

الضغوط المهنية لدى مدرسي معهدي الفنون الجميلة في محافظة نينوى

م.م. نداء زيدان حمدي الحياتي

معهد الفنون الجميلة

تاريخ القبول

٢٠١٣/١١/٦

تاريخ الاستلام

٢٠١٣/٦/١٩

الملخص

هدف البحث التعرف إلى مستوى الضغوط المهنية لدى مدرسي معهدي الفنون الجميلة وهل هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس (ذكورا وإناثا) والتخصص (أكاديمي، فني) وسنوات الخدمة .
أعدت الباحثة أداة للضغوط المهنية وتضمنت في صورتها النهائية (٣٧) فقرة بعدها استخراج صدقها وثباتها .

طبقت الأداة على عينة البحث البالغة (١٠٦) مدرسا ومدرسة في معهدي الفنون الجميلة، وبعد الحصول على البيانات وتحليلها إحصائيا أظهرت النتائج أن (٢٩) فقرة تمثل ضغطا مهنيا من (٣٧) فقرة تؤثر على المدرسين وأظهرت كذلك عدم وجود فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسط الضغوط المهنية مقارنة بالمتوسط النظري، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروقا ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية بين الذكور والإناث في كلا المعهدين، وأظهرت النتائج فروقا دالة إحصائيا تبعا للتخصص ولصالح الأكاديمي كذلك بالنسبة لسنوات الخدمة وللغة (١٦-٢٦) .

أهمية البحث والحاجة إليه :

يرى البعض أن كلمة ضغط (Stress) مأخوذة من الكلمة اللاتينية (Stringer) والتي تعني (سحب بشدة) في حين يرى الآخر أن مصطلح الضغط أشتق من الكلمة الفرنسية القديمة (Distresses) والتي تشير إلى معنى (الاختناق والشعور بالضيق أو الظلم)، وقد تحولت في الانكليزية إلى (Stress) والتي أشارت إلى معنى الضيق والاضطهاد (شقيير، ٤، ٢٠٠٢).

أما الرائد في استخدام المصطلح في علم النفس فهو العالم (هانز سيلبي، Selye) الذي يعود له الفضل في وضع القاعدة الأساسية والعلمية لتطور المفهوم الضمني للضغط، فقد وجد (سيلبي) في بعض أبحاثه الدلالات الهرمونية لردود فعل الجسم في حالة تعرضه لخطر ما، حيث كان متأثراً بفكرة أن الكائنات البشرية يكون لها رد فعل للضغوط عن طريق تنمية أعراض غير نوعية . وقد أستمر الجدل في الأدب العلمي حول مصطلح الضغط النفسي الذي كان يعني تفسيرات كثيرة لأغلب الناس، فالضغط كان جزء لا يتجزأ من خبرة الإنسان اليومية، فقد كان مرتبطاً بالمشاكل المتنوعة مثل الصدمة والتهيج العاطفي والجهد العقلي والفيزيائي مما يتطلب التوافق لتلك العوامل المسببة وهنا انطلقت بعض الدراسات لتثبت أن مجرد الشعور بالضغط يدفع الإنسان لمحاولة التغلب عليه (الطائي، ٢٠٠٠، ٨) من هذه الضغوط، ضغط العمل .

يعد ضغط العمل ظاهرة قديمة لأن حياة الأفراد ارتبطت منذ القدم بالعمل، إلا أن الاهتمام بها كموضوع للدراسة يعد حديثاً نسبياً إذ أن ضغط العمل أصبح يمتد إلى جميع نواحي العمل، وكل منحى له قدرة على إحداث الضغط مثل العمل المجهد وعدم وضوح المهام الملقاة على عاتق الفرد، أما مسببات ضغوط العمل فهي تختلف من منظمة إلى أخرى وجميع العاملين في المؤسسات يتعرضون لها في بعض الأوقات، إلا أنهم لا يتأثرون بضغط العمل بالمستوى نفسه فالفروق الفردية بين خصائص الأفراد تؤدي إلى اختلاف مستوى معاناتهم من ضغط العمل وكذلك ردود فعلهم على المواقف الضاغطة نفسها (الطعاني، ٢٠٠٥، ١٩٩).

فضلا عن ذلك أن ضغوط الحياة والانفعالات قد أصبحت من أخطر الظواهر في حياة الإنسان المعاصر لما تخلفه من أزمات نفسية، فكلما زادت الحياة تعقيدا كثر تعرض الإنسان لمواقف الفشل والإحباط أثناء تحقيق رغباته والتزاماته، لذا سيقع تحت تأثير الضغوط النفسية وسيطرة الانفعالات على نشاطه (محمد، ١٩٩٦، ٢٢٦).

وتمثل الضغوط التي تمر على الإنسان في العصر الحاضر أحد المصادر الرئيسية لشبوع التوتر والقلق والخوف لتمتد وتصل إلى ظواهر مرضية نفس - جسمية وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع منها دراسة (عسكر، ١٩٨٦، الو ابلي، ١٤١٣، محمد لطفي، ١٩٩٢،

ومحمود ، ١٩٩٣، وآخرون) في محيط العمل لدى مئات المدرسين والموظفين في مجالات مختلفة منها الخدمة الاجتماعية وغيرها من المجالات، وقد توصلت هذه الدراسات إلى أن أسباب الضغوط النفسية في العمل كانت بسبب عوامل منها تتعلق بالفرد نفسه وأخرى ببيئة العمل، وقد تكون هناك عوامل متداخلة تساهم في حدوث هذه الضغوط (بار، ٢٠٠٥، ١٩٣).

وقد أشار (السالم، ١٩٩٥) و (العميان، ٢٠٠٢) إلى تباين في تحديد مفهوم ضغوط العمل نتيجة ارتباطها بمردادات عديدة منها القلق والإحباط والصراع واللامبالاة وكذلك تنوع الأسباب المؤدية إلى الضغوط وتداخلها (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠، ٦٠٤) .

وهناك عوامل كثيرة تساهم في وقوع الضغوط على أي شخص في مجال عمله الأمر الذي يجعله يحس بالعجز عن تقديم عمله بالمستوى المطلوب، وفي مجال التربية والتعليم يعاني الأشخاص الذين يمارسون هذه المهنة من ضغوط نفسية ومهنية ولهذا ركز الباحثون على سبل التعامل مع تلك الضغوط السلبية التي قد تتجم عنها (جودة والباقي، ٢٠٠٤، ٤) .

