

العلاقة بين سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين

د. عويد سلطان المشعان

قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت

الملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى اختبار ما إذا كان هناك فروق جوهرية بين المدرسين الذكور والمدرسات الإناث في نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي والمتغيرات المتضمنة فيه.

تكونت عينة الدراسة من (٤٠٦) من المدرسين بواقع (٢٠٧) ذكراً و(١٩٩) أنثى و(٢٥٣) من الكويتيين، (١٥٣) من المصريين. استخدم في الدراسة مقياس نمط السلوك «أ» من تأليف أحمد محمد عبدالحالق وعادل شكري (١٩٩١). ومقياس الرضا الوظيفي: تأليف كوبر وآخرون تعريب عويد المشعان (١٩٩٨).

كشفت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في نمط السلوك «أ»، بينما توجد فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمصريين في نمط السلوك «أ»، حيث إن المدرسين المصريين يتسمون بالسلوك المميز للنمط «أ» أكثر من الكويتيين، وكشفت النتائج بأنه توجد فروق جوهرية بين المدرسين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي، حيث أظهر الذكور رضا وظيفياً أكثر من الإناث، وأيضاً توجد فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمصريين في مستوى الرضا الوظيفي، والمتغيرات المتضمنة فيه، فكان المصريون أكثر رضا وظيفياً من المدرسين الكويتيين كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي لدى المدرسين الذكور والإناث، ولدى المدرسين الكويتيين والمصريين.

Type A Behavior and Job Satisfaction: A comparative interrelated study

Owayid S. Al-Mashaan

Dept. of Psycholgy College of Social Sciences,
Kuwait University

Abstract

The present study aims at testing whether there are significant differences between male and female teachers on Type "A" behavior and job satisfaction. It also aims at exploring differences between Kuwaiti and Egyptian teachers on Type "A" behavior and job satisfaction and embedded variables.

The study sample (n:406) is composed of (207) males and (199) females, and (253) Kuwaitis, (153) Egyptians. Two study tools are used in this study: Measures of Type "A" Behavior developed by Abdel-Khalek and Shukry (1991), and Measures of Job Satisfaction; by Cooper et al. (1988) translated into Arabic by Al-Mashaan (1998).

The study results indicate no significant differences between males and females in Type "A" behavior. However, there are significant differences between males and females in job satisfaction. We find that males show more satisfaction than females. As to nationality, there are significant differences between Kuwaitis and Egyptians in Type "A" behavior. Egyptians have type "A" behavior as higher distinctive traits, than Kuwaitis. However, Egyptians indicate more job satisfaction than Kuwaitis.

Results also indicate a significant positive relationship between job satisfaction and Type "A" behavior for both Kuwaitis and Egyptians and for males and females.

العلاقة بين سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين (*)

مقدمة

يعد مرض الشريان التاجي للقلب Coronary Heart disease من أكبر المسببات المسؤولة عن ارتفاع نسبة الوفيات وخاصة في الدول النامية (Marmot, 1994, Alkhader, 1999). وأصبح نمط السلوك «أ» Type A Behavior ذائع الانتشار، ومفهوماً مركزياً في علم نفس الصحة وبخاصة فيما يتصل بأمراض القلب وهي السبب الأول للوفاة في العالم. وقد أجريت على نمط السلوك «أ» بحوث كثيرة برهنت أن له دوراً أساسياً في التنبؤ بمرض الشريان التاجي للقلب (Liechtenstein, Pedersen & Olomin, 1989). وفي عالم اليوم نجد تأييداً عاماً لفكرة أن سلوك نمط «أ» عامل خطير لهذا المرض (Byrne, 1987). وقد ساد هذا الاعتقاد بشكل أكبر بين ذوي الياقات الزرقاء والمحترفين (Blom - Audorff & Siegrist, 1983).

وهناك خصائص نفسية مرضية كثيرة لأصحاب الدرجة المرتفعة على مقاييس نمط السلوك «أ»، حيث يفترض فريدمان (Friedman, 1996) أن العامل الكامن المسبب والمسئول عن بدء سلوك النمط «أ» واستمراره هو عدم الأمان الداخلي أو الدرجة غير الكافية من تقدير الذات، أما أكثر الجوانب الملاحظة والظاهرة لسلوك النمط «أ»، فهي الإحساس بضغط الوقت أو نفاد الصبر الذي يؤدي إلى إحساس مزمن بالتهيج أو السخط والغضب المظهر الانفعالي الظاهر لسلوك النمط «أ» في العدائية الطليقة.

(*) العاملين بدولة الكويت.

ظهر مصطلح سلوك نمط «أ» Type A Behavior في منتصف الخمسينيات على يد اثنين من الاختصاصيين في أمراض القلب، وهما ماير فريدمان، وراي روزينمان (Friedman & Rosenman, 1959) حيث أطلقا على هذا النمط ظاهرة الاستهداف السلوكي للإصابة بمرض الشريان التاجي Coronary-prone Behavior. ويعتبر نمط السلوك «أ» من أكثر المتغيرات التي جذبت اهتمام الباحثين، لمعرفة المزيد حول الضغوط المهنية وتأثيرها على الصحة البدنية والنفسية للعاملين بالوظائف المختلفة. وخاصة الباحثين في الجهاز الدوري لمعرفة العلاقة بين نمط الشخصية والاستجابات المرتبطة به، ويهدف زيادة القدرة على التنبؤ بالأزمات القلبية منذ الخمسينيات. ويكشف عديد من الدراسات عن وجود ثلاثة مكونات رئيسية للنمط «أ» (الناصر، ١٩٩٦):

- ١ - التنافس competitiveness والرغبة القوية في الإنجاز achievement striving، وهنا يتميز الأفراد من ذوي النمط «أ» بالرغبة القوية في النجاح في جميع المواقف، لذا نجدهم يعملون لساعات طويلة، ويرغبون في القيام بكثير من الأعمال، ولا يشعرون أبداً بالرضا أو القناعة في وظائفهم أو مصدر رزقهم. كما أن لديهم نزعة قوية للتنافس الذي قد يشتد إلى درجة متطرفة، مما قد يؤدي إلى نشوء صراعات وعداوات، سواء أكان ذلك في محيط الأسرة أو الأصدقاء أو زملاء العمل.
- ٢ - نفاذ الصبر impatience وإلحاح الوقت time urgency، بحيث يشعر الفرد من ذوي النمط «أ» بعدم وجود الوقت الكافي لعمل ما يرغبون به. فهم دائماً في عجلة من أمرهم. لذا، فهم أناس منتجون، ولكن إنتاجيتهم في العمل ليست أكثر مقداراً من إنتاجية الأفراد من ذوي النمط «ب» لأن أصحاب النمط «أ» يحاولون القيام بعدة أشياء في وقت واحد، لذا يبدو أن أقل تنظيمياً أو أنهم مرهقون في كثير من الأحيان. كما أنهم في عجلة من أمرهم في المنزل أيضاً، ويقضون وقتاً أقل مع أفراد عائلاتهم ويتكلمون بسرعة، ويقودون السيارة بسرعة، ويقاطعون أحاديث الآخرين باستمرار، ويشعرون بالضيق عند الوقوف في «طوابير» ويقومون بعدة أعمال في آن واحد كالقراءة والتحدث مع شخص ما على الهاتف وتناول الطعام.

