

الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم في

التعليم قبل الجامعي

دكتور مراد صالح مراد زيدان

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية بالفيوم

أولاً: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يعد المعلم في جميع المراحل الدراسية أحد الركائز الرئيسية في العملية التعليمية، ولا تتوقف صلاحيته للقيام بعمله على النحو المنشود على حسن إعداده وتدريبه فحسب بل تشمل إصلاح أحواله المادية والاجتماعية والتخفيف من الضغوط المهنية التي تواجهه أثناء أدائه لعمله، فتوفير عوامل الاستقرار النفسي والمادي والاجتماعي يعينه على القيام بواجباته بفاعلية. إن مهنة التعليم " شاقة تتعب الفكر وتهك الجسم وتحطم الأعصاب ولا يعرفها إلا من مارسها ومن يمارسها، ولقد ترر علماء النفس أن الجهد العصبي الذي يصرفه المعلم في التدريس خلال ساعة زمنية واحدة يعادل ضعف الجهد الذي يقضيه أي موظف آخر يشغل بإحدى الوظائف الإدارية الأخرى، وبالإضافة إلى هذا المجهود العقلي الكبير تؤثر تصرفات الناس وسلوك الطلاب ومراقبة الموجهين في انفعالاته تأثيراً كبيراً، وعند ذلك يفقد حيويته ونشاطه ويمعز عن القيام بعمله على الوجه المطلوب^(١).

وتأكيداً لما سبق فإن المستقرئ للعديد من الدراسات التي أجريت عن موضوع ضغوط العمل يجد أن مهنة التدريس تأتي في مقدمة المهن الأكثر ارتباطاً بأعلى معدلات الضغوط الوظيفية التي تتوق المعلم عن أدائه لعمله على الوجه الأكمل، وعدم الاستقرار فيه ومحاولة الهروب منه إلى غيره من المهن^(٢).

إن المتتبع للدراسات المرتبطة بالضغوط التي تقع على المعلم في عمله يلاحظ أنها ظلت حتى منتصف السبعينات محدودة، ثم ازداد الاهتمام الدولي بهذا الموضوع في الثمانينات والتسعينات والذي تمثل في تشعب دراساته، وعقد المؤتمرات حوله حيث يشير **مايكل مايكل Michael** إلى أنه قد ازداد الاهتمام بقضية الضغوط المهنية أثناء العقد الأخير من القرن العشرين في كل من البحوث الأكاديمية والممارسات التنظيمية، وأن معظم هذه البحوث قد ركزت على بيئة العمل وخصائص العامل^(٣). وقد يبرز إهتمام الباحثين بموضوع الضغوط المهنية إلى أن هناك أدلة واضحة على أن استمرار عمل المعلم تحت مستويات مرتفعة من الضغط النفسي يصاحبه مظاهر فسيولوجية كارتفاع ضغط الدم، والتهاب غشاء القولون، وإلى مشاكل تختص بالعيون، وآلام الراس، وأمراض القلب، وآلام في المعدة. ومظاهر نفسية كعدم الرضا عن العمل، ومظاهر سلوكية كالتغيب عن العمل وعدم الاستمرار فيه والعزم على تركه إلى مهن أخرى. أضف إلى ما سبق أن الضغوط المهنية لها تأثيرات سلبية على أداء المعلم وسلوكه في تعامله مع تلاميذه داخل حجرة الدراسة ومع زملائه في العمل وأفراد أسرته في المنزل^(٤).

وتشير نتائج إحدى الدراسات وموضوعها " القضايا التي تناولتها الدوريات التربوية المتخصصة خلال الفترة من عام ١٩٩٠ حتى ١٩٩٥م). إلى أن قضية الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون قد حظيت باهتمام كبير تمثل في كم البحوث التي أجريت عنها على الساحة الأجنبية، بينما توجد ندرة في البحوث التي تناولت هذا الموضوع على الساحة العربية^(٥). وفي ضوء ما سبق أحس الباحث بالحاجة إلى إجراء مزيد من الدراسة عن موضوع الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم على الساحة المصرية، هذا بالإضافة إلى ما نلمسه في الواقع من شكوى بعض المعلمين من كثرة الأعباء والمسئوليات الملقاة على عاتقهم، وقلة الرواتب، وعدم مناسبة ظروف بيئة العمل، والتي ربما تسبب بدورها توتراً وضيقاً لبعض المعلمين، كما تشكل مصدراً للضغوط المهنية التي تواجههم.

مشكلة البحث

شغل موضوع الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون اهتمام العديد من الباحثين في شتى دول العالم المتقدم منها

والنأى على السواء، وخاصة فى العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، وذلك لأهمية دور المعلم ومكانته فى العملية التعليمية، إذ أن تحديد مدى الضغوط التى يتعرض لها المعلم فى عمله، ومعرفة أسبابها، والأعراض المصاحبة لها الفسيولوجية، والنفسية، والسلوكية والعمل على التقليل منها يجنب المعلم الكثير من الأمراض الجسمية والنفسية التى قد تصيبه، ويشعره بالرضا فى عمله، وعدم تغييره عنه والاستمرار فيه، وعدم التفكير فى تركه إلى مهن أخرى، ويعينه على أدائه لعمله على النحو المنشود.

ومن هذا المنطلق تعنى هذه الدراسة بالوقوف على مدى الضغوط التى تواجه المعلم فى مدارس التعليم قبل الجامعى، وإلقاء الضوء على مسبباتها، والآثار الجسمية، والنفسية، والسلوكية الناتجة عنها، وأخيراً الوقوف على الطرق التى تخفف منها من وجهة نظر المعلمين.

وفى ضوء ما سبق يمكن تحديد المشكلة التى تتصدى هذه الدراسة للإجابة عنها فى التساؤلات التالية :

١- ما مدى الضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلمون فى مدارس التعليم قبل الجامعى بمحافظة الفيوم طبقاً للمتغيرات التالية

أ- المرحلة التعليمية :

١- تعليم ابتدائى.

٢- تعليم إعدادى.

٣- تعليم ثانوى.

أ- ثانوى تام.

ب- ثانوى فنى (تجارى، زراعى، صناعى).

ب- موقع المدرسة (ريف / حضر).

ج- الجنس (ذكر / أنثى).

د- مدة الخبرة

- أقل من ثلاث سنوات.

- ثلاث سنوات فأكثر

هـ- نوع المادة الدراسية التى يقوم المعلم بتدريسها؟

٢- ما العوامل المسببة للضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلمون أثناء عملهم؟

٣- ما المظاهر الجسمية والنفسية التى تصيب المعلمين بسبب الضغوط المهنية التى يواجهونها؟

٤- ما الطرق المقترحة للتقليل من الضغوط المهنية التى تقع على المعلم؟

أهداف البحث

تستهدف هذه الدراسة ما يلى :

١- الوقوف على مدى إدراك المعلمين للضغوط المهنية التى يتعرضون لها فى مدارس التعليم قبل الجامعى طبقاً للمتغيرات

التالية : نوع المرحلة التعليمية، والمنطقة، والجنس، ومدة الخبرة، ونوع المادة الدراسية.

٢- الوقوف على العوامل المسببة للضغوط المهنية التى تواجه المعلمين.

٣- الوقوف على الأعراض الجسمية والنفسية التى يعانى منها المعلمون نتيجة للضغوط التى تصيبهم.

٤- الوقوف على المقترحات التى تساعد المعلمين فى التخفيف من الضغوط المهنية التى تواجههم ليؤدوا عملهم على الوجه الاكمل.

محدود البحث

- يصعب على باحث بمفرده تطبيق أداة للدراسة على جميع علمى التعليم قبل الجامعى لأن عددهم فى الجمهورية وصل (٧٥٠٠٠) معلم وفقاً لأحصاء عام ١٩٩٧، / ١٩٩٨، لذا كان من الطبيعى الانتصار على معلمى محافظة الفيوم بغية التعمق فى دراسة العوامل والمتغيرات التى تسبب ضغوط مهنية للمعلمين، وربما تؤثر فى ادائهم لعملهم على النحو المنشود.

فروض البحث

- فى ضوء نتائج الدراسات السابقة التى أجريت عن الضغوط المهنية - التى سيتم عرضها - حدد الباحث عدداً من الفروض يحاول اختبارها وهى :
- ١- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمى المراحل التعليمية فى درجة ادراكهم للضغوط المهنية التى يتعرضون لها فى عملهم.
 - ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات فى درجة ادراكهم للضغوط المهنية التى تواجههم فى عملهم.
 - ٣- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمى الريف والحضر فى درجة ادراكهم للضغوط المهنية التى يتعرضون لها فى عملهم.
 - ٤- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين حسب سنوات الخبرة فى درجة ادراكهم للضغوط المهنية.
 - ٥- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمى المواد الدراسية المختلفة فى درجة ادراكهم للضغوط المهنية.

منهج البحث وأدواته

تتطلب طبيعة الدراسات الانسانية تحديداً للمنهج الذى تتناوله، ويتوقف اختيار الباحث لمنهج دون آخر على أساس طبيعة المشكلة ونوع البيانات المستخدمة، وتفرض طبيعة للدراسة الحالية اتباع المنهج الوصفى واستخدام بعض أدواته بغية جمع المعلومات عن الضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلمون، والقيام بدراسة ميدانية أجرى فيها الباحث مايلى:

١- مقابلات مفتوحة - فردية وجماعية مع عدد من معلمى المدارس الابتدائية، والاعدادية، والثانوى العام والفسى (تجارى، زراعى، صناعى)، ولقد تم فى هذه المقابلة طرح سؤالين هما : ما مدى شعورك كمعلم بالضغوط المهنية ؟ وما العوامل التى تسبب لك ضغوط مهنية ؟ ولقد تم فى هذه المقابلات تحديد العوامل التى تحدث ضغوط مهنية للمعلم، وتميزت هذه المقابلات بحرية النقاش وعدم التقيد بعوامل معينة ليخرج كل معلم ما لديه.

٢- الملاحظة بالمشاركة - للمعلمين داخل المدرسة بغية الحصول على المعلومات مباشرة، ويفترض فيها أن يكون الباحث جزءاً من المجتمع الأسمى موضوع الدراسة حيث تمت زيارة معلمى المدارس الابتدائية، والاعدادية، والثانوية (عام وفسى).

٣- استبيان الضغوط المهنية لمعلمى مدارس التعليم قبل الجامعى، لتحديد مدى إدراك المعلمين للضغوط المهنية فى كل مرحلة، وأرائهم فى العوامل المسببة لها، والمظاهر الجسمية والنفسية التى تصيب المعلم نتيجة للضغوط المهنية، والطرق المقترحة للتخفيف منها طبق الباحث استبياناً اعتمد فى بنائه على الأسس التالية :

أ- البحوث السابقة الاجنبية والعربية التى اجريت عن موضوع الضغوط المهنية للمعلم.

ب- الإطار النظرى للدراسة.

ج- الزيارات الميدانية للمعلمين فى المراحل التعليمية - موضع الدراسة - والقيام بمقابلات مفتوحة معهم.

د- آراء بعض الاساتذة المتخصصين في مجال التربية.

وفى ضوء الأسس السابقة قام الباحث بحصر العوامل التي أمكن جمعها عن مسببات الضغوط، ثم تصنيفها إلى تسعة مجالات يشتمل كل مجال على عدد من العوامل الفرعية، كما تم حصر المظاهر الجسمية والنفسية الناتجة عن هذه الضغوط، وتم وضعها في صورة مبدئية للاستبيان، وقد صدره الباحث بصفحة تشتمل على مقدمة تشرح المعلم الهدف منه واقسامه ودوره في ملئه.

وصف الاستبيان :

يتكون الاستبيان من خمسة أجزاء على النحو التالي* :-

الجزء الأول، يختص بالبيانات الأساسية عن نوع المرحلة الدراسية، والمنطقة التي يعمل بها المعلم، والجنس، ومدة الخبرة، ونوعية المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها.

الجزء الثاني، يهتم بمدى شعور المعلم بالضغوط المهنية، ويتضمن سؤالاً عن : مدى إدراك المعلم للضغوط التي يتعرض لها أثناء الخدمة.

الجزء الثالث، يتعلق بالعوامل التي تسبب الضغوط المهنية، ويتكون من تسعة مجالات يندرج تحت كل مجال عدة عوامل فرعية على النحو التالي :

١- سوء سلوك التلاميذ ويندرج تحته أحد عشر عاملاً فرعياً.

٢- عدم كفاية الرواتب ويندرج تحته أربعة عوامل فرعية.

٣- أعباء العمل الزائدة ويندرج تحته ثلاثة عشر عاملاً فرعياً.

٤- سوء العلاقة مع إدارة المدرسة ويندرج تحته تسعة عوامل فرعية.

٥- الامتحانات ويندرج تحته ثلاثة عوامل فرعية.

٦- سوء العلاقة مع الموجهين ويندرج تحته ثلاثة عوامل فرعية.

٧- المناهج الدراسية ويندرج تحته ثلاثة عوامل فرعية.

٨- سوء العلاقة مع الزملاء ويندرج تحته خمسة عوامل فرعية.

٩- سوء العلاقة مع أولياء الأمور ويندرج تحته عاملان فرعيان.

الجزء الرابع، يتناول المظاهر الجسمية والنفسية التي تصيب المعلم نتيجة للضغوط المهنية ووصل عدد هذه المظاهر (٢٥) مظهراً.

الجزء الخامس، يرتبط بالطرق التي تقلل من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون.

تطوير الأداة :

لتحديد مدى مناسبة الاستبيان للمعلمين، وقياسه لما وضع له، وصدقه الظاهري قام الباحث بعرضه على مجموعة من المعلمين، وعدد من الخبراء المتخصصين في مجال أصول التربية، وعلم النفس. وفي ضوء آراء هؤلاء المحكمين تم تعديل العبارة رقم (٣) في مجال عدم كفاية الرواتب من عدم مساواة المعلم بزملائه في البنوك والضراتب في

التواحي المادية " لتصبح : عدم مساواة المعلم بزملائه فى المهن الأخرى فى الرواتب.
كما تم حذف البند رقم (١١) من مجال أعباء العمل الزائدة، وإضافته إلى مجال سوء العلاقة مع إدارة المدرسة، ولم يتم إضافة أية عبارات أخرى للاستبيان، وبهذا أخذ صورته النهائية .
وللتأكد من أن الاستبيان يعطى نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف متماثلة. استخدم الباحث طريقة إعادة التطبيق، وقام فيها بعرض الاستبيان على عينة من المعلمين وصل عددها (٣٠) معلماً ومعلمة وبعد اسبوعين تم تطبيقه مرة أخرى على نفس الأفراد.
واستخدم معامل الارتباط لحساب درجات الأفراد التى حصلوا عليها فى المرة الأولى ودرجاتهم التى حصلوا عليها فى المرة الثانية على نفس الاستبيان .

$$r = \frac{f \text{ مـ جـ سـ ص} - \text{مـ جـ س} \times \text{مـ جـ ص}}{[n \text{ مـ جـ س} - 2] [n \text{ مـ جـ ص} - 2]}$$

حيث أن :

ن = عدد أفراد العينة.

مـ جـ س = مجموع درجات الأفراد فى التطبيق الأول فى كل محور.

مـ جـ ص = مجموع درجات الأفراد فى التطبيق الثانى فى كل محور.

مـ جـ س ص = مجموع حاصل ضرب درجة مـ جـ س فى الدرجة المقابلة لها مـ جـ ص.

مـ جـ س ٢ = مجموع مربع كل درجة من درجات التطبيق الأول.

مـ جـ ص ٢ = مجموع مربع كل درجة من درجات التطبيق الثانى.

(مـ جـ س) ٢ = مربع مجموع درجات الأفراد فى التطبيق الأول.

(مـ جـ ص) ٢ = مربع مجموع درجات الأفراد فى التطبيق الثانى.

$$r = \frac{121 \times 114 - 4476 \times 30}{[2(121) - 4977 \times 30] [2(114) - 4106 \times 30]}$$

٠,٩٨ = r

مما يضمن إلى استخدامه فى التطبيق على جميع أفراد العينة.

عينة البحث

لتحديد مدى إدراك المعلمين للضغوط المهنية التى تواجههم فى أثناء العمل، ومعرفة العوامل المسببة لها، فإن ذلك يتطلب تطبيق أداة الدراسة على معلمى مدارس التعليم قبل الجامعى فى محافظة الفيوم الذين وصل عددهم وفقاً لإحصاء عام ١٩٩٨/٩٧م (١٩٣٤٢) معلماً، ولما كان التطبيق على جميع هؤلاء المعلمين يحتاج إلى فريق بحث، لذا اضطر الباحث إلى

اختيار عينة تمثل ٥% من جملة هؤلاء المعلمين في المراحل المختلفة .

جدول رقم (١)

عدد أفراد العينة وفقاً للمرحلة التعليمية

| المرحلة | جملة المدرسين | عدد أفراد العينة بواقع ٥% |
|-------------|---------------|---------------------------|
| ابتدائي | ١٠٠٢٨ | ٥٠٠ |
| اعدادى | ٤١٣٣ | ٢١٠ |
| ثانوى عام | ١٠٧٩ | ٥٥ |
| ثانوى صناعى | ٢٤٨٣ | ١٢٥ |
| ثانوى زراعى | ٤٥٨ | ٢٥ |
| ثانوى تجارى | ١١٦١ | ٥٥ |
| اجمالى | ١٩٣٤٢ | ٩٧٠ |

وبذلك صار جملة عدد المعلمين في المراحل - موضوع الدراسة - الذين ستطبق عليهم أداة البحث (٩٧٠) مملما يعكسون ٥% من أفراد المجتمع الأصلي. أما من حيث توزيع أفراد العينة بعد التطبيق وفقاً لمتغيرات الدراسة فيوضحها الجدول التالى:

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

| المرحلة | الجنس | المنطقة | سنوات الخبرة | | نوعية المادة الدراسية | |
|-----------|-------|---------|-------------------|--------------------|--------------------------|----------|
| | | | أقل من ثلاث سنوات | أكثر من ثلاث سنوات | لغة عربية ومواد إجتماعية | مدرس فصل |
| ابتدائي | ذكر | حضر | ٣٣ | ٢٧٦ | ٢٠٢ | ٦٨ |
| إعدادى | ذكر | حضر | ٥٢ | ١٨٤ | دراسات إجتماعية | ١٥٨ |
| | أنثى | حضر | ٢٦ | ١٨٤ | دراسات إجتماعية | ٩٤ |
| ثانوى عام | ذكر | حضر | ٢ | ٨ | لغة عربية ومواد إجتماعية | ٥٠ |
| | أنثى | حضر | ١٢ | ٤٤ | لغة عربية ومواد إجتماعية | ٢٤ |
| ثانوى لثى | | | | | علمى | ١٤ |
| تجارى | ذكر | حضر | ١٢ | ٨ | علمى | ٢٠ |
| | أنثى | حضر | ٤ | ٢٠ | علمى | ٢٠ |
| زراعى | ذكر | حضر | ٤ | ٢٠ | علمى | ١٥ |
| | أنثى | حضر | ٤ | ٢٠ | علمى | ١٥ |
| صناعى | ذكر | حضر | ٣٣ | ٣٦ | علمى | ٦٦ |
| | أنثى | حضر | ٣٣ | ٣٦ | علمى | ٦٦ |

وفى ضوء ما سبق تم عرض خصائص أفراد العينة بعد التطبيق حسب المرحلة التعليمية، والمنطقة التى يعملون بها، والجنس، ومدة الخبرة التدريسية، ونوعية المواد الدراسية التى يقومون بتدريسها.

إجراءات التطبيق :-

بعد أن وصل الاستبيان إلى صورته النهائية، وحددت عينة الدراسة بإقام الباحث بتطبيق أدواته على المعلمين والمعلمات فى المدارس الابتدائية، والاعدادية، والثانوى العام والفنى. وشرح لهم الهدف منها، والمرجو عمله فى كل جزء من اجزائها.

ولقد استغرقت المقابلات المفتوحة الفردية والجماعية لبناء أداة الدراسة - الاستبيان - الفترة من الثلاثاء الموافق

١٩٩٧/٩/٢٢ حتى الخميس ١٥/١٠/١٩٩٧، أما تطبيق الاستبيان فقد استمر من الفترة الأحد ٨/١١/١٩٩٧ حتى السبت الموافق ١٢/٦/١٩٩٧م، وبهذا وصلت فترة المقابلة والتطبيق ما يقرب من ثلاثة أشهر.

