



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٢) العدد (٦) سبتمبر ٢٠٢٢م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

رئيس التحرير

أ.د محسن حمود الصالحي

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ورئيس لجنة الترقيات سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

رئيس اللجنة العلمية

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد المساعد للشؤون الأكاديمية والدراسات العليا سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-

جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية

التربية الأساسية- الكويت

أ.د منال محمد خضيري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب-

جامعة أسوان- مصر

د. أحمد فهد السحبي

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت

ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي

أ.د راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-

جامعة الكويت

أ.د أحمد عودة سعود القرارة

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة

الطفيلة التقنية- الأردن

د. غازي عنيزان الرشيد

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة

الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر

وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية

الإعاقاة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة

الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-

جامعة قناة السويس- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء

التطبيقية- الأردن

- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّارثليجي بالأغواط- الجزائر
- أ.د.م. خالد محمد الفضالة
أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. سامية إبراهيم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- د. منى زايد عويس
مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة القاهرة- مصر
- د. جمال بلبكاي
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة- الجزائر

الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت
- أ.د. فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد عيود الحراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
- أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
- أ.د. عبد الرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
- أ.د. حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
- أ.د. علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية- الكويت
- أ.د. محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق

أ.د صالح أحمد شاكر أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر	أ.د أحمد عابد الطنطاوي أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د وليد السيد خليفة أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أ.د محسن عبدالرحمن المحسن أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد محمود الثوابيه أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أ.د مهدي محمد إبراهيم غنايم أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د سفيان بوعطي أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أ.د سليمان سالم الحجايا أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مجهزة في بعض قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، وشمعة Shamaa.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي .
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية .
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
 - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
 - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
 - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
 - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
 - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.
2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية	-
37-1	مستوى مهارات تصميم المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، د. رابعة الفهد؛ أ.د.م. بشاير العيسى.....	1
68-38	دور الكتاب الإلكتروني في تحفيز الطلبة وعوامل إعداد مصادر المعلومات الإلكترونية الفاعلة، أ.د.م. عبد العزيز عبد الله الكندري؛ أ. عبد الرحيم الطاهر؛ أ. داود الجوهري.....	2
113-69	القدرة التنبؤية لعادات العقل بالكفاءة التدريسية لدى معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الحكومية في محافظة الطفيلة، أ.د. محمد أحمد خليل الرفوع؛ أ. منتهى معذى حسن العوادة.....	3
146-114	المرونة التنظيمية لدى مديري المدارس بمدينة بريدة من وجهة نظر المعلمين، أ.د. علي بن صالح الشايع؛ أ. عبد العزيز بن محمد بن حمد التويجري.....	4
197-147	تطوير نظام تدريب مديرات رياض الأطفال بدولة الكويت، د. بشاير سليمان العطرزي.....	5
221-198	مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، د. تهاني إبراهيم العلي.....	6
261-222	القيادة التشاركية لدى مديري المدارس في إدارة التعليم بمحافظة البكيرية، أ.د. علي صالح الشايع؛ أ. حسين سليمان الجربوع.....	7
291-262	العوامل المؤثرة في استخدام منصة مدرستي عبر شبكة الإنترنت وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لمعلمي المرحلة المتوسطة، أ. فهد بن عبد العزيز بن عبد الرحمن السعدون.....	8
314-292	ممارسة الكفايات القيادية الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية القدس وضواحيها، أ. ثائر علي عبد الهادي رجا أبو خليل.....	9
336-315	معوقات التمكين الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية رام الله أثناء جائحة كورونا وآليات التغلب عليها، أ. شيماء محمد فهيم حلواني.....	10
373-337	القيادة التحويلية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة عيون الجواء، أ. سليمان بن عبدالعزيز السعدون؛ أ.د. علي بن صالح الشايع.....	11

407-374	الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وأثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين، أ.د عادل بن عايد الشمري؛ أ. سلطان بن عبد الله الشمري.....	12
443-408	التدفق النفسي وعلاقته بالاتساق المعرفي لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية، أ. رزان شاهر عبد الوالي السعودي؛ أ.د محمد أحمد الرفوع.....	13
475-444	Assessment of Effectiveness of Teaching Translation Course Online during Covid-19 Pandemic, Dr. Nihal Hassan Abdel Aziz.....	14
504-476	The Potential Role of Kuwaiti Academic libraries in Assisting Students' Learning in Higher Public Education Institutions via MOOCs, Dr. Haifa R. Alzuabi, Dr. Jamella H. Alotaibi, Dr. Mohammad Ali Alajami.....	15

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ محسن حمود الصالحي

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين

The level of work stress among school principals of the Directorate of Education in the Bane Obeid District from the point of view of teachers

د. تهاني إبراهيم العلي- وزارة التربية والتعليم الأردنية

Email: tahanishtayat@yahoo.com

الملخص: هدفت الدراسة للتعرف على مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقامت الباحثة بإعداد استبانة لقياس مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم، حيث تكون مجتمع الدراسة من (2305) معلمين ومعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (313) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، بنسبة (13%)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم ككل جاءت بدرجة (كبيرة)؛ وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز مثل هذه المتغيرات الحديثة في تخصص الإدارة والقيادة التربوية، وتعزيز دور مديري المدارس في مواجهة ضغوط العمل والتصدي للمعوقات الناتجة عنها ضمن خطط إستراتيجية فعالة.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، المدارس ، لواء بني عبيد.

Abstract: The study aims to identify the level of work stress among school principals of the Directorate of Education in the Bane Obeid District from the teachers' point of view. The researcher prepared a questionnaire to measure the level of work stress among school principals of the Directorate of Education, where the study population consisted of (2305) male and female teachers, and the study sample consisted of (313) male and female teachers who were chosen in a relative random manner, at a rate of (13%), and the results of the study showed that the level of The work pressures of the school principals of the Directorate of Education as a whole came to a (great) degree; The results revealed that there were no statistically significant differences in the level of work stress among school principals of the Directorate of Education due to the variable (gender, educational qualification, years of experience). and the study recommended working to strengthen such modern variables in the specialization of educational management and leadership, and strengthening the role of school principals in facing Work pressures and address the obstacles resulting from them within effective strategic plans.

Keywords: work pressure, schools, Bane Obeid District.

