

ضغوط العمل عند المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية**دراسة ميدانية بولاية مستغانم****عبد القادر ناصر***

جامعة عين الدفلى، الجزائر

استلم بتاريخ: 2017-12-15

تمت مراجعته بتاريخ: 2018-05-05

نشر بتاريخ: 2018-06-22

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف على مستوى تأثير ضغوط العمل على معلمي المدارس الابتدائية بولاية مستغانم، الجزائر، كما هدفت إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل وبعض المتغيرات الشخصية لديهم. أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين يعانون من مستوى متوسط من الضغوط وأن المصادر التالية: ظروف العمل، سوء العلاقة مع التلاميذ، عبء العمل، التقدم والنمو المهني، وصراع الدور هي المصادر أكثر ضغطا عليهم والتي يعانون منها أكثر، مقارنة مع المصادر الأخرى، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخدمة في ميدان التعليم لصالح الفئة متوسطة سنوات الخدمة تليها الفئة الأكثر سنوات الخدمة، والفئة أقل سنوات الخدمة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للمتغيرات الحالة المدنية والمؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: المرحلة الابتدائية؛ ضغوط العمل؛ المتغيرات الشخصية؛ المؤهل العلمي؛ سنوات الخدمة في التعليم؛ الحالة المدنية.

Work pressure of teachers and their relation to some personal variables**Abdelkader NADHER***

Ain Difla University, Algeria

Abstract

The present study aimed at investigating the effect of work pressure on primary school teachers working at the wilaya of Mostaganem, Algeria and some of their personal variables. The sample consisted of (328 teachers), The researcher used the measure of work pressure in the school environment "prepared by Dr. Mansouri Mostafa (2004) at the University of Oran 2 and confirmed the psychometric characteristics of it. The results of the study revealed that primary school teachers suffer from an average level of work pressure and that the following sources: working conditions, poor relationships with pupils, workload, progress and professional development, role conflict are their most stressful sources, There are differences due to the variable years of service in the field of teaching in favor of the average years of service, followed by those with the highest number of years of service and the category of teachers with less years of service in addition to the absence of significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) due to the variables civil status and scientific qualification

Keywords: primary school; work pressure; personal variables; scientific qualification; years of service in teaching; civil status.

*E. Mail: naderabdelkader27@gmail.com

مقدمة:

إن المعلم هو جوهر العملية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في العملية التربوية، ويتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم، 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 المعلمين.

تعددت مصادر الضغوط للمعلم بين سلوك التلاميذ وعلاقته بالمشرف التربوي وعلاقته بزملائه، وغموض الدور، وعبء العمل، 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 والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته من جهة خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام. (العمرى، 1998) ومن ثم فإن مشكلة الدراسة يمكن صياغتها من خلال السؤال التالي:

ما مدى تأثير ضغوط العمل على معلمي المدارس الابتدائية بولاية مستغانم؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية.

- 1- ما مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها معلمي المدارس الابتدائية بولاية مستغانم؟
- 2- ما مصادر الضغوط التي تؤثر أكثر على معلمي المرحلة الابتدائية بولاية مستغانم؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير الحالة العائلية؟ (متزوج /مطلق/أعزب/ فراق/ أرمل).
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟ (5 سنوات وأقل/ من 6 إلى 15 سنة /من 16 إلى 25 سنة / أكثر من 25 سنة).
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ (ثالثة ثانوي فأقل/ بكالوريا/ ليسانس/ ماجستير).

فرضيات الدراسة:

- 1- يتعرض معلمي المدارس الابتدائية إلى مستوى عال من ضغوط العمل.
- 2- ظروف وعبء العمل وسوء العلاقات مع المدير وضغوط المشرف التربوي (المفتش) هي المصادر الأكثر ضغطاً على معلمي المرحلة الابتدائية بولاية مستغانم.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير الحالة العائلية (متزوج -مطلق-أعزب- فراق- أرمل).

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الخدمة.(5 سنوات وأقل- من 6 إلى 15 سنة -من 16 إلى 25 سنة - أكثر من 25 سنة).

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.(ثلاثة ثانوي فأقل- بكالوريا- ليسانس).

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى تأثير الضغوط على معلمي المدرسة الابتدائية.
- 2- التعرف على مصادر الضغوط الأكثر تأثيرا على معلمي المرحلة الابتدائية.
- 3- التعرف على الفروق بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تبعا لمتغير الحالة المدنية.
- 4- التعرف على الفروق بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تبعا لمتغير سنوات الخدمة في التعليم.
- 5- التعرف على الفروق بين المعلمين في درجة ضغوط العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

أهمية الدراسة:

- 1- البحث عن الظروف والمناخ التنظيمي الذي يؤدي فيه المعلم الجزائري مهامه التربوية قصد الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها.
- 2- التعرف على ضغوط العمل التي يتعرض لها المعلم، حتى يتم وضع الاستراتيجيات الملائمة وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب للمعلمين لمساعدتهم على التغلب على ضغوط العمل لديهم. الشيء الذي يساهم في تعميق شعورهم بالمدرسة وبالانتماء لها، مما يؤدي إلى شعورهم بالرضا عن العمل وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية في العمل.
- 3- تصور الجوانب التطبيقية التي يمكن أن تحد وتقلل من الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون.
- 4- قد تفيد هذه الدراسة الإدارة التربوية في إيجاد الحلول للضغوط التي تواجه المعلمين.

حدود الدراسة:

- حدود بشرية: تتناول هذه الدراسة معلمي المرحلة الابتدائية بولاية مستغانم.
- الحدود الزمانية: امتدت الدراسة من 15 ماي 2011 إلى 04 جويلية 2011 .
- الحدود المكانية: تمت الدراسة بالمدارس الابتدائية بولاية مستغانم.

مصطلحات الدراسة:

- المتغيرات الشخصية: المقصود بالمتغيرات الشخصية في هذه الدراسة ما يلي:
 - أ- الحالة المدنية: متزوج، أعزب، مطلق، أرمل.
 - ب- المؤهل العلمي: الشهادة العلمية التي تحصل عليها المعلم.

- ج- سنوات الخدمة في ميدان التعليم: هي عدد السنوات التي قضاها المعلم في مهنة التعليم.
- المرحلة الابتدائية: هي المرحلة الأساسية الدنيا، وهي التي تبدأ من سن السادسة حيث يلتحق التلاميذ بالسنة الأولى ابتدائي والتي تستمر 5 سنوات أي حتى نهاية مرحلة التعليم الابتدائي.
- التعريف الإجرائي لضغوط العمل: تعرف الضغوط العمل لدى المعلمين إجرائياً من خلال الدرجات التي يتحصل عليها المعلمين على مقياس ضغوط العمل في البيئة المدرسية المعتمد في هذه الدراسة.

الاطار النظري

1- مفهوم ضغوط العمل:

لقد تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقاً لاتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع، فلا يوجد هناك تعريفاً محدداً ودقيقاً لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع، ومرد ذلك الاختلاف أساساً إلى ارتباط مفهوم ضغوط العمل بكثير من العلوم المتباينة والمختلفة مثل الطب وعلم النفس وعلم الاجتماع والعلوم الإدارية، الأمر الذي تنعكس معه نظرة هؤلاء الكتاب والباحثين لمفهوم الضغوط، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار والآراء واختلاف طريقة تناولهم ودراساتهم لموضوع ضغوط العمل، فمنهم من عرفها على أساس البيئة الخارجية المحيطة بالفرد دون الأخذ بعين الاعتبار أثر العوامل الأخرى مثل الخصائص الذاتية للأفراد أو أنواع استجاباتهم أو ردود أفعالهم التي تنتج عن هذه العوامل المختلفة، ومنهم من عرفها على أساس مدى استجابة الفرد للمؤثرات والقوى الخارجية المسببة للضغوط مع إهمال أثر تفاعل العوامل الأخرى مثل الخصائص الذاتية للفرد مع خصائص وظروف بيئة العمل والتي يتحدد بناءً عليها مقدار ما يشعر به الفرد من ضغوط، ورأى آخرون أن الضغوط هي نتاج التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة به، حيث تأثر أصحاب هذا الاتجاه بالمفاهيم السلوكية السائدة التي تشير إلى أن الضغوط تحدث نتيجة لتفاعل المثير والاستجابة أي بين البيئة المحيطة والفرد نفسه. ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن استجابة الفرد للضغوط تختلف باختلاف الخصائص الذاتية للفرد نفسه مثل نمط الشخصية، والخلفية الثقافية، والبيئة الاجتماعية (حجل، 2008).