٣ - العداء hostility والعدوانية aggressiveness فهم يغضبون بسهولة، ولكنهم ليسوا بالضرورة عدوانيين، إنما تظهر ملامح العداء عندهم من خلال تفاعلهم مع الآخرين، حيث يبدو أكثر تمللاً أو يتصرفون بأسلوب فيه تحد أو فوقية، مما قد يتسبب في إيجاد صراعات في بيئة العمل (الناصر، ١٩٩٦).

ويعرف روزينمان (Rosenman, 1990) نمط السلوك «أ» بأنه نشاط وانفعال مركب، يتضمن استعدادات سلوكية مثل: توتر العضلات، التنبه والأساليب اللفظية السريعة والتركيز، والمعدل المتسارع للأنشطة والاستجابات الانفعالية مثل التهيجية أو الاستثارة العدائية، وتزايد احتمالات الغضب. وأثبتت الدراسات أن أصحاب نمط السلوك «أ» أكثر جودة في أداء العمل، وأكثر نجاحاً وأداء مهنيّاً من النمط «ب» (Helmreich, Spence & Pred, 1988; Boyd, 1984; Weight, 1988; Taylor, Lock, Lee & Gist 1984) وتعتمد الكفاءة في أداء العمل على طبيعة العمل، فالأفراد ذوو النمط السلوكي «أ» يتفوقون على ذوي النمط السلوكي «ب» في الأعمال ذات المهام المتنوعة؛ (Lee & Hanson, 1988, Lee & Gillen, 1989, Nahavandi et al., 1992). ويتصف ذوو نمط «أ» في السلوك بخصائص عدة منها: التنافس الشديد، الإقدام، والطموح، والجرأة، والرغبة في الإنجاز، التنبه الزائد، سرعة الحديث، توتر عضلات الجبهة، الشعور بضغط الوقت وإلحاحه، الغضب، والعداء، نفاد الصبر وعدم التأني، الشعور بالتملل وكره الانتظار، وعدم الاستقرار فضلاً عن القيام بأنشطة متعددة في الوقت نفسه (Harre & Lamb, 1986) مما قد يؤدي إلى الإصابة بأمراض الشريان التاجي.

وخلصت الدراسات إلى أن الصفات التي يمتلكها أصحاب النمط «أ» تنعكس في أدائهم لأعمالهم، فالحرص والإصرار على الاحتفاظ بالسيطرة من أهم ما يميز أصحاب النمط السلوكي «أ» بالإضافة إلى أن لديهم الرغبة في السيطرة على المهام حتى لو كان زملاؤهم الذين يؤدون العمل معهم على كفاءة عالية، فهم لا يمكنهم أن يفوضوا السلطة لأحد وهذا ما يبرر شكواهم من كثرة أعباء العمل التي يقومون بها، مما يتناقض مع طبيعة المدير ومنصبه (انظر: حسن، ١٩٩٨، Smith & Rhodewalt, 1986, Strube & Werner, 1985).

وتشير البحوث المعاصرة إلى أن النمط السلوكي «أ» يمكن تصنيفه إلى عاملين رئيسيين هما: الكفاح من أجل الإنجاز Achievement Striving، ونفاد الصبر وسرعة الانفعال Impatience, Irritability (Adams & Jax, 1997)، وعندما يخلو العمل من التحدي فإن الجهد الذي يبذله أصحاب النمط السلوكي «أ» في أداء العمل يكون ضئيلاً، أما عندما يحتوي العمل على تحد فإنهم يبذلون أقصى ما لديهم من طاقة (انظر: هدى جعفر ١٩٩٨). وكشفت مجموعة من الدراسات أن أصحاب النمط السلوكي «أ» يتسمون بالرغبة في الإنجاز والشعور بضغط الوقت والقيام بأنشطة عدة في آن واحد، فإن كمية العمل الذي ينجزونه ليس أكبر من كمية العمل الذي ينجزه أصحاب النمط السلوكي «ب» (انظر: Lee & Gillen, 1989, Jamal, 1985) في حين أن دراسات أخرى وجدت عكس ذلك، وبيّنت أن سلوك النمط «أ» يرتبط إيجابياً بكمية العمل المنجز، فكمية العمل الذي ينجزه أصحاب النمط «أ» أكبر من تلك التي ينجزها أصحاب النمط «ب» (انظر: Bluen, Barling & Burns, 1990, Byrne & Reinghart, 1989).

وتعد مهنة التدريس إحدى المهن الاجتماعية الضاغطة، نظراً لكثرة مسؤولياتها ومتطلباتها وزيادة أعبائها التي تجعل المدرسين غير راضين عن مهنتهم، وغير مطمئنين على حياتهم ومستقبلهم المهني والأمني، مما يكون له الأثر السلبي على عطائهم وكفاءتهم في الأداء. ولهذا السبب ينبغي الاهتمام بالمدرس نفسياً ومهنياً، حيث إنه يعد حجر الزاوية في المنظومة التعليمية، لأنه يمثل مصدراً أساسياً، من مصادر إكساب التلاميذ المعرفة والمعلومات، ويؤثر في تلاميذه بتوقعاته، وبما يدعمه من مظاهر سلوكية، وبما يتبناه من قيم واتجاهات معينة. ويرى بعض الباحثين أن سوء تصرفات التلاميذ وسوء سلوكهم يسهم في ارتفاع الضغوط وانخفاض الروح المعنوية لدى المدرسين بما ينعكس على أدائهم الوظيفي وعلاقتهم بزملائهم ورؤسائهم في العمل، وربما يؤثر على صحتهم النفسية والجسمية (المشعان، ٢٠٠٠) (Boyle, Borg, Falazon & Baglioni, 1995, Litt & Turk, 1985).

وتمثل الضغوط خطراً على المدرس، كما تهدد مزاولته لمهنته بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية عليه، تتمثل في عدم الرضا المهني، وضعف مستوى

الأداء وعجزه عن الابتكار داخل الفصل، وضعف الدافعية للعمل. فينخفض مستوى تحصيل الطلاب. وهذا بدوره يؤدي إلى شعور المدرس بالإرهاك النفسي، وهو الأمر الذي يؤثر في قدرته على أداء عمله بالكفاءة والصورة المرضية (المشعان، ٢٠٠٠; Brimingham, 1985).

ويشير «فاربر» (Farber, 1991) إلى أن معظم المدرسين بمختلف تخصصاتهم يشعرون بعدم الرضا الوظيفي والضغط النفسي بسبب العمل والاحتراق، وهذا يؤثر في قدرتهم على مواجهة تحديات المهنة، الأمر الذي يؤدي إلى التفكير في ترك المهنة. وكذلك تنتج عن الضغوط المهنية زيادة كبيرة في معدلات المشكلات الانفعالية مثل (القلق والاكتئاب والاضطرابات النفسية الجسمية) والاحتراق النفسي مثل (الاستنزاف الانفعالي، وانخفاض تقدير الذات، وانخفاض الإنجاز الشخصي) (Hodge et al., 1994). ويشير «ليت، وتورك» (Litt & Turk, 1985) إلى أن المدرسين يواجهون مستويات متزايدة من الضغوط في عملهم وأن ٧٩٪ منهم قرروا أن مهنة التدريس هي المصدر الأساسي للضغوط في حياتهم. وأشارت نتائج الدراسات إلى أن المدرسين يتعرضون - أكثر من غيرهم - للضغوط النفسية بسبب ما تنسم به هذه المهنة من غموض الدور وكثرة المطالب المتعارضة، واستمرارية التعرض للمواقف الضاغطة (عيسى، ١٩٩٦).

