



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ذي قار // كلية التربية الاساسية

قسم التربية الخاصة

الضغوط المهنية لدى اساتذة كلية التربية الاساسية // جامعة ذي قار

بحث مقدم إلى مجلس كلية التربية الاساسية // قسم التربية
الخاصة كجزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في التربية
الخاصة

من قبل الباحثان

الطالب / سامر سلمان موسى

الطالبة/زهراء عبد الهادي صالح

تحت إشراف

الدكتور علي داخل الحسناوي

" بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ "

(إِنْ يَنْصُرْكُمُ اللَّهُ فَلَا غَالِبَ لَكُمْ ۖ وَإِنْ يَخْذُلْكُمْ فَمَنْ ذَا الَّذِي يَنْصُرُكُمْ مِنْ بَعْدِهِ ۗ وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ)

صدق الله العلي العظيم

(سورة آل عمران الآية 160).

الاهداء

- إلى اللذان أنحني لذكرهما، ويعجز اللسان عن شكرهما، وأرجو رضاهما، و أطلب دعواتهما، إلى من قدسهما الرحمن في كتابه، أبي و أمي .
- و إلى كل أصدقائي وزملائي .
- و إلى جميع من حمله قلبي ولم تحملهم ورقي البيضاء هذه
- و إلى كل أساتذتي ومعلمي الذين أناروا عقلي و غنوا ذهني ، تمنياتي لهم بالمزيد من البذل والعطاء والتوفيق والنجاح.

(شكر وامتنان)

الشكر أولا وأخرا لله رب العالمين والحمد لله الذي خلق الإنسان وإعماله , وراقب بمشيئة نواياه وأفعاله . والصلاة والسلام على نبينا محمد واله الطيبين الطاهرين . ووفاء وامتنانا بالفضل لأهل الفضل واعترافا بالجميل لأهل الجميل.

أتقدم بالشكر الجزيل الى الدكتور (علي داخل الحسناوي)

المشرف على هذا البحث الذي تعلمت منه الكثير , فكانت توجيهاته ونصائحه واراؤه السديدة اكبر الاثر في اعداد هذا البحث . كما اتقدم بالشكر الجزيل الى عمادة كلية التربية الاساسية المتمثلة بالسيد العميد الدكتور (عبد الباري الحمداني) . وكذلك اتقدم بالشكر الجزيل الى رئاسة قسم التربية الخاصة المتمثلة بالسيد الدكتور (علي محمد عاصي) .

. ولجميع اساتذتي في كلية التربية الاساسية قسم التربية الخاصة .

والله ولي التوفيق.

المستخلص

استهدف البحث الحالي التعرف على الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية/جامعة ذي قار والتعرف على الفروق في الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) تألفت عينة البحث الأساسية من (٢٠) استاذ واستاذة وبواقع (١٠) ذكور و (١٠) إناث تم اختيارهم بطريقة عشوائية . ولتحقيق أهداف البحث تبني الباحثان أداة لقياس الضغوط المهنية تكونت بصورتها الأولية من (٢٤) فقرة ذات خمسة بدائل هي : (دائماً غالباً، أحياناً، نادراً، لا ينطبق) وقد تحقق الباحثان من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على مجموعة من الخبراء والمؤلفة من الاساتذة المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية كما تحققا من ثباته باستعمال معادلة الفا كرو نباخ بلغت قيمة معامل الثبات (0,82).







عولجت البيانات احصائياً باستعمال , الاختبار التائي لعينة واحدة , الاختبار التائي لعينتين مستقلتين , الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط , وقد تم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة. وجاءت أبرز نتائج الدراسة على النحو التالي:

من أبرز النتائج التي خرجت بها الدراسة هو ان الاساتذة في كلية التربية الأساسية لا يعانون من ضغوط مهنية ولا توجد فروق ذو دلالة معنوية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	الآية
ج	الاهداء
د	الشكر والامتنان
هـ	المستخلص
و	المحتويات
	الفصل الاول
2	المقدمة
2	مشكلة البحث
3	اهمية البحث
4	اهداف البحث
4	حدود البحث
5-4	مصطلحات البحث
	الفصل الثاني
7	مفهوم الضغوط المهنية
9-7	الاتجاهات التي فسرت الضغوط المهنية
11-9	الدراسات السابقة
	الفصل الثالث
13	مجتمع البحث
13	عينة البحث
14	أداة البحث
15	وصف المقياس
15	الوسائل الاحصائية
	الفصل الرابع
17	نتائج الفصل الاول
18	نتائج الفصل الثاني
19	الاستنتاجات
19	التوصيات
19	المقترحات
23-20	المصادر
27-24	الملاحق

الفصل الأول

- المقدمة: 
- مشكلة البحث: 
- اهمية البحث: 
- أهداف البحث: 
- حدود البحث: 
- تحديد المصطلحات: 

المقدمة :

يعيش الإنسان اليوم في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب عليه مسايرته وتجعله عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات والضغوط التي يجب عليه أن يتعامل ويتكيف معها بفعالية للحد من تأثيراتها الضارة، وباعتبار مشكلة الضغوط هي السمة المميزة في هذا العصر عامة والمنظمات الحديثة خاصة حيث هناك من اعتبرها بمثابة ضريبة يدفعها المجتمع لهذا التطور المتسارع وعليه فإنه من المنطقي أن تكون النتيجة تعرض الأفراد العاملين بالمؤسسات لمستويات عالية من الضغوط والتوترات التي تترك آثارها النفسية والاجتماعية على الأفراد و أن الضغوط النفسية سمة من سمات العصر الحديث حيث يعتبرها البعض مرض القرن العشرين ويعتبرها آخرون القاتل الصامت فهذه الضغوطات تشكل كما أطلق عليها الباحثان من أمثال بار- أون و قرينبرغ القاتل الصامت ، لذلك بان هناك اقتناع بضرورة البحث عن الكيفية التي يدير بها الأفراد هذه الضغوطات بنجاح .

