

سلاف مشري جامعة الوادي
أسماء لشهب جامعة الوادي

النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمد عليها للتكيف مع ضغوط مهنته.

الكلمات المفتاحية للموضوع: النضج المهني، الضغوط المهنية، مصادر الضغوط، الاستراتيجيات التكيفية.
ملخص الدراسة:

يواجه جميع الأفراد ومهما اختلفت أوضاعهم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ضغوطا مختلفة في حياتهم اليومية تنعكس على صحتهم النفسية والجسدية وتؤثر على كفاءة أدائهم. ويوصف العمل مطلبا اجتماعيا وثقافيا فإنه يمثل ضغطا على الفرد ناهيك عما يتضمنه من مصادر للضغوط المهنية: ظروف العمل، العلاقات الإنسانية في العمل، نظام الترقية، الأجر...

ومهما اختلفت أعراض الضغوط المهنية وآثارها بين العمال باختلاف طبيعة الأعمال وظروفها ومتطلباتها من جهة، والفرق الفردية بينهم واختلفت سماتهم الشخصية من جهة ثانية، فإنهم جميعا يسعون إلى اعتماد استراتيجيات تكيفية تسمح لهم بفك الصراع أو تجنبه للتوفيق بين حاجاتهم ومتطلباتهم وإرهاصات البيئة المحيطة، بشكل يمكنهم من التقدم والذي قد يكون سويا أو شاذا تبعا لهذه الاستراتيجيات؛ ويقدر مقارنة هذه الاستراتيجيات للسواء بقدر ما تعبر عن المستوى الذي بلغه العامل من النضج المهني إذ تركز التعريفات الحديثة للنضج المهني على أنه استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستثمار الفرص المتاحة والتكيف مع مهام الارتقاء المهني ومواجهة التحديات المحيطة والتي من بينها الضغوط المهنية.

وتهدف هذه المداخلة إلى تحليل العلاقة بين النضج المهني للعامل والاستراتيجيات التي يعتمد عليها للتخفيف من الضغوط المهنية التي يواجهها بهدف التكيف مع مهنته والحفاظ على صحته النفسية؛ هذا الهدف الشخصي للعامل إذا ما سحب على جميع أفراد منظمة أو جماعة العمل من شأنه أن يمثل نواة لهدف أعم وهو التخفيف من بعض مظاهر المعاناة في العمل. ويكون هذا المطلب أكثر إلحاحا عند الملحق الجديد بالمهنة وخاصة بمهنة التعليم والتي يفترض بها مساعدة المتعلم على النمو النفسي والاجتماعي السوي، لذا حددت عينة الدراسة الميدانية لهذه المداخلة بفئة الأساتذة الملحقين حديثا بمهنة التعليم.

مقدمة:

يعد العمل مطلبا نفسيا واجتماعيا واقتصاديا في نفس الوقت؛ إذ يحقق للفرد إشباعا نفسيا بتحقيقه لذاته وإدراكها كذات ايجابية، وإشباعا اجتماعيا باحتلاله لدور فعال يرتبط بأدوار الآخرين، وإشباعا اقتصاديا بتوفيره لدخل مادي. وعدم تحقيق الإنسان لهذا المطلب سيجعله عرضة للاضطراب النفسي والنبذ الاجتماعي والفقر والتبعية.

وبالمقابل فقد أثبتت العديد من الدراسات أن الضغوط النفسية حالة أو ظاهرة نفسية لا يسلم منها فرد ولا مجتمع، وتضغط ظروف العمل ومحيطه بشكل إضافي على العامل مما يجعله عرضة للضغط المهني؛ مما يجعله شر لا بد منه. لذا اتجهت الدراسات إلى البحث في سبل تسيير هذه الضغوط ومواجهتها للتخفيف من معاناة العامل من جهة والرفع من إنتاجية المؤسسات من جهة ثانية.

وتأتي هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين النضج المهني للعامل وطبيعة الاستراتيجيات التكيفية التي يعتمد عليها للتخفيف من هذا الضغط.

1- إشكالية الدراسة:

الحياة المعاصرة مليئة بالضغوطات التي ترتبط بدورها بالعديد من الاضطرابات النفسية والجسدية، فعلى سبيل المثال تؤكد الإحصاءات أن ضغوط العمل في الولايات المتحدة الأمريكية تؤثر على الصحة الجسدية والعقلية لأكثر من نصف مليون عامل يوميا؛ بما يعادل هدر ستة ملايين يوم عمل، وقد قدرت التكاليف المادية التي سببتها هذه الضغوط بمبلغ يتراوح بين 100 و300 مليار دولار سنويا (الضريبي، 2010، ص.672).

