

جامعة عمار ثليجي - الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



الميدان: علوم الإنسانية والاجتماعية
الشعبة: علوم إجتماعية

الضغوط المهنية وعلاقتها بالمسار الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بولاية الاغواط

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إشراف الدكتور:

علي قويدري

من إعداد الطلبة :

- بن بوزيد سفيان
- تقاري عبد القادر

السنة الجامعية: 2023/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر و عرفان

الحمد لله الذي جعل من كل صعب بمعونته سهل وكل ضائع بتوفيقه وهدايته متحقق
نحمده سبحانه على نعمته فهو للحمد أهل ونشكره وفضله جلا وعلا على مايسر لنا
من هذا العمل المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر الى الأستاذ المشرف قويدري علي الذي جاد علينا بمعاملته
الصادقة ونصائحه القيمة وعلى كل التوجيهات التي افادتنا في انجاز هذه المذكرة والذي
نكن له كل الحب والتقدير.

كما نتقدم بأسمى معاني الشكر الى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط
ونتوجه بالشكر أيضا الى كافة الأساتذة الكرام قسم علم النفس و علوم التربية
والأرطفونيا خاصة أساتذة عمل وتنظيم على ارشادهم وإسهاماتهم في تكويننا وتخرجنا
بقدر وافر في اثناء معلوماتنا و توجيههم لنا بنصائحهم العلمية القيمة والمفيدة في الحياة
اليومية والمهنية ونشكر كل من ساعدنا ولو بفكرة صغيرة من قريب أو بعيد او بدعوة
صادقة لنا بالنجاح راجيين من الله ان يتقبل منا هذا العمل ويجعله خالصا لوجهه الكريم
الى كل من يفتح هذه المذكرة

سفيان ، عبد القادر



إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى اما بعد الحمد
الله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد
والنجاح بفصله تعالى مهداة الى من افضلها على النفسي ولم لا فقد ضحت
من اجلي ولم تدخر جهدا في سبيل اسعادي على الدوام (امي الحبيبة)
نسير في دروب الحياة ويبقى من يسيطر على اذهاننا في كل مسلك سلكه
صاحب الوجه الطيب والافعال الحسنة فلم يبخل علينا طيلة حياته (ابي
العزير)

الى المحبة التي لا تنصب والخير بلا حدود الى من شاركتم كل حياتي انتم
زهرات حياتي تمددتما بعقب أيدي انتم جوهرتي الثمينة وكنزي الغالي أخواتي
حفظكما الله

والى الاهل والأصدقاء الذين رافقوني وشجعوا خطواتي غالبتها الأيام كثر انتم
لكم مني حي وامتتاني

سفيان

إهداء

الحمد لله فائق الأنوار وجاعل الليل و النهار ثم الصلاة والسلام
على سيدنا محمد المختار الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن
نصل إليه لولا فضل الله علينا
من دواعي الفخر والإعتزاز أن أهدي ثمرة جهد هذا العمل
المتواضع إلى أمي الحبيبة وأبي العزيز حفظهما الله ورعاهم
علموني احسن الاخلاق
إلى أخواتي الإعزاء التي أستمد منهم القوة والحب حفظهم الله
إلى كل من الأقارب والأصدقاء دون إستثناء إلى كل من أثار لي
الطريق في سبيل تحصيل ولو قدر بسيط من المعرفة
إلى استاذي الكريم قويدري علي إلى كل من ترك أثرا طيبا في
حياتي إلى من ذكرهم قلبي ونسأهم قلمي

عبد القادر

ملخص :

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة التي تربط بين الضغوط المهنية والمسار الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز وتم استخدام المنهج الوصفي وبلغت عينة الدراسة (60) عاملا وبعد جمع المعلومات تم معالجتها عن طريق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS** نسخة (22) وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

- توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين الضغط المهني والمسار الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز .
- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني حسب متغير الجنس (ذكور، وإناث)
- توجد فروق ذات دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني حسب متغير الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات)

الكلمات المفتاحية: الضغط المهني ، المسار الوظيفي . عمال مؤسسة سونلغاز

SUMMARY OF THE STUDY :

this study aimed to reveal relationship between occupational pressures and the career path in a sample of sonelgaz workers data collection was processed by the statistical package for social sciences spss version (22) where the following result were reached :

- there is a statistically significant relationship between occupational pressure and career path in a sample of sonelgaz workers
- there are no statistically significant differences in the level of occupational pressure according to the gender variable (male, female)
- there are statistically significant differences in the level of occupational pressure according to the professional experience variable (less than 10 years and more than 10 years)
- **keywords:** occupational pressures -career path

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعران

إهداء

ملخص

فهرس المحتويات

مقدمة: أ

الفصل الأول : الإشكالية وإعتباراتها

- 1- إشكالية الدراسة: 3
- 2- فرضيات الدراسة: 4
- 3- أهداف الدراسة: 4
- 4- أهمية الدراسة: 4
- 5- أسباب اختيار الموضوع: 5
- 6- مفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة: 5
- 7- الدراسات السابقة: 6
- 8- التعقيب على الدراسات: 10

الفصل الثاني : الضغوط المهنية

- تمهيد: 14
1. مفهوم الضغط: 15
 2. مفهوم الضغط المهني: 15
 3. أنواع الضغط المهني: 17
 4. أسباب الضغط المهني: 18

5. أعراض الضغط المهني: 19
6. آثار الضغط المهني: 20
7. علاج الضغط المهني :..... 23
8. النظريات المفسرة للضغط المهني : 24
- 29 خلاصة الفصل :

الفصل الثالث : المسار الوظيفي

- تمهيد : 31
1. مفهوم تطوير المسار الوظيفي : 31
2. أهمية المسار الوظيفي: 32
3. خصائص المسار الوظيفي : 33
4. مراحل المسار الوظيفي : 34
5. أنواع المسارات الوظيفية : 36
6. وظيفة إدارة الموارد البشرية للتطوير المسار الوظيفي للعاملين: 39
- 42 خلاصة الفصل :

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

1. منهج الدراسة:..... 43
2. حدود الدراسة:..... 43
3. الدراسة الاستطلاعية: 43
4. أدوات الدراسة:..... 44
5. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة..... 45

48 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
49 خلاصة الفصل:

الفصل الخامس : عرض وتقييم ومناقشة نتائج الدراسة

51 تمهيد:
51 1- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية العامة
52 2- عرض ومناقشة وتغيير الفرضية الجزئية الأولى:
53 3- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية
54 3- استنتاج عام:
56 خاتمة:
57 اقتراحات الدراسة:
58 قائمة المراجع:

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
36	جدول رقم (01) : المراحل المكونة للمسار الوظيفي .	01
45	جدول رقم (02) معامل ثبات مقياس الضغط المهني باستخدام ، طريق الفا كرونباخ	02
45	جدول رقم (03) بين نتائج اختبار "ت" للمقارنة الطرفية بين درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في الضغط المهني.	03
46	جدول رقم(04) بين معامل مقياس المسار الوظيفي باستخدام طريقة الفا كرونباخ (ن:40)	04
47	جدول رقم (05) يبين نتائج اختبار "ت" للمقارنة الطرفية بين درجات المجموعة العليا والدنيا في المسار الوظيفي.	05
47	جدول (رقم 06) يبين خصائص عينة الدراسة الأساسية	06
51	جدول رقم (07) : يبين العلاقة بين الضغط المهني والمسار الوظيفي	07
52	جدول رقم (08): يبين الفروق في مستوى الضغط المهني حسب متغير الجنس (ذكور وإناث)	08
53	جدول رقم (09) : يبين الفروق في مستوى الضغط المهني حسب متغير الخبرة	09

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
25	الشكل رقم (01): يمثل مراحل الضغط عند سيلي	01
28	الشكل رقم (02): يمثل النظرية التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات	02
37	الشكل رقم (03) : نموذج المسار التقليدي .	03
38	الشكل رقم (04): المسار الوظيفي الشبكي	04
39	الشكل رقم (05) : كيفية عمل المسار المزدوج .	05

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
59	ملحق رقم (01) الاستبيان في صورته النهائية	01
	ملحق رقم (02) مخرجات (spss)	02

مقدمة

مقدمة:

يعيش الإنسان حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار نظرا للتقدم التكنولوجي إن يحاول جاهد أن يتكيف مع هذه المتغيرات لكن في بعض الأحيان يصعب عليه التعامل معها بما يترتب عليه حدوث الضغوط التي تعد من بين مميزات هذا العصر حيث أصبحت الضغوط رغم ان الضغوط لها انعكاسات سلبية على الناحيتين النفسية والجسمية كما انها ترهق كامل المنظومة الاقتصادية فالإدارة الواعية هي التي تهتم بشؤون العاملين فيها وتسعى لتحقيق من حدة الضغوط المهنية مما ينعكس بالإيجاب على العمال خاصة والمؤسسة عامة والمسار الوظيفي أهمية خاصة لدى جميع الافراد نظرا للتطورات الجديدة وبيئة العمل التي تشمل التغييرات أنماط الحياة وهيكل القيم وتركيبه الموارد البشرية ويعكس ذلك احد التغييرات الجديدة التي يجب ان تتعامل معها الإدارة في جهودها واستغلال مواردها البشرية لغرض الحفاظ على المؤسسة فلذلك أصبحت إدارة الموارد البشرية تهتم بتخطيط وتطوير المسارات الوظيفية. وذلك من اجل ضمان نجاح الفرد في مهمته وإتاحة الفرص في انمائه لعمله وبالتالي زيادة القناعة والرضا عن الوظيفة وعليه رأينا أن يكون تقسيم هذه الدراسة الى جانبين نظري وجانب تطبيقي وتحتوي كل منهما على عدة فصول.

الجانب النظري: يحتوي على ثلاث فصول وهما:

الفصل الأول: تطرقنا الى طرح الإشكالية وتحديد الفرضيات وأهمية واهداف الدراسة كما عرفنا بعض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: فقد خصصناه للضغوط المهنية و اردنا معرفة مفهومها، أنواعها أسبابها وأهم نظريات المفسرة لها.

الفصل الثالث: قمنا فيه بمعرفة المسار الوظيفي أهميته خصائصه ومراحله وأنواعه ووظيفته إدارة الموارد البشرية لتطوير العاملين.

الجانب التطبيقي: يحتوي على فصلين

الفصل الأول: تطرقنا الى منهج الدراسة حدود الدراسة الاستطلاعية وتحتوي على أهدافها ومجالاتها.

الفصل الثاني: قد ناقشنا وحلنا نتائج فرضيات هذه الدراسة واختتامها باستنتاج عام مع اعطاء بعض الاقتراحات.

الفصل الأول:

الإشكالية واعتبارتها

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أسباب اختيار الموضوع
- 6- مفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة
- 8- التعقيب على الدراسات

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر الانسان حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار نظر لتقديم التكنولوجيا إن يحاول جاهدا أن يتكيف مع هذه المتغيرات لكن في الاحيان يصعب عليه التفاعل معها مما يترتب عليه حدوث الضغوط التي تعد من بين مميزات هذا العصر، حيث أصبحت الضغوط مظهر مألون من مظاهر الحياة لا يمكن تفاديها حيث يعاني العمال أشكالا مختلفة من الضغوط رغم أن الضغوط لها انعكاسات سلبية على الناحيتين النفسية و الجسمية ، كما نما ترهق كامل المنظومة الاقتصادية فالإدارة الواعية التي تهتم بشؤون العاملين فيها و تسعى لتحقيق من حدة الضغوط المهنية مما ينعكس على العمال خاصة و المؤسسة عامة لذلك حرصت إدارة الموارد البشرية على تحليل المناصب و تصنيفها الاستقطاب و الاختيار و التعيين و تخطيط الموارد البشرية كخطوة مبدئية لتطوير المسار الوظيفي للموظفين حيث يعتبر من المواضيع الإدارية الحديثة حيث أصبح المسار الوظيفي أنه أهمية كبيرة لجميع الموظفين داخل كل المنظمات و ذلك بغية تحقيق أهدافهم و أمالهم الوظيفية لجعل العمل هادفا أي يحقق أهداف العاملين الشخصية في إطار الأهداف العامة للمنظمة لأن تطوير المسار الوظيفي يضمن للمنظمة امتلاك أعداد كافية من العمالة المؤهلة وذات المهارات و الخبرات التي تتفق مع مناصبهم لذلك وجب على إدارة الموارد البشرية القيان بتخطيط وإدارة المسار الوظيفي ضمن برنامج تطوير المسار الوظيفي كحل يساعدها في التحقيق من الضغوطات المهنية ، وقد سعت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الضغوط المهنية و المسار الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز الاغواط ، و منه طرح التساؤل الرئيسي التالي :

- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و المسار الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط ؟

و يتفرع هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى المتغير الجنس (ذكر ، أنثى)؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى لمتغير الخبرة (اقل من 10سنوات /اكثرمن10سنوات).؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و المسار الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط.

الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط تعزى لمتغير الخبرة .

3-أهداف الدراسة:

- كشف العلاقة بين الضغوط المهنية و المسار الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز .
- كشف الفروق في مستوى الضغوط المهنية وفقا لمتغير الجنس.
- كشف الفروق في مستوى الضغوط المهنية وفقا لمتغير الخبرة المهنية.

4-أهمية الدراسة:

- يعد من الموضوعات المهنية في ميدان الإدارة إذا يتعرف على مفهومين مهمين هما تطوير المسار الوظيفي و الضغط المهني .
- تساهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية و المسار الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة .
- إثراء الفكر الإداري و التراث العلمي في مجال الدراسة من خلال التعرف على خصائص و اسباب هذه الضغوط قصد فهم و تغيير أبعادها وكيفية التعامل معها .
- إثراء الرصيد المعرفي حول موضوع الضغط المهني و المسار الوظيفي .