ولقد تمكن الباحث من جمع معظم الاستبيانات التي تم تطبيقها فيما عدا (١٥٩) استبياناً بعضها لم يُرد والآخرى اجاباتها ناقصة منها (١١٩) استبياناً في المدارس الابتدائية، و(٣) في المدارس الثانوية العامة، و(١١) استبياناً في المدارس الثانوية التجارية، و(٢٦) استبياناً في المدارس الثانوية الصناعية. وبهذا وصل عدد الاستبيانات التي تم التعامل معها احصائياً (٨١١) استبياناً بواقع ٤٪ من اجمالي المعلمين في التعليم قبل الجامعي في محافظة الفيوم. وتجدر الإشارة إلى أن الباحث لاحظ قلة رغبة بعض المعلمين في ملء أداة الدراسة لاعتمادهم بقلة جنوى هذه الاستبيانات.

خطة التحليل احصائي

تحقيقاً لأهداف هذه الدراسة والاجابة عن تساولاتها تم استخدام الأسلوب الاحصائي الذي يناسب طبيعة

الجوانب التي يتم التعرف عليها، واشتملت المعالجة الاحصائية على ما يلي :

١- تمت عملية تفرغ البيانات في جداول وفق المتغيرات التالية : نوع المرحلة، موقع المدرسة (ريف/حضر)، الجنس، مدة الخبرة، نوعية المادة الدراسية.

٢- استخراج الجداول التكرارية لكل جزء من الاستبيان على حدة.

٣- اعطاء الاستجابة على مقياس التقدير الخماسي درجات من (١-٥) بحيث تكون على النحو التالي:

- | | |
|----------------------------|-------------|
| - ضغوط بدرجة كبيرة جداً | (٥) درجات. |
| - ضغوط بدرجة كبيرة | (٤) درجات. |
| - ضغوط بدرجة متوسطة | (٣) درجات. |
| - ضغوط بدرجة قليلة | درجتان. |
| - لا توجد ضغوط على الإطلاق | درجة واحدة. |

٤- تمت معالجة النتائج احصائياً باستخدام ما يلي :

أ- حساب المستوى العام لمدى إدراك المعلمين للضغوط المهنية باستخدام الأوزان النسبية والنسب المئوية لكل جزء من الاستبيان على حده.

ب- استخدام الحاسب الآلي لمعرفة الفروق بين معلمى المراحل التعليمية (ابتدائي، إعدادي، ثانوي عام وفتي) في إدراك المعلمين للضغوط المهنية باستخدام تحليل التباين في اتجاه واحد.

ج- استخدم الحاسب الآلي لمعرفة الفروق بين معلمى المواد الدراسية المختلفة في المراحل التعليمية (ابتدائي - إعدادي - ثانوي عام ، فتى) في إدراك المعلمين للضغوط المهنية باستخدام تحليل التباين في اتجاه واحد.

د- استخدام الحاسب الآلي لمعرفة أثر كل من موقع المدرسة، والجنس، وسنوات الخبرة على إدراك المعلمين للضغوط المهنية باستخدام اختبار (T- Test).

خطوات المراسلة

في ضوء مشكلة الدراسة الحالية والهدف منها، وحدودها ومنهجها وأداتها، تيسير إجراءات الدراسة وفقاً للخطوات

التالية :

أولاً، الإطار العام للدراسة : يتضمن عرضاً لمشكلة البحث والهدف منها، وحدودها، وفروضها، ومنهج الدراسة وأدواتها التي تطبق عليها أداة الدراسة، والعينة التي تطبق عليها، والمعالجة الإحصائية، والخطة العامة لدراساتها.

ثانياً، الدراسات السابقة : يحتوى على عرض للدراسات السابقة العربية والاجنبية التي تناولت موضوع الضغوط المهنية للمعلمين، وقد تم تصنيفها إلى ثلاثة محاور، ثم تلا ذلك تعليق عام على هذه الدراسات، ومدى استفادة الدراسة الحالية منها. **ثالثاً**، مفهوم الضغوط المهنية، ومسبباتها، وأثارها : ويتناول المقصود بالضغوط المهنية، والعوامل المسببة لها، والآثار المصاحبة لها من أعراض جسمية، ونفسية كعدم الرضا عن العمل، وسلوكياً كالتهيب عن العمل والهروب منه إلى مهن أخرى. **رابعاً**، عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها : فى ضوء تساؤلات الدراسة تم تصنيف النتائج التي تم التوصل إليها إلى أربعة محاور، ثم عرض نتائج كل محور وتفسيرها فى ضوء الدراسات السابقة والإطار النظرى للدراسة الحالية.

ثانياً: الدراسات السابقة

وصولاً إلى إجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية ينبغى بادئ ذى بدء أن يعرض الباحث للجهود المبذولة التي أجريت فى هذا المجال بغية استكمال أوجه النقص فيها، والاستفادة منها.

لقد أظهرت الدراسات التي بحثت موضوع الضغوط المهنية التي تقع على المعلم فى مجبها أن هذه الضغوط تتزايد تزايداً مطرداً الأمر الذي قد يودى إلى عدم قدرته على القيام بما هو مطلوب منه على الوجه الأكمل. ويمكن تصنيف هذه الدراسات إلى ثلاثة محاور هي :-

المحور الأول : دراسات أجريت عن الضغوط المهنية للمعلم فى المراحل التعليمية المختلفة.

المحور الثاني : دراسات أجريت عن الضغوط المهنية للمعلم الذى يعمل فى الريف والحضر.

المحور الثالث : دراسات أجريت عن العلاقة بين الضغوط المهنية وغياب المعلم، وعزمه على الاستمرار فى المهنة.

المحور الأول : دراسات أجريت عن الضغوط المهنية للمعلم فى المراحل التعليمية المختلفة.

١- مرحلة دور الحضانه ورياض الأطفال :

تجدر الإشارة إلى أن الباحث تمكن من الحصول على دراسة واحدة فقط فى هذه المرحلة أجراها راسميس Rasmussen على معلمى دور الحضانه ورياض الأطفال للتعرف على الضغوط المهنية التي يتعرضون لها، ورضاهم المهني، وأثرها فى مواظبة المعلم على عمله^(١)، تكونت العينة من (١١٨) معلماً فى (١٢) فصلاً عادياً فى دور الحضانه ورياض الأطفال، وتم فحص الفروق بين مجموعتين من المعلمين أحدهما : يتغيرون بكثرة عن العمل، والأخرى : يتغيرون قليلاً أثناء السنوات الدراسية ١٩٩٠ حتى ١٩٩٢، وتم مقارنة النتائج وفقاً للعوامل السكانية الديموجرافية على سبيل المثال : العمر، الجنس (ذكر / أنثى)، وعدد الطلاب فى الفصل، وسنوات الخبرة التدريسية، والحالة الاجتماعية للمعلم (متزوج / غير متزوج / مطلق / أرمل)، وعدد الأطفال الذين يعولهم، وعدد الأميال التي يقطعها يومياً، والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لأولياء الأمور. وأظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة الغياب الكامل والمجموعة التي تتغيرون قليلاً، وبين العوامل الديموجرافية وإدراك المعلمين للضغوط المرتبطة بالعمل، وإمكانية الاحتراق فى العمل، والرضا الوظيفى.

٢- مرحلة التعليم الأساسى :

قام محمود محمد فرحات بدراسة موضوعها "البيئة المدرسية وأثرها فى إحداهت الضغوط المهنية للمعلمين بمدارس التعليم العام فى المملكة العربية السعودية"^(٢) استهدفت التركيز على العوامل الخاصة ببيئة العمل المدرسية وتحديد الأثر الذى

تسهم به هذه العوامل في وجود ضغوط مهنية لدى المعلمين، وتكونت عينة البحث من (١٨٠) معلماً مقسمين إلى (٨٠) معلماً بالمدارس الأهلية، و (١٠٠) معلم بالمدارس الحكومية بمدينة مكة المكرمة بالمملكة، طبق عليهم مقياس الضغوط المهنية، وخلصت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين طبيعة البيئة المدرسية بالمدارس الحكومية وكذلك البيئة بالمدارس الأهلية لصالحها، وذلك يعنى أن البيئة المدرسية الأهلية بمكوناتها المختلفة والممثلة لمحاور مقياس الضغوط المهنية تمثل بيئة ضاغطة على المعلمين.

كما أجرى جيزل، هيم، اشس، Haim, H, Guziel دراسة عن الضغوط المهنية بين المعلمين دراسة عبر ثقافية^(٤)، تكونت العينة من (٣٧٣) معلماً عربياً ويهودياً في أورشلين القدس يعملون في المرحلة الابتدائية، حيث أخبر جميع المعلمين اليهود أنهم يواجهون ضغوط مهنية عالية ترتبط بتوقعات المجتمع وأولياء الأمور، في حين أن المعلمين العرب كانوا أكثر عرضة للضغوط المهنية التي ترتبط بظروف العمل والصورة المهنية ووجدت فروق بين المعلمين العرب واليهود في وضعهم للاستراتيجيات المتبعة في التخفيف من الضغوط المهنية.

كما طبق هيبز وآخرون Higgs & Others دراسة على عينة من معلمى ومديري المدارس العامة^(٥)، وصل عددهم (٥٧٣) فرداً، وحددت أبعاد الضغوط المهنية للمعلمين على النحو التالي:

- ١- أعباء العمل الزائدة
- ٢- العلاقة بين الرؤساء والمرووسين
- ٣- العلاقة مع الطلاب
- ٤- العلاقة مع أولياء الأمور.
- ٥- الرواتب والحوافز.

وتوصلت الدراسة إلى أن الضغوط التي عبر عنها المعلمون معتدلة وترتبط بمواقف عملهم اليومية.

وقامت لورنس بسطا بدراسة استهدفت التعرف على مصادر ضغوط العمل كما يدركها معلمو مرحلة التعليم الأساسى بحلقته الابتدائية والإعدادية بمحافظة القاهرة، تكونت العينة من (٥٤١) معلماً ومعلمة، وأظهرت الدراسة أن هناك خمسة عشر مصدراً من مصادر ضغوط العمل التي تتسبب في إحساس معلمى مرحلة التعليم الأساسى بالضغط النفسى وهى المصادر التي لا تقل النسبة المئوية لتكرار كل منها عن ٨٠ ٪ أهمها: ازدحام الفصول بالتلاميذ، وبطء الترقى الوظيفى للمعلم، وضعف المرتبات، وعدم وجود رعاية صحية مناسبة وغيرها^(٦).

وقام فانس بونى وآخرون Vance, Boaney & Others بدراسة عن مصادر الضغوط المهنية^(٧) استهدفت التعرف على مصادر الضغوط المهنية للمعلمين، واشتملت عينة الدراسة على (٣٠) معلماً من الهنود الحمر بالولايات المتحدة الأمريكية وأمريكا اللاتينية، والمعلمين البيض في المدارس الابتدائية، وأخذ في الاعتبار الأصل العرقى (الجنس)، وتوصلت الدراسة إلى أن مصادر الضغوط المهنية الرئيسية تتعلق بالرواتب غير الملائمة، والنقص في التقدير المهني، والمشكلات الإدارية العنصرية.

كما أجرى تيشلر، ورد، ارنست، بل Tishler, Ward, Ernest, Bill دراسة موضوعها: مصادر ضغوط المعلمين^(٨) استهدفت تحديد مصادر الضغوط لدى عينة تتكون من (٤٨) معلماً في المرحلة الابتدائية بولاية أليسا بانو لايات المتحدة الأمريكية، واستخدم استبيان صنف إلى ثلاثة مجالات هي: الحساسية للضغوط، والمضغوطون مهنيًا، والأوضاع الحالية، وكشفت نتائج الدراسة أن الضغوط المهنية العالية ترتبط بنقص الوقت، وسوء سلوك الطلاب، والاعتمادات المالية

القليلة، والعلاقة مع الموجهين.

وفي كندا قام ديفيد، وليام Daved, Williams بدراسة عن الضغوط التنظيمية بين المعلمين^(١٣)، استهدفت تحديد مدى إدراك المعلمين الكنديين للضغوط المتعلقة بالعمل، وأشارت النتائج إلى أن العوامل التي أسهمت في الضغوط المهنية بوجه عام هي: الأدوار الزائدة، والعلاقة مع الطلاب، وأعباء العمل، والعلاقة مع الزملاء في العمل.

وفي فنزويلا قام يونج وأخرون Young, Mrs & Others بدراسة عن الضغوط المهنية المرتبطة بتخيري النظام التعليمي (التعليم الأساسي)^(١٤) فحصت هذه الدراسة الضغوط المهنية التي تواجه المعلمين الذين طبقوا قانون ١٩٨٠م للتعليم الأساسي، والمعلمين في المدارس التقليدية، حيث تم مقابلة (٤٨٨) معلماً في الصفوف (٦-١) وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- يواجه معلمو التعليم الأساسي ضغوطاً أكثر من المعلمين في المدارس التقليدية.
- يواجه المعلمون الذين يعملون في المدن الكبرى مستويات عالية من الضغوط عن معظم المعلمين الذين يعملون في الريف.
- ان الضغوط المهنية للمعلمين الرجال أكثر تكراراً عن المعلمات.
- من العوامل الرئيسية التي أثرت في الضغوط المهنية لدى المعلمين في فنزويلا عدم كفاية الرواتب التي يحصلون عليها.

كما قام سوتن روبرت Sutton, Robert بدراسة عن الضغوط المهنية بين معلمى المدارس الابتدائية والثانوية^(١٥)، ويبحث هذه الدراسة الضغوط المرتبطة بالمهنة لدى عينة مكونة من (٢٠٠) معلم في المدارس العامة، وأظهرت النتائج أن الضغوط المهنية بين المعلمين ترتبط بالمطالب الزائدة، والمشكلات التعليمية (كالنظام، وكفاية الطلاب وتحديد المستوى، وتقنين الاختبارات، والعلاقة مع الزملاء).

٣- المرحلة الثانوية :

أما عن الدراسات التي أجريت عن الضغوط المهنية للمعلمين في المرحلة الثانوية، فقد قام ديفيز، دنياه، جريس Davis, Dinah-Grace بدراسة عن مدى إدراك معلم المدارس الثانوية لأعراض ومصادر الضغوط المهنية^(١٦)، استهدفت هذه الدراسة فحص مدى إدراك معلمى المدارس الثانوية لبيئتهم المدرسية التي تتسبب في إحداث الضغوط المهنية، والأعراض الجسمية والنفسية للضغوط المهنية، وتكونت عينة البحث من (١٥٨) معلماً، واستخدمت الجداول التكرارية، والمتوسطات، تحليل التباين. وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين يعانون من ضغوط مهنية يرتبط بها أمراض جسمية كالصداع، وارتفاع ضغط الدم، والتهاب القولون المصبي، والأرق. كما قرر أغلب أفراد العينة أن مصادر الضغوط المهنية هي: سوء مساندة وتشجيع الإدارة، وازدحام الفصول، وعدم مبالاة الطلاب، وزيادة أعباء العمل.

وفي مالطة أجرى بوج، مارك Borg, Mark دراسة لتحديد الضغوط المهنية بين معلمى المدارس الثانوية^(١٧)، وتكونت عينة الدراسة من (٥٤٥) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر العوامل المهنية الضاغطة ما يلي: سوء سلوك الطلاب، وسوء ظروف العمل، وسوء العلاقة بين هيئة التدريس، والضغوط الوقتية.

وفي أستراليا قام كل من كتش ف بنيش واليزابيث Keith F Punch & Elizabeth بدراسة عن: الضغوط النفسية المرتبطة بالنواحي النفسية بين معلمى المدارس الثانوية^(١٨)، واستهدفت هذه الدراسة التعرف على الفروق بين معلمى

ومعلمات المدارس الثانوية في إحساسهم بالضغوط النفسية التي تواجههم في أثناء العمل، وطبقت آداء الدراسة على (٥٧٤) معلما ومعلمه في المدارس الثانوية بغرب أستراليا، وتم قياس الضغوط بواسطة استبيان الصحة العامة وفحصت العوامل المرتبطة بالضغوط النفسية وهي : نقص الكفاءة والإنجاز، وعدم ملائمة التسهيلات المادية، والتوقعات الاجتماعية الزائدة، ونقص الاستقلالية، وسوء سلوك الطلاب، ونقص المدح والتشجيع والتقدير، كما بينت الدراسة أن الضغوط النفسية بين المعلمات أقوى عنها بين المعلمين الرجال.

وفي الترويج قام ساي كلين ريدر My Kletun, Reider بدراسة عن " ضغوط المعلم، وإدراك مصادرها الموضوعية-^(١١)، وتكونت عينة الدراسة من (٩١٢) معلما في المدارس الشاملة النرويجية واستخدم مقياس تقدير يتكون من (٧٤) بندا للضغوط المهنية لتحديد الضغوط المهنية التي تحدث للمعلمين أثناء العمل، واستبيان الصحة العامة كدليل لجدوة الحياة، ولقد حددت الدراسة تسعة عوامل للضغوط المهنية أهمها ما يلي : أعباء العمل، سوء سلوك الطلاب، المناخ التنظيمي، العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس.

٤- المرحلة الجامعية :

لقد قام جراى وآخرون Gray & Others بدراسة عن الضغوط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة^(١٢)، واشتملت عينة الدراسة على (٤٠٠) من معلمى الجامعة، أفاد معظمهم بأنهم يشعرون بصلاحيه جيدة للأتماط التالية : الاستقلالية، ومكافآت العمل. كما أدرك ثلثي المعلمين أن الضغوط المهنية أقل من النصف، وأن من الأسباب التي لها دلالة كبيرة في التحول المهني أعباء العمل الثقيلة التي تواجه المعلمين.

وفي دراسة أخرى قام بها كل من بلاك بيرن وكولز Black Burn & Kols موضوعها " استجابات هيئة التدريس والإداريين للتوترات المهنية"^(١٣) اشتملت عينة الدراسة على (١٠٢٠) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن السبب الرئيسي في القلق لديهم كان مصدره ضغوط العمل، حيث أشار أعضاء هيئة التدريس الذين طبقت عليهم استمارة استطلاع الرأي أن ٦٠٪ من قلقهم مصدره ضغط العمل.

وأجرى جملاش وولك Gmilch & Wilke دراسة موضوعها " مصادر الضغوط لدى هيئة التدريس : منظور تمى"^(١٤) تكونت العينة من (٤٦) عضو هيئة تدريس في جامعة ميشيجان بالولايات المتحدة الأمريكية طبقت عليهم استمارة استطلاع رأى، وتبين من نتائج الدراسة ان ضغوط العمل تؤثر في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وفي رضاهم عن عملهم.

المحور الثانى: دراسات أجريت عن الضغوط المهنية للمعلم الذى يعمل في الريف والحضر:

أما عن الضغوط المهنية التي تواجه المعلمين من حيث موقع عمل المعلم في الحضر والريف، فلقد أجريت عدة دراسات منها : ما قام به ريسل، تومى، ولى، سيسن Russell, Tomy, Wiler, Susan عن مستويات الضغوط المهنية بين معلمى المناطق الريفية الذين يعملون في مدارس المتخلفين عقليا، والمعوقين، والصراع الأنفعالي^(١٥) تكونت عينة الدراسة من (١٥٤) معلما في مدارس التربية الخاصة في المناطق الريفية في مجالات التخلف العقلي، والمعاهات التعليمية، وانصراعات الإنفعالية، وخلصت الدراسة إلى أنه : لاتوجد فروق ذات دلالة في مستوى الضغوط بين المجموعات، وتم قياس الضغوط عن طريق استبيان ضغوط المعلم، وأظهر التحليل الذى أعد لهذا الغرض انه لا توجد فروق ذات دلالة بين المجموعات في مساعدة المشرف، ونمط حجرة الدراسة، أو الرضا المهني.

