

14) أثر الضغوط المهنية على دافعية أساتذة التربية البدنية والرياضية

تواغزيت سهيلة أستاذة محاضرة بـ

جامعة الجزائر 3- معهد التربية البدنية والرياضية

docsou56@gmail.com

ملخص:

إن الضغوط ظاهرة إنسانية قديمة موجودة مع وجود الإنسان ذاته لقول الله سبحانه وتعالى: (لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ) (سورة البلد: الآية 4)، إلا أن الاهتمام بها بوصفها مجالاً للدراسة هو الذي يمكن أن يطلق عليه الحداثة، لتغير سمات المجتمعات في الوقت الراهن بسبب تعقد حياة العصر الحديث، والكشف عن وجود تغيرات فسيولوجية مرتبطة بردود أفعال الجسم تجاه الضغوط لها علاقة سببية وثيقة بصحة الإنسان وما يصيبه من أمراض بدنية ونفسية.

ومادامت المنظومة التربوية مطالبة بأن توفر للناس المدرسي المقبول لتحقيق الرضا الوظيفي من خلال استثارة الدوافع للإنتاج الجيد والمبدع للأساتذة من أجل الحصول على أفضل النتائج، كما يتمحور البحث الحالي في كونه يهتم بدراسة الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية وارتباطها بدافعتهم للعمل في مؤسسات الطور الثانوي، لاسيما أن مناخ العمل في المؤسسات التربوية وخاصة في الطور الثانوي مجهد ويسبب الشعور بالضغط النفسي، مع المطالبة بالمساهمة في إعداد الفرد الصالح من مختلف الجوانب لتكوين مجتمع متزن في ظل متغيرات تقنية سريعة يصعب متابعتها. وكنتيجة لظروف العمل قد يشعر كثير من أساتذة التربية البدنية والرياضية أنفسهم بمشاعر سلبية تجاه عملهم وتجاه المتعلمين.

1- إشكالية البحث:

يمضي الموظف جل وقته في العمل، وأحيانا وتحت تأثير متطلبات العمل يزيد الموظف من حجم المجهود ويستلزم ذلك طاقة كبيرة تحت تأثير الضغط المهني، لإنجاز بعض المهام التي لها صلة بالعمل بالإضافة إلى أن العمل لا ينتهي عند نهاية الدوام الرسمي، بل يحمل الموظف هموم ومعااناة عمله معه إلى المنزل، وهو ما يعني أن ما يتعرض له الموظف في عمله من ضغوط تؤثر في حياته الأسرية، ومن هنا نجد أن حياة الموظف حلقة مترابطة يؤثر بعضها في بعضها الآخر، لأن ما يمر به من مواقف أو أحداث محبطة أو ضاغطة في المنزل ينعكس على عمله وعلى نوعية أدائه وعلى مستوى إقباله ودوافعه للعمل.

حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام الباحثين في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي بوجه عام، وفي مجال السلوك التنظيمي أيضا، ويرجع هذا الاهتمام للتزايد بضغوط العمل إلى ما تركه هذه الضغوط من آثار سلبية على سلوك الأفراد ومواقفهم تجاه وظائفهم ومنظماهم (المير، عبد الرحيم بن علي: 1995، 207-252)

وقد لاحظ بيتر هانسون، 1996م **Peter Hanson** من خلال خمسة عشر عاما قضاها في ممارسة مهنته كطبيب عائلة، أن نسبة 80% من مجموع المرضى الذين قام بعلاجهم كانوا مصابين بحالات مرضية ناجمة عن ضغوط العمل، وأن الغالبية العظمى من هذه الحالات منشؤها مكان العمل.

وتوصلت إحدى الدراسات التي أجريت على العاملين في ثماني عشرة منظمة عامة وخاصة إلى أن 45% من العاملين يعانون الإجهاد (عويدي سلطان المشعان: 2001، 68)، ففي المرحلة الثانوية باعتبارها محور دراستنا يتركز عمل المدرس في تنفيذ برامج التعليم الرياضي، أو ما يطلق عليه الغرب (Sport pédagogique)، ولكن تحت مظلة نظام التربية البدنية والرياضية، بمعنى العمل للمهني، دون مراعاة البعد النفسي والاجتماعي المهني للأستاذ والتوازن الانفعالي السليم له، حيث أن للتشجيع والحفز المادي والمعنوي للأستاذ في مناخ العمل أثر كبير في بعث النفس على العمل ولو كان العمل غير مرغوب فيه، فالتشجيع بالثناء والكلمة الطيبة والتشجيع بالدرجة والتشجيع بالجائزة والتشجيع للمعنوي كل هذه الأشياء لها أثر كبير في حفز أستاذ التربية البدنية على التعليم والعمل الدؤوب وتعزيز الدوافع باعتبار الدافعية مؤشر مرتبط بصورة وثيقة بتنشيط وتحريك وإثارة السلوك والإنجاز. وفي إطار هذا

السياق يضيف بول (Ball, 1977) أن دافعية الإنجاز العالية تزيد من قدرة الأفراد على ضبط أنفسهم في العمل الدؤوب لحل المشكلة، وأنها تمكنهم من وضع خطط محكمة للسير عليها ومتابعتها بشكل حثيث للوصول إلى الحلول. ومن خلال هذا البحث توقفنا عند معاناة أساتذة التربية البدنية من تعرضهم لضغوطات مهنية أثرت عليهم وعلى دافعهم للعمل ومن ثم تدني مردود العمل والشعور بالرتابة وفقدان العنصر الحيوي وللمتمثل في امتياز درس التربية البدنية للنشاط، ومن خلال كل هاته المتغيرات جاءت فكرة هذا البحث مبنية على التساؤل الآتي:

— ما مدى تأثير الضغوط المهنية على دافعية أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي؟

2-الفرضيات:

1-الفرضية العامة:

—الضغوط للمهنة تؤثر سلباً على دافعية أساتذة التربية البدنية والرياضية في تحقيق الأهداف المنشودة.

2-2-الفرضيات الجزئية:

—العبء الوظيفي وغياب الدعم الإداري يؤثر في دافعية أستاذ التربية البدنية والرياضية؟

—علاقات أستاذ التربية البدنية والرياضية المضطربة بطاقم العمل من شأنه أن يحدث له ضغوط تؤثر في دوافعه؟

—العامل المادي والمعنوي من حوافز ومستلزمات للمادة الدراسية يؤثر على إقبال أستاذ التربية البدنية والرياضية؟

—دوافع المهنة تتأثر بالاهتمام بالمادة من ناحية التأطير والتقييم والتوجيه؟

—نواتج الضغوط المهنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى دافعية إنجاز أستاذ التربية البدنية والرياضية؟

3-أسباب اختيار موضوع البحث:

نظراً لكون أستاذ التربية البدنية والرياضية العنصر الحيوي النشط والفعال في العملية التعليمية بغرض تحقيق الغايات التربوية المعرفية للنشاط الرياضي، ونظراً لقلّة الاهتمام بأستاذة التربية البدنية من جانب الدراسات المتعلقة بانشغالهم واهتماماتهم وكل ما يتعلق بهم عكس التلاميذ واللاعبين فيما يرتبط بميدان البحث في علوم الرياضة، جاء الاهتمام بهذه الشريحة للكشف، عن الضغوط للمهنة التي تواجهها في مناخ العمل مما يؤثر على دوافعها في إنجاز حصة التربية البدنية و إيجاد الحلول اللازمة لتخطي هذه الصعوبات والمضي قدماً بالأستاذ إلى تحصيل أكبر للمردودية والإخراج الأمثل لدرس التربية البدنية.

