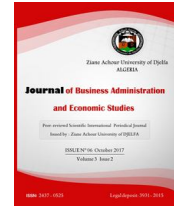




مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/ موقع المجلة:

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى المربين المختصين في المراكز الخاصة برعاية المعاقين بولاية الجلفة

Social responsibility and its relationship to professional pressures among specialized educators in special centers for the care of the disabled in the wilaya of Djelfa

عبد الكريم طويل ،¹ Abdelkarim Touil ،*¹ abdelkarim.touil@univ-bba.dz

أحمد مسعودان،² Ahmed Messaoudene ،² ahmedmessaoudene@yahoo.fr

¹ ط/د ، مخبر الدراسات والبحوث في التنمية الريفية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج (الجزائر)

² أستاذ التعليم العالي مخبر الدراسات والبحوث في التنمية الريفية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/11/16

تاريخ القبول: 2022/11/14

تاريخ الإرسال: 2022/08/21

الكلمات المفتاحية

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في المراكز الخاصة برعاية المعاقين بولاية الجلفة، والبحث عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والضغوط المهنية، حيث استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي وقمنا بتطبيق مقياسي المسؤولية الاجتماعية والضغوط المهنية على عينة بلغت (75) من المربين المختصين والمربين الرئيسيين وتبين أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين، وكانت العلاقة سالبة.

تصنيف JEL: M10 ؛ P30 ؛ O15 ؛ I10

Abstract

The study aimed at exploring the level of social responsibility and professional pressures among the specialized educators in Disabled care centers in the state of Djelfa , and to find out the nature of the relationship between social responsibility and professional pressures. In our study, we used the descriptive methodology and applied the social responsibility and professional pressure measures to a sample of (75) specialized educators and Principal specialized educators . The most important findings of the study: There is a statistically significant relationship at the level of (0.05) between social responsibility and professional pressures of specialized educators in Disabled care centers, and the relation was negative.

Keywords

Social responsibility; professional pressures; special centers for the care.

JEL Classification Codes : M10 ; P30 ; O15 ; I10

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: abdelkarim.touil@univ-bba.dz

1. مقدمة:

المسؤولية الاجتماعية مجموعة من الاستجابات الصادرة من الفرد والمعبرة على حرصه على جماعته وتماسكها واستمرارها، وتحقيق أهدافها، وتفهمه المشكلات التي تعترض جماعته في حاضرها ومستقبلها، بحيث يدفعه ذلك الى العمل على التفاني في عملة و الاخلاص فيه .لالتزام أفراد جماعته بالطريق السليم وبعدهم عن الطرق المنحرفة التي تعود على جماعتهم بالضرر (قاسم، 2008).

و المسؤولية الاجتماعية بحاجة إلى الاستجابة لمتطلبات عمل المربي المختص، وإبداء حرصه على فريقه الذي ينتمي اليه، وفعلا بحيث يحقق تماسك هذه الجماعة ويحقق أهداف المؤسسة التربوية.

فتعتبر المسؤولية الاجتماعية واحدة من دعائم الحياة المجتمعية الهامة، فهي وسيلة للتقدم الفردي والجماعي، بل إن التنمية والتقدم يقومان على المسؤولية الاجتماعية حيث تقاس قيمة الفرد في مجتمعه أو مؤسسته بتحملة المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين (أبو كوش، 2012).

و تعتبر الضغوط من العوامل التي تعمل على احباط الفرد، وتؤثر في مستوى ادائه، الضغوط تستخدم على مجال واسع من مجالات الحياة الإنسانية، ويتناولها الباحثون على أنها ردود فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة، وتحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية مثل كثرة المعلومات التي تؤدي إلى الإجهاد أو نتيجة التهديد والخطر المتوقع، فتؤدي هذه الضغوط إلى تغيرات في العمليات العقلية والانفعالية، وبنية دافعية متحولة للنشاط (عثمان، 2001).

كما تعمل الضغوط المهنية على اجهاد العمليات العقلية، ولها تأثير في قدرة الفرد على القيام بمهامه من جانب ولها تأثير في صحته النفسية وتوافقه من جانب آخر، وقد يكون هذا التأثير ايجابيا، ومن الممكن أن يكون سلبي.

1. مشكلة الدراسة:

ان حجم المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق المربين المختصين والتحديات تشكل ضغوط عليهم، لذا انصب بحثنا على دراسة المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالضغط المهنية التي تواجه المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين.

وتتخصر مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي:

ما علاقة المسؤولية الاجتماعية بالضغط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين؟
وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى المسؤولية الاجتماعية المربين المختصين؟
2. ما مستوى الضغوط المهنية لدى المربين المختصين؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والضغط المهنية لدى المربين المختصين تبعا لمتغيرات الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي؟

2. فروض الدراسة:

1. مستوى المسؤولية الاجتماعية المربين المختصين مرتفع
2. مستوى الضغوط المهنية لدى المربين المختصين مرتفع
3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) بين المسؤولية الاجتماعية والضغط المهنية لدى المربين المختصين

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 < @$) ، المسؤولية الاجتماعية، والضغط المهنية لدى المربين المختصين تعزي لمتغير الجنس.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 >$ ه) في المسؤولية الاجتماعية، والضغط المهنية لدى المربين المختصين تعزي لمتغير سنوات الخبرة.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 < @$) في المسؤولية الاجتماعية، والضغط المهنية لدى المربين المختصين تعزي لمتغير المستوى التعليمي.

3. أهمية الدراسة:

1.3 الأهمية العلمية:

- ❖ معرفة العلاقة التي تربط بين متغيرين عند المربين المختصين.
- ❖ أهمية المسؤولية الاجتماعية لدى المربين المختصين ودورها في نجاح العملية البيداغوجية لدى المربين المختصين.
- ❖ العمل على تقديم اطار نظري يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية، والضغط المهنية لدى المربين المختصين.

2.3 الأهمية العملية:

- ❖ العمل على تحسين الظروف الاجتماعية لدى المربين المختصين مما يخفف من الضغوط المهنية لديهم .
- ❖ تسخير برامج تكوينية وتدريبية لفائدة المربين المختصين مما يرفع من مستوى كفاءتهم المهنية ويجعلها مواكبة للمستجدات التربوية والبيداغوجية.

4. أهداف الدراسة:

التعرف على المسؤولية الاجتماعية، و علاقتها بالضغوط المهنية وتأثيرها على المربين المختصين.

