" شيوع الضغوط النفسية وعلاقتها بعدد من المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من معلمات المدارس المتوسطة بالمدينة المنورة "

د / فوزية بنت سعد الصبحي

• **المقدمة** :

يعيش الإنسان منذ بداية الكون باحثاً عن الاستقرار والأمن ، جارياً وراء الراحة التي تعطيه الاتزان النفسي ، ومنذ ذلك الوقت وهو ينشد الطمأنينة له ولأسرته ، ونظرا لتعقيد الحياة وزيادة مطالبها وحاجاتها ، ازدادت الضغوط على الإنسان ، لتلبية تلك الحاجات ، وبالتالي لا يستطيع التوقف مما أضطره لمواكبة هذا التسارع لتحقيق هذه الحاجات ، مما يزيد الضغوط عليه مرة أخرى

وقد صدرت حديثاً تقريراً يقول " إن عدداً متزايداً من الناس بدءوا يعانون من معدلات مرتفعة من الضغوط العصبية بسبب التغيرات التي طرأت على البيئة والمحيط الجغرافي لموقع العمل ، وهو ما يكلف الحكومات والشركات خسارة تقدر بمليارات الدولارات سنويا " (درويش : ٢٠٠٤ ، ١- ٩) .

وهذه الضغوط بكل أنواعها هي نتاج التقدم الحضاري المتزايد الذي قد يؤدي إلى التعديل القسري للسلوك الإنساني ، هذا التعديل الذي قد يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئا على قدرة ومقاومة الإنسان على التحمل ، فرياح الحضارة تحمل في طياتها آفات تستهدف النفس الإنسانية ، وزيادة التطور وتحمل النفس أعباءً فوق الطاقة ، وينتج عنها زيادة في الضغط على أجسامنا مما ينعكس على الحالة الصحية والجسمية والنفسية والعقلية ، ويؤدي إلى الانهيار ثم الموت . (ميخائيل : ١٩٩٤ ، ٣٨) .

إن الضغوط الحياتية بأنواعها النفسية والاجتماعية والاقتصادية والأسرية والمهنية تؤدي إلى عدم التوافق النفسي للإنسان وعدم تكيفه مع البيئة المحيطة به . إن أساليب التعامل مع الضغوط بنوعيها ، سواء الشعورية التي يتحكم بها أو اللاشعورية التي لا نستطيع أن نتحكم بها ، فهي تهدف أساساً إلى إحداث التوازن النفسي ومحاولة التخفيف من شدتها .

وهي عبارة عن استجابات يلجأ إليها الكائن الحي سعياً إلى الراحة ، وإلى حالة التوازن النفسي ، ومن تلك الأساليب الشعورية التصدي للمشكلة . الخيال . التمني ... الخ . أما الأساليب اللاشعورية فهي: التبرير. النكوص . الإسقاط . العزل (بارون : ١٩٩٩ ، ٤٩ . ٥٣)

وقد ينجح الإنسان المعاصر في استيعاب ذلك النمو المتزايد من الحضارة ولكن مقابل ذلك قد يخسر قدرته الجسدية والنفسية ، مما يؤدي في النهاية إلى تدميره لذاته .

وفي عصرنا الحالي يواجه معظم الناس أنواعاً متعددة من الضغوط المتعددة المصادر ، إذ قد تكون ناشئة من العمل أو بسببه ، أو لأسباب أخرى خارجة عنه حيث تتداخل ضغوط العمل مع محيط العمل ، وكل جانب له القدرة على

إحداث الضغوط مثل العمل المجهد ، أو العمل الممل ، وتختلف مصادر ضغط العمل من منظمة على أخرى ، ونظرا لأن الإنسان يتعرض للضغوط في كل المجالات سمي عصرنا بعصر الضغوط الذي لاقى اهتمام العديد من الباحثين والدارسين نحو التعرف على طبيعة الضغوط الناشئة عن العمل ومسبباتها والآثار المترتبة عليها ، حيث تمثل معاناة الأفراد من ضغوط العمل أحد الجوانب المهمة في المنظمات الحديثة ، حيث العبء الزائد في العمل . والرئيس الغامض . وتهديد الأمن الوظيفي ، وتعدد العلاقات وغموض الدور (عسكر : ١٩٨٨ ، ٤٩) .

وقد توصلت منظمة العمل الدولية وهي عبارة عن هيئة معنية بشئون العمل والعمال تابعة للأمم المتحدة ، إلى نتائج بعد تطبيق استبيان استحداث معطياته من مجموعة دراسات إحصائية وعملية ، تتعلق بالضغوط ، وأجريت الدراسة على خمس دول صناعية وعملية ، وتبين من الدراسة أن نحو ١٠٪ من البالغين مصابون بنوع من الإحباط والاكتئاب ، بسبب ظروف العمل الضاغطة. (درويش : مرجع سابق ، ٩- ١٠) .

وتصل خسارة الولايات المتحدة الولايات المتحدة الأمريكية في تكاليف الأمراض الناشئة عن ضغوط العمل حوالي من ٧٥. ١٠٠ مليون دولار سنويا ، وهو ما يعادل عشرة أمثال ما تكلفة جميع أنواع الاضطرابات مجتمعة .

وفي ألمانيا تقدر المشاكل الصحية ذات الطبيعة النفسية والذهنية بنحو ٣/٢ مليار دولار في العام .

وفي بريطانيا يعاني ٣٠٪ من قوى العمل من أشكال الضغوط النفسية والإحباط الذهني .

وفي بولندا نما القلق حول فقدان الوظيفة بنسبة ٥٠٪ خلال الفترة من ١٩٩٧- ١٩٩٩ م .

وفي فلندا يضيع ما مجموعة ٣٠ ألف سنة عمل كل عام ، بسبب الانتحار الناتج عن الضغوط ، وهذه النتائج أدت إلى حدوث الاكتئاب والضغط النفسي الناجم عن العمل مما جعل الشركات تغير مسارها من أجل مواجهة الخسارة الصحية والنفسية الناشئة من ارتفاع ضغوط العمل.(درويش: مرجع سابق، ١١)

وأكدت دراسة الأنصاري (١٩٧٨) أن التعرف على العوامل المؤدية للشعور بالرضا عن العمل من عدمه لدى عينة من معلمي العلوم ،تظهر تفوق المعلمات عن المعلمين بالرضا عن العمل ، وأن مستوى الرضا لم يتأثر بالسن ولا مدة الخدمة .

ويشير لوثانس (١٩٩٢) في دراسة لتحديد مصادر الضغوط إلى ثقافة المنظمة والمناخ والعلاقة المتبادلة بين الأفراد وكل ذلك يشكل ضغوط على الأفراد وتزداد الضغوط كلما زاد حجم المنظمة.

كما كشفت دراسة الطر يري (١٩٩٤) والتي أجريت على المجتمع السعودي مما يعملون في القطاع الحكومي ، للتعرف على العوامل المسببة للضغوط ، أن أهم مصادر الضغوط تتمثل في خصائص وسمات الشخصية وظروف الحياة

الخاصة ، والعلاقة مع الآخرين ، وأن الأفراد الذين يعملون في القطاع الصحي والتعليمي هم أكثر الأفراد عرضة ، وأن العزاب أكثر من المتزوجين ضغوطا وإن المؤهل الدراسي لم يكن متغيرا ذو دلالة على مستوى الضغوط.

وفي دراسة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وعلاقته بالجنس والعمر وسنوات الخبرة ، وطبيعة العمل ، والرتبة الأكاديمية ، أكد طناش (١٩٩٠) أن رضا أعضاء هيئة التدريس عن ظروف أكثر من الرتب والحوافز ، ولا توجد فروق ترجع إلى الجنس والحالة الاجتماعية ، بينما توجد فروق بالنسبة للعمر والخبرة والرتب الأكاديمية .

وفي دراسة للتعرف على عوامل الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، يشير صلاح (١٩٨٩) إلى أنه كلما زاد السن زاد الرضا الوظيفي ، وكلما زادت سنوات الخبرة زاد الرضا ، ويزداد لدى المتزوجين والمتزوجات .

وقد حظيت ضغوط العمل باهتمام كبير من الباحثين في شتى الميادين ، منذ القرن العشرين وحتى الآن ، لذلك لابد لنا من تعرف الضغوط لما لها من انعكاسات سلبية على مستوى الأداء والتكلفة والإنتاجية والعائد المالي .

- **تعريف الضغوط** Stress:

اشتق مصطلح الضغط من علم الهندسة وتعني القوة المجهدة ، وتتبع كل من مارشال وكوبر (March all & Cooper,1979) نشأة مصطلح الضغوط حيث أشاروا إلى أن أول من استخدم هذا المصطلح هو وإلف Wolff في الخمسينات من هذا القرن ، ليعبر عن الحالة العضوية لدى الإنسان .

ودروس لازاروس (١٩٦٦) الضغوط النفسية واعتبرها مصطلحاً عاماً يشمل كل المناطق التي تحدث فيها مشاكل الإنسان ، ومن ضمنها المثير الذي يؤدي إلى ردود أفعال الضغط ، وردود الفعل نفسها ومختلف العمليات المتضمنة (بارون ، مرجع سابق ، ٥٥).

والضغوط مفهوم يشير إلى درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات البيئية في حياته اليومية وهذه التغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعض الآثار الفسيولوجية ، مع أن تلك التأثيرات تختلف من شخص لآخر تبعا لتكون شخصيته وخصائصه النفسية التي تميزه عن غيره ، وهي فروق فردية بين الأفراد ويُعرف سيلي " Sely " الضغوط بأنها مجموعة أعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط .

في حين يعرف ميكانيك الضغوط بأنها " تلك الصعوبات التي يتعرض لها الكائن البشري تحكم الخبرة والتي تنجم عن إدراكه للتهديدات التي تواجهه ".

بينما عرف عبد الستار الضغوط بأنها " تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة " (عبد الستار : ١٩٨٨ ، ١١٨) .

وأن مفهوم الضغط الذي شاع استخدامه في علم النفس والطب النفسي تمت استعارته من الدراسات الهندسية والفيزيائية، حينما كان يشير إلى الإجهاد

straim والضغط PRESS ، والعبء LOAD ، هذا المفهوم استعاره علم النفس في بداية القرن العشرين عندما أنفصل عن الفلسفة وأثبت استقلاليته كعلم له منهج خاص به .

وأيضاً قام هاتز سيلي الطبيب الكندي في عام (١٩٥٦) بدرك أثر التغيرات الجسدية والانفعالية غير السارة الناتجة عن الضغط والإحباط والإجهاد .

