

واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية في محافظه الفيوم دراسة ميدانية

إعداد

إلهام شيلابي سليمان علي
أ.د/ منال رشاد عبد الفتاحأستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية
كلية التربية – جامعة السويس وعميد الكلية سابقاً

د/ هبة الله أحمد الهم

أ.م.د/ محمد شعبان أحمد

مدرس الإدارة التربوية وسياسات التعليم
كلية التربية – جامعة الفيوماستاذ الصحة النفسية المساعد
كلية التربية – جامعة الفيوم

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تواجه القيادات والمعلمين بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم ، وأهم الأساليب والاستراتيجيات التي تُستخدم لمواجهة هذه الضغوط، رصد واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم ، واعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية ، وتوصل البحث إلى النتائج أهمها : قلة توافر مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم على ضوء مدخل التمكين الإداري ، وأن كثرة أعباء مديري المدارس الابتدائية تجعل فرص اهتمامهم بممارسة التمارين الرياضية قليل ، قلة فرص اتقان مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظه

الفيوم ، وقلة الدورات التدريبية التي يحصل عليها مديري المدارس الابتدائية مما يترتب عليه قلة ثقتهم في اتخاذ القرار ومن ثم التردد عند اتخاذ القرار من قبل مديري المدارس الابتدائية بالمدارس.

الكلمات المفتاحية:

إدارة ضغوط العمل - المدارس الابتدائية - الأساليب والاستراتيجيات

Abstract:

This research aimed to identify the sources of work-related stress faced by leaders and teachers in primary schools in Fayoum Governorate, and the most important methods and strategies used to cope with this stress. It also aimed to assess the reality of work-related stress management in primary schools in Fayoum Governorate. This research adopted a descriptive-analytical approach, and the researcher used a questionnaire as the primary tool for collecting primary data. The research concluded with several key findings, including: a lack of work-related stress management skills among primary school principals in Fayoum Governorate, particularly in light of the administrative empowerment approach; the heavy workload of primary school principals, which limits their opportunities for physical exercise; limited opportunities for primary school principals to master work-related stress management skills; and a scarcity of training courses for primary school principals, resulting in a lack of confidence in decision-making and consequently, hesitation on their part.

Keywords:

Work-related stress management - Primary schools - Methods and strategies

أولاً: الإطار العام للبحث

مقدمة البحث:

أصبحت المؤسسات التعليمية تعاني من ازدياد ضغوط العمل بشكل واسع بين العاملين فيها الأمر الذي يؤدي إلى التأثير على آدائهم الوظيفي، مما يؤثر على جودة الأداء المطلوب، نتيجة التأثير بالمنبهات والمثيرات البيئية المختلفة، وقد نالت ضغوط العمل اهتمام متزايد في مجال السلوك التنظيمي في دول العالم المتقدم، وقد تمثل ذلك الاهتمام في محاولة تحديد مكونات ومسببات ومصادر تلك الضغوط والنتائج المترتبة عليها والعمل على وضع الأساليب والاستراتيجيات الملائمة لإدارتها والتعامل معها. (Klarreich, P. 149,2020)

ولذلك جاء هذا البحث ليلقي الضوء علي ضغوط العمل التي تواجهها مديري المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم والعمل علي تطوير إدارة هذه الضغوط لديهم لكي يستطيعوا تحقيق الأهداف المنشودة لمؤسساتهم

مشكلة البحث:

تُعَدّ ضغوط العمل من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في العصر الحديث، حيث تتعدد مصادرها بين ما هو تنظيمي وإداري وما هو شخصي أو اجتماعي؛ فالمعلمون والإداريون في المدارس الابتدائية يتعرضون لضغوط متزايدة نتيجة كثافة الأعباء الوظيفية، وضيق الوقت، وتكدس الفصول الدراسية، وضعف البنية التحتية التكنولوجية، بالإضافة إلى ارتفاع توقعات أولياء الأمور والمجتمع المحلي. وتنعكس هذه الضغوط سلباً على الصحة النفسية للعاملين، وعلى جودة آدائهم التعليمي والتربوي (عبد الحميد، ٢٠٢٢).

وتتضاعف التحديات التي تواجه إدارة المدارس الابتدائية بسبب المركزية، وضعف برامج التدريب المستمر، وقصور الحوافز المادية والمعنوية، إلى جانب الظروف الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بالمحافظات المختلفة، وتشير تقارير وزارة التربية والتعليم إلى أن محافظة الفيوم تُعدّ من المحافظات التي تواجه صعوبات ملحوظة في إدارة العملية التعليمية، نتيجة لارتفاع الكثافة الطلابية في بعض المدارس، ونقص الكوادر المؤهلة، وحدود الإمكانيات المالية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١). ومما سبق، تتحدد مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى تشخيص واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم، من خلال تحديد مصادر الضغوط وأشكالها، واستراتيجيات مواجهتها، والمعوقات التي تحول دون إدارتها بكفاءة، والآليات المقترحة لتحسين بيئة العمل المدرسية، ويمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس:

ما واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية على محافظة الفيوم؟ دراسة ميدانية

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

١. ما مصادر ضغوط العمل التي تواجه القيادات والمعلمين بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم؟
٢. ما أهم الأساليب والاستراتيجيات التي تُستخدم لمواجهة هذه الضغوط؟
٣. ما ملامح المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم في الوقت الحالي؟
٤. ما واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم ؟

٥. ما الآليات المقترحة لإدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم ؟

أهداف البحث:

استهدف البحث الحالي:

١. التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تواجه القيادات والمعلمين بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم.

٢. التعرف على أهم الأساليب والاستراتيجيات التي تُستخدم لمواجهة هذه الضغوط.

٣. التعرف على ملامح المدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم فى الوقت الحالى.

٤. رصد واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم.

٥. تقديم آليات مقترحة لإدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم.

أهمية البحث:

أ- الأهمية النظرية:

١. يسهم البحث الحالى في سد فجوة بحثية محلية حول إدارة الضغوط في مدارس محافظة الفيوم.

٢. تحسين إدارة الضغوط ينعكس إيجابًا على أداء المعلمين والتحصيل الدراسي للطلاب.

٣. يسهم البحث الحالى في توسيع المعرفة النظرية المرتبطة إدارة الضغوط في المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم كأداة علمية مؤثرة في عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي.

ب- الأهمية التطبيقية:

١. تُوفّر نتائج البحث الميدانية للمؤسسات أدوات عملية ومؤشرات تساعد

صانعي القرار بالمديرية وإدارات المدارس بتوصيات قابلة للتنفيذ لتحسين بيئة العمل.

٢. تستطيع المؤسسات من خلال فهم أهمية إدارة الضغوط في مدارس محافظة الفيوم أن تتحوّل من التخطيط برّدة فعلٍ إلى التخطيط الاستباقي، وهذا يُحسّن القدرة على التعامل مع الأزمات.

٣. يساهم البحث في اقتراح آليات أو نماذج يمكن للمؤسسات التعليمية اعتمادها؛ مثل: أدوات الذكاء الاصطناعي أو النماذج التنبؤية في الموارد البشرية.

منهج البحث وأداته:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي، وذلك لأنه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والاجتماعية المتعلقة بإدارة الضغوط في مدارس محافظة الفيوم.

كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية؛ لكونها من أكثر الأدوات ملائمة للحصول على معلومات كمية دقيقة من عددٍ كبيرٍ من المشاركين.

الحدود الموضوعية للبحث:

قد تم الاقتصار على دراسة إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية.

مصطلحات البحث:

ارتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية :

إدارة ضغوط العمل: Work Stress Mangamant

ضغوط العمل: تُعرف الضغوط لغتاً بأنها " الشدة والقهر والإلزام، وقد ورد في المعجم الوسيط أن الضغط يعني الإكراه والقسر على فعل شيء ما". (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤، ٥٣٨)

تعرف إدارة ضغوط العمل اصطلاحاً هي " إدارة المتطلبات والضغوط الواقعة معها بأفضل الأساليب فاعلية وإيجابية" (برس يورك، ٢٠٠٥م، ٣٤).

وتعرف إدارة ضغوط العمل إجرائياً بأنها " قدرة مديري المدارس على التعامل مع الضغوط الموجودة في بيئة العمل من خلال مجموعة من المهارات والاساليب التي تقلل من تلك الضغوط وتقل القدرة على التكيف معها بإيجابية وفاعلية".

الدراسات السابقة :

١- دراسة ابتهاج محمود أبو غزالة (٢٠١٥) بعنوان "مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة جرش وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة جرش وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتطبيق استبانته على عينه مكونه من (١٢٨) مديراً ومديره. وقد توصلت الدراسة الى أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس في محافظة جرش كان متوسطاً كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل لديهم تعزى لمتغير المؤهل وسنوات الخبرة ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها: ضرورة اهتمام المعنيين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة جرش بتدريب مديري المدارس على إدارة الوقت وتعيين مساعدي مديرين لتخفيف عبء عن المديرين. وتعريفهما بطبيعة ضغوط العمل وكيفية التعامل معها ٢- دراسة محمد مطلق الصليبي (٢٠١٩) بعنوان مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس في دولة الكويت وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم

هدفت الدراسة إلى التعرف علي مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس في دولة الكويت وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم. وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الشامل بتطبيق استبانة علي عينة الدراسة المكونة من (١٥٢) فرد، وقد توصلت الدراسة إلي أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظتي الجهراء والفروانية جاء بدرجة متوسطة، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ضغوط العمل بجميع مجالاتها، وأوصت الدراسة بتقليل الأعباء على مدير المدرسة، وعدم إعطائه أعمال تفوق قدراته.

٣- دراسة Parsa,S., Alizadeh,2020 بعنوان التحقق من العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي واستجابة المعلمين في المدارس الثانوية الأرمية .

هدفت الدراسة إلى التحقق من وجود علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المدرسين في المدارس الثانوية الأرمية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتطبيق استبانة علي عينة عشوائية مكونة من (٢٥٩) مدرس وقد تم استخدام الاختبار البارومتري وغير البارومتري لتحليل النتائج والتي أسفرت عن وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل لدى المدرسين وقد أكدت الدراسة علي وجود علاقة خطية بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل ترجع إلى متغيرات النوع والعمر والوظيفة.

٤- دراسة Iravo. M. Ombui,2022 بعنوان تأثير الضغط المرتبط بالعمل على أداء المعلمين في المدارس الثانوية العامة في منطقة كيكويو الكينية.

