

أ.د. عبد الحميد عبدوني/أستاذ/قسم العلوم الاجتماعية/جامعة باتنة

د. صباح ساعد/أستاذة محاضرة"ب" /قسم العلوم الاجتماعية/جامعة محمد خيضر بسكرة.

د.سليمة سايحي/أستاذة محاضرة"ب" /قسم العلوم الاجتماعية/جامعة محمد خيضر بسكرة.

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية

ملخص المداخلة:

تتبنى مشكلة الدراسة من أهمية الدور الفاعل لمدير المؤسسة التربوية، كقائد تربوي، ولوظيفة المؤسسة التربوية في تحقيق النمو الشامل المتوازن للتلميذ من مختلف النواحي العقلية والاجتماعية والجسمية والنفسية... فلمدير المؤسسة التربوية أدوارا قيادية وإدارية من بينها خدمة المجتمع، تنمية العاملين مهنيا، رفع مستوى تحصيل التلاميذ، المحافظة على البناء المدرسي وصيانته...

ويتعرض مدير المؤسسة التربوية للضغوط المهنية تنشأ من أكثر من مصدر مثل غموض المهام، آلية الصراع، العلاقة مع الهيئة التدريسية، العلاقة مع التلاميذ ومع أوليائهم والمجتمع المحلي بصفة عامة، والتي يمكن أن تؤثر تأثيرا سلبيا على صحتهم النفسية. حيث أنّ القدرة على التعامل مع متطلبات العمل تلعب دورا حاسما في الحصول على أفضل أداء. إذ أنه مهما توافرت في المؤسسة التربوية مختلف الوسائل والأجهزة والتقنيات الحديثة...، يبقى الاعتماد الأساسي في تحقيق أهداف ومشروع المؤسسة هو مرهونا بالعقل البشري والناحية النفسية للمدير المؤسسة التربوية.

وبناء عليه جاءت هذه الورقة للتعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية وذلك انطلاقا من التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد فروق في الضغوط المهنية التي يعاني منها مديرو المؤسسات التربوية تبعا لمتغير سنوات العمل؟.
- 2- هل توجد فروق في مستوى الصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية تبعا لمتغير سنوات العمل؟.
- 3- هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية؟.

مقدمة:

تعد الضغوط من أهم سمات العصر الراهن، الذي يشهد تطورات وتغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة، وأصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الإنسان نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر، ولذلك فهي تكاد تنتشر في مختلف البيئات والمجتمعات وخاصة في بيئة الأعمال التي تتطلب من القائمين عليها التفاعل المباشر مع الناس مثل مدراء المؤسسات التربوية.

ويذكر كل من ماسلاش وجاكسون (Maslach and Jackson, 1981: 99-113) أنه وكنتيجة لظروف العمل فإن كثيرا من العاملين في المؤسسات التربوية يجدون أن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كانت عليه. فقد يظهر لديهم انفعالات نفسية مختلفة مثل الغضب، القلق، قلة الحيلة، الانزعاج، أو تثبيط العزم، ومن ثم فقد يفقدون الدافعية نحو الإنجاز في عملهم، وهؤلاء الأشخاص يوصفون بأنهم يعانون من ضغوط العمل. وأظهرت الدراسة التي أجراها كل من فونتانا وأبو سريع أن بين كل أربعة مدراء يوجد مدير يدرك ضغوط مهنة العمل في أعلى مستوياتها وأخطرها (Fontana & Abouserie, 1993: 261-270). ويذكر (موفق الكبيسي، 2003: 170) أن من نتائج ضغوط العمل خلق حالة من عدم التوازن بين الفرد وقدراته وحاجاته وتوقعاته من جهة، وبين ما يطلب منه القيام به من جهة أخرى.

ويشير (محمد الدسوقي الشافعي، 1998: 187) بأن كل من براون (Brown, 1985)، وفرنسيس (Francis, 1985)، يفقون على أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب ضغطا نفسيا على المشتغلين بها. ويضيف الشافعي بأن: مستوى الصحة النفسية للمديرين يتأثر بمستوى ضغوط المهنة التي يتعرضون لها، فإن كانت هذه الضغوط التي يتعرضون لها في أدنى مستوياتها، فإن ذلك ينعكس إيجابا على نفسياتهم ويجعلهم يحبون مهنتهم ويقبلون عليها مما ينعكس بالإيجاب أيضا على أداء المعلمين والعاملين معهم وتحصيل تلاميذهم ويمثل تحسينا وتطويرا للعملية التربوية، وهو ما ينشده الجميع. أما إذا كانت هذه الضغوط التي يتعرضون لها في مستويات عالية، فإن ذلك ينعكس سلبا على نفسياتهم ويجعلهم ينفرون من مهنتهم، فيؤدون أداءا سلبيا وسيئا مما يمثّل إضعافا للعملية التربوية وسببا لعدم فاعليتها.

وبري (راشد محمد لطفي، 1992: 205-240) أن لظاهرة الضغط جانبان، الجانب الأول إيجابي ولا يلحق ضررا بالفرد بل يعتبر مفيدا، حيث يكون عامل حفز للفرد لبذل الجهد نحو النمو والتقدم وحسن الأداء، أما الجانب الثاني سلبي، ويتمثل في الألم الذي يعاني منه الفرد. وعندما يذكر الضغط غالبا ما ينصرف معناه إلى هذا الجانب الذي يشير إلى الجانب السلبي.

أولا: الإطار العام للدراسة:

1- إشكالية الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية ومستوى الصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية ببلدية طولقة ولاية بسكرة. وبالتالي فهي تنطلق من التساؤل الرئيس التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية بالصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية ببلدية طولقة؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:-

- هل توجد فروق في الضغوط المهنية التي يعاني منها مديرو المؤسسات التربوية تبعا لمتغير سنوات العمل؟.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الصحة النفسية بين أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات العمل؟.

- هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية بالصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية ببلدية طولقة؟

2- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على حجم المعاناة النفسية التي يتعرض لها مديرو المؤسسات التربوية ببلدية طولقة، جراء تعرضهم لضغوط تتعلق بطبيعة مهنتهم، وما قد يترتب عليها من آثار يمكن أن تنعكس سلبا على صحتهم النفسية، وبالتالي قد تكون نتائج هذه الدراسة عوناً لهم في تجنب ضغوط المهنة قدر الإمكان والتصدي لها عند وقوعها والتعامل معها وإدارتها بفعالية.

كما أن ندرة الدراسات في المجتمع الجزائري-على حد علم الباحثين- التي تعرضت لمثل هذا الموضوع كان سببا حقيقيا وأحد الدوافع الأساسية لإجراء الدراسة الحالية. ولذا، يأمل في هذه الدراسة أن يستفيد منها المدراء والمتخصصون والمسؤولون التربويون العاملون في مجال التربية والتعليم ومجال الصحة النفسية، بالوقوف على حجم ضغوط هذه المهنة ومدى انعكاساتها على الصحة النفسية لدى المدراء.

3- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وأبعاد الصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية ببلدية طولقة؟.

2- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية وأبعاد الصحة النفسية بين المدراء تعزى إلى متغير سنوات العمل.

3- محاولة الوصول إلى توصيات تعالج مشكلة الضغوط المهنية وانعكاساتها السلبية على الصحة النفسية للمدير في ضوء نتائج الدراسة.

4- مصطلحات الدراسة:

1-4- ضغوط المهنية:

تعرف الضغوط المهنية إجرائيا بأنها: الدرجة التي يحصل عليها المدير على مقياس الضغوط المهنية المستخدم في الدراسة الحالية.

4-2- الصحة النفسية:

وتعرف الصحة النفسية إجرائيا بأنها: الدرجة التي يحصل عليها المدير على مقياس الصحة النفسية المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانيا: الإطار النظري:

تمهيد:

سيتم التناول في هذا الإطار النظري محورين محاور. حيث يتناول في المحور الأول الأدبيات التي تتعلق بالضغط المهنية من حيث تعريفها وطبيعتها، وفي المحور الثاني سنتطرق إلى الأدبيات المتعلقة بمفهوم الصحة النفسية وذلك كما يلي:

1- الضغوط المهنية:

1-1- تعريف الضغوط من الناحية النفسية:

يعرف ماك جراف (Mc Graph, 1970: 211) الضغوط بأنها: "إدراك الفرد لعدم قدرته على إحداث استجابة مناسبة لمطلب أو مهام، ويصاحب هذا الإدراك انفعالات سلبية كالغضب، والقلق، والاكتئاب، وتغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبهي للضغوط التي يتعرض لها الفرد".

ويذكر سيللي (Selye, 1959: 25) بأن الضغط هو: "استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه"، ويعرف دالي (Daley, 1979: 325) الضغوط بأنها: "الحالة الناتجة عن عدم توازن بين مطالب الموقف وقدرة استجابة الفرد لهذا الموقف". بينما يعرف (فاخر عاقل، 1979) الضغط هو: "حالة من التوتر النفسي الشديد".

ويشير كل من (طلعت منصور وفيولا البيلاوي 1989: 5-6) إلى أن الضغوط **stress** ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يخبرها الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب منه توافقا أو إعادة توافق مع البيئة. ويقولان بأن الضغوط المهنية قد تمثل عاملا هاما يسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

ويري (شاكر قنديل، 1993: 445)، أن مفهوم الضغوط يشير إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بكليته أو على جزء منه وبدرجة تحدث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه.

ويشير كل من (ميدل وهيث، 1981) نقلا عن (وفاء عبد الجواد، 1994: 11) إلى أن: "الضغوط عبارة عن قوة تسبب جهدا فسيولوجيا وسيكولوجيا لدى الفرد عند تعرضه لمثير، أو أن الضغوط رد فعل فسيولوجي وسيكولوجي وانفعالي وعقلي، ناتج عن استجابات الأفراد للمثيرات البيئية والصراعات والأحداث الضاغطة المتباينة".

يتضح من خلال التعريفات السابقة للضغوط أن هناك شبه اتفاق فيما بينها على أن الضغوط تتمثل بوجود مثيرات بيئية وعوامل خارجية وصراعات وأحداث متباينة، يخبرها الفرد في مواقف وأوقات مختلفة وتسبب له جهدا فسيولوجيا وسيكولوجيا وتحديث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته أو قد تفقده قدرته على التوازن وتسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

1-2- طبيعة الضغوط المهنية:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع الضغوط المهنية وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع هذه الأيام، إلا أن مفهومه يتباين من شخص لآخر. حيث يعرف بير ونيومان (Beer and Newman, 1978: 665-669) ضغط العمل بأنها: "حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي".

ويري كل من أوكي بوكولا وجيجدا (Okebukola, P. A & Jegede, 1989: 15) أن: "الضغوط المهنية Occupational stress تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل".

وإذا كان (عباس إبراهيم متولي، 2000: 125) يعتبر أن الضغوط المدرسية هي مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المدير أثناء القيام بمهنته، والتي تشكل تهديدا لذاته لأنها تكون أكبر من إمكاناته الذاتية، وتؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة لديه ويصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المدير وحالته النفسية والسلوكية، فإن (نضال عواد ثابت، 2003: 11) ينظر إلى ضغوط العمل في البيئة المدرسية على أنها: مجموع الخبرات والحوادث التي تسود بيئة العمل وتسبب للمدير انزعاجا وتنعكس عليه نفسياً وسلوكياً.

