مجلة آفاق للدراسات الإنسانية والتطبيقية
كلية الآداب والعلوم الأبيار - جامعة بنغازي
رقم الايداع بدار الكتب الوطنية (313-2023)
العدد الاول (فبراير-2024)

ضغوط العمل لدى المعلمين بالمدارس العامة بمدينة الأبيار وفقا لبعض المتغيرات

Work pressures among teachers in public schools in the city of Al-Abyar according to some variables.

أ. إبراهيم صالح مفتاح عبد العزيز
محاضر مساعد بقسم علم النفس- كلية الآداب والعلوم الابيار- جامعة بنغازي

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلي الكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين بالمدارس العامة بمدينة الأبيار للعام الدراسي 2017 , وشملت عينة الدراسة 180 معلما ومعلمة، وهدفت الدراسة إلي كشف طبيعة ضغوط العمل وفقا لبعض المتغيرات مثل (النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها),استخدم الباحث المنهج الوصفي , وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات . أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين (فوق المتوسط المرجح),أي أن المعلمين يعانون من ضغوط العمل وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (المناصير,2013) . ووفقا لمتغير النوع فأن متوسط درجات الذكور كان أعلى من متوسط درجات الاناث على مقياس ضغوط العمل وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (حمايدة,2011). ولا توجد فروق بين المعلمين وفق لمتغير الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (العمري ,1999). توصي دراستنا الحالية بأجراء مزيدا من البحوث حول الظروف المحيطة بمهنة التعليم، وتطبيق مبادئ الادارة الحديثة في المدارس، كذلك الاهتمام بتأهيل المعلمين.

الكلمات المفتاحية: الضغوط، المعلمين، العمل، المدارس.

Abstract:

The current study aimed to reveal the level of work pressures among teachers in public schools in the city of Al-Abyar for the academic year 2017. The study sample included 180 male and female teachers. The study also aimed to reveal the nature of work pressures according to some variables such as (gender, marital status, academic qualification, stage of study at which The teacher teaches it. The researcher used the descriptive approach, and the questionnaire was used as a tool for collecting data. The results showed that the level of work pressure among teachers is (above the weighted average), meaning that teachers suffer from work pressure. This result is consistent with the findings of the study (Al-Manasir, 2013). According to the gender variable, the average score for males was higher than the average score for females on the scale of work pressures, and this result is consistent with the findings of the study (Hamayda, 2011). there are no differences between teachers according to the variables of marital status, academic qualification, and the academic stage that the teacher teaches, and this result is consistent with the findings of the study (Al-Omari, 1999). Our current study recommends conducting further research on the conditions surrounding the teaching profession, applying modern management principles in schools, as well as paying attention to qualifying teachers.

مجلة آفاق للدراسات الإنسانية والتطبيقية
كلية الآداب والعلوم الأبيار - جامعة بنغازي
رقم الايداع بدار الكتب الوطنية (313-2023)
العدد الاول (فبراير-2024)

المقدمة:

يعيش الإنسان حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار نظراً لتقدم العلوم بمختلف أنواعها و من ثم يحاول أن يتكيف في حياته مع هذه المتغيرات ويستثمرها لصالحه و في بعض الأوقات يصعب عليه مواكبة هذا التغيرات و لا يستطيع التفاعل والتكيف معها مما يترتب عليه حدوث الضغوط التي تعد من عوائق هذا العصر(بن فالح، 2010، ص: 2)

وقد شهد التعليم تطوراً كبيراً في الآونة الأخيرة ، فعمل المعلم يفرض عليه عدداً من المسؤوليات و الواجبات ، إضافة إلى متابعة التطورات التي تحدث في مجال التعليم ، هذا بالإضافة إلى ما تتطلبه طبيعة العمل في مجال التعليم من التواصل و التفاعل الإنساني مع التلاميذ ، و إدارة المدرسة ، و الزملاء من المعلمين. " ويذكر هيلريجل Hellriegl" أن الأفراد الأكثر عرضه للإصابة بالتوتر النفسي في العمل هم : المحاسبون ، المحاضرون ، المديرون ، المدرسون ، وغيرهم من أصحاب المهن التي يتطلب أداؤها الاتصال المباشر مع الآخرين بدرجة كبيرة.(صادق ، 1996 ،97:)

ومن ثم فقد أولى الباحثون في مجال الصحة النفسية الكثير من الاهتمام بموضوع الضغوط و الإجهاد في العمل حيث تركزت الكثير من البحوث و الدراسات على معرفة مسببات ضغوط العمل والآثار المترتبة عليها وتأثيرها على الأفراد بحسب النوع، العمر، الحالة الاجتماعية وغيرها من المتغيرات. (برهم ، 2006 : 3)

مشكلة الدراسة.

من خلال اطلاع الباحث على العديد من البحوث العلمية التي تناولت موضوع ضغوط العمل ,ومن خلال تعاون الباحث مع وحدة الارشاد النفسي بوزارة التعليم بمدينة الابيار, وتعامل الباحث مع المعلمين عن قرب و الاستماع إلي آرائهم ,وبما ان المدارس تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على المعلم ,حيث يتوجب على المعلم التعامل مع عدد كبير من التلاميذ و التفاعل معهم ، إضافة إلى تعامله وتفاعله مع إدارة المدرسة والزملاء ، وأولياء أمور التلاميذ الذين يراجعون المدرسة للاطمئنان على أبناءهم, وما دامت المدرسة مؤسسة اجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة في المجتمع ,وتحقيق هذه الأهداف يتم من خلال مجموعة من الأفراد (المعلمين) الذين يعملون بها، لذلك قد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط التي قد تعيق المدرسة عن تحقيق أهدافها. وتتعدد مصادر الضغوط التي يتعرض لها المعلم، فمن بينها سلوك التلاميذ، علاقته بالموجه التربوي، علاقة المعلم بزملائه، غياب التفاهم بين المعلم والإدارة، إضافة إلى الضغوط المعيشية والمادية.

