

التعرف على مستوى الضغوط المهنية و الشخصية لدى رؤساء ومقرري الأقسام في الجامعة و علاقتهم ببعض المتغيرات العلمية و الاجتماعية

نصرالدين إبراهيم محمد

فاكلتي التربية، جامعة زاخو، إقليم كردستان-العراق.

تاريخ الاستلام: 2023 تاريخ القبول: 2023 تاريخ النشر: 2023 <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2023.11.1.1399>

الملخص:

يهدف البحث الحالي التعرف على الضغوطات المهنية و الشخصية لدى رؤساء ومقرري الأقسام في جامعة زاخو والتعرف على الفروق تبعاً لمتغيرات البحث، وتألقت عينة البحث من (42) رئيس ومقرر قسم في الجامعة، وأستخدم الباحث مقياساً جاهزاً لهذا الغرض، والمؤلف من (40) فقرة، حيث كان فقرات الضغوطات المهنية (15) فقرة، و (25) فقرة لمجال الضغوطات الشخصية، من إعداد (سعيد، 2006)، وتم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس، ولغرض معالجة البيانات احصائياً، تم استخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، و اشارت النتائج إلى عدم شعور أفراد عينة البحث بضعف مهنية و شخصية، وعدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات البحث، كما و بينت النتائج أن هناك علاقة طردية قوية بين المجالين، و استناداً إلى نتائج البحث قام الباحث بتقديم بعض مقترحات للبحوث مستقبلاً و توصيات للجهات المعنية .

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الضغوط الشخصية، رؤساء الأقسام، مقرري الأقسام.

مشكلة البحث

الوظيفة . (Kордуэлл, 2003: 318)، لأنه قد يؤثر على الوظيفة العقلية لدى الفرد و يعوقه عن القيام بوظيفة التفكير العقلاني لمواجهة و حل المشكلات التي يواجهها و بالتالي يؤدي إلى الأمراض النفسية و العقلية المختلفة . (Немов, 2007: 242).

تشير دراسة ايفر و راشبي و سكاربراك (Evers,

Rasche and Scharbracq, 2008) إلى أن هناك علاقة بين الضغوط المهنية و عدم الرضا عن العمل، و الكفاءة الذاتية و الشعور بالمعنى لدى الأفراد، بينما تشير دراسة بنهام (Benham, 2006) إلى أن الشعور بالضغط من مؤشرات المرض و عدم التمتع بالصحة لدى الأفراد. (Griman, and Diseth, 3 : 2016).

ونظراً لانتشار الكثير من الأمراض و الاضطرابات النفسية و العقلية المختلفة الناتجة من الضغوطات و التوترات و الصراعات و التنافس الحاد و الطموح الزائد و عوامل أخرى كالعوامل الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية، في عصرنا أصبح يوصف بأنه عصر القلق و الناس يعانون من الضغوطات. (العيسوي، 2009: 9) كمال،

حسب المصادر الرسمية في كردستان ان الضغوطات المالية و الاجتماعية أثرت سلباً على المؤسسات التعليمية و خاصة في عصر العولمة . (راپورتى و هزارةتى خويندنى بالاً و تويژينه وهى زانستى، 2010: 28)

كما و يرى مايك بوتري (Mike Bottery, 2004) ان الإداريين التربويين في العالم يعانون من مشكلات ادارية الناتجة من تعقيدات و ازدياد المسؤوليات الادارية و التوقعات، و الفرق الشاسع بين حاجات الطلبة و التديقات في المجتمع، ما أدى إلى الإحساس بأن ليس لهم صلاحيات القائد الإداري. (Bottery , 2007: 10).

و يؤكد المختصين النفسانيين أن الضغوطات تؤثر سلباً على الصحة النفسية وفسلجة الانسان. (مصطفى، 2018: 510)، كما يشير المصادر و الدراسات أن الضغوطات النفسية تؤثر سلباً على الجانب الصحي الجسدي ، العقلي، و كما يؤثر سلباً على نوعية علاقات الفرد مع الآخرين و الأصدقاء و الزملاء في المجال الوظيفي و المهني في المؤسسات الإدارية و يؤدي إلى عدم الرضى عن العمل و

و هي التعب، الصداع و مشاكل المعدة، و مظاهر انفعالية مثل التعرض للانفعال أو الغضب، الشعور بالانفعال، و نقص الطاقة، وخاصة في الشهر الأخير (باريل، 1432: 15).

وتشير الإحصائيات الحديثة إلى أن (80٪) من أعراض العصر النفسي (سيكوسوماتية) ومنها نوبات القلب، القرحة المعدية و ضغط الدم و الكآبة و التفكير بالانتحار ينجم عن الضغوطات. (مصطفى، 2018: 159).

ومن خلال ممارسة الباحث لمهنة الإدارة في وظيفتي رئاسة و مقررية القسم لعدة سنوات، و في نفس الوقت كدريسي في جامعات مختلفة داخل إقليم كوردستان وكذلك من خلال تجربته، كان هناك إحساس قوي بمشكلة الإداريين في الجامعة و خاصة رؤساء و مقرري الأقسام، حيث يشير تقارير المصدرة من قبل الجهات الرسمية أن نظام الإداري لجامعات الإقليم إحدى المشكلات الرئيسية التي لها تأثير على تراجع مستوى التعليم العالي (تقرير وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، 2011: 154)، وفي ضوء ما ذكر اعلاه يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤلين الآتيين:

✓ هل ان لدى رؤساء الاقسام و مقرري الأقسام في جامعات ضغوطات مهنية و الشخصية، و خاصة في الظروف العصيبة الحالية و في ظل الأزمات الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية و الثقافية الكوردستانية و العالمية، و إلى أي مستوى ؟

✓ هل هناك فروق في الشعور بالضغوطات المهنية و الشخصية وفقاً لمتغيرات البحث الحالي ؟

1- أهمية البحث والحاجة اليه:

لقد حظي موضوع الإدارة التربوية بياهتمام العلماء من مختلف العلوم الإنسانية و الإجتماعية، بإعتبارها محوراً أساسياً من محاور سلوك الجماعة، و ظاهرة إجتماعية تنبثق من وجود الفرد داخل المجتمع و عاملاً من عوامل تماسك المجتمع و تضامنه و تنظيمه و ركيزة الاتصال الناجح في المجتمع (العتوم و كوفحي، 2011: 13)، و لقد تزايدت اهتمامات الخبراء و العلماء في ميادين التربية و التنمية و الإدارة و التخطيط، حين التفت علماء اليوم في عصرنا إلى الوظيفة الإجتماعية للعلم و إلى دور الفكر و مراكز الجامعي الخلاق في التطوير و التغيير، و خاصة ما يقوم به الجامعات و مؤسسات التعليم العالي (اسماعيل، 1984: 45)، يرجع ذلك إلى أن نجاح أو فشل الأنظمة التربوية و التعليمية في العالم يلعب دور بارز في تنمية المجتمعات (عابدين، 2005: 13)، و قطاع التعليم يعتبر حجر الزاوية و المصدر الرئيسي للرفاهية الإجتماعية (موسى، 2013: 128).

1988: 47)، و بخاصة الضغوطات المرتبطة بالعمل و الوظيفة، حيث أظهر دراسة لهولمز و آخرون (Holmes et al) أن هذا النوع من أهم الضغوطات و الحوادث تأثيراً سلباً مؤدية إلى عدم التكيف و الإحباط في حياة الأفراد . و بينت نتائج هذا الدراسة بان قائمة تسمى بالمقياس (SRRS) (Xok, 2008:292) “ Coon,1997: 462 Larsen and Buss, 2005: 576)، و يتفق محتوى قائمته مع القوائم التي قدمت من قبل (طلعت منصور و فيولا البيلاوي، 1989) و (هول و ليندي، 1978) و (David Fontana,1989) حيث فيهم العديد من الضغوطات يرجع إلى المصادر المهنية و الوظيفة و المشكلات المرتبطة بهم. (عثمان، 2001: 96).

ومن جانب اخر البعض يقولون بأن للأدارة التعليمية دور بارز في إثارة الكثير من المشكلات التعليمية، حيث أن الإدارة المتسلطة أو الأستبدادية البعيدة عن التسامح قد تولد الكثير من المشكلات لغرض التحدي و الانتقام و البحث عن القوة، في حين أن الإدارة المتهاونة أو المتساهلة تحدث الفوضى و التسبب و الإهمال مما تولد الكثير من المشكلات نتيجة الخروج من الأنظمة و القواعد و التعليمات للمؤسسة التعليمية و الاستهتار بها. (الفتلاوي، 2005: 236)

كما و أن المختصين يرون الجهاز الإداري المتسم بالروتين و التجريد و عدم القدرة على التجديد، و فقدان الحيوية و الفعالية، و غياب الكوادر المؤهلة يؤدي إلى انتشار أعراض إجتماعية عديدة في المجال الإداري (الفرجات، 1990: 208)، لذا نشاهد الإهتمام بهذا الجانب و ضرورة استثمار الأمثل للإمكانات العقلية لبناء الشخصية المتوازنة في المؤسسات التعليمية و بخاصة لتنمية قدراتهم لمواجهة ضغوطات الحياة المعاصرة، كونه عديد من الإداريين التربويين و المدرسين يمارسون أساليب محجفة، حيث أنهم قبل كل شيء يقومون بعملية حشو الأدمغة بالمعلومات الجافة من دون تبصير الطلبة بالكيفية التي تتم بواسطها عملية التعلم و اكتساب العملية المعرفية، كذلك يلزمونهم على الحفظ الآلي أكثر مما يشجع على التفكير(جابر، 2006: 2) .

وانخفاض الضغوطات المهنية لدى الجهات التعليمية في الجامعة و بخاصة رؤساء الأقسام و مقرريه، حيث يقع أغلبية المشكلات على عاتقهم بإعتبارهم الحلقة الأولى و المباشرة بين الطلبة و المدرسين و المنهج و العملية التعليمية، و طبقاً لبعض الإحصائيات التي تم إجرائهم بواسطة الجمعية النفسية الأمريكية في العام (2007) إن نصف الأمريكيين يتأثرون تأثيراً سلبياً على حياتهم الشخصية و المهنية، و أن أكثر من (50٪) منهم أظهروا بوجود مظاهر جسمية

لغرض الوصول إلى التكافؤ الذاتي والإبداع والرضى العاطفي في الحياة (Ruggiero, 2004: 151). لأن تجربة الدول المتقدمة يكشف أن للإدارة الفعالة والقائد النشط و قدراتهم تأثير و دور كبير في الدولة و نجاح و تقدمه (Rourke, 2007: 246)، و أن تجربة اليابانيين في التسعينات، حيث أن ضغوطات عدم وجود وقت الفراغ لدى العاملين أدى إلى نتائج خطيرة و اضطرابات التفكير لديهم، وكلفة معالجته في ضوء بحوث علمية وصلت إلى ملايين الدولارات (Ivancevich et al, 2005: 291)، و يرى الجشطلاليتين أن الضغوطات الداخلية يتحكمون في التفكير الإنساني، من خلال قوانينها الخاصة و التأثير في إدراكاتنا لحل المشكلات (سلمان، 2005: 21)، و يشير المعايير الأخلاقية للمرشدين النفسانيين الأمريكي (ACA) إلى أهمية استغلال فرصة التنمية المهنية من خلال النشاطات الثقافية و و الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية و التأريخية، و معرفته لدى الأفراد الذين يتعامل فيها المشرفين و الإداريين (Herlihy and Corey, 2005: 256).

تشير دراسات و بحوث أهمية العلاقة السائدة بين أفرادها و أثرها على نمو الفرد و سلوكه، كما و أن المؤسسة التعليمية ينبغي أن تكون قدوة للسلوك الفردي و الجماعي الذي تجسد فيه أرفع القيم و المثل و الذي يساعد على خلق المناخ التنظيمي الملائم لنمو الإنسان الأكاديمي السليم (نوري، 2006: 7)، لأن كما يراه تايلور العلاقات الاجتماعية السيئة مع الآخرين جنباً إلى جنب تغير العمل و الضجيج و الأكتضاظ يعتبر من العوامل و المسببات الضاغطة للإنسان و يؤثر سلباً على صحته النفسية (تايلور، 2008: 343).

ويربط عبدالرحمن العيسوي (1992) بين الضغوطات الحياتية و التطبع الاجتماعي (socialization) اعتباراً هذه العملية هي التي يكتسب الفرد بموجبها الحساسيات للمثيرات الاجتماعية كالضغوطات الناتجة من حياة الجماعة و التزاماتها، حيث يتعلم فيها الفرد كيفية التعامل و التفاهم مع الآخرين و أن يسلك مثلهم (عيسوي، 1992: 171) و بنفس التوجه يرى الآخرين أن عملية التنشئة الاجتماعية من خلال ضغوطات الأسرة و توجيهاتها في إشباع الفرد لحاجاته تنعكس في تعديل سلوكه أو تغييره أو إكتسابه، بما ترتضيه الأسرة، و هذا يعتبر تحديداً اجتماعياً و تكيفاً ثقافياً لوسائل إشباع حاجاته (سرحان، 2003: 113)، حيث ضغوطات، سواء داخل الجماعة أو من خارجها له تأثيرات بالغة و مختلفة الجوانب في الأفراد (West and Turner, 2004: 246)، و الضغوطات الغير منطقية من قبل الأسرة على الطفل و معتقداتة يؤثر سلباً على تطور و نموه و

يؤكد سفيل على أنه من واجب الإداريين أن يقوموا بإتخاذ استراتيجيات لإنخفاض الضغوطات التي يواجهه المرؤسين و من هذه الاستراتيجيات تقويم مستوى الأداء، القيام بالمسؤولية التي على عاتقهم، و هذا العمل يؤدي إلى تطبيع العلاقات بينهم، مبنياً على الإحترام المتبادل، و الإجراءات المناسبة في الأداء، و التركيز على الايجابيات و تشخيص نقاط الضعف لتقليص التوترات الواقعة بينهم و انخفاض و تقليل الضغوطات الواقعة على الموظفين (Sewell, 2009: 90).

