

الفصل الاول

مشكلة البحث
اهمية البحث
اهداف البحث
حدود البحث
تحديد المصطلحات

الفصل الأول
مشكلة البحث

بما انه معظم الناس يواجهون انواعاً متعددة من الضغوط اثناء عملهم بسبب العمل او خارجاً عنه فان ذلك أدى الى زيادة اهتمام الباحثين لا سيما دراسية السلوك التنظيمي للأثار التي يتركها العمل على الفرد والمنظمة (طه وياسين 2006 ، 1)
وحقيقة الامر انه وجود المنظمة يرتبط بالأفراد الذين يتفاعلون مع البعض لأداء وظائف معينة تمكنهم من تحقيق الأهداف المطلوبة (زايد مراد ، 2012 ، 6)
والفرد او الانسان هو المورد الحقيقي لكل منظمة الا ان العنصر البشري هو العنصر القادر على استيعاب المفاهيم والفلسفات والأفكار الجديدة التي تساعد على تحقيق الاستفادة العظمى من الظروف البيئية الجديدة (عادل محمد زيد ، 2013 ، 478) حيث ان الضغط المهني من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الحياة المعاصرة وخصوصا في العقود الأخيرة من القرن الماضي وذلك بسبب تعقد الحياة الاجتماعية وانساقها النازمة لأنماط التفاعل الاجتماعي والشارع الحضاري الذي يوجب على الانسان المعاصر الحاق به ومواكبته ورصد التغيرات الهائلة التي مست كل مناحي الحياة هي عوامل تسببت في افراز ظواهر متنوعة تستوجب جهود اكبر التكيف مع مطالبها المتجددة وهو ما جعل منها عوامل ضغط تتفاوت اثارها على الافراد والجماعات في المجتمع وتصبح في التالي ضغوط الحياة الأكثر شيوعاً وانتشاراً مما جعل منها مجال اهتمام العلماء والباحثين ليعمقوا ابحاثهم حولها وتمثل مؤشرات بيع ادوية الضغط والقرحة والمسكنات بأنواعها والمشكلات الصحية المرتبطة بالانفعالات وضغط الدم والتشنج العضلي (علي عسكر ، 2003 ، 13) ولذلك ترى الباحثة ان هذه المشكلة تتجذر في المجتمع بسبب تطور وتعقد الحياة الاجتماعية وكثرة مطالبها فيجب دراسة هذا المتغير لمعرفة كيفية التغلب عليه .

أهمية البحث

أصبحت الحياة المعاصرة مصدرا للكثير من الضغوط والأزمات وفي هذا الصدد يؤكد كوكس (1988) (طه عبد العظيم حسين, سلامة عبد العظيم , 2000 , ص19) ان معظم الناس الذين يعملون يتعرضون للضغوط (صالح :14, 1995) .

حيث ان الاهتمام بالعالم العربي بضغط العمل كموضوع للبحث يعد حديثا نسبيا كونه تم التطرق اليه تحت مسميات عديدة منها ضغوط العمل والضغوط الإدارية والاجهاد في العمل غير ان الدراسة الرائدة تلك التي قام بها (عسكر : 1988) بعنوان متغيرات العمل في قطاع المصارف .

وقد عد العمل مصدرا للضغوط حيث يشير (باركر) الى ان الضغوط المهنية تشتت الانتباه والتركيز فبدلا من ان يركز الفرد في مهنته يركز انتباهه الى مشكلاته وهمومه في العمل (باركر 1987 , 46) .

وهذه الضغوط التي يتعرض لها الفرد سواء كانت شخصية او تنظيمية في مجال عمله تؤثر في سلوكه الإداري (ديراني : 1993 , 191) وقدم هانز سلبي (1956) إنجازاته النظرية المشهورة حول التكيف الفسيولوجي للضغوط والمثقة حيث انتهى من خلا دراسته العملية الى ان الفرد عندما يتعرض لمصدر مثير للضغط مر بثلاث مراحل هي : مرحلة رد الفعل المباشر الانبلي هذا المصدر ومرحلة المقاومة ومرحلة الانهك (فاروق اليه عثمان . 2001 , ص 32) .

وقد تناولت الدراسات والبحوث ظاهرة الضغوط المهنية بالتحليل والتفسير او الاستنساخ كونها تؤثر سلبا على الافراد وتضعف من كفاءتهم المهنية (نصار وسلوم : 2002 . 8) .

وأشارت الدراسة (شيفافو schivo) عام 1991 الى وجود ضغوط مهنية كبيرة لدى رؤساء الاقسام الذين لديهم التزام ودقة في عملهم (شيفافو , 1991 , 2227) .

وكذلك اشارت دراسة السيف عام 2000 ان مصادر الضيق النفسي وتسبب حدوث اضطرابات سلوكية تؤدي في النهاية الى الإصابة بأمراض نفسية وعضوية (السيف : 2000 , 678) .