وتزداد هذه الضغوط حدة في المجالات التي تستدعي التكيف مع المشكلات المتعددة كمهنة التدريس؛ والتي ينتظر منها حل المشكلات التربوية للمتعلمين. مما يجعل المعلم أكثر الناس حاجة للحفاظ على صحته النفسية والجسدية ليتمكن من "التعامل بفعالية مع مشكلات المتعلمين باستخدام استراتيجيات تربوية سليمة" (بركات، 2010، ص.7).

وتعد مصادر المواجهة بمثابة عوامل تعويضية تساعد على الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية، بشرط أن يعي الفرد كيفية التحمل، وما هي العمليات والاستراتيجيات الملائمة لمعالجة موقف ما، وتعتبر هذه الاستراتيجيات عوامل تساعد الفرد على الحفاظ بتوافق النفسي والاجتماعي عند تعرضه للضغط " وبات هناك قناعة بضرورة الاهتمام بدراسة هذه العمليات في محاولة الإجابة على سؤال فحواه كيف يستطيع الفرد أن يتحمل أو يطبق أو يدير الضغوط بنجاح خلال حياته" (الضريبي، 2010، ص.672).

توصلت بعض الدراسات إلى أن بعض الأفراد يتعرضون لضغوط حياتية مرتفعة لكنهم لا يعانون أزمات نفسية أو جسدية عكس أفراد آخرين، مما دفع إلى البحث في اتجاه تشخيص مصادر المقاومة أو المواجهة التي يستطيع الفرد من خلالها تخطي المواقف الضاغطة، وقد حدد الباحثون عدة متغيرات تساهم في التخفيف من آثار الضغوط لدى الأفراد نوردها كالتالي (العززي، 2010، ص.20):

- 1- خصائص الشخصية.
- 2- المساندة الاجتماعية.
- 3- أساليب المواجهة.

ويتفق الكثير من العلماء والباحثون على تعريف النضج المهني بأنه استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستثمار الفرص ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة والتكيف مع مهام الارتقاء المهني (السواط، 2008، ص.50).

مما سبق ينطلق تساؤل هذه الدراسة: هل هناك علاقة بين النضج المهني للمدرس وطبيعة الاستراتيجيات التي يعتمد عليها لمواجهة ضغوطه المهنية؟

2- مفهوم النضج المهني:

يعد مفهوم النضج المهني مفهوما حديثا نسبيا مستمدا من نظرية الارتقاء المهني لسوبر، وهو ما قد يفسر عدم وضوحه وتباينه باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني، كما قد يعود عدم وضوح هذا المفهوم إلى كونه "مفهوما افتراضيا يستدل عليه من مظاهره ونتائجه، ويعتبر أصحاب الاتجاه التطوري في الإرشاد المهني من أبرز الرواد الذين أعطوا تصورا واضحا للنضج المهني" (السواط، 2008، ص.49).

وقد حدد سوبر عدة عناصر يستدل من خلالها على النضج المهني للفرد يمكن ذكرها كالتالي:

- 1- الوعي بالحاجة الى القيام بخيارات دراسية ومهنية.
- 2- تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات دراسية ومهنية.
- 3- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازمين للمهنة المختارة.
- 4- إدراك وتحليل المعلومات حول الذات وحول المهن بغرض استخدامها عند اتخاذ قرار الاختيار الدراسي والمهني.
- 5- الواقعية والمرونة في التفضيلات الدراسية والمهنية بما يتوافق والقدرات والمويل من جهة ومعطيات المحيط من جهة ثانية.

6- الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

ويعبر عن اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية واقعية وذكية بالنضج المهني، فالاختيار المهني جزء من عملية النضج ويتأثر بها" (أبو سل، 1999، ص.65).

يعرف سوبر النضج المهني بأنه "استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره" (السواط، 2008، ص.49).

وعليه يمكن تعريف النضج المهني بأنه: استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره وفق سيرورة نمو ينشغل خلالها بجمع معلومات حول ذاته ومحيطه لاستثمار الفرص المتاحة، ومواجهة التحديات المحيطة أو ما يعبر عنه بالتكيف مع مهام الارتقاء المهني والتي ترتبط بدورها بالضغوط المهنية.

