

الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة

م. /لطيف غازي مكي / مركز البحوث النفسية / وزارة التعليم العالي

الملخص

أن الضغوط المهنية بشكل عام تشتت الانتباه والتركيز فبدلاً من أن يركز الفرد في مهنته يركز أنتباهه الى حل مشكلاته اليومية وهمومه في العمل، أن الضغوط المهنية والتوتر والقلق عوامل تتضافر للتأثير في قدرة الفرد النفسية والجسدية، وهذا ما أكدته دراسات وأدبيات عديدة، أن الضغوط بشكل عام تعد من الأسباب الرئيسية التي تؤدي الى مشكلة تصيب الفرد لاحقاً والتي تظهر بشكل أعراض نفسية (قلق، كآبة، أحباط، والشعور بالعزلة، وفقدان الروح المعنوية والدافع للعمل)، كل ذلك يؤثر في العمليات المعرفية (عدم القدرة على التركيز والتذكير)، فأن هناك مجموعة ضغوط تؤثر في تدريسي الجامعة سواء كان رئيس او مقرر أو تدريسي في الجامعة بأداء واجباتهم في قيادة قسمهم وأدارته وقدرتهم على اتخاذ القرار، الأمر الذي يحول دون قيام التدريسيين بتقديم عملهم على الوجه المطلوب وبالمستوى المطلوب، وبما أن التدريسيين في الجامعة أو رؤساء الاقسام ومقرريهم هم من أبرز العناصر الأساسية التي لها تأثير كبير في تحقيق غايات الإدارة الجامعية وسياساتها العلمية والمهنية وعلى مستوى هذا التأثير يتوقف نجاح التدريسي في القسم في أداء أهدافه العلمية ومهامه التربوية والإدارية، بما أن مستوى الطموح يتغير من وقت إلى آخر، تبعاً لما يصادف الفرد من نجاح أو فشل في تحقيق أهدافه، فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى، والفشل من شأنه خفضه، ويهدف البحث الحالي الى قياس الضغوط المهنية لدى التدريسيين في الجامعة وقياس الطموح لدى التدريسيين في الجامعة ومعرفة دلالة الفروق الأحصائية في الضغوط المهنية لدى التدريسيين في الجامعة تبعاً (لمتغير الجنس) والتعرف على دلالة الفروق في مستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة تبعاً (لمتغير الجنس) والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة، وتتكون عينة البحث الحالي من خلال أخذ عينتين من مجتمع البحث "الأولى" عينة بناء المقياس عددها (40) تدريسيين وتدرسية والثانية"عينة التطبيق الأساسية والبالغ عددها (180) تدريسيين وتدرسية، علماً أن العينة الأولى عينة بناء المقياس تختلف عن عينة التطبيق الأساسية، إذ بلغ عدد التدريسيين من الذكور (47) وبلغ عدد التدريسيات من الأناث (33) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية لكلا الجنسين، فقد توصل الباحث من خلال أهدافه إلى جملة من النتائج ومن أهمها:

- a. أن أفراد عينة البحث الحالي من التدريسيين يعانون من بعض الضغوط المهنية عند في جامعة بغداد عند مستوى دلالة (0,001).
- b. أن أفراد عينة البحث الحالي من التدريسيين يمتلكون مستوى طموح عالي في جامعة بغداد عند مستوى دلالة (0,001).
- c. عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية في مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير الجنس(الذكور والإناث) عند مستوى دلالة (0,001).
- d. عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية في مقياس ميئوى الطموح وفقا لمتغير الجنس (الذكور والإناث) عند مستوى دلالة (0,001).
- e. وجود علاقة ارتباطية إيجابية عالية بين مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الطموح عند التدريسيين في جامعة بغداد والبالغ (0,79) عند مستوى دلالة (0,001) ،

وتوصل الباحث الى جملة من التوصيات والمقترحات ومن أهم الأستنتاجات أستنتج ماياتي:

- 1- العمل على أتباع كافة التعليمات الجامعية المهنية الصادرة والموثقة بأوامر إدارية وجامعية من قبل المسؤولين مع الأبتعاد نهائيا عن أستخدام التعليمات الشخصية والتي تصدر من قبل بعضهم بصورة شفهيية ويجبر الأخرين على تطبيقها قسرا ،وهذا يعد أخلال كبير في العمل الجامعي .
- 2- عدم التلاعب بتواريخ بعض الأوامر الجامعية والأدارية من قبل بعض المسؤولين مثل تواريخ التعيين أو اللقب العلمي أو تأريخ الترقية العلمية ،بهدف تهميش وأبعاد أصحاب الكفاءات من المنافسة الشريفة على المناصب التي يستحقونها بكل جدارة ،وهذه الضغوط المنهية تعد مثلمة على البعض ممن يمارسون الفساد الأداري والمهني في بعض الجامعات العراقية.
- 3- أن العلاقة بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح علاقة كبيرة ، كلما كانت الضغوط المهنية عالية كان مستوى الطموح عند التدريسيين أقل والعكس صحيح.

*أهمية البحث والحاجة إليه:

أن التغيرات السريعة جعلت الإنسان يسعى الى التكيف معها والأرتقاء بمستواها ولكن هناك الكثير من الصعوبات والضغوط المهنية والنفسية تقف في وجه الإنسان (زاروا وآخرون ، 2001 ، ص11)

وعليه فإن الأفراد الذين يعملون في أية مهنة من المهن يتعرضون الى المزيد من الضغوط التي تحد من قابليتهم وتوثر بصورة مباشرة او غير مباشرة في أداء الأفراد وتمتعهم بالصحة النفسية والجسمية والعقلية، وأن أستمرار الضغوط لمدة طويلة يؤدي الى أثار بعيدة المدى تنعكس على الرضا المهني من خلال تدني مستوى الأداء والكفاية المهنية وسوء العلاقات الأنسانية بين العاملين

والشكوى والتذمر والتغيب عن العمل وسوء التوافق وضعف التكامل النفسي والتوتر الدائم والقلق والصراعات وقلة الأحساس بالسعادة والعجز عن تحقيق الذات (الزبيدي ، 2000 ، ص 3) .

ويشير باركر (Barker) الى أن الضغوط المهنية تشتت الانتباه والتركيز فبدلاً من ان يركز الفرد في مهنته يركز انتباهه الى حل مشكلاته اليومية وهمومه في العمل (سعيد ، 2006، ص4).

وعليه فإن الضغوط التي يتعرض لها الفرد سواء كانت شخصية أو تنظيمية في مجال عمله تؤدي به الى التعب النفسي (ديزني ، 1992 ، ص 191) .

ويؤكد كوبر (Cooper) الى أن علاقات العمل تحدث ضغطاً مهنيّاً على العاملين والمقصود بعلاقات العمل تلك التي تتضمن علاقة الفرد وزملائه والرؤساء المرؤسين التي قد تكون ضعيفة ، ويعزى ذلك الى غموض الدور في المؤسسات مما قد يتسبب عن ذلك تعب نفسي (الأنصاري ، 2001 ، ص 98) .

واشار جوزيف (Josseph , 1971) الى ان الضغوط المهنية من العوامل المؤثرة في فسيولوجية المسؤولين ، فالتعب والملل والأرهاق وعوامل أخرى من شأنها أن تؤثر في القدرات العقلية فتقلل من قدرة المسؤولين في الأقسام على متابعة العمل بصورة جيدة (Josseph , 1971, P. 159) .

ويرى فيليب (Phillip , 1982) أن الضغوط المهنية والتوتر والقلق عوامل تتضافر للتأثير في قدرة الفرد النفسية والجسدية (العبيدي ، 1987 ، ص 64).

وهذا ما أكدته دراسات وأدبيات عديدة من ان الضغوط بشكل عام تعد من الأسباب الرئيسية التي تؤدي الى مشكلة تصيب الفرد لاحقاً والتي تظهر بشكل أعراض نفسية (قلق ، والكآبه ، والأحباط ، والشعور بالعزلة ، وفقدان روح المعنوية والدافع للعمل) ، كل ذلك يؤثر في العمليات المعرفية (عدم القدرة على التركيز والتذكير) أو الجسمية سوء (الهضم ، والغثيان ، وأنعدام الشهية ، وارتفاع ضغط الدم ، والأمراض المتصلة بالقلب والقرحة وأضطرابات القولون) أو سلوكية (كتناول الكحول والمخدرات والتدخين) (الهنداوي 1990) (المحمداوي 1990) (الإمارة 1995) (الكربولي ، 2001 ، ص 63) (المجلة الطبية، 2001، ص 7) (صقر، 2002 ، ص 63) (اوتيس ، 2002 ، ص 31) (سعيد، 2006، ص 7) .

وقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث العلمية ارتباط الضغوط المهنية بعدد من المتغيرات الشخصية، ففي مجال علاقة الضغوط المهنية بالجنس توصلت دراسة كانك (Canning 1981) ودراسة (المحمداوي 1990) أن مستوى الضغط والتعب عند الأناث اعلى منه عند الذكور ، وأوجدت دراسة دانيلشك (Danylchek 1993) أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط والجنس

(سعيد ، 2006، ص8) .