وبناء على ما سبق فأن مشكلة الدراسة الحالية سوف تحاول الإجابة عن الأسئلة التالية:

س 1 / هل يعاني المعلمين في مدينة الأبيار من ضغوط العمل؟

س 2 / وهل هناك فروق بين المعلمين وذلك بمقارنة متوسط درجاتهم على مقياس ضغوط العمل وفق لبعض المتغيرات هي:

أ – النوع (ذكور، إناث)

ب - الحالة الاجتماعية (عازب ، متزوج)

ج – المراحل الدراسية التي يدرسونها (ابتدائي، إعدادي، ثانوي)

د – المؤهل الدراسي للمعلم (دبلوم متوسط، دبلوم عالي، بكالوريوس)

س 3 / هل تختلف الاستجابات على مقياس ضغوط العمل لدى المعلمين وفق لشدتها (ضغوط بسيطة، ضغوط متوسطة، ضغوط شديدة).

أهداف الدراسة:

1 – اختبار الفرض الذي ينص على أن متوسط درجات المعلمين على مقياس ضغوط العمل يساوي 60 عند مستوى دلالة = 0.05 , حيث أن الدرجة 60 هي درجة القطع على مقياس الضغوط و التي تميز بين من لدية ضغوط (درجته) أعلى من 60 ومن ليس لديه ضغوط (درجته)أقل من 60 ، ونشير إليها أحياناً بالوسط المرجح أو المتوسط الفرضي .

2 – اختبار الفرض الذي ينص على إن متوسط درجات المعلمين (الذكور) يساوي متوسط درجات المعلمات الإناث على مقياس ضغوط العمل عند مستوى دلالة = 0.05

3 – اختبار الفرض الذي ينص على أن متوسط درجات المعلمين المتزوجين يساوي متوسط درجات المعلمين العزاب على مقياس ضغوط العمل عند مستوى دلالة = 0.05 .

4 - اختبار الفرض الذي ينص على أن متوسط درجات المعلمين حملة الدبلوم المتوسط يساوي متوسط درجات المعلمين حملة الدبلوم العالي و الذي بدوره يساوي متوسط درجات المعلمين حملة البكالوريوس على مقياس ضغوط العمل عند مستوى دلاله = 0.05

5 - اختبار الفرض الذي ينص على أن متوسط درجات معلمي المرحلة الابتدائية ومتوسط درجات معلمي المرحلة الإعدادية ومتوسط درجات معلمي المرحلة الثانوية متساوية على مقياس ضغوط العمل عند مستوى دلالة = 0.05 .

6 – التعرف على مستويات الشدة على مقياس ضغوط العمل لدى المعلمين وفق أربعة مستويات هي :

أ. لا يوجد ضغوط / ب. ضغوط بسيطة / ج. ضغوط متوسطة / د. ضغوط شديدة

أهمية الدراسة:

أن دراسة ضغوط العمل لدى المعلمين قد يساهم في فتح المجال لإجراء دراسات أخرى تهتم بالصحة النفسية لدى المعلمين، ومن الناحية العملية فإن هذه الدراسة سوف تسعى إلى توفير بيانات عن الظروف التي يعمل فيها المعلمين بمدينة الأبيار من خلال معرفة مستوى ضغوط العمل لديهم.

حدود الدراسة.

الحدود الموضوعية / تقتصر هذه الدراسة على التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين وفقاً لبعض لمتغيرات الديموغرافية والمقارنة بينهم وفق هذه المتغيرات.

الحدود البشرية / تقتصر هذه الدراسة على المعلمين العاملين بالمدارس العامة الابتدائية، الإعدادية، الثانوية ضمن نطاق المنطقة التعليمية لمدينة الابيار.

الحدود الزمنية / تم إجراء الدراسة الميدانية سنة 2017 م

الحدود المكانية / تطبق الدراسة على المدارس الواقعة ضمن نطاق المنطقة التعليمية لمدينة الأبيار وتخص المدارس العامة فقط.

مفاهيم ومصطلحات الدراسة.

ضغوط العمل " هي التغيرات البيئية المكثفة التي يمكن الاستجابة غير التوافقية لها وتراكمها مع العوامل العضوية و النفسية التي تشكل موقفا ضاغطاً على الفرد ينتهي بعجزه عن الوفاء بالمتطلبات البيئية و الاجتماعية ".(المشعان، 2000، ص 72) , ويعرفها (الخضري ,1991) بأنها " كل تأثير مادي أو نفسي معنوي يأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعيق توازنه النفسي و العاطفي و يؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف التي تواجه متخذ القرار في المنشأة ". (الخضيري، 1991 :2).

(ويعرفها الصباغ ,1981) بأنه" الوضع الذي يشير إلى الموقف الذي يؤثر منه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية المعلم على حالته النفسية والبدنية، والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي".
(الصباغ، 1981: 29)

(ويعرفها عبد الجواد ,2002) :"هي مجموعة من المثيرات التي توجد في بيئة العمل , والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الافعال التي تظهر في سلوك الافراد في العمل ,أو في حالتهم النفسية و الجسمية , أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الافراد في بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط". (عبد الجواد ,2002: 11)

(و يعرفها محمد ,2002) : "هي شعور المعلم بالضيق والعجز عن السيطرة على المواقف ,وعدم قدرته على أداء عمله بكفاءة , بسبب سلوك التلاميذ , وسوء العلاقة بين المعلم و زملائه , وعدم الرضا على العائد المادي , و تدني المكانة الاجتماعية للمعلم , وغيرها من العوامل المكونة لبيئة العمل ".(محمد ,2002: 13)

التعريف الإجرائي لضغوط العمل:

يقصد بها الباحث عدم قدرة المعلم على مواجهة أعباء و متطلبات مهنته بسبب العوامل المحيطة به و التي يتفاعل معها مما يترتب عن ذلك مجموعة من الاثار النفسية و الجسمية ,و التي تقاس بمقياس ضغوط العمل المستخدم في هذه الدراسة وبحيث تشير الدرجة المرتفعة على هذا المقياس الي ارتفاع مستوى شدة ضغوط العمل.

