



الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال

م.م. مريم نعمان عبدالله

وزارة التربية/ مديرية تربية الكرخ الأولى/ قسم رياض الأطفال

المستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف على الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال ، ولتحقيق ذلك أعدت الباحثة مقياس الضغوط المهنية والذي يتكون من (25) فقرة، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية تم تطبيقه على عينة من معلمات رياض الأطفال اختيروا بطريقة طبقية عشوائية وتتكون من (200) معلمة من محافظة بغداد بجانبها الكرخ الأولى والرصافة الأولى، وأظهرت النتائج الى إن المعلمات لديهم ضغوط مهنية ، وهذه النتيجة تتسجم مع الاطار النظري لنظرية التقدير المعرفي الذي (lazarus.FoLkman,1984) أشار الى ظهور الضغوط عند عدم توافق المتطلبات الشخصية للفرد حيث انه كلما تغيرت تقديرات الفرد تصاحبها تغيرات في انفعالاته وعملية التحمل لديه، وتم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات.

Abstract :

The current research aims to identify the professional pressures among kindergarten teachers. To achieve this, the researcher prepared the professional pressures scale, which consists of (25) items, and after confirming the psychometric properties, it was applied to a sample of kindergarten teachers who were chosen in a random stratified manner and consists of (200) teachers. From Baghdad Governorate, with its two sides, Al-Karkh First and Rusafa First, the results showed that teachers have professional pressures, and this result is consistent with the theoretical framework of the theory of cognitive appreciation, which (lazarus.FoLkman, 1984) indicated that pressures appear when the personal requirements of the individual do not match, as whenever the estimates of The individual is accompanied by changes in his emotions and his tolerance process, and a number of recommendations and proposals have been presented.



الفصل الاول

أهمية البحث والحاجة إليه:

أن سرعة التغييراتاحة للإنسان ان يتكيف معها والأرتقاء بمستواها وتوجد الكثير من الضغوط والصعوبات المهنية والنفسية تقف في وجه الإنسان (زاروا واخرون ، 2001 ، ص11)

فالأشخاص الذين يعملون في مهنة ما يتعرضون الى العوامل نفسية او ضغط ما تؤدي الى عوامل سلبية تؤثرعلى رد فعل قد تكون بشكل واضح او غير واضح في أداء العمل ،وأن استمرار الضغوط لمدة طويلة يؤدي الى آثار بعيدة المدى تنعكس على الرضا المهني من خلال تدني مستوى الأداء والكفاية المهنية وسوء العلاقات الإنسانية بين العاملين والشكوى والتذمر والتغيب عن العمل وسوء التوافق وضعف التكامل النفسي والتوتر الدائم والقلق والصراعات وقلة الأحساس بالسعادة والعجز عن تحقيق الذات .

ويرى باركر (Barker) أن تشتت الانتباه وصعوبة التركيزهو نتيجة الضغوط المهنية فبدلاً من ان يركز الفرد في مهنته يركز انتباهه الى حل مشكلاته اليومية وهمومه في العمل(سعيد ،2006،ص4).

وعليه فإن الضغوط التي يتعرض لها الفرد سواء كانت شخصية أو تنظيمية في مجال عمله تؤدي به الى التعب النفسي (ديزني ، 1992 ، ص191) .

ويؤكد كوبر (Cooper) الى أن علاقات العمل تحدث ضغطاً مهنيّاً على العاملين والمقصود بعلاقات العمل تلك التي تتضمن علاقة الفرد وزملائه والرؤساء المرؤسين التي قد تكون ضعيفة ، ويعزى ذلك الى غموض الدور في المؤسسات مما قد يتسبب عن ذلك تعب نفسي (الأنصاري ، 2001 ، ص98) .

واشار جوزيف (Josseph , 1971) الى ان الضغوط المهنية من العوامل المؤثرة في فسيولوجية المسؤولين ، فالتعب والملل والأرهاق وعوامل أخرى من شأنها أن تؤثر في القدرات



العقلية فتقلل من قدرة المسؤولين في الأقسام على متابعة العمل بصورة جيدة (Josseph , 1971, P. 159).

ويرى فيليب (Phillip , 1982) أن الضغوط المهنية والتوتر والقلق عوامل تتضافر للتأثير في قدرة الفرد النفسية والجسدية (العبيدي ، 1987 ، ص64).

وهذا ما أكدته دراسات وأدبيات عديدة من ان الضغوط بشكل عام تعد من الأسباب الرئيسية التي تؤدي الى مشكلة تصيب الفرد لاحقاً والتي تظهر بشكل أعراض نفسية (قلق ، والكآبة ، والأحباط ، والشعور بالعزلة ، وفقدان روح المعنوية والدافع للعمل) ، كل ذلك يؤثر في العمليات المعرفية (عدم القدرة على التركيز والتذكير) أو الجسمية سوء (الهضم ، والغثيان ، وأنعدام الشهية ، وارتفاع ضغط الدم ، والأمراض المتصلة بالقلب والقرحة واضطرابات القولون) أو سلوكية (كتناول الكحول والمخدرات والتدخين) (الهنداوي 1990) (المحمداوي 1990) (الامارة 1995) (الكربولي، 2001، ص63) (المجلة الطبية، 2001، ص7) (صقر، 2002 ، ص63) (وتيس ، 2002 ، ص31) (سعيد، 2006، ص7) .

" هناك علاقة واضحة في الضغط المهني من حيث الجنس وعلاقته بالضغط حيث اكدت دراسة" كانك (Canning 1981) و(المحمداوي 1990) "ان الاناث اعلى من الذكور من حيث التعب والضغط" (سعيد، 2006، 8) .

وفي هذا الصدد أشارت الأدبيات الى أن الذكور أكثر قوة تحمل للمواقف الضاغطة ، وأن الأنثى يسجلن نقاط أعلى من الذكور في القلق والخوف وأن أدائهن يتأثر دائماً بالضغوط وأنهن أكثر حساسية للتأثر بالأحداث الضاغطة (Arkoff 1971، 138: 127)

وأكدت دراسة كوسكا (Koaska) أن الصلابة تؤدي دوراً في مواجهة الضغوط كنوع من انواع التحدي ، فوجد ان هناك علاقة قوية بين ذوي الشخصيات التي تتصف بالصلابة والضغوط الشديدة، اما علاقة الضغوط المهنية بمفهوم الثقة بالنفس فقد بينت دراسة كاندون (Chandon, 1995) انه ليس هناك علاقة بين الضغوط المهنية والثقة بالنفس، بينما توصلت نتائج دراسة فelson (1984) الى ان الاشخاص الذين يواجهون الضغوط المهنية ولا يترك لديهم اثار سلبية هم واثقون من انفسهم ويتحملون المسؤولية ويتعاملون بجد واجتهاد في

العمل، ويهتمون بالعلاقات بين الافراد فضلاً عن نضجهم وتحكمهم في انفعالاتهم (سعيد ، 2006، ص9).