وهناك دراسات أخرى ركزت حول فعالية الضغوط المهنية وتأثيراتها السلبية والإيجابية على نفسية وسلوك الفرد العامل، وبالرغم من غياب الاتفاق بين الدراسات فيما يمكن اعتباره محفزاً أو مثبطاً للعمل والإنتاج في المؤسسات، غير أنها _ أي الدراسات _ تعتبر أنه ليس من الضروري للفرد الذي يقع تحت وطأة الضغط أن ينحرف عن أدائه الطبيعي في إنجاز ما يوكل إليه من أعمال . فمن الطبيعي أن يتعرض الإنسان للضغوط أثر تفاعلاته بالبيئة التي يعيش فيها ما دام على قيد الحياة، ولعل التعامل السليم مع الضغوط يقتضي من الفرد الاستفادة من الجانب الإيجابي لها، فالكثير من الأفراد لا ينجزون الأعمال إلا إذا تعرضوا لمستوى معين من الضغوط (الحلو، ٢٠٠٤، ٢٨٣)، وقد ذكر (Law & Glover , 2002) أن الضغوط بحد ذاتها لا تعد إيجابية ولا سلبية، وإنما تعتمد على التجربة الشخصية للفرد، فقد تكون أحياناً دافعا له للعمل عندها تكون إيجابية ومفيدة، أو تكون سببا لمشاعر القلق والانزعاج عندها تكون سلبية وضارة (الطعاني، ٢٠٠٥، ٢٠٢)، وفي دراسة أخرى أظهرت آثاراً سلبية تتركها الضغوط النفسية كدراسة (عباس) التي أكدت على وجود فروق دالة إحصائية بين المتفوقين والمتأخرين دراسياً في الضغوط التي يواجهونها (عباس، ١٩٩٤، ٣٢١)، كما أظهرت دراسة (Kyriaco Pratt , 1985) أن مستوى الضغط لدى الإناث كان أعلى منه لدى الذكور كما أن ارتفاع مستوى الضغوط يصاحبه ارتفاع في مستوى الشعور بالتوتر والإجهاد الانفعالي والبدني (الجبوري، ٢٠٠٧، ١٥٧-١٥٨)، ويمكن القول أن استمرار الضغط المتزايد على الفرد يؤدي إلى تدني أدائه في العمل، يصاحبه أنماط سلوكية سلبية ضارة كاليأس والإحباط، وتلحق هذه الجوانب السلوكية أضراراً بالمنظمات من حيث تدني الأداء والإنتاج (خليفات والمطارنة، ٢٠٠١، ٦٠٦)

يقول (دافيد وف) في هذا المجال، أننا جميعا نواجه ضغوطا نفسية أو ما تسمى بضغوط الحياة المختلفة والاعتيادية ونسايرها دون أن ندرك تأثيرها فينا في أغلب الأحيان إلا أن القليل هم الذين يواجهون ظروف قاسية بسبب شدة الضغوط وعدم تحملهم وطأتها (دافيد وف، ١٩٨٣، ٦١٥) .

كما أظهرت دراسة (بلال، ٢٠٠٥) الآثار الناجمة عن ضغط العمل وتأثيرها على مستوى المنظمة من حيث ضعف مشاركة الفرد في العمل نتيجة الغياب والتأخر عن العمل والشكاوي والتظلمات وما يترتب على ذلك من تدن في الإنتاج وارتفاع نسبة الحوادث وتدني مستوى الروح المعنوية والأداء والولاء التنظيمي نتيجة عدم الحماس للعمل وضعف الاتصال بين العاملين (بلال، ٢٠٠٥، ٦٠٥) .

وفي هذا المجال أكد الباحثون على الإيمان بفاعلية وقوة الذات في معالجة الضغوط، فقد افترض (باندورا) أن الضغط قد يزول بإيمان الناس المتزايد بقوتهم الذاتية وحكمهم على قابليتهم في التعامل مع المواقف والأحداث الضاغطة، وقد أكد العديد من الخبراء في الصحة العقلية أن جميع الاضطرابات النفسية ناجمة عن الضغوط التي يقع الإنسان تحت وطأتها (الحو، ١٩٨٩، ١١)، حيث أكد ذلك دراسة (عباس والصباغ، ٢٠٠٠) التي أظهرت وجود علاقة سلبية دالة إحصائيا بين الضغوط النفسية ومفهوم الذات (عباس والصباغ، ٢٠٠٠،) .
ومما يزيد الأمر تعقيدا أن تكون الأسرة مصدرا للضغوط النفسية ووسطا خصبا للقلق والإحباط المتكررة لكونها تعاني قصورا في التنشئة الاجتماعية ونقصا في معالجة المشاكل التي يتعرض لها أبنائها (السلطاني، ١٩٩٤، ١) .

كما يعد القلق في كثير من الحالات محور الاضطرابات الشخصية وأن عصرنا الحالي باتجاهاته المادية وصراعاته المستمرة يدفع الإنسان إلى أن يعيش تحت وطأة الضغوط النفسية، حيث التعب والإرهاق والعمل فوق معدلات القدرة الاعتيادية والتوتر والتبدل السريع للقيم ينعكس سلبا على الصحة النفسية عندما يواجه الناس مواقف كثيرة ومتنوعة من العمل والدراسة والزواج والعلاقات العامة (إبراهيم، ١٩٩٤، ٥) .

ما سبق تبرز أهمية إجراء البحث الحالي من خلال :

١- تشخيص الضغوط المهنية لدى كلا الجنسين ضمن تخصصهما .

٢- تعريف المسؤولين بأهم الضغوط المهنية التي يعاني منها المدرسين والمدرسات في معهدي الفنون الجميلة الوقوف على أهمها ليتسنى معالجتها .

حدود البحث :

اقتصر البحث الحالي على مدرسي ومدرسات معهدي الفنون الجميلة للبنين والبنات في مركز محافظة نينوى للعام الدراسي ٢٠١٢.٢٠١٣ .

أهداف البحث : التعرف إلى :

- . الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات معهدي الفنون الجميلة .
- . مستوى الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات معهدي الفنون الجميلة .
- . الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط المهنية وفقا للجنس .
- . الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط المهنية وفقا للتخصص (فني . أكاديمي) .
- . الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط المهنية وفقا لسنوات الخدمة .

تحديد المصطلحات :

الضغوط المهنية : وردت للضغوط المهنية عدة تعاريف ومعان منها :

١- تعريف (مورهيد ,1989 Moorhead) بأنها :

" استجابة لمثير يترتب عليه متطلبات نفسية وجسمية " . (الطعاني،٢٠٠٥،٢٠٣)

٢- تعريف (مشعان،٢٠٠٠) بأنها :

" هي عبارة عن اختلال وظيفي المنظمة أو في المؤسسة، وهذا الاختلال يؤدي إلى انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي وضعف الأداء، وانخفاض مستوى الفاعلية " .

(مشعان،٢٠٠٠،٢٠٧)

٣- تعريف (معروف،٢٠٠١) بأنها :

" حالة نفسية ذهنية وجسمية تنتاب الإنسان وتتسم بالضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم وما يصاحب ذلك من عدم رضا عن النفس والمجتمع " . (معروف،٢٠٠١،٣)

٤- تعريف (جرجيس،٢٠٠٢) بأنها :

" الجهود المعرفية والسلوكية والانفعالية التي يستخدمها الفرد لمواجهة متطلبات الحياة والتوافق مع الواقع " .

(جرجيس،٢٠٠٢،١٧)

٥- تعريف (الخلو،٢٠٠٤) بأنها :

" استجابة الفرد لمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن تنشأ عنها تأثيرات جسمية ونفسية، بحيث تدفع الشخص الذي يقع تحت وطأة الضغوط إلى الانحراف عن أدائه الطبيعي " .

(الخلو،٢٠٠٤،٢٨٣)

٦- تعريف (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠) بأنها :

" مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق ".
(خليفات والمطارنة، ٢٠١٠، ٦٠٣)

وتعرف الباحثة الضغوط المهنية نظرياً بأنها :

" عبارة عن حالات تظهر عدم الاتزان النفسي والوظيفي الناتج عن تأثيرات بيئية واجتماعية تؤدي إلى عدم التوافق النفسي أو الرضا المهني ".
أما التعريف الإجرائي للضغوط المهنية فهو :
" وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرسون والمدرسات نتيجة لاستجاباتهم على أداة الضغوط المهنية الذي سيتم إعدادها في هذا البحث ".

