وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
هيئة البحث العلمي
مركـــــز البحوث النفسية

مجلــة
العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمـــة معتمـدة

تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلـــــــة على الأعتماديـــــة
رقــم الإيــداع 614 / 1994
الرمز الدولي 1790 – 1816

المجلد (36) – العدد (3)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمـــــة معتمــدة تصدر عن مركز البحوث النفسية

المجلد : 36 العدد : 3

ISSN : 1816 - 1790

رقم الايداع : 614 / 1994

الرمز الدولي: 1816-1790

ايلول/ 2025

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية فصلية محكمة

رئيــس التحريــر/ أ.د. خليل ابراهيم رسول

مدير التحرير/ أ.م.د. عـــلا حسيــن علــوان

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. كامل علوان الزبيدي	جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. اسامة حامد محمد	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية/ علم النفس التربوي / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. مهند عبدالستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. حيدر جليل عباس	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. سيف محمد رديف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. بشرى عبد الحسين	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
محميد		
- أ.د. محمد حبشي حسين	جامعة الاسكندرية / كلية التربية	مصر
- أ.د. عصام توفيق قمر	كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس	مصر
- أ.م.د. بيداء هاشم جميل	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس العام	العراق
- أ.م.د. براء محمد حسن	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية	العراق
- أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. بشرى عثمان احمد	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. صباح عايش بنت محمد	جامعة الشلف / كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / علم النفس العام	الجزائر
- أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي	جامعة القصيم / الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن مركز البحوث النفسية

جمهورية العراق

قسيمة اشتراك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

لمدة ( ) سنة ابتداءاً من .....

الأسم : .....

العنوان : .....

قيمة الاشتراك : .....

طريقة الدفع :- نقدا ( ) شيك ( ) حوالة بريدية ( )

رقم: تأريخ / /

التوقيع : ..... : التأريخ .....

قيمة الأشتراك لعدد واحد	الأفراد :(125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) $ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) $ او ما يعادلها خارج العراق

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والأنكليزيـة في حقل مجالات أهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ،ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية أذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الأستلال الألكتروني على أن لاتزيد درجـة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة آخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الألكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والأنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمـــــــــة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره (2) الفين دينار عن كل صفحة أضافية ، ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة أثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون البحث علميا قبل نشره ، بالأضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والأنكليزية .

سابعا: يراعى في كتابة البحث الآتــي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في الـعرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مــع قرص (CD)، بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليـا 4.50 سـم .
- الحاشية السفلى 4.50 سم .
- الحاشيـة اليمنى 3.75 سم .
- الحاشية اليسرى 3.75 سم .

- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word)، حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقا لبرنامج التنضـيد .
- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).
- تكون الأشكال والجداول واضحة ، وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمـــي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولاتتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وأنما يشار رقميا الى المصادر حســـب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA)...مثال
- الهاشمي ،عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الأجتماعية وعلاقتها بأتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة.....، كلية ..... ، قسم ..... .
- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ،و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ،ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية آخرى مصححة .
- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.
- لايزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .

ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر .

تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشـر .

مجالات اهتمام المجلة

1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات – الواردة في الفقرة (1) .

((في هذا العدد))

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
1	مؤشرات ضعف التكامل المعرفي من وجهة نظر أساتذة الجامعات العراقية	أ.د بشرى عبد الحسين الطائي	18-1
2	التوجيه الذاتي وعلاقته بالإقناع لدى المرشدين التربوين	أ.م .د أسماء عبد الحسين محمد	62-19
3	الصمت العقابي وعلاقته بالشخصية غير المكتملة وكفاءة المواجهة	أ.م. د. افراح هادي حمادي الطائي	110-63
	دور الدراما الإبداعية في مناهج رياض الأطفال للمرحلة التمهيدية لدى الأطفال ضعاف السمع من وجهه نظر معلماتهم	أ.م وفاء قيس كريم	132-111
5	الامتنان وعلاقته بالتجهيز لانفعالي لدى طلبة الجامعة	م.د هديل علي جبر	160-133
6	الجدية بالعمل وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال	م.د.فاتن سبع خماس	186-161
7	استخدامات الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بالإدراك المعرفي الذاتي لدى طلبة الدراسات العليا	م.د نور علي مختاض	216-187
8	فاعلية برنامج ارشادي قائم على استراتيجيات التفكير قبل الفعل في خفض السلوك الاندفاعي لتلاميذ المرحلة الابتدائية	م. زينب حسن لفته	252-217
9	الاحتراق النفسي لدى تدريسيي المراكز البحثية في جامعة بغداد	م.م رؤى كاظم عبد الله ناصر م.د سارة محمد عبد م.م رافد جاسم محمد	268-253
10	العمل العاطفي وعلاقته بالإنهاك الوظيفي لدى الموظفين	م.م. عتاب صبري جلال حمد	290-269
11	صدمة الأنا لدى طلبة الجامعة	مي مهدي عبد كاطع أ.م.د. ازهار هادي رشيد	314-291

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
12	الجنوح الكامن وفقا لأساليب المعاملة الوالدية لدى طلبة الصف الأول متوسط	رؤى باسم محمد أ.د. انتصار كمال قاسم	336-315
13	المعتقدات الضمنية للذكاء وعلاقتها بالانسجام النفسي لدى طلبة الدراسات العليا	أماني سعود عباس علي أ.م. د عمر خلف رشيد	372-337
14	العوامل الستة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة	ملاك امجد مخلف عبد الفهداوي م.د. ايلاف حميد موسى المحمدي	396-373
15	الإعلاء الأخلاقي وعلاقته بالمسافة النفسية لدى طلبة الجامعة	ضياء جمال فاضل أ.م. د. بلال طارق حسين	420-397

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
هيئة البحث العلمي
مركز البحوث النفسية

وحدة مجلة العلوم النفسية

ملاحظـة...

الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تُعبر عن آراء أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .

المراسلات

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:

مجلة العلوم النفسية – مركز البحوث النفسية

ص.ب. 47041 جادرية – بغداد – العراق

هـ 07833304447

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

614 لعام 1994

بغداد ـ العراق

الجدية بالعمل وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال

م.د.فاتن سبع خماس

وزارة التربية/ مديرية التربية الرصافة الاولى / شعبة الاعداد والتدريب

www.faten.hatem@gmail.com

ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى الجدية بالعمل واحداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال وكذلك العلاقة الارتباطية بين جدية العمل واحداث الحياة الضاغطة ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي قامت الباحثة بأعداد مقياسي الجدية بالعمل واحداث الحياة الضاغطة بالاعتماد على الاطر النظرية والمقاييس السابقة ، اذ بلغ عدد فقرات مقياس الجدية بالعمل بصيغته النهائية (22) فقرة بينما بلغ فقرات مقياس احداث الحياة الضاغطة (19) فقرة وقد تم التأكد من خصائصه السايكومترية وتم تطبيق المقياسين على عينة مكونة من (150) مديرة تم اختيارها عشوائيا من رياض الاطفال الحكومية بجانبي الكرخ والرصافة للمديرية العامة لتربية بغداد للعام الدراسي (2024 - 2025)

وفي ضوء اهداف البحث الحالي تم التوصل الى النتائج الاتية:

1.ان مديرات رياض الاطفال لديهن جدية عمل بشكل جيد.

2. ان احداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال مرتفع .

3. العلاقة الارتباطية بين جديه العمل واحداث الحياة الضاغطة علاقة طردية.

وفي ضوء النتائج وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية (الجدية في العمل ، احداث الحياة الضاغطة ، مديرة الروضة).

Seriousness at Work and its Relation to Stressful Life Events Among kindergartens Headmistresses

Dr.fatin sabaa khamas

www.faten.hatem@gmail.com

Abstract

The current study aims study to identify the level of seriousness at work and the stressful life events among kindergarten headmistresses, and the correlation between them. To achieve the aims of this study, the researcher developed tools to measure stressful life events and seriousness at work and verified their psychometric properties using appropriate statistical methods. The seriousness at work scale consisted of 22 items while the stressful life events scale included 19 items. The two scales were applied to a sample of 150 kindergarten headmistresses, randomly selected from kindergartens in both Al-Karakh and Al-Rasafa in Baghdad for the academic year 2024-2025.