مقدمة:

إن النظام التعليمي المرتبط بالمؤسسات التعليمية يحرس بشكل دائم في وقتنا الحاضر على مواكبة متطلبات العصر واحتياجات المجتمع، حيث إن تطوير النظم التربوية في مختلف أنحاء العالم هو حالة طبيعية في الحياة لا سيما في ظل عالم سريع التغيير والانفجار المعرفي والسكاني والتقدم العلمي التكنولوجي حيث يرى النظام التربوي الحالي الظروف المناسبة والأساس للنمو الشامل لدى العملية التعليمية من مختلف الجوانب، كما أن النظام التعليمي يركز على نمو المتعلم من مختلف الجوانب روحياً وعقلياً واجتماعياً والعمل على تعديل سلوك الطلبة وفق مطالب النمو وحاجات المجتمع.

وتسعى الإدارة المدرسية إلى إيجاد نظام تربوي فعال يرتبط ارتباطاً وثيقاً وعميقاً بكيفية تحديد مستوى الأعباء في العمل التي يواجهها الأفراد داخل مؤسساتهم التعليمية أثناء القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم، فقد يواجه الأفراد أعباء أعمالهم لكثرة المهام المطلوبة منهم، مما يؤدي إلى التقصير في الأداء المطلوب وتدني الإنتاجية، ويمكن أن يكون للأداء الإداري قيمته بعد تطويره في ضوء الامتثال لمكثبات الإدارة الإستراتيجية التي تهدف إلى رفع سقف الأداء من خلال اختيار أفضل السبل فاعلية للوصول إلى الأهداف المنشودة باعتماد الرؤية العلمية الثاقبة في اتخاذ القرار الإستراتيجي ومسايرة التطورات التي تطرأ على جميع الأصعدة في مجال نشاط المؤسسات التعليمية بالبحث عن الفرص التي تمكنهم من شحذ مهاراتهم لمواجهة تحديات الغد (عباس، 2004).

وتعد ظاهرة ضغوط العمل من الظواهر التي بدأت منذ خلق البشرية، حيث تتعدد حاجات الإنسان وتنوع، وتختلف مع التقدم العلمي والتكنولوجي، إلا أنه أصبح بحاجة إلى أسس التطوير التربوي المرتبط بالأداء الإداري والفني للعاملين في جميع المراحل التعليمية المختلفة والذي يحتوي بين طيات صفحاته في مجال الإدارة المدرسية والتربوية مجموعة التغييرات الإيجابية المحملة بالقيم التربوية والعملية والإدارية التي تحدث في كل نظام إداري تربوي معين في مجتمع ما وزمان ما، بهدف زيادة فاعلية وتحقيق أقصى كفاية إنتاجية أو تحويل وضعه ليكون أكثر استجابة لحاجات التغيير الاجتماعي والإداري والتربوي والاقتصادي والثقافي المنشود في المجتمع، حتى يصبح أكثر مواكبة لمعطيات العصر، ولديه قدرة على مواجهة ضغط العمل، والتعامل معه بطرق إيجابية ومتطورة، ومازال الاهتمام العلمي بمفهوم ضغوط العمل، وآثاره من الأولويات التي يهتم بها الباحثون التربويون (الخالدي، 2016).

ويعد مدير المدرسة من الأفراد ذوي قيمة تربوية هادفة داخل المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى الجانب العملي والإداري المهم الذي يتعلق بالمدير تكمن أهمية دوره في كيفية رسم السياسات المستقبلية والإشراف عليها، ثم تفعيله لمستوى الأداء المتطور في المؤسسة، بالإضافة إلى مجموعة المهام التي يجسد فيها مجموعة خبراته ومهاراته ليصل بذلك إلى تميز المؤسسة في الأداء وتصديه لمواجهة ضغوط العمل دون التأثير على النتائج المتوقعة، ومن أهم المؤشرات التي تظهر الأداء المتميز، القرارات الإستراتيجية الفعالة والتسيير الجيد للمهارات وتوجيهها نحو الأفضل،

وتتجسد مهارة المدير الفعال عند أداء مهامه في القرار الصائب والناجح، والذي يتخذه في سبيل معالجة هادفة وفق تطور قادر على استيعاب تطورات المستقبل وما يتضمنه من متغيرات تؤثر على قدرته على التنبؤ واعتماد القرارات الرشيدة في هذا الشأن، الذي يعد مرتكزاً فاعلاً في تمكين المدير من الوصول في أداء مؤسسته التعليمية إلى التميز، والوفاء بمتطلبات المحيط ومواكبة المتغيرات، والتصدي للصعوبات والتحديات الناتجة عن ضغوط العمل (نحيلي، 2010).

وتمثل ضغوط العمل إحدى المشكلات التي تواجه العاملين أثناء أدائهم لمهامهم وقيامهم بالأعمال المطلوب منهم تنفيذها على أكمل وجه، وبالتالي فهي تعد من أهم العوائق التي تقف حاجزاً أمام المؤسسات في الوصول لأهدافها، على اعتبار أن العاملين يشكلون أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة في سعيها وراء تحقيق أهدافها، ومع استمرار تزايد الضغوط التي تقع على العاملين في المؤسسات التعليمية، فإنها تؤدي بشكل مباشر إلى شعورهم بحالة من ضعف الروح المعنوية وتدني الإنتاجية، الذي أصبح في الوقت الحاضر من أبرز الظواهر التي تتسم بها المؤسسات، والتي تسعى الإدارات الحديثة جاهدة في القضاء عليها والتخفيف من مسبباتها من أجل تحقيق الأغراض التربوية وفق نماذج محددة من قبل الإدارة في المؤسسة، تماشياً مع الجهود المنسقة التي يقوم بها فريق العاملين في المؤسسات التعليمية من إداريين وتربويين وفنيين من أجل تحقيق الأهداف التربوية داخلها تحقيقاً لما ينسجم مع ما تهدف إليه المؤسسات في تربية أبنائها تربية صحيحة على أسس علمية، وتحسين أدائها ومساعدتها في التغلب على ظاهرة ضغوط العمل وفق تخطيط منظم يستكشف الحاضر ويستطلع المستقبل (دروزة، القواسمي، 2014).

مشكلة الدراسة:

أصبح من الضروري أن تلتزم المؤسسات التعليمية بإستراتيجيات إدارية حديثة كي تتمكن من تجاوز واقعها الراهن المليء بالكثير من التحديات والصعوبات، ولكي تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها، عليها مواجهة ضغوط العمل التي تتعرض لها بشكل مستمر، ومن خلال ملاحظة واقع المؤسسات التعليمية يتبين وجود ضغوط العمل بشكل كبير وتفاوت في مستوى التصدي لها، كما اجمعت العديد من الدراسات التي درست مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس ومنها، دراسة عودة (2013)، ودراسة أبو غزالة (2017) على تباين مستوى ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية. لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين.

وتسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى التعرف على الآتي:

- التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للكشف عن مدى تطبيق أخلاقيات المهنة، والتصدي للمشكلات والضغوط، للوصول إلى النقاط الإيجابية وتعزيزها، والكشف عن النقاط السلبية وتقويمها.
- الوصول إلى فهم أعمق لأثر بعض المتغيرات كالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، في مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، من أجل الكشف عن مدى تأثير هذه المتغيرات، وإلى أي مدى يمكن ضبطها، للتكيف مع المستجدات المعاصرة ووسائل التعليم الحديث.

أهمية الدراسة:

يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- إدارات مديريات التربية والتعليم وذلك من خلال تحديد وجهة نظر المديرين في مستوى ضغوط العمل في المدارس، وما يشكله ذلك من تغذية راجعة لهذه الإدارات.
- رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم حيث تساهم في تزويدهم بتغذية راجعة عن مستوى ضغوط العمل لدى المديرين في المدارس، مما يساعدهم في التغلب على الضغوط وانعكاسها داخل مؤسساتهم.
- المعلمين حيث ستزودهم بمخزون معرفي عن مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم، واعتبار ذلك مؤشراً حيوياً على كفاءة المديرين وقدرتهم على تحقيق الأهداف الأساسية.
- المديرين في المدارس حيث سيكون لديهم دراسات حديثة يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها بتقديم المساعدة والتوجهات للعاملين ولأنفسهم، وزيادة فاعليتها لتحقيق الأهداف المطلوبة.
- متخذي القرار حيث ستساعدهم على اتخاذ القرارات الصائبة والمناسبة، فتكون القرارات ذات فائدة في التصدي لضغوط العمل في المدارس، بهدف الارتقاء بدرجة المدارس والوصول إلى قرارات صائبة لسبل التفعيل والتحسين.

– الباحثين التربويين حيث سيتوفر لديهم مرجعاً قيماً للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع إليه وقت الحاجة بكل سهولة ويسر لإثراء دراساتهم.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

– الحد الموضوعي: مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين.

– الحد البشري: اقتصر هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد .

– الحد المكاني: طبقت الدراسة في المدارس الواقعة ضمن حدود لواء بني عبيد.

– الحد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2021-2022م.

محددات الدراسة : تتحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية لأدواتها (خصائص الصدق، والثبات).

مصطلحات الدراسة

تحدد الدراسة في المصطلحات الآتية:

– ضغوط: هي "حالة ديناميكية تقوم على مواجهة الفرد لفرص أو عوائق أو مطالب تقود لأهداف مهمة ولكن فرص تحقيقها غير مؤكدة" (Robbins & Judge، 10,2013).

– ضغوط العمل: هي "مجموعة من التجارب التي تُؤثر على الأفراد؛ بسبب عوامل شخصية أو بيئية ترتبط مع عملهم في المنشأة؛ حيث ينتج عن هذه العوامل ظهور آثار جسمية، أو سلوكية، أو نفسية على الأفراد" (بوغازي، 323، 2015).

ويعرف مستوى ضغوط العمل إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي ستعدها الباحثة لقياس مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين.

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

مفهوم ضغوط العمل وأعراضها:

إن معظم الضغوط في العمل تنتج إما من مصادر تنظيمية مرتبطة بالعمل نفسه، أو بالمؤسسة التعليمية، أو من خارج المؤسسة متمثلة في الظروف البيئية المحيطة والمجتمع المحلي ككل؛ لذلك فإن المؤسسات التعليمية الحديثة تحتاج إلى إدارة واعية ومتطورة، تسعى إلى تطوير التنظيم الإداري بكافة جوانبه، من أجل مساندة التغييرات السريعة التي تحدث في المجتمع، ولا بد من أن تولي اهتماماً كبيراً بالعنصر الإنساني؛ لأن سر نجاح المؤسسة في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها يرتبط به (عبد، 2021).

وعرف قاجة (9،2010) ضغوط العمل بأنها: "الضغط الناتج عن عدم المواءمة بين خصائص العامل الشخصية ومتطلبات عمله، فتسبب له ثغرات في توازنه الحالي". وعرف أبو رحمة (13،2012) ضغوط العمل بأنها: عبارة عن حالة تنتج من التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل وخصائص العامل، ويترتب عليها خلل في الالتزام الفيزيولوجي النفسي للفرد". وعرف رينسون ووجودق (Robbins & Judge, 11,2013) ضغوط العمل بأنها: عملية نفسية غير مريحة تحدث استجابة لتأثيرات سلبية.

وأشار الحاج (2016) إلى بعض العلامات والأعراض التي تنذر بأن هناك ضغوطاً في العمل وتتمثل من خلال الشعور بالتوتر والقلق والعصبية الزائدة والحدة في الكلام مع ظهور علامات الاكتئاب طوال فترة العمل داخل المؤسسات التعليمية، صعوبة التركيز والصداع الشديد، مع انخفاض الدافعية للعمل والإنتاج، فقدان الثقة وانخفاض الروح المعنوية، مع تقلب في المزاج وعدم الرغبة في خوض الحوار والمناقشة، صعوبة في الإنجاز، والتسرع في اتخاذ القرارات دون تفكير، الشعور بالأمن والأمان والاستقرار النفسي والوظيفي، عدم الاهتمام بالعمل والعشوائية في التخطيط والتنظيم.

ويرى التايب (2012) أن ضغوط العمل بمثابة حافر للعاملين لزيادة الإنتاج والتركيز، إلا أن زيادة نشاط هرمون التوتر هو ما يضر بالجسم، فيترتب عليه الكثير من المشاكل الصحية والنفسية، فالبعض يتكيف مع هذه الضغوط بعد فترة من الزمن، وتصبح الضغوط بالنسبة له أمراً طبيعياً يجب التعايش معه وتقبله، هذا التكيف يتطلب من العامل تخطيطاً جيداً، وفق خطط تم الاتفاق عليها وإعدادها بما يتناسب مع مصلحة المؤسسة، فالتخطيط السليم يساعده على إنجاز العمل المطلوب منه على النحو الأكمل بعيداً عن التناقضات، وتجاوز العقبات التي يمكن أن تتواجد أثناء العمل وتأدية الوظائف المطلوبة.

ويضيف العواد (2020) أن ضغوط العمل تعبر عن تفاعلات تتم بين الفرد وبيئة العمل، هذه الضغوط تتسبب في سوء الحالة النفسية للعامل، وتصيبه بالتوتر ومشاعر القلق، كما ينجم عنها آثار سلبية تنعكس على

الحالة النفسية وسلوكيات الفرد وكذلك صحته الجسمانية التي يمكن أن تؤثر على سير العملية التعليمية داخل المؤسسات، مما يؤدي إلى وجود خلل في الإجراءات المتبعة، وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المؤسسية المرسومة.

