

ضغوط العمل عند المعلمين

دراسة ميدانية

عبيد بن عبدالله العمري

أستاذ مشارك، قسم الدراسات الاجتماعية،
كلية الآداب، جامعة الملك سعود،
الرياض ، المملكة العربية السعودية

المكتبة الإلكترونية

أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة

www.gulfkids.com

ضغوط العمل عند المعلمين- دراسة ميدانية

عبيد بن عبدالله العمري

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى بمدارس الرياض الحكومية. وذلك باستخدام عينة عشوائية بلغت 472 معلماً. اشتملت الاستبانة على ثلاثة أجزاء: (1) مقياس ضغوط العمل، (2) المتغيرات الوظيفية للمعلمين (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، طبيعة العمل، الأمان الوظيفي)، (3) المتغيرات الديموغرافية (العمر، الراتب الشهري، مدة الخدمة). تم استخدام الانحدار المتعدد لتحليل البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الراتب الشهري، ومدة الخدمة) وضغوط العمل. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، طبيعة العمل، الأمان الوظيفي) وضغوط العمل عند المعلمين. وأخيراً، تبين أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية.

مشكلة الدراسة

اهتمت الإدارة في المنظمات الحديثة بأساليب وطرق تحفيز العاملين وإثارة دوافعهم وتحقيق الرضا الوظيفي، وتنمية مشاعر الولاء التنظيمي لديهم،⁽¹⁾ إن تحقيق التنظيم لأهدافه لا تأتي إلا بوجود قوى عاملة ملتزمة ومخلصة لأهداف التنظيم، ومقتنعة بالسياسات الإدارية، ومتعاونة وواثقة في قيادتها الإدارية، وراضية وأمنة بمستقبلها الوظيفي.⁽²⁾ وأصبح تحقيق المنظمة لأهدافها بفاعلية وكفاءة تتطلب وجود أفراد لديهم اتجاه إيجابي نحو المهنة والمنظمة لتعينهم وتساعدهم على تحمل ضغوط العمل لديهم.

وقد حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، ويرجع هذا الاهتمام إلي ما ينجم عن ضغوط العمل من آثار على سلوك العاملين وموقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم.⁽³⁾ ويعد موضوع ضغوط العمل مدخلا من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية. وذلك لان تلك المنظمات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال الجهود البشرية، والإنسان يمثل أهم وأعلى عناصر الإنتاج فيها. ومن ثم فان الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها.⁽⁴⁾

(1) عبيد عبدالله العمري "محددات الولاء التنظيمي في القطاع الصحي الحكومي"، مركز بحوث كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ع74 (1998)، 2.

(2) عبدالله الطجيم وطلق السواط، اسلوبك التنظيمي، المفاهيم، والنظريات و التطبيقات (جدة: دار النوايح، 1415)، 78.

(3) السيد ابراهيم السمدوني وفهد الربيعه، فهد، "الإهمالك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية، 10، ع1 (1998)، 115.

(4) لطفي راشد محمد، "نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها"، الإدارة العامة، ع75، (1992)، 69-95.

ومادامت المدرسة منظمة اجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة لإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع، تقوم بتحقيق هذه الأهداف من خلال مجموعة من الأفراد المعلمين الذين يعملون بها، لذلك فقد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط التي قد تعيق المدرسة عن تحقيق أهدافها. إن المعلم هو جوهر العملية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في العملية التربوية، وتتعدد وتتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي و التقويمي والإداري. ويتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم كمهنة تتطلب مستويات عالية للالتحاق بها. وكثيرا ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف و الإحباط و الغضب مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية. وتأتي معظم الضغوط و التوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته ، كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد و المنظمات.

وتعددت مصادر الضغوط للمعلم بين سلوك التلاميذ وعلاقة الموجه وعلاقة العلمية بزملائه، وغموض الدور، والأعباء العلمية وغياب التفاهم بين المعلم والإدارة. وتؤدي الضغوط التي يتعرض لها المعلم في مهنته إلى استنزاف جسدي وانفعالي. وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية و الأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته من جهة خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.⁽⁵⁾

ويذكر السمدوني والربيعة⁽⁶⁾ في بحثهما حول الإنهاك النفسي لدى عينة من العاملين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات أن الدراسات الميدانية قدمت نتائج متناقضة وغير متسقة مع بعضها حول تأثير كل من المتغيرات الوظيفية و المتغيرات الديموغرافية على ضغط العمل؟. والسؤال: ما مدى تأثير المتغيرات الوظيفية والديموغرافية على مستوى ضغوط العمل؟.

(5) خضر، محسن خضر، "الاحترق النفسي للمعلم العربي"، مجلة المعرفة، ع39، (1419)، 86-93.

(6) السمدوني والربيعة، الإنهاك النفسي، 113-165.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

1. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخدمة، الراتب الشهري) وضغوط العمل عند المعلمين.
2. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، طبيعة العمل، الأمان الوظيفي، صراع الدور الوظيفي، غموض الدور الوظيفي) وضغوط العمل عند المعلمين.
3. اكتشاف أي المتغيرات أكثر تأثيرا على ضغوط العمل، هل هي المتغيرات الوظيفية أم المتغيرات الديموغرافية؟.

أهمية الدراسة

مع وجود عدد لا بأس به من الدراسات الميدانية في الدول الغربية عن ضغوط العمل فإن هذا الموضوع لم يحظى بالاهتمام عند الباحثين في الدراسات الاجتماعية في الوطن العربي عامة، وفي دول الخليج العربي خاصة. عندما نتفحص التراث العلمي في دول الخليج لا نجد سوى عددا قليلا من الدراسات الميدانية التي تهتم بضغوط العمل. وقد يرجع بعض الباحثين ذلك إلى حداثة العهد بأنشطة التنظيمات الرسمية في دول الخليج العربي، إذ لم تعهد تلك الدول هذا النوع من التنظيمات إلا بعد استغلال و استثمار عائدات النفط بعد الستينات⁽⁷⁾ لذلك تعتبر هذه الدراسة الميدانية إضافة جديدة للمكتبة العربية، التي تفتقر إلى مثل تلك الدراسات الميدانية، كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال مجموعة الإضافات المتوقعة والتي يمكن أن يقدمها لكل الباحثين والممارسين في الواقع العملي بالمنظمات التربوية المختلفة، وذلك من خلال توفير بيانات عن أهم المتغيرات الديموغرافية و الوظيفية التي تؤثر على ضغوط العمل عند المعلمين، مصدرها من دراسات ميدانية في البيئة السعودية. وعسى أن يساعد الإدارة التربوية على التعرف على أهم العوامل المؤثرة على ضغوط العمل ومن ثم وضع الاستراتيجيات الملائمة وتهيئة المناخ التنظيمي التربوي المناسب للمعلمين لتعينهم وتساعدهم على التغلب على ضغوط العمل لديهم. الشيء الذي يساهم في تعميق شعور المعلمين بالمدرسة

(7) اعتماد محمد علام، "الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية"، حوكية كلية الإنسانيات

وبالانتماء لها، مما يؤدي إلى شعور المعلمين بالرضا عن العمل وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية في العمل.

