

ضغوط العمل المهنية لدى تدريسي كلية التربية الاساسية

أ.د. محمد عبد الكريم طاهر

MOHAMMEDSOOL14@GMIAL.COM

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية

الملخص

تؤثر الضغوط النفسية من ظواهر مسببات الحياة المهنية التي يتعرض إليها الإنسان في احيان مخلفة، فهي تتطلب منه التكيف معها. وان الضغوط المهنية لا تختلف عن مسببات البيئة التعليمية الاخرى مثل التوتر والإحباط . وأنها لا تكون دالة على نحو سلبي، فمحاولة الهروب فيها تعني بوضوح نقص فعاليات الفرد وإخفاقه في الحياة الاجتماعية والمهنية، وقد ارتات الدراسة الى بناء مقياس ضغوط العمل المهنية عند تدريسي كلية التربية الاساسية، وتعرف مستوى الفروق في الضغوط المهنية حسب الجنس والتخصص، وارتأى الباحث ببناء مقياس ضغوط العمل المهنية عند تدريسي كلية التربية الاساسية، والمتكون من (٣٦) فقرة، وقد استخرجت الخصائص السيكومترية للمقياس بعد معالجتها احصائيا، وبلغت عينة التمييز (٢٨٠) تدريسي وتدرسية، وبلغت عينة الثبات (٥٠) تدريسي وتدرسية، وبعدها طبق بشكله الختامي على عينة بلغت (٢٠٠) تدريسي وتدرسية، و قد توصلت الدراسة الى أن مستوى ضغوط العمل المهنية لدى العينة دالة، ووجود دلالة احصائية لعينة التدريسيين، مع فروق دالة احصائيا بين التخصصين ولصالح عينة التخصص العلمي، ولقد أوصت الدراسة بأدخال الكادر التدريسي ندوات مختلفة حول مواجهة ضغوطات المهنة وتعزيز مستوي التكيف للمهنة، مع إمكانية إجراء دراسة مماثلة على اساتذة كليات التمريض والهندسة ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية .

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل المهنية.

OCCUPATIONAL WORK STRESS AMONG FACULTY MEMBERS AT THE COLLEGE OF BASIC EDUCATION

PROFESSOR DR. MOHAMMED ABDUL KARIM TAHER

COLLEGE OF BASIC EDUCATION / AL-MUSTANSIRIYA UNIVERSITY

ABSTRACT

PSYCHOLOGICAL STRESS IS ONE OF THE PHENOMENA OF HUMAN LIFE THAT INDIVIDUALS EXPERIENCE IN VARIOUS SITUATIONS, REQUIRING THEM TO READJUST TO THEIR PSYCHOLOGICAL AND SOCIAL ENVIRONMENT. OCCUPATIONAL STRESS IS NO DIFFERENT FROM OTHER PSYCHOLOGICAL PHENOMENA SUCH AS ANXIETY AND FRUSTRATION; IT IS AN INHERENT PART OF HUMAN EXISTENCE. IT IS NOT NECESSARILY A NEGATIVE INDICATOR, AS ATTEMPTING TO ESCAPE CLEARLY SIGNIFIES A LACK OF INDIVIDUAL EFFECTIVENESS AND FAILURE IN SOCIAL AND PROFESSIONAL LIFE. THE CURRENT STUDY AIMED TO DEVELOP A SCALE FOR MEASURING OCCUPATIONAL STRESS AMONG FACULTY MEMBERS AT THE OCCUPATIONAL STRESS LEVELS BASED ON GENDER AND SPECIALIZATION. THE RESEARCHER DEVELOPED A SCALE FOR MEASURING OCCUPATIONAL STRESS AMONG FACULTY MEMBERS AT THE COLLEGE OF BASIC EDUCATION, WHICH IN ITS FINAL FORM CONSISTED OF 36 ITEMS. THIS WAS ACHIEVED AFTER ESTABLISHING THE VALIDITY AND DISCRIMINATION OF THE ITEMS AND THEN DETERMINING VARIOUS STATISTICAL METHODS. THE SCALE WAS ADMINISTERED TO A SAMPLE OF 300 FACULTY MEMBERS, RANDOMLY SELECTED FROM THE RESEARCH POPULATION. IT WAS ALSO ADMINISTERED TO A RELIABILITY SAMPLE OF 50 FACULTY MEMBERS, AND FINALLY TO A FINAL APPLICATION SAMPLE OF 200 FACULTY MEMBERS. THE STUDY CONCLUDED THAT THE OVERALL LEVEL OF OCCUPATIONAL STRESS WAS HYPOTHETICAL AVERAGE FAVORING THE MALE SAMPLE. STATISTICALLY, THE STUDY SHOWED A DIFFERENCE BETWEEN THE TWO SPECIALIZATIONS, FAVORING THE SCIENTIFIC SPECIALIZATION SAMPLE. THE STUDY RECOMMENDED THAT THE TEACHING STAFF ATTEND VARIOUS SEMINARS ON COPING WITH THE PRESSURES OF THE PROFESSION AND ENHANCING THE LEVEL OF ADAPTATION TO THE PROFESSION, WITH THE POSSIBILITY OF CONDUCTING A SIMILAR STUDY

ON THE PROFESSORS OF NURSING AND ENGINEERING COLLEGES AND
COMPARING ITS RESULTS WITH THE RESULTS OF THE CURRENT STUDY.

Keywords: Professional work stress.

التعريف بالبحث

مشكلة البحث :-

لقد اثارت موضوع الضغوط العديد من الباحثين للتعرف على مسبباتها والاثار المترتبة عليها ومن ثم وضع اليات ملائمة للحد منها داخل المؤسسة وتداركها فعندما كانت المسببات دائمية ومستمرة فانها سوف تترك اثارا قاسية على الافراد ومن ثم ستكون عوامل مسببة وضاغطة على العاملين ونكيغهم المهني (الاميري، ١٩٩٨: ٦٧)

والاثار المترتبة على الضغوط المهنية اذا استمرت وزادت عن القدر يواجهه العامل داخل البيئة العديد مختلف الضغوط أثناء قيامه بعمله، وتترك أثرا سلبيا على الفرد في حد ذاته، وعلى المؤسسة، ويشكل هذا عبئا عليه و لكن هذا لا ينفي أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط أثارا سلبية وأخرى ايجابية. أداء الفرد- . فقد أشار " باركر " الى ان الضغوط النفسية تعمل على إحداث آثار معرفية مثل : تشتت الانتباه، ونقص التركيز، وصعوبة الفهم . علاوة على ذلك فقد أشار " بول واينريت في كتابيهما (القلق وإدارة الضغوط) الى ان " الإحصاءات الحديثة تشير الى ان ٨٠% من إمراض العصر مثل النوبات القلبية، وقرحة المعدة، وضغط الدم، والتوتر النفسي وغيرها من الإمراض تتسبب بفعل الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد . فعندما يتعرض الفرد لموقف ضاغط فان استجابته لذلك الموقف تكون داخلية نفسية مما تتسبب في الإمراض النفسجسمية، (الحسن، ١٩٩٥ : ٢).

وتشير دراسات أخرى مثل : دراسة (الزبيدي، ٢٠٠٠) ؛ و (الرشدان، ١٩٩٥) ؛ و (القيار، ٢٠٠٢) الى ان الأفراد الذين يعانون من الاضطرابات النفسية تكون من ابرز سماتهم الهروبية أو الانسحابية، علاوة على ذلك بينت هذه الدراسات الى العديد من الأفراد المبدعين عندما يعانون من ضغوط نفسية في بلد أو مجتمع ما، فإنهم يفضلون الهجرة والابتعاد عن بلدهم للتخلص من هذه الضغوط، وكثيرا ما نراهم يبدعون في عملهم ويزيدون من إنتاجهم عندما يتخلصون من آثار هذه الضغوط.

