



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية / كلية التربية - قسم العلوم
التربوية و النفسية

الضغوط المهنية التي يتعرض لها تدريسيو كلية التربية / جامعة القادسية

بحث تقدمت به الطالبة

وسن ناجح حاكم

وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس

في العلوم التربوية والنفسية

بإشراف

د.هدى عباس فيصل

مشكلة البحث :

أصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لكثرة تحديات هذا العصر، وزيادة مطالبه، فلا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من هذه الضغوط ، حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها، وهذا ما دفع بالغالبية من الناس إلى العمل على مجابتهها، أو

محاولة التعايش معها؛ و[] يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو البيئة المنزلية فحسب، بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل؛ وتنعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب العضوية، والنفسية، وتحد من الأداء لوظيفي لديهم، وفي علاقاتهم مع الآخرين، وتكيفهم مع ظروف العمل. (S.Andre.1983.P:15).

أن الحياة مليئة بالضغوط النفسية التي تعصف بهذا الإنسان، ويعتقد أن الضغوط النفسية قد بدأت مع خلق الإنسان وهي جزء من هذه الحياة، ومع التقدم الحضارة والمدنية، زادت المشاكل والضغوطات التي تواجه الفرد وأصبح التعامل معها مشكلة كل فرد وعامل سواءً أكان هذا رئيساً أو مرئوساً. وتزداد المشكلة تعقيداً في أن الضغوط ليس لها دواء شاف أو علاج ناجح مثل الكثير من الأمراض العضوية. وتشير بعض الدراسات العلمية إلى أن الضغوط النفسية مسؤولة عن أكثر من 50% من حالات الشكوى التي تصل إلى عيادات الأطباء.

وتشير الجمعية الأمريكية للقلب بهذا الصدد إلى أن احد الأسباب الرئيسية للإصابة ، الجلطة الدموية هي الضغوطات النفسية (الأمانة، 2001) وقد أيد وجهة النظر هذه العديد من لعلماء والباحثين. ومنهم(Schafer,1992) و(Gold and Roth.1994), اللذان يعتقدان أن الإنسان قد يواجه مشكلات معينة نتيجة للتعرض لهذه الضغوط خصوصاً إذا تعرض لها لفترة طويلة، ولم يتلق دعم أ من الآخرين؛ مما حدا بالبعض منهم للاعتقاد بان القرن الماضي والقرن الحالي هما عصر الضغوط النفسية رغم ما توصل له الإنسان من تقدم ورفاهية . (النادر واخرون ، 2014 ، 1990)

ويعتبر الضغط المهني وخاصة للتدريسيين من الموضوع الهامة والمثيرة للانتباه ويعتبرها البعض من اولى المشاكل الصحية []ن تأثيرها يتعدى الجوانب الصعبة الى تقليل كفاية []سناذ الذي يتعرض لها ولهذا نجد ضغط العمل منتشراً ي كل الجوانب المحيطة المختلفة وكل جانب له قدره على احداث الضغط مثل التدريس المجهد او العمل الممل فضغط التدريس يعكس التوافق الضعيف بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله والذي يكون

غالباً في الجامعة ويحدث في المواقف التي يدرك فيها الأستاذ ان قدراته لمواجهة متطلبات المحيط تمثل عيناً كبيراً عليه ويرى (نورمان) و (بهر). ان مفهوم ضغط العمل مردع تفاعل شخص مع محيط (((S.Andre.1983.p10)

ومن هنا تتضح مشكلة البحث التي تتجلى في معرفة اسباب الضغوط المهنية لدى التدريسين في التدريس.

أهمية البحث

استمرت جهود الباحثين في الاهتمام بموضوع ضغوط العمل كما اوضحت الاحصائية في العالم العربي فان الاهتمام بضغط العمل كموضوع للبحث يعد حديث نسبياً، كونه تم التطرق اليه تحت مسميات عديدة منها ضغوط العمل، الضغوط الادارية، واجهاد في العمل، وارهاق العمل غير انه يمكن القول بان الدراسة الاولى الرائدة كانت تلك التي قام بها. (عسكر، ١٩٨٨).