كما يرى (Baron, 1986) أن مصطلح الضغوط في مجال العمل يستخدم للدلالة على حالتين مختلفتين، فالحالة الأولى تشير إلى الظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل، وتسبب له الضيق والتوتر ويطلق على هذا مصادر الضغوط، أما الحالة الثانية فإنها تشير إلى ردود الفعل الداخلية التي تحدث بسبب هذه المصادر والمتمثلة في الشعور غير السار الذي ينتاب الفرد.

ويرى (Baron, 1986) أيضاً في الدراسة التي أجراها كل من (ربحي عليان ومحمد خير أبو زايد، 2002) بأن هناك ثلاثة اتجاهات لمفهوم ضغط العمل على النحو التالي:

الاتجاه الأول: يتناول الضغط باعتباره أحد المؤثرات أو المنبهات التي توجد في البيئة ويحدث تأثيره على الفرد، والاتجاه الثاني: يرى أن الضغط عبارة عن استجابة للمثيرات (مسببات الضغط).

أما الاتجاه الثالث: فيتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين هذين العنصرين، مسببات الضغط والاستجابات نحوها. (المصدر وأبو كويك، 2007).

أما (ماك لين) فيحدد متغيرين أساسيين لفهم طبيعة الضغوط هما "العبء الكمي" (Quantative overload) وهو زيادة حجم الأعمال والمستويات المطلوبة من الأفراد والجماعات لمواجهة الإحساس بالضغط، و "العبء التكيفي" (Qualitative overload) وهو أن الأعمال والمسؤوليات تتطوي على نوع من الصعوبة والتحدي مما لا تؤهلهم وإمكاناتهم ومهاراتهم وخبراتهم السابقة لإنجازها لمواجهة الضغوط.

ويرى (مثيل باتن) بأن ضغوط العمل هي: "كل ما يؤدي إلى خلل في قدرة الفرد على التكيف أو الحفاظ على توازنه الطبيعي" (البدر، 2006، 50)

وقد ذهب (بودران) في تعريفه للضغط المهني " إلى أن العمل هو الصحة، ولكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث أنه يؤدي إلى حدوث توتر وقلق واضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية، وهذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل وهو وصول العامل إلى عدم الرضا الوظيفي وغياب دافعيته للإنجاز وهذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات وبالتالي التأثير السلبي على صحة العامل" (Mahmoud Boudaren, 2005, p 100).

كما يعرف (كوبر، 1984) الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل ومنها، غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد (السيسي، 2002، 356).

كما قدمت "الوكالة الأوروبية للأمن والصحة" تعريف للضغوط المهنية على النحو التالي: «ينتج الضغط عندما يحدث خلل أو عدم توازن بين إدراك الشخص للمخاوف التي تفرض عليه من قبل المحيط وموارده الشخصية من أجل مواجهة أو مقاومة هذه المخاوف» وفي نفس التصور قدم "هيجان" تعريف لضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل بها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسدية أو نفسية أو سلوكية على الفرد، تؤثر بدورها على أدائه في العمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة (شارف، 2011، 69).

ويشير (الرشيدي، 1999، 50) "أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقيّة، التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء، ويكون معنى الضغوط هو: الشعور بالعبء، والتقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها.

وقد اعتبر كل من منصور والبيلاوي (1989) أنه ومن مدخل الوقاية والرعاية للصحة النفسية للمعلمين والتأكيد على أهمية الدور المهني للمعلم وفعالية ذلك الدور، ينبغي أن نضع في اعتبارنا أن

التعرض المستمر للضغوط المهنية يمكن أن يهك فعالية المعلم وكفاءته وما لهذا من آثار سلبية على حياته الشخصية وحياة التلاميذ، بل وعلى كفاية التعليم ذاته. ولذلك يري الباحث أنه من الطبيعي أن ينخفض مستوى الصحة النفسية لدى المعلم كلما ازدادت ضغوط مهنة التدريس عليه، وذلك لأن تعرض المعلم لمستويات عالية من ضغوط مهنة التدريس يؤثر على صحته النفسية ومزاجه وأنشطته المختلفة، وقد يؤدي ذلك لخلق حالة من عدم الاتزان لديه ويزيد من توتره ومن ثم يجعله يقع فريسة لأشكال عديدة من مظاهر سوء التكيف والتوافق الاجتماعي، كما وقد يكون عرضة للإصابة ببعض الاضطرابات الانفعالية مثل القلق والعداوة وزيادة العصبية والاكتئاب ومن ثم الشعور بالفشل والعجز الأمر الذي يترك تأثيرا سلبيا عليه وعلى سلوكه وعلاقاته الاجتماعية سواء داخل المدرسة أو خارجها.

اجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، واعتمد الاستمارة وسيلة لجمع البيانات الخاصة بالضغوط التي يتعرض لها معلم المرحلة الابتدائية.

مجتمع الدراسة:

يهتم الباحث بدراسة ضغوط العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ولاية مستغانم والبالغ عددهم حوالي ثلاثة آلاف وسبعمائة (3645) معلم ومعلمة، حسب إحصائيات مديرية التربية لولاية مستغانم.

عينة الدراسة:

تم توزيع 500 استمارة على عينة عشوائية استرجعت منها 340 استمارة ورفضت منها 12 استمارة لنقص بعض البيانات بها. وفي الأخير تم اعتماد 328 استمارة أي ما يمثل حوالي 10% من مجتمع الدراسة.

أداة القياس وخصائصها السيكومترية:

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث في دراسته على استمارة "ضغوط العمل في البيئة المدرسية" من اعداد الدكتور منصوري (2004). وذلك في رسالة الدكتوراه (مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا للمهني والقلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري)، بجامعة وهران.

- وصف أداة القياس: يحتوي مقياس ضغوط العمل المطبق في البيئة المدرسية على خمسين فقرة موزعة على تسعة مصادر للضغوط وهي: ظروف العمل- عبء العمل - صراع الدور - غموض الدور - العلاقة مع المدير - العلاقة مع التلاميذ - العلاقة مع الزملاء - الإشراف التربوي - النمو والتقدم المهني.

ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار لإحدى الإجابات المناسبة وفق سلم ليكرت الرباعي (أوافق بشدة، أوافق، أعارض، أعارض بشدة)، وتقديراتها تتراوح من أربع درجات إلى درجة واحدة. تم تحديد مستوى ضغوط العمل في البيئة المدرسية حسب المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{القيمة العليا} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

طول الفئة = 1. وبذلك يكون مستوى الضغط المنخفض: من 1+1=2 وبشكل أكثر تحديداً من 1 إلى أقل من 2، مستوى الضغط المتوسط: من 2 إلى أقل من 3، مستوى الضغط المرتفع: من 3 إلى 4 - قياس الصدق:

الصدق العاملي: قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمصادر ضغوط العمل فيما بينها ضمن مصفوفة ارتباطات كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول(1): مصفوفة الارتباطات بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل

ضغوط العمل العام	النمو والتقدم المهني	الإشراف التربوي	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع التلاميذ	العلاقة مع المدير	غموض الدور	صراع الدور	عبء العمل	ظروف العمل	
.8600**	.5870**	.3880**	.3970**	.4290**	.6110**	.7780**	.6410**	.6700**	ظروف العمل	
.7410**	.5990**	.0550	.2450	.4490**	.5930**	.6790**	.6850**		عبء العمل	
.8420**	.7270**	.3510*	.5450**	.3450*	.6800**	.7290**			صراع الدور	
.8760**	.6530**	.3650**	.4440**	.5210**	.6760**				غموض الدور	
.8020**	.4850**	.3370**	.7390**	.3240*					العلاقة مع المدير	
.6060**	.4330**	.4090**	.2940*						العلاقة مع التلاميذ	
.6530**	.3390*	.5080**							العلاقة مع الزملاء	
.5520**	.4020**								الإشراف التربوي	
.7700**									النمو والتقدم المهني	
									ضغوط العمل العام	**دالة عند 0.01 *دالة عند 0.05

يظهر من خلال الجدول (1) أن المقياس يتمتع بمعامل ارتباط قوي بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس حيث يتراوح معامل الارتباط من [0.552 – 0.876]، مما يجعلنا نقول بأن مقياس ضغوط العمل في البيئة المدرسية صادق وقيس فعلا ما وضع لقياسه.

التناسق الداخلي: قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين كل بعد والمقياس ككل وكانت النتائج كما في الجدول التالي.

جدول (2) معامل الارتباط بين كل بعد والمقياس ككل

البعـد	ارتباط البعد مع المقياس
مصدر ظروف العمل	0.860
مصدر عبء العمل	0.741
مصدر صراع الدور	0.842
مصدر غموض العمل (الدور)	0.876
مصدر سوء علاقة مع التلاميذ	0.606
مصدر سوء علاقة مع المدير	0.802
مصدر سوء علاقة مع الزملاء	0.653
مصدر الإشراف التربوي	0.552
النمو والتقدم المهني	0.770

يعتبر معامل ارتباط دالاً عند مستوى الدلالة 0.05 إذا كانت قيمته بين 0.273 و 0.288 فما فوق وكما يعتبر دالاً عند مستوى الدلالة 0.01 إذ بلغت قيمته بين 0.354 و 0.372 فما فوق. وعليه فإن أبعاد المقياس تتمتع بتناسق داخلي قوي، بالنظر إلى نتائج معاملات الارتباط، وبالتالي فإن أداة القياس المستعملة تتمتع إلى حد ما بدرجة عالية من الصدق الداخلي، مما يؤهلها في أن تكون جديرة بقياس ضغوط العمل لدى المعلمين.

- **ثبات المقياس:** اعتمد الباحث في حساب الثبات على أسلوب التجزئة النصفية. وطريقة التباين باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

طريقة التجزئة النصفية: بلغ معامل الثبات 0.894 باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان - براون أصبح معامل الثبات يساوي 0.944.

طريقة الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ: وقد بلغت قيمة معامل الثبات، باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (0.932). وعليه يظهر أن المقياس يتمتع بثبات قوي يسمح لنا باستعمال الأداة في الدراسة.

اجراءات التطبيق:

الحالة المدنية:

جدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية

النسبة	التكرارات	الحالة المدنية
80.50 %	264	متزوج (ة)
18.00 %	59	أعزب /عزباء
01.20 %	04	مطلق (ة)
00.30 %	01	أرمل
100 %	328	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول(3)، أن فئة المتزوجين هي الفئة الغالبة بنسبة 80.50% ، تليها فئة العزاب بنسبة 18.00% وهي الفئة التي يتراوح سنها غالباً أقل من 30 سنة، ثم تأتي فئة المطلقين بنسبة 01.20% ثم فئة الأراامل بنسبة 0.3% وهي نسبة ضئيلة. سنوات الخدمة في ميدان التعليم:

جدول (4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة في ميدان التعليم

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
11.30 %	37	5 سنوات وأقل
25.30 %	83	من 6 سنوات إلى 15 سنة
39.00 %	128	من 16 سنة إلى 25 سنة
24.40 %	80	أكثر من 25 سنة
100 %	328	المجموع

من خلال جدول(4) يلاحظ أن سنوات الخدمة الأكثر تكراراً تقع بين 16-25 سنة بنسبة قدرها 39.00%، ثم تليها الفئة ما بين 06-15 سنة بنسبة 25.30%، أما الفئة الأقل تكراراً من حيث سنوات الخدمة فهي التي لها أقدمية 05 سنوات وأقل، بنسبة قدرها 11.30%.

المؤهل العلمي:

جدول (5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرارات	المؤهل العلمي
33.80 %	111	السنة الثالثة ثانوي وأقل
37.50 %	123	البكالوريا
28.70 %	94	ليسانس
100 %	328	المجموع

من خلال جدول (5) نلاحظ أن عينة الدراسة الأساسية موزعة توزيعاً متقارباً بالنسبة للمؤهلات العلمية المحصل عليها من طرف أفراد عينة الدراسة الأساسية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها، استخدم الباحث نوعين من الأساليب الإحصائية، وهي:

أساليب التحليل الوصفي للبيانات: التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

الأساليب الإحصائية الاستدلالية: معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان - براون، تحليل التباين أحادي الاتجاه، والاختبارات البعدية (شيفيه (Sheffe).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج الفرضية الجزئية الأولى: للتحقق من هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل، لدى معلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم، بناء على استجاباتهم على استمارة ضغوط العمل في البيئة المدرسية، كما هو موضح في الجدول (6)

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الضغط لإجابات معلمي المرحلة الابتدائية، مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرات	م. الحسابي	إمعياري	الرتبة	مستوى الضغط
18	إن الأقسام المكتظة تسبب لي إرهاقا مضاعفا	3.28	.820	1	مرتفع
38	أتضايق من انتشار الغبار بكثرة داخل الأقسام	3.14	.780	2	مرتفع
28	يقلقني انعدام الرغبة عند بعض التلاميذ في الدراسة	3.14	.710	3	مرتفع
22	عدم وجود الوسائل التعليمية المساعدة تزيد من شعوري بالإحباط	3.10	.680	4	مرتفع
9	علي اخذ العمل إلى البيت في المساء لأتمكن من انجازه	3.03	.710	5	مرتفع
33	يقلقني وجود التلاميذ المشاغبين في القسم	3.01	.810	6	مرتفع
47	يؤسفني أن نظام الترقية المعمول به حالياً غير عادل	2.94	.860	7	متوسط
43	التهوية بالأقسام رديئة وضعيفة	2.81	.890	8	متوسط
39	اشعر بإرهاق عصبي نتيجة الحفاظ على انضباط القسم	2.76	.810	9	متوسط
21	إن الإشراف لا يراعي الجوانب الإيجابية في المدرسين	2.74	.740	10	متوسط
48	ترتفع درجة الحرارة في القسم -عن المؤلف	2.73	.880	11	متوسط
41	لدى الكثير من التلاميذ اتجاه سلبي نحو التعليم	2.69	.770	12	متوسط
46	الأقسام لا تتوفر على التدفئة في فصل الشتاء	2.67	1.00	13	متوسط
40	الإضاءة في الأقسام التي ادرس فيها خافتة(ضعيفة)	2.64	.870	14	متوسط
26	يؤسفني أن أغلب التلاميذ الذين أدرسهم تنقصهم التربية	2.60	.730	15	متوسط

