

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

مركز اليقظة البيداغوجية  
Centre de veille pédagogique



## شهادة مشاركة

يشهد مسؤول مركز اليقظة البيداغوجية بجامعة محمد بوضياف المسيلة بأن

الأستاذ(ة): ط/- علي الشريف يوسف **من جامعة:** بسكرة

قد شارك(ت): في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول: الضغوط: كن يقظا

أمام الضغوط النفسية والمهنية، المنعقد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة -

يوم: 2020/02/11

بمداخلة عنوانها: إستراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية والمهنية لدى العاملين  
بمديرية التجارة لولاية المسيلة (دراسة ميدانية لعينة من أعوان الرقابة وقمع الغش  
بمديرية التجارة لولاية المسيلة)

مسؤول مركز اليقظة البيداغوجية

نائب مدير الجامعة للتكوين في الطورين 1، 2

نائب مدير الجامعة مكلف بالتكوين العالي  
في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل  
والشهادات والتكوين العالي في التدرج

أ.د. بوقرة رابح

مسؤول مركز اليقظة البيداغوجية

أ/د ضياف زين الدين







وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
مركز اليقظة البيداغوجية  
Centre de Veille Pédagogique



كتاب أعمال الملتقى الوطني الثاني حول:

كتاب أعمال الملتقى الوطني الثاني حول:

# الضغط

كن يقظا أمام الضغوط النفسية والمهنية

تنسيق أ.د : ضياف زين الدين

الضغط

كن يقظا أمام الضغوط النفسية والمهنية



الجزء الثاني

فيفري 2020



مركز اليقظة البيداغوجية  
Centre de Veille Pédagogique



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَكُلَّ شَيْءٍ أَرْخَضْنَاهُ كِتَابًا ﴾

سورة النبا الآية: (29)

إعداد وتنسيق:

الأستاذ الدكتور: ضيف زين الدين

مسؤول: مركز اليقظة البيداغوجية

- جامعة محمد بوضياف بالمسيلة-

تصميم وإخراج الكتاب الدكتور:

بوسكرة عمر

الجزء الثاني من كتاب أعمال الملتقى الوطني الثاني حول

الضغوط: كن يقظا أمام الضغوط النفسية والمهنية.

تاريخ طبع الكتاب: أكتوبر 2020

عدد صفحات الكتاب: 493 صفحة

ردمك: 978- 9931- 9675- 0- 7





## فهرس المحتوى

05	ديباجة وبرنامج الملتقى الوطني	
07	د/ عزوز كتفي أ/ سميرة خيدر أ/ حليلة بوحلمة	01 الضغط النفسي لدى طلبة النظام القديم (الكلاسيكي) في ظل إصلاحات التعليم العالي (نظام ل.م.د)
26	ط.د/ حجاب حفيظة د/ حجاب خيرة	02 قياس الضغوط النفسية والمهنية واستراتيجيات التعامل معها
45	أ.د/ خوني يوسف د/ محرز نسيم	03 مصادر الضغوط المهنية والاثار المترتبة عنها
60	أ/ بلخير وسام أ/ الباهي سارة	04 خصائص الشخصية كعوامل وقاية من آثار الضغوط النفسية (نمط الشخصية، الصلابة النفسية، الاتزان الانفعالي، مركز الضبط)
79	ط.د/ ساحد جبيلة أ.د/ خلفان رشيد	05 تأثير الضغط المهني لدى العاملين على الحاسوب في ظهور الاضطرابات العضلية العظمية. دراسة ميدانية في مقر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية تيزي وزو
97	د. نصيرة لمين ط.د. حنان عبد الكبير ط.د. حملاوي مسقم	06 الضغوط النفسية والمهنية لدى أساتذة المدرسة الابتدائية
124	أ.د/ ربيع العزوزي ط.د/ حدة نش ط.د/ حفصة بن تومي	07 الضغوط النفسية: ماهيتها واستراتيجيات مواجهتها
144	ط.د/ التواتي مكي ط.د/ حسين علي عريوة ط.د/ محمود خنفر	08 أسباب الضغوط المهنية وأثرها على دافعية الانجاز عند أساتذة ثانوية عبد المجيد علاهم - بالمسيلة -
182	د/ عبد الباسط محرز ط.د/ سمية أحمد الطيب	09 الضغوط النفسية لدى الطلبة في مرحلتي التدرج وما بعد التدرج
199	د/ شويخي أمل د/ طير صفاء	10 الضغوط المهنية وإستراتيجيات التعامل معها
214	ط.د/ حرايز راجح	11 مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، والمشكلات الناجمة عنها، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بمقاطعة حمام الضلعة - ولاية المسيلة -
232	ط.د/ هدى نور اليقين مصطفى ط.د/ خديجة مصطفى	12 أسباب الضغوط المهنية (تنظيمية - شخصية - اجتماعية)
254	د/ صباح غربي ط.د/ يوسف علي شريف	13 استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية والمهنية لدى العاملين بمديرية التجارة لولاية المسيلة (دراسة ميدانية لعينة من أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة)

