

التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة المتربين والضغط المهني

الكتاب: نورالدين زعتر¹ ، أحمد قرينعي²

جامعة زيان عاشور، الجلفة

البريد الإلكتروني: 1- n.zaatar@mail.univ-djelfa.dz

2- a.gerinai@email.univ-djelfa.dz

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفرق بين مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي المتربين في التكوين التحضيري البيداغوجي أثناء التكوين وبعده، والاطلاع على الصعوبات التي يواجهونها في هذا الإطار، وتمثلت عينة الدراسة في مجموعتين الأولى تمثل الأساتذة الجدد أثناء فترة التبرص المعرف بـ : التكوين التحضيري البيداغوجي، وكان عددهم (30 أستاذ) : 17 ذكور و13 إناث، والمجموعة الثانية تمثل الأساتذة الجدد بعد إنهاء التكوين وكان عددهم (28 أستاذ) : 13 ذكور و15 إناث تم انتقاء أفراد المجموعتين بأسلوب عشوائي من عدة مدارس ابتدائية بولاية الجلفة، وقد استعمل الباحثان المقابلة ومقياس الضغط المهني من إعدادهما كأدوات للدراسة، وبينت النتائج أن الأساتذة المتربين يعانون من ضغط مهني مرتفع أثناء التبرص أكثر من الأساتذة بعد التبرص وذلك لوجود العوامل التالية:

- كثافة برنامج التبرص.

- وقت التبرص غير الملائم الذي حرّمهم من راحة آخر الأسبوع (يوم السبت) والعطل.

- مشقة التنقل لمكان التبرص بالنسبة للعاملين في مدارس نائية.

- الخوف من الرسوب في امتحان آخر التبرص مما يستدعي إعادة التبرص وتأخير عملية التثبيت في المنصب .

Astract

The aim of this study is to find out the difference between the level of professional pressure of teachers of primary education who are involved in preparatory training during and after training, and the difficulties encountered in this regard. The study sample was in the first two groups representing the

new professors during the training period, (28 professors): 13 males and 15 females. The two groups were randomly selected from several elementary schools in the Wilayat of Jaljafa. The results showed that the teachers who suffer from high professional pressure during training more than professors after trainees because of the following factors: - Intensity of the training program. - the time of inappropriate training that deprived them of the rest of the week (Saturday) and holidays. - Mobility of the place of internship for workers in remote schools. - Fear of repetition in another exam, which requires re-training and delay the installation process in the post..

مقدمة:

يأخذ العمل في حياة الناس مكانة هامة إذ يعتبر من العوامل التي تؤثر على صحة الفرد النفسية ومكانته الاجتماعية، فهو المكان الذي يقضي فيه وقتا كبيرا من حياته هادفا من وراء ذلك إلى الاطمئنان على مصدر قوته وإشباع حاجاته وتأكيد قيمته وتقدير ذاته وبالتالي يحقق الاستقرار والسعادة، ولكن قد يصادف الفرد العامل ضغوطات نفسية مهنية في مواقف مختلفة تتطلب منه محاولة التوافق والتكيف مع بيئته لأن هذه الضغوطات تسبب كثيرا من المشكلات النفسية والاجتماعية التي تصيب الفرد بالإضافة إلى الكثير من المشكلات المهنية التي تؤثر سلبا على منظمة العمل، ومن بين الوظائف التي تتطلب جهدا كبيرا وظيفية التدريس لما لها من صعوبة في أدائها لأن شاغلها يتعامل مع فئة هشة من المجتمع إذ أن مهنة التدريس واحدة من المهن الخمس الأكثر ضغطا في العالم، ففي تقرير عن ضغوط العمل في إنجلترا جاءت مهنة التدريس في الترتيب الأول كأعلى مهنة ضاغطة تليها مهنة التمريض، وإضافة إلى الضغط المهني الذي يتعرض له الأستاذ عند أداء وظيفته فإن هناك أعباء أخرى قد تزيد من معاناته كتغيير المناهج من حين لآخر ونقص الوسائل التعليمية وضعف المستوى وغيرها، فالإصلاح التربوي الذي اعتمدته الوزارة الوصية في مجال التربية والتعليم وخاصة منه ما وجه للأساتذة الجدد من تكوين وتربص أثناء الخدمة وهو ما اصطلح عليه بالتكوين التحضيري البيداغوجي للأساتذة المتربين هو ما دعانا لتسليط الضوء على موقف الأستاذ من هذا التكوين والصعوبات التي يواجهها من جهة ومن جهة أخرى التعرف على مدى الضغط المهني الذي يعيشه الأستاذ المتربص في خضم هذه الإصلاحات وإظهار مدى تأثير التكوين التحضيري الجديد على ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي. فالاهتمام بمشكلة الضغوط المهنية لدى الأساتذة واسع الانتشار من أجل

الوقوف على أهم الأسباب وراء شعور الأستاذ بالضغط المهني وبالتالي محاولة التخفيف من هذه الضغوطات حتى تسمح للأستاذ بأداء مهامه على أكمل وجه وبالتالي زيادة المردودية ، وقد تناولت هذا الموضوع عدة دراسات نجد من بينها دراسة (ريس Reese 2004) التي يذكر فيها أنه في أواخر الثمانينيات من القرن العشرين أن معهد الضغط الأمريكي American Institute of Stress سجل أن مهنة التدريس واحدة من المهن العشر الأكثر ضغطاً، وأن حوالي 40 إلى 50 % من المعلمين الجدد يتركون مهنة التدريس خلال السنوات الخمس الأولى ، وهذا النزوح الجماعي يكلف الدول مبالغ باهظة لإعادة تأهيل معلمين جدد، الأمر الذي دفع السلطات التربوية بأمريكا إلى الاهتمام بتخفيف ضغوط العمل الرئيسية التي تهدد المعلمين. (Reese, R. 2004p26).

