

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى عينة من

أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الأغواط (دراسة إرتباطية تنبؤية)

The relationship between internal work environment and psychological stress among a sample of Primary school teachers in laghouat city (a predictive correlation study)

مرباح أحمد تفي الدين*

¹ جامعة زيان عاشور بالجلفة، (الجزائر)، a.merbah@univ-djelfa.dz، مخبر الإرشاد

النفسي وتطوير أدوات القياس في الوسط المدرسي

تاريخ النشر: 2022/03/01

تاريخ القبول: 2022/01/15

تاريخ ارسال المقال: 2021/12/01

* المؤلف المرسل

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ، وكذا إمكانية التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى أفراد عينة الدراسة. وتم اعتماد المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهذه الدراسة كما شملت عينة الدراسة (80) أستاذ وأستاذة (30 منهم ذكور و 50 إناث). واستُخدم في الدراسة أداتين لغرض جمع البيانات اللازمة وهما: استبيان بيئة العمل الداخلية، من إعداد الباحث ، ومقياس الضغط النفسي من إعداد " ليفينشتاين وآخرون " (سنة 1995). وجاءت النتائج كما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية وعكسية بين بيئة العمل الداخلية ومستوى الضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة.
- إمكانية التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة، بنسبته (48%).

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الداخلية ؛ الضغط النفسي ؛ أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract :

This study aimed to reveal the relationship between internal work environment and psychological stress among a sample of primary school teachers, as well as the possibility of predicting the level of psychological stress through the internal work environment among the study sample members. We followed in this study the descriptive approach, and the sample of study was consisted of (80) teachers (30 males and 50 females). In order to collect the data, we have used two scales: the internal work environment questionnaire, prepared by the researcher, and the psychological stress scale prepared by "Levenstein et al." (1995). The results of this study are:

There is a statistically significant inverse correlation between the internal work environment and the level of psychological stress for simple of the study. Also we can predict the level of psychological stress through the internal work environment by (48%).for simple of the study.

Keywords: internal work environment; psychological stress; elementary school teachers.

مقدمة:

يعتبر تطور ونجاح المؤسسات في إنتاجيتها و زيادة جودتها نتاج لجملة من الأشياء التي تدخل من ضمنها بيئة العمل الداخلية، فتكوين بيئة عمل داخلية جيدة بما تحوي من فرص للترقية و تحفيز و قيم وظروف مادية وفيزيكية وغيرها هامة جدا ، ومؤسسات التربية والتعليم واحدة من هاته المؤسسات والتي من خلالها يحاول القائمون عليها توفير ما يحتاجه الأستاذ لتحقيق الاهداف المرجوة وأداء الواجبات المنوطة بهم من خدمات تربوية

تعليمية جلييلة للتلاميذ، وتوفير بيئة عمل داخلية جيدة من كل جوانبها تمكن الأستاذ من الأداء الأمثل وتحقيق الدور الذي أسست من أجلها المؤسسة التعليمية، فإذا لم يستطع القائمون على ذلك تحقيق هذه المتطلبات قد يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الضغط النفسي للأستاذ وما يترتب على ذلك من مشاكل نفسية وبدنية قد تعوق تحقيق الأهداف المرجوة منه وكذا إقامة واجباته على أتم وجه.

1- الإشكالية:

يعد الضغط النفسي بمختلف أنواعه من أكثر المواضيع التي جلبت اهتمام الدراسات النفسية وأكثرها انتشارا لما لها من أهمية كبيرة، والتي من بينها الضغوط النفسية التي تنشأ نتيجة لعدم التكيف أو التوافق بين الفرد ومهنته، حيث ينتج عنها آثارا على المستوى الذاتي والمهني، ولا تكاد تخلو أي مهنة من الضغوط النفسية إلا أن هناك تفاوت في درجات الشعور بها من مهنة إلى أخرى، فمن بين المهن الصعبة والمعرضة للضغوط النفسية مهنة التعليم في المرحلة الابتدائية، فالأساتذة من بين العمال الذين كثيرا ما يشعرون بالقلق والاكتئاب والإحترق النفسي ومختلف المشكلات النفسية والصحية لما يتعرضون له من مواقف ضاغطة ومفاجئة، ولشعورهم بالمسؤولية نحو تلامذتهم.

