

ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة صلاح الدين الكلمات المفتاحية: ضغوطات العمل ، المرحلة الابتدائية، صلاح الدين

م.د. عمر كاظم علي

جامعة تكريت /كلية التربية للعلوم الانسانية

omar.k.ali@tu.edu.iq

الملخص

يتسم عالمنا اليوم بتزايد ضغوط العمل المفروضة على الأفراد حيث تسعى الإدارات بصورة عامة والادارات المدرسية على وجه الخصوص العمل على مواجهة تلك الضغوط بما يضمن لها البقاء والاستمرار ومما تساعدها على ذلك إدارة ضغوط العمل التي يتعرض لها الافراد مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الفعالية وتعزيز الانتماء لمكان العمل بما يؤدي إلى تحسين جودة العمل أو الخدمة التعليمية

المقدمة

من خلال هذا البحث يهدف الباحث التعرف على ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات وحسب متغيري الجنس والتخصص، وقد تحدد البحث الحالي بعينة من المعلمين والمعلمات في المدارس التابعة لقسم تربية تكريت وتألفت عينة الدراسة الحالية من (٣٠٠) معلما ومعلمةً وللعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) اختيرت عينة البحث الحالي من المجتمع الأصلي المتمثل بالكوادر التربوية للملاك الابتدائي التابع للمديرية العامة للتربية في صلاح الدين.

أما بالنسبة لأداة البحث اعد الباحث مقياساً لمتغير ضغوط العمل بعد اطلاعه على المقاييس والنظريات والدراسات السابقة التي تناولت هذا المتغير ثم عرض الباحث المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين من الجامعات العراقية لإيجاد الصدق الظاهري و وضع ملاحظاتهم ومعرفة صلاحية الفقرات من عدمها ، واستخرج الثبات للمقياسين بطريقة (التجزئة النصفية) اذ بلغ معامل الثبات لمقياس ضغوط العمل بطريقة التجزئة النصفية (٠,٨٤) ، وقد استخدم الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية منها (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، والاختبار التائي لعينة واحدة ، ولدلالة معاملات الارتباط . ومعامل ارتباط بيرسون ، ومعادلة ألفا كرونباخ ، وسبيرمان براون للتصحيح ، ومربع كاي) ، وقد استخدمت الحقيبة الإحصائية

(SPSS) للوصول إلى النتائج المطلوبة في البحث ، وقد اظهر البحث النتائج الاتية

١- عدم وجود فرق دال احصائياً في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، إناث).

٢- وجود فرق دال احصائياً في ضغوط العمل تبعاً لمتغير التخصص (علمي . ادبي) ولصالح التخصص العلمي.

الفصل الاول

مشكلة البحث .

يتسم عالمنا اليوم بتزايد ضغوطات العمل المفروضة على الأفراد حيث تسعى الإدارات بصورة عامة والادارات المدرسية على وجه الخصوص العمل على مواجهة تلك الضغوط بما يضمن لها البقاء والاستمرار ومما تساعدها على ذلك إدارة ضغوط العمل التي يتعرض لها الافراد مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الفعالية وتعزيز الانتماء لمكان العمل بما يؤدي إلى تحسين جودة العمل أو الخدمة التعليمية المقدمة.

وتعد المدرسة مؤسسة تربوية تعليمية مهمه ونظاماً متكاملًا تضم مجموعة من الاعضاء وتربطهم علاقات إنسانية بحيث يؤثر كل منهم على الآخر ويتأثرون بضغوط العمل الملقاة عليهم والمحيطه بهم لذلك فإن تعرض أي فرد في المؤسسة لظروف غير مناسبة أو لأي اضطراب سوف يمثل مصدر ضغط لبقية أفراد المدرسة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، لهذا فإن مدير المدرسة يعد من عناصر الإدارة الفاعلة فهو الذي يقود الأفراد الذين يقومون بتنفيذ الخطة حسب الأهداف المنشودة في ضوء المراحل المحددة لها ، كما إن عليه أن يرشد معيته ويوجههم وهذا يتطلب أن يكون قائداً تربوياً .

إن لضغوط العمل آثاراً سلبية منها إصابة الفرد بالتوتر و الشعور بالإحباط و الاضطهاد وبالتالي سيؤدي الى انخفاض الأداء لهذا فإنها آثار خطيرة تؤدي إلى كثير من الأمراض النفسية أو العضوية ومنها ارتفاع ضغط الدم و السكري وذلك بسبب الضغوط التي يتعرض لها العاملون حيث تختلف درجة التحمل للضغوط من شخص لآخر . (البدر ، ٢٠٠٦ : ٣)

ان مشكلة ضغوطات العمل تكمن في كونها تشكل ثقلاً نفسياً كبيراً وبتالي تؤثر على مستوى اداء الفرد وفي كافة مجالات الحياة الانسانية والعملية وكلما زادت الضغوطات تركت اثر سلبياً

على ادائه وهذا ما اكدته دراسة (Wieneman,1987) ودراسة (عبد اللطيف،١٩٩٢) ودراسة (عسكر،١٩٨٨).

و اكدت الدراسات ان مصطلح الضغوط النفسية اثناء العمل باتت من المتغيرات المهمة التي تؤثر على اداء الفرد والجماعة وعلى الصعيدين النفسي والعملية، وأن ضغوط العمل المستمرة لها آثار جانبية سلبية في صحة الفرد البدنية والعقلية كأعراض القلب وارتفاع ضغط الدم ومن ثمَّ فإن آثار هذه الضغوط تؤدي إلى انخفاض الأداء وترك العمل والغياب. (عسكر، ١٩٨٨ : ٧)

ويمكن تلخيص ما ورد من تساؤلات على شكل نقاط وهي :

١. ما أهم ضغوط العمل التي تواجهها الكوادر التعليمية في التعليم الابتدائي .

ثانياً: أهمية البحث .