كما أجرى كونيكون، ماري - مارجريت Conconnon, Mary, Margaret بدراسة عن : عوامل الضغوط

المهنية لمعلمي التربية الخاصة في المناطق الريفية بميسوري^(٢٤)، استهدفت هذه الدراسة تحديد ما إذا كان عدد سنوات الخبرة التدريسية للمعلمين ستؤثر على استجاباتهم للبنود التي تعكسها الضغوط، واقتصرت حدود هذه الدراسة على معلمي مدارس التربية الخاصة في المناطق الريفية بميسوري بالولايات المتحدة الأمريكية الذين تم تقسيمهم إلى مجموعات ثلاث وفقاً لسنوات الخبرة التدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة أنه : لا توجد فروق ذات دلالة في استجابات المجموعات الثلاث لبنود الاستبيان. وأجرى وايت، روبرت، اليزابيث Wright, Robert E., Elizabeths دراسة عن : الضغوط التي يتعرض لها المعلمون في المناطق الريفية^(٢٥)، تكونت عينة الدراسة من (٢٥) معلماً في المناطق الريفية، واستخدمت الدراسة استبياناً يتكون من (١٢) بنداً عن عوامل الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون، وأظهرت النتائج أن من أكثر عوامل الضغوط تأثيراً مائلياً : قرارات أولياء الأمور وتدخلهم في العملية التعليمية، والصراعات والتناقضات المدرسية، وتلا ذلك نظام معاملة الطالب، وأخيراً الوقت.

المعور الثالث: دراسات أجريت عن العلاقة بين الضغوط المهنية وغياب المعلم وعزمه على الاستمرار في المهنة.

قام بورج، مارك، ج، وآخرون Borg, Mark G, & Others بدراسة عن الضغوط في مهنة التدريس، لتحديد العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا المهني، والالتزام المهني بين معلمي المدارس الابتدائية^(٢٦)، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك أربعة عوامل تسهم في ضغوط المعلم هي:

١- سوء سلوك الطلاب. ٢- صعوبات الوقت والمصادر.

٣- إدراك الاحتياجات المهنية. ٤- سوء العلاقة مع الزملاء.

وناقشت الدراسة العلاقة بين الرضا المهني، والالتزام المهني والضغوط المهنية.

كما أجرى مورك بورج وريشرد Mork G. Porg & Richard دراسة عن الضغوط المهنية والرضا في التدريس^(٢٧)، استهدفت التعرف على العلاقة بين ضغوط المعلم والرضا المهني، والالتزام المهني، وتكونت العينة من (٥٤٥) معلماً في المدارس الثانوية، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين الذين أخبروا أن لديهم ضغوط كبيرة كانوا أقل رضا في التدريس، وأخبروا أنهم يكثرون من مرات الغياب وأكثر رغبة في ترك مهنة التدريس.

وقام افانز، فريدن وآخرون Evans, Virden & Others بدراسة حللت عوامل الضغوط المهنية الجوهرية وغيره الجوهرية لدى معلمي التربية البدنية من الروضة حتى نهاية المرحلة الثانوية وأثرها في المعلمين^(٢٨)، تكونت العينة من (٤٧) معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المدارس العامة بولاية فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث طبق استبيان عن الضغوط المهنية على المعلمين، واتباع أسلوب تحليل التباين لتحليل البيانات. وأشارت النتائج إلى أن معلمي مدارس التربية الخاصة الذين تعرضوا لأمراض جسدية أو توترات فسيولوجية أثناء العام الدراسي كان لديهم مستويات عالية من الضغوط المهنية، كما أظهرت أيضاً أن الضغوط عامل له دلالة بين المعلمين الذين أخبروا أنهم يتغيبون بكثرة مفطرة عن العمل.

تعليل عام على الدراسات السابقة

يتضح من العرض السابق للدراسات التي أجريت عن الضغوط المهنية للمعلمين مائلياً:

١. أن الضغوط التي يتعرض لها المعلمون ليست قاصرة على معلمي مرحلة معينة بل تشمل جميع معلمي المراحل التعليمية بدرجات متفاوتة.

٢- من مصادر الضغوط المهنية متعددة أهمها ما يلي :

- أ) أعباء العمل الزائدة. ب) سوء العلاقة مع الطلاب.
- ج) سوء العلاقة مع الرؤساء. د) سوء العلاقة مع أولياء الأمور.
- هـ) قلة الرواتب. و) الوقت.
- ز) تناقض أدوار المعلم.

٣- من معظم الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان، وأخرى استخدمت مقياسا للتعرف على مدى الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون في عملهم.

٤- من معظم الدراسات الأجنبية بحثت الضغوط المهنية للمعلم وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية : كموقع المدرسة (ريف / حضر)، وجنس المعلم (ذكر / انثى)، وسن المعلم، وسنوات الخبرة التدريسية.

٥- من بعض الدراسات التي أجريت على الضغوط المهنية للمعلم فحصت علاقتها بالرضا المهني للمعلم، وتغييره عن العمل، وعزيمه على الاستمرار في مهنة التدريس.

وانطلاقا مما سبق يتضح ان هناك ندرة في الدراسات العربية التي بحثت الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم بدءا من مرحلة التعليم الأساسي حتى نهاية المرحلة الثانوية، والأعراض الجسمية والنفسية التي تصيب المعلم نتيجة للضغوط التي يتعرض لها، ومسببات هذه الضغوط وأخيرا الوقوف على الطرق التي تقلل من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون من وجهة نظرهم، وهذا ما يسعى الباحث إلى دراسته.

لقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة الأجنبية والعربية التي أجريت عن موضوع الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم في الجوانب التالية:

١. استخدام المنهج المناسب للدراسة الحالية وتصميم أدواتها.
٢. الإطار النظري للدراسة.
٣. عرض وتفسير نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: مفهوم الضغوط المهنية، مسبباتها، الآثار المصاحبة لها

تستهدف الدراسة الحالية الوقوف على مدى الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون في مدارس التعليم قبل الجامعي، ويتطلب تحقيق هذا الهدف القاء الضوء على مفهوم الضغوط، ومسبباتها، والأعراض المصاحبة لها الفسيولوجية، والنفسية، والسلوكية، وهذا ما سيتناوله الباحث في هذا الجزء من الدراسة.

أولاً: مفهوم الضغوط المهنية :-

تشير المعاجم اللغوية العربية إلى أن الضغوط أصلها ضغط، ومنه ضغطه يضغطه وضغطاً بمعنى الضيق والإكراه على فعل شيء، والضغط بالضم الشدة والمشقة^(٢٩).

ويعرفها معجم علم النفس والطب النفسي على أنها "حالة من الاجهاد الجسمي والنفسي، والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء عليه أن يتوافق معها"^(٣٠).

ويعرف سيلبي Selye مصطلح الضغط بأنه "ظاهرة فسيولوجية في ضوء استجابة غير محددة من جسم الإنسان في مواجهة أي مطلب"^(٣١).

كما أشار لازاروس Lazarus إلى أن الضغط يحدث عندما تكون هناك متطلبات من الشخص تفوق قدراته^(٣٢).

ويعرفها كابل Capel بأنها عدم التوازن بين متطلبات الموقف وقدرة الفرد على الاستجابة لهذه المتطلبات في موقف ذى أهمية، فإن ذلك قد يصيب الفرد بمستوى مرتفع من الضغط^(٣٣)

ويعرف كل من رضا عبد الله أبو سريع، ورمضان محمد رمضان مصطلح الضغط بأنه : "عبارة عن عدم القدرة على الموازنة بين حجم الأعباء الملقاه على الفرد وقدرته على الاستجابة لهذه الأعباء"^(٣٤)

وفى ضوء ما سبق يمكن تعريف الضغوط التى يتعرض لها المعلم بأنها : حالة من التوتر والضييق والقلق تصيب المعلم لعدم قدرته على الموازنة بين المواقف التى تعترضه وقدرته على الاستجابة لها.

ويواجه المعلم أثناء قيامه بعمله مواقف يتعرض فيها للضغط، والضييق مما يجعله متوتراً ومشدود الأعصاب، وتنتج الضغوط المهنية عن العديد من المصادر المحيطة بالمعلم والتي يتناولها الجزء التالى.

ثانياً: مسببات الضغوط المهنية :-

إن المستوى للأدب التربوى فى موضوع الضغوط المهنية يواجه بجم كبير من العوامل التى تؤدى إلى ضغوط مهنية للمعلم، مما حداً بالعديد من الباحثين إلى محاولة تقديم تصنيفات لمسببات الضغوط المهنية أستندت إلى محاور عديدة تتصل ببيئة العمل، منها ما أشار إليه هيبز Hipps على النحو التالى :

- أعباء العمل الزائدة ، - سوء العلاقة مع الرؤساء والموجهين

- سوء العلاقة مع الطلاب - سوء العلاقة مع أولياء الأمور

- قلة الرواتب

ويضيف فانس بونى وآخرون Vance, Bonney & other إلى المسببات السابقة نقص التقدير المهنى للمعلم، كما ذهب تيشورود، أرنست بل Tishler, word, Ernest, Bill إلى أن من مسببات الضغوط المهنية نقص الوقت، كما أشار ديفيد وليم David Williams إلى الأدوار الزائدة، وأضاف جراى وآخرون Gray & others سبباً آخر للضغوط هو تناقض أدوار المعلم فى المدرسة^(٣٥)

وفى ضوء ما سبق يمكن تصنيف مسببات الضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلم فى المحاور التالية : الأعباء المهنية الزائدة، سوء سلوك التلاميذ، سوء سلوك الزملاء، سوء العلاقة مع إدارة المدرسة، عدم كفاية الرواتب، وفيما يلى عرض لهذه المسببات.

١- الأعباء المهنية الزائدة :-

تمثل أعباء العمل أحد المصادر الرئيسية للضغوط المهنية التى تقع على المعلم وربما يرجع ذلك إلى تعدد أدوار المعلم فلم تعد وظيفته مجرد ناقل للثقافة، وحامل للمعرفة، وإنما لابد أن تنتقل إلى آفاق جديدة تجعل منه منساقاً للعملية التعليمية بانكمنها. يهيبى، نطلايه قدرات الفهم والتحليل، ويشجع التمييز، ويحفز على الابتكار، ويتحمس للإبداع، ويفتح حواراً مستمراً مع الطالب، فيجعل لديه قدرة على الاختلاف فى رأى، وانتهاج الأسلوب المنفرد، وإبراز شخصيته وفقاً لقدراته العقلية والذهنية، ويحقق ذاته متمشياً مع طاقاته وملكاتة وتطلعاته^(٣٦)

كما تتعدد المهام الموكلة للمعلم من تحضير لدرسه، وتصحيح كراسات التلاميذ، والإطلاع المستمر على الكتب والمراجع، والتواصل بما يجرى فى المجتمع من أحداث، والتزود بالجديد من الأساليب التربوية ومحاولة الاستفادة منها فى عمله، والمساهمة فى الأنشطة المختلفة بالمدرسة، وتقوية التلاميذ الضعاف فى مانتة. ومعاونة المتفوقين الموهوبين منهم، ومشاركة التلاميذ فى رحلاتهم وحفلاتهم، والمشاركة فى أعمال الامتحانات وتصحيحها.

هذا بالإضافة إلى الأعمال الكتابية والإشرافية، ونظراً لتعدد المهام المنوطة به يجد المعلم صعوبة فى انهائها خلال ساعات العمل اليومي فليجأ إلى اصطحاب بعضها إلى المنزل الأمر الذى يقلل من وقت فراغه. كما أن إلزام المعلم بوجوده داخل المدرسة طوال اليوم الدراسى ربما يشعره بالضيق والملل.

ولقد أشارت إحدى الدراسات أنه كلما انخفضت أعباء المعلم التدريسية والمهنية والإدارية قلت درجة الضغوط المهنية التى يتعرض لها والعكس^(٣٧)

ويتضح مما سبق أن العمل فى مهنة التدريس بما فيه من أعباء ومسئوليات عديدة تقع على عاتق المعلم ربما تسبب له ضغوطاً تحول بينه وبين قيامه بمهامه على النحو المنشود.

كما تعد أدوار المعلم المتناقضة أحد مسببات ضغوط العمل، فوضوح مهام المعلم من الأمور التى تعينه على القيام بها على الوجه الأكمل، بينما غموضها يعد مصدراً رئيسياً لضغوط العمل، فقد يواجه المعلم افتقار للمعلومات التى يحتاجها أثناء أدائه لعمله، كالمعلومات الخاصة بالحصصة الدراسية التى يقوم بعرضها أمام التلاميذ، وطرق تقويم نتائج التعلم، مما يترتب على ذلك عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق الأهداف المرجوة^(٣٨).

وربما تتعارض متطلبات الدور لدى المعلم ويتعرض لموقف يفرض عليه العمل لساعات طويلة أو السفر لمسافات بعيدة مما يعنى ضعف قيامه بدوره كأب وكزوج، وتوفير حد أدنى لتحقيق العلاقات والروابط الاجتماعية.

ولقد عرض جوبتا Gupta فى دراسته عدداً من الاستراتيجيات التى يمكن من خلالها تخفيف حدة الضغوط التى يتعرض لها المعلمون وأهمها : وضوح دور المعلم، والعدالة فى توزيع المهام فى العمل^(٣٩).

٣- سوء سلوك التلاميذ :

تمثل اتجاهات الطلاب غير المرضية نحو التعليم والتعلم، وقلة دافعيتهم أحد المصادر الرئيسية للضغوط المهنية لدى المعلم فمن أسباب الاحتراق النفسى للمعلمين هو علاقتهم بالتلاميذ، فكثير من الطلاب لا يقبلون على التعليم واكتساب الخبرات بدرجة مناسبة مما يضاعف من مجهود المعلم فى أداء مهمته التعليمية^(٤٠)

وهذا ما أكدته إحدى الدراسات التى أظهرت أن من أهم المشكلات التى تواجه المعلم تعامله مع الطلاب ثم أولياء الأمور وإجراءات التعيين، وتعامله مع إدارة المدرسة^(٤١).

٣- سوء العلاقة مع الزملاء :-

ومما يؤثر فى درجة الضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلم تفاعله مع زملائه فى المدرسة، فالخلافات التى تسود بين الزملاء تؤثر على أداء المعلم لعمله، كما أن تقليل المعلمين من الأعمال التى يؤديها زميلهم ربما تزيد من ضغوطه المهنية إذ ينبغى أن يتلقى تشجيعاً وأعتراًفاً من الآخرين للعمل الجيد الذى يقوم به، فلقد أكدت دراسة كابمان، ديفيد، Chapman David أن الأعتراف الحقيقى الذى يحصل عليه المعلم من الزملاء والمديرين والموجهين له علاقة إيجابية قوية برضاه عن مهنته^(٤٢)

وأوصى كنهام Cunningham بأن تتعاون الإدارة والمدرسون ذوى الخبرة مع المدرسين الجدد بغرض التخفيف من الشعور بالضغط أو الأجهاد الانفعالى الذى يمكن أن يعانى منه المعلمون الجدد بسبب العزلة، كما أوصى بتوجيه البرنامج الدراسى لتشجيع العلاقات الإيجابية بين المدرسين^(٤٣).

٤- سوء العلاقة مع إدارة المدرسة :-

تتعدد المسببات التى تؤثر فى درجة الضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلمون ومنها : إدارة المدرسة وظروف

العمل فيها، حيث أظهرت دراسة ماكونل Mcconell تأثير الإدارة المدرسية على المعلم وأوضحت أن فاعلية مدير المدرسة ومراعاته لظروف المعنمين وتشجيعه لهم يقلل من الضغوط المهنية لديهم^(٤٤). كما أكد هيبز، اليزابيث Higgs, Elizabeth على أن من أكثر المسببات التي تحدث ضغوطاً لأغلبية المعلمين هم المديرون في المدارس^(٤٥) إن الإجراءات الإدارية التسفوية والإشراف الاستبدادي والأجور المنخفضة من الأمور التي تجعل بيئة العمل غير مرضية للمعلمين، ومن ثم تكون فيهم مشاعر الضيق والسخط على عملهم وتقلل من كفايتهم الإنتاجية^(٤٦).

ولقد أبرزت استراتيجية تطوير التعليم أهم مشكلات التعليم في مصر ومنها : أن إدارة التعليم ما زالت تركز على النواحي الآلية المتعلقة بحرفية القواعد واللوائح وبأعمال السكرتارية والمسائل المالية، أكثر من النواحي الإنسانية المتعلقة بحفز الأفراد ومراعاة قدراتهم وقيمهم والاهتمام بالعلاقات فيما بينهم، وعلى الجزئيات أكثر من الكليات وعلى التسيير والإجراء أو التنوير أكثر من التجديد والابتكار والتطوير^(٤٧)

كما أشارت إحدى الدراسات إلى أن الأعمال الروتينية المتكررة يومياً والتي تفقد لعنصر التحدى والتنوع كثيراً ما تصيب المعلم بالضغط العصبى والشعور بالقلق والكآبة وتنتهى به إلى حالة من اليأس وعدم الرضا عن المهنة^(٤٨). ولقد أكد سلابرس Calabrese فى دراسة له بعنوان " مدير المدرسة تلك القوة التي تستطيع أن تخفض من مستوى ضغوط المعلمين "، على أن كثيراً ما تكون الضغوط سبباً فى ترك المعلمين لمهنة التدريس، وعرض للطرق التي يستطيع المديرون استخدامها لتوجيه المهارات التي يمكن أن تشكل من الضغوط قوة إيجابية فاعلة نحو تحسين مستوى الأداء فى العمل^(٤٩).

إن إشراك المدير للمعلمين معه فى اتخاذ القرار يجعل هذا القرار أقرب للدقة، ويجعلهم أقدر على فهم منزاه، وأكثر تأييد له وتحمساً لتنفيذه^(٥٠).

كما إن عدم تقدير إدارة المدرسة للمعلم عند قيامه بمهامه المختلفة، والسماح له بالمشاركة والتعبير عن آرائه فى مختلف المواقف المدرسية ربما يثير سخطه وغضبه من تلك الأنظمة ويعرضه للضغوط المهنية. ولقد أشار كنيهام Canningham إلى أن الضغط الانفعالى غالباً ما يأتى من إدارة ضعيفة التنسيق بين أعضائها مما يؤثر فى أداء المعلم وإنتاجيته، لذا فلابد من التنسيق الإيجابى بين مدير المدرسة والمعلمين لحل المشكلات التي يواجهونها^(٥١).

٥-٥ عدم كفاية الرواتب :-

يمثل عدم كفاية الرواتب أحد مسببات الضغوط المهنية فقد يشعر المعلمون بأن الرواتب الشهرية التي يحصلون عليها فى العمل لا تناسب العطاء الذى يبذلونه، مما يسهم فى زيادة معاناتهم وتوترهم، فالرواتب لا تفى بمطالب المعيشة والظهور بمكانة إجتماعية لائقة بين أفراد المجتمع الأمر الذى يسبب لهم توتراً وضيقاً من المهنة.

ولقد اكدت نتائج إحدى الدراسات أن من أهم أسباب تسرب المعلمين من مهنة التدريس ضعف الراتب^(٥٢).

وبالإضافة إلى عدم كفاية الرواتب فإن قلة فرص الترقى الوظيفي لمهنة التعليم بالمقارنة مع الوظائف الأخرى يؤثر بدوره على المعلم، ولقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن إلى أن ٤٥٪ من المعلمين يشعرون بعدم الرضا عن المهنة بسبب قلة فرصهم فى الترقى فى مهنة التعليم^(٥٣).

وفى ضوء ما سبق تدعو الحاجة إلى توفير عوامل الاستقرار النفسى والمادى للمعلم ومساواته بزملائه فى المهنة الأخرى فى الترقية والجوانب المادية ليتمكن من أداء مهامه بفعالية.

ثالثاً: الأعراض المصاحبة للضغوط المهنية :-

إن مسببات الضغوط المهنية التي سبق عرضها ينتج عنها العديد من الأعراض الفسيولوجية، والنفسية، والسلوكية، وفيما يلي بيان بأهم الأعراض المصاحبة للضغوط التي تقع على المعلم.

