

## مستوى ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت

أسماء بدري الإبراهيم<sup>(٢)</sup>

يوسف بدر ناصر محمد<sup>(١)</sup>

تاريخ قبوله للنشر: ٢٥/٤/٢٠١٩م

تاريخ تسلم البحث: ٨/١/٢٠١٩م

### ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) فرداً من معلمي ومعلمات الديكور في المدارس المتوسطة في محافظة الجهراء بدولة الكويت.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت كان متوسطاً، وأن مستوى كل من العبء الوظيفي، وعدم وضوح الأدوار، والمردود المادي كان متوسطاً، في حين أن مستوى الاتصال الإنساني كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج أن مستوى فاعلية إدارة الوقت كان مرتفعاً.

وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات أهمها ضرورة العمل من قبل إدارات المدارس على الحد من ضغوط العمل لدى المعلمين والتقليل منها بقدر المستطاع، حيث أكدت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الضغوط، وأهمية قيام إدارات المدارس بالحد من الأعباء الوظيفية التي تنقل على المعلمين، والقيام بتحديد مهام عمل المعلمين بشكل أكثر وضوحاً ودقة بما يحد من عدم وضوح الأدوار لديهم، وضرورة أن تقوم الجهات المسؤولة في الدولة بالعمل على تحفيز المعلمين عبر زيادة الأجور والرواتب بما يتناسب مع ارتفاع المعيشة، والقيام بتفعيل جانب الاتصال الإنساني بين المعلمين بعضهم البعض من جهة، وبين المعلمين وإدارات المدارس من جهة أخرى.

**الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل، إدارة الوقت، معلمو الديكور.

### Abstract

The study aimed at identifying the level of job stress and its relationship to the effectiveness of time management among decoration teachers in intermediate schools in the State of

(١) وزارة التربية والتعليم الكويتية.

(٢) كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.

Kuwait. The study sample consisted of 96 decoration teachers in intermediate schools in the State of Kuwait.

The study results showed that the level of work stress among teachers decoration in middle school in the State of Kuwait was average, and that each of the functional burden, lack of clarity of roles and the physical yield was average, while the level of human contact was high, and the results showed that the level of effectiveness time management was high.

The study made a number of recommendations including the need for action by the school administrations to reduce work stress among teachers and minimize them as much as possible, which confirmed the results of the study and the existence of the average pressure level, and the importance of the school administrations to reduce the functional burden on teachers, and do select tasks teachers work more clearly and accurately, including limiting the lack of clarity in the roles they have, and the need for the responsible parties in the state to work to motivate teachers by increasing wages and salaries commensurate with rising living, and to activate the side of human communication between teachers each other on the one hand, and between teachers and school administrations on the other hand.

**Keywords:** Job Stress, Time Management, Decoration Teachers.

## الإطار العام للدراسة.

### المقدمة.

تشهد العملية التعليمية في مدارس دولة الكويت، شأنها في ذلك شأن باقي الدول، العديد من العوامل التي أصبحت تؤثر على قدرة المعلم في إدارة وقته بالشكل الأفضل، وعلى الرغم من تعدد هذه العوامل واختلافها إلا أنها أصبحت في السنوات القليلة الماضية تشكل أمراً يجب دراسته وتحليله بشكل يمكن من خلاله معالجة هذه العوامل التي تشكل ضغوطاً وظيفية على المعلم.

وبما أن المعلم هو نواة العملية التعليمية ككل ومحورها، والمؤسسة التعليمية هي المؤسسة التي تتمحور حولها كافة مؤسسات الدولة، فمنها تتخرج الكفاءات القادرة على النهوض بالمجتمع في المستقبل، وحيث أن العصر الذي نعيشه حالياً يتسم بالعديد من الضغوط الناجمة عن الأعباء الوظيفية المتزايدة، وتعدد المهام في المؤسسات مما يخلق عدم وضوح في الأدوار المناطة بالعاملين، إلى جانب العامل المادي الذي ينقل ظهر المعلم نتيجة ازدياد حجم الالتزامات المادية المترتبة على الأمور الحياتية في العصر الحديث، أصبح لزاماً على الباحثين محاولة دراسة أوجه الخلل ومعالجتها.

وقد تنشأ ضغوط العمل من أسباب كثيرة ومتعددة لدرجة أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للتوتر والقلق (كالنمط الإداري، قلة المردود المادي، زيادة المهام وغيرها)، ويعتمد هذا على

إدراك الفرد لهذه الأسباب وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة به، فقد يعني ضغط العمل لأحد المعلمين حالة من التوتر الناتج عن الخوف أو القلق من احتمالات عدم تأدية العمل على الوجه الصحيح، وقد ينتج ضغط العمل لمعلم ما من عدة أشياء مجتمعة نابغة من إحساسه بعدم قدرته على إدارة وقته بالشكل الصحيح (الشامان، ٢٠٠٦).

كما أن مشكلة الوقت تعد من المشكلات الهامة التي تواجه الإنسان في المجتمعات الحديثة، حيث تظهر أعراض السرعة والقلق والتوتر نتيجة لانعدام القدرة على إدارة الوقت بالشكل الأمثل في كثير من الأحيان، مما يزيد من درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون، ولعل هذه الأعراض تظهر بشكل أكبر لدى العاملين في المجالات الإدارية أكثر من سواهم، فالعمل الإداري يتطلب جهداً وتفكيراً ذهنياً في مراحل الأربعة، وهي التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة. وبصفة خاصة كلما انتقل المدير المشرف إلى منصب أعلى ازدادت الضغوط التي يتعرض لها، حيث يتركز دوره على اتخاذ قرارات في ضوء بيانات ومعلومات متاحة يسهل الحصول على بعضها أو جزء منها ولكن عليه أن يسعى لأن يفاضل بين الحلول والقرارات في الوقت المحدد (السلمي، ٢٠٠٨).

كل ما سبق يدعو إلى المزيد من الاهتمام بدراسة ضغوط العمل والأسباب المولدة لها، والسبل الأمثل للتعامل معها بما يعود بالنفع على المعلم والمؤسسة التعليمية، وبالتالي على مخرجات العملية التعليمية من الطلبة، ومنه المجتمع ككل. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على مستوى ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظراً لما أصبح يتسم به العصر الحديث من ضغوطات وظيفية على العاملين، ولحساسية وظيفة المعلم كمسؤول عن تنشئة جيل بأكمله مناط به قيادة المجتمع في المستقبل القريب، ولما عايشه الباحث بحكم طبيعة عمله كمعلم لمادة الديكور في مدارس دولة الكويت وما يواجهه وزملاؤه من ضغوطات وظيفية مختلفة، أصبح موضوع دراسة ضغوط العمل من المواضيع المهمة التي تمس العملية التعليمية بأكملها، ذلك أن المعلم الذي يعمل في بيئة عمل مناسبة ومريحة وبعيدة عن التوترات والضغوطات، سيكون قادراً دون شك على تنظيم أوقاته الوظيفية وإدارتها بالشكل الأمثل، وهذا بدوره سيعود على العملية التعليمية ككل بفائدة يلمسها الطلبة في نهاية المطاف كمخرجات لهذه العملية التعليمية. وبناءً عليه، تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مستوى ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت

لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت من خلال الاجابة عن الأسئلة التالية:  
السؤال الأول: ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت؟  
السؤال الثاني: هل هناك فروق في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، والجنس، والمؤهل التعليمي، والخبرة)؟

### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى:

- 1- تعرف مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت.
- 2- تحديد الفروق في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت التي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

### أهمية الدراسة:

نظراً للأهمية البالغة للمؤسسة التعليمية كرافد للمجتمع بالكفاءات البناءة، وأهمية دور المعلم كفاعل أساسي في هذه العملية التعليمية، وبما أن إدارة الوقت عامل رئيس في تطوير أداء المعلم وتحسينه، تتضح أهمية الدراسة من حيث استطلاعها لآراء معلمي ومعلمات الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت حول علاقة ضغوط العمل بفاعلية إدارة الوقت لدى معلمي ومعلمات الديكور في هذه المدارس. كما قد تساهم هذه الدراسة في لفت انظار القائمين على العملية التعليمية بالاهتمام أكثر بمعلمي الديكور ومحاولة التخفيف من الأعباء المطلوبة منهم، ليستطيعوا إدارة وقتهم وإنجاز واجباتهم بإتقان.

### التعريفات الاصطلاحية والاجرائية:

**ضغوط العمل:** الانعكاس السلبي والضار على صحة الإنسان النفسية والعضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء في الكثير من الأحيان (طاهر، ٢٠٠٥، ٢٧).  
**العبء الوظيفي:** مطالبة الموظف بمهام وواجبات وظيفية كثيرة ومتعددة تفوق قدراته والأوقات المخصصة لهم لإنجازها، وإسناد مهام وأعمال وظيفية تتطلب مهارات لا تتوافر لديه (الخبيلة، ٢٠٠٣، ٨٩).

**عدم وضوح الأدوار:** عدم الوضوح في أهداف العمل المسند للموظف، وكذلك عدم وضوح الصلاحيات الممنوحة له، إضافة إلى أن مسؤولياته في العمل غير محددة تحديداً دقيقاً (الشادي، ٢٠٠٥، ١٩).

**الاتصال الإنساني:** العلاقة التي تربط بين الموظف والمدير أو بين زملاء العمل بعضهم بعضاً أو طلبة المدرسة، ومدى قوة تلك العلاقات وإشباعها لاحتياجات الموظفين ورغباتهم التي تحقق ذاتهم من الرضا والقبول والاحترام، ومستوى ترجمتها إلى سلوكيات لصالح العمل (فلمبان، ٢٠٠٨، ١٣).

**المردود المادي:** الأجر العادل الذي يُشعر الموظف بالطمأنينة والعدالة في محيطه الاجتماعي، ويحفزه على الاستقرار والأمن الوظيفي وإشباع طموحاته المادية والمعنوية (المير، ٢٠٠٥، ٢١١).

**إدارة الوقت:** عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدى الفرد لتحقيق الأهداف المهمة التي يسعى إليها في حياته، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، وبين حاجات الجسد والروح والعقل (القعيد، ٢٠٠٢، ٦٧).

### أولاً: ضغوط العمل،

تمثل ضغوط العمل تكلفة كبيرة على الفرد والمنظمة والمجتمع من الناحية الصحية والاقتصادية والتنظيمية، فضغوط العمل لها آثار نفسية وفسولوجية ضارة وبجانب هذه الآثار المرضية فإن لها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي، متمثلة في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة وارتفاع معدل الغياب والتسرب الوظيفي وزيادة نسبة الأخطاء.

والضغوط الوظيفية آخذة في الازدياد بين الموظفين في منظمات العصر الحديث بشكل عام وفي المؤسسات التعليمية على وجه الخصوص بسبب ما يشهده عالمنا المعاصر في الثورة المعرفية والمعلوماتية نتيجة التقدم التكنولوجي الحديث الذي لعب دوراً كبيراً في تحقيق الرفاهية البشرية، وبالمقابل قد تدفع ضريبة التقدم من زيادة التعقد في حياتنا اليومية وبالتالي تنقش الأمراض النفسية والبدنية التي تهدد حياة الإنسان، وانعكاسات ذلك سلباً على مدى الانتماء التنظيمي لهذا الموظف بمنظّمته التي يعمل بها.

### تعريف ضغوط العمل:

عرّف سيلبي المشار إليه في القحطاني (20, 2005, Al-Kahtani) ضغط العمل بأنه: "الاستجابة الفسيولوجية التي ترتبط بعملية التكيف، فالجسم يبذل مجهوداً لكي يتكيف مع الظروف الخارجية والداخلية محدثاً نمطاً من الاستجابات غير النوعية التي تحدث حالة من السرور أو الألم". ويشير شارما (Sharma, 2009, 138) إلى أن ضغوط العمل "تستخدم للدلالة على حالتين مختلفتين تشير فيهما الأولى إلى الظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل وتسبب له الضيق والتوتر (المصادر الخارجية للضغوط) أما الحالة الثانية فإنها تشير إلى ردود الفعل الداخلية التي تحدث بسبب هذه المظاهر".

ويرى الباحثان مما سبق بأن ضغوط العمل التنظيمية تعد استجابة الفرد للعوامل التنظيمية بدرجة قد تحدث نوعاً من الضيق النفسي أو الخلل العضوي للفرد يصعب التكيف معها.

#### مصادر ضغوط العمل:

يرى هانسون (٢٠٠٢) أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للتوتر والقلق، ويعتمد هذا على إدراك الفرد لهذه الأسباب وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة به، أو بمعنى آخر فإنها تعد تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد. فقد يعني ضغط العمل لأحد العاملين حالة من التوتر الناجم عن الخوف أو القلق من احتمالات عدم تأدية العمل على الوجه الصحيح. وقد ينتج ضغط العمل لموظف ما من عدة أشياء مجتمعة نابعة من إحساسه بخطورة قراراته على الأداء الوظيفي.

#### النظريات المفسرة للضغوط:

لقد احتل موضوع الضغوط جل اهتمام الباحثين والمهتمين بدراسة الضغوط مما جعلهم يقدموا بعض النظريات الكثيرة التي حاولوا بها تفسير الضغوط، التي تحتاج إلى التعمق في دراستها وإلى التحليل العلمي الشامل والدقيق لمعرفة مكونات وأجزاء وعناصر الضغوط، ومن هذه النظريات:

#### نظرية هانز سيلبي في الضغط Hans Selye:

قدم سيلبي نظريته الخاصة بالضغوط عام ١٩٣٦ حيث أطلق على هذه النظرية اسم (متلازمة التوافق العام) (General Adaptation Syndrome)، وكان متأثراً بفكرة أن معظم الكائنات البشرية لها رد فعل للضغوط عن طريق تنمية أعراض غير نوعية، ففترض الضغوط على الفرد متطلبات قد تكون فسيولوجية أو اجتماعية أو نفسية (الخشلة، ٢٠٠٣، ٩٠). وقد حدد سيلبي ثلاث مراحل يمر بها الفرد في استجابته للضغوط وهي: المرحلة الأولى المتمثلة في رد الفعل تجاه الخطر، والمرحلة الثانية المتمثلة في المقاومة، والمرحلة الثالثة المتمثلة في الإنهاك.