4-أهداف البحث: وتعود أهمية البحث لأسباب عديدة منها:

1- إدراك مدى تأثير الضغط المهني لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية على دافعيته لتدريس المادة.

2-الكشف عن مختلف مصادر إحداث الضغط لدى أساتذة التربية البدنية في محاولة لإظهار مختلف الصعوبات التي تواجهه أثناء أداء مهنته بغرض الوصول إلى الأهداف التربوية للمادة.

3-التوقف عند الآثار المترتبة جراء الضغوط للمهنة لأستاذة التربية البدنية والرياضية وارتباطها بالدوافع.

4-عرض مختلف استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية لأستاذة التربية البدنية والرياضية.

5-تحديد المفاهيم والمصطلحات:

الضغوط: هي حالة نفسية وذهنية وجسمية تنتاب الإنسان وتتسم بالشعور بالإرهاق البدني كما تتسم بالشعور بالضيق والتعاسة وعدم الرضا عن النفس أو للمنظمة أو المجتمع.

— **الضغوط المهنية:** حدث أو موقف يشعر الفرد العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته للوكل إليه القيام بها، وينتج عن مواجهة هذا الحدث أو للموقف حالة من التوتر والقلق والرتابة.

الأستاذ: التعريف الإجرائي للأستاذ: هو ذلك الشخص الذي يقوم بممارسات تتم في المدرسة والتي تعتبر غير مسهلة لنمو عملية التفكير الابتكاري وفق إدراك أساتذة التعليم الثانوي العام والتقني المزمين والحاملين لشهادات السانسان تخصص (أدبي علمي) والمهندس تخصص (تقني).

مفهوم الأستاذ: يتفق معظم العلماء انه عندما تنوعت الخبرات وتقدمت المعارف ظهرت الحاجة إلى التخصص وتقسيم العمل، ولم يعد يكفي الإنسان أن يمر هو نفسه بكل الخبرات لكي يتعلمها بل لقد وجد أنه يمكن أن يتعلم من غيره اختصاراً للوقت واختزالاً للمجهود وظهرت إلى الوجود تخصص أو حرفة أو مهنة للمعلم. (أنور محمد الشرقاوي: 1999، 240)

الدافعية: يشير مصطلح الدافعية Motivation إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته وإعادة التوازن عندما يختل، وللدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك: هي تحريكه وتنشيطه، وتوجيهه، والحفاظة على استدامته حتى تشبع الحاجة ويعود التوازن، كما يشير مصطلح الدافعية إلى حالة فسيولوجية - نفسية داخلية تحرك الفرد للقيام بسلوك معين في اتجاه معين لتحقيق هدف محدد، وإذا لم يتحقق هذا الهدف يشعر الإنسان بالضيق والتوتر حتى يحققه (بوحمامة وآخرون: 2006، 43)

التربية البدنية والرياضية: هي الجزء الذي لا يتجزأ من التربية العامة تهدف إلى إعداد المواطن الصالح من مختلف الجوانب البدنية، الاجتماعية، النفسية، الانفعالية، العاطفية، الجمالية، المعرفية.

6- الدراسات السابقة:

دراسة فوقية محمد راضي: وكانت بهدف دراسة الإحناك النفسي لمعلمي الفئات الخاصة من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات مثل : نوع إعاقة الطفل ، إعداد المعلم ، سنوات الخبرة مع المؤسسة (حكومية / خاصة) ، كثافة الفصل ، سمات شخصية المعلم ؛ كما يقيسها اختبار شخصية المعلم كما يقيسها الاختبار متعدد الأوجه أجريت الدراسة على 60 معلم متوسط أعمارهم (م = 33.89) و 60 معلمة (م = 30.86) بالمنصورة والقاهرة والزقازيق وقد طبق عليهم : مقياس الإحناك النفسي لمعلمي الفئات الخاصة - الخاص بالباحثة - ومقياس نمط السلوك للباحثة ومقياس اتجاهات المعلم نحو الطلاب للعاقين للباحثة واختبار الشخصية متعدد الأوجه تعريب لويس كال وعطية هنا وعماد الدين إسماعيل . وقد أوضحت النتائج الآتي:

- 1- أن للعلامات كن أكثر إنمًا نفسياً من المعلمين.
 - 2- ارتباط سالب بين مدة خبرة المعلم والإحناك النفسي.
 - 3- معلمي المؤسسات الحكومية أكثر إنمًا نفسياً من معلمي المؤسسات الخاصة.
 - 4- الإحناك النفسي للمعلم يرتبط إيجابياً بكثافة الفصل.
 - 5- الإحناك النفسي للمعلم يرتبط إيجابياً بأبعاد شخصية المعلم: توهم المرض - الاكتئاب - الهستيريا - الانطواء الاجتماعي.
- بهدف التحقق من صحة فروض الدراسة استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:
- 1- معامل الارتباط لبيرسون لحساب ارتباط ضغوط مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم.
 - 2- اختبار (ت) لحساب الفروق ودلالاتها بين الجنسين في درجات ضغوط مهنة التدريس والفروق ودلالاتها بين مستويات الخبرة (5 سنوات فأقل)، (6-10 سنة)، (11 سنة فأكثر) في درجات ضغوط المهنة وفي حساب الفروق بين درجات الضغوط بين تخصصات الدراسة (علمي - أدبي - الخ)

دراسة (سكوت Scott، 2003): بعنوان: الفعالية المنظمة: علاقتها بفعالية المعلم ومناخ المدرسة

هدفت الدراسة إلى تفحص العلاقة بين المناخ المدرسي وفعالية المعلم وفعالية المدرسة، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام المسح عن طريق الاستبانة في (39) مدرسة واستبانة للمناخ، (وقام الباحث بتوزيع الأدوات على 1450، (TES) وقيلس فعالية المعلم. ودلت النتائج على أن الجماعة الأكاديمية للمعلم والقيادة المدرسية ترتبط ارتباطاً كبيراً بفاعلية المعلم.

