود متوسطات آنذاك في البلدية ثم بعد

ذلك تم فتح المتوسطات فأصبحت ثانوية عام 1992م.

التي تتمثل في 27 حجرة عادية و2 من المخابر للإعلام الآلي، وتحتوي على 9 مكاتب

وأربعة مراقد و مطعم و أرشيف وقاعة مغطاة، و أيضا تحتوي على 46 استاذ.

ثانوية مسيل محمد تقع على الطريق الوطني رقم 5 ببلدية القادرية تبلغ مساحتها

الإجمالية 20400 م المساحة المبنية 18060 والمساحة غير المبنية 2340م يبلغ عدد

الأساتذة فيها 49 أستاذ وأستاذة

## • الحدود الزمانية:

استغرقت الفترة الزمنية لدراستنا حوالي 5 أشهر من 10 فيفري 2021 إلى غاية 28 جوان

2021 و تضمنت الدراسة الاستطلاعية في الشهر الأول، بعدها قمنا بجمع المعلومات حول

ميدان الدراسة وذلك من خلال زيارتنا للثانوية عدة مرات، و ثم باشرنا في الاطلاع على

الدراسات السابقة التي تتوالى مع موضوع دراستنا، وأخيراً قمنا بتوزيع الاستمارات خلال شهر ماي واسترجاعها بعد مدة يومين.

## 2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع دراستنا من 94 أستاذ و أستاذة في كلتا الثانويتين و عليه قمنا بمسح شامل لكل الأساتذة، حيث قمنا بتوزيع الاستمارات عليهم لعدم تكمننا من الوصول إليهم فردا فردا و ذلك لصعوبة التواصل معهم بسبب البروتوكول الصحي الموضوع على المدارس من قبل الدولة، و في حين عملية فرز الاستمارات لاحظنا أن هناك 20 استمارة ملغاة لعدم الإجابة بصدق و مصداقية و 20 استمارة لم يتم استلامها .

## 3. عرض وتحليل البيانات

### جدول رقم 01: يبين لنا توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	15	27.8%
انثى	39	72.2%
المجموع	54	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثين الإناث هي الأكبر والتي تقدر بنسبة 72.2%، مقابل نسبة الذكور 27.8% .

وذلك يعود لطبيعة العمل الذي يتطلب جهد فكري أكثر منه عضلي وبالتالي نلاحظ التوجه الكبير للنساء نحو التعليم لطبيعة العمل الذي يكون مريح و يشبع لرغباتهم وطبيعتهم الامومية، و أيضا لطبيعة المجتمع الذي يرى أن التعليم أفضل وظيفة للنساء دون منه للرجال.

## جدول 02: يمثل توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	32	59.3%
ماستر	8	14.8%
مدرسة عليا	13	24.1%
ماجستير	1	1.9%
المجموع	54	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن الأساتذة الذين لديهم شهادة ليسانس يمثلون اكبر نسبة ب 59.3%، تليها خريجي المدرسة العليا ب 24.1%، و أصحاب شهادات الماستر ب 14.8%، و أصحاب شهادات الماجستير ب نسبة 1.4% .

و يمكن تأويل ذلك سوسيولوجيا إلى سياسة التشغيل التي لم تعد تقتصر على خريجي المدارس بل أصبحت مفتوحة على كل الشهادات من خلال مسابقات التوظيف، و كذلك الإقبال نحو التعليم بما فيه من امتيازات من خلال الحوافز كالعطل و الأجر القاعدي المقبول، أو معنويا ما يجعل العمال فيه أكثر أريحية مقارنة بميادين التشغيل الأخرى،

و كذلك الإقبال الكبير للفئات السوسيو مهنية نحو التعليم راجع إلى مناصب العمل الوافرة مقارنة بالمجالات الأخرى .

### جدول رقم 03: يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

الحال العائلية	التكرار	النسبة المئوية
اعزب	8	%14.8
متزوج	46	%85.2
مطلق	0	%0
ارمل	0	%0
المجموع	54	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن %85.2 من المبحوثين متزوجون، مقارنة بالأساتذة العزاب بنسبة %14.8 ، و أما بالنسبة لحالتي مطلق و أرمل لم تتوفر في العينة و التي قدرت بنسبة %0 .