على هذا يعرف الضغط النفسي بأنه كل تغير داخلي أو خارجي أو إيجابي أو سلبي يجدر بالإنسان التكيف معه ، وقد تؤكد التغيرات الأساسية في حياة الفرد كوفاة شخص عزيز عليه أو خسارته الوظيفية أو الأسرية حتى أن التغيرات الإيجابية قد تسبب الضغط النفسي ، كالزواج أو الولادة أو مباشرة عمل جديد.

كما أن الضغط النفسي قد يأتي عن إزعاجات يومية متكررة كزحمة السير مثلا. في حين يُعرف هناس سيلي الرائد في مجال أبحاث الضغط النفسي هذا الاضطراب بأنه " ردة فعل الجسم الغير محددة إزاء أي حاجة تطلب منه .

بينما يعرف درولیه وفيترو الضغط النفسي على أنه " كل ما يحدث اضطراباً نفسيا أو جسديا في الجسم والعقل ، ويكون إيجابيا أو سلبيا (درويش : مرجع سابق ، ١٢) .

وتشكل الضغوط النفسية البنية الرئيسية التي تبنى عليها بقية الضغوط الأخرى ، وهو يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط الأخرى ، مثل الضغوط الاجتماعية - ضَغوط العمل (المهنية) ، الضغوط الاقتصادية الضغوط الأسرية ، الضغوط المدرسية ، الضغط العاطفي .

إن القاسم المشترك الذي يجمع كل الضغوط هو الجانب النفسي ، ففي الضغوط الناجمة عن العمل الإرهاق والمتاعب ، وفي الصناعة أولى نتائجه الجوانب النفسية المتمثلة في حالات التعب والملل اللذان يؤديان إلى القلق النفسي حسب شدة أو ضعف الضغط الواقع على الفرد ، وأثار تلك النتائج على التكيف في العمل والإنتاج ، أو نوعيته أو ساعات العمل ، مما يؤدي إلى تدهور صحة العامل الجسدية والنفسية ، ومن أولى تلك الأعراض هي زيادة الإصابات في العمل والحوادث ، وربما تكون قاتلة ، فضلا عن زيادة الغياب والتأخير عن العمل وربما أدى إلى الفصل وترك العمل نهائيا.

أما الضغوط الاقتصادية: تعنى تشتيت جهود الإنسان وضعف قدرته على التركيز والتفكير ، وخاصة حينما تعصف به الأزمات المالية أو الخسارة بفقدان العمل بشكل نهائي ، إذا ما كان مصدر رزقه فينعكس على حالته النفسية وعدم قدرته على مسايرة متطلبات الحياة .

وتعد الضغوط الاجتماعية : الحجر الأساسي في التماسك الاجتماعي والتفاعل بين أفراد المجتمع ، فمعايير المجتمع تحتم على الفرد الالتزام الكامل بها والخروج عنها يعد خروجا على العرف والتقاليد الاجتماعية .

أما الضغوط الأسرية فعوامل التربية تشكل ضغطاً شديداً على رب الأسرة وأثرا على التنشئة الأسرية ، فمعظم الأسر التي يحكمها سلوك تربوي متعلم

ينتج عنه الالتزام وإلا اختل تكوين الأسرة ، وتفتت معايير الضبط ، وينتج عنه تفكك الأسرة ، إذا ما أحتل سلوك رب أو ربة الأسرة .

أما الضغوط العاطفية سواء كانت النفسية أو الانفعالية فإنها تمثل بين البشر واحدة من مستلزمات وجود الإنساني ، فالعاطفة لدى الإنسان غريزة اختصها الله عند البشر دون باقي المخلوقات ، فعندما لا يوفق الإنسان في زواجه أو لا يوفق في شريكة حياته فذلك يشكل ضغطا عليه ، تكون نتائجه نفسية تجعله يرتبك في العمل وفي الحياة وفي تعامله مع الآخرين . (درويش : مرجع سابق ، ١٣- ٢٠).

ومن حيث الفاعلية يوجد نوعين من الضغط النفسي هما الضغط النفسي الإيجابي الذي يحسن أداء الفرد العام ويحفزه ويساعد على زيادة الثقة بنفسه وهذه التغيرات والتحديات تفيد نمو المرء وتطوره كالتفكير .

والضغط النفسي السلبي هي الضغوط التي نواجهها في العمل أو العلاقات وتوثر على الجسدية والنفسية وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط كالصراع والآم المعدة ، والظهر ، وارتفاع ضغط الدم والسكري ... الخ .

وقد أشارت كثير من الدراسات السابقة إلى وجود الضغوط النفسية لدى المعلمات ، حيث تتعارض أدوارها وتؤدي إلى نتائج وخيمة سواء في علاقة المعلمة بذاتها وفي علاقتها بالآخرين ، وفي بعض الأحيان في علاقتها بالمجتمع .

وهناك عوامل عديدة تؤدي بالمعلمة إلى الضغط النفسي منها المستوى الاجتماعي الاقتصادي للمعلمة فما زالت نظرة المجتمع إلى مهنة التعليم نظرة متدنية ، كما أن الراتب التي تتقاضاه قليل جدا ، مقارنة بالمجهود الذي تبذله المعلمة خلال العملية التعليمية ، إلى جانب العبْ الوظيفي الثقيل .

كما أن افتقاد المعلمة إلى المساندة الاجتماعية من المحيطين حولها ، وخاصة افتقارها لمساعدة زوجها في رعاية الأبناء وتحملها معظم أعباء المنزل ، مما يؤدي إلى ضغطها النفسي بشكل أكثر .

وهكذا تظهر الحاجة إلى دراسة هذه المشكلة لدى المعلمات وهو موضوع الدراسة الحالية .

- **مشكلة الدراسة** :

في حياتنا المعاصرة أصبح العمل يشكل دعامة أساسية في تحقيق الذات للنساء والرجال على حد سواء فالمرأة نصف المجتمع ويمثل العمل لها النافذة التي تستطيع مِن خلالها أن ترى العالم ، وأن تقنعه بما لديها من إمكانيات وقدرات ، ونظرا لذلك فهي تمارس مهنة التعليم كدورها مرشدة وموجهة ومعلمة ، ومن جانب آخر لا تنسى طبيعة المرأة فهي أم وزوجة ولديها المسئوليات الكثيرة ، مما يولدها عندها الإحساس بالضغوط ، فالتغيرات التي حدثت لمكانةٍ المرأة الاجتماعية مؤخرا ، جعل اختيارها لدورها في الحياة يزداد تعقيدا وجعلها تعيش في حالة صراع مع أهدافها محاولة الوصول إليها. ولما يتسم بهِ هذا المجال من خصائص تفرض على المعلمات أوضاعا معينة تكون مصدرا

للضغوط الناشئة عن العمل ، حيث تعتبر مهنة التعليم من المهن الضاغطة نظرا لما تفرضه على المشتغلين بها من الأعباء والمطالب والمسئوليات التي تتزايد بشكل مستمر ، إضافة إلى الضغوط النفسية التي تتعرض لها المعلمة بسبب الملل والأنشطة الروتينية المتكررة، ناهيك عن الضغوط الناتجة عن مشاكل الطلاب الدراسية والانفعالية وإضافة إلى مشكلات الإدارة التي تقع غالبا على عاتق المعلمات.(عبد المقصود : ١٩٩٣ ، ٢٩٥) .

إن عدم الاستجابة للوائح والأنظمة وعلاقة المعلمة بزميلاتها أو طالباتها أو لإرضاء طموحها ، أو رد جميل لأسرتها أو التعامل مع كثير من الأمور والمواقف التي لايمكن السيطرة عليها ، بالإضافة إلى جانب الإرهاق بفعل ساعات العمل الطويلة ، وفترة الامتحانات المسائية ، والعمل خلال العطل ، كل تلك التغيرات مدعاة لجعل المعلمة ضحية لتلك الضغوط .

وإذا كان معظم المربين والمهتمين بسيكولوجية المعلم يرون أنه مطالب بالتغير وأن مهمته لم تصبح مقصورة على نقل المعرفة ، بل أصبح مطالب بكثير من المهام والمسئوليات الجديدة والمتعددة ، فلا بد من تدريبه ليقوم بها بكفاءة ، ومن جانب آخر تكون هذه التغيرات مدعاة للتعرض للضغوط النفسية .

وتأتي دراسة الضغوط النفسية الناشئة عن العمل لدى المعلمات كنافذة يمكن من خلالها التعرف على هذه الضغوط ومسبباتها ، وتحديد انعكاساتها السلبية على المعلمات وسبل علاجها بهدف توفير الظروف الملائمة لممارسة هذه المهنة والإقبال عليها .

من هذا المنطلق تتميز أهمية الدراسة للتعرف على أبعاد ظاهرة الضغوط النفسية بين المعلمات ، والكشف عن العوامل أو المصادر الناشئة عن العمل والاستفادة من توضيح مصادر الضغوط للوقوف على المسببات والآثار السلبية على الصحة النفسية ، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة للوصول إلى بعض المقترحات والتوصيات والوقوف على جوانب القصور ومسببات العملية التعليمية ومن هذه الزاوية برزت مشكلة هذه الدراسة والتي تسعى إلى التعرف على أبعاد ظاهرة الضغوط النفسية الناشئة من العمل لدى المعلمات في مجتمع المدينة المنورة ، من خلال السعي إلى التعرف على طبيعة الضغوط النفسية التي تتعرض لها المعلمة والناشئة عن العمل لدى معلمات مجتمع المدينة المنورة وتحديد مصادر هذه الضغوط واختلافها وفقا لمتغيرات الدراسة ، وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس التالي : **ما هي العوامل الكامنة خلف الضغوط النفسية الناشئة عن العمل لدى المعلمات ؟**

ويتفرع من هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية :

١. هل توجد فروق بين المعلمات الأكثر من ٣٠ عام والأقل من ٣٠ عام . وفقاً لمتغير السن في درجة الشعور بالضغوط النفسية ؟

٢ . هل توجد فروق بين المعلمات وفقاً لمتغير التخصص الدراسي في درجة الشعور بالضغوط النفسية ؟

٣ . هل توجد فروق بين المعلمات وفقاً لمتغير الخبرة التدريسية في درجة الشعور بالضغوط النفسية ؟

٤ . هل توجد فروق بين المعلمات وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية في درجة الشعور بالضغوط النفسية ؟

- **هدف الدراسة** :.

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد نسبة شيوع الضغوط النفسية لدى أفراد العينة من المعلمات بالمدارس المتوسطة بالمدينة المنورة وعلاقتها بعدد من المتغيرات الديموجرافية (العمر الزمني ، وسنوات الخبرة التدريسية ، والتخصص العلمي والحالة الاجتماعية).

