

# ضغوط العمل وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك

محمد يوسف مرسي نصر\*\*

منى سعد العمري\*

---

\* وزارة التربية والتعليم \_ المملكة العربية السعودية.

\*\* أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك \_ كلية التربية والآداب \_ جامعة تبوك

# ضغوط العمل وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لدى معلمات

## المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك

وتأثيرها من بيئة عمل إلى أخرى [1]. ويختلف الأفراد في التعامل معها؛ فهناك من يستطيع التكيف ومواجهتها، وهناك من يفشل، ويشعر بالضغوط المستمرة [2]. ونظراً لما تقوم عليه ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك من برامج ومشاريع قائمة على استراتيجيات محددة، وتوظيف كافة التقنيات التعليمية، والارتقاء بمستوى الأداء، كل ذلك استوجب مجهوداً عالياً وفعالاً من المعلمات؛ للوصول إلى المستوى المطلوب.

### 2. مشكلة الدراسة

تنتزع ثانويات التطوير إلى تحقيق قفزة في التكنولوجيا، وتراكم المعرفة، وإلى الانتقال من مجرد المعرفة إلى تطبيقاتها العملية [3]. والمعلمات يعملن ويتعاملن مع طالبات يمتلكن قدرات ومشكلات متعددة، بالإضافة إلى ضغوط العمل داخل قاعات الدراسة والأعمال المطلوبة خارج قاعات الدراسة، فالיום المدرسي لا ينتهي مع ذهابهن إلى منازلهن؛ حيث تقوم المعلمات ببعض أعمالهن خارج ساعات العمل [1]، إضافة لحصص الاحتياطي التي تشعر المعلمة بالإرهاق المستمر، والنتيجة المباشرة لذلك بزوغ ظاهرة الاحتراق الوظيفي [4]. والمعلمة تتعرض لمصادر متعددة لضغوط العمل لا تستطيع التحكم بها، مما يجعلها تشعر بالإحباط ونقص الدافعية، وتنامي هذا الشعور قد يصل بها إلى حالة من الاحتراق الوظيفي. وأكدت دراسة النفيعي [5] أن من أهم الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي توتر العلاقة مع الرئيس المباشر بسبب ضغوط العمل. وأكدت دراسة الزعبي والكريديس [12] وجود فروق دالة حول مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير المؤهل والخبرة، كما أكد الفوزان [13] وجود فروق دالة حول الإجهاد وضغوط العمل تعزى لمتغير خبرة المعلمين. واستناداً إلى ما سبق، سعى الباحثان إلى محاولة الكشف عن مستوى ضغوط العمل

المخلص \_ هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على مستوى كل من ضغوط العمل وفقاً لأقسامها (الضغوط الشخصية - الضغوط الوظيفية - وضغوط العلاقات الانسانية) والاحترق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك، وتحديد الفروق في استجابات العينة لكل من متغيري (التخصص، وسنوات الخبرة)، والكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل والاحترق الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات ثانويات التطوير، وعددهن (321) معلمة، وتم أخذ عينة عشوائية تعدادها (121) معلمة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها: إن مستوى ضغوط العمل لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك كان بدرجة موافقة كبيرة، وتبين أن الضغوط الوظيفية تحتل المرتبة الأولى من حيث التقييم، تليها الضغوط الشخصية، ثم ضغوط العلاقات الإنسانية. وإن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك كان بدرجة متوسطة. ولم توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري (التخصص، وسنوات الخبرة) حول مستوى كل من ضغوط العمل، والاحترق الوظيفي، بينما وجدت فروق دالة في الضغوط الوظيفية تعزى لمتغير التخصص لصالح معلمات التخصص العلمي. وأخيراً أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بدرجة عالية ودالة بين مستوى ضغوط العمل والاحترق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الاحتراق الوظيفي.

### 1. المقدمة

يشهد العالم العديد من التغيرات مما جعل هناك حاجة لدى المنظمات لمواكبة متطلبات هذا العصر. والمؤسسات التعليمية إحدى تلك المنظمات التي طالها هذا التطور، مما يجعل المعلمين يعانون من الضغوط المختلفة. و مهنة التدريس من المهن الضاغطة، التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط، مما يؤثر على أدائهم الوظيفي. ومصادر الضغوط يختلف مستواها

التطوير بمدينة تبوك، ومدى تأثير ذلك على عطائهن التعليمي، والكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بينهما. وتكمن أهمية الدراسة في النتائج التي تتوصل إليها؛ وذلك لأهمية المكانة التي يمثلها المعلم كركيزة أساسية في العملية التعليمية، وتلمس الجوانب التي قد تؤثر على جودة عطائه، ومحاولة تداركها ما أمكن.

#### د. حدود الدراسة

يقصر البحث على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: ضغوط العمل وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير للبنات بمدينة تبوك، وتتمثل في الضغوط (الشخصية، الوظيفية، ضغوط العلاقات الانسانية).

الحدود البشرية: أجري البحث الحالي على كافة معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من عام 1437/1436 هـ.

الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك.

