

## الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى مديرات رياض الاطفال

م.م. رحاب حسين علي

جامعة بغداد كلية التربية للبنات

rehabha2000@yahoo.com

### المستخلص

تعد طريقة الحياة العصرية مصدرا رئيسيا للضغوط النفسية حيث تسبب اشكالا مختلفة من مشكلات النفسية والفسولوجية والاجتماعية وفقدان العمل وغيرها من المشكلات التي تؤثر على الفرد وبالتالي هذه المشكلات تؤثر على مستوى الدافعية اي تكون خسارة غير مباشرة تنتج من انخفاض الدافعية للعمل.

اقتصر البحث على مديرات رياض الاطفال في مدينة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤) تكونت عينة البحث من (١٥٠) مديرة وتاكدت الباحثة من وجود المشكلة من خلال استبانة وزعت على مديرات رياض الاطفال اما ادوات البحث فقد قامت الباحثة ببناء مقياسين مقياس للضغوط النفسية ومقياس للدافعية ومن مسح الادبيات والدراسات السابقة وبعد اخضاعها للاجراءات الصدق والثبات تكونت اداتا البحث بصورتها النهائية (٣٠) فقرة للضغوط النفسية و(٣٠) فقرة للدافعية وبعد تحليل البيانات احصائيا باستخدام الاختبار التائي ومعامل ارتباط بيرسون تبين :-

- ١- أن مديرات رياض الاطفال لديهم ضغوط نفسية.
  - ٢- أن مديرات رياض الاطفال لديهم دافعية عالية نحو عملهن.
  - ٣- لا توجد فرق في سنوات الخدمة لمديرات رياض الاطفال لكل من الضغوط النفسية الدافعية.
  - ٤- أن هناك علاقة طردية بين الضغوط النفسية ودافعية مديرات رياض الاطفال نحو عملها.
- الكلمات المفتاحية:- الضغوط النفسية، مديرات رياض الاطفال، الدافعية نحو العمل.

## الفصل الاول

مشكلة البحث

أصبحت العناية بالصحة النفسية للأفراد والعمل على تكامل شخصياتهم موضوع أهتمام وعلى مختلف المستويات سواء في الأسرة أو المدرسة أو المجتمع بصورة عامة . ويرجع ذلك الى تعقد الحياة والعمل في المجتمع المعاصر ومواصلة الكفاح في سبيل العيش والانتاج . لدرجة جعل الباحثين في العلوم السلوكية يطلقون على هذا العصر لقباً مميزاً هو(عصر القلق) حيث تعد طريقة الحياة العصرية معدناً رئيسياً للضغوط النفسية وان هذه الضغوط تسبب أشكالاً مختلفة من المشكلات النفسية والاجتماعية والفسولوجية....الخ(السرطاوي، 1999، ٢٠)

ونتيجة لذلك فإن هذه الضغوط التي يعاني منها الافراد تنتقل للمجتمع مسببة أخطاراً مختلفة فقد تنتقل الضغوط من الفرد الى المؤسسة التي يعمل فيها ومن ثم الى المجتمع. وأن ضغوط الحياة اليومية وبالاحص (ضغوط العمل) تسبب اضطرابات في العمل ومع الافراد الموجودين داخل العمل مما يؤدي الى عدم التوازن بين ضغوط العمل وبين مستوى دافعية الفرد نحو العمل (Nelson,2000:12).

فالدافعية هي موضوع يهم أي فرد من الأفراد ويعمل على تحفيزهم نحو العمل والانتاج وتكوين علاقات ايجابية مع بقية الافراد داخل العمل. وبما أن مديرة الروضة تقع عليها مسؤوليات كبيرة تجاه روضتها ومجتمعها فمن المتوقع ان تتعرض لضغوطات عمل تنشأ من مصادر مختلفة مثل طبيعة التعامل مع المشرفين والمعلمات وأولياء أمور الأطفال وكذلك العمل الزائد وغيرها من المصادر الاخرى. وكل هذه الضغوطات المتوقعة ربما تؤثر بشكل ما على دافعيته نحو العمل والتي قد تؤدي الى عدم قيامها بمهامها وأدوارها المتوقعة منها بالشكل الأمثل مما يسهم في تقليص دورها في تحقيق أهداف الروضة في التعليم.

ولكون الباحثة عملت مديرة روضة لمدة سنتين في مختبر الروضة التطبيقية قسم رياض الأطفال اجامعة بغداد. فقد لاحظت أن هناك علاقة بين الضغوطات النفسية (ضغوطات العمل) التي تعاني منها مديرة الروضة ومستوى دافعيته نحو العمل سواءً بالأدارة أو مع المعلمات أو مع أولياء الامور....الخ. لهذه الأسباب أرتأت الباحثة القيام بهذه الدراسة (الضغوط النفسية وعلاقتها بالمستوى الدافعية لدى عينة من مديرات رياض الأطفال).

أهمية البحث

أن الضغوط بحد ذاتها لاتعد جيدة ولا سيئة وإنما تعتمد على التجربة الشخصية للفرد فقد تكون أحياناً دافعاً له للعمل عندما تكون إيجابية ومفيدة أو قد تكون سبباً لمشاعر القلق والانزعاج عندما تكون سلبية وضارة . وبالتالي يعتمد التعامل مع الضغوط على مقدرة الفرد على الاستجابة لها (law and Glover.2000/p.15)

فالدافعية هي أحد القوى المهمة في نظام بناء الشخصية ونفر السلوك وتوجيهه نحو وجهة مضيئة أو تأجيله أو حتى إيقافه فهي قوة تساعد على استمرار النمط السلوكي الى أن تتحقق أوتعاق الاستجابات.

وتتبع أهمية الدافعية من الوجهة التربوية كونها هدفاً تربوياً. بحد ذاتها فاستثارة دافعية الفرد وتوجيهها تجعلهم يقبلون على القيام بأنشطة معرفية وحركية وعاطفية معينة. وكونها وسيلة يمكن استخدامها في سبيل أنجاز أهداف تعليمية وتربوية (الرشدان والهمشري,2002:٢٠٢) كما أثبتت بعض الدراسات مثل دراسة كنعان (١٩٩٨) أن مديري رياض الأطفال وخاصة في الدول النامية على أختلاف مستوياتهم ونشاطاتهم يتعرضون لضغوطات عديدة وأن البيئة الخارجية والداخلية هي مصدر هذه الضغوط حيث تؤثر هذه الضغوط النفسية على (العمل) وعلى نوعية القرارات التي يتخذونها ودرجة فاعليتها (كنعان,1998: ٢٠٢)

وخاصة الضغوط الإدارية أصبح واقعاً في عالم اليوم ومن الصعب تفاديها أو إهمالها أو التغاضي عنها ولا يمكن تجنبها في أي نظام اجتماعي . وأن الأفراد غير متساويين في عملية التكيف الاجتماعي وأن الأهداف لا يمكن أن تكون تامة الوضوح باستمرار كذلك الأدوار والمراكز لا تكون محددة بدقة لذا يكون النظام والأفراد العاملون فيه عرضة للضغوط بشكل مستمر مما يؤثر هذه الضغوط على مستوى دافعيتهم نحو العمل(Hanson,1991:200)

اهداف البحث

- ١- التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى مديرات رياض الاطفال.
- ٢- التعرف على مستوى الدافعية لدى مديرات رياض الأطفال.
- ٣- التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى الدافعية لدى مديرات رياض الاطفال.