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن الضغوط المهنية كمفهوم إنما يدل على الموقف الذي تكون فيه ظروف ومتطلبات بيئة العمل على درجة أكبر من القدرة الذاتية للمديرين لأن يقوموا بها وتفوق إمكاناتهم الخاصة على التأقلم والتعامل معها، وتؤدي إلى إحداث تغييرات في داخلهم وتسبب لهم الانزعاج والضيق والتوتر والألم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي فلا يستطيعون أداء العمل المطلوب منهم وتحمل مسؤولياته على الوجه الأكمل، فيشعرون بالضغط.

1-3- مصادر ضغوط العمل:

يرى (أحمد ماهر، 1986: 424) أن الفرد يتعرض في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد.

ويشير (حمدي علي الفرماوي، 1997: ص 153) إلى أن الكثير من الدراسات والبحوث انفتحت على وجود مصادر عامة للضغوط، يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة عمل إلى أخرى، وهي تتباين أيضا في تأثيراتها على العامل بتباين سماته الشخصية، وهذه المصادر هي:

1- تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا "صراع الدور".

2- مدى وضوح الدور المنوط به العمل، ويطلق عليه "غموض الدور".

3- العبء الوظيفي، ويعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.

4- عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته.

5- غياب الدعم الاجتماعي للعامل وإنجازاته.

6- صعوبات في البيئة المادية للعمل (الإضاءة- التهوية- درجة الحرارة.. إلى غير ذلك من الصعوبات).

وإذا كانت مجالات العمل المختلفة تزخر بمصادر الضغوط التي يمكن إرجاع بعضها إلى العامل والآخر إلى المؤسسة والبعض الثالث إلى البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد كما يذكر (محمد السيد عبد الرحمن، 1999: 34)، فإنه وحسب تصنيف منظمة العفو الدولية تعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطا فهي أكثر المهن الضاغطة.

كما ويشير (حسين حريم، 2004: 278-288) إلى أن العوامل والظروف والمؤثرات التي يمكن أن تكون مصدر ضغط للفرد عديدة ومتنوعة. فمنها ما هو ناشئ عن العمل الذي يمارسه الفرد، أو عن جماعة العمل الذي ينتسب لها الفرد، ومن العوامل ما يتعلق بالمنظمة (هيكلها التنظيمية والعمليات التنظيمية، والسياسات..الخ)، كما أن حياة الفرد الخاصة يمكن أن تتسبب في الضغوط التي يواجهها الفرد. ومن المؤلف أن يتعرض الإنسان لعاملين أو مؤثرين فأكثر في نفس الوقت، الأمر الذي يسبب في تصعيد درجة أو شدة الضغط الذي يتعرض له.

وترى الدراسة الحالية أنه: "وعلى الرغم من تنوع واختلاف أسباب ومصادر الضغوط التي يشعر بها المعلمون والمعلمات، إلا أن الظروف المتعلقة بمهنة وبيئة الإدارة المدرسية بما تتضمنه من متطلبات ومهام ومسؤوليات وواجبات وأعباء مهنية...الخ ترتبط بأنشطة محددة يجب أن يقوم بها المدير لأداء عمله أو وظيفته، تعتبر أحد أهم تلك الأسباب والمصادر التي تشكل عاملا ضاغطا عليه.

2- الصحة النفسية:

يقسم هذا الجزء إلى ثلاثة محاور. حيث يعرض المحور الأول مفهوم الصحة النفسية وفقا لآراء بعض الباحثين والعلماء، وفي المحور الثاني يعرضان مفهوم الصحة النفسية وفقا للتصورات النظرية في علم النفس، ثم يعرضان في المحور الثالث الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية وذلك على النحو التالي:

2-1- مفهوم الصحة النفسية:

يري (مصطفى فهمي، 1987) أن: هناك مفهومين للصحة النفسية: ويشير مفهوم الصحة النفسية الأول إلى البرء من أعراض المرض العقلي أو النفسي، في حين يشير المفهوم الثاني إلى أن الصحة النفسية هي قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي به إلى التمتع بحياة خالية من التأزم والاضطراب، مليئة بالتمسك، ويعني هذا أن يرضى الفرد عن نفسه، وأن يتقبل ذاته كما يتقبل الآخرين.

ويعرف (عبد العزيز القوسي، 1982: 11) الصحة النفسية بأنها: التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية.

ويعرفها (علاء الدين كفاي، 1990: 8) بأنها: حالة من التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، تؤدي به أن يسلك بطريقة تجعله يتقبل ذاته، ويقبله المجتمع، بحيث يشعر من جراء ذلك بدرجة من الرضا والكفاية.

ويعرف كل من (حامد زهران وفيوليت إبراهيم، 1991) الصحة النفسية بأنها "حالة دائمة نسبيا، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا وانفعاليا واجتماعيا أي مع نفسه ومع بيئته) ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عاديا، بحيث يعيش في سلامة وسلام".

ونقلا عن (حامد زهران، 1994: 9) فإن منظمة الصحة العالمية WHO تعرف الصحة النفسية بأنها: حالة من الراحة الجسمية والنفسية والاجتماعية، وليست مجرد عدم وجود المرض.

من الملاحظ أن معظم التعريفات السابقة ركزت في تحديدها لمفهوم الصحة النفسية ليس فقط على ضرورة انتفاء وجود أعراض مرضية، بل اشترطت بجانب عدم وجود أعراض المرض العقلي أو النفسي أن يمتلك الفرد بعض السمات والخصائص التي تساعده في تحقيق الصحة النفسية وذلك مثل: قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، أن يرضي الفرد عن نفسه، وأن يتقبل ذاته كما يتقبل الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية، التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، أن يكون صاحب قلب سليم. ونظرا لعدم وجود تعريفا محددا للصحة النفسية يتفق عليه الباحثين السابقين فقد ارتأى الباحثان الحاليان تبني التعريف الأكثر شمولاً للصحة النفسية وهو تعريف (حامد زهران وفيوليت إبراهيم، 1991).

