

أخلاقيات المهنة وعلاقتها بضغط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعاونين**م. د. جنان حاتم كامل / جامعة بغداد****مستخلص البحث:**

يهدف البحث الحالي تعرف أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيهم. ودلالة الفرق في وجهات نظر المعاونين حول أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية بحسب متغير الجنس (ذكور – إناث). وتعرف ضغوط العمل الإداري التي يتعرض لها مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيهم. ودلالة الفرق في وجهات نظر المعاونين حول ضغوط العمل الإداري التي يتعرض لها مديري المدارس الابتدائية بحسب متغير الجنس (ذكور – إناث). فضلاً عن تعرف العلاقة بين أخلاقيات المهنة و ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعاونين. وقد تم بناء أداتين لغرض تحقيق أهداف البحث، وهما استبانتي (أخلاقيات المهنة، وضغوط العمل الإداري)، وبعد التحقق من خصائصهما القياسية، طبقا على عينة البحث البالغة (٧٩) معاون ومعاونة، بواقع (٢١) معاون و(٥٨) معاونة، من مديرية تربية الكرخ/الثانية، بعد استحصال الموافقات الأصولية. ومن ثم صُححت البيانات وحُولت إلى بيانات كمية تم تحليلها احصائياً بوساطة برنامج (SPSS)، وتوصلت إلى النتائج الآتية:

١. وجهات نظر المعاونين تشير إلى ضعف أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، في حين تشير وجهات النظر هذه إلى أن أخلاقيات المدير مرتفعة تجاه التلامذة والمجتمع المحلي.
٢. لا يوجد فرق دال احصائياً بين وجهات نظر المعاونين حول أخلاقيات المهنة التي يتمتع بها مديري المدارس الابتدائية في المجالات (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، وأخلاقيات المدير تجاه التلامذة، وأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي).
٣. وجهات نظر المعاونين تشير إلى أن مديري المدارس الابتدائية يتعرضون لضغوط العمل الإداري.
٤. لا يوجد فرق دال احصائياً بين متوسطي درجات وجهات نظر المعاونين والمعاونات حول ضغوط العمل الإداري التي يتعرض لها مديري المدارس الابتدائية.
٥. هناك علاقة دالة موجبة احصائياً بين أخلاقيات المهنة بمجالاتها الثلاثة (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، وأخلاقيات المدير تجاه التلامذة، وأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي) وضغوط العمل الإداري.

The profession morals and its relation with administrative work pressure for headmasters of primary schools from the assistants' point of view

Researcher

Assist .Dr. Jinan Hatim Kamil

Abstract

The current research aiming at identifying: the profession morals for the headmasters of the primary schools from their assistants' points of view concerned the profession morals for the headmasters of primary schools according to the gender variable(male- female) and identifying the administrative work pressure to which headmasters of the primary schools subjected from their assistants' points of view, and the difference significance of the assistants' points of view concerned the administrative work pressure to which primary schools head masters subjected according to the gender variable(male- female), besides identifying the profession morals and the administrative work pressure for headmasters of the primary schools from the assistants' points of view.

Two instruments were depended to realize the research objectives which are the two questionnaires(the profession morals and the administrative work pressure) and after checking their standard characteristics, they are applied on the research sample(79) he/she assistants, of (21) he assistant and (58)she/assistants of Directorate of Education in Karkh/2, after obtaining the duly approvals. Then the data was corrected and altered into quantity data then analyzing them statistically by(Spas), and reached the following results:-

1. The assistants' points of view refer to weakness of the headmaster's morals towards the teachers, while these points of view refer to high morals of headmaster towards the students and the local society.

2. There is no difference statically significant among the assistants' points of view towards the profession morals which the primary schools mangers enjoyed in the scopes of (the headmaster's morals towards the teachers, and the headmaster's morals towards the students and the headmaster's morals towards the local society).
3. The assistants' pints of view indicated that the primary schools headmasters subjected to administrative work pressure.
4. There is no difference statically significant among average of points of view degrees of he/she assistants concerned the administrative work pressure to which the primary schools headmasters are subjected.
5. There is positive relation statically significant among the profession morals of its three scopes(the head master morals towards teachers, the head master morals towards the students and the headmaster morals towards the local society) and the administrative work pressure.

المبحث الأول: التعريف بالبحث:

مشكلة البحث: إن أخلاقيات المهنة هي فئة فرعية من منظومة الأخلاق بصفة عامة، والممارس لمهنة معينة يواجه أنواعاً خاصة من المشكلات ذات الطبيعة الأخلاقية، يتعين عليه أن يتعلم كيف يواجهها بشكل منهجي، منها الأعمال والمواقف التي قد المدير مثلاً والتي يمكن وضعها في إطار الأعمال غير الأخلاقية، والتي لا تتوافق مع الآداب العامة المقبولة للممارسة المهنية، مثل: الحصول على أعمال بطرائق غير أخلاقية مثل الرشوة والمحسوبية.. وغيرها من الأعمال غير الأخلاقية. وقد أشارت بعض الدراسات التربوية والإدارية، ومنها دراسة (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) بأن هناك تدمراً من المعلمين بسبب ذلك السلوك والمعاملة السائدة من مديري المدارس تجاه المعلمين مما يؤدي إلى شعور المعلمين بعدم الاستقرار وعدم الرغبة في العطاء ومن ثم ينعكس ذلك على مخرجات العملية التعليمية (أبو طبيخ، ٢٠٠٨: ٤). فيما أشارت دراسة (عيسى، ٢٠٠٩) إلى أن سياسة بعض المنظمات تجعل جو المنظمة غير صحي بالمفهوم الأخلاقي، وأكثر من ذلك فإن الجو العام لبعض المنظمات لا يشجع الأتباع على أن يعملوا بطريقة أخلاقية (عيسى، ٢٠٠٩: ٢). أما (اللامي، ٢٠٠٩) فقد أشار إلى واقعنا الاجتماعي يتعرض إلى الكثير من الهزات التي بدورها أضعفت العلاقات في ميادين الحياة المختلفة، فضلاً عما يمر به بلدنا من الظروف التي أثرت بدرجة أو بأخرى في النظام الأخلاقي (اللامي، ٢٠٠٩: ٣). وترى الباحثة أن الظروف التي يمر بلدنا من حروب وتهجير قسري ونزوح المواطنين عن مدنهم وقراهم، قد أربك الحياة في بلدنا بل وجعلها غاية في الصعوبة، وجعلت المواطن العراقي يواجه العديد من المواقف الضاغطة بما تتضمنه من أحداث تنطوي على الكثير من المخاطر والرعب والتهديد والقلق والتوتر والمشكلات، وما تبع ذلك من تأثيرات سلبية وسيئة في جوانب الحياة المختلفة وتهديد بل تهديم للعلاقات الإنسانية والأخلاقية. ومن هذه الضغوطات لابد من أن ترمي بظلالها في الحياة المهنية فأضرت بها وجعلتها مضطربة. من هنا جاءت مشكلة البحث الحالي، والمتمثلة بالسؤال الآتي: هل مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بأخلاقيات المهنة ويمارسونها في عملهم الإداري؟ وهل يتعرضون لضغوطات في عملهم الإداري؟ وهل هناك علاقة بين ممارستهم لأخلاقيات المهنة والضغوطات التي يتعرضون لها في أثناء تأدية واجب الإداري؟.

أهمية البحث: تنطلق أهمية البحث الحالي من النقاط الآتية:

١. تعد الأخلاق المنحة التي تفضل بها الله عز وجل على من يحب ويرضى من عباده، وقد سعى الإسلام في دعوته الكريمة إلى إتمام مكارم الأخلاق، والإلتزام بالمبادئ الأخلاقية السمحة في البيت والشارع والمهنة.
٢. أكدت الأبحاث الإدارية إن الإهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها من أهم أسباب التنمية والتطور لأي مؤسسة وأي مجتمع. كما أن عدم الإكتراث بهذه القيم والأخلاقيات يعد من أهم عوائق النجاح والنهضة والإتقان والإنجاز (الغامدي، ٢٠١٠: ٣٣).
٣. الدراسة الحالية تدرس موضوعاً مهماً إلاّ هوّ أخلاقيات المهنة وهذا الموضوع لم يلق اهتماماً كافياً من الدراسة والبحث، لذا تأمل الباحثة أن تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية والاستفادة من منطلقاته النظرية وتطبيقاته العلمية في الدراسات الإدارية المستقبلية.
٤. تعد الضغوط النفسية وأثارها على العاملين في المؤسسات والتنظيمات المختلفة من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين لاسيما في الأونة الأخيرة على الرغم وجود هذه الظاهرة بوجود الإنسان نتيجة لما تسببه هذه الضغوط من نتائج سلبية على نفسية العاملين وانخفاض الأداء لديهم وازدياد أيام الغياب، وربما ارتفاع حوادث العمل ومن ثم تكبد المؤسسة خسائر كبيرة تتمثل في تعويضات العاملين وانخفاض الإنتاج (الضريبي، ٢٠١٠: ٦٧١).
٥. تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية عمل مدير المدرسة في تحقيق النظام وتحسين العملية التربوية والعمل على تطويرها، وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال مساعدة صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم في وضع خطط للحد من الضغوط التي يواجهها مديرو المدارس في ضوء نتائج هذه الدراسة.
٦. تأمل الباحثة الإفادة من النتائج التي سيتوصل إليها البحث الحالي من قبل المسؤولين على العملية التربوية والإدارية، في وضع خطط وبرامج تدريبية لمديري المدارس الابتدائية لتدريبهم على ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم، وفي كيفية مواجهة ضغوطات العمل والتقليل من أثارها الضارة.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي تعرف:

١. أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيهم.
٢. دلالة الفرق في وجهات نظر معاونين حول اخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية بحسب متغير الجنس (ذكور – إناث).
٣. الضغوط النفسية التي يتعرض لها مديري المدارس الإبتدائية من وجهة نظر معاونيهم.
٤. دلالة الفرق في وجهات نظر معاونين حول الضغوط النفسية التي يتعرض لها مديري المدارس الإبتدائية بحسب متغير الجنس (ذكور – إناث).
٥. العلاقة بين أخلاقيات المهنة والضغوط النفسية لدى مديري المدارس الإبتدائية من وجهة نظر معاونين.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بمديري المدارس الابتدائية ومعاونيهم في مديرية تربية بغداد الكرخ/ الثانية، للعام الدراسي (٢٠١٥ / ٢٠١٦).

تعريف المصطلحات:

أولاً: أخلاقيات المهنة: يعرفها كلٌّ من: أبو طيخ (٢٠٠٨)، بأنها: مجموعة من القواعد والإصول الأخلاقية التي ينبغي على مديري المدارس الإلتزام بها وضرورة الحفاظ عليها حفاظاً لمستواها ورفعاً لشأنها (أبو طيخ، ٢٠٠٨: ٨). والغامدي (٢٠١٠)، بأنها: مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل (الغامدي، ٢٠١٠: ٣٣).

التعريف النظري لأخلاقيات المهنة: مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها مدير المدرسة الابتدائية في التمييز بين ماهو جيد وماهو سيء، وتمييز ماهو صواب وماهو خطأ في أثناء عمله الإداري، وفي علاقته بمعلميه وتلامذته والمجتمع المحلي للمدرسة.

التعريف الإجرائي لأخلاقيات المهنة: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على كل مجال من مجالات الاستبانة التي أعدت لغرض قياس أخلاقيات المهنة .

ثانياً: ضغوط العمل: ويعرفها كلاً من: حمادات (٢٠٠٦)، بأنها: ردود فعل أو حالة من عدم التوازن ناجمة عن المصادر التنظيمية وظروف العمل غير العادية وتفاعلها مع شخصية المدير، ومن ثم العاملين وأعمالهم، مما يؤثر في حالة العاملين النفسية والبدنية بدرجات متفاوتة، وتتؤدي بهم إلى تغير نمط سلوكهم وانحرافهم عن الأداء المتوقع (حمادات، ٢٠٠٦: ٩٠). وشبير (٢٠٠٩)، بأنها: شعور سلبي غير سار يتولد نتيجة الأعباء والمهام وبيئة العمل والذي من شأنه أن يؤثر على سير العمل أو يعرقله بحسب قوة هذا الشعور (شبير، ٢٠٠٩: ٩).