After analyzing the results statically, the study reached the following results:

1. kindergarten headmistresses have a good level of seriousness at work.
2.High level of stressful life events among kindergarten headmistresses.
3. There is a correlation between stressful life events and seriousness at work.

In light of the results, the researcher presented several recommendations and suggestions.

Keywords: Seriousness at work, stressful life events, kindergarten headmistress

الفصل الاول

مشكلة البحث

يتصف هذا العصر بعصر الضغوط نتيجة التغيير السريع على المستوى الحضاري والاقتصادي . وهذا التغيير ينعكس بدوره بشكل واضح على جميع المؤسسات ومن اهم هذه المؤسسات هي التعليمية التي لها دور كبير في تقدم البلد من خلال التنشئة الاجتماعية عن طريق التركيز على العلم والمعرفة وحل المشكلات بأساليب علمية صحيحة فضلا عن مواكبة التطور التكنولوجي لان إعداد جيل واع يتطلب الاستقرار العملي والنفسي والاجتماعي لكي يساعده على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة (إبراهيم ، 1994 ،صفحة 553).

ونظرا للمشكلات المجتمعية السائدة في الوقت الحاضر ومشكلات الطفولة تقع على الروضة مهمة الريادة في المجتمع وتقع على المديرة مسؤولية تنفيذ وظائف الروضة من تطوير العملية التربوية وتلبية حاجات المجتمع من التربية والتعليم وعلاج مشكلات الطفولة (المليحات ،1993 ،صفحة 4). ولكي تؤدي الروضة وظيفتها التربوية خير أداء ، فأنها تحتاج الى إمكانيات مادية وبشرية وتحتاج الى إدارة تتولى القيام بمجموعة عمليات يتم بمقتضاها تعبئة القوى البشرية والمادية وتنظيمها بصورة موجهة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة (أبو فروة ، 1996 ،صفحة 8).

لذا تعتبر المديرة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية وهي من العوامل المؤثرة التي يتوقف عليها نجاح العملية وبلوغ أهدافها والارتقاء بمستوى المتعلمين ومن ثم الارتقاء بالمجتمع ودفع عجلة التنمية و ذلك ان المديرة هي المنفذ الأساسي للعملية التعليمية والى أي نظام تعلمي (العنزي ، 2005 ، صفحة 3). فالعصر الحالي يتميز بالضغوط او الأحداث الضاغطة التي تحيط الفرد مختلف الجهات وفي مختلف المهن وخاصة مهنة التعليم لما تنطوي على هذه المهنة من صعوبات وإحباطات تحيط بالإدارة بشكلها العام وبالمدير بشكل خاص على الدوام . فهم غالبا لا يستطيعون تحقيق الأهداف جميعا التي يطمحون اليها مع مؤسساتهم (قداح ، 2007 ، صفحة 2).

والمديرة الناجحة هي شخصية مهمة وقائدة الفعالة في روضتها ، اذ يمكنها التغلب على الصعاب التي تقف أمامها عن الابتكار والتطور للعمية التعليمية ، ولكي تنجح في عملها لا بد ان يكون لديها جدية في العمل فقد أشار انفولدن ودون (1995) ان الجدية في الشخصية تؤثر في كفاءة وفاعلية ودوافع المستخدمين نحو العمل فهي صفة من صفات الشخصية (القاروط، 2006 ، صفحة 67).

وإدراكا من الباحثة لدور مديرة الروضة الهام في بناء شخصية الفرد وتنمية الثقافة العملية ، وتأثر المجتمع به ولما المديرة من اثر على ذلك ، ولطبيعة المهنة التي تحمل الطابع

الإنساني والتعاوني والتعليمي والتي تتطلب الجدية في العمل ، فأنه حتما ستظهر معوقات وأحداث ضاغطة تحول دون قيام المديرة المطلوبة كما تتوقع هي او كما يتوقع الأخرون ، التي تؤثر سلبا على أدائه بسبب الإجهاد والتوتر اللذين هما ردة فعل طبيعية ومباشرة وأحداث الحياة الضاغطة تعد من المعوقات في مجال العمل الإداري ومن خلال عمل الباحثة ولقربها من الإدارة وتواصلها مع المديرات اللواتي يختلفن في سلوكهن الاداري اثناء عمله لاحظت أن منهن من لديها جدية في العمل وبكفاءة وفاعلية في شخصيتها وفي المقابل تجد من هي غير ملتزمة في عملها ولا تشارك بأنشطة ايجابيه ، لذا حددت مشكلة البحث بالسؤال الاتي : ما مستوى جدية العمل وعلاقته بأحداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال؟

أهمية البحث :

حظي موضوع الجدية في المؤسسات التربوية باهتمام واسع حيث تنوعت اهتمامات الباحثين في هذا المجال، فالادارة لها دور كبير في الدراسات التربوية لم لها من اثر بارز في نجاح العملية التعليمية ، فالمديرة تعتبر مسؤولة عن قيادة جميع الجهود والقوى التي تعيشها ضمن اطار عملها وتوجيهها الاغراض المنشودة ، فالادارة لا تقتصر على تسيير شؤون الروضة بشكل رتيب بل هي عملية تجمع بين النواحي الادارية والفنية معا كما انها عملية انسانية تهدف الى توفير الظروف والامكانيات المتاحة والتي تساعد على تحقيق الاهداف التربوية (العمايرة ، 1999 ، صفحة 15). فيواجه الفرد احداثا متغيرة باستمرار على المستوى الداخلي والخارجي ، وتتطلب هذه الاحداث والمواقف من الفرد القيام باستجابات تكيفية فيطور الفرد الاسلوب المميز والثابت نسبيا عبر الاحداث للتكيف معها فيلجأ بعضهم الى التعامل الواقعي مع الاحداث الضاغطة بعقلانية ، ويحاول حل المشكلة بأسلوب علمي موضعي، وهو التعامل الانسب في حين يفضل اخرون اللجوء الى الهجوم والعدوان على انفسهم والاخرين كما ان بعضهم يهربون من الاحداث او يعلنون استسلامهم (عبيد ، 2008 ، صفحة 20). فقد اكد (Michael &Charler) ان الجدية في العمل التي تتكون من الالتزام والتحدي والتحكم يمكن اعتبارها مرتبطة بالتفاؤل والنجاح ومقاومة الاحداث الضاغطة (Michael&Charler,1989، p 45) .

واشار كل من (كلوهن) و (فإندوونز) و(يونك) (kyoung & vandwate 1990) إلى ان الاشخاص ذوي القدرة العالية على مواجهة الاحداث يكونون اكثر تفاؤلا ويتقبلون مسؤولية الاحداث او المخاطرة ويرغبون بتطوير الاحساس لكونهم محبوبين بينما اكد عساف (1996) ان ظاهر الضغوط والاجهاد لا يؤثر سلبا على الفرد من الناحية الشخصية والعائلية فحسب بل يؤثر على انتاجيته العملية والاكاديمية وعلى علاقته مع زملائه وطلابه في المؤسسة التي يعمل بها (عساف ، 1996 ، صفحة 27).