ويشير مفهوم الضغط النفسي بصفة عامة إلى حالة عامة شائعة لدى الأفراد على كافة مستوياتهم وأعمارهم وثقافتهم، ويشتمل الضغط النفسي على انفعالات غير سارة قد تتوافق مع أفكار سلبية، وتنعكس بدورها على سلوكيات مضطربة، وبالتالي ينجم عن ارتفاع مستويات الضغط النفسي حالة من الإجهاد والتوتر، وقد يرافق الضغط النفسي حالة من القلق، فقدان الشهية، الاكتئاب، نوبات الهلع، الصداع النصفي بالإضافة إلى العديد من المشكلات الصحية الخطيرة مثل أمراض القلب والأوعية الدموية... مع العلم أن مستوى قليل من الضغط الإيجابي يساعد في تحسين الأداء وقد يكون مصدرا للدافعية ويساعد على التكيف. (خليفي، 2018،

صفحة 43)

كما يشير "لانفورد" (Langford, 1987) من هذا المنطلق إلى أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغوط تلك التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس، والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين، فالممرضين، والأطباء، والمعلمين، والمشرفون الاجتماعيون معرضون للضغوط أكثر من غيرهم، حيث أن هؤلاء الأفراد اختاروا مهنتهم ولديهم الرغبة القوية لمساعدة الآخرين، ولكنهم سرعان ما يدركون حجم المشاكل، فيعملون بأقصى جهدهم ليجدوا أن المشاكل تستمر، وعندها يصيبهم الإنهاك ويشعرون بالضغط وأنهم عديمي الفائدة.

(صبرة و إسماعيل، 2015، صفحة 149)

ومؤسسات التربية والتعليم بدورها تحاول أن تؤدي ما يجب عليها تأديته في مهنة من أصعب المهام كونها تتعامل مع التلميذ الذي هو في احتكاك دائم مع أستاذه. و لقيام الأخير بعمله على أكمل وجه تحاول الإدارة توفير جو يساعده الاستاذ على ذلك، هاته الأخيرة لن تتأتى إلا بالحصول على بيئة عمل جيدة خصوصا بيئة العمل الداخلية.

ومما سبق يمكننا طرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة؟
- هل يمكن التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة؟

2- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة.
- يمكن التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة.

3- أهداف الدراسة:

- محاولة التأكد من وجود علاقة ارتباطية عكسية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة.
- محاولة التأكد من إمكانية التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في نوعية الفئة المدروسة والمؤسسة المدروسة والأهمية البالغة لهما في حياة الشعوب، فالأستاذ والمؤسسة التربوية يمثلان ركيزة أساسية لأي مجتمع فتحقيق دورها وأهدافها هو تحقيق لهدف كبير من أهداف رقي المجتمع.
- محاولة إلقاء الضوء على تأثير الضغط النفسي على استاذ التعليم الابتدائي وعلى تكيفه مع بيئته المهنية الداخلية.
- تسليط الضوء على متغير بيئة العمل الداخلية وكيف يمكن أن تؤثر على قدرة أستاذ التعليم الابتدائي وعلى التكيف مع مختلف الضغوط التي يتعرض لها .
- تناولت الدراسة شريحة مهمة من شرائح المجتمع والمتمثلة أساسا في اساتذة التعليم الابتدائي لما لهم من أدوار إنسانية في خدمة المجتمع وتعاملهم الدائم مع التلاميذ .

5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

5-1 بيئة العمل الداخلية : هي مجموعة الظروف التي تخص بيئة العمل والمتعلقة أساسا به، وذلك الحيز داخله، والمتكون من العلاقات الرسمية وغير الرسمية والمعدات، والسلامة المهنية، والظروف المادية من حرارة ورطوبة وتهوية، وهي تلك اللوائح والقوانين التي تدير المدرسة و لها علاقة مباشرة بالأستاذ، وتمتد إلى الرواتب والأجور والتحفيزات والمكافآت وكل ما يتعلق ويدور في فلك أساتذة التعليم الابتدائي داخل المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر. والمتمثلة أساسا في الدرجة التي يتحصل عليها الاستاذ من أفراد عينة الدراسة على الاستبيان المعد لهذا الغرض.

5-2 الضَّغَطُ النَّفْسِي: هي الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة التعليم الابتدائي أفراد عينة الدراسة في مقياس الضغط النفسي .ليفنشتاين وآخرون سنة 1993 المستخدم في الدراسة الحالية وتتراوح الدرجة ما بين (30-120).

6- الإطار النظري للدراسة:**1-6 بيئة العمل الداخلية:****1-1-6 مفهوم بيئة العمل الداخلية:**

لقد فرّق الباحثون الذين تناولوا هذا الموضوع بين البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة حيث يطلقون هذا المصطلح " بيئة العمل الداخلية" على الأفراد و الجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي في المنظمة أو تعمل المنظمة بموجبها. (منصور، 2014، صفحة 79)

وهناك من يعرف بيئة العمل الداخلية على أنها تتكون من متغيرات (عوامل القوة والضعف) داخل المنظمة نفسها وتخضع لرقابة الإدارة العليا في الأجل القصير وتشمل الهيكل التنظيمي والثقافة والموارد. (عبد الفتاح، 2014، الصفحات 63-64)

1-2-6 أهمية بيئة العمل الداخلية :