#### النظرية المعرفية:

تعد النظرية المعرفية إحدى النظريات التي ركزت على أهمية التفكير والعوامل المعرفية والتفسيرات التي تضيفها هذه النظرية على خبرات الفرد في تحديد استجابته للضغوط، حيث أن الاستجابة للضغوط تتأثر بما يشعر به الفرد من إثارة ومدى مقاومته وقدرته على الصمود والمواجهة، وتستند النظرية المعرفية في تفسيرها للضغوط إلى ثلاث افتراضات وهي: (العنبي، ٢٠٠٦)

- أ. الافتراض الأول يتمثل في أن الانفعالات التي تصيب الفرد تمثل انعكاساً لأفكار الفرد حول ذاته والعالم المحيط به.
- ب. يتمثل الافتراض الثاني في مدى إمكانية الفرد في ضبط أفكاره التي تكون سبباً في الانفعالات السلوكية.
- ج. أما الافتراض الثالث فيتمثل في كون أن السلوك ما هو إلا نتاج لتقييم الموقف الضاغط و الاستجابة الأولية له، وتوقعات النجاح في التعامل مع ذلك الموقف.

#### نظرية التوافق البيئي:

تركز هذه النظرية على محصلة التفاعل المرن بين الفرد والبيئة التي يعمل بها وتأثير كل منهما في الآخر وتهدف إلى تحقيق الانسجام بينهما. وعليه فإن وجود الضغوط لدى الفرد وفقاً لهذه النظرية يعني أن هناك سوء توافق بين الفرد والبيئة التي يعمل بها. وهناك نوعان من التوافق بين الفرد والبيئة التي يعمل بها وهما: (Sharma, 2009)

- أ. النوع الأول: ويمثل المدى الذي تواكب فيه إمكانيات الفرد ومهاراته أعباء العمل ومتطلباته.
- ب. النوع الثاني: ويتمثل في المدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد.

#### نتائج وآثار ضغوط العمل:

إن تعرض المعلمين لحالات ضغوط العمل الشديدة يمكن أن تنجم عنها آثار سلبية وضارة على المعلم والمؤسسة التعليمية على حد سواء، ومن هذه الآثار ما يلي: (جيسون، ٢٠٠١).

**النفسية:** وهي مثل القلق والاكتئاب، واضطراب النوم، والإحباط، والملل والإرهاق، وعدم تقدير الذات، وفقدان المزاج والعصبية.

**السلوكية:** وهي مثل الميل للحوادث، والإدمان على المخدرات، والإفراط في التدخين، والسلوك العدواني، وسوء استخدام العقاقير.

**المعرفية:** وهي مثل عدم المقدرة على اتخاذ القرارات السليمة، وضعف التركيز، واضطراب في الذاكرة وتكرار النسيان.

**الفسيولوجية:** وهي مثل زيادة ضربات القلب، وزيادة ضغط الدم، وجفاف الحلق، وتزايد إفراز العرق، وتزايد نسبة الجلوكوز في الدم، وارتفاع أو انخفاض حرارة الجسم.

**التنظيمية:** وهي تشمل ضعف الأداء الوظيفي، والغياب، وعدم الرضا الوظيفي والعزلة عن الزملاء، وانخفاض التزام الموظف وولائه وكثرة الحوادث وإصابات العمل.

يتضح مما سبق أن وتيرة الحياة اليومية السريعة جداً، وروتين العمل والضجيج والزحام، وهي مظاهر متكررة في حياتنا اليوم، فإنها تعتبر من العوامل المهيئة لظهور حالات الضغط النفسي والتوتر والمساعدة على تطور تلك الحالة، وعلى الرغم من أنه لا يمكن عملياً تجنب هذه الأحداث اليومية التي تحدد اتجاه حياة الأفراد، إلا أنه من الممكن إزالة التوتر الناجم عنها والتغلب عليه بالاسترخاء الذي يسمح بتعديل ردود الفعل إزاء العوامل الخارجية، والتخلص بالتالي وبشكل تدريجي من العوامل المساعدة على ظهور وتطور الضغط بالعمل، ولتحقيق ذلك، فإنه لا بد وأن يعتمد الفرد لتعلم وإتقان فنون التأمل والاسترخاء الذي يعيد للجسم توازنه الجسدي والنفسي المفقود. ولا يقصد بالاسترخاء هنا النوم فقط، وإنما الاسترخاء الصحي الذي يمكن ممارسته حتى في فترات الاستراحة القصيرة في مكان العمل.

#### علاقة ضغوط العمل بإدارة الوقت:

أوضح هيجان (١٩٩٨) أن العلاقة بين ضغوط العمل وإدارة الوقت علاقة تبادلية إلى حد بعيد، حيث أن ضغوط العمل تحد من قدرة الفرد على إدارة وقته بالشكل الأمثل والصحيح، ومن جهة أخرى فإن سوء إدارة الوقت من قبل الموظف ينعكس سلباً عليه مسبباً ضغوطاً وظيفية عليه تخلق لديه حالة من الإرباك. ويعتبر سوء إدارة الوقت من أهم المظاهر السلوكية الفردية المؤدية إلى ضغوط العمل، ومع أن هذا السبب كثيراً ما يرتبط بأعباء العمل، فهو عامل يعود إلى الفرد ذاته في بيئة العمل، من حيث عدم قدرته على تنظيم وقته حتى في غياب أعباء العمل. فمع أن عبء العمل كسبب من أسباب ضغوط العمل قد يتضمن عنصر الوقت وذلك من حيث عدم قدرة الموظف سواء كان رئيساً أو مروضاً على الوفاء بالتزاماته، نتيجة للمهام الموكلة إليه أو بسبب عدم وجود الوقت الكافي لإنجاز هذه المهام، فإن سوء إدارة الوقت قد لا يرتبط بزيادة أو نقصان هذه المهام، وإنما يعود إلى الشخص ذاته نتيجة لعدم قدرته على تنظيم هذا الوقت أثناء العمل.

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة من حيث ضغوط العمل وإدارة الوقت، وعلى النحو الآتي:

أجرى المشعان (٢٠٠٠) دراسة هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة لدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، وتألفت عينة الدراسة من (٧٤٦) معلماً ومعلمة، منهم (٣٧٧) معلماً، و(٣٦٩) معلمة، ومنهم (٣٦٣) من الكويتيين، و(٣٨٣)

من غير الكويتيين. وبينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، ووجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية والجسمية، لصالح الإناث، كذلك بينت نتائج الدراسة وجود معامل ارتباط معنوي بين مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية الجسمية. وأوصت الدراسة بأهمية مراعاة الفروق بين الموظفين من حيث الضغوط الوظيفية تبعاً لمتغيرات الدراسة.

