

الضغوط النفسية لدى الأساتذة وعلاقتها برضاهم الوظيفي

د. بلعسله فتيحة ، استاذة محاضرة "أ"
المدرسة العليا لأساتذة – بوزريعة

ملخص :

يحتل العمل مكانة هامة في حياة الإنسان، وهو من العوامل الهامة التي لها دورها وتأثيرها على صحة الفرد النفسية. فالعمل هو ميدان نشاط الإنسان المنتظم، المنتج، وهو البيئة التي يعيش فيها جزءا كبيرا من حياته، ويجعل الفرد آمنا على مصدر قوته وإشباع حاجاته ويشعر الفرد بقيمته ويؤكد ذاته، ويحدد مكانته الاجتماعية في المجتمع. فإذا كان نوع العمل متناسبا مع قدرات الفرد وميوله المختلفة وأمله، كان الغالب فيه أن يحقق الفرد النجاح في هذا العمل وبالتالي تدعم صحته النفسية ويحقق له النجاح والاستقرار النفسي والسعادة ولكن قد يصادف العامل ضغوطات نفسية في أوقات ومواقف مختلفة تتطلب منه توافق أو إعادة التوافق مع بيئته، خاصة أن أحداث الحياة الضاغطة تعتبر احد المظاهر الرئيسية التي تتصف بها حياتنا المعاصرة وهذه الأحداث، ما هي إلا رد فعل للتغيرات الحادة والسريعة التي طرأت على كافة مجالات الحياة والتي تمثل السبب الرئيسي وراء الإصابة بالأمراض العضوية، والإحساس بالكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية التي تصيب الفرد، بالإضافة إلى الكثير من الانعكاسات التي تمس حياته المهنية مثل الرضا الوظيفي الذي هو عبارة عن مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور أن يحققه من عمله أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله فالرضا الوظيفي يعد احد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة في أية مؤسسة، حيث أن غياب أو انخفاض الرضا الوظيفي يسهم في عدم تحقيق الأهداف، خاصة إذا تعلق الأمر بمؤسسة تربوية، الرضا الوظيفي فيها يعتبر جد مهم من أجل التقليل من مستوى الضغط على الأستاذ وبالتالي تحقيق الصحة والرفاهية في العمل والقدرة على الاستمرارية وعلى العطاء أكثر في مهنة تتطلب الكثير من الاستقرار والصحة النفسية. وبالتالي الخلو من الضغوطات حتى يتحقق الرضا الوظيفي الذي يدفع الجميع استاذًا كان أم طالبا إلى التقدم والنجاح من هذا المنطلق تأتي هذه المداخلة والتي هي عبارة عن دراسة ميدانية للنظر في العلاقة بين الضغوط النفسية لدى الأساتذة ورضاهم الوظيفي، والتي تهدف إلى محاولة التطرق إلى بعض مصادر الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ، وتأثيراتها النفسية وانعكاساتها على رضاهم الوظيفي وبالتالي على مدى قدرتهم على مواصلة العمل وتحقيق الصحة، النوعية والرفاهية في الميدان التربوي من أجل إيجاد الحلول المناسبة لها و بغبة تحسين صحة ورفاهية العاملين.

مقدمة وإشكالية الدراسة:

يعد العمل ميدان نشاط الإنسان المنتظم، وهو البيئة التي يعيش فيها جزءا كبيرا من حياته، ويجعل الفرد آمنا على مصدر قوته وإشباع حاجاته ويشعر الفرد بقيمته ويؤكد ذاته، ويحدد مكانته الاجتماعية في المجتمع. فإذا كان نوع العمل متناسبا مع قدرات الفرد وميوله المختلفة وأمله كان الغالب فيه أن يحقق الفرد النجاح في هذا العمل وبالتالي تدعم صحته النفسية ويحقق له النجاح والاستقرار النفسي والسعادة. (صالح الدايري، 2005، ص 196)