وقد أشارت دراسة الهنداوي عام 1990 الى ان الضغوط المهنية تؤدي الى مشكلة تصيب الفرد والتي تظهر بشكا اعراض نفسية تؤثر في العمليات المعرفية والسلوكية (الهنداوي: 1990 ،

(63

وايضاً اشارت دراسة ياسين وطه عام 2006 ان العلاقة بين الضغوط المهنية في العمل والأداء ليست علاقة بسيطة بل هي معقدة كونها ترتبط بالمهمة التي يؤديها العامة وكونه هذا يتطلب الاخذ في الاعتبار مصادر الضغط ونوع الأداء المقاس والعوامل الشخصية العمر والجنس والخبرة وتكمن خطورة هذه المشكلة في ما يترتب عليها من اثار سلبية عندما يواجه الفرد ضغوطا عالية لا يستطيع تحملها وهذه النتائج لها صور متعددة كونها تشمل الجوانب الصحية او السلوكية الانفعالية والعقلية للفرد وتعرض صحته للمتاعب كما يمكن ان يؤدي الى ضعف التوافق والانقطاع عن العمل (ياسين وطه : 2006 ، 1) .

وأشارت الدراسة دينهام ستيف عام 2003 الا ان أسباب استقالة التدريسين تعود الى تعرضهم لضغوط قوية جدا في العمل بالإضافة الى نقص العائد المادي (الانوار : 2003 ، 128) .

وأشارت الدراسة بارليوس (parelius) عام 1983 والتي استهدفت التعرف على الضغوط المهنية والتي يواجهها عضو هيئة التدريس الجامعي تبين له ان الضغوط العمل او المهنة والراتب غير المناسب تعيق عمل أعضاء الهيئة التدريسية عن التقدم ومسايرة مجال تخصصهم

(بارليوس : 1993 ، 75) .

أهداف البحث

يهدف البحث الى :

- 1- التعرف على الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية .
- 2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متغير الضغوط المهنية على وفق متغير الجنس (ذكور ،
اناث) .

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس المتوسطة والثانوية في ناحية
السدير التابعة الى محافظة الديوانية وللعام الدراسي 2018- 2019 .

تحديد المصطلحات

1- عرف جيلفورد (Guilford) : هي شدة القوة المؤثرة التي تفرض أعباء غير اعتيادية على

الكائن وتتضمن الضغوط أزمات انفعالية وصددمات مادية (جيلفورد : 1973 ، 10) .

2- عرفها السيد عبد العال (2002) : هي مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية

والنفسية التي يعانيها الموظف او العالم كرد فعل لي مجموعة من المتغيرات المؤثرة في بيئة

العمل والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها او الوفاء لمتطلباتها (طه عبدالعظيم حسين :

2006 ، 216) .

3- عرفها عبدالعزيز عبدالمجيد محمد (2005) : الألم والصعوبات والشدة والحزن والخسارة

والمصائب والنكبات أي كل ما يعبر عن نتائج الحياة الصعبة وفي القرن الثامن عشر كان

الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة والتوتر والجهد المكثف (عبد العزيز عبد المجيد محمد :

2005 ، 18) .

4- عرفها محمد حسن أبو رحمة (2013) : عبارة عن حالة تنتج من التفاعل بين الظروف

الموجودة في العمل وخصائص العمل وما يترتب عليها من خلل في الاتزان (محمد حسن

ابورحمة : 2012 ، 14) .

التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال الإجابة على فقرات

المقياس الذي اعد أغراض البحث الحالي .

التعريف النظري : وقد تم تبني تعريف فرويد في الضغوط المهنية وفق نظرية التحليل النفسي .

الضغوط المهنية :

ان ضغوط العمل تشير الى مجموعة من المتغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود فعله عند مواجهة للمواقف المحيطة له ، والتي تمثل تهديداً له ويرى البعض الاخر ان ضغوط العمل تظهر بعد تفاعل العاملين مع بعضهم متأثرين بصفاتهم الشخصية ، والاعمال التي يعملون بها مما يحدث تغيرات مختلفة بينهم تضغط عليهم وترهقهم ثم تقودهم الى الانحراف عن الالتزام بواجباتهم اليومية . (فصل يونس محمد : 2011 ، 247) .

حيث ان مهنة التدريس من اكثر المهن تعرضاً للضغوط كونها تحتل مكانة بارزة مقارنة بالمهن الأخرى ومما ورد في ذلك ان التدريس عمل صعب وساق ومن الصعب ان نفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة العقلية والجسمية والاجتماعية من غير المدرسين ينبغي ان يكون لديهم زاد من المعرفة في اكثر من عمل ويبقى عليهم ان ينظموا مجموعة او اكثر من التلاميذ ويديرونها ويفروا له ما يكفل نجاحهم ورضاهم .. (جابر عبد الحميد جابر : 2000 ، ص 224) .

اهم النظريات المفسرة للضغط المهني :

1- نظرية هانز سيلبي :

يرى هانز سيلبي ان الضغط متغير مستقل باعتبارها استجابة لعامل حيث يميز الشخص ويضعة على أساس استجابته للبيئة الضاغطة حيث ان هناك استجابات يمكن الاستدلال بها على ان الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج وعليه حدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وهي :

الفرع :

وفيه يظهر الجسم تغييرات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط والنتيجة لهذه التغييرات تقل مقاومة الجسم وقد تحدث وفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا .

المقاومة :

وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازماً مع التكيف فتختفي التغييرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغييرات أخرى تدل على التكيف .