التعريف الإجرائي: أما في دراستنا الحالية فقد تم تعريف النضج المهني بأنه:

حالة سيكولوجية تؤدي إليها سيرورة نمو يمكن أن يتوصل إليها الفرد؛ تظهر في قدرته على الاختيار الدراسي والمهني الواقعي مع الوعي بالذات والمسارات الدراسية والمهنية وبمتطلبات اتخاذ القرار الدراسي والمهني الملائم، ونستدل عليه في دراستنا بالأبعاد التالية: معرفة الذات، معرفة عالم المهن، الاتجاه نحو العمل بشكل عام، الواقعية والمرونة في عملية اتخاذ قرار اختيار مهنة، الاستقلالية في عملية اختيار مهنة، مراحل اتخاذ قرار الاختيار الدراسي والمهني. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس في مقياس النضج المهني المعد لهذه الدراسة.

3- مراحل النمو المهني:

يرى عبد الفتاح محمد دويدار أن "أحسن ما ساهمت به نظرية دونالد سوبر هو أن عملية اختيار المهنة والمواعمة لها تعد في نفس الوقت عملية لفهم الذات..، وأنه خلال مراحل النمو يزداد فهم الإنسان لنفسه، ويمكن للفرد نتيجة لهذا الفهم أن يحدد ما يمكن أن يقوم به من أعمال" (دويدار، 2003، ص.140).

وعلى العموم فإن الأهمية التي تكتسبها جهود كل من (جنزبرغ) Ginzberg و (سوبر) Super وأتباعهما، لا تكمن فقط في تطوير مفهوم المشروع بل تتعداه إلى التأكيد على أن النمو المهني الذي يكمل ببناء مشاريع مهنية مستقبلية قابل للتعلم والتكوين ، وقد اتفق معظم الباحثين على أن النمو المهني لدى الأفراد يمر بالمراحل التالية (عبد العزيز، العطيوي، 2004، ص.142):

3-1- مرحلة النمو: (La Croissance) (وتمتد من الولادة إلى 14 سنة) تتميز بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين لديه في الوسطين الأسري والمدرسي، وتسيطر عليه الحاجات والخيال والميول.

3-2- مرحلة الاستكشاف: (L'exploration) (وتمتد من 15 إلى 24 سنة) وتتميز هذه المرحلة باختبار الذات ومحاولة البحث عن المعلومات التي تساعده على الاختيار.

3-3- مرحلة التأسيس: (L'établissement) (وتمتد من 25 إلى 40 سنة) تتميز بالممارسة الفعلية للمهنة واكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني، والاستقرار المهني والعائلي.

3-4- مرحلة التنمية والاستمرار أو الصيانة: (Le Maintien) (وتمتد من 45 إلى 64 سنة) حيث يحاول الفرد الحفاظ على ما حققه واكتسبه في المراحل السابقة، ويميل إلى الحفاظ على المهنة وعدم تغييرها لأنه حقق مكانة من خلالها، وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه دون تغيير للعمل.

3-5- مرحلة الانحدار أو الزوال: (Le Dechin) (من سن 65 إلى ما فوق) في هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل، وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد.

4- العوامل المؤثرة على النضج المهني:

أوردت الدراسات العديد من العوامل المؤثرة على النضج المهني، وتتفق معظمها على ما أكده سوبر من ارتباط العوامل التالية بشكل مباشر بالنضج المهني(السواط،2008،ص.64):

4-1- العوامل البيواجتماعية: كالذكاء والعمر، حيث تبين أن الشخص الأكثر ذكاء أقدر على التخطيط المهني، وقد وجد سوبر أن النضج المهني يرتبط ارتباطا كبيرا بالذكاء.

4-2- العوامل الشخصية: كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح، فقد أشار سوبر إلى وجود ارتباط ايجابي بين هذه العوامل والنضج المهني.

4-3- التحصيل: حيث وجد أن هناك ارتباط وثيقا بين النضج المهني والتحصيل، سواء أكان هذا التحصيل مدرسيا أو غير ذلك.

4-4- العوامل الأسرية: ومنها توجهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمناقشتهم في القرارات أو فرضها عليهم، والمستوى التعليمي للوالدين ودخلهما المادي، وقد اهتم الكثير من الباحثين بهذه العوامل ودورها في تشكيل النضج والاختيار المهنيين للأبناء، وقد أكد سوبر على العلاقة الوثيقة بين المستوى المهني والدخل المادي للوالدين من جهة والنضج المهني لأبنائهما من الجهة الثانية.