وكانت أول محاولة علمية لتفسير الاضطرابات النفسية والجسمية المتصلة بالضغط هي التي قام بها الطبيب سيلبي (Selye, 1976)، الذي رأى أن الفرد يمر بثلاث مراحل حينما يتعرض للضغط وهي مرحلة الإنذار Alarm reaction، وتبدأ هذه المرحلة حينما يواجه الفرد ضغطاً بفعل مثير خارجي ينشط نظام الضغط الداخلي ويستثير وسائل الدفاع لدى الأفراد مثل: زيادة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم وارتفاع معدل التنفس، وتوتر الأعصاب وكلما زادت حالة الإجهاد أو الضغط انتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة Resistance Stage، وفيها يشعر بالقلق والتوتر والإرهاق، مما يشير إلى مقاومته للضغط، وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف في القرارات المتخذة، والتعرض للأمراض

خلال هذه المرحلة وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على الموقف بإحكام، مما يجعله يشعر بالإرهاك أو الإجهاد أو الاستنزاف Exhaustion الذي يحدث عندما تضعف قدرة الفرد على مواجهة مسببات الضغوط أثناء مرحلة المقاومة الأمر الذي يؤدي إلى اختلال فسيولوجي لدى الفرد.

ومن أهم مصادر ضغوط العمل ما جاء في نموذج جيسون وزملائه الذي تبناه عبدالرحيم في دراسته (١٩٩٥)، ويتألف من أربع مجموعات من مصادر ضغوط العمل هي:

١ - الفيزيائية:

وتشمل: عوامل الإضاءة، ودرجة الحرارة، والضوضاء، وتلوث الهواء، وانتشار مواد كيميائية سامة ومواد إشعاعية، ومخاطر على أمن وسلامة الموظف، وتلعب البيئة المادية دوراً كبيراً في صنع الضغوط في منظمات العمل في عصرنا الحاضر.

٢ - جماعة العمل:

وتشمل ضعف العلاقة مع زملاء العمل والمرؤوسين والمديرين، والافتقار إلى تماسك الجماعة، والصراع بين أفراد الجماعة، ونقص الدعم الاجتماعي من الجماعة ومؤازرتها.

٣ - الفردية:

وتشمل عوامل: صراع الدور، وغموض الدور، والعبء الزائد والمنخفض في العمل، وقلة الرقابة والمسئولية، وعدم الاستقرار الوظيفي، وعدم توافر فرص التقدم والترقية والنمو المهني.

٤ - التنظيمية:

وتشمل عوامل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي، وعدم وجود سياسة محددة وواضحة، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

الآثار الناجمة عن ضغوط العمل :

وتعرض المدرسين لضغوط العمل الشديدة يمكن أن تنجم عنها آثار سلبية وضارة على المدرس ومن هذه الآثار - كما وردت في نموذج جبسون وزملائه (المير، ١٩٩٥) ما يلي :

١ - النفسية :

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

٢ - السلوكية :

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

٣ - المعرفية :

عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، وضعف التركيز، واضطراب في الذاكرة وتكرار النسيان.

٤ - الفسيولوجية :

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

٥ - التنظيمية :

وتشمل : ضعف الأداء الوظيفي، والغياب، وعدم الرضا الوظيفي والعزلة عن الزملاء، وانخفاض التزام الموظف وولائه.

ويحدد ميتشل وإيفرلي (Mitchell & Everly, 1995) الأعراض الشائعة للضغوط الزائدة كما يتضح من الآتي :

الأعراض السلوكية	الأعراض المعرفية	الأعراض الانفعالية	الأعراض العضوية
- تغير في أنماط السلوك	- الاختلال في التفكير	- الصدمة	- العرق الزائد
- الاعتيادية	- صعوبة اتخاذ القرارات	- الانفعالية	- نوبات من الدوار
- تغيرات في الأكل	- انخفاض تركيز الانتباه	- الغضب	- معدل زائد
- تدهور الصحة الشخصية	- خلل في وظيفة الذاكرة	- الأسى	- لضربات القلب
- الانسحاب من الآخرين	- انخفاض في كل الوظائف المعرفية العليا	- الاكتئاب	- ارتفاع ضغط الدم
- الصمت الممتد		- الشعور بالقهر	- التنفس السريع

وخلاصة القول: الضغوط المهنية عبارة عن اختلال وظيفي في المؤسسة، وهذا الاختلال يؤدي إلى انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي، وضعف الأداء، وانخفاض مستوى الفاعلية.

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في مجال علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي ويرجع هذا الاهتمام المتزايد إلى أن الموظف يمضي جل وقته في العمل، ولا غرابة في ذلك، حيث إن الإنسان بطبعه ميال إلى العمل ويذهب كل يوم معه حاجات متنوعة منها ما هو فيزيولوجي واجتماعي ونفسي، ويحصل الموظفون من العمل على إشباع حاجات أكثر من الحاجات الاقتصادية، فالعمل يشبع الحاجة إلى التفاعل الاجتماعي وبالإضافة إلى أن الوظائف تعطي الموظفين الفرصة لاستخدام مهاراتهم وقدراتهم وتمنحهم قدراً من التحدي الذهني، بجانب أنها تتضمن عدداً متنوعاً من المهام التي تمنحهم الحرية والاستقلالية في العمل، وتعطيهم التغذية الراجعة بخصوص حسن أدائهم، فالعمل هو المظهر الذي يعطي الإنسان مكانته ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ذاته وميوله وقدراته واستعداداته وطموحاته ورضائه الوظيفي،

علماً بأن الرضا الوظيفي ليس هدفاً في حد ذاته إنما هو وسيلة تساعد على حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد في وظائفهم، وتساعد على النهوض والارتقاء بمستوى العمل.

ويعتبر الرضا الوظيفي للأفراد الأساس الأول في تحقيق الأمن النفسي والوظيفي للموظفين، وينعكس إيجابياً على الإنتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية. وكما يرى علماء علم النفس الصناعي والتنظيمي فإن الإنتاجية ليست وحدها محك النجاح الوظيفي؛ لأن العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العامل، وهو العنصر الوحيد الذي لا يتغاضى عنه بسهولة، كما يستغرق إعداداته ونشأته وقتاً طويلاً.

وقام أحمد عبدالحالقي (٢٠٠٠) بدراسة على عينة مكونة من (٢٣٠) من طلاب جامعة الكويت، وكشفت النتائج عن ارتباط جوهري بين نمط «أ» وكل من: تقدير الفرد لصحته النفسية، ودرجة سعادته، ودرجة تدينه، والتفاؤل ومصدر الضبط الداخلي ودافع الإنجاز حيث أنه كان أعلى الارتباطات مع نمط «أ» وهذا يدل على صدق المقياس العربي لنمط السلوك «أ» حيث أن من بين مكونات النمط «أ» ارتفاع دافع الإنجاز لدى الفرد، ويؤكد هذه العلاقة دراسة ستيرمان (Sturman, 1999).

وفحصت عدد من الدراسات العلاقة بين نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي، ولم يوجد اتساق بين هذه النتائج (انظر Matteson, Ivancevich & Smith, 1984)، وهذا ما أكدته دراسة Kirkcaldy, (1993) بأنه لا توجد علاقة ارتباطية جوهريّة بين نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي الإجمالي لدى رجال الشرطة.

كما قام (Al Mashaan, 2001) بدراسة على عينة مكونة من ٣٩٩ من الموظفين وكشفت النتائج بأنه توجد علاقة ارتباطية جوهريّة موجبة بين نمط

السلوك «أ» والرضا الوظيفي، بينما توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي، حيث الذكور أكثر رضا من الإناث، ولكن لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في نمط السلوك «أ».