٤- التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى الدافعية يعزى الى متغير سنوات الخدمة لمديرات رياض الأطفال.

### حدود البحث

يتحدد البحث الحالي مديرات رياض الأطفال بجانب الكرخ والرصافة للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤).

### تحديد المصطلحات

أولاً :- الضغوط النفسية:-

• عرفها رمضان (١٩٩١):-

أنها عملية تفاعل بين الفرد والمواقف الضاغطة لمواجهة الاحداث والاضطرابات التي يمر بها الفرد والتي تسبب نوعاً من التغيرات السلوكية والجسمية.... الخ (رمضان، ١٩٩١: ١٣).

• عرفها (Linden,2002)

بأنها حالات تؤثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره وحالته الجسدية حيث تؤثر تأثيراً سلبياً على تفكير الفرد وسلوكهم وحالتهم الصحية. (Linden,2002:15)

• عرفها ثوماس (Thomas,2003):-

بأنها حالة من الشدة النفسية والتي تتطلب من الفرد التكيف معها. (Thomas,2003:6)

• التعريف النظري للباحثة

تبنت الباحثة تعريف (رمضان، ١٩٩١) للضغوط النفسية.

• التعريف الاجرائي للضغوط النفسية

هي الدرجة التي تحصل عليها مديرات رياض الاطفال في بغداد لجانب الكرخ- الرصافة لاستجابتهما على فقرات اداة قياس الضغوط النفسية التي اعدته الباحثة

## ثانياً:- الدافعية

## • عرفها قطامي (٢٠٠٥)

انها مجموعة الظروف الداخلية التي تحرك الفرد لسد نقص او حاجة معينة سواء كانت بيولوجية او نفسية او اجتماعية (قطامي, ٢٠٠٥: ١٠٢).

## • عرفها توك (٢٠٠٣)

انها عبارة عن الحالات الداخلية او الخارجية للفرد التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف او غرض معين وتحافظ على استمراره حتى يحقق الهدف. (توك/٢٠٠٣/ص٢٠١).

## • عرفها: (Mariou, ٢٠٠١)

بانها حالة حافز فكري ونفسي والذي يؤدي الى بذل جهد عقلي وفكري للوصول الى الاهداف المرجوة (Mariou, ٢٠٠١: 15).

## • التعريف النظري للباحثة

تبنت الباحثة تعريف (قطامي, ٢٠٠٥) للدافعية.

## •التعريف الاجرائي للدافعية :-

هي درجة استجابة مديرات رياض الاطفال في بغداد لجانبي الكرخ والرصافة على فقرات اداة قياس الدافعية الذي اعدته الباحثة.

## ثالثاً:- مديرة رياض الاطفال

تعد المركز الاول للعملية التربوية في الروضة، وعليها يقع عبء تنظيمها للحصول على افضل النتائج الممكنة، حيث انها تعد مفتاح اي عمليات تغيير وانها تمد المعلمات واولياء الامور بالكثير من المعلومات الضرورية لتربية الطفل (شريف, ٢٠٠٧: ٢٢٧).

## الفصل الثاني

### (الاطار النظري)

#### اولاً:- الضغوط النفسية Stress

يعد هاننر سيلبي (Seley) الأستاذ بجامعة مونتريال الرائد الاوّل الذي قدّم مفهوم الضغوط النفسية الى الحياة المهنية وادّك ان الضغوط يكون لها دور هام في احداث معدل عالي من الانهاك والانفعال الذي يصيب الجسم اذ ان اي اصابة جسمية او حالة انفعالية غير سارة كالقلق والاحباط او الالم لها علاقة بتلك الضغوط، فأن هذه الضغوط تساعد على الارباك الوظيفي في الشخصية ويكون معناه ان هذه الضغوط مرتبطة بحياة الانسان (Seley,1981:21).

#### الاثار التي تترتب على الضغوط النفسية

ان الضغوط النفسية تترك اثاراً فسيولوجية واخرى نفسية وفيما يلي عرض لبعض الاثار:-

#### ١- الاثار الفسيولوجية

اشار (Hass,1979) الى الاثار الفسيولوجية للضغوط النفسية والمتمثلة في اضطرابات الجهاز الهضمي والجهاز التنفسي والجهاز الهضمي والجهاز التنفسي والبول السكري والتهاب المفاصل وفقدان الشهية وصداع ونقص الوزن - الصعوبة في التنفس. (محمد،2002: 25).

#### ٢- الاثار النفسية

اشار لازرواس (Lazarus) ان الاثار النفسية التي يتعرض لها الشخص نتيجة الضغوط النفسية فقد يضطرب ادراكه المعرفي فضلاً عن اضطراب مفهومه في ذاته وتؤدي الى كثير من الانفصالات والقلق والخوف والاكتئاب. (Thomas,2003: 153)

#### أنواع الضغوط النفسية

تشير المصادر المختلفة الى وجود انواع من الضغوط فقد أشار البيلاوي (١٩٨٩) الى نوعين من الضغوط هما:-

١. الضغوط المؤقتة والضغوط الدائمة:- هناك الضغوط المؤقتة والتي تحيط بالفرد لفترة وجيزة وثم تزول والتي لا يدوم أثرها لفترة طويلة ومثل هذه الضغوط لا تلحق ضرر بالفرد.

اما الضغوط الدائمة:- هي التي تحيط بالفرد ولمدة طويلة نسبياً مثل تعرض الفرد للام فرقه او وجود الشخص في اجواء اجتماعيه واقتصادييه غير ملائمة بشكل مستمر.