الاجهاد :

ويكون فيها الجسم قد تكيف غير ان الطاقة ضرورية تكون قد استنفذت ، واذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة للفترة طويلة قد ينتج عنها امراض التكيف ومن نظرية هانز سيلبي يتضح لنا انه قد بين كيفية التكيف مع هذا الضغط بثلاث مراحل وهي الفرع وفيها يتغير الجسم وتظهر استجابات ونتيجة لهذا التغيير تقل مقاومة الجسم ، اما المقاومة تحدث عندما يكون الضغط ملازم مع التكيف فتختفي التغييرات التي ظهرت في الفرع وتظهر تغييرات أخرى ، اما بالنسبة للاجهاد فيكون فيه الجسم قد تكيف حين يستنفذ الجسم طاقتة . (فاروق السيد عثمان ، 2001 ، ص 99) .

2-نظرية التحليل النفسي :

تركز هذه النظرية على مراحل النمو في تفسير الاضطرابات السيكوسوماتية حيث يرى الكسندر ان التوترات والشدائد في نظام واحد لها نتائج وعواقب مرضية ، تنعكس على النظم والأجهزة الأخرى في الجسم ، كما يرى بان الخوف والقلق يحدثان بسبب وجود صراعات حاده في حياة الانسان ، يعبر عنها بمشاعر ذاتية بعدم الراحة وايضاً ، عن طريق حدوث تغيرات في العمليات الفسيولوجية فعندما تكون استجابات الجسم لمصادر الضغط غير مناسبة تختل العمليات فصارت العوامل الانفعالية وراء الاضطرابات (دليلة عيطور : 1997 ، ص 88) .

وحسب وجه نظر فرويد (الهو) يسعى نحو اشباع الغرائز ولكن دفاعات (الانا) تسد الطريق ولا تسمح للرغبات الصادرة بالاشباع مادام لا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع ، ويتم ذلك عندما تكون الانا قوية ، اما عندما تكون الانا ضعيفة وكمية الطاقة المستثمرة لديها منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة التوترات والتهديدات ومن ثم لا تستطيع القيام بواجباتها ولا تستطيع تحقيق التوازن بين مطالب الهو والواقع الخارجي وعلى هذا ينتج الضغط . (ماجده بهاء الدين السيد عبيد : 2008 ، ص 133) .

3- النظرية السلوكية :

يركز انصار هذه المدرسة السلوكية التقليدية على عملية التعلم وهو المحور الرئيسي لتفسير السلوك الإنساني ودور البيئة في تشكيل شخصية الفرد ومن رواد هذه المدرسة لازاروس ، باندورا سكينر ، ويرى سكينر ان الضغط هو احد المكونات الطبيعية في حياة الانسان اليومية وانه ينتج من تفاعل الفرد مع بيئته ، لازاروس فيشير الى وجد متغيرات وسطية تتوسط العلاقة بين الفرد والبيئة مشددا على العمليات المعرفية وهو ما يسميها التقييم الاولي الثانوي ، اما باندورا فيشير الى العلاقة بين السلوك والبيئة فالاستجابات السلوكية التي تصدر عن الفرد حيال الظروف الضاغطة تؤثر في مشاعر الفرد وايضاً تتأثر بطريقة ادراكه للمواقف فالاستجابات السلوكية غير التوافقية الصادرة عن الفرد للموقف الضاغط تكون غير مفيدة في حل المشكلات والتغلب على المواقف ، بل تؤدي الى تكديس الضغوط لديه فسلوك الفرد يتأثر بالبيئة .

4- النظرية المعرفية :

ويقوم التناول المعرفي للظواهر النفسية على كيفية تصور الفرد وادراكه لها وحسب (بيك) فان سلوك الفرد يتحدد بالطريقة التي يدرك بها الواقع أي انه مرتبط بالاعتقادات والأفكار التي يكونها الفرد عن هذا الواقع فالتعلم الخاطئ يكسب الفرد أفكارا غير منطقية . ان استجابة الفرد للاحداث في البيئة تتحدد بشكل كبير بتفسيرات الفرد للاحداث ، فتبرز أهمية الدور المعرفي في تنشأ الضغط و ذلك في النموذج الذي قدمه لازاريس ، وفولكمان والذي اكد على عملية التقييم الأولى والثانوي فتنشأ الضغوط ، وكيفية التعامل معها كذلك اكد الباحثون أمثال البرت اليس ، وارون بيك ، وميتشنيوم ، على ان العوامل السلبية تلعب دورا كبيرا في تنشئة الضغوط لدى الفرد وان المعارف السلبية لدى الفرد تعد هي جوهر الثقة ، والضغط النفسي ، فتظهر الرؤية السلبية عن الذات من جانب انا غير جدير بالاستحقاق ، انا غير فعال ، انا غير محبوب ، ويرى البرت ان الظروف الضاغطة التي يعيشها الفرد لا توجد بذاتها وانها تتوقف على الطريقة التي يدرك بها لفرد هذه الظروف . (دليلة عيطور : 1997 ، ص 91) . وعلى نسق الاعتقادات الاعلانية التي يكونها الفرد عن هذه الظروف والاحداث الضاغطة (ماجده بهاء الدين السيد عبيد : 2008 ، ص 136)

أولا : دراسة عبدالله عبيد العمري 2003 :

كانت الدراسة بعنوان (ضغوط العمل عند المدرسين) هدفت الى على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى في مدارس مدينة الرياض الحكومية وبلغت عينة البحث (472) معلما وأوضحت النتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديموغرافية العمر، الراتب الشهري ، مدة الخدمة ، ضغوط العمل ، كما أوضحت نتائج الدراسة ان المتغيرات الوظيفية اكثر تأثيرا على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية . (عبيد عبدالله العمري : 2003 ، ص 16) .