272	ط.د/ قنفود طلال ط.د/ قنفود حدة	تأثير الضغوط المهنية على الاداء الوظيفي للموظف (دراسة ميدانية بمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهنيين مصلحة المحاسبة والمالية بالمسيلة )	14
290	ط.د/ موساوي ام السعد ط/د عطوي حورية	دراسة الفروق في الضغوط المهنية تبعا لمتغيري الجنس والرتبة المهنية لدى عينة من الممرضين-دراسة ميدانية بمستشفى الزهراوي بالمسيلة-	15
318	ط.د/ اسمهان دومي ط.د/ وافية مهية ط.د/ آمنة غضبان	ضغوط العمل عند المرأة العاملة وعلاقتها بدافعية الإنجاز ( دراسة ميدانية في مستشفى سليمان عميرات بولاية المسيلة )	16
336	ط.د/ بريكسي نيقاسه صديق	الضغوط حفريات في المفاهيم	17
342	ط.د/ عبد السلام غرابي د/ نعيمة براردي	متلازمة إدمان الـ Facebook وتأثيرها على الدافعية في بيئة العمل "دراسة على عينة من الموظفين ببعض الإدارات العمومية المحلية ببلدية المسيلة"	18
361	ط.د/ زغلاش ليندة ط.د/ بن طاهر عماد	الضغوط المهنية والنفسية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي	19
384	د/ بحري صابر ط/ بلال طوبان	الضغط النفسي عند الأمهات العاملات	20
399	د/ وهيبة صاحبي د/ فريدة نوادري	قراءة سوسيولوجية للضغوط المهنية بين الفكر والواقع	21
411	ط.د/ منال بو الليف د/ زهير شلابي	أسباب الضغوط المهنية وتأثيراتها على حوادث العمل	22
421	د/ حسام الدين بو عيسى	السلطة الأبوية في العائلة الجزائرية والضغط النفسي الدائم	23
429	ط.د/ مرهون أمجد ط.د/ عباسي علي	مصادر ضغوط العمل المهنية والنفسية لدى الموظفين والعمال	24
454	د/ علوطي عاشور ط.د/ عريوة مريم	الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة	25
468	د/ واضح العمري د/ دراوات وحيد	أسباب واثار الضغط في العمل وكيفية مواجهتها مع نماذج لمناصب عمل مسببة للضغط	26
483	د/ عيواج صونيا د/ مخلوف سعاد	الضغوط النفسية للطلبة: "قلق الامتحان نموذجا"	27



### ديباجة الملتقى:

يعتبر الضغط النفسي والمهني من أهم وأبرز العوائق التي تصادف الأفراد والعمال في العديد من المنظمات، فقد شغل هذا الموضوع اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين.

حيث هموا إلى الكشف عن أهم مصادره النفسية التنظيمية والمهنية، وكذا الاهتمام نتيجة لما سببه الضغط من آثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية للعمال والأفراد من جهة، وكذا على حياتهم الاجتماعية والمهنية وأدائهم في العمل ورضاهم عنه من جهة أخرى. ولهذا من خلال هذا اللقاء العلمي نسعى إلى تحسيس جميع فعاليات الجامعة من طلبة وأساتذة وعمال بمخاطر الضغوط النفسية والمهنية وجعلهم يقظين لمواجهة هاته الضغوط باستخدام إستراتيجيات عديدة.

### أهداف الملتقى:

- التعرف على الضغوط.
- الإطلاع على طبيعة الضغوط النفسية والمهنية.
- التمكن من معرفة أسباب الضغوط النفسية والمهنية.
- التحكم في عملية تشخيص الضغوط النفسية والمهنية.
- التمكن من التحكم في إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية والمهنية (تقنيات العلاج النفسي، الإسترخاء، التأمل، التمارين الرياضية، معرفة الذات... إلخ).

### محاور الملتقى:

- 1/- تعريف الضغوط.
- 2/- مراحل تطور الضغوط النفسية والمهنية.
- 3/- أسباب الضغوط المهنية (التنظيمية والشخصية والاجتماعية).
- 4/- طرق تشخيص وقياس الضغوط النفسية والمهنية.
- 5/- الضغوط النفسية والمهنية للطلبة والأساتذة والعمال.
- 6/- إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية والمهنية (جانب نظري وجانب عملي).

### هيئة الملتقى:

الرئيس الشرفي للملتقى:

أ.د. بداري كمال مدير جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

رئيس الملتقى:

أ.د. ضيف زين الدين مسؤول مركز اليقظة البيداغوجية

### اللجنة العلمية للملتقى:

تتكون اللجنة العلمية من أساتذة من مختلف الكليات ومختصين؛ من قسم

علم النفس وعلوم التربية:

الدكتور: كتي عزوز منسق كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة

الدكتور: غيلوس صالح: منسق كلية الآداب واللغات جامعة المسيلة

الدكتور: طبال نادية: منسقة معهد تسيير التقنيات الحضرية جامعة المسيلة

الدكتور: عطاء الله بلال: منسق كلية التكنولوجيا جامعة المسيلة

الدكتور: بوعيسي حسام الدين منسق كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة المسيلة

الدكتور: مرنيز آمنة منسقة معهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة

الدكتور: بعزيز حليم منسق كلية العلوم جامعة المسيلة

الدكتور: بوخرص عبد الحفيظ منسق كلية الاقتصاد جامعة المسيلة

الدكتور: مهني طاهر منسق كلية الرياضيات والإعلام الآلي جامعة المسيلة



## استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية والمهنية لدى العاملين بمديرية التجارة لولاية المسيلة (دراسة ميدانية لعينة من أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة)

د/ صباح غربي، جامعة محمد خيضر بسكرة  
ط.د/ يوسف علي شريف، محمد خيضر بسكرة

### الملخص:

تعتبر الضغوط النفسية والمهنية من أبرز التحديات التي تواجه أعوان الرقابة وقمع الغش في بيئة عملهم، رغم تمتعهم بالحماية القانونية بموجب أحكام المادة 27 من القانون رقم 09-03 المؤرخ في 25 فبراير 2009، من جميع أشكال الضغوط، التي من شأنها أن تشكل عائقا أمام تأدية واجباتهم والقيام بمهامهم حسب ما هو مطلوب. وبناء على هذا سنجري دراسة ميدانية للكشف على أهم تلك الضغوطات التي تتعرض لها تلك الفئة، إضافة الى الوقوف على أهم الإستراتيجيات المستخدمة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى التنظيم (المنظمة) لمواجهة هذه الضغوطات.

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجية-الضغوط النفسية-الضغوط المهنية-مديرية التجارة.