لأن وكما يشير مصادر و دراسات متعددة تشهد مجتمعاتنا اليوم حالة غير عادية إذ تنتشر الحروب و الكوارث و الضغوطات و الأزمات و التغيرات اليومية، مما أدى إلى ظهور سلوكيات منحرفة و اضطرابات مختلفة على المستوى الشخصي و الاجتماعي، منها الخلل في الذات و انتشار قيم الأنانية و تراجع قيم الإنسانية، مما ينعكس سلباً على الأفراد و المجتمع، أدى إلى عدم الاستقرار في مجتمعاتنا في الأونة الأخيرة و تهدد أمنه النفسي و الاجتماعي، و من هذه الأضرار التأثيرات السلبية على الصحة النفسية و الجسمية للأفراد و المجتمع (البديري، 2006، 4، الطائي، 2006، 5، إبراهيم، 1998: 103)، و قد يصل الأزمات إلى مرحلة يتعاضم الإحساس بها، و لا يستطيع متخذ القرار أن ينكر وجودها أو يتجاهلها نظراً لوجود ضغط مباشر يزداد ثقله يوم بعد يوم، فضلاً عن دخول أطراف جديدة إلى مجال الإحساس به، سواءً لأن خطرها أمتد إليهم أو لخوفهم من نتائجها أو من خطرها سوف يصل إليهم (المعموري و الزبيدي، 2016: 185)، و يؤدي إلى إنخفاض مستوى جودة الحياة و بخاصة في المجتمع الكوردستاني خلال الحروب الأخيرة (بكر، 2015: 448)، حيث جميع جوانب الحياة مرتبطة بعضها ببعض، و أن وجود ضغط على جانب معين يؤثر سلباً على الجوانب الأخرى و منها الإداري و المهني، و دليلاً على ذلك ما عانت به جميع الأطفاف في كوردستان خلال الحروب و الأزمات الاقتصادية الأخيرة و خاصة التحريم المالي التي قررت من قبل الحكومة المركزية على المدرسين و الإداريين و الموظفين في الجامعة و الوضع الإقتصادي لهم و إنخفاض الدافعية لديهم للعمل و الإنتاج الرشيد.

يعتقد فنسنت روجيرو أن المهنيين و التربويين حين يؤدون واجباتهم الإدارية، و التفكير و استذكار الأعمال و الإستجابة لهم و فهم الأمور، يواجهون ضغوط مختلفة لغرض علاج المشكلات و اتخاذ القرارات، و لذلك محتاجين لتنمية قيم و مهارة التفكير لديهم، و ذلك لأنه ضروري و يؤثر في العمل الإداري، و أ، فقدانه قد يؤدي إلى أضرار، و لذلك يوصي البرت أليس (A. Ellis)، باستخدام تقنية التفكير المنظم

الفرد (Geller, 2008: 21)، وتشير دراسة روى بارو و أنه هوجسون في مجال الإداريين و العمال، أن عدم القدرة على التكيف و الإنسجام لدى الفرد من مظاهر فقدانه لصحته النفسية (Brow and Hughson, 1993: 113).

أكدت دراسات في مجتمعاتنا، و منها دراسة (الشيخ ظاهر: 1996)، و دراسة (الطروانة: 1998) على أن الموظفين الحكوميين في هذه المجتمعات يعانون من الضغوطات الإدارية و الاجتماعية (الموسوي و آخرون، 2002: 303 و 460)، و لكن يمكننا أن نقلل من السلوكيات الغير مقبولة و المؤثرة في الممارسات التعليمية و أنشطته من خلال توفير كل الإمكانيات من أجل تحسين التعليم و زيادة الوقت المنقضي فيه و ممارسة الأنظمة و معالجة المشكلات التنظيمية و توفيره للتعليم في الجامعات و المؤسسات التعليمية العليا (القحطاني و آخرون، 2014: 123)، لذلك فمن المهم أن يلم الإداري الناجح بالعملية الإشرافية ليتأكد من القسم الذي يشرف عليه، يؤدي العمل المخصص و يسير نحو الهدف المنشود، و تنسق أعمال الزملاء فيه (عرفات، 2012: 34).

لذا تتجلى أهمية البحث الحالي من خلال ما يأتي:

1- يعتبر البحث الحالي مهم بالنسبة للجهات ذوي العلاقة في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في إقليم كردستان-العراق بصورة عامة، و البيئة الجامعية بخاصة، حيث يعطي رؤية جديدة و مؤشرات حول اهتمام أكثر بوظيفتي الإدارية (رئيس و مقرر القسم) ، و يعطيهم تصور عن حقيقي عن بعض جوانب و الضغوطات التي يعاني منها هذه الفئة في الجامعة.

2- بالنظر للتغيرات العديدة التي شهدتها منطقتنا في الآونة الأخيرة و بالأخص الحروب المتتالية، و على صُعد السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية حيث تعرض الرؤساء و مقرري أقسام الجامعة، كغيره من أعضاء المجتمع، لنكبات و أحداث و كوارث و معانات ضاغطة حتمت عليهم من التعامل مع هذه الظروف الصعبة المادية و الاقتصادية و الضغوطات بنوع من الصبر و بأسلوب يكفل الوظيفة و مهنتهم الحالية خاصة و الحياة الأسرية عامة، حيث انعكست تأثيراته سلباً عليهم في السنوات الأخيرة.

3- و لا تُخفي البحث الحالي أهميتها في رُفد و إثراء مكتبة البحوث العلمية في جامعات الإقليم، كونه مصدراً علمياً و أكاديمياً في موضوع هام في الجامعات المرتبطة بالعمل و الوظيفة هامة علمياً و إدارياً في إحدى أهم مؤسسات الحكومية في الجامعة.

الشعور بالاحباط و عدم الثقة بنفسه في المستقبل (قارةضة تاني، 2011: 30)، كما و يرى ريبيل إلى أن أساليب المعاملة الوالدية القاسية و الخاطئة من شأنها ان تؤدي إلى اضطرابات الشخصية و تجعل الأفراد في الحاضر و المستقبل يشعرون بعدم القيمة و عدم الكفاية و عندما يواجهون الضغوط مستقبلاً سيتوقعون الفشل و عدم القدرة على المواجهة و العجز (محمد و محمد ، 2014: 146).

كما و أن الرضى عن الوظيفة، و العمل مع الآخرين في المؤسسة مهم جداً، و وجود صراعات الموظف في الدائرة يؤثر على الجانب النفسي لديه (كيهان نيا، 1377: 108)، لذلك فإن المهارات الإدارية و الإنسانية لدى الرؤساء و القياديين تؤدي إلى فهم أفضل عن أفراد المؤسسة و مدى رضاهم و حاجاتهم و أهدافهم الشخصية، لغرض أخذهم بنظر الإعتبار في تطويرها و الإنجاز (Al-Jarras, 1979: 29).

يرى كراوفورد و اونجر بأن الرضى الوظيفي و الرضى عن الأهداف الحياتية و المستقبل المهني، و البيئة الاجتماعية لدى الموظفين يرجع إلى عدة عوامل و منها اعتقاداتهم، قيمهم، دوافعهم، و فرصة الاختيار، و بالتالي يساعدهم على الغلبة على المشكلات و المعوقات المهنية لديهم (Crawford and Unger, 2004: 383). يربط الثبتي و العنزي (2014) بين مستوى الضغوط النفسية و الرضا الوظيفي، حيث يرون بأن للرضا الوظيفي أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية و تحقيق التوافق النفسي للإداريين، و ارتفاع مستوى إنتاجهم، و انخفاض مستوى الضغوط الشخصية لديهم (الثبتي و العنزي، 2014: 100).

بينت نتائج بعض الدراسات بأن الضغوطات الناشئة من عدم الرغبة لدى الفرد لمهنته قد يقوده نحو تقليل قدرته في التكيف معها، و بالتالي يؤديه نحو المرض النفسي، و خاصة في حالات عندما يكون لديه استعداد وراثي للمرض (كه ريم، 2014: 193).

كما و تبرز أهمية دراسة ضغوطات الحياة الإدارية إذ يرى البعض أن التكيف هو أساساً كيفية التعامل مع الضغوطات و استجاباتنا نحو متطلباتنا (Handler, 2008: 176)، لأن الإنسان يسلك طريقاً أو يخالفه إما بسبب ضغط أو بسبب إهمال لقيمه أو لأي سبب آخر، و لذلك نراه يقوم بسلوك خاصة به في مواقف مختلفة (سعيد، 2008: 29)، و كما يرى سكوت جيلر أن الصحة و الأمن النفسي و التفاؤل و خصائص الشخصية يلعبون دوراً بارزاً في الإنجاز لدى

عرفه كل من :

1- فونتانا (Fontana, A., 1992): "حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية من القدرات والإمكانات الشخصية للكائن الحي" (الحوري وحتنوش، 2012: 109).

2- كرييسكو: "حالة نفسية روحية وإنفعالية وسلوكية المرتبطة بعدم قدرة الفرد أن يقوم بالتعامل مع موقفٍ ما عقلاً و منطقياً" (Kрысько, 2007: " Крысько, 2001: 361") 251.

3- هورنباي: "وطأة أو قلق نتيجة ظهور مشكلة ما في حياة الفرد" (Hornby, 2003: 1286).

4- ستاراويت و اولسون-سوتن: ينتج عندما يريد الفرد و يحاول أداء عمل كثير في وقتٍ قليل (Satterwhite and Olson) 465 (Sutton, 2003).

5- جيبسون و آخرون: "الإحساس بالوطأة و القلق و الإحزان" (Gibson, et al, 2006: 198).

6- باترسون: "فئة من المحركات و مؤثرات مختلفة، منها مفيد في بعض الأحيان، و منها تقود إلى المشاكل" (Patterson, 75 (2009).

7- كولمان: "الوطأة و الدفعة النفسية و الفسيولوجية الناتجة من الأحداث الفيزيائية أو العاطفية أو الإجتماعية أو الإقتصادية أو المهنية أو نتيجة تجربة مر بها و من الصعب إدارتها أو تحملها" (Colman, 2009: 735).

ثانياً: الضغوط المهنية (Occupational Stress):

عرفها كل من :

1- سعيد، 2006 " هي الخبرات والمواقف التي يتعرض لها الفرد أثناء عمله وتشكل عبئاً له بحيث يدرك ان قدرته في مواجهة متطلبات الموقف الذي يتطلب التغيير والتوافق بين الفرد وموقف لا يتسم بالكفاية المناسبة" (سعيد، 2006 : 130).

2- محسن الخضري 1991: "انه كل ما له تاثير مادي او معنوي وياخذ اشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعوق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي الى احداث توتر عصبي او قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد والقيام بالسلوك الرشيد اتجاه المواقف الادارية والتنفيذية" (المرسومي 2019: 351)

2- تُعد البحث الحالي بمثابة دعوة لتحسين ظروف الرؤساء الأقسام ومقرريهم من قبل وزارة المعنية في حكومة الإقليم، و ذلك عبر فهمهم لضغوطات التي يعاني منها عينة المذكورة في الجامعات، و العمل على معالجتها و توفير المستلزمات اللازمة لهم، و تأمين حياة جديرة بجهودهم الإدارية و الخدمة التي يقدم للجامعة.

3- اهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على ما يلي :

✓ مستوى الضغوطات لدى أفراد عينة البحث بصورة عامة .
✓ مستوى الضغوط المهنية و الشخصية لدى أفراد عينة البحث .

✓ هل هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات افراد عينة البحث في الضغوط المهنية و الشخصية تبعاً للمتغيرات: أ- الجنس، ب- الوظيفة، ج- الحالة الزوجية، د- الاختصاص، هـ- الشهادة .

✓ هل هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات افراد عينة البحث في الضغوط المهنية و الشخصية تبعاً للمتغيرات: أ- سنوات الخدمة، ب- اللقب العلمي، ج- العمر .

✓ العلاقة بين الضغوط المهنية و الشخصية لدى أفراد عينة البحث.