قد اشارت بعض الدراسات الى ارتباط التعامل مع احداث الحياة الضاغطة والصحة الجسمية ، فقد قام مجموعة من الباحثين في جامعة شيكاغو بمعرفة علاقة الضغوط بالامراض ، وذلك من خلال عملهم في مجال علم النفس ففي سنة (1979) اجرت الدكتورة سوزان كوبسا بحثا تضمن (837) فردا يعملون في اعمال ادارية ، واستطاعت ان تفرز مجموعتين اكتشفت ان هناك مجموعة من الاداريين لا يتجاوبون بصورة جيدة مع الضغوط فكلما زادت الضغوط كلما شعرو بأمراض عضوية لكن المجموعة الاخرى بقيت في حالة صحية جيدة وسط الاحداث الضاطة (ماكمين ، 1999 ، صفحة13 – 32). وهذا ما أكدته دراسة (Johnon & Sarason ,1986) ان هناك تأثيرات لأحداث الحياة الضاغطة على الوظائف النفسية والفسيولوجية للفرد (Johnson & Sarason ,1986، p77-90) واشارت دراسة (Power & Shampion K 1995) ان احداث الحياة الضاغطة ذات اهمية كبيرة في سرعة ظهور الاعراض المرضية كالاكتئاب والخوف ، والقلق (Power & Shampion , 1995، p 465) ضغوط الحياة اليومية بالاخص ضغوط العمل لازمت الانسان منذ وجوده على الارض وفي كل العصور التي مر بها وميزت حياته الاجتماعية منذ العصر الحجري والى الوقت الحاضر فقد واجه الفرد منذ العصر الحجري والى الوقت الحاضر تحديات الطبيعة ومخاطرها التي سببت له انواعا مختلفة من احداث ضاغطه فالفرد لا يزال يعيش في عالم الضغوطات التي تحيط به وبكل متخذ قرار في أي كيان اداري وهذه الضغوط متراكمة ومتعددة المصادر ومختلفة الجوانب والابعاد وممتدة التأثير وعليه في ظل هذه الظروف ان يتخذ القرار المناسب وبالشكل المناسب وعليه اشار سوزان روث و لورنس كوهين الى طريقتين لمواجهة احداث الحياة الضاغطة :

الطريقة الاولى : اكتساب المعارف والخبرات الشخصية والعاطفية والتصرفات السلوكية الصحيحة التي تواجه مصادر التهديد التي تؤثر على اتزانه الانفعالي وصحته النفسية .

الطريقة الثانية : هي فحص مصادر المساندة الاجتماعية التي يتلقاها من الاخرين للتأكد من فعاليتها في مواجهة احداث الحياة الضاغطة (الوائلي ، 2008 ، صفحة 6).

و مهما تنوعت اساليب مواجهة احداث الحياة الضاغطة تعتبر ادارة الروضه مصدر يومي لها لما تواجهه المديرة من ضغوط مهنية واجتماعية وقد اثبتت دراسات تطبيقية ان المديرين وخصوصا في الدول النامية يتعرضون لاحداث حياة ضاغطة عديدة والسلطة الممنوحة لا تناسب المسؤوليات المنوطة بهم والاحداث الضاغطة وتنعكس على نوعية القرارات التي يتخذونات ودرجة فاعليتها (كنعان ، 1998 ، صفحة 25).

ونظرلأهمية الجدية في العمل من جهة واثرها في الروح المعنوية للمدراء من بشكل العام وخاصة مديرة الروضة لأنها تعد المركز الاول للعملية التربوية في الروضة فعليها يقع عبء تنظيمها للحصول على افضل النتائد الممكنه حيث اكد بعض الباحثين ان المديرة تعتبر مفتاح العملية التربوية وهي الجانب القيادي والتربوي والصلة لاولياء الامور

بالروضة وتطور برنامجها وانشطتها (فهيمي ، 2012 ، صفحة 305 – 308). **وتأتي اهمية البحث بما يلي:**

1. اهمية العينة نفسها كون المديرة تقع عليها مسؤوليه كبيرة اتجاه روضتها ومجتمعها.

2. التعرف على دور المديرة في كيفية التعامل مع الاحداث الضاغطة التي تواجهها في ومدى تأثرها .

3. من خلال العمل الاداري للباحثة لم تجد دراسات او حلقات او ورش علمية تناولت احداث الحياة الضاغطة التي تتعرض لها المديرة .

4. دراسة جدية العمل واحداث الحياة الضاغطة عاملين مهمين قد يؤثران على مدى كفاءة المديرة في تأدية واجباتها بشكل صحيح .

اهداف البحث : يحدف الحالي التعرف على

1.مستوى الجدية في العمل لدى مديرات رياض الاطفال .

2. مستوى احداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال.

3. مستوى العلاقة الارتباطية بين جدية العمل واحداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال.

حدود البحث :

- يقتصر البحث الحالي على مديرات رياض الاطفال في مديريات تربية بغداد الست بجانبيها (الكرخ والرصافة)
- للعام الدراسي (2024 – 2025) .

تحديد المصطلحات

1. الجدية في العمل : عرفها كل من

مادي وكواسا 1980(Maddi and kobasa) انها سمة من سمات الشخصية الادارية والتي تساعده في التخلص من الضغوط المهنية وتشمل على مجال التحدي والتغيير ومجال الالتزام والمشاركة ومجال السيطرة (Kobasa &Maddi , 1999 ,p25)

جرار (2011) مدى قابلية الفرد لفهم الظروف والاحداث الصعبة والضاغطة المحيطة في مكان العمل مكونة صفة للشخصية في مجالات ثلاث (تحدي والتغيير ، الالتزام والمشاركة ، السيطرة والتحكم) (جرار ، 2011 ، صفحة 14).

تبنت الباحثة تعريف (مادي وكوباسا)

التعريف الاجرائي : هي الدرجة التي يحصل عليها المجيب عند الاجابة على فقرات مقياس (الجدية في العمل) المعد لهذا البحث .

2 : الاحداث الضاغطة

عرفها كل من

- **موسوعة المعرفة (Encyclopedia inters national).**

المواقف التي يكون فيه الفرد واقعا تحت اجهاد انفعالي او جسمي يؤدي الى اضطرابات جسمية او نفسية او سلوكية او انفعالية (الزبيدي ، 2000 ، صفحة 24).

- **هولمز وراهي (1967)**

هي تغيرات او مواقف حياتية مفاجئة او مستمرة تتطلب من الفرد جهدا تكيفيا نفسيا او جسديا يتجاوز قدراته المعتادة مما يؤدي الى الشعور بالضغط او التوتر النفسي قد تؤثر سلبا على الصحة النفسية والجسدية اذ لم يتمالتعامل معها بشكل مناسب .(Holmes&Rahe , 1967 ,P213-218)

- **برجس (Bridges ,1980)**

احداثا قريبة في مداها او بعيدة تولد خيبة امل ، وشعورا بالوحدة كالرفض من قبل الاخرين (Bridges ,1980 ,p 76) .

تبنت الباحثة تعريف (Holmes&Rahe1967)

التعريف الاجرائي : هي الدرجة التي يحصل عليها الفرد عند الاجابة على فقرات مقياس (الاحداث الضاغطة) المعد لهذا البحث .

3. تعريف مديرة الروضة :

(الزعبي ، الراجي ،2011) هي القائد التربويوالاداري والفني الذي يشرف على انشطه الروضة الاداريه والتعليمية في مرحلة رياض الاطفال ، وتعمل على تنظيم العمل داخل الروضة وتطبيق البرامج التربوية بما يلبي حاجات نمو الاطفال و توجيه الكادر التربوي (الزعبي ، الراجي ، 2011 ، صفحة 112).

4. تعريف رياض الاطفال

كود (Good ,1954) بأنها مؤسسة تعليمية او جزء من نظام مدرسي مخصص لتعليم الاطفال الصغار عادة من (4-6) سنوات من العمر ، وهي تتميز بأنشطة اللعب المنظم ذي القيم التعليمية والاجتماعية بأتاحة الفرص للتعبير الذاتي والتدريب على كيفية العمل والحياة معا يتناسق في ادوات ومناهج وبرامج مختلفة بعناية نمو الطفل وتطوير (Good , 1954 ,p 233).

- وزارة التربية (1994) : مرحلة تكون ماقبل المرحلة الابتدائية ، ويقبل فيها الطفل الذي يكمل الرابعة من عمره او سيكملها في نهاية السنة الميلادية ، ولا تتجاوز السنة السادسة من العمر ، وتنقسم الى مرحلتين (الروضة و والتمهيدي) وتسعى الى تمكين الاطفال من النمو السليم ، وتطوير شخصياتهم في الجوانب الجسمية والعقلية وفقا لحجاتهم ، وخصائص مجتمعهم ليكونوا في ذلك اساسا صالحا لتنشئتهم تنشئة سليمة ، والتحاقهم بمرحلة التعليم الالزامي (وزارة التربية ، 1994 ، صفحة 425).

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الجدية بالعمل

يعتبر (مادي وكوسا) العالمين الذان كانت معظم دراساتهم تناولت موضوع الجدية بالعمل وعلاقتها بالعوامل النفسية الاخرى وتأثيرها بتأدية المهام في العمل ولماذا يتأثر البعض بأحداث الحياة الضاغطة اما (ميشيل وشالز) فقد اكد ان الجدية في العمل والتي تتكون من الالتزام والتحدي والمثابرة هي عوامل تقاوم ضغوط العمل وتعمل كوسيط بأضافة التفاؤل والتفاني وحل المشكلات وقد حدد (كوبا) ثلاث مجالات يتصف بها الفرد الذي يمتاز بالجدية في العمل .