يمثل الضغط سمة من سمات العصر التي تتطلب دراسته دراسة معمقة و حلول جذرية حتى نستطيع تفادي حجم الخسائر التي يلحقها بالأفراد و المجتمعات ، فعلى سبيل المثال لا الحصر ، قدرت الولايات المتحدة الأمريكية حجم الخسائر التي يلحقها الضغط بالمنظمات بمائة وخمسين (150 بليون دولار سنويا أتوا فانين Tillen، 1999) ووفرت عملية إدارته خمس دولارات عن كل دولار صرف فيه رسالة (كالين Mc cain وسميت ، Sinith 1994) ووفرت المملكة المتحدة هذه التكاليف ب ٣،١ مليار جنيه إسترليني في العام (كوبر Cooper وآخرون ، ١٩٩٣) ، مما جعل كل من الولايات المتحدة الأمريكية ، وكندا ، وأستراليا ، يتقبلون الضغط المهني كمرض مهني ، وقد بلغت التعويضات في أستراليا 35 % من التعويضات الكلية سنة ١٩٩٠ (سيكو ، وآخرون ، ١٩٩٥) .

•

يتضمن هذا الفصل تعريفاً بالبحث الحالي من حيث تحديد مشكلته، وبيان أهميته، وتحديد أهدافه، وتوضيحا لحدوده، وتعريفاً لأهم مصطلحاته.

مشكلة البحث :

تعد الضغوط المهنية ظاهره من ظواهر الحياة الانسانية في مواقف و اوقات مختلفة تتطلب منه توافقاً أو إعادة توافق مع البيئة ، هذه الظاهرة شأنها شأن معظم الظواهر النفسية كالقلق والاحباط والعدوان وغيرها ، وهي من طبيعة الوجود الإنساني وليس بالضرورة أن تكون الضغوط ظاهرة سلبية ، ومن ثم لا تستطيع الأحجام عنها أو الهروب منها أو ان نكون بمنأى عنها ؛ لأن ذلك يعني نقص فعاليات الفرد وقصور كفاءته ومن ثم الإخفاق في الحياة . (المحمداوي ، ٢٠٠٤ ، ص ٢) .

كذلك يعد العديد من الباحثين والمفكرين أن ظهور الضغوط المهنية مرتبط أساساً باكتشاف الإنسان لعالم الصناعة الواسع حيث صرح البعض منهم بأن حدوث هذا النوع من الضغوط راجع الى عاملين رئيسيين هما ، متطلبات العمل ، والخصائص الشخصية للفرد . (الاحسن ، ٢٠١٥ ، ص ٢) .

فيشير باركر (Barkr) إلى أن الضغوط المهنية تشتت الإنتباه والتركيز فبدلاً من أن يركز الفرد على مهنته تجده يركز انتباهه على حل مشكلاته اليومية وهمومه في العمل ، وعليه فإن الضغوط التي يتعرض لها الفرد سواء أكانت شخصية أو تنظيمية في مجال عمله تؤدي به إلى التعب النفسي . (سعيد ، ٢٠٠٦ ، ص ٥) .

فعند تعرض الافراد إلى الضغوط تظهر عليهم اعراض مختلفة قد يكون لها تأثير سلبي على اداء عملهم ؛ وذلك لأن الافراد الذين يتعرضون إلى الضغوط يصبحون متوتري الأعصاب فتظهر عليهم

علامات القلق المزمن ويستثار لديهم الغضب بسهولة وهم غير قادرين على تخفيف الآثار النفسية الناتجة عن الضغوط ، (المحمداوي ، ١٩٩٠ ، ص ١٤) .

يمكن ارجاع أسباب الضغوط المهنية بوجه عام إلى مصادر وعوامل ذاتية متعلقة بخصائص نمط شخصية الفرد واحداث الحياة اليومية التي يتعرض لها ، وأخرى تنظيمية نابعة من طبيعة وبيئة العمل كضغوط الدور من غموض وصراع وعبء الدور وعدم الاستقرار الوظيفي ، وعراقيل الترقى الوظيفي وتوتر علاقات العمل ، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات ، وانعدام المساندة الاجتماعية وسوء الظروف الفيزيائية للعمل . (آسيا ، ٢٠١٢ اص ٢٠)

اهمية البحث :

ويؤكد كوبر (Cooper) ان علاقات العمل تعد ضغطاً مهنيًا على العاملين والمقصود بعلاقات العمل تلك العلاقات التي تتضمن علاقة الفرد وزملائه والرؤساء والمرؤسين فقد تكون العلاقات ضعيفة وتعزى إلى غموض الدور في المؤسسة وقد يتسبب عن ذلك اجهاد نفسي ومن هذا نفهم أن ضعف العلاقات الاجتماعية والاسناد الاجتماعي وغموض الدور وما يسود أجواء العمل من تعاون او عدم تعاون قد تعد مصدرا محتملا للاضطرابات الانفعالية. (الأنصاري، ٢٠٠١، ص٨-٩).

وتختلف الضغوط المهنية باختلاف طبيعة شخصيات وسلوك ودرجة توافق الأفراد مع بيئة العمل التي تمون اليها ، إذ يؤكد ولمان (Welman , 1977) ان تأثير الضغط يختلف من فرد لآخر وان التهديد ومستواه يما يختلف من فرد لآخر حيث يعتمد على قدرات الفرد وحيواته الماضية وتقيمة لذاته وإدراة للضغط . (سعيد ، ٢٠٠٦، ص٢٦).

وقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث العلمية ارتباط الضغوط المهنية بعدد من المتغيرات الديموغرافية والشخصية فقد أكدت دراسة كوبر (Cooper 1988) على وجود علاقة دالة احصائياً بين الضغوط ومتغيرات التخصص وقيم العمل والدافعية . (Cooper , 1988 , p .6٠) .

