

## الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الاطفال

أ.د. إيمان عباس علي الخفاف

الباحث منى داود سلمان

الجامعة المستنصرية - كلية التربية الأساسية - قسم رياض الأطفال

### مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الاطفال، وتألقت عينة البحث الأساسية من (135) معلمة، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة من مديرية تربية بغداد الرصافة الأولى للعام الدراسي (2020/2021). ولتحقيق أهداف البحث أعدت الباحثة مقياس الضغوط المهنية، ثم حلت فقرات المقياس منطقياً وإحصائياً لحساب قدرتها التمييزية ومعاملات صدقها، و تحققت الباحثة من الصدق الظاهري و صدق البناء للمقياس بتطبيقه على عينة المقياس البالغة (135) معلمة وتم استخراج الثبات بطريقة اعادة الاختبار ومعامل الفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات (89,00 ، 746,00) على التوالي وبذلك تكون المقياس في صيغته النهائية من (27) فقرة وأمام كل فقرة خمسة بدائل هي (تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ)، وتوصلت إلى النتائج الآتية:

- يعانون معلمات رياض الأطفال من ضغوط مهنية لان القيمة التائية المحسوبة البالغة (301، 8) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (196، 1) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة وهذا يشير إلى ان معلمات رياض الأطفال لديهم مستوى عالٍ من الضغوط المهنية.

## الفصل الأول

### مشكلة البحث:

الضغوط المهنية ظاهرة انسانية قديمة موجودة مع وجود الانسان ذاته ومنذ ان خلق الانسان وهو يسعى الوصول الى السعادة الحقيقية، والبعد عما يسبب له المشاكل وضمن سعي الانسان الى الراحة النفسية والوجدانية فتعرضه العقبات والمشاكل المختلفة حيث ان المحنة والابتلاء صفة ملازمة للانسان منذ ان وضع قدميه على هذه الارض حتى قيام الساعة، الا ان الاهتمام بها كونها مجالاً للدراسة هو الذي يمكن ان يطلق عليه الحدائة، بتغير سمات المجتمع في العصر الحديث من خلال ثورة المعلومات، وظهور العولمة، وما حصل عن ذلك من تعقيد في نواحي الحياة المختلفة (الخفاف، ٢٠١٧: ١٢). يشهد العصر الحديث تغيرات عميقة في حياة المجتمعات على كل المستويات، الشيء الذي يفرض على أفراد المجتمع التكيف الذي يتماشى مع متطلبات ذلك التغير، وتختلف درجة التكيف من مجتمع إلى آخر ومن فرد لآخر حسب المستوى الاجتماعي والثقافي والمكانة التي يحتلها هؤلاء الأفراد (فاتح، ٢٠٠٨: 1). تعد الضغوط المهنية من العوامل المؤثرة التي تسبب القلق والتوتر والتعب عند الأفراد وأن استمرار الضغوط المهنية ينعكس بصورة سلبية على الأفراد ما يسبب إلى حدوث أمراض نفسية وجسدية (سلوم، 2002: 7) وتتصف بيئة مجتمعاتنا المعاصرة بصورة عامة بصفات تفرض على الافراد أن يبتكرون ويجتهدون بصورة كبيرة وتنافس الآخرين في العمل وخصوصاً تحت ظل الانفجار المعرفي وحدوث الاضطراب بشكل مستمر حيث يواجه الافراد عدة ضغوط وتوترات فينتج عن ذلك آثار سلبية سواء على المستوى الصحي أو النفسي، حيث تعد الضغوط المهنية من التحديات الشائعة التي يتعرض لها الأفراد في المؤسسات حيث يتطلب من الأفراد أعمال وأشغال لا تتوافق مع قدراتهم ومستوياتهم مما يؤدي إلى ظهور الكثير من علامات التعب والإحباط والإجهاد (العمراوي، 2017: 7) وأن مشكلة الضغط المهني ليست فقط تؤثر على المعلمات كأفراد فقط ولكنها تؤثر أيضاً على الكفاءة وأن الضغط المتعلق بالوظيفة يسبب عدم الفعالية في الأداء الوظيفي المميز من خلال العلاقات غير مرضية مع الطلاب وعدم الرغبة في تطبيق تعليمي جديد. (Harish et.al,2018:83)

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسوم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