أنواع ضغوط العمل

هناك عدّة أنواع من ضغوط العمل، ولكلّ منها مميّزات تخصّه، وتفرض أسلوبًا للتعامل معه، وفيما يأتي سنذكر أهم أنواع ضغوط العمل وفقًا لمعايير محددة كما أشار إليها (تماسيني، 2015):

ضغوط العمل حسب الضرورة: إن لكل مؤسسة تعليمية طبيعة عمل خاصة بها، تنفرد بها دون غيرها من المؤسسات، وأحياناً عندما تواجه المؤسسة ضغوط العمل قد تكون بحاجة لهذه الضغوط وذلك من أجل الوصول إلى الإنجاز المطلوب، وقد يؤثر سلباً على العاملين أو لا يؤثر بسبب تجاوز العاملين الضغوط بطرق إدارية وقيادية حديثة.

ضغوط العمل بناء على مرحلة الضغط: إن ضغوط العمل تمر بمراحل متسلسلة، فهي لا تظهر فجأة وإنما تكون نتيجة تراكمات في العمل أدت إلى ظهور هذه الضغوط في المؤسسة خلال مرحلة التعليم، وفي وقت وزمان معين غير مخطط له، فهي تبدأ بالظهور الأولي إلى أن تصل إلى الذروة ومع الممارسات التربوية الحديثة والفعالة للتعامل والتصدي لهذه الضغوط تبدأ بالتلاشي والانخماص حتى الانتهاء.

ضغوط العمل وفقاً لشدة الضغط: وتكون الضغوط هنا إما شديدة العنف وهي طويلة الأمد وتتعلق بإستراتيجيات العمل في المؤسسة، أو متوسطة العنف وتكون متوسطة الأجل، وضغوط هادئة وتتصل هذه الضغوط بظروف يومية تمرّ بها المؤسسة، ويُعدّ هذا النوع من الضغوط قصير الأجل.

عوامل ظهور ضغوط العمل:

أشار (العلوي، 2012) إلى أن ظهور ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية نتيجة لعدد من العوامل وهي

كالآتي:

- العوامل التنظيمية: هي العوامل التي تسبب حدوث ضغوط العمل، كالسياسات التي تطبق في تنظيم العمل، والمناخ التنظيمي، وحجم المنشأة، وتوجد مصادر عديدة لهذا النوع من العوامل.
- العوامل البيئية: هذه العوامل تؤثر على مدى توتر العاملين في المؤسسة ومنها عدم ثبوت الحالة الاقتصادية حيث يمكن أن تصاب البيئة الاقتصادية بالكساد في بلد ما، فيؤثر ذلك سلباً على الأفراد، كارتفاع الأسعار وعدم توافر السلع الأساسية، وذلك يجعل الأفراد يشعرون بالقلق والتوتر، كما يؤثر التطور التكنولوجي السريع على الأفراد ويجعلهم في قلق وتوتر دائم في حال لم يقدروا على استخدام هذه التقنيات.

- العوامل الشخصية: هذه العوامل تصدر عن الموظف بشكل شخصي، وتتعلق إما بظروف حياته كالمُعانة من المشكلات الأسرية التي تؤدي إلى شعور الموظف بالانفعال، أو تتعلق بطموحه في تحقيق هدف معين .

وتتعدد أنواع وأسباب ضغوط العمل وتختلف من شخص لآخر، وكذلك فإن تلك الضغوط التي يستطيع البعض تحملها والتعامل معها ربما لا يتحملها البعض الآخر، وقد تؤدي إلى صعوبة في التكيف معها ومواجهتها مما ينتج عنه خفض الإنتاجية ومنها ضعف العائد المادي وعدم تناسبه مع الجهد المبذول في العمل، العمل لساعات طويلة جداً عن الحد الطبيعي، الوجود في بيئة عمل غير صحية وغير آمنة، التفرقة بين الموظفين في المعاملة، التعرض للإيذاء الجسدي والنفسي سواءً بالتحرش أو التنمر من قبل المدير أو الزملاء عشوائية القرارات وغموضها وتعارضها للضغوط الدائم الناتج عن توقع الأفضل طوال الوقت، الخوف من فقدان الوظيفة أو الفصل الجزئي منها، وجود حالة من التعارض بين القيم التي يؤمن بها الشخص، وبين القيم السائدة في الوظيفة التي يعمل بها. عدم الحصول على أي ترقيات أو حوافز مادية مناسبة، عدم الحصول على أي من أنواع التقدير في العمل (العمري، 2008).

كيفية التخلص من ضغط العمل:

يرى المشرفي (2014) أن هناك طرقاً متعددة للتخلص من ضغوط العمل ومحاولة التكيف مع بيئة العمل تتمثل بالتركيز في العمل والتفكير بطريقة تساعد على الوصول إلى النجاح والتقدم والإنجازات المهمة، الاستفادة من جميع المشاكل والأزمات التي تواجه الفرد في عمله، الشعور بالتفاؤل وأخذ الأمور بإيجابية فذلك يحد من التوتر ويجعل الموظف أكثر إنتاجاً، مراجعة النفس بشكل مستمر والاسترخاء والتأمل في أسباب الضغوط ومحاولة اكتشاف الأخطاء، وتصحيحها، ذلك يجعل الموظف أكثر صلابة في مواجهة أي ضغط، الحديث مع زملاء العمل حول ضغوط العمل وأسبابها فذلك يشعر الموظف براحة نفسية وتزيل عنه عبء ضغوط العمل، اختيار المهنة التي تتوافق مع طبيعة التخصص الوظيفي للشخص، أو مهاراته وميوله العامة، الإرادة والإصرار على التغلب على كل مسببات ضغوط العمل، تطوير القدرات والمهارات من خلال التدريب المتواصل، والاستعانة بخبرة أحد الزملاء، محاولة فتح باب حوار إيجابي، ومُهدب وفعال مع الإدارة، حول طبيعة المستحقات المالية، تنظيم الوقت لتجنب التأخر على الدوام، تنظيم الوقت خلال الدوام وساعات العمل الطويلة، التركيز على النتائج وعموميات العمل، بدلاً من الاهتمام بالتفاصيل؛ كأن يشعر الموظف بالضيق لغياب الأوراق الفارغة من الطابعة، فيُضيع نصف ساعة في التأفف بدلاً من استغراق بضع دقائق لفتح حزمة جديدة من تلك الأوراق، ووضعها في الطابعة، ومحاولة بث روح الأمل والتفاؤل بين الموظفين، بدلاً من الانضمام لركب اليائسين والفاشلة منهم.

ويمكن ممارسة الأساليب المهنية والتنظيمية للتغلب على ضغوط العمل وجعل البيئة التعليمية سليمة خالية من أي نوع من الشوائب والعراقيل والعوائق كالاهتمام بالتنمية المهنية وحضور الدورات التدريبية، وزيادة

المشاركة مع الزملاء في العمل، ومشورتهم في حل المشاكل وصنع القرارات، وإجراء تقييمات للمهيكلة التنظيمية وسياسات المؤسسة باتباع أساليب فردية وأساليب تنظيمية مهنية وفق إستراتيجيات حديثة (عبد، 2021).

