



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2019

## الأخطار النفسية و الاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في شعبة علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه.

إشراف الأستاذ:

أ.د. عمور عمر

إعداد الطالبتين:

بن صالح سمية

مزعاش زهرة

السنة الجامعية: 2019/2018

# كلمة شكر

بداية أشكر الله وحده على إتمام هذا العمل راجين منه تحسين عاقبتنا في الأمور كلها.

وإنه لمن دواعي مبدأ الإخلاص والامتنان أن نتقدم بالشكر الجزيل و أسمى عبارات التقدير إلى

الأستاذ الفاضل الدكتور " عمور عمر "

الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة وعلى كفاءته العلمية في إدارة هذا العمل

راجين المولى العلي القدير

أن يطيل عمره في خدمة العلم و الطلبة و أن يزيده النجاح و الفلاح.

كما نتقدم بالشكر لجميع أساتذة علم النفس الذين يعملون في الخفاء من أجل نجاح الطالب

والجامعة و إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل.

# إهداء

إلى من كنه الله بالهيبة والوقار .... إلى من علمني العطاء بدون اقتدار.

إلى من أحمل اسمه بافتخار .... أبي رحمة الله عليه " رابح " إلى جنة الرحمان

أهديك نجاحي لنيل رضاك أُمي " مسعودة "

إلى إخوتي وزوجاتهم وأخواتي وأزواجهم وأولادهم

إلى رمز الصداقة وحسن العلاقة " يوسف "

" إهداء مزعاش زهرة " .

اهدي ثمرة جهدي

إلى أبي العزيز و إلى أُمي الحنون حفظهما الله و أطال الله في عمرهما

اللذان كانا سنداً لي في هذه الحياة.

إلى زوجي الكريم

وإلى من جمعتني بهم رحم واحدة وعشت معهم تحت سقف واحد في السراء والضراء

الإخوة الأعزاء.

إلى الإخوة الذين ولدتهم لنا المواقف.

" إهداء بن صالح سمية " .

## ملخص الدراسة

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة التي تحت عنوان " الأخطار النفسية الاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة المسيلة" الى التعرف على درجة الأخطار النفسية الاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي باختلاف متغيرات الدراسة " السن, الجنس, الاقدمية في التعليم, الحالة العائلية." حيث شملت عينة الدراسة 120 معلم ومعلمة موزعين على أربع مقاطعات واعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام أداة الدراسة الممثلة في استمارة استبيان التي شملت ثلاثة محاور "التوافق المهني, الضغط المهني والعنف في بيئة العمل."

من أهم النتائج المتوصل اليها:

- يعاني معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة المسيلة من أخطار نفسية اجتماعية بدرجة متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الأقدمية في التعليم.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الحالة العائلية.

## فهرس المحتويات:

كلمة شكر		
إهداء		
ملخص الدراسة		
فهرس المحتويات		
فهرس الجداول		
فهرس الأشكال		
مقدمة		
الجانب النظري		
الرقم	الفصل التمهيدي	الصفحة
1	إشكالية الدراسة	3
2	فرضيات الدراسة	5
3	أسباب اختيار الموضوع	6
4	أهمية الدراسة	6
5	أهداف الدراسة	6
6	المفاهيم المرتبطة بالدراسة	7
7	الدراسات السابقة	8
الفصل الأول: المعلم		
تمهيد		
1	تعريف المعلم	11
2	لمحة تاريخية عن مكانة المعلم في الجزائر	11
3	خصائص المعلم الفعال	12
4	دور المعلم و مهامه	13
5	مشكلات مهنة التعليم	14
15 خلاصة الفصل		
الفصل الثاني: الأخطار النفسية الاجتماعية		
1	مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية	16

17	التطور التاريخي لمفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية	2
18	عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية	3
19	أهم الأخطار النفسية الاجتماعية	4
	<b>العنف في بيئة العمل</b>	<b>1-4</b>
19	مفهوم العنف	1-1-4
19	أنواع العنف	2-1-4
20	أسباب العنف	3-1-4
21	النظريات المفسرة للعنف	4-1-4
	<b>الضغط المهني</b>	<b>2-4</b>
22	مفهوم الضغط المهني	1-2-4
22	أنواع الضغط المهني	2-2-4
24	عناصر الضغط المهني	3-2-4
24	آثار الضغط المهني	4-2-4
25	النظريات المفسرة للضغط المهني	5-2-4
	<b>الرضا الوظيفي</b>	<b>3-4</b>
27	مفهوم الرضا الوظيفي	1-3-4
28	أنواع الرضا الوظيفي	2-3-4
28	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي	3-3-4
29	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	4-3-4
30	مظاهر عدم الرضا الوظيفي	5-3-4
	<b>التوافق المهني</b>	<b>4-4</b>
30	مفهوم التوافق المهني	1-4-4
30	أنواع التوافق	2-4-4
31	العوامل المؤثرة في التوافق المهني	3-4-4
31	النظريات المفسرة للتوافق	4-4-4
32	سوء التوافق المهني	5-4-4
32	مظاهر سوء التوافق المهني	6-4-4

32	آثار الأخطار النفسية الاجتماعية	5
33	الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية	6
33	خلاصة الفصل	
<b>الجانب التطبيقي</b>		
<b>الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة</b>		
34	تمهيد	
34	الدراسة الاستطلاعية	1
34	أدوات الدراسة الاستطلاعية	1-1
34	عينة الدراسة الاستطلاعية	2-1
38	تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية	3-1
38	الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة	4-1
44	الدراسة النهائية	2
44	مجال الدراسة النهائية	1-2
46	المنهج المستخدم	2-2
46	عينة الدراسة النهائية	3-2
46	الأساليب المعالجة الإحصائية	4-2
46	صحيفة الاستبيان	5-2
47	خلاصة الفصل	
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج</b>		
48	عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات	1
62	الاستنتاج العام	2
63	الاقتراحات والتوصيات	3
<b>خاتمة</b>		
قائمة المصادر والمراجع		

## فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول
34	جدول رقم 01: يبين مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية.
39	جدول رقم (2) يمثل علاقة عبارات بعد الرضا الوظيفي بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه
40	جدول رقم (3) يمثل علاقة عبارات بعد التوافق المهني بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه
41	جدول رقم (4) يمثل علاقة عبارات بعد الضغط المهني بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه
42	جدول رقم (5) يمثل علاقة عبارات بعد العنف في بيئة العمل بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه
43	جدول رقم (6) يمثل علاقة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان
48	جدول رقم (7) يمثل المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور التوافق المهني
50	جدول رقم (8) يمثل المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة الدراسة على فقرات محور الضغط المهني.
52	جدول رقم (9) يمثل المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة أفراد الدراسة على فقرات العنف في بيئة العمل
53	جدول رقم (10): يمثل المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على أبعاد المقياس الكلي.
55	جدول رقم (11): يبين دلالة الفروق بين أفراد العينة الدراسة في الأخطار النفسية والاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس.
57	جدول رقم (12): يمثل تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تبعاً لعامل السن.
59	جدول رقم (13): يمثل نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تبعاً لعامل الأقدمية في التعليم.
61	جدول رقم (14): يمثل نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة الأخطار

النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تبعا لعامل الحالة العائلية.

## فهرس الأشكال

36	شكل رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل الجنس.
37	شكل رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل لسن.
37	شكل رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل الاقدمية في التعليم.
38	شكل رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل الحالة العائلية.

### مقدمة:

مما لا شك أنّ العملية التربوية هي عملية مستمرة يتعلم فيها الفرد من محيطه ويتفاعل ويتكيف معه، ولا شك أنّ المعلم طرف أساسي في العملية التربوية ومن أهم العوامل المؤثرة في هذه العملية التي تتفاعل فيها عدة عوامل ومتغيرات. ذلك أن وظيفة التدريس تعتبر من الوظائف الحساسة، وخاصة إذا اعتبرنا أن كل الأعمال والوظائف الأخرى هي من نتاج مهنة التعليم.

ولا يكفي الاعتقاد بأن نوفر أحسن التكنولوجيا وأمثل الأنظمة كي نحقق الأهداف التربوية والأهداف الإنتاجية الجيدة دون اعتبار حقيقي للعنصر البشري بحاجاته ومشاعره واتجاهاته، فمن غير الحكمة أن ننظر للمعلم على أساس أنه وسيلة أو أداة لتحريك ودفعة منظومة التربية والتعليم بالرصيد المعرفي فقط أو بمعنى آخر المعلم استثمار معرفي لا غير.

ولعل هذا التصور يقودنا إلى الاهتمام بدراسة المحيط المهني للمعلم وما ينطوي عليه من مصادر الإجهاد وأشكال الضغوط كالمشاكل والعراقل والإحباطات والمعوقات بدل الانشغال والشغف بدراسة الجوانب المعرفية والأدائية له. وذلك على اعتبار أن المعلم ماهو إلا نتيجة و إفراز للمظاهر السلوكية والتربوية التي يفرزها المجتمع.

ومن ثم فانه قد يتعرض لأشكال مختلفة من الضغوط أثناء أداء مهنته هذه الأخيرة التي يصطلح البعض على تسميتها بمهنة المتاعب.

ويأتي هذا البحث لإلقاء الضوء على ظاهرة الأخطار النفسية و الاجتماعية لابتدائيات مدينة المسيلة في ظل متغيرات الوظيفة " العنف " " الضغط المهني " " الرضا الوظيفي " " التوافق المهني " .

وقد قسمت الدراسة إلى جانبين وهما الجانب النظري للدراسة الذي يحوي ثلاث فصول هي:

الفصل التمهيدي: حيث يتم فيه تحديد الإشكالية والتساؤلات وفرضيات الدراسة و أسباب اختيار الموضوع الدراسة وأهميتها وأهدافها وأهم المفاهيم المرتبطة بالدراسة ثم الدراسات السابقة.

الفصل الأول: المعلم ويحتوي على مفهوم المعلم ولحظة تاريخية على مكانة المعلم في الجزائر وخصائص المعلم ومن ثمّ دوره والمشكلات التي تواجه مهنة التعليم.

الفصل الثاني: الأخطار النفسية الاجتماعية ويحتوي مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية تطوره تاريخيا و عوامله ثم أهم الأخطار و آثارها والوقاية منها.

## مقدمة

---

---

أما الجانب الميداني للدراسة فيتكون من فصلين هما:

الفصل الثالث: إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وشملت الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية .

الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ويشمل عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بفرضيات

الدراسة، واستنتاج عام ومن ثم خاتمة.

### 1- الإشكالية:

شهدت المجتمعات الإنسانية عبر مختلف الأزمنة عدة مؤسسات للتنشئة الاجتماعية ولعل هذه المؤسسات المدرسة التي هي المؤسسة الاجتماعية الثانية في الأهمية بعد الأسرة من حيث مكانتها في التأثير على الطفل التي تعمل على استفاد طاقته الكامنة وتوجيهها بالاتجاه الذي يعود عليه وعلى مجتمعه بالنفع و هاته الأخيرة التي أوكل إليها المجتمع أهمية عظيمة تتمثل في التربية والتنشئة والتعليم، هذه المحاور الثلاث يتلقاها الطفل بعد خروجه من المنزل ليحتضنه بديل لهما وهو المعلم الذي يعتبر المرابي الثاني بعد الأسرة والذي خصه المجتمع هو الآخر بتولي دور أساسي ألا وهو إنشاء فرد سوي.

لذلك يعتبر المعلم المحور الأساسي و الأهم داخل المدرسة لأنه هو من يقوم ببناء شخصية التلميذ ومساعدته على النمو باعتباره أكثر احتكاك به ونظرا لذلك وجب الاهتمام بالمعلم من جميع الجوانب لذلك فهو يسعى لتحقيق التكيف مع مجتمعه والبيئة التي يعيش فيها وذلك من اجل بلوغ الاستقرار والراحة وهذا لن يكون إلا من خلال تفادي المشاكل و المخاطر التي قد تعترضه وهو يحاول التكيف مع بيئة عمله ليحقق من ذلك كسب الاحترام وتقدير الذات وإشباع حاجاته في زمن ازدادت فيه الحاجات وصعُب إشباعها.

حيث يترافق العمل عادة ببعض التغيرات التي تغير نمط الحياة مما يستوجب أن يتكيف هؤلاء المعلمون مع البيئة المحيطة وكذا أنماط الحياة المختلفة و كثيرا ما تكون قدرة الأفراد على التكيف محدودة مما يؤدي إلى ظهور اضطرابات " وكذا مشاكل نفسية ناتجة عن الضغط المهني في ميدان العمل وظهور سلوكيات اجتماعية غير صحيحة منها : العنف، العدوان، التغيب المستمر ودوران العمل " ( قرينعي. 2018. ص06).

حيث توجد هناك عوامل في أسلوب العمل نفسه قد يشكل ضغطا على المعلمين فالعمل الروتيني و المتكرر لفترات طويلة يخلف عندهم نوع من الملل و الإحباط و التوتر وكذا القلق.

كما أشار القرينعي في دراسته بأن الضغط المهني يشكل جزءا أو نوعا من الأخطار النفسية الاجتماعية" (قرينعي. 2018. ص06)، التي يواجهها المعلمون في بيئة العمل حيث ينتج ردود أفعال التي تظهر في سلوكياتهم في العمل أو في حالتهم النفسية و الجسمية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي الذي سوف يؤثر على الفرد والمؤسسة و كذا المجتمع.

## الفصل التمهيدي

لهذا قد يتعرض المعلمون في المهن المختلفة إلى مخاطر متعددة في عملهم ومن هذه المخاطر مخاطر نفسية اجتماعية والتي من المعروف أن الكثير منهم يقضون فترات طويلة من الوقت يوميا في العمل سويا بذلك يكون هذا المجتمع له طبيعته الخاصة و تنشأ بينهم علاقات قد تؤثر على صحتهم النفسية والاجتماعية.

كما تتضمن هذه الأخطار حالات أخرى مثل العنف الذي يعتبر من ضمن الأخطار النفسية الاجتماعية الذي هو مجموع الطاقات و الضغوط التي تتجمع داخل الإنسان و لا تنطلق إلا بتأثير من المثيرات الخارجية وهي مثيرات العنف و تظهر هذه الطاقة على هيئة سلوك يتضمن أشكالا من التخريب و السب، إذ يحدث حالة من الفوضى كما أنه يُعرض قدرة المدرسة على إنجاز أهدافها للخطر التي من أهمها تعليم الطلاب ومساعدتهم على تطوير مهاراتهم التي يحتاجون إليها من أجل الوصول إلى أهدافهم و تطلعاتهم في الحياة و تفسد على المعلم استقرار حياته المهنية.

ففي السنة الدراسية 2014-2015 قام وزير التربية الوطنية بمراسلة وزارية تحت رقم 14/04 بتاريخ 02 جانفي 2014 بعنوان "استشارة ميدانية بشأن العنف في الوسط المدرسي والتي طالب فيها الوزير من مديري التربية تقديم رؤية واضحة حول هذه الظاهرة، وتقدير حجمها، وتحديد مظاهرها، وتشخيص أسبابها وتقدير آثارها " (جريدة الخبر. 2014. ص05).

بالإضافة أيضا إلى الرضا الوظيفي الذي يعتبر أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة عند الفرد لذلك " قد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية الكثيرين من علماء الإدارة والسلوك الإنساني، وذلك نظرا لاعتقادهم بأن هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم و إنتاجيتهم واستمرارهم في العمل وأن رضا الفرد عن عمله يعد الأساس لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعامل. ومن بين هؤلاء العلماء نجد فريدريك تايلور الذي كان من أوائل الناس الذين تحدثوا عن التحفيز كان ذلك عام 1911 عندما ركز تايلور على أهمية التحفيز المادي" (بشوع. 2015. ص15)، نظراً لارتباطه أيضاً بأهم مورد وهو المورد البشري باعتباره موردا يلعب دورا مهما و كبيرا في نجاح المؤسسات واستمرارها وتطورها، لذا فان الاهتمام بمشاعر الفرد أمر تستهدفه المؤسسات جميعاً وغيرها من نواتج العمل التي تمثل بدورها عدم الرضا الذي هو واحد من الأخطار النفسية الاجتماعية.

ومن ضمن الأخطار الموجودة في بيئة العمل أيضا نجد التوافق المهني " الذي يعتبر مجالا من مجالات التوافق الاجتماعي ولقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خاصة المهنية منها، إذ يُعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة" (بوعيط. 2007. ص72)، أما سوء التوافق فيشكل خطراً من المخاطر النفسية الاجتماعية.

وفي الأخير يمكن القول أن هذه الأخطار النفسية الاجتماعية السابق ذكرها قد تنعكس على الأداء الوظيفي للمعلمين سواء داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها و تؤثر على صحتهم النفسية الجسمية وقد يظهر هذا التأثير في كثرة الغياب عن العمل نتيجة لعدم الرضا والافتناع بالعمل وكذلك قد تلعب هذه الظروف دوراً مهماً في ظهور حوادث العمل، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة وفق التساؤلات التالية:

- 1- ما درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة ؟
- 2- هل تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل الجنس ؟
- 3- هل تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل السن ؟
- 4- هل تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل الأقدمية في التعليم ؟
- 5- هل تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل الحالة العائلية ؟

### 2- الفرضيات:

- يعاني معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة من الأخطار النفسية والاجتماعية بدرجة متوسطة.
- لا تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل الجنس.
- لا تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل السن.
- لا تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل الأقدمية في التعليم.
- لا تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل الحالة العائلية.

### 3- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- الاهتمام بالموضوع من حيث وجود أخطار نفسية اجتماعية يتعرض لها معلمو التعليم الابتدائي مما يؤثر سلبا على الخدمة التي يقومون بها في المؤسسة التعليمية.
- الاهتمام بالموارد البشري (المعلمين) وذلك لأنه هو من يقوم بتنمية وبناء شخصية التلميذ.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الأخطار النفسية الاجتماعية في المجال التربوي خصوصا ما ارتبط بالمعلم.
- حداثة موضوع الأخطار النفسية الاجتماعية والاهتمام به.

### 4 - أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في محاولة معرفة بعض الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي التعليم الابتدائي، كما تبرز أهمية الدراسة أيضا من خلال إلقاء الضوء على المشكلات والأخطار التي يتعرض لها المعلمون في بيئة العمل وكذا الاهتمام بجميع جوانب المعلم في البيئة التربوية التعليمية.

