

## ضغوط مهنة التدريس: المفهوم والمصادر

د/ لوئيس سعيدة-جامعة الجزائر-2-

### مقدمة:

لعل من أعظم مظاهر التقدم في وقتنا الحاضر هو اهتمام الدول على اختلاف أنظمتها الاجتماعية بإصلاح التعليم والعناية بإعداد المعلمين، ذلك أن نجاح إصلاح التعليم يتوقف إلى حد كبير على مدى كفاءة المعلم وفعاليتته.

ويعد المعلم في جميع المراحل الدراسية إحدى الركائز الرئيسية في العملية التعليمية، ولا تتوقف صلاحيته للقيام بعمله على النحو المنشود على حسن إعداده وتدريبه فحسب، بل يشمل إصلاح أحواله المادية والاجتماعية والتخفيف من الضغوط المهنية التي تواجهه أثناء أدائه لعمله، لأن توفير عوامل الاستقرار النفسي والمادي والاجتماعي من شأنها أن تعينه على أداء واجباته بفاعلية.

وفي هذا الصدد ترى ماسلاك (Maslach,1986) أن المعلم حينما يواجه معوقات تحول دون قيامه بدوره بشكل كامل، فإن ذلك يؤدي إلى إحساسه بالعجز والقصور عن تأدية العمل المطلوب منه، مما يترتب عليه ضغط نفسي وتوتر عصبي يؤدي إلى تدني مستوى دافعيته (عادل عبد الله محمد،1994).

والضغوط المهنية كجانب هام من ضغوط الحياة هي ظاهرة نفسية مثلها مثل القلق والعدوان وغيرها، لا يمكن إنكارها بل يجب التصدي لها من قبل المختصين لمساعدة العامل على التكيف مع عمله وصولا إلى زيادة الإنتاج وجودته، وبالتالي تنمية المجتمع وتقدمه (محمد السيد عبد الرحمن،2006).

وتختلف طبيعة الضغوط باختلاف مصادرها، فبعضها يرتبط بظروف الحياة اليومية الاعتيادية كالمطالب الاجتماعية، في حين ينبع بعضها الآخر من مطالب وظروف العمل. وتكاد تكون تلك المرتبطة بظروف العمل من أكثر الضغوط تأثيرا في حياة الأفراد والمجتمعات، نظرا لآثارها السلبية على الصحة النفسية للفرد

وعلاقاته مع الآخرين وتدني مستوى أدائه الإنتاجي (Ivancevich, 1987).

وتنشأ ضغوط العمل عادة من عدم التوافق بين الفرد ومهنته وبذلك تكون الضغوط تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد، وتنتج عن عوامل في المؤسسة التي يعمل فيها الفرد أو عن عوامل ذاتية لدى الفرد نفسه (نقلا عن حامد طلافحة، 2013).

وبالرغم من انتشار ظاهرة الضغوط في جميع المهن والوظائف إلا أنها تتباين في شدتها وطبيعتها من مهنة إلى أخرى ويرجع ذلك إلى اختلاف طبيعة هذه المهن ومطالبها. وفي هذا المجال ذكر دونهام (1977) أن المعلمين أكثر تعرضا للضغوط النفسية من العاملين في أي مهنة أخرى، كما أنهم يواجهون مستوى عاليا من الضغوط أثناء قيامهم بعملهم.

إذ أنها المهنة التي تتطلب من المعلمين النمو والتقدم المعرفي من حيث متابعة التطور العلمي والتكنولوجي والإلمام بأحدث الأساليب والطرق التربوية وأساليب البحث العلمي، والمساهمة في حل المشكلات الأكاديمية والتربوية وفي اتخاذ القرارات، إضافة إلى الانفتاح على المجتمع والعمل على خدمته والتكيف مع الأوضاع المتغيرة. كما تتطلب القدرة على التعرف على حاجات وخصائص المتعلمين النمائية ومراعاة الفروق الفردية، والمساهمة في تشخيص مشكلاتهم النفسية وحلها (عبد الفتاح وعماد الزغول، 2003).