ونظرا لأن القطاع التعليمي يعتمد على المهارة العالية لذلك يتصف العاملون اللذين يتم اختيارهم للعمل داخل التنظيمات الرسمية لتلك القطاع بالمهارات المعتمدة على خلفيات علمية متخصصة. ولعل تلك الخصوصية المهنية للعاملين تكشف عن أهمية دراسة المتغيرات الديموغرافية للمعلمين من جهة، والمتغيرات الوظيفية من جهة أخرى كمحددات لضغوط العمل في القطاع التعليمي.

الإطار النظري للدراسة

أ. ضغوط العمل: المفهوم والمصادر

يتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل حيث يشيرون إلى الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد و مهنته مما يحدث تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي 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"⁽⁸⁾.

ويرى الدارسون أن المداخل النظرية التي تدرس مصادر الضغوط تنقسم إلى قسمين: الأولى ترى ان المصدر الرئيس 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 فان الوظائف تختلف في متطلباتها وما تنتجه من فرص الإنجاز وكذلك يختلف المعلمون في قدراتهم وحاجاتهم، فما يشكل ضغطا لا حد المعلمين قد يكون شكلا من أشكال التحدي المرغوب فيه لدى معلم آخر.⁽⁹⁾

(8) اندرو دي سيزلاقي ومارك جي والاس، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد)

المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة، 1991، 180.

(9) محمد رفقي عيسى، "التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض"، المجلة التربوية، 9،

ع34، (1995)، 117-161.

ويشير نموذج الشخصي - البيئي (Prsonnal-Enviromental) الذي طوره هارسون وآخرون (Harrison, et al., 1980) الذي يهتم بالتفاعل بين خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل في إحداث الضغوط، إلى أن الضغوط تنشأ من عدم التوافق بين الفرد ومهنته. وبذلك تكون الضغوط تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد، وتنتج عن عوامل في المنظمة التي يعمل بها الفرد أو عن عوامل ذاتية لدى الفرد نفسه.⁽¹⁰⁾

كما طور جيسون وآخرون (Gibson, et al., 1994) نموذجاً يوضح العلاقة بين عوامل ضغوط المهنة المختلفة وأثار هذه الضغوط على العمل وتأثير الصفات الشخصية على هذه العلاقة. ويشتمل النموذج على مصدرين أساسيين من المصادر الضاغطة:

- أولاً: ضغوط تتعلق بطبيعة العمل وبيئته ..ودور العاملين فيها ومن بينها:
- (أ). ضغوط تتعلق ببيئة العمل المادية: وتشمل عوامل مثل الضوضاء و الحرارة وتلوث الهواء وغيرها.
- (ب). ضغوط فردية : وتتمثل في صراع الدور وغموضه و العبء الزائد في العمل وطبيعة المهنة، وهذه الضغوط ترتبط بالمهنة.
- (ج). ضغوط اجتماعية : وتتمثل في ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل و المرؤوسين و المدير.
- (د). ضغوط تنظيمية : وتتمثل في ضعف تصميم الهيكل التنظيمي (مستويات إدارية متعددة أو قليلة في هرم التنظيم) وعدم وجود سياسات محددة.
- ثانياً: ضغوط ترتبط بالخصائص الشخصية تتمثل في الصفات الذهنية والعاطفية و الجسمية) نمط الشخصية ومركز التحكم وقدرات وحاجات الفرد) وأيضاً الديموغرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل ضغوط.⁽¹¹⁾
- وقد طور السمدوني⁽¹²⁾ نموذجاً للضغوط العملية لمعلم التربية الخاصة يشتمل على المصادر الضاغطة لتلك المهنة والمؤدية للشعور بالإرهاك. إضافة إلى الآثار

(10) السمدوني والريبعة، الإلهاك النفسي، 119.

(11) عبدالله العبد القادر و عبدالرحيم المير، "اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور و الرضا الوظيفي و الصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية"، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 3، ع2، (1996)، 318-319.

(12) السيد ابراهيم السمدوني، "الإلهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته: دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية و المهنية"، *التربية المعاصرة*، ع31، (1994)، 62-120.

السلبية المترتبة على تعرض المعلمين لتلك الضغوط عند مزاولتهم لعملهم. وقد حدد تلك المصادر بمصدرين أساسيين هما :-

1. 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.
2. مصادر فردية (شخصية) تتمثل في عدم الرضا عن العمل وعدم الرضا عن الحياة. إضافة إلى بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في السن و المؤهل الدراسي للمعلم و الجنس وسنوات الخبرة.

ب. الدراسات السابقة

تولد طبيعة العمل ضغوطا لها أشكالها المختلفة. وتختلف حدة هذه الضغوط باختلاف طبيعة العمل. وفي دراسته لتحديد العلاقة بين طبيعة العمل والضغوط المتولدة عنه في أكثر من 130 مهنة. وتؤكد الهنداوي إلى أن هناك مهن تولد بطبيعتها مستوى عال من ضغط العمل، في حين أن هناك مهن أخرى تولد بطبيعتها مستويات منخفضة من ضغط العمل.⁽¹³⁾ وتشير الدراسات عن أن نوع العمل الذي يقوم به الفرد وما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وأعباء يعتبر من المحددات المهمة لمقدار ونوع الضغط الذي يتعرض له. فقد تبين أن رجال الإدارة أكثر عرضه - من المهندسين والعلماء - لأشكال مختلفة من ضغوط العمل بسبب زيادة أعباء العمل. كما أن المسؤولية عن الأفراد تعتبر مصدرا قويا للضغط بدرجة أكبر من المسؤولية عن الأشياء والمقتنيات. ومن ثم فإن هذا النوع من ضغوط العمل يتعرض له العاملون في مجالات الشرطة ، والإطفاء، والتمريض، والتدريس، ومراقبة الملاحة الجوية، وكذلك رجال الإدارة.⁽¹⁴⁾ وتؤكد الدراسة التي قامت بها الهنداوي⁽¹⁵⁾ حول استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على انه يختلف إدراك الأفراد لمسببات ضغوط العمل بحسب طبيعتهم، ويختلف إدراكهم لتلك المسببات

(13) وفة أحمد الهنداوي، "استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل"، الإداري، ع 58، (1994)، 101.