قام **النعاس (٢٠٠٣)** بدراسة هدفت إلى توضيح العلاقة بين إدارة الوقت والضغوط الناجمة عن ذلك على العاملين، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بأمانة اللجنة الشعبية العامة للوحدة الأفريقية، وانحصرت عينة الدراسة في (٧٥) موظفاً وموظفة، وهو ما مجموعه (٥٠%) من مجموع العاملين الاجمالي والبالغ (١٥٠) موظفاً وموظفة، وأثبتت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين توجه الفرد للعمل في ظل بيروقراطية وبين عدم الرضا الوظيفي، كما جاء في نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين توجه الفرد للعمل في ظل منظمة بيروقراطية وبين مستوى الرضا الوظيفي وضغوط العمل من جهة والخصائص الديموغرافية من جهة أخرى.

كما قام **الرشيد (٢٠٠٣)** بدراسة هدفت إلى بيان علاقة إدارة الوقت بضغوط العمل عبر إجراء دراسة تطبيقية على مديري الإدارات ورؤساء الأقسام بحرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام في المملكة العربية السعودية، حيث تم تطبيق الدراسة على (٢٣٠) فرداً. وأظهرت نتائج الدراسة تمتع أفراد عينة الدراسة بالقدرة على إدارة الوقت من وجهة نظرهم، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، كذلك أظهرت النتائج أنه كلما كان هناك إدارة جيدة للوقت كلما قل مستوى ضغوط العمل.

وأجرى **ياركندي (٢٠٠٣)** دراسة هدفت إلى توضيح علاقة ضغوط العمل الوظيفية بالقيادة التربوية ووجهة الضبط، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) مديرة من مديرات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في محافظة جدة في المملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أن ٣٦.٥% من أفراد العينة يعانون من ضغوط العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أن ٤٥% من أفراد العينة يتميزون بوجهة الضغوط الخارجية. كذلك قامت **إبراهيم والمشعان (Ibrahim & Al-Masha an, 2004)** بدراسة هدفت إلى التعرف على الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، ووجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٨) من المعلمين، منهم (٢٥٣) معلماً مصرياً، و(١٥٥) معلماً كويتياً. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط

العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل، لصالح الإناث.

كما قام الشامان (2006) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض، وبلغت عينة الدراسة (104) مشرفات إداريات. وتم تطبيق استبانة على عينة الدراسة تم تصميمها لهذا الغرض يقاس من خلالها أهم مصادر ضغوط العمل التنظيمية. وأظهرت نتائج الدراسة أن كمية العمل والاتصال تأتي في مقدمة مصادر ضغوط العمل التنظيمية، في حين جاء صراع الدور كأحد أضعف مصادر الضغوط التنظيمية تأثيراً على أفراد عينة الدراسة، كما أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

أجرى جيرالد (Gerald, 2006) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين استخدام تقنيات إدارة الوقت وبين مصادر التوتر وضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية في ولاية ميسوري الأمريكية، كما هدفت الدراسة إلى توضيح مسببات ضغوط العمل الناتجة عن سوء إدارة الوقت لدى عينة الدراسة، وشملت عينة الدراسة (524) شخصاً من الذكور والإناث، وتم استخدام مقياسين للإجابة: الأول عن إدارة الوقت، والثاني عن ضغوط العمل، وأوضحت نتائج الدراسة أن مديري المدارس الذين لا يمتلكون برنامجاً واضحاً لإدارة الوقت هم الأكثر عرضة لمصادر التوتر وضغوط العمل من باقي زملائهم الذين يمتلكون برنامجاً واضحاً ومحددًا لإدارة الوقت.

كذلك أجرى الكحلوت والكحلوت (2006) دراسة هدفت إلى تحديد الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا، والكشف عن مدى شيوع الضغوط المدرسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما. وتكونت عينة الدراسة من (66) معلماً ومعلمة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا بواقع (34) من المعلمين و (32) من المعلمات بمحافظة غزة وشمالها. وتمثلت الأدوات التي استخدمها الباحثان بمقياس الضغوط المدرسية واستبانة ملاحظة الأداء. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا عند مستوى 55.19%، وأن الضغوط المدرسية تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلاميذ وأدناه ضغوط العلاقة مع المدير. كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى 77.95%. وأن الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه مجال التقويم والتقييم. ولم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا.

وقام فلمبان (2008) بدراسة هدفت إلى معرفة مصادر الضغوط التنظيمية التي قد تمثل أهم مصادر للضغوط التي تواجهها القيادات الإدارية في العمل، كما هدفت الدراسة إلى محاولة وضع

مقترحات للتخفيف من حدة هذه الضغوط. وقد تم تصميم استقصاء لجمع المعلومات المطلوبة وتوزيعها على القيادات الإدارية في جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى بشطريهما (نساء، رجال)، إذ تكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) فرداً. واعتمدت الباحثة في تحليلها للبيانات على التكرار والنسب المؤية وأسلوب كاي المربعة (X2). وأظهرت نتائج الدراسة رفض القيادات الإدارية في الجامعات تفويض جزء من سلطاتها المهمة، كما أوضحت النتائج وجود سوء استخدام للوقت عند القيادات الإدارية، وأوضحت النتائج زيادة عبء العمل الكمي والنوعي، وأخيراً أظهرت نتائج الدراسة أن هناك غموض في دور القيادات الإدارية يساهم في خلق ضغوط تنظيمية لدى العاملين.

كما قام شارما (Sharma, 2009) بدراسة هدفت إلى توضيح أثر الضغوط التنظيمية على العاملين في مجال الصحة المهنية، وتعزيز رفاه العاملين في هذا القطاع، وتناولت عينة الدراسة المكونة من (131) شخصاً من العاملين في قطاع الصحة المهنية، وتكونت أداة الدراسة من استبانة تحتوي على (30) فقرة تقيس أثر الضغوط النفسية على العاملين في قطاع الصحة المهنية وطرق الحد من هذه الضغوط لتوفير بيئة عمل مريحة لهم. وأظهرت النتائج أن الأسباب المؤية للتوتر التنظيمي والناجمة عن الضغوط التنظيمية لدى عينة الدراسة تمثلت في الإجهاد التنظيمي الذي كان أهم وأبرز الأسباب. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المنظمات براحة العاملين لديها للحد من الضغوط التنظيمية على العاملين.