هدفت الدراسة إلى التعرف علي تأثير الضغوط المرتبط بالعمل المهني على أداء العاملين في المدارس الثانوية العامة الفرعية بمنطقة كيكويو بكينيا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الاستنتاجي الإحصائي والمنهج الوصفي بتطبيق استبانة علي عينة عشوائية مكونة من (١٩٠) مدرساً بالمدارس الثانوية بالمنطقة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين ضغوط العمل المهنية وأداء المعلمين في المدارس الثانوية العامة عن طرق التحليل مثل الارتباط والانحدار الاحصائي وقد وجد أن معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل مرتفع مع الضغوط المرتبطة بالإدارة والضغوط المرتبطة بالأسرة .

٥- دراسة: Davidson, G 2024 الاستراتيجيات القيادية لتقليل من ضغوط العمل المهنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف علي أهم الاستراتيجيات القيادية التي تعمل على التقليل من ضغوط العمل المهنية. وقد تناولت الدراسة ظاهرة الضغوط المهنية كظاهرة عالمية وبيئية، وأهم الاستراتيجيات القيادية التي يجب اتباعها للحد من تأثيرها علي معدلات الإنتاج في كافة المجالات وقد تناولت الدراسة النظريات المرتبطة بإدارة ضغوط العمل المهنية والطرق العلمية للتغلب عليها بتطوير برامج تدريبية لإكساب العاملين المهارات الإدارية لإدارة تلك الضغوط والتغلب عليها. (Davidson, 2024)

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة وبشكل عام، وجد أن معظم الدراسات العربية قد استخدمت المنهج الوصفي، بينما جمعت الدراسات الأجنبية بين المنهجين الوصفي والتجريبي والإحصائي، وقد تناولت تلك الدراسات العربية تمكين القيادات

وضغوط العمل التي تحول دون ذلك، ولكنها أغفلت كيفية اقتراح برامج تدريبية للقيادات لتنمية مهاراتهم لإدارة تلك الضغوط والتغلب عليها.

خطوات السير في البحث:

الخطوة الأولى : الإطار العام للبحث ويشمل المقدمة، مشكلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، منهج البحث، الدراسات السابقة، وخطوات السير في البحث.

الخطوة الثانية: مصادر ضغوط العمل التي تواجه القيادات والمعلمين بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم.

الخطوة الثالثة : أهم الأساليب والاستراتيجيات التي تُستخدم لمواجهة هذه الضغوط.

الخطوة الرابعة: ملامح المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم في الوقت الحالي.

الخطوة الخامسة: واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم.

الخطوة السادسة: الآليات المقترحة لإدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم.

الإطار النظري للبحث

أولاً : أبرز مصادر ضغوط العمل التي تواجه القيادات والمعلمين

بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم

تمهيد:

يعد نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات وتعتبر ضغوط العمل جزءاً من هذه المتغيرات وتعد ضغوط العمل أحد الموضوعات الأساسية التي يركز عليها الباحثون في دراستهم من حيث المسببات والآثار

باعتبار أن ضغوط العمل هي إحدى التحديات التي تواجه المؤسسات المعاصرة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

مفهوم ضغوط العمل :

من بين التعاريف التي قدمت لإدارة ضغوط العمل نذكر منها ما يلي:
تعرف إدارة ضغوط العمل بأنها "فلسفة المؤسسة ومبادئها المبنية على مجموعة من الجهود التي يبذلها الأفراد والمؤسسات، للتغلب على المشكلات التي تواجههم بسبب هذه الضغوط، وقد تتضمن هذه الجهود في جوهرها مجموعة من الاتجاهات

التي يمكن استخدامها لكلا الطرفين". (ابو ناصر، ١٢٤، ٢٠١٣)

وتعرف إدارة ضغوط العمل على أنها "أساليب أو استراتيجيات أو برامج تقدم بأشكال مختلفة ووسائل متعددة للأفراد الذين يعانون من الضغط ومن ثم فهي تقتضي أن يتدرب هؤلاء الأفراد على كيفية استخدامها للتخفيف أو التخلص من الآثار السلبية للضغوط". (يوسف، ٢١٣، ٢٠٠٦)

ومما سبق يتضح أن إدارة ضغوط العمل هي مختلف الأساليب والبرامج الفردية والتنظيمية التي تساهم في الحد من الضغوط التي يتعرض لها العاملون داخل المنظمة.

المراحل المؤدية لتفاقم الضغوط: (المطرفي، ٢٠١٠، ٣٢)

المرحلة الأولى: الإنذار والتعبئة

وهي المرحلة التي يبدأ فيها الجسم بمكافحة مصدر الضغط، وتسمى أيضاً بمرحلة الفرع، حيث تبدو على الجسم تغيرات واستجابات تقل خلالها مقاومة الجسم.

المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة

يواجه الشخص الضغوط التي يتعرض لها، ويستعد لمقاومتها والتغلب عليها، فيحشد كل ما يتوافر لديه من مهارات فنية وسلوكية وفكرية، بالإضافة إلى الرغبة في التصدي للمشكلات فإن ذلك يساعده علي التغلب على الضغوط ومقاومتها، والعكس صحيح عندما تضعف هذه القدرات، ودرجات الوعي لمواجهة المشكلات التي يتعرض لها.

المرحلة الثالثة: مرحلة الاستنزاف والإجهاد

وتعتبر هذه المرحلة عن عدم تمكن الفرد من مواجهة الضغوط ، وتزداد العواقب الضارة متمثلة في التأثيرات المعرفية والسلوكية الناتجة عن علاقة الجانب المعرفي بالوجداني، وهذه التأثيرات تتداخل فيما بينها على نحو ينتج تأثيرات نفسية متكاملة.

مراحل حدوث الضغط في الإدارة المدرسية

المدرسة كباقي المؤسسات الأخرى تمر فيها الضغوط بعدة مراحل مختلفة حتى تصل ذروتها وهذه المراحل هي: (سلامه، ٢٠٠٦، ص ١٥٦)

- مرحلة النشوء: وهنا يبدأ ظهور أول بوادر الضغط.
- مرحلة النمو: وهنا تستكمل القوى الضاغطة عدتها وإحكام سيطرتها على المدير، وتحديد نقاط الضعف لدى المدير مما يسهل السيطرة عليه، والتحكم في سلوكه وقراراته.
- مرحلة إتمام الضغط ونضجه.
- مرحلة إنكماش الضغط الإداري.
- مرحلة إنتهاء الضغط او تحوله إلى مجال جديد.

ومن خلال ما سبق عرضه لمراحل الضغوط بشكل عام، والضغوط في الإدارة المدرسية بشكل خاص، يتضح أن الضغوط لا تأتي فجأة، ولكنها تمر بمراحل مختلفة حتى تصل إلى ذروتها كالتالي:

مجالات ضغوط العمل وطرق قياسها

المجال الأول: ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة العمل

طبيعة عمل مدير المدرسة تحمله مسؤولية كبيرة، وتسبب له الكثير من الضغوط منها: التعب الناتج عن كثرة الأعباء المدرسية، ومتابعة المعلمين والإشراف عليهم، بالإضافة إلى الطابع الروتيني للعمل الإداري في المدرسة، والتوقعات التي تكون أعلى من القدرات التي يمتلكها الفرد، وعدم وضوح المهام الموكلة للفرد، وتأدية العديد من المهام في وقت الدوام الدراسي القصير، وقد تسبب طبيعة العمل للفرد عدم الاتزان بسبب عدم معرفته بجوانب عمله أو أن كمية العمل أكبر من طاقاته وقدراته. (العميان، ٢٠١٣، ٢٠٠٥)

المجال الثاني: ضغوط العمل الناتجة عن الطلبة

الطلبة هم محور العملية التعليمية، والاهتمام بهم ومتابعة مشكلاتهم من صميم عمل مدير المدرسة، وذلك يتطلب من المدير متابعتهم من حيث: الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف، ومتابعة المستويات التحصيلية لهم، ودراسة الخطط العلاجية ومدي التقدم الذي أحرزه الطلبة، والاهتمام بعلاقة الطلبة بمعلميهم وعلاقتهم ببعضهم البعض، بالإضافة إلى متابعة مشكلات الطلبة والمساعدة في حلها حتى لا تؤثر سلباً على سير العملية التعليمية

المجال الثالث: ضغوط العمل الناتجة عن البيئة المادية:

ويقصد بها ظروف العمل وما تحتويه من عوامل مادية مثل طريقة تصميم الكتب ومستوى الإضاءة، وصعوبة الوصول إلى مقر العمل، والخدمات المساندة، ووسائل الصحة والسلامة من احتمال التعرض لأية مخاطر أو أمراض مهنية، وغيرها من العوامل التي يكون تأثيرها مباشراً على العاملين ومستوى آدائهم مثل :

- ارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن الحد المعقول في مكان العمل.
- الضوضاء الشديدة وخاصة الأصوات العالية، وأصوات وسائل النقل.
- توافر وسائل التهوية المناسبة والمتعددة، ووجود حديقة مدرسية.
- توافر الإضاءة المناسبة لطبيعة العمل داخل المدرسة. (ماهر، ٣٤، ٢٠١٠)

المجال الرابع: ضغوط العمل الناتجة عن المجتمع المحلي

يتعرض مديرو المدارس لأشكال مختلفة ومتعددة من الضغوط الناتجة عن المجتمع المحلي تشمل: قلة تعاون أولياء الأمور مع إدارة المدرسة حيث يتردد أولياء الأمور على المدرسة في أي موعد دون الالتزام بالموعد الذي يحدده المدير للزيارة، وضعف متابعة أولياء الأمور لمستويات أبنائهم التحصيلية، وقلة فاعلية مجلس أولياء الأمور، وصعوبة التواصل بين الإدارة المدرسية والمجتمع المحلي، وقلة دعم مؤسسات المجتمع المحلي للأنشطة المدرسية، كل ذلك من شأنه زيادة الضغوط الواقعة على المدير (عبد القادر، ٣٥، ٢٠٢٠)

آثار ضغوط العمل وأضرارها :

الضغوط بشكل عام وضغوط العمل بشكل خاص لها تأثير واضح وملحوس على أداء الأفراد وعلى سير المؤسسة، هذا لا يعني أن الضغوط سيئة على الإطلاق فقد تؤدي دوراً إيجابياً على أداء العاملين، وذلك إذا ما كانت هذه الضغوط في حدها المعقول، ويمكن عرض هذه الآثار على النحو التالي:

١ - الآثار الإيجابية لضغوط العمل

إذا كانت الضغوط التي يتعرض لها الفرد من النوع المعقول صحياً ينتج عنها عدد من الآثار الإيجابية تتمثل في: (توفيق، ٢٤، ٢٠١٠)

- أ- التعاون وتضافر الجهود لحل المشكلات.
- ب- التنافس البناء وتكثيف الرغبة في العمل وزيادة الدافعية.
- ت- تعميق الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز.
- ث- انخفاض الغياب والتأخير ومعدل دوران العمل.
- ج- زيادة الأنشطة الجماعية وفرق العمل.
- ح- جودة الأداء وصقل القدرة على الحكم والتقدير.

