

عنوان البحث

أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مدارس المرحلة الابتدائية
بالتعليم العام بمدينة الخبر

إعداد الطالب/

إشراف/

العام الدراسي:

2023

فهرس المكونات:

- 1 - فهرس المكونات:
- 2 - مقدمة:
- 5 - مشكلة الدراسة:
- 7 - أهمية الدراسة:
- 8 - أهداف الدراسة:
- 9 - تساؤلات الدراسة
- 9 - فروض الدراسة:
- 11 - الدراسات السابقة:
- 18 - المنطلقات النظرية للدراسة:
- 20 - المنهجية وطرق البحث:
- 21 - أدوات الدراسة :
- 22 - حدود الدراسة :
- 23 - المراجع:

مقدمة:

لقد وجد العمل منذ نشأة الإنسان، حيث كان العمل هو المصدر الأساسي للحصول على قوته، ولقد ترتب على هذا العمل مواجهة الإنسان للكثير من التحديات والمخاطر، التي استطاع التكيف مع بعضها بينما كان بعضها قوي وقاسي وترتب عليه ضعف أدائه وتعاسته، فكان هذا العمل أحد مصادر شقاء الإنسان ومعاناته، لذا فإن الحديث عن ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي من القضايا القديمة التي لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض.

ومع تقدم المجتمعات وتطورها وتعقدها تعرض الإنسان للعديد من مواقف المعاناة والإحباط لتحقيق رغباته وإشباع احتياجاته، مما أدى لوقوعه تحت ضغوط العمل، والتي لها تأثير مباشر على وظائف الجسم والنفس والعقل والتفكير، فظهرت الانفعالات على وجوه العاملين وتأثر أدائهم الوظيفي داخل المؤسسات التي يعملون بها (كلاش، 2020).

وتعتمد المؤسسات التعليمية بصورة أساسية على العنصر البشري، كما يؤثر الانفجار التكنولوجي والمعرفي والعوامل الخارجية والداخلية والبيئة المحيطة بالمدارس على الحالة النفسية للعاملين فيها وعلى صحتهم النفسية، وتؤدي لحدوث ضغوط مختلفة لديهم نتيجة للمواقف التي تواجههم، وما يتبعها من حالات توتر وقلق وغضب وإحباط (أبو غزالة، 2017).

وتتنوع الأسباب التي تؤدي لزيادة ضغوط العمل منها حجم المهام حينما تكون فوق طاقة العاملين الذهنية والنفسية والفسولوجية، ومستوى خبراتهم ومهارتهم، وأن الضغوط منتشرة بصورة مستمرة ودائمة، ولا يمكن منعها ولكن يمكن التحكم في تأثيرها، وتفاوت الضغوط من حيث درجة تأثيرها وطبيعتها على الأفراد، ويختلف العاملين في ردود أفعالهم واستجاباتهم تجاه الضغوط (بابا، 2015).

فحجم ضغوط العمل المناسبة والمعتدلة تختلف من فرد لآخر، وفقا لخصائصهم وقدراتهم النفسية والجسدية والعقلية على التكيف مع تلك الضغوط، ونجاح العاملين يزداد في تجنب التأثير السلبي للضغوط كلما ارتفعت قدرته على التعامل والتكيف معها، ومواجهتها وعدم التهرب منها.

ولقد توصل (أحمد، 2006) إلى ارتفاع الضغوط الواقعة على المعلمين بصورة كبيرة خلال العصر الحالي، فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين أكثر عرضه للتعرض لضغوط العمل أكثر من

غيرهم من المهن الأخرى، وذلك نتيجة لكثرة المطالب المتوقعة والمتعارضة في مهنة التدريس، والتعرض لمواقف ضاغطة بصورة مستمرة، بالإضافة لغموض الأدوار وعدم وضوح المهام الخاصة بالمعلم.

كما أشار (الحمد، 2015) إلى أن ضغوط العمل تمثل خطر داهم على المعلم، كما أنها تهدد ممارسته لمهنة التدريس نتيجة للتأثيرات السلبية لها، مثل عدم رضا المعلم عن مهنته، وعجزه عن الابتكار والإبداع في أداء المهام المطلوبة منه، وضعف مستوى دافعيته نحو العمل، وشعور المعلم بالإرهاق الجسدي والنفسي، وضعف مستوى أداء المعلم الوظيفي، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على مستوى تحصيل الطلاب، تحقيق أهداف العملية التعليمية.

ويوجد العديد من العوامل المؤثرة على مستوى الأداء الوظيفي، وبعضها يمكن للمعلم التحكم فيها، بينما البعض الآخر لا يمكن السيطرة عليه، ومن تلك العوامل، المعلم وما يمتلكه من مهارات ومعرفة وقيم واهتمامات واتجاهات ودوافع نحو عمله، وأيضاً الوظيفة وما تتميز به من صعوبات ومتطلبات وتحديات وما تقدمه للمعلم من فرص للتقدم والترقية، بالإضافة للموقف الوظيفي وما تتميز به البيئة التنظيمية للعمل مثل مناخ العمل وتوافر الموارد والإشراف والهيكل التنظيمي والأنظمة الإدارية (القرالة، 2021).