وقام خطيبي وآخرون (Khatibi, Asadi & Hamidi, 2009) بدراسة هدفت إلى توضيح العلاقة بين الضغوط التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في الأكاديمية الوطنية الأولمبية لألمبياد المعاقين، وقد شملت عينة الدراسة جميع العاملين بدوام كامل في الأكاديمية والبالغ عددهم (٥٩) شخصاً فرداً من الذكور والإناث، وتم تطبيق استبانة الإجهاد الوظيفي عليهم. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين إجهاد العمل الناجم عن الضغوط التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والالتزام المعياري، ولكن لم توضح نتائج الدراسة وجود علاقة كبيرة بين إجهاد العمل واستمرار الالتزام الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

كما قامت قباقيبي (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى توضيح كل من مفهومي ضغوط العمل وأبعاده، والالتزام التنظيمي وأبعاده، كما هدفت إلى تحليل أثر ضغوط العمل على الانتماء التنظيمي من خلال إجراء دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات الخلوية السوري. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) موظفاً وموظفة من مجموع العاملين في قطاع الاتصالات الخلوية السورية في المستويات الإدارية العليا

والوسطى، بواقع شركتين (سبريا تيل) و (الوطنية). وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير ضغوط العمل على الانتماء التنظيمي في قطاع الاتصالات الخلوية السوري، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير العبء الوظيفي على الانتماء التنظيمي في قطاع الاتصالات الخلوية السوري، كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير عدم وضوح الأدوار على الانتماء التنظيمي في قطاع الاتصالات الخلوية السوري. من جهة أخرى أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والانتماء التنظيمي تعزى لمتغير العمر لصالح الموظفين الأكبر عمراً.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها مستوى ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت، وهو ما لم يتم بحثه من قبل -على حد اطلاع الباحث- تناول عدد من الدراسات السابقة علاقة الضغوط الوظيفية بمتغيرات مختلفة، مثل دراسة ياركندي (٢٠٠٣) ودراسة الشامان (2006) ودراسة فلمبان (2008) ودراسة شارما (2009) ودراسة خطيبي وآخرون (Khatibi et al., 2009).

كما أن عدداً من الدراسات السابقة تناولت علاقة إدارة الوقت بمتغيرات مختلفة عن متغيرات الدراسة الحالية مثل دراسة النعاس (٢٠٠٣).

### منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي نظراً لملاءمته لأغراض هذه الدراسة.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة وهو عينتها من معلمي ومعلمات مادة الديكور في المدارس المتوسطة في محافظة الجهراء بدولة الكويت والبالغ عددهم (٩٦) فرداً بواقع (٥٣) معلماً و (٤٣) معلمة. والجدول (١) يوضح هذا التوزيع:

الجدول (١)

وصف أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
العمر	أقل من ٢٥ عاماً	٧	٧.٢٩
	من ٢٥ إلى ٣٥ عاماً	٣٦	٣٧.٥٠
	من ٣٦ إلى ٤٥ عاماً	٣٨	٣٩.٥٨
	أكثر من ٤٥ عاماً	١٥	١٥.٦٣
	المجموع	٩٦	١٠٠
الجنس	ذكر	٥٣	٥٥.٢١
	أنثى	٤٣	٤٤.٧٩
	المجموع	٩٦	١٠٠
المؤهل	دبلوم	٦	٦.٢٥
	بكالوريوس	٨٣	٨٦.٤٦
	دراسات عليا	٧	٧.٢٩
	المجموع	٩٦	١٠٠
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٢	١٢.٥٠
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٨	١٨.٧٥
	من ١١ إلى ١٥ سنة	٣٧	٣٨.٥٤
	أكثر من ١٥ سنة	٢٩	٣٠.٢١
	المجموع	٩٦	١٠٠

أداة الدراسة:

قام الباحثان بتطوير أداة للدراسة (استبانة) لجمع البيانات من عينة الدراسة حول مستوى ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت، وذلك بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة الخطيب (٢٠٠٩)، ودراسة السلمي (٢٠٠٨)، ودراسة سلمان (٢٠٠٤)، ودراسة الخثيلة (٢٠٠٣). وتكونت الاستبانة من قسمين، احتوى القسم الأول على البيانات الأولية والمعلومات الشخصية للمستجيبين من حيث العمر، والجنس، والمؤهل التعليمي، والخبرة. في حين تناول القسم الثاني كلاً من ضغوط العمل بواقع (١٩) فقرة، وفاعلية إدارة الوقت بواقع (٦) فقرات.

### صدق الأداة:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم توزيع الاستبانة على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في التخصصات التربوية في الجامعات الأردنية والكويتية، حيث تم تطبيق التعديلات المقترحة من قبلهم، وكانت معظم ملاحظاتهم تتعلق بالصياغة اللغوية، ومدى اتساق العبارات مع مجالات الاستبانة.

### ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة. حيث بلغت للاستبيان ككل ٠.٨٥٨ وبلغت قيم الثبات ٠.٨٢٥ للعبء الوظيفي و٠.٨٤٥ لعدم وضوح الأدوار و٠.٧٩١ للاتصال الإنساني و٠.٨٧٠ للمردود المادي و٠.٩٠٤ للدرجة الكلية للضغوط وبلغت ٠.٨٥٥ لفاعلية إدارة الوقت وتعد جميع هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة وتشير إلى قيم ثبات مناسبة.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مستوى ضغوط العمل كل على حده على النحو التالي:

#### جدول رقم (٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية الكلية لمجالات مستوى ضغوط العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية المجال	مستوى الأهمية
٢	عدم وضوح الأدوار	٣.٦٥	٠.٨٤٥	١	متوسطة
١	العبء الوظيفي	٢.٩٧	٠.٧٨٧	٢	متوسطة
٤	المردود المادي	٢.٨٥	٠.٧٤٦	٣	متوسطة
٣	الاتصال الإنساني	٢.٢٦	٠.٥٨٤	٤	منخفضة
٥	إدارة الوقت	١.٧٥	٠.٤٩٥	٥	منخفضة

يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمجالات مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت تراوحت بين (١.٧٥، ٣.٦٥) وتراوحت درجة الأهمية بين المتوسطة والمنخفضة، حيث جاء مجال عدم وضوح الأدوار في المرتبة الأولى ودرجة أهمية متوسطة، تلاه مجال العبء الوظيفي في المرتبة الثانية ودرجة رضا متوسطة، تلاه مجال المردود المادي في المرتبة الثالثة ودرجة رضا متوسطة، تلاه مجال الاتصال الإنساني في المرتبة الرابعة ودرجة رضا منخفضة، تلاه مجال إدارة الوقت في المرتبة الخامسة بمتوسط ودرجة رضا منخفضة.

