

## ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية في محافظة بغداد

م.م. أسراء حسين محمد

الجامعة المستنصرية - كلية التربية

### مستخلص البحث:

تعد المدرسة الاعدادية احدى المؤسسات التربوية التي تعمل على تفعيل دور التربية و تحويلها من مجرد مؤسسة مؤسسه مهمتها تزويد الطلبة بقدر معين من المعارف ، الى مؤسسة اجتماعية تربوية تتخذ من التعليم وسيلة لإعداد الفرد للتفاعل السليم مع المجتمع، لذا يعد المدير قائدا تربويا له الدور المهم والاساس لنجاح العملية التربوية في المدرسة التي يتولى ادارتها ويفترض ان تكون لديه الخبرة و المؤهلات اللازمة لتحقيق قيادة مدرسية ناجحة تعمل على ارساء علاقات ايجابية مع المدرسين والطلبة وتثير حوافزهم و دوافعهم ، ويتعرض مدير المدرسة لضغوط تنشأ من مصادر متعدد منها آلية الصراع والعلاقة مع الهيئة التدريسية ،والعلاقة مع الطلبة والمجتمع المحلي والمشكلات الشخصية وعدم الرضا عن العمل الى اخر المصادر التي يمكن ان تشكل عوامل ضغط على المدير ،وكل هذه الضغوط المتوقعة ربما تؤثر بشكل او بآخر في سير العمل المدرسي ، والتي قد تؤدي الى عدم قيام المدير بمهامه وادواره الملقاة على عاتقه بالشكل المطلوب مما يؤدي الى تقليص دوره في تحقيق اهداف المدرسة.

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- ١- مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية.
- ٢- ايجاد الفروق الاحصائية في مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) .
- ٣- ايجاد الفروق الاحصائية في مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية تبعا لمتغير مدة الخدمة في الادارة اقل من (١٠) سنوات ، و(١٠) سنوات و أكثر.

يتكون مجتمع البحث من (٦٠٠) مدرسة اعدادية وثانوية في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٣/٢٠١٤) وقد تم اختيار (٨٠) مدرسة اعدادية للبنين و(١٣٠) مدرسة اعدادية للبنات عينة الخصائص السيكومترية للفقرات المقياس بالطريقة

العشوائية البسيطة أما عينة التطبيق شملت (٤٢) مدير ومديرة (٢١) مدرسة اعدادية للبنين و(٢١) مدرسة اعدادية للبنات ، ولغرض اعداد اداة البحث قامت الباحثة بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة والادبيات فوجدت ان مقياس (الجبوري، ٢٠٠٧) للضغوط العمل مناسباً من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي ، تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين في الادارة التربوية والادارة العامة لتحقق من صدق الظاهري ، وكانت عينة استخراج الخصائص السيكومترية لل فقرات بحسب رأي "نانلي" لكل فقرة خمسة افراد (٢١٠ مديرا ومديرة)، وتم استخراج القوة التمييزية و علاقة الفقرة بالدرجة الكلية وكانت جميع الفقرات البالغ عددها (٤٢) فقرة مميزة وصادقة وتم استخراج الثبات بطريقة الاختبار واعداد الاختبار اذ بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٧).

ولقد توصلت الباحثة الى الاستنتاجات الاتية:

- ١- ان المدراء والمديرات ليس لهم ضغوط العمل الاداري بصورة عامة.
  - ٢- ان المدراء والمديرات المدارس الاعدادية لايشكل العمل الاداري لديهم ضغوط في عملهم.
  - ٣- ان المدراء والمديرات سواء لديهم مدة خدمة اقل من ١٠ سنوات او اكثر ليس لديهم ضغوط العمل الاداري .
- وفي ضوء نتائج البحث وضعت الباحثة عدد من التوصيات والمقترحات التي تخص البحث.

## Abstract

The junior high school one of the educational institutions that are working on activating the role of education and just converted from its mission to provide students with Foundation certain amount of knowledge, to the educational, social institution based in the education and means to prepare the individual for proper interaction with the community, so is the Director commander educationally his important role and the foundation for success the educational process in the school, which is administered and is supposed to be has the experience and qualifications necessary to achieve the school leadership of successful work to establish relationships to positive with teachers, students and raise their motivation and their motives, and exposed the headmaster pressure arising from multi-sources, including conflict mechanism and the relationship with the faculty, and the relationship with students and the community and

the problems and personal dissatisfaction with the work to another source which can form a pressure on the Director of factors, all of the expected pressure probably more or affect another in the course of the school work, and that may lead to the failure of the Director duties, roles entrusted to him in the form required, which leads to reduce its role in achieving the goals of the school.

The researcher found the following conclusions:

١. The directors and managers do not have the administrative pressures of work in general.
٢. The directors and managers junior high school does not constitute administrative work they have pressure in their work.
- ٣-managers and directors, whether they have a duration of less than ١٠ years or more service do not have the administrative work pressures.

In light of the results of research and the researcher developed a number of recommendations and suggestions concerning the search.

## الفصل الاول

### التعريف بالبحث

#### مشكلة البحث:

يكشف واقع التعليم اليوم عن ضغوط و مشكلات نفسية وادارية وتربوية تخص العمل الاداري التربوي في المدارس بشكل عام ومنها المدارس الاعدادية بشكل خاص .

أن ادارات التعليم في الدول العربية هي اليوم قادرة على القيام بالمهام الملقاة على التعليم وعلى حل المشكلات التي يواجهها ،وقد عد مؤتمر التعليم للجميع الذي عقد في القاهرة (٢٤-٢٧ كانون الثاني ٢٠٠٠) ان تطوير الادارات التربوية في الدول العربية هو موضوع ذو اولوية في الاجراءات و البرامج و المشاريع و الخطط التي يجب ان توضع في المستقبل من أجل تطوير التعليم عموما (الجبوري، ٢٠٠٧، ٢).

ان طبيعة عمل مدير المدرسة الاعدادية تفرض عليه ان يقوم بدور قيادي في مدرسته، فالمسؤولون في المواقع الادارية العليا للنظام التربوي والمدرسون والطلبة و اولياء امورهم والمجتمع ينظرون الى مدير المدرسة على أنه قائد تربوي، ومن هنا لابد يبرز دور مدير المدرسة والذي يعتمد على وعيه لجوانب عمله واساليبه في تنفيذ المهام التربوية وقدرته على التعامل التربوي السليم مع الجميع دون استثناء، ومما يعزز مشكلة البحث بعض من نتائج الدراسات السابقة ومنها دراسة (الجبوري، ٢٠٠٧) التي ظهرت ان مديري المدارس الاعدادية و الثانوية يعانون من ضغوط العمل الاداري (الجبوري، ٢٠٠٧: ٢).

ويمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالسؤال الآتي :

هل يواجه مديري المدارس الاعدادية لضغوط العمل الاداري ؟

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في ضغوط العمل الاداري لمديري

المدارس الاعدادية بحسب متغيري الجنس ومدة الخدمة ؟

#### أهمية البحث:

تعد التربية عملية ديناميكية تهدف الى توفير البيئة التي تساعد على تشكيل الشخصية الانسانية المستقيمة لأفراد المجتمع وتمكنهم من اكتساب الصفات الجيدة من خلال النمو المتوازن جسميا و عقليا و نفسيا (الحيلة، ٢٠٠٢: ٣١)، وكما انها تحول ما هو اجتماعي الى ما هو ذاتي فردي عند الشخص بفعل المؤسسات التربوية المختلفة (النظامية وغير النظامية) الى الدرجة التي تجعل الشخص ممثلا و مدافعا عن منظومة من القيم والمعايير (عبد الحميد، ٢٠٠٦: ٣٥).

والادارة في ميدان التربية تطورت متأثرة بما يستجد من تطورات على المفهوم العام للادارة أولا و بما يستجد ايضا على مفهوم التربية و ادارتها ثانيا. فقد كان عمل المدير يتحدد بتنفيذ ما يسند اليه من تعليمات، وينحصر عمله داخل المدرسة، في حين اصبح الآن يتركز على الطلاب، وما يحيط بالعملية التربوية بمفهومها الشامل من ظروف و امكانيات تمكن الطالب من النمو الشامل و المتكامل صحيا و عقليا و انفعاليا و اجتماعيا، وامتد عمل المدير ايضا ليشمل المجتمع المحلي الذي يعيش فيه منطلقا من ان من واجب المدرسة التعرف على احتياجات هذا المجتمع و تحليلها ومن ثم العمل على توفيرها (الدويك وآخرون، ١٩٨١: ١٢-١٣).

واصبح نجاح الادارة 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 الاداري التربوي على تشكيل فهم عميق و شامل لجميع مقومات العملية التربوية للوصول الى اقصى درجات التكامل وذلك لأهمية الدور الانساني و روحه المعنوية واهدافه (الياس، ١٩٨٤: ٢١).

