

اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة من وجهة نظرهم

م.م. مهند خضير ذياب

مديرة تربيت البصرة

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة وتحقيقاً لهدف الدراسة تم استعمال المنهج الوصفي و تم بناء أداة مكونة من (٧١) فقرة موزعة على (٤) مجالات، وطبقت على أفراد عينة الدراسة المكونة من (٤٢) مديراً ومديرة. وكانت أهم التوصيات ما يلي:

- ١- تقليل ضغط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في منطقة القبلة في محافظة البصرة من خلال تعيين اكثر من معاون اداري يساعد مدير المدرسة بالأمور الادارية .
 - ٢- العمل على تحسين بيئة العمل المادية من خلال الاستجابة لجميع متطلبات مديري المدارس الابتدائية ، وتلبية احتياجات المدرسة ومستلزماتها لتوفير بيئة مدرسية مناسبة.
 - ٣- اقامة دورات تدريبية لمديري المدارس الابتدائية لزيادة نموهم المهني، وربط هذه الدورات بحوافز مادية ومعنوية لتشجيع مديري المدارس على الالتزام بها.
 - ٤- الافادة من المقاييس والإجراءات المتبعة في البحث الحالي من خلال تشخيص المشكلات التي يواجهها مدراء المدارس.
- الكلمات المفتاحية: ضغط العمل، مدراء المدارس، محافظة البصرة .

أولاً: مشكلة البحث:

إن طبيعة الحياة أصبحت تزداد يوماً بعد آخر بسبب التغير المستمر والسريع في المؤسسات هو السمة الواضحة لهذا العصر، لذا فإن النتيجة الحتمية لذلك هو ما يتعرض له العاملون بمستويات متفاوتة من الضغوط والتوترات التي تترك أثراً نفسية واجتماعية عليهم ، إذ أن الإنسان في بيئته الخارجية يتعرض لضغوط متباينة، بالإضافة إلى بيئة العمل الداخلية التي تزخر بالعديد من المصادر متنوعة التأثير على الأفراد، وهي بالتالي تولد نتائج سلبية على الفرد تنعكس احياناً على العمل ذاته، فكمية العمل المجهد أو نوعية صراع الدور أو غموضه أو الظروف المحيطة بالعمل تمثل مجتمعة مصادر رئيسية لضغوط العمل، الذي يمكن أن يتعرض فيه الأفراد لعملهم اليومي، لذلك سعت الكثير من الدراسات إلى محاولة تحديد أسباب ضغوط العمل والآثار المترتبة عليها.

نتيجة لذلك، فإن المصادر المتعددة لضغوط العمل جعلت إنسان هذا العصر قلقاً وسريع الانفعال ، والآثار لا تتوقف في المنزل أو الحياة العامة، بل تنتقل إلى بيئة العمل، وربما تعكس تأثير الأشياء على أدائه الوظيفي، وعلاقته بزملائه ورؤسائه في العمل، قد يكون لها تأثير سلبي على صحته النفسية والجسدية وضغوط العمل، مما يتقل كاهل الاقتصاد الوطني ويؤدي إلى تراجع العوائد الاقتصادية لمؤسسات الدولة (المشعان، ٢٠٠٠: ٢٠٦)

وضغوط العمل لها تأثير سلبي ويجب التعامل معها لأنها أكثر شمولاً، يسير الإجهاد والعمل جنباً إلى جنب. غالباً ما يواجه العاملون في المجال سواء كانوا مديرين أو مشرفين مواقف أو مسؤوليات تتجاوز قدراتهم أو يؤدون واجباتهم على حساب مهام أخرى (مصطفى، ٢٠٠٥، ٢٩٠)

ضغوط العمل من أبرز الموضوعات التي تهتم باحثي السلوك التنظيمي لأهميتها في مجالات التنظيم والسلوك والأداء (اللوذي، ١٩٩٩: ١٠٥)

وأصبحت الحياة سلسلة من المعاناة في جميع مراحل الحياة من ضغوط أكاديمي ونفسي واجتماعي داخل المدرسة وخارجها تؤثر سلباً على عمل المدراء في المدرسة وما يصاحبها ذلك من صراع نفسي اجتماعي. ومن الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة ضغط العمل العتابي (٢٠٠٧)، (Tomic & Tomic, 2008)، (Boyland, 2011)، (Ryans, 2009).

إن الدور الأساسي الذي يلعبه المدير في العملية التعليمية يتطلب منه مواكبة كل تطور، والتعرف على كل ما هو جديد، والسعي لتهيئة الظروف التي تساعد على تحقيق الأهداف التربوية، فهو الشخص الأول والأساسي المسؤول عن المدرسة، ويعتبر العقل المدبر والمنظم لكل الجهود وعليه توفير جميع الظروف اللازمة لتحسين العملية التربوية.

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير ضغوط العمل التي يواجهها مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة على مستويات ادائهم إذ يواجهون حالات مضطربة وقلق واكتئاب تؤثر على حالتهم الصحية والعقلية

أثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة

من وجهة نظرهم -

والفكرية والسلوكية، وبالتالي قد ينعكس على مستوى ادائهم في الوظيفة نظراً لما تتطلبه طبيعة عملهم الوظيفي مع تشتت في الانتباه وهذا بدوره يؤثر في عمل مدير المدرسة.

وبذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالي بالسؤال الآتي :

ما أثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة من وجهة نظرهم؟

ثانياً: أهمية البحث:

يختلف مفهوم ضغوط العمل باختلاف اتجاهات وأنواع الباحثين والكتاب، والطرق المختلفة التي يتعاملون بها ويبحثون في قضايا ضغوط العمل. أولئك الذين يعرفون الإجهاد من حيث استجابته للتأثيرات الخارجية والقوى التي تسببه ، بينما يرى الآخرون أن الضغط هو نتاج التفاعل بين الفرد والبيئة (السعد، ودرويش، ٢٠٠٨: ٧١) في حين ان الضغوط توصل إلى حالة لها تأثير على الصحة بشكل عام.

وممكن أن تنشأ ضغوط العمل لأسباب متنوعة ، منها العوامل التنظيمية التي تحيط بالفرد في المنظمة التي يعمل بها، أو العوامل الشخصية المتعلقة بالفرد الذي يكون هو نفسه مصدراً لهذه الضغوط، وذلك من خلال شخصيته وسلوكه، والحالة الاجتماعية التي يعيش فيها، والمستوى التعليمي الذي حصل عليه أو قد تجمع العوامل التنظيمية والشخصية معاً (عقيلي وآخرون، ٢٠٠٨: ٤)

ويمكن تحديد أهمية البحث الحالي بالنقاط التالية:

- ١- التعرف على تأثير ضغوط العمل على مديري المدارس الابتدائية في محافظة البصرة.
- ٢- التعرف على اسباب تأثير ضغوط العمل على مديري المدارس الابتدائية في محافظة البصرة وسبل التغلب على هذه الآثار .
- ٣- تحديد التوصيات التي من شأنها أن تساعد في تقليل ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة البصرة.
- ٤- يعد هذا البحث مكمل لمكتبة البحوث للاستفادة منه في دراسات أخرى.