الإطار النظري:

1-مفهوم الضغوط و الاجهاد: هو من الخبرات الإنسانية العامة التي تشبه الألم في درجة شيوعها فلكل منا خبرته المألوفة بتلك اللحظات ذات الطابع الخاص، فرئيسك يريد أن يراك الآن بخصوص أرقام مبيعات الفصل الماضي، أو أنك في عجلة أثناء تناولك غدائك و لهذا فأنت تلتهم طعامك بسرعة، أو حين يحين موعد نومك وتذهب إلى فراشك لتسمع جهاز تسجيل جارك يجلجل في عنان السماء. أن الأحاسيس التي تنجم عن معاناة هذه اللحظات وما يترتب عليها من تزايد دقات القلب وتوجع في الأحشاء تعتبر عامة في حياتنا الحديثة. وحسب وجهة نظر العالم هانز سيلي " رائد أبحاث الضغوط والإجهاد " فأن الإجهاد هو استجابة الجسم غير المحددة لأي مطلب يواجهه، وبهذا المعنى فأن مجرد كون المرء حياً يعني ببساطة أن وجوده في حد ذاته مجهد، فلا مجال للهرب من الإجهاد ولكن مواقف الإجهاد ليست كلها متماثلة، وكذلك فليست كل ردود الأفعال الناجمة عنها ضارة. (عريف ، 1993 : 128)

ولقد نال موضوع ضغوط العمل الاهتمام من قبل الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع. وبين (فائق,1996) بأن "ضغوط العمل تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله و التي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعله في مواجهتها". (فائق ، 1996: 136)

وعرفها (عسكر,1988) على أنها " مجموعة من التغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود فعله عند مواجهته للمواقف المحيطة به والتي تمثل تهديداً له". (عسكر ، 1988 :9)

وبين (الصواف,2000) أن " ضغوط العمل تعتبر من القضايا التي لازمت الإنسان منذ وجوده فقد وجد الإنسان ليعمل بحيث يترتب على هذا العمل ضغوط وتحديات".(الصواف، 2000: 42)

وأشار (سيزلاقي و ولاس,1991) أن " الضغوط هي تجارب داخلية تولد عدم توازن نفسي أو فسيولوجي للفرد ، وتكون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة التي يعمل بها أو في الفرد نفسه" .

(سيزلاقي وولاس ، 1991 : 180)

وتعرف ضغوط العمل بأنها " إدراكنا لحدث ما أو خبرة ما على أنها صعبة أو مهددة أو غير سارة أو متحدية" (جونسون ، 2002 :13)

وتعرف أيضاً بأنها " الاستجابة الفسيولوجية و النفسية التي يقوم بها الفرد لمصدر بيئي مجهد " (كشرود، 1995: 309)

2 – أهمية دراسة ضغوط العمل.

يرجع الاهتمام بموضوع ضغوط العمل إلى عاملين رئيسين هما:

أ- الأمراض المترتبة على هذه الضغوط: عندما يشعر الفرد بعدم الرضا عن عمله تحصل الاضطرابات النفسية و العقلية مما يؤثر سلباً على سلامة الفرد و المنظمة التي يعمل بها، فقد تظهر الاضطرابات في شكل ردود فعل سلوكية مثل القلق والنزعة العدوانية والاكتئاب مما يدفع الفرد للانتحار، أو إدمان المخدرات، إلى جانب المشكلات الاسرية والزوجية .(هيجان ، 1998 :28)

ب- التكاليف الناجمة عن هذه الضغوط: ضغوط العمل يترتب عليها مشكلات مادية، سواءً على المستوى الوطني أو التنظيمي، فعلى المستوى الوطني أكدت الدراسات أن هناك خسائر اقتصادية كبيرة ناتجة لتعرض العاملين والموظفين للضغوط، وعلى المستوى التنظيمي مثلاً قدرت التكاليف الناجمة عن المخالفات بسبب ضغوط العمل في القطاع الخاص الأمريكي بما يزيد عن (150) مليار دولار ، وأدت هذه المخالفات إلى انخفاض الإنتاجية والغياب أو العجز عن العمل.(هيجان ، 1998 : 29)

3 – عناصر ضغوط العمل.

أ / المثير: وهو مصدر من مصادر الضغوط المختلفة أو هو البيئة الشخصية والوظيفية أو هي عبارة عن المؤثرات التي تنتج عن الفرد نفسه أو المنظمة أو البيئة، وينتج عنها شعور الفرد بالضغط. (الشرم, 1425 هـ ، ص 136)

ب / الاستجابة: وهي ردة الفعل التي تنتج عن الفرد نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة وتتمثل في الردود النفسية أو الجسمانية أو السلوكية تجاه الضغوط، وقد تكون على شكل إحباط والذي ينتج عن وجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، وقد يكون في شكل قلق وعدم الاستعداد للاستجابة بصورة مناسبة للمواقف والتي تتمثل في الآثار النفسية (القلق والتوتر)، الآثار الجسمية (الصداع، القرحة، أزمات القلب)، الآثار التنظيمية (التأثير السلبي على الأداء). (الريس، 1998: 136)

ج / التفاعل: ويحدث بين المثيرات الضاغطة سواءً كانت عوامل تنظيمية أم بيئية أم علاقات شخصية ومشاعر إنسانية وبين ما يحدث من استجابات. (العديلي, 1995م: 245)

4 – مراحل ضغوط العمل.

أ- مرحلة التعرض للضغوط: هي مرحلة الإحساس بوجود الخطر وذلك عند تعرض الفرد لمثير داخلي أو خارجي حيث يؤدي هذا المثير إلى حدوث ضغوط يترتب عليها بعض المظاهر التي من خلالها يمكننا معرفة تعرض هذا الفرد للضغوط وأهم هذه المظاهر هي زيادة ضربات القلب، والأرق، والتوتر، سوء استغلال الوقت، والحساسية للنقد.

ب- مرحلة ردة الفعل (التعامل مع الضغوط): وتبدأ هذه المرحلة بعد حدوث التغيرات السابقة، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها، أو الهروب ومحاولة التخلص منها وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن، وإذا لم ينجح فأنه ينتقل للمرحلة التالية حيث يكون قد أصيب بالضغوط.