5. مصطلحات الدراسة:

1.5 المسؤولية الاجتماعية:

المفهوم الاصطلاحي المسؤولية الفرد عن نفسه ومسئولته تجاه أسرته، وأصدقائه وتجاه دينه ووطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق أهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقاته الايجابية ومشاركته في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الأهداف العامة (قاسم، 2008: 8).

المسؤولية الاجتماعية إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها المربين المختصين على مقياس المسؤولية الاجتماعية في بحثنا، ويتضمن أبعاد: المسؤولية الشخصية، والمسؤولية الأخلاقية، والمسؤولية الاجتماعية.

2.5 الضغوط المهنية:

المفهوم الاصطلاحي: حالة يشعر فيها الموظف بالتوتر والقلق وما يترتب عليها من اختلال في التوازن، بسبب ما يتعرض له الموظف من مؤثرات بيئية تحيط بظروف العمل كعبء الدور وغموضه وضغط العمل، والرضا المهني والنمط القيادي للمدير وغيرها من المثيرات (بركات، 2010: 9).

المفهوم الاجرائي: الضغوط المهنية إجرائيا هي الدرجة التي يحصل عليها المربين المختصين على مقياس الضغوط المهنية.

6. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: ولاية الجلفة. الجزائر.
- الحدود الزمنية: اقتصرت الدراسة على الموسم الجامعي (2021-2022).
- الحدود البشرية: المربين المختصين، والمربين المختصين الرئيسيين في المراكز المختصة برعاية المعاقين في كل من مدينة الجلفة - حاسي بحبح - عين وسارة - مسعد.

II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولا : المسؤولية الاجتماعية :

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

يرى أبو كوش (2012) أن المسؤولية الاجتماعية هي حرص الفرد على التفاعل والمشاركة فيما يدور أو يجري في محيطه أو مجتمعه من ظروف أو أحداث وتغيرات، وذلك بتلقائية ومبادأة في إطار الإقبال على الحياة، على نحو يضمن له الشعور بتحقيق إمكاناته وممارسة إرادته في دفع مسيرة مجتمعه نحو التقدم (أبو كوش، 2012: 37).

ويعرف عوض (2012) المسؤولية الاجتماعية بأنها مسئولية الفرد عن نفسه، ومسئوليته تجاه أسرته وأصدقائه، ودينه، ووطنه من خلال فهمه لدوره، في تحقيق أهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقاته الإيجابية ومشاركته في حل مشكلات المجتمع، وتحقيق الأهداف العامة باستخدام كل السبل المتاحة (عوض، 2012: 10).

من خلال التعريفات السابقة نرى بأن المسؤولية الاجتماعية لها صورة متعددة، ويمكن تعريفها على أنها مسؤولية الفرد تجاه نفسه، وتجاه الآخرين، فيما يقوم به من خلال تفاعله المتبادل مع الآخرين، وهي مسؤولية ذاتية تجاه الجماعة والمجتمع، وتكون بإقرار الفرد، وتتعلق بما يقوم به الفرد من أفعال وتصرفات سلوكية، وعليه أن يتحمل نتائج تصرفاته وسلوكه الشخصي في مواجهة مشكلاته ومشكلات الآخرين، والعمل على حلها.

2. أهمية المسؤولية الاجتماعية:

من الصفات الهامة للشخصية السوية شعور الفرد بالمسؤولية في شتى صورها، سواء أكانت مسؤولية تجاه النفس، أو الأسرة، أو المؤسسة التي يعمل بها، أو المجتمع الذي يعيش فيه، أو حتى نحو الإنسانية بشكل عام، ولو شعر كل فرد في المجتمع بالمسؤولية نحو غيره من الناس الذي يكلف برعايتهم والعناية بهم، ونحو العمل الذي يقوم به، لنقدم المجتمع، وارتقى وعم الخير فيه.

والفرد ذو المسؤولية الاجتماعية العالية السوية يضحى في سبيل المصلحة العامة، وتطغى لديه المصالح العامة على مصالحه الشخصية (نجاتي، 2002).

3. مستويات المسؤولية الاجتماعية:

المسؤولية الاجتماعية لها مستويات متعددة، قام بعض الباحثين بتحديدتها ومن أفضل هذه التصنيفات والتقسيمات تصنيف (الحارثي، 2001) :

حيث يرى أن المسؤولية الاجتماعية لها ثلاث مستويات، وذلك على النحو التالي:

- المسؤولية الفردية أو الذاتية: وهي مسؤولية الفرد عن نفسه، وعمله.
- المسؤولية الجماعية: هي مسؤولية الجماعة برمتها عن أعضائها، ونشاطاتها، وقراراتها.
- المسؤولية الاجتماعية: هي مسؤولية الفرد عن الجماعة.

4. مجالات المسؤولية الاجتماعية:

للمسؤولية ثلاثة مجالات اتفق عليها الباحثون، وذكرها (فراج، 1989) على النحو التالي:

1.4 المسؤولية في مجال المجتمع: مسؤوليات والتزامات الفرد تجاه أفراد المجتمع، وتجاه الممتلكات العامة، والمرافق، وقضايا المجتمع في ضوء عناصر المسؤولية الاجتماعية.

2.4 المسؤولية في مجال الأسرة: تعني مسؤوليات الفرد والتزاماته تجاه أفراد الأسرة والأقارب والجيران.

3.4 المسؤولية الاجتماعية في مجال العمل: كالموظفين، والرؤساء، والمديرين.

5. أركان المسؤولية الاجتماعية:

يرى قاسم (2008) أن للمسؤولية الاجتماعية أركان ثلاثة ذكرها على النحو التالي:

❖ الرعاية (Care).

❖ الهداية (Guidance).

❖ الإلتقان (Elaboration).

6. عناصر المسؤولية الاجتماعية:

تتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاثة عناصر يكمل كل منها الآخر، وهذه العناصر هي:

❖ عنصر الاهتمام.

❖ عنصر الفهم.

❖ عنصر المشاركة.

ثانيا : الضغوط المهنية :

1. الضغوط المهنية لدى المربين المختصين.

في وقتنا تتسم حياتنا بالقلق والاضطرابات، الصراعات بشتى انواعها وغياب القيم، وتراجع مستوى العلاقات الإنسانية، وتغلب الفردانية ، حيث صار سلوك الفرد يقتزن بتصوراته للحياة ونظرته إلى الأشياء والأمور التي تحيط به، فعلى ذلك تكون أفعاله وردود أفعاله (الضريبي، 2010)،

ولا يمكن حصر ضغوط العمل أو ضغوط المهنة على وظيفة دون غيرها، بل شملت كافة الوظائف، لكن قد تختلف من مهنة لأخرى، وتختلف من مستوى وظيفي إلى مستوى آخر (خوجة، 2011) .