دراسة (سبينس Spence 2003): بعنوان: دراسة المناخ والتحصيل في المدارس الابتدائية

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المناخ والتحصيل حسب معايير فرجينيا لتقويم التعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث مسحت الدراسة (OHIE) Virginia عينة قدرها (11) مدرسة تتضمن (286) معلماً، بواسطة استبانة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة بين التحصيل وبعدي التركيز على الشؤون الأكاديمية ومساندة المعلم، في حين لم تكن هناك علاقة ذات دلالة بين التحصيل والأبعاد التالية: (التماسك المؤسسي، وتأثير الموارد، والقيادة).

دراسة (نواصيريه منى 2006-2007): رسالة ماجستير تخصص النشاط البدني التربوي - قسم التربية البدنية والرياضية - جامعة سوق أهراس، وجاءت هذه الدراسة تحت عنوان:

تأثير الضغوط المهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية (دراسة ميدانية بولايات سوق أهراس - قالة - أم البواقي)، وكانت الدراسة تهدف إلى:

- 1- معرفة مدى تأثير الضغط المهني على أستاذ التربية البدنية والرياضية.
 - 2- البحث عن مختلف الأسباب الممكنة لحدوث الضغط لدى أساتذة التربية البدنية. أي محاولة تبين مختلف للمشاكل والعراقيل أو حتى الظواهر الطبيعية التي يتعرض لها أستاذ التربية البدنية والرياضية في حياته المهنية وأدائه لمهنته.
 - 3- التعرف على أهم الأعراض الصحية والنفسية والسلوكية التي ترتبط بالضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
 - 4- إيجاد أنسب الحلول للسيطرة على الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- وتوصلت الدراسة إلى النتائج: أن الظروف الفيزيائية تؤثر على أستاذ التربية البدنية وعلى إنجازاته لمهنته.
- مساهمة التلاميذ في رفع الروح المعنوية لأستاذ التربية البدنية يعمل على التخفيف من الضغط الواقع عليه.
- أن الضغوط المهنية تعمل على تخفيض نشاط أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- أن الضغوط المهنية لها تأثير على الأداء المهني للأستاذ.
- مقدرة أستاذ التربية البدنية على التحكم في انفعالاته، وذلك لما يتمتع به من شخصية قوية (قيادية) ومواصفات تفي بشروط المهنة.

- رضا التلاميذ على أستاذ التربية البدنية وعن عمله، يولد لديه رضا عن نفسه وعن عمله.

دراسة (الفرماوي، 2001): بعنوان: المدرسة الفعالة في ضوء المناخ المدرسي وضغوط المعلمين

هدفت الدراسة إلى تقصي خصائص المدرسة الفعالة في البيئة العربية من خلال نمط المناخ المدرسي (ديموقراطي، استبدادي)، ومستوى ضغوط المعلمين، وتحصيل الطلبة وحضورهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث أجرى الباحث دراسة ميدانية على (180) معلماً ومعلمة يعملون في (15) مدرسة إعدادية في محافظتي المنوفية والغربية بمصر. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين نمط المناخ المدرسي والضغط المهني لدى المعلمين، وأن ضغوط المعلمين تنخفض لصالح المدارس الديمقراطية، كما تبين أن المناخ المدرسي القائم على الديمقراطية يزيد التحصيل الدراسي لدى الطلبة، وإن خصائص المدرسة الفعالة هي التي تضمنت مناخاً ديموقراطياً وضغوطاً أقل لمعلميها وتحصيلاً دراسياً مرتفعاً.

7- الدراسة النظرية: وفي حين البحث في مواضيع الضغوط المهنية وضغوط العمل لابد من الاهتمام بها من حيث التعرف على أنواعها ومظاهرها وكيفية التعامل معها، وفي هذا الإطار حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام الباحثين في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي بوجه عام، وفي مجال السلوك التنظيمي أيضاً، ويرجع هذا الاهتمام للترايد بضغوط العمل إلى ما تتركه هذه الضغوط من آثار سلبية على سلوك الأفراد ومواقفهم تجاه وظائفهم ومنظمتهم، فكثيراً ما تواجه هيئة التدريس ظروف تتعرض من خلالها لحالات من القلق والغضب، مما يؤثر على حالتهم الصحية وينعكس بدوره على مستويات أدائهم. وتأتي معظم الضغوط من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته.

- مصادر الضغوط المهنية:

- غموض الدور:

يعني هذا أن العامل يواجه عدة صعوبات عندما يكتنف عمله غموض في الدور، إذ لا يتسنى له أداء عمله على الوجه الأمثل مما يخلق له حالة من التوتر، والشعور بالضغط النفسي. (أحمد ماهر: 2005، 32).