✓ الفقرات الأكثر شيوعاً من بين الضغوط المهنية و الشخصية لدى أفراد عينة البحث أ- الضغوط المهنية و ب- الضغوط الشخصية؟

4 - حدود البحث: يتحدد حدود البحث كادناه :

✓ حدود مكانية : جامعة زاخو

✓ حدود زمانية : 2017-2018

✓ حدود بشرية : رؤساء و مقرري الأقسام في جامعة زاخو

5 - تحديد المصطلحات: تشمل ما يلي :

أولاً: الضغط (Stress): نظراً لأن تعريف الضغوط يعتبر من المحاولات التي يكتنفها الكثير من الصعوبات، و ذلك لأن الضغوط النفسية تعتبر من الظواهر المعقدة والمتداخلة نتيجة لتعدد الأبعاد و الأسباب، برغم من ذلك أصبح من القضايا النفسية المحورية التي لاقت اهتمام العلماء و المنظرين و الباحثين في محاولات جادة لتعريفها و تفسيرها و تحليلها (العمرى، 2012: 10)، و من جانب آخر هذا التعريف يعتمد على رؤيتنا للضغط و كيفية التعامل معه و التشخيص و العوامل المؤدية و ردود أفعالنا و جوانب اخرى أكثر تركيزاً من قبلنا (Nolen-Hoeksema, 2004: 72).

السوية و بين الاضطرابات الانفعالية و مشكلات التوافق في المرافقة و مابعدا من مراحل نمو الفرد (زهران، 1977: 346). كما و بينت دراسات بري (Berry, 1998) و كوبر و مارشال (Cooper and Marshall, 1976)، أن هناك عوامل متعددة تؤدي إلى الضغط المهني و منها اختلاف قيم المؤسسة، تعارض المنزل- العمل، نقص الاستقلالية في العمل، زيادة عبء العمل. (اسماعيل، 2004: 64).

ثانياً - أنواع الضغوط يقسم البعض الضغوطات إلى قسمين:

✓ الضغوط الفسيولوجية Physiological stresses : والتي تحدث نتيجة حساسية و امراض جسدية، إما النفسي- الاجتماعي، اختلافهم يرجع إلى منشأ الضغوطات، حيث في الحالة الأولى يعود لأسباب دماغية و منها الهايبوتلاموس و غدد فوق الكلوي .

✓ الضغوط النفسية Psychological stress : يرجع إلى أسباب نفسية المنشأ و منها كيفية إدراك الفرد للموقف المثير و الضاغط . (stressor) (ثورافكارى، 1380: 1449).

ثالثاً - مراحل نشؤ الضغط .حسب رأي هانز سيليه (Hanse Selye, 1956)، هناك ثلاث(3) مراحل:

✓ المرحلة الانعكاسية: يقوم النظام العصبي للفرد بفعالياته، و ينخفض عملية الهضم و إضرابات القلب و ضغط الدم و تسارع التنفس، و في هذه المرحلة يكون الجسم في قمة الطاقة.

✓ المرحلة الثانية تسمى مرحلة المقاومة: و يجمع و يحول الجسم طاقاته لمواجهة الضغط و يغير عدد نبضات القلب و التنفس .

✓ مرحلة التعب أو النهائية: هي عندما لم يحدث معالجة المشكلة و يتطور الضغط و يؤثر سلباً على الجسم، و يفقد الفرد القيام بوظائفه النفسية، و يعتبر الفرد شبه مدمر في هذه المرحلة (Crandel, et al, 2009: 436)، و قد يصاب الفرد بالكآبة، أو يقوم بالعنف أو يفقد الذاكرة و النسيان و عدم القدرة على اتخاذ القرارات (Kreitner and Kinicki, 2004: 693).

رابعاً - سلوكيات إدارة الضغوطات

بما أنه يجب على القيادات الإدارية تحمل الضغوطات، لكي تنجح في العمل (Hoy and Miskel, 2005: 380)، و من جانب آخر يعتبر البعض أن القدرة على الثبات و تحمل ضغوطات الحياة و تجاوز الأزمات و مداواة الذات من علامات الصحة النفسية (مجموعة

3- فرات 1995 "عبارة عن حالة تنفج عن التفاعل بين الفرد والبيئة حيث يضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص". ميهوبي واخرون، 2020: 6).

4- تعريف ثونتانا 1993 " انها تجربة انية لدى الفرد تحدث نتيجة العوامل في الفرد نفسه والبيئة التي يعمل فيها " (المصدر السابق: 352)

5- التعريف الاجرائي: يعرف الباحث الضغوط المهنية اجرائياً بانها الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المفحوصين على أداة البحث لدى استجابته/ استجابته على فقراته و تمثل الدرجة مستوى الضغوط المهنية و الشخصية لديهم.

6 - الفصل الثاني: خلفية نظرية ودراسات سابقة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدبيات تتعلق بالضغوط والضغوط المهنية وهي كالآتي :

أولاً: خلفية نظرية

لعلنا لا نجافي الحقيقة ان قلنا ان الضغوط من اهم صفات العصر الراهن الذي يشهد تغييرات و تطورات و تحديات كبيرة و سريعة في مختلف مجالات الحياة , وان سعادة الانسان و شعوره بالامن و الطمأنينة و الراحة و المتعة و مصدر اشباع حاجاته هو مجال عمله فان وجد عمل مناسباً لقدراته و ميوله و منتجاً يرتزق منه .

وعليه فان دراسة الضغوط المهنية اصبح لزاماً على المفكرين و الباحثين و الاداريين، من هنا بدء الاهتمام الجدي و العلمي لدراسة ضغوط العمل من اجل معرفة مستوياتها و اسبابها و اثرها على الافراد العاملين من مختلف الجوانب الجسمية و الفسيولوجية و النفسية و الاجتماعية و على ادائهم و انتاجهم , ثم اتسع الاهتمام بدراساتها من جوانب عديدة اخرى كعلاقتها ببعض المتغيرات كالجنس و الحالة الاجتماعية و السن ،... و في مختلف المهن التعليمية و الصحية و الصناعية و الخدمية (المرسومي 2019 : 353-354)

العالم الفيزيولوجي، ج. سيل (G. Sele)، اول مرة استخدم الضغط، عندما قام بدراسات حول التكيف لدى الإنسان، و برأيه أن لها تأثيرات سلبية و ايجابية في هذه العملية لدى الفرد . (Мещеряков и Зинченко, 2007: 530)، كما

يرى بعض علماء ان النظام العصبي لدى الإنسان له أساليب في التعامل مع الضغوطات المختلفة (Fiske and Shelley, 2008: 327). يؤكد علماء النمو النفسي على العلاقة الوطيدة بين احباطات الطفولة و الضغط الزائد و التنشئة الاجتماعية غير

✓ زيادة حوادث العمل و ارتكاب المخالفات وكثرة الشكاوى . (المرسومي, 2019: 357).

سابعاً – بعض نظريات التي فسرت الضغوط

1- **نظرية تحليل النفسي** : يرى سيجموند فرويد أن الضغوطات التي يواجهها الفرد تحت تأثير الحضارة و تعقيداتها المختلفة أدت إلى اللجوء للكبت كحيلة دفاعية من قبل الأنا (ego) كحل للصراع الناشئ بين رغباته و ضوابط المجتمع، و لكن حل مرضي يؤدي إلى مزيد من الشعور بالقلق و الاغتراب لديه . (محمد، 2013: 162).

2- **نظرية موراي**: برأيه أن مفهوم الحاجة و مفهوم الضغط مفهومان أساسيان، حيث الأولى يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، و الثاني يمثل المحددات المؤثرة و الجوهرية للسلوك في البيئة، و الضغط صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهوده للوصول إلى هدف معين . (عثمان، 2001: 98).

3- **نظرية روتر**: يقسم روتر الأفراد على فئتين: ذوي مركز الضبط الداخلي و الخارجي، و برأيه أصحاب النوع الضبط الداخلي هم أكثر الأشخاص قدرة و كفاءة على التعامل مع ضغوطات الحياة و تتسم نظرتهم المستقبلية بالتفاؤل نحو التغيير الأفضل و الإيجابي . (الموسوي، 2006: 6).

4- **نظرية لازاروس**: يرى (Lazarus, 1970) أن الضغط مرتبط بالعمليات الإدراكية و التقدير المعرفي لتناقض بين متطلبات الفرد و تقييم التهديد، و لسماته الشخصية و خبراته الذاتية و مهاراته في تحمل الضغط و حالته الصحية، و نوع التهديد و كمّه و العوامل البيئية و الاجتماعية و متطلبات الوظيفة دور في تحملهم قبل الفرد . (عثمان، 2001: 100).

5- **نظرية باندورا**: ضعف قدرة الفرد على مواجهة الضغوطات و بناء علاقات سليمة مع الآخرين، كما و إحساسه بضعف القدرة على ضبط سلوكه و مشاعره و أفكاره يؤدي إلى سوء التوافق. (الساعدي، 2005: 18).

6- **نظرية هانز سيللي**: كان هانز متأثراً بتفسير الضغط على أساس فسيولوجي بحكم تخصصه كطبيب، و يعتقد أن الضغط متغير غير مستقل و استجابة لعامل ضاغط (stressor)، يميز الشخص و يضعه على أساس استجابات فيزيولوجية للبيئة الضاغطة المزعجة . (عثمان، 2001: 97).

من الخبراء، (2013: 12) لذلك يوصي الخبراء ببعض الأساليب و الاستراتيجيات لمواجهةها و منها التمارين الرياضية، كالمشي، أو الإسترخاء، الابتعاد عن استخدام الأدوية (Coon, 1997: 470)، و التفكير الايجابي و التفاؤل، و المساندة الاجتماعية. (531: Byrne and Baron, 1997)، و معرفة علاماته و مؤشرات، لتنمية و رفع مستوى كفاياته و تقليل أضراره و مصاريف العلاج . (350: Martocchio, 2003)، و الوعي الذاتي (330: Williams, 2006)، أو ممارسة نشاطات رياضية و منها اليوجا.

خامساً – الضغوطات بين الفائدة و الاضرار

يشير بعض المصادر أن الضغط له ايجابيات و في نفس الوقت سلبيات، و لكن من الواجب أن نتعلم أن نتجنبهم، و التحرر منه يجلب السعادة و الصحة النفسية و البدنية و قليل منه يساعد على الإنتاج، و الفشل في التحكم فيه يخرج الفرد من طابور التنافس و التفوق، و مستوى عالٍ منه في الحياة يؤدي إلى الشقاء و متاعب للجسم و العقل، و مستوى الضغوط في حياة الفرد مؤشر جيد لمستوى السعادة أو التعاسة عنده، و يتفق علماء النفس أن التعلم التعاوني (cooperative learning) هو أحد المداخل الهامة في تحقيق العمل الإداري و الإنجاز و النجاح فيه، و من هذا المنطلق يتعبّر الضغط من العوامل الايجابية في الإدارة (عثمان، 2001: 197)

و يرى لوكر أن الضغط المهني قد يؤدي إلى قيام الفرد بمقارنة نفسه في مواقف مختلفة و يدفعه الى التغييرات السلبية (Locker, 307: 2006). كما و يؤكد نظريات كل من جون هولاند و دونالد سوبر(1980) في المجال المهني على أهمية التوافق المهني لدى العاملين. (لوبينز و سنايدر، 2013: 683).

سادساً – الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية : للضغوط المهنية آثار كثيرة متنوعة منها ما هو على الافراد , وعلى منظمة العمل اهمها اثار الضغوط على منظمة العمل ومنها :

- ✓ ازدياد نسبة دوران العمل .
- ✓ زيادة التكاليف المالية.
- ✓ عدم الرضا وانخفاض الروح المعنوية .
- ✓ الغياب والتاخر عن العمل .
- ✓ سوء العلاقة بين الافراد و ادارة المنظمة وبين بعضهم بعض .
- ✓ تدني مستوى الانتاج كما ونوعا .

التعامل مع ضغوطات الحياة. اما سيلبي يعتقد أن الضغط متغير غير مستقل واستجابة لعامل ما. اما علي الوردي ربط بين الضغوط والعادات والتقاليد اي التمسك بها يجعل الانسان عرضة للضغوط .

ثانياً: دراسات سابقة: سوف يتم التطرق الى بعض دراسات سابقة حول متغير البحث الحالي وهي :

1- دراسة (سعيد، 2006): هدف البحث الى التعرف على الضغوط المهنية لدى رؤساء ومقرري اقسام الجامعة والتعرف على الفروق تبعاً لمتغيرات الدراسة، وتألفت عينة البحث من (200) رؤساء ومقرري الأقسام في جامعتي بغداد والمستنصرية، اختيروا بطريقة عشوائية، وأستخدم الباحث مقياسين لهذا الغرض، والمؤلف من (42) فقرة من إعداد الباحث، وتبين وجود مستوى معتدل من الضغوط والتعب لدى رؤساء ومقرري اقسام الجامعة من وجهة نظر أفراد العينة ككل، موجود فروق بين مستوى الضغوط المهنية ومتغير التخصص، و لصالح العلمي، و سنوات الخدمة، و عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق الدرجة العلمية، كما و أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية بين الضغط المهني و التعب النفسي لدى العينة (سعيد، 2006: 130).