(14) محمد، نحو إطار شامل، 80.

(15) الهنداوي، استراتيجيات، 123.

بحسب أعمارهم. إذ تشير النتائج إلى أنه كلما انخفض عمر العاملين فانهم يشعرون بمستوى من ضغط العمل أكبر مما يشعر به العاملون من كبار السن. ويرجع جلمش وآخرون (Gmelch, et al., 1994) مصادر ضغوط العمل عند العاملين في الإدارة التربوية إلى بيئة العمل حيث يمارسون أعمالاً إدارية يتعرضون لضغوط العمل في كل من المجالين الإداري و الأكاديمي.⁽¹⁶⁾ وفي دراسة عسكر وعبدالله⁽¹⁷⁾ حول مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية (التدريس، التمريض، الخدمة الاجتماعية، الخدمة النفسية) وعلاقة ذلك بمتغيرات الخبرة و الجنس و الجنسية و الحالة الاجتماعية. بمعنى آخر حاولت الدراسة التعرف على تأثير الخبرة التي يقضيها الفرد في المهنة. وكذلك جنسيته ونوع جنسه وحالته الاجتماعية يمكن أن تكون ذات تأثير على مدى تعرضه لضغوط العمل في المهن الأربع. أكدت الدراسة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية بأن الفرق الوحيد في التعرض للضغوط بين العاملين ظهر في مهنة التدريس وهو فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (05). كما تشير النتائج إلى أن فئة المتزوجين هم الأكثر تعرضاً للضغوط مقارنة بغير المتزوجين وخاصة في مهنة التمريض و الخدمة الاجتماعية.

من جانب آخر انتهت دراسة راتش وآخرون (Rasch, et al., 1990) إلى وجود فروق إحصائية منشأها الدور الوظيفي ومهام العمل بين الإداريين وغير الإداريين في أهمية الأسباب المدركة للشعور بضغوط العمل، كما إن إحساس الفرد بان فرص الترقى و التقدم و النمو الوظيفي داخل المنظمة التي ينتمي لها ضعيفة أو تحكمه معايير أخرى بخلاف كفاءة الأداء تعتبر أحد المصادر الهامة لضغط العمل حيث تتعارض مع طموحات الفرد ومحاولة تأكيد مستقبله المهني.⁽¹⁸⁾ وقد قام عسكر⁽¹⁹⁾ بدراسة 244 من العاملين بقطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة. وكان أبرز نتائجها أن كمية العمل و النمو و التقدم المهني ونوعية العمل و الروتينية التي تحكم سير العمل ، وعدم وجود الحرية الكافية للعامل أثناء ممارسته

(16) هند ماجد الخنيلة، "مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم العالي"، مجلة جامعة الملك

سعود، العلوم التربوية و الإسلامية، 9، ع1، (1997)، 88.

(17) علي عسكر وأحمد عباس عبدالله، "مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية"، مجلة

العلوم الاجتماعية، 16، ع4، (1988)، 65-87.

(18) الهنداوي، استراتيجيات، 102.

(19) سمير أحمد عسكر، "متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات

العربية المتحدة، "الإدارة العامة"، ع60، (1988)، 7-59.

لوظيفته وصراع الدور وغموضه من أهم العوامل المسببة للضغط لدى هؤلاء العاملين. ولقد أظهرت إحدى الدراسات على عينة من العاملين بإحدى المنظمات أن غموض الدور أو عدم كفاية المعلومات المتعلقة بالوظيفة تمثل مصدراً لضغط العمل⁽²⁰⁾ وفي دراسة للربيعه⁽²¹⁾ على 58 مرشداً من المرشدين النفسيين الذين يعملون في مستشفيات الصحة النفسية. انتهت إلى أن بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في مستوى التعليم و الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، وعمر المرشد. وعبء العمل، وغموض الدور، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، جميعها عوامل مهمة في الشعور بالإرهاك النفسي للمرشد. كما يؤكد ادكرتون (Edgerton, 1977) أن الأدوار و المهام المتعددة و المتناقضة التي يقوم بها المعلم تؤدي إلى التوتر و القلق والضغط.⁽²²⁾

هذا وقد قام كابلان (Caplan, 1978) بعمل دراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين عبء العمل ومستوى الضغط وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين هذين المتغيرين. حيث أن زيادة حجم الأعباء الموكول لفرد ما القيام بها إلى معدل أعلى من المعدل المقبول تتسبب في إحداث مستوى عال من الضغط.⁽²³⁾ ويؤكد ديوا (Dua, 1994)⁽²⁴⁾ إلى إن مصادر ضغوط العمل عديدة منها أهمية الوظيفية وعبء العمل والتعامل بين الزملاء، وظروف العمل. كما أكدت الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين ضغط العمل والعمر حيث أن حديثي العهد بالعمل أكثر شعوراً بالإجهاد والضغط. وأن هناك علاقة سلبية بين المستوى الوظيفي والضغط. وأوضح لورتي (Lortie, 1975) في دراسته الاجتماعية عن مهنة التدريس أن السبب الرئيس وراء ضغوط العمل هو العبء الوظيفي الذي بدوره يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي له.⁽²⁵⁾ كما يؤكد أدامسون

(20) الهنداوي، استراتيجيات، 101.

(21) السمدوني والربيعه، الإنهاك النفسي، 125.

(22) علي عسكر وحسن جامع و محمد الأنصاري، "مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت

لظاهرة الاحتراق النفسي"، *المجلة التربوية*، 3، ع10، (1986)، 18.

(23) الهنداوي، استراتيجيات، 101.

(24) الخثيلة، مصادر ضغوط العمل، 88.

(25) عسكر وعبدالله، مدى تعرض العاملين، 65-87.