التعريف النظري لضغوط العمل: مجموعة من التفاعلات بين مدير المدرسة الابتدائية وبيئة عمله والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة مثل التوتر والقلق والإنزعاج، والتي من شأنها أن تؤثر في سير العمل المدرسي.

العريف الإجرائي لضغوط العمل: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند استجابته على الاستبانة المُعدة لغرض قياس الضغوط النفسية.

ثالثاً: مدير المدرسة الابتدائية: أحد أعضاء الهيئة التعليمية الذي تعهد إليه إدارة المدرسة، ويفضل أن تكون له خبرة لا تقل عن خمسة سنوات في مجال التعليم كشف فيها عن الكفاية العلمية والتربوية، وعن قابيته للإدارة والتنظيم، وأن يكون مُعد إعداداً تربوياً، ويفضل من كان يشغل وظيفة معاون مدرسة لمدة سنتين أو أكثر، وأن لا يقل تقويمه عن جيد للسنتين الأخيرتين، وأن لا يكون معاقب بعقوبة إنضباطية تسبق الترشيح بسنتين (وزارة التربية، ٢٠٠٨: العدد ٥٠٨٨).

رابعاً: **معاون المدرسة:** يقوم المعاون بمعاونة مدير المدرسة فيما يُعهد إليه بأوامر مدرسية ومن واجبات إدارية، ويكون مسوئاً بصورة تضامنية مع المدير عن الأعمال التي عُهدت إليه (نظام المدارس الابتدائية رقم ٢ المعدل، ١٩٧٧).

البحث الثاني: الخلفية النظرية:

أولاً: أخلاقيات المهنة:

لقد امتلأت كتب الإدارة المعاصرة بالمهارات الإدارية اللازمة للإنجاز والعمليات التأهيلية الممتلئة بالحماس التدريبي البحث، وشهدت هذه الجوانب تطوراً واضحاً بهدف تقوية القدرة على التحكم والسيطرة والإنجاز وزيادة الدخل، وهنا تبرز مسألة انضباط وإتزان الإرادة الإنسانية، ويأتي دور الأخلاق في طرح سؤال مهم حول أهمية ومنزلة هذه الأخلاقيات، وهذا ما حدى ببعض مفكري ومنظري الإدارة الغربيين إلى استحضار مفهوم (أخلاقيات العمل) واستخراجه من بين ركاب الفلسفة النفعية ذات الجذور المادية، ومن أمثلة ذلك كتاب (المؤسسة الأخلاقية: أداء الأعمال الصحيحة بالطرق الصحيحة دائماً وأبداً) لمؤلفه (جيمس فوركاد وآخرون)، ويشير هذا الكتاب (إذا حضرت الأخلاق فلا وزن لأي فشل يصيبك، وإذا غابت الأخلاق فلا وزن لأي نجاح يصيبك). ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والإختلاس والإحتيال وأهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاقيات الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية (نشرة خلاصات، ٢٠٠٦: ١).

ومن الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة أن يكون لها قواعد أخلاقية وآداب عامة حدد لها قوانين ولوائح خاصة بها، والتي تصدر عن الجهات المعنية بتلك المهنة، وأن آداب المهنة وأخلاقياتها في عمومياتها تدور حول نقطتين، وهما: إتقان العمل وتجنب القصور في أي جانب من جوانبه، ولا يخفى على أحد ما للمهنة من أثر عظيم ودور واضح في الحياة العامة للناس، كما لا يخفى على أحد ما للإلتزام بأخلاقياتها من مردود عال يتمثل من مستوى عال من الإنتاج أو الإنجاز، وشعور متأجج بالسعادة والطمأنينة والاستقرار النفسي عند صاحب المهنة لقيامه بواجبه خير قيام، وما لذلك من أثر في تحسين نوعية الإنتاج أو الإنجاز في سائر المهن (أبو طبيخ، ٢٠٠٨: ٨٠). وقد اهتم المفكرون والإداريين بالبعد الأخلاقي للمهنة، إذ أشار "برنارد" (Barnard) إلى أن هدف المنظمات الإدارية ينبغي أن يكون أخلاقياً، في حين يرى "دسلر" (Dessler) أن الإداريين يمارسون أعمالهم الإدارية وفقاً لقيمهم الأخلاقية وقناعاتهم، وإن كانت هذه القيم والمعايير الأخلاقية تتأثر بشكل واضح بالمعايير الأخلاقية للقيادات العليا (العتيبي، ٢٠١٣: ١٢). ويشير "باس" (Bass, 1998) إلى أن المدير بوصفه قائداً أخلاقياً مسؤول عن زيادة الوعي لدى أتباعه تجاه كل ما هو صحيح وجيد وهام وجميل في المجتمع وفي العمل، فضلاً عن أنه مسؤولاً عن الإرتقاء بطموحات أتباعه تجاه تحقيق أحلامهم الذاتية الأخلاقية، من خلال غرس المثل الأخلاقية العليا في نفوسهم وسلوكياتهم وبقناعاتهم بأن يتجاوزوا مصالحهم الشخصية لخير العمل والمجتمع (Bass, 1998: 171).

مصادر أخلاقيات مهنة التعليم: تتمثل مصادر أخلاقيات مهنة التعليم بالآتي:

١. **الذات:** أن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا كان لها صدى في نفسه، وتستثير شغفاً خاصاً عنده، وعليه فإن العمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلاً وجذاباً أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، ومن ثم فإن هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها.
 ٢. **الأسرة:** السلوك الإنساني يعبر عن واقع البيئة المعاشة وظروف الحياة المادية للفرد، فالأسرة التي تربي أبناءها على المباديء والمثل الدينية من صدق وأمانة وإحترام يظل هؤلاء الأبناء متمسكين بهذه المباديء، وأما الأسرة التي تربي أبناءها على عدم الإحترام والقيم والمباديء والتشكيك فيها، فإن هؤلاء الأبناء سينقلون نظرهم للقيم والمباديء إلى المجتمع الذي سوف يعملون فيه.
 ٣. **المؤسسات التعليمية:** تلعب المؤسسات التعليمية دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال المهني الوظيفي، إذ تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض الدروس في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص (غوشة، ١٩٩٨: ١٦٩).
 ٤. **المجتمع:** المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية لا بد وأن ينقل أفراد هذه القيم إلى التنظيم، وتنعكس عليهم في ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات تعاقب المعتدي ولا تراعي فرداً على حساب فرد آخر لجاهه أو مكانته في المجتمع، فإنها ستسيطر على الفرد حال إنتقاله إلى التنظيم وممارسته لدوره المهني.
 ٥. **القيادة القدوة:** إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تبت في الهياكل الجامدة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعاً لتحقيق هدف معين في المؤسسة، فالحياة في أي مؤسسة لا تنبعث من الهيكل الذي تقوم عليه بل تتوقف وقبل كل شيء على خصائص القيادة، فهذه القيادة يجب أن تصدر قراراتها في سهولة ولطف ولين ومن دون تكلف، كذلك القيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف (الغلايني، ١٩٨٦: ٦٣-٦٤).
 ٦. **الدين:** إن التزام الفرد بأخلاقيات المهنة تبعاً للنظم الوضعية لن يكون إلا بمقدار خوفه من العواقب المترتبة على عدم الالتزام بها، بخلاف الدين الذي يشكل أوسع وأهم مصادر لأخلاقيات المهنة والقيم الإدارية. فالدين يحض على الاستقامة والطاعة وترشيد الاستهلاك والنفقات، كما يحض على النزاهة في التعامل مع الآخرين هذا من جهة أما من جهة أخرى فهو المصدر الحقيقي للمسؤولية الشخصية والتي تتبع فيها الرقابة الذاتية (ياغي، ٢٠٠١: ٢٢).
- وقد أكد الدين الإسلامي على مكارم الأخلاق، فلو نظرنا إلى القران الكريم لوجدنا أنه أعظم دستور أخلاقي على الإطلاق، فقد أنزل ليكون كتاب الهداية الجامع الذي يعني بتأصيل مكارم الأخلاق التي تصلح الحياة وتسعد النفوس فيأمر بالمعروف وينهي عن المنكر، وفي ذلك قوله تعالى (إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا) الإسراء (الآية ٩)، وقوله تعالى (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ) (النحل الآية ٩٠).

ثانياً: ضغوط العمل:

اهتم الباحثون في مجال السلوك التنظيمي بموضوع ضغوط العمل لما له من آثار سلبية على سلوك الأفراد والعاملين واتجاهاتهم نحو العمل. وعلى الإدارة الواعية أن تعمل على مواجهة الضغوط وإدارتها لتمكين العاملين من أداء أعمالهم بفاعلية. وأكد (القيوتي، ٢٠٠٠) أن العمل في التنظيمات الإدارية يشكل مصدراً للضغوط والتوتر التي يشعر بها العاملون على مختلف المستويات، إذ يشعر الكثير من العاملين بالإرهاق النفسي وعدم التوازن الجسمي الأمر الذي يستدعي من المنظمات الإهتمام بموضوع ضغوط العمل لما له من آثار على الأفراد من الناحية النفسية والجسدية، وانعكاس ذلك على إنتاجيتهم وكذلك الجانب المادي الذي يترتب عن الغياب نتيجة الظروف الصعبة. إذ يتعرض الأفراد لمستويات متفاوتة من الضغوط يؤدي إلى التأثير في حالتهم النفسية، ومن ثم ينعكس ذلك على مستوى أدائهم (القيوتي، ٢٠٠٠: ٩٧).

مراحل ضغوط العمل: ضغوط العمل تمر بأربعة مراحل كما بينها "سيز لافي"، ويمكن استعراضها بالآتي:

١. **مرحلة التعرض للضغوط:** وتعد هذه المرحلة مرحلة الإحساس بوجود الخطر أو التهديد وذلك عند تعرض الفرد لمثير داخلي أو خارجي، إذ يؤدي هذا المثير إلى حدوث ضغوط معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن من خلالها معرفة تعرض هذا الفرد للضغوط، وأهم هذه المظاهر: زيادة ضربات القلب والأرق وتوتر الأعصاب وسوء استغلال الوقت والحساسية للنقد.
٢. **مرحلة ردة الفعل (التعامل مع الضغوط):** وتبدأ هذه المرحلة بعد حدوث التغيرات السابقة، ويأخذ رد الفعل أحد الإتجاهين، إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص منها، وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن، وإذا لم ينجح ينتقل للإتجاه الثانية إذ يكون قد أصيب بالضغوط.
٣. **مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف:** في هذه المرحلة يحاول الفرد علاج الآثار التي حدثت ومقاومة أي تطورات سابقة إضافية ومحاولة التكيف مع ما حدث فعلاً، وإذا نجح قد يستقر الأمر ويصبح هناك أمل في الرجوع لحالة التوازن، وأما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية.
٤. **مرحلة التعب والإنهاك:** يصل الفرد لهذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لمدة طويلة إذ يصاب بالإجهاد بسبب محاولاته المتكررة للمقاومة والتكيف، إذ يمكن أن نستدل على هذه المرحلة من خلال بعض الآثار، ومن أهمها الاستياء من جو العمل، وانخفاض معدلات الإنجاز والتفكير في ترك الوظيفة، والإصابة بالأمراض النفسية، مثل النسيان المتكرر والسلبية والإكتئاب والإصابة بالأمراض العضوية مثل: القرحة في المعدة والسكر وضغط الدم (الدوسري، ٢٠١٠: ١٧-١٨).

العوامل المسببة لضغط العمل: يتفق أغلب الباحثين على أن هناك مصادر للضغوط متعلقة بالمنظمة من ضمنها ظروف بيئة العمل، ومصادر متعلقة بالفرد من ضمنها صراع الدور وغموضه وعبء العمل، ويمكن استعراضها على النحو الآتي:

١. **ضغوط ناشئة عن عمل الفرد:** من بينها عبء العمل، ونمط الإشراف غير المناسب، وفقدان السيطرة على العمل، ومناخ العمل والمداومة، وعدم تمتع العامل بسلطات تتناسب ومسؤولياته، وعدم توافق قيم الفرد مع قيم وأهداف المنظمة، فضلاً عن نمط شخصية الفرد، وقدراته وحاجاته.

