



الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها

احمد عزيز فندي

كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة الموصل

dr.ahmedaziz1977@uomosul.edu.iq

زهيرة جياذ فتحي

كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة الموصل

zuhairajeyad82@uomosul.edu.iq

مستخلص البحث:

استهدف البحث التعرف الى الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها، تكونت عينة البحث من (316) مدرساً ومدرسة في المدارس الإعدادية في مدينة الموصل للعام الدراسي (2021- 2022)، ولأجل قياس متغيري البحث تم بناء الأداتين (الضغوط المهنية- والأداء الإداري) لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين، ولإيجاد صدق أداتي البحث فقد تم استخدام الصدق الظاهري، وصدق البناء، وتمييز الفقرات، اما الثبات فقد تم بطريقة إعادة الاختبار، وطريقة الاتساق الداخلي، وقد تم استخدام الاساليب الاحصائية المناسبة متمثلة بالاختبار التائي لعينة واحدة، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعادلة ارتباط بيرسون، وبعد تحليل البيانات احصائياً أظهرت النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين متغيري الضغوط المهنية والأداء الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها. وفي ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج تم وضع عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الأداء الإداري، مديري المدارس الإعدادية، المدرسين.

Professional pressures and their relationship to administrative performance among Headmasters of preparatory schools from their teachers point of view

Zuhaira Jeyad Fathi

College of Education for Humanities

University of Mosul

zuhairajeyad82@uomosul.edu.iq

Ahmed Aziz Fandi

College of Education for Humanities

University of Mosul

dr.ahmedaziz1977@uomosul.edu.iq

Abstract:

The study aimed to identify the occupational pressures and their relationship to the administrative performance of Headmasters of preparatory schools from their teachers point of view . The study sample consisted of (316) male and female teachers in preparatory schools in the city of Mosul for the academic year (2022-2021). In order to measure the study two tools (Occupational pressures, administrative performance) were built for the Headmasters of preparatory schools from the teachers' point of view, and to find the validity of the two study tools, the apparent validity, the construction validity, and the discrimination of paragraphs were used. For two independent samples, and Pearson's correlation equation, and after analyzing the data statistically, the result showed that there is a negative correlation between the variables of occupational stress and administrative performance among the headmasters of preparatory schools from



their teachers point of view . In light of the results reached, a number of recommendations and proposals were developed.

Keywords: Occupational pressures, administrative performance, headmasters of preparatory schools, teachers.

مشكلة البحث

ان ما تمر به بلادنا خلال الفترة الحالية وخلال الفترة الماضية من أحداث كان لها الأثر في عدم الاستقرار في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ادى الى زيادة الضغوط المهنية على موظفي كافة القطاعات وبالأخص المؤسسات التربوية ومن بينها المدارس، وكان لها أثار على مديري المدارس الذي قد يسهم في ضعف أدائهم الإداري.

فالضغوط المهنية إحدى أبرز التحديات التي يمر بها مدير المدرسة، والتي ربما تقلل من أداء مهامه الفنية والإدارية، إذ تقلل الضغوطات المهنية التي يواجهها لها مدير المدرسة من قدراته على صنع القرارات الملائمة التي تعمل على رفع مستوى الخدمة العلمية والتعليمية التي توفرها المدرسة، كما تسبب هذه الضغوطات التي يتعرض لها مدير المدرسة تأثير سلبي على المستوى التعليمي التربوي للمدرسة ككل لأن مقدرة المدير على انجاز مهامه و واجباته الموكلة اليه تُعد المرتكز الذي تُبنى عليه العملية التربوية والتعليمية في أية مدرسة كانت، إذ يواجه مدير المدرسة كم كبير من الضغوط المهنية خلال أدائه لأعماله الإدارية والفنية في المدرسة والتي تحدث بسبب عدد من العوامل هي: الإرهاق والتعب نتيجة للقيام بعدد من الأعمال الكثيرة والمستعجلة في مدة قصيرة (ابو فنس، 2020: 3). إن وجود الضغوط المهنية قد يؤثر في فاعلية أداء المديرين للقيام بالواجبات الإدارية داخل المدرسة، فقد أتت هذه الدراسة تطرح هذا الموضوع لما لها من أهمية كبيرة تؤثر في ارتقاء العملية التربوية وتلبية احتياجات المجتمع المتطورة، وقد تعددت المؤسسات التي تُحاول تحسين الأداء وتطوره لدى مديري المدارس لترفع مقدرتهم ومهارتهم في قيادة المدارس وللحصول على مخرجات هذه المدارس لمواكبة حاجات الفرد والمجتمع، ومن أجل تطوير العملية التربوية والتعليمية في المدارس، بهذا تنتبثق مشكلة البحث من الدور الهام الذي يؤديه مدير المدرسة كقائد تربوي إذ يسعى لتحقيق أهداف المدرسة وخدمة المجتمع، وتنمية المدرسين مهنيًا ورفع مستوى تحصيل الطلبة، فنجاح المدرسة في تحقيق أهدافها ومساهمتها في تنمية المجتمع وارتقائه يعتمد على جودة أداء قيادتها المتمثلة في مدير المدرسة والمدرسين، إذ يتعرض مدير المدرسة لعدد من المشكلات والصعوبات قد تؤدي الى عدم أدائه لمهامه بالشكل المطلوب مما يساهم في تقليص من دوره في تحقيق اهداف المدرسة وقدرته على مواجهة الصعوبات وضغوط المهنية المختلفة.

أهمية البحث

تُعد التربية الأداة الرئيسية في كل المجتمعات، فهي مفتاحاً لتقدم الأمم ومؤشراً لتطورها من خلال ارتباطها بمؤسسات التربية وحاجات المجتمع ومتطلباته، والتي تعد بدورها من المؤسسات المهمة التي تحاول ان تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية التي تعمل على تحديدها الإدارة التربوية والتي تكون خدمتها متوجه بشكل مباشر لكل أسرة في المجتمع وذلك من خلال إعداد أبناء الاسر ليكونوا ابناء وامهات صالحين لهم ولأسرهم وللمجتمعهم (العجمي، 2000: 37-38). شهدت المؤسسات التربوية جهوداً كبيرة على مختلف المستويات الإدارية لتحسين أدائها، فهي تسعى بصورة مستمرة الى بلوغ الكفاءة والفاعلية وتحقيق الأداء المتميز والمحافظة عليه، وهذا يدفعها الى العمل باستمرار على تطوير وتحديث اهدافها واستراتيجياتها، واستخدام الاساليب والطرائق الفاعلة، لذا فأنها تسعى الى كسب المعرفة المتجددة من العلوم والمعارف التي يجري استحداثها وتطورها باستمرار (خضير، 2007: 4). فوجود المؤسسة يرتبط بالأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض لأداء وظائف معينة تمكنهم من تحقيق الأهداف المطلوبة إذ يعد الفرد المورد الاساسي لكل مؤسسة لأن العنصر البشري هو القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على الاستفادة العظمى من الظروف البيئية الجديدة