و يمكن تأويل ذلك سوسيو لوجيا إلى الوضع المادي الذي يحظى به الأستاذ، بالتالي يحتاج المتزوجون إلى دخل مالي و راجع ذلك إلى امتلاكهم لأسر فهمهم الوحيد اخذ الأجر و العمل من أجل إعانة العائلة و الحفاظ على الحياة الكريمة و لهذا يعد العمل بالنسبة لهم ذو أهمية كبيرة مقارنة بفئة العزاب التي يمكن أن يكونوا في بداية حياتهم العملية .

### جدول رقم 04: يمثل توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة في مجال التدريس



سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	5	9.3%
من 5 الى 10 سنوات	17	31.5%
من 10 الى 15 سنة	13	24.1%
اكثر من 15 سنة	19	35.2%
المجموع	54	100%

نلاحظ من الجدول أن أغلبية المبحوثين لهم خبرة أكثر من 15 سنة والتي أخذت نسبة 35.2% ثم نلاحظ أن نسبة من يمتلكون خبرة من 5 إلى 10 سنوات حيث بلغت نسبة 31.5% من النسبة الكلية ثم من ذوي خبرات من 10 إلى 15 سنة بلغت نسبة 24.1% ثم الأقل نسبة قدرت ب 9.3% التي تعود إلى من يمتلك خبرة اقل من 5 سنوات .

و يمكن تأويل ذلك سوسيوولوجيا لطبيعة الحوافز والدخل الذي يتقاضاه الأساتذة بالإضافة إلى تعزيز الثقة بين الرؤساء و العمال ،و أيضا لطبيعة الجو التنظيمي في المؤسسة ،والثقافة التنظيمية التي ساهمت في الاستقرار الوظيفي الذي يسعى له العمال .

### جدول رقم 05: يمثل توزيع المبحوثين حسب طريقة توظيفهم

طريقة التوظيف	التكرار	النسبة المئوية
المعهد التكنولوجي	0	0%
المدرسة العليا للأساتذة	27	50%
مسابقة ماستر + ليسانس	24	44.4%

توظيف مباشر	3	5.6%
المجموع	54	100%

نلاحظ من الجدول أن 50% من أفراد العينة من خريجي المدرسة العليا للأساتذة بينما 44.4% منهم تم توظيفهم عن طريق مسابقات الماستر ليسانس فيما وظفت النسبة المتبقية 5.6% توظيفا مباشرا.

و يمكن تأويل ذلك سوسيوولوجيا بأحقية المدارس العليا في التشغيل المباشر في قطاع التعليم ذلك لطبيعة تعليمهم الممتاز، تليها توظيف الفئات السوسيو مهنية ذات شهادات ليسانس و ماستر ، و يعود هذا لمسابقات التوظيف كذلك لتوجه هذه الفئة إلى القطاع لكونه الوحيد الذي يفتح مجالا أكبر لفرص التوظيف،

#### جدول رقم 06: يمثل توزيع المبحوثين حسب مكان اقامتهم.

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
داخل الولاية	52	96.3%
خارج الولاية	2	3.7%
المجموع	54	100%

نلاحظ من الجدول أن نسبة المبحوثين الغالبة هي التي تقدر بمجموع 52 مبحوث من مجتمع البحث والتي قدرت بنسبة 96.3% مكان إقامتهم داخل الولاية ، في حين نجد نسبة قليلة من المبحوثين يقيمون خارج الولاية و قدرت نسبتهم ب 3.7% .

جدول رقم 07: يوضح وجود شروط متبعة في ظل جائحة كورونا و تأثيرها على وقت العمل الرسمي .

جدول 1: تأثير الشروط المتبعة للجائحة على وقت العمل

المجموع	وقت العمل الرسمي		الإجراءات والشروط المتبعة	
	لا	نعم	تكرار	نعم
49	33	16	تكرار	نعم
%100	%67.3	%32.7	النسبة	
5	3	2	تكرار	لا

%100	%60	%40	النسبة	
54	36	18	تكرار	المجموع
%100	%66.7	%33.3	النسبة	

تعتبر نسبة 66.7% أعلى نسبة للأساتذة المجيبين بأن وقت العمل الرسمي في ظل جائحة كورونا لا يكفي لأداء أعمالهم اليومية تمثلها نسبة 67.3% من الأساتذة قالو بأنه توجد شروط وإجراءات متبعة في ظل جائحة كوفيد 19.