١- الأعراض الفسيولوجية :-

إن ضغوط العمل المستمرة على المعلم تحدث آثاراً جانبية سلبية على صحته الجسمية، حيث يشير أمينويل جولت برجر Emanuel Gold Berger, M. D إلى أن العوامل الانفعالية والسلوكية تسهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في العديد من الاضطرابات، فقد يرغب الفرد في الهروب من موقف ما ولكنه لا يتمكن من ذلك، لذا يشعر بالقلق والتوتر والضيق، ويتعرض الفرد لبعض الأعراض التالية : زيادة في ضربات القلب، وارتفاع في التنفس غالباً يصحبه تنهدده حيث يأخذ الفرد نفساً عميقاً ثم يخرج زفيراً ببطء، وارتفاع ضغط الدم، والإغماء، والاحساس بالتعب الجسمى والعقلى وألم في المفاصل، ونوار ووخة، وتقيؤ، وإسهال، هذا بالإضافة إلى الصداع، وإفراز العرق بغزارة، ورعشة في الأصابع والأطراف وروية غير واضحة زغلة في العين، وألم في البطن، وتنتهه في الكلام، واحساس مفرد بضيق الوقت والتعجل الدائم. وانشداد في الرقبة واتساع بؤبؤ العين، كما تبدو بشرة الفرد لامعة^(٥١).

ويتفق معظم الباحثين على أن الضغوط المزمنة أو المستمرة الشديدة تسبب العديد من الأمراض الجسمية حيث ينتج عن المواقف الحياتية الضاغطة الشديدة والمستمرة تحديات لا يستطيع الكائن الحي الاستجابة لها بكفاءة واقتدار، ولقد وضع تومز هولمز وريشرد Thomas Holmes & Richard مقياساً لتقدير التكيف الاجتماعي يتكون من (٤٣) من المواقف الحياتية المرتبطة بكميات متنوعة من الضغوط في حياة الأفراد، ومن هذه المواقف الحياتية المرتبطة بكميات متنوعة من الضغوط في حياة الأفراد ومن هذه المواقف والتغيرات الرئيسية في المسئوليات داخل العمل (الترقى إلى منصب أو الهبوط عنه)، والانتقال إلى مدرسة جديدة، والتغيرات الرئيسية في ساعات العمل^(٥٢).

إن الضغوط النفسية تسهم في تطور العديد من الاضطرابات النفسية والجسمية ومنها : الذبحة الصدرية، أمراض القلب - الشريان التاجي، مرض السكر، قرحة الإثني عشر، صداع نصف الرأس، الغثيان، آلام في المعدة، تقيؤ، تبول، ارتفاع ضغط الدم، أمراض جلدية ولقد وجد الدكتور روبرت بجامعة كولومبيا إحصائيات تشير إلى أن المعلمين الذين يقعون تحت ضغوط كبيرة يتعرضون لأمراض القلب، وارتفاع ضغط الدم.

كما أشار الدكتور مارين فرانكي Marianne Frankenkauer إلى أن إفراز الغدد الصماء، والادرينالين يزداد مع التوتر، وأن زيادة الكورلسترون يرتبط بالشعور بالقلق^(٥٣).

ومن الأعراض التي يمكن أن تصيب المعلم الذي يتعرض للضغوط المهنية ما يلي: ^(٥٤)

- الصداع : وهو من الأمراض النفسية الشائعة، ومن أكثر الشكاوى الطبية شيوعاً، والصداع سبب رئيسي في انغياب من العمل، كما يجنب الفرد المشاركة في الأنشطة الاجتماعية، ولا يرتبط بمرض عضوي معين، فالعديد من الأفراد الذين يتأثرون بالصداع يتعرضون لضغوط انفعالية.

- ارتفاع ضغط الدم: مرض يتصف بارتفاع يصل لـ ٩٥/١٦٠ ملمتر زئبق، حيث ينتج عن الضغوط المزمنة التي تجعل الفرد عرضة للضيق والكتبت واخفاء غضبه.

- مرض الشريان التاجي : ويحدث نتيجة لنقصان الدم المتدفق إلى القلب، وعادة ما تكون الضغوط والاجهاد الذي يتعرض

له الفرد من العوامل المساعدة على حدوثه، ولقد وصف فلاندرز وينبر Flanders Dunbur الأفراد المرضى بالشرين التاجي بأنهم عدوانيون، وينزعون إلى العمل لساعات طويلة، والسيطرة على السلطة. ولتجنب هذا المرض يجب التخفيف من الضغوط النفسية المرتبطة به بجانب العلاج الطبي.

٢- الأعراض النفسية :

من الأعراض النفسية التي تصيب المعلم نتيجة لتعرضه للضغوط المهنية ما يلي: (٥٩)

القلق : حالة توتر شامل ومستمر نتيجة توقع تهديد فعلي أو رمزي قد يحدث، ويصحبها خوف غامض، وأعراض نفسية وجسمية، وتتعدد مصادر القلق ومن أهمها : الشعور بالتهديد الخارجي الذي تفرضه بعض الظروف البيئية لمكانة الفرد وأهدافه، والتوتر النفسي الشديد، ومواقف الحياة الضاغطة، والبيئة المقلقة المشبعة بعوامل الخوف والهم ومواقف الضغط والوحدة والحرمان وعدم الأمن.

ومن الأعراض الجسمية للقلق ما يلي : التعب، والصداع المستمر، والعرق، وارتعاش الأصابع، وسرعة النبض، والخفقان وآلام الصدر، والاحساس بالنبضات في أجزاء مختلفة من الجسم، وارتفاع ضغط الدم، واضطراب التنفس، والدوار والغثيان. ومن الأعراض النفسية للقلق ما يلي : التوتر العام وعدم الاستقرار والشعور بالراحة، وضعف القدرة على العمل والانتاج والاجاز، وسوء التوافق المهني، والهم والإكتئاب العابر.

الاكتئاب : حالة من الحزن الشديد المستمر تنتج عن الظروف المحزنة الأليمة، وتعبر عن شيء مفقود، وإن كان المريض لا يعي المصدر الحقيقي لأحزانه. ويرجع إلى التوتر الانفعالي والظروف المحزنة والخبرات الأليمة التي يتعرض لها المعلم والكبت والقلق الذي يعاني منه ومن الأعراض الجسمية للاكتئاب فقدان الشهية والصداع والتعب ومن أعراضه النفسية اليأس واليأس وهبوط الروح المعنوية والحزن الشديد والقلق والتوتر والأرق.

٣- الأعراض السلوكية :-

من الأعراض السلوكية التي يتعرض لها المعلم الذي يقع تحت ضغوط مهنية غيابه عن المدرسة، ومحاولة الهروب من المهنة إلى غيرها، ولقد وجد كل من كريكوا وستسليف Kyriacou & Sutcliffe علاقة موجبة-ولكن تليقة-بين ضغوط المعلم وغيابه المتكرر، وبين ضغوط المعلم وإجمالي الأيام التي تغيبها (٥٩).

كما وجد مارك وريشرد Mark G. Borg & Richard في دراستهما عن الضغوط المهنية والرضا في التدريس (٦٠)، أن متوسط الغياب المتكرر وأيام الغياب الكلية على النحو التالي ٢٣,٩٪، ٣٤,٥٪، ٢٠,٩٪، ٢٠,٧٪ لاستجابات أفراد العينة الذين أخبروا بأنهم لم يتغيروا، وتغيروا مرة واحدة، وتغيروا مرتين، والذين تغيروا ثلاث مرات أو أكثر، وذلك على التوالي لأجمالي أفراد العينة. ولقد كان متوسط الغياب المتكرر ١,٦٠ عن معدل المعلمين الذين تغيروا (٤,٣٣) أيام. كما تبيّن من الفحص أن المعلمين في مجموعات السن الكبير قرروا بأنهم يكثرون من الغياب المتكرر عن بعض مجموعات السر الصغير.

في ضوء ما سبق يتبين أن هذا الجزء من الدراسة قد خلص إلى تحديد مفهوم الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون، ومسبباتها، والأعراض المصاحبة لها والفسولوجية والنفسية والسلوكية، وتحقيقاً لما تسعى إليه الدراسة الحالية من الوقوف على مدى إدراك المعلمين في التعليم قبل الجامعي لضغوطهم المهنية، وتحديد أسبابها، والآثار الناتجة عنها، والطرق التي تقلل منها، فإن ذلك يتطلب النزول إلى أرض الواقع.

رابعاً: الدراسة الميدانية

انطلاقاً من التساؤلات والفروض التي تم طرحها في الأطار العام للدراسة الحالية، وفي ضوء تطبيق أداة الدراسة وتكرير بياناتها، ومعالجتها إحصائياً، يمكن تصنيف النتائج التي تم التوصل إليها إلى أربعة محاور على النحو التالي:

المحور الأول: مدى إدراك المعلمين للضغوط المهنية

أولاً: درجة شعور المعلمين بالضغوط المهنية :

تجدر الإشارة إلى أن الباحث اعتبر الأوزان النسبية الأقل من ٢٥ ٪ دليلاً على توافر الضغوط بدرجة قليلة، ومن ٢٥-٥٠ أقل من ٥٠ ٪ دليلاً على توافر الضغوط بدرجة متوسطة، ومن ٥٠ - أقل من ٧٥ ٪ دليلاً على توافر الضغوط بدرجة كبيرة، ومن ٧٥ ٪ فأكثر دليلاً على توافر الضغوط بدرجة كبيرة جداً.

وترتيباً على ما سبق فإن أفراد العينة في المراحل التعليمية المختلفة يشعرون بضغوط مهنية كبيرة فيما عدا معلمى المدارس الثانوية العامة الذين يشعرون بضغوط مهنية بدرجة كبيرة جداً، وفيما يلي الأوزان النسبية لاستجابات المعلمين:

- يشعر معلمو المدارس الابتدائية بضغوط مهنية بدرجة كبيرة (٧٣,٣٩٪)
- يشعر معلمو المدارس الإعدادية بضغوط مهنية بدرجة كبيرة (٧٠,٤٥٪)
- يشعر معلمو المدارس الثانوية العامة بضغوط مهنية بدرجة كبيرة جداً (٨٥,٣٣٪)
- يشعر معلمو المدارس الثانوية التجارية بضغوط مهنية بدرجة كبيرة (٦٤,٥٠٪)
- يشعر معلمو المدارس الثانوية الزراعية بضغوط مهنية بدرجة كبيرة (٦٨٪)

وتتفق نتائج الدراسة الحالية في درجة إدراك المعلمين للضغوط المهنية مع نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة جيزل، هينم، اتش Gaziel, Haim, H وموضوعها "دراسة عن الضغوط المهنية بين المعلمين دراسة عبر ثقافية"، ودراسة تيشلر، ورد، ارنست بل Tishler, Word, Ernest, Bill ودراسة يونج وآخرون Young & Others وموضوعها "الضغوط المهنية المرتبطة بتغير النظام التعليمي (التعليم الأساسي)، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسات أن المعلمين يشعرون بضغوط مهنية بدرجة عالية. وربما يعزى ارتفاع درجة الضغوط المهنية لمعلمي المدارس الثانوية العامة إلى درجة كبيرة جداً" إلى التغيرات التي تحدث في نظم امتحانات الثانوية العامة والتي تنعكس بدورها على التلميذ وربما تؤثر في تعامله مع معلمه، فلقد لاحظ الباحث أثناء المقابلات المفتوحة والتطبيق في المدارس الثانوية العامة شكوى المعلمين من الطلاب واصطحابهم لبعض الطلاب إلى إدارة المدرسة لسوء سلوكهم في الفصل، وسوء تعاملهم مع المعلم نفسه. هذا فضلاً عن طبيعة الفترة العمرية التي يمر بها التلميذ في المدرسة الثانوية.

أما عن أسباب ارتفاع درجة الضغوط المهنية لدى جميع أفراد العينة فقد يرجع ذلك إلى العديد من العوامل كسوء سلوك التلاميذ، وعدم كفاية الرواتب، وأعباء العمل الزائدة، وسوء العلاقة مع إدارة المدرسة، والزملاء، والموجهين، وأولياء الأمور، وسيتم عرض هذه العوامل بالتفصيل في المحور الثاني من الدراسة.

ثانياً: الفروق في الضغوط المهنية حسب المتغيرات التي تركز عليها الدراسة الحالية

في ضوء الفروض التي تم عرضها، وتطبيق أداة الدراسة ومعالجتها إحصائياً توصل الباحث إلى ما يلي :

١- بالنسبة للفرض الأول الفروق حسب المراحل التعليمية :-

أظهرت نتائج المقارنة بين المجموعات المختلفة وفقاً لمتغير المراحل التعليمية ما يلي :

استخدم تحليل التباين في اتجاه واحد لاستجابات أفراد العينة على امتيائ الضغوط المهنية للتحقق من الفرض الأول من الدراسة والذي يشير الى أنه : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى المراحل التعليمية (ابتدائي، إعدادي، ثانوي) في درجة إدراكهم للضغوط المهنية التي يتعرضون لها في عملهم".

جدول رقم (٣)

تحليل التباين في اتجاه واحد لمعلمى المراحل التعليمية (ابتدائي، إعدادي، ثانوي) في إدراكهم للضغوط المهنية

| مصادر التباين | درجة الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة F المحسوبة | دلالة F |
|----------------|-------------|----------------|----------------|-----------------|----------|
| بين المجموعات | ٢ | ٨٠٤٥ | ٤٠٢٣ | ٣٠٦٩ | غير دالة |
| داخل المجموعات | ٨٠٩ | ٤٥٣,٦١٩٥ | ١,٣١١٠ | | |
| المجموع الكلي | ٨١١ | ٤٥٤,٤٢٤١ | | | |

يتضح من الجدول رقم (٣) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى المراحل الثلاث (ابتدائي، إعدادي، ثانوي) من حيث إدراكهم للضغوط المهنية عند مستوى ٠,٠٥ أو ٠,٠١، مما يرجح رفض الفرض الأول من الدراسة وربما يرجع ذلك إلى أن درجة الضغوط المهنية لجميع أفراد العينة عالية، كما تبين من متوسط الأوزان النسبية لاستجابات المعلمين على الاستبيان، وإلى التشابه الكبير في مسببات الضغوط المهنية في المراحل التعليمية الثلاث. وللتحقق من فروض الدراسة الثاني، والثالث، والرابع استخدم اختبار (ت) T - Test لمعرفة الفروق بين المعلمين في إدراكهم للضغوط المهنية حسب متغيرات الدراسة، الجنس (ذكر / أنثى)، موقع المدرسة (ريف / حضر)، سنوات الخبرة (أقل من ٣ سنوات / ثلاث سنوات فأكثر).

جدول رقم (٤)

أختبار (ت) لاستجابات أفراد العينة موزعين حسب متغيرات الدراسة (الجنس، موقع المدرسة، سنوات الخبرة).

| المتغير | العدد (ن) | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | الدلالة |
|-------------------|-----------|---------|-------------------|----------|--------------------------------------|
| ذكور | ٣٣٨ | ٣,٧٨٦٩ | ١,١٦٠ | ٢,٢١ | ٠,٠٢٨ دالة عند مستوى ٠,٠٥ |
| إناث | ٤٧٣ | ٣,٥١٨١ | ١,١١٠ | | |
| ريف | ٥٣٢ | ٣,٦٨١٥ | ١,١٣٨ | ٠,٥٧ | ٠,٥٧٠ غير دالة عند ٠,٠٥ أو ٠,٠١ |
| حضر | ٢٧٩ | ٣,٦٠٤٠ | ١,١٥٨ | | |
| أقل من ثلاث سنوات | ١٣٦ | ٣,٢٢٧١ | ١,٠٩٧ | ٠,٢٤ | ٨,٠٩ غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ أو ٠,٠١ |
| ٣ سنوات فأكثر | ٦٧٥ | ٣,٦٦٥٥ | ١,١٥٤ | | |

يتضح من الجدول رقم (٤) السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذكور والإناث في إدراكهم للضغوط المهنية لصالح عينة الذكور. وهذا يرجح قبول الفرض الثاني من الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة يونج

وأخرون وموضوعها الضغوط المهنية المرتبطة بتغيير النظام التعليمي، والتي أظهرت نتائجها أن الضغوط المهنية للمعلمين الرجال أكثر تكراراً من المعلمات، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة المعلمين الرجال.

يشير الجدول رقم (٤) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى الريف والحضر فى إدراكهم للضغوط المهنية، وهذا يرجع عدم قبول الفرض الثالث من الدراسة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة young, Mi & Other فى دراسته عن الضغوط المهنية المرتبطة بتغيير النظام التعليمي، والتي أوضحت أن المعلمين فى المدن الكبرى يواجهون مستويات عالية من الضغوط عن معظم المعلمين الذين يعملون فى الريف، وقد يرجع سبب اختلاف نتيجة الدراسة الحالية مع هذه الدراسة إلى تساوى معلمى الريف والحضر فى درجة إدراكهم للضغوط المهنية، واختلاف المجتمعات.

يتبين من الجدول رقم (٤) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين حسب سنوات الخبرة أقل من ثلاث سنوات وثلاث سنوات فأكثر، وهذا يرجع رفض الفرض الرابع من الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كوتكانون، مارى، مارجريت ConCannon, Mary, Margaret وموضوعها : عوامل الضغوط المهنية لمعلمى التربية الخاصة فى المناطق الريفية بيمسورى، من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى إدراكهم للضغوط حسب سنوات الخبرة التدريسية، وربما يعزى ذلك إلى شدة الضغوط المهنية والتي تؤثر بدورها على المعلمين الجدد فى المهنة والمعلمين الذين مضت عليهم عدة سنوات فى ممارسة المهنة.

وللتحقق من الفرض الخامس والأخير من الدراسة والذي يشير الى أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى المواد الدراسية المختلفة فى درجة إدراكهم للضغوط المهنية"، استخدام تحليل التباين فى إتجاه واحد على النحو التالى:

جدول رقم (٥)

تحليل التباين فى اتجاه واحد لمعلمى المواد الدراسية المختلفة فى المراحل التعليمية

(إبتدائي، إعدادي، ثانوي) فى إدراكهم للضغوط المهنية

| المرحلة | درجة الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة (F) المحسوبة | دلالة (F) |
|-----------|-------------|----------------|----------------|-------------------|-------------------------|
| إبتدائي | ٢ | ١,٦٥٥٢ | ٠,٨٢٧٦ | ٠,٦٠٤٧ | غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ |
| | ٣٧٩ | ١٨٤,٧٥٠٦ | ١,٣٦٨ | | |
| | ٣٨١ | ١٨٦,٤٠٥٨ | | | |
| الإعدادي | ٢ | ٣,٥٤٠٧ | ١,٧٧٠٤ | ١,٥٥٥١ | غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ |
| | ٢٠٨ | ١١٦,١١٦٤ | ١,١٣٨٤ | | |
| | ٢١٠ | ١١٩,٦٥٧١ | | | |
| ثانوي عام | ٢ | ٠,٨٤٨٩ | ٠,٤٢٤٥ | ٠,٤٧٥٤ | غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ |
| | ٥٠ | ٢٠,٥٣٥٧ | ٠,٨٩٢٩ | | |
| | ٥٢ | ٢١,٣٨٤٦ | | | |
| | ٢ | ٦,١٤٦٥ | ٢,٠٤٨٨ | ١,١٨٧٥ | |

تابع جدول رقم (٥)

تحليل التباين في اتجاه واحد لمعلمي المواد الدراسية المختلفة في المراحل التعليمية

(إبتدائي، إعدادي، ثانوي) في امراكم للضغوط المهنية تابع

| مصدر دالة عند مستوى ٠,٠٥ | ١,٧٢٥٤ | ٥٠,٠٣٥٣ | ٩٧ | ثانوي سنائي |
|--------------------------|--------|---------|---------|-------------|
| | | | ٥٦,١٨١٨ | ٩٩ |
| مصدر دالة عند مستوى ٠,٠٥ | ١,١٠٧١ | ١,٦٥٤٥ | ٤,٩٦٣٦ | ٣ |
| | | | ٢٦,٩٠٠ | ٤١ |
| | | | ٣١,٨٦٣٦ | ٤٤ |
| مصدر دالة عند مستوى ٠,٠٥ | ٠,١٤٨٤ | ٠,١٦٦٧ | ٠,١٦٦٧ | ١ |
| | | | ٢٥,٨٣٣٣ | ٢٤ |
| | | | ٢٦,٠٠٠ | ٢٥ |

يتضح من الجدول رقم (٥) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المواد الدراسية المختلفة في المراحل (الإبتدائية ، والإعدادية ، والثانوية) ، وربما يرجع ذلك الى أن معلمي المواد الدراسية الذين تم تطبيق أداة الدراسة عليهم يعطون درجاً خصوصية فيها بدءاً من المرحلة الإبتدائية حتى نهاية المرحلة الثانوية ، وأن الضغوط التي لدى المعلمين مصدرها سوء سلوك التلاميذ في المدارس ، وكلة الرواتب، وأعباء العمل الزائدة التي تلقى على عاتق المعلمين وتسبب لهم ضغوط مهنية.

