

الضغط المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر.

أ. وافية صحراوي

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
جامعة الجزائر

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الضغط المهني و الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي لجامعة الجزائر و محاولة الوقوف على العلاقة بين الضغط المهني و الولاء التنظيمي و لتحقيق هذا الهدف أجريت دراسة على عينة من الأساتذة الجامعيين كان عددهم مئة (100)، اختيروا بالطريقة العشوائية، و طبق عليهم مقياسي الضغط المهني و الولاء التنظيمي .

وقد أظهرت نتائج أن أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر يعانون من ضغوط العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أساتذة التعليم العالي لديهم ولاء تنظيمي منخفض، كما بينت النتائج وجود علاقة عكسية ضعيفة غير دالة إحصائيا بين الضغط المهني و الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر.

مقدمة :

تعتبر مهنة التدريس من بين المهن الاجتماعية التي تزود المجتمع بالأفراد المؤهلين علميا واجتماعيا وكذا أخلاقيا، ونظرا للمسؤوليات الملقاة على عاتق الاساتذة ففيه من أكثر المهن التي تسبب ضغوطا نفسية على العاملين بها .

فقد اكدت دراسة فونتتا وابوزريع (Fantana et Abuserie,1993) أنه من بين كل أربعة مدرسين يوجد مدرس واحد يعاني ضغوط مهنة التدريس في اعلى مستوياتها وأخطرها وفي نفس السياق بينت دراسة ماسلاش (Maslach)1982 وبينس (Pines,2004) و تسغلر وبييل (Tisgler,Bill) 1989 أن الضغط او الاحتراق غالبا ما يتعرض له المدرسون المتحمسون والأكفاء والمخلصون في العمل بسبب الظروف الصعبة التي تواجههم .

وتعود أسبابه حسب كل من اليماني وبوقحوص 1996 وهولت 1993 (Holt) وفاربر 1991 (Farber) سورطي 1997 و الشافعي 1998 إلى قلة الرواتب وزيادة عدد الحصص وقلة دافعية التعلم لدى الطلبة ، وقلة انضباطهم وقلة فرص الترقى والتقدم، وضالة المكافآت والحوافز المادية . الامر الذي يجعل الاستاذ يعيش نوعا من الصراع من اجل التكيف مع متطلبات المهنة وامكانياته وقدراته في ظل الظروف المحيطة. فضلا عن ما تفرضه طبيعة العمل في حد ذاته من متطلبات بداعوجية وتحديات يؤدي الفشل في مواجهتها إلى ارتباك الهوية مما ينجر عنه عجزا على تحقيق التوافق.

وهذا ما قد ينعكس سلبا على اتجاه الأستاذ نحو مهنة التدريس بوجود هذا الاتجاه السلبي نحو المهنة لا يعني بالضرورة تركها أو التخلي عنها ، فقد يستمر في مزاوله مهنته في ظل الظروف الضاغطة غير أن انجازته لمتطلبات المهنة قد لا يكون بالمستوى الذي يحقق الاهداف، فربما لا تترقي به المهنة ولا يرتقي هو من

خلالها. و اشارت نتائج دراسة ستارمان وميلان (Starman et Miller) 1992 إلى وجود علاقة موجبة بين عدم الاقتناع بمهنة التدريس بسبب ضغوطات العمل وعدم الاخلاص للمهنة .

ويعد الاخلاص للمهنة أو ما يسمى بالولاء التنظيمي جزءا من الولاء الاجتماعي والذي هو عبارة عن مشاعر يطورها الفرد الذي يعيش في مجتمع ما نحو الافراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار حيث تتمثل هذه المشاعر في ارتباط الفرد بغيره ومدى استعداده لتقديم وقته وجهده وامكانياته للمؤسسة وبالتالي فنجاح أي دولة يعتمد على مستوى مؤسساتها وخاصة التعليمية منها(الخصاونة،1997).

كما الولاء التنظيمي على نوعية العاملين فيها وعلى مستوى كفاءاتهم والقيم التي يتصفون بها، فكلما كان لدى العاملين ولاء لمؤسساتهم استطاعت هذه الأخير القيام بدورها وتحقيق أهدافها (اللوذي،2003). ومن أهم هذه مؤسسات المجتمع نجد الجامعة التي تعتبر منارة الأمة من خلال إعدادها للإطارات البشرية المؤهلة، وإجراء البحوث للنهوض بالأمة في جميع المجالات والميادين العلمية والتكنولوجية.