2-2- التصورات النظرية لمفهوم الصحة النفسية:

تنوعت التصورات النظرية لمفهوم الصحة النفسية وفق توجهات أصحاب مدارس علم النفس، حيث يشير (جواد الشيخ خليل، 2002: 40-41) إلى أن أصحاب التحليل النفسي يرون أن الصحة النفسية الجيدة تكمن في قدرة الأنا على التوفيق بين أجهزة الشخصية المختلفة ومطالب الواقع، أو في الوصول إلى حل الصراع الذي ينشأ بين أجهزة الشخصية التي تحدث عنها فرويد (الهو-الأنا- الأنا الأعلى) بعضها البعض، أو الصراع الذي ينشأ بين هذه الأجهزة ومطالب الواقع، غير أنهم يرون أن الإنسان لا يستطيع أن يصل إلا إلى تحقيق جزئي لصحته النفسية، إذ لا يستطيع الإنسان أن يحصل على السعادة والتقدم معا.

ويذكر (عبد السلام عبد الغفار، 1980: 17) أن أصحاب المدرسة السلوكية يرون أن الصحة النفسية السليمة تكمن في اكتساب الفرد عادات مناسبة، وفعالة تساعده في معاملة الآخرين، وعلى مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات.

ويري أصحاب الاتجاه الوجودي أن الصحة النفسية هي أن يعيش الإنسان وجوده ومعني أن يعيش الإنسان وجوده هو أن يدرك معنى هذا الوجود، أن يدرك إمكانياته، وأن يكون حرا في تحقيق ما يريد، وبالأسلوب الذي يختاره، وأن يدرك نواحي ضعفه وأن يتقبلها، وأن يكون مدركا لطبيعة هذه الحياة بما فيها من متناقضات...

ويعتبر أصحاب الاتجاه الإنساني أن الصحة النفسية السليمة تكمن في مدى تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا، بمعنى آخر هي الحالة النفسية العامة لمن استطاع أن يصل في حياته إلى مستوى متكامل من الإنسانية، ويختلف الأفراد فيما يصلون إليه من مستويات من حيث الإنسانية الكاملة، وهكذا يختلفون في مستويات صحتهم النفسية.

وحيث أن مفهوم الصحة النفسية -كما أجمع أصحاب المدارس والاتجاهات السابقة- يعني وجود مجموعة من السمات والخصائص لدى الفرد بحيث يكون متوافقا نفسيا مع ذاته ومع بيئته ووجود علاقة إيجابية مثمرة وخلاقة بينه وبين العالم من حوله تتضمن نجاح الفرد في محاولاته لتحقيق ذاته وإمكانياته المختلفة الجسمية والنفسية والاجتماعية وتتضمن تحقيق وجوده وتأكيد ذاته وتحقيق قدر من الطمأنينة والرضا في العمل والأسرة وتمكنه من تحمل مطالب وأعباء الحياة ومواجهتها والتغلب عليها بما يدفع نحو الحياة الأفضل، فإن ضغوط مهنة التدريس تعيق المعلم أحيانا من تحقيق ذاته وخلق علاقات حسنة مع الآخرين (داخل وخارج المدرسة)، كما وقد تسفر عن تأثره وتعرضه لبعض المتغيرات النفسية الضارة، مثل: زيادة التوتر والصراع والقلق، والضيق وحدة الانفعال وما قد ينجم عنها من الإعياء أو الإجهاد والاضطراب النفسي وسوء التوافق الأمر الذي قد يؤدي إلى فشله في مواجهة مطالب المهنة والتكيف معها مما يعني عدم قدرته على الاستمرار في مواصلة أداءه وعمله.

3- ضغوط المهنة وانعكاساتها على الصحة النفسية:

يذكر كل من (طلعت منصور وفيولا البيلاوي 1989: 5-6) بأن الضغوط المهنية قد تمثل عاملا هاما يسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية. فالعمل الذي يتصف بالأعباء الزائدة كما وكيفا، وبالتغير السريع، وبالمعايير غير الواقعية للأداء يكون متقلا بالضغوط بالنسبة لمعظم الأشخاص. ومع ذلك فإن إدراك تلك الأعباء واستجابات العاملين قد تختلف من فرد لآخر. كما ويؤكدان أن ظاهرة الضغوط شأنها شأن معظم الظواهر النفسية كالقلق والصراع والإحباط والعدوان وغيرها، هي من طبيعة الوجود الإنساني، وليس بالضرورة أن تكون الضغوط ظاهرة سلبية وبالتالي فإننا لا نستطيع الإحجام عنها أو الهروب منها أو أن نكون بمنأى عنها، لأن ذلك يعني نقص فعاليات الفرد وقصور كفاءته ومن ثم الإخفاق في الحياة.

كما ويوضح النموذج الذي طوره جيسون وآخرون (Gibson & others, 1994: 267-268)، خمس مجموعات من الآثار المترتبة عن ضغوط العمل وهي:

- 1- آثار ذاتية (غير موضوعية) مثل: العدوانية، واللامبالاة، والقلق، والضجر، والإعياء/التعب، والإحباط.
 - 2- آثار سلوكية مثل: تناول المخدرات والمسكرات، والإفراط في الأكل والشرب أو التدخين، والميل إلى ارتكاب الحوادث.
 - 3- آثار ذهنية (معرفية) مثل: عدم القدرة على اتخاذ قرارات صائبة، وعدم القدرة على التركيز.
 - 4- آثار صحية وفسولوجية مثل/ آلام الصدر والظهر، وآلام القلب، والربو، والإسهال وزيادة ضغط الدم، وزيادة السكر في الدم، وزيادة دقات القلب، وجفاف الحلق، والتعرق.
 - 5- آثار تنظيمية مثل: الغياب وضعف الولاء التنظيمي وضعف الأداء الوظيفي وعدم الرضاء الوظيفي.
- وتشير الدراسات وفقا لما يذكره (موفق الكبيسي، 2003: 175) وجود علاقة كبيرة بين ضغوط العمل الشديدة وارتفاع ضغط الدم ومستوى الكولسترول في الدم والتي قد تؤدي إلى أمراض القلب والاضطرابات المعوية والتهاب