2. مفهوم الضغوط المهنية:

يعرف عبد الحلیم (2009) الضغط بأنه يشير إلى أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة (عبد الحلیم، 2009: 35).

ويعرف عثمان (2010) الضغط المهني بأنه عبارة عن الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية، والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه (عثمان، 2010: 21).

وتعرف الوكالة الأوروبية للأمن والصحة الضغوط المهنية بأنها تنتج عندما يحدث خلل أو عدم توازن بين إدراك الفرد للمخاوف التي تفرض عليه من قبل المحيط وموارده الشخصية من أجل مواجهة أو مقاومة هذه المخاوف (خوجة، 2011: 69).

نلاحظ أن الضغوط المهنية تم تناولها من خلال ثلاث اتجاهات أساسية وهي:

❖ اتجاه يركز على مفهوم الضغط المهني باعتباره مثير.

❖ اتجاه تناول الضغط باعتباره استجابة.

❖ اتجاه تناول الضغط على أنه تفاعل بين الفرد والبيئة.

وما نخلص اليه ان الضغوط المهنية هي حالة يشعر بها الموظف بالتوتر والقلق، تؤدي به إلى مجموعة من التغيرات الفسيولوجية، والجسمية، والنفسية يعانها العامل كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادرة على تحملها.

3. عناصر الضغوط المهنية:

هناك ثلاثة عناصر للضغوط المهنية "ضغوط العمل"، تتمثل بما يلي (عبد الباقي، 2004):

❖ **عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

❖ **عنصر الاستجابة:** يتمثل هذا العنصر ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

❖ **عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة. وبأن هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات.

4. تصنيفات الضغوط المهنية:

1.4 تصنيف هانز سيلبي (Selye): حيث قسم الضغوط المهنية من حيث الإيجابية والسلبية إلى:

- **ضغوط إيجابية:** وهي تعتبر حوافز تدفع الفرد نحو المثابرة والأداء الأفضل وتساعد على الإبداع وتنمية القدرات الذاتية والثقة بالنفس (حمادات، 2007).

- **ضغوط سلبية:** وهي تحدث اختلال وظيفي في تكيف العامل، فتؤثر في حالته النفسي والجسدية، وتؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء المعرفية أو الانفعالية، الأمر الذي يثبط الهمة، والقدرة على أداء الأعمال والمهام (السيد عبيد، 2008).

2.4 تصنيف ماك غراث (Mc Grath): حيث قدم تصنيفاً للضغوط المهنية بناء على مصدرها كالتالي (فلية وعبد

المجيد، 2009):

- **الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:** يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

- **الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:** تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.

- **الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد:** تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة.

5. مراحل الضغوط المهنية:

يقسم علماء النفس مراحل التعرض للضغوط ومواجهتها إلى أربعة مراحل أساسية، ويذكر (بلال، 2005: 44 -

46) هذه المراحل على النحو التالي:

❖ مرحلة التعرض للضغوط

❖ مرحلة رد الفعل التعامل مع الضغوط

❖ مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف

❖ مرحلة التعب والإرهاك

6. النماذج المفسرة للضغوط المهنية:

سنحاول التعرف إلى بعض هذه النماذج، وعرضها على النحو التالي:

1.6 نموذج جيبسون وآخرون (Gibson, et. al، 1982):

يرى جيبسون وزملاءه أن مصادر الضغوط المهنية مختلفة، وتأثيرها على عملية إدراك الفرد لهذه الضغوط على مستوى الشعور بها، وتعتمد آثارها على هذا الشعور، ويشير نموذجهم إلى دور الفروق الفردية في مواجهة الضغوط: مثل الفروق المعرفية العاطفية البيولوجية والفروق الديمغرافية، على إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها. كما أشاروا إلى أن الضغوط الخاصة بالعمل تتبع من مصادر رئيسية هي البيئة، المنظمة، العوامل الفردية (عثمان، 2010: 50 - 49)

2.6 نموذج هيجان (1998):

قدم هيجان نموذج متكامل لتفسير الضغوط من حيث: مصادرها، إدارة الفرد للضغوط التي تواجهه، برامج إدارة الضغوط:

مصادر الضغوط عند هيجان عبارة عن:

- ✓ مصادر متعلقة بالفرد، وتنقسم إلى شخصية، نفسية، وسلوكية.
- ✓ مصادر متعلقة بالمنظمة: وتتمثل بثقافة المنظمة، طبيعة الوظيفة، عبء وغموض الدور، الإحباط الوظيفي، العمليات التنظيمية، ظروف العمل المادية، التغيير في بيئة العمل.
- أما بالنسبة لنتائج الضغوط فيرى هيجان بأنها تنقسم إلى:
- ✓ نتائج الضغوط على الفرد: الاضطرابات الفسيولوجية، اضطرابات نفسية، واضطرابات سلوكية.
- ✓ نتائج الضغوط على المنظمة: عدم دقة القرارات، تدني المستوى الإنتاجي، الغياب، التسرب الوظيفي، الصراعات التنظيمية، ارتفاع معدلات الشكوى، حوادث العمل.

3.6 نموذج مارشال (Marshall، 1979):

قدم مارشال نموذجاً لتفسير الضغوط المهنية، حيث عرض العوامل المسببة للضغوط، ويرى بأن مصادر الضغوط تتمثل في طبيعة العمل، تنظيم العمل، العلاقات داخل المنظمة، النمو المهني، المناخ المتاح، وأشار إلى أن أعراض الضغوط تتمثل بارتفاع ضغط الدم، سرعة الإثارة، آلام الصدر، التغيب عن العمل، ضعف التحكم في انفعالات الفرد وسوء علاقاته، أما الأمراض التي قد تسببها ضغوط العمل، أمراض القلب، أمراض السل، اللامبالاة والعديد من الأمراض والاضطرابات النفسية (عثمان، 2001).

7. مصادر الضغوط المهنية:

حدد العلماء مصادر الضغوط في مصدرين رئيسيين وهما: الفرد والمنظمة، وقد أضاف البعض البيئة وقسموها إلى داخلية وخارجية، وهي كما يلي:

1.7 المصادر المتعلقة بالمنظمة والوظيفة.

- ✓ طبيعة العمل
- ✓ اختلال بيئة العمل المادية
- ✓ تقييم الأداء
- ✓ غموض الدور (أبو العلا، 2009)

النمو والتقدم الوظيفي

وقد يرجع شعور الفرد بالضغط نتيجة عدم معرفته لفرص النمو والترقي المتاحة له في المستقبل، خاصة مع تقدم سنه وشعوره أنه في آخر حياته الوظيفية، وهذا يولد لدى الفرد شعورة بالإحباط والاستياء من عمله (عبد الباقي، 2003: 334).