- **مصطلحات الدراسة** :.

سوف تعرض الباحثة التعريف الإجرائي و الذي توصلنا إلية من تطبيق الأداة المستخدمة بالدراسة الحالية:

- **مفهوم الضغوط النفسية** :-

الضغوط هي حالة نفسية وذهنية وجسمية تنتاب الإنسان وتتسم بالشعور بالإرهاق الجسمي والبدني الذي قد يصل إلي الاحتراق (burn out) كما تتسم بالشعور بالضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم وما يصاحب ذلك من عدم الرضا عن النفس داخل الأسرة أو المنظمة .

- **المتغيرات الديموجرافية وهي** :-
  - السن (العمر الزمني)
  - سنوات الخبرة التدريسية .
  - التخصص العلمي .
  - الحالة الاجتماعية .

- **الإطار النظري** :

لما كانت المرأة في الإسلام هي الأم ، وهي مصنع الرجال ترعاهم وتغذيهم وتيسر لهم النشأة الأولى ، فقد كان من واجب المجتمع الإسلامي الاهتمام بها ورعايتها ، فقد أوصى النبي الكريم بواجب تعليمها في قوله صلى الله عليه وسلم (طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة) ، وفي تعليمها ما يتفق من تراثنا وييسر لها المعرفة والرعاية ، فالبيت قبل المدرسة ، هو المعلم الأول وهو الذي لايستطيع أن يغرس الكرامة والعزة والفهم الصحيح ، ويقدم للمجتمع أبناء خاليين من التعقيد النفسي والاجتماعي .

ومن هذا المنطلق قامت وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المؤسسات التعليمية فيما يختص بالخطة والمنهج ، وتزيد المرأة بكافة العلوم والمعارف حتى تمارس مسئولياتها كأم للأجيال الصاعدة ، وحتى تصبح معلمة فاضلة تتجاوب مع أفراد المجتمع ولا تقتصر مهمتها على نقل المعرفة ، وإنما تربط بين المدرسة والحياة ، وبين مشكلات الحياة ، ومناهج المدرسة لتكامل خبرات الطالبة مما يزيد من مسئولياتها وواجباتها ، فتتعدد الضغوط النفسية عليها من كل المجلات المختلفة ، كالأسرة والمدرسة والمجتمع .

• أولا : مفهوم الضغوط

نظرا لشيوع استخدام كلمة ضغوط سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل ، فقد يتبادر إلى الذهن أن من السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بصفة عامة ، و مفهوم ضغوط العمل بالتحديد إلا أن مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة كعلم النفس والاجتماع والإدارة والسلوك والطب وغيرها ، مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم منها تعرفه واستخدامه ودراسته .

ومن الواضح أن هناك تناقصاً في وجهات النظر السائدة حول مفهوم الضغوط ، إذ يشير وليا مز Williams إلى أن مصطلح الضغوط من أكثر المصطلحات عرضة لسوء الاستخدام من الباحثين ، حيث غالبا ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في آن واحد وذلك نتيجة الخلط القائم بين العوامل المسببة للشعور بالضغط pressure وبين النتيجة وهي الشعور بالضغط stress .

(Williams(Stephen ,1997 :18)

ويرى بير (Beeher)أن حل هذا الاختلاف الذي يصل إلى درجة التناقض في استخدام مفهوم الضغوط هو عد استخدام هذا المصطلح نهائيا ضمن المصطلحات العلمية المتعلقة بهذا الموضوع ، لأن هذا المصطلح من وجهة نظره هو أساس المشكلة ، ويقارن استبداله بالمصطلحين اللذين أوردهما (كانون Canon) وهما مسببان الضغوط والإجهاد للإشارة إلى حقل أو مجال الدراسة Terry (Bheer, 1995 ,31).

وبالرغم من تعدد التعريفات المتوفرة لمفهوم الضغوط فإن معظمها يندرج ضمن ثلاث فئات رئيسة ، هي التعرف على أساس المثير الخارجي ، والتعريف على أساس الاستجابة ، والتعرف على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة وستعرض الباحثة الأساس النظري لكل من التعريفات .

• تعريف الضغوط على أساس المثير الخارجي :

التعريفات الأولى للضغوط استخدمت المفاهيم السائدة في حقلي الفيزياء والهندسة ، والتي تعرف الضغوط على أساس المثيرات الخارجية stimuli ، حيث يستخدم مفهوم الضغوط للإشارة إلى القوى الخارجية التي تسبب تشويها ماديا في هيكل الجسم أو تعطيلا لوظائفه .

ويتم تعريف الضغوط وفقاً لهذه التوجيه بأنها " المثيرات الضارة في البيئة المحيطة والتي قد تكون نفسية أو مادية أو اجتماعية مؤقتة أو دائمة .

• تعريف الضغوط على أساس الاستجابة :

تأثر مفهوم الضغوط بنتائج الأبحاث التي قام بها علماء الأحياء والطب خاصة تلك التي قام بها واللتر كانون (Walter canon)في عام ١٩٢٠ لمعرفة تأثير الضغوط على البشر والحيوانات ، وقد لاحظ واللتر كانون (Walter canon من خلال هذه الأبحاث أن التعرض لعوامل معين كالبرد الشديد أو

نقص الأكسجين يسبب تغيرات فسيولوجية محددة إشارة إلى الوقوع تحت وطأة الضغوط النفسية أو الجسدية ، والتي تثير حسب تعبيره نزعة نحو الحرب أو الهرب .

وتتمثل هذه التغيرات الفسيولوجية في ارتفاع ضغط الدم وإعادة توزيع الدم على العضلات الرئيسية في الجسم ، وتجنيد جميع إمكانيات الجسم استعدادا لمواجهة الخطر .

وبعد ذلك ظهرت الأبحاث التي قام بها هانز سيلي (Hans se lye) في عام ١٩٣٦ ، والتي وجد من خلالها أن المثيرات الضارة والتي أسماها 'stressors كالتعرض للحرارة الشديدة ، أو الإصابات الجسدية أو الحقن بمادة سامة نمطا متماثلا من التغيرات الفسيولوجية في مجموعة معينة من أعضاء الجسم . (هنداوي : ١٩٩٤ ، ٨٩ - ١٣٢) .

وقد وضع هانز سيلي (Hans se lye) تصوراً لهذه الاستجابة الجسدية للمثيرات الضارة يعرف بالأعراض العامة للتكيف General Adaptation syndrome، ووفقا لهذا التصور فإن استجابة الإنسان للضغوط تمر بمراحل ثلاث هي :

مرحلة الإنذار : هي المرحلة الأولى والتي تكون فيها مقاومة الفرد للضغوط ضعيفة ويلي ذلك هجوم مضاد تتنشط فيه الآليات الدفاعية لديه .

مرحلة المقاومة : في هذه المرحلة يصل الفرد إلى قدرته القصوى على التكيف وفي الأحوال المثلى فإنه يعود إلى التوازن ، إلا أن استمرار مسببات الضغوط يؤدي إلى انتقاله للمرحلة التالية .

مرحلة الإنهاك : وفيها تنهار آليات التكيف .

ويعرف هانز سيلي الضغوط بأنها " استجابة جسدية غير محددة لأي مطلب يفرض على الجسد ". وقد أضاف علماء النفس والاجتماع الاستجابة النفسية والسلوكية إلى هذا المفهوم ، وبذلك يعرف الضغوط بأنها " نتائج التعرض للمثيرات الضارة والتي تتمثل في ردود الفعل النفسية أو السلوكية .

- **تعريف الضغوط على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة** :

تأثرت دراسة الضغوط بالمفاهيم السائدة في العلوم السلوكية ، بحيث لم يعد مفهوم الضغوط يشير إلى المثير أو الاستجابة فقط ، بل إلى التفاعل بينهما ، أو بمعنى آخر بين البيئة والفرد .

وبنى هذا التوجه على القناعة بأن استجابة الأفراد للضغوط تختلف باختلاف خصائصهم الفردية بما في ذلك نمط الشخصية والخلفية الثقافية والدعم الاجتماعي وغيرها مما يعرف بالعوامل الوسيطة ، ووفقا لهذا التوجه يشير مفهوم الضغط إلى العمليات الداخلية التي تتم لدى الفرد نفسه ، حين تعرضه للمثيرات ومحاولته التعامل والتكيف معها (Susan and Cary ; 1998,p.4-6)

ويتضح هذا التوجه في التعريفات التي قدمت في الخمسينات الميلادية ، ومنها الضغوط هي استجابة للعمليات الداخلية أو الخارجية والتي يصل إلى حد إجهاد قدرة الفرد على التكيف المادي أو الجسدي .

وفي السبعينات الميلادية أشار لازوراس إي دور العمليات الذهنية التي يتم من خلالها فهم وتقييم أهمية المثير ومدى القدرة على التكيف معه ، أو مواجهته في تحديد استجابة الفرد للضغوط .

ويؤكد لازورا س (Lazarus) إن أدارك الفرد لأهمية الأحداث الضارة التي يواجهها ومدى التحدي الذي تمثله له هذه الأحداث وإدراكه لقدرته على التكيف معها يؤثران على استجابة الضغوط .

ويكون التوجه نحو تعريف الضغوط على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة في عدد من النماذج النظرية التي سعت إلى تفسير مفهوم الضغوط ومنها النموذج التبادلي ، ونموذج توافق الفرد مع البيئة

ويؤكد النموذج التبادلي والذي قدمه كل من كوكس (Cox) ، وماكاي (MacKay) على أن الضغوط هي نتيجة لعملية تبادلية بين الفرد والبيئة حيث إن أي خلل في التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه وإدراكه لقدرته على تلبيتها يكون سببا للضغوط .

وتعرف الضغوط وفقاً لهذا التوجه بأنها " استجابة تكيفيه تختلف باختلاف خصائص الفرد ، نتيجة لأحداث أو تصرفات خارجية تفرض عليه متطلبات معينة .

ويسعى نموذج توافق الفرد مع البيئة ، أو كما يسمى نموذج متيشفن لإيجاد إطار نظري للتوافق بين الفرد وبيئته وعلاقة ذلك بضغوط العمل ، وبشكل عام تركز هذه النظرية على العلاقة بين إدراك الفرد لعملِه ، وإدراكه لقدراته الشخصية ، وعلاقة ذلك بالضغوط أو الإجهاد ، ووفقا لهذا النموذج هناك نوعان من التوافق بين الفرد وبيئته وهي :

- التوافق بين احتياجات وأهداف ودوافع الفرد مع المزايا التي تحققها له الوظيفة كالشعور بالإنجاز أو تحمل المسئولية .
- التوافق بين مطالب العمل وقدرات ومهارات العامل ، وفقاً لهذه التعريفات تعرف الضغوط بأنها " حالة يتفاعل فيها عامل أو مجموعة من العوامل مع الفرد لتواجد خللا في توازنه النفسي والجسدي (الأحمد :٢٠٠٢، ٣٣:٣٢).

