

مصادر ضغط العمل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية والإعدادية من وجهة نظرهم في مركز محافظة نينوى

د. أنور علي صالح
كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل

تاريخ تسليم البحث : ٢٠٠٨/١١/١٧ ؛ تاريخ قبول النشر : ٢٠٠٩/٥/٧

ملخص البحث :

تناولت الدراسة الحالية مصادر ضغط العمل لدى مديري و مديرات المدارس الثانوية و الإعدادية من وجهة نظرهم في مركز محافظة نينوى و قد تكون مجتمع الدراسة من (٥٠) مديرا و مديرة ومنهم (٢٥) مديراً و (٢٥) مديرة للمدارس الثانوية و الإعدادية في مركز محافظة نينوى للعام الدراسي ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ و تم الاعتماد على أداة الطعاني المؤلفة من (٦٠) فقرة موزعة على تسع مجالات لمصادر ضغط العمل و قد تم عرض الأداة على لجنة من الخبراء لإيجاد صدقها و تم استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون حيث بلغ (٠,٨٧) كما تم استخدام الوسط المرجح و تطبيق الاختبار التائي على عينيتين مستقلتين كوسائل إحصائية أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين و المديرات في مصادر ضغط العمل لديهم كما أظهرت النتائج إلى أن هناك حاجة إلى المزيد من المعلومات والخبرات المهنية والإدارية بشكل فعال كما أنهم لا يزالون بحاجة إلى التخطيط الفعال لتسيير شؤون الإدارة و في ضوء هذه النتائج اقترح الباحث عدداً من التوصيات أهمها إعطاء أهمية لدور المدير و كذلك ضرورة توثيق العلاقة بين المدير والهيئة التدريسية كما قدم الباحث عددا من المقترحات كان من بينها إجراء دراسة حول مصادر ضغط العمل لدى مدرء المدرسة الابتدائية .

sources of Job Stress According to the point of view of secondary and preparatory school Headmasters in Nineveh governorate center

Dr. Anwar Ali Salih

College of Basic Education - University of Mosul

Abstract:

The current study handles job stress sources of preparatory and secondary school headmasters according to their point of view in Nineveh

governorate . The society of the study consisted of (50) headmaster at the center of Nineveh governorate for the academic year (2006 - 2007) . This society was divided into (25) male headmaster & (25) female headmaster . AL. Taani tool which is formed out of (60) items distributed on (9) aspects of job stress was used . The tool was presented to a pannel of experts to verify its reliability . After using the appropriate statistically means & applying T - test on two independents groups , the result showed no statistically significant differences between male and female headmasters regarding job stress resources . The results showed also a need for further effective knowledge , administrative and expertise skills . Planning is also needed to handle management affairs .

Due to the results , the researcher made a number of suggestions the most important of which is giving an importance for the role of the headmasters , to tighten the relations between the headmasters and his staff . The researcher finally gave a number of suggestions one of which is initiating a study regarding job stress resources of primary headmasters

مشكلة البحث

تأتي مشكلة البحث من أهمية الدور الفاعل لمدير المدرسة لتحقيق النمو المتكامل للمتعلم في النواحي العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية ، وان هذا الدور يتألف من مجموعة العمليات المتشابكة التي تتكامل فيما بينها لتحقيق الأغراض التربوية المنشودة في إحداث التغييرات المرغوبة في سلوك الأفراد المتعلمين ، فلم يعد دوره على تمشية الأمور الإدارية كما كان سابقاً ، فهذا التطور الذي حدث في أساليب وادوار المدير أضاف ضغوطاً وأعباء كبيرة عليه كي ينجح في عمله . (طانش ، ٢٠٠٤ ، ١٧٠) . إن مدير المدرسة يتعرض إلى ضغوط العمل التي تنشأ من مصادر مختلفة مثل غموض العمل والمهام والعلاقات المختلفة بين المدير والهيئة التدريسية والطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي وربما لديه من مشكلات شخصية وعدم الرضا الوظيفي مما قد يؤدي إلى عدم قيام مدير المدرسة بمهامه ومسؤولياته بشكل فعال مما يسهم في تقليص دوره في تحقيق أهداف المدرسة.

وبما أن هناك قلة من البحوث والدراسات في موضوع مصادر الضغط لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظرهم في مجتمعنا كمشكلة قائمة ، حيث تحاول هذه الدراسة التصدي لها للتعرف على أهم مصادر الضغوط العمل لدى مديري المدارس الإعدادية ومديراتها في مركز محافظة نينوى .

أهمية البحث

يعد مصطلح الضغط من المصطلحات القديمة من حيث الاستخدام في مجال العلوم الطبيعية حيث يشير إلى التأثير الذي تحدثه قوة معينة على جسم سواء كان في شكله أو حجمه أو طبيعته ، ثم تم استخدام هذا المصطلح حديثاً في مجال العلوم الإنسانية عامة والتربية وعلم النفس خاصة ليشير إلى القوة التي تؤثر على الفرد بصورة كبيرة فتسفر عن تعرضه لبعض المتغيرات النفسية الضارة كالتوتر والصراع والقلق والضييق ، وقد يتعرض الفرد جراء ذلك إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق . (الرويشدي ، ٢٠٠٣ ، ١٦) . والضغط النفسي السلبي هو عبارة عن الأحداث التي يواجهها الفرد في العمل أو في المنزل أو في العلاقات الاجتماعية وغيرها وتأثير هذه الضغوط سلباً على الحالة الجسمية والنفسية للفرد . (عسكر ، ٢٠٠٠ ، ٤٥)

ومن الآثار الفسيولوجية التي تظهر على الإداري نتيجة ضغوط العمل التي يتعرض لها ، أمراض القلب والقرحة والصداع والتي تؤثر على تدني الإنتاجية ونوعية المخرجات في المؤسسة وكذلك الآثار المعرفية والفكرية متمثلة في ضعف القدرة التركيز والتفكير المنطقي وكثرة القرارات الخاطئة وتدني القدرة على التحليل والتقييم والإحساس بالعجز وعدم وضوح المهام وشروذ الذهن في الاجتماعات . (مبيضين والحسن ، ٢٠٠٠ ، ٥٩) .