ودراسة الدكتور ناصر الدين زبيدي (2007) التي أجراها على الأساتذة والتي بينت أن هناك نسبة معينة منهم تكثر غياباتهم عن العمل وتحدث لهم المشاكل مع الإدارة والمتعلمين، إضافة إلى استقالة العديد منهم وانقطاعهم نهائياً عن التدريس، وذلك يرجع إلى عدم القدرة على التوافق والانسجام مع مهمة التدريس الصعبة وحالات القلق والضغط النفسي نتيجة الصعوبات التي يواجهونها والظروف المهنية التي تحيط بهم، إضافة إلى الحالة الصحية والجسمية التي تميزهم. (ناصر الدين، 2007، ص20)

مشكلة الدراسة:

من خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي :

هل يوجد فرق في مستوى الضغط المهني بين أساتذة التعليم الابتدائي الجدد أثناء فترة التربص وبعد فترة التربص؟

فرضية الدراسة :

يوجد فرق في مستوى الضغط المهني بين أساتذة التعليم الابتدائي الجدد أثناء فترة التربص وبعد فترة التربص.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في توجيه الأنظار إلى البرامج التكوينية في إطار الإصلاح التربوي الجديد ومدى توافقها مع استعدادات أساتذة التعليم الابتدائي المتربين ، والتأكيد على

الدور السلبي للضغط المهني الذي قد يتعرض له الأستاذ وهو يؤدي مهامه التدريسية. وكذا التأكيد على ضرورة مراعاة القدرات الشخصية للأستاذ من خلال برامج تكوينية تتلاءم معه حتى تتحقق له قدرا من الراحة النفسية وبالتالي تجنب الضغوط المهنية وارتفاع مستوى الأداء لديه.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى :

- معرفة الفرق بين مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي المتربين في التكوين التحضيري البيداغوجي أثناء التكوين وبعده .
- الاطلاع على موقف ورأي أساتذة التعليم الابتدائي المتربين في التكوين التحضيري البيداغوجي والتعرف على الصعوبات التي يواجهونها في هذا الإطار.

الضغط المهني :

1- تعريف الضغط:

- 1- لغة: جاء في لسان العرب لابن منظور: الضَغْطُ والضَغْطَةُ : عصر شيء إلى شيء . ضَغْطَهُ يَضْغُطُهُ ضَغْطًا : زَحَمَهُ إلى حائطٍ ونحوه ، ومنه ضَغْطَةُ القبر . وفي الحديث : لَتَضْغُطَنَّ على باب الجنة أي تُزَحَمُونَ . يقال : ضَغْطَهُ إذا عصره وضيق عليه وقهره . ومنه حديث الحُدَيْبِيَّةِ : لا يتحدث العرب أنا أخذنا ضَغْطَةً أي عَصْرًا وقَهْرًا . وأخذت فلاناً ضَغْطَةً ، بالضم ، إذا ضيقت عليه لتكرهه على الشيء

1-2 اصطلاحا:

- عرفه عبد الرحمان هيجان على أنه " تجربة ذاتية للفرد، تحدث نتيجة لعوامل في الفرد أو البيئة التي يعمل فيها، بما في ذلك المنظمة، يترتب على هذه العوامل حدوث آثار، أو نتائج جسمية، أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه للعمل، مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة." (هيجان، 1998، ص23)

- أما لطفي راشد: فعرفه على أنه " تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية ، وقد يؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديه،

تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي أو يؤدي إلى حفزه لتحسين الأداء." (لطفي راشد، 1992، ص74)

- "وكذلك تعرف بأنها حالة انفعالية تصيب الفرد، نتيجة لعدم توافقه مع بيئة العمل، جراء مواقف ومشكلات بيئية ومختلف المثيرات الداخلية والخارجية تفوق طاقته التكيفية، وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والسلوكية والعضوية والاجتماعية والمهنية.. الخ" (نوي الجمعي، صاهد فتيحة، 2010، 113)

من هنا فالضغط المهني هو محصلة عوامل ذاتية وأخرى ناتجة من بيئة العمل تؤدي إلى اضطرابات نفسية، فيزيولوجية، أو سلوكية تؤثر على أداء العامل وإنتاجية المنظمة .

2- عناصر الضغط المهني :

2- 1- عنصر المثير: يتمثل هذا العنصر في الضغوط الناتجة من المؤثرات الأولية سواء كانت من الأفراد أو المنظمة أو البيئة .

ومن بين التعريفات التي عرفت الضغط كمثير نذكر ما يلي:

"تعريف لا زاروس وكوهين بأنه الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي أو السلوكي" (جمعة سيد، 2004، ص17)

"كما عُرِّفَ : بأنه حالة تؤثر على الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم، وفي حالتهم الصحية" (حافظ فرج، 2007، ص20)

2- 2- عنصر الاستجابة: يتمثل هذا العنصر في ردود الأفعال الناتجة عن الضغوط تظهر كاستجابات مثل التوتر والإحباط .