#### هـ. مصطلحات الدراسة

1- ضغوط العمل: تعرف بأنها "العوامل والظروف الخارجية، التي ينتج عنها شعور الفرد بعدم الراحة والاستقرار؛ مما يؤدي إلى اضطراب ناتج عن عدم قدرة الفرد على التغلب أو التكيف مع كثرة واستمرار متطلبات العمل" [14]. وتعرف إجرائياً بأنها: كل ما تتعرض له المعلمة من ضغوط؛ سواء كانت شخصية، أو وظيفية، أو ناتجة عن توتر العلاقات الإنسانية، وما تتضمنه من مواقف ومشكلات ضاغطة، مثيرات نفسية في مجال العمل وتعيق فاعلية أدائها.

2- الاحتراق الوظيفي: يعرف بأنه "حالة من الإجهاد الانفعالي، ونقص الكفاءة الشخصية، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل، ويتعرض له العاملون في المهن التي تتطلب التواصل مع الآخرين؛ مثل: مهنة التدريس، والتمريض، والطب" [15].

وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير للبنات بمدينة تبوك. ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

#### أ. أسئلة الدراسة

1. ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك؟

2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك؟

3. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول مستوى ضغوط العمل لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك تعزى لمتغيري الدراسة: (سنوات الخبرة، والتخصص)؟

4. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك تعزى لمتغيري الدراسة (سنوات الخبرة، والتخصص)؟

5. هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك؟

#### ب. أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى كل من ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك. وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كل من ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير تعزى لمتغيري الدراسة: (سنوات الخبرة، والتخصص). كما تهدف الى الكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لديهن.

#### ج. أهمية الدراسة

يساهم البحث الحالي في الوقوف على مستوى كل من ضغوط العمل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات

المؤسسات التربوية كما يلي:  
الضغوط الشخصية: أي مدى قدرة المعلمة على مواجهة الضغوط في العمل وخارجه بفاعلية.  
الضغوط الوظيفية: أي العوامل التنظيمية التي تسبب عدم التكيف مع المتغيرات في العمل.  
ضغوط العلاقات الإنسانية: علاقة المعلمة بالطالبات والمعلمات والكادر الإداري، وعلاقتها بأولياء الأمور والمجتمع المحيط.

المبحث الثاني: الاحتراق الوظيفي:  
وهو من أبرز مشكلات التي تواجه العاملين في المنظمات؛ لآثاره السلبية من الناحية النفسية والسلوكية حيث يقلل من قدرة الأفراد على الإنجاز، فينعكس سلباً على أدائه وإنجازه.

أولاً: مفهوم الاحتراق الوظيفي: يعرف الاحتراق بأنه: "الاستجابة المزمنة للضغوط، وتشمل الإجهاد النفسي، والشعور بتدني الإنجاز، والاكنتاب من الآخرين في مجال العمل [19].

ثانياً: أبعاد الاحتراق الوظيفي: وهو ما أشارت إليه Cristina Maslach متمثلة فيما يلي:

أ- الإجهاد العاطفي: أي استنزاف الطاقة النفسية. ب- تبدل المشاعر: نتيجة تعرض الأفراد للتوتر والقلق المستمر.  
ج- نقص الشعور بالإنجاز: يميل المعلم إلى تقييم إنجازاته بطريقة سلبية وضعف تقدير الذات [11].

ثالثاً: مراحل الاحتراق الوظيفي:  
هناك من قسمها إلى خمسة مراحل؛ الحماس والركود والاحباط والفتور والتذكر، وهناك من قسمها إلى ثلاثة أقسام، الانذار والمقاومة والتهاك [5].

الدراسات السابقة:  
هدفت دراسة الدوس [6] إلى الكشف عن ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (356) معلمة، وأستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. ومن نتائجها: عدم تناسب الأعباء مع الحوافز كان بدرجة متوسطة. ومضايقة زميلات العمل كان بدرجة

ويعرف إجرائياً بأنه: حالة من الإجهاد النفسي، والفكري، والجسدي، والإحباط، ونقص الدافعية، التي تشعر بها المعلمة؛ نتيجة الاستجابة للضغوط التي تتعرض لها بصورة مستمرة ولفترات طويلة، وتسبب الإجهاد الذهني والبدني، وتفككاً في العلاقات الإنسانية في مجال العمل؛ مما يؤثر على مستوى الإنجاز المهني، وتدني جودة الأداء.  
3- مدارس التطوير:

هي المدارس المطبقة لمشروع الملك عبدالله بن عبد العزيز لتطوير مدارس التعليم العام، والمتمثل في " أنموذج تطوير المدارس؛ ويمثل خارطة طريق لتطوير جميع المدارس وفق رؤية منظومية؛ لتحقيق سمات محددة في المتعلم" [16].

### 3. الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: ضغوط العمل:

وهو ظاهرة آخذة في الازدياد في المنظمات الحديثة، وقد تدفع البشرية ضريبة هذا التقدم من زيادة التعقد في حياتها اليومية، خاصة ما يرتبط بالعمل.