إن رسالة التربية والتعليم التي تستمد أخلاقياتها من الشريعة الإسلامية التي تنطلق منها مبادئ حضارتنا، والمعلم حين يدرك هذا يستشعر عظمة رسالته ويعتز بها، وهذا ما يدعوه إلى الحرص على نقاء سيرته، وطهارة سيرته؛ ليحفظ للمهنة شرفها، فهو بذلك مثال للمسلم المعتز بدينه المتأسي برسوله صلى الله عليه وآله وسلم. أن الاستقامة والصدق والقوة والأمانة والحزم والنضباط والتسامح وحسن المظهر وبشاشة الوجه سمات رئيسة في تكوين الشخصية. فالاستقامة والأمانة تمليان علينا أن الرقيب الحقيقي على السلوك - بعد الله تعالى- هو الضمير اليقظ والحس الناقد اللذان يترقى إلى مستواهما أي رقابة خارجية مهما تنوعت أساليبها.

ان بث الشعور بالرقابة الذاتية بين طلابك وزملاءك المعلمين ليتحقق بذلك مفهوماً راسخاً للمواطنة لدى الطلاب والمجتمع عامة ، ومبدأً راسخاً للاعتدال والتسامح والتعايش مما جعل لُحمة العلاقة أساسها المودة والرغبة في النفع والشفقة عليهم ويصبح اساسها المودة

ويصبح اساسها الودة لانه قدوة لطلابه وخاصة والمجتمع عامة ولهذا فهو يحرص على ان يكون اثره في الناس محمود راقياً وهذا ياتي من حرصه على طلابه وبذله الجهد في تعليمهم وترتيتهم وتوجيههم .

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على :

1. الضغوط المهنية لدى التدريسيين .

2. تعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير

الجنس (ذكور - اناث).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بأساتذة جامعة القادسية / كلية التربية لكلا للجنسين الذكور و♀اناث

للعام الدراسي 2017-2018 .

تعريف الضغوط المهنية :

1) تعريف الهنداوي1992 : ويعرف الهنداوي ضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية تُحدث لدى

الفرد محل هذا الضغط اختلالاً نفسياً كالتوتر أو القلق أو الإحباط، أو اختلالاً عضوياً

كسرعة ضربات القلب أو ارتفاع ضغط الدم. ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل قد

يكون مصدرها البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه، وتختلف المواقف المسببة

لضغوط العمل باختلاف مواقع الأفراد وطبيعة عملهم . (الهنداوي : 1994م،91)

2) تعريف الخضري، 1991 ان الضغوط هو كل ما له تأثير مادي او معنوي ويأخذ

اشكالاً مؤثر على سلوك متخذ القرار ويصدق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي الى

احداث تؤثر عصبي او قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد او

القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية او التنفيذية .

(الخضري ، 1991م)

3) تعريف المشعان 1421هـ فيعرف ضغط العمل بالتغيرات البيئية المكثفه التي يمكن
الاستجابه غير التوافقية لها وتراكمها على الفرد ينتهي بعجزه عن الوفاء بالتغيرات
البيئية ضاغظا مع العوامل العضوية والنفسية التي تشكل مجتمعا واجتماعية.

(المشعان : 1421هـ : 72)

النظريات التي فسرت الضغوط المهنية:

توجد عدة نظريات فسرت الضغوط منها نظريات فسيولوجية، نظريات نفسية واجتماعية وهي على النحو الاتي:

1. نظرية المواجهه والهرب لولتر كانون 1932 Walter cannon

يعد كانون من أوائل الذين درسوا الضغوط النفسية يعني بها ردة الفعل في حاله الطوارئ واستخدم مفهوم الضغوط وربطها بتجاربه المختبرية في الهرب وردة فعل الهرب فوصف البشر والحيوانات بأنهم واقعون تحت الضغط (السلطاني، 1994: 18).

وتستند هذه النظرية الى مفهوم الاتزان الذي يعبر عن فاعلية الجسم من اجل المحافظة على استقرار خصائصه الأساسية ويمثل مفهوم الاتزان العامل الرئيسي في قدرة الانسان والحيوان على مقاومة العوامل الضاغطة، ووفقاً لكانون فإن الجسم يمتلك اليات داخلية للحفاظ على استقرار أداء الجسم وللحفاظ على توازنه فعندما يواجه الكائن الحي تحديات من البيئة من حوله فإن الجسم يقوم بالاستجابة لهذه التحديات من خلال تعديل أنظمة فسيولوجية ويرى كانون ان فشل الجسم في الاستجابة للتحديات البيئية من خلال الحفاظ على التوازن الجسمي يؤدي الى معاناة الجسم من الضغوط والى الحاق الاضرار في الأعضاء المستهدفة والتي قد تؤدي في نهاية المطاف الى الموت وقد ركز كانون في اعماله على الجانب النفسي من أنشطة الجسم وحاول تفسير الضغوط من خلال استجابة الكائن الحي للمثيرات البيئية فأذا كانت استجابة الكائن الحي لتهديد كبير يتضمن الاثارة الانفعالية من الجهاز العصبي فإن معدل التنفس ومعدل ضربات القلب تزداد بشكل ملحوظ وينبغي ان تكون هنالك استجابة تعويضية من الجسم للاستجابة للضغوط ، وقد بين كانون في دراسته ان مصادر الضغط الانفعالية كالالم والخوف والغضب بسبب تغير في الوظائف الفسيولوجيه للكائن الحي يرجع الى التغيرات في افراز عدد من الهرمونات أبرزها هرمون الادرينالين (Adrenaline) الذي يهيئ الجسم لمواجهة المواقف الطارئة (حسن، 2002: 33)

