

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمي
مدارس التعليم العام بمحافظة المهد

**Perceived Organizational Support and it s Relationship to
Work Stresses among Teachers in public
Schools in AL Mahd District**

إعداد

عبد الله بن زويد المطيري

المستخلص

عنوان الدراسة : الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي مدارس
التعليم العام بمحافظة المهد

الباحث : عبدالله بن زويد المطيري

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد، كما هدفت إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل من وجهة نظرهم، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمين.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي واعتمد على مقياس ماضي (٢٠١٤) للدعم التنظيمي والمكون من أربعة أبعاد وهي (العدالة التنظيمية ، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين ،المشاركة في اتخاذ القرار ، دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين)، كما اعتمد على مقياس الداود (٢٠١٢) لضغوط العمل والمكون من ثلاثة أبعاد (عبء العمل ، صراع الدور ، فرص الترقى المهني)، وقد طبقت أداة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة بأسلوب الحصر الشامل حيث بلغ عدد المستجيبين ٣٢٨ معلماً بنسبة ٣١% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة .

وكان من أبرز النتائج : أن مستوى الدعم التنظيمي في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد جاء إجمالاً بدرجة (عالية) ، وجاءت أبعاده جميعها بدرجة إدراك عالية . كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بمحافظة المهد جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر المعلمين ، وجاءت أبعاده بدرجة متوسطة ماعدا بعد (فرص الترقى المهني) جاء بدرجة عالية . وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه (عكسية) ضعيفة القيمة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمين .

وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث عدد من التوصيات أهمها :إنشاء وحدة مستقلة على مستوى الوزارة تعنى بقياس ومتابعة وتطوير مستوى الدعم التنظيمي بكافة أبعاده ، وإعادة النظر في الهياكل التنظيمية للمدارس وإدارات التعليم بحيث تسمح بمشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتصلة بمهامهم الوظيفية ، وتصميم البرامج التدريبية والإرشادية بالتعاون مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لمساعدة المعلمين في التكيف مع ضغوط العمل، وتوعية القيادات المدرسية بالأساليب الإدارية الحديثة التي تحد من تعرض المعلمين لضغوط العمل من خلال البرامج التدريبية والنشرات التربوية .

Abstract

Study title: Perceived Organizational Support and it s Relationship to Work Stresses among Teachers in public Schools in AL Mahd District

Researcher : Abdullah bin Zwied AL Motairi

The objective of the study was to identify the perceived organizational support of public school teachers in Mahd Province. The study also aimed at identifying the level of work pressure from teachers' own point of view and to find out the relation between the level of perceived organizational support in public schools in Mahd Province and work pressure among teachers.

To achieve the goals of the study, the descriptive method was used in both ways, the survey and correlative, depending on Mady scale of organizational support (2012) consisting of four dimensions, organizational justice, leaders behavior for supporting employees, involvement in decision-making, and self-esteem of teachers. The Dawd scale (2014) was used to measure work pressure with its

three dimensions, work pressure, roles conflict and promotional opportunities. The tool was applied on the total number of population using the comprehensive inventory method. The sample included 328 teachers from public schools at Mahd Province, which was 32% of the total number of study population.

The most important results of the research were: The total level of the organizational support of all public schools showed a high level in all its dimensions. The study found out that the level of work pressure showed medium degree in all its dimensions except for the dimension of promotion opportunities that showed high degree. The study showed weak correlative value relation between the level of perceived organizational support and work pressure among teachers.

The researcher reached some recommendations such as the need for establishing an independent unit at the ministry of education that cares for measuring, developing and following the organizational support in all its dimensions and reconsidering organizational structures in schools and its educational directorates by involving teachers in decision making related to their jobs as well as designing training and counseling programs with the cooperation of universities staff to help teachers face work pressure. School leaders should be aware of modern styles of management through training programs and periodic circulations to help minimize work pressure.

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد

مقدمة :

أدت ثورة تقنية المعلومات، والاتصالات، والعولمة، والتنافسية الاقتصادية، ومجتمع المعرفة، إلى ظهور مفاهيم إدارية حديثة تستوعب تطور الفكر الإداري ومراعاته للحاجات النفسية للعاملين في المنظمات، ويعد الدعم التنظيمي المدرك من المواضيع المهمة التي لاقت الاهتمام في العديد من الدراسات السلوكية والإدارية ، حيث يشير الشملاي (٢٠١٤، ص ٣) إلى أن الدعم التنظيمي يعد من المفاهيم الإدارية الحديثة، والذي نشأ من نظريتي التبادل الاجتماعي social exchang والمنفعة المتبادلة exchang benefits واللذان أسهما في تفسير الدافع الكامن وراء الاتجاهات والسلوكيات المتبادلة بين الأفراد والجماعات، كما تفترض أن الأفراد يبادلون الآخرين بشكل أو بآخر نفس المشاعر الطيبة التي يعاملونهم بها. كما يستمد الدعم التنظيمي أصوله أيضاً من نظرية العقد النفسي psychological contract والتي تؤكد على أن الفرد في علاقة بالآخرين يرتبط بعقد غير مكتوب يتضمن أن يبادلهم قدر من المنافع يتناسب مع ما حصل عليه منهم.