وفي مجال علاقة الضغوط المهنية بسلوك المساعدة واتخاذ القرار فد أكد العديد من الباحثين أن كل ما يؤثر في عملية اتخاذ القرار والمساعدة من عوامل ومتغيرات تعد ضغوطاً (مادية او نفسية) مثل قصور بالمعلومات المتاحة والوقت ووجود الجماعة المعارضة ونتائج القرار ومردوداته والثواب والعقاب ومقدار المنفعة المتوقعة وأحتمالات الضرر وغير ذلك من الضغوط المهنية التي تسهم اثارها السلبية في اتخاذ القرار مما يؤثر سلباً في الفرد صاحب القرار وبالتالي يصاب بتعب نفسي شديد (Jenkins ,1984 , P. 6) .

واشارت دراسة ترجستر وملسون، الى أن عدم الثقة بين الزملاء في العمل مرتبط بنسبة عالية بغموض الدور وبعدم التفاهم بين الزملاء مما يزيد من الضغوط وبالتالي تظهر أعراض جسمية أخرى على الفرد (النجار ، 1994 ، 4).

وتؤكد دراسة لستري (Sulrer,1981) أنه في حالة استمرار تعرض الشخص لعدة ضغوط وفشل في التعامل معها قد تسبب الكثير من التعب المنهمك (الحلو ، 1989 ، 13) .

ومهما يكن من أمر ، "فأن هناك مجموعة ضغوط تؤثر في المعلمات والمعلمين من حيث أداء واجباتهم اتجاه الطلاب وقدراتهم على اتخاذ القرار، الأمر الذي يحول دون قيام المعلمات على تقديم عملهن على المستوى المطلوب ، وبما ان للمعلمات دور واضح وهم من ابرز العناصر الاساسية التي لها تاثير كبير في تحقيق العملية التربوية والمهنية وعلى مستوى هذا التأثير يتوقف نجاح الأهداف التعليمية والتعلمية ومهامها التربوية والادارية وأن ما مر به بلدنا الحبيب وما يمر به من ظروف غير طبيعية صعدت من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمهنية ، فغموض الدور وصراع الدور وحساسية العلاقة مع المسؤولين والمشاكل الذاتية"، "ضعف النمو والتقدم المهني والعلمي وقلة الرواتب والمحفزات والغلاء المعيشي والسكني وعدم الاستقرار الامني تؤدي لضغوط شديدة جداً تقع على عاتق التربويين، فهذه الضغوط كلها تولد المزيد من التعب النفسي" (مطاوع، 1973، 40).

ونلاحظ من خلال الاعتبارات السابقة تبدو مهمة العملية التربوية بصورة عامة ، لما لهذه الكوادر من أهمية في إيصال العملية التعليمية والمساهمة في حل المشكلات التي تواجه الرياض.

لذا فإن أهمية البحث الحالي بالآتي:

1. "تمثل العملية التربوية في جميع الدول وخاصة النامية منها دوراً هاماً ومتميزاً لما تقوم به من دور تربوي وتنظيمي في دفع عجلة التنمية وتطورها، إذ تلقي هذه الدراسة الضوء على الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال وهذا ما يوفر رؤية موضوعية للمهتمين بشؤون العملية التربوية. وهذا يساعد على وضع نتائج في أعداد الخطط والبرامج التي تجعلهم قادرين على أداء مهماتهم ليصلوا بأنفسهم وبمؤسساتهم ومجتمعهم نحو الأفضل"

2. أن دراسة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في المؤسسات التربوية إذ يشكل جانباً من جوانب الاهتمام بهذه الشريحة التي تؤدي دوراً هاماً في قيادة الأطفال وتوجيههم نحو التعلم ،ولاسيما أن هذه الشريحة لم تحظ بأهمية من البحث والدراسة مثلما حظيت به شرائح أخرى من المجتمع ، وهذا يعني أن هناك أفتقاراً في المكتبة العراقية الى مثل هذه الدراسات، وبهذا يضيف البحث الحالي جهداً متواضعاً يغني المكتبة ويسلط الضوء على متغير الضغوط المهنية التي أخذت بالازدياد وأن دراستها وفهم الظروف المحيطة بها ستسهل عملية مواجهتها للضغوط المهنية بما ينجم عن السعي الى بذل الجهود المطلوبة من اجل النهوض بالعملية التربوية بأفضل مستوى (عبد الفتاح ، 1972 ، 3) .

ومما تقدم يمكن للباحثة إيجاز أهمية بحثها والحاجة اليه بما يأتي :

- 1- أن الضغوط المهنية تسيطر على الحياة النفسية لكل البشر وهو ظاهرة تعم النوع الأنساني كله ، ولا يوجد احد من البشر لم تتأثر حياته في وقت ما بهذا الشعور .
- 2- ان شعور المعلمة بالضغوط المهنية يعيق التوجه والتحرك وأداء دورها بشكل سليم .



3- تعد معلمة رياض الأطفال حجز الزاوية في العملية التعليمية وبناء المجتمع اذ ان لها دور في تحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة للطفل في المجالات العقلية والجسمية والحركية والانفعالية والاجتماعية والخلقية فهي المسؤول عن كل ما يتعلمه بما يحقق الأهداف التربوية التعليمية وفشلها في تحقيق ذلك يعني فشل المؤسسة التربوية لرياض الأطفال (الزبيدي 2016: 7).

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية الى

1. التعرف على الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الاطفال .

حدود البحث:

يقصر البحث الحالي على معلمات رياض الأطفال في محافظة بغداد بجانبها الكرخ الأولى والرصافة الأولى، للعام الدراسي 2022-2023.