2- دراسة جياوك و محمد (2012): هدفت الدراسة الى معرفة هل إن للضغوطات العمل دور في إثارة القلق المهني لدى الإداريين من مدراء و رؤساء الوحدات و رؤساء الأقسام، والتعرف على اتجاه العلاقة بين المتغيرين لعينة مكونة من (107) شخص، بينت النتائج أن هناك علاقة طردية موجبة قوية بين المتغيرين. (0.72) (جياوك و محمد، 2012 : 55).

3- دراسة (قادر، 2013): هدف البحث الى التعرف على دور أبعاد الثقافة التنظيمية و المتمثلة بالقيم و المعتقدات و الرموز و الممنوعات لدى رؤساء اقسام العلمية في الجامعة في فاعلية القرارات الإدارية، كما والتعرف على الفروق تبعاً لمتغيرات الدراسة، وتألفت عينة البحث من (69) رئيس القسم في كليات جامعات القطاع الخاص في مدينة اربيل، وأستخدم الباحث مقياس لهذا الغرض، والمؤلف من (36) فقرة، و أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباط و تأثير معنوي بين أبعاد و الثقافة التنظيمية و لاسيما القيم و المعتقدات و فاعلية القرارات الإدارية لدى العينة(قادر، 2013: 165).

مدى الاستفادة من الدراسات السابقة : بعد إطلاع الباحث على إجراءات ونتائج دراسات سابقة اتضح وجود جوانب اتفاق وأخرى اختلاف بين تلك الدراسات في بعض إجراءاتها ولغرض بيان ذلك والاستفادة من بعض تلك الجوانب في البحث الحالي، حاول الباحث

7- نظرية الذات: يرى كل من هايدر وفريتس (Heider and Frits, 1944) أن حالة الاتساق في العلاقات مع الآخرين هي حالة غير مريحة، مما يؤدي إلى اللاتوازن الاجتماعي وتشكل ضغطاً قد يؤدي إلى تغيير في اتجاهات الناس و توقعاتهم نحو موضوع معين أو حدث ما بسبب اللاتوازن في التنظيم المعرفي الذي يؤدي بدوره إلى التوتر أي اللاتوازن النفسي.(الموسوي، 2006: 49).

8- نظرية سيبيلجرجر: يعتبر القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغط عنده، على أساس التمييز بين القلق كسمة و القلق كحالة، و يرى الضغط الناتج ضاغطاً مسبباً لحالة القلق، مما للضغط علاقة بميكانيكات الدفاع النفسي لتجنب النواحي الضاغطة .(عثمان، 2001: 99).

9- نظرية ماك كريكور(X): حيث يرى أن العاملين والموظفين الإداريين و نتيجة لعدم الرغبة في العمل و الإنتاج، يجب أن نقوم ببعض الإجراءات لدفعهم نحو العمل و منها الضغط عليهم، و استعمال تهديد و مراقبة شديدة (محمد، 2013: 26" علي و عباس، 2016: 49 " محمد، 2004: 28)، و ذلك كما يراه البعض أن القائد الناجح قادر على احداث التغيير المطلوب من خلال التهديد و الوعيد و الضغط.(حافظ و عباس، 2016: 30).

10- نظرية ألبرت إليس (Albert Ellis): و هو مؤسس مدرسة العلاجية المعروف بالمنطق- التهج، حيث تعتمد النظرية على الجوانب المنطقية-الهيجانية(rational-emotional)، و ترى أن هناك عوامل بايولوجية و اجتماعية مؤثرة في سلوكيات الفرد، و يجرب الفرد انواع الضغوطات و المشكلات في حياته، ولكن برغم من ذلك يقاوم لأن لديه إرادة حرة، مما يساعده في ضبطه .(شيلينط، 1388: 165).

11- نظرية الوردي: يمكن تلخيص فكرة علي الوردي و نظريته في انخفاض مستوى الصحة النفسية لدى الفرد العراقي و وجود الأزدواجية الشخصية و الاضطرابات الأخرى لديه، يشير إلى صراع بين نوعين من الضغوطات الآتية من تيارين من القيم: القيم البدوي، و الذي يدفعه نحو التمسك بالعادات و التقاليد البدوية التي ورثوها من آبائهم، و الآخر يدفعهم نحو الأخذ بالقيم الحضريية التي بدأت تنتشر بين عامة الناس(الوردي، 2013: 285).

بعد عرض لبعض النظريات التي فسرت الضغوط لاحظنا كل منظر تطرق لها حسب رايه . حيث يرى فرويد أن الضغوطات التي يواجهه الفرد تحت تأثير الحضارة و تعقيداتها المختلفة . بينما يرى روتران أصحاب النوع الضبط الداخلي هم أكثر الأشخاص قدرة و كفاءة على

مناسبة (الرفاعي، 2007 : 157). أن لبعض الأقسام الجديدة في الجامعة ليس لها مقرر القسم، لذلك كانت عدد الرؤساء أكثر من عدد المقررين. وبهذا نرى بأن حجم عينة البحث الحالي تقاربت من حجم عينة دراسة قادر لعام 2013.

ثالثاً: اداة البحث: من اجل تحقيق اهداف البحث قام الباحث باستخدام مقياس جاهز ل (سعيد، 2006) و المكون من (56) فقرة، باعتباره (22) فقرة في المجال التنظيمي و (34) فقرة في المجال الشخصي تقابل كل فقرة خمس بدائل وهي (تُشكل ضغطاً : عالياً جداً ، كبيراً، معتدلاً و قليلاً، و لا تُشكل ضغطاً أبداً) حيث يحصل المستجيب من خلال اجابته على المقياس على درجة كلية تعبر عن ما يحس به من ضغوط مهنية و تنظيمية و شخصية في عمله الإداري كرئيس أو مقرر قسم.

رابعاً: صدق المقياس: المقصود من مصطلح الصدق بشكل عام هو هل أن المقياس يقيس السمة التي اعد لقياسها. (Dunn, 67 : 2001)، ولأجل التحقيق من صدق المقياس اعتمد الباحث على الصدق الظاهري، ويتم التوصل اليه من خلال تقديرات و آراء مجموعة من الخبراء والمحكمين المتخصصين، على درجة قياس المقياس للغرض المعد من اجله (العزاوي، 2007: 94)، وعليه تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين و الخبراء في مجالات الإدارة و التربية و علم النفس من ذوي خبرة في هذا المجال (الملحق 2) وطلب منهم الحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس وبدائله وتعليمات الاجابة مع حذف او اضافة او تعديل ما يرونه مناسباً، وفي ضوء تقديرات و آراء و ملاحظات المحكمين اعيد صياغة أو حذف بعض الفقرات واجريت التعديلات اللازمة على بعضها، وقد اعتبرت الفقرة صالحة اذا حظيت نسبة اتفاق المحكمين و البالغة (78٪) او اكثر، و بعد أن أبدى الخبراء آرائهم بفقرات المقياس تم حذف 16 فقرة من مجموع 56 فقرة لأنها لم تحصل على نسبة المطلوبة من الاتفاق، و بقيت (40) فقرة، و أن البحث الحالي يتميز عن بحث (قادر، 2013) من حيث عدد فقرات المقياس، و تباين مع دراسة (سعيد، 2006).

خامساً: ثبات المقياس: يعني الثبات ان يعطي المقياس او الاختبار نفس النتائج تقريبا اذا ما اعيد تطبيقه على نفس الافراد في ظل نفس الظروف (العزاوي، 2007: 79 " الدليمي و المهداوي، 2005: 128)، ولإيجاد ثبات المقياس طبق الباحث المقياس على عينة تالفت من (10) رؤساء ومقرري الاقسام، ثم اعادوا تطبيق

توظيف ما توفر له من دراسات سابقة حول متغيري البحث بقدر المستطاع من ناحية الاستفادة من أدبياتها ومن الأدوات المستخدمة في قياسها سنتم مناقشة ذلك من خلال الجوانب الآتية:

- 1-الأهداف: تباينت أهداف البحث الحالي مع الدراسات السابقة .
- 2-الأدوات: اعتمدت الدراسات السابقة التي سبق ذكرها على المقياس بوصفه اداة لجمع المعلومات ، وهي الاداة نفسها المعتمدة في البحث الحالي .
- 3-عينة الدراسة: كذلك من حيث نوع العينة فقد كانت عينة معظم الدراسات السابقة هي رؤساء الاقسام والمقررين وهي نفسها بالبحث الحالي .
- 4-الوسائل الاحصائية: تبين أن أغلب الدراسات السابقة استخدمت في إجراء التحليلات الإحصائية المتوسطات الحسابية ومعاملات ارتباط لإيجاد العلاقات بين المتغيرات البحث الأخرى واختبار التائي والتحليل العاملي وتحليل التباين. وقد اتفق البحث الحالي مع بعض تلك الدراسات في استخدام البرامج الاحصائية لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً.

7 - الفصل الثالث: (منهجية البحث واجراءاته)

تتضمن الإجراءات التي قام بها الباحث على وفق المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملائمتها طبيعة واهداف هذا البحث، وكما يلي:

اولاً: مجتمع البحث Research Population : يعرف مجتمع البحث بأنه كل الأفراد الذين يحملون البيانات الظاهرة التي هي في متناول الدراسة، أو يقصد به جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث. (داود وعبدالرحمن، 1990: 66)، ولتوخي الدقة فقد تحدد مجتمع البحث الحالي رؤساء ومقرري الأقسام بجامعة زاخو/ للعام الدراسي (2017-2018) والبالغ عددهم (47).

ثانياً: عينة البحث Research Sample : بعد تحديد مجتمع البحث اختار الباحث جميع رؤساء ومقرري اقسام الجامعة كعينة البحث، و عند توزيع الاستبيان اعيدت اجابات (42) رئيس قسم و مقرريهم، و (2) من رؤساء الاقسام لم يجيبوا على الاستبيان بالرغم من وصوله اليهم، و قد أهملت (3) الاستثمارات غير مكتملة، و عليه تكون نسبة أفراد عينة الدراسة (42) من مجموع رؤساء الأقسام و مقرريهم، أي بنسبة (89٪) من مجتمع البحث، و حسب وجهة نظر (Sekaran.Uma) المختص في الاحصاء تعتبر عينة البحث

ترتيباً تنازلياً بالنسبة للفقرات في المقياس لكل مجال، كما و تم إستخراج المتوسط الفرضي من خلال ضرب عدد فقرات المقياس مع مجموعة بدائل المقياس و قسمة الناتج على عدد بدائل المقياس، و منها إعتمدت النتيجة متوسطاً فرضياً.

ثامناً: الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (برنامج SPSS) لغرض معالجة البيانات.

8 - الفصل الرابع (عرض نتائج البحث ومناقشتها) سوف يتم عرض نتائج البحث كالاتي :

الهدف الأول: التعرف على مستوى الضغوطات لدى أفراد عينة البحث بصورة عامة. و للتحقق من هذا الهدف استخرج الباحث المتوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث ثم طبق الاختبار التائي لعينة واحدة وأدرجت النتائج في جدول (1)

جدول(1) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى دلالة و درجات الحرية	الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
42	120	121,73	25,62	0.44	2.02	0.05 (41)	لا يوجد فرق

المؤسسات التعليمية (عبدالرحمن و زنكنه، 2013: 422)، و اختلفت هذه النتيجة مع دراسة سعيد (2006) التي أوضحت أن الرؤساء ومقرري الأقسام بصورة عامة يعانون من ضغوطات المهنية والشخصية.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى الضغوط المهنية والشخصية لدى أفراد عينة البحث.

لتحقيق هذا الهدف تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وبلغ متوسط درجة الضغوط المهنية والشخصية لدى عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية والشخصية (47.40) و (74.33) و إنحراف المعياري قدره (9.87) و (16.81) درجة، و بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (45) درجة لضغوط المهنية و (75) للضغوط الشخصية، و بما أن القيمة التائية المحسوبة كانت (1.57) لضغوط المهنية و (0.257) لضغوط الشخصية، و هي أقل من قيمتها الجدولية و البالغة (2.02) عند درجة حرية (41) و مستوى دلالة (0.05) و (2.02)، و الجدول (2) يوضح ذلك:

المقياس على نفس الافراد بعد مرور اسبوعين تقريبا من التطبيق الاول، و باستخدام معامل الارتباط بيرسون (عباس واخرون، 2007: 141). في المعالجة الاحصائية، تبين ان قيمة معامل الارتباط بين نتائج التطبيق الاول و الثاني تساوي (0.75) وهي درجة يمكن الاعتماد عليها في التحقق من ثبات المقياس .

سادساً: تطبيق المقياس: بعد التحقق من صدق وثبات الأداة طبق الباحث الأداة على أفراد العينة الأساسية والبالغ عددهم (26) رئيس قسم و (21) مقرر، في فترة بين 2018/5/20 لغاية 2018/5/31 .