أما دراسة الجمعية الغربية على ١,١٥٤ من الرجال الأصحاء في الأعمار من ٣٩-٥٩ عاماً، فقد حدد النمط السلوكي لهم عن طريق المقابلة الشخصية، وتم تتبعهم مدة ثماني سنوات، وتلخصت النتيجة الأساسية في أن أصحاب النمط «أ» في بداية الدراسة كانوا معرضين للإصابة بمرض الشريان التاجي للقلب بمقدار مرتين على الأقل أكثر من أصحاب النمط «ب» والدراسة الثانية الأساسية هي دراسة «فرامنجهام Framingham» للقلب التي استمرت لأكثر من أربعين عاماً، حيث تم تتبع ١,٦٧٤ رجلاً وامرأة أصحاء لمدة ثمان سنوات، وأكدت هذه الدراسة نتيجة دراسة الجمعية الغربية سالف الإشارة إليها لدى الجنسين، ولكن كان خطر الإصابة بمرض الشريان التاجي لدى الرجال أكبر بمقدار ثلاث مرات تقريباً بالمقارنة إلى النساء. وتكررت النتائج نفسها في أوروبا واليابان (Durand & Barlow, 1997، أحمد عبد الخالق، ٢٠٠٠).

أما دراسة حسن (١٩٩٨) على عينة من ٢٨٨ موظفاً وموظفة، فقد أسفرت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في نمط السلوك «أ»، ولكن توجد فروق جوهرية بين الكويتيين وغير الكويتيين في نمط السلوك «أ» حيث أن غير الكويتيين يتسمون بالسمات المميزة لنمط السلوك «أ».

ودرس «ميلليجان» وزملاؤه (Milligan et al., 1997) السلوكيات الكامنة وراء العلاقة بين سلوك النمط «أ» وأمراض الشريان التاجي، فظهر أن المدخنين الذكور حصلوا على متوسط أعلى في نمط «أ» وبدرجة دالة من غير المدخنين، وكانت درجات نمط السلوك «أ» مرتفعة أيضاً عند الإناث المدخنات بالنسبة إلى غير المدخنات، وارتبط الإسراف الشديد في شرب الخمر بالدرجات المرتفعة من نمط السلوك «أ» لدى الجنسين.

ومن أكثر الدراسات المستقبلية التي أجريت على مستوى قومي تلك التي قام بها «روزينمان، وفريدمان، وستراوس» على أكثر من ٣٤٠٠ رجل صنفوا إلى قسمين: - ذوي نمط «أ» وذوي نمط «ب» - من قبل الأطباء النفسيين، وذلك بعد إجراء مقابلات شخصية مكثفة، ودون جمع أية بيانات عن الحالة البيولوجية لعينة الدراسة، أو فحصهم من قبل أطباء القلب. وقد أسفرت نتيجة الدراسة - بعد تتبع دام سنتين ونصف - أن الرجال الذين صنفوا في النمط «أ» والذين تراوحت أعمارهم بين أربعين وتسع وأربعين سنة، وبين خمسين وتسع وخمسين سنة كان لديهم استعداد للإصابة بمرض الشريان التاجي للقلب بدرجة ٦,٩ لذوي نمط «أ» مقابل ١,٩ لذوي نمط «ب» (Harre & Lamb, 1986).

كما أجرى عدد من الدراسات الحديثة لفحص العلاقة بين سلوك نمط «أ» وبعض الجوانب المتعلقة بالضغط النفسي Stress، وتوصل (Byrne & Rosenman, 1986) إلى أن سلوك نمط «أ» يفرض على الفرد ظروفاً اجتماعية ضاغطة مرتفعة من شأنها أن تزيد من خطر الإصابة بمرض القلب. فقد يكون التفاعل بين سلوك نمط «أ» والضغط النفسي الاجتماعي من المسببات التي تؤدي إلى الاضطرابات الجسمية، ذلك أن كليهما يؤدي إلى تنشيط الجهاز العصبي التلقائي وتنبيهه، والذي يؤدي بدوره إلى ظهور الأعراض القلبية الوعائية Cardiovascular Symptoms. ومصدراً لذلك فقد تبين أن هؤلاء الذين يدركون أن وظائفهم «أعمالهم» ضاغطة ومملة فضلاً عن تعرضهم لخبرات غير طيبة يصعب التحكم فيها، يكونون أكثر عرضة للإصابة بمشكلات في القلب بالمقارنة إلى هؤلاء الذين ينظرون إلى وظائفهم بصورة معتدلة (Rhodewalt, Chemers & Wysockim, 1984).

وتؤيد نتائج البحث، الذي استخدمت فيه المقابلات الشخصية الموجهة ومقاييس التقرير الذاتي على مدى فترة من الزمن، النظرية القائلة إن نمط الشخصية (أ) أكثر قابلية للتعرض لأمراض القلب من النمط (ب)، وفي دراسة امتدت لفترة ثماني سنوات وشملت أكثر من ثلاثمائة موظف في إحدى عشرة منظمة، على سبيل المثال، تبين أن الرجال من النمط (أ) يزيد معدل الإصابة بأمراض القلب لديهم بأكثر من الضعف عن الرجال من النمط (ب) (Rosenman, 1970).

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى اختبار ما إذا كان هناك فروق جوهرية بين المدرسين الذكور والمدرسات الإناث في نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى التعرف على الفروق بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي، ومن ثم فحص العلاقة الارتباطية بين نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي، ومتغيرات الرضا الوظيفي.

واستشفافاً من أهداف الدراسة نصوغ الفروض التالية:

- ١ - لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في سلوك النمط «أ».
- ٢ - لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي.
- ٣ - لا توجد فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في سلوك النمط «أ».
- ٤ - لا توجد فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في الرضا الوظيفي.
- ٥ - توجد ارتباطات جوهرية موجبة بين سلوك النمط «أ» والرضا الوظيفي لدى المدرسين.
- ٦ - ارتباطات جوهرية موجبة بين سلوك النمط «أ» والرضا الوظيفي لدى المدرسات.
- ٧ - توجد ارتباطات جوهرية موجبة بين سلوك النمط «أ» والرضا الوظيفي لدى المدرسين الكويتيين.
- ٨ - ارتباطات جوهرية موجبة بين سلوك النمط «أ» والرضا الوظيفي لدى المدرسين المصريين.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الجانب التي تتصدى لدراسته، حيث تسعى لدراسة علاقة نمط السلوك «أ» في الرضا الوظيفي لدى المدرسين الكويتيين والمصريين، ونظراً لأهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية، فمن الناحية النظرية يتضح بعد استعراض البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بالمدرسين أن الاهتمام بدراسة الصحة النفسية والبدنية تكاد تكون نادرة وخاصة الدراسات العربية بشكل عام والكويتية بشكل خاص حول هذا الموضوع الحيوي الذي يتطلب من المختصين إجراء دراسات حوله وخاصة على المدرسين الذين يعدون الركيزة الأساسية في المنظومة التربوية. أما من الناحية التطبيقية فهي تتمثل في إفادة المهتمين بالمدرسين ورعايتهم والتعرف على بعض فنيات أو استراتيجيات التعامل مع الضغوط وخفض مستواها لدى المدرسين، حتى لا يتعرضون إلى الأزمات القلبية الناجمة عن ارتفاع الضغط في العمل.

