ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى

م. د. شهرزاد محمد شهاب
معهد إعداد المعلمين / نينـوى

ملخص البحث

١. التعرف على مستوى ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى.

٢. معرفة دلالة الفروق في مستوى ضغوط العمل الإداري لدى مديري الابتدائية وفقاً لمتغير الجنس.

٣. معرفة دلالة الفروق في مستوى ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية وفقاً لمتغير (سنوات الخدمة).

اقتصر البحث على عينه من مديري المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى للعام الدراسي (٢٠٠٧/٢٠٠٨).

اعتمدت الباحثة على الأداة التي عدها (الجبوري ٢٠٠٧) لقياس ضغوط العمل الإداري والمتكون من مقياس خماسي الأبعاد وهي (أوافق بدرجة كبيرة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بدرجة كبيرة) بعد إجراء بعض التعديلات حتى تلائم مستوى مدراء المرحلة الابتدائية وطلب من المستجيبين وضع علامة (√) تحت أحد الأبعاد الخمسة للمقياس والمناسبة له.

وبعد تحليل البيانات باستخدام نظام Spss الخاص بتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه أظهرت النتائج ما يأتي:

١. تباين مستوى المدراء في ضغوط العمل الإداري وبشكل عام يوجد ضغوط في العمل الإداري.

٢. أظهرت النتائج أن المديرات أكثر تحقيقاً لضغوط العمل الإداري من المدراء.

٣. كذلك أظهرت النتائج أن الفئة لسنوات الخدمة من ١٦-٢٠ هم أكثر مواجهة للضغوط الإدارية واستناداً إلى النتائج فقد وضعت الباحثة عددا من التوصيات والمقترحات.

أهمية البحث والحاجة إليه:

تعد المؤسسات التربوية من أهم المؤسسات التي تعمل على تحقيق الأهداف التربوية التي تحددها الإدارة التربوية والتي توجه خدماتها المباشرة إلى كل أسرة في المجتمع من خلال إعداد أبناء هذه الأسر ليصبحوا أباء وأمهات ومواطنين صالحين. (العجمي، ٢٠٠٠، ٣٧-٣٨).

وأصبح نجاح الإدارة التربوية يقاس بمدى مقدرتها على تطوير البرامج التربوية ودقة تنفيذها لذا فهي تؤكد على التعاون والعمل الجماعي وتناسق مقومات العملية التربوية مع بعضها البعض مما يساعد الإداري التربوي للوصول إلى أقصى درجات التكامل وذلك لأهمية الدور الإنساني وروحه المعنوية وأهدافه (الياس،١٩٨٤: ٢١).

أما العلاقة بين الإدارة التربوية والإدارة المدرسية فهي علاقة الكل بالجزء، فالإدارة المدرسية تستمد مقومات نجاحها من مقومات نجاح الإدارة التربوية وتشترك معها في المهارات والعمليات العامة من تخطيط وتنسيق وتوجيه ومتابعة وتقويم فهي وسيلة لا غاية بوصفها نشاطاً منظماً مقصوداً أو هادفاً لتحقيق أهداف العملية التربوية (سالم والحليبي، ١٩٩٨: ١٢٨).

ويعد مدير المدرسة قائد المؤسسة المدرسية ويعمل لتحقيق أهداف المدرسة وخدمة المجتمع وتطوير المعلمين مهنياً وزيادة مستوى التحصيل للطلبة وتوثيق العلاقة مع المجتمع المحلي والتركيز على نوعية التعليم التي تخدم و تحقق أهداف المجتمع

وسوق العمل، ولمدير المدرسة أدوار قيادية وإدارية مهمة تقود المدرسة من خلالها لتحقيق أهدافها.

ولما للمدير من دور فاعل في تسيير شؤون المدرسة، إذ لم يعد دوره مقتصرً على التسيير اليومي لشؤون المدرسة من منظور روتيني بل أصبح ينظر إليه بوصفه القائد التربوي الذي يسعى إلى التطور ورفع أداء العاملين في المدرسة بشكل أمثل (السعود وبطاح، ١٩٩٣: ١٩٦)، وبما أن دوره في العملية الإدارية والتربوية يتطلب تحسين العمل الإداري والتطور المهني والشخصي ورفع جودة العمل المدرسي والحماية من الوقوع في الخطأ لذا نجده يتعرض لضغوط عمل تنشأ من مصادر متعددة منه غموض المهام، آلية الصراع العلاقة مع الهيئة التدريسية والعلاقة مع الطلاب والمجتمع المحلي والمشكلات الشخصية وعدم الرضا عن العمل وكل هذه الضغوط المتوقعة ربما تؤثر بشكل أو بآخر في سير العمل المدرسي والتي قد تؤدي إلى عدم قيام مدير المدرسة بمهامه وأدواره الملقاة على عاتقه بالشكل المطلوب (الطعاني، ٢٠٠٥: ٢٠٧).

وأصبح للتوتر الذي ينبع من جراء ضغط العمل من المشاكل الأكثر شيوعاً وانتشاراً بين العاملين في المجالات العلمية والعملية كافة، فالضغوط التي يتعرض لها الإداري سواء أكانت ناتجة من تكوينه الطبيعي أم الظروف البيئية المحيطة بمجال عمله تعمل على إجهاده وتوتيره والتأثير سلباً على فاعليته (أبو طالب، ٢٠٠٠: ١٨٧).

لذا حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام العديد من الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس، إذ توجهت جهودهم إلى التعرف على هذه الضغوط وأسبابها ومصادرها والآثار المترتبة عليها وكيفية مواجهتها بطرق إيجابية وخصوصاً أن لها آثاراً نفسية واجتماعية وجسمية فضلاً عن آثارها الإدارية والتنظيمية (الجبوري، ٢٠٠٧: ٢٢).

كما أصبح موضوع ضغوط العمل محل اهتمام الكثير من علماء النفس والأطباء العموميين والنفسيين وذلك بسبب أمرين رئيسين هما:

الأمراض المترتبة على هذه الضغوط والتكاليف الناجمة عنها . (Al-Watan, 2005: 3)

أضف إلى ذلك ما تسببه ضغوط العمل من ظهور أنواع متعددة من النتائج على الإنسان تتمثل في الاضطرابات النفسية – الفيسولوجية فتؤدي إلى ظهور شكاوي جسمية وهي كبيرة جداً، وأهمها:

أولاً: الصداع وينشأ بسبب التوتر.

ثانياً: اضطرابات الجهاز الهضمي مثل قرحة المعدة.

ثالثاً: اضطرابات القلب والأوعية الدموية يعملان على ارتفاع ضغط الدم.

رابعاً: الاضطرابات الجلدية كظهور الطفح الجلدي والبثور بسبب التوتر النفسي والإحباط والفشل في العمل. (منصور، ٢٠٠٣: ٥).

