

جامعة عمار ثليجي بالأغواط.
كلية العلوم الاجتماعية.
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.



الميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية
شعبة : العلوم الاجتماعية

الموضوع:

الإجهاد الوظيفي وأثره على الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس
بجامعة عمار ثليجي بالأغواط من وجهة نظر الأستاذ الجامعي.
دراسة ميدانية.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم الاجتماع
تخصص : التنظيم و العمل

أشرفه الدكتور:
جوزة عبد الله

إعداد الطالبة:
جقيدل بشري

2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا ووفقنا على إنجاز هذا العمل.

نتوجه بجزيل الشكر إلى كل من ساعدنا من بعيد أو قريب على إنجاز هذا البحث ، وفي

تذليل ماواجهناه من صعوبات ، ونخص بالذكر الدكتور جوزة عبد الله الذي لم يبخل علينا

بتوجيهاته القيمة التي كانت عوناً لنا في اتمام هذا العمل.

إهداء

إلى نبع الحنان وكل الحنان....إلى كل من تفرح لفرحي وتحزن إلى حزني....

إلى بر الأمان....أمي الغالية.

إلى الذي يحترق من أجل أن ينير لي درب الحياة...إلى الذي كان يزيد في

عزيمتي وقوتي....أبي العزيز .

إلى جدتي (أسماء) حفظها الله وأطال عمرها .

إلى روح جدي رحمه الله .

إلى إخوتي فتيحة ، كوثر ، عصام الدين ، أسامة .

إلى صديقتي ورفيقة دربي سارة.

إلى المشرف الدكتور جوزة عبد الله.

الملخص:

تهدف الدراسة إلى الوقوف على درجة تمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط بالصحة النفسية، والمظاهر الدالة عليها في حياتهم الشخصية والأسرية والمهنية، فضلاً على الوقوف على الأسباب المؤثرة فيها سواء المتعلقة بعضو هيئة التدريس ذاته أو بمجمل الظروف المحيطة به كونه عضو متعدد الأدوار في الأسرة ومكان العمل والمحيط الاجتماعي والمسببة له في الإجهاد الوظيفي.

تأسيساً على ذلك ينطلق البحث من التساؤل الرئيسي التالي:

- الأساتذة الجامعيون محل الدراسة يعانون من جملة من الضغوط المهنية نتيجة الإجهاد الذي يتعرضون إليه في عملهم فما هي المؤشرات الدالة عليه في ميدان الدراسة وماهي طبيعة الآثار التي يتركها على مستوى الصحة لديهم على اختلافها (البدنية ، الانفعالية، السلوكية، النفسية على الخصوص)؟

ومنه طرح:

2- الأسئلة الفرعية الآتية:

- الأستاذ الجامعي محل الدراسة من خلال قيامه بمختلف واجباته الأكاديمية والإدارية يتعرض لكثير من الضغوط المهنية، فما هي طبيعة تلك الضغوط التي يتعرض لها ؟.
- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة للضغوط المهنية، تجعل منه عرضة للإجهاد المهني ، فما هي طبيعة هذا الإجهاد المهني وماهي مستوياته؟.
- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة لمستوى أو لمستويات من الإجهاد المهني يجعله يدخل في حالة من عدم التوازن الجسمي والانفعالي والسلوكي والنفسي بالخصوص. فما هي طبيعة ذلك عدم التوازن الذي يشعر به في الميدان وما هي مؤشراتته؟.
- الأساتذة الجامعيون محل الدراسة يعانون من جملة من الضغوط المهنية نتيجة الإجهاد الذي يتعرضون إليه في عملهم فما هي المؤشرات الدالة عليه في ميدان الدراسة وماهي طبيعة الآثار التي يتركها على مستوى الصحة لديهم على اختلافها (البدنية ، الانفعالية، السلوكية والنفسية بالخصوص)؟.

ومنه طرح:

3- الفرضية العامة:

- الأساتذة الجامعيون محل الدراسة يعانون من جملة من الضغوط المهنية نتيجة الإجهاد المهني الذي يتعرضون إليه خلال تأديتهم لمختلف مهامهم البيداغوجية والإدارية.

4- الفرضيات الجزئية:

- الأستاذ الجامعي محل الدراسة من خلال قيامه بمختلف واجباته الأكاديمية والإدارية يتعرض للكثير من الضغوط المهنية.
- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة للضغوط المهنية تجعل منه عرضة للإجهاد المهني.

- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة لمستوى أو مستويات من الاجهاد المهني تجعله يدخل في حالة من عدم الاتزان الجسمي والانفعالي والسلوكي والنفسي على الخصوص أو كلها .
- توجد جملة من المؤشرات الدالة على اصابة أعضاء هيئة التدريس بالاجهاد الوظيفي في ميدان الدراسة كما توجد آثار تتركها على مستوى الصحة لديهم على اختلافها (البذنية ، الانفعالية، السلوكية والنفسية بالخصوص).

منهج الدراسة تحدد في المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة تحددت في العينة الحصصية.

أداة جمع البيانات تحددت في تقنية الاستبيان

مجال الدراسة تحدد في كل من المجال البشري: المتضمن عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط، المجال المكاني: تحدد في مجموع كليات الجامعة مع قسم العلوم الرياضية، المجال الزمني للدراسة: تحدد في الموسم الجامعي 2020/2019.

نتائج الدراسة: تحددت في:

- أن عضو هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة يعيش جملة من الضغوط المهنية تسبب له الاجهاد الوظيفي.
 - أن مصادر الاجهاد المهني الذي يعيشها عضو هيئة التدريس متعددة تتحدد بين المصادر الشخصية، الأسرية، الاجتماعية، والوظيفية.
 - أن آثار الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس تترك انعكاسات سلبية على حياته الصحية بالإجمال، سواء ما تعلق بالصحة الجسدية أو النفسية أو الانفعالية أو العقلية أو الاجتماعية.
 - أن مجمل الآثار التي يتركها الاجهاد الوظيفي على عضو هيئة التدريس في الجانب الصحي تترك هي بدورها آثار وخيمة على أدائه الوظيفي وعلى أداء المنظمة الجامعية.
- الكلمات المفتاحية: الإجهاد، الإجهاد الوظيفي، الأستاذ الجامعي، الصحة النفسية.

Summary:

The study aims to determine the degree to which faculty members at Ammar Thleiji University in Laghouat enjoy mental health, and the indications thereof in their personal, family and professional lives, as well as to identify the causes affecting them, whether related to the faculty member himself or to the overall circumstances surrounding him as a multi-role member in the family And the workplace and the social environment that cause him stress in his career.

Based on that, the research starts from the following main question:

- University professors under study suffer from a set of professional pressures as a result of the stress they are exposed to in their work, what are the indications for it in the field of study, and what are the nature of the effects that it leaves on the level of their different health (physical, emotional, behavioral, psychological in particular) ?

From it we propose:

2- The following sub-questions:

- The university professor in question, through performing his various academic and administrative duties, is exposed to many professional pressures, so what is the nature of those pressures to which he is exposed?
- The university professor in question has been exposed to professional pressures, which make him vulnerable to professional stress. What are the nature of this professional stress and what are its levels?

The subject of the university professor being subjected to a level or levels of professional stress that makes him enter a state of physical, emotional, behavioral and psychological imbalance in particular. What is the nature of this imbalance that he feels in the field and what are its indicators?

- University professors under study suffer from a set of professional pressures as a result of the stress they are exposed to in their work, what are the indications for it in the field of study and what are the nature of the effects that it leaves on the level of health they have in all its different types (physical, emotional, behavioral and psychological in particular)?

From it we propose:

3- General hypothesis:

- The university professor under study suffers from a set of professional pressures as a result of the professional stress they are exposed to during the performance of their various educational and administrative tasks.

4- Partial hypotheses:

*The university professor under study, by performing his various academic and administrative duties, is exposed to a lot of professional pressures.

- The subject of the university professor in the study is subjected to professional pressures that make him vulnerable to professional stress.
- The subject of the university professor in the study being subjected to a level or levels of professional stress that make him enter into a state of physical, emotional, behavioral and psychological imbalance in particular or all of them.

- There are a number of indications that faculty members are suffering from functional stress in the field of study, and there are also effects that they leave on the level of health they have in all its different forms (physical, emotional, behavioral and psychological in particular).

.The curriculum of the study is defined in the descriptive analytical approach.

.The study sample was determined in the quota sample.

.Data collection tool defined in the questionnaire technique

.The field of study is determined in each of the human spheres: which includes a sample of the faculty members at Ammar Thleiji University in Laghouat, the spatial field: is determined in the total of the university's colleges with the Department of Mathematical Sciences, the temporal field of study: to be determined in the academic season 2019/2020.

.Results of the study: were determined in:

- That the faculty member in the university under study suffers from a set of professional pressures that cause him job stress.
- The sources of occupational stress experienced by a faculty member are multiple and are determined between personal, family, social and employment sources.
- That the effects of functional stress experienced by a faculty member leave negative repercussions on his overall health, whether related to physical, psychological, emotional, mental or social health.
- The overall effects that job stress leaves on a faculty member in the health aspect leave, in turn, disastrous effects on his job performance and on the performance of the university organization.

Key words: stress, job stress, university professor, mental health.

المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
الاهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الاشكال	
الفصل الأول: المدخل المنهجي	
المقدمة	01
1- التساؤل الرئيسي للدراسة.	10
2- الأسئلة الجزئية للدراسة.	10
3- الفرضية العامة للدراسة.	10
4- الفرضيات الجزئية للدراسة.	10
5- مفاهيم الدراسة.	11
6- منهج الدراسة.	13
7- ادوات الدراسة.	14
8- عينة الدراسة.	15
9- المقاربة السوسيولوجية للدراسة.	15
10- حدود الدراسة.	18
11- تصميم الدراسة.	18
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
تمهيد	21
الدراسات المتعلقة بالمتغير الأول المتمثل في: الإجهاد الوظيفي.	22
الدراسة الأولى : سماهر مسلم عياد أبو مسعود	22
الدراسة الثانية: خويلدي سليمان	24
الدراسة الثالثة: بحري صابر	25
الدراسة الرابعة : سليمان علي بن محمد بن راشد الحاتمي	27
الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الثاني المتمثل في الصحة النفسية:	28
الدراسة الأولى: فرطاس حمزة	28
الدراسة الثانية: حسن بن ظافر احمد عقدي	30
الدراسة الثالثة: يحياوي صفاء	32

الفصل الثالث: ماهية الإجهاد الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي	
43	تمهيد
44	1- مفهوم الإجهاد الوظيفي.
45	2- مصادر الإجهاد الوظيفي.
49	3- النماذج المفسرة للإجهاد الوظيفي.
58	4- أعراض الإجهاد الوظيفي.
60	5- آثار الإجهاد الوظيفي.
63	6- استراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني.
67	خلاصة الفصل.
الفصل الرابع: مظاهر الإجهاد الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي	
69	تمهيد:
70	1- المظهر الأول للإجهاد البدني.
70	1-1 مفهوم الإجهاد البدني (العضلي).
70	1-2 أسباب التعب العضلي لدى عضو هيئة التدريس
72	1-3 أنواع التعب البدني (العضلي).
75	2- المظهر الثاني من الإجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس (الاحتراق النفسي).
75	1-2 لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي.
75	2-2 مفهوم الاحتراق النفسي.
76	2-3 مراحل الاحتراق النفسي.
78	2-4 أبعاد الاحتراق النفسي.
79	2-5 النظريات المفسرة للاحتراق النفسي.
80	2-6 النماذج المفسرة للاحتراق النفسي.
84	2-7 أعراض الاحتراق النفسي.
85	2-8 أسباب الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.
86	2-9 مؤشرات الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.
87	2-10 مظاهر الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.
88	2-11 آثار الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.
89	الخلاصة.
الفصل الخامس: ماهية الصحة النفسية لدى عضو التدريس الجامعي	
91	تمهيد

92	1. مفهوم الصحة النفسية.
93	2. مظاهر الصحة النفسية.
99	3. معايير الصحة النفسية.
101	4. نظريات الصحة النفسية.
105	خلاصة الفصل.
	الفصل السادس: الدراسة الميدانية
107	1- المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة.
110	2- عينة الدراسة.
110	3- حجم العينة.
110	4- أدوات الدراسة.
113	5- منهج الدراسة.
113	6- أساليب المعالجة.
114	7- عرض بيانات الدراسة وتحليلها.
119	8- نتائج الدراسة.
120	9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.
123	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل
50	نموذج كوبر للإجهاد
51	الأعراض العامة للتكيف حسب سيلبي (SGA)
52	الإجهاد حسب سيلبي هانس
54	النموذج الاجتماعي البيئي
55	نموذج هاوس للإجهاد.
56	نموذج السيرورات للإجهاد.
57	التطور النفسي المعرفي للإجهاد.
81	المصادر والمظاهر السلوكية للاحتراق النفسي

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
114	تأثير الجنس في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها
115	تأثير الحالة الانفعالية للجنسين في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
116	تأثير العوامل المهنية التي يعيشها عضو هيئة التدريس في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
117	شعور عضو هيئة التدريس بالتعب الشديد والملازم أثناء وبعد الانتهاء من يوم العمل.
117	شعور عضو هيئة التدريس بعدم القدرة على الاسترخاء.
118	شعور عضو هيئة التدريس بالراحة النفسية في حياته العامة.

محتويات الفصل الأول:

المقدمة.

- 1- التساؤل الرئيسي للدراسة.
- 2- الأسئلة الجزئية للدراسة.
- 3- الفرضية العامة للدراسة.
- 4- الفرضيات الجزئية للدراسة.
- 5- مفاهيم الدراسة.
- 6- منهج الدراسة.
- 7- أدوات الدراسة.
- 8- عينة الدراسة.
- 9- المقاربة السوسيولوجية للدراسة.
- 10- حدود الدراسة.
- 11- تصميم الدراسة.

المقدمة:

إن إنسان عالم اليوم يعيش ظروف حياتية متنوعة بتنوع وسائلها وتعدد أساليب العيش فيها، وأصبح التغيير سمة العصر الذي نعيش فيه إن لم يكن الأبرز على الإطلاق ودوامه هذا التغيير السريع أوقعت الإنسان في عدة اضطرابات كالقلق وضغط الدم والاكتئاب والاجهاد الوظيفي.

هذا الأخير الذي أصبح متداولاً بين أغلب الأخصائيين والباحثين ولغة الدارسين والمهتمين بالصحة البدنية والنفسية للفرد عامة والموظف خاصة. ولقد اختلف الباحثون في تعريفاتهم لماهية الاجهاد الوظيفي وطبيعته ومصادره وآثاره وسبل السيطرة عليه حيث ركز البعض على الأسباب التنظيمية وأهملوا الأسباب الاجتماعية وبين آخرون الآثار السلبية للإجهاد بينما أظهر غيرهم الفوائد والآثار الإيجابية . وبالتالي تعددت الاجتهادات حول سبل مواجهة ظاهرة الاجهاد الوظيفي وفقاً لطبيعة الافتراضات والمفاهيم والمتغيرات المرتبطة بها .

كذلك يوجد اختلاف بين الباحثين حول مفهوم الإجهاد فهناك من يجعل منه مرادفاً لكل من الاحباط والتوتر والضغط، ومنهم من يجعل من تلك المفاهيم مؤشرات دالة عليه.

بعيدا عن هذا الطرح نجد العديد من الباحثين اختلفت تعاريفهم لمصطلح الاجهاد الوظيفي. فيعرفه "الصباغ" بأنه الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية الموظف على الحالة البدنية والنفسية التي قد تدفعه إلى تغيير سلوكه الاعتيادي". (صلاح عبد الباقي: 2004، ص، 335)

أما جيبسون (Gibson 1994) فعرف الاجهاد المهني على أنه "استجابة مكيفة تتوسط خصائص العمليات النفسية ، وأنها نتيجة حادث أو موقف أو فعل بيئي خارجي ، أي أن الظروف البيئية هي التي تؤدي إلى تقديم مصادر الاجهاد المهني للفرد كمنبهات بحيث يتطلب متطلبات سيكولوجية أو بدنية مفرطة على الفرد".

(اسلام عزيز: 2013، ص31)

أما عن الأسباب المشكلة له نجد العديد من الدراسات التي تشير إلى أن هناك عدة أسباب أو مصادر للإجهاد الوظيفي تتمثل في ضغوط العمل حيث يتعرض الموظف إلى عوامل أو قوة ضاغطة والتي قد يكون هو نفسه مصدراً لها ، وقد تكون المنظمة التي يعمل بها أو البيئة التي تحيط به ويتوقف مدى تأثير هذه الضغوط ونتائجها عليه ومدى استعداده البدني والنفسي لها.

فيما يلي نذكر أهم مصادر الضغوط التي تواجه الفرد:

ضغوط العمل التنظيمية: والتي تتحدد في:

عبء العمل الزائد: إن أي عمل صعب ومعقد ينتج عنه أعراض مختلفة للإجهاد النفسي والجسمي، وتفرق "نوال حمداش" بين نوعين من عبء العمل، العبء الكمي والذي يكون فيه الفرد مطالب بأداء وظائف في وقت محدد ، والعبء الكيفي يكون فيه محتوى الوظيفة معقد جداً ويستلزم درجة عالية من المهارات والكفاءات للقيام بالمهام وأداء العمل. (نوال حمداش: 2004، ص - ص 21-23)

صراع الدور: ينتج صراع الدور عن وجود توقعات متعارضة بين متطلبات الدور ، فعندها يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة فإنه يعاني من صراع الدور ، فقد تتطلب وظيفة العمل لساعات طويلة ، وقد يتعارض ذلك مع دوره كزوج .

ويوجد نوعان من صراع الدور : أحدهما ناتج عن استجابات متناقضة ومختلفة في القرارات والقواعد السائدة في العمل . والآخر هو صراع داخل الدور ويحدث عندما يكون للأفراد توقعات مختلفة حول الأدوار . فصراع الدور يدل على التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات ، والاستجابة لأحدهما غير الإستجابة على الآخر . (عبد الرحمن الطيري: 1994، 23).

المسؤولية: تشكل المسؤولية مصدرا آخر يرتبط بضغوط الدور التنظيمية ونلمس نوعين من المسؤولية ، إحداهما موجهة نحو الأفراد والآخرى موجهة نحو الأشياء ، وتعتبر المسؤولية في العمل أحد مسببات الضغوط الوظيفية لدى الموظف .

ضغط الوقت: يحتاج العمال لفترات الراحة كأوقات الغذاء والقهوة ، فهي أوقات يسترجع العامل أنفاسه ويسترخي ليجدد نشاطه ، فعدم كفاية الوقت للقيام بأعباء المهنة ومتطلباتها يؤدي إلى الضغوط ، كما أن قلة الوقت اللازم للراحة يشعر الفرد بالضيق والتوتر والضغط . (محمد حسن حمدا: 2008، ص، 175)

الافتقار إلى تفويض السلطة: إن عدم التفويض المناسب للسلطة لا يتفق مع المبادئ الإدارية السليمة، يشكل مصدرا للضغوط التي يتعرض لها الموظفون والتي تؤثر على نماذج سلوكهم سواء في العمل أو خارجه.

(بيتر هانسون، 1998، ص، 12)

العلاقات التصادمية (الرؤساء، المرؤوسين، الزملاء): إن العلاقات التصادمية والتوتر في العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين أو الزملاء أو حالة عدم الرضا بين المرؤوسين لشعورهم بعدم الموضوعية والعدالة في القيادة الخ تشكل مصدرا آخر للإجهاد الوظيفي بالخصوص.

الضغوط المرتبطة بالبيئة الخارجية للموظف:

تعتبر البيئة الخارجية للعامل والمنظمة نظام أكبر لهما وهي البيئة التي تتشكل من متغيراتها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والقانونية ، وأن أساس بقاء أي منظمة على الحياة ونموها وازدهارها أو الموظف كذلك ، هو أن تكون مفتوحة أو يكون منفتحا على البيئة المحيطة ، وتتفاعل ويتفاعل معها ، أي تؤثر فيهما ويتأثران بها في علاقة تبادلية . ومن هنا ببساطة شديدة تمثل هذه المتغيرات قيودا على متخذي القرارات سواء كانوا قادة أو موظفين عاديين وتشكل أحد أهم مصادر الضغوط التي تتعرض لها المنظمة ويتعرض لها الموظف وخاصة عندما تزداد المخاطر التي ينطوي عليها القرار بسبب تأثير القوة الخارجية والتي تمثل متغيرات خارجة عن سيطرة الموظف.

عوامل مرتبطة بالفرد (الفروقات الفردية):

إن الموظف مهما كان المستوى الإداري الذي يشغله أو طبيعة نشاطه فهو إنسان ذو تركيبة معقدة وينطوي على حاجات متنوعة يسعى لإشباعها ويحرك سلوكه في هذا السعي دوافع متنوعة ، وبما أن الموظفين غير متشابهين

من حيث مستوى إدراكهم للمثيرات المحيطة ومن حيث اتجاهاتهم نحو الأشياء ونحو الآخرين ، فهم مختلفون في شخصياتهم ودوافعهم . وفيما يلي نتطرق إلى أهم العوامل التي تؤثر على مدى استجابة الفرد للضغوط:

الحاجات: تمثل الحاجات الإنسانية حالات الشعور بالحرمان عند الفرد، فالحاجات رغبات فيسيولوجية ونفسية إجتماعية، يسعى الفرد إلى إشباعها ،إن عدم توافر بعض العوامل التنظيمية والمادية والاجتماعية والنفسية للفرد يمكن أن تعوق إشباع حاجات الفرد وبالتالي تمثل ضغوط عليه.

الدافعية: وهي قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء ،كما توجه السلوك الانساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته فالدافع يحدد شكل وشدة ومدة السلوك المتعلق بالعمل فكلما توفر الدافع نحو الفعل بالصورة المطلوبة لدى الفرد أمكن له تحقيق مجمل حاجاته وبالتالي يبعد عنه مجمل الضغوط التي يمكن أن تتشكل في غيابه أو عدم توفره بالكم والنوع الكافيين وبالتالي يساهم في حماية نفسه من الوقوع في مختلف مظاهر الاجهاد المهني . (صلاح بيومي: 1982، ص31)

الشخصية: وهي مجموعة من الصفات التي يتصف بها الفرد (الموظف)، الناتجة عن عمليات التوافق مع البيئة الإجتماعية والتنظيمية ،وهي تظهر في أساليب سلوكية معينة للتفاعل بيديها الموظف في تعامله مع مختلف العوامل المكونة لتلك البيئة، فكلما اتصف الفرد بمواصفات ايجابية أمكن له التوافق مع المحيط الخارجي الذي يتواجد فيه بل الأكثر من ذلك يحقق التوافق مع ذاته، الأمر الذي يمنحه الاستعداد الايجابي للتعامل بعقلانية عالية مع كل المتطلبات أو المستجدات التي تطرحها البيئة على اختلافها المهنية الاجتماعية، النفسية والتنظيمية. (القذافي : 2001، ص17)

عوامل عائلية (أسرية): قد تكون الأسرة (العائلة) مصدر لبعض الضغوط بسبب توقعاتها من الفرد وتعارض متطلباتها مع متطلبات العمل ، وما يحدث في الحياة الأسرية من متغيرات جوهرية كحالات الوفاة والأمراض، الخلافات الزوجية، عدم التوافق بين الآباء والأولاد، كلها عوامل قد تشكل ضغط سلبي على الموظف خاصة إذا كان من ذوي الشخصية المهزوزة والتي تقع فريسة سهلة للمشاكل والتغيرات الطارئة... الخ (عبد السلام أبوقحف: 2001، ص178)

بهذا الطرح نسجل أن المواقف التي تشكل مصدرا للإجهاد الوظيفي للموظف بالعموم والأستاذ الجامعي بالخصوص الذي هو محل الدراسة تتعدد والتي يمكن تصنيفها في النقاط التالية:

- عوامل تتعلق بالعمل ذاته من حيث قلة أو كثرة المهام ، طبيعة الظروف الفيزيائية ، حمل الوقت...
- عوامل مرتبطة بدور الموظف في المنظمة من حيث غموض الدور، الصراع الوظيفي، المسؤولية على الآخرين، اتخاذ القرارات...
- عوامل متعلقة بالنمو الوظيفي من حيث الزيادة أو النقصان في الترقية، فقدان الشعور بالأمان الوظيفي، إعاقة الطموح...
- عوامل مرتبطة ببنية المنظمة والمناخ السائد فيها من حيث فقدان المشاركة، واتخاذ القرارات...

• عوامل مرتبطة بالعلاقات داخل المنظمة من حيث طبيعة العلاقات المتبادلة بين الرؤساء والموظفين أو بين الموظفين أنفسهم.

• عوامل متعلقة باهتمامات الفرد والصعوبات التي يتلقاها في ميدان العمل فضلا عن تلك التي يتلقاها في المحيط الأسري والاجتماعي.

تعدد مصادر الضغوط التي يتعرض لها الموظف بالعموم والأستاذ الجامعي بالخصوص تترك أعراضا تتحدد في الإجهاد الوظيفي بنوعيه البدني والنفسي، فعندما يفشل الموظف في التحكم في المصادر التي تسبب له الإجهاد فإن جسمه ونفسه وعقله يمرون بخبرة أو حالة تعرف بالمواجهة أو الهروب ، وعلى إثر ذلك تزداد متاعبه الصحية، وتظهر عليه جملة من الآثار السلبية على كافة جوانب صحته النفسية منها أو البدنية أو حتى العقلية والانفعالية والسلوكية، ويكون لها الأثر السيء على اندماجه مع ذاته أو مع المحيطين معه سواء كانوا الذين يتقاسمون معه موقع العمل أو في المحيط الأسري الضيق أو الاجتماعي العام.

ويجب أن نعرف أن هذه الأعراض قد تظهر في مدة واحدة وفي وقت واحد وقد تظهر على فترات متباعدة وعلى مراحل متعددة، وقد تظهر على جميع الأشخاص في وقت واحد وقد تظهر لدى البعض وتتأخر لدى البعض الآخر، فلكل واحد منا نقطة ضعف ولكل منا عالمه الخاص ، ومن ثم درجة الاستعداد تلعب دورا بارزا في ظهورها في الأجل القريب أو البعيد وبالدرجة المتباينة.

على العموم تتمثل أهم أعراض الإجهاد الوظيفي على صحة الموظف في:

الأعراض الجسدية والتي تتحدد فيما يلي :

- تغييرات تتمثل في أنماط النوم (الأرق، النوم الزائد).
- تغييرات في الهضم (الغثيان والقيء، والإسهال وعسر الهضم).
- فقدان الدافع الجنسي، آلام الرأس.
- الشعور بصداع متكرر وثقل في الكتفين .
- ضعف الجسد وعدم القدرة على التحرك.
- الخمول وصعوبة التركيز.
- الصداع بأنواعه (نصفي ، دوري ، توتري) والتوتر العالي .
- التعب وتتمل اليدين والقدمين أو فقدان الطاقة.
- الدوار والإغماء والتعرق والارتعاش والعرق الزائد.
- آلام وأوجاع في أماكن مختلفة من الجسم (ألم في العضلات وخاصة في الرقبة والكتف، وآلام الظهر وخاصة الجزء السفلي). (سمير شيخاني:2003،ص18)

الأعراض الانفعالية: وتتمثل في :

- سرعة الانفعال وتقلب المزاج وسرعة الغضب.
- العصبية، العدوانية، واللجوء إلى العنف.

- الاكتئاب وسرعة البكاء .
- الشعور بالاحتراق النفسي الذي يتولد نتيجة التعرض المستمر للضغط .
- نوبات غضب شديد وفساد في العادات والأحوال المفضية إلى الصحة (علي عسكر: 2000 ص 18).

الأعراض السلوكية وتتمثل فيما يلي :

- تغييرات في الشهية (الأكل كثيرا أو قليلا).
- اضطرابات في الأكل (فقدان الشهوة في الطعام ، الشره المرضي) .
- الإفراط في التدخين وزيادة في تناول الكحول وسائر العقاقير .
- وسواس المرض (قلق الموظف المفرط ولا مبرر له على صحته) .
- قضم الأظافر . (سمير شيخاني : 2003، ص 19)

الاعراض العقلية وتتمثل في :

- فقدان التركيز وانحطاط في قوة الذاكرة وصعوبة اتخاذ القرارات .
- الارتباك ونوبات الهلع والانحراف من الوضع السوي والنسيان .
- تزايد عدد الأخطاء وانخفاض في الإنتاجية ودافعية منخفضة

الأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية وتتمثل في:

- عدم الثقة غير المبررة بالآخرين ولومهم .
 - التهكم والسخرية من الآخرين وتبني اتجاه دفاعي في العلاقات مع الآخرين .
 - التفاعل مع الآخرين بشكل آلي (غياب الإهتمام الشخصي) (علي عسكر، 2000 ص 46)
- أن بلوغ الموظف هذه المستويات من الإجهاد الوظيفي تسبب له حالة من الاحتراق النفسي والتي توصف على أنها حالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية ، أما الظواهر السلبية الدالة عليها فتحدد في: التعب ، الإرهاق ، فقدان الاهتمام بالآخرين والشعور بالعجز .
- (عسكر ، 2000، ص 102)

والأكثر من ذلك يشعر الفرد الموظف ب:

- إنهاك انفعالي : بما أن المشاعر الانفعالية قد استنزفت فإن الموظف لا يستطيع أو ليس لديه القدرة على العطاء كما كان من قبل وتتمثل هذه المشاعر في شدة التوتر والإجهاد وشعور العامل بأنه ليس لديه شيء مسبق ليعطيه للآخرين على المستوى النفسي .
- تلبد المشاعر (أو التجرد من الإنسانية): وهو نتيجة مباشرة تأتي بعد الإنهاك الانفعالي حيث تتجسد في حالة العمال الذين تتولد لديهم مواقف ساخرة وسلبية وتهكمية اتجاه العمل ، بحيث يتعاملون معهم كأنهم أشياء بدون قيمة إنسانية، ويشير أيضا إلى إلغاء الشخصية إلى ذلك الانفصال بين الأشخاص ، ويعتبر هذا العنصر جوهر التناذر ونميزه من تطوير المواقف غير الشخصية المنفصلة كالسخرية والسلبية من الأشخاص الذين يتعامل معهم العامل سواء كانوا (طلبة ، مرضى أو عملاء.... الخ .

• شعور النقص بالإنجاز الشخصي : حيث يشير إلى تقييم العامل لنفسه بطريقة سلبية بأنه غير قادر على القيام بواجباته بالمستوى المطلوب ويظهر أيضا في شعور الفرد بتدني نجاحه واعتقاده بأن مجهوداته تذهب سدى ،وقد يحبط عمل الفرد في كلمة واحدة "لم تعد تقوم بالعمل الجيد" والواقع أن نقص الإنجاز الشخصي يتعلق في مرات كثيرة بانخفاض قيمة الفرد في عمله وكفاءته.

إن توفر مثل هذه الاضطرابات النفسية العالية التوتر (الاحتراق النفسي) في صحة الموظف بالعموم والأستاذ الجامعي بالخصوص تترك آثار سلبية على عدد من المستويات يمكن تناول البعض منها على سبيل المثال لا للحصر والتي تتحدد في:

• على المستوى الصحي أو البدني :

تشير الكثير من البحوث إلى وجود علاقة بين الضغوط والمشكلات أو الاضطرابات الصحية وتتنحصر في العرق، رعشات البرد، الحمى ومشكلات تظهر في شكل إحباط وقلق واكتئاب ، سرعة ضربات القلب ،ضغط الدم. (أندرو سيزلاقي ، 1991، ص 189) وفي هذا السياق توصلت أبحاث بويص (Boyce) وآخرون (1979) إلى وجود علاقة بين الأعمال المجهدة وظهور مرض الربو .وأنه كلما زادت الضغوطات كلما كان احتمال الإصابة أكبر عند الأفراد الذين لديهم قابلية وراثية لتطور المرض . (Herbert and Conen.p 325). وتوصلت جنيست (Genest1987) أن هناك علاقة بين الإصابة بمرض القلب وبين ضغوط العمل والضغوط الاجتماعية المهددة ، فالتعرض المستمر للضغوط النفسية وخاصة ضغط العمل يؤدي إلى الإصابة بارتفاع ضغط الدم الشرياني . (ابراهيم عبد الستار ، 1998، ص 131).

• على المستوى النفسي:

يترتب على احساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل، حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين كالشعور بالقلق والتصرف بعصبية شديدة والنسيان المتكرر وعدم الاتزان الانفعالي وكذا عدم القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة واللامبالاة. (هيجان، 1998، ص، ص 228، 229). كما يؤدي الإجهاد إلى الاضطرابات السيكولوجية والجسمية والسلوكية ، كالشعور المستمر بالتعب والميل إلى الأرق ، والإصابة بالشقيقة ووجاع الظهر ، وكذا الاضطرابات في النفس والجسد من حيث الشعور بالقرحة المعدية ،ارتفاع ضغط الدم ،التهاب المفاصل ،التهاب القولون ، وكذا الاضطرابات القلبية وفقدان الشهوة الجنسية والقابلية للأمراض بسبب ضعف الجهاز العصبي ، وجهاز المناعة ،إضافة إلى الشيخوخة المبكرة والتي تظهر في شكل شيب الشعر ، تجاعيد على سطح الجسم . (لوكيا الهاشمي

2002 ، ص، ص 19، 20)

• على المستوى السلوكي:

من بين أهم الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط، حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة ، وعادة ما تكون تلك التغيرات إلى الأسو وذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل

القصور أو الأجل الطويل، ومن أهم تلك التغييرات الإفراط في التدخين ، اضطراب الوزن وفقدان الشهية التغيير في عادات النوم ، استخدام الأدوية المهدئة ، العدوانية وعدم احترام أنظمة وقوانين المنظمة.

(هيجان، 1998، ص 228).

وهناك نمطان سلوكيان يرتبطان بالضغط حيث أثارا اهتماما متزايدا في الأوساط الأكاديمية والإدارية هما: إدمان الخمر، المخدرات ، فإدمان المخدرات والكحول يضعف نشاط الموظف في العمل ويمكن معرفة هذا المرض من ملاحظة المدير لعدة أعراض كالبطء في العمل والتغيب المتكرر وسوء التقدير والمظهر المزري والتوتر العصبي . (أندرو سيولاقي، 1991، ص 179).

• على مستوى المنظمة:

تتكون المنظمات من مجموعة من الأفراد، ولأن هؤلاء الأفراد معرضين للشعور بالإجهاد الذي يؤثر على صحتهم البدنية والنفسية وكذا سلوكياتهم اليومية ، فإن هذا التأثير يمتد ليصل إلى المنظمة ، نظرا لأن المناخ التنظيمي الذي يتواجد فيه الفرد ويؤدي عمله ضمنه يتأثر بالإجهاد وتكمن نتائج الإجهاد على المنظمة فيما يلي :

الغياب والتأخر عن العمل: من بين مؤشرات الإجهاد الوظيفي نجد ارتفاع في نسبة الغياب ، فقد بينت الدراسات ارتباط الضغوط بالغياب وترك العمل واللجوء إلى المهدئات ، كما تكمن أيضا المؤشرات في حالة الاحتراق النفسي التي تكمن خطورتها على المنظمة في بقاء العاملين ذوي الدرجة العالية من الاحتراق النفسي في أعمالهم دون أي مساهمة ملموسة منهم فيها.

(حمدي ياسين وآخرون ، 1999، ص 175).

• ترك العمل:

ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على الإجهاد إلا أن ترك العمل له آثار ايجابية تتمثل في التخلص من بعض العناصر غير المفيدة أو غير المنتجة ، وإدخال عناصر جديدة تتميز بالحيوية والقدرة على العطاء.

(حمدي ياسين وآخرون ، 1999، ص 209).

• ضعف الاتصالات :

يؤثر المستوى المرتفع من ضغوط العمل على أنماط الاتصالات بين الأفراد في المنظمات ، فتشير الدراسات إلى أن صراع الدور بين الفرد والأفراد (الموظف وزملاؤه) في بيئة العمل ، يساهم في سوء فهم في إنجاز المهام والأنشطة خاصة تلك التي يعتمد بعضها على بعض ، بالإضافة فإن ضغوط العمل يترتب عليها تحريف وتشويه الرسائل المرسلة إلى الأطراف المعنية في المنظمة وهذا يؤدي إلى تعطيل العمل وعدم السرعة في اتخاذ القرارات .

(عبد السلام ابو قحف، 2001، ص 212).

• جودة علاقات العمل : يترتب على ضغوط العمل المرتفعة أن يكون الأفراد أقل ثقة وأقل احتراما أكثرهم كرها وحقا وعداوة، وأقل حبا لزملائهم الذين يعملون معهم وبالتالي يصبح جو العمل غير صحي ومن ثم ينخفض الأداء وتزداد التكاليف. (عبد السلام ابو قحف ، 2001، ص 213).

• حوادث العمل:

من بين أسباب حوادث العمل الإجهاد الوظيفي، حيث يعتقد الباحثون في إدارة الأفراد أن الإجهاد وحده يمثل أهم أسباب الحوادث والأخطار الصناعية . (مصطفى نجيب شاويس ، 2005، ص332). ولقد وجد أن العامل الذي يتطرق إلى الكم يكون أكثر عرضة للإصابة في العمل من أي عامل آخر، وبالتالي يظهر عامل آخر وهو الإجهاد، وذلك يختلف من بداية يوم العمل إلى آخره، ويرتبط هذا بطول فترة العمل ، ويلاحظ أن تلك العوامل المتشابكة مع بعضها البعض تؤدي إلى زيادة إصابات العمل .

(عبد الله مجدي محمد احمد ، 1996، ص، ص، 224، 223).

• على العائلة:

إن الفرد يعيش بطبيعة الحال وسط عائلة، هذه العائلة تلقن الفرد عدة خبرات التي تؤثر على سلوكه وتصرفه وتنعكس على أدائه وطريقة تكيفه مع مختلف الاجتهادات التي يتعرض لها، كما تلعب البيئة الخارجية المحيطة بالفرد إلى جانب الأسرة دورا مهما في شعوره بالإجهاد، الذي يؤثر على الفرد ومن ثمة على عائلته، فالفرد الذي لا يحب المساعدة والمساندة من طرف عائلته يتخذ عدة سلوكيات قد تهدد استقرار عائلته، كإهمال العائلي أو اتخاذ قرارات تعسفية في حق عائلته، لذا فإنه من الصعب جدا تحديد بدقة الآثار المتوخاة من الاجتهاد على العائلة، باعتبار العلاقات الاجتماعية المتشابكة، لكن يمكننا ذكر بعض نتائج الإجهاد فيما سيأتي:

- زيادة متطلبات الأسرة وصراع الأدوار لدى المرأة العاملة يعمل على تأخير إنجاب الأطفال.

(العديلي، 1995، ص263).

- إهمال مطالب الأسرة وعدم معرفتها، وخير مثال على ذلك الأزواج الذين يعملون في فترات مختلفة، ما يجعلهم نادرا ما يلتقون سويا في المنزل . (محمد الغزالي ، ب ت ، ص 28).
- انتشار المجادلات والخلافات بين الأزواج نتيجة المسؤولية المتعلقة بشؤون البيت والعناية بالأولاد وعمل المرأة .

ولذلك أصبحت العائلة اليوم بقدر ماهي مصدر حب وحنان ودعم ، بقدر ما أصبحت المكان الذي يعاني فيه الفرد العامل. حيث اجريت دراسة في الجزائر خلال مؤتمر نظمتها الجمعية الجزائرية للطب النفسي في نوفمبر 2007 كشفت من خلالها أنه ما لا يقل عن 10% من الجزائريين في حاجة إلى رعاية صحية هذا بصفة عامة أما في ميدان التعليم العالي والبحث العلمي نجد معظم الأساتذة الجامعيين يعانون من ضغوط مهنية نتيجة الاجتهاد البدني والاحترق النفسي الذي يتعرضون له من خلال ممارستهم لمهنة التعليم العالي وما تتضمنه من واجبات عديدة (التدريس، البحث العلمي، الاشراف، خدمة المجتمع)، فهذه المهنة بمتطلباتها الكمية والنوعية تتطلب جهد كبير منهم وخاصة الذين يمارسون مهام إضافية. (ملوك، 2007، ص24)

يمكن اعتبار هذه المؤشرات بمثابة جرس انذار يلفت الانتباه إلى الصحة البدنية والنفسية للموظف بالعموم والأستاذ الجامعي بالخصوص ويلقي الضوء على ظاهرة الإجهاد الوظيفي التي صارت منذ عقود اهتمام العام والخاص

حيث نجد العديد من الدراسات والبحوث تسعى إلى إيجاد أساليب ونتائج فعالة لمواجهة هذا الاجهاد الوظيفي أو الحد منه .

وفي هذه الدراسة اخترنا أساتذة جامعة الأغواط (عمار ثليجي)، كنموذج لدراستنا باعتبار الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية ، التي تعتمد عليها الدولة في بلورة انتاج نخبة متميزة من خريجي الجامعات على اختلاف تخصصاتهم، والذين نعتبرهم الاطارات السامية التي يزخر بهم الوطن .

فالأستاذ الجامعي يتعرض للكثير من الضغوط المهنية في عمله فهو يقضي الساعات الطوال في عملية التدريس من حيث التخطيط والتنفيذ والتقويم ، وذات الأمر في انجاز مختلف البحوث الخاصة به أو التي يعمل على الاشراف عليها، فضلا عن عدد من الخدمات التي يقدمها لمختلف هيئات المجتمع في اطار وظيفة خدمة المجتمع التي لا تكاد تتجزأ من مهامه الكثيرة. كل هذا الجهد بالضرورة من شأنه أن يولد لديه الاجهاد بنوعيه البدني والنفسي لكثرة الضغوطات ، وبالتالي يصاب بمختلف الأمراض العضوية والنفسية التي سيكون لها الأثر البارز على حياته المهنية والشخصية والاجتماعية والصحية والنفسية بالخصوص إن لم يتم إدارتها بكفاءة ومسؤولية من قبله ومن قبل المؤسسة الجامعية التي ينتمي إليها. من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للبحث في تأثير الاجهاد البدني والنفسي على الصحة العامة للموظف(الأستاذ الجامعي) من مختلف جوانبها البدنية والنفسية.

وعلى ضوء ما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الوقوف على:

- مجمل الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي خلال أدائه لمختلف مهامه البيداغوجيا والإدارية.
- درجة إدراكه لتلك الضغوط ودرجة الاستجابة لمتطلباتها بالشكل الصحيح والسليم.
- طبيعة الآثار المادية والنفسية والسلوكية التي تتركها تلك الضغوط على صحته العامة وقدراته الأدائية.

أما عن الأهمية العلمية للدراسة فتتحدد في:

- محاولة التصدي لظاهرة الاجهاد الوظيفي الذي يتعرض لها عدد من أساتذة الجامعة الجزائرية بالعموم وأساتذة الجامعة محل الدراسة بالخصوص.
- محاولة تقديم معالجة وفهم وتفسير لمبررات الاجهاد الوظيفي الذي يشكو منه عدد كبير من أساتذة الجامعة في الجزائر .
- محاولة الوصول إلى اقتراحات قد تقلل من آثار الاجهاد الوظيفي على صحة الأستاذ الجامعي الجزائري.

أما عن أسباب الدراسة فيمكن ايجازها في النقاط التالية:

- محاولة التعرف على أهم المسببات المشكلة للإجهاد الوظيفي للأستاذ محل الدراسة.
- محاولة التعرف على مستوى الإجهاد الوظيفي للأستاذ محل الدراسة.
- محاولة التعرف على أهم الانعكاسات التي يمارسها الإجهاد الوظيفي على الصحة النفسية والعقلية والسلوكية والبدنية للأستاذ محل الدراسة.

انطلاقاً من كل ذلك تعمل الدراسة على الإجابة على:

1- السؤال التالي:

- الأساتذة الجامعيون محل الدراسة يعانون من جملة من الضغوط المهنية نتيجة الإجهاد الذي يتعرضون إليه في عملهم، فما هي المؤشرات الدالة عليه في ميدان الدراسة وما هي طبيعة الآثار التي يتركها على مستوى الصحة لديهم على اختلافها (البدنية ، الانفعالية، السلوكية، النفسية بالخصوص)؟.

ومنه نطرح:

2- الأسئلة الفرعية الآتية:

الأسئلة الفرعية الآتية:

- الأستاذ الجامعي محل الدراسة من خلال قيامه بمختلف واجباته الأكاديمية والإدارية يتعرض لكثير من الضغوط المهنية، فما هي طبيعة تلك الضغوط التي يتعرض لها ؟.
- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة للضغوط المهنية، تجعل منه عرضة للإجهاد المهني ، فما هي طبيعة هذا الإجهاد المهني وما هي مستوياته؟.
- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة لمستوى أو لمستويات من الإجهاد المهني يجعله يدخل في حالة من عدم التوازن الجسمي والانفعالي والسلوكي والنفسي بالخصوص. فما هي طبيعة ذلك عدم التوازن الذي يشعر به في الميدان وما هي مؤثراته؟.
- الأساتذة الجامعيون محل الدراسة يعانون من جملة من الضغوط المهنية نتيجة الإجهاد الذي يتعرضون إليه في عملهم فما هي المؤشرات الدالة عليه في ميدان الدراسة وما هي طبيعة الآثار التي يتركها على مستوى الصحة لديهم على اختلافها (البدنية ، الانفعالية، السلوكية والنفسية بالخصوص)؟.

ومنه نطرح:

3- الفرضية العامة:

- الأساتذة الجامعيون محل الدراسة يعانون من جملة من الضغوط المهنية نتيجة الإجهاد المهني الذي يتعرضون إليه خلال تأديتهم لمختلف مهامهم البيداغوجية والإدارية.

4- الفرضيات الجزئية:

- الأستاذ الجامعي محل الدراسة من خلال قيامه بمختلف واجباته الأكاديمية والإدارية يتعرض للكثير من الضغوط المهنية.
- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة للضغوط المهنية تجعل منه عرضة للإجهاد المهني.
- تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة لمستوى أو مستويات من الإجهاد المهني تجعله يدخل في حالة من عدم الاتزان الجسمي والانفعالي والسلوكي والنفسي على الخصوص أو كلها .

- توجد جملة من المؤشرات الدالة على إصابة أعضاء هيئة التدريس بالإجهاد الوظيفي في ميدان الدراسة كما توجد آثار تتركها على مستوى الصحة لديهم على اختلافها (البدينية ، الانفعالية، السلوكية والنفسية بالخصوص).

5- مفاهيم الدراسة:

(الإجهاد):

لغة: لم يظهر مفهوم الإجهاد حديثا فقد اشتقت كلمة STRESS من الفعل اللاتيني STRINGERE والتي تعني الضيق على، الشد، الضغط، أوثق نفسه، ومنه أخذ الفعل الفرنسي ETERIDER بمعنى طوق جسمه وذراعيه مؤديا إلى الاختناق الذي يسبب القلق... ولم تستخدم كلمة STRESS في اللغة الفرنسية قبل القرن العشرين، في حين يرجع استخدامها في اللغة الانجليزية إلى القرن الرابع عشر حوالي 1303، أما ما يقابل كلمة STRESS في اللغة العربية فهناك كلمات، كرب، ضغط، شدة، ضائقة، إرهاق، إجهاد، هذه الأخيرة اختراها عدد من الباحثين في تعريفهم لكلمة STRESS لكونها أكثر فصاحة وأقرب إلى الاستعمال ونحن نذهب هذا المنحى خلال هذا البحث (ستورا: 1997، ص7)

اصطلاحا: هو "عبارة عن قوة (عمل طبيعي، نفسي) تمارس على جسم ما فتؤدي إلى ظهور توتر وتشوه على الجسم".

ويعرفه ميشنباوم: على أنه "عبارة عن قوة خارجية تؤثر على الفرد (الموظف) وينتج عنها شد عصبي كما ترتبط باستجابات الفرد عندما يتعرض لتهديدات بيئته، الأمر الذي يحدث اختلالا في التوازن النفسي والفيزيولوجي مما قد يؤدي إلى شعوره بالافتزاز" (المشعان، 2001، ص17).

التعريف الإجرائي: من خلال التعاريف السابقة للإجهاد نقول بأنه عبارة عن قوة تضغط على الفرد (الأستاذ) وتسبب له تأثيرات جانبية على جسمه ونفسه.

الإجهاد الوظيفي:

اصطلاحا:

ينظر إليه على أنه "مجموعة من الضغوط أو الأشياء التي تأتي من العمل أو العوامل الشخصية التي يواجه الفرد العامل خلالها ضغطا كبير" (اسلام: 2013، ص28)

ويعرف كذلك على أنه "الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية الموظف على حالته النفسية والبدنية والذي يدفعه إلى تغيير سلوكه الاعتيادي" (عبد الباقي: 2004، ص160)

التعريف الإجرائي:

حالة غير طبيعية طارئة، تصيب الأستاذ الجامعي نتيجة لمؤثرات داخلية خاصة به وخارجية خاصة بالعمل وبيئة العمل مختلفة كما ونوعا ومختلفة في آثارها ونتائجها على أدائه الوظيفي وعلى صحته النفسية والبدنية، اعتمادا على الفروق الفردية التي يتمتع بها قياسا لبقية زملائه، وزوال آثار هذه الحالة على الأستاذ الجامعي تختلف كما ونوعا من أستاذ لآخر تبعا لنوع الشخصية التي يتمتع بها قياسا لغيره من زملائه.