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العراقية :

- ١- دراسة إبراهيم، ١٩٩٤ : (العلاقة بين تحمل الضغوط وبعض المتغيرات لدى المدرسين)
هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تحمل الضغوط وبعض المتغيرات ومن بينها (الثقة بالنفس، وتقدير الذات) إذ شملت عينة الدراسة (١٩٠) مدرساً و مدرسة من المدارس الإعدادية والثانوية بأعمار تراوحت بين (٢٥-٥٥) عاماً، اعتمد الباحث (مقياس تحمل الضغط للمدرسين ومقياس الثقة بالنفس ومقياس تقدير الذات وقائمة أيزنك للشخصية) .
أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للجنس والفئة العمرية في مقياس تحمل الضغوط، كما أظهرت أن هناك علاقة دالة إحصائية بين عمل الضغوط ومعالجتها وعدد من التغيرات الشخصية كالثقة بالنفس وتقدير الذات (إبراهيم، ١٩٩٤، ٥) .
- ٢- دراسة الدليمي وعلي، ٢٠٠٢ : (الضغوط النفسية التي تواجه مديري المدارس الأساسية)
هدفت الدراسة إلى معرفة الضغوط النفسية التي تواجه مديري المدارس الأساسية أثناء تأديتهم أعمالهم من وجهة نظر المديرين أنفسهم في مدينة بغداد، بلغت عينة البحث (٣٦) مديراً، أعد الباحثان أداة خاصة بالضغوط النفسية، تكونت من ثلاث مجالات (الضغوط التي يتعرض لها مديرو المدارس مع المديرية العامة للتربية، ضغوط الطلبة التي يتعرض لها المدير، الضغوط الناجمة عن المهام الإدارية) بلغ عدد فقراتها (٣٣) فقرة، أظهرت النتائج أن بعض الأنظمة والتعليمات تحمل المدير أكثر من طاقته، يضايقني قلة اهتمام أولياء الأمور

بمتابعة أبنائهم، يزعجني ضعف تحضير المدرس للدرس) جميعها احتلت المرتبة الأولى ضمن المجالات الثلاثة (الدليمي وعلي، ٢٠٠٢).

ثانيا : الدراسات العربية :

٣- دراسة المشعان، ٢٠٠٠: (مصادر الضغوط في العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في المرحلة المتوسطة)

هدفت الدراسة بحث مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في المرحلة المتوسطة، تكونت العينة من (٧٤٥) معلما ومعلمة بواقع (٣٧٧) معلما و(٣٦٨) معلمة و(٣٦٣) من الكويتيين و(٣٨٢) من غير الكويتيين، اعتمد الباحث مقياس الضغوط النفسية تعريب (منصور الببلاوي، ١٩٨٩) ومقياس الضغوط المهنية للمعلمين إعداد (السمادوني، ١٩٩١) ومقياس غموض الدور وصراع الدور تعريب (عسكر، ١٩٨٨).

كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، إذ أن المعلمين الكويتيين أكثر تعرضا لضغوط العمل من غير الكويتيين، كذلك وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مصادر ضغوط العمل وفقا للفئة العمرية والخبرة باستثناء الضيق المهني، إذ أن الفئة العمرية (٤٥ فأعلى) أكثر تعرضا لضغوط العمل من الفئات (٣٥ فأقل).

(المشعان، ٢٠٠٠، ٢٠٣)

٤- دراسة الحلو، ٢٠٠٤: (مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية في ضوء متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والشهادة والدخل الشهري، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٥٣٨) معلما ومعلمة، وقد كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في معظم مجالات الضغوط المهنية تبعا لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والشهادة العلمية والدخل الشهري.

(الحلو، ٢٠٠٤، ٢٨١)

٥- دراسة الطعاني، ٢٠٠٥: (مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم)

هدفت الدراسة إلى معرفة مصادر ضغط العمل لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية والثانوية ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في ضغط العمل وفقا لمتغير الجنس والخبرة ومستوى المدرسة والتفاعل بينهما.

أعد الباحث أداة تكونت من (٦٠) فقرة موزعة على (٩) مجالات لمصادر ضغط العمل واستخرج صدقها وثباتها الذي تراوح بين (٠,٨٧-٠,٩٣) لكل المجالات.

طبقت الأداة على عينة بلغت (١٦٠) مديرا ومديرة، وبعد تحليل النتائج توصل الباحث إلى أن مجال (العلاقة مع المجتمع المحلي) احتل المرتبة الأولى ضمن مصادر ضغط العمل يليه مجال (العلاقة مع الهيئة التدريسية) ثم (العلاقة مع التلاميذ) في المرتبة الثالثة .

(الطعاني، ٢٠٠٥، ١٩٧)

٦- دراسة خليفات والمطارنة، ٢٠١٠: (أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لمديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لمديري المدارس الأساسية الحكومية ومعرفة الدلالة الإحصائية لضغوط العمل في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة في العمل والحالة الاجتماعية .

ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٣١) مديرا ومديرة و (٩٨٥) معلما ومعلمة، وقد توصلت النتائج إلى أن مستوى الضغوط في الأداء لدى المدراء كان متوسطا وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث والمستوى التعليمي لصالح حملة شهادة البكالوريوس أما بالنسبة للخبرة والعمر والحالة الاجتماعية أيضا أظهرت النتائج فروقا ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل لصالح سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل) وبالنسبة للعمر للفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل) وللحالة الاجتماعية كانت الفروق لصالح المتزوجين . (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠، ٥٩٩)

٣. الدراسات الأجنبية :

٧- دراسة بار كوي Parkoy ، ١٩٨٨: (الكشف عن مصادر الضغط النفسي لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات)

استهدفت الدراسة الكشف عن مصادر الضغط النفسي لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، شملت عينة البحث (١٥٠) معلما ومعلمة، فقد اعتمد الباحث مقياس الضغط النفسي وبعد الحصول على البيانات استخدم تحليل التباين ومعامل الارتباط كوسائل إحصائية للحصول على النتائج، ومن أبرزها أن معلمي المدارس ذوي الضغوط النفسية المرتفعة يوظفون أساليب غير فعالة للتخلص من الضغوط النفسية . (يوسف، ٢٠٠٧، ٣٢٣)

دراسة فروقا ذات دلالة إحصائية

٨- جويلر Go Eller ، ١٩٩٣: (الكشف عن مصادر الضغوط المهنية لدى مديري المدارس في ولاية إنديانا الأمريكية من وجهة نظرهم)

هدفت الدراسة الكشف عن مصادر الضغوط المهنية وكيفية مواجهتها لدى مديري المدارس، طبقت الأداة على عينة بلغت (٣٦٥) مديرا، وبعد تحليل البيانات أشارت النتائج إلى وجود فروقا ذات دلالة إحصائية لمدى إدراك مديري المدارس لمصادر ضغوط العمل

المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر ومستوى المدرسة ولصالح مديري المدارس الثانوية والمتوسطة، كما توصلت النتائج إلى أن أهم الوسائل الشائعة لمواجهة الضغوط هي مهارة الدعم الاجتماعي والمهارة المعرفية .
(خليفات والمطارنة، ٢٠١٠، ٦٠٨)

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل تحديداً لمجتمع البحث واختيار عينته وتطبيق الأداة واستخراج صدقها وثباتها وأهم الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وفيما يأتي استعراضاً لهذه الإجراءات .