المعور الثاني : العوامل المسببة للضغوط المهنية للمعلمين

تتعدد العوامل التي تسبب ضغوط مهنية للمعلمين، وقد تم تصنيفها إلى تسعة مجالات رئيسية، وفي ضوء تطبيق أداة الدراسة يمرض الباحث استجابات أفراد العينة على كل مجال على حده، على النحو التالي :

المجال الأول : سوء العلاقة مع التلاميذ :

من العوامل التي تحدث ضغوط مهنية للمعلم سوء علاقته مع التلاميذ، ويوضح الجدول التالي استجابات معلمي التعليم قبل الجامعي على هذا المجال .

جدول رقم (٦)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال سوء سلوك التلاميذ

| م | العوامل | الأوزان النسبية لمعلمي المدارس | | | | | متوسط الأوزان النسبية لجميع أنواع العينة |
|---|---|--------------------------------|-------|-------|-------|-----------|--|
| | | ثانوي | ثانوي | ثانوي | ثانوي | ثانوي | |
| | | صناعي | زراعي | تجاري | العلم | الإعدادية | الإبتدائية |
| ١ | إيمان بعض التلاميذ لراحتهم المدرسية | ٨٠ | ٨٣,٢٠ | ٨٠ | ٨٢,٣١ | ٧٠,٩١ | ٧٤,٦٧ |
| ٢ | عدم احترام بعض التلاميذ للمعلم لعدم وجود ضوابط تحكمه داخل المدرسة | ٦٥,٤٥ | ٦٦,٤٠ | ٧٦,٣٦ | ٧٦,١٥ | ٦٤,٣٦ | ٦٣ |
| ٣ | الهدوء بسبب زيادة كثافة التلاميذ في الفصل | ٧٧,٥٨ | ٦٩,٦٠ | ٧٨,١٨ | ٨٣,٠٨ | ٨٣,٢٧ | ٨٤,٣٣ |
| ٤ | قزم المعلم بمنهج ممن للتلاميذ لا يجدون القراءة وفائدة | ٦٦,٦٧ | ٧٦ | ٨٢,٧٣ | ٥٠,٧٧ | ٨٤,٣٦ | ٨٢ |

تابع جدول رقم (١)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال سوء سلوك التلاميذ

| | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| ٧٩,٧٣ | ٧٥,١٥ | ٧٢,٨٠ | ٨٥,٤٥ | ٧٧,٢٩ | ٨٢,٦٤ | ٨٢,٦٧ | ٥ لا توجد ضوابط لمحاسبة التلميذ داخل العملية التنظيمية |
| ٧٥,٠٤ | ٧١,٥١ | ٨٢,٤٠ | ٨٨,١٨ | ٦١,٥٤ | ٧٠,٩١ | ٧٥,٦٧ | ٦ ضعف مستوى بعض التلاميذ فى القيام بالعمليات الحسابية البسيطة |
| ٧٧,٨٥ | ٨٤,٢٤ | ٨٢,٢٠ | ٨٧,٢٧ | ٦٣,٠٨ | ٧٥,٦٤ | ٧٣,٦٧ | ٧ قلة رغبة بعض التلاميذ فى التحصيل لضمان نجاحهم لآخر العام. |
| ٨٣,٤٨ | ٨٣,٠٣ | ٩٠,٤٠ | ٨٩,٠٩ | ٧٢,٠٨ | ٨٢,٧٧ | ٨٢ | ٨ منع العقاب المادى والمعنوى للتلميذ |
| ٧٦,٥٤ | ٨١,٨٢ | ٨١,٦٠ | ٨٢,٦٤ | ٧٩,٢٣ | ٦٧,٦٤ | ٦٥,٣٣ | ٩ عدم تقدير بعض التلاميذ لجهد المعلم داخل الفصل. |
| ٦٩,٧٠ | ٦٩,٠٩ | ٦٠,٨٠ | ٦٨,١٨ | ٦٨,٤٦ | ٧٦ | ٧٥,٦٧ | ١٠ عدم فصل التلميذ لتجاوز نسبة الغياب فى التعليم الاساسى |
| ٨٢,٠٦ | ٨٩,٧٠ | ٨٢,٢٠ | ٩٤,٥٤ | ٨٠,٧٧ | ٧٧,٨٢ | ٦٦,٣٣ | ١١ إحساس بعض التلاميذ بقلّة قيمة التعليم، وانتظاره فترة طويلة للمصروف على وظيفة. |

٧٦,٧٩

يتضح من الجدول السابق ان العامل رقم (٨) والذي يشير إلى : "منع العقاب المادى والمعنوى للتلميذ"، حصل على أعلى متوسط وزن نسبي قدره (٨٢,٤٨) لجميع أفراد العينة، وربما يعزى ذلك إلى أن العقاب بكافة أشكاله بما فيه العقاب البدنى يعد أكثر الأساليب التى يلجأ إلى استخدامها العديد من المعلمين فى ضبط وإدارة أصولهم الدراسية والتحكم فى سلوكيات طلابهم، وعلى الرغم من منع استخدام العقاب فى المدارس فإن المعلمين لا يزالون يطالبون بزيادة حقوقهم وصلاحياتهم فى ممارسة وإيقاع العقاب على التلميذ بسبب تزايد الفوضى السلوكية فى الفصول والمدارس. كما حصل العامل رقم (٩) وهو "عدم تقدير بعض التلاميذ لجهد الذى يبذله المعلم داخل الفصل"، على متوسط وزن نسبي (٧٦,٥٤)، وقد يعزى زيادة الوزن النسبي لآراء المعلمين لهذا العامل فى المدارس الثانوية العامة والبنى (تجارى، زراعى، صناعى)، عنه فى المدارس الابتدائية والإعدادية إلى ان تلاميذ المرحلة الثانوية يعرفون بتغيرات فيسيولوجية وإجتماعية تطرأ عليهم فى حياتهم، الأمر الذى يستلزم إعادة النظر فى برامج إعداد المعلمين لتزويد طلابها بمقرر فى إدارة ضبط الفصل الدراسى وتدريب المعلمين فى أثناء الخدمة على مهارات ضبط الفصل لمواجهة المشكلات السلوكية بالأساليب المناسبة حتى لا نترك مجالاً بعدها لتوجيه اللوم للمدرسين عند اضطرابهم لاستخدام العقاب^(١١).

كما حصل العامل رقم (١١) والذي يشير إلى "إحساس بعض التلاميذ بقلّة قيمة التعليم لانتظاره فترة طويلة للحصول على وظيفة"، على متوسط وزن نسبي قدره (٨٢,٠٦) لاجمالي أفراد العينة، ويلاحظ ارتفاع الوزن النسبي لآراء معلمى المدارس الثانوية الفنية (تجارى، زراعى، صناعى) على هذا العامل حيث وصل (٩٤,٥٤) لمعلمى المدارس الثانوية التجارية، (٨٩,٧٠) لمعلمى المدارس الثانوية الصناعية، و (٨٢,٢٠) لمعلمى المدارس الثانوية الزراعية، وقد يرجع ذلك إلى ربط التعليم بالوظيفة حيث أشار بعض المعلمين والمعلمات أثناء مقابلة الباحث لهم إلى قول بعض التلاميذ لهم "لا تعب نفسك يا أستاذ إن لى أأنا حصل على الدبلوم منذ عشر سنوات ومازال جالساً فى المنزل ولم يحصل على وظيفة".

كما أن من العوامل التى تسبب ضغوط للمعلم الضوضاء التى يسببها التلاميذ فى الفصل، ووصل متوسط وزنها النسبي (٧٩,٣٤)، حيث يشير المعلمون إلى أن بعض الفصول بها (٥٠) تلميذاً والبعض الآخر به (٥٦) تلميذاً فى المرحلة

الإبتدائية بالمناطق الريفية، مما يؤثر على تعليم التلاميذ القراءة والكتابة والقيام بالعمليات الحسابية البسيطة، وهذا ما أشار إليه أفراد العينة، و فى العامل رقم (٤) وصل متوسط الوزن النسبى لجميع أفراد العينة له (٧٣,٧٦)، والعامل رقم (٦) وصل متوسط الوزن النسبى لجميع أفراد العينة له (٧٥,٠٤) حيث أفاد معظم معلمى اللغة العربية فى المدارس الثانوية الفنية (تجارية، زراعى، صناعى) أن ما يقرب من نصف طلاب وطالبات نصول هذه المدارس لا يجيدون القراءة والكتابة، كما أشار بعض معلمى الرياضيات فى هذه المدارس أن مستوى التلاميذ ضعيف فى القيام بالعمليات الحسابية البسيطة (جمع، طرح، ضرب، قسمة)، ولقد لاحظ الباحث أثناء المقابلات الشخصية مع بعض المعلمين فى المدارس الثانوية الفنية اعتقادهم بأن مستوى طلاب هذه المدارس يساوى محو الأمية، وهذا ما أشار إليه أكثر من معلم.

المجال الثالث " عدم كفاية الرواتب "

إن عدم مناسبة رواتب المعلمين فى مختلف المراحل التعليمية إحدى العوامل التى تسهم فى إحداث ضغوط مهنية للمعلم، ويوضح الجدول التالى استجابات أفراد العينة على هذا المجال.

جدول رقم (٧)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال العينة على مجال عدم كفاية الرواتب

| م | العوامل | الأوزان النسبية لمعلمى المدارس | | | | | متوسط الأوزان النسبية لجميع فئات العينة |
|---|--|--------------------------------|-----------|---------------|-------|-------------|---|
| | | الإبتدائية | الإعدادية | الثانوى العام | تجارى | ثانوى زراعى | |
| ١ | الراتب لا يتناسب مع ما يبذله المعلم من جهد | ٩٨,٣٣ | ٩٣,٤٥ | ٩٦,١٥ | ٩٦,٣٦ | ٩٥,٢٠ | ٩٢,٧٣ |
| ٢ | قلة الزيادات المالية لآى عمل إضافى. | ٩٧ | ٨٦,٩١ | ٩٠ | ٩٣,٦٧ | ٩٢,٨٠ | ٨٧,٨٨ |
| ٣ | عدم مساواة المعلم بزملائه فى المهن الأخرى. | ٩٧,٣٣ | ٩٢ | ٨٨,٤٦ | ٩٨,١٨ | ٩١,٢٠ | ٩٥,١٥ |
| ٤ | قلة فرصة المعلم فى الترقى. | ٩٥ | ٨٢,٥٥ | ٧٦,١٥ | ٩٣,٦٤ | ٨٧,٢٠ | ٨٤,٢٤ |
| | | | | | | | ٩١,٧٣ |

يتبين من الجدول السابق ارتفاع الأوزان النسبية لجميع أفراد العينة على هذا المجال حيث وصل متوسط الوزن النسبى لجميع أفراد العينة (٩٥,٣٧) على العامل رقم (١) والذى يشير إلى أن : الراتب لا يتناسب مع ما يبذله المعلم من جهد، كما حصل العامل رقم (٣) والذى يشير إلى: عدم مساواة المعلم بزملائه فى المهن الأخرى، على متوسط وزن نسبى (٩٣,٧٢) لجميع أفراد العينة. وقد يرجع ذلك إلى أن رواتب المعلمين لا تتناسب مع الارتفاع المستمر فى مستوى المعيشة ومكانه المعلم التى تفرض عليه الظهور بمكانة لائقة فى المجتمع، فعلى الرغم من مكافأة الامتحان التى تعطى للمعلمين، إلا أنه لا تزال هناك شكوى من قلة الرواتب، وعدم مساواتهم بزملائهم فى المهن الأخرى فى النواحي المالية " فمهنة التعليم لا تساعد من يشغلها بأن يتمتع بحياة اقتصادية مريحة تنعكس على مكانة اجتماعية عالية، حيث ظهرت مهن أخرى كثيرة وقفزت إلى المقدمة وأصبح من يشغل إحداهما يتبوا مكانة اجتماعية عالية ومستوى معيشى مرتفع مع جهد أقل بالمقارنة بمهنة التعليم (١٢) وقد ينعكس انخفاض الرواتب على أداء المعلم لدوره " فيشيع الإهمال فى العمل بين المعلمين وعدم الجدوية بدعوى انخفاض العائد المادى من التدريس وتسمع كثيراً المقولة الشائعة (على قدر فلوسهم)، ويكون ذلك مبرراً لقلّة العطاء فى العمل (١٣).

كما حصل العامل رقم (٤) والذى يشير إلى : قلة فرصة المعلم فى الترقى، على متوسط وزن نسبى (٨٦,٤٦) لجميع أفراد العينة.

المجال الثالث: أعباء العمل الزائدة

من العوامل التي تسبب ضغوط مهنية للمعلمين أعباء العمل الزائدة ويوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على هذا المجال.

جدول رقم (٨)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال أعباء العمل الزائدة

| م | العوامل | الأوزان النسبية لمعظمي المدارس | | | | | | متوسط الأوزان النسبية لجميع أنواع العينة |
|----|--|--------------------------------|-----------|---------------|-------------|-------------|-------------|--|
| | | الأبتدائية | الإعدادية | الثانوي العام | ثانوي تجاري | ثانوي زراعي | ثانوي صناعي | |
| ١ | أكلف بوضع درجات أعمال سنة للتلاميذ لا يعمل بها. | ٩٢,٦٧ | ٨٠ | ٨٣,٠٨ | ٩٠,٩١ | ٨٨ | ٨٥,٤٥ | ٨٦,٦٩ |
| ٢ | أزرم بتقويم التلاميذ داخل الفصل دون عقابيم. | ٨٦ | ٧٩,٢٧ | ٨٥,٣٨ | ٨٨,١٨ | ٨٤,٨٠ | ٧٦,٣٦ | ٨٣,٣٣ |
| ٣ | بعض القرارات التي اصدرتها وزارة التربية والتعليم لا تتصف المعلم. | ٨٦,٣٣ | ٧٥,٢٧ | ٨٦,٩٢ | ٨٨,١٨ | ٨٤ | ٨٥,٤٥ | ٨٤,٣٦ |
| ٤ | عدم تمتع المعلم بالإجازات بما في ذلك الإجازات الصيفية. | ٩٠,٦٧ | ٨٠,٧٣ | ٨٨,٤٦ | ٨٤,٥٤ | ٩١,٢٠ | ٨٦,٦٧ | ٨٧,٠٥ |
| ٥ | عدم مناسبة نظام الفترات في المدارس للمطعمات. | ٧٤ | ٧٠,٥٥ | ٦٢,٣١ | ٧٩,٠٩ | ٧٦,٨٠ | ٧٦,٩٧ | ٧٣,٢٩ |
| ٦ | صعوبة إنهاء الأعمال المكلف بها خلال ساعات العمل الرسمية. | ٧٨ | ٦٧,٦٤ | ٥٩,٣١ | ٦٨,١٨ | ٧٥,٢٠ | ٦٧,٨٨ | ٦٩,٣٧ |
| ٧ | عدم مساندة المسئولين للمعلم في بعض المواقف التي تواجهه. | ٩١,٣٣ | ٧٧,٨٢ | ٨٦,٩٢ | ٨٠,٩١ | ٨٩,٦٠ | ٧٧,٥٨ | ٨٤,٠٣ |
| ٨ | كثرة المهام الإضافية التي تلقى على المعلم بجانب عمله التدريسي. | ٨٩ | ٦٦,٥٥ | ٨١,٥٤ | ٦٩,٠٩ | ٨٣,٢٠ | ٨٠,٦١ | ٧٨,٣٣ |
| ٩ | لا أشعر بالأمان الكافي داخل المدرسة. | ٦٣,٣٣ | ٥٢,٣٦ | ٧١,٥٤ | ٦٤,٥٥ | ٦٤,٨٠ | ٥٢,١٢ | ٦١,٤٥ |
| ١٠ | أكلف بتدريس حصص أكثر من نصابي. | ٨٠,٦٧ | ٥٦,٧٣ | ٥٥,٣٨ | ٥٧,٢٧ | ٥٢,٨٠ | ٥٧,٧٦ | ٦٠,١٠ |
| ١١ | طول مدة اليوم الدراسي الكامل. | ٨٠,٦٧ | ٨١,٨٢ | ٧١,٥٤ | ٦٥,٤٥ | ٧٠,٤٠ | ٥٨,٧٩ | ٧١,٤٥ |
| | | | | | | | | ٧٦,٣١ |

يشير الجدول السابق إلى أن مجال أعباء العمل الزائدة من العوامل الرئيسية في إحداث الضغوط المهنية للمعلمين، حيث وصل العامل رقم (٤) والذي ينص على : عدم تمتع المعلم بالإجازات بما في ذلك، الإجازات الصيفية "، على أعلى متوسط وزن نسبي (٨٧,٠٥) لجميع أفراد العينة، وربما يرجع ذلك إلى أن المعلمين يشعرون بأن العام معظمه امتحانات، الفصل الدراسي الأول، والثاني، وامتحانات الدور الثاني، وامتحانات الثانوية العامة وامتحانات التحسين ثم تصحيح هذه الامتحانات، وقد يشكل هذا كله عبء على معظم المعلمين إلى الحد الذي ربما يطلب بعضهم اجازة ليحصلوا على قدر من الراحة فلا يسمح لهم. تلا ذلك العامل رقم (١) والذي يشير إلى : أكلف بوضع درجات أعمال سنة للتلاميذ لا يعمل بها "،

ووصل متوسط الوزن النسبي له (٨٦,٦٩) لجميع أفراد العينة، وربما يرجع ذلك إلى التناقضات الملازمة لدور المعلم والتي تسبب في اضطراب عمله ووقوعه في صراعات تؤثر في أدائه وبالتالي في كفاية العملية التعليمية.

ويعتقد معظم المعلمين أن القرارات التي أصدرتها وزارة التربية والتعليم بشأن عدم عقاب التلاميذ بدنياً ومعنوياً أمر لا ينصف المعلم حيث وصل متوسط الوزن النسبي لهذا العامل (٨٤,٣٦) لإجمالي أفراد العينة. كما أن من هذه التناقضات - في رأى المعلمين - منع العقاب المادى والمعنوى وفي نفس الوقت الزامهم بتقويم تلاميذهم. وهذا ما أشار إليه العامل رقم (٢) والذي حصل على متوسط وزن نسبي (٨٣,٣٣) لإجمالي أفراد العينة.

كما حصل العامل رقم (٧) والذي يشير إلى : عدم مساندة المسؤولين للمعلم في بعض المواقف التي تواجهه " على متوسط وزن نسبي (٨٤,٠٣) لإجمالي أفراد العينة، فقد يتوقع المعلم من إدارة التعليم ومدير المدرسة مساندة لهم والوقوف بجانبه في صراعاته مع التلاميذ وأولياء الأمور غير أنه " عندما يتدخل المدير كطرف في هذا الموضوع يتوقع منه المعلم ان يساعده في تأكيد سلطته ويدافع عنه باعتباره زميل له في المهنة والمؤسسة، وذلك حتى لا يعطى أولياء الأمور الفرصة لكي يتناولوا على عمل المعلم مما قد يؤثر على أدائه وعلاقته بتلاميذه، إلا أنه في أحيان كثيرة يحدث عكس ما يتوقعه المعلم لأسباب كثيرة منها ضعف شخصية المدير، شدة نفوذ أو سلطة ولى الأمر، العلاقة السيئة بين المدير والمعلم^(١٤)، أضف إلى ما سبق التمسك الحرفى بالقواعد والقرارات، وعدم مرونة هذا المدير.

كما حصل العامل رقم (٨) والذي يشير إلى كثرة المهام الإضافية التي تلقى على المعلم بجانب عمله التدريسي "، على متوسط وزن نسبي (٧٨,٣٣) لإجمالي أفراد العينة، وربما يرجع ذلك إلى تعدد مهام المعلم بجانب عمله التدريسي، فعليه المشاركة في حياة المجتمع والأنشطة المختلفة في المدرسة كالإذاعة المدرسية، والأنشطة الرياضية وغيرها، وهكذا يتسع دور المعلم وتتعدد جوانبه فلا يقتصر على مجرد نقل المعرفة الموجودة في الكتاب إلى التلميذ وإنما يتعدى ذلك إلى قيامه بمهام متنوعة.