تعريف الصحة:

لغة: تعرف الصحة بأنها من الصحاح في خلاف السقم وذهاب المرض ومن صح فلان من علته واستصح (جمال الدين ابو فضل، 1981، ص 2401).

اصطلاحا: عرفت منظمة الصحة العالمية الصحة في المادة الاولى من ميثاقها أثناء الندوة العلمية بنيويورك 22_07_1946 على "أنها اكساب السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا لا مجرد الخلو من المرض والعجز". (قنديلي، ب، ت، ص 219).

التعريف الاجرائي: الصحة تعني أن يتمتع الانسان بالعافية وأن يشفى من جميع الأمراض والاسقام .

الصحة النفسية:

اصطلاحا:

تعرف منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية على أنها "ليست مجرد غياب الاضطرابات النفسية، بل هي حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد ادراك امكاناته الخاصة والتكيف مع حالات التوتر العادية والطارئة والعمل بشكل منتج ومفيد والاسهام في مجتمعه المحلي" (منظمة الصحة العالمية: 2020).

كما تعرف على أنها " الحالة النفسية التي تتسم بالثبات النسبي والتي يكون فيها الفرد منسجما ومتمتعا بالتوافق الشخصي والاجتماعي والانفعالي خاليا من التأزم والاضطرابات مليئا بالحماس، وأن يكون ايجابيا خلاقا مبدعا ويشعر بالسعادة والرضا، قادرا على تأكيد ذاته وتحقيق طموحاته ووثقا من امكاناته الحقيقية وقادرا على استخدامها في أفضل صورة" (المطيري: 2005، ص، 19).

التعريف الإجرائي:

نعني بها توافق الأستاذ الجامعي محل الدراسة مع نفسه ومع مجمل ما يحيط به بالخصوص متوافقا مع المحيط التنظيمي الذي يتواجد فيه وقادرا على تحمل مسؤولياته الوظيفية بالشكل الأمثل وقادرا كذلك على مواجهة مختلف الضغوط المهنية التي تترتب أو تحيط بأداء وظائفه الإدارية أو البيداغوجيا ومستعدا لخلق شروط السعادة والرضا في عمله حتى وإن كانت غير مواتية ومناسبة.

الجامعة:

لغة: من الفعل جمع يجمع جمعا ، جمع المفترق أي ضم بعضه إلى بعض ويقال جمعتهم الجامعة، أي أمر جامع. والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كلية تدرس فيها مختلف العلوم والفنون...الخ

(ابراهيم انيس وآخرون، 1962، ص، 24).

اصطلاحا: الجامعة "هي مؤسسة تكوينية لا ترسم أهدافها بمعزل عن البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تنبثق عنها بل العكس فهي تستلهم من المجتمع الذي هو منبت هياكلها وإطاراتها منه تختار قيمتها وأهدافها ،بمعنى ذلك أن المجتمع هو الذي يمنحها ميلادها والمعنى والغاية والوسيلة، ولهذا فإن دور مكانة وأهداف الجامعة تتباين بين المجتمعات والحقب التاريخية".

يعرفها ر. ماسيا مانسو Remon Macia Manso "على أنها مؤسسة أو مجموعة من أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين تستعمل وسائل وتنسيق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا (R.Maciamanso, 1978, p 79).

التعريف الإجرائي: الجامعة هي المجال التي يضم كل الشعب العلمية وجميع العلوم وتسير عبر نسق ونظام خاصين، وتلقى الدعم من طرف الدولة.

الأستاذ الجامعي:

اصطلاحاً: "هو محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وتقييماً وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل الذي هو عمود فقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح لكل إصلاح وإسناد كل تطوير وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف على نجاح الجامعة". (صالح عبد العزيز، ب ت، ص 76).

كما ينظر للأستاذ الجامعي على أنه "مسير العملية التكوينية بالطور الجامعي وهو يختلف عن معلمي الأطوار الأخرى من حيث: تمتعه بمكانة اجتماعية عالية، إذ ينظر إليه المجتمع نظرة كريمة وبرعاه ويهتم به، فضلاً على تمتع الأستاذ الجامعي بالحرية الأكاديمية بالنسبة لما يقوم بتدريسه أو نشره من أبحاث في ظل الحرية الفكرية التي تكفلها المعاهدات الدولية وترعاها القوانين الوطنية، بالإضافة إلى تعامله مع طالب ناضج فكرياً يسعى بكل ما أوتي من جهد إلى تكوينه وإعداده لشغل مكانة اجتماعية في المستقبل" (محمد منير مرسى، 2002، ص 206).

التعريف الإجرائي: الأستاذ الجامعي هو المشرف والموجه الذي يمتاز بقدرات وكفاءات ومهارات ومعارف تسهل له إمكانية تكوين أفراد ذوي كفاءات وإكسابهم معارف تحقق لهم نوعان من التوافق بين ما يملكونه من مهارات وماهم بصدد اكتسابها".

6- منهج الدراسة:

خلال هذه الدراسة تم الاستعانة بالمنهج الوصفي إذ يعتبر الأسلوب الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية والاجتماعية، كما أن هذا المنهج لا يقف عند وصف الظاهرة موضع الدراسة فحسب بل يركز في جمع البيانات والمعلومات على ظاهرة الدراسة وتنظيمها وتصنيفها والتعبير عنها كمياً وكيفياً، وذلك بغرض دراسة العلاقات بين المتغيرات والوصول إلى نتائج يمكن أن تساهم في معالجة مشكلة الدراسة.

يعرف الدكتور عبدالرحمان بدوي المنهج الوصفي بأنه: "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومة" (بوريب طارق: 2015، ص 12).

والهدف من استخدام هذا المنهج خلال هذه الدراسة هو وصف وتحليل مختلف مسببات الإجهاد الوظيفي الذي يتعرض لها الأستاذ الجامعي ودرجة تأثير ذلك على جوانب صحته النفسية والجسدية بغية إدراج استراتيجيات في كيفية التعامل معها للحد أو التقليل من مجمل الآثار السلبية التي تلقي بضررها على صحته العامة.

أما عن كيفية استخدام هذا المنهج في الدراسة فكان حسب المراحل التالية:

المرحلة الأولى: خلال مرحلة القراءات إذ تم استخدامه من خلال:

- الوقوف على مجمل ما كتب حول الموضوع في شتى المراجع (الورقية والإلكترونية) التي تم الحصول والوصول إليها.
- تحديد الإطار الفكري والمنهجي حول الموضوع من خلال ما تم الاطلاع عليه.
- المرحلة الثانية: خلال عملية استكشاف الموضوع ميدانيا من حيث:
- تحديد المجال المكاني والبشري للموضوع بصورة عامة.
- محاولة التحديد المبدئي لعينة الدراسة من خلال الاطلاع على الحجم الكلي لها على مستوى الجامعة وعلى مستوى كل كلية وعلى مستوى كل الأقسام.

المرحلة الثالثة: كان من المفروض أن يتم استخدام المنهج الوصفي خلال عملية الدراسة الميدانية من حيث:

- جمع وتحليل البيانات المحصل عليها والتي تم الاطلاع عليها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت حول الموضوع والتي لم تكتمل للظروف الصحية التي تمر بها البلاد بفعل مرض كورونا.
- محاولة تفسير تلك المعطيات في ضوء فرضيات الدراسة التي تم الانطلاق منها في دراسة متغيرات الدراسة، والتي للأسف الشديد لم تتم نتيجة جائحة كوفيد 19 التي حالت دون تطبيق الاجراء التطبيقي للدراسة ميدانيا .

7- أدوات جمع الدراسة:

تم خلال هذه الدراسة استخدام الاستبيان والذي ينظر إليه على أنه:

أداة من أدوات جمع البيانات من المبحوثين المعنيين بالظاهرة أو المشكلة محل البحث، ويعد الاستبيان واسطة بين الباحث والمبحوث، وغالبا ما يلجأ الباحث لأسلوب الاستبيان لجمع المعلومات عندما يتعلق الأمر ببيانات لها ارتباط بمشاعر الأفراد ودوافعهم وعقائدهم نحو موضوع محدد مسبقا، وكذلك كل الحالات التي لا يمكن جمع معلومات عنها عن طريق الملاحظة، كما أنه يستعمل في المقابلات أحيانا. أنها تنتشر في الاستطلاعات التي لا يواجه فيها الباحث المبحوث مباشرة. لقد أعطيت عدة تعريفات للاستبيان منها أنها "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها".

وقد عرفت أيضا أنها "أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري

تعبئتها من قبل المستجوب" (ابراهيم ابراش، 2009، ص269).

كان من المفترض استخدام الاستبيان في الدراسة عبر مرحلتين:

- المرحلة الأولى: المرحلة الابتدائية أو الأولية، إذ كان من المفترض خلال هذه المرحلة القيام بتجريب استبيان أولي على عينة من الأساتذة تم اختيارهم بالصدفة خلال الدراسة الاستكشافية، إذ تم وضع تصور مبدئي لأسئلة الدراسة والنزول بها من أجل الوقوف على درجة إلمامها بحديثيات الموضوع وترجمتها لمتغيرات الدراسة وإمكانية استجابتها لمعطيات الدراسة ككل والتي تمت بالفعل على عدد من الأساتذة قرابة 20 أستاذ من مختلف التخصصات العلمية الموجودة في جامعة عمار ثلجي بالأغواط.
- المرحلة الثانية: مرحلة الدراسة النهائية، أين كان من المفروض بعد الضبط النهائي لأسئلة الدراسة بناء على ملاحظات الأساتذة الذين تم تجريب الاستبيان عليهم في مرحلة الدراسة الاستكشافية وكذلك تبعا لملاحظات الأستاذ المشرف الشروع في عملية جمع البيانات من مفردات عينة الدراسة النهائية والتي لم تتم للأسف الشديد للاعتبارات السابقة.
- خلال هذه المرحلة كان من المفترض بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة الشروع في عملية تبويبها كميًا للشروع في الدراسة التحليلية لها في ضوء الفرضيات التي تم وضعها خلال المرحلة الأولية للدراسة، لأجل الوقوف على درجة اجابتها عليها بالسلب أو بالإيجاب. والذي لم يتم للأسف الشديد للأسباب السالفة الذكر.

8- عينة الدراسة:

العينة الحصصية:

تشبه العينات الحصصية العينات الطبقية من حيث المراحل الأولى في التحديد، بحيث يتم تقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى فئات أو شرائح ضمن معيار معين، ثم يتم بعد ذلك اختيار العدد المطلوب من كل شريحة، بشكل يتلاءم وظروف الباحث، لكنها تختلف عنها في أن الباحث في العينة العشوائية لا يختار الأفراد كما يريد، بينما في العينة الحصصية يقوم الباحث بهذا الاختيار بنفسه، دون أن يلتزم بأية شروط (رجاء دويدري: 2000، ص315).

تطبيقنا لهذه العينة ميدانيا كان يقتضي: تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعة من الحصص تبعا لعدد الكليات التي تحتويها الجامعة محل الدراسة، من خلال أخذ عينة حصصية من كل كلية يراعى فيها التمثيل الكلي لأفراد عينة الدراسة من خلال الأخذ بالاعتبار متغيرات كل من (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص).

9- المقاربة السوسيولوجية للموضوع:

بما أن الموضوع يتشكل من متغيرين فإنه يستلزم بالضرورة لمقاربتين نظريتين:

فيما يخص المتغير الأول للدراسة المتمثل في الاجهاد الوظيفي للعامل نجد أن:

النظريات المفسرة للإجهاد الوظيفي تتوزع بين نظرية النمط ونظرية التوافق بين الفرد والبيئة، إلا أن كلاهما يمكن أن يستخدم كمقاربة سيوسولوجية خلال هذه الدراسة.

تؤكد نظرية النمط لكل من (ماير فريدمان، واري روزمان) والتي ظهرت خلال القرن العشرين أن حدة الإجهاد الوظيفي يتوقف على نوعية النمط الذي يميز الفرد العامل والذي بالأرجح يؤدي إلى إصابته بجملة من الأمراض النفسية والبدنية.

تقتض هذه النظرية على أنه يوجد نمطين من الأفراد (العمال) وكل نمط منهما يتميز بخصائص مخالفة للآخر والتي تتحدد في:

النمط الأول من الشخصية يتميز ب:

- السرعة في التحرك.
- السرعة في الأكل.
- الشعور بنفاذ الصبر بصورة متكررة.
- عدواني ويجب المنافسة في العمل.
- على درجة عالية من الوعي بالوقت.
- سهل الغضب والمضايقة.
- ينظر إليه على أنه قوي ومؤثر.

في حين ميزات النمط الثاني من الشخصية يتميز ب:

- بطيء في الحركة.
- بطيء في الأكل.
- يمتاز بالصبر على الدوام.
- متعاون مع الغير ويحب العمل الجماعي.
- لا يهتم بالوقت ويتأخر على الدوام على مواقيت العمل.
- لا يغضب.
- ليس محط الأنظار.

وجود مثل هذه المميزات في كلا الشخصيتين تجعل الشخصية الأولى حسب هذه النظرية أكثر عرضة للإجهاد الوظيفي والأقرب للإصابة بمختلف الأمراض المهنية على تعددها البدنية والنفسية. في حين الشخصية الثانية أقل عرضة بسبب ما تمتلكه من مزايا هادئة ومستقرة.

في حين تؤكد النظرية الثانية المتمثلة في نظرية التوافق بين الفرد العامل ومتطلبات الوظيفة أنه كلما حدث توافق بين مؤهلات العامل ومتطلبات العمل تحقق توافق نفسي داخل العامل الأمر الذي يشعره بالراحة النفسية والرضا والوظيفي اللذين يلقيان بضلالهما الايجابية على صحته العامة والعكس صحيح أي كلما شعر الفرد العامل بوجود فجوة بين مؤهلاته ومتطلبات العمل شعر بالاضطراب والقلق الذين سيسببان له حالة من التذمر وعدم الراحة التي تترجم في جملة من السلوكيات السلبية

سواء في الناحية المزاجية أو العصبية أو العقلية أو البدنية والتي سيكون لها آثارها مدمرة على كل من أدائه الوظيفي وصحته العامة. (محمد حسن حمدات: 2000، ص 194).

أما بخصوص المتغير الثاني للدراسة المتمثل في الصحة النفسية في بيئة العمل نجد كذلك:

أن النظريات المفسرة للصحة النفسية له متعددة، ولكل واحدة منها تفسير خاص بها في كيفية تحديد الفرد العامل للصحة النفسية المتوازنة له في ذاته وفي مختلف البيئات التي يتواجد فيها. إلا أنها تؤكد أن تصور الحالة النفسية السليمة للفرد العامل يتوقف على درجة التوافق التي يحدثها في ذاته الداخلية والخارجية على تعددها.

نجد على سبيل المثال مدرسة التحليل النفسي "لفرويد" ترى أن تحقق الحالة النفسية السوية للفرد العامل يتوقف على قدرة الفرد العامل على حل مجمل الاضطرابات الداخلية التي تنتج داخله من خلال عدم التوافق بين مختلف الميول والاستعدادات التي يبيدها الفرد للعمل وبين مختلف المتطلبات الوظيفية التي تتطلب منه من قبل العمل، فكلما أحدث الفرد التوافق اللازم بين هذين المتغيرين أمكن له أن يعيش حياة نفسية سليمة، وكلما أخفق في ذلك وأمكن لأحد المتغيرات من الاستحواذ عليه أمكن لها أن تحدث له تأثير سلبي على حياته النفسية وبالتالي يكون فريسة سهلة لكل الصراعات والاضطرابات النفسية التي تفقده الشعور بالحالة المبهجة.

أما المدرسة المعرفية يتوقف تحقيق الفرد العامل للصحة النفسية الجيدة له على درجة استخدامه لمهاراته المعرفية المناسبة في مواجهة مختلف المشاكل التي تواجهه سواء في حياته الذاتية أو المحيطة به، يتمكن من القيام بذلك يكسبه القدرة على التخلص من الضغوط النفسية التي يمكن أن تترتب عن وقوع تلك الأزمات، وبالتالي يتمكن من تحقيق فسحة من الأمل ولا يسمح لليأس أن يتسلل له.

في حين المدرسة الانسانية لكل من "ماسلو" و"كال روجرز" يتوقف عندها شعور الفرد العامل بكامل الصحة النفسية على درجة توفيق الفرد في تلبية مختلف حاجاته الهرمية (الفيسيولوجية، النفسية، الاجتماعية، الانسانية)، فأشباع تلك الحاجات بالتدرج الكامل يشعر الفرد العامل بالأمان والتي يعد الطريق السليم للتحقيق التوافق بين مستوى الحاجات التي يصبو الفرد العامل إلى تحقيقها وبين درجة النمو الوظيفي والنفسي والاجتماعي الذي يتمنى الوصول إليه.

أخيرا النظرية السلوكية تعتقد أن اكتساب الفرد العامل لعادات مناسبة في العمل تساعد على مواجهة المواقف الصعبة وحسم الصراعات واتخاذ القرارات المناسبة التي تمنحه الفرصة والطريقة الصحيحة في التعامل بالخصوص مع الأفراد الذي يتقاسم معهم بيئة العمل، والتي تمكنه وتمكنهم من تحقيق التكامل والتوافق الممهدين لبلوغ الصحة النفسية المميزة للطرفين. (سامر جميل: 2007، ص 49، 50).

يسقط ذلك على عضو هيئة التدريس نجد أن التخفيف من حدة الاجهاد الوظيفي وتحقيق حالة من الاستقرار النفسي يتوقف على درجة حرص عضو هيئة التدريس على التميز بالشخصية الإيجابية مع ذاته ومع مختلف البيئات التي يتعامل معها بالخصوص التنظيمية وما تحمله من ضغوطات شديدة ومؤثرة على حياته الصحية بالخصوص النفسية منها، فضلا على ضرورة إبدائه الاستعداد الدائم والمتجدد في كيفية التعامل مع طموحاته ورغباته النفسية والاجتماعية بواقعية واحترافية في حدود الاتصاف بالموضوعية والنزاهة في تقدير امكاناته قياسا لطموحاته.

10- حدود الدراسة:

10-1 الحدود البشرية:

عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

10-2 الحدود المكانية:

يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تبعا لعدد كلياتها.

10-3 الحدود الزمانية:

- خلال الموسم الجامعي 2019/2020.

11- تصميم البحث: الدراسة تم تقسيمها إلى ستة فصول كالاتي:

الفصل الأول: الفصل المنهجي خصص: لاستعراض مختلف مكونات البحث من الجانب الفكري والمنهجي، إذ تضمن على:

- طرح مضمون الموضوع ببعديه.
- طرح التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية.
- طرح الفرضية العامة والفرضيات الجزئية.
- تحديد أسباب وأهمية وأهداف ومفاهيم الدراسة.
- تحديد منهج وعينة وتقنيات الدراسة.
- تحديد مجال الدراسة البشري والمكاني والزمني.
- تحديد المقاربة السوسيولوجية للموضوع.

الفصل الثاني: خصص لاستعراض مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع ومقارنتها بأبعاد دراستنا من خلال:

- استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.
- استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.
- استعراض الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.

- الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني لكل دراسة.
- استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.
- استعراض نقاط الاختلاف والتشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في كل من الأوجه الفكرية والمنهجية ونتائج الدراسة.
- استعراض أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الدراسة الحالية من الأوجه الفكرية والمنهجية.

الفصل الثالث: خصص لاستعراض ماهية الاجهاد الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي من

حيث:

- مفهوم الإجهاد الوظيفي.
- مصادر الإجهاد الوظيفي.
- النماذج المفسرة للإجهاد الوظيفي.
- أعراض الإجهاد الوظيفي.
- آثار الإجهاد الوظيفي.
- استراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني.

الفصل الرابع: خصص لاستعراض مظاهر الاجهاد الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي. من

حيث:

استعراض المظهر الأول الإجهاد الوظيفي (الاجهاد البدني).

- مفهوم الإجهاد البدني (العضلي).
- أسباب التعب العضلي لدى عضو هيئة التدريس.
- أنواع التعب البدني (العضلي).

استعراض المظهر الثاني من الاجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس (الاحتراق النفسي).

- لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي.
- مفهوم الاحتراق النفسي.
- مراحل الاحتراق النفسي.
- أبعاد الاحتراق النفسي.
- النظريات المفسرة للاحتراق النفسي.
- النماذج المفسرة للاحتراق النفسي.
- أعراض الاحتراق النفسي.
- أسباب الاحتراق النفسي لدى العامل (عضو هيئة التدريس).
- مؤشرات الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.

- آثار الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.

الفصل الخامس: خصص لاستعراض ماهية الصحة النفسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من حيث:

- مفهوم الصحة النفسية لدى عضو هيئة التدريس.
- مظاهر الصحة النفسية. لدى عضو هيئة التدريس
- معايير الصحة النفسية لدى عضو هيئة التدريس.
- نظريات الصحة النفسية لدى عضو هيئة التدريس.

الفصل السادس: خصص لاستعراض اجراءات الدراسة الميدانية من حيث تحديد:

- المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة.
- عينة الدراسة.
- حجم العينة.
- أدوات الدراسة.
- منهج الدراسة.
- أساليب المعالجة.
- عرض بيانات الدراسة وتحليلها.
- نتائج الدراسة.
- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.

محتويات الفصل الثاني:

الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الأول المتمثل في الإجهاد الوظيفي:

الدراسة الأولى : سماهر مسلم عياد أبو مسعود، ظاهرة الاحتراق النفسي الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، أسبابها وكيفية علاجها، (ماجستير منشورة) ، قسم الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين، 1431هـ/2010م.

الدراسة الثانية: خويلدي سليمان، الإجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية إلى الإنجاز لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية بقسمي الاقتصاد والمحروقات بجامعة قاصدي مرباح ورقلة (ماجستير منشورة)، علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسك الجزائر، 2014_2015.

الدراسة الثالثة: بحري صابر، الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العاميين بالمستشفيات العمومية، (ماجستير منشورة) قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009، 2008.

الدراسة الرابعة : سليمان علي بن محمد بن راشد الحاتمي، الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشقة لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان ، (دكتوراه منشورة)، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2014.

الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الثاني المتمثل في الصحة النفسية:

الدراسة الأولى: فرطاس حمزة، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية، دراسة ميدانية مطبقة على مهنيي طور الابتنائي بمدينة عنابة، (دكتوراه منشور) في علم النفس ، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017/2019.

الدراسة الثانية: حسن بن ظافر احمد عقدي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمنطقة جازان، (ماجستير منشورة)، كلية التربية، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية، 2017.

الدراسة الثالثة: يحيوي صفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية، دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاث بمدينة تلمسان، (دكتوراه منشورة)، قسم علم النفس، ج محمد بن أحمد، جامعة وهران، الجزائر، 2017/2018.

تمهيد:

تلعب الدراسات السابقة دورا مهما في معرفة المناهج والأدوات والنتائج التي توصلت إليها، كما تمكن الباحث من ربط بحثه بدراسات سابقة ومعرفة الجوانب التي يستفيد منها، خاصة من حيث صياغة الفروض وضبط المفاهيم، حيث أن كثير من الدراسات النظرية نقطة بداية للبحوث اللاحقة. كما تمكن من تجنب الصعوبات التي واجهها غيره في البحث، وفيما يلي سنوجز أهم الدراسات المشابهة التي تناولت موضوع البحث الحالي أو أحد متغيراته والتي ساهمت كثيرا في بلورته . نسجل أن الدراسات السابقة التي تم الاستناد عليها تتناول محوري الدراسة المتمثلين في كل من:

- الاجهاد الوظيفي.
- الصحة النفسية.

يبقى أن نشير أن تناولنا العلمي للدراسات السابقة كان على الشكل الآتي:

- استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.
- استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.
- استعراض الفرضية الرئيسية والفرضيات الجزئية لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني لكل دراسة.
- استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.

وفي الأخير:

- استعراض نقاط الاختلاف والتشابه بين هذه الدراسات والدراسة الحالية فيما سبق من النقاط الألفة الذكر.
- استعراض درجة الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في بناء دراستنا الحالية في كل من الجوانب الفكرية والمنهجية.

الدراسات المتعلقة بالمتغير الأول المتمثل في: الإجهاد الوظيفي.

الدراسة الأولى : سماهر مسلم عياد أبو مسعود، ظاهرة الاحتراق النفسي الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة ،أسبابها وكيفية علاجها ، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين، 1431هـ/2010م.

هدف الدراسة:

• هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، وتحديد العلاقة بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي ومجموعة من العوامل الديمغرافية (الجنس ، العمر ، الراتب ، المؤهل العلمي ، المسمى الإداري ، الحالة الاجتماعية)، وتحديد أسباب ومصادر انتشارها والسبل الكفيلة لعلاجها، تكون مجتمع الدراسة من 821 موظف، طبقت الدراسة على 258 موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة وكانت نسبة الاسترداد 86% حيث استخدمت الباحثة استبانة مكونة من ثلاث أجزاء الجزء الأول الخاص لصفات الشخصية للمبحوثين ، أما الجزء الثاني خصص لتحديد حدود انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي والجزء الأخير خصص لمعرفة مصادر الاحتراق الوظيفي ، وقد قامت الباحثة بمعالجة المعلومات التي تم جمعها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS للحصول على النتائج وإثبات فرضيات الدراسة.

التساؤل العام للدراسة تحدد في:

• ما مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة وماهي أسباب ظهوره وسبل معالجته؟.

الأسئلة الجزئية تمحورت حول:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاجهاد الانفعالي، عدم الانسانية، الانجاز الشخصي) ومصادره؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاجهاد الانفعالي، عدم الانسانية، الانجاز الشخصي) لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي ومحدودية صلاحيات العمل؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاجهاد الانفعالي، عدم الانسانية، الانجاز الشخصي) لدى الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي وانعدام العلاقات الاجتماعية؟.

أما الفرضية الرئيسية فتحددت في:

- انتشار الاحتراق الوظيفي يؤثر على الموظفين العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة.

الفرضيات الجزئية: تمحورت حول:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاجهاد الانفعالي عدم الانسانية، الإنجاز الشخصي).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة الموظفين الإداريين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي ومحدودية صلاحيات العمل.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى الموظفين الإداريين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي وانعدام العلاقات الاجتماعية.

المنهج المستخدم تحدد في:

- تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة:

- تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان.

مجتمع البحث:

- الموظفين العاملين في الوظائف الادارية .

عينة البحث:

- تم استخدام العينة العشوائية.

حدود الدراسة:

- الزمان: 1431هـ-2010م.
- المكان: غزة فلسطين وزارة التربية والتعليم العالي.

النتائج المتوصل إليها:

- من أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة أن:
- الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعديه (الاجهاد الانفعالي، وعدم الإنسانية).
- فيما كان الاحتراق منخفضا على بعد (الإنجاز الشخصي).
- هذا وأظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين كل من صلاحيات العمل وقلة التعزيز الإيجابي، ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة.
- في حين كان هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كل من انعدام العلاقات الاجتماعية وضغط العمل وصراع القيم ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة.

- كما كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق بأبعاده الثلاثة تغزى لكل من متغيرات الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي.

- وأوصت الدراسة إلى التقرب من الله وتبني القيم الدينية في المعاملات ما بين الزملاء في العمل. بالإضافة إلى ضرورة اهتمام أصحاب القرار بظاهرة الاحتراق الوظيفي والعمل على التخفيف من حدة انتشارها من خلال تبني وزارة التربية والتعليم العالي لاستراتيجيات تكسر الجمود والروتين كسياسة التدوير الوظيفي والاهتمام بشكل أكبر بالجانب الترفيهي للموظفين والاهتمام بالحوافز بأنواعها.

الدراسة الثانية: خويلدي سليمان، الإجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية بقسمي الاقتصاد والمحروقات بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، (ماجستير منشورة)، علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014_2015.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى معرفة هل يعاني الأستاذ الجامعي من الإجهاد النفسي ، وهل لهذا الإجهاد انعكاس على دافعيته إلى الإنجاز إضافة ما إذا كان هناك فروق في درجة الإجهاد النفسي ودرجات الدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وفق المتغيرات (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل).

التساؤل الرئيسي: تم صياغة الإشكالية كما يلي:

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين درجة الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي؟.

الأسئلة الجزئية: اندرجت ضمن الشكل التالي:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الإجهاد النفسي وفق متغير الحالة العائلية؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الإجهاد النفسي وفق متغير الأقدمية؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز وفق متغير الجنس؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز وفق متغير الحالة العائلية؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز وفق متغير الأقدمية؟.

الفرضيات الرئيسية: للإجابة على الإشكالية تم صيغة جملة من الفرضيات كأساس ينطلق منه الموضوع:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين درجة الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي

أما الفرضيات كانت كالآتي:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الإجهاد النفسي لمتغير الحالة العائلية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الإجهاد النفسي لمتغير الأقدمية.

- فروق ذات دلالة احصائية في درجة الإجهاد النفسي لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لمتغير الحالة العائلية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لمتغير الأقدمية.

المنهج المستخدم:

- تم الاعتماد خلال هذه لدراسة على المنهج الوصفي المقارن الارتباطي.

أدوات الدراسة:

- فيما يتعلق بالأدوات المستعملة خلال هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على الاستبيان .

مجتمع البحث:

- شملت عينة قوامها 166 من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة .

عينة الدراسة:

- تم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة الاحتمالية.

حدود الدراسة:

- الزمان: الموسم الجامعي 2013_2014.
- المكان: قسمي الاقتصاد والمحروقات بجامعة قاصدي مرباح بورقلة.
- الحدود البشرية: اقتصر البحث على عينة من الاساتذة الذين يدرسون في قسم الاقتصاد والمحروقات بجامعة ورقلة.

نتائج الدراسة: تحددت في الآتي:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي محل الدراسة.
- لا توجد فروق في درجات الاجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي للمتغيرات التالية (الجنس، الحالة العائلية، الاقدمية في العمل).
- توجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي للمتغيرات التالية (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل).

الدراسة الثالثة: بحري صابر، الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية، (ماجستير منشورة) قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ،جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009، 2008.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الإجهاد المهني بالاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية ، وشملت الدراسة الأطباء العامون بمستشفيات فرجوة، شلغوم العيد، ميلة، وتضمنت العينة 50 طبيب عام، وهو ما يمثل 69,23% من مجتمع الدراسة، موزعين على ثلاث

مستشفيات تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية التناسبية مع مراعاة عامل الخبرة والجنس، وكانت أدوات البحث المستخدمة هي استمارتين من إعداد الباحث، الأولى تقيس الإجهاد المهني والثانية تقيس الاغتراب المهني لدى الطبيب العام، احتوت على 71 عبارة، وقسمت إلى أربع محاور وهي الاهداف، الدور، غربة الذات، احترام الذات، أما المنهج المستخدم فكان المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الباحث على معامل الارتباط لبييرسون في تحليل النتائج المتوصل إليها.

التساؤل العام تحدد في:

- هل هناك علاقة بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية؟

الأسئلة الجزئية:

- هل هناك علاقة بين الاجهاد المهني والأهداف لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية؟.
- هل هناك علاقة بين الإجهاد المهني والدور لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية؟.
- هل هناك علاقة بين الإجهاد المهني وغربة الذات لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية؟.
- هل هناك علاقة بين الإجهاد المهني واحترام الذات لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية؟.

الفرضية العامة للدراسة تمحورت حول :

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.

الفرضيات الجزئية تحددت في:

- هناك علاقة بين الاجهاد المهني والهدف لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.
- هناك علاقة بين الإجهاد المهني والدور لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.
- هناك علاقة بين الإجهاد المهني وغربة لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.
- هناك علاقة بين الإجهاد المهني واحترام الذات لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.

المنهج المستخدم:

- تم الاعتماد خلال هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة:

- تم الاعتماد على الاستبيان.

مجتمع البحث :

- الأطباء العاملون العاملون بالمستشفيات العمومية.

عينة البحث :

- تم استخدام العينة الطبقية التناسبية.

حدود الدراسة:

- الزمان: 21 مارس 2009 إلى غاية 28 ماي 2009.
- المكان: القطاع الصحي بفرجيوة، شلغوم العيد، لولاية ميلة بالمستشفيات العمومية.

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين الإجهاد المهني والإغتراب لدى الأطباء العاملون العاملون بالمستشفيات العمومية بلغت 0,83 أي أن زيادة حجم الإجهاد المهني الذي يتعرض له الأطباء العاملون يؤدي إلى زيادة شعورهم بالاغتراب المهني .
- توجد العلاقة ارتباطية إيجابية بين الإجهاد المهني واللاهدف بلغت 0,73.
- أما علاقة الإجهاد المهني بالدور فكانت علاقة ارتباطية متوسطة بلغت 0,73.
- أما علاقة الإجهاد المهني بغربة الذات، فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة بلغت 0,55.
- أما علاقة الإجهاد المهني واحترام الذات فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة جدا وتكاد منعدمة 0,03.
- كما تم تحديد بعض مصادر الإجهاد المهني لدى الأطباء لعاملون العاملون بالمستشفيات العمومية ، وهي مصادر تنظيمية اجتماعية.

الدراسة الرابعة : سليمان علي بن محمد بن راشد الحاتمي، الإحترق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان ، (دكتوراه منشورة)، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2014.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإحترق النفسي لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة وإلى معرفة العلاقة بين أساليب مواجهة المشكلات ومستوى الإحترق النفسي للمعلمين ، وكذلك التعرف على العلاقة بين كل من : نوع التعليم، الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وبين مستوى الإحترق النفسي للمعلمين ، ولتحقيق أهداف هذه تم استخدام مقياسين هما: مقياس الإحترق النفسي من إعداد الحراسي 2005، ومقياس مواجهة المشكلات من إعداد الوشيلي 1996.
- وقد تألفت عينة الدراسة من 84 معلما و 137 معلمة، موزعين على 5 مدارس للإناث، و 4 للذكور، تم اختيارها عشوائيا وبالتعاون مع مديرية التربية والتعليم العالي بمحافظة الظاهرة ، ومن أجل الإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذلك استخدام اختبار

ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أدوات الدراسة واختيار الانحدار المتعدد التدريجي واختبار العينة المستعملة واختبار التباين الاحادي لاختبار فرضيات الدراسة .

نتائج الدراسة: وقد أظهرت نتائج الدراسة:

- أن المستوى العام للاحتراق لدى المعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان هو متوسط المستوى.
- أن مستوى استخدام أساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين بمحافظة الظاهرة متوسطة المستوى.
- كذلك أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة احصائية (موجبة) بين بعدي الاحتراق النفسي (تلبد المشاعر والإجهاد الانفعالي) وأساليب مواجهة المشكلات .
- وعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي وبعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي وأساليب مواجهة المشكلات.
- وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين في الاحتراق النفسي وأبعاده، ترجع لاختلاف نوع التعليم والجنس والمؤهل العلمي.

الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الثاني للدراسة المتعلق بالصحة النفسية في بيئة العمل:

الدراسة الأولى: فرطاس حمزة، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية، دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، (دكتوراه منشور) في علم النفس ، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017/2019.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية وبين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، كما هدفت إلى التعرف على كل من مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

التساؤل الرئيسي للدراسة تحدد في:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

الاسئلة الفرعية للدراسة تحددت في:

- ما مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.
- ما مستوى الشعور بالعدالة التوزيعية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.
- ما مستوى الشعور بالعدالة الاجرائية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.
- ما مستوى الشعور بعدالة التعاملات لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.
- ما مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وابعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة الاجرائية وابعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بعدالة التعاملات وابعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات التالية، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغيرات التالية، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟.

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة الاجرائية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بعدالة التعاملات وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

نتائج الدراسة تحددت في عدد كبير نذكر أهمها:

- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة متوسط.
- مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة مرتفع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- توجد علاقة سالبة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبين الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة الاجرائية وأبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة، الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي..)
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبين بعد التفاعل الاجتماعي.

الدراسة الثانية: حسن بن ظافر احمد عقدي، **المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمنطقة جازان**، (ماجستير منشورة)، كلية التربية، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية، 2017.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في الثانويات في منطقة جازان، والتعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، والكشف على العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية، كذلك التعرف على الفروق في اتجاهات أفراد الدراسة نحو المناخ التنظيمي السائد وفقاً للمتغيرات التصنيفية (نظام الدراسة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة)، والعمل كذلك على التعرف على الفروق بين مستويات الاحتراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات التصنيفية (نظام الدراسة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة).

التساؤل الرئيسي للدراسة تحدد في:

- هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية بمنطقة جازان والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين العاملين فيها.

الأسئلة الفرعية للدراسة تمحورت حول:

- ما واقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية بمنطقة جازان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية بمنطقة جازان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التصنيفية (نظام الدراسة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة)؟.

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات الاحتراق الوظيف لدى معلمي المدارس الثانوية بمنظمة جازان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات التصنيفية (نظام الدراسة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة)؟.
- هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية بمنظمة جازان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة والاحتراق الوظيفي؟.
- لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي بالإضافة إلى تطبيق أداة الاستبيان في جمع بيانات الدراسة على عينة عشوائية من معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان والبالغ عدد أفرادها 322 معلما، كما تم استخدام عدد من الأساليب الاحصائية.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي.
- ارتفاع تقديرات أفراد عينة الدراسة لأبعاد المناخ التنظيمي المدروسة خلال هذه الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية بمنظمة جازان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفق متغير نظام الدراسة لأعضاء هيئة التدريس.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية بمنظمة جازان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية بمنظمة جازان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.
- ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي الذي يشعر به أفراد عينة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاحتراق الوظيفي السائد في المدارس الثانوية بمنطقة جازان.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاحتراق الوظيفي وفق متغير نظام الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاحتراق الوظيفي وفق المؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاحتراق الوظيفي وفق سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاحتراق الوظيفي وفق متغير الحالة العائلية لأعضاء هيئة التدريس.

الدراسة الثالثة: يحاوي صفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية، دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاث بمدينة تلمسان، (دكتوراه منشورة)، قسم علم النفس، جامعة محمد بن أحمد، جامعة وهران، الجزائر، 2018/2017.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة تأثير عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية لدى عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاث بدائرة تلمسان، كذلك معرفة درجة كل من متوسط درجات الضغوط المهنية، الصحة النفسية، العلاقات الأسرية لديهن. كما هدفت الدراسة إلى معرفة الاختلافات في درجة الضغوط المهنية، الصحة النفسية، العلاقات الأسرية لدى مفردات الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، كذلك معرفة درجة ونوع العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مفردات عينة الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، ونوع العلاقة بين الضغوط المهنية والعلاقات الأسرية لدى مفردات عينة الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، ونوع العلاقة بين الصحة النفسية والعلاقات الأسرية لدى مفردات عينة الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، أخيرا معرفة درجة مساهمة الضغوط المهنية في التنبؤ بالصحة النفسية والعلاقات الأسرية لدى مفردات الدراسة.
- تكونت عينة الدراسة من 180 مدرسة متزوجة موزعة بالتساوي على الأطوار الثلاث بحجم 60 مدرسة في كل طور. وقد تم اختيار تلك المفردات بطريقة قصدية. أما من حيث المنهج فقد استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي التحليلي، في حين أداة جمع البيانات تحددت في الاستبيان.

التساؤل الرئيسي للدراسة تحدد في:

- ما طبيعة تأثير طبيعة العمل على الصحة النفسية والعلاقات الأسرية لدى مفردات عينة الدراسة في الأطوار التعليمية الثلاث بمدينة تلمسان؟

الأسئلة الجزئية للدراسة تحددت في:

- ما هو مستوى متوسط درجات الضغوط المهنية لدى مفردات عينة الدراسة بالأطوار الثلاثة؟.
- ما هو مستوى متوسط درجات الصحة النفسية لدى مفردات عينة الدراسة بالأطوار الثلاثة؟.
- ما هو مستوى متوسط درجات العلاقات الأسرية لدى مفردات عينة الدراسة بالأطوار الثلاثة.
- هل يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الضغوط المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي؟.
- هل يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الصحة النفسية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي؟.

- هل يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي؟.
- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة الصحة النفسية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي؟.
- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي؟.
- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الصحة النفسية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي؟.
- هل يمكن التنبؤ بتأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية والعلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي؟.

فرضيات الدراسة تحددت في:

- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى مرتفع في درجة الضغوط المهنية.
- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة الصحة النفسية.
- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة العلاقات الأسرية.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الضغوط المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الصحة النفسية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة الصحة المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الصحة النفسية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يمكن التنبؤ بتأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية والعلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.

نتائج الدراسة خلصت الدراسة إلى الآتي:

- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى مرتفع في درجة الضغوط المهنية.

- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة الصحة النفسية.
- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة العلاقات الأسرية.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الضغوط المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الصحة النفسية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة الصحة المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الصحة النفسية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يمكن التنبؤ بتأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية والعلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.

التعليق على الدراسات السابقة قياساً لدراستنا الحالية بالنظر إلى المتغير الأول من حيث: الهدف:

- هدف الدراسة الأولى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، وتحديد العلاقة بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي ومجموعة من العوامل الديمغرافية (الجنس ، العمر ، الراتب ، المؤهل العلمي ، المسمى الإداري ، الحالة الاجتماعية)، وتحديد أسباب ومصادر انتشارها والسبل الكفيلة لعلاجها.
- هدف الدراسة الثانية: هدفت الدراسة إلى معرفة هل يعاني الأستاذ الجامعي من الإجهاد النفسي ، وهل لهذا الإجهاد انعكاس على دافعيته إلى الإنجاز إضافة ما إذا كان هناك فروق في درجة الإجهاد النفسي ودرجات الدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وفق المتغيرات (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل).
- هدف الدراسة الثالثة: هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الإجهاد المهني بالاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.
- هدف الدراسة الرابعة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة وإلى معرفة العلاقة بين أساليب مواجهة المشكلات ومستوى الاحتراق النفسي

للمعلمين ، وكذلك التعرف على العلاقة بين كل من : نوع التعليم، الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وبين مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين.

• **هدف دراستنا الحالية في هذا الجانب تحدد في:** الوقوف على مجمل مصادر الاجهاد الوظيفي التي

يتعرض لها عضو هيئة التدريس خلال مزاولته لمختلف مهامه الادارية والبيداغوجيا.

بالنظر لمجمل أهداف الدراسات السابقة ودراستنا الحالية نقف على حقيقة واحدة مشتركة، أن كل الدراسات بما فيها دراستنا الحالية تسعى إلى الوقوف على مسببات الاجهاد الوظيفي للموظف بالخصوص عضو هيئة التدريس على اختلاف الطور التعليمي الذي ينتمي إليه والتأثيرات المسجلة على عدد من الجوانب الشخصية والأدائية له.

التعليق على الدراسات السابقة قياسا لدراستنا الحالية بالنظر إلى المتغير الثاني من حيث الهدف:

• **هدف الدراسة الأول:** هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة

التنظيمية ومستوى الصحة النفسية وبين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، كما هدفت إلى التعرف على كل من مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

• **هدف الدراسة الثانية:** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في الثانويات في

منطقة جازان، والتعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، والكشف على العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية، كذلك التعرف على الفروق في اتجاهات أفراد الدراسة نحو المناخ التنظيمي السائد وفقا للمتغيرات التصنيفية (نظام الدراسة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة)، والعمل كذلك على التعرف على الفروق بين مستويات الاحتراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة وفقا للمتغيرات التصنيفية (نظام الدراسة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة).

• **هدف الدراسة الثالثة:** هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة تأثير عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى

علاقاتها الأسرية لدى عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاث بدائرة تلمسان، كذلك معرفة درجة كل من متوسط درجات الضغوط المهنية، الصحة النفسية، العلاقات الأسرية لديهن. كما هدفت الدراسة إلى معرفة الاختلافات في درجة الضغوط المهنية، الصحة النفسية، العلاقات الأسرية لدى مفردات الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، كذلك معرفة درجة ونوع العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مفردات عينة الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، ونوع العلاقة بين الضغوط المهنية والعلاقات الأسرية لدى مفردات عينة الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، ونوع العلاقة بين الصحة النفسية والعلاقات الأسرية لدى مفردات عينة الدراسة تبعا لمتغير الطور التعليمي، أخيرا معرفة درجة مساهمة الضغوط المهنية في التنبؤ بالصحة النفسية والعلاقات الأسرية لدى مفردات الدراسة.

- **هدف دراستنا الحالية في هذا الجانب تحدد في :** الوقوف على درجة تأثر الصحة النفسية لعضو هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة بمجمل الاجهاد البدني والنفسي الذي يحياه خلال ممارسته لمختلف مهامه الادارية والبيداغوجيا.

بالنظر لمجمل أهداف الدراسات السابقة ودراستنا الحالية نقف على حقيقة واحدة مشتركة، أن كل الدراسات بما فيها دراستنا الحالية تسعى إلى الوقوف على جوانب الصحة النفسية للموظف بالخصوص عضو هيئة التدريس، والعوامل المؤثرة فيها فضلا عن تأثيرها في الجوانب الشخصية والاسرية والاجتماعية للأفراد العاملين.

بالإجمال أهداف الدراسات السابقة بمتغيريها وأهداف دراستنا الحالية تهدف إلى الوقوف على مسببات الاجهاد الوظيفي للموظف بالعموم وعضو هيئة التدريس بالخصوص، ودرجة تأثير ذلك في مستوى الصحة بالعموم والصحة النفسية بالخصوص. فضلا على البحث عن مقترحات من شأنها أن تقلل من حد الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه الموظف والتي من شأنها أن تمنح صحة جيدة للموظف ليس فقط في جانبها البدني بل النفسي والعقلي والمزاجي والعاطفي والاجتماعي، وليس فقط أثناء الخدمة بل حتى بعد الخلود إلى الراحة أي بعد انتهاء فترة الخدمة والإحالة على التقاعد.

التعليق على الدراسات السابقة قياسا لدراستنا الحالية من حيث المعالجة المنهجية:

- المسجل حول هذه الفكرة أن كل الدراسات استعانت بالمنهج الوصفي التحليلي، وهو ذات المنهج الذي استعانت به دراستنا، لأنه يعمل على رصد الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع في المرحلة الأولى، والعمل في المرحلة الثانية على الوقوف على مكوناتها وحركيتها، للوصول في النهاية إلى استخلاص حقائق مكوناتها الأصلية، تمهيدا لتقديم مقترحات أو حلول بشأنها، من أجل تصحيح مسارها إن كانت سلبية، أو تدعيم مسارها إن كانت ايجابية.
- استخدام هذا المنهج بالضرورة يقتضي الاستعانة بأدوات جمع البيانات الأكثر شمولاً وحصرًا لأعداد كبيرة من مفردات البحث، لإعطاء التمثيل الأكبر، وكذلك لإعطاء المصداقية الأوفر لنتائج الدراسة، والأکید التقنية الأكثر فاعلية للقيام بهذا الدور هو الاستبيان. وهو المسعى الذي انتهجته كل الدراسات بما فيه دراستنا الحالية.

- **من حيث المجال المكاني:** كل الدراسات التي تم الإستاد عليها للقيام بهذه الدراسة حرصنا أن يكون مجال تطبيقها في المؤسسة التعليمية بالخصوص الجامعة ولو أنه تعذر علينا الالتزام بهذا الشرط نظرا لقلّة الدراسات التي أجريت في الجامعة على المستوى الوطني أو العربي، الأمر الذي دفعنا إلى الاعتماد على تلك الدراسات التي أجريت في مستويات تعليمية أدنى من الجامعة، مع أن قناعتنا تؤكد أن عضو هيئة التدريس حتى باختلاف مجال التدريس يتعرض لذات مصادر الضغوط المهنية مع تسجيل بعض الفروق من حيث الشدة والدرجة، إلا أنها في

النهاية تترك نفس الآثار على الصحة العامة لعضو هيئة التدريس فيما تعلق بالجوانب النفسية أو الجسدية والتي تكون في كثير من الأحيان مدمرة سواء في الأجل القريب أو البعيد من حياة عضو هيئة التدريس.

التعليق على الدراسات السابقة قياسا لدراستنا الحالية من حيث النتائج:

بخصوص نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الأول لدراستنا:

نتائج الدراسة الأولى: من أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة أن:

- الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعديه (الإجهاد الانفعالي، وعدم الإنسانية).
- فيما كان الاحتراق منخفضا على بعد (الإنجاز الشخصي).
- هذا وأظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين كل من صلاحيات العمل وقلة التعزيز الإيجابي، ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة.
- في حين كان هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كل من انعدام العلاقات الاجتماعية وضغط العمل وصراع القيم ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة.
- كما كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق بأبعاده الثلاثة تغزى لكل من متغيرات الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي.
- وأوصت الدراسة إلى التقرب من الله وتبني القيم الدينية في المعاملات ما بين الزملاء في العمل. بالإضافة إلى ضرورة اهتمام أصحاب القرار بظاهرة الاحتراق الوظيفي والعمل على التخفيف من حدة انتشارها من خلال تبني وزارة التربية والتعليم العالي لاستراتيجيات تكسر الجمود والروتين كسياسة التدوير الوظيفي والاهتمام بشكل أكبر بالجانب الترفيهي للموظفين والاهتمام بالحوافز بأنواعها.