تحديد المصطلحات : وردت في البحث الحالي المصطلحات الآتية :

أولاً: الضغوط Stress :

1- فقد عرفها ريس (Rees , 1976) بأنها : " تغيرات او مثيرات في البيئة الخارجية والداخلية بدرجة بشدة كبيرة الدوام مما يثقل الصعوبة التكيفية للكائن البشري الى حد اقصى في ظرف ما يمكن أن يؤثر الى الأختلال في السلوك، او عدم التوافق الذي يؤدي الى المرض وبقدر أستمرار تلك الضغوط بقدر ما تلحقها من الاستجابات الجسمية والنفسية الغير صحية " (عبد المعطي ، 1990 ، 246) .

2- عرفتها الجمعية الأمريكية للطب النفسي عام (2000) بأنها : " أي حرمان يثقل كاهل الفرد نتيجة لمروره بخبرة غير مريحة كالمرض وفقدان المهنة والصراع الزوجي ... الخ " (عبد علي ، 2000 ، ص10) .

ثانياً. المهنة Occupational :

- عرفها الحسن عام (1975) بأنها: "إنموذج من الفعاليات التي يمارسها الفرد في حياته اليومية بانتظام ويعد المصدر الأساس الذي يحصل الفرد منه على دخله " (الحسن 1975،ص233) .

ثالثا: الضغوط المهنية Occupational Stress :

1- عرفها لازاروس وفولكمان (Lazarus.Folkman, 1984) :- "انها تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على إنها شاقة وتغرق طاقاته وامكانياته وتهدد راحته" (Lazarus.Folkman, 1984, 63) .

2- عرفها المحمداوي عام (1990) بأنها: "الأعباء أو المواقف أو الحالات التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في شتى مجالات العمل الجامعي (التدريسي والبحث العلمي) سواء كانت بدرجة بسيطة أم كبيرة والناجمة عن ظروف العمل فتولد له الأرهاق والتعب " (المحمداوي ، 1990 ، 20) .

3- عرفها العمري عام (1998) بأنها: "عدم القدرة على التوافق أو ضعف التوافق بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله بحيث يدرك الفرد عدم كفاية قدراته لمواجهة متطلبات المحيط التي تشكل عبئاً ثَقَلًا عليه " (العمري ، 1998 ، 90) .

ومن خلال التعريفات، توصلت الباحثة الى

التعريف النظري للضغوط المهنية " اعتمدت الباحثة على تعريف نظرية التقدير المعرفي (Lazarus ، 1970) تعريفاً نظرياً حيث . عرفها لازاروس وفولكمان (Lazarus.Folkman, 1984) "انها تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على إنها شاقة وتغرق طاقاته وامكانياته وتهدد راحته" (Lazarus.Folkman, 1984, 63)

التعريف الإجرائي للضغوط المهنية: " هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الأجابة على فقرات المقياس الذي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.

الفصل الثاني

أولاً: نبذة تاريخية عن الضغوط المهنية .

أن أول من تعرض الى هذه الضغوط في الحياة البشرية هو سيدنا آدم (ع) عندما أخرج هو وزوجته من الجنة ، "وقلنا اهبط أنت وزوجتك من الجنة " فمن خلال ذلك بدأت تراوده عقده الشعور بالآثم والذنب فطلب الصفح من الخالق الحق سبحانه وتعالى ويعد ذلك اول انواع الضغوط ولو تأملنا قصص الأنبياء ، لتعذر تمييز أحدهم بعدم تعرضه للاضطهاد والتعذيب النفسي والجسدي ، ورغم تفاوت هذا الاضطهاد والتعذيب الذي بلغ حد الحرق في النار كما فعل قوم (أبراهيم) به وما فعله فرعون وبنو (اسرائيل) ب (موسى) ، وما لاقاه (عيسى بن مريم) من تشريد ومحاولات قتل واضطهاد وتعرضه لمزيد من المعاناة والآلم أدت به الى تحمل هذه الضغوط وبذل المزيد من الجهد للتخلص منها ، وما تعرض له رسول الإنسانية وخاتم الأنبياء سيدنا محمد (ص) من أذى وضغوط من قبل المشركين عندما كلف بحمل الرسالة السماوية ، وتعامل مع تلك الضغوط بمزيد من روح التسامح والحكمة والمحبة من خلال ما يتمتع به من حسن السجايا وسلامة التربية وطهارة النفس وصحة القلب ولذلك جاء قول الله سبحانه وتعالى مخاطب (ولو كنت فظاً غليظ القلب لأفضوا من حولك) ، أن الأنبياء والرسل كانوا أكثر الناس عرضه للضغوط وهم خيرة البشر ، وقد امتحنوا وزلزلوا حين مستهم البأساء والضراء فكيف سيكون سواد البشر الضعفاء كقوله تعالى: (وخلق الإنسان ضعيفاً) (سورة النساء / الآية 8) أضافه الى ما يعانيه من قهر وهم وضيق في طبيعة خلقه كقوله تعالى (لقد خلقنا الإنسان في كبد) (سورة البلد/الآية 4) ، وبناءا على ذلك نجد أن الضغوط مواكبة للحياة الإنسانية ووجودها مرتبط بالوجود البشري لذلك تعد جزءاً من حياة الأمم وتراثها وقد اختلفت المجتمعات في التعامل مع الضغوط والتخلص منها فلا يمكن التفكير بحياة مستمرة وخالية من الضغوط، وفي القرآن الكريم شواهد كثير على الضغوط كقوله تعالى: (ولقد نعلم انك يضيقُ صدرك بما يقولون) (سورة الحجر / الآية 97) ، فأن مفهوم الضغط (Stress) كلمة مشتقة من اللغة اللاتينية بمعنى (الشدة، المحنة، الحزن، البلاء) "فخلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر تم استخدام الضغوط بمعنى القوة (Power) وأصبح أكثر تداولاً في الفيزياء والهندسة أما اليوم فيستخدم الضغط على

نطاق واسع في مجال الطب والأحياء وعلم النفس أي في مختلف العلوم (Marshall &

Coopr , 1979 , P. 4) (سعيد، 2006، 22).