أولاً: مفهوم ضغوط العمل: تعرف ضغوط العمل بأنها: "موقف أو حالة يشعر فيها الفرد بالقلق وعدم الارتياح، الأمر الذي يمكن أن يتطور ليمثل ضغطاً على الفرد" [17].

ثانياً: مصادر ضغوط العمل: وهي كالتالي [18]:  
غموض الدور: عدم توافر معلومات عن الدور المطلوب أو طريقة أدائه.

صراع الدور: وهي الأدوار متعارضة في آن ويطالب الفرد بالوفاء بها.

عبء الدور: زيادة كمية العمل ولا يستطيع الفرد إنجازها في الوقت المناسب.

العلاقات الإنسانية في بيئة العمل: كالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس وسلوكيات الطلاب ومدى تعاون أولياء الأمور.

ونستنتج مما سبق، أن ضغوط العمل هي حقيقة في أي تنظيم ويمكن أن يكون لها آثار سلبية على نواحي كثيرة تمس سلوكهم في مكان العمل وغيره. ويمكن إجمال ضغوط العمل في

الرياضيات؛ وأن احتراق المعلمين نتيجة تعرضهم للضغوط لفترات طويلة أدت بهم إلى للاحتراق الوظيفي. وهدفت دراسة Dennis [10]، إلى التعرف على الأنماط الشخصية لدى المعلمين وعلاقتها بالاحتراق لدى معلمي المدارس المتوسطة بجورجيا، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (108) معلم، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. ومن أبرز نتائج الدراسة ما يلي: ان المعلمون يشعرون بالاستنزاف النفسي بنهاية اليوم الدراسي بدرجة متوسطة.

وأجرى John [11]، دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة الاحتراق بين معلمي المدارس الابتدائية والثانوية العامة والتصدي لانتشاره، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من (163) معلماً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. ومن أبرز نتائجها ما يلي: أن المعلمين يشعرون بالاستنزاف النفسي والبدني بنهاية اليوم الدراسي، والمعلمين حديثي الخبرة أكثر عرضة للاحتراق.

#### 4. الطريقة والإجراءات

##### أ. منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لأغراض الدراسة.

##### ب. عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بلغت (121) معلمة للدراسة الأساسية، بالإضافة إلى (20) معلمة كعينة استطلاعية ليصل عدد المعلمات المطبق عليهن (141) معلمة. وصف عينة الدراسة بحسب التخصص:

ضعيفة. وجود علاقة طردية بين ضغوط العمل والتقاعد المبكر. و الوقت المتاح أقل من متطلبات العمل كان بدرجة متوسطة. و وجود فروق تعزى لمتغير التخصص لصالح معلمات الرياضيات، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أما دراسة زرعة [7] فقد هدفت إلى التعرف على السلوك القيادي لمديرة المدرسة وعلاقته بمستوى الإنهاك الوظيفي لدى المعلمات. استخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (127) معلمة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. ومن أبرز نتائجها: لم تظهر فروق دالة إحصائياً في أبعاد الإنهاك الوظيفي تعزى لمتغير التخصص وسنوات الخبرة.

وهدف دراسة حميدة [8] إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (574) معلماً، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، ومن أبرز النتائج: أن ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية كانت بمستوى مرتفع. يعاني المعلمون من عدم احترام الطلبة، وضعف العلاقة فيما بينهم في المدرسة، و يتضايق المعلمون من نتائج التقارير السنوية السلبية والشعور بالتشاؤم واللامبالاة.

أما دراسة Warrad [9]، فقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن كيفية استيعاب المعلمين في مدرسة فالي الثانوية لظاهرة الاحتراق الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج المختلط، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمين ثانويات فالي، واستخدمت الاستبانة، والمقابلات، والملاحظة لجمع البيانات. ومن أبرز نتائجها: أن لديهم عدم رغبة في الذهاب إلى العمل، كما ان المعلمين يعانون من الضغوط وعلى رأسهم معلمو

#### جدول 1

##### توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

التخصص	العدد	%
أدبي	67	55.37
علمي	54	44.63
الكلي	121	100.00

يتضح من الجدول (1) أن عدد معلمات التخصص الأدبي العلمي (54) معلمة، بنسبة (44.63%).  
(67) معلمة، بنسبة (55.37%)، وعدد معلمات التخصص وصف عينة الدراسة بحسب عدد سنوات الخبرة:

## جدول 2

### توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	%
أقل من 5 سنوات	18	14.88
من 5 - أقل من 10 سنوات	37	30.58
من 10 سنوات فأكثر	66	54.54
الكلي	121	100.00

ثم عرض الأداة في صورتها الأولية على المشرف العلمي للبحث وتعديلها بناءً على توجيهاته. ثم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين لأخذ آرائهم حول صدقها الظاهري، وإخراجها بصورتها النهائية.

### 3- صدق و ثبات أداة الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للقسم والمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.61) و(0.71)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة، ودالة إحصائية عند مستوى (0.05). ثبات أداة الدراسة: تم استخراج قيم معاملات الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ وتراوحت ما بين (0.87) و(0.91)، وهذه القيم مرتفعة وتدلل على ثبات عالي.