الظروف المادية للعمل: إن اختلال ظروف العمل المادية من تهوية، إضاءة، رطوبة، درجة الحرارة.

2.7 المصادر المتعلقة بالفرد.

يذكر (السقا، 2009) أن هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تسبب في شعور الأفراد بالضغط من عدمه ومن أهم هذه العوامل:

- ✓ اختلاف شخصية الفرد كمسبب للشعور بضغط العمل
- ✓ اختلاف قدرات الأفراد: تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر، ويلعب ذلك دورا في تفاوت الشعور بضغط العمل،
- ✓ مركز التحكم في الأحداث (داخلي أو خارجي)
- ✓ الأحداث الضاغطة في حياة الفرد
- ✓ العلاقات الشخصية النفسية والبدنية

3.7 ضغوط العمل المتعلقة بالبيئة المحيطة.

- ✓ ضغوط الحياة وتأتي في مقدمتها مشاكل الأسرة.
- ✓ الظروف الاقتصادية السائدة واتجاهاتها في المستقبل
- ✓ التغيرات الاجتماعية وظهور بعض المشاكل في المجتمع كانتشار المخدرات.
- ✓ تلوث البيئة وسوء تخطيطها وكآبة المظهر العام لها والازدحام.
- ✓ تباين الثقافات داخل المجتمع.
- ✓ الكوارث الطبيعية والحرائق والحروب.

8. الآثار المترتبة على الضغوط المهنية.**1.8 آثار الضغوط على الفرد.**

- ✓ آثار سلوكية
- ✓ آثار نفسية
- ✓ الآثار الجسدية

2.8 آثار الضغوط على المنظمة.

- ✓ يمكن عرض الآثار السلبية للضغوط المهنية على المنظمة على النحو التالي (بنات: 2009)
- ✓ زيادة التكاليف ، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات وإصلاحها، تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل.
- ✓ تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.

- ✓ صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية.
- ✓ الاستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية .
- ✓ عدم الرضي الوظيفي.
- ✓ الغياب والتأخر عن العمل.
- ✓ ارتفاع معدل الشكاوي والتظلمات.
- ✓ عدم الدقة في اتخاذ القرارات.
- ✓ سوء العلاقات بين أفراد المنظمة.
- ✓ سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.
- ✓ التسرب الوظيفي.
- ✓ الشعور بالفشل.

من خلال ما سبق يتبين أن الضغوط المهنية لها العديد من الآثار على الفرد وعلى المنظمة، كما أن هذه الآثار منها سلوكي، ونفسي، وجسدي، وجميع المواقف التي يتعرض لها الموظف أو المسئول بحاجة إلى مواجهة، واتخاذ قرارات مناسبة سليمة.

3. الدراسات السابقة :

- دراسة الشاعر (2011): الضغوط النفسية والمسؤولية الاجتماعية لدى ضباط إسعاف حرب غزة في ضوء بعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية والمسؤولية الاجتماعية لدى ضباط إسعاف حرب غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات، وكانت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية تعزي لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، التعرض لحوادث، منطقة العمل، بينما ظهرت فروق تعزي لمتغير التعرض للاستهداف.

كما تبين أنه لا توجد فروق في المسؤولية الاجتماعية تعزي لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، التعرض لحوادث، بينما ظهرت فروق تعزي لمتغير فقدان أحد رفاق العمل، كما أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والضغوط النفسية لدى ضباط إسعاف حرب غزة.

-دراسة أبو كوش (2012): السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي. هدفت الدراسة التعرف إلى السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طلبة المدارس في قطاع غزة، فكانت النتائج أن مستوى السمات القيادية لدى العينة (78.50%) ، وأن مستوى المسؤولية الاجتماعية لديهم بلغ (82.7%)، وتبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية.

نلاحظ ان الدراستين السابقتين اكدتا على أهمية المسؤولية الاجتماعية، وأكدت على وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات منها الدافعية، والضغوط النفسية، والسمات القيادية، ومرونة الأنا.

كما أظهرت وجود فروق فردية في المسؤولية الاجتماعية عند الأفراد، وعملت إثراء الإطار النظري، تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى المرين المختصين فئة الدراسة الحالية، وبناء مقياس المسؤولية الاجتماعية.

-دراسة مريم (2010): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بيسكرة بالجزائر، والتعرف إلى مستوى دافع الإنجاز لديهم، والعلاقة بين الضغوط المهنية والدافع للإنجاز، فكانت النتائج أن هناك مستوى متوسط من الضغوط

المهنية، مستوى متوسط من دافع النجاح، ومستوى مرتفع لدافع تجنب الفشل، كما تبين أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافع النجاح، وعلاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافع تجنب الفشل.

-دراسة خوجة (2011): مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث. هدفت الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين ومعرفة الفروق تبعاً لاختلاف المراحل التعليمية والخبرات المهنية، فكانت النتائج أن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق لصالح مدرسي التعليم المتوسط، ولم تظهر فروق في مصادر الضغوط المهنية باختلاف متغير الخبرة المهنية.

نلاحظ ان الدراساتين اكدتا على وجود علاقة تربط الضغوط المهنية بمتغيرات منها المساندة، والعملية البيداغوجية، دافعية الإنجاز.

فيما قامت دراسات أخرى على أساس تحديد مصادر هذه الضغوط، وتبين أن هناك أساليب مختلفة لمواجهة الضغوط التي تواجه الأفراد. وتكمن خصوصية الدراسة الحالية في أنها تربط بين المسؤولية الاجتماعية والضغوط المهنية، لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين

وما نخلص اليه من كل هاته الدراسات هو تحديد مستوى الضغوط المهنية، والعمل على تنمية المسؤولية الاجتماعية، أو قياس مستوى المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات، كما سنحاول ربط متغيري المسؤولية الاجتماعية وعلاقته بالضغوط المهنية، لدى فئة المربين المختصين، في ضوء متغيرات الدراسة وهي: الجنس والخبرة والمستوى التعليمي لدى المربي المختص.

III. الطريقة والإجراءات:

1. إجراءات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للتعرف على المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى المربين المختصين قمنا بالإجراءات حيث في بحثنا المنهج الوصفي.

2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المربين المختصين والمربين المختصين الرئيسيين في مؤسسات رعاية المعاقين في ولاية الجلفة.