٢. الضغوط الايجابية والضغوط السلبية :- الضغوط الايجابية وهي تلك الضغوط التي تؤدي الى الشعور بالسعادة والرضا اي الاتزان النفسي. أما الضغوط السلبية وهي تلك الضغوط التي تؤدي الى شعور الفرد بالتعاسه والاحباط وعدم السرور اي عدم الاتزان النفسي. (أحمد، ٢٠٠٠: ١٠)

### ثانياً:- الدافعية (Motivation)

تؤثر دوافع الافراد في جميع نواحي سلوكهم، وتعليمهم، وأفكارهم، وخيالهم وابداعهم، وأدائهم، وادراكهم الحي، وسلوكهم الاجتماعي وحبهم للناس او كرههم لهم، وتعاونهم، وتنافسهم وتسامحهم مع الاخرين، كل ذلك بفعل دوافعهم التي تجعلهم يتصرفون بفعل دوافع لا شعوريه ولا يكونون على وعي بها. (أبو رياش وآخرون، ٢٠٠٦: ٨٣)

تصنيف الدوافع بحسب مصادرها واهدافها الى:-

١- الدوافع الاولية (الفطرية):- وهي الدوافع التي يولد فيها الفرد وهي مرتبطة باتباع حاجات فسيولوجية (جسمية) مهمة لحياة الانسان وبقائه.مثل حاجات الأكل والشرب والجنس واللبس والسكن فهناك دوافع الجوع، دافع العطش، ودافع الأمومة.....الخ. وتعد هذه الدوافع اكثر الدوافع أهميه واكثرها ثباتاً عند الانسان.

٢- الدوافع الثانويه (المكتسبه):- وهي الدوافع المكتسبه من البيئه والخبرة وهي تختلف، من فرد الى آخر وهي أكثر قابليه للتغير والتبديل واكثر مرونة مثل الدافع الديني / دافع جمع المال والطوابع.

٣- الدوافع الشعورية:- وهي الدوافع التي تدخل وعي الفرد ويكون قادراً على معرفتها والتحكم بها فهي تكون تحت سيطرة الفرد. فالشعور بالنعاس مثلا يمكن التحكم به والسيطرة عليه وتعديله.

٤- الدوافع اللاشعوريه :- وتسمى هذه الدوافع احياناً بالدوافع المقنعه او المكبوتة ففي الكثير من الاحيان يسلك الفرد بعض انواع السلوك دون أن يعرف سببها وتكون صادرة عن اللاشعور او عقله الباطن.

## نظريات الدافعية

أولاً :- نظريه هرميه الحاجات (Hierarchy of theory):- وضع هذه النظرية عالم النفس الامريكي أبراهام ماسلو (Maslow) في مجال الدافعية. وافترض ماسلو ان الدافعيه الانسانيه تنمو على نحو هرمي لانجاز الحاجات الدنيا والعليا للفرد.

حيث صنعها من خمس فئات هي:-

١. الحاجات الفسيولوجية

٢. الحاجات الامن والامان

٣. الحاجات الاجتماعية

٤. حاجات التقدير

٥. حاجات تحقيق الذات (Gage & Berliner, 1982:18)

ثانياً:- نظرية الحاجه للانجاز:- قام مكلياند (McClelland) بدراسه الدافعيه وتوصل الى ان هناك ثلاث أنواع للحاجات التي تشكل الدافعيه للفرد.

١. الحاجه الى القوة (Need to power):- يتميز الافراد الذي لديهم هذه الحاجه بأنهم يحبون القاء الاوامر واطاعة الاخرين لهم. ويحرصون على التفوق والابداع في العمل والسيطرة على العلاقات بين الافراد (العرفي وآخرون, ١٩٩٦: ١٨).

٢. الحاجه الى الأنتماء (Need to Affiliation):- ان الافراد الذين لديهم هذه الحاجه يشعرون عادة بالمرح والسعادة وعندما يكونوا مقبولين من الآخرين ويحافظون على الصداقه والموده ويحبون مساعدة الاخرين.

٣. الحاجه الى الأنحياز (Need to Achievement):- ويشعر الافراد الذين لديهم هذه الحاجه بالطموح لأن يكونوا ناجحين وهم مستعدون لمواجهة مواقف التحدي ويخاطرون في الكثير من مواقف التحدي ويخاطرون في الكثير من المواقف وان واقعيه الانجاز يمكن تطويرها وزيادتها لدى الافراد فقد كان هناك العديد من البرامج التدريب الناجحه في زيادة واقعيه الانجاز لكل من المدربين والعاملين (العرفي وآخرون, ١٩٩٦: ٢٠).

ثالثاً مديرة الروضة:-

ان مديرة الروضة تعد المركز الاول للعمليات التعليمية حيث ان المواصفات الشخصية الايجابيه لمديرة الروضة يكون لها أثر كبير على عملها وهذا يتمثل في ان تكون محبوبه لدى الجميع سهله التكيف مع الظروف، لها مكانه اجتماعيه.

**صفات المديرية الناجحة :-**

١. أن تكون مديرة الروضة مثالا طيبا يحتذى به سواء كان ذلك في مظهرها أو سلوكها وكذلك نضوجها الفكري.
٢. ان تتفانى في عملها وتخلص له وتكون قدوة للآخرين
٣. أن تتوفر لديها مشاعر الانسانية وروح الاخوة والزمالة.
٤. أن تشعر بالمسؤولية الملقاة على عاتقها.
٥. أن تكون عادلة في تعاملها مع المعلمات والاطفال.
٦. أن تكون مرنة في تصرفاتها.
٧. أن تكون ملمة بالتطورات التربوية الحديثة.
٨. أن تقوم بعملية تقويم المدرسين الأوائل.
٩. تقع على مسؤوليتها عقد الاجتماعات والاستماع لهم. لما يدور في هذه الاجتماعات لتعم الفائدة على المجتمع.
١٠. أن تكون متفهمة للسياسة التعليمية والتربوية في مجتمعها .ومدى دور الروضة في تحقيق هذه السياسة.

**واجبات مديرة الروضة:-**

**القسم الأول:-** تمثل الواجبات التي التي يغلب عليها الطابع الاداري والتنظيمي.

**القسم الثاني:-** تمثل الواجبات التي يغلب عليها الطابع الفني المهني.

**أولاً:-** الواجبات الادارية والتنظيمية:-

- ١- على مديرة الروضة ان تصنع الاهداف العامة للروضة مستمدة من اهداف المجتمع.
  - ٢- على مديرة الروضة ان تكون مسؤولة عن التنظيم الداخلي للروضة من خلال توفير الكتب والادوات والتجهيزات وتنظيم اليوم المدرسي.
  - ٣- مسؤولة عن اعداد ميزانية الروضة وايراداتها ومصرفها.
  - ٤- حل المشكلات التي تواجه الروضة دون الرجوع الى الاجراءات الرسمية.
- ثانياً:-** الواجبات الفنية:-

١- فيما يتعلق بالتعليم وتطوير المنهج:-

- لديها مهارة في تشكيل المناهج لتقابل احتياجات الاطفال.
- لديها مهارة في تقدير القيمة التربوية لمختلف انواع الخبرات والانشطة.
- لدينا مهارة في الترتيب والتنسيق بين الانشطة.