المجال الاول : (الالتزام والمشاركة) حيث يشعر الفرد انه جزء من بيئة العمل وانه جزء وعامل مهم في تحقيق اهدافها وبما نانه جزء من المؤسسة فلا يعتبر عمله فيها واجب ومفروض وموظف وانما يعتبر نفسه مشارك وجزء منها وهنا تمثل له عائلة ينتمي لها (Hanaa ,1986 ,p 12.

المجال الثاني: مجال التحدي والتغير:

كل عمل له تحديات ومشاكل مفروضة عليه تختلف من عمل لأخر وهذه الظروف هي تحديات لقدرات الفرد وبعض الافراد يعتبرون المشكلات هي تحديات وحلها هو انجاز والتغيير هو انجاز (مادي و كوبسا ، 1999) .

المجال الثالث : هو السيطرة والتحكم :اعتقد الفرد بأن يكون مؤثرا وفعالا افضل من ان يكون عديم القوة وبلا هدف بينما اشار توسون الى انه يعني

(يعني قدرة الفرد على تطوير خيارات ملائمة تستخدم لتغيير الاحداث المجهدة والضاغطة في اجزاء كثيرة من حياتنا اليومية . ويتمثل بقدرة الفرد على الفرد على توجيه العمل بفاعلية بدلا من استخدام القوة في الضبط والربط والأخذ والعطاء (جراء ، 2011 ، صفحة 18).

النظريات المفسرة للجدية في العمل:

نظرية التوقع (1964)

تفسر الجدية في العمل من خلال عدة نظريات سلوكية وتنظيمية اهما نظرية التوقع لدى فروم والتي ترى ان الموظف يكون جادا كلما توقع ان كل جهد يقدمه سيؤدي الى جودة العمل . وان كلما زادت الجدية كلما تكافأ بشكل مرضمما يعزز دافعيته وجديته (Vroom , 1964 : p.45).

نظرية التعلم الاجتماعي – البرت باندورا (1977)

تعد نظرية التعلم الاجتماعي من اهم النظريات التي تفسر السلوك الانساني في بيئات مختلفة ، ومن ضمنها بيئة العمل وطورها العالم النفسي ألبرت باندورا (1977) ونفترض ان الافراد لا يتعلمون فقط من خلال التجربة المباشرة مثل المكافأة والعقاب وملاحظة سلوك الاخرين وتقليده وهو ما يسمى النمذجة (Modeling) في بيئة العمل يرى باندورا ان الموظفين يلاحظون سلوك الموظفين الجيدة ويلاحظون سلوك مدرائهم وقادتهم فأذا لاحظوا ان الجدية في العمل تؤدي الى الترقيه يؤدون وظيفتهم بشكل جيد (Bandura , 1977 . p 10).

احداث الحياة الضاغطة :

تعد احداث الحياة الضاغطة بوابات واسعة للدخول الأمراض النفسية ، وانحرافات الشخصية ، كونها احد امراض العصر الحضارية الناتجة عن كثرة الانتقال ، والانهماك في العمل وتراكم المسؤليات الكثيرة ومتطلبات الحياة (العاني ، 1998 ، صفحة 181) . ولعل (التغيير والفقدان)هي اكثر احداث الحياة الضاغطة التي يتعرض لها الفرد سواء

كـان التغييـر مرغـوب او غيـر مرغـوب او كـان الفقـدان او ان الفـرد غيـر مسـؤول عنـه ، وهنالـك عـدة دراسـات تناولـت هـذان المصـطلحان ومـا لهـم تـأثير علـى الفـرد ومـا تسـبب لـه مـن الضـغوط ومنهـا دراسـة (كاسـيل وكـوب) حيـث اكـدو ان الفقـدان والتغييـر تـؤثر علـى نفسـية الفـرد وقـد تسـبب امـراض نفسـية وجسـمية (kasel &cubb,1970 ,p 15) ودراسـة (هامـان وارلنسـي) حيـث اكـدو ان تعـرض الفـرد لأعـراض الحيـاة الضـاغطة بشـكل مسـتمر يـؤدي الـى الاكتئاب ويعد الاكتئاب من الامراض النفسية الخط

يـرة التـي قـد تصـيب الفـرد وتـؤثر علـى حيـاة الانسـان بشـكل خطيـر (Hamman & Arlence p165, 1982) ويشـير (سـيلي) الـى ان التعـرض المسـتمر لاحـداث الحيـاة الضـاغطة تـؤدي الـى عجـز فـي اتخـاذات القـرارات وتنـاقض فـي السـلوك وعـدم القـدرة على التفاعـل مـع الاخـرين واعـراض سـايكوماتية ، وغيـر ذلـك مـن مظـاهر الخلـل الـوظيفي فـي الشخصـية 0 المنصـور ، البـيلاوي ، 1989 ، صـفحة 706) وقـد بينـت (نصـر ، 1996) الـى ان احـداث الحيـاة الضـاغطة تصـنف الـى عـدة اصـناف نسـبة الـى المرحلـة العمريـة التـي يمـر بهـا الفـرد او الـدور الـذي يقـوم بـه او مجموعـة الادوار والـى مسـاحة الحـدث التـي تحتـل حيـاة الفـرد وقـد تنقسم احداث الحياة الضاغطة الى :

- احـداث حيـاة اساسـية : وهـي الاحـداث التـي تأخـذ الفـرد الـى منعطـف كبيـر فـي حياتـه مثـل الـزواج او مـوت الشـريك او الحصـول علـى وظيفـة او الترقـي فـي وظيفـه او فقدان وظيفه.
- منغصـات الحيـاة اليوميـة : ومـن امثلتهـا التشـاجر فـي المنـزل او العمـل او التـأخر عـن العمـل او ضـياع شـيء مهـم او التقصـير فـي اداء دور معـين داخـل العمـل او داخـل المنزل .
- ومن هنا تتقسم ايضا المنغصات اليومية الى افرع عدة منها

1. توترات الدور : وهي التي تصاحب ادوار الفرد في الحياة .

2. الاحـداث ذات الطبيعـة الخاصـة :مثـل الاجهـاد ، السـمنة ، الامـاكن الملوثـة ، الاعاقة بصورة عامة (نصر ، 1996، صفحة 57 – 58) .

ولهـذا ان تـأثير الحيـاة الضـاغطة تختلـف اسـتجابتها مـن شـخص الـى اخـر حسـب نمـط شخصـيته وظروفـه فهنالـك عـدة اسـتجابات لاحـداث الحيـاة الضـاغطة فهنالـك اسـتجابة (فعالـة) حـول احـداث الحيـاة الضـاغطة تـؤدي الـى تعـديل الظـروف المسـببة لاحـداث الحيـاة الضـاغطة وتكـون هنالـك انـواع للاسـتجابة الفعالـة فهنالـك اسـتجابة معرفيـة واسـتجابة سـلوكية او(تجنبـه) للحصـول علـى التكيـف السـليم والشـعور بالراحـة او قـد تكـون الاسـتجابة (غيـر فعالـة) تشـعره بالخطر او التهديد الدائم بدون معالجة او تعديل للاحداث (Hollin ,1988 ,p 440) .

النظريات المفسرة لأحداث الحياة الضاغطة :

1. **نظريــة المواجــة او الهــرب** : تستند هذه النظرية الى مفهوم (الاتزان الحيوي) الذي يعبير عن فعالية الجسم من اجل المحافظه على الاستقرار في خصائص الانسان الاساسية ويمثل مفهوم الاتزان المفهوم والعامل الاساسي في قدرة الانسان والحيوان في مقاومة احداث الحياة الضاغطة (كمال ، 1988 ، صفحة 281) . وتؤكد هذه النظرية ان حياة الانسان تجلب معها العديد من الاحداث الضاغطة التي تؤثر على حياة الانسان وهذه الاحداث قد تكون مرغوبة وغير مرغوبة و قد تهدد حياة الانسان فاما ان يقوم بمواجهتها او الهرب منها (الاميري ، 2001 ، صفحة 42).

