

ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك

صبيحة عزيز حسن /المعهد التقني كركوك
رغيد خورشيد نامق /المعهد التقني كركوك

المستخلص

مما لا شك فيه ان الناس جميعهم يتعرضون للضغوط بشكل او بآخر ولكنهم لا يتعرضون جميعا لمخاطرها بالدرجة نفسها فان الاستجابة تختلف من فرد الى اخر تبعا لنمو الشخصية وسماتها وتكوينها ونوع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والذي يحدد اسلوبه الفريد في التعامل مع الاحداث والمواقف الضاغطة ، كما ان الفروق الفردية بين الاشخاص في الدوافع والحاجات والقيم تؤثر في ادراك الفرد لمحتوى العمل فانه من المحتمل ان يدرك شخص ما محتوى العمل بمنظور يختلف عما يدركه نفس العمل شخص اخر ولذا توجب رفع الستار والكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى أهم شريحة في المجتمع الا وهو الكادر التدريسي في التعليم العالي ولا يتحقق هذا الا عن طريق ميدان البحث العلمي وعليه نحدد اهداف هذا البحث بما يلي:

اولا: قياس مستوى ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك.

ثانيا: المقارنة بين تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك في مستوى ضغوط العمل وفق متغير اللقب العلمي.

ثالثا: التعرف إلى المصدر الأكثر تأثيرا في مستوى ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك.

ومن أجل تحقيق اهداف البحث تم استعمال مقياس ضغوط العمل (للعمرى ، ٢٠٠٠) والذي تم بناءه من قبل (عسكر واخرون ، ١٩٨٦) حيث تم استخراج الصدق الظاهري للمقياس بعرضه على مجموعة من المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس والادارة وتم التأكد من ثباته فبلغ (٠,٨٠) بطريقة اعادة الاختبار وتم تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (٧٠) تدريسيي من تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك ويمثلون نسبة (١١,٩%) من مجموع افراد المجتمع والبالغ (٥٨٨) فردا وتمت معالجة المعلومات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وباستعمال الاختبار الثاني لعينة

مستقلة واحدة والاختبار الثاني لعينتين مستقلين و مربع كاي لعينة واحدة ومعامل الارتباط والوسط المرجح.

وتوصل بحثنا الى النتائج الاتية:-

اولا: لا يعاني تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك من ضغوط العمل.

ثانيا: ان مستوى ضغوط العمل لا يختلف بين التدريسيين عند اختلاف القابهم العلمية اذ لم يكن الفرق دالا احصائيا بين لقب مدرس مساعد ولقب مدرس فما فوق.

ثالثا: ان المصدر الأكثر تأثيرا في ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي هي متمثلة بطبيعة العمل حيث حصلت الفقرة (امكانياتي وقدراتي لا تستغل بالشكل السليم) على اعلى حدة بين فقرات مصادر ضغوط العمل.

وجاء بحثنا بتوصيات منها:-

١- تعزيز دافعية التدريسي نحو العمل باستخدام اكبر قدر ممكن من الحوافز المادية والمعنوية ومما هو عليه الان.

٢- رصد المقومات الشخصية والمهنية لتدريسيي التعليم العالي وتطويرها في سبيل مجابهة التطورات المستقبلية.

٣- اثاره القدرات الابداعية لدى تدريسيي التعليم العالي عن طريق اسلوب (عصف الافكار) وايجاد بيئة محفزة في منظمات التعليم العالي تسهل عملية الإبداع.

The Work Stress To The Instructors Of Higher

Education in The City Of Kirkuk

Abstract

There is no doubt that people are all exposed to pressure or more or less but they dose not exposed all of the risks to the same extent, the response varies from person to person depending on personal growth and characteristics,

composition and type of social environment where the individual and the Indeed slope unique in dealing with the events . and attitudes is also pressing individual differences between people in the motivations, needs and values impacts in one's awareness of the content of the work, it is likely that the person understands what work content perspective is different from what the same work understood by someone else and therefore had to raise the curtain and detection of the level of work stress to the community, and statements of the level of work stress to the most important group in the society that is the instructors staff in the Higher Education and this is not executed except the means of scientific research field, therefore we limit the aims of this research as the following :-

First : measuring the level of work stress to the instructors of Higher Education in the city of Kirkuk .

Second : the comparison between the instructors of higher education in the city of Kirkuk in the level of work stress variable according to the scientific title .

Third :recognizing the most influential source in the work stress have a higher education instructors in the city of Kirkuk .

In order to achieve the goals of the research , we used measurement of work stress (Al –Omeri ,2000) , which was built by (Asker and others ,1986) wich is provided for Iraqi environment after showing to group of specialist arbitrators in the field of education & psychology science & Administration in order to a achieve its face validity and its reliability was certified through the (test- re-test) method and it was (0.80) degree ,and we applied the test on a sample of 70 instructors of higher education in the city of Kirkuk, representing the percentage 11.9 % of the total members of the community and of (588) persons .

The treating of information as statistics is done by using (person correlation coefficient) &(one sample t test) , (two sample t test) ,kai square and the weighted average with depending on program spss(statistical package for social sciences) the Research reached to the following results :

First : The instructors of higher education in the city of Kirkuk do not suffer of work stress .

Second :The level of work stress doesn't differ between the instructors of Higher Education in the case of the different of their scientific titles .

Third :The most important source in work stress at the instructors of higher education in the city of Kirkuk is represented with the nature of work as the item got (my ability and capability are not used with suitable correct shape) .

According to our recommendations and proposals

1- Promotion the motivation of the instructors towards the work by using more financial and moral stimulate .

2-Monitoring of personal and professional elements of thei nstructors of higher Education and development in order to meet future development

3- Excitation the creative capabilities of higher education instructors by the way of brainstorming and creating astimulating environment in organizations of higher Education to facilitate the creative process

المقدمة

إذا كان موضوع الضغوط متشعباً كما يعتقد بعضهم فإننا يمكن القول ان التعامل معه أكثر تعقيداً وتشابكاً لاسيما ان بعض جوانبه لا ارادي يصعب التحكم به حتى عند الاشخاص الاسوياء والقسم الآخر ارادي ملحوظ ومن هنا جاءت المصاعب في تحديد اساليب التعامل مع الضغوط وكما هو معروف ان الضغوط تمثل خطراً على صحة الفرد على انها تهدد كيانه النفسي وتؤدي به الى ضعف مستوى الاداء وانخفاض الدافعية للعمل والشعور بالتعب فأن اساليب التعامل مع هذه الضغوط هي الحلول السحرية لإعادة التوافق عند الإنسان اذا ما استدل على معرفة الاسلوب المناسب لشخصيته وهنا تكمن الصعوبة فحينما يتعامل الانسان مع الموقف فإنه يستجيب بطريقة من شأنه ان تساعده على التجنب او الهروب لتقليل حدة الازمة، واذا لم يستطع الانسان الوقوف وصد المواقف الضاغطة فإنه سوف يصاب بالاحباط ، ويعاني الفرد من الاعراض المرضية لضغوط العمل ،حيث ان ضغوط العمل هي استجابة ذاتية ناتجة عن تفاعل الفرد مع القوى البيئية المحيطة به ويتمثل في البحث الحالي على البيئة الجامعية ومع التسليم بأن هناك عوامل متعددة اخرى تدخل كعامل مسبب للضغوط منها الحاجة الى الامن والذي

يعاني منه مجتمعنا في الفترة الحالية وجانب ادارة الوقت ويدخل ايضاً كعامل ثابت ومستمر على مر الاوقات كالقيام بمهام مبرمجة من حيث يتزامن معها اداء مهام وظيفية طارئة يتوجب اتمامها وغيرها من العوامل الاخرى حيث ان مثل هذه العوامل لا تؤثر فقط على ضغوط العمل بل تؤثر في كافة سلوكيات الفرد في الوضع الراهن الذي يعيشه مجتمعنا .

المحور الاول :- منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

في ظل الظروف السائدة والملبدة بغيوم التغييرات السريعة بنظام العولمة والتحول التكنولوجية المتسارعة وما تتركه من اضطرابات بالاضافة الى تعرض المجتمعات للحروب والازمة والكوارث والامراض وانعكاسات تلك التجارب على السلوك الانساني فسببت له الضيق والتوتر والضغط النفسي. كما وان التغيير الاجتماعي والاقتصادي السريع الذي طرأ على المجتمع فأن تأثيره خطيراً على الافراد والمجتمعات من ناحية ان هذه التغييرات يفوق الامكانيات النفسية للأفراد مما انعكس اثره على تقليل قدرة الفرد .