يمثل تحليل بيئة العمل الداخلية أحد الركائز الرئيسية التي يتم الاستناد إليها في تحديد واختيار البدائل الإستراتيجية المناسبة وعلى وجه التحديد فإن التحليل البيئي الداخلي يساهم فيما يلي:

- تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية المتاحة للمنظمة.
- التعرف على الوضع التنافسي النسبي للمنظمة مقارنة بالمنظمات المماثلة أو التي تعمل في نفس الصناعة.
- بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها للاستفادة منها والبحث عن طرق تدعيمها مستقبلا بما يؤدي إلى زيادة قدرتها على استغلال الفرص أو مواجهة المخاطر.
- استكشاف نقاط الضعف أو مجالات القصور التنظيمية وذلك حتى يمكن التغلب عليها أو الحد من آثارها السلبية.
- تحقيق الترابط بين نقاط القوة والضعف ناتج التحليل الداخلي ومجالات الفرص والمخاطر ناتج التحليل الخارجي بما يساعد على زيادة فعالية الاستراتيجيات المختارة.
- يساعد الفهم الدقيق للبيئة الداخلية وعناصر القوة والضعف في المنظمة على جعل خياراتها الاستراتيجية واقعية وممكنة التنفيذ.

ومنه نستنتج أنه ليس بوسع أية منظمة مهما كان حجمها أن تضع إستراتيجية دون تحليل وتقييم كافة عوامل البيئة الداخلية لغرض رئيسي وهو بيان نقاط القوة والضعف بما يساعدها على اتخاذ قراراتها الإستراتيجية على أكمل وجه، كما أن تحليل البيئة الداخلية يعتبر خطوة هامة وضرورية لاختيار الإستراتيجية المناسبة للمنظمة.

(إدريس و المرسي، 2007، صفحة 21)

2-6 الضغط النفسي:**1-2-6 مفهوم الضغط النفسي:**

يعرف "كانون" (1932) Cannon الضغط كالتالي: "المواقف الضاغطة هي مدركة كخطر مسبب استشارة فسيولوجية التي تسمح بالتكيف وكذلك بتعبئة الطاقة للمواجهة أو الهروب". (برزوان، 2019، صفحة 6)

أشار "سيللي" Seley إلى أن الضغط: "عبارة عن مجموعة من الأعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط وهو استجابة غير محددة من الجسم نحو متطلبات البيئة مثل التغير في الأسرة أو فقدان العمل أو الرحيل والتي تضع الفرد تحت الضغط النفسي". (عبيد، 2008، صفحة 20)

يرى "لازاروس" (1976) Lazarus أن الضغط: "يظهر عندما تفوق حاجات فرد ما وسائله التكيفية". ويميز العناصر الضاغطة الطبيعية (ظروف المحيط مثل البرد أو الحرارة الشديدين) والعناصر الضاغطة النفس الاجتماعية (مثل الظروف الاجتماعية والنفسية التي يمكن أن تضر بالأنا). (برزوان، 2019، صفحة 6)

كما أشار "لازاروس و فولكمان" (Lazarus et Folkman) إلى أن الضغط النفسي: "عبارة عن حالة نفسية معقدة لا يمكن أن تكون فيها قاعدة واحدة للقياس. كحالة الانفعالات أو الدوافع والتي تتغير حسب الحالة والموقف والظروف الاجتماعية والتغيرات التي تحدث في المجتمع". (السميران و المساعيد، 2014، صفحة 16)

6-2-2 أنواع الضغوط النفسية:

حدد "سيللي" (1993) أربعة أنواع من الضغوط النفسية:

- الضغوط الايجابية: وهذا النوع من الضغوط يدفع للإنجاز وينمي والثقة بالنفس ويدفع الأفراد إلى سرعة انجاز الأعمال ويكونوا مثارين عقليا وجسميا.
- الضغوط السلبية: ويقصد به الضغوط التي تنطوي على أحداث سلبية مهددة ومؤذية للفرد.
- الضغط المرتفع: ويقصد به الضغط الناتج عن تراكم الأحداث المسببة للضغط والتي مرت بالفرد وفشل في التوافق معها.
- الضغط المنخفض: ويقصد به حالة الملل وضجر التي يعيشها الفرد وانعدام الإثارة والتحدي حيث أن الفرد لا يمارس فيها أي أنشطة أو أعمال وعندما يعاني الفرد من تدني الشعور بتحقيق الذات ما يؤدي إلى حالة الضغط. (السميران و المساعيد، 2014، صفحة 18)

6-2-3 آثار الضغط النفسي:

يمكن اعتبار أنه توجد ضغوط نفسية إيجابية وأخرى سلبية، فأما الضغوط الإيجابية فمن شأنها أن تعمل على تحفيزك ومساعدتك على تحقيق التوازن بين جميع المسؤوليات في حياتك ومن الممكن إدارتها والتحكم فيها، أما الضغوط السلبية، فمن شأنها أن تجعلك تشعر أنك خارج عن السيطرة وتشعر بالتوتر حتى تصل إلى