## 5. النتائج

### 1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول ونصه: ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات كل قسم كالتالي:

القسم الأول: الضغوط الشخصية:

يتضح من الجدول (2) ان عدد أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة: أقل من (5) سنوات (18) معلمة، بنسبة (14.88%)، و (5 - لأقل من 10) عدد (37) معلمة، بنسبة (30.58%)، و(10 سنوات فأكثر) عدد (66) معلمة، بنسبة (54.54%).

### ج. أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

### 1- تصميم الاستبانة:

الجزء الأول: البيانات الأولية للمبحوثين: شملت التخصص وعدد سنوات الخبرة. الجزء الثاني: اشتمل على محورين كالتالي: المحور الأول: ضغوط العمل: اشتمل على (19) عبارة، توزعت على (3) أقسام: الضغوط الشخصية والضغوط الوظيفية وضغوط العلاقات الإنسانية. المحور الثاني: الاحتراق الوظيفي: اشتمل على (17) عبارة. و تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج لتصحيح استجابات عينة الدراسة، بحيث تعطى الدرجة (1) للاستجابة (ضعيفة جداً)، بالتدرج الى الدرجة (5) للاستجابة (كبيرة جداً).

### 2- خطوات بناء الاستبانة:

الاستفادة من أدبيات الدراسة في صياغة عبارات الاستبانة.

جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل لدى المعلمات

م	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الاستجابة
4	أتضايق عند سماع جوانب القصور في عملي.	1	4.17	1.00	كبيرة	كبيرة
1	أتخوف كثيراً من حدوث أي خطأ في عملي.	2	3.87	1.10	كبيرة	كبيرة
5	أفقد القدرة على إيجاد وقت كاف لتطوير مهاراتي. الشخصية.	3	3.61	1.19	كبيرة	كبيرة
2	أفقد صبري عندما تسير الأمور بطريقة خاطئة.	4	3.58	1.05	كبيرة	كبيرة
6	أجد صعوبة في معرفة الدور المتوقع مني لتحقيق أهداف المدرسة.	5	3.17	1.31	متوسطة	متوسطة
3	أجد صعوبة في إدارة الوقت أثناء ساعات العمل.	6	2.87	1.25	متوسطة	متوسطة
	المتوسط العام للقسم الأول		3.55	0.77	كبيرة	كبيرة

العبارة رقم (3)، وبدرجة موافقة متوسطة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الدوس [6]؛ المؤكدة على أن الوقت المتاح أقل من متطلبات عملي، جاءت بدرجة متوسطة. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى وجود أعداد معلمات مناسبة في ثانويات التطوير؛ مما يجعلهن يتمتعن بنصاب حصص مناسب، يتيح لهن الاستفادة من الوقت وإدارته بشكل جيد. وبقيّة العبارات تراوحت ما بين المتوسطين الحسابيين (3.87) و(3.17).  
القسم الثاني: الضغوط الوظيفية:

يتضح في الجدول (3) وجود موافقة بدرجة (كبيرة) على مستوى الضغوط الشخصية لدى معلمات ثانويات التطوير، بمتوسط حسابي عام (3.55). وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (4)؛ وبدرجة موافقة كبيرة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة حميدة [8]؛ التي توصلت إلى أن المعلمين يتضايقون من نتائج التقارير السنوية السلبية. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى حرص المعلمات على أداء أعمالهن على أكمل وجه، وما يسند إليهن من أعمال أخرى من قبل الإدارة؛ مما يجعلهن يشعرن بالضيق عند سماع جوانب القصور. وجاءت في المرتبة الأخيرة

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل لدى المعلمات

م	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الاستجابة
13	قلة الحوافز التشجيعية التي تدفع المعلمة للإبداع.	1	4.02	1.23	كبيرة	كبيرة
12	أشعر أنني بحاجة للتدريب المستمر لمواكبة المستجدات التقنية.	2	3.83	1.25	كبيرة	كبيرة
7	أكلف بأعمال إضافية غير رسمية إلى جانب العمل الرسمي.	3	3.82	1.31	كبيرة	كبيرة
8	محدودية الصلاحيات اللازمة للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي.	4	3.62	1.71	كبيرة	كبيرة
10	أجد صعوبة في أداء أكثر من عمل في الوقت نفسه.	5	3.60	1.27	كبيرة	كبيرة
11	أعاني من نقص المعلومات حول بعض المهام التي تسند إلي.	6	3.09	1.42	متوسطة	متوسطة
9	معايير تقييم الأداء الوظيفي غير واضحة بالنسبة لي.	7	2.91	1.42	متوسطة	متوسطة
	المتوسط العام للقسم الثاني		3.56	0.89	كبيرة	كبيرة

مع الحوافز " كان بدرجة متوسطة. وتعزى هذه النتيجة إلى رغبة المعلمات الشديدة في وجود حوافز تشجيعية لتخفف عليهن عبء العمل، وتميز المعلمة التي تبذل مجهود عن غيرها الأقل اهتماماً. وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (9)، وبدرجة موافقة متوسطة. ويعزى ذلك إلى أن معظم المعلمات لديهن