ما يؤكد على أهمية الادارة المدرسية ما أشارت اليه المنظمة العالمية للتربية و العلوم و الثقافة (UNESCO) في تقريرها "تعلم ان تكون " من ان الادارة المدرسية تعد ابرز العناصر التي تؤدي الى نمو التربية (لوينس ، ٢٠٠٠ : ٢١).

والمدرسة عبارة عن نظام خاص من انظمة التفاعل الاجتماعي ،فهي مؤسسة اجتماعية تتميز بوضوح عن الوسط الاجتماعي خارجها ،وهي الحلقة الثانية بعد الاسرة في تطور الطفل فكريا و اجتماعيا و تعاونه على الاندماج في المجتمع الكبير ،فهي بهذا المعنى تمثل حلقة متوسطة ما بين المنزل والمجتمع (الرشدان ، ٢٠٠٦ : ٢٧).

وتعد الادارة المدرسية المحور الاساسي في المدرسة وهي تعمل على حسن سير العملية التربوية ،وبعد ان اصبحت التربية تهدف الى تكوين الشخصية و إعداد الفرد للحياة السليمة في مجتمع سليم تغير مفهوم الادارة المدرسية ،فاصبحت عملية انسانية تهدف الى توفير الوسائل والامكانيات و تهيئة جميع الظروف التي تساعد على تحقيق الاهداف التربوية او الاجتماعية التي انشئت المدرسة من أجلها ،وغدت الادارة المدرسية وسيلة موجهة لتحقيق التربية والاجتماعية تحقيقا وظيفيا (الاسدي ، ٢٠٠٣ : ٣٥).

وتعد المدرسة الاعدادية احدى المؤسسات التربوية التي تعمل على تفعيل دور التربية و تحويلها من مجرد مؤسسة مهمتها تزويد الطلبة بقدر معين من المعارف الى نظرة أكثر شمولية لذا نرى ان المدرسة مؤسسة اجتماعية تربوية تتخذ من التعليم وسيلة لتحقيق اغراض متعددة لا تقتصر على الإعداد العلمي والعملية للحياة بل إعداد الفرد للتفاعل السليم مع المجتمع (علي ، ٢٠٠٦ : ٢٥٣).

تعد مرحلة الدراسة الإعدادية من المراحل المهمة في المؤسسات التربوية التي تعمل على تحقيق النمو الفكري والجسمي والعاطفي لدى الطلبة لأنها مرحلة انتقالية من خلالها يتحدد دور الفرد في الحياة فهي أما تعده الى المرحلة الجامعية أو الى مؤسسات المجتمع الاخرى وهذه المسؤولية تقع على عاتق جميع المسؤولين في الميدان التربوي وفي مقدمتهم ادارة المدرسة وعلى وجه الخصوص مدير المدرسة حيث يتطلب منه خلق أجواء تربوية تساعد الطلبة على النمو السوي ،وعليه لا بد ان تتوفر لدى المدير أساليب وطرائق لقيادة وادارة المدرسة بشكل حسن (العزاوي ، ٢٠٠٣ : ١٠).

ولمدير المدرسة ايضا دور مهم من خلال لتأثيره بمن حوله وفي زيادة فاعلية المدرسة وكذلك في تحقيقها لأهدافها المرجوة في تطوير العملية التعليمية والتعلمية (الطعاني ، ٢٠٠٥ : ٢٠٠)، ولا بد لمدير المدرسة ان تتوفر فيه الخبرة والحكمة والقيادة الحكيمة وذلك لأن الأمور الادارية التي يمارسها تتصل بامور الطلبة وتحصيلهم ،وكفاءة المدرسين وسمعة المدرسة العلمية والتربوية وذات علاقة باولياء الامور و

ما يربط المدرسة بالمجتمع المحلي و ما يرتبط بالمناهج و طرائق التدريس و الاشراف التربوي (الهياهيبة، ٢٠٠٧: ١).

ويعد المدير قائدا تربويا له الدور المهم والاساس لنجاح العملية التربوية في المدرسة التي يتولى ادارتها ويفترض ان تكون لديه الخبرة و المؤهلات اللازمة لتحقيق قيادة مدرسية ناجحة تعمل على ارساء علاقات ليجابية مع المدرسين والطلبة وتثير حوافزهم و دوافعهم (ستراك، ٢٠٠٤: ٢١)، ويتعرض مدير المدرسة لضغوط تنشأ من مصادر متعدد منها آلية الصراع والعلاقة مع الهيئة التدريسية، والعلاقة مع الطلاب والمجتمع المحلي والمشكلات الشخصية وعدم الرضا عن العمل الى اخر المصادر التي يمكن ان تشكل عوامل ضغط على المدير، وكل هذه الضغوط المتوقعة ربما تؤثر بشكل او بآخر في سير العمل المدرسي، والتي قد تؤدي الى عدم قيام المدير بمهامه وادواره الملقاة على عاتقه بالشكل المطلوب مما يؤدي الى تقليص دوره في تحقيق اهداف المدرسة (الطعاني، ٢٠٠٥: ٢٠٧).

وقد اشارت نتائج دراسة (هوس وآخرين، ١٩٧٩) (House et al) الى وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط المهنية و الاضطرابات النفسية الجسيمة، وتعد ضغوط العمل (Job Stress) من الظواهر التي لايمكن تجنبها و تحاشيها كونها تؤثر في جميع الافراد سواء كانوا رؤساء ام مرؤوسين ولكن بدرجات مختلفة. على الرغم من ذلك لا يحضى هذا الموضوع بالاهتمام الكافي في الكثير من المؤسسات اما لأن تلك المؤسسات تجهل كيف يتم التعامل مع ضغوط العمل، او لأنها لا تدرك بصورة واضحة مدى تأثير تلك الضغوط في سلوك اعضاء المؤسسة، ومن ثم تأثيرها في أداء المؤسسة بشكل عام (جاد الله، ٢٠٠٢: ٣).

واظهرت نتائج دراسة (Steffy & Jones, ١٩٨٩) انه يوجد ارتباط بين متغيرات ضغوط العمل، وعدم الرضا عن العمل وضغوط الحياة، والاضطرابات النفسية الجسيمة (المشعان، ٢٠٠٠: ٧٣).

وما لا يدعو الى الشك ان الدور الذي يمارسه الاداري هو بعينه احد اسباب الضغط الذي يتعرض له والذي يؤثر في ادائه فضلا عن عوامل اخرى تنشأ من جراء العمل ذاته وتتحول بمرور الوقت الى مصادر ضغط في العمل، كما ان هناك عدة مظاهر تدل على وجود ضغوط في العمل ومثال على ذلك ارتفاع نسب الغياب و ايضا ارتفاع معدل الحوادث وكل هذه الظواهر تكون مكلفة ماديا فضلا عن كلفتها الادارية (الصباغ، ١٩٨١: ٢٨).

وكشفت دراسة فاربر (Farber) ان العبء المهني ومشكلات داخل الصف من المصادر الاساسية للضغوط المهنية (المشعان، ٢٠٠٠: ٧٣).

وقد يتعرض مدراء المدارس خلال عملهم الى ضغوط مختلفة قد تنجم عن البيئة التي يعيشون فيها او قد تكون ناتجة عن احتكاكات العمل مع الزملاء او من جراء ضغوط مرضية او ظروف شتى تنعكس على المديرين في ممارستهم لاعمالهم .ان هذه المواقف قادرة على تفجير اضطرابات سلوكية قد تدوم مدة طويلة و تختلف هذه المواقف الضاغطة باختلاف التركيب النفسي للفرد ،فالبعض منهم لديه القدرة على تحمل ومواجهة اعنف المواقف بقدر كبير من الاتزان والبعض الآخر لا تتوفر لديهم مثل هذه المقدرة فسرعان ما ينهارون و يصابون ببعض الاضطرابات (محمد ، ١٩٩٦ : ٢٢٦).

وكشفت دراسة هاريس واخرون (Harris et al , ١٩٨٥) ان ازياة العبه الوظيفي ،وزيادة ساعات العمل تؤديان الى ارتفاع مستوى الضغوط (المشعان ، ٢٠٠٠ : ٧٣).

وتتباين المصادر المسببة لضغوط العمل فبعض من هذه المصادر يكون مرتبطا بالعمل نفسه اما البعض الآخر فيكون مصدرها البيئة الخارجية التي بدورها تؤثر في كل من الافراد والمؤسسات ،وكذلك فان مسببات ضغط العمل قد تنشأ من داخل الفرد نفسه وتتأثر بنمط سماته الشخصية مثل درجة طموحه وقدرته على تحمل المسؤولية وطبيعة دوافعه وقدرته على تقبل التغيير او مقاومته ،وقدرته على الاتصال والتفاعل مع الآخرين فضلا عن الكثير من السمات الاخرى (عليان و ابو زيد ، ٢٠٠٢ : ٣٣٥).