تناول العديد من الباحثين والكتاب مفهوم ضغوط العمل ، فنرى أن (جرينبرج وبارون ٢٠٠٤ : ٢٥٧) في كتابهما "إدارة السلوك في المنظمات"، عرفا الضغط "Stress" بصفه عامة على انه " نمط معقد من حالة عاطفية ووجدانية، وردود فعل فسيولوجية استجابة لمجموعة من الضواغط الخارجية"، وارجعا أسباب هذه الضواغط إلى مجموعتين الأولى تتعلق بالتنظيم أو العمل، والثانية تتعلق بأمور أخرى في حياة الفرد.

وهناك من ينظر إلى مفهوم الضغط نظرة شمولية إذ يرى هاوس House ان كلا من الضغوط ونوعية الحياة يعدان نوعا من الخبرة الموضوعية التي تعتمد على مدى إدراك الفرد للأحداث الضارة او التحدي او التهديد وهذه الإدراكات تعتمد على عوامل شخصية مثل الحساسية الزائدة و الذكاء و المهارات اللفظية ومعنويات أنماط الشخصية والحيل الدفاعية النفسية والخبرات السابقة او سيطرة احدي الحواس على مصير الفرد. (الشيياوي،٢٠١٧)

(٧٣:

اذ تشير دراسة (الطراونة، ١٩٨٨) إلى ان الضغوط الاجتماعية هي إحدى الصعوبات والقوى التي تواجه الإداريين والتي لها اثر كبير على التفكير الإنساني والتي لا يمكن تجاهلها عند القادة الإداريين والتي ينبغي مراعاتها والتغلب عليها. كما ان ازدواجية العمل الذي يقوم به معاونو العمداء كونهم تدريسيين وإداريين في الوقت نفسه قد يعرضهم إلى ضغوط كثيرة اذا لم يحسنوا استثمار الوقت لاسيما ان مهنة التدريس واحدة من المهن التي تتطلب من العاملين بها

مهمات كثيرة لذا فهي من المهن الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط. (الطراونة، ١٩٨٨ : ١)

وهذا ما أكدته دراسة (الانصاري، ٢٠٠١ : ١٢) اذ تشير إلى أهمية التعرف على مستوى الضغوط التي يتعرض لها التدريسيون، والعمل على إيجاد الوسائل والحلول للحد من هذه الظاهرة.

تحدث الضغوط فقط عند المدى الذي يدرك فيه الافراد المواقف على النحو الاتي: (الفريجات واخرون، ٢٠٠٩ : ٢٧٥). أن الموقف الذي يواجه الفرد يتضمن بعض التهديدات ، إنه لا يستطيع أن يتكيف مع مطالب الموقف او مع تلك المخاطر بمعنى إن المواقف تخرج عن نطاق السيطرة.

ويرى هيجان بانه ضغوط العمل هي تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة اعتقد مما يترتب على هذه العوامل حدوث اثار او نتائج جسمية او نفسية او سلوكية على الفرد تؤثر في ادائه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وادارتها بطريقة سليمة. (هيجان، ١٩٩٨ : ٢٤)

إن لضغوط العمل آثاراً سلبية منها إصابة الفرد بالتوتر و الشعور بالإحباط و الإضطهاد وبالتالي سيؤدي الى انخفاض الأداء لهذا فإنها آثار خطيرة تؤدي إلى كثير من الأمراض النفسية أو العضوية ومنها ارتفاع ضغط الدم و السكري وذلك بسبب الضغوط التي يتعرض لها العاملون حيث تختلف درجة التحمل للضغوط من شخص لآخر. (اليدر ، ٢٠٠٦ : ٣) وتأسيساً على ما سبق ذكره تبرز أهمية البحث الحالي من خلال:

١- أهمية شريحة التربويين (معلمين ومعلمات) كونهم الشريحة التي تقع على عاتقها مهمة التعليم من خلال وضع اللبنة الاولى للمعرفة .

٢- أهمية متغير ضغوط العمل باعتباره من اهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه الموظفين في القطاع الحكومي بشكل عام والمعلمين والمعلمات بشكل خاص .

ثالثاً: أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على الاهداف التالية:

التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعاً :

أ . لمتغير الجنس (ذكور- إناث) .

ب . لمتغير التخصص (علمي- ادبي) .

رابعاً : حدود البحث .

١- الحدود الموضوعية : ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية

٢- الحدود المكانية: محافظة صلاح الدين

٣- الحدود البشرية: المعلمين والمعلمات

٤- الحدود الزمنية: (٢٠٢١ - ٢٠٢٢)

خامساً :تحديد المصطلحات .

أولاً : ضغوط العمل .

تعريف صالح، ٢٠١٠. "حاله من فقدان التوازن الداخلي والاستقرار لدى الفرد بسبب امتلاك

الفرد القدرة على تحمل الابعاء الخارجية مما يسبب صعوبة التكيف النفسي والوظيفي" .

(الشيباوي، ٢٠١٧: ٢٠)

تعريف منصور ، ٢٠١١ (Mansoor ,2011)"بانها ظاهرة ناتجة عن مجموعة من

المظاهر الوظيفية مثل ساعات العمل الطويلة وفقدان الدعم الوظيفي من المشرفين وزملاء

العمل والتغيير الوظيفي". (الحمداني، ٢٠١١: ٢٢)

التعريف النظري للباحث . رد فعل المعلم تجاه متطلبات العمل التربوي والتعليمي التي لا

تتناسب مع معارفه وقابلياته، والتي تحد من قدرته على التعامل المواقف التربوية والتكيف مع

الصعوبات التي تواجهه.

التعريف الاجرائي .الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم والمعلمة عند اجابته لمقياس

ضغوطات العمل المعد من قبل الباحث .

الفصل الثاني

خلفية نظرية

ضغوط العمل.