2. نظرية التكيف العام لسيلي 1956 Seyle

تنطلق نظرية سيلي من مسلمة ترى ان الضغط متغير غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص على أساس استجابته للبيئة الضاغطة (عثمان، 2001: 98). سيلي درس مفهوم الضغوط النفسية وعلاقتها بفسيولوجيا الجسم من خلال تركيزه على عدد كبير من

الهرمونات ودورها في إصابة الفرد بالعديد من الامراض الخطيرة بما في ذلك انسداد الشرايين ونزف الدماغ وتصلب الشرايين وارتفاع ضغط الدم (Selye,1981:3). ويرى سيلبي انه مع اختلاف مصادر الضغوط فإنه ينتج عنه أنماط متشابهة من التغيرات الجسمية التي اطلق عليها مفهوم زملة اعراض التكيف العام التي تمثل العنصر الأساسي في موضوع الضغوط النفسية (Barry,2002:179) (Taylor,1995: 220).. فزملة اعراض التكيف العام هي مفهوم قدمه سيلبي اثناء وضعه نظريته التي أطلق عليها نظرية الضغط للامراض والتي تتلخص في الدفاعات الهرمونية التي يقوم بها الجسم عند تعرضه للضغط وذلك من خلال الجهاز العصبي اللاارادي والتي يحدث لها نوع من سوء التعويض الفسيولوجي للنظام الهرموني الرابط بين الغدة النخامية في المخ والغدة الكظرية وذلك عند التعرض المستمر لموقف ضاغط فهو ميكانيزم دفاعي لدى جسم الفرد لمواجهة المثيرات التي تهدد الاتزان (فايد،2005: 14). وقد وضع سيلبي ثلاث مراحل لزملة التكيف العام وهي:

المرحلة الأولى: مرحلة الإنذار: وتمثل هذه المرحلة ردة الفعل للموقف الضاغط وذلك عندما يدرك المرء نوع وحجم التهديد الذي يواجهه وفي هذه الحالة تحدث في الجسم تغيرات فسيولوجية مثل زيادة افراز هرمون الادرنايين وزيادة سرعة ضربات القلب وشدة العضلات واتساع حدقة العين (Krohne,2002: 4).

المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة: في هذه المرحلة يستطيع الجسم التكيف مع المواقف الضاغطة كما تظهر تغيرات فسيولوجية تدل على التكيف (عبد الوهاب،2006: 82). وفي هذه المرحلة يهيئ الانسان نفسه لمواجهة مصادر الضغوط، وذلك لان الجسم يزيد من تنشيط مختلف اليات الدفاع الكيميائية والحيوية والنفسية والسلوكية حيث يكون مستوى الادرينالين في الجسم اعلى من المستوى العادي مما يؤدي الى نقص فعالية جهاز المناعة،

المرحلة الثالثة: مرحلة الجهاد او الاستنزاف: ان استمرار الضغط او التهديد يؤدي الى استنفاد الأعضاء الحيوية لقوتها الازمة للصمود (Seyle,1983: 46). وإذا استمر الضغط الشديد وكانت الاستجابة الدفاعية شديدة ولم يستطع الفرد التكيف فان طاقته قد تستنفذ وتنتهار مقاومة الجسم مما يؤدي الى الموت (عسكر،2000: 34)

3. نظرية التحليل النفسي لفرويد

يرى فرويد ان دينامية الشخصية على التفاعلات المتبادلة وعلى الهدم بين المكونات (فالهو) الذي يمثل الجانب البيولوجي للشخصية يحاول دائماً السعي نحو اشباع دوافع

الغريزية لكن (الانا) لايسمح لهذه الرغبات الغريزية بالاشباع ما دام الاخر لايتماشى مع قيم المجتمع ويتم ذلك عندما تكون (الانا) فريسة الصراعات والتوترات والتهديدات ومن ثم لايستطيع (الانا) القيام بوظائفه ولايحقق ذلك التوازن بين مطالب الهو ومتطلبات الواقع وعلى هذا الأساس ينتج الضغط.