(زايد، 2003، 478). تعد المدرسة إحدى المؤسسات التعليمية والتربوية، وإن فاعليتها ونجاحها في تحقيق أهدافها وتميز أداء العاملين فيها يعود إلى وجود إدارة مدرسية متميزة تسعى إلى تطوير الأداء المدرسي بصفة مستمرة، وبذلك فقد تغير دور المدرسة الحديثة حيث أصبح من مهامها تطوير ومواكبة المعلومات والمعارف لدى المتعلمين وتلبية احتياجاتهم، وكذلك تطوير المهارات الإدارية والقيادية لدى الإدارة من أجل تحسين العملية التعليمية وتوفير الوسائل والإمكانات من أجل تحقيق التغير وجعله ظاهرة طبيعية في المدرسة (Soina Blandford, 2000: 163). تحظى الإدارة المدرسية على قدر كبير من الأهمية في العملية التربوية والتعليمية، لإسهامها في الارتقاء بعمل المدير وأسرة المدرسة، لذا فإن إصلاح التعليم وتطويره يتوقف بدرجة كبيرة على مدى قدرة الإدارة المدرسية في تحقيق الاستفادة القصوى من المصادر البشرية والمادية الموجودة بالمدرسة وحسن توجيهها، بما يضمن تحقيق الأهداف التربوية بكفاءة وفعالية وجودة في الأداء (السيد، 2008: 26). إن مدير المدرسة هو المسؤول عن مدرسته وعن سير العملية التربوية والتعليمية فيها أمام رؤسائه والمجتمع المحلي، وقد كانت مهمة المدير حسب مفهوم التربية الضيق فيما مضى لا تتعدى الإشراف على الشؤون الإدارية والأعمال الكتابية التي تفرضها طبيعة العمل، أما في ظل المفهوم الحديث للإدارة والتربية فقد أصبحت تتجاوز التركيز على الجوانب الإدارية لتشمل كل المهام التي تسهم في تحقيق أهداف المدرسة (عيسى، 2018: 91). ومدير المدرسة المتميز لا يمكن أن يقف عند مستوى معين من الكفاءة والفاعلية ولا أن يرضى بما حقق من الأداء والانجازات في عمله حيث لا بد أن يطمح بالوصول إلى الدافعية العالية لأكثر من ذلك، وأن يكون مستعد للتلائم مع مقتضيات العصر من حيث تنميته للطاقت الإبداعية وتحفيزه للقدرات الابتكارية عند العاملين لديه بحيث يكون الإبداع والابتكار والتجديد والمرونة المعيار الذي من خلاله يدير العملية التربوية التعليمية بالمدرسة (بلواني، 2008: 2-3). يواجه مدير المدرسة أثناء قيامه بأدواره وواجباته وتأديته للتعليمات المكلف بها من جانب الإدارة التعليمية كم من المشاكل والمعوقات التي ربما تقلل من فعاليتها في تنفيذه لتلك الأدوار والواجبات، وتكون مهمة مدير المدرسة هي تجاوز تلك المعوقات بتهيئة المناخ الملائم لأدائه العمل التربوي، ولعل أبرز تلك المعوقات التي تواجه مديري المدارس هي ظاهرة انتشار الضغوط المهنية، إذ إن تعدد مصادر الضغوط المهنية جعلت من إنسان هذا العصر أكثر قلقاً وأسهل للاستثارة، ولا يتوقف ذلك التأثير في المنزل أو في الحياة العامة بل ينتقل إلى بيئة العمل، وقد يؤثر على صحته الجسمية والنفسية، كما تؤثر ضغوط المهنة وترهق كاهل الاقتصاد الوطني، وتؤدي بالتالي إلى انخفاض العائد الاقتصادي في مؤسسات الدولة (المشعان، 2000: 206). وإن كثرة الضغوط التي يواجهها الفرد العامل يترتب عليها حدوث التغيرات في عاداته اليومية وسلوكياته المعتادة، وبالعادة تكون تلك التغيرات إلى الأسوأ وذات تأثير سلبي ضار سواء في الأجل الطويل أو الأجل القصير (العميان، 2013: 166). كما يترتب على هذه الضغوط حدوث بعض الاستجابات النفسية والتي يكون لها تأثير على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين. (مجدي احمد عبدالله، 2008: 82-83). أن العمل ممكن أن يكون مفيد للصحة العقلية ويرفع الشعور بالمضمون الاجتماعي، والرتب والهوية، ولكن يمكن كذلك أن يكون مصدر للقلق والانهيار، والكآبة، وفي الأخير عدم القدرة على العطاء والتي قد تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء المهني المحترف وزيادة مستوى الغياب الفكري أثناء العمل والحوادث (Pedro, M. et al, 2014: 224). إذ يشير (حسين، 2004) إلى أن العمل في مجال الإدارة المدرسية مصدراً للضغوط، إذ يشعر كثيراً من العاملين في المدرسة بالإرهاق وحالات عدم التوازن النفسي والجسماني مما قد يؤثر عليهم وعلى مستوى الأداء الذي يقومون به بشكل سلبي، ولقد أصبحت الضغوط مشكلة رئيسة لكل العاملين بالمدرسة، وعلى الجانب الآخر فإدارة المدرسة ربما ينتابها القلق نتيجة للضغوط لأنها قد تكون سبباً في الأداء المنخفض والغياب الزائد (حسين، 2004: 145). فالأداء الإداري أحد الأسس المهمة في نمو وتطوير المؤسسات عامة والمؤسسات التعليمية خاصة، إذ أن الأداء سلوكاً متعدد المتغيرات والأبعاد من قبل الفرد، وما يتم انجازه بإمكاناته الجسمية والعقلية والنفسية، فهو بمثابة المحصلة النهائية لمجهودات المدير داخل المدرسة، ويمكن تصنيف



الأداء وفقاً لمستوى الدراسة المرغوب فيها على مستوى أداء الأفراد والجماعة ثم الممارسات الإدارية المرتبطة بالأداء الإداري لمديري المدارس (عبد الغني و حسن، 2004: 21). ويرتبط نجاح المؤسسات التربوية وزيادة فاعليتها بتحسين مجموع الأداء الكلي لها، بما في ذلك الأداء الإداري للعاملين، إذ يعد الأداء الجيد معياراً أساسياً للحكم على جودة المؤسسة وقدرتها على المنافسة وجودة مخرجاتها، وهذا يتطلب من المؤسسة القدرة على إدارة الجهود الهادفة لتخطيط وتنظيم وتوجيه الأداء الجماعي والفردى، ووضع مقاييس ومعايير مقبولة وواضحة كهدف من أجل الوصول إليه (الغامدي، 2015: 13). وبالتالي فالأداء مفهوم واسع، ومحتوياته متجددة بتجديد وتغير وتطور أي من مكونات المؤسسة على اختلاف أنواعها، فالاختلاف عن مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها الإداريون والمؤسسات (الغالبى وإدريس، 2009: 476).

وفي ضوء ما تقدم يمكن اجمال أهمية البحث بما يأتي:

1. التعريف بواقع الضغوط المهنية والأداء الإداري في المؤسسات التربوية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات في المدارس الاعدادية في مدينة الموصل.
2. لقاء الضوء على مؤسسة فعالة في النظام التعليمي العام وهي المدرسة الاعدادية وما تحتويه من عناصر وفي أولها المدير .
3. أن طرح هذا الموضوع قد يثير اهتمام باحثين آخرين لتناوله بمزيد من البحث وتبسيط الضوء على جوانبه المتعددة، إذ يعتبر بداية للعديد من الطلبة الباحثين من أجل الاستمرار به .
4. يعد جهداً علمياً متواضعاً بعد استكماله يوضع في المكتبات وعلى مواقع الاتصال الاجتماعي .