نتائج الدراسة الثانية: تحددت في الآتي:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي محل الدراسة.
- لا توجد فروق في درجات الاجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي للمتغيرات التالية (الجنس، الحالة العائلية، الاقدمية في العمل).
- توجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي للمتغيرات التالية (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل).

نتائج الدراسة الثالثة: وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين الإجهاد المهني والإغتراب لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية بلغت 0,83 أي أن زيادة حجم الإجهاد المهني الذي يتعرض له الأطباء العامون يؤدي إلى زيادة شعورهم بالاغتراب المهني .

- توجد العلاقة ارتباطية إيجابية بين الإجهاد المهني واللاهدف بلغت 0,73.
- أما علاقة الإجهاد المهني بالدور فكانت علاقة ارتباطية متوسطة بلغت 0,73.
- أما علاقة الإجهاد المهني بغربة الذات، فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة بلغت 0,55.
- أما علاقة الإجهاد المهني واحترام الذات فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة جدا وتكاد منعدمة 0,03.
- كما تم تحديد بعض مصادر الإجهاد المهني لدى الأطباء لعموم العاملين بالمستشفيات العمومية ، وهي مصادر تنظيمية اجتماعية.

نتائج الدراسة الرابعة:

- أن المستوى العام للاحتراق لدى المعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان هو متوسط المستوى.
- أن مستوى استخدام أساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين بمحافظة الظاهرة متوسطة المستوى.
- كذلك أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة احصائية (موجبة) بين بعدي الاحتراق النفسي (تلبد المشاعر والإجهاد الانفعالي) وأساليب مواجهة المشكلات .
- وعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي وبعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي وأساليب مواجهة المشكلات.
- وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين في الاحتراق النفسي وأبعاده، ترجع لاختلاف نوع التعليم والجنس والمؤهل العلمي.

نتائج دراستنا الحالية في هذا الجانب تحددت في: أن عضو هيئة التدريس محل الدراسة يمر بحالة من

الاجهاد الوظيفي تبعا لتعرضه لعدد من المصادر الضاغطة داخل المنظمة الجامعية وخارجها. المسجل عن نتائج الدراسات السابقة ودراستنا الحالية في المتغير الأول لدراستنا أنها كلها تؤكد على تعرض الموظفين بالعموم وأعضاء هيئة التدريس لمعاناة الاجهاد الوظيفي، وتؤكد على عدد كبير من المسببات تكاد تكون واحدة، فضلا على تأكيدها لمسؤولية الجميع في حدوثها ابتداء من الموظف مروراً بالمنظمة التي ينتمي إليها وصول إلى مساهمة كل من الأسرة والمجتمع في تكريسها والعمل على استمرارها.

بخصوص نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الثاني لدراستنا:

نتائج الدراسة الأولى: تحددت في عدد كبير نذكر أهمها:

- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة متوسط.
- مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة مرتفع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.
- توجد علاقة سالبة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبين الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة الاجرائية وأبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة، الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي..)
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبين بعد التفاعل الاجتماعي.

نتائج الدراسة الثانية: خلصت الدراسة إلى الآتي:

- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى مرتفع في درجة الضغوط المهنية.
- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة الصحة النفسية.
- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة العلاقات الأسرية.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الضغوط المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الصحة النفسية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة الصحة المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الصحة النفسية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
- يمكن التنبؤ بتأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية والعلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.

نتائج الدراسة الثالثة: خلصت الدراسة إلى الآتي:

- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى مرتفع في درجة الضغوط المهنية.
- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة الصحة النفسية.
- تعاني مفردات عينة الدراسة من مستوى متدني في درجة العلاقات الأسرية.

- لا يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الضغوط المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
 - يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة الصحة النفسية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
 - يوجد اختلاف ذو دلالة احصائية في درجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
 - توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة الصحة المهنية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
 - توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الضغوط المهنية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
 - توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة الصحة النفسية ودرجة العلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
 - يمكن التنبؤ بتأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية والعلاقات الأسرية بين مفردات عينة الدراسة حسب متغير الطور التعليمي.
 - **نتائج دراستنا الحالية تحددت في:** أن الاجهاد الوظيفي الذي يمر به عضو هيئة التدريس حاليا تترك آثار سلبية على حياته الصحية بالخصوص النفسية.
- المسجل عن نتائج الدراسات السابقة ودراستنا الحالية في المتغير الثاني لدراستنا أنها كلها تؤكد على الآثار السلبية التي تتركها مظاهر الاجهاد الوظيفي على الصحة العامة للموظف بالعموم وعضو هيئة التدريس بالخصوص في الجوانب النفسية، فضلا على تأكيدها على أن استمرار شعور الفرد بالوهن النفسي بالخصوص سيسبب له مضاعفات صحية واجتماعية وأسرية.
- بالمجمل نتائج دراستنا النهائية تؤكد على أن:**
- أن عضو هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة يعيش جملة من الضغوط المهنية تسبب له الاجهاد الوظيفي.
 - أن مصادر الاجهاد المهني الذي يعيشها عضو هيئة التدريس متعددة تتحدد بين المصادر الشخصية، الأسرية، الاجتماعية، والوظيفية.
 - أن آثار الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس تترك انعكسات سلبية على حياته الصحية بالإجمال، سواء ما تعلق بالصحة الجسدية أو النفسية أو الانفعالية أو العقلية أو الاجتماعية.
 - أن مجمل الآثار التي يتركها الاجهاد الوظيفي على عضو هيئة التدريس في الجانب الصحي تترك هي بدورها آثار وخيمة على أدائه الوظيفي وعلى أداء المنظمة الجامعية.

بالإجمال نتائج الدراسات السابقة ودراستنا الحالية بكل أبعادها تؤكد على حقيقة واحدة هي أن الموظف بما فيه عضو هيئة التدريس يتعرض لجملة من الضغوط المهنية والأسرية والاجتماعية والتي تشكل له في النهاية الاجهاد الوظيفي الذي يسبب له جملة من المتاعب الصحية على اختلافها البدنية والنفسية والاجتماعية والانفعالية والعقلية، فضلا على تأكيدها أن مسؤولية ذلك يتقاسمها الجميع بما في ذلك الموظف، بالإضافة إلى تأكيدها أن تركها من غير معالجة أو إدارة جادة وذكية ستسبب في مضاعفات سلبية للجميع مادية ومعنوية.

درجة الاستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا الحالية:

- هيأت لنا الإطار الفكري والمعرفي والمنهجي خلال اعدادنا للموضوع من الجانب الفكري بالخصوص.
- وفرت لنا العديد من المزايا في كيفية معالجة موضوعنا بالخصوص في الجوانب المنهجية.
- وفرت عنا عناء السقوط في الأخطاء أثناء عملية جمع البيانات بالخصوص النظرية منها.
- مكنتنا من الاحاطة بجوانب الموضوع من كل جوانبه.
- زودتنا بأفكار لم تكن حاضرة في ذهننا خلال المرحلة الاولى من الإعداد لموضوعنا.

محتويات الفصل:

تمهيد:

- 1- مفهوم الإجهاد الوظيفي.
- 2- مصادر الإجهاد الوظيفي.
- 3- النماذج المفسرة للإجهاد الوظيفي.
- 4- أعراض الإجهاد الوظيفي.
- 5- آثار الإجهاد الوظيفي.
- 6- استراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر موضوع الإجهاد الوظيفي (المهني) من الموضوعات المحورية داخل المنظمة، وهذا لماله من تأثيرات على الفرد والمنظمة معاً، وبالرغم من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع إلا أنه يبقى حديث الساعة، حيث يقدم الكثير من الباحثين والدارسين قراءات مختلفة لمفهومه ونماذجه وتصنيفاته ومصادره وأعراضه وأثاره واستراتيجيات التعامل معه.

خلال هذا الفصل سنتناول النقاط التالية:

- مفهوم الإجهاد الوظيفي.
- مصادر الإجهاد الوظيفي.
- النماذج المفسرة للإجهاد الوظيفي.
- أعراض الإجهاد الوظيفي.
- آثار الإجهاد الوظيفي.
- استراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني.

1- مفهوم الإجهاد الوظيفي:

عرفه Maarilunjoy على "أنه الشد العصبي الذي ينتج عندما ينظر الفرد إلى ظرف معين يشكل تهديد له يفوق قابليته" (مطلبك: 2009، ص 279) .

وعرفه ميشنباوم Meichenbaum " أنه قوة خارجية تؤثر على الفرد وينتج عنها شد عصبي كما ترتبط باستجابات الفرد عندما يتعرض لتهديدات بيئته ، الأمر الذي يحدث اختلالا في التوازن النفسي والفيولوجي مما قد يؤدي إلى شعوره بالاستنزاف في داخله". (المشعان: 2001، ص 71).

وهناك من يرى في الإجهاد المهني " مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل تنتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أوفي حالتهم النفسية والجسدية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة لتفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط" (عبد الباقي: 2002، ص 309).

ويعرفه كل من كوكس ومكاي Cox et Mackay 1976 الإجهاد على " أنه نتيجة التفاعل بين الفرد وبيئته، بحيث تدل كلمة تعامل Transaction على مدى التأكيد على العملية النشطة والتوافقية ، ويكونان بذلك قد أيدا فكرة عمل العمليات المعرفية كوسيط بين المجهد والاستجابة" (الأشقر: 1995، ص 02).

في حين التعريف الإجرائي للإجهاد الوظيفي يتحدد في أن الإجهاد كان في البداية ذو مدلول فيزيولوجي ، ومع تطور الدراسات والبحوث تمت الإشارة إلى الجوانب الأخرى خاصة السيكلولوجي والبيئي منها، وقد أنتج ذلك مفاهيم جديدة للإجهاد ذات مدلولات نفسية كالتفاعل والإدراك ، الصراع، ولأن الإجهاد لم يبق محصورا في مجال واحد وتعدى امتداداته إلى مجالات أخرى أدى ذلك إلى مختلف المجالات، لذا وجب تفعيل مختلف الجوانب التي تحدث الإجهاد لإيجاد مفهوم له ، ولعل التعريف الذي قدمه جيبسون Jebson 1982 يعد الأنسب في ذلك إذ يعرفه على أنه "استجابة مكيفة ومعتدلة بالفروق الفردية والعمليات السيكلولوجية أي أنه نتيجة كل فعل أو حدث خارجي ، تقتضي متطلبات سيكلولوجية وفيزيولوجية عالية تتجاوز إمكانيات الفرد".

(بوعلي نور الدينك: 1993، ص 23).

يستفاد من تلك التعريفات حول مفهوم الإجهاد الوظيفي الآتي:

- أنه مجموعة من الضغوط أو الأشياء التي تأتي من العمل أو العوامل الشخصية التي تواجه العامل أثناء تأديته لمختلف واجباته الوظيفية في مكان العمل.
- أنه حالة غير طبيعية وطارئة تصيب الفرد العامل نتيجة مواجهته لمؤثرات داخلية وخارجية (تنظيمية بالخصوص) مختلفة كما ونوعا ومختلفة في آثارها ونتائجها على أداء العامل، اعتمادا على الفروق الفردية بين الأفراد وزوال آثارها تختلف من شخص لآخر.
- انه قوة داخلية أو خارجية تمارس تأثيرها على جسم ونفس العامل وتؤدي إلى ظهور توتر وتشوه على الفرد العامل على المدى القصير والطويل.

- أنه جملة من المظاهر التعبيرية التي يبديها الفرد العامل نتيجة تعرضه لقوة داخلية أو خارجية تمارس عليه وتتحدد هذه التعابير في مظاهر متنوعة عقلية، نفسية، سلوكية، اجتماعية، وتستمر تلك المظاهر بنوعية القابلية التي يبديها الفرد في التأثر بها.
- أنه مجموعة من المثيرات الموجودة في بيئة العمل والتي يستجيب لها الفرد العامل من خلال سلوكيات معينة تتحدد في سلوكيات نفسية وجسدية خلال أدائه لوظائفه.
- أنه تأثير داخلي وخارجي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي والجسمي داخل الفرد العامل، وينجم عن عوامل بيئية خارجية (اجتماعية وأسرية)، تنظيمية، وشخصية.

بخصوص الإجهاد الوظيفي الذي يصيب الأستاذ الجامعي نغني به:

- حالة الشعور بأنه محبط ومنهك من العمل وخاصة عندما يستيقظ من النوم كل صباح.
- أنه حالة من الانهك البدني والانفعالي الذي يصيب الأستاذ الجامعي بسبب التعرض المستمر لضغوط العمل من حيث بالخصوص كمية العمل المبذول من قبله في كل من الإعداد للدروس وتنفيذها، الإشراف على مذكرات الطلبة، القيام بالبحث العمل، الالتزام بحراسة الامتحانات وتصحيحها وتقييمها مع الطلبة....
- تميز الأستاذ بالصلابة اتجاه العمل وزملائه وبما يحصل للآخرين وعدم النظر إلى الطلبة على أنهم أفراد لديهم شعور، كذلك شعوره بالذنب اتجاههم في حالة عدم القدرة على تلبية مختلف مطالبهم بالخصوص منها العلمية، فضلا على عدم قدرته بالالتزام بمتطلبات العمل بالخصوص بالالتزام بمواعيد العمل.

2- مصادر الإجهاد الوظيفي (المهني): تتنوع مصادر الإجهاد الوظيفي بين:

1-2 مصادر متعلقة بالعمل ذاته وتتحدد فيما يلي:

- زيادة عبء : ويقصد به العمل الذي يتضمن زيادة أو انخفاض في الدور الذي يكلف به الموظف ، وقد تكون الزيادة كمية كمطالبة الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد من قبل إدارته ، أو عبئا نوعيا كالتكليف بمهام تتطلب قدرات جسمية، أو مهارات عالية لا يملكها الموظف. أما انخفاض عبء الدور فيقصد به أن الموظف لديه عمل قليل غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته لأن لديه إمكانيات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها. وتسبب كلتا الحالتين شعورا بعدم الارتياح والملل والرتابة والضجر، مولدة خلفها إجهاد مهني قد يتسبب في تدهور صحة الموظف، وانخفاض مستوى الأداء الوظيفي له. كما يمثل وقت العمل أيضا عبئا إضافيا على بعض المهن التي تتطلب طبيعة العمل فيها ساعات طويلة، أو تتطلب أداء متواصلا ، أو عملا ليلا أو أثناء العطلات فهذه كلها تكون أسبابا لمصادر الإجهاد الوظيفي أثناء العمل. (فائق فوزي: 1996، ص193) .
- صراع الأدوار: يلعب الفرد عدة أدوار أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي تريدها الأطراف المختلفة (الموظفين)، وأحيانا تكون هذه الأدوار والتوقعات متعارضة، وهذا يعني أنه قد يحدث تعارض في متطلبات العمل من حيث الأولوية وتعارض في حاجات الأفراد مع متطلبات المنظمة وتعارض

مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة، وتكون الضغوط نتيجة لعدم قدرة الفرد على تحقيق التوقعات المختلفة. (ناصر محمد العديلي: 1993، ص 193).

• **ضخامة المسؤولية:** كلما ارتفعنا في الهيكل التنظيمي كلما زاد ليس عبء وحجم العمل فقط بل تزداد مسؤوليات العمل وما قد يترتب عليها من نتائج ومخاطر عالية قد يترتب عليها غرامات مالية كبيرة أو الحبس أو الفصل أو الإيقاف عن العمل أو تلويث السمعة في حالة اتخاذ قرارات مخالفة للقوانين والتشريعات وكل ذلك بالتأكيد يؤدي إلى أحداث ضغوط على الموظف في عمله.

(بيترهانسون: 1998، ص 14).

• **ضغط الوقت:** ينظر للوقت باعتباره أحد الموارد المهمة والنادرة والتي تتحدد فيها المشكلة الاقتصادية إن الموارد محدودة والرغبات الانسانية غير محدودة لذا يجب أن نستغل الوقت بفعالية وكفاءة لتحقيق الاهداف وتقادي المعاناة من الاجهاد. (نوال عبد الكريم الاشهب: 2014، ص 85).

• **الافتقار إلى تفويض السلطة:** إن عدم التفويض المناسب للسلطة لا يتفق مع المبادئ الإدارية السليمة ويشكل مصدرا للضغوط التي يتعرض لها الموظف والتي تؤثر على نماذج سلوكهم سواء في العمل أو خارجه. (بيترهانسون، 1998، ص، 22).

• **العلاقات التصادية: (مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء):** تعتبر العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء تفاعل بين الموظفين داخل نطاق العمل، وتتوقف فاعليته على فهم الموظفين لبعضهم البعض ، فكل موظف يعتبر نفسه منسجما مع زملائه، وتزدهر وتنمو العلاقات الإنسانية بتوافر الثقة، التقاهم والاطمئنان المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين والزملاء ،وبإمكان الريبة أن تحطم هذه الثقة. فالعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين والزملاء إذا لم تتسم بالتعاون والمودة، وإذا لم يشعر كل طرف بمشاكل الطرف الآخر ، وإذا لم تشبع حاجات الود والصداقة والانتماء من خلال جماعات العمل فإن النتيجة تكون التوتر والقلق والملل الناجم عن سوء العلاقات وهذا من شأنه أن يؤدي إلى الإجهاد الوظيفي لدى الموظفين. (عبد السلام أبو قحف وآخرون: 2002، ص، ص 200، 201).

• **عدم المشاركة في اتخاذ القرار:** إن عدم مشاركة الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات خاصة في الأعمال التي يمارسونها يعد تجاهلا للاحتياجات الطبيعية للعاملين بوصفهم أفرادا بحاجة إلى التقدير واحترام الذات وإثباتها ويقود أيضا إلى انخفاض الروح المعنوية للعاملين، وتوحيدهم وفقدان انتماؤهم للمؤسسة التي يعملون بها. (أحمد ماهر: 2002، ص 405).

• **تقييم الأداء:** ويقصد به مدى وجود نظام فعال لتقييم أداء العاملين بالمنظمة، حيث أن عدم وجود معايير منطقية منضبطة يقتنع بها العاملون من الممكن أن يكون مصدرا للإجهاد المهني إذا لم يتم بناء أسس سليمة تلبي حاجات الفرد والمنظمة في آن واحد. فعندما يؤدي الموظفون عملهم وفقا لما تقتضي به واجباتهم الوظيفية فإنهم بالضرورة ينتظرون أن يحصلوا في النهاية على حقهم المناسب من هذا التقدير المادي والأدبي، الأمر الذي يعمل على سيادة اعتقاد أن الجميع سواسية وأن من يعمل لا يتساوى مع من

لا يعمل مما يولد حالة من الراحة النفسية في نفوس الأفراد العاملين ويبعد عنهم حالة التوتر وبالتالي تجعل هؤلاء العاملين بعيدين عن التعرض للعديد من الأمراض النفسية والجسدية.

- **الترقية:** إن عدم وجود فرص للترقية أو قتلها يؤدي إلى عدم تأمين الطموح المهني للعامل ومستقبله الاجتماعي المهني وكذا وجود ترقيات تعسفية في المؤسسة تجعل العامل يعيش حالة من الإجهاد الوظيفي نتيجة انحراف السلوك التنظيمي للمؤسسة عن مجراه الحقيقي. (عبد الله عصار: ب ت، ص، ص، 63، 64).

- بخصوص مصادر الإجهاد الوظيفي للأستاذ الجامعي في هذا الجانب فإنها تتحدد في حجم المهام التي تطلب منه القيام بها اليوم والتي نراها كما يراها العديد من الأساتذة مجهدة والتي تعتبر السبب الرئيسي لعدد من الأمراض الصحية والنفسية التي يعاني منها عدد ليس بالقليل من أساتذة الجامعة الجزائرية اليوم والتي تتحدد في:

- يطلب من الأستاذ الجامعي اليوم أكثر من أي وقت مضى القيام بالتدريس لساعات طويلة وتدريس عدد كبير من الطلبة، فضلا على تدريس عدد كبير من المواد التعليمية، وأن يكون ملما بها إلماما كبيرا.
- يطلب منه القيام بإجراء البحوث وتطوير المعرفة.

فضلا على مطالبته ب:

- التخطيط للنشاط العلمي والمعرفي للطلبة والإشراف عليه.
- تدريب الطلبة على البحث العلمي والبحث عن المعرفة.
- تقويم التعلم ونمو الطلاب.
- رعاية الطلاب من كل الجوانب فكريا علميا، نفسيا، اجتماعيا، وأخلاقيا.
- الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية.
- القيام بالتدريبات النظرية والعلمية والتطبيقية والميدانية للطلبة والعمل على تطويرها.
- الالتزام بعدد من ساعات العمل التدريسي.
- المشاركة في النشاطات الجامعية والفعاليات العلمية والثقافية والاجتماعية التي تقيمها الجامعة من حين لآخر.

- المشاركة في التأليف والترجمة والنشر.
- إجراء الامتحانات ومراقبة السير الحسن لها.
- أداء الواجبات الإدارية.

أمور كلها يراها عدد كبير من الأساتذة غير متاحة للجميع مما يجعل الأستاذ الجامعي بالخصوص المبتدأ منه يقع في دوامة من القلق والاحباط ومن ثم الشعور بالملل الذي يعد مقدمة رئيسية للإجهاد الوظيفي.

2-2 العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية للعمل:

- **علاقة العمل بالأسرة:** وهنا يحدث الصراع بين الحياة الأسرية والعمل عندما تتداخل تجارب العمل مع الحياة الأسرية ، مثل ساعات العمل الطويلة أو غير المنتظمة أو غير المرنة وزيادة أعباء العمل وغير ذلك من أشكال ضغط العمل والصراعات بين الموظفين في العمل ، وعلى سبيل المثال قد يمنع عقد اجتماع طارئ في وقت متأخر من اليوم الأب العامل أو الأم العاملة من الذهاب لإحضار أولاده أو أولادها من المدرسة وهنا يحدث الصراع بين الحياة الأسرية والعمل.
- **عمل الأزواج:** إن خروج المرأة للعمل وإهمالها أو تقصيرها لواجبات البيت يؤدي إلى الصراع بينها وبين زوجها حيث تضعف سيطرة الرجل على الأسرة وتصبح القرارات الأسرية ليست من حق الرجل إذا أصبحت المرأة تشاطره المهام وتساويه في القرارات ، وهذا ما يخلق لهم الضغط والاجهاد.

(مصطفى: 2003، ص 147)

2-3 المصادر الفردية:

- **الشخصية:** تعتبر شخصية الفرد عاملاً وسيطاً حيث يؤثر على تحديد مستوى الاجهاد الذي يتعرض له الفرد ، وأيضا كيفية الاستجابة أو التعامل معه ويتباين الباحثون في تركيزهم على مختلف سمات الشخصية فبعضهم يتناول القلق العصبي ونمط الشخصية ومركز التحكم والمرونة، أما البعض الآخر فيتناول صراع الدور والاحتمال أو الصلابة النفسية.. الخ (علي عسكر: 2000، ص 122).
- **الفروق الفردية:** في ظل الفروق الفردية يصعب التنبؤ بكيفية استجابة الفرد لأحد مسببات الاجهاد الوظيفي فالأفراد حريصون على تجنب المواقف التي تسبب الضغوط أو الاجهاد ، وعادة لا تكون سعادة دون وجود حاجة عظيمة. (نداء محمد الصوص: 2008، ص 86)
- **الدافعية:** وهي الحافز الواعي وذوي الخبرة لاتخاذ اجراء العمل وهي باعث داخلي وحافز يؤدي بالفرد إلى أن يعرض نمط معين من السلوك. (كريم ناصر علي وأحمد محمد مخلف: 2009، ص 193).
- **الحاجات:** وهي حالة أو أمر يضع الفرد في موقف صعب أو محنة ، بما يشعره بالنقص والرغبة إلى شيء ضروري وهي كل ما يفتقر إليه الموظف كحالة من النقص أو الافتقار الجسمي والنفسي والاجتماعي وإن لم تلق اشباعا أثارت نوع من الضيق والضغط والاجهاد (مان ميشيل: 1994، ص 34)

2-4 مصادر خاصة بالظروف الفيزيائية (المحيطة بمكان العمل):

- **الإضاءة:** تعد الإضاءة الجيدة من أهم عوامل ظروف العمل ،حيث أنها تساعد على زيادة الإنتاج وتخفيض التعب، فالإضاءة الجيدة تعين الموظف على رفع مستوى إنتاجيته وبذل مجهود أقل، وتسبب الإضاءة السيئة للموظفين الشعور الانقباض وزيادة التعب (أبو قحف: 2002، ص 197). فالإضاءة الجيدة هي التي لا تجهد العين ، وإذا تعرضت حاسة البصر إلى زيادة أو نقصان في شدة الإضاءة فإنها تحدث نوعين من الإجهاد البصري والعصبي
- **الضوضاء:** غالبا ما يلاحظ في الأماكن التي تكثر فيها الضوضاء أن العاملين يشعرون ويتميزون عن الآخرين بنوع من العصبية لأمر تافهة وبسيطة، لذلك تلعب الضوضاء دورا كبيرا في التأثير على وظائف

الجهاز العصبي بشكل عام، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة في الأخطاء عند أداء الواجب. (جميل:1980، ص، ص27،28).

وهذا ما يؤدي إلى خلق إجهاد مهني لدى العامل في المنظمة، فالضوضاء العالية تشعر الموظف بنوع القلق والضغط والتوتر الذي يؤدي إلى أن يكون مجهداً مهنياً وعادة ما تظهر آثار الضوضاء في سرعة تعب الأفراد ومللهم من العمل ، وتكون أعصابهم متوترة حيث يولد لديهم الرغبة في ترك العمل. (أبو قحف:2002، ص200)

• **الحرارة:** اعتبر موشينسكي (Mochinsky) حالات الضيق الناتج عن الحرارة غير مرتبطة بالدرجات العالية لهذه الأخيرة ، وإنما نتيجة ثلاث متغيرات متفاعلة وهي الحرارة المرتفعة، الرطوبة، الهواء الراكد، وهذا يسبب للموظف الاجهاد مما يجعله يكره العمل. (أبو علي:2006، ص 71).

• **التهوية:** تؤثر التهوية تأثيراً كبيراً في أداء الفرد ونشاطه وسلوكه عموماً، وتبين أنه إذا زادت سرعة حركة الهواء إلى 147% قدما في الدقيقة فإن راحة العمال وكفايتهم تزداد كما تبين من خلال الدراسات أن سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والضجر والتعب والضيق والتفكير في ترك العمل. (أبو قحف:2002، ص 199).

• نسجل هنا ملحوظة بسيطة أن المصادر السابقة للإجهاد الوظيفي الخاصة بكل من علاقة العمل بالأسرة، المصادر الفردية والمصادر الخاصة بالظروف الفيزيائية (المحيطة بمكان العمل) تكاد تكون ميزة مشتركة بين كافة العمال والموظفين في المجتمع الجزائري بما في ذلك عمل الأستاذ الجامعي فهي تعد قاسم مشترك بينهم، فالكل يعاني منها ولو بمستويات متباينة إلا أنها موجودة تمارس تأثيرها على الجميع بالسواء فلا أحد أحسن من الآخر في هذا الجانب.

3- النماذج المفسرة للإجهاد الوظيفي ::

3-1 النموذج السيكوسوماتي للإجهاد (The psychosomatic model of stress)

صمم هذا النموذج من طرف مجموعة من الباحثين على رأسهم جرينكر وسبيجل 1945 و ألكسندر Alexandar 1950 ويقوم أساساً على الفرضية القائلة بأن التوترات TENSION والشدائد Trains في أي جهاز من الجسم لها عواقب مرضية على كل أجهزة الجسم الأخرى. وطبقاً لهذا النموذج فإن القلق والخوف اللذين يحدثان نتيجة صراعات حادة في حياة الإنسان، يمكن أن يعبر عنها ليس فقط عن طريق مشاعر ذاتية بعدم الراحة، بل أيضاً عن طريق تغييرات في العمليات الفسيولوجية .

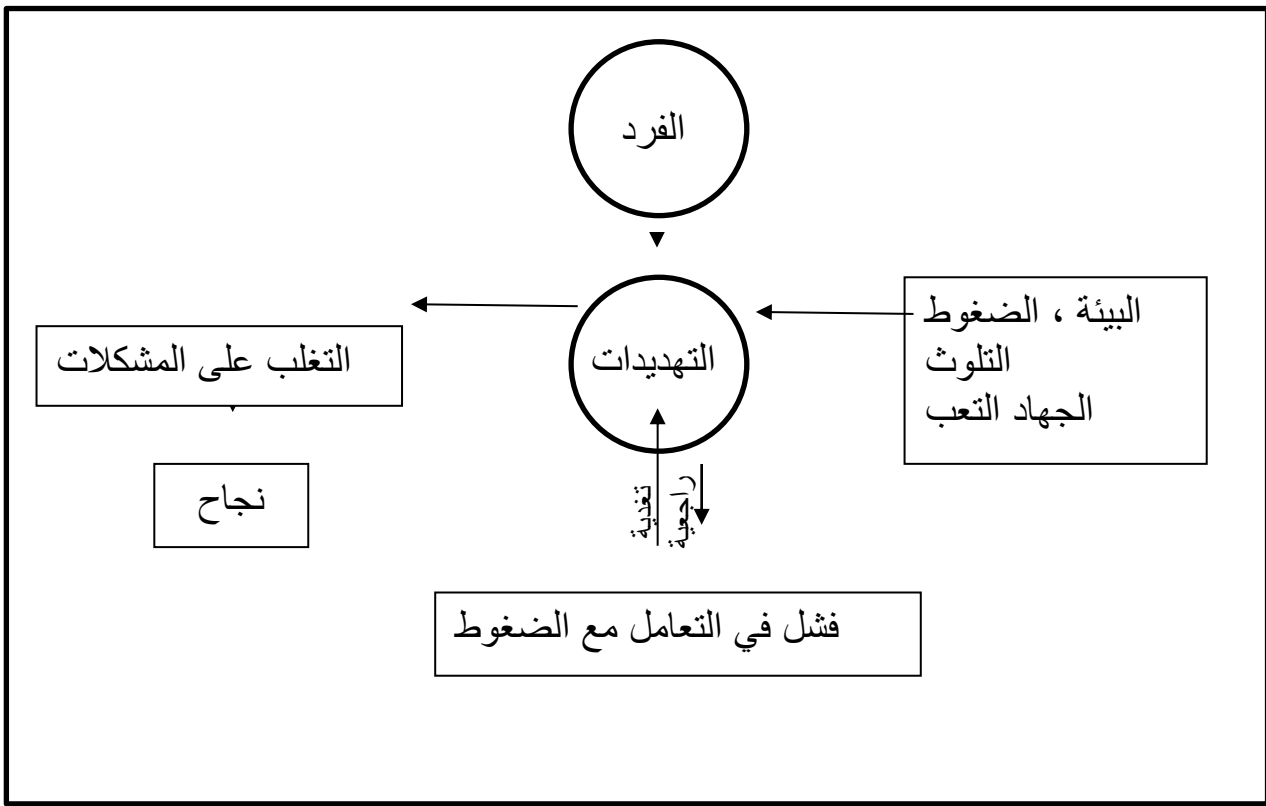
يحاول هذا النموذج تفسير كيف تهيج العمليات النفسية الاستجابات الفسيولوجية للعمل، وكما يحاول أيضاً تحديد أي العمليات النفسية تحدد نوع الاستجابات الفسيولوجية للمواقف المجهدة. (كشرود:1995، ص 316).

3-2 نموذج كوبر (Cooper Model of stress):

يوضح كوبر من خلال هذا النموذج (أنظر المخطط 1) مصادر وتأثيرات الإجهاد على الفرد ، ويعتبر كوبر الفرد مصدر للضغط ، مما يؤدي إلى وجود تهديد بحاجة من حاجاته أو يشكل خطراً يهدد الفرد وأهدافه في الحياة،

فيشعر بحالة الإجهاد ويحاول استخدام بعض الاستراتيجيات للتوافق مع الموقف، وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات وإذا استمرت الضغوط لفترات طويلة فإنها تؤدي إلى ظهور بعض الأمراض كالقلب والأمراض العقلية كما تؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات ، ونلاحظ أن هذا النموذج عام يمكن تطبيقه على أي مهنة، لكنه يغفل عامل الفروق الفردية بما يحمله من متغيرات كعامل مهم يؤثر في سيروية الإجهاد.

النموذج رقم 1: يمثل نموذج كوبر للإجهاد



المصدر (عثمان : 2001 ، ص 103).

3-3 النموذج الحيوي الكيميائي للإجهاد (Biochemical Model of stress):

يلاحظ الطبيب الكندي ذي الأصل النمساوي هانس سيللي 1930_1940 إن لكل مرض أعراض ينفردها، وأعراض يشترك فيها مع أمراض أخرى ، فسمى الأولى بالاستجابات المحددة بالعامل المجهد (Réponse spécifique a l'agent agresseur RS) والثانية بالاستجابات غير المحددة (Réponses non spécifiques)، وفي أعماله المخبرية لاحظ سيللي أيضا أن الحيوانات المعرضة لمختلف المجهادات من وخز حرارة، برودة، تعب،.... تبدي نوعين من الاستجابات:

- نوع محدد بالمجهد ولا يظهر إلا معه (RS)

- نوع غير محدد يظهر مع كل الإجهادات (RNS)

واستكمل أبحاثه بإجراء تحاليل دم وهرمونات ، فتوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

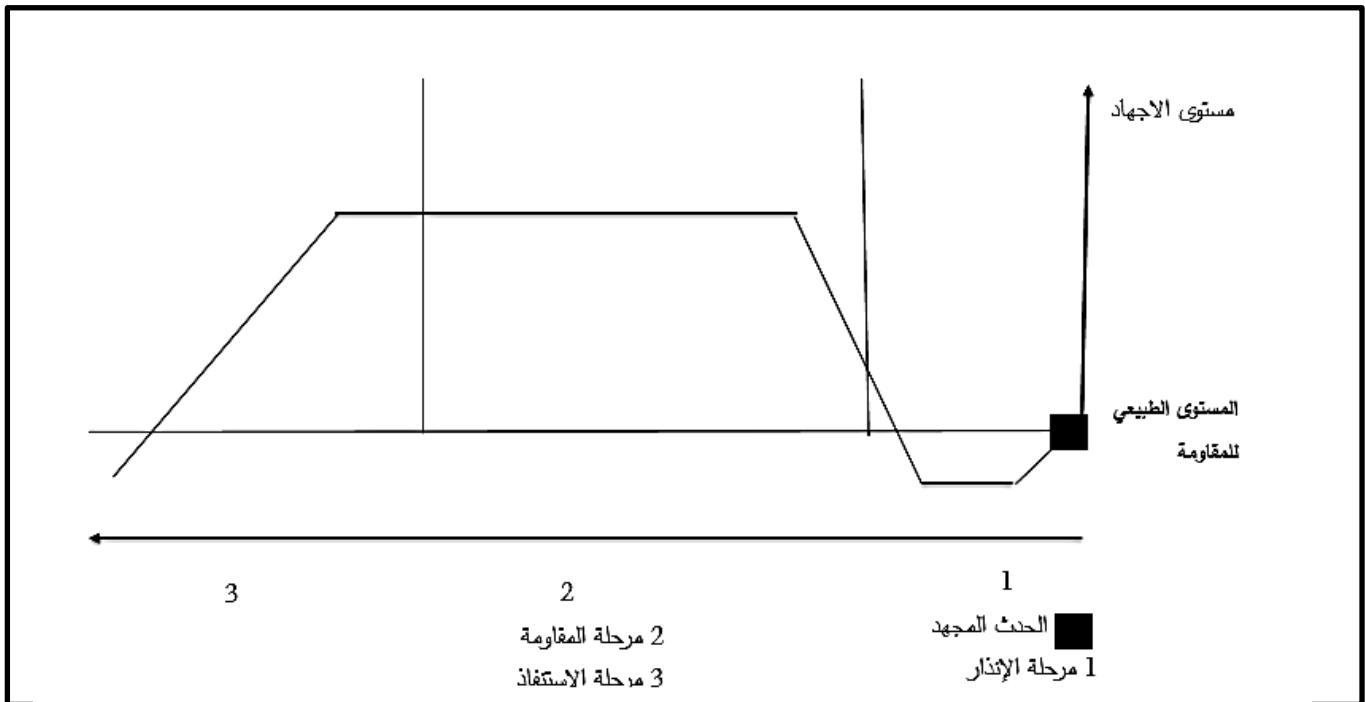
- الإستجابة غير المحددة (RNS) تمثل ظاهرة خاصة ومحددة سماها إجهادا STRESS.

تميزت هذه الظاهرة بمجموعة من التغيرات والتبدلات البيولوجية المصحوبة بالأعراض الجسدية الموافقة ، والتي تظهر مهما كان المجهد، فأطلق اسم الأعراض العامة للتكيف (Syndrome General D'adaptation (SGA)) على ما اعتبره مؤشرات موضوعية للإجهاد (أي الاضطرابات البيولوجية) ، وصارت هذه التسمية فيما بعد الأعراض البيولوجية للإجهاد Syndrome biologique du stress وبذلك يكون الإجهاد لدى سيلي هو استجابة الجسم غير المحددة على أي مطلب، سواء كان ذلك ذو تأثير ذهني أو جسمي.

وفي (المخطط 2) تمثيل لما سبق ذكره حيث تتميز كل مرحلة بما يلي :

- **مرحلة الإنذار:** وهي مرحلة قصيرة يميزها ظهور علامات فيزيولوجية كالتعرق، وتسارع النبض والتنفس متلازمة مع تناقص مجموع دفاعات الجسم مما يجعله أكثر عرضة للإصابة بالأمراض، وعلامات حركية كالجمود أو الارتعاش ، والاضطراب والعصبية، ونفسية كالحيرة والقلق والارتباك والخوف.
- **مرحلة المقاومة (RESISTANCE STAGE):** حيث تمثل هذه الأخيرة فترة تعويض يتم خلالها إعادة شحن وسائل الدفاع السابقة حيث تخف الأعراض السابقة، ويكرس الجسم كل دفاعاته ضد العامل المجهد ليستعيد توازنه ويتكيف، تمثل هاتان المرحلتان المرحلة الطبيعية من الإجهاد التي تعكسها تأثيرات معتدلة (C.E.Gamassou-2002_p4).

النموذج رقم 2 : الذي يمثل الأعراض العامة للتكيف حسب سيلي (SGA)



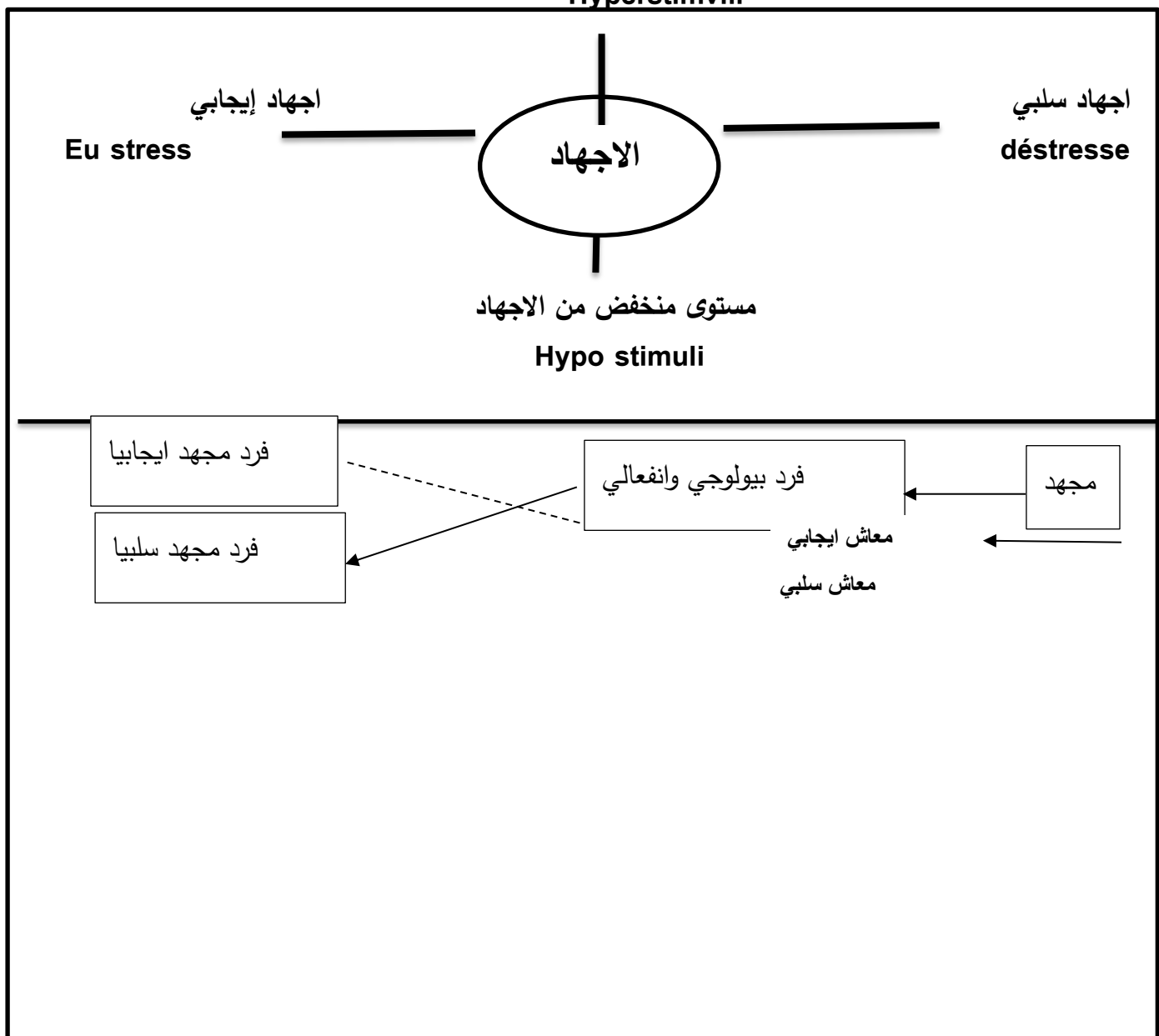
المصدر (عثمان: 2001، ص104).

● مرحلة الاستنفاد Exhaustion stage: يدخلها الفرد إذا فشل في استعادة توازنه واستمر العامل المجهد في التأثير أو كان قويا فتستنفذ طاقة الجسم وتتهار دفاعياته من جديد ، ويؤدي ذلك في حالة استمرار الوضع إلى الانهيار الجسمي أو الانفعالي ، أو الموت ، حيث تمثل هذه المرحلة الطبيعية المرضية للإجهاد فخلالها تتطور أمراض الإجهاد (أو التكيف) كالقرحة المعدية والربو وبعض الأمراض العصبية.

النموذج رقم 3 الذي يمثل الإجهاد حسب سيلي هانس:

مستوى عالي من الاجهاد

Hyperstimvili



المصدر (عثمان: 2001، ص105).

3-4 النموذج التكيفي للإجهاد The Adaptation Model of stress:

حاول مشانيس Mechanic خلال صياغة هذا النموذج تفسير بعض ما يطرح من مشكلات علم النفس الاجتماعي ، ويعرف مكانك الإجهاد بأنه استجابات غير مريحة يقوم بها الفرد في مواقف معينة ويحدد أربعة عوامل تتوقف عليها الاستجابات للموقف المجهد وهي:

- طاقة الفرد وقدرته.

- المهارات والمحددات الناتجة عن التطبيقات الجماعية والتقليدية.

- الوسائل التي توفرها البيئة الاجتماعية للموظف.

- المعايير التي تحدد كيفية ومكان استخدام الفرد ما لديه من الوسائل .

ويوضح النموذج التكيفي أنه عندما يشعر الفرد بأنه ليس مستعدا لمواجهة الموقف المجهد ، فإنه يشعر بعدم الراحة المفرطة، وتنتج عنه هذه المشاعر من الافتقار إلى المعلومات والمهارات المناسبة، وكذا من جهل الفرد للموقف أو من خصائصه الذاتية كنقص الثقة بالنفس، أي أن نجاح الفرد في التحكم بالموقف والمشاعر التي تثار أثناءه تسمى بقابلية الانعكاس (Reversibility) التي تتوقف حسب مكانك على:

- على الوسائل التكيفية لدى الفرد (السلوك الأفراد المناسبة لموقفه ومشاعره حوله).وهو بذلك يهمل إدراك الفرد للموقف المجهد رغم تناولاه لإدراك الفرد لذاته وموقفه (كشروود:1995،ص- ص 317-319).

3-5 النموذج الاجتماعي البيئي للإجهاد (Socioenvironmental Model of stress)

أسفرت دراسات عديدة قام بها معهد البحوث الاجتماعية (ISR) بجامعة ميشيغان Michigan عن صياغة هذا النموذج من طرف فرانش وكاهن 1962 FRENCH ET KAHN وذلك بهدف توفير إطار نظري للبحث في تأثير العمل على الصحة ، ويلاحظ من (خلال المخطط 4) الذي يمثل هذا النموذج أن الإجهاد يرى على أنه علاقات شاملة لمجموعة من الظواهر والعمليات التي تتضمن ستة أقسام تربطها علاقة سببية :

- مفروضيات الفئة (أ_ ب) تعكس تأثير البيئة الخارجية (الموضوعية) على البيئة النفسية، مثال ذلك العامل

الذي يراجع نتائج عمله مع أكثر من رئيس كثيرا ما يصف نفسه بأنه مرتبك بشأن علاقاته مع رؤسائه.

- وفئة (ب_ ج) تربط الحقائق في البيئة النفسية بالاستجابات المباشرة للفرد، ومثال ذلك ما ينتج عن إدراك

الفرد المذكور في المثال أعلاه بارتكابه إزاء علاقاته مع رؤسائه من زيادة في مستوى التوتر .

- الفئة (ج_ د) فتربط تأثير الاستجابة السابقة بمعايير الصحة والمرض وأفضل مثال على ذلك هو العلاقة

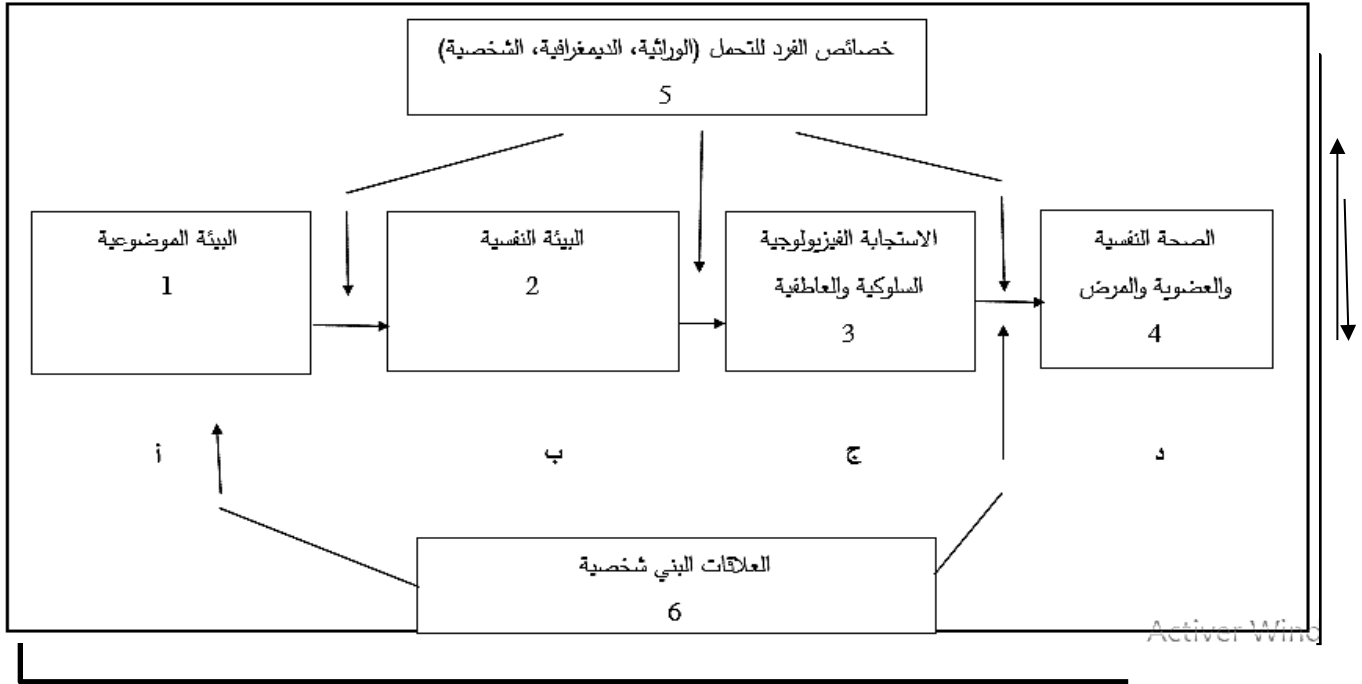
بين التوتر الوظيفي وأمراض القلب وتقييد فئات الفرضيات السابقة بالمتغيرات الدخيلة ،المتمثلة في

خصائص الفرد وعلاقاته الثنائية والتي تعبر عنها الأسهم العمودية، فالتوتر الذي يشعر به العامل في

المثال السابق يتوقف على شخصيته وأهدافه وخبراته السابقة مع رؤسائه وعمره وعلاقاته الثنائية مع

الآخرين كزملاء العمل....الخ (اسماعيل:2004،ص، ص 48،49).