يعد موضوع ضغوط العمل من اهم الموضوعات التي شغلت الباحثين في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وغيرها، لما له من أثر كبير في الفرد والمنظمة على حد سواء من هنا فقد اهتمت التنظيمات المختلفة بظاهرة ضغوط العمل اهمية متنامية، حتى يمكن القول انها اصبحت ظاهرة عامة لا يمكن تجنبها، اذ ان تأثيرها يشمل كل المنظمات سواء كانت انتاجية ام خدمية، والعاملين فيها سواء اكانوا رؤساء ام مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة . (الحمداني، ٢٠١١: ١١)

تحدث الضغوط فقط عند المدى الذي يدرك فيه الافراد المواقف على النحو الاتي:

- ١- أن الموقف الذي يواجهه الفرد يتضمن بعض التهديدات.
 - ٢- إنه لا يستطيع أن يتكيف مع مطالب الموقف او مع تلك المخاطر بمعنى إن المواقف تخرج عن نطاق السيطرة.
- وقد اوضح (الفريجات وآخرون، ٢٠٠٩: ٢٧٧-٢٧٨) ان مفهوم ضغوط العمل يركز على الاتي: -

١- التركيز على البيئة الخارجية للفرد بكونها المصدر الرئيس لما قد يواجهه من ضغوط، في حين إن البعض الآخر نظر إلى مقدار الضغوط التي يشعر بها الفرد بكونها ناتجة عن التفاعل بين الظروف البيئية التي يعمل فيها والخصائص الفردية للشخص ذاته من حاجات واستعدادات وقدرات وخبرات ... الخ

٢- ينظر بعض الباحثين إلى الضغط بكونه ناشئاً عن صعوبات ومعوقات تقف عقبة أمام الفرد أو مطالب يفرض عليه تحملها، بمعنى إن الضغط ينشأ بالضرورة نتيجة مواقف سلبية، في حين إن البعض الآخر عرف الضغط بكونه ليس ناشئاً من مجرد موقف سلبي فقط وإنما من الممكن إن ينشأ عن فرص يستطيع إن يستغلها الفرد إي مواقف ايجابية، اذ يوضح (العطية، ٢٠٠٣: ٣٧٢) ان ضغوط العمل بحد ذاتها ليست حالة سلبية دائماً، فهناك ايجابيات

للضغوط، ونذكر مثال ذلك الأداء المتفوق للرياضي في المواقف الصعبة، أن مثل هؤلاء الأفراد يستفيدون من الضغط بوجه ايجابي للارتقاء بمستوى الموقف والأداء بأقصى ما يتمكنون. ان تعدد المتغيرات التي يحتويها الضغط وشمولية اطار دراسته وارتباطه بالكثير من العلوم كعلم الاجتماع وعلم النفس وعلم النفس الاجتماعي وغيرها من العلوم الاخرى أحدثت نوعاً من الغموض لمفهوم الضغط بشكل عام وضغط العمل بشكل خاص مما أدى إلى ورود عدة مفاهيم لضغط العمل (النمر ١٩٩٤ : ٩)

وان كلمة ضغط العمل تدل إلى مجموعة المواقف او الحالات التي يتعرض إليها الفرد في مجال عمله والتي تؤدي على تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعله لمواجهتها. (فائق ١٩٩٦ : ١٣٧)

ومن هنا يتضح ان ضغوط العمل ترتبط ببيئة العمل وتعرف بانها "مجموعة من المتغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود فعل عند مواجهتها للمواقف المحيطة به التي تمثل تهديداً له. (عسكر، ١٩٨٨ : ١١)

ويرى هيجان بانه ضغوط العمل هي تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة اعتقد مما يترتب على هذه العوامل حدوث اثار او نتائج جسمية او نفسية او سلوكية على الفرد تؤثر في ادائه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وادارتها بطريقة سليمة. (هيجان، ١٩٩٨ : ٢٤)، ويرى المشعان بأن ضغوط العمل هي المصادر التي توجد في مجال العمل وتفرض حملاً زائداً على العاملين ويترتب عليها درجة من التوتر والضييق يسعى الفرد إلى تجنبها او التقليل منها. (المشعان، ١٩٩٤ : ٧٢)

مكونات ضغوط العمل .

أن الاستجابة للمثيرات التي يتعرض لها الأفراد لا تأخذ شكلاً موحداً وإنما تختلف تبعاً لاختلاف السمات الشخصية لكل منهم وتباين شدة الضغوط بين الأفراد فتكون واضحة عند شخص في حين أنها لا تكون كذلك عند شخص آخر وعن طريق تعريف (Szilajy & Wallace) للضغوط بأنها عبارة عن تجارب ذاتية تؤدي إلى عدم توازن سيكولوجي وفسولوجي للفرد نتيجة لمجموعة من العوامل التي يتعرض لها في البيئة الخارجية والمنظمة

والفرد ذاته وعليه تم تحديد ثلاثة عناصر للضغوط تشكل الإطار العام الذي يجمع اتجاهات الباحثين ويوضح مسار دراستهم وكما يأتي . (العميان، ٢٠١٠ : ١٦١)

١- المثير

يحتوي عنصر المثير على المثيرات الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد يكون مصدر ذلك العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

٢- التفاعل

يمثل التفاعل الكامل بين عوامل المثيرات والاستجابات.

٣- الاستجابة

ردة الفعل التي تحدث من الفرد عند تعرضه للمثيرات الضاغطة، وتتمثل في ردود فعل نفسية أو جسمانية أو سلوكية تجاه الضغط، وتكون على شكل نوع من الإحباط الذي يحدث نتيجة لوجود عائق يبين السلوك والهدف الموجه له، وقد تكون على شكل نوع من القلق والإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة للمواقف (عياصرة، ٢٠٠٨ : ١١٣) .

الدراسات السابقة :

الدراسات العربية التي تناولت ضغوط العمل :

أ . ضغوط العمل .