وأكدت دراسة السلطاني، (١٩٩٤) ؛ و (القيسي، ٢٠٠٤) الى ان استمرار الضغوط المهنية لفترة زمنية تؤدي الى نفسية ومهنية تتعلق بالرضا عن العمل من خلال تدني مستوى الأداء والكفاية، وتعرثر العلاقات الإنسانية بين الأفراد، والتاخر عن الدوام . وأشارت دراسات أخرى الى الآثار التي تحدثها الضغوط المهنية في الصحة

النفسية مثل : سوء التوافق وضعف التكامل النفسي ، والتوتر الدائم، والصراعات، وعدم الإحساس بالسعادة، والعجز عن تحقيق الذات، (القيسي، ٢٠٠٤ : ٤٤)
وقد لاحظ الباحث من خلال تواجده بالجامعة المستنصرية عموماً وبكلية التربية خصوصاً، بأن هناك عددًا غير قليل من التدريسيين وكلما الجنسين يشعرون بالتذمر من الوظيفة وصعوبة التكيف مع الجو الطلابي والمهني ويفكرون بالتقاعد وكثرة الدروس والمحاضرات وشعورهم بالغبن وكثرة الواجبات المناطة اليهم مع كثرة المسؤوليات المهنية وتعددها مع قلة الامتيازات التي يستحقها مما ولد لديهم شعور بالضغط المهني، لذلك فان مشكلة البحث الحالي تتجلى بالاجابة عن السؤال التالي، ماهي درجة الضغوط المهنية لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية ؟
اهمية البحث:-

تعتبر الضغوط المهنية إحدى مسببات الحياة التعليمية التي يتعرض إليها الإنسان في مواقف متباينة، فهي تتطلب منه إعادة التوافق مع بيئته النفسية والاجتماعية . وان ظاهرة الضغوط لا تختلف عن الظواهر النفسية الأخرى مثل التوتر والإحباط. وأنها لا تكون دالة على نحو سلبي، فمحاولة الهروب فيها تعني بوضوح نقص فعاليات الفرد وإخفاقه في الحياة . وأكد سيلبي المعنى السابق، إذ أشار الى ان الإنسان لا يستطيع العيش دون التعرض للضغوط المعتدلة . أما تعرضه للضغوط المتكررة ولاسيما الشديدة منها فأنها يمكن ان تؤدي الى أعراض مثل الأمراض النفسية الجسمية، إذ يطلق سيلبي على الضغوط النفسية " توابل الحياة " (The spice of life)، (القيار، ٢٠٠٢ : ٢٣) . فالضغوط النفسية حالة يتعرض لها الناس جميعاً، ومع ذلك فقد أسيء استعمال هذا المصطلح الى حد كبير، وغالباً ما يحاط فهمه بالتشويش، فقد يظن اغلب الناس بان الضغوط هي حالة سيئة، ولكن بواقع الحال فان الضغوط قد تكون مؤذية أو غير مؤذية، وقد تؤدي الى حالة سيئة أو لا اعتماداً على الظروف،(المدرس، ٢٠٠٠ : ٩٠). فقد أكد العديد من الباحثين في مجال الضغوط النفسية الى ان تعرض الفرد للمواقف الضاغطة قد يكون له تأثير ايجابي يدفعه الى تحقيق أهدافه، ويذكر فونتانا (Fontana) الى ان الضغوط النفسية شيء طبيعي في حياة الفرد، ولكن عندما تزيد عن درجات التحمل تستنزف الطاقة الجسمية، وتعطل القدرة على تأدية العمل والوصول الى الأهداف، وان استمرار الضغوط لمدة طويلة يؤدي الى أحداث اضطرابات بالجسم، وتكون هذه الاضطرابات تحت تحكم الجهاز العصبي اللاإرادي (الزبيدي، ٢٠٠٠ : ٩٤)

وتشير ضغوطات العمل بانها الشعور بالضيق او الشدة او القهر والتذمر التي يشعر بها الفرد عند مواجهة المواقف المهنية المختلفة مما يسبب له الاخلال بالتوازن بين حجم ضغوطات العمل ومتطلبات البيئة المهنية وعدم التكيف معها (داود، ١٩٩٥: ٧٨)

وتتلخص أهمية البحث بالنقاط التالية:-

- ١- ان الدراسة تركز على شريحة مهمة من أفراد المجتمع وهم تدريسيي كلية التربية الاساسية باعتبارهم الكوادر التعليمية لتخريج الطاقات الشبابية المختلفة.
 - ٢- أهمية دراسة ضغوط العمل المهنية ومجالاته المختلفة باعتباره حالة نفسية تترتب على مدى شعور الاستاذ بالتكيف للمهنة واندفاعه المستمر في تقديم الافضل .
 - ٣- إنها على حد علم الباحث أول دراسة تعنى بضغوط العمل المهنية لتدريسيي كلية التربية الاساسية.
 - ٤- قد تسهم الدراسة الحالية وترفد مكتبة الكلية والجامعة بدراسة جديدة حول ضغوط العمل المهنية والاستفادة من المقياس
- اهداف البحث :-

يستهدف البحث الحالي :

- بناء وتطبيق مقياس ضغوط العمل المهنية لدى أساتذة كلية التربية الاساسية.
 - التعرف على مستوى ضغوط العمل المهنية للعيينة الكلية.
 - التعرف على دلالة الفروق في ضغوط العمل المهنية تبعا للجنس (ذكور، أناث)
 - التعرف على دلالة الفروق في ضغوط العمل المهنية تبعا للتخصص (علمي، انساني) .
- حدود البحث :

اقتصر البحث الحالي على أساتذة كلية التربية الاساسية ولكافة الاقسام العلمية والانسانية ومن الذكور والإناث وللعام الدراسي ٢٠٢٥ - ٢٠٢٦ .

تحديد المصطلحات:-

ضغوط العمل المهنية:-

وقد عرفها "عسكر ١٩٨٨" بانها مجموعة من الإحداث البيئية المحيطة بالفرد التي تفوق قابلية الفرد على مواجهتها والتكيف معها (عسكر، ١٩٨٨: ٤٥)، وعرفها"الاميري ١٩٩٨" بانها العوائق النفسية والمواقف التي يواجه الفرد في حياته المهنية وتسبب له قلقا وتهديداً وتخرجه من حالة التوازن والاستقرار الى حالة الانهزام وعدم التحمل (الاميري، ١٩٩٨ : ١٠) .

بينما عرفها "القياس ٢٠٠٢" بأنها شعور داخلي غير سار ينتاب الفرد بسبب متطلبات بيئية (مادية ومعنوية) تفوق قدرته على إنجازها أو التكيف معها فتفرض عبئاً أو تهديداً له ينتج عنه انفعالات نفسية سلبية مثل (التوتر، والإجهاد، والضييق، والاكتئاب، والخوف، وتشنت التفكير، والشعور بالفشل والاحباط (القياس، ٢٠٠٢: ٨٩)

وقد عرفها "القياسي ٢٠٠٤"

بأنها توترات نفسية وجسدية ناتجة عن ضغوطات العمل الادارية والمهنية وتحديات بيئة العمل التربوية نتيجة عدم توافق متطلبات الوظيفة مع قدرات الموظف (القياسي، ٢٠٠٤: ١٢٤)

التعريف النظري: لقد تبني الباحث تعريف "القياسي ٢٠٠٤" تعريفاً نظرياً لضغوط العمل المهنية في البحث الحالي.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (تدريسي كلية التربية الاساسية) على مقياس ضغوط العمل المهنية المعد في البحث الحالي.

أطار نظري ودراسات سابقة

الضغوط المهنية :-

ان لفظ (Stress) يرتبط ميدانياً بعلم الهندسة والفيزياء، (بيك، ٢٠٠٠ : ٢٠٧). وكما هو معروف ان هذا اللفظ اشتق من الكلمة اللاتينية (Stringege) التي تعني الضيق أو الشد . بينما يؤكد البعض الآخر الى انه اشتق من الكلمة الفرنسية (Destese) والتي تعني الشعور بالاختناق، (الزبيدي، ٢٠٠٠: ٢٠). وقد أوضح لازاروس (Lazarus)، (1966) الى ان مصطلح الضغوط يعني في الاستخدام العملي قوة خاصة أو تأكيد لكلمة أو فكرة في إثشاء الكتابة أو الكلام، (الرشدان، ١٩٩٥: ٤٥)

ولقد تم النظر الى هذا المصطلح وتفسيره بطرق متعددة . وكان هناك بعض الاختلافات بين وجهات النظر يعود في جانب منه الى التطور التاريخي لهذا المفهوم . فقد أشار براينر (Briner) الى ان هناك ثلاثة مسارات تاريخية تعكس تطور مصطلح الضغوط في الوقت الراهن . فالمسار الأول يتمثل في تأيد الأفكار المستمدة من علم الأحياء والكيمياء الحيوية التي وجدت في القرن التاسع عشر الميلادي في أعمال كل من برنارد عام (١٩٣٥)، ومن ثم سيلبي عام (١٩٥٦) . والمسار الثاني يتمثل في الأفكار المستمدة من أبحاث التحليل النفسي التي قام بها فرويد (Freud) ، والتي قادت كل من مينجر (Munjer)، (1938)، وهارتمان (Hartman)، (1939) ، الى ان يتفحصا الدور الفعلي للذات (Ego) في الضغوط . أما المسار الثالث

لتطور مفهوم الضغوط، فقد جاء نتيجة لتطبيق علم النفس في ميدان الجيش والصناعة، والذي عرف فيما بعد ب (علم النفس التطبيقي) والذي كان الهدف منه تصميم مقاييس الكفاءة، وذلك للحصول على أفضل أداء، (غيدي، ٢٠١٢: ٢٢) .