ويرى الحنفي أن الضغوط إما داخلية أو خارجية ، فالضغوط الداخلية منها المثل العليا والطموحات ، فنتحمل مسؤوليات فوق طاقتنا ونرهق أنفسنا في محاولة الحصول على الأحسن والأفضل ، أما الضغوط الخارجية فهي مطالب تقتضيها البيئة كان يمارس الآباء ألوان من الضغوط على الأبناء لتحصيل درجات أعلى . وان الاهتمام بمصادر ضغوط العمل يرجع إلى الآثار السلبية لضغط العمل على سلوك الأفراد ، وان الأفراد يتباينون فيما بينهم في تحمل الضغوط والصراعات حسب تكوينهم البيولوجي والنفسي في كيفية التعامل معها . (الحنفي ، ١٩٩٥ ، ٢٦٥) .

ان الاهتمام بمصادر ضغط العمل يرجع للآثار السلبية لضغط العمل على سلوك الأفراد والجماعات . ومن هنا لابد من وجود إدارة تهتم بمصادر ضغوط العمل وأساليب إدارتها من اجل تمكين المرؤوسين من القيام بوظائفهم على الوجه الصحيح . (المير ، ١٩٩٥ ، ٢٣٠)

إن شيوع استخدام مفهوم ضغوط العمل (الضغوط الوظيفية) قد أدى إلى ظهور بعض الأفكار التي تعبر عن فهم صحيح إذ تهتم ضغوط العمل بالعوامل التنظيمية المؤثرة في السلوك الإنساني داخل المؤسسة التي لها صلة وثيقة في مدى توجه الفرد للعمل وما يترتب على ذلك من مشكلات وظيفية تؤثر بدورها في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين . (جودة والياقي ، ٢٠٠٢ ، ٧٤) .

وان الضغوط في مجال العمل تؤثر سلباً على أداء العامل من حيث الكمية والنوعية ، كذلك تؤثر على أداء إدارات المدارس والانجاز الأكاديمي ، إذ أن هناك علاقة بين انخفاض الانجاز وارتفاع ضغوط الحياة والعمل السلبية التي يتعرض لها الفرد في حياته . (الحلو ، ١٩٩٥ ، ٥ - ٦) .

إن الأفراد يختلفون في مستوى تعرضهم للضغط النفسي فمن الأفراد من يتعرض للضغط بشكل متكرر ولأي أمر من الأمور ، ومنهم من لا يتعرض له إلا بشكل نادر ونتيجة عوامل وظروف قاسية ، وان من الأفراد من يكون مستوى الضغط لديه مرتفعاً بينما يكون لدى آخرون منخفضاً ومحدداً . (الطيريري ، ١٩٩٤ ، ٢٢) .

ويتوقف نجاح الفرد في مواجهة الضغوط على عدة عوامل أهمها قدرته على التحمل وشدة مصادر الضغط ومدة تعرض الفرد للضغط . (الرويشدي ، ٢٠٠٠ ، ١٨) .

وهناك عوامل كثيرة تساهم في وقوع الضغوط على أي مهني في مجال عمله الأمر الذي يجعله يحس بالعجز عن تقديم عمله بالمستوى المطلوب ، وفي مجال التربية والتعليم يعاني الأشخاص الذين يمارسون هذه المهنة من الضغوط النفسية والمهنية ولهذا ركز الباحثون على سبل التعامل مع تلك الضغوط والاستراتيجيات التي يمكن استخدامها للحد من التأثيرات السلبية التي قد تنجم من تلك الضغوط . (Capel et al. , 2003 , 30-35) .

ومما لا شك فيه أن مدير المدرسة له دور كبير في تحسين العملية التربوية وتطويرها من خلال تهيئة الجو الملائم الصالح للعملية التعليمية والسعي في توفير الإمكانيات المادية والبشرية وكذلك الاهتمام بالعلاقات الإنسانية مع جميع الأفراد ذو العلاقة في العملية التعليمية بفاعلية وكفاءة . (احمد ، ١٩٩١ ، ٢٧) .

وبما أن مدير المدرسة يتعامل مع جماعات مختلفة من الأفراد مثل المدرسين والطلبة وأولياء الأمور والمسؤولين ولكل منهم متطلبات وحاجات وتوقعات خاصة بهم مما يجعل مدير المدرسة عرضة إلى ضغوطات وصراعات نفسية وإحباطات له تأثير كبير على صحته النفسية ، لذلك كان لا بد من التعرف الى المشكلات التي تواجه مدير المدرسة والتي تؤثر في صحته وإدارته للعمل ، وإجراء البحوث للتعرف على أهم مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس الإعدادية .

أهداف البحث

يهدف البحث إلى :

١. ما مستوى مصادر ضغط العمل لدى مديري ومديرات المدارس الإعدادية في مركز محافظة نينوى ؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات ضغط العمل بين المديرين والمديرات في مركز محافظة نينوى ؟

حدود البحث

يقتصر هذا البحث على مديري المدارس الإعدادية والثانوية في محافظة نينوى للعام الدراسي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ .

تحديد المصطلحات

أولاً : ضغوط العمل : عرفها كل من :

- المحارب ١٩٩٣ " عبارة عن عوامل يتعرض لها الإنسان ترهق أو تفوق طاقته وتعرض سعادته للخطر " . (المحارب ، ١٩٩٣ ، ٣٣٥) .
- داود وحمدى ١٩٩٧ " أي موقف أو ظرف يسبب للفرد الشعور بالتوتر والضيق وعدم الارتياح بناء على التقييم للموقف من قبل الفرد الذي يتعرض له " . (داود وحمدى ، ١٩٩٧ ، ٢٥٦) .
- إبراهيم ١٩٩٨ "ان الضغوط تغيير داخلي او خارجي من شأنه ان يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة " (إبراهيم ، ١٩٩٨ ، ١١٨) .
- معروف ٢٠٠١ " بأنها حالة نفسية ذهنية وجسمية تنتاب الإنسان وتتمس بالإرهاق الجسمي والبدني قد يصل إلى الاحتراق النفسي ، كما تتمس بالشعور بالضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم وما يصاحب ذلك من عدم رضا عن النفس والمجتمع".(معروف، ٢٠٠١ ، ٣) .
- جرجيس ٢٠٠٢ " بأنها الجهود المعرفية والسلوكية والانفعالية التي يستخدمها الفرد لمواجهة متطلبات الحياة والتوافق مع الواقع " . (جرجيس ، ٢٠٠٢ ، ١٧) .
- حريم ٢٠٠٣ " إن مصادر الضغوط الوظيفية عديدة ومتنوعة وقد تنشأ عن الفرد أو الجماعة التي يعمل معها أو المنظمة (المؤسسة) بصورة عامة".(حريم ، ٢٠٠٣ ، ١٠١) .
- الطعاني ٢٠٠٥ " هو مجموعة من ردود الفعل السلوكية ، و الفسيولوجية ، و المعرفية الناتجة عن حالة نفسية تنشأ عن تغيرات بيئية تتطلب من الفرد التكيف " . (الطعاني ، ٢٠٠٥ ، ٢٠٨) .

- **التعريف الإجرائي لضغط العمل** : " الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدرسة عند إجابته عن فقرات الأداة المعتمدة في هذا البحث " .

ثانياً : مدير المدرسة

(هو الشخص المتخرج في كلية أو معهد عالٍ ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة الثانوية ، ويفضل حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى والمعد أعدادا تربويا للتدريس).
الجمهورية العراقية (٧,١٩٨٢)

الدراسات السابقة

١. دراسة ايرلي ١٩٨٩ Early

مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس في كاليفورنيا هدفت إلى تحديد مصادر ضغط العمل وتحديد الاستراتيجيات المستخدمة للتخفيف من ضغط العمل ، توصلت الدراسة إلى أن أهم مصادر ضغط العمل في الالتزام والتقيد بالتعليمات والسياسات المتعلقة بالعمل والأجور ولساعات العمل والاجتماعات المطولة . (Earlyly 1989 .Vol 50.No 7)

٢. دراسة العدوان ١٩٩٢

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء لمستوى ضغط العمل والى مصادر الضغط في ضوء متغيرات الجنس والعمر والخبرة بلغت عينة البحث (٤٣) مديراً ومديرة في المدارس الثانوية .
أظهرت النتائج أن المديرين يتعرضون لدرجة متوسطة من ضغط العمل كما أن المصادر ضغط العمل المهنية تمثلت في العلاقة بأولياء الأمور .

٣. دراسة بوكانان ١٩٩٤ Buchanan

علاقة الضغط ومصادر التكيف والأداء الوظيفي عند مديري المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية .

بلغت العينة (١٠٧) من المديرين . أما أداة البحث تكونت من استبيانين يقيسان الضغط ومصادر التكيف لتقويم أداء المديرين وقد ظهرت أهم النتائج أن هناك علاقة بسيطة بين ضغط العمل ومصادر التكيف والأداء الوظيفي وأن مستويات الضغط عند المديرين كانت بدرجة متوسطة إلى درجة عالية . (Buchanan ١٩٩٤.P.1150).

٤. دراسة الدليمي وعلي (٢٠٠٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية التي تواجه مديري المدارس الأساسية أثناء قيامهم بأعمالهم من وجهة نظر المديرين أنفسهم في مدينة بغداد حيث بلغت عينة البحث (٣٦) مديراً وهم يمثلون مجتمع البحث الكلي . وقد قاما الباحثان ببناء أداة ، أظهرت النتائج ان المديرين يعانون من (بعض الأنظمة و التعليمات التي تحمل المدير أكثر من طاقته وزيارة المشرف المفاجئة و قلة اهتمام أولياء أمور الطلبة و انخفاض دافعية الطلبة .

١. أن المديرين على مستوى عال من الإدراك .
٢. أن صراع وغموض الدور ، واتخاذ القرارات والاستقرار الوظيفي أثر في معاناة المديرين .

٥. دراسة الطعاني ٢٠٠٥

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظرهم ، تكونت عينة البحث من (١٦٠) مديراً ومديرة في محافظة الكرك وقد تم استخدام الاستبيان أداة البحث وتألف من (٦٠) فقرة موزعة على تسع مجالات من أهم نتائج البحث . إن درجة وجود مصادر الضغط كانت مرتفعة في العلاقة مع القادة التربويين وعدم الرضا الوظيفي وفي ضوء نتائج البحث كان من ابرز التوصيات هو تفعيل دور مديري المدارس في توثيق العلاقة مع المجتمع المحلي .