ولكن قد يصادف العامل ضغوطات نفسية في أوقات ومواقف مختلفة تتطلب منه توافق أو إعادة التوافق مع بيئته، خاصة أن أحداث الحياة الضاغطة تعتبر احد المظاهر الرئيسية التي تتصف بها حياتنا المعاصرة وهذه الأحداث ما هي إلا رد فعل للتغيرات الحادة والسريعة التي طرأت على كافة مجالات الحياة والتي تمثل السبب الرئيسي وراء الإصابة بالأمراض العضوية، والإحساس بالكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية التي تصيب الفرد بالإضافة إلى الكثير من المشكلات المهنية وما يترتب عنها من ضياع ملايين من أيام العمل على مدار السنة. ضف إلى ذلك وجود نوعية من الوظائف مثل التدريس تتطلب توفر معايير خاصة في الأستاذ من جهة، ومن جهة أخرى تشكل نوع من الضغط النفسي من حيث أهمية أدائها على أكمل وجه، ومن حيث تعاملها مع فئة هشة من المجتمع وهي الأطفال والمراهقين، خاصة إذا لم تتوفر الشروط والظروف اللازمة لأداء هذه الوظيفة أو في حالة إجراء تغييرات أو تعديلات يعجز الأستاذ على مسايرتها، أو قد تضيف له اعباء زيادة على اعباءه الأولى المتمثلة في التدريس وتحمل اكتظاظ الأقسام والحجم الساعي ومتغيرات أخرى كثيرة قد تطرأ خلال السنة الدراسية والتي تُصبح بمثابة مصادر للضغوط وهذا ما تناولته عدة دراسات من بينها دراسة "هاكس" و"سميث" (1981) حيث قاما بدراسة وصفية لضغوط المدرّس فتعرّفوا على (11) مصدر للضغط من خلال إجابة المدرسين على استبيان يتكون من (12) سؤال عن السمات الشخصية، إضافة إلى دراسة استهدفت بناء مقياس للضغوط النفسية للأساتذة قام بها "إبراهيم السمدوني" (1991)، وبناء على نتائج القياسات السيكومترية تم تحديد العوامل التالية كمصادر للضغط في التعليم وهي : علاقة المعلمين ببعضهم البعض، العمل مع التلاميذ، علاقة الإدارة بالمعلمين، العبء الوظيفي، المشكلات التدريسية وعدم ملائمة المباني المدرسية وأثاثها. كما توصل كل من الدكتور فوزي عزت و نور محمد جلال (1987) إلى انه كلما زادت سنوات الخبرة التدريسية كلما زاد مستوى الشعور بالضغط النفسي.

وأثبتت دراسة الدكتور ناصر الدين زبدي (2007) التي أجراها على الأساتذة أن هناك نسبة معينة منهم تكثر غيابا تهم عن العمل وتحدث لهم المشاكل مع الإدارة و المتعلمين، إضافة إلى استقالة العديد منهم وانقطاعهم نهائيا عن التدريس، وذلك

يرجع إلى عدم القدرة على التوافق والانسجام مع مهمة التدريس الصعبة وحالات القلق والضغط النفسي نتيجة الصعوبات التي يواجهونها والظروف المهنية التي تحيط بهم، إضافة إلى الحالة الصحية والجسمية التي تميزهم.(ناصر الدين زبدي،2007،ص20)

وكذا دراسة شارف خوجة مليكة (2011) التي هدفت إلى البحث في مصدر الضغوط المهنية لدى المُدرسة ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعاً لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية وتوصلت النتائج إلى أن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية التي يقيسها المقياس مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين يتبين أنهم الأكثر شعوراً بالضغوط المهنية ككل و أن الفئة طويلة الخبرة هي الفئة الأكثر شعوراً بالضغوط

و دراسة حمزة الأحسن (2015) التي هدفت للتعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ولايتي البليدة وتيبازة، والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط، بالإضافة إلى تحديد مستوى تقدير الذات الموجود لدى هذه الفئة من المعلمين والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات على عينة مكونة من (115) معلم ومعلمة يدرسون في المرحلة الابتدائية. وقد توصل الباحث إلى وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، والتلاميذ وأولياء أمورهم، والسياسة التعليمية، والأجر والحوافز والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني، والمكانة الاجتماعية مما تسبب في وجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى هؤلاء المعلمين .