وبالرغم من أهمية إدراك العاملين للدعم التنظيمي إلا أن بيئة العمل أصبحت أكثر تعقيداً من أي وقت مضى، وتزايدت حاجات العاملين وتطلعاتهم يوماً بعد يوم، وبطبيعة الحال ربما تتمكن هذه المؤسسات من إشباع بعض حاجات ورغبات العاملين فيها، ولكنها لن تستطيع إشباع حاجاتهم بشكل دائم، مما يؤدي في النهاية إلى توتر العلاقة بين المنظمات والعاملين فيها وتعرضهم إلى ما يسمى بضغوط العمل.

لقد أصبحت ضغوط العمل في الوقت الحاضر سمة من سمات العصر ووقوعها أصبح حتمياً بسبب حالة التغير والتقدم السريع في شتى مجالات الحياة، وتأتي غالبية

هذه الضغوط من البيئة التي يعمل فيها الأفراد خلال عملهم في المنظمات لمواقف يواجهون فيها الاضطراب والخوف والقلق والإحباط حتى باتت جزءاً من حياتهم. ونظراً لأن المعلم أحد أركان العملية التعليمية فإن أي معوقات تعترض طريق أداء واجبه التعليمي على النحو الأفضل يمكن أن تؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الأجيال التي يعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه، وإزاء هذا الصراع بين الواقع وما هو متوقع أن يقوم به المعلم فإن ذلك يؤدي إلى العديد من المشكلات التي تتبلور على هيئة ضغوطاً يتعرض لها المعلم أثناء العمل (حميدة، ٢٠١١م، ص ٣٠٠).

مشكلة الدراسة :

تتحدد مشكلة الدراسة في الوقوف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد ومستوى ضغوط العمل التي يواجهها المعلمون، من خلال الاجابة على السؤال الرئيس التالي :

ما العلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك بمدارس التعليم العام بمحافظة المهد ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمين؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد من وجهة نظر المعلمين ؟
٢. ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد من وجهة نظرهم ؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمين؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي في مدارسهم تبعاً لاختلاف متغيرات (المؤهل - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية)؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم تبعاً لاختلاف متغيرات (المؤهل - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية)؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في التالي:

١. التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد.
٢. التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد.
٣. الكشف عن العلاقة . إن وجدت . بين الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمين.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

تسند هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول مفهوم الدعم التنظيمي المدرك باعتباره سلوكاً تنظيمياً يؤثر على اتجاهات المعلمين نحو العمل والمدرسة وما قد يحققه من نتائج ايجابية مثل تخفيف دوران العمل، وتقليل نسبة الغياب، وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، والشعور بالرضا الوظيفي.

حدود الدراسة:

تتضمن الحدود التالية:

الحدود الموضوعي : اقتصرت الحدود الموضوعية في المبحث الأول (الدعم التنظيمي المدرك) على أبعاد مقياس ماضي (٢٠١٤) والمتمثلة في (العدالة التنظيمية ، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين ، المشاركة في اتخاذ القرار ، دعم وتأكيذ الذات لدى المعلمين).

وفي المبحث الثاني (ضغوط العمل) اقتصر على الحدود الموضوعية على أبعاد مقياس الداود (٢٠١٢) والمتمثلة في (صراع الدور ، عبء العمل ، فرص الترقى المهني).
الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على مدارس التعليم العام (بنين) بمحافظة المهد .
الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد.
الحدود الزمانية: تم تطبيق هذا الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧.١٤٣٨ هـ .

مصطلحات الدراسة :

تمثلت مصطلحات الدراسة فيما يلي :

أولاً: الدعم التنظيمي المدرك **Perceived Organizational Support** :

يعرف الباحث الدعم التنظيمي المدرك إجرائياً بأنه: صور المساندة الإدارية والقيادية والتربوية التي يحصل عليها منسوبي المدرسة من المعلمين والتي تشعرهم بالعدالة التنظيمية وتجعلهم أكثر مشاركة في اتخاذ القرار.

ثانياً : ضغوط العمل **Work Stresses** :

يعرف الباحث ضغوط العمل إجرائياً بأنها: ذلك الشعور السلبي الذي ينتاب منسوبي المدرسة من المعلمين نتيجة لاستنفاد طاقتهم الأدائية في أعمال وأعباء تفوق تحمل الفرد العادي.

أولاً: الإطار النظري

المبحث الأول: الدعم التنظيمي المُدرِك

أبعاد الدعم التنظيمي المُدرِك:

أولاً: العدالة التنظيمية:

تمثل العدالة التنظيمية بكافة أنماطها وأشكالها عاملاً هاماً في نجاح المنظمات بكافة مستوياتها ويتضمن هذا البعد توفير المناخ المدرسي الذي يشعر فيه المعلمين بتعامل قائد المدرسة مع الجميع بإنصاف والبعد عن التحيز لفئات أو أشخاص عن غيرهم سواء كان في توزيع المهام والأعمال أو أثناء اتخاذ القرارات وتقديم الحوافز، ولعل من شأن إدراكهم لمستوى العدالة أن يسهم في زيادة إحساسهم بالثقة في الإدارة وبالتالي بث روح التعاون والإبداع بين المعلمين .

كما إن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المؤسسة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها ويزيد من قدرة تلك المؤسسة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها. وتعتبر العدالة التنظيمية مؤشراً يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي (الفهد، ٢٠٠٤، ١٥).