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

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

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

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

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

وأشارت دراسة بارليوس عام 1983 والتي استهدفت التعرف على الضغوط المهنية والتي يواجهها عضو هيئة التدريس الجامعي تبين له ان ضغوط العمل أو المهنة والراتب غير المناسب

تعيق عمل أعضاء الهيئة التدريسية عن التقدم ومسايرة مجال تخصصهم (بارليوس :1993، 75).

أهداف البحث :

يستهدف البحث التعرف إلى :

1. التعرف على الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الاساسية.
2. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متغير الضغوط المهنية على وفق متغير الجنس (ذكور ، انات) .

حدود البحث:

يقتصر البحث على عينة لدى أساتذة كلية التربية الاساسية/ في جامعة ذي قار كلية للعام الدراسي 2021_ 2022.

تحديد المصطلحات :

الضغوط المهنية Job.stress :عرفها كل من :

. كابلان (١٩٧٨) :

أي خاصية أو مظهر في بيئة العمل التي تتظاهر بتهديد الفرد وهي أعباء قد لا يستطيع بعض المدرسين مواجهتها . (الانصاري ، ٢٠٠١ ، ص ١٥)

. المحمداوي (١٩٩٠) :

الأعباء أو المواقف أو الحالات التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في شتى مجالات العمل الجامعي (التدريسي والبحث العلمي) سواء أكانت بدرجة بسيطة أم كبيرة والناجمة عن ظروف العمل ، مما يولد له الإرهاق والتعب. (المحمداوي، ١٩٩٠، ص ٢٠)

. ثونتانا ، (١٩٩٣) :

بأنه تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه و البيئة التي يعمل فيها بما فيما ذلك المنظمة . (ثونتانا، 3- ص ١٨١) .

. عرفها عبدالعزيز عبدالمجيد محمد (2005) :

الألم والصعوبات والشدة والحزن والخسارة والمصائب والنكبات أي كل ما يعبر عن نتائج الحياة الصعبة وفي القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة والتوتر والجهد المكثف (عبد العزيز عبد المجيد محمد : 2005 ، 18).

. عرفها محمد حسن أبو رحمة (2013) :

عبارة عن حالة تنتج من التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل وخصائص العمل وما يترتب عليها من خلل في الاتزان (محمد حسن أبو رحمة : 2012 ، 14) .

.. التعريف الاجرائي :

هو الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال الإجابة على فقرات المقياس الذي أعد لأغراض البحث الحالي .

.. التعريف النظري :

وقد تم تبني تعريف سكنر في الضغوط المهنية وفق النظرية السلوكية . ويرى سكنر ان الضغط هو احد المكونات الطبيعية في حياة الانسان اليومية وانه ينتج من تفاعل الفرد مع بيئته.

الفصل الثاني

الإطار النظري 

والدراسات السابقة 

الإطار النظري :

مفهوم الضغوط المهنية :

تعد الضغوط المهنية من المصطلحات المثيرة للجدل لكونها تمتلك مدلولاً شائعاً متداولاً وعلية ليس غريباً أن نجد التعريفات لهذا المصطلح في مختلف فروع الطب وعلوم الإنسان ، إذ أن الضغط (الإجهاد Stron) مفهوم مستعار من علم الفيزياء والهندسة (المحمداوي ، ٢٠٠٤ ، ص ١٨).

ونظراً لشيوع استخدام كلمة ضغوط سواء في الحياة العامة ، أو في مجال العمل فقد يتبادر إلى الذهن من السيل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بصفة عامة ، ومفهوم الضغوط المهنية بصفة خاصة ، ذلك أن مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة (كعلم النفس ، والاجتماع ، والادارة . ملوك والطف وغيرها) مما أدى إلى تعدد الزوايا التي تسعى إلى تعريفه واستخدامه ودراسته ، وقد تم تعريف الضغوط المهنية بطرق مختلفة من قبل الأكاديميين والباحثين في مختلف مجالات الدراسات . (الغدانية ، ٢٠١١ ، ص ٢٧).

فالضغوط المهنية مصطلح يرتبط بمرادفات عديدة تجد لها مكاناً واسعاً للاستخدام في مجال علوم السلوك منها (القلق ، الاحباط ، الصراع ، اللامبالاة ، الاستنزاف النفسي) فضغط المهنة خبرة غير سارة يتعرض لها الفرد في مجال العمل حيث يدرك الفرد أن قدراته للتكيف مع الموقف ضعيفة مما تشكل تهديداً وابعاء حيث لا يستطيع تجاوزها أو مواجهتها ، وأن التغيرات البدنية التي تحدث للفرد ماهي إلا استعداداً للتكيف مع الحدث الضاغط الموجود في مجال بيئة العمل . (سعيد ، ٢٠٠٦ ، ص ٢١).

الاتجاهات النظرية التي فسرت مفهوم الضغوط المهنية :

..... تختلف النظريات التي اهتمت بدراسة الضغط باختلاف الأطر التي تبنتها وانطلقت منها ، حيث عد بعض الباحثين الضغط مثير بينما تناوله بعضهم الآخر كاستجابة ، ونظر إليه فريق ثالث كعملية تفاعل بين الشخص والبيئة أضافة إلى أن هناك نظريات نفسية سلوكية حاولت تفسير الضغوط (مليكة ، ٢٠١١ ص ٣٦).

١-نظرية والتر كانون (١٩٢٠) :

ينطلق (Cannon) من فكرة أن الفرد أما أن يحشد قواه لمواجهة الموقف وأما أن يهرب منه ويتجنبه (كانون) من أول العلماء الذين وضعوا توضيحاً علمياً للاستجابات الجسمية للضغط الفسيولوجي ١٩٢٠ وذلك في دراسته عن كيفية استجابة الفرد لتهديد خارجي ، حيث وجد أن هناك عوامل أو أنشطة تستثير الغدد والأعصاب وتعمل على تهيئة الجسم لمواجهة الخطر القادم أو أن تهرب منه ، وقد اطلق على هذه الاستجابة اسم أعراض المواجهة والهروب . (العزاوي واخرون ، ٢٠١٤ ، ص ٣٣٤-٣٣٥).