### Abstract:

*The psychological and occupational pressures are among the most prominent challenges facing control and suppression of fraud agents in their work environment, despite enjoying legal protection under the provisions of Article 27 of Law No. 09-03 of February 25th, 2009, from all forms of pressure, which would represent an obstacle to Perform their duties as required. Based on this, we will conduct a field study to uncover the most important pressures that this group is exposed to, in addition to dealing with the most important strategies used, whether at the individual level or the level of organization (organization) to face these pressures.*

**Key words:** strategy - psychological pressure - occupational pressure - trade directorate

## Résumé

*Il est considéré comme un stress psychologique et professionnel Parmi les défis les plus importants auxquels sont confrontés les agents de contrôle et la répression de la fraude dans leur environnement de travail, Malgré une protection juridique, Conformément aux dispositions de l'article 27 de la loi n ° 09-03 du 25 février 2009 De toutes les formes de pression, qui constitueraient un obstacle à l'exercice de leurs fonctions et à l'exercice de leurs fonctions selon les besoins.*

*Sur cette base, nous allons mener une étude sur le terrain pour découvrir la plus importante de ces pressions, En plus d'identifier les stratégies les plus importantes utilisées, que ce soit au niveau individuel ou au niveau de l'organisation (organisation) pour répondre à ces pressions.*

**Mots clés:** stratégie - pression psychologique - pression professionnelle - direction commerciale

## مقدمة:

مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، زادت سرعة إيقاع الحياة وثورة الإتصالات، ودخول التكنولوجيا في جميع مناحي الحياة، هذا الوضع غير النمط المعيشي للإنسان، ورغم أن هذا التطور جاء ليسهل متطلبات الحياة ويحقق معيشة أفضل للفرد، لكن الملاحظ عكس ذلك، فقد تعقدت حياة الأفراد فهذا العصر هو عصر الضغوط كما يسميه العديد من الدارسين والباحثين .

واعتبر الكثير من الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع والدارسين في مجال الصحة النفسية أن الضغوط المهنية والنفسية من أخطر الأعباء التي يزداد ثقلها يوما بعد يوم والتي لها الأثر السلبي على الفرد والمجتمع.

ورغم أن العديد من العلماء والباحثين يعتبرون أن الضغوط عامل إيجابي بالنسبة للأفراد، في بعض الأحيان، فهي تعتبر وسيلة مجددة للطاقة الإنسانية، وأداة من أدوات التغيير، بمجرد فهم مسبباتها. كما يعتبر البعض الآخر أن هذه الضغوط وسيلة لإحباط الفرد وتلاشيته .

ولاشك أن هذه الضغوط تختلف من فرد لآخر، كما تختلف من مهنة لأخرى فهناك مهن تزيد أعباءا على أصحابها، وتزيد من ضغوطهم، فحملهم كبير، والكثير



منهم من يحمل هذه الضغوط معه طوال الوقت، فهي لاتفارقه، وبذلك فقد تزيد هذه الضغوط يوما بعد يوم ولها الأثر السلبي على الفرد.

ولاشك أن هذه الضغوط الذي يواجهها العامل في بيئة عمله تمثل مؤثرات لا يمكن تجاهلها، فإن لم يستطع العامل مواجهتها والتعامل معها كانت بداية لكثير من المشاكل والاضطرابات النفسية، كالقلق والتوتر والإجهاد والإحباط وغيره، وينبغي أن يتمتع العامل بمهارات نفسية وسلوكية وإرادة قوية قصد مواجهة هذه الضغوط بكفاءة عالية، ومواجهة هذه المرحلة الصعبة، حيث أن مستقبله المهني يتحدد من خلالها.

ويعد أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة من العاملين الذين يتعرضون مرارا الى ضغوط نفسية ومهنية، رغم وجود الحماية القانونية لهم من خلال القوانين المنظمة لمهنتهم، فعمل عون الرقابة هو التدخل في الوقت المناسب في حالة وجود تجاوزات من بعض التجار، كبيعهم لمواد استهلاكية منتهية الصلاحية، عدم وضع أسعار للسلع والمواد المباعة، وبيع مواد استهلاكية تشكل خطر على المستهلك.... الخ، لكن عند أدائهم لمهامهم يتعرضون لأخطار ومضايقات وحتى العنف الجسدي واللفظي، مما يشكل ذلك ضغوطا نفسية ومهنية عليهم، ومن خلال هذا الطرح، يمكن طرح التساؤل التالي: إلى أي مدى تساهم الإستراتيجيات للتعامل والتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية لأعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟

## 2-تساؤلات الدراسة الفرعية:

-هل هناك ضغوط نفسية ومهنية يواجهها أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟

-هل هناك أساليب مستخدمة للتعامل مع الضغوط النفسية والمهنية أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟

## 3-فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية: تساهم الإستراتيجيات المستخدمة للتعامل والتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية لأعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة.

-الفرضيات الفرعية:

-هناك ضغوط نفسية ومهنية يواجهها أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟

-هناك أساليب مستخدمة فردية وتنظيمية للتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية لأعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟

4-أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في التالي:

أ-الفوائد العلمية:

- يمكن من خلال هذا البحث العلمي تقديم إضافة معرفية للمكتبات البحثية الجزائرية والعربية خاصة في هذا المجال.

-التطرق إلى النظريات التي تعرضت للضغوط النفسية والمهنية ومدى تطبيقها في أرض الواقع.

-تحاول هذه الدراسة الإسهام في كشف الغموض على متغيرات أساسية في مجال الضغوط النفسية والمهنية وإستراتيجية التعامل معها.

ب-الفوائد العملية:

- محاولة تشخيص أهم الضغوط المهنية والنفسية التي تعترض مهام أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.

- مساعدة الإدارة على إيجاد الحلول الناجعة لمختلف الضغوط التي تعترض عمل أعوانها وجعل إستراتيجية مناسبة للتعامل معها.