المصطلحات الرئيسية :

ويعرف روزنمان (Rosenman, 1990) نمط السلوك «أ» Type A Behavior بأنه نشاط وانفعال مركب، يتضمن استعدادات سلوكية مثل: توتر العضلات، التنبه والأساليب اللفظية السريعة والتركيز، والمعدل المتسارع للأنشطة والاستجابات الانفعالية مثل التهيجية أو الاستثارة العدائية، وتزايد احتمالات الغضب.

الرضا الوظيفي :

لم يلق مفهوم الرضا الوظيفي الاهتمام الكافي إلا منذ القرن العشرين، ومنذ ذلك الوقت بذلت محاولات لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي ومنهم شولتز وشولتز (Shultz & Shultz, 1995) اللذان عرّفا الرضا الوظيفي على أنه تلك المشاعر والاتجاهات الموجبة والسالبة التي نحملها نحو وظائفنا، ويعرّف المشعان (١٩٩٣) الرضا الوظيفي بأنه درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (العمل ذاته) الذي

يقوم به الفرد وتلك العوامل التي من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله رغباً فيه مقبلاً عليه دون تدمير محققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومناسباً مع ما يريده من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يعوق توقعاته منه.

حدود الدراسة :

تحد هذه الدراسة كل نوعية من نوعية العينة (مدرسين ومدرسات)، وحجمها (ن=٤٠٦) وطريقة اختيارها من جميع محافظات الكويت الست، كما يحددها أدوات الدراسة التي أجريت على أفراد العينة، وبطبيعة المتغيرات موضع الاهتمام في كل من الأدوات المستخدمة وبطبيعة الأسلوب الإحصائي المستخدم في معالجة بيانات الدراسة.

إجراءات الدراسة :

العينة :

تكونت عينة الدراسة من (٤٠٦) من المدرسين بواقع (٢٠٧) ذكراً و١٩٩ أنثى وبواقع ٢٥٣ كويتي، ١٥٣ مصري، واختيرت عينة الدراسة من عدد من المدارس الثانوية البنين والبنات من المحافظات الست لدولة الكويت، وتراوح أعمارهم بين (٢٥-٥٠ سنة) كما تراوحت خبرة المدرسين بين (٥-٢٥ سنة) وثبتت متغير العمر بحيث لا يزيد عن ٥٠ عاماً، ولا يقل عن ٢٥ عاماً ولضبط المتغيرات الأخرى لأفراد العينة روعي اختيار جميع أفراد العينة قدر الإمكان من مستويات تعليمية ومهنية متماثلة، وطبقت المقاييس بشكل جمعي في مكان العمل نفسه.

مقاييس الدراسة :

- ١ - مقياس سلوك النمط «أ»: وهو من تأليف أحمد عبدالحالق وعادل شكري (١٩٩١)، ويتكون المقياس في صيغته النهائية من عشرين بنداً، وبلغ معامل الثبات ٠,٨٩، للطلبة والطالبات، كما حسب الصدق المرتبط

بمحك، ووصل إلى ٠,٤٠٧، وكان المحك مقياس نمط السلوك «أ» من وضع جمعه يوسف (١٩٩٤)، وقام الباحث الحالي بحساب الصدق المرتبط بمحك، ووصل إلى ٠,٥٤٣، وكان المحك مقياس نمط السلوك «أ» من وضع يونج باربوريك (Young & Barboriak, 1982). كما قام الباحث الحالي بحساب معامل الثبات لمقياس سلوك نمط «أ» باستخدام معامل «ألفا» على عينة البحث، وبلغ معامل الثبات ٠,٩٠.

٢ - مقياس الرضا الوظيفي: من تأليف (Cooper, Sloan & Williams, 1988) تعريب المشعان (١٩٩٨)، ويتكون من ٢٢ عبارة ويقس المتغيرات التالية: الرضا عن قيمة الإنجاز، والرضا عن العمل ذاته، والرضا عن الهيكل التنظيمي، والرضا عن العمليات التنظيمية، والرضا عن العلاقات الشخصية، والرضا عن وجهة النظر الخارجية، والمقياس على درجة مرتفعة من الصدق والثبات في صورته الأجنبية (Cooper et al., 1988). وقام الباحث الحالي بحساب الصدق المرتبط بمحك، وقد طبق على عينة مكونة من (٧٠) مدرساً ومدرسة وكان معامل الارتباط (٠,٧٩٣) وهو دال إحصائياً ويشير إلى الصدق التلازمي المرتفع وكان المحك مقياس الرضا الوظيفي (المشعان ١٩٩٣) وقام المشعان بترجمة المقياس إلى اللغة العربية، وعُرضت على ثمانية من المحكمين من قسم علم النفس، كما قام بحساب صدق المقياس، باستخدام طريقة الصدق التلازمي، على عينة مكونة من (٨٥) من المدرسين وكان معامل الارتباط ٠,٧٢١، كما قام بحساب معامل الثبات للرضا الكلي ٠,٧٤ (المشعان ٢٠٠٠).

وقام الباحث الحالي بحساب معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل «ألفا» على عينة البحث وكانت معامل الثبات: الرضا عن قيمة الإنجاز ٠,٨٤، والرضا عن العمل ذاته ٠,٨١، والرضا عن الهيكل التنظيمي ٠,٧٧، والرضا عن العمليات التنظيمية ٠,٨٩، والرضا عن العلاقة الشخصية ٠,٩١، والرضا عن وجهة النظر الخارجية ٠,٧٩.

نتائج الدراسة :

استعان الباحث بمجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات التي جمعت من خلال الإجابة عن مقاييس الدراسة، وفيما يلي عرض لأهم نتائج الدراسة الحالية للتحقق من صحة فروض الدراسة من خلال الجداول التالية :

جدول رقم (١)

المتوسط (م) والانحراف (ع) وقيمة «ت» لنمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي لدى الذكور والإناث

القيمة ت	الإناث		الذكور		العينات المتغيرات
	ع	م	ع	م	
١,٠١١	١١,٤٩	٧٧,١٨	١٢,٦٥	٧٨,٣٥	نمط السلوك «أ»
١,٨٩*	١٩,٨١	١٠٨,٦٩	٢٠,٨٦	١١٢,٥٠	الرضا الوظيفي
١,٤٢	٤,٨٨	٢٣,٢٣	٥,٣٠	٢٣,٩٤	الرضا مع قيمة الإنجاز
٠,٩٤	٣,١٣	١٦,٢٧	٣,٥٦	١٦,٥٩	الرضا مع العمل ذاته
٢,٤٦**	٣,٨٩	١٩,٩٧	٤,٠٩	٢٠,٥٩	الرضا مع الهيكل التنظيمي
٢,٢٥**	٣,٥٥	١٥,٦٥	٣,٥٥	١٦,٧٤	الرضا عن العمليات التنظيمية
١,٢٣	٢,٦٥	١٢,٦٥	٢,٤٩	١٢,٩٩	الرضا عن العلاقة الشخصية
١,٦٤	٤,١٠	٢٠,٦٣	٤,١١	٢١,٢٩	الرضا عن وجهة النظر الخارجية

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ، ** دال عند مستوى ٠,٠١ ، *** دال عند مستوى ٠,٠٠١ .

يتضح من الجدول رقم (١) أنه لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في نمط السلوك (أ)، ولكن توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث

في الرضا الوظيفي والرضا عن الهيكل التنظيمي والرضا عن العمليات التنظيمية، حيث نجد أن الذكور أكثر رضا من الإناث في الرضا الوظيفي الكلي وفي هذين المتغيرين.