المفاصل. وقد يكون هناك علاقة طردية بين ضغوط العمل ومرض السرطان. وأن الضغط النفسي والوضع التنافسي في العمل يزيد من الخطر القلبي بحوالي الضعف، كما ويقول بأن الخبراء يشيرون إلى أن الضغط النفسي 80 % من الرجال يكونون أكثر عرضة للإصابة بالنوبات القلبية إذا ما واجهوا ضغوطات نفسية في العمل، وأن الخطر يزداد أكثر كلما تأثروا بهذه الضغوط بصورة أكبر.

وهكذا، يمكن القول أن الضغوط المختلفة التي يواجهها المدير أثناء عمله في البيئة المدرسية لها انعكاساتها السلبية على النواحي النفسية والانفعالية والجسمية والاجتماعية عليه، لأن هذه الضغوط تتعارض مع التناغم الطبيعي لجسم الإنسان ونفسيته وقدراته الطبيعية، وقد يؤدي ذلك إلى زيادة الضيق والتوتر والقلق والإحباط لديه، كما وقد يؤدي إلى تعب وإرهاق جسدي وعصبي يمنع المدير من تحقيق التوازن ومن ثم يفشل في القيام بواجباته المهنية على أكمل وجه.

وهذا ما دفع الدراسة الحالية إلى الربط بين ضغوط المهنية بأبعاد الصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية، لأن الضغوط المهنية ظاهرة اجتماعية لا سبيل إلى دراستها بمعزل عن البعد النفسي، وهي أيضا ظاهرة نفسية لا سبيل لفهمها إلا من خلال حاضنتها الاجتماعية أي المدرسة ومحيط العمل.

ثالثا: الإطار الميداني:

1: المنهج وإجراءات الدراسة:

1-1- منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعد طريقة في البحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيدا للإجابة على تساؤلات محددة بدقّة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة (إحسان الأغا، 2002: 43).

1-2- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 35 مديرا من بينهم (5) مدراء ثانويات، 10 مدراء بالا كماليات، 20 مدير بالمدرسة الابتدائية.

1-3- حدود الدراسة:

يتحدد مجتمع الدراسة بمدراء المؤسسات التربوية بطولقة. كما تتحدد بمتغيراتها المتمثلة بالضغوط المهنية والصحة النفسية لدى المدراء للعام الدراسي 2012/2013م.

1-4- أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية استخدام الباحثان الأدوات التالية:

1-4-1- مقياس الضغوط المهنية: من إعداد: أمجد عبدا لحמיד أبونبعة (1999) لقياس الضغوط المهنية.

1-4-2 مقياس الصحة النفسية للشباب: إعداد (حامد زهران وفيلوليت إبراهيم، 1991).

4-2-1- وصف المقياس:

يتكون المقياس من 240 عبارة، تتوزع على خمسة عشر مقياسا فرعيا، إلى جانب مقياس الصدق. ويعتمد المقياس على أسلوب التقرير الذاتي Self Report حيث يقرر الفرد إذا كانت العبارة تنطبق عليه أو لا تنطبق، بحيث يمكن في النهاية الوقوف على صحته النفسية (حامد زهران وفيلوليت إبراهيم، 1991). وقد تم الاكتفاء باستخدام خمسة أبعاد وهم: (التوافق الاجتماعي- الصحة الجسمية- الطمأنينة- الصحة النفسجسمية - الاتزان الانفعالي).

ثالثا: عرض النتائج ومناقشتها:

1- عرض نتائج التّساؤل الأول: هل توجد فروق في الضغوط المهنية التي يعاني منها مديرو المؤسسات التربوية تبعا لمتغير سنوات العمل؟.

وللتمكن من الاجابة على التّساؤل الأول تم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عما إذا كانت توجد فروق في الضغوط المهنية تبعا لسنوات العمل لأفراد عينة الدراسة (5 سنوات فأقل، 6-10 سنوات، 11 سنة فما فوق)، والجدول الموالي يبين قيمة (ف) ومستوى الدلالة.

جدول (01)

يبين تحليل التباين الأحادي لدرجات أفراد العينة على مقياس الضغوط للمهنية تبعا لسنوات العمل

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف
العبء والإرهاك الوظيفي	بين المجموعات	42.368	2	21.184	0.573
	داخل المجموعات	1183.77	32	36.993	
سلوكيات التلاميذ	بين المجموعات	33.659	2	16.829	0.276
	داخل المجموعات	1950.33	32	60.948	
المكانة الاجتماعية	بين المجموعات	74.241	2	37.121	1.882

	37.470	32	1199.04	داخل المجموعات	
0.991	47.953	2	95.907	بين المجموعات	العائد المادي
	33.826	32	1082.432	داخل المجموعات	
1.023	829.041	2	1658.082	بين المجموعات	درجة الضغوط المهنية
	810.631	32	25940.19 2	داخل المجموعات	

بالنظر للجدول (01) يتضح أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في أي من أبعاد الضغوط المهنية أو في الدرجة الكلية للضغوط تبعاً لسنوات العمل من أفراد العينة. أي أن الضغوط المهنية لا تختلف باختلاف سنوات العمل. ويعتقد الباحثين أن المدراء من فئات سنوات العمل المختلفة يقومون بمهام وواجبات ومسئوليات متقاربة إلى حد ما اتجاه التلاميذ بالإضافة إلى تعرضهم للظروف نفسها التي قد تسبب ضغط العمل على الرغم من التباين في سنوات العمل بينهم.