- لديها مهارة في اقرار الخدمات التربوية التي يحتاج اليها مختلف الاطفال.
- لديها مهارة في فعالية الاشراف في تطوير التدريس
- ٢- فيما يتعلق بالاطفال :-
  - المهارة في أرساء طرق جمع البيانات الرئيسية مثل حضور الاطفال وتسجيلها
  - المهارة في الاتصال بأولياء امور الاطفال.
  - المهارة في تقويم الاطفال نهاية كل سنة أي وجود سجل خاص لكل طفل فيه كل عمل يقوم به
- ٣- فيما يتعلق لهيئة العاملين :-
  - المهارة في التعبير عن حاجات العاملين وتقصيها
  - المهارة في توضيح الواجبات والوظائف للعاملين
  - المهارة في تقدير كفاءة اداء العاملين للواجبات المختلفة
  - المهارة في التعرف على احتياجات النمو المهني للعاملين
- ٤- فيما يتعلق للشؤون المالية والادارية:-
  - المهارة في العمليات المالية الضرورية اللازمة لمتطلبات الروضة
  - المهارة في فهم الاستثمارات الخاصة في المشتريات والعمليات المتعلقة بها
  - المهارة في وضع نظام جيد للسجلات المدرسية والاحتفاظ بها بصورة سليمة ودقيقة وامينة (الميلادي،سراج الدين،١٩٨٩:٢١).

#### الدراسات السابقة

- دراسة الفاعوري (١٩٩٠):-
  - (محاورة الضغط المهنية التي تواجه معلمات التربية )
  - هدفت الدراسة على التعرف على مصادر الضغوط المهنية تتمثل بالعلاقات مع أولياء امور الاطفال وظروف العمل مع المعوقين ، والمناهج والادوات،الوسائل التعليمية والعلاقة مع الادارة والزملاء (الفاعوري،١٩٩٠:١٧).
- دراسة العمري وابو طالب (١٩٩٧)
  - (مصادر ضغط العمل كما تراها مديرات رياض الاطفال في منطقة عمان الكبرى )

- هدفت الدراسة الى التعرف على ادراك مديرات الرياض لمصادر ضغوط العمل كما هدفت عن اثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة الادارية في ادراك مديرات رياض الاطفال لاهمية مصادر ضغوط العمل. تكونت عينة الدراسة (٥٧) مديرة واطهرت النتائج ان مصادر ضغوط العمل على النحو التالي العلاقة مع المرؤوسين، الامان في العمل العلاقة مع اولياء الامور واخيرا العلاقة بين الاطفال (العمرى، ١٩٩٧:٥٢).
- دراسة العموش (١٩٩٥):-  
(العلاقة بين الابعاد القيادية لمديري ومديرات مدارس محافظة الزرقاء ودافعتهم نحو العمل)
  - هدفت الدراسة الى التعرف على درجة وجود الابعاد القيادية لدى المديرين ومستوى دافعية المعلمين والمعلمات تكونت عينة الدراسة (١٥٥) مديرا ومديرة و(٦٢٠) معلما ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة وجود الابعاد القيادية لمديري المدارس الحكومية ومديراتها ودافعية معلمها ومعلماتها نحو العمل (العموش، ١٩٩٥:٥٢).
  - دراسة الزعبي (٢٠٠٣):-  
(ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الاكاديمية في الجامعات الاردنية)
  - هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يعاني منها رؤساء الاقسام الاكاديمية ومستوى دافعتهم نحو العمل. تكونت عينة الدراسة (٣٧٢) رئيس قسم. أظهرت النتائج ان مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة كان متوسطاً وان مستوى الدافعية نحو العمل كان عالياً (الزعبي، ٢٠٠٣:٤٢)
  - دراسة رستون (Reston, 2001)  
( Dealing with stress, Here's How)
  - هدفت الدراسة الى التعرف على مصادر الضغط النفسي لدى مديري المدارس. تكونت عينة الدراسة من (٢٦) مديرا من مدارس الولايات المتحدة الامريكية، ظهرت النتائج وجود فرق دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين مستويات الضغط النفسي للمديرين وبين طبيعة العمل (Reston, 2001:12).

- دراسة أوليكان (Olaekan, 2004)  
( Stress Management Strategies of Secondary School)  
هدفت الدراسة الى التعرف على مصادر الضغط النفسي لدى المديرين. تكونت عينة الدراسة من (٣٤٦) مديرا من مدراس الثانوية في ولاية أوجان في نيجيريا. أظهرت نتائج الدراسة أن اهم مصادر الضغط النفسي هي عبء العمل، طول فترة الدوام، الرضا عن المهنة، غموض الادوار (Olaekan, 2004:72).
- دراسة ديمانتز (Diamantes, 2004)  
( What Principles Think Motivation Teachers)  
هدفت الدراسة الى التعرف على تطورات وتوقعات مديري المدراس عن الاسلوب الامثل لتعزيز دافعية المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٨٥) معلما. أظهرت نتائج الدراسة، ان ابرز الاساليب المتبعة من قبل مديري المدارس لتعزيز الدافعية تمثلت بأسلوب التقدير والاحترام والامن الوظيفي (Diamantes, 2004:18)
- دراسة جاكسون (Jackson, 2005)  
( Gender Differences In Principles Motivation)  
هدفت الدراسة الى التعرف على أثر متغير الجنس على مستوى الدافعية لدى مديري المدارس في مدينة ميامي. تكونت عينة الدراسة من (٢٢٦) مديرا ومديرة ورؤساء اقسام ومشرفين. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية لدى المديرين والمشرفين ورؤساء الاقسام كان متوسطا ولصالح الاناث (Jackson, 2005:18)

## الفصل الثالث

## (إجراءات البحث)

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي في هذا البحث.

أولاً: - مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من مديرات رياض الاطفال في مدينة بغداد بجانبى الكرخ والرصافة للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤ والبالغ عددهن (١٠٠) مديرة والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) مجتمع البحث

عدد المديرات	عدد الرياض	مديرية التربية	المحافظة
١٥	١٥	كرخ ١	بغداد
١٦	١٦	كرخ ٢	
٢٠	٢٠	كرخ ٣	
١٨	١٨	رصافة ١	
٢١	٢١	رصافة ٢	
١٠	١٠	رصافة ٣	
100	100		المجموع

ثانياً: - عينة البحث :

تألفت عينة البحث من (١٠٠) مديرة ، اذ تم اختيار العينة عشوائياً من المجتمع الاصلي

ثالثاً- اداتا البحث:-

تضمن اعداد اداتا البحث الخطوات الاتية :

الدراسة الاستطلاعية الاولى :- لصياغة فقرات المقياس وزعت الباحثة استبان مفتوح لعينة عشوائية من المديرات الرياض تكونت من (٣٠) مديرة من مديرات رياض الاطفال، في ضوء

اجابات العينة وبعد مراجعة بعض الادبيات والدراسات والمقاييس السابقة تم تحديد (٣٠) فقرة لمقياس الضغوط النفسية و(٣٠) فقرة لمقياس الدافعية.

**الصدق :-** من الشروط المهمة التي يجب ان تتوافر في المقياس هو الصدق، وهو ان يقيس ما وضع لاجله (Stanley, 1975: 215) وهو دليل على قياس الفقرات لما يفترض ان تقيسه.