مستوى التعرق البارد وتزيد من نبضات قلبك، وتشعر بالخوف والألم، فهي خطيرة وبإمكانها أن تضر بصحتك وسعادتك. (Canadian mental health association, 2013)

6-2-3-1 الآثار الإيجابية للضغط النفسي:

ليس من الضروري أن تكون الضغوطات لها تأثير سلبي، فالقدر الخفيف من الضغوطات يمكن أن يكون في بعض الأحيان مفيدا وإحساسك بقليل من التوتر عند إقدامك على مشروع مهم يدفعك للقيام بعمل جيد والعمل بنشاط وحيوية، فالتمارين الرياضية يمكن أن تؤدي إلى توتر المؤقت في بعض وظائف الجسم ولكن فوائدها الصحية جيدة، ولكن عندما تكون الضغوطات بشكل كبير يظهر التأثير السلبي. (حجازي، 2011، صفحة 73)

فخوف العامل من حرمانه من الترقية أو الحوافز المادية يجعله يبذل جهدا مما يزيد من مستويات الأداء كذلك فإن القضاء تماما على مختلف ضغوط العمل وهذا افتراضا يشكل في الغالب قضاء على حوافز العمل. (الصيرفي، 2007، صفحة 123)

كما أن هناك آثار إيجابية متمثلة في: " التجديد والابتكار، جودة الأداء، الانتماء والولاء، العمل الاجتماعي التعاون والتضافر، التنافس البناء، تكثيف الرغبة في العمل، الرضا الوظيفي، الانضباط ". (عبد الفتاح م.، 2013، صفحة 13)

6-2-3-2 الآثار السلبية للضغط النفسي:

قام "فونتانا" Fontana بوضع قائمة للتغيرات التي تحدث للكائن الحي عند تعرضه للضغوط وتتمثل هذه القائمة في الآتي :

- **النتائج الفسيولوجية لزيادة الضغط:** زيادة الأدرينالين بالدم مما يؤدي إلى تنشيط وزيادة رد فعله وإذا استمر هذا الضغط لمدة طويلة قد يؤدي إلى فشل في تلك الأجهزة مثل: اضطرابات الدورة الدموية وأمراض القلب، زيادة إفراز الغدة الدرقية مما يؤدي إلى زيادة تفاعلات الجسم وزيادة استنفاد الطاقة وإذا استمر هذا الضغط لمدة طويلة يحدث إجهاد ونقص بالوزن وأخيرا انهيار جسمي، زيادة إفراز الكولسترول من الكبد يعطي طاقة للجسم وإذا استمر الضغط لفترة طويلة يحدث تصلب شرايين وأمراض ونوبات القلب توجد أجهزة أخرى بالجسم تساعد على التغيرات الفسيولوجية السابق ذكرها مثل: الخطوط الخلفية وراء المحاربة الأمامية مثل: امتناع الجهاز الهضمي وتحول الدم من المعدة والأمعاء إلى الرئتين وإذا طالت فترة امتناع الجهاز الهضمي يحدث اضطرابات هضمية بالمعدة ، تفاعلات الجلدية حيث يصبح لون الجلد شاحبا بسبب تحول الدم منه إلى مناطق أخرى، إفراز الكورتيزون بالدم يؤدي إلى نقص الحساسية التي تؤدي إلى ضيق النفس وإذا طالت المدة تقل المناعة الطبيعية مما يؤدي إلى خرق المعدة وأمراض الحساسية .
- **تأثيرات معرفية لزيادة الضغط:** عدم القدرة على التركيز، تقل الاستجابة السريعة الحقيقية، وقد تؤدي محاولات التعويض إلى قرارات متسعة وخاطفة، يزداد معدل الخطأ، تدهور في القدرة على التنظيم والتخطيط بعيد المدى، عدم تحري الدقة والحقيقة وتصبح الأفكار متداخلة وغير معقولة .

- **تأثيرات انفعالية لزيادة الضغوط:** زيادة التوترات الطبيعية والنفسية حيث تقل القدرة على الاسترخاء، زيادة الإحساس بالمرض حيث يحدث تهيؤ أمراض الضغط واختفاء مشاعر الإحساس بالصحة، حدوث تغيرات في صفات الشخصية حيث تتفاقم المشاكل المتواجدة مثل: القلق، الحساسية المفرطة، ظهور الاكتئاب وعدم المساعدة وشعور بعدم القدرة على التأثير، فشل في تقدير الذات وتطور الشعور بالعجز وعدم القيمة .
- **تأثيرات السلوكية عامة لزيادة الضغوط:** زيادة مشاكل التخاطب المتمثلة في تزايد التلعثم وتأتأة، نقص في الاهتمامات والتحمس والتنازل عن الأهداف الحياتية زيادة النسيان، انخفاض مستوى الطاقة وانحدارها من يوم لآخر بدون سبب واضح صعوبة في النوم أو البقاء أكثر من أربعة ساعات في اليوم، الميل لإلقاء اللوم على الغير، نقل المسؤوليات على الآخرين، ظهور نماذج سلوكية شاذة، حل المشاكل بمستوى سطحي. (عبيد، 2008، الصفحات 36-38)