تليها نسبة 33.3% من الأساتذة قالو بأن وقت العمل الرسمي يكفي لأداء مهامهم وهي أصغر نسبة في الجدول، تمثلها نسبة 40% قالو بأنه لا توجد إجراءات وشروط متبعة في ظل جائحة كورونا.

من خلال الجدول والأسهم التي نصلها من أكبر نسبة إلى أقلها نقول بأن أغلبية الأساتذة قالو بأن وقت العمل الرسمي لا يكفي مع وجود شروط وإجراءات متبعة، تليها أقل نسبة قالو بأن وقت العمل لا يكفي لكن لا توجد شروط وإجراءات متبعة في ظل الوباء.

أغلبية الأساتذة قالو أن وقت العمل الرسمي لا يكفي وهذا يلق لديهم العديد من الضغوطات المهنية وتراكم الأعباء عليهم بسبب تقليص الحجم الساعي وزيادة على ذلك الإجراءات التي فرضت عليهم في ظل الوباء تؤثر على تأديتهم لمهامهم .

جدول رقم 08: يوضح كمية الأعمال الملقاة على الأستاذ في ظل جائحة كورونا و تأثيرها على مسؤوليات عمله.

جدول 2: تأثير كمية الاعمال على الاستاذ على مسؤولية عمله

المجموع	مسؤولية عملك		كمية الأعمال الملقاة على عاتقك	
	متغيرة	ثابتة	تكرار	النسبة
27	6	21	تكرار	قادر على القيام بها
%100	%22.2	77.8	النسبة	
27	9	18	تكرار	تفوق قدرتك
%100	%33.3	%66.7	النسبة	
54	15	39	تكرار	المجموع
%100	%72.2	%27.8	النسبة	

تعتبر نسبة 72.2% أعلى نسبة للأساتذة المجيبين بأن مسؤوليات عملهم متغيرة تمثله نسبة 33.3% من الأساتذة المجيبين بأن كمية الأعمال الملقاة على عاتقهم تفوق قدرتهم، تليها

نسبة 27.8% من الأساتذة المجيبين بأن مسؤوليات عملهم ثابتة , تمثلها نسبة 77.8% من

الأساتذة الذين قالو بأن كمية الأعمال الملقاة على عاتقهم قادرين على القيام بها

من خلال الجدول نقول سوسيلوجيا بان الوضعية الوبائية أثرت على الأستاذ بصفة كبيرة

ماجعله عرضة لشتى الضغوط الاجتماعية وحتى النفسية المتعلقة بالعمل في حد ذاته فعندما

تكون مسؤولية الأستاذ متغيرة داخل المؤسسة يخلق له ذلك نوع من الضغط وتصبح الأعمال

الملقاة على عاتقه تفوق قدرته وعندها يشعر الأستاذ بالضغط ويؤثر ذلك عليه وعلى التلميذ

بصفة عامة وعلى التحصيل الدراسي فالضغط يدخل الإنسان في دوامة فتتراكم عليه

الأعمال وقد يؤدي أحيانا الضغط إلى إهمال في العمل والتهرب منه والملل

**جدول رقم 09: يوضح طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأستاذ و أثارها في**

**زيادة أعباء العمل .**

**جدول3: تأثير طبيعة اعمال الاستاذ على زيادة اعبائه**

المجموع	زيادة أعباء العمل		طبيعة الأعمال	
	لا	نعم	التكرار	صعبة
23	2	21		
%100	%8.7	%91.3	النسبة	

16	2	14	تكرار	روتينية
%100	%12.5	%87.5	النسبة	
15	4	11	تكرار	قادر على
%100	%26.7	%73.3	النسبة	القيام بها
54	8	46	تكرار	المجموع
%100	%14.8	%45.2	النسبة	

نجد أن نسبة 85.2% من الأساتذة أجابوا بأن أعباء العمل تزداد مع الوقت في ظل جائحة كورونا, تمثلها نسبة 91.3% من الأساتذة الذين أجابوا بأن طبيعة الأعمال التي يقومون بها صعبة, تليها نسبة 14.8% من الأساتذة قالو بأن أعباء العمل مع الوقت لاتزداد في ظل الوباء تمثلها نسبة 26.7% من الأساتذة المجيبين بأن طبيعة الأعمال التي يقومون بها سهلة وقادرين على القيام بها.

نجد ان أعلى نسبة من الأساتذة قالو بأن الأعباء تزداد مع الوقت وغير قادرين على القيام بها في ظل الوباء , وأقل نسبة قالو بأن الأعمال لاتزداد مع الوقت.