-دراسة بارون (٢٠٠٠). (ضغوط العمل والأدوار الجنسية لدى الموظفين الكويتيين)

هدفت الدراسة التعرف على دور النوع وضغوط العمل ومشاعر الكويتيين والكويتيات من الموظفين نحو أداء دورهم في العمل وما يتصل بمتغيرات ضغط الدور في العمل، مثل بعد الدور النفسي، وصراع الدور، وعدم ملاءمة الدور. في معظم وزارات ومؤسسات دولة الكويت، واختير عينة الدراسة من الموظفين والعاملين في مختلف وزارات ومؤسسات دولة الكويت (٥٧٦) ذكور و(٦٢٣) إناث، تراوحت أعمارهم بين (١٨ إلى ٦٠) سنة. واستخدم مقياس الضغوط الناجمة عن الدور في العمل (Pareek, 1982) لقياس مشاعر الموظفين نحو أدوارهم، بالإضافة إلى استخدام مقياس (Bem, 1978)، واهم ما وصلت إليه نتائج الدراسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الكويتيين والكويتيات من حيث الشعور بالضغوط الناجمة عن أدوار العمل. (بارون، ٢٠٠٠)

- دراسة النعاس (٢٠٠٣). (أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة)

استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين متوسطات ضغوط العمل والخصائص الديموغرافية للفرد في الجماهيرية الليبية ، إذ تألفت عينة البحث من الموظفين في أمانة الوحدة الأفريقية والبالغ عددهم (٢٧٩)، وكانت الأداة المستخدمة هي الاستبانة والملاحظة الشخصية. وتم تحليل المعلومات عن طريق الوسائل الإحصائية التي استخدمها الباحث في الدراسة وهي: الوسط المرجح، ومربع كاي (كا^٢) لمعرفة دلالة الفروق بين المتغيرات ، وكانت نتائج الدراسة:- ان تقصير قسم من الموظفين عن تأدية أعمالهم لعدم اهتمامهم بالوقت، وعدم شعورهم بأهميته، فضلاً عن إهمالهم في تطبيق اللوائح والقوانين التي تنص على احترام وقت العمل الرسمي وكذلك اظهرت النتائج الى محدودية الاتصال أفقياً ورأسياً بين الموظفين ورؤسائهم أدى إلى تزامن وتكدس الرسائل، وبالتالي تعطل العمل ،وأوصت الدراسة بضرورة تدريب الموظفين على الطرق الحديثة لأداء الوظيفة، والرفع من كفاءتهم، لتقليل الجهد المبذول في أداء أعمالهم. وضرورة اعتماد الهيكل الوظيفي بجميع الإدارات، لأن الخرائط الوظيفية تساعد على تفهم مهام واختصاصات كل إدارة وعلاقتها بالإدارات الأخرى، تجنباً لسلب الاختصاصات والازدواجية في تنفيذ بعض الأعمال. (النعاس، ٢٠٠٣)

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته .

يقدم في هذا الفصل عرضاً تفصيلاً للمنهج المعتمد في البحث الحالي ، والاجراءات التي اعتمدت من اجل التحقق من الاهداف الخاصة بهذا البحث ، ومن اجل ذلك تطلب تحديد مجتمع البحث واختيار العينة الممثلة له ، واعداد الادوات وتطبيقها ، ثم استخدام الوسائل الاحصائية الملائمة لذلك وتحليل البيانات ومعالجتها وعلى النحو الاتي :

اولاً : منهج البحث .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي للوصول الى لأهداف البحث في التعرف على متغيرات البحث وطبيعة العلاقة بينهما .

ثانياً :- مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من معلمين ومعلمات العاملين في المدارس الابتدائية والتابعة الى مديرية تربية صلاح الدين للجنسين (الذكور . الاناث) والتخصصين (العلمي . الادبي) وكما في الجدول الاتي:

جدول (١)

مجتمع البحث موزع حسب الجنس (ذكور_ اناث) والتخصص (علمي _ انساني)

اقسام التربية	عدد المدارس	التخصصات الادبية		التخصصات العلمية	
		الذكور	الاناث	الذكور	الاناث
الضلوعية	٤٨	٣١١	١٦٩	١٦٧	٧٣٩
بلد	٦٤	٤٩٨	٤١٣	١٨١	١١٧٩
الاسحاقي	٢٧	٢٧٧	١٠٢	٧٦	٤٩٧
الدجيل	٥٣	٤٥٧	٤٤٨	٦١	١٠٠٦
تكريت	٦٤	٤٦٧	٣٩٨	٧٠	٩٧٨
سامراء	٥٥	٣٧٧	٣٨١	٥٢	٨٥٨
بيجي	٣٣	٣١٣	٢٧٣	٥٠	٦٨٢
الشرقاط	٤٤	٤٢٨	٣٥١	٥٥	٨٨٣
طوزخورماتو	٣٩	٣٨٥	٣٢٦	٣٨	٧٩٦
المجموع	٤٢٧	٣٥١٣	٢٨٦١	٧٥٠	٧٦٢٨

ثالثاً : عينة البحث .

قام الباحث باختيار العينة بالطريقة العشوائية ، والتي تمثل صفات المجتمع المختارة منه ، وقد بلغ عدد افراد عينة البحث (٣٠٠) معلماً ومعلمةً ، وهم يمثلون (٤٠%) من مجتمع البحث ، اذ تم اخذ العينة من المدارس الابتدائية التابعة الى قسم تربية صلاح الدين ، وتم اختيارهم حسب متغيري (الجنس - التخصص الدراسي) حسب النسبة المئوية لهم في مجتمع البحث وكما في الجدول الاتي

جدول (٢)

جدول توزيع افراد عينة البحث حسب متغيري (الجنس . التخصص الدراسي)

الاقسام	التخصصات العلمية	التخصصات الادبية	المجموع
الذكور	٦٧	١٢٤	١٩١
إناث	٤١	٦٨	١٠٩
المجموع	١٠٨	١٩٢	٣٠٠

رابعا: اداة البحث .