كما وصل متوسط الوزن النسبي للعامل رقم (١١) إلى (٧١,٤٥) لإجمالي أفراد العينة، والذي ينص على " طول مدة اليوم الدراسي الكامل" وقد يرجع ذلك إلى عدم توافر الإمكانيات المادية والمعنوية لممارسة الأنشطة الثقافية والأدبية والفنية والترفيهية والرياضية، فمعظم مدارسنا تفتقدها وينتج عن ذلك تحول اليوم الطويل في المدرسة إلى يوم ممل عديم الفائدة^(١٥).

المجال الرابع : سوء العلاقة مع إدارة المدرسة

تعد سوء العلاقة بين إدارة المدرسة والمعلم من العوامل المهمة في إحداث ضغوط مهنية لديه، ويوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على هذا المجال.

جدول رقم (٩)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال سوء العلاقة مع إدارة المدرسة

| ٢ | العوامل | الأوزان النسبية لمعطي المدارس | | | | | | متوسط الأوزان النسبية لجميع أنواع العينة |
|----|---|-------------------------------|-----------|---------------|---------------|-------------|-------------|--|
| | | الإبتدائية | الإعدادية | الثانوى العام | الثانوى تجارى | ثانوى زراعى | ثانوى صناعى | |
| ١ | عدم مراعاة مدير المدرسة لظروف المعلمين | ٧٧ | ٥٦ | ٥٣,٠٨ | ٦٧,٢٧ | ٧٥,٢٠ | ٥٤,٥٥ | ٦٣,٨٥ |
| ٢ | اهتمام مدير المدرسة بالحضور والغياب والأمور الشكلية. | ٨٦,٣٣ | ٧٧,٤٥ | ٨٨,٤٦ | ٨٢,٧٣ | ٨١,٦٠ | ٦٤,٨٥ | ٨٠,٢٤ |
| ٣ | عدم تقدير إدارة المدرسة للمعلم الجيد. | ٨٥ | ٦١,٤٥ | ٦٦,١٥ | ٧٨,١٨ | ٧٦,٨٠ | ٦٩,٠٩ | ٧٢,٧٨ |
| ٤ | استغلال إدارة المدرسة لنفوذها على المعلمين فى القيام بأعمال ليست من اختصاصهم. | ٧٥,٣٣ | ٤٨,٣٦ | ٥٨,٤٦ | ٦١,١٨ | ٦٥,٦٠ | ٤٦,٠٦ | ٥٩,١٦ |
| ٥ | عدم عدالة مدير المدرسة فى تعامله مع المعلمين. | ٧٨ | ٤٩,٠٩ | ٥٩,٢٣ | ٥٨,١٨ | ٦٥,٦٠ | ٤٧,٨٨ | ٥٩,٦٦ |
| ٦ | ضعف إدارة المدرسة فى اتخاذ قرارات حاسمة نحو بعض المشكلات التى تواجهها. | ٨١,٦٧ | ٦٢,١٨ | ٨٠,٧٧ | ٦٤,٥٥ | ٧٤,٤٠ | ٥٦,٩٧ | ٧٠,٠٩ |
| ٧ | سوء العلاقة بين المدير والناظر فى المدرسة الواحدة. | ٥٨ | ٤٠,٧٣ | ٤٧,٦٩ | ٥٤,٥٥ | ٥٢ | ٤٧,٢٧ | ٥٠,٠٤ |
| ٨ | تدخل المدير فى مسمى على المهنى | ٦٧,٢٣ | ٤٥,٤٥ | ٥١,٥٤ | ٥٤,٥٥ | ٥٦ | ٣٦,٣٦ | ٥١,٨٧ |
| ٩ | عدم العدالة فى توزيع الحصص التدريسية. | ٨٤,٣٣ | ٥٥,٢٧ | ٥٤,٦٢ | ٦١,٨٢ | ٦٤ | ٤٧,٢٧ | ٦١,٢٢ |
| ١٠ | نظرة إدارة المدرسة للمعلم على أنه موظف روتينى. | ٧١,٣٣ | ٥٧,٨٢ | ٦٥,٣٨ | ٦٧,٢٧ | ٧٢,٦٠ | ٦٥,٤٥ | ٦٧,٦٤ |

يتضح من الجدول السابق أن العامل رقم (٢) والذي يشير إلى "إهتمام مدير المدرسة بالحضور والغياب والأمور الشكلية"، قد حصل على متوسط وزن نسبي (٨٠,٢٤) لأفراد العينة، وربما يرجع ذلك إلى ما خلصت إليه إحدى الدراسات من أن بعض المديرين يقومون بمتابعة المعلمين عن طريق كراسات التحضير وعندما يخطئ المعلم يقوم المدير بتحذيره دون توجيه، وعزت الدراسة ذلك إلى أن المديرين يستخدمون سلطتهم فقط دون اعتبار للتأثير الشخصى والاعتبار الذاتى أو إلى أنهم غير أكفاء لهذا العمل، أو إلى عدم تقنهم فى قدرات وإمكانات المعلمين^(١٦)

كما حصل العامل رقم (٦) والذي يشير إلى "ضعف إدارة المدرسة فى اتخاذ قرارات حاسمة نحو بعض المشكلات التى تواجهها، على متوسط وزن نسبي (٧٠,٠٩) لإجمالى أفراد العينة. وربما يرجع ذلك إلى نقص مهارات بعض مديري المدارس الأمر الذى يستلزم مراعاة توافر هذه القدرات فى المرشحين لوظيفة مدير مدرسة، فمن خصائص المدير الناجح قدرته على البت فى الأمور بطريقة حاسمة وتتضمن عدة عوامل أخرى بجانب الصحة والكفاية فمدير المدرسة يواجه يومياً مسائل ومشكلات تتطلب قرارات سريعة وصحيحة وليس أدل على قدرته فى العمل من طبيعة قراراته والطريقة التى يصدرها بها، فالصحة الضعيفة قد تسبب لمدير المدرسة أن يصبح مضطرباً أو متردداً أو متخوفاً من اتخاذ قرارات فى هذه

المشكلات اليومية. وتتضمن قدرة المدير على البت في الأمور بطريقة حاسمة معرفته بالأهداف الهامة والسياسات الأساسية وثقته في نفسه، وفي هيئة التدريس بالمدرسة، وقدرته على تحليل المشكلات^(٢٧) وحصل العامل رقم (٨) والذي يشير إلى : تدخل المدير في صميم عمل المهني * على متوسط وزن نسبي (٥١,٨٧) لجميع أفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى " شعور المعلم بفضولية المدير وتدخله في صميم عمله المهني، ففي بعض المواقف يدعى بعض المديرين أن لديهم معلومات في مختلف المواد الدراسية تساعدهم على القيام بتدريسها، ومن ثم يناقشون المعلم فيما ليسوا به علم"^(٢٨).

المجال الخامس: الامتحانات

إن الممارسات التي تتم في الامتحانات ربما تؤثر في المعلم وتصيبه بضغط مهنية، ويوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على هذا المجال.

جدول رقم (١٠)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال الامتحانات.

| ٣ | العوامل | الأوزان النسبية لمعلمي المدارس | | | | | | متوسط الأوزان النسبية لجميع أنواع العينة |
|---|--|--------------------------------|-----------|---------------|---------------|-------------|-------------|--|
| | | الإبتدائية | الإعدادية | الثانوي العام | الثانوي تجاري | ثانوي زراعي | ثانوي صناعي | |
| ١ | إتمام المعلمين بنسبة نجاح معينة أثناء تصحيح الامتحانات | ٩٣,٦٧ | ٨٩,٤٥ | ٨٠ | ٩٢,٧٣ | ٧٩,٢٠ | ٨٠,٦٦ | ٨٥,٩٤ |
| ٢ | نجاح بعض التلاميذ بقدرة القانون. | ٩٥,٣٣ | ٧٧,٤٥ | ٧٦,١٥ | ٨٦,٣٦ | ٨٤,٨٠ | ٨٧,٨٨ | ٨٤,٦٦ |
| ٣ | اعتبار الغش في الامتحانات حق مكتسب لبعض التلاميذ. | ٨٨ | ٧٧,٨٢ | ٧٣,٨٥ | ٧٣,٦٤ | ٨٦,٤٠ | ٨٠ | ٧٩,٩٥ |
| | | | | | | | | ٨٣,٥٢ |

يتضح من الجدول السابق أن العامل رقم (١) والذي يشير إلى : إلزام المعلمين بنسبة نجاح معينة أثناء تصحيح الامتحانات *، قد حصل على أعلى متوسط وزن نسبي (٨٥,٩٤) لإجمالي أفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى ما سمعه الباحث من على ألسنة المعلمين الذين يصححون المواد الدراسية المختلفة أنهم يلقي إليهم بمظاريف وقيل فتحها يطلب منهم نسبة نجاح عالية بغض النظر عن صحة المعلومات الواردة في كراسات إجابات التلاميذ، كما حصل العامل الثاني على متوسط وزن نسبي (٨٤,٦٦) لإجمالي أفراد العينة، حيث أفاد المعلمون في المدارس الإبتدائية أن الطالب إذا رسب عاماً ففي العام الذي يليه سينجح مهما كان مستواه التعليمي بما يسمى بقوة القانون، وفقاً للقرار الوزاري رقم (١٠) بتاريخ ١٦/١/١٩٩٦م بشأن نظام الطلاب في إمتحانات النقل والشهادات بالتعليم الأساسي (إبتدائي، فصل واحد، إعدادي، والتربية الخاصة)، والذي يشير إلى أن يعقد دور ثان للتلاميذ الراسبين في الدور الأول بالصف الأول الإبتدائي في مواد التربية الدينية أو اللغة العربية أو الرياضيات أو في كل هذه المواد ثم ينقل التلاميذ جميعهم إلى الصف الثاني، كما يعقد دور ثان للتلاميذ الراسبين في الصف الثاني والثالث والرابع الإبتدائي ثم ينقلون بعدها إلى الصفوف اللاحقة لهم.

أما العامل رقم (٣) والذي يشير إلى اعتبار الغش في الامتحانات حق مكتسب لبعض التلاميذ * حصل على متوسط وزن نسبي (٧٩,٩٥) لإجمالي أفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى ما أشارت إليه إحدى دراسات من أن الإجراءات القانونية المرصودة للظاهرة إجراءات قوية ولكن على الورق فقط لأن تنفيذها تكاسلاً وإهمالاً من المرابيين أو خوفاً من الطلبة

يتبين من الجدول السابق أن العامل رقم (٢) والذي يشير إلى : عدم ملائمة المنهج لقدرات التلاميذ قد حصل على أعلى متوسط وزن نسبي (٧٩,٩٠) لإجمالي أفراد العينة، تلا ذلك العامل رقم (١) والذي يشير إلى الحشو في بعض المناهج الدراسية، وحصل على متوسط وزن نسبي (٧٨,٧٠)، مما يستلزم إعادة النظر في المناهج الدراسية بالمرحل التعليمية المختلفة لتخليصها من الزيادات، ولتناسب نمو التلميذ، حيث أشار العامل رقم (٣) إلى عدم مناسبة بعض الموضوعات لنمو التلاميذ بمتوسط وزن نسبي (٧٤,٦٩) لإجمالي أفراد العينة.

المحور الثامن : سوء العلاقة مع الزملاء :

من المصادر الرئيسية للضغط المهنية للمعلمين سوء العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل، ويوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على هذا المجال.

جدول رقم (١٣)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال سوء العلاقة مع الزملاء

| ٢ | العوامل | الأوزان النسبية لمعلمي المدارس | | | | | متوسط الأوزان النسبية لجميع أفراد العينة |
|---|--|--------------------------------|-----------|------------|--------------|--------------|--|
| | | الإبتدائية | الإعدادية | ثالثوى عام | ثالثوى تجارى | ثالثوى زراعى | |
| ١ | تقرب بعض المعلمين للإدارة بقصد الحصول على امتيازات شخصية | ٨٤,٦٧ | ٦٤ | ٧٠,٧٧ | ٧٠,٩١ | ٨٠,٨ | ٦١,٨٢ |
| ٢ | تكفل بعض الزملاء لى خصصيات على | ٦٥,٦٧ | ٥٣,٨٢ | ٤٦,١٥ | ٤٨,١٨ | ٥٨,٤٠ | ٤٨,٤٨ |
| ٣ | السدوس الفصويصلة مجال للمعلم للنبيل من زميله لى التخصص أمام التلاميذ | ٧٢,٦٧ | ٥٤,٩٠ | ٧٠,٧٧ | ٦٧,٧٧ | ٥٦ | ٥٣,٣٣ |
| ٤ | بعض الزملاء يقلل من الأعمال التى أتم بها. | ٥٦,٦٧ | ٥٠,٥٤ | ٥٨,٤٦ | ٥٨,١٨ | ٥٥,٢٠ | ٤٨,٤٨ |
| ٥ | عدم وجود وقت كاف لتكوين علاقات اجتماعية | ٦٨ | ٥٥,٦٣ | ٦١,٥٤ | ٥٩,٠٩ | ٦٦,٤٠ | ٦٦,٦٧ |

يتضح من الجدول السابق أن العامل رقم (١) والذي يشير إلى تقرب بعض المعلمين للإدارة بقصد الحصول على امتيازات شخصية، قد حصل على أعلى متوسط وزن نسبي في هذا المجال إذ وصل (٧٢,١٦) لإجمالي أفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف شخصية بعض المعلمين الذين يحاولون التقرب من صاحب السلطة الأعلى في المدرسة أو الإدارة التعليمية أو ولي أمر التلميذ بغرض الحصول على امتيازات شخصية يرى زملاءه أنه ليس له الحق فيها، وأن هذا السلوك يسىء إلى وضعهم المهني ومكانتهم الاجتماعية، كما قد يعزى ذلك أيضاً إلى أسلوب بعض مديري المدارس الذين يقوَّبون بعض المعلمين منهم ليجمعوا معلومات عن الآخرين.

أما العامل رقم (٥) والذي يشير إلى : عدم وجود وقت كاف لتكوين علاقات اجتماعية، فقد حصل على متوسط وزن نسبي (٦٢,٨٩) لإجمالي أفراد العينة، وربما يرجع ذلك إلى ارتفاع نصاب بعض المعلمين من الحصص، واتشغال البعض

الأخر بالمهام والأنشطة الموجودة في المدرسة الأمر الذي لا يتيح لهم الوقت الكافي لتكوين علاقات اجتماعية مع زملائهم أما العامل رقم (٣) والذي يشير إلى أن الدروس الخصوصية مجال للمعلم للتيل من زميله في التخصص أمام التلاميذ، فقد حصل على متوسط وزن نسبي (٥٣,٤٥) لأجمالي أفراد العينة، وربما يعود ذلك إلى أن الدروس الخصوصية التي انتشرت في جميع المراحل التعليمية يستغلها بعض المعلمين ذوي النفوس الضعيفة في التقرب إلى التلاميذ وأولياء أمورهم لتحقيق مصالح شخصية، والنيل من زملائهم عن طريق نعتهم بما ليس فيهم.

وأخيراً حصل كل من العامل رقم (٢)، (٤) على أقل متوسط وزن نسبي (٥٣,٤٥)، (٥٤,٥٩) لأجمالي أفراد العينة في هذا المجال، وربما يعود ذلك إلى انشغال بعض المعلمين بحصصهم والأنشطة التي يقومون بها بما لا يسمح لهم بالتدخل أو التقليل من عمل الآخرين.

المحور التاسع : سوء العلاقة مع أولياء الأمور

يعد سوء العلاقة مع أولياء الأمور من المصادر الرئيسية التي تسبب ضغوط مهنية للمعلم، ويوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على هذا المجال.

جدول رقم (١٤)

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على مجال سوء العلاقة مع أولياء الأمور

| م | العوامل | الأوزان النسبية لمعلمي المدارس | | | | | متوسط الأوزان النسبية لجميع أفراد العينة | |
|---|---|--------------------------------|-----------|-----------|-------------|-------------|--|-------------|
| | | الإبتدائية | الإعدادية | ثانوى علم | ثانوى تجارى | ثانوى زراعى | | ثانوى صناعى |
| ١ | عدم متابعة معظم أولياء الأمور لأبنائهم | ٩٦,٣٣ | ٩٠,١٨ | ٩٥,١٨ | ٩٤,٥٥ | ٩٦ | ٩٢,١٢ | ٩٤,٠٩ |
| ٢ | تصيد بمض أولياء الأمور الأخطاء للمعلم إذا ما اشتكى للمعلم إذا ما اشتكى منه التلميذ. | ٨٩,٦٧ | ٧٨,٥٥ | ٩٠ | ٨٣,٦٤ | ٨٤,٨٠ | ٧٠,٩١ | ٨٢,٩٣ |

يتبين من الجدول السابق أن العامل رقم (١) والذي يشير إلى عدم متابعة معظم أولياء الأمور لأبنائهم، قد حصل على أعلى متوسط وزن نسبي (٩٤,٠٩) لأجمالي أفراد العينة في هذا المجال، وربما يعزى ذلك إلى أن عدداً كبيراً من أولياء الأمور لا يذهب إلى مدارس أبنائهم ليسأل عن مستواهم التحصيلي أو نسبة غيابهم، فيرى بعض أولياء الأمور أن المدرسة مجرد مكان كبير يحفظ أبنائهم أطول فترة ممكنة، ومنهم من لا يعرف في أى الصفوف يدرسون، وهذه الشريحة من أولياء الأمور ترى في لقاء المعلمين والتعاون معهم ضرباً من العبث وضياعاً للوقت يمكن أن يستغل في توفير احتياجات الأسرة، وهناك فئة أخرى تتمثل في أولياء الأمور الذين يهتمون بشئون أبنائهم إلا أنهم مشغولون بمشاغلهم الخاصة، يريدون التجاح لأبنائهم لكنهم يولكون أمره للمدرسة وحدها (٧٢).

أما العامل رقم (٢) والذي يشير إلى : تصيد أولياء الأمور الأخطاء للمعلم إذا ما اشتكى منه التلميذ فقد حصل على متوسط وزن نسبي (٨٢,٩٣) لأجمالي أفراد العينة، وربما يرجع ذلك إلى أنه من المتوقع أن تكون العلاقة بين أولياء الأمور والمعلمين قائمة على التعاون والتفاهم لتحقيق أهداف العملية التربوية على الوجه الأكمل، إلا أنه في الواقع غالباً ما تسود هذه

العلاقات عدم الثقة وسوء التفاهم من جانب كل منهما للآخر، فكما أشار والر Waller إلى أن التفاعل بين المعلم وأولياء الأمور يتميز بعدم الثقة والعدوانية أكثر من تميزه بالمحبة والتعاون والتنسيق^(٣٧).
نخلص مما سبق إلى أن الدراسة الحالية اتفقت مع معظم الدراسات السابقة في المصادر الرئيسية للضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون.

وفي ضوء ما سبق نخلص إلى أن المجالات الرئيسية التي سبق ذكرها تسهم في إحداث الضغوط المهنية للمعلمين، وفيما يلي ترتيب هذه المجالات وفقاً لمتوسط الأوزان النسبية لأفراد العينة على كل مجال.

المجال الأول : عدم كفاية الرواتب - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٩١,٧٣).

المجال الثاني : سوء العلاقة مع أولياء الأمور - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٨٨,٥١).

المجال الثالث : الامتحانات - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٨٣,٥٢).

المجال الرابع : سوء العلاقة مع التلاميذ - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٧٦,٧٩).

المجال الخامس : أعباء العمل الزائدة - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٧٦,٣١).

المجال السادس : سوء العلاقة مع الموجهين - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٧٥,٥٩).

المجال السابع : المناهج الدراسية - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٧٥,٥٩).

المجال الثامن : سوء العلاقة مع إدارة المدرسة - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٦٣,٦٦).

المجال التاسع : سوء العلاقة مع الزملاء - متوسط الوزن النسبي لأفراد العينة (٦١,١٢).