**الصدق الظاهري:-** يعتمد الصدق الظاهري على التحليل المنطقي الذي يقوم به الخبراء لفقرات المقياس لذا يسمى بالصدق المنطقي (Eble, 1972 : 55) وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس ملحق (٢) على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها كما موضح اسمائهم في ملحق (١) وفي ضوء ملاحظات الخبراء ورائهم كانت جميع فقرات المقياس صالحة .

**التحليل الاحصائي للفقرات :-** تعد عملية التحليل الاحصائي للفقرات من الخطوات المهمة لبناء المقياس حيث تجعل المقياس اكثر صدقا وثباتا (Chiselli, 1981: 428) وتستهدف عملية التحليل للفقرات عادة حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (الكبيسي ، ١٩٩٥ : ٥) . اذ ان دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه يعتمد على دقة فقراته. وقد تم اعتماد عدة طرق من طرق التحليل الاحصائي للفقرات وهي :

#### ١- استخراج القوة التمييزية لفقرات الضغوط النفسية (المقارنة الطرفية) :

لإيجاد القوة التمييزية لمقياس الضغوط النفسية استخدام معادلة القوة التمييزية وذلك من خلال طرح عدد الذين اجابوا اجابة صحيحة في المجموعة الدنيا من عدد الذين اجابوا اجابة صحيحة في المجموعة العليا مقسوما على عدد افراد احدى المجموعتين ولكل فقرة من فقرات المقياس (Allen&Yen, 1979:125) . اذ بلغت القيمة التائية الجدولية (1,96) فكانت الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (٥٢) عدا الفقرات (١٦,٢,١) كانت غير مميزة والجدول (٢) يوضح ذلك وبذلك اصبح عدد الفقرات المميزة (٢٧) فقرة.

## جدول (٢)

معاملات التمييز لفقرات مقياس الضغوط النفسية (العمل) لمديرة رياض الأطفال

الدالة	T.test	المجموعة الدنيا			المجموعة العليا			رقم الفقرة
		العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غيردالة	0,000	٢٧	0,465	2,703	٢٧	0,465	2,703	-١
غيردالة	0,945	٢٧	0,465	2,703	٢٧	0,395	2,814	-٢
دالة	3,362	٢٧	0,506	2,555	٢٧	0,266	2,925	-٣
دالة	3,053	٢٧	0,500	2,592	٢٧	0,266	2,925	-٤
دالة	3,309	٢٧	0,465	2,703	٢٧	0,000	3,000	-٥
دالة	4,228	٢٧	0,500	2,592	٢٧	0,000	3,000	-٦
دالة	5,381	٢٧	0,500	2,407	٢٧	0,192	2,963	-٧
دالة	5,292	٢٧	0,509	2,481	٢٧	0,000	3,000	-٨
دالة	7,211	٢٧	0,480	2,333	٢٧	0,000	3,000	-٩
دالة	6,388	٢٧	0,506	2,222	٢٧	0,266	2,925	-١٠
دالة	5,792	٢٧	0,564	2,370	٢٧	0,000	3,000	-١١
دالة	4,589	٢٧	0,492	2,370	٢٧	0,320	2,888	-١٢
دالة	5,792	٢٧	0,564	2,370	٢٧	0,000	3,000	-١٣
دالة	6,750	٢٧	0,541	2,296	٢٧	0,000	3,000	-١٤
دالة	3,854	٢٧	0,506	2,444	٢٧	0,320	2,888	-١٥
غيردالة	1,762	٢٧	0,577	2,444	٢٧	0,655	2,740	-١٦
دالة	3,657	٢٧	0,492	2,370	٢٧	0,395	2,814	-١٧
دالة	5,782	٢٧	0,506	2,222	٢٧	0,320	2,888	-١٨
دالة	6,659	٢٧	0,446	2,259	٢٧	0,266	2,925	-١٩
دالة	5,792	٢٧	0,564	2,370	٢٧	0,000	3,000	-٢٠
دالة	6,150	٢٧	0,500	2,407	٢٧	0,000	3,000	-٢١
دالة	3,156	٢٧	0,500	2,407	٢٧	0,533	2,851	-٢٢

دالة	2,518	٢٧	0,500	2,407	٢٧	0,577	2,777	-٢٣
دالة	4,749	٢٧	0,500	2,407	٢٧	2,666	2,925	-٢٤
دالة	2,772	٢٧	0,509	2,518	٢٧	0,362	2,851	-٢٥
دالة	3,374	٢٧	0,668	2,296	٢٧	0,533	2,851	-٢٦
دالة	5,292	٢٧	0,509	2,481	٢٧	0,000	3,000	-٢٧
دالة	5,292	٢٧	0,509	2,481	٢٧	0,000	3,000	-٢٨
دالة	5,292	٢٧	0,509	2,481	٢٧	0,000	3,000	-٢٩
دالة	4,228	٢٧	0,500	2,592	٢٧	0,000	3,000	-٣٠

٢

- استخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : قامت الباحثة باستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية حيث يعد ذلك من الوسائل المهمة لبيان الاتساق الداخلي للمقياس (بركات، ١٩٩٦: ٨). وباستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لإداة القياس بلغت القيمة التائية الجدولية (٠,١٩) اتضح ان الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨) والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول ( ٣ )

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية (العمل) لمديرات

رياض الاطفال

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
-١	0,256	دالة	-١٦	0,275	دالة
-٢	0,317	دالة	-١٧	0,417	دالة
-٣	0,441	دالة	-١٨	0,405	دالة
-٤	0,470	دالة	-١٩	0,548	دالة
-٥	0,574	دالة	-٢٠	0,549	دالة
-٦	0,585	دالة	-٢١	0,386	دالة
-٧	0,561	دالة	-٢٢	0,347	دالة
-٨	0,623	دالة	-٢٣	0,254	دالة

دالة	0,358	-٢٤	دالة	0,617	-٩
دالة	0,418	-٢٥	دالة	0,540	-١٠
دالة	0,385	-٢٦	دالة	0,583	-١١
دالة	0,479	-٢٧	دالة	0,498	-١٢
دالة	0,467	-٢٨	دالة	0,530	-١٣
دالة	0,561	-٢٩	دالة	0,582	-١٤
دالة	0,435	-٣٠	دالة	0,445	-١٥

٣- استخراج القوة التمييزية لفقرات الدافعية (المقارنة الطرفية) :- لإيجاد القوة التمييزية للمقياس الدافعية استخدام معادلة القوة التمييزية وذلك من خلال طرح عدد الذين اجابوا اجابة صحيحة في المجموعة الدنيا من عدد الذين أجابوا اجابة صحيحة في المجموعة العليا مقسوما على عدد افراد احدى المجموعتين ولكل فقرة من فقرات المقياس ( Allen&Yen, 1979:125). اذ بلغت القيمة التائية الجدولية (1,96) فكانت الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (٩٨). كما موضح في الجدول (٤).