والضغط النفسي والتوتر الناتج عنه ليس دائماً سلبياً وغير مرغوب فيه، فالتوتر البسيط (وفي حدود معينة) يعد محفزاً للأفراد في مواجهة التحديات كما أنه يحسن من أدائهم لأعمالهم.

إلاَّ أنه وبعد حد معين، فالتعرض لضغط نفسي مستمر سواء في مكان العمل أنو خارج العمل يسبب توتراً معيناً عند الأفراد، وهذا التوتر يخلق توازناً غير مستقر عندهم وإذا لم يستطع الفرد التعامل مع الضغط، فإن الضغط ينعكس على الفرد بتأثيرات سلوكية ونفسية وجسدية ومن ثم تتأثر فاعليته في العمل كرد فعل لهذه التأثيرات (اللهيبي ، ٢٠٠٨: ٣).

إذ تشكل الضغوط بأنواعها إجهاداً على الإنسان في عمله حيث أُشير في بعض الدول أن ٨٢% من الأفراد العاملين يعانون فعلياً من ضغوط العمل وأكثر من نصف هؤلاء يعتبرها ضغوطاً شديدة جداً (الشطي، ٢٠٠٧: ٣).

ويرجع الكثير من الباحثين معظم المشاكل والضغوطات النفسية التي يعاني منها الموظف إلى الروتين الإداري الذي يقع في أسره معظم الموظفين وينسب هؤلاء المشكلة إلى أسباب عدة منها:

١- عدم تناسب ساعات العمل.

٢- عدم تناسب كمية العمل أو نوعية وقدرات الموظف.

٣- عدم تناسب كمية العمل أو عدد الموظفين.

٤- عدم تعاون الموظفين.

٥- ضغط رب العمل على الموظف.

٦- عدم توفير الوسائل والتسهيلات التي تنهي العمل بمجهود ووقت أقل.

٧- عدم رضا الموظف عن وضعه الوظيفي.

٨- عدم تحديد مسؤوليات الموظف.

٩- تداخل الاختصاصات والمسؤوليات.

١٠- عدم مرونة المسؤولين.

١١- نقص الكفاءة والخبرة.

١٢- الضغوط النفسية الخارجية.

١٣- أساليب التقييم ومنح الحوافز.

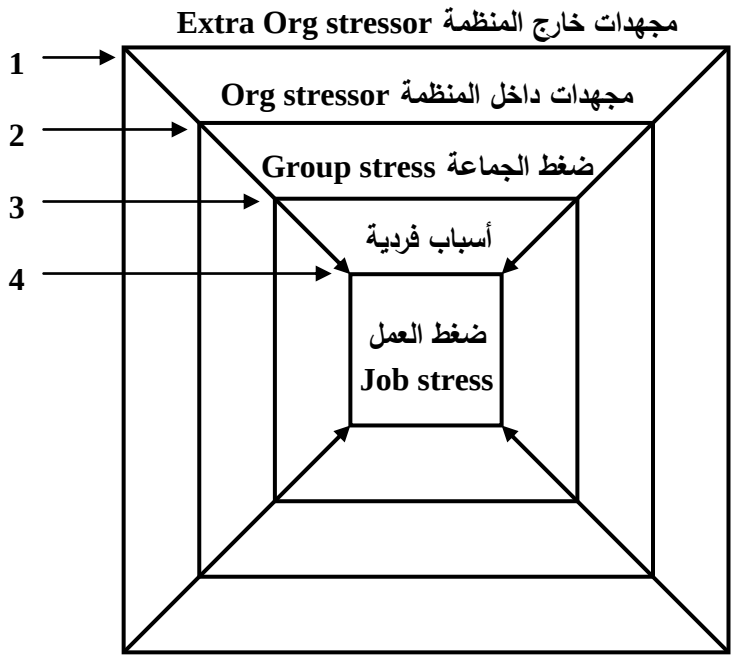
١٤- عدم تكيف الموظف مع محيطه الاجتماعي.

١٥- تأخير انجاز ما عليه من أعمال من وقت لآخر (جون، ٢٠٠٥: ١٠).

ورغم تعدد مصادر هذه الضغوط وتنوعها فإن العمل يظل أحد أهم هذه المصادر وأخطرها، وإن الضغوط التي يتعرض لها الفرد العامل لا يقتصر تأثيرها عليه وحده وإنما يشمل المؤسسة التي يعمل بها ويمتد بعد ذلك إلى المجتمع بأسره كما يؤثر على علاقاته داخل أُسرته ومع أصدقائه وجيرانه وبقية أفراد المجتمع (الشطي، ٢٠٠٧: ٢).

ومن المؤكد أن الضغوط التي يتعرض لها الإداريون كثيرة ومتعددة، وتأتي من خارج وداخل المنظمة ومن تأثير مجاميع العمل والأفراد أنفسهم ويمكن تخليصها في الشكل (١) (Luthan, 1995: 298):

شكل (١) : يوضح الضغوط الخارجية والداخلية التي يتعرض لها الإداريون



وهذه الضغوط عادة ما تقود إلى العديد من المشكلات النفسية والجسدية التي تجعل الفرد غير قادر على العطاء والإنتاجية وخصوصاً في مجال العمل.

فالضغوط المفروضة على العاملين يتراوح تأثيرها بين البسيط والشديد اعتماداً على طبيعة العاملين من حيث الاختلافات النفسية والجسدية بين عامل وآخر حسب البيئة والثقافة الاجتماعية.(Margolist etal ,1974: 16).

وقد أشار ساروس (Sarros, 1988)، إلى أن من أبرز العوامل التي ترفع من مستويات الضغط هي الإجهاد الوظيفي والعبء الوظيفي والعلاقات الشخصية غير المرضية.

أما دومين (Domain, 1989) فقد أضاف إلى تلك الأسباب عدم المساواة في الرواتب والظروف النفسية، وقد أشارت نتائج الدراسة التي قام بها (أبو مغلي ،١٩٨٧) إلى أن جزء من مسببات الضغوط هو عدم المشاركة في اتخاذ القرارات وعدم الرضا عن المهنة وعدم الارتياح لأساليب القيادة التي يمارسها المدير (أبو طالب، ٢٠٠٠: ١٨٨).

ويمكن تحديد عناصر الضغوط بأنها عبارة عن تجارب داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي أو فسيولوجي للفرد، وهي تكون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية (المنظمة أو الشخص).

وهذا يعني كما يرى (سيزلاجي ووالاس) أنه يمكن تحديد عناصر الضغوط ثلاثة عناصر رئيسة للضغوط في المنظمة هي:

١- عنصر المثير

٢- عنصر الاستجابة

٣- عنصر التعامل.