ج - مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف: في هذه المرحلة يحاول الفرد علاج الآثار التي حدثت ومقاومة أي تطورات إضافية

ومحاولة التكيف مع ما حدث فعلاً، وإذا نجح قد يستقر الأمر ويصبح هناك أمل في الرجوع لحالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية.

د - مرحلة التعب والإنهاك: يصل الفرد لهذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لمدة طويلة حيث يصاب بالإجهاد بسبب محاولاته المتكررة للمقاومة والتكيف، حيث يمكن أن نستدل على هذه المرحلة من خلال بعض الآثار أهمها الاستياء من جو العمل، وانخفاض معدلات الإنجاز، والتفكير في ترك الوظيفة، والإصابة بالأمراض النفسية مثل النسيان المتكرر، السلبية، الاكتئاب، والإصابة بالأمراض العضوية كالقرحة في المعدة، السكري، ضغط الدم. (حنفي وآخران, 2002م : 183- 185)

5 – أنواع ضغوط العمل.

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل وقد قسمها (الشريف, 1996م : 40-41) إلى:

أ- الضغوط الإيجابية: تعد الضغوط الإيجابية ضرورية لكل الأفراد وخاصة متخذي القرار في المنظمات لتحقيق أكبر قدر من النجاح في حياتهم ولتحفيزهم لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء, وتتميز هذه الضغوط أنها مفيدة ونافعة للفرد والمنظمة التي يعمل بها حيث تشجع على النجاح وتعطي الفرد إحساس بالقدرة على الإنتاج ورفع فاعلية الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية.

ب- الضغوط السلبية : تؤثر هذه الضغوط على صحة الإنسان وعلى أدائه لعمله , ويطلق عليها علماء النفس أمراض العصر, وتشير الإحصائيات في مستشفيات الأمراض النفسية والعقلية إلى أن (60 %) من المرضى الذين يترددون على الأطباء يعانون من اضطرابات نفس جسدية. (الشريف, 1996م : 40-41)

6 – مصادر ضغوط العمل

مصادر ضغوط العمل تتمثل في:

أ / الضغوط المترتبة على العمل: هي الضغوط التي يكون مصدرها العمل مثل: الطلب من الموظف بأن ينجز عمل كبير في وقت محدد, أو حدوث تغيرات في سياسة المؤسسة.

ب / الضغوط التي ليس لها علاقة بالعمل: هي الأحداث والتغيرات التي تحدث خارج نطاق العمل وليس لها علاقة بالعمل، مثل الزواج، المرض، المتطلبات المادية والمالية.

7 – النتائج المترتبة على ضغوط العمل.

وسوف نشير باختصار إلى النتائج السلبية المترتبة على ضغوط العمل و التي تشمل:

أ / الاضطرابات النفسية مثل التوتر والقلق وعسر المزاج .

ب / الاضطرابات السلوكية مثل الأرق ، اضطراب الشهية.

ج / الغياب والتسرب الوظيفي و الرغبة في ترك العمل أو تغييره.

د / عدم الدقة في اتخاذ القرارات ويتمثل في الخوف من اتخاذ القرارات أو اتخاذ القرارات الغير سليمة.

(هيجان ، 2000 : 277)

الدراسات السابقة

اولا / الدراسات العربية:

1 – دراسة عسكر و عبد الله (1994)، في الأمارات العربية المتحدة .

عنوان الدراسة "مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية." وتكونت عينة الدراسة من معلمي معاهد التمريض وشملت 244 معلم وهدفت الدراسة لمعرفة مدى التعرض المعلمين لضغوط العمل, وعلاقة ذلك بفترة الخبرة التي يقضيها الفرد في العمل، كذلك جنسيته، ونوع جنسه و حالته الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الأتية: أن المعلمين بصفة عامة يعانون ضغوط العمل, و أن فئة المتزوجين هم الأكثر تعرضاً

لضغوط العمل مقارنة بغير المتزوجين .(عسكر و عبد الله ، 1994 : 87)

2 – دراسة العمري ،(1999) . عنوان الدراسة " ضغوط العمل عند المعلمين " تكونت عينة الدراسة من 610 من معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية بمدارس مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ,هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية و المتغيرات الوظيفية من جهة و ضغوط العمل من جهة أخرى ، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة, و النتائج التي توصلت إليها الدراسة بينت أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية كما بينت وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الوظيفية وضغوط العمل لدى المعلمين , كما بينت وجود علاقة سببيه ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية وضغوط العمل. (العمري ,1999: 55)

3 – دراسة العتيبي ,(2000) . عنوان الدراسة " الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى العمالة الكويتية في القطاع الحكومي بدولة الكويت " تكونت عينة الدراسة من (500) موظف وموظفة 250 ذكور، و 250 إناث يعملون في ديوان الخدمة المدنية بمدينة الكويت. وهدفت الدراسة إلى كشف الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل ,واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، و الاستبانة كأداة لجمع البيانات من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل بين الذكور والإناث , كم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الإناث حسب حالتهم الاجتماعية, والمؤهلات العلمية, والفئات العمرية ,وسنوات الخدمة ,كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور على درجات ضغوط العمل ترجع للتفاعل بين متغيرات العمر والمؤهل العلمي ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية .(العتيبي ,2000: 61)

4. دراسة حمايدة (2011):عنوان الدراسة " مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن" ,هدفت الدراسة إلي الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بثلاث محافظات بالأردن ومعرفة أثر كل من النوع ,عدد سنوات الخبرة ,المؤهل العلمي في تحديد الدرجة على مقياس ضغوط العمل ,تكونت عينة الدراسة من (574) معلم ,تم استخدام استبانة لقياس مستوى الضغوط عند المعلمين تكونت من (52) فقرة . و اظهرت النتائج أن ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية كانت مرتفعة على الاداة ككل , وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور , وللخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة (5-10) سنوات , عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي . (حمايدة ,2011 : 49)