نقول سوسولوجيا بان الوضعية الحالية التي فرضها وباء كورونا أثرت بصورة كبيرة على عمل الأستاذ داخل المؤسسة خاصة مع مرور الوقت, حيث أصبحت الأعمال التي يقوم بها صعبة وذلك راجع للوضعية الوبائية وماخلقته من ضيق الوقت وتغير البرنامج الدراسي وتقليص الحجم الساعي للحصص , جعلت الأستاذ في موقف محرج ويجب عليه إكمال برنامجة الدراسي وهذا الضيق في الوقت يجعل الأستاذ يقع في الحشو ويسبب له ضغط نفسي رهيب وتخوف من المرض وعدم تأدية مهامه بسلاسة كما كان معتاد عليه قبل الجائحة في البرنامج العادي.

### نتائج الفرضية:

- ✓ يؤثر وقت العمل الرسمي في ظل جائحة كورونا على أداء الأستاذ لأعماله اليومية خاصة في ظل الإجراءات المتبعة في ظل الجائحة.
- ✓ تغير مسؤوليات العمل لدى الأستاذ في ظل جائحة كورونا وصعوبة تأديتهم للأعمال الملقاة على عاتقهم.
- ✓ تزداد أعباء العمل في ظل جائحة كورونا مع الوقت وتصبح الأعمال التي يقوم بها الأستاذ في ظل جائحة كورونا صعبة عليهم



## خلاصة البحث :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل التي يتعرض لها أساتذة التعليم الثانوي وأثارها عليهم وكذلك التعرف على مستويات ومصادر ضغوط العمل حيث يعد العامل أي الأستاذ أساس نجاح المؤسسة من خلال العمل الذي يؤديه ومقدار الجهد الذي يبذله باعتباره الوحيد القادر على إدارة الموارد الأخرى للمؤسسة فالأستاذ يعاني من ضغوط عديدة في عمله لذلك يجب متابعة مستواه وأدائه داخل المؤسسة التي يعمل بها خاصة في هذه الوضعية

الوبائية

وفي ختام هذه الدراسة توصلنا إلى أن ضغوط العمل لها أثر كبير على الأستاذ وقد أوصت الدراسة بضرورة الحد من ضغوط العمل من خلال تحسين ظروف العمل وخصائص مهنة التعليم.

## قائمة المراجع

### قائمة المراجع العربية:

#### كتب:

- محمد الفاتح محمود بشير المغربي, السلوك التنظيمي, المملكة الأردنية, ط1, 2016,
- محمد الفالوقي, رمضان القذافي 1996-1997, التعليم الثانوي في البلاد العربية, المكتب الجامعي الحديث, الإسكندرية, ط2,
- زرهوني 1993, الصحة النفسية في الأسرة والمدرسة والمجتمع, ط1, القاهرة, دار الثقافة
- جرجس مشال جرجس, معجم مصطلحات التربية والتعليم, ط1, دار النهضة العربية بيروت لبنان, 2005,
- فاروق السيد عثمان , القلق وإدارة الضغوط النفسية, دار الفكر العربي القاهرة, ط1, 2001
- بدر الدين بن تريدي, قاموس التربية الحديث, عربي إنجليزي -فرنسي, منشورات المجلس, 2010,
- عزيز داود, مناهج البحث العلمي, ط1, دار أسامة للنشر والتوزيع-عمان الأردن, 2011,
- مروان عبد المجيد إبراهيم, أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية, مؤسسة الوراق الأردن, ط1, 2000

سماح سالم سالم، البحث الاجتماعي الأساليب المناهج الإحصاء، ط1، دار الثقافة للنشر  
والتوزيع، 2012

عبد المجيد أونيس، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين، دار اليازوري  
العلمية، ط1، 2013

فاروق عبده فليح- السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية،  
دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، ط1، 2005

فهد جبور، منهجية الأبحاث وأسسها العلمية الحديثة والإشكالية في البحث في العلوم  
الإنسانية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، ط2، 2010

طلعت إبراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار  
الغريب للطباعة والنشر، ط1، 2007

عبد الله محمد عبد الله، النظرية في علم النظرية السوسولوجية المعاصرة، القاهرة، دار المعرفة  
الجامعية الإسكندرية، 2006

عثمان السيد فاروق، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي القاهرة، ط1، 2001