٢ - الآثار السلبية لضغوط العمل

- أ- تأثير ضغوط العمل على الأفراد:
- تبدأ النتائج السلبية لضغوط العمل بالظهور على الفرد عندما يبدأ بمواجهة ضغوط لا يمكن تحملها، وهذه النتائج تشمل جوانب متعددة مثل:

- الاضطرابات النفسية:
- عندما يزيد مستوى الضغوط، فإنها تستنزف الطاقة النفسية، وتقلل الأداء، وتضعي الأهداف وتشعر الإنسان بفقدان معنى الحياة. (الفرماوى، عبدالله، ٢٠٠٩، ٤٣)

• الاضطرابات السلوكية:

تمثل الاضطرابات السلوكية ردود الأفعال التي يلجأ إليها الفرد عندما يعاني من زيادة الضغوط الملقاة على كاهله، وعادة ما تكون هذه الآثار السلبية مثل: التدخين وتعاطي الكحول، والعداونية وسرعة الغضب، والاضطراب في النوم وكثرة

التخيل، والأحلام المزعجة واختلاف عادات الأكل والشرب، وتخلي الفرد عن أهدافه في الحياة، والتوقف عن ممارسة هواياته، (العميان، ١٦٦، ٢٠٠٥)

• الآثار الذهنية:

كالحساسية للنقد، وفقدان القدرة على التفكير، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات، والشروء والنسيان. (توفيق، ٢٥، ٢٠١٠)

• الآثار الاجتماعية:

إن الأفراد الذين لا يملكون القدرة على الفصل بين حياتهم العملية والاجتماعية فإن ضغوط عملهم ستؤثر سلباً علي حياتهم الاجتماعية وعلاقاتهم بالآخرين، فتزيد الخلافات الزوجية، والطلاق والانفصال، وإساءة معاملة الزوجة والأبناء، والشكوى من الرؤساء والزملاء، وارتكاب الجرائم والمخالفات، والانسحاب من الحياة الاجتماعية. (يوسف، ٧٦، ٢٠١٠)

ب- تأثير ضغوط العمل على المؤسسة:

- عدم الدقة في القرارات والخوف من نتائج أية قرارات تتخذ، وتدني مستوى الإنتاج.

- زيادة التكاليف المالية نظراً لعدم توافر البيانات لوجود الضغط، وعدم قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

- ارتفاع معدل الشكاوى وأحداث العمل، وفساد العلاقات بين العاملين.

- غياب وتسرب العاملين في المؤسسة، وزيادة معدلات دوران العمل. (النعاس، ٦٦، ٢٠٠٨)

ثانياً: الأساليب والاستراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل: (حسين،

(٢٠٠٤، ٤٧)

١- **الاستبانات:** وتستخدم الاستبانات في جمع البيانات، لأنها أكثر دقة من الطرق الفسيولوجية، لأن الاعتماد على الطرق الفسيولوجية وحدها يعترضه الشك، وعدم الصدق، لذلك تستخدم استبانات تقيس المثيرات قبيل قياس أحداث الحياة الضاغطة.

٢- **الاختبارات:** تعد الاختبارات من أكثر الطرق المستخدمة في دراسة الضغوط.

٣- **الطرق الفسيولوجية:** وتستهدف قياس معدل التنفس، ومعدل ضغط الدم، وسرعة ضربات القلب، وتستخدم بشكل قليل في قياس معدل الضغوط.

٤- **مقاييس لقياس ردود الأفعال الناتجة عن الضغوط:** وتكون هذه المقاييس أسهل في قياسها، لأن تأثيرها يبدو على جميع أجهزة الفرد، فهي تقيس التغيرات الفسيولوجية والمعرفية والسلوكية عقب التعرض للضغط.

ومن خلال ما سبق وجد أنه لا يمكن الاتفاق على طريقة معينة لقياس الضغوط؛ وذلك لأسباب عدة منها: اختلاف أعمار الأفراد فالطريقة التي تصلح للشباب، قد لا تصلح لكبار السن، كذلك مقاييس الضغوط للذكور تختلف عنها للإناث، وكذلك قدرة وطبيعة الأفراد على تحمل الضغوط، ونجد الطرق المستخدمة لقياس ضغوط العمل تختلف عن الطرق المستخدمة لقياس الضغوط الاقتصادية أو الأسرية.

مهارة الاسترخاء: يجب أن يتسع مفهوم الاسترخاء في مواجهة الفرد للضغوط، بحيث يشمل: (هلال، ٨٣، ٢٠١٣)

- تمارين الاسترخاء الجسمية: من خلال التنفس العميق، وإطلاق التوتر والطاقة، والبعد عن حالات الإجهاد العضلي.
- تمارين الاسترخاء الذهنية: من خلال التأمل الذي يتم في بيئة مريحة بعيداً عن المثيرات الحسية.
- ٥- **مهارة تعلم العادات الجيدة:** وتشمل تناول الوجبات الصحية، ممارسة ما يحلو من الأنشطة، التحكم فيما نسمع ونشاهد، القيام بالأعمال التطوعية، انتقاء الأصدقاء، تقدير الآخرين والشعور بالامتنان تجاههم.
- ٦- **مهارة التدريب على المساندة الاجتماعية:** يعد الدعم الاجتماعي والاتصال بالآخرين الرسمي وغير الرسمي من وسائل الشعور بالراحة، ويرتبط الدعم الاجتماعي بالجوانب المختلفة للصحة والاستقرار النفسي، فهو يعد وسيلة تساعد الفرد على مواجهة متطلبات العمل التي تسبب الضغوط ، كذلك تساعد على تقديم العون والمساندة في وقت الأزمات والمحن.
- ٧- **مهارة التدريب على حل المشكلات:** أسلوب حل المشكلات هو موقف معين يمكن أن يخضع للتعلم عن طريق تقسيم عناصره إلي خطوات متتالية كما يلي:
(الخواجة، ٢٠١٠، ٢٧)
- تحديد المشكلة واستقصاء استراتيجيات البحث.
- جمع معلومات كافية عن الموقف المسبب للضغط.
- تشجيع النفس على تبني الخطط مع الاعتراف بوجود الضغوط وضرورة مواجهتها.

٨- **مهارة التحكم في الغضب:** تعد سرعة الغضب من أسوأ السلوكيات التي يمارسها الفرد، لأنها تسيء إلى صحته وإلى علاقته مع الآخرين.

٩- **مهارة تطوير مهارات إدارة الذات:** الشخص الناجح هو الذي يوازن بين العمل والاستمتاع، والنشاط والتأمل، ويجعل لوقته قيمة كبيرة فالوقت أهم من المال، ولتحسين مهارات الإدارة الذاتية يمكننا القيام بما يلي:

أ- **التخطيط:** من أهم الأعمال الواجب اتباعها قبل الشروع بأي نشاط حتى يكلل بالنجاح هو التخطيط من خلال: وضع أهداف واضحة، وضع أهداف قصيرة المدى، وضع أهداف طويلة المدى، تغيير خطط العمل حسب الأهداف الموضوعة.

ب- **الإدارة الفعالة للوقت:** إن عدم اهتمام الإنسان بالوقت، والانشغال بالأمرور التافهة على حساب الأمور المهمة، والتأخر في إنجاز الأعمال مما يزيد من الضغوط الواقعة على الأفراد .

ج- **مهارة الاتصال المفتوح:** عندما تتوفر قنوات اتصال مفتوحة يمكن من خلالها إبلاغ العاملين بما يحدث، وما تريده منهم، فذلك من شأنه التقليل من الصراعات والقلق، وعند توافر قنوات الاتصال المفتوحة من خلال الهيكل التنظيمي للمؤسسة والتي يتم من خلالها تلقي الأفراد المعلومات، وإعادة إرسال انعكاسات ذلك عليهم، يشعرون أنهم أكثر قبولاً لدى الإدارة، وأن الإدارة تفهم العاملين لديها بشكل صحيح.

١٠- **مهارة تكوين العلاقات الجيدة:** وتكون هذه العلاقات بين العاملين بعضهم البعض، وبينهم وبين السلطات الرئاسية، وتوفر سبل التفاهم والتعاون فيما

بينهم وبين السلطات العليا، وبالتالي يخفف ذلك من حدة الضغوط.(القرشي

، ٤٢، ٢٠١٠)

ثالثاً : ملامح المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم :

أ: الجوانب الجغرافية

تقع محافظة الفيوم في شمال الصعيد بجمهورية مصر العربية، وتُعد من المحافظات ذات الطابع الفريد، إذ تجمع بين البيئة الزراعية والصحراوية والبحيرات الطبيعية. تحدها محافظة بني سويف من الشرق والجنوب، ومحافظة الجيزة من الشمال، كما تحيط بها الصحراء الغربية من الغرب، تبلغ مساحتها نحو ٦٠٦٨ كيلومتر مربع، وتضم منخفض الفيوم الذي يُعد من أخصب الأراضي الزراعية في مصر، وتقع الفيوم على بُعد حوالي ١٠٠ كم جنوب غرب القاهرة، وتُعد بحيرة قارون من أبرز معالمها الطبيعية والسياحية (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢٤)

ب: الجوانب الاقتصادية:

يعتمد اقتصاد محافظة الفيوم بصفة رئيسية على الزراعة، إذ تشتهر بإنتاج المحاصيل الزراعية مثل القطن والقمح والذرة والخضروات والفاكهة، بالإضافة إلى تربية الماشية والدواجن، كما تُعد الفيوم من المحافظات الواعدة في مجالات الصناعات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما الصناعات الغذائية والنسجية والحرف اليدوية مثل السجاد والكليم، وتُعتبر السياحة البيئية والأثرية من الركائز الاقتصادية المهمة، حيث تضم مناطق جذب مثل وادي الريان ووادي الحيتان ومحمية قارون) وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٤)

ج: الجوانب الاجتماعية

يتميز المجتمع الفيومي بالطابع الريفي والعلاقات الاجتماعية القوية، حيث يسود التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع المحلي، ويغلب على السكان الطابع الزراعي، مع تزايد التوجه نحو المهن الخدمية والصناعية في السنوات الأخيرة. وتشهد المحافظة نمواً سكانياً مستمراً، إذ بلغ عدد سكانها وفقاً لتقديرات عام ٢٠٢٤ نحو أربعة ملايين نسمة تقريباً وتتنوع التركيبة السكانية بين سكان الريف والحضر، إلا أن الريف لا يزال يشكل الغالبية العظمى (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢٤)

د : الجوانب التعليمية :

تشهد محافظة الفيوم اهتماماً متزايداً بالعملية التعليمية في مختلف المراحل، بدءاً من التعليم قبل الجامعي حتى التعليم الجامعي، تضم المحافظة عدداً كبيراً من المدارس الحكومية والخاصة والمعاهد الأزهرية التي تغطي المراكز والقرى كافة، كما تضم جامعة الفيوم التي تقدم برامج أكاديمية متنوعة في مجالات العلوم الإنسانية والعلمية والتطبيقية. وتعمل المحافظة على دعم التحول الرقمي في التعليم وتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في المؤسسات التعليمية. (وزارة التربية والتعليم ٢٠٢٣)

طبيعة المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم

تُعد المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم إحدى الركائز الأساسية لمنظومة التعليم قبل الجامعي في جمهورية مصر العربية، إذ تمثل المرحلة الأولى من التعليم النظامي التي تُغرس فيها القيم والمبادئ والاتجاهات الأساسية في شخصية

المتعلم، وتُهيئه لمواصلة التعلم في المراحل اللاحقة. وتخضع هذه المدارس لإشراف مديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم، وتعمل في إطار السياسات العامة لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٣). تتميز البيئة التعليمية في محافظة الفيوم بالتنوع الجغرافي والاجتماعي، إذ تنتشر المدارس الابتدائية في كل من المناطق الحضرية والريفية على حد سواء، وتُعد المناطق الريفية هي الغالبة من حيث عدد المدارس وعدد الطلاب، ويُلاحظ وجود فروق في مستوى التجهيزات والإمكانات المادية بين المدارس الريفية والحضرية، وهو ما يعكس التفاوت التنموي بين مراكز المحافظة المختلفة (مديرية التربية والتعليم بالفيوم، ٢٠٢٤).