أنواع الضغوط : هناك أنواع الضغوط المختلفة وهي :

1- الضغوط المهنية:- يتعرض الافراد الى ضغوط مهنية من خلال العمل ومنها يتوصل

الفرد ان هناك صعوبة في التكيف مع المواقف حيث تشكل عبا وتهديد ولايمكن ان

تجاوزها أو مواجهتها (صالح ، 1999 ، 23)

2- الضغوط النفسية :- تشكل الضغوط النفسية المرتكز الأساس الذي تبنى عليه انواع

الضغوط المختلفة التي يتعرض لها الافراد في المجتمع ويعد القاسم المشترك لبقية أنواع

الضغوط 3. الضغوط الاجتماعية Social Stresses :وهي تنتج عن تفاعل الفرد مع

البيئة الاجتماعية وليس من السهل تجنبها ، حيث تترك جرحاً نفسياً كبير ، "مثل وفاة

شخص عزيزا وفقدان وظيفة، أو أي أحداث سارة مثل تولي مناصب وظيفية أعلى، أن

الضغوط الاجتماعية غير المتوقعة عادة يصعب التعامل معها وقد تؤدي الى اضطرابات

نفسية حادة "(البيلوي، 2001 ، 35).

3- الضغوط الفيزيائية: "وتكون عواملها ومسبباتها خارجية مثل التلوث الكيميائي والجرائم

المعدية، الضوضاء وغيرها، وقد ينجح الفرد التعامل معها إلا أنها اذا كانت بقوة كافية

من الضغط فقد تسبب الأذى للفرد وبدرجات متفاوتة قد تصل حد الموت "(حسني،

2001 ، 16) .

4- الضغوط الاقتصادية :-لها الأهمية الأعظم في تشتيت جهد الإنسان وضعف قدرته على

التركيز والتفكير وخاصة حينما تعصف به الأزمات المالية أو الخسارة أو فقدان العمل

بشكل نهائي إذا كان مصدر رزقه فينعكس ذلك على حالته النفسية ، وينجم عن ذلك

عدم قدرته على مسايرة متطلبات الحياة.

5- الضغوط الأسرية :- حيث تشكل بعواملها التربوية ضغطاً شديداً على رب السرة وأثراً في

التنشئة الأسرية فمعظم الأسر التي يحكمها سلوك تربوي متعلم ينتج عنه التزام والأختل

تكوين الأسرة وتقت معايير الضبط وننتج عن ذلك تفكك الأسرة اذا ما اختل سلوك رب الأسرة او ربة البيت .

مصادر الضغوط المهنية:- ان طبيعة العمل والبيئة المحيطة لها تأثير كبير على طبيعة العمل وبشكل واضح ومباشر على سلوك الافراد والتطور في العمل:-

1- طبيعة العمل :- وهي ظروف العمل المادية التي تحيط بالفرد مثلا مكان العمل حسب التهوية او الإضاءة او الرطوبة، وهناك ظروف إضافية مثلا يجب انجاز العمل في مدة قصيرة او لانتناسب مع العمل المطلوب حيث تؤثر سلباً على الفرد مما تجعله تحت ظغوط نفسية صعبة وتذمر في العمل.

2- وضوح الدور :- أي وجود كل المعلومات من اجل انتاج العمل وتطويره.

3- صراع الدور :- وينتج عندما يشعر الفرد هناك تعارض في الحاجات الخاصة له.

4- المسؤولية عند الافراد :- أظهرت دراسات (Redwail & Halmaan & Yahnson 1964) ، أن المسؤولية عن الافراد الآخرين تؤثر كثيراً في مستوى ضغط العمل (سعيد، 2006، 73) .

5- النمو والتقدم المهني:- ويعني به الأفئثار الى الثناء والتقدير في المستقبل وكذلك العوائق في عدم الرضا المهني او الذاتي.

6- المشاكل الذاتية للفرد :- يرى الباحثون تؤثر المشاكل بشكل واضح على على طبيعة العمل.

7- عدم الرضا عن العمل:- وهو يعكس القناعات الذاتية للفرد وعلاقته بعمله .

ويمكن تحديد الآثار السلبية للضغوط المهنية ضمن المجموعات الآتية :

1- آثار معرفية: تتمثل في اضطراب التفكير ، ضعف قوة الملاحظة انخفاض التركيز تناقص القدرة على اتخاذ القرارات .

2- آثار سلوكية: تخلي الفرد عن أهدافه ، انعدام المبادرة ترك العمل أو الغياب الدائم عن العمل ، تناقص مستوى الأداء مشكلات الكلام (التلعثم والتأتاه) .

3- الآثار الفسيولوجية: تتمثل في ارتفاع ضغط الدم زيادة ضربات القلب ، فقدان الشهية .



4- الأثار الأنفعالية: تتمثل في القلق وسرعة الغضب والشعور بالذنب والأحباطات ،
ضعف القيود الأخلاقية والقيمية ، توهم المرض ، أزيداد المشاكل الشخصية (صالح ،
1995 ، 132) .

النظريات التي فسرت الضغوط المهنية

أولاً: نظرية التقدير المعرفي:- تعد نظرية التقدير المعرفي ل
(lazarus.FoLkman،1984،63) وهي من اهم النظريات والتي تتحدث عن التقويم المعرفي
وترى هناك فروق فردية للضغوط حيث اكد لازوراس وجود فرد قد يواجه ضغوط بسبب الاحداث
التي تمر عليه بينما شخص اخر يرى ان الاحداث التي يواجهها تكون عادية ولا تسبب له
الضغوط ويوجد ضغط مباشر واخر غير مباشر (lazarus.FoLkman،1984،63) .

وحسب نظرية لازوراس وفولكمان إذ هناك ثلاث أنواع للضغط والتي منها:-

1- التقييم المعرفي للمواقف:- وهي الطريقة التي يتبعها الفرد في تفسيرُ للمواقف أي هناك
موقف يعتبرهُ الفرد ضاغط بينما هناك موقف يعتبرهُ فرد اخر غير ضاغط.
2- المطالب:- ويعبر على ان الضغوط التي يواجهها الفرد طيلة حياة لها عدة أسباب
ويجب التوافق معها مثلاً الضغوط البيئية والاسرية والاجتماعية والصحية والأمنية
وضغوط في العمل.

3- المصادر:- ان لكل فرد حسب إمكانيته في التعامل مع الأحداث الضاغطة فهناك فرد
يرى إن هناك مصادر وإمكانية في التعامل مع الضغوط بينما هناك العكس فرد يرى لا
توجد مصادر تساعد في التخلص من الضغوط او المواقف التي يواجهها أي كلاً منهم
يتعامل مع الضغوط حسب المصادر التي يمتلكها.().