كذلك ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة لأحداث مهددة تأتي من البيئة ، ولهذا فالضغوط ، تمثل ردود الفعل أو الاستجابة التي تصدر من الفرد إزاء الحدث الضاغط ، وكذلك يركز (كانون) على الحالة الداخلية للكائن العضوي ، وبذلك يشار إلى الضغط على أنه ردود الفعل الانفعالية والفيزيولوجية التي تنجم عن التعرض للأحداث الصعبة ، ولهذا ركزت الدراسات على دور الجهاز العصبي المركزي والجهاز الغدي ، وكذلك على ردود الفعل الانفعالية جراء التعرض للضغط . (حسين ، ٢٠٠٦ ، ص ٥٠) .

٢- النظرية الايكولوجية (Holmes & Rahe , 1967) :

ترى النظرية الإيكولوجية الضغط عبارة عن مثير وحدث يدركه الفرد على أنه يمثل تهديدا له قد يكون منشأه داخليا كالصراعات النفسية ، كما ينشأ من الأحداث الخارجية ويمثل هذا الاتجاه كل من (هولمز وراهي ، ١٩٦٧) حيث أشار الباحثان أن لأحداث الحياة تأثيراً على الأفراد ، وتؤكد البحوث التي قاما بها على أهمية تأثير الضغوط البيئية على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، ويمكن قياس الضغط من خلال كم وشدة الأحداث الضاغطة ، فتكدس وتراكم هذه الأحداث تسبب المشقة والضغط للفرد وتعيق قدرته على التعامل معها . وبذلك تركز النظرية الأيكولوجية على أهمية المحيط ودوره الرئيسي في صحة الفرد والمجتمع ، ويسمى هذا النوع بالضغط النفسي الاجتماعي ، ومن أهم الأحداث التي تقف وراءه ، البطالة ، الطلاق ، الصدمة الانفعالية ، ومشكلات أخرى . (مليكة ، ٢٠١١ ، ص ٣٧) .

٣- النظرية السلوكية :

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

٤ _ نظرية لازاروس (نظرية التقدير المعرفي أي التقييم المعرفي ، ١٩٨٤) :

تدعى هذه النظرية بنظرية التقدير المعرفي ، الذي يشير إلى العمليات المعرفية للتقييم لمواجهة الفرد المتطلبات النمو والتطور ، ومع تعدد الأطر النظرية التي تناولت مصطلح الضغط النفسي من الباحثين والعلماء نجد لازاروس يأخذ النظرة الشمولية في تعريف الضغط النفسي بأنه (حالة من التوتر الانفعالي ينشأ من المواقف التي يحدث فيها اضطراب في الوظائف الفسيولوجية والبيولوجية وعدم كفاية الوظائف المعرفية اللازمة للموقف) وعرفه ايضا " بأنه علاقة بين الفرد

والبيئة التي يقيمها الفرد حالة الضغط بأنها مرهقة وتتجاوز قدرته على التكيف وتعرض وجوده للخطر " . (المحمداوي ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٧) .

..... كذلك اشارة (Lazaraus) إلى ثلاثة مراحل لردود الفعل المقابلة للضغوط وهي مرحلة الإنكار بوصفها حيلة دفاعية تهدف إلى منع ظهور الأحداث في دائرة الوعي وقد تفتقرن بأعراض اكتئابية ، ومرحلة التمثل ويتم فيها تمثيل المعلومات والصور المرتبطة بالحدث وتستغرق وقتاً طويلاً ، مما يؤدي إلى ظهور رد الفعل ، وقد يظهر في الأحلام الليلية المفزعة ، ومرحلة التكامل وهي المرحلة التي تؤدي إلى تحقيق التكامل والتوافق . (عرافي ، ٢٠١٢ ، ص ٢٣) .

الدراسات السابقة

اولاً: الدراسات العربية

١ . دراسة علي عسكر:

أجريت الدراسة حول مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، هدفت هذه الدراسة الى مقارنة درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في مهنة من مهن التدريس، الصحة، والخدمة النفسية والاجتماعية، وقام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء هي بيانات عامة، وبنود تتمثل في مجالات العمل المختلفة، وعبارات تتضمن المظاهر الفسيولوجية والنفسية الناجمة عن الضغوط وتم حساب صدق الاستبانة في عرضها على المحكمين أما الثبات فقد حسب بإعادة التطبيق بعد اسبوعين و الذي وصل إلى ٠،٨٦ في مجالات العمل و ٠،٨٢ للأعراض الفسيولوجية، وشملت عينة الدراسة 353 من العاملين بالمهن السابقة بعضها اختير بالطريقة العشوائية والبعض بالطريقة الطبقة والبعض بشكل كلي وذلك لقلتهم ببعض المهام، توصل الباحثان الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض المهن رغم اختلاف المتوسطات بينهم، كذلك لوحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المبعوثة في مجالات العمل المختلفة ولم تظهر أي فروق دالة حول المتغيرات الديموغرافية عدا متغير الجنس حيث تبين ان الاناث اكثر تعرض للضغوط من الذكور في بعض المهن كما أن المتزوجين أكثر عرضة للضغوط من غير المتزوجين خاصة في مجال الصحة والخدمة الاجتماعية، وفيما يتعلق بالأعراض الفسيولوجية والنفسية لوحظ أن 43% يعانون من الصداع ، و 52% يشعرون بالإرهاق، و20% يشعرون بعدم الأمان الوظيفي، وتبين أن العاملين في مجال الصحة هم الأكثر تعرضاً للإرهاق وعدم الأمان الوظيفي (عسكر، ١٩٩٨، ص٦٥، ٨٣).

