

:

( / / / / )

. 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 ٤٧٢ معلماً. اشتملت الاستبانة على ثلاثة أجزاء: (١) مقياس ضغوط العمل، و(٢) المتغيرات الوظيفية للمعلمين (عبء العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي)، و(٣) المتغيرات الديموغرافية (العمر، والراتب الشهري، ومدة الخدمة). تم استخدام الانحدار المتعدد لتحليل البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، والراتب الشهري، ومدة الخدمة) وضغوط العمل. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي) وضغوط العمل عند المعلمين. وأخيراً، تبين أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية.

اهتمت الإدارة في المنظمات الحديثة بأساليب وطرق تحفيز العاملين وإثارة دوافعهم وتحقيق الرضا الوظيفي، وتنمية مشاعر الولاء التنظيمي لديهم.<sup>(١)</sup> إن تحقيق التنظيم لأهدافه

(١) عبید الله العمري، محددات الولاء التنظيمي في القطاع الصحي الحكومي (الرياض: مركز بحوث كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ٧٤٤، ١٩٩٨م)، ٢.

عبيد بن عبدالله العمري

لا يأتي إلا بوجود قوى عاملة ملتزمة ومخلصة لأهداف التنظيم، ومقتنعة بالسياسات الإدارية، ومتعاونة وواثقة في قيادتها الإدارية، وراضية وآمنة بمستقبلها الوظيفي.<sup>(٢)</sup> وأصبح تحقيق المنظمة لأهدافها بفاعلية وكفاءة يتطلب وجود أفراد لديهم اتجاه إيجابي نحو المهنة والمنظمة لتعيينهم وتساعدتهم على تحمل ضغوط العمل لديهم.

وقد حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما ينجم عن ضغوط العمل من آثار على سلوك العاملين وموقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم.<sup>(٣)</sup> ويعد موضوع ضغوط العمل مدخلا من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية؛ وذلك لأن تلك المنظمات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال الجهود البشرية، والإنسان يمثل أهم وأعلى عناصر الإنتاج فيها. ومن ثم، فإن الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها.<sup>(٤)</sup>

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

(٢) عبدالله الطجم وطلق السواط، السلوك التنظيمي، المفاهيم، والنظريات والتطبيقات (جدة: دار النوايح، ١٤١٥هـ)، ٧٨.

(٣) السيد إبراهيم السامدوني وفهد الربيعه، "الإنهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة الملك سعود، م١٠، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، (١٤١٨هـ/١٩٩٨م)، ١١٥.

(٤) لظفي راشد محمد، "نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها"، الإدارة العامة، ٧٥ (١٩٩٢م)، ٦٩-٩٥.

## ضغوط العمل عند المعلمين

لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في العملية التربوية، وتعدد وتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي، والتقويمي، والإداري. ويتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم كمهنة تتطلب مستويات عالية للالتحاق بها. وكثيراً ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والإحباط والغضب مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية. وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته، كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات.

وتعددت مصادر الضغوط للمعلم بين سلوك التلاميذ وعلاقة الموجه والعلاقة العلمية بزملائه، وغموض الدور، والأعباء العلمية وغياب التفاهم بين المعلم والإدارة. وتؤدي الضغوط التي يتعرض لها المعلم في مهنته إلى استنزاف جسمي وانفعالي. وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته من جهة خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.<sup>(٥)</sup>

ويذكر السمادوني والربيعه<sup>(٦)</sup> في بحثهما حول الإنهاك النفسي لدى عينة من العاملين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات أن الدراسات الميدانية قدمت نتائجاً متناقضة وغير متسقة مع بعضها حول تأثير كل من المتغيرات الوظيفية والمتغيرات الديموغرافية على ضغط العمل؟ والسؤال: ما مدى تأثير المتغيرات الوظيفية والديموغرافية على مستوى ضغوط العمل؟

(٥) محسن خضر، "الاحترق النفسي للمعلم العربي"، مجلة المعرفة، ٣٩ (١٩٨١)، ٨٦-٩٣.

(٦) السمادوني والربيعه، "الإنهاك النفسي"، ١١٣-١٦٥.

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي :

- ١- التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، والخدمة، والراتب الشهري) وضغوط العمل عند المعلمين.
- ٢- التعرف على العلاقة بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي، وصراع الدور الوظيفي، وغموض الدور الوظيفي) وضغوط العمل عند المعلمين.
- ٣- اكتشاف أي المتغيرات أكثر تأثيراً على ضغوط العمل، هل هي المتغيرات الوظيفية أم المتغيرات الديموغرافية؟

مع وجود عدد لا بأس به من الدراسات الميدانية في الدول الغربية عن ضغوط العمل فإن هذا الموضوع لم يحظ 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 عدداً قليلاً 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 واستثمار عائدات النفط بعد الستينيات.<sup>(٧)</sup> 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

(٧) اعتماد محمد غلام، "الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية"، *حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر*، ١٦ (١٩٩٣م)، ٢٥٢-٢٩٦.