- **ثانيا** : **مصادر ضغوط العمل** :

هي العوامل المسببة للضغوط ويشار إليها بالإنجليزية بـ (stressors) وتعرف بأنها الجوانب المختلفة لبيئة الفرد ، والتي تسبب الإجهاد (strain) ويختلف تصنيف مصادر ضغوط العمل في الأدبيات المتخصصة باختلاف المداخل النظرية لدراسة الضغوط .

وحيث اعتمدت هذه الدراسة تعريف مفهوم الضغوط وفقاً لنظرية توافق الفرد مع بيئته والتي ترى أن الاستجابة للضغوط تختلف باختلاف تكوين الفرد

وسوف تعرض الباحثة بعض المداخل النظرية لتصنيف مصادر الضغوط وفقاً لهذه النظرية ونظرا لماهية مصادر ضغوط العمل وإن اختلفت طرق تصنيفها.

- **نموذج روبرت كان**:Robert kaha

يصنف مصادر ضغوط العمل في ثماني فئات رئيسية وذلك كالآتي :

- الحرمان من العمل : يعني فقدان العمل فعلاً أو نقص الأمن الوظيفي فالحرمان من العمل أو التهديد به يمثل مصدرا هاما للضغوط ، وقد يكون فقدان العمل أكثر إثارة للضغوط من أن يعمل الإنسان في وظيفة مزعجة .
- المهنة : لكل مهنة خصائصها ، لذا تختلف مصادر الضغوط من مهنة إلى أخرى ،فالعاملون في مجال الزراعة على سبيل المثال يتعرضون بدرجة كبيرة لألأم العضلات ، نتيجة للضغوط ، في حين يتعرض العاملون في مهن مكتبية بدرجة أكبر لأمراض القلب والشرايين نتيجة للضغوط .
- خصائص العمل : تشمل الخطورة والتعقيد والتكرار والاستقلالية والمسئولية المرتبطة بممارسة مهنة معينة.
- خصائص الدور : تشمل صراع وغموض الدور وزيادة عبء العمل والتعرض المتكرر للمواقف المشحونة بالانفعال ، وتعكس خصائص الدور طبيعة الأسلوب الإداري المتبع وطبيعة عملية اتخاذ القرارات لذلك فإن تغيير الممارسات الإدارية يقضي بدرجة كبيرة على الضغوط المرتبطة بخصائص الدور
- العلاقات الشخصية : المنظمات هي مشروعات إنسانية تتكون وتتشكل وتدوم وفقا لسلوكيات أعضائها.
- عدم توافر الموارد والتقنيات معظم المشاكل الناجمة عن زيادة عبء العمل سواء من الناحية الكمية أو النوعية ، وهي في الواقع ناجمة عن عدم توافر الإمكانيات ، سواء البشرية أو التقنية .
- جداول العمل : توقيت العمل وتغير النوبات من المسببات الهامة للضغوط وبسبب العمل الإضافي واضطرابات في النوم واضطرابات الحياة الزوجية والعائلية .
- مناخ المنظمة يشمل مفهوم مناخ المنظمة عدة جوانب منها ، فرص الترقية التطور الوظيفي ، المنافسة ، تشجيع السلوك الذي يعرف بنمط أ (الأحمد : مرجع سابق ، ٣٨- ٣٩) .

وفي تصور لنموذج كاري كوبر (Cary cooper) تم تجميع هذه العوامل تحت مظلة وفي هذا النموذج يتم تصنيف مصادر الضغوط في ست مجموعات رئيسية هي : أمور داخلية متعلقة بالوظيفة ، وطبيعة الدور في المنظمة ، العلاقات في العمل ، التطور الوظيفي ، وهيكل ومناخ المنظمة وأمور لا تتعلق بالعمل وفيما يلي تفاصيل هذا البرنامج :

- أمور داخلية متعلقة بالمنظمة ، وتشمل عدداً من العوامل كظروف العمل (درجة الحرارة . الإضاءة والتهوية) ، وزيادة العبء الكمي ، يعني كثرة الأعمال ، والنوعي (يعني صعوبة الأعمال) نقص عبء العمل (الروتين أو قلة الأعمال) طول ساعات العمل ، السفر المرتبط بالعمل ، وإدخال تقنية جديدة .

- الدور في المنظمة : عندما تكون الأدوار في المنظمة واضحة ومحددة ، وتكون المسئوليات غير متناقضة تخف حدة ضغوط العمل ، وترتبط طبيعة الدور في المنظمة بالضغوط وفقا لدى الشعور بغموض الدور (عندما لا يعرف الفرد أهداف العمل المطلوب منه ونطاق مسئولياته) ، والشعور بصراع الدور(أي عندما تكون مطالب العمل متناقضة ، أو عندما تتناقص قناعة الشخصية مع العمل الذي يقوم به عندما يتلقى تعليمات من جهات مختلفة). والشعور بالمسئولية تجاه الأشخاص والأشياء .
- العلاقات في العمل : يمثل الآخرون من رؤساء أو زملاء أو عملاء مصدراً للضغط أو الدعم ، وتشير الدراسات إلى أن حدة ضغوط العمل تقل لدى المرؤسين الذين يشعرون بالدعم والثقافة ، والتفهم والمراعاة من جانب الرؤساء ، في حين تزيد حدة الضغوط عندما تكون العلاقات متوترة بين الرؤساء والمرؤوسين أو بين الزملاء .
- فالمدير الذي يركز على العمل قد يغفل الجوانب الإنسانية مقارنة بالمدير الذي يركز على الأشخاص ، ويتضح ذلك في حالة المديرين الذين وصلوا إلى مناصبهم بناء على قدراتهم الفنية ، بدون أن تكون لديهم خبرة إدارية أما العلاقة بالزملاء فتكون مصدرا للضغوط في حالة وجود صراعات شخصية أو منافسة خفية .
- التطور الوظيفي : يعتبر التطور الوظيفي من الأمور الهامة لكثير من الناس ، ليس فقط لأنهم يجنون من خلاله دخلا ماديا أكبر ، بل لأنهم يحققون مكانة أفضل ، ويوجهون تحديا جديدا ، وفي السنوات الأولى من العمل يكون التطور الوظيفي كبيرا وسريعا، في حين تقل فرص التقدم الوظيفي في السنين التي تسبق مرحلة التقاعد ، وبالتالي ينمو الشعور بالخوف من فقدان العمل ، أو المكانة الاجتماعية في هذه المرحلة ، وخاصة مع تهديد المنافسة الأصغر سنا ، والأحدث خبرة ، وهناك عدد من العوامل المسببة للضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي كانعدام الأمن الوظيفي أو الخوف من فقدان العمل ، والتقاعد وتقويم الأداء الوظيفي .
- هيكل ومناخ المنظمة : إن الانتماء لمنظمة ما يمثل تهديداً لحرية واستقلالية الفرد ، لذلك فإن المشاركة في اتخاذ القرارات تنمي الشعور بالمساهمة في نجاح المنظمة ، وتوجد شعورا بالانتماء وتحسن قنوات الاتصال وينتج عن ذلك شعور بالسيطرة يعد أساسيا لراحة وصحة جميع العاملين
- عوامل لا تتعلق بالعمل : ضغوط العمل بما فيها الخوف من فقدان العمل والطموح الزائد وزيادة عبء العمل وغيرها تضع عبئا على الحياة الأسرية ففي الأحوال الطبيعية يجد المرء في بيته ملجأ من المطالب الملحة والمنافسة الموجودة في بيئة العمل ، إلا أن بعض ضغوط العمل كفقدان الأمن الوظيفي على سبيل المثال لا ينتهي تأثيرها مع انتهاء يوم العمل ، بل يمتد بسبب القلق للأسرة ويفسد مناخ البيت ، ويؤثر على الدور الذي يمارسه الفرد في حياته الخاصة ، ومع تزايد انخراط النساء في سوق لعمل تتزايد حدة لضغوط ، حيث تجد المرأة أن من المتوقع منها العمل مسؤولية مزدوجة داخل البيت وخارجه.(الأحمد : مرجع سابق ، ٤٤- ٤٥).

• **ثالثا : متصاحبات الضغوط النفسية :**

تعتبر الضغوط سمة طبيعية للحياة ، ويملك معظم الناس القدرة على مواجهة حد معين منها ، وتحدث الضغوط نتيجة إدراك خطر ما يستجيب له الفرد استجابة طبيعية ، تتمثل في سلسلة من التغيرات البيولوجية والتي تعمل بمثابة آلية دفاع ذاتية للجسم ، ويعتقد بعض الباحثين أن هذه الآلية تطورت مع تطور الإنسان ، ونمت مع صراعه من أجل البقاء منذ آلاف السنين في بيئة عدائية علمته الاستجابة السريعة لمواجهة الخطر .

ويقوم الجسم بتجنيد جميع طاقاته وقواه واستجابة للضغوط فيما يعرف بالحرب أو الهرب ، وقد تمكن الإنسان الأول من تنفيس هذه الشحنة من القوة والطاقة في صورة مجهود بدني في حياته اليومية ، كصراعه من أجل الحياة والموت في مواجهة وحش كاسر ، إلا أن الإنسان في عصرنا الحاضر لا يملك وسيلة للتنفيس البدني عن هذه الطاقات ، مما ينعكس سلبيا على الجسم ، وتتمثل آلية الاستجابة للضغوط في مجموعة من التغيرات التي تحدث في الجسم استجابة للضغوط والتي تصبح ضارة له بعد حد معين في مواجهة الضغوط ، يقوم الجسم باستجابة لا إرادية يتحكم فيها الجهاز العصبي المتحكم في توازن الوظائف الحيوية للجسم ، وبالرغم من أن آلية الاستجابة للضغوط وما يصاحبها من تغيرات كيمائية وهرمونية في الجسم هي وسيلة دفاعية يستعد بها الجسم لمواجهة الضغوط ، إلا أن استمرار التعرض لهذه التغيرات يسبب خللا في وظائف الجسم المختلفة ، قد يؤدي إلى ظهور أعراض نفسية جسدية وسلوكية معينة يشار لها أحيانا بالإجهاد ، وهي الاستجابة غير المرغوبة لدى الفرد نتيجة للتعرض لمسببات الضغوط ، وبالرغم من وجود هذه الأعراض ليس بالضرورة نتيجة مباشرة للضغوط ، إلا أنها مؤشر قوى لوجودها ، وتشمل الشعور بالتعب والإرهاق وقصر العين وتغير العادات الشخصية ، وتناول المنبهات وحموضة المعدة ، واضطراب الجهاز العصبي ، وسوء الهضم

أما الأعراض النفسية والسلوكية سرعة الاستثارة والعدوانية والتوتر والعصبية وقصور القدرة على التحكم على الأمور واتخاذ قرارات سلبية ، وتقلب المزاج ، وصعوبة التكيف ، وعدم القدرة على التركيز والنسيان ، والعزلة والشعور بنقص قيمة الذات أو الفشل (صقر : ١٩٩٥ ، ١٣٠).