2- نظرية الحجة والضغط:

قد اشار صاحب النظرية (Murray) ان الانسان كائن حي لديه العديد من الدوافع وعادتا يسعى الى تخفيف التوتر والتوتر ينبع من الحاجات الموجودة في داخله وايضا من الضغوط البيئية في المجتمع ، وهنا نلخص بان الحاجة ترفع التوتر فيقوم الانسان بخفض التوتر عن طريق ارضاء الحاجة التي لديه (جلال ، 1985 ، صفحة 210).

وتقسم (موراي) الضغوط الى نوعين من الضغوط

1.ضغوط الفا : وهي الضغوط البيئية التي يتعرض لها الفرد وتسببها الموضوعات البيئية ودلالاتها كما تحدث في الواقع.

2.ضغوط بيتا : وهي الضغوط التي تأتي من البيئة ولكن يسببها الاشخاص وكم يدركها هو الفرد (الرشيدي ، 1999 ، صفحة 57).

3- نظرية متلازمة التكيف :

وهنا جاء العالم (Selye) وبين ان احداث الحياة الضاغطة تسبب العديد من الامراض وقد تؤدي الى تغيرات في التركيب الكيميائي والبنائي لجسم الانسان وهنا قد يقوم الانسان بثلاث انواع من الاستجابات (الانذار ، المقاومة ، الانهاك).

4. نظرية التقدير المعرفي :

قدم هذه النظرية (Richard lazarus) عام 1966 وهو متخصص بدراسة الضغوط وعلاقته بالصحة النفسية وقد عكست اهتمامه الواسع بعملية الادراك والعلاج الحسي الادراكي (النعيمي ، 2007 ، صفحة 44).

ويرى (لازورس) ان الاحداث الضاغطة هي مترتبات لدى الفرد لعملية التقدير وتقييم ما اذا كانت مصادره كافيه لسد متطلبات التي تفرضها الحياة وبيئة الفرد والضغوط تتحدد بالاتزان والموائمة والتناسق بين الشخص وبيئته عندما تكون مصادر الفرد كافية لمواجهة الحياة الضاغطة فهنا يشعر بالقليل من الضغط اما اذا كانت مصادره اما اذا كانت مصادره اقل بقليل يشعر بضغط متوسط اما اذا كانت مصادره غير كافية لمواجهة الحياة الضاغطة هنا تكون اثر الضغوط كبيرة عليه (Lazarus & Folkman , 1984 ,p 191). ويؤكد (لازورس) ان الانسان تنشأ ضغوطه من خلال الاحداث التي تتجاوز فيها متطلباته الشخصية والبيئية وكلاهما لمصادره التكيفية ويجد نفسه لا يستطيع التعامل معها ولهذا يقع تحت الضغط (النعيمي ، 2007 ، صفحة 44) . وقد اشار ان هناك نوعين من الضغوط خارجية مصدرها بيئة الفرد وداخلية مصدرها شخصيته والحدث الضاغط يتمثل بالفقدان والاذى والتهديد والتحدي وهنالك عمليتين تؤثر على المواقف الضاغطة وهي عملية التقييم المعرفي وعملية المهارات المواجهة للضغوط (Lazarus & folkman , 1981 ,p138)

والتقويم المعرفي من الفاهيم الاساسية في النظرية التي اطلقها (لازورس) ويعتمد على دور الفرد في تقييم التهديد الذي يتعرض له الفرد وادراك العناصر المكونة له والرابطة بين خبراته الشخصية والعوامل الخارجية المتمثلة وهنا تبدأ عملية المواجه للموقف الضاغط وهنا تتلخص مراحل التعرض للمواقف الضاغطة بثلاث مراحل (تقييم – مواجهة – استجابة) Lazarus , 2000 ,p 670) .

الدراسات السابقة

الدراسات التي تتعلق بالجدية في العمل :

- **دراسة القاروط (2006)**

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة الارتباطية بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الضفة الغربية من وجهة نظر مدراء المدارس الابتدائية وتكونت عينة البحث من (221) مدير ومديرة اما الاداة استخدمت الباحثة اداة جدية العمل وبعد تطبيقها ومعالجة بيانات الاداة احصائيا توصلت الدراسة الى النتائج الاتية :

- **درجة الجدية في العمل (76%)**
- وهنالك مجالات للجدية في العمل وهي مجال السيطرة والتحكم وكانت درجته (76%) ومجال الالتزام والمشاركة وكانت (77%) وجال التحدي والتغيير وكانت (65%) . (القاروط ، 2006 ، صفحة 5).

- **دراسة هوانج (1995):**

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الجدية في العمل والاجهاد من خلال دراسة نقدية لقضايا ومفاهيم ومقاييس الجدية وقد توصل الباحث ان الجدية الفردية او العائلية هي مصدر لمقاومة الاجهاد والضغط وذلك من خلال ابعاد الجدية (السيطرة ، التحكم ، الالتزام) كما ان الاشخاص الذين يتمتعون بالجدية فرصهم اكبر بصحة جيدة وفهم اكثر لمتغيرات الحياة وان الحياة فيها من الايجابيه وتطلب التحدي (هوانج ، 1995، صفحة 9).

الدراسات التي تتعلق بالاحداث الضاغطة :

- **دراسة (Brende , 1999)**

هدفت الدراسة الى التعرف بين العدائية واحداث الحياة الضاغطة مثل الطلاق ، والتفكك الاسري والانفصال والمشاكل الاسرية وتكونت عينة الدراسة (318) بواقع (128 ذكور و (190) اناث وقدم لهم مقياسين مقياس العدائية ومقياس احداث الحياة الضاغطة وقد اظهرت النتائج الى وجود العدائية واحداث الحياة الضاغطة لصالح البنات كما وجدت ان هنالك علاقة بين احداث الحياة الضاغطة وحل المشكلات بنسبة (89،0) وقد توصلت الدراسة الى النتيجة الاتية ان الافراد يتعاملون مع الضغوط وحل المشاكل بطريقة ايجابيه وذلك لملاحظتهم على تأثيرها الايجابي للضغوط وان الاستراتيجيات المستخدمة مناسبة ومنطقية كون التعامل العدائي يسبب نتائج سلبية على الضغوط (Brede , 1999,p 109)

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضا لأجراءات البحث الحالي من حيث تحديد المجتمع واختيار العينة واجراءات اعداد المقاييس وذكر الوسائل الاحصائية المستخدمة فيه ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والذي يهدف بجمع اوصاف دقيقة وعلمية لظاهرة موضوع البحث (المصري ، 2010 ، صفحة 100).

اولا : مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث الحالي من مديرات رياض الاطفال للعام الدراسي (2024 – 2025) كم موضح بالجدول الاتي جدول (1)

ت	المديرية	الرياض الحكومية	ت	المديرية	الرياض الحكومية
1	رصافة اولى	28	1	كرخ اولى	32
2	رصافة 2	50	2	كرخ 2	33
3	رصافة 3	13	3	كرخ 3	18
	المجموع	91			174= 83

عينة البحث :

تـم اختيـار عينـة البحـث بطريقـة عشـوائية (150) مـديرة توزعـت حسـب الجـدول الاتـي جـدول (2)

جدول (2) عينة البحث

ت	المديرية	الرياض الحكومية	ت	المديرية	الرياض الحكومية
1	رصافة 1	28	1	كرخ 1	30
2	رصافة 2	35	2	كرخ 2	33
3	رصافة3	12	3	كرخ 3	12
	المجموع	75			75
		150			

ثالثا : ادوات البحث :

لغـرض تحقيـق اهـداف البحـث قامـت الباحثـة ببنـاء مقياسـين وهـي (مقيـاس جديـة العمـل ، ومقياس احداث الحياة الحياة الضاغطة)

مقياس جدية العمل / احداث الحياة الضاغطة :

اتبعت الباحثة الخطوات الاتية في بناء المقياس :

1. جمع فقرات المقياس :

بعـد الاطـلاع علـى الاطـر النظريـة والادبيـات والدراسـات السـابقه حـول الموضـوعين تمـت صـياغة الفقـرات بصـورته الاوليـة وعـددها (22) فقـرة لمقيـاس جديـة العمـل و (19) فقـرة عـن مقياس احداث الحياة الضاغطة .