أولاً : مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من مدرسي ومدرسات معلمي الفنون الجميلة للبنين والبنات المتكون من (١٥٠) مدرس ومدرسة من كافة الاختصاصات والشهادات، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١)

توزيع أفراد المجتمع الكلي للبحث

المجموع	عدد المدرسين		الجنس	اسم المعهد	ت
	أكاديمي	فني			
٨٠	٥٩	١٥	ذكور	الفنون الجميلة للبنين	١
	٢١	١٤	إناث		
٧٠	٢٣	٤	ذكور	الفنون الجميلة للبنات	٢
	٤٧	٢٥	إناث		
١٥٠	٨٢	١٩	ذكور	المجموع	
	٦٨	٣٩	إناث		

من الجدول أعلاه يظهر أن عدد المدرسين ذوي الاختصاص الفني من كلا الجنسين هو (٥١) مدرساً ومدرسة والأكاديمي هو (٢٩) مدرساً ومدرسة في معهد الفنون الجميلة للبنين وفي معهد الفنون الجميلة للبنات هو (٤١) لذوي الاختصاص الفني و (٢٩) لذوي الاختصاص الأكاديمي، أما ذوي الاختصاص الفني من كلا المعهدين بلغ (٩٢) مدرساً ومدرسة والأكاديمي هو (٥٨) مدرساً ومدرسة .

ثانياً : عينة البحث

تتألف عينة البحث من (١٠٦) مدرساً ومدرسة اختيروا عشوائياً من مجتمع البحث والجدول (٢) يوضح ذلك .

الجدول (٢)
توزيع عينة البحث

النسبة %	المجموع		عدد المدرسين		الجنس	اسم المعهد	ت
			أكاديمي	فني			
% ٨١,٢٥	٦٥	٤٦	١٤	٣٢	ذكور	الفنون الجميلة للبنين	١
		١٩	١٢	٧	إناث		
% ٥٨,٥٧	٤١	١٥	٤	١١	ذكور	الفنون الجميلة للبنات	٢
		٢٦	١٦	١٠	إناث		
% ٧٠,٦٧	١٠	٦١	١٨	٤٣	ذكور	المجموع	
	٦	٤٥	٢٨	١٧	إناث		

من الجدول أعلاه تظهر عينة البحث (١٠٦) مدرسا ومدرسة من كلا الاختصاصين، إذ بلغت عينة ذوي الاختصاص الفني (٦٠) مدرسا ومدرسة من كلا المعهدين و (٤٦) مدرسا ومدرسة من ذوي الاختصاص الأكاديمي،

ثالثا : أداة البحث

أعدت الباحثة أداة للضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات معهدي الفنون الجميلة للبنين والبنات وذلك لعدم وجود أداة جاهزة مناسبة لعينة البحث وكما يلي :

الاستبيان الاستطلاعي : أعدت الباحثة سؤالاً مفتوحاً قدم إلى عدد من المدرسين والمدرسات من معهد الفنون الجميلة للبنين تضمن ما يلي : (ما هي معاناتك في المعهد الناجمة عن الطلبة والإدارة وأمور أخرى تؤثر في حالتك النفسية والمهنية)، وبعد الحصول على الإجابات، قامت الباحثة بصياغتها إلى فقرات مع الاستفادة من الأدبيات والبحوث المتعلقة بالضغوط أثناء العمل فكان عدد الفقرات (٤٠) فقرة، ووضعت الباحثة مقياساً ذو تدرج رباعي وهو (أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة قليلة، لا أوافق) .

رابعا : الصدق : يعد الصدق الظاهري من الخصائص الواجب توافرها في الأداة حيث أشار (أبيل Ebel) أن المقياس يعد صادقا ظاهريا إذا ظهر أن عباراته تقيس المعرفة أو القدرة التي وضع المقياس من أجل قياسها (Ebel , 1972 , P.555)، ولكي يتحقق الصدق عرضت

الأداة على عدد من المحكمين بلغ عددهم (٧) من ذوي الاختصاص* حيث أن الأداة الصادقة هي الأداة القادرة على قياس الظاهرة التي وضعت لقياسها (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١، ٣٩).

ويعد اطلاع المحكمين تم استبعاد (٣) فقرات كانت غير صالحة باتفاق الأغلبية، وقد تم صياغة وتعديل بعض الفقرات فأصبحت الأداة في صورتها النهائية تتكون من (٣٧) فقرة باتفاق (٨٥%) من الخبراء، ملحق(١).

خامسا : الثبات : يعرف الثبات بأنه الاتساق في النتائج وأن الأداة الثابتة هي التي تعطي نتائج متشابهة في حالة تكرار قياس الظاهرة مرات متتالية على الأفراد أنفسهم تحت الظروف نفسها (العجيلي وآخرون، ١٩٩٠، ١٤٣).

اعتمدت الباحثة طريقة إعادة الاختبار التي تكشف عن الاتساق في الدرجة عبر فترة زمنية معينة، وللحصول على معامل الثبات طبقت الأداة على عينة بلغت (٤٤) مدرسا ومدرسة من كلا المعهدين وأهملت (٤) استمارات لعدم اكتمال الإجابة فيها وأعيد تطبيقها على (٤٠) مدرسا ومدرسة بعد فترة دامت أسبوعين من التطبيق الأول، فبلغ الثبات (٠,٨٤)

سادسا : تطبيق الأداة وتصحيحها

بعد التحقق من صدق الأداة وثباتها قامت الباحثة بتطبيق أداة الضغوط المهنية على العينة الرئيسية البالغة (١٠٦) مدرسا ومدرسة . بعد استبعاد عينة الثبات .

وبعد التطبيق وضعت الدرجات لاستجابة كل مفحوص على الفقرات في ضوء البدائل الأربع بالدرجات (١،٢،٣،٤) ثم حسبت الدرجة الكلية للضغوط المهنية لمعرفة مستوى الضغوط المهنية لدى المدرسين والمدرسات وكذلك تم حساب درجة الحدة لمعرفة أي الضغوط المهنية أكثر تأثيرا على المدرسين .

* أسماء المحكمين :

- أ.د. ثابت محمد خضير / كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل
 أ.م.د. زكري يوسف الطائي / كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل
 أ.م.د. مآرب أحمد محمد / كلية التربية - جامعة الموصل
 أ.م.د. فاطمة عباس مطلق / كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل
 م. عبد الكريم سليم علي / معهد الفنون الجميلة للبنين
 م. روضة محيي الدين الصباغ / معهد الفنون الجميلة للبنين
 م.د. شذى شاكر الخشاب / معهد الفنون الجميلة للبنين

سابعاً : الوسائل الإحصائية

- ١- درجة الحدة لكل فقرة . (الخليبي وعودة، ١٩٨٨، ١٣٣)
- ٢- الاختبار التائي لعينة واحدة .
- ٣- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ٢٥٤-٢٦٠)
- ٤- الوزن المئوي لكل فقرة . (الغريب، ١٩٧٧، ١٦٨)

الفصل الرابع

تفسير نتائج البحث ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل تفسير نتائج البحث ومناقشتها كالاتي :