5-أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى

- تبين الإستراتيجيات المستخدمة للتعامل والتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية لأعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة، من خلال:

-تبين أهم الضغوط النفسية والمهنية التي يواجهها أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة .



- التعرف على أهم الأساليب المستخدمة الفردية والتنظيمية للتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية لأعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟

## 6. الإطار النظري للدراسة:

### 1. مفاهيم الدراسة:

الإستراتيجية: يعود أصل كلمة إستراتيجية الى الكلمة اليونانية إستراتيجيون (strategos) وتعني فنون الحرب وإدارة المعارك ويقصد بها علم تخطيط وتوجيه العمليات العسكرية. (عبد المالك، 2012، 2013، ص 86)

الضغوط النفسية: يعرف "فولكمان وآخرون" الضغط النفسي : هو حالة ناشئة من عدم حدوث توازن بين المتطلبات المفروضة على الفرد وبين قدراته على الإستجابة لهذه المتطلبات . (بن عودة، 2011-2012، ص 10).

الضغوط المهنية: هي الأعباء أو المواقف التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في شتى مجالات العمل سواء كانت بسيطة أو كبيرة، والناجمة عن ظروف العمل، فتولد لديه الإرهاق والتعب. (المحمداوي، 1990، ص 20)

مديرية التجارة: هي هيئة تقوم بتنفيذ السياسة الوطنية المقررة في ميادين التجارة الخارجية والمنافسة والجودة وتنظيم النشاطات التجارية والمهن المقتنة والرقابة الاقتصادية وقمع الغش.

### 2- الضغوط المهنية والنفسية، مصادرها، واستراتيجية مواجهتها.

إهتم الكثير من الدارسين والباحثين في علم النفس والسلوك الإنساني بموضوع الضغوط، وقد أجريت عدة دراسات وبحوث في هذا الميدان، رغم وجود الكثير من المسميات لهذا المصطلح، لكن كلهم يتفقون على أن هذا المصطلح يحدث في حالة عدم التوازن الجسدي والنفسي للفرد.

الضغط لغة: لمصطلح الضغط (stress) العديد من المعاني في معجم علم النفس والطب النفسي، منها: ضغط، أعصاب، ضائقة، كرب، إجهاد، ويعبر عن حالة من الإجهاد الجسدي والنفسي، والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء عليه أن يتوافق معها، وقد يكون الضغط داخليا، أو بيئيا، قصيرا أو طويلا، وإذا طال هذا

الضغط فقد يستهلك موارد الفرد ويتعدها، ويؤدي الى إتهيار أداء الوظائف المنظمة (جابر ، كفاي، 1995، ص18)

إصطلاحا: يرى (karasek) أن الضغوط هي متطلبات العمل التي قد تفوق قدرات وطاقات الموظف. (الغيص، 1997، ص37)

### النظريات المفسرة للضغوط:

لأشك أن الضغوط النفسية والمهنية لأقت الكثير من الإهتمام من قبل الدارسين والباحثين، حيث حاولت الكثير من النظريات التطرق الى هذا الموضوع من مختلف الزوايا، وفي مايلي نعرض على هذه النظريات كالتالي: (بن حامد، 2014-2015 ص26-28)

1-نظرية والتركانون "walter canon" هو من الأوائل الذين استخدموا مصطلح الضغوط، حيث عرفه برد الفعل في حالة الطوارئ أو رد الفعل العسكري بسبب إرتباطها بإنفعال القتال أو المواجهة، وقد أستخدم عبارة الضغط الإنفعالي في بحوثه على الحيوانات ليصف عملية رد الفعل النفسي الفيزيولوجي التي كانت تؤثر في إنفعالاتها، وقد أوعز ذلك إلى أن مصادر الضغط الإنفعالية كالألم والخوف تسبب تغيرا في الوظائف الفيسيولوجية للكائن.

2-نظرية هانز سيليه "Hans Selye" من المشاهير الذين ارتبط اسمهم بموضوع الضغوط، وهذا من خلال أبحاثه وكتابات ومحاضراته خاصة في المجال الطبي بتأثير الضغوط على الإنسان، وقد قسم سيليه مجموعة الأغراض التكيفية للضغط أو ردود الفعل إتجاه المصادر الضاغطة الى ثلاث:

أ-مرحلة الإنذار أو التنبيه: تحدث هذه المرحلة عندما يشعر الفرد بالتهديد الذي يواجهه عن طريق الحواس، ليتهيأ الجسم لعملية المواجهة وتعرف هذه التغيرات بالإستشارة العامة.

ب-مرحلة المقاومة: حيث ينتقل فيها الجسم من المقاومة العامة الى أعضاء حيوية معينة تكون قادرة على الصمد لمصدر التهديد وبذلك محاولة التكيف معه.

ج-مرحلة الاستنزاف: تعتبر مرحلة أخيرة تستفيد فيها الأعضاء الحيوية قواها اللازمة للصمود والمقاومة وغالبا ماتؤدي للموت.

3-نظرية فرانكنهاوزر "marianne Framkenhaenser"، حيث أبرز دور وأهمية المكون النفسي في رد فعل الفرد اتجاه مصادر الضغط المختلفة، وقد بينت هذه الدراسة أن الزيادة في إفراز الهرمونات لا تقتصر على المواقف المزعجة وغير المرغوب فيها بل تشمل كذلك المواقف السارة التي تحدث للفرد.

4-نظرية ريتشارد لازاروس: إنصب اهتمامه على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة، حيث أكد أن الضغط يحدث نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة به.

5-نظرية موراي "Moray": يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة والضغط أساسيان، على أساس أن المفهوم الأول يمثل المحددات الجوهرية للسلوك والثاني يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويميز موراي بين نوعين من الضغوط، وهما: -ضغط بيتا: ويشير إلى دلالات الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد. -ضغط ألفا: ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي، ويوضح موراي أن سلوك الفرد مرتبط بالنوع الأول.