ومن خلال مراجعة العوامل السابقة فإن أي عملية تغيير في أي عنصر من العناصر يمكن أن يؤدي لتغيير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، فالمعلم الذي لديه دافع للإنجاز، كما يمتلك المهارة والمعرفة المطلوبة سوف يكون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط في العمل من المعلم الذي لا يمتلكها، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على أداءه الوظيفي، كما أن المعلم الذي يشعر أن الوظيفة تتيح له الفرصة لتحقيق الذات والترقية وتوفر له الأدوات والموارد اللازمة، ويعمل في بيئة وظيفية صحية يكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات والصعوبات من المعلم الذي لا يشعر بذلك.

كما يعتبر الأداء الوظيفي ناتج عن تفاعل ثلاثة عوامل أساسية وهي بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل، والدافعية الفردية، ويتأثر الأداء بصورة أساسية باتجاهات العاملين نحو العمل، فمن يحب عمله فإنه يرغب في تحسين أداءه بصورة مستمرة، وزيادة خبراته (عبد الله، 2023).

وحينما يكون الأداء سلبيا فإن ذلك لا يشير بالضرورة لوجود خلل أو نقص في الجهد المبذول والتوجيه، ولكن يوجد العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على الوصول للأداء الفعال للعاملين، ومنها نقص المتطلبات اللازمة لأداء العمل، ونقص الوقت المطلوب، بالإضافة لسياسة المؤسسة التعليمية والتي تحدد للعاملين طريقة أداء العمل والتي يمكن أن تكون غير فعالة.

ولقد ذكر (خليفات والمطارنة، 2010) الهدف من تواجد بعض السياسات لخفض ضغوط العمل لمنح الراحة وتوفير الرفاهية للعاملين، وزيادة مستوى الوعي لتجنب حدوث المشكلات الصحية، وتثقيف العاملين في أسلوب التعامل مع الضغوط، والسعي لحل المشكلات، وتوفير آليات واضحة للمساعدة والمشورة.

ويعتبر المعلم العامل الرئيسي في نجاح المؤسسات التعليمية، وذلك من خلال العمل الذي يتم القيام به وحجم الجهد الذي يبذله، مما يتطلب الاهتمام به والتركيز على متابعة مستوى أدائه، وما يواجه من ضغوط خلال العمل، من أجل زيادة أدائه ورفع روحه المعنوية، وبالتالي تحسين مستوى أداء المؤسسة التعليمية (خلفي، 2020).

حيث يقوم المعلم بأداء العديد من الأدوار منها المسؤولية المباشرة عن تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بصورة عامة، لذا فإنه من أكثر العوامل المؤثرة على سلوك الطلاب، لذا فإنه يعد أكثر تأثير من الوسائل التعليمية والمناهج الدراسية والمرافق المدرسية، حيث يمكن للمعلم ذو الكفاءة إغناء المناهج ومنحها معنى يجعلها ذات صلة قوية بحاجات الطلاب وقدراتهم واهتماماتهم، كما يمكنه استغلال المرافق المتنوعة لكل تصبح أكثر مناسبة لتعليم الطلاب (حسين، 2019).

لذا يمكن القول بأن المعلم من أهم الركائز في العملية التعليمية، ويعتبر حجز الأساس في مسيرة التطوير والبناء والتنمية، ويمثل أفضل وسيلة لنقل المعارف من جيل لجيل، حيث يعد القوى البشرية في كافة التخصصات والميادين، ويتوقف تقدم المجتمع ونجاحه على نجاح المعلم في غرس التربية الصحيحة والمعرفة والخلق القويم لدى الطلاب، لذا فإنه يجب أن يحظى المعلم بالفرصة المناسبة من الاهتمام والرعاية.

ونظرا لأهمية مدارس المرحلة الابتدائية في المجتمع، ودورها الأساسي في صناعة الأجيال، مما يتطلب معلمين ذوي كفاءة مرتفعة لتطويرها وإدارتها وتحقيق أهدافها، كما يحتاج المعلم لتوافر المهارات القيادية والوظيفية للقيام بعمله بصورة أفضل ويرفع من مستواه ويحسن من أدائه، ومنها المهارات الذاتية التي تشتمل على السمات العقلية والشخصية والابتكار، والمهارات الإنسانية التي تشتمل على كفاءة المعلم في التعرف على متطلبات العمل مع زملائه ومع الطلاب، والمهارات الفكرية والتفاعلية التي تشتمل على قدرة المعلم على التفكير والتخطيط والتنبؤ بإمكانية المساهمة في تحقيق الأهداف التعليمية المحددة للمؤسسة التعليمية (الحمد، 2015).

وتشير مشكلة الأداء إلى أن معدل أداء المؤسسة والفرد ينخفض عن المستوى المطلوب والأداء القياسي، حيث توجد لدى مديري المدارس عدد من التوقعات المتعلقة بسلوك أداء المعلمين، وتلك التوقعات تتكون من عدد من القواعد والمعايير، وترجع مشكلة الأداء لتصرفات العاملين الشخصية منها عدم التعاون، وإثارة القلق، والتأخر، والغياب، وعدم النزاهة، أو ترجع للأداء الوظيفي للمعلمين مثل التمرد على التعليمات وعدم اتباعها، وعدم الكفاءة المهنية (ذياب، 2017).