#### جدول (٤)

معاملات التمييز لفقرات الدافعية لمديرة رياض الاطفال نحو عملهم في الروضة

الدالة	T.test	المجموعة الدنيا			المجموعة العليا			رقم الفقرة
		العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	3,362	٢٧	0,506	2,555	٢٧	0,266	2,925	-١
دالة	3,053	٢٧	0,500	2,592	٢٧	0,266	2,925	-٢
دالة	3,309	٢٧	0,465	2,703	٢٧	0,000	3,000	-٣
دالة	4,228	٢٧	0,500	2,592	٢٧	0,000	3,000	-٤
دالة	2,726	٢٧	0,423	2,777	٢٧	0,000	3,000	-٥
دالة	2,431	٢٧	0,395	2,814	٢٧	0,000	3,000	-٦
دالة	2,726	٢٧	0,423	2,777	٢٧	0,000	3,000	-٧
دالة	3,017	٢٧	0,446	2,740	٢٧	0,000	3,000	-٨
دالة	5,381	٢٧	0,500	2,407	٢٧	0,192	2,963	-٩
دالة	5,292	٢٧	0,509	2,481	٢٧	0,000	3,000	-١٠
دالة	7,211	٢٧	0,480	2,333	٢٧	0,000	3,000	-١١
دالة	6,388	٢٧	0,506	2,222	٢٧	0,266	2,925	-١٢

دالة	5,792	٢٧	0,564	2,370	٢٧	0,000	3,000	-١٣
دالة	4,589	٢٧	0,492	2,370	٢٧	0,320	2,888	-١٤
دالة	5,792	٢٧	0,564	2,370	٢٧	0,000	3,000	-١٥
دالة	6,750	٢٧	0,541	2,296	٢٧	0,000	3,000	-١٦
دالة	3,854	٢٧	0,506	2,444	٢٧	0,320	2,888	-١٧
دالة	3,657	٢٧	0,492	2,370	٢٧	0,395	2,814	-١٨
دالة	2,126	٢٧	0,362	2,851	٢٧	0,000	3,000	-١٩
دالة	2,431	٢٧	0,395	2,814	٢٧	0,000	3,000	-٢٠
دالة	5,782	٢٧	0,506	2,222	٢٧	0,320	2,888	-٢١
دالة	6,659	٢٧	0,446	2,259	٢٧	0,266	2,925	-٢٢
دالة	5,792	٢٧	0,564	2,370	٢٧	0,000	3,000	-٢٣
دالة	6,150	٢٧	0,500	2,407	٢٧	0,000	3,000	-٢٤
دالة	2,431	٢٧	0,395	2,814	٢٧	0,000	3,000	-٢٥
دالة	3,156	٢٧	0,500	2,407	٢٧	0,533	2,851	-٢٦
دالة	3,017	٢٧	0,446	2,740	٢٧	0,000	3,000	-٢٧
دالة	3,017	٢٧	0,446	2,740	٢٧	0,000	3,000	-٢٨
دالة	3,017	٢٧	0,446	2,740	٢٧	0,000	3,000	-٢٩
دالة	2,431	٢٧	0,395	2,814	٢٧	0,000	3,000	-٣٠

٤- استخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:- قامت الباحثة باستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الدافعية حيث يعد ذلك من الوسائل المهمة لبيان الاتساق الداخلي للمقياس (بركات، ١٩٩٦: ٨). وباستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لإداة القياس بلغت القيمة التائية الجدولية (٠,١٩) اتضح ان الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨) والجدول (٥) يوضح ذلك.

## جدول (٥)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الدافعية لمديرات

رياض الاطفال

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
١-	0,441	دالة	١٦-	0,582	دالة
٢-	0,470	دالة	١٧-	0,445	دالة
٣-	0,574	دالة	١٨-	0,417	دالة
٤-	0,585	دالة	١٩-	0,223	دالة
٥-	0,172	دالة	٢٠-	0,223	دالة
٦-	0,356	دالة	٢١-	0,405	دالة
٧-	0,423	دالة	٢٢-	0,548	دالة
٨-	0,484	دالة	٢٣-	0,549	دالة
٩-	0,561	دالة	٢٤-	0,386	دالة
١٠-	0,623	دالة	٢٥-	0,262	دالة
١١-	0,617	دالة	٢٦-	0,347	دالة
١٢-	0,540	دالة	٢٧-	0,333	دالة
١٣-	0,583	دالة	٢٨-	0,259	دالة
١٤-	0,498	دالة	٢٩-	0,309	دالة
١٥-	0,530	دالة	٣٠-	0,222	دالة

**صدق البناء** وهو المدى الذي يمكن ان يقرر بموجبة ان المقياس يقيس خاصية معينة (Anastasi,1976:151). وقد تحقق هذا من الصدق من خلال استخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وكما موضح في جدول رقم (٣) و(٥).

**ثبات المقياس ( الضغوط النفسية):** - يعد الثبات احد المؤشرات المهمة لمعرفة مدى اتساق فقرات الاختبار في قياس السمة او الخاصية المصمم لقياسها ، اذ تم التأكد من الاتساق الداخلي للاداة من خلال حساب معامل الثبات الفاكرونباخ والذي بلغت قيمته (٠,٨٧) هو ثبات عالي وفق نتائج اجابات افراد العينة.

**ثبات المقياس ( الدافعية ) :-** يعد الثبات احد المؤشرات المهمة لمعرفة مدى اتساق فقرات الاختبار في قياس السمة او الخاصية المصمم لقياسها ، اذ تم التأكد من الاتساق الداخلي للاداة من خلال حساب معامل الثبات الفاكرونباخ والذي بلغت قيمته (٠,٧٠).

**تصحيح أداة القياس ( للضغوط النفسية ) :-** يقصد به الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة وذلك يجمع الدرجات التي تشمل استجاباته على كل فقرة من فقرات المقياس تراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (١٣٢) كأعلى درجة و(٤٤) كأقل درجة وبمتوسط فرضي (٥٤) حيث اشتمل على ثلاثة بدائل هي (دائماً، أحياناً ، أبداً ) وبأوزان (١ ، ٢ ، ٣).

**تصحيح أداة القياس ( الدافعية ) :-** يقصد به الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة وذلك يجمع الدرجات التي تشمل استجاباته على كل فقرة من فقرات المقياس تراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (١٣٢) كأعلى درجة و(٤٤) كأقل درجة وبمتوسط فرضي (٦٠) حيث اشتمل على ثلاثة بدائل هي (دائماً، أحياناً ، أبداً ) وبأوزان (١ ، ٢ ، ٣).