2. صدق المقياس :

يعد الصدق من الخصائص الاساسية اللازمة في بناء المقاييس التربوية والنفسية فصدق الاختبار يتعلق بالهدف الذي يتخذ استنادا الى درجاته (علام ، 2002 ، صفحة 186).

ويقصد بصدق ادوات القياس هي ان تقيس الاداة فعلا ما وضعت لقياسه (Thorndike , 1977 ,p 657) وقد عرضت الباحثة المقياسين على مجموعة من الخبراء والمحكمين وكان عددهم (10) محكم وخبير وحصلت الباحثة على نسبة اتفاق (80%) من الموافقة .

3. وضوح التعليمات :

للتعرف على مدى وضوح التعليمات المرافقة لفقرات المقياس ووضوح لغتها ومحتواها ، تم تطبيق المقياس على عينه عشوائية مكونة من (10) مديرات من رياض الاطفال ، اذ تبين ان تعليمات المقياس وفقراته واضحة جميعها ومفهومه من حيث المعنى والصياغة .

4. مؤشرات صدق البناء :

من متطلبات لبناء اداة القياس هو تحليلها احصائيا حيث يكشف دقة الفقرات وهل قاست الفقرات قاست ما وضعت لقياسه وتقوم بقياس القوة التمييزية وعلاقة درجة الفقرة بالمجال (حسن ، 2008 ، صفحة 56).

- تمييز الفرات يعني قدرة الفقرات على التمييز بين الدرجات العليا والدرجات السفلى من الاستجابة للمقياس لغرض استبعاد الفرات الغير مميزة بينهم (الظاهر ، 1999 ، صفحة 129).
- ولأيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياسي (الجدية بالعمل ، احداث الحياة الضاغطة) حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياسين على (150) مديرة من مديرات رياض الاطفال مدينة بغداد مديريات التربية الست بجانبيها الرصافة والكرخ وقد استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين للتعرف على دلالة الفرق بين المجموعة العليا بنسبة 27% والمجموعة الدنيا ايضا بنسبة 27% وان عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الاحصائي (40) استمارة للمجموعتين العليا والسلفا أي مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل الاحصائي (80) استمارة وبلغت القيمة الجدولية (1،96) فكان جميع الفقرات مميزة لان القيمة التائية المحسوبة عند مستوى (0،05) ودرجة حرية (148) اعلى من الجدولية كما موضح في جدول (3)

جدول (3) القوة التمييزية لفقرات مقياس جدية العمل

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	الدلالة الاحصائية
	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط حسابي	انحراف معياري		
.1	2.8293	38095،0	3422،2	52643،0	786،4	دالة
.2	7954،2	4753،0	9870،1	76594،0	232،6	دالة
.3	7098،2	6548،0	398،1	54306،0	125،7	دالة
.4	93،1	412،0	54،1	505،0	836،3	دالة
.5	1463،2	6914،0	5610،1	59368،0	114،4	دالة
.6	1462،2	6890،0	000،2	77460،0	657،1	غير دالة
.7	5613،2	74321،0	2134،2	6437،0	754،2	دالة
.8	0244،2	5632،0	6543،1	6943،0	612،2	دالة
.9	3214،2	4786،0	6547،1	6121،0	954،5	دالة
.10	7072،2	5321،0	8987،1	6567،0	124،6	دالة
.11	743،2	4389،0	435،2	8453،0	965،2	دالة
.12	705،1	7654،0	654،1	4325،0	877،2	دالة
.13	7654،2	6865،0	5435،1	5086،0	876،5	دالة
.14	1987،2	7654،0	9898،1	4567،0	010،2	دالة
.15	0764،2	4235،0	7709،2	4231،0	235،0	دالة
.16	0732،2	7564،0	439،1	50243،0	475،4	غير دالة
.17	4390،2	5024،0	1222،2	6754،0	406،2	دالة
.18	7895،2	4321،0	332،2	7945،0	012،4	دالة
.19	987،1	5231،0	19154،1	4532،0	172،7	دالة
.20	4654،2	5047،0	3654،2	6987،0	765،0	غير دالة
.21	000،2	7564،0	9765،1	70876،0	304،0	غير دالة
.22	7643،2	4325،0	2897،2	6457،0	823،3	دالة

جدول (4)

تمييز احداث الحياة الضاغطة

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	دلالة
.1	متوسط حيسابي	انحراف معباري	متوسط حسايي	انحراف معباري		
.2	445،4	8788،0	4546،3	6457،1	765،3	دالة
.3	487،3	5675،1	4146،1	6235،0	875،7	دالة
.4	2927،4	81375،0	024،3	4450،1	909،4	دالة
.5	998،3	1789،1	197،2	2299،1	765،6	دالة
.6	987،3	2436،1	0987،3	6759،1	945،2	دالة
.7	048،4	2323،1	0989،3	6125،1	965،2	دالة
.8	756،3	1454،1	291،1	5125،0	487،12	دالة
.9	1707،4	9412،0	145،2	2786،1	123،8	دالة
.10	978،3	01221،1	1289،1	7878،0	423،13	دالة
.11	123،4	91256،0	7658،1	8754،0	043،12	دالة
.12	676،3	6547،1	6098،1	8973،0	004،12	دالة
.13	564،3	456،1	650،1	8855،0	454،7	دالة
.14	6125،3	9567،0	760،1	7755،0	856،9	دالة
.15	5124،3	3215،1	723،1	9453،0	8453،6	دالة
.16	5521،3	0893،1	320،1	5623،0	542،11	دالة
.17	1432،4	0235،1	457،1	8765،0	664،12	دالة
.18	9012،3	9212،0	767،1	9678،0	435،10	دالة
.19	723،3	2124،1	342،1	4231،0	456،13	دالة

2.علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية الظاهرة في المقياس التي عن طريقها يتم توصل من خلاله الى صدق البناء ، فقامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة مع الدرجة الكلية لعينة التحليل (150) مديرة لمقياس وتبين ان جميع الفقرات دالة احصائيا عند مستوى دلالة (05،0) ودرجة حرية (148) كما موضح بالجدول (5)

جدول (5) علاقة فقرة بالدرجة الكلية

رقم	معامل ارتباط بيرسون		رقم الفقرة		الدلالة		معامل الارتباط		ت	معامل ارتباط	
1	317،0	دالة	12	345،0	دالة	1	376،0	دالة	12	754،0	دالة
2	500،0	دالة	13	433،0	دالة	2	622،0	دالة	13	625،0	دالة
3	584،0	دالة	14	234،0	دالة	3	712،0	دالة	14	711،0	دالة
4	315،0	دالة	15	098،0	غير دالة	4	426،0	دالة	15	551،0	دالة
5	211،0	دالة	16	404،0	دالة	5	566،0	دالة	16	678،0	دالة
6	159،0	غير دالة	17	221،0	دالة	6	601،0	دالة	17	687،0	دالة
7	290،0	دالة	18	266،0	دالة	7	297،0	دالة	18	68،0	دالة
8	225،0	دالة	19	510،0	دالة	8	676،0	دالة	19	750،0	دالة
9	319،0	دالة	20	180،0	غير دالة	9	608،0	دالة			
10	434،0	دالة	21	021،0	غير داله						
11	278،0	دالة	22	343،0	دالة	11	711،0	دالة			

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه:

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط الفقرات وذلك من خلال قياس معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه وتبين ان عاملات الارتباط كانت ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (05،0) ودرجة حرية (159) عند مقارنتها مع القيمة الجدولية (16،0) بعد حذف فقرات (21، 20 ، 15 ، 6) وكما موضح جدول (6) .