كما أظهرت النتائج أن من أهم أسباب ضغوط العمل لدى معلمي الديكور على مجالات مستوى ضغوط العمل (كانت على النحو التالي) ففي مجال العبء الوظيفي أن الأعمال الواجب على معلم الديكور القيام بها تفوق قدراته وإمكانياته، وفي مجال عدم وضوح الأدوار أن معلم الديكور يعمل مع أكثر من مجموعة تختلف طريقة عملها، وفي مجال الاتصال الإنساني أن الإدارة المدرسية لا تهتم كثيراً بالحاجات الإنسانية لدى المعلمين، وفي مجال المردود المادي عدم حرص إدارة المدرسة على تلبية احتياجات أسر العاملين في مجال التأمين الصحي، وفي مجال إدارة الوقت عدم تخصيص وقت إضافي لإعداد جدول المهام في حسن تخطيط الوقت للمهام المراد إنجازها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ياركندي (٢٠٠٣) التي توصلت إلى أن ٣٦.٥% من أفراد العينة يعانون من ضغوط العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أن ٤٥% من أفراد العينة يتميزون بوجهة الضغوط الخارجية. ومع دراسة الشامان (٢٠٠٦) التي توصلت إلى أن كمية العمل والاتصال تأتي في مقدمة مصادر ضغوط العمل التنظيمية، في حين جاء صراع الدور كأحد أضعف مصادر الضغوط التنظيمية تأثيراً على أفراد عينة الدراسة. ودراسة فلمبان (٢٠٠٨) التي توصلت إلى وجود سوء استخدام للوقت عند القيادات الإدارية، وأوضحت النتائج زيادة عبء العمل الكمي والنوعي، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك غموض في دور القيادات الإدارية يساهم في خلق ضغوط تنظيمية لدى العاملين، ومع دراسة عابدين (٢٠١٠) التي توصلت إلى أن العاملين في شركة توزيع الكهرباء يتعرضون لآثار نفسية وجسدية نتيجة الضغوط الوظيفية التي يتعرضون لها، حيث أدت الضغوط الوظيفية إلى آثار سلبية نفسية على مستوى الفرد مثل انخفاض معدل الرضا الوظيفي، والقلق والاكتئاب والإحباط واللامبالاة، ومع دراسة الرشيد (٢٠٠٣) التي توصلت إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً.

السؤال الثاني: هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (F) (T) والدلالة الإحصائية لمستويات الدراسة وارتباطها مع المتغيرات الشخصية والوظيفية.

المجال الأول: العبء الوظيفي:

### جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العبء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

الدلالة الإحصائية	الاختبار	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار		
.٠٦١	F=٢.٥٣	.٧٥٥	٣.٢٨	٧	أقل من ٢٥ سنة	العمر
		.٧٨٩	٣.٠٠	٣٦	٢٥ - ٣٥ سنة	
		.٧٤٥	٢.٧٤	٣٨	٣٦ - ٤٥ سنة	
		.٧٨١	٣.٣١	١٥	أكثر من ٤٥ سنة	
.٨٩٣	T= .١٣٤	.٨٠٥	٢.٩٨	٥٣	ذكر	الجنس
		.٧٧٣	٢.٩٥	٤٣	أنثى	
.٢٤٣	F=١.٤٣٤	.٨٦١	٢.٥٨	٦	دبلوم	المؤهل العلمي
		.٧٩٦	٢.٩٦	٨٣	بكالوريوس	
		.٤٧٢	٣.٣٢	٧	دراسات عليا	
		٠	٠	٠	أخرى	
.١٥١	F=١.٨١٠	.٧٠٣	٢.٩٥	٣٧	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
		.٧٩٠	٣.٣٣	١٨	٥ - ١٠ سنوات	
		.٨٦٢	٢.٨٥	١٢	١١ - ١٥ سنة	
		.٨٢٢	٢.٨١	٢٩	أكثر من ١٥ سنة	

يظهر من الجدول رقم (٣) ما يلي:

- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال العبء الوظيفي تبعاً لمتغير العمر حيث بلغت قيمة ف (٢.٥٣) وبدلالة إحصائية (٠.٠٦١) وهي أكبر من ٠.٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً.

- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال العبء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة ت (0.134) وبدلالة إحصائية (0.893) وهي أكبر من 0.05، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.
  - عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال العبء الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ف (1.434) وبدلالة إحصائية (0.243) وهي أكبر من 0.05، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.
  - عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال العبء الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة حيث بلغت قيمة ف (1.810) وبدلالة إحصائية (0.101) وهي أكبر من 0.05، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.
- ويعزو الباحثان السبب في ذلك الى أن العمل لا يفرق بين الأشخاص بالاعتماد على العمر او الجنس او المؤهل العلمي او الخبرة وذلك لان ما يهم رؤساء العمل هو انجاز العمل بالشكل الصحيح وبالوقت السريع باستثناء أي متغيرات شخصية لمن يقوم بالعمل.

#### المجال الثاني: عدم وضوح الأدوار:

#### جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال عدم وضوح الأدوار تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية

الدلالة الإحصائية	الاختبار	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار		
.929	.150	1.031	3.76	7	أقل من 25 سنة	العمر
		.808	3.84	36	25 - 35 سنة	
		.914	3.95	38	36 - 45 سنة	
		.729	3.86	15	أكثر من 45 سنة	
.006	-2.786	.784	3.67	53	ذكر	الجنس
		.856	4.14	43	أنثى	
.376	.989	1.089	3.41	6	دبلوم	المؤهل العلمي
		.834	3.91	83	بكالوريوس	
		.762	3.95	7	دراسات عليا	

		٠	٠	٠	أخرى	
.٠١٨	٣.٥١٢	.٨٢٩	٣.٧٣	٣٧	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
		.٦٢٠	٤.٣٣	١٨	٥ - ١٠ سنوات	
		١.١٧٤	٣.٤٤	١٢	١١ - ١٥ سنة	
		.٧١٩	٣.٩٧	٢٩	أكثر من ١٥ سنة	

يظهر من الجدول رقم (٤) ما يلي:

- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال عدم وضوح الأدوار تبعا لمتغير العمر حيث بلغت قيمة ف (٠.١٥٠) وبدلالة إحصائية (٠.٩٢٩) وهي أكبر من ٠.٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال عدم وضوح الأدوار تبعا لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة ت (-٢.٧٨٦) وبدلالة إحصائية (٠.٠٠٦) وهي أقل من ٠.٠٥، وهذه القيمة دالة إحصائيا، وتعزى هذه الفروقات لصالح الإناث.
- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال عدم وضوح الأدوار تبعا لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ف (٠.٩٨٩) وبدلالة إحصائية (٠.٣٧٦) وهي أكبر من ٠.٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال عدم وضوح الأدوار تبعا لمتغير الخبرة حيث بلغت قيمة ف (٣.٥٢١) وبدلالة إحصائية (٠.٠١٨) وهي أقل من ٠.٠٥، وهذه القيمة دالة إحصائيا، ومن خلال اختبار شففيه للمقارنات البعدية تبين وجود الفروقات بين الأشخاص من أصحاب الخبرة (٥-١٠ سنوات) و الأشخاص من أصحاب الخبرة (١١-١٥ سنة) بفرق بين أوساطهم الحسابية (٠.٨٨٨) ولصالح الأشخاص من أصحاب الخبرة (٥-١٠ سنوات). ويعزو الباحثان ذلك الى الأفراد كلما زادت الخبرة العملية لديهم أصبحوا أكثر قدرة ومعرفة بالأدوار الموكلة إليهم والقيام بها بشكل أسرع مقارنة بغيرهم.