6-نظرية سبيلبرجر: يعتبر أن القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط، فقد قدم نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة والقلق كحالة، ويؤكد بأن القلق كسمة القلق أو القلق العصبي أو المزمن ويعد استعداد أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية.

7-نظرية هب "Hebb": أنصب اهتمام هب بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المنوط للمدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوطات العمل، كما أكد أن العمل ذات المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، حيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعان من الحوافز والمنشطات، لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي تقل قدرت الفرد على التركيز وهذا يؤثر على الأداء. (فاروق السيد، 2001، ص 104).

مصادر الضغوط النفسية: لكل إنسان بيئة يعيش فيها، وكل بيئة تزخر بالكثير من الضغوط، هاته الأخيرة يصعب حصرها، وهي تختلف من فرد لآخر، وفي مايلي يتم

التطرق الى أهم هذه الضغوط، على النحو التالي : (بن عودة، 2011-2012، ص 17-18)

- 1-المشكلات النفسية: كالغضب والثورة والتهور والاكتئاب.
  - 2-الضغوط الإقتصادية:وتتمثل في البطالة والفقر والإحتياج والتفاوت الطبقي.
  - 3-الضغوط الأسرية:كل أسرة تتعرض الى الخلل وعدم التوازن في مهامها ووظائفها وهذا ينعكس سلبا على الأفراد. وتنشأ الضغوط لدى الأبناء من خلال مايلي:
    - أسلوب المعاملة غير السوي.
    - أسلوب الرفض(عدم تقبل الأبناء).
    - أسلوب القسوة(التعامل بقسوة مع الأبناء).
    - توتر العلاقات بين الوالدين.
  - 4-الضغوط الإجتماعية:عدم تكوين صداقات مع الآخرين.
  - 5-الضغوط الصحية:الخاصة بالصحة الجسدية، كارتفاع ضغط الدم، السكري الصداع.
  - 6-المشكلات الشخصية:كانخفاض مستوى تقدير الذات.
- مصادر الضغوط المهنية:هناك مصدرين هامين للضغوط المهنية، فهناك مصادر تتعلق بيئة العمل، ومصادر شخصية، وفي مايلي نتطرق الى هذه الضغوط على النحو التالي:

- 1-مصادر تتعلق بيئة العمل:ومنها:
  - مصادر تتعلق بيئة العمل المادية:وتتمثل في الضوضاء وتلوث الهواء والحرارة .
  - ويستند الباحثون الى عدة مداخل منها مدخل الضغط البيئي، الذي يؤكد أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض اليها الفرد تشكل مصادر ضغوط مثل الحرارة، التلوث الضجيج، الازدحام، وتشمل المداخل الأخرى الجانب الانفعالي، الحمل البيئي، قلة الإثارة ومدخل السلوك المقيد، وهي جميعها ترتبط باستجابات سلوكية من جانب من يتعرض لها . (عسكر، 2003، ص 116)
  - ضغوط فردية:العبء الزائد في العمل، وضغوطات المهنة.



-ضغوط إجتماعية: من خلال العلاقة بين الزملاء وقد تكون مصدر من مصادر الضغوط .

-ضغوط تنظيمية: من خلال عدم وجود سياسات محددة، وضعف تصميم الهيكل التنظيمي.

2-مصادر ترتبط بالخصائص الشخصية: يعد نمط الشخصية من مصادر الضغوط، خاصة اذا كانت هذه الشخصية تعاني من أمراض، كالقلق، حيث أن اصحاب الشخصية القلقة من السهل تأثرهم بالمواقف الضاغطة.

وقد طور السمادوني نموذجا للضغوط العملية لمعلم التربية الخاصة يشتمل على المصادر الضاغطة لتلك المهنة والمؤدية للشعور بالإرهاك، وقد حدد تلك المصادر وهما : (السمادوني، 1994، ص62)

-مصادر مهنية ضاغطة: وتتمثل في صراع الدور، وعدم المشاركة في صنع القرار والنقص في المساندة الاجتماعية سواء من طرف المدير أو المشرفين.

-مصادر فردية: من خلال عدم الرضا عن العمل وعن الحياة.

استراتيجية التعامل والتخفيف من الضغوط المهنية والنفسية :

كل شخص في حياته يتعرض الى مجموعة من الضغوط سواء في حياته اليومية أو في مكان عمله، فمنهم من يتحمل هذه الضغوط ويواجهها، ومنهم يضعف ويستسلم وفي مايلى نتطرق الى أهم الأساليب للتعامل والتخفيف من تلك الضغوط، يمكن ذكرها على النحو التالي:

#### 1-الأساليب التنظيمية للتعامل مع الضغوط:

هناك عمل مشترك وتضافر الجهود بين المنظمة والفرد للتعامل وإدارة مختلف الضغوط، والأساليب التنظيمية تتمثل في مختلف القرارات والإجراءات لمواجهة هذه الضغوط، وفي مايلى نتطرق الى مختلف الأساليب التنظيمية لمواجهة هذه الضغوط، على النحو التالي: (بن جلول، 2012، 2013، ص.....)

1-1-التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم: يقوم الكثير من الإداريين بمخالفات أثناء ممارستهم اليومية بسبب عدم اتباع المبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم

وهذا مايسبب الكثير من الضغوط لمؤوسهم، لذلك يتعين على أصحاب المستويات الإدارية ممارسة الإدارة بشكل جيد.

#### 1-2- إعادة تصميم الوظائف:

تمثل الكثير من الوظائف في طبيعتها مصدرا للضغوط وبذلك فإن إعادة تصميمها يعد مطلبا ملحا لمواجهة مختلف المشاكل والضغوط، فالفرد يشعر بالرضا عندما يكون للوظيفة قيمة داخلية ذات معنى له.