### 5- أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة.
- التعرف فيما إذا كانت هناك اختلافات في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة تعزى لعامل الجنس.
- التعرف فيما إذا كانت هناك اختلافات في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة تعزى لعامل السن.
- التعرف فيما إذا كانت هناك اختلافات في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة تعزى لعامل الأقدمية في التعليم.
- التعرف فيما إذا كانت هناك اختلافات في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة تعزى لعامل الحالة العائلية.

### 6- المفاهيم المرتبطة بالدراسة:

إن تحديد المفاهيم و المصطلحات العلمية تعد من الأمور المهمة في البحث العلمي، ومن الخطوات المنهجية الواجب توفرها في كل دراسة علمية، وكلما كانت واضحة فإنها ستعكس انعكاساً إيجابياً على دقة البحث العلمي، لذلك أردنا توضيح بعض المصطلحات التي وردت في دراستنا.

**1.6 الأخطار النفسية الاجتماعية:** هي مجموعة المخاطر التي في المجال المهني، والتي تؤثر على الصحة النفسية للموظفين وحتى سلامتهم الجسدية، والأسباب متعددة ويمكن أن تنشأ من جميع أبعاد العمل (عبء العمل، ظروف العمل، الإدارة، العلاقات الاجتماعية...) (قرنبي. 2018. ص34).

**2.6 المعلم:** هو المربي الذي يقوم بتدريس كل أو معظم المواد الدراسية للأطوار الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية، ويرتكز دوره في تهيئة الظروف التعليمية بهدف نموه العقلي والبدني والجمالي والديني والحسي والاجتماعي والخلقي (شحاتة والنجار. 2003. ص283).

**3.6 مرحلة التعليم الابتدائي:** ويقصد به مرحلة من مراحل التعليم العام والتي يلتحق بها التلميذ الابتدائي من السن السادسة وتكون من خمس سنوات دراسية يحصل المتخرج منها على شهادة التعليم الابتدائي (بشوع. 2015. ص22).

**4.6 العنف:** هو أي سلوك يعبر عنه بأي رد فعل يهدف إلى إيقاع الأذى أو الألم بالذات أو بالآخرين، أو إلى تخريب ممتلكات الذات أو ممتلكات الآخرين فالعدوان سلوك وليس انفعالا أو دافعا أو حاجة (أحمد يحي. 2000. ص185).

**5.6 الضغط المهني:** هو الموقف الذي يؤثر في التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية التي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه (الصباغ. 1981. ص29).

**6.6 الرضا الوظيفي:** هو قدرة الفرد على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته كما يتضمن التقدير والانجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية التي تعود على الفرد من جراء قيامه بالعمل نفسه (عويضة. 1996. ص19)، أما عدم الرضا الوظيفي فيعبر عن ذلك الاتجاه السلبي الذي يحمله العامل نحو عمله.

**7.6 التوافق المهني:** يعبر عن قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية والمهنية و المادية أما عدم التوافق فهو فشل العامل في تحقيق التوازن وبيئته الاجتماعية المهنية والمادية مما يؤدي إلى عدم الانسجام و التناغم وبالتالي يشعر بالضيق وعدم الرضا (بوعيط. 2007. ص78).

### 7- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم المراحل المنهجية في البحث العلمي، التي تهدف للتعرف على الإسهامات السابقة في موضوع البحث، كما تعتبر أيضاً مصدراً مهماً لجمع المعلومات وضبط المفاهيم وفيما يلي سيتم التعرف على بعض الدراسات التي اعتمدنا عليها في دراستنا هذه:

### 1-7 دراسة إسماعيل محمد الأفندي "2013"

تحت عنوان "الآثار المترتبة على استخدام العنف في المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات"، والتي هدفت إلى معرفة الآثار المترتبة من استخدام العنف في المدارس الابتدائية وكذا معرفة أثر بعض المتغيرات المستقلة على تلك الآثار، كما أجريت هذه الدراسة على عينة تكونت من (146) معلم اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية التي اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي استخدم في دراسته استمارة استبيان.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المجالات تأثراً باستخدام العنف هو المجال السلوكي ثم التحصيلي ثم الاجتماعي فالنفسي الانفعالي.

- أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- كما أظهرت عدم وجود دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

### 2-7 دراسة حمزة الأحسن " 2015 "

عنوان هذه الدراسة " الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي في ولايتي البليدة و تيبازة، والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط بالإضافة إلى تحديد مستوى تقدير الذات الموجود لدى هذه الفئة من المعلمين و التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات.

أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (115) معلم ومعلمة يُدرسون في المرحلة الابتدائية، و تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام استمارة استبيان.

لقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى (66,08%) من معلمي المرحلة الابتدائية حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل و التلاميذ وأولياء أمورهم والسياسة التعليمية و الأجر والحوافز والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني و المكانة الاجتماعية.
- وجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى (60%) من معلمي المرحلة الابتدائية، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و تقدير الذات.

### 3-7 دراسة عونالي حمزة " 2016 "

تحت عنوان " الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي لمعلم المرحلة الابتدائية " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي للمعلم على أدائه التربوي المقدم للتلميذ، وتحديد المشاكل التي يعاني منها المعلم والتي تمنعه من الوصول إلى الأداء التربوي المثالي والتعرف على عوامل رضا المعلم ومعوقات الرضا الوظيفي لدى معلم المدرسة الابتدائية. والتي أجريت على عينة مكونة من (168) معلم ومعلمة في المدرسة الابتدائية لمدينة سيدي عقبة باستخدام المنهج الوصفي، وقد استعان كذلك باستمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، كما تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن هناك تدني واضح في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم،
- كما أظهرت أن هناك تدني في مستوى الرضا عن الأجر.
- هناك نسبة متدنية من الرضا الوظيفي على العوامل الاجتماعية والشخصية للمعلم.
- كما يظهر أن هناك تأثير للرضا الوظيفي على الأداء التربوي.

### 4-7 دراسة شموري كميليا " 2017 "

تحت عنوان " القلق و علاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية" هدفت هذه الدراسة للتعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين القلق و التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، وذلك ببعض

## الفصل التمهيدي

المدارس الموجودة ببلدية مقررة ولاية المسيلة و التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة على كل من مقياسي القلق والتوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس و الخبرة المهنية.

أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (90) معلم ومعلمة في المرحلة الابتدائية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية كما تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي واستعان باستمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، كما تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين القلق والتوافق المهني (-0,68) أي كلما زادت درجات القلق قلَّت درجات التوافق المهني.
- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على كل من مقياسي التوافق المهني والقلق تعزى لمتغير الجنس.
- أما بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية فالنتائج لم تظهر فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على مقياسي القلق و التوافق المهني.

## تمهيد:

إن المعلم في المنظومة التربوية يعتبر عامل نجاحها و طرفاً فاعلاً فيها، بما يحظى به من مكانة مميزة داخل المجتمع فهو يعتبر قدوة لهم وموضع ثقة لديهم، هذه الأخيرة جعلته أهلاً لتولي وظيفة إنتاج أفراد المجتمع ورعايتهم، وكل قد يرفع من مكانة المعلم ودفعه للقيام بالوظيفة التعليمية والاجتماعية على أكمل وجه.

## 1- تعريف المعلم:

### 1-1 تعريف المعلم لغة:

بمعنى علم له علامة أي جعل له مارة يعرفها، وعلم الرجل أي حصلت له حقيقة العلم، وعلم الشيء أي عرفه وتيقنه، وعلمه الصنعة أي جعله يعلمها. و المعلم في اللغة يعني ذلك الشخص الذي يعرف صناعة ما "التربية والتعليم" ويتقنها (المنجد في اللغة. 2003. ص526).

### 1-2 تعريف المعلم اصطلاحاً:

هو العنصر الأساسي في أي تحديد تربوي لأنه أكبر مُدخلات العملية التربوية وأخطرها بعد التلاميذ، وموقع المعلم في النظام التعليمي تتحدد أهميته من حيث أنه مشارك رئيسي في تحديد نوعية التعليم و اتجاهه، وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال و حياة الأمة (الجيلاني. 2014. ص137).

## 2- لمحة تاريخية عن مكانة المعلم في الجزائر:

حظي المعلم في الجزائر دائماً بفضائل كثيرة في محيطه الاجتماعي والثقافي فقد كان دائماً محل إعجاب و إجلال وتقدير بما ينقله ويعكسه من نموذج مطلوب وهو نموذج النجاح والرقى وبالتالي الارتقاء الاجتماعي، والدليل على ذلك أن التعليم بمؤسساته المختلفة كان مزدهراً قبل دخول الاستعمار الفرنسي نتيجة ضخامة الأوقاف المخصصة له وهذا باعتراف الفرنسيين أنفسهم.

وقد كان المعلم هو عميد التعليم فهو المثل الأعلى للتلميذ من الصبا إلى المراهقة بل حتى الشباب والكهولة، وكان أهل الحي هم الذين يختارون معلم أبنائهم في المدن وأحياناً تختاره العائلة التي سيعلم لها أطفالها نظراً لأهميته ودوره في التربية والتعليم، وقد كان يطلق عليه عدة أسماء مثل: الأستاذ والشيخ والفقير والحكيم، فكان ينادى بسيدي فلان أو سيدي المعلم أو شيخخي ولم يكن ينادى أبداً باسمه من طرف تلاميذه أو سائر أفراد المجتمع.

وكان معلم الريف يشبه معلم المدينة إلى حد كبير ولكن يختلفان في بعض التفاصيل، فأهل الريف يختارون المعلم بنفس الطريقة غير أن حاجتهم إليه في شؤون أخرى غير تحفيظ القرآن وتعليم فهم يستفتونه في شؤون الدين ويستكتبونه العقود ونحوها.

ومن بين الشواهد البارزة للمكانة الرفيعة للمعلم في المجتمع الجزائري في تلك الحقبة من الزمن نذكر على سبيل المثال تلك القبة أو الضريح لسيدي عبد الرحمان الثعالبي الذي عايش المرحلة من 1384 إلى 1468م في مدينة الجزائر فقد حظي بإجلال واحترام وتقديس وما زال كذلك إلى اليوم.

وكثيراً من أمثلة ذلك في أنحاء القطر الجزائري فقد سميت الكثير من المدن والقرى والنواحي والأماكن على أسماء المعلمين، كما أنّ للمعلمين والمشايخ دور هام في محاربة الاستعمار ونشر الوعي بين الناس، فمكانتهم هي التي أهلتهم لجمع الناس وقيادتهم من أجل محاربة الاستعمار عند دخوله للجزائر منذ الوهلة الأولى ونذكر على سبيل المثال "مقاومة الأمير عبد القادر" الذي كان صاحب زاوية تعليمية قبل أن يكون قائداً للجيش وأميراً على الجزائر كلها. كما نذكر أيضاً الشيخ بوعمامة والمقراني وغيرهم فلولا مكانتهم وتقدير الناس إليهم ما استطاعوا أن يقوموا بذلك، كما لا يجب أيضاً أن ننسى مشايخ "جمعية علماء المسلمين الجزائريين" والذي يعود إليهم الفضل في اندلاع الثورة الجزائرية وتحريرها من الاستعمار الغاشم (سعد الله. 1981. ص 25، 26).

### 3- خصائص المعلم الفعال:

أشارت دراسات تربوية كثيرة إلى وجود علاقة إيجابية بين امتلاك المعلم الصفات الشخصية والوظيفية من جهة ومدى الفاعلية التعليمية من جهة أخرى، بالإضافة إلى التأكيد على أنه كلما استطاع المعلم تحصيل هذه الصفات ودمجها في شخصيته كلما تمكن من امتلاك أساليب تعليمية مؤثرة داخل الفصل وخارجه فالمعلم لا بد أن يكون قادراً على العطاء على التأثير التعليمي الفعال وهذا كله يتطلب منه أن يتصف بخصائص نذكر منها:

#### 3-1 الخصائص الجسمية:

كأن يكون المعلم صحيح البدن خالٍ من الأمراض والعاهات المزمنة والأمراض المعدية وعيوب النطق وعيوب مخارج الألفاظ وضعف السمع والبصر (عبد السميع. 2005. ص 94).

#### 3-2 القدرات العقلية:

المعلم الناجح هو الذي لديه قدرات عالية في التفكير العلمي و التفكير الإبداعي والتفكير الناقد وحل المشكلات والتحليل والتطبيق والتقويم الموضوعي لأداء التلاميذ (عبد السميع. 2005. ص 94).

### 3-3 الخصائص الشخصية:

إن قوة الشخصية من أهم خصائص المعلم الكفاء بالإضافة إلى الاتزان الانفعالي والأمانة والشجاعة الأدبية والصبر والصدق والمسؤولية والقيام بالعمل واحترام الوقت والإيمان بالله وبالوطن والمهنة التي يعمل بها (عبد السميع. 2005. ص95).

### 3-4 الخصائص الأكاديمية والمهنية:

المعلم الناجح هو الذي يكون متعمقاً في مجال تخصصه، وأن يكون على دراية بكل جديد في هذا التخصص عن طريق الإبداع الدائم في الكتب والمجالات العلمية وحضور المؤتمرات والندوات العلمية هذا بالإضافة لدرابته بالثقافة السائدة في المجتمع سواء كانت سياسية اقتصادية تاريخية أو اجتماعية، ومن ثمة لديه الرغبة في الاطلاع والقراءة والاستماع إلى الإذاعة والتلفزيون حتى يكون له وعي بما يدور حوله (عبد السميع. 2005. ص95).

ومن خصائص المعلم الفعال أيضاً نجد: (الدوسري. 2009. ص60)

- اهتمام المعلم بالطلبة: المعلم الفعال يهتم بطلبته كثيراً ويظهر اهتمامه بهم ويجعلهم يشعرون بذلك الاهتمام.
- إصغاء المعلم للطلبة: يؤدي إصغاء المعلم للطلبة سواء ما يرتبط بتعليمهم وتعلمهم أو ما يرتبط بمشاكلهم ومشاكلاتهم إلى تقوية أوامر المحبة والود والاحترام المتبادل بين الطرفين.
- التأمل الذاتي للمعلم في أعماله وممارساته: يعتبر تأمل المعلم في أعماله وممارساته التعليمية المهنية أحد العوامل الهامة في التعليم الصفي وفي فاعلية تعليم المعلم ومدى انعكاسه على تحصيل طلبته، فالمعلم الذي يقوم بعملية نقد ذاتي لطريقة تعليمه الصفي و إستراتيجية تدريسه وطرق التفاعل والتواصل الصفي مع طلبته وطرق قياس وتقويم تحصيل طلبته، ويكشف عن جوانب القوة والضعف فيها وبهذا يكون أكثر فاعلية من نظرائه الذين لا يقومون بتلك الممارسات.

### 4- دور المعلم و مهماته:

- يعد المعلم عنصراً هاماً من عناصر العملية التربوية وأحد أهم مدخلاتها إذ أنه يعمل مع الطلبة لفترة طويلة ويستطيع من خلالها ملاحظة تصرفهم وسلوكهم ومن ثمة التنبؤ بما قصد تعزيزها إذا كانت محل قوة أو تعديلها إذا كانت محل ضعف وفيما يلي نتطرق إلى أهم أدوار المعلم:
- إيجاد جو اجتماعي سليم في الصف والمدرسة تسوده المحبة والتعاون.
  - احترام شخصية الطالب ومبادئه وأفكاره.

- الاتزان الانفعالي في المواقف التعليمية بحيث يكون المعلم نموذجاً في تعامله مع الطلبة ولا يعمل على استفزاز الطالب أو إثارته.
- مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة بحيث يعامل كل طالب بحسب قدراته وإمكاناته.
- اعتماد الأسلوب العلمي في حل المشكلات التعليمية واستخدام الوسائل المتنوعة حسب المرحلة العمرية عند تقديم المادة التعليمية.
- التعرف على حاجات الطلبة وفق مراحلهم الإنمائية وتلبيتها.
- التعرف على برامج التعزيز واستخدامها في تعديل سلوكيات الطلبة للعمل على تقوية السلوك المرغوب أو إزالة المثيرات الغير مرغوب فيها "تعزيز سلبي".
- إثارة دافع التحصيل والتنافس الحر لدى الطلبة بحيث يساعدهم على اكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم (عبد العزيز وآخرون. 2004. ص254).

## 5- مشكلات مهنة التعليم:

لكل مهنة من المهن مشكلات تتفاوت في الحد والعدد والظروف المحيطة بها والتعليم كمهنة لا يخلو من المشاكل التي تواجه كل أطراف العملية التعليمية من تلاميذ ومعلمين وطاقم إداري وبالنظر إلى من يتحمل القسط الأكبر من هذه المشكلات في العملية التعليمية والتربوية، نجد أن المعلم يحتل المركز الأول وفيما يلي سنستعرض هذه المشكلات:

### 5-1 المشكلة المتعلقة بالأهداف: على المعلم أن يبدأ نشاطه التعليمي بتكوين فكرة واضحة عما يريد

انجازه من خلال عملية التعليم أي يجب أن يقف على الأهداف التي يتوقع من الطلاب انجازها نتيجة هذه العملية لذا سيواجه مشكلة اختيار الأهداف وصياغتها وطرق تزويد الطلاب بها (نشواتي. 1998. ص17).

### 5-2 المشكلة المتعلقة بخصائص الطلاب: يتباين الطلاب عادة في العديد من الخصائص الجسمية

والانفعالية والعقلية والاجتماعية الأمر الذي يفرض على المعلم مواجهة مشكلة فهم الطلاب وذلك من خلال التعرف على قدراتهم المتنوعة ومستوى نموهم ونقاط ضعفهم وقوتهم لتحديد مدى استعداداتهم على انجاز الأهداف التعليمية المرغوبة (نشواتي. 1998. ص17).

### 5-3 المشكلة المتعلقة بالتعلم: يحتاج المعلم من أجل أداء مهمته التعليمية إلى معرفة المبادئ المتنوعة

التي تحكم اكتساب المعلومات لدى الطلاب وتشكل هذه المعرفة تصوراً معيناً لديه من الكيفية التي يؤثر من خلالها. ولما كانت أنواع السلوك التي يمارسها الطلاب عديدة ومتنوعة وتحكمها مبادئ تعليمية مختلفة فسيواجه

المعلم مشكلة اختيار مبادئ التعلم التي تتفق مع طبيعة المواقف التعليمية المتنوعة والتي تفرضها عليه شروط النشاط التعليمي الذي يقوم به (نشواتي. 1998. ص17).