لغرض تحقيق اهداف البحث اقتضت الضرورة الى اعداد مقياس ضغوط العمل وكما يأتي :

مقياس ضغوط العمل

بعد ان قام الباحث بالاطلاع على الدراسات التربوية والادبيات والدراسات السابقة والمقاييس ذات الصلة بالمتغير الحالي (ضغوط العمل) ، وتفحص المقاييس بشكل دقيق والتعرف على الاليات التي بُنيت بها تلك المقاييس للخروج بمقياس جديد يلائم البيئة العراقية ، وبعد الاطلاع على المقاييس التي تم استخدامها لقياس ضغوط العمل ومنها مقياس (حسين، ٢٠١٨) ومقياس (عياصرة، ٢٠٠٨) ومقياس (سمايلي، ٢٠٠٧)، وبعد دراسة المقاييس المذكور اعلاه والاستشارة من الاساتذة والمختصين في مجال علم النفس والتربية ، وجد الباحث ضرورة قسوة لبناء اداة لقياس ضغوط العمل ، بما يلائم طبيعة وخصائص مجتمع البحث الحالي ، وتوفير الخصائص السايكومترية للاداة من صدق وثبات والقدرة التمييزية ، قام الباحث القيام ببناء اداة قياس لمتغير ضغوط العمل. وتبعاً للخطوات التالية :

خطوات بناء الاداة (ضغوط العمل) .

١ . تحديد مجالات المقياس .

لغرض اعداد ابعاد المقياس التي تغطي قياس متغير ضغوط العمل ، ووفق ما يعكسه الاطار النظري والتعريف النظري والاجرائي المعد من قبل الباحث ، وبعد الاطلاع على

الدراسات والبحوث والمقابلات التي اجريت مع اصحاب الشأن والاخذ بالاستشارة المقدمة من قبلهم ، حددت اربعة مجالات وهي :

١. غموض الدور ٢. عبء العمل ٣. بيئة العمل المادية ٤. مصادر التهديد

ولمعرفة مدى التمثيل مجالات المقياس المراد اعداده ، تم عرض المجالات الاربعة للمتغير والتعريفات الخاصة بها على مجموعة من المحكمين في علم النفس التربوي ملحق (٢) ، واستنادا الى ارائهم تم الاخذ بصحة الفقرات التي حصلت على نسبة (٨٠%) فأكثر.

ب . صياغة فقرات المقياس . بعد ان حددت المجالات والاسس التي تصاغ به فقرات المقياس ، اعد الباحث فقرات لكل مجال من المجالات ، وبناءً على ذلك اعدت (٣٧) فقرة بصيغتها الاولى ملحق (٣) ، موزعة على مجالات المقياس الاربعة كما في الجدول (٣) الاتي :

جدول (٣)

الصيغة الاولى لعدد مجالات المقياس وعدد الفقرات لكل مجال

ت	اسم المجال	عدد الفقرات
١	غموض الدور	٨
٢	عبء العمل	١٢
٣	بيئة العمل المادية	٨
٤	مصادر التهديد	٩
	المجموع	٣٧

ج . اعداد تعليمات المقياس .

اعد الباحث التعليمات التي توضح كيفية الاجابة على فقرات المقياس ، وذلك بوضع علامة (√) امام الفقرات التي وقع الاختيار عليها ، وتحت البديل الذي يمثل اجابة الفرد على المقياس ذات التدرج الخماسي، والبدائل هي (موافق بشدة ، موافق ، موافق الى حد ما، غير موافق ، غير موافق بشدة) ، اضافة الى ذلك ضمت ورقة التعليمات معلومات عامة (التخصص الدراسي ، الجنس) ، مع عدم ذكر اسم المفحوص .

د . الصدق المنطقي (الصدق الظاهري) .

قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة العالية في مجال علم النفس والتربية ، وذلك بهدف الاخذ بملاحظاتهم ومقترحاتهم ، والوقوف على مدى ملائمة عبارات المقياس، اذ عرض المقياس على خبير لغوي لمعرفة جودة المقياس من حيث الصياغة اللغوية ، وقد اعتمد الباحث الفقرات التي اتفق عليها (٨٠%) فاكثر من المحكمين .

وبعد جمع اراء الخبراء والمحكمين وتحليلها باستخدام مربع كاي لعينة واحدة دالة الفروق بين اراء المحكمين من حيث الموافقة على صحة فقرات المقياس او عدم صحتها ، واستخراج النسبة المئوية لاراء الخبراء الموافقين والمعارضون ، وعرض الدلالات الاحصائية لصلاحية الفقرات .

واستنادا لما جاءت به النتائج تم اجراء الاتي :

١- تم الابقاء على (٣٣) فقرة ، وعلل الباحث السبب الى الاتفاق الذي اجمع عليه الخبراء وتراوحت بين (٨٠% . ١٠٠%) توزعت على المجالات الاربعة.

٢- تم حذف من مجالات المقياس الاربعة الفقرة التي تحمل التسلسل (٧) من المجال الاول والفقرات التي تحمل تسلسل (٩،١٠) من المجال الثاني والفقرة التي تحمل تسلسل (٨) من المجال الرابع .

١. (الصدق التمييزي) .

وقد استخدم الباحث في احتساب القوة التمييزية اسلوب المجموعتين المتطرفتين ووفقا للخطوات الاتية :

١. اختيار عينة استطلاعية من طلبة الجامعة والبالغ عددها (٢٠٠) معلم ومعلمة.

٢. طبق المقياس بصورته الاولية على افراد العينة وذلك لتحديد الدرجة الكلية الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص .

٣. جمعت استمارات افراد العينة وتصحيحها وترتيبها ترتيبا تنازليا حسب مجموعة الدرجة التي حصل عليها المفحوص في المقياس .

٤. اخذت نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا اي بواقع (٥٤) مفحوصاً ،وبنفس الاجراء تم اخذ (٢٧%) من المجموعة الدنيا بواقع (٥٤) مفحوصاً.

٥. طبق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين من اجل اختبار دالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرات المقياس .

وبعد اجراء الصدق التمييزي بين مجموعتين متطرفتين وبعد المعالجة الاحصائية وجد الباحث ان الفقرة التي تحمل تسلسل (٢٨) لن تحقق فرقاً معنوياً لصالح المجموعة العليا وذلك حذفت تلك الفقرة ليكون المقياس بشكله النهائي (٣٢) فقرة ، ويعتقد الباحث ان هناك احتمالية حذف فقرات اخرى اذا لم تحقق الفقرة علاقة ارتباطية مع الدرجة الكلية حيث تكون اقل من ٠,٢٠ حسب معيار اييل .