إلى جانب هذه العوامل أشارت دراسات مغايرة إلى وجود ارتباط بين النضج المهني وعوامل أخرى كالجنس والعرق ومركز الضبط ودرجة اقتناع الفرد باختياره ومدى توافر الحرية والبدائل لحظة اتخاذ قرار الاختيار والتي تؤثر بدورها على درجة الرضا عن المهنة فيما بعد، وبشكل عام فإنه يمكن الربط بين الصعوبات المحيطة بالاختيار الدراسي والمهني للفرد ودرجة نضجه المهني الذي تمكنه قدراته وخصائصه الشخصية ونموه المهني من بلوغه. و من أهم الصعوبات التي تواجه الفرد في اختياره لدراسته أو مهنته نذكر:

- نقص المعلومات الحديثة والكافية.
- معرفة الفرد بذاته.
- معرفة الفرد بمحيطه المادي والاجتماعي.
- معايير القبول في المؤسسات الدراسية والتكوينية والمهنية.
- مصادر المعلومات وطبيعتها.
- طريقة جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها وتوظيفها.

5- مفهوم الضغط المهني:

كانت بدايات ظهور مصطلح الضغط المهني في المؤسسات والمنظمات التي تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري، والذي تعتبر درجة فعاليته مقياسا لنجاح هذه المؤسسات، وأطلق على تلك الصعوبات والمعوقات التي تعرقل تقديم الخدمات المطلوبة أو المنتظرة والمتوقعة مصطلح ضغوط العمل.

وقد أعطى الباحثون والمفكرون تعريفات مختلفة لهذا المصطلح تبعا لاختلاف تجاربهم الشخصية واهتماماتهم وأطروحاتهم النظرية والفكرية، وقد أرجع العديد منهم سبب هذا الاختلاف إلى عامل أكثر قوة وهو ارتباط ضغوط بعلم عديدة ومجالات عمل مختلفة، حيث يمثل هذا الموضوع نقطة اهتمام مشتركة لا يخلو منها أي مجال مهما كان نوع العمل المتخصص فيه، لذا فمن الطبيعي أن تختلف طرق دراسته باختلاف هذه التخصصات مما يؤثر على تحديد مفهوم هذا المصطلح (القحطاني، 2007، ص.16).

ومن بين التعريفات التي أعطيت له "الحالة التي تتفاعل فيها العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد لكي تتغير حالته النفسية والمهنية بحيث يجبر على التحول عن أسلوب ممارسته للعمل" (طه، ياسين، ب، س، ص.4).

كما عرف بأنه "تجربة ذاتية تُحدث لدى الفرد محل هذا الضغط اختلالا نفسيا كالتوتر أو القلق أو الإحباط أو اختلالا عضويا كسرعة ضربات القلب أو ارتفاع ضغط الدم، ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل قد يكون مصدرها البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه، وتختلف المواقف المسببة لضغوط العمل باختلاف مواقع الأفراد وطبيعة عملهم" (القحطاني، 2007، ص.15).

يتضح من هذين التعريفين أن الضغط المهني حالة تصيب الفرد العامل نتيجة لتفاعل جملة من العوامل تعد مصادر لهذه الضغوط، والتي تؤثر بدورها على أداء العمال باختلاف خصائصهم الشخصية وخصائص بيئاتهم وأعمالهم ومواقعهم في هذه الأعمال.

التعريف الإجرائي: يعرف الضغط المهني إجرائيا في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية المطبق فيها.

6- مصادر الضغوط المهنية:

يوجد العديد من العوامل التي تسهم في حدوث الضغوط المهنية وقد أعطيت لها تصنيفات مختلفة، وبشكل عام يمكن تصنيفها إلى مجموعتين أساسيتين:

6-1- مصادر تنظيمية: وتتمثل في العوامل المرتبطة مباشرة ببيئة العمل مثل:

6-1-1- الاختلاف المهني: ويقصد به تلك الاختلافات بين الإعداد الأكاديمي للعامل ومتطلبات منصبه.

6-1-2- عبء الدور: قد يتطلب الدور ما لا يملكه العامل أو العكس قد يكون غير كاف لاستيعاب طاقاته.

6-1-3- غموض الدور: نقص المعلومات لدى العامل حول متطلبات دوره وحدوده.

6-1-4- صراع الدور: التعارض بين الأوامر التي يفترض بالعامل تنفيذها؛ والتي عادة ما تصدر من الرؤساء و المشرفين عليه، أو بين قيم الفرد وقيم المنظمة، أو بين مطالب الزملاء وتعليمات المنظمة.....