- الهدف الأول :** (معرفة الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات معاهدي الفنون الجميلة) .
لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج درجة الحدة والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات الاستبيان، علما أن متوسط درجة الحدة هو (٢,٥) درجة والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

الترتيب التازلي لدرجة الحدة والوزن المئوي للفقرات

الوزن المئوي	درجة الحدة	ترتيب الفقرة	ت	الوزن المئوي	درجة الحدة	ترتيب الفقرة	ت
٠,٧٩٩٥	٣,١٩٨	١٥	٢٠	٠,٩٥٥٢	٣,٨٢١	٣	١
٠,٧٥٩٤	٣,٠٣٨	٣٤	٢١	٠,٩٢٩٢	٣,٧١٧	١٩	٢
٠,٨٥٤٧	٣,٠١٩	١٦	٢٢	٠,٩٠٥٧	٣,٦٢٣	٣٢	٣
٠,٧٥٢٤	٣,٠٠٩	٢٦	٢٣	٠,٨٨٢١	٣,٥٢٨	٣١	٤
٠,٧٥٢٤	٣,٠٠٩	٢٨	٢٤	٠,٨٧٩٧	٣,٥١٩	٤	٥
٠,٧٣٥٨	٢,٩٤٣	٩	٢٥	٠,٨٧٧٤	٣,٥٠٩	١٨	٦
٠,٧٢١٧	٢,٨٨٧	٢٢	٢٦	٠,٨٦٣٢	٣,٤٥٣	١٣	٧
٠,٧٠٧٥	٢,٨٣٠	٢٩	٢٧	٠,٨٤٩١	٣,٣٩٦	٢١	٨
٠,٦٦٩٨	٢,٦٧٩	٢٤	٢٨	٠,٨٤٤٣	٣,٣٧٧	١١	٩
٠,٦٥٥٧	٢,٦٢٣	١٢	٢٩	٠,٨٤٢٠	٣,٣٦٨	٢٠	١٠
٠,٦١٠٨	٢,٤٤٣	٥	٣٠	٠,٨٣٩٦	٣,٣٥٨	٣٠	١١
٦٠٨٥	٢,٤٣٤	٣٥	٣١	٠,٨٣٤٩	٣,٣٤٠	٦	١٢
٠,٦٠٣٨	٢,٤١٥	١٤	٣٢	٠,٨٣٤٩	٣,٣٤٠	٨	١٣

الوزن المئوي	درجة الحدة	ترتيب الفقرة	ت	الوزن المئوي	درجة الحدة	ترتيب الفقرة	ت
٠,٦٠١٤	٢,٤٠٦	٢٧	٣٣	٠,٨٣٢٥	٣,٣٣٠	٢٥	١٤
٠,٥٥١٩	٢,٢٠٨	٣٦	٣٤	٠,٨٣٢٥	٣,٣٣٠	٣٣	١٥
٠,٥٤٧٢	٢,١٨٩	١٠	٣٥	٠,٨٢٧٨	٣,٣١١	٣٧	١٦
٠,٣٥١٤	١,٤٠٦	٢	٣٦	٠,٨٢٣١	٣,٢٩٢	٢٣	١٧
٠,٣٤٩١	١,٣٩٦	١	٣٧	٠,٨١٦٠	٣,٢٦٤	١٧	١٨
				٠,٨١١٣	٣,٢٤٥	٧	١٩

من الجدول أعلاه يبدو أن (٢٩) فقرة من مجموع (٣٧) فقرة في الاستبيان الكلي فيها درجة الحدة أعلى من المتوسط النظري وهذا يعني أن (٢٩) ضغطاً مهنيًا يعاني منه المدرسين، وفيما يلي إيضاح لل فقرات الخمس الأولى التي حملت أعلى درجة حدة ووزن مئوي كالآتي :

١- الفقرة (بزعجني قلة دافعية الطلبة للدراسة) احتلت المرتبة الأولى بدرجة حدة (٣,٨٢١) ووزن مئوي (٠,٩٥٥٢) والسبب يعود إلى انشغال الطلبة بالتقنيات الحديثة وسوء استخدامها للفترة الراهنة إضافة إلى الوضع المعاشي المتردي الذي تعيشه غالبية العوائل ودور هذا الشاب في تقديم العون والعمل مما لا يتيح له فرصة الدراسة والاهتمام بها، ورغبة غالبية الطلبة في الحصول على المعلومة الجاهزة، إضافة إلى دور المناهج في عدم تلبية احتياجاتهم الخاصة .

٢- احتلت الفقرة (بضايقتني قلة الفرص المناسبة لتطوير أدائي الوظيفي) المرتبة الثانية بدرجة حدة (٣,٧١٧) ووزن مئوي مقداره (٠,٩٢٩٢) وذلك لعدم وجود آليات للتطوير الذاتي للمدرس فضلا عن الروتين والمحسوبية في الارتقاء الوظيفي والإيفادات خارج العراق .

٣- والفقرة (بضايقتني قلة الانضباط الذاتي في المعهد) احتلت المرتبة الثالثة بدرجة حدة (٣,٦٢٣) ووزن مئوي (٠,٩٠٥٧) والسبب يعود إلى أسباب ترتبط بالشخصية منها اللامبالاة في بداية حياته أو قد يكون هذا المدرس قد شغل عملاً سابقاً ليس فيه انضباط وبذلك أصبح هذا السلوك جزءاً من شخصيته، فضلاً عن قساوة الظروف المحيطة بالمدرسين تدفع البعض إلى عدم الانضباط، أو تساهل بعض الإدارات في محاسبة المقصرين .

٤- احتلت الفقرة الحادية والثلاثين (بزعجني عدم تحضير الطلبة للمادة الدراسية) المرتبة الرابعة بدرجة حدة (٣,٥٢٨) ووزن مئوي (٠,٨٨٢١) وتفسير هذه الفقرة يرتبط بالفقرة التي احتلت المرتبة الأولى .

٥- والفقرة الرابعة (بضايقتي سوء العلاقات بين المدرسين) احتلت المرتبة الخامسة بدرجة حدة (٣,٥١٩) ووزن مئوي (٠,٨٧٩٧) وذلك يعود إلى النظم التربوية الدكتاتورية المركزية التي تتسم بعدم المرونة بذلك يولد صراعات نفسية تخلق فجوة بين المدرسين إضافة إلى عدم توفير فرص متساوية للجميع على أساس الكفاءة العلمية مما يتولد تنافس غير شريف يؤدي إلى صراعات بين المدرسين وسوء العلاقات بينهم

الهدف الثاني : (معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات معهدي الفنون الجميلة).

لتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد أوجدت الوسط التطبيقي البالغ (١١٨,٧١٧) وعند مقارنته بالوسط الفرضي البالغ (٩٢,٥) كانت القيمة التائية المحسوبة (١٧,١١) علما أن القيمة المجدولة هي (١,٩٨٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أكبر من المجدولة هذا يدل أنه يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسط الضغط المهني التطبيقي والفرضي ولصالح التطبيقي، والجدول (٤) يوضح ذلك .

الجدول (٤)

مستوى الضغوط المهنية لدى مدرسي المعهدين

الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	العدد
	المجدولة	المحسوبة				
يوجد فرق دال	١,٩٨٥	١٧,١١	١٤,٩٥٥	٩٢,٥	١١٨,٧١٧	١٠٦

والسبب يعود إلى أن الضغوط المهنية لدى عينة البحث كانت بدرجة عالية وأن غالبية الضغوط ظهرت لدى عينة البحث بسبب الوضع الاقتصادي للمدرس وخاصة حملة الشهادات الدنيا (دبلوم - بكالوريوس) وهم يمثلون غالبية العينة .