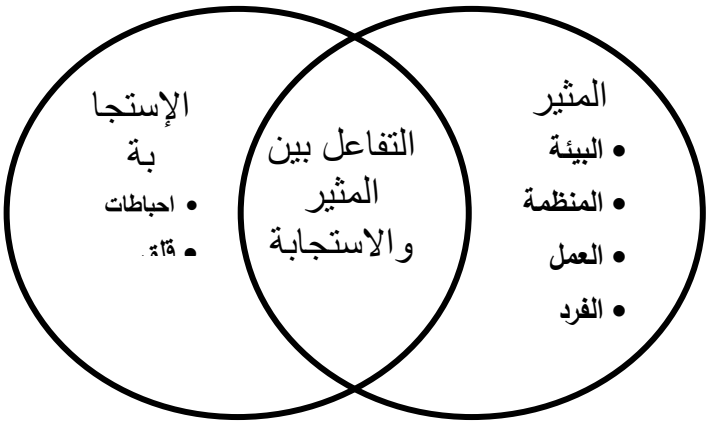
ويمكن توضيح هذه العناصر كما يأتي:

عنصر المثير : يشتمل على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط، وقد تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

عنصر الاستجابة: يتكون هذا العنصر من ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية للضغوط مثل الاحباطات والقلق.

عنصر التفاعل: وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل المثيرات والاستجابات، ويأتي هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات شكل (٢) يوضح ذلك (عبد الباقي، ١٩٩٩: ١٦٩).

شكل (٢) : يوضح عناصر ضغوط العمل



نلاحظ في المخطط أعلاه وجود تباين بين الأفراد في حدة الشعور بالضغط والتوتر الذي يرافق التعرض لمشكلة أو موقف ما، ويعود هذا التباين إلى التقييم الذاتي للموقف وإلى مصادر دعم الفرد لذاته وإلى أساليب التكييف التي يستخدمها الفرد إزاء الموقف (داؤد وحمدي، ١٩٩٧: ٢٥٥).

كما تختلف شدة المواقف الضاغطة باختلاف التركيب النفسي للفرد فبعض الأفراد لديهم القدرة على مواجهة أعنف المواقف بالتعامل معها بكفاءة واتزان نفسي، في حين نجد آخرين يصابون بانهيار تام أمام مواقف هينة بسيطة ويتعرضون للإصابة بالأمراض الجسمية والاضطرابات الانفعالية (إبراهيم، ١٩٩٢: ١٨٨).

ومن خلال ما سبق يمكن إيجاز أهمية البحث في النقاط الآتية:

١- بيان مستوى الضغوط التي يتعرض لها الإداري في المرحلة الابتدائية أثناء عملهم.

٢- إن البعض من إدارات المدارس الابتدائية قد حصل فيها تغيير فيما يتعلق بالجانب الإداري نتيجة الظرف الراهن كذلك مجيء إداريين حديثي العهد قد يجعلهم يواجهون ضغوطاً لم يتعرضوا لها سابقاً مما يؤثر على عملهم الإداري.

٣- أما البعض الآخر من إدارات المدارس الابتدائية يكون سبب ضغط العمل من داخل الفرد نفسه وتتأثر بنمط سماته الشخصية مثل درجة طموحه، وقدرته على تحمل المسؤولية وقدرته على تقبل التغيير، وقدرته على الاتصال والتفاعل مع الآخرين فضلاً عن الكثير من السمات الأخرى.

ومن هنا تكمن أهمية هذا البحث في معرفة طبيعة ضغوط العمل الإداري لمدير المدرسة الابتدائية وما يسوده من علاقات عمل أو علاقات إنسانية بين الأفراد داخل التنظيم.

كما تبرز أهمية هذا البحث في ضوء الظروف الاجتماعية والاقتصادية والتبدل السياسي الراهن مما يترتب عليه بعض التغييرات على دافعية المدير واتجاهه نحو أدائه الإداري.

وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع لم تجد الباحثة دراسة عراقية على مستوى الإدارات الابتدائية عالجت على نحو خاص ضغوط العمل الإداري.

هدف البحث:

١- التعرف على مستوى ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى.

٢- معرفة دلالة الفروق في مستوى ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية وفقاً لمتغير (الجنس).

٣- معرفة دلالة الفروق في مستوى ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية وفقاً لمتغير (سنوات الخدمة).

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على عينة من مديري المدارس الابتدائية لمدارس البنين والبنات في مركز محافظة نينوى للعام الدراسي (٢٠٠٧/٢٠٠٨).

تحديد المصطلحات:

عرفها بيرمان ونيومان (Bear & Newman , 1978) :

بأنها: (حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم وتتسم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى التماهل عن أدائهم الطبيعي).

عرفها الحفني (١٩٧٨) :

بأنها: (الظروف التي تحاول إجبار الفرد على التصرف بشكل يرضاه أو لا يرضاها والضغط يكون صادراً من داخل الفرد نفسه أو عن البيئة أي خارجياً) (الحفني، ١٩٧٨: ١٤٦).

عرفها زيلاجي ووالاس (١٩٨٧) :

بأنها (تأثير داخلي يخلق حالة عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد وينجم عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد ذاته) (المشعان، ٢٠٠٠: ٢٠٧).

عرفها العلواني (١٩٩١) :

بأنها: (مواقف غير سارة تعيق أو تهود إشباع الحاجات النفسية وتتجاوز قدرة التلميذ على التكيف لها ويدركها على شكل ضيق أو ضجر أو توتر) (العلواني، ١٩٩١: ١٢).

ويعرفها مدكور (٢٠٠٤) :

بأنها:(استجابات عاطفية أو فسيولوجية ضارة والتي تحدث عندما تكون متطلبات وحاجات العمل لا تتواءم مع القدرات أو الموارد أو حاجات العامل) (اللهيبي، ٢٠٠٨: ١٦).

عرفتها الشطي (٢٠٠٧) :

بأنها : (الانعكاس السلبي والضار على صحة الإنسان النفسية والعضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء في الكثير من الأحيان)(الشطي، ٢٠٠٧: ٣).

عرفها منتديات التربية والتعليم (٢٠٠٨) :

بأنها :(حالة نفسية وذهنية وجسمية تنتاب الإنسان وتتسم بالشعور بالإرهاق البدني كما تتسم بالشعور الضيق والتعاسة وعدم الرضا عن النفس أو المنظمة) (الانترنت، ٢٠٠٨: ٣).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها : مجموعة التأثيرات والتفاعلات التي يتعرض لها مدير المدرسة الابتدائية في مواقف معينة أثناء عمله وتفاعله مع الآخرين وتؤثر فيه داخلياً

بحيث تحدث تفاعلاً ما بين ظروف العمل وشخصية المدير تدفعه إلى تغيير الأسلوب الذي يمارسه والتي تعكسها أداة البحث التي أعدت لهذا الغرض.