6-2- مصادر شخصية: ترتبط بالعامل نفسه كمنط شخصيته وجنسه ومدى توافق قدراته وإمكانياته مع متطلبات عمله، كما تعد الحالة النفسية والبدنية للعامل مصدرا للضغوط المهنية.

المدرس كغيره من العمال خاضع لهذه المصادر، ولعل مما يجعل المدارس تحتل أعلى الرتب ضمن البيئات الضاغطة؛ هو تعامل المدرس مع عقول غير ناضجة ومع مستويات معرفية متفاوتة واضطراره إلى التعامل باستمرار مشكلات نمائية

واجتماعية تدخل ضمن مراحل عمرية دون عمره بل والعمل على حلها لأن ذلك يدخل ضمن متطلبات مهنته خاصة في ظل تخلي الكثير من الأسر عن واجباتها التربوية نحو أبناءهم لصالح المدرسة، مما يجعله دائما على خط التناقض بين متطلبات التربية السليمة وتأثيرات المجتمع.

وقد أجريت العديد من الدراسات لتحديد مصادر الضغوط المهنية للمدرس، والتي في عمومها تتقاطع مع ضغوط بقية المهن، أما في خصوصيتها فقد حددت في (شارف خوجة، 2011، ص.83):

- عبء الفصل وما يستتبعه من اكتظاظ وملائمة البيئة الفيزيائية.
- الإمكانيات المادية والتي تشمل توفر الوسائل التعليمية، والأجر الذي يساعد بدوره على توفيرها.
- الوقت والمتمثل في الحجم الساعي الذي يستنزف الحياة الاجتماعية للمدرس من تحضير وتدريس خاصة في المراحل الابتدائية.
- العلاقات مع الإدارة و الزملاء وأولياء التلاميذ.
- الحاجة إلى الاعتراف المهني، والمكانة الاجتماعية والقيمة لمهنة التعليم.
- ومن أهم المصادر الشخصية للضغوط المهنية للمدرس هو ميله المهني، فالفرد الذي لا يحمل ميلا مهنيا نحو التدريس يمكنه من تحمل مشاقه هو الأكثر عرضة للضغوط المهنية

7- آثار الضغوط المهنية:

يمكن إجمال الآثار السلبية للضغوط المهنية فيما يلي (المرجع السابق، ص.94):

7-1- على مستوى مؤسسة العمل:

- الغياب والتأخر عن العمل.
- ضعف الاتصالات.
- اتخاذ القرارات الخاطئة.

7-2- على مستوى الفرد:

- آثار نفسية سيكولوجية: الشعور بالحزن، الكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة في التعبير، التردد واللامبالاة.
- آثار فيزيولوجية: يتعرض الفرد إلى مختلف الأمراض السيكوسوماتية وهي أمراض جسمية نفسية المنشأ باعتبار الضغط النفسي مسببا لها ويرجع ذلك إلى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة، ومن أعراضها:

- أمراض الجهاز العضلي والعظام كآلام الظهر وتوتر العضلات.
- أمراض الرئتين والجهاز التنفسي كالربو وصعوبات التنفس.
- أمراض الجهاز الهضمي كأمراض الكولون والإسهال والسكري.
- أمراض الجهاز التناسلي كالبرود الجنسي وسرعة القذف.
- ومن أكثر الأعراض التي تظهر على المدرسين: آلام الرأس، فقدان الوزن، ارتفاع ضغط الدم، التعب المزمن، اضطراب الجهاز الهضمي.

لقد بينت بعض الدراسات أن آثار الضغوط المهنية ليست سلبية بالمطلق، بل أن لها جوانب ايجابية إذا لم تتجاوز هذه الضغوط الحد الملائم لذلك؛ إذ تتقلب بعدها إلى آثار سلبية تصل حد الاحتراق النفسي، ومن أهم هذه الآثار الايجابية نذكر (مسلم، 2007، ص.20):

- 1- تحفز على العمل.
- 2- تجعل الفرد يفكر ويركز في العمل.
- 3- ينظر الفرد إلى عمله بتميز.
- 4- التركيز على نتائج العمل.
- 5- النوم بشكل مريح والنظر إلى المستقبل بتفاؤل.
- 6- المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.
- 7- الشعور بالمتعة والانجاز.
- 8- تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة.
- 9- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة.

8- استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية:

بدأ الاهتمام بدراسة موضوع أساليب واستراتيجيات مواجهة الضغوط منذ العقود الأربعة الماضية، إلا أنه لم يتم الاتفاق على تعريف محدد لها، فيرى ولمان أن أساليب مواجهة الضغوط عبارة عن "مجموعة من الوسائل التي تيسر التكيف مع البيئة ومواقفها الضاغطة بغرض تحقيق هدف أو بعض الأهداف" (الضريبي، 2010، ص.629).

كما عرفت بأنها " عبارة عن الأساليب الشعورية السلوكية والمعرفية التي يقوم بها الأفراد للتعامل بفعالية مع الأحداث التي يتعرضون لها في بيئتهم والتكيف معها" (الأسطل، 2010، ص.64).

وعرفها موس بأنها "مجموعة من أنماط السلوك التكيفية والمتعلمة والتي تتطلب عادة بذل الجهد، وتحددها الحاجة، وتستهدف حل المشكلة، كما يمكن السيطرة عليها وكفها أو قمعها، وبالتالي فهي تستخدم بمرونة كافية كلما تطلب الموقف الضاغط" (الضريبي، 2010، ص.680)

من هذه التعاريف نستنتج أن أساليب مواجهة الضغوط المهنية عبارة عن أنماط وطرق سلوكية ومعرفية يستخدمها الموظف وتدفعه الحاجة إلى تعلمها بهدف حل مشاكله المهنية وفك صراعاته أو التخفيف منها على الأقل، ويرتبط مدى نجاحها بمدى إتقان الفرد لهذه الاستراتيجيات ومرونة هذه الأخيرة. ويستدل على هذا النجاح من الآثار الناجمة عنها.

ولهذه الاستراتيجيات عدة أنواع منها ما هو ايجابي ومنها ما هو سلبي، نذكرها فيما يلي:

8-1- الإستراتيجيات الايجابية: وهي تلك الاستراتيجيات التي يوظفها الفرد في حل الأزمة وتجاوز آثارها وذلك من خلال الأساليب الايجابية التالية(المرجع السابق، ص.681-682):

- التحليل المنطقي للموقف الضاغط بغية فهمه والتهيؤ الذهني له ولما يترتب عنه.
- إعادة التقييم الايجابي للموقف حيث يحاول الفرد معرفيا استجلاء الموقف وإعادة بناءه بطريقة ايجابية مع محاولة تقبل الواقع.
- البحث عن المعلومات المتعلقة بالموقف الضاغط وطلب المساعدة من الآخرين أو مؤسسات المجتمع المتوقع ارتباطهما بالموقف الضاغط.
- البحث عن الدعم الاجتماعي للتخفيف من الآثار الناجمة عن الضغوط من خلال التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم.
- استخدام أسلوب حل المشكلة للتصدي للأزمة بصورة مباشرة.

8-2- الاستراتيجيات السلبية: ونقصد بها تلك الأساليب التي يوظفها الفرد في تجنب الأزمة والإحجام عن التفكير فيها، مستخدما الأساليب السلبية التالية:

- التجنب أو ما يطلق عليه الإحجام المعرفي وهو الابتعاد عن التفكير الواقعي في المشكلة وذلك بالتناسي أو التهرب أو الرفض أو الإنكار وعدم التصديق.
- الاستسلام وتقبل الأزمة وتعويد الذات على الخنوع.

- التأنيب الذاتي: ويقصد به تحميل الذات مسؤولية الوقوع في المشكلة (بدوي، زكور، ب س، ص.412)

- "البحث عن الاثبات أو المكافآت البديلة عن طريق الاشتراك في أنشطة بديلة ومحاولة الاندماج فيها بهدف توليد مصادر جديدة للإشباع والتكيف بعيدا عن مواجهة الأزمة" (الضريبي، 2010، ص.682).

- التنفيس والتفريغ الانفعالي وهو عكس التأنيب الذاتي، حيث يلجأ الفرد محل الضغط إلى التعبير عن انفعالاته السلبية لفظيا أو سلوكيا نحو الآخرين لتخفيف التوتر لديه.

9- منهج الدراسة:

أعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، فهو الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع فيصفها ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً تم تحليل النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية.

10- فرضية الدراسة:

تعتبر الفرضية حلاً مؤقتاً يتحقق منه بإتباع خطوات المنهج العلمي، لهذا الغرض صيغت فرضية الدراسة على النحو التالي: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني للمدرس وطبيعة استراتيجيات التكيف مع الضغوط المهنية التي يعتمدها".

11- عينة الدراسة:

تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية من إحدى مقاطعات التعليم الابتدائي لولاية الوادي، وبلغ حجم العينة 60 فرداً.