النموذج رقم 4 الذي يمثل: النموذج الاجتماعي البيئي



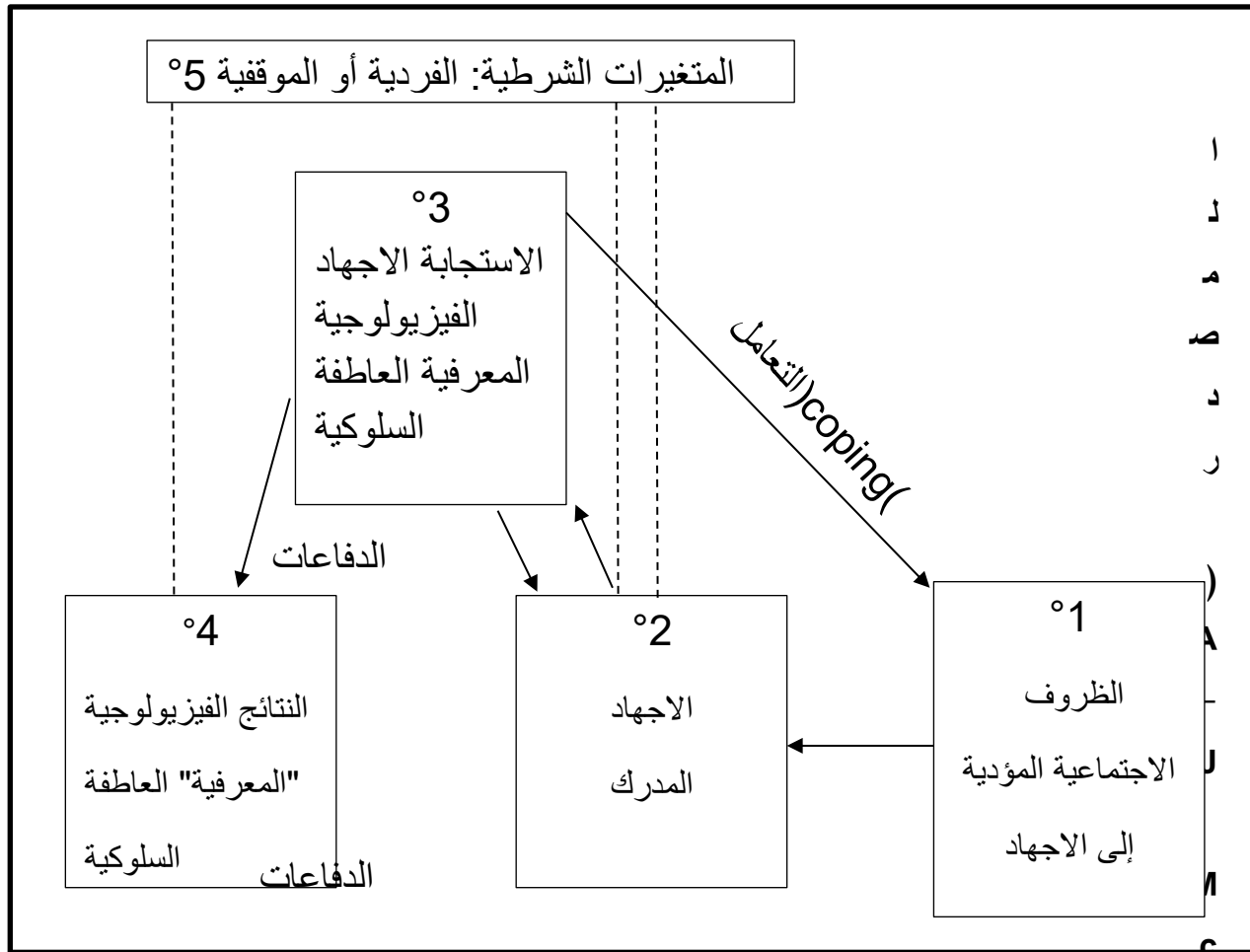
المصدر (عثمان: 2001، ص 105).

3-6 نموذج هاوس للإجهاد المهني: Houssés Model of ocapatio stress:

تمت صياغته سنة 1974 حيث ضمنه خمس فئات من المتغيرات وتتمثل فيم يلي:

- الظروف الاجتماعية الموضوعية المؤدية إلى الإجهاد .
- الاستجابات الفردية (الفيزيولوجية، الانفعالية، والسلوكية) للإجهاد المدرك
- نتائج التعرض الطويل للإجهاد المدرك.
- المتغيرات الفردية والموقفية الشرطية التي تحدد العلاقات بين العوامل السابق ذكرها.

النموذج رقم 5 : الذب يمثل نموذج هاوس للإجهاد.

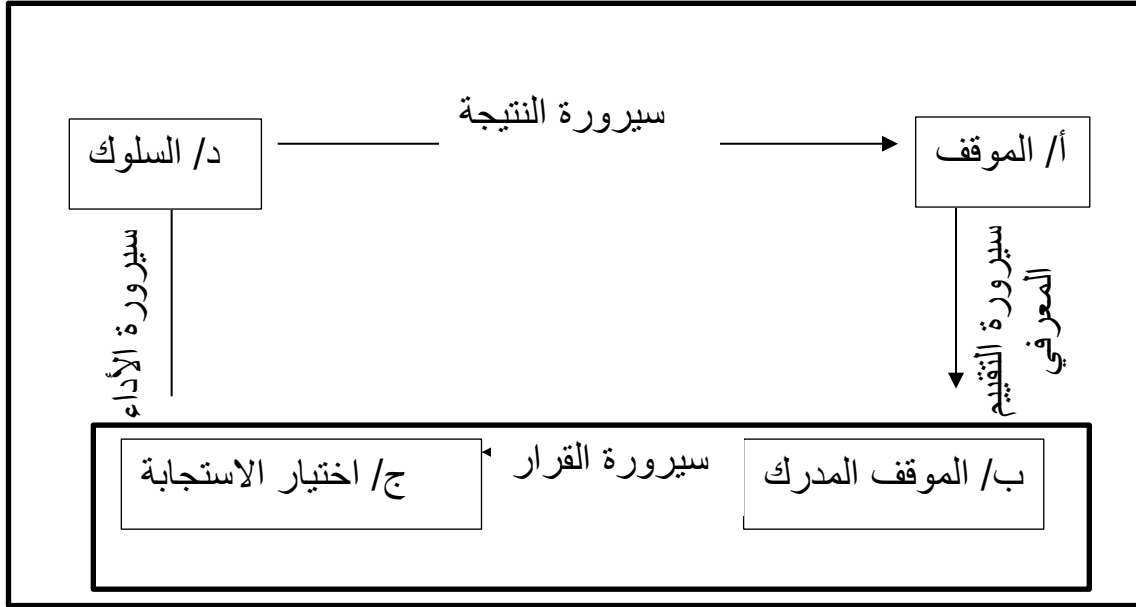


المصدر (عثمان: 2001، ص106).

3_7 نموذج السيوررات :Proceess Model of stress

يهتم هذا النموذج الذي وضعه ماكجراث 1976Makgrath بالسيوررات التي تحدث أثناء استجابة الفرد لمصدر مجهد، ويوضح ماكجراث من خلاله (انظر المخطط 5) للموقف المجهد أربع مراحل تشكل حلقة مغلقة.

النموذج رقم 6 الذي يمثل نموذج السيورورات للإجهاد.



المصدر (كشروود: 1995، ص 327)

وترتبط هذه المراحل فيما بينها بسيورورات اتصال processus Likang:

- **السيورة الأولى تربط بين أ، ب:** تسمى سيورة التقييم المعرفي وفيها يقيم الفرد الموقف أي يدركه.
- **السيورة الثانية تربط بين ب، ج:** تسمى سيورة اتخاذ القرارات، وفيها يتم ربط الموقف المدرك بالبدائل المتوفرة، ثم اختيار الإستجابة الملائمة للتعامل مع الموقف.
- **السيورة الثالثة تربط بين (ج، د):** تدعى سيورة الأداء التي تنتج عنها مجموعة من السلوكيات القابلة للتقييم الكمي والكيفي.
- **السيورة الرابعة تربط بين (أ، د):** تدعى سيورة النتائج حيث يتوقف اختيار السلوك المرغوب فيه على القدرة الفرد على القيام به، وكذا على مستوى أداء الآخرين الذين يعملون مع الفرد أو ضده لذلك تسمى مرحلة التغذية الرجعية. (كشروود: 1995، ص، ص 326، 327).

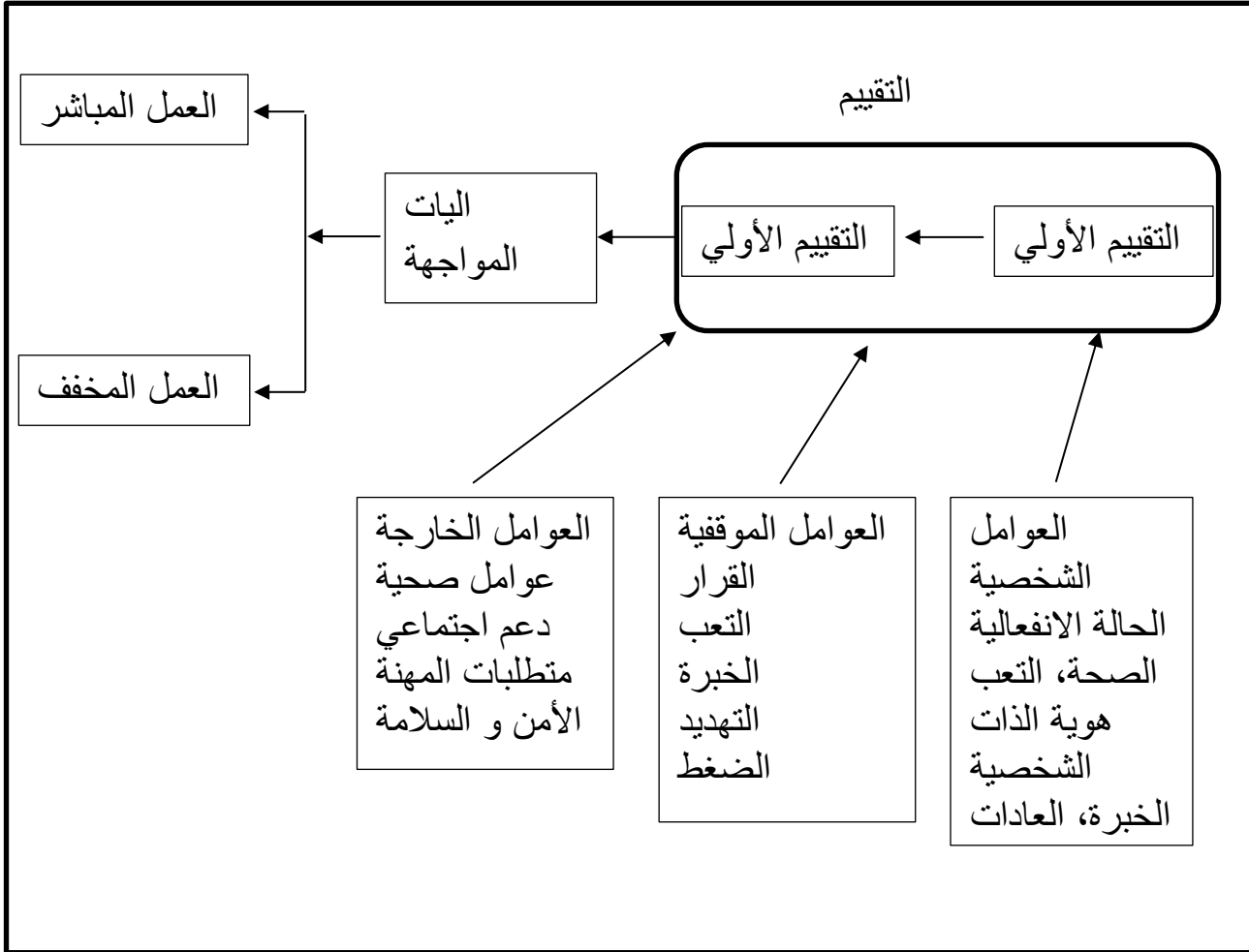
8-3 النموذج النفسي المعرفي Psychological cognitive Model of stress

يرى لازرس LAZARUS بأنه لكي يكون الموقف أو الحدث مجهدا ، يجب أن ندركه أولا بأنه كذلك وأوضح ذلك في نموذجة النفسي (المعرفي) الذي صاغه عام 1984 ويمثله (المخطط 6) الذي نلاحظ من خلاله الإستجابة للمجهد تبدأ عندما تقيم (معرفيا وانفعاليا) هذا الأخير على أنه خطير أي مهدد ، وحدد لازروس وفولكمان ثلاثة أنواع من التقييم المعرفي وحددت فيم يلي:

- **التقييم الأولي :** تقيم فيه معطيات الوضعية بتحديد نوعية المنبه ومدى تهديده ، ويسمح بالحكم على الموقف على أنه إما غير مزعج ، أو إيجابي أو مجهد.

ويمكن تصنيف المواقف المجهدة في ثلاثة فئات ، تحديات ، تهديدات ، وأضرار وخسائر.

- **التقييم الثانوي:** يخص موارد المواجهة المتوفرة لدى الفرد، فيقوم بتقديم قدراته الخاصة على إدارة المجهود ، مهاراته ، ودعمه الاجتماعي ، موارده المادية، أو أي موارد تمكنه من إعادة التوافق مع البيئة.
 - **إعادة التقييم :** النموذج الديناميكي ،حيث تؤدي أي معلومة جديدة حول الموقف أو حول الفرد ذاته إلى تقييد التقييم منذ البداية.(Graziani et swendsen_2004_pp53_56)
- النموذج رقم 7 الذي يوضح التطور النفسي المعرفي للإجهاد.



المصدر : حمداش: 2004، ص101

وتتأثر كلتا الحالتين بعوامل أنظر المخطط الأعلى مثل:

- طبيعة المجهود نفسه (نوعه وكمه).
- الخبرة السابقة بالمجهودات المشابهة والمهارة في تحملها .
- خصائص شخصية الفرد (سماته معتقداته).
- ذكاء الفرد ومستواه الثقافي.
- مصادر الفرد وإمكانياته (العم الاجتماعي ،المعلومات....)، وتقسيمه لها .
- حالة الفرد الصحية. (عثمان :2001، ص 101).

حيث تنتهي سيرة التقييم بالمواجهة التي تنقسم إلى نوعين:

- مواجهة مركزة على المشكلة : توجه فيها الجهود إلى تخفيف الظروف المجهدة من خلال سلوكيات كجمع المعلومات ، إدارة الأهداف ، إدارة الوقت ، البحث عن الحلول.
- مواجهة مركزة على الانفعال : تهتم بتعديل النتائج الانفعالية للحدث المجهود من خلال سلوكيات كالانسحاب الذهني ، الجسدي ، الإنكار أو الاسترخاء.

المسجل حول النماذج السابقة للإجهاد، أن كل نموذج له خصوصياته التي تميزه عن الآخر، وهذا لأن كل صاحب نموذج قد وضعه وفق توجهه الخاص به، وكذا لإدراكه لمفهوم الإجهاد، سواء انطلاقاً من الجانب الفيسيولوجي أو السيكلولوجي أو الاجتماعي أو البيئي، فإذا كان هانز سيللي قد اتخذ من استجابة الجسم الفيسيولوجي أساساً لنموذجه، مما جعله يحصر نموذجه في الجانب الفيسيولوجي للإجهاد مهماً الجانب السيكلولوجي ودوره في حدوث الإجهاد، فإن مشانيس **Mechanic** عندما يطرح نموذجه التكيفي يركز على التكيف مع المواقف والعوامل المجهدة، إذ أن التحكم في هاته العوامل من شأنه أن يساهم في تخطي الفرد للإجهاد بنجاح، وبذلك اهتم بالوسائل التكيفية مهماً الطرق التي يتم بها ادراك الفرد لمصادر الإجهاد، أما لازرس فأكد على أهمية الادراك في حدوث عملية الإجهاد مهماً جوانب أخرى في الإجهاد كالتكيف ووسائل واستراتيجيات التعامل مع الإجهاد.

4- أعراض الإجهاد الوظيفي: للإجهاد أعراض عديدة يمكن حصرها في:

4-1 الأعراض الجسدية: وتتمثل فيما يلي :

- عدم انتظام النوم، الأرق، النوم الزائد.
- الصداع بأنواعه (نصفي ،دوري، توتري) والتوتر العالي.
- آلام العضلات وخاصة الرقبة والأكتاف.
- الاستيقاظ المبكر على غير العادة.
- تطيف الفكين، الإمساك، القرحة المعدية، عسر الهضم .
- آلام الجزء السفلي من الظهر.
- التعب أو فقدان الطاقة .

- تتمل القدمين.
- الدوران والإغماء والتعرق والارتعاش والعرق الزائد.
- فقدان الدافع الجنسي وآلام الرأس.
- الغثيان والقيء والإسهال. (شيخاني: 2003، ص، ص 18، 19).

4-2 الأعراض الانفعالية: والتي تتمثل في:

- سرعة الانفعال.
- تقلب المزاج.
- العصبية.
- سرعة الغضب.
- العدوانية.
- اللجوء إلى العنف.
- الاكتئاب وسرعة البكاء. (علي عسكر: 2000، ص 45).

4-3 الأعراض السلوكية: وتتمثل فيما يلي:

- تغييرات في الشهية (الأكل كثيرا أو قليلا).
- الإفراط في التدخين وزيادة تناول الكحول وسائر العقاقير.
- وسواس المرض (توسوس الموظف على صحته).
- قضم الأظافر. (شيخاني: 2003، ص 19).

4-4 الأعراض الذهنية: وتتمثل فيما يلي:

- النسيان.
- صعوبة التركيز.
- الارتباك.
- نوبات الهلع.
- صعوبة اتخاذ القرارات.
- فقدان التركيز.
- تشويش التفكير (استحواذ فكرة واحدة على الفرد).
- تزايد الأخطاء.
- انخفاض الدافعية.

4-5 الأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية: وتتمثل فيما يلي:

- عدم الثقة غير المبررة بالآخرين.
- لوم الآخرين.

- التفاعل الآلي مع الغير بلا اهتمام.
- التهكم والسخرية من الآخرين . (شيخاني: 2003، ص، ص 16، 17).
- بخصوص أعراض الإجهاد الوظيفي التي تصيب الأستاذ الجامعي يمكن إجمالها في النقاط التالية حسب ملاحظتنا وتقصي آراء عدد من الأساتذة:
- ✓ الشعور بالضيق الشديد عند انجاز العمل.
- ✓ الشعور بالتعب الشديد والملازم بعد الانتهاء من يوم العمل.
- ✓ الشعور بالإرهاق الدائم والمستمر حتى بعد الانتهاء من العمل والخلود إلى الراحة.
- ✓ وجود صعوبة في تنظيم الوقت بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة.
- ✓ فقدان السيطرة على الأمور التي تتعلق بالعمل.
- ✓ وجود صعوبة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل.
- ✓ عدم الثقة في الكثير من زملاء العمل.
- ✓ الشعور بالتمييز العنصري داخل مكان العمل من قبل عدد من زملاء العمل.
- ✓ الشعور بالعجز في تحقيق التقدم العلمي والمهني داخل مكان العمل.
- ✓ الشعور بعدم الأمان الوظيفي في مكان العمل.
- ✓ الشعور بالغبن من الممارسات اللامسؤولة التي يمارسها بعض المسؤولين في حقي.
- ✓ فقدان التركيز المستمر أثناء القيام بالعمل في مكان العمل.
- ✓ الشعور بالآلام حادة ومستمرة بالخصوص في المعدة والمفاصل.
- ✓ الشعور بالصداع المزمن من غير وجود مبرر عضوي لذلك.
- ✓ الشعور بالقلق المزمن والدائم كذلك من غير وجود مبرر مقنع لذلك.
- ✓ انخفاض مستوى الأداء الوظيفي.
- ✓ القيام بسلوكيات غير مبررة وغير مرغوبة في عديد من المرات لتجاوز الضغط في مكان العمل.
- ✓ الانسحاب من مكان العمل بمجرد الانتهاء من الدوام الرسمي والميل إلى العزلة.

5- آثار الإجهاد الوظيفي: تتمثل فيما يلي:

1-5 على المنظمة:

- الغياب والتأخر عن العمل: من بين مؤشرات الإجهاد نجد ارتفاع في نسبة الغياب ، فقد بينت الدراسات ارتباط الضغوط بالغياب وترك العمل واللجوء إلى المهدئات كما تكمن أيضا المؤشرات في حالة الاحتراق النفسي التي تكمن خطورتها على المنظمة في بقاء العاملين ذوي الدرجة العالية من الاحتراق النفسي في أعمالهم.
- ترك العمل: ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على الإجهاد وترك العمل وإن كان له آثار إيجابية تتمثل في التخلص من بعض العناصر غير المفيدة وغير المنتجة وإدخال عناصر جديدة تتميز

بالحيوية والقدرة على العطاء ، إلا انه يسبب خسائر مادية للمنظمة كما يعطي انطباع سيئ عن العامل ودرجة جديته في العمل، فضلا عن المتاعب النفسية والاجتماعية التي ستلاحق العامل بالخصوص إن كان رب بيت. (حمدي ياسين وآخرون: 1999، ص 175).

- **ضعف الاتصالات:** حيث يؤثر المستوى المرتفع من ضغوط العمل على أنماط الاتصالات بين الأفراد في المنظمات ، فتشير إلى انخفاض في معدل تكرار الاتصالات بين الفرد وزملائه في بيئة العمل ، ويترتب على ذلك سوء فهم في إنجاز المهام والأنشطة خاصة تلك التي يعتمد بعضها على بعض ، بالإضافة فإن ضغوط العمل يترتب عليها تحريف وتشويه الرسائل المرسله من الأطراف المعنية في المنظمة وهذا يؤدي إلى تعطيل العمل وعدم السرعة في اتخاذ القرارات.
- **سوء علاقات العمل:** حيث يترتب على ضغوط العمل المرتفعة أن يكون للأفراد أقل ثقة وأقل احتراماً وأكثر كرها وحقدًا وعداوة وأقل حبا لزملائهم الذين يعملون معهم وبالتالي يصبح جو العمل غير صحي ومن ثم ينخفض الأداء وتزداد التكاليف. (عبد السلام أبو قحف: 2001، ص 212).
- **ارتفاع حوادث العمل:** من بين أسباب حوادث العمل الإجهاد حيث يعتقد الباحثون في إدارة الأفراد أن الإجهاد وحده يمثل أهم أسباب الحوادث والأخطار الصناعية. (مصطفى نجيب شاويس: 2005، ص 332) وقد وجد أن العامل الذي يتطرق إلى الكم يكون أكثر عرضة للإصابة في العمل من أي عامل آخر وبالتالي يظهر عامل آخر وهو الإجهاد ، وذلك يختلف من بداية يوم العمل إلى آخره ويرتبط هذا بطول فترة العمل ويلاحظ تلك العوامل المتشابكة مع بعضها البعض تؤدي إلى زيادة إصابات العمل. (عبد الله مجدي : 1996، ص ، 224).

فضلا عن ذلك يساهم الاجهاد الوظيفي في خلق:

- حالة من الفتور واللامبالاة في أوساط العاملين.
- يساعد على وجود الانعزالية في العمل، حيث كل الأفراد يعمدون إلى تحقيق أهدافهم الشخصية لا غير.
- يعمل على كبح أية مبادرة للتطوير والتغيير التنظيمي الجاد.
- يعمل على التقليل من فرص النماء الذاتي للأفراد والجماعات.
- أخيرا وليس آخرا يعمل على فقدان الأفراد لعنصر الرضا الوظيفي وبالتالي عدم الشعور بالاستقرار الوظيفي.

2-5 على الفرد:

المسجل أن الآثار التي يتركها الإجهاد الوظيفي تكاد تكون واحدة على كل العاملين بما فيها الأستاذ الجامعي مع بعض الخصوصية البسيطة والتي يمكن الإشارة إليها في النقاط التالية:

- **آثار صحية وبدنية:** كثيرة هي الدراسات التي تربط بين الإجهاد المهني (الوظيفي) والمشكلات الصحية والنفسية التي تؤكد على أن المجهودات الكبيرة التي يؤديها الفرد العامل دوما تؤدي إلى تضخم عضلة القلب وبالتالي إلى أمراض القلب والشرابين وأمراض القرحة المعدية.

- آثار سلوكية: ومن بين أهم الآثار التي يترتب عليها إحساس الفرد بتزايد الضغوط، حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة ، وعادة ما تكون تلك التغيرات للأسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل ومن أهم تلك التغيرات اضطراب الوزن وفقدان الشهية، التغيير في عادات النوم ،استخدام الأدوية والمهدئات وعدم احترام أنظمة وقوانين المنظمة.
- آثار نفسية: يترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين كالشعور بالقلق والتصرف بعصبية شديدة والنسيان المتكرر، وعدم الاتزان الانفعالي وكذا عدم القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة واللامبالاة. (الهيجان:1998،ص،ص،228، 229).
- على العائلة: إن الفرد يعيش بطبيعة الحال وسط عائلة ،هذه العائلة تلقن الفرد عدة خبرات التي تؤثر على سلوكه وتصرفه وتنعكس على أدائه وطريقة تكيفه مع مختلف الإجهادات التي يتعرض لها ،كما تلعب البيئة الخارجية المحيطة بالفرد إلى جانب الأسرة دورا مهما في شعوره بالإجهاد ، يمكننا حصر بعض نتائج الإجهاد على العائلة في:
 - ✓ زيادة متطلبات الأسرة .
 - ✓ صراع الأدوار لدى المرأة العاملة حيث يعمل على تأخير الإنجاب.
 - ✓ إهمال مطالب الأسرة وعدم معرفتها ، وخير مثال الأزواج الذين يعملون في فترات مختلفة، ما يجعلهم نادرا ما يلتقون سويا بالمنزل. (العديلي:1995،ص 31).
 - ✓ انتشار المجادلات والخلافات بين الأزواج نتيجة المسؤولية المتعلقة بشؤون البيت والعناية بالأولاد وعمل المرأة ، ولذلك أصبحت العائلة اليوم بقدر ماهي مصدر حب وحنان ودعم، فيمكن أن تكون المكان الذي يعاني فيه الفرد. (شيخاني:2003،ص 31).
- فضلا على تأثيراته على الجانب الوظيفي بالإجمال لكل العاملين مع خصوصية بسيطة للأستاذ الجامعي والتي تم الوقوف عليها من خلال استقراء عدد من آراء أعضاء هيئة التدريس والتي تتحدد بالخصوص في:
 - ✓ الشعور بالقلق والتوتر والغضب المزمن بالخصوص خلال عملية التدريس.
 - ✓ الشعور بفقدان الحماس اتجاه العمل.
 - ✓ الشعور بانخفاض الروح المعنوية في العمل.
 - ✓ الشعور بالملل في أداء العمل بالخصوص خلال عملية التدريس.
 - ✓ قلة المبادرة في أداء العمل.
 - ✓ فقدان الرغبة في العمل.
 - ✓ الشعور بعدم تقدير الدور من حيث الكم والنوع الذي يقدمه لطلبته من حيث عدم القدرة على الحكم على ذلك لغياب التغذية الرجعية التي من الممكن أن تعطيه التقييم الصحيح لذلك من قبل الطلبة.

- ✓ تعتمد التأخر والتغيب عن العمل.
- ✓ عدم الرغبة في العمل الجماعي أو إلى الحضور إلى الاجتماعات الدورية في القسم أو الكلية، وإن كان لزاماً فهو حضور شكلياً.
- ✓ زيادة التوترات والصراعات بين الزملاء في العمل.
- ✓ يساهم الإجهاد الوظيفي في تدهور الذاكرة القصيرة وطويلة الأجل للأستاذ ، فتتناقص معها قدرة الأستاذ على استدعاء المعلومات والتعرف عليها واستخدامها بالشكل الصحيح وفي الوقت الصحيح.
- ✓ يولد الارتباك في عدد من الأحيان للأستاذ في التعامل مع مستجدات التدريس بالخصوص.
- ✓ يدعو الأستاذ إلى التفكير في الجهد المبذول من قبله دون أن يدعوه إلى التفكير في نوعية الجهد المبذول من قبله.
- ✓ يعمل على تحسيس عضو هيئة التدريس بتراكم العمل عليه بدلاً من إعطائه الأمان في القدرة على القيام بها في الوقت الصحيح وبأسلوب الصحيح.
- ✓ يعمل على تحفيز عضو هيئة التدريس بإظهار سلوكيات وانفعالات غير مبررة وغير مطلوبة منه بالمرة.
- ✓ يعمل على خلق شعور لدى عضو هيئة التدريس بعدم قيمة العمل الذي يقوم به وحتى في بعض الحالات يعطيه الإحساس بعدم قيمته هو بالأساس.

6- استراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني:

6-1 الاستراتيجيات الشخصية: يمكن تقسيمها إلى:

6-1-1 الصحة البدنية: يعتبر خبراء اللياقة البدنية ممارسة نوعاً من النشاط الرياضي بصفة منتظمة إحدى الطرق السهلة والأكثر فائدة للحصول على تغييرات إيجابية في حياة الفرد ومنه تمكين الجسم من التعامل الفعال مع المواقف الضاغطة. (علي عسكر: 2000، ص 189).

6-1-2 المساعدة الاجتماعية: تعتبر من أهم الاستراتيجيات للتعامل مع الإجهاد وهي تمثل أقل العواقب غير المرغوبة عند مقارنتها بالبدائل الأخرى كاستخدام المهدئات وهي الطريقة الأكثر استعمالاً اليوم في المنضمات. (فاروق السيد عثمان: 2001، ص 117)

6-1-3 التخطيط المسبق وتحديد الأهداف : عندما تكون هناك أهداف واضحة ومحددة لعمل الأفراد وتكون تلك قابلة للتنفيذ ،بالإضافة التخطيط المسبق وذلك بتجهيز الفرد نفسه للتعامل مع الأحداث.

6-1-4 التركيز: إن قيام الفرد بالتركيز في أداء نشاط ذي معنى وأهمية لمدة معينة يساعد في تخفيف حدة الضغوط النفسية للعمل، وتعتمد طريقة التركيز من حيث المبدأ على نفس الفكرة تقريباً التي تعتمد عليها طرق الاسترخاء والتأمل والتركيز يصرف الفرد عن التفكير في مصادر الضغوط ويؤدي إلى قيامه بعمل خلاف وإنجاز يساعد على الشعور بالتقدير والاحترام وتحقيق الذات. (العيان: 2005، ص 169).

5-1-6 معرفة الذات والوقوف على قدرات الشخص: وهو عبارة عن إدراك الفرد للطريقة التي يظهر بها سلوكه أمام الآخرين ، كما أن الملاحظة الذاتية الدقيقة من الفرد لسلوكه يمكن أن تصف بدقة رد فعله اتجاه سلوكيات الآخرين . (فاروق السيد عثمان: 2001، ص 117).

فضلا على ذلك نعتقد أن الأستاذ الجامعي كي يخفف من شدة الإجهاد الوظيفي الذي يعاني منه ولكي يشعر بالراحة في مختلف جوانب حياته الشخصية والاجتماعية والمهنية عليه القيام بالآتي:

- محاولة الحصول على فرص الراحة للممارسة تمارين الاسترخاء والتدليك الصحي.
- ضرورة التعبير عن المشاعر الضاغطة من خلال التحدث إلى قريب أو صديق بدون خجل وعدم التردد في ذلك حتى وإن وصل الأمر لدرجة البكاء.
- تدليل النفس عن طريق تخصيص وقت للخروج عن النشاطات اليومية كالذهاب إلى التسوق، أو ممارسة هواية محببة للنفس.
- خفض فترات الاتصال بزملاء العمل خارج الدوام إلى أقصى الحدود.
- أحداث تغيرات جوهرية كلما دعت الضرورة لذلك في أسلوب العمل بالخصوص طريقة التدريس من خلال استخدام عناصر جديدة ومتنوعة.
- عدم تحمل أعباء ومسؤوليات الآخرين.
- عدم المبالغة في الطموح.
- التحلي بروح المرح والدعابة.
- تغيير أسلوب الحياة من خلال تعلم عادات ايجابية بدل تلك السلبية النمطية المسيطرة على حياته كاتباع نمط غذائي صحي، ممارسة الرياضة، أخذ قسط وافر من النوم في اليوم.
- محاولة التركيز على النقاط الايجابية في الحياة الشخصية والاجتماعية والمهنية بعيدا عن تلك السلبية التي تميزها.
- تحديد أهداف واقعية والتخلي عن تلك الأوهام وأحلام اليقظة.
- الابتعاد قدر الإمكان عن مجمل مصادر الضغوط على تنوعها.

2-6 الاستراتيجيات التنظيمية: والتي تتحدد في:

التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم: إن المخالفات التي يقوم فيها كثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم أتباعهم المبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمروؤوسيههم لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد، وهذا بدوره يمكن أن يشجع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى.

تحليل الوظائف : والتي تهدف إلى معرفة درجة الضغوط في الأعمال المختلفة ، بالتالي اسنادها إلى الأفراد المناسبين ، فتحليل الوظائف يمكننا من وضع نظام لتقويم الأداء يتسم بالعدالة والمنطقية مع إدراك نظام الحوافز بالمنظمة فيزول الاجهاد المرتبط بهذه العوامل .

تصميم وظائف ذات معنى: ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تقوم بالعديد من الأنشطة والمهام كما يتيح مقدار من السلطة للأداء لأن الكثير من الوظائف تفقد معناها وقيمتها لبعض الأسباب كزيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد الموظف أي متعة في أداء العمل. (العميان:2001، ص 170).

التدريب المهني: وهي عملية تساعد الفرد على تعلم معلومات واكتساب مهارات جديدة تمكنه من ممارسة وظيفته بصورة أكثر فعالية ومستويات أقل من الإجهاد. (كشروود:1995، ص 346).

مشاركة العامل في اتخاذ القرار: أكدت الدراسات على أن إشراك العامل في عملية اتخاذ القرار في الوظيفة يعد الوسيلة لتخفيف الإجهاد كمؤثر في العملية التنظيمية ويؤدي هذا الإشراك في إزالة الغموض وصراع الأدوار الأمر الذي يعزز الأمان لديه.

فتح قنوات اتصال: وهذا بإعطاء الفرصة للعامل في أن يدلي برأيه في كل ما يجري داخل المنظمة، فعندما يحس العامل بأن شكواه ومشكلاته الخاصة به تحظى بالاستماع والانصات، عندها يحس أن المسؤول مهتم به وبذلك تقل معاناته من الإجهاد. (كشروود، 1995، 346).

إعادة تصميم الهيكل التنظيمي: يمكن أن يشكل إعادة تصميم الهيكل التنظيمي أحد الطرق التي تساهم في علاج مشاكل الضغوط التي يعاني من العمال كإضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف أو دمج الوظائف، يضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات والأقسام (العميان:2005، ص 170).

بخصوص المنظمة الجامعية نجد أن عليها مسؤولية كبرى في تخفيف حدة الإجهاد الوظيفي الذي يعاني من عضو هيئة التدريس بداخلها من خلال ضرورة القيام بالإجراءات التالية في حقه والتي تتحدد في:

- ضرورة الحرص على انتقاء الأفراد الذين تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة لشغل منصب العمل والتي يعمل على الوفاء بمتطلبات المنصب.
- ضرورة الحرص على تدريب الأفراد على متطلبات العمل كلما اقتضت الضرورة ذلك بقصد اكسابهم المهارات والصفات اللازمة التي تتماشى مع مختلف التجديدات التي قد تعرفها مناصب العمل.
- ضرورة الحرص على تهيئة ظروف عمل مناسبة لعضو هيئة التدريس على اختلافها الفيزيائية، النفسية، الاجتماعية، مما يساهم في توفير مناخ عمل صحي يوفر سبل الراحة والسعادة له وهو يؤدي مختلف متطلبات عمله.
- ضرورة الحرص على تفويض السلطة لعضو هيئة التدريس والذي من شأنه أن يحرر روح المبادرة بداخله، ويعزز لديه القدرة على القيام بمهامه بمسؤولية وكفاءة.
- ضرورة الحرص على رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من خلال التقرب إلى انشغالاتهم والعمل على حلها في أقرب وقت وباحترافية.
- ضرورة الحرص على تحقيق وتعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة الجامعية داخلهم.
- ضرورة الحرص على بث الروح الجماعية في نفوسهم خلال العمل.

- ضرورة العمل على مساعدة عضو هيئة التدريس على معرفة نفسه، من خلال تقديم العون له في تحديد حاجاته، طموحاته، آماله.
- ضرورة الحرص على إقامة نظام عادل للحوافز يستجيب لطبيعة الاداء الذي يقدمه كل فرد منهم بالمراعاة للكَم والنوع والاستحقاق والجدارة لا غير.
- ضرورة العمل على تقديم المساندة الاجتماعية والوجدانية وتقديم الدعم المعنوي لعضو هيئة التدريس بالخصوص في الظروف الطارئة والمحرجة التي قد يمر بها.
- ضرورة الحرص على تقديم مختلف الخدمات الوقائية والعلاجية والإرشادية لعضو هيئة التدريس كلما احتاج لها.

خلاصة الفصل:

- من خلال المعالجة النظرية التي قمنا بها لمختلف عناصر الفصل أمكن لنا التوصل إلى النتائج التالية:
- مفهوم الاجهاد الوظيفي أصبح من موضوعات الساعة لدرجة أصبح موضوع المحادثات اليومية بين الأفراد والجماعات قبل أن يكون مادة علمية تدرس في مختلف الكليات والجامعات، وموضوع لمختلف المجالات والمؤتمرات واللقاءات وحلقات التدريب.
 - الاجهاد الوظيفي يشير إلى عدم قدرة الفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس بالخصوص على تحمل مواجهة مختلف مصادر الضغوط التي تمارس عليه بالخصوص منها المهنية.
 - مصادر الاجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس تكاد تكون مشابهة لأي عامل أو موظف فهي متعددة ومتباينة تتوزع بين المتعلقة بطبيعة العمل ومتطلباته، والمتعلقة بمحيط العمل، والمتوقعة على شخصية الفرد والمجتمع الذي يتواجد بداخله .
 - الاجهاد الوظيفي يترك آثار سلبية على شخصية عضو هيئة التدريس تتوزع بين الآثار الفسيولوجية، النفسية، السلوكية، الأسرية، الاجتماعية، الانفعالية، والعقلية.
 - إن مواجهة الاجهاد الوظيفي من قبل عضو هيئة التدريس تتوقف على طبيعة الاستراتيجية التي يتكئ عليها في التعامل معها فضلا على الاستراتيجية التي تتوفر عليها المنظمة الجامعية التي هو عضو بداخلها.
 - عضو هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية هو عرضة اليوم أكثر من أي وقت مضى للإجهاد الوظيفي بسبب ضعف تكوينه المعرفي والشخصي والوظيفي فضلا عن ضعف المؤسسة الجامعية على توفير بيئة صحية كفيلة بمواجهة مختلف مصادر الضغط بروح من المسؤولية وباحترافية كما معمول به في المنظمات الجامعية الأجنبية.

محتويات الفصل:

تمهيد:

1- المظهر الأول الإجهاد البدني.

1-1 مفهوم الإجهاد البدني (العضلي).

2-1 أسباب التعب العضلي لدى عضو هيئة التدريس.

3-1 أنواع التعب البدني (العضلي).

2- المظهر الثاني من الإجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس (الاحتراق النفسي).

1-2 لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي.

2-2 مفهوم الاحتراق النفسي.

3-2 مراحل الاحتراق النفسي.

4-2 أبعاد الاحتراق النفسي.

5-2 النظريات المفسرة للاحتراق النفسي.

6-2 النماذج المفسرة للاحتراق النفسي.

7-2 أعراض الاحتراق النفسي.

8-2 أسباب الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.

9-2 مؤشرات الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.

10-2 مظاهر الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.

11-2 آثار الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.

الخلاصة.

تمهيد:

الأكد أن تعرض عضو هيئة التدريس للإجهاد الوظيفي سترك على حياته الصحية والنفسية جملة من المظاهر الدالة عليه والتي هي بدورها ستترك آثارها على مستوى أدائه لعمله كما ونوعاً، ومن ثم قدرته على العمل والتي تعيق المنظمة الجامعية بالضرورة في الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها.

خلال هذا الفصل سنتطرق لأهم مظاهر الإجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس والذين يتجلبان في كل من الإجهاد البدني مع التركيز أكثر على الاحتراق النفسي الذي يعد الدرجة الأعلى من الإجهاد النفسي الذي يمكن أن يمر به عضو هيئة التدريس خلال مسيرته المهنية بالكامل من حيث:

المظهر الأول الإجهاد البدني.

- مفهوم الإجهاد البدني (العضلي).
- أسباب التعب العضلي لدى عضو هيئة التدريس.
- أنواع التعب البدني (العضلي).

المظهر الثاني من الإجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس (الاحتراق النفسي).

- لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي.
- مفهوم الاحتراق النفسي.
- مراحل الاحتراق النفسي.
- أبعاد الاحتراق النفسي.
- النظريات المفسرة للاحتراق النفسي.
- النماذج المفسرة للاحتراق النفسي.
- أعراض الاحتراق النفسي.
- أسباب الاحتراق النفسي لدى العامل (عضو هيئة التدريس).
- مؤشرات الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.
- آثار الاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس.

1 - المظهر الأول الإجهاد البدني لعضو هيئة التدريس الجامعي:

1-1 - مفهوم الإجهاد البدني (العضلي):

ينظر إليه على أنه "انخفاض مؤقت في الكفاءة البدنية والحالة الوظيفية للجسم , وعدم المقدرة على الاستمرار في أداء العمل" . (ريسان خربيط مجيد: 1997, ص3). كما ينظر إليه كذلك على أنه "عدم قدرة جسم الفرد على ابداء الاستجابة الفورية والطبيعية للمثيرات الخارجية التي يتطلبها العمل". في حين يعرفه آخرون على أنه عدم قدرة وامكانية الجسم على التجاوب والتكيف مع متطلبات العمل بالشكل الطبيعي والعادي" (عبد العزيز المجيد مجيد: 2005, ص19).

التعريف الاجرائي:

ننظر إليه نحن على أنه فقدان جسد عضو هيئة التدريس للقدرة في ابداء ردود فعل طبيعية وسليمة في الوقت المناسب وبالشكل المتوقع للقيام بالواجبات المهنية المطلوبة منه في موقع العمل خارجه بالشكل المطلوب والصحيح وبالمردود المتوقع.

يستفاد من التعريفات السابقة حول المفهوم الآتي:

- أنه يعني فقدان الجسم للقدرة على تحمل التعب.
- فقدان الجهاز العضلي العصبي للإنسان للقدرة على تحقيق الانجازات والارتقاء بها.
- عدم قدرة الجسد خلق التكيف الفيسيولوجي لأجهزة الجسم المختلفة لاستيعاب التعب البدني المتزايد وتحمل الأداء بكفاءة عالية والقدرة على الاستمرار في الأداء.
- انخفاض استجابة الاعصاب والخلايا العصبية والأعصاب الحسية للاستجابة.
- زيادة خفقان القلب وتزايد التنفس مع قلة الشهيق والزفير وغزارة في التعرق.

1-2 أسباب التعب العضلي لدى عضو هيئة التدريس:

الأكيد أن هناك عدة نظريات عن أسباب التعب التي تفسر أسباب ظهوره لدى العامل أو الموظف بشكل عام منها ما يركز على عامل عصبي وأخرى على عامل كيميائي وأخرى على عامل نفسي, ولكن معظم هذه النظريات تتركز حول دور الجهاز العصبي المركزي ودور العضلة ذاتها في حدوث التعب . غير أن معظم هذه الأسباب يمكن ربطها بالعمليات الكيميائية الحيوية . حيث يعرف التعب فيسيولوجيا بأنه عدم القدرة على استمرار الاحتفاظ ببذل الجهد , وللتعب دور هام في تحديد قدرات الإنسان على الأداء البدني وانعكاس ذلك على العمل والإنتاج وكل أوجه النشاط البدني. وبالرغم من استمرار جهد العلماء لا تزال هذه المشكلة تمثل تحديا لهم وتجذب اهتمامهم على مر السنين وقد اتخذت الدراسات في هذا المجال اتجاهين أساسيين: أولهما: الكشف عن موضع حدوث التعب وقد تبلورت نتائج الدراسات في تحديد مكان التعب في العضلة ذاتها أو ما يطلق عليها التعب المركزي.

حيث لم تتوصل الدراسات في جانب التعب المركزي إلا إلى بعض العوامل الخارجية التي تعتبر مؤشر التعب المركزي مثل الاستدلال بظهور التعب في الأطراف غير المشاركة في العمل العضلي على أن ذلك يرجع إلى تعب الجهاز العصبي وكذلك أن التأثير الإيجابي للراحة النشطة هو أيضا مؤشر للتعب المركزي Stichinov ولم تعط الدراسات تفسير لآليات التعب المركزي وبصفة عامة تم تلخيص هذه الأسباب فيما يلي:

- استنفاد المواد اللازمة للطاقة مثل مواد الفوسفوكرياتين CP وأدينوزين ثلاثي فوسفات ATP ، وهذا عند أداء عمل عضلي سريع خلال فترة قصيرة أو استنفاد مخزون الجليكوجين كما يحدث خلال الفترات الزمنية الطويلة.
- تراكم المواد الناتجة عن الجهد البدني مثل حامض اللاكتيك في العمل اللاهوائي وارتفاع درجة الحموضة (H+)
- حدوث تغييرات في الحالة الفيزيائية في العضلة مثل تغييرات كهربائية وتغييرات النفاذية في الخلية العضلية ونتيجة اختلاف نسبة توزيع أيونات الصوديوم والبوتاسيوم حول جدار الخلية .
- اختلال عمليات التنظيم والتوافق على مستوى الخلية العصبية وعلى المستوى الطرفي أو المركزي وما يتبع ذلك من أخطاء في الأداء نتيجة تعب الجهاز العصبي (يوسف لازم كماش، صالح بشير سعد: 2007، ص 58).

بعيدا عن هذا الطرح وإن كان يفسر جزء من أسباب شعور عضو هيئة التدريس بأعراض الإجهاد البدني إلا أننا نعتقد كما يعتقد الكثيرون أن أسباب شعور عضو هيئة التدريس بأعراض الإجهاد الوظيفي متعددة ومتشابهة ويمكن الإشارة إلى البعض منها من خلال استقراء عدد من آراء هيئة التدريس والتي تتحدد في:

- نوعية ظروف العمل التي تحيط بعضو هيئة التدريس والتي توصف بالإجمال على أنها غير مريحة بالمرة ولا تخلق الحافزية نحو العمل سواء تعلق الأمر بالظروف الفيزيائية أو النفسية أو الاجتماعية وبالخصوص التنظيمية.
- نوعية المسؤولية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس والتي توصف بالحيوية، لأن عضو هيئة التدريس مطالب من خلال مركزه الوظيفي بالعمل على إعداد أشخاص مؤهلين من كل الجوانب بالخصوص منها المعرفية للمساهمة في تحقيق النهوض الاقتصادي والاجتماعي للبلد، وهي مسؤولية بالضرورة تستنزف من عضو هيئة التدريس كل الطاقات التي يتمتع بها، فضلا على أنها تسبب له التوتر والاكتئاب عند الفشل في تحقيق ذلك بالخصوص عند تعرضه لجملة من المعوقات الخارجية عن سيطرته الشخصية.
- عرقلة طموحه الشخصي في النمو الذاتي من قبل جهات متعددة داخل الجامعة بالخصوص من بعض زملائه لأغراض نفسية ضيقة.
- وجود علاقات صعبة وضعيفة بينه وبين رؤسائه في العمل وعدد من زملائه.
- تقليص السلطة الممنوحة له حتى في الجانب الذي يعنيه والمتمثل في الجانب البيداغوجي من كثرة التدخلات في صلاحياته وإحراجة بالوساطات واستخدام النفوذ عليه بالقوة.

- صراع الدور بالنظر لتعدد ما يطلبه منه داخل الجامعة من التدريس، الإشراف، المرافقة، البحث العلمي، خدمة المجتمع، الحضور إلى الاجتماعات، السهر على السير الحسن لمختلف الامتحانات، محاربة الغش.... وغيرها كثيرا، أدوار كلها تحتاج للتفرغ الكامل ولتخصيص جهد كاف وهو الأمر للأسف الشديد غير متوفر لدى العديد منهم لأسباب شخصية وصحية في عدد من الحالات.
- مطالب النمو والطموح الذاتي.
- مطالب العلاقات مع الآخرين فعضو هيئة التدريس مطالب بإنشاء علاقات دائمة ومستمرة مع الطلبة، الزملاء، رؤساء العمل.. وهي العادة تتطلب تفرغ كامل، أمر غير محقق لأنه في ذات الوقت الذي هو مطالب بذلك لديه انشغالات وظيفية وأسرية يعجز العديد من أعضاء هيئة التدريس من إيجاد توافق تام بينها.
- حجم الحاجات والرغبات التي يود عضو هيئة التدريس للوصول إليها في حياته الشخصية والأسرية والاجتماعية والمهنية.
- نوعية التعلم والخبرات التي يحوز عليها عضو هيئة التدريس في التعامل مع المواقف الضاغطة.
- ضغوط الحياة الأسرية ومشاكل الأسرة.
- الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس من السن، الجنس، الحالة العائلية، الخبرة في العمل.
- الأمراض العضوية التي يعاني منها بالأساس عدد من أعضاء هيئة التدريس فعدد منهم يشكو من أمراض القلب، التنفس، القرحة المعدية، السرطان، بالإضافة إلى الأمراض النفسية كالقلق، الاكتئاب، والانهيار العصبي.