اوضحت نتائج دراسة (Sin & Cheng , ١٩٨٥) ان المديرين من فئة صغار السن وقليلي الخبرة كانوا أكثر عرضة من غيرهم للاصابة باعراض الامراض النفسية الجسيمة عند تعرضهم لضغوط عالية ، كما ان المديرات كن أكثر اصابة بالامراض النفسية الجسيمة من المديرين (المشعان ، ٢٠٠٠ : ٧٣) .

وقد اشار ساروس (Sarros, ١٩٨٨) الى ان من ابرز العوامل التي ترفع من مستويات الضغط هي الاجهاد الوظيفي والعبه الوظيفي والعلاقات الشخصية الغير مرضية .

اما دومين (Domain , ١٩٨٩) فقد اضاف الى تلك الاسباب عدم المساواة في الرواتب والظروف النفسية ،وقد اشارت نتائج دراسة (ابو مغلي ، ١٩٨٧ ) الى ان جزء من مسببات الضغوط هو عدم المشاركة في اتخاذ القرارات و عدم الرضا عن المهنة و عدم الارتياح لاساليب القيادة التي يمارسها المدير في (ابو طالب ، ٢٠٠٠ : ١٨٨).

### ثالثا: أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- ٤- مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية .
- ٥- ايجاد الفروق الاحصائية في مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) .
- ٦- ايجاد الفروق الاحصائية في مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية تبعا لمتغير مدة الخدمة في الادارة اقل من (١٠) سنوات ، و(١٠) سنوات و أكثر.

### رابعا : حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي في مديري ومديرات مدارس الاعدادية والثانوية النهارية الحكومية في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٣ / ٢٠١٤).

### خامسا : تحديد المصطلحات :

قامت الباحثة بتعريف المصطلحات التي تم تناولها في البحث الحالي وكما يأتي:

#### ١- ضغوط العمل :عرفها كل من :

بير و نيومان(١٩٧٨ , Beer & Newman) بانها "حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس و أعمالهم " وتتسم باحداث تغييرات في داخلهم و تدفعهم الى الماهل عن ادائهم الطبيعي ( عليان و ابو زيد ،٢٠٠٢ : ٣٣٦).

اما بيهر (Beeher.T, ١٩٧٨) بانها " الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية الاداري على حالته النفسية و البدنية التي قد تدفعه الى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي"(Beeher, ١٩٧٨ : ٦٦٧).

زيلاجي و والاس(١٩٨٧) بانها "تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي او الجسمي داخل الفرد وينجم عن عوامل من البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد ذاته "في (المشعان ،٢٠٠٠ : ٢٩).

اما ابو طالب (٢٠٠٠) بانها "جميع اشكال التفاعل النفسي و الفيزيولوجي الناشئة عن تعرض العاملين لمواقف معينة تهدد سلامتهم و سعادتهم " ( ابو طالب ،٢٠٠٠ : ١٨٨).



تعرف الباحثة ضغوط العمل تعريفا اجرائيا بانها "ضغوط العمل التي تواجه مديري ومديرات المدارس الاعدادية من وجهة نظر المديرين انفسهم على وفق استجاباتهم على المقياس المتبنى لهذا الغرض".

#### ٢- الادارة :

عرفها بيرسي بوراب (Percy Burrup, ١٩٦٢) بانها "حصيلة العمليات التي يتم بواسطتها وضع الامكانيات البشرية و المادية في خدمة اهداف عمل من الاعمال والادارة وظيفتها من خلال التأثير في سلوك الافراد" (Burrup Percy, ١٩٦٢). (٢٨:).

عرفت الباحثة التعريف النظري للادارة بانها العمليات و الاجراءات و الممارسات التي يقوم بها مدير المدرسة الاعدادية من اجل تنسيق جهود العاملين في المدرسة من اجل تحقيق الاهداف المرجوة.

#### ٣- المدير :

عرف على وفق نظام المدارس المتوسطة رقم ( ٢ ) لسنة ١٩٧٧ المعدل بأنه أحد أعضاء الهيئة التدريسية الذي يعهد اليه ادارة المدرسة و يفضل ان يكون له خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاءة العلمية و التربوية و عن القابلية للادارة و التنظيم و يفضل من عمل معاونا ، وفضل من حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس او المعد إعداد تربويا (وزارة التربية ، ١٩٧٧ :٧).

#### ٤- المرحلة الاعدادية :

عرفت وفق قانون المدارس الثانوية هي مرحلة دراسية تقع ضمن المرحلة الثانوية بعد المرحلة المتوسطة مدتها (٣ سنوات ) تهدف الى ترسيخ ماتم اكتشافه من قابليات الطلبة و ميولهم ، وتمكينهم من بلوغ اعلى من المعرفة والمهارة ، مع تنويع و تعميق بعض الميادين الفكرية و التطبيقية تمهيدا لمواصلة الدراسة الجامعية وإعداد للحياة العلمية (وزارة التربية ، ١٩٧٧ :٤).

## الفصل الثاني

### دراست سابقة

سيتم في هذا الفصل عرض بعض الدراسات التي تم الحصول عليها ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي لغرض الافادة فيها من خلال منهجيتها و الاساليب و الادوات المستخدمة في التحقق من المتغيرات فضلا عن اساليب تحليل البيانات .

### ١- دراسة ( المشعان ،٢٠٠٠):

مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية .

اجريت هذه الدراسة في الكويت وهدفت التعرف الى مصادر الضغوط المهنية وفقا لمتغيرات الجنس و الجنسية والتخصص ومدى علاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية وكانت عينة الدراسة من (٧٤٦)مدرسا ومدرسة بواقع (٣٧٧) مدرسا و(٣٦٩) مدرسة وفق متغير الجنسية بواقع (٣٦٣) كويتي و(٣٨٣) من غير الكويتيين وفق متغير التخصص بواقع (٤٨٩) من مدرسي المواد النظرية و(٢٥٧) من مدرسي المواد العلمية .

واستخدم في الدراسة مقياس الضغوط المهنية و مقياس غموض الدور و صراع الدور و مقياس الاضطرابات النفسية و الجسمية ،وكشفت الدراسة عن فروق جوهرية بين الجنسين في المتغيرات في العبء المهني و التطور المهني و الاضطرابات النفسية و الجسمية حيث حصلت الاناث على متوسطات أعلى من الذكور في مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات النفسية الجسمية ،وتشير الدراسة الى تزايد متوسطات المدرسين الكويتيين في مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات النفسية الجسمية من غير الكويتيين ،ولم تظهر فروق ذات دلالة احصائية بين مدرسي المواد النظرية و مدرسي المواد العلمية في متغيرين (العبء المهني ،صراع الدور)،بل ظهرت فروق ذات دلالة احصائية بين مدرسي المواد العلمية في العبء المهني و صراع الدور ،واتضح هناك ارتباط ايجابي ذو دلالة احصائية بين مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية الجسمية (المشعان ،٢٠٠٠: ٦٩-٧٤).

### ٢- دراسة (ياركني ،٢٠٠٣):

ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية و وجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة

هدفت الدراسة التعرف الى طبيعة العلاقة بين متغيرات هامة لها دور كبير و مؤثر في العملية التربوية و التعليمية وهي ضغوط العمل و القيادة التربوية ، ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس .

اما عينة البحث تكونت من (٩٦) مديرة من مديرات المدارس الابتدائية و المتوسطة و الثانوية ،استخدمت الباحثة الادوات التالية :

- مقياس ضغوط العمل من إعداد الباحثة .
- اختبار القيادة التربوية من إعداد محمد منير مرسي .
- مقياس البيانات الاولية من إعداد الباحثة وكان من بين نتائج الدراسة .

وتوصلت الدراسة الى ان نسبة ٥,٣٦% من افراد العينة تعاني من ضغوط العمل .

## ٢- دراسة ( الجبوري، ٢٠٠٧ ) :

ضغوط العمل الاداري وعلاقتها بالاساليب القيادية و الرضا عن العمل لدى مديري المدارس الاعدادية و الثانوية في محافظة نينوى .

تهدف هذه الدراسة الى قياس مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية و الثانوية .

تكون مجتمع البحث من (٤٧) مديرا و مديرة في المدارس الاعدادية والثانوية في مركز محافظة نينوى للعام الدراسي (٢٠١٣ / ٢٠١٤) ،وقد تم اختيار (٤٠) مديرا و مديرة عينة للبحث بنسبة (٨٥%) من مجتمع البحث بواقع (١٧) مديرا وبنسبة (٣٦%) و(٢٣) مديرة وبنسبة (٤٩%).