أشار إيزيبيل ( Isabaelle,1987 ) أن المشكلات التي يصادفها الفرد في مواجهة مطالب الحياة في عالمنا اليوم المعقد يقوده للشعور بالضغط النفسي ، في حين تتطلب مهنة الدوائر والمؤسسات أن تكون لدى الأفراد قدرة كبيرة على التأقلم مع المسؤوليات والتوافق مع الأعمال لمواجهة الضغوط المهنية وهذا هو السبيل من أجل رفع مستوى الاداء فيها ( Isabaelle ,1987: 12 ) من هنا تحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة التعرف على الضغوط المهني وعلاقتها بالمناعة الفكرية من أجل المحاولة في تنمية قوة مقاومة أكبر للتأثيرات والمتغيرات الوافدة إلى نظامنا الاجتماعي ، وتحدد مشكلة البحث الحالي بالأجابة السؤال الاتي :

هل هناك ضغوط مهنية تعاني منها معلمات رياض الأطفال ؟

#### أهمية البحث:

تنبثق أهمية البحث من أهمية معلمة رياض الأطفال، إذ إن لمعلمة رياض الأطفال دوراً حيوياً في تحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة للطفل في المجالات العقلية والجسمية والحركية والانفعالية والاجتماعية والخلقية، فهي المسؤولة عن كل ما يتعلمه، بما يحقق الاهداف التربوية التعليمية، وفشلها في تحقيق ذلك يعني فشل المؤسسة التربوية لرياض الأطفال، لذلك تمثل معلمة رياض الأطفال حجر الزاوية في العملية التعليمية وبناء المجتمع (الزبيدي، 2016 :7). كما اشار كولكن (Culkin,1953) انه لا يمكن عد عملية تحقيق اهداف رياض الأطفال ووظائفها عملية سهلة، بل هي عملية تتطلب معلمات يمتلكن علما وفنا ومهارة وخبرة وادراكاً لأبعاد مسارات ومطالب وحاجات نمو الطفل، واساليب تنشئته والتعامل معه، وكيفية التفاعل معه والتأثير فيه ( Culkin,1953: 6).

تتبع أهمية هذا البحث ومدى خطورة الضغوط المهنية الذي يكون ذات ارتباط وثيق بحياة الأفراد وتأثر بشكل مباشر على مستوياتهم في العمل (الشمسي وآخرون ، 2013 :187) وأكدت بعض الدراسات والبحوث إن ارتباط الضغوط المهنية بعدد من المتغيرات النفسية والشخصية فمن خلال ارتباط الضغوط المهنية بالجنس توصلت دراسة كانك (1981)، (Canning) ودراسة (المحمداوي، 1990) إن مستوى الضغوط المهنية والإرهاق عند الذكور أقل من الإناث ومن خلال هذا المنطلق تشير الدراسات فأن الإناث قد سجلن نسبة القلق والتوتر أعلى من الذكور ( Arkoff ، 1971 :138-127)

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

واستنادا لما تقدم فقد رأت الباحثة أن أهمية بحثها والحاجة إليه تأتي من أهمية دور معلمات رياض الأطفال بصورة رئيسية فهن يتعرضن بصورة كبيرة إلى ضغوطات مهنية وتؤثر ذلك في طموحاتهن وأفكارهن ومناعاتهن الفكرية وقد يتوقف مستوى نجاح المعلمات وتطورهن على مدى تعرضهن للضغوط المهنية ومواجهه هذه الضغوط بطريقة فكرية علمية .

**أهداف البحث:**

- التعرف على الضغوط المهنية عند معلمات رياض الأطفال.

**حدود البحث:**

- حدود بشرية: معلمات رياض الأطفال.

- حدود زمنية: العام الدراسي 2020-2021

- حدود مكانية: مديرية الرصافة الولي

- حدود علمية: مقياس الضغوط المهنية

**تحديد المصطلحات:**

**الضغوط المهنية Occupational Stress: عرفها:**

- ليت وتوك (Litt&turk,1985) على أنها : الخبرة التي يواجهها الأفراد من خلال الانفعالات الغير مفرحة وتظهر عندها لمواجهتهم للمشكلات التي تهدد استقرارهم (Litt&turk، 1985، 178)

**الفصل الثاني / الأطار النظري \_ والدراسات السابقة**

تعد الضغوط المهنية ومصادرها ومدى تأثيرها في المؤسسات التربوية من المواضيع الحديثة التي لفت أنظار الباحثين وأهتمامهم ، أن التأثير المباشر او الغير مباشر التي تسببه الضغوط المهنية سواء كانت متعلقة بالفرد نفسه او بالوظيفة ، من هنا فقد أولت التنظيمات المختلفة لظاهرة الضغوط المهنية اهتمام كبير كونها ظاهرة لايمكن تجنبها ، وتأثيرها الذي يشمل جميع المنظمات سواء الإنتاجية او الخدمية، ويصيب جميع الافراد سواء كانوا رؤساء او مرؤوسين ولكن يكون بدرجات متفاوتة (الحمداني، 2011: 20).