1-3 أنواع التعب البدني (العضلي):

- قد اختلف العلماء حول تحديد التعب حيث أشار شيررز Sherers إلى أن التعب العضلي يمكن تقسيمه تبعاً للعضلات المشتركة في أداء العمل العضلي إلى الآتي:
- التعب العقلي:** حيث يحدث عند كثرة التركيز في الموضوعات العقلية من قبل عضو هيئة التدريس. من حيث:
- التركيز الشديد في إعداد وتحضير وتنفيذ الدرس.
 - التركيز الشديد في تقويم أداء الطلبة من خلال الانصات للتغذية الراجعة التي يبذلونها أثناء انشغال عضو هيئة التدريس في تنفيذ الدرس.
 - التركيز الشديد في متابعة أعمال الطلبة البحثية خصوصاً المتأهين منهم للتخرج.
 - التركيز الشديد في متابعة سير الامتحانات من أعمال الرقابة عليها، عملية التصحيح، عملية رصد النقاط، عملية المعاينة.
 - التركيز الشديد في انجاز البحوث الخاصة بعضو هيئة التدريس.
- التعب البدني:** يحدث نتيجة النشاط العضلي من حيث:
- الوقوف لساعات طوال خلال اليوم في عملية الإشراف على سير الدرس.

• الوقوف لساعات طوال خلال اليوم في عملية مراقبة سير الامتحانات والتي تمتد في العادة لأزيد من شهر.

• الجلوس لساعات طوال خلال اليوم في عملية التحضير للدروس أو لإنجاز البحوث الخاصة بعضو هيئة التدريس أو لمتابعة أعمال الطلبة البحثية أو خلال عملية مرافقتهم اليومية في الجوانب النفسية والاجتماعية والأكاديمية.

التعب الانفعالي: ويحدث نتيجة للخبرات الانفعالية لعضو هيئة التدريس إذ يصبح:

- مهين للوقوع فريسة لمصادر الضغوط على اختلافها.
- مهين على عدم القدرة في إبداء أية استجابة فعالة يساهم من خلالها في إحداث توافق بينه وبين مختلف الوضعيات الضاغطة عليه.

مهين على عدم القدرة في تجنب وتخفيف مصادر الضغوط على اختلافها التي يواجهها في مختلف المستويات التي يتعامل معها. (أبو العلا عبد الفتاح: 1993، ص178).

كما قسم زاسيو رسكي zaciorsky التعب تبعاً لنوع النشاط المؤدى إلى ثلاثة أقسام أساسية في التعب البدني وهذا إضافة إلى التعب الذهني والتعب الانفعالي.

- التعب البدني: ويحدث هذا النوع من التعب نتيجة الانقباضات العضلية المطلوبة لأداء الأنشطة البدنية المختلفة وقد قسم تبعاً لذلك عدد العضلات المشاركة في العمل إلى:
- التعب العام: وهو الذي يحدث عند مشاركة أغلب أجزاء الجسم في العمل، وتكون أكثر من ثلثي عضلات الجسم، ويصاحب ذلك شدة عمل الأجهزة الحيوية كالجهاز الدوري والجهاز التنفسي. (علم ومنا محمد سمير سعد الدين: 2000، ص80).

- التعب الموضعي: وهو الذي يحدث في موضع معين وفي حالة مشاركة ثلث عضلات الجسم أو أقل من ثلث حجم العضلات، ويتنامى عندما يقع الحمل البدني زائدة الشدة على مجموعات عضلية منفردة وخلافاً عن التعب العام لا يعاني جهاز التحكم المركزي بالقدر الذي تتعرض له العناصر التكوينية الموضعية لتنظيم الحركة. (علي جلال الدين: 2006، ص173).

- التعب الجزئي: وهو الذي يحدث في أكثر من موضع ويشترك فيه ثلث عضلات الجسم أو أقل، وهو يؤثر على مراكز الحركة في المخ نتيجة لاستعمال مجموعات عضلية في وقت واحد. (أبو العلا عبد الفتاح: 1999، ص17)

المؤكد أن الإجهاد البدني الذي يصيب عضو هيئة التدريس بالاختلاف مصدره ونوعه يترك آثار على الصحة الجسدية لعضو هيئة التدريس خلال مساره الوظيفي الطويل أو حتى بعد إحالته على التقاعد والتي سيكون لها آثار جسيمة على مواصلة ما تبقى له من الحياة خاص في الاستجابة لاحتياجاته أو احتياجات وظيفته أو احتياجات أسرته ويمكن الإشارة إلى عدد منها في النقاط التالية حسب ما تم استقصائه من أفواه عدد من أعضاء

هيئة التدريس أو من خلال أراء الأستاذ المشرف بحكم سنوات خدمته الطويلة واحتكاكه الدائم والمستمر مع عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو من خلال ملاحظاتها بحكم السنوات الخمس التي قضيناها في الجامعة.

- شعور عضو هيئة التدريس بنقص الطاقة الجسدية لديه بمرور الوقت والتي يمكن لها أن تعينه في أداء مختلف واجباته بالخصوص منها الوظيفية.
- شعور عضو هيئة التدريس بالتعب الدائم والمزمن حتى بعد الخلود للراحة والنوم.
- شعور عضو هيئة التدريس بآلام حادة في العضلات.
- شعور عضو هيئة التدريس بآلام حادة في الظهر.
- شعور عضو هيئة التدريس بالصداع الدائم والمزمن.
- شعور عضو هيئة التدريس بحدوث اضطرابات معوية إما مستمرة أو منقطعة.
- شعور عضو هيئة التدريس بحدوث اضطرابات معدية إما مستمرة أو منقطعة.
- شعور عضو هيئة التدريس بالدوار الدائم والمزمن الذي يصل في بعض الحالات إلى الدخول في حالة غيبوبة لمدة قصيرة.
- شعور عضو هيئة التدريس بتسارع نبضات القلب حتى أثناء الخلود إلى النوم أو الركون إلى الراحة وهو جالس.
- شعور عضو هيئة التدريس بارتجاف العضلات.
- شعور عضو هيئة التدريس ببرودة في الأطراف بالخصوص السفلية منها.
- شعور عضو هيئة التدريس بجفاف الفم أو الحنجرة حتى من غير القيام بالكلام أو الحديث.
- شعور عضو هيئة التدريس بقصر التنفس.
- شعور عضو هيئة التدريس بقصر البصر مع مرور الوقت.
- شعور عضو هيئة التدريس بعسر في الهضم إما دائم أو متقطع.
- شعور عضو هيئة التدريس بغصة في الحلق.
- شعور عضو هيئة التدريس بصعوبات في النوم أو بالتقطع في نوبات النوم.
- قيام عضو هيئة التدريس بتصرفات قهرية في عدد من المرات خلال العمل.
- عجز عضو هيئة التدريس في تنظيم الوقت الخاص به أو الخاص بالأسرة بالخصوص.
- شعور عضو هيئة التدريس بقلة التركيز في ما يقوم به.
- شعور عضو هيئة التدريس بفقدان الشهية أو العكس.
- عجز عضو هيئة التدريس في الاهتمام بمظهره الخارجي مع مرور السنوات.
- لجوء عضو هيئة التدريس إلى استخدام المهدئات العصبية منها والنفسية.

2- المظهر الثاني من الإجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس (الاحتراق النفسي):

2-1 لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي: قد عرف اليوم مصطلح الاحتراق النفسي انتشارا كبيرا وتناولته العديد من التخصصات النفسية بالدراسة والاهتمام حيث تعرض له عدد كبير من العلماء والباحثين: حسب وضاح محمد يعتبر Herbert Freudenberger المحلل النفسي الأمريكي أول من أدخل مصطلح الاحتراق النفسي (Burnout) الى حيز الاستخدام الأكاديمي وذلك عام (1994) عندما كتب دراسة أعدها لدورية متخصصة وناقش فيها تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة تعاملاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك ولكن أعمال "كريستينا ماسلاش" استاذة علم النفس بجامعة بدكليي الأمريكية مثلت الريادة في دراسة وتطوير مفاهيم الاحتراق النفسي فقد درسته بعمق بحيث قدمت له أول تعريف له وأول أداة لقياسه ثم ظهر باحثون آخرون واصلوا دراسته. (قدوس: 2015، ص 15).

أما أول من تطرق إلى المعنى العام للاحتراق النفسي Grdremgene في قصته الصادرة سنة (1960) التي عرض فيها حالة مهندس معماري يعاني من الاحتراق النفسي 'ويرجع أول بحث تطرق الى الاحتراق للباحث (Bradley) سنة (1960). (خليل و زهراني: 2006، ص 19) بالإضافة الى طبيب الأمراض العقلية الفرنسي (كلود فال) الذي أظهر مفهوم الاحتراق في أعماله سنة (1959) حيث وصفه كحالة من الانهاك الناتج عن بذل متوالي ومستمر لجهد في العمل تحت وطأة جملة من الضغوطات الداخلية والخارجية (بو طالب: 2016، ص 26)

وعليه أصبح مصطلح الاحتراق النفسي مصطلح واسع الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصرة فهو كظاهرة سيكولوجية في تطور مستمر منذ عقد السبعينيات من القرن العشرين 'وقد خصص لها العالم (Freudenberger) أجزاء مهمة من كتاباته وأعماله فكان لهؤلاء العلماء الأثر الكبير في تعريف هذه الظاهرة وتحديد مظاهرها وبيان أسبابها وكيفية تغاديبها والتقليل منها إلى أدنى درجة ممكنة 'حيث أكد هؤلاء الملاحظين الأوائل أن الاحتراق النفسي يخص كل من المرشدين الاجتماعيين 'الأطباء' المعلمين والمحامين وغيرهم أي تلك المهن التي تتضمن الالتزام العلائقي والرعاية والمساندة.

2-2 - مفهوم الاحتراق النفسي:

عرف (Freudienburger) الاحتراق النفسي على "أنه حالة من الاستنزاف الانفعالي أو الاستنفاد البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط 'أي أنه يشير الى التغييرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من جانب الفرد نحو الآخرين 'بسبب المتطلبات الانفعالية والنفسية الزائدة". (Freudienburger'2015 p35)

أما بالنسبة لماسلاش وليتر (MASLACH Et liter) فعرفا الاحتراق النفسي "على أنه حالة نفسية تتميز بمجموعة من الصفات السلبية 'مثل التوتر وعدم الاستقرار والميل للعزلة وأيضا بالاتجاهات السالبة نحو العمل والزملاء وبالتالي فهو حالة نفسية". كما أشار (Kyriacou) (1987) الى أن الاحتراق النفسي "عبارة عن مؤشرات سلوكية ناتجة عن الضغط النفسي الذي يتعرض لها الفرد أثناء العمل لفترة طويلة مما يستنفد لديه استنفاد تدريجيا للرضى الوظيفي والحماس ولتحقيق الهدف وتزايد الشعور بالقلق وهذا بالإضافة الى شعور الفرد بأنه لا

يلقى من التقدير المادي والمعنوي بما يتناسب مع الجهد المبذول من قلبه" وفي نفس السياق يعتبر كل من (Et schwarger Schmitz et tang) "أن الاحتراق النفسي كحالة من الانهك والاستنزاف والتعب الشديد نتيجة لضغط نفسي داخل الذات ضمن مهن خدماتية، انسانية إذ يتصل الاحتراق النفسي اتصالاً مباشراً بمشاعر وأحاسيس الأفراد الذين تقتضي مهنتهم التعرض المستمر والدائم لمواقف مجتمعية مشحونة بمشاعر وجدانية". (بوحارة: 2012، ص، ص 39، 40)

التعريف الاجرائي: يعرف الاحتراق النفسي حسب زاوية البحث أنه مرور عضو هيئة التدريس بحالة سلبية نتيجة مجموعة من الضغوطات المختلفة التي يتعرض لها، بالخصوص المهنية منها، وتنعكس هذه الحالة النفسية لديه على سلوكه وممارسته اليومية تجاه العمل، الأسرة، المجتمع.

يستفاد من التعاريف السابقة حول مفهوم الاحتراق النفسي لعضو هيئة التدريس أنه يعني:

- شعور عضو هيئة التدريس بالإنهك العاطفي.
- فقدان عضو هيئة التدريس الشعور الانساني وتدني الانجاز لديه اتجاه كل من الأسرة، المجتمع، والعمل.
- مرور عضو هيئة التدريس بحالة من الاجهاد الانفعالي والاتجاهات السلبية، وفقدان الاهتمام بالمحيطين به بالخصوص أفراد الأسرة ، زملاء العمل، الطلبة، وتكوين مفهوم سلبي على الذات وينتج عن الاستغراق لفترات طويلة في العمل.
- شعور عضو هيئة التدريس بالاستنزاف العاطفي والعقلي والجسدي وتدني الانجاز الشخصي، والقسوة اتجاه الآخرين بالخصوص أفراد الأسرة، وعدم الاكتراث الوظيفي الناتج عن حالة مزمنة من الضغط والاجهاد المتزايد في العمل.
- استنزاف عضو هيئة التدريس للطاقة الجسدية والنفسية الخاصة به نتيجة للضغوط التي تمارس عليه في مجال العمل لفترات طويلة، وتكون لها آثار سلبية عليه، وتتضمن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديه.
- تفكك العلاقات الانسانية بين عضو هيئة التدريس وزملائه في العمل، مما يكون لها مردود سلبي مباشر على انجازه المهني، وبالتالي تدهور جودة المخرجات التعليمية لديه.
- استنزاف عضو هيئة التدريس لطاقاته الجسدية والنفسية بسبب معاناته من سلبية الجوانب التنظيمية والانسانية والتفاعلية المحيطة به في محيط عمله، وينتج عن ذلك شعوره بالإنهك، قصور التفاعل مع الآخرين، وضعف القدرة على الإنجاز.

2-3 - مراحل الاحتراق النفسي: المسجل أنه توجد عدد من التصنيفات في هذا المجال وتوجد قواسم مشتركة

بينها إلا أنه يمكن الإشارة الى ثلاث تصنيفات على سبيل المثال لا الحصر:

التصنيف الأول يقسم مراحل الاحتراق النفسي التي يمر بها العامل إلى خمسة مراحل:

المرحلة الأولى: وهي المرحلة الأولية فيها يتجنب الفرد العامل الاتصال الاجتماعي مع الآخرين إلى أبعد الحدود نتيجة الضغوط المهنية التي يشعر بها نتيجة عدم التوازن التي يشعر بها بسبب عم التلائم بين ما يملك من مؤهلات وما تتطلبه الوظيفة.

المرحلة الثانية: وهي مرحلة التجنب المنخفض الذي يصحبه فقدان للأحاسيس الايجابية اتجاه الآخر واللجوء للمواد المؤثرة على السلوك كالمهدئات، إضافة إلى فقدان المشاعر الايجابية اتجاه العمل والزملاء ،إلى جانب الاحساس بالاستغلال.

المرحلة الثالثة: وهي مرحلة ردود الأفعال الانفعالية والعداوية مع الآخرين، وإلقاء اللوم عليهم والنظام.

المرحلة الرابعة: وهي مرحلة الانحطاط والتي تتسم بالانخفاض في القدرات المعرفية، والصعوبة في التركيز واضطرابات في الذاكرة مع مصاحبتها لعجز في اعطاء تعليمات واضحة للذات مع فقدان الابداع ، وتنفيذ للخدمة بالمعنى الضيق.

المرحلة الخامسة: وهي مرحلة فقر في الانفعالية، تتضمن اضطراب في الحياة الاجتماعية التي تنجم عنها مرحلة عزلة ، وكذا الفكرية المرفقة بالضجر .

التصنيف الثاني يقسم مراحل الاحتراق النفسي الى ثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى: مرحلة وجود ضغط ناجم على عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذ الفرد لمتطلبات العمل.

المرحلة الثانية: مرحلة الفعل الانفعالي لحالة عدم التوازن المسجلة خلال المرحلة الأولى، حيث يشعر الفرد بالقلق والتعب الناجم عن الضغط الذي يولده العمل.

المرحلة الثالثة: اتجاه الفرد إلى ابداء سلوكيات غير طبيعية نتيجة شعوره بحالة عدم التوازن، مثل الميل لمعاملة الأشخاص بطريقة عنيفة، انشغاله عنهم، شعور الفرد بقلّة الالتزام بالمسؤولية الوظيفية

التصنيف الثالث: يقوم على خمسة مراحل:

يرى الباحثان (Edelwich et Brodsky) (1982) أن المصاب بالاحتراق النفسي يمر بأربعة مراحل كالاتي:

- مرحلة الحماس خلالها يلتحق الموظف بمنصب عمله بآمال عالية وتطلعات وانتظارات غير واقعية وتظهر قدراته المهنية ساطعة وبراقة.
- مرحلة الركود يحدث الركود خلالها حينما يشعر الفرد (الموظف) أن الحاجيات المادية والمهنية والشخصية لم تشبع ، ويستدل على هذه المرحلة بملاحظة ترقية من هم أقل منه كفاءة إلى مناصب أعلى في حين يتم تهميشه على الرغم انه الأكفأ والأجدر في ذلك قياسا لغيره.
- مرحلة الاحباط خلالها يلاحظ غياب التعزيز الداخلي والخارجي والذي يدفع بالموظف إلى مرحلة الاحباط التي تشير إلى أن الموظف في حالة توتر واضطراب ،وفي مثل هذه الحالات يتساءل الموظف عن أهميته وفعاليته وعن دور جهوده المبذولة في مواجهة مختلف العراقيل المتزايدة.

- مرحلة البلادة تعد البلادة انهاكا، وهي تشير إلى لامبالاة مزمنة أمام الوضع الراهن، إذ يصل الموظف في هذه المرحلة في حالة قصوى من عدم التوازن والجمود أو الركود، وفي هذه الحالات غالبا ما يصبح العلاج النفسي أمرا ضروريا . (أبو مسعود، 2010، ص، 45).

2-4 - أبعاد الاحتراق النفسي:

يعتبر التعريف الذي قدماه كل من (Maslach et Ja'mes 1981) التعريف الأكثر تداولاً بالاستناد إلى أبعاده الثلاثة المختلفة والتي سوف يتم استعراضها فيما يلي:

البعد الأول: الانهك الانفعالي (L'épuisement émotionnel): يتعلق الانهك الانفعالي باستنفاد الموارد الانفعالية لدى الفرد، ويختلف الانهك الانفعالي عن الانهك الجسدي أو التعب الذهني بحيث أنه مؤشر من مؤشرات عجز الفرد عن مواجهة المتطلبات الانفعالية للعمل نظرا لعدم كفاية الموارد الفردية في تلبية متطلبات المهنة.

ويعتبر الانهك الانفعالي البعد المركزي للاحتراق النفسي، لكنه بعد غير كاف وجوده لوحده في وصف الأعراض الظاهرة . فقد أوردت (ماسلاش) بأن الانهك الانفعالي ليس بتجربة عابرة وإنما تجربة تدفع بالفرد إلى أخذ مسافة انفعالية ومعرفية تبعده عن العمل الذي يزاوله ويعد (Schutte et all) الانهك الانفعالي كسمة لتأخر الاحتراق النفسي والذي يشير إلى استنزاف الانفعالية للفرد وكنتيجة، لذلك شعور الفرد باستنفاد الموارد الانفعالية وافتقاره لمصادر التزويد بالطاقة يؤدي الى اتخاذ مسافة بينه وبين من هم في حاجة إلى خدماته.

البعد الثاني : تلبد المشاعر أو اللا أنسنة : (La deprsonn alisatiomou la dehum anisation) يشير تلبد المشاعر إلى محاولة ترك مسافة بين العامل والعملاء ، بحيث أن تلبية متطلباتهم يصبح أكثر سهولة إذا ما تم اعتبارهم كأشياء أي عناصر انسانية في ميدان العمل . ويعبر تلبد المشاعر عن تطور المواقف السلبية اتجاه الآخرين من خلال مظاهر اللامبالاة البلادة ، البرودة ، وأخذ مسافة اتجاه الأفراد محل المساعدة، كما يدل على عدم الموازنة في التوفيق بين المتطلبات الانفعالية للعمل وقدرات الفرد وإمكانياته، بالرغم من أن الأحاسيس الإنسانية تعد جوهر هذه المتطلبات . وينطوي تلبد المشاعر على اتجاهات سلبية حيادية منفصلة ومفرطة اتجاه الآخرين مصحوبة ببناء الفرد لاعتقادات وضيعة عن العملاء ، تنجم عنها تطوير لمشاعر السخرية ، الإهمال ، القسوة ، وعدم الاحترام. (نصر يوسف مقابلة: 1996، ص، 33).

البعد الثالث: الشعور بالنقص في الانجاز المهني: diminution de l'accomplissement Personnel la ou travail يعتبر الشعور بالنقص في الإنجاز المهني أو الفعالية المهنية، عن عدم القدرة على البذل النفسي وعدم الشعور بفعالية الجهد المبذول، وبالتالي خفض الطاقة المسخرة لإنجاز العمل وحل المشكلات الوظيفية التي يتلقاها الموظف في محيط عمله ، إضافة ميله إلى تغيير نفسه بصورة سلبية، وشعوره بانعدام الفاعلية أمام المستخدمين. (شهاب عبد الرحمن : 2001، ص، 14).

2-5- النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

2-5-1 نظرية التحليل النفسي: تؤكد هذه النظرية أن السلوك ينتج عن حتمية نفسية ولا يحدث بالصدفة أو بشكل عشوائي ، وهو خاضع لأسباب طبيعية وقوانين محددة ويعتقد "فرويد" أن أسبابا محددة كامنة وراء الظواهر السلوكية البسيطة ، ولا بد من وجود تفسيرات طبيعة لهذه السلوكيات ، فحاول تفسير السلوك استنادا إلى (الهو، الأنا، الأنا الأعلى). حيث تقود نزوات الهوا السلوك المتهور ، في حين ينسب السلوك المنطقي لعمليات الأنا والسلوك الأخلاقي للأنا الأعلى. (خطاب :2008، ص 67).

2-5-2 النظرية السلوكية:

حيث تفسر هذه النظرية السلوك الإنساني على أنه نتاج الظروف البيئية والفيزيائية، ويرى القائمين على هذه النظرية أن الاحتراق النفسي حالة داخلية شأنه شأن الغضب والقلق وهو نتيجة لعوامل بيئية إذا ما ضبطت أمكن من خلالها التحكم . (الحاتمي : 2014، ص 18).

2-5-3 نظرية العلاج المعرفي :

ترى أن الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق النفسي هم أشخاص لديهم أخطاء في طريقة تفكيرهم ، بما يحملونه من آراء واتجاهات ومعتقدات نحو أنفسهم ونحو الأحداث الضاغطة فهم يتصورون الأخطار الصغيرة في صورة كوارث كبيرة وذلك رغم أن الأحداث الضاغطة أقل خطرا من الطريقة التي يدرك بها الأشخاص هذه الأحداث ، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الاحتراق النفسي والضغط النفسية لا يمكن عزلها عما يتعلمه الفرد من البيئة أو من المجال المحيط به. ويمكن تقليل مستوى الاحتراق النفسي من خلال التفكير الإيجابي بالأحداث المحيطة بهم، والتركيز على النقاط الايجابية وتغيير وتعديل الأفكار السلبية لديهم . (مشاقبة: 2016، ص 547) .

2-5-3 النظرية الوجودية :

تركز في تفسيرها للاحتراق النفسي على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد المعنى والمغزى من حياته ، فإنه يعاني نوع من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، ويحرمه التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق النفسي، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق النفسي وعدم الاحساس بالمعنى علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة ، إن جاز لنا القول : أن الاحتراق النفسي يؤدي لفقدان المعنى من حياة الفرد، كما أن فقدان المعنى يمكن أن يؤدي للاحتراق النفسي. (رمضاوي: 2016، ص 33).

2-5-4 النظرية الانسانية:

ويمثل هذا الاتجاه كل من "روجرز و"ماسلو" وستين و"فروم" وتتنظر هذه النظرية إلى أن الإنسان متكامل وأن الطبيعة البشرية خيرة بالطبع ، ولكنها تتأثر بعدم تحقيق الذات ، ويرى روجرز أن تحقيق الذات هو المركز الذي تنتظم حوله كل الخبرات ، وأن الخبرات التي تتعارض مع المعايير الاجتماعية تؤدي إلى التوتر والقلق وسوء التوافق النفسي ، كما أن عدم تحقيق الحاجات الإنسانية وفق هرم متدرج ماسلو قاعدته الحاجات الأساسية وقمته الحاجة إلى تحقيق الذات، من شأنه أن يحدث اضطرابا في الصحة النفسية للفرد قد يؤدي إلى جملة من الاضطرابات النفسية منها الاحتراق النفسي. (معروف : 2013، ص 30)

2-6- النماذج المفسرة للاحتراق النفسي:

2-6-1 نموذج عمليات الاحتراق النفسي لتشرنس 1985: يشير النموذج إلى أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة لتفاعل كل من خصائص بيئة العمل ، والمتغيرات الشخصية للعامل ، والمقصود بالمتغيرات الشخصية والسمات والخصائص الشخصية التي يتصف بها العامل، والمتمثلة في الخصائص الديموغرافية كالعمر ، النوع ، وكذلك اتجاهات العامل نحو مهنته ، هل هو راض عنها؟ أو هل يتقبلها أم لا؟ إضافة إلى المطالب والتدعيمات خارج العمل ، ونقصد بها مدى ما يتلقاه العامل في التوافق مع بيئته المهنية وتشغله وضغوطها ، ولا يستطيع التوافق معها فإن ذلك حتما سيؤدي إلى عدم الثقة بالذات ، ونقص الكفاءة ، والمشاكل مع الزملاء وغيرها ، والتي تعد بمثابة مصادر للضغط، ويمكن القول أن العامل إذا أحسن توافقه مع بيئته المهنية فإنه يؤدي إلى مخرجات ايجابية ، أما إذا فشل هذا التوافق فإنه يؤدي إلى مخرجات سلبية ، تظهر في عدم وضوح أهداف العمل بالنسبة للعامل، نقص المسؤولية الشخصية، والتناقض بين المثالية والواقع ، الاغتراب النفسي والوظيفي ، نقص الاهتمام بالذات، والتي في حالة إصابة العامل تدل على إصابته بالاحتراق النفسي. وقد اشتمل نموذج تشرنس على عدة عوامل مؤدية إلى حدوث الاحتراق النفسي ، حيث تناول خصائص بيئة العمل ، واعتبرها من العوامل المؤدية للإحساس بالضغوط المهنية ، وبالتالي حدوث الاحتراق النفسي ، كما أشار إلى مصادر هذه الضغوط وتشمل عدم الثقة بالنفس ، نقص الكفاءة، المشكلات مع الزملاء والعلاء ، نقص الدعم الاجتماعي حيث أن العامل المؤثر في الإحساس بهذه الضغوط هو شخصية العامل بداية من خصائصه الديموغرافية إلى أفكاره واتجاهاته المهنية ، كما أشار إلى أن خصائص بيئة العمل عندما يتعامل معها الفرد لأول مرة فإنها تؤثر عليه ، فتكون أساليب لمواجهة مشكلات بيئة العمل عن طريق الأساليب غير الفعالة، وهناك تظهر الاتجاهات السلبية مثل عدم وضوح أهداف العمل، التناقض بين المثالية والواقع، الاغتراب النفسي والوظيفي ، نقص المسؤولية الشخصية، كل هذا من شأنه أن يؤدي بالعامل إلى الاحتراق النفسي.

2-6-2 نموذج شواب وآخرون للاحتراق النفسي عند المدرسين 1986: يشير هذا النموذج إلى المظاهر التي يبيدها الفرد خلال تعامله مع أفراد المجتمع وذلك من خلال ما يظهر عليه من مصاحبات سلوكية .حيث يحدد هذا النموذج مصادر ومظاهر ومصاحبات سلوكية ، للاحتراق النفسي للمدرس (الموظف) في جانبين أولهما :عوامل ومتغيرات شخصية متعلقة بالمدرس (التوقعات المهنية عدد سنوات الخبرة ،النوع ، المستوى التعليمي)وثانيهما عوامل تتعلق بالمهنة (عدم المشاركة في صنع القرار ، تأييد اجتماعي رديء، غموض الدور ، صراع الدور) ، أما المصاحبات السلوكية التي يحددها النموذج فتتمثل في التعب لأقل مجهود ، زيادة معدل الغياب ، مما يؤدي بالموظف لترك المهنة، كما قدم النموذج مظاهر وأبعاد الاحتراق النفسي التي تتفق تماما مع نموذج ماسلاش وهي الاجهاد الانفعالي ، تلبد المشاعر ، نقص الانجاز الشخصي. (غيشي وقيسي: 2015، ص 11)

الشكل رقم(8): يبين المصادر والمظاهر السلوكية للاحتراق النفسي :

مصادر	
- عوامل خاصة	- عوامل ومتغيرات شخصية
- صراع الدور	- الجنس ، السن
- غموض الدور	- سنوات الخبرة
- عدم المشاركة في القرار	- المستوى التعليمي
- تأييد اجتماعي رديء	- التوقعات المعنوية
مظاهر (الإبعاد)	
- استئناف انفعالي	- المصاحبات السلوكية
- فقدان الهوية الشخصية	- ترك المهنة
- نقص في الإنجاز الشخصي	- زيادة معدل الغياب
	- التعب لأقل مجهود

المصدر: (غيشي وقيسي: 2015، ص 11)

2-6-3 نموذج Wood et al 2001 :

يستند نموذج وود وآل على تحديد ضواغط العمل المؤدية إلى الاحتراق النفسي الذي ينعكس على أداء الفرد والمنظمة من خلال:

- **تفويض السلطة والمشاركة:** حيث يتم إتاحة الفرصة للأفراد العاملين للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات داخل المنظمة.
- **إعادة تصميم الوظيفة:** من خلال خلق وظائف ثرية تجعل من العمل أكثر جذبا للأفراد العاملين بحيث تتناسب مع قدراتهم ، وتتضح فيها توقعات الادوار المتعلقة بها.
- **وضع الأهداف :** بحيث يضمن مدير المنظمة فهم كامل لكل عامل وتوقعات وظيفته، وأن هناك هدف ينبغي أن يسعى للوصول إليه وتحقيقه إذا ما يرغب في تحسين أدائه للعمل.

- **التواصل :** حيث ينبغي أن يكون هناك تواصل ايجابي من خلال قنوات اتصال مفتوحة وواضحة تساعد الأفراد على التواصل فيما بينهم وكذا التواصل بين المنظمة والعمال.
- **الانتقاء والتدريب:** من خلال التأكيد على ملائمة الوظيفة ومدى مناسبتها للفرد الذي يزاولها، والتدريب على الأداء والتوقعات وتحسين مهاراته باستمرار حتى تصبح لديه القدرة على أداء هذه الأدوار بفعالية.

2-6-4 نموذج Fincham et Rrods:

- قدم Fincham et rrods 1996 نموذجا شاملا لاستراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية في العمل بهدف تجنب الوصول إلى الاحتراق النفسي ، وذلك من خلال ما يلي:
- **استراتيجية المواجهة المتمركزة حول التقييم:** حيث يحاول الفرد مواجهة الأحداث والمشكلات التي تواجهه في العمل تحليلا منطقيا وتقسمها من منظور ايجابي .
 - **استراتيجية المواجهة المتمركزة حول المشكلة:** حيث يتعامل الأفراد مع المشكلات والمواقف الضاغطة التي تسبب لهم الشعور بالضغط من خلال استخدام مصادر المساندة الاجتماعية المتاحة لديهم في العمل، حيث أنها تقدم لهم النصح والعون والتزود بالمعلومات والحب و الدفء التي تساهم على كيفية التعامل مع العوامل الضاغطة بهدف تعديل المعارف والسلوكيات المرتبطة بمصدر الضغط.
 - **استراتيجية المواجهة المتمركزة حول الانفعال:** حيث تركز هذه الأخيرة على التعامل مع الآثار الانفعالية للضغوط من خلال التنظيم الانفعالي والاهتمام بمشاعر وانفعالات الأفراد المرتبطة بالموقف الضاغط والعمل على خفض هذه المشاعر والانفعالات، وقد توصلا Finchm Et Rhods (1996) من خلال هذه الاستراتيجيات إلى تحديد مجموعة من الأساليب التي تساعد الفرد على التعامل مع الضغوط وهي العمل على حل المشكل، ومنع وصد الضغوط من التقايم والتخلص من المشاعر والانفعالات السلبية الناجمة عن الضغوط ، واتخاذ بعض الإجراءات والتدابير الوقائية، والإستعداد والاعداد لمواجهة ضغوط العمل، إضافة إلى توفير الدعم والمساندة الاجتماعية.

2-6-5 نموذج Hellriegel et all :

- يستند هذا النموذج إلى ضرورة أن يتضمن أي برنامج لخفض الضغوط لبعض الأساليب والوسائل التي تساعد على احتواء مثل هذه الضغوط والتخلص من زملة الاحتراق النفسي ، وقد استند نموذجه على ما يلي :
- الوسائل الفردية :** وتتضمن جملة من الأنشطة والسلوكيات الهادفة إلى القضاء على مصادر الضغط وجعل الأفراد أكثر قدرة على التوافق معها، وتتضمن هذه الوسائل التعرف على الضواغط التي تؤثر على حياة الفرد وبالتالي تصرفاته حيالها ، وهناك بعض الأمور التي تساعد الفرد على ذلك ومنها التخطيط الجيد لإدارة الوقت والتمرينات الرياضية وتبني فلسفة ايجابية اتجاه الحياة والتوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية.
- الوسائل التنظيمية :** ويتم التقليل من الضغوط النفسية من خلال تحديد ضواغط العمل وتعديل سلوكيات الأفراد في ضوء ادراكاتهم ومساعدتهم على التوافق مع آثار هذه الضغوط بشكل فعال، كما ينبغي أن يتم تحسين البيئة

المادية للعمل وإعادة تصميم الوظيفة للتخلص من ضغوط العمل وتخفيض عبء العمل وإعادة الهندسة الإدارية للعمليات واحداث تغييرات في مواقف العمل واستخدام الادارة بالأهداف والادارة بالمشاركة.

2-6-6 نموذج NELSON:

يرى نلسون بأن هناك طرق وأساليب عديدة ومختلفة تهدف إلى التقليل من الآثار السلبية للضغوط النفسية والحيوية دون تأثيرها بالسلب على أداء الفرد والمنظمة ، وفيما يلي عرض لهذه الطرق:

إدارة الضغوط على مستوى المنظمة: وتعتمد على الخطوات الآتية:

- **إعادة تصميم الوظيفة:** يجب إعادة تصميم الوظيفة بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تتضمن العديد من الأنشطة والمهام ، كما تتيح مقدرا مناسباً من الأداء.
- **وضع الأهداف :** يمكن تحقيق التكيف مع الضغوط من خلال وضع الأهداف وتحديد الأنشطة التي تزيد من مستوى الدافعية لإنجاز العمل ، وتتوقف فاعلية وضع الأهداف على مدى مشاركة العاملين فيها .
- **تحديد الدور:** فمن الضروري إتاحة الفرص للأفراد العاملين لتعديل أدوارهم في العمل بحيث يتناسب مع ميولاتهم المهنية وتوقع الدور .
- **المساندة الاجتماعية:** تساعد العلاقات الاجتماعية الجيدة في بيئة العمل بين الجماعة على سهولة التكيف مع ضغوط العمل والحيوية دون تفاقمها.

إدارة الضغوط على مستوى الفرد:

وتستند في جوهرها على إكساب الأفراد المهارة والقدرة على مواجهة الضغوط التي تعترضهم من خلال التدريب المستمر ، وجودة إدارة الوقت والتنمية المهنية للأفراد العاملين بالمنظمة ، وفتح قنوات الاتصال بين جماعات العمل.

نموذج Humphries:

يشير هذا النموذج إلى أنه مهما كان الاهتمام بخفض الضغوط ، فإن الوقاية خير من العلاج ولذلك ينبغي العمل على خفض مستوى الضغوط النفسية داخل البيئة من خلال ما يلي:

- ✓ تحديد الأولويات: من خلال توضيح الأعمال والمهام التي يؤديها الفرد في العمل ودورها في اشباع الاحتياجات الخاصة به .
- ✓ إدارة الوقت: من حيث توزيع الوقت على المهام بحيث يتناسب مقدار الوقت مع ما يؤديه الفرد من أدوار في العمل.
- ✓ تفويض السلطة: من حيث تفويض المدير لبعض من سلطاته على الآخرين والبذني من شأنه تحفيز الأفراد العاملين على أداء أدوارهم بطريقة فعالة.

ويستطيع مدير المنظمة تحفيز المرؤوسين على التكيف مع الضغوط من خلال ممارسة الاسترخاء والفصل بين العمل والحياة العائلية وممارسة التمارين البدنية للتخفيف من شدة القلق، وممارسة الهوايات بعد العمل والتغلب على المشكلات السرية وإيجاد حلول لها لأن هذا ينعكس على أداء الفرد في العمل. (طه فرج عبد العظيم: 2006، ص-ص، 26-22)

2-7 - أعراض الاحتراق النفسي:

صنف بعض الباحثين أمثال وبيك وجراجويل شولر أعراض الاحتراق النفسي إلى أربع فئات وهي:

2-7-1 الأعراض الفيزيولوجية الجسمية:

وتتمثل في ارتفاع ضغط الدم والألم في الظهر والإنهاك الشديد، بحيث يفقد الفرد حماسه ونشاطه وقد يتحول الشعور بالإنهاك إلى مرض حقيقي، كما أن الاحساس بالتعب يؤدي إلى صداع مستمر وشديد وضعف عام في الجسم ، مما ينتج عنه خلل في بعض أجهزة الجسم ومن ثم التأثير على سير حياته. (توفيق الرشيد هارون: 1999، ص 88)

2-7-2 الأعراض المعرفية الإدراكية :

وتتمثل في عدم القدرة على التركيز والمزاج الساخر، وتظهر هذه الأعراض بوضوح على شكل تغيير في نمط إدراك الفرد، حيث يتحول الفرد من كونه شخص متساهل ومتفاهم إلى شخص عنيد ذو تفكير متصلب ومتشدد. (الهاشمي لوكيا: 2002، ص 10).

2-7-3 الأعراض النفسية:

وهنا يميل الفرد إلى حالة من التغيرات في عواطفه وهذه التغيرات تكون سلبية ومزعجة وأكثرها حدة الشعور بالإحباط ، وتمتد هذه الاعراض من صدق العاطفة إلى الارهاق العاطفي والاحساس بالعجز واليأس . بالإضافة إلى الشعور بالخوف والقلق والاكتئاب والبلادة والانعزال والنسيان والتذمر .

2-7-4 الأعراض السلوكية:

وتبدأ بالشكوى من العمل البطيء في الأداء وعدم الرضا والانجاز المتدني والتغيب المستمر عن العمل وترك المهنة، الانسحاب من الأشخاص الذين يتعامل معهم. (شيخاني: 2003، ص، ص 18، 19) بالإضافة إلى الاعراض السلوكية الأخرى والتي تتحد كما صنفها "سبانيول" وكابوتو 1979 ونجي 1978 في مستويين هما كالآتي:

المستوى الأول: تظهر حالة الاحتراق النفسي في هذا المستوى بشكل قصير ومتقطع يمكن السيطرة عليه بسهولة ويرى الباحثان أن علاج ذلك يكمن في القيام ببعض الممارسات والتمارين الرياضية التي تقود إلى الاسترخاء وممارسة بعض الهوايات، بحيث تنخفض معها مظاهر الاحتراق.

المستوى الثاني: ويذكر الباحثان أن هذه الظاهرة عند المستوى الثاني تأخذ شكلا خاصا من الحدة والوضوح وتستغرق وقتا أطول من حيث ديمومتها إلى درجة يصعب علاجها والعمل على إزالة أعراضها بالطرق التي ذكرت بالمستوى الأول. وهنا يمكن قياس درجة الانفعال عند المحترق نفسيا على الرغم من استرخائه أو نومه ، كما

يلاحظ بوضوح مدى سخريته بالقائمين على العمل الذي يقوم به ويكون مزاجه متقلبا. (حرتاوي هند عبد الله: 1991، ص 18) .

2-8 - أسباب الاحتراق النفسي لدى العامل (عضو هيئة التدريس): لقد سبق لنا أن أوضحنا خلال الفصل الثالث أسباب الإجهاد البدني والتي نراها كما يراها غيرنا من الباحثين على أنها ذات الأسباب المشكلة للاحتراق النفسي للموظف بما فيه عضو هيئة التدريس، الأمر الذي يدفعنا إلى عدم تكرارها تفاديا للحشو على اعتبار ذات الفرد النفسية والبدنية هي كل واحد تتأثر بالإجمال بذات العوامل وتبدي ذات التأثيرات. لذا سنكتفي هنا بالتذكير المبسط لها لا غير.

2-8-1 الأسباب المسؤولة على المستوى الفردي أو الشخصي:

يعتبر فرويد نرجس مدعيا بأن المخلصين والملتزمين هم أكثر الناس عرضة للاحتراق النفسي ويضيف إليهم الأفراد ذوي الدافعية القوية للنجاح المهني والحقيقة أن هناك الكثير من صدق الادعاءات ،حيث أن الجماعة المهنية الأكثر عرضة للاحتراق النفسي هي الأكثر مثالية والتزاما بمهنتها ومن أسباب ذلك بعض الأشياء الفردية والشخصية وهي كالتالي:

- مدى واقعية الفرد في توقعاته وآماله، فزيادة عدم الواقعية تتضمن في طياتها مخاطر الوهم والاحتراق النفسي.
- مدى الاشباع الفردي خارج نطاق العمل ، فزيادة الاهتمام بالعمل يزيد من الاحتراق النفسي.
- الأهداف المهنية حيث وجد أن المصلحين الاجتماعيين هم أكثر عرضة لهذه الظاهرة. (رضوان سامر الجميل: 2002، ص 54) .

2-8-2 - الأسباب المسؤولة على المستوى الاجتماعي: هناك العديد من العوامل الاجتماعية نذكر ما يلي:

- التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي هي حديث المجتمع، التي تترتب عنها مشكلات قد تؤدي إلى حدوث هذه الظاهرة .

- طبيعة التطور الاجتماعي والثقافي والحضاري في المجتمع التي تساعد على ايجاد بعض المؤسسات الهامشية التي لا تلقي دعما جيدا في المجتمع، فيصبح العاملون بها أكثر عرضة للاحتراق النفسي.

2-8-3 الأسباب المسؤولة على المستوى التنظيمي أو الإداري: على عكس المستويين الشخصي والاجتماعي ، فإن الأسباب المرتبطة بالمستوى التنظيمي أو الإداري لها علاقة مباشرة بظهور هذه المشكلة، وقد توصل إلى ثلاث افتراضات وهي:

- تشير البحوث الخاصة بالضغط النفسي والقلق إلى فقدان الامكانيات والكفاءة من أهم أسباب القلق والضغط وأن استمرار ذلك يتطور إلى ظاهرة تسمى العجز المتعلم Le armed Helplessness، حيث يشعر الفرد أنه عاجز عن عمل أي شيء لتحسين وضعه وهذه الظاهرة تشبه إلى حد كبير ظاهرة الاحتراق النفسي، حيث يفتقر الفرد إلى المصادر والنفوذ لحل المشاكل التي تواجهه، مما يسبب

له الشعور بالضغط وفي حالة استمراره يحدث الاحتراق .
(الباهي:1978،ص 98)

تشير البحوث الخاصة بالضغط أيضا إلى أن نقص الاثارة للفرد يؤدي إلى نفس الآثار السلبية التي تترتب عن فرط الاستشارة وذلك فإن العمل الرتيب الخالي من الإثارة والتنوع والتحدى يؤدي إلى الضغط والاحتراق النفسي وبالتالي يجد الفرد صعوبة في تحقيقه للحاجات الشخصية خلال عمله والذي سوف يشعر بحالة عدم الرضا.

المناخ الوظيفي في المؤسسة التركيبية الوظيفية تدخل في عملية الاحتراق النفسي وهنا تبرز أهمية دور القيادة والإشراف طبقا لكتابات جولد بنرج يضاف إلى هذا أن ظاهرة الاحتراق النفسي معدية ، ففي أي موقع عمل يكون فيه الأغلبية في حالة الاحتراق النفسي فإن نسبة حدوثه لأي عضو جديد في العمل تكون عالية. (بدران :1997،ص - ص 63_ 65)

ومنه نستنتج أن أسباب الاحتراق النفسي ليست حصيلة تفاعل عوامل فردية وبيئية فقط، بل هي مجموعة الأسباب سواء على المستوى التنظيمي والاجتماعي، والفردى والشخصي، كلها تشكل بؤرة الاحتراق.

أما بخصوص الأسباب المشكلة للاحتراق النفسي للأستاذ الجامعي يمكن الإشارة إلى عدد منها على سبيل المثال لا الحصر:

- قيام عضو هيئة التدريس بعدد من المهام التي تتوزع بين التدريس ، الاشراف، التوجيه، البحث العلمي، خدمة المجتمع.
- تحضير البرنامج الدراسي.
- تقديم المحاضرات والأعمال الموجهة.
- سوء العلاقة في بيئة العمل بالخصوص مع الإدارة.
- ضعف الاحساس بالقيمة الشخصية.
- الاختلاف بين ما يراه انجاز وما أنجزه خلال العمل.
- الشعور بالملل والرتابة في العمل.
- عدم جاهزية قاعات التدريس بالوسائل العملية للتدريس.
- برمجة المحاضرات والأعمال الموجهة في أوقات غير مناسبة (منتصف النهار أو آخر الدوام).
- وجود عدد من الطلبة في الفوج الواحد من 45 إلى 50 طالب في بعض الحالات).
- الاشراف على عدد من المذكرات بالخصوص في مرحلة الماجستير.

9-2- مؤشرات الاحتراق النفسي:

- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعوره بفقدان الطاقة النفسية والمعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي إلى فقدان الشعور بتقدير الذات.
- الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي يقدم لها خدمة وفقدان الدافعية نحو العمل.

- النظرة السلبية للذات والاحساس باليأس والعجز والكسل.

(سامي محسن ختاتنة وآخرون: 2010، ص 104)

2-10- مظاهر الاحتراق النفسي: نسجل ملحوظة بسيطة هنا أن مظاهر الارهاق البدني تتشابك إن لم تكن هي ذاتها مع مظاهر الاحتراق النفسي بالنظر للتداخل الحاص بين النفس والبدن والتي يمكن الإشارة إليها في النقاط التالية:

المظاهر الفسيولوجية والبدنية: وتتمثل في العلامات التي تظهر على البدن ، ومنها الاضطرابات السيكماتية.

- المظاهر المعرفية: منها:

- البلادة.

- والتشتت الإدراكي.

- الشرود الذهني.

- الوسوسة.

- كثرة الشك والعناد.

- عدم القدرة على حل المشكلات بكفاءة.

المظاهر النفسية والاجتماعية: هناك عدة مظاهر نجدها متوافرة لدى الفرد الذي يصاب بالاحتراق النفسي ونذكر

على سبيل المثال:

- عدم القدرة على التحمل.

- عدم الاستطاعة على الاسترخاء.

- التشاؤم والانفعال الزائد.

- عدم الرضا الوظيفي.

- وكثرة الغضب أمام الأزمات .

المظاهر السلوكية : هناك مجموعة من الاستجابات الأدائية التي تظهر على سلوك الفرد ومنها ما يلي :

- فقدان الحيوية الشخصية.

- الاتكالية.

- الاعتداء على حقوق الآخرين .

- النقد الدائم.

- التغيب الطويل عن العمل .

- ضعف القدرة على الانجاز .

- السلبية الزائدة. (الغيلاني: 2013، ص 63)

2-11- الآثار التي يتركها الاحتراق النفسي على الأستاذ:

الاحتراق النفسي ما هو إلا انعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المحتملة، والعملية تبدأ عندما يشتكي الأستاذ من الضغط أو الإجهاد من النوع الذي لا يمكن تقليله والتخلص منه عن طريق أسلوب حل المشكلات، والتغيرات في الاتجاهات وأنواع السلوك المصاحبة للاحتراق النفسي، توفر هروبا نفسيا وتحمي الفرد من ترد حالته إلى أسوء من ناحية الضغط العصبي، فعليه حصرت آثار الاحتراق النفسي التي يعاني منها الأستاذ الجامعي فيما يلي:

- الآثار الجسمية للاحتراق النفسي: حيث يزيد الاحتراق النفسي من شعور الاستاذ بالتوتر وارتفاع ضغط الدم وآلام الظهر والصداع المستمر اضطرابات النوم، التهاب المفاصل.
 - الآثار النفسية: حيث يؤدي الاحتراق النفسي إلى تدني مفهوم الذات والشعور باليأس والتعاسة وتدني الثقة بالنفس، فقدان الذاكرة، الشعور بالحزن والعجز والاحباط وإهمال الأولويات الشخصية.
 - الآثار الاجتماعية: حيث يؤدي الاحتراق النفسي للأستاذ تدهور العلاقات الاجتماعية مع زملائه، وطلبته ويفضل الأستاذ أن يبق منعزلا، كما يؤثر في علاقاته مع عائلته.
- (أبو هواس وقاسم الشايب: 2012، ص 302)

إلا أنه بالإجمال يمكن الحديث عن تلك المظاهر الشائعة التي تميز الأستاذ الجامعي في هذا الجانب بالخصوص في الجانب النفسي والتي يمكن تحديدها في النقاط التالية:

- الإحساس بلوم الذات المستمر والمزمن.
- الإحساس بالإحباط المفرط.
- الإحساس بالإرهاق العاطفي.
- الإحساس بالعجز واليأس من الحياة.
- فقدان السيطرة على الذات وسرعة الانفعال الشديد.
- عدم القدرة على الاسترخاء.
- الشعور بالضيق والتوتر غير مبرر.
- الشعور بالإرهاق العقلي.
- عدم القدرة على الشعور بالسعادة.
- القلق المبالغ فيه اتجاه مهام العمل.
- الاستعمال المفرط للحيل الوقائية لتجنب الآخرين.
- النظرة السلبية للآخرين وللذات.
- النفور من الأنشطة الحياتية المعتادة.
- عدم القدرة على الصبر وضبط الذات.