جدول رقم (٢)

المتوسط (م) والانحراف (ع) وقيمة «ت» لنمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي لدى الكويتيين والمصريين

القيمة ت	المصريون		الكويتيون		العينات المتغيرات
	ع	م	ع	م	
***٥,٠٨	١١,٠٨	٨١,٥٧	١٢,١٤	٧٥,٤٩	نمط السلوك «أ»
***٣,٥٠	٢٠,٩٧	١١٥,٠٩	١٩,٦٢	١٠٧,٩١	الرضا الوظيفي
*١,٩٦	٣,٩٨	٢١,٢٢	٤,٧٥	٢٠,٠٦	الرضا مع قيمة الإنجاز
**٢,٠٣	٣,٥٨	١٦,٨٨	٣,٣٤	١٦,١٧	الرضا مع العمل ذاته
***٤,٤٥	٣,٨٤	٢١,٠٧	٣,٩٨	١٩,٨٠	الرضا مع الهيكل التنظيمي
***٤,٢٦	٣,٦٤	١٧,٣٠	٣,٤٠	١٥,٧٨	الرضا عن العمليات التنظيمية
***٨,٥٢	٢,٦٤	١٣,٢٤	٢,٥١	١٢,٠٧	الرضا عن العلاقة الشخصية
***٣,٠٤	٤,٢٣	٢٢,٠٦	٣,٩٠	٢٠,٢٩	الرضا عن وجهة النظر الخارجية

ويتضح من الجدول رقم (٢) أنه توجد فروق جوهريّة بين الكويتيين والمصريين في متغيرات البحث، حيث يتضح أن المصريين يتسمون بالسّمات المميزة لنمط السلوك «أ» أكثر من الكويتيين، ولكن المصريين أكثر رضا وظيفياً من الكويتيين.

جدول رقم (٣)
معاملات الارتباط بين متغيرات البحث لدى الذكور

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
نمط السلوك «أ»	-							
الرضا الوظيفي	*٠,٢٨	-						
الرضا عن قيمة الإنجاز	**٠,٢٤	**٠,٩٤	-					
الرضا مع العمل ذاته	*٠,١٩	**٠,٨٩	**٠,٧٩	-				
الرضا عن الهيكل التنظيمي	**٠,١٩	**٠,٨٩	*٠,٧٧	**٠,٦٩	-			
الرضا عن العمليات التنظيمية	**٠,٣٠	**٠,٩٠	**٠,٨٣	**٠,٦٩	**٠,٧٦	-		
الرضا عن العلاقة الشخصية	**٠,٣٢	**٠,٨٦	**٠,٧٣	**٠,٦٥	**٠,٧٥	**٠,٧٦	-	
الرضا عن وجهة النظر الخارجية	**٠,٢٩	**٠,٩٥	**٠,٧٨	**٠,٧٨	**٠,٨١	**٠,٨٤	**٠,٨٣	-

ويوضح جدول رقم (٣) معاملات الارتباط المتبادلة بين المتغيرات، ويلاحظ أن الارتباط بين سلوك نمط «أ» وبين الرضا الوظيفي وبين متغيرات الرضا الوظيفي دالة إحصائياً وموجبة.

جدول رقم (٤)
معاملات الارتباط بين متغيرات البحث لدى الإناث

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
نمط السلوك «أ»	-							
الرضا الوظيفي	*٠,٢٥	-						
الرضا عن قيمة الإنجاز	*٠,١٥	*٠,٩٠	-					
الرضا مع العمل ذاته	*٠,١٥	*٠,٨٣	*٠,٧١	-				
الرضا عن الهيكل التنظيمي	*٠,٢٨	**٠,٩١	*٠,٧٦	**٠,٧١	-			
الرضا عن العمليات التنظيمية	*٠,٢٢	**٠,٨٢	**٠,٧٢	**٠,٦٢	**٠,٧٨	-		
الرضا عن العلاقة الشخصية	*٠,٢٠	**٠,٨٣	**٠,٦٨	**٠,٦١	**٠,٧٢	**٠,٧١	-	
الرضا عن وجهة النظر الخارجية	٠,٢٤	**٠,٩٤	**٠,٨٠	**٠,٧٥	**٠,٨٠	**٠,٨٢	**٠,٧٧	-

ويوضح جدول رقم (٤) معاملات الارتباط المتبادلة بين المتغيرات ويلاحظ أن الارتباط بين سلوك نمط «أ» وبين الرضا الوظيفي وبين متغيرات الرضا الوظيفي دالة إحصائياً وموجبة.

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين متغيرات البحث لدى الكويتيين

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
نمط السلوك «أ»	-							
الرضا الوظيفي	*٠,١٤	-						
الرضا عن قيمة الإنجاز	٠,١٣	**٠,٩٢	-					
الرضا مع العمل ذاته	*٠,١٣	**٠,٨٥	**٠,٧٢	-				
الرضا عن الهيكل التنظيمي	*٠,١٥	**٠,٩٠	*٠,٧٨	**٠,٧١٨	-			
الرضا عن العمليات التنظيمية	*٠,١٥٠	**٠,٨٨	**٠,٧٦	**٠,٦٦	**٠,٧٨	-		
الرضا عن العلاقة الشخصية	**٠,١٤	**٠,٨٣	**٠,٧٠	**٠,٦٣	**٠,٧١	**٠,٧٠٧	-	
الرضا عن وجهة النظر الخارجية	*٠,١٤	**٠,٩٤	**٠,٨٣	**٠,٧٨	**٠,٨٠	**٠,٨١	**٠,٧٩	-

ويوضح جدول رقم (٥) معاملات الارتباط المتبادلة بين المتغيرات، ويلاحظ أن الارتباط بين سلوك النمط «أ» وبين الرضا الوظيفي وبين متغيرات الرضا الوظيفي موجبة ودالة إحصائياً.

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين متغيرات البحث لدى الكويتيين

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
نمط السلوك «أ»	-							
الرضا الوظيفي	**٠,٣٩	-						
الرضا عن قيمة الإنجاز	**٠,٣٠	**٠,٩٣	-					
الرضا مع العمل ذاته	**٠,٢٧	**٠,٨٤	**٠,٧٩	-				
الرضا عن الهيكل التنظيمي	**٠,٢٧	**٠,٨٨	*٠,٧٥	**٠,٦٦	-			
الرضا عن العمليات التنظيمية	**٠,٥٠	**٠,٩٠	**٠,٨١	**٠,٦٥	**٠,٧٤	-		
الرضا عن العلاقة الشخصية	**٠,٤٥	**٠,٨٥	**٠,٧١	**٠,٦١	**٠,٧٧	**٠,٧٧	-	
الرضا عن وجهة النظر الخارجية	**٠,٣٥	**٠,٩٤	**٠,٨٣	**٠,٧٥	**٠,٨١	**٠,٨٣	**٠,٨١	-

ويوضح جدول رقم (٦) معاملات الارتباط المتبادلة بين المتغيرات، ويلاحظ أن الارتباط بين سلوك النمط «أ» وبين الرضا الوظيفي وبين متغيرات الرضا الوظيفي موجبة ودالة إحصائياً.

مناقشة النتائج

كشفت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في سلوك النمط «أ»، كما يتضح من جدول رقم (١)، ويتفق مع هذه النتيجة دراسات عديدة (انظر: حصة الناصر، ١٩٩٦، هدى حسن ١٩٩٨) وربما يرجع السبب إلى التقارب في المسؤوليات التي تفرضها الحياة الحاضرة، وخروج المرأة إلى مختلف ميادين العمل ودخولها في مجال التحدي والتنافس والدافع إلى الإنجاز مما يدفعها إلى ضرورة الظهور بهذا المظهر حتى لا تتهم بالفشل، وهذا بالتالي ساهم بشكل كبير في اختفاء الفروق الجوهرية بين الذكور والإناث.