**أنواع الضغط المهني:**

**1- الضغوط الإيجابية:** هي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج والانجاز بسرعة ،كما أن لها آثار نفسية ايجابية تتمثل في تولد الشعور بالسعادة والسرور

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية،  
الجامعة المستنصرية والموسوم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

لديه . وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث إن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها. أما غير المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فإن إنجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة .

2- **الضغوط السلبية:** وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان من ثم تنعكس على أدائه و إنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط التي تدفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل. (النوشان، 2003: 14).

**نتائج وآثار الضغوط المهنية:** يتفق الكتاب والباحثون على أن تعرض الفرد للضغوط يمكن أن يتسبب في نشوء آثار سلبية ضارة للفرد والمنظمة على السواء ويصنف (كوكس Cox) الآثار المترتبة على الضغوط في أربع مجموعات:

1- **الآثار السلوكية:** مثل الإدمان على الخمر واستخدام المخدرات والمسكنات والانفجار العاطفي والإفراط في الأكل والتدخين والسلوك العدواني والضحك بعصبية.

2- **الآثار الموضوعية:** مثل القلق والعدوانية واللامبالاة والملل والاكتئاب والإرهاق والإحباط وفقدان المزاج والأعصاب وعدم تقدير الذات والوحدة.

3- **الآثار المعرفية:** مثل ضعف التركيز والانتباه قصير المدى والحساسية الزائدة تجاه النقد وزيادة نسبة كلوكوز الدم، وزيادة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وجفاف الفم والعرق وارتفاع وانخفاض في حرارة الجسم.

4 - **الآثار التنظيمية:** مثل الغياب الوظيفي وانخفاض الإنتاجية والعزلة عن الزملاء وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض انتماء الموظف وولائه(حريم، 2003 : 287).

#### **الطرق التنظيمية لعلاج الضغوط المهنية:**

تستطيع المنظمة تخفيض ضغوط العمل الناشئة عن العمل وجماعات العمل والمنظمة من خلال الطرق والوسائل المناسبة الكفيلة للتغلب على مسببات تلك الضغوط من خلال الآتي:

١ . التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم. ويمكن القول إن التزام الإدارة العليا بممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد يمكن أن يشيع حالة من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الدنيا.

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

٢. تحليل ادوار الأفراد وتوضيحها: بحيث يعرف كل فرد بوضوح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو من غيره ربما يساعد على تجنب التنازع والتضارب في الأدوار.

٣. إعادة النظر في تصميم الأعمال: بما يساعد على اثراء الأعمال من خلال تحسين جوانب من المسؤولية والاستقلالية وفرص تقدم العمل الذاتية (مرزوق، 2009: 4).

#### استراتيجيات الضغوط المهنية:

1- إستراتيجية تقوم على رد الفعل: وتهدف إلى تطوير آليات دفاعية للتعايش مع الضغوطات، وتتعامل مع الضغوط حال حصولها ولا تحتاج إلى تحضير مسبق وتعد آثارها ذات مدى قصير.

2- إستراتيجية تقوم على تقوية فاعلية الذات وتهدف إلى تحصين الفرد نفسياً والدعم الذاتي لحفظ توازن الفرد ليكون مستعداً لمواجهة الضغوط في العمل ويستغرق إتباع هذه الإستراتيجية وقتاً متوسطاً وآثارها طويلة الأمد.

٣- الإستراتيجية الهجومية وتهدف إلى القضاء على مصادر الضغوط بشكل نهائي وتعتمد المبادرة ولا تنتظر حدوث الضغوطات إلا أن النجاح فيها يستغرق وقتاً طويلاً لكن آثارها دائمة. (David&Kim,1995,111-112).

#### النظريات التي فسرت الضغوط المهنية :

#### 1- نظرية والتر كانون 1932 (Walter Cannon) :

يعد ولتر كانون cannan Ford Brad Walter من بين الأوائل الذين بحثوا في موضوع الضغط، فقد قام عام 1932 بعمل استجابة الكر أو الفر بعد عدة تجارب على الفئران، حيث وجد أنه بعد شعورها بقرب الخطر تحدث تغيرات فسيولوجية سريعة بداخلها، ذلك بعد استقبالها من طرف الدماغ الذي يبعثها كإشارات تهديد إلى الجهاز العصبي و الغدد الصماء ، بالتالي تحدث استجابة فسيولوجية تدفع الكائن الحي إلى مواجهة التهديد و الهروب منه، كما توصل إلى نتيجة مفادها أن الضغوط يمكن أن تحدث آثار سلبية بجسم الكائن، إذا استمرت الاستجابة لها مدة طويلة (يوسف ، 2007 : 8)