الهدف الثالث : (معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط المهنية وفقا للجنس) .

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فكانت القيمة التائية المحسوبة (٠,٤٥١) أقل من القيمة التائية المجدولة البالغة (١,٩٨٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الضغوط المهنية في كلا المعهدين والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

مستوى الضغوط المهنية لدى مدرسي المعهدين وفقا لمتغير الجنس

الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	المجدولة	المحسوبة				
لا يوجد فرق دال	١,٩٨٥	٠,٤٥١	١٦,٢٨٧	١١٩,٣٨٣	٦١	ذكور
			١٣,٠٨٩	١١٨,٠٥١	٤٥	إناث

والسبب يعود إلى أن معاناة المدرسين من الذكور والإناث في كلا المعهدين هي المعاناة نفسها وأنهم يملكون بالظروف نفسها، وهذه النتيجة تخالف دراسة (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠) و(الفايز، ٢٠٠٥) و(المشعان، ٢٠٠٠) التي أظهرت وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في الضغوط المهنية .

الهدف الرابع : معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط المهنية وفقا للتخصص (فني . أكاديمي) .

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة أيضا باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فكانت القيمة التائية المحسوبة (٢,٠٣٧) وهي أعلى من القيمة التائية المجدولة البالغة (١,٩٨٥) وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائياً بين المدرسين والمدرسات وفقا للتخصص الفني والأكاديمي ولصالح ذوي التخصص الأكاديمي والجدول (٦) يوضح ذلك .

الجدول (٦)

مستوى الضغوط المهنية لدى مدرسي المعهدين وفقا للتخصص

الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
	المجدولة	المحسوبة				
يوجد فرق دال	١,٩٨٥	٢,٠٣٧	١٧,٤٥٣٨	١٢١,٦٨٦	٤٦	أكاديمي
			١٢,٣٤٣٥	١١٦,٧٤٨	٦٠	فني

والسبب يعود إلى أن مجال التدريسي الأكاديمي محدد بمجال الوقت والمكان والحركة وليس له الحرية في تفرغ انفعالاته كالمدرسين من ذوي الاختصاص الفني الذين يفرغون انفعالاتهم من خلال رسم لوحة فنية أو معزوفة موسيقية أو أعمال أخرى .

الهدف الخامس : معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط المهنية وفقا لسنوات الخدمة) .

لتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العمر .

الجدول (٧)

تحليل التباين للفرق بين متوسطات متغير العمر

الدلالة	القيمة الفائية		متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصادر التباين
	المجدولة	المحسوبة				
يوجد فرق دال	٣,٠٨٧٦	٣,٢٦٥	٦٦٩,٩٤٥	١٣٩٩,٨٩	٢	بين المجموعات
			٢١٤,٤٠٤١	٢٢٠,٨٣,٦٢	١٠٣	داخل المجموعات
				٢٣٤٨٣٠,٥٠٩	١٠٥	الكلية

من الجدول أعلاه أظهرت نتائج تحليل التباين وجود فروق دالة إحصائية بين الفئات الثلاث ضمن عينة البحث، والسبب يعود إلى أن لسنوات الخدمة تأثير في تخفيف أو رفع مستوى الضغط المهني لدى المدرسين .

بعد ذلك قامت الباحثة باعتماد اختبار شيفيه لإيجاد أي الفئات العمرية تكون معاناتها من الضغوط المهنية أعلى من الفئات الأخرى والجدول (٨) يوضح ذلك .

الجدول (٨)

اختبار شيفيه لمعرفة أي الفئات أكثر معاناة من الضغوط المهنية

سنوات الخدمة	العدد	الأوساط الحسابية	-(١٥-٥)	-(١٥-٥)
			(٣٩-٢٧)	(٢٦-١٦)
١٥ . ٥	٤٩	١١٤,٧٤٦٣	٠,٠٤٩	**٧,٦٧٨
٢٦ . ١٦	٣٢	١٢٧,٧٨٧٨	(٣٩-٢٧)-(٢٦-١٦)	
٣٩ . ٢٧	٢٥	١١٣,٦١٧٠		**٦,٥٧٣

١١- قيمة شيفيه المجدولة : ٦,١٧٥٢ عند مستوى (٠,٠٥)

** الفرق لصالح سنوات الخدمة (٢٦-١٦)

من الجدول أعلاه أظهرت النتائج أن أعلى مستوى للضغوط المهنية كان لصالح الفئة العمرية (٢٦-١٦) سنة والسبب يعود إلى أن هذه الفترة هي فترة بناء الشخصية الوظيفية وفترة تكوين البناء الأسري وتأمين الاحتياجات الذاتية العائلية، وهي أيضا تأتي متزامنة مع الجانب المهني حيث مرحلة النمو الوظيفي والطموح نحو الأفضل أو الحصول على مراكز مهنية أفضل أو شهادات دراسية أعلى، مما تترك تأثيرا كبيرا على المدرسين أضف إلى ذلك الإرهاصات الاقتصادية وتأثيرها على زيادة الضغوط المهنية، كذلك عدم قدرته على مواكبة التقنيات الحديثة مما تثير لديه الإحساس بالضعفة وهذه بدورها تزيد من ضغوط العمل لدى

المدرسين، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (خليفة والمطارنة، ٢٠١٠) و(ياركندي، ٢٠٠٣) التي أظهرت فروقا ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير سنوات الخدمة، إلا أنها خالفت دراسة (المشعان، ٢٠٠٠) التي لم تظهر فروقا دالة إحصائية تعزى لسنوات الخدمة.

التوصيات :

- ١- توفير فرص النمو المهني من خلال الدورات التطويرية لعملية التعليم .
- ٢- إرسال المدرسين لبعثات خارج القطر للإطلاع على خبرات الدول الأخرى في عملية التعليم .
- ٣- رفع المستوى المعاشي للمدرس مما يتيح له الفراغ لتطوير نفسه ومهنته دون الحاجة إلى العمل الإضافي .
- ٤- المشاركة في المؤتمرات العلمية والثقافية المنعقدة في جامعات القطر لتطويره علميا ومهنيا .

المقترحات :

- ١- إجراء دراسة مماثلة على معاهد المعلمين في محافظة نينوى أو محافظات القطر .
- ٢- قياس مستوى الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي .
- ٣- دراسة مصادر ضغوط العمل لدى مدرسي المدارس الثانوية والإعدادية .
- ٤- دراسة مصادر ضغوط العمل لدى مدرسي المدارس الثانوية والإعدادية وعلاقتها بمتغيرات أخرى .
- ٥- دراسة مصادر ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية .

المصادر

- ❖ إبراهيم، لطفي / مقياس عمليات تحمل الضغوط في علاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى المعلمين، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة (٣)، العدد (٥)، ١٩٩٤.
- ❖ ألبياتي، عبد الجبار توفيق وزكريا أناسيوس / الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، الجامعة المستنصرية، مطبعة مؤسسة الثقافة، بغداد، ١٩٧٧
- ❖ بار، عبد المنان ملا معمور يوسف / الضغوط النفسية التي يتعرض لها المطوفون والعاملون والقيادات الإدارية العليا في مؤسسات الطوافة، مجلو الرياض، المجلد (١٧)، العدد (١)، ٢٠٠٥ .
- ❖ بلال، محمد إسماعيل / السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٥ .
- ❖ الجبوري، احمد عزيز فندي / ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالأساليب القيادية والرضا عن العمل لدى مديري المدارس الإعدادية والثانوية في محافظة نينوى، كلية التربية، جامعة الموصل، (رسالة ماجستير غير منشورة) .
- ❖ جرجيس، مؤيد إسماعيل / أساليب التعامل مع ضغوط الحياة وعلاقتها بالطمأنينة والميول العصائية لدى الشباب الجامعي كلية التربية، جامعة صلاح الدين، ٢٠٠٢، (رسالة ماجستير غير منشورة) .
- ❖ جودة، إيمان ورندة الباقي / ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجيه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد (١٨)، العدد (١)، ٢٠٠٤ .
- ❖ الحلو، بثينة منصور / مركز السيطرة والتعامل مع الضغوط النفسية، كلية الآداب، جامعة الموصل، ١٩٨٩ .
- ❖ الحلو، غسان حسين / مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد (٣١)، العدد (٢)، ٢٠٠٤ .
- ❖ الخليلي، خليل يوسف وعودة احمد سليمان، (١٩٨٨) / الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، دار الفكر، عمان - الأردن .
- ❖ خليفات، عبد الفتاح صالح وشيرين محمد المطارنة / أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، مجلد (٢٦)، العدد (٢-١) .
- ❖ دافيد وف، ليندال / مدخل علم النفس، ترجمة سيد وآخرون، ط٤، القاهرة، ١٩٨٣ .

- ❖ الدليمي، احمد محمد خلف وكريم منصور علي / الضغوط الزمنية التي تواجه مديري المدارس الأساس، مجلة كلية المعلمين، الجامعة المستنصرية، العدد (٣٢)، ٢٠٠٢ .
- ❖ الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون / الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٨١ .
- ❖ السلطاني، ناجح كريم / الضغوط النفسية التي يتعرض لها المراهق العراقي وعلاقتها بجنسه ومفهوم الذات ومركز السيطرة، كلية التربية - ابن رشد، جامعة بغداد، ١٩٩٤، (أطروحة دكتوراه غير مشورة) .
- ❖ شقير، زينب قياس مواقف الحياة الضاغطة في البيئة العربية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ٢٠٠٢ .
- ❖ الطائي، ذكري يوسف جميل الضغوط النفسية التي تواجه تلاميذ المرحلة الابتدائية في محافظة نينوى، كلية التربية جامعة الموصل، ٢٠٠٠، (رسالة ماجستير غير مشورة) .
- ❖ الطعاني، حسن أحد مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، مجلة جامعة دمشق، مجلد (٢١)، العدد (٢)، ٢٠٠٥ .
- ❖ عباس، كامل عبد الحميد / الضغوط النفسية لدى التلاميذ المتفوقين وأقرانهم من ذوي التحصيل المقبول والمتأخرين دراسيا في مرحلة الابتدائية، دراسة مقارنة، مجلة التربية والعلم، كلية التربية جامعة الموصل، العدد (١٥)، ١٩٩٤ .
- ❖ عباس، كامل عبد الحميد وروضة محيي الدين الصباغ / الضغوط النفسية التي تواجه طلبة المرحلة الإعدادية وعلاقتها بمفهوم الذات، مجلة التربية والعلم، العدد (٢٦)، ٢٠٠٠ .
- ❖ العجيلي، صباح حسين وآخرون / التقييم والقياس، جامعة بغداد، ١٩٩٠ .
- ❖ الغريب، رمزية / التقويم والقياس النفسي والتربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، ١٩٧٧ .
- ❖ محمد، أمال عبد الرحمن / ضغوط الحياة العصرية والجروح النفسية، مجلة التربية، العدد (١٨) دولة قطر .
- ❖ المشعان، عويد سلطان / مصادر الضغوط في العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في المرحلة المتوسطة، مجلة جامعة دمشق، المجلد (١٦)، العدد (١)، ٢٠٠٠ .
- ❖ معروف، اعتدال / مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة والعمل والمجتمع، مكتبة الشقري، بغداد، ٢٠٠١ .

❖ يوسف شاكر محمود / الضغوط النفسية التي تواجه طلبة الجامعة المستتصرية بسبب

الغزو الأمريكي على العراق، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد (٥٢)، ٢٠٠٧ .

❖ EBEL , R.L. / Essentials of Education Measurement , Englewood , Cliff , Oriental Hall ,New Jersey , 1972 .

❖ Kyriaco ,C. & Pratt , J. / Teacher stress an international review educational research Vol. 29 , No. 2 , P.111-121 .

المديرية العامة لتربية محافظة نينوى
معهد الفنون الجميلة للبنين

ملحق (١) استبيان الضغوط المهنية

أخي المدرس :

أختي المدرسة :

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإعداد بحثها الموسوم " الضغوط المهنية لدى مدرسي معهدي الفنون الجميلة (للبنين والبنات)، وتحقيقاً لأهداف البحث أعدت الباحثة الأداة الماثلة أمامكم، وترجو الأخذ بأرائكم حول درجات الضغط المهني الذي تعلنون منه من خلال استجابتكم بصورة دقيقة على فقرات الاستبيان، علماً بأن البدائل هي (أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة قليلة، لا أوافق)، وأن الضغط المهني (ضغط العمل) هو : مجموعة من الاستجابات السلوكية والشخصية الناشئة عن تأثيرات بيئية واجتماعية والتي تؤدي إلى عدم التوافق النفسي، علماً بأن الاستبيان لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة : لا داعي لذكر الاسم

الجنس : ذكر أنثى

سنوات الخدمة : سنة

التخصص : فني أكاديمي

تقبلوا فائق تقديري

الباحثة

نداء زيدان حمدي الحياي

الأداة في صورتها النهائية

لا أوافق	أوافق بدرجة			الفقرات	ت
	قليلة	متوسطة	كبيرة		
				أشعر بأنني غير قادر على التخطيط لأعمالي .	١
				أشعر أن عبء عملي أكثر من طاقتي الجسمية والفكرية	٢
				يزعجني قلة دافعية الطلبة للدراسة .	٣
				يضايقني سوء العلاقات بين المدرسين بعضهم مع بعض	٤
				أشعر بضعف قدرتي على التوفيق بين عملي وحياتي العائلية .	٥
				يزعجني الازدواجية في تطبيق النظام من الجهات العليا	٦
				يزعجني عبث الطلبة في بناية المعهد وأثاثه .	٧
				تضايقني السلوكيات السلبية من قبل بعض الطلبة كالتدخين والسرقة .	٨
				يضايقني عدم توفر الثقة والاحترام بين بعض المدرسين وأولياء الأمور.	٩
				يضايقني عزوف أولياء أمور الطلبة عن المشاركة في أنشطة المعهد .	١٠
				يزعجني قلة تعاون منظمات المجتمع المدني مع إدارة المعهد .	١١
				أشعر بأن لدى أولياء الأمور انطبعا سلبيا عن جهودي مع أبنائهم .	١٢
				ترجعني الرتبة والروتين في الحصول على تقدم في حياتي الوظيفية .	١٣
				تضايقني نظرة المجتمع لمعهد الفنون الجميلة .	١٤
				تؤلمني بيئة المعهد التي لا ترتقي إلى مستوى الطموح .	١٥
				يؤسفني عدم وضوح بعض القوانين المتعلقة بتقييم أداء الطلبة .	١٦
				يضايقني الزخم الكبير للمواصلات من وإلى	١٧