ويصف وليا مز العوامل المسببة للضغوط بأنها " قوى حيادية قد تؤدي إلى نتائج سلبية أو إيجابية وذلك حسب قدرة الفرد على التكيف معها ، لذلك فإن مسببات الضغوط لا يعنى بالضرورة وجود استجابة سلبية متمثلة في الشعور بالضغط (الأحمد : ٢٠٠٢ ، ٥٠) .

أي أن خصائص بيئة العمل والتي يعتقد غالباً أنها تسبب استجابة غير محبذة أو شعورا بالإجهاد لدى العامل لا تؤدي إلى نتائج مماثلة في جميع الأحوال ، وقد أدى عدم ثبات العلاقة بين مصادر الضغوط والاستجابة لها إلى محاولة إمكانية تجنب النتائج السلبية من خلال التعرف على العوامل الوسيطة سواء لدى العامل أو في بيئة العمل (صقر : ١٩٥٥ ، ١٣٢) .

وتوجد الفروق الفردية في الاستجابة للضغوط نتيجة لاختلاف تكوين الفرد بما في سمات الشخصية والاتجاهات والعوامل الوراثية والبيئة ، وبالرغم من تفاوت وجهات النظر حول ما يمثل عوامل وسيطة ، ستذكر الباحثة العوامل الوسيطة كالآتي .

١- الدعم الاجتماعي : وجود الدعم الاجتماعي يمكن أن يحمي الفرد من الكثير من الآثار الضارة للضغوط ، وقد وجد بير أن وحدة جماعة العمل ودعم الرؤساء يسهمان في تخفيف بعض مسببات الضغوط ، كغموض الدور مثلا ، وبعض النتائج السلبية لضغوط العمل كانخفاض الرضا الوظيفي ، وفقدان الثقة بالنفس .

٢- الاستعداد الوراثي يؤثر الاستعداد الوراثي لبعض الأمراض على استجابة الفرد لمسببات الضغوط ، واحتمال تعرضه للأعراض الصحية المرتبطة بالضغط ، كارتفاع ضغط الدم ، والكولسترول ، كما توجد دلائل على أن الاستجابة للضغوط تختلف وفقا للعمر والجنس .

٣- نمط الحياة : يؤثر نمط الحياة على استجابة الفرد للضغوط وذلك كممارسة الرياضة ، وإتباع نظام غذائي والاسترخاء وتناول المنبهات والتدخين .

٤- نمط الشخصية : الشخصية هي جملة الأنماط السلوكية التي تعكس اتجاهات الفرد وعواطفه وثقافته ، وتختلف استجابة الأفراد للضغوط باختلاف نمط لشخصية ، وقد تكون الصفات بحد ذاتها مصدرا للضغوط .

٥- السمات والاتجاهات : في تلك الجوانب التي تتسم بالثبات نسبياً وتساعد الاتجاهات الإيجابية على مواجهة مسببات الضغوط ، والتكيف معها .

٦- العوامل البيئية : تؤثر بعض خصائص البيئة المحيطة على استجابة الفرد لمسببات الضغوط ، ومن هذه الخصائص نمط العمل الاستقرار الأسري الموقع الجغرافي .

٧- مركز التحكم يعنى درجة اقتناع الشخص بقدرته على السيطرة على الأمور من حوله ، يشير المختصون إلى أن هناك نمطين من الأفراد ، الأول يرى أن الأحداث المحيطة به تخرج عن سيطرته وهي ناتجة عن القدر أو الحظ ، وهذا النمط من الأفراد أكثر عرضة لضغوط العمل والإجهاد والاحتراق ، فهي حين هناك نمط آخر من الأفراد لديهم قناعة بأن الأحداث التي تؤثر فيهم هي من صنعهم ، أو نتيجة لتصرفاتهم ، وبالتالي فإن بإمكانهم التحكم فيها ، وهؤلاء أقل عرضة لضغوط العمل (هنداوي : ١٩٩٤ ١٣٣ – ١٣٤) .

وهناك تقسيم آخر لمصادر الضغوط وهي .

١- مصادر تنظيمية خاصة بالمنظمة بكافة أنواعها .

٢- مصادر ذاتية خاصة بأنماط الشخصية ، حيث توجد شخصيات معينة عرضة للضغوط .

٣- مصادر تتعلق بالعلاقات بين الأشخاص ، حيث تتسم الحياة التنظيمية والشخصية بتعدد وتعقد العلاقات التي يدخل فيها الأفراد التي تفرض ألوانا من الضغوط إذا لم يتعلم الإنسان مهارة التعامل معها (معروف ٢٠٠١،٤٥).

• **الدراسات السابقة** :

هناك العديد من الدراسات لموضوع ضغوط العمل ، وتعرض الباحثة بعض لهذه الدراسات للاستفادة منها

• **أولا** : **الدراسات العربية** .

١. وفي دراسة للتعرف على أثر المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الكويتيين ، قام المشعان (١٩٩٤) بدراسة لتحديد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي ، وأسفرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الكويتيين والكويتيات في الرضا الوظيفي ، حيث متساوون في الحقوق والواجبات والظروف البيئية .

٢. وفي دراسة للتعرف على مدى مشاركة معلمي معاهد التعليم الأزهري في صنع القرارات المدرسية بمعاهدهم ومدى رضاهم عن وظائفهم الحالية ، قام نشأت فضل ونجاح أبو عرايس (١٩٩٥) بدراسة قاما فيها بتطبيق استبيانين ، وأسفرت النتائج عن أن الرضا الوظيفي للعينة على المراحل التعليمية الثلاث ، أقل من المتوسط ، وأن انخفاض الرضا الوظيفي لدى معلمي معاهد التعليم الأزهري ، لم يؤثر على مشاركة الأفراد في صنع القرارات المدرسية .

٣. دراسة محمد رفقي عيسى (١٩٩٥) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين التوافق المهني والاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض ، على عينة مكونة من (١٠٥) معلمة رياض أطفال في المناطق التعليمية الخمس بالكويت ، وقد أسفرت النتائج عن أن المعلمات لا يعانين من درجات عالية من الشعور بالضغوط النفسية ، كما لا يوجد ارتباط بين التوافق المهني ودرجة الشعور بالضغوط النفسية لدى معلمات الرياض .

٤. وفي دراسة للتعرف على العوامل التي قد تؤثر على شعور المعلمين والمعلمات بالإحباط في دولة البحرين ، قام الباحثان سعيد اليماني وخالد أبو قحوص (١٩٩٦) ، بدراسة العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى الشعور بالإحباط لدى المعلمين والمعلمات ، وقد أسفرت النتائج عن وجود إحباط عام لدى المعلمين والمعلمات ، مما يؤثر على أدائهم المهني، ويقلل من مستوى الرضا الوظيفي.

٥. وفي دراسة للتعرف على العلاقة بين الضغوط وصراع الدور والرضا الوظيفي للمهنيين العاملين في الحاسوب في المملكة ' قام الباحثان عبد الله العبد القادر وعبد الرحيم المير (١٩٩٦) ، بدراسة هذه العلاقة ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين الضغوط النفسية وصراع الدور لمهني الحاسوب ، ولا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وصراع الدور ، وتوجد علاقة إيجابية بالدخل الشهري .

٦. دراسة هشام إبراهيم (١٩٩٧) ، والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الرضا عن المهنة وفاعلية الذات والإنهاك النفسي ، لدى معلمي التعليم الثانوي العام

والصناعي ، والتي تم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٠٠) معلما بالمرحلة الثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ، من أهمها وجود فروق دالة إحصائيا في الاحتراق النفسي لصالح معلمي التعليم الثانوي الصناعي ، كما توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الرضا عن المهنة والاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي العام .

٧. وفي دراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا عن العمل والكفاءة المهنية لدى معلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية ، قام الفقي (١٩٩٧) بدراسة استخدام مقياسين أحدهما خاص بالرضا عن العمل ، والآخر بالكفاءة المهنية ، أسفرت النتائج عن وجود بين معلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية على مقياس الرضا عن العمل والكفاءة المهنية .

٨. وفي دراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات في تحقيق الرضا الوظيفي ، قام الجندي (١٩٩٧) بتطبيق إستبانة على عينة الدراسة ، وأسفرت النتائج إلى أن الإناث أكثر ميلا لمهنة التعليم ، وأن الراتب نمط الإدارة لا يشعرهم بالرضا الوظيفي ، وكلما زادت سنوات الخبرة ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم .

٩. وفي دراسة للتعرف على ضغط العمل والتورط الوظيفي والرضا عند المعلمين ، قامت الجريدة الهندية للقياس العقلي والتربية (١٩٩٧) بدراسة تطبيقية على عينة من معلمي ومعلمات المدرسة الابتدائية ، واستخدمت مقياس للضغط الوظيفي ، ومقياس للرضا الوظيفي ، وأسفرت النتائج إلى أن الضغط الوظيفي لمعلمي المدرسة كان سلبياً عند التورط الوظيفي ، مع الرضا الوظيفي ، وأن عوامل الضغط الوظيفي أيضا سلبية عند ربط الرضا عن العمل مع ضغط العمل .

١٠. وفي دراسة للتعرف على الرضا الوظيفي وأساليب الضغط والتجارب بين معلمي المدرسة الثانوية في المغرب (١٩٩٨) نشرت جريدة البحر الأبيض المتوسط للدراسات التربوية جـ ٣ ، دراسة طبقت فيها أساليب تجاوب إستبانة على (١٥٣) معلم ثانوي من أصل مغربي وأسفرت النتائج أن ٤٥٪ من المعلمين لديهم حالة رضا عن وظائفهم ، وأن هناك ضغوط على مستوى عال يتعلق بصورة سلبية بالرضا الوظيفي .

١١. وفي دراسة لمعرفة آراء المعلمين المتعاونين والإسهامات المهنية والرضا النفسي أو الشخصي ، نشرت مجلة المعلم والتربية ج ٢٥ الربع سنوية (١٩٩٨) بدراسة طبقت على مراحل التعليم العام والتعليم العالي عن طريق المسح ، لتحديد مستوى التعليم ، وأسفرت النتائج عن وجود عنصر الرضا عن العمل مكمل للعمل الأساسي داخل الفصل والمساهمة في تطور المعلمين .