- **صراع الأدوار:** من المبادئ الأساسية في الإدارة (مبدأ وحدة الأمر) الذي يقتضي بأن يتلقى الفرد الأوامر من جهة واحدة من أجل التخلص من الإرباك والتعارض المحتمل.
- فطلبات وتوقعات الرؤساء المختلفين لمؤوس واحد قد تكون متعارضة ولو أضفنا إلى هذا رغبة الرؤوس التقيد بمعايير الجماعة ورغبته في تحقيق طموحاته الشخصية، فإن الأمر يزيد تعقيدا ويلقي هذا مزيدا من الضغط النفسي على الأفراد.
- **مشاكل الخضوع للسلطة:** تتميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية، فكل رئيس يمارس نفوذه وسلطته على مؤوسيه. ويختلف المؤوسين في قبولهم لنفوذ وسلطة الرؤساء. وعادة ما يطلب من المؤوسين الامتثال لسلطة الرؤساء. وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى البعض.
- **صعوبة العمل:** تسبب صعوبة العمل شعور الفرد بعدم الاتزان، وترجع صعوبته إما لعدم معرفة الفرد لجوانبه، أو لعدم فهمه لهذه الجوانب. ويلعب للشرف ونظام الإدارة دورا هاما في هذا المجال. فعدم وجود بطاقات وصف العمل يعظم من شعور الفرد بصعوبة العمل وقد ترجع صعوبة العمل أحيانا إلى أن كمية العمل أكبر من نطاق الوقت الخاص بالأداء، أو أكبر من القدرات المتاحة ويترتب عن هذا شعور الفرد بالإحراج والاضطراب وعدم الرضا الوظيفي.
- **التنافس على الموارد:** ينظر دائما إلى الموارد على أنها نادرة ومحدودة. وتتنافس الأقسام والإدارات والأفراد في الحصول على أكبر قدر من هذه الموارد. ويتطلب ذلك إلى المساومة والمقايسة والمناورة وهي أمور قد تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي، بالإضافة إلى الأمان الوظيفي الذي يعبر عن طموح كل عامل في التأكد من المستقبل للمهني.
- **ظروف العمل المادية:** إن اختلاف ظروف العمل المادية من إضاءة، حرارة، رطوبة، ضوضاء، ترتيب مكان العمل، وغيرها من الظروف يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة العمل وظروفه ويؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغط النفسي.
- **اختلال العلاقات داخل العمل:** يتطلب أداء العمل ضرورة إقامة العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، مما يؤدي بالأمر إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية أو الصراعات، أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة. كما تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية.
- **عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم:** تميل للمنظمات الكبيرة الحجم إن تأخذ الشكل البيروقراطي المتقيد بلوائح وإجراءات رسمية، ولتعتمد على نظم إشراف متشددة، والمركزة على سياسات رشيطة وموضوعية لا تأخذ في الحسبان الاعتبارات الشخصية ويتعارض ذلك عادة مع رغبة العاملين في التصرف بحرية ومع حاجتهم للنمو وتأكيد الذات. وينتج ذلك التعارض ضغوطا نفسية على العاملين.
- **الأحداث الشخصية:** ويتعرض الفرد من آن لآخر لأحداث في حياته الشخصية تمثل مقدار من الإثارة والضغط النفسي مثل فقد الزوج أو الزوجة، أحداث الطلاق، الإصابة بالمرض الخطير، والإحالة إلى التقاعد، والتغير في المسؤولية الوظيفية، المشاكل مع الرئيس، الإجازات والأعياد. إن هذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل فتسبب شعور الفرد بضغوط العمل.
- **تأثير شخصية الفرد:** وجدت بعض الأبحاث أن هناك شخصيات حيوية وحادة في طبيعتها تتميز بالرغبة في العمل الدؤوب والتسابق مع الزمن، وعادة ما يتحمل هؤلاء الأشخاص درجة عالية من التوتر والضغط النفسي، أو أنهم لا يشعرون مثلما يشعر الآخرون بحدة الضغوط النفسية.
- **فرص غير كافية للتكوين المهني:** ويتعلق ذلك بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل والتي تؤثر في إدراك الفرد حول ما يتعلق بنموه وتطوره المهني، فإحسلس الفرد بغياب فرص لتطوير مهارات العمل والارتفاع بمستوى التأهيل يعتبر مصدرا للقلق والإحباط، ويزداد هذا القلق سوءا إذا تضمن إدراكه جوانب أخرى مثل غياب الضمان الوظيفي، غياب المساواة في المعاملة، غياب التقييم الموضوعي وغياب العدالة في الترقية (علي عسكر: 2003، 112-113)

—عدم توافر الموارد والتقنيات: معظم المشاكل الناجمة عن زيادة عبء العمل سواء من الناحية الكمية أو النوعية هي في الواقع ناجمة عن عدم توافر الإمكانيات سواء البشرية أو التقنية.

— جداول العمل:

توقيت العمل وتغيير النوبات من المسببات الهامة للضغط، ويسبب العمل الليلي مشاكل صحية واضطرابات الحياة الزوجية والعائلية.

— مناخ المنظمة:

يشمل مفهوم مناخ المنظمة عدة جوانب منها: فرص الترقية، والتطور الوظيفي والمنافسة والتشجيع. (حنان عبد الرحيم الأحمدى: 2002، 39)

3-15-متغيرات بيئة العمل:

وتتمثل في زيادة أعباء العمل، صراع وغموض الدور، عدم الرضا الوظيفي، العلاقات الإنسانية داخل البيئة، بيئة العمل الطبيعية والنواحي الاجتماعية والاقتصادية التغيرات الاجتماعي من الزملاء والرؤساء.

3-16-متغيرات الموقف الضاغط:

وتتمثل في شدة الموقف وحدائته ومدى تحديده لحاجات الفرد وأهمية هذه الحاجات.

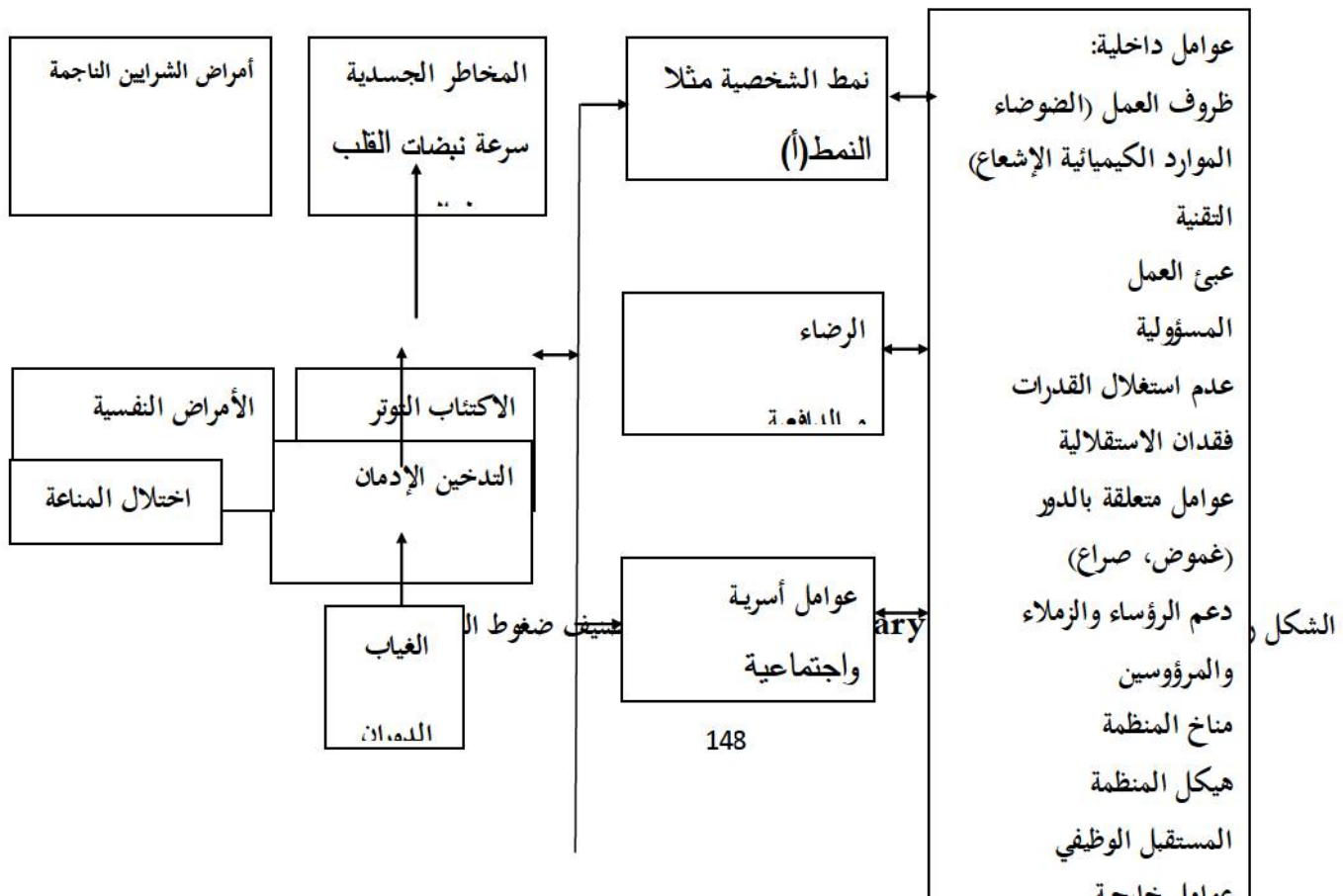
عندما يشعر الفرد بالضغط يصاب بحالة من التوتر والإجهاد، فإنه يحاول استخدام بعض الوسائل الدفاعية لتخفيف هذه الضغوط، وإذا فشل تظهر بعض الأعراض الانفعالية مثل: القلق والتوتر، وسرعة الإثارة، والأعراض الجسمية: كالصداع، وفقدان الشهية، وارتفاع ضغط الدم وزيادة ضربات القلب، وانخفاض أداء الفرد صعوبة اتخاذ القرارات، والعدوانية، والتغيب المستمر عن العمل (فاروق السيد عثمان: 2001، 105)