ومن حيث الجنسية، فإنه توجد فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين في سلوك النمط «أ»، حيث نجد أن المصريين يتسمون بالسلوك المميز للنمط «أ». وقد يرجع ذلك إلى أن المواطن الكويتي لديه شعور بأنه يمتلك الوقت الكافي لأداء أعماله وأنشطته، وأنه لا ضرورة للدخول في التنافس والرغبة القوية في الإنجاز مع الآخرين، لأنه لا يوجد هناك تهديد لأمنه الوظيفي، في حين أن المصري يشعر بأنه في سباق مع الزمن، وأن أمنه الوظيفي مرتبط بمقدار ما يبذله من جهد وعمل، وهذا يتطلب التنافس والرغبة القوية في الإنجاز، وهذا يثبت أن سلوك النمط «أ» سمة مكتسبة من طبيعة العمل والظروف المحيطة به.

وكشفت نتائج الدراسة بأنه توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث، وبين الكويتيين والمصريين في الرضا الوظيفي كما يتضح من جدول رقم (١) حيث نجد أن الذكور أكثر رضا وظيفياً ورضاً عن الهيكل التنظيمي والعمليات التنظيمية من الإناث، ويتسق مع هذه النتيجة دراسات أخرى (انظر: Al Mashaan 2001). ويرجع ذلك إلى أن الذكور قد وضعوا في الأعمال المناسبة لهم، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة لهم لاستخدام مهاراتهم وقدراتهم واستعداداتهم بحرية واستقلالية، كما منحهم مزيداً من الخلق والابتكار والمبادأة الفردية والتحدي الذهني، مع

إتاحة المناخ النفسي والاجتماعي المناسب مما يشعرهم بالأمن الوظيفي والاستقرار النفسي، بجانب تحقيق مبدأ العدالة في نظام الترقيات والحوافز وتقييم الأداء والمشاركة الفعالة في صنع القرار فكل هذه العوامل مجتمعة ساهمت في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الذكور مقارنة بالإناث.

ومن حيث الجنسية توجد فروق جوهرية بين الكويتيين والمصريين في الرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي، حيث نجد أن المصريين أكثر رضا وظيفياً من الكويتيين. وقد يرجع السبب إلى أنهم يجدون الاحترام والتقدير والمساندة الاجتماعية من بيئة العمل، كما أنهم يدركون أن الرواتب التي يحصلون عليها مناسبة قياساً بما كانوا يحصلون عليه في بلدهم، وهذا يجعلهم أكثر أمناً وظيفياً وعلى مستقبلهم وأكثر قناعة ورضا عن إدارة العمل، وكلما كان المدرس شاعراً بالاستقرار والأمن الوظيفي والاجتماعي إرتفع رضاؤه الوظيفي وزادت قدرته على الإنتاج وولائه للجهة التي يعمل فيها.

كما تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين الرضا الوظيفي من ناحية وبين نمط السلوك «أ» من ناحية أخرى لدى الذكور والإناث والكويتيين والمصريين. وهذه النتيجة متوقعة ويمكن تفسيرها في ضوء الخصائص العامة لكل من الرضا الوظيفي وسلوك النمط «أ»، حيث يميلون إلى أن يكونوا أكثر تفانياً في العمل، وأكثر نجاحاً على المستوى المهني، إضافة إلى تميزهم برغبة قوية في الإنجاز ومستويات مرتفعة من الطموح، كذلك أن المدرسين الكويتيين والمصريين يمتلكون الوقت الكافي لأداء أعمالهم وأنشطتهم بالإضافة إلى أنه لا يوجد ما يهدد أمنهم الوظيفي واستقرارهم النفسي والاجتماعي. كذلك أظهرت الدراسات أن مؤسسات أو منظمات العمل والتي تدار بواسطة أفراد من أصحاب النمط «أ»، يكون لديها فرصة لتحقيق أرباح أكثر وتطور أو نمو أكثر ثباتاً في عمليات السوق، وذلك بالمقارنة بمؤسسات أو منظمات العمل والتي تدار بواسطة مديريين من أصحاب النمط (ب).

الخلاصة والتوصيات :

- أسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية :
- لا توجد فروق جوهريّة بين الذكور والإناث في نمط السلوك «أ»، بينما توجد فروق جوهريّة بين المدرسين الكويتيين والمصريين في نمط السلوك «أ»، حيث إن المدرسين المصريين يتسمون بالسلوك المميز للنمط «أ» أكثر من الكويتيين.
 - أظهر الذكور رضاً وظيفياً أكثر من الإناث.
 - كان المدرسون المصريون أكثر رضاً عن الوظيفة من المدرسين الكويتيين.
 - وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين نمط السلوك «أ» والرضا الوظيفي والمتغيرات المتضمنة فيه لدى المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين.
 - ومن خلال استعراضنا للدراسات السابقة وما أسفرت عنه من نتائج يمكننا التوصية بما يلي:
 - إعداد برامج ودورات تدريبية للمدرسين في كيفية مواجهة الضغوط في العمل وتبصيرهم بالطرق والأساليب العلمية المناسبة للتغلب على الضغوط.
 - زيادة مهارات التفاعل الوجداني في العمل، وذلك عن طريق العائد النفسي الذي يرفع من رضا المدرسين ويزيد من كفاءتهم في مواجهة ضغوط العمل.
 - إجراء مزيد من الدراسات في مجال ضغوط العمل والآثار الناجمة عنه مع وضع البرامج الإرشادية المناسبة لخفض مستوى ضغوط العمل - لدى عينة من نظار المدارس.
 - الاهتمام بمكانة المدرس الاجتماعية، وإبراز دوره المهني من خلال وسائل الإعلام.
 - ضرورة الاهتمام بالمدرس وحمايته ورعايته صحياً ونفسياً واجتماعياً.

المراجع

- حسن، هدى جعفر (١٩٩٨). سلوك النمط «أ» في علاقته بالميول والاختيار المهني، مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٦ (٤)، ١١١-١٢٦ جامعة الكويت.
- دويدار، عبدالفتاح محمد (١٩٩٩). الفروق بين مرضى القلب وغير المصابين به في النمط السلوكي «أ» والميل العصبي والدافع للإنجاز: دراسة ارتباطية مقارنة. المؤتمر الدولي السادس، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس.
- عبدالحالق، أحمد محمد وشكري، عادل (١٩٩١). مقياس نمط السلوك «أ» (غير منشور).
- عبدالحالق، أحمد (٢٠٠٠). نمط السلوك «أ» دراسة لبعض الارتباطات الاجتماعية والنفسية. دراسات نفسية، ١٠ (٤)، (أكتوبر).
- عيسى، محمد رفقي (١٩٨٦). مصادر التأزم النفسي لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بالكويت وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية. مجلة الإرشاد النفسي (جامعة عين شمس)، ٤ (٥)، ١٤٧-١٩٣.
- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣). دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. دراسات نفسية، ٣ (٤)، ٥٦٩-٥٩٥.
- المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٠). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية لدى المدرسين. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٨ (١)، ٦٥-٩٦.
- المير، عبدالرحيم بن علي (١٩٩٥). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة. الإدارة العامة، ٣٥ (٢)، ٢٠٧-٢٥٢.