المناقشة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لوحظ أن معظمها هدفت إلى التعرف على مصادر الضغط لدى المديرين والمدراء ، أو ضغوط العمل وقد استخدمت الدراسات الاستبيان أداة للتعرف إلى مصادر الضغط أو ضغط العمل ، أما مجتمع البحث فقد كان أما المديرين المدارس الابتدائية أو المدارس الإعدادية والثانوية وقد تباين إعداد المدراء فقد انحصر العدد بين (١٦٠) في دراسة الطعاني و (٤٣) في دراسة العدوان ، أما في هذه الدراسة فقد استهدف البحث إلى معرفة مستوى مصادر ضغط العمل لدى مديري ومديرات المدارس الإعدادية في مركز محافظة نينوى .

إجراءات البحث مجتمع الدراسة والعينة

تكون مجتمع الدراسة من (٦٠) مديراً ومديرة منهم (٢٥) مديراً و (٣٥) مديرة للمدارس الثانوية و الإعدادية في مركز محافظة نينوى للعام الدراسي ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ ، واقتصرت عينة البحث على (٥٠) مديراً ومديرة منهم (٢٥) مديراً و (٢٥) مديرة للمدارس الثانوية والإعدادية .

أداة البحث

تم الاعتماد على أداة الطعاني المؤلف من (٦٠) فقرة موزعة على تسع مجالات لمصادر ضغط العمل وهي ((١- غموض المهام ، ٢- آلية الصراع ، ٣- العلاقة بين الهيئة التدريسية ، ٤- العلاقة مع القادة التربويين ٥- العلاقة مع التلاميذ ٦- العلاقة مع المجتمع المحلي ٧- التطور والنمو المهني ٨- المشكلات الشخصية لمدير المدرسة ، ٩- عدم الرضا الوظيفي)). وقد رتببت الاستجابة عن فقرات الاستبيان وفق تدرج " أوافق بشدة ، أوافق ، أعارض ، أعارض بشدة " . وأعطيت درجات (٣ ، ٢ ، ١ ، ٠) للبدائل على التوالي.

وقد عرضت الأداة على لجنة من المحكمين والمختصين في العلوم التربوية والنفسية للتحقق من الصدق الظاهري ١ . ونتيجة لذلك تم تعديل بعض الفقرات لغوياً وتم الإبقاء على جميع الفقرات البالغة (٦٠) فقرة بشكلها النهائي في مجالاتها التسع .

ثبات الأداة

للتعرف إلى ثبات الأداة تم استخراجها بإعادة الاختبار إذ جرى تطبيق الأداة على عينة مكونة من (١٥) مديراً ومديرة من غير أفراد عينة البحث الأساسية وبعد مضي ثلاثة أسابيع من تطبيقه الأول أعيد تطبيقه على العينة نفسها ، إذ بلغ معامل ثبات الأداة (٠,٨٧) وهو عال ومقبول لهذا البحث .

١ أسماء الخبراء

- أ . م . د . د خشمان حسن / كلية التربية الأساسية
- أ . م . د . د ثابت محمد / كلية التربية الأساسية
- أ . م . د . د احلام اديب / كلية التربية الأساسية

الوسائل الإحصائية

تم استخدام الوسط المرجح لكل مجال من مجالات مصادر ضغط العمل لدى المديرين والمديرات كما تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبيان . و باستخدام (T.test) الاختبار التائي تم التعرف على الفروق بين متوسط درجات المديرين والمديرات . وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات (البياتي ، ١٩٧٧ ، ٢٩٣).

نتائج الدراسة

أولاً : النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول

ما مستوى وجود مصادر الضغط لدى مديري ومديرات المدارس الإعدادية في مركز محافظة نينوى ؟

وقد استخرج الوسط المرجح لإجابات أفراد عينة البحث عن كل مجال من مجالات البحث وكما مبين في الجدول (١) .

الجدول (١)

الوسط المرجح لمجالات البحث مرتباً تنازلياً

الترتيب	الوسط المرجح	المجال	رقم المجال
١	٢.٨١	العلاقة مع الهيئة التدريسية	٣
٢	٢.٧٨	العلاقة مع المجتمع المحلي	٦
٣	٢.٥٨	العلاقة مع التلاميذ	٥
٤	٢.٤٧	العلاقة مع القادة التربويين	٤
٥	٢.٤٢	التطور المهني	٧
٦	٢.٣٢	عدم الرضا لوظيفي	٩
٧	٢,٢٨	آلية الصراع	٢
٨	٢.١٣	المشكلات الشخصية لمدير المدرسة	٨
٩	١,٩٨	غموض المهام	١

يتضح من الجدول (١) أن الوسط المرجح للمجالات تراوحت بين (٢.٨١) حداً أعلى للمجال الثالث " العلاقة مع الهيئة التدريسية " و (١.٩٨) حداً أدنى للمجال الأول " غموض المهام " وسيقوم الباحث بعرض هذه المجالات كما يأتي .

المجال الأول : غموض المهام

من خلال النظر في الجدول (٢) يتبين أن الوسط المرجح تتراوح ما بين (٢.١٥) كحد أعلى و(١.٧١) كحد أدنى كما موضح في الجدول (٢) .