حيث عرّف برون جرينبرج "brown & greenberg: الضغوط بأنها نوع من الحالات الوجدانية وردود الأفعال الفسيولوجية التي تحدث في مواقف معينة ، حيث يشعر الأفراد أنهم قادرون على تحقيق أهداف المنظمة". (طه وسلامة، 2006، ص22)

2- 3- عنصر التفاعل: يمثل هذا العنصر التفاعل الكامل بين المثيرات والاستجابات أثناء حدوث الضغوط . فهو جامع للمدخلين السابقين بالإضافة إلى تأكيده على علاقة الفرد بالبيئة ، و من ثمّ فهو يصف الضغط على أنه " عملية تفاعلية و دينامية مستمرة بين

المثيرات الضاغطة الموجودة في البيئة من ناحية و بين الفرد من ناحية أخرى " (محمد نجيب الصبوة وآخرون، 2004، ص107)

3- أنواع الضغوط :

3-1 من حيث الآثار تنقسم إلى :

3-1-1 ضغوط إيجابية : هي ضغوط مفيدة تساعد الفرد على انجاز المهام بسرعة، وتولد لديه شعور بالسعادة وتمنحه إحساسا بالقدرة على الإنتاج وتؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء ، إذ "تعزز قدرة الكائن الحي على التحكم في مصادر الضغط ،و تخلق الدافعية لدى الفرد للعمل بشكل منتج " (علي عسكر ، 2006 ، ص25)

وكذلك " تدفع الفرد إلى التوافق و الإنجاز و الإبداع " (طه وسلامة، 2006، ص33)

3-1-2 ضغوط سلبية : هي الضغوط التي تؤثر سلبا على الحالة النفسية والجسدية والاجتماعية للفرد فتظهر أعراضا مرضية جسمية (الصداع، آلام الظهر، آلام المعدة، ضغط الدم...)، وأعراضا نفسية (الإحباط ، الاكتئاب ، المخاوف ، القلق...)، وأخرى اجتماعية (العزلة ، عدم الاتصال ، العدوانية...)

كما أنها " تعوق و تشل حركة الفرد عن الأداء " (طه وسلامة، 2006، ص33)

3-2 الضغوط من حيث المدة الزمنية :

3-2-1 ضغوط مؤقتة : هي الضغوط التي تكون مدتها قصيرة ثم تزول ،

" فتحيط بالفرد لفترة وجيزة ثم تنتهي مثل : ضغوط الامتحانات و الزواج الحديث، وهي في أغلبها سوية." (طه وسلامة، 2006، ص34)

3-2-2 ضغوط مزمنة : هي الضغوط التي تكون مدتها طويلة تحدث نتيجة أحداث متراكمة، " فهي تحيط بالفرد لفترة طويلة كتواجد الفرد في ظروف اقتصادية واجتماعية غير ملائمة بحيث يجعله يجند كل طاقته و إمكانياته لمواجهةها ، لذا فهي ترتبط دائما بظهور العديد من المشكلات النفسية و الجسدية لدى الفرد الواقع تحت طائلتها" (المرجع السابق، 2006، ص34)

4- مراحل حدوث الضغط المهني :

يحدث الضغط المهني نتيجة الصراع الموجود بين مقدرة العامل ومتطلبات العمل وذلك وفق مراحل ثلاثة صنفها سيلبي هانس (H.SELY) كالتالي :

4- 1- مرحلة الإنذار : تعتبر هذه المرحلة كرد فعل أولي عند حدوث الموقف الضاغط أو عند الإحساس بالتهديد والخطر ، وتسمى أيضا مرحلة " التحذير و فيها تنشط العضوية لمواجهة التهديد و تقوم بإفراز الهرمونات و يتسارع النبض و التنفس، و يصبح فيها الشخص في حالة متأهبة للمواجهة أو الهرب " (النابلسي وآخرون ، 1991، ص285)

4- 2- مرحلة المقاومة : وفيها يعمل الجسم على مقاومة الخطر " حيث تعمل العضوية على مقاومة التهديد و كلما زادت حالة الضغط انتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة و فيها يشعر الفرد بالقلق و التوتر، ممل يشير إلى مقاومة الفرد للضغط و قد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث و ضعف القرارات المتخذة و العرضة للأمراض خلال هذه المرحلة وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على الموقف بإحكام " (أندرو، 1991، ص181)

4- 3- مرحلة الإنهاك : تعتبر هذه المرحلة نتيجة نهائية " تحدث عند الفشل في التغلب على التهديد و استمرار الضغط النفسي لفترة طويلة، مما ينجم عنه استهلاك العضوية لمصادرها الفيزيولوجية مما يؤدي إلى الانهيار الجسمي أو الانفعالي، فعندما تنهار المقاومة يحل الإرهاق و تظهر الأمراض المرتبطة بالإجهاد مثل القرحة المعدية، الصداع، ارتفاع ضغط الدم، و الأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد و المنظمة على السواء، و يظهر الضغط النفسي بطريقة تبين أن الفرد يعمل تحت ظروف خارجة عن إرادته في التحكم فيها، فيصبح قلقا، ضعيف التركيز، فيقل أيضا أداؤه. " (لوكيا، 2002، ص9)

5- مصادر الضغط المهني :

تتعدد مصادر الضغط المهني فلا يمكن حصرها وخاصة في عصر العولمة والتكنولوجيا المتسارعة ، والتنافس الشديد ، وانفتاح سوق العمل ، والبحث عن الموارد الكفاءة والمتخصصة ، وفيما يلي نعرض أهمها في ثلاثة أقسام : - مصادر خاصة بالفرد - مصادر خاصة بالمنظمة - مصادر خاصة بالبيئة .