**التطبيق النهائي:-** بعد اكمال اعداد اداتا البحث تم تطبيقها على عينة البحث الاساسية.

**الوسائل الاحصائية :-** اعتمدت الباحثة في جميع المعالجات الإحصائية على الحقيبة الاحصائية (SPSS) وقد استخدمت الاساليب الاتية:-

١- معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية للفقرات (المقارنة الطرفية).

٢- معادلة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال.

٣- معادلة الفاكرونباخ لاستخراج الثبات.

٤- معادلة الاختبار التائي لعينة ومجتمع لحساب النتائج. وقانون تحليل التباين الاحادي.

## الفصل الرابع

### (عرض النتائج وتفسيرها)

**الهدف الاول :-** التعرف على الضغوط النفسية لمديرات رياض الاطفال

الفرضية الصفرية : لا يوجد فرق دال احصائيا بين المتوسط الحسابي لدرجات الضغوط النفسية لمديرات الرياض والمتوسط الفرضي للاداء عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

اظهرت نتائج التحليل الاحصائي لدرجات مديرات رياض الاطفال، ان المتوسط الحسابي قد بلغ (٧٣,٢٨٠٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (٦,٢١٠٢٦) درجة وكان المتوسط الفرضي (٥٤) درجة وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية ومعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين ، استعملت معادلة الاختبار التائي لعينة ومجتمع ، وكان الفرق دال احصائيا بين المتوسطين اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣١,٠٤٥) هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (0,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩) والجدول (٦) يوضح ذلك .

### جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية لدرجات مقياس

الضغوط النفسية ( العمل) لمديرات رياض الاطفال

القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
الجدولية	المحسوبة				
1,96	31,045	6,210	73,280	٥٤	١٠٠

**النتيجة :-** أذن عينة البحث لديهم ضغوط نفسية نحو عملهم كمديرات في رياض الاطفال

**الهدف الثاني :-** التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية لمديرات الرياض وسنوات خدمتها.

الفرضية الصفرية : لا يوجد فرق دال احصائيا بين الضغوط النفسية وسنوات خدمة مديرة الرياض عند مستوى دلالة (٠,٠٥). لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات واستخدام تحليل التباين الاحادي بين الضغوط النفسية وسنوات الخدمة باعتبار ان سنوات الخدمة تتكون من ثلاث مستويات كما موضح في الجدول (٧).

## جدول (٧)

(فرق في الضغوط النفسية حسب مدة الخدمة)

سنوات الخدمة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٠-٥	٢٣	71,695	7,974
١٥-١١	٥٥	73,636	5,806
١٦ فأكثر	٢٢	74,045	4,980
المجموع ١٠٠	١٠٠	73,280	6,210

## جدول (٨)

(تحليل التباين الاحادي لقياس الضغوط النفسية حسب مدة الخدمة)

الفائية المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
1,006	38,804	2	77,609	بين المجموعات
	38,562	97	3740,551	داخل المجموعات
		99	3818,160	المجموع

**النتيجة :-** يلاحظ في الجدول (٧) و(٨) لا يوجد فرق في الضغوط النفسية لمديرات رياض الاطفال حسب مدة الخدمة

**الهدف الثالث :-** التعرف على لدافعية مديرات رياض الاطفال نحو عملهم.

الفرضية الصفرية : لا يوجد فرق دال احصائيا بين المتوسط الحسابي لدرجات الدافعية لمديرات الرياض والمتوسط الفرضي للاداة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

اظهرت نتائج التحليل الاحصائي لدرجات مديرات رياض الاطفال، ان المتوسط الحسابي قد بلغ (88,100) درجة وبانحراف معياري مقداره (1,359) درجة وكان المتوسط الفرضي (٦٠) درجة وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية ومعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين ، استعملت معادلة الاختبار التائي لعينة ومجتمع ، وكان الفرق دال احصائيا بين المتوسطين اذ بلغت القيمة

التائية المحسوبة ( 206,680 ) هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,9٦) عند مستوى دلالة (0,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩) والجدول (9) يوضح ذلك

### جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية لدرجات مقياس

الدافعية لمديرات رياض الاطفال

القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة

**النتيجة:-** أذن مديرات الرياض لديهم دافعية عالية نحو عملها.

**الهدف الرابع:-** التعرف على العلاقة بين دافعية مديرات الرياض وسنوات خدمتها.

الفرضية الصفرية : لا يوجد فرق دال احصائيا بين الدافعية وسنوات خدمة مديرة الرياض عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات واستخدام تحليل التباين الاحادي بين الضغوط النفسية وسنوات الخدمة باعتبار ان سنوات الخدمة تتكون من ثلاث مستويات كما موضح في الجدول (١٠).

### جدول (١٠)

(دلالة الفروق في الدافعية نحو العمل لمديرات رياض الاطفال حسب مدة الخدمة)

سنوات الخدمة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٠-٥	٢٣	88,2609	1,3888
١٥-١١	٥٥	88,2727	1,2539
١٦ فأكثر	٢٢	87,5000	1,4719
المجموع ١٠٠	١٠٠	88,1000	1,3595

## جدول (١١)

(تحليل التباين الاحادي لقياس الدافعية نحو العمل لمديرات رياض الاطفال حسب مدة الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الفائية المحسوبة
بين المجموعات	10,156	2	5,078	2,850
داخل المجموعات	172,844	97	1,782	
المجموع	183,00	99		

**النتيجة:-** ليس هناك فرق في دافعية مديرات رياض الاطفال نحو عملها.

**الهدف الخامس:-** التعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية لمديرة الروضة ودافعيته نحو العمل حيث بلغت معامل ارتباط بين الضغوط النفسية لمديرات رياض الاطفال ودافعيته نحو العمل تساوي (0,58) تقارن مع ( 0,19) الجدولية. أذن هناك علاقة طردية بين الضغوط النفسية والدافعية كلما زادت الضغوط النفسية لمديرة رياض الاطفال زادت دافعيته نحو العمل في الروضة والعكس صحيح.

## التوصيات

وعلى ضوء النتائج قامت الباحثة بجملة من التوصيات منها :-

- ١- دعم دافعية مديرات رياض الاطفال من الجهات المسؤولة في التربية والتعليم العالي للحفاظ على المستوى العالي من الدافعية واستمرار زيادته.
- ٢- العمل على خفض مستوى الضغوط النفسية والإدارية والاجتماعية والاقتصادية التي تتعرض لها مديرات رياض الاطفال في اثناء ادائهم واجباتهم اليومية من خلال اقامة الدورات التدريبية لكيفية التعامل مع الضغوط.

## المقترحات

- ١- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في قطاعات تعليمية ومستويات وظيفية اخرى للكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى الدافعية.
- ٢- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تاخذ بعين الاعتبار متغيرات اخرى.