Adamson, 1975) أن المسؤوليات المتزايدة والعبء الوظيفي أحد الأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل عند المعلمين في المؤسسات التعليمية.⁽²⁶⁾

ويرى برايد (McBride, 1983) أن مصادر الضغوط متعددة وأهمها كثافة المدرسة والفصول و المسؤوليات الإضافية، وراتب غير كاف، والعلاقة المتعارضة مع الموجه، فكلما زاد حجم المنظمة كلما إنعدمت الروابط الشخصية واتسعت الفجوة بين الإدارة و العاملين وبعضهم البعض، كما تتضاعف مشاكل التنسيق والرقابة ، ويزداد العبء على قنوات الاتصال، وتصبح عملية اتخاذ القرار.⁽²⁷⁾ ويؤكد بسطا⁽²⁸⁾ في دراسته حول ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرها والانفعالات النفسية والسلبية المصاحبة لها، على مجموعة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي بالمرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية بمحافظة القاهرة في العام الدراسي 1987-1988. إن معظم المعلمين يعانون من ضغوط العمل ويتعرضون للانفعالات النفسية السلبية مثل الغضب والقلق وقلة الحيلة، والانزعاج، أو تثبيط العزم. وأهم ثلاثة أبعاد لمصادر ضغوط العمل، كما يدركها المعلمون من عينة البحث، تتمثل في كثافة الفصول وحالة الحجرات في المدرسة، ومشكلات تتعلق بالنمو المهني للمعلم، ومشكلات تتعلق بالتلاميذ. وكشفت النتائج أن درجة إحساس معلمي المرحلة الإعدادية بضغوط العمل تزداد بازدياد عدد الحصص التي يقوم بتدريسها المعلم. كما وجدت الدراسة أن المتخرجين حديثا أو صغار السن من المعلمين أكثر إحساسا بضغوط العمل. في حين أن دراسة عسكر وآخرون⁽²⁹⁾ عن الإنهاك النفسي لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت. فقد كشفت عن أن مصادر ضغوط العمل في مهنة التدريس، و التي تؤدي إلى الشعور بالإنهاك النفسي، تشمل سلوك التلاميذ، وعلاقة المعلمين بعضهم ببعض، وعلاقة المعلم بالإدارة، وعلاقة المعلم بالموجه وتقدير المهنة. وقد قام

(26) عسكر وآخرون، مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية، 18.

(27) محمد، نحو إطار شامل، 79.

(28) لورنس بسطا، "ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرها والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة لها"، دراسات تربوية، ع7، (1988)، 39-85.

(29) عسكر وآخرون، مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية، 9-43.

برايس وآخرون (Brissie, et al., 1988)⁽³⁰⁾ بدراسة تنبؤية للتعرف على العوامل الشخصية و البيئية التي تسهم في إحساس المعلم بالإرهاك النفسي و التي أجريت على (1213) معلما بالمدارس الابتدائية. وقد توصل الباحثون إلى أن العوامل الضاغطة الممارسات الإدارية العقيمة داخل المدرسة، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، ونقص المساندة الاجتماعية من المدير و الزملاء و الأصدقاء و الأسرة و الطلاب أنفسهم و أولياء أمورهم، وكذلك العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة الذاتية للمعلم ونقص الدعم الذاتي، وسنوات الخبرة التدريسية جميعها تسهم في إحساس بالإرهاك النفسي.

وتشير دراسة ابكوتش وآخرين (Apkkoch, et al., 1982)⁽³¹⁾ إلى فروق بين الأفراد في مستوى الشعور بضغط العمل تبعاً لعمر و خبرة و المستوى الوظيفي لكل فرد. ويؤكد عسكر وآخرون⁽³²⁾ أن أكبر الفئات تعرضاً للاحتراق النفسي بسبب ضغوط العمل هم المعلمون الكويتيون خاصة من ذوي سنوات الخبرة ما بين 5-9 سنوات. وقد توصلت الدراسة التي قام بها العبد القادر والمير إلى أن صراع الدور وغموض الدور و الدخل الشهري وسنوات الخبرة تكون مصادر ضاغطة لهؤلاء العاملين⁽³³⁾.

والخلاصة أن ظاهرة ضغوط العمل حظيت باهتمام العديد من الباحثين في مجالات مختلفة. غير أن الملاحظ أن اهتمامات هؤلاء الباحثين انصب على متغيرات دون أخرى. إذ أن منهم من ركز على تأثير المتغيرات الوظيفية، بينما تركز اهتمام آخرين على المتغيرات الديموغرافية. ولم تظهر دراسة معينة تؤكد على أن متغيرات بعينها أقوى في التأثير دون أخرى. سواء كانت ديموغرافية أو وظيفية. وان كانت هنالك الدراسات التي قد حاولت التعرف على التباين في مستوى ضغوط العمل للعاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية أو الوظيفية إلا أنها لم تحاول تحديد أقوى أو أكثر المتغيرات (الديموغرافية أو الوظيفية) تأثيراً على ضغوط العمل؟ وبعبارة أخرى أن تلك الدراسات لم تحدد أي المتغيرات أكثر تأثيراً على

(30) السماذوني والربيعة، الإنهاك النفسي، 125.

(31) الخنيلة، مصادر ضغوط العمل، 88.

(32) عسكر وآخرون، مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية، 65-87.

(33) العبد القادر والمير، اختبار العلاقة، 330.

مستوى ضغوط العمل، هل هي المتغيرات الوظيفية أم المتغيرات الديموغرافية؟. لذا كانت الدراسة الحالية.

فرضيات الدراسة

بناء على ما سبق مراجعته من نتائج الدراسات السابقة، نصوغ الفرضيات التالية:

1. أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين السن وضغوط العمل.
2. أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري وضغوط العمل.
3. أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة في مجال التعليم وضغوط العمل.
4. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وضغوط العمل.
5. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الوظيفي وضغوط العمل.
6. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور الوظيفي وضغوط العمل.
7. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل وضغوط العمل.
8. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي وضغوط العمل.

منهج الدراسة

أولاً: مجتمع البحث وعينة الدراسة

يشمل مجتمع البحث جميع المعلمين بمدارس وزارة المعارف بمدينة الرياض للفصل الدراسي الأول 1421/1422 هـ. قسم الباحث مدينة الرياض إلى خمسة أجزاء هي: الشرق، والغرب، و الوسط، والشمال، والجنوب. ثم اختار الباحث من كل جزء ستة مدارس (واحدة ثانوية، واثنان متوسط، وثلاث ابتدائي)، وقد بلغ عدد المدارس المختارة 30 مدرسة. بعد ذلك اختار الباحث عشوائياً عشرين معلماً من كل مدرسة (30×20=600)، وقد بلغ العدد الكلي لأفراد العينة 600 معلماً. بلغ العائد من الاستبيانات 515 استبانة أي بنسبة 86%. تم استبعاد 43 استبانة لعدم اكتمالها. ليصبح صافي ما تم جمعه من الاستبيانات 472 استبانة.