5-أسباب اختيار الموضوع:

لابد لكل باحث أن يضع في حسابه العديد من الأسس و المعايير التي يقوم بموجبها الاختيار السليم لمشكلة البحث و من خلال موضوع الدراسة تم إختيار عينة من المجتمع و هم عمال مؤسسة سونلغاز وفقا لذلك تحكمت فينا عدة دوافع في اختيارنا لهذه الدراسة منها ما هو ذاتي و ما هو موضوعي .

أ- أسباب ذاتية :

- أهمية هذا الموضوع في العصر الحالي وما يجعله من فائدة على الفرد و المؤسسة.
- الميل الشخصي لدراسة المواضيع المتعلقة بالضغط المهنية و المسار الوظيفي.
- اندراج هذا الموضوع ضمنا تخصصنا.

ب-أسباب موضوعية :

- إثراء البحوث السيكولوجية في مثل هذا الموضوع
- التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغط المهني و المسار الوظيفي .
- محاولة معرفة مدى التأثير الذي يخلفه الضغط على العمل تطوير المسار الوظيفي.

6-مفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

أ- **الضغط المهنية** : يعرفها كل من (Fremch – cobb) عدم الموازنة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات و قدرات و بين متطلبات عمله .

و كذلك عرفها ما كلين بأنها تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل و التي نسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أدائه أو تنفيذه (خضير كاظم ، 2009، ص 209)

- **إجرائيا** : هي الاستجابة للمثيرات التي تتواجد في بيئة العمل و يتحدد مستوى هذه دراسة حسب درجات متحصل عليها المبحوث من خلال مقياس الضغط المهني .

ب-**المسار الوظيفي** : هي نشاط التوظيف قدرات الفرد و إستغلال مهاراته و خبراته بحيث تجعل الطريق أمامه مفتوحا قادرا على تحديد المسار الوظيفي المناسب للمنصب الذي يشغله لكي يطور و تحسن من أدائه و من ذاته و يكرس كل جهوده و طاقاته ليصل إلى هدفه و بالتالي تحقيق أهداف المنظمة

-**إجرائيا** : هو مجموعة الوظائف و الخبرات المتابعة التي يكسبها العامل خلال حياته الوظيفية و يتحدد مستوى هذه الدراسة حسب درجات متحصل عليها المبحوث من خلال مقياس المسار الوظيفي.

7-الدراسات السابقة:

1/ دراسة سلطان نايف الوتايه(2001) مقال بعنوان : العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي ، دراسة تطبيقية على موه لفي شركة الاتصالات الأردنية مجلة دراسات العلوم الإدارية ، المجلد 28 العدد 1

ملخص الدراسة : توظف هذه الدراسة نموذج العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي إذ تتضمن هذه العوامل المؤثرة التي تم إعتادها في الدراسة عوامل هيكلية و أخرى سلوكية ، و يتكون كلا النوعين من الأبعاد التالية : مستوى الرضا عن العمل الدافعية نحو العمل ، نوعية القيادة و الإشراف الحوافز المرتبطة بالإنجاز نوعية العلاقة بالمنشأة ،درجة وضوح المهام ، مقدار السلطة و النفوذ ، و مقدار التحدي الوظيفي و تأثيرها في التكيف مع التغيير المسار الوظيفي و قد بينت النتائج أنه توجد علاقة مهمة وذات دلالة توظف هذه الدراسة نموذج العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي إذ تتضمن هذه العوامل المؤثرة التي تم إعتادها في الدراسة عوامل هيكلية و أخرى سلوكية ، و يتكون كلا النوعين من الأبعاد التالية : مستوى الرضا عن العمل الدافعية نحو العمل ، نوعية القيادة و الإشراف الحوافز المرتبطة بالإنجاز نوعية العلاقة بالمنشأة ،درجة وضوح المهام ، مقدار السلطة و النفوذ ، و مقدار التحدي الوظيفي و تأثيرها في التكيف مع التغيير المسار الوظيفي و قد بينت النتائج أنه توجد علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية بين العوامل الهيكلية و العوامل السلوكية مجتمعة و بين التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي بحيث فسرت هذه العوامل مجتمعة ما نسبة 1.7% من التكاليف مع التغيير في المسار الوظيفي و إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديموغرافية و التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي عند مستوى مئوية أقل من (0.01)

2-دراسة عبد الرحيم محمد عائض الزهراني (2003) : بعنوان " فعالية إدارة التعليم و المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية " رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراة الفلسفة في التربية تخصص إدارة تعليمية ، قسم التربية المقارنة و الإدارة التعليمية ، كلية التربية جامعة عين سمش السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة إدارة التعليم و المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية و تحليل واقع إدارة التعليم و المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية ، وقد قام الباحث بصياغة سؤال رئيسي في الدراسة في المملكة العربية السعودية ، وقد قام الباحث بصياغة سؤال

رئيسي في الدراسة بكيفيى تطوير منظومة المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية بما يحقق فعالية هذه الإدارة التعليمية إضافة إلى أنه توجد فروق بين درجات إستبيان.

المسار الوظيفي بين المرتفع و المنخفض و ذلك بناء على استبيان الفعالية الإدارية للدرجة الكلية للفعالية و أبعاد الأهداف و الأسس و الخصائص على الترتيب مما يشير إلى أن الأفراد الذين برون الوضوح الأكثر في مسارهم الوظيفي تكون إدارتهم التعليمية أكثر فعالية من منخفضي وضوح الروية لمسارهم الوظيفي.

3/ دراسة محمد عبد القوي (2002-2003) : بعنوان الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة ألمانيا .

هدفت هذه الدراسة إلى تصميم مقياس الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أخصائي و اخصائيات النشاط الرياضي بجامعة ألمانيا و إتمادات هذه الدراسة على المنهج (المسح الشامل) أما الأدوات المستخدمة فاعتمدت على كل من مقياس الضغوط و مقياس الرضا و مقياس تقدير الذات أما العينة المستخدمة فشملت 100 أستاذ ، وقد توصلت هذه الضغوط المهنية كلما كان هناك رضا الوظيفي مرتفع كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية من كل من أخصائي و أخصائيات النشاط الرياضي في كل من الرضا عن اسلوب التقييم و عن أسلوب الترقية .

4/دراسة عبد الرحيم محمد عائض الزهراني (2003) :بعنوان فعالية إدارة التعليم و المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية ، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراة الفلسفة في التربية ، تخصص إدارة تعليمية ، قسم التربية المقارنة و الإدارة التعليمية ، كلية التربية ، جامعة عين سمش السعودية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة غدارة التعليم و المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية ، و تحليل واقع إدارة التعليم و المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية و قد قام الباحث بصياغة سؤال رئيسي في الدراسة بكيفية تطوير منظومة المسار الوظيفي لمديريها في المملكة العربية السعودية بما يحقق فعالية هذه الإدارة التعليمية إضافة إلى أنه توجد فروق بين درجات استبيان.

5/دراسة سمايلي محمود (2007) : بعنوان الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني للعاملين بمؤسسات التعليم الثانوي " هدفت الدراسات إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي أما العينة فقد

تكونت من 120 مستشار رئيسيا للتوجيه المدرسي و المهني و قد اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة الشخصية و الاستبيان الذي قام الباحث ببنائه ، و من بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى الضغوط المعينة لدى مستشارين التوجيه المدرسي و المهني كان عاليا نسبيا و أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط نسبيا لدى نفس العينة كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي.

6/ دراسة سمايلي محمود (2007) : بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني للعاملين بمؤسسات التعليم الثانوي هدفت الدراسات إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية الرضا الوظيفي واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي أما العينة فقد تكونت من 120 مستشار رئيسيا للتوجيه المدرسي و المهني و قد اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة الشخصية و الاستبيان الذي قام الباحث ببنائه .

ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى مستشارين التوجيه المدرسي و المهني كان عاليا نسبيا و أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط نسبيا لدى نفس العينة كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبة ذات إحصائية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي

- **دراسة المبارك بن فالح بم مبارك الدوسري (2010):** بعنوان الضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز الحدود بمنطقة المدينة المنورة هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى عمال مراكز الحدود وكذلك التعرف على مستوى رضاهم ،وقد تكونت عينة الدراسة من (203) من الافراد العاملين بمراكز الحدود ، واستعمل الباحث لمنهج الوصفي التحليلي كما استخدام الاستبيان كأدلة لجميع البيانات و من بين النتائج التي توصلت عليها هذه الدراسة أن مستوى ضغوط العمل مرتفع لدى أفراد عينة هذه الدراسة و أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى أفراد عينة هذه الدراسة .

- **دراسة فايذة بوراس (2008) :** بعنوان " تخطيط المسار الوظيفي " مذكرة ماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية ، وعلوم التسيير جامعة الحاج لخضر باتنة.

- هدفت هذه الدراسة إلى أبرار أهمية تخطيط المسار الوظيفي و محاولة التعرف على معوقات علمية تخطيط المسار الوظيفي ، وأيضا اكتشاف فائدة تطبيق برامج المختلفة الخاصة بإدارة الموارد البشرية و إبراز أهمية تخطيط المسار الوظيفي في التكيف مع التغيران ، وكان مجتمع البحث في هذه الدراسة تتمثل في الأفراد العاملين (رؤساء و مرؤسين) في مختلف المصالح و الدوائر لوحدة الإسمنت بعين

التوتة في بائنة و الذين بلغ عددهم في ديسمبر 2006 (493) عاملا و عاملة ، وتوصلت الدراسي إلى أنه هناك صعوبة في وضع مقاييس موضوعية دقيقة لقياس الكفاءة بالنسبة لكل الأعمال ، إضافة إلى نقص الترقيات في الوحدة و تثبيت كل العمال تقريبا في مناصبهم طوال الحياة الوظيفية و نقص التعينات الجديدة ولا يتم مراعاة مبدأ اختيار الشخص المناسب لملء الوظائف التي تم إقرارها من قبل مدراء الإدارات

7/ دراسة محمد بشير حسن مهدي (2011) : " بعنوان " معوقات تطوير المسار الوظيفي للعاملين الإداريين في مؤسسات التعليم العالي ، مذكرة ماجستير قسم إدارة أعمال ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تطوير المسار الوظيفي للعاملين الإداريين في مؤسسات التعليم العالي في مؤسسات غزة قياس مدى تأثير المتغيرات الديمغرافية على المسار الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلى أن كل من المجالات (الأنظمة و القوانين و الحوافز ، وضوح مفهوم المسار الوظيفي ، الرضا الوظيفي ، تقييم الأداء برامج التدريب و التطوير) لها أثر واضح في تطوير المسار الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة

ملخص الدراسة : توظف هذه الدراسة نموذج العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي إذا تتضمن هذه العوامل المؤثر التي تم اعتمادها في الدراسة عوامل هيكلية و أخرى سلوكية ، و يتكون كلا النوعين من الأبعاد التالية مستوى الرضا عن العمل الدافعية نحو العمل ، نوعية القيادة و الأشراف الحوافز المرتبطة بالإنجاز نوعية العلاقة بالمنشأة درجة وضوح المهام ، مقدار السلطة و النفوذ ، ومقدار التحدي الوظيفي و تأثيرها في التكيف مع التغييرات في المسار الوظيفي ، وقد بينت النتائج أنه توجد علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية بين العوامل الهيكلية و العوامل السلوكية مجتمعة و بين التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي بحيث فسرت هذه العوامل مجتمعة ما نسبة 1.7% من التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي و إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديموغرافية و التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي عند مستوى مئوية أقل من (0.01)

8-التعقيب على الدراسات:

لقد تم اختيار هذه الدراسات لعلاقتها بمتغيرات الدراسة الحالية ومجالها التطبيقي والتي كانت تدور في معظمها حول محور أساسي يتعلق بمستوى الضغوط المهنية والمسار الوظيفي ومعرفة مدى وجود العلاقة ما بين هذه المتغيرين وقد تنوعت هذه الدراسات بين دراسات عربية ووطنية

وقد توزعت مجالاتها حول القطاعات التالية (قطاع التربية، قطاع التعليم، قطاع مستشاري التوجيه) وقد تم عرض هذه الدراسات وفق ترتيب زمني من الاقدم الى الاحدث وكان اقدمها دراسة سلطان نايف أبو تايه (2001) واحداث دراسة هي دراسة محمد بشير حسن مهدي(2011)، اما المراحل البحثية التي اعتمدها هذه الدراسات قد توزعت بحسب طبيعة كل دراسة حيث اختلفت عينات الدراسة من حيث النوع والكم وتواجدت اكبر عينة في دراسة فايزة بوارس بعينة عددها (493) عاملا وعاملة اما اصغر عينة فكانت لي في دراسة عبد الرحيم محمد عائض الزهراني بعينة عددها (42) مديريةية للتعليم اما المنهج الذي غلب هذه الدراسات فهو المنهج الوصفي بمختلف انواعه كالمنهج الوصفي التحليل كما هو موجود في دراسة سمايلي محمود ودراسة المبارك بن فاتح بن مبارك الدوسري اما المنهج المسح الوصفي اعتمد عليه محمد عبد القوي، أما فيما يخص الأدوات المستخدمة فاعتمدت كلها على الاستبيان بالإضافة الى اعتمادها على المقابلة كدراسة سمايلي محمود.

أما النتائج هذه الدراسة فأقرت معظمها بوجود مستوى عال من المهنية لدى العينات المستعملة في كل دراسة على حد اما المستوى المسار الوظيفي فقد أجمعت معظم على وجود مستوى متوسط كما لا يمكن ان نهمل مساهمات هذه الدراسات في التعرف على اهداف كل دراسة بالإضافة الى اهم النتائج المتوصل اليها، كما أمكنت هذه الدراسات من الارشاد بالمنهجية المعتمدة في كل دراسة وكذلك التعرف على مختلف أدوات البيانات.