يلاحظ من التعريفات عدم اتفاق بين الباحثين في إيجاد تعريف محدد لضغوط العمل، إلا أنه هناك مجموعة من النقاط المشتركة يلتقي فيها الباحثون في هذا المجال، ويرجع سبب اختلاف الباحثين على تحديد مفهوم ضغوط العمل إلى اختلاف تجاربهم الشخصية واهتماماتهم وخبراتهم، فضلاً عن عامل آخر وهو الأكثر أهمية وهو ارتباط مفهوم ضغوط العمل بعلوم عدة ومجالات عمل مختلفة ولذلك فإن طريقة التي يتم فيها دراسة الموضوع لن تكون واحدة وسيختلف تحديد مفهوم ضغوط العمل بناءاً عليها.(الجبوري، ٢٠٠٧: ٢٣).

دراسات سابقة ومدى الإفادة منها

دراسة إيرلي (Earlly, 1989) :

عنوان الدراسة (عناصر العمل المرتبطة بالضغوط لدى المدراء في المقاطعات المتحدة في كاليفورنيا).

أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت الدراسة إلى تحديد مصادر ضغط العمل وتحديد الاستراتيجيات المستخدمة للتخفيف من ضغط العمل وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من مديري المدارس الثانوية تم اختيارهم عشوائياً وطبق عليهم استبيان مصادر ضغط العمل، وبعد تحليل ومعالجة البيانات توصلت الدراسة إلى أن هناك خمسة مصادر عدها المدراء الأكثر نسبياً في ضغط العمل وهي (الالتزام والتقيد بالتعليمات والسياسات المتعلقة بالعمل و ساعات العمل، والمفاوضات على الأجور، والاجتماعات المطولة،والحصول على الدعم المالي لبرامج المدرسة).

وتوصلت الدراسة إلى أن الضغط الناتج عن المسؤوليات الإدارية يختلف باختلاف العمر ،أن المدراء في سن الخمسين أكثر تعرضاً للضغط من غيرهم، وأن العوامل

الديمغرافية للمنطقة ذات تأثير قليل في مستوى ضغط العمل، بينما أكدت الدراسة أن هناك العديد من الاستراتيجيات التي يستخدمها المدراء للتخفيف من ضغط العمل.(Earlly, 1989:1308).

دراسة حسني ومحمود (١٩٩٣) :

عنوان الدراسة (ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بنمط السلوك القيادي لمدير المدرسة).

أجريت الدراسة في مصر

استهدفت الدراسة قياس ضغوط العمل فيما يخص المعلمين وكذلك قياس السلوك القيادي لمدراء المدارس.

وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٢) معلماً في ثلاث مراحل تعليمية (ابتدائية، إعدادية، ثانوية).

واستخدم استبانتين الأولى لقياس ضغوط العمل للمعلمين والأخرى لقياس السلوك القيادي بالنسبة لمدراء المدارس.

بعد تحليل النتائج توصلت الدراسة إلى:

إن المعلمين يشعرون بضغوط كبيرة أعلى من الحد الوسط.

إن هناك فروقاً بين المعلمين ترجع إلى الخبرة القصيرة التي تتراوح بين (١-٣) سنوات وذوي الخبرة الأكثر من (٤) سنوات فأكثر.

لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المعلمين من معاناتهم لضغوط العمل ترجع إلى المرحلة التعليمية.

إن المعلمين الذين يعملون مع مدير المدرسة الذي يسلك نمطاً قيادياً يتصف بالانخفاض من الجانب الاعتباري والإنساني والتنظيمي أو الذي يتصف بتباعد الجانبين بالارتفاع من جانب والانخفاض في آخر يرتبط بازدياد ضغوط العمل (حسني ومحمود، ١٩٩٣).

دراسة فلمبان (١٩٩٦) :

عنوان الدراسة (ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية).

أُجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغط التي تتعرض لها القيادات الإدارية في العمل.

شملت عينة الدراسة القيادات الإدارية في جامعتي الملك عبد العزيز وأم القرى من عمداء كليات ورؤساء الأقسام في الكليات العلمية والإنسانية.

وبعد تحليل النتائج أظهرت الدراسة تدني مستوى إنتاجية هذه القيادات ومن أهم هذه الضغوط عدم القيام بالتفويض وعدم تنظيم الوقت لأداء الأعمال وزيادة عبء العمل وغموض الدور.(فلمبان، ١٩٩٦).

دراسة الخثيلة (١٩٩٧) :

عنوان الدراسة (مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي).

أُجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية.

استهدفت الدراسة معرفة تأثير ضغوط العمل في تنظيم العلاقات واتخاذ القرار والمشاركة في الندوات وغيرها من الأنشطة.

وتكونت عينة الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعتي الملك سعود وأم القرى.

أعدت الباحثة استبانه كأداة للبحث، وبعد تحليل البيانات أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

١. إن ضغوط العمل تنشأ من بعض أساليب التفكير أكثر من ارتباطها بالواقع وطرائق التعامل معه.

٢. ضرورة وجود توازن بين الاتجاهات للموازنة بين المسؤولية والالتزام والولاء.

٣. ضرورة الحرص على توضيح الأهداف بما ينسجم مع توقعات المنظمة.

(الخثيلة، ١٩٩٧: ٩٥-١١٢)

دراسة حسن ، (٢٠٠٤) :

دراسة مقارنة على نطاق دولي لضغوط العمل قام بها عدد من الباحثين وجمعوا معلومات من(١٠٦٥) مدير من خمس قارات وعشر دول هي (البرازيل، بريطانيا، مصر، ألمانيا، اليابان، نيجريا، سنغافورة، جنوب أفريقيا، السويد، الولايات المتحدة) ذكر أن (٥٥%) من المستجيبين أن ضغوط الوقت وتحديد زمن محدد لإنجاز المهام هي من عوامل الضغط الأساسية، كما ذكر (٥٢%) من هؤلاء أن العبء الزائد في العمل يأتي مباشرة بعد ضغط الوقت، وقد أُشير إلى بعض عوامل الضغوط الأخرى والتي شملت قصور التدريب للمرؤوسين العمل لساعات طويلة، حضور الاجتماعات والنزاعات التي تنشأ بسبب التضارب بين مطالب العمل والمطالب الأخرى فالعوامل الضاغطة تأخذ أشكالاً عدة ولذلك يحتاج كل من المدير والموظفين وضع إطار للتفكير وتشخيص مصادر ضغوط العمل.

(حسن،٢٠٠٤: ١)

دراسة الطعاني ، (٢٠٠٥)

عنوان الدراسة (مصادر ضغط العمل لدى مدراء المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك في وجهة نظرهم).

أُجريت الدراسة في الأردن.

استهدفت الدراسة التعرف على درجة وجود مصادر ضغط العمل لدى مدراء المدارس الحكومية من وجهة نظرهم.