الدراسة الاستطلاعية : قام الباحث بدراسة استطلاعية على عينة 30 مربي مختص .

3. عينة الدراسة: عينة بلغت (75) من المربين المختصين والمربين الرئيسيين موزعين على ست مراكز عبر تراب الولاية.

قمنا باختيار العينة بطريقة قصدية او عمدية لجميع أفراد مجتمع الدراسة ، حيث قامت بتوزيع المقياس، على جميع افراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (1) يوضح الخصائص الشخصية لعينة الدراسة، حسب متغيرات: الجنس والخبرة والمستوى التعليمي

المتغيرات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	46.66 %
	انثى	53.33 %
الخبرة	اقل من 5 سنوات	26.66 %
	من 5 الى 15	42.66 %
	من 15 فما فوق	30.66 %
المستوى التعليمي	ثالثة ثانوي	60 %
	تقني سامي	40 %

4. أدوات الدراسة:

قمنا باستخدام ٣ مقياسين تمثلا في متغيرات الدراسة: المسؤولية الاجتماعية، الضغوط المهنية، واتباعنا في تصميمها، وتطبيقها مجموعة من الإجراءات المنهجية، على النحو التالي:

1.4 مقياس المسؤولية الاجتماعية:

قام الباحث بتطبيق مقياس المسؤولية الاجتماعية أبو كوش (2012) للتعرف على المسؤولية والذي يتكون من 22 فقرة.

1.1.4 ابعاد المقياس:

يتكون مقياس المسؤولية الاجتماعية من ثلاثة ابعاد كما هو موضح بالجدول رقم (12):

- 1- المسؤولة الشخصية يتكون من فقرة 1 الى الفقرة 7
- 2- المسؤولية الاجتماعية يتكون من الفقرة 8 الى الفقرة 14
- 3- المسؤولية الاخلاقية يتكون من الفقرة 15 الى الفقرة 22

2.1.4 صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على (7) من المحكمين حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات المقياس، ومدى انتماء الفقرات إلى كل بعد من الأبعاد الثلاثة للمقياس، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وقد قام جميع المحكمين بالاطلاع على المقياس وإبداء جملة من التعليقات والملاحظات عليها وتم حذف بعض العبارات وتعديل بعضها، بناء على ما اتفق عليه أكثر من 85% من المحكمين.

ب- صدق الاتساق الداخلي لمقياس المسؤولية الاجتماعية :

عملنا على التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس المسؤولية الاجتماعية من خلال احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، والجدول التالي يوضح نتائج الصدق الداخلي لفقرات مقياس المسؤولية الاجتماعية:

الجدول رقم (2) معاملات الارتباط بين فقرات مقياس المسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

المسؤولية الاخلاقية		المسؤولية الاجتماعية		المسؤولية الشخصية				
قيمة (Sig)	معامل الارتباط	قيمة (Sig)	معامل الارتباط	قيمة (Sig)	معامل الارتباط			
0.000	**0.678	15	0.000	**0.585	8	0.001	**0.516	1
0.000	**0.764	16	0.000	**0.782	9	0.000	**0.726	2
0.000	**0.809	17	0.000	**0.619	10	0.006	**0.428	3
0.000	**0.844	18	0.000	**0.766	11	0.016	*0.378	4
0.000	**0.825	19	0.000	**0.697	12	0.000	**0.655	5
0.016	*0.380	20	0.000	**0.729	13	0.000	**0.643	6
0.000	**0.751	21	0.000	**0.775	14	0.000	**0.741	7
0.000	**0.831	22						

** الارتباط دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) - * الارتباط دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

الجدول السابق رقم (2) يوضح أن جميع قيم الاحتمال (Sig) كانت أقل من مستوى (0.05)، وهذا يدل على أن معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على أن جميع فقرات مقياس المسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لأجل قياسه، وهي تنتمي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية.

ج- الصدق البنائي لمقياس المسؤولية الاجتماعية:

وتأكدنا من الصدق البنائي لمقياس المسؤولية الاجتماعية من خلال احتساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لفقراته.

الجدول (3) معامل الارتباط و قيم الاحتمال (Sig)

البعء	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة (Sig)
المسؤولية الشخصية	7	**0.847	0.000
المسؤولية الاجتماعية	7	**0.901	0.000
المسؤولية الاخلاقية	8	**0.898	0.000

** الارتباط دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) * الارتباط دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) الجدول رقم (3) يوضح أن جميع قيم الاحتمال (Sig) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية، وهذا يدل على أن جميع الأبعاد صادقة وقادرة على قياس المسؤولية الاجتماعية.

د - الصدق التمييزي:

والجدول التالي رقم (4) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية "الصدق التمييزي" لمقياس المسؤولية الاجتماعية: الجدول رقم (4) نتائج الصدق التمييزي لمقياس المسؤولية الاجتماعية (ن = 30)

المسؤولية الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة (Sig)
مرتفعي التقدير	10	4.612	0.291	15.077	0.000
منخفضي التقدير	10	3.422	0.201		

ت الجدولية عند درجات حرية (30) ومستوى دلالة (0.05) تساوي 2.08

الجدول السابق رقم (4) يتضح أن قيمة الاحتمال (Sig) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية، بمعنى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي التقدير ومنخفضي التقدير على مقياس المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد العينة الاستطلاعية، بمعنى أن المقياس يتمتع بصدق طرفي تمييزي مناسب.

هـ - ثبات مقياس المسؤولية الاجتماعية:

وتحققنا من ثبات مقياس المسؤولية الاجتماعية من خلال عدة طرق، وهي على النحو التالي:

الثبات بطريقة معاملات ألفا كرونباخ:

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وللدرجة الكلية لفقراته.

الجدول السابق رقم (5) معاملات ألفا كرونباخ

رقم	الابعاد	عدد الفقرات	الفا كرنباخ
1	المسؤولية الشخصية	7	0.844
2	المسؤولية الاجتماعية	7	0.931
3	المسؤولية الاخلاقية	8	0.929
	الدرجة الكلية لمقياس المسؤولية الاجتماعية	22	0.961

من خلال الجدول السابق رقم (5) يتبين أن جميع معاملات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (0.8)، وكانت محصورة ما بين (0.844 إلى 0.931)، وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات مقياس المسؤولية الاجتماعية (0.961)، وجميعها معدلات مرتفعة تؤكد على ثبات مقياس المسؤولية الاجتماعية.
و- طريقة التجزئة النصفية:

حيث قمنا باحتساب معاملات الارتباط بين الفقرات فردية الرتب، والفقرات زوجية الرتب لكل بعد من أبعاد مقياس المسؤولية الاجتماعية، والدرجة الكلية لفقراته، ثم قامت بتصحيح الارتباط باستخدام المعادلة المناسبة.