ويعتبر تقييم الأداء أحد الأمور المهمة لمتابعة تنفيذ العمل، والتي تحد من الأخطاء خلال العمل، أو البعد عن آليات تنفيذ المهام الوظيفية والتعليمية والمهنية المتنوعة، فهي ليست فقط لمخرجات العمل، ولكنها تشتمل كل الأداء من البداية للنهاية، ويعد تقييم أداء المعلمين من الأسس الفعالة لتحديد المهارات والكفايات التي يجب أن يكتسبها المعلم لتمكينه مهنيا (خليفة وبونوار، 2020).

وتؤثر ضغوط العمل بصورة إيجابية أو سلبية على مستوى أداء المعلمين داخل المدارس، وموقفهم تجاه زملائهم وطلابهم، باعتبار أن المعلم يقضي وقت كبير من حياته داخل المدارس وبيئتها، بالمقارنة مع الوقت الذي يقضيه خارج المدرسة.

مشكلة الدراسة:

يتأثر معلمي المدارس الابتدائية بالضغوط التي يواجهونها سواء في البيئة الخارجية المحيطة بالمدارس، أو بالعملية التعليمية أكثر من تأثرهم بالبيئة الداخلية الخاصة بالإجراءات الإدارية داخل المدارس، مما يؤثر على الأداء الوظيفي لهم، خاصة في الجانب التربوي.

وتتنوع مثيرات ضغوط العمل لدى المعلمين في ضخامة المسؤوليات المطلوبة منهم، والعلاقات التصادمية مع المديرين والزملاء، وبعض العوامل الأخرى التي تحكم نمط المعلم على المستوى المؤسسي، وأن وقوع المعلم تحت تلك الضغوط يؤثر في السلوك والأداء الوظيفي لديهم، كما يواجه المعلم ضغوط عمل متعددة الجوانب يمكن أن تؤثر على سلوكه الوظيفي، وتضعه في عقبات مستمرة وتحديات كثيرة لتحقيق النجاح الذي يطمح له المعلم في تحقيق الأهداف المطلوبة منه وتحسين مستوى الأداء الوظيفي له بصورة مستمرة (القرالة، 2021).

ولقد أوصت دراسة (أبو غزالة، 2017) بضرورة الاهتمام بتطوير إجراءات التعيين والاختيار، وتطوير أنظمة الترقية، وتحسين ظروف العمل، وتنظيم دورات تدريبية متخصصة لمعلمي مدارس التعليم العام، كما أوصت دراسة (بابا، 2015) ودراسة (عبد الله، 2023) بأهمية إجراء دراسات للتعرف على أساليب مواجهة المعلمين لضغوط العمل، وبحث سبل تلبية احتياجاتهم الأدائية.

كما اقترح (الحمد، 2015) إجراء المزيد من البحث حول العلاقة بين ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمعلمين داخل المدارس، وذلك لأهمية دورهم في العملية التعليمية.

حيث تعتبر مهنة التدريس أحد المهن الاجتماعية التي تحتاج من المعلم الكثير من المهام والمهارات المرتفعة، حيث يتعامل المعلم مع اتجاهات وقيم لغرسها لدى الطلاب، بجانب إلقاء المحاضرات وتحضير الدروس، المشاركة في اللجان والدورات المتنوعة، وتنفيذ الأنشطة اللاصفية، ومتابعة غياب وحضور الطلاب، وتصحيح الاختبارات، وترتيب الصفوف، ورصد العلاقات، بالإضافة للمهام المكلف بها بصورة رسمية (كلاش، 2020).

ومما يزيد من شعور المعلم بالضغط هو أنه مطلوب منه تنفيذ تلك المهام خلال فترة معينة، فيجب أن يقوم بإنهاء الدرس في وقت محدد، كما يجب إنهاء المنهج الدراسي في وقت محدد، وأيضاً بالنسبة للاختبارات ونتائجها، وهو ما يختلف عن بعض المهن التي يمكن للعامل فيها تأجيل العمل لليوم التالي.

ويمكن القول بأن ضغوط العمل تؤثر على فاعلية أداء معلمي مدارس المرحلة الابتدائية، فقد ذكر (خليفات، 2010) أنها لها تأثير كبير على كفاءة قيامهم بالأعمال المهنية والتربوية والإدارية داخل

المدرسة، ولقد جاءت الدراسة الحالية لتناول هذا الموضوع نظرا لأهميته الفعالة في التأثير على تحسين العملية التعليمية، وتلبية احتياجات المجتمع المتزايدة، وهو ما يتفق مع رؤية المملكة العربية السعودية في مجال التعليم والتي تسعى لتحسين كفاءة المعلمين وتطوير أداءهم، وزيادة قدراتهم ومهامهم في تنفيذ المهام المطلوبة منهم، والوصول لمخرجات تعليمية تواكب حاجات المجتمع والفرد، مما يؤدي لتطوير العملية التربوية داخل المدارس.