مما تقدم نرى ان التعبير عن الضغوط يأخذ أشكال عدة، منها الفسلجي، ومنها المعرفي (العقلي)، والانفعالي (العاطفي)، والسلوكي . واستجابة الفرد للضغوط تميل الى ان تكون ردود فعل نمطية في الموقف المتشابهة التي تحدد من قبل بناء الفرد وخبراته وتجاربه وميكانزمات الدفاع أو المواد التي يمتلكها (السلطاني، ١٩٩٤: ١٧)

وبذلك فان الضغط النفسي يشير الى تغيرات جسمية ونفسية من شأنها ان تؤدي الى استجابة انفعالية مؤلمة . وتمثل الأحداث الخارجية ظروف العمل أو الأحداث الأسرية الطارئة مثل مشكلات الحياة الزوجية أو الانفصال أو الطلاق أو وفاة احد أفراد العائلة أو المقربين، مثلها في ذلك مثل الأحداث الداخلية أو التغيرات العضوية مثل الإصابة بالمرض أو الأرق أو التغيرات الهرمونية زيادة أو نقصان عن المعدل الطبيعي، (احمد، ١٩٩٨ : ١١٩) . وفي اللغة السايكولوجية الاصطلاحية يحصل الضغط عندما تؤثر التوترات البيئية والاجتماعية والذاتية المنشأ في قابلية الفرد للصمود وتهدد بانهيار نظامه الفيزيقي والنفسي، وبذلك فان مفهوم الضغوط النفسية ردود فعل يمكن ان يمر به أو يعاني منه جميع الناس بدرجات متفاوتة .

مصادر الضغوط المهنية :-

بينت الدراسات النفسية ان مصادر الضغوط متباينة ومتداخلة في ان واحد ويمكن ان تتمثل في البيئة الخارجية أو ما يسمى بالضغوط الخارجية، فمثلاً يمكن ان تتجسد أيضاً من خلال المتغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية. وقد تبرز معالم هذه الضغوط من خلال النظم والقواعد واللوائح مما قد تؤدي الى الخوف والقلق والاحباط والفشل والتي تعد من مصادر الضغوط الشائعة (القيار، ٢٠٠٢: ٨٨). وتفرض الضغوط على الفرد متطلبات قد تكون فسيولوجية أو اجتماعية أو نفسية أو تجمع بين هذه المتغيرات الثلاث . وعلى الرغم من ان الضغوط النفسية جزء من حياة البشر، إلا ان مصادرها تختلف من فرد لآخر، (القيار، ٢٠٠٢ : ٢٧) .

١- مصادر الضغوط البيئية :- وتتمثل ب :- الحرارة، والضوضاء، والازدحام، والطقس، وطبيعة المنطقة التي يعيش فيها الفرد .

٢- مصادر الضغوط النفسية :- ومنها ما يكون أسبابها إيمان الفرد على المخدرات، أو أصابته بجروح أو حروق مشوهه لجسمه، وبعض الالتهابات أو الأمراض، والمجهود البدني .

٣- مصادر الضغوط الوجدانية :- وهي أكثر انتشاراً وأهمية في نوعها على الفرد والبعض يطلق عليها العاطفة - الاجتماعية، (Psycho Siocial) .

وقد بينت بعض الدراسات الى ان مسببات الضغوط لدى العاملين في المهنة على اختلاف أنواعها، هي

١- صراع السلوك :-

ويحدث إذا كان هناك تعارض بين متطلبات السلوك . فعندما يسطدم الفرد لموقف يتطلب منه مطالب متباينة فانه حينئذ يعاني صراع الدور الذي يتولد عندما ينبغي ان يؤدي الفرد متطلبات متعارضة في آن واحد .

٢- التوتر المهني :-

ويعني قيام الشخص بامور لا يحتمل إنجازها في الوقت المتاح أو ان هذه المهام تتطلب سلوكيات عالية لا يملكها الفرد . فالفرد الذي يتحمل زيادة كبيرة في المهنة يقع تحت وطأة مستويات عليا من الضغوط النفسية .

النظريات التي فسرت الضغوط المهنية :-

١- نظرية التقييم المعرفي :- واضع هذه النظرية " ريتشارد لازاروس عام (١٩٦٦)، وهو متخصص بدراسة الضغوط وعلاقتها بالصحة النفسية، (احمد، ١٩٩٨ : ٤٤).

وقد أكد " لازاروس " ان الضغوط المهنية تحدث عندما لا يستطيع التعامل أو التكيف لمتطلبات حياته . وتظهر الضغوط متى ما ادرك الفرد الموقف على انه مهدد له . وهذا التقويم يستند الى قدرة الفرد على أدراك الموقف، والياتة التعاملية المعتمدة مع متطلبات الموقف . وهذا يفسر الاختلافات الفردية في الاستجابة للضغوط وعليه فان شدة أي ضغط تعتمد على أدراك الفرد للموقف أو تعامله مع الموقف الذي إدراكه بكونه مهدداً له، مما سيؤدي الى استثارة انفعالية والى ظهور محاولات سلوكية للتعامل مع الموقف الضاغط، ومدى تخمين التغييرات النفسية الحاصلة، (احمد، ١٩٩٨ : ١٢) .

٢- نظرية تفسير الضغوط :-

مؤسس هذه النظرية كل من " موس وشيفر " وتوضح هذه النظرية، إذ تشير الى ان عمليات التصدي والتكيف للضغوط تتضمن جهوداً سلوكية ومعرفية يبذلها الشخص في أثناء تعامله مع الموقف والاحداث الضاغطة . وقد حدد " موس وشيفر " ثلاث مراحل تتبع بها استجابة للفرد للحدث الضاغط، وتتكون هذه المراحل من:-

المرحلة الأولى :- سمات الشخص، وتشمل :

أ- العوامل العامة والشخصية للفرد، وتشمل :- العمر، والجنس، والحالة الاقتصادية والاجتماعية للفرد، والثقة بالنفس، والمعتقدات، والنضج المعرفي والعاطفي، فضلاً عن خبرات الفرد السابقة في مواجهة الأحداث . (الاميري، ١٩٩٨ : ٦٨)

ب- الموقف الضاغط ومكوناته :- أي ما يتعلق بالحدث الضاغط، من حيث نوع الحدث الضاغط، مثل الكوارث والحروب والعنف، والأحداث الاجتماعية مثل الزواج أو الطلاق، أو موت شخص عزيز، أو العوامل الفسيولوجية مثل المرض . وقوة الحدث الضاغط وشدة تأثيره على الفرد . وما يترتب عنه مدى تعرض الفرد لأخطار الحدث وآثاره، وإمكانية الفرد في مواجهة الحدث والتحكم بآثاره أم لا . فضلاً عن مدة وقوع الحدث (قصيرة أم طويلة) . واحتمالية توقع الفرد للحدث أم فجائيته .

المرحلة الثانية :- تمييز الاحداث الضاغطة، وتشمل على :

أ- تمييز الفرد للحدث الضاغط :- وهنا يكون الإدراك بعد حدوث الموقف الضاغط . وقد يحدث الإدراك متقطع . فقد يكون مشوشاً في البداية، ثم تتضح ونتائجه المحتملة، مما قد يسهل على الفرد التوافق معه بأسلوب ملائم .