7- الجانب الميداني للدراسة:

7-1 الإجراءات المنهجية للدراسة:

7-1-1 المنهج المستخدم:

تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهذه الدراسة، حيث يسمح بوصف بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي وصفا دقيقا، ويعبر عن هذه المتغيرات كما وكيفا، ومن ثم يتم بواسطته استخلاص النتائج وتقييمها واختبار فرضيات الدراسة. وهو الذي يعرف بأنه : "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها". (المحمودي، 2019، صفحة 46)

7-1-2 عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة على ثمانون أستاذ من أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية الأغواط، ومنه فقد كانت طريقة اختيار العينة التي تتناسب مع الدراسة الحالية هي الطريقة العشوائية البسيطة وفيها يتم "اختيار العينة بشكل عشوائي بحيث يعطى لكل فرد من المجتمع نفس الفرصة التي تعطى لغيره عند الاختيار وهنا يكون لكل فرد من أفراد المجتمع فرص متكافئة في الاختيار أو يكون نصيب كل فرد من احتمال أن يستجوب مساويا لنصيب أي فرد آخر من المجتمع". (إبراهيم، 2000، صفحة 161)

• **خصائص عينة الدراسة:**

تتمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية في ما يلي:

- من حيث الجنس:

جدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس .

الجنس	التكرار	النسب المئوية
ذكور	30	37.50%
إناث	50	62.50%

المجموع	80	% 100
---------	----	-------

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة الإناث (62.50%) أكبر من نسبة الذكور (37.50%).

7-1-3 أدوات جمع البيانات:

7-1-3-1 استبيان بيئة العمل الداخلية:

تم بناء الاستبيان من طرف الباحث حيث يتكون من 30 سؤالاً يضم أبعاد الظروف المصاحبة للتدريس، المحفزات، طرق الاتصال، إتخاذ القرار.

• طريقة تنقيط الاستبيان:

يطلب من المستجيب القيام بالإجابة على عبارات الاستبيان بإعطاء تقدير دقيق وصريح وبدون مجاملة في وصف مشاعره، وذلك على مقياس يتدرج من: موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جداً، أما التقديرات فهي: 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب، ويتم عكس التقديرات في البنود السلبية.

• درجات الاستبيان:

يشمل الاستبيان في مجمله على (30) بنداً تقدر بيئة العمل الداخلية، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للاستبيان ما بين (30-150) درجة.

• الخصائص السيكمترية للاستبيان:

أ- صدق الاستبيان:

تم التحقق من صدق الاستبيان باستخدام الصدق التمييزي، بأسلوب المقارنة الطرفية و"تقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق، وهو قدرة المقياس على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها". (معمرية، 2007، صفحة 158)

حيث تم ترتيب درجات أفراد العينة على الاستبيان في توزيع تنازلي ثم تم سحب 27% من طرفي التوزيع، لتحصل على (8) أفراد من طرفي التوزيع، بمعنى صارت لدينا عيتان متطرفتان متساويتان، عدد أفراد كل مجموعة يساوي (8) أفراد تسمى إحداها العينة العليا، والأخرى العينة الدنيا. بعدها تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عينة، ثم حساب قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (02): دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا والعينة الدنيا في بيئة العمل الداخلية.

العينة المتغير	العينة العليا 08		العينة الدنيا ن=08		قيمة "ت"	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
بيئة العمل الداخلية	103.85	6.24	69.32	4.86	14.98	دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتبين من الجدول رقم (02) أنّ قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$) لدلالة الطرفين، مما يشير إلى أن الاستبيان له القدرة على التمييز بين المجموعتين المتطرفتين، مما يدل على صدق الاستبيان.

ب - الثبات: بطريقة ألفا كرونباخ:

جدول رقم (03): يبين معامل ثبات استبيان بيئة العمل الداخلية باستخدام ألفا كرونباخ.

عدد البنود	30
معامل الفا كرونباخ	0.868

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أنّ معامل الثبات باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) تساوي (0.86) وهي قيمة مقبولة جداً، وتشير إلى تمتع الاستبيان بثبات عال.

ج- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

وتقوم هذه الطريقة على تقسيم المقياس إلى نصفين متساويين نصف يمثل البنود الفردية والآخر يمثل البنود الزوجية ثم حساب معامل الارتباط بين النصفين وكذا معادلة تصحيح الطول لـ **سبيرمان براون** أو **جوتمان**.