٢. **مصادر ناتجة عن جماعة العمل:** وتتمثل هذه الضغوط في طبيعة العمل، مثل غموض الدور، وصراع الدور، وعبء العمل، والمسؤولية عن الأفراد، والمستقبل الوظيفي والمشاركة باتخاذ القرار، والمساندة الاجتماعية، واقتدار الجماعة إلى التماسك والتلاحم، وعدم التوافق والإنسجام بين أعضاء الجماعة، وتفضيل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

٣. **مصادر ناتجة عن المنظمة:** ومن هذه المصادر على سبيل المثال لا الحصر نوع الهيكل التنظيمي المعتمد ودقته، واتجاهات الاتصالات داخل المنظمة، ونوع القيادة، وكيفية اتخاذ القرارات، ومركزية القرارات، وتعرض العاملين للخطر (بوغازي، ٢٠١٥: ٣٢٩).

المبحث الثالث: دراسات سابقة: يتضمن هذا المبحث محورين، الأول يتضمن دراسات في أخلاقيات العمل، والثاني في الضغوط المهنية، وسيتم استعراضهما على النحو الآتي:

أولاً: دراسات في أخلاقيات العمل:

- دراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات المهنة الواجب توافرها في مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين؟ وما مستوى إلتزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين؟ هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة متوسطات تقدير المعلمين لمدى إلتزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغيري (سنوات الخبرة - الجنس). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأعد استبانة مكونة من (٦٣) فقرة موزعة على (٥) مجالات. وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (٢٣٥) معلم ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم .
٢. هناك تباين في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل من وجهة نظر المعلمين، فقد حصل مجال أخلاقيات المدير تجاه طلبته على الترتيب الأول وبنسبة (٨٤,٨٦%). وجاء بالمرتبة الثانية مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين وبنسبة (٨٣,١٤)، في حين جاء بالمرتبة الثالثة مجال أخلاقيات المدير تجاه المرافق والتجهيزات المدرسية بنسبة (٨٢,٦٨). وفي المرتبة الرابعة أحتل مجال أخلاقيات المدير مع المجتمع بنسبة (٨٢,٥٨). وجاء بالمرتبة الأخيرة مجال أخلاقيات المدير تجاه المناهج بنسبة (٧٨,٨٨%).
٣. يوجد فرق دالة احصائية في التزام المدير بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث. في حين لا يوجد فرق دال احصائياً في التزام المدير بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

- دراسة عيسى (٢٠٠٩): هدفت الدراسة إلى تعرف درجة استخدام رؤساء الأقسام بكلية التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة لاستراتيجيات إدارة الصراع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها

بأخلاقيات العمل الإداري. تألف مجتمع الدراسة من (١٣٨) عضو هيئة تدريس في (٨) كليات. وبلغت عينة الدراسة (٨٥) فرداً. وقد استخدم الباحث استبانتين أحدهما لقياس استراتيجيات إدارة الصراع، والثانية لقياس أخلاقيات العمل الإداري لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يخص أخلاقيات المهنة: إن مستوى أخلاقيات العمل الإداري لرؤساء الأقسام بكليات التمريض كانت مرتفعة، وأنهم يعتمدون في عملهم الإداري على المعايير الأخلاقية الآتية بحسب ترتيبها التنازلي: علاقة رئيس القسم بأعضاء الهيئة التدريسية بمتوسط حسابي (٣,٨٠)، وعلاقة رئيس القسم بالمهنة بمتوسط حسابي (٣,٧٣). وعلاقة رئيس القسم بالطلبة بمتوسط حسابي (٣,٧٢). وهناك علاقة ايجابية دالة احصائياً بين استراتيجيات إدارة الصراع وأخلاقيات العمل الإداري.

- دراسة الغامدي (٢٠١٠): هدفت الدراسة إلى تعرف أخلاقيات العمل لدى مديرات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن، ومن وجهة نظر المعلمات. والكشف عن العلاقة بين (المؤهل، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخدمة في التعليم، وسنوات الخدمة، والتخصص الدراسي، والدورات التدريبية) ودرجة ممارسة أخلاقيات المهنة. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي. ومن بين الأدوات التي استخدمتها الباحثة استمارة بيانات عامة لكل من المديرية والمعلمة، واستبانة أخلاقيات العمل الإداري (انموذج خاص بالمديرة، وانموذج خاص بالمعلمة). وكشفت الدراسة عن نتائج عديدة، منها:

١. تتمتع مديرات المدارس بدرجة مرتفعة في ممارستهن لأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر المديرات أنفسهن ومن وجهة نظر المعلمات.

٢. يوجد فرق دال احصائياً في درجة ممارسة المديرات لأخلاقيات العمل من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير التخصص الدراسي، وكان الفرق لصالح التخصص الإنساني. في حين لم توجد فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة المديرات لأخلاقيات العمل من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغيرات (المؤهل، والعمر والحالة الاجتماعية، والخدمة في التعليم، وسنوات الخدمة، والدورات التدريبية).

- دراسة العتيبي (٢٠١٣): هدفت الدراسة تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة (الشريفي والتنج، ٢٠١١) للقيادة الأخلاقية، وتطوير استبانة القيم التنظيمية. وبعد التحقق من الخصائص القياسية لاستبانتي البحث طبقنا على عينة بلغت (٢٥٦) معلماً ومعلمة أختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية. وكشفت نتائج الدراسة فيما يخص القيادة الأخلاقية عن:

١. أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية لمديري المدارس في الكويت كانت مرتفعة.

٢. عدم وجود فرق دال احصائياً في إجابات أفراد العينة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الكويت للقيادة الأخلاقية تبعاً لمتغير الجنس، في حين كان هناك فرق دال احصائياً تبعاً لمتغير الخبرة، وكان الفرق لصالح (أقل من سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) عند مقارنتهما مع فئة (٥-١٠ سنوات).

٣. وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وقيمهم التنظيمية.

ثانياً دراسات في الضغوط المهنية:

- دراسة الضريبي (٢٠١٠): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأساليب التي يتبعها العمال لمواجهة الضغوط النفسية المهنية التي يتعرضون إليها ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في أساليب مواجهة الضغوط تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعمر) لدى عمال مصنع زجاج القدم بدمشق. أجريت الدراسة على (٢٠٠) عاملاً أختيروا بالطريقة العشوائية. وقد طبق الباحث مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية الذي أعده الباحث لهذا الغرض. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. الأساليب الإيجابية أكثر استخداماً من الأساليب السلبية لدى أفراد عينة البحث.
٢. وجود أثر للتفاعل بين المؤهل التعليمي والعمر في أساليب مواجهة الضغوط لدى أفراد عينة البحث.
٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام أساليب مواجهة الضغوط (المواجهة، واللجوء إلى الدين، والتحدي، وإعادة التقييم الإيجابي للمشكلة)، وفي الدرجة الكلية للأساليب الإيجابية تعزى إلى المؤهل العلمي (أساسي، ثانوي)، وذلك لصالح حملة الشهادة الثانوية. ولم توجد فروق في استخدام الأساليب السلبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
٤. وجود فروق في استخدام الأساليب الإيجابية جميعها، وكذلك الدرجة الكلية تعزى لمتغير الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات)، وذلك في استخدام أسلوب التنفيس الانفعالي والدرجة الكلية للأساليب السلبية، وذلك لصالح فئتي الخبرة الأصغر.
٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام الأساليب الإيجابية جميعها، وكذلك الدرجة الكلية تعزى لمتغير الخبرة، وذلك لصالح فئة الخبرة الأكبر (أكثر من ١٠ سنوات). وكذلك في استخدام أسلوب التنفيس الانفعالي والدرجة الكلية للأساليب السلبية لصالح فئتي الخبرة الأصغر.

- دراسة خليفات والمطارنة (٢٠١٠): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن. وقد تم تطوير استبانتيين تم توزيعهما على عينة الدراسة البالغة (٣٣١) مديراً ومديرة، و(٩٨٥) معلماً ومعلمة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. أن مستوى الضغوط التي يتعرض لها مديري المدارس كان متوسطاً.
٢. هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس، وكان هذا الفرق لصالح الإناث، والمؤهل العلمي وكان الفرق لصالح حملة شهادة الماجستير، والخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأكثر، والعمر ولصالح العمر الأكبر، والحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين.

وفي ضوء ذلك توصي الدراسة بتوفير فرص النمو المهني بما يساعد المدراء على إدارة العمل بشكل فاعل مما يحد من مستوى الضغوط لديهم.

- دراسة أبو رحمة (٢٠١٢): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين جميعهم من وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث بمحافظات غزة، أما عينة الدراسة فتكونت من (١٨٩) مشرفاً ومشرفة، أي ما نسبته (٩٢%) من مجتمع الدراسة. وكانت أداة الدراسة استبانة اشتملت على قسمين ضغوط العمل (تسعة مجالات)، والرضا الوظيفي (ستة مجالات). واستخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للدارسات الاجتماعية (SPSS) لتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة، حيث استخدم الباحث المتوسطات والتكرارات و الإختبار التائي والإختبار الفائي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يخص الضغوط النفسية ما يأتي:

١. يتعرض المشرفون التربويون في محافظات غزة إلى مستوى متوسط من ضغوط العمل بنسبة مئوية (٦٣,٣٤%).

٢. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير الجنس ونوع المدرسة (حكومية أو تابعة لوكالة الغوث)، وعدد سنوات الخدمة كمشرف تربوي والمنطقة التعليمية.

٣. توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ذوي شهادة الماجستير فأعلى.

٤. توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف لصالح (أكثر من ١٥ مدرسة).

ومن أهم التوصيات أوصت بها الدراسة: ضرورة أن تولي وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية موضوع ضغوط العمل أهمية خاصة لما له من تأثيرات وإنعكاسات سلبية على سير العمل الإشرافي لدى المشرفين التربويين.

- دراسة ياركندي (ب.ت): هدفت الدراسة إلى تعرف ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وقد أعدت الباحثة مقياساً لقياس ضغوط العمل، وتبنت كل من اختبار القيادة التربوية من إعداد (محمد منير مرسى)، واختبار وجهة الضبط من إعداد (علاء الدين كفاي).. وبعد التحقق من الخصائص القياسية لأوات البحث على عينة بلغت (٩٦) مديرة من مديرات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، ومن ثم تمت المعالجة الإحصائية للبيانات المستحصلة من العينة باستخدام برنامج (SPSS)، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:

١. تعاني مديرات المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادية من ضغوطات العمل.

٢. لا توجد علاقة دالة احصائية بين ضغوط العمل والقيادة التربوية، في حين كانت هناك علاقة دالة احصائية بين ضغوط العمل التي تتعرض لها مديرات المدارس ووجهة الضبط.

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة:

استطاعت الباحثة الإفادة من الدراسات السابقة حول متغيري البحث (أخلاقيات المهنة وضغوط العمل) في الجوانب الآتية:

١. الإطلاع على أدبيات البحث في كلا المتغيرين، مما ساهم في إثراء الجانب النظري للباحثة.
٢. الإفادة من الاجراءات التي تمت بموجبها الدراسات السابقة، فضلاً عن الإفادة من المقاييس في هذه الدراسات لغرض بناء أدواتي البحث الحالي.
٣. التعرف على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في كلا المتغيرين، مما سيساعد الباحثة في الموازنة مع النتائج التي سيتوصل إليها البحث الحالي، وفي تفسير تلك النتائج.

المبحث الرابع: إجراءات البحث:

١. مجتمع البحث: بلغ مجتمع البحث (٥١٨) معاون ومعاونة من معاوني المدارس الابتدائية في مديرية تربية بغداد الكرخ/ الثانية، بواقع (٨٨) معاوناً، و(٤٣٠) معاونة، وفقاً للإحصائية التي استحصلتها الباحثة من مديرية التخطيط/ شعبة الإحصاء في مديرية الكرخ/ الثانية، كما موضح في الجدول (١).