٢ - دراسة المحمداوي (١٩٩٠) قياس الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أجريت هذه الدراسة في العراق وكان من بين أهدافها الكشف عن الفروق في الضغوط المهنية الذي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعاً لمتغير الجنس و مدة الخدمة ، و الاختصاص ، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية الذي اعده الباحثان على عينة البحث البالغة (٣٢٣) عضواً في هيئة التدريس ، وبعد معالجة البيانات احصائيا باستخدام معاملات

الارتباط والاختبار الثاني وتحليل التباين توصلت الدراسة إلى أن الفئات التي تجاوزت الخدمة من (٢٥ سنة) فأكثر هم أقل تعرضاً للضغوط وأن التدريسيين في الأقسام الإنسانية هم أكثر تعرضاً للضغوط من التدريسيين في الأقسام العلمية ، والتدريسيين بصورة عامة يعانون الكثير من الضغوط المهنية ، وظهرت النتائج أيضاً أن الأناث أكثر تعرضاً لهذه الضغوط من الذكور. (المحمداوي، ١٩٩٠، ص٢-٣).

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة بارليوس (1983) :

الضغوط المهنية و الادارية لدى اعضاء هيئة التدريس الجامعي اجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية ، و كان الهدف منها التعرف على الضغوط المهنية والادارية التي يواجهها عضو هيئة التدريس الجامعي ، و لتحقيق هذا الهدف استعمل اسلوب المقابلة على عينة من اعضاء الهيئة التدريسية و الادارية في بعض الجامعات و كذلك استخدم مقياس ضغط العمل ، و بعد تحليل البيانات الاحصائية بأستعمال النسبة المئوية و تحليل التباين و المتوسطات الحسابية و معامل الارتباط ، توصلت الدراسة ان مهنة التدريس تعيق اعضاء الهيئة التدريسية عن التقدم ومسايرة مجال تخصصهم ، و ثمة ضغوط مثل العزلة المهنية ، و الراتب غير المناسب وان الضغوط المهنية والادارية ذات مستوى عال بصورة عامة. (Parelius,1983,P.75).

٢ - دراسة كوبر : ١٩٨٠ :

هدفت الدراسة كشف مصادر الضغط المهني وعلاقته بالعوامل الشخصية وطبقت على عينة بلغت (١٥٠) طبيبا بعدة اختصاصات كما هدفت الدراسة اكتشاف ما يشعر به الاطباء بأنه المصدر الاساسي للضغط المهني من ناحية وتحديد العوامل الشخصية التي ترتبط بالاصابة بمرض القلب التاجي ، وقد استخدم الباحث المقاييس الفسيولوجية بالاضافة الى المقابلة الشخصية والمسح الاستبائي ، وأوضحت النتائج بأن التغلب على المشكلات المتعلقة بالمرض من اجل الاحتفاظ بعدد من المرضى للكشف اليومي هي أكثر جوانب الضغط لدى الاطباء من خلال حساب متوسط التقديرات لكل عامل ضغط ل (١٥) مصدرا للضغط المهني ، بالاضافة الى الدعم وتحسين ممارسة المهنة والخبرة للعمل ، ولوحظ ان اكبر مصدر للضغط لدى الاطباء الأصغر سنا يرتبط


بالعمر والاستعداد المسبق للقلق وسوء الاداء المهني والذي يسهم في ٣٢ % عن الفرق الاجمالي لضغط الدم الانبساطي العالي لأفراد العينة . (طه ، اسماعيل ، ياسين ، الطاف : ٢٠٠٥ ، ص ١١_١٢).


الفصل الثالث


اجراءات البحث

منهج البحث 

مجتمع البحث 

عينة البحث 

أداة البحث 

الوسائل الاحصائية 

منهجية البحث وإجراءاته:

يتناول الباحث في هذا الفصل وصفا للإجراءات التي تم القيام بها لتحقيق اهداف البحث وتتلخص بوصف مجتمع البحث وعينته وأداته والوسائل الاحصائية المستخدمة لتحقيق ذلك وكالاتي:

منهج البحث :

تعتبر عملية تحديد المنهج في الدراسة أمر ضروري لأي باحث يريد القيام بدراسة معينة حول موضوع معين يتوجب عليه اختيار المنهج المناسب للدراسة ويمكن اختيار ذلك المنهج حسب طبيعة البحث و موضوعه وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه المنهج الأنسب لهذه الدراسة التي تتناول الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية و دقيقة عن ظاهره أو موضوع محدد أو فتره من الفترات الزمنية المعلومة من اجل الحصول على نتائج العملية ثم تفسيرها بطريقه موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية الظاهرة (رقية 2018 : 41).

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث الحالي بجميع أساتذة وموظفين كلية التربية الأساسية في جامعة ذي قار للدراسة الصباحية والبالغ عددهم (٣٥) أستاذ وموظف للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

عينة البحث:

العينة جزء محدد كماً و نوعاً ، يمثل عدد الافراد يحملون نفس الصفات الموجودة في مجتمع البحث على شرط ان تتاح الفرص لكل فرد او وحدة اجتماعية من المجتمع الاصل لان يقع عليه اختيار فيكون ضمن العينة دون تدخل او تحيز (بوفعالة 2008 : 135)

لكي تكون عينة البحث الحالي ممثلة لمجتمعها الاصيل والخاضعة للدراسة , فقد اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة من المجتمع الاصيل المراد بحثه , ليكون عدد افراد العينة (20) وبواقع (10)ذكور و(10) اناث, وجدول رقم (١) يوضح افراد العينة حسب النوع

جدول رقم (١) يوضح عدد أفراد عينة البحث موزعين بحسب الجنس

الكلية	الاختصاص	ذكور	الجنس	انثى	المجموع
كلية التربية الأساسية	الأساتذة و الموظفون	١٠	١٠	١٠	٢٠