إن الاهتمام والرعاية بالمعلمين يجب إلا يقتصر على تأهيلهم وإعدادهم وتدريبهم وتنظيم الاجتماعات والندوات لهم، ولكن يجب أن يتجاوز ذلك ليشتمل الاهتمام بالمعلمين من كافة جوانبهم النفسية والاجتماعية والعقلية والجسدية والروحية، لذا فإنه من المهم بحث أهمية الدور الذي تقوم به ضغوط العمل التي يواجهها المعلمين على مستوى أدائهم الوظيفي وأداء المهام المطلوبة منهم.

فقد ذكر (أحمد، 2006) أن اتزان المعلم الشخصي وصحته النفسية له تأثير كبير على سلوكه مع الآخرين، وعلى مستوى أداءه الوظيفي داخل الفصل الدراسي، فيمكن أن يعزى تدني مستوى فاعلية الأداء الوظيفي للمعلم إلى ظروف اجتماعية أو مهنية و نفسية، تؤثر على مستوى تكيفه مع ظروف العمل، وتقف أمام تقبل الطلاب وتفاعلهم معه، مما ينعكس على قدرة المعلم وإنتاجيته وقدرته على الإبداع والإنجاز.

لذا فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في بحث أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم الابتدائي في مدينة الخبر.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من بحث العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية في مدارس التعليم العام، ومستوى أداءهم الوظيفي في مدينة الخبر، وذلك نظرا لقلة الدراسات التي تناولت تلك المدينة، وتكتسب الدراسة أهمية نظرية وتطبيقية كالتالي:

الأهمية النظرية:

- يمكن أن توفر الدراسة أدب نظري وإضافة علمية للأدبيات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية في المكتبة العربية بصورة عامة، والسعودية بصورة خاصة.
- يمكن أن يستفيد الباحثين الآخرين من طريقة تطوير وبناء واستخدام أدوات البحث.
- سوف تتناول الدراسة الحالية استعراض للدراسات والأدبيات التي تناولت ضغوط العمل والأداء الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

- تتضح أهمية الدراسة الحالية في النتائج المتوقعة الوصول إليها، والتي يمكن أن يستفيد منها التربويين والمسؤولين عن المؤسسة التعليمية.
- يمكن أن تساعد الدراسة الحالية في تقديم رؤية واضحة لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدارس مدينة الخبر بأهمية مستوى ضغوط العمل الناتج عن الأداء الوظيفي، ومراعاة السلوك الناتج عن تلك الظروف.
- من المتوقع أن تساهم الدراسة الحالية في اتخاذ خطوات وإجراءات محددة لتخفيف ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وذلك لتحسين مستوى أداءهم التربوي والوظيفي والمهني.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

- بحث أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مدارس المرحلة الابتدائية بالتعليم العام بمدينة الخبر.
- التعرف على واقع مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالتعليم العام بمدينة الخبر من وجهة نظرهم.
- التعرف على واقع مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالتعليم العام بمدينة الخبر من وجهة نظرهم.

- دراسة وجود فروق بين متوسط استجابة المعلمين في مستوى ضغوط العمل ترجع لمتغيرات (الجنس- التخصص- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة).
- دراسة وجود فروق بين متوسط استجابة المعلمين في مستوى الأداء الوظيفي ترجع لمتغيرات (الجنس- التخصص- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة)؟
- بحث العلاقة بين مستوى ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الخبر من وجهة نظرهم.

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مدارس المرحلة الابتدائية بالتعليم العام بمدينة الخبر؟
- ما واقع مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالتعليم العام بمدينة الخبر من وجهة نظرهم؟
- ما واقع مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالتعليم العام بمدينة الخبر من وجهة نظرهم؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط استجابة المعلمين في مستوى ضغوط العمل ترجع لمتغيرات (الجنس- التخصص- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة)؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط استجابة المعلمين في مستوى الأداء الوظيفي ترجع لمتغيرات (الجنس- التخصص- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة)؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستوى ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الخبر من وجهة نظرهم؟

فروض الدراسة:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط استجابة المعلمين في مستوى ضغوط العمل ترجع لمتغيرات (الجنس - التخصص - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة)
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط استجابة المعلمين في مستوى الأداء الوظيفي ترجع لمتغيرات (الجنس - التخصص - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة).
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستوى ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الخبر من وجهة نظرهم.

الدراسات السابقة:

دراسة كلاش (2020) بعنوان: أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي.

ولقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية الاستشفائية، وتحديد مستوى تأثير أبعاد ضغوط العمل (الهيكل التنظيمي وبيئة العمل وعبء العمل) على الأداء الوظيفي، خلال جائحة كورونا التي أدت لحدوث فروق كبيرة في العمل خلال تلك الفترة، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على عينة عشوائية بلغت 210 من العاملين.

ولقد توصلت الدراسة لوجود أثر معنوي لضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة، وعدم وجود تأثير معنوي لعبء العمل وصراع الدور على الهيكل التنظيمي للمؤسسة، بالإضافة لوجود تأثير معنوي عكسي لغموض الدور على مستوى الأداء الوظيفي، ولقد أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة وجود مناسب لتحسين مستوى أداء الخدمات، وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات للحد من غموض الأدوار وتداخل المهام، وتحديد إجراءات وسياسات العمل وتبسيطها. دراسة خليفي وبونوار بعنوان: (2020) تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الابتدائية.