-نظرية التقدير المعرفي لازاروس ( Lazarus1970): حسب هذه النظرية فالتعرض للضغط يعتمد على تقدير الفرد للموقف و اعتقاداته الذاتية حول قدرته على مواجهة موقف ما، و تحدث الضغوط

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية،  
الجامعة المستنصرية والموسوم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

حسب هذه النظرية عندما يكون هناك تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد، حيث يمر تقيمه وا  
دراكه بمرحلتين:

- المرحلة الأولى : هي التعرف إلى حدث ما أنه يسبب الضغوط.

- المرحلة الثانية : هي مرحلة أين يحدد الفرد طرق مواجهة المشكلات التي تظهر في الموقف.

فالضغط يختلف من فرد إلى آخر ذلك حسب العوامل الشخصية والفردية و الخارجية ، نتيجة لعدم  
توافق المتطلبات الشخصية للفرد تظهر الضغوط لكن هذه النظرية تركز على العوامل الوسيطة أكثر،  
حيث أنه كلما تغيرت تقديرات الفرد تصاحبها تغيرات في انفعالاته وعملية التحمل لديه  
( Lazarus,1984:19)

3- نظرية ماسلو:

يرى ماسلو أن الشعور بالضغط يكون نتيجة لنقص إشباع الحاجات ولا سيما الفيزيولوجية، مما يؤدي  
إلى الشعور بالضغط، وهذه الأخيرة تكون على شكل هرم أو سلسلة متدرجة من الحاجات.  
( Lazarus,1984:19)

الدراسات السابقة:

1- دراسة هولت ( Holt ) 1986 ، أمريكا

الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي

هدفت الدراسة إلى التعرف درجة التفاعل بين الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي،  
وطبقت هذه الدراسة في أمريكا على عينة عشوائية بلغت (200) معلمة، تم استخدام مقياس المتوسط  
الحسابي والاختبار التائي، وتوصلت الدراسة الى النتائج نتائج الآتية:

- إن المعلمات ذوات المستويات الواطئة من الضغوط المهنية والاحترق النفسي اقل تعرضا  
للأمراض النفسية الجسمية من المعلمات ذوات المستويات العالية من الضغط.

- إن المعلمات ذوات المستويات العالية من الضغوط المهنية والاحترق النفسي اكثر تعرضا للأمراض  
النفسية الجسمية من المعلمات ذوات المستويات الواطئة من الضغط (مكي، 2013 : 49)

2- دراسة شيافو ( Schiavo ) 1991 ، أمريكا

الضغوط المهنية التي يواجهها عمداء الكليات وعلاقتها بالعمر وسنوات الخدمة

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

هدفت دراسة التعرف الى على الضغوط المهنية وعلاقتها بالعمر وسنوات الخدمة ، وطبقت الدراسة في جامعة أمريكا على عينة بلغت ( 348 ) عميدا ، ولتحليل النتائج احصائيا تم استخدام معامل الارتباط بيرسون والاختبار التائي، وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

- كلما زادت سنوات الخدمة للعميد قل الضغط وكلما كان كبير السن وله مده طويلة في موقعه تعرضه للخبرات الانفعالية وقل الضغط عليه . ( سعيد ، 2006 : 57 )

### 3- دراسة الكفائي (2012) ، العراق

الضغوط المهنية وعلاقتها بالسلوك الاداري لدى رؤساء ومقرري الاقسام في جامعة القادسية  
تهدف الدراسة الى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالسلوك الاداري، تكونت عينة الدراسة من (54) من رؤساء ومقرري اقسام الكليات في الجامعة، وتم استخدام مقياس (سعيد، 2005) لضغوط المهنية ، ومقياس الن وين (Allen&yen,1979) للسلوك الاداري ، ولتحليل النتائج احصائيا تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ،توصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

- هناك فروق ذات دلالة احصائية اي ان العينة تتصف بالضغوط المهنية .
  - هناك فروق ذات دلالة احصائية اي ان عينة البحث تتصف بسلوك الاداري العالي .
  - وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والسلوك الاداري باستخدام معامل ارتباط بيرسون .
- (الكفائي، 2012). 4.