وفي هذا السياق يشير جودت (2006) إلى أن مهنة التدريس واحدة من المهن الخمس الأكثر ضغطا في العالم، إلا أنه في تقرير عن ضغوط العمل في إنجلترا جاءت مهنة التدريس في الترتيب الأول كأعلى مهنة ضاغطة تليها مهنة التمريض (Godt, P.T, 2006)، خاصة إذا لم تتوفر الشروط والظروف اللازمة لأداء هذه الوظيفة أو في حالة إجراء تغييرات أو تعديلات يعجز المعلم على مسايرتها. كما أكد المشعان (1998) أن 79% معلما من أفراد العينة قرروا أن المصدر الرئيسي للضغوط في حياتهم ناشئ عن مهنة التعليم (رياض العاسمي، 2011).

وعليه فهي تعد من المهن التي يواجه فيها بعض المعلمين ضغوطا نفسية مختلفة الشدة والديمومة، وذلك لما تتطلبه من كفاءات وقدرات ومهارات وتوافق نفسي في المواقف المختلفة، داخل البيئة المدرسية وخارجها. إضافة إلى وجود أعباء ومطالب ومسؤوليات متعددة تلقى على عاتق المعلمين، والتي قد تؤثر على دافعيتهم وعلاقاتهم الاجتماعية داخل الصف وخارجه. كما تعد واحدة من المهن الاجتماعية الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط تجعل بعض المعلمين غير مطمئنين وغير راضين عن مهنتهم، مما يترتب عليه من آثار سلبية عديدة تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي والمهني.

فقد كشفت العديد من الدراسات أن أهم مصادر الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون تتمثل في غموض الدور، وصراع الدور، والتوقعات السلبية عن الذات، وضعف القدرة على التأثير في وضع القرارات، وافتقاد تأييد الزملاء، وعبء العمل والروتين والشعور بالملل، والإدارة غير المناسبة، وعدم القدرة على انجاز العمل، وقلة فرص التدريب والترقية، إضافة إلى ضعف الدعم الاجتماعي وضعف الدخل، وعدم توافر مستلزمات العملية التدريسية، وما ينجم عن ذلك من معاناة وتوتر واضطرابات انفعالية وفيزيولوجية (رياض العاسمي، 2011).

ومن خلال العرض السابق، يتضح جليا أن الاهتمام بالعملية التربوية تعد على غاية من الأهمية، ولاسيما أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بتنشئة الأفراد وإعدادهم للمساهمة في نمو المجتمعات والحفاظ على استمرارها. ونظرا لأهمية وحيوية هذه العملية من جانب وارتفاع حجم المسؤولية الواقعة على كاهل المعلمين من جانب آخر، فانه من الضروري التعرف على ماهية ضغوط مهنة التدريس وكذا تحديد المصادر التي تتسبب في توليد هذه الضغوط لدى المعلمين بهدف الحد من تأثيرها، وذلك لما لها من انعكاسات سلبية على توافقهم الشخصي والاجتماعي والمهني.

- ضغوط مهنة التدريس:

\*تعريف الضغوط النفسية:

أصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات، نظرا لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو البيئة المنزلية فحسب، بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتتعكس آثارها سلبا في العديد من الجوانب العضوية والنفسية وتحد من الأداء الوظيفي لديهم، وفي علاقاتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل.

وتنشأ الضغوط نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة التي يتعايش أو يتفاعل معها وما يترتب عن هذا التفاعل من كثرة المطالب والتحديات والتي تتطلب من الفرد الاستجابة لها. ويتسبب ذلك في ظهور حالة من الشعور السلبي وتهديد الذات نظرا لشعوره أن استجاباته غير كافية أو ملائمة، وهذا يولد حالة من القلق أو الغضب أو الاكتئاب (عبد الرحمن الطريفي، 1994).