الجدول (١) مجتمع البحث موزع على وفق المديرية والجنس

المجموع	الإناث	الذكور	الجنس
			المديرية
٥١٨	٤٣٠	٨٨	الكرخ / الثانية

٢. عينة البحث: وزعت الباحثة استبانة البحث على عينة بلغت (١٠٠) معاون ومعاونة في المدارس الابتدائية في مديرية تربية الكرخ/ الثانية، إلا أن الاستمارات التي استلمتها كانت (٨٢) استمارة، وبعد تدقيقها استبعدت (٣) استمارات وذلك لعدم اكتمال الإجابة. وبذلك أصبحت عينة البحث (٧٩) معاون ومعاونة، بواقع (٢١) معاون و(٥٨) معاونة، كما موضح في الجدول (٢).

الجدول (٢) عينة البحث موزع وفقاً للمدرسة والجنس

المجموع	الإناث	الذكور	الجنس
			المدرسة
٢	٢		الرصافي الابتدائية المختلطة
٢	١	١	الاجيال الابتدائية المختلطة
٢	١	١	نضال العرب الابتدائية المختلطة
٢	٢		الصباح الابتدائية للبنين
٢	٢		الديار الابتدائية المختلطة
٢	٢		ذو الفقار الابتدائية المختلطة
٢	٢		تعز الابتدائية المختلطة
٢		٢	الأخاء الابتدائية المختلطة
٢	١	١	زيد بن ثابت الابتدائية المختلطة
٢	٢		السعادة الابتدائية المختلطة
٢	١	١	هاجر الابتدائية المختلطة
٢	١	١	الشهيد عادل الناصر الابتدائية المختلطة

٢	٢		جعفر الصادق الابتدائية المختلطة
٢		٢	الأخاء الابتدائية المختلطة
٢	١	١	زيد بن ثابت الابتدائية المختلطة
٢	١	١	مصطفى جواد الابتدائية المختلطة
٢	١	١	الوطن الابتدائية المختلطة
٢	٢		بلاد العرب الابتدائية المختلطة
٢	١	١	مصطفى جواد الابتدائية المختلطة
٢	١	١	الوطن الابتدائية المختلطة
٢		٢	الاسكندرونة الابتدائية المختلطة
٢	٢		الابتهاج الابتدائية المختلطة
٢	١	١	محمد بن الحنفية الابتدائية المختلطة
٢		٢	الكوثر الابتدائية المختلطة
٢		٢	ذي قار الابتدائية المختلطة
٢	٢		الإعلام الابتدائية المختلطة
٢	٢		اجنادين الابتدائية المختلطة
٢	٢		ابن ماجد الابتدائية المختلطة
٢	٢		دجلة الخير الابتدائية المختلطة
٢	٢		الشموس الابتدائية المختلطة
٢	٢		سومر الابتدائية المختلطة
٢	٢		العقيدة الابتدائية المختلطة
٢	٢		اروى الابتدائية المختلطة
٢	٢		امنة بنت وهب الابتدائية المختلطة
٢	٢		بدر الكبرى الابتدائية المختلطة
٢	٢		جرش الابتدائية المختلطة
٢	٢		الفداء الابتدائية المختلطة
٢	٢		المساواة الابتدائية المختلطة
٢	٢		اريد الابتدائية المختلطة
٢	٢		فاطمة الزهراء(ع) الابتدائية المختلطة
٧٩	٥٨	٢١	المجموع

٣. **أداتي البحث:** لتحقيق أهداف البحث الحالي لابد من توافر أداتين قياسيتين لقياس اخلاقيات العمل وضغوط العمل، وبعد إطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغير البحث، فضلاً عن البحث في شبكة المعلومات (الأنترنت)، استطاعت الباحثة:

أولاً: بناء استبانة اخلاقيات المهنة: ويقصد بأخلاقيات المهنة مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها مدير المدرسة الابتدائية في التمييز بين ماهو جيد وماهو سيء، وتمييز ماهو صواب وماهو خطأ في أثناء عمله الإداري، وفي علاقته بمعلميه وتلامذته والمجتمع المحلي للمدرسة.

وتتكون استبانة أخلاقيات المهنة من (٣٨) فقرة تغطي ثلاثة مجالات، وهي:

١. **أخلاقيات المدير تجاه المعلمين:** ويقصد بها اتسام علاقة المدير بمعلميه بالموضوعية والثقة والاحترام، وتقيسها (١٥) فقرة ذات التسلسل (١- ١٥).

٢. **أخلاقيات المدير تجاه التلاميذ:** ويقصد بها اهتمام المدير بتلامذته وتعودهم على الاحترام من خلال علاقته الطيبة معهم، وتقيسها (١٣) فقرة ذات التسلسل (١٦-٢٨).

٣. **أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي:** ويقصد بها أن يقيم المدير علاقات طيبة مع المجتمع المحلي لمدرسته، وتقيسها (١٠) فقرات ذات التسلسل (٢٩-٣٨).

وبدائل الإجابة عن كل فقرة كانت خماسية، وهي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لأوافق، لا أوافق على الإطلاق) (الملحق ١).

ثانياً: بناء استبانة ضغوط العمل الإداري: ويقصد بضغط العمل الإداري مجموعة من التفاعلات بين مدير المدرسة الابتدائية وبينته المدرسية والتي تنسب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة مثل التوتر والقلق والإنزعاج، والتي من شأنها أن تؤثر في سير العمل المدرسي، وعلى حالته المزاجية. وتتكون استبانة ضغوط العمل الإداري من (٢٠) فقرة، تقيس ضغوط العمل الإداري التي يمكن أن يتعرض لها مدير المدرسة الابتدائية، وأعطيت لكل فقرة (٥) بدائل، وهي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً؛ تنطبق عليّ بدرجة كبيرة؛ تنطبق عليّ بدرجة متوسطة؛ تنطبق عليّ بدرجة قليلة؛ تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً)، يختار المعاون منها البديل الذي ينطبق على مديره (الملحق ٢).

التحليل المنطقي لفقرات لاستبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري: عرضت استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري مع تعليماتهما وتعريفاتهما والفقرات التي تقيسهما على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والإدارية بلغ عددهم (١٠) (*) محكماً، وطُلب منهم فحص الاستبانتيين من حيث تعليماتهما وفقراتهما فحماً منطقياً وتقدير مدى صلاحية فقراتهما في قياس ما أُعدت لقياسه. وبناءً على آراء المحكمين أُتفق على قبول فقرات الاستبانتيين جميعها بعد تعديل بعض الفقرات تعديلاً لغوياً لتكون أكثر ملائمة لعينة البحث الحالي. إذ حصلت فقرات الاستبانتيين على نسبة الإتفاق المطلوبة لقبول الفقرات وهي موافقة نسبة (٨٠%) فأكثر من المحكمين. فضلاً عن ذلك طلب المحكمين تعديل بدائل الإجابة في استبانة أخلاقيات المهنة إلى (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً؛ تنطبق عليّ بدرجة كبيرة؛ تنطبق عليّ بدرجة متوسطة؛ تنطبق عليّ بدرجة قليلة؛ تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً). وقد أخذت الباحثة بأراء الخبراء والمحكمين تعديل بدائل الإجابة.

التجربة الاستطلاعية لاستبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري: بهدف التثبت من وضوح تعليمات استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري وفقراتهما، وتعرف الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق، واحتساب الوقت المستغرق للإجابة عن كل استبانة، طبقت الباحثة الاستبانتيين على عينة عشوائية مكونة من (١٠) معاوناً ومعاونة من المدارس الابتدائية في تربية الكرخ/ الثالثة، مناصفةً بين الذكور والإناث (من خارج عينة البحث الأساسية). وقد طُلب من أفراد العينة قراءة تعليمات الاستبانتيين وفقراتهما، والاستفسار

(*) المحكمين لاستبانتي البحث، وهم كلاً من:

١. أ. د. جميل سبتي/ ادارة تربوية / المعهد العربي العالي للدراسات العليا
٢. أ. د. صفاء طارق حبيب / قياس وتقويم / كلية التربية للعلوم الانسانية – ابن رشد
٣. أ. د. علوم محمد علي / قياس وتقويم/ كلية التربية للعلوم الانسانية – ابن رشد
٤. أ. م. د. خالد جمال/ القياس والتقويم / كلية التربية للعلوم الانسانية – ابن رشد
٥. أ. م. د. بلسم احمد السامرائي/ الإدارة التربوية / كلية التربية للعلوم الانسانية – ابن رشد
٦. أ. م. د. عبدالرحمن حسين مال الله/ الادارة التربوية / الكلية التربوية المفتوحة
٧. أ. م. د. سامي عبدالفتاح رؤوف الدوري/ الإدارة التربوية/ كلية التربية للعلوم الانسانية – ابن رشد
٨. أ. م. د. منتهى جاسم عبد / الإدارة التربوية / كلية التربية للعلوم الانسانية – ابن رشد
٩. م. د. استيرق مجيد علي لطيف/ معهد اعداد المعلمين في تربية الكرخ الاولى
١٠. م. د. سعد خضير عباس / / الإدارة التربوية / مشرفة في تربية الكرخ الثانية

عن أي غموض يواجههم، وإبداء ملاحظاتهم حول الفقرات وبدائل الإجابة، عن طريق هذا الإجراء اتضح للباحثة أنّ التعليمات والفقرات للاستبانتيين واضحة لأفراد العينة، وقد أُستخرج متوسط الوقت المُستغرق للإجابة عن استبانة أخلاقيات المهنة إذ كان (١٥) دقيقة، في حين كان متوسط الإجابة عن فقرات استبانة ضغوط العمل الإداري (١٠) دقائق.

تصحيح استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري: تتكون استبانة أخلاقيات المهنة من (٣٨) فقرة، موزعة على (٣) مجالات، وأمام كل فقرة (٥) بدائل، وهي (تنطبق عليه بدرجة كبيرة جداً؛ تنطبق عليه بدرجة كبيرة؛ تنطبق عليه بدرجة متوسطة؛ تنطبق عليه بدرجة قليلة؛ تنطبق عليه بدرجة قليلة جداً)، وتأخذ الدرجات (٥؛ ٤؛ ٣؛ ٢؛ ١) على التوالي عند التصحيح، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المجال الأول (٧٥) درجة، وأقل درجة (١٥)، وبمتوسط نظري مقداره (٤٥) درجة. في حين أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المجال الثاني (٤٥)، وأقل درجة (١٣)، وبمتوسط نظري مقداره (٣٩) درجة. أما في المجال الثالث فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب (٥٠) درجة، وأقل درجة (١٠)، وبمتوسط نظري مقداره (٣٠) درجة. في حين تتكون استبانة ضغوط العمل الإداري من (٢٠) فقرة، وأمام كل فقرة (٥) بدائل، وتأخذ الدرجات (٥؛ ٤؛ ٣؛ ٢؛ ١) على التوالي عند التصحيح. وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب (١٠٠)، وأقل درجة (٢٠)، وبمتوسط نظري مقداره (٦٠) درجة.

التحليل الإحصائي لفقرات لاستبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري: لإجراء عملية التحليل الإحصائي لاستبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري حسبت المؤشرات الإحصائية الآتية:

أولاً: القوة التمييزية للفقرات: من أجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري إتبعته الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين لكل منهما، إذ تم اعتماد نسبة (٢٧%) للمجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا، كونها تمثل أفضل نسبة يمكن اعتمادها، ولأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز (الزوبعي والكناني وبكر، ١٩٨١: ٧٤)، وقد طبقت الاستبانة على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٧٩) فرداً، وصححت الإجابات، وحسبت القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس وذلك بإتباع الخطوات الآتية:

١. ترتيب الدرجات التي حصل عليها المستجيبون في كل استبانة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية.

٢. تحديد المجموعتان المتطرفتان (العليا والدنيا) في الدرجة الكلية لكل استبانة بنسبة (٢٧%) لكل مجموعة، وقد بلغ عدد أفراد كل مجموعة من المجموعتين العليا والدنيا (٢١)، في كل استبانة من استبانتي (أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري).

٣. تحليل كل فقرة من فقرات كل استبانة باستعمال الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لإختبار دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتان العليا والدنيا لكل فقرة، والقيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة (فيركسون، ١٩٩١: ٤٥٨).