وفي هذا الصدد أشارت الأدبيات الى أن الذكور أكثر قوة تحمل للمواقف الضاغطة . وأن
الأناث يسجلن نقاط أعلى من الذكور في القلق والخوف وأن
أدائهن يتأثر دائماً بالضغط وأنهن أكثر حساسية للتأثر بالأحداث الضاغطة
(Arkoff , 1971 , PP. 127-138)

وأكدت دراسة كوسكا (Koaska) أن الصلابة تؤدي دوراً في مواجهة الضغوط كنوع من
انواع التحدي ، فوجد ان هناك علاقة قوية بين ذوي الشخصيات التي تتصف بالصلابة والضغط
الشديدة، اما علاقة الضغوط المهنية بمفهوم الثقة بالنفس فقد بينت دراسة
كاندون (Chandon,1995) انه ليس هناك علاقة بين الضغوط المهنية والثقة
بالنفس، بينما توصلت نتائج دراسة فليسون (Felson , 1984) الى ان الاشخاص الذين يواجهون
الضغوط المهنية ولاترك لديهم اثار سلبية هم واثقون من انفسهم ويتحملون المسؤولية ويتعاملون
بجد واجتهاد في العمل، ويهتمون بالعلاقات بين الافراد فضلاً عن نضجهم وتحكمهم في
انفعالاتهم(سعيد ، 2006 ، ص9) .

وفي مجال علاقة الضغوط المهنية بسلوك المساعدة واتخاذ القرار فد أكد العديد من الباحثين
أن كل ما يؤثر في عملية اتخاذ القرار والمساعدة من عوامل ومتغيرات تعد ضغوطاً (مادية او نفسية)
مثل قصور بالمعلومات المتاحة والوقت ووجود الجماعة المعارضة ونتائج القرار ومردوداته والثواب
والعقاب ومقدار المنفعة المتوقعة وأحتمالات الضرر وغير ذلك من الضغوط المهنية التي تسهم اثارها
السلبية في اتخاذ القرار مما يؤثر سلباً في الفرد صاحب القرار وبالتالي يصاب بتعب نفسي شديد
(Jenkins ,1984 , P. 6) .

واشارت دراسة ترجستر ولسون، الى أن عدم الثقة بين الزملاء في العمل مرتبط بنسبة
عالية بغموض الدور وبعدم التفاهم بين الزملاء مما يزيد من الضغوط وبالتالي تظهر أعراض جسدية
أخرى على الفرد (النجار ، 1994 ، ص4) .
ويصف التعب بانه يقلل من القدرة على العمل ويغير الحالة النفسية للفرد ويجعل الفرد يشعر بالملل
(جيلفورد ، 1983 ، ص857) .

وتوصلت دراسة ستري (Sulrer,1981) أنه في حالة استمرار تعرض الفرد للضغوط مع
فشل التعامل معها يسبب التعب الشديد (الحلو ، 1989 ، ص13) .

ومهما يكن من أمر ، فإن هناك مجموعة ضغوط تؤثر في تدريسي الجامعة سواء كان رئيس
اومقرر أو تدريسي في الجامعة بأداء واجباتهم في قيادة قسمهم وادارته وقدرتهم على اتخاذ القرار،
الأمر الذي يحول دون قيام التدريسيين بتقديم عملهم على الوجه المطلوب وبالمستوى المطلوب ،وبما
ان التدريسيين في الجامعة أو رؤساء الاقسام ومقرريهم هم من ابرز العناصر الاساسية التي لها

تأثير كبير في تحقيق غايات الإدارة الجامعية وسياساتها العلمية والمهنية وعلى مستوى هذا التأثير يتوقف نجاح التدريس في القسم في اداء اهدافه العلمية ومهامه التربوية والادارية وأن ما مر به بلدنا الحبيب وما يمر به من ظروف غير طبيعية صعدت من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمهنية للتدريسيين في الاقسام الاكاديميين وهم في موقع المسؤولية ، فغموض الدور وصراع الدور وحساسية العلاقة مع المرؤسين والمشاكل الذاتية، وضعف النمو والتقدم المهني والعلمي وقلة الرواتب والمحفزات والغلاء المعيشي والسكني وعدم الاستقرار الامني والسياسي في البلد كلها ضغوط شديدة جداً تقع على عاتق التدريسيين والمسؤولين في الجامعة ومنهم رؤساء الاقسام والمقررين، فهذه الضغوط كلها تولد المزيد من التعب النفسي والتي تصيب هذه الشريحة بالذات ،وتعد الجامعة احدي المؤسسات التي تسهم اسهاماً فاعلاً في تطوير المجتمع في الميادين الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية المختلفة ... الخ (مطوع، 1973، ص40)

ولأهمية تأثير الضغوط في الفرد وعمله تناول الباحثون دراستها في مجال العمل فأكدوا أن الضغط الذي ينجم عن ممارسة المهنة يؤثر في النفس والجسد وقد يؤدي أستمراره الى تولد حالة من التعب والأعياء (سعيد، 2006، ص12) .

ونلاحظ من خلال الأعتبارات السابقة تبدو مهمة التدريسيين في الجامعة أو كلا من رئيس ومقرر القسم ذات أهمية في الحياة الجامعية بصورة خاصة والمجتمع بصورة عامة ، لما لهذه الكوادر من أهمية في التخطيط والبحث والمساهمة في حل المشكلات التي تواجه المجتمع ،وتأسيساً على ما تقدم تكمن أهمية البحث الحالي بالآتي :

1. يمثل الجهاز التعليمي في كل دولة من الدول وخاصة النامية منها دوراً هاماً ومتميزاً لما يقوم به من دور قيادي وتنظيمي في دفع عجلة التنمية وتطورها ، إذ تلقي هذه الدراسة الضوء على الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة ،وهذا ما يوفر رؤية موضوعية للمهتمين بشؤون الجامعة في ضوء ماتسفر عنه من نتائج في أعداد الخطط والبرامج التي تجعلهم قادرين على اداء مهماتهم ليصلوا بأنفسهم وبمؤسساتهم ومجتمعهم نحو الأفضل .

2. أن دراسة الضغوط المهنية لدى التدريسيين في الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بمستوى الطموح يشكل جانباً من جوانب الأهتمام بهذه الشريحة التي تؤدي دوراً هاماً في قيادة الجامعة ،ولاسيما أن هذه الشريحة لم تحظ بأهمية من البحث والدراسة مثلما حظيت به شرائح اخرى من المجتمع ، وهذا يعني أن هناك أفئقاراً في المكتبة العراقية الى مثل هذه الدراسات، وبهذا يضيف البحث الحالي جهداً متواضعاً يغني المكتبة ويلقي الضوء على متغير الضغوط المهنية التي أخذت بالأزدياد وأن دراستها وفهم الظروف المحيطة بها ستسهل عملية مواجهتها للضغوط المهنية بما ينجم عن مستوى طموح عال ، ويعد مستوى الطموح Level of

Aspiration من الأبعاد الأساسية في تركيب الشخصية ، وسمّة من سماتها ، ومظهرا من مظاهر التعبير عنها ، فهو احد المتغيرات ذات التأثير فيما يصدر عن الفرد من سلوك ، ولعل الكثير من انجازات الفرد وتقدم الأمم والشعوب يعود إلى القدر المناسب من مستوى الطموح ، فضلاً عن توفير العوامل الأخرى التي تساعد على هذا الانجاز والتقدم (عبد الفتاح ، 1972 ، ص 3) .

فضلاً عن أن مستوى الطموح يحدد قوة الدافع ، إذ أن كل دافع يتضمن هدفاً ينبغي الوصول إليه وتحقيقه ، كما أنه من أكثر العناصر ارتباطاً بمكونات الانجاز ، إذ يؤكد أهمية الأهداف التي تقوم بدور هام في تحديد السلوك الانساني وفهمه ، فأختيار الهدف والرغبة في تحقيق هذا الهدف هما محرك فعال للنشاط لدى الفرد (رسول ، 1984 ، ص 45) .

والطموحات تسهم أسهاماً دافعيًا كلما كانت إمكانية تحقيقها معقولة ، ولكن إذا وضع الفرد لنفسه طموحات يتطلب تحقيقها القيام بسلوك يفوق قدراته فلن يكون لهذا الطموح دور دافعي ، وكذلك إذا كان مستوى الطموح يقل عن قدرات الفرد أيضاً (العمر ، 1990 ، ص 293) .

وبما أن مستوى الطموح وثيق الصلة بفكرة الفرد عن نفسه ومكانته الاجتماعية ورغبته في الحصول على احترام الجماعة التي يعيش فيها ، لذا يزداد احترام الفرد لنفسه وتقديره لها إذا ما أفلح في الوصول إلى مستوى طموحه ، فان أخفق في ذلك إنخفض تقديره لذاته (راجح ، 1972 ، ص 124) .

كما أشارت أيضاً إلى ان مستوى الطموح يتغير من وقت إلى آخر ، تبعا لما يصادف الفرد من نجاح أو فشل في تحقيق أهدافه ، فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى ، والفشل من شأنه خفضه (زهران ، 1977 ، ص 125) .