تكونت عينة الدراسة من مدراء المدارس الحكومية (الثانوية والأساسية) في محافظة الكرك ومدرائها البالغ عددهم (٢١٢) مديراً ومديرة.

قام الباحث بتطوير أداة استخدمها لقياس مصادر ضغط العمل تتألف من (٦٠) فقرة موزعة على ٩ مصادر لضغط العمل.

واستخدم الباحث الوسائل الإحصائية وهي المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي في معالجة البيانات.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن درجة وجود مصادر ضغط العمل بدرجة كبيرة من الضغط مرتبة تنازلياً هي:

(العلاقة مع المجتمع المحلي، العلاقة مع التلاميذ) أما بقية الأبعاد فقد حصلت على درجة متوسطة من الضغط وهي مرتبة ترتيباً تنازلياً :

(العلاقة مع القادة التربويين، عدم الرضا الوظيفي، التطوير والنمو المهني، آلية الصراع، المشكلات الشخصية لمدير المدرسة، غموض المهام). (الطعاني، ٢٠٠٥: ١٩٧-٢٣٤).

الإفادة من الدراسات السابقة :

تمت الإفادة من الدراسات السابقة من حيث:

١. إعطاء صورة واضحة عن البحث وطريقة إعداده.
٢. اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة.
٣. كيفية عرض النتائج وطريقة تفسيرها.
٤. استنتجت الباحثة بأن برامج التأهيل والتدريب للإداريين أثناء الخدمة لها أثراً إيجابياً في التقليل من ضغوط العمل الإداري لديهم.

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل وصفاً لعينة البحث وطريقة اختيارها والأداة التي استخدمت وأسلوب تطبيقها كما يتضمن أهم الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

أولاً:عينة البحث

مجتمع البحث :

إن عدد المدارس الابتدائية للبنين والبنات في مركز محافظة نينوى بلغ (٣٣٧)[•] مدرسة وكان عدد مدارس الساحل الأيمن (١٣٦) مدرسة منها (٧٠) مدرسة بنين و (٦٦) مدرسة بنات.

فيما بلغ عدد مدارس الساحل الأيسر (٢٠١) مدرسة منها (١٠٦) مدرسة بنين و(٩٥) مدرسة بنات وبذلك بلغ عدد المدراء (٣٣٧) مدير ومديرة والجدول (١) يوضح ذلك

(•) حصلت الباحثة على المعلومات من المديرية العامة لتربية محافظة نينوى / التخطيط التربوي للعام الدراسي ٢٠٠٧- ٢٠٠٨.

جدول (١) : يوضح مجتمع البحث من المدارس الابتدائية حسب الجنس والموقع الجغرافي

الموقع الجغرافي / الجنس	الساحل الأيمن	الساحل الأيسر	المجموع	%
بنين	٧٠	١٠٦	١٧٦	%٥٢
بنات	٦٦	٩٥	١٦١	%٤٨
المجموع	١٣٦	٢٠١	٣٣٧	
%	%٤٠	%٦٠	%١٠٠	%١٠٠

ثانياً: أداة البحث :

لغرض تحقيق أهداف البحث تطلب من الباحثة استخدام أداة ضغوط العمل الإداري.

وفيما يلي وصف الأداة والإجراءات المتبعة.

أداة ضغوط العمل الإداري:

استخدمت الباحثة الأداة التي استخدمها (الجبوري، ٢٠٠٧) والمكونة من (٤٦) فقرة بعد إجراء بعض التعديلات التي تجعلها ملائمة لمستوى المرحلة الابتدائية.

وتحتوي كل فقرة من فقرات الأداة خمسة بدائل إذ تم إعطاء الدرجة (٥) للبديل أوافق بدرجة كبيرة و(٤) لـ أوافق و(٣) لـ محايد و(٢) لـ لا أوافق و(١) لـ لا أوافق بدرجة كبيرة ملحق (١).

١- صدق الأداة :

إن صدق الأداة تميل إحدى الوسائل الهامة في الحكم على صلاحيتها ويشير مفهوم الصدق إلى جودة الأداة لقياس ما وضعت أصلاً لقياسه. (الظاهر،٢٠٠٢: ١٣٢).

ويشير (Eble) إلى أن الأداة تعد صادقة بالقدر الذي تكون فيه دقيقة في قياس ما وضعت لأجله (Eble,1962:435).

وللتأكد من صدق الأداة استخدمت الباحثة الصدق الظاهري ولتحقيق ذلك تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين، ملحق (٢).

وقد اعتمدت الباحثة نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر من أراء الخبراء معياراً لقبول الفقرات.

٢- إعداد تعليمات الأداة :

تم اعتماد التعليمات الخاصة بالأداة بعد تعديلها لتلائم مدارك مدراء المدارس الابتدائية وهي توضح طريقة الإجابة عن فقرات الأداة، وتضمنت التعليمات ضرورة الإجابة على جميع الفقرات واختيار البديل المناسب للمستجيب حسبما أشارت إليه الأدبيات.

٣- تصحيح الأداة :

تحسب درجة ضغوط العمل الإداري عن طريق جمع الدرجات التي حصل عليها المدير على الفقرات والمكونة من (٤٦) فقرة وستكون أعلى درجة (٢٣٠) وأدنى درجة (٤٦).

٤- ثبات الأداة :

لكي يمكن الاعتماد على أداة البحث يجب أن تتصف الأداة بالثبات، أي أنها تعطي النتائج إذا قاست الشيء مرات متتالية (السيد، ١٩٧١: ٤١٣)، ويدل الثبات أيضاً على أن المقياس موثوق به ويعتمد عليه بحيث يعطي النتائج نفسها كلما أُعيد تطبيقه وينبغي أن لا يعطي نتائج مختلفة عند إعادة التطبيق مرة أخرى (الخطيب وعبيدات،١٩٨٥: ٥٠).

ولأجل حساب معامل الثبات لمقياس ضغوط العمل الإداري الذي أعده (الجبوري، ٢٠٠٧) فقد اعتمدت الباحثة ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الدرجات في التطبيق الأول والدرجات في التطبيق الثاني فوجدت أن معامل الثبات للأداة (٨٥%) وهو ثبات عال.

تطبيق الأداة:

بعد التحقق من صدق الأداة وثباتها تم تطبيقها على عينة البحث البالغ عددها (١٢٠) مديراً ومديرة من قبل الباحثة نفسها وتضمنت الأداة الهدف من البحث وطريقة الإجابة عليها واستغرق تطبيق الأداة للمدة من (٢٠٠٨/٤/١) ولغاية (٢٠٠٨/٤/٢١).

ثالثاً: الوسائل الإحصائية:

استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية تحقيقاً لأهداف البحث الحالي بمساعدة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS :

١- الوسط الحسابي والإنحراف المعياري لاستخراج موضوعية الاستجابة (شقير وآخرون، ٢٠٠٠: ٦٠-١٠٦).