٤. موازنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات كل استبانة من استبانتي (أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري) بالقيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٠)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٤٠)، وإتضح من خلال هذه الموازنة إن القيمة التائية المحسوبة للفقرات في كل استبانة ذات دلالة إحصائية، وكما موضح على النحو الآتي:

أ. القوة التمييزية لفقرات استبانة أخلاقيات المهنة: كما موضحة في الجدول (٣).

الجدول (٣) القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات استبانة اخلاقيات المهنة

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
13.7 32	1.350	2.731	0.718	4.768	1
5.73 2	1.171	3.481	0.953	4.314	2
4.42 4	1.418	2.879	1.379	3.722	3
3.85 4	1.410	3.305	1.114	3.972	4
5.04 9	1.595	2.916	1.330	3.925	5
3.61 6	1.339	3.592	1.051	4.185	6
5.52 1	1.209	2.648	1.254	3.574	7
4.42 4	1.418	2.879	1.379	3.722	8
17.0 27	1.350	2.731	0.214	4.972	9
5.07 8	1.579	2.907	1.240	3.888	10
6.08 6	1.422	3.064	1.182	4.148	11
4.58 1	1.516	3.018	1.163	3.861	12
4.84 7	1.643	2.805	1.377	3.805	13
4.42 4	1.418	2.879	1.379	3.722	14
6.04 1	1.655	3.268	0.923	4.370	15
5.45 6	1.410	3.027	1.226	4.009	16
2.64 0	1.342	3.138	1.337	3.620	17
4.94 5	1.459	3.000	1.226	3.907	18
8.80	1.350	2.731	1.212	4.268	19

1					9
4.63	1.428	3.157	1.139	3.972	2
4					0
4.37	1.412	3.148	1.189	3.925	2
6					1
3.26	1.328	3.787	0.990	4.305	2
7					2
3.53	1.371	3.314	1.120	3.916	2
2					3
4.42	1.418	2.879	1.379	3.722	2
4					4
4.42	1.418	2.879	1.379	3.722	2
4					5
4.42	1.418	2.879	1.379	3.722	2
4					6
6.08	1.422	3.064	1.182	4.148	2
6					7
5.73	1.171	3.481	0.953	4.314	2
2					8
4.42	1.418	2.879	1.379	3.722	2
4					9
17.0	1.350	2.731	0.214	4.972	3
27					0
13.7	1.350	2.731	0.718	4.768	3
32					1
3.26	1.328	3.787	0.990	4.305	3
7					2
2.64	1.342	3.138	1.337	3.620	3
0					3
5.07	1.579	2.907	1.240	3.888	3
8					4
5.45	1.410	3.027	1.226	4.009	3
6					5
3.53	1.371	3.314	1.120	3.916	3
2					6
5.73	1.171	3.481	0.953	4.314	3
2					7
4.42	1.418	2.879	1.379	3.722	3
4					8

*القيمة الثانية الجدولية = (١,٩٨)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٤٠).

ب. القوة التمييزية لفقرات استبانة ضغوط العمل الإداري: كما موضحة في الجدول (٤).

الجدول (٤) القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات استبانة ضغوط العمل الإداري

القيمة الثانية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
13.7 32	1.350	2.731	0.718	4.768	1
5.73 2	1.171	3.481	0.953	4.314	2
4.42 4	1.418	2.879	1.379	3.722	3
3.85 4	1.410	3.305	1.114	3.972	4
5.04	1.595	2.916	1.330	3.925	5

9					
3.61	1.339	3.592	1.051	4.185	6
6					
5.52	1.209	2.648	1.254	3.574	7
1					
4.42	1.418	2.879	1.379	3.722	8
4					
17.0	1.350	2.731	0.214	4.972	9
27					
5.07	1.579	2.907	1.240	3.888	1
8					0
6.08	1.422	3.064	1.182	4.148	1
6					1
4.58	1.516	3.018	1.163	3.861	1
1					2
4.84	1.643	2.805	1.377	3.805	1
7					3
4.42	1.418	2.879	1.379	3.722	1
4					4
6.04	1.655	3.268	0.923	4.370	1
1					5
5.45	1.410	3.027	1.226	4.009	1
6					6
2.64	1.342	3.138	1.337	3.620	1
0					7
4.94	1.459	3.000	1.226	3.907	1
5					8
8.80	1.350	2.731	1.212	4.268	1
1					9
4.63	1.428	3.157	1.139	3.972	2
4					0

*القيمة التائية الجدولية = (١,٩٨)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٤٠).

ثانياً: **صدق الفقرات:** إتمدت الباحثة مؤشرا لحساب صدق الفقرات لاستبانتى أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري، وهما:

١. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لاستبانتى أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري: للنتبت من صدق فقرات استبانتى أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري إتمدت الباحثة الدرجة الكلية لأداتي البحث بوصفه محكاً داخلياً، والوسيلة الإحصائية المناسبة لإستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية هي (معامل إرتباط بيرسون)، وسيتم توضيح ذلك على النحو الآتي:

أ. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لاستبانتى أخلاقيات المهنة: أظهرت المعالجة الإحصائية إن قيم معاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية لاستبانتى (أخلاقيات المهنة) جميعها دالة احصائياً، كما موضح في الجدول (٥).

الجدول (٥) قيم معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لاستبانتى أخلاقيات المهنة

قيم معامل الارتباط	ت الفقرات	قيم معامل الارتباط	ت الفقرات
0.231	20	0.573	1
0.520	21	0.442	2
0.414	22	0.157	3
0.502	23	0.302	4
0.330	24	0.468	5

0.451	25	0.341	6
0.235	26	0.467	7
0.234	27	0.450	8
0.287	28	0.585	9
0.376	29	0.434	10
0.209	30	0.432	11
0.311	31	0.399	12
0.378	32	0.330	13
0.364	33	0.278	14
0.287	34	0.333	15
0.543	35	0.462	16
0.412	36	0.446	17
0.421	37	0.445	18
0.399	38	0.453	19

*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط تساوي (٠,٠٩٨)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٧٨).

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لاستبانة ضغوط العمل الإداري: أظهرت المعالجة الإحصائية إن قيم معاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية لاستبانة (ضغوط العمل الإداري) جميعها دالة احصائياً، كما موضح في الجدول (٦).

الجدول (٦) قيم معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لاستبانة ضغوط العمل الإداري

قيم معامل الارتباط	ت الفقرات	قيم معامل الارتباط	ت الفقرات
0.200	11	0.333	1
0.210	12	0.432	2
0.334	13	0.337	3
0.405	14	0.342	4
0.270	15	0.436	5
0.411	16	0.267	6
0.333	17	0.299	7
0.279	18	0.390	8
0.200	19	0.570	9
0.311	20	0.214	10

٢. علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه: للنتيجة من صدق فقرات استبانة أخلاقيات المهنة تم اعتماد محكاً إضافياً وهو علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه، وبإستعمال إحصائي معامل ارتباط بيرسون تم إستخراج علاقة درجة كل فقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه، وكما موضح في الجدول (٧).

الجدول (٧) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه لاستبانة أخلاقيات المهنة

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط (المجال الأول)	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط (المجال الثاني)	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط (المجال الثالث)
1	0.567	1	0.318	2	0.579
2	0.361	1	0.317	3	0.460
3	0.327	1	0.425	3	0.477

	1		8		
0.221	3	0.437	1	0.344	4
	2		9		
0.470	3	0.369	2	0.457	5
	3		0		
0.321	3	0.394	2	0.321	6
	4		1		
0.294	3	0.239	2	0.211	7
	5		2		
0.422	3	0.227	2	0.300	8
	6		3		
0.254	3	0.411	2	0.278	9
	7		4		
0.395	3	0.407	2	0.411	10
	8		5		
		0.323	2	0.367	11
			6		
		0.244	2	0.289	12
			7		
		0.361	2	0.329	13
			8		
				0.220	14
				0.321	15

*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٧٨) .

ويتضح من الجدول (٧) إن قيم معاملات ارتباط درجة الفقرات بدرجة المجال الذي تنتمي إليه جميعها دالة إحصائياً. ومن خلال هذه المؤشرات الثلاثة التي حُسبت لاستبانتي (أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري)، وهي: القوة التمييزية للفقرات، وإرتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للاستبانة، وإرتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه، يتضح أن فقرات استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري جميعها صالحة ومقبولة.

الثبات: تم التحقق من ثبات استبانتي (أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري) بطريقتين، هما: الإختبار - إعادة الإختبار، ومعادلة الفا - كرونباخ، وسوف يوضحان على النحو الآتي:

طريقة الإختبار - إعادة الإختبار: طبقت الباحثة استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري على عينة الثبات البالغة (٢٠) معاوناً ومعاونة، مناصفة بين الذكور والإناث (من خارج العينة الأساسية)، ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور (١٥) يوماً. وبعد الإنتهاء من التطبيقين حُسب ثبات الاستبانتين عن طريق حساب درجات أفراد العينة في التطبيقين الأول والثاني، ومن ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، وكما يأتي:

أ. **استبانة أخلاقيات المهنة:** قيم معاملات الثبات لاستبانة أخلاقيات المهنة وفقاً لطريقة إعادة

الإختبار موضحة في الجدول (٨).

الجدول (٨) قيم معاملات الثبات لاستبانة أخلاقيات المهنة وفقاً لطريقة إعادة الإختبار تبعا لكل مجال وللاستبانة كلها

المجال	قيم معامل الثبات وفقاً لطريقة إعادة الإختبار
أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	0.78
أخلاقيات المدير تجاه التلاميذ	0.80

0.81	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي
0.80	الاستبانة كلة

ب. استبانة ضغوط العمل الإداري: قيمة معامل الثبات لاستبانة ضغوط العمل الإداري وفقاً لطريقة إعادة الإختبار موضحة في الجدول (٩).

الجدول (٩) قيم معاملات الثبات استبانة ضغوط العمل الإداري وفقاً لطريقة إعادة الإختبار

المتغير	قيمة معامل الثبات وفقاً لطريقة إعادة الإختبار
ضغوط العمل الإداري	0.80

❖ معادلة الفاكرونباخ: للتحقق من ثبات استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري بهذه الطريقة طبقت معادلة (الفا- كرونباخ) على درجات أفراد عينة الثبات (السابقة الذكر) في التطبيق الأول، وكما يأتي:

أ. استبانة أخلاقيات المهنة: قيم معاملات الثبات لاستبانة أخلاقيات المهنة وفقاً لمعادلة الفا - كرونباخ موضحة في الجدول (١٠).

الجدول (١٠) قيم معاملات الثبات استبانة أخلاقيات المهنة وفقاً لمعادلة الفا - كرونباخ تبعاً لكل مجال

المجال	قيم معامل الثبات وفقاً لمعادلة الفا كرونباخ
أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	0.76
أخلاقيات المدير تجاه التلاميذ	0.77
أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	0.79
الاستبانة كلة	0.77

ب. استبانة ضغوط العمل الإداري: قيم معاملات الثبات لاستبانة ضغوط العمل الإداري وفقاً لمعادلة الفا - كرونباخ موضحة في الجدول (١١).

الجدول (١١) قيم معاملات الثبات استبانة ضغوط العمل الإداري وفقاً لطريقة معادلة الفا - كرونباخ

المتغير	قيمة معامل الثبات وفقاً لمعادلة الفا كرونباخ
ضغوط العمل الإداري	0.78

وتُعد قيم معاملات الثبات هذه لاستبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري مقبولة ويمكن الركون إليها إذا وازناها بقيم معاملات الثبات التي أشارت إليها أدبيات القياس والتقويم، إذ تشير هذه الأدبيات إلى أن قيم معاملات الثبات إذا كانت أكثر من (٠,٧٠) تُعد مقبولة (باركر وبستراتج واليوت، ١٩٩٩: ١٢٢).