ثانياً : دراسة حمدان 2003 :

أجريت الدراسة في مصر وقد هدفت الى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ، وتقدير الذات ، ومركز الضغط لدى المعلمين ومعلمات التربية الخاصة بلغت عينة البحث من (335) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد قام الباحث ببناء أداة قياس للضغوط المهنية وهو من اعداده وبعد اجراء الخصائص السايكومترية من الهدف والثبات تم تطبيق الأداة على ذات الهيئة وبعد اجراء المعالجات الإحصائية أظهرت النتائج :

- 1- وجد علاقة داله إحصائية بين الضغوط المهنية وتقدير الذات .
- 2- لا توجد فروق دالة احصائيا بين المعلمين والمعلمات في كل من الضغوط المهنية وتقدير الذات ومركز الضغط . (حمدان : 2003)

ثالثا: دراسة نضال ثابت عواد 2003 :

سعت هذه الدراسة للتعرف الى الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس وتكونت عينة الدراسة من 375 معلما ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة .

واستخدم الباحث بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة ضغوط العمل المدرسي اعداد الباحث ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس اعداد مجدي حبيب 1990 وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لضغوط العمل المدرسي إضافة الى عدد كبير من ابعادها علمين الذكور .

كما أوضحت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات ماعدا ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالا في علاقة بالاتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية (نضال عواد ثابت : 2003)

رابعاً : دراسة خواجه 2011 :

هدفت الدراسة الى دراسة مصادر الضغط المهنية لدى المدرسين وقد أجريت الدراسة الى دراسة مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين وقد أجريت الدراسة في الجزائر بلغت عينة البحث من (210) مدرس ومدرسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد تم استخدام أداة من قبل الباحث نفسة وبعد اجراء المعالجات الإحصائية التي أظهرت النتائج ما يلي : لا

1- ان عينة البحث يعانون من الضغوط المهنية .

2- وجود فروق دالة احصائياً لصالح مدرسي المتوسط على حساب التعليم الاعدادي .

3- ان مدرسي المدارس الابتدائية يعانون من الضغوط المهنية بنسبة اقل مقارنة بالمرحل

الأخرى .

الدراسات الأجنبية :

أولاً : دراسة انونييو واخرون 2006 (An toniou, Eter)

أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الامريكية وقد هدفت الى التعرف على العلاقة بين

الضغوط المهنية والاحترق النفسي لدى المدرسين بلغت عينة البحث 493 مدرس ومدرسة وقد

تم استخدام أداة من قبل Antoniou لعام 2003 وبعد المعالجات الإحصائية أظهرت النتائج :

1- ان عينة البحث تتميز بالضغوط المهنية وهذا راجع الى التفاعل المستمر مع الطلبة .

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية يرجع الى عامل الجنس .

3- ان المدرسين ذات الخدمة الأقل هم يتعرضون الى ضغوط اعلى من المدرسين الذين

يتملكون سنوات خدمة اكبر . (Antoinou, Ether , 2006) .

ثانياً : دراسة نوكيلايوفاكولا (Niukolaon, vakola, 2005)

أجريت الدراسة في اليونان وقد هدفت الى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين بلغت عينة البحث من 292 موظف وموظفة وقد تم استخدام أداة من قبل الباحثان تم تطبيقه على أداة العينة وبعد اجراء المعالجات الإحصائية أظهرت النتائج :

1- ان عينة البحث تتميز بالضغوط المهنية .

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الضغوط المهنية على وفق متغير الجنس .

3- وجد علاقة سلبية بين الضغوط المهنية والالتزامات التنظيمية .

(مسلم عبد القادر ، 2007)

مناقشة الدراسات السابقة :

ان عرض الدراسات السابقة افادت الباحثة في التعرف على الدراسات التي أجريت في مجال متغير البحث واما زودت الباحثة بأفكار وفروض ساعدت في تحديد ابعاد المشكلة وتحديد الأهداف ، وحسن اختيار العينة والأساليب الإحصائية المناسبة في تحقيق متطلبات الدراسة فضلا عن تفسير النتائج وفي أدناه عرض لأبرز المؤثرات الخاصة بالدراسة من حيث الأهداف ، الأدوات ، العينات ، والوسائل الإحصائية وما توصلت اليه الدراسة .

1- الأهداف : لقد تعددت الأهداف وتنوعت وكان جو هذا التعدد والتنوع بحسب نوع الدراسة

ولكن اغلبها ركزت على العلاقة علاقة الضغوط المهنية بمتغيرات أخرى مثل الجنس ،

والتخصص والمرحلة والعمر .

- 2- العينات : لقد تباينت عدد العينات من حيث حجمها ونوعها وهذا يرجع الى نوع الدراسة والمجتمع المستخدم لقياس الظاهرة فالدراسة الحالية بلغت 60 مدرس ومدرسة ولكن اغلب الدراسات تماثلت حيث أجريت على الطلبة .
- 3- الأدوات : لوحظ ان الدراسات السابقة قد تباينت من حيث الأداة المستخدمة فقد كان قسم منها تبنت مقياس جاهدة والأخر تم بناء مقياس اما الدراسة الحالية فقد تبنت مقياس محمد 2011 .
- 4- الوسائل الإحصائية : فقد كانت متعددة ولكن يمكن حصرها فيما يلي الاختبار التائي لفئة واحدة ، والاختبار التائي لجنسين مستقلين ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اما الدراسة الحالية فقد تم استخدام الاختبار التائي لفئة واحدة الاختبار التائي لعينتين منفصلتين .
- 5- النتائج : اذا كانت الدراسات السابقة من خلال ما توصلت اليه من نتائج تدعم او ترفض الاختلافات النظرية كانه يسدد للباحثة ان ما اشارت اليه الدراسات التي تم عرضها تكمل الإفادة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية وتفسيرها وهو ما تم في الفصل الرابع .