جدول (6)

معامل ارتباط بيرسون علاقة الدرجة بالمجال لمقياسي جدية العمل و احداث الحياة الضاغطة

جدية العمل					
مجال 1	معامل ارتباط	مجال 2	معامل ارتباط	مجال 3	معامل ارتباط
1	328،0	7	389،0	14	342،0
2	656،0	8	344،0	15	547،0
3	564،0	9	389،0	16	564،0
4	645،0	10	418،0	17	643،0
5	389،0	12	489،0	18	430،0
6	466،0	13	567،0		

احداث الحياة الضاغطة					
مجال1	معامل ارتباط	مجال 3	معامل ارتباط	مجال 3	معامل ارتبا
1	671،0	8	543،0	13	623،0
2	545،0	9	643،0	14	744،0
3	745،0	10	543،0	15	654،0
4	546،0	11	743،0	16	876،0
5	656،0	12	818،0	17	786،0
6	687،0			18	776،0
				19	832،0

وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون لأستخراج العلاقة الارتباطية بين المجالات الثلاثة ومقارنتها مع القيم الجدولية لدلالة الارتباطبين كل مجال واخر . وبذلك تم الحصول على مصفوفة معاملات الارتباط ، اذ تبين ان معاملات الارتباط بين كل مجال واخر تراوحت بين (391،0 – 810،0) فكانت اعلى علاقة ارتباطية بين بين المجالين (الاول والثاني) تساوي (748) ، اما ادنى درجة ارتباطية للمجالات فكانت بين (اول و ثالث) اذا حصلت على درجة تساوي (392،0) لمقياس وجالات جدية العمل بينما كانت معاملات ارتباط مقياس احداث الحياة الضاغطة (مجال ثالث ومجال الاول) بلغت (888،0) بينما كان ادنى علاقة ارتباطية بين مجال (ثالث والثاني) حيث بلغت (573) وجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)
صدق مقياس الاحداث الضاغطة علاقة المجال والمجال بالدرجة الكلية

المجال	مجال 1	مجال 2	مجال3	احداث ضاغطة
مجال 1	1	72،0	57،0	85،0
مجال2	----	1	71،0	91،0
مجال3	--	--	1	89،0

جدول (8)
صدق مقياس الجدية علاقة مجال بالمجال بالدرجة الكلية

المجال	مجال 1	مجال2	مجال3	الجدية
مجال 1	1	41،0	39،0	77،0
مجال 2	---	1	42،0	81،0
مجال 3	---	--	1	75،0

ثبات المقياس

يعد الثبات من العوامل المهمة للاداة الجيدة وهو يعني الاتساق في النتائج (Marshal, 1972,p105) وتعني ان عاودنا بتطبيق الاداة مرة اخرى بمدة تتراوح من اسبوع الى اسبوعين سنحصل على النتائج نفسها في حالة ان كانو في نفس الظروف (Adams, 1964 ,p 85)

وتم استخراج الثبات بأتباع الطرق الاتية :

- **طريقة الفا كرونباخ**

ان معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة يسمى معامل الاتساق الداخلي للمقياس ويسمى ايضا معامل التجانس (علام ، 2002 ،صفحة 166) . واقد استخرجت الباحثة ثبات مقياس جدية العمل بطريقة الفا كرونباخ وكانت قيمته (0.621) بعد استبعاد فقرة (6 ، 15، 20 ، 21) وهي فقرات حذفت من مقياس الجدية في العمل وكان ثبات مقياس احداث الحياة الضاغطة (91،0).

وبهذا اتضح للباحثة ان المقياسين ثباتهم عال ووهنا اكد كرونباخ على ان المقياس الذي له معامل ثبات جيد وهو مقياس دقيق (Cronbach ,1984، p63)

معايير التصحيح :

يتكون مقياس جدية العمل بصورته النهائية من (18) فقرة ويتكون البدائل (1،2،3) لذلك فأن اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيبة (54) درجة واقل درجة (18) والمتوسط الفرضي (36) بينما يتكون مقياس احداث الحياة الضاغطة من (19) فقرة والاوزان (1،2،3،4،5) لذا فأن اعلى درجة تحصل عليها المستجيبة (95) واقل درجة (19) والمتوسط الفرضي (57) .

الوسائل الاحصائية :

استعانت الباحثة بالبرنامج الاحصائي spss وبالوسائل الاتية :

1. الاختبار التائي لعينتين لأستخراج تمييز الفقرات .
2. معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي واستخراج الثبات .
3. معامل ارتباط بيرسون .
4. المتوسط الفرضي للتعرف على الفروق.

الفصل الرابع :

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على مستوى الجدية في العمل لدى مديرات راض الاطفال.

ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بتطبيق مقياس جدية العمل على مديرات رياض الاطفال والبالغ عددهم (150) وقد اظهرت متوسط درجاتهم والبالغة (36،8667) وبدرجة انحراف معياري مقداره (4،25160) درجة وعند مقارنته مع المتوسط الفرضي والبالغ (57) درجة وبالاختبار التائي لعينة واحدة تبين الفرق دال احصائيا لصالح المتوسط الحسابي ، اذ كانت القيمة التائية اعلى من الجدولية والتي تبلغ (1،96) بدرجة حرية (149) ومستوى دلالة (0،05) اي العينة لديهم مستوى عال من الجدية في العمل وهذا يتفق مع نظرية باندورا في التعلم وعن طريق النمذجة تستمر المديرة بأداء الجدية في العمل طالما هنالك زميلات وقادة نالن التعزيز والترقية وذلك تثمينا لجهودهم ولهذا اصبحن قدوة لباقي المديرات وقد توضحت مستوى الجدية حسب جدول (9)

جدول (9)
مستوى الجدية في العمل عن طريق مقارنة الاختبار التائي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	القيمة الجدولية	المتوسط الفرضي	درجة حرية	الدلالة
150	8667،36	،4 25160	497،2	96،1	57	149	دالة

الهدف الثاني :

الفروق ذات الدلالة الاحصائية لقياس مستوى احداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال .

استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة حيث طبقت الاختبار على (150) مديرة وقد اظهرت النتائج ان متوسط درجات المقياس بلغ (0733،54) درجة وبأنحرتف معياري مقداره (013889،16) درجة وعند مقارنته المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي البالغ (57) وبأستعمال الاختبار التائي كانت القيمة التائية اعلى من الجدولية وابالغة (96،1) بدرجة حرية (149) ومستوى دلالة اي ان العينة لديهم احداث حياة ضااغطة بسبب المجتمع الذي ينتمي اليه والمسؤولية التي تقع على عاتقهم كما في نظرية المواجهة المذكورة في الفصل الثاني اي تقع على المديرة ضغوط حياتيه كثيرة وحسب الجدول (10) نوضح ذلك

جدول (10) الاختبار التائي لمقياس احداث الحياة الضاغطة

العينة	متوسط حسابي	انحراف معيراري	متوسط فرضي	القيمة التائية	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
150	0733،54	01388،16	57	238،2	96،1	149	دالة

الهدف الثالث :

مستوى العلاقة الارتباطية عند الدلالة الاحصائية بمستوى (05،0) بين الجدية في العمل واحداث الحياة الضاغطة لدى مديرات رياض الاطفال .

ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين عينتين مستقلتين وتوصلت الباحثة ان هناك علاقة طردية بين الجدية في العمل واحداث الحياة الضاغطة حسب جدول (11) يوضح ذلك وهذا التفق مع نظرية المواجهة في الفصل الثاني اي ان

المـديرة تمـارس الجديـة فـي العمـل وكلمـا زادت الجديـة فـي العمـل كلمـا زادت الضـغوط فـي العمل ولهذا يجب عليها الاتزان والموازنة في الحياة.

جدول (11) معامل ارتباط بيرسون

العينة	جدية العمل	احداث الحياة الضاغطة	الجدولية	الدلالة
150	008،0	008،0	16،0	05،0

النتائج :

اهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة

1. ان مديرات رياض الاطفال لهم جدية في العمل .

2.ان مديرات رياض الاطفال يواجهون احداث حياة ضاغطة .

3. ان هنالك علاقة طردية حيث كلما زادت جدية العمل لدى المديرات كلما زادت احداث الحياة الضاغطة.

التوصيات:

1. وضع حوافز وتعزيز لمديرات رياض الاطفال لتخفيف من احداث الحياة الضاغطة.

2.القيام بورش عمل ومؤتمرات دولية ومحلية تهتم بأدارة المهام والوقت وسيكولوجية الادارة الصحيحة.

3. اقامة دورات عن طريق قسم الاعداد والتدريب يؤهل المديرات لمواجهة احداث الحياة الضاغطة.

4.اعطاء صلاحية اكبر للمعلمة او المعاونة لتخفيف الضغط والمسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتق مديرة الروضة.

5. اعطاء المديرة صلاحية اكبر لأدارة الروضة.