لقد أبرزت نتائج هذه الدراسات أن الأستاذ معرض للضغط النفسي وهو يؤدي وظيفته وذلك نظراً لعوامل مختلفة، وأن مهنة التدريس قد تشكل نوعاً من المعاناة بالنسبة للأستاذ وهي في كثير من الأحيان تكون مصدراً للقلق والتوتر وبالتالي يكون الأستاذ عرضة للضغط النفسي والتي قد تؤثر على رضاه الوظيفي الذي هو عبارة عن الشعور النفسي بالقبول والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات عن العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل وهو عبارة عن محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل والانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه والاستقرار في الوظيفة ويتأكد ذلك بالقول "أن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العامل، أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والأنظمة التي يعززها هذا العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل" ويُعتقد بأن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل .(عبد الرزاق هاشم، 2010،97)

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا عن العمل والاقتران به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته (اليحيى، 2001 ، 751)

كثير من الدراسات أوضحت أن العلاقة وثيقة بين الرضا عن العمل وبين إقبال العاملين على أعمالهم، حيث يتوقف على نوع هذه العلاقة الكثير من النجاح ومزید من الإنتاجية، التي تظهر آثارها ونتائجها في أداء الطلاب ومستويات نجاحهم (أحمد إبراهيم أحمد، 2000 : 166)

و انه إذا توافرت الشروط المناسبة للأستاذ، وإذا تناسب العمل مع قدراته وإمكاناته وميوله واستعداداته فان ذلك سيؤدي إلى التكيف الحسن ويدعم صحته النفسية ويعطيهم الكثير من الرضا الوظيفي الذي من شأنه تجنيبهم الكثير من الضغوطات النفسية ، فقد توصل المهتمون بالبحث في الآثار الناجمة عن الشعور بالرضا عن العمل أن العامل في حالة احساسه بالرضا الوظيفي قد يتمتع بصحة نفسية و ذهنية وجسمية عالية المعنوية، مع انخفاض واضح وملحوس في مستوى الغيابات والتمارض والحوادث وتحقيق مستوى أمان عالي و انخفاض واضح وملحوس في الشكاوي والظلم والإحباط في العمل مما ينعكس أثره ايجابيا بخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة والسعي لتحقيق أهدافها ،وكذلك يتسم الأفراد حينما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الانجاز والتعلم للمهارات الجديدة واستثمار طاقاتهم الفكرية والذهنية في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للانجاز الهادف مع سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين فريق العمل ككل مما يساهم بتحقيق الانجاز الفعال في أي مجال كان .(خضير كاظم حمود الفريجات، 2009)

ونظراً للدور الذي يلعبه الأستاذ بالنسبة للمجتمع ككل وللعملية التربوية على الأخص ،كان لزاماً للبحث في مدى راحته في أداءه لهذه الرسالة ، ومحاولة تحديد أهم المشاكل والعوائق التي يمكن أن يتعرض لها وهو يؤدي رسالته التربوية خاصة في إطار الإصلاح التربوي الجديد وما مدى ما يسببه الضغط النفسي الذي قد ينشأ عن ممارسة هذه المهنة والذي قد ينعكس على عامل الرضا الوظيفي ويُل من راحة الأستاذ وهو يُمارس هذه المهنة وبالتالي يُصبح مردوده ضعيفاً وينعكس سلباً على مخرجات العملية التربوية.

من هذا المنطلق تأتي هذه المداخلة، والتي هي عبارة عن دراسة ميدانية، للنظر في العلاقة بين الضغوط النفسية لدى الأساتذة و رضاهم الوظيفي، والتي تهدف الى محاولة التطرق الى بعض مصادر الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ، وتأثيراتها النفسية وانعكاساتها على رضاهم الوظيفي وبالتالي على مدى قدرتهم على مواصلة العمل وتحقيق الصحة، النوعية والرفاهية في الميدان التربوي من أجل إيجاد الحلول المناسبة لها و بغية تحسين صحة و رفاهية العاملين بها وبهذا نحصر مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

-هل توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجة الضغوط النفسية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟ ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية تُعزى للجنس؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى للجنس؟

2-فرضيات الدراسة:

1-توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجة الضغوط النفسية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط
2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط النفسية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى للجنس

3- أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بينمستويات الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط ، من خلال التعرف على مستويات الضغوط النفسية و مستويات الرضا الوظيفي لديهم والتعرف على مصادر هذه الضغوط والى أي درجة يمكنها التأثير على رضاهم الوظيفي من جهة وتمتعهم بالصحة النفسية والرفاهية في العمل من جهة أخرى وبالتالي مدى قدرتهم على أداء مهامهم على أكمل وجه وتحقيق نتائج ايجابية تنعكس على المرود التربوي للتلاميذ .