يتضح في الجدول (4) وجود موافقة بدرجة (كبيرة) على مستوى الضغوط الوظيفية لدى معلمات ثانويات التطوير، بمتوسط حسابي عام (3.56). وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (13)، وبدرجة موافقة كبيرة. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الدوس [6]؛ التي توصلت إلى أن "عدم تناسب الأعباء

إمام كاف بمعايير تقويم الأداء، إلا أنه قد تكون هناك نسبة من المعلمات الجدد تتقصهن المعرفة بمعايير التقويم. وبقية العبارات تراوحت بين المتوسطين الحسابيين (3.83) و(3.09).  
القسم الثالث: ضغوط العلاقات الإنسانية:

#### جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل لدى المعلمات

م	العبارات	درجة الموافقة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
17	أشعر بالضيق من السلوكيات غير الملائمة لبعض الطالبات.	1.19	3.83	1
19	أعرض للوم من قبل أسرتي لانشغالي بمهام العمل.	1.34	3.63	2
15	أواجه صعوبة في التواصل مع أولياء الأمور.	1.29	3.16	3
14	قلة مراعاة مديرة المدرسة لظروف المعلمات.	1.28	2.85	4
16	أعرض كثيراً لتباين وجهات نظري مع زميلاتي في العمل.	1.18	2.79	5
18	أعاني من قلة تعاون زميلاتي معي.	1.25	2.37	6
	المتوسط العام للقسم الثالث	0.82	3.11	

ضعيفة. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة حمايدة [8]؛ التي أظهرت أن المعلمين يعانون من ضعف العلاقات فيما بينهم. وتعزى هذه النتيجة إلى ما تقوم عليه ثانويات التطوير من دعم للعمل الجماعي، من خلال تعاون كافة منسوبات المدرسة فيما بينهم أثناء تفعيل الأنشطة والبرامج التعليمية؛ مما يساعد على وجود علاقات جيدة بينهم. باقي العبارات تراوحت ما بين المتوسطين الحسابيين (3.63) و(2.79).

#### 2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة على السؤال الثاني ونصه: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الاحتراق الوظيفي كالتالي:

يتضح في الجدول (5) وجود موافقة بدرجة (متوسطة) على مستوى ضغوط العلاقات الإنسانية لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك، بمتوسط حسابي عام (3.11). وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (17) وبدرجة، موافقة كبيرة. جاءت هذه النتيجة منققة مع دراسة حمايدة [8]؛ التي أظهرت أن "نزاع المعلمين من عدم احترام الطلبة لهم" جاءت بدرجة مرتفعة. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى المرحلة العمرية التي تتعامل معها المعلمات؛ فتتعرض فيها الطالبة إلى تغيرات عديدة؛ نفسية، وفيسيولوجية، قد تنعكس على تصرفاتهن، فيحاولن - بطرق مختلفة - لفت انتباه من حولهن، وإن كان بطرق سلبية. وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (18) وبدرجة موافقة ضعيفة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الدوس [6]؛ حيث أكدت على أن "مضايقة زميلات العمل" كانت بدرجة

#### جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمات

م	العبارات	درجة الموافقة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
2	أشعر أن طاقتي مستنفذة في نهاية اليوم المدرسي.	0.94	4.28	1
5	أضايق عندما أجد نقصاً في دافعية طالباتي.	0.98	4.12	2
1	أشعر أن عملي يرهقني نفسياً.	1.19	3.92	3
8	أفتقد الحماس في أداء مهنتي كمعلمة لكثرة متطلبات العمل.	1.29	3.64	4
4	أحبط لعدم تقدير جهدي المبذول في العمل.	1.22	3.51	5
10	أشعر بنقص في إنجازاتي الشخصية لضيق الوقت.	1.23	3.47	6



متوسطة	1.30	3.40	7	7	يتأبني التعب عندما أستيقظ في الصباح وأعلم أن علي مواجهة يوم آخر من العمل المدرسي
متوسطة	1.34	3.39	8	13	أشعر أن العمل المدرسي روتيني ممل.
متوسطة	1.19	3.12	9	6	أشعر أنني أتعامل مع البعض في المدرسة بجمود.
متوسطة	1.30	3.02	10	14	أحس بالإعياء لأقل جهد أبذله.
متوسطة	1.22	2.88	11	3	التعامل المباشر مع منسوبات المدرسة يسبب لي الكثير من الإرهاق. النفسي.
متوسطة	1.27	2.88	12	11	أصاب بتوتر دائم طوال اليوم الدراسي.
متوسطة	1.35	2.74	13	15	أشعر بلامبالاة لما يحدث حولي لبعض من أتعامل معهم في العمل.
متوسطة	1.45	2.74	14	16	أعاني من حالة اكتئاب بسبب عملي.
متوسطة	1.33	2.66	15	12	أغبط زميلاتي على مهاراتهم في التواصل الإيجابي.
ضعيفة	1.47	2.59	16	17	أجد صعوبة في الاستمرار في عملي الحالي.
ضعيفة	1.23	2.18	17	9	أفضل الانعزال عن باقي المعلمات.
متوسطة	0.84	3.21			المتوسط العام للمحور الثاني

هذه النتيجة إلى تشجيع ثانويات التطوير على العمل الجماعي من خلال المجموعات التعاونية وتبادل الخبرات؛ مما قد يجعل المعلمة في احتكاك إيجابي مستمر مع باقي المعلمات من خلال العمل. واتفقت نتيجة المحور بشكل عام مع دراسة [10] Dennis؛ التي توصلت أن مستوى الاحتراق لدى المعلمين كان بدرجة متوسطة.