جدول (٢)

الوسط المرجح لإجابات أفراد العينة على فقرات مجال غموض المهام تنازلياً

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.١٥	أشعر بأن المعلومات التي امتلكها غير كافية لأداء عملي بكفاءة	١
٢	٢.١٤	أشعر بأن المهام الملقاة على عاتقي كبير وأنني غير قادر على تحديدها	٢
٣	٢.١٢	أشعر بان التشريعات التربوية المتعلقة بعملتي غير واضحة	٥
٤	١.٧٩	أشعر بأنني لا أعرف الصلاحيات الموكلة لي	٣
٥	١.٧١	أشعر بأنني غير قادر على التخطيط لإعمالي	٤

يتضح من الجدول أن المجال قد حاز على وسط مرجح تتراوح بين (٢.١٥) و(١.٧١) حيث حصلت الفقرة " أشعر بأن المعلومات التي امتلكها غير كافية لإدارة عملي بكفاءة " على أعلى متوسط اذ كان وسطها المرجح (٢.١٥) درجة وقد يدل هذا على أن مدير المدرسة يمتلك من المعلومات والخبرات والمهارات الإدارية لأداء عمله بشكل فعال . في حين جاءت الفقرة " أشعر بأنني غير قادر على التخطيط لإعمالي " جاءت في المرتبة الأخيرة في هذا المجال بوسط مرجح قدره (١.٧١) درجة مما يدل على أن المدير لا يزال بحاجة إلى التخطيط الفعال لتسيير شؤون الإدارة .

المجال الثاني : آلية الصراع

استخرج الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات المجال الثاني وكما مبين في الجدول (٣)

الجدول (٣)

الوسط المرجح لإجابات أفراد العينة عن مجال آلية الصراع مرتبة تنازلياً

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.٥٥	أختلف مع القيادات التربوية في وجهات النظر	٩
٢	٢.٤٣	أشعر أن عبء عملي أكبر من طاقاتي	٦

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
		الجسمية والفكرية	
٣	٢.٢٧	أنتقى تعليمات متناقضة من أكثر من مدير في المديرية العامة للتربية	٧
٤	٢.١٨	أشعر باضطراب حين أحاول التوفيق بين مطالب الطلبة وأولياء الأمور والمدرسين	٨
٥	١.٢٧	أشعر بعدم التوفيق بين عملي وحياتي العائلية	١٠

يتضح من الجدول في المجال الثاني أن الفقرة (أختلف مع القيادات التربوية في وجهات النظر) قد حصلت على أعلى متوسط إذ بلغ مقداره (٢.٥٥) درجة وهي درجة عالية، أما بقية الفقرات في المجال فقد حصلت على متوسطات أقل وجاءت الفقرة (أشعر بعدم التوفيق بين عملي وحياتي العائلية) على أدها بمتوسط مقداره (١.٢٧) درجة وهذا يدل بأن بعض المدرء غير قادرين على التوفيق بين عمله في المدرسة والبيت .

المجال الثالث : العلاقة مع الهيئة التدريسية

استخرج الوسط المرجح للفقرات في هذا المجال كما مبين في الجدول (٤) .

الجدول (٤)

الوسط المرجح لإجابات أفراد العينة عن فقرات المجال العلاقة مع الهيئة التدريسية مرتبة تنازلياً

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.٨	أشعر بالضيق والانزعاج عند غياب بعض المدرسين عن الدوام الرسمي	١٦
٢	٢.٦٨	أشعر بالضيق والانزعاج عن تأخر بعض المدرسين عن الدوام الرسمي	١٧
٣	٢.٦٦	يزعجني ضعف المدرس في إدارة المواقف التعليمية	١٣
٤	٢.٥١	لا ينفذ المدرسون ما أطلبه منهم أحياناً مما يفقدني صبري	١٤
٥	٢.٤٤	أشعر بالإرهاق عند تعاملي مع المدرسين الجدد بسبب قلة خبرتهم	١١
٦	٢.٢٨	يزعجني قلة واقعية بعض المدرسين للعمل	١٥

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
٧	٢.٢٤	أشعر بأن ازدياد عدد المدرسين في المدرسة يسبب لي الإرهاق والتعب	١٩
٨	٢.١٥	أشعر بالانزعاج والتوتر لعدم اهتمام بعض المدرسين بتنفيذ التعليمات الإدارية	١٢
٩	٢.١١	اشعر بالإرهاق عندما أحاول حل مشكلات المدرسين بعضهم مع بعض	١٨

نلاحظ من الجدول (٤) انه جميع فقرات هذا المجال قد حصلت على وسط مرجح مرتفع إذ تراوحت بين (٢.٠٨) " أشعر بالضيق والانزعاج عندما يتأخر المدرسون عن الدوام " و (٢.١١) " أشعر بأن ازدياد عدد المدرسين في المدرسة يسبب لي الإرهاق والتعب ماعدا الفقرة " أشعر بالإرهاق عندما أحاول حل مشكلات المدرسين مع بعضهم البعض " إذ كان وسطها المرجح قد بلغ (٢.٤٤) درجة .

المجال الرابع : العلاقة مع القادة التربويين

استخرج الوسط المرجح لكل فقرات المجال كما مبين في الجدول (٥) .