ففي حين يقوم المدراء ذوي الخبرة الأكثر بالأعمال الإدارية والإشرافية إلى جانب قيامهم بأعباء أخرى مع الأخذ بعين الاعتبار أن زيادة الخبرة لدى المدير قد تؤدي إلى إحساسه بالملل والضجر وبالتالي فزيادة الخبرة قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية للعمل، وتؤدي إلى زيادة مستوى الضغط عليه (Sarason, 1972)، فإننا نجد المدراء ذوي الخبرة الأقل يقومون بأعباء القيادة التربوية بالإضافة لتأدية بعض المهام التي توكل إليهم وإحاقهم ببعض الدورات التدريبية التي يكلفون بها من أجل إكسابهم تجارب ومهارات جديدة وبالتالي يشعرون بضيق الوقت وكثرة المهام مما يزيد أيضا من مستوى الضغط عليهم.

2- عرض نتائج التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الصحة النفسية بين أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات العمل؟.

وللاجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (2) يبين تحليل التباين الأحادي لدرجات أفراد العينة على مقياس الصحة النفسية تبعاً لسنوات العمل

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	20.501	2	10.250	*
	داخل المجموعات	93.28	32	2.915	3.517
صحة النفسية	بين المجموعات	23.816	2	11.908	1.812
	داخل المجموعات	210.304	32	6.572	
لطمأنينة	بين المجموعات	73.279	2	36.640	**

4.834	7.580	32	242.56	داخل المجموعات	
*	19.826	2	39.652	بين المجموعات	الاتزان الانفعالي
3.497	5.669	32	181.40	داخل المجموعات	
0.417	2.785	2	5.571	بين المجموعات	الصحة الجسمية
	6.684	32	213.888	داخل المجموعات	
*	325.454	2	650.908	بين المجموعات	الدرجة الكلية للصحة النفسية
4.234	76.868	32	2459.776	داخل المجموعات	

بالنظر للجدول (02) وفي بعدي التوافق الاجتماعي والاتزان الانفعالي، وعند مستوى دلالة 0.01 في بعد الطمأنينة تبعاً لسنوات العمل، وحسب المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار شيفيه فقد تبين أن دلالة الفروق كانت بين متوسطات درجات ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) وذوي الخبرة (11 سنة فما فوق) وكانت جميع الفروق لصالح ذوي الخبرة العالية، والفروق بين المتوسطات في التوافق كانت (0.69 درجة)، وفي الطمأنينة (1.35 درجة)، وفي الاتزان الانفعالي (0.88 درجة)، وفي الدرجة الكلية للصحة النفسية (4.11 درجة). فيما لم تجد الدراسة فروقاً في الصحة النفسجسمية والصحة الجسمية تبعاً لسنوات العمل لدى أفراد العينة.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات: (مشيرة اليوسفي، 1990)، (عزت عبد الحميد، 1996)، اللتان أشارتا في نتائجهما إلى وجود فروق دالة إحصائياً في درجة التوافق وبرضا المدير عن عمله بين المدراء فئة حديثي التخرج وفئة ذوي الخبرة، في حين اختلفت مع نتائج الدراسة التي أجراها (Sarason, 1972)، التي بينت أن زيادة الخبرة لدى المدير قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية للعمل، وتؤدي إلى زيادة مستوى الضغط عليه.

تري هذه الدراسة أن هذه النتيجة مقنعة بشكل كبير حيث أن المدراء من فئة ذوي الخبرة الأقل (5 سنوات فأقل)، هم أكثر تعرضاً للضغوط المهنية مقارنة بفئة المدراء ذوي الخبرة العالية (11 سنة فما فوق)، وذلك لأن المدراء حديثي الخبرة لم يكتسبوا بعد قدراً كافياً من الخبرة الخاصة بالمهنة وبالتالي لم يحيطوا بعد بكل الضغوط التي قد تواجههم خلال عملهم، أي أنهم لم يعتادوا بعد على مثل هذه الضغوط وكيفية التعامل معها. كما وقد يكون عدد السنوات القليلة (5 سنوات فأقل) لعمل هذه الفئة من المدراء في المهنة مؤشراً على صغر سنهم أي أنهم ينتمون للفئة العمرية الأصغر سناً، وبالتالي فهم ربما لم يحققوا بعد ما يفترض إنجازهم من طموحات وأهداف خاصة بهم، مقارنة بالمدراء من فئة الخبرة الأكثر، حيث أنهم اعتادوا وبشكل متكرر على مواجهة ضغوط المهنة ويبدو أنهم تأقلموا معها بشكل ما أو بآخر. كما وتشير كثرة سنوات الخبرة (11 سنة فما فوق) إلى وقوع هؤلاء المعلمين في الفئة العمرية الأكبر سناً الأمر الذي يشير إلى أنهم قد أنجزوا في حياتهم الشخصية الكثير مما كانوا يودون إنجازهم مثل تأمين مكانا للسكن والزواج وتكوين أسرة... الخ.

أما فيما يتعلق بعدم وجود فروقاً في بعدي الصحة النفسجسمية والصحة الجسمية تبعاً لسنوات خبرة أفراد العينة، فقد يعود ذلك إلى طبيعة خصائص المهنة حيث أنها تتطلب لياقة بدنية مقبولة للقيام بالأعباء المختلفة، وهذا ما يدفع فئة المدراء المختلفة إلى الحفاظ على صحتهم الجسمية تحديداً، كما أن طبيعة هذه المهنة تدفع باتجاه الحفاظ على صحتهم

النفسيجسمية علما بأن مزاولتها تقوم على أساس الحركة والنشاط والحيوية وهذه العناصر الثلاثة ذات أهمية بالغة للحفاظ على الصحة العامة. كما أن إدراك المديرين لمدي أهمية صحتهم النفسجسمية والجسمية للقيام بالمهام والأعباء المختلفة لمهنتهم على أفضل وجه يدفعهم للحفاظ على صحتهم العامة بشكل ما أو بآخر. عرض نتائج التساؤل الثالث: هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية؟.