٢- اختيار تائي لعينة واحدة (المنيزل، ٢٠٠٠: ٥٢).

٣- اختبار تائي لعينتين مستقلتين (Runyon &Audrey, 1980: 240).

٤- تحليل التباين الأحادي الاتجاه (الشربيني، ١٩٩٠: ١٤٤).

٥- اختبار شيفيه لاستخراج الفروقات البعدية (عودة، ٢٠٠٥: ٣٣٦).

٦- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الثبات للأداة (عودة والخليل، ٢٠٠٠: ١٤١).

عرض نتائج البحث وتفسيرها

بعد تطبيق أداة البحث للحصول على البيانات من مدراء المدارس الابتدائية وتحليلها باعتماد الوسائل الإحصائية المناسبة توصل البحث إلى النتائج الآتية في ضوء أهدافه:

١. الهدف الأول:

قياس مستوى ضغوط العمل الإداري بشكل عام لتحقيق هذا الهدف ثم قياس مستوى ضغوط العمل الإداري لدى أفراد العينة البالغ عددهم (١٢٠) مديراً ومديرة باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) : يوضح مستوى ضغوط العمل الإداري بشكل عام

العينة	المتوسط الحسابي المتحقق	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة الإحصائية
				المحسوبة	الجدولية	
١٢٠	١٩٤.٠٨٣٣	١٣٨	٣٦.٠٤١٤٣	١٧.٠٤٦	١.٩٨٠ (٠.٠٥) (١١٩)	يوجد فرق دال

أظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي المتحقق هو (١٩٤.٠٨٣٣) درجة بانحراف معياري قدرة (٣٦.٠٤١٤٣) ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط المتحقق في مستوى ضغط العمل لدى أفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس البالغ (١٣٨) درجة تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة فأظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١٧.٠٤٦) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٨٠) درجة عند مستوى دلالة (٥%) ودرجة حرية (١١٩).

وهذا يعني أن مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة بشكل عام عال وأن الفرق بين المتوسط المحقق والمتوسط النظري للمقياس حقيقي وليس ناجماً عن عوامل الصدفة.

٢. الهدف الثاني:

الفرق في مستوى ضغوط العمل الإداري وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث) والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣) : يوضح الفروق من مستوى ضغوط العمل الإداري تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة الإحصائية
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	٦٠	١٨٤.٧٥٠	٣٨.٥١٠	٢.٩٢٥	١.٩٨٠ (٠.٠٥) (١١٩)	يوجد فرق دال لصالح المديرات
إناث	٦٠	٢٠٣.٤١٦	٣٠.٩٧٩			

بعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مشتغلتين اتضح كما في الجدول أعلاه أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية من مستوى ضغوط العمل الإداري تبعاً للجنس ولصالح المديرات بمعنى أن المديرات أكثر تحقيقاً لضغوط العمل الإداري من المدراء، لأن المدراء يبدون إحساساً أعلى بالضغوط الإدارية من المديرات بسبب التضارب بين مطالب العمل والمطالب الأخرى.

كذلك التغيرات الاجتماعية والثقافية السائدة التي تمارس فيها ضغوط العمل أعلى لدى الذكور مما يتسبب في زيادة المعانات الانفعالية لديهم فضلاً عن أن مسؤوليات الذكور كثيرة ومتعددة في المدرسة مما يؤثر على أدائهم الوظيفي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حسن، ٢٠٠٤).

٣. الهدف الثالث:

الفرق في مستوى ضغوط العمل الإداري وفقاً لمتغير سنوات الخدمة ولتحقيق نتائج هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين أُحادي الاتجاه بين فئات سنوات الخدمة الثلاث، وكما موضح أدناه في جدول (٤).

جدول (٤) : يوضح الفرق في مستوى ضغوط العمل الإداري وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	القيمة الفائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	٢	٢٧٥١٥.٣٩٠	١٣٧٥٧.٦٩٥	١٢.٦٦٨	٣.٠٧٥٧٣ (٠.٠٥) (١١٧.٢)	يوجد فرق دال
داخل المجموعات	١١٧	١٢٧٠٦٣.٨	١٠٨٦.٠١٥			
الكلي	١١٩	١٥٤٥٧٩.٢				

من الجدول أعلاه يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل الإداري وفقاً لسنوات الخدمة، حيث أظهرت النتائج أن القيمة الفائية المحسوبة (١٢.٦٦٨) أكبر من القيمة الفائية الجدولية (٣.٠٧٥٧٣) بمستوى دلالة (٥%) ودرجات حرية (١١٧.٢) ولبيان من الفئة التي حققت هذه الفروق استخدمت الباحثة اختيار شيفيه لاستخراج الفروق البعدية بين الفئات للسنوات الثلاث وكما هو موضح في الجدول أدناه جدول (٥).

جدول (٥) : يوضح اختبار شيفيه لاستخراج الفروق البعدية بين الفئات الثلاث

الفئات	١٥ فأقل	١٦- ٢٠	٢١- فأكثر	قيمة شيفيه
١٥- فأقل		٢٥.٠٠٨	٥.٠٦٧	٦.١٥١٤٦
١٦- ٢٠			٥.١٧٦	بمستوى دلالة
٢١- فأكثر				(٠,٠٥)

أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفئة (١٦-٢٠) هي التي حققت الفروق وهذا يعني أن هذه الفئة لها دور كبير في معالجة الكثير من المواقف والمشاكل التي تعيق العمل الإداري التي قد يعجز المدراء الأقل خبرة في العمل عن مواجهة مثل هذه المواقف ، فالعامل الزمني مهم وهو حصيلة تراكمات عملية لفترات في هذا المجال من ثم يمكن المدير ذا الخبرة من تفادي الوقوع في الكثير من المشاكل.

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات

في ضوء النتائج استنتجت الباحثة ما يأتي:

١- تباين مستوى المدراء في ضغوط العمل الإدارية وبشكل عام يوجد ضغوط في العمل الإداري.

٢- أظهرت النتائج أن المديرات أكثر تحقيقاً لضغوط العمل الإداري من المدراء.

٣- كذلك أظهرت النتائج أن الفئة لسنوات الخدمة من ١٦-٢٠ هم أكثر مواجهة للضغوط الإدارية.

التوصيات

١- الأخذ بنظر الاهتمام الرغبة الشخصية لوظيفة مدير المدرسة.

٢- العمل على تخفيف ضغوط العمل للإداريين ورفع معنويات العاملين النفسية وتحسين عوائد أدائهم الوظيفي والإبداعي مع الاهتمام أيضاً بجانب تنمية العلاقات الاجتماعية بين العاملين ضمن نطاق العمل الرسمي وغير الرسمي من خلال البرامج والأنشطة ذات الطابع الثقافي الترفيهي.