٢ . علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) .

اعتمد الباحث على عينة التحليل ذاتها التي وضعت لحساب القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين والبالغة (٢٠٠) معلم ومعلمة، وقد استعمل الباحث معامل ارتباط لحساب العلاقة بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس ودرجاتهم الكلية، بعدها حسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط لكل فقرة، فاتضح ان الفقرات جميعها ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) .

ان قيم معامل الارتباط بين بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس امتدت بين الدرجات (٠,٢٨٩ .٠,٤٩٣) مما يدل على وجود ارتباط ايجابي ودال احصائياً بين المجموعة الكلية للمقياس والفقرات الفرعية المتكوّنة منه ؛ مما يدل على ان مقياس ضغوط العمل متجانس في قياس الهدف الذي وضع من اجله، ويتسم بالصدق الداخلي .

٣ . علاقة المجال بالمجال الاخر .

بنغية الوصول الى التجانس في تحديد السوك المراد قياسه ينبغي التعرف على ارتباط درجة كل بعد من المجال المقياس بالمجال الاخر ، فقد قام الباحث باستخراج معامل الارتباط للدرجة الكلية لكل مجال مع المجال الاخر ، تبين ان جميع الابعاد حققت معامل ارتباط بيرسون عاليا وباتجاه ايجابي وتبين ان جميع معاملات ارتباط المجالات مع بعضها بالاضافة الى معامل

الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل دال احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، مما يحقق درجة عالية من الاتساق الداخلي للمجالات الفرعية لمقياس ضغوط العمل.

ح . الثبات .

طريقة التجزئة النصفية (الاتساق الداخلي):

باستعمال معامل ارتباط بيرسون لغرض ايجاد العلاقة بين الفقرات الفردية والزوجية للمقياس ،وقد ظهرت العلاقة بدرجة (٠,٧٣) ثم استخدام معادلة سبيرمان - براون للتصحيح ارتفع الى (٠,٨٤) وهو يعدّ معامل ثبات مرتفع ، وبهذا الاجراء قد استكملت كل الاجراءات التي اجريت على المقياس من تميز وصدق وثبات .

وصف مقياس ضغوط العمل في صورته النهائية .

يتكون المقياس بصورته النهائية (ملحق ٤) من قسمين يشمل:

القسم الاول : يتضمن مقدمة عن المقياس، الهدف من المقياس، المتغيرات هي (التخصص الدراسي . الجنس)

القسم الثاني : يتضمن فقرات المقياس البالغ عددها (٣٧) فقرة للمقياس بعد استبعاد (٤) فقرات من قبل الخبراء ،ثم استبعاد (١) فقرة من خلال الصدق التمييزي ، اذ توزع المقياس على المجالات الاربعة (غموض الدور، عبء العمل ،بيئة العمل المادية ،مصادر التهديد) المعد الى عينة من معلمين ومعلمات المدارس الابتدائية، كذلك ضم المقياس البدائل الخمسة (موافق شدة ، موافق ، موافق الى حد ما، غير موافق ، غير موافق بشدة) .

طريقة التصحيح (مقياس ضغوط العمل) .

تتم الاجابة على كل فقرة من فقرات مقياس ضغوط العمل تبعا لمفاتيح التصحيح الخماسية لكل واحدة من الاجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق شدة ، موافق ، موافق الى حد ما، غير موافق ، غير موافق بشدة) وتُعطي للاجابات الدرجات حسب تسلسلها السابق (١ ، ٢، ٣، ٤ ، ٥) عندما تكون

الفقرات ايجابية ، وبذلك فان اعلى درجة يحصل عليها الطالب في مقياس ضغوط العمل هي (١٦٠) ، وادنى درجة هي (٣٢)

خامساً: الوسائل الإحصائية:-

لمعالجة بيانات هذا البحث تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية بمساعدة الخبير الاحصائي:

الفصل الرابع

أولاً: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها الباحث على وفق أهداف البحث التي تم عرضها في الفصل الاول، ومناقشة تلك النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ولأجل الوصول الى الاهداف كان لابد من التعرف على اهداف البحث وكما يلي:

١- التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعاً :-

أ. لمتغير الجنس (ذكور- إناث).

ومن أجل معرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية في ضغوط العمل وفقاً لمتغير الجنس ، قام الباحث بتحليل البيانات ومعالجتها احصائياً ، اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي للذكور (١٣٠,١٧) والانحراف المعياري (٥,٢٠) ، وبلغ بالمتوسط الحسابي للإناث (١٢٨,٩٣) وانحراف معياري مقداره (٤,٧١) ، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test) ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة (١,٧٤) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢٩٨) ، وهذا يؤشر على عدم وجود فروق ذات دالة احصائية في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الجنس ،

جدول (٤)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق لمتغير ضغوط العمل تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	التائية		اناث ن = ١٠٩		ذكور ن = ١٩١		المتغير
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	١,٩٦	١,٧٤	٤,٧١	١٢٨,٩٣	٥,٢٠	١٣٠,١٧	ضغوط العمل

ويفسر الباحث النتائج التي اظهرت عدم وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث يعود الى عدة اسباب مهنا ، ان ضغوط الحياة بشكل عام هي تؤثر بنفس الدرجة على كلا الجنسين مما تلقي بظلالها على مضاعفة الضغوط داخل المؤسسة التربوية وان الظروف الاقتصادية والامنية والاجتماعية الاستثنائية التي يمر بها المجتمع العراقي هي ليست بمعزل عن جنس دون اخر وتأثيرها يكون على الشرائح التعليمية كافة ، واخيراً يستنتج الباحث ان تعدد انواع الضغوط واسبابها يزيد من نسبة ارتفاعها عند كلا الجنسين ، أن الاستجابة للمثيرات التي يتعرض لها الأفراد لا تأخذ شكلاً موحداً وإنما تختلف تبعاً لاختلاف السمات الشخصية لكل منهم وتباين شدة الضغوط بين الأفراد فتكون واضحة عند شخص في حين أنها لا تكون كذلك عند شخص آخر ، فللذكور اسبابهم الخاصة وللإناث ضغوطهن الخاصة بهن ، وان تعدد اسباب الضغوط الا أنها واحدة وذات تأثير على كلا الجنسين، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (المحمداوي، ١٩٩٠) ودراسة بارون (٢٠٠٠) .