ومحاولة للإجابة عن هذا التساؤل تم إيجاد معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة من المعلمين على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس الصحة النفسية.

جدول (03)

يبين معاملات الارتباط بين ضغوط مهنة التدريس والصحة النفسية للمعلمين

البيان	التوافق الاجتماعي	الصحة النفسجسمية	الطمأنينة	الاتزان الانفعالي	الصحة الجسمية	درجة الصحة النفسية
العبء والإرهاك الوظيفي	- 0.09	** ¹¹⁴ -0.318	** -0.246	** -0.174	** -0.229	** -0.302
سلوكيات التلاميذ	-0.071	** -0.216	-0.112	-0.039	** -0.179	** -0.174
المكانة الاجتماعية	** -0.217	** -0.225	** -0.205	* -0.150	** -0.222	** -0.277
العائد المادي	-0.035	-0.101	** -0.202	0.041	** -0.241	* -0.167
درجة الضغوط	** -0.273	** -0.307	** -0.237	* -0.169	** -0.277	** -0.342

** دالة عند 0.01

114 - * دالة عند 0.05

وبالنظر للجدول (03) يتضح أنه توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للضغوط المهنية والصحة النفسية بأبعادها ودرجتها الكلية لدى أفراد العينة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (مشيرة اليوسفي، 1990)، (عزت عبد الحميد، 1996)، (عباس إبراهيم متولي، 2000)، التي أشارت جميعها إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والصحة النفسية. و يمكن اعتبار أن هذه النتيجة منطقية وتتسجم مع التراث العلمي والسيكولوجي للضغوط النفسية والصحة النفسية. لأن هذا يعكس أن الزيادة في درجات الضغوط يقابلها نقصان في درجة الصحة النفسية، أي أنه يكون ذو صحة نفسية منخفضة، وذلك لأن مقياس الضغوط المهنية يختلف عن مقياس الصحة النفسية من حيث توزيع الدرجات، فبينما تدل الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الضغوط على درجة ضغط مرتفعة، نجد أن الدرجة المنخفضة في مقياس الصحة النفسية تدل على درجة عالية من الصحة النفسية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن تعرض المدير إلى الضغط المرتفع في المهنة يؤثر على حالته النفسية، ويولد لديه الإحباط والتوتر والقلق والشعور بالتهديد والخطر النفسي، كما وقد يشعر المدير نتيجة لذلك بالعزلة والانطواء وبأنه غير محبوب، مما يؤثر على نمط تفكيره ويفقده اتزانه الانفعالي ومن ثم قد يفقده القدرة على التحكم في سلوكه وأدائه لمهامه وواجباته.

وفي ضوء هذه النتيجة، ترى هذه الدراسة أن المدراء في المؤسسات التربوية المختلفة، يواجهون ويتعرضون للعديد من الضغوط المهنية وأنها تؤثر بشكل سلبي على نفسياتهم وأداءهم ومشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم ونحو أفراد أسرهم أيضاً، وهذه الظاهرة يسميها البعض الإنهاك النفسي أو الاحتراق النفسي. ويتفق هذا مع ما ذكره (عبد الرحمن، 1999: 85)، في أن الضغوط النفسية للعمل هي ظاهرة نفسية مثلها مثل القلق والعدوان وغيرها، لا يمكن إنكارها بل يجب التصدي لها من قبل المختصين لمساعدة العامل على التكيف مع عمله وصولاً إلى زيادة الإنتاج وجودته وبالتالي تنمية المجتمع وتقدمه. وقد اعتبر كل من (طلعت منصور وفيولا البيلاوي، 1989، 6-7) أنه ومن مدخل الوقاية والرعاية للصحة النفسية العاملين والتأكيد على أهمية الدور المهني للمدير وفعالية ذلك الدور، ينبغي أن نضع في اعتبارنا أن التعرض المستمر للضغوط المهنية يمكن أن ينهك فعالية المدير وكفاءته، وما لهذا من آثار سلبية على حياته الشخصية وحياة محيطه، بل وعلى كفاية العمل الإداري ذاته. ولذلك، ترى الدراسة الحالية أنه من الطبيعي أن ينخفض مستوى الصحة النفسية لدى المدير كلما ازدادت الضغوط المهنية عليه، وذلك لأن تعرض المدير لمستويات عالية من الضغوط المهنية يؤثر على صحته النفسية ومزاجه وأنشطته المختلفة، وقد يؤدي ذلك لخلق حالة من عدم الاتزان لديه ويزيد من توتره ومن ثم يجعله يقع فريسة لأشكال عديدة من مظاهر سوء التكيف والتوافق الاجتماعي، كما وقد يكون عرضة للإصابة ببعض الاضطرابات الانفعالية مثل القلق والعداوة وزيادة العصبية والاكتئاب ومن ثم الشعور بالفشل والعجز، الأمر الذي يترك تأثيراً سلبياً عليه وعلى سلوكه وعلاقاته الاجتماعية سواء داخل المدرسة أو خارجها. وهذا ما يفسر نفس العلاقة القائمة بين الأبعاد الفرعية للضغوط المهنية ودرجتها الكلية والأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للصحة النفسية.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بما يلي:

- 1- ضرورة وجود سياسة محددة الأهداف ذات رؤية مستقبلية واضحة فيما يتعلق بخلق استراتيجيات جديدة للارتقاء بالمنظومة التعليمية وفي مقدمتها الاهتمام بالمدير الذي هو العنصر الفاعل حقاً في العملية التربوية.
- 2- العمل على وضع وتصميم استراتيجيات وقائية وعلاجية للحد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المدير لما تتركه من عواقب وخيمة الأثر على صحته النفسية والجسمية وبالتالي على العملية التربوية برمتها.