١٢. وفي دراسة للتعرف على وجهة نظر كل من المديرين والوكلاء والمدرسين الأوائل للدرجة الحالية لتفويض السلطة في مدارسهم التعليم العام ، قاما عبد المالك ونشأت فضل (١٩٩٩) بتطبيق استبيانين ، الأول لتحديد درجة التفويض الحالية للسلطات الوظيفية لمدير المدرسة ، والثاني مقياس لتحديد درجة رضا

العاملين عن العمل ، وأسفرت النتائج عن أن هناك ارتباط بين درجة التفويض والرضا الوظيفي عند فئة الوكلاء والمدرسين .

١٣. دراسة زيد بن محمد التبال (٢٠٠٠) التي هدفت إلى دراسة الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، وتم تطبيقها على عينة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الضغوط النفسية تعتبر سمة من سمات الحياة ، فهي في بعض مستوياتها مطلوبة ، إن لم تكن ضرورية ،وذلك لحفز الفرد على الإنجاز وتحقيق النجاح ، إلا أن زيادتها عن الحد المناسب عن الصحة النفسية والبدنية للمعلم تسبب له مشاكل يصعب حلها وإن عدم الاهتمام بالضغوط النفسية بشكل مناسب قد يؤدي إلى تفاقم الوضع وحدوث الاحتراق النفسي لديه .

١٤. وفي دراسة للتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية ، وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، قام الشافعي (٢٠٠٠) بتطبيق المقياس على العينة التي تكونت من (٢٤٠) معلما ومعلمة ، وأسفرت النتائج عن وجود الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات ، في جانب الميل نحو المهنة والعلاقات داخل المعهد ، ولا يوجد رضا وظيفي نحو العائد الاقتصادي وظروف العمل .

١٥. وفي دراسة للتعرف على مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة ، المجتمع العمل ، قامت معروف (٢٠٠١) بدراسة لمعرفة المهارات التي تواجه الضغوط والعوامل التي تساعد في زيادتها وطبقت على أفراد المجتمع لمعرفة هذه المهارات .

١٦. وفي دراسة للتعرف على ضغوط العمل لدى الأطباء (المصادر . والأعراض) قامت الأحمدي (٢٠٠٢) بتطبيق إستبانة على (٩٠٠) طبيب ، وأسفرت النتائج عن وجود اختلاف بين الضغوط ومصادرها تبعا لمتغير الجنس .

- **ثانيا** : **الدراسات الأجنبية** .

١- دراسة كابل 1987، capel التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الديمجرافية ، وذلك على عينة مكونة من٧٨ معلما ، تم تقسيمهم إلى معلمين يعملون طوال الوقت ، ومعلمين يعملون نصف الوقت ويقومون بتدريس مواد مختلفة لطلاب تتراوح أعمارهم ١١- ١٨ سنة ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها .

- أن المعلمات المتزوجات سجلن درجات عالية في الضغوط النفسية والاحتراق النفسي .
- أن أكثر الفئات العمرية شعوراً بالضغوط النفسية هي الفئة التي تقع بين ٣٠- ٤٠ سنة .

٢- دراسة رونالد واستر 1989 Ronald & Esther التي هدفت إلى دراسة الضغوط النفسيةٍ والاحتراق النفسي بين المعلمين والمعلمات ، على عينة مكونة من (٦٣٤) معلما ومعلمة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ، منها وجود علاقة بين المستويات المرتفعة للاحتراق النفسي ، وتزايد الخبرة بالضغوط

النفسية ، وارتفاع مستويات الاحتراق النفسي لدى الأفراد الذين لديهم مستويات منخفضة للمساندة الاجتماعية ، وارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين عنه لدى النظار والمديرين ، كما أشارات النتائج إلى أن الأفراد ذوى الدراجات المرتفعة على مقياس الاحتراق النفسي لديهم تزايد في الأعراض النفسجسمية ، وانخفاض في مستوى الرضا عن العمل ، ارتفاع نسبة الغياب ورغبة متزايدة في ترك مهنة التدريس .

٣. دراسة بنكس pincus 1997 التي هدفت إلى الكشف عن الظواهر التي تؤدي إلى الضغوط النفسية والاحتراق النفسي في مدارس الأخصائيين الاجتماعيين وتم تطبيقها على عينة من طلاب تسع مدارس للأخصائيين الاجتماعيين ، وقد كشفت نتائج الدراسة عن العوامل التي تساهم في الاحتراق النفسي في للأخصائي الاجتماعي ، وهي الإدارة غير الحازمة ، ونظام الدعم الكلي والتواصل غير الفعال ، وعدم وجود العدد الكافي من الأساتذة ، والوظيفة غير الآمنة ، والنظام المدرسي غير الواضح ، وكل هذه العوامل المحيطة تسهم في شعور عينة الدراسة بصراع الدور وفقدان الاستقلالية والضغوط النفسية والعزلة الاجتماعية .

٤. كما قام هال وآخرون hall,E.,et al, (1997) بدراسة تناولت الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بوجهة الضبط في ضوء عدد من المتغيرات الأخرى، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (٤٢) اثنان وأربعون فرد من الجنسين وقد بلغ متوسط أعمارهم الزمنية ٣٥ عام ، والذين يعملون بمؤسسات تربوية وكذلك عدد (٤٢) اثنان وأربعون معلم من الجنسين تم مجانستهم في أفراد العينة الأولى للدراسة ، وقد تم إجراء عليهم عدد من الأدوات وهى قائمة الاحتراق النفسي التي أعدها ماسلاش، ومقياس وجهة الضبط، وكذا عدد من الفنيات الإرشادية المكونة للبرنامج الإرشادي الذي طبق علي أفراد المجموعة كذلك تم إجراء مقابلات شخصية لأفراد العينة للتحري عن حياتهم الشخصية والخلفية المهنية .وقد أوضحت نتائج الدراسة إلى ارتباط وجهة الضبط الداخلية (الصحية) سلبيا بكل من الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى أفراد العينة من المعلمين من الجنسين، كذلك تبين أن الحالة الزواجية المستمرة ترتبط سلبيا بالشعور بالضغط النفسي

٥ . وفي دراسة بعنوان مدى تأثير الإدارة على معنويات المعلم والرضا الوظيفي نشر في جريدة (٠٨٠) تقارير بحث (١٤٣) عن دراسة حالة في مدرسة ابتدائية في بلدة روكفيل (1998) ، وأسفرت النتائج إلى طبيعة وكفاءة الإدارة المدرسية كعضو أساسي ومؤثر في تحديد الكفاءة العلمية للمعلم ، ولا يستطيع أن يتحمل ضغوط الرئاسة وقد تم اقتراح بدائل .

٦ . وفي دراسة بعنوان مصادر الضغط والاحتراق النفسي والرضا في الوظيفة عند المعلمين في هونج كونج (1999) ، وقد تم تقديم هذا البحث في المؤتمر الدولي حول تعليم المعلم في ٢٤ فبراير (١٩٩٩) ، قام الباحث بإجراء مقابلة مع المعلمين السابقين من أجل تحديد مصادر الضغوط ، وأسفرت النتائج أن أعباء العمل

على المعلم كانت الأكثر ضغطاً والأكثر سبباً لاحتراق المعلم في حين أن كل من الطلاب والعوامل الأخرى ، كانت لها الآثار الأقوى على الرضا الوظيفي .

٧. وقد قام كل من إليزابيث هيبز وهالبين Hipps ,Elizabeth& Hal Pin, G,1999 دراسة للضغوط النفسية لدى معلمي ومديري المدارس ، وتكونت عينة الدراسة من عدد (٦٥) خمسة وستون مدير مدرسة وعدد (٢٤٢) مائتي واثنان وأربعون معلم من المدارس الحكومية في ولاية الاباما ، وقد اجري الباحثان عدد من الأدوات على أفراد عينة الدراسة وهى مقياس الضغوط النفسية للمعلم والمقياس العام للضغوط المهنية ومقياس الاحتراق النفسي الذي أعده ماسلاش ومقياس وجهة الضبط الذي أعده روتر Rotter وقد تبين من جراء ذلك أن المعلمين أكثر شعورا بالضغوط النفسية الناجمة عن المهنة أكثر من المدراء ومن أسباب تلك الضغوط النفسية . كما يقررها المعلمين من أفراد العينة . أعباء العمل الزائدة . العلاقات السلبية مع الطلاب . عدم صرف رواتب مجزية . العلاقات السيئة بين المديرين والمعلمين ، كما ارتبطت الضغوط النفسية الناجمة عن المهنة ايجابيا بوجهة الضبط الخارجية (غير الصحية) لدى جميع أفراد العينة من معلمين ومديري المدارس .

٨ . كذلك أجرى سكميتز وآخرون Schmitz,n.,etal.,2000m دراسة لفحص العلاقة بين الضغوط النفسية ووجهة الضبط والاحتراق النفسي لدى عينة من ممرضات المستشفيات، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (٣٦١) ثلاثمائة وواحد وستون ممرضة تراوحت أعمارهن الزمنية مابين (٢١-٥٢) عام تم إجراء عليهم عدد من أدوات القياس النفسي وهي استبيان ضغوط مهنة التمريض الذي أعده وايدمر widmer ، وقائمة الاحتراق النفسي التي أعدها ماسلاش وجاكسون ومقياس وجهة الضبط. s(loc) ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتباط الضغوط النفسية ايجابيا بالاحتراق النفسي ووجهة الضبط الخارجية غير الصحية وكذلك ارتبطت الضغوط النفسية والاحتراق النفسي سلبيا بسنوات الخبرة المهنية والعمر الزمني لأفراد العينة من ممرضات المستشفيات .

٩ـ دراسة كوفاش (2001) Kovach التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية والاحتراق النفسي ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٤) طالبا في مرحلة الدكتوراه في الإرشاد النفسي ، ممن يحتمل أن يعانوا من الاحتراق النفسي ، بسبب رغبتهم في الموازنة بين مساعدة الآخرين والعمل الأكاديمي ، والبحث العلمي ، والحياة الشخصية ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها : أن الطلاب الذين يعانون من ضغوط نفسية وصراع الدور ، ويحصلون على مساندة اجتماعية مرتفعة ، يلاحظ ارتفاع الرضا المهني لديهم ، بعكس الطلاب الذين يعانون من ضغوطا ولا يحصلون على دعم اجتماعي ، كما توصلت الدراسة إلى المساندة الاجتماعية تلعب دورا هاما في إرشاد الأفراد الذين يعانون من ضغوط مهنية .