اداة البحث:

بعد اطلاع الباحثان على المقاييس والادبيات والدراسات السابقة فقد تبنى الباحثان مقياس (خليل ٢٠٠٥) في دراستهما الموسومة ب (الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة) لصلاحية وملائمة لعينة وأهداف البحث الحالي , أي أن الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية في جامعة ذي قار. ولغرض استخدام هذا المقياس (الضغوط المهنية) استلزم الباحثان ايجاد الخصائص السايكومترية لزيادة الثقة بالمقياس من خلال اتباع المؤشرات الاتية:

أ- الصدق Validity :

يقصد بصدق المقياس الى اي درجة يقيس المقياس او الاختبار الغرض المصمم لأجله , يعني مقدرته على قياس ما وضع من اجلة والسمة المراد قياسها. (الكبيسي, 2007: 192)

ب - الصدق الظاهري :

ويقصد به المظهر العام للاختبار او الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات وكذلك يتناول تعليمات الاختبار ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية ودقة. (الجلبي, 2005: 92) وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الضغوط المهنية , وذلك عندما قام الباحثان بعرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس اذ أيده نسبة (١٠٠%) من الخبراء. وملحق رقم(1) يوضح ذلك.

ج - الثبات / قام الباحثان بحساب الثبات الذي استخرجه (خليل ٢٠٠٥) والذي تم حسابه بطريقة معامل ارتباط بيرسون : اذ بلغ ثباته (٠.٨١) درجة

وصف المقياس بصورته النهائية :

يتكون المقياس بصيغته النهائية من (٢٤) فقرة ويجب عليها المفحوص من خلال خمسة بدائل هي : (دائما غالباً , أحياناً , نادراً , لا ينطبق) , وتعطى عند التصحيح الدرجات (٥,٤,٣,٢,١) على التوالي لجميع الفقرات , ويتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص بجمع درجات اجابته على فقرات المقياس جميعها , لذلك كانت أعلى درجة لمقياس الضغوط المهنية (١٢٠) درجة , وأقل درجة كلية للمقياس (٢٤) وبمتوسط فرضي مقداره (٧٢) درجة , والملحق رقم (٢) يوضح المقياس بصيغته النهائية.

الوسائل الاحصائية :

استعان الباحثان بالحقيبة الاحصائية (spss) لتحليل البيانات النهائية ولمعالجة نتائج البحث احصائياً , وقد استعملت الوسائل الاحصائية الآتية:

1_ الاختبار التائي لعينة واحدة : استعمل في حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لعينة البحث.

2- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : استعمل في حساب الفرق بين الجنس (ذكور، إناث).

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

الاستنتاجات 

التوصيات والمقترحات 

المصادر العربية والاجنبية 

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل اليها من قبل الباحثان على وفق أهداف البحث وعلى النحو التالي :

الهدف الاول / النتائج المتعلقة بهدف الدراسة الاول وهو (التعرف على الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية بصورة عامة)

أظهرت النتائج ان الوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية بلغ (٨٨) درجة، وبانحراف معياري بلغ(١٨.٢٠٤) درجة، وبمقارنة الوسط الحسابي للعينة مع الوسط الفرضي البالغ (٧٢) درجة، تبين ان الوسط الحسابي للعينة أكبر من الوسط الفرضي، ولاختبار دلالة الفروق (t- test) استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين الوسطين اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٣.٩٥١) درجة، عند مستوى دلالة (٠.٥.٠) درجة، وعند مقارنتها مع القيمة التائية الجدولية البالغة (٠.٧٤.٢) درجة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية، وبدرجة حرية (١٩) وجدول رقم (٢) يوضح ذلك

جدول رقم (٢) يوضح القيمة التائية لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط النظري لمقياس (الضغوط المهنية) لإفراد عينة الدراسة

افراد عينة الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠	٨٨	١٨.٢٠٤	٧٢	١٩	٢.٠٧٤	٩٣١.٣-	غير عند مستوى دلالة (٠.٥.٠)

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن أساتذة كلية التربية الأساسية ليس لديهم ضغوط مهنية ويمكن تفسير هذه النتيجة ان النتائج جاءت على العكس فكانت درجاتها قليلة دون المتوسط الحسابي الفرضي ، وان الضغوط المهنية عندهم منخفضة . ، لعل تفسير ذلك يعود الى مايمتلكه اساتذتنا الكرام من خصائص ذاتية منها نظرتهم الايجابية الى ذواتهم والآخرين فهم متفهمين لذاتهم وتقديرهم لها عالي فاستفادوا من تخصصاتهم والثقة بأنفسهم.

الهدف الثاني / التعرف على الضغوط المهنية لدى اساتذة كلية التربية الأساسية تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان باستخراج الوسط الحسابي للذكور اذ بلغ (٨٤) درجة، وبانحراف معياري بلغ (١٩.٨٨٢) درجة، وكذلك تم إيجاد الوسط الحسابي للإناث اذ بلغ (٩٣) درجة، وبانحراف معياري مقداره (١٦.١٦٤) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين الوسطين قام الباحثان باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١.٥٣١) درجة، وعند مقارنتها مع القيمة التائية الجدولية تبين ان القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٥.٠) درجة، وبدرجة حرية (١٨) وجدول رقم (٣) يوضح ذلك

جدول رقم (٣) يوضح قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدلالة الفروق بين متغير النوع (ذكور، إناث) على مقياس الضغوط المهنية

مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أفراد عينة الدراسة
غير دال عند مستوى (٠.٥.٠)	٥٣١.١-	٢.٠٧٤	١٨	١٩.٨٨٢	٨٤	١٠
				١٦.١٦٤	٩٣	١٠