الجدول (٥)

الوسط المرجح لإفراد عينة البحث عن فقرات مجال العلاقة مع القادة التربويين مرتبة تنازلياً

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.٧٨	يزعجني اهتمام القادة التربويين بالمظهر دون الجوهر	٢٤
٢	٢.٧٥	أشعر بعدم تفهم القادة التربويين للمشكلات التي تعاني منها مدرستي	٢٢
٣	٢.٥٦	أشعر بالضيق لعدم عدالة القادة التربويين في توزيع المهام	٢٣
٤	٢.٤٥	أشعر بان تقويمي في نهاية العام الدراسي من قبل القادة التربويين لا يمثل الحقيقة مما يؤدي إلى إحباطي في عملي	٢٦
٥	٢.٤١	أشعر بان القادة التربويين لا يلقون إلى جانب	٢٠

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
		مدير المدرسة	
٦	٢.٢٥	أجد صعوبة في الاتصال المباشر مع المديرية العامة للتربية	٢١
٧	٢.٠٦	أشعر أن الزيارات المتكررة للمشرف التربوي للمدرسة هدفها التعرف على أخطائي	٢٥

يلاحظ من الجدول (٥) أن الفقرة يزعجني (اهتمام القادة التربويين بالمظهر دون الجوهر) قد حصلت على وسط مرجح وقد بلغ (٢.٧٨) درجة تليها الفقرة (أشعر بعدم تفهم القادة التربويين للمشكلات التي تعاني منها مدرستي) ووسط مرجح قدره (٢.٧٥) درجة أما الفقرة (أشعر أن الزيارات المتكررة للمشرف التربوي للمدرسة هدفها التعرف إلى أخطائي) فقد حصلت على (٢.٠٦) درجة .

المجال الخامس : العلاقة مع التلاميذ

استخرج الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات المجال كما مبين في الجدول (٦)

الجدول (٦)

الوسط المرجح لإجابات أفراد عينة البحث عن فقرات مجال العلاقة مع التلاميذ مرتبة تنازلياً

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.٩	تزعجني الأعمال التخريبية التي يقوم بها الطلبة في الأثاث والبناء المدرسي	٢٨
٢	٢.٨٥	تزعجني بعض السلوكيات السلبية من قبل الطلبة مثل السرقة والاعتداء على الآخرين	٢٩
٣	٢.٧٦	أشعر بالانزعاج لهروب بعض الطلبة من المدرسة	٣٢
٤	٢.٤٨	ضعف العلاقة بين الطلبة والمدرسين يسبب لي الإرهاق والتعب	٣٣
٥	٢.٤٣	أشعر بالإرهاق عندما أحاول حل المشاكل بين الطلاب والمدرسين	٣١
٦	٢.٢١	أشعر بان ازدياد عدد الطلاب في المدرسة يسبب لي الإرهاق والتعب	٣٤

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
٧	٢.٠٦	أجد صعوبة في ضبط الطلبة في المدرسة	٢٧
٨	٢.٠١	أشعر بأن الطلبة في المدرسة هم سبب التوتر في عملي	٣٠

من ملاحظة الجدول (٦) نجد أن الفقرة (تزعجني الأعمال التخريبية التي يقوم بها الطلبة في الأثاث والبناء المدرسي) حصلت على أعلى وسط مرجح إذ كان (٢.٩) درجة وقد يعود ذلك إلى الظروف الاجتماعية والظواهر الأمنية التي يمر بها المجتمع .

أما الفقرة (أشعر بأن الطلبة في المدرسة هم سبب التوتر في عملي) قد جاءت في المرتبة الأخيرة إذ حصلت على وسط مرجح قدره (٢.٠١) درجة وقد يعود ذلك إلى المسؤولية المشتركة مع المدرسين .

المجال السادس : العلاقة مع المجتمع المحلي

استخرج الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات المجال كما مبين في الجدول (٧)

جدول (٧)

الوسط المرجح لإجابات أفراد العينة على فقرات مجال العلاقة مع المجتمع المحلي

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.٨٨	يزعجني عدم متابعة أولياء أمور الطلبة لأبنائهم في أمورهم التحصيلية والسلوكية	٣٥
٢	٢.٨٥	يزعجني قلة تعاون المؤسسات الأخرى في المجتمع مع المدرسة لإنجاح برامجها	٣٩
٣	٢.٧١	أشعر بأن لدى أولياء أمور الطلبة انطباعاً سلبياً عن هودي مع أبنائهم	٤٠
٤	٢.٤٧	ضعف الثقة بالنفس بين بعض أولياء أمور الطلبة والمدرسين يسبب لي الإزعاج	٣٧
٥	٢.١٤	تدخل بعض أمور الطلبة في أمور المدرسين يسبب لي الإزعاج	٣٦
٦	٢.١٢	يزعجني قلة مشاركة أولياء أمور الطلبة في نشاطات المدرسة واحتفالاتها	٣٨

نلاحظ من الجدول (٧) نجد أن الفقرة (يزعجني عدم متابعة أولياء أمور الطلبة لأبنائهم في أمورهم التحصيلية والسلوكية) قد حصلت على أعلى درجة إذ كان وسط مرجح (٢.٨٨)

درجة وقد يعود ذلك لضرورة متابعة أولياء الطلبة لأبنائهم في الوقت الحالي لشدة الأزمات والظروف الأمنية غير المستقرة والخطورة مما يتطلب على أولياء الأمور متابعة أبنائهم .
أما الفقرة (بزعجني قلة مشاركة أولياء أمور الطلبة في نشاطات المدرسة واحتفالاتها) قد جاءت في المرتبة الأخيرة إذ كان وسطها المرجح (٢.١٢) درجة وقد يعود ذلك إلى لعدم إمكانية الأولياء للقيام بهذه المهمة في الوقت الحاضر .