12- أدوات جمع البيانات:

لجمع بيانات هذه الدراسة تم استخدام مقياس النضج المهني للمدرس الذي أعد لهذه الدراسة ومقياس مهارات مواجهة الضغوط المهنية الذي أعده الباحث مصطفى رشاد مصطفى الأسطل وذلك بعد التأكد من صدقهما وثباتهما.

13- الأساليب الإحصائية للدراسة:

اعتمدت الدراسة معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين النضج المهني لأفراد العينة والاستراتيجيات التكيفية التي يعتمدها لمواجهة الضغوط المهنية. وذلك لكونه الأنسب لمعالجة بيانات الدراسة الكمية والتحقق من فرضيتها.

14- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات مقياس النضج المهني ودرجات مقياس استراتيجيات التكيف مع الضغوط المهنية، وكانت القيمة المحسوبة $r = 0.72$ مما يعني وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين درجات المقياسين، أي أنه كلما زاد النضج المهني للمدرس زادت قدرته على مواجهة الضغوط المهنية، وهي نتيجة تتفق مع دراسة بالمر وآخرون (2009) التي أجريت على 135 طالبا والتي توصلت إلى "وجود علاقة إيجابية بين يقظة الذهن والتأقلم الرشيد مع الضغوط" (الأسطل، 2010، ص.103) وتعد يقظة الذهن إحدى خصائص النضج المهني.

وفي نفس السياق يؤكد موراي (2003) في دراسة أجراها على 143 طالبا من معاهد المعلمين أثناء قيامهم بتطبيق برنامج التربية العملية في المدارس؛ حيث توصل إلى أن معدل الطالب وانتماءه للتخصص وعلاقته بمدربه متغيرات أساسية لاختيار الاستراتيجيات التكيفية مع المشكلات (بركات، 2010، ص.11) وهذه المتغيرات تدخل ضمن العناصر التي حددها سوبر للاستدلال على النضج المهني للأفراد، وهو ما يفسر "الفروق الدالة إحصائيا بين الطلبة المتفوقين وغير المتفوقين في استخدامهم لاستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية" (الأسطل، 2010، ص.106)

وأكدت دراسة كل من بهابو وآخرون (2004) ودراسة سعيد سرور (2003) على علاقة كل من الذكاء العاطفي والذكاء الوجداني بأساليب مواجهة الضغوط (المرجع السابق، ص.111)، وقد عرف الذكاء العاطفي بالمهارات التي تؤدي بالفرد إلى النجاح في حياته المهنية مما يجعله يتقاطع مع النضج المهني في أهم الخصائص؛ ويؤكد ما توصلت إليه الدراسة الحالية ودراسة الضريبي التي خلصت إلى "وجود علاقة بين المستوى التعليمي والخبرة المهنية واستخدام أساليب مواجهة الضغوط" (الضريبي، 2010)، كما أن النضج المهني يساعد الفرد على الأمان الوظيفي ويجعله متفائلا وراضيا مهنيا مما يمكنه من مواجهة الضغوط حيث ثبت: وجود علاقة بين الأمان الوظيفي والتفائل والرضا الوظيفي من جهة ومواجهة الضغوط من جهة ثانية (العنزي، 2004، ص.83).

يعد تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية، والوعي بالحاجة للقيام بهذه الخيارات والتخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازمين للوظيفة ثم الرضا عن العمل عند الالتحاق به؛ عناصر أساسية للنضج المهني وقد أكدت العديد من الدراسات علاقة هذه العناصر بأساليب ومهارات مواجهة الضغوط المهنية، كدراسة موس وهالاهان (1985) التي توصلت إلى أن الأفراد الأكثر هدوء وأقل ميلا لاستخدام أسلوب التجنب وأكثر ثقة بالذات؛ أي من يتحملون مسؤولية دراسة واتخاذ قراراتهم ويعون بالحاجة لذلك، لم تظهر لديهم اضطرابات جسمية ناجمة عن الضغوط عكس المجموعة المقابلة التي تفتقر إلى هذه العناصر (بركات، 2010، ص.75)

مما يجعل من الربط بين عناصر النضج المهني والقدرة على مواجهة الضغوط المهنية أمرا منطقيا.