خلاصة الفصل: بعد المعالجة النظرية لعناصر الفصل تبين لنا الآتي:

- الاحتراق النفسي يعد من أكبر المشكلات خطورة على حياة الموظف بالعموم، والأستاذ الجامعي بالخصوص والتي وجدت اهتمام كبير من الباحثين على مدى ثلاثين سنة الأخيرة والذي اعتبر أحد نواتج ضغوط العمل.
- إن دراسة ظاهرة الاحتراق النفسي أمر في غاية الأهمية لما يعود بالنفع على الأستاذ وكذا المنظمة الجامعية بالإضافة للنفع الذي يعود على المتعلم والعملية التعليمية.
- إن دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الأستاذ تعود عليه بالنفع من خلال تمكينه من تبصر مصادره وكذا تأثيراته، فضلا على تمكينه من الوسائل الوقائية والعلاجية التي يمكن له الأخذ بها للتخفيف من تأثيراتها على المستوى الشخصي بالخصوص.
- إن الاحتراق النفسي هو حالة من الاضطراب والتوتر وعدم الرضا الذي تصيب الأستاذ الجامعي في المجال الانساني والاجتماعي والسلوك التربوي بخاصة والنااتجة عن الضغوط النفسية الي يتعرض لها في مكان العمل بسبب الأعباء الكثيرة للعمل المطلوب منه القيام بها.
- إن للاحتراق النفسي جملة من الأبعاد والتي تتحدد في الانهاك الوظيفي، الشعور بتدني الانجاز، فقدان العنصر الانساني في التعامل مع الآخرين.
- إن للاحتراق الوظيفي جملة من الأسباب المتعددة والتي تتوزع بين الأسباب الشخصية لعضو هيئة التدريس، الأسباب المتعلقة بالمناخ التنظيمي الذي يميز المنظمة الجامعية، العوامل الأسرية والاجتماعية المحيطة بالأستاذ.
- أعراض الاحتراق النفسي لعضو هيئة التدريس تتحدد في كل من الأعراض السلوكية، الانفعالية، الفيسيولوجية، النفسية، الاجتماعية، والروحية.
- مراحل الاحتراق النفسي لعضو هيئة التدريس تتوزع كذلك بين مرحلة الانذار، مرحلة رد الفعل الأولي، مرحلة عدم المرونة، المقاومة، الاستنزاف، الانهاك، الاستغراق، رد الفعل النهائي.

محتويات الفصل:

تمهيد

- مفهوم الصحة النفسية.
- مظاهر الصحة النفسية.
- معايير الصحة النفسية.
- نظريات الصحة النفسية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد متغير الصحة النفسية بالعموم والصحة النفسية في ميدان العمل من المتغيرات التي حظيت بالاهتمام منذ عديد السنوات بالخصوص الاخيرة منها خلال القرن الماضي وبداية القرن الحالي، لما لها من تاثير في توجيه الافراد العاملين الى جودة الحياة الافضل، وكذا توجيههم نحو السبل الكفيلة والحقيقية والناجحة في مواجهة مختلف الضغوط المهنية بالخصوص التي يمرون بها من اجل ان يعيشوا الحياة الطبيعية من جهة ويساهمو في تحقيق امال المنظمات التي ينتمون اليها ومن ورائها المجتمع بأسره.

خلال هذا الفصل سنتطرق إلى كل من:

- مفهوم الصحة النفسية.
- مظاهر الصحة النفسية.
- معايير الصحة النفسية.
- نظريات الصحة النفسية.

1- مفهوم الصحة النفسية اصطلاحاً:

يعد مصطلح الصحة النفسية من المفاهيم التي ارتبطت بالطب النفسي، ولقد ورد مصطلح الصحة العقلية لأول عام 1908م في كتاب "عقل قد وجد نفسه" ل: (كليفوردي بيرز)، ثم انتقل المصطلح إلى اللغة الألمانية والذي ينظر إليه على أنه تغير في الصحة النفسية psychohygiene للفرد على أساس الاضطراب النفسي والعقلي الذي يضربه في زمن معين في حياته الطبيعية والذي يترك لديه آثار نفسية وعقلية وجسدية تعمل هي بدورها على خلق عدم اتزان لديه في مختلف جوانب حيات الشخصية، الأسرية، الاجتماعية، والمهنية.

يعتبر كتاب الصحة النفسية لعام 1931م لمؤلفيه (بريزناوسترانكي Brezinajsfansky) على أنه أول كتاب يذكر فيه مصطلح الصحة النفسية بشكل صريح بدلاً من الصحة العقلية.

لقد عرف دستور منظمة الصحة العالمية لعام 1996م الصحة النفسية بأنها "حالة من السعادة الكاملة جسمياً وعقلياً واجتماعياً، ولم تكن مجرد الابتعاد عن المرض أو عاهة من العاهات". (الأسدي: 2014، ص 24) ووصفت منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية كذلك على أنها "حالة من العافية التي يحقق فيها الفرد قدراته الخاصة ويمكن أن يتغلب من خلالها على الإجهادات العادية في الحياة، ويمكن أن يعمل بإنتاجية مثمرة ويستطيع المساهمة في مجتمع . (منظمة الصحة العالمية: 2005، ص 14)

كما عرف إجلال محمد سري الصحة النفسية "بأنها حالة يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً ، ويشعر بالسعادة والكثافة والراحة النفسية ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته واستثمارها ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة وإدارة الأزمات النفسية، وتكون شخصية سوية متكاملة، ويكون سلوكه عادياً ."(سري: 2000 ، ص28) .

وعرف عبد المنعم عبد الله حبيب الصحة النفسية "بأنها الحالة النفسية العامة للفرد والتي يستدل عليها من القدرة والتوافق النفسي ، والخلو من أعراض الاضطرابات النفسية الواردة في التصنيفات العلمية الدولية". (عبد المنعم: 2006، ص 11)

التعريف الاجرائي:

ينظر للصحة النفسية للفرد على أنها تمتع الفرد بحالة نفسية تخلو من الاضطراب والتوتر والانحراف.

يستفاد من التعريفات السابقة لمفهوم الصحة النفسية على أنها:

- قدرة الفرد على التأثير الايجابي في بيئته الخاصة به وقدرته على التكيف مع متطلبات الحياة، بما يؤدي إلى تحقيق مستوى مقبول من الاشباع النفسي والروحي لديه.
- حالة خاصة يتسم فيها الفرد بالكفاءة والكفاية والاتزان في السلوك السوي والتعامل مع الذات بإيجابية والقدرة على مواجهة ضغوط العمل والتغلب عليها أو التقليل من حدتها.
- توافق الفرد مع ذاته ومع غيره والتي تخلق لديه حالة من الشعور بالسعادة والراحة.
- قدرة الفرد على استغلال ذاته وقدراتها وامكاناتها إلى أقصى حد ممكن دون الاضرار بها.

- قدرة الفرد على مواجهة مطالب الحياة وتكوين شخصية متكاملة وسوية.
 - قدرة الفرد على سلوك طريق صحيح في الحياة خال من كل الاضطرابات النفسية والعقلية.
 - قدرة الفرد على التمتع بالصحة السوية في النفس والعقل معا من غير وجود منغصات عليها.
- أما عن مفهوم الصحة النفسية للعامل** فينظر لها على أنها " قدرة الفرد العامل أو الموظف في خلق حالة من التكيف مع متطلبات البيئة التنظيمية التي يتواجد بداخلها على اختلافها، والتعامل معها باحترافية وإيجابية من أجل حماية الذات من مجمل المخاطر المحيطة بها".

في حين البحث ينظر إليها على أنها:

- قدرة الأستاذ الجامعي محل الدراسة على خلق حالة من التوازن والتكامل داخل ذاته والعمل على إبداء سلوكيات إيجابية في الميدان تحقق له الاحساس بالسعادة والراحة النفسية في مكان العمل.
- أو قدرة الأستاذ الجامعي محل الدراسة على خلق حالة من الحماية لذاته في مكان العمل تعمل على صد مجمل التأثيرات السلبية التي تفرزها بيئة العمل التي يتواجد بداخلها على حياته النفسية والعقلية بالخصوص والتي يمكن أن تنال منه خلال مساره المهني أو بعد الخلود إلى الراحة النهائية (الإحالة على التقاعد).

2- مظاهر الصحة النفسية الإيجابية للعامل أو الموظف :

تتميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية في مكان العمل بعدة خصائص تميزها عن الشخصية المريضة , وتتمثل في :

1-2 الراحة النفسية:

وهي من العوامل المهمة التي تؤثر في حياة الفرد وعلى عملية التوافق ، والتي تعني شعور الفرد العامل بعدم الأحزان النفسية في أي جانب، أو الشعور بمشاعر الذنب والأفكار والوسواس وتوهم المرض ، والإقبال على الحياة والتحمس لها ، والتي تتضمن كذلك شعور الفرد العامل بالراحة النفسية من خلال عدم مصادفته لأية عقبات أو موانع تقف حاجزا في طريق إشباع حاجاته المختلفة، وفي تحقيق أهدافه في الحياة المهنية، وتعني كذلك قدرة الفرد العامل على مواجهة مختلف العقبات التنظيمية العادية والمفتعلة له في الحياة المهنية باحترافية وبامتياز وحلها بطريقة ترضاهما نفسه، بالعموم المتمتع بالصحة النفسية من قبل أي عامل هو الذي لديه القدرة التعامل بإيجابية حيال الأزمات والشدائد التي يمكن أن يمر بها بذكاء دون أن يلجأ إلى أساليب ملتوية غير ملائمة لحل أزمته ،كالعدوان ونوبات الغضب.(الداهري :2005، ص44).

يستفاد من ذلك:

- أن الشخص العامل المتمتع بالراحة النفسية هو الذي يسعى إلى تأدية متطلبات عمله بفاعلية.
- أن الشخص العامل المتمتع بالراحة النفسية هو الذي ينظر إلى الأمور الوظيفية التي يعمل على مواجهتها على أنها أمور طبيعية حتى وإن كانت طارئة ويتعامل معها بروح من المسؤولية وعدم التهرب منها.

- أن الشخص العامل المتمتع بالراحة النفسية هو الذي يستطيع أن يسيطر على انفعالاته السلبية في ضوء متطلبات الواقع المهني.
- أن الشخص العامل المتمتع بالراحة النفسية هو الذي يستطيع أن ينهي حالة الصدام بين ذاته ومتطلبات الواقع المهني بإيجابية لصالحها.
- أن الشخص العامل المتمتع بالراحة النفسية هو الذي يتصرف بالشكل الصحيح بعيدا عن كل الاستجابات المولدة للقلق والتوتر والتي قد تؤثر على مستوى اندماجه مع ذاته بالخصوص.

بخصوص الأستاذ الجامعي نراه:

- هو ذلك الشخص الذي يقوى على تحقيق الراحة النفسية لديه من خلال قدرته على خلق الانسجام بينه وبين مختلف متطلبات عمله أمام نفسه بالخصوص حتى يقوى على نقل إحساس ايجابي للآخرين طلبته بالخصوص على أنه مقتدر وفخور بمستوى ونوعية انجازاته التي يقوم بتقديمها لهم.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على تحقيق الراحة النفسية لديه من خلال قدرته على خلق ونقل حالة من الرضا على أدائه للآخرين بالخصوص طلبته والعمل على اقناعهم باحترافية وجدوى ما يقوم به أمامهم دون أن يكون بحاجة إلى استخدام الأساليب الملتوية في ذلك.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على تحقيق الراحة النفسية لديه من خلال قدرته على إبداء استعداد ايجابي أمام الآخرين بالخصوص زملائه في التعامل مع مختلف الاحباطات التي يمكن أن يمر بها والخروج منها منتصرا.

2-2 تقبل الأزمات :

ويقصد به أن يقبل الفرد ذاته بضعفها وقوتها وأن يشعر الرضا عن الحياة التي يعيشها في الحاضر للمستقبل بما هو عليه حقيقة.

بخصوص الأستاذ الجامعي نراه:

- هو ذلك الشخص الذي يقوى على اكتشاف ذاته من خلال السعي الحثيث والدائم في التعرف على نفسه من خلال الوقوف على نقاط القوة والضعف التي تميزه عن غيره، والأكثر من ذلك سعيه الدؤوب في تعزيز نقاط القوة وتلافي نقاط الضعف فيه قدر الامكان ليجعل من شخصيته بالخصوص أمام الطلبة مؤثرة وجذابة.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على امتلاك أساليب سلوكية ايجابية في العمل مع الغير بالخصوص الطلبة مبنية على الاقناع وليس على التصنع والخداع.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على امتلاك القابلية للاستشارة الايجابية أمام الغير بالخصوص الطلبة، والقدرة على تجنب الاستشارة السلبية أمامهم لتجنب اهتزاز صورته المعنوية أمامهم.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على امتلاك الدافع الايجابي نحو العمل والذي يقوى على حمل الآخرين بطواعية على الالتزام به في حياتهم بالخصوص الطلبة.

- هو ذلك الشخص الذي يقوى على امتلاك أساليب السيطرة على سلوكه من خلال ضبط مشاعره وأحاسيسه السلبية بالخصوص أمام الطلية والظهور في مظهر القوي من غير زيف أو خداع أو تصنع.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على تجاوز الظروف والكف عن الشكوى والسعي إلى خلق الظروف بإمكاناته الخاصة.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على الاقبال على العمل بروح منسرحة وهادئة ومسؤولة.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على تقديم مساعدة للآخرين في فهم ذواتهم والسعي معهم في تطويرها خدمة لهم في تجاوز متاعبهم المختلفة.

2-3 مواجهة مطالب الحياة:

ويتضمن ذلك مواجهة الحياة الواقع ومواجهة مواقف الحياة مواقف الحياة اليومية والمشكلات وحلها، وتحمل المسؤولية الاجتماعية في مجال الأسرة والعمل والعلاقات الاجتماعية.

بخصوص الأستاذ الجامعي نراه:

- هو ذلك الشخص الذي يقوى على مواجهة الضغوط الخاصة بالعمل بالخصوص من خلال العمل على:
- امتلاك المهارة في مواجهة الضغوط التي يمارسها الهيكل التنظيمي للمنظمة الجامعية على حياته المهنية من حيث تعزيزه لدور المركزية وقضائه على المساهمة الفعلية المباشرة لأية مساهمة من قبل أي فرد في صنع واتخاذ القرار.
- امتلاك المهارة في مواجهة الضغوط التي يمارسها عبء العمل من حيث التعامل الايجابي مع الزيادة في حجم العمل، تجاوز متغيرات ظروف العمل الفيزيائية السيئة التي تميز مكان العمل من حيث عدم ملائمة مكان العمل لمباشرة عملية التدريس بالخصوص باحترافية ومسؤولية، ارتفاع درجات الحرارة في القاعات في فصل الصيف مع انخفاضها إلى درجات التجمد خلال فصل الشتاء بسبب غياب الأجهزة المسؤولة على ضبط متغيرات الحرارة والبرودة، اضاءة محدودة في القاعات خلال فترات معينة من الدوام بالخصوص في الصباح ونهاية الدوام بسبب التعطيلات الكثيرة والمتكررة التي تطال شبكة الكهرباء داخل الحجرات الدراسية.
- امتلاك المهارة في مواجهة الضغوط التي يمارسها ضعف الاتصالات وعدم كفاية المعلومات اللازمة للعمل، فضلا على مواجهة الضغوط التي تفرضها كل من البيئة الاجتماعية والاسرية، والخاصة بجماعة العمل، والناشئة عن الفرد ذاته بفاعلية وايجابية.

2-4 المرونة :

وتتضمن القدرة على التوافق والتعديل لمواجهة الصراع والإحباط وذلك لحل المشكلات بدلا من تجميدها أو تجاهلها أو العمل على تخطيها بأساليب ملتوية وغير صحيحة بالمرة. (سرى: 2000، ص 30).

بخصوص الأستاذ الجامعي نراه:

- هو ذلك الشخص الذي يقوى على مواجهة الضغوط المهنية التي تواجهه من خلال العمل والسعي إلى معرفة مصادرها وتأثيراتها بروح من الجدية والمسؤولية والعمل على حلها بروية بعيدا عن كل انفعالية سلبية أو العمل على تجاهلها.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على مواجهة الضغوط المهنية من خلال تملكه لاستراتيجيات دافعية في مواجهتها من خلال القدرة على توظيف أسلوب الاسترخاء الذهني من حيث الابتعاد عن التفكير فيها وفي نواتجها بعد التمكن من حلها.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على مواجهة الضغوط المهنية من خلال التقدير الصحيح لها من حيث الحجم والتأثير دون الوقوع في حالة التضخيم أو التحجيم المبالغ فيهما.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على إعادة النظر في امكاناته الدفاعية في مواجهة ضغوط العمل من حين لآخر.
- هو ذلك الشخص الذي يقوى على خلق سبل تخفيف الضغوط المهنية على جسده ونفسه من خلال البحث الجاد والمستمر في خلق شبكة من العلاقات الايجابية خارج الوسط المهني والتي تعمل على توفير المساندة الاجتماعية والعاطفية له.

2-5 التوافق : ويتضمن قدرة عضو هيئة التدريس تحقيق:

- التوافق النفسي والشخصي بينه وبين ذاته ومتطلباتها المتغيرة والمتسارعة من خلال الايمان بقدرتها في العمل وكذا بقدرتها في التعامل مع مختلف الوضعيات الضاغطة، فضلا على قدرتها في الاستجابة لطموحها وآمالها ورغباتها.
- الرضا عن النفس وخلق الاتزان الانفعالي لها من خلال حملها على الاعتراف بحجم امكاناتها الحقيقية وحملها على تحقيق ما تقوى عليه من غير تقليل من شأنها أو تضخيم لها.
- التوافق الاجتماعي والزواجي والأسري والمعنوي له ولغيره من حيث إعطاء لكل ذي حق حقه من غير مبالغة أو تقصير .

2-6 الشعور بالسعادة مع الآخرين : ويتضمن قدرة عضو هيئة التدريس تحقيق:

- حب الآخرين له وحبهم هو لهم.
- الثقة فيهم وثقتهم فيه.
- واحترامهم وتقبلهم هو لهم واحترامهم وتقبلهم هم له.
- الاعتقاد الايجابي فيهم ومبادلتهم الثقة وهو ذات الأمر الذي يجب عليه أن ينقله لهم حول شخصه.
- ووجود اتجاه متسامح معهم بالخصوص من جهته.

- الانتماء إليهم والقيام بالدور الاجتماعي المناسب اتجاههم، والتفاعل الاجتماعي الايجابي والمسؤول معهم، والقدرة على التضحية في سبيلهم وتحمل مسؤولياتهم، سبل كفيلة تجعل عضو هيئة التدريس بالخصوص سعيد وايجابي نحو ذاته ونحو غيره من الأفراد المحيطين به سواء في مكان العمل، أو الأسرة أو المجتمع الذي هو عضو فيهما. (الزهران :2005, ص13).

2-7 القدرة على العمل والإنتاج الملائم :

ويقصد به قدرة عضو هيئة التدريس على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه واستعداداته الجسمية، إذ كثير ما يكون الكسل والخمول دلائل على شخصيات هددتها الصراعات واستفرت طاقتها المكنونة , كما أن قدرته على إحداث تغيرات إصلاحية في مجتمعه وبيئته دليل على الصحة النفسية. (أحمد , ب, ت , ص 11).

2-8 التفاؤل : ويتضمن قدرة عضو هيئة التدريس على:

- الانخراط في الحياة المهنية بالخصوص والحياة الأسرية والاجتماعية من دون خوف أو تردد وكذلك من دون أخذ الحيلة والحذر المبالغ فيهما في كيفية التعامل مع متطلباتها، لأن كل ذلك يحد من الدافعية لديه في التمتع بالحياة سواء كانت مهنية أو أسرية أو اجتماعية كما تتجلى له في واقع الأمر. إذ يعتبر التفاؤل في الوقت نفسه مظهر من مظاهر ارتفاع شعور الفرد بالعموم بما فيه عضو هيئة التدريس بمستويات عالية من الصحة النفسية الايجابية ومن هنا فالتفاؤل العالي هو أحد مظاهر الصحة النفسية . (الشاذلي :2001, ص34).

2-9 تقبل الفرد لحدود إمكانياته :

إحدى مظاهر التعرف على الصحة النفسية لدى الفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس بالخصوص هي إدراكه حقيقة وجود فوارق أو فروق فردية بينه وبين الناس، وحدود قدراته وما يستطيع وما لا يستطيع فعله، إدراك ذلك يعطيه القدرة على تبصر نفسه وفهمها فهما واقعيًا، وهو الأمر الذي يهيئه في المستقبل في خلق توائم جيد وصحيح مع متطلبات الحياة التي يوضع فيها سواء كانت اجتماعية، أسرية أو مهنية مع امكانية تجنب الكثير من الإحباط والفشل والذي يكون لهما الشأن الايجابي في حياته على اختلافها إذ يساعده ذلك الفهم الصحيح لذاته وما يمتلكه من امكانيات حقيقية في تحقيق الإنجاز الصحيح والسليم فضلًا على مساعدته في تحقيق التوافق الصحي مع ذاته والمحيطين به في الأسرة أو المهنية . واغفال هذا الأمر يسبب مشاكل له هو في غنى عنها كالمبالغة في تصور القدرات والتوهم في النفس أكثر مما تبدو عليه في الواقع ، فضلًا على تحميل الآخرين مسؤولية سبب فشله في بلوغ ما يطمح اليه، وهو الأمر الذي يسبب له انتكاسة نفسية تؤدي به في آخر الأمر بالشعور بالإحباط النفسي الذي سينال من مجمل قدراته بالخصوص النفسية والعقلية. (على وأشرف: 2004, ص 51).

2-10 التكامل النفسي : والذي يتحقق للفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس من خلال:

- القدرة على خلق توافق بين كل من متطلبات الأداء الوظيفي ومكونات الشخصية ومتطلباتها ككل جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا.

2-11 حسن الخلق : والذي يتحقق للفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس من خلال:

- الأدب والالتزام مع المحيطين به بالخصوص الطلبة بحكم التفاعل المستمر والدائم معهم.
- طلب الحلال واجتناب الحرام من حيث تحري الصدق والأمانة في العمل.
- بشاشة الوجه من حيث الحرص على مقابلة الكل بنفس الوجه البشوش من غير تكلف أو زيف أو مجاملة.
- بذل المعروف مع الكل بالخصوص الطلبة وكف على الأذى بالخصوص مع الزملاء.
- إرضاء الكل في السراء والضراء بالخصوص مع الطلبة من خلال الحرص على التقييم الموضوعي والجاد لمجهوداتهم من غير اللجوء إلى الحيل والكذب.
- لين القول وحب الخير للكل بالخصوص مع الطلبة.
- الكرم والرضا والشكر والوقار وحسن الصحبة بالخصوص مع الطلبة.
- وقول الحق الاحسان الى الكل قدر الاستطاعة والحلم والعفة بالخصوص مع الطلبة.

2-12 السلوك العادي : والذي يتحقق للفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس من خلال:

- الحرص بالظهور بالشخصية العادية أمام الكل مع تجنب الاصطناع والزيف وتقمص الشخصيات حسب الأفراد والوضيعات.
- الحرص على الظهور بالسلوك المعتدل المألوف الغالب على غالبية الناس العاديين.
- العمل على تحسين مستوى التوافق النفسي مع الذات أمام الآخرين بالخصوص أمام الطلبة.
- القدرة على التحكم في الذات والضبط النفسي بالخصوص أمام الطلبة. (الزهران : 2005، ص، ص، 13، 14).

2-13 التكيف مع المطالب أو الحاجات الداخلية والخارجية :

من أهم الشروط التي تحقق الصحة النفسية لفرد بالعموم أن تكون البيئة التي يعيش فيها من النوع الذي يساعد على حاجاته المختلفة، أما إذا لم يتم إشباع هذه الحاجات في بيئته يقع الفرد في كثير من عوامل الإحباط والإعاقة التي تؤدي به في العادة إلى نوع من الاختلال في التوازن وعدم الملائمة مع نفسه بالخصوص، فإشباع الحاجات لدى الإنسان شرط أساسي من شروط التكيف الذي يحقق له الاستقرار النفسي، ومن الممكن تقسيم هذه الحاجات والمطالب إلى حاجات داخلية أولية، (حاجات عضوية ، فيسيولوجية). وحاجات خارجية ثانوية (حاجات نفسية واجتماعية، أو ذاتية وشخصية). (أحمد، ب، ت، ص 12)

2-14 قدرة الفرد على تحمل المسؤولية :

لا شك أن الشخص المتمتع بقدر كبير من الصحة النفسية هو ذلك الفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس بالخصوص الذي يستطيع أن يتحمل المسؤولية، ويستطيع اتخاذ القرارات، لأن الهروب منها دليل على عدم النضج الانفعالي والشخصية غير المتمتعة بالصحة النفسية . (الداهري : 2005، ص 46)

3- معايير الصحة النفسية لعضو هيئة التدريس :

1-3 المعيار النفسي :

ويتمثل في أن الشخص السوي هو الشخص المتوافق مع نفسه ومجتمعه، بينما الشخص غير السوي هو الذي يكون عكس ذلك . (الداهري والكبيسي ، ب، ت ، ص 208).

بخصوص عضو هيئة التدريس يتحقق لديه التوافق مع نفسه وغيره من خلال:

- قدرة ادراك عضو هيئة التدريس لذاته التي يظهر بها أمام الآخرين بالخصوص الطلبة منهم.
- قدرة ادراك عضو هيئة التدريس لقدراته التي يوحه بها الآخرين بالخصوص الطلبة في مجالي التدريس والاشراف.
- قدرة عضو هيئة التدريس في إبراز واستغلال قدراته في التعامل مع مجمل الضغوط التي يتعرض لها بإيجابية بالخصوص التنظيمية منها.
- قدرة عضو هيئة التدريس في تبني استراتيجية ايجابية في التعامل مع مجمل الضغوط التي يتعرض لها بالخصوص التنظيمية منها.

2-3 المعيار الذاتي :

هو السلوك السوي الذي يحقق للفرد الشعور بالارتياح والتخفيف من توتراته ويحرره من صراعه وقلقه، ويشعره بالكفاءة ويمكنه من تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته، و يساعده على تحقيق التوافق الجيد له مع نفسه ومع الآخرين ويوصله إلى التكامل بين جوانب شخصيته ، ويمتاز المعيار الذاتي بسهولة تطبيقه وشيوعية بين أفراد المجتمع فكل فرد يصف سلوكه في ضوء إطاره المرجعي . (سرى :2000، ص 37)

بخصوص عضو هيئة التدريس يتحقق لديه ذلك من خلال:

- نوعية التصور الذي يكونه عضو هيئة التدريس عن ذاته في الحاضر وعما سيكون عليه في المستقبل من حيث المكانة والدور اللذين سيشغلها ونوعية الإرضاءات والحاجات التي سيعمل على تحقيقها، وكذا أنماط العلاقة التي سيعمل على تكوينها مع الآخرين بالخصوص في المناخ التنظيمي الذي يتواجد فيه.
- نوعية النضج الشخصي الذي يبيده عضو هيئة التدريس في كل من مجالات العلاقات العاطفية والوجدانية، الاجتماعية، والعلائقية التي ترسخت لديه في ذهنه حول ذاته وعن ذوات الآخرين والتي يعمل على تكريسها في الميدان الذي يتواجد فيه بالخصوص التنظيمي منه.

3-3 المعيار الاجتماعي :

هذا المعيار هو معيار نسبي، ذلك أنه يرى أن الشخص السوي هو الذي يساير قيم ومعايير مجتمعه، و كما نعرف فإن قيم المجتمعات وقوانينها تختلف ظاهريا بعض عن بعض ، كما تختلف أهداف المجتمعات بل تتعارض أيضا. (عويضة :1996، ص 68) .

بخصوص عضو هيئة التدريس يتحقق لديه ذلك من خلال:

- نوعية ودرجة التكيف أو الرفض التي يبديها عضو هيئة التدريس للأنظمة واللوائح الداخلية التي تعمل على ضبط السلوك داخل المنظمة الجامعية.
- درجة قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية هذه الأنظمة واللوائح الداخلية في خلق التميز والابداع لديه.

4-3 المعيار الإحصائي :

يتخذ المتوسط الحسابي معياراً يمثل السواء ، فالشواذ هم الذين يمثلون بطرفي التوزيع في المنحى الاعتدالي وعلى ذلك يدخل في الفئة كل العبارة وضعاف العقول في حالة الذكاء وكلما ابتعدنا عن المتوسط سواء كان ذلك البعد في الإتجاه السالب أو الموجب ابتعدنا عن السواء . فالشذوذ تبعاً للتعريف الإحصائي ليس معناه المرض أو الانحراف الخلقي ، وإنما معناه البعد عن المتوسط . (العيسوي ، ب، ت، ص 201)

5-3 المعيار الباثولوجي:

يرى أن الشخصيات الشاذة تنسم بأعراض إكلينيكية معينة، كالمخاوف الشاذة والوسواس والأفكار المتسلطة ارتفاع مستوى القلق عن العصابيين ، اضطراب التفكير ، النزاعات الإجرامية والانحرافات الجنسية في الشخصيات السيكوباتية، ويؤخذ على هذا المعيار عدم تحديد الدرجة التي يجب أن يصل إليها انحراف السلوك أو اضطراب الانفعال مثلاً حتى يمكن اعتباره شذوذاً . (راجع: 1996، ص 58).

بخصوص عضو هيئة التدريس يتحقق لديه ذلك من خلال:

- درجة ابتعاد عضو هيئة التدريس عن كل المصادر بالخصوص التنظيمية منها التي تسبب له الأعراض المرضية بالخصوص منها العقلية والذهنية والنفسية والتي تؤثر حتماً على مستوى أدائه الانفعالي في محيط العمل الذي يتواجد فيه بالخصوص.
- درجة امتلاك عضو هيئة التدريس لشخصية قوية تعينه على خلق ذات سوية بداخله تعينه على التعامل الجيد والصحيح مع مختلف مصادر الضغط بالخصوص منها التنظيمية.
- درجة امتلاك عضو هيئة التدريس لميكانيزمات دفاعية داخلية تعمل على خلق تكيف صحيح وجاد له مع مختلف الوضعيات الضاغطة التي يمر بها بالخصوص التنظيمية منها.

6-3 المعيار المثالي :

- ويتمثل في أن الشخص السوي هو الشخص المثالي الكامل أو ما يقرب منه والشخص غير السوي هو الذي لا يقع ضمن ذلك . (الداهري والكيسي ، ب، ت، ص 208).
- تحقيق ذلك وإن كان للفرد الطبيعي يعد صعب إلا أنه غير مستحيل بالنسبة لعضو هيئة التدريس بالنظر للمكانة والدور الاجتماعي الذي يحتلها في الوسط الاجتماعي الذي ينتمي إليه والذين يتحان لهما:
- الترفع عن السلوكيات اللا إعتيادية التي تملئ مكان العمل في المنظمة الجامعية والتي يتورط فيها عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس.

- القدرة المثالية في القيام بمتطلبات عمله بروح من المسؤولية والأمانة وروح الاخلاص.
- القدرة في السعي إلى اصلاح ما هو غير مرغوب في ذاته وفي ذوات الآخرين.
- القدرة في الحرص على أن يكون المثال والقوة لذاته ولذوات الآخرين.

3-7 المعيار الإسلامي :

هو السلوك الذي يقوم على الواجب ابتغاء مرضاة الله تعالى واجتناب المحرمات أو المكروهات خوفا من غضب الله , لقوله تعالى « وأما من خاف مقام ربه ونهى النفس عن الهوى فإن الجنة هي المأوى ».

3-8 المعيار الباطني :

هو معيار يجمع بين مزايا معظم المعايير ، السابقة فالحكم ليس خارجيا كما هو الحال في المعيار الاجتماعي أو الإحصائي كما أنه ليس أتيا كما هو الحال في المعيار الذاتي ,إنما يعتمد هذا المعيار على أساليب فعالة تمكن الفرد من أن يصل الشخصية السوية في تصرفاته الشعورية واللاشعورية. (فوزي : 2001, ص 20).

بخصوص عضو هيئة التدريس يتحقق لديه ذلك من خلال:

- العمل الجاد والمخلص في اكتساب شخصية جذابة ومؤثرة في ميدان العمل.
- الحرص على اكتساب كل مقومات العمل الجاد حتى يحظى بالقبول والتأثير من قبل المحيطين به في مكان العمل.
- الحرص على الالتزام بأدبيات العمل.
- العمل على تطوير الذات من كل الجوانب لحمايتها من التأثير الهش لمختلف ضغوط العمل.

4- مناهج الصحة النفسية :

4-1 المنهج العلاجي :

حيث يهدف علم الصحة النفسية إلى الدراسات العلمية بمختلف أنواعها وتصنيفاتها، ومن هنا كان أحد أهدافه العمل على علاج حالات سوء التوافق وعدم السواء للعودة بها إلى حالة التوافق السواء ، ولذا فإنه يتعامل مع من اضطربت صحته النفسية فعلا، ويكون ذلك عن طريق المنهج العلاجي بأساليب مختلفة ، ويتطلب ذلك إتاحة الخدمة العلاجية المناسبة لفرد المريض عن طريق المعالجين المرشدين النفسيين، فضلا عن بقية أعراض الفريق البسيكاتري. (عبد الغني : 2001, ص 27).

4-2 المنهج الاستثنائي:

ويتضمن زيادة السعادة والتوافق لدى الأسوياء العاديين حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى من الصحة النفسية ويتحقق ذلك عن طريق دراسة إمكانيات وقدرات الأفراد والجماعات وتوجيهها التوجيه السليم. (الأحمد : 1999, ص 38).

4-3 المنهج الوقائي :

ويتضمن الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية ويتم بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرض ليقبهم من أسباب الأمراض النفسية ويراعى نموهم النفسي السوي ويعي الظروف التي تحقق الصحة النفسية . (الزهران : 2005, ص 12)

وللوقاية ثلاث مراحل :

▪ الوقاية الأولوية :

تهدف إلى اتخاذ إجراءات مسبقة لمنع حدوث الاضطرابات النفسية والأمراض العقلية وغيرها من أنواع الشذوذ السلبي، وذلك عن طريق وسائل عدة منها التشجيع، حرية الاكتشاف، التعبير عن المشاعر ومحاولة خفض الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات الشخصية، والهدف النهائي هو توفير بيئة صحية وصولاً إلى المجتمع الصحي . (عبد الخالق: 2004, ص 76)

▪ الوقاية الثانوية :

الغاية منها التقليل من المرض، وذلك من خلال الكشف المبكر عن الحالات والاهتمام بالرعاية والعلاج مع هدف مهم وهو وقف الاضطرابات النفسية والعقلية في مراحلها المبكرة.

▪ الوقاية في المرحلة الثالثة :

وتهدف إلى منع العودة إلى الاضطراب النفسي أي عدم حدوث الانتكاسة وذلك من خلال الحد من الآثار السلبية الناتجة عن الاضطراب في المجال المعنوي والاجتماعي عن طريق مساعدة الأشخاص الذين تم علاجهم في الاندماج الكامل والتوافق الاجتماعي ،حتى لا تحدث الانتكاسة مرة أخرى . (عبد المنعم حسين: 2006, ص 45)

5- نظريات الصحة النفسية :

لقد اختلفت وتعددت النظريات والاتجاهات المفسرة لنشوء الاضطراب النفسي والصحة النفسية عموماً فكل اتجاه نظري يحاول تأكيد رأيه فيما يخص سبب المرض وبالتالي تصوره لحالة الصحة.

5-1 نظرية التحليل النفسي :

تقوم نظرية التحليل النفسي على تفسير الصحة النفسية في قدرة الفرد على مواجهة الدوافع البيولوجية والغريزية والسيطرة عليها في ضوء متطلبات الواقع الاجتماعي مع القدرة على التوفيق بين مطالب " الهو " و " الأنا " و " الأنا الأعلى " (مصطفى خليل الشرقاوي: ب، ت ، ص 40).

فالإنسان السليم نفسياً في نظر " فرويد " هو الذي الأنا لديه لها القدرة كاملة على التنظيم والإنجاز ، ويمتلك مدخلا لجميع أجزا " الهو " ويستطيع التأثير عليه حيث في حالة الصحة لا يمكن فصلها عن بعضها ويشكل " الأنا " , الأجزاء الواعية والعقلانية من الشخص في حين تتجمع الغرائز اللاشعورية في " الهو " حيث تتمرد وتنشق في حالة العصاب (الإضراب النفسي).

وتكون في حالة الصحة النفسية الجيدة الأنا الشبيهة بالضمير في حالة ومبهجة في حين في حالة العصاب مثارة ومتهيجة من خلال تصورات جامدة مرهقة ، و يقاس مقدار تمتع الفرد بالصحة النفسية عند غياب الصراعات أو

عدم وجودها فضلا عندما تتجلى الصحة النفسية من خلال القدرة الفردية في مواجهة الصراعات وتخطيها .
(سامر جميل رضوان: 2007 ، ص 49).

5-2 نظرية المدرسة السلوكية :

حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن السلوك متعلم من البيئة وأن عملية التعلم تحدث نتيجة لوجود الدافع والمثير والاستجابة، بالتالي فإن مفهوم الصحة النفسية لديهم يتمثل في الاستجابات المناسبة للمثيرات المختلفة أي استجابات بعيدة عن التوتر والقلق .

إذن الصحة النفسية السليمة تتمثل في إكساب عادات مناسبة وفعالة تساعد الفرد في التعاون مع الآخرين على مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات فإذا اكتسب الفرد عادات تناسب مع ثقافة مجتمعه أصبح عضو فعال وبالتالي أمكن له التمتع بصحة نفسية سليمة . (شاهر سلمي، إسماعيل العيس: 2012 ، ص، 22).

5-3 نظرية كارل روجرز :

وهو مؤسس نظرية " الذات " في علم النفس إذ يرى أن كل فرد قادر على إدارات ذاته وتكوين مفهوم أو فكرة عنها ويعمل على نموها داخليا وخارجيا يحقق لها السواء وبالتالي التمتع بالصحة النفسية، ولكي يصل إلى هذا المبتغى عليه أن يحقق لنفسه مفعوم ايجابي وحقيقي وأن يعمل على خلق تفاعل مع غيره يمون كذلك ايجابي وجاد ومبني على الواقعية والذي يجب أن يتفق مع سلوكه وتوقعاته من جهة ومع المعايير الاجتماعية و مفهومها من جهة أخرى. (حنان عبد الحميد الغاني: 2000 ، ص 18)

5-4 نظرية علم النفس الفردي :

يطرح علم النفس الفردي الذي يمثل " أدلر " السؤال عن الصحة النفسية بشكل مختلف عن التحليل النفسي فقد اعتبر " أدلر " العصاب على أنه شكل خاطئ من أسلوب الحياة والشذوذ والاجتماعي فهو يرى أن المجتمع أو المحيط يشكل بنية أساسية للمخلوق الإنساني لا يمكن إلغاؤها أو إبطالها ، فقد حدد علم النفس الفردي مصطلح الشعور الجماعي معيار للصحة النفسية .

فحسب " أدلر " أنه لا يمكن اعتبار الإنسان سليما نفسيا إلا عندما يتناسب طموحه مع سعادة المجتمع ويلتزم أخلاقيا بتحقيق عالم أكثر إنسانية، فلا يوجد تعارض بين فردية الشخص والتصرفات الاجتماعية في علم النفس الفردي. فتحقيق الذات والتأهل المستمر والتقدم المعني وتوسيع مجالات الحرية الشخصية تحتل عند " أدلر " المرتبة نفسها التي يحتلها التضامن والاستعداد للمساعدة والروح الجماعية . إذن إن سيرورة الإنسان ترتبط بالالتزام الاجتماعي بالآخرين. (سامر جميل رضوان: 2007 ، ص، ص، 52 ، 53)

5-5 نظرية التحليل الوجودي :

لم تهتم هذه النظرية بتحديد السمات الأساسية للصحة النفسية فمنطلقها قائم على الإنسان السليم، ويعتبر المرض فيها شكلا قاصرا من الصحة.

حيث يتجنب التحليل الوجودي الحديث عن العصابات وتصورات الإنسان, فعندما نقود المريض على أساس الأجزاء السليمة الباقية من نفسيته نحو اعترافه بنفسه وبالعالم, أو توكيد ذاته والعالم, بدلا من البحث في أعماقه عن دوافع شاذة أو عن صدمات لا يمكن إصلاحها .

وبناء على ذلك يرى " يوس " أن الصحة النفسية هي تمكين غير المحدود من امتلاك السمات الجوهرية الثمانية للوجود الإنساني وهي :

- امتلاك الإنسان تصور عن وجوده في المكان الذي يعيش فيه .
- امتلاك الإنسان تصور عن الزمن .
- التكامل بين الجسد والنفس .
- الإهتمام بالآخرين .
- الإهتمام بالحالة النفسية .
- دور الذاكرة والإدراك للأحداث .
- اللاهروب من الموت .
- تساوي المؤشرات السابقة بنفس الدرجة والشدة. (جمال أبو دلو: 2009، ص 30).

خلاصة الفصل:

بعدما انتهينا من المعالجة النظرية لعناصر الفصل أمكننا التوصل إلى الحقائق التالية:

- أن مفهوم الصحة النفسية لدى الفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس الجامعي بالخصوص تعني تمتع الفرد بمستوى من الفاعلية التي يبيدها اتجاه ذاته واتجاه الآخرين الذين يتعامل معهم فضلا عن متطلبات عمله.
- أن الاهتمام بدراسة الصحة النفسية للفرد بالعموم وعضو هيئة التدريس الجامعي بالخصوص هو تمكين الفرد من جملة من الغايات لعل أهمها تتحدد في مساعدة الفرد على اتخاذ أهدافه ورسم طموحاته وفق قدراته واستعداداته والظروف المحيطة به، وكذلك تمكينه من العمل على تجنب مصادر القلق والصراعات النفسية بالخصوص بين حاجاته الداخلية ومتطلبات الواقع التنظيمي بالخصوص الذي يتواجد بداخله.
- أنه توجد جملة من المظاهر الدالة على تمتع الفرد بما فيه عضو هيئة التدريس بمظاهر الصحة النفسية والتي تتحدد بين الشعور بالتوافق الذاتي، التوافق الأسري والاجتماعي والتتظيمي، الشعور بالسعادة مع الآخرين، النجاح في العمل، الايجابية مع الذات والآخرين، التفاؤل، التمتع بالصحة النفسية والبدنية السليمة.
- أنه توجد كذلك جملة من المعايير التي يمكن أن نقيس بها معدل الصحة النفسية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس والتي تتحدد في كل من المعيار الذاتي، الاجتماعي، المثالي، الطبيعي، الديني...
- أنه توجد كذلك جملة من المداخل النظرية التي تناولت موضوع الصحة النفسية والتي تتوزع بين نظرية التحليل النفسي، المدرسة السلوكية، المدرسة الانسانية.....

محتويات الفصل:

- 1- المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة.
- 2- عينة الدراسة.
- 3- حجم العينة.
- 4- أدوات الدراسة.
- 5- منهج الدراسة.
- 6- أساليب المعالجة.
- 7- عرض بيانات الدراسة وتحليلها.
- 8- نتائج الدراسة.
- 9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.

1- المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة:

1-1 المجال المكاني للدراسة:

كان من المفترض قبل حدوث جائحة كورونا كوفيد 19، أن تجرى الدراسة الميدانية في جامعة عمار ثلجي بالأغواط بجميع كلياتها المختلفة ومعهد التربية البدنية.

1-2 المجال البشري للدراسة (مجتمع الدراسة): كان من المفترض أن يتحدد المجال البشري للدراسة بجميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط، بغض النظر عن تباينهم في الخصائص الشخصية المشكلة لهم، المتمثلة في كل من السن، الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الدرجة العلمية، التخصص الوظيفي، والخبرة المهنية، بغية إعطاء الفرصة لكل من أجل التمثيل عند اختيار مفردات الدراسة التي كانت ستتم عن طريق الاختيار بالصدفة.

1-3 المجال الزمني للدراسة: دائما كان من المفترض الانطلاق في الدراسة الميدانية: (الاستطلاعية منها خلال شهري جانفي وفيفري) (والتطبيقية النهائية) بعد العودة من العطلة الربيعية من خلال توزيع الاستبيان على مفردات الدراسة، الذي تم إعداده سلفا قبل هذه الفترة، بعد معاينة ميدان الدراسة، من خلال الزيارات المتكررة لجميع كليات الجامعة ومعهد التربية البدنية، التي مكنتنا من الحصول على جملة من المعطيات، على رأسها تعداد الأساتذة الدائمين لكل كلية بجميع الأقسام التي تتواجد بها، علاوة على ذلك اعطاء لمحة ولو وجيزة عن محتوى وهدف الدراسة لعدد من الأساتذة الذين سمحت لنا فرصة الالتقاء بهم ونحن في الميدان.

1-4 الهدف من الدراسة الاستطلاعية بالخصوص: هو للوقوف على:

- درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة لماهية الإجهاد الوظيفي الذي يعانون منه.
- درجة انتشار ظاهرة الإجهاد الوظيفي بينهم على اختلاف السمات الشخصية التي تميزهم.
- أنواع الإجهاد الوظيفي الذي يعانون منه.
- مصادر الإجهاد الوظيفي الذي يعانون منه.
- أعراض الإجهاد الوظيفي الذي يعانون منه على اختلافها (الجسدية، الانفعالية، السلوكية، الاجتماعية، الخاصة بالعلاقات الشخصية والمهنية، النفسية بالخصوص).
- نماذج الاستراتيجيات التي يلجؤون إليها في التعامل مع مختلف الإجهاد الوظيفي الذي يعانون منه.

1-5 خطوات الدراسة الاستطلاعية:

الخطوة الأولى: تمت خلال جانفي وفيفري دامت لمدة لأزيد من شهر: تم خلالها القيام بالآتي:

- الاتصال بمختلف إدارات المؤسسة الجامعية (الكليات والأقسام) من أجل الحصول على مجمل التصاريح اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية، مع إعطاء تصور مبدئي لعدد من أعضاء هيئة التدريس التي سمحت الفرصة بالالتقاء بهم حول طبيعة الموضوع الذي هو قيد الدراسة، وطبيعة المعلومات التي نحن بحاجة إليها من قبلهم حسب متطلبات الدراسة.

لقد سمحت لنا هذه المرحلة من الدراسة الميدانية الأولية من الوقوف على جملة من الحقائق حول الموضوع من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس والتي يمكن إجمالها في الآتي:

- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن ظاهرة الإجهاد الوظيفي بينهم منتشرة بشكل كبير وهي اخذ بالتوسع على اختلاف السمات الشخصية التي تميزهم.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن مصادر الإجهاد الوظيفي الذي يعانون منه تكاد تكون مشتركة بينهم مع تسجيل بعض الفروقات الطفيفة بينهم، إذ تتحدد في المصادر ذات الطابع الشخصي لكل عضو هيئة التدريس بما يمتلكه من سمات شخصية خاصة به، وإما تتعلق بالمصادر الاجتماعية لكل عضو هيئة التدريس في كل ما يتعلق بطبيعة العلاقات الأسرية والاجتماعية التي يرتبط بها مع مختلف الأعضاء الذين يشكلون طبيعة هذين المجالين معه، وإما مصدر تنظيمية والتي تعد قاسم مشترك بينهم.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن طبيعة المصادر المشكلة للإجهاد الوظيفي الذي يعانون منه الخاص بالجانب التنظيمي تتحدد في كل من غموض الدور، صراع الدور، ضغط التقدم المهني، طبيعة المهام التي يقومون بها، طبيعة العلاقات التي يرتبطون بها مع الرؤساء والزملاء والطلبة، بيئة العمل المادية السيئة التي تميز وتحيط بمكان العمل.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن الاجهاد الوظيفي الذي يعانون منه يترك فيهم وعليهم جملة من الآثار السلبية على مستوى الجانب الصحي على اختلافه البدني والنفسي والانفعالي والسلوكي والاجتماعي والنفسي بالخصوص.
- فالآثار السلبية التي يتركها الاجهاد الوظيفي فيهم وعليهم في الجانب البدني تتحدد في كل من على سبيل المثال لا الحصر: عدم انتظام النوم، الأرق، النوم الزائد، ألآم في العضلات خاصة الرقبة والأكتاف، الصداع النصفي، الاستيقاظ المبكر على غير العادة أو الاستغراق في النوم لساعات عديدة كذلك على غير العادة، فقدان الطاقة للعمل.....