قام الباحث ببناء اداة البحث لقياس مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الاعدادية و الثانوية ،ولايجاد صدق الاداة استخدم الباحث الصدق الظاهري وتمييز الفقرات باستخدام الاختيار التائي لعينتين مستقلتين ،واستخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار وكان معامل الثبات (٠,٨٣) .

ومن نتائج الدراسة ان مديري المدارس يعانون من ضغوط العمل الاداري (الجبوري، ٢٠٠٧، ٦٣- ٨٨) .

## الفصل الثالث

### اجراءات البحث

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي والاجابة عن الاسئلة قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

### أولاًمجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المدارس المتوسطة النهارية للبنين والبنات في مديريات العامة للتربية/ بغداد والبالغ عددها (٦) مديريات في قطاعين الكرخ والرصافة تتوزع بالتساوي على القطاعين وان عدد المدارس الاعدادية والثانوية يبلغ (٦٠٠) مدرسة اعدادية وثانوية بواقع (٢٥٠) مدرسة اعدادية للبنين و(٣٥٠) مدرسة اعدادية للبنات للعام الدراسي (٢٠١٣/٢٠١٤)\* والجدول (١) يوضح ذلك .

### الجدول (١)

يمثل مجتمع البحث مدارس الاعدادية في محافظة بغداد بحسب متغير الجنس

القطاع	مدارس الذكور	مدارس الاناث	المجموع
--------	--------------	--------------	---------

١٠٥	٦٢	٤٣	الكرخ الاولى
١٠٥	٦٣	٤٢	الكرخ الثانية
٩٤	٥٤	٤٠	الكرخ الثالثة
١٠٧	٦٣	٤٤	الرصافة الاولى
٩٩	٥٨	٤١	الرصافة الثانية
٩٠	٥٠	٤٠	الرصافة الثالثة
٦٠٠	٣٥٠	٢٥٠	المجموع

\* حصلت الباحثة على البيانات من دائرة التخطيط التربوي في وزارة التربية.

#### ثانيا: عينة البحث :

تم اختيار عينة الخصائص السيكومترية للفقرات من (٢١٠) مدارس اعدادية بالطريقة العشوائية البسيطة بواقع (٨٠) مدارس للبنين ،أما مدارس البنات (١٣٠) مدرسة ويصبح عدد عينة الخصائص السيكومترية (٢١٠) مدير ومديرة ، وتم اختيار عينة التطبيق النهائي من (٤٢) مدارس اعدادية من المدارس تمثل العينة الممثلة لمجتمع البحث الحالي ومنها (٢١) مدارس للبنين ،أما مدارس البنات (٢١) والجدول (٢) يوضح ذلك.

#### الجدول (٢)

##### يمثل حجم عينة التطبيق

مدارس الكرخ	ت	مدارس الرصافة	ت
اعدادية المنصور للبنين	٢٢	كلية بغداد للبنين	١
اعدادية الخضراء للبنين	٢٣	اعدادية ثورة الحسين (ع) للبنين	٢
اعدادية المأمون للبنين	٢٤	اعدادية الوركاء للبنين	٣
اعدادية اليرموك للبنين	٢٥	اعدادية طارق بن زياد للبنين	٤

اعدادية الكندي للبنين	٢٦	اعدادية السجاد للبنين	٥
اعدادية الفارابي للبنين	٢٧	اعدادية العراق الناهض للبنين	٦
ثانوية الموهوبين	٢٨	اعدادية الرافدين للبنين	٧
ثانوية المتميزين -الحارثية	٢٩	ثانوية المتميزين - شارع النضال	٨
ثانوية المتميزين -الخضراء	٣٠	اعدادية الاعظمية للبنين	٩
ثانوية المتميزين - حي السلام	٣١	اعدادية الوارثين للبنين	١٠
اعدادية أمنة الصدر للبنات	٣٢	اعدادية القدس للبنين	١١
اعدادية السيدة نرجس للبنات	٣٣	اعدادية المصطفى للبنات	١٢
اعدادية الانتصار للبنات	٣٤	اعدادية زهرة الربيع للبنات	١٣
اعدادية النهضة للبنات	٣٥	اعدادية يافا للبنات	١٤
اعدادية المصطفى للبنات	٣٦	اعدادية النجاة للبنات	١٥
ثانوية النضال للبنات	٣٧	اعدادية الكندي للبنات	١٦
اعدادية اليرموك للبنات	٣٨	ثانوية الرافدين للبنات	١٧
اعدادية المعتصم للبنات	٣٩	اعدادية عائشة للبنات	١٨
اعدادية الامين للبنات	٤٠	اعدادية الشرقية للبنات	١٩
اعدادية الحرية للبنات	٤١	اعدادية الحريري للبنات	٢٠
اعدادية الرسالة للبنات	٤٢	ثانوية المتميزات للبنات	٢١

### ثالثاً: أداة البحث:

لغرض إعداد أداة البحث قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة الادبيات فوجدت مقياس ضغوط العمل التي تواجه مديري ومديرات المدارس الاعدادية للباحث (الجبوري، ٢٠٠٧) مناسباً لتحقيق اهداف البحث الحالي، لذا اعتمدت الباحثة هذه المقياس لما يتصف من صدق وثبات.

### رابعاً تصحيح الاداة :

يتكون المقياس من (٤٦)فقرة من نوع الفقرات التقريرية وان عدد بدائل الاجابة خمسة وهي(وافق بدرجة كبيرة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، لا اوافق بدرجة كبيرة) حيث يكون تصحيحها (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي وقل درجة كانت (٤٦) واعلى درجة هي (٢٣٠) والمتوسط الفرضي للمقياس (١٣٨).

### خلسا: التحليل المنطقي لالفقرات:

على الرغم من أن التحليل المنطقي للفقرات في مقاييس الشخصية والتربوية قد يكون مضللاً لاعتماده على آراء الخبراء الذاتية ، لكنه يعد ضرورياً في بدايات إعداد الفقرات، لأنه يؤشر مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أعدت لقياسها (الكبيسي ، ١٩٨٧ : ١٦٨)

وقد عرضت الباحثة الفقرات مقياس ضغوط العمل على (٧) خبراء من المتخصصين في الادارة التربوية والادارة العامة(ملحق ١) وطلبت منهم تحليل الفقرات منطقياً وتقدير مدى صلاحيتها للبعد الذي أعدت لقياسه. وفي ضوء آرائهم ومقترحاتهم وملاحظاتهم اتضح أن الفقرات (٤٢) حظيت بموافقة الخبراء و(٤) فقرات لم تحظى بموافقة الخبراء وباعتماد نسبة الاتفاق (٨٠%) معيارا لقبول الفقرات فأصبحت جميع الفقرات البالغ عددها (٤٢) فقرة صالحة من وجهة نظر الخبراء في قياس ضغوط العمل وقد اعتمدت الباحثة على الصدق المنطقي (الظاهري) الذي يعني نجاح الاختبار فيما وضع من أجله.

### سادسا: وضوح التعليمات وفهم العبارات:

ينبغي قبل تطبيق المقياس على المجيبين التثبت من وضوح تعليماته وفهم عباراته، لأن عدم وضوح التعليمات وصعوبة فهم العبارات تدفع المجيب إلى الإجابة العشوائية (فرج، ١٩٨٠ : ١٦٠) ، لذلك طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (٢٠) مدير ومديرة اختارتهم من مدارس الاعدادية محافظة بغداد موزعة بالتساوي على الجنسين (ذكور ، إناث) ، وقد اختارت الباحثة هذه العينة العشوائية لأن وضوح التعليمات لديهم وفهمهم لعبارات المقياس يعني إمكانية فهم الآخرين لها أيضاً.

### سابعا: التحليل الإحصائي لالفقرات:

يعد التحليل الإحصائي للفقرات من خلال الدرجات التجريبية التي يتم الحصول عليها من استجابات عينة من الأفراد أكثر أهمية من تحليلها منطقياً لأنه يكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت لأجل قياسه (٤٠٩ : Ebel, ١٩٧٢) ، إذ ينبغي إبقاء الفقرات الصالحة للقياس واستبعاد الفقرات غير الصالحة أو تبديلها وتجريبها من جديد (٤١٧ : Guilford, ١٩٥٤) ، وذلك في ضوء خصائصها القياسية التي لا

تقل أهميتها عن أهمية الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس نفسه ، لأن الخصائص القياسية للمقياس تعتمد -إلى حد كبير- على خصائص فقراته إذ تكشف هذه الخصائص عن قدرة المقياس على قياس ما وضع لأجله : (Smith, ١٩٦٦ : ٦٩-٧٠).