ويؤكد لازوراس ان سبب حدث الضغوط هي عندما تواجه الفرد عدة مطالب
صعبة وترهقه وصعوبة التكيف او التعامل معها () حيث ان الإحباط والصراع له دور
كبير وفعال للفرد في مواجهة الضغوط، وان التقدير المعرفي له دور فعال ويعتمد على
الخبرة السابقة والتعلم().



وقد تبنت الباحثة نظرية التقدير المعرفي ل (لازوراس وفولكمان) وتعريفها لانها:-

1- نظرية عامة و شاملة في الضغوط المهنية .

2- تعالج الضغوط المهنية بالتفصيل .

ثانياً: نظرية المواجهة او الهروب:

"صاحب هذه النظرية هو والتر كانون (Welter Canon) وضع نظرية عام 1976، وتعد نظريته من أوائل النظريات التي اعتمدت على الجوانب (البايولوجية) في تفسير الضغوط واستخدام مصطلح الضغوط ليعني به" (رد الفعل في حالة الطوارئ)

"تؤكد هذه النظرية ان ما يطرأ على الافراد من تغيرات عندما يتعرضون لمواقف ضاغطة سلبية او ايجابية فهم اما يجاهدون لمقاومتها او يهربون بعيداً عنها ويظهر عليهم عدد من التغيرات منها زيادة في دقات القلب يؤدي الى ضخ الدم في كل مكان"من الانسجة مع السرعة الفائقة محمله بالأوكسجين والأغذية الى الخلايا ، ارتفاع ضغط الدم ، زيادة سرعة التنفس ، تحرير كمية الدهون المخزونة في الجسم ، توترالعضلات ،" سريان الدم الى منظومة الهضم والدماغ والعضلات والأطراف ، اذ تعمل هذه التغيرات على تهيئة الجسم للمواجهة أوالهرب منه" (فونتانا ، 1994 ، 8-21) .

" وقد كشف كانون والترعن وجود آلية في جسم الإنسان تساهم في احتفاظه بحالة من الأتزان الحيوي إذ له القدرة على مواجهة التغيرات التي تواجهه والرجوع لحالة من التوازن العضوي والكيميائي بآنتهاء الموقف المسبب لهذه التغيرات، ومن ثم أي مطلب خارجي بإمكانه ان يخل بهذا التوازن اذا فشل الجسم في التعامل معه"، وهذا ماعدّه (كانون والتر) "ضغطاً يواجه الفرد الذي ربما يؤدي الى مشكلات عضوية اذا اخل "بدرجة عالية بالتوازن الطبيعي للجسم. وقد اولى اهتماماً لدور الجهاز (السمبثاوي) او التعاطفي ، وهوأحد أقسام الجهاز العصبي الذاتي لدوره الهام في تهيئة الجسم لمواجهة المواقف الضاغطة وتمكين الجسم من الاحتفاظ بالتوازن(العيسوي،293،2000).

الدراسات السابقة

سيتم عرض أهم الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية وفقاً لتسلسلها حسب السنة، وفق

الآتي :

- دراسة الانصاري عام (2001): أجريت هذه الدراسة في العراق ، وكان من بين أهدافها الكشف عن الفروق في الضغوط المهنية لدى مدرسي مرحلة المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس وعدد سنوات الخدمة ، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية الذي أعده الباحث . وبعد معالجة البيانات احصائياً باستخدام الاختبار التائي وتحليل التباين ، توصلت الدراسة الى ان الذكور يعانون من ضغوط مهنية متباينة ، وان الاناث يتعرضون الى ضغوط مهنية اكثر من الذكور ، وان فئة (25 سنة واكثر) يعانون من ضغوط بسيطة (الانصاري، 2001، ص100) .
- دراسة المحمداوي عام (2005) : أجريت هذه الدراسة في العراق وكان الهدف منها هو معرفة درجة الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس ، أعدت الباحثة مقياساً للضغوط المهنية لدى المرشدين طبق على عينة بلغت (150) مرشداً ومرشدة . وبعد تحليل البيانات باستخدام الاختبار التائي ومعامل الارتباط توصلت الباحثة الى ان عينة البحث لا تشكو من ضغوط مهنية بشكل عام ، والى وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور (المحمداوي، 2005، ص100) .

اولاً: منهجية البحث:-

يستهدف البحث الحالي وصفا للضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال اذ قامت الباحثة اتباع المنهج الوصفي وتعد البحوث الوصفية الأكثر استعمالاً في الدراسات من اجل وصف مشكلات وظواهر وخصائص نفسية، اذ هي بحوث غير تجريبية وتتعامل مع التغيرات والعلاقات وتطوير المبادئ والتعميمات والنظريات المتمتعة بالصدق (Chaudhary، 42:2013).

ثانياً: إجراءات البحث:-

مجتمع البحث: ويقصد به مجموعة الكلية من الناس او الأشياء واحداث التي يتوصل اليها الباحث منها الى تعميم النتائج الخاصة بالبحث وعلاقتها بالمشكلة المطروقة للدراسة (النجار وآخرون،



(2009: 86) يتضمن مجتمع بحث الدراسة الحالية عدد من معلمات رياض الأطفال والبالغ عددهن الكلي (686) "في محافظة بغداد بجانب الكرخ الأولى والرصافة الأولى (2022 - 2023) جدول (1) يوضح ذلك".

الجدول (1)

"اعداد الرياض واعداد معلمات رياض الأطفال في مديرية الكرخ الأولى والرصافة الأولى للعام الدراسي" (2022 - 2023)

عدد الرياض	عدد المعلمات	مديريات التربية في بغداد
30	347	الكرخ الأولى
35	339	الرصافة الأولى

عينة البحث: -"يقصد بالعينة وحدات من المجتمع يتم اختيارها من قبل الباحثة بالطريقة العشوائية من اجل الدراسة عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا" (داود وعبدالرحمن، 1990:67)

"من اجل تحقيق اهداف البحث في دراسة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، قامت الباحثة باختيار عينة من معلمات الرياض بالطريقة الطبقية العشوائية وتضمنت (20) روضة من مديرية تربية الكرخ الأولى والرصافة الأولى، وتتضمن العينة (200) معلمة من مديرية تربية الكرخ الأولى والرصافة الأولى والجدول (2) يوضح ذلك بالجدول (2) الاتي.