## ضغوط العمل عند المعلمين

المتغيرات الديموغرافية والوظيفية 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 وتساعدتهم على التغلب على ضغوط العمل لديهم. الشيء الذي يساهم في تعميق شعور المعلمين بالمدرسة وبالانتماء لها، مما يؤدي إلى شعور المعلمين بالرضا عن العمل وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية في العمل.

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

- :

يتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل حيث يشيرون إلى الموقف الذي يكون فيه عدم الملاءمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثيراً داخلياً يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد، حيث إن الخصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية دوراً مهماً في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها، ومن ثم تعرف بأنها " تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه"<sup>(٨)</sup>.

(٨) اندرو دي سيزلاقي ومارك جي والاس، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد (الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٩٩١م)، ١٨٠.

عبيد بن عبدالله العمري

ويرى الدارسون أن المداخل النظرية التي تدرس مصادر الضغوط تنقسم إلى قسمين: الأول يرى أن 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 فإن الوظائف تختلف في متطلباتها وما تنتجه من فرص الإنجاز وكذلك يختلف المعلمون في قدراتهم وحاجاتهم، فما يشكل ضغطاً لأحد المعلمين قد يكون شكلاً من أشكال التحدي المرغوب فيه لدى معلم آخر.<sup>(٩)</sup>

ويشير نموذج الشخصي - البيئي prsonal-enviromental الذي طوره هارسون وآخرون 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.<sup>(١٠)</sup>

كما طور جبسون وآخرون Gibson et al., نموذجاً يوضح العلاقة بين عوامل ضغوط المهنة المختلفة وآثار 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 والحرارة وتلوث الهواء وغيرها.

(٩) محمد رقيقي عيسى، "التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض"، *المجلة التربوية*، ٩، ع ٣٤ (١٩٩٥م)، ١١٧-١٦١.

(١٠) السمدوني والريبعة، "الإنهاك النفسي"، ١١٩.

## ضغوط العمل عند المعلمين

ب) ضغوط فردية: وتتمثل في صراع الدور وغموضه والعبء الزائد في العمل وطبيعة المهنة، وهذه الضغوط ترتبط بالمهنة.

ج) ضغوط اجتماعية: وتتمثل في ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل والمرؤوسين والمدير.

د) ضغوط تنظيمية: وتتمثل في ضعف تصميم الهيكل التنظيمي (مستويات إدارية متعددة أو قليلة في هرم التنظيم) وعدم وجود سياسات محددة.

ثانيا: ضغوط ترتبط بالخصائص الشخصية تتمثل في الصفات الذهنية والعاطفية والجسمية (نمط الشخصية ومركز التحكم وقدرات وحاجات الفرد) وأيضا الديموغرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل ضغوط.<sup>(١١)</sup>

وقد طور السمدونني<sup>(١٢)</sup> 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:

١- مصادر مهنية (مؤسسية) ضاغطة وتتمثل في صراع الدور وغموضه وعدم المشاركة في صنع القرار، والإعداد 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.

(١١) عبدالله العبد القادر و عبدالرحيم المير، "اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية"، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ٣، ٢٤ (١٩٩٦م)، ٣١٨-٣١٩.

(١٢) السيد ابراهيم السمدونني، "الإرهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته: دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية و المهنية"، *التربية المعاصرة*، ٣١ (١٩٩٤م)، ٦٢-١٢٠.

٢- 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.

:

تولد طبيعة العمل ضغوطا لها أشكالها المختلفة. وتختلف حدة هذه الضغوط باختلاف طبيعة العمل. وفي دراسة لتحديد العلاقة بين طبيعة العمل والضغوط المتولدة عنه في أكثر من ١٣٠ مهنة. تؤكد الهنداوي أن هناك مهناً تولد بطبيعتها مستوى عالياً من ضغط العمل، في حين أن هناك مهناً أخرى تولد بطبيعتها مستويات منخفضة من ضغط العمل.<sup>(١٣)</sup> وتشير الدراسات إلى 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 عرضة - 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.<sup>(١٤)</sup> وتؤكد الدراسة التي قامت بها الهنداوي<sup>(١٥)</sup> حول إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل أنه يختلف إدراك الأفراد لمسببات ضغوط العمل بحسب طبيعتهم، ويختلف إدراكهم لتلك المسببات بحسب

(١٣) وفيه أحمد الهنداوي، "استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل"، "الإداري"، ٥٨ (١٩٩٤م)، ١٠١.

(١٤) محمد، "نحو إطار شامل"، ٨٠.

(١٥) الهنداوي، "استراتيجيات"، ١٢٣.