وقد اختلفت تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم "الضغوط النفسية"، باعتبار أن الضغط ظاهرة معقدة ومتداخلة الأبعاد، وباستطلاع التعريفات المتعددة للضغوط النفسية نجد تعريف "هانز سيللي" الذي يعتبر من الأوائل الذين تطرقوا لمفهوم الضغوط النفسية، بل يعد أول من قدم مصطلح الضغط النفسي Stress، فقد صاغ تعريفا للضغوط بأنها "الاستجابة الفسيولوجية التي ترتبط بعملية التكيف"، أما ريس (1976) فيعرف الضغط بأنه "أي مثيرات أو تغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية يكون على درجة من الشدة والحدة والدوام بحيث يتقل القدرة التكيفية للكائن الحي إلى حده الأقصى".

في حين يشير كل من طلعت منصور وفيولا البيلابوي (1989) إلى أن الضغوط Stress تتمثل في "تلك الظروف المرتبطة بالضغط، وبالتوتر والشدة، الناتجة عن المتطلبات أو التغيرات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق. ويعرف بوج وكوبر (1995) الضغط بأنه "عدم تكافؤ إمكانات الفرد مع المطالب البيئية

الموضوعة على عاتقه، أو الظروف التي يواجهها، وقد تحدث المشكلة عندما تكون قدراته غير كافية لمواجهة المتطلبات الجسمية أو الاجتماعية" (حسن مصطفى عبد المعطي، 2006).

أما "زينب شقير" فتعرف الضغوط بأنها "مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة التي يتعرض لها الفرد في حياته، وينتج عنها ضعف قدرته على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف، وما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسولوجية تؤثر على جوانب الشخصية الأخرى" (زينب شقير، 2003).

ويرى شاكر قنديل (1993) 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.

أما صالح أبو حطب (2006) فيرى أن الضغوط النفسية تتجلى في إطار كلي متفاعل، يتضمن الجوانب النفسية، والجسمية، والاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، ويتجلى ذلك التفاعل من خلال ردود فعل نفسية، انفعالية، فسيولوجية، لذلك فإن جميع الضغوط تعتبر ضغوطا نفسية (عبد العظيم المصدر وباسم علي أبو كويك، 2007).

وفي ضوء ما تقدم، نجد أن هناك مجموعة من النقاط الأساسية التي تشترك فيها تعريفات الضغوط وهي أنها تحدث نتيجة لتغيرات داخلية أو خارجية، إذ هي عبارة عن خلل يدركه الفرد بين مطالب الواقع وإمكانياته الشخصية ويتولد عنها مجموعة من التغيرات النفسية والفسولوجية والسلوكية. والتي قد تفقده قدرته على التوازن وتساهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

#### \* طبيعة ضغوط مهنة التدريس:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع في هذه الآونة الأخيرة، إلا أن مفهومه يتباين من شخص لآخر. حيث يعرف بير ونيومان (Beer & Newman, 1978) ضغط العمل بأنها

حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتسم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي.

أما أوكي بوكولا وجييدا (Okebukola, P. A & Jegede, 1989) فيريان 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 (محمد الدسوقي، 1998).

كما عرفه السيد إبراهيم السمدوني (1989) بأنها إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث ومتطلبات مهنة التدريس، والتي تشكل تهديدا لذاته، ويحدث لديه معدلا عاليا من الانفعالات السلبية، والتي يصاحبها تغيرات فيزيولوجية كرد فعل تنبيهي لتلك الضغوط (هانم ياركندي، 2000).

في حين عرفها سيد عبد العالي (2002) بأنها مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية يعانها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل، والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها (طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين، 2006).