أما من الناحية الاجتماعية، فإن طبيعة المجتمع الفيومي الذي يغلب عليه الطابع الريفي تنعكس بشكل مباشر على طبيعة المدارس الابتدائية، حيث يتسم المجتمع بروح التعاون والتكافل، ويشارك أولياء الأمور ومجالس الأمناء بفاعلية في دعم العملية التعليمية وتلبية احتياجات المدارس. ومع ذلك، لا تزال بعض المدارس تواجه تحديات تتعلق بضعف الإمكانات المادية والتكنولوجية، وارتفاع كثافة الفصول في بعض المناطق، ونقص الكوادر المتخصصة في مجالات الدعم النفسي والتربوي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٣).

ماهية المدارس الابتدائية وأهدافها :

يمكن تحديد الأهداف العامة للتعليم الابتدائي في مصر كما يلي: (الخطة الإستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠)

١- تعميق الانتماء لوطنه وتاريخ حضارته وتأكيد الولاء الوطني وتنمية الإعتزاز به.

٢- ترسيخ الإيمان والاعتزاز بديانته وقيمه السماوية والاجتماعية وإحترام عقائد الآخرين وشعائهم.

٣- اكتساب المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والرياضيات بصورة تؤدي التواصل اليسير والفعال بمختلف وسائله من خلال اللغة القومية بين مواطني المجتمع أخذاً وعطاء و حواراً أو رأياً وتفاعلاً وإنتماءً وتحكيمياً لمنطقة العقل.

٤- تعميق الانتماء القومي وتكوين المجتمع الديمقراطي وتعزيز مسيرة التنمية والإنتاج.

٥- تكوين أسلوب التفكير العلمي لدى الطلاب والقدرة على تحليل المعلومات واتخاذ القرار الصحيح على أساسها عندما يواجه مشكلة مرتبطة بها حيث إن منهج التفكير هو الأساس وليس حشو المعلومات ذاتها.

٦- التعامل مع الانفتاح على علوم المستقبل وتطبيقاتها اليومية مثل إستخدام الحاسب الآلي والتدريب على المهارات العملية المرتبطة بتكنولوجيا العصر.

٧- توفير مقومات الصحة والسلامة الجسدية والنفسية وما يرتبط بها من مكونات سلامة البدن ورعايته.

٨- تكوين مهارات وعادات العمل المنتج وما يتطلبه من معرفة علمية وتكنولوجية.

٩- تقوية الولاء بينه وبين بيئة وتنمية قدراته وخبراته في مجال حياته اليومية. من العرض السابق لأهداف التعليم فى التعليم الابتدائى تتضح أهمية هذه المرحلة في إعداد وتكوين الشخصية وإعداد التلاميذ للمراحل التعليمية الأعلى وإكسابهم

المهارات والقدرات التي تساعدهم في مراحل حياتهم المختلفة ومن مضمون ذلك يتضح أهمية تطوير هذه المرحلة من أجل مواكبة التطور السريع والتماشي معه. أهمية التعليم الابتدائي في مصر:

يحظى التعليم الابتدائي بأهمية كبيرة وذلك باعتباره: (مطاوع، ١٠٥، ١٩٨٦)
أ- القاعدة الأساسية للتعليم.

ب- ينتظم فيها جميع أبناء الشعب في سن الإلزام.

ج- المرحلة الأساسية التي تساعد التلاميذ على نموهم المتكامل لتأهيلهم لمواصلة حياتهم العلمية.

د- تؤثر هذه المرحلة في بقية المراحل التالية لها.

هـ- المدرسة الوحيدة المنتشرة في معظم أنحاء المجتمع وخاصة في الريف المصري.

وقد أكدت الوثيقة العالمية الخاصة بحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ في مادته رقم ٢٦ على أهمية مرحلة التعليم الابتدائي لدى جميع الدول، لذا نادى بأن تلتزم جميع الدول بالتعليم بهذه المرحلة وتعمل على تعميقه والتوسع فيه والنهوض به، حيث اعتبرته المدخل الطبيعي لحقوق الإنسان وحقوق المواطنة، وقد إهتمت معظم الدول بهذه المرحلة من التعليم فخصصت له كثيراً من الأموال ووجهت لخدماتها الدراسات والبحوث، وضعت الخطط لنشر تلك المدارس ، وإضافة لما سبق فإن للتعليم فى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى دوراً حاسماً فى القضاء على الأمية، مما يجعل هذه المرحلة فى معظم دول العالم المتقدمة والمتخلفة مراحل إلزامية ومجانية حتى يتمكن منه جميع أفراد الشعب. (محمد، ٩٥، ٢٠٠٨)

يتضح مما سبق أن التعليم في التعليم الابتدائي هو القاعدة الأساسية للتربية والتعليم وهو المرحلة التي تتولى تنشئة التلاميذ وتربيتهم تربية متكاملة من جميع الجوانب وفقاً لأهداف وطموحات المجتمع، لذا ينبغي أن نوجه له كل إهتمام حتى يتحقق تقدم المجتمع ورفعته وتقدمه.

الإدارة في التعليم الابتدائي وعناصرها:

تعد الإدارة المدرسية الناجحة هي حجر الزاوية في العملية التعليمية، والواقع أن الإدارة المدرسية جهاز متكامل وعلى رأسه القيادة العليا المتمثلة في مدير المدرسة والذي يعد عاملاً أساسياً في نجاح المدرسة وأداء وظيفتها وخدمة بيئتها، فمدير مدراس التعليم الابتدائي من أهم عناصر المدرسة بل هو ركيزة العملية التعليمية. فهو الإداري الأول في المدرسة ويمثل رأس التنظيم ويتحمل المسؤولية الكاملة أمام السلطات التعليمية (الرؤساء والمجتمع)، ويعد مدير المدرسة قائداً تربوياً في المؤسسة التعليمية ويقوم بعدد من المهام والمسؤوليات منها :

أ - القيادة والإشراف المؤسسي: (مرسي، ١٢٠، ٢٠٠٥)

يقوم مدير المدرسة بالقيادة التعليمية والإدارة المدرسية مستنداً إلى المعايير القومية، ومسترشداً بمبادئ اللامركزية، والإصلاح المتمركز حول المدرسة ويشمل ذلك ما يلي:

- ١- إرساء مبادئ العمل المدرسي وترسيخ روح الفريق.
- ٢- دعم التواصل وخلق قنواته داخل وخارج المدرسة.
- ٣- حفز استخدام التكنولوجيا في نواحي التعليم والإدارة.
- ٤- اعتماد الأساليب الحديثة لصناعة القرار.

٥- دعم أدوار جميع العاملين بالمدرسة وتكامل الجهود لتحقيق الإصلاح المتمركز حول المدرسة من خلال الفرق المختلفة.

٦- ترسيخ أسس التعاون بين إدارة المدرسة ومجلس الأمناء والآباء والمعلمين، كما يساهم في وضع اللائحة الداخلية للمدرسة مع مجلس الأمناء ويشركه في متابعتها.

أ- عناصر الإدارة في التعليم الابتدائي

وتشمل الإدارة المدرسية مجموعة من العناصر الأساسية التي تتكامل فيما بينها لتحقيق جودة الأداء المؤسسي والتربوي داخل المدرسة الابتدائية.

١- التخطيط التربوي : يشمل التخطيط في التعليم الابتدائي إعداد الخطط السنوية، وخطط الأنشطة الطلابية، وخطط التنمية المهنية للمعلمين، إضافة إلى خطط تحسين الأداء المدرسي في ضوء معايير الجودة ، ويسهم التخطيط الجيد في ترشيد استخدام الموارد وتجنب العشوائية وتحقيق الاستمرارية في تطوير المدرسة (السباعي، ٢٠٢٢).

٢- التنظيم الإداري : يمثل التنظيم العنصر الذي يحدد الأدوار والمسؤوليات داخل المدرسة الابتدائية، ويعمل على توزيع العمل وتحديد خطوط السلطة والعلاقات الوظيفية بين العاملين ، ويُعد الهيكل التنظيمي للمدرسة أداة أساسية لتحقيق الانضباط الإداري، حيث يشمل المدير، والوكلاء، والمعلمين، والإداريين، والعاملين الفنيين ، كما يهدف التنظيم الإداري إلى تحقيق التكامل بين الجهود وضمان التنسيق بين جميع العاملين بما يسهم في تحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة (سليمان، ٢٠٢٣).

٣- التوجيه والإشراف التربوي : يشمل الإشراف التربوي عمليات الملاحظة، والتقييم، والتدريب الميداني، وتفعيل المجتمعات المهنية للتعليم داخل المدرسة ،

ويُسهم هذا العنصر في تطوير مهارات المعلمين ورفع مستوى الكفاءة التدريسية لديهم، وتحقيق الانسجام بين الأهداف التعليمية والممارسات الصفية (عبد الرحمن، ٢٠٢١).

٤- القيادة التربوية : القيادة التربوية في المدارس الابتدائية تقوم على مبادئ المشاركة، والتمكين، والعدالة، وتشجيع الإبداع والابتكار، وتبرز أهمية القيادة في بناء مناخ تنظيمي إيجابي يعزز التواصل الفعّال، والانتماء، والالتزام بالقيم التربوية، كما تُعد القيادة المدرسية عاملاً حاسماً في نجاح تطبيق مشروعات التطوير التربوي والتحول الرقمي (حسن، ٢٠٢٣).