هدف البحث:

"هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متغيري الضغوط المهنية والأداء الإداري لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر مدرسيها؟"

حدود البحث:

1. الحدود البشرية: المدرسين والمدرسات في المدارس الاعدادية.
2. الحدود المكانية: المدارس الاعدادية التابعة لمدينة الموصل .
3. الحدود الزمنية: الدراسة الصباحية للعام الدراسي (2021-2022).
4. الحدود الموضوعية: دراسة المتغيرين (الضغوط المهنية ، والأداء الإداري).

تحديد المصطلحات

1. **الضغط عرفه ابو ناصر(2008):** مثيرات يتعرض لها الفرد داخلية أو خارجية يستجيب لها بطريقة معينة ينتج بسببها آثار ونتائج على الفرد نفسه جسدية أو نفسية أو سلوكية (أبو ناصر، 2008: 113).
2. **الضغوط المهنية عرفها ماهر (2004):** حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل (ماهر، 2004: 383).
3. **التعريف النظري للضغوط المهنية، تبين الباحثان تعريف سليم (2007):** شعور مدير المدرسة بعدم قدرته على التجاوب مع متطلبات المحيط ويحدث الضغط المهني عندما يكون المدير غير قادر على الاستجابة الملائمة والفاعلة، للمثيرات الخارجية المتمثلة في متطلبات العمل والمحيط فهو حالة نفسية ترافقها أعراض فيزيولوجية ونفسية وسلوكية كمحاولة فاشلة لتكيف (سليم، 2007: 164).
4. **التعريف الاجرائي للضغوط المهنية:** هي الظروف المدرسية التي ينتج عنها شعور مدير المدرسة بعدم الراحة والاستقرار مما يؤدي الى اضطرابه وعدم قدرته على التكيف مع استمرار متطلبات العمل، وتقاس من خلال استجابة افراد عينة البحث (المدرسين) على فقرات المقياس المعد لهذا الغرض.
5. **الأداء عرفه Chidiebere (2017):** نشاط يُمكن الفرد العامل من اتمام الهدف أو المهمة المخصصة له بنجاح، ويقف ذلك على الحواجز العادية للاستعمال المعقول للموارد المتاحة (Chidiebere, 2017: 27)



6. الأداء الإداري عرفه المحاسنة (2013): "عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة المدير ومدى مساهمته في انجاز الأعمال المناطة به، والحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزه أثناء عمله" (المحاسنة، 2013: 106).
7. التعريف النظري للأداء الإداري، تبني الباحثان تعريف إبراهيم (2017): جميع الوظائف والأنشطة الإدارية التي يقوم بها مدير المدرسة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، المتابعة، اتخاذ القرار) لتحقيق الأهداف المطلوبة (إبراهيم، 2017: 48).
8. التعريف الإجرائي للأداء الإداري: هي المهام والأنشطة التي يقوم بها مدير المدرسة الإعدادية والنتائج التي يحققها في مجال عمله لتحقيق أهداف المدرسة بفاعلية ووفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية، ويتمثل بالدرجة التي قدرها المدرسين لمديرهم على المقياس المعد لذلك.

دراسات سابقة

دراسات تناولت الضغوط المهنية

1. دراسة قاشي (2012):

"مصادر الضغط المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مؤسسات التعليم الثانوي"

أجريت الدراسة في الجزائر، هدفت إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري مؤسسات التعليم الثانوي، تكونت عينة الدراسة من (33) مدير ومديرة في مؤسسات التعليم الثانوي تم سحبها بطريقة عشوائية، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم لذلك تصميم أداة الدراسة تحتوي (65) التي تكون موزعة على (10) ابعاد، حيث تم التأكد من صدق المقياس بطريقة المقارنة الطرفية، أما الثبات فقد تم بطريقة الفا كرونباخ، وقد استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية التالية (معامل ارتباط بيرسون، معامل الفا كرونباخ، اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه، اختبار الفروق t-test)، وكانت من بين أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مصادر الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مديري مؤسسات التعليم الثانوي. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات مصادر ضغوط العمل نعزى لمتغير الأقدمية في العمل. وأوصى الباحث بعدد من التوصيات منها ضرورة دراسة المواقف العلمية للمديرين التي واجهتهم في إدارتهم في مدارسهم وكيفية معالجتهم. مع ضرورة عقد مؤتمرات وندوات بتبادل الخبرة بين المديرين ودراسة طرق تحسين الأداء (قاشي، 2012: 1-151).

2. دراسة Alasomukai (2019)

"إدارة الضغط الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في ولاية ريفيرز في نيجيريا"

أجريت الدراسة في نيجيريا، وهدفت إلى التعرف على إدارة الضغط الوظيفي لمدرء المدارس الثانوية، وفي هذه الدراسة تم استعمال المنهج الوصفي، وتكون المجتمع من مديري ومعاونين للمديرين في (286) مدرسة ثانوية عامة في ولاية ريفيرز. أما من حيث العينة، فقد كان عددها (46) مديراً، و(22) معاون للمدير، وقد تم التأكد من صدق وثبات المقياس، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي لإدارة الضغط الوظيفي بين المدرء في ولاية ريفيرز. كما بينت نتائج الدراسة كذلك أن المدرء في ولاية ريفيرز قد تعرضوا لكبت المشاعر وللارهاق الجسدي والارهاق العقلي، بسبب الضغوط التي واجهها المدرء (Alasomukai, 2019: 164-189).

دراسات تناولت الأداء الإداري

3. دراسة الغامدي (2015)

مستوى الأداء الإداري لدى مديري المدارس المطبقة لبرنامج "تطوير" بمدينة الطائف من وجهة نظر المشرفين والمعلمين

أجريت الدراسة في السعودية، هدفت معرفة مستوى الأداء الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرنامج "تطوير" في المجالات التالية (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والمتابعة) تكونت عينة



الدراسة من (70) مشرفاً و(121) معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم وتطوير استبانة تضمنت (41) فقرة والتي تم توزيعها على أربعة محاور هي (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والمتابعة)، وقد تأكد الباحث من صدق الأداة وثباتها، واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية (معامل ارتباط بيرسون، التكرارات والنسب المئوية، معامل الفاكرونباخ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، الاختبار اللامعلمي مان وتني لعينتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار LSD البعدي)، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: بلغ متوسط مستوى الأداء الإداري لمديري المدارس في المجالات (التخطيط، والتنظيم، التوجيه، المتابعة) بشكل عالي. كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة يعزى لمتغير المسمى الوظيفي لصالح المعلمين، وكانت هناك فروق في الخدمة الوظيفية أدنى من (10) سنوات عن مستوى الأداء الإداري لدى المديرين لجميع المحاور. كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المرحلة التعليمية ومتغير المؤهل العلمي في جميع المحاور. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها أن تعي إدارة المدرسة باحتياجات العاملين التدريسية وبالأخص الدورات المخصصة لتحسين الأداء لما لذلك من أثر على تطوير إدارة المدرسة بشكل عام (الغامدي، 2015: 1-143).