جدول (2)

(عينة مقياس الضغوط المهنية)

عدد المعلمات	المديريات
100	الكرخ الأولى
100	الرصافة الأولى
200	مج العينة



- 1- مقياس الضغوط المهنية: - تم اعداد مقياس الضغوط المهنية من خلال وجهة نظرا لزوراس وفولكمان حيث عرف الضغوط المهنية "انها تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على إنها شاقة وتفق طاقاته وامكانياته وتهدد راحته" (Iazarus.Folkman, 1984, 63) وأيضا تعريف نظري للباحثة.
- 2- صياغة الفقرات وتوضيحها: - اتبعت الباحثة خطوات مهمة في صياغة الفقرات وتوضيحها من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات والادبيات السابقة من حيث وضوح الفقرات وعرضها على المعلمات حيث وضعت عدة بدائل للفقرات ومنها (تنطبق غالبا، تنطبق تماما، تنطبق احيانا، تنطبق نادرا، لا تنطبق ابداً). وتم عرض مقياس الضغوط المهنية الذي يبلغ (25) فقرة على عدد من المحكمين والخبراء في العلوم النفسية والتربوية والقياس والتقويم، وفي ضوء تحكيمهم على المقياس ومدى دقتها وتمثيلها للضغوط المهنية لمعلمات رياض الأطفال تم قبول عدد الفقرات التي كانت نسبة الاتفاق عليها (80%) او اكثر لذا اصبح المقياس متكون من (25) فقرة وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

صياغة الفقرات وصلاحياتها

رقم الفقرات	عدد المحكمين	عدد الموافقين	النسبة المئوية
1	8	8	80%
2	9	9	90%
3	10	10	100%



إعداد تعليمات المقياس :-تم وضع عدد من التعليمات وهي كالآتي:-

- 1- لا يفصح عنها وعن الغرض الحقيقي للمقياس من أجل التغلب على مشكلة المرغوبه التي تدفع المستجيب كي يظهر نفسه بأفضل صورة اجتماعياً.
- 2- الدقة في اختيار البديل المناسب للاجابة عن فقرات المقياس.
- 3- الوضوح والصياغة اللغوية البسيطة والمباشرة.

التطبيق الاستطلاعي للمقياس :- بعد إتمام إعداد المقياس بصورته الاولى فقد طبقت الباحثة على عينة استطلاعية والتي يبلغ عددها (15) معلمات، من أجل معرفة مدى وضوح الفقرات من حيث التعليمات والبدائل لذا فإن جميع فقرات الوعي المهني واضحة كما هو موضح في جدول(4).

جدول (4)

العينة الاستطلاعية للمقياس

رياض الأطفال الرصافة الأولى	عدد المعلمات	رياض الأطفال الكرخ الأولى	عدد المعلمات
الخلود	5	الورود	4
الاقحوان	4	الكرامة	4
البيضاء	6	البنفسج	7

ثالثاً: "التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: يؤكد نانلي عملية التحليل للفقرات خطوة مهمة في اعداد المقاييس النفسية من خلال اختيار عينة تتوافق مع عدد الفقرات" (Nunnally, 1970)،
 "ان الباحثة اتخذت خطوات عدة من استخراج القوة التمييزية":
 - "تم تطبيق المقياس على عينة اذ بلغت (200) معلمة".
 - بعد حصول افراد العينة على الدرجات تم ترتيبهم تنازلياً من اعلى درجة الى اوطى درجة.



- "بحسب عينة البحث فقد بلغت نسبة الـ (27%) في كل مجموعة (73) معلمة للمجموعتين العليا والدنيا ولذلك تكون لدينا مجموعتان بأكبر حجم ممكن واقصى تباين"، حيث بلغت القوة التمييزية بدرجة حرية (106) كون المجموعتين العليا والدنيا " (54) .
- "تم تقسيم الدرجات على مستويين ذات طرفين الاعلى والاسفل من اجل تميز المستوى الضعيف والمتميز ووضع نسبة القسم الاعلى من الدرجات التي تكون نسبة (27%) طرف ممتاز (27%) للطرف الضعيف " (السيد، 1971، 538)
- بعد تحديد المجموعات كلا منها على حدة فقد وضع المتوسط الحسابي لكل فقرة ومجموعة من القياس واستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين وبمستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (54) واتضح كل الفقرات الخاصة بالمقياس ممتازة وذلك لان جميع القيم المحسوبة اعلى من الجدولية (1,96) كما هو موضح في جدول (5).



الجدول رقم (5)

" يوضح قيم الفقرات المميزة للمجموعتين المستقلتين "

t – test	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
19.950	1.962	1.356	1.550	2.945	1
2.829	1.996	4.397	0.485	4.712	2
2.939	0.883	4.493	1.430	3.818	3
8.519	1.414	2.328	1.569	4.841	4
7.043	1.656	2.602	0.773	4.109	5
10.788	1.399	1.986	1.618	3.917	6
6.186	1.290	2.972	0.715	4.041	7
11.630	1.363	1.945	0.600	3.972	8
16.586	1.106	1.082	0.608	3.931	9
17.967	1.399	1.082	1.039	3.424	10
21.925	0.795	1.246	0.696	3.958	11
17.244	1.041	1.452	1.664	3.945	12
9.911	1.563	2.123	1.670	4.095	13
11.613	1.347	2.068	0.686	4.123	14
14.913	1.141	1.575	1.690	3.904	15
6.401	1.632	3.123	1.645	4.438	16
11.672	1.336	1.931	0.621	3.945	17
9.754	1.445	2.219	1.675	4.041	18
8.112	1.618	2.274	0.763	3.972	19
6.929	1.453	2.547	1.680	3.849	20
2.943	0.898	4.465	1.434	4.753	21
2.818	1.171	4.356	1.425	4.767	22
4.395	1.376	3.342	0.757	4.150	23
13.958	1.255	1.753	0.600	4.027	24
23.921	0.749	1.219	1.666	4.027	25



رابعاً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :-

يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً لاتساق الفقرات في قياسها للظاهرة

السلوكية (Allen and arour،124،1993)

اذ استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، حيث اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس دالة احصائياً عن مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) . كما موضح في الجدول (6).

الجدول (6)

" يبين علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس " (الضغوط المهنية)

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.684	15	0.311	1
0.491	16	0.333	2
0.621	17	0.421	3
0.568	18	0.327	4
0.541	19	0.516	5
0.431	20	0.614	6
0.355	21	0.437	7
0.393	22	0.601	8
0.267	23	0.693	9
0.712	24	0.769	10
0.715	25	0.740	11
		0.708	12
		0.587	13
		0.646	14



تبين جميع نتائج ان معامل الارتباط كلها دالة إحصائياً وكل فقرات المقياس تقيس نفس الخاصية وما وضع من أجله.