٥- التنسيق : يُقصد بالتنسيق تحقيق الانسجام بين الجهود والأنشطة المختلفة داخل المدرسة، لضمان التكامل بين إداراتها وأقسامها، ويتطلب التنسيق بين المدير والمعلمين، وبين المدرسة والإدارة التعليمية، وكذلك بين المدرسة والمجتمع المحلي، ويُسهم التنسيق الفعّال في تجنب الازدواجية في العمل وتوجيه الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة (عمر، ٢٠٢٢).

٦- الاتصال الفعّال : يُعد الاتصال من العناصر الحيوية في الإدارة المدرسية، إذ يمثل الأداة التي تربط بين المستويات الإدارية داخل المدرسة وبينها وبين البيئة الخارجية، ويشمل الاتصال الرسمي وغير الرسمي، الكتابي والشفهي، ويهدف إلى تبادل المعلومات واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وكلما كان الاتصال في المدرسة مفتوحاً وشفافاً، زادت فاعلية العمل الجماعي وتحقق الانسجام في الأداء (الفيومي، ٢٠٢٣).

٧- اتخاذ القرار : يُعتبر اتخاذ القرار جوهر العملية الإدارية، حيث تُبنى عليه كافة الأنشطة التنظيمية، ويتطلب القرار المدرسي دراسة الواقع التعليمي وتحليل

البيانات المتاحة واختيار البدائل الأنسب لتحقيق الأهداف ، ويسهم إشراك المعلمين وأولياء الأمور في عملية اتخاذ القرار في تعزيز الانتماء المؤسسي وتحقيق العدالة والشفافية داخل المدرسة (الرفاعي، ٢٠٢٤).

٨- المتابعة والتقييم : تُعد المتابعة والتقييم الخطوة الختامية في العملية الإدارية، إذ تهدف إلى قياس مدى تحقيق الأهداف المرسومة وتحديد نقاط القوة والضعف في الأداء المدرسي ، وتتم المتابعة من خلال أدوات كمية ونوعية مثل الملاحظة الصفية، وتقارير الأداء، واستطلاعات الرأي ، أما التقييم فيهدف إلى تحسين الأداء وتوجيه الجهود نحو التطوير المستمر وضمان جودة التعليم في المرحلة الابتدائية (المغربي، ٢٠٢٣).

رابعاً : واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم

أ: أهداف الدراسة الميدانية

وفقاً لطبيعة مشكلة الدراسة فإن الإطار الميداني لها يستهدف: الوقوف على نتائج استجابات أفراد العينة بشكل إجمالي من خلال تحليل (عبارات) الاستبانة، والخاصة بواقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية دراسة ميدانية على محافظة الفيوم

١. الوقوف على نتائج استجابات أفراد العينة بشكل تفصيلي من خلال تحليل (عبارات) الاستبانة، والخاصة بواقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية دراسة ميدانية على محافظة الفيوم

٢. دراسة هل هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فأقل فيما يتعلق بآراء أفراد العينة بالإجابة على محاور أداة الدراسة وهي: (واقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية دراسة ميدانية على محافظة الفيوم

ب: وصف أداة الدراسة الميدانية:

احتوت الاستبانة على (١٠٢) عبارة يمكن توضيح توزيعها فيما يلي: جدول المؤسسات وصف أداة الدراسة

المحاور	الابعاد	عدد العبارات	إجمالي أداة الدراسة
إجمالي العبارات: بواقع إدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية دراسة ميدانية على محافظه الفيوم	البعد الأول: واقع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية	١٢	١٠٢
	البعد الثاني: واقع ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية	٢٤	
	البعد الثالث: معوقات ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية	١٩	
		٥٥	

يتضح من الجدول السابق ان الاستبيان يتكون من ثلاثة محاور رئيسية،

جاء المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم في الترتيب الأول من حيث عدد العبارات حيث تضمن (٥٥) عبارة؛ وقد يكون السبب في ذلك كونه المحور الرئيسي للاستبانة، حيث أنها تبحث عن وضع تصور مقترح لتنمية مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم

ج: مجتمع وعينة الدراسة الميدانية:

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع المفردات التي تستهدف الباحثة دراستها لتحقيق نتائج دراستها، ومن ثم فهو كافة العناصر التي ترغب الباحثة في إجراء استطلاع لأرائها، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذين يُكونون موضوع الدراسة. وعند النظر للدراسة الحالية نجد أن مجتمعها يتمثل في (مدير

ووكيل بمدارس التعليم الابتدائي محافظة الفيوم)، والذين يبلغ عددهم وفقاً للإحصائيات الرسمية التي حصلت عليها الباحثة (١٢٣) والجدول التالي يوضح توزيعهم:

جدول (٢) توزيع أفراد المجتمع

الإدارة التعليمية	مدير	وكيل	الإجمالي	نسبة الإدارة من المجتمع
طامية	٥	٧	١٢	%١٠
غرب الفيوم	١٤	١٣	٢٧	%٢٢
شرق الفيوم	١٠	٦	١٦	%١٣
إطسا	١٣	٥	١٨	%١٥
يوسف الصديق	٦	١	٧	%٦
سنورس	٢٠	٦	٢٦	%٢٠
ابشواي	١١	٦	١٧	%١٤
الإجمالي	٧٩	٤٤	١٢٣	%١٠٠

: التحليل الإحصائي للنتائج:

تتناول الدراسة في هذا المحور عرضاً للتحليل الإحصائي الخاص باستجابات العينة على كل محور من محاور الاستبانة وعلى كل مفردة من مفرداتها، بما يحقق أهداف الدراسة، وذلك من خلال جداول توضيحية يمكن عرضها وفقاً للنقاط التالية:

١. النتائج المتعلقة بالهدف الأول:

تعرض الباحثة فيما يلي النتائج المتعلقة بالهدف الأول والذي يسعى للوقوف على نتائج استجابات أفراد العينة بشكل اجمالي من خلال تحليل (محاور) الاستبانة، والخاصة بواقع لتنمية مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس

الابتدائية في محافظة الفيوم ، إضافة لمعرفة سبل تنمية إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

جدول (٣) النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة

المحاور والابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الموزون	الترتيب	درجة التحقق
البعد الأول: واقع ضغوط العمل	٢٧.٧٢	٠.٣٥	٢.٣١	٢	أحياناً
البعد الثاني: واقع ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل	٥٢.٤٥	٠.٦٢	٢.١٩	٣	أحياناً
البعد الثالث: معوقات ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل	٤٥.٠٦	٠.٥٦	٢.٣٧	١	نعم
إجمالي المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل	١٢٥.٢٣	٠.٣٢	٢.٢٩		أحياناً
البعد الأول: العمل الفريقي	٢١.٧٥	٠.٨٩	٢.١٧	٣	أحياناً
البعد الثاني: التدريب	١٦.٠٦	٠.٣٨	١.٦١	٤	لا
البعد الثالث: تفويض السلطة	٢١.٧٤	٠.٧٣	٢.١٧	٢	أحياناً
البعد الرابع: الاتصال	١٣.٤٦	٠.٣٦	٢.٦٩	١	نعم
إجمالي المحور الثاني: واقع التمكين الإداري	٧٣.٠٠	٠.٤٠	٢.١٦		أحياناً
إجمالي المحور الثالث: سبل تنمية مهارات إدارة ضغوط العمل	٣٤.٨٢	٠.٢٤	٢.٩٠		نعم

يتضح من الجدول السابق أن درجة إجمالي المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم ، من وجهة نظر أفراد العينة من (المديرين والوكلاء بمدارس المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم)، جاءت (أحياناً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون (٢.٢٩)، وهي درجة متوسطة أي أن مستوى ممارسة إجمالي المحور الأول: مهارات إدارة

ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم غير مرضٍ والأمر يحتاج إلى بذل مزيد من الجهد لكي يصبح المستوى عاليًا؛ وقد يكون السبب في ذلك قلة حرص مديري المدارس الابتدائية على البعد عن مصادر الضغوط، بالإضافة إلى قلة حرصهم على حضور الدورات التدريبية المتخصصة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وسام نايف المشاقبة (٢٠١٨م)، والتي أظهرت نتائجها أن درجة فاعلية إدارة ضغوط العمل عند مديري المدارس الثانوية بالزرقاء متوسطة.

وبالنظر للجدول السابق نجد أيضاً أن البعد الثاني: واقع ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل، من وجهة نظر أفراد العينة جاء في الترتيب الثالث والأخير من حيث درجة التحقق بدرجة (أحياناً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون (٢٠١٩)؛ وقد يكون السبب في ذلك هو قلة حرص مديري المدارس الابتدائية على ممارسة العمل التطوعي بالمجتمع، وقلة اهتمام مديري المدارس الابتدائية بتفويض السلطة إلى الصف الثاني لصناعة قيادات المستقبل.

وباستقراء الجدول السابق يتبين أيضاً أن درجة إجمالي المحور الثاني: واقع إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم، من وجهة نظر أفراد العينة من (المديرين والوكلاء بالمدارس الابتدائية في محافظة الفيوم)، جاءت درجة توافرها بمستوى (أحياناً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون (٢٠١٦)، وهي درجة تعني التوافر المتوسط أي أن مستوى توافر المحور الثاني: واقع إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم ذات توافر متوسط؛ وقد يكون السبب في ذلك ندرة تشجيع قيادات التعليم لمديري المدارس على تبادل الخبرات في مجال العمل المدرسي، وندرة حرص قيادات التعليم على تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية بأسلوب علمي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ايمان صالح (٢٠١٤م)، والتي توصلت إلى أن درجة تمكين المرأة الكويتية بوزارة التربية من وجهة نظر القادة التربويين كانت بدرجة متوسطة.

كما يتضح من الجدول السابق أن البعد الرابع: الاتصال، من وجهة نظر أفراد العينة جاءت في الترتيب الاول من حيث درجة التوافر بدرجة (نعم)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون (٢.٦٩)؛ وقد يكون السبب في ذلك تشجيع قيادات التعليم لمديري المدارس الابتدائية على تطوير مهارتهم في التكنولوجيا باستمرار، حتى يكون لديهم مواكبة للتقدم التكنولوجي الحادث في الفترة الحالية.

كما يتبين من الجدول السابق أن درجة إجمالي المحور الثالث: سبل تنمية مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية من خلال التمكين الإداري بالمدارس الابتدائية في محافظة الفيوم، من وجهة نظر أفراد العينة من (المديرين والوكلاء بالمدارس الابتدائية في محافظة الفيوم)، جاءت درجة توافرها بمستوى (نعم)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لها (٢.٩٠)، وهي درجة تعني أهمية التوافر العالي، أي أن أهمية مستوى توافر المحور الثالث: سبل تنمية مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية من خلال التمكين الإداري بالمدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم ذات أهمية كبيرة؛ وقد يكون السبب في ذلك أن متابعة مديري المدارس الابتدائية لتنفيذ الأنشطة المدرسية المختلفة، وتوظيف مديري المدارس الابتدائية المنهجية العلمية عند حل المشكلات العلمية، سوف يساعد في تحسين ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم وكيفية تنميتها.