ثانياً: متغيرات الدراسة

أ. المتغير التابع وهو مستوى ضغوط العمل ويفترض أن ينشأ عندما يتعرض المعلم لمسببات ومصادر الضغوط الوظيفية والديموغرافية. وقد تم قياس متغير ضغوط العمل باستخدام مقياس عسكر وآخرون (1986). ويتضمن المقياس سبعة أبعاد للضغوط هي: سلوك التلاميذ وعلاقة المعلمين ببعضهم البعض وعلاقة المعلم بالإدارة وعلاقة المعلم بالمشرف التربوي وتقدير مهنة التدريس والصراعات الذاتية والأعراض النفسجسمية للضغوط. وقد اشتمل كل مجال على عبارات أربع للتعرف على ما يتعرض له المعلم من ضغوط في كل جانب. وبالتالي تكون مجموع بنود المقياس 28 بنداً. أنظر ملحق رقم (1) العبارات من رقم 1 إلى رقم 28.

ويتم الإجابة على عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يبدأ من 1 إلى 5 حيث يعني كل رقم الآتي:-

1=غير موافق بشدة، 2=غير موافق، 3=لا أدري، 4=موافق، 5=موافق بشدة. ويتمتع هذا المقياس وفقاً لاستخدامه السابق من قبل مبتكره عسكر وآخرون (1986) بدرجة ثبات عالية بلغت 0.72 وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ.

ب. المتغيرات المستقلة

وأشتملت على (8) متغيرات هي:

1. العمر. وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالا مفتوح عن عمره (كم عمرك؟.....)
2. الراتب الشهري. وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالا مفتوح عن راتبه (كم راتبك الشهري؟.....)
3. الخدمة في مجال التعليم. وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالا مفتوح عن مدة خدمته (كم خدمتك في مجال التعليم؟.....)
4. عبء العمل. ويقصد به عندما يكون المعلم مطالبا بأداء مهام كثيرة ومختلفة أو ليس لديه الوقت الكافي لإنجازها.
5. طبيعة العمل. ويقصد به مدى الاستغلال السليم لقدرات المعلم ومسئوليته عن الغير.
6. الأمان الوظيفي. ويقصد به محدودية الترقى والنمو الوظيفي.
7. صراع الدور الوظيفي. ويقصد به عندما يتعرض المعلم لمجموعة متعارضة من توقعات الدور في عمله.
8. غموض الدور الوظيفي. ويقصد به عدم توفر المعلومات الواضحة والملائمة لدى المعلم عن الدور المطلوب منه.

وقد تم قياس متغير عبء العمل ومتغير طبيعة العمل ومتغير الأمان الوظيفي باستخدام مقياس الهنداوي⁽³⁴⁾ لمصادر ضغوط العمل، بعد إجراء تعديلات طفيفة على بعض العبارات، ويتألف من الآتي: أنظر ملحق رقم (1)
أولاً: عبء العمل (العبارات رقم 29، 31، 30).
ثانياً: طبيعة العمل: (العبارات رقم 34، 33، 32).
ثالثاً: المستقبل و الأمان الوظيفي (العبارة رقم 35، 36، 37).

أما متغير صراع الدور ومتغير غموض الدور فقد تم قياسهما من خلال العبارات الآتية: (35) أنظر ملحق رقم (1)

أولاً: صراع الدور الوظيفي (العبارات رقم 38، 39، 40)

1. يجب أن أؤدي بعض النشاطات بطريقة أعتقد أنها خاطئة.
2. العمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة.
3. يجب أن أفعل أشياء ضد مبادئ الشخصية.

ثانياً: غموض الدور (العبارات رقم 41، 42، 43)

1. أنا غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية.
2. افتقار وظيفتي إلى الوضوح و الأهداف المحددة.
3. أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي.

ثالثاً: الثبات

استخدم الباحث طريقة الاتساق الداخلي لقياس معامل الثبات لمقياس ضغوط العمل ومقياس مصادر الضغوط وهي عبء العمل طبيعة العمل والأمان الوظيفي وصراع الدور الوظيفي وغموض الدور الوظيفي، حيث بلغ معامل الثبات لمقياس ضغوط العمل 0.86، أما مقياس مصادر الضغوط فقد بلغ معامل الثبات لعبء العمل طبيعة العمل والمستقبل الوظيفي وصراع الدور وغموض الدور (0.65) و (0.62) و (0.69) و (0.64) و (0.77) على التوالي. كما هو مبين في جدول رقم (1). وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية ومقبولة من الثبات. ويتضمن الجدول رقم (1) هذه المعاملات.

جدول رقم (1) معامل الثبات

المقياس	درجة الثبات
ضغوط العمل	0.86
عبء العمل	0.65
طبيعة العمل	0.62
الأمان الوظيفي	0.69
صراع الدور الوظيفي	0.64
غموض الدور الوظيفي	0.77

تحليل البيانات

لتحليل البيانات استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على أن تدخل المتغيرات الديموغرافية في الخطوة الأولى (معادلة 1) لتحديد تأثير هذه المتغيرات وفي الخطوة الثانية (المعادلة2) تدخل المتغيرات الوظيفية مع المتغيرات الديموغرافية مجتمعة لتحديد الأهمية النسبية لتأثير كل متغير من متغيرات هاتين المجموعتين في تفسير التباين في المتغير التابع (Beta).

أولاً: الخصائص الديموغرافية للعينة

يمثل الجدول رقم (2) طريقة لاختصار عرض النتائج ويتضح من الجدول أن أكثر من ثلاثة أرباع أفراد العينة (75.8%) قد حصلوا على الشهادة الجامعية البكالوريوس، بينما بلغت نسبة الحاصلين على دبلوم (15.1%)، أما الحاصلين على شهادة الماجستير أو أخرى (9.1%). كذلك يتبين من الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من المتزوجين إذ تصل نسبتهم (82.6 %)، أما نسبة غير المتزوجين (17.3 %). ويلاحظ أن نسبة الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة بلغت (27.5 %)، أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة فتصل نسبتهم (48.5 %) ، أما بقية أفراد العينة الذين تتجاوز أعمارهم 40 سنة فتصل نسبتهم إلى (23.9 %). كما يتضح من الجدول أن أكثر من نصف العينة (53.1%) تتراوح رواتبهم من 5000 ريال إلى 9999 ريالاً سعودياً، وأما الذين تقل رواتبهم الشهرية عن 5000 ريال سعودي تبلغ (24.6%)، وأما من تزيد رواتبهم الشهرية عن 10000 ريالاً سعودياً تصل (22.4%). ويبين الجدول أيضاً أن نسبة (20.2%) من أفراد العينة قد أمضوا في الخدمة أقل من 5 سنوات، أما الذين تتراوح خدمتهم في مجال التعليم من 5 إلى أقل من 10 سنوات فقد بلغت نسبتهم (34.0%)، بينما بلغت نسبة من خدمته من 10 إلى أقل من 15 سنة (21.0%)، أما بقية أفراد العينة الذين تجاوزت خدمتهم 15 سنة فتصل إلى (24.9%).