4. دراسة Orlando (2014) "فاعلية تقييم أداء المديرين"

جرت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت التعرف الى فاعلية تقييم أداء المديرين، لتطوير نظام تقييم للقيادة المدرسية، وتحديد مستوى اشراك قادة المدارس في بناء الرؤية المدرسية، واعتمادهم على نتائج المدرسة في بناء نظام التقييم. وقد اتبع الباحث في دراسته المنهجين الكمي والنوعي، أما بالنسبة لأدوات الدراسة فقد تم تطبيق الاستبانة والمقابلات. وقد ضمت العينة (10) من مديري المدارس الذين شاركوا في ارتقاء نظام التقييم لمدة سنتين، وبينت الدراسة فاعلية نظام تقييم أداء المديرين من أجل ارشاد قادة المدارس ودعمهم، وأن التغذية المرتدة تساعد على زيادة مستوى أداء المديرين، وإلى أهمية المراجعة المستمرة لنظام التقييم للتأكد من استمرارية مساندته للمديرين والطالب في العملية التعليمية، وإلى الأهمية في تعديل هيكلية نظام التقييم، وبالأخص ما يتعلق ببنود تقييم المديرين والأوزان النسبية لها، وقد أوصت الدراسة عدة توصيات أهمها: إتاحة الفرصة للمديرين لتعديل نظام التقييم بناءً على المدير، والاهتمام بتدريب المديرين لتطوير نموهم، والتغذية الراجعة، وبيانات المدرسة، ومنحهم الوقت اللازم لذلك (Orlando, 2014) مؤشرات من الدراسات السابقة

1. الأهداف:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث تحديد الأهداف تبعاً لتباين آراء الباحثين وكذلك التباين في البيئة التي طبقت بها الدراسة واختلاف المتغيرات التي ارتبطت معها.

2. العينات:

تباينت عينة الدراسات السابقة من حيث العدد والنوع على وفق أهداف كل منها، حيث تراوحت أحجام العينات بين (10 – 191) فرداً. أما عينة البحث الحالي كانت بواقع (316) مدرس ومدرسة في المدارس الاعدادية وشملت العينة كلا الجنسين (الذكور والاناث).

3. أدوات البحث:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة نلاحظ أن قسم من الباحثين قام بتصميم الاداة ومنهم من قام بتطويرها، أما البحث الحالي فقد تم بناء اداتي البحث (الضغوط المهنية، والأداء الإداري لدى مديري المدارس من وجهة نظر مدرسيها).



4. الوسائل الاحصائية:

نظراً لتنوع اهداف الدراسات السابقة تنوعت الوسائل الاحصائية المستخدمة لتحقيق تلك الاهداف، اما البحث الحالي تم استخدام الوسائل الاحصائية الاتية (الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لدلالة)

5. النتائج:

تبينت النتائج ما بين الدراسات السابقة نتيجة الاختلاف في الاهداف والمتغيرات التي تطرقت إليها الدراسات، وبهذا سوف يتم الاستفادة من ما توصلت اليه الدراسات من نتائج في تفسير ومناقشة نتائج البحث الحالي التي سوف يتم التوصل اليها.

مدى الافادة من الدراسات السابقة:

يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال:

- صياغة الاهداف .
- تحديد المجالات وصياغة فقرات المقياس .
- الوسائل والاساليب الاحصائية المستعملة .
- في تفسير ومناقشة نتائج البحث الحالي .
- المصادر العلمية التي تطرقت اليها الدراسات .

منهجية البحث:

تتضمن الاجراءات التي أتبع من حيث المنهجية المختارة للبحث، واختيار المجتمع وتحديد العينة، وطريقة بناء أداتي البحث (الضغوط المهنية، والأداء الإداري) واستعمال الوسائل والاساليب الإحصائية الملائمة لتحليل النتائج، وتبعاً للمنهج الوصفي التحليلي، وفيما يلي عرض مفصل لهذه

الإجراءات :

بعد ان تم مخاطبة مديرية تربية نينوى بكتاب جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الانسانية واخذ الموافقات الرسمية من مديرية تربية نينوى بكتاب تسهيل المهمة تم تحديد ما يلي

أولاً: مجتمع البحث Research population:

يتكون مجتمع البحث من المدرسين في المدارس الاعدادية ومن كلا الجنسين (ذكور- اناث) في مدينة الموصل للعام الدراسي (2021-2022) حيث بلغ عدد المدرسين (1779) مدرس من (64) مدرسة، والجدول (1) يوضح ذلك:

الجدول (1)

النسبة	المجموع	عدد المدرسين والمدرسات		
		الايمن	الايسر	الجنس
56.211 %	1000	347	653	ذكور
43.789 %	779	137	642	أناث
100 %	1779	484	1295	المجموع

ثانياً: عينة البحث Research sample:

يعد اختيار العينة خطوة مهمة عند القيام بأي دراسة ولا بد للباحث من التفكير جيداً عند تحديده لعينة بحثه، لكون تعميم النتائج يتوقف على أهمية اختيار تلك العينة ، وبهذا فقد تكونت عينة البحث من (316) من المدرسين في المدارس الاعدادية في مدينة الموصل، ويشكلون نسبة (17.76) من المجتمع الاصلي، وقد تم اختيار العينة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، والجدول (2) يوضح عدد المدرسين والمدرسات بحسب متغيرات البحث:



الجدول (2)

المتغيرات	العدد	المجموع	النسبة	مجموع النسب
الجنس	ذكور	203	% 64.241	% 100
	اناث	113	% 35.759	
التخصص	علمي	154	% 48.734	% 100
	انساني	162	% 51.266	
سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	58	% 18.354	% 100
	اكثر من 5 سنوات	258	% 81.646	

ثالثاً: أداتي البحث Instrumentation:

من أجل تحقيق هدف البحث أجرى الباحثان ما يأتي:

1. بناء مقياس الضغوط المهنية لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين.
 2. بناء مقياس الأداء الإداري لمديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين.
- وفيما يأتي وصفاً للإجراءات التي تم اتباعها في بناء أداتي البحث وكذلك التأكد من صدق وثبات هذه الأدوات :

مقياس الضغوط المهنية:

من أجل التعرف ومقياس مستوى الضغوط المهنية عند أفراد العينة تطلب مقياس خاص لهذا المتغير، وبالنظر لعدم التمكن من الحصول على أداة تكون ملائمة لمقياس الضغوط المهنية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها، لذا تم اتباع الخطوات التالية لأجل بناء مقياس الضغوط المهنية:

تحديد مجالات المقياس:

بعد اطلاع الباحثان عدد غير قليل من المقاييس والادبيات ودراسات سابقة تناولت موضوع البحث، كدراسة (قوراري، 2014)، ودراسة (شحادة، تغريد، 2014)، ودراسة (مسلم، 2007)، حددت المجالات الآتية (صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور، بيئة العمل)، ومن أجل بناء فقرات المقياس تم توجيه استبان استطلاعي لعدد من المدرسين في المدارس الإعدادية وعدد من الاساتذة من ذوي الخبرة في جامعة الموصل، تكون الاستبيان من سؤال محدد بالعبارات الآتية (ما هي الضغوط المهنية التي يعاني منها مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظرهم وبحسب المجالات الآتية)، وبعد القيام بتجميع وتحليل الاستجابات من العينة الاستطلاعية تم الحصول على عدد من الفقرات واضيفت اليها عدد من الفقرات تم جمعها من الادبيات، وبهذا تكون المقياس بالصيغة الاولى مكون من (43) فقرة موزعة على عدد المجالات وكما يأتي: صراع الدور (11) فقرة، عبء العمل (11) فقرة، غموض الدور (11) فقرة، بيئة العمل (10) فقرة. وتم استخراج دلالات ومؤشرات صدق وثبات المقياس وكالاتي :

1. صدق الأداة Validity:

يعتبر الصدق من الشروط الأساسية واللازم توفرها في أي أداة، ونعني بالصدق مقدرة المقياس على قياس ما أعد لقياسه (نوفل، وأبو عواد، 2010: 269). ومن أجل الحكم على مناسبة فقرات المقياس ومدى صلاحيتها أو قياس المجالات الأربعة تم الاعتماد على نوعين من الصدق (الظاهري والبنائي).

أ. الصدق الظاهري Face Validity:

هو أحد أنواع الصدق الذي يُقيم محتوى فقرات المقياس وهل هي تقيس المفهوم الذي وضعت لأجله أم لا ولا بد للباحث أن يطبق معايير هذا الصدق أثناء بنائه للمقياس (Howitt & Dennis, 2014: 313). وعليه



عُرضَ المقياس بالصيغة الاولى على عدد من المحكمين والخبراء في مجال العلوم التربوية من تدريسي الجامعة، ومختصين في الإدارة، والمشرفين الإداريين في مديرية تربية نينوى لبيان وجهات نظرهم في مناسبة فقرات المقياس ومجالاته ومدى الانسجام والترابط بين فقراته عن كل مجال، وإجراء التعديلات اللازمة التي تحسن من فاعلية المقياس للدراسة المنشودة. وبعد الأخذ بآراء الخبراء وبنسبة اتفاق (80%) فأكثر تم حذف (14) فقرة، فأصبح المقياس مكون من (29) فقرة.

وضع تعليمات الإجابة:

تُوضَع التعليمات بشكل كامل وواضح للأداة لغرض توضيح المطلوب من الأفراد المستجيبين بشكل كامل، فالتعليمات الجيدة تُبين مكان الإجابة وطريقتها (سليمان، 2010: 79).

تصحيح المقياس:

ويقصد بتصحيح المقياس وضع درجة باستجابة كل فرد من افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم جمع الدرجات باستخراج الدرجة الكلية (ربيع وختام، 2008: 206). وبعد الاطلاع على عدد غير قليل من المقاييس والأدوات تبين أن طريقة ليكرت تعد أفضلها في القياس والتي تتكون من خمس بدائل وهي من الطرق الكثيرة الاستخدام في المقاييس النفسية والتربوية، وقد تم وضع خمسة بدائل أمام كل فقرة وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً)، تم إعطاء الدرجات من (5 - 1) درجة لاستجابة أفراد العينة على كل فقرة، وبهذا أصبح مقياس الضغوط المهنية بصورة نهائية جاهز للاستعمال علماً أن أكبر درجة للمقياس هي (145) وأقلها (29) والوسط الفرضي (87).

ب. صدق البناء Construct Validity:

يعد الكشف عن صدق البناء معرفة عميقة للظاهرة الاجتماعية تكشف بواسطة العلاقات الوثيقة الصلة بالبيانات، أي الوصول إلى ما هو أعمق من مجرد المعلومات الظاهرية السطحية (عمر وآخرون، 2010: 207)

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الضغوط المهنية:

ولغرض حساب قوة تمييز الفقرات لمقياس الضغوط المهنية تم اتباع الإجراءات الآتية:

1. تصحيح الاستبيانات والبالغ عددها (200) استبيان والتي تمثل العينة العشوائية التي تم اختيارها.
2. ترتيب درجات المقياس من أعلى الدرجات إلى ادناها لجميع افراد العينة.
3. تحديد نسبة (27%) من الدرجات العليا حيث كان عددها (54) فرد والدرجات الدنيا (27%) وكان عدد افرادها ايضاً (54).
4. الاستعانة ببرنامج الحقيبة الاحصائية (SPSS) للعلوم الاجتماعية، وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لأجل اختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين، حيث تبين أن نتائج القيمة التائية المحسوبة تراوحت بين (6.016 - 12.226) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (1.968) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (106) تبين أن جميع الفقرات مميزة وبموجب ذلك ثبت عدد فقرات المقياس بشكله النهائي (29) فقرة موزعة على اربع مجالات وكما موضح في الجدول (3).

الجدول (3)

رقم الفقر	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	رقم الفقر	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	3.80	1.31	1.65	1.03	9.48	16	1.22	1.22	1.37	0.59	12.15
2	3.93	1.13	2.19	1.01	8.44	17	1.59	1.59	1.24	0.75	7.35



10.17	0.88	1.54	1.26	1.26	18	9.55	0.96	1.70	1.11	3.61	3
11.45	0.84	1.48	1.20	1.20	19	6.84	1.16	2.15	1.18	3.69	4
10.45	0.61	1.31	1.35	1.35	20	9.39	0.70	1.33	1.23	3.15	5
11.39	0.80	1.65	1.26	1.26	21	6.88	1.17	2.26	1.18	3.81	6
8.43	0.66	1.46	1.35	1.35	22	8.49	0.92	1.44	1.41	3.39	7
8.10	0.58	1.24	1.43	1.43	23	6.71	1.31	2.48	1.15	4.07	8
10.82	1.03	1.91	1.10	1.10	24	12.23	0.84	1.89	0.95	4.00	9
9.08	0.84	1.44	1.52	1.52	25	9.10	0.45	1.20	1.39	3.02	10
9.36	1.13	1.70	1.35	1.35	26	8.15	0.93	1.83	1.16	3.48	11
10.44	1.10	2.13	1.06	1.06	27	8.01	1.19	2.30	1.11	4.07	12
7.76	1.17	2.19	1.19	1.19	28	9.71	1.22	2.50	0.77	4.41	13
6.02	1.53	2.89	1.06	1.06	29	6.75	1.38	2.31	1.17	3.98	14
						10.27	0.79	1.46	1.16	3.43	15

ج. معامل الاتساق الداخلي (Internal Consistency Coefficient)

يتفق المختصون في مجال القياس النفسي والتربوي بالكامل على الأهمية القصوى للصدق في فقرات الأدوات والمقاييس النفسية والتربوية من أجل اعتماد صدق الأداة أساساً على صدق فقراتها (أبو حويج وآخرون، 2002: 135). حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي للأداة وذلك باعتماد معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة وارتباطها بالدرجة الكلية للأداة حيث تم تطبيقه على عينة من خارج عينة البحث الرئيسة وتكونت من (200) مدرس في المدارس الإعدادية في مدينة الموصل، كما وتبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (4) يبين ذلك