5. دراسة المناصير (2013) , عنوان الدراسة: مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير , هدفت الدراسة إلي تحديد مستوى و مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية لواء وادي السير, وفقًا لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ونوع المدرسة)، وتكونت عينة الدراسة من (80) معلمًا ومعلمة يمثلون المجتمع الكلي للدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم بناء مقياس للحكم على مستوى و مصادر الضغوط النفسية والمهنية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط النفسية والمهنية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في مديرية لواء وادي السير جاء بدرجة متوسطة في محوري الضغوط المرتبطة بالإمكانات

المدرسية وسلوك الطلبة, وبدرجة اقل من المتوسط على بقية المحاور كما وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور الضغوط المرتبطة بالمهنة تبعًا لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور وكذلك وجود فروق تبعًا لمتغير المؤهل العلمي في محور الضغوط المرتبطة بالإدارة المدرسية لصالح مؤهل الدراسات العليا.(المناصير,2013 : 19)

ثانيا / الدراسات الأجنبية:

1 – دراسة (برايس وآخرون ,1988 ،) في الولايات المتحدة الأميركية. هدفت الدراسة باعتبارها دراسة مسحية إلي (التعرف على العوامل الشخصية و البيئية التي تسهم في إحساس المعلم بالإنهاك النفسي)، وكان حجم العينة (1213) معلماً بالمدارس الابتدائية ,وقد توصل الباحثون إلى أن العوامل الضاغطة تتمثل في الممارسات الإدارية الخاطئة داخل المدرسة ، وعدم مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار، ونقص المساندة الاجتماعية من المدير والزملاء و الأصدقاء والأسرة والطلاب أنفسهم و أولياء أمورهم ، و كذلك العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة الذاتية للمعلم ,ونقص الدعم الذاتي ، وسنوات الخبرة التدريسية ,جميعاً تسهم في الإحساس بالإنهاك والاجهاد . (عسكر ، 1999 ، : 65 ، 66)

2 – دراسة (بيرك وجرين جلاس و شوارز, 1996).

عنوان الدراسة " تأثير ضغوط العمل على المدرسين ومديري المدارس " هدفت الدراسة إلى معرفة مسببات وأثار الاحتراق الوظيفي بين المعلمين ومديري المدارس بولاية أوهايو بالولايات المتحدة الأمريكية, حجم العينة شمل 950 معلماً و 205 مدير بالمدارس الابتدائية , وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن مصادر ضغوط العمل لدى أفراد الدراسة تتركز في كمية العمل، وغموض الدور، وصراع الدور, ونقص الدعم الإشرافي ، وقد أوضحت الدراسة أن من بين الآثار الناتجة عن ضغوط العمل أمراض القلب والشعور بالاكتئاب. وقد أظهرت النتائج أيضاً أن هناك علاقة قوية بين التوقعات ومستوى الاحتراق الوظيفي بعد سنة من توزيع الاستبانة. (عسكر ، 1999 ، : 67 - 68)

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق للدراسات العربية و الاجنبية المشابهة لهذه الدراسة أنها هدفت إلي دراسة طبيعة ضغوط العمل لدى المعلمين من حيث مستواها أو مصادرها, و قد اتجهت العديد من هذه الدراسات إلي التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين ,كدراسة (عسكر وعبدالله ,1994) , ودراسة (العمري ,1999) , ودراسة (حمايدة ,2011), ودراسة (المناصير ,2013). كما يشار إلي أن العديد من الدراسات التي سبق عرضها قد أجريت على عينات بأحجام مختلفة من حيث العدد تراوح بين 80 معلم كما في دراسة (المناصير,2013) الي 1213معلم كما في دراسة (برايس وأخرون ,1996). ومن حيث المرحلة الدراسية فأن بعض الدراسات شملت معلمي المرحلة الابتدائية و الاعدادية فقط كما في دراسة (العمري ,1999).وبعضها شمل معلمي المرحلة الثانوية فقط كما في دراسة (حمايدة,2011). و يتضح من الدراسات السابقة استخدامها للمنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية ,و الاستبانة كأداة لجمع البيانات كدراسة (عسكر وعبدالله ,1994) ,و دراسة (العمري ,1999) , ودراسة (حمايدة,2011). ودراسة (المناصير,2013). اما دراسة (بيرك وجرين جلاس و شوارز, 1996).فأنها استخدمت منهج بحث مختلف وهو ما يسمى بالدراسة التتبعية حيث أستمرت الدراسة لسنة كاملة.

وبهذا فأن اطلاع الباحث وعرضه و تحليله للدراسات السابقة كانت عوناً له في فهمه لعمق مشكلة الدراسة الحالية, و هادياً له في اختيار وسائل جمع البيانات و

اختياره لعينة الدراسة , كذلك في تحديد المنهج المناسب استخدامه لهذه الدراسة ,واختيار الاساليب المناسبة للمعالجة الاحصائية التي أدت للوصول للنتائج الحالية .

الإجراءات المنهجية للدراسة

1 - منهج الدراسة : اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كميا و كيفيا .

2 - مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين بالقطاع العام التابع لوزارة التعليم بمدينة الأبيار والبالغ عددهم (620) معلم . والعدد الكلي للمدارس العامة بمدينة الابيار 29 مدرسة موزعة بحسب المراحل الدراسية كما هو مبين بالجدول رقم 1.

جدول رقم 1. يبين عدد المدارس بمدينة الابيار بحسب المرحلة الدراسية

ت	المرحلة الدراسية	عدد المدارس
1	المرحلة الابتدائية	13
2	المرحلة الاعدادية	11
3	المرحلة الثانوية	4
4	المدارس القرآنية	1

3.عينة الدراسة : وكانت عينة عشوائية بسيطة حيث وقع الاختيار على 9 مدارس فقط من مدارس مدينة الأبيار وتكونت العينة من 3 مدارس من كل مرحلة تعليمية, تكونت من 180 معلم وشملت جميع المعلمين العاملين بالمدارس عينة الدراسة . المشار أليها ب الجدول رقم 2 .