### - دراسة معلوم (2015)، الجزائر،

"الضغوط المهنية وعلاقته بظهور الاحتراق النفسي في المجالين الكتابي والسمعي دراسة ميدانية مقارنة جامعة مولود معمري"

تهدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين الضغط المهني وظهور الاحتراق النفسي، تكونت من عينة يبلغ عددها (100) صحفي، تم استخدام مقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي، ومقياس (كرساك) للضغوط المهنية ، ولتحليل النتائج احصائيا استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي لعينتين، وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وظهور الاحتراق النفسي لدى صحفيين في المجال الكتابي.



وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وظهور الاحتراق النفسي لدى صحفيين في المجال السمعي. (معلوم، 2015)

### الفصل الثالث

#### إجراءات البحث:

أتبعت الباحثة منهج الدراسة الوصفي المسحي، لملائمته لأهداف البحث الحالي.

#### أولاً: مجتمع البحث:

ويقصد بالمجتمع هو المجموعة الكلية من الناس أو الأحداث أو الأشياء التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج البحث ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (النجار وآخرون ، 2009:86). شمل مجتمع البحث الحالي معلمات رياض الأطفال والبالغ عددهن الكلي ( 415 ) يتوزعن على (28) روضة والجدول (1) يوضح ذلك

#### الجدول (1)

عدد الرياض	عدد المعلمات	المديرية
28	415	الرصافة الأولى

#### ثانياً: عينة البحث :

يقصد بالعينة وحدات من المجتمع يختارها الباحث بطريقة عشوائية لأجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داود وعبد الرحمن، 1990:67) وتحقيقاً لأهداف البحث في تقصي الضغوط المهني لدى معلمات رياض الأطفال، قامت الباحثة باختيار عينة لبحثها وكما يلي:

#### أ- عينة بناء مقياس الضغوط المهنية (عينة التحليل الإحصائي)

اختيرت عينة الرياض والمعلمات بالطريقة العشوائية وتضمنت (20) روضة من مديرية تربية الرصافة الأولى وشملت عينة التحليل الإحصائي لمقياس الضغوط المهنية (135) معلمة ولمقياس المناعة الفكرية (180) معلمة من مديرية تربية الرصافة الأولى، والجدول (2) يوضح ذلك.

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسوم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

الجدول (2)

عدد رياض الأطفال وأعداد المعلمات (عينة مقياس الضغوط المهنية والمناعة الفكرية)

عدد معلمات المناعة الفكرية	رياض الاطفال	ت	عدد المعلمات للضغوط المهنية	رياض الأطفال	ت
9	روضة الهديل	1	7	روضة الهديل	1
9	روضة البشائر	2	7	روضة البشائر	2
9	روضة الاقحوان	3	7	روضة الاقحوان	3
9	روضة الهلال	4	7	روضة الهلال	4
9	روضة السندباد	5	7	روضة السندباد	5
9	روضة السندس	6	7	روضة السندس	6
9	روضة النسائم	7	7	روضة النسائم	7
9	روضة الشعب	8	6	روضة الشعب	8
9	روضة بغداد	9	6	روضة بغداد	9
9	روضة الورود	10	6	روضة الورود	10
9	روضة أئينور	11	7	روضة اينور	11
9	روضة نوروز	12	7	روضة نوروز	12
9	روضة المنصور	13	7	روضة المنصور	13
9	روضة الخضراء	14	7	روضة الخضراء	14
9	روضة الاريح	15	7	روضة الاريح	15
9	روضة التأميم	16	7	روضة التأميم	16
9	روضة طيبة	17	7	روضة طيبة	17
9	روضة الغصون	18	7	روضة الغصون	18
9	روضة الصفا	19	6	روضة الصفا	19
9	روضة المحبة	20	6	روضة المحبة	20
180	المجموع		135	المجموع	

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

ب- عينة التطبيق النهائي

اختيرت عينة الرياض بالطريقة العشوائية، حيث تم اختيار (20) روضة عشوائياً من جميع رياض الأطفال التابعة للمديرية العامة لتربية الرصافة (الأولى). والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

عينة التطبيق النهائي لمقياس الضغوط المهنية

ت	رياض الاطفال	عدد المعلمات	ت	رياض الأطفال	عدد المعلمات
1	روضة اينور	7	11	روضة الهديل	7
2	روضة نوروز	7	12	روضة البشائر	7
3	روضة الورود	6	13	روضة الاقحوان	7
4	روضة المنصور	7	14	روضة الهلال	7
5	روضة الخضراء	7	15	روضة السندباد	7
6	روضة الاريح	7	16	روضة السندس	7
7	روضة التأميم	7	17	روضة النسائم	7
8	روضة طيبة	7	18	روضة الشعب	6
9	روضة الغصون	7	19	روضة بغداد	6
10	روضة المحبة	6	20	روضة الورود	6
	المجموع	68		المجموع	67