ويكاد يتفق أصحاب القياس النفسي على بعض الخصائص القياسية التي ينبغي التحقق منها في فقرات مقاييس الشخصية ، وهي القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها (الزيباري ، ١٩٩٧ : ٧٥)

لذلك ارتأت الباحثة حساب هاتين الخاصيتين لفقرات مقياس البحث الحالي بعد تطبيقه على عينة مكونة من (٢١٠) مدير ومديرة أي لكل فقرة خمسة افراد بحسب رأي "نانلي" ، إذ يرى هنريسون (Henrysoon, ١٩٧١) أن حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي للفقرات يفضل أن لا يقل عن (٤٠٠) أو (٥٠٠) فرد يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الأصلي (Henrysoon, ١٩٧٣: ١٣٢) ، لأنه -في هذا الحجم- عند اعتماد نسبة (٢٧%) من أفراد العينة في تحديد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية بتحقيق حجم مناسب في كل مجموعة وتباين جيد بينهما (Ghisell et al., ١٩٨١: ٤٣٤) ، ويعد هذا مناسباً أيضاً في ضوء رأي "نانلي" ، الذي يرى أن حجم عينة التحليل الإحصائي يفضل أن يكون بين (٥-١٠) أفراد لكل فقرة من الفقرات للمقياس وذلك للتقليل من أثر الصدفة (Nunnally, ١٩٧٨: ٢٦٢).

وترى "أنستازي، ١٩٨٨ Anastasi" أن أفضل حجم لعينة تحليل الفقرات هو أن يكون في كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية (١٠٠) فرد، إذ أتمدت نسبة (٢٧%) من حجم العينة في كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ، وبذلك يكون عدد أفراد عينة تحليل الفقرات (٣٧٠) فرداً (Anastasi, ١٩٨٨ : ٢٣).

أختيرت هذه العينة بالطريقة العشوائية البسيطة والبالغة (٢١٠) مدرسة اعدادية من مدارس محافظة بغداد بواقع (٨٠) مدارس متوسطة للبنين وكذلك (١٣٠) مدارس متوسطة للبنات والجدول (٣) يوضح توزيع عينة تحليل الفقرات إحصائياً موزعة بحسب الجنس.

### الجدول (٣)

يبين حجم عينة تحليل الفقرات إحصائياً موزعاً بحسب الجنس

جنس المدرسة	عدد
اعدادية للبنين	٨٠
اعدادية للبنات	١٣٠
المجموع الكلي	٢١٠

وبعد إنهاء تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي للفقرات حلت الإجابات وحسبت الدرجات لكل فرد من أفراد العينة ، ولكل فقرة من فقرات المقياس ثم حسبت الخصائص القياسية الآتية:

#### أ- القوة التمييزية للفقرات :

لحساب القوة التمييزية لفقرات اداة المهارات الادارية رتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية لأفراد عينة تحليل الفقرات إحصائياً البالغ حجمها (٢١٠) مدرسا ومدرسة ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) في كل مجموعة، وقد بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة من المجموعتين العليا والدنيا (٥٧) مدرس ومدرسة.

تراوحت درجات المجموعة العليا بين (١٤٠-٢٠٨) درجة، ودرجات المجموعة الدنيا بين (٩٦-٤٢) درجة ، ثم حسبت دلالة الفرق بين درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين باستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينين مستقلتين، لأن القيمة التائية لدلالة الفرق تمثل القوة التمييزية للفقرة. (Edwards, ١٩٥٧ : ١٥٣) ، فأتضح ان جميع الفقرات البالغ عددها (٤٢) فقرة لها قدرة على التمييز عند مستوى (٠,٠٥) في بعضها ، وعند مستوى (٠,٠١) في بعضها ، وعند مستوى (٠,٠٠١)



في بعضها الآخر، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيم التائية الجدولية، والجدول (٤) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس بصيغته النهائية.

#### ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية :

يعد حساب الصدق التجريبي للفقرة من خلال معامل ارتباطها بمحك خارجي او داخلي أكثر أهمية من صدقها المنطقي. (Helmstadter, ١٩٦٦:٩٠) لأن الصدق التجريبي للفقرات يشير إلى مدى ارتباط المحتوى التكويني للسمة بعرضه الآخر (عبد الرحمن، ١٩٨٣ : ٤١٤-٤١٥)، أي أن كل فقرة تهدف إلى قياس الوظيفة نفسها التي تقيسها الفقرات الأخرى (أحمد ، ١٩٨١ : ٢٩٣) ، فضلاً عن استبعاد الفقرات التي يكون ارتباطها ضعيفاً بالدرجة الكلية يؤدي إلى زيادة صدق المقياس وثباته (Smith, ١٩٦٦:٧٠). وتشير (انستازي، ١٩٨٨) Anastasi إلى أن صدق الفقرات بحسب من خلال ارتباطها بمحك خارجي او داخلي وفي حالة عدم توافر محك خارجي فأن افضل محك داخلي هو الدرجة الكلية للمقياس (Anastasi, ١٩٨٨:٢١١).

ونظراً لعدم توافر محك خارجي يمكن أن يؤشر ضغوط العمل اعتمدت الباحثة على الدرجة الكلية للمقياس محكاً داخلياً، وحسب معامل ارتباط "بيرسون" Pearson's Correlation Coefficient بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجيب، فأتضح أن جميع الفقرات البالغ عددها (٤٢) فقرة كان معامل ارتباطها بالدرجة الكلية بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وبعضها عند مستوى (٠,٠١) في بعضها الآخر عند مستوى (٠,٠٠١) والجدول (٤) يوضح ذلك. وبذلك يصبح عدد فقرات المقياس بصيغته النهائية (٤٢) فقرة وتكون أقل درجة ممكنة له (٤٢) وأعلى درجة ممكنة له (٢١٠)، لأن الإجابة عن الفقرة عندما تكون باختيار البديل الذي يؤشر ضغوط العمل تعطى خمس درجات وعندما تكون باختيار البديل الذي لا يؤشر على ضغوط العمل تعطى درجة واحدة، وأن المتوسط النظري للمقياس يكون (١٢٦) درجة.

الجدول (٤)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس ضغوط العمل بصيغته النهائية  
ومعاملات صدقها

معامل صدق الفقرة	القوة التمييزية للفقرة	تسلسل الفقرة	معامل صدق الفقرة	القوة التمييزية للفقرة	تسلسل الفقرة
٠,٣٩٣	٩,٠٩٨	٢٢	٠,٣٥٦	٧,٠١٨	١
٠,٤٠٩	٥,٨٧٦	٢٣	٠,٣٢٢	٤,١٩٣	٢
٠,٢٥١	٤,٨٠٦	٢٤	٠,٢٩١	٣,٩١٢	٣
٠,٢٧٣	٧,٠٥٤	٢٥	٠,٤١٧	٢,٠٣٤	٤
٠,٣٨٩	٦,٠٠٥	٢٦	٠,٣١٣	٦,٥٤١	٥
٠,٣٠٣	٥,٧٦٣	٢٧	٠,٣٦٠	٢,٧١٩	٦
٠,٢٥٩	٢,٩٣٥	٢٨	٠,٣٨٢	٣,٤٧٦	٧
٠,٣٠٤	٦,٣٦٩	٢٩	٠,٢٨٦	٥,٤١٧	٨
٠,٣٥٧	٩,٠٥٨	٣٠	٠,٢٥٤	٧,٨٠٩	٩
٠,٤٦٨	٨,٦٤٧	٣١	٠,٤٤٩	٦,٠٨٥	١٠
٠,٣٦٠	٨,٥٠٦	٣٢	٠,٣٨٣	٦,٥٤٣	١١
٠,٤٧١	٦,٩٨١	٣٣	٠,٤٤٤	٥,٠٢٣	١٢
٠,٣١٠	٥,٥٧٩	٣٤	٠,٤٣٧	٧,٩٠١	١٣
٠,٤٠٨	٦,٣٨١	٣٥	٠,٢٧٤	٩,٨٧٥	١٤
٠,٣٨٩	٨,٩٤٩	٣٦	٠,٣٨٠	٤,٦٥٧	١٥
٠,٥٥٧	٧,٦٤٧	٣٧	٠,٤٣٦	٨,٠٩٦	١٦

٠,٣٧٠	٢,٩٣٤	٣٨	٠,٣٧٢	٦,٨٧٦	١٧
٠,٢٢٩	٦,٥٠١	٣٩	٠,٢٨٤	٥,٩٨٧	١٨
٠,٢٦٩	٢,٠١٩	٤٠	٠,٣٤٧	٢,٦٧٨	١٩
٠,٢٥٧	٣,٤٠٦	٤١	٠,٢٦٤	٩,٦٥٤	٢٠
٠,٣٩٩	٥,٨١٧	٤٢	٠,٢٧٨	٧,٥٠٣	٢١

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) تساوي (٢) وعند مستوى (٠,٠١) تساوي (٢,٨٨٠) وعند مستوى (٠,٠٠١) تساوي (٣,٤٦٠). \* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى (٠,٠٥) تساوي (٠,٢٥٤) وعند مستوى (٠,٠١) تساوي (٠,٣٦١) وعند مستوى (٠,٠٠١) تساوي (٠,٤٥١).