**4-5 المشكلة المتعلقة بالتعليم "التدريس":** يلجأ المعلمون عادة الى استخدام طريقة أو أكثر من طرق التدريس وتختلف هذه الطريقة باختلاف المواد المدرسية والطلاب والشروط التعليمية الأخرى، ومن المؤلف أن يواجه المعلم في هذا المجال مشكلة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الطرق والوسائل الأكثر نجاعة (نشواتي. 1998. ص18).

**3-5 المشكلة المتعلقة بالتقويم:** إن النشاط التعليمي الأخير الذي يقوم به المعلم، هو التقويم هذا الأخير عملية تُمكن المعلم من التعرف على مدى التقدم في مجال تحقيق الأهداف التعليمية، ويحابه المعلم في هذه المرحلة مشكلة اختيار أو تطوير الإجراءات التي تساعد على معرفة هذا التقدم والوقوف على ما إذا كان التعليم يجري على نحو جيد أم لا . (نشواتي. 1998. ص18).

### خلاصة الفصل:

ولما كان للمعلم من أهمية في العملية التربوية فمن الضروري أن ينال من العناية والتقدير الذي يتناسب مع الدور الخطير الذي يقوم به في إعداد النشء وتكوينهم، لذلك فانه على المجتمعات أن تهتم بالمعلم والدور العظيم الذي يقوم به لأنه مسؤول عن تشكيل وإعداد مواطن صالح لمجتمعه، كما أن المعلم الكفاء يمثل دون شك ذخيرة قومية كبرى بتكوين جيل بأكمله يعتمد إلى حد كبير على ما يتصف به المعلم من سمات تساعد على أداء هذه المهنة النبيلة.

## تمهيد:

يعتبر العمل جزءاً جوهرياً هاماً في حياة الإنسان لذلك يسعى العامل في حياته المهنية بأن يجتنب ويكون بعيداً قدر الإمكان عن المشاكل التي تعرض حياته للخطر، لكن هناك مخاطر مادية ومخاطر نفسية اجتماعية تعترضه في بيئة العمل قد تؤثر على صحته وسلامته الجسمية والنفسية حيث يكون فيها العامل إما متسبباً فيها أو تكون مصدرها المؤسسة أو البيئة.

## 1- مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية:

### 1-1 تعريف الخطر لغة:

مشتقة من الفعل الثلاثي (خ. ط. ر)، هذا عمل خطر عليك: مهلك.  
نقل إلى المستشفى في حالة خطيرة: في حالة حرجة تدعو إلى القلق  
(ابن منظور. 2005. ص 246).

### 2-1 تعريف الخطر اصطلاحاً:

تعرف المخاطر النفسية والاجتماعية بأنها احتمال أن واحداً أو أكثر من العمال يعانون من أمراض نفسية والتي يمكن أيضاً أن تكون مصحوبة بأضرار مادية بسبب التعرض لحالة عمل خطير، هذه الحالة يمكن أن تعود إلى تنظيم العمل، ظروف العمل وظروف حياة العمل ومحتوى العمل والعلاقات (قريني. 2018. ص 38).  
كما يعرف الخطر النفسي الاجتماعي على أنه أي خطر وظيفي يمس السلامة النفسية للعامل أو قدرته على المشاركة في بيئة العمل ضمن مجموعة من الناس. وترتبط الأخطار النفسية الاجتماعية بطريقة تصميم وتنظيم وتسيير العمل بالإضافة إلى السياقات الاقتصادية والاجتماعية للعمل، كما تشمل هذه الأخطار الإصابات والأمراض العقلية والنفسية والجسمية وتتعلق بهذه الأخطار مسائل الضغط الوظيفي والعنف في مكان العمل والتي يتفق عالمياً على أنها من أكبر التحديات التي تواجه السلامة والصحة الوظيفيتين. (الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، على الموقع [www.Eu-Osha.org](http://www.Eu-Osha.org))  
إذن فالأخطار النفسية والاجتماعية هي كل ما يفتك بالفرد والنفس والمجتمع كما يؤثر على الصحة النفسية والمادية للعامل في بيئة العمل.

## 2- التطور التاريخي لمفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية:

يعتبر مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية Risques Psychosociaux المرمز بـ (RPS) من أحدث المفاهيم والمصطلحات التي ظهرت في ميدان العمل خاصة في دول الاتحاد الأوروبي، إلا أنه مختزل في الضغط (stress) كما جاء ذلك في تعريف ماهية الأخطار النفسية الاجتماعية لدى الوظيفة العمومية للحكومة الفرنسية سنة 2014 ففي كثير من الأحيان يختزل مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية في مفهوم واحد هو الضغط الذي هو في الواقع واحد من مظاهر هذه الأخطار.

إلا أنّ مفهوم الضغط لم يظهر حديثا بل شهد تطورا كبيرا عبر فترات من الزمن نظرا لشيوع كلمة الضغوط سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل فقد يتبادر في الذهن أنه من السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بصفة عامة ومفهوم ضغوط العمل بالتحديد، إلا أنّ مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة كعلم النفس والاجتماع والإدارة والطب وغيرها، مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم منها تعريفه واستخدامه ودراسته.

وقد استعملت كلمة (stress) في اللغة الإنجليزية منذ القرن الرابع عشر 1303، واستخدمت في اللغة الفرنسية في القرن العشرين فقط واستعمل مفهوم الضغط ليعبر على الإجهاد إلى مسبباته (القوة، الضغط، الثقل) التي تنتج تشوها أو توترا للمادة إلى مدى يطول أو يقصر، مما يفسر الانتقال من المفهوم الطبيعي إلى المفهوم الطبي النفسي.

ومن المهتمين بمفهوم الضغط (هانس سيلبي Hans Selye) الذي اهتم بالأعراض العامة للمرض التي تسببها مختلف العوامل المؤذية، حيث نشر مقالاته في عام 1936 بمجلة (Nature) يشير فيها إلى مجمل الاستجابات التي تنتج عن هذه العوامل، وفي سنة 1946 ظهرت نظريته (أعراض التكيف العام)، وفي سنة 1950 صاغ فرضية أن الضغط هو رد فعل لا نوعي لجسم ما على أي تأثير بيئي.

كما ذكر كشرود أن السنوات الثلاثين الأخيرة من القرن العشرين عرفت تناقضا في الاهتمام بالضغط من الناحية الفيزيولوجية ليزيد الاهتمام به في مجال العلوم السلوكية من خلال دراسة مصادر الضغط من الناحية النفسية والمهنية.

وقد ارتبط مفهوم الضغط في مجال العمل ببعض المفاهيم الأخرى (الإرهاك، العنف، عدم التوافق، عدم الأمان...) والتي تعتبر مظاهر للأخطار النفسية الاجتماعية والتي أصبحت في السنوات الأخيرة محل اهتمام المختصين في الصحة النفسية للموارد البشرية في بيئات العمل العمومية والخاصة لأن نجاح المنظمات وضمان إنتاجية عالية واستمرارية وبقاء ضمن التنافس الموجود في العصر الحالي يكمن في مدى المحافظة على صحة وسلامة العمال من المخاطر النفسية الاجتماعية التي تؤدي إلى حدوث الأخطاء والحوادث. وقد ظهرت عبارة "المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل (RPS)"

" في بداية سنوات 2000 من القرن الحالي، حيث أصبحت موضوعا لعدة مبادرات من جانب السلطات العامة، مما يبرز الاهتمام المتزايد بهذه الظاهرة "

خاصة من طرف دول الاتحاد الأوروبي، ومنها الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل (Eu-Osha) التي تعمل على إقامة حملات في هذا المجال و إصدار نشرات وكتب الهدف منها إرشاد ومساعدة أصحاب العمل والمديرين والعمال لمعالجة الأخطار النفسية الاجتماعية وخلق بيئة عمل صحية، وما يبرر هذا الاهتمام اقتصاديا هي التكاليف التي تتحملها الشركات نتيجة الأخطار النفسية الاجتماعية والتي تؤثر على أدائها فقد جاء في " دراسة أجرتها الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل تقدر التكلفة السنوية للإجهاد المرتبط بالعمل في أوروبا بحوالي 20 مليار يورو، وفي فرنسا تقدر هذه التكلفة ما بين 2 و 3 مليار يورو، تمثل 20% من نفقات فرع الحوادث الصناعية والأمراض المهنية ويرتبط التأثير على أداء الشركات بحقيقة أن هذه الأخيرة يجب أن تتحمل التكلفة الكاملة لـ AT/MP من خلال اشتراكات الضمان الاجتماعي: البدلات اليومية والنفقات الطبية و نفقات المستشفيات والمعاشات السنوية وبالإضافة الى هذه التكاليف المباشرة، هناك تكاليف غير مباشرة تتحملها الشركات والتكاليف المتعلقة بالأبعاد النفسية والاجتماعية للعمل: فك الارتباط بين الموظفين والذي يمكن التعبير عنه في شكل التغيب عن العمل أو الحاضرين (صنع فعل الوجود)، تدهور المناخ الاجتماعي، تعطيل الموظفين، انخفاض الإنتاجية أو جودة العمل، تكلفة العلاج للإجراءات الإدارية المتعلقة بعواقب RPS وعلى نطاق أوسع تدهور صورة الشركة تكلفتها الإعلامية" (قريني. 2018. ص ص 39 - 41).

### 3- عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية:

توجد العديد من العوامل التي لها علاقة في وجود أو حدوث الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والتي تؤثر على الحياة المهنية و الوظيفية للفرد كما لها أثر سلبي على حياته النفسية والأسرية والاجتماعية والتي نذكر منها:

#### 3-1 عوامل خاصة بالفرد:

إدراك عبء العمل، صراع الدور، ظروف شخصية (قريني. 2018. ص 41).

#### 3-2 عوامل خاصة بالمؤسسة:

تصميم العمل، سياسات المنظمة، تنظيم العمل (قريني. 2018. ص 41).

#### 3-3 عوامل خاصة بالمجتمع:

العلاقات الاجتماعية، الصراعات المهنية، تضارب القيم (قريني. 2018. ص 41).

#### 4- أهم الأخطار النفسية الاجتماعية:

##### 4-1 العنف في بيئة العمل:

##### 4-1-1 مفهوم العنف:

أ. مفهوم العنف لغة: جاء في معجم لسان العرب كلمة العنف في اللغة من الجذر (ع.ن.ف) وهو الخرق بالأمر وقلة الرفق به، وهو ضد الرفق، عنف به وعليه يعنف عنفاً و عنافة وأعنفه وعنفته تعنيفاً وهو عنيف إذا لم يكن رفيقاً في أمره، و اعتنف الأمر أخذه بعنف (ابن منظور. 1997. ص257)، يعرف معجم العلوم الاجتماعية بأنه استخدام الضغط أو القوة استخداماً غير مشروع أو غير مطابق للقانون من شأنه التأثير على إدارة فرد ما (بدوي. 1986. ص414).

ب. مفهوم العنف اصطلاحاً: العنف هو ذلك السلوك المقترن باستخدام القوة الجسدية، وهو ذلك الفيروس الحامل للقسوة والمانع للمودة. والعنف ليس حالة غريزية متأصلة في شخصية الطفل، وإنما يكتسبها بفعل التقليد والمحاكاة والمؤثرات البيئية التي تحيط به وتساهم في تنشئته ولكن علماء السلوك عرفوا العنف على انه نمط من أنماط السلوك الذي ينتج عن حالة إحباط مصحوب بعلامات التوتر ويحتوي على نية سيئة لإلحاق ضرر مادي ومعنوي بكائن حي أو بديل عن كائن حي (الخالدي. 2008. ص220).

##### 4-1-2 أنواع العنف: للعنف أنواع كثيرة و عديدة تختلف بين ما هو مادي محسوس نتائجه تكون واضحة على

الطرف الممارس ضده العنف ومنه ما هو معنوي لا نجد له أثر في بادئ الأمر لأنه لا يترك أثراً على الجسد وإنما آثاره تكون نفسية وفيما يلي سنعرض أكثر أنواع العنف انتشاراً:

أ. العنف الجنسي : أي عنف جنسي أو محاولة الحصول على العمل الجنسي والتعليقات أو التحرشات الجنسية غير المرغوبة أو أعمال الاتجار الجنسي أو أي شيء آخر موجه نحو الحالة الجنسية لشخص ما (منظمة الصحة العالمية. 2002. ص151).

ب. العنف النفسي ( المعنوي): وهو في كثير من الأحيان مرتبط بالعنف الجسدي حيث يسعى الفرد إلى إضعاف الطرف الآخر وذلك عن طريق زعزعة استقراره النفسي وثقته بنفسه، ويتم التعبير عنه بطرق غير لفظية كاحتقار الآخرين، الإهمال، النبذ، السخرية، الحط من تقدير الذات، والتفرقة والتمييز في المعاملة وتعمد الإحراج أو النظر بطريقة تدل على الازدراء والتحقير(شقيير. 2005. ص25).

ج. **العنف الجسدي** : يقصد به السلوك الجسدي المؤذي الموجه حول الذات أو الآخرين، ويهدف إلى الإيذاء أو إلى خلق الشعور بالخوف، ومن الأمثلة على ذلك: الضرب، الدفع، الركل، الصفع، شد الشعر والعض... الخ (أحمد يحيى. 2000. ص186).

د. **العنف اللفظي**: يمثل استجابة صوتية ملفوظة تحمل مثيرا يضر بمشاعر الآخرين وتكون مصحوبة بنوبات من الغضب وتقف عند حدود الكلام دون مشاركة الجسد كما يعبر عنها في صورة التهديد، الوعيد، الشتائم، التنازب بالألقاب والمناداة بما يكره الغير (سليمان. 2008. ص27).

هـ. **العنف ضد الممتلكات**: يقصد بما تخرب لممتلكات الآخرين و إتلافها مثل تكسير و حرق، أو سرقة هذه الممتلكات والاستحواذ عليها (الخالدي. 2008. ص233).

#### 4-1-3 أسباب العنف: (الحوالي. 2008. ص78)

تعد ظاهرة العنف قديمة قدم الإنسان و كل الجهود تسعى إلى محاولة تفسير الأسباب المؤدية إليه، التي يمكن إرجاعها لعدة أسباب منها:

أ. **أسباب نفسية**: العنف هو وسيلة لإثبات الذات والرجولة لدى الشباب، التوتر الذي ينتج عن وجود بعض الحاجات الغير مشبعة والضغط النفسية الناتجة عن المشكلات الأسرية.

ب. **أسباب اجتماعية** : غياب المعايير العامة للسلوك في مجالات الحياة المختلفة وانخفاض قيمة احترام الأخر والتنشئة الاجتماعية، مثل استخدام العقاب البدني اتجاه الأبناء.

ج. **أسباب اقتصادية**: انتشار البطالة، انخفاض المستوى المعيشي، شيوع ظاهرة الحقد الاجتماعي بسبب تفاوت الدخل.

د. **أسباب سياسية**: عدم تداول السلطة، تجاهل الصالح العام، عدم فاعلية الإضراب السياسي.

هـ. **أسباب إعلامية**: مشاهدة العنف قد تنشط الأفكار المرتبطة به، تقليد ما تعرضه وسائل الإعلام المختلفة من سلوك العنف، التعرض لمشاهد الجنس يساهم في ارتكاب جرائم الاغتصاب.

و. **أسباب قانونية**: عدم احترام القانون، غياب الأمن و عدم العدالة.

**4-1-4-4 النظريات المفسرة للعنف:** اهتم علماء النفس بتفسير السلوك العدواني تعددت وجهات النظر واختلفت حول محاولة فهم هذا السلوك عند الفرد باعتباره كائن حي تتجاذبه عدة نزوات كما تحيط به ظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية وفكرية تعمل كلها في تشكيل سلوكه العام وتبعاً لذلك تعددت النظريات المفسرة للسلوك العنيف لدى الإنسان.

#### 1-4-1-4 نظرية التحليل النفسي:

يشير أقطاب نظرية التحليل النفسي وعلى رأسهم "سيجموند فرويد" إلى أن الإنسان يولد ولديه صراع بين غريزتي الحياة والموت، وأن الغريزة الجنسية هي من أهم مشتقات غريزة الحياة، أن غريزة العدوان هي من أهم مشتقات غريزة الموت، وتعمل غريزة الموت على تدمير الفرد لذاته. فتتصارع معها غرائز الحياة فيتجه الفرد نحو موضوعات بديلة لإشباع غريزة العدوان في شكل عدوان على الآخرين وعلى الأشياء، أو يتم إعلائها في شكل ممارسة الأنشطة الرياضية التنافسية (محمد سرى. 2003. ص40).

ترى هذه النظرية أن الجنس متصل بغريزة الحياة والعدوان متصل بغريزة الموت وكل إنسان يولد ولديه نزعة عدوانية ونزعة نحو التخريب ويجب التعبير عنها بشكل أو بآخر وإذا لم تجد منفذا لها توجه نحو الشخص نفسه (الخالدي. 2008. ص222).

#### 2-4-1-4 نظرية الإحباط:

يشير أصحاب هذه النظرية مثل "جون دولارد ونيل ميللر" إلى أن العدوان يحدث نتيجة للإحباط، حيث يوجه العدوان مباشرة نحو مصدر الإحباط (الذي يمثل عائقاً يحول دون إشباع الحاجات أو تحقيق الأهداف) فإذا لم ينجح ذلك فإن المعتدي قد يتجه إلى مظاهر انفعالية مثل: الانسحاب أو اليأس أو الاكتئاب أو قد يوجه العدوان نحو ذاته، أو قد يزيح عدوانه نحو مصدر آخر (محمد سرى. 2003. ص40) كما ترى هذه النظرية أن العنف ليس فطرياً ولكنه محصلة لمستوى الإحباط الذي يواجهه الإنسان وكلما ازداد الإحباط وتكرر حدوثه ازدادت شدة العدوان (الخالدي. 2008. ص222).

**3-4-1-4 نظرية التعلم الاجتماعي:** يؤكد أصحاب هذه النظرية ومن أبرزهم "باندورا" أن السلوك العدواني سلوك متعلم ويسلك الفرد سلوكاً عدوانياً تعلمه من خلال التفاعل الاجتماعي كنتيجة للتعلم الشرطي أو تقليد السلوك العدواني. وللعدوان تأثير دائري حيث يؤدي السلوك العدواني إلى سلوك عدواني آخر ويستمر العدوان حتى

يتم إيقافه عن طريق التعزيز الموجب أو السالب وحسب الثواب أو العقاب الذي يتوقعه الفرد كنتيجة لهذا العدوان.  
(محمد سرى. 2003. ص42)

وترى أيضا هذه النظرية أن العدوان هو التعلم من خلال الملاحظة و النمذجة (النماذج العدوانية) من خلال الأفلام أو أب متسلط وعدواني وأثر النموذج أكبر عندما يكون له مكانة اجتماعية (الخالدي. 2008. ص222) .