ب- القيام بأعمال توافقية مع الحدث الضاغط :- وتتمثل في قيام الفرد بعلاقات شخصية متينة وحميمة مع الأفراد الذين يمكنهم تقديم مساعدة في مواجهة الحدث الضاغط مثل أفراد الأسرة أو الأصدقاء أو غيرهم مع محاولة الفرد الاحتفاظ بتوازنه، التي كانت نتيجة للحدث الضاغط، مما يسعفه في استعادة ثقته بنفسه وزيادة كفاءته في السيطرة على الموقف الحالي . (الزبيدي، ٢٠٠٠ : ٩٠)

٣- نظرية أحداث الحياة الضاغطة :-

ركزت هذه النظرية على دور الأحداث البيئية، والتغيرات الحياتية التي يتعرض لها الفرد في تفسيرها للضغوط النفسية . وقد اعتمدها " ماير " (Meyer) في بحوثه ودراساته التي قام بها في الثلاثينيات من القرن الماضي . فقد استخدم " ماير " قوائم خبرات الحياة التشخيص الحالات المرضية، وتشخيص الأحداث والخبرات الحياتية الضاغطة التي يحتمل ان تكون مسببات المرض، (القيار، ٢٠٠٢ : ٣٨) .

وتعود هذه النظرية الى كل من " هولمز وراهي " (Holmes & RAHI) اللذان وجَّها اهتمامهما الى الأحداث والتغيرات الحياتية الضاغطة التي تؤثر في مختلف جوانب حياة الفرد، مثل حياة الفرد العائلية، والمهنية والمتطلبات الاقتصادية، والتعليمية، وعلاقاته مع الآخرين، وسكنه، (السلطاني، ١٩٩٤ : ١٤) .

وقد أشار كل من " هولمز وراهي " الى ان الأحداث التي يمكن ان تؤثر في حياة الفرد بمجالاتها المتعددة يمكن ان تكون أحداثاً أما سلبية أو إيجابية، وقد تكون

محزنة، وان هذه الأحداث قد تؤدي تعرض الفرد للإصابة بالأمراض . وقد دعت العديد من الدراسات هذه النظرية، فقد أكدت هذه الدراسات الى ان الأحداث المفاجئة والعنيفة ثم تلك التي تحدث في زمن الحروب والكوارث والنكبات قد تؤدي للإصابة بالأمراض وأبرزها أمراض القلب وقرحة المعدة وارتفاع الضغط والسكري، (غيدي، ٢٠١٢: ٢٧).

٤- نظرية المواجهة أو الهروب :-

وتعد هذه النظرية من النظريات الأولى التي ركزت على ردود الأفعال البيولوجية أو الفسيولوجية للضغوط، وقد قدم هذه النظرية العالم الفسيولوجي " والتر كانون " (WalterCannon)، (1932) في أثناء دراسته للكيفية التي يستجيب بها كل من الإنسان والحيوان تجاه التهديدات الخارجية . إذ وجد ان هناك عدداً من الأنشطة يقوم بها الكائن الحي تستفزها الغدد والأعصاب لكي تهيئ الجسم لمقاومة الخطر التي أطلق عليها (أعراض المواجهة أو الهروب)، (القيار، ٢٠٠٢ : ٢٩) .

دراسات سابقة :-

١- دراسة "الرشدان ١٩٩٥"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من هيئة أعضاء التدريس في الجامعة الاردنية وبلغت العينة (١١٢) استاذاً و(١٢٣) استاذة وقد طبق عليهم مقياس الاحتراق النفسي لديهم، إذ بينت النتائج وجود فروق دالة احصائياً بين كلا الجنسين إذ كانت عينة الاناث أكثر احتراق نفسي ووجود فروق دالة احصائياً في مستوى الاحتراق النفسي ولصالح اساتذة الاقسام العلمية. (الرشدان، ١٩٩٥ : ١٧).

٢- دراسة "الحسن 1995"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى موظفي الشركات العامة في عمان الاردن وقد بلغت عينة الدراسة من (٥٤٣) موظفاً، وقد استخدمت الوسائل الاحصائية المناسبة، وقد توصلت الدراسة الى وجود مستوى من الضغوط النفسية لدى موظفي الشركات وايضا توصلت الى دلالة واضحة ولصالح عينة الذكور في مستوى الضغوط النفسية (الحسن، ١٩٩٥: ٣٤).

٣- دراسة "الاميري 1998"

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الضغوط التربوية لدى عينة المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية في تعز وقد بلغت عينة الدراسة (٢٤٨) مدرسا ومدرسة، وقد استخدمت الوسائل الاحصائية المناسبة، وقد توصلت الدراسة الى وجود فروق دالة احصائيا ولصالح عينة المدرسين في مستوى الضغوط التربوية وكما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط التربوية وسنوات الخدمة المهنية. (الاميري، ١٩٩٨: ١٢).

٤- دراسة "الزبيدي 2000"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد لعينة تكونت من (٦٧٥) تدريسياً ومن كلا الجنسين فأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مستويات الضغوط المهنية وسنوات الخدمة ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستويات الضغوط المهنية ومستوى الدخل الشهري. (الزبيدي، ٢٠٠٠: ٢٥)

5- دراسة "غيدي ٢٠١٢"

دراسة هدفت الى معرفة مستوى ضغوط العمل المهنية لدى منتسبي وموظفي جامعة الجزائر العاملين، وبلغت عينة الدراسة (١٨٠) موظفاً ومنتسباً، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الوسائل الإحصائية حيث توصلت الدراسة لعدد من النتائج إن مستوى الضغوط المهنية اعلى من الوسط الفرضي وكما تبين ان هناك فروق احصائية ولصالح عينة الاناث في مستوى ضغوط العمل المهنية. (غيدي، ٢٠١٢، ٢٣: دي)

منهجية البحث وأجراته

أولاً: منهجية البحث:-

أعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي لتحقيق أهدافه،

ثانياً: مجتمع البحث:- يتكون المجتمع من أساتذة كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية للعام الدراسي ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦ والبالغ عددهم (٨٥٦) تدريسي وتدرسية ولكلا الجنسين بواقع (٣٨١) من الذكور و (٤٧٥) من الإناث موزعين على (٨) من اقسام الكلية العلمية والانسانية، والجدول (١) يبين حجم مجتمع البحث .

الجدول (١) مجتمع البحث موزعون على التخصص والجنس

ت	نوع الاقسام	اسم القسم	عدد التدريسيين		المجموع
			ذكور	اناث	
١	العلمية	اللغة الانكليزية الرياضيات العلوم الحاسبات	٢٠٦	٢٠٦	٤١٢
٢	الانسانية	الجغرافية التربية الخاصة التربية الفنية اللغة العربية	٢٢٢	٢٢٢	٤٤٤
			٤٢٨	٤٢٨	٨٥٦

ثالثاً : عينة البحث :

يتطلب بناء مقياس ضغوط العمل المهنية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية، استخدام عينات مختلفة، لذلك سيشير الباحث الى كل مرحلة من هذه المراحل في عملية الاختيار .

رابعاً : أداة البحث :

قام الباحث ببناء (أداة البحث) مقياس ضغوط العمل المهنية، بعد اتباعه الخطوات الانية :

أ. تحدد الخلفية النظرية للمقياس :

بعد البحث عن الادبيات والنظريات والدراسات ذات العلاقة لمقياس ضغوط العمل بشكل عام ومقياس ضغوط العمل المهنية بشكل خاص، فقد تبين أن اغلب تلك المقاييس والدراسات السابقة منها "دراسة الحسن ١٩٩٥" و"دراسة الاميري ٢٠٠٦" ودراسة الرشدان" ١٩٩٥" ودراسة الزبيدي" ٢٠٠٠" ودراسة غيدي ٢٠١٢ ذات الصلة بالموضوع قد تحددت بالمجالات التالية (مجال الضغوط الادارية، مجال الضغوط العلمية، مجال الضغوط الاقتصادية) ، وعلى هذا الاساس حدد الباحث مجالات مقياس ضغوط العمل المهنية بالمجالات التالية :

١- مجال الضغوط الادارية : يتمثل بمؤشرات ضغوط العمل المهني المتوقع حدوثه في الجامعة مثل كثرة الواجبات والمتطلبات الادارية وشموله بواجبات الدفاع المدني وتاخر معاملات الترقية،

٢- مجال الضغوط العلمية : يتمثل بمؤشرات ضغوط العمل المهني المتوقع حدوثه من خلال كثرة متطلبات الجودة الشاملة واجبار التدريسي بنشر البحوث ضمن المستوعبات العالمية وكثرة التداخلات العلمية في المناهج الدراسية .