جدول (4) معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة
1	0.588	10.229	11	0.537	8.957	21	0.637	11.627
2	0.53	8.794	12	0.529	8.771	22	0.572	9.812
3	0.579	9.992	13	0.641	11.751	23	0.54	9.027
4	0.502	8.167	14	0.494	7.994	24	0.613	10.917



ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة
5	0.587	10.202	15	0.633	11.505	25	0.555	9.388
6	0.506	8.254	16	0.641	11.751	26	0.621	11.148
7	0.569	9.736	17	0.547	9.194	27	0.603	10.636
8	0.447	7.031	18	0.639	11.689	28	0.541	9.051
9	0.645	11.876	19	0.67	12.699	29	0.479	7.678
10	0.601	10.580	20	0.668	12.631			

يتضح من الجدول (4) أنَّ قيم معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيسون) بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.447- 0.67) وفي سبيل استخراج دلالة العلاقة الارتباطية تم بذلك استخراج القيمة التائية لدلالة معنوية معامل الارتباط فتراوحت القيمة التائية المحسوبة بين (7.031 - 12.699) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية (1.968) عند مستوى دلالة (0.05) وبهذا تبين أنَّ كل فقرات المقياس تتصف باتساق داخلي جيد .

ثبات الأداة Reliability:

للثبات أهمية خاصة في استخدام أداة ما لغرض معين إذ يشير الى قدر الثقة الذي يمكننا ان نضعه في نتائج اداة البحث، فالغاية الرئيسية من تطبيق الأداة هو الوصول الى قرارات واحكام نطمئن اليها، لذلك يجب ان تقوم الاحكام بدورها على اساليب دقيقة يمكننا الوثوق بها (عمر، 2010: 215). وقد تم التحقق من الثبات بطريقتين هما:

1. طريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method:

تعد هذه الطريقة من اسهل الطرائق وابسطها في تعيين ثبات المقياس، ويمكن تلخيصها في تطبيق المقياس على عدد من الأفراد، ثم يُكرَّر التطبيق ثانياً على المجموعة نفسها، ويقاس معامل الارتباط بين التطبيقين لنحصل الى معامل ثبات المقياس (عبد الرحمن، 2008: 180). حيث تم تطبيق الأداة على عينة والمتكونة من (30) تدريسي في المدارس الاعدادية وهي تمثل عينة الثبات بتاريخ (30/3/2022) ثم كُرِّرَ تطبيق المقياس مرة أخرى على نفس الافراد بمدة زمنية (15) يوماً إذ أُستعمل معامل ارتباط بيرسون للتعرف على ثبات الأداة، وبذلك ظهرت نتيجة الارتباط بين نتائج التطبيق الأول ونتائج التطبيق الثاني تساوي (0.83) وتعتبر هذه النتيجة جيدة .

2. معادلة الفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

يتم قياس معامل الثبات من خلال الاتساق بين فقرات الأداة وهل أن الفقرات متجانسة ام لا، وتعد هذه الطريقة من انسب الطرائق المستخدمة في حساب معاملات الثبات لأدوات البحوث وأكثرها شيوعاً، وتقوم البرامج الاحصائية باحتساب قيم معاملات الثبات في هذه الطريقة مثل برنامج الرزمة الاحصائية (ابو سميرة والطيطي، 2020: 72). إذ بلغت قيمته (0.89) ومما يعني أنَّ ثبات المقياس عالٍ .

مقياس الأداء الإداري

بالنظر لعدم التمكن من الوصول الى أداة تكون مناسبة لقياس مستوى الأداء الإداري لمديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر مدرسيها بحسب علم الباحثان، ، تطلب ذلك القيام ببناء مقياس الأداء الإداري وبحسب الخطوات الآتية:



تَحْدِيدُ مَجَالَاتِ الْمَقْيَاسِ:

بَعْدَ اِطْلَاعِ الْبَاحْثَانِ عَلَى الْعَدِيدِ مِنَ الْمَقْيَاسِ وَالْاَدْبِيَّاتِ وَالدراسات السابقة، كدراسة (محسن، 2011)، ودراسة (رؤوف و الزامل، 2012)، ودراسة (خضر، 2015)، ودراسة (الغامدي، 2015)، حددت المجالات الآتية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، المتابعة، اتخاذ القرار)، ومن أجل بناء فقرات المقياس تم توجيه استبيان استطلاعي لعينة من المدرسين ومن كلا الجنسين (ذكور- إناث) في المدارس الإعدادية وعدد من التدريسيين المختصين في جامعة الموصل، إذ تكوّن الاستبيان من سؤال وهو كالاتي (يرجى بيان آرائكم عن مقومات الأداء الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظركم وبحسب المجالات الآتية)، وبعد القيام بجمع وتحليل الاستجابات من العينة الاستطلاعية تم الحصول عدد من الفقرات وانتقاء أفضلها واضيفت إليها فقرات أخرى تم جمعها من بعض الأدبيات التي تم الاطلاع عليها، وبذلك يكون الاستبيان بصيغته الأولية مكون من (53) فقرة، موزعة على مجالات الاستبيان وكما يأتي:

مَجَالِ التَّخْطِيطِ (11) فقرة، مَجَالِ التَّنْظِيمِ (11) فقرة، مَجَالِ التَّوْجِيهِ (11) فقرة، مَجَالِ التَّابِعَةِ (10) فقرات، مَجَالِ اتِّخَاذِ الْقَرَارَاتِ (10) فقرات، وبهذا تم استخراج دلالات ومؤشرات الصدق والثبات وهي كالاتي:

1. صدق الأداة Validity :

ولأجل الحكم على مناسبة فقرات الأداة ومدى صلاحيتها أو مدى قياسها للمجالات الأربعة أُعْتِمِدَ على نوعين من الصدق (الظاهري، و البنائي) .

أ. الصدق الظاهري Face Validity :

تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين والخبراء لمعرفة آرائهم في مدى صلاحية ومناسبة مقياس الأداء الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها، إذ تم حذف (20) فقرة فضلاً عن تعديل وإضافة بعض الفقرات وبهذا أصبح المقياس مكون من (33) فقرة .

وضع تعليمات الإجابة:

ان التعليمات الواضحة والمفهومة تسهم في رفع مستوى صدق وثبات وموضوعية الأداة (العبادي، 2020: 35).

تصحيح المقياس :

تعد طريقة ليكرت في القياس من انسب الطرق، إذ تحتوي على بدائل من نوع الخماسي وتمتاز بأنها سهلة البناء والتصحيح بالإضافة الى أنها تسمح بإعطاء نتائج عالية من الدقة ودرجة كبيرة من المرونة في اختيار البديل المناسب إذ يتم وضع خمسة بدائل أمام كل فقرة وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً)، وقد تم إعطاء الدرجات (1-2-3-4-5) لاستجابة أفراد العينة على كل فقرة، علماً ان أعلى درجة للمقياس هي (165) وأقلها (33) والوسط الفرضي (99).

ب. صدق البناء Construct Validity :

سيتم التحقق من حساب صدق البناء لمقياس الأداء الإداري من خلال صدق المفردة بحساب خاصية التمييز.