جدول رقم (04): يبين معامل ثبات استبيان بيئة العمل الداخلية باستخدام التجزئة النصفية.

عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	سبيرمان براون	جوتمان
30	0.79	0.88	0.87

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أنّ معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية تساوي (0.79)، وبعد تصحيح الطول تم الحصول على (0.88) وهي قيمة مقبولة جداً، وتشير إلى تمتع الاستبيان بثبات عال.

2-3-1-7 مقياس الضغط النفسي:

وضع من طرف " ليفينشتاين " وآخرون سنة (1993) لقياس الضغط النفسي ويشمل على (30) عبارة تتوزع وفق نوعين من البنود منها (البنود المباشرة وغير المباشرة)، تضم البنود المباشرة (22) عبارة منها (4.3.2.30.28.27.26.24.23.22.20.19.18.16.15.14.12.11.9.8.6.5).

تنقط هذه العبارات من (1 إلى 4) من اليمين (تقريباً أبداً) إلى اليسار (كثيراً) وتدل على وجود مؤشر الضغط مرتفع عندما يجيب المفحوص بالقبول اتجاه الموقف، بينما تشمل البنود غير المباشرة (8) عبارات منها (29.25.21.17.13.10.7.1) وتنقط هذه البنود بصفة معكوسة من (4 إلى 1) من اليسار (كثيراً) إلى اليمين (تقريباً أبداً) .

● الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ- الصدق المقياس:

تم حساب الصدق التمييزي عن طريق المقارنة الطرفية: بعد تطبيق مقياس الضغط النفسي على عينة استطلاعية عددها 30 استاذ للتعليم الابتدائي فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (05): دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا والعينة الدنيا في الضغط النفسي

الدرجات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
العليا	8	80.2	5.87	12.58	0.05
الدنيا	8	48.7	4.25		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أنّ قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لدلالة الطرفين، وهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطي الدرجات الدنيا والعليا وهذا يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق .

ب- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

جدول رقم (06): يبين نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغط النفسي

عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
30	0.86

يتضح من خلال الجدول (06) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغط النفسي يساوي (0.86) وهي قيمة مقبولة للحكم على ثبات المقياس .

ج- الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

جدول رقم(07): يبين معامل ثبات مقياس الضغط النفسي باستخدام التجزئة النصفية.

عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	سيرمان براون	جوثمان
30	0.749	0.852	0.841

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أنّ معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية تساوي (0.74) وبعد تصحيح الطول تم الحصول على (0.85) وهي قيمة مقبولة جدا، وتشير إلى تمتع المقياس بثبات مرتفع.

2-7 نتائج الدراسة:

7-2-1 عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى: وتنص هذه الفرضية على ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي أفراد العينة.

جدول رقم(08): قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي

البيانات الإحصائية المتغيرات	العينة	قيمة "ر"	قيمة مستوى المعنوية P	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
-بيئة العمل الداخلية -الضغط النفسي	80	-0.693	0.000	0.05	دالة

يُلاحظ من خلال الجدول رقم(08) أنّ قيمة معامل الارتباط بيرسون ($r = -0.693$) وهي دالة إحصائية؛ لأنّ قيمة الدلالة المحسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha = 0.05$) وهذا يعني أنّ هناك علاقة ارتباط دالة إحصائية وعكسية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد العينة.

2-2-2 مناقشة تفسير نتائج الفرضية الأولى:

يتبين من خلال نتائج الفرضية الأولى، أنه توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية وعكسية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي أفراد العينة؛ لأن قيمة معامل الارتباط برسون دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما جاءت به دراسة "سهام بن رحمون" (2014) بعنوان "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي" على عينة قدرت ب 529 إداري من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى التأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين. إضافة إلى معرفة الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة، وذلك بالتعرف على مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية المكونة لها، وهدفت إلى معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية ورضاهم عن عناصرها والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للإداريين من خلال تقييمهم لأدائهم في ظل عناصر بيئة عملهم الداخلية وفي ظل رضاهم أو عدم رضاهم عنها، لتكون النتائج التي توصل إليها كما يلي: استيفاء بيئة العمل الداخلية عناصرها الإدارية و المادية بشكل نسبي بنسبة (66.5 %) وليس بشكل عام في الإدارة الجامعية، وأظهرت قوة و ارتفاع تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية لكليات جامعة باتنة.