٣- مجال الضغوط الاقتصادية: يتمثل بمؤشرات ضغوط العمل المهني عند التدريسيين المتوقع حدوثه من خلال ندرة صرف تكاليف اجور المحاضرات وتكاليف نشر البحوث وقلّة الراتب الشهري لسد المعيشة وقلّة الحصول على الامتيازات مثل الاراضي او دار سكنية ضمن المجمعات وعدم توفر صندوق مالي للسلف،

ب. صياغة الفقرات :

بعد أن قام الباحث بتحديد وتعريف كل مجال من مجالات مقياس ضغوط العمل المهنية لدى اساتذة كلية التربية الاساسية وتحديد مكوناته الأساسية، ومراجعتة للأدبيات والمقاييس ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، فقد صيغت فقرات المقياس بواقع (٣٦) فقرة وموزعه على ثلاث مجالات، بواقع (١٢) فقرة لمجال الضغوط الادارية و (١٢) فقرة لمجال الضغوط العلمية و (١٢) فقرة لمجال الضغوط الاقتصادية، وقد راعى الباحث صياغة الفقرات بصيغة المتكلم وبأسلوب العبارات التقريرية وبلغه واضحة ومفهومة . والملحق (١) يوضح المقياس بصورته الاولى .

صدق الفقرات وصلاحيها :-

الصدق هو الخاصية السيكومترية التي تكشف عن مدى تأدية المقياس للغرض الذي أعد من أجله (عودة ، ١٩٨٥ : ١٦٣)، فالصدق من المفاهيم الأساسية التي يجب التأكد منها عندما يراد تطبيق أي أداة، وتم الحصول على الصدق الظاهري لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات، من خلال عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس للحكم على صلاحية الفقرات في قياس ضغوط العمل المهنية لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية والبالغ عددهم (١٢) خبيراً، وقد حلت أجابات الخبراء وعدت كل فقرة صادقة إذا ما أتفق على صلاحيتها (٨٥%) فأكثر من الخبراء، وفي ضوء هذا المحك تم قبول جميع فقرات مقياس التحديات الوظيفية والملحق (٢) يوضح اسماء الخبراء .

عينة وضوح التعليمات :

قام الباحث بتطبيق مقياس ضغوط العمل المهنية على عينة استطلاعية بلغت (٢٥) تدريسي وتدرسية اختيروا عشوائياً من من مجتمع البحث بواقع (١٣) تدريسي و (١٢) تدرسية، لغرض التعرف على وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته وبدائل الأجابه، والتعرف على الوقت المحدد للأجابة على المقياس، والصعوبات التي قد تواجههم لغرض تلافيتها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية، وبعد اجراء هذا التطبيق الأولي الاستطلاعي، تبين أن جميع فقرات المقياس وتعليماته واضحة لدى جميع المستجيبين، وأن متوسط الوقت المستغرق لديهم للأجابة على المقياس مقداره (١٥) دقيقة .
عينة التحليل الاحصائي :

لقد اعتمد الباحث في اختيار عينة التحليل الاحصائي على الطريقة العشوائية الطبقيّة، حيث بلغت (٢٨٠) تدريسي وتدرسية من (٨) اقسام علمية وانسانية موزعين بالتساوي وفق متغيري الجنس والتخصص، بواقع (٣٥) تدريسي وتدرسية من كل قسم، ويؤكد نانلي ١٩٧٨، بهذا الصدد أن نسبة عدد أفراد العينة الى عدد الفقرات يجب أن لا يقل عن نسبة (١٠،٥) لعلاقة ذلك بتقليل فرصة الصدفة في عملية التحليل الاحصائي (1978، NUNNALLY، 262) والجدول رقم (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) يوضح حجم عينة التحليل الاحصائي موزعين حسب الجنس والتخصص

المجموع	الاناث	الذكور	الاقسام العلمية
١٤٠	٧٠	٧٠	الاقسام الانسانية
١٤٠	٧٠	٧٠	المجموع
٢٨٠	١٤٠	١٤٠	

تصحيح المقياس وأيجاد الدرجة الكلية :

يقصد بتصحيح المقياس وايجاد الدرجة الكلية، وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم جمع هذه الدرجات لأيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة، وقد صححت الدرجات على أساس (٣٦) فقرة بعد أن أعطيت ثلاثة بدائل للأجابة وهي (دائماً، احياناً، نادراً) يقابلها سلم درجات، (٣، ٢، ١)، وبهذه الطريقة حسبت الدرجة الكلية لكل مستجيب من خلال جمع درجاته على فقرات المقياس، وعليه فان الدرجة العليا التي يمكن أن يحصل عليها المستجيب على المقياس هي (١٠٨) درجة، والدرجة (٥٤) تمثل متوسط الاجابه، والدرجة (٣٦) تمثل الاجابه الواطئه، واعتمدت هذه العينة لأغراض التحليل الاحصائي للفقرات .

ولزيادة الاطمئنان ولغرض التعرف على مدى قرب درجات عينة التحليل الاحصائي من التوزيع الاعتدال (الطبيعي) أو بعدها عنه، ارتأى الباحث حساب بعض المؤشرات الاحصائية كالتفرطح والالتواء لدرجات عينة التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاخلاص المهني وكما موضح في الجدول (٣) .

جدول رقم (٣) المؤشرات الاحصائية لعينة التحليل الاحصائي

المؤشرات الاحصائية	الدرجة
الوسط الحسابي	٨٠
الوسيط	٨٩
المنوال	٨٠
الخطأ المعياري	٧٦،٠
الانحراف المعياري	٥،١٢
التباين	٢٦،٢١
التفرطح	٠،٤٣٣
الالتواء	٠،٧٥٢-
اعلى درجة	٩٠
ادنى درجة	٦٦
المدى	٢٤

. ومن خلال المؤشرات الأحصائية لعينة التحليل الأحصائي يتضح للباحث إن توزيع درجات افراد عينة التحليل الأحصائي على المقياس تقترب من التوزيع الاعتدالي وفقاً لقيمة معامل الالتواء البالغة (-٠،٧٥٢) وإن الفرق يسير بين معامل التفرطح البالغ (٠،٤٣٣) ومعامل التفرطح للتوزيع الاعتدالي البالغ (٠،٣٠٢) .

الخصائص السيكومترية للفقرات

حساب القوة التمييزية للفقرات : ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس ضغوط العمل المهنية لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية استخدم الباحث طريقة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، ورتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة كلية، الى اقل درجة كلية لافراد عينة التحليل الأحصائي للفقرات، البالغ حجمها (٢٠٠) تدريسي وتدرسية اختيروا عشوائياً من (٨) اقسام علمية وانسانية ولكلا الجنسين وبالتساوي، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية نسبة ٢٧% في كل مجموعة فبلغ عدد الافراد في كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا (٥٤) تدرسية وتدرسي، ثم حسبت دلالة الفرق

في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين باستخدام الاختبار التائي TEST - T، لعينتين مستقلتين، فاتضح للباحث أن فقرات المقياس جميعها لها قدرة على التمييز بمستوى دلالة (٠,٠٥) لان اصغر قيمة تائية محسوبة لدلالة الفرق فيها اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) وبدرجة حرية (٥٢) والجدول (٤) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس ضغوط العمل المهنية.