5- 1- مصادر خاصة بالفرد :

5- 1- 1- شخصية الفرد : تختلف الشخصية من فرد لآخر في مدى شعورها بالضغط، فهناك من هو أكثر قابلية للضغط وهناك من هو أكثر هدوءا وثقة ، ويعرضها عمار كشرود في معجمه " : بأنها تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان الشخص. " (كشرود، 1994، ص260)

5- 1- 2- غموض الدور : " ويعني هذا عدم تأكيد الفرد من شكل واختصاصات عمله، ويندرج هذا إلى عدم تأكيد الفرد من توقعات الآخرين عنه فيما يجب أن يؤديه أو التصرفات الواجب أن يسلكها ، ويؤدي هذا الأمر إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله مما يزيد من الشعور بالضغط النفسي . " (ماهر، 2013، ص385)

5- 1- 3- صراع الدور : " يقصد بصراع الدور هنا تعارض مطالب العمل التي ينبغي للفرد الوفاء بها، حيث نجد الأفراد في بعض المؤسسات قد يجدون أنفسهم في بيئة تشعرهم بالحرَج نتيجة للمطالب المتعارضة و التي تقود في نهاية الأمر إلى فشلهم، أو عجزهم عن تحقيق هذه المطالب إما جزئيا أو كليا، يؤكد شولار 1977 أن صراع الأدوار تسبب حالات سالبة تتمثل في الضغوط " (بوعلي، ص42)

وصراع الدور يتخذ عدة أشكال تتمثل في :

- تعارض في مطالب العمل من حيث الأولويات .
- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة .
- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة .
- تعارض الفرد مع قيمة المنظمة التي يعمل فيها .

5- 1- 4- صعوبة العمل :

" تسبب صعوبة العمل شعور الفرد بعدم الاتزان ، وترجع صعوبته إما لعدم معرفة الفرد لجوانبه أو لعدم فهمه لهذه الجوانب . " (ماهر، 2013، ص384)

5- 1- 5- الأحداث الشخصية : " ويتعرض الفرد من آن لآخر لأحداث في حياته الشخصية تمثل مقدارا من الإثارة والضغط النفسي ، ولقد وجدت البحوث أن فقد الزوج أو الزوجة تمثل أعلى الأحداث من حيث الضغط النفسي يليها أحداث الطلاق ، والإصابة أو المرض الخطير ، والإحالة إلى التقاعد ، والزواج ، والحمل ، والتغيير في المسؤولية الوظيفية، والمشاكل مع الرئيس ، والأجازات ، والأعياد . إن هذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل فتسبب شعور الفرد بضغط العمل . " (المرجع السابق ، ص386)

5- 1- 6- حمل العمل الزائد : " يعتبر حمل العمل الزائد سببا أساسيا من أسباب ضغوط العمل التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين في هذا المجال، و ذلك لما يترتب عليه من كثرة الأخطاء في الأداء و تدني مستوى صحة الفرد، إذ العمل يعتبر حملا على الفرد،

وذلك عندما يفوق مطالب هذا العمل قدرات و إمكانيات الفرد سواء كان ذلك لكمية العمل أو بنوعه" (هيجان، ص171)

5- 1- 7- حمل العمل الناقص : " إن قلة العمل يؤدي بالأفراد إلى البطالة المقنعة وتعد هذه الأخيرة سببا من أسباب ضغوط العمل، إن العمل القليل لا يؤدي في الغالب إلى استثارة حماس و اهتمام الأفراد بل قد يؤدي بهم إلى الشعور بالخوف و القلق و التمارض والإهمال وذلك لشعورهم بعدم الحاجة إليهم و لشعورهم بعدم أهميتهم في المؤسسة." (المرجع السابق، ص171)

5- 2- مصادر خاصة بالمنظمة :

5- 2- 1- تسلط الرؤساء: " تتميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية، فكل رئيس يمارس نفوذه وسلطته على مرؤوسيه ، ويختلف المرؤوسون في قبولهم لنفوذ وسلطة الرؤساء وعادة ما يطلب من المرؤوسين الامتثال لسلطة الرؤساء ، وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى البعض . " (ماهر، 2013، ص384)

5- 2- 2- التنافس على الموارد : " ينظر دائما إلى الموارد على أنها نادرة أو محددة وتتنافس الأقسام والإدارات والأفراد في الحصول على أكبر قدر من هذه الموارد ، ويتطلب ذلك اللجوء إلى المساومة والمناورة والمقايضة ، وهي أمور قد تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي . " (المرجع السابق، ص385)

5- 2- 3- ظروف العمل المادية داخل المنظمة : إن اختلال ظروف العمل المادية من إضاءة وحرارة ورطوبة وضوضاء وترتيب مكان العمل ، وغيرها من الظروف يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة العمل وظروفه ، ويؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغط النفسي . " (المرجع السابق، ص385)

5- 2- 4- عدم المشاركة في اتخاذ القرار:

" إن عملية اتخاذ القرار هي عملية تفاعل ديناميكي بين كافة المشاركين الذين تقع عليهم مسؤولية اختيار السياسة الملائمة لإنجاز الأهداف و المشاركة في اتخاذ القرارات يعتبر أسلوبا هاما من أساليب الإدارة الحديثة، و يقصد بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتصل بالعمل و ظروفه و مشاكله، فالمشاركة في اتخاذ القرارات تعتبر باعثا قويا من الناحية الاجتماعية على العمل و الإنتاج و التفوق، و هي خطة سديدة من خطط التنظيم

الاجتماعي للمصنع بعد التأكد من أهميتها من خلال بحوث كثيرة في ديناميكية الجماعة و العلاقات الإنسانية. " (علي محمد، 1975، ص153)

5- 2- 5- الصراع التنظيمي :

يعتبر الصراع التنظيمي من أهم العوامل المسببة للضغط النفسي بمختلف أشكاله. فالصراع التنظيمي داخل المنظمة، و الصراع خارج المنظمة و الصراع التنظيمي بين العمال و إدارة العمل أو بين نقابات العمال و الإدارة هو من الظواهر الاجتماعية المشاعة في جو المنظمات اليوم .