منهجية البحث واجراءاته

لتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي لكونه احد أساليب البحث العلمي الملائمة لدراسة البحث الحالي، إذ هو يعتمد الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيراً نوعياً وكمياً (عباس، 2009: 74) وتتمثل اجراءات البحث في تحديد مجتمع البحث، واختيار عينة ممثلة له، وإعداد مقياسين لهما صفتا الصدق والثبات وإجراءات تطبيقهما على عينة البحث وتحديد الوسائل الإحصائية المستخدمة فيه، وعلى النحو الآتي:

أولاً:مجتمع البحث

يقصد بالمجتمع (Population) المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة، (عودة، 1998: 159) ويتحدد مجتمع البحث الحالي بعضء الهيئة التدريسية البالغ عددهم (168) والتابعين لمديرية تربية القادسية ضمن الحدود الادارية للعام الدراسي (2018- 2019) وجدول (1) يبين تفاصيل المجتمع.

جدول (1)

مجتمع البحث بحسب المدارس

مدارس البنين	العدد	مدارس البنات	العدد
النعمان	30	الشفاعة	28
فلسطين	30	التحرير	34
عمود الدين	16		
السبطين	30		
المجموع	168		62

ثانياً: عينة البحث.

لكي تكون العينة ذلك الجزء الذي يحمل كافة خصائص المجتمع الاصيلي، لهذا شرعت الباحثة الى استخدام طريق العينة العشوائية ذات الاسلوب المتساوي في سحب عينة البحث والبالغة (60) مدرس ومدرسة اختياريهم من (4) مدرسة . والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

عينة البحث حسب المدارس

ت	مدارس البنين	العدد	مدارس البنات	العدد
1	متوسطة النعمان	15	متوسطة الرياحين	15
	متوسطة فلسطين	15	متوسطة الشفاعة	15
	المجموع	30		30
				60

ثالثاً: اداة البحث.

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية، وجدت الباحثة مقياس محمد (2011) مناسباً للمجتمع الذي تريد دراسته، والذي عرفه الضغوط المهنية بانها " الحالة التي تتفاعل فيها العوامل المتعلقة في العمل مع الفرد وتؤثر على استجابته واسلوب ادائه وممارسته" وقد اتبعت الباحثة الخطوات العلمية المتبعة في تبني الادوات وهي كما يلي:

1. وصف المقياس.

يتكون المقياس بصيغته الاولى من (30) فقرة موزعة بالتساوي على ثلاث مكونات او مجالات هي (مصادر الضغوط الادارية للإداء، مصادر ضغوط الاداء ذات الصلة بالبيئة الوظيفية والعامّة، مصادر ضغوط الاداء المتعلقة بالأنظمة والقوانين) وامام كل فقرة توجد خمسة بدائل هي (تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة ضعيفة، تنطبق بدرجة ضعيفة جداً) وتأخذ الاوزان التالية (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) على التوالي.

2. الخصائص السايكومترية.

أ. مؤشر الصدق

يعد الصدق من المقومات الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في أداة البحث كونه، يعد المحدد الأساسي لعملية القياس اللاحقة بأكملها. فأداة البحث تعد صادقة عندما تقيس ما وضعت لقياسه (الزوبعي وآخرون، 1981: 39).

تم التحقق من صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري: Face – Validity وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس عندما عرضت فقراته على (8) محكمين من المتخصصين في التربية وعلم النفس، وباستخدام النسبة المئوية لمعرفة صلاحية الفقرات فقد أظهرت ان النسبة المئوية هي (82%) وهو مؤشر جيد

ب. مؤشر الثبات

فالثبات من مواصفات المقياس الجيد والذي يعطي نتائجاً متقاربة أو النتائج نفسها اذا ما طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة (ابو جلاله ، 1999 ب : 108) وتم التحقق من الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار: (Test- Retest Method). تم إيجاد الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق الاختبار مرتين، وبفاصل زمني مدته (15) يوماً على عينة عشوائية طبقية مؤلفة من (20) مدرس ، وتم استخراج معامل الثبات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المدرسين في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني _ وبلغ معامل الارتباط (0.82) وهو مؤشر جيد.

رابعاً: المقياس بصورته النهائية:

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات، أصبح مقياس الضغوط المهنية بصيغته النهائية مكوناً من (30) فقرة ملحق (3) ، وبذلك فان الدرجة الكلية للمقياس في حدها الأعلى (150)، وفي حدها الأدنى (30) درجة، وبمتوسط فرضي (90) درجة، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

خامساً: الوسائل الإحصائية :

- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لاختبار الفرق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لدراجات افرد العينة التطبيقية الرئيسية على مقياس البحث.
- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، لاستخراج دلالة الفروق في مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.
- معامل ارتباط بيرسون، لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار.