ومع التسليم بأن الضغوط هي استجابة يقوم بها الفرد عند مواجهته لموقف او ظروف وان هذه الظروف هي مسببات للضغط وهذا يعني ان الاستجابة هي ناتجة عن تفاعل الفرد مع القوى الخارجية في البيئة المحيطة والذي قد يترتب عليه اثار مادية او نفسية او سلوكية ومن هنا تبرز اهمية التوصل الى ما يعانيه تدريسيي التعليم العالي من ضغوط العمل على ارض الواقع باعتبارهم مطالبين بمهام ليست بسيطة فدورهم لا ينحصر في القاء الدروس فقط لبضع ساعات حيث ان عملية التدريس ماهي الا جزء بسيط من المهمة المنتظرة منهم حيث ان هناك لديهم مهام البحث والاستشارة وغيرها فتحقيق هذه الاهداف يصبح غير ممكن و هم في بيئة جامحة لكل عزيمة وارادة وفي ظروف غير ملائمة للعمل حيث ان قسماً منهم يشعرون بالهامشية والملل مما يؤدي الى عدم الرضا عن العمل وضعف الشعور بالانتماء الى الجامعة وانخفاض الروح المعنوية.

لقد عايش الباحثان ما يعانيه بعض التدريسيين من ضغوط بسبب الاعمال المكثفة المكلفين بها منها اجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات والاشراف على البحوث والرسائل للدراسات العليا وكذلك

تدقيق تقارير الطلبة وتصحيح الاوراق الامتحانية والاسهام في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية ويوم الجامعة والمعارض والنشاطات اللاصفية وحفلات التخرج وكذلك اسهامهم التأليف والترجمة والنشر وأعداد المناهج الدراسية وتقسيمها وكذلك الاسهام في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة واجراء الامتحانات والاشراف على القاعات الامتحانية بالاضافة الى قيام بعض التدريسيين بأستلام مناصب ادارية كرؤساء اقسام او مقررین أو مسؤولي وحدات وشعب وكذلك حضورهم الى الندوات والحلقات الدراسية والمؤتمرات وغيرها من المهام الموكلة اليهم وكل هذا يقع تحت كاهل التدريسي الذي لا ياتي حتما من فراغ الى عمله في المعهد او الكلية بل يأتي من جو اجتماعي اخر قد ينجم عنه ضغوط تجتمع مع المسؤوليات والمهام الموكلة اليه في التعليم العالي.

ومن هنا جاز للباحثان التساؤل فيما اذا كان تدريسيي التعليم العالي يعانون من ضغوط العمل ام لا.

ثانياً :-اهداف البحث

يهدف البحث الى:

اولاً: قياس مستوى ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك.

ثانياً: المقارنة بين تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك في مستوى ضغوط العمل وفق متغير اللقب

العلمي.*

ثالثاً: التعرف الى المصدر الاكثر تأثيراً في مستوى ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك.

* تم تقسيم اللقب العلمي الى فئتين (فئة مدرس مساعد وفئة اخرى مدرس واستاذ مساعد)

ثالثاً :- أهمية البحث

ان الدول النامية والمتقدمة تحرص في الوقت الحاضر على تنمية مواردها البشرية وتنظيمها واستثمارها على افضل صورة عن طريق التكوين المهني الذي يشمل عمليات عديدة منها التعليم والتوجيه والاعداد والتدريب والتأهيل المهني وذلك لرفع مستوى كفاية افرادها.

ومما لا شك فيه ان تدريسيي التعليم ا لعالي يعتبرون العنصر الاساس في تقدم المجتمع وتحقيق اهدافه فهم الجانب الاساسي في العملية التربوية فضلا عن كونهم المثل الاعلى في مختلف انماط السلوك الاجتماعي المرغوب فيه فهم بحكم تماسهم المباشر مع الطلبة يعتبرون نموذجا يقتدى بهم فهم يعدون من اهم العناصر لانجاح النظام التربوي ومن هذه النقطة جاءت اهمية البحث الحالي من اهمية هذه الشريحة المثقفة ومن جهة اخرى تتبلور اهمية البحث الحالي من كون مؤسسات التعليم العالي المتمثلة بالجامعات والمعاهد من اهم المراكز التي تقوم على اساس تطبيق السياسة التربوية لتحقيق الاهداف التربوية.

وتعد الجامعة مركزا للعلم والتطور والتنمية والرقى وهي كذلك منبع للابتكار والابداع بما تضمنه من نخبة من المفكرين والعلماء اضافة الى انها نظام اجتماعي فريد في المجتمع باعتبارها مؤسسة أكاديمية و تعليمية وتربوية في آن واحد وهي بذلك تأخذ مكان العقل في جسد المجتمع .

ان الإدارة الجامعية لا يمكن ان تؤدي وظائفها بنجاح مالم تعتمد على تدريسييها الذين يبنون اساسها العلمي وهي تعتمد على قابلياتهم وما يمتلكونها من خبرات في مجال اختصاصهم فلا بد من أن توفر لهم سبل الراحة والامان وتحفزهم على الانجاز العلمي مراعية بذلك اتجاهاتهم وقيمهم و رفع الغبن عنهم و ازالة شعورهم بالملل والضجروالتوتر والضغط النفسي الذي من شأنه ان يؤدي الى تأخر المسيرة العلمية ، كما وتأتي اهمية الدراسة الحالية في القاء الضوء على ضغوط العمل ومعرفة مصادر هذه الضغوط لدى تدريسيي التعليم العالي.

كما وأن دراسة ضغوط العمل قد توجه انظار المسؤولين للتعامل معها وعلاجها وذلك بغية التوصل الى تحقيق فاعلية اكثر في أداء التدريسيين ولتقوية مشاعرهم ورفع الروح المعنوية لديهم في خدمة التعليم العالي.

رابعاً :- حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بتدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩

خامساً :- تحديد المصطلحات

١- العمل : (هو ذلك النشاط الذي يستهدف انتاج وتقديم السلع والخدمات للأفراد الآخرين (النعيمي، ١٩٩٠: ١١).)

٢- ضغوط العمل: (هي الاستجابة النفسية والجسمية لمتطلبات العمل و التي تتعارض مع قابليات الفرد وحاجاته) (Arrington , P.2008.P3)

٣- تدريسيي التعليم العالي (موظف الخدمة الجامعية): (هو كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية او العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ أو اي قانون يحل محله). (المادة ١- ثالثاً من قانون الخدمة الجامعية) .

٤- اما التعريف النظري للباحثان لضغوط العمل: هي الحالة النفسية والجسمية كاستجابة لعدم قدرة الفرد على إتمام الاعمال المكلف بها وفق إمكانياته الذاتية.

٥- واما التعريف الاجرائي للباحثان: الدرجة التي يحصل عليها افراد العينة من خلال استجابتها لفقرات مقياس ضغوط العمل.

المحور الثاني:- الاطار النظري

اولاً: ماهية ضغط العمل (المفهوم والمصادر)

يشير مفهوم ضغط العمل الى عدم الملائمة بين الفرد ومهنته حيث يخلق حالة من عدم التوازن النفسي او الجسمي داخل الفرد حيث ان لخصائص الشخصية والخصائص المرتبطة بالوظيفة دور بارز في احداث ضغوط العمل ويعرف ضغط العمل بأنه " تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً او عضوياً لدى

الفرد وينتج من عوامل في البيئة الخارجية او المنظمة التي يعمل بها الفرد (العمرى، ٢٠٠٠، ٦:) ،
 وكنتيجة لعدم التوازن النفسي فالانسان قد يلجأ الى بعض الحيل الدفاعية اللاشعورية والتي تسمى
 ميكانيكيات الدفاع النفسي وهي عبارة عن صور تتل بس بها الذات لتدافع عن نفسها و تخفف وطأة
 الاخطار المحيطة بها ومن هذه الصور على سبيل المثال الكبت فأن غايته حفظ الذات من الصدمات
 المؤلمة فهو يمنع الشخص من رؤية بعض الاشياء وهي في مستوى النظر او ان يقوم الفرد بمنع او
 انكار المعلومات القادمة من الاعضاء الحسية وذلك لحماية الذات وحفظها من الصدمات المؤلمة وهناك
 دفاع اخر للذات يسمى بالاسقاط اي اسقاط الافكار والمشاعر السلبية للفرد على الاخرين لتحقيق الشعور
 الذاتي الحقيقي للفرد وهناك صور اخرى من حالات الميكانزمات الدفاعية منها التبرير والتكوين الضدي
 والنكوص وغيرها (الهييتي، ١٩٨٥، ٨٣-٨٧) .