الجدول (٤) القوة التمييزية لفقرات مقياس ضغوط العمل المهنية باسلوب المجموعتين المتطرفتين

الاختبار التائي	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفترة	الاختبار التائي	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفترة
	الاحرف	المتوسط	الاحرف	المتوسط			الاحرف	المتوسط	الاحرف	المتوسط	
٦.١٢	١.١٠	١.٠٧	١.٠٢	٢.٢٧	٢٠	٤.٤١	١.١١	١.٥٦	٠.٨٨	٢.٦٥	١
٨.٩٠	٠.٧٩	١.٤٣	١.٤٧	٢.٣٧	٢١	٣.٧٦	١.٢١	١.١٤	١.٠٨	٢.٣٣	٢
٧.٨٣	١.٢٩	١.١١	١.٢١	٢.٠٤	٢٢	٥.٨٠	١.٢٤	١.٠٤	١.١٥	٢.٨٩	٣
٥.٦١	١.٢٨	١.٥٨	١.١٠	٢.١٩	٢٣	٣.١٩	١.٣٦	١.٣٤	١.٣٧	٢.٠٩	٤
٥.٠٥	١.٣١	١.٣٧	١.٤٧	٢.٤٨	٢٤	٥.٣٨	١.٤٠	١.٠٢	٠.٨٧	٢.٥٦	٥
٤.٧٧	١.١٥	١.٨٨	١.٥١	٢.٣٢	٢٥	٥.٠٨	١.٠٢	١.٧٩	١.٢٧	٢.٦١	٦
٧.٠٧	١.٣٧	١.٤٥	٠.٩٣	٢.٢٢	٢٦	٨.٥٧	١.٥١	١.٣٨	١.٤٤	٢.٣٤	٧
٦.١١	١.٤١	١.٥٣	١.٠٥	٢.٣٢	٢٧	٤.١٥	١.١١	١.٦٠	١.٣٩	٢.٠٩	٨
٥.٦٦	٠.٩٣	١.٤٩	١.٣٧	٢.٧٢	٢٨	٨.١٦	١.٢٦	١.٩٥	٠.٦٦	٢.١٢	٩
٤.٢٦	١.٠٢	١.٩٣	١.١٩	٢.١١	٢٩	٤.٨٦	١.٣٦	١.٠٩	١.٤٤	٢.٥٦	١٠
٨.٩٢	٠.٦٢	١.٠٣	١.٥٦	٢.٢٨	٣٠	٤.٤٢	١.٠٢	١.٥٦	١.٠٢	٢.٠٩	١١
٧.٣١	١.٤٧	١.٢٢	١.٣٥	٢.١٣	٣١	٥.٩٦	١.٢٣	١.٢٨	١.٠١	٢.٢٣	١٢
٧.٩٢	١.٢٢	١.١٢	١.١٨	٢.٢٢	٣٢	٤.٣٣	١.٣١	١.٣٠	١.٣٣	٢.١٤	١٣
٣.٨٧	١.٥٠	١.٨٥	١.٠٩	٢.١٥	٣٣	٤.٥٠	١.٠٨	٧٧.١	١.١٢	٢.٠١	١٤
٥.٤٥	٠.٨٠	١.١٢	١.٥٤	٢.٤٣	٣٤	٩.٧٨	١.١٤	١.٨٢	١.٤٣	٢.٤١	١٥
٤.٦٩	١.١٩	١.٦٦	١.٥٧	٢.٣٤	٣٥	٥.١٢	١.٣٨	١.٤٥	١.١٠	٢.١٢	١٦
٤.٦٥	١.٣٣	١.٦٧	١.١٦	٢.٤٥	٣٦	٥.٩٢	١.٥١	١.٤٤	١.١٢	٢.٤٤	١٧
						٣.٠٤	١.١٠	١.٦٥	٠.٩٦	٢.١٢	١٨
						٤.٥٠	٠.٨٥	١.٢٥	١.٣٤	٢.١١	١٩

صدق الفقرات : - يعد حساب صدق الفقرة من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي اكثر أهمية من صدقها المنطقي (HLEMSTAJER, 1966, 90)، أي أن كل فقرة تهدف الى قياس الوظيفة نفسها التي تقيسها الفقرات الاخرى (احمد، ١٩٨١ : ٢٩٣)، لذا عمد الباحث في معرفة صدق الفقرات بحساب معامل ارتباط بيرسون PERSON بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لدى عينة تحليل الفقرات احصائيا البالغ حجمها (٢٠٠) تدريسي وتدرسية، فاتضح للباحث أن جميع فقرات مقياس ضغوط العمل المهنية، صادقة في قياس ما وضعت من اجل قياسه لان معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة احصائيا، حيث تبين انها اكبر من الجدولية (٠,٠٩٨) بدرجة حرية (١٥٠) وجدول (٥) يشير الى ذلك

جدول رقم (٥) معامل صدق مقياس ضغوط العمل المهنية بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	الفقر	معامل الارتباط	الفقر	معامل الارتباط	الفقر
٠,٧٩	٢٥	٠,٧٨	١٣	٠,٦٧	١
٠,٧٤	٢٦	٠,٩٠	١٤	٠,٨٨	٢
٠,٨٩	٢٧	٠,٧٦	١٥	٠,٧٦	٣
٠,٦٧	٢٨	٠,٨٠	١٦	٠,٥١	٤
٠,٦٣	٢٩	٠,٤٤	١٧	٠,٤٩	٥
٠,٥٩	٣٠	٠,٨٥	١٨	٠,٨٨	٦
٠,٧٠	٣١	٠,٩٨	١٩	٠,٨٢	٧
٠,٨٠	٣٢	٠,٣٤	٢٠	٠,٦٧	٨
٠,٤٤	٣٣	٠,٦٨	٢١	٠,٤٦	٩
٠,٧١	٣٤	٠,٧٦	٢٢	٠,٧٧	١٠
٠,٨٠	٣٥	٠,٦٢	٢٣	٠,٨٣	١١
٠,٧٦	٣٦	٠,٨٢	٢٤	٠,٥٤	١٢

الخصائص السيكومترية لمقياس ضغوط العمل المهنية :

صدق المقياس :

وتم التحقق من ذلك من خلال الصدق الظاهري حيث عمد الباحث الى توزيع استبانات الضغوط المهنية على بعض الاساتذة من ذوي الخبرة والتخصص لغرض فحص فقرات المقياس منطقيا وقد حصلت موافقة اكثر من (٨٥%) وملحق (٢) يشير الى اسماء المحكمين.

ثبات المقياس : وقد تم تطبيق مقياس ضغوط العمل المهنية والمتكون من (٣٦) فقرة، على عينة الثبات المكونة من (٥٠) تدريسي وتدرسية، بطريقة اعادة الاختبار وقد بلغ الثبات (٠,٨٩) . ولقد بلغت نسبة التفسير المشترك لها (٠,٧٩) وهي أكبر من (٠,٥٠)، وايضا استخرجت قيمة الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ وقد عولجت جميع البيانات احصائيا وقد بلغت معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٩٢) ، وبلغت نسبة التباين المشترك لمربع الارتباط بهذه الطريقة (٠,٨٤) .

نهاية التطبيق :

عمد الباحث بتطبيق المقياس بصورته الختامية على عينة البحث النهائية وبالباغة (٢٠٠) تدريسي وتدرسية، وقد، وتم توضيح طريقة الأجابة عن فقرات المقياس واختيار بدائل الأجابة، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس، قام الباحث بتصحيح الاجابات عن فقرات المقياس البالغة (٣٦) فقرة وحسبت الدرجة الكلية للمستجيب بجمع الدرجات لكل بديل ولكل فقرة من فقرات المقياس كافة

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل اليها وفق اهداف البحث وعلى النحو الآتي:-

الهدف الأول : تحقق الهدف الاول الذي يتناول بناء مقياس ضغوط العمل المهنية لدى اساتذة كلية التربية الاساسية، خلال خطوات بنائه، والذي يعتبر (أداة) لقياس ضغوط العمل، والذي تم التحقق من خصائصه السيكومترية والمتكون من (٣٦) فقرة .

الهدف الثاني : تحقق الهدف الثاني الذي يتناول تعرف مستوى ضغوط العمل المهنية لدى تدريسي كلية التربية الاساسية للعينة ككل، فقد تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة الكلية البالغة (٢٠٠) تدريسي وتدرسية والجدول رقم (٦) يوضح ذلك .

جدول رقم (٦) قيم ونتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة على مقياس ضغوط العمل المهنية .