جدول رقم(2) الخصائص الديموغرافية للعينة

المتغيرات	التكرارات	%
السن		
أقل من 25 سنة	24	5.1
من 25 إلى 29 سنة	105	22.4
من 30 إلى 34 سنة	149	31.8
من 35 إلى 39 سنة	78	16.7
من 40 إلى 44 سنة	52	11.1
45 سنة فأكثر	60	12.8
المجموع	*468	100
مدة الخدمة في مجال التعليم		
أقل من 5 سنوات	95	20.2
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	160	34.0
من 10 إلى أقل من 15 سنة	99	21.0
من 15 إلى أقل من 20 سنة	27	5.7
من 20 إلى أقل من 25 سنة	37	7.9
من 25 إلى أقل من 30 سنة	37	7.9
30 سنة فأكثر	16	3.4
المجموع	*471	100
الراتب الشهري		
أقل من 5000 ريال سعودي	112	24.6
من 5000 إلى 9999	242	53.1
من 10000 إلى 14999	98	21.5
15000 فأكثر	4	0.9

100	*456	المجموع * 16 بيانات مفقودة
		الحالة التعليمية
15.1	71	دبلوم
75.8	357	بكالوريوس
3.2	15	ماجستير
5.9	28	أخرى
100	*471	المجموع * مفردة واحدة مفقودة
		الحالة الزوجية
82.6	390	متزوج
16.1	76	أعزب
0.6	3	مطلق
0.6	3	أرمل
100	472	المجموع

يوضح الجدول رقم (3) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لجميع متغيرات الدراسة، ويتضح من الجدول أن جميع المتغيرات يقل انحرافها المعياري عن المتوسط الحسابي مما يدل على أن عينة الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً، وهذا يفيد بأن البيانات المستخدمة في الدراسة استوفت أحد الشروط الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد.

جدول رقم (3) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

N	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
464	16.13	82.64	ضغوط العمل (28 عبارة)*
457	2.86	9.40	عبء العمل (3 عبارات)*
424	6.62	8.33	طبيعة العمل(3 عبارات)*
445	3.14	8.63	الأمان الوظيفي(3 عبارات)*
431	2.93	9.03	صراع الدور (3 عبارات)*
457	3.25	7.51	غموض الدور(3 عبارات)*
468	7.36	34.07	العمر
456	3242.62	7689.71	الراتب الشهري
471	8.15	11.05	سنوات الخدمة في مجال التعليم
*1=غير موافق بشدة، 2=غير موافق، 3=لا ادري، 4=موافق، 5=موافق بشدة			

ثانيا: اختبار فرضيات الدراسة

استخدم تحليل الانحدار وكان التركيز منصبا على مقارنة نسبة التباين المفسرة (R-Square) في الخطوة الأولى مع نسبة التباين المفسرة في الخطوة الثانية، ولقد استخدم في الخطوة الأولى المتغيرات الديموغرافية و المتغيرات الوظيفية في الخطوة الثانية. وذلك لمعرفة مدى تأثير كل من هذه المتغيرات منفردة أو مساهمتها مجتمعة في تفسير التباين في مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة.

جدول رقم (4) الانحدار المتعدد الخطوة الأولى (المتغيرات الديموغرافية)

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ت	قيمة بيتا (Beta)	المتغيرات المستقلة
0.05	4.51-	0.19-	العمر
0.05	5.39-	0.23-	الخدمة في مجال التعليم
0.05	526-	0.23-	الراتب الشهري
نسبة التباين المفسرة (R-Square) = 0.15			

جدول رقم (5) الانحدار المتعدد الخطوة الثانية (المتغيرات الديموغرافية + الوظيفية)

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ت	قيمة بيتا (Beta)	المتغيرات المستقلة
0.05	15.6	0.38	عبء العمل
0.05	9.9	0.25	طبيعة العمل
0.05	5.24	0.13	المستقبل والأمان الوظيفي
0.05	10.54	0.26	صراع الدور الوظيفي
0.05	11.88	0.32	غموض الدور الوظيفي
0.05	1.59-	0.038-	العمر
0.05	1.46-	0.035-	الخدمة في مجال التعليم
0.05	1.51-	0.036-	الراتب الشهري
نسبة التباين المفسرة (R-Square) = 0.76			

ومن البيانات الواردة في أسفل الجدولين رقمي (4، 5) نلاحظ أن نسبة التباين المفسرة (R-Square) في كل من الخطوتين مختلفة اختلافا كبيرا. إذ بلغت في الخطوة الأولى 0.15، بمعنى أن جميع المتغيرات الديموغرافية مجتمعة الواردة في الخطوة الأولى من التحليل تفسر ما يقرب 15% من تباين مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة. في حين نجد تلك النسبة تغيرت تغيرا ملحوظا في الخطوة الثانية، إذ عند إدخال المتغيرات الوظيفية، ارتفعت تلك النسبة إلى 0.76، أي أن جميع المتغيرات (الديموغرافية والوظيفية) الواردة في الخطوة الثانية تفسر ما يقرب من (76%) من تباين مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة. وبإلقاء نظرة على الجدول رقم (5) فإن قيم معامل بيتا للمتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وطبيعة العمل، وغموض الدور، وصراع الدور، والأمان الوظيفي) تدل نسب تأثيرها على ضغوط العمل أقوى من غيرها. وهذا يعني أن المتغيرات الوظيفية تفوق المتغيرات الديموغرافية كمصدر من مصادر الضغوط في العمل.

كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كما في جدول رقم (5) كي نتمكن من تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة كل على حده، و المتغير التابع بعد ضبط أثر المتغيرات المستقلة الأخرى. ومن البيانات الواردة في الجدول رقم (5) يتضح بوجود علاقة بين المتغيرات قيد الدراسة وهي (السن والراتب الشهري والخدمة ومتغير عبء العمل، وطبيعة العمل ، وغموض الدور، وصراع الدور، والأمان الوظيفي)، من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى. إلا أن تباين قيم معامل بيتا (Beta) للمتغيرات تشير إلى وقوع تباين في قوة التأثير النسبي لتلك المتغيرات في علاقتها بضغط العمل. كما أن قيم معامل بيتا تعكس ترتيبها من حيث قوة التأثير النسبي في علاقتها مع ضغوط العمل. حيث تلعب المتغيرات الوظيفية الخمسة أقوى المتغيرات تأثيرا على ضغوط العمل. حيث تبين من قيم معامل بيتا لمتغير عبء العمل (0.38) وغموض الدور (0.32) وصراع الدور (0.26) طبيعة العمل (0.25) والأمان الوظيفي (0.13) على أنها أقوى المتغيرات تأثيرا في متغير ضغوط العمل، ولها دلالة إحصائية. وبالتالي تؤيد الدراسة الراهنة صحة الفرض الرابع والخامس والسادس والسابع والثامن، إذ كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل، وغموض الدور، وصراع الدور، والأمان الوظيفي، وطبيعة العمل، من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى.