#### 1-3- تطوير نظم الاختيار والتعيين:

وذلك بإختيار الأفراد الذين لديهم القدرة على العمل المطلوب، وخلق نظم عادلة للحوافز وتقييم الأداء وتطبيق نظام المشاركة في إتخاذ القرار.

#### 1-4- التحفيز وفقا للدوافع:

تعتبر الحوافز من المشكلات التي يعاني منها كل من الإداريين والموظفين لقلتها وعدم وجود عدالة في توزيعها، فالحوافز لاتقتصر على المادية، بل هناك حوافز معنوية غير موجودة ، كعدم تقدير مجهودات الفرد، وعدم دعم حاجاته الإجتماعية.....الخ.

1-5- تقويم وتطوير الأداء الوظيفي: هناك جوانب حساسة في عملية تقويم وتطوير الأداء تمس الفرد والمنظمة وتعد مصدرا من مصادر الضغوط، إن تقويم الأداء يحتاج الى توفر مناخ ملائم يجب أن يضعه المديرون والمشرفون في إعتبارهم وفقا لمجموعة من القواعد تتمثل في:

-اطلاع الموظفين على الغرض الذي من أجله تتم عملية التقويم. ومعرفة الموظف بالعوامل التي تتم على أساسها عملية التقويم. وتجنب أخطاء التقويم التي من خلالها تزيد الضغوط والتوترات.

-ضرورة تزويد الموظف بمعلومات مرتدة عن أدائه تبين له نوعية أدائه.

1-6- تحسين بيئة العمل المادية: يجب أن تكون البيئة مناسبة لأداء العمل في أفضل وجه ممكن، فهناك مسببات تؤدي الى حدوث الضغوط، كالأصوات المرتفعة والمزعجة، الإضاءة، التلوث، الروائح الكريهة.....الخ

2-الأساليب الفردية للتعامل مع الضغوط: يمكن التعامل مع الضغوط باستخدام الأساليب التالية: (مخلوف، 2012، 2013، ص74-75)

2-1 التجنب / اليقظة: يتم ذلك من خلال تنويع الإنتباه، إما بالتلمي عن مصدر الضغط (إستراتيجية التجنب)، أو بالتركيز على اليقظة (استراتيجية اليقظة)، وحيث أن إستراتيجية التجنب تعتبر الأكثر استخداما، حيث يمكن أن يتعلق الأمر بنشاطات بديلة ذات تعبير سلوكي ومعرفي، نشاطات رياضية، لعب، استرخاء، ترفيه.

2-2 المجهود السلوكي النشط: تتمثل في التغيير المباشر لأبجديات العلاقة بين الشخص والوسط، وذلك بتسخير مجهود سلوكي نشط للتعامل مع المشكلة وحلها وتظم هذه الإستراتيجية المواجهة، بالإضافة الى تسخير مخططات تنفيذية من شأنها أن تعطي الفرد وسائل تغيير الوضعية التي يعيشها.

2-3 التعامل الإستباقي: يهتم بالطرق التي يستخدمها الناس مسبقا للوقاية وإسكات وقع الأحداث الضاغطة، ويشير العمل الإستباقي الى الجهود المبذولة قبل وقوع الحدث الضاغط المحتمل بهدف الوقاية منه أو تحويل شكله قبل وقوعه.

2-4 التعامل الديني: ينبع الاهتمام بالتعامل الديني جزئيا من الأدلة العلمية التي برهنت على أن للدين دورا هاما في المسار الكلي للضغط، بدء من تأثيره على طرق تقييم الناس للأحداث الى تأثيره على الطرق النفسية والجسدية التي يستجيبون بها لهذه الأحداث على المدى الطويل.

2-5 التعامل والأعراض النفسية: إن قدرة الفرد على حسن التعامل مع مشكلات الحياة دليلا قاطعا على صحته النفسية، في حين أن الصعوبات في التعامل معها يتلازم مع المعاناة الانفعالية بما في ذلك القلق والاكتئاب، لكن هذه العلاقة لاهي بسيطة ولا هي مباشرة بسبب إمكانية وجود إختلافات بين الناس في تعاملهم مع ضغوط الحياة اليومية.

-الدراسة الميدانية:

1.منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يتماشى مع طبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

2.أداة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المادة العلمية، وتضمنت (32) سؤالاً.

### 3. مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة بمديرية التجارة لولاية المسيلة.  
ب- المجال البشري: يتكون مجتمع الدراسة من جميع اعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة والمقدر عددهم ب50 موظف.  
4.7- عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة وتماشيا مع أهدافها على طريقة المسح الشامل ، حيث أخذ جميع الأعوان والمقدر عددهم ب50. تتسم عينة الدراسة بعدة سمات سيتم توضيحها فيما يلي:

#### أ- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

السن	التكرارات	النسبة المئوية
30-20	02	%04
40-31	25	%50
50-41	20	% 40
60-51	03	%06
المجموع	50	100%

تبين المعطيات المجمعة في الجدول رقم (01) والمتعلق بسن المبحوثين، أن الفئة الحاصلة على أعلى نسبة هي فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم (40-31) والمقدرة ب25، أي بنسبة قدرها 50%، تليها (50-41)، أي بنسبة قدرها 40%، مما يدل على أن الأغلبية من المبحوثين في مرحلة حيوية ومرحلة عمرية مهمة، مما يسمح لهم بتقديم الأحسن والأجود لمديرتهم.