وقد أكدت دراسات غيرها على " وجود علاقة بين ظهور الأمراض السيكوسوماتية الناجمة عن ضغوط الحياة وبعض متغيرات الشخصية(العصابية، مركز التحكم، تقدير الذات) والمتغيرات الديمغرافية (الحالة الاجتماعية، والاقتصادية، والدخل، ومستوى التعليم، والوضع الوظيفي)" وهي دراسة طولية امتدت من سنة1970 إلى سنة 1984 على عينة قوامها 245 فردا (العنزي،2004،ص.76) ووجود علاقة ارتباطية دالة بين نمط الشخصية وأسلوب الضبط الداخلي وأساليب المواجهة (المرجع السابق،ص.80).

من كل ما سبق نستنتج أن النضج المهني للمدرس يمكنه من اكتساب خصائص وقدرات تمكنه من إحداث تغييرات في المحيط أو الاستفادة منه من خلال قدرته على البحث عن المعلومات المناسبة وتحليلها، وانخراطه في عملية اتخاذ القرارات المهنية المناسبة، وطلب المساعدة والدعم إن لزم الأمر، ومواجهة مشكلاته وتحمل مسؤولية هذه القرارات. كما تعد المرونة والواقعية والبصيرة وتوقع النتائج من العناصر النضج المهني إضافة إلى الرضا عن العمل؛ وكلها عناصر ذات صلة وثيقة بمهارات واستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية مما يساعد العامل بشكل عام على التوافق النفسي والمهني والاجتماعي وبالتالي الحفاظ على صحته النفسية.

خاتمة:

لا تخلو حياة أي فرد منا من الضغوطات النفسية، ومهما اختلفت مصادرها التي تأخذ مسمياتها(دراسية، مهنية، أسرية....) فإنها تؤثر على صحتنا النفسية والجسدية؛ لذا فإن مصادر المواجهة تعد بمثابة عوامل تعويضية تساعد على الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية، بشرط أن نعي مصادرها وكيفية استخدامها.

وكون هذه المهارات والاستراتيجيات مكتسبة يمكن تعلمها كما أثبتت البحوث والدراسات، فإنها تبقى الطريقة الأفضل للتخفيف من ضغوط العمل والذي يعد مطلبا نفسيا واجتماعيا واقتصاديا، بل أن ديننا قد رفعه إلى مرتبة العبادة. لان اكتساب العامل لهذه المهارات سيساعده دون شك على التخفيف من معاناته.

إن كانت التربية المهنية تهدف إلى تنمية النضج المهني للعامل لبلوغ أعلى المستويات، فإنها بالتأكيد ستعمل على إكسابه استراتيجيات مواجهة ضغوطه المهنية.

قائمة المراجع:

- 1- أبو سل، محمد عبد الكريم: مدخل إلى التربية المهنية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع:عمان، الأردن. 1999.
- 2- الأسطل،مصطفى رشاد مصطفى: الذكاء العاطفي وعلاقته بمهارات مواجهة الضغوط لدى طلبة كليات التربية بجامعات غزة، رسالة ماجستير منشورة: غزة، فلسطين. 2010.
- 3- السواط، وصل الله بن عبد الله حمدان، فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف " دراسة شبه تجريبية"، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية 2008.
- 4- الضريبي، عبد الله: أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات " دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، ع4: سوريا. 2010.

- 5-العزوي، أمل سليمان تركي: أساليب مواجهة الضغوط عند الصحيحات والمصابات بالاضطرابات النفسجسمية " السيكوسوماتية" دراسة مقارنة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية. 2004.
- 6- القحطاني، صالح بن ناصر شغروود: الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الادارية (دراسة مسحية على ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: المملكة العربية السعودية. 2007.
- 7- بدوي، عائشة، زكور، مفيدة: مركز الضبط علاقته بمهارات التعامل مع الضغوط المهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص: الجزائر ب س.
- 8- بركات، زياد: الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، جامعة القدس المفتوحة: فلسطين 2010.
- 9 - دويدار، عبد الفتاح محمد: أصول علم النفس المهني والصناعي، والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع: الإسكندرية، مصر. 2003.
- 10- شارف خوجة، مليكة: مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث(ابتدائي،متوسط، ثانوي)، رسالة ماجستير منشورة: الجزائر. 2011.
- 11- طه، إسماعيل، ياسين، الطاف: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع 12: العراق ب س.
- 12- عبد العزيز، سعيد ، عطوي، جودت عزت: التوجيه المدرسي، مفاهيمه النظرية وأساليبه الفنية، تطبيقاته العلمي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان، الأردن 2004.
- 13- مسلم، عبد القادر أحمد: مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير منشورة: غزة، فلسطين 2007.