- في حين الآثار السلبية التي يتركها الاجهاد الوظيفي فيهم وعليهم في الجانب الانفعالي تتحدد في كل من على سبيل المثال لا الحصر: سرعة الانفعال، تقلب المزاج والعصبية الزائدة، كذلك في سرعة الغضب والدخول في حالات من الاكتئاب الزائد غير مبرر....
- في حين الآثار السلبية التي يتركها الاجهاد الوظيفي فيهم وعليهم في الجانب السلوكي تتحدد في كل من على سبيل المثال لا الحصر: تغيرات في الشهية إما بالزيادة أو النقصان، الإفراط في التدخين بالنسبة للمدخنين وزيادة تناول العقاقير المهدئة.....
- في حين الآثار السلبية التي يتركها الاجهاد الوظيفي فيهم وعليهم في الجانب الذهني تتحدد في كل من على سبيل المثال لا الحصر: في زيادة معدلات النسيان، قلة التركيز في العمل او حتى في الحياة اليومية، وجود صعوبات في اتخاذ مجمل القرارات في الأسرة أو الحياة العملية، انخفاض معدل الدافعية نحو العمل أو نحو أي شيء في الحياة....
- في حين الآثار السلبية التي يتركها الاجهاد الوظيفي فيهم وعليهم في جانب العلاقات الشخصية تتحدد في كل من على سبيل المثال لا الحصر: عدم الثقة غير مبررة في الآخرين، لوم الآخرين وتعليق سبب الفشل عليهم بالخصوص في مجال العمل، التفاعل الآلي مع الآخرين دون الاهتمام بهم بالخصوص في مجال العمل.....
- في حين الآثار السلبية التي يتركها الاجهاد الوظيفي فيهم وعليهم في الجانب النفسي تتحدد في كل من على سبيل المثال لا الحصر: الشعور بالإجهاد الانفعالي، تبلد الشعور، ونقص الانجاز الشخصي.....
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن كل عضو هيئة التدريس إلا ولديه استراتيجيات معينة للتخفيف من حدة ضغط الاجهاد الوظيفي الذي يعاني منه لأسباب شخصية، إذ يرون أن عدد قليل منهم من يلجأ إلى ممارسة تمارين الرياضة أو تمارين الاسترخاء الذهني، أو البحث عن مساندة اجتماعية من الغير، أو عن سبيل آخر كالسفر.... في حين يلجأ العديد منهم إلى استهلاك العقاقير المهدئة كسبيل لتهدئة مجمل الضغوط النفسية والذهنية والجسدية التي يعانون منها ، وهذه الظاهرة آخذة بالانتشار بين الجنسين.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن المنظمة الجامعية التي ينتمون إليها لا تبذل أية جهود في سبيل التعرف على مصادر الضغوط المهنية المسببة للإجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس ولا تعمل على إيجاد حلول لتأثيراتها المتعددة عليه.

الخطوة الثانية من الدراسة الميدانية كان من المفروض اجراءها بعد العودة من العطلة الربيعية، والتي لم تتم للظروف التي يعلمها الجميع، والتي كانت ستخصص في توزيع الاستبيان بعد التحديد

المبدئي لحجم عينة الدراسة والذي كان في قرابة 113 مفردة موزعين إلى حصص حسب الانتماءات التكوينية للأساتذة (التخصصات العلمية)، مع أخذ عينة من كل حصة تقدر ب 12%.

2- عينة الدراسة: بما أن العينة التي تم كان من المفترض اعتمادها في الدراسة، من نوع العينة الحصصية، كان من المقترح تقسيم مجتمع الدراسة (أساتذة الجامعة) إلى حصص حسب الانتماءات التكوينية للأساتذة (التخصصات العلمية)، مع أخذ عينة من كل حصة تقدر ب 12%.

3- حجم العينة: تحددت تبعا للحسابات التالية: بما أن جامعة عمار ثلجي بالأغواط تتشكل من الكليات الآتية: كلية الطب، كلية العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم، كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية، كلية التكنولوجيا، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معهد التربية البدنية، فقد كان حجم عينة الدراسة يقدر ب: 113 موزعة على الشكل الآتي:

- كلية الطب: حجم العينة بها قدر ب: $34 = 100/12\% * 5$ مفردات.
- كلية العلوم الإجتماعية: حجم العينة بها قدر ب: $90 = 100/12\% * 11$ مفردة.
- كلية العلوم الانسانية والعلوم الاسلامية: حجم العينة بها قدر ب: $47 = 100/12\% * 6$ مفردات.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية: حجم العينة بها قدر ب: $83 = 100/12\% * 10$ مفردات.
- كلية العلوم: حجم العينة بها قدر ب: $166 = 100/12\% * 20$ مفردة.
- كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية: حجم العينة بها قدر ب: $90 = 100/12\% * 11$ مفردة.
- كلية التكنولوجيا: حجم العينة بها قدر ب: $209 = 100/12\% * 25$ مفردة.
- كلية الآداب واللغات الاجنبية: حجم العينة بها قدر ب: $110 = 100/12\% * 13$ مفردة.
- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: حجم العينة بها قدر ب: $68 = 100/12\% * 8$ مفردات.
- معهد التربية البدنية: حجم العينة بها قدر ب: $35 = 100/12\% * 4$ مفردات.

4- أدوات الدراسة: من المفترض دائما أن الأداة التي كانت ستطبق خلال الدراسة الميدانية لجمع المعطيات كانت تتحدد في الاستبيان، والتي قمنا بصياغتها بعد الاطلاع الكاف على عدد من الدراسات التي لها قرب معرفي ومنهجي مع دراستنا، فضلا على توجيهات ومساعدة الأستاذ المشرف. والتي كانت مقسمة إلى أربعة محاور على النحو الآتي:

المحور الأول: خصصناها من المفترض لحصر خصائص مفردات عينة الدراسة الذين سيتم توزيع الاستبيان عليهم عن طريق الصدفة، من خلال الوقوف على سماتهم من حيث السن، الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الدرجة العلمية، التخصص الوظيفي، الخبرة المهنية. والذي تضمن على 7 أسئلة.

المحور الثاني: خصصناه من المفروض للتطرق للعوامل المسببة للإجهاد الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة والذي احتوى على 13 سؤال من حيث:

- طبيعة الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة.
- نوع الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة.
- درجة تأثير الجنس في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير السن في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير المؤهل العلمي في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير الخبرة المهنية في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير الحالة الانفعالية في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير الصراعات الداخلية التي يعيشها عضو هيئة التدريس بداخله في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير العوامل الأسرية التي يعيشها عضو هيئة التدريس في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير العوامل الاجتماعية التي يعيشها عضو هيئة التدريس في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.
- درجة تأثير العوامل المهنية التي يعيشها عضو هيئة التدريس في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها من حيث.
- غموض الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس
- صراع الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس.
- الرغبة في التقدم المهني.
- طبيعة الوظيفة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.
- طبيعة العلاقة التي يرتبط بها عضو هيئة التدريس مع رؤسائه في العمل.
- طبيعة العلاقة التي يرتبط بها عضو هيئة التدريس مع زملائه في العمل.
- طبيعة العلاقة التي يرتبط بها عضو هيئة التدريس مع طلبته في العمل.
- طبيعة بيئة العمل المادية التي يتواجد بداخلها عضو هيئة التدريس.
- كلها معا.

المحور الثالث: خصص من المفروض للوقوف على مظاهر الاجهاد الوظيفي (البدني) لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة والذي تضمن 19 سؤال من حيث:

- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالضيق الشديد عند انجاز العمل.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالتعب الشديد والملازم أثناء وبعد الانتهاء من يوم العمل.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالإرهاق الدائم والمستمر حتى بعد الانتهاء من العمل والخلود إلى الراحة.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بفقدان التركيز المستمر أثناء القيام بالعمل في مكان العمل.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بآلام حادة ومستمرة في جسمه.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالصداع المزمن من غير وجود مبرر عضوي لذلك.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالقلق المزمن والدائم كذلك من غير وجود مبرر مقنع لذلك.
- درجة قيام عضو هيئة التدريس بسلوكيات غير مبررة وغير مرغوبة في عديد من المرات لتجاوز الضغط في مكان العمل.
- درجة قيام عضو هيئة التدريس بالانسحاب من مكان العمل بمجرد الانتهاء من الدوام الرسمي والميل إلى العزلة.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بانخفاض مستوى الأداء الوظيفي لديه.

المحور الرابع: خصص من المفروض للوقوف على مظاهر الاجهاد الوظيفي (النفسي) لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة والذي تضمن على 26 سؤال من حيث:

- درجة شعور عضو هيئة التدريس بلوم الذات المستمر والمزمن.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالإحباط المفرط.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالإرهاق العاطفي.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالعجز واليأس من الحياة.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بفقدان السيطرة على الذات وسرعة الانفعال الشديد.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بعدم القدرة على الاسترخاء.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالضيق والتوتر غير مبرر.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالإرهاق العقلي.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بعدم القدرة على الشعور بالسعادة.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالقلق المبالغ فيه اتجاه مهام العمل.
- درجة لجوء عضو هيئة التدريس إلى الاستعمال المفرط للحيل الوقائية لتجنب الآخرين.
- درجة امتلاك هيئة التدريس لنظرة سلبية للآخرين وللذات.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالنفور من الأنشطة الحياتية المعتادة.

• درجة شعور عضو هيئة التدريس بعدم القدرة على الصبر وضبط الذات.

المحور الخامس: خصص من المفروض لاستعراض مظاهر الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة والذي تضمن 13 سؤال من حيث:

- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالراحة النفسية في حياته العامة.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالتوافق مع نفسه.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالتوافق مع المحيطين به بالخصوص في مجال العمل.
- درجة شعور عضو هيئة التدريس بالسعادة في حياته العامة.
- درجة امتلاك عضو هيئة التدريس للقدرة على العمل بإيجابية.
- درجة امتلاك عضو هيئة التدريس للقدرة على التفاوض في حياته العامة.
- درجة امتلاك عضو هيئة التدريس للقدرة للمرونة في التعامل مع مختلف الضغوطات التي يمر بها بالخصوص التنظيمية منها .

المسجل حول هذا الاستبيان أنه يهدف إلى:

- توضيح هدف الدراسة من خلال الحصول على اجابات لتساؤلات الدراسة.
- جاءت أسئلة الاستبيان من النوع الذي يتطلب الإجابة بالإشارة على الاختيار المناسب.

4-1 صدق الاستبيان:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس مختلف متغيرات الدراسة، تم بصورة مبدئية عرضه على جملة من المحكمين ذوي العلاقة بموضوع الدراسة، والذين تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتوى الاستبيان، والتي تم الاستفادة منها في الإعداد النهائي لأسئلة الاستبيان.

5- منهج الدراسة: خلال هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية، ولأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو ظاهرة اجتماعية، ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة، وذلك لتحديد وتشخيص أبعاد مشكلة البحث المتمثلة في تحديد ماهية الإجهاد الوظيفي الذي يعاني من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمار ثلجي بالأغواط من حيث الوقوف على مسبباته، مختلف الآثار التي يتركها على الجوانب الصحية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس من حيث الجانب البدني، الانفعالي، السلوكي العلائقي، وبالخصوص النفسي. من أجل تقديم تصور مستقبلي في كيفية الاحاطة به والتعامل معه بإيجابية واحترافية من قبل كل من عضو هيئة التدريس والمنظمة الجامعية.

6- أساليب المعالجة:

من المفترض أنه بعد استكمال الإجابة على بيانات الاستبيان من قبل مفردات عينة الدراسة، أن تتم معالجة تلك البيانات احصائيا وكيفيا من خلال:

- تفرغها في جداول بسيطة ومركبة.
- استخراج النسب المئوية لتلك الاستجابات.
- التعليق عليها من خلال التحليل السوسيولوجي.

7- عرض بيانات الدراسة وتحليلها:

7-1 عرض نتائج المحور الثاني: المتعلقة بالوقوف على العوامل المسببة للإجهاد الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة .

الجدول رقم 1 عرض نتائج السؤال رقم 4 افتراضيا المتعلق بدرجة تأثير الجنس في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الإجهاد الوظيفي التي يعاني منها.

س4	نكر	%	انثى	%	مج	%
نعم	80	70.79	33	29.20	113	100
لا	-	-	-	-	-	-
مج	80	70.79	33	29.20	113	100

المسجل من هذه الاستجابة أنه:

- رغم الاختلاف بين الجنسين في كل من الوظائف الحسية والحركية والعقلية والوجدانية والاتجاهات والميول، إلا أن النتيجة في النهاية متطابقة بين الطرفين وهذا دليل على عدم تأثير هذا المتغير في إدراك مكونات الإجهاد الوظيفي والتأثر به لدى الجنسين. إذ أن الإجهاد الوظيفي يؤثر على كافة الجوانب الجسدية، النفسية، الانفعالية، العلائقية والمهنية للفرد، فجسم الإنسان مع بعض الفروقات الطفيفة الموجودة بين الجنسين يعمل بشكل أفضل في الساعات الأولى من الصباح ويصل إلى ذروته في ساعات الظهر، لكن يفقد طاقته عند نهاية اليوم هذا في الحالة الطبيعية، أما إذا تعرض إلى ضغوط عالية الشدة من جملة من المصادر بالخصوص التنظيمية منها فإنه سيصل إلى مرحلة الانهك والإرهاق الشديدين والتي من نواتجها شعور الفرد بالتوتر وعدم الرضا والانزعاج في الجانب النفسي، والآلام الحادة في المفاصل والعضلات والصداع المزمن في الرأس هذا في الجانب البدني فضلا على توتر الجانب الشخصي والاجتماعي للفرد من حيث الإصابة بالتبلد العاطفي والسطحية في معاملة مع الآخرين وتفضيل العزلة والانطواء على الذات ومقاطعة الحياة الاجتماعية.

أمر ينتج عنه بالضرورة:

- إصابة عضو هيئة التدريس بحالة من التوتر الدائم والمستمر في بيئة العمل فضلا عن تلك المسجلة في العلاقة الأسرية بالخصوص العلاقة الزوجية.

- تولد حالة من الاكتئاب الدائم والمستمر مع تسجيل متاعب لا تنتهي في الجانب الصحي والنفسي بالخصوص.

الجدول رقم 2 عرض نتائج السؤال رقم 8 افتراضيا المتعلق بتأثير الحالة الانفعالية للجنسين في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.

س8	ذكر	%	انثى	%	مج	%
نعم	60	53.09	33	29.20	93	82.29
لا	20	17.69	-	-	20	17.69
مج	80	70.78	33	29.20	113	100

المسجل من هذه الاستجابة أنه:

- باختلاف أنماط الشخصية بين الجنس الواحد نجد أن الاجهاد المهني يترك آثاره السلبية، ما بالك إن اختلف الجنس، الأكيد أن مستوى الإجهاد الوظيفي سيزداد بالخصوص لدى عنصر الاناث على حساب الذكور.
- لكن رغم هذا الاختلاف المسجل حسب تباين الجنس إلا أننا نسجل حقيقة واحدة أنه عندما تتوحد الشخصية في الفرد فإنها تسجل نفس ردود الفعل بغض النظر عن متغير الجنس.
- فالفرد شديد الانفعال كما قلنا بغض النظر عن طبيعة جنسه يكون عرضة للإجهاد الوظيفي عن غيره الذي يتسم بالهدوء والرزانة خلال القيام بالعمل. إذ يتميز الشخص المنفعل بالسمات التالية:
- قليل الصبر في حالة وجوده ضمن فريق عمل يعمل ببطء شديد.
- شديد النقد لذاته وللآخرين عندما يفتقدون للفاعلية في الأداء.
- يميل إلى تسريع ايقاع العمل.
- خلال قيامه بنشاط ما عادة ما يفكر في أشياء أخرى محاولا انجازها في ذات الوقت.
- لا يسمح لنفسه بالخسارة وهو دائما يبحث عن النجاح.
- يملاً وقته إلى درجة يشكل حالة طوارئ دائمة في حياته.
- يقوم بالعمل لساعات طويلة.
- سريع الانفعال على نفسه والآخرين.
- أول من يصل إلى موقع العمل وآخر من يغادره.
- يشكل الوقت بالنسبة إليه مصدر اجهاد دائم.
- يشعر بالإحباط المستمر نتيجة عدم تمكنه من أداء كل المهام في اليوم.

- مهووس بالسرعة إذ تتسم حياته بإيقاع مفرط في السرعة.

جدول رقم 3 عرض نتائج السؤال رقم 12 افتراضيا المتعلق بتأثير العوامل المهنية التي يعيشها عضو هيئة التدريس في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها.

س12	ذكر	%	انثى	%	مج	%
نعم	50	44.24	25	22.12	75	66.37
لا	30	26.54	8	7.07	38	33.62
مج	80	70.78	33	29.20	113	100

المسجل من هذه الاستجابة أنه:

باختلاف الجنس يجمع الطرفين أن للعوامل المهنية دور رئيسي في إصابة عضو هيئة التدريس بالاجهاد الوظيفي على اعتبار أن هذا المحيط يتميز بجملة من السمات السلبية التي تلعب الدور البارز في شعور عضو هيئة التدريس بالاجهاد المزمن من حيث أنه يتميز ب:

- رتابة العمل المطلوب من قبل عضو هيئة التدريس، أو العمل الذي يفرضه عضو هيئة التدريس على نفسه.
- غياب الاستقلالية لدى عضو هيئة التدريس حتى فيما يتعلق بجوانبه التدريسية.
- كثرة العمل لدى البعض من أعضاء هيئة التدريس مع قلته عند البعض الآخر، وكلاهما يشعران بالاجهاد، الطرف الأول يشتهي من كثرة عبء العمل ، في حين الطرف الثاني يشتهي من قلة عبء العمل.
- نقص المعلومات حول الأهداف المراد تحقيقها على المستوى الكلي للجامعة أو بالنسبة للكلية أو حتى القسم.
- نقص الدعم والمساندة من قبل الرؤساء والزملاء.
- قلة فرص استخدام عضو هيئة التدريس لكفاءاته ومهاراته.
- ضغط الوقت.
- فقدان الشعور بالأمن الوظيفي.
- اعاقاة الطموح الفردي لدى عدد من أعضاء هيئة التدريس بالخصوص من البعض من زملائهم.
- فقدان المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.

7-2 عرض نتائج المحور الثالث: المتعلقة بالوقوف على مظاهر الاجهاد الوظيفي (البدني) لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة.

جدول رقم 4 عرض نتائج السؤال رقم 16 افتراضيا المتعلق بشعور عضو هيئة التدريس بالتعب الشديد والملازم أثناء وبعد الانتهاء من يوم العمل.

س16	نعم	لا	مج	%	انثى	%	مج	%
	80	70.79	33	29.20	80	100		
	-	-	-	-	-	-	-	-
	80	70.79	33	29.20	113	100		

المسجل من هذه الاستجابة أنه:

باختلاف الجنس يجمع الطرفين على أن الاجهاد الوظيفي يترك آثار سلبية على الصحة الجسدية لديهم من حيث الشعور المزمن بالتعب والذي يتجلى في:

- الشعور بالأرق الدائم والمزمن.
- الشعور بالفشل الدائم والمزمن في جميع البدن.
- ارتفاع ضغط الدم الشرياني وتشنج وتوتر العضلات.
- اضطرابات في النوم إما بالزيادة أو النقصان.
- آلام مزمنة في الأضلاع.
- صداع دائم ومستمر في الرأس والعضلات.
- اضطرابات هضمية متنوعة.
- اضطرابات غذائية إما بالزيادة في الوزن أو فقدانه.
- زيادة استهلاك التبغ بالنسبة للمدخنين.
- ارتفاع استهلاك العقاقير الطبية المهدئة.

7-3 عرض نتائج المحور الرابع المتعلق بالوقوف على مظاهر الاجهاد الوظيفي (النفسي) من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة.

جدول رقم 5 عرض نتائج السؤال رقم 44 افتراضيا المتعلق بشعور عضو هيئة التدريس بعدم القدرة على الاسترخاء.

س44	نعم	لا	مج	%	انثى	%	مج	%
	80	70.79	33	29.20	80	100		
	-	-	-	-	-	-	-	-
	80	70.79	33	29.20	113	100		

المسجل من هذه الاستجابة أنه:

باختلاف الجنس يجمع الطرفين على أن الاجهاد الوظيفي يترك آثار سلبية على الصحة النفسية لديهم من حيث الشعور المزمن بعدم القدرة على الاسترخاء وذلك نتيجة:

- الشعور بالقلق الدائم والمزمن.
- الشعور بالاكتئاب الدائم.
- الشعور بتقلب المزاج العصبي.
- الشعور بالعصبية المفرطة.
- الشعور بالغضب الحاد والسرعة في الوصول إليه.
- الشعور بالذنب وتأنيب الضمير.

3-7 عرض نتائج المحور الخامس المتعلق بالوقوف على مظاهر الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة.

الجدول رقم 6 عرض نتائج السؤال رقم 61 المتعلق بشعور عضو هيئة التدريس بالراحة النفسية في حياته العامة.

س64	ذكر	%	انثى	%	مج	%
نعم	80	70.79	33	29.20	80	100
لا	-	-	-	-	-	-
مج	80	70.79	33	29.20	113	100

المسجل من هذه الاستجابة أنه:

باختلاف الجنس يجمع الطرفين على أن الاجهاد الوظيفي يترك آثار سلبية على الراحة النفسية لديهم وذلك نتيجة: الأعراض الجسدية، النفسية، المعرفية، العلائقية، السلوكية، المهنية السيئة التي يشعرون بها والتي تتجلى في الأعراض التالية:

بخصوص الأعراض البدنية تتجلى في المظاهر التالية:

- الشعور بالتوتر الشديد.
- الشعور بالإرهاق المفاجئ.
- الشعور بالصداع بأنواعه.
- عدم انتظام النوم.
- آلام في المعدة وعسر الهضم.

بخصوص الأعراض النفسية تتجلى في المظاهر التالية:

- الاحساس بالضيق والكآبة.
- سرعة الانفعال.
- سرعة الغضب.

- الشعور بالتوتر والقلق والياس.
- الشعور بالملل ونقص الدافعية.

بخصوص الأعراض المعرفية تتجلى في المظاهر التالية:

- صعوبة التركيز.
- صعوبة في اتخاذ القرارات.
- الاضطراب في التفكير واسترجاع المعلومات والأحداث.
- التفكير السلبي اتجاه الذات والآخرين والعمل بالخصوص.
- انخفاض الدافعية المهنية.

بخصوص الأعراض العلائقية تتجلى في المظاهر التالية:

- عدم الثقة في الذات والآخرين خاصة المحيطين في العمل.
- عدم التعاطف مع مشكلات وحاجات الآخرين بالخصوص المتعلقة بالطلبة.
- برودة التفاعل والتواصل مع الآخرين بالخصوص زملاء العمل.

بخصوص الأعراض السلوكية تتجلى في المظاهر التالية:

- الانسحاب من الحياة العامة بالخصوص العائلية.
- الإفراط في تناول الأدوية المهدئة أو المنشطة.
- الإفراط في تناول التبغ بالنسبة للمدخنين.
- الشعور بالنفور من التدريس والملل في غرفة التدريس.
- قلة المشاركة في أنشطة الجامعة.
- التغيب عن العمل أو التأخر في الحضور إليه.

8- نتائج الدراسة:

من خلال المعالجة النظرية والميدانية (الاستطلاعية) لأبعاد الموضوع اتضح لنا الآتي:

- أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط يعانون من فرط في الاجهاد الوظيفي.
- تتنوع أعراض الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس إذ تتوزع بين الأعراض الجسدية، النفسية، المعرفية، الانفعالية، العلائقية، السلوكية والمهنية.
- تتحدد مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في كل من:
 - ✓ المصادر المهنية التي تتعلق بالعمل ذاته من حيث قلة العمل أو زيادته، الظروف الفيزيائية السيئة، وضغط العمل بالخصوص.
 - ✓ المصادر المرتبطة بعضو هيئة التدريس والمنظمة الجامعية من حيث غموض الدور، صراع الدور، المسؤولية على الآخرين، اتخاذ القرارات.

✓ المصادر المتعلقة بالنمو الوظيفي لعضو هيئة التدريس من حيث زيادة أو نقصان الترقية، فقدان الشعور بالأمان الوظيفي، اعاقا الطموح.

✓ المصادر المرتبطة ببيئة المنظمة والمناخ السائد فيها من حيث فقدان المشاركة الفعلية، واتخاذ القرارات.

✓ المصادر المتعلقة ببنية عضو هيئة التدريس من حيث الخصائص الشخصية التي تميزه من حيث (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية....) فضلا عن التركيبية النفسية والاجتماعية والأسرية والسلوكية والمعرفية التي يتمتع بها قياسا لغيره من زملائه.

• أن أعضاء هيئة التدريس في غالبيتهم لا يلجؤون إلى استخدام الاستراتيجيات المتعارف عليها في تخفيف وإدارة الضغوط المهنية والخارجية التي من شأنها أن تقلل لديهم من مستوى الاجهاد الوظيفي الذي يعانون منه.

• يعيش عدد من أعضاء هيئة التدريس جملة من مظاهر سوء الصحة النفسية في حياتهم المهنية والشخصية والاجتماعية من حيث: الشعور بالقلق والضغط المهني العالي، صعوبات في التواصل في الحياة الأسرية بالخصوص الزوجية، صعوبات في تربية الأطفال والتفرغ لهم، صعوبات في تحقيق التوافق مع الذات والآخرين بالخصوص في مكان العمل، اخيرا تحقيق النجاح والاستمرار فيه.

9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة:

• **الفرضية الأولى:** الأستاذ الجامعي محل الدراسة من خلال قيامه بمختلف واجباته الاكاديمية والإدارية يتعرض للكثير من الضغوط المهنية محققة بصورة كبيرة إذ أنه فضلا على تعرضه لجملة من مصادر الضغط المهني والتي تتحدد متطلبات وظيفته يتعرض إلى مصادر أخرى تثقل كاهله أكثر والتي تتعلق بما يفرضه هو من ضغوط على نفسه ما يفرضه عليه المحيط الخارجي الخاص والعام من خلال تعدد الأدوار التي يلزم بالقيام بها.

• **الفرضية الثانية:** تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة للضغوط المهنية تجعل منه عرضة للإجهاد المهني محققة بشكل كبير إذ أنه يعاني من جملة من الأعراض التي تتوزع بين الجسدية ،النفسية ،السلوكية، العلائقية والمهنية.

• تعرض الأستاذ الجامعي محل الدراسة لمستوى أو مستويات من الاجهاد المهني تجعله يدخل في حالة من عدم الاتزان الجسدي والانفعالي والسلوكي والنفسي على الخصوص أو كلها. محققة بشكل واسع إذ أنع يعاني من جملة من الاضطرابات في النفس والسلوك واعتلال في الصحة الجسدية والعلاقات الأسرية والاجتماعية فضلا على نكران الذات .

- توجد جملة من المؤشرات الدالة على إصابة أعضاء هيئة التدريس بالإجهاد الوظيفي في ميدان الدراسة كما توجد آثار تتركها على مستوى الصحة لديهم على اختلافها (البدينية ، الانفعالية، السلوكية والنفسية بالخصوص). محققة والتي تتحدد في الفشل في تحقيق الذات واستغلال القدرات، وجود صعوبة في تحقيق التوافق مع الذات والآخرين، فقدان الإحساس بالسعادة في النفس ومع الآخرين، غياب الايجابية في العمل.

بناء على النتائج السابقة يقترح البحث جملة التوصيات:

- ❖ من الضروري اقامة برامج ارشادية لأعضاء هيئة التدريس لتعريفهم بماهية الضغوط المهنية بالخصوص التي يتعرضون لها وكيفية التعامل معها بإيجابية.
- ❖ من الضروري العمل معه في كيفية تجاوزها من قبل المنظمة الجامعية.
- ❖ من الضروري التزام المنظمة الجامعية بإحداث تغييرات هيكلية ووظيفية داخلها وفي مهام الأستاذ الجامعي لتقليل من حجم الإجهاد الوظيفي الملقى عليه اليوم بالخصوص الجاد منهم.
- ❖ من الضروري العمل على تهيئة الظروف على اختلافها بالخصوص الفيزيائية والمادية (أدوات العمل) والتي تسهل من مأمورية عضو هيئة التدريس خلال ممارسته لمهامه التدريسية بالخصوص.

خاتمة

إن دراسة موضوع الإجهاد الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس في دراستنا جاء بناءً على مجمل الملاحظات التي أمكن الوقوف عليها خلال المسيرة الدراسية القصيرة لنا داخل الجامعة من حيث العناية الكبير الذي يلقاه عدد من أساتذتنا المجدين، ولهذا نعتبره كعربون وفاء منا إليهم على مجمل الخدمات التي سهرروا على تقديمها لنا خلال مشوارنا الدراسي والتي سهرروا البارحة على تقديمها للذين سبقونا والتي سيسهرون على تقديمها في الغد للجيل الجديد .

تناولنا لهذا الموضوع نعتبره من الأولويات الأساسية التي يجب أن تحظى بالأهمية من قبل كل من المنظمة الجامعية وعضو هيئة التدريس لما يشكله من تأثير على المستوى الصحي والأدائي لعضو هيئة التدريس من جهة وعلى السمعة التنظيمية للمنظمة الجامعية من جهة أخرى.

لذا كان هدف هذه الدراسة هو رصد مستوى انتشار ظاهرة الإجهاد الوظيفي لعضو هيئة التدريس في جامعة عمار ثلجي بالأغواط، فضلاً عن تتبع أنواعها ودرجة تأثيرها على المستوى الصحي لعضو هيئة التدريس من كل الجوانب المتعلقة به سواء من الجانب البدني ، النفسي ، السلوكي ، الانفعالي أو الاجتماعي، وكذا المستوى الأدائي للمنظمة الجامعية التي تعمل على تزويد المجتمع بمختلف الكوادر البشرية التي هو بحاجة إليها في تنمية ذاته ، والهدف من ذلك هو رسم تصور مستقبلي لكل من عضو التدريس وللمنظمة الجامعية من أجل الاسترشاد به في كيفية التعاطي الايجابي والمحترف مع مصادر الإجهاد الوظيفي من جهة والحد قدر المستطاع من تأثيراته السلبية التي يتركها على ذات كل من الفرد والمنظمة الجامعية ككل، من أجل تحقيق الصحة النفسية العالية لعضو هيئة التدريس فضلاً على تحقيق السمعة الطيبة للمنظمة الجامعية.

المصادر:

القرآن الكريم.

المراجع:

أولا الكتب.

- 1- الأحمد عبد العزيز عبد الله، الطريق إلى الصحة النفسية (عند بن القيم الجوزية وعلم النفس) دار الفضيلة الرياض، ط1، 1999.
- 2- الأسدي سعيد جاسم وعطاري محمد سعيد، الصحة النفسية للفرد والمجتمع، دار الرضوان، عمان ط1، 2014.
- 3- الداهري صالح حسن أحمد، مبادئ الصحة النفسية، دار الفضيلة، الرياض، ط1، 2005 .
- 4- الداهري صالح حسن والكبيسي وهيب مجيد علم النفس العام، دار الكندي، الأردن. ب، ت.
- 5- الزهران حامد عبد السلام ، الصحة النفسية والعلاج النفسي ، عالم الكتب، القاهرة، ط4، 2005.
- 6- السرطاوي وآخرون، نظرية الضغوط وأساليب المواجهة ، دار الكتاب الجامعي، العين الإمارات العربية، 1998.
- 7- الشاذلي محمد عبد الحميد ، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ، ب، ن، الإسكندرية، ط2، 2001.
- 8- العناني حنان عبد الحميد، الصحة النفسية والعلاج النفسي ، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، ط1، 2000.
- 9- العيسوي عبد الرحمن، علم النفس العام ، دار المعرفة الجامعية ، 2000 .
- 10- أحمد محمود إسماعيل، مهند حسين البشتاوي، فسيولوجيا التدريب الرياضي، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2006 .
- 10- المشعان ، مصادر الضغوط في العمل دراسة مقارنة الموظفين، ب، ن، 2001.
- 11- أبو العلا أحمد عبد الفتاح، الاستشفاء في المجال الرياضي دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1999.
- 12- أبو العلا أحمد عبد الفتاح، التدريب الرياضي والأسس الفسيولوجية للتدريب كرة القدم، دار الفكر العربي، ط1، 1993 .
- 13- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية، القاهرة، ط8، 2002.
- 14- أندرو سيزلاقي و.د. ج.ولاس ، السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو قاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض المملكة العربية السعودية 1991 .
- 15- بشرى اسماعيل ، ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة، ط1، 2004.
- 16- توفيق الرشيد هارون، الضغوط النفسية، طبيعتها، نظريتها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط1، 1999.
- 17- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتاب الحديث، مصر، ط1، 1999.
- 18- جمال أبو دلو، الصحة النفسية، دراسات للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

- 19- جمال الدين أبو فضل محمد بن أكرم، لسان العرب لابن المنظور ، دار المعارف ، القاهرة، المجلد 4، 1981.
- 20- راجح أحمد عزت، أصول الصحة النفسية ، دار المعارف القاهرة، ط1، 1996.
- 21- رضوان سامر جميل، الصحة النفسية، دار المسيرة، عمان الأردن، ط1، 2002.
- 22- رمضان محمد القذافي، الشخصية نظرياتها واختباراتها وأساليب قياسها ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، ب، ت.
- 23- ريسان خربيط مجيد، التعب العضلي وعمليات استعادة الشفاء للرياضيين ، دار النشر والتوزيع عمان، ط4، 1997.
- 24- زكرياء الدوري المطلك، أحمد علي صالح، إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة، دار اليازوري العلمية، عمان، 2009.
- 25- سامر جميل رضوان، الصحة النفسية، دراسات للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 26- سامي محسن ختاتنة وأحمد لطيف وأبو سعد، علم النفس الإعلامي ، دار المسيرة عمان، الأردن، ج1، 2010.
- 27- سري اجال محمد، علم النفس العلاجي ، عالم الكتب، القاهرة، ط2، 2000.
- 28- سميرة خليل محمد ، مبادئ فيسيولوجيا الرياضة، شركة ناس للطباعة، بغداد، 2008.
- 29- شيخاني سمير، الضغط النفسي ، دار الفكر العربي، بيروت ط1، 2003.
- 30- صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، دار المعارف ، مصر ج 3، ب ت.
- 31- صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982.
- 32- صلاح عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية للطبع والنشر، الإسكندرية ،مصر، ب، ت.
- 33- طه فرج عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار المسيرة عمان الأردن، ط1، 2006.
- 34- عبد الرحمن الطريري سليمان، الضغط النفسي مفهومه تشخيصه وطرق علاجه ومقاومته ، مطابع شركة الصفحات الذهبية ، الرياض، 1994.
- 35- عبد السلام أبو قحف ، محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، بيروت لبنان، 2001.
- 36- عبد السلام أبو قحف وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية ، ط1، 2002.
- 37- عبد الله مجدي محمد أحمد، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 38- عبد المنعم عبد الله، مقدمة في الصحة النفسية ، دار الوفاء، مصر ، ط1، 2004.

قائمة المراجع

- 39- عبد الله مجدي محمد أحمد ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ،مصر، 1996.
- 40- علم ومنا محمد سمير سعد الدين، علم وظائف الأعضاء، الأسس الفسيولوجية للأنشطة الحركية ، دار علي جلال الدين، الإسكندرية، 2006.
- 41- علي عسكر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث برج الصديق الكويت ط2، 2000.
- 42- فائق فوزي حسن، نظرية المنظمة، دار الشؤون الثقافية، بغداد ، ط6، 1996، 1.
- 43- فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة مصر، ط1، 2001، 1.
- 44- فؤاد الباهي السيد، دراسات وبحوث في علم النفس، دار الفكر العربي القاهرة، ط1، 1978.
- 45- كريم ناصر علي وأحمد محمد مخلف الدليمي، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط1، 2009 .
- 46- كشروود عمار، علم النفس الصناعي والتنظيم الحديث مفاهيم نماذج ونظريات، جامعة قريونس بنغازي، المجلد2، 1995.
- 47- مان ميشيل ، موسوعة العلوم الإجتماعية، ترجمة عادل الهواري وسعد مصلوح مكتبة الفلاح للتوزيع والنشر، الكويت ، ط1، 1994 .
- 48- محمد حسن عزيز محمد حمدات ،السلوك التنظيمي، دار الحامد، عمان، ب، ت.
- 49- محمد سمير سعد الدين ، علم وظائف الأعضاء والجهد البدني، الإسكندرية ، منشأة المعارف، ط2000، 1.
- 50- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني ، دار المسيرة عمان. ط1، ب، ت.
- 51- مصطفى نجيب شاويس، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، ط2005، 3.
- 52- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي من منظور كل مقارن، الإدارة العاملة للبحوث العربية المملكة العربية السعودية ، 1995.
- 53- نوال عبد الكريم الأشهب، إدارة الوقت المفهوم الاستراتيجي ، دار المجد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن 2014.
- 54- هشام مهيب وآخرون، راحة الرياضة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2006.
- 55- يوسف لام كماش ،صالح بشير سعد، الأسس الفيزيولوجية للتدريب في كرة القدم ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، القاهرة، 2007.
- قائمة المذكرات والرسائل:**
- 56- الغيلاني سالم، بعض سمات الشخصية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مدربي الفرق الأولوية والاتحادات الرياضية في محافظة مسقط، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة نزوى ، سلطنة عمان، 2013.
- 57- إسلام عزيز ،خصائص الشخصية المقاومة للإجهاد المهني لمدراء الثانويات من خلال اختبار الروشاخ، (مذكرة ماجستير منشورة) في علوم التربية، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2013.

- 58- بدران منى علي، الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسة ميدانية (رسالة ماجستير منشورة)، عمان الأردن، 1997.
- 59- بوحارة هناء، الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية، (رسالة ماجستير منشورة) منشورة جامعة سطيف، الجزائر، 2012.
- 60- بوعلي نور الدين، إجهاد العمل ودور تقدير الذات في التقليل من آثار الضوضاء في الإنتاج، (رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم منشورة)، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة الجزائر، 2006.
- 61- بن علي راشد الحاتمي سليمان، الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العاديين في محافظة الظاهرة، رسالة ماجستير منشورة، ب، ن، 2014.
- 62- حرتاوي هند عبد الله، مستويات الإحترق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الأردن، (رسالة ماجستير منشورة) الجامعة الأردنية عمان الأردن، 1981.
- 63- جرار أمين صالح سنابل، الجدية وعلاقتها بالإحترق النفسي لدى مدير المدارس الحكومية في محافظة شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2011.
- 64- شويطر ليلي، الضغط المهني صراع الدور وغموضه وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية، لدى الموظفين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس والأرطوفونيا جامعة الجزائر، رسالة ماجستير، ب، ت.
- 65- معروف محمد، استراتيجيات التعامل مع الإحترق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي (ماجستير منشورة) جامعة وهران الجزائر، 2013.
- 66- نوال الزهراني، الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 67- فرطاس حمزة، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية، دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، (دكتوراه منشورة) في علم النفس، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017/2019.
- 68- حسن بن ظافر احمد عقدي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمنطقة جازان، (ماجستير منشورة)، كلية التربية، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية، 2017.
- 69- يحيوي صفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية، دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاث بمدينة تلمسان، (دكتوراه منشورة)، قسم علم النفس، جامعة محمد بن أحمد، جامعة وهران، الجزائر، 2017/2018.

- 70- ابراهيم عبد الستار ،الاكتئاب ، سلسلة عالم المعرفة ،المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، العدد 239، الكويت 1998.
- 71- حكمت جميل ،الضوضاء وأثرها على صحة العاملين ،سلسلة المكتبة العمالية المعهد العربي للثقافة، العدد رقم 12، العمالية ،بغداد العراق،1980.
- 72- جبر أبو هوش ،راضي محمد وقاسم الشايب الحافظ، مستوى الإحترق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة مقارنة بالمعلمات العاديات في محافظة الباحة، المجلة التربوية ،المجلد 1،العدد 7،السعودية،2012.
- 73- خدام مشاقبة، محمد أحمد، الاحتراق النفسي لدى المرشد الطلابي في منطقة الحدود الشمالية وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة جامعة الحدود الشمالية، المجلد 17،العدد 1، ب، ن ، ب،ت.
- 74- رمضان قنديلي، الحق في الصحة في القانون الجزائري،(دراسة تحليلية مقارنة)، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 6، جامعة بشار، الجزائر، 2012/2011.
- 75- زيدان السرطاوي، الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس العدد 21، ب،ت.
- 76- عبد الرحمن بن أحمد بن محمد الهيجان، ضغوط العمل، مركز البحوث والدارسات الإدارية ، الرياض 1998.
- 77- عويد سلطان المشعان، مصادر الضغوط في العمل دراسة مقارنة الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في قطاع الحكومة ،مجلة الملوك سعود للعلوم الإدارية، المجلد 13، الرياض السعودية،2001.
- 78- لوكيا الهاشمي، الضغط النفسي في العمل مصادره آثاره وطرق الوقاية ، مجلة الأبحاث النفسية والتربوية،العدد 1، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ،قسم علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2002.
- 79- لوكيا الهاشمي، الضغط النفسي في العمل ،مجلة أبحاث نفسية وتربوية العدد 0،جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2002.
- 80- مقابلة نصر يوسف، دراسة لإتجاهات المعلمين الأردنيين نحو مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات ،مجلة كلية التربية ،جامعة عين شمس ، العدد 15، القاهرة، ب،ت.

جامعة عمار ثليجي بالأغواط.
كلية العلوم الاجتماعية.
قسم علم الاجتماع والديمقراطية.

استمارة بحث حول موضوع:

الإجهاد الوظيفي وأثره على الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط من وجهة
نظر الأستاذ الجامعي.
دراسة ميدانية.
بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر الأكاديمي في تخصص علم الاجتماع التنظيم
والعمل.

أستاذ(ة) الفاضل(ة)

نرجو منكم فضلا تقديم المساعدة لنا لإنجاز متطلبات المذكرة من الناحية الميدانية، من خلال التكرم على
الإجابة على مختلف محاور الاستمارة.
كل ما تدلون به من معطيات ستبقى رهن السرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.

ملخص الدراسة: تهدف الدراسة إلى الوقوف على درجة تمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي
بالأغواط بالصحة النفسية، والمظاهر الدالة عليها في حياتهم الشخصية والأسرية والمهنية، فضلا على الوقوف
على الأسباب المؤثرة فيها سواء المتعلقة بعضو هيئة التدريس ذاته أو بمجمل الظروف المحيطة به كونه
عضو متعدد الأدوار في الأسرة ومكان العمل والمحيط الاجتماعي.

إشراف الدكتور: جوزه عبدالله.

إعداد الطالبة: جقيدل بشرى.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

السن:

الجنس: ذكر انثى

المؤهل العلمي: ماجستير دكتوراه.

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد (ب) أستاذ مساعد (أ) أستاذ محاضر (ب) أستاذ محاضر (أ)

أستاذ التعليم العالي

الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات 6 إلى 10 سنوات 11 إلى 15 سنة 16 إلى 20 سنة

أكثر من 20 سنة

التخصص الوظيفي:

المحور الثاني: العوامل المسببة للإجهاد الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي

محل الدراسة.

1- هل لديك فكرة شاملة حول طبيعة الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة؟
لا نعم

في حالة الاجابة بنعم ما طبيعة ذلك الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه؟
.....

2- هل تجد أن ذلك الاجهاد الوظيفي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة:

من النوع المفيد ام من النوع الضار.

3- في كل حالة وجب التبرير:
.....

4- هل تجد للجنس من تأثير في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟
لا نعم

في كل حالة وجب التبرير:
.....

5- هل تجد للسن من تأثير في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟
لا نعم

في كل حالة وجب التبرير:
.....

6- هل تجد للمؤهل العلمي من تأثير في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟
لا نعم

في كل حالة وجب التبرير:
.....

7- هل تجد للخبرة المهنية من تأثير في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟.
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير :

8- هل تجد للحالة الانفعالية من تأثير في تعرض عضو هيئة التدريس لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟.
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير :

9- هل تجد للصراعات الداخلية التي يعيشها عضو هيئة التدريس بداخله من تأثير في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟.
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير :

10- هل تجد للعوامل الأسرية التي يعيشها عضو هيئة التدريس من تأثير في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟.
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير :

11- هل تجد للعوامل الاجتماعية التي يعيشها عضو هيئة التدريس من تأثير في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟.
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير :

12- هل تجد للعوامل المهنية التي يعيشها عضو هيئة التدريس من تأثير في تعرضه لمختلف مصادر الاجهاد الوظيفي التي يعاني منها؟.
نعم لا
في حالة الاجابة بنعم

13- هل تجد أن تلك العوامل المهنية تتحدد في:

- غموض الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس
- صراع الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس.
- الرغبة في التقدم المهني.
- طبيعة الوظيفة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.
- طبيعة العلاقة التي يرتبط بها عضو هيئة التدريس مع رؤسائه في العمل.
- طبيعة العلاقة التي يرتبط بها عضو هيئة التدريس مع زملائه في العمل.
- طبيعة العلاقة التي يرتبط بها عضو هيئة التدريس مع طلبته في العمل.

- طبيعة بيئة العمل المادية التي يتواجد بداخلها عضو هيئة التدريس.
- كلها معا.

المحور الثالث: مظاهر الاجهاد الوظيفي (البدني) لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة.

- 14- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالضيق الشديد عند انجاز العمل؟. نعم لا
- 15- في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة هذا الضيق الذي يشعر به؟.
.....
- 16- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالتعب الشديد والملازم أثناء وبعد الانتهاء من يوم العمل؟. نعم لا
- 17- في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة هذا التعب الذي يشعر به؟
.....
- 18- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالإرهاق الدائم والمستمر حتى بعد الانتهاء من العمل والخلود إلى الراحة؟.
لا نعم
- 19- في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة هذا الإرهاق الذي يشعر به؟.
.....
- 20- هل تجد عضو هيئة التدريس يفقد التركيز المستمر أثناء القيام بالعمل في مكان العمل؟. نعم لا
- 21- في حالة الإجابة بنعم ما الذي يجعله يفقد التركيز؟
.....
- 22- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بآلام حادة ومستمرة في جسمه؟. نعم لا
- 23- في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة هذه الآلام التي يشعر بها؟.
.....
- 24- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالصداع المزمن من غير وجود مبرر عضوي لذلك؟. نعم لا
- 25- في حالة الإجابة بنعم ما الذي يجعله يشعر بذلك الصداع.
.....
- 26- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالقلق المزمن والدائم كذلك من غير وجود مبرر مقنع لذلك؟. نعم لا
- 27- في حالة الإجابة بنعم ما الذي يجعله يشعر بذلك القلق؟
.....

28- هل تجد عضو هيئة التدريس يقوم بسلوكيات غير مبررة وغير مرغوبة في عديد من المرات لتجاوز الضغط في مكان العمل؟.

لا نعم

29- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لفعل ذلك؟

.....

30- هل تجد عضو هيئة التدريس يقوم بالانسحاب من مكان العمل بمجرد الانتهاء من الدوام الرسمي والميل إلى العزلة؟

لا نعم

31- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لفعل ذلك؟

.....

32- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بانخفاض مستوى الأداء الوظيفي لديه؟.

لا نعم

33- في حالة الاجابة بنعم ما هي مؤشرات ذلك؟

.....

المحور الرابع: مظاهر الاجهاد الوظيفي (النفسي) لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة.

34- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بلوم الذات المستمر والمزمن؟

لا نعم

35- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

36- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالإحباط المفرط؟

لا نعم

37- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

38- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالإرهاق العاطفي؟

لا نعم

39- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

40- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالعجز واليأس من الحياة؟

لا نعم

41- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

42- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بفقدان السيطرة على الذات وسرعة الانفعال الشديد؟

لا. نعم

43- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

44- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بعدم القدرة على الاسترخاء؟

لا نعم

45- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

46- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالضيق والتوتر غير مبرر؟

لا. نعم

47- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

48- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالإرهاق العقلي؟

لا. نعم

49- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

50- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بعدم القدرة على الشعور بالسعادة؟

لا نعم

51- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

52- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالقلق المبالغ فيه اتجاه مهام العمل؟

لا. نعم

53- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

54- هل تجد عضو هيئة التدريس يلجأ إلى الاستعمال المفرط للحيل الوقائية لتجنب الآخرين؟.

55- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

لا نعم

.....

56- هل تجد عضو هيئة التدريس يملك نظرة سلبية للآخرين وللذات؟.

لا نعم

57- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟

.....

58- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالنفور من الأنشطة الحياتية المعتادة؟.

لا نعم
59- في حالة الاجابة بنعم ما الذي يدفعه لذلك؟
.....

60- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بعدم القدرة على الصبر وضبط الذات؟.

لا نعم
.....

المحور الخامس: مظاهر الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس من زاوية نظر الأستاذ الجامعي محل الدراسة.

61- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالراحة النفسية في حياته العامة؟.

لا نعم

62- في حالة الاجابة بنعم ما هي ملامح هذه الراحة النفسية؟
.....

63- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالتوافق مع نفسه؟.

لا نعم
64- في حالة الاجابة بنعم ما هي طبيعة هذا التوافق؟
.....

65- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالتوافق مع المحيطين به بالخصوص في مجال العمل؟

لا نعم

66- في حالة الاجابة بنعم ما طبيعة هذا التوافق؟
.....

67- هل تجد عضو هيئة التدريس يشعر بالسعادة في حياته العامة؟

لا نعم

68- في حالة الاجابة بنعم ما طبيعة هذه السعادة؟
.....

69- هل تجد عضو هيئة التدريس يملك القدرة على العمل بإيجابية؟

لا نعم

70- في حالة الاجابة بنعم ما طبيعة هذه الايجابية؟
.....

71- هل تجد عضو هيئة التدريس يملك التفاؤل في حياته العامة؟.

لا نعم

72- في حالة الاجابة بنعم ما طبيعة هذا التفاؤل؟

.....