ومما لا شك فيه ان الناس جميعهم يتعرضون للضغوط بشكل او باخر ولكنهم لا يتعرضون
 جميعا لمخاطرها بالدرجة نفسها لان تأثير الضغوط يختلف من فرد الى اخر حسب استجابته للموقف
 والتي ترتبط بنمط الشخصية وسماتها وتكوينها ونوع ال بيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد وكذلك
 الحيل الدفاعية النفسية التي يلجأ اليها الفرد في سبيل احداث التوازن الداخلي تجاه المخاطر فالناس
 يضطربون ليس بسبب الاشياء ولكن بسبب وجهات نظرهم التي يكونونها عن هذه الاشياء باترسون ، س
 (١٩٨١: ٨٧) واذا لم يستطع الانسان الوقوف وصد المواقف الضاغطة فأنه سوف يصاب بالاحباط
 والذي ينشأ بسبب الصراع الداخلي وأن استجابات الاحباط او ردود فعله تكون مختلفة من فرد الى اخر
 كما ان درجة احتماله تكون مختلفة من فرد الى اخر وهذا ما يصطلح عليه بوسيد الاحباط
 (frustration tolerance) حيث نجد ان من الناس من يسبب لهم الاحباط اضطرابا انفعاليا مزمن
 ومنهم من لايتأثر على الاطلاق به بل يزيد من بذل الجهد ومضاعفته للتغلب على الاحباط . (الهييتي
 ،١٩٨٥ : ٢٦) ويمكن تقسيم الضغوط الى ثلاثة انواع هي:

١- الضغوط الفيزيائية:

وهي ماتكون عواملها ومسبباتها خارجية مثل التلوث الكيماوي والاشعاعات والضوضاء وغيرها.

٢- الضغوط الاجتماعية:

وهي تحدث نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة.

٣- الضغوط النفسية:

وهي اكثر انواع الضغوط اضرارا بسبب طبيعتها التوتيرية . (الربيعي ، ٢٠٠١ : ١٣) وقد بين كل من (Kinicki , Kreitner) مسببات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد والجماعة والمنظمة) والخارجية (الاضواح الاقتصادية والاسرية ونوعية الحياة وغيرها) وهناك الفروق الفردية التي تؤثر على ادراك الفرد لمصادر الضغوط وبالتالي على مستوى الضغوط ونتائجها (حريم ، ٢٠٠٤ : ٢٨٦-٢٨٧) .

كما وان مصادر ضغوط العمل عديدة منها اهمية الوظيفة وعبء العمل والتعامل مع الزملاء وظروف العمل والعمر حيث ان حديثي العهد بالعمل اكثر شعورا بالاجهاد والضغط وأن السبب الرئيسي وراء ضغوط العمل هو العبء الوظيفي الذي بدوره يؤدي الى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الاساسي . (العمرى ، ٢٠٠٠ : ١١) .

أن للتوافق المهني والرضا عن العمل له دور كبير في التأثير على ضغوط العمل لدى الفرد والذي يتأثر بعوامل عديدة منها مستوى التعليم والتدريب ونوع المهنة ونمط الشخصية والتكيف خارج نطاق العمل والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للفرد وظروفه المادية وكل ما يعكس رضاه عن عمله ووجهة نظر رؤوسائه واجوره في الظروف المحيطة بالعمل و نوعه وعدد ساعاته ومتطلباته . (القاسم ، ٢٠٠١ : ٤٩)

وفي دراسة ل بيريت ارينكتون (Perette.Arrington) واخرين من مركز (Nasw) لدراسات الاعمال في ولاية واشنطن الامريكية توصلوا الى ان من مصادر ضغوط العمل هي قلة الوقت لاداء الاعمال والتي تحتل المرتبة الاولى وتليها الاعمال الثقيلة وتليها الاجور والرواتب الغير العادلة مقارنة بالزملاء في نفس العمل والتحديات الصعبة في العلاقات مع الاخرين (Arrington , P.2008.P3) وعلى ضوء ما سبق يمكن حصر مصادر ضغوط العمل وعلى الوجه الاتي:

الضغوط على مستوى الفرد وتتضمن الضغوط النفسية كالتوتر والقلق والانفعال والفروق الفردية (ادراك الفرد لمصادر الضغوط) والعمر ونمط الشخصية والرضا عن العمل.

الضغوط على مستوى المنظمة و تتمثل بتفاعل الفرد مع بيئة العمل كالتعامل مع الزملاء والعلاقات الانسانية والتحديات مع الاخرين والعبء الوظيفي والاعمال الثقيلة والاجر ونظرة الرؤوساء وعدد ساعات العمل وادارة الوقت.

الضغوط الخارجية وتتمثل بالضغوط الفيزيائية مثل التلوث الكيماوي والاشعاعات والضوضاء والوضع الاسري ونوعية الحياة والتكيف خارج نطاق العمل.

ثانياً: الاستراتيجيات التي تتغلب على ضغوط العمل

من الامور المساعدة في التغلب على الاجهاد والضغط في العمل هي اعادة بناء وخلق مناخ داخلي مناسب لبيئة العمل من خلال قيام المنظمة من اعادة النظر بالبيئة الداخلية للمنظمة ومعالجة عناصرها الاجتماعية والنفسية والتنظيمية والقانونية لتحفيز العمل الجماعي (شوقي، ١٩٩٢ : ٦٥).

هذا فيما يتعلق بالمنظمة ولكن يجب الاعتماد على النقاط الاتية في التخلص من ضغوط العمل فيما يتعلق بالفرد ومنها:

١- القدرة على تحمل المصائب والمشكلات والحد من الافتراضات السلبية وال تي تزيد من الشعور بالتوتر.

٢- وضع الامور في موضعها الصحيح وعدم المبالغة في تقدير عواقبها والدخول مع النفس في تحدي للتخلص من الضغوط.

٣- عدم المبالغة في تعميم الامور.

٤- التوقف من القفز الى الاستنتاجات مثال ان تستنتج اذا وجدت بقعة بنية على يدك انك مصاب بمرض عضال.

٥- التوقعات الغير قائمة على اسس واقعية وتحديد مدى ملائمة التوقعات للظروف الفعلية.

٦- التغلب على مشاعر الغضب وان الغضب هو استجابة انفعالية من الممكن اخضاعها للسيطرة.
٧- التخفيف من حدة الضغوط النفسية الناتجة من العلاقات الشخصية عن طريق السيطرة على الاقوال الصادرة عنك فضغوط العمل قد تؤدي بك الى حالة مزاجية سيئة يجب التحكم في الاقوال الصادرة تجاه الاخرين.

٨- الحد من مشاعر القلق والالتجاء الى القلق الايجابي الفعال ومخاطبة الذات بالايجابية والعقلانية

(نوتس، ٢٠٠٣: ١٢-٤٢)

٩- النظر الى الضغوط بطريقة مختلفة فبدلا من المحاولات الفاشلة في التهرب من الضغوط ، محاولة مقاومة الضغوط قدر الامكان.

١٠- عدم الاكتفاء الذاتي والاعتماد على النفس والانسحاب الى الذات في حل المشاكل بل السعي الى العلاقات والاستفسار من الاخرين لحل المشاكل المتعلقة بالعمل.

١١- اعادة تنظيم الادراك هي من الادوات الاساسية لعلاج الضغوط فمن خلال تغييرنا للطريقة التي نتظر بها الى وضع معين يتغير رد فعلنا العاطفي تجاهه(ماكمين ، ١٩٩٩: ١٦-٢٦)

ويمكن اضافة مبدئي التنظيم والتخطيط المسبق للمهام وحث ادارة الوقت والاعتذار عن الاعمال الاضافية ولو كانت صغيرة كأسلوب من اساليب تقليل ضغوط العمل.

ثالثاً: الاعراض المرضية لضغوط العمل:

يختلف الافراد في مدى تأثرهم بضغوط العمل حسب قابلياتهم الجسمية والنفسية ويتأثر النظام الحيوي او العضوي في الجسم وكذلك النظام النفسي بضغوط العمل ومن اهم الاعراض التي تنجم عن ضغوط العمل مايتضح في النقاط الاتية:

١- التوتر والعصبية والصداع.