حجم العينة	المنوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المنوسط الفرضي	القيمة التانية المحسوبة	القيمة التانية الجدولية	مسنوى الدلالة	درجة الحرية
٢٠٠	٨٠,٣٤	٥,١١	٧٢	١٦,٢٣	١,٩٦	٠,٠٠٥	١٩٩

ويلاحظ من قيم الجدول اعلاه أن الوسط الحسابي لافراد عينة البحث البالغة (٢٤٠) تدريسي قد بلغ (٨٠:٣٤) درجة وبانحراف معياري (٥,١١) درجة، بينما بلغ المنوسط الفرضي (٧٢) درجة، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة فقد ظهرت القيمة التائية المحسوبة البالغة (١٦, ٢٣) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى

دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩) أي ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسط الغرضي والمتوسط الحسابي، وأن افراد عينة البحث لديهم مستوى من ضغوط العمل المهنية اعلى من المتوسط، ويعزو الباحث كثرة متطلبات البيئة التعليمية .

الهدف الثالث :

التعرف على دلالة الفروق في ضغوط العمل المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، أناث) ولتحقيق ذلك، استخدم الباحث الاختبار التائي (T-TEST) لعينتين مستقلتين، أذ بلغ المتوسط الحسابي على المقياس لدرجات الذكور البالغ عددهم (١٠٠) تدريسي (٧٩،٧٨) وقد تبي الانحراف (٨،٣٤)، أما الاناث البالغ عددهم (١٠٠) تدريسية فقد بلغ المتوسط الحسابي على المقياس (٧٤،٦٥) وبلغ الانحراف (٦،٨٩) والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧) قيم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجات التدريسيين وفقاً للجنس

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مسنوى الدلالة	درجة الحرية
ذكور	١٠٠	٧٩،٧٨	٨،٣٤	٩،٩٣	١،٩٦	٠،٠٥	١٩٨
أناث	١٠٠	٧٤،٦٥	٦،٨٩				

وقد تبين أن هناك فروق عند مستوى (٠،٠٥)، واتضحت القيمة المحسوبة (٩،٩٣) وهي أكبر من التائية الجدولية (١،٩٦) ودرجة حرية (١٩٨) وهذا يؤشر وجود فروق ولصالح عينة الذكور (التريسيين) على المقياس .

ويبين الباحث سبب وجود هذا الفرق، على مقياس ضغوط العمل المهنية، ان الذكور لديهم رغبة بتحمل المسؤولية وحرصهم على الالتزام بالدوام الرسمي اكثر من التدريسيات لكونهن ملتزمات بمشاكلهن الاسرية مما يولد لديهم ضغوط نفسية وتربوية اكثر من عينة الاناث،

الهدف الرابع : تعرف على مستوى الفروق في ضغوط العمل المهنية تبعاً لمتغير التخصص (علمي، انساني)، فقد استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، أذ بلغ المتوسط الحسابي على المقياس لدرجات التخصص العلمي (٨٠،٧٨) درجة والبالغ عددهم (١٠٠) تدريسي وتدرسية وبانحراف (٥،٦) درجة، أما التخصص الانساني فقد تبين المتوسط الحسابي (٧٩،٤٥) درجة والبالغ عددهم (١٠٠) تدريسي وتدرسية وبانحراف (٥،٥) درجة والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (٨) قيم الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين وفقا للتخصص علمي / انساني

التخصص	العدد	المنوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
علمي	١٠٠	٨٠،٧٨	٥،٦				
انساني	١٠٠	٧٩،٤٥	٥،٥	١٠،٣١	١،٩٦	٠،٠٥	١٩٨

ويتضح من الجدول اعلاه أن المحسوبة (١٠،٣١) هي اكبر من الجدولية (١،٩٦) بمستوى (٠،٠٥)، ويفسر الباحث سبب ذلك، الى ان عينة التخصص العلمي لديهم ضغوط عمل مهنية اعلى من التخصص الانساني، ربما بسبب طبيعة عملهم من مختبرات علمية والاختبارات العملية والمهارية والنظرية التي ترفع مستوى ضغوط العمل المهنية عندهم .

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الاستنتاجات :

١- أن مقياس ضغوط العمل المهنية، يتمتع بخصائص قياسية جيدة ضمن خطوات بناء المقياس.

١- أن مستوى ضغوط العمل المهنية في عينة البحث اكثر من المتوسط الفرضي .

٢- ان مستوى عينة التدريسيين اعلى من عينة التدريسيات في مستوى ضغوط العمل المهنية

٣- وجود اثرا لمتغير التخصص في درجة ضغوط العمل المهنية ولصالح عينة التخصص العلمي.

التوصيات :

على ضوء نتائج البحث يوصي الباحث ما يلي :

١- استخدام مقياس ضغوط العمل المهنية من قبل رؤساء الاقسام بالجامعات لغرض تشخيصه لدى الاساتذة .

٢- توجيه التدريسيين بضرورة الابتعاد عن المواقف السلبية التي تساعد على نمو مؤشرات ضغوط العمل المهنية لديهم .

٣- اقامة لقاءات وندوات متكررة بين التدريسيين من جهة ورؤساء الاقسام والعمادة من جهة اخرى لغرض تخفيض درجة الضغوطات المهنية لديهم .

المقترحات :

١- القيام بدراسة مماثلة على اساتذة كلية الطب ومقارنتها بالدراسة الحالية .

٣- القيام ببرنامج ارشادي وتدريبى من اجل تقليل مستوى المشكلات النفسية والمهنية لديهم.

٣- اجراء دراسة مماثلة عن ضغوط العمل المهنية وعلاقتها بمتغيرات مثل مستوى الدخل وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية.

المصادر العربية :

- ابو صالح، محمد صبحي (١٩٩٦) : مقدمة في الاحصاء عمان، مركز الكتاب الاردني

- تايلر، ليونا (١٩٨٣): الأختبارات والمقاييس، ترجمة سعد عبد الرحمن، بيروت، دار الشروق

- عودة، احمد سليمان (١٩٨٥) القياس والتقويم في العملية التدريسية، دار الأمل، الأردن

- عباس، محمد خليل ونوفل، محمد بكر (٢٠١١): مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم

النفس، ط٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن

- الزوبعي، عبد الجليل، والغنام، محمد أحمد (١٩٨١) : مناهج البحث في التربية، مطبعة جامعة بغداد، بغداد .

- احمد . علاهن محمد علي . (١٩٩٨) . اثر برنامج ارشادي في خفض مستوى الضغوط الدراسية لدى طالبات المرحلة المتوسطة . اطروحة دكتوراه غير منشورة كلية التربية / الجامعة المستنصرية .

- الامارة . سعد (٢٠٠١) . اساليب التعامل مع الضغوط . مجلة النبأ . العدد (٥٥)

- الاميري . احمد علي محمد . (١٩٩٨) . الضغوط النفسية لدى طلبة جامعة تعز وعلاقتها بتحصيلهم الدراسي . رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التربية / الجامعة المستنصرية .

- الحسن . نبيل محمد رجا . (١٩٩٥) . مستوى ومصادر الضغط النفسي لدى طلبة السنة الاولى والثانية في كليات المجتمع الخاصة في عمان والزرقاء . رسالة ماجستير . الجامعة الاردنية . عمان .

- داود . نسيمه . (١٩٩٥) . " الضغوط التي يعاني منها طلبة السادس حتى العاشر في المدارس الاردنيه وعلاقتها بمتغيرات التحصيل الاكاديمي والجنس " . مجله دراسات الجامعة الأردنية . مجلد (٢٢) . عدد (٦) . ملحق (٥) . الرشدان .

مالك احمد علي (١٩٩٥) . الضغط النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس

في الجامعات الاردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير غير منشورة) عمان . الجامعة الاردنية .