ثانياً: سلوك القادة لمساندة المرؤوسين:

تتضح أهمية سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام والتي تتطلب اختيار القادة باعتناء ومن ثم تأهيلهم وتطوير أداءهم المهني من خلال البرامج التدريبية وعقد اللقاءات وتبادل الزيارات ، أنا امتلاك القائد لقيم الصدق والقدوة الحسنة يزرع في نفوس المعلمين الثقة بقراراته وهو ما يوسع دائرة تأثيره عليهم ويسهم في امتلاك القائد القدرة على بث روح المبادرة بين المعلمين وإثارة الحماس في نفوسهم ، وفي المقابل لابد من الاهتمام بمقترحات المعلمين والأخذ بها بعين الاعتبار

عند اتخاذ القرارات وتوظيف قدراتهم الشخصية في حل مشكلات المدرسة ومشاركتهم الفعالة في الخطط الإستراتيجية للمدرسة ، كل هذا من شأنه تحقيق صور مساندة قائد المدرسة للمعلم .

ثالثاً : المشاركة في اتخاذ القرارات :

يتضمن هذا البعد ما يتاح للمعلم من فرص المشاركة في اتخاذ القرارات وتشجيعه من خلال توفير قدر أكبر من الاستقلالية والحرية في القرارات خاصة فيما يتعلق منها بالعملية التعليمية والمشاركة في كافة مراحل صناعة القرارات الإدارية والتنظيمية، فكلما كانت الفرصة مهيأة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرارات كلما زاد رضاهم عن العمل وكان هناك مبادرات لتحمل المسؤولية.

كما تعد عملية اتخاذ القرارات أكبر من أن ينفرد بها القائد وحده، حيث تحتاج إلى جهود كثيرة من الأفراد، فالقائد لا يعمل في عزلة بل تتأثر قراراته بأراء وأفكار الآخرين المحيطين به وبطبيعة البيئة التي يعمل بها.

وانسجاماً مع ما سبق يجب على القائد أن يركز على مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات كلما كانت الفرصة مهيأة لذلك وبذلك تستطيع المدرسة أن تحقق استفادة مثلي من مواردها البشرية من المعلمين عن طريق إتباع نظم إدارية تقوم على إتاحة الحرية للمعلمين في المشاركة في اتخاذ القرارات، مع ضرورة الموازنة في مدى إتاحة الفرصة للمشاركة وان تكون في حدود ما يراه القائد مناسب.

رابعاً: دعم وتأکید الذات لدى المعلمين:

يتضمن هذا البعد مدى تقدير المدرسة لمجهودات المعلمين التي يبذلونها لأداء العمل بكفاءة والرغبة في تحقيق أقصى درجات النجاح، ويعتمد هذا بشكل كبير على تقديم التغذية الراجعة وتعزيز الجوانب الايجابية لتطوير الأداء بشكل مستمر ويتطلب ذلك تقديم الحوافز والمكافآت للمتميزين لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين والذي يقودهم للشعور

بالاستقرار الوظيفي والذي يسهم في استمرارية الإبداع في الأداء وبالتالي تحسين مخرجات التعليم .

أهمية الدعم التنظيمي المدرك :

أهمية الدعم التنظيمي المدرك في البيئة التعليمية تكمن فيما يؤمل أن يحققه من نتائج مرجوة تتمثل في التالي :

- تحقيق التنمية الذاتية للمعلمين، حيث أن إدراك المعلمين بأن القيادة المدرسية تساندهم وتسعى إلى تذليل الصعوبات التي تواجههم وتسهيل بيئة العمل التي يعملون بها وتراعي تحقيق مصالحهم سينعكس على السلوك الذاتي للمعلمين بتطوير الأداء.
- إن تحقق الدعم التنظيمي في بيئة العمل المدرسية من شأنه أن يسهم في توحيد جهود المعلمين نحو تحقيق أهداف الإدارة المدرسية، و توحيد الرؤية المشتركة بين المعلمين تجاه تطوير الأداء والتميز في العملية التعليمية.
- إن تحقيق الدعم التنظيمي في بيئة العمل المدرسية يسهم في تحسين صورة المدرسة والمناخ التنظيمي لدى الزائرين للمدرسة ويُنمي الاتجاهات الإيجابية للمعلمين نحو القيادة والإدارة المدرسية مما يدفعهم لإتباع سلوكيات إيجابية أمام الآخرين من زوار المدرسة وأولياء أمور الطلاب مما يساهم في رفع الكفاءة المهنية لدور المدرسة في عيون المستفيدين الخارجيين.

المبحث الثاني: ضغوط العمل work stress

أبعاد ضغوط العمل:

أولاً/ صراع الدور:

يرى هيجان (١٩٩٩، ١٧٧) أن صراع الدور يعني التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف ويمكن تصنيفه إلى التالي :

• **تعارض أولويات مطالب العمل:** حيث إنه في كثير من الأحيان يجد بعض الموظفين أنفسهم، وخاصة مديري الإدارة الوسطى في مأزق نتيجة لحاجتهم إلى إنجاز الأعمال التي تمليها عليهم أدوارهم اليومية والأعمال التي يكلفهم بها الرؤساء، ويتوقعون لها الإنجاز الفوري، وكذلك فإن المديرين قد يجدون أنفسهم في موضع حرج، وذلك نتيجة لتعارض مطالب الإدارة العليا مع مطالب الإدارة الإشرافية أو التنفيذية.