سابعاً: تصحيح المقياس: لكون أن للمقياس خمسة بدائل فقد اعطي لكل بديل وزن (1،2،3،4،5) في حالة الفقرات الايجابية وعلى التوالي، و تعكس الاوزان عندما تكون الفقرات السلبية، بمعنى ان الدرجة التي يحصل عليها المستجيب تنحصر بين (28-84) درجة، كما و رتبت الفقرات حسب تكراراتها و درجاتها للاوساط المرجحة

نلاحظ من جدول(1) بان متوسط درجة الضغوط المهنية والشخصية لدى عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية والشخصية بلغ (121.73) و إنحراف المعياري قدره (25.62) درجة، و بالمقارنة مع المتوسط الفرضي للمقياس و هو (120) درجة، اشار إلى وجود درجة الواضحة من الضغوط، و بما أن القيمة التائية المحسوبة التي بلغت (0.44)، و هي أقل من قيمتها الجدولية و البالغة (2.02)، عند درجة حرية (41) و مستوى دلالة (0.05) و مما يعني ليس هناك فروقاً ذات دلالة احصائية، و هذا يعني أن أفراد العينة لايشعرون بضعفات المهنية والشخصية في العمل بصورة عالية جداً، و يعزو الباحث سبب ذلك الى أن الجامعة جديدة التأسيس، و ناهيك عن أقسامها و عدد الطلبة فيها قليل نسبياً، و كما و أن الأقسام فيها ليست كبيرة جداً، بالتالي قد لا تتولد الضغوط لدى رؤساء ومقرريهم في الجامعة و لا يلقي ذلك بأعباء ثقيلة عليهم، و هذا مما دفع أفراد العينة الى عدم الشعور بتلك الضغوط المهنية و الشخصية حين أدائهم الوظيفي. و هذا يتفق مع ما وصلت اليه البحوث، حيث يشير إلى أنه كلما قل عدد الطلبة يقلل ضغوطات على

جدول(2) يبين نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة تبعاً لضغوط المهنية و الشخصية لدى عينة البحث

الضغوطات	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى دلالة و درجات الحرية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
المهنية	42	45	47,40	9,87	1.57	2.02	0.05 (41)	لا يوجد فرق
الشخصية	42	75	74,33	16,81	0.257	2.02	0.05 (41)	لا يوجد فرق

الشخصية ذات الحدة العالية، و اختلفت هذه النتيجة مع دراسة سعيد(2006) التي أوضحت أن رؤساء و مقرري الأقسام العلمية أكثر تعرضاً للضغوط المهنية و الإدارية و الشخصية.

الهدف الثالث: هل هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات افراد عينة البحث في الضغوط المهنية و الشخصية تبعاً للمتغيرات: أ-الجنس، ب-الوظيفة، ج-الحالة الزوجية، د- الاختصاص، هـ-الشهادة؟

أ - **الجنس:** و للتحقق من هذا الهدف طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وأدرجت النتائج في جدول(3)

و مما يعني ليس هناك فروقاً ذات دلالة احصائياً، برغم من الفروق ليس كبيراً و لكن الاختلاف بين متوسطي درجتين الضغوط المهنية البالغة (47.40) و ضغوط الشخصية البالغة (74.33) و الدرجة الوسط الفرضي لضغوط المهنية البالغة (45)، و ضغوط الشخصية البالغ (75) يدل على أنه يوجد قدر من الضغوط المهنية و الشخصية لدى أفراد عينة البحث، الا انهم لم يصل الى الدلالة المعنوية. يعزو الباحث سبب ذلك صغر حجم الأقسام و حادثتهم، و بحكم طبيعة العمل فأفراد العينة عندما يعانون من بعض الضغوطات في مجال المهنة يتم تحويل تلك الضغوطات إلى سلوك غير ملائم في مجال الحياة العائلية و الاسرية و الشخصية. لذلك يتبين الجدول (2) أن رؤساء الأقسام و مقرريهم لا يعانون من ضغوط المهنية و الإدارية و

جدول(3) يبين نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبعاً للمتغير الجنس

الضغوطات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى دلالة و درجات الحرية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
المهنية	ذكور	37	47,94	10,15	0.96	2.02	0.05(40)	لا يوجد فرق
	اناث	5	43,40	7,02				
الشخصية	ذكور	37	74,56	16,76	0.75	2.02	0.05(40)	لا يوجد فرق
	اناث	5	80,80	20,90				

خلال العمل الإداري مع نفس الضغوط المهنية و الشخصية برغم من جنسهم.

ب- **الوظيفة:** لإيجاد دلالة الفروق بين ضغوط المهنية و الشخصية لدى رؤساء الأقسام و مقرريهم و بحسب الوظيفة، طبق الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وأدرجت النتائج في جدول(4).

اشارت نتائج كما هو في جدول (3) للاختبار التائي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط المهنية و الشخصية لدى عينة البحث حسب متغير الجنس، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى ان كلا الجنسين لايشعرون بالضغوطات المهنية و الشخصية، لأنهم يتعاملان

جدول(4) يبين نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبعا للمتغير الوظيفية

الدلالة	مستوى دلالة و درجات الحرية	القيمة التائية		الأحرف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة	الضغوطات
		الجدولية	المحسوبة					
لا يوجد فرق	0.05 (40)	2.021	0.763	9,50	48,41	24	رئيس قسم	المهنية
				10,48	46,05	18	مقرر القسم	
لا يوجد فرق	0.05 (40)	2.021	0.514	18,40	75,50	24	رئيس قسم	الشخصية
				15,83	72,77	18	مقرر القسم	

حدراً لديهم ولدى عوائلهم، وخاصة بعدما عانوا من الحرب والارهاب و الظروف الاقتصادية الصعبة نتيجة قطع الرواتب وتقليلها بسبب قرارات الحكومة المركزية آنذاك، لهذا نرى تحسن ظروف العمل و الحياة الشخصية لدى كافة الموظفين و بما فيهم رؤساء و مقرري الأقسام في الجامعة، مما أدت إلى شعور ايجابي لديهم نحو عملهم الوظيفي. بالتالي لايشعرون بالخوف من المستقبل الوظيفي و الشخصي و ضغوطاته بدرجة عالية.

ج- الحالة الاجتماعية: و للتحقق من هذا الهدف طبق اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد و ادرجت النتائج في جدول (5)

و أظهرت بيانات جدول (4) لنتائج الإختبار التائي أن القيم التائية المحسوبة لمقاييس ضغوط المهنية و الشخصية لدى عينة البحث عند مستوى (0.05) أقل من القيم الجدولية، مما يدل على أنهم لا يعانون من هذه الضغوطات، ويعزو الباحث سبب ذلك الى انهم يساندون بعضهم البعض فيما يتعلق بأمور الإدارية للأقسام وعدم النظر الى بعضهم بتعالى والتكبر من قبل رؤساء الأقسام نحو مقرريهم، و من جانب آخر هزيمة منظمة الارهابية داعش على أيدي قوات البيشمركة و بمساعدة الحلفاء و قوات العراقية، و استقرار الظروف السياسية و الاقتصادية في الاقليم و العراق كنوع من الارتياح و شعور بالأمان إلى

جدول(5) يبين نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين حسب متغير الحالة الاجتماعية

الدلالة	مستوى دلالة و درجات الحرية	القيمة التائية		الأحرف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	الضغوطات
		الجدولية	المحسوبة					
لا يوجد فرق	0.05 (40)	2.021	1.042	9,996	48,114	35	متزوج	المهنية
				9,118	43,857	7	غيرمتزوج	
لا يوجد فرق	0.05 (40)	2.021	0.041	17,727	74,285	35	متزوج	الشخصية
				12,340	74,571	7	غيرمتزوج	

بنفس النمط، مما يشعرون رؤساء الأقسام و مقرريهم بعدم وجود ضغوطات عالية، و فيما يتعلق بحياتهم الشخصية و ضغوطاتها أنهم يشعرون بالأمان و الراحة النفسية في الأونة الأخيرة و بعد تحسن الظروف السياسية و الاقتصادية في الإقليم و العراق، ناهيك عن أن

إذ تبين من جدول رقم (5) بأن الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لكلا نوعين من الضغوطات المهنية و الشخصية بحسب الحالة الزوجية، و بعد التأكد من دلالة الفروق بين عينتين، حيث وجدت بانها غير دالة إحصائياً، و يشير ذلك إلى أن العمل في الأقسام يتماشى

هذه النتيجة تشير إلى أن أفراد عينة البحث يعيشون في بيئة اجتماعية واحدة لها قيمها وعاداتها وتقاليدها السائدة ومتشابهة إلى حد ما، والتي من الصعب تغييرها أو أهملها، وخاصة بعد مقارنتها بالسنوات الأخيرة الصعبة مليئة بالحروب والكوارث والمعانات المادية والاجتماعية والمهنية. هذا يدل على أن فنّي المتروجة و غير متروجة لديهم رؤية مشابهة لعمهم ومهنتهم الإدارية و ضغوطاتها المهنية والشخصية.

د- الاختصاص: وللتحقق من هذا الهدف طبق اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد ودرجت النتائج في جدول (6):

جدول(6) يبين نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبعا للمتغير الاختصاص

الضغوطات	الاختصاص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى دلالة و درجات الحرية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
المهنية	انساني	24	47,208	11,883	1.59	2.021	0.05 (40)	لا يوجد فرق
	علمي	18	47,666	6,650				
الشخصية	انساني	24	74,083	19,058	0.11	2.021	0.05 (40)	لا يوجد فرق
	علمي	18	74,666	13,809				

يتضح من جدول (6) أن ليس للاختصاص اي تأثير في ضغوطات المهنة والشخصية، و اختلفت هذه النتيجة مع دراسة سعيد(2006) التي أوضحت أن رؤساء و مقرري الأقسام العلمية أكثر تعرضاً للضغوط المهنية والإدارية.

ه- الشهادة الأكاديمية: و للتحقق من هذا الهدف طبق اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد ودرجت النتائج في جدول (7):

جدول(7) يبين نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبعا للمتغير الشهادة الأكاديمية

الضغوطات	الشهادة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى دلالة و درجات الحرية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
المهنية	ماجستير	20	49,500	9,327	1.32	2.021	0.05 (40)	لا يوجد فرق
	دكتوراه	22	45,500	10,192				
الشخصية	ماجستير	20	78,300	15,372	1.47	2.021	0.05 (40)	لا يوجد فرق
	دكتوراه	22	70,727	17,604				

يتبين من جدول (7) أن ليس هناك فروقاً ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات رؤساء و مقرري الأقسام في الضغوط المهنية و الشخصية، وهذا يعني ان الشهادة الأكاديمية ليس لها تأثير على المتغيرات المذكورة، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة سعيد (2006)، والتي تشير إلى أن الدرجة و الشهادة العلمية ليس لها تأثير في مستوى و حدة ضغوطات المهنية و الشخصية لدى رؤساء و مقرري الأقسام لأنهم يواجهون نفس متاعب إدارية و الحياتية كما يعزوا الباحث عدم وجود الفروق حسب الشهادة الأكاديمية على ان مهنة الإدارة متعلقة

بأمور شخصية عملية يكتسبها انسان من خلال تجاربه الحياتية أكثر من علمية.

الهدف الرابع: هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات افراد عينة البحث في الضغوط المهنية و الشخصية تبعا للمتغيرات: أ-سنوات الخدمة، ب-اللقب العلمي، ج-العمر، د-الحالة الاقتصادية؟

أ- سنوات الخدمة: وللتحقق من هذا الهدف طبق اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد ودرجت النتائج في جدول (8)

جدول(8) نتائج الاختبار الفائي لضغوطات المهنية و الشخصية لدى افراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة

الضغوطات	المصادر	مجموع مربعات	درجات حرية	متوسط مجموع مربعات	القيمة الفائية		الدالة
					المحسوبة	الجدولية	
المهنية	بين سنوات الخدمة	688,33	5	137,66	1.49	2.46	0.05 (36-5)
	داخل سنوات الخدمة	3313,78	36	92,05			
	بين سنوات الخدمة	688,33	5				
الشخصية	بين سنوات الخدمة	1438,58	5	287,71	1.01	2.46	0.05 (36-5)
	داخل سنوات الخدمة	10160,75	36	282,24			
	بين سنوات الخدمة	11599,33	41				

تتفق مع نتائج دراسة الشمري (2014)، حيث لا يوجد فروق دالة احصائية بين عمل المرأة الإداري و التربوي حسب سنوات الخدمة.

ب- اللقب العلمي: و للتحقق من هذا الهدف طبق اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد ودرجت النتائج في جدول (9)

إذ تبين من الجدول أن ليس هناك فروقاً دالة أحصائياً بين متوسطات درجات رؤساء و مقرري الأقسام في الضغوط المهنية و الشخصية، و هذا يعني ان سنوات الخدمة ليست لها تأثير على المتغيرات المذكورة، و تختلف هذه النتيجة مع دراسة سعيد (2006)، و التي أظهرت أنه كلما زادت سنوات الخدمة يزداد الضغط لدى هذه الفئة. هذه النتيجة

جدول(9)القيمة الفائية لضغوطات المهنية و الشخصية لدى افراد العينة حسب متغير اللقب العلمي

الضغوطات	المصادر(اللقب العلمي)	مجموع مربعات	درجات حرية	متوسط مجموع مربعات	القيمة الفائية		الدالة
					المحسوبة	الجدولية	
المهنية	بين الالقب	254,75	3	84,91	0.86	8.58	0.05 (38-3)
	داخل الالقب	3747,36	38	98,61			
	الكلية	4002,11	41				
الشخصية	بين الالقب	1492,20	3	497,40	1.87	8.58	0.05 (38-3)
	داخل الالقب	10107,12	38	265,97			
	الكلية	11599,33	41				

ج- العمر: وللتحقق من هذا الهدف طبق اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد ودرجت النتائج في جدول (10).