ويرى رحي عليان ومحمد خير أبو زايد (2002) بأن هناك ثلاثة اتجاهات لمفهوم ضغط العمل على النحو التالي: الاتجاه الأول: يتناول الضغط باعتباره أحد المؤثرات أو المنبهات التي توجد في البيئة ويحدث تأثيره على الفرد. الاتجاه الثاني: ويرى أن الضغط عبارة عن استجابة للمثيرات (مسببات الضغط). أما الاتجاه الثالث فيتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين هذين العنصرين، مسببات الضغط والاستجابات نحوها (رحي عليان ومحمد أبو زايد، 2002).

وذهب "بودران" في تعريفه للضغط المهني إلى أن العمل هو الصحة، ولكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث انه يؤدي إلى حدوث توتر وقلق واضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية، وهذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل وهو وصول العامل إلى

عدم الرضا الوظيفي وغياب دافعيته للإنجاز، هذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات وبالتالي التأثير السلبي على صحة العامل (طه عبد العظيم حسين، 2006). وفي نفس السياق يعرف كوبر (1980) الضغوط المهنية بأنها "عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد" (شعبان علي السيسي، 2002).

وإذا كان عباس إبراهيم متولي (2000) يعتبر أن الضغوط المدرسية هي مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المعلم أثناء القيام بمهنته، والتي تشكل تهديداً لذاته لأنها تكون أكبر من إمكانياته الذاتية، وتؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة لديه ويصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المعلم وحالته النفسية والسلوكية، فإن نضال عواد ثابت (2003) ينظر إلى ضغوط العمل في البيئة المدرسية على أنها مجموع الخبرات والحوادث التي تسود بيئة العمل، وتسبب للمعلم انزعاجاً وتنعكس عليه نفسياً وسلوكياً (عبد العظيم المصدر وباسم علي أبو كويك، 2007).

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن ضغوط مهنة التدريس كمفهوم إنما تتمثل في تلك الاستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات وإمكانيات وحاجات العامل أو الموظف، ومن ثم يترتب عليها آثاراً سلبية على صحته، والتي تدفعه إلى الانحراف عن أدائه للعمل المطلوب منه وتحمل مسؤولياته على أكمل وجه.

#### - مصادر ضغوط مهنة التدريس:

من المواضيع التي لا تزال تستقطب اهتمام الباحثين في مجال السلوك داخل العمل موضوع الضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة العمل، هذه الأخيرة أثارت اهتمام الباحثين قصد التعرف على مسبباتها أي مصادرها والآثار المترتبة عنها بهدف وضع الاستراتيجيات المناسبة بغية الحد من خطورتها.

ويتفق العديد من الباحثين في تحديد مفهوم ضغوط العمل، حيث يشيرون إلى الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته، مما يحدث تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسدي داخل الفرد. حيث أن لخصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية دور مهم في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها، ومن ثم تعرف بأنها " تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه".

ويرى الباحثون أن المداخل النظرية التي تدرس مصادر الضغوط تنقسم إلى قسمين: الأولى ترى أن المصدر الرئيسي للضغوط يكمن في المتطلبات الوظيفية ذاتها وتؤكد على التأثير الضاغط لهذه المتطلبات التنظيمية في استثارة استجابات التحكم والتوجيه من قبل العاملين، والثانية تركز على اشتراك ظروف العمل والعوامل الشخصية الخاصة لكل فرد في إحداث ردود أفعال وقتية أو مزمنة، ومن ثم فإن الوظائف تختلف في متطلباتها وما تنتجه من فرص الإنجاز وكذلك يختلف المعلمون في قدراتهم وحاجاتهم، فما يشكل ضغطا لأحد المعلمين قد يكون شكلا من أشكال التحدي المرغوب فيه لدى معلم آخر" (عبيد بن عبد الله العمري، 2002). ونظرا لأهمية موضوع الضغوط النفسية بشكل عام والمهنية منها لدى المدرسين، فقد اهتمت العديد من الدراسات بتحديد مصادر الضغوط لدى فئة المدرسين، محاولة إلقاء الضوء على مظاهر هذه الضغوط وأبعادها. وفي هذا الصدد يشير حمدي علي الفرماوي (1997) إلى أن الكثير من الدراسات والبحوث اتفقت 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:

- تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا "صراع الدور".
- مدى وضوح الدور المنوط به العمل، ويطلق عليه "غموض الدور".
- العبء الوظيفي، ويعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.



- عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته.
- غياب الدعم الاجتماعي للعامل وإنجازاته.
- صعوبات في البيئة المادية للعمل (الإضاءة- التهوية- درجة الحرارة.. إلى غير ذلك من الصعوبات).

كما يشير حسين حريم(2004) 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(عبد العظيم المصدر وباسم علي أبو كويك،2007).

ومن جهة أخرى أشار "عبد الجواد" إلى جملة من مصادر الضغوط النفسية في مجال التعليم أهمها: العبء الزائد أي كثرة الأعمال التي تفوق قدرة المدرس، وضعف العائد المادي للقائمين بعملية التدريس، وغموض الدور الناجم عن مطالبة المدرس بأعمال قد لا تكون له القدرة والكفاءة المطلوبة لتنفيذها، والضغط الناجم عن الوقت أي قلة الوقت الضروري للراحة ولاسترخاء ونقص التجهيزات والوسائل الضرورية لأداء عملية التدريس، والعلاقات السيئة بين الزملاء، ومشكلات التلاميذ كعدم القيام بواجباتهم وتدني مستوى أخلاقهم (باهي سلامي،2007).

وثمة مصدر آخر يتسبب في حدوث التوتر النفسي، وارتفاع مستوى الضغوط لدى المعلمين يتمثل في نظرة المجتمع إلى هذه المهنة، وغياب الدعم والتشجيع لهذه المهنة، فهذه المهنة مازالت تشهد عزوفا من قبل العديد حيث يصفها نيلسون (Nelson,1990) "بأنها مهنة من لا مهنة له". فالمعلم لا يحظى بالسلطة والمكانة سواء كان ذلك في داخل المؤسسة أو خارجها، وفي الوقت نفسه يطلب منه القيام بالكثير من الأعمال.

وإذا ما تم إضافة المردود المالي المتمثل في انخفاض الدخل الشهري للمعلمين، وغياب الحوافز والعلاوات والامتيازات الأخرى، وقل العبء التدريسي الواقع على كاهل المعلمين، والعوامل المتعلقة بالإدارة وكثرة التشريعات والتعليمات التربوية. فإننا نلاحظ أن ذلك يضيف أعباء وتحديات إضافية تواجه المعلمين وتدفعهم إلى عدم الرضا عن هذه المهنة على اعتبارها مهنة ضاغطة (عبد الفتاح وعماد الزغول، 2003).

وهكذا فإن مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين قد تباينت تصنيفاتها ومسبباتها بين الباحثين لاختلاف توجهاتهم النظرية، لكن هناك محاور تشترك فيها، إذ توصل بلاص (Blase, 1984) من خلال نتائج دراسته التي أجريت على (392) معلماً إلى ثلاثة مصادر أساسية ترتبط بالضغوط التي يواجهها المعلم وهي: ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه المعلم وهو التدريس، وضغوط ترتبط بخصائص الطلاب، وضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي (يوسف عبد الفتاح محمد، 1999).

كما صنف دونهام (1976) وكيرياكوسوتلاف (1979) مصادر المواقف الضاغطة للمعلم إلى ثلاثة مصادر رئيسية هي: صعوبة التكيف مع بيئة العمل، والظروف المحيطة بالعمل، وصراع الدور وغموضه.

وحدّد برات (Pratt, 1978) خمسة مجالات أو مصادر أساسية للضغوط التي يتعرض لها المعلم وهي: عدم قدرة المعلم على التغلب على المشكلات التدريسية، والتلاميذ غير المتعاونين داخل الفصل، والتلاميذ العدوانيون، والمناهج وطرق التدريس المستخدمة والعلاقة بين المعلمين وبعضهم البعض.