كم تبين أيضا من قيم معامل بيتا لمتغير العمر (-0.038) و متغير الخدمة (-0.035) و متغير الراتب الشهري (-0.036) على أنها أضعف المتغيرات تأثيرا في متغير ضغوط العمل، ولها دلالة إحصائية، وفي الوقت ذاته تؤيد نتائج الدراسة الراهنة صحة الفرض الأول والثاني والثالث إذ كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين العمر والخدمة والراتب الشهري من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى.

الخلاصة والتوصيات

من النتائج يتضح أن خمسة من المتغيرات المستقلة وهي المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وغموض الدور، وصراع الدور، والأمان الوظيفي، وطبيعة العمل) ترتبط بضغوط العمل ارتباطا ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بعد ضبط تأثير المتغيرات المستقلة الأخرى. من جهة أخرى تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما أسفرت عنه نتائج بعض الدراسات السابقة⁽³⁶⁾ كما أن بقية المتغيرات المستقلة فقد جاءت داعمة أيضا لفرضيات البحث، وحسب ما هو متوقع ونلاحظ أن قيمة بيتا (**Beta**) توضح إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة في تفسير التغير في المتغير التابع، ويأتي متغير عبء العمل لدى المعلمين أهم المتغيرات في التأثير على المتغير التابع حيث بلغت قيمة بيتا 0.38 أي أنه كلما زادت أعباء العمل لدى المعلمين زاد مستوى ضغوط العمل لديهم. يلي ذلك غموض الدور حيث بلغت قيمة بيتا 0.32، أي أن مستوى ضغوط العمل تزيد كلما كان هناك عدم وضوح بالدور الذي يقوم به المعلم. يلي ذلك صراع الدور حيث بلغت قيمة بيتا 0.26، أي أن مستوى ضغوط العمل تزيد كلما أحس أو شعر المعلم في صراع في الدور الوظيفي الذي يقوم فيه. يلي ذلك طبيعة العمل الذي يقوم به المعلم في مهنة التدريس حيث بلغت قيمة بيتا 0.25. أي إن طبيعة العمل عندما يكون فيها المسؤولية عن الغير أو لا تتيح له مهنته استغلال قدراته تزيد من مستوى ضغوط العمل لدى المعلم. يلي ذلك الأمان الوظيفي حيث بلغت قيمة بيتا 0.13، أي أنه عندما يشعر المعلم بأن وظيفته لا تقدم الأمان الوظيفي كلما زاد مستوى ضغوط العمل. وتتفق نتائج الدراسة

(36) السمدوني، الإنهاك النفسي، 62-120؛ العبدالقادر والمير، اختبار العلاقة، 317-338؛ الهنداوي،

الحالية إلى حد ما مع النموذج الذي طوره جيسون وآخرون⁽³⁷⁾ والنموذج الذي طوره السمدوني⁽³⁸⁾ بأن صراع الدور وغموضه وطبيعة المهنة والعبء الزائد تعتبر من المصادر والعوامل المهمة لضغوط العمل. كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عسكر⁽³⁹⁾ بأن كمية العمل والنمو والتقدم المهني ونوعية العمل وصراع الدور الوظيفي وغموضه تعتبر من أهم العوامل المسببة للضغوط.

أما بالنسبة للفروض الباقية، التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من السن و الراتب و الخبرة (مدة الخدمة) من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى. يتضح من نتائج الدراسة وجود علاقات ضعيفة بين المتغيرات الثلاثة وضغوط العمل. أيضا يتبين من النتائج أن قيم معامل بيتا للمتغيرات الثلاثة تعكس ترتيبها من حيث قوة التأثير النسبي الضعيف في مجال العلاقة بضغوط العمل. حيث يحتل متغير السن المرتبة السادسة و ثم متغير مدة الخدمة في المرتبة السابعة ثم متغير الراتب في المرتبة الثامنة من حيث قوة التأثير النسبي. تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة إيكوتش وآخريين (Apkkoch, et al., 1982) إلى أن متغير العمر والخبرة تؤدي إلى فروق في مستوى الشعور بضغوط العمل⁽⁴⁰⁾. كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة الهنداوي⁽⁴¹⁾ بأنه يختلف الأفراد بحسب أعمارهم لمسببات ضغوط العمل حيث أنه كلما انخفض عمر الأفراد فانهم يشعرون بمستوى ضغط العمل أكبر مما يشير له الأفراد كبار السن.

كما أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين عال. ويمكن تفسير ذلك إن طبيعة العمل الذي يقوم به المعلم في قطاع التعليم تجعله يقضي معظم وقته مع تلاميذه، ويكون على اتصال مباشرة ومستمرة معهم بهدف تقديم المساعدة لهم، بغض النظر عن الضغوط التي يتعرض لها في سبيل تحقيق تلك الرغبة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عسكر وعبدالله⁽⁴²⁾ بأن مهنة التدريس من

-
- (37) العبدالقادر والمير، اختبار العلاقة، 318-319.
- (38) السمدوني، الإتهاك النفسي، 62-120.
- (39) عسكر، متغيرات ضغط العمل، 7-59.
- (40) الخثيلة، مصادر ضغوط العمل، 88.
- (41) الهنداوي، استراتيجيات، 89-131.
- (42) عسكر وعبدالله، مدى تعرض العاملين، 65-87.

المهن الاجتماعية التي تولد بطبيعتها مستوى عال من ضغوط العمل وذلك بسبب زيادة الأعباء أو بسبب المسؤولية عن الأفراد لان المسؤولية عن الأفراد مصدر قويا للضغط بدرجة اكبر من المسؤولية عن الأشياء،⁽⁴³⁾ وقد يكون السبب الرئيس وراء ضغوط العمل عند المعلمين هو العبء الوظيفي الذي بدوره يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي له.

إن إحساس المعلم بأن فرص الترقى و النمو الوظيفي داخل المدرسة ضعيفة تعتبر من المصادر المسببة لضغوط العمل لأنها تتعارض مع طموحات المعلم ومستقبله المهني والوظيفي. كما أن الأعباء الزائدة وصراع الدور الوظيفي وغموضه إضافة إلى طبيعة المهنة يؤدي ذلك لان يكون المعلم أكثر استجابة للتوتر والضغط وقد يؤدي ذلك إلى فقدان النشاط والحيوية والحماس لمهنة التدريس مما يؤثر ذلك على إنتاجية المعلم خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.