وفي ظل التغيرات الدائمة والمستمرة في قطاع التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة يعيش الأستاذ الجامعي ضغوطات مهنية متعددة مما يجعل عمله غير مستقر ومضطرب وهذا ما قد ينعكس على ولائه التنظيمي لهذه المؤسسة. ومنه صيغت مشكلة الدراسة على النحو التالي:

- 1- هل يعاني أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر الضغط المهني ؟
- 2- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر؟
- 3- هل هناك علاقة بين الضغط المهني والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي في جامعة الجزائر؟

فروض الدراسة: للإجابة على تساؤلات الدراسة الحالية صيغت الفروض التالية :

الفرض الأول: يعاني اساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر من الضغط المهني.

الفرض الثاني: مستوى الولاء التنظيمي منخفض لدى اساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر .

الفرض الثالث: توجد علاقة بين الضغط المهني والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر.

أهداف و أهمية الدراسة: نحول من خلال هذه الدراسة الكشف عن مستويات الضغط المهني، ومستويات الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر، ومحاولة إثراء وتغطية جانب من النقص الموجود في الدراسات المحلية والعربية التي تناولت الضغوط المهنية لدى الأساتذة الجامعيين ومستوى الولاء التنظيمي لديهم.

مصطلحات الدراسة: نتناول من خلال دراستنا هذه كل من مفهوم الضغط المهني و الولاء التنظيمي:

الضغط المهني:

يعرف لغة: هو مرادف للضييق، الزحمة ، الشدة ، القهر، الكرب.تستخدم القواميس الأجنبية Stress لتشير إلى الاضطراب أو التوتر الجسدي أو النفسي يمكن أن ينتج عن أي سبب كان سواء كانت أسباب فيزيولوجية، نفسية أو فيزيقية.

أما اصطلاحا فحسب سيلبي (Selye) 1956 هو " مجموعة استجابات غير محددة من الجسم لإعتداء معين مهما كان نوعه يسمى معتدي سيكولوجي. والتي تسمح إلى حد معين بتحمل العواقب والنتائج الفيزيولوجية الناتجة عنه".

كما يعرفه لافاسور (lavasseur) " استجابة جسم الانسان لمتطلبات خارجية توجد في الوسط الذي يعيش فيه، غير أن عوامل الضغط في الحقيقة لا يمكن حصرها في الخارجية فقط إذ أن للعوامل الداخلية القدرة على إحداث الضغط" إذ تشمل العوامل الخارجية مثلا العوامل الفيزيائية (الإضاءة، الحرارة... إلخ) أما العوامل الداخلية تتمثل في الحالة الانفعالية و الميزاجية من توترات أو خوف... إلخ.

في حين قدم سيلبي (Selye) 1975 تعريفا للضغط أكثر شمولية إذ يعرفه على أنه: "استجابة كلية غير محددة للجسم وهذا لكل طلب مقدم إليه". هذا يعني أنه مهما كانت الاستثارة فيزيقية نفسية، بيولوجية، مفيدة أو ضارة، قوية أو ضعيفة، فإنها تحدث استجابة كلية للجسم.

و يعرف إجرائيا في هذه الدراسة بأنه مجموع الدرجات المحصل عليها في بنود مقياس الضغط المهني لديفيس و آخرون Davis et all 1997 و تتراوح درجته حسب واضع المقياس بين 20-80 درجة و يصنف الفرد في فئة المتكيف الجيد مع ضغوط العمل إذا تحصل على درجة أقل من 25 على المقياس في حين يصنف الأفراد الذين يتحصلون على درجات ما بين 26-40 من ذوي ضغوط العمل، أما الذين يتحصلون على درجات ما بين 41-50 فهم في بداية الاحتراق النفسي، و يصنف من يتحصل على درجات تتراوح ما بين 56-80 على أنهم أفراد محترقون نفسيا.

الولاء التنظيمي:

و يعرف لغة : الولاء مصدر ولي بمعنى قرب منه، وبمعنى المودة والإعانة والنصرة.