4-المفاهيم الأساسية للدراسة:

1.4-تعريف الضغط النفسي :

الضغط النفسي مفهوم معقد يتضمن أبعاد ذاتية (جسمية، عقلية، معرفية، نفسية) هذه الأبعاد تتصف بأنها يمكن أن تكون منشئة للضغوط وفي ذات الوقت نواتج ومنبئة به. وهناك أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية وبيئية ومهنية باعتبارها المجال الذي يتحرك الفرد فيه والتي قد تكون سببا للضغوط النفسية.

ويعرّف لازاروس Lazarus الضغط النفسي بأنه : " ظرف خارجي يضع على الفرد أعباء ومتطلبات قائمة، ويهدده ويعرضه للخطر بشكل أو بآخر " (محمد رمضان القدافي،1998،ص115)

كما يعرّف محمد قاسم عبد الله (2001) الضغط والضغوط النفسية بشكل عام، أنها تشير إلى وجود عوامل خارجية تحدث لدى الفرد إحساساً بالتوتر الشديد، وعندما تزداد شدة هذه الضغوط قد يفقد الفرد قدرته على الاتزان، التكيف، ويتغير نمط سلوكه وشخصيته.

ويشير قاسم عبد الله (2001) إلى أن الضغوط النفسية حالة يعانها الفرد حين يواجه بمطلب ملحّ فوق حدود استطاعته، أو حين يقع في موقف صراع حاد أو خطر شديد، وان هذه الضغوط توجد لديه إحساساً بالتوتر أو تشويهاً في تكامل شخصيته. من خلال التعاريف المذكورة يظهر لنا أن الضغط النفسي عامل له صلة بمشاعر الحزن و عدم الارتياح والإحساس بالألم، كما يشير إلى شريحة عريضة من المشاكل التي تشكل مطالب ترهق النظام النفسي للفرد.

وتمّ تعريف الضغوط النفسية إجرائياً في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية على مقياس الضغوط النفسية. لـ: المُعد من طرف "فيميان"(1983) و المعدّل من طرف الدكتور طلعت منصور.

2.4-تعريف الرضا الوظيفي :

لقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي أو ما يعرف أحياناً بالرضا عن العمل فقد عرف "العديلي" (1981) الرضا الوظيفي بأنه: " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة و الولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة".

فهو عبارة عن تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه، و هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال ، حالة الرضا هنا تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والانجاز المصحوب بالتوتر السوي (الايجابي) أما عدم الرضا فيؤدي إلى توتر سلبي غير سوي وضعف الحافز للإنتاج . (أشرف محمد عبد الغني،2008،ص332-333)

وتمّ تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية على مقياس الرضا الوظيفي لـ : "سميث" و"أل" Smith and All

5-إجراءات الدراسة الميدانية:

1.5-منهج الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية و الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة المستوى المتوسط في بعض المتوسطات ، وعليه نرى أن المنهج المناسب لتحقيق هذا الهدف هو المنهج الوصفي الارتباطي ، الذي يهتم بالتحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة والكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة رقمية (ملحم سامي ، 200)

2.5- عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (130) أستاذ و أستاذة من التعليم المتوسط بواقع 69 أستاذ و 61 أستاذة من مجموعة من المتوسطات التابعة لمديرية التربية الجزائر غرب .

3.5- أدوات الدراسة:

1.3.5- مقياس الضغط النفسي للأساتذة :