12	كثيرا ما اشعر بان عملي متداخل مع حياتي الشخصية	2.59	.780	16	متوسط
15	تتوقع مني الإدارة جهدا اكبر من مهاراتي وطاقاتي	2.59	.750	17	متوسط
49	اشعر بأنني غير قادر على التنبؤ بما هو متوقع في عملي.	2.55	.860	18	متوسط
19	أتلقي مطالب متعارضة من جهات مختلفة	2.53	.750	19	متوسط
7	اعمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة	2.52	.840	20	متوسط
14	إن المدرسة التي اعلم فيها تسبب لي الإجهاد	2.43	.840	21	متوسط
27	إن وقت العمل الرسمي لا يكفيني لأداء عملي.	2.42	.870	22	متوسط
31	إن مهنتي كمعلم تكفيني في حياتي المستقبلية	2.41	.820	23	متوسط
32	كثيرا ما أشعر بأن جو المدرسة متوتر	2.41	.750	24	متوسط
29	إن سنوات خدمتي لا تسمح لي بالترقية	2.39	.780	25	متوسط
23	أجد صعوبة في التوفيق بين مطالب التلاميذ والمدير والزملاء.	2.38	.720	26	متوسط
3	اختلف مع المدير في الكثير من وجهات النظر	2.37	.740	27	متوسط
11	أشعر بعدم التقدم في حياتي المهنية	2.35	.890	28	متوسط
34	لا ارتاح لكثير من تصرفات المعلمين والمعلمات في هذه المدرسة.	2.33	.780	29	متوسط
50	إن تقييم المفتش لي غير عادل	2.32	.890	30	متوسط
5	تعاملني مع التلاميذ بسبب لي التوتر	2.30	.850	31	متوسط
36	هناك ضغوط تمارس علي لتحسين نوعية عملي	2.28	.680	32	متوسط
35	إذا أردت الحصول على الترقية فيجب أن ابحت عن وظيفة أخرى	2.26	.760	33	متوسط
6	إن عملي اكبر من إمكانياتي العادية	2.26	.860	34	متوسط
2	إن المفتش يجبرني على إتباع طريقة معينة في التدريس بدون اقتناع مني	2.24	.790	35	متوسط
1	لا املك السيطرة على ضبط الوضع المدرسي	2.21	.810	36	متوسط
17	اشعر بالارتياح عند زيارة المفتش لي	2.19	.740	37	متوسط
37	لا استطيع تحديد مستوى مسؤولياتي بدقة	2.17	.690	38	متوسط
13	اشعر بعدم قدرتي على تحديد مهام عملي	2.12	.780	39	متوسط
30	المعلومات والإرشادات التي يقدمها لنا المدير كافية للقيام بأعمالنا	2.09	.690	40	متوسط
16	جميع المعلمين بقدرهم أهمية العلاقات الشخصية فيما بينهم	2.07	.660	41	متوسط
4	لا تتوفر لدي معلومات كافية لإدارة أعمالي بشكل فعال	2.03	.750	42	متوسط
24	لدي من الإمكانيات ما يكفي لإدارة عملي بشكل فعال	2.00	.660	43	متوسط
44	ارتاح لحسن إدارة وتسيير المدرسة من طرف المدير	1.93	.710	44	منخفض
25	إمكانية الحوار المباشر مع المدير متاحة دائما	1.93	.640	45	منخفض
45	إن زملائي يفتنون إلى جانبي دائما	1.92	.710	46	منخفض
8	إن المفتش يقدم لي النصائح والإرشادات التربوية	1.89	.610	47	منخفض
20	إن المدير يحسن التصرف ومعاملة المدرسين	1.85	.670	48	منخفض
10	أرى بان علاقات العمل بين الزملاء ودية ومتينة	1.82	.700	49	منخفض
42	إنني أفاهم جيدا مع زملاء العمل.	1.80	.650	50	منخفض
	الدرجة الكلية	121.29	15.36		متوسط

من خلال الجدول (6) يمكن القول أن هناك ست فقرات احتلت الرتب الأولى كانت بمستوى ضغط مرتفع تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.28) و(3.01) وبنسبة قدرها (12%) من

المجموع الكلي للفقرات. وأن هناك (37) فقرة كانت بمستوى ضغط متوسط تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.95) و(2.01) وبنسبة قدرها (74%) من المجموع الكلي للفقرات أما الفقرات المتبقية والتي بلغ عددها (7) فقرات كانت بمستوى ضغط منخفض تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.94) و(1.80)، وبنسبة قدرها (14%)، كما يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات ضغوط العمل في الدرجة الكلية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، قد بلغ (121.29) بانحراف معياري (15.36)، مما يشير إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.

نتائج الفرضية الجزئية الثانية: للتحقق من هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والجدول التالي يوضح وصفاً لأفراد العينة الكلية من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأعلى درجة وأدنى درجة وذلك على درجاتهم على مصادر ضغوط العمل في البيئة المدرسية.

جدول (7) الترتيب التنازلي لمصادر الضغوط على أساس المتوسطات

الرتبة	مصادر ضغوط العمل	م. الحسابي	إ. المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة
01	ظروف العمل	27.46	4.20	13	38
02	العلاقة مع التلاميذ	13.76	2.41	7	20
03	عبء العمل	12.89	2.40	5	19
04	النمو المهني	12.38	2.52	5	20
05	صراع الدور	12.31	2.45	5	19
06	الإشراف التربوي	11.41	2.31	5	20
07	غموض الدور	10.89	2.46	5	17
08	العلاقة مع المدير	10.20	2.41	5	19
09	العلاقة مع الزملاء	9.96	2.33	5	19
	ضغط العمل العام	121.29	15.36	59	156

من خلال الجدول من خلال الجدول (7) يتبين أن المصادر التالية: ظروف العمل، سوء العلاقة مع التلاميذ وعبء العمل، التقدم والنمو المهني، وصراع الدور هي المصادر الأكثر ضغطاً على المعلمين والتي يعانون منها أكثر مقارنة مع المصادر الأخرى، إذ بلغ متوسط أفراد العينة على التوالي: (27.46 من 40)، (13.76 من 20)، (12.89 من 20)، (12.38 من 20)، (12.31 من 20)، وذلك بانحراف معياري على التوالي: (04.20)، (02.41)، (02.40)، (02.52)، (02.45).

نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي لأبعاد المقياس، والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول (8) تحليل التباين الأحادي لمستوى ضغوط العمل تبعا لمتغير الحالة المدنية.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	Sig.	F
ظروف العمل	بين المجموعات	6259,	3	083,2	1090,	,1800
	داخل المجموعات	006,8457	324	85217,	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	631,9357	327			
عبء العمل	بين المجموعات	203,11	3	3.734	0,587	,6450
	داخل المجموعات	272,7718	324	945,7	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	476,8818	327			
صراع الدور	بين المجموعات	5,061	3	1,687	8410,	,2790
	داخل المجموعات	1961,595	324	6,054	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1966,655	327			
غموض الدور	بين المجموعات	277,5	3	092,5	4670,	,4100
	داخل المجموعات	738,8119	324	1166,	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	265,9198	327			
العلاقة مع المدير	بين المجموعات	025,0	3	671,6	7830,	,2840
	داخل المجموعات	312,4190	324	85,87	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	314,9190	327			
العلاقة مع التلاميذ	بين المجموعات	12,566	3	4,189	5440,	,7140
	داخل المجموعات	1900,357	324	5,865	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1912,924	327			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	,4465	3	8151.	0,802	,3320
	داخل المجموعات	71,03917	324	665.4	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	6,485177	327			
الإشراف التربوي	بين المجموعات	5976,	3	1992,	4870,	,4060
	داخل المجموعات	8391752,	324	105,4	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	436,9175	327			
النمو المهني	بين المجموعات	5,607	3	1,869	8320,	,2910
	داخل المجموعات	2079,991	324	6,420	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	2085,598	327			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	7694,21	3	65971.	2480,	,3020
	داخل المجموعات	76993,338	324	237.634	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	208,31477	327			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "Sig" أكبر من قيمة ($\alpha = 0.05$) في كل الأبعاد وأيضا الدرجة الكلية للاستمارة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة العائلية.

نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: للتحقق أكثر من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي لأبعاد المقياس، والجدول الموالي (9) يوضح ذلك.

جدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعا لمتغير سنوات الخدمة في مجال التعليم

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	Sig.	F
ظروف العمل	بين المجموعات	47.778	3	15.926	4420,	.8980
	داخل المجموعات	5745.853	324	17.734	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	5793.631	327			
عبء العمل	بين المجموعات	79.450	3	26.483	0030,	7434.
	داخل المجموعات	1809.025	324	5.583		
	المجموع الكلي	1888.476	327		دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
صراع الدور	بين المجموعات	98.891	3	32.964	0010,	5.718
	داخل المجموعات	1867.765	324	5.765		
	المجموع الكلي	1966.655	327		دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
غموض الدور	بين المجموعات	8.660	3	2.887	7020,	.4720
	داخل المجموعات	1980.605	324	6.113	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1989.265	327			
العلاقة مع المدير	بين المجموعات	26.305	3	8.768	2120,	1.509
	داخل المجموعات	1883.009	324	5.812	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1909.314	327			
العلاقة مع التلاميذ	بين المجموعات	15.462	3	5.154	4520,	.8800
	داخل المجموعات	1897.462	324	5.856	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1912.924	327			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	852.4	3	9501.	8430,	76.20
	داخل المجموعات	75.97117	324	95.46	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	548.6177	327			
الإشراف التربوي	بين المجموعات	71.362	3	23.787	0040,	4.566
	داخل المجموعات	1688.074	324	5.210	دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1759.436	327			
النمو المهني	بين المجموعات	15.787	3	5.262	4820,	.8240
	داخل المجموعات	2069.810	324	6.388	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	2085.598	327			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2003.228	3	667.743	0360,	2.877
	داخل المجموعات	75205.086	324	232.114	دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	77208.314	327			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "Sig" أكبر من قيمة ($\alpha=0.05$) في الأبعاد (1,4,5,6,7,9)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير لسنوات الخدمة في ميدان التعليم. كما يتضح من الجدول السابق أيضا أن قيمة "Sig" أصغر من قيمة ($\alpha=0.05$) في الأبعاد (2,3,8) وأيضا الدرجة الكلية للاستمارة وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدى معلمي الابتدائي تعزى لمتغير لسنوات الخدمة في ميدان التعليم. إذ بلغت القيمة المعنوية (0.036)، مما يشير إلى أن متغير سنوات الخدمة يعد متغيرا مؤثرا في مستوى ضغوط العمل في البيئة المدرسية لدى هؤلاء المعلمين.

ولم يكتف الباحث بمعرفة دلالة الفروق بين المعلمين في درجة الضغوط في البيئة المدرسية، بل عمد الباحث لمعرفة مصدر الاختلاف، بمعنى أي من فئات سنوات الخدمة في ميدان التعليم تسببت في وجود هذه الفروق، ولتحقيق ذلك فقد استخدم الباحث اختبار (Sheffe) للمقارنات الثنائية لحساب الفروق بين مختلف فئات سنوات الخدمة في ميدان التعليم .

جدول(10) دلالة الفروق بين الفئات العمرية لدى عينة البحث باستخدام (Sheffe)

المتغير التابع	سنوات الخدمة	الفرق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	القيمة Sig	
عبء العمل (البعء الثاني)	1.00	2.00	46370.0	82.10	
		3.00	5263.40	4.000	
		4.00	46554.0	42.00	
	2.00	1.00	1.11040	46370.0	82.10
		3.00	-51296.0-	2343.30	503.0
		4.00	-23171.0-	37133.0	42.90
	3.00	1.00	*623361.*	43652.0	4.000
		2.00	51296.0	33423.0	503.0
		4.00	28125.0	33677.0	874.0
	4.00	1.00	1.34211	46544.0	42.00
		2.00	.231710	37133.0	42.90
		3.00	-28125.0-	33677.0	874.0
صراع الدور (البعء الثالث)	1.00	2.00	.471170	.1030	
		3.00	.443550	.0010	
		4.00	.473030	.2010	
	2.00	1.00	1.17715	.471170	.1030
		3.00	-0-59546	.339610	.3820
		4.00	.15610	.377310	.9820
	3.00	1.00	*1.77262*	.443550	.0010
		2.00	.595460	.339610	.3820

.1870	.342190	.751560	4.00	4.00	الإشراف التربوي (البعد الثامن)
.2010	.473030	1.02105	1.00		
.9820	.377310	.15610-0-	2.00		
.1870	.342190	.75156-0-	3.00		
.1710	.447940	-1.00578-	2.00	1.00	
.0090	.421680	-1.45395*	3.00		
.4850	.449700	.70395-0-	4.00		
.1710	.447940	1.00578	1.00	2.00	
.5880	.322870	.44817-0-	3.00		
.8710	.358700	.301830	4.00		
.0090	.421680	1.45395*	1.00	3.00	
.5880	.322870	.448170	2.00		
.1520	.325320	.750000	4.00		
.4850	.449700	.703950	1.00	4.00	
.8710	.358700	.30183-0-	2.00		
.1520	.325320	.75000-0-	3.00		
8.300	9812.99	-5.68549-	2.00	1.00	s.global الدرجة الكلية
.0460	4552.81	-*7.99342-	3.00		
3.500	1623.00	-4.60592-	4.00		
8.300	9812.99	5.68549	1.00	2.00	
6.760	5012.15	-0793-2.3	3.00		
.9770	4182.39	1.07957	4.00		
.0460	4552.81	*7.99342	1.00	3.00	
6.760	5012.15	07932.3	2.00		
8.480	1362.17	387503.	4.00		
3.500	1623.00	4.60592	1.00	4.00	
.9770	4182.39	-1.07957-	2.00		
8.480	1362.17	-38750-3.	3.00		

*. The mean difference is significant at the 0.05 level

1=أقل من 5 سنوات/2=من 5 إلى 15 سنة/3=من 16 إلى 25 سنة/4=أكثر من 25 سنة

يتضح من الجدول رقم (10) وبناء على النتائج المتحصل عليها بتطبيق برنامج SPSS.17 أن هناك فروق معنوية في البعد الثاني(عبء العمل) والثالث(صراع الدور) والبعد الثامن (الإشراف التربوي) والدرجة الكلية بين الفئة الأولى (أقل من 5 سنوات) والفئة الثالثة (من 16 إلى 25 سنة)، وأن هذا الفرق كان لصالح الفئة الثالثة (من 16 إلى 25 سنة)، حيث كان الفرق بين المتوسطات كما هو موضح في الجدول رقم(10) 1.62 في البعد الثاني و1.77 في البعد الثالث و 1.45 في البعد الثامن

و7.99 في الدرجة الكلية، مع العلم أن القيمة Sig في البعد الثاني تساوي 0.004 أي (0.4%) و هي أقل من 5% وفي البعد الثالث تساوي 0.001 أي (0.1%) وهي أقل من 5% وفي البعد الثامن تساوي 0.009 أي (0.9%) و هي أقل من 5% وفي الدرجة الكلية تساوي 0.046 أي (4.6%) وهي أقل من 5% في حين أن الاختلاف بين الفئات الأخرى كان غير معنويا، في البعد الثاني والثالث والثامن والدرجة الكلية، حيث أن قيمة Sig كانت أكبر من 5%.

نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي لأبعاد المقياس، والجدول الموالي رقم يوضح ذلك.