ثالثاً : أداة البحث :

مقياس الضغوط المهنية

وقد اعتمدت الباحثة المنهج الخبراتي في بناء المقياس الحالي، وبعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم الضغوط المهنية قامت الباحثة ببناء مقياس الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال. وقد صاغت الفقرات باعتماد أسلوب التقرير الذاتي 'كان منها (5) فقرة مصاغة باتجاه المقياس وهي الفقرات ذات التسلسل ( 2، 3 ، 21، 22، 23) و(22) فقرات مصاغة بعكس اتجاه القياس وهي الفقرات ذات التسلسل (1، 4 ، 5، 6، 7 ، 8 ، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18 ، 19، 20، 24، 25، 26، 27) وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة (تطبق علي

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية،  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

تماما- تنطبق علي غالبا - تنطبق علي أحيانا - تنطبق علي نادرا - لا تنطبق علي أبدا)  
وحددت الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي للفقرات المصاغة باتجاه المقياس وبالعكس  
التصحيح للفقرات المصاغة، بعكس اتجاه المقياس فيكون. (1,2,3,4,5)

#### التحليل الإحصائي لفقرات المقياس :

أن الهدف من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم عن طريقها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وتوضح القوة التمييزية للفقرات مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد المتميزين في الصفة التي يقيسها المقياس، وبين الأفراد الضعاف في تلك الصفة، ومن ثم فهي تعمل على إبقاء الفقرات الجيدة في المقياس ( Ebel,1972:392) وتحتاج عملية تحليل الفقرات إلى عينة يتناسب حجمها مع عدد الفقرات المراد تحليلها ويشير نونلي (Nunnaly,1970) إلى أن الحد الأدنى المسموح به هو خمس أفراد لكل فقرة. (Nunnaly,1970:215)

وحسب مقياس الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال المتكون من (27) فقرة ، فقد اختيرت عينة مكونة من ( 270 ) معلمة وبهذا تكون نسبة عدد أفراد عينة التحليل إلى الفقرات هي (1:5) ولغرض إيجاد القوة التمييزية فقد اتخذت الخطوات الآتية :

- طبق المقياس على عينة بلغت ( 270 ) معلمة (عينة بناء المقياس).
- رتبب الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة .
- تم تعيين الـ ( 27% ) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات (المجموعة العليا) والـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على أوطأ درجة (المجموعة الدنيا).
- حسب عينة البحث فان عدد أفراد العينة (270) معلمة فقد بلغت نسبة الـ (27%) في كل مجموعة (73) معلمة للمجموعتين العليا والدنيا ولذلك تكون لدينا مجموعتان بأكبر حجم ممكن وأقصى تباين. (Mehrens&Lehman,1973)
- أن اتخاذ مثل هذا الأجراء يعد من أكثر التقسيمات تميزاً لمستويات الضعف والامتياز وتعتمد على تقسيم الدرجات على طرفين علوي وسفلي، بحيث يتألف القسم العلوي من الدرجات التي تكون نسبة ( 27% ) من الطرف الممتاز ويقابلها النسبة نفسها من الطرف الضعيف (السيد 1971:538).
- تم حساب المتوسط الحسابي والتباين لكل مجموعة على حده ولكل فقرة من فقرات المقياس واستخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-Test) وبدرجة حرية ( 144 ) درجة، وبمستوى دلالة (0.05)، فتبين أن جميع فقرات المقياس مميزة لان القيم المحسوبة كانت أعلى من القيم التائية الجدولية (96، 1، والجدول (4) يوضح ذلك

#### الجدول رقم (4)

القيم التمييزية لفقرات مقياس الضغوط المهنية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم التائية

القيم التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
19، 950	0، 962	1، 356	0، 550	3، 945	1
2، 429	0، 996	4، 397	0، 485	4، 712	2

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية،  
الجامعة المستنصرية والموسوم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