٢ - النتائج المتعلقة بالهدف الثاني:

تعرض الباحثة فيما يلي النتائج المتعلقة بالهدف الثاني والذي يسعى للوقوف على نتائج تحليل (عبارات) الاستبانة، والخاصة بواقع مهارات إدارة

ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم لدى مديري المدارس الابتدائية ، إضافة لمعرفة سبل تنمية مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم.

ويمكن توضيح ذلك فيما يلي: نتائج عبارات المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم ، من وجهة نظر (المديرين والوكلاء بالمدارس الابتدائية في محافظة الفيوم):
جاءت الأوزان النسبية لعبارات أبعاد المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم ، كما هو موضح بالجدول الآتي:

❖ البعد الأول: واقع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية :

ويمكن توضيحه في الجدول التالي: جدول (٤) الأوزان النسبية لعبارات البعد الأول: واقع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية

م	العبرة		الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
			نعم	أحياناً	لا					
١	تفرض القيادات العليا على مديري المدارس الابتدائية أعباء إضافية باستمرار .	العدد	٨٦	١٣	٣	٢.٨١	٠.٤٦	٣	نعم	١٢٠.٨
		%	٨٤.٤	١٢.٧	٢.٩					
٢	تفرض القيادات العليا على مديري المدارس الابتدائية المشاركة في تنفيذ بعض الأنشطة المدرسية.	العدد	٩١	٨	٣	٢.٨٦	٠.٤٢	١	نعم	١٤٣.٧
		%	٨٩.٣	٧.٨	٢.٩					
٣	تفرض القيادات العليا على مديري المدارس الابتدائية الحوار مع	العدد	٨٩	٨	٥	٢.٨٢	٠.٥٠	٢	نعم	١٣٣.٦
		%	٨٧.٣	٧.٨	٤.٩					

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
	اولياء الأمور حول قضايا الطلبة								
٤	تفرض القيادات العليا على مديري المدارس الابتدائية إنجاز بعض الأعمال خارج نطاق التخصص.	العدد	٨٢	١٣	٧	٢.٧٤	٠.٥٨	٤	نعم
		%	٨٠.٤	١٢.٧	٦.٩				
٥	تدرج القيادات العليا بعض مديري المدارس الابتدائية في اللجان المدرسية دون رغبة منهم.	العدد	٧٧	١٢	١٣	٢.٦٣	٠.٧٠	٥	نعم
		%	٧٥.٥	١١.٨	١٢.٧				
٦	تتجاهل القيادات العليا تكريم مديري المدارس الابتدائية أرباب الأداء المتميز.	العدد	٢٣	١٣	٦٦	١.٥٨	٠.٨٤	١١	لا
		%	٢٢.٦	١٢.٧	٦٤.٧				
٧	توجه القيادات العليا مديري المدارس الابتدائية بأسلوب تسلطي عند إنجاز العمل.	العدد	٥٢	٨	٤٢	٢.١٠	٠.٩٦	١٠	أحياناً
		%	٥١.٠	٧.٨	٤١.٢				
٨	تحاول القيادات العليا إقصاء مديري المدارس الابتدائية من حضور الاجتماعات التعليمية الهامة.	العدد	٢٦	٣	٧٣	١.٥٤	٠.٨٨	١٢	لا
		%	٢٥.٥	٢.٩	٧١.٦				
٩	تهمل القيادات العليا التواصل مع مديري المدارس الابتدائية	العدد	٥٩	١	٤٢	٢.١٧	٠.٩٩	٧	أحياناً
		%	٥٧.٨	١.٠	٤١.٢				

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
	في المناسبات المختلفة.								
١٠	توجه القيادات العليا مديري المدارس الابتدائية بالمدرسة نحو الاهتمام بالمظهر دون الجوهر في مجال العمل المدرسي.	العدد	٥٥	٨	٣٩	٢.١٦	٠.٩٥	٨	أحياناً
		%	٥٣.٩	٧.٨	٣٨.٣				
١١	تتجاهل القيادات العليا حت مديري المدارس الابتدائية نحو إنجاز العمل في الوقت المناسب.	العدد	٥٤	٦	٤٢	٢.١٢	٠.٩٧	٩	أحياناً
		%	٥٢.٩	٥.٩	٤١.٢				
١٢	تتجاهل القيادات العليا توضيح معايير الترقية لمديري المدارس.	العدد	٥٩	٤	٣٩	٢.٢٠	٠.٩٧	٦	أحياناً
		%	٥٧.٩	٣.٩	٣٨.٢				

يتبين من الجدول السابق أن درجة توافر عبارات (المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم)، وذلك فيما يتعلق (بالبعد الأول: واقع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية)، قد جاءت بدرجة (أحياناً)، حيث جاء المتوسط الحسابي لها ما بين (٢.٨٦) و(١.٥٤)، وانحراف معياري ما بين (٠.٩٩) و(٠.٤٢)، بما يشير إلى أن أفراد العينة يتجهون إلى قلة توافر (مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم على ضوء مدخل التمكين الإداري)، وذلك فيما يتعلق (بالبعد الأول: واقع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية).

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتبين أن جميع قيم (كا^٢) دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، إذ أن قيم (كا^٢) المحسوبة تراوحت ما بين (١٤٣.٧) و(٣١.٣)، وهي قيم أكبر من قيمة (كا^٢) الجدولية عند مستوي (٠.٠٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها، وهذه البنود تميز آراء افراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وهو التكرار الاعلى في كل عبارة، اضافة إلى عدم وجود تشتت في تكرارات بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، احياناً، لا).

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٢) والتي تنص على "نفرض قيادات المدارس الابتدائية المشاركة في تنفيذ بعض الانشطة المدرسية." جاءت في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي لتوافر العبارات في هذا البعد حيث تحققت بدرجة (٢.٨٦)، وتعني التوافر بدرجة (نعم)؛ وقد يكون السبب في ذلك أن قيادات المدارس الابتدائية ترغب في بيان أنها تقوم بالعديد من الأنشطة والجهود لتطوير المدارس الابتدائية مما يجعلها تضغط على مديري المدارس الابتدائية المشاركة في تنفيذ بعض الانشطة المدرسية، دون أن تأخذ في اعتبارها الظروف المتنوعة الخاصة ب مديري المدارس الابتدائية أو بتحفيظها بالشكل الكافي.

أيضاً يتضح أن العبارة رقم (٨) والتي تنص على "تحاول قيادات المدارس الابتدائية إقضاء مديري المدارس الابتدائية من حضور الاجتماعات التعليمية الهامة." جاءت في المرتبة الثانية عشرة والأخيرة من حيث المتوسط الحسابي لتوافر العبارات في هذا البعد حيث تحققت بدرجة (١.٥٤)، وتعني التوافر بدرجة (لا)؛ وقد يكون السبب في ذلك هو حرص قيادات المدارس الابتدائية على حضور أكبر عدد ممكن من مديري المدارس الابتدائية للاجتماعات التعليمية الهامة، حتى

يكون لديهم المهارات الكافية لتحقيق الأهداف المرجوة، وهو الامر الذي يشير إلى نجاح القيادات العليا أيضاً، لذا يقل بشكل كبير إقصاء قيادات المدارس الابتدائية من حضور الاجتماعات التعليمية الهامة.

❖ **البعد الثاني: واقع ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية :** ويمكن توضيحه في الجدول التالي:

جدول (٥) الأوزان النسبية لعبارات البعد الثاني: واقع ممارسة مهارات إدارة

ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
١	يهتم مديري المدارس الابتدائية بالالتزام بمواعيد العمل الرسمية.	٧٧	٣	٢٢	٢.٥٤	٠.٨٣	٢	نعم	٨٦.٩
		٧٥.٥ %	٢.٩	٢١.٦					
٢	يحرص مديري المدارس الابتدائية على الفصل بين الحياة الشخصية والحياة العملية.	٢٤	٤	٧٤	١.٥١	٠.٨٥	٢٢	لا	٧٦.٥
		٢٣.٦ %	٣.٩	٧٢.٥					
٣	يحرص مديري المدارس الابتدائية على تطبيق اللوائح والقوانين في كل مجالات العمل.	٧٠	١٠	٢٢	٢.٤٧	٠.٨٣	٨	نعم	٥٩.٣
		٦٨.٦ %	٩.٨	٢١.٦					
٤	يحرص مديري المدارس الابتدائية على ضبط الانفعالات عند الغضب.	٣١	٣٩	٣٢	١.٩٩	٠.٧٩	١٨	أحياناً	١٠.١
		٣٠.٤ %	٣٨.٢	٣١.٤					

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
٥	يلتزم مديري المدارس الابتدائية بالصمت أو السكون عند مواجهة التوتر.	العدد	٢٠	٤٤	٣٨	١.٨٢	٠.٧٤	٢٠	أحياناً
		%	١٩.٦	٤٣.١	٣٧.٣				
٦	يحرص مديري المدارس الابتدائية على البعد عن مصادر الضغوط.	العدد	٢٨	٤٠	٣٤	١.٩٤	٠.٧٨	١٩	أحياناً
		%	٢٧.٥	٣٩.٢	٣٣.٣				
٧	يستخدم مديري المدارس الابتدائية المنهج العلمي عند مواجهة مشكلات العمل.	العدد	٢٤	١٣	٦٥	١.٦٠	٠.٨٥	٢١	لا
		%	٢٣.٦	١٢.٧	٦٣.٧				
٨	يوظف مديري المدارس الابتدائية ثقافة النقاش والحوار مع العاملين عند التعامل مع مشكلات العمل.	العدد	٧٦	٤	٢٢	٢.٥٣	٠.٨٣	٤	نعم
		%	٧٤.٥	٣.٩	٢١.٦				
٩	يهتم مديري المدارس الابتدائية بممارسة التمارين الرياضية.	العدد	١٠	٢٩	٦٣	١.٤٨	٠.٦٧	٢٤	لا
		%	٩.٨	٢٨.٤	٦١.٨				
١٠	يحرص مديري المدارس الابتدائية بوضع خطط لتطوير العمل باستمرار	العدد	٧٤	٥	٢٣	٢.٥٠	٠.٨٤	٦	نعم
		%	٧٢.٦	٤.٩	٢٢.٥				