ب . تبعاً لمتغير التخصص الدراسي (علمي - ادبي).

للتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير التخصص في ضغوط العمل ، وبعد تحليل البيانات ومعالجتها احصائياً ، وبعد استخراج درجات المعلمين ومعلمات في التخصصين العلمي والادبي وكانت درجات التخصصات العلمية بوسط

الحسابي (١٣٤,١٥) وبانحراف معياري (٦,١٨) ، اضافة الى درجات التخصصات الادبية و بوسط حسابي (١٢٤,٧٤) وانحراف معياري(٥,٣٦) ، وباستخدام الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين ، تبين النتائج الى ان القيمة التائية المحسوبة وبالغة (٨,٢٧) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، مما يؤكد على وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير التخصص وكان لصالح التخصص العلمي.

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق لمتغير ضغوط العمل وفقاً لمتغير التخصص

المتغير	علمي		ادبي		التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الجدولية	المحسوبة	
ضغوط العمل	١٣٤,١٥	٦,١٨	١٢٤,٧٤	٥,٣٦	١,٩٦	٨,٢٧	دالة

ومن خلال ما تم عرضه في جدول (٥) وبعد مقارنة المتوسطات الحسابية للتخصصات العلمية والادبية للمقياس، وجد ان المتوسطات الحسابية للأقسام العلمية اعلى من الاقسام الادبية والقيمة التائية المحسوبة (٨,٢٧) هي اكبر من الجدولية (١,٩٦) ، اي ان هناك فروق دالة احصائياً وفق متغير التخصص وكان لصالح التخصصات العلمية ، وهذه النتائج تشابه الخلفية النظرية لضغوط العمل والدراسات السابقة ، ويمكن تفسير النتائج ، كون ان المناهج الدراسية في التخصصات العلمية تتسم بصعوبة مقارنة بالتخصصات الادبية ، ولان التوجه الحكومي ماضاً نحو تطوير المناهج الدراسية العلمية والعمل المستمر على تغير وتطوير تلك المناهج لمواكبة ركب التطور العلمي والنهوض بالعملية التربوية ومن خلال ما تم تطويره من مناهج تطلب من المعلمين والمعلمات ذات التخصصات العلمية الدخول في دورات بشكل

مستمر من اجل فهم المادة الدراسية الملائقة على الطلبة وايجاد طرائق التعليم المناسبة لإيصال تلك المادة الدراسية الجديدة الى الطلبة ، فضلاً عن ان التخصصات العلمية من الكوادر التي لا يمكن تعويضه في حالات الغياب او الالتحاق بالدورات التطويرية التي تنظمها المديریات والاقسام التربوية ، مقارنة بالتخصصات الادبية مثل مادة الاجتماعيات والارشاد للصفوف الثلاثة الاولية .

٢. التعرف على مستوى الضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

للتعرف على ضغوط العمل لدى أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (٣٠٠) معلم ومعلمة، اذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجات (١٢٩,٥١) درجة وبانحراف معياري قدره (٤,٢٩) درجة، ولدى حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس ضغوط العمل والمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٩٦) درجة وذلك باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) وجد ان الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً، أذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٢٤,٦٣) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٩٩) فيما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للمقياس مما يدل ان مستوى ضغوط العمل عالية وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي

والفرضي لدرجات العينة على مقياس ضغوط العمل

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
ضغوط العمل	٣٠٠	١٢٩,٥١	٤,٢٩	٩٦	٢٤,٦٣	١,٩٦	دالة

ومن خلال النتائج المعروضة في جدول (٦) يمكن تفسيرها في ضوء الخلفية النظرية التي تناولت ضغوط العمل ، اذ تعد ضغوط العمل تجربة ذاتية لدى الافراد تحدث نتيجة لعوامل في الافراد انفسهم أو البيئة المحيطة بالعمل واما يترتب على هذه العوامل حدوث اثار او نتائج جسمية او نفسية او سلوكية عليهم تؤثر في ادائهم للعمل ، إذ تنهار آليات التكيف بسبب عدم استطاعة التريبيين التغلب على مسببات الضغط، حيث تضعف تلك الضغوط مقاومة الجسم للصدمات أو الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل الصداع وارتفاع ضغط الدم والأزمات القلبية، والتي تؤدي بالفرد في النهاية إلى انخفاض مستوى ادائه التعليمي والاستياء من الجو المدرسي ، الامر الذي يستوجب الوقوف على تلك الاثار ومعالجتها من اجل الوصول بهم الى بيئة تعليمية مثالية تساعد تطوير العملية التعليمية برمتها . وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (المحمداوي ، ١٩٩٠) ودراسة (لوكس، ٢٠٠٣) ودراسة (بيترسون، ٢٠٠٤) .

الاستنتاجات .

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج توصل الباحث الى الاستنتاجات التالية :

- ١- عدم وجود فرق دال احصائياً في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، إناث).
- ٢- وجود فرق دال احصائياً في ضغوط العمل تبعاً لمتغير التخصص (علمي . ادبي) ولصالح التخصص العلمي.

التوصيات .

توصل الباحث الى الاتي :

- ١- ادخال مفهوم ضغوط العمل في المناهج الجامعية والمدرسية، لتوعية المعلمين بها وتدريبهم على كيفية التعامل معها.
- ٢- التعميم على مديريات التربية كافة بمتابعة موضوعات ضغوط العمل لدى الكوادر التربوية وكيفية معالجتها .