خامساً: "المؤشرات السيكمترية لمقياس الضغوط المهنية مؤشرات الصدق والثبات": -

أ- الصدق: تتطلب المقاييس النفسية توافر خصائص سيكمترية لها فكلما زاد عدد هذه الخصائص التي تشير الى دقة المحسوبية للمقياس امكن الاستناد اليها (أبو حطب واخرون، 2008، 198)

1. الصدق الظاهري: "تم عرض المقياس من قبل الباحثة على عدد من المختصين

والخبراء في العلوم التربوية والنفسية وتم الأخذ برائهم ومقترحاتهم صلاحية الفقرات والاخذ بالتعليمات الموضوعية من قبلهم في مقياس الضغوط المهنية".

2. صدق البناء: ويعني التحليل الخاص للدرجات من خلال الاستناد الى البناء

النفسى للسمة المطلوب قياسها (Anastas، 1976، 151)

1- يتم استخراج قوة التميز بطريقة المجموعتين الطرفيتين.

2- إيجاد علاقة الدرجة الكلية المقياس مع درجة الفقرة .

ب- الثبات: -ويقصد ان المقياس يعتمد وموثوق به ولا تتغير النتائج حتى لو تم اعادته مره

ثانية (الظاهر، 1999، 140)

ان مقياس الضغوط المهنية تم استخراج ثباته بطريقتين، هما:

- إعادة الاختبار: - تم تطبيق المقياس من قبل الباحثة على عينة تتكون من (50) معلمة

تم اختيارهن بالطريقة العشوائية من (4) روضات هي (السندس، مايس، الخلود، بغداد)

وتم إعادة التطبيق للمقياس على العينة نفسها بعد مدة (14) يوم، اذ يرى ادمز

(Adams)

- ان إعادة تطبيق المقياس لمعرفة ثابتة يجب ان لا يتجاوز أسبوعين، بين التطبيق في

المرّة الأولى والتطبيق في المرة الثانية (5، Adams، 1986)

وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين (الأول والثاني) باستعمال معامل ارتباط بيرسون

وبلغ معامل الثبات (0.79).



سادساً: معامل الفا كرونباخ للاتساق الداخلي:-

"يعد مؤشر جيد للخاصية الداخلية التي تخص بها أي علاقة إحصائية لل فقرات أي ان الاختبار جيد وذات تداخل و يقيس ما وضع له " (Travers,1969، 150)" وطبقت الباحثة معادلة الفا كرونباخ على عينة الثبات وبلغت قيمة معامل ثبات الفا كرونباخ (0.86) "كما موضح في جدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

معامل الثبات مقياس الضغوط المهنية بطريقة الفا كرونباخ وإعادة الاختبار

معامل الثبات		المقياس
الفا كرونباخ	إعادة الأختبار	الضغوط المهنية
0.86	0.79	

سابعاً: مقياس الضغوط المهنية بصورته النهائية: يكون مقياس الضغوط المهنية لمعاملات رياض الأطفال من (25) فقرة، وبالترتيب الخماسي (تتطبق عليه تماماً، تتطبق عليه غالباً، تتطبق عليه أحياناً، تتطبق عليه نادراً، لا تتطبق عليه ابداً)، حيث كانت اعلى درجة ممثل للمقياس هي (125) واقل درجة محتملة هي (25) والمتوسط الفرضي (75) .

ثامناً: الوسائل الإحصائية المستخدمة

تم استعمال الحقيبة الإحصائية Spss في إجراءات اعداد مقياس الضغوط المهنية كما

يأتي:

- الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبارالفروق بين متوسطي استجابات افراد العينة والمتوسط النظري لمقياس الضغوط المهنية.
- الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل الارتباط بين الضغوط المهنية.



تاسعاً: استبيان الضغوط المهنية:-

قامت الباحثة بإعداد مقياس الضغوط المهنية تكون من (25) عبارة موزعة على ثلاثة محاور أساسية: المحور الأول معنون بـ: الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل".

- و"المحور الثاني معنون بـ: الضغوط الناتجة عن بيئة العمل".
- و"المحور الثالث معنون بـ: الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار".

"ناتج التقسيم عن تصور الباحثة حول المعلومات المراد جمعها من خلال هذه الاستبانة الخاصة بالضغوط المهنية للمرأة . وهي تشكل ابعاد البحث".

الصدق: لقد حسب المقياس من الصدق الظاهري وعرض المقياس في صورته الأولى على (8) من الخبراء المتخصصين في العلوم النفسية والتربوية وقاموا باعطاء الملاحظات اتجاه صياغة وضع العبارات وغيرها، حيث ان الأداة في صورتها الأولى كان لها قبولاً من مجموعة المحكمين .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

عرض النتائج: يتضمن الفصل الرابع عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها وتقديم التوصيات والمقترحات.

الهدف الأول: "التعرف على الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال".

"من خلال عرض الهدف الاول حيث أظهرت نتائج البحث الحالي الخاص بالعينة والبالغ عددها (200) معلمة / مديرة تربية الكرخ الأولى، نجد ان متوسط حساب الدرجات مقياس الضغوط المهنية قد بلغ (90.533) وبانحراف معياري" (18.871)، حيث ان المتوسط الفرضي (75) درجة، ونلاحظ عند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، يتضح ان القيمة التائية المحسوبة (8.301) اكبر من القيم التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وللتحقق من هذا الهدف ومن اجل متوسط درجات العينة والفرضي للاستبيان استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، وبينت النتائج كما هو موضح في الجدول (8).

الجدول (8)

درجات الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي

للمقياس

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
						المحسوبة	الجدولية	
الضغوط المهنية	200	90.533	18.871	75	199	8,301	1.96	دال

يوضح الجدول أعلاه القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) هي اصغر من القيمة التائية المحسوبة والبالغة (8.301) أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يشير الى ان معلمات رياض الأطفال لديهن ضغوط مهنية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو زيد، 2018) التي درست العلاقة ضغط العمل



وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مدارس التعليم وأسفرت النتائج عن أن المعلمين لديهم ضغوط عال مما يؤثر على أدائهم المهني، وهذه النتيجة تتسجم مع الإطار النظري لنظرية التقدير المعرفي (Lazarus، 1970) الذي أشار أن عدم توافق المتطلبات الشخصية للفرد تظهر الضغوط، حيث أنه كلما تغيرت تقديرات الفرد تصاحبها تغيرات في انفعالاته وعملية التحمل لديه.