#### 4-2 الضغط المهني:

#### 4-2-1 مفهوم الضغط:

أ. مفهوم الضغط لغة: يشير أصل الكلمة (ض. غ. ط) أي عصره و ضيق عليه وقهره وهو بدل على الشدة أو المشقة (ابن منظور. 1975. ص 342).

ب. مفهوم الضغط اصطلاحا: يعرف عبد الستار إبراهيم الضغط " بأنه أي تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة و مستمرة، و بعبارة أخرى تمثل الأحداث الخارجية بما فيها ظروف العمل أو التلوث البيئي والصراعات الأسرية " (عبد الستار. 1998. ص106) .

تجدر الإشارة إلى أن الضغط ليس دائما سلبيا فقليل من الضغط قد يكون ايجابيا بل ضروريا للحياة و لكن نركز في دراستنا هذه على الضغط السلبي الذي يؤدي إلى آثار سلبية على الفرد.

ج. الضغط المهني: الضغط المهني هو عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة، وهذا الاختلال يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وضعف الأداء وانخفاض مستوى الفاعلية .

#### 4-2-2 أنواع الضغط المهني: ( العيشاوي، الصديقي. 2015. ص 24،25).

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر، معيار الشدة ومعيار المصدر.

4-2-2-1 أنواع الضغوط وفق معيار الأثر: وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية:

أ. الضغوط الإيجابية: هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية للمورد البشري والمؤسسة، فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعيته وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة

فإن الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة لرفع من حيوية وأداء المورد البشري، وكذا كسر الكسل والممل الناتج عن الروتين في العمل، وهو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية و جودة الإنتاج.

ب. أنواع الضغوط السلبية: هي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة، حيث تسبب للمورد البشري انخفاضاً في الدافعية و شعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل. أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهظة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية، وكذا حوادث العمل و التسرب الوظيفي... الخ

4-2-2-2 أنواع الضغوط وفق معيار الشدة: وفق هذا المعيار نجد ثلاث أنواع من الضغوط هي الضغوط البسيطة، الضغوط المتوسطة والضغوط الشديدة :

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

ب. الضغوط المتوسطة: هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية، زيارة شخص غير مرغوب فيه... الخ.

ج. الضغوط الشديدة: هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل فقد تصل إلى أشهر أو سنوات مثال ذلك الفصل من العمل، غياب شخص عزيز عن العائلة... الخ.

4-2-2-3 أنواع الضغوط وفق معيار المصدر: هنا نجد اختلاف كبير بين الباحثين والكتاب نظراً لتعدد

مصادر ضغوط العمل و من بين هذه التصنيفات نجد الضغوط الناتجة عن البيئة المادية والضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية وكذا الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري.

أ. الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة، مثل ضعف الإضاءة، الضوضاء... الخ.

ب. الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد أو الجماعات، خلاف مع الرئيس المباشر... الخ.

ج. الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري: هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروق الفردية ما بين الموارد البشرية مثل الاختلاف في الجنس، الاختلاف في العرق والديانة... الخ.

#### 4-2-3 عناصر الضغط المهني:

إن الحديث عن عناصر ضغوط العمل يتناول العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض وينتج عنها ضغط العمل فلكل فعل رد فعل و لكل مثير استجابة لذا فإنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط وهي:

**4-2-3-1 عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تقتضي الشعور بالضغط النفسي، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد (عيادة عليما. 2014. ص53).

**4-2-3-2 عنصر الاستجابة:** يمثل هذا العنصر ردود الفعل النفسية أو الجسمية أو السلوكية التي يبدئها الفرد اتجاه الضغط مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها (عيادة عليما. 2014. ص53).

**4-2-3-3 عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والعوامل المستجيبة ويحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أو بيئية أو علاقات شخصية ومشاعر إنسانية وبين ما يحدث من استجابات. (عيادة عليما. 2014. ص54)

#### 4-2-4 آثار الضغط المهني: (عبد العظيم حسين. 2006. ص 45).

تسبب شدة الضغوط والتعرض المتكرر لها الى ظهور الكثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد، لذلك درس العديد من الباحثين التي تنجم عنها هذه الضغوط سوف نذكر بعض الآثار السلبية الناجمة عنها:

**4-2-4-1 الآثار المعرفية:** تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد ومن ثمة فإن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة وتظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- نقص الانتباه و صعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة.
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على استعداد و التعرف زيادة الأخطاء.
- التغيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته و الآخرين.

#### 4-2-4-2 الآثار الانفعالية: وتظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك وانخفاض تقدير الذات فقدان الثقة بالنفس.
- ازدياد التوتر النفسي و الفسيولوجي وزيادة الصراعات بين الشخصية.
- سرعة استثارة الخوف والقلق والإحباط والهلع.

**4-2-4-3 الآثار الفسيولوجية:** كما أف الضغوط تؤثر سلبا على النواحي الفسيولوجية للفرد فالظروف

الضاغطة التي يتعرض لها الفرد تؤثر على العمليات الوظيفية للأعضاء و تتمثل هذه الآثار الفسيولوجية الناتجة عنها في بعض الأعراض منها:

- إفراز كمية كبيرة من الأدرينالين في الدم مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب، ارتفاع ضغط الدم زيادة نسبة السكر في الدم و اضطرابات الأوعية الدموية.

**4-4-2-4 الآثار السلوكية:** وتظهر في الأعراض التالية:

- انخفاض الأداء و القيام باستجابات سلوكية غير مرغوب فيها.
- انخفاض مستوى نشاط الفرد بحيث يتوقف عن ممارسة هواياته.
- تزايد معدلات الغياب عن العمل أو المدرسة كعدم الرضا عنها.
- عدم الثقة في الآخرين و التخلي عن الواجبات و المسؤوليات والإلقاء بها على عاتق الآخرين.

**4-2-5 النظريات المفسرة للضغط المهني:**

اختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغط طبقا لاختلاف الأطر النظرية التي تبنتها و انطلقت منها على أساس اطر فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية كما اختلفت هذه النظريات فيما بينها بناء على ذلك من حيث مسلمات كل منها:

**4-2-5-1 نظرية هانز سيللي:** يرى هانز سيللي أن الضغط متغير مستقل باعتباره استجابة لعامل ضاغط يميز

الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة حيث أن هناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج و عليه حدد سيللي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط هي :

- أ. **الفرع:** وفيه يظهر الجسم تغيرات و استجابات تتميز بها درجة التعرض للمبدأ للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم، وقد تحدث الوفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا.
- ب. **المقاومة:** وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازما مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

ج. الإجهاد: مرحلة تعقب المقاومة و يكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت و إذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف. ( السيد عثمان. 2001. ص98).

4-2-5-2 نظرية " سيبيلجر " : يميز " سيبيلجر " في نظريته بين القلق كسمة والقلق كحالة و يقول أن للقلق شقين:

أ. سمة القلق أو القلق العصابي أو المزمن: وهو الاستعداد الطبيعي حيث يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية.

ب. قلق الحالة هو القلق الموضوعي والموقفي: يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يربط " سيبيلجر " بين الضغط وقلق الحالة، بحيث يعتبر الضغط الناتج ضاغطا مسببا لحالة القلق .

ويميز " سيبيلجر " بين مفهوم الضغط ومفهوم القلق، فالقلق عملية انفعالية تشير الى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي يحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط.

ومن هذه النظرية نستنتج أن " سيبيلجر " استطاع أن يوجد علاقة بين القلق والضغط المهني بحيث يعتبر أن الضغط يمكن التعرف عليه من خلال القلق الذي يتعرض له الفرد في موقفه المهني ( السيد عثمان. 2001. ص99).

#### 4-2-5-3 نظرية "موراي":

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة و مفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين ويميز "موراي" بين نوعين من الضغوط هما:

أ- ضغط "بيتا": و يشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

ب- ضغط " ألفا": ويشير الى خصائص والموضوعات ودلالاتها كما هي، حيث يوضح موراي أن سلوك الفرد مرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها , ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة.

مما سبق يتضح لنا في نظرية " موراي " بأن الضغط مرتبط تمام الارتباط بالحاجة حيث عند عدم تلبية حاجة العامل

يكون هناك ضغطاً، حيث ميز " موراي " في نظريته نوعين من الضغوط هما " بيتا " و فيه إدراك الشيء على حسب الفرد وضغط " ألفا " هو إدراك الأشياء كما هي موجودة في الواقع ( السيد عثمان. 2001. ص100).

#### 4-2-5-4 نظرية التقدير المعرفي:

لقد قدم هذه النظرية " لازاروس 1970 " نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، التقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد حيث أن تقديم كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف ويعتمد تقييم الفرد للمواقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه.

تعرف نظرية التقدير المعرفي " الضغوط " بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك تقييم التهديد و إدراكه في مرحلتين:

**المرحلة الأولى:** وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

**المرحلة الثانية:** هي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف.

نستنتج من نظرية التقدير المعرفي أن الضغط يختلف من الشخص إلى آخر، ويتوقف ذلك على سمات شخصية الفرد وخبراته الذاتية و مهاراته في تحمل الضغوط. كما يتوقف على عدة عوامل ذات صلة بالموقف نفسه قبل نوع التهديد وكمه و الحاجة التي تهدد الفرد وأن الضغوط تكون نتيجة عدم التوافق المتطلبات الشخصية للفرد ( السيد عثمان. 2001. ص101).

#### 3-4 الرضا الوظيفي:

#### 1-3-4 مفهوم الرضا الوظيفي:

أ. مفهوم الرضا لغة: الرضا عند العرب هو ضد السخط، يقال ارتضاه بمعنى رآه له أهلاً ورضي عنه أحبه وأقبل عليه رضي، رضا، رضواناً ومرضاةً عنه وعليه. راضٍ عن الشيء: اختاره وفتح به (ابن منظور. 2005. ص 42).

ب. مفهوم الرضا اصطلاحاً: هو بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي تسنى من خلالها إشباع حاجاته (طريف. 2008. ص222).

ج. مفهوم الرضا الوظيفي: يعرفه كامل محمد عويضة على أنه حالة من السرور النفسي الناتج عن تقييم الفرد لعمله من حيث ما يبذله من أدائه والفوائد التي تعود عليه من عمله (عويضة. 1996. ص19)، أما عدم الرضا فهو ذلك الاتجاه السلبي للفرد نحو عمله.

ويمكن أن الرضا الوظيفي عبارة عن قيمة كامنة داخلية في وجدان الفرد تجعل من الفرد ايجابيا نحو عمله.

#### 4-3-2 أنواع الرضا الوظيفي:

ويأخذ الرضا الوظيفي نوعين هما:

أ. **الرضا العام:** ويعرف انه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإنما هو راضٍ أو غير راضٍ هكذا بصفة مطلقة ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد جوانبه النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة مع العامل إزاء عمله بصفة عامة (طريف. 2008. ص221).

ب. **الرضا النوعي (الجزئي):** ويشير إلى رضا الفرد على جانب من الجوانب على حدى وتشمل تلك الجوانب سياسة المنظمة الأجور، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء. وتفيد هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي (طريف. 2008. ص221).

#### 4-3-3 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي: هناك عدة عوامل يمكن لها التأثير على الرضا الوظيفي لدى الفرد

أو العامل ومن أهمها ما يلي:

أ. **عوامل ذاتية:** وهذه العوامل تنقسم إلى قسمين:

**الأولى:** عوامل تتعلق بمهارات وقدرات الأفراد أنفسهم وتمكين قياسها ومعرفتها من خلال بيانات العمل والمؤهلات والخبرة.

**الثانية:** قوة تأثير دوافع العمل على الأفراد العاملين (تيسير الرشيدة. 2008. ص99).

ب. **عوامل مرتبطة بالوظيفة:** تشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة ما اشتق له لوظيفته مثل: الإجازات،

فرص الترقية، التأمين الصحي والعلاقات مع الآخرين (تيسير الرشيدة. 2008. ص99).

ج. **عوامل مرتبطة بالبيئة نفسها:** تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة ودرجة إثراءها وتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة رأسياً وعمق الوظيفة ومدى إشباعها للحاجات العليا وتشمل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة ومدى السيطرة على الوظيفة (تخطيط، رقابة، تنفيذ) أو النظرة الاجتماعية لشاغلها ومدى شعور الفرد بالإنجاز واستغلال قدرته في وظيفته ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها (تيسير الرشيدة. 2008. ص100).

د. **عوامل تنظيمية:** وتنقسم إلى قسمين هما:

**الأولى:** وتشمل سياسة المؤسسة فيما يتعلق بساعات العمل وظروفه وإجراءاته ونظم الاتصال في المؤسسة.

**الثانية:** متعلقة بالفرد نفسه وتشمل شخصية الفرد ودرجة استقراره في حياته والسن والمؤهل

العلمي وأهمية العمل بالنسبة له (تيسير الرشيدة. 2008. ص100).

#### 4-3-4 النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

**4-3-4-1 نظرية الحاجات (ماسلو 1954):** تعود هذه النظرية إلى ابراهام ماسلو حيث يرى أن إشباع الحاجات أو الحرمان منها يكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى العمال ذلك الحرمان يولد تأثير نفسي جسيمي لحاجات متعددة وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي يؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد وأن هناك هرم تراتبي وضعه "ماسلو" للإنسان وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة الغير مشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات. وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس مجموعات من حيث أهميتها وأولويتها وهي: الحاجة البيولوجية، الحاجة إلى الأمان، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الاحترام والحاجة إلى تحقيق الذات. يمكن القول أن هذه النظرية تؤكد أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجات الأفراد ( نداء الصوص. 2008. ص12).

**4-3-4-2 نظرية العدالة (أدمز 1963):** تمثل هذه النظرية التي اشتقت من عملية المقارنة الاجتماعية حيث تقوم هذه النظرية على مسلمة رئيسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة ومنصفة واعتبر "أدمز" أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها حيث يقوم الموظف بالجهود والخبرة مقابل الحصول على عوائد مثل: الأجر والترقية

وبناءً على هذه النظرية يقوم الفرد بإجراء مقارنة بين معدل عوائده وما يقدمه للمنظمة، فإذا تساوى المعدلان شعرا الفرد بالرضا عن عمله وإذا وجد أي اختلاف بينهما من وجهة نظره فانه يشعر بالظلم مما يؤثر على أدائه الوظيفي حيث يكثر فانه وقد يغادر المنظمة إذا وجد أفضل منها. لذلك يرى أدمز أن شعور الفرد بالظلم سواء بالأجر أو الترقية أو المعاملة سيدفعه إلى تخفيض إنتاجيته كماً ونوعاً مما يفسر حالات التذمر والإحباط (نداء الصوص. 2008. ص12).

**4-3-4-3 نظرية التوقع (فروم 1964):** تركز هذه النظرية على الفرق بين ما يحتاجه العامل وبين ما يتحصل عليه من عمله وترى أيضا أن دافعية الفرد لأداء العمل هي محصلة للعوائد التي يتحصل عليها أو شعوره أو اعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد (ماهر. 2008. ص154).

**4-3-4-4 نظرية التعارض (لولر 1973):** في هذه السنة قدم لولر نموذج المستقل الذي يعبر عن درجة رضا الفرد على العملية التي تحدد الفارق بين أجره وما يجب أن يحصل عليه، فهو عبارة عن الاختلاف بين الشخص اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه وما يدرك أنه

حصل عليه بالفعل فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راض، في حالة التساوي يكون الشخص راضياً، في حين عندما تكون المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح. (تيسير الرشيدة. 2008. ص75،74).

#### 4-3-5 مظاهر عدم الرضا الوظيفي: (بشوع. 2015. ص70،69).

- أ. الغياب (التغيب): هي ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في العمل رغم جدولة العمل على أساس وجوده وهو إشارة لعدم تكيف الإنسان مع محيط عمله.
  - ب. ترك العمل: يشير إلى الأفراد الذين يتركون المنظمة أو المؤسسة خلال فترة زمنية معينة وعادة ما يدرس هذا المتغير في علاقته بعوامل أخرى.
  - ج. كثرة الشكاوي: إن التذمر المستمر في صفوف العاملين يؤدي إلى رفع شكاويهم لمشرفيهم ومسؤوليهم، وقد تكون هذه الشكاوي ناتجة عن شعورهم الصادق بظلم الواقع.
  - د. الإضراب: هو شكل من أشكال التذمر وعدم الرضا وهي طريقة يلجأ إليها العامل لفرض إرادتهم وتنفيذ مطالبهم لا يعني هذا العنف ولكن يتعلق بالقوة أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده في مكان العمل.
  - هـ. الدوران في العمل: يشير إلى حركة قوة العمل دخولا إلى المنظمة وخروجها منها أو هو تنقل العامل من عمل إلى آخر أو من مؤسسة إلى أخرى نتيجة عوامل نفسية اجتماعية أو مادية.
- #### 4-4 التوافق المهني:

#### 4-4-1 مفهوم التوافق المهني:

- أ. مفهوم التوافق لغة: مأخوذة من الفعل الثلاثي " وفق " تشق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة، والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر ووفق الشيء أي لائمه ووافقه موافقة ووفقا واتفق معه اتفاقا (ابن منظور. 1993. ص 959).
- ت. مفهوم التوافق اصطلاحا: يعرفه عبد السلام زهران بأنه ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغير والتعديل حتى يحدث توازناً بين الفرد وبيئته ( زهران. 1988. ص78) .
- ج. مفهوم التوافق المهني: عرفه أيضاً عبد السلام زهران "على أنه الشعور النسبي بالرضا والإشباع الناتج عن الحل الناتج لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة" (زهران. 1988. ص84) . أما عدم التوافق فينشأ عندما تكون الأهداف صعبة في تحقيقها أو عندما تتحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع.

#### 4-4-2 أنواع التوافق:

- هناك مجالات كثيرة للتوافق ولكنها تنحصر في اتجاهين هما:
- الاتجاه الأول: هو التوافق النفسي أو الذاتي أو الشخصي ويتضمن كل من التوافق الوجداني، التوافق العقلي والتوافق الفيزيقي (عبد الحميد. 1990. ص70).
  - الاتجاه الثاني: هو التوافق الاجتماعي ويتضمن كل من التوافق الديني، التوافق الثقافي، التوافق الاقتصادي، التوافق المهني وكذا التوافق الدراسي، وذلك انطلاقاً من أن الإنسان محصلة نفسية اجتماعية (عبد الحميد. 1990. ص70).