١٠. أجرى سيو وآخرون siu,o.,et at,(2001) دراسة عن الضغوط النفسية لدى مديري الإدارات بهونج كونج في ضوء متغير العمر الزمني للأفراد وسنوات الخبرة من حيث القدرة على التكيف مع تلك الضغوط وعلاقتها بوجه الضبط

(الداخلية/ الخارجية) ، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد(٦٣٤) ستمائة وأربعة وثلاثون مدير إدارة بمؤسسات هونج كونج المختلفة ، والذين تم اختيارهم عشوائيا . وقد طبق الباحثون عدد من أدوات القياس النفسي على أفراد العينة وهي دليل الضغوط المهنية الذي أعده ويليا مز وكوبر، ومقياس وجهة الضبط (loc.s) الذي أعده سبكتور ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن متغير العمر الزمني يرتبط ايجابيا بالقدرة على التكيف والتواؤم مع الضغوط ، كذلك ارتبطت سنوات الخبرة المهنية سلبيا مع الضغوط النفسية الناتجة عن المهنة كذلك ارتبطت الضغوط النفسية الناجمة عن المهنة ايجابيا بوجهة ضبط داخلية (صحية) لدى أفراد العينة من مديري المؤسسات المختلفة.

ومن العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ :

أنه تكاد تجمع معظم الدراسات السابقة على أن الضغوط النفسية لها تأثيرها السلبي على الصحة النفسية والجسمية للمعلمات .

- **فروض الدراسة** :.

١- لا تنتشر الضغوط النفسية الناجمة عن المهنة بين معلمات المرحلة المتوسطة بالمدينة المنورة .

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاختبار "ت" بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية - مستخدم في الدراسة الحالية – وفقا لمتغير السن .

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة لدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية – المستخدم في الدراسة الحالية – وفقا لمتغير الخبرة التدريسية.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة لدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية – المستخدم في الدراسة الحالية – وفقا لمتغير التخصص الدراسي.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية المستخدم في الدراسة الحالية – وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية .

- **إجراءات الدراسة** :
- **أولا** : **عينة الدراسة** :

تكونت عينة الدراسة من (١٦) معلمة ، ممن تتراوح أعمارهن الزمنية بين (٢٨- ٣٩ سنة) وقد تم تحديد هذه العينة عشوائيا ، من عدد من المدارس المتوسطة بالمدينة المنورة .

و يوضح الجدول التالي رقم (١) عدد أفراد كل مجموعة فرعية موزعة حسب المتغيرات الديموجرافية موضوع الدراسة ، وهي العمر الزمني ، وسنوات الخبرة والتخصص الدراسي والحالة الاجتماعي.

جدول رقم (١) : يوضح عدد أفراد كل مجموعة فرعية موزعة حسب المتغيرات الديموجرافية

المتغير	المجموعة الفرعية	عدد المعلمات
العمر الزمني	تحت (٣٠) سنة	٧
	فوق (٣٠) سنة	٩
سنوات الخبرة	تحت(٧) سنوات	٨
	فوق (٧) سنوات	٨
التخصص	أدبي	٨
	علمي	٨
الحالة الاجتماعية	غير متزوجة	٤
	متزوجة	١٢

- **ثانيا : الأدوات المستخدمة في الدراسة :**

استخدمت الباحثة الأداة التالية للتحقق من فروض الدراسة .

١.مقياس الضغوط النفسية (م ض ن ع) إعداد نادر فتحي قاسم وقد قامت الباحثة بإعادة تقنينها على البيئة السعودية للتأكد من صلاحيته للاستخدام في الدراسة الحالية .

٢. استمارة جمع البيانات عامة . إعداد الباحثة .

- **نتائج الدراسة :**

لتحليل بيانات الدراسة إحصائيا استخدمت الباحثة اختبار (ت) test لمعرفة الفروق بين المتوسطات كما استخدمت اختبار مان وتني mann-whitney للمقارنة بين المجموعات الصغيرة ، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عمايلي :

- **نتائج الفرض الأول :**

ينص هذا الفرض على أنه "لا تنتشر الضغوط النفسية الناجمة عن المهنة بين معلمات المرحلة المتوسطة بالمدينة المنورة ". وللتحقق من هذا الفرض ، استخدمت الباحثة اختبار (ت) لمعرفة الفرق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الضغوط النفسية ، ويوضح الجدول التالي رقم (٢) نتائج هذه الفروق .

جدول رقم (٢) : يوضح الفرق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الضغوط النفسية باستخدام اختبار (ت)

		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
العمر الزمني	تحت (٣٠) سنة	٧	١٧١,٤٣	٦٨,٩٠	١٤	٠,٦١٦	غير دال
	فوق (٣٠) سنة	٩	١٥٦,٠٠	٢٧,٥٦			
سنوات الخبرة	تحت (٧)سنوات	٨	١٦٦,٥٠	٦٧,٣٦	١٤	٠,٢٩٩	غير دال
	فوق (٧) سنوات	٨	١٦٦,٥٠	٢٢,٥١			
الحالة الاجتماعية	غير متزوجة	٤	١٧٦,٢٥	٦١,٠٦	١٤	٠,٦٢٧	غير دال
	متزوجة	١٢	١٥٨,٢٥	٤٦,١٠			
التخصص	أدبي	٨	١٣٦,٨٨	٣٨,٣١	١٤	٢,٤٥٨	دال عند مستوى ٠,٠٥ لصالح العلمي
	علمي	٨	١٨٨,٦٣	٤٥,٥٩			

مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ = ٢,١٥ مستوى الدلالة عند ٠,٠١ = ٢,٩٨

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات بالنسبة للعمر الزمني ، وسنوات الخبرة ، والحالة الاجتماعية على مقياس الضغوط النفسية . بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بالنسبة للتخصص على مقياس الضغوط النفسية ، وذلك لصالح معلمات القسم العلمي .

- **نتائج الفروض الثاني** :

ينص هذا الفرض على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية . المستخدم في الدراسة الحالية . وفقا لمتغير السن ". وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب النسبة الحرجة (Z) لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد مجموعة العمر الزمني تحت (٣٠) سنة ، وأفراد مجموعة العمر الزمني فوق (٣٠) سنة ، على مقياس الضغوط النفسية باستخدام اختبار مان وينتي Mann – Whitney .

ويوضح الجدول رقم (٣) نتائج اختبار مان ويني لبُعد العمر الزمني.

جدول رقم (٣) : نتائج اختبار مان وتني لبعد العمر الزمني

مجموعة المقارنة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة Z	مستوى الدلالة
تحت (٣٠) سنة	٧	١٧١,٤٣	٩,٠٧	٦٣,٥٠	٢٧,٥٠	٠,٤٢٤	غير الدال
فوق (٣٠) سنة	٩		٨,٠٦	٧٢,٥٠			

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) المحسوبة تشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات تحت (٣٠) سنة ، والمعلمات فوق (٣٠) سنة على مقياس الضغوط النفسية ، وهذا يحقق الفرض الثاني من الدراسة .

- **نتائج الفرض الثالث** :

ينص هذا الفرض على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية . المستخدم في الدراسة الحالية . وفقا لمتغير الخبرة التدريسية. وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب النسبة الحرجة (Z) لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد مجموعة الخبرة تحت (٧ سنوات) ، وأفراد مجموعة الخبرة فوق (٧) سنوات على مقياس الضغوط النفسية باستخدام اختبار مان ونتي

ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج اختبار مان ونتي لبعد سنوات الخبرة .

جدول رقم (٤) : نتائج اختبار مان ونتي لبعد سنوات الخبرة

مجموعة المقارنة	العدد	العدد الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة Z	مستوى الدلالة
تحت (٧) سنوات	٨	١٦٦,٥٠	٨,٨١	٧٠,٥٠	٢٩,٥٠	٠,٢٦٣	غير الدال
فوق (٧) سنوات	٨	١٥٩,١٩	٨,١٩	٦٥,٥٠			

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) المحسوبة تشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات ذات الخبرة (تحت ٧ سنوات) ، والمعلمات ذات الخبرة (فوق ٧ سنوات) ، وهذا يحقق الفرض الثالث من الدراسة .

- **نتائج الفرض الرابع** :

ينص هذا الفرض على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية – المستخدم في الدراسة الحالية –وفقا لمتغير التخصص الدراسي .

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب النسبة الحرجة (Z) لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد مجموعة التخصص الأدبي ، وأفراد مجموعة التخصص العلمي على مقياس الضغوط النفسية ، باستخدام اختبار مان ونتي . ويوضح الجدول رقم(٥) نتائج اختبار ملن ونتي لبعد التخصص .

جدول رقم (٥) : نتائج اختبار مان ونتي لبعد التخصص

مجموعة المقارنة	العدد	العدد الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة Z	مستوى الدلالة
الأدبى	٨	١٣٦,٨٨	٦,١٩	٤٩,٥٠	١٣,٥٠	١,٩٤٤	
العلمي	٨	١٨٨,٦٣	١٠,٨١	٨٦,٥٠			دال عند مستوى ٠,٠٥ لصالح العلمي

ويتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)بين مجموعات المعلمات تخصص أدبي ، ومجموعة المعلمات تخصص علمي ، وذلك لصالح المعلمات تخصص علمي .

وتفيد هذه النتائج بأن المعلمات تخصص المواد العلمية أكثر من غيرهن شعوراً بالضغوط النفسية ، وهذا لا يحقق الفرض الرابع .

- **نتائج الفرض الخامس** :

ينص هذا الفرض على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة في الضغوط النفسية على مقياس الضغوط النفسية – المستخدم في الدراسة الحالية – وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية .

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب النسبة الحرجة (Z) لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات أفراد مجموعة الغير متزوجات ، وأفراد مجموعة المتزوجات ، على مقياس الضغوط النفسية باستخدام اختبار مان ونتي

ويوضح الجدول رقم(٦) نتائج اختبار مان ونتي لبعد الحالة الاجتماعية

جدول رقم (٦): نتائج اختبار مان ونتي لبعد الحالة الاجتماعية

مجموعة المقارنة	العدد	العدد الحسابى	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة Z	مستوى الدلالة
غير المتزوجات	٤	١٧٦,٢٥	٩,٦٣	٣٨,٥٠	٣٨,٥٠	٠,٥٤٦	غير دال
المتزوجات	١٢	١٥٨,٢٥	٨,١٣	٩٧,٥٠	٩٧,٥٠		

ويتضح من الجدول السابق رقم (٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات على مقياس الضغوط النفسية ، وهذا يحقق الفرض الخامس من الدراسة

• **خلاصة النتائج** :

يلاحظ من الجدول رقم (٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجوعات بالنسبة للعمر الزمني ، و سنوات الخبرة ، والحالة الاجتماعية ، على مقياس الضغوط النفسية ، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة البيئة التي تعيش فيها المعلمة في المجتمع السعودي ، من حيث توفر الإمكانات المادية ووجود الخادمات حيث ترجع المعلمة إلى منزلها وتجد جوا هادئا ، فالناحية الاقتصادية متوفرة ولاتسبب أي نوع من الضغوط على المعلمة المتزوجة .