2، 739	0، 883	4، 493	0، 430	4، 808	3
8، 519	1، 414	2، 328	0، 569	3، 849	4
7، 043	1، 656	2، 602	0، 773	4، 109	5
10، 788	1، 399	1، 986	0، 618	3، 917	6
6، 186	1، 290	2، 972	0، 715	4، 041	7
11، 630	1، 363	1، 945	0، 600	3، 972	8
16، 586	1، 106	1، 082	0، 608	3، 931	9
17، 967	0، 399	1، 082	1، 039	3، 424	10
21، 925	0، 795	1، 246	0، 969	3، 958	11
17، 244	1، 041	1، 452	0، 664	3، 945	12
9، 911	1، 563	2، 123	0، 670	4، 095	13
11، 613	1، 347	2، 068	0، 686	4، 123	14
14، 913	1، 141	1، 575	0، 690	3، 904	15
6، 401	1، 632	3، 123	0، 645	4، 438	16
11، 672	1، 336	1، 931	0، 621	3، 945	17
9، 754	1، 445	2، 219	0، 675	4، 041	18
8، 112	1، 618	2، 274	0، 763	3، 972	19
6، 929	1، 453	2، 547	0، 680	3، 849	20
2، 643	0، 898	4، 465	0، 434	4، 753	21
2، 818	1، 171	4، 356	0، 425	4، 767	22
4، 395	1، 376	3، 342	0، 757	4، 150	23
13، 958	1، 255	1، 753	0، 600	4، 027	24
23، 921	0، 749	1، 219	0، 666	4، 027	25
8، 476	1، 530	2، 643	0، 634	4، 287	26
11، 022	1، 424	2، 164	0، 759	4، 246	27

جميع الفقرات ذات قدرة جيدة على التميز بين المجموعتين المتطرفتين .  
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

يلجأ بعض الباحثين إلى هذا الأسلوب لمعرفة إذا ما كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس لذلك يعد هذا الأسلوب من أدق الوسائل المعتمدة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (عيسوي، 1985:95) إذ استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس إذ كانت ذات الاستثمارات نفسها التي خضعت للتحليل الإحصائي في ضوء أسلوب (المجموعتين المتطرفتين) تبين أن معاملات الارتباط جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) إذ كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0، 113) في درجة حرية (268) هذا يشير إلى تجانس الفقرات جميعها في قياس السمة المراد قياسها وجدول (5) يوضح ذلك

**الجدول (5)**

قيم معامل الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس (الضغوط المهنية)

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0، 711	17	0، 621
2	0، 333	18	0، 568
3	0، 221	19	0، 541
4	0، 527	20	0، 431
5	0، 516	21	0، 355
6	0، 614	22	0، 393
7	0، 437	23	0، 267
8	0، 601	24	0، 712
9	0، 693	25	0، 715
10	0، 769	26	0، 555
11	0، 740	27	0، 605

يتضح من الجدول ان جميع قيم معامل الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط مما يعني ذلك ان جميع الفقرات ملتصقة فيما بينها لقياس نفس السمة أو الخاصية .

**الفصل الرابع**

**عرض النتائج ومناقشتها**

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها بناء على البيانات ووفق تسلسل الأهداف ومن ثم التوصيات والمقترحات.

**الهدف الأول: التعرف على الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال**

أظهرت نتائج البحث الحالي الخاصة بالعينة البالغ عددها (250) معلمة من مديرية تربية الرصافة الأولى، أن المتوسط الحسابي للدرجات على مقياس الضغوط المهنية قد بلغ (90، 533) درجة بانحراف معياري (18، 871)، في حين بلغ المتوسط الفرضي (81) درجة، وعند استعمال

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية /  
الجامعة المستنصرية والموسم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

الاختبار التائي لعينة واحدة ، اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (301، 8) اكبر من القيمة التائية الجدولية (96، 1) عند مستوى دلالة (05، 0).  
للتحقق من الهدف الحالي استخدمت الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة بهدف معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (14)

#### الجدول (14)

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

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
دال	1,96	8,301	269	81	18,871	90,533	250	الضغوط المهنية

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (269) تساوي (1,96)

يتضح من الجدول (14) ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (8,301) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة وهذا يشير ان معلمات رياض الاطفال لديهم مستوى من الضغوط المهنية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو زيد، 2018) التي درست العلاقة ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مدارس التعليم وأسفرت النتائج عن أن المعلمين لديهم ضغوط عالٍ مما يؤثر على أدائهم المهني .

#### التوصيات والمقترحات:

1- دعم بيئة العمل لتناسب رغبات و رضا المعلمة وتدعيم استقرارها النفسي وبالتالي قدرتها على مواجهة الضغوط المهنية والمادية التي قد تؤدي الى انحرافها.

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية،  
الجامعة المستنصرية والموسوم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

- 2- الاهتمام بالوضع الاقتصادي الذي يعاني منه المعلمون والمعلمات بصورة عامة ومعلمات رياض الأطفال بصورة خاصة حتى يستقروا في مهنة التدريس وبالتالي يحسنوا آدائهم
- 3 - الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة).
- 4- الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات وأثرها على تحصيل التلاميذ.