#### 4-4-3 العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك عدة عوامل تؤثر في توافق الفرد في عمله قد تساعده في تكيفه وتلاؤمه ومن بين هذه العوامل ما يلي:

#### 4-4-3-1 عوامل شخصية: تتمثل في:

أ. الحالة الصحية: وهي التي ترجع إلى أساس فسيولوجي وذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية تؤدي إلى خلل في وظائفها التي بدوره يؤثر على تلاؤمه مع مهنته. (فحجان. 2010. ص22).

ب. الحالة النفسية: ويقصد بها الحالة المزاجية والاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط... الخ (فحجان. 2010. ص22).

ج. السمات الشخصية: وهي استعدادات الشخص للعمل وميوله و رغباته وطموحاته (فحجان. 2010. ص22).

#### 4-4-3-2 عوامل حضارية تكنولوجية: يتأثر التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليوم من تغيرات

حضارية تكنولوجية حيث ترزعزع أمنه واستقراره النفسي ويجعله يرتدي بين الأمل واليأس والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية وتخلق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها (فحجان. 2010. ص23).

#### 4-4-4 النظريات المفسرة للتوافق:

هناك الكثير من النظريات التي تعمل على تفسير التوافق لذلك سوف نقوم بذكر بعضها:

#### 4-4-4-1 النظرية البيولوجية الطبية: ويقرر مريدها أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض

تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبنة الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، و هندل، و كالمان وغيرهم (بوعطيط. 2007. ص80).

#### 4-4-4-2 نظرية التحليل النفسي: يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقاً أو

غير متوافق، فالأنا القوية التي تسيطر على الهو والأنا الأعلى وتحدث توازناً بينهما وبين الواقع، أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فتسيطر على الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما يؤدي صاحبها إلى الانحراف وعدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلباً ومن ثم إلى الاضطراب أما سيطرت الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل إلى درجة عدم المرونة وتكون بكبت الرغبات والغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه ويؤدي إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق (بوعطيط. 2007. ص81).

#### 4-4-4-3 النظرية السلوكية: طبقاً للسلوكية فان أنماط التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، وذلك من خلال

الخبرات التي يتعرض لها الفرد والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة التي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم. (بوعطيط. 2007. ص82).

**4-4-4-4 النظرية الاجتماعية:** يقرر مريدوها أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق، كما يوضح مريدو هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، ومن أشهر أصحاب هذه النظرية فيرز، و دنهام، و ردليك، و هولنجهيد...غيرهم. (بوعطيط. 2007. ص85).

#### 5-4-4 سوء التوافق المهني:

هو عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية ومرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية أي عجزه في حل مشكلاته على اختلافها (عويضة. 1996. ص167).

#### 6-4-4 مظاهر سوء التوافق المهني:

من مظاهر سوء التوافق المهني نذكر ما يلي:

- سوء إنتاج العامل من الكيف وقلته من حيث الكم.
  - كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل ووقوعه في أخطار فنية كثيرة أثناء أداء العمل.
  - كثرة الغيابات بدون عذر.
  - تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح والترحيب بحركات التذمر.
  - يصبح العامل أكثر شغباً وعدم طاعة تعليمات المؤسسة وتعليمات المدير.
  - يبدو على العامل أعراض التكامل واللامبالاة لكل ما يدور حوله.
- (عويضة. 1996. ص167).

### 5- آثار الأخطار النفسية الاجتماعية:

بعدما تناولنا بعض الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والتي تؤثر بشكل كبير على صحة الأفراد والمنظمات، لذلك فلها آثار سلبية تقع على الفرد وأخرى تقع على المنظمة:

#### 5-1 على الفرد: فهي تتمثل في آثار نفسية وجسدية واجتماعية، نذكر منها:

- الإجهاد المرتبط بالعمل والإرهاق والاكنتاب .
- العنف الجسدي والتحرش النفسي والجنسي.
- مشاكل في الصحة البدنية، أمراض القلب، العضلات وآلام العظام.
- المطالب المتضاربة وانعدام الأمن الوظيفي.
- أعباء العمل المفرطة.
- انعدام الدعم من الإدارة والزملاء وكذا الاتصالات الغير فعالة.

5-2 على المنظمة: إن أي عجز أو خلل يصيب العمال نتيجة لهذه المخاطر ينعكس بصورة سلبية على أدائهم داخل المؤسسة، لذلك يمكن أن نذكر بعض من هذه الآثار:

- ضعف أداء العمال لأعمالهم و الإضرابات والاحتجاجات المتكررة.
- زيادة التغيب عن العمل وكذا زيادة معدلات التقاعد المبكر .
- الحوادث والإصابات وترك مراكز العمل.
- زيادة معدلات الغياب تميل الى أن تكون طويلة.

(المخاطر النفسية والاجتماعية وضغوط العمل <https://Kenana.com/online>)

## 6- الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية:

للووقاية من خطر الإصابات والحوادث والأمراض المهنية الناتجة عن مخاطر بيئة العمل، فالإنسان مطالب بالابتعاد عن أماكن الخطر سواء في البيئة المحيطة التي يعيش فيها أو في مكان العمل ذلك لأن الفرد أكثر عرضة للأخطار النفسية الاجتماعية التي أصبحت تشكل له مشاكل عديدة لذا وجب الحد من هذه الأخطار أو التخفيف منها وللووقاية منها نذكر ما يلي:

- تقديم رعاية خاصة للعاملين و إعطائهم فرصة للتكيف مع نمط الحياة الجديدة وذلك بالتدريب المستمر.
- تفادي الملل بالعمل وذلك بالتغير قدر الإمكان ومحاولة إشراك العاملين في اتخاذ القرار وإعطائهم الإحساس بالأهمية والمسؤولية والاستفادة من قدراتهم الإبداعية.
- إتباع الأساليب السليمة في الإدارة لمنع الصراعات والاحتكاك بين العاملين.
- خلق مناخ اجتماعي مناسب عن طريق الأنشطة والرحلات وحل المشاكل الاجتماعية للعاملين والمتابعة النفسية للعمال عن طريق متابعة معدلات الغياب والحوادث والاكتشاف المبكر للاضطرابات النفسية.

(المخاطر النفسية والاجتماعية للعمل، [www.hailhealth.gov.sa.com](http://www.hailhealth.gov.sa.com))

## خلاصة الفصل:

من خلال ما استعرضناه في هذا الفصل تم التطرق إلى مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية والوقوف على التطور التاريخي لها، وبعض العوامل المرتبطة بها مع ذكر أهم الأخطار وكيفية تأثيرها على المعلم في حياته النفسية والاجتماعية والمهنية ومن ثم الوصول إلى كيفية الوقاية منها.

تمهيد:

إن تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة للربط بين مختلف جوانب الدراسة من اجل الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية للإجابة على التساؤل المطروح في الإشكالية، وكذا فرضيات الدراسة وعليه فالجانب الميداني هو تدعيم للجانب النظري، ومن هنا فان وظيفة المنهجية هي جمع المعلومات ثم العمل تصنيفيها وترتيبها وقياسها وتحليلها من اجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة المدروسة وهذا باستعمال أساليب إحصائية مناسبة يتم من خلالها تحليل البيانات واختيار صحة الفرضيات للوصول إلى نتائج.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم مراحل البحث العلمي فهي أساس بناء انطباعات وتصورات الباحث الأولية حول الدراسة وميدان تطبيقها وقد اعتمدنا في الدراسة الاستطلاعية الأولية التي تتمحور حول الأخطار النفسية والاجتماعية لمعلمي المرحلة الابتدائية أين تم توزيع الاستبيان في صورته الأولى على معلمي المرحلة الابتدائية بمختلف مدراس بلدية المسيلة.

1.1 أدوات الدراسة الاستطلاعية:

في ضوء أهداف هذه الدراسة وتساؤلاتها ولجمع البيانات والمعلومات استخدمنا استبيان لقياس درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لمعلمي المرحلة الابتدائية والذي يتكون من 57 فقرة موزعة على أربعة محاور: الرضا الوظيفي، التوافق المهني، الضغط المهني والعنف في بيئة العمل ثم قمنا بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية المكونة من 40 معلم ومعلمة.

2.1 عينة الدراسة الاستطلاعية:

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية 40 معلم ومعلمة في مرحلة التعليم الابتدائي في بلدية المسيلة.

جدول رقم 01: يبين مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية.

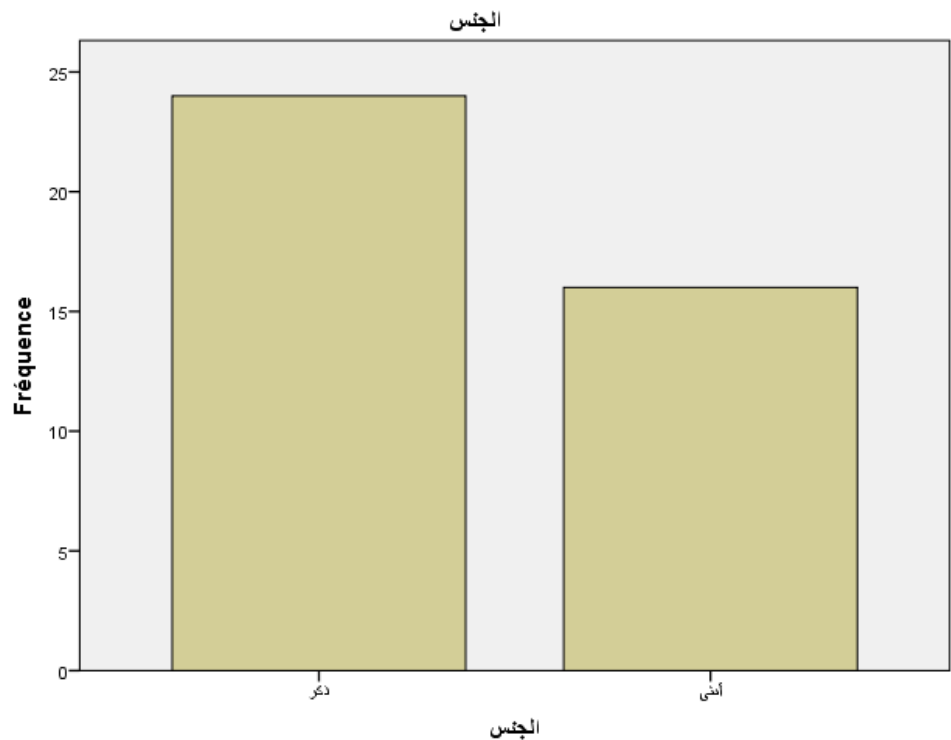
الرقم	المتغيرات	التكرار	النسبة %
1	الجنس	24	60,0%

%40,0	16	أنثى		
%100	40	المجموع		
%17,5	7	أقل من 30 سنة	السن	2
%32,5	13	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة		
%27,5	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة		
%22,5	9	50 سنة فما فوق		
%100	40	المجموع		
%32,5	13	أقل من 5 سنوات	الأقدمية	3
%22,5	9	من 5 إلى أقل من 10 سنوات		
%15,0	6	من 10 إلى أقل من 15 سنة		
%30,0	12	15 سنة فما فوق		
%100	40	المجموع		
%27,5	11	أعزب (عزباء)	الحالة العائلية	4
%70,0	28	متزوج(ة)		
%2,5	1	أرمل (ة)		
%100	40	المجموع		

من خلال الجدول رقم (01) والذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الجنس، حيث اتضح أن أغلبية أفراد العينة الذكور حيث بلغ عددهم 24 مفردة بنسبة 60.0% في حين أن نسبة الإناث بالمقابل قدرت بـ 16 مفردة أي بنسبة 40.0% وبحسب متغير السن اتضح أن هناك 7 أفراد اقل من 30 سنة أي بنسبة 17.5% في حين بلغ عدد أفراد العينة من 30 سنة إلى اقل من 40 سنة 13 مفردة أي بنسبة 32.5% وان عدد أفراد العينة من 40 سنة إلى اقل من 50 سنة بلغ عددهم 11 فرد أي بنسبة 27.5%، كما بلغ عدد أفراد العينة من 50 سنة فما فوق 09 أفراد أي بنسبة 22.5%.

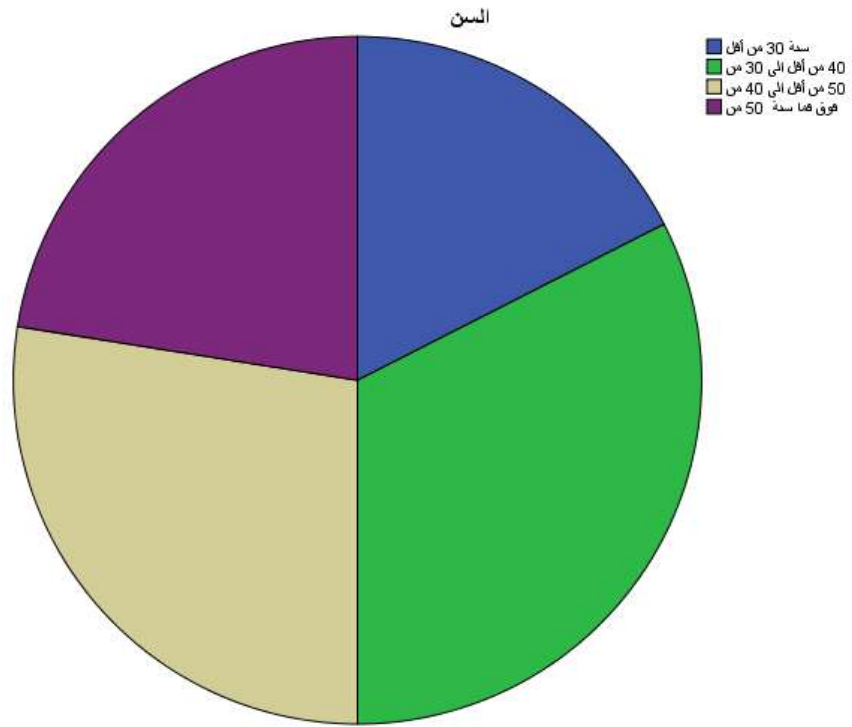
أما بحسب متغير الاقدمية في التعليم فقد بلغ عدد أفراد عين الدراسة الاستطلاعية لأقل من 05 سنوات 13 فرد أي بنسبة 32.5% في حين بلغ عدد أفراد العينة بحسب متغير الاقدمية من 05 سنوات إلى اقل من 10 سنوات 13 فرد أي بنسبة 32.5%، كما بلغ عدد أفراد العينة بحسب متغير الاقدمية من 10 سنوات إلى اقل من 15 سنة 06 أفراد أي بنسبة 15.0% اقل عدد أفراد العينة بحسب متغير الاقدمية من 15 سنة فما فوق فقد بلغ عددهم 12 فرد أي بنسبة 30.0%، أما بحسب متغير الحالة العائلية فقد بلغ عدد أفراد العينة العزاب 11 فرد أي بنسبة 27.5% في بلغ عدد الأفراد المتزوجون 28 فرد أي بنسبة 70.0% كما بلغ عدد الأراامل 01 فرد أي بنسبة 2.5%.

شكل رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل الجنس.

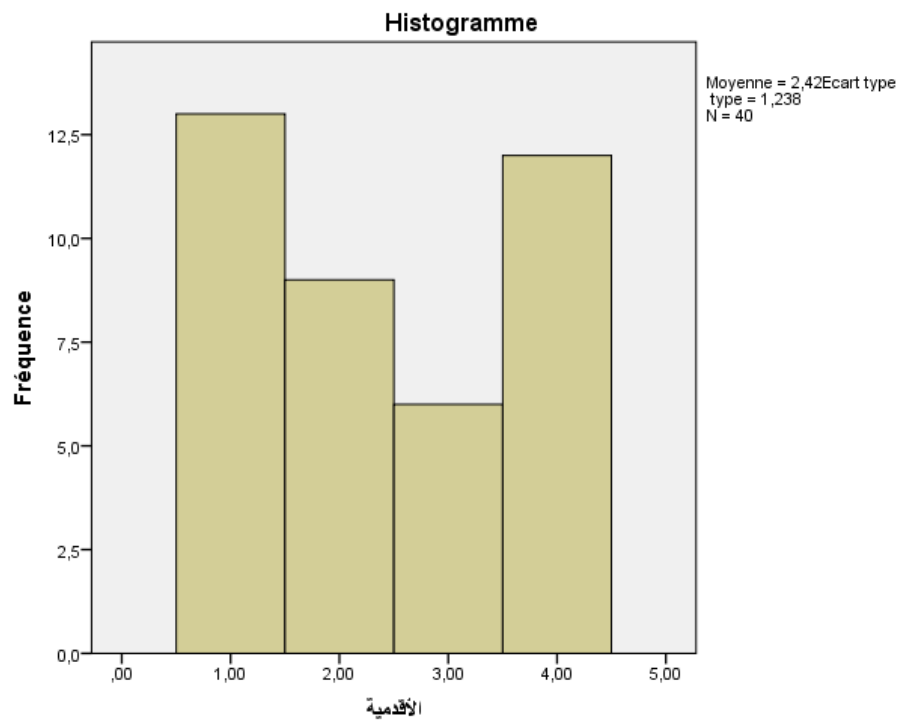


للدراسة

شكل رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل لسن.

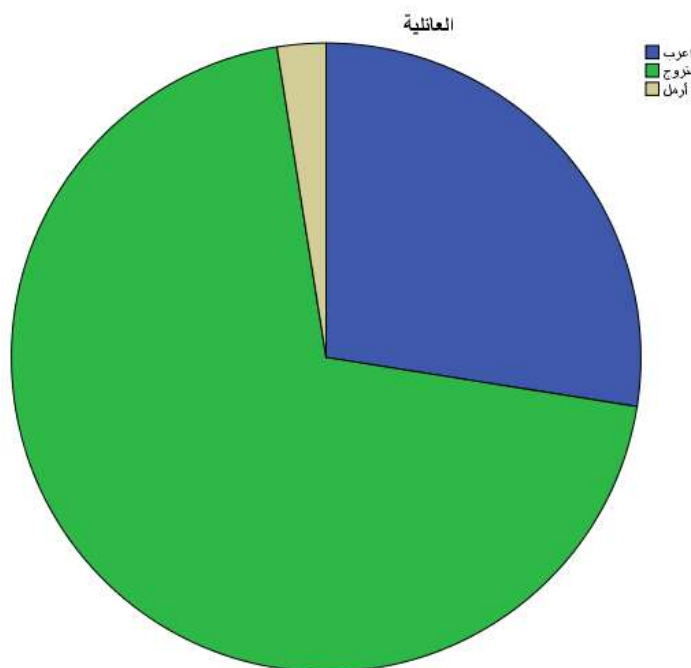


شكل رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل الاقدمية في التعليم.