المجال السابع : التطوير والنمو المهني

استخرج الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات المجال كما مبين في الجدول (٨)

الجدول (٨)

الوسط المرجح لإجابات أفراد العينة على فقرات المال التطوير والنمو المهني تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط المرجح	الترتيب
٤٤	إذا كان طموحي الحصول على ترقية على أن ابحت عن عمل آخر	٢.٧٠	١
٤٥	أشعر بعدم التقدم في حياتي الوظيفية	٢.٤٤	٢
٤٢	أشعر بأن عملي المرهق يتيح لي فرصاً قليلة في النمو والتقدم المهني	٢.٣٩	٣
٤٣	التطوير والنمو المهني لدي جاء نتيجة الخبرة العملية ونشاطي في عملي	٢.٣٦	٤
٤١	أشعر بأن الدورات التي التحقت بها في المديرية العامة لم تسهم في تطويري المهني	٢.٢١	٥

يتضح من الجدول (٨) بأن الفقرة (إذا كان طموحي الحصول على ترقية على أن أبحت عن عمل آخر) جاءت في المرتبة الأولى لهذا المجال بوسط مرجح قدره (٢.٧٠) درجة أو قد يدل على أن الوظيفة لم تحقق طموح مدراء المدارس في حين جاءت الفقرة (أشعر بأن الدورات التي التحقت بها في المديرية العامة لم تسهم في تطويري المهني) في المرتبة الأخيرة بوسط مرجح قدره (٢.٢١) درجة وقد يدل هذا عدم فائدة مثل هذه الدورات أو ربما لم تقوم المديرية العامة بإقامة مثل هذه الدورات لمدراء المدارس .

المجال الثامن : المشكلات الشخصية لمدير المدرسة

استخرج الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات هذا المجال وفق الجدول (٩) أدناه .

جدول (٩)

الوسط المرجح لإجابات أفراد عينة البحث عن فقرات مجال المشكلات الشخصية لمدير المدرسة تنازلياً

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.٢٤	أشعر بان وظيفتي تسبب لي الإزعاج في اغلب الأحيان مع زملائي وأقربائي	٤٩
٢	٢.٢١	دوري مديراً يضعني في مواقف لا تتلاءم مع طبيعة شخصيتي	٥٠
٣	٢.١٧	أشعر بأن وظيفتي مديراً تجعلني متقلباً في شخصيتي	٥٢
٤	٢.١٤	اضطر أن اعمل أشياء ضد مبادئ الشخصية	٥١
٥	٢.٠٩	أتأثر بالعوامل الشخصية التي مما يسبب لي مشاكل كثيرة	٤٨
٦	٢.٠٣	أشعر أن المشكلات التي أواجهها مع أسرتي تنعكس على إدارتي في العمل	٤٦
٧	١.٩٩	تؤثر مشكلاتي الحالية في أدائي لعملي	٤٧

نلاحظ من الجدول (٩) أعلاه بان الفقرة (أشعر بان وظيفتي تسبب لي الإزعاج في اغلب الأحيان مع زملائي وأقربائي) جاءت في المرتبة الأولى إذ كانت وسطها المرجح بلغت (٢.٢٤) درجة وقد يدل ذلك على أن أداء الواجب بشكل صحيح قد يتضارب مع أهواء ومصالح الآخرين .

أما الفقرة (تؤثر مشكلاتي الحالية في أدائي لعملي) جاءت في المرتبة الأخيرة بوسط مرجح قدره (١.٢٩) درجة

المجال التاسع : عدم الرضا الوظيفي

استخرج الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات المجال كما مبين في الجدول (١٠).

الجدول (١٠)

الوسط المرجح لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال عدم الرضا الوظيفي

الترتيب	الوسط المرجح	الفقرات	رقم الفقرة
١	٢.٨٨	أشعر أن دخلي الشهري غير كاف	٥٦
٢	٢.٣٩	اعتقد أنني لن اختار عملي إذا أتحت لي فرصة الاختيار مرة ثانية	٥٩
٣	٢.٣٦	لا أنصح زملائي بالالتحاق بالعمل في هذه المهنة	٥٧
٤	٢.٣٤	أشعر بالانزعاج بكثرة من يتوسطون للحصول على النتائج النهائية لامتحانات	٥٨
٥	٢.٢٧	أشعر أن وظيفتي ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع مقارنة مع الوظائف الأخرى	٥٥
٦	٢.٢٥	اشعر بالتوتر والانزعاج من هذه المهنة عند وضع التقارير السنوية للمدرسين	٦٠
٧	٢.١٣	أشعر بعدم الاحترام والتقدير من الآخرين نتيجة موقعي الوظيفي	٥٤
٨	١.٩٥	أشعر بأنني غير راض عن وظيفتي	٥٣

من خلال الجدول (١٠) أعلاه تبين بان الفقرة (أشعر أن دخلي الشهري غير كاف) جاءت في أعلى مرتبة إذ كان وسطها المرجح (٢.٨٨) درجة وهذا يدل أن خفض الدخل الشهري غير ملائم لما حدث من ارتفاع في المواد المختلفة .

أما الفقرة (أشعر بأنني غير راض عن وظيفتي) جاءت في المرتبة الأخيرة بوسط مرجح قدره (١.٩٥) درجة مما يدل بان الوظيفة لم تأخذ لحد الآن مكانها المناسب في المجتمع.

ثانياً : النتائج المتعلقة بالهدف الثاني

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المديرين والمديرات في مركز محافظة نينوى في اختبار ضغط العمل ؟

لتحقيق هذه الفرضية تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط درجات المديرين والمديرات إذ كان متوسط درجات المديرين (١٤٣) درجة ويا انحراف معياري

قدره (٤.١٩) . فيما كان متوسط درجات المديرات (١٤٥) درجة وبانحراف معياري مقداره (٤.٩٤) .