### ثامنا : الخصائص السيكمترية للمقياس :

#### أ- صدق الاداة :

يعد صدق الاداة من أهم الخصائص السيكمترية المقاييس التربوية و النفسية ،اذ يتعلق بالهدف الذي يبنى الاختبار من أجله ،وبالقرار الذي يتخذه استنادا الى درجاته (علام ، ٢٠٠٠ : ١٨٦).

فضلا عن انه شرط من شروط ادوات القياس الفعالة في قياس ظاهرة موضوع البحث (الروسان ، ١٩٩٩ : ٣١) ،اذ يشير (أيبيل ، Ebel) الى ان الاداة تعد صادقة بالقدر الذي تكون فيه دقيقة في قياس ما وضع لأجلها (Ebel , ١٩٧٢ : ٤٣٥).

#### ١- الصدق المنطقي (الظاهري):

كثيراً ما يستخدم الصدق الظاهري مؤشراً لصدق المقاييس الادوات الشخصية والتربوية ، إذ من الصعب استخدام صدق المحتوى فيها لصعوبة تحديد مستوى السلوك المراد قياسه ومكوناته الفرعية لدقة ونسبة أهميتها ، ويعتمد عادة الصدق الظاهري على فحص الخبراء منطقياً لفقرات المقياس وتقدير مدى تمثيلها للخصيصة المراد قياسها (Ebel, ١٩٧٢:٥٥٥) ، (Ghiselli, ١٩٦٤:٣٤١) ، وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري للمقياس في بدايات إعداد فقراته (أنظر ص ١٠).

#### ٢- صدق البناء:

يستخدم صدق البناء بكثرة في مقاييس الشخصية (Helmstadter, ١٩٦٦:١٣٤) ، ويعتقد على افتراضات نظرية يتم التحقق منها تجريبياً (Cronbach, ١٩٧٠:١٠٥) ، إذ يعتمد الباحث في بناء فقراته على عدد من الافتراضات المتعلقة بالسمة المراد قياسها ، والتأكد من صحتها تجريبياً ، فأذا تطابقت نتائج التجريب مع الافتراضات يكون المقياس صادقاً في بنائه (Fransella, ١٩٨١: ٩٨) ، لذا فإن هذا النوع من الصدق يهتم [بالربط بين درجات الاختبار والتنبؤ النظري للسمة المراد قياسها] (Tyler, ١٩٧١:٣٠) ، ولما كانت الباحثة قد اعتمدت بعض الافتراضات النظرية في بناء المقياس مثل تجانس الفقرات وتباين الأفراد في درجات ضغوط العمل ، لذا يمكن أن تكون معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية ، والقدرة التمييزية للفقرات من مؤشرات صدق البناء المقياس البحث الحالي، ولما كانت معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس جميعها ذات دلالة إحصائية وأن الفقرات جميعها لها القدرة على التمييز بين المجيبين (أنظر الجدول ٤) ، وأن الثبات المحسوب بطريقة تحليل التباين يؤشر تجانس الفقرات ، لذلك يعد مقياس البحث الحالي صادقة في بنائها من خلال هذه المؤشرات.

#### ب- الثبات :

ويقصد به دقة المقياس في الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه فيما يزودنا به في معلومات من سلوك الفرد (أبو حطب: ١٩٨٧: ١٠١). ولأجل الحصول على ثبات المقياس قامت الباحثة باستخراجه بطريقة هي:

#### طريقة إعادة الاختبار:

تعتمد هذه الطريقة على تطبيق على مجموعة من الأفراد تم إعادة تطبيق نفس المقياس على نفس العينة بعد مضي فترة زمنية معينة وفي ظروف نفسها، ويشير الثبات بطريقة إعادة المقياس إلى مدى إحرار الأفراد نفس الدرجات تقريباً في مرتين مختلفتين، والثبات عن طريق إعادة الاختبار هو عنصر أساسي للمقياس، التي يتوقع التغير القليل خلال الفترة الزمنية القصيرة ويعد الثبات بهذه الطريقة مطلباً أساسياً للاستقرار (Stability) من مقاييس الثبات، ومعظم مقاييس الشخصية تظهر درجة كافية من الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Costa & McCrae: ١٩٩٢b: ٤٥) .

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الثبات والبالغة (٣٠) مدارس بالتساوي بين الجنس (المدرء والمديرات)، وبعد أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس تم إعادة تطبيقه مرة أخرى على العينة نفسها. ويعد استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، فقد ظهر أن معامل الارتباط بلغ للمقياس (٠,٨٧) وهو معامل ثبات عالي استنادا الى ما اشار اليه (سمارة وآخرون، ١٩٨٩: ١٢) (عودة والخليلي، ٢٠٠٠: ١٤٦).

### تاسعا: تطبيق النهائي لأداة البحث:

طبقت الباحثة مقياس البحث الحالي على العينة التطبيق والبالغ عددها (٤٢) مدارس اعدادية لفترة (١٥ يوم) انظر جدول (٢)، وقد دقت الباحثة جميع الاستمارات لم يكن هنالك استمارات ناقصة او مهملة.

### عاشرا: الوسائل الاحصائية :

تحقيقا لاهداف البحث تم استخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) الآتية:

- ١- الاختبار التائي لعينة واحدة: لاختبار دلالة معاملات الارتباط .
- ٢- الاختبار التائي (t -Test) لعينتين مستقلتين: وقد استخدم لمعرفة الفروق بين المدرء و المديرات في ضغوط العمل .
- ٣- معامل ارتباط بيرسون: وقد استخدم لإيجاد الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقياس.

## الفصل الرابع

### عرض النتائج وتفسيرها

١- التعرف الى مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري

### المدرس الاعدادية :

بعد تطبيق اداة البحث على عينة من مدرء المدارس الاعدادية والبالغ عددهم (٤٢) مديرا ومديرة ، ظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي مقداره (١٢٦,٤٥)

وانحراف معياري بلغ (٢٢,١٥) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠,٠٦) قارنت مع القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٢) وبدرجة حرية (٤٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، تبين ان القيمة التائية المحسوبة للمقياس هي أصغر من القيمة التائية الجدولية ، وهذا يعني ليس هناك فرق ذات دلالة احصائية ، وهذا يدل ان مدير المدرسة الاعدادية لايعاني من ضغوط في اداء مهامه عند ممالاسته العمل الاداري في مدرسته .

الجدول (٥)

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	عينة البحث
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	٢,٠٢	٠,٠٦	٢٢,٦	١٢٦	١٢٦,٤٥	٤٢

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط  
لعينة البحث الحقيقي ضغوط العمل الاداري

٢- ايجاد الفروق الاحصائية في مستوى ضغوط العمل الاداري التي

تواجه مديري المدارس الاعدادية تبعا لمتغير الجنس (ذكور -

بعد تطبيق ادبة البحث على عينة من مديري المدارس الاعدادية بحسب متغير الجنس (ذكور) والبالغ عددهم (٢١) مدير ، ظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لضغوط العمل الاداري مقداره (١٣٢,١٦) وانحراف معياري بلغ (٣٣,٦١) أما المديرات (اناث) والبالغ عددهن (٢١) مديرة كان المتوسط الحسابي (١١٩,٦٠) وانحراف معياري (١٩,٦٦) ، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠,٧٣٤) قارنت مع القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٢) وبدرجة حرية (٤٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، تبين ان القيمة التائية المحسوبة هي أصغر من القيمة التائية الجدولية ، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية، والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المدراء والمديرات المدارس الاعدادية ومقياس الضغوط العمل

الاداري

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عينة البحث	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	٢,٠٢	٠,٧٣٤	٣٣,٦١	١٣٢,١٦	٢١	ذكور
			١٩,٦٦	١١٩,٦	٢١	اناث

وتعزو الباحثة عدم وجود فرق ذات دلالة احصائية بين المديرين والمديرات في ضغوط العمل الاداري الى تقارب الخطوات العامة في طبيعة العمل في جميع المدارس الاعدادية سواء لدى المديرين أو المديرات .

الاستنتاجت :

يستنتج البحث الحالي ما يأتي:

- ٢- ان المدراء والمديرات ليس لهم ضغوط العمل الاداري بصورة عامة.
- ٢- ان المدراء والمديرات المدارس الاعدادية لايشكل العمل الاداري لديهم ضغوط في عملهم .
- ٣- ان المدراء والمديرات سواء لديهم مدة خدمة اقل من ١٠ سنوات او اكثر ليس لديهم ضغوط العمل الاداري .