### 3- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

للإجابة على السؤال الثالث ونصه: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ضغوط العمل لدى معلمات ثانويات التطوير تعزى لمتغيري الدراسة: (سنوات الخبرة، والتخصص)؟  
أولاً: المقارنة حسب التخصص: تم استخدام اختبار (ت)، والنتائج كالتالي:

### جدول 7.

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين استجابات العينة حول مستوى ضغوط العمل حسب متغير التخصص

القسم	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدالة الإحصائية
الأول	أدبي	61	3.54	0.80	0.03	119	0.98
	علمي	50	3.55	0.74			
الثاني	أدبي	61	3.40	0.98	2.18	119	0.03
	علمي	50	3.75	0.73			
الثالث	أدبي	61	3.00	0.79	1.57	119	0.12
	علمي	50	3.23	0.85			
الدرجة الكلية	أدبي	61	3.32	0.73	1.61	119	0.11
	علمي	50	3.52	0.65			

دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص في الضغوط الوظيفية؛ حيث بلغت قيمة الدلالة (0.03)، وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح معلمات التخصص العلمي بمتوسط حسابي (3.75)، مقارنة بالمتوسط الحسابي لمعلمات التخصص الأدبي (3.40). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Warrad [9]، ودراسة الدوس [6] في وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير التخصص لصالح معلمي ومعلمات تخصص الرياضيات. وتعزو الدراسة ذلك لكثافة المناهج العلمية، وأن الطالبات غالباً ما يجدن فيها صعوبة؛ مما يتطلب من معلماتهن تبسيطها بالطرق السهلة لتساعدهن على فهمها واستيعابها.

ثانياً: المقارنة حسب عدد سنوات الخبرة: تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ونتائجه كالتالي:

#### جدول 8

نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين استجابات العينة مستوى ضغوط العمل حسب عدد سنوات الخبرة

القسم	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	3.17	2	1.59	2.74	0.07
	داخل المجموعات	68.26	118	0.58		
	الكلية	71.43	120			
الثاني	بين المجموعات	0.21	2	0.11	0.13	0.88
	داخل المجموعات	95.48	118	0.81		
	الكلية	95.69	120			
الثالث	بين المجموعات	0.07	2	0.03	0، 50	0.95
	داخل المجموعات	81.50	118	0.69		
	الكلية	81.56	120			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.19	2	0.10	0.19	0.83
	داخل المجموعات	58.56	118	0.50		
	الكلية	58.75	120			

التوالي، وهي اعلى من (0.05)، وغير دالة إحصائياً. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الدوس [6]، في عدم وجود فروق دالة لضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويعزى ذلك إلى كثرة متطلبات العمل وحرص جميع المعلمات على أداء مهامهن تجنباً لظهور جوانب قصور في أعمالهن، مما أدى إلى زيادة استشعارهن لضغوط العمل.

يتضح من الجدول رقم (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الدرجة الكلية لضغوط العمل تعزى لمتغير التخصص؛ حيث بلغت قيمة الدلالة (0.11)، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تبعاً لمتغير التخصص في الضغوط الشخصية وضغوط العلاقات الانسانية. جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة زرعة [1]؛ التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة لمستوى الضغوط المؤدية للإرهاك الوظيفي تعزى لمتغير التخصص. ويعزى ذلك إلى حرص جميع المعلمات بمختلف تخصصاتهن على أداء أعمالهن على أكمل وجه، وهذا بدوره قد يجعلهن في قلق مستمر حول مدى صحتها وخلوها من الأخطاء. كما يتضح وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى

يتضح من الجدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الدرجة الكلية لضغوط العمل لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛ حيث بلغت قيمة الدلالة (0.83)، وهي غير دالة. كما يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في القسم الأول والثاني والثالث على

#### 4- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

تعزى لمتغيري الدراسة (سنوات الخبرة، والتخصص)؟  
أولاً: المقارنة حسب التخصص: تم استخدام اختبار (ت)،  
والنتائج كالتالي:

للإجابة على السؤال الرابع ونصه: هل توجد فروق دالة  
بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق  
الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك

#### جدول 9

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي حسب متغير التخصص

المحور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	أدبي	67	3.16	0.81	0.69	119	0.49
	علمي	54	3.27	0.89			غير دالة

التخصص، وجاءت للصالح المعلمين في تخصص الرياضيات.  
وتعزى هذه النتيجة إلى أن كل من معلمات التخصص الأدبي  
والعلمي يسعين إلى تقديم أفضل ما لديهن من عطاء، بالإضافة  
إلى أن المعلمات يدركن أنهن يتعامل مع مرحلة عمرية قادرة  
على المناقشة والحوار والاستفهام؛ مما يتطلب منهن الإلمام  
الجيد بما يرتبط بالمادة المعطاة، والعمل على الاستزادة  
بالمعلومات والمعارف المختلفة.