ت	الفقرات	أوافق بدرجة		
		كبيرة	متوسطة	قليلة
	المعهد .			لا أوافق
١٨	يزعجني الروتين في العمل .			
١٩	تؤلمني قلة الفرص المناسبة لتطوير أدائي الوظيفي .			
٢٠	يؤسفني قلة وجود الحوافز المادية أو المعنوية .			
٢١	يزعجني تغيب الطلبة بشكل مستمر أو منقطع .			
٢٢	يؤلمني قلة الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله .			
٢٣	يؤلمني عدم توفر أماكن للراحة خلال الدوام .			
٢٤	أشعر بالإرهاق بسبب طبيعة وظيفتي .			
٢٥	يضايقتني قلة الدورات التطويرية أثناء الخدمة .			
٢٦	يؤلمني أن المدير لا يمنحني التقدير الذي أستحقه .			
٢٧	يزعجني الحرمان من فرص الإيفاد خارج القطر .			
٢٨	يضايقتني عدم تعاون المدير مع مدرسية .			
٢٩	تزعجني الزيارات المفاجئة للمشرفين .			
٣٠	يضايقتني عدم متابعة أولياء الأمور أبنائهم .			
٣١	يزعجني عدم تحضير الطلبة للمادة الدراسية .			
٣٢	يضايقتني قلة الانضباط الذاتي في المعهد .			
٣٣	يزعجني كثرة من يتوسطون في نتائج الامتحان .			
٣٤	يضايقتني الفهم السيئ للعلاقات الشخصية مع الآخرين .			
٣٥	أضطر للقيام بأعمال لا تتلاءم ومبادئ الشخصية .			
٣٦	أشعر بعدم الرضا عن أدائي المهني .			
٣٧	يزعجني عدم تقبل الطلبة النصح والإرشاد .			

استبيان آراء المحكمين لأداة الضغوط المهنية

الأستاذ الفاضل :المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإعداد بحثها الموسوم " الضغوط المهنية لدى مدرسي معهدي الفنون الجميلة للبنين والبنات)، وتحقيقاً لأهداف البحث أعدت الباحثة الأداة الماثلة أمامكم، وترجو الأخذ بأرائكم حول مدى صلاحية الفقرات لقياس الضغط المهني وذلك لما تتمتعون به من دراية وخبرة في هذا الاتجاه علماً بأن البدائل هي (أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة قليلة، لا أوافق)، وأن الضغط المهني (ضغط العمل) هو : مجموعة من الاستجابات السلوكية والشخصية الناشئة عن تأثيرات بيئية واجتماعية والتي تؤدي إلى عدم التوافق النفسي

تقبلوا فائق تقديري واحترامي

الباحثة

نداء زيدان حمدي الحياتي

ت	الفقرات	درجة الصلاحية	
		صالحة	غير صالحة
١	اشعر بأنني غير قادر على التخطيط لأعمالي .		
٢	أشعر أن عبء عملي أكثر من طاقتي الجسمية والفكرية		
٣	يزعجني قلة دافعية الطلبة للدراسة .		
٤	يضايقني سوء العلاقات بين المدرسين بعضهم مع بعض		
٥	أشعر بضعف قدرتي على التوفيق بين عملي وحياتي العائلية .		
٦	يزعجني الازدواجية في تطبيق النظام من الجهات العليا		
٧	يزعجني عبث الطلبة في بناية المعهد وأثاثه .		
٨	تضايقني السلوكيات السلبية من قبل بعض الطلبة كالتدخين والسرقة .		
٩	يضايقني عدم توفر الثقة والاحترام بين بعض المدرسين وأولياء الأمور .		
١٠	يضايقني عزوف أولياء أمور الطلبة عن المشاركة في أنشطة المعهد .		
١١	يزعجني قلة تعاون منظمات المجتمع المدني مع إدارة المعهد .		
١٢	أشعر بأن لدى أولياء الأمور انطبعا سلبيًا عن جهودي مع أبنائهم .		
١٣	يزعجني الرتابة والروتين في الحصول على تقدم في حياتي الوظيفية .		
١٤	تضايقني نظرة المجتمع لمعهد الفنون الجميلة .		
١٥	تؤلمني بيئة المعهد التي لا ترتقي إلى مستوى الطموح.		
١٦	يؤسفني عدم وضوح بعض القوانين المتعلقة بتقييم أداء الطلبة .		
١٧	يضايقني الزخم الكبير للمواصلات من وإلى المعهد .		

ت	الفقرات	درجة الصلاحية	
		صالحة	غير صالحة
١٨	يزعجني الروتين في العمل .		
١٩	تؤلمني قلة الفرص المناسبة لتطوير أدائي الوظيفي .		
٢٠	يؤسفني قلة وجود الحوافز المادية أو المعنوية .		
٢١	يزعجني تغيب الطلبة بشكل مستمر أو منقطع .		
٢٢	يؤلمني قلة الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله .		
٢٣	يؤلمني عدم توفر أماكن للراحة خلال الدوام .		
٢٤	أشعر بالإرهاق بسبب طبيعة وظيفتي .		
٢٥	يضايقني قلة الدورات التطويرية أثناء الخدمة .		
٢٦	يؤلمني أن المدير لا يمنحني التقدير الذي أستحقه .		
٢٧	يزعجني الحرمان من فرص الإيفاد خارج القطر .		
٢٨	يضايقني عدم تعاون المدير مع مدرسيه .		
٢٩	تزعجني الزيارات المفاجئة للمشرفين .		
٣٠	يضايقني عدم متابعة أولياء الأمور أبنائهم .		
٣١	يزعجني عدم تحضير الطلبة للمادة الدراسية .		
٣٢	يضايقني قلة الانضباط الذاتي في المعهد .		
٣٣	يزعجني كثرة من يتوسطون في نتائج الامتحان .		
٣٤	يضايقني الهم السيئ للعلاقات الشخصية مع الآخرين .		
٣٥	أضطر للقيام بأعمال لا تتلاءم ومبادئ الشخصية .		
٣٦	أشعر بعدم الرضا عن أدائي المهني .		
٣٧	يزعجني عدم تقبل الطلبة النصح والإرشاد .		

Vocational Pressures of the Teachers of Fine Arts Institutes In Ninevah

Assistant Teacher Nedaa Zidan Hamdi Al-Hayali

Institute of Fine Arts

Abstract

The research aims to recognize vocational pressures level of the teachers of fine arts institutes and to explain if there are some differences of statistical function in those levels according to the gender , professionalism (Academic or Technical) , and years of work .

The researcher produces a way for such pressures which consists of (37) items after getting its truth . Such a way has been applied to the research society except the fixation sample that has (106) teachers in those institutes .

After getting the data and analyzing them statistically , results show that (29) items represent vocational pressure out of (37) that affect the teachers . Also , there are no differences of statistical function in the average of 1 one .

I addition , the results show no differences of statistical function in those pressures between males and females in both institutes , where as some differences of statistical function appear according to the professionalism (the academic) as well as to the years of work (16-26) .