٣- ايجاد الفروق الاحصائية في مستوى ضغوط العمل الاداري التي تواجه مديري المدارس الاعدادية تبعا لمتغير مدة الخمة في الادارة اقل من (١٠) سنوات ، و(١٠) سنوات و أكثر:

بعد تطبيق اداة البحث على عينة من مديري المدارس الاعدادية بحسب متغير مدة الخدمة في الادارة (أقل من ١٠ سنوات) و البالغ عددهم (١٨) مدير ومديرة ، ظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لضغوط العمل الاداري مقداره (١٣٧,٤٠) وانحراف معياري بلغ (٣٤,٧٨) أما (١٠ سنوات وأكثر) و البالغ عددهم (٢٤) مدير ومديرة كان المتوسط الحسابي(١١٧,٣٣) وانحراف معياري(١٨,٣٨) ، وباستخدام الاختبار

التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (١,٢٣٠) قارنت مع القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٢) وبدرجة حرية (٤٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، تبين ان القيمة التائية المحسوبة هي أصغر من القيمة التائية الجدولية ، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية، والجدول (٧) يوضح ذلك.

#### الجدول (٧)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المدرء والمديرات المدارس الاعدادية ومقياس الضغوط العمل

الاداري بحسب مدة الخدمة

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عينة البحث	مدة الخدمة في الادارة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	٢,٠٢	١,٢٣٠	٣٤,٧٨	١٣٧,٤٠	١٨	اقل من ١٠ سنوات
			١٨,٣٨	١١٧,٣٣	٢٤	١٠ سنوات فأكثر

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان تفصيلات العمل الاداري (المدرسي) تركز على بعض المعايير الادارية الغير خاضعة للظروف الخاصة بمدة الخدمة سواء للمديرين أو المديرات.

#### التوصيات :

- ١- تنظيم دورات تدريبية لمديري المدارس الاعدادية تسهم في تطوير عملهم الاداري.
- ٢- تنظيم دورات تدريبية للمدرء و المديرات التي تحتوي في منهجها اساليب معالجة ضغوط العمل.
- ٣- التركيز على اهمية الاتزان الانفعالي والشخصي للمدرء والمديرات في عملهم الاداري .
- ٤- وضع معالجات صحيحة لسير العمل الاداري مديري المدارس الاعدادية .



- ٥- تفعيل دور الاشراف الاداري لعمل مديري المدارس الاعدادية .
- ٦- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

### المقترحات :

- استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة اجراء الدراسات الآتية :
- ١- اجراء دراسة شاملة على مستوى البلاد مماثلة للدراسة الحالية وللمراحل دراسية اخرى .
  - ٢- اجراء دراسة العلاقة بين ضغوط العمل الاداري والمناخ التنظيمي لمديري المدارس الثانوية.
  - ٣- اجراء دراسة بين ضغوط العمل الاداري و التحفيز الاداري لمديري المدارس الثانوية .
  - ٤- اجراء دراسة بين ضغوط العمل الاداري والالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية.

### المصادر:

- أ- المصادر العربية :
- ١- ابو حطب ، فؤاد ، (١٩٨٧) : التقويم النفسي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية
  - ٢- ابو زينة ،فريد كامل(١٩٩٨) :اساليب القياس والتقويم في التربية ،ط٢،مكتبة الغلام للنشر والتوزيع ،الكويت.
  - ٣- ابو طالب ،تغريد (٢٠٠٠):مصادر ضغط العمل الاداري لدى معلمات رياض الاطفال في منطقة عمان الكبرى ،مجلة دراسات ،مجلد ٢٧،العدد ١.

- ٤- أحمد ، محمد عبد السلام(١٩٨١) : **القياس النفسي والتربوي** ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة.
- ٥- الاسدي ، سعيد جاسم (٢٠٠٣):**الإشراف النفسي التربوي**،الدار العلمية و مكتبة دار الثقافة ، عمان ،الأردن .
- ٦- جاد الله ،فاطمة علي (٢٠٠٢):**دراسة تحليلية لضغوط العمل لدى المرأة المصرية بالتطبيق على ديوان عام هيئة كهرباء مصر** ،**المجلة العربية للإدارة** ،مجلد ٢٢،العدد١.
- ٧- الجبوري ،أحمد عزيز فندي (٢٠٠٧): **ضغوط العمل الاداري وعلاقتها بالاساليب القيادية والرضا عن العمل لدى مديري المدارس الاعدادية و الثانوية في محافظة نينوى**، اطروحة دكتوراة غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة الموصل.
- ٨- الحيلة ،محمد محمود (٢٠٠٢):**مهارات التدريس الصفي** ،ط١،دار المسيرة ،عمان ،الأردن .
- ٩- الدويك ،تيسير و آخرون(١٩٨١):**أسس الادارة التربوية المدرسية و الاشراف التربوي** ،دار الفكر للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن.
- ١٠- الرشدان ،عبدالله ،و نعيم جعيني(٢٠٠٦) : **المدخل الى التربية و التعليم** ،ط٢، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن.
- ١١- الروسان ،فاروق(١٩٩٩): **اساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة**،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ،عمان.
- ١٢- الزبياري ، صابر عبد الله سعيد(١٩٩٧) : **الخصائص السيكولوجية لأسلوبي المواقف اللفظية والعبارات التقريرية في بناء مقاييس الشخصية** ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية – ابن رشد ، جامعة بغداد.
- ١٣- ستراك ،رياض بدري(٢٠٠٤) : **دراسات في الادارة التربوية** ،ط١، دار وائل ،عمان ،الأردن.
- ١٤- سمارة ،عزيز وآخرون (١٩٨٩):**مبادئ القياس والتقويم في التربية** ،دار الفكر للنشر و التوزيع ،عمان.
- ١٥- الصباغ ،زهير(١٩٨٠): **ضغط العمل** ،**المجلة العربية للإدارة** ،المنظمة العربية للعلوم الادارية ،العددان ١-٢،السنة الخامسة .

- ١٦- الطعاني ، حسن (٢٠٠٥) :مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الاساسية و الثانوية ) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم ، مجلة جامعة دمشق ،المجلد ٢١،العدد٢.
- ١٧- عبد الحميد ،طلعت (٢٠٠٦): التربية العلمية ،ط١، دار وائل للنشر ،عمان ،الاردن.
- ١٨- عبد الرحمن ، سعد (١٩٨٣) : القياس النفسي ، مكتبة الفلاح ،الكويت.
- ١٩- العزاوي ،أنور علي صالح (٢٠٠٣): الاساليب القيادية و علاقتها بالسمات الشخصية و الدافعية نحو العمل الاداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة نينوى، اطروحة دكتوراه (غير منشورة ) ،كلية التربية ، جامعة الموصل.
- ٢٠- علام ،صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) :القياس والتقويم التربوي والنفسي اساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ،دار الفكر العربي ،القاهرة.
- ٢١- علي ،عبد الكريم سليم (٢٠٠٦) : بناء أداة تقويم أداء طلبة معاهد إعداد المعلمين و المعلمات و الفنون ، مجلة التربية ،مجلد ١٨ ،العدد ٢.
- ٢٢- عليان ،زكي ،و محمد خير ابو زيد (٢٠٠٢): ضغوط العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية و الخاصة في الاردن ، مجلة دراسات ، المجلد ٢٩ ،العدد٢ .
- ٢٣- عودة ،احمد سليمان و خليل يوسف الخليلي (٢٠٠٠):الاحصاء للباحث في التربية و العلوم الانسانية ،دار الفكر ،عمان .
- ٢٤- الكبيسي ، كامل ثامر(١٩٨٧): بناء وتقنين مقياس السمات الشخصية ذات الأولوية للقبول في الكليات العسكرية لدى طلاب الصف السادس الإعدادي في العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية – ابن رشد ، جامعة بغداد.
- ٢٥- لوينس ،اوقاسي (٢٠٠٠) : أزمة الإدارة التربوية في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية ،العدد١٣.
- ٢٦- محمد ،آمال عبدالرحمن (١٩٩٦): ضغوط الحياة العصرية و الجروح النفسية ،مجلة التربية ،السنة ٢٥ ، العدد١٨ ،قطر.
- ٢٧- المشعان ،عويد (٢٠٠٠) :مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات الجسمية ،مجلة العلوم الاجتماعية ،مجلد ٢٨،العدد١ .