سادساً: العينة الاستطلاعية:

لغرض التحقق من صلاحية الفقرات المقياس وكذلك الزمن المستغرق لاستجابة المفحوص فقد تم اخذعينة قوامها 20 مدرس ومدرسة منها 10 مدرسين و 10 مدرسات وبعد اجراء التطبيق اظهر ان المقياس ملائم تطبيقه على العينة الأساسية من حيث صلاحية الفقرات والفترة الزمنية للاستجابة.

سابعاً : التطبيق النهائي للمقياس :

وبعد اجراء الخصائص السايكومترية للمقياس من حيث الصدق والثبات فقد تم تطبيق المقياس على ذات العينة الأساسية وبالباغة 60 مدرس ومدرسة ومن الفترة الزمنية منتاريخ 12/20

الفصل الرابع: نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

أولاً: نتائج البحث.

ثانياً: التوصيات .

ثالثاً: المقترحات.

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها.

يتضمن الفصل الرابع عرضاً لنتائج البحث ، مع إيجاد التفسير المناسب لها ومناقشتها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة، ومن خلال النتائج يتم وضع عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، وعليه يتم استعراض الفصل على النحو الآتي:-

الهدف الأول: التعرف إلى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية
 لغرض التحقق من الهدف الأول تم تحليل إجابات عينة البحث البالغة (60) مدرساً ومدرسة، وقد اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لعينة البحث (92,283) بانحراف معياري (16,733)، وعند مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (90)، وبعد اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (1,0481)، وهي أقل من القيمة التائية الجدولية (1,671) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (99)، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية.

مستوى الدلالة 0,05	درجة الحرية	القيمة التائية (t)		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	59	1,671	1,0481	90	16,733	92,283	60	الضغوط المهنية

ربما يعزى سبب ذلك الى حالة التوافق النفسي والاجتماعي للتدريسي وكذلك له القدرة على اتباع حاجاته البيولوجية والاجتماعية من ضرب المستوى الداخلي الجيد وهذه النتيجة تتناغم مع ما جاء به بالدورة من خلال العلاقة الايجابية بين سلوك الفرد والبيئة فالاستجابات السلوكية التي تصدر عن الفرد حيال الظروف الضاغطة هي تكون ايجابية ويتكيف معها الفرد

الهدف الثاني : التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية تبعا لمتغيرات الجنس.

ولمعرفة دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد اتضح ان المتوسط الحسابي للإناث (92,333) وبانحراف معياري (17,060)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (92,233) وبانحراف معياري (16,691)، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق اوضحت ان القيمة التائية المحسوبة (0,0318) اقل من القيمة الجدولية (2,001) درجة؛ والنتائج كما مبينة في جدول (4).

(4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل قسم والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمعرفة دلالة الفروق في مقياس الضغوط المهنية.

ت	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة t		مستوى الدلالة 0,05
				الجدولية	المحسوبة	
1	الاناث	92,333	17,060	0,0318	2,001	غير دالة
2	الذكور	92,233	16,691			

ربما يعزى ذلك الى التماثل بين الذكور والاناث في الاستجابات التي يحققها الفرد سواء كان ذلك ذكر ام انثى كذلك البيئات التي يعيش بها الافراد سواء كان ذكر ام انثى والتفاعل السليم فيما بينهم وهذه النتيجة تتناغم مع دراسة (حمدان 2003) ودراسة (نوكيلاي وفاكولا)

التوصيات :

- 1- نبني حوافز تتناغم مع التخفيض من الضغوط المهنية .
- 2- اختيار مواقف وانشطة علمية متنوعه للمدرسين والمدرسات للتخفيض من الضغوط المهنية .
- 3- العمل على تحفيز عمليات التفكير المرن من اجل التخفيض من الضغوط المهنية .

المقترحات :

- 1- دراسة متغير البحث مع متغيرات أخرى .
- 2- بناء برنامج قائم على استعمال مهارات ، للتخفيض من الضغوط المهنية .
- 3- اجراء دراسة شبيهه بتجربة ، للوقوف على أسباب الضغوط المهنية .

الملحق (1)

التخصص	اللقب العلمي	أسماء المحكمين	ت
	م . د	كهريمان هادي عودة	.1
	م . د	مهني علي نعمة	.2
	م . م	صفاء حسين حميد	.3
	م . م	شروق كاظم جبار	.4
	م	حلا عيسى عباس	.5
	م	وسن حمودي	.6
	م	رائد رحيم محمد	.7
	م . م	شيماء ياس خضر	.8

الملحق 1
جامعة القادسية
كلية التربية للبنات
قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي
م/ استبيان اراء السادة الخبراء والمحكمين
لمقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية

تحية طيبة ...

الأستاذ الفاضل
تروم الباحثة الى اجراء بحثها الموسوم (الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية) وتحقيق اهداف البحث تبنت الباحثة مقياس (محمد, 2011) للضغوط المهنية وعرفته على انها الحالة التي تتفاعل فيها العوامل المتعلقة في العمل مع الفرد وتؤثر على استجابته وأسلوب أدائه وممارسته وقد ضمت الاستمارة ثلاث مجالات لمصادر الضغوط هي .