يتبين من جدول رقم (9) أن ليس هناك فروقاً دالة أحصائياً بين متوسطات درجات رؤساء و مقرري الأقسام في الضغوط المهنية و الشخصية، وهذا يعني ان سنوات الألقاب العلمية لديهم ليست لها تأثير على المتغيرات المذكورة.

جدول(10)القيمة الفائية لضغوطات المهنية و الشخصية لدى افراد العينة حسب متغير العمر

الدالة	مستوى دالة و درجات الحرية	القيمة الفائية		متوسط مجموع مربعات	درجات حرية	مجموع مربعات	المصادر(العمر)	الضغوطات
		الجدولية	المحسوبة					
لايوجد فرق	0.05 (36-5)	2.46	0.85	84,62	5	423,12	بين الاعمار	المهنية
				99,41	36	3578,99	داخل الاعمار	
					41	4002,11	الكلية	
لايوجد فرق	0.05 (36-5)	2.46	1.94	492,97	5	2464,87	بين الاعمار	الشخصية
				253,73	36	9134,45	داخل الاعمار	
					41	11599,33	الكلية	

الهدف الخامس: العلاقة بين الضغوط المهنية و الشخصية لدى أفراد عينة البحث ؟

نلاحظ من جدول(10) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في ضغوطات المهنية و الشخصية لدى افراد العينة حسب متغير العمر، ويعزى الباحث سبب ذلك الى أن ضغوطات المهنية و الشخصية تؤثر على افراد عينة البحث بنفس الحدة.

جدول(11)يبين العلاقة بين المجالين: الضغوطات المهنية و الشخصية لدى افراد العينة

الدالة	Sig.	معامل ارتباط بيرسون	المجال الشخصي
هناك علاقة ارتباطية طردية وقوية بين المجالين	,000	0.831	المهني

النتيجة مع دراسة جياوك و محمد (2012)، و التي تشير إلى أن هناك علاقة طردية موجبة قوية بين القلق المهني و ضغط العمل.

الهدف السادس: الفقرات الأكثر شيوعا من بين الضغوط المهنية و الشخصية لدى أفراد عينة البحث أ- الضغوط المهنية و ب- الضغوط الشخصية؟

أ- الضغوط المهنية: و لمعرفة تسلسل الفقرات طبق الباحث معادلة الحدة أو الوسط المرجح أو درجة القوة (degree of power)، وأدرجت النتائج في جدول (12).

يبين جدول(11) أن هناك هناك علاقة ارتباطية طردية وقوية بين المجالين الضغوطات المهنية و الشخصية لدى رؤساء و مقرري الأقسام في الجامعة، و يعتقد الباحث أن هذه النتيجة منطقية، كون رؤساء و مقرري الأقسام في ظل الظروف السياسية و الاقتصادية الحالية و ظروف العمل في الأقسام يتعرضون إلى ضغوط مهنية و شخصية مشابهة خلال العمل الإداري و العلمي و الشخصي، حيث بزيادة أحدهما يزداد الآخر، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة سعيد (2006)، إذ إن رؤساء و مقرري الأقسام هم جزء من المجتمع و قد يواجهون متاعب حياتية و الشخصية و المهنية بنفس الدرجة، برغم من الظروف و وجود متغيرات أخرى المؤثرة فيهم، كما و تتفق هذه

جدول(12) يبين درجة الحدة لكل فقرة من فقرات الاستبيان لمجال الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث

ت.	الفقرات	مقرري الأقسام		رؤساء الأقسام	
		الوسط المرجح للفقرة	التسلسل	الوسط المرجح للفقرة	التسلسل
1	الانظمة والتعليمات غير مستقرة .	0,541	1	0,746	1
2	كثرة الاجتماعات الادارية.	0,418	14	0,5	15
3	التناقض في التعليمات والوامر.	0,443	10	0,672	3
4	ضعف الأداء للسكرتارية.	0,426	13	0,582	12
5	تعقيد الاجراءات الادارية.	0,459	8	0,598	10
6	ضيق الوقت الممنوح للاجابة على مخاطبة الجامعة او العمادة.	0,459	7	0,623	9
7	التكليف بأعمال اضافية (كالاحتفالات بالمناسبات).	0,516	2	0,656	5
8	السرعة في الانتقال من منصب الى اخر.	0,393	15	0,5	13
9	إهمال بعض أعضاء الهيئة التدريسية للتعليمات المهنية.	0,459	6	0,713	2
10	محدودية الصلاحية الادارية الممنوحة لي .	0,451	9	0,598	10
11	سوء التخطيط والمتابعة في ادارة الجامعة.	0,5	3	0,639	6
12	القرارات غير السليمة من بعض التدريسين.	0,5	4	0,672	4
13	التدريسين والاداريين البعض منهم غير أمدين على اسرار العمل.	0,434	11	0,59	11
14	تطبيق الاوامر والتعليمات دون مناقشتها وابداء الرأي منها.	0,426	12	0,648	7
15	الوقت الممنوح لاتخاذ القرارات غير كافي.	0,492	5	0,631	8

لدى رؤساء الأقسام، و الفقرة (11)" سوء التخطيط والمتابعة في إدارة الجامعة"، و التي بلغت حدتها (0.5) احتلت الترتيب الثالث ضمن فقرات المقياس. جاءت فقرة " القرارات غير السليمة من بعض التدريسين" في المرتبة الرابعة بالنسبة لرؤساء الأقسام ومقرريهم، و التي بلغت حدتها لديهم (0.672) و (0.5) متتالياً.

ب- الضغوط الشخصية: و لمعرفة تسلسل الفقرات طبق الباحث معادلة الوسط المرجح، وأدرجت النتائج في جدول (13).

من معطيات جدول(12) نلاحظ بالنسبة لضغوط المهنية أن الفقرة (1) " الانظمة والتعليمات غير مستقرة" جاءت بالمرتبة الاولى حيث بلغت حدتها (0.541) لدى رؤساء الأقسام و (0.746) لدى مقرريهم، أما بالنسبة لترتيب الثاني لدى رؤساء الأقسام فكانت الفقرة (9) " إهمال بعض أعضاء الهيئة التدريسية للتعليمات المهنية" حيث بلغت حدة الفقرة (0.713)، و لدى مقرري الأقسام " التكليف بأعمال اضافية" حيث بلغت حدتها (0.516)، و الفقرة (3)" التناقض في التعليمات والوامر" و التي بلغت حدتها (0.672)

جدول(13) يبين درجة الحدة لكل فقرة من فقرات الاستبيان لمجال الضغوط الشخصية لدى أفراد عينة البحث

ت.	الفقرات	مقرري الأقسام		رؤساء الأقسام	
		الوسط المرجح للفقرة	التسلسل	الوسط المرجح للفقرة	التسلسل
	مجال الضغوط الشخصية				

19	0,533	12	0,459	اختلاف وجهات النظر مع الجهات العليا(العمادة، رئاسة الجامعة).	1
8	0,623	10	0,475	تدخل جهات من غير ذوي العلاقة.	2
17	0,557	9	0,475	افتقار القسم الى الشعور العمل التعاوني.	3
3	0,648	5	0,492	الاعباء الادارية تثقل كاهلي.	4
1	0,73	1	0,566	قلة المردود المالي.	5
4	0,639	8	0,475	بعد مقر السكن عن الجامعة.	6
9	0,615	4	0,492	كثرة المجاملات التي تحتاج وقتاً.	7
7	0,623	3	0,508	تقييم الجهات العليا للجهد المبذول ضعيف.	8
12	0,582	25	0,328	فقدان الامان والاستقرار الشخصي.	9
14	0,574	14	0,443	التفاق والكذب من قبل البعض.	10
11	0,59	16	0,426	الوامر غير الرسمية من الجهات العليا.	11
2	0,664	2	0,525	العدالة في صرف المكافآت غير موجودة.	12
25	0,492	19	0,361	فظاظة المراجعين في التعامل معي.	13
3	0,639	15	0,434	العمل المتواصل يبعثني عن عائلتي.	14
20	0,525	19	0,41	كثرة المشاغل يؤثر على عدم استطاعتي لوجود بدائل لحل مشكله.	15
10	0,598	6	0,492	مزاجية الجهات العليا.	16
5	0,631	11	0,459	التسرع في اتخاذ القرارات .	17
15	0,566	13	0,451	الالتزام ببعض السلوكيات التي يفرضها المنصب.	18
23	0,508	22	0,344	قلة الخبرة بالمنصب.	19
16	0,557	24	0,32	التغيرات المفاجئة في الحياة الاسرية (الطلاق، المرض، الوفاة... الخ).	20
22	0,5	23	0,336	كثرة المشاكل العائلية.	21
21	0,516	22	0,352	ابتعاد الاصدقاء عني لانشغالي بالعمل.	22
18	0,541	16	0,418	التنافس غير اللائق بين زملاء.	23
13	0,582	18	0,41	اتباع أساليب ملتوية من قبل بعض التدريسيين .	24
6	0,631	7	0,475	تدخل اطراف لغرض نجاح طالب ما .	25

أما بالنسبة لمرتبة الثانية فكانت الفقرة (12) " العدالة في صرف المكافآت غير موجودة" حيث بلغت حدة الفقرة (0.664) لرؤساء الأقسام، و (0.525) لمقرريهم، واحتلت الترتيب الثالث ضمن

من معطيات جدول(13) نلاحظ بالنسبة لضغوط الشخصية أن الفقرة (5) " قلة المردود المالي" جاءت بالمرتبة الاولى حيث بلغت حدها (0.566) لمقرري الأقسام و (0.73) لرؤساء الأقسام ،

7. أن رؤساء الأقسام ومقرريهم ينظرون بنفس الطريقة نحو قلة المردود المالي في القسم والجامعة، ويعانون من أن الأنظمة والتعليمات في الجامعة غير مستقرة، ولا توجد العدالة في صرف المكافآت فيها.

10 - التوصيات:

في ضوء اهداف البحث ونتائجه يوصي الباحث بما يلي:

1. تفعيل دور اللجان الموجودة داخل الاقسام كاللجان العلمية، والتعليم العالي، والتعليم المستمر، والثقافية مما يخفف العبء على كاهل رؤساء الاقسام ومقرريهم.

2. تحسين ظروف العمل في الجامعة، وبخاصة لرؤساء ومقرري الأقسام من خلال توفير متطلباتهم، ودعمهم والعمل على تنمية قدراتهم الإدارية والقيادية، لما تقوموا به من دور إيجابي وأساسي في الجامعة، ومنها تحسين وتطوير نظام الحوافز من الناحية المادية والمعنوية.

3. على إدارة الجامعة وأصحاب القرار في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي والحكومة معالجة واقع رؤساء ومقرري الأقسام في الجامعة، وتخفيف العمل الإداري والتعليمي عنهم ليساعدهم على القيام بدورهم الأساسي في العملية التعليمية التعلمية أكثر مما هو موجود حالياً.

4. فتح دورات تثقيفية وورش عمل لرؤساء الأقسام ومقرريهم من قبل المختصين النفسيين لتوعيتهم بالسبل الناجحة في مواجهة المواقف النفسية والاجتماعية والإدارية الضاغطة.

5. توعية رؤساء ومقرري الأقسام بياهتمام بالجانب النفسي والشخصي لدى أنفسهم عبر سلوك تعزيزية وإيجابية والاعتماد على الذات في العمل، التي تساعدهم على التكيف مع الضغوطات وممارسة مهامهم الإدارية.

6. توعية كافة الجهات ومنهم الموظفين في الأقسام والجامعة بأهمية الشعور بالمسؤولية تجاه عملهم الخدمي والوظيفي الإداري، ومخاطر الإهمال والتهرب من العمل والتهميش، والقيام بأعمال اليومية ومتابعتهم بجدية وحرص، وذلك ليقبل من متاعب ومعاونة الإداريين الآخرين فيها، ومنهم الرؤساء ومقرريهم.

7. على الجهات المعنية في الجامعة إتباع أساليب موضوعية علمية عادلة لتقييم الكفاءات وإعطاء حقوقهم من الإمتيازات وفقاً لمعيار الشخص المناسبة في المكان المناسب، ومراجعة معاييرها لتكون هذا المعايير مناسبة للجميع.

الفقرات المرتبطة بالرؤساء، فقرة (14) "العمل المتواصل يبعديني عن عائلي" و التي بلغت حدتها (0.639). لديهم، و فقرة (8) "تقييم الجهات العليا للجهد المبذول ضعيف" و التي بلغت حدتها (0.508). لدى مقرري الأقسام. احتلت المرتبة الرابعة فقرة " بعد مقر السكن عن الجامعة" لدى رؤساء الأقسام و التي بلغت حدتها (0.639). لديهم، و فقرة " كثرة المجاملات التي تحتاج وقتاً" لدى مقرريهم حيث بلغت حدتها (0.492).