كما عرفه القنوي على أن الولاء من الولي بمعنى القرابة ، والولي ضد العدو.

اصطلاحا : عرفه بدوي بأنه " الدلالة على العلاقات والعواطف الرومانسية والقانونية التي تربط الفرد بالجماعة، أو رموزها أو الإخلاص لما يعتقد الفرد أنه صواب(الأسرة، العمل، الوطن)".

وجاء معنى الولاء في موسوعة علم النفس: بأنه " توحد الفرد مع جماعته وانتماءه لها على أن يتوافر له الاحساس بالامان والرضا والفخر والاعتزاز بها" (بدوي، 1982).

إجرائيا:

الولاء التنظيمي: هو الدرجة المحصل عليها في مقياس الولاء التنظيمي. لMowday et all 1979. وتتراوح درجة المقياس ما بين 15-75 درجة و يصنف الأفراد حسب واضح المقياس إلى من 0-15 ولاء منعدم، أما الأفراد المتحصلون على درجة ما بين 15-30 فهم من ذوي الولاء المنخفض، في حين يصنف المتحصلون على درجة 30-45 من ذوي الولاء المتوسط، أما من تتراوح دراجتهم ما بين 45-60 فهم من فئة الولاء المرتفع، من يتحصل على درجة 60 فما فوق فهم من ذوي الولاء المرتفع جدا.

- إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث يهدف إلى وصف مستويات الضغط المهني و الولاء التنظيمي لدى اساتذة التعليم العالي، وذلك اعتمادا على المعطيات التي تحلل تحليلا كميًا و كفيًا و اعتماد الطرق الإحصائية لدراسة الفروق بين المتغيرات و التعبير عنها بشكل كمي (ملحم 2000).

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 100 أستاذا جامعي دائم، من جامعة الجزائر، اختيروا بطريقة عشوائية، حيث بلغ عدد الذكور في العينة 28 استاذا بينما كان عدد الإناث 72 استاذا، والجدول رقم 1 يوضح الخصائص الوصفية للعينة.

الجدول رقم(01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسب المئوية
ذكور	28	%28
إناث	72	%72
المجموع	100	%100

يتضح من الجدول رقم (1) أن نسبة الذكور أقل بكثير من نسبة الإناث حيث بلغت نسبتهم %28 في مقابل نسبة %72 للإناث وذلك تماشيا مع الواقع حيث نجد أن أغلبية العاملين في سلك التعليم إناث إذ يرى عبد الحفيظ مقدم 1996 أن تواجد المرأة في المؤسسات الاجتماعية كالمدارس و الجامعات والمستشفيات أكثر منه في المؤسسات الاقتصادية .

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
30-25	52	%52
45-30	19	%19
50-45	29	%29
المجموع	100	%100

توضح البيانات الواردة في الجدول رقم(02) أن أغلبية الأساتذة يتراوح سنهم ما بين 25 و 30 سنة وذلك بنسبة %52 في حين بلغت نسبة الأساتذة الذين

يتراوح سنهم بين 45-50 سنة 29% أما فئة الأساتذة الذين يتراوح سنهم ما بين 30-45 سنة فقد بلغت نسبتهم 19%.

الجدول (03): توزيع أفراد العينة حسب حالة المدنية

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات
25%	25	أعزب
39%	39	متزوج
10%	10	مطلق
26%	26	أرمل
100%	100	المجموع

يتضح من الجدول أن جل أفراد العينة متزوجون وذلك بنسبة 39% تليها نسبة الأرمال وذلك بنسبة 26% بالمقابل نجد 25% من أفراد العينة عزاب في حين نجد نسبة المطلقين من أفراد عينتنا لا تتعدى 10%.

الجدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات
77%	77	أقل من 5
17%	17	5-10
6%	6	10-15
100%	100	المجموع

يظهر من خلال هذا الجدول أن أغلب أفراد العينة لا تتجاوز أهميتهم في العمل أقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 77% تليها نسبة 17% من أفراد العينة هم من ذوي الأقدمية ما بين 5-10 سنوات في حين نجد نسبة 6% فقط من أفراد العينة ذوي أقدمية تفوق 10 سنوات. هذا يعني أن أغلبية أفراد العينة حديثي الالتحاق بالجامعة.