ولقد هدفت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين الأعراض الفسيولوجية الناتجة عن ضغوط العمل ومواكبة التطورات التربوية، وبحث علاقة أبعاد ضغوط العمل المختلفة على الأداء الوظيفي والأعباء المهنية للمعلمات، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام

الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي تكونت من 68 من معلمات مدارس التعليم الحكومي في مدينة الونزة.

ولقد توصلت الدراسة إلى تعرض معلمات المرحلة الابتدائية لمواقف ضاغطة لها تأثير على مستوى أداءهن باختلاف وتعدد مسبباتها ومصادرها، كما توجد علاقة بين أبعاد ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى المعلمات، كما ترتبط مصادر الضغوط التي تتعرض المعلمة لها بمتطلبات الوظيفة والعلاقات الخاصة بالمجتمع الوظيفي داخل المدرسة، كما توجد علاقة عكسية دالة إحصائية بين أبعاد ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لمعلمات المدرسة الابتدائية، ولقد أوصت الدراسة لإعادة النظر بالبرنامج المدرسي الخاص بالمدارس الابتدائية من حيث نوعية وعدد المدارس الدراسية، وضرورة تخفيف الأعباء المهنية المؤدية لضغوط المعلمات والتي تفوق قدراتها مما يؤدي لمراعاة المسؤوليات الاجتماعية الخاصة بالمعلمة.

دراسة اسحق (2017) بعنوان: ضغوط العمل أثرها على الأداء الوظيفي لدى عينة من العاملين في قطاع الإعلام بدولة الكويت.

لقد هدفت هذه الدراسة لمحاولة الكشف عن تأثير الضغوط على العاملين بقطاع الإعلام على مستوى أدائهم الوظيفي، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على 106 كعينة عشوائية من العاملين بمجال الإعلام الكويتي

ولقد توصلت الدراسة لوجود فروق دالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين بقطاع الإعلام الكويتي يرجع لمتغيرات العمر وعدد سنوات الخبرة والمستوى التعليمي، بالإضافة لوجود علاقة دالة إحصائية بين ضغوط العمل وأداء العاملين في قطاع الإعلام الكويتي، ولقد أوصت الدراسة بأهمية توفير بيئة عمل لضمان رضا العاملين والتي تؤدي لوجود بيئة مناسبة للتعامل مع العملاء، وضرورة إجراء دورات تدريبية للعاملين بقطاع الإعلام لزيادة قدراتهم على التكيف وأداء العمل في الحالات الطارئة وتجنب الضغوط التي يتعرضون لها.

دراسة الحمد(2015) بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس المستقلة في قطر .

ولقد هدفت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات المدارس المستقلة بقطر، وتوضيح تأثير الجنسية والجنس والمؤهل العلمي والمرحلة التعليمية على المتغيرات الأساسية للدراسة، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على 395 من المعلمين.

ولقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة من المعلمين جاء بمستوى متوسط في مجالات الضغوط الأسرية وظروف العمل والإشراف والإدارة والمناهج والطلاب وأولياء الأمور، بينما جاء مستوى الأداء الوظيفي لديهم بمستوى مرتفع في مجالات العلاقات الإنسانية والتدريس والتخطيط والتقييم والمتابعة والتطوير المهني، كما لم توجد علاقة دالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وضغوط العمل لدى معلمي المدارس المستقلة بقطر في مجالات أولياء الأمور والطلاب، بينما وجدت علاقة بينهم في مجال التدريس والإشراف والإدارة والمناهج وظروف العمل، ولقد أوصت الدراسة لضرورة تنظيم دورات تدريبية للمعلمين لمواجهة الضغوط المهنية والتغلب عليها ومعالجتها لكي لا تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

دراسة عبد الله (2023) بعنوان: أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج. ولقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر الضغوط المتعلقة بالعمل على أداء عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج، وتحديد أسباب ضغوط العمل وحالات عند التوازن الجسدي والنفسي لديهم، والتحليل الوقع القائم لضغوط العمل وعلاقته بأداء أعضاء هيئة التدريس، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي كمنهج للبحث، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي تكونت من 80 من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج.

ولقد توصلت الدراسة إلى أن القلق والتوتر من المؤثرات السلبية على أعضاء هيئة التدريس بمجال الإدارة والتدريس، بالإضافة لتزايد الإرهاق الذهني لأعضاء هيئة التدريس نتيجة لزيادة ضغوط العمل

التي تنتج عن تكليفهم بمهام إدارية بالإضافة للمهام التدريسية مما يزيد من الضغوط الجسدية والنفسية والذهنية لديهم، كما ظهر عدم اهتمام الجامعة بعملية قياس مستوى الرضا الوظيفي بصورة مستمرة لأعضاء هيئة التدريس مما أثر بطريقة سلبية على الجودة والكفاءة في تنفيذ العمل الإداري والأكاديمي، ولقد أوصت الدراسة بضرورة وضع معايير واضحة لقياس مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس للمساعدة في تحديد الجهد المبذول لأداء الواجبات والمهام الوظيفية لتجنب إضافة ضغوط عليهم.

دراسة بعبيطي (2021) بعنوان: ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين داخل المؤسسة.

ولقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على سمات ضغوط العمل والأداء المؤسسي لدى عينة من العاملين في المؤسسات والعلاقة بين تلك السمات، وتحديد مستوى مصادر الضغوط التي يتعرضون إليها، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي كمنهج للبحث، وتم استخدام المقابلة والاستبيان كأدوات لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على 134 من الموظفين الإداريات في جامعة جازان.

ولقد توصلت الدراسة تواجه العاملين في الجامعة مستوى منخفض من مصادر الضغوط الوظيفية، كما تتسم ضغوط العمل لديهم بمستوى منخفض ذو دلالة إحصائية، كما يتميز الأداء المؤسسي للموظفات بارتفاع ذو دلالة إحصائية، وتوصلت لوجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الأداء المؤسسي وضغوط العمل التي تتعرض لها الموظفات في الجامعة، ولقد أوصت الدراسة بأهمية وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة وفقا لقدراته ومؤهلاته لزيادة قبوله واهتمامه بالعمل، بالإضافة لتزويد الموظفات بالبيانات والمعلومات اللازمة لأداء وظائفهم، مما يؤدي للتخفيف من ضغوط العمل وإزالة الغموض.

دراسة القرالة (2021) بعنوان: أثر الضغوط المهنية على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك.

ولقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير الضغوط المهنية على مستوى الكفاءة الذاتية لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية بالكرك، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات،

وتم بناء الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على 284 من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية.

ولقد توصلت الدراسة إن مستوى تصور أفراد العينة للضغوط المهنية لديهم جاء بمستوى متوسط، وأن مستوى تصورهم للكفاءة الذاتية لدى معلمي المرحلة الثانوية جاء بمستوى متوسط، كما توجد تأثير لأبعاد الضغوط المهنية (العلاقات الإنسانية وبيئة العمل وغموض الأدوار والعبء الوظيفي وتقييم الأداء) على الكفاءة الذاتية لديهم، ولقد أوصت الدراسة بضرورة تخفيف الأعباء المهنية التي يتعرض لها المعلمات وتحسس حاجاتهم النفسية والمهنية ومراعاة الجانب الإنساني خلال التعامل معهم.

دراسة ذياب (2017) بعنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى مدرء المدارس التعليم الابتدائي في إطار التكوين بمعهد الخنساء.

وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على المصادر التي تسبب الضغوط المهنية بأبعادها (أعباء العمل والنمو الوظيفي، وصراع الدور، وغموض الدور) على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس المرحلة الابتدائية، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كمنهج للبحث، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على 45 من مديري المدارس الابتدائية في ولاية سطيف.

ولقد توصلت الدراسة لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين غموض الدور والشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس، بينما توجد علاقة دالة إحصائية بين أبعاد (صراع الدور، وأعباء العمل، والنمو الوظيفي) والشعور بالاغتراب الوظيفي لديهم، ولقد أوصت الدراسة بتفعيل العدالة والحوافز وربطها بتقييم الأداء، ووضع أسس واضحة للترقيات لتحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس.

دراسة خليفات والمطارنة (2010) بعنوان: أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن.

ولقد هدفت هذه الدراسة لبحث تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من مديري المدارس الحكومية بالأردن، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على 331 مدير ومديرة، و 986 من المعلمين في إقليم جنوب الأردن.

ولقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها مديري المدارس والتي تؤثر على الأداء الوظيفي لديهم جاء بمستوى متوسط، كما توجد فروق دالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي ترجع لمتغيرات المستوى التعليمي والجنس وعدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والعمر، ولقد أوصت الدراسة بأهمية توفير الفرصة للنمو المهني لمديري المدارس لمساعدتهم في إدارة العمل بصورة فعالة مما يقلل من مستوى الضغط الوظيفي لديهم.

دراسة بابا (2015) بعنوان: أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين.

ولقد استهدفت تلك الدراسة بحث تأثير ضغوط العمل على مستوى أداء العاملين في مديريات التربية والتعليم العالي بفلسطين، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي اشتملت على 239 من العاملين بمديريات التربية والتعليم بفلسطين.

ولقد توصلت الدراسة إلى أن كافة أبعاد ضغوط العمل لدى عينة البحث جاءت بمستوى سلبي ضعيف، مما يشير أن مستوى ضغوط العمل له تأثير سلبي على أداء العاملين، وجاء تأثير تلك الضغوط بالنسبة لأبعاد الأداء الوظيفي وفقا للترتيب (مستوى الإنجاز، ومستوى الدقة، والقدرة على حل المشكلات، والمبادرة والإبداع)، ولقد أوصت الدراسة بأهمية السعي لخفض ضغوط العمل خاصة المتعلقة (بصنع القرارات واتخاذها، والهيكل التنظيمي، وغموض الدور، وصراع الدور، وعلاقات العمل) وذلك لتأثيرها بصورة سلبية على الأداء الوظيفي للعاملين.

دراسة أبو غزالة (2017) بعنوان: ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان.

هدفت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من مديري المدارس الثانوية في الأردن، وذلك من وجهة نظرهم وفقا لمتغيرات المسمى الوظيفي والجنس والمؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة البحث التي تكونت من 882 من العاملين بالمدارس الثانوية الأردنية.