جدول رقم 2. يبين عدد المعلمين موزعين على المدارس بحسب المرحلة التعليمية

ت	اسم المدرسة	المرحلة التعليمية	عدد المعلمين
1	المجد	الابتدائية	21
2	عقبة بن نافع	الابتدائية	20
3	الشهيد علي عيسى	الابتدائية	20
4	عمر بن الخطاب.	الاعدادية	21
5	أبوبكر الصديق.	الاعدادية	22
6	الجلاء.	الاعدادية	23
7	الشهيد محمد موسى	الثانوية	19
8	شهداء الأبيار	الثانوية	18

9	المرحوم عبد الفتاح فرحات.	الثانوية	16

جدول رقم 3 . يبين اعداد المعلمين وفقا لمتغيرات الدراسة

المتغير	المرحلة الابتدائية	المرحلة الاعدادية	المرحلة الثانوية	الذكور	الاناث	متزوج	عازب	دبلوم متوسط	دبلوم عالي	بكالوريوس
العدد	61	66	53	80	100	97	83	43	44	93

4 - أدوات الدراسة :

أداة الدراسة هي مقياس ضغوط العمل لدى المعلمين أعده عسكر و آخرون في 1986 ,بالأمارات العربية المتحدة, يتكون المقياس من 30 عبارة يجاب عنها وفق 5 أبعاد هي :(أوافق بشدة وتعطي 4 درجات).

(أوافق وتعطي 3 درجات). (لا أدري وتعطي 2 درجة). (غير موافقا وتعطي 1 درجة)./(غير موافقا بشدة وتعطي صفر).

ويتضمن المقياس سبعة أبعاد للضغوط هي:

أ – سلوك التلاميذ. ب – علاقة المعلمين بعضهم ببعض. ج – علاقة المعلم بالإدارة. د - علاقة المعلم بالمشرف التربوي. هه – تقدير مهنة التدريس. و – الصراعات الذاتية. ز – الأعراض النفس جسمية.

وتتراوح الدرجة على المقياس من صفر وهي أقل درجة على المقياس إلى 120 وهي أعلى درجة على المقياس ونقطة القطع هي الدرجة(60), و التي يشار اليها بالوسط المرجح او الوسط الفرضي.

وتشير الدرجة الاقل من 60 لعدم وجود ضغط عمل , بينما تشير الدرجة الاعلى من 60 لوجود ضغوط عمل.

<u>وتنقسم شدة الضغوط على المقياس إلى:</u>

أ- لا توجد ضغوط و تتراوح الدرجة من صفر إلي 59

ب– ضغوط بسيطة وتتراوح الدرجة من 60 إلى 79

ج – ضغوط متوسطة وتتراوح الدرجة من 80 إلى 99

د– ضغوط شديدة وتتراوح الدرجة من 100 إلى 120

5- الصدق والثبات: تم استخراج الصدق الظاهري للأداة وذلك بعرضها على عدد 10 من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس بكلية الآداب والعلوم الأبيار وتم تعديل عدد 5 فقرات بحيث تتلاءم مع البيئة الليبية.

6 - أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الوسائل الإحصائية التي يوفرها البرنامج الإحصائي والذي يعرف بالحزمة الإحصائية لمعالجة البيانات الاجتماعية الإصدار العشرون " SPSS-20 " والمعادلات المستخدمة هي:

أ–مقاييس الإحصاء الوصفي والرسوم البيانية و التوضيحية .

ب- اختبار (ت) في حالة عينة واحدة.

ب - اختبار (ت) في حالة عينتين مستقلتين.

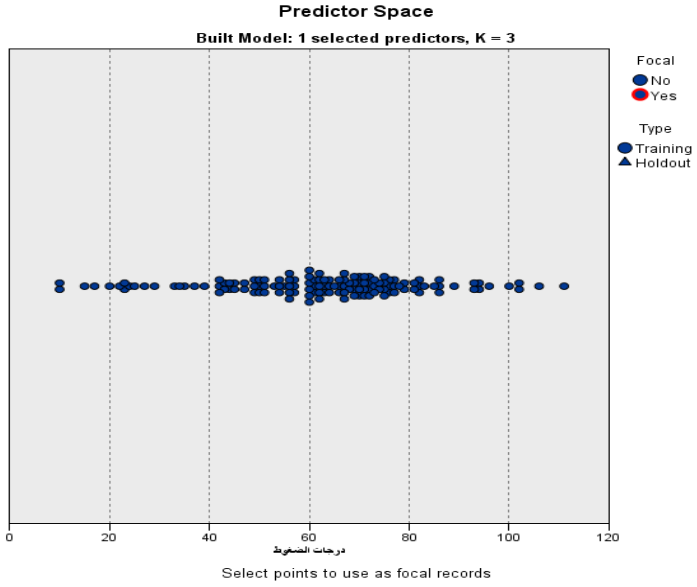
ج . تحليل التباين في اتجاه واحد والذي يستخدم في حالة وجود أكثر من عينتين مستقلتين .

عرض النتائج وتفسيرها:

جدول رقم 4. وصف إحصائي خاص بـ درجات المعلمين على مقياس ضغوط العمل

مجموع عدد الأفراد	180
إجمالي مجموع الدرجات على المقياس	11122
أقل درجة على المقياس	10
اعلى درجة على المقياس	111
المدى	101
الانحراف المعياري	19.33
التباين	373.93
المتوسط الحسابي	61.788
المنين	62.50

الشكل (1) يبين توزيع درجات كل افراد العينة على مقياس ضغوط العمل



الهدف الأول : اختبار الفرض الذي ينص على إن متوسط درجة المعلمين على مقياس ضغوط العمل يساوي 60 عند مستوى دلالة 0.05 ,حيث إن الدرجة 60 = الوسط المرجح. باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة كما بالجدول رقم 5.