الجدول رقم (6) معامل الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب لكل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية لفقراته

الابعاد	الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	قيمة (Sig)
المسؤولية الشخصية	7	0.541	0.714	0.00
المسؤولية الاجتماعية	7	0.875	0.941	0.00
المسؤولية الاخلاقية	8	0.871	0.952	0.00
الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية	22	0.749	0.851	0.00

من خلال الجدول السابق رقم (6) يتبين أن معاملات الارتباط دالة إحصائية وقوية، وتراوح ما بين (0.541 إلى 0.875)، وأن معامل الارتباط للدرجة الكلية للمقياس بلغ (0.749)، وهو معامل مرتفع، وكان الارتباط المصحح للدرجة الكلية (0.851)، وهذا يؤكد أن مقياس المسؤولية الاجتماعية يتمتع بثبات مرتفع ومناسب.

2.4 مقياس الضغوط المهنية:

تم وضع مقياس الضغط المهني من قبل دايفيس وآخرون سنة 1979 وهو مقياس يقيس الضغط المهني بمعامل ثبات 0.805. وهذه الصيغة التي نطبقها في بحثنا هي للدكتور علي عسكر 2000 . وبعد التأكد من صدقه وثباته، كان مقياس الضغوط المهنية في صورته النهائية عبارة عن (20) فقرة. ولقد اتبعنا مجموعة من الإجراءات للوصول إلى الصورة النهائية من مقياس الضغوط المهنية، وأهمها التأكد من سلامته، وقدرته على قياس الظاهرة، من حيث الصدق والثبات على النحو التالي:

1.2.4 صدق مقياس الضغوط المهنية:

التأكد من صدق مقياس الضغوط المهنية لدى المربين المختصين من خلال عدة طرق، على النحو التالي:

2.2.4 صدق المحتوى:

اطلعنا على عدد من الدراسات السابقة، وبعض البحوث المتعلقة بالضغط، والضغوط المهنية، كما قمنا بمقابلة العديد من اساتذة ، ثم قمنا بتحديد أسباب الضغوط، وبناء على ذلك قمنا بصياغة مقياس للضغوط المهنية وتكيفه مع البيئة الجزائرية الذي كان في صورته النهائية عبارة عن (20) فقرة.

3.2.4 صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية:

تأكدنا من صدق فقرات مقياس الضغوط المهنية من خلال احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (7) : معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية لفقراتها

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (Sig)	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (Sig)
1	**0.544	0.000	11	**0.510	0.001
2	**0.729	0.000	12	**0.722	0.000
3	**0.758	0.000	13	**0.719	0.000
4	**0.659	0.000	14	**0.634	0.000
5	**0.831	0.000	15	**0.824	0.000
6	**0.611	0.000	16	**0.781	0.000
7	**0.841	0.000	17	**0.751	0.000
8	**0.755	0.000	18	**0.731	0.000
9	**0.589	0.000	19	**0.720	0.000
10	**0.677	0.000	20	**0.611	0.000

* الارتباط دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) ** الارتباط دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

الجدول السابق رقم (7) يوضح أن جميع قيم الاحتمال (Sig) كانت أقل من مستوى (0.05)، وهذا يدل على أن معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن جميع فقرات مقياس الضغوط المهنية صادقة لما وضعت لأجل قياسه، وهي تنتمي للدرجة الكلية لضغوط المهنية.

4.2.4 الصدق التمييزي:

تم احتساب صدق المقارنة الطرفية من خلال احتساب قيمة (ت) للفروق بين مرتفعي ومنخفضي الضغوط المهنية من أفراد العينة ، والجدول (8) يوضح النتائج:

الجدول رقم (8) نتائج الصدق التمييزي لمقياس الضغوط المهنية (ن = 30)

الضغوط المهنية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة (Sig)
مرتفعي التقدير	10	3.475	0.401	11.478	0.000
منخفضي التقدير	10	1.644	0.452		

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن قيمة الاحتمال (Sig) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية، بمعنى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي التقدير ومنخفضي التقدير على مقياس الضغوط المهنية لدى أفراد العينة ، بمعنى أن المقياس يتمتع بصدق طرفي تمييزي مناسب.

5.2.4 ثبات مقياس الضغوط المهنية:

التأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية من خلال عدة طرق، وذلك على النحو التالي:

الثبات بطريقة معاملات ألفا كرونباخ:

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لفقرات مقياس الضغوط المهنية، والجدول التالي يبين لنا النتائج:

الجدول رقم (9) معاملات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية
0.968	20	

من خلال الجدول السابق رقم (9) يتبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات مقياس الضغوط المهنية (0.948)، وهو معدل مرتفع يؤكد على ثبات مقياس الضغوط المهنية، ونتائجه.

6.2.4 طريقة التجزئة النصفية:

والجدول رقم (10) يوضح نتائج الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية:

الجدول رقم (10) معامل الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب لمقياس الضغوط المهنية

الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية	الفقرات	معامل الارتباط	قيمة (Sig)
	20	0.811	0.00

IV. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

تسعى الدراسة للكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المربين المختصين ، وعلاقتها بالضغط المهنية التي يتعرضون لها، نعرض نتائج الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، والتحقق من فروضها، كما وتعرض طبيعة البيانات التي قمنا بجمعها .

1. الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين؟.

للإجابة عن السؤال الأول استخدمنا الإحصاءات الوصفية المناسبة: المتوسط الحسابي الانحراف المعياري، والوزن النسبي لمقاييس الدراسة كما هو موضح على النحو التالي:

مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المربين المختصين :

للكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين استخدمنا المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، والرتبة لكل مجال من مجالات مقياس المسؤولية الاجتماعية، والدرجة الكلية لفقراته.