٢- عدم المقدرة على النوم (الارق).

٣- صعوبات في عملية الهضم والآلام القولون والمعدة.

٤- ارتفاع ضغط الدم وصعوبة التنفس.

٥- اتجاه سلبي نحو التعاون مع الغير.

٦- الحزن والكآبة والشعور بالخوف والصعوبة في التحدث مع الغير.

٧- فقدان الشهية والتعرق بغزارة.

٨- صعوبة التركيز في العمل وعدم التوازن الانفعالي

. WWW.Hewar.khayma.com/showthread.php:200 p(1)

رابعاً: النظريات المتعلقة بضغوط العمل

نظرية العوامل الدافعة - الصحية (اوالمحافظة):

وضع فردريك هرزبوج (F.Herzberg) وزملائه نظريته هذه وتتضمن النظرية موقفين رئيسيين الاول الشعور بالرضا التام نحو العمل. الثاني الشعور بالاستياء البالغ نحو العمل و موقف ثالث يتضمن وصف الظروف والاسباب التي خلقت كلا الشعورين وتوصل من جراء الدراسات العديدة على عينات عديدة الى ما يأتي:

١- العوامل التي تحقق عند الانسان الشعور بالرضا التام تجاه العمل والتي سماها بالعوامل الدافعة (factors motivators) وتضم:

أ- الاعتراف والتقدير. ب- الانجاز. ج- الترقية والتقدم. د- الوظيفة او العمل ذاته. هـ- احتمالات التقدم والنمو الذاتي في مجال العمل. و- المسؤولية.

٢- ان العوامل التي تسبب للفرد شعورا بالاستياء الشديد تجاه العمل وتسمى بالعوامل الصحية (hygiene factors) او المحافظة على البقاء والاستمرار في العمل وهي:

أ- سياسة المنشأة. ب- نمط الاشراف. ج- العلاقات المتبادلة مع زملاء العمل. د- العلاقات المتبادلة مع الرؤوساء. هـ- العلاقات المتبادلة مع الرؤوسين. و- الاجر او المرتب. ز- الامن والاستقرار في العمل. د- الحياة الشخصية للفرد. س- ظروف وبيئة العمل المادية. ش- المركز الوظيفي او الاجتماعي.

ان وجود العوامل المحافظة لايعتبر سببا لوجود قوى محركة تدفع الفرد بصورة قوية لبذل المزيد من الجهد في عمله كما وأن غيابها يثير او يسبب الاستياء الشديد للعاملين.

اما وجود العوامل الدافعة او اشباعها فيعتبر سببا رئيسا في خلق درجة عالية من الرضى الوظيفي وعليه ان وجود او اشباع العوامل الصحية يمنع ظهور الاستياء الشديد للفرد لذلك فإن تركيز الادارة عليها لوحدها فقط لاينتج عنه شعورا بالرضا عن العمل وعليه لابد من التوجه بفاعلية لاشباع العوامل الدافعة لتحقيق الرضا عن العمل ويتبين ما تم ذكره في الشكل رقم (١) ملحق (٥)

نظرية الحاجة الى دافعية الانجاز (Need-Achievement Motivation theory)

قدم دافيد ماككلاند (David McClelland) هذه النظرية التي ترى ان للفرد العديد من الدوافع التي تحرك سلوكه الا ان الدافع الرئيسي الذي يثير الانتباه هو (الدافع الى الانجاز) ويمثل الفرق بين مستوى الطموح للفرد ومستوى انجازه الحقيقي أي ان : الدافع الى الانجاز = مستوى الطموح - مستوى الانجاز الفعلي.

وكلما قل الفرق بين مستوى الانجاز المخطط ومستوى الانجاز الفعلي يؤدي الى انخفاض دافع الانجاز وبالعكس ، كما وأن دافع الانجاز لدى الفرد هو دافع مستمر لايتوقف عند حدود معينة وهذا يعني ان الانسان يعمل على تحريك مستوى طموحه الى نقطة اعلى عندما يقترب او يتطابق مستوى الانجاز الفعلي للفرد مع مستوى طموحه وذلك عن طريق تجاربه وخبراته السابقة وعلى مايمتلكه من قدرات وسمات فردية (باقر وحمزة ، ١٩٨٤ : ١٥٨-١٦٢)

خامساً : الدراسات السابقة

١- (دراسة العمري ٢٠٠٠): ضغوط العمل عند المعلمين

هدفت الدراسة الى اختبار العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة وضغوط العمل من جهة اخرى بمدارس الرياض الحكومية وتكونت عينة البحث من (٤٧٢) معلماً وكانت الاداة المستخدمة استبانة ضغوط العمل وتم استخدام الانحدار المتعدد لتحليل البيانات وظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة احصائية بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الراتب الشهري، مدة الخدمة) وضغوط العمل كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، طبيعة العمل، الامان الوظيفي) وضغوط العمل عند المعلمين وتبين ان المتغيرات الوظيفية اكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية (العمري، ٢٠٠٠: ١٨).

٢- دراسة كيرياكو (Kyriacou - ١٩٨٧):

هدفت الدراسة الى اجراء مقارنة عالمية للعوامل المؤثرة في ضغوط المعلم المحترق بين ثلاث دول انجلترا - امريكا الشمالية واورشاليا ووجد بأن المعلم الذي يحضر دروسه تحضيراً جيداً ويقابل ذلك باللامبالاة والاهمال من جانب التلاميذ قد يؤدي الى الاحباط لهذا المدرس كما وجد بعض العواطف الغير السارة مثل التوتر والغضب وفسر حدوث الاحباط نتيجة للعامل الاساسي الذي ظهر في المقارنات وهو ضعف اتجاهات التلاميذ تجاه العمل المدرسي (Kyriacou.c. 1987.P145-152).

٣- (دراسة السباعي، ٢٠٠٨):

- ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات ادارتها لدى الاداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية.

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها افراد عينة الدراسة مع التعرف على اهم المصادر المسببة لتلك الضغوط لدى هؤلاء الافراد ومدى وجود اختلافات بينهم في مستوى ضغوط العمل وفقاً لمتغيراتهم الشخصية (الهن، المستوى التعليمي، مدة الخدمة في الوظيفة،

نوع الوظيفة) ، وكذلك التعرف على اهم الاستراتيجيات المستخدمة في مواجهة العمل سواء من قبل الافراد او من قبل الجامعات السعودية .وقد استخدمت الباحثة المنهج المسحي الوصفي التحليلي وقامت باستخدام الاستبانة لجمع المعلومات من افراد العينة البالغ عددهم (٥٩٨) موظفة (ادارية وفنية) وتمت معالجة البيانات احصائيا باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الاحادي واختبار (ت) وتوصل البحث الى النتائج الاتية:

- ١- مستوى ضغوط العمل لدى افراد العينة ظهر بوجه عام منخفضا.
- ٢- ان من اهم مصادر ضغوط العمل لدى افراد العينة وبحسب الترتيب التنازلي من الاكثر ضغوطا الى الاقل هي : أ- محدودية فرص الترقى الوظيفي . ب- عبء العمل . ج- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات. د- ظروف بيئة العمل. هـ - صراع الدور. و- غموض الدور.

وان من اهم الاستراتيجيات المستخدمة من قبل الموظفين لمواجهة ضغوط العمل هي استشعار الموظفة الثقة في نفسها وبقدراتها وحرصها على تحديد اهداف واوليات عملها اليومي.

اما من اهم الاستراتيجيات المستخدمة من قبل الجامعة لادارة الضغوط:

- ١- لجوء رئيسة العمل الى تسوية الخلافات بين الموظفين باستخدام الحوار.
- ٢- توفير الجامعات السعودية لنظام اتصالات فعال بين الرئيسات والمرؤوسات داخل العمل .
(www.gulf kids.com)

المحور الثالث :-لجانب الميداني

لغرض تحقيق اهداف البحث كان لابد من تحديد واختيار عينة ممثلة له وتوفير مقياس يتسم بالصدق والثبات ومن ثم استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة لتحليل بيانات البحث ومعالجتها حيث تم القيام بالاجراءات المطلوبة وعلى الوجه الاتي:

١- مجتمع البحث:

تحدد مجتمع البحث بتدريسيي كليات جامعة كركوك وتدريسيي المعهد التقني / كركوك والمعهد التقني / الحويجة والكلية التقنية / كركوك التابعة لهيئة التعليم التقني ضمن مدينة كركوك للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١ وكان عدد التدريسيين كما يوضحه الجدول رقم (١) ملحق (٦) .