5- 2- 6- العمل بالتناوب :

ويقصد به تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة على مدى 24 ساعة ، ويلعب هذا الأخير دورا مهما في ظهور مستوى مرتفع من الضغط وخاصة من خلال العمل بالدوريات والعمل الليلي.

5- 3- مصادر خاصة بالبيئة : ونقصد بها البيئة النفسية الاجتماعية داخل وخارج مجال العمل ونلخصها في النقاط التالية :

- غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء.
- عدم التعاون في الأدوار المطلوبة من الفرد.
- الرسمية الزائدة في العلاقات بين المشرف ومرؤوسيه .
- وجود العامل في عزلة مستمرة أثناء أداء عمله .
- عدم الاستقرار والأمان الوظيفي .
- عدم العدالة في عملية تقييم الأداء ، وفي تقديم الحوافز المادية والمعنوية .
- غياب وسائل الثقافة والترفيه في مكان العمل .
- وجود الأمراض العضوية والنفسية وعدم التكفل بها .
- إن وجود عامل أو أكثر من العوامل السالفة الذكر يجعل العامل يقع تحت ضغط نفسي يؤثر سلبا على أدائه وبالتالي على خدمات وإنتاجية المنظمة .
- بالإضافة إلى ذلك هناك بيئة خارجية تتمثل في العوامل التالية :
- التنافس بين منظمات العمل .
- الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية .

- الحياة العامة المحيطة بالعامل .

- الحياة العائلية وظروف السكن والنقل ومكان العمل .

6- نظريات الضغط المهني :

هناك عدة نماذج ونظريات اهتمت بدراسة الضغوط وما تحدثه من آثار نفسية وجسدية واجتماعية على الفرد وعلى المنظمات نذكر منها ما يلي :

6-1- النظرية السلوكية : من رواد هذا الاتجاه :

- " سكينر : SKINNER يرى بأن الضغط هو أحد المكونات الطبيعية لحياة الفرد اليومية ، و ينتج هذا الضغط من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ، إذ لا يستطيع تجنبه أو الإحجام عنه لأن شدة هذه الضغوط البيئية تفوق قدرته على المواجهة.

- أما لازاروس : LAZARUS فيؤكد على وجود متغيرات وسيطة تتوسط العلاقة بين الفرد و البيئة ، مشددا على دور العمليات المعرفية في إدراك الضغوط.

- كما يرى أصحاب هذا النموذج أن الاضطراب السيكوسوماتي هو نتيجة لارتباط سالف بين الموقف الضاغط و استجابة عضو خاص ، خاصة إذا ما كوفئ الفرد على هذه الاستجابة وإذا ما تكررت هذه المواقف الضاغطة بدرجة شديدة و كافية ، أين يظهر الخلل الوظيفي أو الانجراح في العضو المعني بالاستجابة للمواقف الضاغطة. (لوكيا الهاشمي ، بن زروال فتيحة، 2006، ص4)

- باندورا (BANDURA) : " إذا كانت الاستجابات السلوكية اتجاه المواقف الضاغطة غير توافقية فإنها لن تفيد في حل المشكلات ، بل تزيد في تفاقمها و تراكمها لدى الفرد، كما يشير باندورا إلى فعالية الذات والتي تعني مجمل السلوكيات التكيفية التي يستخدمها الفرد في مواجهته للأحداث الضاغطة من أجل تحقيق أعلى مستوى ممكن من التوافق ، وتتوسط فعالية الذات العلاقة بين تقييمات الضبط و استراتيجيات المواجهة ، وكلما تزايدت فعالية الذات لدى الفرد كلما كان تقييمه للأحداث إيجابيا ، مما يسهل لديه عملية مواجهتها." (طه سلامة، 2006، ص65)

6-2- نظرية التقدير المعرفي : من روادها :

-ألبرت إليس : A.Ellis : يرى أن الظروف الضاغطة ليست كذلك في ذاتها ، و إنما هي ضاغطة تبعا لنسق الاعتقادات اللاعقلانية التي يكونها الفرد عن هذه الظروف.

- أما أرون بيك : A. Beek يرى أن الضغط استجابة يقوم بها الكائن الحي نتيجة لموقف يضعف من تقديره لذاته أو مشكلة يصعب حلها فتسبب له إحباطا و تخل باتزانها ، أو موقف تثير فيه أفكارا عن الشعور بالعجز واليأس ، فالمتغيرات المعرفية هي التي تحدد مدى تأثير الفرد بالموقف الضاغط و قدرته على المواجهة. (المرجع السابق ، ص69)

6- 3- نظرية تناذر التكيف : صاحب هذه النظرية هو الطبيب الكندي سيلبي (selye) الذي تحدث عن جملة أعراض التكيف و هي مجموعة من الأعراض و التغيرات التي تحدث عندما يتعرض الكائن الحي لضغوط شديدة من أجل تحقيق نوع من التوافق بين الكائن والبيئة الضاغطة ، وتتكون حسب سيلبي من ثلاث مراحل والتي تعتبر مراحل الضغط وهي :

- مرحلة الإنذار.

- مرحلة المقاومة .

- مرحلة الإنهاك .