أما من حيث ترتيب العوامل الفرعية المسببة للضغوط المهنية بصرف النظر عن المجالات الرئيسية التابعة لها فيوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (١٥)

ترتيب العوامل الفرعية المسببة للضغوط المهنية حسب متوسط الأوزان النسبية

| متوسط الوزن النسبي | العوامل |
|--------------------|--|
| (٩٥,٣٧) | ١- الراتب لا يتناسب مع ما يبذله المعلم من جهد، |
| (٩٤,٠٩) | ٢- عدم متابعة معظم أولياء الأمور لأبنائهم، |
| (٩٣,٧٢) | ٣- عدم مساواة المعلم بزملائه في المهن الأخرى في النواحي المالية، |
| (٩١,٣٨) | ٤- قلة الزيادات المادية لأني عمل إضافي، |
| (٨٧,٠٥) | ٥- عدم تمتع المعلم بالاجازات بما في ذلك الاجازة الصيفية، |
| (٨٦,٦٩) | ٦- أكلف بوضع درجات أعمال سنة للتلاميذ لا يعمل بها، |
| (٨٦,٤٦) | ٧- قلة فرصة المعلم في الترقى، |
| (٨٥,٩٤) | ٨- إلزام المعلمين بنسبة نجاح معينة أثناء تصحيح الامتحانات، |
| (٨٤,٦٦) | ٩- نجاح بعض التلاميذ بقوة القانون، |
| (٨٤,٣٦) | ١٠- بعض القرارات التي أصدرتها وزارة التربية والتعليم لا تتصف المعلم، |
| (٨٤,٠٣) | ١١- عدم مساندة المسؤولين للمعلم في بعض المواقف التي تواجهه، |
| (٨٣,٦١) | ١٢- اهتمام الموجهين الزائد بدفتر التحضير ودفتر حضور وغياب التلاميذ، |

تابع جدول رقم (١٥)

ترتيب العوامل الفرعية المسببة للضغط المهنية حسب متوسط الازران النسبية

| | |
|--|----------|
| ١٣- منع العقاب المادي والمعنوي للتلميذ، | (٨٣,٤٨). |
| ١٤- الزم بتقويم التلاميذ داخل الفصل بون عقابهم، | (٨٣,٣٣). |
| ١٥- تصيد بعض أولياء الأمور الأخطاء للمعلم إذا ما اشتكى منه التلميذ | (٨٢,٩٣). |
| ١٦- إحساس بعض التلاميذ بقلّة قيمة التعليم لانتظاره فترة طويلة للحصول على وظيفة | (٨٢,٠٦). |
| ١٧- اهتمام مدير المدرسة بالحضور والغياب والأمور الشكلية | (٨٠,٢٤). |
| ١٨- اعتبار الغش في الامتحانات حق مكتسب لبعض التلاميذ | (٧٩,٩٥). |
| ١٩- لا توجد ضوابط لمحاسنة التلميذ داخل العملية التعليمية | (٧٩,٧٣). |
| ٢٠- عدم ملائمة المنهج لقرات التلاميذ | (٧٩,٧٠). |
| ٢١- الضوضاء بسبب زيادة كثافة التلاميذ في الفصل | (٧٩,٣٤). |
| ٢٢- الحشو في بعض المناهج الدراسية | (٧٨,٧٠). |
| ٢٣- اهمال بعض التلاميذ لواجباتهم المدرسية | (٧٨,٥٢). |
| ٢٤- كثرة المهام الاضافية التي تلقى على المعلم بجانب عمله التدريس | (٧٨,٣٣). |
| ٢٥- قلّة رغبة بعض التلاميذ في التحصيل لضمان نجاحهم آخر العام | (٧٧,٨٥). |
| ٢٦- عدم تقدير بعض التلاميذ لجهد المعلم داخل الفصل | (٧٦,٥٤). |
| ٢٧- ضعف مستوى بعض التلاميذ في القيام بالعمليات الحسابية البسيطة | (٧٥,٠٤). |
| ٢٨- عدم مناسبة بعض الموضوعات لنمو التلميذ | (٧٤,٦٩). |
| ٢٩- التزام المعلم بمنهج معين لتلاميذ لاجيدين القراءة والكتابة | (٧٣,٧٦). |
| ٣٠- قلّة مراعاة الموجهين للمستوى التحصيلي للتلاميذ | (٧٣,٥٧). |
| ٣١- عدم مناسبة نظام الفترات في المدارس للمعلمات | (٧٣,٢٩). |
| ٣٢- عدم تقدير إدارة المدرسة للمعلم الجيد. | (٧٢,٧٨). |
| ٣٣- تقرب بعض المعلمين للإدارة بقصد الحصول على امتيازات شخصية | (٧٢,١٦). |
| ٣٤- طول مدة اليوم الدراسي الكامل. | (٧١,٤٥). |
| ٣٥- ضعف ادارة المدرسة في اتخاذ قرارات حاسمة نحو بعض المشكلات التي تواجهها | (٧٠,٠٩). |
| ٣٦- عدم فصل التلميذ لتجاوز نسبة الغياب في التعليم الاساسي | (٦٩,٧٠). |
| ٣٧- اهتمام بعض الموجهين بتصيد الأخطاء للمعلم | (٦٩,٦٠). |
| ٣٨- صعوبة انتهاء الاعمال المكلف بها خلال ساعات العمل الرسمية | (٦٩,٣٧). |
| ٣٩- عدم احترام بعض التلاميذ للمعلم لعدم وجود ضوابط تحكمه داخل المدرسة | (٦٨,٦٢). |
| ٤٠- نظرة ادارة المدرسة للمعلم على انه موظف روتيني | (٦٧,٦٤). |
| ٤١- عدم مراعاة مدير المدرسة لظروف المعلمين | (٦٣,٨٥). |
| ٤٢- عدم وجود وقت كاف لتكوين علاقات اجتماعية | (٦٢,٨٩). |
| ٤٣- الدروس الخصوصية مجال للمعلم للنيل من زميله في التخصص امام التلميذ | (٦٢,٤٩). |
| ٤٤- لا أشعر بالأمان الكافي داخل المدرسة | (٦١,٤٥). |

تابع جدول رقم (١٥)

ترتيب العوامل الفرعية المسببة للضغوط المهنية حسب متوسط الأوزان النسبية

| | | |
|-----|---|----------|
| ٤٥- | عدم العدالة في توزيع الحصص التدريسية | (٦١,٢٢). |
| ٤٦- | أكلف بتدريس حصص أكثر من نصابي | (٦٠,١٠). |
| ٤٧- | عدم عدالة مدير المدرسة في تعامله مع المعلمين | (٥٩,٦٦). |
| ٤٨- | استغلال إدارة المدرسة لتفويضها على المعلمين في القيام بأعمال ليست من اختصاصهم | (٥٩,١٦). |
| ٤٩- | بعض الزملاء يقلل من الاعمال التي أقوم بها | (٥٤,٥٩). |
| ٥٠- | تدخل بعض الزملاء في خصوصيات عملي | (٥٣,٤٥). |
| ٥١- | تدخل المدير في صميم عملي المهني | (٥١,٨٧). |
| ٥٢- | سوء العلاقة بين المدير والناظر في المدرسة الواحدة | (٥٠,٠٤). |

ويتضح من الجدول السابق أن الضربين عاملاً الأولى قد حظيت بأوزان نسبية عالية

هذا فيما يتعلق بالعوامل المسببة للضغوط المهنية للمعلمين التعليم قبل الجامعي واستجابات أفراد العينة عليها أما عن

المظاهر الجسمية والنفسية المصاحبة للضغوط المهنية فيتناولها المحور التالي.

المحور الثالث: المظاهر الجسمية والنفسية المصاحبة للضغوط المهنية

ينتج عن الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون العديد من المظاهر الجسمية والنفسية، ويوضح الجدول التالي

استجابات المعلمين في المراحل المختلفة على هذه المظاهر

جدول رقم (١٦)

النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المظاهر الجسمية

والنفسية المصاحبة للضغوط المهنية

| متوسط النسب | النسب المئوية لمعلمي المدارس | | | | | المظاهر الجسمية والنفسية | |
|-------------|------------------------------|------------|------------|----------|-----------|--------------------------|--------------------------------------|
| | ثقوى صناعي | ثقوى زراعي | ثقوى تجاري | ثقوى عام | الإعدادية | | |
| ٧١,٥٧ | ٦١ | ٨٠ | ٦٤ | ٦٥ | ٧٢,٧٣ | ٨٦,٦٧ | صداع |
| ١٩,٤٨ | ١٨ | ١٢ | ٣٢ | ٣١ | ٢٣,٦٤ | ٠,٢٢ | عسر هضم |
| ٣٢,١٢ | ٢٤ | ٣٦ | ٢٣ | ٣٥ | ٣٢,٧٣ | ٤٢ | شبهية ضعيفة أو قوية |
| ٣٧,٢٤ | ١٨ | ٥٢ | ٤١ | ٥٠ | ٢٥,٤٥ | ٣٧ | إفراز عرق بدون إجهاد أو حرارة مرتفعة |
| ٤٦,١٧ | ٤٨ | ٥٢ | ٤٥ | ٥٤ | ٤٠ | ٣٨ | ارتفاع ضغط الدم |
| ٣٨,٣٠ | ٣٩ | ٢٨ | ٣٢ | ٤٢ | ٤١,٨٢ | ٤٧ | الأم متفرقة في الجسم |
| ٥٠,٤١ | ٣٩ | ٦٠ | ٣١ | ٥٠ | ٦٥,٤٥ | ٥٧ | تعب وأحساس بفقدان القدرة على العمل |
| ٦,٦٤ | صفر | ٠,٠٤ | ٠,٠٩ | ١٥ | ١٢,٧٣ | ١٢ | الامساك المزمن |

تابع جدول رقم (١٦)

النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المظاهر الجسمية

والنفسية المطابقة للضغوط المحيطة

| فرحة في المعدة | ١٢ | صفر | ٠,٠٨ | ٠,٠٩ | ٠,٠٨ | ٠,٠٣ | ٢,٠٥ |
|---|------|-------|------|------|------|------|-------|
| ضيق في الشريان التاجي | ٠,٠٨ | ٣,٦٤ | ٠,٠٧ | ٠,٠٥ | ٠,٠٨ | ٠,٠٣ | ٠,٢٦ |
| التهاب القولون العصبي | ٢٧ | ٢٣,٦٣ | ٢٧ | ١٤ | ١٢ | ١٥ | ١٩,٧٧ |
| القيء بدون سبب عضوي | ١٣ | ٥,٤٥ | ١٥ | ٠,٠٩ | ٠,٠٤ | صفر | ٥,٦٠ |
| زيادة عدد ضربات القلب عن معدلها الطبيعي | ٣٧ | ٤٣,٦٤ | ٣٨ | ٤٥ | ٦٠ | ٤٨ | ٤٥,٢٧ |
| غثيان وفقر نون أى أسباب عضوية | ١٨ | ١٤,٤٥ | ١٢ | ١٤ | ١٢ | ٠,٠٩ | ١١,٧٦ |
| زعزعة في العين | ٥٨ | ٣٠,٩١ | ٣٥ | ٣١ | ٣٢ | ٣٣ | ٣٦,٦٥ |
| صعوبة البدء في النوم ليلاً | ٥٣ | ٣٨,١٨ | ٣١ | ٤١ | ٥٢ | ٤٢ | ٤٢,٨٦ |
| الاستئثار المادة لكل الأسباب | ٤٠ | ٣٠,٩٠ | ٣٨ | ٣٢ | ٣٢ | ٤٨ | ٣٦,٨٢ |
| الشعور بالحزن الدائم | ٤٥ | ٤٠ | ٣٨ | ٢٧ | ٦٠ | ٤٢ | ٤٢ |
| فقدان الرغبة في عمل أى شئ | ٥٠ | ٤٧,٢٧ | ٥٠ | ٤٥ | ٣٦ | ٣٠ | ٤٣,٠٥ |
| الاحساس باليأس وفقدان الأمل | ٤٨ | ٣٤,٥٤ | ٤٦ | ١٨ | ٣٦ | ٣٠ | ٣٥,٤٢ |
| الشعور بالملل في عمل | ٦٣ | ٦٠ | ٥٤ | ٥٠ | ٦٨ | ٥٥ | ٥٨,٣٣ |
| إحساس بالثقل لا أستطيع التنقل عليه | ٥٣ | ٢٥,٤٥ | ٣٩ | ٢٧ | ٢٤ | ٢٤ | ٣٢,٠٨ |
| استيقاظ بانتظام أثناء الليل وفي أوقات مبكرة من الصباح | ٤٢ | ٤١,٨٢ | ٢٣ | ٤٥ | ٤٤ | ٤٨ | ٤٠,٦٤ |

يتضح من الجدول السابق أن معلمي التعليم قبل الجامعي يعانون من مظاهر جسمية ونفسية نتيجة لتعرضهم للضغوط المهنية، ومن أهم هذه المظاهر ما يلي : الصداع ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٧١,٥٧)، تلا ذلك الشعور بالملل في العمل ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٥٨,٣٣)، ثم التعب والاحساس بفقدان القدرة على العمل ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٥٠,٤١)، ثم ارتفاع ضغط الدم ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٤٦,١٧)، ثم زيادة عدد ضربات القلب عن معدلها الطبيعي ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٤٥,٢٧) ثم فقدان الرغبة في عمل أى شئ ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٤٣,٥). بينما حصلت بعض المظاهر الأخرى على نسب مئوية قليلة أهمها : ضيق في الشريان التاجي ووصل متوسط النسب المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٠,٢٦)، ثم فرحة في المعدة ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٢,٠٥)، ثم القيء بدون أى سبب عضوي ووصل متوسط النسبة المئوية لاجمالي أفراد العينة له (٥,٦٠).

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة ليفز، نينا، جريس Davis, Dinah - Grace وموضوعها مدى إدراك معلمي المدارس الثانوية لأعراض ومصادر الضغوط المهنية والتي توصل فيها إلى أن المعلمين في المدارس الثانوية يعانون من ضغوط مهنية يرتبط بها أمراض جسمية مثل : الصداع، وارتفاع ضغط الدم، والتهاب القولون العصبي، والاروق. نخاص مما سبق إلى أن الضغوط المهنية تسهم في العديد من المظاهر الجسمية والنفسية التي يعاني منها المعلم كالصداع والتعب والإحساس بفقدان القدرة على العمل، والشعور بالملل في العمل، وارتفاع ضغط الدم، وزيادة عدد ضربات

القلب عن معدلها الطبيعي، والتهاب القولون العصبى وغيرها، الأمر الذى يستوجب معالجة المعلم طبياً ونفسياً بجانب العمل على اتباع الطرق التى تعمل على التخفيف من الضغوط المهنية التى يتعرض لها والتقليل منها، وهذا ما يتناوله الجزء التالى من الدراسة.

المعور الرابع: الطرق التى تقلل من الضغوط المهنية

التي يتعرض لها المعلم

فى ضوء تطبيق أداة الدراسة على معلمى التعليم قبل الجامعى فى محافظة الفيوم، توصل الباحث إلى العديد من الطرق التى تعمل على التخفيف من الضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلمون من وجهة نظرهم، ويمكن عرضها على النحو التالى :

- تحسين الأوضاع المادية والصحية للمعلمين فى التعليم قبل الجامعى.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل أعداد التلاميذ فى الفصول الدراسية.
- إعادة النظر فى ترقية المعلمين للأخذ بمبدأ كفاية المعلم بدلاً من الاعتماد على الأقدمية.
- الأخذ بدرجات أعمال السنة لتشجيع التلاميذ على الانضباط فى الفصل والذاكرة.
- حسن اختيار مدير المدرسة بحيث يتسم بمواصفات منها مراعاة ظروف المعلمين، والعدالة فى معاملتهم، وتوزيع الحصص الدراسية عليهم.
- إلغاء نقل التلميذ من صف إلى آخر فى التعليم الأساسى بما يسمى بقوة القانون.
- مساندة إدارة التعليم ومدير المدرسة للمعلم تجاه المشكلات التى تواجهه فى العملية التعليمية.
- إعادة النظر فى اليوم الدراسى الكامل فى بعض المدارس.
- تزويد برنامج إعداد المعلم بمقرر فى إدارة ضبط الفصل الدراسى ليعين المعلم على مواجهة المشكلات السلوكية التى تواجهه فى عمله.
- عقد دورات تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة لتنمية مهاراتهم فى إدارة ضبط الفصل الدراسى لتجنب سوء سلوك التلاميذ فى الفصل.
- إتخاذ إجراءات تحمى المعلم من التلاميذ وأولياء الأمور عند منعه للتلاميذ من الغش فى الامتحانات.
- مساعدة المعلم على تحرى النقة فى تصحيح الامتحانات دون الاهتمام بنسب نجاح أو رسوب مينة للتلاميذ.
- اهتمام الموجهين بمساعدة المعلم وتوجيهه، وليس بتصيد الأخطاء له، وبالتحصيل الدراسى للتلاميذ والتقليل من الأمور الشكلية فى العملية التعليمية.
- إعادة النظر فى مناهج التعليم فى التعليم قبل الجامعى لازالة ما بها من حشو، وبعث تناسب قدرات ونمو التلميذ.
- التقليل من تقييد المعلم بنظام الانصراف من المدرسة فى نهاية اليوم الدراسى والعمل على التزامه بالحصص التى يقوم بتدريسها.
- توعية أولياء الأمور لمتابعة ابنائهم فى المدارس، وتكوين علاقة يسودها التفاهم بين أولياء الأمور وإدارة المدرسة والمعلمين.
- وضع لوائح وقوانين تنظم السلوك الطلابى وتعريف التلميذ بها عند بدء العام الدراسى.
- وبهذا تكون الدراسة قد أجابت عن التساؤلات التى تم طرحها فى مشكلة الدراسة.

الهوامش والمراجع

١. على الشويكي، صفات المربي، الطبعة الثالثة، مكتبة المثني، بغداد ١٩٦٤، ص٢٨.
2. Broun J. Y. "A Study of the Relationships Between Job Stress and Burnout in Teachers," Dissertation Abstracts International, New York, vol 46, No 3, 1985, P 560.
3. Callison, Larry, Michael, Burnout, Personality, and the School Administrator, EDD, University of Southern California, 1993.
4. Davis, Dinah, Grace, Secondary School Teachers Coping Resource and Perceived Symptoms and Sources of Job Stress, University of San Francisco, 1992.
٥. مراد صالح مراد، "القضايا البحثية التي تناولتها الدوريات التربوية المتخصصة خلال الفترة من عام (١٩٩٠ حتى ١٩٩٥)"، في: مجلة العلوم التربوية، المجلد الثاني، العدد الرابع، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، فبراير ١٩٩٧. ص٢٢.
6. Rasmussen, Betty, Kratzle, Perceptions of School Climate, Job Satisfaction, Stress, and Burnout, and Their Relationship to Teacher Absenteeism, EDD, United States - International University, 1995.
٧. محمود محمد فرحات، "البيئة المدرسية وأثرها في إحداث الضغوط المهنية للمعلمين"، في: مجلة دراسات تربوية، الجزء (٦٦)، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٤، ص ص ٢٤٦:٢٧٨.
8. Gaziell, Haim H., "Coping with Occupational Stress Among Teachers : Across-Cultural Study", In : Comparative Education, Vol 29, No 1, 1993, PP 67:79.
9. Hipps, Elizabeth smith, Halpin, Glennelle, Job Stress, Stress to Performance - Based Accreditation, Locus of Control, Age, and Gender as Related to Job Satisfaction and Burnout in Teachers, and Principals, Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid - South Educational Research Association U.S.:Alabama, November 13 / 15, 1991.
١٠. لورنس بسطا، "ضغوط العمل لدى معلمى التعليم الأساسى"، في: مجلة دراسات تربوية، المجلد السادس، الجزء (٣٠)، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٠، ص ص ٣٩:٨٩.
11. Vance, Booney, and other, "Sources, and Manifestation of Occupational Stress as Reported by Fulltime Teachers Working in a BIA School", In : Journal of American Indian Education, New York, Vol 28, No2, 1989, PP 21:31.