أدوات الدراسة:

مقياس الضغط المهني: صمم هذا المقياس من طرف دايفيس و آخرون Davis et all 1979 وقد اعتمدنا في دراستنا على الصيغة المعدة من قبل علي عسكر (2000)، و هو يضم 20 بنداً يقيس درجة الضغط المهني و كيفية تعامل كل فرد معه و ذلك بحساب مجموع النقاط المتحصل عليها من خلال جمع الدرجات وفق سلم ليكرت. ويتم تفسير المجموع الكلي للدرجات كالتالي :

00-25 تكيف جيد مع ضغط العمل.

26-40 يعاني من الضغوط العمل، من المناسب أخذ الخطوات الوقائية.

41-55 من الضروري اخذ خطوات وقائية لتجنب الاحتراق النفسي.

56-80 يحترق نفسياً ، ضروري عمل خطة متكاملة للتحكم في ضغوط

العمل (عسكري علي، 2002، ص 236).

ثبات وصدق المقياس:

أثبتت نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجريت على 60 أستاذاً من جامعة الجزائر عن توفر المقياس على الخصائص السيكومترية الواجب توفرها من صدق و ثبات، حيث أظهر قياس ثبات الاختبار باستعمال طريقة التجزئة النصفية و جود

معامل ثبات قدره 0,67 و هو معامل مقبول في العلوم الاجتماعية. كما تم التأكد من صدق المقياس باستعمال ألفا كرونباخر إذ بلغ معامل الصدق 0,79 .

مقياس الولاء التنظيمي:

صمم هذا المقياس من قبل ماودي واخرون (Mowday et all) 1979 ، يتكون هذا المقياس من 15 بندا يتم تنقيطها حسب سلم ليكرت، وتتراوح درجات المقياس بين 15-75.

وتفسر مجموع الدرجات للمقياس على النحو الآتي:

- 0-15 ولاء منعدم
- 15-30 ولاء منخفض
- 30-45 ولاء متوسط
- 45-60 ولاء مرتفع
- 60 ولاء مرتفع جدا.

ثبات و صدق المقياس:

أظهر قياس ثبات الاختبار باستعمال طريقة التجزئة النصفية وجود معامل ثبات قدره 0,74 و هو معامل مقبول في العلوم الاجتماعية. كما تم التأكد من صدق المقياس باستعمال ألفا كرونباخر إذ بلغ معامل الصدق 0,88 .

عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

عرض و مناقشة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول: يعاني اساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر من الضغط المهني. ولتحقق من صحة الفرض قمنا بحساب "ت" ستودنت ويوضح الجدول الموالي النتائج المحصل عليها:

الجدول رقم (5): دلالة الفروق في مستويات الضغط المهني لدى أفراد العينة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الضغط المهني	22.27	11.72	19	0.01 دل

يتضح من خلال الجدول رقم (5) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في مستويات الضغط المهني لصالح الأساتذة الذين يعانون ضغوطات مهنية. وهذا ما يؤكد صحة الفرض الأول.

تتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة في هذا الموضوع، حيث توصل العوامل (1994) في دراسته التي قام بها حول الضغط المهني في بعض المهن الاجتماعية كالتمريض، التدريس والخدمات الاجتماعية إلى أن مهنة التدريس تحتل المرتبة الثانية من حيث درجة الإصابة بالضغط المهني بعد مهنة التمريض. وفي نفس السياق تؤكد دراسة ماسلاش (Maslach, 1985) على أن الضغط المهني أكثر ظهوراً أو شيوعاً عند الذين يتعاملون مع الناس مباشرة. وأوضح عايش (1995) أن من بين المشاكل العامة التي تواجه الأساتذة الجامعيين نجد ضغط العمل و ضيق الوقت اللذان يؤثران سلباً على أداء التدريس والبحث للأستاذ الجامعي، ورضاه عن العمل والتعليم الجامعي وبالتالي محدودية تحقيق أهداف الجامعة بصفة عامة.