- ٢٨- الهياوية ،عمر محمد سليمان (٢٠٠٧): مدى تقبل المعلمين لدور مدير المدرسة كمشرف مقيم .
- ٢٩- وزارة التربية (١٩٩٤): نظام المدارس الثانوية رقم (٧) لسنة (١٩٩٤) المعدل ،مديرية مطبعة وزارة التربية .
- ٣٠- ياركندي ،هاشم بنت حامد (٢٠٠٣): ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية و وجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة ، مجلة رسالة الخليج العربي ،العدد ٨٩.
- ٣١- الياس ،طه الحاج (١٩٨٤):الادارة التربوية و القيادة ،مفاهيمها ،وظائفها ،نظرياتها، ط١ ،مكتبة الاقصى ،عمان

ب- المصادر الاجنبية :

- ٣٢- Anastasi, A.( ١٩٨٨) :**Psychological Testing**, New York: Mac-Millan, ٦<sup>th</sup>, ed.,
- ٣٣- Beehr T(١٩٧٨): **job Stres, Employee health and Organizational effectiveness, Personnel Psychology** ,Winter.
- ٣٤- Burrup Percy(١٩٦٢):**Modern high school administration, Publisher by Harper and brothers, NEW YORK .**
- ٣٥- Cronbach, .J. & Gleser, G. C.( ١٩٧٠): **Essentials of Psychological Testing** , ٣<sup>rd</sup>. ed , New York: Harper and Row, publisher,.
- ٣٦- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (١٩٩٢ b): **Revised NEO personality inventory (NEO- PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI)**, Psychological Assessment Resources

- ٣٧- Cronbach, L.J.(١٩٦٠):**Essentials of Psychological Testing**, Harper and Row ,publishers, NEW YORK ,Evanston and London
- ٣٨-Eble, R. L.,(١٩٧٢): **Essentials of Education Measurement**, New Jersey: prentice-Hall.
- ٣٩-Edwards, Edwards. A. L.(١٩٥٧): **Techniques of Attitude Scale constrictions.** New York; Appletan conturyctc, Inc.
- ٤٠-Fransella, F.(١٩٨١): **Personality theory Measurement and Research**, London – methuen and Co. Ltd.
- ٤١-Ghiselli, .E. et al.(١٩٨١): **Measurement theory for Behavior Sciences**, San Franciso: W. H. Freeman and company.
- ٤٢-Guilford, J. P.(١٩٥٤): **Psychometric methods**, New York, Mc Graw –Hill.
- ٤٣-Hemstadter, G.C.(١٩٦٦): **Principles of Psychological Measurement**, London: Methuen and Co. Ltd.
- ٤٤-Henrysoon, S.(١٩٧١): “Correction of Item – Total correlation in item analysis”, **Psychometricke**, Vol.٢٨, No.٣.
- ٤٥-Naunnally, J.C.(١٩٧٨): **Psychometric Theory**, ٢<sup>nd</sup> , ed , New York, Mc Graw-Hill.

ضغوط العمل الاداري التي واجه مديري المدارس.....(٦٢٢)

٤٦-Smith, M.(١٩٦٦): “The Relationship Between Item Validity and Test Validity”, **Psychometric**, Vol.١.

٤٧-Tyler, L.E(١٩٧١): **Test and Measurement**, ٢<sup>nd</sup> ed., New Jersey, Primitve-Hall.

### ملحق (١)

أسماء الخبراء الذين استعانت الباحثة بأرائهم في التحليل المنطقي للفقرات المقياس.

مكان العمل	أسماء السادة الخبراء	ت
كلية التربية/الجامعة المستنصرية	أ.م.د.آمال إسماعيل حسين.	٠١
كلية التربية / الجامعة المستنصرية	أ.م.د.بشرى كاظم سلمان.	٠٢
كلية التربية / الجامعة المستنصرية	أ.م.د.حيدر علي حيدر.	٠٣
كلية المأمون الجامعية الاهلية	أ.م.د.حقي إسماعيل الراوي.	٠٤
كلية التربية / الجامعة المستنصرية	أ.م.د.لمياء ياسين زغير.	٠٥
كلية التربية / الجامعة المستنصرية	أ.م.د.محمد سعود صغير.	٠٦
كلية التربية/الجامعة المستنصرية	م.د.منتهى عبد الزهرة	٠٧

### ملحق (٢)

مجلة واسط للعلوم الإنسانية

المجلد ( ١١ ) - العدد ( ٣٠ ) - السنة ٢٠١٥ م

المقياس بصورته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية التربية

قسم العلوم التربوية و النفسية

الاخ مدير المدرسة المحترم

الاخت مديرة المدرسة المحترمة

تحية طيبة .....

تروم الباحثة اجراء دراسة لمعرفة اراكم حول بعض القضايا والامور التي تتعلق بسير العملية التربوية في مدارسكم .

لذا تضع الباحثة بين ايديكم هذه الاستمارة راجية مساعدتكم وذلك من خلال الاجابة على العبارات التي تتضمنها الاستمارة بوضع علامة ( ) في الحقل الذي ترونه مناسباً .

مع جزيل شكري وامتناني

يرجى ملئ هذه المعلومات:

أسم المدرسة:

للبنات

جنس المدرسة : للبنين

أنثى

جنس المستجيب: ذكر

مدة الخدمة في الادارة : اقل من ١٠ سنوات

: ١٠ سنوات فاكثر

الباحثة

م.م. أسراء حسين محمد

ت	الفقرات	اوافق	اوافق	محايد	لا	لا
---	---------	-------	-------	-------	----	----

اوفاق بدرجة كبيرة	اوفاق		بدرجة كبيرة	
				١ بيئة المدرسة التي أعمل بها غير صحية
				٢ عدم وضوح بعض القوانين خصوصا مايتعلق منها بتقييم الأداء
				٣ قلة التدريسيين في بعض الاختصاصات تخلق عبأ على ادارتي.
				٤ البناية المدرسية التي أعمل بها غير مناسبة.
				٥ التجهيزات المدرسية في مدرستي غير متوفرة.
				٦ المواصلات من والى المدرسة مربكة جدا.
				٧ يضايقني وجود الروتين في العمل .
				٨ أعاني من المشاكل الصحية الناتجة عن العمل .
				٩ أعاني من قلة فرص التقدم في هذه الوظيفة.
				١٠ أعاني من قلة وجود حوافز جيدة .
				١١ أتضايق من قلة الفرص على اجراء حوار مباشر مع المسؤولين
				١٢ أتضايق من ازدواج المدرسة مع نفسها أو مع غيرها
				١٣ أعاني من تغيب الطلبة و أعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر أو متقطع عن المدرسة .
				١٤ الراتب قليل مقارنة مع العمل الذي أقوم به .
				١٥ حدود مسؤوليتي في الوظيفة غير واضحة
				١٦ أنزعج من طول ساعات العمل في المدرسة .
				١٧ أتضايق من عدم وجود أوقات للراحة خلال الدوام .
				١٨ تفتقر وظيفتي الى وضوح الاهداف فيها .
				١٩ اشعر بقلّة الاستقرار في وظيفتي .
				٢٠ أنزعج من كون العلاقات الاجتماعية مع المدرسين .
				٢١ أعاني من وجود تداخل في تحديد المسؤوليات



					المتعلقة بالمدرسة بين المدير و المدرسين .	
					المهمات المسندة لي فيها نوع من الصعوبة .	٢٢
					أشعر بالارهاق بسبب طبيعة وظيفتي .	٢٣
					الاحظ قلة وجود دورات تطويرية اثناء الخدمة في مجال العمل الاداري .	٢٤
					الوظيفة التي أشغلها في بعض الاحيان هي فوق طاقتي و امكانياتي.	٢٥
					قلة تعاون اعضاء هيئة التدريس معي .	٢٦
					بعض اللوائح الادارية تحملني أكثر من طاقتي .	٢٧
					تمارس مديرية التربية ضغوطا ادارية على الادارة .	٢٨
					المسؤولين يعاملونني بجفاء .	٢٩
					يضايقني ضعف التعاون بين المدرسين	٣٠
					أعاني من ضعف تقدير المسؤولين للجهد الذي أبذله.	٣١
					أجد صعوبة للتفاهم مع كثير من المدرسين في المدرسة .	٣٢
					أنزعج من الزيارات المفاجئة للمشرف الاداري .	٣٣
					تصلني الكتب الرسمية الى المدرسة في وقت متأخر.	٣٤
					الوقت الذي تحدده المديرية العامة للاجابة عن مخاطبتها ضيق	٣٥
					ضعف تعاون المديرية للتربية معي .	٣٦
					تطلب المديرية العامة للتربية انشطة و فعاليات كثيرة من ادارتي	٣٧
					أتضايق لقلة اهتمام اولياء الامور بمتابعة ابنائهم .	٣٨
					أنزعج من تهديدات بعض الطلبة لادارة المدرسة .	٣٩
					أتضايق من لجوء بعض الطلبة الى الدروس الخصوصية لدى مدرسهم .	٤٠

ضغوط العمل الاداري التي واجه مديري المدارس.....(٦٢٦)

					٤١	أنزعج من قلة انضباط الطلبة في المدرسة .
					٤٢	أنزعج من ضعف تحضير المدرس للدرس .