12. Tishler, Ward; Ernest, Bill, "Sources of Stress for Teachers, Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid - South Educational Research Association", U.S.; Alabama, November 10-13, 1987).
13. Triesen, David, Williams, Mary - Jo, "Organizational Stress Among Teachers", In: Canadian Journal of Education, vol 10, No 1, 1985, PP 13:34.
14. Kim, Young, Mi, and others, "Job - Stress and Burnout of the Venezuelan Teachers : Related to Educational Systems Change (Education Basica)", Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, April 23 - 27, 1984.
15. Sutton, Robert, "Job Stress Among Primary and Secondary School Teachers - Its Relationship to Ill - Being", In: An International Sociological Journal, Vol 1., No 1, 1984, PP 7:28.
16. Davis - Dinah - Grace, Secondary School Teacher Coping Resources and Perceived Symptoms and Sources of Job Stress, EDD, University of San - Francisco, 1992.
17. Borg, Mark G., Riding, Richard J. "Toward A Model for the Determinants of Occupational Stress Among School Teachers", In: European Journal of Psychology of Education, Vol 6, No 4, 1991, PP 355 : 375.
18. Keith F. Punch & Elizabeth tuet temana, "Correlates of Psychological Distress Among Secondary School Teachers", In: British Educational Research Journal, London, Vol 16, No 4, 1990 PP 369:382.
19. My kletun, Reider J. "Teacher Stress : Perceived and Objective Sources, and Quality of Life", In: Scandinavian Journal of Educational Research, Vol 28, No 1, 1984, PP 17 : 45.
20. Blix, Arlene Gray, and others, "Occupational Stress Among University Teachers," In: Educational Research, Vol 36, No 2, 1994, PP 157 : 169.
21. Blackburn, R. T., Horowitz, S. N. Edington, D. W, and Kols, D. W, "University Faculty and Administrator Responses to Job Strains, Research" In: Higher Education, Vol 25, No1, 1986, PP 31:41.
22. Gmelch, W. Hi, Iovrich, N. P. And wilke. P. M., "Sources of Stress in Academe : Anational Perspective", Research In Higher Education, Vol 20, No 4, 1984, PP 477 : 490.

23. Russell, Tommy; Wiley, susan, "Occupational Stress Levels Among Rural Teachers In the Areas of Mental Retardation, Learning Disabilities, and Emotional Conflict", In: Rural Special Education Quarterly, Vol 12, No 2, 1993, PP 30-40.
24. Concannon - Mary - Margaret, "A Study of Job Stress Factors of Rural Missouri Special Education Teachers as Related to Years of Teaching Experience", In Central -Missouri - State - University, 1993.
25. Wright, Robert E., Manera, Elizabeths "Rural Educators Identify Job Stress", In: Rural Educator, Vol6, No 2, 1985, PP 20:24.
26. Borg, Mark G., and others, "Stress In Teaching Astudy of Occupational Stress and its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment Among Primary School Teachers", In: An International Journal of Experimental Educational Psychology, Vol 11, No1, 1991, PP 59:75.
27. Marck G. Borg & Richard J. Riding, "Occupational Stress and Satisfaction In Teaching", In: British Educational Research Journal, London, Vol 17, No : 3, 1991, PP 263:281.
28. Evans, Virden, and other, Analysis of the Intrinsic and Extrinsic Stress Factors of K - 12 Physical Education Teachers, U.S.; Florida, New York, Nov, 1986.
٢٩. ابن منظور، لسان العرب، الجزء الثاني، دار لسان العرب، بيروت، لبنان، ١٩٧٠، ص ٥٣٧.
- وأيضاً - ابراهيم أنيس، وآخرون، المعجم الوسيط، الجزء الأول، مطابع دار المعارف بمصر، القاهرة، ١٩٧٢، ص ٥٤١.
٣٠. جابر عبد الحميد جابر، علاء الدين الكفافي، معجم علم النفس والطب النفسي، الجزء السابع، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٥، ص ٣٧٤٩.
31. Selye, H, The Stress of Life, Mcgraw - Hill, New York, 1976.
32. Lazarus, R. S. Patterns of Adjustment, Mcgraw - Hill, New York, 1976.
٣٣. رضا عبد الله أبو سريع، رمضان محمد رمضان، "رضا المعلم وتفضيله للثواب والعقاب وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لديه"، في: مجلة الابحاث التربوية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٤، ص ٥.

٣٤. المرجع السابق، ص ٦٤،

٣٥. لمزيد من التفصيل عن هذه المسببات للضغوط المهنية يمكن الرجوع إلى الفصل الثاني من الدراسة.

٣٦. كلمة السيدة سوزان مبارك في المؤتمر القومي لإعداد المعلم، صحيفة التربية، العدد الثاني، السنة ٤٨، ١٩٩٧، ص ٨.

37. Blix, Arlene Gray and others, "Occupational Stress Among University Teachers", OP - Cit, PP 157:169.

٣٨. سامي محمد ملحم، برنامج مقترح لتحسين مستويات أداء المعلمين في العمل، في : مجلة دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء (٤٨)، ١٩٩٢، ص ١٣٥.

39. Gupta, M., Some Sources and Rmidies of Wqrk Stress Among Teachers Southwest Educational Development, Lap Austin, Tex Aug, 1981.

٤٠. علي عسكر، وآخرون، مدى تعرض معلمى المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسى، في : المجلة التربوية، المجلد الثالث، العدد العاشر، كلية التربية، جامعة الكويت، ١٤٠٦هـ، ص ١٩.

٤١. محمد عبد الله الغامدى، وآخرون، مشكلات المدرس في عامه الأول، مركز البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ١٤٠١هـ.

42. Chapman, David W. And Lowther, M. "A Teachers Satisfaction with Teaching", In : Journal of Educational Research, March, April, vol 75, No 4, 1982, PP 24:247.

43. Cunningham, willam G. "Research - Based for Fighting Teacher Burnout", The Education Digest, May 1982, P. 22, 23.

44. Mcconell - Tina - J, Effect of Perceived Principal Effectiveness on Teacher Burnout, Central, Michigan University, New York, 1993.

45. Hippijs, Elizabeth smith, Halpin, Glenn - elle, "The Differences in Teachers and Principals Generai Job Stress and Stress Related to Performance - Based Accreditation", Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid - South Educational Research Association, U.S.; Alabama, November 11-3, 1993.

٤٦. محمد مصطفى زيادان، الكفاية الإنتاجية للمدرس، دار الشروق القاهرة، ١٩٨١، ص ٣٤.
٤٧. أحمد فتحى سرور، استراتيجية تطوير التعليم فى مصر، مطابع الجهاز المركزى للكتب الجامعية
والمدرسية والوسائل التعليمية، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٣٧.
٤٨. على عسكر، وآخرون، مدى تعرض معلمى المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق
النفسى، مرجع سابق، ص ١٩.
49. Calalbrese, R. L, "The Principal An Agent for Reducing Teacher Stress", NASSP
Bulletin Vol 71, No 503, 1987, PP 66:70.
٥٠. عبد الفتى عبود، إدارة التربية وتطبيقاتها المعاصرة، دار الفكر العربى، القاهرة، ١٩٩٠، ص ٧٢.
51. Canning "Research - Based for Fighting Teacher Burnout", Op-
Cit, PP 22:23.
٥٢. محمد عبد الرحمن النيدان، عبد العزيز عبد الوهاب الباطين، "استطلاع آراء معلمى المدارس الثانوية
العامة بمدينة الرياض نحو رضاهم عن مهنة التدريس"، فى : سلسلة البحوث التربوية والنفسية (١١)،
مركز البحوث التربوية والنفسية، مكة المكرمة، ٩٩١، ص ٢٨.
٥٣. أحمد فتحى سرور، استراتيجية تطوير التعليم فى مصر، مرجع سابق، ص ١٤٠.
54. Emanuel Goldberger, M - d, Essentials of Clinical Cardiology, J. Blippin - Cott
Company. New York, 1990, P 273, 274.
55. Maplan and sadock's, Synopsis of Psychiatry Behavioral Sciences Clinical
Psychiatry, Middle East Edition, Seventh Edition, 1994, PP 753:762.
56. Barko, Naomi, "Stress in Professionals and Non - Professionals Men and Women",
In Innovation Abstracts, Vol 5, No 2, 1983.
57. Kaplan and Sadock's, Synopsis of Psychiatry-Behaviorac Sciences Clinical
Psychiatry, Op-Cit, PP 753 : 762.
٥٨. حامد عبد السلام زهران، الصحة النفسية والعلاج النفسى، الطبعة الثانية، عالم الكتب، القاهرة،
١٩٨٧، ص ص ٣٩٧:٤٣٠.
59. Kyriacou, and Sutcliffe, J. "Teacher Stress and Satisfaction", In : Educational
Research, Vol 21, 1979, PP 89:69.

60. Mark G Borg & Richard J. Riding, "Occupational Stress and Satisfaction In Teaching", In : British Educational Research Journal, London, Vol 17, No. 3, 1991, PP 263:281.

٦١. عبد الله الهاجرى، "ضبط السلوك الطلابى فى الفصول الدراسية"، فى : مجلة دراسات تربوية، الجزء (٥٥)، ١٩٩٣، ص ١٤٤

٦٢. نازلى صالح أحمد، وآخرون، مهنة التعليم، الفتح التجارية، القاهرة، ١٩٠، ص ١٧٩.

٦٣. المرجع السابق، ص ١٢٢.

٦٤. المرجع السابق، ص ١٨٧

٦٥. مراد صالح مراد، "موقف الصحافة المصرية من قضيتى مجانية التعليم وتطويره خلال الفترة من عام ١٩٩٠ حتى ١٩٩٥"، فى : صحيفة التربية، العدد الأول، ١٩٩٦، ص ٤٥.

٦٦. نوال أحمد نصر، "النور القياى لناظر مدرسة التعليم الاساسى كما يراه المعلمون"، فى : مجلة دراسات تربوية، الجزء (٥٥)، ١٩٩٣، ص ٢٦٢.

٦٧. جيمس هارولد فوكس وآخرون، الإدارة المدرسية مبادئها وعملياتها، ترجمة هيب إبراهيم سمعان وآخرين، النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٨٣، ص ١٧.

٦٨. نازلى صالح أحمد، وآخرون، مهنة التعليم، مرجع سابق، ص ١٨٧.

٦٩. السيد الشحات، "دراسة تحليلية لوجهة نظر كل من المعلمين والتلاميذ فى التعليم الفنى والعام فى ظاهرة الغش"، فى : مجلة دراسات تربوية، الجزء (٣٧)، ١٩٩١، ص ٢٦٤، ٢٦٥.

٧٠. عبد الله سليمان إبراهيم، "الغش فى الامتحانات وعلاقته ببعض المتغيرات والنفسية وأساليب التعليم"، فى : مجلة دراسات تربوية، الجزء (٦٤)، ١٩٩٤، ص ١٥٧.

٧١. محمد منير مرسى، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٧١، ص ٢٢٦.

٧٢. المرجع السابق، ص ٢٢٦.

٧٣. نازلى صالح أحمد، وآخرون، مهنة التعليم، مرجع سابق، ص ١٨٤

ملحق رقم (١)

الصورة النهائية لأستبيان

الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم في التعليم قبل الجامعي

دكتور مراد صالح مراد زيدان

أستاذ أصول التربية المساعد

بكلية التربية بالفيوم

أخي المعلم .. أختي المعلمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة موضوعها «الضغوط المهنية لمعلمي مدارس التعليم قبل الجامعي - دراسة حالة لمعلمي محافظة الفيوم» بهدف الكشف عن مدى الضغوط المهنية التي تواجه المعلمين والمعلمات والعوامل المؤدية لها ، والمظاهر الجسمية والنفسية الناتجة عنها ، وأخيرا الوقوف على الطرق التي تخفف منها لدى المعلم .

ويقصد بالضغوط المهنية في هذه الدراسة « حالة من التوتر والضييق تصيب المعلم لعدم قدرته على الموازنة بين المواقف التي يتعرض لها وقدرته على الاستجابة لها » .

ويتكون هذا الاستبيان من خمسة أجزاء أرجو التكرم بقراءة كل جزء ثم وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك ، وفي نهاية الاستبيان ستجد سؤالا مفتوحا نرجو التكرم بالإجابة عنه ويتعلق بالطرق المقترحة لتقليل من الضغوط المهنية أثناء عمالك بوصفك معلما ، علما بأن المعلومات التي ستذكرها لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

ولكم خالص الشكر

«الباحث»

الجزء الأول : بيانات أساسية :

١. المرحلة الدراسية :

- () أ - ابتدائية
() ب - إعدادية
() ج - ثانوى عام
() د - ثانوى فنى
() - تجارى
() - زراعى
() - صناعى

٢. المنطقة التى تعمل بها :

- () أ - حضر
() ب - ريف

٣. الجنس :

- () - ذكر
() - أنثى

٤. مدة الخبرة :

- () أ - أقل من ثلاث سنوات
() ب - ثلاث سنوات فأكثر

٥. نوع المادة الدراسية التى تقوم بتدريسها نرجو ذكرها

الجزء الثانى : ما مدى شعورك بالضغط المهنية التى تجدها أثناء عملك بو صفك معلما ؟

- () - ضغوط بدرجة كبيرة جدا
() - ضغوط بدرجة كبيرة
() - ضغوط بدرجة متوسطة
() - ضغوط بدرجة قليلة
() - لا توجد ضغوط على الإطلاق

الجزء الثالث: العوامل المسببة للضغط

| مدى الضغوط المهنية | | | | | العوامل |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|--------------------|---|
| لا توجد شغوظ على الإطلاق | بدرجة قليلة | بدرجة متوسطة | بدرجة كبيرة | بدرجة كبيرة جدا | |
| | | | | | <p>أولاً: سوء سلوك التلاميذ:</p> <p>١ - إهمال بعض التلاميذ لواجباتهم المدرسية.</p> <p>٢ - عدم احترام بعض التلاميذ للمعلم لعدم وجود ضوابط تحكمه داخل المدرسة .</p> <p>٣ - الضوضاء، بسبب زيادة كثافة التلاميذ في الفصل .</p> <p>٤ - التزام المعلم بمنهج معين لتلاميذ لا يجيدون القراءة والكتابة .</p> <p>٥ - لا توجد ضوابط أحاسية التلميذ داخل العملية التعليمية:</p> <p>٦ - ضعف مستوى بعض التلاميذ في القيام بالعمليات الحسابية البسيطة .</p> <p>٧ - قلة رغبة بعض التلاميذ في التحصيل لضمان نجاحهم آخر العام .</p> <p>٨ - منع العقاب المادي والمعنوي للتلميذ .</p> <p>٩ - عدم تقدير بعض التلاميذ لجهد المعلم داخل الفصل .</p> <p>١٠ - عدم فصل التلميذ لتحايظه نسبة الغياب في التعليم الأساسي .</p> <p>١١ - إحساس بعض التلاميذ بقلة قيمة التعليم لانتظاره فترة طويلة للحصول على وظيفة .</p> |

| مدى الضغوط المهنية | | | | | العوامل |
|--------------------------|------------|-------------|------------|----------------|--|
| لا توجد ضغوط على الإطلاق | درجة قليلة | درجة متوسطة | درجة كبيرة | درجة كبيرة جدا | |
| | | | | | <p>ثانياً: عدم كفاية الرواتب:</p> <p>١ - الراتب لا يتناسب مع ما يبذله المعلم من جهد .</p> <p>٢ - قلة الزيادات المالية لأى عمل إضافى .</p> <p>٣ - عدم مساواة المعلم بزملائه فى المهن الأخرى فى النواحى المالية .</p> <p>٤ - قلة فرصة المعلم فى الترقى .</p> <p>ثالثاً: أعباء العمل الزائدة:</p> <p>١ - أكلت بوضع درجات أعمال سنة للتلاميذ لا يعمل بها .</p> <p>٢ - ألزم بتقويم التلاميذ داخل الفصل دون عقابهم .</p> <p>٣ - بعض القرارات التى أصدرتها وزارة التربية والتعليم لا تتصف المعلم .</p> <p>٤ - عدم تمتع المعلم بالإجازات بما فى ذلك الإجازة الصيفية .</p> <p>٥ - عدم مناسبة نظام الفترات فى المدارس للمعلمات .</p> <p>٦ - صعوبة إنهاء الأعمال المكلف بها خلال ساعات العمل الرسمية .</p> <p>٧ - عدم مساندة المسئولين للمعلم فى بعض المواقف التى تواجهه .</p> <p>٨ - كثرة المهام الإضافية التى تلقى على المعلم بجانب عمله التدريسى .</p> |

| مدى الضغوط المهنية | | | | | العوامل |
|--------------------------|------------|-------------|------------|----------------|---|
| لا توجد ضغوط غير الإغلاق | درجة قليلة | درجة متوسطة | درجة كبيرة | درجة كبيرة جدا | |
| | | | | | <p>٩ - لا أشعر بالأمان الكافي داخل المدرسة .</p> <p>١٠ - أكلف بتدريس حصص أكثر من نصابي .</p> <p>١١ - طول مدة اليوم الدراسي الكامل .</p> <p>رابعا : سوء العلاقة مع إدارة المدرسة :</p> <p>١ - عدم مراعاة مدير المدرسة لظروف المعلمين .</p> <p>٢ - اهتمام مدير المدرسة بالحضور والغياب والأمور الشكلية .</p> <p>٣ - عدم تقدير إدارة المدرسة للمعلم الجيد وغير الجيد .</p> <p>٤ - استغلال إدارة المدرسة لنفوذها على المعلمين في القيام بأعمال ليست من اختصاصهم .</p> <p>٥ - عدم عدالة مدير المدرسة في تعامله مع المعلمين .</p> <p>٦ - ضعف إدارة المدرسة في اتخاذ قرارات حاسمة نحو بعض المشكلات التي تواجهها .</p> <p>٧ - سوء العلاقة بين المدير والتأطر في المدرسة الواحدة .</p> <p>٨ - تدخل المدير في صميم عملى المهني .</p> <p>٩ - عدم العدالة في توزيع الحصص التدريسية على المعلمين .</p> |

| مدى الضغوط المهنية | | | | | العوامل |
|--------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---|
| لا توجد ضغوط على الإطلاق | بدرجة قليلة | بدرجة متوسطة | بدرجة كبيرة | بدرجة كبيرة جدا | |
| | | | | | <p>١٠ - نظرة إدارة المدرسة للمعلم على أنه موظف روتيني . خامسا : الامتحانات :</p> <p>١ - إلزام المعلمين بنسبة نجاح معينة أثناء تصحيح الامتحانات .</p> <p>٢ - نجاح بعض التلاميذ بقوة القانون .</p> <p>٣ - اعتبار الغش في الامتحانات حق مكتسب لبعض التلاميذ .</p> <p>سادسا : سوء العلاقة مع الموجهين :</p> <p>١ - اهتمام الموجهين الزائد بوقت التحضير وندم حضور وغياب التلميذ .</p> <p>٢ - قلة مراعاة الموجهين للمستوى التحصيلي للتلميذ .</p> <p>٣ - اهتمام بعض الموجهين بتصعيد الأخطاء للمعلمين .</p> <p>سابعا : المناهج الدراسية :</p> <p>١ - الخشوف في بعض المناهج الدراسية .</p> <p>٢ - عدم ملاسة المنهج لقدرات التلاميذ .</p> <p>٣ - عدم مناسبة بعض الموضوعات لنمو التلميذ .</p> <p>ثامنا : سوء العلاقة مع الزملاء :</p> <p>١ - تقرب بعض المعلمين للإدارة بقصد الحصول على امتيازات شخصية .</p> <p>٢ - تدخل بعض الزملاء في خصوصيات على .</p> |

| معدى الضغوط المهنية | | | | | العوامل |
|--------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---|
| لا توجد ضغوط على الإطلاق | بدرجة قليلة | بدرجة متوسطة | بدرجة كبيرة | بدرجة كبيرة جدا | |
| | | | | | <p>٢ - الدروس الخصوصية مجال للمعلم للتبل من زميله فى التخصص أمام التلاميذ .</p> <p>٤ - بعض الزملاء يقلل من الأعمال التى أقوم بها .</p> <p>٥ - عدم وجود وقت كاف لتكوين علاقات اجتماعية</p> <p>تاسعا : سوء العلاقة مع أولياء الأمور :</p> <p>١ - عدم متابعة معظم أولياء الأمور لأبنائهم .</p> <p>٢ - تصيد بعض أولياء الأمور الأخطاء للمعلم إذا ما اشتكى منه التلميذ .</p> |

الجزء الرابع : المظاهر الجسمية والنفسية :

- أشعر بأننى تتنابض المظاهر التالية عند

تعرضى لمواقف ضاغطة فى عملى :

| لا | نعم |
|-----|-----|
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |
| () | () |

الجزء الخامس : ما مقترحاتك للطرق التى تقلل من الضغوط

المهنية التى يتعرض لها المعلم ؟