التطبيق النهائي لاستبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري: بعد التثبت من صلاحية استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري عن طريق استخراج بعض الخصائص القياسية لهما، طبقت الباحثة الاستبانتي (الملحقين ٣ و٤) على عينة البحث المشار إليها في الجدول (٣)، وبالباغة (٧٩) معاوناً ومعاونة لتعرف وجهات نظرهم حول أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية وضغوط العمل الإداري التي

يتعرض لها المدير، وذلك بعد استحصال الموافقات الأصولية لتسهيل مهمة التطبيق. وقد بدأ التطبيق في يوم الأحد (٢٠١٦/٤/١٧) واستمر لغاية يوم الأربعاء (٢٠١٦/٤/٢٧). وطلبت الباحثة من العينة قراءة التعليمات أولاً قبل الشروع بالإجابة عن الفقرات، ووضحت لأفراد العينة بأن تطبيق الاستباننتين لأغراض البحث العلمي، وأن نجاح الباحثة في مهمتها يعتمد دقة الإجابة وجديتها، وطبقت الاستباننتين على نحوٍ فردي. وُحد موعدهم معين لاستلام الاستباننتين من أفراد العينة، وجمعت استمارات الاستباننتين في الموعد المحدد، إلا أن بعض أفراد العينة لم يستجيبوا، ولم يسلموا الاستمارتين بحجة إنشغالهم بالعمل، ودققت الباحثة استجابات أفراد العينة عن فقرات الاستباننتين ووجدت أن هناك بعض المستجيبين لم يكملوا الإجابة عن فقرات الاستباننتين جميعها، مما أدى إلى رفض هذه الاستمارات، ومن ثمّ تقدمت الباحثة بالشكر والإمتنان إلى أفراد العينة من معاونين والمعاونات وإلى إدارات المدارس.

الوسائل الإحصائية: اعتمدت الباحثة وسائل إحصائية عدة في إجراءات بناء استبانتي أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري، وفي تحليل البيانات المستحصلة من العينة، وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف بـ (SPSS)، والوسائل الإحصائية هي:

❖ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): للتحقق من ثبات الاستباننتين بطريقة إعادة الإختبار.

❖ معادلة الفا-كرونباخ (Alpha Cronbach): لمعرفة الثبات للاستباننتين بطريقة الإتساق الداخلي.

❖ الإختبار التائي لعينة واحدة (t-test): لتعرف أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونين والمعاونات وضغوط العمل التي يتعرضون لها.

❖ الإختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test): لتعرف دلالة الفروق في وجهات النظر أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

المبحث الخامس: عرض النتائج ونفسها ومناقشتها:

الهدف الأول: للتحقق من الهدف الأول الذي ينص على تعرف أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية في تربية الكرخ/الثانئة من وجهة نظر معاونين، أستخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة في استبانة أخلاقيات المهنة بحسب كل مجال من مجالاتها الثلاثة (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، وأخلاقيات المدير تجاه التلامذة، وأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي)، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط النظري لكل مجال أستعمل الإختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، كما موضح في الجدول (١٢).

الجدول (١٢) الإختبار التائي لعينة واحدة لتعرف أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونين بحسب كل مجال

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		المتوسط النظري	الإتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	مجالات أخلاقيات المهنة
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	١,٥	-20.178	45	2.245	39.915	79	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين
		19.669	39	2.234	42.431		أخلاقيات المدير تجاه التلاميذ

		12.915	30	2.415	33.500		أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي
--	--	--------	----	-------	--------	--	-------------------------------------

*القيمة التائية الجدولية = (1.671)، عند مستوى دلالة (0.05)، وبدرجة حرية (78) .

يلاحظ من الجدول (١٢) أن القيم التائية المحسوبة للمجال الأول (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين) دالة إحصائياً لصالح المتوسط النظري. في حين كانت القيمتين التائيتين المحسوبتين للمجالين الثاني والثالث (أخلاقيات المدير تجاه التلاميذ، وأخلاقيات المدير تجاه بالمجتمع المحلي) دالة إحصائياً لصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت هذه القيمتين أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٦٧١)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٧٨). مما يعني أن وجهات نظر المعاونين تشير إلى ضعف أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، في حين تشير وجهات النظر هذه إلى أن أخلاقيات المدير مرتفعة تجاه التلامذة والمجتمع المحلي.

تشير هذه النتيجة كما اسلفنا إلى ضعف أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعبر عن ضعف التزام المدير بأخلاقيات المهنة تجاه معلميه من وجهة نظر المعاونين. مما يعني أن هناك خللاً في علاقات المدير بمعلميه، وأن هذا الخلل لا بد وأن يكون له أسبابه، وأن السلوك المرغوب بين المدير والمعلمين لا بد وأن ينعكس على العملية التعليمية والتربوية في المدرسة، ويعطي ثماره الطيبة، ويحفظ المودة بين الطرفين، وأن المدير في مدرسته قائد تربوي وأخلاقي عليه أن يتحلى بالسلوك اللطيف في تعامله وتفاعله مع معلميه، لأنهم أحد الأسباب أو العوامل الرئيسة التي تعتمد عليها العملية التعليمية، وعلى المدير أن يعطي كل ذي حق حقه، وأن يشجع جهود المعلمين في خدمة التلامذة والمسيرة التربوية. ومن مهام المدير أن يوجه ويرشد معلميه بحزم دون شدة، ولين دون ضعف، وبذلك فهو يجعل عمله الإداري ناجحاً وفعالاً ومثمراً، إذ أن العمل الإداري لا يعني توجيه الأوامر وتنفيذ التعليمات فحسب، بل يعني تنفيذ العملية الإدارية بفاعلية وكفاءة ومشاركة من خلال بناء علاقات انسانية وتربوية مع المعلمين.

وفي الوقت نفسه تشير هذه النتيجة إلى أن أخلاقيات المدير وعلاقته بتلامذته تتسم بالمودة والإحترام، وفي ذلك يشير (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) أن المربي والمتمثل بالمدير هو المثل الأعلى في نظر التلميذ يحاكيه سلوكياً وخلقياً، وتنطبع في نفس التلميذ صورة المربي (المدير) قولاً وفعلاً. وأن أسلوب الاحترام والتقدير المتبادل بين المدير وتلامذته يكون في قمة الأساليب التربوية المؤثرة في العملية التربوية (أبو طبيخ، :١٣٢). وترى الباحثة أن المدير كلما كان صادقاً ومحترماً أمام تلامذته كلما استطاع أن يحقق أهداف العملية التربوية لأنه يحظى باحترام تلامذته ويمثل قدوة حسنة لهم، وكلما استطاع أن يعلم تلامذته على الممارسات الأخلاقية بطريقة تلقائية بجهد يبسر. وفي ذلك يرى (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) أن المدير يدرك أن فقدانه لأخلاقيات العمل في أثناء تفاعله مع تلامذته وفقدانه لإحترامهم تسقط هيئته وتجعله مناراً للنقد من قبل تلامذته (أبو طبيخ، ٢٠٠٨: ١٣٣).

أما فيما يخص أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي للمدرسة، فقد أوضحت النتائج إلى أن المدير تربطه علاقة طيبة بالمجتمع المحلي، وفي هذا إشارة إلى أهمية العلاقة الحسنة بين إدارة المدرسة ومجتمعها المحلي، وأن هذه العلاقة تساهم في تحقيق أهداف المدرسة. ودليل على التواصل الفاعل والمثمر بين المدرسة ومديرية التربية، وبين المدرسة وأولياء الأمور، مما يبسر عملية المتابعة، ومعالجة أوجه القصور إن وجدت، بما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق أهداف المدرسة وفي مقدمتها المستوى التعليمي والتحصيلي للتلاميذ.

وفي ذلك يشير (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) إلى أن الصلة بين المدرسة والإدارة العليا لها جانب من الأهمية، وذلك لأن نجاح الإدارة لا يكون إلا بالعمل الجماعي بروح الفريق الواحد على أن يقوم كل فرد بأداء الواجبات والمسؤوليات التي تتعلق بعمله بأفضل صورة ممكنة. أما علاقة المدير بأولياء الأمور فلا تقل أهمية عن علاقة المدير بالإدارة العليا، إذ لا يمكن أن تستقيم تربية الطالب في المدرسة دون تضافر الجهود وأن يكون هناك تواصل بين البيت والمدرسة (أبو طبيخ، ٢٠٠٨: ١٤٣).

وتتسق نتيجة البحث الحالي مع ماتوصلت نتائج دراسة (عيسى، ٢٠٠٩) من أن ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية كانت مرتفعة من وجهة نظر أفراد العينة (عيسى، ٢٠٠٩: ٤٧). وكذلك مع نتائج دراسة (الغامدي، ٢٠١٠) التي أشارت إلى أن مديرات المدارس يتمتعن بدرجة مرتفعة في ممارستهن لأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر المديرات أنفسهن ومن وجهة نظر المعلمات.

الهدف الثاني: للتحقق من الهدف الثاني الذي ينص على تعرف دلالة الفرق في وجهات نظر معاونين والمعاونات حول أخلاقيات المهنة التي يتمتع بها مديري المدارس الابتدائية في المجالات (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، وأخلاقيات المدير تجاه التلاميذ، وأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث)، أستخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات وجهات نظر معاونين والمعاونات حول أخلاقيات المهنة التي يتمتع بها مديري المدارس الابتدائية في المجالات الثلاثة، ولتعرف دلالة الفرق بين وجهات نظر معاونين والمعاونات تبعاً لمتغير الجنس استعملت الباحثة الإختبار التائي لعينتين مستقلتين، مثلما موضح في الجدول (١٣).

الجدول (١٣) الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق بين وجهات نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس بحسب كل مجال

مستوى الدلالة	القيمة		إلتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	مجالات أخلاقيات المهنة
	التائية	الجدولية					
٠,٠٥	0.882	1.671	2.222	39.709	20	ذ	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين
			1.712	40.128	58	أ	
	1.628	1.671	2.781	42.930	20	ذ	أخلاقيات المدير تجاه التلاميذ
			2.552	41.839	58	أ	
	0.581	1.671	2.777	33.280	20	ذ	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي
			3.010	33.721	58	أ	

*القيمة التائية الجدولية = (1.671)، عند مستوى دلالة (0.05)، وبدرجة حرية (77) .

يلاحظ من الجدول (١٣) أن القيم التائية المحسوبة للمجالات الثلاثة غير دالة إحصائياً، وهذه النتيجة تشير إلى أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين وجهات نظر معاونين والمعاونات حول أخلاقيات المهنة التي يتمتع بها مديري المدارس الابتدائية في المجالات (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، وأخلاقيات المدير تجاه التلاميذ، وأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي). مما يعني أن معاونين والمعاونات لديهم وجهات

نظر متقاربة حول أخلاقيات المهنة التي يتمتع بها مديري المدارس الابتدائية في المجالات الثلاثة، وتوضح هذه النتيجة إلى أن متغير لايؤثر في تقديرات معاونين والمعاونات، فسواء كان معاون ذكراً أم أنثى فإن ذلك لا يغير من من جهات نظرهم وتقييمهم للسلوك الأخلاقي المهني للمدير، لأن تعاملهم معه مباشر وعلى إطلاع بسلوكياته الأخلاقية. وأشارت نتائج دراسة (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) إلى أن هناك فرق دال إحصائياً في أخلاقيات المدير والمتمثلة بعلاقتة بالمعلمين وبالتلامذة وبالمجتمع المحلي، وكان هذا الفرق لصالح الإناث، (أبو طبيخ، ٢٠٠٨: ١٤٩-١٥٠). فيما أشارت دراسة (عيسى، ٢٠٠٩) إلى أن هناك فرق دال إحصائياً في اخلاقيات المهنة المتمثلة بالعلاقة بالطلبة، وكان الفرق وجهات نظر الإناث (عيسى، ٢٠٠٩: ٨٧). وتتسق نتائج البحث الحالي مع ماتوصلت إليه نتائج دراسة (العتيبي، ٢٠١٣) من أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً تعزى لمتغير الجنس في وجهات نظر أفراد العينة من المعلمين حول ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية (العتيبي، ٢٠١٣: ٥٨-٥٩).

الهدف الثالث: للتحقق من الهدف الثالث الذي ينص على تعرف ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في تربية الكرخ/الثانئة من وجهة نظر معاونين، أستخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة في استبانة ضغوط العمل الإداري، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابي والنظري أستعمل الإختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، كما موضح في الجدول (١٤).