خديجة بن فليس، التوجيه المدرسي والمهني، ديوان المطبوعات الجامعية، المكتبة المركزية  
لبن عكنون، 2014

محمد بن حمودة علم الإدارة المدرسية, دار العلوم للنشر,عنابة,الجزائر,2006

تركي لرابح,أصول التربية والتعليم, ديوان المطبوعات الجامعية,ط2 , الجزائر , 1991

رمضان محمد القذافي، التعليم الثانوي في البلاد العربية,المنطقة العربية,التربية والثقافة

والعلوم,تونس,1988

محمد سلمان الخزعة,تحسين على المومني,المعلم والمدرسة,دار صفاء للنشر

والتوزيع,عمان,2013

**الرسائل والأطروحات:**

عبد القادر أحمد سالم, مصادر ضغوط العمل وأثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة,

رسالة ماجستير,إدارة الأعمال,كلية التجارة, الجامعة الإسلامية غزة

فوزي محمد أبو غزالة , ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بأدائهم

الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان, رسالة ماجستير,قسم الإدارة

والمناهج, كلية العلوم تربية جامعة الشرق الأوسط,2017

موزة بنت حمودة بن على المعمرية, ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي

المدارس مابعد الأساسي بمحافظة مسقط ,رسالة ماجستير ,جامعة نزوى كلية العلوم

والآداب,قسم التربية والدراسات الإنسانية, 2014,

سعدى عربية،العلاقة بين مصادر الضغط المهني والولاء التنظيمي على ضوء مستوى

الرضى الوظيفي لدى أطباء القطاع العام، مذكرة دكتوراه،علم النفس العمل

والأرغونوميا،2016

زينب بن الطيب، الضغوط المهنية واثارها على جودة وأداء ممتهني لمكتبات والمعلومات

مكتبات جامعة باتنة1 أنموذجا،2020

إبراهيمي أسماء،الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة،اطروحة

دكتوراه،جامعة محمد خيضر بسكرة،2014

سلام جمعة حميدان الخالدي،أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، رسالة

ماجستير،الأردن،2018

إبن خيرور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضى الوظيفي للمدرسين في المؤسسة

التربوية الجزائرية،مذكرة ماجستير،جامعة محمدخيضر بسكرة،2010-2011

مصطفى رمضاني، أثر التدريس بالكفاءات على مستوى التحصيل المعرفي في مادة اللغة

العربية في مرحلة الطور الثانوي، دراسة ميدانية لثانويات ولاية بشار، مذكرة ماجستير،

جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،2015-2016

جغوب دلال،إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى مديري الثانويات، رسالة ماجستير،

جامعة فرحات عباس،سطيف،الجزائر،2008

أحمد فلوج, مواصفات أساتذة التعليم الثانويمن وجهة نظر التلاميذ, دراسة مقارنة بين  
الجنسوالتخصص الدراسي والمستوى التعليمي,مذكرة ماجستير في علوم التربية,كلية العلوم  
الاجتماعية جامعة وهران,2007-2008

صليحة عدلي, فعالية المنظومة التربوية من خلال امتحانات شهادة البكالوريا وشهادة التعليم  
الأساسي باستخدام نموذج ماركوف مذكرة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير,  
جامعة الجزائر,2009-2010

#### المجلات:

بن بلقاسم إمان صبرا , الأوضاع التي يعيشها التمريض في ظل جائحة كورونا-كوفيد مجلة  
المعرفة2020

نعيم بوعموسة,فيروس كورونا في الجزائر,دراسة تحليلية, مجلة التمكين الإجتماعي,2020

ردينة خضر الطراونة,ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن أثر بعض

المتغيرات عليها, مجلة المعيار 2020

أحميدة نصير وعلي جرمون, الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات

الدراسية,المجلة الجزائرية لعلوم الاجتماعية والإنسانية2020

الملاحق:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة -أكلي محند أولحاج -البويرة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم الاجتماع

إستبيان موجه لأساتذة التعليم الثانوي

أعزائي الأساتذة

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تم إعدادها لغرض جمع المعلومات اللازمة في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان:تأثير الضغوطات المهنية على أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا.

راجين منكم التكرم بقراءة المرافق و الإجابة على الأسئلة المقدمة بكل دقة و جدية و موضوعية من خلال وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة و نحيطكم علما أن جميع بياناتكم تبقى سرية و لن يكون استخدامها إلا لغرض البحث العلمي .