جدول رقم 5 يبين اختبار (ت) لعينة واحدة

الـوسـط المـرجـح = 60								
الاحصاءات	عينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الدرجة ت	درجة الحرية	الاحتمال	متوسط الفرق
	180	61.788	19.337	1.441	1.241	179	0.216	1.788

من خلال الاطلاع على الجدول رقم (5) نلاحظ أن قيمة الاحتمال :(Sig (2 – Tail تساوي 0.216 و هذه القيمة (0.216) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، وبذلك نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أن متوسط درجات المعلمين لا يساوي 60 .وحيث أن متوسط الفرق = 1.788 وهذه النتيجة تحصلنا عليها كالاتي : متوسط درجات المعلمين – الوسط المرجح كالاتي : (61.788 – 60 = 1.788)

إذا متوسط درجات المعلمين أعلى من الوسط المرجح بـ 1.788

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت أليه دراسة (المناصير,2013) ودراسة (عسكر وعبد الله,1994) من ان المعلمين يعانون ضغوط عمل مرتفعة.

الهدف الثاني: اختبار الفرض الذي ينص على أن متوسط درجات المعلمين الذكور يساوي متوسط درجات المعلمات الإناث على مقياس الضغوط عند مستوى دلالة 0.05 .

للتحقيق من هذا الفرض تم استخدام معادلة (ت) لعينتين مستقلتين وفق للجدول رقم 6 .

جدول رقم 6 يبين الفروق وفقا لمتغير النوع

المجموعات	عينة	المتوسط	الانحراف المعياري	ف	ت	درجات الحرية	متوسط الفرق	الاحتمال Sig(2-Taild)
الذكور	80	65.412	15.26	13.78	2.27	178	6.52	0.024
الإناث	100	58.89	21.70					

وفق لاختبار ت فإن قيمة الاحتمال تساوي (0.024) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك فأننا نرفض الفرض الصفري الذي ينص على تساوي متوسط درجات الذكور مع متوسط درجات الإناث على مقياس الضغوط ,ونقبل الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق بين الذكور والإناث ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور. (وهذا ما تؤكده أيضا قيمة متوسط الفرق بين المجموعتين التي تساوي 6.52)

النتيجة : إن الذكور تحصلوا على درجات أعلى من الإناث على مقياس ضغوط العمل. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (حمايدة ,2011) من ان مستوى ضغوط العمل لدى الذكور اعلى منه لدى الاناث , وتتفق ايضا مع ما توصلت أليه دراسة (المناصير ,2013) .

الهدف الثالث اختبار الفرض الذي ينص على إن متوسط درجات المعلمين المتزوجين يساوي متوسط درجات المعلمين العزاب على مقياس ضغوط العمل عند مستوى دلالة 0.05 .

للتحقق من هذا الفرض نستخدم معادلة ت لعينتين مستقلتين. وفق الجدول رقم 7 .

جدول رقم 7 يبين الفروق وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	عينة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	متوسط الفرق	ت	الاحتمال Sig(2-Taild)
عازب	83	64.39	19.218	178	4.84	1.68	0.094
متزوج	97	59.56	19.257				

وفق لاختبار ت فإن قيمة الاحتمال تساوي (0.094)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) . وبذلك نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العزاب والمتزوجين على مقياس ضغوط العمل، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة (العمري ,1999)،و تختلف مع النتيجة التي توصل اليها (عسكر و عبدالله ,1994) والتي بينت أن مستوى ضغوط العمل لدى المتزوجين أعلى منها لدى العزاب.

الهدف الرابع : اختبار الفرض الذي ينص على إن المعلمين ، حملة الدبلوم المتوسط وحملة الدبلوم العالي ، وحملة البكالوريوس , متوسط درجاتهم على مقياس ضغوط العمل متساوية عند مستوى دلالة (0.05) .

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين في أتجاه واحد وفق الجدول رقم (8).

جدول رقم 8 . تحليل التباين في اتجاه واحد ONE WAY ANOVA

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الاحتمال
بين المجموعات	343.43	2	171.71	0.456	0.634
داخل المجموعات	66591	177	376	-	-
الإجمالي	66934	179	-	-	-

بما أن قيمة الاحتمال تساوي (0.634) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لذلك نقبل الفرض الصفري الذي ينص على انه لا توجد فروق بين متوسط درجات المعلمين وفق لمتغير المؤهل الدراسي.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (العمري ,1999) ,و دراسة (حمايدة ,2011) ,وتختلف مع ما توصلت اليه دراسة (المناصير,3013) التي اشارت الي ان المعلمين من حاملي المؤهل العلمي العالي تحصلوا على درجات اعلى على مقياس الضغوط.

الهدف الخامس: اختبار الفرض الذي ينص على إن متوسط درجات معلمي المرحلة الابتدائية، ومتوسط درجات معلمي المرحلة الإعدادية، ومتوسط درجات معلمي المرحلة الثانوية، متساوية على مقياس ضغوط العمل عند مستوى دلالة يساوي 0.05 ، للتحقق من هذا الفرض نستخدم تحليل التباين في اتجاه واحد كما في جدول رقم 9.

جدول رقم (9) تحليل التباين في اتجاه واحد ONE WAY ANOVA

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الاحتمال
بين المجموعات	496.90	2	248	0.662	0.517
داخل المجموعات	66437	177	375	-	-
الإجمالي	66934	179	-	-	

من خلال الاطلاع على النتيجة الواردة بالجدول رقم 9 نلاحظ إن قيمة الاحتمال تساوي (0.517) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 .وبناءً على ذلك فإننا نقبل الفرض الصفري الذي ينص على إن متوسطات درجات معملي (الابتدائية و الإعدادية و الثانوية)متساوية على مقياس ضغوط العمل.. وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة (العمري,1999).