## ضغوط العمل عند المعلمين

أعمارهم. إذ تشير النتائج إلى أنه كلما انخفض عمر العاملين فإنهم يشعرون بمستوى من ضغط العمل أكبر مما يشعر به العاملون من كبار السن. ويرجع جلمش وآخرون Gmelch, et al., 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.<sup>(١٦)</sup> وفي دراسة عسكر وعبدالله<sup>(١٧)</sup> حول مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية (التدريس، والتمريض، والخدمة الاجتماعية، والخدمة النفسية) وعلاقة ذلك بمتغيرات الخبرة، والجنس، والجنسية، والحالة 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 (٠٥). كما تشير النتائج إلى أن فئة المتزوجين هم الأكثر تعرضاً للضغوط مقارنة بغير المتزوجين وخاصة في مهنتي التمريض والخدمة الاجتماعية.

من جانب آخر، انتهت دراسة راتش وآخرين Rasch, et al., إلى وجود فروق إحصائية منشأها الدور الوظيفي ومهام العمل بين الإداريين وغير الإداريين في أهمية الأسباب المدركة للشعور بضغط العمل، كما أن إحساس الفرد بأن فرص الترقى والتقدم والنمو الوظيفي داخل المنظمة التي ينتمي لها ضعيفة أو تحكمه معايير أخرى بخلاف كفاءة الأداء تعتبر أحد المصادر الهامة لضغط العمل، حيث تتعارض مع

(١٦) هند ماجد الخثيلة، "مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم العالي"، مجلة جامعة

الملك سعود، م٩، العلوم التربوية والإسلامية، (١٤١٧هـ/١٩٩٧م)، ٨٨.

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

الاجتماعية." مجلة العلوم الاجتماعية، ١٦، ٤٤ (١٩٨٨م)، ٦٥-٨٧.

عبيد بن عبدالله العمري

طموحات الفرد ومحاوله تأكيد مستقبله المهني.<sup>(١٨)</sup> وقد قام عسكر<sup>(١٩)</sup> بدراسة ٢٤٤ من العاملين بقطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة. وكان أبرز نتائجها أن كمية العمل، والنمو، والتقدم المهني، ونوعية العمل، والروتينية التي تحكم سير العمل، وعدم وجود الحرية الكافية للعامل أثناء ممارسته 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 مصدرا لضغط العمل.<sup>(٢٠)</sup> وفي دراسة للربيعه<sup>(٢١)</sup> على ٥٨ مرشدا من المرشدين النفسيين الذين يعملون في مستشفيات الصحة النفسية، انتهت إلى أن بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في مستوى التعليم والحالة 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 أن الأدوار والمهام المتعددة والمتناقضة التي يقوم بها المعلم تؤدي إلى التوتر والقلق والضغط.<sup>(٢٢)</sup>

هذا وقد قام كابلان Caplan بعمل دراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين عبء العمل ومستوى الضغط، وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين هذين المتغيرين.

(١٨) الهنداوي، "استراتيجيات"، ١٠٢.

(١٩) سمير أحمد عسكر، "متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة"، *الإدارة العامة*، ٦٠ (١٩٨٨م)، ٧-٥٩.

(٢٠) الهنداوي، "استراتيجيات"، ١٠١.

(٢١) السمدونى والربيعه، "الإرهاك النفسي"، ١٢٥.

(٢٢) علي عسكر، وحسن جامع و محمد الأنصاري، "مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي"، *المجلة التربوية*، ٣، ع ١٠٤ (١٩٨٦م)، ١٨.

## ضغوط العمل عند المعلمين

حيث إن زيادة حجم الأعباء الموكول لفرد ما القيام بها إلى معدل أعلى من المعدل المقبول تتسبب في إحداث مستوى عال من الضغط.<sup>(٢٣)</sup> ويؤكد ديوا Dua<sup>(٢٤)</sup> أن 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 إن حديثي العهد بالعمل أكثر شعورا بالإجهاد والضغط. وأن هناك علاقة سلبية بين المستوى الوظيفي والضغط. وأوضح لورتي Lortie 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.<sup>(٢٥)</sup> كما يؤكد أدامسون Adamson أن المسؤوليات المتزايدة والعبء الوظيفي أحد الأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل عند المعلمين في المؤسسات التعليمية.<sup>(٢٦)</sup>

ويرى برايد McBride أن مصادر الضغوط متعددة وأهمها كثافة المدرسة والفصول والمسؤوليات الإضافية، وراتب غير كاف، والعلاقة المتعارضة مع الموجه، فكلما زاد حجم المنظمة انعدمت الروابط الشخصية واتسعت الفجوة بين الإدارة والعاملين وبعضهم البعض، كما تتضاعف مشاكل التنسيق والرقابة، ويزداد العبء على قنوات الاتصال، وتصبح عملية اتخاذ القرار.<sup>(٢٧)</sup> ويؤكد بسطا<sup>(٢٨)</sup> في دراسته حول

(٢٣) الهنداوي، "استراتيجيات"، ١٠١.

(٢٤) الخثيلة، "مصادر ضغوط العمل"، ٨٨.

(٢٥) عسكر وعبدالله، "مدى تعرض العاملين"، ٦٥-٨٧.