الجدول (١٤) الإختبار التائي لعينة واحدة لتعرف ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونين

المتغير	توسط سبابي	راف باري	سط ي	القيمة التائية		الدلالة 0.05
				سوبة	لية	
ضغوط العمل الإداري	67.7	2.	60	29.3		

*القيمة التائية الجدولية = (1.671)، عند مستوى دلالة (0.05)، وبدرجة حرية (78) .

يلاحظ من الجدول (١٤) أن القيمة التائية المحسوبة دالة إحصائياً، إذ كانت هذه القيمة أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,671)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٧٨)، مما يعني أن وجهات نظر معاونين تشير إلى أن مديري المدارس الابتدائية يتعرضون لضغوطات العمل الإداري.

وجاءت هذه النتيجة متسقة مع ماجاءت به دراسة (خليفة والمطارنة، ٢٠١٠) من أن مديري المدارس يتعرضون لضغوط العمل (خليفة، والمطارنة، ٢٠١٠: ٦١٦). ودراسة (ابو رحمة، ٢٠١٢) التي أشارت لتعرض المشرفين التربويين لضغوط العمل، وأن من بين هذه الضغوطات التي يتعرضون لها هي ضغوطات ناتجة عن طبيعة العمل. وفي ذلك تستشهد الباحثة بما ذكرته "إيزابيل" (Isabell, 1987) "أن المشكلات التي يصادفها الفرد في مواجهته لمطالب الحياة في عالم اليوم المعقد يقوده للإحساس بالضغط النفسي، وأدارة المدرسة من المهن التي تتطلب أن يكون من يعمل بها لديه قدرة كبيرة على التكيف مع مسؤولياتها، والتوافق مع أعمالها، ومواجهة ضغوطها، وهذا هو السبيل الجيد لرفع مستوى الإنجاز في المدرسة (Isabell, 1987: 28). وكذلك دراسة (ياركندي، ب.ب) التي أشارت إلى تعرض العينة من

مديرات المدارس الابتدائية لضغوطات العمل (ياركندي، ب.ت: ١). وترى الباحثة أن طبيعة العمل الإشرافي مقارب لطبيعة عمل مدير المدرسة، إذ كثيراً ما يوصف المدير بأنه المشرف على عمل المدرسة، فضلاً عن أن المدير مرشح أن يكون مشرفاً تربوياً. وأن العمل الإداري يحتاج إلى جهد وعمل مكثف، ومما يزيد من هذه الضغوطات هو كثرة أعداد التلاميذ في الصف، وهذا ناتج عن قلة الأبنية المدرسية، وضغر مساحاتها، وأن كثرة الأعداد للتلاميذ مع قلة مساحة المدرسة تولد العديد المشكلات بين التلاميذ، مما يتطلب من المدير وقتاً وجهداً لحل مثل هذه المشكلات، فضلاً عن عمله لمتابعة المعلمين وسير العملية التربوية والتعليمية داخل المدرسة. وأن جزء كبير من هذه الضغوطات ممكن التخفيف منها من خلال استخدام الحوار والتفاهم في حل المشكلات التي تواجه المدير سواء مع المعلمين أو التلامذة أو المجتمع المحلي، والتكيف مع الأجواء التي تتسم بالشد والتوتر في العمل. وترى (ياركندي، ب.ت) أن مدير المدرسة يُعد من عناصر الإدارة الفاعلة، فهو يقود عناصر المدرسة جميعاً لتنفيذ الخطة لتحقيق الأهداف المنشودة، في ضوء الوقت المحدد لها، كما عليه أن يرشد أفراد مدرسته ويوجههم، وهذا يتطلب منه أن يكون قائداً تربوياً يؤثر في جوانب العملية التربوية والتعليمية في مدرسته جميعها، مما يجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلة، كما يتطلب منه أن يعرف كيف يتعامل مع ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها، لأنه كلما ازدادت هذه الضغوط كلما أحدثت آثاراً سلبية على أداء المدير ونوعيته (ياركندي، ب.ت: ١).

الهدف الرابع: للتحقق من الهدف الرابع الذي ينص على تعرف دلالة الفرق في وجهات نظر معاونين والمعاونات حول ضغوط العمل الإداري التي يتعرض لها مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث)، أُستخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات وجهات نظر معاونين والمعاونات حول ضغوطات العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية ولتعرف دلالة الفرق بين وجهات النظر هذه تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث) استعملت الباحثة الإختبار التائي لعينتين مستقلتين، مثلما موضح في الجدول (١٥).

الجدول (١٥) الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق بين وجهات نظر أفراد العينة حول ضغوطات العمل الإداري تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
ضغوط العمل الإداري	ذ	20	68.100	2.907	1.030	1.67	
	أ	58	67.357	2.778			

يلاحظ من الجدول (١٥) أن القيمتين التائيتين المحسوبتين غير دالة إحصائياً، وهذه النتيجة تشير إلى أن لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات وجهات نظر معاونين والمعاونات حول ضغوطات العمل التي يتعرض لها مديري المدارس الابتدائية، أي أن معاونين والمعاونات لديهم وجهات نظر متقاربة حول ضغوطات العمل الإداري التي يعاني منها مديري المدارس الابتدائية، فضلاً عن أن أفراد العينة من معاونين والمعاونات يؤدون المهام نفسها وعليهم تقع المسؤوليات نفسها، والعلاقات التي تربطهم بالمدير لا بد وأن تكون علاقات حسنة، مما يجعل تقديراتهم ووجهات نظرهم متطابقة عن تعرض مدرائهم لضغوط العمل بغض النظر عن نوع جنسهم. وتختلف نتيجة البحث الحالي مع ماتوصلت إليه دراسة

(خليفات والمطارنة، ٢٠١٠) من أن الإناث أكثر تعرضاً لضغوط العمل من الرجال، وقد فسرا الباحثان هذه النتيجة على أساس أن المرأة تتعرض لضغوطات عمل متعددة، تنقسم بين ضغوطات مهنية وضغوطات أسرية، كونها الأم التي تتابع وظائف عديدة مطلوبة منها في البيت، ومن هنا قد تصبح غير قادرة على التوفيق بين مسؤولياتها العملية والعلمية، مما يشعرها بالضغوط أكثر من الرجل (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠: ٦٢٢، ٦٣٣). فيما اتفقت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (أبو رحمة، ٢٠١٢) في عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط التي يتعرض لها أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس (أبو رحمة، ٢٠١٢: ١٣٠).

الهدف الخامس: للتحقق من الهدف الخامس الذي ينص على تعرف العلاقة بين أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية بمجالاتها الثلاثة (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، وأخلاقيات المدير تجاه التلامذة، وأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي) وضغوط العمل الإداري من وجهة نظر المعاونين، فقد أستعمل معامل ارتباط بيرسون، وكما موضح في الجدول (١٦).

الجدول (١٦) قيم معاملات الارتباط بين أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري

المتغير	ضغوط العمل الإداري
أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	0.234
أخلاقيات المدير تجاه التلامذة	0.209
أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	س 0.222

نلاحظ من الجدول (١٦) أن هناك علاقة دالة موجبة إحصائياً بين أخلاقيات المهنة بمجالاتها الثلاثة وضغوط العمل الإداري. ويمكن تفسير هذه النتيجة من أنه كلما تمتع المدير بأخلاقيات المهنة كلما مكنه ذلك من التوافق النفسي مع ضغوط العمل التي يتعرض لها، وكلما أمكنه ذلك من التخفيف من المظاهر السلبية لهذه الضغوط ومحاولة مواجهتها بشيء من الحكمة والتروي. وقد أشارت العديد من الدراسات إلى علاقة ارتباطية لأخلاقيات المهنة مع العديد من المتغيرات، منها على سبيل المثال لا الحصر علاقتها بالقيم التنظيمية (العتيبي، ٢٠١٣)، وعلاقتها بإدارة الصراع (عيسى، ٢٠٠٩)، وعلاقتها بالمؤهل، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخدمة في التعليم، وسنوات الخدمة، والتخصص الدراسي، والدورات التدريبية (الغامدي، ٢٠١٠). أما بالنسبة لضغوط العمل، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية لضغوط العمل بالعديد من المتغيرات، ومن هذه المتغيرات، علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠)، علاقة ضغوط العمل بالمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر (الضريبي، ٢٠١٠)، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي (أبو رحمة، ٢٠١٢)، ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية (ياركندي، ب.ت)،

الاستنتاجات:

استناداً إلى النتائج التي توصل إليها البحث، تستنتج الباحثة أنه على الرغم من تعرض مديري المدارس لضغوط العمل الإداري إلا أنهم في الوقت نفسه متمسكين بأخلاقيات المهنة، مما يعطي مؤشرات قوية للاستبشار بخير مهنة التعليم والإدارة المدرسية.

التوصيات: استناداً لما توصل إليه البحث توصي الباحثة القائمين والمسؤولين عن العملية التعليمية والتربوية بالآتي:

١. تفعيل وتشجيع الإلتزام بأخلاقيات المهنة، والتأكيد على المبادرات السلوكية الأخلاقية والانسانية.
٢. ضرورة مساعدة ادارات المدارس الابتدائية للتخفيف من آثار ضغوط العمل التي يتعرضون لها وذلك من خلال غشراكم بدورات ارشادية وتدريبية ادارية تساعدكم في تعلم كيفية مواجهة ضغوط العمل.
٣. أن تأخذ نقابة المعلمين دورها في تأمين مراكز ترفيهية اجتماعية لأعضاءها ومنهم مديري المدارس، وإقامة السفريات الترفيهية لا سيما في العطل.
٤. تحسين المناخ التنظيمي للعمل الإداري في المدارس الابتدائية، من خلال الإهتمام بالجانب التنظيمي، والاهتمام بقضايا وأمر مديري المدارس الابتدائية.

المقترحات: تقترح الباحثة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول مايتي:

١. العوامل التي تساعد على التمسك بأخلاقيات المهنة، ولا سيما مهنة التعليم، كونها من أهم المهن في المجتمع التي تسعى لبناء الانسان وتقويم سلوكه.
٢. إجراء دراسات لتعرف واقع ضغوط العمل لدى المعلمين والمعاونين، ومصادر ومسببات ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها، ومدى تأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

القران الكريم

- أبو رحمة، محمد حسن خميس. (٢٠١٢). **ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في محافظة غزة**، رسالة ماجستير، كلية التربية بالجامعة الاسلامية / غزة.
- أبو طيخ، هشام نعيم. (٢٠٠٨). **مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقية مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين**. رسالة ماجستير، كلية التربية / الجامعة الاسلامية بغزة.
- باركر، كريس، وبسترانج، نانسي، واليوت، روبرت. (١٩٩٩). **مناهج البحث في علم النفس الدكلكيني والإرشادي**، ترجمة: نجيب صبور، وميرفت احمد شوقي، وعائشة السيد رشدي، القاهرة: مكتب الانجلو المصرية.
- بوغازي، فريدة. (٢٠١٥). **تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية: المؤسسة المينائية - سكيكدة، مجلة البحوث والدراسات الانسانية، الجزائر، العدد ١١، (٢٤٥-٣٢٥).**
- حمادات، محمد. (٢٠٠٦). **قيم العمل والإلتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، عمان: دار الحامد للنشر.**
- خليفات، عبدالفتاح صالح، والمطارنة، شرين محمد. (٢٠١٠). **"أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في اقليم جنوب الأردن"**، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٦، العدد (٢+١)، (٥٩٩-٦٤٢).
- الدوسري، مبارك بن فالح بن مبارك. (٢٠١٠). **ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- الزويبي، عبدالجليل ابراهيم، والكناني، ابراهيم عبد الحسن. ويكر، الياس (١٩٨١). **الاختبارات النفسية**، من منشورات جامعة بغداد.
- شبير، محمد. (٢٠٠٩). **ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالجامعة الاسلامية/ غزة.
- الضريبي، عبدالله. (٢٠١٠). **أساليب مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق**، مجلة جامعة دمشق، العدد ٢٦، المجلد ٤، (٦٦٩-٧١٧).
- العبيبي، احمد بركي مبارك. (٢٠١٣). **درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت**، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية بجامعة الشرق الأوسط.

٣			
٤			يحل مشكلاته مع معلميه بشكل ودي
٥			يتعامل مع معلميه باحترام

المجال الثاني: أخلاقيات المدير مع التلاميذ: ويقصد بها اهتمام المدير بتلامذته وتعويدهم على الاحترام من خلال علاقته الطيبة

معهم.