كما بينت دراسة "بسلي" و "تومبسون" و "دافسون" "Davidson et Thompson Beasley" (2003): وجود علاقة سلبية مباشرة بين ضغط الحياة والصحة النفسية ووجود علاقة بين أنماط التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة والاضطرابات الجسدية وهناك أثر واضح لصعوبة الإدراك على التكيف العاطفي ومواجهة أحداث الحياة على الصعيد النفسي. (الحري، د ت، صفحة 5)

ويمكن تفسير ذلك من خلال العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية ودورها في رفع مستوى الضغط النفسي أو خفض مستواه، حيث تؤثر الموارد البشرية الموجودة في المدرسة في بيئتها الداخلية، فهذه الموارد وما تضمها من إداريين وفنيين وعمال وذوي خيارات ومهارات متنوعة للقيام بمهام وأعباء العمل تؤثر على كمية العمل المنجز ودرجة جودته في ضوء ما يمتلكه من مهارات وإمكانات وقدرات، لذلك تهتم المنظمات بإدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفاعل للموارد البشرية المتوفرة في المنظمة، فضلا عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لأنشطة الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب لرفع مهارات الأفراد بدرجة تمكنهم من أداء العمل بكفاءة وفاعلية لمساعدة المنظمة (المدرسة) في تحقيق أهدافها. كما يؤثر توفر الموارد المالية إيجاباً على بيئة المنظمة الداخلية من خلال توفير عناصر البيئة المادية المريحة، فضلا عن تحقيق الأمن الوظيفي وإشعارهم بالثقة، بخلاف الضيق والعسر الاقتصادي الذي يهدد وجودهم ويقلق تفكيرهم حول احتمالات البقاء أو توفير المستلزمات الضرورية للتواجد المريح. إضافة إلى النمط القيادي حيث يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المنظمة

فالإشراف التسلسلي (المركزي) يحد من مبادرات العاملين ومساهماتهم، خلاف الإشراف اللامركزي الذي يساهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة التآلف والرغبة في التجديد والابتكار والإبداع. كما وتلعب خصائص الأفراد العاملين وصفاتهم الشخصية دورا فعالا في ذلك حيث تجلب عوامل السن والعمر والجنس والشهادة والخبرة السابقة وفلسفة الأفراد نحو الحياة والمستقبل وغيرها من العوامل الشخصية والأجواء البيئية الإيجابية والسلبية. (الشمري، 2013)

7-2-3 عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية: وتنص هذه الفرضية على ما يلي:

- يمكن التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم: (09) بين نتائج تحليل الانحدار الخطي للضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية.

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمته A	قيمة بيتا	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	F	مستوى الدلالة
الضغط النفسي	الثابت	48.451	-	7.31	0.000	-0.693	0.480	98.75	0.000
	بيئة العمل الداخلية	-0.520	-0.541	-13.50	0.000				

تشير نتائج الجدول أنه يمكن التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة، إذ أظهرت نتائج أن قيمة معامل التحديد R2 قد بلغ (0.480) وهي تعبر على أن هذا المتغير (أو الانحرافات الكلية في قيم المتغير المعتمد الضغط النفسي) يفسر ما نسبته (48%) من التباين الكلي في بيئة العمل الداخلية، في حين أن (52%) من التباين تفسره عوامل أخرى.

وبهذا يتضح لدينا الأثر الذي تسهم به بيئة العمل الداخلية في التنبؤ بمستوى الضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة، ويؤكد على ذلك أيضا قيمة "بيتا" لبيئة العمل الداخلية حيث بلغت (-0.54) مما يؤكد على أن بيئة العمل الداخلية يساهم بالتنبؤ بمستوى الضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة بنسبة (48%).

ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (98.75) وهي دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) مما يؤكد أن بيئة العمل الداخلية يعد منبئا للضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة .

4-2-7 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

بيّنت نتائج هذا الفرض أنّه يمكن التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة ، ويمكن تفسير ذلك من خلال ما بينه الكثير من الباحثين حيث أكدوا أن البيئة الداخلية للمؤسسة هي العامل الأول والرئيسي لضغوط العمل لكونها تحتوي على مجموعة من المتغيرات التي لها تأثير مباشر على الموارد البشرية، فشكل المؤسسة العام واختصاصها ومجال عملها وتقسيمها الإداري وطبيعة العلاقات الوظيفية بين العاملين والرؤساء وبين الإدارات المختلفة كلها تؤثر على مستوى ضغوط العمل، إضافة إلى النمط القيادي المتبع من طرف المدير خاصة إذا كانت من النوع التسلطي حيث تتأثر دافعية الأفراد للأداء واتجاهاتهم النفسية والسلوكية ورضاهم عن العمل بالنمط القيادي المتبع، فالقيادة الديمقراطية تسهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة الثقة بالنفس والاستقرار النفسي وبالتالي التقليل من الضغوط النفسية والتوتر وضغوط العمل على عكس القيادة التسلطية التي تسهم في تشكيل ضغوط تنعكس سلباً على الأداء، إضافة إلى محتوى وطبيعة العمل في حد ذاته وكذا فرص الترقية والتقدم ونظام الحوافز والأمن والاستقرار النفسي والعلاقات المتبادلة بين أعضاء المؤسسة وظروف العمل المادية كلها تؤثر على مستوى الضغوط لدى العمال. (دهان و قريشي، 2017، الصفحات 475-482)