(٢٦) عسكر وآخران، "مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية"، ١٨.

(٢٧) محمد، "نحو إطار شامل"، ٧٩.

(٢٨) لورنس بسطا، "ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرهما والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة لها"، دراسات تربوية، ٧ (١٩٨٨م)، ٣٩-٨٥.

عبيد بن عبدالله العمري

ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرهما والانفعالات النفسية والسلبية المصاحبة لها، على مجموعة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي بالمرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية بمحافظة القاهرة في العام الدراسي ١٩٨٧-١٩٨٨م. 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 حديثاً أو صغار السن من المعلمين أكثر إحساساً بضغوط العمل. في حين أن دراسة عسكر وآخرين<sup>(٢٩)</sup> 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 برايس وآخرون Brissie, et al.<sup>(٣٠)</sup> بدراسة تنبؤية للتعرف على العوامل الشخصية و البيئية التي تسهم في إحساس المعلم بالإنهاك النفسي والتي أجريت على ١٢١٣ معلماً بالمدارس الابتدائية. وقد توصل الباحثون إلى أن العوامل الضاغطة الممارسات الإدارية العقيمة داخل المدرسة، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، ونقص المساندة الاجتماعية من المدير، والزملاء، والأصدقاء، والأسرة، والطلاب أنفسهم، وأولياء أمورهم، وكذلك العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة

(٢٩) عسكر وآخرون، "مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية،" ٩-٤٣.

(٣٠) السمدوني والريبعة، "الإنهاك النفسي،" ١٢٥.

## ضغوط العمل عند المعلمين

الذاتية للمعلم، ونقص الدعم الذاتي، وسنوات الخبرة التدريسية جميعها تسهم في إحساس بالإرهاك النفسي.

وتشير دراسة ابكوتش وآخرين Apkkoeh, et al.,<sup>(٣١)</sup> إلى فروق بين الأفراد في مستوى الشعور بضغوط العمل تبعا لعمر وخبرة ومستوى كل فرد الوظيفي. ويؤكد عسكر وآخرا<sup>(٣٢)</sup> أن أكبر الفئات تعرضا للاحتراق النفسي بسبب ضغوط العمل هم المعلمون الكويتيون خاصة من ذوي سنوات الخبرة ما بين ٥-٩ سنوات. وقد توصلت الدراسة التي قام بها العبد القادر والمير إلى أن صراع الدور وغموض الدور والدخل الشهري وسنوات الخبرة تكون مصادر ضاغطة لهؤلاء العاملين.<sup>(٣٣)</sup>

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 إن منهم من ركز على تأثير المتغيرات الوظيفية، بينما يركز آخرون على المتغيرات الديموغرافية. ولم تظهر دراسة معينة تؤكد على أن متغيرات بعينها أقوى في التأثير دون أخرى. سواء كانت ديموغرافية أو وظيفية. وإن كانت هنالك دراسات حاولت التعرف على التباين في مستوى ضغوط العمل للعاملين وفقا للمتغيرات الديموغرافية أو الوظيفية، إلا أنها لم تحاول تحديد أقوى أو أكثر المتغيرات (الديموغرافية أو الوظيفية) تأثيرا على ضغوط العمل، وبعبارة أخرى، إن تلك الدراسات لم تحدد أي المتغيرات أكثر تأثيرا على مستوى ضغوط العمل، هل هي المتغيرات الوظيفية أم المتغيرات الديموغرافية؟ لذا كانت الدراسة الحالية.

(٣١) الخثيلة، "مصادر ضغوط العمل"، ٨٨.

(٣٢) عسكر وآخرا، "مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية"، ٦٥-٨٧.

(٣٣) العبد القادر والمير، "اختبار العلاقة"، ٣٣٠.

بناء على ما سبقتم مراجعته من نتائج الدراسات السابقة، نصوغ الفرضيات

التالية :

١- أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين السن وضغوط العمل.

٢- أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري وضغوط

العمل.

٣- أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة في مجال التعليم

وضغوط العمل.

٤- أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وضغوط العمل.

٥- أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الوظيفي

وضغوط العمل.

٦- أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور الوظيفي

وضغوط العمل.

٧- أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل وضغوط العمل.

٨- أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي وضغوط

العمل.

:

يشمل مجتمع البحث جميع المعلمين بمدارس وزارة المعارف بمدينة الرياض

للفصل الدراسي الأول ١٤٢١/١٤٢٢هـ. قسم الباحث مدينة الرياض إلى خمسة أجزاء

هي: الشرق، والغرب، والوسط، والشمال، والجنوب. ثم اختار الباحث من كل جزء

### ضغوط العمل عند المعلمين

ست مدارس (واحدة ثانوية، واثنان متوسط، وثلاث ابتدائي)، وقد بلغ عدد المدارس المختارة ٣٠ مدرسة. بعد ذلك اختار الباحث عشوائيا عشرين معلما من كل مدرسة (٢٠×٣٠=٦٠٠)، وقد بلغ العدد الكلي لأفراد العينة ٦٠٠ معلم. بلغ العائد من الاستبانات ٥١٥ استبانة أي بنسبة ٨٦٪. تم استبعاد ٤٣ استبانة لعدم اكتمالها. ليصبح صافي ما تم جمعه من الاستبانات ٤٧٢ استبانة.