الجدول رقم (11) المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، لكل مجال من مجالات مقياس المسؤولية

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد
2	82.318 %	0.617	4.074	المسؤولية الشخصية
1	83.801 %	0.708	4.226	المسؤولية الاخلاقية
3	80.791 %	0.657	4.054	المسؤولية الاجتماعية
	81.612 %	0.681	4.076	الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم (11) يوضح أن الوزن النسبي للمسؤولية الاجتماعية بلغ ما نسبته (81.612%)، وكانت المسؤولية الاخلاقية ذات الرتبة الأولى بنسبة بلغت (83.801 %) إلى تحمل مسؤولياتنا داخل وخارج العمل، والعمل الجماعي، ومساعدة ومساندة الآخرين، وكان مجال المسؤولية الشخصية بالمرتبة الثانية بوزن نسبي بلغ (82.318%) وكان بعد المسؤولية الاجتماعية حظي بالرتبة الثالثة وبوزن نسبي بلغ (80.791%) أن طبيعة العمل في المؤسسة التعليمية يتطلب مسؤوليات اخلاقية، واجتماعية، وشخصية. وهذا انعكس على تقديرات عينة الدراسة في استجاباتهم على مقياس المسؤولية الاجتماعية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الشاعر، 2011)، كما اتفقت مع نتائج دراسة (أبو كوش، 2012) والتي أشارت إلى أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة بلغ (84.60%).

والجدير بالذكر أن المجتمع الجزائري يتصف بالمسؤولية الاجتماعية، وهذا يرجع إلى انه مجتمع محافظ متمسك بالعادات والتقاليد العربية الاسلامية.

2. الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى الضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين؟.

مستوى الضغوط المهنية التي تواجه المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين

للكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين استخدمنا المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية.

الجدول رقم (12) المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
56.24 %	0.761	2.815	الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

الجدول رقم (12) يوضح أن الوزن النسبي للدرجة الكلية للضغوط المهنية التي تواجه المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين بلغ (56.24%)، وهي نسبة منخفضة، تؤكد على أن أفراد عينة الدراسة أحيانا يتعرضون للضغوط المهنية، وقد تأكدنا من درجات العينة على مقياس الضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين.

الجدول رقم (13) درجات الضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين

النسبة المئوية	العدد	الضغوط المهنية
65.33	49	ضغوط مهنية منخفضة
24	18	ضغوط مهنية متوسطة
10.66	8	ضغوط مهنية مرتفعة

الجدول رقم (13) يوضح أن (65.33%) من المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين يعانون من ضغوط مهنية منخفضة وأقل من (35%)، بينما اتفقت النتائج مع نتائج دراسة (خوجة، 2011)، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف فئة الدراسة الحالية عن فئة دراسة (خوجة، 2011)، وتشابه البيئة التي تم التطبيق فيها، حيث أن دراسة (خوجة، 2011) طبقت على مدرسين بالجزائر، واختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة (عثمان، 2010) ولعل سبب الاختلاف يرجع إلى اختلاف البيئة التي طبقت فيها الدراسة الحالي مع بيئة دراسة دراسة (عثمان، 2010)، عينة من الموظفين.

كما اختلفت النتائج السابقة مع نتائج دراسة (مريم، 2008) ولعل ذلك يرجع إلى أن (مريم، 2008) استهدفت الممرضات والعمل بالمجال الصحي يختلف إلى حد ما عن العمل بالمؤسسة التعليمية، أما (خوجة، 2011: 69) فذهبت إلى الحديث عن خلل وعدم التوازن في التفكير، نتيجة الضغوط التي يتعرض لها الفرد، وهذا أيضا يفسر العلاقة السالبة بين الذكاء الوجداني، والضغوط المهنية.

3. الإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين؟.

الفرض الثالث: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المسؤولية الاجتماعية والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين استخدمنا معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الاجتماعية، وأبعادها، والضغوط المهنية.

الجدول رقم (14) مصفوفة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأبعادها، والضغوط المهنية

لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين

الابعاد	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال (Sig)
المسؤولية الشخصية	-0.164*	0.036
المسؤولية الاجتماعية	-0.255**	0.021
المسؤولية الاخلاقية	-0.151*	0.039
الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية	-0.181*	0.024

الجدول رقم (14) يوضح أن جميع قيم الاحتمال كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإنه توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية، وبين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والضغوط المهنية.

وكانت العلاقة سالبة بين المسؤولية الاجتماعية وأبعادها، والضغوط المهنية، حيث أنه بارتفاع الضغوط المهنية تنخفض المسؤولية الاجتماعية، وهذا يرجع إلى أن الضغوط قد تكون مثبط للمربي المختص فتعمل على خفض وتيرة عمله. والمربون المختصون لديهم مسؤوليات، سواء تجاه أنفسهم، أو تجاه المعاقين أو تجاه الإدارة واولياء المعاقين، أو تجاه المجتمع المحلي بشكل عام. وهذه المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهم تتأثر بظروف الحياة والضغوط المهنية.

لذا ظهرت العلاقة سالبة بين المسؤولية الاجتماعية سواء الدرجة الكلية أو الأبعاد، والضغوط المهنية التي تواجه المربين المختصين

4. الإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية المسؤولية الاجتماعية، والضغط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين تعزي لمتغيرات: الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي؟.

للإجابة عن السؤال الثالث قمنا بصياغة الفروض التالية، والتحقق منها باستخدام الاختبارات الإحصائية على النحو التالي:

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المسؤولية الاجتماعية، والضغط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين تعزي لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين (ذكور، إناث) (Independent Samples T test).

الجدول رقم (15) اختبارات للفروق حسب متغير الجنس N = 75

الايعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة الاحتمال
المسؤولية الاجتماعية	ذكر	35	4.045	0.51	0.588	0.681
	انثى	40	4.124	0.426		
الضغط المهنية	ذكر	35	3.248	0.814	1.706	0.098
	انثى	40	3.197	0.851		

*ت الجدولية عند درجات حرية (74)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.664) **ت الجدولية عند درجات حرية (74)، مستوى دلالة (0.01) تساوي (2.374)

الجدول رقم (15) يوضح أن جميع قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى دلالة (0.05) ، وكانت قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (74)، ومستوى دلالة (0.05) ، وعليه فإنه لا توجد فروق في تقديرات العينة، وعليه يقبل الفرضية الصفرية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المسؤولية الاجتماعية، والضغط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين تعزي لمتغير الجنس.

ويرى الباحث ، أنهم يواجهون نفس ظروف العمل، وبالتالي بالرغم من اختلاف الجنس، إلا أنهم استجابوا لمقاييس الدراسة بنفس الكيفية.

وعلى مستوى الضغوط المهنية فلم تظهر فروق تعزي لمتغير الجنس، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (مريم، 2010)، ولم تتطرق الدراسات الأخرى لأثر متغير الجنس في الضغوط المهنية.

الفرض الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين ثلاث مجموعات فأكثر (One Way ANOVAs).