- 3- إعداد وتنفيذ ورش عمل دورية خاصة بالمدراء حول كيفية التعامل مع الضغوط من أجل رفع مستوى السلوك التكيفي لديهم في البيئة المدرسية، وخاصة في مجال التعامل مع العبء الوظيفي والوضع الاجتماعي للمدير
 - 4- مساعدة المدير على تنمية قدراته الإبداعية والابتكارية من خلال إشباع حاجاته الثقافية والذاتية والمادية وذلك حتى ينجح في تحقيق تربية مستقبلية نوعية لأبناء مجتمعه.
 - 5- إعطاء المزيد من الاهتمام لظروف العمل في المدارس من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تجعل المدراء قادرين على تقديم المزيد من الإنجازات ويشعرون بالراحة النفسية والاستقرار الوظيفي.
 - 6 والعمل على تحسين أحوالهم المعيشية برفع مستوى العائد المادي الذي يتقاضونه شهريا بما يتناسب مع متطلبات الواقع وارتفاع مستوى المعيشة داخل المجتمع.
- ونظرا لاقتصار الدراسة الحالية على مديري المؤسسات التربوية، فإن الدراسة توصي بضرورة إجراء المزيد من الدراسات في مجال ضغوط العمل وتطبيقها على فئات وقطاعات أخرى من العاملين في مهن مختلفة.

المراجع:

أولا: المراجع العربية:

- 1- أحمد ماهر (1986): السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث، ص 424
- 2- جواد الشيخ خليل (2002): الاغتراب وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، القاهرة، ص 40-41
- 3- حامد زهران وفيوليت إبراهيم (1991): مقياس الصحة النفسية للشباب، كراسة التعليمات، مكتبة عالم الكتب، القاهرة
- 4- حامد زهران (1994): الصحة النفسية والعلاج النفسي، مكتبة عالم الكتب، القاهرة ص 9
- 5- حسين حريم (2004): السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، ص 278-288
- 6- حمدي علي الفرماوي (1990): ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت. المجلة المصرية للدراسات النفسية: العدد 17- المجلد: السابع، أغسطس، صص 139-158
- 7- شاكر قنديل (1993): معجم علم النفس، د. فرج عبد القادر طه، دار الصباح، ص 445
- 8- طلعت منصور وفيولا البيلاوي (1989): قائمة الضغوط النفسية للمعلمين- كراسة التعليمات- مكتبة الانجلو المصرية، ص 8، 5
- 9- عباس إبراهيم متولي (2000): الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، الأنجلو المصرية، القاهرة، المجلد 10، العدد 26، أبريل، ص 125
- 10- عبد السلام عبد الغفار (1980): مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ص 17، 19
- 11- عبد العزيز القوصي (1982): أسس الصحة النفسية، الطبعة السابعة، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ص 11
- 12- علاء الدين كفاي: الصحة النفسية، الطبعة الثالثة، القاهرة: هجر للطباعة والنشر، 1990 ص 8

- 13- فاخر عاقل (1979): **معجم علم النفس**، دار العلم للملايين، بيروت، ط2
- 14- محمد الدسوقي عبد العزيز الشافعي (1998): **ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين**، المجلة التربوية تصدر عن مجلس النشر العلمي-جامعة الكويت: المجلد: 12، العدد 48، ص 187، 188، 200، 201
- 15- مشيرة اليوسفي (1990): **ضغوط الحياة الموجبة والسالبة وضغوط عمل المعلم كمتنبئ للتوافق**. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة المنيا، العدد الرابع، المجلد: الثالث
- 16- مصطفى فهمي (1987): **الصحة النفسية: دراسات في سيكولوجية التكيف**، الطبعة الثانية، القاهرة، مكتبة الخانجي
- 17- موفق محمد الكبيسي (2003): **ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي**- دراسة ميدانية على قطاع البنوك القطرية-، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ص 170، 175
- 18- نضال عواد ثابت (2003): **ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، ص 11
- 19- وفاء عبد الجواد (1994): **فعالية برنامج إرشادي في خفض الضغوط لدى عينة من المعلمين**، (رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية الحكومية في غزة)، ص 11
- ثانيا: المراجع الأجنبية:**

- Beer, Tand Newman H., (1978): **Job Stress. Personnel Psychology**. Winter pp. 20 665-669.
- Daley, M.R., (1979): **Burnout: Smouldering problem in protective services**", Social 21 work, 24, 5, p.325
- Fontana, C. and Abouserie, R., (1993): **Stress levels, gender and personality factors in teachers**. British Journal of Educational Psychology, 63, 261-270
- Gibson, J., Ivancevich, J., and Donnelly, J., (1994): **Organizations: Behavior, 23 Structure. Processes**, 8th. Ed., Boston, Irwin, pp. 267-268
- Maslach, D. and, C. and Jackson, S.E., (1981): **The measurement of experiences 24. burnout**. Journal of Occupational Behaviour, Vol.2, pp. 99-113
- Mc Graph J. E., (1970): **Social and psychological factors in stress** N.Y.Holt, 25 Rinehart and Winston, p.211
- Okebukola, P. A & Jegede, O. J. (1989): **Determinants of Occupational Stress among 26 Teachers in Nigeria**. Educational Studies, 15, 23-36 PMID: 2926704 [PubMed - indexed for MEDLINE
- Selye, H., (1959) **Stress without Distress**. Philadelphia Loppin cott. P.2527