المقترحات:

1. اجراء الدراسة على موظفين اخرين من وزارة اخرى.

2.اجراء برنامج تدريبي لمواجهة احداث الحياة الضاغطة.

3.اجراء دراسة جدية العمل مع متغيرات اخرى مثل (مركز الضبط ، اليقظة العقلية).

المصادر :

- ابـراهيم ، ل ,عمليـات تحمـل الضـغوط وعلاقتهـا بعـدد المتغـيرات النفيسـية لـدى المعلمـين ، مركز البحوث بجامعة قطر العدد (5) (1994).
- الاميـري ، احمـد , ع ,م , فعاليـة ب رنـاج ارشـادي فـي مواجـهة الضـغوط النفسـية لـدى طـلاب المرحلـة الثانويـه فـي تعـز ، اطروحـة دكتـوراه غيـر منشـورة ، كليـة التربيـة , الجامعة المستنصرية (2001).
- ابو فروة ,أ , الادارة المدرسية ، الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، لبنان (1996).
- ابـو مصـطفى ، ن , ع & سـميري ، نجـاح م علاقـة احـداث الحـياة الضـاغطة بالسـلوك العـدواني لـدى طلبـة الجـامعة الاقصـى ، مجلـة الجامعـة الاسـلامية ،سلسـلة دراسـات انسـانية ، مجلد (16) ، العدد (1) (2007).
- جـرار ، س ,ا ,ص الجديـة فـي العمـل وعلاقتهـا بـالاحتراق النفسـي لـدى مـديرات ومـديري الامـدارس الحكوميـة فـي شـمال الضـفة ، رسـالة ماجسـتير ، جامعـة النجـاح ، نـابلس ، فسطين (2011) .
- حسـن ، ط , خ, اسـاليب التعامـل مـع الاجهـاد وعلاقتـه بالصـحة النفسـية لـدى العـاملين فـي الشركة العامة للصناعات الكهربائية ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية (2008).
- حسـن , ن , س , اسـاليب مواجهـة الاحـداث الضـاغطة لـدى معلمـات ريـاض الاطفـال وعلاقتها ببعض المتغيرات ، رسالة مجاستير ، جامعة بغداد (2013).
- حسـين , ط , ع و حسـن ، س , ع , استراتيجيـات ادارة الضـغوط التربويـة والنفسـية ، دار الفكر العربي ، الاردن (2006).
- الرشـيدي ، هـ ,ت , الضـغوط النفسـية ـ طبيعـتها ونظريـتها ـ مكتبـة الانجلـو ، القـاهرة ، ط1،(1999).
- الزبـيدي ، كـ , ع , الضـغوط النفسـية وعلاقتهـا بالرضـا المهـني لـدى اعضـاء الهيئـة التدريس ، كلية التربية ، جامعة بغداد ، (2000).
- الزعبـي ، ن & راجـي ، آ ,الادارة التربويـة فـي ريـاض الاطفـال ، عمـان دار فكـر (2011).

- العنـزي ، ع , الله ,العلقـة بـين الاداء الـوظيفي والرضـا الـوظيفي لـدى مـديري المـدارس ، مكتبة المسيرة ، عمان – الاردن (2005).
- العمـايرة ، م , ح ,مبـادئ الادارة المدرسـية ، مكتبـة دار المسـيرة للنشـر والتوزيـع ، عمـان – الاردن (1999) .
- عبيـد ، م , ب , الضـغط النفسـي ومشـكلاته واثـره علـى الصـحة النفسـية للانسـان ، دار صـفاء للنشر عمان – الاردن (2008).
- عسـاف ، ع , م مصـادر الاجهـاد النفـسي لـدى معلمـي الجامعـات فـي الوطـن المحتـل والضـفة الغربيـة ، مجـلة النجـاح للابحـاث 0العلـوم الانسـانية) جامعـة النجـاح للابحـاث (العلـوم الانسانية) جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين , (1996).
- علام ، ص ,ا ,م ،القباس والتقويم التربوي ، القاهرة ، دار الفكر العربي (2002).
- فهمي ، ع , ع دليل طالبات كلية ريـاض الاطفال ،كلية التربيـة، جامعة بغداد (2012).
- قـداح ، هـلا م , ر ،الضغـوط النفسـية لـدى معلـمي الافـراد التوحـدين ، كلـية الدراسـات العليا ، جامعة دمشق (2007).
- القـاروط ، صـادق , س ، الجـدية فـي العـمل وعلاقتهـا بالرضـا الـوظيفي لـدى مـديري المـدارس الحكوميـة فـي محافـظات الضـفة الغربيـة ، رسـالة ماجستـير غيـر منشـورة ، جامعة النجـاح الوطنية ،فلسطين(2006).
- كنعـان ، ن ، اتخـاذ القـرارات الاداريـة (بيـن النظـرية والتطبيـق) ، ط5 ، مكتبـة دار الثقافة عمان (1998) .
- مـاكمين ، مارك ، الحـل الامثل للضغوط ، ط1 ، القاهرة ـ مصر (1999).
- منصـور ، طلعـة والبيـبلاوي ، قائمـة الضـغوط النفسـية للمعلمـين ، قـاهرة ، مكتبـة الانجلـو المصرية،(1989).
- المليحـات ، ش ، س، عـودة فاعلـية ادارة المـدرسة الثانويـة الحكوميـة فـي تنميـة المجتمـع المحلـي مـن وجهـة نظـر المـدراء والمعلمـين واوليـاء الامـور الـتربية والتعلـيم الكبـرى الاولـى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاردنية ، عمان – الاردن،(1993).
- النعيمـي ، خ , ع , س، ضـغوط الحيـاة لتـي تواجـه المجتمـع العـراقي بعـد الحـرب وعلاقتـها بـبعض المتغيـرات ، اطـروحة دكتـوراة ، الجامعـة المستنصـرية ، كـلية الاداب ، (2007).
- نصـر ، س ،الاسـتهداف للعنـف والتعـرض لأحـداث الحيـاة الضـاغطة ، المركـز القـومي للبحوث الجنائية ، مصر ،(1996).
- الـوائلي ، ز , ح , ع، العلاقـة بـين الضـغوط النفسـية والايثـار لـدى مدرسـي معاهـد اعـداد المعلمـين ومـعلمات ومدرسـاتها ، رسـالة ماجسـتير غـير منشـورة ، كليـة التربيـة للبنـات ، جامعة بغداد (2008).
- وزارة التربيـة ، نظـام ريـاض الاطفـال المديريـه العامـة للتعلـيم العـام للتعلـيم العـام مديريـة رياض الاطفـال بغداد (1987).

References

- Adams, G.C Measurement , Evolution in education , education psychology and Guidance ,.Holly .Inc. New York (1964) .

- Bandura, A . Social learning theory Englewood cliffs m Nj : (1977).

-Thorndike .R.L ,Hagen .PMeasurement and evaluation in psychology and education ,New York(1977).

-Marshall, J.C Essentials of Testing, Addison Wesley, California(1972).

------ Brende. J.O,: Hostility and its relationship with stressful events and problem solving**,** journal of contemporary psychotherapy, vol. (28), No. (75), P.107-140(1999).

-Grotberg ,Edith , H the International Resilience research project , UAB, Capitan International research center(2000).

- Holmes , T.H,&Rahe , R.H.the Social Readjustment Rating Scale .Journal of Psychomatic Research , (1967)

-Hamman , c& Arlence ,MDepression and cognitive characteristics of stressful l lif events types ,U.S.A, journal of abnormal spychology ,91,3.(1982).

-Kasel, S.V. & cubb, S: Blood pressure in men under job loss aprelimary report, psychosomatic medicine, 37,P.15.(1970**)**

-Kobasa, D. Maddi, S.. Early antecedents of hardiness. Consulting Psychology Journal.15 (n2): 106-117(1999).

-Lazarus, R & Folkman, S. Stress Appraisal and coping, New York, springer publishing comp(1984).

_____ Patterns of adjustment. 3rd. Tokyo، McGraw . Hill, bagaku shy, ltd(1976).

_____ :Toward better research on stress and coping. Journal of American Psychologist, 55, 6, pp. 665-673(2000).

_____; et l : Centrality and individual differences in the meaning of daily hassles; journal of personality; vol.56, n.4(1988).