أما عن عوامل الضغط فترجعها هذه النظرية إلى ثلاث عوامل هي :

-عوامل الضغط الجسدي : مثل الأحداث المزعجة، الحوادث و الآلام الجسدية...الخ.

-عوامل الضغط النفسي : مثل القلق، الانفعال، المخاوف بأنواعها، الإرهاق الفكري.

-عوامل الضغط الاجتماعي : مثل الصراعات المهنية و العلاقات الاجتماعية السيئة والعزلة. (النابلسي وآخرون، 1991، ص258)

ثانيا : التكوين التحضيري البيداغوجي : للتعرف على هذا التكوين نورد ما يلي :

جاء في منشور لوزارة التربية الوطنية على موقعها <http://www.education.gov.dz>

نشر يوم 5 يوليو 2015 تحت عنوان تنظيم التكوين التحضيري البيداغوجي :

في إطار تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لوزارة التربية الوطنية القائمة على ثلاث مرتكزات أساسية هي :التحوير البيداغوجي ، الاحترافية والحكمة في شقها المتعلق بتهيئة الأساتذة الناجحين في المسابقة قبل الالتحاق ❖ بمناصب عملهم في إحدى الرتب التالية:

❖ يقصد بالالتحاق : التثبيت

رقية أستاذ التعليم الابتدائي وأستاذ التعليم المتوسط وأستاذ التعليم الثانوي ، تنظم مديرية التكوين دورة تكوينية لفائدة الأساتذة الناجحين في مسابقة ماي 2015 ابتداء من 27 جوان 2015 إلى غاية 16 جويلية 2015 بالنسبة لمديريات التربية التي أنهت المداولات في النتائج، إما بالنسبة لمديريات التربية التي مازالت لم تصفّ وضعيتها إزاء مداولات النجاح فيمكنها تأخير انطلاق التكوين بأسبوع أو أكثر على أن يتم التكوين قبل انتهاء عطلة الصيف.

يرتكز هذا التكوين على المبادئ والأهداف التالية:

- مقارنة التكوين بالكفاءات والتركيز على معايير الأداء والممارسة العملية.
 - وضعيات عمل حقيقية من خلال تطبيقات عملية تدمج فيها المكتسبات التي تم تحصيلها أثناء فترات التكوين لمساعدة المتكونين على اكتساب الكفاءات.
 - توظيف بيداغوجيا تكوينية قائمة على المشاركة والتفاعل لتمكينهم من تطوير كفاءاتهم المهنية والتحكم في تسيير الأفواج التربوية.
 - وضعهم في مواقف بيداغوجية واقعية لمساعدتهم على بناء أدوات تعليمية / تعليمية لاستثمارها في ممارساتهم المهنية.
 - تنمية روح الابتكار عن طريق القيام بأنشطة متنوعة تفيدهم في التكوين الذاتي والدفع بهم للتخلي بروح المبادرة والإبداع.
 - توفير شروط تقويم مدى تحقيق الأهداف وآثار التكوين.
- وتتولى السيدات والسادة مديرات ومديرو التربية للولايات فتح مراكز التكوين التحضيري / البيداغوجي ويعينون رؤساء المراكز التكوينية ذوي الخبرة والكفاءة مع الحرص على ضبط أفواج المتربين طبقا للمنشور الوزاري رقم 365 المؤرخ في 20 ديسمبر 2005 الذي يحدد الترتيبات الإدارية والمالية لتنظيم العمليات التكوينية في إطار المخطط الوطني للتكوين أثناء الخدمة.

تنظيم التكوين :

ينظم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التبرص التجريبي بشكل تناوبي خلال العطل المدرسية (عطلة الشتاء والربيع) وأمسياتي السبت والثلاثاء ويكون على شكل دروس نظرية وأعمال تطبيقية.

مدة التكوين :

تحدد مدة التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي لموظفي التعليم بستة أسابيع (06) وبحجم ساعي إجمالي يقدر بـ 180 ساعة.

ويتم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي في المعاهد الوطنية لتكوين موظفي قطاع التربية الوطنية أو في المؤسسات العمومية للتربية التي تحددها مديريات التربية ويتولى تأطير ومتابعة التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي حسب المواد والتخصص:

- مفتشو التعليم الابتدائي.
- مفتشو التعليم المتوسط.
- مفتشو التربية الوطنية.
- الأساتذة المكونون في التعليم الابتدائي وفي التعليم المتوسط وفي التعليم الثانوي.
- أساتذة المعاهد الوطنية لتكوين موظفي قطاع التربية الوطنية.
- الأساتذة المهندسين في الإعلام الآلي.
- أساتذة المؤسسات العمومية للتكوين من ذوي الاختصاص والخبرة والكفاءة.

برامج التكوين:

أما بخصوص برامج التكوين فهي تهدف إلى تحضير وتكوين المقبلين على مهنة التدريس من الناحية البيداغوجية والمهنية ومن ثم ترقية مستواهم البيداغوجي والمهني ويتم ذلك عن طريق تزويدهم بحقائق تربوية بيداغوجية وكذا علمية وتشريعية تؤهلهم للقيام بمهامهم بطريقة تتناسب ومختلف الوضعيات التعليمية التعلمية التي تواجههم أثناء مسيرتهم المهنية حتى تتماشى والتطورات المعرفية الحاصلة في فضاء التربية والتعليم وتكنولوجيات الإعلام والاتصال .