ثالثاً: اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى التعرف على تأثير ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في مركز محافظة البصرة من وجهة نظرهم.

رابعاً: فرضا البحث:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس ضغوط العمل طبقاً للنوع عند مستوى معنوية (٠.٠٥)
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس ضغوط العمل طبقاً لعدد سنوات الخدمة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

خامساً: حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على :

١- الحدود البشرية : مدراء المدارس الابتدائية في منطقة القبلة في محافظة البصرة.

٢- الحدود المكانية : طبق البحث في منطقة القبلة في مركز محافظة البصرة.

٣- الحدود الزمانية : الفصل الدراسي من العام الدراسي (٢٠٢١ _ ٢٠٢٢).

سادساً: تحديد المصطلحات:

أولاً : ضغط العمل:

عرف (بارون) : ضغط العمل هو استجابات جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية اكبر من قدرات الأفراد يؤدي إلى توتر أو إجهاد أو عائق بسبب اضطراباً في وظائف الكائن الحي (Baron, 1983: 305)

التعريف النظري للباحث:

تجربة ذاتية لدى الافراد تحدث نتيجة عوامل في الأفراد او البيئة التي يعملون فيها بما في ذلك المؤسسة او المنظمة.

التعريف الإجرائي للباحث:

هو حاله مزاجيه يشعر بها مدراء المدارس الابتدائية في منطقة القبلة في محافظة البصرة وتؤثر على تصرفاتهم وطريقة تفكيرهم تجعلهم غير قادرين على تحقيق ما هو مطلوب منهم ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

ثانياً : مدير المدرسة :

عرفه العجمي(٢٠١٠:٩): "هو القائد التربوي والإداري للمدرسة، وهو الذي يؤدي دوراً مهماً في تسيير العملية التربوية وإنجاحها ودعم التغيير الإيجابي، والمسؤول عن توفر بيئة تربوية إيجابية وصحية"

التعريف النظري للباحث:

هو قائد تربوي يتصف بمهارات عدة وخصائص تساعد على تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة.

التعريف الإجرائي للباحث:

هو الشخص المكلف رسمياً من قبل مديرية (تربية البصرة) ليكون مسؤولاً عن سير عمليات المدرسة المختلفة باتجاه تحقيق أهدافها التربوية والذي سيكون ضمن عينة البحث الذين يستجيبون لأداة البحث.

جوانب نظرية

اولاً: عوامل ضغط العمل:

- ١- عوامل متعلقة بالوظيفة نفسها: ظروف العمل ، وتقنية المعلومات ، وعبء العمل سواء بالزيادة أو النقصان ، وطول ساعات العمل .
 - ٢- عوامل متعلقة بدور الفرد في المنظمة بما في ذلك تضارب الأدوار ، وغموض الدور ، والمسؤوليات تجاه الآخرين ، وبصمة الدور والوظيفة ، وخاصة المناصب الادارية.
 - ٣- عوامل متعلقة بالتطور الوظيفي بما في ذلك الترقيات ، والأمن الوظيفي ، والركود المالي في منظمة أو مؤسسة ، والعوائق التي تحول دون مكافأة الموظف ونقص فرص التطوير الوظيفي.
 - ٤- عوامل متعلقة بالعلاقات مع الآخرين في العمل ومنها: العلاقات مع المديرين المباشرين ، والتضارب الشخصي في بيئة العمل.
 - ٥- العوامل المتعلقة بالبناء والمناخ التنظيمي ، بما في ذلك المشاركة في صنع القرار ، وتقييم الأداء ، والثقافة التنظيمية.
 - ٦- العوامل المتعلقة بالتفاعلات الأسرية والعمل ، ومنها: وضع بعض الأزواج العاملين ، علاقة العمل بالأسرة ، أحداث الحياة ونجاح العمل اللاحق . (القحطاني، ٢٠٠٧: ١٠٢)
- يرى الباحث أن حجم ضغوط العمل يختلف من مدير إلى آخر ، اعتماداً على قدرته على التكيف مع هذه الضغوط وعلى خصائصه العقلية والجسدية ، وأن نجاح الفرد في تجنب الآثار السلبية للتوتر يزيد مع قدرته على التكيف والتعامل معها ومواجهتها وعدم الهروب منها.
- ثانياً: عناصر ضغط العمل:**

يمكن تحديد ثلاثة عناصر من ضغوط العمل هي:

- ١- العامل المنبه: يحتوي هذا العامل على القوى المسببة للضغط النفسي والشعور بالضغوط النفسية ، وقد يكون مصدر هذا العامل: البيئة والتنظيم والفرد نفسه.
- ٢- مكون الاستجابة: يمثل هذا المصدر استجابات الفرد الجسدية والنفسية والسلوكية للتوتر ، مثل القلق والاكتئاب.
- ٣- العناصر المتفاعلة: هي التفاعلات بين محفزات التوتر واستجاباته.

(Szilagy & Wallace, 1987, 180)

يرى الباحث أن العنصر البشري عامل رئيسي في نجاح أي مدرسة ، من خلال العمل الذي يقوم به مدير المدرسة والجهد الذي يبذله فيه ، الأمر الذي يتطلب الاهتمام به وبأدائه والضغط الذي يعيشه في العمل لتحسين معنوياته وأدائه وينعكس هذا على أداء المدرسة التي يعمل فيها.

ثالثاً: أنواع ضغوط العمل:

يوجد نوعان من الضغوط إيجابية و سلبية وهذا التقسيم للضغوط يأتي وفقاً للآثار المترتبة عليها :

١- ضغط ايجابي:

إنها ضغوط مفيدة ذات تأثير إيجابي ، اذ يشعر الفرد بالقدرة على إنتاج وتحقيق الأهداف بسرعة وحسم يؤدي إلى الشعور بالرضا والسعادة أي الاتزان النفسي ، ولها تأثير نفسي إيجابي يتجلى في إنتاج مشاعر السعادة والفرح له. ينعكس هذا تمامًا في إنتاجية الوظيفة ، حيث تحدد المهام التي يتم تنفيذها جيدًا إطارًا زمنيًا لتنفيذها. أما غير المحدد ، حتى لو اكتمل دون تحديد مهلة ، فسيكون إنجازها سيئًا وغير مقبول مثل (تستلم مكافأة في العمل نظير النجاح في مهمة ما).

٢- ضغط سلبي:

وهي ضغوط تؤثر سلبًا على صحة الفرد ونفسيته تنعكس في أدائه وإنتاجه في العمل مثل تلك التي ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا والتعاسة وعدم السرو وعدم الاتزان عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل (أبو العلا، ٢٠٠٩: ٨)

هناك أنواع أخرى من مصادر ضغوط العمل(نقلًا عن ابو غزالة، ٢٠١٧: ١٤ - ١٥)

١- الإجهاد الناجم عن البيئة المادية: عندما يقوم الفرد بعمله قد يكون اجتماعيًا أو نفسيًا أو تقنيًا وقد يشمل عوامل محيطة بالفرد في المؤسسة مثل: التكيف والإضاءة والأثاث والصوت.