• **تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:** وذلك عندما يكون الفرد ذا شخصية ناضجة، ويسعى لتحقيق الذات والاستقلال في الوقت الذي ترى فيه المنظمة أنه ينبغي على الأفراد الاعتماد عليها من خلال التخصص الدقيق في العمل ووحدات التحكم والسيطرة، وتطبيق الصيغ والإجراءات الرسمية بدقة في معاملاتها في الوقت الذي يفضل فيه الفرد اتباع صيغ غير رسمية في العمل.

• **تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة:** وغالباً ما يحدث هذا الموقف بالنسبة للموظف الجديد الذي قد يجد نفسه حائراً بين الالتزام بتعليمات وتوجيهات الإدارة التي يعمل بها التي تتطلب منه الالتزام الدقيق بمهامه ومسؤولياته الموضحة في الوصف الوظيفي لعمله.

• **تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها:** وتتمثل القيم عادة في الأشياء التي تبين الصحيح من الخطأ، وتوجد المشكلة عند وجود تعارض بين قيم الفرد مع قيم المنظمة

تحول دون انسجام الأفراد مع أهداف منظماتهم وعجز المنظمات بالتالي عن تحقيق أهدافها التي تسعى إليها.

ثانياً / عبء العمل :

تشير الأدبيات والدراسات ذات العلاقة إلى أن هذا البعد من أبرز مصادر ضغوط العمل ويتمثل عبء العمل في تكليف المعلم بمهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها أو قيامه بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد لها ، ويرى المشعان (٢٠٠٠، ٦٨) إن الضغوط الإدارية تزداد عند تزايد الأعباء التي يكلف بها الموظف، من تنفيذ المهام الإضافية على الواجبات المسندة إليه، والاجتماعات، وممارسة الدور الفني والإداري والمسؤولية المستمرة لجميع العاملين، هذه المهام الكثيرة إذا تمت مقارنتها بالوقت المحدد للعمل سيكون غير كاف لإنجازها، ومن ثم تكون مصدرًا من مصادر الضغوط الإدارية، حيث تزداد الضغوط الإدارية على الموظف عندما تقترن مع كثرة المهام والمسؤوليات وقلة الوقت المخصص لها.

ثالثاً : فرص الترقى المهني

تعتبر الترقية الوظيفية من أهم ركائز نجاح المنظمات بشكل عام ، فهي تدفع الموظف للتنمية الذاتية وتحمل أعباء العمل ومسؤولياته من جانب وتحقيق الذات من جانب آخر، ويشير هذا البعد الى الفرص المتاحة للترقى والتقدم الوظيفي في مسار مهني واضح لجميع المعلمين، ومدى اسهام الوزارة والمدرسة في تنمية مهارات المعلمين واشباع حاجاتهم الوظيفية وتحقيق طموحاتهم من خلال توفير الفرص الملائمة لتهيئة المعلم وتزويده بالمهارات والكفايات التي يحتاجها للترقى في مجال عمله عن طريق برامج التنمية المهنية المستدامة أو البرامج التدريبية المبنية على الاحتياج التدريبي للمعلمين ، بالإضافة إلى إتاحة الفرص للمعلمين لإكمال دراستهم العليا بزيادة مقاعد الإيفاد الداخلي و الابتعاث الخارجي.

مصادر ضغوط العمل

يصنف نصر (٢٠١٢، ص ٢٤٣) المصادر المؤدية لضغوط العمل لدى المعلمين إلى ثلاثة مصادر رئيسية وهي عوامل تنظيمية وعوامل شخصية وعوامل تفاعلية وفيما يلي توضيح للعناصر التي تتكون منها هذه العوامل:

أولاً: العوامل التنظيمية:

وهي العوامل ذات الصلة بالمدرسة التي يعمل بها المعلم وتؤثر بشكل كبير في ادائه ومستوى إنجازه ودرجة انفعالاته وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:

- حجم الصف المدرسي وعدد الطلاب فيه.
- متطلبات العمل متمثلة في الاجهزة والمعامل اللازمة.
- غموض الدور سواءً كان غموض التوقعات والاهداف أو غموض السلوك الذي على المعلم القيام به في المواقف المختلفة.
- صراع الدور وذلك عندما تختلف وتتباين توقعات الافراد الذي يتعامل المعلم معهم.
- البيئة المدرسية وهل هي بيئة جاذبة غنية بالمشورات ومنفتحة على الخبرات والتحديات الخارجية ام انها بيئة طاردة ترفض وتقاوم التغيير.

ثانياً: العوامل الشخصية

وهي العوامل التي تتعلق بالمعلم وسماته الشخصية متمثلة في العمر والجنس والخبرة والحالة الاجتماعية ومستوى التعليم وتخصص المعلم وخلفيته الثقافية والاجتماعية، وتؤثر هذه العوامل بشكل مباشر في علاقة المعلم بالطلاب ويزملائه.