لقد تم الاعتماد في الدراسة الحالية، على مقياس " الضغوط النفسية للأساتذ" المُعد من طرف "فيميان" وظهرت الطبعة التجريبية الأولى منه سنة (1983) و المعدل من طرف الدكتور طلعت منصور، أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية-كلية التربية، جامعة عين شمس، و الدكتورة "فيولا اليلوي" أستاذ مساعد للتربية النفسية-كلية التربية، جامعة الزقازيق. لقد خضع للعديد من الدراسات ، صُممت بنوده نتيجة دراسات قام بها "فيميان". كما أنها محصلة لنتائج دراسات تناولت تحليل العمل في مهنة التعليم، ومتطلباته من الكفاءات اللازمة للمعلم الفعال أو الكفاء ، والبحث في الصحة النفسية للمعلم يتضمن المقياس 49 بند ،يجيب المفحوص على كل بند وفق مقياس خماسي التدرج، وتقدر الدرجات بناء على ذلك وفق 1-2-3-4-5-درجة، وهذه البنود تعطي المصادر والمظاهر الأساسية للضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون في عملهم، ويتضمن هذا المقياس بالإضافة الى البنود عددا من المتغيرات ذات الأهمية في تحديد الخلفيات المختلفة للأساتذة ..بالنسبة للضغوط المهنية عليهم من حيث الجنس، السن ومدة الخدمة والمستوى التعليمي للأساتذ تقوم بجمع الدرجات المحصل عليها من خلال الخانات الخاصة بقياس شدة الضغط، وتتراوح شدته الكلية ما بين 49 كحد ادني إلى 245 كحد أقصى. بحيث تفسر درجات المقياس كما يلي

من 49° إلى 147° = مستوى ضغط منخفض

من 147° إلى 245° = مستوى ضغط مرتفع

2.3.5- مقياس الرضا الوظيفي:

هو استبيان لوصف المهنة، تم وضعه من طرف "سميث" و"أل Smith and All" سنة 1969 في الولايات المتحدة الأمريكية الذي يقيس الرضا الوظيفي في أبعاده الخمسة: العمل، الإشراف، الزملاء، الأجر و الترقية.(عقيلة فلول،2014) يعتبر هذا المقياس من أهم المقاييس تداولاً واستعمالاً لقياس الرضا عن العمل، حيث أنه يمكننا من معرفة مدى ارتياح العامل لعمله، من خلال الوصف الذي يقدمه عن عمله أثناء الإجابة عن الأسئلة.يحتوي المقياس على خمسة محاور، كل محور يقيس مؤشر معين من الرضا.

صدق المقياس: تم التحقق منه من طرف "الطيب محي الدين" سنة 1982 نتيجة دراسة أجراها على عمال جزائريين ومقارنتهم بعمال أمريكيين حيث تبين انه يتسم بدرجة من الصدق و الثبات

ثبات المقياس: نفس الدراسة أكدت على ثبات المقياس من خلال تطبيق معامل الارتباط "بيرسون"

6- عرض ومناقشة النتائج :

1.6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى للدراسة الحالية على ما يلي: "توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الضغوط النفسية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط ". وللتحقق من صحة الفرضية تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجات الضغوط النفسية ودرجات الرضا الوظيفي ، و فيما يلي عرض لمختلف النتائج :

الجدول رقم (01) : نتائج تطبيق معامل ارتباط بيرسون لدراسة دلالة العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط "

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية	0.35	0.01
الرضا الوظيفي		

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن معامل الارتباط المحسوب بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي يُقدر ب 0.35 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 مما يعني وجود علاقة ارتباطية دالة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي ، وبذلك تقبل فرضية البحث الأولى ، وهذا يعني أن الضغوط النفسية قد تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي عند الأستاذ بحيث أنها تُقلل من مستوى هذا الرضا وتجعل الأستاذ ينفر من مهنة التدريس بحيث لا يجد فيها متعة ولا راحة نفسية وبالتالي تزيده هذه الوضعية ضغوطاً أخرى أكثر شدة .

ولقد تأكدت هذه العلاقة من مراجعة الثرات النفسي ، فالعديد من العمال يواجهون ضغوط مهنية تحول دون قيامهم بأدوارهم بصورة فاعلة قد يكون مصدرها المؤسسات التي يعملون بها أو ظروف العمال أنفسهم. وبالرغم من تعدد مصادر هذه الضغوط إلا أنها قد تترك آثار سلبية على الفرد والمنظمة على حد سواء، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء وتدني مستوى الرضا لديهم الذي يُعد محور انشغال جميع المؤسسات، فإذا كان مؤشر الرضا مرتفعاً فإن ذلك يُعد إشارة واضحة على نجاح المؤسسة وسلامتها، وعكس ذلك فإنه يدل على فشلها وكثرة المشكلات التنظيمية بها. (اندرو دي سيز لافي وآخرون 1991،