جدول(11) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعا لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	Sig.	F
ظروف العمل	بين المجموعات	52.641	2	26.321	2720,	1.490
	داخل المجموعات	5740.990	325	17.665	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	5793.631	327			
عبء العمل	بين المجموعات	14.613	2	7.307	2830,	2671.
	داخل المجموعات	1873.862	325	5.766	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1888.476	327			
صراع الدور	بين المجموعات	20.208	2	10.104	1870,	1.687
	داخل المجموعات	1946.447	325	5.989	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1966.655	327			
غموض الدور	بين المجموعات	4.382	2	2.191	9960,	0.359
	داخل المجموعات	1984.883	325	6.107	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1989.265	327			
العلاقة مع المدير	بين المجموعات	13.099	2	6.550	2730,	1.123
	داخل المجموعات	1896.215	325	5.835	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1909.314	327			
العلاقة مع التلاميذ	بين المجموعات	5.277	2	2.639	6380,	0.450
	داخل المجموعات	1907.646	325	5.870	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	1912.924	327			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	7.672	2	8363.	950,5	0570.
	داخل المجموعات	813.8176	325	435.4	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	
	المجموع الكلي	548.6177	327			
الإشراف التربوي	بين المجموعات	10.943	2	5.471	0,363	1.017
	داخل المجموعات	1748.493	325	5.380	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	

			327	1759.436	المجموع الكلي	
0.885	4140,	5.646	2	11.291	بين المجموعات	النمو المهني
	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	6.382	325	2074.306	داخل المجموعات	
			327	2085.598	المجموع الكلي	
1551.	3160,	272.460	2	544.921	بين المجموعات	الدرجة الكلية
	غير دال عند المستوى $\alpha=0.05$	235.887	325	76663.393	داخل المجموعات	
			327	77208.314	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "Sig" " أكبر من قيمة " $\alpha = 0.05$ " في كل الأبعاد وأيضاً الدرجة الكلية للاستمارة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما يتضح أيضاً من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدى معلمي الابتدائي في الدرجة الكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي إذ بلغت القيمة المعنوية (0.316)، أي 31.6% وهي أكبر من 5% مما يشير إلى أن متغير المؤهل العلمي لا يعد متغيراً مؤثراً في مستوى الضغوط النفسية لدى هؤلاء المعلمين.

مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى: تنص الفرضية الجزئية الأولى على ما يلي: يتعرض معلمي المدارس الابتدائية إلى مستوى عالٍ من ضغوط العمل.

يمكن تفسير مستوى ضغوط العمل المتوسط لدى أفراد العينة - واعتماداً على المقابلات التي أجريناها مع معلمي المرحلة الابتدائية - كونه انعكاساً لواقع العمل في المدارس الابتدائية التابعة لولاية مستغانم، فالجو المهني العام الذي يؤدي فيه المعلم عمله، كاحتفاظ الأقسام، التغير المستمر في المناهج والبرامج والمقررات الدراسية، إدراج بعض الحصص الإضافية دون مقابل أو تعويض مادي كحصص المعالجة التربوية والدعم لأقسام الامتحان، يعتبر مبرراً لهذه الضغوط ذات المستوى المتوسط. بالإضافة إلى الطبيعة التي تمتاز بها وظيفة التدريس ومتطلباتها وخاصة فيما يتعلق بالجانب الإنساني وإدارة الضغوط والأزمات.

وفيما يخص شدة الضغوط التي يعاني منها المعلمون فقد اتفقت مع دراسة (محمود عطا، 1994) التي تهدف إلى معرفة مستوى التوتر النفسي ومصادره لدى المعلمين في التعليم في مدينة الرياض وكذلك معرفة أثر كل من مؤهل المعلم وجنسه وخبرته والمرحلة التي يعمل بها على مستوى التوتر لديه وذلك على عينة مكونة من 140 معلماً اختيروا من مدينة الرياض من المراحل الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) وأوضحت نتائج الدراسة أن مستوى التوتر عند المعلمين كان متوسطاً بشكل عام، كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسة التي قام بها خليفات والزرغول (2003) التي هدفت إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي لدى معلمي مديريات تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. وتكونت عينة الدراسة من (406) معلمين ومعلمات تم اختيارهم

عشوائياً من المدارس التابعة لمديريات تربية محافظة الكرك. حيث أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي مديرية تربية محافظة الكرك يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية. كما اختلفت أيضاً مع (دراسة كابلان، 1978) التي كانت تهدف 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. ودراسة باهي سلامي (2007) التي مفادها أن مدرسو التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي يعانون من مستوى عال من الضغوط.

مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية: تتصلص الفرضية الجزئية الثانية على ما يلي: ظروف وعبء العمل وسوء العلاقات مع المدير وضغوط الإشراف التربوي هي المصادر الأكثر ضغطاً على معلمي المرحلة الابتدائية بولاية مستغانم.

من خلال الجدول (7) يتبين أن المصادر التالية: ظروف العمل، سوء العلاقة مع التلاميذ وعبء العمل، التقدم والنمو المهني، وصراع الدور هي المصادر الأكثر ضغطاً على المعلمين والتي يعانون منها أكثر مقارنة مع المصادر الأخرى، واعتماداً على المقابلات التي أجريناها مع المعلمين والمعلمات وبالرجوع إلى النتائج المحصل عليها في هذه الأبعاد، يمكن تفسير هذه النتيجة كما يلي: إن الظروف الصعبة التي يؤدي فيها المعلمون عملهم كانتشار الغبار الناتج عن استعمال الطباشير، وكذا قلة النظافة الناتجة عن قلة المنظفات وأحياناً ندرة بعض مواد التنظيف، نقص الوسائل التعليمية الضرورية ضف إلى ذلك كثرة الضجيج والضوضاء في الأحياء الشعبية التي تتميز بكثرة الحركة وانتشار الأسواق بالقرب من المدارس وكذا محطات نقل المسافرين وبعض الورشات الصناعية تعتبر مصدر قلق وضغط للمعلمين، كما أن زيادة المهام المطلوبة من المعلم التي تتطلب منه أخذ العمل إلى البيت من تصحيح وتحضير للدروس، خصوصاً في نهاية الفصول، بالإضافة إلى الارتباطات العائلية والأسرية، وليس له وقت كاف لإنجاز كل هذه الأعمال يعتبر مصدر ضغط للمعلم، وتشكل عبئاً عليه.

كما أن صراع الأدوار الناتج عن الأوامر المتعارضة الصادرة من المسؤولين والمشرفين عن العملية التربوية، بحيث لا يستطيع المعلم تلبيتها خصوصاً إذا كانت تتعارض مع الرغبات الشخصية فإنها تصبح مصدر ضغط للمعلم، وتعتبر كثرة التلاميذ داخل الأقسام واكتظاظها وانعدام الرغبة في الدراسة عند بعض التلاميذ، وكذا المستوى المنخفض لبعض التلاميذ يسبب إرهاقاً وتعباً فسيولوجياً للمعلم، خصوصاً إذا كان مجبراً على تحقيق نسبة محددة من النتائج، هذا ما يسبب له مزيداً من الضغوط، كما أن انعدام تكافؤ الفرص في الترقية والتطور المهني إلى مناصب عليا كمدير مدرسة أو مفتش التربية والتعليم أو الترقية من درجة إلى درجة أعلى، مع اعتقاد المعلم أن ذلك يتم بالمجاملة والمحاباة وأصحاب النفوذ، كل هذا يسبب الإحباط للمعلم وفقدان الأمل وبالتالي الإحساس بالضغط.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (ديوا، 1994)، التي تؤكد أن مصادر ضغوط العمل عديدة منها عبء العمل والتعامل بين الزملاء وظروف العمل، ودراسة (لورتي، 1975) التي

توصلت إلى أن السبب الرئيس وراء ضغوط العمل في ميدان التدريس هو العبء الوظيفي الذي بدوره يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي له، ودراسة (أدامسون، 1975) الذي يؤكد أن المسؤوليات المتزايدة والعبء الوظيفي أحد الأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل عند المعلمين في المؤسسات التعليمية. و(دراسة كل من ماسلاش و جاكسون، 1981) التي تبين أنه وكنتيجة لظروف العمل فإن كثيرا من المعلمين يجدون أن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم وتلاميذهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كانت عليه، وهؤلاء الأشخاص يوصفون بأنهم يعانون من ضغوط العمل.