جدول رقم (1) وحدات التكوين :

المعامل	الحجم الساعي	الوحدة
2	40	- علوم التربية وعلم النفس
1	10	- تقنيات تسيير القسم
2	40	- تعليمية مادة التخصص وطرق التدريس

1	10	- التقييم البيداغوجي
1	20	- النظام التربوي الجزائري والمناهج التعليمية
1	10	- هندسة التكوين والبيداغوجيا
1	20	- التشريع المدرسي
1	30	- الإعلام الآلي وتكنولوجيات الإعلام الإتصال
10	180	- الحجم الساعي الإجمالي

تدابير متابعة التكوين البيداغوجي والتحضيري:

يلزم الأساتذة المتربصون في التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي بإعداد تقرير نهاية التكوين، كما يخضع الأساتذة المتربصون في التكوين إلى تقييم عن طريق المراقبة البيداغوجية المستمرة. وعند نهاية التكوين ينظم امتحان نهائي يتضمن اختبارات كتابية مستمدة من برامج التكوين.

كيفية تقييم التكوين البيداغوجي التحضيري:

يتم تقييم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي كما يلي:

- معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة (معامل 2)

- علامة تقرير نهاية التكوين (معامل 1)

- علامة الامتحان النهائي (معامل 3)

يعد ناجحا نهائيا في التكوين كل أستاذ متربص حائز على معدل عام يساوي أو يفوق 10 /

20 في التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي.

مداولات نهاية التكوين البيداغوجي التحضيري :

تعد لجنة نهاية التكوين قائمة الأساتذة الناجحين نهائيا في هذا التكوين بناء على محضر النجاح وتتكون هذه اللجنة من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها المؤهل قانونا.

- مدير المؤسسة العمومية للتكوين المعنية أو ممثله.

- ممثلين اثنين (02) عن سلك أساتذة التعليم للمؤسسة العمومية المعنية بالتكوين .

شهادات نهاية التكوين:

يسلم مدير التربية للولاية شهادة نهاية التكوين التحضيري البيداغوجي للأساتذة المتربين الذين تابعوا بنجاح الدورة التكوينية بناءً على محضر النجاح النهائي المعد من طرف لجنة نهاية التكوين.

امتحان الترسيم :

كما يخضع موظفو التعليم خلال التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي إلى تقييم بيداغوجي شامل لعملهم وقدراتهم من طرف لجنة خاصة تتشكل حسب الرتب، تقوم بإجراء الاختبارات التطبيقية والشفوية المتعلقة بامتحان الترسيم، يرسم المتربصون في رتبهم بعد حصولهم على معدل يساوي أو يفوق 30/60 طبقاً للمادة 8 من القرار الوزاري المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1431 الموافق لـ 25 أكتوبر سنة 2010. أو يخضعون لتمديد فترة التربص مرة واحدة أو يسرحون بدون إشعار أو تعويض.

الجانب الميداني :

1- منهج الدراسة :

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لملاءمته لهذا النوع من الدراسات، " ويمكن تعريف هذا المنهج بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي، للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة." (حسان، 2007، ص72/73)

2- عينة الدراسة :

بما أنها دراسة مقارنة بين أساتذة التعليم الابتدائي الجدد أثناء فترة التربص وبعد فترة التربص فإن عينة الدراسة تتمثل في مجموعتين الأولى تمثل الأساتذة الجدد أثناء فترة التربص المعروف بـ : التكوين التحضيري البيداغوجي ، والمجموعة الثانية تمثل الأساتذة الجدد بعد إنهاء التكوين وفي ما يلي خصائص العينة من حيث الجنس :

المجموعة الأولى (30أستاذ) : 17 ذكور و13 إناث

المجموعة الثانية (28أستاذ) : 13 ذكور و15 إناث

تم انتقاء أفراد المجموعتين بأسلوب عشوائي من عدة مدارس ابتدائية بولاية الجلفة .

3- أدوات الدراسة :

3-1- المقابلة : وكان الهدف منها الوقوف على واقع الأساتذة المتربين والمشاكل التي يعانون منها أثناء التكوين البيداغوجي التحضيري وبعده ، حيث طرحنا على بعض منهم (من المجموعتين) سؤالاً واحداً يتمثل في (ما هي أهم المشاكل أو الصعوبات التي تواجهكم أثناء التبرص ؟) فكانت إجاباتهم متقاربة تدل على معاناتهم من ضغوطات مهنية سببها راجع إلى ما يلي :

- كثافة برنامج التبرص .
- وقت التبرص غير الملائم الذي حرّمهم من راحة آخر الأسبوع (يوم السبت) والعطل.
- مشقة التنقل لمكان التبرص بالنسبة للعاملين في مدارس نائية .
- الخوف من الرسوب في امتحان آخر التبرص مما يستدعي إعادة التبرص وتأخير عملية التثبيت في المنصب .

3-2- مقياس الضغط المهني: من إعداد الباحثان يتضمن 23 بنداً موزعة على خمسة محاور هي

(اللعب الوظيفي، غموض الدور، صراع الدور، العلاقات الشخصية، ظروف العمل)
طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (2) التالي يوضح ذلك:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	فقرات المقياس
1	2	3	4	5	الدرجات

طريقة تنقيط المقياس :

يتم التنقيط لسلم متدرج من واحد (01) إلى خمسة (05) .