وقد درس الباحثون ظاهرة مستوى الطموح باعتبارها شعور الفرد عن قدراته وأمكانياته في تحقيق شيء أو تقديره للوصول الى هدف معين . (العيسى، 1970، ص 364)

بينما أكد كل من بلاك و كيزير **Black and Kaiser 1955** في دراستهما أن مستوى الطموح يتغير في الاتجاه الأعلى بعد تجاوز أداء الفرد لمستوى طموحه ، في حين يتغير ذلك المستوى في اتجاه الانخفاض عند قصور مستوى الأداء الفعلي عن مستوى الطموح، أما **Guilford 1952** فقد أشار أن الفشل والنجاح مسألة نسبية ، فما يعده شخص ما نجاحا قد يعده آخر فشلا ، وذلك يعتمد على مستوى الطموح الشخصي لكل منهما ، بينما أشار نورمان **Norman 1961** إلى أن الفرد إذا لم يتمكن من أن يصل إلى مستوى طموحه الذي وضعه لنفسه فانه يميل إلى أن يخفض هذا المستوى أو يضع هدفاً بديلاً يستطيع أن يصل إليه

ويرضي طموحه ، لأنه هناك نزعه إلى الأستمرار برفع الأهداف بعد النجاح أكثر من خفضها بعد الفشل (Norman ,1961,P.300) .

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على مستوى الطموح لدى الفرد ومنها معرفة العلاقات والأرتباطات بين مستوى الطموح "باعتباره سمة عامة من سمات الشخصية وأحد مظاهرها فيما يتعلق بالسمات الأخرى التي يملكها الفرد والحالات التي يتعرض لها والمتغيرات البيئية التي تصاحبها (العيسى، 1970،ص27).

ولقد ذكر (عائل ، 1984) أن مستوى الطموح ينمو ويتطور مع تقدم العمر ومع وجود بعض المتغيرات كالتشجيع الذي يجب ان يتبع النجاح ، يزداد هذا المستوى ويرتفع ، ولذلك فإن الأرباطات التي يتعرض لها الطفل خلال حياته تزيد من خبرات الفشل لديه مما يؤدي إلى خفض مستوى طموحه (عائل ، 1984، ص 206) .

كما أن طموح الوالدين يأخذ دوراً مهماً في تحديد مستوى طموح الأبناء ، فحين يفشل الوالدان في تحقيق طموحاتهما الشخصية فانهما يحاولان أن يعوضا ذلك عن طريق دفع الأبناء دفعا إلى تحقيق ما عجزا هما عن تحقيقه (عبد الفتاح ، 1974 ، ص 22) .

ولطبيعة معاملة الوالدين لأبنائهم بعد الفعاليات الفاشلة أو الناجحة لها أثر كأثر الدح أو الذم على مستوى طموح الفرد أو ألبناء ورغبتهم في نوع وطبيعة العمل الذي يطلب إليهم عمله . (العيسى، 1970،ص39).

فالشخص الطموح سيكون راضيا عن أنجازاته ،أذا ما عرفها الآخرون وقدرها ،وعلى النقيض من ذلك ،فإن الشخص الذي يطمح ليكون أفضل أو ليحقق نجاحات مادية أو أجتتماعية أو أكاديمية سيحقق رضا ذاتيا عند إنجاز أعماله ويحقق أهدافه كما رسمها ،بغض النظر عن رأي الآخريين بأنجازاته .(رسول ،1984،ص26).

ففي مجال الجنس أظهرت الدراسات أن هناك أرتباطاً بين الجنس ومستوى الطموح ، وإن الذكور أظهروا مستوى طموح أعلى من الأناث (العيسى ، 1969 ، ص 101) (عبد الفتاح ، 1972 ، ص 166) (Karmel ,1975, p.892) (الدوري ، 1980 ، ص 55) (المساعد 1980 ، ص 31)(Pal & Others, 1987, P. 16) (الشرع ، 1998 ، ص 11) (جريو ، 2001 ، ص 126) ، في حين أظهرت نتائج دراسات أخرى في نفس المجال عدم وجود علاقة أرتباطية بين الجنس ومستوى الطموح (رسول ، 1984 ، ص 136) .

أما دراسة (رسول ، 1984)فقد أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة أرتباطية بين متغيري التخصص ومستوى الطموح (رسول ، 1984 ، ص 136) .

وفي مجال التوافق النفسي فقد أظهرت نتائج دراسة (الداهري ، 2001) أن هناك علاقة ارتباطية بين التوافق النفسي ومستوى الطموح ، إذ كلما زاد مستوى الطموح قل التوافق النفسي (الداهري ، 2001 ، ص 35) .

وهناك علاقة إيجابية بين الذكاء ومستوى الطموح إذ يكون الأذكيا هم الأعلى في مستوى الطموح من الآخرين ،(العيسى ،1970 ، ص 269).

وأن الذين يتنافسون مع أمثالهم في مستوى التفوق ،فأنهم يمتلكون الى رفع طموحاتهم ،وهكذا فإن الطموحات غالبا ما تكون أكثر تأثيرا بالتنافس مع الآخرين منها بميول وقدرات الأفراد وحاجاتهم .(العيسى، 1970 ، ص 27). وفيما يخص مجال الاتزان الانفعالي فقد أظهرت نتائج (دراسة المساعيد ، 1982) أن هناك علاقة ارتباطية من حيث:

- ١ - مستوى الطموح هو أحد المتغيرات المؤثرة في سلوك الإنسان وهو مظهر من مظاهر التعبير عن الشخصية وعاملاً مهماً في تقدم الفرد والمجتمع .
 - ٢ - أن مستوى الطموح يحدد أهداف الفرد المستقبلية ويحدد قوة الدافع للوصول إليها وتحقيقها .
 - ٣ - أن الشعور بالنقص هو الحافز نحو التقدم والتفوق ويعد بذلك القوة الدافعة الكامنة خلف طموحات الفرد ، وبذلك يتحدد مستوى طموح الفرد من خلال الشعور بالنقص ،ومن خلال مستوى الطموح يحدد الفرد أهدافه المستقبلية ، ويعمل ما بوسعه لتحقيقها بناء على تقديره لأمكاناته وقدراته ، وبذلك ينعكس على سلوكه وعلى حكم الآخرين من حوله (المساعيد، 1982 ، ص 23)
- فضلاً عن ان مستوى الطموح يحدد قوة الدافع ، إذ ان كل دافع يتضمن هدفاً ينبغي الوصول إليه وتحقيقه ، كما أنه من أكثر العناصر ارتباطاً بمكونات الأناجيز ، إذ يؤكد أهمية الأهداف التي تقوم بدور هام في تحديد السلوك الإنساني وفهمه ، فأختيار الهدف والرغبة في تحقيق هذا الهدف هما محرك فعال للنشاط لدى الفرد (رسول ، 1984 ، ص 54) .

وتشير الدراسات إلى أن مستوى الطموح يكون على درجات ، فقد يكون مجرد رغبة في القيام بتحقيق هدف ما ، أو قد يكون على درجة من القوة بحيث يحدد الهدف ويعبء قوى الفرد (الغريب ، 1975 ، ص 328) .

وقد أوضحت (هير لوك Hurlock 1976) أن مستوى الطموح هو الفرق الحاصل بين الهدف الذي وصل إليه الشخص فعلاً ، والهدف الذي يأمل في أن يصل إليه ، وهو يختلف عن الطموح من حيث أن الطموح لا يشير إلى موقع الشخص في قربه أو بعده عن تحقيق هدفه ، بل ما يأمل الوصول إليه وما يهدف إليه فقط ، وإذا كان الفرق بين الهدف الذي وصل إليه الشخص فعلاً ، والهدف الذي يأمل في الوصول إليه ، صغيراً ، فإن مستوى الطموح يكون واقعياً ، حيث الفرصه جيدة وممكنة للوصول إلى الهدف ، إما إذا كان الفرق كبيراً بينهما فإن مستوى الطموح

سيكون غير واقعي ، حيث فرص الوصول إلى الهدف قليلة ، كما ان مستويات الطموح غير الواقعية قد تكون عالية أو واطنه ، ففي الحالة الأولى يكون الفرق كبير بين الهدف المتحقق والمراد تحقيقه ، بحيث تصبح فرص الوصول إلى الهدف المنشود قليلة ، أما في الحالة الثانية فغالباً ما يكون الفرق صغيراً ولا يحتاج الا لبذل الجهد لتقريبه . (Hurlock ,1976,P.272) .

ولقد ذكر عاقل 1984 أن مستوى الطموح ينمو ويتطور مع تقدم العمر ومع وجود بعض المتغيرات كالتشجيع الذي يجب ان يتبع النجاح ، يزداد هذا المستوى ويرتفع ، ولذلك فان الأحياطات التي يتعرض لها الطفل خلال حياته تزيد من خبرات الفشل لديه مما يؤدي إلى خفض مستوى طموحه (عاقل ، 1984، ص 206) .

كما أن طموح الوالدين يأخذ دوراً مهماً في تحديد مستوى طموح الأبناء، فحين يفشل الوالدان في تحقيق طموحاتها الشخصية فأنهما يحاولان أن يعوضا ذلك عن طريق دفع الأبناء دفعا إلى تحقيق ما عجزا هما عن تحقيقه (عبد الفتاح ، 1974 ، ص 22) .