ثانياً: الإطار النظري

الفصل الثاني :

الضغوط المهنية

تمهيد

1. مفهوم الضغط
 2. مفهوم الضغط المهني
 3. أنواع الضغط المهني
 4. أسباب الضغط المهني
 5. أعراض الضغط المهني
 6. آثار الضغط المهني:
 7. علاج الضغط المهني
 8. النظريات المفسرة للضغط المهني
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تنشأ الضغوط المهنية عموماً من جراء التعامل الحتمي للعاملين مع بعضهم البعض في إطار تحقيق أهداف المنظمة حيث أن العلاقات بين الرؤساء ومرؤوسيهـم وبين العاملين أنفسهم كثيرة ومتنوعة. ويرجع الاهتمام بدراسة ضغوط العمل للتبعات والتكاليف الباهظة التي تسببها للفرد، نظراً لأهمية الضغوط المهنية آثرنا على أن الفرد له فصلاً كاملاً وذلك لاستوضح مختلف وجهات النظر التي دارت حوله وكذلك معرفة أعراضه وأنواعه وصولاً إلى العلاج للتحقيق من حدة الضغوط المهنية.

1. مفهوم الضغط:

بشير حريم 1997 إلى أن كلمت ضغوط تراجع إلى كلمة اللاتينية stringerre و التي تعني بسحب بشدة و قد استخدمت كلمة ضغوط في القرن الثامن عشر لتعني لإكراه و القسر و الجهد القوي و إجهاد و توتر لدى الفرد ، أو لأعضاء الجسم أو القوة العقلية

(حريم ، 2004،ص 377)

الضغط هو لإكراه و التوتر و القسر و الإحباط و التعب الذي يرجع على الفرد سواء بتعب الفزيائي أو العقلي .

-كما يعرف بأنه المطالب التي تجعل كائن الحي أو الفرد بتكيف و بتعاون لكي يتلائم مع ما حوله ، و تتمثل الضغوط في القلق و الإحباط ، الصراع النزاع ، عدم الارتياح ، الشعور بالألم

(محمد العديلي ، 2005)

-هي ردود الأفعال البدنية و النفسية و السلوكية التي تصدر عن الفرد نتيجة لتعرضه لمثيرات معينة .

(محمد إسماعيل ، 2005،ص42)

يقصد به أن الضغط هو ردود أفعال الفرد إزاء مجموعة من المثيرات.

كما يعرفه محمد إسماعيل على أنه حاله تنتج عن ضعف الانسجام و التوافق بين الأفراد و بيئة عملهم تلك التي لعرض عليهم متطلبات متزايدة فوق قدراتهم على مواجهتها

(محمد إسماعيل ، 2005،ص42)

يقصد به أن الضغط هو ردود أفعال الفرد ازاء مجموعة من المؤثرات كما يعرفه محمد اسماعيل أنه حالة تنتج عن ضعف الانسجام و التوافق بين الأفراد و بيئة عملهم تلك التي لعرض عليه متطلبات متزايدة فوق قدراتها على مواجهتهم .

(محمد إسماعيل ، 2005،ص43)

يقصد به عدم القدرة على الانسجام بين قدرات الفرد و متطلبات .

2. مفهوم الضغط المهني:

- لغة : تعود كلمة ضغوط stres إلى كلمة اللاتينية stringer و تعني يسحب بشدة .

(معن محمود عياصرة ، مروان محمد بني أحمد ، 2008، ص 106)

ضغط عمل غير عادي ، هي الظروف الطارئة التي تستدعي زيادة معدل العمل عن مستوى العادي مما يستلزم تشغيل العمال ساعات عمل إضافية.

(أحمد زكي بدوي ، 1994،ص10)

-**اصطلاحا:** أما الضغوط المهنية اصطلاحا فقد تعددت تعاريفها و لم يتفق جميع الباحثين على تعريف واحد لها ، إذ يعود السبب في ذلك لاختلاف نظرة كل باحث إلى ضغوط العمل ، فبعضهم ركز على البيئة الخارجية للفرد و اعتبرها مصدر رئيسي لضغوط العمل و بعضهم ركز على مقدار الضغوط التي يشعر بها الفرد ، في حين اعتبرها آخرون ناشئة عن صعوبات و معوقات تقف أمام الفرد حيث تنشأ الضغوط نتيجة موافق سلبية ، و البعض أصناف أنها تنشأ عن فرض يستطيع أن يشغلها الفرد في أي مواقف إيجابية

(معن محمود عياصرة ، مروان محمد بني أحمد ، 2008،ص106)

* و يرى بعض الباحثين أن الضغط عبارة عن اختلال وظيفي المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد و يؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و ضعف الأداء و انخفاض مستوى الفعالية

(فاروق عبده فله 2005،ص305)

-**و يعرفه طلعت منصوره:** الضغوط المهنية هي حالة توتر الانفعالي تنشأ من الأحداث و المواقف التي صدفه في حياة الفرد و تعني الضغوط تلك الظروف المرتبطة بالضغط و التوتر و الشدة الناتجة عن المتطلبات أو التغيرات التي تلتزم نوعا من 'التوافق عند الفرد و ما ينتج عن ذلك من آثار حسميه و نفسية.

(عمر مصطفى النعاس ، 2008،ص31)

تعريف عبد الباقي: هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد و التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية و الجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط

(صلاح الدين عبد الباقي ، 2005،ص287)

يعرفه كل من (french) بأنه عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات و قدرات و بين متطلبات عمله .

و كذلك عرفه ماكلين ضغوط العمل بأنها تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل و التي تسبب الاجهاد أو الانحراف عما يجب أدائه او تنفيذه

(خضير كاظم و آخرون ، 2009، ص277)

3. أنواع الضغط المهني :

قسم الباحثون ضغوط العمل إلى عدة تصنيفات نذكر منها .

أ- ضغوط العمل حسب الشدة:

- الضغوط الفائقة أو الشديدة : هي ضغوط قوية و يستحيل تجاهلها نظرا لما ترضه من تهديدات على المنظمة و هي ضغوط طويلة الفترة قد تمتد لأشهر أو سنوات.
- الضغوط المتوسطة : هي ضغوط عادة ما تتصل بالسياسات الإدارية للمنظمة و هي بذلك تحكم العمل داخل المنظمة و قد تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافي .
- الضغوط البسيطة : و هي ضغوط تتصف بالمواقف اليومية للمنظمة ، و قد تستغرق بعض الساعات ، تنشأ عادة من المعاملات اليومية و صراعات العاملين في إطار العمل اليومي.

(عفاف عبد العليم ، فاطمة الزهراء ميلودية ، 2014، 2013، ص12-13)

ب- ضغوط العمل حسب أثرها :

- الضغط الإيجابي : من خصائصه
 - ملح الحياة إذ ينشط الجهاز الفيزيولوجي الذي تستجيب من خلاله العضوية للمواقف المهددة
- (لوكيا الهاشمي بن زروال فتيحة ، 2006، ص 15)
- يعزز قدرة الكائن الحي على التحكم في مصادر الضغط و يخلف الدافعية لدى الفرد للعمل بشكل منتج

(علي عسكر ، 2006، ص 25)

- يدفع الفرد إلى التوافق و الإنجاز و الابداع

- الضغط السلبي الضار : من خصائصه

- يتسبب في اضطرابات جسمية و نفسية عند بلوغ حد معين .
- يخلق نوعا من الشدة و التوتر

(طه عبد العظيم حسين ، سلامة عبد العظيم حسين ، 2006، ص33)

- يعوق و يشل حركة الفرد عن العمل
- يؤثر على الصحة العقلية و الجسدية و الروحية (علي عسكر ، 2006، ص 26)

4. أسباب الضغط المهني :

- يوجد عدة تقسيمات لأسباب الضغوط حيث يحدد أسباب الضغط في مجال المهنة و التي ترتبط بشكل مباشر في الوظيفة او العمل و قد اوردها الفرماوي (1993) على النحو التالي :
- 1- غموض الدور : إذا أن الدور غير الواضح أو الغامض يتسبب في عدم القدرة على تحديد أولويات العمل و الوقت الكافي في للإنجاز .
 - 2- صراع الدور : إذا ان تعارض الواجبات في العمل يؤدي إلى الصراع ، فالمعلم الذي يساعد و يرشد الطلبة يتعارض دوره كمسؤول عن الضبط و النظام أو جانب إداري في المدرسة و هذا يصور تناقض في الدور مما يؤدي إلى الشعور بالصراع الداخلي و نقد الذات .
 - 3- التوقعات الغير الواقعية من الذات : إذا أن توقعات غير الواقعية ترتبط بالدور الغير واضح و صراع الدور مما يؤدي إلى فقد الواقعية الذي ينتج عنه الفشل في التعرف على حدود العمل أو إمكاناته .
 - 4- ضعف القدرة على التأثير في وضع القرارات : مما ينتج عنه مستويات عالية من الاحباط المؤدية إلى الضغوط .
 - 5- فقد تأييد الزملاء : إذا افتقاد المعلم لدعم زملاء المهنة ينتج عنه عدم الطمأنينة أو عدم الاستقرار و عزله تؤدي إلى ضغط .
- (عايدة خطاب ، 2002،ص 294،293)
- 6- عبء العمل و ضغوط الوقت : إذ أن العمل الزائد و الاحساس بضغط الوقت يقع وقعه تهديد و ضغط للمعلم مما يشكل حالة الارباك في العمل.
 - 7- الرتابة و الشعور بالملل : إذا أن الواجبات و المهام المرتبطة بالرتابة و الملل و سيرها على نفس النسق تؤدي إلى الضغط في العمل.
 - 8- سوء الإنضال و التواصل : إذا أن ضعف الاتصال و التواصل بين العاملين عامل هام و مسبب للضغط ، ويخلق جو من عدم الوضوح في القول أو الهدف .
 - 9- القيادة (الإدارة) غير المناسبة : إذا أن القيادة غير المناسبة ولا تلي احتياجات العاملين تخلف صراع بين الزملاء و تسبب مزيد من الضغوط.
 - 10- صعوبة إنجاز العمل : إذا أن الوقت وسوء التنظيم و مجال العمل تسبب الضغط .
 - 11- مهام العمل : إذا أن المهام اليومية التي تواجه العاملين و صعوبتها قد تسبب ضغط للعاملين

12- صعوبة التعامل مع الجمهور : إذا أن التعامل المباشر الجمهور يؤدي إلى حدوث إحتكاك ، مما يؤدي إلى ضرر غير متوقع إلى الضغط.

13- قلة فرض التدريب : إذا أن تعقد المهام المهنية يحتاج إلى مهارات جديدة ، مما يشعر العاملين من النقص و الحاجة إلى التدريب ، و يسبب الضغوط في مجال العمل .

14- التوحد الانفعالي مع العملاء : إذا أن الفرد يحتاج دائما إلى مشاعر الحب و المودة أو التعاطف فالأفراد الجيدون هم الذين يستطيعون عزل مشاعرهم الشخصية أو الذاتية حتى لا تتداخل في أمور العمل ، أي تحديد المشاعر ، متى تظهر ؟ و هذا بحد ذاته عامل مسبب لضغط النفسي.

الضغط المهني : مسؤوليات ترتبط بطبيعة العمل إذا أن زيادة المسؤوليات إلى المزيد من الضغوط العمل (أحمد نايل عزيز للطيف أبو أسعد 2009 ص 250) ،

5. أعراض الضغط المهني:

إن التعرض المفرط للضغط ينجم عنه لاتوازنات هرمونية ، يمكن أن تحدث تشكيلية من الأعراض.

أ- الأعراض الجسدية :

- تغيرات في انماط النمو
- التعب، تغيرات في الهضم، الغثيان و القي و الإسهال.
- فقدان الدافع الجنسي
- الام الرأس ، الام و اوجاع في أماكن مختلفة من الجسم ، الدوار، و الإغماء و التعرق و الارتعاش تنمل اليدين و القدمين.

ب- الأعراض العقلية :

- فقدان التركيز ، وانخفاض قوة الذاكرة ، صعوبة في اتخاذ القرارات.
- التشويش و الارتباك .
- الانحراف عن الوضع السوي.
- نوبات الهلع.

ج- الأعراض السلوكية :

- تغيرات في الشهية الأكل كثيرا أو قليلا

- زيادة في تناول الكحول و الإفراص في التدخين
- التملل ، القلق المتميز بحركات عصبية ، قضم الأظافر
- وسواس المرض (توسوس المرء على صحته)

د- الاعراض العاطفية :

- نوبات اكتئاب ، نفاذ الصبر ، أو حدة الطبع
- نوبات غضب شديد
- فساد في العادات و الاحوال كالنظافة

(سمير شيخاني ، 2013،ص 19،18)

6. آثار الضغط المهني:

- تبين لنا في السابق كيف أن ضغوط العمل هي حقيقة قائمة في التنظيم ، وبعض النظر عن مصادرها ، إلا أن تلك هي حقيقة قائمة في التنظيم ، وبعض النظر عن مصادرها ، إلا أن تلك الضغوط يمكن أن يكون لها آثار سلبية على الحالة الصحية و النفسية للأفراد و على مسارات حياتهم و على نواحي كثيرة تمس كيانهم و سلوكياتهم في مكان العمل و غير مكان العمل .

(محمد علي لشهيب ، 2009،ص 25)

- 1/ آثار الظاهرة على الفرد: لا يوجد مؤشر واحد يمكن الاعتماد عليه في تحديد الضغوط ، فالأفراد المضغوطون وزملائهم غير المضغوطين ربما يتسائلون في معانثهم من أمراض القلب ، إلا أن العامل المشترك بين هؤلاء الأفراد هو وجود بعض الأعراض التي تتخلص في أنواع أساسية :

- أ- آثار الفسيولوجية : بعد هذا النوع من الآثار أوضح مؤشر على الضغوط المهنية و تظهر واضحة بعيم تتمثل في الأعراض التالية :

- الشعور بالصداع
- الإصابة بأمراض القلب
- الارتفاع الضغط الدم
- الاضطراب المعدة و قرحة المعدة
- الإصابة بالمرض السكري

(أمير فؤائد أحمد مهران ، 2008،ص65)

وقد وجدت دراسة ستليفن (1997) أن هناك علاقة مباشرة بين ضغوط العمل و بعض الأمراض كالصداع النصفي و الربو ، قرحة المعدة و اضطرابات الدورة الشهرية عند النساء وزيادة النشاط في الغدة الدرقية و أمراض جلدية.