تستنتج الباحثة أنه لا يوجد عمل يخلو من الضغوط، والتي لها عوامل وأسباب كثيرة ومتعددة، لذلك على الموظف أن يدركها وأن يسعى جاهداً لمواجهتها والتخلص منها وأن يكون دائم التفكير في مستقبله والحرص عليه بتطوير النمو المهني، وأن يواجه المشاكل ومصاعب الحياة، وأن يفكر في طريقة لمواجهتها، والتغلب عليها، وأن يستمر في كفاحه في سبيل النجاح في هذا العمل، حيث يُعد ذلك ضرورة من الضرورات الاقتصادية والاجتماعية، ويعطي أهمية للعمل الذي يُشكل حلقة الوصل بين الفرد ومجتمعه، ويُعزز الصحة العقلية، والجسدية، والنفسيّة، ويُساهم في دعم الانسان لتحقيق طموحاته؛ لذلك يُعدّ العمل حقاً شرعياً للأشخاص كافة، ويُمثل العمل عملية تُطبّق بالاشتراك بين الإنسان والطبيعة، وتُنقذ بالاعتماد على استخدام تقنية مُعيّنة، تسعى إلى تحقيق أهداف إجرائية، ويحرص الإنسان على تحقيقها باستخدام عقله ويديه والآلات المتاحة لذلك؛ ممّا يؤدي في النهاية إلى تطوير الحياة البشرية.

وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

فقد جاءت دراسة ألين وتشن (Alan & Chan, 2010) لتحديد ضغوط العمل عند المعلمين في المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية في هونغ كونغ، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (600) معلم ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت وجود درجة مرتفعة من الضغوط لدى المعلمين، وكذلك جاءت مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي (عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، إدارة سلوك الطلاب والتعلم، ومن أكثر الطرق المستخدمة لإدارة الضغوط هي النوم، والتحدث إلى الجيران والأصدقاء، والاسترخاء الذاتي، ومشاهدة التلفزيون، وأقل الطرق تفعيلاً لإدارة الضغوط ممارسة الرياضة).

وأجرى ساجنا (Sajana, 2011) دراسة في ماليزيا حول ضغوط العمل بين معلمي مدارس المرحلة الثانوية بماليزيا لتحديد العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة العشوائية من (146) معلماً، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن حجم العمل كان مرتبطاً بشكل إيجابي بشعور المعلمين بالتوتر، وكذلك أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في العلاقة بين الزملاء وضغوط العمل، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في العلاقة بين سوء سلوك الطالب وضغوط العمل، وقدمت اقتراحات لإجراء المزيد من البحوث عن طرق الحد من التوتر بين معلمي المدارس الثانوية.

وأجرى أبو رحمة (2012) دراسة في غزة هدفت إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم في محافظة غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة وزعت على عينة الدراسة المكونة من (189) مشرفاً ومشرفة تربوية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل جاء متوسطاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

وأجرى رومني (Rommeny, 2012) دراسة في ولاية أمريكا، هدفت إلى تحديد مستويات ضغوط العمل والرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في ولاية تكساس، وأظهرت نتائج الدراسة: أن هناك ارتباطاً سلبياً بين الإجهاد والرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية، وأن مديري المدارس الثانوية لديهم مستوى منخفض من الضغوط والتوتر، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الإجهاد تعزى لمتغير الخبرة لصالح أقل من 5 سنوات.

وهدف دراسة طلافحة (2013) إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في العاصمة عمان، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (228) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث أظهرت النتائج أن ضغوط العمل التي تواجه المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، كما جاء متغير الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم المشاكل التي يعاني منها الموظفون هي التعب والإرهاق الجسدي وأقل المشكلات هي عدم النوم.

وأضاف عودة (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية في فلسطين، وقياس مستوى ضغوط العمل، والتعرف على مصادرها، والكشف عن العلاقة ما بين ظاهرة الاحتراق النفسي وضغوط العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (558) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية معتدل، كما بينت الدراسة أن وجود ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية جاء بدرجة متوسطة، وأظهرت عدم وجود تأثيرات لمتغيرات: (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة)، على كل من الاحتراق النفسي وضغوط العمل، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي.

وجاءت دراسة المشرفي (2014) للتعرف على درجة ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (207) موظفين، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن ضغوط العمل في

مديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزى لأثر متغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

وأجرى معمره (2014) في سلطنة عمان دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (106) معلمين ومعلمات، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن ضغوط العمل جاءت بدرجة متوسطة، بينما جاء الالتزام التنظيمي بدرجة مرتفعة، كما أظهرت نتائج ضغوط العمل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والعمر، سنوات الخبرة)، وعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير الجنس بالنسبة لمتغيرات إحصائية الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغيرات العمر، وجاءت لصالح الاناث، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية طردية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

وهدف دراسة الحمد (2015, Alhamad) إلى التعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس المستقلة في قطر، وتكونت عينة الدراسة من 395 معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط كان متوسطاً، وأن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين كان مرتفعاً.

وأجرى وادسانغو غديانغا ومايبرور (Wadesango, Gudyanga, & Mberewere, 2015) دراسة بمنطقة هويدزا في الهند، هدفت إلى التعرف على مستوى ظاهرة ضغوط العمل بين مديري المدارس الثانوية في منطقة هويدزا، وتم استخدام المنهج المسحي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (60) مديراً ومعلماً، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن ظاهرة ضغوط العمل بين مديري المدارس هي قضية دولية حقيقية، وتبين أن المعلمين بشكل عام يتأثرون نفسياً وسلوكياً.

وجاءت دراسة أولفز وانيز وجليوز (Enose & Julius, Olive, 2016) بهدف التحقيق في مستويات التوتر بين معلمي المدارس الثانوية العامة وتأثيرها على الأداء الأكاديمي للطلاب في مقاطعة كاكاميجا الشمالية الفرعية بكينيا، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (178) مديراً ومعلماً، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات دراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن 6.06% من المعلمين سجلوا مستويات منخفضة من التوتر، و37.37% سجلوا مستويات متوسطة من التوتر، و56.57% سجلوا مستويات عالية من التوتر، وأشارت هذه النتائج إلى أن أداء الطلاب في المقاطعة الفرعية قد يكون منخفضاً لأن 37.37% فقط سجلوا مستويات إجهاد معتدلة مرتبطة بأداء أفضل، ولا بد أن تؤدي مستويات الإجهاد المنخفضة والعالية إلى انخفاض الإنتاجية.