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
١١	يستخدم مديري المدارس الابتدائية وسائل متعددة لأقناع العاملين بتنفيذ المهام الموكولة لهم.	العدد ٧٧	٣	٢٢	٢.٥٤	٠.٨٣	٢	نعم	٨٦.٩
		% ٧٥.٥	٢.٩	٢١.٦					
١٢	يحرص مديري المدارس الابتدائية على حل الصراع بين العاملين بأساليب علمية متنوعة.	العدد ٦٧	١٣	٢٢	٢.٤٤	٠.٨٣	١٠	نعم	٤٩.٢
		% ٦٥.٧	١٢.٧	٢١.٦					
١٣	يهتم مديري المدارس الابتدائية بالمدرسة بتوظيف تكنولوجيا العصر في مجال العمل المدرسي.	العدد ٤٦	٣٣	٢٣	٢.٢٣	٠.٧٩	١٥	أحياناً	٧.٨
		% ٤٥.١	٣٢.٤	٢٢.٥					
١٤	يحرص مديري المدارس الابتدائية على تطبيق مبدأ الأولويات في مجال العمل المدرسي.	العدد ٦٦	١٣	٢٣	٢.٤٢	٠.٨٤	١١	نعم	٤٦.٦
		% ٦٤.٨	١٢.٧	٢٢.٥					
١٥	يحرص مديري المدارس الابتدائية على حضور الدورات التدريبية المتخصصة.	العدد ٥٧	٣٤	١١	٢.٤٥	٠.٦٨	٩	نعم	٣١.١
		% ٥٥.٩	٣٣.٣	١٠.٨					
١٦	يحرص مديري المدارس الابتدائية	العدد ٧١	٩	٢٢	٢.٤٨	٠.٨٣	٧	نعم	٦٢.٩
		% ٦٩.٦	٨.٨	٢١.٦					

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
	على معرفة كل ما هو جديد ومفيد في مجال العمل.								
١٧	يحرص مديري المدارس الابتدائية على ممارسة العمل التطوعي بالمجتمع.	العدد	٣١	٤٠	٣١	٢.٠٠	٠.٧٨	١٧	أحياناً
		%	٣٠.٤	٣٩.٢	٣٠.٤				
١٨	يحرص مديري المدارس الابتدائية على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال العمل.	العدد	٣٩	٣٧	٢٦	٢.١٣	٠.٧٩	١٦	أحياناً
		%	٣٨.٢	٣٦.٣	٢٥.٥				
١٩	يهتم مديري المدارس الابتدائية بعمل الفريق داخل المدرسة.	العدد	٦٣	١	٣٨	٢.٢٥	٠.٩٧	١٣	أحياناً
		%	٦١.٧	١.٠	٣٧.٣				
٢٠	يلتزم مديري المدارس الابتدائية بجدول الأعمال في الاجتماعات المدرسية المختلفة.	العدد	٧٦	٤	٢٢	٢.٥٣	٠.٨٣	٤ مكرر	نعم
		%	٧٤.٥	٣.٩	٢١.٦				
٢١	يهتم مديري المدارس الابتدائية بتفويض السلطة إلى الصف الثاني لصناعة قيادات المستقبل.	العدد	٢٤	٤	٧٤	١.٥١	٠.٨٥	٢٢ مكرر	لا
		%	٢٣.٦	٣.٩	٧٢.٥				
٢٢	يستخدم مديري	العدد	٦٠	٦	٣٦	٢.٢٤	٠.٩٥	١٤	أحياناً

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
	المدارس الابتدائية اسلوب التفاوض مع العاملين لضمان سرعة إنجاز العمل.	٥٨.٨	٥.٩	٣٥.٣					
	يحرص مديري المدارس الابتدائية على إشاعة روح الدعاية والمرح لدى العاملين عند إنجاز الاعمال.	٥٥	٢٣	٢٤					
٢٣		٥٣.٩	٢٢.٦	٢٣.٥	٢.٣٠	٠.٨٣	١٢	أحياناً	١٩.٥
	يتعامل مديري المدارس الابتدائية مع العاملين على ضوء مصلحة العمل المدرسي.	٧٩	١	٢٢					
٢٤		٧٧.٤	١.٠	٢١.٦	٢.٥٦	٠.٨٣	١	نعم	٩٥.٨

يتبين من الجدول السابق أن درجة توافر عبارات (المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم)، وذلك فيما يتعلق (بالبعد الثاني: واقع ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية)، قد جاءت بدرجة (أحياناً)، حيث جاء المتوسط الحسابي لها ما بين (٢.٥٦) و(١.٤٨)، وانحراف معياري ما بين (٠.٩٧) و(٠.٦٧)، بما يشير إلى أن أفراد العينة يتجهون إلى قلة توافر (مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظة الفيوم)، وذلك فيما يتعلق (بالبعد الثاني: واقع ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية). كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٢٤) والتي تنص على " يتعامل مديري المدارس الابتدائية مع العاملين على ضوء مصلحة العمل المدرسي."

جاءت في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي لتوافر العبارات في هذا البعد حيث تحققت بدرجة (٢.٥٦)، وتعني التوافر بدرجة (نعم)؛ وقد يكون السبب في ذلك أن مديري المدارس الابتدائية يسعون لتطبيق القانون داخل المدرسة بما يترتب عليه تحقيق الانضباط والالتزام من قبل العاملين، وهو الأمر الذي يساعد على تحقيق أهداف المدرسة وإتاحة الفرص لمديري المدارس في الحصول على ترقيات والوصول إلى مناصب أعلى، مما يجعل مديري المدارس الابتدائية يتعاملون مع العاملين على ضوء مصلحة العمل المدرسي.

أيضاً يتضح أن العبارة رقم (٩) والتي تنص على " يهتم مديري المدارس الابتدائية بممارسة التمارين الرياضية. " جاءت في المرتبة الرابعة والعشرون والأخيرة من حيث المتوسط الحسابي لتوافر العبارات في هذا البعد حيث تحققت بدرجة (١.٤٨)، وتعني التوافر بدرجة (لا)؛ وقد يكون السبب في ذلك هو كثرة أعباء مديري المدارس الابتدائية مما يجعل فرص اهتمامها بممارسة التمارين الرياضية قليل.

❖ **البعد الثالث: معوقات ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية :** ويمكن توضيحه في الجدول التالي:

جدول (٦) الأوزان النسبية لعبارات البعد الثالث: معوقات ممارسة مهارات إدارة

ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	المعيار الانحراف	الترتيب	درجة التوافق	رقم العبارة
		نعم	أحياناً	لا					
١	صعوبة تنفيذ بعض المهام الموكلة لمديري العدد	٨٩	١٠	٣	٢.٨٤	٠.٤٤	٣	نعم	١٣٤.٢

م	العبارة	الاستجابات			النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
	المدارس بالمدرسة	٨٧.٣ %	٩.٨	٢.٩					
٢	كثرة الأعباء الإدارية	٩٠ العدد	٩	٣	٢.٨٥	٠.٤٣	١	نعم	١٣٨.٩
	الملقاة على عاتق مديري المدارس الابتدائية بالمدرسة.	٨٨.٣ %	٨.٨	٢.٩					
٣	قلة الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس في مجال العمل المدرسي.	٨٦ العدد	١١	٥	٢.٧٩	٠.٥١	٥	نعم	١١٩.٨
		٨٤.٣ %	١٠.٨	٤.٩					
٤	تجاهل تطبيق مبدأ الأولويات من قبل مديري المدارس الابتدائية بالمدرسة.	٤٦ العدد	٢٥	٣١	٢.١٥	٠.٨٦	١٢	أحياناً	٦.٩
		٤٥.١ %	٢٤.٥	٣٠.٤					
٥	قلة التخطيط العلمي السليم للأعمال التي تقوم بها مديري المدارس الابتدائية.	٤٦ العدد	١٨	٣٨	٢.٠٨	٠.٩١	١٧	أحياناً	١٢.٢
		٤٥.١ %	١٧.٦	٣٧.٣					
٦	ضعف الرغبة لدى مديري المدارس الابتدائية عند أداء العمل المدرسي.	٥٧ العدد	٦	٣٩	٢.١٨	٠.٩٦	١١	أحياناً	٣٩.٤
		٥٥.٩ %	٥.٩	٣٨.٢					
٧	التردد عند اتخاذ القرار من قبل مديري المدارس الابتدائية بالمدارس	٢٢ العدد	٨	٧٢	١.٥١	٠.٨٣	١٩	لا	٦٦.٦
		٢١.٦ %	٧.٨	٧٠.٦					
٨	قلة البرامج التدريبية المخصصة لمديري المدارس بالمدرسة.	٨٩ العدد	٧	٦	٢.٨١	٠.٥٢	٤	نعم	١٣٣.٥
		٨٧.٢ %	٦.٩	٥.٩					
٩	تفضيل قيادات	٥٦ العدد	١١	٣٥	٢.٢١	٠.٩٣	١٠	أحياناً	٢٩.٨

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	المعياري الانحراف	الترتيب	درجة التحقق	مربع كاي
		نعم	أحياناً	لا					
	المدارس الابتدائية القيادات الذكورية عن مديري المدارس الابتدائية في مجال العمل المدرسي.	%	٥٤.٩	١٠.٨	٣٤.٣				
١٠	ضعف البنية التحتية الموجودة بمدارس الحلقة الأولى من المدارس الابتدائية .	العدد	٨٠	١١	١١	٢.٦٨	٠.٦٦	٨	٩٣.٤
		%	٧٨.٤	١٠.٨	١٠.٨			نعم	
١١	قلة تداول الخبرات بين مديري المدارس الابتدائية بالمدارس.	العدد	٦٩	٢٧	٦	٢.٦٢	٠.٦٠	٩	٦٠.٥
		%	٦٧.٦	٢٦.٥	٥.٩			نعم	
١٢	قلة زيارات مديري المدارس الابتدائية للمدارس المناظرة.	العدد	٧٧	٢٢	٣	٢.٧٣	٠.٥١	٦	٨٦.٩
		%	٧٥.٥	٢١.٦	٢.٩			نعم	
١٣	قلة توافر الظروف المناسبة في بيئة العمل من منظور مديري المدارس الابتدائية .	العدد	٧٦	٢١	٥	٢.٧٠	٠.٥٦	٧	٨١.٦
		%	٧٤.٥	٢٠.٦	٤.٩			نعم	
١٤	تجاهل مديري المدارس الابتدائية بالمدرسة ثقافة العمل كفريق.	العدد	٥٦	١	٤٥	٢.١١	٠.٩٩	١٥	٤٩.٨
		%	٥٤.٩	١.٠	٤٤.١			أحياناً	
١٥	شروع اللامبالاة لدى مديري المدارس الابتدائية عند إنجاز العمل.	العدد	٣٠	١	٧١	١.٦٠	٠.٩١	١٨	٧٢.٨
		%	٢٩.٤	١.٠	٦٩.٦			لا	
١٦	استخدام مديري	العدد	٩١	٧	٤	٢.٨٥	٠.٤٥	٢	١٤٣.٥

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	مرتبة كاي
		نعم	أحياناً	لا				
	المدارس الابتدائية اسلوب البيروقراطية عند إنجاز الأعمال.	٨٩.٢ %	٦.٩	٣.٩				
١٧	رفض مديري المدارس الابتدائية تفويض السلطة للصف الثاني.	٥٦ العدد	٢	٤٤	٢.١٢	٠.٩٩	١٤	أحياناً
		٥٤.٩ %	٢.٠	٤٣.١				
١٨	خوف مديري المدارس الابتدائية من النتائج التي تتحقق على أرض الواقع.	٥٦ العدد	٤	٤٢	٢.١٤	٠.٩٨	١٣	أحياناً
		٥٤.٩ %	٣.٩	٤١.٢				
١٩	تجاهل مديري المدارس الابتدائية ثقافة استثمار الوقت أثناء العمل.	٥٦ العدد	١	٤٥	٢.١١	٠.٩٩	١٥ مكرر	أحياناً
		٥٤.٩ %	١.٠	٤٤.١				

قيمة (كا^٢) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) تبدأ عند ٩.٢١، وعند مستوى (٠.٠٥) تبدأ عند ٥.٩٩ لدرجة حرية (٢) يتبين من الجدول السابق أن درجة توافر عبارات (المحور الأول: واقع مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة الفيوم)، وذلك فيما يتعلق (بالبعد الثالث: معوقات ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية)، قد جاءت بدرجة (نعم)، حيث جاء المتوسط الحسابي لها ما بين (٢.٨٥) و(١.٥١)، وانحراف معياري ما بين (٠.٩٩) و(٠.٤٣)، بما يشير إلى أن أفراد العينة يتجهون إلى توافر (معوقات ممارسة مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية).