وقد أختار الباحث تدريسي الجامعة مجتمعا لبحثه كونهم يمثلون فئة مهمة من المجتمع ولهم دور في الإسهام ببناء المجتمع وتقدمه وقيادته في معظم مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية (الكيال وهجرس ، 1989 ، ص 60)

كما تمثل الجامعة مكان جديد للنمو المعرفي وتنمية القيم الاجتماعية وتنشئتها وتتشكل فيها الصداقات وتتخذ فيها القرارات وأختيار مهنة المستقبل (الدوري ، 2001 ، ص 7)، ومما تقدم يمكن للباحث إيجاز أهمية بحثه والحاجة إليه بماياتي :

- ١- أن الضغوط المهنية تسيطر على الحياة النفسية لكل البشر وهو ظاهرة تعم النوع الأنساني كله ، ولا يوجد احد من البشر لم تتأثر حياته في وقت ما بهذا الشعور .
- ٢- ان شعور الفرد بالضغوط المهنية ينبهه إلى أن يعمل ويتحرك ، وهذا يؤدي إلى وجود خطة لحياته تتضمن أهداف وطموحات يسعى إلى تحقيقها للتغلب عليها .
- ٣- أن مستوى الطموح هو احد المتغيرات المؤثرة في سلوك الأنسان وهو مظهر من مظاهر التعبير عن الشخصية وعاملاً مهماً في تقدم الفرد والمجتمع .
- ٤- أن مستوى الطموح يحدد أهداف الفرد المستقبلية ويحدد قوة الدافع للوصول اليها وتحقيقها .
- ٥- أن الضغوط المهنية يعد هو الحافز نحو التقدم والتفوق ويعد القوة الدافعة الكامنة خلف طموحات الفرد ، وبذلك يتحدد مستوى طموح الفرد من خلال الشعور المتحدي لهذه الضغوط .

• أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على:

1- قياس الضغوط المهنية لدى التدريسيين في جامعة بغداد .

2- قياس الطموح لدى التدريسيين في جامعة بغداد .

3- التعرف على دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس.

4- التعرف على دلالة الفروق في مستوى الطموح وفقاً لمتغير الجنس.

5- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى التدريسيين في جامعة بغداد .

*حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على التدريسيين في العمل الأكاديمي في جامعة بغداد للدراسات الأولية والعليا من كلا الجنسين والمستمرين في الخدمة ، للعام الدراسي 2010-2011.

*تحديد المصطلحات : وردت في البحث الحالي المصطلحات الآتية :

أولاً. الضغوط Stress :

1. عرفها ريس (1976 , Rees) بأنها : " مثيرات أو تغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية بدرجة من الشدة والدوام بما يتقل القدرة التكيفية للكائن الحي الى حدها الأقصى في ظرف معين يمكن أن يؤدي الى أختلال السلوك، او عدم التوافق الذي يؤدي الى المرض ويقدر استمرار الضغوط بقدر ما تتبعها من استجابات جسمية ونفسية غير صحية " (عبد المعطي ، 1990 ، ص246) .

2. " تهديدات أو توقع الأفراد لأخطار مستقبلية ستؤثر في سلوكهم واستجاباتهم الفسيولوجية " (الداهري والكبيسي ، 2000 ، ص70) .

3. عرفتها الجمعية الأمريكية للطب النفسي عام (2000) بأنها : " أي حرمان يتقل كاهل الفرد نتيجة لمروره بخبرة غير مريحة كالمرض وفقدان المهنة والصراع الزوجي ... الخ " (عبد علي ، 2000 ، ص10) .

ثانياً. المهنة Occupational :

- عرفها الحسن عام (1975) بأنها : " إنموذج من الفعاليات التي يمارسها الفرد في حياته اليومية بانتظام ويعد المصدر الأساس الذي يحصل الفرد منه على دخله " (الحسن ، 1975 ، ص233) .

ثالثاً. الضغوط المهنية Occupational Stress :

1. عرفها المحمداوي عام (1990) بأنها : " الأعباء أو المواقف أو الحالات التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في شتى مجالات العمل الجامعي (التدريسي والبحث العلمي) سواء كانت بدرجة بسيطة أم كبيرة والناجمة عن ظروف العمل فتولد له الأرهاق والتعب " (المحمداوي ، 1990 ، ص20) .

2. عرفها فاضل عام (1994) بأنها : " الأستجابات السلوكية والفسيوولوجية لما يواجه الفرد من أحداث في المجال الأسري أو الشخصي أو العلمي أو المالي وتتحدد بالمدى الذي يتم من خلاله تصور هذه الضغوط على أنها سلبية (غير مرغوبة) أو إيجابية مرغوبة تسبب له توتراً وتشكل له تهديداً وتكون عبئاً عليه " (فاضل ، 1994 ، ص9)

3. عرفها العمري عام (1998) بأنها : " عدم القدرة على التوافق أو ضعف التوافق بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله بحيث يدرك الفرد عدم كفاية قدراته لمواجهة متطلبات المحيط التي تشكل عبئاً ثَقَلًا عليه " (العمري ، 1998 ، ص90) ،

ومن خلال التعريفات الأنفة الذكر ، توصل الباحث الى التعريف النظري الآتي للضغوط المهنية بأنها : " الخبرات والمواقف التي يتعرض لها الفرد أثناء عمله وتشكل عبئاً له ، بحيث يدرك الفرد أن عدم كفاية قدراته لمواجهة متطلبات المحيط الذي يتطلب تغييراً جذرياً .

أما التعريف الإجرائي للضغوط المهنية الذي يراه الباحث " هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الأجابة على فقرات المقياس الذي أعده الباحث لهذا الغرض .

*رابعاً - مستوى الطموح Level of Aspiration : عرّف مستوى الطموح بتعريفات عديدة منها تعريف :

1- راجح 1972: مستوى يرغب الفرد في بلوغه ، أو يشعر انه قادرا على بلوغه في سعيه لتحقيق أهدافه في الحياة . (راجح ، 1972 ، ص124).

2- الحفني 1975 : معيار الطموح الذي يقاس إليه نجاح الفرد أو فشله . (الحفني ، 1975 ، ص 65) .

3- رزوق 1977 : إطار مرجعي يحتوي على أحترام الفرد لذاته وتقديرها ، أو أنه يعد معياراً أو مقياساً يتسنى للفرد الأستناد إليه عندما يشعر بنجاحه أو فشله . (رزوق ، 1977 ، ص 287)

4- رسول 1984 : مستوى توقعات الفرد ورغباته المتميزة في تحقيق أهدافه المستقبلية في ضوء خبراته السابقة وإظهاره المرجعي . (رسول ، 1984 ، ص 57) .

5- الأشول 1987 : أهداف يضعها الفرد لأدائه لنشاط ما ، وقد يكون الرغبة في النجاح في مستوى أعلى من مستوى الفرد الحالي . (الأشول ، 1987 ، ص 97) .

6- الشناوي (1994): " وهو أسلوب متعدد الأوجه نظراً لما يحتاجه من مرونة في مواجهة المواقف المتنوعة للضغوط وكذلك لوجود فروق فردية وثقافية وأيضاً لتنوع أساليب المواجهة " . (الشناوي، 1994، ص135-137).

7- محمد 1996 : هو المعيار الذي يحكم به الفرد على أدائه في عمل ما بالنجاح أو الفشل .
(محمد ، 1996 ، ص 19) .

8- بطرس (2008) : "هي تلك العمليات التي تمكن الفرد من خلالها أن يغير أو يعدل من احتمال ظهور الاستجابة سواء في وجود التدعيم الخارجي للاستجابة أو غيابه" .
(بطرس، 2008، ص¹⁸⁴) .

أما تعريف الباحث النظري لمستوى الطموح هو " مستوى معين من التوقعات التي يسعى الفرد جاهدا من أجل بلوغه رغبته المتميزة في تحقيق أهدافه الأيجابية المستقبلية على ضوء خبراته السابقة وأطاره المرجعي في هذه الحياة .

أما التعريف الإجرائي لمستوى الطموح فيتمثل بـ : الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس مستوى الطموح الذي تم أعداده من قبل الباحث لهذا الغرض .

الفصل الثاني

* - نبرة تاريخية عن الضغوط المهنية.

أن أول من تعرض الى هذه الضغوط في الحياة البشرية هو سيدنا آدم (ع) عندما أخرج هو وزوجته من الجنة ، "وقلنا اهبط أنت وزوجتك من الجنة " فمن خلال ذلك بدأت تراوده عقده الشعور بالآثم والذنب فطلب الصفح من الخالق الحق سبحانه وتعالى ويعد ذلك اول انواع الضغوط ولو تأملنا قصص الأنبياء ، لتعذر تمييز أحدهم بعدم تعرضه للاضطهاد والتعذيب النفسي والجسدي ، ورغم تفاوت هذا الأضطهاد والتعذيب الذي بلغ حد الحرق في النار كما فعل قوم (أبراهيم) به وما فعله فرعون وبنو (اسرائيل) ب (موسى) ، وما لاقاه (عيسى بن مريم) من تشريد ومحاولات قتل واضطهاد وتعرضه لمزيد من المعاناة والآلم أدت به الى تحمل هذه الضغوط وبذل المزيد من الجهد للتخلص منها ، وما تعرض له رسول الأنسانية وخاتم الأنبياء سيدنا محمد (ص) من أذى وضغوط من قبل المشركين عندما كلف بحمل الرسالة السماوية ، وتعامل مع تلك الضغوط بمزيد من روح التسامح والحكمة والمحبة من خلال ما يتمتع به من حسن السجايا وسلامة التربية وطهارة النفس وصحة القلب ولذلك جاء قول الله سبحانه وتعالى مخاطب (ولو كنت فظاً غليظ القلب لأنفضوا من حولك) ، أن الأنبياء والرسل كانوا أكثر الناس عرضه للضغوط وهم خيرة البشر ، وقد امتحنوا وزلزلوا حين مستهم البأساء والضراء فكيف سيكون سواد البشر الضعفاء كقوله تعالى: (وخلق الأنسان ضعيفاً) (سورة النساء / الاية 8) أضافه الى ما يعانيه من قهر وهم وضيق في طبيعة خلقه كقوله تعالى (لقد خلقنا الأنسان في كبد) (سورة البلد/ الاية 4) ، وبناء على ذلك نجد أن الضغوط مواكبة للحياة الأنسانية ووجودها مرتبط بالوجود البشري لذلك تعد جزءاً من حياة الأمم وتراثها وقد اختلفت المجتمعات في التعامل مع الضغوط والتخلص منها فلا يمكن التفكير بحياة مستمرة وخالية من الضغوط، وفي القرآن الكريم شواهد كثير على الضغوط كقوله تعالى: (ولقد نعلم انك يضيق صدرك بما يقولون) (سورة الحجر / الاية 97) ، فإن مفهوم الضغط (Stress) كلمة مشتقة من اللغة اللاتينية بمعنى (الشدة، المحنة، الحزن ، البلاء) فخلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر تم استخدام الضغوط بمعنى القوة (Power) وأصبح أكثر تداولاً في الفيزياء والهندسة أما اليوم فيستخدم الضغط على نطاق واسع في مجال الطب والأحياء وعلم النفس أي في مختلف العلوم (Marshall & Cooper , 1979 , P. 22) . (سعيد، 2006، ص22).