الدراسات السابقة :

العنوان	العينة	النتائج
دراسة نمور 1994 (دراسة تحليلية اتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاع العام والخاص	200 موظف وموظف	1- القطاع العام أكثر تعرضاً لضغوط العمل 2- العاملين بالوظائف الإدارية أكثر تعرضاً لضغوط من العاملين بالوظائف النفسية 3-
دراسة سالم السالم (1997) : عنوان الدراسة (الرضا الوظيفي) :	84 تدريسي	عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا المهنية للعاملين ، وفقاً لمتغيرات الجنس والعمر ومستوى تعليمي وعدد سنوات الخدمة
دراسة عبد الرحمن سليمان الطريفي، ١٩٩٣ حول مصادر الضغط النفسي وعلاقته بخصائص وسمات الشخصية	48	وكشفت الدراسة بين الأفراد الذين يعملون في قطاع الصحة والتعليم يعتبرون من أكثر الأفراد عرضة للضغط،
دراسة كوبر Cooper مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالعوامل الشخصية،	150 طبيب	بان التغلب على المشكلات المتعلقة بالمرض من أجل الاحتفاظ بعدد من المرضى للكشف اليومي هي أكثر الجوانب الضغط لدى الأطباء
دراسة هوارد مصادر الضغط المهني لدى الأطباء	33 طبيب اسنان	ان الأطباء ذوي الدخل العالي هم خارجين عن تحديد عدد معين من المرضى للكشف اليومي، ويعملون اطول ساعات في اليوم وياخذون وقتاً اقل في الراحة والغذاء بالنسبة لغيرهم من الأطباء، وقد حصلوا على درجات اعلى في مقياس الضغوط المهنية

الفصل الثالث / إجراءات البحث

أولاً : منهج البحث :

استخدمت الباحثة منهج البحث الوصفي إنجاز هذه الدراسة لكونه احد اساليب البحث العلمي الملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات ، اذ هو يعتمد الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً نوعياً وكمياً ، فالمتغير النوعي يصف لنا الظاهرة ويوضع لنا خصائصها او التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار وجود الظاهرة او حجمها ودرجة ارتباطها مع الوظائف الأخرى (عباس واخرون ، 2009 ، 74)

ثانياً : مجتمع البحث :

يقصد بالمجتمع كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول البحث .

(حنا وعبد الرحمن ، 1990: 16)ومن اجل تحقيق البحث يجب تحديد مجتمع البحث تحديداً دقيقاً فإنه لكل مجتمع صفات وخصائص تختلف من مجتمع الى اخر حيث تم تحديد مجتمع البحث المتمثل باساتذة جامعة القادسية كلية التربية للتخصص العلمي والإنساني ولكلا الجنسين الذكور والإناث للعام الدراسي (2017 - 2018)، حيث بلغ عدد التدريسيين الكلي في كلية التربية (281) تدريسي وتدرسية منهم (183) ذكور و (98) اناث .

ثالثاً : عينة البحث :

العينة هي جزء من المجتمع بحيث تتوافر في هذا الجزء خصائص المجتمع نفسها فيكون اختبار العينة بهدف الوصول الى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الأصلي .

(مسلم ، 2003 ، 215) وتعد العينات المختارة بالطريقة الطبيعية العشوائية أفضل انواع العينات واكثرها دقة في تمثيل المجتمع (عطوب ، 2000: 90) لذا اعتمدت الباحثة الطريقة الطبقيّة العشوائية واختير منها بأسلوب متناسب ووفقاً لذلك تم اختيار عينة بلغت (60) تدريسي وتدرسية من تدريسي كلية التربية بنسبة (21%) تقريباً من مجمع البحث كما موزعين في الجدول رقم(1) .