ب- الأثار النفسية :و تتمثل في التعب و الإرهاق و الملل و انخفاض الميل و الاكتئاب و الأرق و القلق و انخفاض تقدير الذات و الاحتراق النفسي ، و يمثل القلق عادة القاعدة الأساسية في

أغلب الأمراض النفسية لدى الأفراد الذين يعانون من الضغوط المهنية

ج- الأثار السلوكية : لا تظهر آثار الضغوط المهنية على الفرد في التأثير على صحة الفسيولوجية و النفسية فحسب بل تتعداه إلى آثار سلبية على سلوكه و تظهر في الأعراض التالية :

- انخفاض الأداء و القيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة
- اضطرابات لغوية مثل التأتأة و التعليم
- انخفاض إنتاجية الفرد
- انخفاض مستوى نشاط الفرد حيث يتوقف عن ممارسة هوايته
- تعاطي العقاقير و المخدرات و تدخين و السجائر
- اضطراب النوم وإهمال المنظر و الصحة
- تزايد معدات الغياب عن العمل وعدم الرضا
- عدم الثقة في الآخرين و الانسحاب عنهم و الميل إلى العزلة
- و الجدير بالذكر أن هذه الاعراض لا تظهر جملة بشكل واضح وأن ظهورها يختلف من فرد الاخر

(طه عبد العظيم حسين 2003،ص 46)

د- الأثار الانفعالية : إن من بين الأثار الانفعالية للضغوط المهنية هو سهولة الاثارة لدى الفرد وشعوره بعدم الاستقرار و تقلب المزاج ، يزداد معدل الوسواس ، و اختفاء الاحساس بالصحة و السعادة لدى الفرد و النزوع إلى الشكوى التخيلية وحدوث التغيرات في سماته الشخصية ، و يتحول الافراد الذين يتسمون بالدقة و الحرص إلى أناس غير مبالين و مهملين .

ويزداد معدل القلق ويصبح الفرد أكثر حساسية و عدوانية أي بمعنى تزداد المشكلات و الشخصية و تضعف القيود الاخلاقية و الانفعالية وقد أوضحت دراسة كل من " هيدي همستروم " برنج " وجود علاقة بين حالة المزاج ووقوع المواقف الصارة تستدعي المزاج الايجابي الذي يعكس شعور الفرد

بالمتعة و أن الواقف المؤلمة و غير السارة تستدعي المزاج السلبي الذي يعكس حالة التعب و الشعور بالضيق

(عمر مصطفى محمد النعاس 2008،ص 64)

- هـ- الآثار المعرفية : تؤثر الضغوط على بناء المعرفي للفرد و من ثم فإن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالية و تظهر في الاعراض التالية .
- نقص الانتباه و صعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة
 - تدهور الذاكرة حيث نقل القدرة الفرد على الاستدعاء و التعرف و تزداد الأخطاء
 - عدم القدرة على اتخاذ القرارات و نسيان الأشياء.

(طه عبد العظيم ،2006،ص44)

و- الآثار الاجتماعية: تؤدي الضغوط المهنية الحادة إلى الكثير من الآثار الاجتماعية السالبة منها الشعور بالاغتراب عن مجال العمل الذي ينتمي الفرد إليه ، فعلى الرغم من وجود الشخص في مكان العمل لكنه لا يشعر بالانتماء إليه ، و يتحول إلى إنسان غريب و يؤدي العمل المطلوب منه دون رغبة و في مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة أو الفعالية المطلوبة ، و من الآثار الاجتماعية التي تتركها الضغوط في العمل على العلاقات الفرد الأسرية و العائلية كالتأثير السلبي في العلاقات العائلية و العجز عن مواجهة المشكلات على الضغوط المهنية فيبدأ بأسقاطها في المنزل بشكل غضب أو إصدار

أوامر صعبة أو فرض السيطرة ، الأمر الذي يؤدي في علاقة الزوجية أو الأطفال و كشفت احد الدراسات أن الضغوط الناتجة عن التربية و الظروف المنزلية لدى المراهقين يترتب عليها عدم الترابط الأسري وعدم الانتباه والجمود و تصلب في العلاقات و الشعور بالعزلة الاجتماعية

(فاروق عبده فليح محمد عبد المجيد ،2005،ص312)

و- الآثار الصحية : إن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد قدرته على التحمل فقد يصاب بأمراض صحية خطيرة كالذبحة الصدرية وعدم انتظام معدلات ضربات القلب و أمراض الكبد و الرئة و امراض الجهاز العصبي المختلفة و ارتفاع ضغط الدم ، زيادة نسبة الكوليسترول

(محمد فتحي عكاشة ، 1999،ص91)

كما يمكن أن تكون ضغوط العمل القاتل الخفي للإنسان إذا لم يتم إدراكه و التغلب عليه فالتعرض المستمر و المتكرر للضغوط يؤثر سلب على صحة الأفراد.

- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف .
 - ضعف القدرة على حل المشكلات وصعوبة معالجة المعلومات
 - اضطراب التفكير حيث يكون التفكير النمطي و الجامد هو السائد لأمن التفكير الابتكاري
- (محمد علي شهيب و آخرون ، 2009،ص205)

ح/ الآثار التنظيمية : و يمكن تقسيمها إلى قسمين هما :

- 1- الآثار المباشرة : مثل الغياب عن العمل أو التأخر في الحضور إليه و كثرة الشكاوي و التظلمات وزيادة معدل ترك العمل ونقصان كمية الانتاج أو انخفاض جودة المنتج و كثرة الحوادث وتوقف الآلات.
- 2- الآثار غير المباشرة : مثل فقدان الروح المعنوية و الحماس للعمل وعدم الرضا عن المهنة وقلة عمليات الاتصال المباشر

(محمد سمير عبد الفتاح وفتحي عبد الواحد أمين ،2004،ص276)

7. علاج الضغط المهني :

ظهرت العديد من طرق العلاج لضغوط العمل ، تعتمد بعض هذه الطرق على المنطق العقلي البسيط ، بينما يعتمد البعض الآخر على تصميمات علمية متقدمة ، و من بين هذه التصميمات :

أ- التأمل : هناك طرق عديدة من التأمل وكلها تهدف إلى تحقيق الهدوء و الراحة الجسمية العميقة و تعتمد على بعض تمارينات " اليوجا "

وفيها يجلس الفرد وضع مستريح و عينية مغلقتان مرددا لقط عديم المعني ، و عادة ما تكون تمارينات مرتين ولمدة 20 دقيقة وتهدف إلى تفريغ الذهن و تحقيق الاسترخاء للجهاز العصبي.

ب- الاسترخاء : و يعتمد على الجلوس مستريحا و هادئا تأتم التفكير في كلمة واحد أو شخص معين أو الدعاء لله مع كل نفس يلتقطه الفرد و بعض طرق الاسترخاء قد تصل إلى أخذ وضع بسيط من الاستلقاء على الأرض مع شد الرأس و إغماض العينين ، ثم أخذ شهيق وزفير في هدوء تام مع ارتخاء العضلات

(أحمد ماهر ،ب/س،ص 415)

ت-الاتحاد و الوعي : تمكن أهمية الاتجاه والوعي في أثناء لا تستطيع أن نغير من سلوكياتنا دون تغيير اتجاهنا و هذه بدورها تتغير إلا إذا كان وعي وإدراك من جانبنا بما نقوم به او ينبغي

أن تقوم به لتحسين الظروف ، ، وضمن هذا الإطار هناك أسلوبان أخران يساعدان على التعامل مع الضغوط هما :

- 1- إعادة برمجة الذهنية : و تشير إلى التعامل مع المواقف الضاغطة من خلال خطوتين : التوقف و التركيز على الموقف ذهنيا إعادة التفكير في حل المشكلة بصورة عقلانية .
- 2- التصور الذهني: يدخل ضمن إعادة البرمجة الذهنية و يساعد الفرد على توقيع مصادر الضغوط و الخطوات اللازمة ، لمواجهةها ، وخاصة أثناء الاسترخاء و التأمل

(حمدي ياسين ، على عسكر ، 1999، ص 188)

د- النظام الغذائي الصحي: بصورة عامة ينصح المتخصصون بتناول مجموعة غذائية بشكل معتدل مع تقليل من اللحوم ، كما ينبغي الابتعاد عن المواد الغذائية الاصطناعية و التقليل من المنبهات و الامتناع عن التدخين ، كما هذا يساهم بتحقيق من الضغوط

(حمدي ياسين ، على عسكر ، 1999، ص 189)

8. النظريات المفسرة الضغط المهني :

اختلفت النظريات التي أهتمت بدراسة الضغط طبقا للاختلاف نظرية التي تبنتها وانطلقت منها على أساس نظريات فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية ، كما اختلفت هذه النظريات من حيث مسلمات كل منها ، فنظرية " سيلبي " قد اختلفت في تفسير الضغوط عن كل من نظرية " سيلجر " و"موري " حيث اتخذ سيلبي من استجابة الجسم الفسيولوجية أساسا على أن الشخص تحت تأثير موقف ضاغط بينما اتخذ " سيلجر " اتخذ من أما " موري " فالضغط عنده خاصة لموضوع

بيئي ، ومن هنا كان منطقيا أن تختلف هذه النظريات فيما بينها وهو ما يتضح من العرض التالي

(فاروق السيد عثمان ، 2001، ص 98)

أ/ نظرية هانز سيلبي : قدم هذه النظرية عالم الفسيولوجيا " هانز سيلبي 1956 " و تم إعادة صياغتها مرة اخرى عام 1976 و يعتبر الأب الحقيقي لنظرية الضغط الحديثة و قد ميز بين نمطين من الضغوط

(احمد نايل العزيز ، 2009، ص 60)

• الضغوط السارة Eustress

• الضغوط المكدر Distress

الفصل الثاني : الضغوط المهنية

وقد أطلق على هذه النظرية بعد صياغتها متلازمة مع التكيف العام إذ يؤكد أن التعرض المستمر للضغط يؤدي إلى تأثيرات سلبية على حياة الفرد و قد جاء اكتشاف سيلبي لضغوط عن طريق الصدفة خلال أبحاثه عن الهرمونات الجنسية حيث لاحظ بعد حقن فئران تجاربه بأنسجة غير معقمة ولاحظ ردود فعل غير واضحة قسمها إلى مجموعة مراحل التكيفية للضغوط
(معن محمود ، عياصرة ، 2008،ص 108)

وهذه مراحل مبينة في الشكل التالي :

المرحلة (1)	المرحلة (2)	المرحلة (3)
المستوى العادي للمقارنة		
حركة المنبئة (الجرس) يبدأ الجسم بالتغير في أول كشف للعوامل الضاغطة و كذلك للأنتقال المقارنة	المقاومة يزاد ظهور عوامل الضغط الغير مقاومة تزداد أكثر من المعدل	انهاك التعب بعد فترة مقاومة يبدأ الجسم في الاحساس بالإنهالك فتقل طاقة المقاومة

الشكل رقم (01): يمثل مراحل الضغط عند سيلبي

(معن محمود ، عياصرة ، 2008،ص 108)

ب/ نظرية سيلجرير Speldergr:

يعتبر سيلريجر "1979" واحد من العلماء الذين وضعوا تفسير للضغوط Stress معتمدا على نظرية الدوافع في ضوء إدراك الفرد لها و قدم نظرية عن القلق و التي تعتبر مقدمة ضرورية لفهم الضغوط حيث يرى أن القلق نوعان هما : القلق السمة و هو استعداد طبيعي أو اتجاه طبيعي يجعل القلق يعتمد على الخبرات الماضية ، وقلق الحالة وهو موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة و تسبب الضغوط قلق الحالة ولا يحدث ذلك مع قلق السمة .
وقد ركز سيلريجر في نظريته على الإطار البين كالضغوط ، وعرض تميزا بين كل من القلق و الضغوط و التهديد

(عمر مصطفى محمد النعاس ، 2008،ص 55)

1- القلق : عملية انفعالية تشير إلى نتائج الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل

لشكل ما من الضغوط .

2- الضغوط : يشير هنا المصطلح إلى الاختلافات في الاحوال البيئية التي تتسم بدرجة من الخطر الموضوعي

(عبد العزيز عبد المجيد محمد ، 2005،ص35)

3- التهديد : يشير هذا المصطلح إلى التقدير و التفسير الذاتي لموقف خاص .

وفي ضوء هذه الأبعاد يحدد محتوى النظرية فيما يلي :

- التعريف على طبيعة الضغوط في المواقف المختلفة
- قياس الفروق الفردية في الميل للقلق .
- توفير السلوك المناسب للتغلب على القلق .
- تحديد مستوى الاستجابة

• قياس ذكاء الأشخاص الذي تجرى عليهم برامج التحكم و معرفة قدرتهم على التعلم

(عمر مصطفى محمد النعاس ، 2008،ص55)

و هذه النظرية تركز على النظريات والمتغيرات المتعلقة بالمواقف الضاغطة و أدراك الفرد لهذا المثير أو التهديد يدور الفعل النفسي المرتبط و غدراك هذا الفرد لهذا المثير أو التهديد ودرء الفعل النفسي المرتبط بالمثير و بذلك يرتبط برد العل على شدة المثير و مدى إدراك الفرد له

(أحمد نايل الغرير ، 2009،ص 64-65)

ت-نظرية جيبسون وزملائه (gibson)

- توضح هذه النظرية مصادر الضغوط المهنية المختلفة و تأثير عملية إدراك الفرد لهذ الضغوط على مستوى الضغط الذي يشعر به الفرد و بالتالي على نتائج و آثار الضغط ، و تشير النظرية إلى الفروق الفردية (معرفية ، عاطفية و بيولوجية ، ديموغرافية) على إدراك الفرد لظروف

(خضير كاظم و آخرون ، 2009،ص286)

ث-نظرية كرايتز و كينكي : و قد اعتمدا في تطوير نظريتها على النظرية التي طورها Irancecick في

عام 1979 و نظرية " كوايتنز " و كينكي " لا يختلف كثيرا عن نظرية " جيبسون " وزملائه .