❖ نموذج كاري كوبر Cary Cooper:

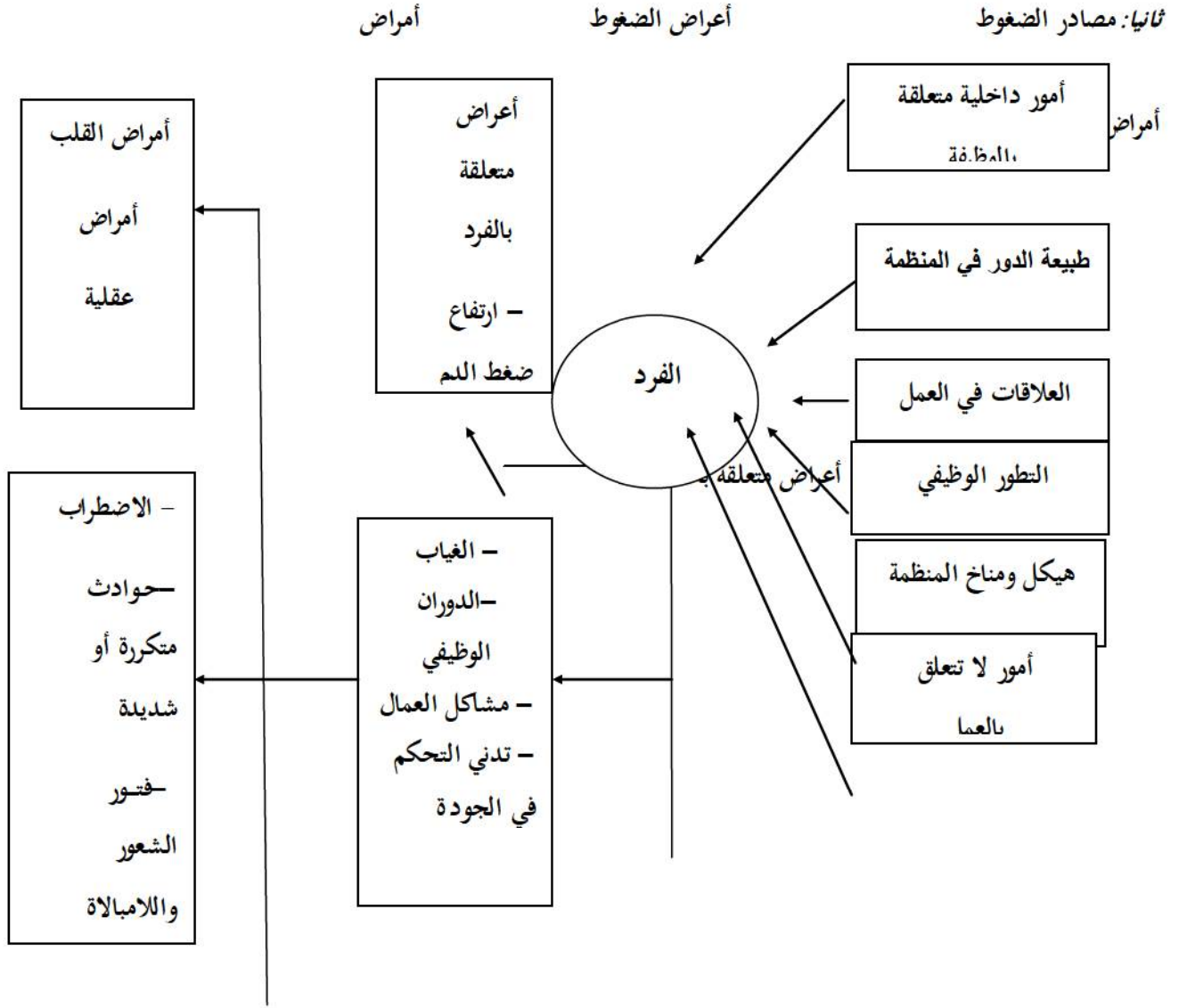
قدم "كاري كوبر" في مجموع الأبحاث التي قام بها بالاشتراك مع باحثين آخرين تصورات مختلفة لمصادر الضغوط نستعرض اثنين في الشكلين رقم (02) و(03).

أولاً:

مصادر ضغوط العمل العوامل الوسيطة الأعراض الأمراض



إن المحور الأساسي لهذا النموذج هو أن عدد من العوامل التي تسمى العوامل الوسيطة تحكم العلاقة بين مصادر الضغوط والأعراض والأمراض الناجمة عنها. (حنان عبد الرحيم الأحمدى: 2002، 40)



الشكل رقم (03) نموذج "Susum Cart Huviryght" لتصنيف مصادر ضغوط العمل

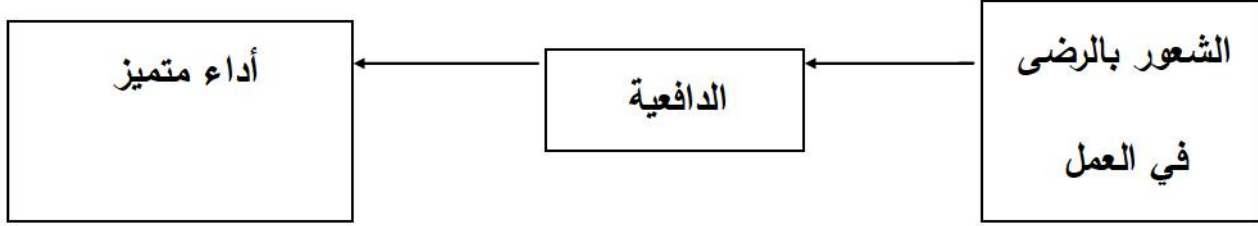
تأثير الضغوط المهنية على دافعية الأداء:

يعتمد مقدار تأثير ضغوط العمل على الأداء ومدى إدراك وشعور وتفسير الفرد لهذه الضغوط، إلا أن الثابت هو أن وجود مقدار مناسب ومعقول من الضغوط يجعل الأفراد يشعرون بالتوتر الأمر الذي يدفعهم ويحمسهم لكي يسيطروا ويتحكموا في هذا التوتر. كما أن بعض التوتر الناتج عن صعوبة العمل يمثل مقدراً من التحدي لقدرات العاملين، مما يزيد الرغبة في الإنجاز ومقدار مناسب من ضغوط العمل يمثل ذلك الجزء من الإثارة لحياة العمل كي يشعر الفرد بالتسلية والتجديد والمتعة والتغير وأكثر من هذا، فإن وجود مقدار معقول من ضغوط العمل يجعل إفراز مادة (الأدرينالين) اللازمة لنشاط الجسم، بالشكل الذي يزيد من أداء العاملين.

دافعية العمل:

ينطلق منظري هذا الاتجاه من فرضية مؤداها أن العامل المحرك لدافعية الأفراد لأداء دورهم الإنتاجي يتوقف على درجة رضاهم على العمل، يأتي هذا رداً على تصور النظرية التيلورية التي تعتقد أن الإنسان آلة اقتصادية تحرك دوافعه العوامل المادية و خاصة نظام أجري يربط بين إنجازاته الفعلية، و المقابل الذي يحصل عليه كنتيجة لهذا الأداء، فهذه النظرية كان تصورهما للدافعية يقتصر فقط إلا على الجانب المادي متجاهلة تماماً لكل جانب إنساني من عواطف وأحاسيس ومشاعر إنسانية. واستمر هذا التصور الى أن جاءت

مدرسة العلاقات الإنسانية بتصور جديد الذي يقوم أما قلنا على اعتبار أن الدافعية لدى الأفراد في العمل هي في واقع الأمر نتاج لشعورهم بالسعادة والرضى عن العمل ويلخص ذلك من خلال الشكل:



شكل (08) يوضح العلاقة بين الشعور بالرضى والدافعية (أحمد صقر عاشور: 1989 ، 148)

- الجانب التطبيقي:

- المنهج المتبع: إن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب لبحثه وبطبيعة الحال فقد استعنا بالمنهج الوصفي لأنه أكثر ملائمة لدراسة مثل هذه المواضيع ويهدف إلى جمع بيانات دقيقة عن الظاهرة والوصول إلى الحقائق ومحاولة تفسيرها. - عينة البحث: تم إجراء الدراسة على عينة تتكون من فئتين.

الفئة 1: أساتذة التربية البدنية وعددهم 25 لثانويات ولاية خنشلة يتمركزون في 18 ثانوية.

الفئة 2: أساتذة التربية البدنية وعددهم 15 لثانويات ولاية باتنة يتمركزون في 15 ثانوية.

- إجراءات التطبيق الميداني:

- بالنسبة للاستبيان الموجه للأساتذة المتكون من 33 سؤال ويحتوي على 05 محاور تعالج فرضيات البحث، وتمت للمعالجة الإحصائية باستعمال النسبة المئوية ومربع كأي (كا2).

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
نعم	33	82,5 %	16,9	3,841	دال إحصائيا	01	0,05
لا	07	17,5 %					
المجموع	40	100 %					

- تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان: - المحور الأول (ضغوط العبء الوظيفي والدعم الإداري)

السؤال رقم (1): هل الأعباء الوظيفية تؤثر في دافعتك؟

جدول رقم (09): يوضح النتائج الإحصائية لتأثير الأعباء الوظيفية في الدافعية

• تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (09) بالنسبة لموافقة أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية بنسبة 87.5 % مقابل 12,5 % أجابوا ب "لا" على محتوى عبارة الاستبيان، وهذا معناه أنه هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0,05)، حيث بلغت قيمة كا² المحسوبة (22,5) وهي أكبر من قيمة كا² الجدولة وهذا يفسر ما معناه

أن الأعباء المهنية تؤثر في مستوى الدافعية للأستاذ، وبالتالي يقودنا إلى ما توصل إليه علماء الإدارة في مختلف البحوث بهذه الظاهرة نتيجة ملاحظتهم لتزايد آثارها في الصناعة من خلال انخفاض الإنتاجية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
نعم	35	87,5 %	22,5	3,841	دال إحصائيا	01	0,05
لا	05	12,5 %					
المجموع	40	100 %					

جدول رقم (09) يوضح النتائج الإحصائية لتأثير الأعباء الوظيفية في الدافعية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
نعم	27	67,5 %	4,9	3,841	دال إحصائيا	01	0,05
لا	13	32,5 %					
المجموع	40	100 %					

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (10) والتي وافقت أغلبية عينة البحث (أساتذة التربية البدنية والرياضية) ونسبة 82,5 % مقابل 17,5 % أجابوا بـ "لا" على محتوى عبارة الاستبيان، وهذا معناه أنه هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0,05)، حيث بلغت قيمة كا² المحسوبة (16,9) وهي أكبر من قيمة كا² المجدولة وهذا يفسر ما معناه أن غياب الدعم الإداري يؤثر في دافعية الأستاذ، وبالتالي يقودنا إلى ما توصل إليه المختصين في مجال علم النفس التنظيمي بالنسبة لدعم إدارة المؤسسة أو للمنظمة كما جاء ذلك في إحدى الدراسات التي أجريت على العاملين في ثماني عشرة منظمة عامة وخاصة إلى أن 45 % من العاملين يعانون الإجهاد، وأشار للمسح إلى أن السبب الرئيسي الوحيد لحالة الإنحماك هو الأسلوب الإداري المتبع، وما قد تتركه من آثار على سلوك الأفراد ومواقفهم تجاه وظائفهم ومنظمتهم.

جدول رقم (10) يوضح النتائج الإحصائية لتأثير غياب الدعم الإداري في الدافعية

• تفسير نتائج المحور الأول: (ضغوط العبء الوظيفي والدعم الإداري)

نلاحظ من خلال جداول استمارة استبيان المحور الأول وهي الجداول رقم (10، 09، 11، 12، 13، 14)، والتي توضح نتائجها أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لجميع الأسئلة لصالح القيم الكبرى التي تمثلت في الاختيار "نعم" عند مستوى الدلالة 0,05 حيث تراوحت قيم كا² المحسوبة من (4,9 كأصغر قيمة إلى 36,1 كأكبر قيمة).