#### ب- توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في الوظيفة:

الأقدمية في الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
5-0	12	%24
10-6	20	%40
15-11	08	%16
20-16	08	%16
30-26	02	%04
المجموع	50	%100

تظهر المعطيات المبينة في جدول أعلاه والمتعلق بالأقدمية في الوظيفة، أن أكبر نسبة تحصلت عليها فئة المبحوثين (ما بين 6-10) ب20، أي بنسبة 40% تليها نسبة



المبحوثين الذين لهم خبرة مهنية (ما بين 0-05 سنة) ب12 ، وبنسبة 24 % وهذا يعني أن الغالبية من أفراد العينة، لديهم فترة زمنية من العمل مقبولة، مما يجعلهم في غاية الحيوية والانضباط قصد كسب رضا قادتهم، وفرض وجودهم بمديرتهم.

#### ج- توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم(03): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	05	10%
جامعي	22	44%
ما بعد التدرج	23	46%
المجموع	50	100%

تشير المعطيات الكمية المبينة في الجدول أعلاه، أن الغالبية من أفراد عينة البحث من ذوي المستوى ما بعد التدرج وبنسبة 46%، تليها ذوي المستوى الجامعي بـ 22 مفردات، مما يعني أن مديرية التجارة لولاية المسيلة توظف عمالا أكفاء ذو مستوى تعليمي جيد قصد تحقيق الأفضل وتقديم الخدمة في المستوى المطلوب.

#### د- توزيع العينة حسب الوضعية الاجتماعية.

جدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية الاجتماعية:

الوضعية الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	10	20%
متزوج	38	76%
مطلق	02	04%
أرمل	00	00%
المجموع	50	100%

تظهر المعطيات المبينة في الجدول أعلاه، أن غالبية أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة متزوجين وبنسبة 76%، وهذا ما يجعلهم في حالة استقرار أسري، وطموحهم أكبر نحو العمل بجد، من شأنه أن يعطي لهذه المديرية قوة إيجابية نحو الأفضل.

#### - عرض وتحليل النتائج:

-عرض وتحليل التساؤل الأول: "هل هناك ضغوط نفسية ومهنية يواجهها أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟"، وجاءت نتائجها كالتالي:

جدول رقم ( 05 ) :مدى معاناة أعوان الرقابة وقمع الغش من مشاكل اجتماعية

مدى معاناة أعوان الرقابة وقمع الغش من مشاكل اجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	35	70%
لا	15	30%
المجموع	50	100%

يتضح لنا من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين وبنسبة تقدر بـ 70 % بمجموع 35 مفردة، صرحوا بأن لديهم مشاكل اجتماعية وهذا ما يجعلهم في حالة توتر وقلق، من شأنه أن يؤثر على سلوكهم وعلى السير الحسن للعمل.

جدول رقم ( 06 ) :مدى شعور العامل بالراحة في العمل

مدى شعور العامل بالراحة في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	10	20%
لا	40	80%
المجموع	50	100%

من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه يتضح لنا جليا أن أغلبية مفردات العينة والمقدر عددهم بـ 40، وبنسبة 80 % يقرون أنهم غير مرتاحين في منصب عملهم، وهذا إن دل فإنما يدل على أن ظروف العمل غير مناسبة بالمديرية.

جدول رقم ( 07 ) :مدى تميز مناخ العمل بالخلافات مما يجعل العامل في حالة قلق

مدى تميز مناخ العمل بالخلافات مما يجعل العامل في حالة قلق	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	42	84%
لا	08	16%
المجموع	50	100%

تبين المعطيات الكمية من خلال هذا الجدول أن أغلبية مفردات العينة والمقدر عددهم بـ 42، وبنسبة 84 % يعتبرون أن جو العمل بمديرية التجارة لولاية المسيلة يتميز بالتزاعات والخلافات، خاصة وأن هؤلاء الأعوان أغلب عملهم خارج المديرية، وبذلك فهم دائما عرضة لجميع المخاطر، مما يجعلهم في حالة خوف وضغط.

جدول رقم ( 08 ) :مدى رضا العامل عن الأجرة التي يتقاضاها شهريا

مدى رضا العامل عن الأجرة التي يتقاضاها شهريا	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	03	06%
لا	47	94%
المجموع	50	100%

تبين لنا المعطيات الكمية في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يرون أنهم غير راضين عن الأجرة الشهرية التي يتقاضونها، وبنسبة تقدر بـ 94% وهذا نظرا لكون أغلبهم متزوجين ولديهم مسؤوليات، مما يجعل مصاريفهم كبيرة، وأجرتهم الشهرية لا تكفي لتغطية ذلك، مما يجعلهم متوترين وفي حالة نفسية سيئة.

عرض وتحليل التساؤل الثاني: هل هناك أساليب مستخدمة للتعامل مع الضغوط النفسية والمهنية لأعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة؟

جدول رقم (09): مدى ممارسة الإدارة والتنظيم بشكل جيد من طرف الرئيس مما يشجع جوا من الانضباط ويجعل العامل مرتاحا في عمله

مدى ممارسة الإدارة والتنظيم بشكل جيد من طرف الرئيس مما يشجع جوا من الانضباط ويجعل العامل مرتاحا في عمله	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	41	82%
لا	09	18%
المجموع	50	100%

يتضح لنا من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين وبنسبة تقدر بـ 82% يعتقدون أن ممارسة الإدارة والتنظيم بشكل جيد من طرف رئيسهم من شأنه أن يشجع جوا من الانضباط والراحة للعامل، مما يجنب الكثير من المشاكل والضغوط للعاملين.

جدول رقم (10): مدى ممارسة نظام الاتصال الفعال والمشاركة في اتخاذ القرار للتقليل من الضغوط

مدى ممارسة نظام الاتصال الفعال والمشاركة في اتخاذ القرار للتقليل من الضغوط	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	78%
لا	11	22%
المجموع	50	100%

تبين المعطيات الكمية المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين وبنسبة تقدر بـ 78% يرون أن نظام الاتصال الفعال والمشاركة في اتخاذ القرارات من شأنه أن يقلل من الضغوط للعامل، وهذا الإجراء يجعل العامل يحس بأنه عنصر فعال لا يمكن الإستغناء عنه .