ولقد توصلت الدراسة أن مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها مديري المدارس الثانوية بمحافظة عمان جاءت بمستوى متوسط من وجهة نظر العاملين، بينما جاء مستوى الأداء الوظيفي لديهم بمستوى مرتفع، كما توجد علاقة إيجابية دالة إحصائية بين مستوى الأداء الوظيفي ومستوى ضغوط العمل لديهم، كما توجد فروق دالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ترجع لمتغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي، بينما لا توجد فروق دالة بينهم وفقا لمتغيرات التخصص، والمؤهل العلمي، ولقد أوصت الدراسة بخفض مستوى الضغوط الوظيفية لدى مديري المدارس الثانوية وذلك عبر تعيين كادر إداري لديه الكفاءة والقدرة على مساعدتهم لأداء المهام الملقاة عليهم، وعقد دورات تدريبية لمديري المدارس تستهدف التنمية المهنية لديهم، وربطها بحوافز مادية ومعنوية لتشجيعهم على الالتزام بها.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعد البنائية الوظيفية أحد النظريات السوسيولوجية التي شغلت حيز كبير من الأدبيات في علم الاجتماع خاصة منذ بداية القرن الماضي، فقد جاءت كاستجابة لمنبهات متعددة لدواعي واقعية وفسيولوجية مثلت بعض الظروف التي أحاطت بالرواد الذين تبنوا هذا الاتجاه، حيث ينظرون وخاصة تالكوت بارسونز إلى أن المجتمع عبارة عن نفق اجتماعي مرتبط، ويقوم كل جزء من الأجزاء المكونة له بإنجاز مكونات وظيفية معينة لبناء المجتمع.

وتستند تلك النظرية على عدد من المنطلقات والمرتكزات أهمها:

- تعد أي وحدة اجتماعية نظام أو نسق يشتمل على عدد من الأجزاء المتكاملة فيما بينها من حيث أدائها الوظيفي.
- يستند أي نسق داخل المجتمع على الاحتياجات الأساسية له، والتي يجب توافرها لاستقراره واستمراره، كما يعتمد النسق الاجتماعي كوحدة على توافر حالة من التوازن كشرط رئيسي لبقائها.
- يشتمل النسق على بعض الأجزاء التي لا تقوم بتحديد الأهداف الوظيفية المطلوبة منها اجتماعيا.
- عادة ما يتم تحقيق أهداف وحاجات النسق من قبل عدة بدائل محكمة داخل الحياة الاجتماعية.

لذا يمكن القول بأن المنطلقات والاتجاهات النظرية التي قامت النظرية البنائية بالتركيز عليها تتقاطع مع الدراسة الحالية التي سوف تتناول الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، حيث يتم النظر للنظام التربوي الذي يشتمل على عدد من الأجزاء التي تختلف فيما بينها، ويقوم كل من تلك الأجزاء بأداء وظائف محددة للعمل على تهيئة الأفراد على الاندماج داخل المجتمع، والتكامل

فيما بينهم في تنشأة وتعميم الفرد لتحقيق الأهداف الاجتماعية والعلمية والتعليمية وغيرها، وأن حدوث أي خلل في تلك الوظائف سوف يؤثر على النظام التعليمي ككل.

حيث تقصر تلك النظرية بأن النظام التربوي هو المسؤول عن إعداد موارد بشرية للمجتمع مؤهلة مهنيا واجتماعيا لأداء دورها داخل المجتمع، وأن وظيفة المعلم أن يقوم باكتشاف قدرات الطلاب المبكرة وتوجيهاتهم واستعدادهم، وتنمية دوافعهم نحو العلم والتعلم، بالإضافة لمساعدتهم في معرفة وإدراك توجهاتهم وقدراتهم، لذا فإن النظرية البنائية تعتبر بأن كل مدرسة عبارة عن نسق من الأنساق الاجتماعية التي تشتمل على عدد من البنى التي تختلف فيها بينها، ويقوم كل منها بأداء وظيفة محددة، لذا فإن أي خلل في أي من مكونات العملية التعليمية، وأن أي ضغط مهني سوف يؤدي لحدوث خلل في الأداء الوظيفي، مما ينتج عنه خلل في المنظومة التعليمية، وعدم تحقيق أهدافها، باعتبارها عبارة عن نسق اجتماعي متكامل ومتربط وفقا للنظرية البنائية الوظيفية.

المنهجية وطرق البحث:

تقوم الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع، والتعبير عنها بصورة كمية وكيفية من أجل تحليلها، كما أنه يهتم بوصفها وصف دقيق ومحدد، حيث أنه من خلال المنهج الوصفي التحليلي سوف تقوم الدراسة ببحث أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الخبر.

وسوف تعتمد الدراسة في جمع البيانات على المصادر التالية:

- **مصادر أولية:** والتي تتعلق بالبيانات والمعلومات والتي تم الحصول عليها من تقارير مدارس التعليم العام للمرحلة الابتدائية بمدينة الخبر والتي تتناول الأداء الوظيفي للمعلمين فيها، بالإضافة للمعلومات التي سيتم جمعها من عينة الدراسة الحالية من المعلمين أنفسهم للتعرف على وجهة نظرهم في تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي لديهم وسبل التغلب على الصعوبات التي تواجههم.