لِلدِّرَاسَةِ

شكل رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية تبعا لعامل الحالة العائلية.



### 3.1 تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية:

#### 1.3.1 الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة:

بعد صياغة الاستبيان في شكله الأولي لابد من إخضاعه لاختباري الصدق والثبات، ويقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه وقد قمنا بالتأكد من صدق التبيان من خلال صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس.

#### 2.3.1 صدق الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه، وقد قمنا بحساب الاتساق الداخلي وذلك من خلال معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ عددها 40 مفردة.

#### 1-المحور الأول:

جدول رقم(2) يمثل علاقة عبارات بعد الرضا الوظيفي بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	مكان العمل نظيف و هادئ	,792**	,000	دال
2	المرافق الضرورية في مكان العمل متوفرة	,603**	,000	دال
3	مواقيت العمل مساعدة	,196	,224	غير دال
4	الظروف الفيزيائية ملائمة (حرارة، تهوية، إضاءة )	,579**	,000	دال
5	قدراتي لا تتناسب مع مهنتي	,261	,104	غير دال
6	مديري في العمل يتكفل بانشغالاتي	,738**	,000	دال
7	تقدر الإدارة ما أقوم به من جهد	,774**	,000	دال
8	تحرص الإدارة على سماع مقترحاتي	,721**	,000	دال
9	يوجد تحيز من طرف المسؤولين لبعض المعلمين	-,534**	,000	دال
10	يحصل المعلمين على فرص متساوية في الترقية	,823**	,000	دال
11	تقييم أداء المعلمين عادل و موضوعي	,810**	,000	دال
12	واجبات العمل متساوية بين المعلمين	,375*	,017	دال
13	الراتب مناسب مقارنة مع مؤسسات أخرى	,389*	,013	دال
14	لا توجد حوافز مادية في المدرسة	,069	,674	غير دال
15	لا أتقاضى تعويضا مناسباً على مصاريف التنقل في إطار	-,186	,251	غير دال

العمل			
16	أجد السعادة في تقديم الخدمة رفقة زملائي	,344*	,030 دال
-	الرضا الوظيفي	1	-

(\*\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)

(\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05).

2- المحور الثاني:

جدول رقم (3) يمثل علاقة عبارات بعد التوافق المهني بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	العمل الذي أقوم به يتصف بالرتابة و يفتقد للتجديد	,227	,159	غير دال
2	توجد مشقة في عملي مع التلاميذ	,352*	,026	دال
3	أشعر بالإحناك الشديد نهاية الدوام	,468**	,002	دال
4	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي	,025	,877	غير دال
5	أشعر بأن وظيفتي أقل شأنًا من الوظائف الأخرى	,636**	,000	دال
6	أتضرر لعدم الاعتراف لما أقوم به	,722**	,000	دال
7	أحس بالتقدير عند مكافأتي عن عملي ولو معنويًا	,085	,602	غير دال
8	أرغب في الاستمرار في هذه المهنة رغم المصاعب	-,145	,373	غير دال
9	أعمل بحبوية و نشاط دائمًا	,204	,207	غير دال
10	أنصح أصدقائي بعدم اختيار مهنة التعليم	,614**	,000	دال
11	أشعر بالجدية في تعامل المسؤولين معي	,362*	,022	دال
12	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع الزملاء	,532**	,000	دال

غير دال	,142	,236	يوجد احترام متبادل بين الزملاء خارج أوقات العمل	13
-	-	1	التوافق المهني	-

(\*\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)

(\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

### 3- المحور الثالث:

جدول رقم (4) يمثل علاقة عبارات بعد الضغط المهني بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	وظيفة التعليم لا تتناسب مع ميولي المهنية	,219	,175	غير دال
2	أشعر بأني في المكان الغير مناسب	,363*	,021	دال
3	مقدار العمل لا يعطيني الراحة الكافية	,555**	,000	دال
4	أتحمل مسؤوليات لا علاقة لي بها	,643**	,000	دال
5	توجد أعمال إضافية كثيرة زيادة على عملي الحقيقي	,637**	,000	دال
6	أتلقي الأوامر من عدة جهات	,492**	,001	دال
7	أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل	,326*	,040	دال
8	يُطلب مني أعمال لا أتوقعها	,699**	,000	دال
9	أحياناً أتنازل عن مبادئ الشخصية أثناء العمل	,504**	,001	دال
10	لا أساير مديري في بعض القرارات	,404**	,010	دال
11	هناك مسؤوليات غير واضحة في وظيفتي	,569**	,000	دال
12	أقوم بمهام في عملي دون حماية قانونية	,715**	,000	دال
13	يوجد تداخل في المسؤوليات داخل العمل	,720**	,000	دال

14	لا توجد أهداف محددة لوظيفتي	,536**	,000	دال
15	علاقتي مع الزملاء متوترة	,418**	,007	دال
16	العلاقات الغير رسمية تؤثر على تقييم أداء المعلمين	,548**	,000	دال
17	التعامل مع أولياء التلاميذ يصعب علي	,381*	,015	دال
-	الضغط المهني	1	-	-

(\*\*) تعني أن العبارة دالة إحصائيا عند مستوى (0,01)

(\*) تعني أن العبارة دالة إحصائيا عند مستوى (0,05)

- المحور الرابع:

جدول رقم(5) يمثل علاقة عبارات بعد العنف في بيئة العمل بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	يتعرض المعلمين و المعلمات لظاهرة العنف داخل مكان العمل	,686**	,000	دال
2	لا يوجد أعوان أمن بالقدر الكافي بمدرستنا	,094	,566	غير دال
3	أتعرض للعنف الجسدي كالدفع أو الضرب	,866**	,000	دال
4	أتعرض للعنف النفسي كالإهانة و السخرية و التجريح	,850**	,000	دال
5	أتعرض للتحرش والعنف الجنسي كالإيحاء الجنسي أو الغمز أو اللمس	,563**	,000	دال
6	أتعرض لعنف له علاقة بالعمل عن طريق الهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي	,775**	,000	دال
7	أحاول الدفاع عن نفسي عند تعرضي للعنف	-,158	,331	غير دال
8	أتخلى عن مكان عملي حين أتعرض للعنف	,086	,599	غير دال
9	أتصل بأعوان الأمن و الشرطة عند تعرضي للعنف	,355*	,025	دال

10	يصدر العنف من الزملاء أو المسؤولين في العمل	,779**	,000	دال
11	يستخدم التلاميذ و أوليائهم العنف و التهديد	,876**	,000	دال
-	العنف في بيئة العمل	1	-	-

(\*\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)

(\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان معظم الفقرات ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبيان, أي أن هذه الفقرات دالة إحصائية، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها أكبر من قيمة  $r$  الجدولة أي يوجد ارتباط واتساق داخليا أي أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه و أما الفقرات 3، 54، 53، 48، 30، 29، 25، 24، 3، 20، 17، 15، 14، 5، فإنها غير دالة إحصائية حيث أن  $r$  المحسوبة اقل من  $r$  الجدولة أي لا يوجد ارتباط معنوي.

### 1.3.3 ثانيا: ثبات أداة الاستبيان:

ثبات الاستبيان: يقصد بثبات الاستبيان ان تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان لأكثر من مرة تحت نفس الشروط والظروف أي الاستقرار في نتائج الاستبيان وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال معمل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية والجدول (3) يبين معامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبيان.

جدول رقم(6) يمثل علاقة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان

الرقم	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	الرضا الوظيفي	-,136	,404	غير دال
2	التوافق المهني	,378*	,016	دال
3	الضغط المهني	,747**	,000	دال
4	العنف في بيئة العمل	,766**	,000	دال

-	-	1	استبيان الأخطار	-
---	---	---	-----------------	---

(\*\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)

(\*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05).

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية ..... مرتفعة ودالة إحصائياً عند المستوى (0,01) حيث .....

الثبات: تم حساب ثبات الاستبيان بطريقتين هما/

1- ألفا كرونباخ: 0.87

2- التجزئة النصفية: 0.57

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين المحاور و الدرجة الكلية للاستبيان مرتفعة والدالة إحصائياً عند المستوى ( 0.01 ) بلغ التوافق المهني 0.378 والضغط المهني 0.747 كما بلغ العنف في البيئة العمل 0.766 وهذا ما يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداء الدراسة وقد تم حساب ثبات الاستبيان بطريقتين هما الفا كرونباخ الذي بلغ معاملها 0.87 وكذا التجزئة النصفية التي بلغ معاملها 0.57 .

أما فيما يخص المحور الأول الذي يشمل الرضا الوظيفي فقد بلغ 0.136 ومن ثمة فهو غير دال إحصائياً ولا يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية وبالتالي حذفه .

### 1-3-4 نتائج الدراسة الاستطلاعية :

- خلصت نتائج الدراسة الاستطلاعية بعد حساب صدق وثبات الاستبيان إلى حذف بعض العبارات الغير دالة وهذا ما ساعدنا لضبط الاستبيان في صورته النهائية وهز جاهز للتطبيق على عينة الدراسة.

### 2. الدراسة النهائية:

بعد صدق وثبات الاستبيان في صورته الأولية في الدراسة الاستطلاعية وبعد حذف العبارات والمحاور الغير الدالة أصبح جاهزاً في صورته النهائية وقابل للتطبيق في الدراسة الأساسية على عينة التي بلغت 120 مفردة اختيرت بطريقة عشوائية ممثلة لأفراد المجتمع الأصلي .

## 1.2 مجال الدارسة:

يعتبر تحديد مجال الدارسة من العناصر المهمة في الدراسات والبحوث العلمية بصفة عامة، والدراسات الاجتماعية بصفة خاصة حيث تمكن كل من الباحث والقارئ من تحديد المكان و الزمان وحتى العنصر البشري التي تمت في ضوء هذه الدارسة ومن هنا يمكن تقسيم هذه الدارسة بحسب مجالها إلى:

### 1.2.2 المجال الزمني:

استغرقت الدارسة الميدانية قرابة الشهرين حيث امتدت من أوائل شهر فيفري إلى غاية شهر مارس، ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى 03 أجزاء، فالجزء الأول جاء على شكل زيارات متقطعة لمختلف مدارس مدينة المسيلة التي كانت محل الدارسة، وتم في هذه التعرف على أماكن تواجد المدارس الابتدائية جغرافيا وكذا بشريا كما في الجزء الثاني فقد قمنا بتوزيع الاستمارات في صيغتها النهائية على معلمي المدارس الابتدائية وفي الجزء الأخير قمنا بجمع الاستمارات.

### 2.2.2 المجال المكاني والبشري:

أجريت الدارسة على معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية بجميع مقاطعات بلدية المسيلة حيث بلغ عددهم 120 موزعين على ثمانية ابتدائيات والجدول التالي يوضح ذلك:

عدد المعلمين بها	مكان تواجدها	المدارس الابتدائية	المقاطعات
15	حي وعواع المدني بالمسيلة	عبد الحميد ابن باديس	المقاطعة الأولى
15	حي نواراة بالمسيلة	خرشي احمد	
14	حي 32 مسكن بالمسيلة	تلي الطيب	المقاطعة الثانية
17	حي النسيج الوحدة رقم (02) بالمسيلة	مدرسة الشهيد بلخير بوجمعة	
13	حي 600 مسكن بالمسيلة	مدرسة الشهيد شيكوش سعد	المقاطعة الثالثة
15	حي لاروكاد الجديد بالمسيلة	مدرسة الشهيد حجاب	

		احمد	
17	حي اشبيليا بالمسيلة	مدرسة الشهيد بو ضياف علي	المقاطعة الرابعة
14	حي المويوحة الشمالية بالمسيلة	مدرسة الشهيد بورويس علي	

## 2-2 المنهج المستخدم في الدراسة:

إن الأساس الذي تنطلق منه أي دراسة علمية هو اختيار المنهج الذي تتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية، وتختلف المناهج باختلاف المواضيع فلكل منهج وظيفته وخصائصه وبالتالي فطبيعة الظاهرة موضوع الدراسة هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب، وتعد الدراسة التي بين أيدينا دراسة وصفية تعتمد على المنهج الوصفي الذي لا يقف عند مجرد وصف الظاهرة بل يسعى إلى تحليلها إلى عناصر وبيانات تعالج إحصائياً، ومن هنا يمكن القول أن منهج دراستنا هو منهج وصفي تحليلي .

## 2-3 عينة الدراسة:

تعتبر العينة إحدى الدعائم الأساسية للبحث الإمبريقي حيث أنها تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المطلوب من الموارد البشرية والاقتصادية وتعرف بأنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق الدراسة عليها وتكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي.

شملت العينة الدراسة جميع مقاطعات بلدية المسيلة ويقدر مجتمع البحث بـ 120 مفردة موزعة على أربعة مقاطعات اخترنا بطريقة عشوائية 120 مفردة لإجراء الدراسة.

## 2-4 الأساليب الإحصائية:

لتحقيق الأهداف الدراسة وللإجابة على التساؤلات وإعطاءها أكثر دلالة فإن الباحث في العلوم الاجتماعية يلجأ إلى استخدام بعض الأساليب الإحصائية لمعرفة مدى الاتفاق والتشتت . وفي هذه الدراسة قمنا بالاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية نذكر منها: الأعمدة، النسب المئوية، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل الارتباط الفاكرونباخ و التجزئة النصفية.

## 2-5 صحيفة الاستبيان:

وهي أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث، وقد جاء في كتاب الباحث "رشيد زرواتي" أن الاستمارة نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوث. (زرواتي، 2008، ص182)

ومن خلال صحيفة الاستبيان تم جمع بيانات الدراسة اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، ويتكون الاستبيان في صورته النهائية بعد التعديل على 31 عبارة ذات خمسة بدائل تقيس ثلاثة محاور هي كالتالي:

✓ المحور الأول: التوافق المهني 07 عبارات.

✓ المحور الثاني: الضغط المهني 16 عبارة.

✓ المحور الثالث: العنف في بيئة العمل 08 عبارات.

ولتفسير الاستجابة على أداة البحث، ومعرفة درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لمعلمي المرحلة الابتدائية ببلدية المسيلة، ثم اعتماد وترتيب المتوسطات الحسابية للعبارات حسب المحك التالي:

✓ المتوسطات من (1-1.80) ضعيفة جدا.

✓ المتوسطات من (1.80-2.60) ضعيفة.

✓ المتوسطات من (2.60-3.40) متوسطة.

✓ المتوسطات من (3.40-4.20) كبيرة.

✓ المتوسطات من (4.20-5.00) كبيرة جدا.

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك من خلال تحديد مختلف المجالات الزمانية والمكانية والبشرية معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي بما يتضمنه من وصف وتحليل وتفسير للمشكلة المدرسية ولقد تم الاستعانة في أدوات الدراسة بصحيفة الاستبيان التي وزعت على المبحوثين من أجل جمع البيانات والمعطيات اللازمة لنجاح الدراسة.

### 1. عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

للإجابة على السؤال الأول المتعلق ب:

ما درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائية بمدينة المسيلة؟

تم الاعتماد وترتيب المتوسطات الحسابية للعبارات حسب الحل التالي:

- ✓ المتوسطات من (1-1.80) ضعيفة جدا.
- ✓ المتوسطات من (1.80 - 2.60) ضعيفة.
- ✓ المتوسطات من (2.60 - 3.40) متوسطة.
- ✓ المتوسطات من (3.40-4.20) كبيرة.
- ✓ المتوسطات من(4.20-5.00)كبيرة جدا.

الفرضية الأولى :

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة التعليم

الابتدائي بمدينة المسيلة متوسطة وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

المحور الأول التوافق المهني:

جدول رقم (7) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور التوافق المهني

الدرجة	الرتبة	الانحراف	المتوسط	البنود	الرقم
كبيرة	2	1,40	3,86		1
كبيرة جدا	1	1,02	4,30		2
ضعيفة	7	,99	1,81		3
ضعيفة	6	1,12	2,17		4
كبيرة	3	1,35	3,47		5

متوسطة	5	1,41	2,61		6
متوسطة	4	1,46	2,77		7
متوسطة	-	3,74	21,01	التوافق المهني	-

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن درجة التوافق المهني جاءت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (21.01) وانحراف معياري قدر ب(3.74) وبذلك احتل المرتبة الثالثة بالنسبة لمحاور الأداة أما المتوسطات الحسابية لكل عبارات فتراوحت بين (1.81-4.30) حيث جاءت العبارة رقم (2) اشعر بالإرهاك الشديد بنهاية الدوام بدرجة كبيرة جدا في المرتبة 1 أما العبارات التي تحصلت على درجة كبيرة فتراوح المتوسط الحسابي (3.47-4.30).

وقد جاءت كل عبارة رقم (1-5) بدرجة كبيرة مبنية على النحو التالي:

توجد مشقة في عملي مع التلاميذ في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.86) وبانحراف معياري (1.40) وعبارة انصح أصدقائي بعدم اختيار مهنة التعليم في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.47) وبانحراف معياري (1.35).

أما العبارات التي تحصلت على درجة متوسط فتراوح المتوسط الحسابي لما بين (2.61-3.47) وقد جاءت كل العبارة (6-7) بدرجة متوسطة مبنية على النحو التالي:

احرص على تكوين علاقات ايجابية مع الزملاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.77) وانحراف معياري (1.46) وعبارة اشعر بالجدية في تعامل المسئولين معي في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.61) وانحراف معياري (1.41) أما العبارات التي تحصلت على درجة ضعيفة فتراوح المتوسط الحسابي لها بين (1.81-2.61) وقد جاءت كل من العبارة رقم (3-4) بدرجة ضعيفة مبنية على النحو التالي:

أتضمن لعدم الاعتراف لما أقوم به في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (1.12) وعبارة اشعر بان وظيفتي اقل شانا من الوظائف الأخرى في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.81) وانحراف معياري (0.99).

وتفسر درجة التوافق المهني المتوسطة الى عوامل متعلقة بالمعلم نفسه كوجود مشقة في التعامل مع التلاميذ وكذا الشعور بالإرهاك نهاية الدوام أو ان عوامل متعلقة بالمسؤول كعدم الاعتراف بالجهد المبذول أو شعور المعلم بالجدية في تعامل المسؤول معه مما يؤثر في مردودية المعلم تجاه التلاميذ الذي يعتبر محور العملية التربوية .