كما تؤكد دراسة كل من روس قرين Ross-Green وريشار Richer وكريستال كميتر Christal kmetr (1996) بولاتي ماسلوتش وفرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية حول مؤشرات الضغط المهني عند المدرسين على أن هناك علاقة بين الرضا ودرجة الضغط المهني، كذلك بين درجة القلق عند المدرسين، فهذه الدراسة تؤكد على أن اعراض الضغط المهني لدى الاساتذة عديدة من بينها

الميدان الذي يمارس فيه عمله والدور المنوط به والامكانيات المادية المساعدة على العمل. وذلك لأن الكيان المادي للفرد يتضمن الأمن النفسي والمعنوي، فاستقرار الفرد في عمله وانتظام دخله، وتأمين مستقبله تمثل عوامل أمن نفسي عند الفرد، كما يظهر ذلك الميل للقلق والتوتر من خلال الشعور بعدم التوافق في متطلبات الموقف والامكانيات والقدرات الشخصية. وهذا ما أكدته دراسة فرييري Ferrini (1993) ان الضغط ينشأ عندما تؤدي تعاملات الفرد بالبيئة إلى ادراك الشخص بوجود تناقض بين متطلبات الموقف والموارد الشخصية (عن شويطر، 2005).

عرض و مناقشة نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني: مستوى الولاء التنظيمي منخفض لدى اساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر. ولتحقق من صحة الفرض قمنا بحساب "ت" ستودنت، وجاءت النتائج كما هو واضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (6): دلالة الفروق في مستويات الولاء التنظيمي لدى افراد العينة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	41.49	5.79	71.61	0.01 دال

تظهر نتائج الجدول رقم (6) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.01 في مستويات الولاء التنظيمي لدى اساتذة التعليم العالي والفرق لصالح الأساتذة ذوي الولاء المنخفض. وقد يعزى انخفاض الولاء من خلال الربط بالجدولين الخاصين بالسن والاقدمية، أن فيما يتعلق بالسن فقد اظهرت الدراسات أن هناك علاقة ايجابية بين السن والولاء التنظيمي فكلما تقدم الفرد في السن كان أكثر ولاءاً وهذا ما اثبتته

دراسة ستيرس Streers وفي نفس السياق أكدت دراسة كل من القطان والعيني وجود علاقة ايجابية بين السن والولاء التنظيمي .

أما فيما يخص الاكاديمية فقد اكد دراسة العوفي 2005 أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الالتزام التنظيمي تبعا لإختلاف عدد سنوات الخدمة في العمل. وأسفرت نتائج دراسة كل من الطجم 1996 ودراسة سوزان القرشي 1998 إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الخصائص الشخصية (السن، المستوى التعليمي، مدة الخدمة) والالتزام التنظيمي. كما اكدت أيضا دراسة هيجان 1998 وجود علاقة جوهرية موجبة بين العمر والمرتبة ومدة الخدمة من جهة والولاء التنظيمي من جهة أخرى.

عرض و مناقشة نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه لا توجد علاقة بين الضغط المهني و الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر، و للتحقق من صحة الفرض قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين الضغط المهني و الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر. و الجدول الموالي يوضح النتائج.

جدول رقم(7): معامل الارتباط بين الضغط المهني و الولاء التنظيمي

لدى أفراد العينة

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الضغط المهني/الولاء التنظيمي	-0.14	غير دال عند 0.05

يتضح من خلال الجدول رقم 7 أن معامل الارتباط يساوي 0.14 - و هو ارتباط سلبي ضعيف و غير دال وعليه فإنه لا توجد علاقة بين الضغط المهني و الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة الجزائر.

تتفق نتائج داستنا مع ماتوصل إليه سمير احمد عسكر (1988) إذ وجد أن ضغط العمل المستمر له اثار جانبية سلبية على صحة الفرد ويؤدي إلى انخفاض الأداء وترك العمل والغيابات والتاخرات عن العمل.

فشعور الفرد بالتوتر وانخفاض الثقة بالنفس كل هذا يؤدي إلى ضغوطات تؤثر سلبا على اخلاص الأساتذة اتجاه الجامعة والرغبة في التخلي عنها.

وفي نفس السياق اكدت هندريكس بان الضغط المهني يرتبط والالتزام فيؤثر على العمال وشعورهم اكثر بالاخلاص للمؤسسة.