٢- يرتبط الضغط الناتج عن البيئة الاجتماعية عند التعامل مع الزملاء في العمل بسلوك الآخرين لتحقيق الأهداف التنظيمية.

٣- الإجهاد الشخصي الناشئ عن السمات الشخصية أو المكتسبة للفرد يختلف الأفراد في الشخصية والصفات والخصائص ، بعضها حاد ، وبعضها مرن ، والبعض الآخر شديد الحساسية ، أو متحكم ، أو متسامح(العديلي، ١٩٩٥).

يرى الباحث أن مدراء المدارس الابتدائية يواجهون بعض مصادر ضغط العمل منها: نقص الملاكات التعليمية وخصوصاً معلمي اللغة الانكليزية والرياضيات ونقص الكتب المدرسية والدفاتر والقرطاسية و عدم وجود الحراس الامنيين بالمدرسة ونقص القاعات الدراسية من مقاعد جلوس والاضاءة والتهوية وعدم وجود اعمال الصيانة بالمدارس الابتدائية.

رابعاً: أهمية دراسة ضغوط العمل داخل المدارس:

تعتبر المدارس من أهم المؤسسات التي يجب دراسة موضوع الضغوط فيها؛ وذلك لأنها تشمل العنصر البشري وهو أهم عنصر داخل المجتمع وحيث ترجع أهمية دراسة الضغوط في البيئة المدرسية للأسباب التالية كما أوضح (حسين وحسين، ٢٠٠٦: ٢١٨) إلى ما يلي:

اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة

من وجهة نظرهم —

- ١- حماية المدير من اتخاذ أي قرارات خاطئة ؛ بسبب رد الفعل المجهد على الموقف الذي يواجهه .
 - ٢- توفير جو صحي وظروف مناسبة في البيئة المدرسية بحيث يكون المدير في جو أفضل مما يمكنه من اتخاذ قرارات أفضل والقيام بواجباته الإدارية.
 - ٣- حماية العاملين من القرارات العشوائية والارتباك والتكرار؛ بسبب ضغوط الهواجس الرقابية.
 - ٤- تحسين التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين والمشاركة الفعالة في تحقيق الأهداف.
 - ٥- تحقيق المراقبة الفعالة والتتبع المستمر لسلوك المدير التنفيذي لتأكيد تنفيذ الخطة وتجنب أي أخطاء ناتجة عن الإجهاد.
 - ٦- تطوير المهارات للاستجابة بفعالية للضغوط الداخلية والخارجية التي يواجهها مدراء المدارس وتطوير مهارات التخطيط والتنسيق والرقابة المدرسية.
- يرى الباحث أن الاهتمام بضغوط العمل يمكن إرجاعه إلى سبعينيات القرن الماضي ، وكان هناك اهتمام واضح بالتفكير الإداري للباحثين والخبراء والمنظمات نتيجة شكاوى العمال في مكان العمل ، بسبب إجهاد العمل والضغط النفسي الناتج عن الملل وزيادة القلق والانهيار والتوتر و الاكتئاب.

خامساً: مؤشرات ضغط العمل:

- من المؤشرات التي من خلالها التعرف على وجود ضغط العمل (ابو رحيمه، ٢٠١٢، ٢٥)
- ١- التأخر في الحضور.
 - ٢- انخفاض جودة المنتج.
 - ٣- غياب اللامعة الإبداعية للعاملين.
 - ٤- التكاسل في العمل بدون أي تجديد أو اتقان.
 - ٥- انعدام المرونة في التعامل بين العاملين.
 - ٦- الغياب وعدم المواظبة.
 - ٧- ارتكاب أخطاء في العمل.
 - ٨- إنتاجية العمل اقل كماً وكيفاً.

الدراسات السابقة

١- دراسة هالينج (Halling, 2003)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أسباب ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية الحكومية في جنوب داكونا بالولايات المتحدة الأمريكية واستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل في عينة دراسة لمديري المدارس الابتدائية. وأظهرت النتائج أن ضغوط العمل المتمثلة في عبء العمل والسياسات الوطنية، والالتزام باللوائح، كانت من أكثر العوامل المجهدة لمدراء المدارس. كما أظهرت النتائج إلى أن أكثر الأساليب التي يستخدمها المدراء شيوعاً هي النشاط البدني والمعتقدات الدينية والأنشطة الاجتماعية.

٢- دراسة صالح و شيرين (٢٠٠٦)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير ضغوط العمل على الاداء الوظيفي لمدراء المدارس الحكومية في الأردن وقد استخدمت الدراسة اسلوب المنهج الوصفي إلى جانب البحث الميداني، اذ تم استخدام أسلوب البحث المكتبي لأدبيات الموضوع، أما الجانب الميداني فقد اعتمد على جمع البيانات بواسطة استبانة تم تصميمها من قبل الباحثين . وتكون مجتمع الدراسة من مدراء المدارس الأساسية الحكومية جميعهم في إقليم الجنوب (الكرك، والطفيلة ومعان والعقبة) البالغ عددهم الكلي (٣٧٩) مديراً ومديرة وظهرت النتائج هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل ترجع إلى متغيرات الجنس والخبرة والعمر و المستوى التعليمي .

٣- دراسة أبو العلا (٢٠٠٩)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الإجهاد الوظيفي على الولاء التنظيمي لمديري وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة ومحاولة التعرف على أسباب ضغط العمل ، وتحديد متوسط ضغط العمل والولاء التنظيمي لفرق وزارة الداخلية في قطاع غزة ويعزى ذلك إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية واستخدم الباحث الاستبانات لجمع المعلومات واقتصرت عملية التوزيع على طريقة أخذ العينات العشوائية الطبقية ، اذ أن عدد أفراد مجتمع الدراسة يضم (١٤٧) مديراً من مدراء وزارة الداخلية والأمن الوطني من مختلف الأجهزة والإدارات والمديريات المدنية منها والعسكرية ، نتائج الدراسة عدم وجود فروق بين عناصر العينة ، فيما يتعلق بتأثير مستويات الإجهاد الوظيفي على المتغيرات الشخصية والمهنية على الولاء التنظيمي.

٤- دراسة تماسيني (٢٠١٥)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للموظفين، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يتماشى وطبيعة الموضوع وتكون مجتمع الدراسة من (٥٠) موظف وتم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة وهذا الاستبيان يتكون من (٢٥) فقرةً، والاستبيان الثاني لقياس الرضا الوظيفي والذي يتكون من (٢٧) فقرةً موزعةً على (٣) أبعاد وهي مستوى العلاقة الاجتماعية، معدل الدوران الوظيفي، التنسيب الوظيفي أسفرت الدراسة عن نتائج تتضمن علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستويات الروابط الاجتماعية.

٥- دراسة فايز (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى ضغوط العمل التي يعاني منها مدراء مدارس الأونروا في محافظات غزة وعلاقتها بالانتماء المهني لديهم، وقد استخدمت الباحثة المنهج (الوصفي التحليلي)، وتكون مجتمع الدراسة من مدراء ومديرات مدارس وكالة الغوث البالغ عددهم (٢٧٢) مديراً ومديرة تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل واشتملت على (٥٠) فقرة موزعة على (٥) مجالات والاستبانة الثانية لقياس مستوى الانتماء المهني لديهم واشتملت على (٤٢) فقرة وجدت الدراسة ارتباطاً سلبياً بين النتائج ، بما في ذلك تقديرات المتوسط ، بين مستويات ضغوط العمل الإداري لمدراء مدارس الأونروا ودرجة انتمائهم المهني.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت ضغط العمل، نجد أن تلك الدراسات أظهرت نتائج متعددة وفي مجالات مختلفة أبرزت عوامل ضغط العمل.