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٢) والتي تنص على " كثرة الأعباء الإدارية الملقة على عاتق مديري المدارس الابتدائية بالمدرسة."

جاءت في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي لتوافر العبارات في هذا البعد حيث تحققت بدرجة (٢.٨٥)، وتعني التوافر بدرجة (نعم)؛ وقد يكون السبب في ذلك أن مديري المدارس الابتدائية يتحملون أعباء عديدة داخل المدرسة منها ما يختص بمتابعة سير العمل داخل المدرسة، ومنها التواصل مع أولياء الأمور، ومنها الاجتماعات مع الإدارة العليا، وغيرها، وهو الأمر الذي يقلل من فرص اتقان مهارات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم .

أيضاً يتضح أن العبارة رقم (٧) والتي تنص على " التردد عند اتخاذ القرار من قبل مديري المدارس الابتدائية بالمدارس. " جاءت في المرتبة التاسعة عشرة والأخيرة من حيث المتوسط الحسابي لتوافر العبارات في هذا البعد حيث تحققت بدرجة (١.٥١)، وتعني التوافر بدرجة (لا)؛ وقد يكون السبب في ذلك هو قلة الدورات التدريبية التي يحصل عليها مديري المدارس الابتدائية مما يترتب عليه قلة ثقتهم في اتخاذ القرار ومن ثم التردد عند اتخاذ القرار من قبل مديري المدارس الابتدائية بالمدارس.

خامساً: الآليات المقترحة لإدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم

الآليات المقترحة لإدارة ضغوط العمل بالمدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم
أولاً : مصادر ضغوط العمل في المدارس الابتدائية بمحافظه الفيوم

- زيادة الأعباء الإدارية والتعليمية على المعلمين والإداريين.
- نقص الكوادر البشرية المؤهلة في بعض المدارس الابتدائية.
- ضعف الإمكانيات المادية والتكنولوجية بالمدارس الابتدائية .
- عدم وضوح الأدوار الوظيفية وتضارب المسؤوليات بالمدرسة.

- ضعف نظم الحوافز والمكافآت بالمدارس الابتدائية.

- القيادة السلطوية وضعف التواصل الفعال بين العاملين.

- قلة برامج الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين.

ثانياً: الآليات المقترحة لإدارة ضغوط العمل

١ - على مستوى الإدارة المدرسية

- تبني أساليب قيادة تشاركية تشجع على الحوار والمشورة.

- توزيع المهام بصورة عادلة تراعي قدرات العاملين.

- تحسين بيئة العمل المادية والنفسية داخل المدارس الابتدائية.

- إعادة تنظيم الجداول الزمنية لتقليل الضغط الزمني.

- تشجيع العمل الجماعي وبناء روح الفريق.

- وضع نظام موضوعي لتقييم الأداء يعتمد على الكفاءة لا على العلاقات

الشخصية.

- تفعيل دور التقنيات الرقمية في تنظيم الأعمال وتقليل الأعباء الورقية

٢ - على مستوى المعلمين والعاملين

- تدريب المعلمين على مهارات إدارة الوقت وتنظيم الجهد.

- تفعيل برامج التنمية المهنية المستدامة.

- توفير الدعم النفسي من خلال جلسات إرشاد وتوجيه.

- تشجيع المشاركة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية.

- تحفيز الابتكار والتجديد في طرق التدريس.

٣- على مستوى المديرية والإدارات التعليمية

- تبسيط الإجراءات الإدارية لتقليل البيروقراطية.
- زيادة الدعم المالي والتكنولوجي للمدارس الابتدائية.
- إجراء دورات تدريبية للإدارات المدرسية حول إدارة الضغوط.
- تطبيق أنظمة تقييم عادلة وشفافة.
- تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارات التعليمية والمدارس الابتدائية.
- إدراج برامج تدريبية متخصصة للعاملين في مجال إدارة الضغوط
- ضرورة تبني وزارة التربية والتعليم آليات إدارة ضغوط العمل في المدارس
- إنشاء وحدات للدعم النفسي في كل إدارة تعليمية.
- تحسين بيئة العمل وتوفير حوافز مادية ومعنوية.

٤- على مستوى الدعم المجتمعي والنفسي

- تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم المدارس الابتدائية.
- توفير خدمات الإرشاد النفسي والاجتماعي للعاملين بالمدارس الابتدائية.
- تعاون أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة لتخفيف العبء عن المعلمين.
- إقامة حملات توعية بأهمية الصحة النفسية في بيئة العمل.

المراجع والمصادر:

أولاً المراجع العربية:

أحمد الرفاعي (٢٠٢٤) اتخاذ القرار التربوي في المدارس المصرية. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.

أحمد السباعي (٢٠٢٢) الإدارة التعليمية الحديثة: مفاهيم وتطبيقات" دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة

برس يورك: إدارة الضغوط والتعامل معها: برنامج للتطور الذاتي، ترجمة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، ٢٠٠٥م

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢٣. القاهرة: مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٣.

جامعة الفيوم. بحوث ودراسات في التعليم المحلي والتنمية المجتمعية. الفيوم: كلية التربية، ٢٠٢٤.

جمعة يوسف: إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة، مصر، ط١، ٢٠١٠م .

خالد المغربي (٢٠٢٣) التقييم المؤسسي وضمان الجودة في التعليم الأساسي" دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان

دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٤ : المعدل في ٢٠١٩م ، الباب الثاني ، المقومات الأساسية للمجتمع ، مادة ١٩ .

سامي حسن (٢٠٢٣) القيادة التربوية في ضوء التمكين الإداري" عالم الكتب، القاهرة
سلامه حسين، وطه حسين: استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دارالفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط١، ٢٠٠٦م

محمد عبد الحميد (٢٠٢٢) إدارة الضغوط المهنية لدى المعلمين: دراسة ميدانية. القاهرة: دار الفكر العربي.

عبد الرحمن توفيق: المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية

للإدارة، الدقي ، مصر، ط٢ ، ٢٠١٠م.

عمر النعاس: الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، الإدارة العامة للمكتبات،

جامعة السادس من أكتوبر، مصر، ط٨ ، ٢٠٠٨م

فاروق فليه ومحمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار

المسيرة للنشر، عمان، الأردن، ط١، ٢٠٠٥م

فاطمة عبد الرحمن (٢٠٢١) الإشراف التربوي وأساليبه المعاصرة. عمان: دار الثقافة للنشر.

فتحي ابو ناصر: مدخل إلى الإدارة التربوية، النظرية والمهارات، جامعة الملك

سعود، الرياض، ٢٠١٣م

مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، دار الدعوة، القاهرة، ط٣ ، ٢٠٠٤م

محمد أبو حسيبة مرسى: تطوير أساليب ومعايير اختيار مديري ونظار التعليم

الأساسي في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية، رسالة دكتوراه غير

منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٥ .

محمد الصيرفي: الضغط والقلق الإداري، الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٧م

محمد العمارة (٢٠١٢) مبادئ الإدارة المدرسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان،

الأردن، ط٤.

محمد بسيوني قنديل: تصور مقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة لتنمية مهارة

إدارة الوقت لدى الاخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الأسر

الطلابية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية

الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلد ٣، عدد ٢٨ ، ٢٠٢٠.

محمد جاسم محمد: سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام، الأردن، عمان، دار الثقافة للنشر، ٢٠٠٨.

محمد سليمان (٢٠٢٣) الإدارة المدرسية بين النظرية والتطبيق" المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية

محمد عبد المنعم الأسطى: مهارات القيادة المدرسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط٢، ٢٠١٠.

محمد هلال: مهارات إدارة الضغوط. ، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، ط ٢، ٢٠١٣م.

محمود العميان: السلوك التنظيمي في مؤسسات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠٠٥م

محمود عمر (٢٠٢٢) أسس التنظيم الإداري في المؤسسات التعليمية"دار النهضة العربية، القاهرة

مديرية التربية والتعليم بالفيوم. التقرير الإحصائي السنوي لمحافظة الفيوم. الفيوم: المديرية العامة، ٢٠٢٤.

نبيل سعد خليل: الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٩.

وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. التقرير السنوي للتنمية في محافظات الصعيد. القاهرة: وزارة التخطيط، ٢٠٢٤

وزارة التربية والتعليم : الوصف الوظيفي للقيادات المدرسية ، وفقاً للقانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م ولأحته التنفيذية .

ثانياً المراجع الأجنبية:

- Davidson, G.: *Leadership Strategies to Reduce Employees Occupational stress. college of Management and Technology*, Walden University. 2024.
- Iravo. M. Ombui. K.: *Effect of Work-Related Stress on Teachers Performance in Public Secondary Schools in Kikuyu Sub County, Kenya*. Jomo Kenyatta University. Kenya. 2015.
- Klarreich, S: *Pressure Proofing: How to Increase Personal Effectiveness on the Job and Anywhere Else for that Matter*. Routledge, Taylor & Francis, New York & London, 2020.
- Merike. D. and Emer. S. : *Primary school principals' job satisfaction and occupational stress . the Economic and Social Research, Institute Dublin, Ireland*. 2021.
- Parsa, S., Alizadeh, S., Kasraie, S.: *The Investigation of relationship between job stress and job satisfaction and responsiveness (accountability) of teachers in high schools of Urmia city. International Journal of Educational Science and Research*. Vol.3, Issue 2020.