*أنواع الضغوط : من أنواع الضغوط المختلفة هي :

1. الضغوط المهنية (Occupational Stress) : ضغوط المهنة خبرة غير سارة يتعرض لها الفرد في مجال العمل حيث يدرك الفرد ان قدراته للتكيف مع الموقف ضعيفة مما تشكل تهديداً وأعباء حيث لا يستطيع تجاوزها أو مواجهتها (صالح ، 1995 ، ص23)

2. الضغوط النفسية **Psychological Stresses** : تشكل الضغوط النفسية المرتكز الأساس الذي تبنى عليه انواع الضغوط المختلفة التي يتعرض لها الافراد في المجتمع ويعد القاسم المشترك لبقية أنواع الضغوط . 3. الضغوط الاجتماعية **Social Stresses** : وهي تنتج عن تفاعل الفرد مع البيئة الاجتماعية وليس من السهل تجنبها ، حيث تترك جرحاً نفسياً كبيراً ، مثل وفاة شخص عزيز او فقدان وظيفة ، أو احياناً تتضمن أحداث سارة مثل تولي مناصب وظيفية أعلى، أن الضغوط الاجتماعية غير المتوقعة عادة يصعب التعامل معها وقد تؤدي الى اضطرابات نفسية حادة (البيلاوي، 2001، ص 35).
4. الضغوط الفيزيائية **Physical Stresses** : وتكون عواملها ومسبباتها خارجية مثل التلوث الكيميائي والجراثيم المعدية، الضوضاء وغيرها، وقد ينجح الفرد التعامل معها إلا أنها اذا كانت بقوة كافية من الضغط فقد تسبب الأذى للفرد وبدرجات متفاوتة قد تصل حد الموت (حسني، 2001 ، ص 16) .
5. الضغوط الاقتصادية **Economic Stresses** : لها الأهمية الأعظم في تشتيت جهد الإنسان وضعف قدرته على التركيز والتفكير وخاصة حينما تعصف به الأزمات المالية أو الخسارة أو فقدان العمل بشكل نهائي إذا كان مصدر رزقه فينعكس ذلك على حالته النفسية ، وينجم عن ذلك عدم قدرته على مسايير متطلبات الحياة.
6. الضغوط الدراسية **Educational Stresses** : إذ تشكل الصعوبات الدراسية على طالب المدرسة في مختلف المراحل الدراسية ضغطاً شديداً في حالة عدم استجابته للوائح المدرسة أو المعهد أو الكلية فهو مطالب بان يحقق النجاح في الدراسة لأرضاء طموحه الشخصي الذاتي أولاً، ورد الجميل لأسرته التي خصصت من دخلها المادي كنفقات للدراسة ثانياً فضلاً عن المؤسسه التعليمية التي صرفت الأموال المتمثلة في مستلزمات الدراسة كتوفير المدرسين المتخصصين والأحتياجات المادية العلمية في العملية التعليمية ثالثاً .
7. الضغوط الأسرية **Family Stresses** : حيث تشكل بعواملها التربوية ضغطاً شديداً على رب السرة وأثراً في التنشئة الأسرية فمعظم الأسر التي يحكمها سلوك تربوي متعلم ينتج عنه التزام والأختل تكوين الأسرة وتفتت معايير الضبط ومنتج عن ذلك تفكك الأسرة اذا ما اختل سلوك رب الأسرة او ربة البيت .
8. الضغوط العاطفية **Emotional Stresses** : وتمثل الضغوط العاطفية بكل نواحيها النفسية والأنفعالية البنى الأساسية للبشرية وهي من مستلزمات وجود الإنسان ، فالعاطفة لدى الإنسان غريزة خصها الله سبحانه وتعالى عند البشر دون باقي المخلوقات ، فعندما يعاق الإنسان في طلب الزواج أو الأستقرار العائلي بسبب الحاجة الأقتصادية او عدم الأتفاق مع شريك الحياة وتتعرش جهوده في

الأستقرار الزوجي ، فيشكل ذلك ضغطاً عاطفياً تكون نتائجه نفسية ، مما يجعله يرتبك في حياته اليومية وتعامله في عمله ايضاً الى أن يجد الحل في التوصل الى تسوية مشاكله (الأماره ، 2001 ، ص 203) (سعيد، 2006، ص82).

*مصادر الضغوط المهنية : يؤثر محيط العمل والمتغيرات المتعلقة به بشكل مباشر في سلوك الأفراد وردود فعلهم وبالتالي على التطور الوظيفي ومناخ مؤسسة العمل التي يعملون بها ومنها :

1. **طبيعة العمل Natural of the Job**: تشمل مجالين اساسين هما ظروف العمل وعبء العمل وظروف العمل تشمل الظروف الفيزيائية والمادية المحيطة بالفرد في مكان عمله كالتهدية، الأضاءة ، الرطوبة وغيرها ، اما عبء العمل فهو كمية ونوعية العمل المطلوب أنجازه في وقت محدد ، وقد اشارت كل من ماركوليس وكروس (Marcolis & Gross) الى ان زيادة كمية العمل التي يجب انجازه خلال مدة محددة وباسلوب يتجاوز معه قدرات الفرد الذاتية تجعله متدمراً كارهاً نفسه وعمله.

2. **وضوح الدور Clearance of the Role**: ويعني به توفر المعلومات الضرورية لتأدية العمل وتوضيح حدوده ، والتأكد من الواجبات والمسؤوليات ووضوح التوجيهات والسياسات الخاصة بالعمل فوضوح الدور لدى الموظف يقلل شعوره بضغط العمل والعكس صحيح، ولقد وجد كل من ماركو ليس وكوتين .

3. **صراع الدور Role Fight**: نشأ صراع الدور عندما يشعر الفرد بان هناك تعارضاً وتناقضاً في متطلباته كالتناقض بين قيم العمل وقيم الفرد ومبادئه والتناقض بين بعض جوانب الدور ومسؤولياته.

4. **المسؤولية عند الافراد Personnel Responsibility**: أظهرت دراسات (Redwail & Halmaan & Yahnson , 1964) أن المسؤولية عن الافراد الاخرين تؤثر كثيراً في مستوى ضغط العمل اكثر بكثير

من مسؤولية العوامل غير الشخصية مثل الأجهزة والأدوات والميزانية (سعيد، 2006، ص 73) .

5. **سوء العلاقة مع الرئيس Bad Relation With Manager**: كلما زادت علاقة الفرد برئيسه في العمل سوءاً كلما أزدادت الضغوط وأرتفعت وهو مصدر من اهم مصادر العمل وتؤكد الدراسات أيضاً ان انعزال المدراء (رئيس العمل) عن الآخرين وسوء العلاقة معهم يولد لديهم شعوراً بالوحدة وحالات من القلق والتوتر

6. **النمو والتقدم المهني Professional Growing and Prosperous**: ويعني به الأفتقار الى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح وعدم الأطمئنان الى التقدم المهني والتغيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الافراد.

7. المشاكل الذاتية للفرد **Self Problems**: يؤكد الدارسون جميعهم أ هناك ارتباطاً وثيقاً بين حياة الفرد داخل العمل وخارجه وذلك يعني ان البيئة الخاصة للفرد قد تكون السبب المباشر في خلق التوتر لديه .

8. عدم الرضا عن العمل **Uncompitancity of the Job**: وهو يعكس القناعات الذاتية للفرد وعلاقته بعمله فكلما ازداد شعوره بعدم الرضا عن العمل سواء من حيث عدم ملاءمته وقلة مردوده النفسي والمادي وبعده عن تلبية الحاجات النفسية للفرد كلما ازدادت وتيرة الملل واللامبالاة والشعور بالضغط والقلق .

9. مركز التحكم في الاحداث (داخلي وخارجي): **Incsedents Control Centre (Internal & External)**: ويعني به اعتقاد الفرد في اسباب وعوامل ما يحدث من مسببات وهل له القدرة على التحكم بمجريات الامور ام ان ذلك خارج عن ارادته وقدرته ويتحدد بالمصادفة والحظ (صالح، 1995، ص33) .