- **المصادر الثانوية:** والتي تتعلق بالإطار النظري للبحث، والتي تم جمعها من الكتب والدوريات والرسائل الجامعية والدراسات السابقة والمجلات العلمية المحكمة في تعريف ضغوط العمل ومراحلها، وأنواع الضغوط التي تحدث في العمل ومصادر تلك الضغوط وأثار ضغوط العمل على المعلم والمؤسسة التعليمية، وطرق السيطرة على ضغوط العمل ومواجهتها، وتحديد ضغوط العمل التي يتعرض لها المعلمين في المرحلة الابتدائية، بالإضافة لتناول الأداء الوظيفي وتعريفه، وعناصر الأداء الوظيفي، وأقسام الأداء الوظيفي، والعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، وأساليب تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وبحث العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي

أدوات الدراسة :

سوف تعتمد الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، وسوف يتكون

الاستبيان من جزئين أساسيين وهما:

أولاً: البيانات الشخصية وتشتمل على:

- الجنس (ذكر - أنثى).
- المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه)
- عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 ل 10 سنوات - من 10 ل 15 سنة - أكثر من 15 سنة).
- العمر (أقل من 25 عام - من 25 ل 35 عام - من 35 ل 45 عام - أكبر من 45 عام).

ثانياً: استبيان أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الخبر ويشتمل على:

- أ- فقرات ضغوط العمل وتتكون من 37 فقرة تتناول مجالات (مجال الطلاب - مجال أولياء الأمور - مجال الضغوط الأسرية الخاصة بالمعلم - مجال الإشراف والإدارة - مجال ظروف العمل والتدريس - مجال المناهج).
- ب- فقرات الأداء الوظيفي وتتكون من 30 فقرة تتناول أبعاد (التخطيط - التقييم والمتابعة - التدريس - التطوير المهني - العلاقات الإنسانية).

وسوف يتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي للاستجابة على مفردات الاستبيان حيث تم تحديدها كالتالي:

- موافق بشدة = 5 درجات

- موافق = 4 درجات
- محايد = 3 درجات
- غير موافق = 2 درجة
- غير موافق بشدة = 1 درجة.

حدود الدراسة :

تقتصر الحدود في الدراسة الحالية على:

الحدود الموضوعية: تقتصر الحدود الموضوعية في الدراسة الحالية على بحث أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في مدارس التعليم العام

الحدود البشرية: تقتصر الحدود البشرية للدراسة الحالية على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس التعليم العام.

الحدود المكانية: تقتصر الحدود المكانية للدراسة الحالية على مدارس المرحلة الابتدائية بالتعليم العام بمدينة الخبر

الحدود الزمانية: تقتصر الحدود الزمانية للدراسة الحالية على العام الدراسي 2023 - 2024م.

المراجع:

- كلاش، هناء. (2020). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي. [رسالة ماجستير]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- خليفي، ابتسام، وبونوار، هاجر. (2020) تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الابتدائية. [رسالة ماجستير]. جامعة العربي التبسي.
- اسحق، سميرة. (2017). ضغوط العمل أثرها على الأداء الوظيفي لدى عينة من العاملين في قطاع الإعلام بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية. 1(2)، 279-335.
- حسين، ست البنات. (2019). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين. . [رسالة ماجستير]. جامعة النيلين.
- حامد، حسين. (2021). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بالقطاع الصناعي. [رسالة دكتوراه]. جامعة النيلين.
- العمري، انسام. (2020). دور ضغوط كمتغير معدل في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين في شركة الأدوية الأردنية. . [رسالة ماجستير]. جامعة عمان العربية.
- الشعلاني، متعب. (2019). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية الكويتية. . [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت.
- الحمد، مشاعل. (2015). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس المستقلة في قطر. [رسالة ماجستير]. الجامعة الأردنية.
- الطالب، ليلي. (2022). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي. المجلة العربية للنشر العلمي. 1(50)، 477-488.
- عبد الله، يونس. (2023). أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدننج. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية. 1(16)، 105-128.

- ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين داخل المؤسسة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية. 1(20)، 247-261.
- عبد الخير، آسيا وعلي، مها ومحمد، آمنة. (2020). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال. 9(1)، 1-7.
- القرالة، خالدة. (2021). أثر الضغوط المهنية على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 5(37)، 144-161.
- ذياب، لبنى. (2017). الضغوط المهنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى مدرء المدارس التعليم الابتدائي في إطار التكوين بمعهد الخنساء. المجلة العربية للجودة والتميز. 4(1)، 139-171.
- خليفات، عبد الفتاح والمطارنة، شرين. (2010). أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. مجلة جامعة دمشق. 26(1)، 599-642.
- بابا، أنعام. (2015). أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. 6(1)، 158-178.
- أبو غزالة، رمزي. (2017). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان. . [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط.
- أحمد، خالد. (2006). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة والخاصة ومدارس وكالة الغوث في الأردن. [رسالة دكتوراه]. جامعة عمان العربية.