٣- تنفيذ البرامج التدريبية التي تستهدف تنمية قدرات الإداريين.

٤- إتاحة الفرصة للمدراء في وضع السياسات الإدارية والتنفيذية وإشعار العاملين بأنهم جزء من تلك المؤسسات.

المقترحات

١- إجراء المزيد من البحوث التي تتعرف إلى أسباب ضغوط العمل التي يعاني منها المدراء.

٢- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بمتغيرات أخرى.

٣- دراسة الفروق بين ضغوط العمل لمدراء المدارس تبعاً لمتغير الجنسية لمعرفة أهمية التكوين الثقافي والصفات الشخصية في تحديد السلوك.

٤- إجراء دراسات حول استراتيجيات التخلص من ضغوط العمل في إدارات المدارس واستطلاع أراء العاملين حولها.

المصادر:

١. إبراهيم، إبراهيم علي، ١٩٩٢، الضغوط الحياتية في علاقتها ببعض الأمراض السايكوماتية (دراسة أمبيريقية لدى عينة من مرضى مستشفى حمد العام بدولة قطر) مجلة مركز البحوث التربوية – جامعة قطر، العدد (١) السنة الأولى.

٢. أبو طالب تغريد، ٢٠٠٠، مصادر ضعف العمل لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات، مجلة (٢٧) العدد (١).

٣. أحمد، إبراهيم أحمد، ١٩٩٨، الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، دار الفكر العربي، القاهرة.

٤. الجبوري، أحمد عزيز فندي، ٢٠٠٧، ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالأساليب القيادية والرضا عن العمل لدى مدراء المدارس الإعدادية والثانوية في محافظة نينوى، أطروحة دكتوراه غير منشورة.

٥. جون، بي، ٢٠٠٥، التعايش مع ضغوط العمل، مكتبة جريد، الكويت.

٦. حسن، حسن صادق، ٢٠٠٤، ضغوط العمل مصادرها ومسبباتها – نتائجها وآثارها– المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ندوة الضغوط وصراعات العمل، القاهرة.

٧. حسني محمد محمود، ومحمود حسن عبد الملك، ١٩٩٣، ضغوط العمل لدى المعلمين، مجلة كلية التربية، العدد (٣٤) القاهرة، جامعة الأزهر.

٨. الحفني، عبد المنعم، ١٩٧٨، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، جـ٢، مكتبة مدبولي.

٩. الخثيلة، هند ماجد،١٩٩٧،مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، العدد (١).

١٠. الخطيب، أحمد وعبيدات عبد الله، ١٩٨٥، القياس التربوي والنفسي،ط١، دار الفكر للنشر، عمان، الأردن.

١١. سالم، مهدي محمود، وعبد اللطيف بو حمد الحليبي، ١٩٩٨، التربية الميدانية وأساسيات التدريس، مكتبة العبيكان الرياض، السعودية.

١٢. السعود، راتب، وبطاح أحمد، ١٩٩٣، اختيار مدير المدرسة الثانوية في الأردن أسس مقترحة مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية جامعة اليرموك،الأردن، المجلد (٨)، العدد (١).

١٣. السيد فؤاد البهي، ١٩٧١، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط٢، دار التأليف، القاهرة، مصر.

١٤. الشربيني، زكريا، ١٩٩٠، الإحصاء اللابارامتري، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

١٥. الشطي، صفناز، ٢٠٠٧، ضغوط العمل، الكويت.

١٦. شقير، فائق وآخرون، ٢٠٠٠، مقدمة في الإحصاء، دار المسيرة للنشر، ط١، عمان، الأردن.

١٧. الصباغ، روضة محي الدين، ٢٠٠٠، الضغوط النفسية التي تواجه طلبة المرحلة الإعدادية وعلاقتها بمفهوم الذات، بحث منشور في مجلة كلية التربية/ جامعة الموصل.

١٨. الطعاني، حسن، ٢٠٠٥، مصادر ضغط العمل لدى مدراء المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢١)، العدد (٢).

١٩. الظاهر، زكريا محمد وآخرون،١٩٩٩، مبادئ القياس والتقويم في التربية،الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، عمان، الأردن.

٢٠. عبد الباقي،صلاح محمد، ١٩٩٩، قضايا إدارية معاصرة، دار النشر والثقافة، القاهرة، مصر.

٢١. العجمي، محمد حسنين، ٢٠٠٠، الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة.

٢٢. العلواني،حسين ربيع حمادي،١٩٩١،الضغوط النفسية التي يتعرض لها التلاميذ بطيؤ التعلم ومقترحات الحد منها، كلية التربية، جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة.

٢٣. عليان، زكي ومحمد خير أبو زيد، ٢٠٠٢، ضغوط العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية والخاصة في الأردن، مجلة دراسات، المجلد (٢٩)، العدد(٢).

٢٤. عودة، أحمد سليمان، وخليل يوسف، ٢٠٠٠، الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، دار الأمل للنشر،ط١، الأردن.

٢٥. فلمبان، رأفت أحمد ١٩٩٦، ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية (رسالة ماجستير غير منشورة، دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى) كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز.

٢٦. اللهيبي، أياد هذال، ٢٠٠٨، آثار الضغوط في المنظمات الصحية دراسة موقعية على عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى، رسالة دبلوم عالي، جامعة الموصل.

٢٧. مدكور فوزي شعبان، ٢٠٠٤، مصادر ومسببات ضغوط العمل والآثار الإيجابية والسلبية الناجمة عنها، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ندوة ضغوط وصراعات العمل، القاهرة (٢٥- ٢٩ نيسان، ٢٠٠٤).

٢٨. المشعان،عويد، ٢٠٠٠، مصادر الضغوط في العمل، دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، المجلد (١٣) العدد (٦).

٢٩. منتديات التربية والتعليم، ٢٠٠٨ (من شبكة الانترنت) .

٣٠. منصور، علي محمد، ٢٠٠٣، ضغوط العمل، وزارة الصحة، طب الأسرة والمجتمع.

٣١. المنيزل، عبد الله ملاح، ٢٠٠٠، الإحصاء الاستدلالي وتطبيقاته في الحاسبة باستخدام الرزم الإحصائية Spss دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

٣٢. الياس، طه الحاج، ١٩٨٤، الإدارة التربوية والقيادة مفاهيمها ووظائفها نظرياتها، ط١، مكتبة الأقصى، عمان، الأردن.