جدول (1) يمثل عدد الذكور والإناث والقسم

الجنس		القسم
اناث	ذكور	
3	5	اللغة العربية
3	5	الرياضيات
3	4	اللغة الانكليزية
2	5	فيزياء
3	4	تاريخ
3	4	كمياء
3	5	علوم حياة
3	5	قسم العلوم التربوية والفنية

رابعاً : اداة البحث

لتحقق اهداف البحث تبنت الباحثة مقياس طه 2005

- صلاحية الفقرات عن المقياس:

أعتمدت الباحثة نسبة 80% لبيان صلاحية الفقرات اذ ان التحليل المنطقي يعد ضروريا في بدايات صياغة الفقرات فإنه يؤثر على مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي اعدت لقياسها (الكبيسي ، 2001: 171) أي مدى كفاءة الفقرات في قياس ما وضعت لأجل قيامه ووفقاً لذلك تم عرض فقرات المقياس بصيغته الأولية البالغ عددها (24) فقرة ملحق (2) على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (14) حكماً المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية ملحق (4) ، متضمناً ذلك تعريفاً نظرياً للضغوط المهنية لبيان مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله وصلاحية الفقرة لمجال الذي تنتمي اليه وتعديل او حذف او اضافة بعض الفقرات واعتمدت الباحثة على نسبة موافقة (8 %) من عدد المحكمين معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من اجل قياسه ولتحليل اراء الخبراء على فقرات المقياس قامت الباحثة باستعمال مربع (كاي) والنسبة المئوية لبيان الفرق بين الموافقين وغير الموافقين وعدت كل فقرة من فقرات المقياس صالحة عندما تكون قيمة نم عالي (المحسبة واله عند

مستوى دلالة (0.05) ونتيجة لذلك تبين ان جميع الفقرات احصائياً لذلك بقي المقياس من (24) فقرة المعدة للتطبيق على عينة التحليل الاحصائي كما هو موضح في الجدول حسب الجدول رقم(2)

جدول رقم (2) يمثل صلاحية الفقرات عن المقياس

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	نسبة مئوية
1	1، 3، 5، 10، 15، 18، 20، 24	14	-	100%
2	2، 6، 7، 21، 22	13	1	92%
3	4، 8، 9، 11، 12، 13، 14، 16، 17، 19، 23	12	2	85%

خامساً: التطبيق الاستطلاعي للمقياس :

يهدف التطبيق الاستطلاعي هذا الى التعرف على مدى وضوح تعليمات المقياس فضلاً عن مدى وضوح فقرات ومدى استيعاب الاساتذة لها وكيفية الاجابة عنها ويشير (فرج،1980) الى ضرورة التحقق من مدى فهم العينة المستهدفة لتعليمات المقياس ومدى وضوح فقراته لديهم .ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق المقياس على (20) تدريسي وتدرسية اختيرت عشوائياً من اساتذة كلية التربية جامعة القادسية وللتخصصين (العلمي والانساني) بواقع (10) استاذ و(10)استاذات من التخصص العلمي موزعين بالتساوي من الذكور والاناث وقد تمت الاجابة على المقياس امام الباحثة كي تتمكن من التوضيح لبعض الاستفسارات وتحديد العبارات غير المفهومة وقد اتضح من خلال التطبيق الاستطلاعي ان تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ومفهومة من قبل الاساتذة اذ لم يستفسر عنها احد من الاساتذة ، اما بالنسبة للوقت المستغرق للاجابة على فقرات مقياس الضغوط المهنية كان ما بين (5-15) دقيقة بمتوسط (10) دقيقة .

سادساً:تحليل احصائي للفقرات :

أ. أسلوب مجموعتين المتطرفتين

يتم في هذا السلوب اختيار مجموعتين متطرفتين من الأفراد (العليا والدنيا) بناءً على الدرجات التي حصلوا عليها ويتم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس بأستعمال الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين وذلك لاختبار الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا كما

موضح في الجدول (3)

الجدول (3) المجموعتين المتطرفتين لمقياس الضغوط المهنية.

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
7.649	0.837	2.908	1.237	3.901	1
8.353	0.913	3.687	0.651	4.457	2
12.797	1.274	2.233	1.045	4.080	3
6.585	1.070	3.681	0.677	4.438	4
14.562	1.275	2.319	0.806	4.228	5
6.721	0.990	3.521	0.844	4.309	6
11.577	1.096	3.184	0.589	4.438	7
6.942	1.118	3.276	0.713	4.080	8
7.592	1.035	3.288	0.661	4.099	9
8.634	1.175	3.264	0.628	4.216	10
9.716	1.281	2.583	0.863	3.889	11
8.641	1.104	3.049	0.751	4.031	12
12.608	1.212	2.270	0.645	3.685	13
2.574	1.112	3.301	0.664	3.599	14
5.206	1.061	3.129	0.687	3.667	15
7.845	1.027	3.135	0.549	3.815	16
2.381	1.020	2.166	1.125	2.568	17
3.852	1.038	3.540	0.965	3.988	18
5.769	0.914	2.939	1.042	3.605	19
7.659	0.917	3.270	0.780	4.025	20
4.279	0.916	3.779	0.716	4.228	21
7.676	0.875	3.669	0.640	4.377	22
12.351	1.268	2.227	1.002	3.951	23
17.024	1.037	2.245	0.434	3.870	24