## المصادر

- توق، محي الدين (2003). أسس علم النفس التربوي، ط٣، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو رياش، حسين والصافي، عبد الكريم وعمّور، أميمة وشريف، سليم (٢٠٠٦)، الدافعية
- العمري، بسام وأبو طالب، تغريد (1997). مصادر ضغط العمل كما تراها مديرات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى. دراسات، (العلوم التربوية)، 24(2)، 316-328.
- العموش، حمود رزق (١٩٩٥). العلاقة بين الإبعاد القيادية لمديري ومديرات مدارس محافظة الزرقاء الحكومية ودافعية معلميهما نحو العمل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الميلادي، سراج الدين ( ١٩٨٩ )، " رياض الاطفال في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل"، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- بركات ، باسمه كاظم هلاوي . ( ١٩٩٦ )، الاسلوب المعرفي التكاملية (التجريد - العيانية ) وعلاقته بالابداع ، ( رسالة ماجستير غير منشورة ) ، جامعة بغداد ، كلية الآداب
- قطامي، يوسف (2005). أسس علم النفس التربوي، ط٣، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
- محمد، علي حمدان (٢٠٠٢). الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات ووجهة الضبط لدى عينة من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- رمضان، نعمت ( 1991). الضغوط النفسية، والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- أحمد، نجاح أحمد (٢٠٠٠). العوامل المؤثرة على تنمية الدافعية لدى الطلبة في المدارس الأساسية في منطقة عمان الكبرى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الرشدان، عبد الله، والهمشري، عمر أحمد ( 2002 ). المدخل إلى التربية والتعليم، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الزعبي، دلال (2003)، ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، ( أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

- السرطاوي، زيدان والشخص، عبد العزيز (١٩٩٨). الضغوط النفسية وأساليب المواجهة والاحتياجات لأولياء أمور المعاقين، العين: دار الكتاب الجامعي.
- العرفي، عبدالله بالقاسم و مهدي، عباس عبد (١٩٩٦). مدخل إلى الإدارة التربوية، ط١، بنغازي: دار الكتب الوطنية، منشورات جامعة قارونس.
- الفاعوري، فايزة عبد الكريم ( 1990 ) مصادر الضغط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- كنعان، نواف (1998). اتخاذ القرارات الإدارية ( بين النظرية والتطبيق )، ط٥، عمان، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- شريف ، السيد عبد القادر(٢٠٠٧) ، "أدارة رياض الاطفال وتطبيقاتها"، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- Diamantes, Thomas (2004) "What Principals Think Motivates Teachers", Journal of Instructional Psychological, 12(4), 33-35.
  - Gage. N.L & Berliner. G (1982). "Educational psychology". Chicago College Publishing Company.
  - Hansons. E. M. (1991).Stress: Causes and Symptoms. **Educational Administration and Organizational – A 60(12)**, 4373.
  - Jackson,Mona,Elizabeth Bethel (2005). "Gender Differences in Principals Motivations". Florida International University. [http:// digital commons. Fiu.edu/dissertation/AA/3169449/](http://digitalcommons.fiu.edu/dissertation/AA/3169449/).
  - Law, S, & Glover, D. (2000). **Educational Leadership and Learning Practice, Policy and Research**. Hong Kong; Graphic raft Limited.
  - Linden, Charles (2002). **What is Stress and what is Its Connection to Anxiety**, New York: Life Wise Publishing Ltd.
  - Linden, Charles (2002). **What is Stress and what is Its Connection to Anxiety?** New York: Life Wise Publishing Ltd.
  - Mariou,(2001). "Dealing with Stress, Here's How", Educational Management. 2(1), 10-12.

- Nelson, J. Ron (2000). "Sources of Occupational Stress for Teacher's Emotional and Behavioral Disorders", *Journal of Emotional and Behavioral Disorder*, 9(2), 123.
- Olaekan, Arikewuyo. M (2004) "Stress Management Strategies of Secondary School Principals in Nigeria", *Educational Research*, 46(2), 105-207.
- Reston, V.A (2001). "Dealing with Stress, Here's How", *Educational Management*. 2(1), 10-12.
- Thomas, Mary (2003) *Organizational Behavior Concepts, Theory and Practice*, New Delhi: Deep &Deep Publication.

## ملحق (١)

أسماء السادة الخبراء الذين أستعانت بهم الباحثة في تحديد مدى صلاحية الفقرات مقياس اتجاهات معلمات الرياض نحو استخدام الحاسوب

ت	أسم الخبير	الشهادة	الاختصاص	مكان العمل
١-	أ. د. خولة عبد الوهاب	دكتوراه	علم النفس التربوي	قسم رياض الاطفال- كلية التربية للبنات
٢-	أ. د. سعدي جاسم الغريري	دكتوراه	علم النفس التربوي	قسم رياض الاطفال – كلية التربية الاساسية
٣-	أ. د. هناء محمود القيسي	دكتوراه	علم النفس التربوي	قسم رياض الاطفال – كلية التربية الاساسية
٤-	م. د. أيمن عباس الخفاف	دكتوراه	علم النفس التربوي	قسم رياض الاطفال – كلية التربية الاساسية
٥-	م. د. الهام فاضل	دكتوراه	علم النفس النمو	قسم رياض الاطفال- كلية التربية للبنات
٦-	م. د. سميرة عبد الحسين	دكتوراه	علم النفس النمو	قسم رياض الاطفال – كلية التربية الاساسية
٧-	م. د. عزة عبد الرزاق	دكتوراه	علم النفس التربوي	قسم رياض الاطفال- كلية التربية للبنات
٨-	م. د. مريم مهذول محمد	دكتوراه	علم النفس التربوي	قسم رياض الاطفال – كلية التربية الاساسية

## Psychological Stress and Its Relation to Motivation for Work among Managers Kindergarten

Assist.Teach. Rehab.H.Ali

University of Baghdad- Education College for women- kindergarten  
Department-rehabha2000@yahoo.com

The method of modern life major source of psychological pressure as cause different forms of problems, psychological , physiological, social and job loss and other problems that affect the individual and therefore these problems affect the level of motivation of any be indirect loss resulting from the decline in motivation to work .

Limited research on the principals of kindergartens in the city of Baghdad, for the academic year (2013-2014) sample consisted of (150 ) , director and confirmed the researcher of the existence of the problem through a questionnaire distributed to managers of kindergartens either research tools have the researcher to build two measures, measure of psychological pressure and a measure of motivation It is literature survey and previous studies and after subjecting them to the validity and reliability measures consisted A data Find finalized paragraph psychological pressure (f) of paragraph motivation and after analyzing the data statistically using the t- test and Pearson correlation coefficient was found:-

- 1- The directors of kindergartens have psychological pressure.
- 2- The directors of kindergartens have a high motivation toward their work.
- 3- There are no teams in years of service to managers of kindergartens for each of the psychological pressures.
- 4- There is a direct correlation between stress and motivation of managers kindergarten about their work.

**Keywords:** - Psychological pressure, directors of kindergartens, motivation toward work