٢- عينة البحث:

لقد تألفت عينة التطبيق من (٧٠) فرد من تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك وتمثل هذه النسبة (١١.٩)% من مجموع افراد مجتمع البحث الحالي والبالغ عددهم (٥٨٨) فرداً وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية بعد ان تم تقسيمهم الى طبقتين تمثل الطبقة الاولى الكليات التي تتضمنها جامعة كركوك وتم سحب ٥٧% من العينة المقررة منهم وتمثل الطبقة الثانية المعاهد والكلية التقنية التابعة لهيئة التعليم التقني في مدينة كركوك وتم سحب ٤٣% من العينة المقررة للبحث الحالي منهم.

٣- اداة البحث:

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي كان لا بد من ايجاد اداة مناسبة لقياس ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك ، لذلك وجدنا من المناسب استعمال مقياس ضغوط العمل (للعمرى)، (العمرى، ٢٠٠٠: ٢٩-٣٣) والذي استعمله بعد تكييفه والتثبت من صلاحيته لقياس ضغوط العمل عند المعلمين في مدارس الرياض الحكومية في المملكة العربية السعودية . وفي ادناه الاجراءات المتبعة في مقياس ضغوط العمل.

أ- تصحيح المقياس

قام الباحثان بتصحيح المقياس وفقاً لخطوات التصحيح الذي اعتمده العمرى في بحثه حيث ان لكل فقرة خمسة بدائل هي: (موافق بشدة ، موافق ، لا ادري ، غير موافق ، غير موافق بشدة) الملحق رقم (٢).

وتتم الاجابة على فقرات المقياس باختيار المبحوث لاحدى الاجابات المناسبة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي ويتمتع هذا المقياس وفقاً لاستخدامه السابق من قبل مبتكره (عسكر واخرون ، ١٩٨٦) بدرجة

ثبات عالية بلغت ٠.٧٢ وفقا لطريقة الفاكرونباخ (العمرى، ٢٠٠٠: ١٥)، ويتضمن المقياس (٢٨) فقرة سلبية كون ان ضغوط العمل هو شعور سلبي وتم تصحيح الفقرات بالدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) حسب الترتيب بالنسبة للبدائل الخمسة وكما مبين في الملحق (٢) وبلغ مدى الدرجات من ٤٥ الى ١١٨ وفق اجابات المبحوثين علما ان المتوسط النظري يبلغ (٨٤) درجة، حيث ان الفقرات من ١ والى ٢٨ تقيس ضغوط العمل و تتضمن سبعة ابعاد سلوك الطلاب وعلاقة المدرسين ببعضهم البعض وعلاقة المدرس بالادارة وعلاقة المدرس بعميد المعهد او الكلية وتقدير مهنة التدريس والصراعات الذاتية والاعراض النفسجسمية للضغوط. واما الفقرات من ٢٩ الى ٤٣ فهي تشمل المتغيرات الوظيفية (مصادر ضغوط العمل) وتتضمن عبء العمل الفقرات (٢٩، ٣٠، ٣١) وطبيعة العمل الفقرات (٣٥، ٣٦، ٣٧) وصراع الدور تتضمن الفقرات (٣٨، ٣٩، ٤٠) وغموض الدور وتتضمن الفقرات (٤١، ٤٢).

ب- مؤشرات الصدق والثبات

- الصدق (Validity):

وقد تحقق الباحثان من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء المتخصصين في التربية وعلم النفس والادارة * لتقدير مدى صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لقياس ضغوط العمل واجراء مايقترحونه من التعديلات اللازمة على فقراته ويعد جمع الاراء

* اسماء الخبراء الذين تم الاستعانة بهم لتقدير مدى صلاحية الفقرات واجراء التعديلات عليها:

- ١- د. مجيد حميد محمد / عميد المعهد التقني / كركوك ٢- د. ياسر محمد طاهر / كلية التربية / جامعة كركوك ٣-
- أ- م- د. علاء الدين كاظم عبدالله / كلية التربية / جامعة كركوك ٤- المدرس المساعد محمد عبدالله محمد المفرجي / كلية التربية / جامعة كركوك ٥- د. هادي صالح رمضان / كلية التربية / جامعة الموصل ٦- د. غازي عبدالعزيز سليمان / المعهد التقني / كركوك.

وتحليلها باستعمال مربع كاي لعينة واحدة (X one-sample test) لمعرفة دلالة الفروق بين اراء الخبراء عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس صالحة عدا الفقرات (٤،

٥ ، ١٤ ، ٤٣) الملحق (١) وتم استبعادها من المقياس والجدول رقم (٢) ملحق (٦) يوضح ذلك ، وتم تغيير وإضافة بعض الفقرات وهي (٤ ، ٥ ، ١٤ ، ٣٢ ، ٣٧) وكما هو مبين في الملحق (٢) وتم تعديل قسم من الفقرات وكما موضح في الملحق (٣) .

- الثبات (Reliability)

استخدم الباحثان طريقة اعادة الاختبار (Test-Retest) لايجاد الثبات حيث تم تطبيق المقياس على (١٢) فرداً من تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك حيث طُبِّق الاختبار عليهم وبفاصل زمني اربعة عشر يوماً بين التطبيق الاول والثاني وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين بلغ معامل الثبات (٠.٨٠) وهي نسبة عالية وذلك بمقارنة مربعها (٠.٦٤) مع المعيار المطلق بحسب ما اشار اليه (البياتي ، ١٩٧٧) انه اذا كانت قيمة معاملات الارتباط بين (٠.٥٠ والى ٠.٧٥) فان معامل الثبات مرتفع جدا (البياتي ، ١٩٧٧ : ١٩٤) وبهذا عد الاستبيان جاهزاً للتطبيق.

٤- التطبيق النهائي

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (٧٠) * فرد من تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك للفترة من ٢٠٠٩/١١/١ ولغاية ٢٠١٠/١/١١ .

٥- الوسائل الاحصائية

تم استعمال الوسائل الاحصائية الاتية:

١- اختبار مربع كاي عند استخراج الصدق الظاهري للمقياس.

* كانت عينة البحث في الاصل (١٠٠) فرد و تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم ولكن تم استرجاع (٧٣) استمارة فقط وبعد التدقيق في استمارات الاستبيان تبين ان ثلاث استمارات لم يتم الاجابة على قسم من فقراتها و تم استبعادها لتكون العينة النهائية للبحث الحالي (٧٠) فرد.

٢- الاختيار التائي لعينة مستقلة واحدة لقياس مستوى ضغوط العمل لدى افراد العينة.

٣- الاختيار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين افراد العينة حسب الالاقاب العلمية.

٤- قانون الوسط المرجح لوصف الفقرات وبيان حدثها ومعرفة قيمتها وترتيبها بالنسبة للفقرات الاخرى.

٥- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات .

ملاحظة/ تم الاستفادة من برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة بيانات البحث الحالي.

المحور الرابع:- عرض النتائج وتفسيرها

وفي هذا المحور سيتم عرض النتائج المتحققة وعلى الوجه الاتي:

اولا: قياس مستوى ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك.

تطلب قياس مستوى ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك الى استعمال

الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) والجدول رقم (٣) ملحق (٧) يوضح ذلك.

يتضح من الجدول رقم (٣) ان متوسط درجات العينة هو (٧٨.٨٣) وبأنحراف معياري قدره (١٥.٣٨)

وعند المقارنة بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس والذي هو (٨٤) يتبين ان

المتوسط الفرضي اعلى من المتوسط الحسابي للعينة وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستعمال

الاختبار التائي نجده غير دال احصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ولما كان الفرق لصالح المتوسط

الفرضي يدل على ان افراد العينة لايعانون من ضغوط العمل، ويمكن تفسير هذه النتيجة على اساس ان

تدريسيي التعليم العالي لهم نصاب مح دد وعدد ساعات المحاضرات الاسبوعية لاتتجاوز (١٢) ساعة

وهي ساعات معقولة لاتزيد من اعبائهم في العمل بالاضافة الى ان رواتب التدريسيين تسد احتياجاتهم

في الوقت الراهن مقارنة عما كان عليه سابقا حيث كانت الرواتب لاتسد جزءا بسيطا من متطلبات

الحياة انذاك. بالاضافة الى ان التدريسيي قد وصل الى مرحلة معقولة من الخبرة والسيطرة على ذاته في

مواجهة المصاعب كاستجابة لمتطلبات العمل وخصوصا وهم الشريحة المنقفة في المجتمع.