ثالثاً: العوامل التفاعلية

وهي عوامل تتفاعل مع العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية وتتمثل في درجة الصلاحيات الممنوحة للمعلم لمواجهة سلوكيات الطلاب غير المقبولة والنمط القيادي لقائد المدرسة والذي يؤثر على شخصية المعلم كذلك دعم الزملاء المقدم للمعلم ومستوى الرضا الوظيفي للمعلم ومدى توافر التحفيز المادي والمعنوي.

المبحث الثالث: نموذج الدراسة حول العلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك وضغوط العمل تطمح المؤسسات التربوية إلى تحقيق أهدافها ورسالتها بكفاءة وفاعلية مما جعلها تسعى جاهدة إلى إيجاد بيئة تعليمية ملائمة تتوافر بها الأساليب والمداخل الحديثة التي تهتم بالمعلمين كعنصر فعال في العملية التعليمية والعمل على تنمية قدراتهم وكفاياتهم المهنية والتربوية وإشباع حاجاتهم وتوفير سبل الراحة والطمأنينة لهم في ظل ما يواجهونه من زيادة الأعباء التدريسية وصراعات تنظيمية بالإضافة إلى محدودية فرص الترقى المهني في مهنة التعليم ، وبقدر ما تقدمه المدرسة للمعلمين من دعم ومساندة إدارية وتنظيمية قد يسهم في تخفيف حدة ضغوط العمل والتي تحول دون قيامهم بأدوارهم بكفاءة وفاعلية .

طريقة واجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه (المسحي والارتباطي)، والمنهج الوصفي الارتباطي.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد والبالغ عددهم (١٠٥٢) معلماً، وفقاً لإحصائيات إدارة التعليم بمحافظة المهد للعام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨هـ،

ثالثاً: عينة الدراسة

لكون مجتمع الدراسة يمكن الإحاطة به، ولكونهم يتواجدون في منطقة جغرافية صغيرة ، ويتوفر لدى الباحث ومساعديه بياناتهم ووسائل التواصل الاجتماعي ، لذا ولتعزيز مصداقية الدراسة وزيادة موثوقية نتائجها ، ورغبة من الباحث في زيادة العائد من الاستبانات الراجعة فقد تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل ، وتم تحديد مدة ثلاثة

أسابيع كحد أقصى للاكتفاء بالاستبانات المكتملة من قبل الباحثين خلال تلك الفترة، وبلغ عدد الاستبانات المكتملة (٣٢٨) استبانة وكانت جميعها صالحة للتحليل، وهي التي تمثل أفراد عينة الدراسة الحالية بنسبة (٣١.١%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.، ويوضح الجدول التالي عدد الاستبانات الموزعة، والمسترد منها، والاستبانات الصالحة والنسب المئوية لكل منها بالنسبة إلى المجتمع الكلي.

رابعاً: أداة الدراسة:

وقد اعتمد الباحث في بناء المحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد على مقياس الدعم التنظيمي الذي استخدمه ماضي (٢٠١٤) في مجال التعليم، وذلك لتحديد مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية. وقد أجرى عليه الباحث بعض التعديلات وتم حذف (٤) عبارات، وتم عرضه على محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والاستفادة من مرئياتهم .

أما فيما يخص المحور الثاني (مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين)، فقد اعتمد الباحث على مقياس الداود (٢٠١٢) وأجرى عليه الباحث بعض التعديلات وتم عرضه على محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات .

ولقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين هما :

الجزء الأول: عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وتمثلت في (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم، المرحلة التعليمية).

الجزء الثاني : محاور الاستبانة ، ويتكون من محورين رئيسيين هما :

المحور الأول : مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد

، ويتكون

من (٤٨) عبارة، مقسمة على أربعة أبعاد كما يلي:

البعد الأول: العدالة التنظيمية، وتكون من (٢٠) عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد فرعية هي:

- عدالة التوزيعات ويتكون من (٧) عبارات. وهي الفقرات من (١) إلى (٧).
- عدالة الإجراءات ويتكون من (٧) عبارات. وهي الفقرات من (٨) إلى (١٤).
- عدالة التعاملات ويتكون من (٦) عبارات. وهي الفقرات من (١٥) إلى (٢٠).

البعد الثاني: سلوك القادة لمساندة المعلمين، ويتكون من (١١) عبارة. وهي الفقرات من (٢١) إلى (٣١).

البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات، ويتكون من (٧) عبارات. وهي الفقرات من (٣٢) إلى (٣٨).

البعد الرابع: دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين، ويتكون من (١٠) عبارات. وهي الفقرات من (٣٩) إلى (٤٨).

ويوضح الجدول (٣-٥) التالي توزيع أرقام عبارات المحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد) على أبعاده الأربعة:

توزيع أرقام عبارات مقياس (مستوى الدعم التنظيمي المدرك) على أبعاده الأربعة

م	الأبعاد	أرقام العبارات التابعة للبعد في المقياس	عدد العبارات
١	العدالة التنظيمية:		
	أ- عدالة التوزيعات	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧	٧
	ب- عدالة الإجراءات	٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤	٧
	ج- عدالة التعاملات	١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠	٦
٢	سلوك القادة لمساندة المعلمين	٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١	١١
٣	المشاركة في اتخاذ القرارات	٢٣، ٢٤، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨	٧
٤	دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨	١٠

المحور الثاني: مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد .
ويتكون من (٢١) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد كما يلي:
البعد الأول: صراع الدور، ويتكون من (٧) عبارات. وهي الفقرات من (١) إلى (٧).
البعد الثاني: عبء العمل، ويتكون من (٧) عبارات. وهي الفقرات من (٨) إلى (١٤).
البعد الثالث: فرص الترقى المهني، ويتكون من (٧) عبارات. وهي الفقرات من (١٥) إلى (٢١).