:

-

وهو مستوى ضغوط العمل ويفترض أن ينشأ عندما يتعرض المعلم لمسببات ومصادر الضغوط الوظيفية والديموغرافية.

وقد تم قياس متغير ضغوط العمل باستخدام مقياس عسكر وآخرين. 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 ٢٨ بنود. (انظر ملحق رقم ١، العبارات من رقم ١ إلى رقم ٢٨).

وتتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يبدأ من ١ إلى ٥ حيث يعني كل رقم الآتي: ١=غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=لا أدري، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة. ويتمتع هذا المقياس وفقا لاستخدامه السابق من قبل مبتكره عسكر وآخرين بدرجة ثبات عالية بلغت ٠.٧٢ وفقا لطريقة ألفا كرونباخ.

- واشتملت على ثمانية متغيرات هي :
- (أ) العمر، وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالاً مفتوحاً عن عمره (كم عمرك؟).
- (ب) الراتب الشهري، وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالاً مفتوحاً عن راتبه (كم راتبك الشهري؟).
- (ج) الخدمة في مجال التعليم، وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالاً مفتوحاً عن مدة خدمته (كم خدمتك في مجال التعليم؟).
- (د) عبء العمل، ويقصد به عندما يكون المعلم مطالباً بأداء مهام كثيرة ومختلفة أو ليس لديه الوقت الكافي لإنجازها.
- (هـ) طبيعة العمل، ويقصد به مدى الاستغلال السليم لقدرات المعلم ومسؤوليته عن الغير.
- (و) الأمان الوظيفي، ويقصد به محدودية الترقى والنمو الوظيفي.
- (ز) صراع الدور الوظيفي، ويقصد به عندما يتعرض المعلم لمجموعة متعارضة من توقعات الدور في عمله.
- (ح) 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<sup>(٣٤)</sup> لمصادر ضغوط العمل، بعد إجراء تعديلات طفيفة على بعض العبارات، ويتألف من الآتي (انظر ملحق رقم ١):
- أولاً: عبء العمل (العبارات ذات الأرقام ٢٩، ٣١، ٣٠).



## ضغوط العمل عند المعلمين

ثانيا: طبيعة العمل (العبارات ذات الأرقام ٣٤، ٣٣، ٣٢).

ثالثا: المستقبل والأمان الوظيفي (العبارات ذات الأرقام ٣٥، ٣٦، ٣٧).

أما متغير صراع الدور ومتغير غموض الدور فقد تم قياسهما من خلال العبارات

الآتية<sup>(٣٥)</sup> (انظر ملحق رقم ١):

أولا: صراع الدور الوظيفي (العبارات ذات الأرقام ٣٨، ٣٩، ٤٠)

١- يجب أن أؤدي بعض النشاطات بطريقة أعتقد أنها خاطئة.

٢- العمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة.

٣- يجب أن أفعل أشياء ضد مبادئ الشخصية

ثانيا: غموض الدور (العبارات ذات الأرقام ٤١، ٤٢، ٤٣)

١- أنا غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية.

٢- افتقار وظيفتي إلى الوضوح و الأهداف المحددة.

٣- أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي.

:

استخدم الباحث طريقة الاتساق الداخلي لقياس معامل الثبات لمقياس ضغوط

العمل ومقياس مصادر الضغوط وهي عبء العمل، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي،

وصراع الدور الوظيفي، وغموض الدور الوظيفي، حيث بلغ معامل الثبات لمقياس

ضغوط العمل ٠.٨٦. أما مقياس مصادر الضغوط، فقد بلغ معامل الثبات لعبء العمل،

طبيعة العمل، والمستقبل الوظيفي، وصراع الدور وغموض الدور (٠.٦٥) و(٠.٦٢)

و(٠.٦٩) و(٠.٦٤) و(٠.٧٧) على التوالي، كما هو مبين في جدول رقم ١. وهذا يشير

(٣٥) عسكر، "متغيرات ضغط العمل"، ٣٧.

عبيد بن عبدالله العمري

إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية ومقبولة من الثبات. ويتضمن جدول رقم ١ هذه المعاملات.

	ضغوط العمل
	عبء العمل
	طبيعة العمل
	الأمان الوظيفي
	صراع الدور الوظيفي
	غموض الدور الوظيفي

لتحليل البيانات استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على أن تدخل المتغيرات الديموغرافية في الخطوة الأولى (معادلة ١) لتحديد تأثير هذه المتغيرات وفي الخطوة الثانية (المعادلة ٢) تدخل المتغيرات الوظيفية مع المتغيرات الديموغرافية مجتمعة لتحديد الأهمية النسبية لتأثير كل متغير من متغيرات هاتين المجموعتين في تفسير التباين في المتغير التابع Beta .