خاتمة:

يقضي الفرد معظم وقته في العمل ، ومنه يكتسب الكثير من الخبرات والمعارف، فالافراد ياتون إلى بيئة العمل وهم يحملون حاجيات وتوقعات مختلفة ، وهذه التوقعات والمشاعر والاحاسيس والقيم تتفاعل مع بعضها البعض في ظل العوامل المهنية كطبيعة المهمة ، والعلاقات الاجتماعية ، والجوانب المادية والتنظيمية وهي من اكثر العوامل ارتباطا بحدوث الضغط وبالتالي يتشكل لدى الافراد اتجاهات سلبية نحو المنظمة الامر الذي ينعكس على ولائهم واخلاصهم لمنظمتهم.

المراجع:

احمد زكي بدوي ، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية،بيروت ، مكتبة لبنان ، 1982ص16.

الخصونة ، باتريشا قاسم:مشاكل الاتصال بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة . (1998)رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن.

سورطي، يزيد عيسى المشكلات التي تواجه المعلمين العرب وحلولها . المجلة العربية للتربية . (1998)سلطنة عمان . 23. 2. 215-241.

الشافعي ، محمد الدسوقي ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغط بعض المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين. (1998).المجلة التربوية .جامعة الكويت.122. 48. 187-213.

الطجم، عبد الله عبد الغنين قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديمغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالاجهزة الادارة السعودية.1996.المجلة العربية للعلوم الادارية.جامعة الكويت. المجلد4.ص 103-124.

عسكر علي: "ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها"(2000)دار الكتاب الحديث، مصر،ط2. عسكرسمير أحمد) : " متغيرات ضغط العمل "دراسة نظرية وتطبيق في قطاع المصاريف بدولة الامارات العربية المتحدة،(1988 مجلة الإدارة ، العدد 60.

العاملة، نائل عبد الحافظ: منظومة القيم المؤثرة في النظام الإداري ،دراسة مقارنة.المجلة الادارية،مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الادارية،1994،المجلد5العدد2.ص387-420. قاسم عبد الله القنوي ، لنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء ، تحقيق أحمد الكبيسي، جدة، دار الوفاء، ط3، 1407.ص263.

القرشي،سوزان محمد.لولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة بعض المحددات والآثار،1998رسالة ماجستير غير منشورة .الرياض .جامعة لملك سعود.

القطن،عبد الرحيم علي، العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والاداء الوظيفي: دراسة مقارنة بين العمالة الأسيوية والعمالة العربية والعمالة السعودية والعمالة الغربية. 1987المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الادارية ،عمان ،السنة 11،العدد2(الوزي ، موسى) . التطوير التنظيمي. (2003)دار النشر ط2.عمان ،الأردن .

هيجان عبد الرحمن:"ضغوط العمل.منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها. (1998) معهد الإدارة العامة.الرياض

اليماني ، سعيد احمد وبوقحوص،خالد أحمد : دراسة تحليلية للرضى المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين . (1996) مجلة دراسات العلوم للتربية،2.23،ص 266-287.

- 1 Faber,BA:Crisis in education:stress and burnoutin the American teacher, .(1991),Ca :Jossey Bass.
- 2 Fellman,david loyalty oath, in encyclopedia Americana,amirecana lytton,1997.vol17.
- 3 Fontana,D,Abouserie,R:”Stress levels,gender and personality factors in teachers. ,(1991),british Journal of educational psychology.63,261-270.
- 4 H .Selye:Le stress de la vie ,Paris,edition gallimard. (1975
- 5 Holt,R.Occupational stress. In:LGold berge&S Breznitz(Eds),Handbook of sress(2nd,243-246) Newyork;Free press. .(1993
- 6 Levasseur,P. Gerer ses ressources humaines.les editions de l homme.Canada,1987.
- 7 Maslach,C.Burnout-the cost of caring.Englewood cliffs,NJ:Prentice-Hall. .(1982):
- 8 Mowday,R,and M.Steers.The measurement of organizational commitment,journal of vocational behavior.1994.14
- 9 Pines,A&Bill,E.Careeer dissatisfaction among Alabama teacher.Paper presented at the annal meeting of mid-south education researhe association(1989).
- 10 S .Starnman, K. Miller,.A test of a causal model communication and burnout in the teaching profession.communication education(1998),41 (1), 40-50.