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استعمالاً في تحديد فقرات للمقاييس النفسية وذلك لما يتصل به من تحديد مدى تجانس الفقرات في المقياس لقياس الظاهرة السلوكية فضلاً عن ان هذا الأسلوب يهتم بمعرفة مسارة كل فقرة من فقرات المقياس باتجاه الذي يسير فيه المقياس بشكل عام وان هذا الأسلوب يفترض ان الدرجة الكلية للمقياس تعد معياراً لصدق المقياس (الزوبعي . 1981) . بناءً على ذلك فقد استعملت الباحثة معامل الارتباط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس قد تبين ان جميع معاملات الارتباط مميزة على وفق معيار (ابل) ليصبح المقياس بصيغة النهائية المعدة للتطبيق على العينة الرئيسية للبحث يتكون من (24) فقرة الجدول رقم (4) يوضح ذلك .

جدول (4) علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.174	19	0.409	13	0.239	7	0.356	1
0.240	20	0.491	14	0.378	8	0.372	2
0.365	21	0.454	15	0.425	9	0.527	3
0.201	22	0.640	16	0.524	10	0.418	4
0.248	23	0.337	17	0.377	11	0.453	5
0.295	24	0.121	18	0.568	12	0.448	6

سابعاً: خصائص السيكومترية للمقياس :

أ : صدق المقياس :

يعد صدق المقياس من الخصائص السايكومترية المهمة في بناء اي مقياس نفسي والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من اجلها . (

العجيلي ، واخرون ، 2001،72)

(1) الصدق الظاهري :

لتحقيق الصدق الظاهري قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على عدد من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية لتقرير مدى تمثيل فقرات ومواقف المقياس للصفة المراد قياسها كما مبين في الجدول رقم (2) .

(2) صدق البناء : لتحقيق صدق البناء قامت الباحثة بأستخراجة بطريقة المجموعتين المتطرفتين وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية كما موضح في الجدول (3-4)

ب: الثبات:

تحققت الباحثة من ثبات المقياس بطريقتين هما:

1. معامل الفا كرونباخ : وتعتمد هذه الطريقة من الثبات على اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى اذ تشير الى قوة الارتباط بين فقرات المقياس فضلاً عن انها تزودت بتقرير جيد للثبات في اغلب الأحيان (فرج ، 1980) فقد بلغت قيمة الثبات للمقياس الضغوط المهنية (0.80)

2. طريقة اعادة الاختبار : تعد طريقة اعادة الاختبار طريقة مباشرة لتحديد ثبات المقياس ويعتمد على تطبيق الاختبار مرتين متتاليتين على المجموعة نفسها (عمر واخرون ، 2010 ، 222-223). وقد تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (20) تدريسي وتدرسية من تدريسي كلية التربية جامعة القادسية من التخصصات العلمية والإنسانية وبعد مرور (14) يوم تم اعادة تطبيق الاختبار على العينة نفيها تحت نفس الظروف ثم حسب ثبات المقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون ظهر ان معامل الارتباط بين التطبيقين يساوي (0.89) وهو معامل ثبات عال

3. الوسائل الاحصائية:

(1) معامل ارتباط بيرسون .

(2) معامل T-test لعينة واحدة .

(3) T-test لعينتين .

(4) النسبة المئوية .

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن في هذا الفصل عرض النتائج التي توصل اليها البحث الحالي وفق اهدافه الموسومة وكما يأتي :

1. التعرف على الضغوط المهنية لدى التدريسيين / جامعة القادسية .

كان الوسط الحسابي لعينة استاذة كلية التربية على مقياس الضغوط المهنية (42.76) وانحراف معياري (8.11) ، بينما كان الوسط الفرضي (48) وبعد تطبيق الاختبار التائي واحدة لعينة تبين القيمة التائية المحسوبة هي (04.99) وهي ذات دلالة عند مستوى () مما يشير الى ان كلية التربية ليس لديهم ضغوط مهنية كما موضح في الجدول رقم (5) .

2. تعرف على الفروق ذات الدلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لتغير الجنس (ذكور - اناث).