ثانياً: المقارنة حسب عدد سنوات الخبرة: تم استخدام اختبار  
تحليل التباين الأحادي (ف) ونتائجه كالتالي:

يتضح من الجدول رقم (9) عدم وجود فروق ذات دلالة  
عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة  
الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات  
التطوير بمدينة تبوك تعزى لمتغير التخصص، حيث بلغت قيمة  
الدلالة (0.49) وهي غير دالة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة  
زرعة [1]؛ التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً  
حول مستوى الإنهاك الوظيفي تعزى لمتغير التخصص، بينما  
اختلفت مع دراسة Warrad [9] التي توصلت إلى وجود فروق  
دالة إحصائية حول مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير

#### جدول 10

نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات مستوى الاحتراق الوظيفي حسب عدد سنوات الخبرة

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.38	2	0.19	0.26	0.77
	داخل المجموعات	85.93	118	0.73		دالة
	الكلية	86.41	120			

الخبرة. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى أن توزيع الحصص  
والأعمال والمسؤوليات على المعلمات لا يأخذ بالاعتبار سنوات  
الخبرة؛ فهي توزع على الجميع بصورة عادلة ومتساوية.

#### 5- النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

للإجابة على السؤال الخامس ونصه: هل توجد علاقة ارتباطية  
بين مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلمات  
ثانويات التطوير للبنات بمدينة تبوك؟ قامت الباحثان بحساب  
معامل ارتباط بيرسون بين مستوى ضغوط العمل بأقسامه الثلاثة  
ومستوى الاحتراق الوظيفي، وكانت النتائج كالتالي:

يتضح من الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة  
إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات  
عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات  
ثانويات التطوير بمدينة تبوك تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛ حيث  
بلغت قيمة الدلالة (0.77)، وهي غير دالة. واتفقت هذه النتيجة  
مع دراسة زرعة [1]، في عدم وجود فروق دالة إحصائية حول  
مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة. واختلفت  
مع دراسة John [11]؛ التي توصلت إلى وجود فروق دالة  
إحصائية حول مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير سنوات

جدول 11

معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير

المتغير الأول	المتغير الثاني	العلاقة الارتباطية	معامل الارتباط
ضغوط العمل	الاحتراق الوظيفي	الضغوط الشخصية	0.66
		مستوى الدلالة	0.00
		قوة العلاقة	عالية
	الضغوط الوظيفية	مستوى الدلالة	0.60
		قوة العلاقة	عالية
		معامل الارتباط	0.74
	ضغوط العلاقات الإنسانية	مستوى الدلالة	0.00
		قوة العلاقة	عالية
		معامل الارتباط	0.78
	الدرجة الكلية لضغوط العمل	مستوى الدلالة	0.00
		قوة العلاقة	عالية

1- تخفيف ضغوط العمل على المعلمات خاصة التخصص العلمي، عن طريق استحداث وظائف، تتولى متابعة مشاريع الطالبات، ودخول حصص الاحتياط التي تمثل عبأً عليهن.  
2- مشاركة الطالبات في وضع نظام الحوافز والعقوبات الخاصة بهن عن طريق استبيان على موقع الوزارة.  
3- إيجاد نظام للحوافز بمعايير واضحة للجميع، كوضع حوافز مالية، أو زيادة عدد أيام الإجازات الاضطرارية.

المراجع

أ. المراجع العربية

- [1] ابن زرة، سوسن محمد (2012). ضغوط العمل لدى رئيسات الأقسام التعليمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. مجلة مستقبل التربية العربية. م 19. ع 77. ص 9 - 80.
- [3] وزارة التعليم (1433هـ). *أ نموذج تطوير المدارس*. الرياض: شركة تطوير.
- [4] نصر، عزة جلال (2013). إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية - دراسة إثنوجرافية. مجلة مستقبل التربية العربية. م 20، ع 82. ص 233 - 282.

تشير نتائج جدول (11) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة، ودالة إحصائية عند مستوى (0.05) بدرجة عالية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كثرة متطلبا ثانويات التطوير؛ حيث البعض منها قائم على النظام الفصلي، والبعض الآخر على نظام المقررات، وكلاهما يتطلب جهداً واطلاعاً مستمراً من قبل المعلمات مما يشكل ضغطاً على المعلمات. كما أن بعضهن قد تكون غير قادرة على الوقوف أمام الضغوط، مما يؤدي إلى ظهور استعدادات لتكوين اتجاهات سلبية نحو أعمالهن، ونحو غيرهن من منسوبات المدرسة، وهو ما يُعبر عنه بالاحتراق الوظيفي، مما قد يدفعهن للهروب من تلك الضغوط، أو الميل للتقاعد المبكر. وهذا ما أشارت إليه دراسة Warrad [9]، أن تعرض المعلمين للضغوط لفترات طويلة يؤدي بهم إلى الوصول للاحتراق الوظيفي. وأشارت دراسة الدوس [6]؛ إلى وجود علاقة طردية بين ضغوط العمل والميل نحو التقاعد المبكر، مما يمثل عبئاً على التعليم؛ كونه يفقد العائد الخاص بالخبرات المتراكمة، والتدريب الذي حصلن عليه خلال حياتهن الوظيفية.