و يُلاحظ تزايد التأييد للنظرية التي تؤكد على أنّ الضغط هو العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية، خاصة مشكلة الأداء المنخفض، والتغيب المتكرر، أو التأخر المستمر، التمارض وعدم الاهتمام بالمظهر الخارجي وتغيير عادات الأكل وزيادة التدخين وشرب القهوة أو تناول الكحوليات والعقاقير من أجل التفكير بصورة أفضل في المشكل مع زيادة مشكلات الكلام (التلعثم واللجاجة) ونقص الحماس وانخفاض مستوى الطاقة ظهور اضطرابات النوم مع تجاهل المعلومات الجديدة وتوزيع المسؤوليات على الآخرين وحلّ المشكلات بأسلوب سطحي وقد تصل سلوكياته إلى التهديد بالانتحار وربما محاولته ... الخ (ديفيد فونتانا، 1993: 42) وهي المؤشرات التي تدل على عد تحقق الرضا الوظيفي وبالتالي يُمكن أن نفهم أن الضغط النفسي هو أهم عامل في تحقق الرضا الوظيفي من عدمه . وهو من العوامل التي قد تدفع الأستاذ الى ترك مهنة التدريس.

وهذا ما توصلت دراسة بوظريفة حمو، دوقة أحمد، لورسي عبد القادر (2007) حول "عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي" وتوصل الباحثون الى أن درجات الرضا لدى أفراد العينة اقل من (216) وهي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا، ومنه فان مستوى الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي ظهر منخفضا. (حمو بوظريفة، وآخرون، الجزائر، 2007) وكذا دراسة "زياد لطفي الطحانية وآخرون" (2011) التي هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في محافظة الزرقاء، و على العلاقة بين هذه الضغوط ورغبة المعلمين بترك التدريس على عينة تكونت من (96) معلما ومعلمة أظهرت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية كان مرتفعا بشكل عام، وأن أكثر المصادر المسببة للضغوط المهنية بحسب ترتيبها التنازلي كانت العوامل المرتبطة بالراتب الشهري والمكافآت، التعامل مع الطلاب، العلاقة مع الإدارة، العلاقات مع الزملاء، الإمكانيات المادية، وأخيرا العوامل المرتبطة بالإشراف التربوي وأن هناك علاقة ارتباطية دالة بين رغبة المعلم بترك التدريس والضغوط المهنية التي يواجهها، خاصة العوامل المتعلقة بالراتب الشهري، والتعامل مع الطلاب. وقد أشارت الباحثة سعاد السلوم (2000) في دراستها التي طبقت على عينة من المشرفات الإداريات في بعض من مدن المملكة العربية السعودية إلى وجود علاقة عكسية بين درجات عوامل ضغوط العمل ودرجات الرضا الوظيفي لدى المشرفات الإداريات وهذا ما يُؤكد نتائج دراستنا الحالية.

2.6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

و التي نصها ما يلي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى للجنس"

جدول رقم (02): نتائج تطبيق اختبار (ت) لدراسة دلالة الفروق بين الجنسين في متوسط مستوى الضغوط النفسية ومتوسط مستوى الرضا الوظيفي "

المتغيرات	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	قيمة (ت)المجدولة	الدلالة الإحصائية
الضغوط النفسية	ذكر	69	151.5	21.91	0.53	101	2.35	دال عند 0.05
	أنثى	61	156.4	21.06				
مستوى الرضا الوظيفي	ذكر	69	82.6	12.20	0.86	101	2.35	غير دال عند 0.05
	أنثى	61	96.6	9.26				

يتبين من الجدول رقم (02) و من تطبيق اختبار (ت) لدراسة دلالة الفروق بين الجنسين في متوسط مستوى الضغوط النفسية ومتوسط مستوى الرضا الوظيفي أنه :

-لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 في متوسط مستوى الضغوط النفسية بين الجنسين من حيث أن قيمة - (ت) المحسوبة والمساوية لـ:(0.53) أصغر من قيمة (ت) المجدولة والمساوية لـ:(2.35) ، حيث أن متوسط مستوى الضغوط النفسية لفئة الذكور والمساوي لـ:(151.5) يساوي تقريبا متوسط مستوى الضغوط النفسية لدى الإناث والذي يساوي (156.4)

-لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 في متوسط مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين من أساتذة التعليم المتوسط، حيث أن قيمة (ت) المحسوبة و المساوية (0.86) أصغر من قيمة (ت) الجدولة و المساوية (2.35)، حيث أن متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى الذكور والذي يُساوي (82.6) يساوي تقريبا متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث والمقدر بـ: (96.6)

و عليه يمكن القول أنه لا توجد فروق بين الجنسين في متوسط مستوى الضغوط النفسية ومتوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط من فئة عينة الدراسة الحالية و بالتالي نصل الى القول بعدم تحقق الفرضية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات عديدة بينت بأنه لا توجد فروق دالة بين الذكور و الإناث في مستوى الضغط النفسي مثل دراسة فؤاد صبيبة وآخرون (2014) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى المعلمين ، والتعرف على الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني وتوصلت الى عدم وجود فروق على مقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الجنس بحيث أن كل من المعلمين والمعلمات كانوا على مستوى واحد من الشعور بالضغوط النفسية وكذا التوافق المهني .

وبالمقابل هناك دراسات اختلفت نتائجها عن نتائج الدراسة الحالية وتوصلت الى ايجاد فروق بين الذكور والإناث في الضغط النفسي مثل دراسة مجيد حمزة الزربودي (2004) التي هدفت إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في إقليم الجنوب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي والضغط النفسي أكثر من المعلمات.

وكذا دراسة عبد العظيم المصدر وآخرون (2007) والتي هدفت للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط مهنة التدريس لدى المعلمين وأبعاد الصحة النفسية لديهم، ومعرفة الفروق بين المعلمين والمعلمات في ضغوط مهنة التدريس وأبعاد الصحة النفسية .

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات على الدرجة الكلية لضغوط مهنة التدريس، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية للصحة النفسية .

خاتمة :

تعد مهنة التدريس إذن من المهن النبيلة والحساسة، التي تلقن المعرفة العلمية والعملية للتلاميذ بغرض إكسابهم الثقافة العلمية، ويقوم بهذه المهمة المعلم، " الذي ينظر إليه على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية التي من أهم أهدافها عمليتي تعليم وتعلم الطالب، ولأسباب متعددة يتعرضون إلى بعض الظروف التي لا يستطيعون التحكم فيها، مما تحول دون قيامهم بدورهم بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسهم بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منهم، وبالمستوى الذي يتوقع منهم الإداريون، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركونها على تعليم الطالب، فإن هذا الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي بهم إلى حالة من الإنهاك الانفعالي .

يعتبر " يوسف عبد الفتاح محمد"، بأن مهنة التدريس تعدّ من المهن الضاغطة، تجعل بعض المدرسين غير راضين عن مهنتهم، مما يسبب لهم آثارًا سلبية كثيرة، تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي والمهني (يوسف عبد الفتاح محمد، 1999 : 196) ومنها عدم رضاهم وهذا ما أكدته مختلف الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية ، الأمر الذي يُخلف في النهاية ضغوطا نفسية تُسبب اجهادا واحترقا نفسيا لدى الأساتذة وهذا ما أطلعنا عليه واقع الأساتذة اليوم في المجتمع الجزائري بحيث نجد منهم من قدم استقالته من منصبه سنوات ، أشهر وفي بعض الأحيان أياما بعد استلامه لمنصبه وذلك نتيجة هذه الضغوط النفسية وعدم رضاه عن ظروف العمل .

التوصيات : على ضوء ما سبق ، تمكنت الباحثة من استخلاص مجموعة من التوصيات منها :

-العمل على تحسين ظروف الأستاذ حتى تستقر حالته النفسية وتتسم بالهدوء وخاصة علاقته بشركائه في العمل حتى يشعر بشئ من العرفان والتقدير للجهد الذي يبذله

-توفير مراكز أو مكاتب للإرشاد النفسي على مستوى المؤسسات التربوية تهتم بتقديم الاستشارات النفسية والمساعدات للأساتذة .