ثانيا: المقارنة بين تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك في مستوى ضغوط العمل وفق متغير

اللقب العلمي.

يوضح جدول رقم (٤) ملحق (٧) بان مستوى ضغوط العمل لا يختلف بين التدريسيين عند اختلاف القابهم العلمية اذ لم يكن الفرق ذات دلالة احصائية، حيث ان القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية .

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون التدريسيين في مرحلة عمرية متقدمة ويمتلكون الخبرة المناسبة وبسبب وضعهم الاجتماعي كونهم يتوقعون ان يفرض المجتمع عليهم رقابة اكثر بوصفهم قدوة للاخرين وهذا يجعلهم ان يمتازوا بذات ايجابية عالية وقدرة عقلية واعية قادرة على مواجهة المشاكل وكنتيجة للتفاعل المستمر بين التدريسيين حيث ان ه نالك تأثير للعلاقات القائمة بين التدريسيين وفي مختلف الالاقاب العلمية في تخطي المشاكل هذا من ناحية ومن ناحية اخرى تعرضهم لنفس التعليمات والتوجيهات الصادرة من الجهات العليا وكذلك تشابه الاعمال التي يقومون بها والتي هي في الاساس مهنة التدريس. ثالثا: التعرف الى المصدر الاكثر تأثيراً في ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك.

بالرغم من ان تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك لا يعانون من ضغوط العمل الا انه تم استعمال الوسط المرجح لاستخراج حدة فقرات مصادر ضغوط العمل وبتبين من الجدول ملحق (٤) ان المرتبة

الاولى هي الفقرة ذات التسلسل (٣٣) من فقرات مصادر ضغوط العمل المتمثلة بطبيعة العمل حيث حصلت على درجة حدة (٣.٣٤) وقد نصت الفقرة (امكانياتي وقدراتي لاتستغل بالشكل السليم).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك لديهم الاستعداد والقابلية للمزيد من العطاء وأكثر مما يؤدونه ضمن الامكانيات المتوفرة وهذا ان دل على شيء فانما يدل على الثقة بالنفس لدى التدريسيي ومازال هذا الاعتقاد موجود فعلى مؤسساتنا التربوية استثارة هذه القابليات والقدرات الكامنة في سبيل ابراز الدوافع الكامنة لديهم في الميدان العلمي خدمة للصالح العام وربما نحن بحاجة الى تنشيط الحركة الابداعية اكثر وخلق حالة من التوازن بين حرية العمل والقوانين التي تعمل من خلالها المنظمة ويتطلب هذا ايضا تفعيل استراتيجية التمكين والمتمثلة باطلاق سراح المواهب والطاقات والاسهامات لدى التدريسيين عن طريق الابتعاد عن روتينية الاعمال وامدادهم بالالات والمختبرات

ومراكز البحوث مع توفير حرية العمل وصولاً الى تحقيق هذا الهدف حيث ان تقدم العملية لتربوية ونجاحها يتمثل في قدرة مؤسسات التعليم العالي للاستجابة لحاجات التنمية والتطور .

المحور الخامس: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات

١- اظهرت نتائج البحث بعدم وجود ضغوط عمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك وهذا يأتي من الخبرات التربوية والنفسية واتجاهات التدريسيين الايجابية نحو مهنة التدريس .

٢- عدم وجود فروق في مستوى ضغ وط العمل بين التدريسيين عند اختلاف الالقاب العلمية ، وهذا يأتي من التفاعل الاجتماعي والثقافي الايجابي وتبادل الخبرات بينهم .

٣- اظهرت نتائج البحث بأن امكانيات وقدرات التدريسي لم تستغل بالشكل السليم ومما لاشك فيه نحن نطمح الى الاحسن مما هو عليه الان وذلك بتنشيط الاستعدادات والقابليات العلمية للمزيد من العطاء وأكثر مما يؤدونه ضمن الامكانيات المتوفرة لدى التدريسيين من اجل ابراز القابليات والقدرات الكامنة واستثارة الدوافع الكامنة لديهم في ميدان البحث العلمي خدمة للصالح العام ومن اجل التطور العلمي ونحن بحاجة مستمرة الى تنشيط الحركة الابداعية مما هو عليه الان وباستمرار .

ثانياً: التوصيات

بالرغم من النتائج الايجابية للبحث الحالي ولكننا نتطلع الى اجراء اصح وارحب في الممارسة التربوية وفي الميدان التربوي حيث يوصي الباحثان مايلى:

١- تعزيز دافعية التدريسي نحو العمل باستخدام اكبر قدر من الحوافز المادية والمعنوية ومما هو عليه الان.

٢- التوسع في استخدام الحاسوب الالكتروني لتحقيق مزايا السرعة وتقليل الجهد مع وجود شبكة معلوماتية ترتبط بشكلية المعلومات الدولية.

٣- رصد المقومات الشخصية والمهنية لتدريسيي التعليم العالي و تطويرها في سبيل مجابهة التطورات المستقبلية.

٤- عصف الافكار، واستخدامها لاثارة القدرات الابداعية للافراد وايجاد بيئة محفزة في منظمات التعليم العالي لتسهيل عملية الابداع.

ثالثاً: المقترحات المستقبلية

اعداد دراسة مكملة لهذه الدراسة للتعرف على ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي على مستوى العراق.

المصادر

المصادر باللغة العربية

١- النعيمي ، جلال محمد (١٩٩٠) المدخل الى دراسة العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعة الموصل ، دار الحكمة للطباعة والنشر/ الموصل/ العراق.

٢- القاسم ، بديع محمود (٢٠٠١) علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، ط ١ ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن.

- ٣- الخياط ، اسماء عبدالرحيم خضر (١٩٩٥) تقويم المناخ التنظيمي لاقسام كليات جامعة الموصل في ضوء اساليب القيادة فيها ، رسالة ماجستير غير منشورة/ كلية التربية/ جامعة الموصل.
- ٤- الهيتي ، مصطفى عبدالسلام (١٩٨٥) القلق ، دراسات في الامراض النفسية الشائعة ، ط ٢ ، مكتبة النهضة - بغداد.
- ٥- الربيعي ، فاضل جبار جودة (٢٠٠١) الضغوط النفسية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة/ كلية التربية / جامعة بغداد.
- ٦- العمري ، عبيد بن عبدالله (٢٠٠٠) ضغوط العمل عند المعلمين - دراسة ميدانية ، كلية الاداب ، جامعة الملك سعود ، الرياض - المملكة العربية السعودية.
- ٧- البياتي ، عبدالجبار توفيق ، واثناسيوس ، زكريا زكي (١٩٧٧) الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة البصرة.
- ٨- باترسون ، س (١٩٨١) نظريات الارشاد والعلاج النفسي ، ترجمة حامد عبدالعزيز الفقي ، دار القلم ، الكويت.
- ٩- باقر ، عبدالكريم محسن وكريم محمد حمزة (١٩٨٤) علم النفس الإداري ، وزارة التعليم الع الي والبحث العلمي - مؤسسة المعاهد الفنية ، دار التقني للطباعة والنشر ، بغداد.
- ١٠- حريم ، حسين (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي، سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، ط ١ ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن.
- ١١- دسوقي ، كمال (٢٠٠٢) سايكولوجية ادارة الاعمال وسلوكيات كفاية الانتاج ، ط ١ ، القاهرة.
- ١٢- شوقي ، جواد (١٩٩٢) سلوكيات الانسان وانعكاسها على ادارة الاعمال ، نشر دار النهضة بغداد.

١٣- عبدالله ، مجدي احمد محمد (٢٠٠٠) علم النفس المرضي ، دراسة في الشخصية بين السواء والاضطراب ، نشر دار المعرفة الجامعية.

١٤- ماكمين ، مارك (١٩٩٩) الحل الامثل للضغوط كيف تستفيد من ضغوط الحياة اليومية ، ترجمة سلام مني حبيب ، ط ١ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع - القاهرة.