واستناداً إلى دراسة لوزال (Loiselle Jean, 1992) في كندا، أين توصل هذا الباحث إلى تبيان خمس مصادر أساسية للضغوط المهنية للطور الابتدائي والمتوسط وتتمثل هذه المصادر في: عبء الفصل، الإمكانيات المادية، الوقت، العلاقات مع الزملاء وأولياء التلاميذ والحاجة إلى الاعتراف المهني (Bernard Gangloff, 2000).

وقد طور "السمادوني" نموذجا للضغوط العملية لمعلم التربية الخاصة يشتمل على المصادر الضاغطة لتلك المهنة والمؤدية للشعور بالإرهاك. إضافة إلى الآثار السلبية المترتبة على تعرض المعلمين لتلك الضغوط عند مزاولتهم لعملهم. وقد حدد تلك المصادر بمصدرين أساسيين هما:

- مصادر مهنية (مؤسسية) ضاغطة وتتمثل في صراع الدور وغموضه وعدم المشاركة في صنع القرار، والأعداد غير الجيد للمعلم الذي لا يلائم طبيعة المهنة، والضغط الناشئ من الطلاب أنفسهم وخصائصهم، والضغوط الناشئة من إدارة المدرسة والنقص في المساندة الاجتماعية سواء من المدير أو الزملاء أو المشرفين.

- مصادر فردية (شخصية) تتمثل في عدم الرضا عن العمل وعدم الرضا عن الحياة. إضافة إلى بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في السن والمؤهل الدراسي للمعلم والجنس وسنوات الخبرة (السيد إبراهيم السمادوني، 1994).

واستنادا إلى نتائج الدراسات السابقة، يتجلى بوضوح ضرورة الاهتمام بالمعلم من حيث وضعه الاجتماعي والاقتصادي والمهني، باعتباره الركيزة الأساسية في العملية التربوية، لأن إعادة النظر في أوضاعه ومحاولة تعديلها قد يساهم في استمرار العملية التربوية في التجدد والعطاء، وذلك من خلال بناء وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته، وكبح وإضعاف الاتجاهات السلبية، مما يساعده حتما على أداء مهامه الموكولة إليه بنجاح.

**خاتمة:** وهكذا إذا أردنا لمخرجات التعليم أن تكون جيدة، وان تكون العملية التعليمية مستمرة العطاء، فان الواجب يحتم استمرارية الاعتناء بالمعلم، فهو عصب العملية التعليمية وصاحب دور لا ينكر في تحقيق أهدافها، وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها، وهذا لما يتركه من بصمات واضحة على تلك العملية. ولهذا فان صلاحية أدائه لا يتوقف فقط على حسن إعداده وتأهيله، وإنما يتوقف أيضا على حسن تهيئة المناخ المناسب له وتخفيف الأعباء المهنية التي تواجهه من حيث التجهيزات البيداغوجية والمدرسية وأحواله الاجتماعية والاقتصادية والنفسية،

لان توفر كل هذه العوامل أو انعدامها من شأنها أن تجعله يكتسب اتجاهات ايجابية أو سلبية نحو مهنته، والتي تؤثر بدورها على معنويات المعلم ومردوده التربوي.

وانطلاقا مما تقدم ورغبة منا في استثمار أفضل للقوى البشرية العاملة في المجال التربوي، تم وضع مجموعة من الاقتراحات والتوصيات لخصناها فيما يلي:

\* إعادة النظر في كيفية اختيار المتقدمين لمهنة التعليم

\* إعادة النظر في طريقة إعداد وتكوين المعلمين الحالية.

\* إعادة النظر لتحديد أقصى عبء يستطيع أن يقوم بها المعلم ويشعر معه بالرضا الوظيفي، وذلك من حيث الساعات التدريسية، ازدحام الفصول، الفروق الفردية داخل الفصل.

\* توفير الوسائل التربوية والتعليمية لمساعدة المعلم على القيام بواجبه التربوي في أحسن الظروف.