وأجرى يامبو وأوينغو وأودامبو وأديو (Yambo, Onyango, Odhiambo, & Adoyo, 2017) دراسة هدفت إلى إجراء استقصاء حول ضغوط مديري المدارس الثانوية فيما يتعلق بخبرتهم الوظيفية في المدارس في منطقة نيانزا

الجنوبية في كينا، واقتراح العلاجات الممكنة لمساعدتهم بشكل احترافي على الاستمرار في وظائفهم، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (29) مديراً، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن أكثر من نصف مديري المدارس أفادوا أن معظم مديري المدارس الثانوية (67.4%) قد تركوا مهامهم من أجل مهام أخرى في أماكن أخرى والتي تشمل مفوضي الانتخابات ومديري المستشفيات وموظفي التعليم، وأفاد 72.0% من مديري المدارس أن إجهادهم كان مرهقاً للغاية .

وأجرى أبو غزالة (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على استقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان من وجهة نظر العاملين في مدارس محافظة العاصمة الأردنية عمان، وتم استخدام المنهج المسحي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (882) عاملاً، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر العاملين فيها جاء بمستوى متوسط، في حين جاء مستوى الأداء الوظيفي بمستوى مرتفع، وتوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية تعزى لمتغيرات الجنس والمسعى الوظيفي وسنوات الخبرة لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى لأثر المؤهل العلمي.

وأجرى حسان وعوان (Hassan & Awan, 2018) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير ضغوط العمل في تحفيز المعلم واستقلاله الذاتي في المدارس الثانوية في مدينة مالتان في باكستان واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكون مجتمع الدراسة من كافة معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة مالتان وتمثلت عينة الدراسة من 200 معلم ومعلمة و40 مديراً من هذه المدارس، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الضغوط في المدارس الباكستانية تعزى إلى الجنس لصالح الإناث، وبنفس الوقت لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الضغوط تعزى إلى مكان العمل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع مستوى ضغوط العمل، وفي عدد المتغيرات التي تناولها، وتطبيقها على معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد، إذ لا توجد دراسات سابقة حسب حدود علم الباحثة تناولت مجتمع الدراسة وعينتها. وتم الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة الكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين.

الطريقة والإجراءات:

يتناول هذا الجزء منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وأداة الدراسة المستخدمة:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، للكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد وجهة نظر المعلمين.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد للعام الدراسي 2021/2022 والبالغ عددهم (2305) معلمين ومعلمات، كما تبين الإحصائيات للعام الدراسي 2021م.

عينة الدراسة قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، تكونت من (313) معلماً ومعلمة بنسبة (13%) من مجتمع الدراسة موزعين على المدارس في اللواء كما يبين جدول (1).

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	137	43.8%
	أنثى	176	56.2%
	المجموع	313	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	243	77.6%
	دراسات عليا	70	22.4%
	المجموع	313	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	73	23.3%
	من 5 إلى أقل من 10	101	32.3%
	10 سنوات فأكثر	139	44.4%
المجموع		313	100%

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من (20) فقرة بحيث تغطي مستوى ضغوط العمل، وقد تم بناء الفقرات بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة.

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة مكونة من (10) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وعلم الاجتماع، واللغة العربية) حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وانتماء كل فقرة للمقياس، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الباحثة الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أي ما نسبته (80%) من المُحكِّمين، وتم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبهذا بقيت الأداة في صورتها النهائية مكوّنة من (20) فقرة.

صدق البناء لأداة الدراسة:

للتأكد من صدق بناء أداة الدراسة فقد تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها 30 معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة ومع الأداة ككل وكانت النتائج كما في جدول (2).

جدول (2)

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمستوى ضغوط العمل

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	.29*	11	.84**
2	.31*	12	.81**
3	.78**	13	.76**
4	.83**	14	.86**
5	.84**	15	.69**
6	.79**	16	.78**
7	.28*	17	.85**
8	.71**	18	.78**
9	.42**	19	.76**
10	.32*	20	.88**

تدل معاملات الارتباط المستخرجة على وجود علاقة دالة إحصائياً بين جميع فقرات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة، وهو ما يشير إلى توافر الصدق والاتساق الداخلي بالاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الأولى ك طريقة الاختبار-إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الأداة لمرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين ، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ ألفا (معامل الاتساق الداخلي) وكانت النتائج كما في الجدول (3).

جدول (3)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للدرجة الكلية

المجال	ثبات	الاتساق
	الإعادة	الداخلي
مستوى ضغوط العمل	0.82	0.84

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.82). أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) للأداة ككل بلغ (0.84). ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع، وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.

معييار تصحيح أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بدرجة كبيرة جداً (5)، وموافق بدرجة كبيرة (4)، وموافق بدرجة متوسطة (3)، وموافق بدرجة قليلة (2)، وموافق بدرجة قليلة جداً (1)، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة}) / 5 = 5 / (1-5) = 0.8$$

وعليه يكون معيار الحكم على الدرجة على النحو الآتي:

— من 1- أقل من 1.8 درجة قليلة جداً

— من 1.8- أقل من 2.6 درجة قليلة

— من 2.6- أقل من 3.4 درجة متوسطة

— من 3.4- أقل من 4.2 درجة كبيرة.

— 4.2 فأكثر درجة كبيرة جداً

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الوسيطة:

- الجنس: وله فئتان (ذكر، وأنثى).
- سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، دراسات عليا).

ثانياً: المتغير الرئيسي: مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة باستخدام التحليلات الإحصائية المناسبة بعد إدخال البيانات على جهاز الحاسوب، لتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً. وذلك على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثلاثي (3-ways ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، وهل يختلف مستوى ضغوط العمل باختلاف كل من الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وذلك من خلال الإجابة عن كل من أسئلة الدراسة الآتية:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

والذي ينص على: "ما مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟"