:

يمثل جدول رقم ٢ طريقة لاختصار عرض النتائج، ويتضح من الجدول أن أكثر من ثلاثة أرباع أفراد العينة (٧٥,٨٪) قد حصلوا على الشهادة الجامعية البكالوريوس، بينما بلغت نسبة الحاصلين على دبلوم (١٥,١٪). أما الحاصلون على شهادة الماجستير أو أخرى (٩,١٪). كذلك يتبين من الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من

ضغوط العمل عند المعلمين

المتزوجين إذ تصل نسبتهم (٨٢,٦٪)؛ أما نسبة غير المتزوجين، فتبلغ (١٧,٣٪). ويلاحظ أن نسبة الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة بلغت (٢٧,٥٪)؛ أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة فتصل نسبتهم (٤٨,٥٪)؛ أما بقية أفراد العينة الذين تتجاوز أعمارهم ٤٠ سنة فتصل نسبتهم إلى (٢٣,٩٪). كما يتضح من الجدول أن أكثر من نصف العينة (٥٣,١٪) تتراوح رواتبهم من ٥٠٠٠ ريال إلى ٩٩٩٩ ريالاً سعودياً؛ وأما الذين تقل رواتبهم الشهرية عن ٥٠٠٠ ريال سعودي، فتبلغ (٢٤,٦٪). وأما من تزيد رواتبهم الشهرية على ١٠٠٠٠ ريال سعودي، تصل (٢٢,٤٪). ويبين الجدول أيضاً أن نسبة (٢٠,٢٪) من أفراد العينة قد أمضوا في الخدمة أقل من ٥ سنوات. أما الذين تتراوح خدمتهم في مجال التعليم من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، فقد بلغت نسبتهم (٣٤,٠٪)، بينما بلغت نسبة من خدمته من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة (٢١,٠٪). أما بقية أفراد العينة الذين تجاوزت خدمتهم ١٥ سنة فتصل إلى (٢٤,٩٪).

%	
,	أقل من ٢٥ سنة
,	من ٢٥ إلى ٢٩ سنة
,	من ٣٠ إلى ٣٤ سنة
,	من ٣٥ إلى ٣٩ سنة
,	من ٤٠ إلى ٤٤ سنة
,	٤٥ سنة فأكثر
*	*
,	أقل من ٥ سنوات
,	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

عبيد بن عبدالله العمري

.	
٪	
,	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
,	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة
,	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥ سنة
,	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة
,	٣٠ سنة فأكثر
*	*
,	أقل من ٥٠٠٠ ريال سعودي
,	من ٥٠٠٠ إلى ٩٩٩٩ ريالاً
,	من ١٠٠٠٠ إلى ١٤٩٩٩ ريالاً
,	١٥٠٠٠ ريال فأكثر
*	*
,	دبلوم
,	بكالوريوس
,	ماجستير
,	أخرى
*	*
,	متزوج
,	أعزب
,	مطلق
,	أرمل

### ضغوط العمل عند المعلمين

يوضح جدول رقم ٣ المتوسط الحسابي والانحراف 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.

N		
	,	ضغوط العمل (٢٨ عبارة)*
	,	عبء العمل (٣ عبارات)*
	,	طبيعة العمل (٣ عبارات)*
	,	الأمان الوظيفي (٣ عبارات)*
	,	صراع الدور (٣ عبارات)*
	,	غموض الدور (٣ عبارات)*
	,	العمر
	,	الراتب الشهري
	,	سنوات الخدمة في مجال التعليم

\* ١=غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=لا ادري، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة.

:

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 والمتغيرات 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.

عبيد بن عبدالله العمري

( )

Beta

'	'	-	'	-	العمر
'	'	-	'	-	الخدمة في مجال التعليم
'	'	-	'	-	الراتب الشهري
					نسبة التباين المفسرة R-Square = ,

( + )

Beta

'	'	'	'	'	عبء العمل
'	'	'	'	'	طبيعة العمل
'	'	'	'	'	المستقبل والأمان الوظيفي
'	'	'	'	'	صراع الدور الوظيفي
'	'	'	'	'	غموض الدور الوظيفي
'	'	-	'	-	العمر
'	'	-	'	-	الخدمة في مجال التعليم
'	'	-	'	-	الراتب الشهري
					نسبة التباين المفسرة R-Square = ,

ومن البيانات الواردة في أسفل الجدولين رقمي ٤ و ٥ نلاحظ أن نسبة التباين المفسرة R-Square في كل من الخطوتين مختلفة اختلافا كبيرا. إذ بلغت في الخطوة الأولى ٠,١٥ ، بمعنى أن جميع المتغيرات الديموغرافية مجتمعة الواردة في الخطوة الأولى من التحليل تفسر ما يقرب من ١٥٪ 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 ٠,٧٦ ، أي أن جميع المتغيرات (الديموغرافية والوظيفية) الواردة