\* العمل على تخفيف الضغوط النفسية عن المعلم داخل الجو المدرسي.

\* العمل على تخفيف الضغوط النفسية والاجتماعية والمتمثلة في نظرة المجتمع الدونية لمهنة التدريس.

\* وضع الحوافز المادية والمعنوية للمعلم تدفعه إلى التفاني في أداء عمله على أكمل وجه.

ولكن بالرغم من مختلف المعوقات التي تمنع السير الحسن للعملية التربوية، فلا بد له أن يسمو بمهنته ويميل إلى النمو فيها، فيوجه هذا الميل إلى اتجاهات ايجابية في عمله، وبهذا يرفع هذا العمل من المستوى الروتيني الرتيب إلى مستوى الفنان الذي يجد السعادة في عمله مهما كان شاقا.

➤ قائمة المراجع:

1. السيد إبراهيم السامدونى (1994). الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته: دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية. *التربية المعاصرة*. العدد 31. ص 62-120.

2. باهي سلامي(2007).مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي، المتوسط والثانوي. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الاجتماعي. جامعة الجزائر.
3. حامد عبدالله طلافحة(2013).ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها.مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. المجلد 21. العدد الأول. ص ص 257-294 .
4. حسن مصطفى عبد المعطي(2006).ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. الطبعة الأولى. القاهرة:مكتبة زهراء الشرق.
5. رحي عليان ومحمد خير أبو زايد(2002).ضغوط العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية والخاصة في الأردن. مجلة العلوم التربوية تصدر عن عمادة البحث العلمي الجامعة الأردنية.المجلد29.العدد2.ص ص 334-335.
6. رياض العاسمي(2011).فاعلية برنامج إرشادي قائم على الإرشاد المتمركز على العميل والتغذية الراجعة البيولوجية في تخفيض درجة الضغط النفسي والقلق كسمة وتحسين مفهوم الذات لدى عينة من المعلمين. مجلة جامعة دمشق.المجلد27.العدد الأول والثاني. ص ص219-281.
7. زينب شقير(2003). مقياس مواقف الحياة الضاغطة في البيئة العربية.القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
8. شعبان علي حسين السيسي(2002).أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق.مصر:المكتب الجامعي الحديث.
9. طه عبد العظيم حسين وسلامة عبدالعظيم حسين (2006). إدارة الضغوط التربوية والنفسية.الطبعة الأولى.الأردن:دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
10. عادل عبدالله محمد(1994). مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين.القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
11. عبد الرحمن سليمان الطرييري(1994).الضغط النفسي. الطبعة الأولى.السعودية: مطابع شركة الصفحات المحدودة.
12. عبد العظيم المصدر وباسم علي أبو كويك (2007).ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع

- غزة-فلسطين- بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث: الجودة في التعليم الفلسطيني"مدخل للتميز"الذي تعقده الجامعة الإسلامية.ص ص360-415.
13. عبد الفتاح خليفات وعماد الزغول(2003). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية.العدد الثالث. ص ص61-240.
14. عبيد بن عبد الله العمري(2002). ضغوط العمل عند المعلمين:دراسة ميدانية.مجلة جامعة الملك سعود.المجلد 16.ص ص1-32.
15. محمد الدسوقي (1998).ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط بعض المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين. المجلة التربوية.العدد48.المجلد12.جامعة الكويت.ص ص187-209.
16. هاتم حامد ياركندي(2000).الصحة النفسية في المفهوم الإسلامي ودراسات نفسية أخرى. الرياض: دار عالم الكتب.
17. يوسف عبد الفتاح محمد(1999). الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية. مجلة مركز البحوث التربوية. جامعة قطر.العدد15.ص ص195-227.
- 18.BernardGangloff (2000).**Satisfaction et souffrance au travail** .Ed Harmattan .Paris.
- 19.Matteson,M,&Ivancevich,f(1987).**Controlling Works stress**.Jossey .BassLondon.