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بالنسبة للتخصص على مقياس الضغوط النفسية ، وذلك لصالح معلمات القسم العلمي ، وهذا مايشير إليه الجدول رقم (٥) أي أن معلمات التخصصات العلمية بعانين من الضغوط النفسية أكثر من معلمات التخصصات الأدبية ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سلامة طناش ١٩٩٠ ، ودراسة رونالد واستر ١٩٨٩

وترجع هذه النتيجة إلى كون مهنة التدريس من المهن الشاقة والمرهقة والضاغطة وأن الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق معلمة التخصصات الأدبية أقل من الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق التخصصات العلمية ، حيث تحتاج التخصصات العلمية إلى تشغيل الذهن ، أما التخصصات الأدبية فتركز على مهارة رهافة الحس ، وتعلم الشعر ، والتركيز على النواحي الجمالية والمنطق وهذا كله لا يسبب ضغوط نفسية ، وقد يرجع أيضا ذلك إلى زيادة الحمل التدريسي لمعلمة التخصصات العلمية فوق النصاب المقرر ، نتيجة ضعف الموارد وزيادة كثافة الفصول وتكديسها بالطالبات وكثرة الأعمال الإدارية المصاحبة لعملية التدريس .

وقد يكون إسقاط الجزء الأكبر من تحمل مسئولية تعليم الطالبات على كاهل المعلمة نتيجة لضعف دورة الأسرة في الوفاء بذلك يجعل المعلمة تواجه ضغوط تفوق حدود طاقاتها .

• **توصيات الدراسة** :

١) عمل دورات متخصصة للمعلمة لإطلاعها على الجديد في فنون التدريس وطرقه ، وفي مجال تخصصها مما يزيد ثقتها بنفسها.

٢) عدم إجهاد المعلمة ذهنياً وبدنياً عن طريق تخفيف الجداول الدراسية .

٣) العمل على توثيق صلة المعلمة بالمجتمع وتوفير المساندة الاجتماعية لها.

٤) الاهتمام بإشراك المعلمة في إدارة المدرسة .

٥) عمل استشارات نفسية للمعلمة لمساعدتها على حل مشكلاتها.

٦) تحسين الوضع المادي للمعلمة عن طريق زيادة راتبها .

٧) زيادة التوعية الإعلامية للإعلاء بمكانة التعليم والمعلمة .

٨) إيجاد درجة من المرونة في أنظمة العمل التي يمكن من خلال الموازنة بين المسؤوليات المهنية والأسرية .

- **المراجع** :
- **أولا** : **المراجع العربية** :

١. إبراهيم عبد الستار (١٩٨٨) : الاكتئاب – اضطراب العصر الحديث ، الكويت ، عالم المعرفة ، ١١٨ .

٢. أسعد رزق (١٩٧٩) : موسوعة علم النفس ، مراجعة : عبد الله عبد الدائم ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت .

٣. أسعد يوسف ميخائيل ((١٩٩٤) : الحب والكراهية ، مكتبة غريب ، القاهرة .

٤..... ((١٩٩٤) : علم الاضطرابات السلوكية ، ط١ ، بيروت ، دار الجيل ، ٣٨ .

٥. اعتدال معروف (٢٠٠١) : مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة – في العمل – في المجتمع ط١ ، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع ، الرياض .

٦.حامد زهرا ن (١٩٨٤) : علم النفس الاجتماعي ، ط٥ ، عالم الكتب ، القاهرة .

٧.حسن عبد المالك محمود ، نشأت فضل شرف الدين (١٩٩٩) : تفويض السلطة في مدارس التعليم العام وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية ، التربية ، مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد ٨٢ ، يوليو ٧٩- ١٤٢ .

٨.حنان عبد الرحيم الأحمد (٢٠٠٠) : " ضغوط العمل لدى الأطباء – المصادر والأعراض " دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض ، معهد الإدارة العامة ، مركز البحوث .

٩. خضر عباس بارون (١٩٩٩) :" دراسة في الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل " ، كلية الآداب ، قسم علم النفس ، مجلة التربية ، جامعة الكويت ، المجلد ١٣ ، العدد ٥٢ ، ٤٩- ٨٩ .

١٠.رأفت درويش (٢٠٠٤) : " أهمية الضغوط ومصادرها " ، مجلة المعلم – تربوية – ثقافية جامعية ، المركز القومي للبحوث التربوية ، تأسست ١٤١٩ هـ .

١١. زيد محمد البتال (٢٠٠٠) : الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة – ماهيته – أسبابه – علاجه ، سلسلة إصدارات أكاديمية التربية الخاصة ، الرياض .

١٢. سامية لطفي الأنصاري (١٩٧٨) : الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالمرحلة الإعدادية ، صحيفة التربية ، السنة ٣٠ ، العدد ٢ ، مارس ، ٦٥- ٧٣ .

١٣.سعيد أحمد اليماني ، خالد أحمد أبو قوحص (١٩٩٦) : دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد ٢٣ ، العدد ٢ ، أيلول ، ٢٦٩- ٢٨٧.

١٤. سلامة طناش (١٩٩٠) : الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ، دراسة ميدانية ، مجلة دراسات السلسة ، العلوم الإنسانية ، المجلد ١٧ ،العدد ١٣ ، ٢١٩٧ – ٢٢٣٩ .

١٥. سمير أحمد عسكر (١٩٨٨) : متغيرات ضغط العمل ، دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة ، الإدارة العامة ، العدد ٦٠ ، ديسمبر .

١٦. صلاح عبد الحميد مصطفى (١٩٨٩) : الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الحديثة ، العدد ٤٧ ، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في البلاد العربية .

١٧. عبد الله عب القادر (١٩٩٦) : اختيار العلاقة بين صراع الدور وغموضه والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للعاملين في مجال الحاسوب في المملكة ، دراسة ميدانية المجلة العربية للعلوم الإدارية ، مايو .

١٨. عبد الرحمن الطريري (١٩٩٤) : الضغط النفسي (مفهومه – تشخيصه – طرق علاجه ومقاومته) . المملكة العربية السعودية ، مطابع شركة الصفحات الذهبية .

١٩. عادل السيد الجندي (١٩٩٧) : الرضا الوظيفي للمعلم ومدى إسهام الإدارة التعليمية في تحقيقه ، دراسة تحليلية ميدانية ، التربية ، مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد ٦٧ ،، نوفمبر ، ١- ٧٠.

٢٠. عويد المشعان (١٩٩٤) : أثر المتغيرات الشخصية في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الكويتيين ، مجلة علم النفس المعاصر ، المجلد الرابع ، كلية التربية ، جامعة المنيا .

٢١. محمد رفقي عيسى (١٩٩٥) : التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العدد ٣٤ ، مجلد ٩ ، ١١٧- ١٦١.

٢٢. محمد عبد الحميد الشافعي (٢٠٠٠) : الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية – وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد ٨٧ ، ديسمبر .

٢٣. مدحت عبد المحسن الفقي (١٩٩٧) : الرضا عن العمل لدى معلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية ، وعلاقته بالكفاءة المهنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، القاهرة .

٢٤. نشأت فضل شرف الدين ، نجاح حسين أبو عرايس (١٩٩٥) : واقع مشاركة معلمي معاهد التعليم الأزهري في صنع القرارات المدرسية بمعاهدهم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد ٤٩ أبرايل ، ١٦٩ – ٢٣٤ .

٢٥. هانم عبد المقصود وحسين طاحون (١٩٩٣) : الضغوط النفسية للمعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات ، دراسة غير ثقافية في كل من مصر السعودية ، مجلة التربية ، جامعة عين شمس ، العدد ١٧- ٢٩٥.

٢٦. هدى صقر (١٩٩٥) : الضغوط التي يتعرض لها رجال الأعمال في مصر وآثارها ، دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص ، مجلة المدير العربي ، العدد ١٣٠ ، أبريل .

٢٧ . وفيه هنداوي (١٩٩٤) : استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري ، السنة ١٦ العدد ٥٨، ٨٩- ١٣٢ .

• ثانيا : المراجع الأجنبية:

28.capel,susan A.(1987): " The Incidence of and Influences on stress and Burnout in secondary school Teachers , Euro pen journal of Teacher Education , vol. (15) ,no .(3) ,p. 274-289.

29 . Hall ,E.& Hall, caral & Abaci ,A. , (1997) : " The Ebbects of Hum man Relations Training Reported teacher stress , pupil control Ideology and locus of control ," The B ritsh journal of Education psychology , vol. 67, pp . 496.

30. Hipp , Elizabeth & Hal pin , G., (1999) : " The Differences in teachers , and General Job stress Related to performance – Based principals , Accreditation , Diss . A bst . Imter., vol. 52, no.8 , A, PP. 2770 – 2775 .

31.Kovach , Heddy Race (2001) : Relationships among stress , Social Support , and Bur not in counseling Psychology Graduate Students D.A.I, voI. (63) (6-B) . (1997) . p. 34- 77

32.Pincus , Larain Lynne (1997) : An Exploratory Analaysis of the phenomenon of Burnout in the social Work professional , D,I.A. Vol,(58) (1-8) , p. 293.

33. Rounld ,J, & Esther , R . (1989) : psychological Burnout among men and Women in teaching , An Examination of the chariness model , journal of human relation , voi. (42) , n. (3) , p. 261- 273.

34. Schmitz, N., et al.,(2000) : " stress, Burnout and locus of control in German Nurses ," International Journal of nursing studies ,vol.37, pp 95-99 .

35. Siu,o., et al., (2001) :" Age Differences in coping and locus of control : A study of managerial stress in Hong Kong," psychology and Aging , vol.16, no.4, pp. 707-710 .

36.stephen Williams (1997) : Managing pressure for per-formance : the positive Approach to stress , Kogan pag : 18.

37. Susan , Cartwright and Cary cooper (1998) : managing work-place, stress , sage publication , p. 5-10 .

38. Terry Beehr (1995): psychological stress in the work place , riutledge , London .

****