تبين من الجدول اعلاه انه ليس هناك فروق بين الذكور والإناث على مقياس الضغوط المهنية ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن كلا الجنسين يستخدمان نمطا مماثلا في مواجهة المواقف وذلك لأن كلاهما يتعرضان الى نفس المؤثرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. كما قد يكون إدارة الكلية ورؤساء اقسامها كمنظمة عمل دور في تقليل الضغوط المهنية اذ أن كلية التربية الأساسية من الكليات المتميزة في العراق لأنها تمتلك بناية حديثة وكادر تدريسي متميز ومر على تأسيسها أكثر من أربع سنوات فقد اكتسبت خبرة في أفضل السبل للتعامل مع أعضاء هيئة التدريس فساد جو الاحترام والتقدير والعطاء المتبادل فالأساتذة لا يبخلون بخبراتهم والادارة لا تتردد في استشارتهم وهم ذووا خيرة وهذا سيزيد من رضا الإدارة عن الأساتذة ويزيد من فخر الاساتذة واعتزازهم عند استشارتهم . وبالتالي ربما يدرك أعضاء هيئة التدريس ان الادارة باذله ما يمكن بذله من جهد للتقليل من فاعلية العوامل المحيطة والمؤثرة في الضغوط المهنية ، الا ان الظروف العامة البيئية والاقتصادية والامنية قاسية وقاهرة فوق طاقتها ، وان كثيرا ما تكون مصادر الضغوط تكمن في الاجهاد الناتج عن احداث الحياة العامة والعمل والتي تؤدي الى الضيق النفسي وتسبب حدوث اضطرابات سلوكية وسيكولوجية .

التوصيات :

- ١- أن تقوم الكلية ببذل قصارى جهدها لما يزيد من مكانة التدريسي الجامعي لدى الطلبة والموظفين والرأي العام.
- ٢- منح عضو هيئة التدريس الصلاحية في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالعمل .
- ٣-زيادة اشراك اعضاء هيئة التدريس في التخطيط أو القرارات وخاصة التي لها علاقة بهم بشكل مباشر وغير مباشر ، والموازنة بين مصلحة الكلية ومصلحة التدريسي .
- 4 - العمل على اشعار اعضاء هيئة التدريس بالأمن والطمأنينة بشكل عام وفي الكلية .
- ٥-اعطاء الأولوية والأهمية للتخصص العلمي .
- 6- وضع نظام حوافز بحيث يمكن مكافأة المجددين والمجتهدين في عملهم مع الالتزام بالعدالة والموضوعية وان تتأخذ الوزارة والكلية مأخذ الجد في دور الحوافز لما لها من أثر كبير وفعال في رفع الروح المعنوية وتزيد من حماسهم واندفاعهم وتقلل من ضغوطهم المهنية .

المقترحات :

- ١ - اجراء بحوث أخرى تتعرف على مصادر الضغوط المهنية ودور كل منها واثرها على أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- اجراء بحوث مقارنة للضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الكليات الرسمية والكليات الاهلية .
- ٣- اجراء بحوث للتعرف على الضغوط المهنية لدى موظفي الكلية ومعيديها .

المصادر العربية :

1_المحمداوي ، نهاية جبر خلف ، (٢٠٠٤) ، الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها باتزانهم الانفعالي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي .

2_حمزة الأحسن ، (٢٠١٥) ، الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم ، دراسة ميدانية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر .

3_وفاه كامل سعيد ، (٢٠٠٦) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء ومقرري الاقسام في الجامعة ، اطروحة دكتورا غير منشورة ، كلية الآداب ، الجامعة المستنصرية ، قسم علم النفس .

4_ محمود شمال المحمداوي ، (١٩٩٠) ، قياس الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، رسالة ماجستير ، الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب ، قسم علم نفس .

5_ عقون اسيا ، (٢٠١٢) ، الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية لخاصة ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية ، الجزائر .

6_الأنصاري ، عبد القادر رحيم ، (٢٠٠١) ، قياس الضغوط المهنية لمدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها ، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة البصرة ، الارشاد التربوي وعلم النفس .

7_ فاروق السيد عثمان ، 2001 ، القلق وادارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي .

8_ نصار عبدالكريم عبدالساده وجود علي سلوم (2002) بناء مقياس للضغوط النفسية لدى اساتذة الجامعات ، مجلة القادسية ، 2002 : العدد 4 المجلد الثاني .

9_ ياسين . أ . م . د الطاف و طه أ . م . د اسماعيل (2006) . الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية . مركز البحوث التربوية والنفسية ، التدريسي الجامعي ، المعاناة والرؤية المستقبلية ، العدد (12) جامعة بغداد .

10_ أنوار : محمد الشبراوي (2003) ضغوط مهنة التدريس . مجلة علم نفس . العدد 128 . القاهرة .

11_ ثونتانا ، ديزيد : (١٩٩٣) ، الضغوط النفسية تغلب عليها وابدأ الحياة ، ترجمة : حمدي علي الفرماوي ، رضا أبو سريع ، الانجلو المصرية : القاهرة.

12_ عبد العزيز عبد المجيد محمد السيكولوجية . مواجهة الضغوط في المجال الرياضي . مركز كتابة النشر ، القاهرة (2005) .

13_ محمد حسن خميس ابو رحمه ، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير في اصول التربية ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية.

14_ الغدائية ، فاطمة ، (٢٠١١) ، الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط ، رسالة ماجستير منشورة ، عمان.

15_ مليكة ، شارف خوجة ، (٢٠١١) ، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي متوسط - ثانوي) كلية الآداب والعلوم الانسانية ، علم النفس المدرسي ، الجزائر.

16_ العزاوي ، منير سمرة السيد وعبد السلام ، فاروق سيد و صديق ، محمد سيد ، (٢٠١٤) ، برنامج معرفي سلوكي لتعديل أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من الطلاب الوافدين والمصريين المقيمين بالمدن الجامعية ، اطروحة دكتورا (منشورة) ، كلية التربية ، قسم الارشاد ، مجلة العلوم التربوية ، العدد 1، ج ٢ .