كان الوسط الحسابي لعينة الذكور من اساتذة كلية التربية / جامعة القادسية على مقياس الضغوط المهنية (42.45) وانحراف المعياري (8.87) بينما كان الوسط الحسابي لعينة اناث على نفس المقياس هي (43.14) وانحراف المعياري (7.22) وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية محسوبة هي (0.32) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية مما يشير الى عدم وجود فروق ذو دلالة بين الذكور واناث في متغير الضغوط المهنية .

كما موضح في الجدول رقم (6).

- تفسير النتائج:

من خلال النتائج التي ظهرت من البحث الحالي تبين ما يأتي :

جدول رقم (5)

يمثل قياس الضغوط المهنية لدى استاذة كلية التربية

العدد	الوسط الحسابي	انحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية الجدولية	الدالة
60	42.76	48	8.11	04.99	2	دالة

الهدف الاول : الضغوط المهنية لدى التدريسيين .

بيّنت النتائج التي توصلت اليها الباحثة انه هناك ضغوط مهنية للتدريسيين ويعود ذلك عدم توفر متطلبات التدريسيين في التدريس وكذلك عدم حصولهم على الدعم المادي الكافي والذي انعكس سلباً على مستوى ادائهم المهني .

جدول رقم (6)

دالة الفرق بين متوسطي درجة الضغوط المهنية على وفق متغير النوع

العينة	العدد	الوسط الحسابي	انحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدالة
ذكور	32	42.45	8.87	0.32	2	غير دالة
اناث	28	43.14	7.22			

الهدف الثاني : تعرف على الفروق ذات الدلالة احصائية في مستوى الضغوط

المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث):

اظهرت النتائج ان يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين الذكور واناث من التدريسيين ويعود ذلك الى تشابه الظروف الوظيفية حيث لم يكن هناك فرق بين الذكور واناث

فيما يتعرضون له خلال ممارسة المهنة مما انعكس ايجاباً على الحالة المهنية التي واكبت التدريسيين من ذكور واثات.

التوصيات والمقترحات

التوصيات:

1. المبادرة الى اقامة دورات جامعية تختص بتخفيف الضغوط عن التدريسيين الجامعيين من الذكور واثات ويفضل ان تكون هذه الدورات الزامية .
2. اأخذ بنظر اأعتبار بوضع دورات تختص بالصحة النفسية .
3. تحفيز اأصدرات الجامعية التي تختص بارشادات التدريسيين وذلك لوضع خطوط عامة تساعدهم في التخلص من الضغوط المهنية .

المقترحات :

1. اجراء دراسات وبحوث عن كيفية معالجة الضغوط المهنية لدى اأساتذة في الجامعة.
2. السعي بتطبيق البحوث والدراسات الصادرة في الجامعة عن هذا الموضوع على ارض الواقع وبالذات موظفي الجامعات.

المصادر والمراجع

1. جمعة سيد يوسف (٢٠٠٤). (إدارة ضغوط العمل: نموذج للتدريب والممارسة، القاهرة: دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
2. عبد العزيز عبد المجيد محمد (2005): سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي ، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة.
3. الهنداوي، وفية احمد (1994) استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل، مجلة الإداري، مسقط، معهد الإدارة العامة، العدد 57.
4. الخضيرى، احمد مؤيد (1991) ،(ادارة القوى العاملة واسباس السلوكية وادوات البحث التطبيقي النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت.
5. المشعان، محمد صالح (2000)، انظمة السلوك الإداري، دار الكتب للطباعة، بغداد.
6. عسكر، علي، احمد عباس عبد الله: (١٩٩٨)، مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ٤، المجلد ١٦، الكويت.
7. عبد الرحمن سعد ، 968 ، القياس النفسي ، النظرية التطبيقية ، دار الفكر العربي القاهرة ، مصر .
8. عطوي ، جودت (2000) اساليب البحث العلمي ومفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
9. عباس ، محمد خلل وآخرون (2009) : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط2.
10. حنا ، عزيز ، وعبد الرحمن حسين (1990) منهاج البحث التربوي ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد.
11. الجاري ، عدنان حسين ، (2007) الإحصاء الوصفي في العلوم التربوية ، دار المسيرة ، عمان ، ١ إردن.