6. التوصيات

في ضوء النتائج توصي الدراسة بجملة من التوصيات أهمها:

- [5] النفيعي، ضيف الله عبدالله (2000). الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. مجلة الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبد العزيز. م 14. ع 1. ص 55 - 88.
- [6] الدوس، غادة مساعد (2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. كلية الدراسات العليا.
- [7] ابن زرعة، سوسن (2012). السلوك القيادي لمديرة المدرسة وعلاقته بالإرهاك الوظيفي للمعلمة دراسة ميدانية على معلمات التعليم العام بمدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية. م 20. ع 1. ص 261 - 299.
- [8] حميدة، علا (2011). مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. مجلة العلوم التربوية. م 38. ع 1. ص 298 - 316.
- [12] الزعبي، خالد؛ والكريديس، صالح (2012). مدى تأثير الدعم التنظيمي والاجتماعي في ضغوط العمل - دراسة ميدانية على العاملين في مراكز الدوائر الحكومية في محافظة جدة في المملكة العربية السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبد العزيز. م 26. ع 1. ص 221 - 280.
- [13] الفوزان، ناصر (1422هـ). خصائص العمل ومستوى الإجهاد الوظيفي دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإدارية جامعة الملك سعود. م 14. ع 1. ص 193 - 221.
- [14] العطاس، محمد سالم (2009). دراسات في العمل. الرياض: مكتبة الرشد.
- [15] رمضان، رشيدة عبدالرؤوف (2011). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة التربوية. م 26. ع 151. ص 189 - 246.
- [16] وزارة التعليم (1433هـ). الدليل الإرشادي للإشراف التربوي في أنموذج تطوير المدارس. الرياض: شركة تطوير.
- [17] الشامان، أمل سلامة (2005). مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى مديرات المدارس في مدينة الرياض. مجلة مستقبل التربية العربية. م 11. ع 37. ص 259 - 292.
- [18] العث، ناديا تحسين (2010). الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وفق نظرية الشبكة الإدارية وعلاقتها بمستوى ضغوط العمل لدى معلمهم. رسالة ماجستير منشورة. جامعة عمان العربية. عمان. كلية العلوم التربوية والنفسية.
- ب. المراجع الاجنبية**
- [2] Soleimani Habib (2012). The Analysis of job related stress on teachers of junior high schools and high schools of kermanshah province. *journal of language teaching and research*. Vol. 3. No 6. pp. 1272-1276.
- [9] Warrad Mohammad (2012). *Teacher burnout: causes and projected preventative and curative interventions*. published doctoral thesis. drexel university. USA.
- [10] Dennis، Melinda (2008). *Relationship between teacher personality type and burnout in rural middle school teachers*. published master thesis. georgia southern university. USA.
- [11] John Gillian (2007). *An exploratory study of the prevalence and nature of Burnout among public primary and secondary qualified School teachers in Saint lucia*. published master thesis. Trinity Western University. Canada.
- [19] Whitehead Anna (2001) *A study of occupational stress and burnout in new Zealand;s school teacher*، published doctoral thesis. massey University. USA.

# WORK PRESSURES AND ITS RELATIONSHIP TO THE JOB BURNOUT AT GIRLS' HIGH SCHOOLS ' TEACHERS OF DEVELOPMENT SCHOOLS PROGRAM IN TABUK CITY

**MUNA S. AL OMARY**  
**Ministry Of Education**  
**Saudi Arabia**

**MOHAMAD Y. M. NASIR**  
**Tabuk University**

***ABSTRACT\_** The study aimed at exploring the levels of the work pressures according to its sections (personal pressures- job pressures and human relations pressures) and the job burnout at girls' high schools' teacher of Development Schools Program in Tabuk City (identifying the differences among the responses of the study sample's members for both the variables of (Specialization and Years of Experience) and exploring if there is a correlation between the work pressures and the job burnout. The study used the correlational descriptive method and the study's community consisted of all girls' high schools ' teachers of Development Schools Program in Tabuk City (321) teachers. A random sample was selected of (121) teachers. To achieve this study's goals the researcher used the questionnaire to collect data. The study reached a group of results and the most important of which was that work pressures level at girls' high schools ' teachers of Development Schools Program in Tabuk City was high. According to evaluation the job pressures were in the first position followed by personal pressures then human relations pressures. The job burnout level at girls' high schools ' teachers of Development Schools Program in Tabuk City was average. The results showed that there were no statistically significant differences due to the variables of (Specialization and Years of work experience) about the levels of work pressures and job burnout while there were statistically significant differences in the work pressures due to the variable of specialization for the teachers specialized in sciences. Finally the results showed that there is a high positive correlation between the level of work pressures and the job burnout.*

**Keywords:** Work Pressures, Job Burnout.