33. Margols ,B.L, Koress. W.M. and Quinnk R.P. 1974, job stress Aunlisted occupational hazard Journal of Occupational medicine, vol. 16

34. Earlly, Cyma Ruth, 1989, Elements of job related stress of superintendents of unified districts in California, D.A.I. Vol, 50, No, 7, 1308

35. Eble, E,1972, Essentials of Educational measurement 2nd ed, prentice- Hall, New Jersey, P.555

36. WWW.alwatan.com. Sa/ daily/ 2005 -07- 17 / local, 114. Htm

37. Runyon, R.B d Audrey, N (1980) Fundamentals of behavior statistic, weslyine, London.

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق (١)

مقياس ضغوط العمل الإداري

الأخ مدير المدرسة المحترم

الأخت مديرة المدرسة المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

م/ مقياس ضغوط العمل الإداري
لمدراء المدارس الابتدائية

نضع بين أيديكم استبيان ضغوط العمل الإداري بغية تطبيق البحث المرسوم (ضغوط العمل الإداري لدى مدراء المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى) آملين تعاونك الجاد من خلال إجابتكم الموضوعية الدقيقة والصريحة وذلك بوضع إشارة (√) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي ترونه مناسباً، علما بأن إجابتكم سوف تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وبارك الله في جهودكم العلمية

معلومات يرجى ملؤها

جنس المدرسة بنين ( ) بنات ( )

مدة الخدمة في الإدارة ( ) سنة

الباحثة
د. شهرزاد محمد شهاب

ت	الفقرات	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بدرجة كبيرة
١-	البيئة التي أعمل بها غير صحية.					
٢-	عدم وضع بعض القوانين خصوصاً ما يتعلق منها بتقييم الأداء.					
٣-	قلة بعض المعلمين في بعض الاختصاصات تخلق عبئاً على الإدارة					
٤-	قلة توفر بنايات مناسبة وحديثة مع التجهيزات الخاصة بها.					
٥-	المواصلات من وإلى المدرسة مربكة جداً.					
٦-	يضايقني وجود الروتين في العمل.					
٧-	أعاني من المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل.					
٨-	قلة الفرص المناسبة للتقدم في هذه الوظيفة.					
٩-	قلة وجود حوافز جيدة.					
١٠-	الخوف من الإصابة ببعض الأمراض التي لها علاقة بالمهنة.					
١١-	الروتين في صرف الراتب المكافآت والعلاوات.					
١٢-	ضعف القدرة على إجراء حوار مباشر مع المسؤولين.					

١٣-	يضايقني ازدواج المدرسة مع نفسها أو مع غيرها في الدوام اليومي					
١٤-	تغيب الطلبة وأعضاء هيئة التعليم بشكل مستمر أو منقطع عن المدرسة.					
١٥-	الراتب قليل مقارنة مع العمل الذي أقوم به.					
١٦-	حدود مسؤوليتي في الوظيفة غير واضحة.					
١٧-	يزعجني طول ساعات العمل.					
١٨-	عدم وجود أوقات للراحة خلال الدوام.					
١٩-	تفتقر وظيفتي للوضوح وإلى الأهداف المحددة.					
٢٠-	لا أشعر بالاستقرار في وظيفتي.					
٢١-	يقلقني التهديد بالفصل.					
٢٢-	العلاقات الاجتماعية مع المعلمين ضعيفة.					
٢٣-	التداخل في تحديد المسؤوليات المتعلقة بالمدرسة بين المدير والمعلمين.					
٢٤-	المهام المسندة لي فيها نوع من الصعوبة.					
٢٥-	أشعر بالإرهاق بسبب طبيعة وظيفتي.					
٢٦-	قلة وجود دورات تطويرية أثناء الخدمة لتطوير العمل الإداري.					
٢٧-	الوظيفة التي أشغلها هي فوق طاقاتي وإمكاناتي.					
٢٨-	لا أجد تعاوناً كافياً من أعضاء الهيئة التعليمية.					
٢٩-	بعض اللوائح تحمل المدير أكثر من طاقته.					

٣٠-	لا يمنحني المسؤولين التقدير الذي استحقه.					
٣١-	تمارس مديرية التربية ضغوطاً مختلفة على المدير.					
٣٢-	المسؤولون يعاملون المدير بجفاء.					
٣٣-	تضايقني مشاعر الغيرة بين المعلمين.					
٣٤-	يضايقني عدم التعاون الكافي بين الزملاء.					
٣٥-	لا أجد تقديراً كافياً للجهد الذي أبذله.					
٣٦-	صعوبة التفاهم مع كثير من المعلمين في المدرسة.					
٣٧-	تزعجني الزيارات المفاجئة للمشرف التربوي.					
٣٨-	وصول الكتب الرسمية إلى المدرسة في وقت متأخر.					
٣٩-	ضيق الوقت الذي تحدده المديرية للإجابة عن مخاطباتها.					
٤٠-	ضعف تعاون المديرية العامة للتربية مع المدير.					
٤١-	تطلب المديرية العامة للتربية أنشطة وفعاليات كثيرة.					
٤٢-	أتضايق لقلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم.					
٤٣-	تزعجني بعض تهديدات بعض التلاميذ لإدارة المدرسة.					
٤٤-	يضايقني لجوء بعض التلاميذ إلى الدروس					

	الخصوصية لدى معلميهم.					
٤٥-	أنزعج من قلة انضباط التلاميذ في المدرسة.					
٤٦-	يزعجني ضعف تحضير المعلم للدرس.					

ملحق (٢)

أسماء المحكمين المشاركين في الحكم على صدق فقرات أداة البحث

أ.د. راشد حمدون جامعة الموصل / كلية التربية الرياضية

أ.م.د. عبد الرزاق ياسين جامعة الموصل / كلية التربية

أ.م.د. عبد المجيد أحمد خليل جامعة الموصل / كلية التربية الرياضية

أ.م.د. محمد علي عباس جامعة الموصل / كلية التربية الرياضية

أ.م.د. ندى فتاح زيدان جامعة الموصل / كلية التربية الرياضية

م.د. أنور علي صالح جامعة الموصل / كلية التربية الأساس

م.د. خليل إبراهيم الكبيسي جامعة الموصل / كلية التربية

Abstract

This study aims to :

1. Know the level of job pressure concerning the managers of primary schools in Ninevah centre .
2. To know the significance of differences in the level of job pressure concerning the managers of primary schools according to gender difference .
3. To know the significance of difference in the level of job pressure concerning the managers of primary schools according to years of service differences .

The study took a sample of managers of primary schools in Ninevah center (2007-2008). The researcher depended on the instrument which was prepared by (Al- Juboor : 2007) to measure job pressure which has five dimensions (total agreement , agreement neutral , disagreement, total disagreement) some modifications are carried out and the responsive were asked to put (√) under one of the five dimensions of measurement .

After analyzing the statements by using spss system which is used for analyzing difference and Schiffe's test, the following results are concluded:

1. There are differences in the level of job pressure on managers. Generally, there are pressures on such jobs.
2. Female managers are subject to job pressure more than males.
3. Those who serve between16-20 years are subject to such pressure. Accordingly, the researcher produced some instructions and suggestions.