و يقودنا تفسير النتائج المحصل عليها سلفاً وللمتعلقة بالمحور الأول وبالتالي إلى قبول الفرضية الأولى والتي مفادها (أن العبء ا

جدول رقم (16): يوضح نتائج ارتباط إنجاز المهام بعلاقة الأستاذ بمديره في العمل

لوظيفي وغياب الدعم الإداري يؤثر في دافعية أستاذ التربية البدنية والرياضية)، وهذا توازياً مع ما توصلت إليه نتائج دراسات وتجارب المختصين في علم النفس الرياضي وعلم النفس التنظيم والعمل حيث جاءت تلك الدراسات بأن كمية العمل وتواصل الإدارة مع العامل من أبرز مظاهر الضغوط التنظيمية في علاقتها بدوافع الإنجاز والتحصيل كما جاءت نتائج دراسة رأفت بنت أحمد فؤاد فلمبان بجامعة الملك عبدالعزيز - كلية الاقتصاد والإدارة قسم الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية حول: ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية إلى سوء استخدام الوقت عند القيادات الإدارية ، إضافة إلى زيادة عبء العمل الكمي والنوعي.

ب-تحليل نتائج المحور الثاني من استمارة الاستبيان: (علاقات محيط العمل والدوافع)

السؤال رقم (08): هل إقبالك على التدريس يتأثر بارتباطك بزملائك في العمل؟

• تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج الميئة في الجدول رقم (16) أن أغلبية عينة البحث (أساتذة التربية البدنية والرياضية) أجابت بـ "نعم" ونسبة 67,5 مقابل 32.5% أجابت بـ "لا" على محتوى عبارة الاستبيان، وهذا معناه أنه هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0,05) ، حيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة (4,9) وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية وهذا يفسر ما معناه أن علاقة المدرس بزملائه في العمل يؤثر في إقباله على العمل، وهذا ما توصلت إليه الدراسات حول علاقة الأستاذ بزملائه من المعلمين فيكون معهم فريقاً واحداً بل أسرة واحدة ويتبادل معهم الخبرات ويكون متساعفاً، وأن تسود علاقة الاحترام والود بين جميع المعلمين، علاقة يسودها الحب والوفاء والإخلاص والمساعدة.

وانطلاقاً من النتائج المحصل عليها سلفاً والمتعلقة بالمحور الثاني نتوجه إلى قبول الفرضية الثانية والتي مفادها (العلاقة المضطربة لأستاذ التربية البدنية والرياضية بطاقم العمل يحدث ضغوط تؤثر في دوافعه)، وهذا يتوافق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات سابقة لمختصين في ميدان علم النفس الرياضي وعلم النفس التنظيم والتي ظهرت منذ أكثر من ثلاثين عاماً من طرف كاتل (Cattell) والتي تتضمن معالم بارزة منها: (أ) أنها تجمع بشكل بالغ الدقة بين الاعتبارات التي تشير إلى للنشأ الحيوي للدافعية وتلك تقول بالأسس الاجتماعي والتواصل مع بيئة العمل.

-تحليل نتائج المحور الثالث من استمارة الاستبيان: (الضغوط المتعلقة بالوسائل والتجهيزات والحوافز)

السؤال رقم (13): هل قلة الوسائل والتجهيزات تؤثر على دافعتك

جدول رقم (21): يوضح نتائج تأثير قلة الوسائل والتجهيزات في الدوافع

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %	χ^2 المحسوبة	χ^2 الجدولية	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
نعم	05	12,5 %	22,5	3,841	دال إحصائياً	01	0,05
لا	35	87,5 %					
المجموع	40	100 %					

• تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (21) أن أغلبية أفراد عينة البحث (أساتذة التربية البدنية والرياضية) أجابت بـ "نعم" ونسبة 90% مقابل 10% أجابت بـ "لا" على محتوى عبارة الاستبيان، وهذا معناه أنه هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0,05)، حيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة (25,6) وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولة وهذا يفسر ما معناه أن قلة الوسائل والتجهيزات تؤثر بدوافع الأستاذ باعتبار أن مادة التربية البدنية والرياضية مادة تطبيقية مما يستلزم تواجد الأدوات والتجهيزات لبلوغ الأهداف التربوية للحصة، كما توصلت إليه الدراسات بأن العمل على توفير بيئة عمل جيدة ومناخ تنظيمي فعال قادر على تحيئة الأجواء المناسبة كاستخدام التكنولوجيا والوسائل وأحدث التجهيزات لتقنين عملية التعلم. وانطلاقاً من النتائج المحصل عليها سلفاً وللتعلقة بالبحر الثالث نتوجه إلى قبول الفرضية الثالثة وهذا يتوافق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات سابقة لعلماء ومختصين.

ث- تحليل نتائج المحور الرابع من استمارة الاستبيان: (التقييم والتأثير بالنسبة للمادة الدراسية).

السؤال رقم (20): هل المسؤولون يتابعون بموضوعية النقائص ويحرصون على تحفيز الأستاذ للعمل الدؤوب؟

جدول رقم (28): يوضح نتائج متابعة المسؤولين للنقائص وحرصهم على تحفيز الأستاذ

• تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (28) أن أفراد عينة البحث (أساتذة التربية البدنية والرياضية) أجابت بـ "نعم" بنسبة 87,5% مقابل 12,5% أجابت بـ "لا" على محتوى عبارة الاستبيان، وهذا معناه أنه هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0,05)، حيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة (4,9) وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولة وهذا يفسر أن نسبة كبيرة من مجموع أفراد العينة من الأساتذة يعانون من تجاهل الجهات الوصية في مؤسساتهم لانشغالهم واقتراحاتهم فيما يتعلق بالنقائص والحاجات وبالتالي لا يكثرثون لعامل تحفيز الأستاذ للعمل وتشجيعه.

- تفسير نتائج المحور الرابع: (التقييم والتأثير)

نلاحظ من خلال جداول استمارة استبيان المحور الرابع وهي الجداول رقم (27, 28, 29, 30, 31, 32, 33)، والتي توضح نتائجها أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لجميع الأسئلة لصالح القيم الكبرى عند مستوى الدلالة 0,05 حيث تراوحت قيم χ^2 المحسوبة من (4,9) كأصغر قيمة إلى (36,1) كأكبر قيمة (ويقودنا تفسير النتائج المحصل عليها سلفاً وللتعلقة بالبحر الرابع وبالتالي إلى قبول الفرضية الرابعة والتي مفادها (دوافع المهنة تتأثر بالاهتمام بالمادة من ناحية التأثير والتقييم والتوجيه).