حيث توضح النظرية مسيات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد و الجماعة و المنظمة) و الخارجية

(الأوضاع الاقتصادية و الأسرية و نوعية الحياة و غيرها) و هناك الفروق الفردية التي تؤثر على

إدراك الفرد لمصادر الضغوط و بالتالي على مستوى الضغوط و نتائجها كما تناقش النظرية إدارة

الضغوط على مستوى الفرد و المنظمة

(حريم حسين ، 2004، نص 287)

هـ/ نظرية موارد: هذه النظرية يعتبر مفهوم الحاجة " المحدد الجهوري للسلوك " و الضغط المحدد المؤثر للسلوك في البيئة ضروريات لتفسير الموضوعات البيئية أو الشخصية التي تيسر أو تعيق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين ، ويميز موارد بين نوعين من الضغط .

أ- ضغط بيتا : الذي يشير إلى دلالة الموضوعات البيئية و الشخصية كما يدركها الفرد .

ب- ضغط ألفا : و يشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها .

ويرى موارد أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويصل بخبراته إلى ربط الموضوعات معينة و يطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة و حينما يحدث التفاعل بين الوقف الحافز و الضغط الحاجة النشيطة لهذا يعمل بمفهوم ألفا

(عبد العزيز عبد المجيد ، 2005، ص362)

وقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك و العلاج الحسي الإدراكي و التقدير المعرفي وهو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد ، حيث إن التقدير التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ، ولكنه رابط بين البيئة المحيطة بالفرد و خبراته الشخصية مع الضغوط ، وبذلك يستطيع تفسير الموقف و يعتمد تقييم الفرد للمواقف على عدة عوامل منها العوامل الشخصية و العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية (فاروق السيد عثمان ، 2001، ص100)

و العوامل المتصلة بالموقف نفسه ، و تعرف نظرية التقدير المعرفي للضغوط بأنها تنشأ عندما يوجد تنافس بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم و الإدراك و التهديد في مرحلتين:

- المرحلة الأولى : و هي الخاصة بتحديد و معرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط .

- المرحلة الثانية : و هي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح لتغلب على المشكلات التي تظهر في المواقف و يمكن رصد هذه النظرية في الشكل المبين في الصفحة

(فاروق السيد عثمان ، 2001، ص101)



الشكل رقم (02): يمثل النظرية التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات (فاروق السيد عثمان ، 2001،ص101)

و- نظرية مارشال : و في هذه النظرية يحدد مارشال العوامل المسببة للضغوط في العمل و الأعراض التي تظهر على الفرد نتيجة تعرضه لضغوط العمل ، و هي أعراض خاصة بالفرد تؤدي به في إلى العدوانية و تكرار الحوادث

(فاروق السيد عثمان ، 2001،ص102).

من خلال العرض السابق لبعض من النظريات بالضغوط المهنية نلاحظ انها تباينت في الجزئيات و تتفق في عمومها ، يرجع هذا التباين إلى اختلاف الأسس النظرية التي تتبناها كل نظرية ، ولعل السبب في ذلك هو أن هؤلاء العلماء استمدوا لآراءهم ونظرياتهم من الواقع المحيط بهم ، حيث أن كل بيئة من البيئات لها عناصر ضاغطة خاصة بها لا تخوا من عناصر الضغط كما أن كل نظرية من النظريات حاولت التأكيد على جانب معين من جوانب الضغوط على الرغم من الاختلاف بين الاتجاهات حيث هناك اتفاق عام بينهم على أثر الضغوط على صحة الفرد و توازنه و تكيفه

(عمر مصطفى محمد النعاس ، 2008 ، ص 61)

خلاصة الفصل :

إن الإنسان في حياته اليومية و خاصة المهنية أصبح عرضه لأنواع شتى من الضواغط و التي تشكل خطر على حياته حيث قمنا بهذا الفصل يتناول الموضوع ضغوط العمل الإيجابية و سلبياته و عليه فإن الضغط إذا كان سلبي يسبب للفرد القلق و الإحباط و اذا كان الإيجابي فيدفعه للعمل أكثر و زيادة الإنتاج مما يحقق له الرضا عن عمله و الاشباع .

الفصل الثالث :

المسار الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم تطوير المسار الوظيفي
2. أهمية المسار الوظيفي
3. خصائص المسار الوظيفي
4. مراحل المسار الوظيفي
5. أنواع المسارات الوظيفية
6. وظيفة إدارة الموارد البشرية للتطوير المسار الوظيفي للعاملين

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر تخطيط الموارد البشرية بداية لتخطيط وتطوير المسار الوظيفي باعتباره الأساسا لتحديد كتلة العمال الحالية نوعا وعدد والاحتياجات المتوقعة في المستقبل لوضع معظم برامج الأفراد التي تحدد المسار الوظيفي لكل فرد خلال حياته المهنية في المؤسسة و الذي يعبر عن مجموعة الترقيات التي يمكن يتدرج فيها العاملون أو ينتقلوا إليها من خلال ذلك يمكننا القول بأن المسارات تسمح لكل فرد من تحديد طموحاته الوظيفية التي تتناسب مع المهارات و القدرات الخاصة به و من هنا سنحاول التعرف على ماهية تطوير المسار الوظيفي و العوامل المؤثرة في تطوير المسار الوظيفي.

1. مفهوم تطوير المسار الوظيفي :

يعتبر المسار الوظيفي من المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية ، وهو إحدى المسار التي تشعل الفرد لعرض تحقيق تطابقا مع المناسب التي يشغلها من جهة ، وتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى وذلك بوضع الفرد المناسب في المكان المناسب ويعرف المسار الوظيفي على أنه سلسلة متعاقبة من التغييرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغييرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي و النجاح الذي يحزره في عمله و الذي يرافقه على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل و تحمل أعباء ومسؤوليات أكبر

(يوسف جميم الطائي وآخرون ، 2006، ص485)

ويعتبر هذا التعريف على التغييرات الوظيفية التي يعرفها الفرد في عمله و المتمثلة في الترقية من منصب إلى منصب أعلى ضمن الهيكل التنظيمي أو قد تكون هذه التغييرات عبارة عن تعاقب في المناصب التي يشغلها الموظف أو الفرد خلال حياه العملية و يرى doglashah أن المسار الوظيفي هو تتابع لتجارب و أنشطة العمل الموجهة نحو أهداف فردية و تنظيمية و التي يمر بها الفرد خلال حياته العلمية

(يوسف جميمالوزي ، 2010، ص106)

كما يعرف أيضا بأنه تلك العملية التي يقوم فيها الفرد بدور رئيسي في تحديد أهدافه المهني و الطريقة الملائمة لتحقيقه

2. أهمية المسار الوظيفي:

في خلال متغيرات الحياتية و الاقتصادية و العولمة ، فإن نجاح المسار الوظيفي يحقق على مستويين و هما

1- على المستوى الفردي : يمثل المسار الوظيفي للفرد أهمية كبرى يحقق له النجاح في حياته بصفة عامة و الوظيفة بصفة عامة خاصة ، فالفرد لديه طموحات إجتماعية و رغبات لتحقيق ذاته إشباع حاجاته المادية و المعنوية ، كما أن اختلاف الأفراد في قيمهم و إراداتهم و قدراتهم كفائهم يتطلب دراسة عميقة لتوجيههم بصورة ملائمة و تحفيزهم في حياتهم المهنية و تتخلى أهمية المسار الوظيفي للفرد في :

- إحداث الموازية بين طموح الموظفين في الأداء و الرضا عن عملهم و بين تحقيق المستوى المطلوب من الانتاجية وهذا يقضي إلى وضع الموظف في الوظيفة المناسبة .
- تنظيم و تخطيط حركة الوظائف : إن تنظيم المسار الوظيفي يؤدي إلى تنشيط قدرات العاملين مهاراتهم من خلال التنقل و التدريس حيث أن بقاء الموظفين في صيغتهم لفترة طويلة من الزمن يفقدهم الكثير من الاستمرارية و يضعف العطاء لديهم و يؤدي إلى تكامش في دفتهم للعمل .
- المساواة :** أصبحت الأعمال و الوظائف تتماثل بين الرجل و المرأة و من ثم لم تعد هناك مجالات تخصص الرجل أو المرأة و بالتالي هناك زيادة عرض العمالة .
- التنوع :** يختلف الأفراد في توجهاتهم ، فينا نجد بعض اشاعات ، وقيمة و أهمية في العمل الذي يؤديه نجد البعض الآخر في النمو الترقى الصعود .

2- على مستوى المنظمة : عندما يستقر الافراد في وظائفهم و عندما يتضح لكل منهم مساره الوظيفية ، يتحقق الإشباع للفرد بسبب قيمة العمل ، و بسبب انقاؤه مع رغباته أو كافة المبعات المادية كالأجر و الترقى يحقق الأفراد لتلف و الاستقرار الطمانينة .

- **تحسين سمعة المنظمة :** حيث يسعى الموظفين الذين تم المنظمة بمسارهم الوظيفي إلى الدفاع عن تلك السمعة إلى كافة الأروقة كلقاء العمال و سوق العمل و طالبي الوظيفة و التجمعات أخرى ذات العلاقة فتؤدي بالإرتقاء هذه السمعة و من ثم جلب العمالة الجديدة في المنظمة .
- **تحقيق عائد المنظمة :** إن ما يتفق على تخطيط المسار الوظيفي في المنظمات الجيدة هو أقل من العائد التي تحققه هذه المنظمات لأن في تجاوب مع متطلبات الإدارية الحديثة في تلبية الاحتياجات الوظيفية في ديمومة الموظف و زيادة إنتاجية

(وسيلة حمداوي 2004،ص 113)

3. خصائص المسار الوظيفي :

يمكن توضيح أهم هذه الخصائص في النقاط التالية :

- 1- يقع على عائق الفرد أن يرسم المسار الذي من خلاله بري مستقبله الوظيفي على أنه يكون ذلك مقترنا بالصفات و القدرات و المهارات التي تؤهله لذلك .
- 2- يقع على الفرد قدر من المسؤولية تأهيل نفسه ، و توفيرا القدرات و المهارات و الصفات التي تؤهله لشغل المهمة التي تدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها

(فائزة وراس ، 2008،ص62)

- 3- لوضع المسار الوظيفي يستلزم أن تمارس المنظمة مجموعة من الممارسات التنظيمية و الإدارية في مجالات الاختيار و التعيين و التأهيل و التدريب و الترقية و النقل و إنتهاء الخدمة ، و كذلك قرارات الإشراف و الانتداب و غيرها من مجالات حركة التوظيف بما يتفق و المسار الوظيفي لكل فرد بناء على قدراته و كفاءاته.
- 4- وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد ، حيث ترابط موضوعي للمستقبل الوظيفي لفرد مرتبطة بخطط المنظمة في التشغيل .
- 5- تساهم المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل و ما يترتب عليها من حالات التوتر أو ضغوط العمل بين الفرد و المنظمة .
- 6- تحقيق مصالح الأفراد في إختيار الحياة الوظيفية الملائمة و إعدادها للتقديم بنجاح في مراحلها المختلفة .
- 7- العمل من خلال النظام و نكافل الفرد و المنظمة في تحقيق الانسجام و التوافق بين اتجاهات و قدرات و صفات الفرد و توقعاته و احتياجات المنظمة و أهدافها

(زاهد محمد ديري ، 2011،ص251)

4. مراحل المسار الوظيفي :

1- بالنسبة للمنظمة : يبدأ معظم الأفراد في التفكير في مستقبلهم الوظيفي من مراحل دراستهم الإعدادية و الثانوية إلى غاية سن التقاعد ، و يمكن تحديد أربع مراحل محددة سلكها معظم الناس عبر مساراتهم الوظيفية .

1- **مرحلة الاستكشاف:** تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الفرد في المنظمة مباشرة ، حيث يخضع خلالها إلى فترة تجربة و تأهيل وهو ما يتأثر باستكشافه لذاته من حيث ميوله وقدراته و بما يقوله أو يشير به أقربيه و أصدقاؤه و اساتذته ، الأمر الذي يؤدي لتضييق اختياراته أو جعلها أكثر تحديدا و يضعها في اتجاه واحد .

(أحمد سيد مصطفى ، 2004، ص297)

تنتهي هذه المرحلة لدى معظم الأفراد عندما يبلغون منتصف العشرينات و ينتقلون من دراسة إلى العمل .

2- **مرحلة بداية المسار :** تبدأ فترة بداية المسار بالاتصال بمنظمة أو المنظمات يتوقع الفرد أن يعمل بها إستعراض الفرض الممكنة التوظف و المفاضلة بينهما إلى تعددت ، ثم إختيار منصب يتقدم لشغله و عندئذ يحصل على منصبه الأول ، و يتلقى التدريب و يسعى لأن يكون مقبول بين أقرانه و زملائه و التعلم من أخطائه ، و تحسين أدائه و عموما يحاول توصيد اقدمه في المنصب الذي شغله و المنظمة التي انظم إليها.

3- **مرحلة منتصف المسار :** لا يصطدم معظم الأفراد بالتحديات في المسار الوظيفي حتى يصلو لمرحلة منتصف المسار و هي مرحلة تشهد إما تحسين أو استقرار أو تدهور أداء الفرد أين لا يبقى الفرد في الغالب متعلما ما كان في مرحلة التأسيس ، و تتوقع منه الإدارة أن يكون مسؤولا ملتزما ب معايير الأداء ، كما تؤدي أخطاء العمل لعقوبات أكبر من تلك التي كانت تحدث في مرحلة التأسيس.