المصادر :

- 1- حريم، حسن، (2003): السلوك التنظيمي، سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار الحمد للنشر، الاردن.
- 2- الخفاف، ايمان عباس علي،(2017): الضغوط النفسية، دار الغيداء للنشر، عمان.
- 3- داود، عزيز حنا و انور حسين عبد الرحمن (1990) : مناهج البحث التربوي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد
- 4- الزبيدي، كامل علوان،(2016): الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الاداب، جامعة بغداد.
- 5- سعيد، وفاء كامل،(2006): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء الاقسام ومقرري الاقسام الجامعة المستنصرية، كلية الاداب، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- 6- الشمسي، عبد المغيث يحيى، عايش، عبد اللطيف مصلح، (2013): ضغوط العمل وعلاقتها بالاداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الشركة اليمنية للغاز، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.
- 7- العمراوي، ناديا، (2017): تأثير الضغوط المهنية على الاداء الوظيفي للعمال، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- 8- العيساوي، سيف طارق حسين،(2011): خصائص التفكير وتصنيفاته، جامعة بابل، كلية التربية الاساسية.
- 9- فاتح، العبوطي،(2008): الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي جامعة منتسوري، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية
- 10- معلوم، (2015): الضغوط المهنية وعلاقتها بظهور الاحتراق النفسي في المجالين الكتابي والسمعي، جامعة مولود معمري، الجزائر.



وقائع المؤتمر العلمي السنوي الرابع لقسم معلم الصفوف الاولى / كلية التربية الاساسية،  
الجامعة المستنصرية والموسوم (واقع التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا)  
15-16 آذار 2021  
وتحت شعار (المستقبل رهنهم)

- 11- مكي، لطيف غازي، (2013): الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسين في الجامعة.
- 12- النجار، احمد عبد، (1994): الاجهاد النفسي وضغوط العمل، مركز البحوث، والدراسات الكبية والاجتماعية، ط1.
- 13- نصار، عبد الكريم، سلوم، عبد السادة جواد، (2002): بناء مقياس الضغوط لاساتذة الجامعيين، مجلة القادسية، 2002، العدد4، المجلد الثاني.
- 14- النوشان، علي بن حمدين سليمان، (2003): ضغوط العمل واثرها على عملية اتخاذ القرار، جامعة نايف.
- 15- يوسف، جمعة (2004): ادارة ضغوط العمل نموذج للتدريب والممارسة، القاهرة، دار ايتراك للنشر والطباعة.
- 16- Davis, kenith & New Strom, (John,1989): Human Behavior at work 5th, ed, Hill Book co, New York.
- 17- Isabelle, H. (1987): Effects of Four - Day and Five- Day Academic Weeks on Stress and Depression levels in Gifted Secondary Student, in Dissertation Aabstract International. Vol. 47.
- 18- Lazaras Rich and Susan Folk man,(1984): stress appraisal, Q1, and Copin, New york, Springer Publishing Esatate- .
- 19- Littmark, D, &, Turk, Dennis, c, (1985): Source of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers, the Journal Educational Research, vol 78, No. 33
- 20-Nunnally ,J, C. (1967) : Psychometric theory , New York: Mc Graw – Hill , Book Company
- 21-Ebel, R. L. (1972): Essentials of Educational Measurement. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice-Hall.

## Professional pressure among kindergarten teachers

*Prof. Eman Abbas Ali Al-Khafaf*

*Mona Dawood Salman*

*AL-Mustansiriyah University- College of Basic Education  
Kindergarten department*

### **Abstract:**

The current research aims to identify professional pressures related to business, and the main research sample consisted of (250) female teachers, randomly selected, Ministry of Education in Baghdad AL-Rusafa the First for the academic year (2020/2021).

In order to achieve the objectives of the research, the researcher prepared the professional pressures, then analyzed the scale paragraphs of the logic of Theya and statistically to calculate its discriminatory ability and its validity coefficients.

And the researcher verified the apparent validity of Al-Banna's validity to Al-Muqtib on the relationship (135) of the Cronbach's stability coefficient (89.0, 746.0) respectively.

Thus, the scale is in the final form of (27) paragraphs of five alternatives which are (apply to me, apply to me, apply to me, apply to me), and reached the following results:

- The value of the calculated main T (301, 8) is greater than the large T value (196, 1), which means that there are significant differences in degrees between the degrees and the hypothetical mean of the scale and this difference between the grades of higher degrees to kindergarten teachers with a high level of stress Professional.