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الأداء الإداري:

لغرض حساب قوة تمييز فقرات مقياس الأداء الإداري تم اتباع الإجراءات الآتية:

1. تصحيح الاستبيانات والبالغ عددها (200) استبيان والتي تمثل العينة العشوائية التي تم اختيارها.
2. ترتيب الدرجات من أعلى درجة الى ادناها لجميع افراد العينة.
3. تحديد نسبة (27%) من الدرجات العليا وكان عددها افرادها (54) فرد، وتحديد نسبة والدرجات الدنيا (27%) وعدد افرادها (54).
4. الاستعانة ببرنامج الحقيبة الاحصائية (SPSS) للعلوم الاجتماعية، وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين من اجل اختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين، إذ تبين أنّ نتائج القيمة التائية المحسوبة تراوحت بين (7.769- 12.980) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (1.968) عند مستوى



دلالة (0.05) ودرجة حرية (106) تبين أن جميع الفقرات مميزة وبموجب ذلك ثبت عدد فقرات المقياس بشكله النهائي (33) فقرة موزعة على خمسة مجالات وكما موضح في الجدول (5).
الجدول (5)

رقم الف قرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الف قرة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الف قرة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	4.93	0.26	3.50	1.24	18	8.26	3.50	1.24	2.94	1.19	11.16
2	4.98	0.14	3.54	1.06	19	9.94	3.54	1.06	3.26	1.25	10.09
3	4.93	0.26	3.35	1.08	20	10.36	3.35	1.08	3.24	1.26	9.95
4	4.94	0.23	3.31	1.06	21	11.03	3.31	1.06	3.39	1.07	10.27
5	4.80	0.45	3.11	1.14	22	10.07	3.11	1.14	3.24	1.11	11.39
6	4.81	0.52	3.35	1.05	23	9.19	3.35	1.05	3.15	1.12	11.52
7	4.96	0.19	3.39	1.19	24	9.61	3.39	1.19	3.35	1.14	9.45
8	4.85	0.45	3.39	1.22	25	8.27	3.39	1.22	3.48	1.13	9.51
9	4.94	0.23	3.56	1.11	26	9.00	3.56	1.11	3.15	1.14	11.74
10	4.96	0.19	3.09	1.19	27	11.44	3.09	1.19	3.15	1.17	10.87
11	4.93	0.26	3.24	1.26	28	9.63	3.24	1.26	3.06	1.17	11.44
12	4.96	0.19	3.70	1.18	29	7.77	3.70	1.18	3.00	1.18	11.69
13	4.96	0.19	3.33	1.03	30	11.46	3.33	1.03	2.57	1.19	12.98
14	4.93	0.26	3.20	1.11	31	11.14	3.20	1.11	2.85	1.23	11.90
15	4.98	0.14	3.15	1.22	32	10.98	3.15	1.22	2.83	1.19	12.58
16	4.94	0.23	3.37	1.29	33	8.81	3.37	1.29	3.28	1.32	9.41
17	4.91	0.29	2.93	1.27		11.16	2.93	1.27			

ج. معامل الاتساق الداخلي (Internal Consistency Coefficient)

تم احتساب صدق الاتساق الداخلي للأداة وذلك باعتماد معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس وارتباطها بالدرجة الكلية حيث تم تطبيق المقياس على عينة من خارج عينة البحث الرئيسة



وتكونت من (200) مدرس في المدارس الاعدادية في مدينة الموصل، كما وتبين أن كل الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) والجداول (6) يُبين ذلك جدول (6) معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية لمقياس الأداء الإداري

ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة	ت	معامل الارتباط	التائية المحسوبة
1	0.753	16.102	12	0.662	12.428	23	0.835	21.353
2	0.776	17.312	13	0.786	17.889	24	0.755	16.201
3	0.776	17.312	14	0.775	17.256	25	0.802	18.892
4	0.782	17.654	15	0.774	17.200	26	0.784	17.771
5	0.771	17.035	16	0.738	15.389	27	0.805	19.092
6	0.668	12.631	17	0.737	15.343	28	0.816	19.863
7	0.726	14.855	18	0.778	17.424	29	0.809	19.366
8	0.725	14.811	19	0.782	17.654	30	0.763	16.609
9	0.685	13.230	20	0.774	17.200	31	0.77	16.981
10	0.71	14.187	21	0.744	15.667	32	0.786	17.889
11	0.728	14.941	22	0.772	17.090	33	0.781	17.596

يتضح من جدول (6) أن قيم معاملات الارتباط بين فقرات الأداء والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (0.662-0.835) وبغية كشف دلالة العلاقة الارتباطية تم بذلك استخراج القيمة التائية لدلالة معنوية معامل الارتباط فتراوحت القيمة التائية المحسوبة بين (12.428-21.353) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (1.968) عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك تبين أن كل الفقرات تتصف باتساق داخلي جيد .

ثبات الأداة Reliability:

ومن أجل حساب ثبات مقياس الأداء الإداري تحقق الباحثان من الثبات بطريقتين هما :

1. طريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method

حيث تُطبق المقياس على من الافراد العينة والمتكونة من (30) مدرس بتاريخ (30/3/2022) ثم يعاد تطبيق المقياس نفسه على نفس الافراد مرة أخرى بفارق زمني (15) يوم ثم يتم حساب درجات الافراد في المرتين كما يتم حساب معامل الارتباط بين الدرجات في المرتين ، وقد بلغت قيمة الارتباط (0.92) وتعتبر هذه القيمة جيدة .

2. معادلة الفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

من أجل احتساب معامل الثبات بهذا الأسلوب تم استخدام معادلة الفا كرونباخ بعد تصحيح درجات الاختبار لعينة قوامها (30) مدرس هي نفسها عينة التطبيق الاول التي تم تطبيق عليها الثبات وبلغت القيمة (0.94) ويستنتج أن المقياس يتسم بدرجة ثبات عالٍ.

التطبيق النهائي لأداتا البحث

بعد التأكد من صدق وثبات وتمييز فقرات المقياسين (الضغوط المهنية، والأداء الإداري) طبق الباحثان المقياسين على عينة البحث الاساسية المكونة من (316) مدرس ومُدَرسَة في المدارس الاعدادية



لمدينة من خلال الزيارات للعديد من المدارس وتم توزيع المقياسين، بحيث تمت الإضاحه لهم الهدف من البحث كذلك الرد على إستفساراتهم وكيفية الإجابة والتأكيد بأن تكون الاجابة على الفقرات جميعها، واعلامهم أن النتائج سوف تستعمل لأغراض البحث العلمي.

الوسائل الاحصائية Statistical Means:

لأجل معالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم التربوية والاجتماعية (spss) وتمت المعالجة باعتماد الوسائل الإحصائية الآتية:
(الاختبار التائي لعينة واحدة، معادلة القوة التمييزية، معامل الفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون، نسبة اتفاق الخبراء، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين).