4- **مرحلة نهاية المسار (الإنحدار)** و هذه هي المرحلة الأخيرة في المسار الوظيفي فالفرد يهنئ نفسه للتقاعد و يبدأ في تغيير اهتماماته نظر الشعور بنهاية مساره الوظيفي .

وقد تكون هذه المرحلة أصعب على هؤلاء الذين حققوا نجاحا مستمر في المراحل السابقة ، أما بالنسبة لمن كان أدواؤهم فقيرا أو متواضعا عبر سنوات الحياة العلمية فقد يسعدون بنهاية المسار

و منه يمكن توضيح المراحل المكونة للمسار الوظيفي بصورة أكثر تفصيلا من حيث العمر و النشاطات و المتطلبات النفسية و الحاجات الأساسية التي يسعى الفرد إلى غشباعها في الجدول الموالي .

أما الذين **ينحون** في بلوغ هذه المرحلة فيعد إليهم لمسؤوليات أكبر و ينالون حوافز أكثر ، و اما الذين يتعثرون فإن هذه المرحلة تهيء لهم فرصة لإعادة تقييم الذات أو تغيير المنصب أو العمل

(مرجع سابق ، 2004، ص298)

الفصل الثالث : المسار الوظيفي

جدول رقم (1) : المراحل المكونة للمسار الوظيفي .

المرحلة	مرحلة التأسيس	مرحلة التقدم	مرحلة حفظ المكاسب	مرحلة الاستيعاب
الخصائص	السن 22-24	السن 25-39	السن 40-45	السن 55
النشاطات الوظيفية	الحرص على اكتساب المزيد من المعرفة و المسار في العمل و الاستعداد لقبول التوجيهات	الاعتماد على الذات في تطوير العمل و تحسين القدرات و المهارات	يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين و المرؤسين عن طريق التدريب	يشارك الآخرين تجاربه و خياراته
المتطلبات النفسية	يعتمد على الآخرين في الحصول على المنافع	يعتمد على الذات في الحصول على المكاسب	يعتمد على الآخرين في اشباع الاحتياجات	لعب أدوار خارج العمل
أهم الاحتياجات	بعدم على الأمن الوظيفي و الاستقرار	الانجاز و استقلالية	احترام التنفس و الذات	تأكيد الذات

يتضح من الجدول السابق أن هذه المراحل لا تساوي في عدد السنوات كما أنه لا يوجد تشابه في جميع الوظائف و يعود هذا الاختلاف إلى تعدد نوعية المناصب و الأفراد في المنظمات (عادل عردوش، 2006، ص245)

5. أنواع المسارات الوظيفية :

يمكن تصنيف المسارات الوظيفية إلى ثلاثة مسارات و هي :

1- المسار التقليدي : و هو التقدم في السلم الوظيفي ، أي أن افرد العامل يبدأ من أسفل السلم ثم

يترقى تدريجياً حتى يصبح في مراحل التقدمة من عمله .

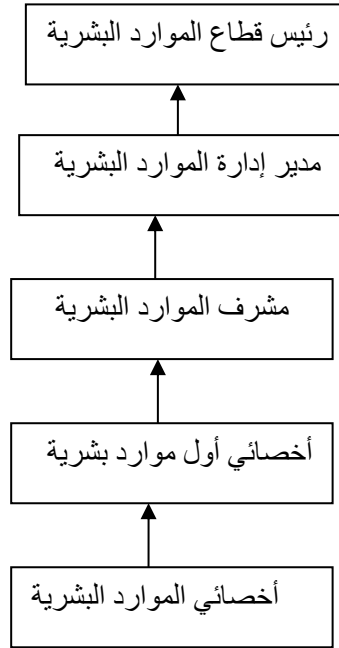
فالمسار التقليدي يعبر عن عدد و نوعية المناصب المتاحة التي يمكن أن يتم ترقية الفرد

إليها منذ تعيينه حتى إحالته إلى التقاعد أي أن هذا المسار يفترض

بقاء الفرد في المنظمة منذ تعيينه حتى بلوغ سن التقاعد و الشكل التالي يوضح بنموذج المسار الوظيفي

التقليدي : (عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الكامل 2001، ص30)

الشكل رقم (03) : نموذج المسار التقليدي .

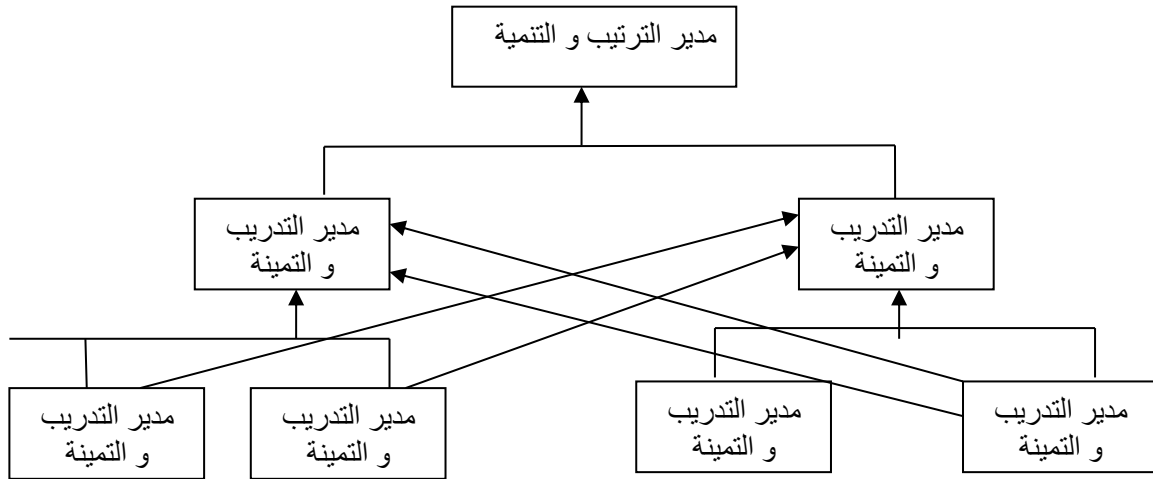


2- المسار الشبكي: يمثل هذا المسار احتمال حركة الفرد العمودية و الأفقية بأن واحد في هيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية ، بمعنى آخر أن المسار لا يحقق فقط الانتقال لمنصب في المستوى الإداري الأعلى ، بل يعمل على نقله في عدة مناصب في المستوى الإداري الواحد على مدى فترة من الزمن ، و هذا الغية كتسابه مهارات وخبرات متعددة كما تتيح له فرصة الترقي بعد فترة زمنية محددة إلى أكثر من منصب في المستوى الإداري الأعلى.

توسيع نطاق تخصص العاملين ، لتوفير فرص وبدائل ترقية متنوعة أكثر تساعدهم على تحقيق طموحاتهم المستقبلية بسهولة و مرونة أكثر من المسار التقليدي

(سعاد نائق الرنوطي ، 2008، ص430)

فمسار كهذا يمكن الفرد من استخدام مؤهلاته في أكثر من مجال ويوسع فرض العمل ويوضح الشكل الموالي هذا النموذج



الشكل رقم (04): المسار الوظيفي الشبكي

3- مسار الإنجاز : يعتمد مسار الإنجاز على مبدأ الجوار في العمل ، بمعنى توافر المقدر و الصلاحية على ممارسة مهام المنصب السابق و للاحق التي يتم ترقية الفرد إليه من خلال مرتكزات و معايير موضوعية تضمن تحقيق الكفاءة في الأداء

حيث أن المسار الإنجاز لا يشترط بقاء الفرد لفترة محددة حلق يتم ترقية لمنصب أعلى ، حيث أنه يتم الترقية لوظائف أو مناصب أعلى بناء على النجاحات و الإنجازات التي يحققها الفرد في عمله بغض النظر عن المدة التي قضاها في وظيفته .

4- المسار المزدوج : duai carcerpalh

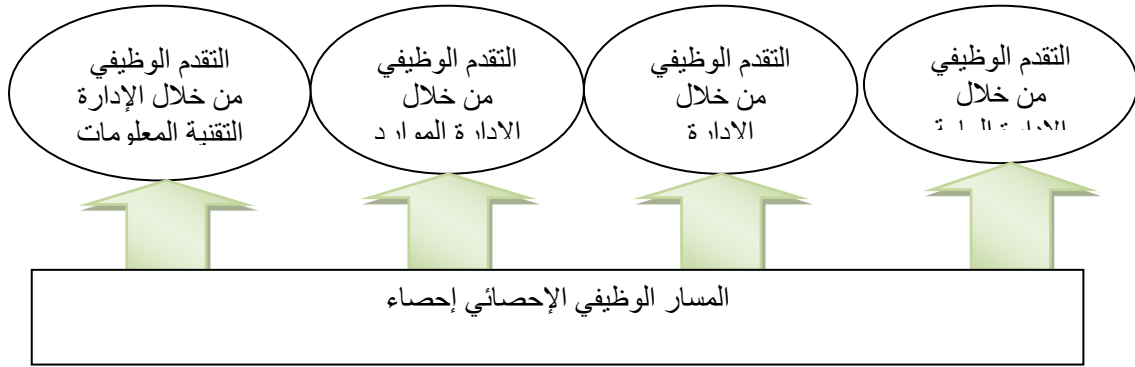
يعتمد المسار المزدوج على وضع خيارات عديدة أمام الفرد ليسلك ولحدا من البدائل التي تتلائم مع قدراته و استعداداته ، حيث أن هاته الخيارات تخلف واقعية وحماس لدى الفرد و ترفع درجة رضاه مما يزيد من إنتاجية فتساعد المنظمة على بلوغ خطتها و برامجها المرسومة

و بالإمكان وضع مسارات متعددة لكي تفسح المجال أمام الكفاءات و القدرات الكاملة لدى بعض الأفراد للنمو بالشكل الذي يتناسب مع هذه الإمكانيات .

وترك المجال أمام الأفراد الآخرين لكي يتصرفوا حسب قدراتهم و حدود مؤهلاتهم فيصبح لكل فرد خيار وظيفيا يستطيع أن يسلكه

و الشكل التالي يوضح كيفية عمل المسار المزدوج

الشكل رقم (05): كيفية عمل المسار المزدوج .



(مجيد الكرخس ،... صص ، ص 214، 213)

6. وظيفة إدارة الموارد البشرية للتطوير المسار الوظيفي للعاملين:

إن إدارة المسار الوظيفي تمثل تضرر تنظيمية في عملية تطوير المسار الوظيفي و تشمل أنشطة متعددة للموارد البشرية مثل الترقية ، التدريب ، التكوين .

أولا : الترقية :

من ضروري أن تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد نظام جيد و معروف لترقية و نقل العاملين بالمنظمة ، حيث تعتبر الترقية وسيلة هامة تسمح للأفراد بالحصول على أكثر أجر و النمو و التطور في المسار الوظيفي .

(أحمد ماهر ، 1999،ص46)

- مفهوم الترقية : تعرف على أنها شغل منصب أعلى ويصاحب ذلك عادة زيادة في المسؤوليات و في صعوبة العمل ، كما يتطلب ذلك توفر المؤهل الأعلى و الخبرات الإضافية في التقدم للترقية و تتم عادة بشرها توافر شاعر في المنظمة كما قد سيصاحبها زيادة في الراتب و في المميزات .

- أنواع الترقية : هناك أنواع منها

الترقية الأفقية : و هي ترقية العامل في الدرجة مقابل حوافز أو مكافئة مالية

الترقية العمودية : و هي ترقية العامل إلى الصنف أو القسم الأعلى في العمل

الترقية التوعوية : و تتم على أساس تغيير نوع العمل و تنطوي على زيادة فرص التصور

الترقية المكافئة : و هي تهدف إلى مكافئة الأفراد لمدة الخدمة التي قضوها في المؤسسة

(مرجع سابق ، 2010،ص294)

- التكوين : هو عملية إلحاق العمال بدور تكوينية داخل وخارج المؤسسة بغرض زيادة معارفهم و معلوماتهم يترتب على تحسين قدراتهم و مهاراتهم و تغيير اتجاهاتهم من أجل الارتقاء بأدائهم بغية ، تحقيق أهدافهم و أهداف مؤسساتهم (مرجع سابق ، 2010،ص294)
- أنواع التكوين :

1- التكوين من حيث الزمان :

- أ- تكوين قبل الخدمة و هذا يكون قبل دخول الفرد للعمال خاصة في مراكز التكوين .
- ب- تكوين أثناء الخدمة و هذا التكوين يكون بعد أن يلتحق الفرد بالعمل .

2- التكوين من حيث المكان :

- أ- تكوين داخل المؤسسة
- ب- تكوين خارج المؤسسة .

3- التكوين من حيث الصديق:

- أ- التكوين لتجديد المعلومات : و هذا نتيجة للتغيرات و التطورات التكنولوجية
- ب- تكوين المهارات : و يقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء عمال معينة ورفع كفاءته المهنية خاصة أثناء الترقية .
- ت- التكوين السلوكي : و هذا بهدف تنمية الإتجاهات الحسة و تغيير العادات غير جيدة كسوء المعاملات أو إستغلال السلطة و التفرقة في المعاملة .

(عبد الكريم بوحفص ، 2010،ص18)

4- التدريب :

- مفهوم التدريب : هو مجموعة الأفعال التي تسمح الأعضاء المنظمة أن يكون في حالة الاستعداد و التأهل بشكل دائم و متقدم من أجل وظائفهم الحالية و المستقبلية في إطار منظماتهم و بيئتها .
- أو هو تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معرف و مهارات وقدرات و اتجاهات و أفكار لأزمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد بهدف زيادة كفاءة العاملين بأعمالهم

أنواع التدريب :

- على أساس نوعية المتدربين (العمال ، المشرفين ، الموظفين ، القيادات)
 - على أساس وقت التدريب (قبل الخدمة ، أثناء الخدمة)
 - على أساس الغرض (التدريب ، التأهيلي ، التنظيمي ، التطوير الأداء لرفع الكفاءة)
- (أحمد ماهر ، 2010،ص56)

خلاصة الفصل :

تعد إدارة المسار الوظيفي من أهم الوظائف الحديثة لإدارة الموارد البشرية نظر للإستثمار الفعال لقدرات وطاقات الموارد البشرية و توظيفها في مجالات العمل الأسس له ، من خلال تحقيق التوافق بين الأفراد من جهة و بين المنصب من جهة أخرى ، و بالتالي تحقيق أهداف كل من المنظمة و الأفراد معا ، و هذا من خلال تحديد الأهداف للأفراد بناء على قدراتهم و طموحاتهم و استعداداتهم للتطور الوظيفي أين يمكن لمنظمة أن تحقق عن طريق عمليات النقل و الترقية ، مما يعود بالنفع على المنظمة و الفرد معا ، ويسمح لهما بالاستمرار في حياتهم الوظيفية .