ويمكن تحديد الآثار السلبية للضغوط المهنية ضمن المجموعات الآتية :

1- آثار معرفية : تتمثل في اضطراب التفكير ، ضعف قوة الملاحظة انخفاض التركيز تناقص القدرة على اتخاذ القرارات .

2- آثار سلوكية : تخلي الفرد عن أهدافه ، انعدام المبادرة ترك العمل أو الغياب الدائم عن العمل ، تناقص مستوى الأداء مشكلات الكلام (التلعثم والتأتاه) .

3- الآثار الفسيولوجية : تتمثل في ارتفاع ضغط الدم زيادة ضربات القلب ، فقدان الشهية .

4- الآثار الأنفعالية : تتمثل في القلق وسرعة الغضب والشعور بالذنب والأحباطات ، ضعف القيود الأخلاقية والقيمية ، توهم المرض ، أزيداد المشاكل الشخصية .(صالح ، 1995 ، ص32) .

لقد تعددت النظريات التي فسرت الضغوط المهنية وذلك لأن الضغوط المهنية تعد من الظواهر الأنساية المعقدة ، لأنها تتجلى في مضامين نفسية واجتماعية وبيولوجية واقتصادية وقسمت النظريات الى قسمين :

أولاً. النظريات (البيولوجية) ومنها:

1. نظرية المواجهة أو الهروب (Fight – Or – Flight) .

2. نظرية متلازمة التكيف العام (The General Adaption Synelrom) .

*ثانياً. النظريات البيئية :

1. نظرية ريتشارد لازاروس (Richard Lazarus) .

2. نظرية موس وشيفر (Moss & Schaefer) .

3. نظرية ألس (Ellis) .

أولاً. النظريات البيولوجية :

1. نظرية المواجهة أو الهروب (Fight - Or - Flight) :

صاحب هذه النظرية هو والتر كانون (Walter Canon) وضع نظرية عام 1926، وتعد نظريته من أوائل النظريات التي أعمدت على الجوانب (البيولوجية) في تفسير الضغوط واستخدام مصطلح الضغوط ليعني به (رد الفعل في حالة الطوارئ) تؤكد هذه النظرية ان ما يطرأ على الافراد من تغيرات عندما يتعرضون لمواقف ضاغطة سلبية او ايجابية فهم اما يجاهدون لمقاومتها او يهربون بعيداً عنها ويظهر عليهم عدد من التغيرات منها زيادة في دقات القلب يؤدي الى ضخ الدم في كل مكان من الانسجة مع السرعة الفائقة محمله بالأكسجين والأغذية الى الخلايا ، ارتفاع ضغط الدم ، زيادة سرعة التنفس ، تحرير كمية الدهون المخزونة في الجسم ، توتر العضلات ، سريان الدم الى منظومة الهضم والدماغ والعضلات والأطراف ، اذ تعمل هذه التغيرات على تهيئة الجسم للمواجهة أو الهرب منه (فونتانا ، 1994 ، ص8-21) .

وقد كشف كانون عن وجود آلية في جسم الإنسان تساهم في احتفاظه بحالة من الأتزان الحيوي إذ له القدرة على مواجهة التغيرات التي تواجهه والرجوع لحالة من التوازن العضوي والكيميائي بأنتهاء الموقف المسبب لهذه التغيرات، ومن ثم أي مطلب خارجي بإمكانه ان يخل بهذا التوازن اذا فشل الجسم في التعامل معه، وهذا ما عده (كانون) ضغطاً يواجهه الفرد الذي ربما يؤدي الى مشكلات عضوية اذا اخل بدرجة عالية بالتوازن الطبيعي للجسم. وقد اولى اهتماماً لدور الجهاز (السميثاوي) او التعاطفي ، وهو احد أقسام الجهاز العصبي الذاتي لدوره الهام في تهيئة الجسم لمواجهة المواقف الضاغطة وتمكين الجسم من الأحتفاظ بالتوازن(العيسوي، 2000، ص293).

2- المواجهة او الاستجابة :

وهي المرحلة التي يحاول الفرد من خلالها اختيار البدائل للاستجابة او المواجهة سواء كانت جهداً معرفياً أم فسيولوجياً أم سلوكياً أم تحمل المطالب الداخلية او الخارجية التي حدثت عن طريق تأثير الموقف الضاغط . وللاستجابة او المواجهة وظيفتان :

أ. ادارة المشكلة المسببه للضغط بهدف تقليل الاثر الناتج عن مصدر الضغط .

ب. تنظيم الانفعالات بهدف تحويل مصدر الضغط، ويرى لازاروس (Lazarus) ان هذه الاستجابة

تكون فاعله لدى فرد ما وغير فاعلة لدى فرد اخر، وقد تكون فاعلة في موقف دون غيره

، وذلك على وفق تقويم الفرد لكل حدث من الاحداث وتقويمه لذاته وادراكه النفسي ، ووجد

لازاروس وفولكمان (1984) ان الادراك الايجابي والسلبى لاحداث الحياة من المحددات الهامة

للصحة النفسية ، فالأحداث قد تزيد من ثقة الفرد ومهارات التفاعل مع الأحداث المستقبلية بالنسبة لشخص ما .
وقد تكون ضاغطة وذات تحدٍ بالنسبة لشخص آخر ، بينما تحدث تبرماً وبصورة روتينية لشخص ثالث . وعليه فإن فقدان الوظيفة أو العمل المجهد يعد ضاغطاً لبعض الناس وغير ضاغط بالنسبة للآخرين وفقاً للتقييم المعرفي لكل حدث من الأحداث (سعيد، 2006، ص44).

*نبذة تاريخية عن مستوى الطموح Level of Aspiration

ظهر مصطلح مستوى الطموح لأول مرة باللغة الألمانية (Anspruchs niveau) في الدراسات النفسية التي أجراها العلماء الالمان في بدايات القرن العشرين ، وذلك من خلال الدراسات التي قام بها ليفين Lewin وتلاميذه منذ عام 1929 في مجال الدافعية Motivation ، وقد ترجم هذا المصطلح فيما بعد إلى اللغة الانكليزية بمعنى Level of Aspiration أي مستوى الطموح ، وهكذا شاع استعمال المصطلح الأخير في كتب ودراسات وأبحاث تتعلق بمجالات مختلفة في علم النفس ، فقد عد فرانك Frank 1935 من أوائل الباحثين في هذا الميدان ، إذ قام بتعريف مستوى الطموح على انه : مستوى الأداء التالي الذي يتوقع الفرد صراحة ان يصل اليه في عمل مألوف لديه، و يتمثل مستوى الطموح في هذه النظرية بمفهوم الانا الأعلى Super ego التي تمثل القيم والمثل العليا ، وقد أكد فرويد انها تعمل على بلوغ الكمال لدى الانسان فعندما تتطور الانا الأعلى فان شخصية الفرد تبلغ أعلى مراتب رقيها (العنزي ، 1998 ، ص 158) .

كما أن الأنا الأعلى هي محاولة للوصول إلى الأنا المثالية لدى الإنسان ، تلك التي نريد أن نكونها لو استطعنا ، وهي التي تحتوي على صفات مثل الطيبة والقوة والشهامة والحكمة ، كما ان وظيفة الأنا الأعلى هي بالضد من الهو Id ، فالهو تريد لنا ان نطلق العنان لغرائزنا بينما تناضل الأنا الأعلى من أجل جعلنا أفضل من خلال السيطرة على غرائزنا والتصرف بتهذيب وفقاً للمعايير والمثل العليا (Starr,1975,P. 183) .

لقد أعطى يونغ Jung صورة أكثر ايجابية عن الطبيعة البشرية من فرويد Freud ، فهو يرى ان الفرد يحاول باستمرار ان ينمو ويتطور ويتحسن ويتحرك للإمام ، والناس أفراداً وجماعات ينظرون إلى المستقبل ويتحركون نحوه ، فالنمو والتغير والتقدم لا يتوقف في مرحلة الطفولة ، بل هي عمليات لانهاية لها، والفرد دائماً عنده أمل لان يصبح أفضل مما هو عليه الان (شلتز ، 1983 ، ص 175)

وفي الوقت نفسه أشار إلى أهمية الماضي كما المستقبل في توجيه سلوك الفرد ، فالماضي نظرة إلى الخلف ، والمستقبل تطلع إلى الأمام ، ويلخص يونغ هذا بقوله (ان الانسان تحركه الأهداف بقدر ما تحركه الأسباب) (هول وليندزي ، 1971 ، ص 108)

ويعد "فورنك، 1935" من أوئل الباحثين في هذا الميدان ، وهو يرى أن مستوى الطموح هو الأداء المستقبلي في مهمة مألوفة يقوم بها الفرد ليصل الى ذلك المستوى ، ويعد مستوى الطموح هو جوهر فهم الموضوعات التي تتطلب الحل المناسب . (رسول ، 1984 ، ص 59).