وتتميز هذه الدراسة عن سابقتها في (حداثتها ومجتمعها)، وأنها تتعرف على عوامل ضغط العمل، عناصر ضغط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة، وهو ما لم تبحثه دراسة عربية أو أجنبية في حد علم الباحث.

الفصل الثالث

أولاً: منهج البحث:

تم استعمال المنهج الوصفي المسحي باعتباره المنهج المناسب لتحقيق أهداف البحث.

ثانياً: مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع مدراء المدارس الابتدائية في (منطقة القبلة) في محافظة (البصرة)، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢) مديراً ومديرة.

ثالثاً: أداة البحث:

لتحقيق هدف البحث قام الباحث بتطوير الاستبانة كأداة للدراسة للتعرف على اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في مركز (محافظة البصرة) من وجهة نظرهم، وذلك بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، مثل دراسة (محمد، ٢٠١٧).

١- الصدق الظاهري:

تم التحقق من صدق الأداة للدراسة باستخدام صدق المحتوى، عن طريق عرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (١٠) محكمين من المختصين في مجال طرائق التدريس وطلب منهم تقييم درجة ملائمة الفقرات لما وضعت لقياسه، وانتمائها للمجال الذي تنتمي إليه، ودرجة وضوح الصياغة اللفظية، واقتراح التعديلات المناسبة.

٢- صدق الاتساق الداخلي

اعتمد الباحث على حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل محور و عباراته الفرعية اذ تعد العبارة صادقة إذا كان معامل ارتباط بيرسون معنوي.

(١) محور ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل

جدول رقم (١): صدق الاتساق الداخلي لمحور ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل.

معامل الارتباط	العبارات
.450*	أشعر بصعوبة وتعقيد المهام الموكلة إلي
0.272	بسبب العبء الإداري الهائل ارتكبت أخطاء في تنفيذ عملي
.354*	لا يمكنني إنجاز الكثير من العمل خلال ساعات العمل
0.206	أنا منزعج لأنني لست مفوضاً لأداء واجباتي
.587*	أنا منزعج من قلة الراحة أثناء العمل
0.267	أشعر أن عملي مستبد لحياتي الخاصة
0.207	أشعر بالتعب الشديد والتوتر خلال فترة دوام المدرسة
.356*	أفتقر إلى مساعدين مؤهلين لمساعدتي في عبء عملي
-0.032	بسبب عبء العمل الكبير ، وجدت صعوبة في تطوير قدراتي
.417*	عملي كمدير حد من مشاركتي الاجتماعية
-0.098	حدّ الكثير من العمل الإداري من قدرتي على مواصلة دراستي
.445*	طبيعة وظيفتي كمدير مدرسة تجعلني أشعر بالتوتر
.535*	شعرت أن مسيرتي المهنية لا تتناسب مع قدراتي
.493*	الإجهاد يجبرني على التغيب عن العمل بشكل متكرر
.630*	بسبب الكثير من العمل الإداري ، أفكر في تغيير حياتي المهنية
.430*	أنا منزعج من الراتب المنخفض الذي أحصل عليه مقابل وظيفتي كمدير
0.277	بسبب العبء الإداري الثقيل أجد صعوبة في متابعة العمل الكتابي للمعلم

**معنوية عند مستوى (٠.٠٥)

اثر ضغوط العمل لدى مدرء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة**من وجهة نظرهم —**

يتضح من الجدول السابق أن المحور يتسم بصدق الاتساق الداخلي حيث كانت جميع العبارات ذو ارتباط معنوي مع المحور وذلك باستثناء العبارات (بسبب العبء الإداري الهال ارتكبت أخطاء في تنفيذ عملي ، أنا منزعج لأنني لست مفوضاً لأداء واجباتي ، أشعر أن عملي مستبد لحياتي الخاصة ، أشعر بالتعب الشديد والتوتر خلال فترة دوام المدرسة ، بسبب عبء العمل الكبير ، وجدت صعوبة في تطوير قدراتي ، حدّ الكثير من العمل الإداري من قدرتي على مواصلة دراستي ، بسبب العبء الإداري الثقيل أجد صعوبة في متابعة العمل الكتابي للمعلم) .

(٢) محور ضغوط عمل التلاميذ**جدول رقم (٢): صدق الاتساق الداخلي لمحور ضغوط عمل التلاميذ**

العبارات	معامل الارتباط
ازعجني وجود المشكلات السلوكية بين التلاميذ	0.275
أزعجتني اللامبالاة بالتعلم	.460**
ما يزعجني هو أن الفصل مليء بالتلاميذ	.340*
أنا منزعج من عدم اتباع التلاميذ لتعليمات المدرسة	0.251
اشتكت من عدم اهتمام المعلمين بالبرامج العلاجية	-0.019
أجد صعوبة في السيطرة على تلاميذ المدارس	.526**
أنا منزعج من فارق السن بين التلاميذ في المدرسة	.432**
أعاني من مجموعات طلابية في المدرسة	.402**
أشعر بالضيق عندما يعاني التلاميذ من مشكلات عائلية	0.298
لقد تلقيت العديد من الشكاوى من المحيطين بالمدرسة من تصرفات التلاميذ في ذهابهم	.342*
أنا منزعج من المعاملة التمييزية للتلاميذ من قبل المعلمين	.435**
أنا قلق من أن بعض المعلمين يستخدمون العقاب البدني على التلاميذ	0.279
لقد ضيعت معظم وقتي في السيطرة على التلاميذ	.441**
أنا منزعج من كثرة التلاميذ المتغيبين عن المدرسة	0.104
أنا منزعج من السلوك التخريبي للتلاميذ في مبنى المدرسة	.309*
يزعجني أن التلاميذ غالباً ما يتأخرون عن الفصل.	.402**

**معنوية عند مستوى (٠.٠٥)

اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرةمن وجهة نظرهم —

يتضح من الجدول السابق أن المحور يتسم بصدق الاتساق الداخلي حيث كانت جميع العبارات ذو ارتباط معنوي مع المحور وذلك باستثناء العبارات (ازعجني وجود المشكلات السلوكية بين التلاميذ ، أنا منزعج من عدم اتباع التلاميذ لتعليمات المدرسة ، اشتكيت من عدم اهتمام المعلمين بالبرامج العلاجية ، أشعر بالضيق عندما يعاني التلاميذ من مشاكل عائلية ، أنا قلق من أن بعض المعلمين يستخدمون العقاب البدني على التلاميذ ، أنا منزعج من كثرة التلاميذ المتغيبين عن المدرسة) .