وقد أشارت نتائج الاختبار أن القيمة التائية المحسوبة كانت (١.٥) في حين أن القيمة التائية الجدولية كانت (٢.٠١١) عند درجة حرية (٤٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) وقد تبين نتيجة المقارنة أن القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المديرين والمديرات في مستوى ضغط العمل . وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل بين الذكور والإناث وعدم الاختلاف بينهما وتعرضهم الى نفس ضغوط العمل . والجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١)

نتائج الاختبار التائي بين متوسط درجات المديرين والمديرات في محافظة نينوى

المجموعة	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
المديرين	٢٥	١٤٣	٤.١٩	١.٥	٢.٠١١	غير دالة
المديرات	٢٥	١٤٥	٤.٩٤			

التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج البحث هناك بعض التوصيات وكما يأتي

١. إعطاء أهمية لدور مدير المدرسة لتوثيق العلاقة بينه وبين الهيئة التدريسية .
٢. توثيق العلاقة بين مدير المدرسة والمجتمع المحلي .
٣. توثيق العلاقة بين مدير المدرسة وكلية التربية والتربية الأساسية .

المقترحات

١. إجراء دراسة حول مصادر ضغط العمل لدى مدرء المدارس الابتدائية .
٢. إجراء دراسة حول مصادر ضغط العمل لدى مدرء رياض الأطفال .

المصادر

١. إبراهيم ، عبد الستار . (١٩٩٨) . الاكتئاب اضطراب العصر الحديث ، عالم المعرفة ، الكويت .
٢. احمد ، إبراهيم احمد . (١٩٩١) . نحو تطوير الإدارة المدرسية ، سلسلة دراسات نظرية وميدانية ، ط ١ ، دار المطبوعات الجديدة ، الإسكندرية ، مصر .
٣. البياتي ، عبد الجبار توفيق و زكريا اثناسيوس . (١٩٧٧) . الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، بغداد ، مطبعة مؤسسة الثقافة العالمية .
٤. جرجيس ، مؤيد إسماعيل . (٢٠٠٢) . أساليب التعامل مع ضغوط الحياة وعلاقتها بالطمأنينة والميول العصابية لدى الشباب الجامعي ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة صلاح الدين .
٥. جودة ، إيمان ، ورنده اليافي . (٢٠٠٢) . ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ١٨ ، عدد ١ ، ص ١ - ١٢٠ .
٦. الجمهورية العراقية ، وزارة التربية ، (١٩٨٢) . نظام المدارس الثانوية ، مطبعة وزارة التربية .(٣)
٧. الحلو ، بثينة منصور . (١٩٩٥) . قوة تحمل الشخصية وأساليب التعامل مع ضغوط الحياة (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
٨. حليم ، حسين . (٢٠٠٣) . ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن ، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ، مجلد ٦ ، عدد ١ ، ص ٢٦ - ١٢٠ .
٩. الحنفي ، عبد المنعم . (١٩٩٥) . موسوعة الطب النفسي ، المجلد الأول ، مكتبة مدبولي، القاهرة .
١٠. داؤد ، نسيم ، ونزيه حمدي . (١٩٩٧) . العلاقة بين مصادر الضغوط التي يعاني منها الطلبة ومفهوم الذات لديهم ، دراسات ، مجلد ٤ ، عدد ٢ ، ص ٢٥٣ .
١١. الدليمي ، أحمد محمد خلف و كريم منصور علي . (٢٠٠٢) . (الضغوط النفسية التي تواجه مديري المدارس الأساسية) ، مجلة كية المعلمين ، الجامعة المستنصرية العدد ٣٢.ص.ص (١٢٥-١٤٠)
١٢. الرويشدي ، سامي بن صالح . (٢٠٠٣) . الضغط النفسي كاستجابة لإحداث الحياة الضاغطة دراسة ميدانية سطحية على ضباط مكافحة المخدرات وضباط الدوريات أجريت في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية .

١٣. الطريحي ، عبد الرحمن سليمان . (١٩٩٤) . الضغط النفسي لدى بعض الموظفين ، مجلة تعليم الجماهير ، المنظمة العربية للثقافة والعلوم ، تونس ، العدد ١ .
١٤. الطعاني ، حسن احمد . (٢٠٠٥) . مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ٢١ ، العدد الثاني .
١٥. العدوان ، محمد . (١٩٩٢) . مستوى ومصادر الضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء ، رسالة ماجستير غ . م . الجامعة الأردنية .
١٦. عسكر ، علي . (٢٠٠٠) . ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها ، ط ٢ ، دار الكتاب الحديثة، الكويت .
١٧. مبيضين ، عقلة ، وريحي الحسن . (٢٠٠٠) . ضغوط العمل التي يواجهها موظفو الشؤون المالية في الإدارة العامة الأردنية ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ١٦ (٣) ، ص ١٤٥ - ١٨١ .
١٨. المحارب ، ناصر إبراهيم . (١٩٩٣) . الضغوط النفس اجتماعية والاكنتاب وبعض جوانب جهاز المناعة لدى الإنسان ، مجلة دراسات نفسية ، عدد ٣ .
١٩. معروف ، اعتدال . (٢٠٠١) . مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة والعمل والمجتمع ، مكتبة الشقري ، الرياض .
٢٠. المير ، عبد الرحيم . (١٩٩٥) . العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية ، دراسة مقارنة - الإدارة العامة (٥) ، ٢٠٧ .
21. Buchanan , C. H . D .(1994) . The relationship of stress , coping Resources and job performance among elementary junior high and senior high school principals (D.AI) A55105 , 1150 Dissertation abstracts International .
22. Caple , S. Leask, M. & Turner, T. (2003) . " Learning of teaching in secondary school " , third edition , pouthedge flamer , London .uk .
23. Early , cymaaruth . (1989) . Elements of job related stress of superintendents of unified districts in California , Dissertation Abstracts International , univ. of southern California , Vol. 50 , No.7 .