الجدول رقم (16): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق حسب متغير الخبرة المهنية (ن = 75)

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الاحتمال
المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	0.971	2	0.472	2.607	0.065
	داخل المجموعات	35.684	74	0.225		
	الكلي	36.755	76			
الضغوط المهنية	بين المجموعات	1.819	2	0.897	1.672	0.189
	داخل المجموعات	84.917	74	0.561		
	الكلي	86.736	76			

الجدول رقم (16) يوضح أن جميع قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى دلالة (0.05)، وعليه فإنه لا فروق في تقديرات العينة، وعليه يقبل الفرضية الصفرية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

نرى بأنه رغم اختلاف الخبرة المهنية إلا أن العينة تأثرت بمتغيرات ومقاييس الدراسة بنفس الكيفية، ولعل ذلك يرجع إلى خضوعهم لنفس العادات والتقاليد، ونفس القوانين واللوائح المنظمة للعمل، ويواجهون نفس الضغوط والتحديات.

وبالنسبة لمتغير الواضح أنه لم تظهر فروق تعزي لمتغير الخبرة المهنية، وهذا يختلف مع ما توصل إليه (ابو العلا، 2009)، ونتائج، بينما اتفقت مع نتائج دراسة (السقا، 2009).

ولم تظهر فروق في المسؤولية الاجتماعية تعزي لمتغير الخبرة المهنية، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (الشاعر، 2011)، ولم تناقش الدراسات السابقة الأخرى تأثير الخبرة المهنية على مستوى المسؤولية الاجتماعية.

وبالنسبة لمتغير الضغوط المهنية فينتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (28) أنه لا فروق في الضغوط المهنية تعزي لمتغير الخبرة المهنية، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (مريم، 2010)، بينما اتفقت مع نتائج دراسة (خوجة، 2011).

الفرض الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين تعزي لمتغير المستوى التعليمي.

للتحقق من صحة الفرض السابق تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين (ثلاثة ثانوي ، تقني سامي) (Independent Samples T test).

الجدول رقم (17): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق حسب متغير المستوى التعليمي (ن = 162)

الابعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة الاحتمال
المسؤولية الاجتماعية	ثلاثة ثانوي	45	4.154	0.497	0.498	0.761
	تقني سامي	30	4.133	0.411		
الضغوط المهنية	ثلاثة ثانوي	45	3.278	0.714	1.816	0.108
	تقني سامي	30	3.107	0.751		

الجدول رقم (17) يوضح أن جميع قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى دلالة (0.05) ، وعليه فإنه لا فروق في تقديرات العينة، وعليه يقبل الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين تعزي لمتغير المستوى التعليمي.

ورغم اختلاف العينة من حيث المستوي التعليمي إلا أن العينة تشترك في عديد من الصفات، وأهمها أنهم يتبعون لنفس الإدارة، ونفس الأنظمة والقوانين المنظمة لأعمالهم، لذا لم تظهر فروق في تقديراتهم على متغيرات المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية التي يتعرضون لها.

الواضح من الجدول رقم (17) أنه لم تظهر فروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لم تظهر فروق تعزي لمتغير المستوى التعليمي، لكن لم تناقش الدراسات السابقة تأثير متغير المستوى التعليمي على المسؤولية الاجتماعية.

أما بالنسبة لمتغير الضغوط المهنية فلم تظهر فروقة تعزي لمتغير المستوى التعليمي، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (خوجة، 2011)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة (الضريبي، 2010).

V. الخلاصة:

أظهرت النتائج أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين بلغ ما نسبته (81.612%)، وكان مرتفعة. كما حظيت المسؤولية الاخلاقية على الرتبة الأولى بنسبة بلغت (83.801%)، وحظي مجال المسؤولية الشخصية على المرتبة الثانية بوزن نسبي بلغ (82.318%)، وكان مجال المسؤولية الاجتماعية حظي على الرتبة الثالثة وبوزن نسبي بلغ (80.791%). وقد أظهرت النتائج أن الوزن النسبي للدرجة الكلية للضغوط المهنية التي تواجه المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين بلغ (56.24%)، وهي نسبة منخفضة. لذلك اسفرت نتائج هذا البحث أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المسؤولية الاجتماعية، والضغوط المهنية لدى المربين المختصين في مراكز رعاية المعاقين، وكانت العلاقة سالبة.

VI. الهوامش والإحالات:

- 1- أبو العلا، محمد صلاح الدين (2009). ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي "دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 2- أبو كوش، يوسف أحمد إبراهيم (2012): السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 3- بركات، زياد (2010): الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، منشورات جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 4- بلال، محمد إسماعيل (2005): السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الطبعة "ب"، بدون دار نشر.
- 5- بنات، عبد القادر سعيد (2009). ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين "دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 6- الحارثي، زايد بن عجر (2001). واقع المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودي وسبل تميمتها، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 7- حمادات، محمد حسن محمد (2007). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في ام المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، عمان، الأردن.
- 8- خوجة، مليكة شارف (2011). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليم الثلاث "ابتدائي، متوسط، ثانوي" بولاية تيزي وزو، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الجزائر.
- 9- السقا، ميسون سليم (2009). أثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرار "دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 10- السيد عبيد، ماجدة بهاء الدين (2008): الضغط النفسي ومشكلاته، وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 1- الشاعر، منار محمود (2011). الضغوط النفسية والمسؤولية الاجتماعية لدى ضباط إسعاف حرب غزة في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

- 2- الضريبي، عبد الله (2010): أساليب مواجهة الضغوط النفسية والمهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات "دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، ص: 669 - 719.
- 3- عبد الباقي، صلاح (2003). السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- 4- عبد الباقي، صلاح الدين (2004). السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- 5- عبد الحميد شحام (2007). علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- 6- عثمان، فاروق السيد (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 7- عوض، حسني (2012). أثر مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى الشباب تجربة مجلس شبابي عرار أنموذجا، برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 8- فراج، وهمان همام السيد (1989). المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب التربية وعلاقتها بسمات الشخصية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر.
- 9- علي عسكر (2000). الضغوط الحياة واساليب مواجهتها، الطبعة الثانية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
- 10- فلية، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد (2009). السلوك التنظيمي في المؤسسات و التعليمية، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 11- قاسم، جميل محمد (2008). فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 12- مريم، عثمان (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية "دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة"، رسالة ماجستير، جامعة الأخوة منتوري بقسنطينة، الجزائر.
- 13- نجاتي، محمد عثمان (2002). الحديث النبوي وعلم النفس، دار الشروق، بيروت، لبنان.
- 14- هيجان، عبد الرحمن بن أحمد بن محمد (1998). ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها، ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.