المجال الثالث: الاتصال الإنساني:

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاتصال الانساني تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية

الدلالة الإحصائية	الاختبار	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار		
.٠١٦	٣.٦٠	.٥٥٩	٢.٠٠	٧	أقل من ٢٥ سنة	العمر
		.٥٧١	٢.٤٧	٣٦	٢٥ - ٣٥ سنة	
		.٦٠٤	٢.٠٨	٣٨	٣٦ - ٤٥ سنة	
		.٣٩٤	٢.٣١	١٥	أكثر من ٤٥ سنة	
.٠٢٦	٢.٢٦	.٥٠١	٢.٣٨	٥٣	ذكر	الجنس
		.٦٤٨	٢.١١	٤٣	أنثى	
.٩٤٢	.٠٦٠	.٤٥٨	٢.٢٠	٦	دبلوم	المؤهل العلمي
		.٥٩٤	٢.٢٦	٨٣	بكالوريوس	
		.٦٢٤	٢.٣٢	٧	دراسات عليا	
		٠	٠	٠	أخرى	
.٥٣٥	.٧٣٣	.٥٢٩	٢.٣٢	٣٧	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
		.٦٠٦	٢.٣٣	١٨	٥ - ١٠ سنوات	
		.٧٢١	٢.٢٩	١٢	١١ - ١٥ سنة	
		.٥٨٤	٢.١٢	٢٩	أكثر من ١٥ سنة	

يظهر من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال الاتصال الإنساني تبعا لمتغير العمر حيث بلغت قيمة ف (٣.٦٠) وبدلالة إحصائية (٠.٠١٦) وهي أقل من ٠.٠٥، وهذه القيمة دالة إحصائيا، ومن خلال اختبار شفيعه جدول (١١) تبين وجود فروقات بين الأشخاص من عمر (٢٥-٣٥ سنة) والأشخاص من عمر (٣٦ - ٤٥ سنة) بفرق بين أوساطهم الحسابية (٠.٣٩٣) ولصالح الأشخاص من عمر (٢٥ - ٣٥ سنة).
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال الاتصال الإنساني تبعا لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة ت (٢.٢٦) وبدلالة إحصائية (٠.٠٢٦) وهي أقل من ٠.٠٥، وهذه القيمة دالة إحصائيا، وتعزى هذه الفروقات لصالح الذكور.

- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال الاتصال الإنساني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ف (٠.٠٠٦) وبدلالة إحصائية (٠.٩٤٢) وهي أكبر من ٠.٠٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً.
- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال الاتصال الإنساني تبعاً لمتغير الخبرة حيث بلغت قيمة ف (٠.٧٣٣) وبدلالة إحصائية (٠.٥٣٥) وهي أكبر من ٠.٠٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الذكور أكثر تحرراً من الإناث في الحياة العامة لعدم وجود ضوابط تمنعهم من العمل والاتصال مع أي شخص، على عكس الإناث وجود ضوابط وعادات وتقاليده وأخلاقيات تمنعها من العمل مع أي شخص.

المجال الرابع: المردود المادي:

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المردود المادي تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

الدلالة الإحصائية	الاختبار	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار		
.٠١٨	٣.٥٢٥	.٧٨١	٣.٦٨	٧	أقل من ٢٥ سنة	العمر
		.٦٦٢	٢.٧٥	٣٦	٢٥ - ٣٥ سنة	
		.٧٦٦	٢.٨٥	٣٨	٣٦ - ٤٥ سنة	
		.٦٩٢	٢.٧٢	١٥	أكثر من ٤٥ سنة	
.٠٠٣	-٣.٠٠٣	.٦٤٢	٢.٦٦	٥٣	ذكر	الجنس
		.٧٩٩	٣.١٠	٤٣	أنثى	
.٠٤٦	٣.١٧٣	.٥٧٥	٢.٢٦	٦	دبلوم	المؤهل العلمي
		.٧١٨	٢.٨٦	٨٣	بكالوريوس	
		.٩٦٥	٣.٢٨	٧	دراسات عليا	
		٠	٠	٠	أخرى	
.٥٦٤	.٦٨٥	.٧٤٩	٢.٨٩	٣٧	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
		.٦٤٥	٢.٨١	١٨	٥ - ١٠ سنوات	
		.٩٩٦	٣.١٠	١٢	١١ - ١٥ سنة	
		.٦٩٦	٢.٧٤	٢٩	أكثر من ١٥ سنة	

يظهر من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال المردود المادي تبعاً لمتغير العمر حيث بلغت قيمة ف (٣.٥٢٥) وبدلالة إحصائية (٠.٠١٨) وهي أقل من ٠.٠٥، وهذه القيمة دالة إحصائياً، ومن خلال اختبار شففيه تبين وجود فروقات بين الأشخاص من عمر (أقل من ٢٥ سنة) و الأشخاص من عمر (٢٥ - ٣٥ سنة) بفرق بين أوساطهم الحسابية (٠.٩٣٠) ولصالح الأشخاص من عمر (أقل من ٢٥ سنة)، كما تبين وجود فروقات بين الأشخاص من عمر (أقل من ٢٥ سنة) و الأشخاص من عمر (أكثر من ٤٥ سنة) بفرق بين أوساطهم الحسابية (٠.٩٦٥) ولصالح الأشخاص من عمر (أقل من ٢٥ سنة).
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال المردود المادي تبعاً لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة ت (-٣.٠٠٣) وبدلالة إحصائية (٠.٠٠٣) وهي أقل من ٠.٠٥، وهذه القيمة دالة إحصائياً، وتعزى هذه الفروقات لصالح الإناث.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال المردود المادي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ف (٣.١٧٣) وبدلالة إحصائية (٠.٠٤٦) وهي أقل من ٠.٠٥، وهذه القيمة دالة إحصائياً، ومن خلال اختبار شففيه للمقارنات البعدية تبين وجود الفروقات بين أصحاب المؤهل العلمي دبلوم وأصحاب المؤهل العلمي دراسات عليا بفرق بين أوساطهم الحسابية (١.٠١٩) ولصالح أصحاب المؤهل العلمي دراسات عليا.
- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال المردود المادي تبعاً لمتغير الخبرة حيث بلغت قيمة ف (٠.٦٨٥) وبدلالة إحصائية (٠.٥٦٤) وهي أكبر من ٠.٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً.

المجال الخامس: إدارة الوقت:

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال إدارة الوقت تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية

الدلالة الإحصائية	الاختبار	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار		
.٥٧٣	.٦٧٠	.٧١٨	١.٧٨	٧	أقل من ٢٥ سنة	العمر
		.٥٠٢	١.٨٤	٣٦	٢٥ - ٣٥ سنة	
		.٤٨٥	١.٦٩	٣٨	٣٦ - ٤٥ سنة	
		.٣٩٥	١.٦٧	١٥	أكثر من ٤٥ سنة	
.٣٧٨	.٨٨٦	.٥٠٤	١.٧٩	٥٣	ذكر	الجنس
		.٤٨٥	١.٧٠	٤٣	أنثى	
.٩٠٧	.٠٩٧	.٣٣٣	١.٨٣	٦	دبلوم	المؤهل العلمي
		.٥٢٠	١.٧٥	٨٣	بكالوريوس	
		.٢٨٤	١.٧١	٧	دراسات عليا	
		٠	٠	٠	أخرى	
.٦٦٨	.٥٢٢	.٤٦٨	١.٨١	٣٧	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
		.٦٣٨	١.٧١	١٨	٥ - ١٠ سنوات	
		.٦٢٤	١.٦٢	١٢	١١ - ١٥ سنة	
		.٣٦٨	١.٧٥	٢٩	أكثر من ١٥ سنة	

يظهر من الجدول رقم (٧) ما يلي:

- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال إدارة الوقت تبعا لمتغير العمر حيث بلغت قيمة ف (٠.٦٧٠) وبدلالة إحصائية (٠.٥٧٣) وهي أكبر من ٠.٠٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.
- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال إدارة الوقت تبعا لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة ت (٠.٨٨٦) وبدلالة إحصائية (٠.٣٧٨) وهي أكبر من ٠.٠٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.

- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال إدارة الوقت تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ف (٠.٠٩٧) وبدلالة إحصائية (٠.٠٩٧) وهي أكبر من ٠.٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً. وعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمجال إدارة الوقت تبعاً لمتغير الخبرة حيث بلغت قيمة ف (٠.٥٢٢) وبدلالة إحصائية (٠.٦٦٨) وهي أكبر من ٠.٠٥، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً، ويعزو الباحثان ذلك الى ان مهارة إدارة الوقت هي مهارة عند الشخص قد يكتسبها من التدريب وقد تولد معه أي بطبعة، لذلك هذه المهارة لا تعتمد على عمر او جنس او مؤهل علمي او خبرة عملية، فهي مهارة باستطاعة أي شخص مع التدريب والاجتهاد ان يمتلكها. لذلك من المهم امتلاك مهارة ادارة الوقت في العمل عند العاملين والمدراء وذلك لتخفيف ضغوط العمل عليهم. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة النعاس (٢٠٠٣) التي توصلت الى انه هناك علاقة بين توجه الفرد للعمل في ظل منظمة بيروقراطية وبين مستوى الرضا الوظيفي وضغوط العمل من جهة والخصائص الديموغرافية من جهة أخرى. وتتفق مع دراسة الرشيد (٢٠٠٣) التي توصلت الى أنه كلما كان هناك إدارة جيدة للوقت كلما قل مستوى ضغوط العمل.

### التوصيات:

- بناءً على ما تم التوصل له من نتائج في الدراسة، وما تم عرضه سابقاً توصي الدراسة بما يلي:
- ضرورة العمل من قبل إدارات المدارس على الحد من ضغوط العمل لدى المعلمين والتقليل منها بقدر المستطاع، حيث أكدت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الضغوط.
- أهمية قيام إدارات المدارس بالحد من الأعباء الوظيفية التي تتقل على المعلمين، والقيام بتحديد مهام عمل المعلمين بشكل أكثر وضوحاً ودقة بما يحد من عدم وضوح الأدوار لديهم، وضرورة أن تقوم الجهات المسؤولة في الدولة بالعمل على تحفيز المعلمين عبر زيادة الأجور والرواتب بما يتناسب مع ارتفاع المعيشة، والقيام بتفعيل جانب الاتصال الانساني بين المعلمين بعضهم البعض من جهة، وبين المعلمين وإدارات المدارس من جهة أخرى.
- ضرورة أن تهتم إدارات المدارس بالحاجات الإنسانية للمعلمين في المدارس، حيث أظهرت النتائج حصول فقرة "لا تهتم الإدارة كثيراً بالحاجات الإنسانية لدى العاملين" على أدنى متوسط حسابي.
- ضرورة إجراء دراسات أخرى مماثلة على عينات مختلفة من معلمي المواد في التخصصات الأخرى.

## المراجع:

### المراجع العربية:

- الخثيلة، هند (٢٠٠٣) مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية والإسلامية ٢ (١): ٨٥-١١٢.
- الخضيرى، محسن (٢٠٠٠) الإدارة التنافسية للوقت: المنظومة المتكاملة لامتلاك المزايا التنافسية الشاملة في عصر العولمة وما بعد، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.
- الرشيد، جهاد (٢٠٠٣) إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل: دراسة تطبيقية على مديري الإدارات ورؤساء الأقسام بحرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- سلمان، أحمد (٢٠٠٤) تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة جامعة عين شمس.
- السلمي، فهد (٢٠٠٨) ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية ومديري المدارس والمعلمين بتعليم العاصمة المقدسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الشادي، حمد (٢٠٠٥) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشامان، أمل (2006) مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، 26 (١): 13-45.
- عابدين، إبراهيم (٢٠١٠) علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدي العاملين في شركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- العتيبي، آدم (٢٠٠٦) الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ١ (١): ١٠٩-١٣٤.
- العمري، عبيد (٢٠٠٧) ضغوط العمل عند المعلمين: دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد السادس عشر، العدد ٢.
- فلمبان، رأفت (٢٠٠٨) ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك

- عبد العزيز، جدة.
- قباقيبي، ليلي (٢٠١١) أثر ضغوط العمل على الانتماء التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات الخلوية السوري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.
- القعيد، إبراهيم (٢٠٠٢) العادات العشر للشخصية الناجحة، الرياض: منشورات دار المعرفة للتنمية البشرية.
- الكلوت، عماد، والكلوت، نصر (٢٠٠٦) الضغوط المدرسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا، دراسة مقدمة للمؤتمر الأول بجامعة الأقصى بغزة: المناهج الفلسطينية الواقع والتطلعات، غزة.
- المشعان، عويد (٢٠٠٠) مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد ٢٨، العدد الأول.
- المير، عبدالرحيم (٢٠٠٥) العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة، مجلة الإدارة العامة، ٣٥ (٢): ٢٠٧-٢٥٢.
- النعاس، ايهاب (٢٠٠٣) اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التخطيط للدراسات العليا، طرابلس، ليبيا.
- هيجان، عبد الرحمن (١٩٩٨) ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ياركندي، هانم (٢٠٠٣) ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة، مجلة رسالة الخليج العربي، ٨٩ (٢٤): ١٣-٤٠.

#### المراجع الأجنبية:

- Al-Kahtani, M. (2005) **An Assessment of Organizational Commitment In the Institute of Public Administrative In the Kingdom of Saudi Arabia**, The effect of personal demographics and job- related factors on factors on faculty commitment, DAL- B65/07.P.3754, Jan 2005.AAT3140906.
- Gerald, E. (2006) **The relationship between uses of time management techniques and sources of stress among public school superintendents in Missouri**, Saint Louis University, USA.

- Ibrahim, H., & Al-Mashaan, O. (2004) Job Stress and its Relation With Type A, Locus of Control, **Arabic Studies in Psychology**, 3 (2): 5-32.
- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009) The relationship between Job stress and organizational commitment in national Olympic and Paralympics academy, **World journal of sport sciences**, 2 (4): 272-278.
- Sharma, S. (2009) Model of organizational stress for use within an occupational health education/promotion or well-being of members of the organization, **Industrial Psychiatry Journal**, 18 (2): 135-149.