-الاهتمام بالاحتياجات الأساسية للأساتذة وعلى رأسها تحسين ظروف العمل والمرتبطة منها مباشرة بأداءه لمهامه مثل :

النظر في عدد التلاميذ في القسم ، الحجم الساعي كأن تأخذ بعين الاعتبار في حساب الأجر، عدد الساعات التي يقضيها

الأستاذ في المنزل وهو يُحضر الدروس أو يُصحح الواجبات

-الاهتمام بمراجعة أجور الأساتذة باعتبارها أهم حافز للعمل وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم

: قائمة المراجع

- اندرو دي سيزلاقي و مارك جي والاس (1991). السلوك التنظيمي و الأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم احمد ، دط، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية ، 1991 ، ص
- القذافي محمد رمضان . (1998) . الصحة النفسية والتوافق. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. مصر. الطبعة الأولى
- الأميري احمد علي محمد .(2001).فعالية برنامج إرشادي في مواجهة الضغوط النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية في تعز. أطروحة دكتوراه غير منشورة.كلية التربية.الجامعة المستنصرية.
- إبراهيم لطفي عبد الباسط .(1994). عمليات تحمل الضغوط في علاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى المعلمين .مجلة مركز البحوث التربوية .جامعة قطر.العدد(5).السنة الثالثة ،ص ص 95-130
- اشرف محمد عبد الغني .(2008). سيكولوجية الصناعة أسسه وتطبيقاته، د ط، المكتب الجامعي الحديث مصر
- احمد صقر عاشور.(1979). إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر لبنان
- بوظيفة حمو واخرون .(2007). عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية، ط 1 دار الطب الملكية للطباعة والنشر والتوزيع والاعلام
- محمد قاسم عبد الله .(2001). مدخل إلى الصحة النفسية ،دار الفكر العربي.عمان.الطبعة الأولى
- فاروق السيد عثمان .(2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية .دار الفكر العربي للنشر.الطبعة الأولى.
- فاروق عبده فيلة ومحمد عبد المجيد (2005): السلوك التنظيمي في المؤسسة التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الأردن
- زبيدي ناصر الدين .(2007). سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلية)،ديوان المطبوعات الجامعية،الطبعة الثالثة
- صالح حسن احمد الداھري .(2005). مبادئ الصحة النفسية.دار وائل للنشر.الطبعة الأولى.
- عبد الرحمان سي موسي وآخرون .(2002). الصدمة النفسية عند الطفل والمراهق .جمعية علم النفس.الجزائر.الطبعة الأولى.
- حمدي ياسين وآخرون .(1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث، الكويت،القاهرة
- سالم تسيير الشرايدة .(2008). الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان.
- هارون توفيق الرشيد .(1999). الضغوط النفسية، طبيعتها و نظرياتها. المكتبة الانجلو مصرية، الاسكندرية. الطبعة الأولى.

-Good (C) ,1973: EditorDictionary of Education , MC Graw Hill Book Campany.

-Gaziel .H ,Haim .(1993) Copingwithoccupational stress AmongTeachers :Across cultural comparative Education ,vol ,29 ,No .1 .pp(76-77)

Résumé de l'étude :Les pressions psychologiques et leurs relations avec la satisfaction au travail chez les enseignants

Le travail est un élément très important dans la vie de tout être humain , c'est l'environnement dans lequel une personne passe une grande partie de sa vie et qui lui procure une grande sécurité sur le plan financier , c'est aussi un facteur important qui a un impact sur la santé mentale de l'individu , mais il arrive que ce dernier rencontre des difficultés, dans son lieu de travail , qui sont dues à des pressions psychologiques dans différents moments et différentes situations, et qui peuvent engendrer chez lui une insatisfaction professionnelle qui peut affecter sa carrière, surtout en ce qui concerne un enseignant dans un établissement d'enseignement où la satisfaction au travail est très importante pour réduire le niveau de pression sur l'enseignant et ainsi atteindre la santé et le bien-être au travail .

En ce sens, le but de cette intervention est de répondre aux questions suivantes:

- Existe-t-il une corrélation positive entre le degré de pression psychologique et le niveau de satisfaction au travail chez les enseignants du collège ?

- Existe –t-il une différence significative, du point de vue statistique, dans le niveau de pression psychologique selon la variable du sexe (masculin-féminin) ?

- Existe –t-il une différence significative, du point de vue statistique, dans le niveau de satisfaction au travail selon la variable du sexe (masculin-féminin) ?

Pour ce faire, nous avons adopté une méthode descriptive qui nous aidera à mieux comprendre ce phénomène sur un échantillon de (130) enseignants et enseignantes du collège.

Mots clés : pressions psychologiques ; satisfaction au travail ; enseignants du collège.