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم

م	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	يشعر مدير المدرسة بأن لديه أعباء عمل كثيرة	4.23	0.69	1	كبيرة
12	يشعر مدير المدرسة بعدم قدرته على متابعة كافة العاملين في المؤسسة.	4.18	0.93	2	كبيرة
13	يعاني مدير المدرسة من عدم المقدرة على التكيف في العمل بسبب الوضع الحالي.	4.17	0.83	3	كبيرة
4	يواجه مدير المدرسة مشاكل في عدم وجود مساعدين ذوي خبرات يساعده على تحمل أعباء العمل.	4.13	0.72	4	كبيرة
5	يعمل مدير العمل في ظل سياسات وإجراءات متناقضة بسبب ضغوط العمل.	4.12	0.76	5	كبيرة
2	يشعر مدير المدرسة بأنه يقوم ببعض الأنشطة بطريقة خاطئة.	4.09	0.93	6	كبيرة
7	يسعى مدير المدرسة إلى تحسين وتطوير أداء العاملين باستمرار	4.08	0.72	7	كبيرة
11	يسعى مدير المدرسة إلى اتخاذ القرار باستخدام المشورة دائماً.	4.07	0.91	8	كبيرة
1	يمتلك مدير المدرسة فرص قليلة للنمو والتعلم ومعرفة مهارات جديدة في وظيفته بسبب الظروف الراهنة.	4.06	0.84	9	كبيرة
17	يعاني مدير المدرسة من قلة برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة.	4.05	0.80	10	كبيرة
8	يفتقد مدير المدرسة الخبرة اللازمة لأداء كل واجباته بدقة على بعض التطبيقات الموجودة.	4.05	0.79	11	كبيرة
16	يصاب مدير المدرسة بالملل في معظم الأوقات من ضغوط العمل.	3.96	0.83	12	كبيرة
6	يستفيد مدير المدرسة من خبرات الآخرين في تحديد إيجابيات وسلبيات البدائل المطروحة..	3.95	0.76	13	كبيرة
10	يتبع مدير المدرسة التخطيط مع الجهات المعينة للتدريب حسب الاحتياجات التقنية المطلوبة.	3.94	0.72	14	كبيرة
9	يحدد مدير المدرسة الوقت المناسب والظروف الملائمة لإيجاد الحلول	3.88	0.89		كبيرة

15				للصعوبات.
كبيرة	0.90	3.85	يسعى مدير المدرسة إلى الوصول لمستوى جيد من العلاقات مع	15
16			الأخرين.	
كبيرة	0.93	3.84	يشعر مدير المدرسة بأن تفويض السلطة يخدش أسلوبية القيادي.	14
كبيرة	0.91	3.83	يلتزم مدير المدرسة بالدوام الرسمي ويتجنب التأخير.	19
كبيرة	0.90	3.81	يتلقى مدير المدرسة تعليمات متداخلة من أكثر من جهة إدارية عليا.	20
كبيرة	1.06	3.73	يقوم مدير المدرسة بواجبات ليس لها علاقة بمهامه الإدارية.	18
كبيرة	0.60	4.03	المقياس العام	

يلاحظ من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات ضغوط العمل قد تراوحت ما بين (3.73-4.23) ، حيث جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على "يشعر مدير المدرسة بأن لديه أعباء عمل كثيرة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.23) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (12) والتي تنص على "يشعر مدير المدرسة بعدم قدرته على متابعة كافة العاملين في المؤسسة." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.18) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "يعاني مدير المدرسة من عدم المقدرة على التكيف في العمل بسبب الوضع الحالي" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (4.17) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "يواجه مدير المدرسة مشاكل في عدم وجود مساعدين ذوي خبرات يساعده على تحمل أعباء العمل" في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (4.13) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "يعمل مدير العمل في ظل سياسات وإجراءات متناقضة بسبب ضغوط العمل" في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (4.12) بدرجة كبيرة، وقد تعزى هذه الدرجة الكبيرة في الفقرات الأولى إلى عدم إدراك المديرين لأهمية العمل وعدم ارتباطهم بوظائفهم بالمعنى المطلوب، وكذلك فشل المؤسسات التعليمية في اختيار إستراتيجيات تربوية حديثة تنص على "يعمل مدير العمل التي تواجه مديري المدارس والعاملين فيها، وأيضا ضعف الثقافة السائدة في المؤسسة وبين أفرادها في مواجهة ضغوط العمل بروح معنوية مناسبة للظروف، بالإضافة إلى المعوقات والصعوبات لدى مديري المدارس التي يتعرضون لها ويجهلون التعامل معها بسبب البيئة غير المناسبة داخل مؤسساتهم التعليمية، كاتباع القوانين والأنظمة بكل تزم وغياب المرونة، وقلة الحوافز المادية والمعنوية، وغياب روح الفريق، بالإضافة إلى ضعف الصفات القيادية في اتخاذ القرارات الحاسمة وعدم المشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات، وانحراف الأهداف عن رضا وارتياح العاملين .

وجاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "يعمل مدير المدرسة في ظل سياسات وإجراءات متناقضة بسبب ضغوط العمل" في المرتبة الثامنة وبمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.91) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على "يتلقى مدير المدرسة تعليمات متداخلة من أكثر من جهة إدارية عليا" في المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.81) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (18) والتي تنص على "يقوم مدير المدرسة بواجبات ليس لها علاقة بمهامه الإدارية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.73) بدرجة كبيرة، وبلغ المتوسط العام لفقرات ضغوط العمل (4.03) بدرجة كبيرة. وقد تعزى هذه الدرجة الكبيرة في الفقرات الأخيرة إلى قصور مهارات التخطيط والضبط والتنظيم لدى المديرين في المؤسسة ونقص وعي العاملين، الضغط الاجتماعي، وسلوك العاملين وتوقعاتهم التي تتعارض مع المتطلبات التربوية الحديثة، بالإضافة إلى نقص الخبرات لدى مديري المدارس في التعامل مع ضغوط العمل وعدم تدريبهم على أحدث وسائل التكنولوجيا والبرامج الخاصة التي من شأنها أن تسهل العمل، وأيضاً تركيز مديري المدارس على تقييم الأداء وليس القيادة الواعية التي تساعد العاملين في تحقيق جودة مؤسسية أعلى، وإهمال تحقيق التوازن بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل، وعدم الوعي لدى مديري المدارس بأهمية النظر الدائم إلى المستقبل، والاهتمام بمعالجة المشكلات دون النظر إلى حماية المستقبل بالوقاية من المشكلات التي ينتظر حدوثها، والاعتماد على أن العلاج أفضل وسائل الدفاع بينما العالم ينظر اليوم إلى الوقاية وأهميتها كمنظور اجتماعي اقتصادي في عصر العولمة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من الطلافحة (2013)، ودراسة ألين وتشن (Alan & Chan, 2010) التي وجدت جميعها درجة كبيرة لمستوى ضغوط العمل لدى العاملين في المؤسسات التعليمية. وعلى العكس من ذلك فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من دراسة أبو رحمة (2012)، ودراسة عودة (2013)، ودراسة أبو غزالة (2017) حيث جاء مستوى ضغوط العمل بدرجة متوسطة.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم تُعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	المستوى/الفئة	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	4.06	137	.644
	أنثى	4.01	176	.571
	المجموع	4.03	313	.603
المؤهل العلمي	بكالوريوس	4.02	243	.616
	دراسات عليا	4.07	70	.558
	المجموع	4.03	313	.603
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	4.03	73	.585
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	4.07	101	.602
	10 سنوات فأكثر	4.01	139	.617
المجموع		4.03	313	.603

يلاحظ من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة، ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الثلاثي (ways ANOVA_3) وذلك كما في الجدول (6).