١٥- نوتس ، كويك (٢٠٠٣) كيف تتغلب على الضغوط النفسية في العمل ، ط ١ ، دار الفاروق للنشر والتوزيع - القاهرة - مصر.

١٦- هاشم ، زكي محمود (١٩٨٩) ادارة الموارد البشرية ، ط ١ ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، الكويت.

المصادر باللغة الاجنبية

17- Arrington , P.(2008)-stress at work. How do social workers Cope - Nasw member ship work force. Washington , D C- Nathional Association of social workers. P-3.

18-Kyriacou.c.(1987)Teacher stress and burn out on International review educational research, 29-pp. 145-152

مواقع الكترونية

19- www.gulf kids.com

اطفال الخليج - الرسائل الجامعية - ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها

20-www. Hewar.khayma.com/showthread.php:2002 p1

الاعراض المرضية للضغوط

ملحق رقم (١)

الصورة الاولى لمقياس ضغوط العمل

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات
١	اشعر بان تصرفات الطلبة تزيد من ضغوط العمل علي.			
٢	اشعر ان زملائي يعتقدون اني لااؤدي عملي بشكل جيد.			
٣	يضايقني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الادارة.			
٤	تضايقني مطالب المشرف التربوي.			
٥	اشعر بأن اولياء امور الطلبة لايمنحونني ما أستحقه من تقدير.			
٦	اشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على انجاز مايطلب مني.			
٧	اشكو من تكرار تعرضي لبعض مظاهر المرض مثل (اوجاع المعدة ، الام الظهر ، الصداع).			
٨	افقد صبري عندما لايستجيب الطلبة لمطالب الدراسية منهم.			
٩	يضايقني عدم تعاون زملائي معي فيما يتصل بعملي.			
١٠	اشعر بان الادارة تهتم بالاعمال الروتيني اكثر من اهتمامها بالاعمال الفنية.			
١١	اشعر بأن زيارة المشرف التربوي تهدف الى اصطياد اخطائي.			

			اشعر بان مهنة التدريس من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.	١٢
			اشعر ان الوقت المتاح لي اقل من متطلبات عملي.	١٣
			احس بالاعياء لاقبل جهد ابذله.	١٤
			يضايقني ما احس به من نقص في دافعية الطلبة.	١٥
			تضايقني بعض التصرفات الشخصية لزملائي.	١٦
			احس بان عملي لايلقى ما يستحقه من تقدير لدى الادارة.	١٧
			اشعر بان عملي لايلقى ما يستحقه من تقدير لدى المشرف التربوي.	١٨
			اشعر بأن فرص الترقى المادية في مهنة التدريس اقل منها في المهن الاخرى	١٩
			اشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما اتعرض له من ضغوط في العمل.	٢٠
			اشعر بالانهاك في نهاية اليوم الدراسي.	٢١
			اشعر بصعوبة في ضبط الصف.	٢٢
			احس بأن بعض المدرسين يمارسون ضغطا على زملائهم غير المساييرين لهم.	٢٣

			اشعر بالضيق عندما اجد نفسي م ضطرا لان اسلك على غير طبيعتي في تعاملتي مع الادارة.	٢٤
			اشعر بصعوبة فهم توجيهات المشرف التربوي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.	٢٥
			اشعر بان فرص الترقى المعنوية في مهنة التدريس اقل منها في المهن الاخرى.	٢٦
			تضايقني تضحيتي بوقت راحتي في سبيل انجاز متطلبات عملي.	٢٧
			اشعر بانني في حاجة للشكوى لغيري مما افاه في مهنة التدريس.	٢٨
			حجم العمل الذي اقوم به اكثر من اللازم.	٢٩
			وقت العمل المخصص لايسمح باداء كل ما هو متوقع مني.	٣٠
			جدول الحصص متغير وغير ثابت.	٣١
			المسؤولية عن الغير.	٣٢
			امكانياتي وقدراتي لاتستغل بالشكل السليم.	٣٣
			المراجعون سريعوا الانفعال.	٣٤
			محدودية فرص النمو والترقي في المعهد/ الكلية*.	٣٥

			٣٦	عدم الشعور بالامان للمستقبل الوظيفي بالمعهد/ الكلية.
			٣٧	فرص النمو الوظيفي غير واضحة بالمعهد/ الكلية.
			٣٨	يجب ان اؤدي بعض النشاطات بطريقة اعتقد انها خاطئة.
			٣٩	العمل في ظل سياسات وارشادات متعارضة.
			٤٠	يجب ان افعل اشياء ضد مبادئ الشخصية.
			٤١	انا غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية.
			٤٢	افتقار وظيفتي الى الوضوح والاهداف المحددة.
			٤٣	انا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي.

* تم استبدال عبارة المدرسة في المقياس بعبارة المعهد او الكلية وكذلك عبارة التلاميذ بالطلبة .

ملحق رقم (٢) المقياس النهائي لفقرات ضغوط العمل

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	لاادري	غير موافق	غير موافق بشدة
١	اشعر بأن تصرفات الطلبة تزيد من ضغوط العمل علي					
٢	اشعر أن زملائي يعتقدون انني لااودي عملي بشكل جيد.					
٣	يضايقني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع ادارة القسم.					
٤	تدريس التخصصات المغايرة لتخصصي تزيد من ضغوط العمل عندي.					
٥	قلة الاجهزة المساعدة للتدريس تزيد من اعباء العمل.					
٦	اشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على انجاز ما يطلب مني.					
٧	اشكو من تكرار تعرضي لبعض مظاهر المرض مثل (اوجاع المعدة ، الام الظهر ، الصداع).					
٨	افقد صبري عندما لايستجيب الطلبة لمطالبتي الدراسية منهم.					
٩	يضايقني عدم تعاون زملائي معي فيما يتصل بعملي.					

					اشعر بان ادارة القسم تهتم بالاعمال الروتينية اكثر من اهتمامها بالاعمال الفنية.	١٠
					اشعر بأن زيارة عميد المعهد/ الكلية تهدف الى اصطياد اخطائي.	١١
					اشعر بان مهنة التدريس من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.	١٢
					اشعر ان الوقت المتاح لي اقل من متطلبات عملي.	١٣
					بعض المشاكل المنزلية تسبب لي ضغطا في العمل.	١٤
					يضايقني ما احس به من نقص في دافعية الطلبة.	١٥
					تضايقني بعض التصرفات الشخصية لزملائي.	١٦
					احس بان عملي لايلقى ما يستحقه من تقدير لدى ادارة القسم.	١٧
					اشعر بان عملي لايلقى ما يستحقه من تقدير لدى عميد المعهد/ الكلية.	١٨
					اشعر بأن فرص الترقية المادية في مهنة التدريس اقل منها في المهن الاخرى	١٩
					اشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما اتعرض له من ضغوط في العمل.	٢٠

					٢١ اشعر بالانهاك في نهاية اليوم الدراسي.
					٢٢ اشعر بصعوبة في ضبط قاعة المحاضرة.
					٢٣ احس بأن بعض المدرسين يمارسون ضغطا على زملائهم غير المساييرين لهم.
					٢٤ اشعر بالضيق عندما اجد نفسي مضطرا لان اسلك على غير طبيعتي في تعاملي مع ادارة القسم.
					٢٥ اشعر بصعوبة فهم توجيهات رؤسائي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.
					٢٦ اشعر بان فرص الترقى العلمية في مهنة التدريس اقل منها في المهن الاخرى.
					٢٧ تضايقتي تضحيتي بوقت راحتي في سبيل انجاز متطلبات عملي.
					٢٨ اشعر بانني في حاجة للشكوى لغيري مما القاه في مهنة التدريس.
					٢٩ حجم العمل الذي اقوم به اكثر من اللازم
					٣٠ وقت العمل المخصص لايسمح باداء كل ما هو متوقع مني
					٣١ التغيير المستمر في جدول الدروس يؤثر على عملي.

					٣٢	اشعر بضعف العلاقة بين الزملاء في العمل.
					٣٣	امكانياتي وقدراتي لاتستغل بالشكل السليم.
					٣٤	المراجعون سريعوا الانفعال.
					٣٥	محدودية فرص النمو والترقي في المعهد/ الكلية.
					٣٦	عدم الشعور بالامان للمستقبل الوظيفي بالمعهد/ الكلية.
					٣٧	هناك ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات.
					٣٨	يجب ان اؤدي بعض النشاطات بطريقة اعتقد انها خاطئة.
					٣٩	العمل في ظل سياسات وارشادات متعارضة.
					٤٠	يجب ان افعل اشياء ضد مبادئ الشخصية.
					٤١	انا غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية.
					٤٢	افتقار وظيفتي الى الوضوح والاهداف المحددة.