1- مصادر الضغوط الإدارية للأداء

2- مصادر ضغوط الأداء المتعلقة بالأنظمة والقوانين

3- مصادر ضغوط الأداء ذات العلاقة بالبيئة الوظيفية العامة

ونضرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية كافية راجين ابداء رايكم حول الفقرات وصلاحياتها علما ان بدائل الإجابة هي (كبير , كبير جدا , متوسط , ضعيف , ضعيف جدا)

مع فائق الشكر والتقدير.

الطالبة : اسيل عمار سلمان
الجبوري

اشراف : ا.م.د. راضي

1-مصادر الضغوط الإدارية للأداء : وهي تتعلق بالعمل الإداري وسلوك الافراد
والمهارات والمسؤوليات .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
1	ضعف ملائمة مهنتي مع متطلبات العمل			
2	فرض القرارات بشكل فردي			
3	تصدر قرارات بعيدة عن الواقع			
4	تكليف العاملين بأعمال متعددة دون تنظيم			
5	تعرض العاملين لتوبيخ مستمر			
6	يفتقر العمل الى تكليف العاملين بأعمال لتوسيع خبراتهم			
7	انتماءات إرادة الإدارة وتوجه مستوى التعامل المهني			
8	تلعب الاجتهادات المتعددة للمسؤولين دورا سلبيا في توجيه العمل			
9	ضعف الاستفادة من الاستشارات			

			المهنية لتطوير العمل	
			سرعة تنفيذ العقوبات وبطء تنفيذ المكافآت	10

2- مصادر ضغوط الأداء ذات الصلة بالبيئة الوظيفية والعامّة وما يتعلّق بالمكانات واجواء العمل وعلاقاته والظروف الداخليّة والخارجية والتي لها صلة بالعمل .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
11	ضعف الاهتمام بأخلاقية العمل			
12	محدودية تعامل الإدارة العليا مع العاملين			
13	أجواء العمل المقلقة			
14	التخوف من النقاش مع الزملاء بشأن العمل			

			مصادر التهديد المهني الداخلي والخارجي	15
			ضعف المنافسة الشريفة	16
			ساعات العمل مملة وطويلة	17
			محدودية توفير الإمكانيات المادية	18
			الضوضاء في موقع العمل	19
			تذبذب مكانة الموظف المهنية	20

3- مصادر ضغوط الاداء المتعلقة بالأنظمة والقوانين وتختص بجانب التشريعات والتعليمات المعمول بها والصلاحيات وكل ما يختص بالأطر التنظيمية

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
21	الأنظمة والقوانين المعمول بها مقيدة للعمل المهني			
22	ضعف تناسب الراتب مع متطلبات			

			الحياة	
23			ايام الاجازة لا تفي لمتطلبات الحياة اليومية	
24			تعيين مسؤول اعلى وفق اسس بعيدة عن التخصص المهني	
25			الاشراف المركزي للإدارة الاعلى	
26			تداخل الصلاحيات الممنوحة للوحدات الادارية وفقا لكل تخصص	
27			محدودية فرص الترقية	
28			التغيرات السريعة والمتعددة للإدارة	
29			كثرة التعليمات المتناقضة في تحديد صلاحية العمل	
30			ضعف اعتماد معايير علمية خاضعة للقانون لاختيار وتصنيف المنتسبين الجدد	

الملحق 2

جامعة القادسية

كلية التربية للبنات

قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

" مقياس الضغوط المهنية بصيغته النهائية "

عزيزي المدرس , عزيزتي المدرسة

تحية طيبة ...

تروم الباحثة القيام ببحث علمي يتعلق بالضغوط المهنية لدى الهيئة التدريسية ومن متطلبات انجاز هذا البحث ان يستجيب (المدرس , المدرسة) على فقرات الاستبيان والذي يحتوي على مجموعة من الفقرات والتي تعبر عما يدور في داخل (المدرس , المدرسة) فان وجدت انها تنطبق عليك فضع علامة () تحت الاختيار المناسب لك علما ان اجابتك لن يطلع عليها سوى الباحث نفسه

مثال توضيحي / يوضح كيفية الاجابة

ت	الفقرات	كبير	كبير جدا	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
1					
2					
3					
4					
5					

ت	الفقرات	كبير	كبير جدا	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
1	ضعف ملائمة مهنتي مع متطلبات العمل					
2	فرض القرارات بشكل فردي					
3	تصدر قرارات بعيدة عن الواقع					
4	تكليف العاملين بأعمال متعددة دون تنظيم					
5	تعرض العاملين للتوبيخ المستمر					
6	يفتقر العمل الى تكليف العاملين باعمال لتوسيع خبراتهم					

7	انتفاءات افراد الادارة توجه مستوى التعامل المهني
8	تلعب الاجتهادات المتعددة للمسؤولين دوراً سلبياً في توجيه العمل
9	ضعف الاستفادة من الاستشارات المهنية لتطوير العمل
10	سرعة تنفيذ العقوبات وبطء تنفيذ المكافآت
11	ضعف الاهتمام بأخلاقيات العمل
12	محدودية تعامل الادارة العليا مع العاملين
13	اجواء العمل مغلقة
14	التخوف من النقاش مع الزملاء بشأن العمل
15	مصادر التهديد المهني الداخلي والخارجي
16	ضعف المنافسة الشريفة
17	ساعات العمل المملة والطويلة
18	محدودية توفير الامكانيات المادية
19	الضوضاء في موقع العمل
20	تذبذب مكانة الموظف المهنية
21	الانظمة والقوانين المعمول بها مقيدة للعمل المهني
22	ضعف تناسب الراتب مع متطلبات الحياة
23	ايام الاجازة لا تفي بمتطلبات الحياة اليومية
24	تعيين مسؤول اعلى وفق اسس بعيدة عن التخصص المهني
25	الاشراف المركزي للإدارة الاعلى
26	تداخل الصلاحيات الممنوحة للوحدات الادارية وفقاً لكل تخصص
27	محدودية فرص الترقية
28	التغييرات السريعة والمتعددة للإدارة
29	كثرة التعليمات المتناقضة في تحديد صلاحية العمل
30	ضعف اعتماد معايير علمية خاضعة للقانون للاختيار وتصنيف المنتسبين الجدد

المصادر العربية :

1.القرآن الكريم .