وتتفق أيضا مع دراسة عزت عبد الحميد (1996) التي توصلت إلى أن ضغوط العمل لدى المعلم بأنها إدراك المعلم بان متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمعلم بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه (صراع الدور)، ودراسة (كوبر، 1984) التي توصلت إلى أن الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل ومنها، غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل. ودراسة (سميث، وبورك، 1992) التي أظهرت نتائجها أن ظروف العمل وأعبائه، تؤثر بشكل مباشر في إحداث الضغط، ودراسة حمدي الفرماوي (1997) التي تنصص على أن ظروف العمل ومتطلباته تتسبب في إحداث الضغوط.

مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة: تنصص الفرضية الجزئية الثالثة على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير الحالة العائلية (متزوج /مطلق/أعزب/ فراق/أرمل).

إن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة العائلية في كل الأبعاد وأيضا الدرجة الكلية للاستمارة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) يعنى أن المتزوجين وغير المتزوجين والأرامل والمطلقين يحسون بنفس المستوى من الضغوط ، فقد يعزو الباحث ذلك إلى أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين تبعاً لحالتهم المدنية إلى عدم ارتباط كيفية التعامل مع الضغوط النفسية بالحالة المدنية للمعلم أو المعلمة ، فقد تكون سعة اطلاع المعلم ودرايته القائمتين على خبرته وممارسته العمل الإداري التربوي أكثر أهمية من الحالة المدنية، لأنهم يمارسون عملهم في نفس الظروف، ويواجهون نفس الصعوبات، ولهذا فإن متغير الحالة المدنية ليس مؤثراً في إحداث فروق معنوية في مستوى ضغوط العمل في البيئة المدرسية، وهذا ما يختلف مع دراسة مشيرة اليوسفي (1990) ودراسة هانم بنت حامد ياركندي (1993) اللتان تقولان بأن المعلمات المتزوجات أكثر ضغطاً من المعلمات غير المتزوجات.

مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الرابعة: تنصص الفرضية الجزئية الخامسة على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير

سنوات الخدمة في ميدان التعليم. (أقل من 5 سنوات/ من 5 إلى 15 سنة/ من 15 إلى 25 سنة / أكثر من 25 سنة.

بالنظر للجدول (9) يتضح أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الأبعاد (2،3،8) وفي الدرجة الكلية لضغوط العمل في البيئة المدرسية تبعاً لسنوات خدمة المعلمين في ميدان التعليم من أفراد العينة. أي أن ضغوط العمل في البيئة المدرسية تختلف باختلاف سنوات الخدمة في ميدان التعليم. يعتقد الباحث أن المعلمين ذوي سنوات الخدمة الأكثر يساهمون بالأعمال الإدارية والإشرافية (التكليف بتسيير المدرسة في حالة غياب المدير) إلى جانب قيامهم بأعباء مهمة التدريس مع الأخذ بعين الاعتبار أن زيادة سنوات الخدمة في ميدان التعليم لدى المعلم قد تؤدي إلى إحساسه بالملل والضجر وبالتالي فزيادة سنوات الخدمة في ميدان التعليم قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية للعمل، وتؤدي إلى زيادة مستوى الضغط عليه، بالمقابل نجد المعلمين ذوي سنوات الخدمة القليلة أقل ضغطاً مقارنة بالفقداى لأنهم متحمسين للعمل من أجل إثبات كفاءتهم وقدرتهم على انجاز الأعمال، مما يكسبهم طمأنينة وتركيز وتفان وإبداع وابتكار في العمل من أجل إثبات الذات. كما أن الإصلاحات التربوية التي باشرتتها وزارة التربية الوطنية منذ 2003، وكذا المقاربة الجديدة المعتمدة في بناء البرامج والمتمثلة في المقاربة بالكفاءات، بالإضافة إلى المناهج والمقررات الجديدة، التي أصبحت تشكل عائقاً حقيقياً للمعلمين في تناول الدروس وفقاً لهذه المقاربة، ضف إلى ذلك التعامل السلبي للمعلمين والمعلمات مع هذه المقاربة ووصفها بالفاشلة واعتبارها استنساخ لتجارب دول خارجية لا تتوفر على نفس الشروط والمتطلبات لإنجاحها مقارنة مع هذه الأخيرة، هذا ما جعل المعلمين يحسون بالضغوط وهذا ما لمسناه ولاحظه الباحث من خلال زيارته المتكررة للمعلمين والمعلمات كونه أحد أفراد سلك التفطيش في التعليم الابتدائي. ومرد هذا أن المعلمين الأقل من حيث سنوات الخدمة في ميدان التعليم أقل إحساساً بالضغوط كونهم واكلوا الإصلاحات منذ بداية توظيفهم، وبالتالي قد اعتادوا على هذا النمط من التدريس (المقاربة بالكفاءات)، ضف إلى ذلك أن كلهم من حملة الشهادات الجامعية وهذا ما ساعدهم على التكيف بسرعة مع الوضع أما الفئة ذات سنوات الخدمة الطويلة في ميدان التعليم فجلهم قضوا مدة زمنية معتبرة في ممارسة التدريس في المدرسة الأساسية وفقاً للمقاربة بالأهداف ، وبناتقالهم إلى المقاربة الجديدة صعب على معظمهم التكيف معها بصورة جيدة رغم مضي عدة سنوات تقريباً على تطبيقها. وبالتالي النظرة السلبية تجاه هذه الطريقة مهدت الطريق وجعلتهم أكثر إحساساً بالضغوط مقارنة مع الآخرين.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من باهي سلامي (2007) التي نصت على أن فئة المدرسين ذوي سنوات الخدمة المتوسطة أكثر إحساساً بالضغوط تليها الفئة ذات سنوات الخدمة الطويلة ثم الفئة التي لديها سنوات خدمة قصيرة والدراسة التي أجرتها (مشيرة اليوسفي، 1990)، التي وجدت فيها فروق بين المعلمات ذوات الخدمة الطويلة والمعلمات حديثي التخرج لصالح المعلمات ذوات الخدمة الطويلة، ودراسة حمدي علي الفرماوي (1997) التي تبين أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين الضغط

النفسي وسنوات الخدمة في ميدان التعليم، ودراسة ساراسون (1972) الذي أرجع أن زيادة مدة الخدمة ربما تؤدي إلى الإحساس بالسأم والضجر، وبالتالي فزيادة مدة الخدمة تؤدي إلى انخفاض الدافعية للعمل، وتؤدي إلى زيادة مستوى الضغط لدى المعلم، ودراسة عسكر وآخرون التي دلت نتائجها على أن أكبر الفئات تعرضا للاحتراق النفسي بسبب ضغوط العمل هم المعلمون من ذوي سنوات الخدمة ما بين 5-9 سنوات، أي من الفئة المتوسطة مدة الخدمة في ميدان التعليم. واتفقت أيضا مع دراسة خليفات والزرغول (2003) التي أظهرت نتائجها إثبات وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