الاستنتاجات:-

1. أن معلمات رياض الأطفال يستمتعن برودود عكسية من جراء الضغوط النفسية التي تتعارض بين خصائصهن وظروفهن المهنية.
2. أن معلمات رياض الأطفال يتميزن بوجود منظومة فرضية داخلية تحدد الأسلوب الذي يتعاملن معه في المواقف اليومية بأسلوب التفكير المستقل المقاومة الذاتية لحل مشكلاتهن.

التوصيات:-

- وفي ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:
1. تدعيم البيئات الخاصة بالعمل والاستقرار النفسي كي تساعد المعلمات على الرغبة والرضا الوظيفي مما يساعد على مواجهة الضغوط المهنية وذلك من أجل تحقيق الأهداف التربوية الموضوعة..
 2. الاهتمام بالوضع الاقتصادي الذي يعاني منه المعلمون والمعلمات بصورة عامة ومعلمات رياض الأطفال بصورة خاصة حتى يستقروا في مهنة التدريس وبالتالي يحسنون أدائهم.
 3. إقامة الندوات أو الدورات العلمية التي تركز على توجيه إرشادات تربوية تساعد على مواجهة الضغوط المهنية .

المقترحات:-

- وفي ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة اجراء الدراسات الاتية:
1. الضغوط المهنية وعلاقتها بالاداء المهني او الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال .
 2. الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات واثرها على تحصيل الطلبة.

المصادر العربية:

- أبو حطب ،فؤاد وسيد ،أحمد عثمان(1973):التقويم النفسي ،مكتبة الأنجلو المصرية،القاهرة.
- أبو حطب، وصادق، آمال. (1996): مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، مكتبة الإنجلو المصرية.
- أبو علام،رجاء محمد ،ونادية ،محمود شريف (1989): الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية،رسالة ماجستير غير منشورة ،دار القلم ،الكويت.
- الأنصاري ،عبد القادر ورحيم (2001):قياس الضغوط المهنية لمدرسي المرحلة المتوسطة ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ،جامعة البصرة.
- البيلاذي ،فيولا(2001): تأثير صدمة الطفولة على الصحة النفسية للأطفال ،مجلة الطفولة والتنمية ،المجلس العربي للطفولة والتنمية ،العدد(1)،ربيع الأول.
- ثورندأيك، روبرت و هيجن، اليزابيت.(1989): القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة: عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس، مركز الكتاب العربي.
- الحسن،احسان محمد(1975) : علم الاجتماع: دراسة نظامية، مطبعة جامعة بغداد.
- حسني ،عاهد (2001): علم النفس ،مطبقة الأصدقاء ،بغداد، العراق.
- داود، عزيز حنه وعبد الرحمن ، إنور حسين (1990).مناهج البحث التربوي، دار الحكمة للطباعة والنشر، جامعة بغداد ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.



- ديزاني، محمد عبد (1992): مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية والحكومية في مديرتي التربية والتعليم الأولى والثانية في محافظة عمان، مجلة دراسات العدد (2)، عمان، الأردن .
- راجح، أحمد عزت (1972): أصول علم النفس، ط6، الدار القومية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر .
- رسول، خليل أبراهيم (1984): قياس مستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الإعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات، كلية التربية، جامعة بغداد.
- زارو، جون وآخرون (2001): دليل المبتدئين، ط1، دار الفتى للطباعة والنشر، عمان .
- الزبيدي، كامل علوان (2000): الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، بغداد.
- الزبيدي، براء محمد حسن (2008): التوتر النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى طلبة جامعة بغداد، مركز الدراسات التربوية والحوث النفسية، مجلة العلوم النفسية، العدد (9).
- الزبيدي، كامل علوان، وجاسم فياض (1999): علم نفس التوافق، دار الكتب للطباعة والنشر والموصل.
- زهران، حامد عبد السلام (1977): علم نفس النمو، ط4، عالم الكتب، القاهرة.، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
- سعيد، وفاء كمال (2006): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء الأقسام ومقرري الأقسام، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- صالح، مهدي صالح (1999): الأحترق النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- عبد الفتاح، كاميليا (1972): مستوى الطموح والشخصية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر .



- عبد علي، نبيل (2000): سلسلة أداب وعصب، الجزء الأول، الطبعة العصرية، بغداد.
- عبدالرحمن العيسوي ، (2002) ، سيكولوجيا العمل والعمال ، دار الراتب الجامعية ، بيروت.
- العبيدي ،سعد خضير (1987):دراسة تجريبية لبعض المتغيرات المؤثرة في اتخاذ القرار ،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الآداب ،جامعة بغداد.
- العمر ،بدر عامر (1990) :التعلم في علم النفس ،مطابع كويت تايمز ،الكويت.
- فرج، صفوت. (1980) :القياس النفسي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- فونتانا، ديفيد (1994):الأجهاد النفسي وضغوط العمل ،مركز البحوث الدراسات الطبية والاجتماعية ،ط1.
- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، (2008) ، الضغط النفسي ، مشكلاته ، واثره على الصحة النفسية ، ط1 ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
- المحمداوي ،محمد الشمال (1990): قياس الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الآداب ،الجامعة المستنصرية.
- النجار ،احمد عبد (1994):الاجتهاد النفسي وضغوط العمل، مركزالبحوث، والدراسات الكمية والاجتماعية .



المصادر الاجنبية:

- Bandura, A. (1977): Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review, (84), pp (191-215).
- Jenkins, H. (1948): Organizational behavior John Wiley New York
- Adams, G.S. (1986): *Measurement and Evaluation in education and psychology and guidance*, New York, Holt, Rinehart & Winston.
- Lazarus and Folkman (1981). Cognitive style stress perception and coping, (LN), (IN) Kutach. I.B Schlesinger and associates (eds) hand book on stress and anxiety, Gessy bass publishers and pp.144-157. • Lazarus, R & Folkman, S. (1984) Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.
- Lazarus, R & Coyne, J. (1981). Cognitive style stress perception and coping, (IN), (IL) Kutach L.. B, Schlesinger and associates (eds) hand book.
- Anastasi, A. (1976) Psychological Testing, New York and London: Macmillan, Fourth edition.