(٣) محور ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية

جدول رقم (٣): صدق الاتساق الداخلي لمحور ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية

العبارات	معامل الارتباط
ضجيج مكان العمل يزعجني	.655**
أدى عدم كفاية المكتب إلى الحد من أنشطتي كمدير	0.281
اشتكيت من قلة المساحات المكتبية في الإدارة	.445**
يحتاج مكتبي الإداري إلى شروط الأمن والسلامة	.441**
مكتبي جيد الإضاءة	0.254
التهوية غير كافية في مكتبي	.305*
مكتبي يفتقر إلى التكنولوجيا الحديثة	0.264
تصميم مكان العمل يحد من سهولة إشرافي على المدرسين	.500**
تم ترتيب التركيبات والأثاث بطريقة لا يمكنني إنجاز المهمة بسهولة	.446**
أنا منزعج لأن المدارس لا تحتوي على مظلات لحماية الطلاب في الصيف والشتاء	.378*

**معنوية عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن المحور يتسم بصدق الاتساق الداخلي حيث كانت جميع العبارات ذو ارتباط معنوي مع المحور وذلك باستثناء العبارات (أدى عدم كفاية المكتب إلى الحد من أنشطتي كمدير ، مكتبي جيد الإضاءة ، مكتبي يفتقر إلى التكنولوجيا الحديثة)

(٤) محور ضغوط العمل من المجتمع المحلي

جدول رقم (٤): صدق الاتساق الداخلي لمحور ضغوط العمل من المجتمع المحلي

العبارات	معامل الارتباط
إنني منزعج بشدة من نقص التعاون والتواصل بين أولياء الأمور والمدرسة	.731**
يزعجني أن الآباء يهملون متابعة مستويات ابناءهم	.460**
ليس لدي الوقت الكافي لتنظيم زيارة لبعض معالم المجتمع	.454**
لدي نقص في التعاون المجتمعي في تقديم المشورة لتطوير العمل المدرسي	.615**
أشعر بالضيق بسبب عدم وجود فرص للمشاركة في أنشطة الدعم في المدارس	.428**
أنا منزعج لأن المدرسة لا تستفيد من تجربة الوالدين	.331*
يؤلمني عدم فعالية مجلس الآباء، إن وجد	.490**
يؤلمني ضعف العلاقة بين المجتمع والمدرسة	.396**
أنا خاضع لتدخل المجتمع في الشؤون الداخلية للمدرسة	0.265
بسبب الدعم المالي من اولياء الأمور ، اضطر إلى التنازل عنهم	0.087
لقد شعرت بالضيق بسبب نقص الدعم من الوكالات المجتمعية في المدرسة	.462**
أنا منزعج من السلوك المدمر لجيراني حول المدرسة	-0.003
يزعجني أن بعض الآباء يهينون المعلمين والإدارة	.639**

**معنوية عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن المحور يتسم بصدق الاتساق الداخلي حيث كانت جميع العبارات ذو ارتباط معنوي مع المحور وذلك باستثناء العبارات (أعاني من تدخل المجتمع في شؤون الداخلية للمدرسة، تزعجني التصرفات التخريبية من قبل الجيران المحيطين بالمدرسة) .

(٥) محور ضغوط العمل من علاقات العمل

جدول رقم (٥): صدق الاتساق الداخلي لمحور ضغوط العمل من علاقات العمل

العبارات	معامل الارتباط
بيئة العمل متوترة ومرهقة	.479**
العاطفة والحميمية بيني وبين طاقم المدرسة ضعيفة	.381*
شعرت أن المعلمين يحملون مشاعر حقد وغيره تجاهي	.343*
بسبب ضغط العمل لا أستطيع مشاركة المعلمين في مناسباتهم	.658**
بسبب ضغط العمل ، أنا صارم مع كل من المعلمين والطلاب	.441**
بسبب الأعباء الإدارية الكثيرة ، فقد قلت من صداقاتي مع المعلمين	0.215
العلاقات الشخصية التي تحكم رضا رؤسائي معي	.435**
شعرت بانعدام الثقة بيني وبين المعلمين في المدرسة	.486**
أدى عدم التفاهم والانسجام بيني وبين المعلم إلى زيادة مشكلات العمل	.460**
علاقاتي بالأشراف التربوي بعيدة عن التفاهم	.624**
لدي خلافات دائمة مع المعلمين والطلاب	.537**
أشعر أن كل تحركاتي يشرف عليها رؤسائي	.626**
كان عليه أن امدح بعض المعلمين لمواصلة التعلم	0.283
يزعجني عدم اهتمام المعلمين بالمدرسة	.326*
اشتكت من أن رؤسائي في الإدارة لم يأخذوا بنصيحتي	.316*

**معنوية عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن المحور يتسم بصدق الاتساق الداخلي حيث كانت جميع العبارات ذو ارتباط معنوي مع المحور وذلك باستثناء العبارات (قلت صداقاتي مع المعلمين بسبب كثرة الأعباء الإدارية، اضطر لمجاملة بعض المعلمين حفاظاً على سير العمل المدرسي) .

اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة من وجهة نظرهم —

(٦) مقياس ضغوط العمل ككل

جدول رقم (٦): صدق الاتساق الداخلي لمقياس ضغوط العمل ككل

المحور	معامل الارتباط
ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل	.804**
ضغوط عمل التلاميذ	.770**
ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية	.520**
ضغوط العمل من المجتمع المحلي	.717**
ضغوط العمل من علاقات العمل	.707**

**معنوية عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن مقياس ضغوط العمل يتسم بصدق الاتساق الداخلي حيث أن معاملات الارتباط بينه و بين محاوره الفرعية معنوية.
خامساً: ثبات الاداة:

قام الباحث بقياس ثبات محاور الاستبيان باستخدام معامل (الفا كرونباخ)، حيث تتراوح قيمة معامل الفا كرونباخ من الصفر حتى الواحد الصحيح و تعد القيمة مقبولة اذا كانت (٠.٥) فأعلى

جدول رقم (٧): ثبات مقياس ضغوط العمل

م	البعد	عدد العبارات قبل الحذف	عدد العبارات بعد الحذف	قيمة معامل الفا كرونباخ
1	ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل	17	14	0.7
2	ضغوط عمل التلاميذ	16	13	0.6
3	ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية	10	7	0.5
4	ضغوط العمل من المجتمع المحلي	13	11	0.7
5	ضغوط العمل من علاقات العمل	15	15	0.7
6	الاستبيان ككل	71	60	0.848

يتضح من الجدول السابق أن :