	الفقرات	صحة	غير صالحة	التعديل المقترح
٦	يعمل على رفع الروح المعنوية لتلامذته لاسيما ذوي الاحتياجات الخاصة منهم			
٧	يغرس القيم والمبادئ في نفوس تلامذته من خلال سلوكه			
٨	يعتني بتقديم الخدمات الصحية والتربوية لتلامذته			
٩	يتحدث بأدب مع تلامذته			
١٠	يشجع تلامذته على العمل التطوعي			
١	يبتعد عن الطائفية والعنصرية مع تلامذته			
٢	يستخدم التعزيز في تعديل سلوك التلامذة			
٣	يستخدم اسلوب التوجيه والإرشاد بدلاً من العقاب			
٤	يعتمد الإحترام المتبادل بينه وبين تلامذته			
٥	يعود تلامذته على احترام القوانين والأنظمة المدرسية			
٦	يدعو لأقامة المسابقات والإحتفالات للترفيه عن تلامذته			
٧	يتمتع تلامذته لأعمالهم الإيجابية التي يقومون بها			
٨	يتحدث مع تلامذته بحزم عند ارتكابهم المخالفات			

المجال الثالث: أخلاقيات المدير مع المجتمع المحلي: ويقصد بها أن يقيم المدير علاقات طيبة مع المجتمع المحلي لمدرسته.

	الفقرات	صحة	غير صالحة	التعديل المقترح
٩	يوظف علاقاته بالمجتمع المحلي بما يخدم مصلحة المدرسة			
١٠	يشرك أولياء الأمور في حل مشكلات أبنائهم المدرسية			
١	ينفتح على القضايا المحلية والمجتمعية			
٢	يحاول أن ينقل قضايا المدرسة إلى المجتمع المحلي			
٣	يقيم علاقات ودية مع مديري المدارس القريبة من مدرسته			
٤	يطلع أولياء الأمور أول بأول على مستوى أبنائهم			
٥	يقيم علاقات إنسانية مع المجتمع المحلي لمدرسته			
٦	يؤكد على الإنفتاح الواعي على خبرات المجتمع المحلي لتطوير مدرسته			
٧	يتعاون مع المؤسسات التربوية والتنموية في المجتمع المحلي لمدرسته			
٨	يشارك في الأعمال الخيرية التطوعية في المجتمع المحلي			

الملحق (٢) م / استبانة ضغوط العمل الإداري (بصيغته الأولية)

الأستاذ الدكتورالمحترم

تروم الباحثة باجراء دراسة ميدانية بعنوان (اخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بضغط العمل من وجهة نظر المعاونين)، تحقيقاً لأهداف البحث فقد تم بناء استبانة ضغوط العمل، وتتكون من (٢٠) فقرة، وأعطيت لكل فقرة (٥) بدائل يختار المعاون منها البديل الذي ينطبق على مديره، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة علمية، يرجى تفضلكم بإبداء آرائكم بشأن مدى ملائمة هذه الاستبانة في قياس ما أعدت من أجله، أو أية ملاحظات أخرى...

تعريف ضغوط العمل الإداري:

مجموعة من التفاعلات بين مدير المدرسة الابتدائية وبينته المدرسية والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة مثل التوتر والقلق والإنزعاج، والتي من شأنها أن تؤثر في سير العمل المدرسي، وفي الحالة المزاجية للمدير.

الباحثة

م. د. جنان حاتم كامل

الفقرات	صحة	غير	التعديل المقترح
ينزعج لعدم اهتمام المعلمين بتنفيذ التعليمات الإدارية			
يزيد ضعف دافعية المعلمين لعلهم من انزعاج المدير			
يتوتر لكثرة غياب أو تأخر المعلمين عن الدوام الرسمي			
تتصف علاقته بالمعلمين بالضعف			
يزعجه انتشار المشكلات السلوكية بين التلاميذ			
تستثيره الأعمال التخريبية التي يقوم بها التلاميذ داخل المدرسة			
يثير قلقه ازدياد عدد التلاميذ داخل المدرسة			
تدخل أولياء الأمور في عمله الإداري يثير انزعاجه			
يعاني من قلة فاعلية مجالس أولياء الأمور في المشاركة في حل مشكلات المدرسة			
يرفض تدخل أولياء الأمور في عمل المدرسة			
٥			
بصبيبه الإحباط لضعف تفهم المشرف التربوي لطبيعة مشكلات المدرسة			
١			
تتحكم علاقاته الشخصية برضا رؤسائه عن عمله الإداري			
٢			
يتسبب عدم الأخذ بمقترحاته بضعف دافعيته للعمل			
٣			
يتسم أجواء العمل الإداري بالتوتر			
٤			
تستنزف مهامه الإدارية كل وقته			
٥			
يضطرب حينما يحاول التوفيق بين مطالب التلامذة والمعلمين			
٦			
يختلف مع مديرية التربية في وجهات النظر مما يسبب له مشكلات إدارية			
٧			
ترهقه حل مشكلات المعلمين			
٨			
يحبط لأن تقييمه من قبل المشرف الإداري لا يتسم بالموضوعية			
٩			
يعيق عمله الإداري قلة التخصصيات المالية			
١٠			

الملحق (٣) م / استبانة اخلاقيات العمل الإداري (بصيغتها النهائية)

المعاونة المحترمة

المعاون المحترم

تحية طيبة

أمامك استبانة تقيس بعضاً من سلوكيات المدير في عمله الإداري، يرجى التفضل بقراءة الفقرات بصورة دقيقة والإجابة عنها بوضع علامة (√) أمام كل فقرة تحت أي بديل من بدائل الإجابة الذي تجده ينطبق على مديرك أكثر من غيره. وتذكر أن الإجابة لأغراض البحث العلمي، ولا حاجة لذكر اسمك، علماً أن نجاح الباحثة في مهمتها تعتمد على دقة الإجابة وموضوعيتها، وترجو الباحثة عدم ترك أية فقرة بدون إجابة.

تقبلوا فائق الشكر والإمتنان

ملاحظة: يرجى ذكر المعلومات الآتية بوضع علامة (√) في المربع المناسب، من دون ذكر الاسم

إثني

الجنس: ذكر

الباثنا

م. د. جنان حاتم كامل

الفقرات	تنطبق عليّه بدرجة
---------	-------------------

قليلة	جدا	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					يلتزم بالموضوعية عند تقويمه للمعلمين	
					يتق بمعلميه	
					يحاسب المعلمين المقصرين بأداء عملهم	
					يذكر معلميه بخير في غيابهم	
					لا ينفعل عند تعامله مع معلميه	
					يبتعد عن مجاملة معلميه على حساب المصلحة العامة للمدرسة	
					يتيح فرصة لمعلميه للتعبير عن آرائهم	
					يتجنب الإنحياز إلى معلم ضد معلم آخر	
					يوزع الواجبات على المعلمين بعدالة	
					يشجع العمل التعاوني بين المعلمين في المدرسة	٠
					يحافظ على القضايا السرية لمعلميه	١
					يشيد بما يحققه المعلمين من إنجازات ولا ينكر جهودهم	٢
					يتعامل بنزاهة مع معلميه	٣
					لا يؤمن بالإنتماء الشخصي كحل لمشكلاته مع معلميه	٤
					يتعامل مع معلميه باحترام	٥
					يعمل على رفع الروح المعنوية لتلامذته لاسيما ذوي الاحتياجات الخاصة منهم	٦
					يغرس القيم والمبادئ في نفوس تلامذته من خلال سلوكه	٧
					يعتني بتقديم الخدمات الصحية والتربوية لتلامذته	٨
					لا يتحدث بكلمات نابية ومخدشة للحياء مع تلامذته	٩
					يشجع تلامذته على العمل التطوعي	٠
					لا يتعامل بطانقية ولا عنصرية مع تلامذته	١
					يستخدم التعزيز في تعديل سلوك التلامذة	٢
					يبتعد عن استخدام العقاب البدني مع تلامذته	٣
					يعتمد الإحترام المتبادل بينه وبين تلامذته	٤
					يعود تلامذته على احترام القوانين والأنظمة المدرسية	٥
					يدعو لأقامة المسابقات والاحتفالات للترفيه عن تلامذته	٦
					يمتدح تلامذته لأعمالهم الإيجابية التي يقومون بها	٧
					يتحدث مع تلامذته بحزم عند ارتكابهم المخالفات	٨
					يوظف علاقاته بالمجتمع المحلي بما يخدم مصلحة المدرسة	٩
					يشرك أولياء الأمور في حل مشكلات أبنائهم المدرسية	٠
					ينفتح على القضايا المحلية والمجتمعية	١
					يحاول أن ينقل قضايا المدرسة إلى المجتمع المحلي	٢
					يقيم علاقات ودية مع مديري المدارس القريبة من مدرسته	٣

٤	يطلع أولياء الأمور أول بأول على مستوى أبنائهم التحصيلي والأخلاقي				
٥	يقيم علاقات إنسانية مع المجتمع المحلي لمدرسته				
٦	يؤكد على الإنفتاح الواعي على خبرات المجتمع المحلي لتطوير مدرسته				
٧	يتعاون مع المؤسسات التربوية والتنموية في المجتمع المحلي لمدرسته				
٨	يشارك في الأعمال الخيرية التطوعية في المجتمع المحلي				

الملحق (٤) م/ استبانة ضغوط العمل الإداري (بصيغتها النهائية)

المعاون المحترم
تحية طيبة

أمامك استبانة تقيس بعضاً من الضغوط التي قد يتعرض لها مديرك في أثناء عمله الإداري، يرجى التفضل بقراءة الفقرات بصورة دقيقة والإجابة عنها بوضع علامة (√) أمام كل فقرة تحت أي بديل من بدائل الإجابة الذي تجده ينطبق على مديرك أكثر من غيره. وتذكر أن الإجابة لأغراض البحث العلمي، ولا حاجة لذكر اسمك، علماً أن نجاح الباحثة في مهمتها تعتمد على دقة الإجابة وموضوعيتها، وترجو الباحثة عدم ترك أية فقرة بدون إجابة.

تقبلوا فائق الشكر والإمتنان

ملاحظة: يرجى ذكر المعلومات الآتية بوضع علامة (√) في المربع المناسب، من دون ذكر الاسم

إنثى

الجنس : ذكر

م. د. جنان حاتم كامل

تنطبق عليّه بدرجة					الفقرات
قليلة	م	ك	بيرة	بيرة جدا	
جدا	ليلة	توسطة			ينزعج لعدم اهتمام المعلمين بتنفيذ التعليمات الإدارية
					يزيد ضعف دافعية المعلمين لعملهم من انزعاج المدير
					يتوتر لكثرة غياب أو تأخر المعلمين عن الدوام الرسمي
					تتصف علاقته بالمعلمين بالضعف
					يزعجه انتشار المشكلات السلوكية بين التلاميذ
					تستثيره الأعمال التخريبية التي يقوم بها التلاميذ داخل المدرسة
					يثير قلقه ازدياد عدد التلاميذ داخل المدرسة

					تدخل أولياء الأمور في عمله الإداري يثير انزعاجه	
					يعاني من قلة فاعلية مجالس أولياء الأمور في المشاركة في حل مشكلات المدرسة	
					يرفض تدخل أولياء الأمور في عمل المدرسة	٠
					يصيبه الإحباط لضعف تفهم المشرف التربوي لطبيعة مشكلات المدرسة	١
					تتحكم علاقاته الشخصية برضا رؤسائه عن عمله الإداري	٢
					يتسبب عدم الأخذ بمقترحاته بضعف دافعيته للعمل	٣
					يتسم أجواء العمل الإداري بالتوتر	٤
					تستنزف مهامه الإدارية كل وقته	٥
					يضطرب حينما يحاول التوفيق بين مطالب التلامذة والمعلمين	٦
					يختلف مع مديرية التربية في وجهات النظر مما يسبب له مشكلات إدارية	٧
					ترهقه حل مشكلات المعلمين	٨
					يحبطه التقييم من قبل المشرف الإداري لا يتسم بالموضوعية	٩
					يعيق عمله الإداري قلة التخصيصات المالية	٠