نقوم بجمع الدرجات المحصل عليها من خلال قياس مستوى الضغط وتتراوح شدته ما بين 23 كحد أدنى و115 كحد أقصى بحيث تفسر درجات المقياس كما يلي :

من 23 إلى 69 = مستوى ضغط منخفض

من 70 إلى 115 = مستوى ضغط مرتفع

المعالجة الإحصائية :

بعد تفريغ استجابات العينة وحساب الدرجات اعتمد الباحثان في معالجتها على النسب المئوية وذلك لمقارنتها انطلاقاً من التكرارات وكانت النتائج كالتالي :

نتائج الدراسة :

بعد جمع الدرجات التي تحصل عليها كل فرد من مجموعتي عينة الدراسة وانطلاقاً من طريقة التنقيط المبينة أعلاه جاءت النتائج كالتالي :

جدول رقم (3) يمثل نتائج عينة المجموعة الأولى (أثناء التبرص)

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الضغط
80%	24	ضغط مرتفع
20 %	06	ضغط منخفض
100 %	30	المجموع

نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى الضغط مرتفع عند الأساتذة أثناء التكوين البيداغوجي التحضيري حيث بلغت نسبته 80% ، أما الأساتذة الذين لديهم مستوى ضغط منخفض فهم أقل من زملائهم بنسبة 20% فقط .

جدول رقم (4) يمثل نتائج عينة المجموعة الثانية (بعد التبرص)

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الضغط
17.86 %	05	ضغط مرتفع
82.14 %	23	ضغط منخفض
100 %	28	المجموع

من الجدول السابق فإن الأساتذة بعد فترة التبرص لديهم مستوى منخفض من الضغط وهذا حسب النسب الظاهرة في الجدول حيث نجد نسبة مستوى الضغط المرتفع بلغت 17.86% في حين بلغت نسبة مستوى الضغط المنخفض 82.14% .

تفسير النتائج :

من خلال النتائج المتوصل إليها عن طريق تحليل نتائج مقياس الضغط المهني يتضح لنا أن الأساتذة المتربين -الممثلين في عينة الدراسة الحالية- يعانون من ضغط مهني مرتفع أثناء التبرص أكثر من الأساتذة بعد التبرص ومنه فإن فرضية الدراسة القائلة (يوجد فرق في

مستوى الضغط المهني بين أساتذة التعليم الابتدائي الجدد أثناء فترة التربص وبعد فترة التربص) تحققت.

وذلك نظرا لوجود عدة عوامل ساهمت في ذلك وهذا ما أكدته الأساتذة عند إجابتهم على سؤال المقابلة حيث أكدوا أن سبب تعرضهم للضغوط أثناء فترة التربص راجع إلى الأسباب التالية:

- كثافة برنامج التربص .
- وقت التربص غير الملائم الذي حرّمهم من راحة آخر الأسبوع (يوم السبت) والعطل.
- مشقة التنقل لمكان التربص بالنسبة للعاملين في مدارس نائية .
- الخوف من الرسوب في امتحان آخر التربص مما يستدعي إعادة التربص وتأخير عملية التثبيت في المنصب .

توصيات :

انطلاقاً من نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يلي :

- العمل على تكثيف الدراسات الميدانية التي تهتم بواقع الأستاذ وتثمينها .
- إطلاع الهيئات الوصية على مثل هذه الدراسات وأخذها بعين الاعتبار.
- تحسين ظروف التكوين للأساتذة المتربصين .
- مراعاة جودة التكوين وكفاءة المكونين .
- إجراء التكوين قبل الخدمة وليس أثناءها .
- إدراج مقياس خاص بالتكوين في المرحلة الجامعية يكون أرضية للطلبة الموظفين في التعليم.

مراجع البحث

- زبدي ناصر الدين، 2007 : سيكولوجية المدرس، دراسة وصفية تحليلية ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة.
- عبد الرحمان بن أحمد هيجان : ضغوط العمل، مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.
- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين : إستراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط1 دار الفكر، عمان، الأردن، 2006
- علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها ، ط 02 ، دار الكتاب الحديث، 2006.
- لوكيا الهاشمي ، بن زروال فتيحة : الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2006 .

- حسان هشام : منهجية البحث العلمي ، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة، الجزائر، ط1، 2007.
- أدندرو سيزلاقي، مارك جي ولاس : السلوك التنظيمي و الأداء، ترجمة جعفر أبو القائم أحمد، معهد الإدارة العامة، لندن، 1991 .
- أحمد ماهر : السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات - الدار الجامعية، الإسكندرية، 2013.
- جمعة سيد يوسف : إدارة ضغوط العمل- نموذج التدريب والممارسة-، بتراك طباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2004 .
- محمد أحمد النابلسي و آخرون: الصدمة النفسية، در النهضة العربية، بيروت، 1991
- لطفي راشد محمد : نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، مجلة الإدارة العامة، ع 75 ، الرياض، 1992 .
- محمد نجيب الصبوة، سهير الغباشي، هناء شويخ : دراسات عربية في علم النفس، مجلد 03، عدد 01 ، دار غريب ، القاهرة، يناير 2004 .
- الهاشمي لوكيا : الضغط النفسي في العمل، مجلة أبحاث نفسية و تربوية، 2002 .
- نوي الجمعي، صاهد فتيحة : الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المهني، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة دفاتر المخبر (دورة علمية محكمة) العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010 .
- عمار الطيب كشروود: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي(انجليزي/عربي) دار الكتب والإدارة الوطنية، ليبيا، 1994 .
- لسان العرب لابن منظور، دار لسان العرب، بيروت .
- علي محمد عبد الوهاب : السلوك الإنساني في الإجارة، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975 .
- حافظ فرج أحمد: قضايا إدارية معاصرة، ط1 ،عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007 .

- Reese,R.2004: *The bottom line*. American School Board Journal, 191(8) <http://www.education.gov.dz>