- يتسم محور ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل بالثبات اذ كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٧) و هو أعلى من (٠.٥) و ذلك بعد حذف العبارات (أشعر بالتعب الشديد والتوتر خلال فترة دوام المدرسة ، بسبب عبء العمل الكبير ، وجدت صعوبة في تطوير قدراتي ، حد الكثير من العمل الإداري من قدراتي على مواصلة دراساتي)
- يتسم محور ضغوط عمل التلاميذ بالثبات اذ كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٦) و هو أعلى من (٠.٥) و ذلك بعد حذف العبارات (يزعجني انتشار المشكلات السلوكية بين الطلبة، اشتكيت من عدم اهتمام المعلمين بالبرامج العلاجية ، أنا منزعج من كثرة الطلاب المتغييين عن المدرسة)
- يتسم محور ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية بالثبات اذ كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٥) و هي مساوية ل(٠.٥) و ذلك بعد حذف العبارات (أدى عدم كفاية المكتب إلى الحد من أنشطتي كمدير ، التهوية غير كافية في مكتبي ، مكتبي يفتقر إلى التكنولوجيا الحديثة)
- يتسم محور ضغوط العمل من المجتمع المحلي بالثبات اذ كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٧) و هو أعلى من (٠.٥) و ذلك بعد حذف العبارات (بسبب الدعم المالي من اولياء الأمور ، اضطر إلى الثناء عليهم ، أنا منزعج من السلوك المدمر لجيراني حول المدرسة)
- يتسم محور ضغوط العمل من علاقات العمل بالثبات اذ كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٧) و هو أعلى من (٠.٥)
- يتسم الاستبيان ككل بالثبات اذ كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ بعد حذف (١١) عبارة هو (٠.٨٤٨) و أعلى من (٠.٥)

الفصل الرابع

اولاً: نتائج البحث

قام الباحث باحتساب التكرارات و النسب المئوية للبيانات الديموجرافية (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة). كذلك احتساب المتوسطات و الانحرافات المعيارية لعبارات مقياس ضغوط العمل حيث كانت استجابات العبارات ١ دائماً و ٢ غالباً و ٣ أحياناً و ٤ نادراً و ٥ أبداً. اعتمد حساب الاتجاه العام على قيم متوسطات العبارة فاذا تراوح المتوسط من ١ إلى ١.٨ كان الاتجاه العام دائماً ، من ١.٨١ إلى ٢.٦ غالباً، من ٢.٦١ إلى ٣.٤ أحياناً، من ٣.٤١ إلى ٤.٢ نادراً، و من ٤.٢١ إلى ٥ أبداً.

اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة
من وجهة نظرهم —

جدول رقم (٨): التكرارات و النسب للبيانات الديموجرافية

النسبة	التكرار		
54.8	23	أنثى	النوع
45.2	19	ذكر	
100.0	42	الإجمالي	
54.8	23	معهد	مؤهل علمي
38.1	16	بكالوريوس	
7.1	3	ماجستير فأعلى	
100.0	42	الإجمالي	
40.5	17	أكثر من ٢٠ سنة	عدد سنوات الخدمة
33.3	14	سنة 11-20	
26.2	11	من ١ إلى ١٠ سنوات	
100.0	42	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق أن:

- ٥٤.٨% من عينة الدراسة من الإناث بينما ٤٥.٢% من الذكور، ٥٤.٨% من عينة الدراسة مستواهم التعليمي معهد بينما ٣٨.١% بكالوريوس بينما ٧.١% ماجستير فأعلى، ٤٠.٥% من عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة بينما ٣٣.٣% من ١١ إلى ٢٠ سنة بينما ٢٦.٢% من ١ إلى ١٠ سنوات.

(١) محور ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل

جدول رقم (٩): التوصيف الإحصائي لمحور ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة العمل

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
أحياناً	1.459	3.33	أشعر بصعوبة وتعقيد المهام الموكلة إلي
أحياناً	1.438	2.93	لا يمكنني إنجاز الكثير من العمل خلال ساعات العمل
أحياناً	1.543	2.90	أنا منزعج من قلة الراحة أثناء العمل
أحياناً	1.585	3.02	أفتقر إلى مساعدين مؤهلين لمساعدتي في عبء عملي
أحياناً	1.483	2.74	عملي كمدير حد من مشاركتي الاجتماعية
أحياناً	1.312	2.71	طبيعة وظيفتي كمدير مدرسة تجعلني أشعر بالتوتر
نادراً	1.401	3.48	شعرت أن مسيرتي المهنية لا تتناسب مع قدراتي
أحياناً	1.513	3.38	الإجهاد يجبرني على التغيب عن العمل بشكل متكرر
أحياناً	1.413	2.83	أفكر في تغيير مهنتي بسبب كثرة الأعمال الإدارية
أحياناً	1.351	2.93	أنا منزعج من الراتب المنخفض الذي أحصل عليه مقابل وظيفتي كمدير
أحياناً	0.74	3.06	المحور ككل

يتضح من الجدول السابق أن:

- الاتجاه العام للمحور هو "أحياناً" إذ كان قيمة المتوسط ٣.٠٦ وهو يتراوح بين ٢.٨ و ٣.٤ و ذلك بانحراف معياري ٠.٧٤
- اتسمت عبارات المحور باتجاه عام أحياناً إذ تراوحت المتوسطات بين ٢.٦ و ٣.٤ باستثناء العبارة شعرت أن مسيرتي المهنية لا تتناسب مع قدراتي حيث كانت ذو اتجاه عام نادراً بمتوسط ٣.٤٨.

**اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة
من وجهة نظرهم —**

(٢) محور ضغوط عمل التلاميذ

جدول رقم (١٠): التوصيف الإحصائي لمحور ضغوط العمل الناتجة عن التلاميذ

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	أبداً
أزعجتني اللامبالاة بالتعلم	2.81	1.627	أحياناً
ما يزعجني هو أن الفصل مليء بالتلاميذ	3.19	1.518	أحياناً
أجد صعوبة في السيطرة على تلاميذ المدارس	3.14	1.441	أحياناً
أنا منزعج من فارق السن بين الطلاب في المدرسة	2.83	1.480	أحياناً
أعاني من مجموعات طلابية في المدرسة	2.90	1.635	أحياناً
لقد تلقيت العديد من الشكاوى من المحيطين بالمدرسة من تصرفات التلاميذ في ذهابهم.	3.26	1.668	أحياناً
أنا منزعج من المعاملة التمييزية للتلاميذ من قبل المعلمين	2.69	1.538	أحياناً
لقد ضيعت معظم وقتي في السيطرة على التلاميذ	3.40	1.398	أحياناً
أنا منزعج من السلوك التخريبي للطلاب في مبنى المدرسة	3.00	1.498	أحياناً
المحور ككل	3.03	0.75	أحياناً

يتضح من الجدول السابق أن:

- الاتجاه العام للمحور هو "أحياناً" إذ كان قيمة المتوسط ٣.٠٣ وهو يتراوح بين ٢.٨ و ٣.٤ و ذلك بانحراف معياري ٠.٧٥
- اتسمت عبارات المحور باتجاه عام أحياناً حيث تراوحت المتوسطات بين ٢.٦ و ٣.٤.

اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة
من وجهة نظرهم —

(٣) محور ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية

جدول رقم (١١): التوصيف الإحصائي لمحور ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	أبداً
ضجيج مكان العمل يزعجني	3.17	1.560	أحياناً
اشتكت من قلة المساحات المكتبية في الإدارة	3.00	1.498	أحياناً
الأمن والأمان في مكتبي شبه معدوم	3.33	1.373	أحياناً
يحد تصميم مكان العمل من مدى سهولة الإشراف على المعلمين	3.02	1.440	أحياناً
تم ترتيب التركيبات والأثاث بطريقة لا يمكنني إنجاز المهمة بسهولة	3.00	1.562	أحياناً
أنا منزعج لأن المدارس لا تحتوي على مظلات لحماية الطلاب في الصيف والشتاء	2.90	1.527	أحياناً
المحور ككل	3.07	0.79	أحياناً

يتضح من الجدول السابق أن:

- الاتجاه العام للمحور هو "أحياناً" إذ كان قيمة المتوسط ٣.٠٧ وهو يتراوح بين ٢.٨ و ٣.٤ و ذلك بانحراف معياري ٠.٧٩
- اتسمت عبارات المحور باتجاه عام أحياناً حيث تراوحت المتوسطات بين ٢.٦ و ٣.٤.