جدول (6)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	.351	1	.351	1.025	.312
المؤهل العلمي	.280	1	.280	.818	.367
سنوات الخبرة	.502	2	.251	.733	.481
الخطأ	103.128	301	.343		
المجموع	5205.111	313			
المجموع المعدل	113.470	312			

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)

أظهرت نتائج الدراسة أنه لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة قياس مستوى ضغوط العمل وفقاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وقد يعزى ذلك إلى أن معلمي المدارس، بغض النظر عن جنسهم ودرجاتهم العلمية

وسنوات خبرتهم يتشابهون في حكمهم على مديري مدارسهم، وذلك بمدى تحلي مديري مدارسهم بالمقدرة على التصدي لضغوط العمل ومواجهتها بطرق وأساليب إستراتيجية وتربوية حديثة، وإقامة علاقات ثقة مع المعلمين، وأيضاً إلى طبيعة الضغوط التي يعاني منها مديرو المدارس ويتعرضون لها خلال عملهم، فهم يتعاملون مع المعلمين ويحرصون على مشاركتهم جميع ظروفهم والتعاون معهم والاستفادة من خبراتهم للتخفيف من ضغوط العمل التي يعاني منها المدير والمعلمين دون استثناء في ظل ظروف التعليم عن بُعد، وما يترتب عليها من ضغوط وتخبط في القوانين والأنظمة، كما أن إشراك المعلمين في صناعة القرارات لا يتأثر بكونهم من الذكور أو الإناث، أو بحصولهم على البكالوريوس أو الماجستير والدكتوراه، أو بكون خبرتهم قليلة، أو متوسطة، أو كبيرة، نظراً لتشابه الظروف والضغوط اللذين يمارسونها في مدارسهم، بالإضافة إلى طبيعة المدارس وما يحكمها من نظام وزارة التربية والتعليم الذي يطبق على جميع المدارس بطرق عادلة دون تمييز.

واتفقت النتائج الحالية مع نتائج دراسة كل من أبو رحمة (2012)، ودراسة عودة (2013)، ودراسة المشرفي (2014)، ودراسة معمريه (2014) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- تعزيز دور مديري المدارس في مواجهة ضغوط العمل والتصدي للمعوقات الناتجة عنها ضمن خطط إستراتيجية فعالة.
- أن يغرس مديرو المدارس الصفات الأخلاقية بين العاملين من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.
- أن يلتزم مديرو المدارس بلائحة الأنظمة والقوانين لضمان حل المشكلات بأساليب علمية حديثة، لضمان سير العملية التعليمية.

البحوث المقترحة:

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث فيما يتعلق بضغوط العمل لدى العاملين في المدارس.
- الاستزادة في المواضيع والأبحاث ذات الصلة بالمفاهيم الحديثة في مجال الإدارة والقيادة التربوية.
- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بضغوط العمل وربطها بمتغيرات أخرى في مجال الإدارة والقيادة التربوية، كدراسة ضغوط العمل وعلاقته باتخاذ القرار الإداري لدى مديري المدارس، ودراسة ضغوط العمل وعلاقته بالروح المعنوية لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم .

قائمة المراجع:

- أبو رحمة، خميس. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- أبو غزالة، رمزي. (2017). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مدارس محافظة العاصمة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- بوغازي، فريده. (2015). تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية)، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، 11، 328-397.
- التايب، عائشة. (2011). النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. ط1، القاهرة- جمهورية مصر العربية: منظمة المرأة العربية.
- تماسيني، جعفر. (2015). مستوى ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي في بلدية سيدي عمران. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر، جامعة تلمسان.
- الحاج، سهيل. (2016). درجة ممارسة الإدارة المدرسية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي للمعلمين بمنطقة الجليل. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الخالدي، إبراهيم. (2016). الاتصال الإداري. ط1، عمان، الأردن، دار الرنيم للنشر والتوزيع.
- دروزة، سوزان، والقواسمي، ديماء. (2014). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. 10(2)، 297-316.
- طلافة، عبد الله. (2013). مستوى ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في العاصمة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 21(1)، 257-294.
- عباس، علي. (2004). أساسيات علم الإدارة. عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد، إبراهيم. (2021). ضغوطات العمل وعلاقتها بإدارة الوقت لدى مديري ومعاوني أقسام التربية في مديرية تربية محافظة صلاح الدين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جدارا، الأردن.
- علاوي، عماد. (2012). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، الجزائر: مجلة جامعة الإخوة منتوري.
- العمرى، عبید. (2008). بناء نموذج سبي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل في الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية، جامعة المملكة السعودية.

- العواد، أسماء.(2020). أساليب إدارة الازمات لدى مديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة جدارا، الأردن.
- عودة، يوسف.(2013). ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
- علاوي، عماد.(2012). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، الجزائر: جامعة الإخوة منتوري- قسنطينة.
- قاجه، كلثوم.(2010). مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة. الجزائر، 380-408.
- المشرفي، عماد.(2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة سلطنة عمان.
- معمريه، موزة.(2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- نحيلي، علي.(2010). دور مديري المدارس في رفع كفاية المعلمين، كلية التربية، جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، 26 (2،1)، 137-173.
- Alan,C & Chan,E .(2010).Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong *.International Multi Conference of Engineers and Computer Scientists, 1903-1906*
<https://www.scopus.com/record/display>.
- Robbins, S.,& Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. 15 th Edition, New Jersey: Pearson.e, Processes. 14th Edition, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Romney, A. (2012). Dallas Baptist University, *ProQuest Dissertations Publishing*, 2012. 3547037.
- Sajana, I.(2011). Job stress among secondary school teacher a study In the district Perak Tengah, Perak. *Darul Ridzuan. Unpublished Master Certificate*, University Utara Malaysia.
- Olive T, Enose S & Julius, G.(2016). Levels of Stress among Secondary School Teachers and its Implication on Students' Academic Performance in Kenya: A Case Study of Kaka mega North Sub County. *Greener Journal of Educational Research*. 6(2), 052-066.

-
- Wade Sango, N, E. Gudyanga, E & Mberewere, M. (2015). Occupational Stress among School Head Teachers: A Case for Hwedza District Secondary Schools' Head Teachers. / *Soc Sci*, 45(1): 31-35.
- Yambo, J, Onyango, M, Odhiambo, R, & Adoyo, O. (2017). An Assessment of the Extent at Which High School Principals Are Stressed in Relation to Their Job Experience in Schools in Southern Nyanza Region, Kenya. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3(5), 25-33.