و لكم جزيل الشكر و فائق التقدير .



## البيانات الشخصية :

- 1- الجنس :  ذكر  أنثى
- 2- المؤهل العلمي:  ليسانس  ماستر  أخرى ..
- 3- الحالة العائلية: أعزب  متزوج (ة)  مطلق (ة)  أرمل(ة)
- 4- سنوات الخبرة : اقل من خمس سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  من 10 إلى 15 سنة  أكثر من 15 سنة
- 5- طريقة التوظيف : خريج المعهد التكنولوجي  خريج المدرسة العليا للأساتذة  ليسانس أو ماستر + مسابقة  توظيف مباشر
- 6- مكان الإقامة .....

**يؤثر عبئ العمل على الأستاذ في ظل جائحة كورونا على إنجاز مهامه ؟**

- 1- هل توجد شروط و إجراءات متبعة في ظل جائحة كورونا  نعم  لا
- إذا كان نعم اذكرها .....
- 2- هل هناك إجراءات صارمة في التعامل مع تطبيق الإجراءات الاحترازية في ظل جائحة كورونا؟  نعم  لا
- إذا كانت نعم فيما تتمثل .....
- 3- هل تم اعتماد طريقة جديدة في العمل في ظل جائحة كورونا ؟  نعم  لا
- 4- هل وقت العمل الرسمي في ظل جائحة كورونا يكفي لأداء عملك اليومي؟  نعم  لا
- إذا كان لا وضح أكثر .....
- 5- ما رأيك بكمية الأعمال الملقاة على عاتقك في ظل جائحة كورونا ؟  قادر على القيام بها  تفوق قدرتك
- 6- مسؤوليات عملك  ثابتة  متغيرة
- 7- طبيعة الأعمال التي تقوم بها في ظل جائحة كورونا؟  صعبة  روتينية

قادر عل القيام بها

- 8- هل لديك الصلاحيات الكافية لتنفيذ مسؤولياتك؟ نعم  لا
- 9- كيف تنتظر إلى الواجبات الموكلة إليك في ظل جائحة كورونا؟ مسؤولية  عبئ كبير  مضطر
- 10- هل تقوم بالأعمال الموكلة إليك في وقتها؟ نعم  لا
- إذا كان لا لماذا.....
- 11- هل أهداف عملك؟ واضحة  غير واضحة
- 12- هل يؤثر عملك على التزاماتك الأسرية؟ يؤثر  لا يؤثر
- 13- هل تلقى مهنتك التقدير والاحترام من المسؤولين؟ نعم  لا
- 14- هل التعليمات الصادرة من المسؤولين؟ واضحة  غير واضحة
- إذا كانت الإجابة بغير واضحة كيف ذلك.....
- 15- هل تزداد أعباء العمل مع الوقت في ظل جائحة كورونا؟ نعم  لا
- 16- هل توجد خلافات مهنية مع بعض زملاء في العمل؟ نعم  لا
- 17- هل أثرت الوضعية الوبائية على طريقة تقديمك للدروس؟ نعم  لا
- إذا كان نعم كيف ذلك.....
- 18- هل تجد صعوبة في التعامل مع الإدارة؟ نعم  لا
- 19- هل يضايقك التحضير الدائم للدروس؟ نعم  لا
- 20- هل يؤثر نظام العمل بالأفواج في ظل وباء جائحة كورونا على البرنامج الدراسي؟ نعم  لا

إذا كان نعم كيف ذلك .....

21- هل يضايقك نقص دافعية التعلم عند الطلبة ؟  نعم  لا

22- هل تم إنهاء البرنامج المسطر في ظل جائحة كورونا ؟  نعم  لا

23- هل تهتم بتفوق طلبتك ؟  نعم  لا

24- هل تجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ في ظل جائحة كورونا ؟  نعم

لا

إذا كان نعم اشرح ذلك .....

25- هل واجهت صعوبات في التنقل إلى العمل في ظل جائحة كورونا ؟  نعم

لا

إذا كان نعم وضح أكثر .....

26 بصفة عامة ماهي الصعوبات التي واجهتها في إنجاز مهامك في ظل جائحة كورونا

؟.....

27- من خلال خبرتك كيف تقيم الإجراءات المعتمدة في ظل جائحة كورونا ؟  فعالة

غير فعالة

إذا كانت غير فعالة ماهي البدائل التي يمكنك

إقتراحها؟.....