٤) محور ضغوط العمل من المجتمع المحلي

جدول رقم (١٢): التوصيف الإحصائي لمحور ضغوط العمل الناتجة عن المجتمع المحلي

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	أبداً
إنني منزعج بشدة من نقص التعاون والتواصل بين أولياء الأمور والمدرسة	2.86	1.632	أحياناً
يزعجني أن الآباء يهملون متابعة مستويات ابناءهم	2.79	1.389	أحياناً
ليس لدي الوقت الكافي لتنظيم زيارة لبعض معالم المجتمع	3.29	1.486	أحياناً
لدي نقص في التعاون المجتمعي في تقديم المشورة لتطوير العمل المدرسي	2.93	1.386	أحياناً
أشعر بالضيق بسبب عدم وجود فرص للمشاركة في أنشطة الدعم في المدارس	2.93	1.659	أحياناً
أنا منزعج لأن المدرسة لا تستفيد من تجربة الوالدين	2.79	1.631	أحياناً
يؤلمني عدم فعالية مجلس الآباء ، إن وجد	2.74	1.624	أحياناً
يؤلمني ضعف العلاقة بين المجتمع والمدرسة	3.10	1.462	أحياناً
لقد شعرت بالضيق بسبب نقص الدعم من الوكالات المجتمعية في المدرسة	2.67	1.408	أحياناً
يزعجني أن بعض الآباء يهينون المعلمين والإدارة	2.93	1.438	أحياناً
المحور ككل	2.90	0.77	أحياناً

يتضح من الجدول السابق أن:

- الاتجاه العام للمحور هو "أحياناً" حيث كان قيمة المتوسط ٢.٩ وهو يتراوح بين ٢.٨ و ٣.٤ و ذلك بانحراف معياري ٠.٧٧
- اتسمت عبارات المحور باتجاه عام أحياناً حيث تراوحت المتوسطات بين ٢.٦ و ٣.٤.

جدول رقم (١٣): التوصيف الإحصائي لمحور ضغوط العمل من علاقات العمل

العبارة	الانحراف المعياري	أبداً	المتوسط
بيئة العمل متوترة ومرهقة	1.622	أحياناً	3.05
العاطفة والحميمية بيني وبين طاقم المدرسة ضعيفة	1.440	أحياناً	2.79
شعرت أن المعلمين يحملون مشاعر حقد وغيرة تجاهي	1.566	أحياناً	3.29
بسبب ضغط العمل لا أستطيع مشاركة المعلمين في مناسباتهم	1.418	غالباً	2.45
بسبب ضغط العمل ، أنا صارم مع كل من المعلمين والطلاب	1.464	أحياناً	2.95
العلاقات الشخصية التي تحكم رضا رؤسائي معي	1.486	أحياناً	3.29
شعرت بانعدام الثقة بيني وبين المعلمين في المدرسة	1.673	أحياناً	3.07
أدى عدم التفاهم والانسجام بيني وبين المعلم إلى زيادة مشاكل العمل	1.239	أحياناً	2.69
علاقاتي بالأشراف التربوي بعيدة عن التفاهم	1.513	أحياناً	3.05
لدي خلافات دائمة مع المعلمين والطلاب	1.399	نادراً	3.57
أشعر أن كل تحركاتي يشرف عليها رؤسائي	1.646	أحياناً	2.86
يزعجني عدم اهتمام المعلمين بالمدرسة	1.543	أحياناً	3.10
اشتكت من أن رؤسائي في الإدارة لم يأخذوا بنصيحتي	1.370	أحياناً	3.31
المحور ككل	0.71	أحياناً	3.03

يتضح من الجدول السابق أن:

- الاتجاه العام للمحور هو "أحياناً" إذ كان قيمة المتوسط ٣.٠٣ وهو يتراوح بين ٢.٨ و ٣.٤ و ذلك بانحراف معياري ٠.٧١
- اتسمت عبارات المحور باتجاه عام أحياناً إذ تراوحت المتوسطات بين ٢.٦ و ٣.٤ باستثناء العبارة أعاني من الخلافات الدائمة بيني وبين المعلمين والطلبة إذ كانت ذو اتجاه عام نادراً بمتوسط ٣.٥٧ وأيضاً العبارة قليلاً ما اشارك المعلمين في مناسباتهم بسبب ضغط العمل إذ كانت ذو اتجاه عام غالباً بمتوسط ٢.٤٥.

أثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة

من وجهة نظرهم —

التحقق من فروض الدراسة

(١) الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس ضغوط العمل طبقاً للنوع عند مستوى معنوية (٠.٠٥)".

للتحقق من هذه الفرضية سيلجأ الباحث إلى استخدام اختبار مان ويتني للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين و ذلك في حالة العينات الصغيرة (التي ينتفي فيها شرط اعتدالية البيانات)

جدول رقم (١٤): اختبار مان ويتني للفروق في مقياس ضغوط العمل طبقاً للنوع

البعد	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة اختبار مان ويتني	المعنوية
ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل	ذكر	3.09	0.83	-0.14	0.89
	انثى	3.04	0.68		
ضغوط عمل التلاميذ	ذكر	3.10	0.85	-0.53	0.60
	انثى	2.97	0.67		
ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية	ذكر	2.93	0.86	-0.90	0.37
	انثى	3.19	0.73		
ضغوط العمل من المجتمع المحلي	ذكر	2.83	0.86	-0.53	0.59
	انثى	2.96	0.70		
ضغوط العمل من علاقات العمل	ذكر	3.22	0.81	-1.13	0.26
	انثى	2.88	0.60		
مقياس ضغوط العمل	ذكر	3.03	0.58	-0.06	0.95
	انثى	3.01	0.50		

من الجدول السابق يتضح أن:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل طبقاً للنوع إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٨٩ و هي أعلى من ٠.٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط عمل التلاميذ طبقاً للنوع إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٦ و هي أعلى من ٠.٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية طبقاً للنوع إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٣٧ و هي أعلى من ٠.٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل من المجتمع المحلي طبقاً للنوع إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٥٩ و هي أعلى من ٠.٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل من علاقات العمل طبقاً للنوع إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٢٦ و هي أعلى من ٠.٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس ضغوط العمل طبقاً للنوع إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٩٥ و هي أعلى من ٠.٠٥ .

(٢) الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس ضغوط العمل طبقاً لعدد سنوات الخدمة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)." .