الملحق رقم (٣)

التعديلات التي اجريت على بعض الفقرات

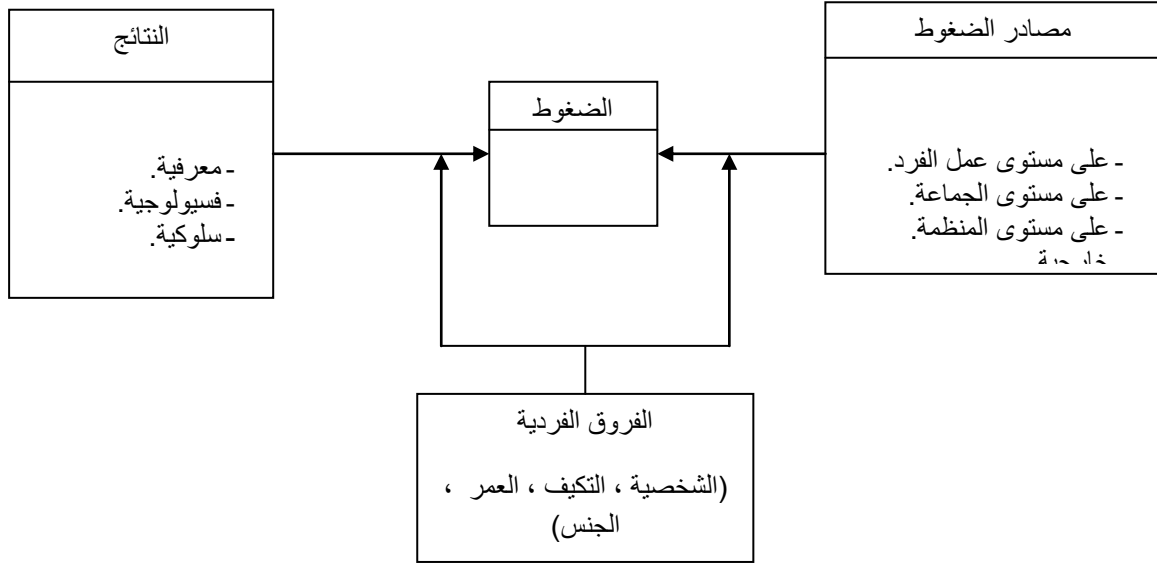
رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
٣	يضايقتني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الادارة.	يضايقتني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع ادارة القسم.
١٠	اشعر بان الادارة تهتم بالاعمال الروتيني اكثر من اهتمامها بالاعمال الفنية.	اشعر بان ادارة القسم تهتم بالاعمال الروتينية اكثر من اهتمامها بالاعمال الفنية.
١١	اشعر بأن زيارة المشرف التربوي تهدف الى اصطياد اخطائي.	اشعر بأن زيارة عميد المعهد/ الكلية تهدف الى اصطياد اخطائي.
١٧	احس بان عملي لايلقى مايستحقه من تقدير لدى الادارة.	احس بان عملي لايلقى مايستحقه من تقدير لدى ادارة القسم.
١٨	اشعر بان عملي لايلقى مايستحقه من تقدير لدى المشرف التربوي.	اشعر بان عملي لايلقى مايستحقه من تقدير لدى عميد المعهد/ الكلية.
٢٢	اشعر بصعوبة في ضبط الصف.	اشعر بصعوبة في ضبط قاعة المحاضرة.
٢٤	اشعر بالضغط عندما اجد نفسي مضطرا لان اسلك على غير طبيعتي في تعاملتي مع الادارة	اشعر بالضغط عندما اجد نفسي مضطرا لان اسلك على غير طبيعتي في تعاملتي مع ادارة القسم.
٢٥	اشعر بصعوبة فهم توجيهات المشرف التربوي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.	اشعر بصعوبة فهم توجيهات رؤسائي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.
٢٦	اشعر بان فرص الترقى المعنوية في مهنة التدريس اقل منها في المهن الاخرى.	اشعر بان فرص الترقى العلمية في مهنة التدريس اقل منها في المهن الاخرى.

ملحق رقم (٤)

جدول يبين ترتيب الفقرات حسب الحدة

الرتبة	تسلسل الفقرة	الفقرات	الحدة
١	٣٣	امكانياتي وقراتي لاتستغل بالشكل السليم.	٣.٣٤
٢	٣٧	هناك ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات.	٣.٢٤
٣	٣٩	العمل في ظل سياسات وارشادات متعارضة.	٣.١٥
٤	٣١	التغيير المستمر في جدول الدروس يؤثر على عملي.	٣.١٣
٥	٣٤	المراجعون سريعوا الانفعال.	٢.٩٣
٦	٢٩	حجم العمل الذي اقوم به الثر من اللازم.	٢.٨٦
٧	٤١	انا غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية.	٢.٨١
٨	٣٠	وقت العمل المخصص لايسمح باداء كل ماهو متوقع مني.	٢.٧٧
٩	٣٦	عدم الشعور بالامان للمستقبل الوظيفي بالمعهد/ الكلية.	٢.٧٦
١٠	٣٥	محدودية فرص النمو والترقي في المعهد/ الكلية.	٢.٧٥
١١	٣٨	يجب ان اؤدي بعض النشاطات بطريقة اعتقد انها خاطئة.	٢.٥٧
١٢	٣٢	اشعر بضعف العلاقة بين الزملاء في العمل.	٢.٤٧
١٣	٤٠	يجب ان افعل اشياء ضد مبادئ الشخصية.	٢.٤٣
١٤	٤٢	افتقار وظيفتي الى الوضوح والاهداف المحددة.	٢.٣٩

ملحق رقم (٥)



شكل رقم (١) يوضح تأثير العوامل الصحية والعوامل الدافعة على الفرد

وفقا لنظرية هرتزبرج في الدوافع

ملحق رقم (٦) جدول رقم (١)

مجتمع البحث لمعاهد هيئة التعليم التقني والكلية التقنية / كركوك وكليات جامعة كركوك
في مدينة كركوك *

جامعة كركوك		هيئة التعليم التقني	
عدد التدريسيين	الكلية	عدد التدريسيين	الكلية / المعهد
٢٠	كلية الطب	٧٠	الكلية التقنية / كركوك
٢٤	كلية القانون	١٢٧	المعهد التقني / كركوك
٣٣	كلية الهندسة	٥٧	المعهد التقني / الحويجة
٩٣	كلية العلوم		
٣٧	كلية الزراعة		
٩٦	كلية التربية		
١٩	كلية التمريض		
١٢	كلية الادارة والاقتصاد		
٣٣٤		٢٥٤	المجموع

المجموع الكلي = ٥٨٨

*تم الحصول على البيانات في الجدول اعلاه من دليل جامعة كركوك لسنة ٢٠٠٨/٢٠٠٩

جدول رقم (٢)

اختبار مربع كاي لدلالة الفرق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء على صلاحية الفقرات

الواردة في مقياس ضغوط العمل عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)

مستوى الدلالة	قيمة مربع كاي		عدد الخبراء		عدد الفقرات	ارقام الفقرات
	الجدولية	المحسوبة	غير الموافقين	الموافقين		
دالة	٣.٨٤	٦	صفر	٦	٣٩	١ ، ٢ ، ٣ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ،
غير دالة	٣.٨٤	٠.٦٦	٢	٤	٣	٤ ، ٥ ، ١٤ ، ٤٣ ،

ملحق رقم (٧)

جدول رقم (٣)

الجدول التائي لعينة واحدة لدلالة الفرق بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي للعينة في مستوى ضغوط العمل

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٧٠	٧٨.٨٣	٨٤	١٥.٣٨	٦٩	٢.٥٨-	٣.٤٦	غير دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

جدول رقم (٤)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق بين لقب مدرس مساعد ولقب مدرس فما فوق في مستوى ضغوط

العمل

البيانات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
اللقب العلمي							
مدرس مساعد	٣٨	٨٠.١	١٥.٢	٦٨	٠.٧٠	٣.٤٦	غير دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥
مدرس فما فوق	٣٢	٧٧.٣	١٥.٧				