12. عبد الحمن (1998) : القياس النفسي النظرية والتطبيق ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
13. الزوبعي ، عبد الجليل وابراهيم الكناني ومحمد الياس بكر ومحمد احمد الغنام،(1981) .
14. الكبيئي ، عبد الواحد حميد(2008) اثر استخدام استراتيجية العصف الذهني في تدريس الرياضيات على التحصيل والفكر الجانبي لدى طلاب الصف الثاني متوسط ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الانبار.
15. فرج صفوت (1980) القياس النفسي دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، ط1.
16. العجيلي ، صبا حسين واخرون (2001) مبادئ القياس والتقويم التربوي ، المكتبة الوطنية ، بغداد.
17. الامام ، مصطفى محمود واخرون (1990) التقويم والقياس ، دار الحكمة ،بغداد.
18. فرج صفوت (2007) القياس النفسي ، مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة ، مصر ،ط6.
19. عمر محمود احمد واخرون ، 2010 القياس النفسي والتربوي دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط1.
20. العيسوي ، عبد الرحمن محمد (1985) القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، دار المعرفة الجامعية ، اسكندرية ، مصر .

الملاحق

ملحق (1)

بسم تعالى

أسماء السادة اعضاء لجنة المحكمين

ت	الاسم	اللقب العلمي	الكلية
1.	خالد أبو جاسم عبد	أ.م.د.	كلية التربية
2.	رحمن حميد عبد	أ.م.د.	كلية التربية
3.	علي رحيم محمد	أ.م.د.	كلية التربية
4.	مازن ثامر شنيف	م.د.	كلية التربية
5.	عبد العزيز حميد الموسوي	أ.د.	كلية التربية
6.	عبد الكريم بلاسم	أ.م.د.	كلية التربية
7.	سليم صخيل العنكوشي	د.	كلية التربية
8.	مهند الزبيدي	أ.م.د.	كلية التربية
9.	أحمد عمار جواد	د.	كلية التربية
10.	سلوان شاكر	د.	كلية التربية
11.	محمد مريد عراك	د.	كلية التربية
12.	صفاء وديع عبد السادة	أ.م.	كلية التربية
13.	ارتقاء يحيى حافظ	أ.م.	كلية التربية
14.	صدام حسين عباس	م.	كلية التربية

ملحق رقم (2)

بسمه تعالى

جامعة القادسية

كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية

مقياس الضغوط المهنية

استاذ المحترم ..

بين ايديكم مقياس الضغوط المهنية التي يتعرض لها تدريسيو كلية التربية / جامعة القادسية ، المكونات (24) فقرة يرجى التفضل بقراءته وارجابة على فقراته علماً أن بدائل ارجابة (دائماً ، احياناً ، نادراً) .

مع التقدير

الباحثة

وسن ناجح حاكم

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	نادراً
1.	درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية			
2.	اتجنب النقاش مع زملائي <input type="checkbox"/> نه يضاقتي			
3.	اجد ساعات العمل مملة			
4.	ادارة الكلية غير متعاونة مع التدريسيين			
5.	اشعر ان اليوم افضل من الغد في العمل			
6.	قدرتي على حل مشكلاتي في العمل ضعيفة			
7.	ينتابني القلق من <input type="checkbox"/> اشتراك في الندوات الثقافية			
8.	التدريس عملية روتينية مملة			
9.	الوزارة <input type="checkbox"/> تعطي اهمية لتطور المستوى العلمي في الجامعات			
10.	مكانة <input type="checkbox"/> استاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام .			
11.	تعامل موظفي الكلية مع التدريسيين <input type="checkbox"/> ينسجم ومكانة العملية			
12.	اكون عصبي المزاج منذ دخولي الكلية حتى خروجي منها			
13.	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة في العمل			
14.	<input type="checkbox"/> لالتزام في العمل لم يعد ذو اهمية لدى المسؤولين			
15.	المنافسة في العمل لم تعد ضرورية			
16.	بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة			
17.	عمادة الكلية تضع مصلحتها قبل مصلحة التدريسي			
18.	<input type="checkbox"/> امور السياسية وترت العلاقة بيني وبين زملائي			
19.	الوزارة <input type="checkbox"/> تأخذ با <input type="checkbox"/> اعتبار شهادة التدريسي			
20.	الوزارة <input type="checkbox"/> تأخذ با <input type="checkbox"/> اعتبار شهادة التدريسي			
21.	اشعر اني مهتد من قبل <input type="checkbox"/> خرين في العمل			
22.	<input type="checkbox"/> اختصاص ليس له اهمية في العمل الجامعي			
23.	يتعامل رئيس القسم بتحيز لبعض التدريسيين			
24.	الوضع <input type="checkbox"/> انمي في البلد يجعل الدافعية للعمل ضعيفة .			