2. أنوار : محمد الشبراوي (2003) ضغوط مهنة التدريس . مجلة علم نفس . العدد 128 . القاهرة .
3. ابو جلال . محمد علي . (1999) القياس والتقويم بين النظرية والتطبيق . دار المسيرة للنشر والطباعة . عمان ، الاردن .
4. جابر عبدالحميد جابر . مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال . المهارات والتنمية المهنية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط 1 . 2000 .
5. ديراني ، محمد عبد (1992) مصادر التوتر النفسي لدى معلمين المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي التربية والتعليم الاولى والثانية في عمان ، مجلة دراسات . العدد 2 ، الاردن .
6. دراسة السبق ، عبدالمحسن فهد (2000) محددات الاعياء المهني بين الجنسين ، دراسة تطبيقية في مؤسسات الرعاية الاجتماعية لبعض مدن المملكة العربية السعودية .
7. مجلة الادارة العامة . العدد 4 . السنة 35 ، دليلا عيطور (1997) الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين ، رسالة ماجستير ، معهد علم النفس وعلوم التربية . جامعة الجزائر .
8. زايد مراد . (2012) الاتجاهات الحديثة في ادارة المنظمات . مدخل تسيير المؤسسات . الجزائر . الخلدونية للنشر والتوزيع .
9. زوبعي . عبدالجليل ، بكر . محمد الياس ، الكناني . ابراهيم عبدالحسن (1981) الاختبارات المقاييس النفسية ، در الكتب للطباعة والنشر . الموصل العراق .
10. شعبان علي حسين السيبي ، أسس السلوك بين النظرية والتطبيق . المكتب الجامعي الحديث . مصر (2002) .
11. صالح . مهدي صالح (2005) .الانسان وعلم النفس في ضوء القران . دار الاسرار.

12. طه عبد العظيم حسين .سلامه عبد العظيم حسين , ادارة الضغوط النفسية والتربوية ،دار الفكر للطباعة والنشر.
13. عبد العزيز عبد المجيد محمد .السيكولوجية .مواجهة الضغوط في المجال الرياضي . مركز كتابة النشر ، القاهرة (2005)
14. عبيد بن عبد الله العربي ,ضغوط العمل عند المعلمين. دراسة ميدانية . مجلة كلية الآداب . جامعة الملك سعود . الرياض (2003)
15. عودة احمد سليمان (1998) القيس والتقويم النفسي في العملية التدريسية ، المطبعة الوطنية . عمان ، الاردن .
16. عسكر . سمير احمد .(1988) متغيرات ضغوط العمل . دراسة تطبيقية في قطاع المصارف في دولة الامارات العربية المتحدة . مجلة الادارة العامة .(60) الرياض.
17. عادل محمد زايد . ادارة الموارد البشرية . دار الملكية الفكرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2003 .
18. علي عسكر . ضغوط الحياة و اساليب مراجعتها . الصحة النفسية والبدائية في عصر التوتر والقلق . دار الكتاب الحديث . ط 3 . 2004 .
19. فاروق السيد عثمان ، 2001 ، القلق وادارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي
20. محمد حسن خميس ابو رحمه ، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير في اصول التربية ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية .
21. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد (2008) الضغط النفسي مشكلاته واثرة على الصحة النفسية . ط 1 ، دار الصفا للنشر والتوزيع .

22.نصار عبدالكريم عبدالساده وجود علي سلوم (2002) بناء مقياس
للصغوط النفسية لدى اساتذة الجامعات ، مجلة القادسية ، 2002 : العدد
4 المجلد الثاني .

23.هنداوي . انعام لفترة (1990) : الانتقال عن المجال الادراكي والاتكال
عالية وعلاقتها بالتعمل مع الضغوط النفسية ، رسالة ماجستير (غير
منشورة) ، كلية الاداب . جامعة بغداد .

24.ياسين . أ . م . د الطاف و طه أ . م . د اسماعيل (2006) . الضغوط
المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، مجلة البحوث
التربوية والنفسية . مركز البحوث التربوية والنفسية ، التدريسي الجامعي
، المعانة والرؤية المستقبلية ، العدد (12) جامعة بغداد .

المصادر الاجنبية :

- 1- Barker .(1987) : helping studies cope with stress .
journal heaving rol . 15 no 50 .
- 2- Guilford . J . P (1978) fund a mental studies in
psgchaology and Education . Network . mcgvew .
- 3- Schiavo . L . (1991) Abnormal psychology the
problem of mala Dative . Behavior .
- 4- Parlous . (1983) : the Troubles with teaching under
cleats problems arising from orgnizional . professional

collegial and Clint relationships . the state university .

New Jersey .