المحور الثاني الضغط المهني:

جدول رقم (8) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة الدراسة على فقرات محور الضغط المهني.

الرقم	البنود	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
1		2,86	1,37	1	متوسطة
2		2,08	1,13	15	ضعيفة
3		2,41	1,34	10	ضعيفة
4		2,66	1,43	5	متوسطة
5		2,26	1,31	13	ضعيفة
6		2,37	1,36	12	ضعيفة
7		2,42	1,33	9	ضعيفة
8		2,21	1,31	14	ضعيفة
9		2,07	1,25	16	ضعيفة
10		2,37	1,37	11	ضعيفة
11		2,70	1,43	4	متوسطة
12		2,60	1,41	7	متوسطة

متوسطة	6	1,44	2,65		13
متوسطة	3	1,44	2,71		14
ضعيفة	8	1,41	2,56		15
متوسطة	2	1,40	2,77		16
ضعيفة	-	9,28	39,75	الضغط المهني	-

يتضح من خلال جدول رقم (8) أن درجة الضغط المهني جاءت ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (39.75) وانحراف معياري (9.28) واحتل بذلك المرتبة الأولى بالنسبة لمحاور الأداة وجاءت العبارات (1-4-11-12-14-16) بدرجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.60-2.86) مبينة على النحو التالي:

عبارة أشعر بأنني في المكان غير المناسب في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.37) وجاءت عبارة يصعب علي التعامل مع أولياء التلاميذ في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.77) وانحراف معياري (1.40) وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارة علاقتي مع الزملاء متوترة بمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري 1.44 أما عبارة أقوم بمهام في عملي دون حماية قانونية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.70 وانحراف معياري 1.43 وعبارة توجد أعمال إضافية كبيرة زيادة على عملي الحقيقي في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.66 وانحراف معياري 1.43 كذلك عبارة لا توجد أهداف محددة في وظيفتي في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 2.65 وانحراف معياري 1.44 وفي المرتبة السابعة عبارة يوجد تداخل في المسؤوليات داخل العمل بمتوسط حسابي 2.60 وانحراف معياري 1.41 أما العبارات التي تحصلت على درجة ضعيفة فتراوح المتوسط الحسابي لها بين 2.70 - 2.56 وجاءت كل من العبارة رقم (2-3-5-6-7-8-9-10-15) بدرجة ضعيفة مبينة على النحو التالي:

عبارة العلاقات الغير رسمية تؤثر على تقييم أداء المعلمين في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي 2.56 وانحراف معياري 1.41 وعبارة يطلب مني أعمال لا أتوقعها في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي 2.42 وانحراف معياري 1.33 أما عبارة أتحمّل المسؤوليات لا علاقة لي بها في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي 2.41 وانحراف معياري 1.34 كذلك عبارة أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي 2.37 وانحراف معياري 1.36 وعبارة هنالك مسؤوليات غير واضحة في وظيفتي في المرتبة 12 بمتوسط حسابي 2.37 وانحراف معياري 1.37 وعبارة أتلقى أوامر من عدة

جهات في المرتبة 13 بمتوسط حسابي 2.26 وانحراف معياري 1.31 أما عبارة أتنازل أحيانا عن مبادئ الشخصية أثناء العمل في المرتبة 14 بمتوسط حسابي 2.21 وانحراف معياري 1.31 وعبارة مقدار العمل لا يعطيني الراحة الكافية في المرتبة 15 بمتوسط حسابي 2.08 وانحراف معياري 1.13 وفي المرتبة 16 والأخيرة عبارة لا أساير مديري في بعض القرارات بمتوسط حسابي 2.07 وانحراف معياري 1.25.

ومن خلال الجدول يمكن تفسير درجة الضغط المهني الضعيفة إلى جملة الظروف التي تحيط بمهنة التعليم من عدة جهات أو أن مهنة التعليم لا تتناسب مع قدرات المعلم بالإضافة إلى التعامل مع أكثر من جهة (مدير، تلاميذ أولياء) وكلما زاد الضغط المهني على المعلم أثر على شخصيته كغياب الصحة النفسية وعدم الاستقرار العاطفي من جهة أو إلى التأثير على المحيط العائلي كالشعور بالنفزة والتعب عند العودة إلى البيت.

### المحور الثالث: العنف في بيئة العمل.

جدول رقم (9) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة أفراد الدراسة على فقرات العنف في بيئة العمل.

الرقم	البنود	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
1		2,80	1,38	4	متوسطة
2		2,85	1,56	3	متوسطة
3		2,78	1,52	5	متوسطة
4		2,91	1,43	2	متوسطة
5		2,58	1,42	6	ضعيفة
6		2,35	1,36	8	ضعيفة
7		3,00	1,36	1	متوسطة
8		2,57	1,29	7	ضعيفة
-	العنف في بيئة العمل	21,86	6,375	-	متوسطة

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن درجة العنف في بيئة العمل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل 21.86 وانحراف معياري 6.375 واحتل بذلك المرتبة الثانية بالنسبة لمحاور الأداة.

وجاءت العبارات (1-2-3-4-7) بدرجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين 2.78-3.00 مبينة على النحو التالي:

عبارة يصدر العنف من الزملاء المسؤولين في العمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.00 وانحراف معياري 1.36 وعبارة أتعرض للتحرش والعنف الجنسي كالإيحاء الجنسي أو الغمر أو اللمس في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.91 وانحراف معياري 1.43 أما في المرتبة الثالثة عبارة أتعرض للعنف الجسدي كالدفع أو الضرب بمتوسط حسابي 2.85 وانحراف معياري 1.56 وعبارة يتعرض المعلمين والمعلمات لظاهرة العنف داخل مكان العمل في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.80 وانحراف معياري 1.52.

أما العبارات التي تحصلت على درجة ضعيفة فتراوح المتوسط لها بين 2.35-2.78 وجاءت كل من العبارة رقم (5-6) بدرجة ضعيفة على النحو التالي:

عبارة أتعرض لعنف له علاقة بالعمل عن طريق الهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 2.58 وانحراف معياري 1.42 وعبارة يستخدم التلاميذ وأولياءهم العنف والتهديد في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 1.29 وفي المرتبة الثامنة عبارة أتصل لأعوان الأمن والشرطة عند تعرضي للعنف بمتوسط حسابي 2.35 وانحراف معياري 1.36.

ومن خلال الجدول السابق يمكن تفسير الدرجة المتوسطة للعنف في بيئة العمل بضرورة توفير الأمن داخل بيئة العمل حتى يتمكن المعلم من أداء مهامه بشكل جيد في جو يسوده الطمأنينة والراحة مما يؤثر بشكل إيجابي على مردوده داخل القسم مع التلاميذ من جهة وشهوره بالأمان النفسي من جهة أخرى.

أداة القياس:

جدول رقم (10): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على أبعاد المقياس الكلي.

الرقم	المحاور	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
-------	---------	---------	----------	--------	--------

1	التوافق المهني	21,01	3,74	3	متوسطة
2	الضغط المهني	39,75	9,28	1	ضعيفة
3	العنف في بيئة العمل	21,86	6,375	2	متوسطة
-	الأخطار النفسية والاجتماعية	82,62	14,00	-	متوسطة

يوضح من خلال الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لتقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة الأخطار النفسية والاجتماعية في جميع المحاور بلغ 82.62 والانحراف المعياري 14.00 أما المتوسطات الحسابية الخاصة بكل محور من المحاور فكانت كالتالي:

بالنسبة للمحور الأول التوافق المهني: جاء المتوسط الحسابي 21.01 وانحراف معياري 3.74 أي بدرجة متوسطة وقد احتل الرتبة الثالثة.

بالنسبة للمحور الثالث العنف في بيئة العمل: جاء بمتوسط حساب 21.86 وانحراف معياري 6.375 أي بدرجة متوسطة واحتل بذلك المرتبة الثانية.

أما بالنسبة للمحور الثاني: الضغط المهني: بمتوسط حسابي 39.75 وانحراف معياري 9.28 أي بدرجة ضعيفة وقد احتل المرتبة الأولى.

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لتقدير أفراد العينة الدراسة لدرجة الأخطار التقنية والاجتماعية في جميع المحاور يساوي 82.62 وانحراف معياري 14.00 أي بدرجة متوسطة.

بناء عليه يمكن قبول الفرضية الأولى القائلة يعاني معلمي مرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة من أخطار نفسية واجتماعية بدرجة متوسطة لأن درجة الأخطار النفسية والاجتماعية بمدينة المسيلة جاءت بدرجة متوسطة ومنه نستنتج أن الفرضية مقبولة.

يمكن أن تعزى هذه النتيجة لعوامل مختلفة تتعلق بالمعلم ودرجة وعيه ببعض الأخطار دون أخرى أو تتعلق بالوزارة الوصية التي تولي اهتمام بالمعلم في بعض الجوانب وإهمال جوانب أخرى.

لذا وجب اهتمام بالمعلم من قبل الوزارة الوصية وهذا مراعاة للمشاكل التي تواجهه سواء في بيئة العمل أو خارجها حتى يتمكن من أداء مهامه وإنجاح عملية التعليمية التي يمثل أحد محاورها الأساسية.

واختلفت هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى كدراسة حمزة الأحسن 2015 والتي عرفت إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي، وكذا دراسة شموري كميليا 2017 التي هدفت إلى التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في مرحلة التعليم الابتدائي وتوصلت نتائج الدراساتين إلى أن درجة الأخطار النفسية والاجتماعية جاءت ضعيفة.

للإجابة على السؤال الثاني المتعلق بـ:

هل هناك فروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تعزى لعامل الجنس؟

الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: "لا تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي المرحلة التعليم الابتدائي قيد الدراسة باختلاف عامل الجنس".

جدول رقم (11): يبين دلالة الفروق بين أفراد العينة الدراسة في الأخطار النفسية والاجتماعية تبعا لمتغير الجنس.

التوافق المهني	ذكر	44	21,1136	2,99003	,265	,791
	أنثى	36	20,8889	4,54676		
الضغط المهني	ذكر	44	41,9545	9,24588	2,419	,018
	أنثى	36	37,0556	8,71762		
العنف في بيئة العمل	ذكر	44	21,7727	7,03435	-,138	,890
	أنثى	36	21,9722	5,56256		

,118	1,579	15,01463	84,8409	44	ذكر	الأخطار النفسية والاجتماعية
		12,33665	79,9167	36	أنثى	

يتضح من خلال الجدول رقم (11) في:

**المحور الأول:** التوافق المهني بالنسبة للذكر جاء بمتوسط حسابي 21.1196 وانحراف معياري 2.99003 وبالنسبة للأنثى جاء المتوسط الحسابي 27.83 و الانحراف المعياري 6.78 في حين أن القيمة التائية المحسوبة تساوي 0.265 عند مستوى الدلالة 0.791.

جاء في **المحور الثاني الضغط المهني:** بالنسبة للذكر متوسطة الحسابي 41.9545 وانحراف معياري 9.24588 وبالنسبة للأنثى جاء بمتوسط حسابي 37.0556 وانحراف معياري 8.71762 في حين أن القيمة التائية المحسوبة تساوي 2.419 عند مستوى الدلالة 0.018 .

جاء في **المحور الثالث العنف في بيئة العمل:** للذكر بمتوسط حسابي 21.7727 وانحراف معياري 07.03435 وبالنسبة للأنثى جاء بمتوسط حسابي 21.9722 وانحراف معياري 5.56256 في حين أن القيمة التائية المحسوبة تساوي 0.131 عند مستوى الدلالة 0.890.

جاء في **المحور الدرجة الكلية للأخطار النفسية والاجتماعية** بالنسبة للذكر بمتوسط حسابي 84.8409 وانحراف معياري 15.01463 وبالنسبة للأنثى جاء بمتوسط حسابي 79.9167 وانحراف معياري 12.33665 في حين ان القيمة الثابتة المحسوبة تساوي 1.579 عند مستوى الدلالة 0.118

يتضح من خلال الجدول السابق ان القيمة الثابتة المحسوبة تساوي 1.579 عند مستوى الدلالة 0.118 لتقدير افراد عينة الدراسة محور الدرجة الكلية للاخطار النفسية والاجتماعية .

مما يعني قبول الفرضية الثانية القائلة " لا تختلف درجة الاخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي المرحلة الابتدائية قيد الدراسة باختلاف عامل السن".

**الإجابة على السؤال الثالث المتعلق ب :**

هل هناك فروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تعزى لعامل السن؟

الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهذه الدراسة على: " لا تختلف الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية قيد الدراسة باختلاف عامل السن".

جدول رقم (12): يمثل تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تبعا لعامل السن.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التوافق المهني	بين المجموعات	10,755	3	3,585	,248	,862
	داخل المجموعات	1098,232	76	14,450		
	المجموع	1108,988	79			
الضغط المهني	بين المجموعات	371,921	3	123,974	1,463	,231
	داخل المجموعات	6439,079	76	84,725		
	المجموع	6811,000	79			
العنف في بيئة العمل	بين المجموعات	104,762	3	34,921	,854	,469
	داخل المجموعات	3106,726	76	40,878		
	المجموع	3211,488	79			
الأخطار النفسية والاجتماعية	بين المجموعات	871,926	3	290,642	1,510	,219
	داخل المجموعات	14628,824	76	192,485		
	المجموع	15500,750	79			

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن المحور الأول التوافق المهني : جاء في مصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات 10.755 ومتوسط المربعات 3.585 بدرجة حرية (03) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (1098.232) ومتوسط المربعات (14.450) بدرجة حرية (76) وقدر مجموع المربعات (1108.988) بدرجة حرية (79) في حين أن قيمة F المحسوبة قدرت ب (0.248) عند مستوى الدلالة (0.862).

#### المحور الثاني الضغط المهني:

جاء في مصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات (371.921) ومتوسط المربعات (123.974) بدرجة حرية (03) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (6439.079) ومتوسط المربعات (84.725) بدرجة حرية (76) وقدر المجموع لمجموع المربعات (6811.000) بدرجة حرية (79) في حين ان القيمة F المحسوبة قدرت ب (1.463) عند مستوى الدلالة (0.231).

#### المحور الثالث العنف في بيئة العمل.

جاء في مصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات (104.762) ومتوسط المربعات (34.921) بدرجة حرية (03) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (3106.726) ومتوسط المربعات (40.878) بدرجة حرية (76) وقدر المجموع لمجموع المربعات (3211.488) بدرجة حرية (79) في حين أن القيمة F المحسوبة قدرت ب (0.854) عند مستوى الدلالة (0.469).

#### محور الدرجة الكلية الأخطار النفسية والاجتماعية:

جاء في مصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات (871.926) ومتوسط المربعات (290.642) بدرجة حرية (03) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (14628.824) ومتوسط المربعات (192.485) بدرجة حرية (76) وقدر المجموع لمجموع المربعات (15500.750) بدرجة حرية (79) في حين أن القيمة F المحسوبة قدرت ب (1.510) عند مستوى الدلالة (0.219).

يتضح من خلال الجدول السابق ان القيمة F المحسوبة تساوي 1.510 عند مستوى الدلالة 0.219 لتقدير افراد عينة الدراسة لمحور الدرجة الكلية للاخطار النفسية والاجتماعية مما يعني قبول الفرضية الثالثة القائلة " لا تختلف درجة الاخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي المرحلة الابتدائية قيد الدراسة باختلاف عامل السن".

للإجابة على السؤال الرابع المتعلق ب :

هل هناك فروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تعزى لعامل الأقدمية في التعليم؟

الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة لهذه الدراسة على " لا تختلف درجة الاخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية قيد الدراسة باختلاف عامل الأقدمية في التعليم".

جدول رقم (13): يمثل نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تبعا لعامل الأقدمية في التعليم.

الأداة	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	اختبار " ت "	الدلالة
التوافق المهني	أعزب	42	20,8571	3,50311	-0,388	,699
	متزوج	38	21,1842	4,03937		
الضغط المهني	أعزب	42	38,7619	8,96010	-1,001	,320
	متزوج	38	40,8421	9,63251		
العنف في بيئة العمل	أعزب	42	20,9048	6,65824	-1,422	,159
	متزوج	38	22,9211	5,95652		
الأخطار النفسية والاجتماعية	أعزب	42	80,5238	15,02719	-1,420	,160
	متزوج	38	84,9474	12,57614		

للتذكير قيمة " ت " المجدولة عند 0.05 تساوي القيمة:

عند درجة الحرية 78

وعند 0.01 تساوي القيمة:

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن :

المحور الأول التوافق المهني: جاء في مصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات (23.167) متوسط المربعات (7.722) بدرجة حرية (03) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (1085.821) ومتوسط المربعات (7.722) بدرجة حرية (76) وقدر المجموع لمجموع المربعات (1108.988) بدرجة حرية (79) في حين أن قيمة F المحسوبة قدرت (0.541) عند مستوى الدلالة (0.656).

#### المحور الثاني الضغط المهني:

جاء في مصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات (515.852) متوسط المربعات (171.861) بدرجة حرية (03) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (6295.418) ومتوسط المربعات (82.834) بدرجة حرية (76) وقدر المجموع لمجموع المربعات (6811.000) بدرجة حرية (79) في حين أن قيمة F المحسوبة قدرت (2.075) عند مستوى الدلالة (0.111).

#### المحور الثالث العنف في بيئة العمل:

جاء في مصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات (86.479) متوسط المربعات (28.826) بدرجة حرية (03) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (3125.008) ومتوسط المربعات (41.119) بدرجة حرية (76) وقدر المجموع لمجموع المربعات (3211.488) بدرجة حرية (79) في حين أن قيمة F المحسوبة قدرت (0.701) عند مستوى الدلالة (0.554).

#### محور الدرجة الكلية:

جاء في محور الدرجة الكلية للأخطار النفسية والاجتماعية ومصدر التباين بين المجموعات لمجموع المربعات (1006.084) ومتوسط المربعات (335.361) بدرجة حرية (3) ومصدر التباين داخل المجموعات لمجموع المربعات (14494.666) ومتوسط المربعات (190.719) بدرجة حرية (76) وقدر المجموع لمجموع المربعات (15500.750) بدرجة حرية (79) في حين أن قيمة F المحسوبة قدرت (1.758) عند مستوى الدلالة (0.162). يتضح من خلال الجدول السابق ان القيمة F المحسوبة تساوي 0.701 عند مستوى الدلالة 0.554 لتقدير افراد عينة الدراسة لمحور الدرجة الكلية للأخطار النفسية والاجتماعية مما يعني قبول الفرضية الرابعة القائلة " لا تختلف درجة الاخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي المرحلة الابتدائية قيد الدراسة باختلاف عامل الاقدمية في التعليم".