9 - الاستنتاجات:

في ضوء اهداف البحث ونتائجه استنتج الباحث ما يأتي :

1. وصلنا من خلال هذا البحث الى رأي رؤساء الأقسام و مقرريهم في جامعة زاخو . ولكي يستقر عملهم الإداري واستدامة المؤسسة تعليمية وتعلمية كجامعة يجب أن تراعي بعض الجوانب المهمة من قبل جهات ذوي العلاقة، حيث يعتبرهم رؤساء ومقرريهم سلبيات العمل وضغوطات أساسية فيه.

2. عدم شعور افراد العينة بضغوطات المهنية والشخصية بمستويات عالية جداً بصورة عامة، و بقدر من هذه الضغوطات على مستوى المهني والشخصي، مما يشير إلى أن التجربة العملية للنظام بولونيا في الجامعة كانت تجربة جديدة و ناجحة، حيث تدفع الإداريين وخاصة رؤساء الأقسام ومقرريهم ببذل جهود أكثر لإنجاح العملية، والشعور أكثر بالمسؤولية والتمتع بالعمل المليء بالنشاط والحيوية، والاندماج فيه، والقيام بالوظائف التعليمية والإدارية والعلمية والعملية المنوطة بهم.

3. تبين أنه ليس هناك فروقاً بين توجهات رؤساء ومقرريهم نحو ضغوطات المهنية والشخصية في عملهم الإداري، كما وأن نوع الوظيفة، الجنس، الاختصاص، الشهادة الأكاديمية، العمر، و سنوات الخدمة لم يكن لها اي تأثير دال .

4. إن رؤساء الأقسام ومقرريهم يعانون من بعض الضغوطات المهنية والشخصية.

5. يرى رؤساء الأقسام أن بعض أعضاء الهيئة التدريسية يهملون التعليمات المهنية في القسم، وأن هناك تناقض في التعليمات والاورام، وهناك سوء التخطيط والمتابعة في ادارة الجامعة، كما و يرون أن العمل المتواصل في القسم والإدارة يبعدهم عن عائلتهم.

6. يرى مقرري الأقسام أن القسم والجامعة تكلفهم بأعمال اضافية، ناهيك عن التناقضات الإدارية فيها، وأن تقييم الجهات العليا لجهودهم ضعيف و ليس في مستوى الطموح.

4. إبراهيم، ماجد(1998): الإكتئاب: اضطراب العصر الحديث، عالم المعرفة(239).
 5. الأسعد، عمر (1988):الجامعات العربية حتى العام 2000: الواقع و التصورات المستقبلية، مجلة اتحاد الجامعات العربية: بحوث مؤتمر العام السادس في جامعة صنعاء،، العدد المتخصص(2)، 325-350.
 6. اسماعيل، بشرى (2004): ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، مكتبة الأنجلو-المصرية، القاهرة.
 7. إسماعيل، قباري محمد (1984): التعليم العالي في الوطن العربي وعلاقته بخطط التنمية، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، العدد (1)، دمشق، 45-56.
 8. باريل، أنتوني دي. (1432هـ): القوانين السبعة لإدارة الضغوط النفسية، ترجمة: طلعت أسعد عبدالحميد، مكتبة الملك فهد، الرياض.
 9. البديري، شيماء نصيف عناد (2006): تقديم المساعدة وعلاقتها بدرجة الصلة بين مقدم المساعدة ومستلمها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المستنصرية.
 10. بكر، جوان اسماعيل (2013): جودة الحياة وعلاقتها بالانتماء والقبول الاجتماعيين، ط. 1، دار الحامد، عمان:الأردن.
 11. البياتي، عبدالجبارتوفيق و زكريا زكي اثناسيوس(1977): الاحصائية الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، بغداد:مؤسسة الثقافية العالمية.
 12. تابلور، شيلي (2008): علم النفس الصحي، ط. 1، ترجمة: وسام درويش بريك و فوزي شاكر طعيمة داود، دار حامد، عمان.
 13. الثبيتي، محمد بن عبدالله، والعنزي، خالد بن عويد (2014): عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم - دراسة إدارة التربية و التعليم بمحافظة القريات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (6)، صص. 99-118. (مجلة scopus).
 14. جابر، علي صكر (2006): أساليب معالجة المعلومات لذوي التحمل النفسي العالي-الواطيء وعلاقتها بالقدرة العملية لدى طلبة الجامعة، اطروحة غير منشورة.
 15. جياوك، سروان عبدالله و محمد، دلاور جلال غريب (2012): القلق المهني الناتج عن ضغوط العمل، مجلة بوليتكنيك، المجلد2، الرقم 1، 55-78.
 16. حافظ، عبدالناصر و عباس، حسن وليد حسين (2016): الأنماط القيادية: الطريق لبناء الميزة التنافسية المستدامة، ط. 1، دارغيداء، عمان.
 17. الحوري، علكة سليمان و حنتوش، معيوف ذنون (2012): مدخل إلى علم النفس الرياضي، جامعة الموصل. بدون طبع و مكانه.
 18. الدليمي، احسان عليوي و المهداوي، عدنان محمود (2005): القياس و التقويم في العملية التعليمية، ط. 2، مكتب الحمد الدباغ للطباعة، بغداد: العراق.
 19. الرفاعي، أحمد حسين (2007): مناهج البحث العلمي تطبيقات ادارية و اقتصادية، ط. 5، داروائل، عمان.
 20. زهران، حامد عبدالسلام (1977): علم النفس الاجتماعي، ط. 4، عالم الكتب، القاهرة.
 8. قيام رئاسة الجامعة بتوفير الفرص المناسبة للترويج عن النفس لدى رؤساء و مقرري الأقسام من سفرات و نشاطات إجتماعية و ثقافية و تنظيم الرحلات و الأنشطة الترفيهية عبر الأسفاده من العطلات بغية التخفيف من ضغوط المهنية و الشخصية و رفع معنوياتهم و المحافظة على مستوى المطلوب من الصحة النفسية لديهم.
 9. عمل ضوابط إدارية الثابتة لعملية الترقيات الأدارية و القيادية و المهنية، بعيداً عن المزاجية و مداخلات خارجية و قيم المحسوبية و المنسوية.
 10. التركيز على ما يعزز الثقة بالنفس لدى رؤساء الأقسام و مقرريهم، و بناء شخصياتهم العملية و القيادية، و تأكيد الذات، و تعزيز الطموح باستخدام الطرق العلمية الموضوعية.
 11. العمل على التوفيق بين العمل الإداري و متطلبات الأسرة، و ما بين المسؤوليات المهنية و الوظيفية و المسؤوليات الاسرية و الحياة الاجتماعية لدى رؤساء و مقرري الأقسام، و الاهتمام بتوفير المستلزمات الضرورية التي تخفف عن كاهلهم من المسؤوليات العائلية و التفرغ ل عملهم.
 12. الأهتمام و التأكيد على ثقافة الإبداع لدى رؤساء و مقرري الأقسام في عملهم الإداري.
- 11 - المقترحات:
- 12 يقترح الباحث بما يلي:
1. اجراء بحث عن علاقة ضغوطات المهنية و الشخصية لدى رؤساء و مقرري الأقسام في جامعات أخرى في الإقليم و مقارنة نتائجهم ببحث الحالي.
 2. اجراء بحث عن علاقة ضغوطات المهنية و الشخصية لدى رؤساء و مقرري الأقسام في جامعات أخرى في الإقليم ببعض المتغيرات غير واردة في البحث الحالي، و منهم مركز الضبط، نمط و سمات الشخصية، جودة الحياة، التكيف الاجتماعي و النفسي، الصحة النفسية، و... الخ.
- المصادر باللغة الكوردية:
1. سيوةيلي، ريبوار (2006): زانكو لة مؤديلةوة بؤ واقبع، ض. 1، دقرزاي طةنجان، (76)، هةولير.
 2. كتريم، دانا سةلام (2014): فشارى دقروونى، طوظارى شيكار، ذ. 5، ل. 191-200.
 3. راثورتى وقرارةتى خويندنى بالآ و تويذينةوةى زانستى (2010): كواليتى لة خويندنى بالآ، بةرؤوةبقراريةتى دلنيايى جورى و متمانةبەخشين.
- المصادر باللغة العربية:

21. الساعدي، نداء جمال جاسم (2005): بعض الأعراض العصائية لدى الأطفال من مستخدمي الألعاب الألكترونية، ج. مستنصرية، رسالة ماجستير غير منشورة.
22. سرحان، منير المرسي (2003): في اجتماعيات التربية، ط.4، دار النهضة العربية، بيروت.
23. سعيد، سعاد جبر (2008): القيم العالمية و اثرها في السلوك الانساني ، ط1، عالم الكتب الحديث وجدارالكتاب العالمي، عمان.
24. سعيد، وفاء كمال (2006): الضغوط المهنية و علاقته بالتعب النفسي لدى رؤساء و مقرري الأقسام في الجامعة، اطروحة غير منشورة، ج. مستنصرية.
25. سلمان، خديجة حسن (2005): مستوى التفكير الناقد لدى طلبة الجامعة و علاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المستنصرية، علم النفس التربوي.
26. الطائي، بشرى عبدالحسين مجيد (2006): الأمن الاجتماعي و علاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الدولة، اطروحة غير منشورة، ج. مستنصرية.
27. الشمري، زهب نايف (2014): المرأة و العمل الإداري التربوي في الجامعات السعودية " جامعة حائل أنموذجاً"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (6)، صص. 81-98. (مجلة scopus).
28. طعيمة، رشدي أحمد و البندري، محمد بن سلمان (2004): التعليم الجامعي بين أمر الواقع و رؤى التطوير، دارالفكر العربي، القاهرة.
29. عابدين، محمد عبدالقادر (2005): الإدارة المدرسية الحديثة، ط2، دار الشروق، عمان، الأردن،
30. عباس، محمدخليل و اخرون (2007): مدخل المنهج البحث في التربية و علم النفس. ط.1، دارالمسيرة، عمان: الاردن.
31. عبدالرحمن، جبار أحمد و زنكنه، علي عبدالرحمن (2013): اتجاهات المعلمين و المدرسين و المشرفين نحو التغيرات في النظام التربوي في اقليم كردستان و بحسب بعض المتغيرات، مجلة جامعة كوية، العدد 27، 381-427.
32. العتوم، شفيق احمد (2008): طرق الاحصاء باستخدام spss ، ط.3، دار المناهج، عمان: الاردن.
33. العتوم، عدنان و كوفحي، قاسم (2011): القيادة و التغيير الناجح في المجتمع، ط.1، إثناء و مكتبة الجامعة، الأردن و المشاركة.
34. عثمان، فاروق السيد (2001): القلق و إدارة الضغوط النفسية، سلسلة المراجع في التربية و علم النفس (16)، ط.1، دارالفكر، القاهرة.
35. عدس، عبدالرحمن و آخرون (2009): علم النفس التربوي، الشركة العربية للتسويق و التوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.
36. عرفات، سلطان محمود (2012): الإدارة و التنظيم في التربية الرياضية، ط.1، داراسامة، عمان.
37. علي، ناسو صالح سعيد و عباس، حسين وليد (2016): الشخصية القيادية، ط.1، دار غيداء، عمان.
38. العمري، مرزوق بن أحمد عبدالمحسن (2012): الضغوط النفسية المدرسية و علاقتها بالإنجاز الأكاديمي و مستوى الصحة النفسية لدى
- عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الليث، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
39. عودة، احمد (1999): القياس و التقويم في العملية التدريسية، ط.3، الاصدار الثالث، دار الامل، إربد: الاردن.
40. العيسوي، عبدالرحمن محمد (2009): الاسلام و العلاج النفسي الحديث، ط. 2، دارالنهضة العربية، بيروت.
41. عيسوي، عبدالرحمن (1992): النمو الروحي و الخلقى، دارالنهضة العربية، بيروت: لبنان.
42. الغزاوي، رحيم يونس كرو (2007): القياس و التقويم في عملية التدريسية، ط.1، دار الدجلة، بغداد: العراق.
43. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2005): تعديل السلوك في التدريس، ط.1، دارالشروق، عمان.
44. الفرجيات، غالب (1990): التخطيط التربوي و تدمية الموارد البشرية: دراسات، أزمنة، عمان: الأردن.
45. قادر، عبدالخالق نادر (2013): دور أبعاد الثقافة التنظيمية في فاعلية القرارات الإدارية-دراسة استطلاعية لأراء عينة من رؤساء اقسام العلمية في كليات جامعات القطاع الخاص في إقليم كردستان-العراق، مجلة بوليتكنيك، مجلد 3، الرقم 1، 165-192.
46. القحطاني، نورة سعد و صبا، خولة تحسين (2014): السلوكيات غير المقبولة من الطالبات و استراتيجيات الانضباط المستخدمة في القاعات الدراسية من وجهة نظر عضوات الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (6)، 120-143 (مجلة scopus).
47. كمال، علي (1988): النفس انفعالاتها و أمراضها و علاجها، ط.4، ج.1-2، دار واسط، بغداد.
48. لوبينز، ش. و سنايدر، ك.ر. (2013): القياس في علم النفس الايجابي: نماذج و مقاييس، ترجمة: صفاء يوسف الأعسر و آخرون، ط.1، المركز القومي للترجمة، القاهرة.
49. مجموعة من الخبراء (2013): الصحة النفسية في الرعاية الصحية الأولية، الإعداد العام: أياد نوري فتاح، دائرة الصحة العامة، شعبة الصحة النفسية، ط.2، وزارة الصحة النفسية_ العراق، بالتنسيق مع منظمة عمار و حكومة اقليم كردستان.
50. محمد ، نصرالدين ابراهيم (2004): تقويم عمل المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين النخبة و مقترحاتهم لتطويره (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة صلاح الدين.
51. محمد، نصرالدين ابراهيم و محمد، فمان أحمد (2014): قياس السلوك التوكيدي لدى طلبة جامعة زاخو-بناء و تطبيق، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (6)، صص. 144-158. (مجلة scopus).
52. محمد، محمد جاسم (2008): سايكولوجية الادارة التعليمية و المدرسية و آفاق التطوير العام، ط.1: الاصدار الثاني، دار الثقافة، عمان: الاردن.
53. المرسمومي ، عبدالمنعم جابر حامد (2019): الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة . كلية المعارف الجامعة.