٣. اصدار التعليمات وسن القوانين التي تحمي الكوادر التعليمية في المراحل كافة والابتدائية بصورة خاصة لحمايتهم من ضغوط العمل واشكالها الاخرى من ممارسة الاعتداء والتجاوز عليها من قبل الاخرين.

المقترحات .

١- إجراء دراسة مماثلة لضغوط العمل مع متغيرات اخرى مثل (العلاقات الانسانية ، التواصل التربوي ، التخطيط التربوي).

٢- إجراء دراسات عن ضغوط العمل السائدة لدى عينات اخرى من الكوادر التعليمية للمراحل الدراسية (المتوسطة ، الاعدادية ، الجامعة).

dughut aleamal ladaa muealimi almarhalat alaibtidayiyat fi muhafazat salah aldiyn

Omar Kazem Ali

College of Education for the Humanities

University tikrit

mulakhas albahth

ytasim ealamuna alyawm bitazayud dughutat aleamal almafrudat ealaa al'afraad , mimaa yuadiy 'iilaa tahasiyna 'ada' aleamal bishakl eamin wataezuyzaytiha fi muajahat tilk aldughutat bima ydman aistimrariha waistimrariha wamusaeadatihā ealaa dhalika. aleamal bima yuadiy 'iilaa tahasuynn jawdat aleamal 'aw alkhidmat almuqadamati.

min khilal hadha albahth aldirasat alhaliat , tibiaat tikrit wata'alafat aldirasat alhaliat min (300) muealiman wmelmtan walileam aldirasii (20212022) aukhtirat eayinat albahth alhalii alhalii min almujtamae al'aslii almutamathil bialkawadir altarbawiat lilmilak alaibtidayiyi altaabie lilmudiriāt aleamat liltarbiat fi salah aldiyn. 'amaa bialnisbat li'adaat albahth aeid mqyasaan limutaghayir dughut aleamal baed aitalaeih ealaa almaqayis walnazarīat waldirasat alsaabiqat alati tanawalat hadhih almutaghayir thuma earad albahith almiqyas ealaa majmueat alkhubara' walmahkamin min aljamieat aleiraqiat li'ijad alsidq alzaahirii w wade mulahazat wamaerifat salahiāt qira'at min eadamiha , waistikhraj althabat lilmiqyas bitariqa (altajziat alnisfiatu) adh maeamil maeamil althabat limiqyas dughutiha min altajziat alqismia (0,08)

1- wabiaetibariha sabe saeat , wasbirman , wasbirman , wasbirman , washita'an , waeulama' , washita'an , waeulama' 'ukhraa lilwusul 'iilaa alnatayij albahth , waqad azahar albahth alnatayij alatia

2- -eadam wujud firaq dal ahsayyaan fi dughut aleamal tbeaan limutaghayir aljins (dhkur , 'iinathu).wujud bayanat altakhasus altakhasusia (eilmi adbi).

المصادر

- الأنصاري، عبد القادر. (٢٠٠١). قياس الضغوط المهنية لمدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة البصرة.
- بارون، خضير عباس. (٢٠٠٠). ضغوط العمل والأدوار الجنسية لدى الموظفين الكويتيين. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الكويت،
- البدر ، ابراهيم بن حمد (٢٠٠٦). المناخ التنظيمي وعلاقتة بضغوط العمل، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض .
- جرينبرج ، جيرالد، بارون ، روبرت، (٢٠٠٩). إدارة السلوك في المنظمات ، دار المريخ للنشر، الرياض - المملكة العربية السعودية ، تعريب رفاعي ، محمد رفاعي، بسيوني ، إسماعيل علي.
- الحمداني، الهام محمد، (٢٠١١). تطوير المناخ التنظيمي في ضوء معالجة ضغوط العمل دراسة ميدانية في دور الدولة الايوائية التابعة لوزارات العمل والشؤون الاجتماعية ، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- الشيباوي، مازن طالب جرد (٢٠١٧) . دور التطبيع التنظيمي في معالجة ضغوط العمل بحث دبلوم عالي -كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية.
- الطراونة، سليمان محمد إبراهيم. (١٩٨٨). أثر الضغوط الاجتماعية التي يتعرض لها الإداري التربوي في الأردن على القرارات التربوية التي يتخذها. رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمان، الأردن.
- عسكر، سمير احمد (١٩٨٨) . متغيرات ضغوط العمل دراسة نظرية تطبيقية على قطاع المصارف بدولة الامارات العربية المتحدة، مجلة الإدارة العامة، العدد (٦٠)، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- العطية، ماجد (٢٠٠٣) . سلوك المنظمة. سلوك الفرد والجماعة . دار الشروق للنشر والتوزيع - مصر.
- العميان، محمود سلمان. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط٣، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

- عياصرة، معن ، مروان محمد ، (٢٠٠٨) . ادارة الصراع والازمات وضغوط العمل والتفسير، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
- فائق ، فوزي عبد الخالق (١٩٩٦) . ضغوط العمل الوظيفي افاق اقتصادية اتحاد غرف التجارة والضاغطة في دولة الامارات العربية المتحدة ، المجلد (١٧) ، العدد (٦٧) .
- الفريجات، خضير كاظم، (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة ، ط ١، مكتبة الجامعة الشارقة، اثناء للنشر والتوزيع عمان.
- المشعان ، عويد (٢٠٠٥) . الواء التنظيمي وعلاقته بسلك الاغتراب والمعاناة النفسية ، مجلة جامعة الكويت للعلوم الاجتماعية ، مجلد ٣٣ العدد ٤، الكويت.
- النعاس، إيهاب عبد الرزاق. (٢٠٠٣). أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا.
- النمر، سعود حمد (١٩٩٤) . دراسة تحليلية، الاتجاهات العاملين نحو مستوى ضغوط العمل في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، مجلة العربية للإدارة، المجلد (١٦) القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- هيجان، عبد الرحمن احمد (١٩٩٨) . ضغوط العمل شامل لدراسته مصدرها ونتائجها وكيفية ادارتها، الرياض، معهد الإدارة العامة .