ولم تتفق هذه النتيجة مع دراسة (شوقيه إبراهيم، 1993) التي كشفت عن وجود ارتباطاً سالباً بين مدة خدمة المعلم والضغوط النفسية لمهنة التدريس ودراسة حمدي علي الفرماوي (1990) التي تبين أن مستوى الضغط يقل بزيادة سنوات الخدمة. ودراسة لورنس بسطا 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. والتي كانت نتائجها أن معظم المعلمين يعانون من ضغوط العمل ويتعرضون للانفعالات النفسية السلبية مثل الغضب والقلق وقلة الحيلة، والانزعاج، أو تثبيط العزم. كما وجدت الدراسة أن المتخرجين حديثاً أو صغار السن من المعلمين أكثر إحساساً بضغط العمل. و(دراسة مارتن وبالدين، 1996) التي تشير إلى أن المعلمين المبتدئين أشد شعوراً بالضغط والاحتراق النفسي من المعلمين ذوي الخبرة. ودراسة عبيد بن عبد الله العمري (2003) التي أوضحت نتائجها وجود علاقة سالبة معنوية بين مدة الخدمة وضغوط العمل. وقد قام (برايس وآخرون، 1988) بدراسة تنبؤية للتعرف على العوامل الشخصية والبيئية التي تسهم في إحساس المعلم بالإرهاك النفسي والتي أجريت على (1213) معلماً بالمدارس الابتدائية. وقد توصل الباحثون إلى أن العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة الذاتية للمعلم ونقص الدعم الذاتي، ونقص سنوات الخدمة التدريسية جميعها تسهم في إحساس المعلم بالإرهاك والضغط النفسي. ولم تتفق نتائج الدراسة أيضاً مع الدراسة التي أجراها كل من فوزي عزت، نور جلال (1997) ودراسة محمد الشبراوي (2005)، ودراسة هانم بنت حامد ياركندي (1993) التي تقول بأنه لا توجد فروق بين المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة في ميدان التعليم. ولم تتفق مع الدراسة التي قامت بها الهنداوي حول ضغوط العمل التي توصلت إلى أنه كلما انخفض عمر العاملين فإنهم يشعرون بمستوى أعلى من ضغط العمل مما يشعرون به العاملون من كبار السن.

مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الخامسة: تنص الفرضية الجزئية الخامسة على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للمؤهل العلمي. (ثلاثة ثانوي فأقل، بكالوريا، ليسانس، ماجستير).

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فقد يعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين تبعاً لمؤهلهم العلمي إلى عدم ارتباط كيفية التعامل مع الضغوط النفسية بالمؤهل الذي حصل عليه المعلم أو المعلمة، فقد تكون سعة اطلاع المعلم ودرايته القائمتين على خبرته وممارسته العمل الإداري التربوي أكثر أهمية من المؤهل العلمي نفسه فالخبرة هي الحياة، والحياة هي الميدان الحقيقي للتعامل مع الواقع، والواقع مليء بالصعوبات والعقبات والضغوط، يمكن مواجهتها أو التغلب عليها من خلال المهارة والمعرفة المستندة إلى الخبرة، وفي الوقت نفسه لا يمكن إغفال متغير المؤهل العلمي إلا أنه في هذه الحالة لا تأثير له في الموقف أو المواقف الضاغطة التي يتعرض لها المعلمون.

وقد اختلفت مع دراسة بريك وسام (2001) التي أوضحت نتائجها أن هناك فروقا معنوية في مستوى الضغوط المهنية، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ودراسة هانم بنت حامد ياركندي (1993) التي تتصلص على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى ضغط المعلمة عند مستوى 0.05 في ضوء متغير المؤهل التربوي لصالح غير المؤهلات تربوياً. ودراسة جابر وعساف حيث وجدت أن أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الشهادات العليا اقل من حيث الضغط من ذوي الشهادات الدنيا. ودراسة حمدي علي الفرماوي (1997) التي تقول بأنه توجد علاقة دالة إحصائية بين الضغط النفسي والمؤهل العلمي.

الخاتمة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي بحثت موضوع ضغوط العمل لدى المعلمين، يتضح أن ضغوط العمل ظاهرة مرتبطة بمهام معلمي المدارس الابتدائية، وأن الضغوط المهنية أصبحت سمة من سمات العصر حيث ينظر إليها كثير من الباحثين على أنها مرض العصر، ويعدها آخرون القاتل الصامت، ومن جانب آخر فإن التركيز على موضوع الضغوط النفسية قد برز بشكل كبير لأسباب عديدة من أبرزها زيادة هذه الضغوط على المعلمين في ظل العصر المتسارع، وتعدد أنماط شخصيات المرؤوسين وإتباع الأساليب المتطورة التي تشجع المشاركة بين المشرف التربوي والمدير والمعلمين.

وإن ما يميز الدراسة الحالية أنها تبحث في مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها معلمو المدارس الابتدائية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، التي تبين نتائجها مجموعة من الاستنتاجات، يمكن إدراجها فيما يلي:

- إن تعرض المعلم إلى الضغط المرتفع في مهنة التدريس قد يؤثر على حالته النفسية، ويولد لديه الإحباط والتوتر والقلق والشعور بالتهديد والخطر النفسي، كما يشعر المعلم نتيجة لذلك بالعزلة والانطواء مما يؤثر على نمط تفكيره ويفقده اتزانه الانفعالي ومن ثم قد يفقده القدرة على التحكم في سلوكه وأدائه لمهامه وواجباته.

- وفي ضوء هذه النتيجة، يرى الباحث أن المعلمين والمعلمات الذين يعملون في مهنة التدريس يواجهون ويتعرضون للعديد من ضغوط مهنة التدريس وأنها تؤثر بشكل سلبي على نفسياتهم وأدائهم ومشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم ونحو أفراد أسرهم أيضاً.

- ويتفق الباحث مع ما ذكره (عبد الرحمن، 1999، ص 85)، في أن الضغوط النفسية للعمل هي ظاهرة نفسية مثلها مثل القلق والعدوان وغيرها لا يمكن إنكارها بل يجب التصدي لها من قبل المختصين لمساعدة العامل على التكيف مع عمله وصولاً إلى زيادة الإنتاج وجودته وبالتالي تنمية المجتمع وتقدمه.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها يمكن وضع بعض الاقتراحات يرى الباحث بأنها جديرة بالاعتناء والأخذ بها:

- 1- إقامة دورات تدريبية لتدريب المعلمين على كيفية التعامل مع هذه الضغوط.
- 2- إجراء دراسات أخرى مماثلة للدراسة الحالية تأخذ بعين الاعتبار متغيرات أخرى، غير التي تمت دراستها في هذه الدراسة.
- 3- إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول ضغوط العمل في البيئة المدرسية بغية زيادة مصداقية نتائج الدراسة على معلمي وأساتذة المراحل الدراسية الأخرى مع الأخذ بعين الاعتبار المدارس الحكومية والمدارس الخاصة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم بن حمد البدر (2006). *المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل*، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- السيسي، علي حسين شعبان (2002). *أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق*. المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، مصر
- شارف خوجة، مليكة (2011). *مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين*، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة تيزي وزو.
- حجل، عامر (2008/2007). *أثر ضغوط العمل على أداء المراجع الخارجي*. ماجستير مراجعة الحسابات. كلية الاقتصاد جامعة دمشق، سوريا.
- عبد العظيم المصدر وباسم علي أبو كويك (30/31 أكتوبر 2007). *ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بالصحة النفسية*. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث، الجودة في التعليم الفلسطيني، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- العمرى، عبيد عبدالله (1998). *محددات الولاء التنظيمي في القطاع الصحي الحكومي*، "مركز بحوث كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ع74، 2.
- منصوري، مصطفى (2004). *مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا المهني والقلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري*، رسالة دكتوراه في علم النفس المدرسي، جامعة وهران، الجزائر.
- الرشيدى، هارون توفيق (1999). *الضغوط النفسية*، مكتبة الانجلو المصرية. القاهرة، مصر.

المراجع الأجنبية:

Baron R, (1986). behavior in Organization. Boston: Allyan and Bacon. 2nd Ed.

كيفية توثيق المقال:

ناصر، عبد القادر (2018). ضغوط العمل عند المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، دراسة ميدانية بولاية مستغانم. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 6(2). 539-563.