وهكذا وجد الباحث ان مستوى الطموح في نظرية يونغ قد يتمثل في سعي الفرد للوصول إلى التحقيق الكامل للذات من خلال إكتساب اكبر قدر ممكن من الخبرات المتنوعة التي تتضمنها عملية التفرد ، وقد تظهر الرموز التي يستخدمها الانسان مدى تطور مستوى الطموح لديه ، وقد أكد روجرز Rogers على ان الطبيعة البشرية ايجابية في جوهرها ، وانه لأمر طبيعي ومحتم على الانسان ان ينمو ويتقدم في اتجاه حركته السائرة نحو النضج وتحقيق الذات ، وهو كائن فاعل ذو إرادة يحكم نفسه ويتدخل في تحديد مصيره ويندفع نحو المستقبل بثقة لتحقيق أهداف ايجابية (الزبيدي ، 1999 ، ص 26) .

وهكذا وجد الباحث ان مستوى الطموح في نظرية روجرز قد يتمثل في : سعي الفرد إلى التحقيق الكامل للذات الذي ينتج عن تطابق صادق بين الذات والخبرة ، بما يؤدي إلى ترميز دقيق وصحيح للخبرات واستمرار مسيرة النمو الايجابي في محاولة للوصول إلى الذات المثالية Ideal Self التي يطمح الفرد ان يصبح عليها ، والتي تتضمن أفضل ما يتمناه الفرد لنفسه من قيم وانجازات ومكانة اجتماعية ، وتشير الدراسات والبحوث الى أن مستوى الطموح يرتبط ايجابيا بمفهوم الذات عند الأفراد . (رسول ، 1984، ص31).

*نظرية اولبورت Allport

طرح اولبرت Allport منظوراً ايجابياً بخصوص الانسان ، فقد عده كائناً نشطاً ومبدعاً وعقلانياً ، وانه كلما تقدم في النضج ازداد قدرة على صنع اختياراته وبدائله السلوكية وأهدافه ، وقد أشار إلى ان أحداث الحاضر والمستقبل هي صاحبة التأثير الأكبر في سلوك الفرد ، كما أعطى الفرد القدرة على التخطيط للمستقبل، ونظر اليه على انه في حالة صيرورة دائمة وانه يتقدم إلى أمام نحو تحقيق مقاصدهومستوى طموحه نحو الكمال (صالح ، 1987 ، ص 120) ، ووضع اولبورت مفهوم المقاصد Intentions الذي عنى به : آمال الفرد وطموحاته وخطته ، وأشار إلى ان ما يقصد اليه الفرد أو يطمح اليه أو يستهدفه في المستقبل هو أكثر أهمية من ماضية ، وانه المفتاح الأكثر أهمية لفهم سلوك الفرد في الحاضر ، ولذلك فقد فسر اولبورت الحاضر بدلالة المستقبل (شلتز ، 1983 ، ص 238) .

وهكذا نجد انه من خلال تطور الذات تبدأ قاعدة السمات الشخصية بالانتشار والتعدد نتيجة التعلم والتفاعل ، فيتحول الفرد من كائن حي يبحث عن خفض التوترات إلى كائن حي له أهداف وطموحات مستقبلية ، إذ تبدأ هذه الأهداف في مرحلة لاحقة تحدد بشكل أكثر وضوحاً ، عند ذلك يتكامل مفهوم الذات لديه ويندفع نحو تحقيق الأهداف والطموحات البعيدة المدى (صالح ، 1988 ، ص 95) .

وقد وجد الباحث ان مستوى الطموح في نظرية اولبورت قد يتمثل في مفهوم المقاصد Intentions الذي وضعه ليشتمل أهداف الانسان وطموحاته بعيدة المدى ، والكفاح المناسب من اجل تحقيق هذه المقاصد والطموحات ، والذي يتضمن حالة من زيادة التوتر لغرض استمرارية دفع الفرد نحو الوصول إلى ما يصبو اليه، ولقد حدد اولبورت مراحل نمو الذات (البرير يوم) Proprium وذكر في المرحلة الخامسة التي اسماها صورة الذات Self-Image انها تعني الأدوار التي يؤديها الناس من اجل ان يحصلوا على استحسان الآخرين وتكوين الخطط والاستراتيجيات السلوكية المستقبلية التي تساعد على تحقيق أهدافهم ، فصورة الذات تتضمن عاملين هما : التوقعات المتعلمة للأدوار التي يكتسبها الفرد ، وأنواع الطموحات المستقبلية التي يسعى إلى تحقيقها (Allport ,1955,P.47)

وهكذا نجد انه من خلال تطور الذات تبدأ قاعدة السمات الشخصية بالانتشار والتعدد نتيجة التعلم والتفاعل ، فيتحول الفرد من كائن حي يبحث عن خفض التوترات إلى كائن حي له أهداف وطموحات مستقبلية ، إذ تبدأ هذه الأهداف في مرحلة لاحقة تحدد بشكل أكثر وضوحاً ، عند ذلك يتكامل مفهوم الذات لديه ويندفع نحو تحقيق الأهداف والطموحات البعيدة المدى (صالح ، 1988 ، ص 95) .

الدراسات السابقة

سيتم عرض أهم الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية ومتغير مستوى الطموح وفقاً لتسلسلها حسب السنة، وفق الآتي :

1. دراسة سويل (1959).

المنزلة الاجتماعية ومستوى الطموح الأكاديمي والمهني ، كان هدف الدراسة إيجاد العلاقة بين مستوى الطموح الأكاديمي والمهني لطلاب المرحلة الثانوية وطالباتها بولاية ويسكنس الأمريكية والمنزلة الاجتماعية ، حيث اختبرت فرضية على أن مستوى الطموح الأكاديمي والمهني للطلبة من كل الجنسين يرتبط بالمنزلة الاجتماعية لعوائلهم ، بعد السيطرة على عامل مستوى الذكاء ، ولتحقيق هدف البحث ، أختيرت عينة عشوائية من خلال المدارس الثانوية وطالباتها ، بلغت (4167) طالب وطالبة .

وقد استخدم مقياس هات ونورث ، لمعرفة قيمة المكانة الاجتماعية للسيطرة ل عامل الذكاء ، وقد سئل المفحوص عن مستوى طموحاتهم الأكاديمية والمهنية ، وقد أشارت نتائج الدراسة الى مايلي :

1- هناك علاقة موجبة بين مستوى الطموح الأكاديمي والمهني والمنزلة الاجتماعية.

2- هناك أهمية لتأثير الجنس ولصالح الذكور على مستوى الطموح . (رسول ، 1984 ، 76).

2. دراسة عبد الفتاح ، 1972.

هدف هذه الدراسة الى قيام مقارنة الطلاب والطالبات في مستوى الطموح بعد أن أعطيت تعريفا له ، وقد شملت عينة الدراسة والتي أختيرت عشوائيا عبارة عن مجموعتين من المعهد العالي للخدمة الاجتماعية في القاهرة ضمن المجموعة الأولى (94) طالبا ، والمجموعة الثانية (132) طالبة وكنت أعمار العينة من (19-21) سنة ، أما الأداة التي قاست مستوى الطموح فقد كان عبارة عن أستبيان لمستوى طموح الراشدين .

وأظهرت نتائج لدراسة الى مايلي (أن مستوى الطموح يختلف تبعا لمتغيرالجنس ، 1- حيث ظهر أن مستوى طموح الطلاب أعلى من مستوى طموح الطالبات عند مستوى دلالة (0,01).

2- أن مستوى الطموح يتكون لدى الفرد من خلال نموه النفسي بوصفه نتاجا لعمليات تعلم وتدريب وتوجيه ونجاح وفشل على وفق معايير الأسرة وفكرتها عن جنس الطفل . (رسول ، 1984 ، ص77).

3. دراسة بارليوس (Parelius) عام (1983) :

اجريت هذه الدراسة في امريكا ، وكان الهدف منها التعرف على الضغوط المهنية والادارية التي يواجهها عضو هيئة التدريس الجامعي ، ولتحقيق هذا الهدف استعمل اسلوب المقابلة على عينة من اعضاء الهيئة التدريسية والادارية في بعض الجامعات ، وبعد تحليل البيانات احصائياً باستعمال النسبة المئوية ومعاملات الارتباط ، توصلت الدراسة ان مهنة التدريس تعيق اعضاء الهيئة التدريسية عن التقدم ومسايرة مجال تخصصهم، وثمة ضغوط مثل العزلة المهنية ، والراتب غير المناسب، وان الضغوط المهنية والادارية ذات مستوى عالٍ بصورة عامة (Parelius , 1983 , P. 75)(سعيد،2006،ص56) .

4. دراسة هولت (Holt) عام (1986) :

اجريت هذه الدراسة في امريكا ، كان الهدف منها التعرف على درجة التفاعل بين مستويات الضغط المهني ودرجة الاحتراف النفسي عند معلمات المدارس الابتدائية. ولتحقيق هذا الهدف استخدم اختبار الاحداث الضاغطة ، وأختبار الاحتراق النفسي ، وبعد معالجة البيانات احصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية وتحليل التباين ومعامل الارتباط . توصلت الدراسة الى ان المعلمات

ذوات المستويات الواطنة من الضغوط المهنية والاحتراق النفسي اقل تعرضاً لأمراض النفسية الجسمية من المعلمات ذوات المستويات العالية من الضغط (Holt , 1986 , P. 16) (سعيد، 2006، ص57).