## ضغوط العمل عند المعلمين

في الخطوة الثانية تفسر ما يقرب من (٧٦٪) من تباين مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة. وبإلقاء نظرة على جدول رقم ٥، 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 ٥ كي يتمكن من تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة كل على حده، والمتغير التابع بعد ضبط أثر المتغيرات المستقلة الأخرى. ومن البيانات الواردة في جدول رقم ٥ يتضح وجود 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 تأثيراً على ضغوط العمل. حيث تبين من قيم معامل بيتا لمتغير عبء العمل (٠.٣٨)، وغموض الدور (٠.٣٢)، وصراع الدور (٠.٢٦)، طبيعة العمل (٠.٢٥)، والأمان الوظيفي (٠.١٣) على أنها أقوى المتغيرات تأثيراً في متغير ضغوط العمل، ولها دلالة إحصائية. وبالتالي، تؤيد الدراسة الراهنة صحة الفروض 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. كما تبين أيضاً من قيم معامل بيتا لمتغير العمر (-٠.٠٣٨)، ومتغير الخدمة (-٠.٠٣٥)، ومتغير الراتب الشهري (-٠.٠٣٦)، على أنها أضعف المتغيرات تأثيراً في متغير ضغوط العمل، ولها

عبيد بن عبدالله العمري

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.

من النتائج يتضح أن خمسة من المتغيرات المستقلة وهي المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وغموض الدور، وصراع الدور، والأمان الوظيفي، وطبيعة العمل) ترتبط بضغوط العمل ارتباطاً 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.<sup>(36)</sup> كما أن بقية المتغيرات المستقلة فقد جاءت داعمة أيضاً 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 يزيد 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

(36) السمدوني، "الإنهاك النفسي"، 62-120؛ العبدالقادر والمير، "اختبار العلاقة"، 317-338؛ الهنداوي، "استراتيجيات"، 89-131.



## ضغوط العمل عند المعلمين

الأمان الوظيفي، حيث بلغت قيمة بيتا ٠.١٣، أي أنه عندما يشعر المعلم بأن وظيفته لا تقدم الأمان الوظيفي كلما زاد مستوى ضغوط العمل. وتتفق نتائج الدراسة الحالية إلى حد ما مع النموذج الذي طوره جيسون وآخرون<sup>(٣٧)</sup> والنموذج الذي طوره السمادوني<sup>(٣٨)</sup> بأن صراع الدور وغموضه وطبيعة المهنة والعبء الزائد تعتبر من المصادر والعوامل المهمة لضغوط العمل. كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عسكر<sup>(٣٩)</sup> 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 ابكوتش وآخرين Apkkoch, et al., إلى أن متغيري العمر والخبرة يؤديان إلى فروق في مستوى الشعور بضغوط العمل<sup>(٤٠)</sup>. كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة الهنداوي<sup>(٤١)</sup> بأنه يختلف الأفراد بحسب أعمارهم لمسببات ضغوط العمل، حيث إنه كلما انخفض عمر الأفراد فإنهم يشعرون بمستوى ضغط العمل أكبر مما يشير له الأفراد كبار السن.

(٣٧) العبدالقادر والمير، "اختبار العلاقة"، ٣١٨-٣١٩.

(٣٨) السمادوني، "الإنهاك النفسي"، ٦٢-١٢٠.

(٣٩) عسكر، "متغيرات ضغط العمل"، ٧-٥٩.

(٤٠) الختيلة، "مصادر ضغوط العمل"، ٨٨.

(٤١) الهنداوي، "استراتيجيات"، ٨٩-١٣١.

عبيد بن عبدالله العمري

كما أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين عال. ويمكن تفسير ذلك أن طبيعة العمل الذي يقوم به المعلم في قطاع التعليم تجعله يقضي معظم وقته مع تلاميذه، ويكون على اتصال مباشر ومستمر 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<sup>(٤٢)</sup> بأن مهنة التدريس من المهن الاجتماعية التي تولد بطبيعتها مستوى عالياً من ضغوط العمل؛ وذلك بسبب زيادة الأعباء أو بسبب المسؤولية عن الأفراد لأن المسؤولية عن الأفراد مصدر قوي للضغط بدرجة أكبر من المسؤولية عن الأشياء،<sup>(٤٣)</sup> 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 والنمو الوظيفي داخل المدرسة ضعيفة يعتبر 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 تؤدي ذلك لأن يكون المعلم أكثر استجابة للتوتر والضغط، وقد يؤدي ذلك إلى فقدان النشاط والحيوية والحماس لمهنة التدريس مما يؤثر في إنتاجية المعلم خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.

:

١- مراعاة تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية والتربوية، وذلك بتطبيق مبادئ الإدارة الحديثة مثل مبدأ تدرج السلطة ومبدأ وحدة

(٤٢) عسكر وعبدالله، "مدى تعرض العاملين"، ٦٥-٨٧.