5. Bottery, M. (2007): the challenge of educational leadership: values in a globalized age, Review of education, 53, no. 1, 103-104.
 6. Brow, R. I. and Hughson, E. A. (1993): Behavioral and social rehabilitation and training, 2nd ed., Captus press, Chapment and Hau, Toronto.
 7. Byrne, R. and Baron, D. (1997): Social psychology, 8th ed. Allyn and Bacon.
 8. Colman, A.(2009): Dictionary of psychology, 3rd ed., Oxford University press.
 9. Coon, D. (1997): Essentials of psychology: exploration and application, 7th ed., Brooks/Cole pub.USA.
 10. Crandel, T. I., et al (2009): Human development, 9th ed., McGraw-Hill.
 11. Crawford, M. and Unger, R. (2004): women and gender: a feminist psychology, 4th ed., ed., McGraw-Hill, Higher Education.
 12. Dunn, D. S. (2001): Statistics and data analysis for the behavioral sciences. McGraw-Hill.
 13. Gibson, J.L., et al (2006). Organizations, 12th ed., McGraw-Hill/ Irwin.
 14. Griman, Hanne Listou and Diseth, Age (2016): sensory processing sensitivity: factors of the highly sensitive person scale and their relationships to personality and subjective health complaints, Comprehensive psychology, vol. 5, pp. 1-10. (محلّة scopus)
 15. Fiske, S. T., Shelley E. T. (2008). Social cognition from brains to culture, McGraw hill, 1th ed., USA.
 16. Geller, S. (2008): Psychological of safety: the big live and you: how personality traits can affect behavior, Contemporary learning service, Journal: Annual Edition, 07/08, McGraw-Hill, Higher Education, (21-23)Pp.
 17. Handler, R. (2008): 20 weeks to happiness, Contemporary learning service, Journal: Annual Edition, 07/08, McGraw-Hill, Higher Education, (168-175)Pp.
 18. Herlihy, B. and Corey, G. (2005). ACA: ethical standards casebook, 6th ed., Amrican counseling Association.
 19. Hornby, A. S. (2003): Oxford advanced learner's dictionary, 7th. Ed. Ed. Oxford university press.
 20. Hoy, W. K. and Miskel, C. G.(2005): Educational administration theory: reaserch and practice, 7th ed., McGraw-Hill, Higher Education.
 21. Ivancevich, J., et al (2005): organizational behavior and management, 7th ed., McGraw Hill Irwin.
 22. Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004). Organizational behavior, 6th ed. McGraw-Hill, Irwin.
 23. Larsen, R. J. and Buss, D. M. (2005): personality psychology: domains of knowledge about human nature, 2nd ed., McGraw-Hill, Higher Education.
 54. مصطفى، يوسف حمه صالح (2018): ملامح الشخصية الكوردية: دراسات نفسية اجتماعية على فئات من المجتمع الكوردي، الاكاديمية الكوردية(260)، مطبعة جامعة صلاح الدين، أربيل.
 55. المعموري، سلام حنتوش، و الزبيدي، علي عبدالعظيم (2016): الإدارة الرياضية بين النظرية و التطبيق لطلبة التربية الرياضية، ط. 1، داردجلة، عمان.
 56. الموسوي، أحلام لطيف علي طاهر (2006): الصلابة الشخصية و العجز النفسي و علاقتها بالتوقعات المستقبلية لدى طلبة الجامعة، اطروحة غير منشورة، ج. مستنصرية.
 57. الموسوي، عبدالله و آخرون(2002): بيليوغرافيا العلوم التربوية و النفسية، ط. 1، بيت الحكمة، بغداد.
 58. موسى، زيمان عبدالحميد (2013): التعليم عن بعد و أهميته في الوقت الراهن، مجلة هيزلر، 26، 62-73.
 59. ميهوبي فتيحة و العمري نسرين ،العمري ندى (2020) الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل . دراسة ميدانية بالمؤسسات الميدانية . البوقرة - جامعة اكلي محند
 60. ناجي، حسين جدوع مظلوم (2006): فاعلية التعليم الجامعي في التفضيل المعرفي و اكتساب مهارات التدريس لدى طلبة كلية التربية، اطروحة غير منشورة، جامعة المستنصرية.
 61. نوري، هناء عبدالرزاق(2006): تقويم الكفاءة الإدارية لعمداء كليات الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين، رسالة ماجستير غير منشورة.
 62. الوردى، علي (2013): دراسة في طبيعة المجتمع العراقي، ط. 1، دار دجلة و الفرات، بيروت: لبنان.
 63. تقرير وزارة التعليم العلي و البحث العلمي (2011): انطلقت قافلة إصلاح التعليم العالي في طريقها نحو ضمان الجودة النوعية، تقرير لسننتين من بأ ثورة إصلاح نظام التعليم العالي و البحث العلمي من تشرين الثاني 2009 لغاية 15 أيلول 2011، وزارة التعليم العلي و البحث العلمي، حكومة اقليم كردستان-العراق.
 64. الوكيل، حلمي احمد و محمد امين المفتي (2007): اسس بناء المناهج و تنظيماتها، ط.2، دار المسيرة، عمان: الاردن.
- المصادر باللغة الفارسية :**
1. ثورافكارى، نصرت الله (1380): فرهنط جامع روانشناسى -روانترشكى، ج. 1، ض.3، فرهنط معاصر، تهران.
 2. شيلينط، لوئيس (1388). نظريه هاى مُشاورة (ديدطاههاى مُشاورة)، ترجمة: د. سيدة خديجة آرين، ض.8، انتشارات اطلاعات، تهران.
 3. كيهان نيا، اصغر (1377): زن امروز مرد ديروز: تحليلى بر اختلافات زناشوئى، ض.7، مادر، تهران.
- المصادر باللغة الانجليزية :**
4. Al-Jarras, R. (1979). Towards a better understanding of management and the road to growth, the Iraqi journal of economic and administrative research, 7th, no.2, 21-38.

33. Williams, J. M. (2006): Applied sport psychology: personal growth to peak performance, 5th ed., McGraw-Hill.
- المصادر باللغة الروسية :
34. Кордуэлл М. (2003): Психология, А-Я: словарь-справочник / перев. С англ. К. С. Ткаченко.- М.: ФАИР-ПРЕСС.
35. Крысько В.Г. (2001): Психологическая и педагогика : Схемы и комментарии. М. : изд_во ВАЛДОПРЕСС .
36. Крысько В.Г. (2007): обшая Психология: Семемы и комментарии. М. : изд_во ВАЛДОПРЕСС .
37. Мещеряков, Б.Г. и Зинченко, В.П. (2007): Большой психологически словарь, СПб.:Парим Еврознок.
38. Немов Р. С. (2007): Психология: словарь-справочник: в 2ч.-М. : изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС.
39. Хок, Р. (2008): 40 исследований, которые потеряли психологию, СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК.
24. Locker, K. O. (2006). Business and administrative communication, 7th ed., McGraw Hill.
25. Martocchio, J. J. (2003): employee benefits: a primer for human resources professionals, 1st ed., McGraw-Hill, Higher Education.
26. Nolen-Hoeksema, S. (2004): abnormal psychology, 3rd ed., McGraw-Hill, Higher Education.
27. Patterson, C. J.(2008): Child development, McGraw-Hill, Higher Education
28. Ruggiero, V. R. (2004): Beyond feelings: a guide to critical thinking, 7th ed., McGraw-Hill, Higher Education.
29. Rourke, J. I. (2007): International politics on the world stages, McGraw-Hill, Higher Education.
30. Satterwhite, M. and Olson-Sutton, J. (2003): business communication at work, 2th ed. McGraw Hill Irwin.
31. Sewell, J. (2009): Dealing with employee stress, Journal: criminal justice, no. 08/09, 32nd ed., McGraw-Hill, Higher Education, 88-91.
32. West, R. and Turner, L. H. (2004): introducing communication theory: analyses and application, 2nd ed., McGraw Hill Irwin.

ملحق (1) أسماء السادة المحكمين (صدق المقاييس و ترجمتهم)

ت	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	مكان العمل	الاختصاص
1	د. رنج محمد نوري	أ. مساعد	جامعة زاخو/ ف. الإدارة و الاقتصاد	الإدارة
2	د. ستار جبار حاجي	أ. مساعد	جامعة زاخو/ فاكولتي التربية	طرائق التدريس/تأريخ
3	د. ميهظان شريف يوسف	أ. مساعد	جامعة زاخو/ ف. الإدارة و الاقتصاد	الإدارة
4	د. خلود بشير عبدالأحد	استاذ مساعد	جامعة زاخو/ ف. التربية	علم النفس التربوي
5	د. زاهد سامي محمد	استاذ مساعد	جامعة زاخو/ ف. التربية	علم النفس النمو
6	م. بيوار طه شكري	مدرس	جامعة زاخو/ ف. التربية	تخطيط التربوي
7	م. دلشاد حبيب جبار	مدرس مساعد	جامعة زاخو/ ف. الإدارة و الاقتصاد	الإدارة
أسماء السادة المحكمين في ترجمة المقاييس من العربية إلى اللغة الكوردية				
8	د. محمد عبدالقادر حسين	ا. مساعد	جامعة زاخو/ كلية الآداب	اللغة العربية
9	عبدالستار حميد محمد	م. مساعد	جامعة زاخو/ فاكولتي التربية	طرائق التدريس/اللغة الكوردية

فشارين پيشهیی و كه سوکی لنگ سهروكین پشكا و هاریكارین وان ل زانینگههی و په یوه نندییا وان دگهل چه ند گوڤاوین زانستی و كومه لایه تی

پوخته یا فه كۆلینی:

ئارمانجا فه كۆلینی دیاركرنا ئاستی (فشارین پيشهیی و كه سوکی لنگ سهروكین پشكا و هاریكارین وان ل زانینگهها زاخو ل هه رتیا كوردستانا-عێراقی)، ههروه سا زانینا ئاستی جیاوازییا ب پامان دناقبهرا وان دا ولدویف بگوهورین فه كۆلینی. سه مپلی فه كۆلینی پیکدهیتن ژ (42) سهروك پشك و هاریكارین وان ل زانینگهها نافه بری. بۆ قی مه بهستی فه كۆله ری پیفه رهك ئاماده كری ژ لای (سعید، 2006) بكارئینایه كه پیکدهاتن ژ (40) برگا، و پشتی ده رئینانا ساخله تین وان بین سایكۆمیتريك و بكارئینانا سیسته می ئاماریی زانستین جفاکی (SPSS)، گه هشته فان نه نجامین خوار: نه بینا ئاسته کی به رچافی فشارین پيشهیی و كه سوکی لنگ سهروكین پشكا و هاریكارین وان لنگ سه مپلی فه كۆلینی، وهروه سا چ ئاسته کی ب پامانی جیاوازیی دناقبهرا وان جوړین فشاراندا نه هاته دیتن لدویف بگوهورین فه كۆلینی، وهروه سا دیار بی كو په یوه نندییهك بهیژ و راسته وخو یا دناقبهرا هه ر دوو جوړین فشارین پيشهیی و كه سوکی لنگ سهروكین پشكا و هاریكارین واندا هاته دیتن.

وشه یین سه ره کی: فشارین پيشهیی، فشارین كه سوکی، سهروك پشك، هاریكاری سهروك پشکی.

The occupational and personal stress among the heads and coordinators of the departments in the university and its relation with some scientific and social variables

ABSTRACT:

The aim of study is to testify the statistical meaning concerning the significant differences between the occupational and personal stress among the heads and coordinators of the departments in the University of Zakho in the Iraq-Kurdistan region according to the variables of the study. The population and the sample of the research consists of (42) heads and coordinators of the departments. The researcher used a prepared questionnaire by (Saeed, 2006) include of (40) items. After using (SPSS), results of the research showed that members of research's sample don't feel occupational and personal stress; also there are not statistical significant differences between their opinions about study's main variables; and also results showed that there is a direct and deep relationship between study's two main aspects.

KEYWORDS: occupational stress, personal stress, heads of department, coordinators of the department.