عرض نتيجة البحث ومناقشتها

هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين متغيري الضغوط المهنية والأداء الإداري لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر مدرسيها؟

لأجل اختبار العلاقة بين المتغيرين تم استخراج المتوسط المحسوب والانحراف المعياري للمتغيرين (الضغوط المهنية، والأداء الإداري) ثم تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.226) وهي علاقة ارتباطية سالبة، بغية ايجاد دلالة العلاقة الارتباطية، فكانت القيمة التائية المحسوبة تساوي (4.111) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.986) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (315)، تشير هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين متغيري الضغوط المهنية والأداء الإداري والجدول (7) يوضح ذلك .

الجدول (7)

العلاقة الارتباطية بين متغيري الضغوط المهنية والأداء الإداري

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة التائية		الدلالة المعنوية عند مستوى (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
الضغوط المهنية	316	84.341	19.000	-0.226	4.111	1.986	دال علاقة عكسية
الأداء الإداري		136.227	19.336				

ويرى الباحثان ان السبب في ظهور هذه النتيجة بهذا الشكل يعود إلى إن تعرض مديري المدارس الى مستوى مقبول من الضغوط المهنية يكون تأثيرها جيد على أدائهم الإداري، فالضغوط المهنية ذات المستوى المعتدل تخلق الحماس الكافي وتدفعه للعمل وتنمي شعوره بالإثارة والتحدى الذي يؤدي الى تحقيق مستويات عالية من الأداء الإداري، وأنه كلما كانت الضغوط المهنية بمستوى المعتدل ارتفع مستوى الأداء الإداري، وان زيادة مستوى الأداء الإداري عند المدير تحسن من الصحة النفسية والاجتماعية لديه، إذ يساعد ارتفاع مستوى الأداء الإداري للمدير على ارتفاع مستوى الإبداع والابتكار وابرار القدرات الكامنة لديه وتوظيفها من اجل العملية التعليمية ويؤكد هذا على ترك الأفكار السلبية وتغيرها بالأفكار الايجابية التي من شأنها تنمية مستويات الطلاب التعليمية .

الاستنتاجات



في ضوء نتيجة البحث التي تم التوصل اليها استنتج الباحثان بوجود علاقة ارتباطية سالبة بين متغيري الضغوط المهنية والأداء الإداري، وهذا يعني أنه كلما انخفض مستوى الضغوط المهنية الى المستوى المقبول لدى مديري المدارس الإعدادية ارتفع مستوى الأداء الإداري لديهم.

التوصيات

ضرورة اهتمام مديرية تربية نينوى بموضوع الضغوط المهنية لدى المديرين ليبقى ضمن المستوى المقبول مع تعزيز واقع الأداء الإداري من خلال كتب الشكر والمكافآت المادية والمعنوية.

المقترحات

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحثان اجراء دراسات مستقبلية الآتية:

1. إدارة الضغوط المهنية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي.
2. الضغوط المهنية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيها.

المصادر العربية

1. ابراهيم، أحمد السيد ابراهيم (2017): تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام بكليات جامعة الأزهر في ضوء مدخل الإدارة الالكترونية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (175) الجزء الثاني، 2017.
2. ابو حويج، مروان وآخرون (2002): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.
3. ابو سميرة، محمود احمد والطيطي، محمد عبد الاله (2020): مناهج البحث العلمي من التبيين الى التمكين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
4. ابو فنس، نجاح أحمد سليم، (2020): ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، جامعة الشرق الوسط، رسالة ماجستير غير منشورة.
5. أبو ناصر، فتحي محمد (2008): مدخل الى الإدارة التربوية، النظريات والمهارات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى.
6. بلواني، أنجود شحادة (2008): دور الإدارة المدرسية في تنمية الابداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعوقاتهما من وجهة نظر مديراتها، رسالة ماجستير غير منشورة.
7. حسين، سلامة (2004): اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن .
8. خضير، عناية محمد (2007): واقع معرفة وتطبيق إدارة الجودة الشاملة في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
9. ربيع، مشعان هادي وختام، اسماعيل احمد (2008): القياس والتقويم في التربية والتعليم، دار زهران للنشر، عمان، الاردن.
10. زايد، عادل محمد (2003): إدارة الموارد البشرية، دار الفكرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
11. سليم، محمد (2007): مدخل إلى علم النفس العمل، منشورات قرطبة، الطبعة الاولى، الجزائر.



12. سليمان، سناء محمود (2010): أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية، عالم الكتاب، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
13. السيد، محمد سيد محمد (2008): وظائف الإدارة المدرسية بالمرحلة الثانوية العامة، عالم الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة.
14. العبادي، ايمان يونس ابراهيم (2020): مقياس الاستصفاح لدى طفل الروضة، مركز الكتاب العربي.
15. عبد الرحمن، سعد (2008): القياس النفسي النظرية والتطبيق، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة.
16. عبد الغني، محمد وحسن هلال (2004): مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة. في بعض المداخل الحديثة في الأداء الإداري.
17. العجمي، محمد حسنين (2000): الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
18. عمر، محمود احمد وآخرون (2010): القياس النفسي والتربوي، دار المسيرة للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
19. العميان، محمود سلمان (2013): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة السادسة، الأردن.
20. عيسى، آسيا محمد (2018): الإدارة التربوية والتعليمية الحديثة. دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن.
21. الغالبي، طاهر وادريسي، وائل (2009): الإدارة الاستراتيجية منظور منهج متكامل، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
22. الغامدي، ماجد بن جمّاح بن حامد (2015): مستوى الأداء الإداري لدى مديري المدارس المطبقة لبرنامج "تطوير" بمدينة الطائف من وجهة نظر المشرفين والمعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
23. قاشي، محمد (2012): مصادر الضغط المهني وعلاقته بالرضى الوظيفي لدى مديري مؤسسات التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية المدية، جامعة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.
24. ماهر، أحمد (2004): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الطبعة الثالثة، الاسكندرية، مصر.
25. مجدي، أحمد محمد عبد الله (2008): علم نفس الصحة وعلاقته بالطب السلوكي، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ط1، الاسكندرية.
26. المحاسنة، ابراهيم (2013): إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
27. المشعان، عويد (2000): مصادر الضغوط في العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في المرحلة المتوسطة، مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية والتربوية ، مجلد (16)، العدد(1).
28. نوفل، محمد بكر و فريال، أبو عواد (2012): التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.



المصادر الأجنبية:

29. Alasomukai, A. V. (2019). Job Stress Management among Secondary School Principals in Rivers State, Nigeria. International Journal of Scientific Research in Education, 12 (1), 164-189.
30. Chidiebere C. (2017): **The Relationship of Job Stress to Job Performance in Police Officers**, PH.D., College of Social and Behavioral Sciences, Walden University.
31. Evaluation System, A Doctorate Thesis, Faculty of Orlando, Nik (2014). **Development of A School Leadership Fielding Graduate University**, U.S.A. Education.
32. Howitt, Dennis (2014) Introduction to Research Methods in Psychology, Fourth Edition Printed by Ashford Colour Press Ltd, Gosport Pearson Education Limited Edinburgh Gate, Harlow CM202JF, United Kingdom.
33. Pedro, M. et al (2014). Occupational safety and Hygiene , Arezes (eds). London Taylor & Francis Group.
34. Soina Blandford (2000): **Managing Professional Development In School**, Routledge Press, London.