(٤٣) محمد، "نحو إطار شامل"، ٦٩-٩٥.

### ضغوط العمل عند المعلمين

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 للتقدم والنمو الوظيفي.

٢- يجب الإعداد الجيد للمعلم بما يتلاءم وطبيعة مهنة التدريس، لذلك من المهم رفع مستوى الإعداد في كليات إعداد المعلمين والكليات المتوسطة وكليات 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 والتعليمية المختلفة.

٣- 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.

١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن تصرفات تلاميذي تزيد من ضغوط العمل علي.	١
١	٢	٣	٤	٥	أشعر أن زملائي يعتقدون أنني لا أؤدي عملي بشكل جيد.	٢
١	٢	٣	٤	٥	يضايقني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الإدارة.	٣

عبيد بن عبدالله العمري

٤	١	٢	٣	٤	٥	تضايقتني مطالب المشرف التربوي.
٥	١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن أولياء أمور تلاميذي لا يمنحونني ما أستحقه من تقدير.
٦	١	٢	٣	٤	٥	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني.
٧	١	٢	٣	٤	٥	أشكو من تكرار تعرضي لبعض مظاهر المرض مثل ( أوجاع المعدة، الأم الظهر، الصداع...).
٨	١	٢	٣	٤	٥	أفقد صبري عندما لا يستجيب تلاميذي لمطالبي الدراسية منهم.
٩	١	٢	٣	٤	٥	يضايقتني عدم تعاون زملائي معي فيما يتصل بعملتي.
١٠	١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن الإدارة تهتم بالأعمال الروتينية أكثر من اهتمامها بالأعمال الفنية.
١١	١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن زيارة المشرف التربوي تهدف إلى اصطيد أخطائي.
١٢	١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن مهنة التدريس من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.
١٣	١	٢	٣	٤	٥	أشعر أن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.
١٤	١	٢	٣	٤	٥	أحس بالإعياء لأقل جهد أبذله.
١٥	١	٢	٣	٤	٥	يضايقتني ما أحس به من نقص في دافعية تلاميذي.
١٦	١	٢	٣	٤	٥	تضايقتني بعض التصرفات الشخصية لزملائي.
١٧	١	٢	٣	٤	٥	أحس بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى الإدارة.

ضغوط العمل عند المعلمين

١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن عملي لا يلقي ما يستحقه من تقدير لدى المشرف التربوي.	١٨
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن فرص الترقى المادية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى.	١٩
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما أتعرض له من ضغوط في العمل.	٢٠
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بالإرهاك في نهاية اليوم المدرسي.	٢١
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بصعوبة في ضبط الصف.	٢٢
١	٢	٣	٤	٥	أحس بأن بعض المعلمين يمارسون ضغطا على زملائهم غير المسارين لهم.	٢٣
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بالضيق عندما أجد نفسي مضطرا لأن أسلك على غير طبعتي في تعاملتي مع الإدارة.	٢٤
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بصعوبة فهم توجيهات المشرف التربوي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.	٢٥
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأن فرص الترقى المعنوية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى.	٢٦
١	٢	٣	٤	٥	تضايقتني تضحيتي بوقت راحتي في سبيل إنجاز متطلبات عملي.	٢٧
١	٢	٣	٤	٥	أشعر بأني في حاجة للشكوى لغيري مما ألقاه في مهنة التدريس.	٢٨
١	٢	٣	٤	٥	حجم العمل الذي أقوم به أكثر من اللازم.	٢٩
١	٢	٣	٤	٥	وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو متوقع مني.	٣٠
١	٢	٣	٤	٥	جدول الحصص متغير وغير ثابت.	٣١
١	٢	٣	٤	٥	المسؤولية عن الغير.	٣٢
١	٢	٣	٤	٥	إمكانياتي وقدراتي لا تستغل بالشكل السليم.	٣٣
١	٢	٣	٤	٥	المراجعون سريعو الانفعال.	٣٤

عبيد بن عبدالله العمري

١	٢	٣	٤	٥	محدودية فرص النمو والترقي بالمدرسة.	٣٥
١	٢	٣	٤	٥	عدم الشعور بأمان للمستقبل الوظيفي بالمدرسة.	٣٦
١	٢	٣	٤	٥	فرص النمو الوظيفي غير واضحة بالمدرسة.	٣٧
١	٢	٣	٤	٥	يجب أن أؤدي بعض النشاطات بطريقة أعتقد أنها خاطئة.	٣٨
١	٢	٣	٤	٥	العمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة.	٣٩
١	٢	٣	٤	٥	يجب أن أفعل أشياء ضد مبادئ الشخصية.	٤٠
١	٢	٣	٤	٥	أنا غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية.	٤١
١	٢	٣	٤	٥	افتقار وظيفتي إلى الوضوح والأهداف المحددة.	٤٢
١	٢	٣	٤	٥	أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي.	٤٣

ضغوط العمل عند المعلمين

## 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 schools 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.

عبيد بن عبدالله العمري