للتحقق من هذه الفرضية سيلجأ الباحث إلى استخدام اختبار كروسكال والاس للمقارنة بين أكثر من مجموعتين مستقلتين و ذلك في حالة العينات الصغيرة (التي ينتفي فيها شرط اعتدالية البيانات)

اثر ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في محافظة البصرة

من وجهة نظرهم —

جدول (١٥): اختبار كروسكال والاس للفروق في مقياس ضغوط العمل طبقاً لعدد سنوات الخدمة

المحاور	عدد سنوات الخدمة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة اختبار كروسكال والاس	المعنوية
ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل	من ١ إلى ١٠ سنوات	2.88	0.85	1.69	0.43
	سنة 11-20	3.21	0.60		
	أكثر من ٢٠ سنة	3.06	0.80		
ضغوط عمل التلاميذ	من ١ إلى ١٠ سنوات	2.88	0.82	1.07	0.59
	سنة 11-20	3.00	0.88		
	أكثر من ٢٠ سنة	3.15	0.61		
ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية	من ١ إلى ١٠ سنوات	2.97	0.54	3.37	0.19
	سنة 11-20	3.35	0.95		
	أكثر من ٢٠ سنة	2.91	0.78		
ضغوط العمل من المجتمع المحلي	من ١ إلى ١٠ سنوات	2.60	0.91	2.46	0.29
	سنة 11-20	2.98	0.69		
	أكثر من ٢٠ سنة	3.03	0.74		
ضغوط العمل من علاقات العمل	من ١ إلى ١٠ سنوات	3.26	0.74	2.02	0.37
	سنة 11-20	3.15	0.80		
	أكثر من ٢٠ سنة	2.80	0.58		
مقياس ضغوط العمل	من ١ إلى ١٠ سنوات	2.92	0.58	1.59	0.45
	سنة 11-20	3.14	0.47		
	أكثر من ٢٠ سنة	2.99	0.55		

من الجدول السابق يتضح أن:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل التي تسببها طبيعة العمل طبقاً لعدد سنوات الخدمة إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٤٣ و هي أعلى من ٠.٠٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط عمل التلاميذ طبقاً لعدد سنوات الخدمة إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٥٩ و هي أعلى من ٠.٠٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية طبقاً لعدد سنوات الخدمة إذ كانت قيمة المعنوية ٠.١٩ و هي أعلى من ٠.٠٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل من المجتمع المحلي طبقاً لعدد سنوات الخدمة إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٢٩ و هي أعلى من ٠.٠٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل من علاقات العمل طبقاً لعدد سنوات الخدمة إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٣٧ و هي أعلى من ٠.٠٠٥ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس ضغوط العمل طبقاً لعدد سنوات الخدمة إذ كانت قيمة المعنوية ٠.٤٥ و هي أعلى من ٠.٠٠٥ .

ثانياً: التوصيات

- ١- تقليل ضغط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في منطقة القبلة في محافظة البصرة من خلال تعيين أكثر من معاون اداري يساعد مدير المدرسة بالأمر الادارية .
- ٢- العمل على تحسين بيئة العمل المادية من خلال الاستجابة لجميع متطلبات مديري المدارس الابتدائية ، وتلبية احتياجات المدرسة ومستلزماتها لتوفير بيئة مدرسية مناسبة.
- ٣- اقامة دورات تدريبية لمدراء المدارس الابتدائية لزيادة نموهم المهني، وربط هذه الدورات بحوافز مادية ومعنوية لتشجيع مدراء المدارس على الالتزام بها.
- ٤- الافادة من المقاييس والإجراءات المتبعة في البحث الحالي من خلال تشخيص المشكلات التي يواجهها مدراء المدارس.

ثالثاً: المقترحات

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن اقتراح بعض البحوث والدراسات التالية:

- ١- ضغوط العمل التي تواجه المشرفين الإداريين وأساليب مواجهتها.
- 2- ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في مديرية تربية محافظة البصرة.

المصادر العربية:

- ١- أبو العلا، محمد صلاح الدين (٢٠٠٩): ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة
- ٢- أبو رحيمه، محمد حسن (٢٠١٢): ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة.
- ٣- ابو غزالة، رمزي فوزي (٢٠٠٧): ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة (عمان)، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الشرق الأوسط.
- ٤- تمانني، منيرة (٢٠١٥): علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.
- ٥- حسين، طه، وحسين سلامه (٢٠٠٦): استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
- ٦- سالم، دعاء (٢٠١٧): درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة لإدارة التغيير وعلاقتها بضغوط العمل لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٧- السعد، صالح، ودرويش، مراد (٢٠٠٨): أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية، دراسة استكشافية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مجلد (٢٢)، العدد (١)، ص٦٣-١٠٨.
- ٨- صالح، عبد الفتاح، المصارنة، شيرين محمد (٢٠٠٦): اثر ضغوط العمل في الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة مؤتة.

- ٩- العتابي، عبد الرحمن (٢٠٠٧): الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين الإداريين وعلاقته بأدائهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- ١٠- العجمي، سلطان محمد (٢٠١٠): "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت لدورهم كمشرفين مقيمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن"
- ١١- العديلي، ناصر محمد (١٩٩٥): السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور كلي مقارن، الرياض، معهد الإدارة العامة .
- ١٢- عقيلي، عمر وصفي وآخرون (٢٠٠٨): اختبار اثر المتغيرات التنظيمية والفردية في تشكيل ضغوط العمل، " دراسة ميدانية في الجامعات السورية"، مجلة بحوث جامعة حلب، قسم إدارة الاعمال، كلية الاقتصاد، جامعة حلب.
- ١٣- فايز، آية وليد (٢٠١٨): ضغوط العمل الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية وعلاقتها بانتمائهم المهني، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزة.
- ١٤- القحطاني، صالح (٢٠٠٧): الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية- دراسة مسحية على ضبط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ١٥- اللوزي، موسى (١٩٩٩): التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، عمان: دار وائل للنشر
- ١٦- محمد، رمزي فوزي (٢٠١٧): ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم العاملين في محافظة العاصمة (عمان)، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ١٧- المشعان، عويد (٢٠٠٠): دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، دار العلم للنشر و التوزيع ، الكويت.
- ١٨- مصطفى، عبد العظيم (٢٠٠٥): ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في التعليم الثانوي العام، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (٤٢)، ص ٢٧٧-٣٥٢.

المصادر الاجنبية

- 19- Baron, R. (1993). Behavior in Organization, Mass Allyn and Baron.
- 20- Boyland, L (2011): Job Stress and Coping Strategies of Elementary
- 21- Principals, **Current Issues in Education**, 14, (3) ,pp 1-11.
- 22- Ryans, (2009): A quantitative Analysis of the Impact of Public School Principals' Perceptions and Attitudes as They Relate to Job Satisfaction , **AASA Journal of Scholarship and Practice**, 5 ,(4) ,pp10-60.
- 23- Tomic, W, & Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. **Journal of Beliefs and Values**, 29 (1), 11-27.
- 24- szilagy, M. Wallace (1987). Organization Behavior and Performance , lionis : Foresman , and Company
- 25- Halling, mark(2003). Stress and stress management strategies among elementary school principals. Doctoral dissertation abstract, university of south Darlot.