خاتمة:

يعتبر موضوع بيئة العمل الداخلية من المواضيع المهمة جداً خاصة بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي باعتبار مهنة التعليم من أشق المهن على الإطلاق، وما تسببه طبيعة هذه المهنة من ضغوطات نفسية على الأساتذة إذا لم تتوفر على بيئة عمل جيدة تساعد الأستاذ على أداء واجباته على أكمل وجه.

وقد بيّنت نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباطية عكسية بين بيئة العمل الداخلية المناسبة وارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة حيث كلما كانت متغيرات بيئة العمل غير مناسبة كلما زادت الضغوط النفسية وضغوط العمل لدى الأساتذة ، ومن جهة أخرى كلما كانت بيئة العمل الداخلية مناسبة من حيث توفير الظروف المادية والمعنوية والقيادة المناسبة ونظام الحوافز والترقية المناسبين كلما ساعد ذلك في التقليل من مستوى هذه الضغوط وبالتالي ينعكس ذلك على أداء الأساتذة.

ومنه وجب على الهيئات المختصة وعلى راسها مديرية التربية أن تساعد على إيجاد مناخ عمل وبيئة عمل داخلية مناسبة من خلال توفير نظام حوافز يزيد من دافعية الأساتذة على بذل الجهد من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منهم، وكذا توفير ظروف عمل جيدة فيزيقية كانت أم معنوية وكذا القيام بدورات تدريبية للطرق القيادة والاتصال لمديري المؤسسات التعليمية لتسهيل عملية التواصل بين الإدارة والأساتذة وطرق بناء العلاقات النظامية في المؤسسة التعليمية وكذا دورات نفسية تربوية لأساتذة التعليم الابتدائي وذلك لمساعدته على فهم هذه الضغوطات وتدريبهم على استعمال استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية التي يتعرضون لها في العمل مع امكانية

استحداث منصب عمل للمختص النفسي والتربوي في المدارس الابتدائية لمساعدة الأساتذة على فهم وتجاوز هذه الضغوطات وأساليب مواجهتها.

المراجع:

- إبراهيم، م. ع. (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. (Vol. 1) عمان: مؤسسة الوراق.
- إدريس، ث. ع. & المرسي، ج. م. (2007). الإدارة الإستراتيجية مفاهيم ونماذج تطبيقية. الإسكندرية: دار الجامعة.
- الحري، ف. (د.ت). المرونة النفسية لدى عينة من الطالبات في المرحلة الثانوية الممارسات وغير الممارسات للرياضة في منطقة القصيم. المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية. (22)، 1.
- السميران، ث. ع. & المساعيد، ع. ع. (2014). سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معه. (Vol. 1) دار الحامد.
- الشمري، ع. ر. (2013). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة حالة قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية رسالة ماجستير غير منشورة.
- الصيرفي، م. (2007). الضغط والقلق الإداري. مؤسسة حورس الدولية.
- المحمودي، م. س. (2019). مناهج البحث العلمي. (Vol. 3) دار الكتاب للنشر.
- برزوان، ح. (2019). الضغوط النفسية والإضطرابات العضوية. مؤسسة كنوز الحكمة.
- حجازي، ر. أ. ت. (2011). كيف تنجو من الأفكار السلبية والضغوط النفسية. (Vol. 1) دار عالم الثقافة.
- دهان، م. & قريشي، ه. (2017). متغيرات بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بضغوط العمل في المؤسسة. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات. (5)، 275-482.
- صبيرة، ف. & إسماعيل، ر. (2015). مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى عينة من الممرضين والممرضات. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. (1)، 147-160.
- عبد الفتاح، ر. م. (2014). الإدارة المرئية والتميز الإداري. (Vol. 4) القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- عبد الفتاح، م. أ. (2013). الأساليب الحديثة في التعامل مع ضغط العمل. (Vol. 1) المجموعة العربية.
- عبيد، م. ب. (2008). الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية. (Vol. 1) دار صفاء.
- معمرية، ب. (2007). بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس الجزء الثالث. الجزائر: منشورات الخبر.
- منصور، ع. م. (2014). أثر عوامل البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين حالة جامعة الأقصى بغزة. مجلة رؤى الاقتصادية. (6)، 4، 79.
- نادية خليفي. (2018). الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلاب الجامعة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والتربوية (8)، 39-76.

Canadian mental health association. (2013). le stress apprevoise. fondation des maladies du coeur et de l'ave.