للإجابة على السؤال الخامس المتعلق بـ:

هل هناك فروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تعزى عامل الحالة العائلية

الفرضية الخامسة:

نصت الفرضية الخامسة لهذه الدراسة على " لا تختلف درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية قيد الدراسة باختلاف عامل الحالة العائلية"

جدول رقم (14): يمثل نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة الأخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة تبعا لعامل الحالة العائلية.

الأداة	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	اختبار " ت "	الدلالة
التوافق المهني	أعزب	42	20,8571	3,50311	-,388	,699
	متزوج	38	21,1842	4,03937		
الضغط المهني	أعزب	42	38,7619	8,96010	-1,001	,320
	متزوج	38	40,8421	9,63251		
العنف في بيئة العمل	أعزب	42	20,9048	6,65824	-1,422	,159
	متزوج	38	22,9211	5,95652		
الأخطار النفسية والاجتماعية	أعزب	42	80,5238	15,02719	-1,420	,160
	متزوج	38	84,9474	12,57614		

للتذكير قيمة " ت " المجدولة عند 0.05 تساوي القيمة:

وعند 0.01 تساوي القيمة: عند درجة الحرية 78

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن:

المحور الاول التوافق المهني: بالنسبة للأعزب جاء بمتوسط حسابي (20.8571) وانحراف معياري (3.56311) في حين أن القيمة الثابتة المحسوبة تساوي (-388) وعند مستوى الدلالة (0.699)

وجاء في المحور الثاني الضغط المهني: بالنسبة للأعزب جاء بمتوسط حسابي (38.7619) وانحراف معياري (8.96010) في حين ان القيمة الثابتة المحسوبة تساوي (-1.001) عند مستوى الدلالة (0.320)

وجاء في المحور الثالث العنف في بيئة العمل بالنسبة للأعزب جاء بمتوسط حسابي (20.7048) وانحراف معياري (6.65824) في حين ان القيمة الثابتة المحسوبة تساوي (-1.422) عند مستوى الدلالة (0.159)

وجاء في محور الدرجة الكلية للأخطار النفسية والاجتماعية بالنسبة للأعزب جاء بمتوسط حسابي (80.5238) وانحراف معياري (15.02719) وبالنسبة للمتزوج جاء بمتوسط حسابي (84.9474) وانحراف معياري (12.57614) في حين أن القيمة الثابتة المحسوبة تساوي في (-1.420) عند مستوى الدلالة (0.160) يتضح من خلال الجدول السابق ان القيمة F المحسوبة تساوي 1.420 - عند مستوى الدلالة 0.160 لتقدير افراد عينة الدراسة لمحور الدرجة الكلية للاخطار النفسية والاجتماعية مما يعني قبول الفرضية الخامسة القائلة " لا تختلف درجة الاخطار النفسية والاجتماعية التي يعاني منها معلمي المرحلة الابتدائية قيد الدراسة باختلاف عامل الحالة العائلية".

### الاستنتاج العام:

انطلاقاً مما تم عرضه من خلفية نظرية بما يتعلق بدرجة الأخطار النفسية الاجتماعية وكيفية الحصول على المعلومات, واعتماداً على البيانات الإحصائية, وفي إطار الهدف الرئيسي للدراسة وهو معرفة درجة الأخطار النفسية الاجتماعية التي يعاني منها معلمي مرحلة التعليم الابتدائي. ومن خلال فرضيات الدراسة والتي مضمونها أن درجة الأخطار النفسية الاجتماعية متوسطة إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل السن, الجنس, الحالة العائلية, الاقدمية في التعليم.

و بعد إجرائنا للدراسة الميدانية على عينة مكونة من 120 معلم ومعلمة بمرحلة التعليم الابتدائي لمدينة المسيلة وتطبيق أداة القياس المتمثلة في استمارة استبيان لدرجة الأخطار النفسية الاجتماعية وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج التالية:

- يعاني معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة المسيلة من أخطار نفسية اجتماعية بدرجة متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الأقدمية في التعليم.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الحالة العائلية.

### الاقتراحات والتوصيات:

1. ينبغي على الوزارة التربوية الاهتمام أكثر بالمعلمين من خلال توفير أنشطة تساهم في تحسين نفسيته والإقبال بدافعية نحو التعليم.
2. للتقليل من الضغط المهني داخل الصف على الوزارة الوصية التقليل من عدد التلاميذ داخل حجرة الصف.
3. ينبغي مناقشة مشاكل هؤلاء المعلمين بشكل واقعي وفعال ورفع مشاكلهم للجهات المعنية، ومتابعة ذلك من خلال لجان تمثلهم بحيث يكون كل عضو فيها يمثل تخصص على المستوى التقني والإداري لمناقشة أوضاعهم المهنية والاجتماعية.
4. تحسين نظام الأجور والحوافز داخل المؤسسة من خلال نظام عادل يضمن حقوق كل المعلمين لتحقيق حاجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية.
5. حث المعلمين داخل المؤسسة على التعاون والتضامن فيما بينهم خصوصاً الأمور المتعلقة بمشاكل العمل.
6. حتى يشعر المعلم بالأمان داخل المؤسسة وتقديم مردود أفضل لا بد من توفير الأمن.
7. تخصيص حوافز مادية للمعلم المتميز تشجيعاً له على تحسين عمله.

## قائمة المراجع:

- أحمد يحيى، خولة (2000). الاضطرابات السلوكية والانفعالية. ط1. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الأفتدي، محمد اسماعيل (2013). الآثار المترتبة على استخدام العنف في المدارس الابتدائية مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. جامعة القدس المفتوحة. فلسطين.
- الإمام العلامة ابن منظور. لسان العرب. المجلد السابع. دار صادر. بيروت. 1975.
- الإمام العلامة ابن منظور. لسان العرب. المجلد الثالث. دار صادر. بيروت. 1993.
- الإمام العلامة ابن منظور. لسان العرب. المجلد التاسع. دار صادر. بيروت. 1997.
- الإمام العلامة ابن منظور. لسان العرب. المجلد الخامس. دار صادر. بيروت. 2005.
- حمزة، الأحسن (2015). الضغوط المهنية لدى معلمي مرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم. جامعة مولود معمري. تيزي وزو. الجزائر.
- بدوي، أحمد زكي (1986). معجم العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان.
- بشوع، أسماء (2015). محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في ظل نظرية فريدريك هيرزبيرغ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص إدارة والتسيير التربوي. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة العربي بن مهيدي. أم البواقي.
- بودية، خالد (08 مارس 2014). الحبوب المهلوسة أكثر حضوراً من الكتب في المدارس. جريدة الخبر. العدد 7366.
- بوعطيط، سفيان (2007). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. قسم علم النفس. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة منتوري. قسنطينة.
- تيسير الرشيدة، سالم (2008). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الجيلاني، حسان (2014). قضايا اجتماعية معاصرة. ديوان المطبوعات الجامعية. الساحة المركزية. بن عكنون. الجزائر.
- حافظ مصطفى، محمد الجندي (2014). المخاطر النفسية والاجتماعية وضغوط العمل.
- عدد 1. على الموقع: <https://Kenana online.com>. بتاريخ: 15 جانفي 2019 على الساعة: 19:20.
- الخولي، محمود سعيد (2008). العنف المدرسي الأسباب وسبل المواجهة. ط1. مكتبة الأنجلو المصرية. مصر.

- الرشيدى، عبد اللطيف قعيد (2010). المخاطر النفسية والاجتماعية للعمل. ماجستير صحة مجتمع إدارة الطب العلاجي. تم استرجاعه في: 25 جانفي 2019. على موقع: [www.hailhealth.gov.sa.com](http://www.hailhealth.gov.sa.com) . على الساعة: 21:00.
- زهران، حامد عبد السلام (1988). الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط4. دار المعارف. القاهرة. مصر.
- زرواتي، رشيد (2008). تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط3. ديوان المطبوعات الجامعية. قسنطينة. الجزائر.
- سعد الله، أبو القاسم (1982). تاريخ الجزائر الثقافي. الشركة الوطنية للتوزيع. الجزائر.
- سليمان، سناء (2008). مشكلة العنف والعدوان لدى الأطفال والشباب. عالم الكتب. القاهرة.
- السيد عثمان، فاروق (2001). القلق و إدارة الضغوط النفسية. ط1. دار الفكر العربي. القاهرة. مصر.
- شحاتة، حسن. النجار، زينب (2003). معجم المصطلحات. ط1. الدار المصرية اللبنانية. مصر.
- شقير، زينب (2005). العنف والاعتراب النفسي بين النظرية والتطبيق. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- شموري، كميليا (2017). القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس. قسم علم النفس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بوضياف. المسيلة.
- الصباغ، زهير (1981). ضغط العمل. المجلة العربية للإدارة. العدد 01. المجلد 05. الرياض.
- طريف، فرج شوقي (2008). السلوك القيادي وفعالية الإدارة. ط2. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- عبد الستار، إبراهيم (1998). الاكتئاب اضطراب العصر الحديث فهمه وأساليب علاجه. عالم المعرفة. الكويت.
- عبد السميع. مصطفى (2005). إعداد المعلم. دار الفكر. عمان. الأردن.
- عبد العزيز، سعيد وآخرون (2004). التوجيه المدرسي. الأردن.
- عبد العظيم حسين، طه. عبد العظيم حسين، سلامة (2006). إدارة الضغوط النفسية والتربوية. دار الفكر للطباعة و النشر.
- عطا الله ، فؤاد الخالدي (2008). إرشاد المجموعات الخاصة. ط1. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عونالي، حمزة (2016). الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
- عويضة، كامل محمد (1996). علم النفس الصناعي. ط1. دار الكتب العلمية. بيروت. لبنان.
- عيادة عليمات، خالد (2011). ضغوط العمل و أثرها على الأداء. ط1 . دار الخليج للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

- عيشاوي، سعد الله. الصديقي، عبد الحلیم(2015). عبد الحلیم الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة الوادي. الجزائر.
- فحجان، سامي خليل(2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. قسم علم النفس. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- قرينعي، أحمد(2018). نموذج مقترح لتقييم الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه. قسم علم النفس. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة زيان عاشور. الجلفة.
- محمد سرى، إجلال (2003). الأمراض النفسية الاجتماعية. ط1. عالم الكتب نشر توزيع طباعة. القاهرة. مصر.
- المنجد في اللغة والإعلام (2003). دار المشرق. ط4. لبنان.
- منظمة الصحة العالمية(2002). التقرير العالمي حول العنف والصحة، جنيف.
- نداء الصوص، محمد (2008). السلوك الوظيفي. ط1. مكتبة المجتمع العربي. عمان. الأردن.
- نشواتي، عبد المجيد (1998). علم النفس التربوي. مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع. بيروت. لبنان.

## 1- الرضا الوظيفي:

رقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	مكان العمل نظيف و هادئ					
2	المرافق الضرورية في مكان العمل متوفرة					
3	مواقيت العمل مساعدة					
4	الظروف الفيزيائية ملائمة (حرارة، تهوية، إضاءة )					
5	قدراتي لا تتناسب مع مهنتي					
6	مديري في العمل يتكفل بانشغالاتي					
7	تقدر الإدارة ما أقوم به من جهد					
8	تحرص الإدارة على سماع مقترحاتي					
9	يوجد تحيز من طرف المسؤولين لبعض المعلمين					
10	يحصل المعلمين على فرص متساوية في الترقية					
11	تقييم أداء المعلمين عادل و موضوعي					
12	واجبات العمل متساوية بين المعلمين					
13	الراتب مناسب مقارنة مع مؤسسات أخرى					
14	لا توجد حوافز مادية في المدرسة					
15	لا أتقاضى تعويضا مناسباً على مصاريف التنقل في إطار العمل					
16	أجد السعادة في تقديم الخدمة رفقة زملائي					

## 2- التوافق المهني:

رقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	العمل الذي أقوم به يتصف بالرتابة و يفتقد للتجديد					
2	توجد مشقة في عملي مع التلاميذ					
3	أشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام					
4	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي					
5	أشعر بأن وظيفتي أقل شأنًا من الوظائف الأخرى					
6	أتضمن لعدم الاعتراف لما أقوم به					
7	أحس بالتقدير عند مكافأتي عن عملي ولو معنويًا					
8	أرغب في الاستمرار في هذه المهنة رغم المصاعب					
9	أعمل بحوية و نشاط دائمًا					
10	أنصح أصدقائي بعدم إختيار مهنة التعليم					
11	أشعر بالجدية في تعامل المسؤولين معي					
12	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع الزملاء					
13	يوجد إحترام متبادل بين الزملاء خارج أوقات العمل					

### 3- الضغط المهني:

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	وظيفة التعليم لا تتناسب مع ميولي المهنية					
2	أشعر بأني في المكان الغير مناسب					
3	مقدار العمل لا يعطيني الراحة الكافية					
4	أتحمل مسؤوليات لا علاقة لي بها					
5	توجد أعمال إضافية كثيرة زيادة على عملي الحقيقي					
6	أتلقي الأوامر من عدة جهات					
7	أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل					
8	يُطلب مني أعمال لا أتوقعها					
9	أحياناً أتنازل عن مبادئ الشخصية أثناء العمل					
10	لا أساير مديري في بعض القرارات					
11	هناك مسؤوليات غير واضحة في وظيفتي					
12	أقوم بمهام في عملي دون حماية قانونية					
13	يوجد تداخل في المسؤوليات داخل العمل					
14	لا توجد أهداف محددة لوظيفتي					
15	علاقتي مع الزملاء متوترة					
16	العلاقات الغير رسمية تؤثر على تقييم أداء المعلمين					
17	التعامل مع أولياء التلاميذ يصعب علي					

### 4- العنف في بيئة العمل:

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	يتعرض المعلمين و المعلمات لظاهرة العنف داخل مكان العمل					
2	لا يوجد أعوان أمن بالقدر الكافي بمدربتنا					
3	أتعرض للعنف الجسدي كالدفع أو الضرب					
4	أتعرض للعنف النفسي كالإهانة و السخرية و التجريح					
5	أتعرض للتحرش والعنف الجنسي كالإيحاء الجنسي أو الغمز أو اللمس					
6	أتعرض لعنف له علاقة بالعمل عن طريق الهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي					
7	أحاول الدفاع عن نفسي عند تعرضي للعنف					
8	أتحلى عن مكان عملي حين أتعرض للعنف					
9	أتصل بأعوان الأمن و الشرطة عند تعرضي للعنف					
10	يصدر العنف من الزملاء أو المسؤولين في العمل					
11	يستخدم التلاميذ و أوليائهم العنف و التهديد					

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة



معلمي الفاضل معلمي الفاضلة في إطار التحضير لنيل شهادة الليسانس  
بعنوان بعض الأخطار النفسية و الاجتماعية لمعلمي مرحلة التعليم الابتدائي نتقدم اليكم  
بهذه الاستمارة وذلك للإجابة عنها بوضع علامة ( x ) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: البيانات الأولية

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن: أقل من 30  أقل من 40   
من 40 الى 50  من 50 فما فوق
- 3- الأقدمية في التعليم: أقل من 5 سنوات  أقل من 10 سنوات   
من 10 الى 15 سنة  من 15 سنة فما فوق
- 4- الحالة العائلية: أعزب (باء)  متزوج (ة)   
مطلق (ة)  أرمل (ة)

تحت إشراف الأستاذ:

د/ عمور عمر

إعداد الطلبة:

- مزعاش زهرة

- بن صالح سمية

السنة الجامعية: 2019/2018

## 1- التوافق المهني:

رقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	توجد مشقة في عملي مع التلاميذ					
2	أشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام					
3	أشعر بأن وظيفتي أقل شأنًا من الوظائف الأخرى					
4	أتضمر لعدم الاعتراف لما أقوم به					
5	أنصح أصدقائي بعدم إختيار مهنة التعليم					
6	أشعر بالجدية في تعامل المسؤولين معي					
7	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع الزملاء					

## 2- الضغط المهني:

رقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	أشعر بأني في المكان الغير مناسب					
2	مقدار العمل لا يعطيني الراحة الكافية					
3	أتحمل مسؤوليات لا علاقة لي بها					
4	توجد أعمال إضافية كثيرة زيادة على عملي الحقيقي					
5	أتلقي الأوامر من عدة جهات					
6	أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل					
7	يُطلب مني أعمال لا أتوقعها					
8	أحياناً أتنازل عن مبادئي الشخصية أثناء العمل					
9	لا أساير مديري في بعض القرارات					
10	هناك مسؤوليات غير واضحة في وظيفتي					
11	أقوم بمهام في عملي دون حماية قانونية					
12	يوجد تداخل في المسؤوليات داخل العمل					
13	لا توجد أهداف محددة لوظيفتي					
14	علاقتي مع الزملاء متوترة					
15	العلاقات الغير رسمية تؤثر على تقييم أداء المعلمين					
16	التعامل مع أولياء التلاميذ يصعب علي					

### 3- العنف في بيئة العمل:

رقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	يتعرض المعلمين و المعلمات لظاهرة العنف داخل مكان العمل					
2	أتعرض للعنف الجسدي كالدفع أو الضرب					
3	أتعرض للعنف النفسي كالإهانة و السخرية و التجريح					
4	أتعرض للتحرش والعنف الجنسي كالإيحاء الجنسي أو الغمز أو اللمس					
5	أتعرض لعنف له علاقة بالعمل عن طريق الهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي					
6	أتصل بأعوان الأمن و الشرطة عند تعرضي للعنف					
7	يصدر العنف من الزملاء أو المسؤولين في العمل					
8	يستخدم التلاميذ و أوليائهم العنف و التهديد					

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة



معلمي الفاضل معلمي الفاضلة في إطار التحضير لنيل شهادة الليسانس  
بعنوان بعض الأخطار النفسية و الاجتماعية لمعلمي مرحلة التعليم الابتدائي نتقدم اليكم  
بهذه الاستمارة وذلك للإجابة عنها بوضع علامة ( x ) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: البيانات الأولية

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- السن:  أقل من 30  من 30 الى أقل من 40  
 من 40 الى أقل من 50  من 50 فما فوق
- 3- الأقدمية في التعليم:  أقل من 5 سنوات  من 5 الى أقل من 10 سنوات  
 من 10 الى أقل 15 سنة  من 15 سنة فما فوق
- 4- الحالة العائلية:  أعزب (باء)  متزوج (ة)

تحت إشراف الأستاذ:

د/ عمور عمر

إعداد الطلبة:

- مزعاش زهرة

- بن صالح سمية

السنة الجامعية: 2018/2019