73- هل تجد عضو هيئة التدريس يملك المرونة في التعامل مع مختلف الضغوطات التي يمر بها بالخصوص

التنظيمية منها ؟

لا

نعم

74- في حالة الاجابة بنعم ما طبيعة هذه المرونة؟

.....

شكرا على التعاون مقدما

ملحق رقم(2) لحة موجزة عن جامعة عمار ثليجي بالأغواط:

أنشئت جامعة الأغواط لأول مرة كمدرسة عليا لأساتذة التعليم التقني سنة 1986 . بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86-165 المؤرخ في : 05-08-1986. لتضمن تكوين أساتذة التعليم الثانوي والتقني في التخصصات التالية:

- هندسة ميكانيكية
- هندسة مدنية
- هندسة كهربائية

وفي سنة 1997 تمت تحويل المدرسة العليا إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 97-157 المؤرخ في : 10-05-1997 ليضمن تكوينا في مهندس الدولة، ليسانس، الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصصات التالية:

العلوم الدقيقة، الإعلام الآلي، هندسة ميكانيكية، هندسة كهربائية، هندسة مدنية، كيمياء صناعية، بيولوجيا، علوم اقتصادية و علوم التسيير، لغة وأدب عربي، علم النفس والأرطوفونيا والحقوق.

وفي سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في: 25-08-2010 لتضم ثلاث كليات وهي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية

وبالموازاة مع إعادة الهيكلة التي عرفتتها الجامعة خلال هذه السنة تم فتح تخصصات جديدة وهي: صيانة في الهندسة الكهربائية الموارد المائية، علوم فلاحية، هندسة معمارية، علوم اجتماعية وديمقراطية، لغة إنجليزية .

ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر، تم اعتماد النظام الجديد وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس "ل م د" مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي : علوم المادة، علوم وتكنولوجيا، رياضيات وإعلام آلي، علوم وتقنيات الرياضة، علوم اقتصادية وعلوم التسيير، لغة فرنسية، علوم اجتماعية . ومع تطبيق السياسة الرامية إلى تعميم نظام "ل م د" فقد تم فتح تخصصات مكملية في مرحلة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010

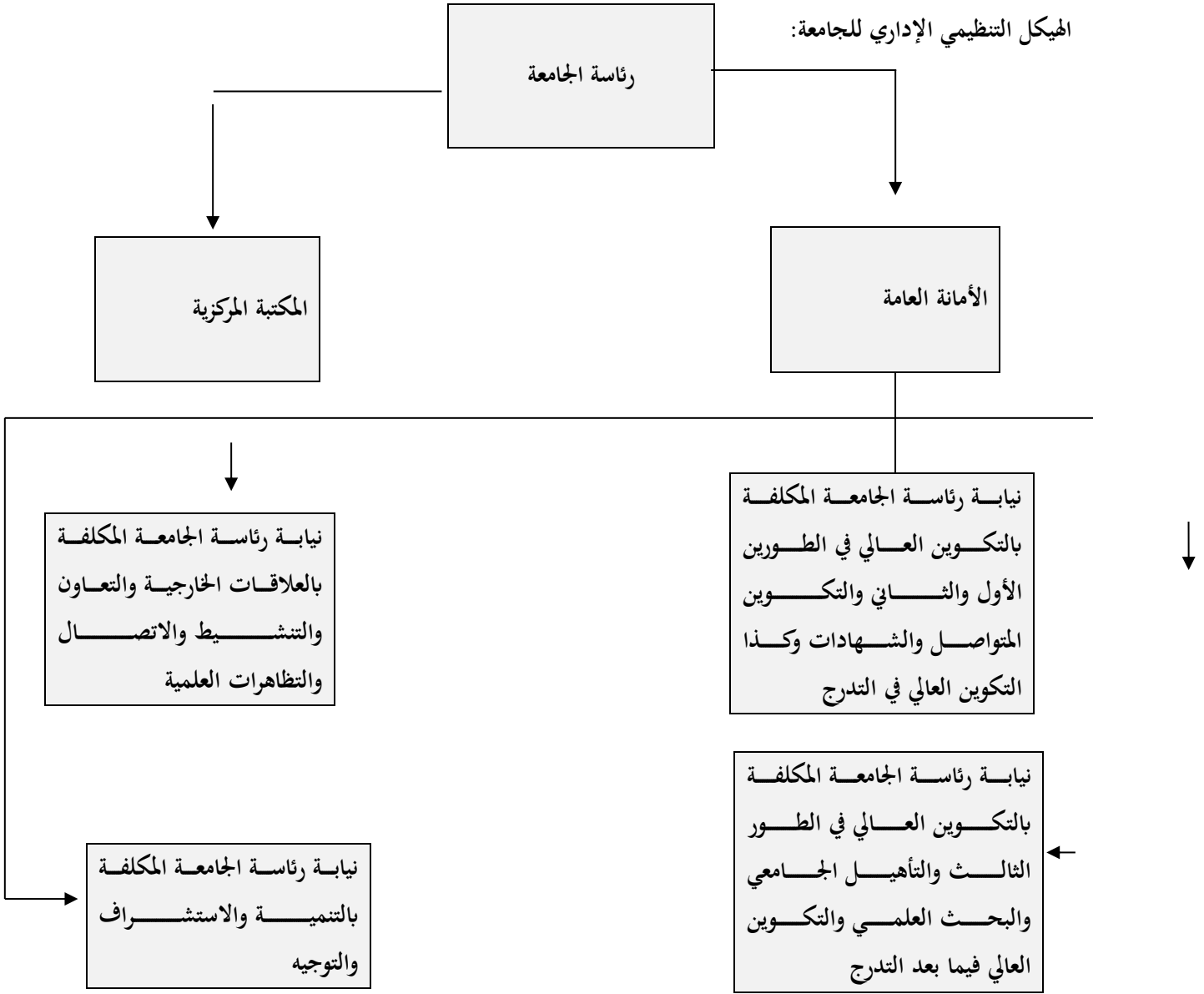
بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج ليسانس و ماستر و وصل عدد مشاريع التكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و 286 مشروع في نظام "ل.م.د"

استفادت جامعة الأغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 أستاذ مساعد قسم "ب" و 22 موظفا ليصل بذلك عدد الأساتذة 915 منهم 135 مصف الرتب العليا.

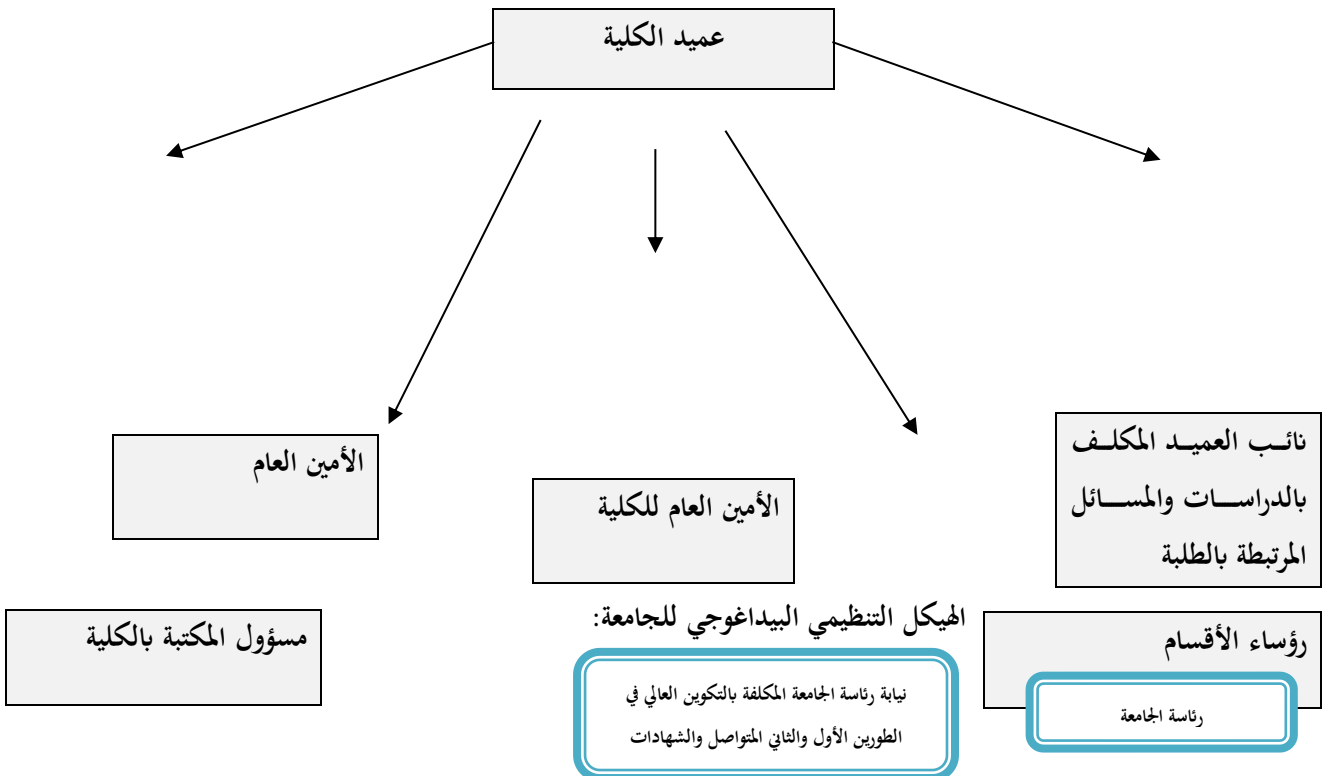
استلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الإجمالي للمقاعد البيداغوجية 24153 مقعد.

الهيكل التنظيمي الإداري للجامعة:

الهيكل التنظيمي الإداري للجامعة:



الهيكل التنظيمي الإداري للكلية.





ملحق رقم 3: تعداد

54	علوم المادة	العلوم
40	البيولوجيا	
32	العلوم الفلاحية	
30	الإعلام الآلي	
10	الرياضيات	
34	الطب	الطب
47	الهندسة المدنية	الهندسة المدنية والهندسة المعمارية
43	الهندسة المعمارية	
45	الأدب العربي	الآداب واللغات
27	الفرنسية	
28	الإنجليزية	
10	الإسبانية	
06	جذع مشترك علوم إنسانية	العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة
14	الإعلام والاتصال	
17	التاريخ	
16	العلوم الإسلامية	
09	جذع مشترك علوم اجتماعية	العلوم الاجتماعية
38	علم الاجتماع والديمقراطية	
42	علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا	
10	الفلسفة	
59	الحقوق	الحقوق والعلوم السياسية
24	العلوم السياسية	
	جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
26	العلوم الاقتصادية	
21	العلوم التجارية	
18	العلوم المالية والمحاسبية	
29	علوم التسيير	
22	النشاطات البدنية والتربية الرياضية	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
09	الإدارة والتسيير الرياضي	
760	المجموع	

ملحق رقم(4) : الكليات والمعاهد التابعة لجامعة عمار ثليجي بالأغواط:

1- كلية التكنولوجيا:

تم إنشاء كلية التكنولوجيا بناء على المرسوم التنفيذي رقم : 10-198 المؤرخ في 15 رمضان 1431 الموافق لـ 25 أوت 2010 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 الموافق لـ 18 سبتمبر 2001 و المتضمن إنشاء جامعة الأغواط .

و لقد تم اعتماد هذا القرار بتقسيم كلية العلوم و الهندسة ابتداء من شهر جويلية 2011 إلى كليتين هما كلية العلوم و كلية التكنولوجيا. وتقدم تكوينا في الليسانس ,الماستر و الدكتوراه

الأقسام:

1- قسم جذع مشترك للعلوم و التكنولوجيا قسم هندسة الطرائق قسم الإلكترونيك

عروض التكوين ليسانس بكلية التكنولوجيا:

التخصص	القسم
هندسة الطرائق	هندسة الطرائق
تكرير و بتروكيمياء	
نظافة و امن صناعي	
محروقات	
إنشاء ميكانيكي	الهندسة الميكانيكية
طاقوية	
هندسة المواد	
إلكترونيك	الإلكترونيك
اتصالات سلكية ولا سلكية	
كهروتقني	الإلكتروتقني
كهروميكانيك	
آلية	

التكوين في الماستر:

التخصص	القسم
هندسة الطرائق للمواد	هندسة الطرائق
هندسة كيميائية	
هندسة صيدلانية	
هندسة الغاز الطبيعي	
هندسة ببتروكيمياوية	
هندسة الطرائق للبيئة	
انشاء ميكانيكي	الهندسة الميكانيكية
طاقوية	
هندسة المواد	
صناعة ميكانيكية وتقنيات الانتاج	
صيانة صناعية	
الية وإعلام الي صناعي	الإلكترونيك
إلكترونيك الأنظمة المنظمة	
أداتية	
ميكروإلكترونيك	
طاقات متجددة في الكهروتقني	
شبكات واتصالات	
كهروميكانيك	الإلكتروتقني
آلية وأنظمة	
تحكم كهربائي	
كهروتقني صناعي	
ماكينات كهربائية	
شبكات كهربائية	

دكتوراه العلوم:

القسم	التخصص
إلكترونيك	هندسة كهربائية
إلكتروتقني	
هندسة ميكانيكية	هندسة ميكانيكية
هندسة الطرائق	كيمياء

	دكتوراه ل.م.د:
	الإشارات والأنظمة الإلكترونية / الإلكترونيك
	التحليل والتحكم في أنظمة الطاقة و الشبكات الكهربائية
	الكثروتنقي
	الكثرونك/ الإشارات الأنظمة الإلكترونية
	الكيمياء
	الهندسة الكهربائية
	الهندسة الميكانيكية
	هندسة الأنظمة الكهربائية
	هندسة الطرائق

إحصائيات:

الطلبة:

ليسانس: 1847 السنة الأولى ليسانس علوم التقنية: 799 السنة الثانية ليسانس علوم التقنية: 546
 السنة الثالثة ليسانس: 97: الإلكترونيك 146: الإلكترونيك 180: هندسة الطرائق: 79: هندسة الميكانيكية: 972
 ماستر: 972
 الإلكترونيك: 245 السنة الأولى 118/ السنة الثانية 127
 الكثروتنقي 208 السنة الأولى 06/1 السنة الثانية 102
 هندسة ميكانيكية 238: السنة الأولى 139/ السنة الثانية 99
 هندسة الطرائق 281 سنة أولى 176/ سنة الثانية 105
 دكتوراه: 270 (DLMD114/DS156)
 عدد الطلبة الكلي: 3089
 الأساتذة : 29 أستاذ محاضر قسم أ : 32 أستاذ محاضر قسم ب: 46 أستاذ مساعد قسم أ: 89 أستاذ مساعد قسم ب : 17
 عدد الأساتذة الكلي: 213

2- كلية العلوم:

تم إنشاء كلية العلوم بناء على المرسوم التنفيذي رقم : 10-198 المؤرخ في 15 رمضان 1431 الموافق ل 25 أوت 2010
 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم : 01-270 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 الموافق ل 18 سبتمبر 2001 و المتضمن إنشاء جامعة الأغواط.
 ولقد تم اعتماد هذا القرار بتقسيم كلية العلوم و الهندسة ابتداء من شهر جويلية 2011، إلى كليتين، كلية العلوم و كلية التكنولوجيا.

الأقسام:

1- قسم علوم المادة 2- قسم الرياضيات 3- قسم الإعلام الآلي 4- قسم البيولوجيا 5- قسم العلوم الفلاحية

عروض تكوين الليسانس بكلية العلوم:

الميدان	الفرع	التخصص	قرار رقم
Sciences de la Matière علوم المادة D 02	Chimie كيمياء	Chimie Fondamentale	809 du 05/08/2015
		الكيمياء الأساسية	
	Physique فيزياء	Physique des Matériaux	96 du 20/06/2007
		فيزياء المواد	
		Physique des Rayonnements	809 du 05/08/2015
Sciences de la Nature et de la Vie علوم الطبيعة و الحياة D 04	Sciences Biologiques علوم بيولوجية	فيزياء الأشعة	
		Biochimie	765 du 05/08/2015
		بيوكيمياء	
		Ecologie et Environnement	765 du 05/08/2015
	Sciences Agronomiques علوم فلاحية	علم البيئة و المحيط	
		Microbiologie	765 du 05/08/2015
	Sciences Alimentaires علوم التغذية	علم الأحياء الدقيقة	
		Production Végétale	765 du 05/08/2015
		إنتاج نباتي	
		Technologie Agroalimentaire et Contrôle de Qualité	752 du 26/08/2018

		تكنولوجيا الأغذية و مراقبة النوعية	
Mathématiques et Informatique رياضيات و إعلام آلي D 03	Mathématiques رياضيات	Mathématiques رياضيات	96 du 20/06/2007
	Informatique إعلام آلي	Systèmes Informatiques نظم معلوماتية	575 du 05/08/2015

عروض التكوين الماستر بكلية العلوم:

الميدان	الفرع	التخصص	قرار رقم
Sciences de la Matière علوم المادة D 02	Chimie كيمياء	Chimie Organique كيمياء عضوية	1272 du 09/08/2016
		Chimie Inorganiques كيمياء لاعضوية	1272 du 09/08/2016
		Physique des Matériaux فيزياء المواد	1272 du 09/08/2016
		Physique Appliquée فيزياء تطبيقية	1272 du 09/08/2016
	Physique فيزياء	Physique Médicale فيزياء طبية	1272 du 09/08/2016
		Parasitologie علم الطفيليات	1152 du 09/08/2016
		Microbiologie Appliquée ميكروبيولوجيا تطبيقية	1152 du 09/08/2016
		Biochimie Appliquée بيوكيمياء تطبيقية	1152 du 09/08/2016
	Ecologie et Environnement بيئة و محيط	Ecologie Végétale et Environnement علم البيئة النباتي و المحيط	1152 du 09/08/2016
		Protection des Végétaux حماية النباتات	1152 du 09/08/2016
Sciences de la Nature et de la Vie علوم الطبيعة و الحياة D 04	Sciences Agronomiques علوم فلاحية	Amélioration des Plantes تحسين النبات	1152 du 09/08/2016
		Agroalimentaire et Contrôle de Qualité	1152 du 09/08/2016
		الغذاء و مراقبة النوعية	
	Sciences Alimentaires علوم الغذاء	Mathématiques رياضيات	318 du 07/10/2010
		تحليل رياضي	
	Informatique إعلام آلي	Réseaux, Systèmes et Applications Réparties الشبكات و الأنظمة و التطبيقات الموزعة	1290 du 09/08/2016
		Systèmes d'Information et de Décision أنظمة الإعلام واتخاذ	1290 du 09/08/2016
Mathématiques et Informatique رياضيات و إعلام آلي D 03	Informatique إعلام آلي		

	القرار	
--	--------	--

عروض التكوين دكتوراه "ل م د" بكلية العلوم:

Domaine	Filière	Option
Sciences de la Matière	Chimie	Physico-chimie des Matériaux
	Physique	Physique des Matériaux
Mathématiques et Informatique	Informatique	Systèmes de transport intelligent
	Mathématiques	Analyse Fonctionnelle numérique
Sciences de la Nature et de la vie	Sciences Biologiques	Biochimie Appliquée

عروض التكوين دكتوراه العلوم بكلية العلوم:

Domaine	Filière	Option
Sciences de la Matière	Chimie	Chimie
	Physique	Physique
Mathématiques et Informatique	Informatique	Informatique
Sciences de la Nature et de la vie	Biologie	Biologie

احصائيات:

الطلبة:

عدد الطلبة المسجلين: ليسانس: 2291 ماستر: 903 دكتوراه: 180 عدد الطلبة الكلي: 3374
 الأساتذة: أستاذ: 17 أستاذ محاضر قسم أ: 26 أستاذ محاضر قسم ب: 32 أستاذ مساعد قسم أ: 74 أستاذ مساعد قسم ب: 17 عدد الأساتذة الكلي: 166

3- كلية الطب

أنشأت كلية الطب بجامعة عمار تليجي بالأغواط بموجب المرسوم التنفيذي رقم 101-13 المؤرخ في 14 مارس 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء جامعة الأغواط، لتصبح آنذاك سابع كلية على مستوى جامعة عمار تليجي بالأغواط. انطلقت الدراسة بها في السنة الدراسية 2014/2015 لتسجيل أول دفعة ضمت 79 مسجلا جديدا في فرع دكتور في الطب من ولايات الأغواط والجلفة وغرداية.

تضم كلية الطب حاليا قسم واحد هو قسم الطب بمقتضى القرار رقم 1151 المؤرخ في 10/11/2015 المتضمن إنشاء القسم المكون لكلية الطب لدى جامعة الأغواط و توفر الكلية التدريس في فرع دكتور في الطب وفقا لنمط التكوين الكلاسيكي.

وفي سنة 2016 وبمناسبة الذكرى الثلاثين لإنشاء المؤسسة الجامعية بالأغواط أصدر بريد الجزائر طابعا بريديا يحمل اسم كلية الطب لدى جامعة الأغواط عنوانا لأهمية هذا الصرح العلمي.

الأقسام:

1- قسم الطب

التكوينات في كلية الطب: في التدرج: دكتور في الطب 07 سنوات من الدراسة
 دورة ما قبل كLINIK سنوات الأولى والثانية والثالثة طب كل سنة تظم دورتين
 دورة جوان العادية والدورة الاستدراكية في سبتمبر.

كل مقياس يشمل: - مرحلة المستشفى: كل صباح في المستشفى المعتمدة من قبل CP
 التدريس النظري بعد الظهر

كلينيك (السنة الرابعة والخامسة والسادسة من الطب

- الدورات عبارة عن محاضرات.

التدريب التطبيقية في فني مختل ف مصالـحـCHU

إحصائيات:

الطلبة:

عدد الطلبة المسجلين سنة 2020/2019 :

عدد الطلبة الكلي: 462 السنة الاولى: 146 السنة ثمانية: 106 السنة الثالثة: 70 السنة الرابعة: 67 السنة الخامسة: 44 السنة السادسة: 26

الأساتذة:

الأساتذة حسب الأسلاك والرتب: أساتذة استشفائيون جامعيون أستاذ استشفائي جامعي: 01 أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ : 02 أستاذ مساعد استشفائي جامعي: 27 أساتذة باحثون .أستاذ محاضر قسم ب: 02 عدد الأساتذة الكلي: 32

4- كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية:

تم إنشاء الكلية بناء على المرسوم التنفيذي رقم 16- 72 المؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 22 فبراير سنة 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق 18 سبتمبر سنة 2001 والمتضمن إنشاء جامعة الأغواط

الأقسام:

1- قسم الهندسة المدنية 2- قسم الهندسة المعمارية

عروض التكوين ليسانس الهندسة معمارية بكلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية:

الميدان	الفرع	التخصص
Sciences et Technologies علوم و تكنولوجيا (012)	Architecture et Urbanisme هندسة معمارية و تـعمـير	Architecture هندسة معمارية

عروض التكوين ليسانس هندسة مدنية بكلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية:

الميدان	الفرع	التخصص
علوم و تكنولوجيا	هندسة مدنية	هندسة مدنية (أ)
		طبوغرافيا (م)
	أشغال عمومية	أشغال عمومية (أ)
	ري	ري (أ)

عروض التكوين ماستر هندسة معمارية:

الميدان	الشعبة	التخصص
هندسة معمارية، عمران ومهن المدينة	هندسة معمارية	(أ : أكاديمي) ،(م: مهني) هندسة معمارية و بيئة (أ)
		هندسة معمارية و عمليات عمرانية
		هندسة معمارية و تراث .

عروض التكوين ماستر هندسة مدنية:

الميدان	الشعبة	التخصص
علوم وتكنولوجيا	هندسة مدنية	(أكاديمي) ،(م: مهني) مواد الهندسة المدنية (أ)
		هياكل (أ)
		طرق ومنشآت فنية (أ)

ري		موارد مائية (أ)
عروض التكوين دكتوراه بكلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية:		
الميدان	الشعبة	التخصص
علوم وتكنولوجيا	هندسة مدنية	مواد وتحليل الهياكل
		المواد والتربة
		ري/الموارد المائية
ري		

احصائيات:
قسم الهندسة المدنية:
الطلبة:

الطور	الميدان	التخصص	المستوى	عدد الطالبات إناث	عدد الطلبة ذكور	المجموع		
ليسانس	علوم و تكنولوجيا	هندسة مدنية	ثالثة	06	24	30		
		ري	ثالثة	03	09	12		
		أشغال عمومية	ثالثة	01	09	10		
المجموع						52		
ماستر	علوم و تكنولوجيا	هياكل	أولى	10	15	25		
			ثانية	11	09	20		
		مـوارد مائية	أولى	03	05	08		
			ثانية	08	10	18		
			أولى	01	15	16		
			ثانية	02	07	09		
	علوم وتكنولوجيا	مـواد الهندسة المدنية	أولى	05	09	14		
			ثانية	10	09	18		
			المجموع					63
								65

قسم الهندسة المعمارية:

الطور	الميدان	التخصص	المستوى	عدد الطالبات إناث	عدد الطلبة ذكور	المجموع	
ليسانس	هندسة معمارية عمرا ن ومهـن المدينة	هندسة معمارية	أولى	05	04	09	
			ثانية	09	04	13	
			ثانية	14	04	18	
			المجموع				
ماستر	هندسة معمارية عمرا ن ومهـن المدينة	هندسة معمارية	أولى	16	23	39	
			ثانية	50	39	89	
			المجموع				
			122				

الأساتذة:

أستاذ: 13 أستاذ محاضر قسم أ: 10 أستاذ محاضر قسم ب: 05 أستاذ مساعد قسم أ: 47 أستاذ مساعد قسم ب: 11
عدد الأساتذة الكلي: 86

5- كلية الآداب واللغات:

أنشئت كلية الآداب واللغات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-198 بتاريخ 25/08/2010، كما أنشئت
الاقسام المكونة للكلية بمقتضى القرار الوزاري رقم 543 المؤرخ في 30 سبتمبر 2010 المتمم بالقرار الوزاري
رقم 1204 المؤرخ في 14 جويلية 2019 وتقدم تكوينا في الليسانس و الماستر و الدكتوراه.
الاقسام:

1- قسم اللغة والأدب العربي 2- قسم الفرنسية 3- قسم الإنجليزية قسم الإسبانية
وفي إطار العمل بنظام ل.م.د، تم ترسيم ميدانين للتكوين في الكلية، هما:
ميدان اللغة والأدب عربي
ميدان الآداب واللغات الأجنبية
عروض التكوين ليسانس:

التخصصات	الأقسام
أدب عربي	الأدب واللغة العربية
لسانيات عامة	الأدب واللغة العربية
اللغة الانجليزية	الأدب واللغة الإنجليزية
اللغة الفرنسية	الأدب واللغة الفرنسية
اللغة الاسبانية	الأدب واللغة الاسبانية

عروض التكوين ماستر:

التخصصات	الأقسام
أدب عربي قديم	الأدب واللغة العربية
أدب عربي حديث ومعاصر	الأدب واللغة العربية
تعليمية اللغة	الأدب واللغة العربية
لسانيات عربية	الأدب واللغة العربية
أدب وحضارة	الأدب واللغة الإنجليزية
تعليمية اللغات الأجنبية	الأدب واللغة الفرنسية
علوم اللغة	الأدب واللغة الفرنسية
أدب وحضارة	الأدب واللغة الاسبانية
أدب وحضارة	الأدب واللغة الاسبانية

عروض التكوين في ما بعد التدرج:

دكتوراه علوم:

الميدان: لغة وأدب عربي

السنة	الشعبة	التخصصات
2016/2015	دراسات أدبية	الشعرية وتحليل الخطاب الأدبي
2017/2016	دراسات لغوية	تعليمية النحو
2017/2016	دراسات أدبية	تحليل الخطاب الأدبي على ضوء المناهج النقدية المعاصرة
2017/2016	دراسات لغوية	البلاغة العربية والنظريات المعاصرة
2018/2017	دراسات أدبية	مواضيع تلقى المختارات الشعرية على ضوء النقد القديم والمعاصر
2018/2017	دراسات لغوية	تعليمية اللغة العربية للناطقين بغيرها
2018/2017	دراسات لغوية	البلاغة والنقد
2018/2019	دراسات الأدبية	أدب عربي حديث ومعاصر / أدب جزائري حديث ومعاصر / خطاب أدبي قديم وحديث

اللسانيات العربية / تعليمية العربية وآدابها / البلاغة بين القديم والحديث	دراسات لغوية	2018/2019
نقد قديم / أدب عربي قديم / أدب أندلسي ودراسات شرقية	دراسات النقدية	2018/2019
أدب حديث ومعاصر / أدب عالمي ومقارن / أدب جزائري مكتوب باللغة الفرنسية	دراسات أدبية	2019/2020
لسانيات عربية / البلاغة العربية بين القديم والحديث / تعليمية اللغة العربية	دراسات لغوية	2019/2020

الميدان : أدب ولغات أجنبية

السنة	الشعبة	التخصصات
2018/2017	لغة إنجليزية	British/Commonwealth Studies
2019/2020	Didactique Des Langues Etrangères	التعليمية / Didactique / لغة وثقافة Langue et Culture أدب/Littérature

احصائيات:

الطلبة:

ليسانس: 1790 طالب ماستر: 1025 طالب دكتوراه: دكتوراه علوم 127 طالب -
دكتوراه ل م د 62 طالب
عدد الطلبة الكلي: 3004 طالب

الأساتذة:

أستاذ: 20 أستاذ محاضر قسم أ: 19 أستاذ محاضر قسم ب: 11 أستاذ مساعد قسم
أ: 41 أستاذ مساعد قسم ب: 17 عدد الأساتذة الكلي: 108
6- كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإسلامية و الحضارة:

تعتبر كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإسلامية و الحضارة كلية فنية انبثقت عن كلية العلوم الإنسانية و
الاجتماعية سابقا، تم إنشاءها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-72 المؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1437
الموافق ل 22 فبراير 2016 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 30 جمادى الثانية
1422 الموافق ل 18 سبتمبر سنة 2001 و المتضمن إنشاء جامعة الأغواط، و ذلك في إطار الهيكلة الجديدة التي
تعرفها الجامعة.
تعمل الكلية في إطار نظام ل.م.د: L.M.D في ميدان العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

الأقسام:

1- قسم الجذع المشترك علوم إنسانية قسم العلوم الإسلامية قسم العلوم الإنسانية قسم الإعلام والاتصال قسم
التاريخ

عروض التكوين:

ليسانس علوم إنسانية: تاريخ عام إعلام واتصال ماستر علوم إنسانية تاريخ المغرب العربي الحديث والمعاصر
تاريخ الحضارات القديمة اتصالات وعلاقات عامة ليسانس علوم إسلامية فقه وأصوله
ماستر علوم إسلامية: فقه وأصوله دراسات قرآنية

احصائيات:

الكلية بالأرقام: العدد الإجمالي للطلبة موزعين كالتالي: 3915 ليسانس: 2604 ماستر: 1311 دكتوراه: 21
العدد الإجمالي للعمال موزعين كالتالي: 40
أولا من حيث توزيع المهام:
عدد مستخدمي التصميم و البحث: 21 عدد مستخدمي التطبيق: 05 عدد مستخدمي التحكم: 05 عدد مستخدمي
التنفيذ: 09

ثانيا من حيث طبيعة علاقة العمل:

عدد العمال الدائمين: 33 عدد العمال المتعاقدين: 07 العدد الإجمالي للأساتذة: 51
مجموع أساتذة التعليم العالي: 02

مجموع الأساتذة المحاضرين قسم "أ": 14 مجموع الأساتذة المحاضرين قسم "ب": 04 مجموع الأساتذة المساعدين
قسم "أ": 24 مجموع الأساتذة المساعدين قسم "ب": 07

7- كلية العلوم الاجتماعية:

تم إنشاء كلية العلوم الاجتماعية في مطلع السنة الجامعية 2016 / 2017 بموجب المرسوم التنفيذي رقم
16_72 المؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 22 فبراير سنة 2016 ، وذلك في إطار الهيكلة الجديدة
التي يعرفها إصلاح التعليم العالي. وهي بذلك كلية مستحدثة، لكنها تزخر بخبرات واسعة من خلال طاقمها
الإداري المميز وأساتذتها الأكفاء الذين كانوا منضوين تحت مظلة كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية سابقا و كذا
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية منذ استحداثها سنة 2010 . وتعمل كلية العلوم الاجتماعية على ضمان التكوين

بما تحتويه من الأقسام العلمية التابعة لها و هذا بما يتماشى و جودة التعليم وعلى كافة المستويات، الإدارية والبيداغوجية والبحثية.

الأقسام:

- 1- قسم الجذع المشترك علوم اجتماعية 2- قسم علم الاجتماع والديمقراطية 3- قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا 4- قسم الفلسفة

بطاقة تقنية عن التكوين و التخصصات التي توفرها بكلية العلوم الاجتماعية السنة الجامعية

2020/2019

الطور الأول الليسانس:

الطور	القسم	الشعبة	التخصصات
الطور الأول الليسانس:	قسم الجذع المشترك	العلوم الاجتماعية(الجذع المشترك)	شعبة علم النفس/علم النفس العمل و التنظيم
			شعبة علم النفس/علم النفس المدرسي
			شعبة علم النفس/علم النفس العيادي
			شعبة علوم التربية/علم النفس التربوي
			شعبة الارطوفونيا / أرطوفونيا
	قسم الفلسفة	شعبة الفلسفة	الفلسفة / الفلسفة العامة
			شعبة علم الاجتماع/ علم الاجتماع الحضري
			شعبة علم الاجتماع/علم اجتماع الاتصال
			شعبة علم الاجتماع /علم اجتماع تنظيم و عمل
			شعبة الأنثروبولوجيا/ الانثروبولوجيا
الطور الثاني الليسانس:	قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا	شعبة علم الاجتماع	شعبة الديموغرافيا
			شعبة الديموغرافيا
			شعبة الديموغرافيا
			شعبة الديموغرافيا
			شعبة الديموغرافيا
	قسم علم النفس و علوم التربية الارطوفونيا	شعبة علم النفس	شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس

الطور الثاني الماستر:

الطور	القسم	الشعبة	التخصصات
الطور الثاني الماستر:	قسم علم النفس و علوم التربية الارطوفونيا	شعبة علم النفس	شعبة علم النفس/ علم النفس العمل و التنظيم (ماستر + ماستر 2)
			شعبة علم النفس/ علم النفس العيادي
			شعبة علم النفس / علم النفس المدرسي
			شعبة علوم التربية/علم النفس التربوي
			شعبة علوم التربية علوم التربية :إرشاد و توجيه:
	قسم علم الاجتماع الديموغرافيا	شعبة علم الاجتماع	شعبة الأرطوفونيا / أمراض اللغة و الكلام
			شعبة لفلسفة / فلسفة عامة
			شعبة علم الاجتماع/علم الاجتماع التنظيم و العمل
			شعبة علم الاجتماع/علم اجتماع حضري
			شعبة علم الاجتماع/علم اجتماع الاتصال
الطور الثالث الدكتوراه:	قسم علم النفس و علوم التربية الارطوفونيا	شعبة علم النفس	شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس
			شعبة علم النفس
	قسم علم الاجتماع الديموغرافيا	شعبة علم الاجتماع	شعبة علم الاجتماع
			شعبة علم الاجتماع
			شعبة علم الاجتماع
			شعبة علم الاجتماع
			شعبة علم الاجتماع

الطور الثالث الدكتوراه:

الدكتوراه ل م د في تخصص علم النفس والصحة النفسية، الارشاد النفسي، صعوبات التعلم، علم النفس العيادي.

دكتوراه علوم في علم النفس وعلوم التربية. دكتوراه ل م د في علم الاجتماع والديموغرافيا. دكتوراه ل م د في فلسفة الحضارة.

وقد كونت سابقا في الماجستير في علم النفس التربوي، وأيضا ماجستير علم النفس الارشاد الأسري في اطار مدرسه الدكتوراه بالتعاون مع جامعه تمنراست وغرداية.

كما كونت في الماجستير في علم الاجتماع في اطار مدرسه الدكتوراه بالتعاون مع جامعه الجزائر وغرداية.

احصائيات:

الطلبة:

عدد الطلبة المسجلين سنة 2018/2019

ليسانس: 2352 طالب ماستر: 1058 طالب دكتوراه: 123 طالب عدد الطلبة الكلي: 3533 طالب

الأساتذة:

أستاذ: 12 أستاذ محاضر قسم أ: 27 أستاذ محاضر قسم ب: 33 أستاذ مساعد قسم أ: 17 أستاذ مساعد قسم ب: 8 عدد الأساتذة الكلي: 97

8- كلية الحقوق والعلوم السياسية:

أخذت كلية الحقوق و العلوم السياسية شرعيتها من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-198 بتاريخ 25 أوت 2010 بقسمين: قسم الحقوق وقسم العلوم السياسية. بالنسبة لقسم الحقوق الذي أسس بموجب قرار رقم 157/97 المؤرخ في 10/05/1997 والذي يمنح من خلاله في نهاية الدراسة شهادة الليسانس حقوق (ل م د) تخصص قانون خاص وقانون عام. بالإضافة إلى نظام الماستر الذي يعتبر أيضا مسارا بيداغوجيا في التدرج أين نجد تخصصات متعددة يمكننا حصرها في تخصص القانون الدولي والعلاقات الدولية، تخصص قانون الأعمال، تخصص القانون العقاري وتخصص قانون العقود والمسؤولية. ويمتد التكوين في الماستر شعبة الحقوق على مدار أربع سدايات تتوج في النهاية بمذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في أحد التخصصات المذكورة.

الأقسام:

1- قسم الحقوق 2- قسم العلوم السياسية

عروض التكوين:

ليسانس حقوق: قانون عام قانون خاص ليسانس علوم سياسية: علاقات دولية تنظيم سياسي و اداري الماستر في كلية الحقوق و العلوم السياسية:

تخصص ماستر قسم الحقوق: قانون قانون عقاري قانون العقود والمسؤولية القانون الجنائي قانون أعمال القانون الدولي العام

تخصص ماستر قسم العلوم السياسية: ادارة موارد بشرية علاقات دولية

الدكتوراه في كلية الحقوق و العلوم السياسية: تخصص القانون العام تخصص القانون الدولي والعلاقات الدولية تخصص القانون الجنائي للأعمال تخصص الحقوق والحريات تخصص القانون العقاري تخصص قانون الأعمال تخصص العقود المدنية والتجارية

أما شعبة العلوم السياسية، فإنها تضم ثلاث تخصصات هي كالتالي: تخصص السياسات المقارنة العلاقات الدولية إدارة الموارد البشرية

بالإضافة إلى التكوين في الطور الثالث، تمتلك كلية الحقوق والعلوم السياسية التأهيل للتكوين في الدكتوراه علوم شعبة الحقوق تخصص القانون العام وتخصص القانون الخاص، حيث سجلنا إلى غاية 31 ديسمبر 2019 حوالي 34 طالب مسجل.

إحصائيات كلية الحقوق والعلوم السياسية 2020/2019

2020/2019										
الميدان		الشعبة	التخصص	السنة	مسجلين بصفة منتظمة			ملاحظة		
					الذكور	الإناث	المعيدون	المجموع		
الحقوق و العلوم السياسية	حقوق الليسانس	جذع مشترك	أولى	410	1181	482	1591			
		جذع مشترك	ثانية	256	587	345	843			
		قانون عام	ثالثة	81	170	113	251			
		قانون خاص	ثالثة	76	102	49	189			
	علوم سياسية الليسانس	جذع مشترك	أولى	06	27	02	33			
		جذع مشترك	ثانية	11	21	01	32			
		علاقات دولية	ثالثة	05	11	02	16			
		تنظيم سياسي و إداري	ثالثة	13	18	00	31			
مجموع الليسانس							2986			
ماستر		التخصص	المستوى	إ	ذ	المعيدون	مجموع	أجانب	20%	80%
الحقوق و العلوم السياسية	حقوق ماستر 1	القانون الجنائي والعلوم ج	أولى	58	54	07	124	05	89	23
		قانون الأعمال	أولى	53	87	06	140	/	116	18
		القانون العقاري	أولى	07	19	04	26	/	16	06
		القانون الدولي العام	أولى	18	27	05	45	05	25	10
		قانون العقود	أولى	17	18	06	35	/	14	15

		والمسؤولية								
		القانون الجنائي والعلوم ج	ثانية	49	59	13	108	/	/	/
		قانون الأعمال	ثانية	25	63	06	88	/	/	/
		القانون العقاري	ثانية	25	45	04	70	/	/	/
	حقوق ماستر 2	القانون الدولي العام	ثانية	17	54	06	71	/	/	/
		قانون العقود والمسؤولية	ثانية	31	54	18	85	/	/	/
	ع- س ماستر 1	علاقات دولية	أولى	06	15	00	21	/	16	05
		إدارة الموارد البشرية	أولى	28	09	00	37	/	25	12
	ع- س ماستر 2	علاقات دولية	ثانية	09	08	00	17	/	/	/
		إدارة الموارد البشرية	ثانية	17	33	01	50	/	/	/
مجموع الماستر	917									
المجموع الكلي	3903									

تعداد الأساتذة:

أستاذ: 7 أستاذ محاضر قسم أ: 36 أستاذ محاضر قسم ب: 13 أستاذ مساعد قسم أ: 21 أستاذ مساعد قسم ب: 6 المجموع الكلي: 59

9- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

تم فتح قسم العلوم الاقتصادية خلال السنة الجامعية 1991/1992 بعدد يقدر بـ 66 طالب بالجدع المشترك علوم اقتصادية، كما ضم هذا القسم فرع الإعلام الآلي للتسيير تكوين قصير المدى الذي فتح خلال السنة الجامعية 1990/1991 بعدد يقدر بـ 57 طالب.

و في إطار ترقية المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني إلى مركز جامعي ، تحول قسم العلوم الاقتصادية خلال السنة الجامعية 1997/1998 إلى معهد يسمى بمعهد العلوم الاقتصادية.

و طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 الذي يتضمن إنشاء جامعة الأغواط، تحول المعهد إلى كلية تسمى بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 تحولت تسمية الكلية الى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الأقسام:

قسم الجذع المشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية قسم العلوم التجارية قسم العلوم المالية والمحاسبية

عروض التكوين ليسانس:

قسم العلوم المالية والمحاسبة محاسبة وجباية مالية البنوك والتأمينات مالية المؤسسة محاسبة ومراجعة محاسبة ومالية

قسم العلوم التجارية تجارة دولية. تسويق. قسم العلوم الاقتصادية اقتصاد نقدي وبنكي قسم علوم التسيير إدارة أعمال إدارة مالية إدارة ميزانية

عروض التكوين ماستر:

قسم العلوم المالية والمحاسبة محاسبة وجباية معقدة محاسبة وتدقيق مالية وبنوك محاسبة مالية المؤسسة تدقيق ومراقبة التسيير

قسم العلوم التجارية مالية وتجارة دولية تسويق الخدمات تسويق فندقية وسياحي. قسم العلوم الاقتصادية اقتصاد نقدي وبنكي اقتصاد كمي اقتصاد وتسيير المؤسسات قسم علوم التسيير إدارة أعمال إدارة الموارد البشرية تسيير عمومي ماستر مفاوضات

عروض التكوين الدكتوراه:

قسم العلوم المالية والمحاسبة محاسبة وجباية محاسبة وتدقيق مالية وبنوك قسم العلوم التجارية مالية وتجارة دولية تسويق الخدمات قسم العلوم الاقتصادية اقتصاد إسلامي

إحصائيات:

قسم علوم التسيير:

الاجمالي عدد التخصصات المفتوحة

الدكتوراه ل م د	الماستر	الليسانس	
11	05	03	علوم التسيير
08	05	01	العلوم الاقتصادية
05	00	02	العلوم التجارية
08	03	02	العلوم المالية والمحاسبية
	13	08	الاجمالي

الاجمالي	M2	M1	L3	L2	L1	
2442	364	528	455	557	538	مسجلين جدد
121	/	/	/	/	121	تحويل داخلي
25	/	/	5	8	12	تحويل خارجي
118	4	39	7	24	44	إعادة إدماج
209	10	10	39	11	139	معيدین
2915	378	577	506	600	854	الاجمالي
	955		1960			

الاجمالي	MAB	MAA	MCB	MCA	Pr	
20	01	06	04	08	01	العلوم المالية والمحاسبية
28	04	07	06	08	03	العلوم الاقتصادية
21	01	08	04	05	03	العلوم التجارية
28	02	10	04	06	06	علوم التسيير
97	5	31	18	27	13	الاجمالي

قسم العلوم المالية والمحاسبية:

الإجمالي	عدد الطلبة	عدد الافواج	التخصص	المستوى
	145	04	علوم مالية ومحاسبية	ثانية ليسانس
	86	04	محاسبة وجباية	ثالثة ليسانس
106	20	01	مالية البنوك والتأمينات	
	68	02	محاسبة وتدقيق	أولى ماستر
204	67	02	محاسبة وجباية معمقة	
	69	02	مالية وبنوك	
	44	02	محاسبة وتدقيق	ثانية ماستر
128	57	02	محاسبة وجباية معمقة	
	27	01	مالية وبنوك	
583		20		الاجمالي

قسم العلوم التجارية:

الاجمالي	عدد الطلبة	عدد الافواج	التخصص	المستوى
124	124	04	علوم تجارية	ثانية ليسانس
	68	02	تسويق	ثالثة ليسانس
92	24	01	تجارة دولية	
	33	01	تسويق الخدمات	أولى ماستر
89	33	01	مالية وتجارة دولية	
	23	01	تسويق فندي وسياحي	
	24	01	تسويق الخدمات	ثانية ماستر
38	14	01	مالية وتجارة دولية	
343		12		الاجمالي

قسم علوم التسيير:

الاجمالي	عدد الطلبة	عدد الافواج	التخصص	المستوى
201	201	06	علوم التسيير	ثانية ليسانس

ثالثة ليسانس	إدارة الاعمال	02	67	175
	إدارة مالية	02	69	
	إدارة ميزانية	01	39	
أولى ماستر	إدارة الاعمال	02	62	151
	إدارة الموارد البشرية	02	52	
	التسيير العمومي	01	37	
ثانية ماستر	إدارة الاعمال	02	69	138
	إدارة الموارد البشرية	01	36	
	التسيير العمومي	01	33	
الاجمالي		20	665	

قسم العلوم الاقتصادية:

الاجمالي	عدد الطلبة	عدد الافواج	التخصص	المستوى
190	190	05	علوم اقتصادية	ثانية ليسانس
126	126	04	اقتصاد نقدي وبنكي	ثالثة ليسانس
146	71	02	اقتصاد وتسيير المؤسسة	أولى ماستر
	75	02	اقتصاد نقدي وبنكي	
66	39	02	اقتصاد وتسيير المؤسسة	ثانية ماستر
	27	01	اقتصاد نقدي وبنكي	
529		16		الاجمالي

الأساتذة:

أستاذ: 17 أستاذ محاضر قسم أ 36 أستاذ محاضر قسم ب: 19 أستاذ مساعد قسم أ: 17 أستاذ مساعد قسم ب: 01 أستاذ مساعد: 4 المجموع الكلي: 94

10- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية:

قبل اعتماد معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، أنشأ قسم التربية البدنية والرياضية خلال السنة الجامعية 2007/ 2008، وأعتمد القسم رسميا بموجب القرار الصادر عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 87 المؤرخ في: 06 مايو 2009 .

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في: 25 أوت 2010 تم اعتماد معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة عمار ثلجي بالأغواط .

وتشكل المعهد حسب القرار الوزاري الصادر عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي بتاريخ 30 سبتمبر 2010 والمتضمن إنشاء الأقسام المكونة لمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

الأقسام:

1- قسم النشاطات البدنية والتربية الرياضية 2- قسم التسيير الرياضي
يُنظم المعهد إداريا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أوت 2004 المتضمن تحديد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة وتضم الكلية قسمين:
قسم النشاطات البدنية والتربية الرياضية قسم الإدارة والتسيير الرياضي
التكوين في الليسانس

التخصصات الموجودة في تكوين الليسانس: قسم النشاطات البدنية والتربية الرياضية: تخصص تربية وعلم الحركة. قسم الإدارة والتسيير الرياضي: تخصص تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية. التكوين في الماستر:

التخصصات الموجودة في تكوين الماستر: شعبة النشاط البدني الرياضي التربوي: تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي. شعبة الإدارة والتسيير الرياضي: تخصص الإدارة الرياضية. التكوين في الدكتوراه:

التخصصات الموجودة في تكوين الدكتوراه هي: قسم النشاط البدني الرياضي التربوي تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي تخصص النشاط البدني الرياضي الترويحي

إحصائيات المعهد للسنة الجامعية 2019/2020

إحصائيات هيئة التدريس للسنة الجامعية 2019/2020

أستاذ تعليم عالي: 01 أستاذ محاضر قسم أ: 16 أستاذ محاضر قسم ب: 07 أستاذ مساعد قسم أ: 05 أستاذ مساعد قسم ب: 00

إحصائيات الطلبة والطالبات للسنة الجامعية 2019/2020

عدد الطلبة	القسم	المستوى
40	جذع مشترك	سنة أولى

سنة ثانية	تربية وعلم الحركة	66
	إدارة وتسيير رياضي	19
سنة ثالثة	تربية وعلم الحركة	70
	إدارة وتسيير رياضي	19
سنة أولى ماستر	نشاط بدني رياضي مدرسي	130
	تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية	52
سنة ثانية ماستر	نشاط بدني رياضي مدرسي	125
	تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية	41