الهدف السادس: التعرف على مستويات الشدة على مقياس ضغوط العمل وفق أربعة مستويات هي:

المستوى الأول: لا يوجد ضغوط وهم ذوي الدرجة المحصورة بين (0 – 59)

المستوى الثاني: ضغوط بسيطة وهم ذوي الدرجة المحصورة بين (60 – 79)

المستوى الثالث: ضغوط متوسطة و هم ذوي الدرجة المحصورة بين (80 – 99)

المستوى الرابع: ضغوط شديدة وهم ذوي الدرجة المحصورة بين (100 – 120)

والجدول رقم (10) يبين إحصاءات خاصة بمستويات شدة الضغوط على المقياس

مستويات الشدة	لا توجد ضغوط 0 - 59	ضغوط بسيطة 60 - 79	ضغوط متوسطة 80 – 99	ضغوط شديدة 100 - 120	المجموع
عدد المعلمين	66	84	25	5	180 معلم
أقل درجة	10	60	80	100	
أعلى درجة	57	79	96	111	

المدى	47	19	16	11	
المتوسط	42	67.36	86.28	103	
الوسيط	45	67	85	102	
النسبة المئوية	36 %	47 %	14 %	3 %	

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت دراسة (عسكر وعبدالله ,1994) من أن ضغوط العمل تشيع بمستوى مرتفع (فوق المتوسط) لدى أكثر من 50% من افراد العينة , و تتفق ايضا مع دراسة(العمري,1999), ودراسة (حمايدة ,2011), و دراسة(المناصير ,2013) الي توصلت الي ان المستوى المتوسط من ضغوط العمل يشيع لدى اكثر من 50% من افراد عينة الدراسة .

التوصيات.

1 – تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة مثل تدرج السلطة وذلك لتخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في التعليم.

2 – إعطاء المعلم مسؤوليات محددة وجداول عمل مريحة.

3 – منح المعلم فرص للترقي الوظيفي.

4 – الإعداد المهني والعلمي الجيد للمعلم وإتباعه بـ دورات تدريبية في طرق التدريس الحديثة وغيرها من المجالات التي ترفع من كفاءة المعلم.

المقترحات.

1. يرى الباحث ضرورة التوسع في إجراء مثل هذه الدراسات للتحقق من علاقة بعض المتغيرات سواء كانت ديموغرافية أو وظيفية بضغوط العمل.
2. ويرى أيضا التركيز على الحالات الفردية وما يتطلبه ذلك من تنوع في طرق البحث ليشمل طرق مثل دراسة الحالة المفردة.
3. كذلك يقترح الباحث التنوع في استخدام وسائل جمع المعلومات ليشمل ذلك إجراء المقابلات وأساليب الملاحظة المختلفة.

المراجع:

1. برهم, جلال (2006) " ضغوط العمل و أثرها على الأداء " دراسة حالة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة آل البيت ، عمان ، الأردن.
2. بن فالح ,مبارك ، ضغوط العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي ،مجلة كلية الآداب جامعة نايف الأردن ، 2010 ,عمان ,الاردن .
3. حمايدة ,علاء محمود ,(2011), مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن ,مجلة دراسة العلوم التربوية ,المجلد 38,العدد1, 2011, عمان , الأردن .
4. الخضيري , محسن أحمد ,(1994) " الضغوط الإدارية الظاهرة الأسباب والعلاج " القاهرة : مكتبة مدبولي, القاهرة ,مصر
5. خنفر , على (2007) " الإرشاد الأسري وتطبيقاته في مجال التربية الخاصة ا ، مكتبة الانجلو المصرية ، العدد 1 لقاهرة ,مصر
6. الريس , فضية (1998) " ضغوط الدور لدى موظفي المؤسسات العامة بالسعودية " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف ، الرياض , المملكة العربية السعودية
7. سيزلاقي , أندور ، ومارك والس (1991) السلوك التنظيمي و الأداء ، ترجمة جعفر أبو قاسم أحمد ،

الرياض ، معهد الإدارة العامة, المملكة العربية السعودية.

8. صادق , حصة محمد (1996) " التوتر في العمل لدى مديري المدارس القطرية " (دراسة استطلاعية)،مجلة كلية التربية، جامعة قطر، العدد 10,الدوحة ,قطر

9. الصواف , منى ,(2000) " ضغوط العمل عندما تعكر النفوس " مقال نشر في مجلة الثقافة الصحية، العدد 63 ، الرياض , المملكة العربية السعودية.

10. عبد الجواد , محمد احمد ,(2002), إدارة ضغط العمل و الحياة , جامعة طنطا , دار النشر للثقافة و العلوم , القاهرة , مصر.

11. العتيبي , أدم ,(2000) " الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى العمالة الكويتية في القطاع الحكومي بدولة الكويت " مجلة الملك سعود ، المجلد 12 ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.

12. العديلي , ناصر ,(1995) السلوك الإنساني و التنظيمي ، منشورات معهد الإدارة العامة ,الرياض ,المملكة العربية السعودية.

13. عريف , عبدالله,(1993), اتجاهات علم النفس المعاصر" منشورات جامعة قار يونس ، بنغازي, ليبيا

14. عسكر , علي عبد الله ,(1999) " مدى تعرض العاملين لضغوط العمل " مجلة العلوم الاجتماعية، العدد رقم 4 ، دبي ، الإمارات العربية المتحدة.

15. العمري , خالد ,(1992) " مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في الأردن سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية " العدد12 ، عمان ، الأردن.

16. فائق, فوزي عبد الخالق, (1996) " ضغوط العمل الوظيفي " مجلة اتحاد غرفة الصناعة.العدد1 دبي ,الامارات العربية المتحدة.

17. كشرود ,عمار ,(1995) " علم النفس الصناعي والتنظيمي ج 2، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي , ليبيا

18. محمد ,علي حمدان ,(2002) . الضغوط النفسية و علاقتها بتقدير الذات ووجهة الضبط لدى عينة من معلمي و معلمات التربية الخاصة ,اطروحة دكتوراه غير منشورة ,جامعة عين شمس , القاهرة ,مصر

19. المشعان , عويد ,(1994) " علم النفس الصناعي " ، مكتبة الفلاح للنشر, بيروت, لبنان.

20. المناصير, مشهور حامد ,(2013) ,مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير ,رسالة ماجستير في التربية الرياضية بقسم التربية الرياضية كلية الآداب جامعة مؤتة ,مؤتة, الأردن.

21. هيجان ,عبد الرحمن ، (2000), ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ، ، مجلة معهد الإدارة العامة بالرياض ,مجلد رقم 40,العدد 3 ,الرياض ,المملكة العربية السعودية.