الفصل الرابع:

الإجراءات الميدانية للدراسة الميدانية

- 1- مجتمع الدراسة
- 2- حدود الدراسة
- 3- الدراسة الاستطلاعية
- 4- أدوات الدراسة
- 5- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
- 6- مجتمع الدراسة وعينته
- 7- الأساليب الإحصائية
- 8- خلاصة الفصل

1. منهج الدراسة:

المنهج هو عبارة عن مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول الى الحقيقة العلمية بحيث ان اختيار المنهج يتم وفق طبيعة المشكلة ونوعية الدراسة (داودي وبوفاتح 2007، ص81) وبما ان موضوع هذه الدراسة يحاول التعرف على علاقة الضغط المهني بالمسار الوظيفي فان المنهج الوصفي هو الملائم للدراسة فمنه من بين البحوث العلمية في التربية هو البحث الذي يهتم بتحديد الوضع القائم للظاهرة المبحوثة كما هو وضعها بطريقة تعتمد على تحليل بنيتها (عطية، 2000، ص137)

أي ان المنهج الوصفي يعمل على الاجابة عن هذه التساؤلات وعليه فان طبيعة دراستنا تفرض علينا الاعتماد على المنهج الوصفي وتجدر الإشارة هنا ان بحثنا هذا يندرج في الاطار البحوث الوصفية التي تهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا وشاملا لاستخلاص النتائج حيث تضم الدراسات الوصفية تقرب الباحثين من الواقع (التومي، 2008، ص13)

2. حدود الدراسة:

- 1- تتحدد هذه الدراسة بموضعها وهدفها الذي سارت وفق خطواته كما تحددت بحدودها المكانية والزمانية والبشرية وهي موضحة كالتالي:
 - أ- الحدود المكانية: حيث اننا نقصد بها مكان اجراء الدراسة الحالية حيث تم اجراء دراستنا في مؤسسة سونلغاز الاغواط
 - ب- الحدود الزمنية: ونقصد بها الفترة الزمنية التي تمت فيها الإجراءات الميدانية لهذه الدراسة والتي اقتصرت باتداء من الثلاثاء 28 فيفري 2023 إلى يوم الثلاثاء 7 مارس 2023.
 - ت- الحدود البشرية: حيث تمثلت الحدود البشرية في عينة الدراسة والتي تمثل عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط وهي (60) عامل وعاملة.

3. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان من خلال التأكد من وجود عينة الدراسة واستطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وابعادها كما تعرف

مدى صلاحية أداة جمع البيانات بقياس صدقها وثباتها والتعرف على الظروف التي سيتم البحث فيها. (1994 ، ص61)

أ- أهداف الدراسة :

- اختيار عينة البحث التي ستجري عليها الدراسة وضبطها بدقة
- التعرف على ميدان البحث الذي سوف تجري فيه الدراسة
- بناء استبيان الضغط المهني والمسار الوظيفي

ب- إجراءاتها: حيث انه اول خطوة قمنا بها الاتصال برئيسة قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا لجامعة عمار ثليجي بالأغواط وذلك لأخذ الموافقة والترخيص بالقيام بالجانب الميداني للدراسة الحالية.

وعند اخذ المصادقة على الرسالة الموجهة من طرف الجامعة بتاريخ: 2023/02/26 قمنا بالاتصال بمؤسسة سونلغاز بولاية الاغواط بغرض توضيح الهدف من اجراء الدراسة وقمنا بتحديد المواعيد التي تطبق فيها أداة البحث على العينة وكان عدد افرادها (60 عامل وعاملة) ثم اخذه بطريقة عشوائية وقمنا بتطبيق مقياس الضغط المهني والسماز الوظيفي العينة المحددة.

4. أدوات الدراسة:

لكي يستطيع الباحث جمع المعلومات وبيانات عن موضوع بحثه يلجأ الى الاعتماد على أداة او مجموعة من الأدوات ومن بينها نجد ان الاستبيان يسهل على الباحث جمع المعلومات عن موضوع الدراسة.

وتجد الإشارة هنا انه تم الاعتماد في دراستنا هذه على المعلومات والبيانات باستخدام استمارة الاستبيان حيث انه أداة بسيطة ومباشرة تهدف الى التعرف على ملامح خبرات المفحوصين واتجاهاتهم نحو موضوع معين من خلال توجيه أسئلة قريبة من التعيين في الترتيب والصيانة وما شبه ذلك. (عريف وآخرون 1998، ص68)

استبيان الضغط المهني: هو الأداة المستخدمة حيث اشتمل محور الضغط المهني على (29) بنداً ولكل بند من البنود يقوم المبحوث باختيار بديل واحد من البدائل وفقاً ما يتفق مع رايه وقناعته وهي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، أوافق ، أوافق بشدة).

استبيان المسار الوظيفي: هو الإدارة المستخدمة في الدراسة وقد اشتمل محور المسار الوظيفي على (16) ولكل بند (3بدائل وهي) موافق، محايد ، معارض)

5. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

- الخصائص السيكومترية لقياس الضغط المهني:

1- ثبات المقياس

نظرا لان بدائل الإجابة متعددة في المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية فقد تقدير الثبات بطريقة الفا كرونباخ وذلك عن طريق نظام احزمة الإحصاء لعلوم الاجتماعية (SPSS) والنتائج يلخصها الدول التالي: طريق الفا كرونباخ:

المقياس	العينة	معامل الثبات
مقياس الضغط المهني	40	0.87

جدول رقم (02) معامل ثبات مقياس الضغط المهني باستخدام ، طريق الفا كرونباخ (ن=40) وبالتالي فان هذه المقياس يتمتع بمستوى عال من الثبات وهو صالح لهذه الدراسة.

2- صدق المقياس:

أ- الصدق التمييزي: تميز حساب صدق المقياس الحالي بطريق الصدق التمييزي حيث تم ترتيب درجات الافراد من الأدنى الى العلى ثم تم اخذ 27% من الدرجات اعلى التوزيع و 27% من درجات ادنى التوزيع وكان عدد الافراد منها 10 افراد بعد ذلك تم حساب (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين وهو متاح على النظام الاحصائي SPSS والجدول التالي يوضح النتائج:

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية للدراسة الميدانية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
0,000	-11,020	18	4,000	35	10	المجموعة الدنيا
			4,274	95	10	المجموعة العليا

جدول رقم (03) بين نتائج اختبار "ت" للمقارنة الطرفية بين درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في الضغط المهني.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (03) ان قيمة "ت" دالة عند اقل بكثير من 0.01 وبالتالي فان مقياس الضغط المهني يتمتع بمستوى عال من الصدق مفتاح التصحيح: يتم تقدير الدرجات على المقياس بإعطاء الدرجات (1-2-3-4) المقابلة للاستجابات (لا أوافق بشدة، لا أوافق ، أوافق ، أوافق بشدة) وتتراوح درجة الفرد على المقياس فيما بين 29 درجة كحد ادنى و 116 درجة كحد اقصى.

- الخصائص السيكومترية لمقياس المسار الوظيفي:

ثبات المقياس : نظرا لان بدائل الإجابة متعددة في المقياس المستخدمة في الدراسة الحالية فقد تم تقدير الثبات بطريقة الفا كرونباخ وذلك عن طريق نظام حزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية (spss) والنتائج يلخصها الجدول التالي.

معامل الثبات	العينة	المقياس
0.81	40	مقياس المسار الوظيفي

جدول رقم(04) بين معامل مقياس المسار الوظيفي باستخدام طريقة الفا كرونباخ (ن:40)

وبالتالي فان هذا المقياس يتمتع بمستوى عال من الثبات وهو صالح لهذه الدراسة

صدق المقياس:

الصدق التمييزي: تم حساب صدق المقياس الحالي بطريق الصدق التمييزي حيث تم ترتيب درجات الافراد من الأدنى الى الأعلى ثم تم اخذ 27% من درجات اعلى التوزيع و 27% من درجات ادنى التوزيع وكان عدد الافراد في كل منهما 10 أفراد بعد ذلك تم حساب "ت" لمعرفة الفروق بين المجموعتين وهو متاح على النظام الاحصائي SPSS والجدول التالي يوضح النتائج:

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية للدراسة الميدانية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
0,000	-10,010	18	3.020	20	10	المجموعة العليا
			4.064	45	10	المجموعة الدنيا

جدول رقم (05) يبين نتائج اختبار "ت" للمقارنة الطرفية بين درجات المجموعة العليا والدنيا في المسار الوظيفي.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) ان قيمة "ت" دالة عند اقل بكثير من 0.01 وبالتالي فان مقياس المسار الوظيفي يتمتع بمستوى عالي من الصدق

مفتاح التصحيح:

يتم تقدير الدرجات على مقياس باعطاء الدرجات (1-2-3) المقابلة للاستجابات (موافق، محايد ، معارض) وتتراوح درج الفرد على المقياس فيما بين 16 درجة كحد ادنى و48 درجة كحد اقصى.
2- مجتمع الدراسة وعينته:

أ- مجتمع الدراسة حيث يتمثل مجتمع الدراسة عمال مؤسسة سونلغاز بولاية الاغواط حيث قمننا باختيار (60) عامل وعاملة بطريقة عشوائية بسيطة
ب- عينة الدراسة تكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية بعد تطبيق جميع أدوات الدراسة 60 عامل وعاملة والجدول التالي يوضح ذلك:

المتغير	الخاصية	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكور	32	%53,33	%100
	اناث	28	%46,66	%100
الخبرة المهنية	اكثر من 10 سنوات	33	%55	%100
	اقل من 10 سنوات	27	%45	%100

جدول (رقم 06) يبين خصائص عينة الدراسة الأساسية

ج/ إجراء التطبيق:

إن تحديد عين البحث يعتبر من المحاور الأساسية التي تقوم عليها البحوث الميدانية كما ان اختيار العينة هو اصعب الأمور التي يتطلب ضبطها في كل البحوث ولهذا فقد قمنا بتطبيق هذه الدراسة على عينة عمال مؤسسة سونلغاز بولاية الاغواط وبالمعنى عددهم (60) عامل وعاملة وهو مجموع العينة الكلية تم اختيار الافراد مقسمين على النحو التالي: (32 عامل) و(28 عاملة)

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

استعان الباحثان في هذه الدراسة بنظام رزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية وهو اكثر الأنظمة الإحصائية استخداما لإجراء التحليلات والمعالجات الإحصائية المختلف في شتى أنواع البحوث وقد تم استخدام نسخة الإصدار نظرا لما يتوفر عليه من مميزات غير متاحة في الإصدارات السابقة اما الأساليب الإحصائية الموظفة من خلال هذا البرنامج فقد تمثلت أساسا فيما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون :
- اختبار "ت" للعينات المستقلة
- معامل الفا كرونباخ
- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري

خلاصة الفصل:

وفي نهاية هذا الفصل قمنا بعرض نتائج تثبت صحة الدراسة والمنج المستخدم في الجانب الميداني وحدود الدراسة وعينتها كما قمنا بوصف أدوات جمع البيانات واجابة على بنودها كما انها تتمتع بخصائص سيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات من خلال عينة الدراسة الاستطلاعية واخضاعها للمعالجة الإحصائية بمختلف الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس:

عرض وتقييم ومناقشة نتائج الدراسة.

- تمهيد
- عرض ومناقشة النتائج وتفسير الفرضية العامة
- عرض ومناقشة وتغيير الفرضية الجزئية الأولى
- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية
- الاستنتاج العام للدراسة.

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل السابق بلا اجراءات المنهجية المتبعة اثناء عملية جمع المعلومات ومعالجة البيانات الإحصائية تم في هذا الفصل عرض النتائج ومناقشتها في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة.

1- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية العامة

توجد علاقة دالة إحصائية بين الضغط المهني والمسار الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز

المتغيرات	العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدالة
الضغط المهني	60	-0.61	0.000
المسار الوظيفي			

جدول رقم (07) : يبين العلاقة بين الضغط المهني والمسار الوظيفي

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أعلاه نلاحظ ان معامل الارتباط بيرسون بين الدرجات المتحصل عليها من مقياس الضغط المهني والدرجات المتحصل عليها من مقياس المسار الوظيفي انه توجد علاقة عكسية بين الضغط المهني والمسار الوظيفي لدى عينة الدراسة وقد بلغ معامل القيمة (-0.61) عند مستوى دالة يقل عن (0,01) ومن نستطيع القول انه كلما كان مستوى المسار الوظيفي للعامل مرتفعا كلما انخفض مستوى الضغط المهني، حيث ان ارتفاع الضغط المهني ينعكس سلبا على العامل حيث

اتفقت منه الفرضية مع دراسة (عبد الرحيم محمد عائض الزهراني، 2003)

حيث أظهرت نتائج الدراسة مستوى المسار الوظيفي بين المرتفع والمنخفض واتفقت أيضا نتائج هذه الفرضية مع دراسة (سمايلى محمود، 2007) وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي

حيث كان مستوى الضغط المهني عاليا نسبيا

2- عرض ومناقشة وتغيير الفرضية الجزئية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني حسب متغير الجنس (ذكور وإناث)

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العمال الذكور	32	45,80	7,054	-0.152	0,880
العاملات الإناث	28	46,08	10,962		

جدول رقم (08): يبين الفروق في مستوى الضغط المهني حسب متغير الجنس (ذكور وإناث)

يتبين من خلال الجدول رقم (08) النتائج المتحصل عليها ان قيمة "ت" المسحونة بلغت (-0.152) عند درجة الحرية (58) وبمستوى الدلالة (0.880) وعليه أنه لا توجد فروق ذات دلالة بين المتوسطين في مستوى الضغط المهني حسب متغير الجنس حيث كان متوسط درجات الضغط المهني عند العمال الذكور (45,50) بينما بلغ عند العاملات الإناث (46,08) والفرق بينهما (-0,152) عند مستوى دلالة (0,880)، وهي اكبر قيمة (0,05) ويمكن تفسير النتيجة ان العمال والعاملات معرضين للضغط المهني وبالتالي لا تتحقق الفرضية حيث أن الضغوط المهنية يتساوى فيها جميع العمال ذكور وإناث فاذا كانت هناك ضغوط إدارية في المهنة فتكون على الجميع ونفس الامر بالنسبة للضغوط الفيزيائية من توفير الوسائل والمعدات حيث هذه الدراسة مع دراسة محمد عبد القوي (2002) بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اخصائي وخصائيات النشاط الرياضي حيث توصلت هذه الدراسة الى توجد فروق في كل منهما (لصالح العمال من الذكور والإناث)

3- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني حسب متغير الخبرة المهنية (اقل من 10 سنوات واكثر 10 سنوات)

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
اكثر من 10 سنوات	87,38	8,035	58	-1.718	0,0000
اقل من 10 سنوات	54,50	10,021			

جدول رقم (09) : يبين الفروق في مستوى الضغط المهني حسب متغير الخبرة

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال جدول رقم (09) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين في مستوى الضغط المهني حسب متغير الخبرة المهنية بين مجموعة العمال اكثر من 10 سنوات والاقل من 10 سنوات لصالح مجموعة العمال الأكثر من 10 سنوات خبرة مهنية حيث كان متوسط درجات الضغط المهني عند مجموعة الأكثر من 10 سنوات (87,38) بينما بلغ عند مجموعة الأقل من 10 سنوات خبرة مهنية (54,50) والفرق (1,718) عند مستوى دالة 0,0000 وهي اقل من قيمة 0,01 ويمكن تفسير ذلك ان الضغط المهني مرتفع عند العمال الأكثر عملا بخبرة 10 سنوات من العمال اقل من 10 سنوات وذلك بممارسة العمل وكثرة الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقها حيث ان العامل ذو خبرة اكثر هو اكثر ضغطا نظرا لكثرة مسؤولياته حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة المبارك بين فالح وبن مبارك الدوسري 2010 الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للفاراد العاملين حيث توصلت النتيجة الى مستوى الضغط المهني مرتفع لدى افراد العين لهذه الدراسة للعمال اكثر خبرة.

3-استنتاج عام:

ارتكزت اهداف الدراسة الحالية على معرفة العلاقة بين الضغط المهني والمسار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الاغواط توصلت الدراسة الى مجموعة من نتائج هي:

1- يوجد ارتباط بين الضغط المهني والمسار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني حسب متغير الجنس (ذكور،

اناث) لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الاغواط.

3- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغط المهني حسب متغير الخبرة المهنية (اقل من

10سنوات واكثر من 10سنوات) لدى عمال مؤسسة سونلغاز

وتبقى نتائج هذه الدراسة في حدودها المكانية والزمانية والبشرية على ان تكون هذه الدراسة قد حققت

بعض أهدافها الموجودة وان تكون منطلق لدراسات أخرى.

خاتمة

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه وفي هذه الدراسة خلال العرض النظري والتطبيقي يمكن ان الضغوط المهنية كثيرا ما تؤثر على العمال ولكنهم يجتهدون ان لا تفوق قدراتهم وظروفهم الصحية او النفسية وهذا يتمثل في الاعداد الجيد والسليم للأفراد لمسارهم الوظيفي لمجموعة من المهام والوظائف التي يقوم بها العاملون من خلال تدريبهم الوظيفي مع زيادة مسؤولياتهم وواجباتهم الذي يؤدي الى احساسهم بان المنظومة حريصة على تخطيط وتطوير مستقبلهم الوظيفي.

وخلاصة القول ونتيجة مما سبق نأمل ان نكون وفقنا في هذه الدراسة وان تفتح دراستنا آفاقا للدراسات أخرى شأنها ان تواصل الدراسة بمتغيرات أخرى.

اقتراحات الدراسة:

- تصميم برامج تدريبية لخفض مستوى الضغط المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز .
- الاهتمام بالمسار الوظيفي للعمال خاصة من ناحية الترقية .
- توفير الظروف الفيزيائية الملائمة وخاصة السلامة المهنية لعمال المؤسسة.
- ضرورة توظيف اخصائيين نفسانيين في مؤسسة سونلغاز لمرافقة العمال .
- القيام بدراسة مشابهة لدى عينات اخرى مثل عينة الممرضين والمدرسين .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- احمد سيد مصطفى (2004)، إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لراس المال الفكري، دار النشر القاهرة.
- احمد ماهر (2001)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، ط5، الإسكندرية.
- احمد ماهر إدارة الموارد البشرية (1999) الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، اسكندرية.
- احمد نايل العزيز احمد عبد اللطيف أبو اسعد (2009) التعامل مع الضغوط النفسية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان.
- أميرة مهران فؤاد احمد (2008) السلوك الإنساني في المنظمات ب.ط القاهرة.
- الأمين عياط، التفاعل الصفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، جامعة عمار ثلجي ، الاغواط، 2007-2008.
- بن عنتر عبد الرحمان، 2010، إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان.
- حريم حسين (2004) السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات العمل ، ط1 ، دار النشر
- حسن عطية (2000)، بحث علمي في تربية (مناهجه أدواته) ، ب،ط ، عمان، الأردن
- خضير كاظم وآخرون (2009) السلوك التنظيمي، مفاهيم المعاصرة، ط1، الثراء للنشر والتوزيع عمان.
- داودي بوفاتح (2007) ، منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية ، دار مكتبة الأوراسية ، ط1- الجزائر، حسن عطية ، 2000، البحث العلمي في التربية، مناهجه وادواته ووسائله الإحصائية ، ب،ط، الأردن .
- رائد العبادي 2006، الاختبارات المدرسية، مكتبة مجتمع القرى، ط1، الأردن.
- زاهد محمد ديري، (2011)، إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان.
- سعاد نائف البرونصي (2008) إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد)، دار وائل للنشر والتوزيع.
- سمير شيخاني (2013) الضغط النفسي طبيع واسبابه المساعدة الذاتية المداوة، ط1، دار الفكر، بيروت، لبنان.
- صلاح الدين عبد الباقي (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات ط1، الدار الجامعية الإسكندرية.

- طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين (2006) استراتيجية إدارة الضغوط التربوية والقيمة، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون الأردن.
- عادل مرحوش صالح، (2006)، الموارد البشرية مدخل استراتيجي عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع عمان ، الأردن.
- عبد الكريم بوحفص (2010)، التكوين الاستراتيجي لتسوية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- عريف وآخرون، 1999، مناهج البحث العلمي واساليبها دار النشر ، ط2، عمان الأردن.
- علي عسكر (2006) ضغوط الحياة أساليب مواجهتها ط2، دار الكتاب الجديد القاهرة.
- عمر مصطفى محمد النعاس (2008) الضغوط المهنية وعلاقتها بالحصّة النفسية ، د.ط، الإدارة العامة للمكتبات للنشر ليبيا.
- فاروق السيد عثمان (2001) القلق والإدارة الضغوط المهنية ط1، الفكر العربي ، القاهرة.
- فاروق محمد عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات ط1 دار المسيرة، عمان.
- فرج صفوت، (1997) القياس النفسي، ط3 ، دار الانجلو المصرية ، القاهرة، مصر.
- لوكيا الهاشمي وبن زروال فتيحة، (2006) ب، ط دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي إدارة المناهج للنشر والتوزيع عمان، 2013.
- محمد إسماعيل (2005) السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1 دار جمعية ، القاهرة.
- محمد سمير عبد الفتاح وفتحي عبد الواحد امين (2004) موضوعات في علم النفس الصناعي، ط1، القاهرة.
- محمد علي شهيب (2005) المدخل السلوكي لدراسة العلاقات الإنسانية ط1 ، دار هبة النيل للنشر والتوزيع القاهرة.
- محمد فتحي عكاشة (1999) علم النفس الصناعي ، ط1، مطبعة الجمهورية الإسكندرية .
- محمود عبد الحليم منسي، (2001) علم النفس النمو، مركز الإسكندرية للكتاب، ب، الإسكندرية.
- منكرة: فائزة بواس، تخطيط المسار الوظيفي، دراسة حالة مؤسسة الاسمنت منكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2008.

- مذكرة، عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الفاضل، تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاسه على الامن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للرياض، 2011.
- **معن** محمود عياصرة ومروان محمد نبي احمد (2008) إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان.
- موسى اللوزي 2010، التنظيم الإداري، الأساليب والاشارات زمزم ناشرون وموزعون، ب،ط، عمان.
- وسيلة حمد اوي(2004) إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجزائرية، ب.ط، قسنطينة.
- يوسف حجيم الطائي وآخرون (2006) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، إدارة الوراق للنشر والتوزيع ، ب،ط ، عمان

ملاحق

جامعة عمار التليجي بالاغواط
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا



ملحق رقم 3
استبيان في صورته النهائية

أخي العامل
أختي العاملة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى و بركاته
بغرض إستكمال مذكرة ماستر بعنوان : الضغوط المهنية و علاقتها بالمسار الوطني لدى عينة من عمال
مؤسسة سونغاز بالاغواط يرجى التكرم بملاء الاستبيان الموافق بعد قراءة كل عبارة ووضع علامة في
الخانة التي تناسبكم علما أننا سنتعامل مع المعلومات التي تدونها بكل سرية و نعدكم [إنها نستخدم إلا
لأغراض علمية بحثية شاكرين لكم حسن تعاونكم
البيانات الشخصية :

- الجنس : أنثي ذكر

- الخبرة في العمل (عدد سنوات العمل) ...

الاستبيان الاول : الضغوط المهنية .

الرقم	العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة
1	عملي يتطلب أ أتعلم أشياء جديدة				
2	عملي يتطلب مستوى عالي				
3	عملي يتطلب الابتكار (الابداع ، التجديد)				
4	عملي ألي (روتيني)				
5	عملي يسمح لي أن أقوم بأشياء مخالفة				
6	لي القدرة في عملي أ أطور قدراتي المهنية				
7	لي الحرية أن أقرر كيف أقوم بعملي				
8	عملي يسمح لي أن أخذ قرارات ذاتية حرة				
9	لدي القدرة غي التأثير علي سيرورة عملي				
10	عملي يتطلب مني أن أعمل بسرعة				
11	عملي يتطلب مني أعمل بجهد				

				طلبت مني كمية عكل معتبرة	12
				عندي متسع من الوقت لاقوم بعملي	13
				لا أستقبل طلبات متناقضة من الاخرين	14
				عملي يتطلب مني الكثير من التركيز	15
				مهمتي غالبا ما تنقطع قبل أن أنتهي منها و ما يتطلب مني أعيدها لاحقا	16
				عملي في أغلبية الوقت نشط (متحرك)	17
				في أغلبية الوقت أبطيء من عملي لانه يجب على أن أنتظر انهاء الاخرين لعملهم	18
				الزملاء الذين عمل موهلين مهنيا	19
				الزملاء الذين عمل معهم يبدون لي الاهتمام	20
				الزملاء الذين عمل معهم لهم اتجاهات عدائية وصراعية معي	21
				الزملاء الذين عمل معهم كالاصدقاء	22
				الزملاء الذين عمل معهم يشجعون العمل الجماعي	23
				الزملاء الذين عمل معهم يساعدوني على أن أقوم بعملي بأحسن صورة	24
				المسؤول علينا مهتد بحال العمال الذين يعملون تحت أوامره	25
				مسؤولي يهتم بحديثي معه و بما اقوله له	26
				مسؤولي له تجاه و صرعي معي	27
				مسؤولي يسهل لي تحقيق مهماتي في عمل	28
				مسؤولي ناجح في دمج العمل	29

الاستبيان الثاني: المسار الوظيفي

الرقم	الاسئلة	موافق	محايد	معارض
1	أستطيع أن أتحمّل زيادة المهام ولأدوار داخل التنظيم			
2	أعتقد أن مناصبي الحالي يحقق لى مكانة اجتماعية مقبولة			
3	أتفرغ إلى عملي حتى في وقت العطل			
4	أعتقد أنني بحاجة إلى تفويض أكبر لاتخاذ القرار			
5	أستطيع أداء عملي بصورة متجددة بعد ترقيتي			
6	أحترم قوانين العمل وألتزم من حيث إنجازي للمهام الموكلة لي في وقتها			
7	أعتقد أنني بحاجة إلى تغيير لأحسن كفاءاتي المهنية			
8	أطالب بالتكوين و التأهيل لاحسن كفاءاتي المهنية			
9	أسعي لرفع راتبي بواسطة الساعات الإضافية			
10	أجد سهولة في التنقل بين فروع المؤسسة مادام هذا يخدم مساري الوظيفي			
11	أطمح جاهدا إلى الانخراط ضمن لجنة الخدمات			
12	أعتقد أن زملائي ورؤسائي في الوظيفة يقدرون الاداء الجيد الذي أقوم به			
13	أجد نفسي مقيد بأنظمة و تعليمات في العمل غير مناسبة لي			
14	أشعر بأهميتي في فريق العمل (القسم أو المصلحة) الذي أنتمي إليه			
15	العمل مناسب لقدراتي و إمكانياتي و ميولي مما يدفعني لإلى تطوير ذاتي باستمرار علميا و عمليا			
16	مناصبي ووظيفي تحقق لى طموحاتي الشخصية			