جدول رقم ( 11 ) :مدى لجوء العامل الى الله في حالة تعرضه لضغوط.

مدى لجوء العامل الى الله في حالة تعرضه لضغوط.	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	50	%100
لا	00	%00
المجموع	50	%100

من خلال المعطيات الكمية المينة في الجدول أعلاه أن جميع المبحوثين وبنسبة تقدر بـ100% يرون أن اللجوء والرجوع الى الله من شأنه أن يقلل ويخفف من ضغوطهم، من خلال الصلاة والدعاء وقراءة القرآن.

جدول رقم ( 12 ) :مدى إستخدام العامل التبرير كوسيلة للدفاع عن سلوكه والمحافظة على احترامه لنفسه في حالة تعرضه للضغوط.

مدى استخدام العامل التبرير كوسيلة للدفاع عن سلوكه والمحافظة على احترامه لنفسه في حالة تعرضه للضغوط.	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	37	%74
لا	13	%26
المجموع	50	%100

يتضح لنا من خلال مخرجات الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يقرون بأنهم يستخدمون التبرير كوسيلة للدفاع عن سلوكهم والمحافظة على احترامهم لنفسهم في حالة تعرضهم لضغوط، وبنسبة تقدر بـ74%، وهذا جهد مبذول من العمل الاستباقي قصد تحقيق التوازن النفسي للعامل، كما يجعله بعيدا عن كل الضغوط.

#### -نتائج الدراسة:

نتائج التساؤل الأول: هناك ضغوط نفسية ومهنية يواجهها أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة، تتمثل هذه الضغوط في مختلف المشاكل الاجتماعية، وكذا تميز مناخ العمل بمختلف النزاعات والصراعات، ضف الى ذلك ضعف الأجرة الشهرية للعامل، وكذا غياب العدالة في المعاملات، وعدم الترقية، كلها مسببات لحدوث الضغوط النفسية والمهنية للعامل مما يعود ذلك سلبا عليهم وعلى مديريتهم.

نتائج التساؤل الثاني: هناك إستراتيجيات وأساليب مستخدمة للتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية لأعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة لولاية المسيلة، تتمثل في الأساليب التنظيمية من خلال ممارسة الإدارة بشكل جيد، وجعل



العامل في منصب يليق به وبقدراته، كذلك الاهتمام بالعملية التدريبية وتقديم له جميع الحوافز خاصة منها المادية، وكذلك جعله عنصرا مهما في المديرية من خلال فتح معه كل قنوات الاتصال وجعله شريكا في اتخاذ القرار، أما الأساليب الفردية فتتمثل في ممارسة العامل للرياضة والترفيه، كذلك الرجوع الى الله من خلال الصلاة والدعاء وقراءة القرآن، وتحويل الضغوط من شكلها السلبي الى عمل مفيد له، كإكتساب خبرة، ورفع مستوى الانجاز في العمل وغيره.....

#### خاتمة:

لأشك أن مهمة عمل أعوان الرقابة وقمع الغش مهمة شاقة ومتعبة، لما لها آثار سلبية على العامل، لذا أولت الدولة اهتماما كبيرا بهذه الشريحة من خلال توفير كل الحماية القانونية لها، ولعل هذا الاهتمام لم يأتي إعتباطا وعفويا، بل جاء نتيجة لمختلف المضايقات والمشاكل والضغوط التي يعاني منها هؤلاء الأعوان، ومما سبق نخلص إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة الاهتمام بموضوعات الضغوط النفسية والمهنية لدى أعوان الرقابة وقمع الغش بمديرية التجارة.
- اجراء برامج ودورات تكوينية لأعوان الرقابة وقمع الغش لتنمية أساليب مواجهة الضغوط والتكيف معها في ميدان عملهم وفي حياتهم.
- توفير الرعاية النفسية والخدمية لأعوان الرقابة وقمع الغش للتخفيف من الضغوط التي يواجهونها.

#### قائمة المراجع:

- عبد المالك بن جلول، استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى الإطارات الوسطى لشركة توزيع الكهرباء والغاز، دراسة ميدانية بولاية ورقلة، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والموارد البشرية، جامعة الجزائر2، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، 2012، 2013.
- بن عبد المؤمن بن عودة، الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها لدى المتفوقين دراسيا والمتأخرين دراسيا، دراسة ميدانية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس المدرسي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، 2011-2012.

- المحمداوي محمود، قياس الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 1990، ص 20.
- جابر عبد الحميد، كفا في علاء الدين، معجم علم النفس والطب النفسي، دار النهضة، القاهرة مصر، 1995.
- الغيص منى راشد ربيع، تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الحكومي (دراسة تحليلية)، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، ع 85، جامعة الكويت، الكويت، 1997.
- بن حامد محمد، مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بتقدير الذات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، دراسة ميدانية لثانويات ولاية البليدة، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي، جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضية سيدي عبدالله، 2014-2015.
- فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مصر، 2001.
- علي عسكر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط 3، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003.
- السيد ابراهيم السمدوني، الانهك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته: دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية، ع 31، التربية المعاصرة، مصر، 1994.
- عبد المالك بن جللول، إستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي لدى الإطار الوسطى لشركة توزيع الكهرباء والغاز دراسة ميدانية بولاية ورقلة، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والموارد البشرية، جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، 2012، 2013.
- بلقاسم مخلوف، إستراتيجية التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بالتفاؤل والتشاؤم لدى التلاميذ المقبلين على امتحان البكالوريا الرياضية، دراسة متمحورة حول بعض ثانويات الجزائر وسط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في ميدان نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية تخصص الارشاد النفسي الرياضي، جامعة، جامعة حسية بن بوعلي، الشلف، معهد التربية البدنية والرياضية، 2012، 2013.