وبناءً على ما سبق فإنه يمكن التوصية بالآتي:

1. مراعاة تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية والتربوية وذلك بتطبيق مبادئ الإدارة الحديثة مثل مبدأ تدرج السلطة ومبدأ وحدة إصدار الأوامر والتعليمات حتى لا تتعارض الأوامر فتؤدي إلى ارتفاع مستوى الصراع. لذلك يجب على الإدارة التربوية اتباع بعض الإجراءات التي تساعد على تخفيض مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين ومنها مثلاً:

أ. إعطاء المعلم مسؤوليات محددة وتزويده بالمعلومات والموارد اللازمة لذلك.

ب. عدم تكليف المعلم بالعمل تحت سياسات متعارضة.

ج. منح المعلم فرصاً للترقى والنمو الوظيفي.

2. يجب الإعداد الجيد للمعلم بما يتلاءم وطبيعة مهنة التدريس، لذلك من المهم رفع مستوى الإعداد في كليات إعداد المعلمين و الكليات المتوسطة و كليات التربية، فمستوى الإعداد المرتفع ليس مسؤولاً فحسب عن تكوين اتجاه تربوي إيجابي للمعلم نحو مهنة التدريس بل يعينه على تحمل ضغوط العمل وحسن التصرف في المواقف التربوية و التعليمية المختلفة.

3. وأخيراً، يرى الباحث ضرورة التوسع في إجراء مثل هذه الدراسات للتحقق من علاقة متغيرات الدراسة (ديموغرافية / وظيفية) بضغوط العمل لتتضمن أوساط تعليمية أخرى كالتعليم الجامعي والتعليم الخاص في القطاعين العام والخاص.

ملحق رقم (1)

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بأن تصرفات تلاميذي تزيد من ضغوط العمل علي.	5	4	3	2	1
2	أشعر أن زملائي يعتقدون أنني لا أؤدي عملي بشكل جيد.	5	4	3	2	1
3	يضايقني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الإدارة.	5	4	3	2	1
4	تضايقني مطالب المشرف التربوي.	5	4	3	2	1
5	أشعر بأن أوليات أمور تلاميذي لا يمنحونني ما أستحقه من تقدير.	5	4	3	2	1
6	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني.	5	4	3	2	1
7	أشكو من تكرار تعرضي لبعض مظاهر المرض مثل (أوجاع المعدة، الأم الظهر، الصداع...).	5	4	3	2	1
8	أفقد صبري عندما لا يستجيب تلاميذي لطالبي الدراسية منهم.	5	4	3	2	1
9	يضايقني عدم تعاون زملائي معي فيما يتصل	5	4	3	2	1

					بعلمي.	
1	2	3	4	5	أشعر بأن الإدارة تهتم بالأعمال الروتيني أكثر من اهتمامها بالأعمال الفنية.	10
1	2	3	4	5	أشعر بأن زيارة المشرف التربوي تهدف إلى اصطياد أخطائي.	11
1	2	3	4	5	أشعر بأن مهنة التدريس من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.	12
1	2	3	4	5	أشعر أن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.	13
1	2	3	4	5	أحس بالإعياء لأقل جهد أبذله.	14
1	2	3	4	5	يضايقتني ما أحس به ن نقص في دافعيه تلاميذي.	15
1	2	3	4	5	تضايقتني بعض التصرفات الشخصية لزملائي.	16
1	2	3	4	5	أحس بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى الإدارة	17
1	2	3	4	5	أشعر بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى المشرف التربوي.	18
1	2	3	4	5	أشعر بأن فرص الترقى المادية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى.	19
1	2	3	4	5	أشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما أتعرض له	20

					من ضغوط في العمل.	
1	2	3	4	5	أشعر بالإرهاك في نهاية اليوم المدرسي.	21
1	2	3	4	5	أشعر بصعوبة في ضبط الصف.	22
1	2	3	4	5	أحس بأن بعض المعلمين يمارسون ضغطا على زملائهم غير المساييرين لهم.	23
1	2	3	4	5	أشعر بالضيق عندما أجد نفسي مضطرا لان أسلك على غير طبيعتي في تعاملتي مع الإدارة.	24
1	2	3	4	5	أشعر بصعوبة فهم توجيهات المشرف التربوي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.	25
1	2	3	4	5	أشعر بأن فرص الترقى المعنوية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى.	26
1	2	3	4	5	تضايقتني تضحيتي بوقت راحتي في سبيل إنجاز متطلبات عملي.	27
1	2	3	4	5	أشعر بأنني في حاجة للشكوى لغيري مما ألقاه في مهنة التدريس.	28
1	2	3	4	5	حجم العمل الذي أقوم به أكثر من اللازم.	29
1	2	3	4	5	وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو	30

					متوقع مني.	
1	2	3	4	5	جدول الحصص متغير وغير ثابت.	31
1	2	3	4	5	المسؤولية عن الغير.	32
1	2	3	4	5	إمكانياتي وقدراتي لا تستغل بالشكل السليم.	33
1	2	3	4	5	المرجعون سريعو الانفعال.	34
1	2	3	4	5	محدودية فرص النمو و الترقى بالمدرسة.	35
1	2	3	4	5	عدم الشعور بأمان للمستقبل الوظيفي بالمدرسة.	36
1	2	3	4	5	فرص النمو الوظيفي غير واضحة بالمدرسة	37
1	2	3	4	5	يجب أن أؤدي بعض النشاطات بطريقة أعتقد أنها خاطئة.	38
1	2	3	4	5	العمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة	39
1	2	3	4	5	يجب أن أفعل أشياء ضد مبادئ الشخصية	40
1	2	3	4	5	أنا غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية.	41
1	2	3	4	5	افتقار وظيفتي إلى الوضوح و الأهداف المحددة.	42
1	2	3	4	5	أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي	43

Job stress Among Teachers

Abeid A. Al-Amri

*Associate Professor, Dept. of Social Studies, College of Arts,
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

Abstract. The objective of this study was to determine the relationship between demographic and work variables and job stress. The target population for this study was all male teachers in government school in Riyadh city. The sample was selected by simple random means. The subjects were 472 teachers. The questionnaire consisted of three parts: job stress measurement, work variables, and demographic variables. The use of multiple regressions revealed the following significant relationships: (1) there were negative relationships between demographic variables and job stress. (2) There were positive relationships between work variables and job stress. (3) The work variables affect job stress more than demographic variables. Finally, the study recommended the importance of reducing job stress by improving work condition and job characteristics.