- الزبيدي . كامل علوان احمد . (٢٠٠٠) . الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة . اطروحة دكتوراه غير منشوره . كلية الاداب . جامعه بغداد .
- السلطاني . ناجح كريم خضير . (١٩٩٤) . الضغوط النفسية التي يتعرف لها المراهق العراقي وعلاقتها بعمره وجنسه ومفهوم الذات ومركز السيطرة . اطروحة دكتوراة غير منشورة . جامعة بغداد / كلية التربية - ابن رشد .
- عبد الله . رجاء ياسين . (٢٠٠٢) . الكشف عن الضغوط والتاثيرات النفسية الموجهة ضد الشباب العربي وسبل مواجهتها . المؤتمر العلمي العربي الاول . (دور علم النفس في مواجهة تحديات الحاضر والمستقبل العربي) المجلد الاول . مركز البحوث التربوية / جامعة بغداد .
- عبد الوهاب . مواهب . (٢٠٠٣) . الضغوط النفسية وعلاقتها بمرض الربو . رسالة ماجستير غير منشورة / كلية الاداب / جامعة بغداد .
- عسكر . علي . (١٩٨٨) . مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية - مجله العلوم الاجتماعية . المجلد (١٦) . العدد (٤) .
- ١٢٤
- القيار . عادل عبد الرحمن . (٢٠٠٢) . الضغوط النفسية للطالبه المسرعين واقربانهم غير المسرعين يجب متغيري الجنس والتخصص والمرحلة الدراسية . اطروحة دكتوراة غير منشورة في كلية التربية - ابن رشد - جامعة بغداد .
- القيسي . سهى شفيق توفيق . (٢٠٠٤) . الضغوط المدرسية عند طلبه المرحلة المتوسطة وعلاقتها بالعنف المدرسي . رساله ماجستير غير منشورة . جامعة بغداد . كلية التربية .
- كينان . كيت . (١٩٩٩) . السيطرة على الضغوط النفسية . الطبعة الاولى . ترجمه مركز التعريب والترجمه . بيروت : الدار العربية للعلوم .
- المدرس . رنا موفق (٢٠٠٠) . بناء برنامج لمعالجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها طلبة الجامعة (رسالة ماجستير غير منشورة) . جامعة بغداد . كلية التربية . ابن رشد .

- 1- Adams، Georgia، sachs (1966): measurement and Evaluation in Educational psychology and Guidance New york، holt ..
- 2-Askpm، J.E. The Effect of the item Analysis upon the Discriminative power of an Examination، journal of Applied psychology vol (19) 1986.
- 3-Gaisn، Tomas، E . Basic concepts in classical Test Theory، Texasa and university 2020.
- 4-Proker، G.C. Principles of Psychological Measure، London، Methuen and co. ltd . 1968.
- 7-Nunnally، J، C،. Psychometric، New york، McGraw – Hall، 1971 .
- 5-Fyler، L.W & walsh – W.B. Testing and Measurement، 3rd ed . New Jorsy، Englewood، Cliffs، prestic – Hall، Inc 1978 .
1. 6-Meelr، R-A، carmines، E.G، Measurment in the socialsciences، The Link western theory and Data، London Cambridge 1990.

ملحق (١)

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية

م/ أستبانة آراء الخبراء حول

صلاحية فقرات ومجالات مقياس ضغوط العمل المهنية بصورته الأولى

الاستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة :

يروم الباحث إجراء دراسة بعنوان (ضغوط العمل المهنية لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية) وقد أطلع الباحث على العديد من الدراسات والمقاييس التي لها علاقة بموضوع البحث الحالي وأرتأى بناء مقياس ضغوط العمل المهنية والذي يتضمن (٣٦) فقرة تتبعها ثلاثة بدائل للاجابة عنها وهي (دائماً، احياناً، نادراً) . علماً بأن الباحث قد عرف ضغوط العمل المهنية بأنها المشكلات والصعوبات والإحداث التي يواجه الفرد في حياته اليومية وتسبب له توتراً وتهديداً وتخرجه من حالة التوازن والاستقرار الى حالة التوتر وعدم الاستقرار. " ونظراً لما تمتلكون من خبرة علمية ودراية واسعة في مجال التربية وعلم

النفس، يرجو منكم الباحث قراءة فقرات المقياس ومجالاته الثلاثة بكل دقة والحكم على صلاحيتها أو عدم صلاحيتها وتعديل المناسب منها مع التقدير ...
أ.د. محمد عبد الكريم طاهر

ملحق (٢)

أسماء المحكمين حول صلاحية المقياس ومكوناته وفقراته

ت	أسم الخبير	التخصص
١	أ.د. سعدي جاسم عطية	علم النفس التربوي
٢	أ.د. ايمان عباس الخفاف	علم النفس التربوي
٣	أ.د. ياسين حميد عيال	قياس وتقويم
٤	أ.د. نشعه كريم عذاب	علم النفس التربوي
٥	أ.د. صفاء طارق حبيب	قياس وتقويم
٦	أ.د. حيدر كريم سكر	علم النفس التربوي
٧	أ.د. وجدان عبد الامير	علم النفس التربوي
٨	أ.م.د. فلاح حسن جبر	قياس وتقويم
٩	أ.د. خالد جمال جاسم الدليمي	قياس وتقويم
١٠	أ.د. عبد الحسين رزوقي	قياس وتقويم
١١	أ.د. عباس علي شلال	علم النفس التربوي
١٢	أ.د. بلقيس حمود كاظم	قياس وتقويم

مقياس ضغوط العمل المهنية بصورته النهائية

عزيزتي التدريسية ... المحترمة

عزيزي التدريسي ... المحترم

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر بوضوح عن رأيك الشخصي تجاه بعض السلوكيات والمواقف التي تحدث معك بها داخل العمل الوظيفي بالكلية وتشعر بها، مطلوب منك قراءتها بشكل جيد ودقيق واعطاء وجهة نظرك بكل صراحة وصدق وأبراز رأيك ومشاعرك من خلال الأجابة عن هذه العبارات وذلك بوضع اشارة (√) أمام البديل الذي تراه ينطبق عليك أكثر من غيره ولا تترك أي عبارة بدون اجابة وأعلم أن معلوماتك سرية للغاية وخدمة لا بحث العلمي. علماً بان تختار احدي بدائل الاجابة عن كل فقرة وهي (دائماً، احياناً، نادراً) مع فائق الاحترام اليكم .

مقياس ضغوط العمل المهنية لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية بصيغته النهائية

ت	فقرات المقياس	دائماً	احياناً	نادراً
---	---------------	--------	---------	--------

١	اشعر بان المهنة اصبحت مملة		
٢	افكر بالاحالة على التقاعد		
٣	يلازمني شعور بالنقل الى قسم اخر		
٤	قلة الاهتمام بالاستاذ الجامعي		
٥	كثرة واجبات التدريس الملقاة على عاتقي		
٦	ندرة الحصول على الامتيازات		
٧	تاخر معاملات الترقية		
٨	عدم وجود حوافز مادية		
٩	اشعر بان التدريس متعب		
١٠	اشعر بالملل والتعب من الروتين اليومي		
١١	اشعر بان الوقت لا يمضي بسرعة		
١٢	اشعر بالغبين في درجات التقييم السنوي		
١٣	اشعر بالاحباط لعدم حصولي على دار سكنية		
١٤	اشعر بان الراتب الشهري لا يكفي لسد الاحتياجات		
١٥	لا توجد تحفيزات معنوية مشجعة		
١٦	اشعر باليأس من المستقبل		
١٧	اشعر بان زملائي لا يحبوني		
١٨	احاول تضييع الوقت باموري الخاصة		
١٩	انتذر من كثرة الاوامر والتعليمات الادارية		
٢٠	اشعر بالقلق والخوف عندما ادخل الجامعة		
٢١	اشعر بخيبة امل من قبل زملائي		
٢٢	ليس لدي رغبة بالمشاركة بالانشطة الثقافية		
٢٣	ينتابني الشعور بالضيق عندما ارى بعض الزملاء افضل مني		
٢٤	اجد صعوبة في انجاز المهام الموكلة الي		
٢٥	اشعر بتراجع طموحي بالترقية العلمية		
٢٦	اشعر بالتهرب من المسؤولية الوظيفية		
٢٧	قلة مشاركتي بالمهرجانات العلمية		
٢٨	اجد صعوبة في اكمال المهام بالوقت المحدد		
٢٩	انزعج بسرعة من تعليمات واوامر رئيس القسم		
٣٠	اشعر بالحزن على نفسي		
٣١	اتجنب الانشطة الاجتماعية		
٣٢	اميل للانسحاب من الاخرين		

			اشعر بالعجز في تنفيذ الانشطة	٣٣
			اشعر بوجود مشاكل ليس لها حل	٣٤
			اشعر بالضيق ونفاذ صبري اثناء تادية المحاضرة	٣٥
			اشعر بنفاذ الصبر بالدوام	٣٦