- الناصر، حصة عبدالرحمن (١٩٩٦). سلوك النمط «أ» وعلاقته بالعصابية والانبساط. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٢٤ (٤)، ٥٧-٧٢.
- يوسف، جمعة سيد (١٩٩٤). علاقة نمط السلوك «أ» بالأعراض المرضية الجسمية والنفسية، دراسة مقارنة. *مجلة كلية الآداب (جامعة القاهرة)*، ٦١، ٧٣-١٠٨.
- Adams, G.& Jax, S. (1997). The Influence of personality variables on Social Support. Paper Presented at the 12 th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St Louis, (April).
- Al Khader, O.H. (1999). Association of Type "A" Behavior and Job Performance in a Sample of Kuwait Works. **Psychological Reports**, 85, 189-196.
- Al Mashaan, O.S. (2001). The relationship between, Job Stress and Locus of Control among Kuwaiti Personnel. **Psychological Reports**, 88, 1145-1152.
- Brimingham, J.A. (1985). Job satisfaction and burnout among Minnesota teacher. **Diss. Abs.**, 45, 18-23.
- Bluen, S.; Barling, J. & Burns, W. (1990). Predicting Sales Performance, Job Satisfaction, and Depression by Using the Achievement strivings and impatience-irritability Dimensions of type A Behavior. **Journal of Applied Psychology**, 75 (2), 212-216.
- Blom-Audorff, U. & Siegrist, J. (1983). Occupational morbidity data in myocardial intraction. **Journal of Occupational Medicine**, 25, 367-371.
- Boyd, D. (1984). Type A Behaviour, Financial Performance and Organizational Growth in Small Business Firms. **Journal of Occupational Psychology**, 57 (2), 137-140.
- Byrne, D. G. (1987). Personality, life events and cardiovascular disease. **Journal of Psychosomatic Research**, 31, 661-671.

- Boyle, G. J., Borg, M., Falzon, J. & Baglioni, J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. **British Journal of Educational Psychology**, 65, 49-67.
- Byrne, D. G. & Reinhart, M. (1989). Work Characteristics, Occupational Achievement and the Type A Behaviour pattern. **Journal of Occupational Psychology**, 62 (2), 123-134.
- Byrne, D. G. & Rosenman, R. H. (1986). The type A behavior pattern as a precursor to stress full life events: A confluence of coronary risks. **British Journal of Medical Psychology**, 56, 75-82.
- Cooper, C. L., Sloan, S. & Williams, S. (1988). Occupational Stress Indicator Manual. Windsor: NFER - NELSON.
- Durand, V.M. & Barlow, D.H. (1997). **Abnormal Psychology: An introduction**. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Farber, B.A. (1991). **Crisis in education, stress, and burnout in the American teacher**. San Francisco: Jossey - Bass.
- Friedman, M. (1996). **Type A Behavior: Its diagnosis and treatment**. New York: Alfred A. Knopf.
- Friedman, M. & Roseman, R. (1959). Association of Specific Over Behavior Pattern With Blood Cardiovascular Findings. **Journal of the American Medical Association**, 169, 1286-1296.
- Harre, R. & Lamb, R. (1986). **The Dictionary of Physiological and Clinical Psychology**. Oxford: Oxford Publishing Services.
- Helmreich, R., Spence, J. & Pred, R. (1988). Making it without losing it: Type A, Achievement, Motivation, and Scientific Attainment Revisited. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 14, (350-495).
- Hodge, G.M., Jupp, J., & Taylor, A. (1994). Work stress, distress and burnout in music and mathematics teachers. **British Journal of Educational Psychology**, 64, 65-76.
- Jamal, M. K. (1985). Type A Behavior and Job Performance: Some Suggestive Findings. **Journal of Human Stress**, Summer, 11 (2), 60-68.

- Kirkcaldy, B. D. (1993). Job stress and satisfaction: International police officers. **Psychological Reports**, 72, 386.
- Lee, C. E. P. & Hanson, L. (1988). Are Type A Better Performers. **Journal of Organizational Behavior**, 9 (3), 263-269.
- Lee, C. & Gillen, D. (1989). Relationship of type A Behavior Pattern, Self-Efficacy Perceptions on Sales Performance. **Journal of Organizational Behavior**, 10 (1), 75-81.
- Lichtenstein, P., Pedersen, N. L. & Plomin, R. (1989). Type A behavior pattern, related personality traits and self-reported coronary heart disease. **Personality & Individual Differences**, 10, 419-426.
- Litt, M. & Turk, D. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. **Journal of Educational Research**, 78, 178-185.
- Marmot, M. (1994). Work and other factors influencing coronary health and sickness absence. **Work and Stress**, 8, 1991-2001.
- Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M. & Smith T. (1984). Relation of Type A Behavior to Performance and satisfaction among sales personnel. **Journal of Vocational Behavior**, 25, 203-214.
- Milligan, R. A. K., Burke, V., Beilin, L. J., Richards, J., Dunbar, D., Spencer, M., Balde, E., & Gracey, M.P. (1997). Health-related Behaviors and psycho-social characteristics of 18 year-old Australians. **Social Science & Medicine**, 45, 1549-1562.
- Mitchell, J. and Everly, G. S. (1995). Critical Incident Stress Debridging (CISD): An operations Manual for Prevention of Traumatic Stress among Emergency Service and Disaster Workers (2nd ed.). Ellcott City: Chevron Publishing Corporation.
- Nahavandi, A.; Mizzi, P. & Malekzadeh, A. (1992). Executives Type A Personality as a Determinant of Environmental Perception and Firm Strategy. **The Journal of Social Psychology**, 132 (1), 59-67.

- Rhodewalt, F., Hoys, R.B., Chemers, M. & Wysockim, J. (1984). Type A behavior, perceived stress, and illness: A person situation analysis. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 1, 149-159.
- Rosenman, R. (1970). Coronary Heart Disease in the Western Collaborative Study: A follow-Up Experience of 4.5 Years. **Journal of Chronic Diseases**, April, 73-90.
- Rosenmen, R.H. (1990). Type A Behavior Pattern: A personal Overview. **Journal of Social Behavior & Personality**, 5, 1-24.
- Selye, H. (1979). **The Stress of Life**. New York: McGraw-Hill.
- Schultz, D. and Schultz, S. (1990). **Psychology and Industry Today**. NY: Macmillan Publishing Co. Inc.
- Smith, T. & Rhodewait, F. (1986). On States, Traits, and processes: Transactional Alternative to the Individual Difference Assumptions in Type A Behavior and Physiological Reactivity. **Journal of Research in Personality**, 20 (3), 229-251.
- Strube, M. & Werner, C. (1985). Relinquishment of Control and the Type A Behavior Pattern. **Journal of Personality and Social Psychology**, 48 (3), 688-701.
- Sturman, T.S. (1999). Achievement motivation and Type A Behavior as motivational orientations. **Journal of Research in Personality**, 33, 189-207.
- Taylor, S.; Locke, E.; Lee, C. & Gist, M. (1984). Type A behavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanisms. **Organizational Behavior and Human Performance**, 4 (3), 402-418.
- Wright, L. (1988). The Type A Behavior Pattern and Coronary Artery Disease: Question for the active Ingredients and the elusive Mechanism. **American Psychologist**, 43 (1), 2-14.
- Young, L. D. & Barboriak, J. L. (1982). Reliability of a brief scale for Assessment of Coronary prone Behavior & Standard Measures Of Type A Behavior. **Perceptual & Motor Skills**, 55, 1039-1049.