17_ حسين، طه عبد العظيم ، (٢٠٠٦) ، ادارة الضغوط التربوية والنفسية ، دار الفكر الطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، ط ١ .

18_ عرافي ، أحمد محمد ، (٢٠١٢) ، أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بتأكيد الذات لدى طلاب المرحلة الثانوية في محافظة مهد الذهب ، الارشاد النفسي ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، قسم علم النفس . رسالة ماجستير (منشورة) .

١٩_ عسكر ، علي ، احمد عباس عبد الله، (١٩٩٨) ، مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 4 ، المجلد 16 ، الكويت .

٢٠_ طه اسماعيل ، ياسين الطاف، (٢٠٠٥) الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة مجلة البحوث التربوية والنفسية العدد الثاني عشر.

21_ الجلي ، سوسن شاكر، (2005)،اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية و التربوية. الطبعة الاولى، مؤسسة ،دمشق ،سوريا ،مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع.

22_ الكبيسي وهيب مجيد، (2010) القياس النفسي بين التنظير والتطبيق ، الطبعة الاولى ، بيروت ، لبنان ، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي.

23_ بوفعالة ، سميرة، (٢٠٠٨) البناء المنهجي لرسائل الماجستير في علم الاجتماع بجامعة منتوري قسنطينة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

24_ رقية، ناصر، (2018) اسباب تعامل اساتذة التعليم الابتدائي مع المشكلات السلوكية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، محمد الصديق بن يحيى جي.

المصادر الاجنبية :

20_ Cooper , C. L. & Eaket , L. H. (1988) , Living With Stress .Harmonds Worth Penguin.

21_ Barker . (1987) : helping studies cope with stress . journal .heaving rol . 15 no 50

Parlous . (1983) : the Troubles with teaching under cleats _ ٢٧
problems arising from orgnizational . professional collegial and Clint
. relation ships . the stat nhivevsity . Newjersy

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ.....المحترم

يروم الباحثان إجراء بحث بعنوان. (الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الاساسية جامعة ذي قار) وتتطلب الدراسة تعاونكم في الاجابة على فقرات المقياس بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي يمثل رايكم .

شاكرين تعاونكم معنا الباحثان

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	التعديل
1	درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية			
2	اتجنب النقاش مع زملائي لأنه يضايقني			
3	اجد ساعات العمل مملة			
4	ادارة الكلية غير متعاونة مع ألتدريسي			
5	اشعر ان اليوم افضل من الغد في العمل			
6	قدرتي على حل مشكلاتي في العمل ضعيفة			
7	ينتابني القلق من الاشتراك في الندوات النقاشية			
8	التدريس عملية روتينية مملة			
9	الوزارة لا تعطي أهمية لتطور المستوى العلمي في الجامعات			
10	مكانة الاستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام			
11	تعامل موظفي الكلية مع التدريسي لا تنسجم ومكانته العلمية			
12	أكون عصبي المزاج منذ دخولي الكلية حتى خروجي منها			
13	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل			
14	الالتزام بالعمل لم يعد ذو اهمية			

			لدى المسؤولين	
			المنافسة في العمل لم تعد ضرورية	15
			بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة	16
			عمادة الكلية تضع مصلحتها قبل مصلحة ألتدريسي	17
			الامور السياسية وترت العلاقة بيني وبين زملائي	18
			اشعر اني فقدت مكانتي العلمية عند الطلبة	19
			الوزارة لأتأخذ بالاعتبار شهادة التدريسي	20
			اشعر إنني مهدد من قبل الاخرين في العمل	21
			الاختصاص ليس له اهمية في العمل الجامعي	22
			يتعامل رئيس القسم بتحيز لبعض التدريسين	23
			الوضع الامني في البلد يجعل الدافعية للعمل ضعيف	24

ملحق رقم (2)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ.....المحترم

يروم الباحثان إجراء بحث بعنوان. (الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية التربية الأساسية جامعة ذي قار) وتتطلب الدراسة تعاونكم في الإجابة على فقرات المقياس بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي يمثل رأيكم .

شاكرين تعاونكم معنا الباحثان

ت	الفقرات	تنطبق علي تماما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلا	لا تنطبق علي
1	درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية					
2	اتجنب النقاش مع زملائي لأنه يضايقتني					
3	اجد ساعات العمل مملة					
4	ادارة الكلية غير متعاونة مع التدريسي					
5	اشعر ان اليوم افضل من الغد في العمل					
6	قدرتي على حل مشكلاتي في العمل ضعيفة					
7	ينتابني القلق من الاشتراك في الندوات النقاشية					
8	التدريس عملية روتينية مملة					
9	الوزارة لا تعطي أهمية لتطور المستوى العلمي في الجامعات					
10	مكانة الاستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام					
11	تعامل موظفي الكلية مع التدريسي لا تنسجم ومكانته العلمية					
12	أكون عصبي المزاج منذ دخولي الكلية حتى خروجي منها					
13	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل					
14	الالتزام بالعمل لم يعد ذو اهمية					

					لدى المسؤولين	
					المنافسة في العمل لم تعد ضرورية	15
					بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة	16
					عمادة الكلية تضع مصلحتها قبل مصلحة التدريسي	17
					الامور السياسية وترت العلاقة بيني وبين زملائي	18
					اشعر اني فقدت مكانتي العلمية عند الطلبة	19
					الوزارة لاتأخذ بالاعتبار شهادة التدريسي	20
					اشعر انني مهدد من قبل الاخرين في العمل	21
					الاختصاص ليس له اهمية في العمل الجامعي	22
					يتعامل رئيس القسم بتحيز لبعض التدريسيين	23
					الوضع الامني في البلد يجعل الدافعية للعمل ضعيف	24