ويوضح الجدول (٣-٦) التالي توزيع أرقام عبارات المحور الثاني من الاستبانة (مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد) على أبعاده الثلاثة :

توزيع أرقام عبارات مقياس (مستوى ضغوط العمل) على أبعاده الثلاثة

م	الأبعاد	أرقام العبارات التابعة للبعد في المقياس	عدد العبارات
١	صراع الدور	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧	٧
٢	عبء العمل	٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤	٧
٣	فرص الترقى المهني	١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١	٧

- صدق أداة الدراسة:

من أجل التأكد من صدق الاستبانة قام الباحث باستخدام الطرق التالية:

(١) الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبيان بصيغته الأولية على سعادة المشرف على البحث والذي أوصى بعرضه على مجموعه من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس، ولذا قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المملكة العربية السعودية كما يبين ملحق رقم (١)، ولقد وجه الباحث للمحكمين خطاب لتحكيم

الاستبانة ملحق رقم (٢) للتأكد من درجة مناسبة الفقرة، ووضوحها وانتمائها للبعد الذي تقيسه، وسلامة الصياغة اللغوية .

وقد اعتمد الباحث نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر من آراء المحكمين معياراً لقبول العبارة، وتم حذف أربع عبارات من المقياس حسب ما اتفق عليه المحكمين وتعديل بعض العبارات من المحور الاول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك) كما هو موضح:

اولا : فقرة رقم (٤) بصفة عامة " الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة " .

تم تعديلها إلى " الحوافز المادية مناسبة للمهام الموكلة إلي " .

ثانيا : فقرة رقم (٤١) " مهام وظيفتي كمعلم محددة بدقة " .

تم تعديلها إلى: يتسم تحديد مهامي الوظيفية بوصفي معلماً بالمدرسة بالدقة.

ثالثا : فقرة رقم (٤٤) " تتنوع المهارات المطلوبة لأداء عملي مما يدفعني لاكتساب المهارات باستمرار " .

تم تعديلها الى " تدفعني مهامي الوظيفية بوصفي معلماً لاكتساب المهارات باستمرار .

كما تم تعديل بعض العبارات من المحور الثاني (ضغوط العمل) وهي كما يلي :

اولا : فقرة رقم (٨) " لا أستطيع الحصول على وقت راحة أثناء الدوام في المدرسة " .

تم تعديلها الى " حصولي على وقت راحة أثناء الدوام بالمدرسة غير متاح " .

ثانيا : فقرة رقم (١٤) " زيادة أعبائي التدريسية مقارنة بزملائي المعلمين " .

تم تعديلها الى " أشعر بكثرة أعبائي التدريسية مقارنة بزملائي الاخرين " .

ثالثا : فقرة رقم (١٧) " لا تستخدم المنافسة البناءة بين الإدارات التربوية لرفع كفاءة أداء المعلمين " .

تم تعديلها الى " يغيب التنافس البناء بين ادارات المدارس بالشكل الذي يؤدي لرفع كفاءة أداء المعلمين " .

رابعا : فقرة رقم (٢٠) " فرص تقديم الافكار الابداعية لتحسين وتطوير العمل في المدرسة محدودة " .

بذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من محورين المحور الأول مكون من (٤٨) عبارة مقسمة على أربعة أبعاد ، والمحور الثاني مكون من (٢١) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد .

٢) صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد)

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضحها الجدول التالي:

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه من المحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد)

البعـد الرابع: دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	البعـد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	البعـد الثاني: سلوك القادة لمساعدة المعلمين		البعـد الأول: العدالة التنظيمية							
		م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	عدالة التعاملات		عدالة الإجراءات		عدالة التوزيعات	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
٣٩	٠.٦٨٤	٣٢	٠.٨٤٠	٢١	٠.٧١٠	١٥	٠.٧٥٧	٨	٠.٦٣٣	١	٠.٥١٩
٤٠	٠.٦٣٠	٣٣	٠.٨٤٦	٢٢	٠.٨٠١	١٦	٠.٦٧٤	٩	٠.٧٨٤	٢	٠.٦٥٤
٤١	٠.٦٩١	٣٤	٠.٨٠٩	٢٣	٠.٧٩٨	١٧	٠.٧٤١	١٠	٠.٨٣٥	٣	٠.٥٤٤
٤٢	٠.٧٢٣	٣٥	٠.٨٠٣	٢٤	٠.٨٥١	١٨	٠.٨٤٩	١١	٠.٧٨٩	٤	٠.٧١٢
٤٣	٠.٧٢٨	٣٦	٠.٧٣٤	٢٥	٠.٨٣٠	١٩	٠.٨١٩	١٢	٠.٧٦١	٥	٠.٤٩٧
٤٤	٠.٧٥٨	٣٧	٠.٨٤٦	٢٦	٠.٧٦٠	٢٠	٠.٨٠٩	١٣	٠.٦٥١	٦	٠.٦٥٠
٤٥	٠.٦٨٧	٣٨	٠.٨٧٥	٢٧	٠.٧٩١			١٤	٠.٧٠٦	٧	٠.٦٩٢
٤٦	٠.٧١١			٢٨	٠.٧٥٧						
٤٧	٠.٧١٥			٢٩	٠.٨٢٦						
٤٨	٠.٦١٩			٣٠	٠.٨٠٦						
				٣١	٠.٨٠٧						

** دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في البعد الفرعي الأول من العدالة التنظيمية : عدالة التوزيعات بين (0.497 - 0.712)، أما للبعد الفرعي الثاني من العدالة التنظيمية : عدالة الإجراءات فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.633 - 0.835)، وللبعد الفرعي الثالث من العدالة التنظيمية : عدالة التعاملات بين (0.674 - 0.849)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بالبعد الثاني: سلوك القادة لمساندة المعلمين بين (0.710 - 0.851)، وللبعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات بين (0.734 - 0.875)، وللبعد الرابع: دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.619 - 0.758)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد) .

كما تم التحقق من الصدق البنائي للمحور الأول من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمجموع الكلي للمحور ، ويوضح نتائجها الجدول التالي

معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد)

معامل الارتباط	الأبعاد	
**0.941	البعد الأول: العدالة التنظيمية	١
**0.939	البعد الثاني: سلوك القادة لمساندة المعلمين	٢
**0.908	البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	٣
**0.847	البعد الرابع: دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	٤

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أنّ قيم معاملات الارتباط للأبعاد الأربعة التي يتكون منها المحور الأول والمجموع الكلي للمحور جاءت قيم مرتفعة حيث تراوحت بين

(٠٠٨٤٧ - ٠٠٩٤١)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد).

٣) صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد)

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وجاءت النتائج مؤكدة على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد).

كما تم التحقق من الصدق البنائي للمحور الثاني (مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد) من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمجموع الكلي للمحور ، وجاءت النتائج مؤكدة على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الثاني (مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد).

٣) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معامل ألفا كرو نباخ ، وجاءت النتائج بقيم عالية حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٠.٨٨ - ٠.٩٤)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الأول (٠.٩٧).

كما جاءت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني (مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد) بقيم عالية حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٠.٨٤ - ٠.٨٥)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الثاني (٠.٩٢).

وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً : ملخص النتائج :

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها، على النحو التالي:

١ - ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الأول:

استهدف هذا السؤال التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد من وجهة نظر المعلمين، وكانت أبرز النتائج ما يلي

• أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين.

• أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد في بعد (سلوك القادة لمساندة المعلمين) جاء في الترتيب الأول، يليه في الترتيب الثاني مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين)، ثم في الترتيب الثالث جاء مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (العدالة التنظيمية) وفي الترتيب الأخير جاء مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) وجميعها بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر المعلمين.

• أن مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين وجاءت (عدالة التعاملات) كأحد أبعاد مستوى العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة

المهد في الترتيب الأول، يليه في الترتيب الثاني مستوى العدالة التنظيمية في بعد (عدالة الإجراءات) وكلاهما بدرجة موافقة (عالية)، وفي الترتيب الأخير جاء مستوى العدالة التنظيمية في بعد (عدالة التوزيعات) بدرجة موافقة (متوسطة) من وجهة نظر المعلمين.

- أن مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين، وكانت أبرز العوامل الدالة على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد تتمثل في:
 - تسمح إدارة المدرسة لي بالمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي، بدرجة موافقة (عالية)
 - يأخذ قائد المدرسة غالباً بما أقدمه من مقترحات عند اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله، بدرجة موافقة (عالية).

٢ - ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثاني:

- استهدف هذا السؤال التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد من وجهة نظرهم، وكانت أبرز النتائج ما يلي
- أن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظرهم.
 - أن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد في بعد (فرص الترقى المهني) جاء في الترتيب الأول بدرجة (عالية)، يليه في الترتيب الثاني مستوى ضغوط العمل في بعد (عبء العمل)، ثم في الترتيب الثالث جاء مستوى ضغوط العمل في بعد (صراع الدور) ، وكلاهما بدرجة (متوسطة)
 - أن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد في بعد (صراع الدور) جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظرهم، وكانت أبرز السلوكيات

والممارسات الدالة على مستوى ضغوط العمل في بعد (صراع الدور) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد تتمثل في:

- أقوم بأعمال داخل المدرسة أشعر بأنها غير ضرورية، بدرجة موافقة (عالية)
- صلاحياتي بوصفي معلماً بالمدرسة غير كافية للقيام بالمسئولية الملقاة على عاتقي، بدرجة موافقة (متوسطة).
- أن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد في بعد (عبء العمل) جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظرهم، وكانت أبرز السلوكيات والممارسات الدالة على مستوى ضغوط العمل في بعد (عبء العمل) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد تتمثل في:
- يتوقع مني قائد المدرسة أداء مهام أكبر من المهارات والقدرات التي أمتلكها، بدرجة موافقة (عالية)
- حصولي على وقت راحة أثناء الدوام بالمدرسة غير متاح، بدرجة موافقة (متوسطة).