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %	χ^2 المحسوبة	χ^2 الجدولة	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
نعم	36	90 %	25,6	3,841	دال إحصائياً	01	0,05
لا	04	10 %					
المجموع	40	100 %					

ج- تحليل نتائج المحور الخامس من استمارة الاستبيان: (مخلفات الضغوط وعلاقتها بالدوافع)

السؤال رقم (26): هل ضغط العمل يفقدك القدرة على التركيز أثناء الحصة؟

جدول رقم (34): يوضح نتائج تأثير ضغط العمل على تركيز الأستاذ

• تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج للمينة في الجدول رقم (34) أن أغلبية أفراد عينة البحث (أساتذة التربية البدنية والرياضية) أجابت بـ "نعم"

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة (α)
نعم	36	90%	25,6	3,841	دال إحصائياً	01	0,05
لا	04	10%					
المجموع	40	100%					

وبنسبة 90% مقابل 10% أجابت بـ "لا" على محتوى عبارة الاستبيان، وهذا معناه أنه هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0,05)، حيث بلغت قيمة كا² المحسوبة (25,6) وهي أكبر من قيمة كا² المجدولة وهذا يفسر ما معناه أن ضغوط عمل أساتذة التربية البدنية والرياضية تؤثر على تركيزهم أثناء إخراجهم للحصة، وهناك مجموعة من الأدلة العلمية المتزايدة التي توحى لنا بأن الضغوط تلعب دوراً كبيراً يتمثل في تعجيل ظهور الأمراض المرتبطة بالضغوط وزيادة سوء تأثير المرض على الفرد العامل.

تفسير نتائج المحور الخامس: (مخلفات الضغوط وعلاقتها بالدوافع)

نلاحظ من خلال جداول استمارة استبيان المحور الخامس وهي الجداول رقم (34،35،36،37،38،39،40،41،42،43،44،45،46،47،48،49،50،51،52،53،54،55،56،57،58،59،60،61،62،63،64،65،66،67،68،69،70،71،72،73،74،75،76،77،78،79،80،81،82،83،84،85،86،87،88،89،90،91،92،93،94،95،96،97،98،99،100)، والتي توضح نتائجها أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمعظم الأسئلة لصالح القيم الكبرى عند مستوى الدلالة 0,05 حيث تراوحت قيم كا² المحسوبة من (6,4) كأصغر قيمة إلى (36,1) كأكبر قيمة.

ويقودنا تفسير النتائج المحصل عليها سابقاً والمتعلقة بالمحور الرابع وبالتالي إلى قبول الفرضية الخامسة والتي مفادها (نواتج الضغوط المهنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى دافعية إنجاز أستاذ مادة التربية البدنية والرياضية).

الاستنتاج العام:

بعد دراسة معمقة شملت وتحليل ومناقشة نتائج الجداول التي جاءت في الجانب التطبيقي، والتي تحتوي على مختلف المعلومات الإحصائية والمتعلقة بفرضيات دراستنا، للتمحور حول موضوع تأثير الضغوط المهنية على دافعية أستاذ التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي استخلصنا من مختلف علاقات المتغيرات المدروسة أن هناك عدة أسباب وعوامل أدت إلى ظهور ضغوط عند أستاذ التربية البدنية بحيث هذه الضغوط أثرت على دافعيته ومردوده المهني وهذا من خلال البرهنة عليها عن طريق أسئلة الاستبيان التي تحققت فيها الفرضية الأولى التي مفادها أن العبء الوظيفي وغياب الدعم الإداري يؤثر في دافعية أستاذ التربية البدنية والرياضية، وبعد التحقق من كل الفرضيات الجزئية جاءت الإجابة عن التساؤلات التي تناولتها الدراسة أو البحث وبناءً على هذا نستنتج في الأخير أن الفرضية العامة التي مفادها (الضغوط المهنية تؤثر سلباً على دافعية أساتذة التربية البدنية والرياضية في تحقيق الأهداف المنشودة). تحققت وبنسبة كبيرة.

التوصيات: أوصت الدراسة بالآتي:

- التحقق من كفاية الوسائل وأجهزة التقنيات التعليمية والتجهيزات المدرسية في المدارس (نوعاً وكمّاً) والعمل على توزيع الفائض منها على المدارس المحتاجة بالتنسيق مع قسم التجهيزات المدرسية.
- المشاركة في لجان وضع المواصفات الفنية لتجهيزات تقنيات التعليم والتجهيزات المدرسية وفي لجان دراسة المنافسات والاستلام واللجان الأخرى التي تخدم هذا المجال.
- إعادة النظر في أنظمة ولوائح الترقيات للعمول بها في المؤسسات التربوية، بأساليب موضوعية وشفافة، لما تلعبه من دور في تدعيم ودفع وتحفيز للأستاذ.

- إعادة النظر في طريقة عملية التقويم بحيث يكون فيها قدر من التكافؤ بين الوزن المعطى (التقييم) لكل من الأستاذ والتدريس (الحجم الساعي وعدد الأقسام والتلاميذ)، ذلك عند اتخاذ قرارات الترقية الوظيفية والتقييم التربوي.
- لا بد من تحسيس وتوعية أساتذة التربية البدنية بالمؤسسات بخطورة الضغط المهني وانعكاساته السلبية على الصحة النفسية والجسمية من جهة، وعلى اللردود للمهني من جهة أخرى.
- تشجيع الإطارات على طلب الاستشارة الطبية والنفسية في إطار علاج فردي أو جماعي وكذا تعميم وتسهيل تعلم تقنيات الاسترخاء.
- العمل على ترسيخ ثقافة الحوار والاتصال في كل للمستويات داخل المؤسسات.
- العمل على رفع مستوى التنظيم إلى درجة تكون فيها المهام والامتيازات والمسؤوليات معرفة بدقة ووضوح، وتسمح بأن تكون الوظائف مترابطة غير متداخلة.
- توفير وسائل طبية وسيارات إسعاف مستعجلة في المؤسسات التربوية (لحالات الحوادث أثناء الحصة).
- الاهتمام أكثر بظاهرة الضغط المهني عند الأستاذ وكذلك الدافعية من خلال الدراسات والبحوث حول الموضوع ودعمه أكثر من خلال جوانب أخرى لتكون هذه البحوث بمثابة تكملة لبحثنا هذا، وذلك لمنحه العناية والاهتمام اللذان يستحقهما.

لمراجع

القرآن الكريم: سورة البلد: الآية 4.

- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1989.
- أحمد ماهر: كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- المير، عبد الرحيم بن علي: العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية (دراسة مقارنة)، مجلة الإدارة العلمية، المجلد الخمس والثلاثون العدد الثاني، 1995.
- أنور محمد، الشرفاوي: الابتكار وتطبيقاته، المكتبة الأملو معبرية، 1999.
- بوحمامة جيلالي، عبد الرحيم أنو رياض والشحومي عبد الله: علم النفس التعلم والتعليم الأهلية للنشر والتوزيع، الكويت، 2006.
- حنان عبد الرحيم الأحمدى: ضغوط العمل لدى الأطباء، المصادر الأعراض، مركز البحوث الإسكندرية، 2002.
- فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
- علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، 2003.