٣- ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثالث:

استهدف هذا السؤال التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمين، وكانت أبرز النتائج ما يلي

- توجد علاقة (عكسية) ضعيفة القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة المهد ومستوى ضغوط العمل لدى المعلمين.
- توجد علاقة عكسية) ضعيفة القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين جميع الأبعاد الداخلية لمستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد (صراع الدور، عبء العمل، فرص الترقى المهني)

والمجموع الكلي لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة
المهد من وجهة نظر المعلمين

ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الرابع:

استهدف هذا السؤال الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات
معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك
في مدارسهم والتي تُعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة،
المرحلة التعليمية)، وكانت أبرز النتائج ما يلي

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي. وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل علمي (بكالوريوس)
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم في كل من الأبعاد (العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المعلمين، المشاركة في اتخاذ القرارات، دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل علمي (بكالوريوس)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم في كل من الأبعاد (العدالة التنظيمية، سلوك القادة

لمساندة المعلمين، المشاركة في اتخاذ القرارات، دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين)
تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم تعزى لاختلاف متغير المرحلة التعليمية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم في كل من الأبعاد (العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المعلمين، المشاركة في اتخاذ القرارات، دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) تعزى لاختلاف متغير المرحلة التعليمية

ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الخامس:

استهدف هذا السؤال الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم والتي تُعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية)، وكانت أبرز النتائج ما يلي

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل علمي (دراسات عليا).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم في بعد (صراع الدور) تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل علمي (دراسات عليا)

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم في بعد (عبء العمل) تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل علمي (دراسات عليا)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم في بعد (فرص الترقى المهني) تعزى لاختلاف المؤهل العلمي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم تعزى لاختلاف سنوات الخبرة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم في كل من الأبعاد (صراع الدور - عبء العمل - فرص الترقى المهني) تعزى لاختلاف سنوات الخبرة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهد حول تقديرهم لمستوى ضغوط العمل لديهم في كل من الأبعاد (صراع الدور - عبء العمل - فرص الترقى المهني) تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية

ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء أدبيات الدراسة ونتائج الميدانية وخبرة الباحث بالميدان، يمكن وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يعتقد أنها قد تعمل على تحسين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام والتخفيف من ضغوط العمل لدى المعلمين وذلك على النحو التالي:

١/ إنشاء وحدة مستقلة تعنى بقياس ومتابعة مستوى الدعم التنظيمي على مستوى الوزارة وأدارت التعليم والمدارس والتأكد من التوجه الصحيح لمسارات الدعم التنظيمي بكافة أبعاده.

٢/ إعادة النظر في الهياكل التنظيمية للمدارس وإدارات التعليم بحيث تسمح بمشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتصلة بمهامهم الوظيفية، ومشاركتهم في بناء الخطط الإستراتيجية وتطوير المناهج الدراسية واختيار البرامج التدريبية التي تلبي احتياجاتهم التدريبية.

٣/ تصميم البرامج التدريبية والإرشادية بالتعاون مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لمساعدة المعلمين وتنقيفهم في كيفية التعامل مع ضغوط العمل في المدرسة.

٤/ إيجاد مسار مهني واضح للمعلمين يعتمد خلاله الرتب التعليمية بوصف وظيفي واضح، وإعادة النظر في أجور المعلمين ومكافئاتهم.

ثالثاً : البحوث والدراسات المقترحة :

نتيجة المعرفة التي تولدت لدى الباحث من خلال رحلته العلمية على مدار اجراءات الدراسة، وما لاحظته من مشكلات في الميدان التعليمي فانه يقترح عددا من الدراسات المستقبلية وذلك على النحو التالي:

١/ اجراء المزيد من الدراسات المماثلة لهذه الدراسة على المدارس الحكومية للبين والبنات في المملكة العربية السعودية ومقارنه النتائج.

٢/ اجراء المزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومتغيرات اخرى مثل الالتزام التنظيمي والتوافق المهني.

٣/القيام بدراسات تستهدف بناء مقياس للدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم يتناسب مع البيئة التعليمية في المملكة العربية السعودية.

المراجع

أولا : المراجع العربية

- الدوسري، سعد بن عميقان (٢٠٠٥). ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الاجهزة الامنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية . الرياض .
- سليمان، أحمد محمد . (٢٠٠٨). أساليب مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بمصدر الضبط لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الزقازيق . جمهورية مصر .
- السميح، عبد المحسن . (٢٠١٠م). دراسات في الإدارة المدرسية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع .
- العديلي ، ناصر . (١٩٩٥). السلوك الانساني والتنظيمي: منظور كلي مقارن: معهد الادارة العامة ، الرياض .
- ماضي، أحمد ديب . (٢٠١٤) . أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للاونروا ، رسالة ماجستير منشورة . كلية التجارة. الجامعة الاسلامية. غزة.
- متولي، ابراهيم عباس.(٢٠٠٠).الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وبعض السمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية . المجلة المصرية للدراسات النفسية، الانجلو المصرية، القاهرة ، ١٠ (٢٦):١٦٥.١٢٥ .
- نصر، عزه جلال.(٢٠١٢). إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية دراسة انثوجرافية . مستقبل التربية العربية. مصر. مجلد ٢٠ (٨٢) . ٢٣٣. ٢٨٢ .
- هيجان، عبدالرحمن (١٩٩٨): ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض ، السعودية .