5. دراسة جليسون (Glesson) عام (1987) :

هدفت هذه الدراسة الى معرفة هل هناك فروق دالة في مستويات الضغط المدرك لاعضاء هيئة التدريس في الجامعة ترتبط بالجنس والحالة الاجتماعية. ولتحقيق هذا الهدف طبقت سلسلة من الاستبيانات على عينة مكونة من (1920) استاذاً جامعياً اختيروا بطريقة عشوائية من (80) جامعة في ثلاثة ولايات امريكية، وبعد تحليل البيانات باستعمال تحليل التباين وجدت انه على الرغم من وجود تشابهات في مستويات الضغط المدركة بين الاناث والذكور الا ان هناك اختلافاً في ادراك الضغوط على بعض المجالات ، اذ اظهرت النتائج ان الاناث يواجهن ضغوطاً اكبر من الذكور في الوقت والهوية المهنية (Glesson, 1987, P. 131)(سعيد، 2006، ص59) .

6. دراسة المحمداوي عام (1990) :

اجريت هذه الدراسة في العراق وكان من بين اهدافها الكشف عن الفروق في الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعاً لمتغير الجنس ، مدة الخدمة - الاختصاص . ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية الذي اعده الباحث ، وبعد معالجة البيانات احصائياً باستخدام معاملات الارتباط والاختبار التائي وتحليل التباين توصلت الدراسة الى ان الفئات التي تجاوزت الخدمة من 25 سنة فاكثر هم اقل تعرضاً للضغوط وان التدريسيين في الاقسام الانسانية هم اكثر تعرضاً للضغوط من التدريسيين في الاقسام العلمية ، والتدريسيين بصورة عامة يعانون الكثير من الضغوط المهنية ، واطهرت النتائج ايضاً ان الاناث اكثر تعرضاً لهذه الضغوط من الذكور (المحمداوي ، 1990، ص90) .

7. دراسة شيافو (Schiavo) عام (1991) :

اجريت هذه الدراسة في امريكا ، وكان الهدف منها التعرف على الضغوط التي يواجهها عمداء الكليات وعلاقتها بالعمر وسنوات الخدمة . ولتحقيق هذا الهدف استعمل مقياس الضغوط الخاص بمديري الكليات (Stress Gauge for College Adminstators) . وبلغت عينة البحث (348) عميداً، واطهرت النتائج انه كلما زادت سنوات خدمته للعميد قلَّ الضغط ، وكلما كان كبير السن وله مده طويلة في موقعه قلَّ تعرضه للخبرات الانفعالية وقلَّ الضغط عليه ، وان العميد الذي لديه التزام كبير في عمله يعاني من الضغوط المهنية بشكل كبير (Schiavo , 1991 , P. 2227)(سعيد، 2006، ص57) .

8.. دراسة الانصاري عام (2001) :

اجريت هذه الدراسة في العراق ، وكان من بين اهدافها الكشف عن الفروق في الضغوط المهنية لدى مدرسي مرحلة المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس وعدد سنوات الخدمة ، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية الذي اعده الباحث . وبعد معالجة البيانات احصائياً باستخدام الاختبار التائي وتحليل التباين ، توصلت الدراسة الى ان الذكور يعانون من ضغوط مهنية متباينة ، وان الاناث يتعرضون الى ضغوط مهنية اكثر من الذكور ، وان فئة (25 سنة واكثر) يعانون من ضغوط بسيطة (الانصاري ، 2001 ، ص 100) .

9. دراسة المحمداوي عام (2005) :

اجريت هذه الدراسة في العراق وكان الهدف منها هو معرفة درجة الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس ، اعدت الباحثة مقياساً للضغوط المهنية لدى المرشدين طبق على عينة بلغت (150) مرشداً ومرشدة . وبعد تحليل البيانات باستخدام الاختبار التائي ومعامل الارتباط توصلت الباحثة الى ان عينة البحث لا تشكو من ضغوط مهنية بشكل عام ، والى وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور (المحمداوي ، 2005 ، ص 100) .

مناقشة الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يمكن مناقشة وأستنتاج الاتي:

1-الهدف: تباينت اهداف الدراسات السابقة،فقد هدفت بعضها الى بيان العلاقة الارتباطية بين كل من متغيري الضغوط المهنية ومستوى الطموح والمتغيرات الاخرى،كدراسة(رسول، 1959) التي بينت أيجاد العلاقة بين المنزلة الاجتماعية ومستوى الطموح ،ودراسة (عبدالفتاح، 1972) التي أوضحت قيام المقارنة بين الطلاب والطالبات في مستوى الطموح ،ودراسة (بار ليوس، 1983)تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية والأكاديمية والأدارية التي يواجهها عضو هيئة التدريس الجامعي ، ودراسة (هولت،1986) التي بينت التعرف على درجة التفاعل بين مستويات الضغط المدرك ودرجة الأحتراق النفسي ،ودراسة (جليسون ، 1987)حيث أوضحت التعرف على مستويات الضغط المدرك لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة تبعاً لمتغير الجنس والمكانة الاجتماعية،ودراسة (شيافو، 1991)بينت الكشف عن الضغوط المهنية التي يواجهها عمداء الكليات وعلاقتها بالعمر وسنوات الخدمة،في حين اوضحت دراسة (المحمداوي ، 1990)الكشف عن الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، ،أما دراسة (الأنصاري ، 2001) أوضحت الكشف عن الفروق في الضغوط لمهنية لدى مدارس المرحلة المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس وعدد سنوات الخدمة،في دراسة (المحمداوي 2005، بينت معرفة درجة الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين ، أما البحث الحالي فقد هدف

الى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في جامعة بغداد.

2- العينة: تعددت انواع الدراسات السابقة وحجومها فبعضها اعتمدت عينات من الطلاب

أو التدريسيين الجامعيين أو المعلمين في مراحل دراسية مختلفة وأختلف عدد طلاب العينات في الدراسات السابقة أختلافا واضحا فقد كانت العينة في دراسة(رسول ، 1959) مكونة من (4167) طالبا وطالبة ،وبلغت عينة دراسة(عبدالفتاح ، 1972) (94) طالبا في المجموعة الأولى و(132) طالبة في المجموعة الثانية ، ودراسة(جليسون ، 1987) بلغت عينتها (1920) أستاذا جامعا ، أما دراسة(شيافو ، 1991) حيث بلغ (348) عميدا، ودراسة(المحمدوي ، 2005) بلغت عينة الدراسة فيها (150) مرشدا ومرشدة ، أما عينة البحث الحالي فقد تكونت من (80) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد مختارة بشكل عشوائي.

3- الاداة: استخدمت الدراسات السابقة ادوات مختلفة لتحقيق اهدافها فمنها من استخدم

مقاييس مختلفة لأرتباطها بمقياس الضغوط المهنية ومستوى الطموح ، كما استخدمت اغلب الدراسات مقياس الضغوط المهنية مثل دراسة(شيافو ، 1991) ودراسة(المحمدوي ، 2005)، ودراسة(الأنصاري ، 2001). بينما قامت دراسات اخرى باستخدام ادوات خاصة بها كدراسة(رسول ، 1959) ، استخدم مقياس هارت ونورث ودراسة (عبدالفتاح ، 1972) استخدم أستبيان لمستوى لقياس الطموح ودراسة(بارليوس ، 1983) استخدم أسلوب المقابلة في التدريس ، ودراسة (هولت ، 1986)، استخدم أختبار الأحداث الضاغطة ، ، أما ما البحث الحالي فقد حددت أدواته في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة وقام الباحث بأعداد أدا تين لعينة من هيئة التدريس في جامعة بغداد وهما .

أ- بناء مقياس الضغوط المهنية والمستخدم في هذا البحث.

ب- بناء مقياس مستوى الطموح المستخدم في هذا البحث.

4- الوسائل الاحصائية: اشارت جميع الدراسات السابقة الى الوسائل الاحصائية المستعملة في

معالجة بياناتها، بأستثناء دراسة(رسول ، 1959)، ودراسة(عبدالفتاح ، 1972)، ودراسة(شيافو ، 1991) لم تشر الى ذلك، وكان من أبرز تلك 4- الوسائل الاحصائية: معامل ارتباط بيرسون، الأختبار التائي، تحليل التباين النسبة المئوية، والمتوسط الحسابي ، أما البحث الحالي فقد تم فيه استخدام الوسائل الاحصائية الآتية(معامل ارتباط بيرسون - الأختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين - معادلة سييرمان براون ، الأختبار التائي لدلالة معامل الأرتباط بالضافة المالوسط الحسابي .

٦ - نتائج الدراسات : أختلفت نتائج الدراسات السابقة بأختلاف أهدافها وأسلوب بحثها، وحجم

عيناتها كونها أجريت على ثقافات متباينة ، فقد أظهرت نتائج دراسة(رسول ، 1959) ، الى وجود علاقة موجبة بين مستوى الطموح المهني والمنزلة الاجتماعية وكذلك الى وجود أهمية لتأثير

الجنس ولصالح الذكور، أما دراسة (عبدالفتاح ، 1972) فقد توصل الى أن مستوى الطموح يختلف تبعاً لمتغير الجنس، وأن طموح الطلاب أعلى من مستوى طموح الطالبات عند مستوى دلالة (0,01) ، في حين توصلت دراسة (بارليوس، 1983) الى أن مهنة التدريس تعيق أعضاء التدريس في الجامعة عن التقدم والمسايرة في مجال تخصصهم ، في حين توصلت دراسة (هولت ، 1986) الى أن المعلمات ذوات المستويات الواطنة من الضغوط المهنية أقل تعرضاً للأمراض النفسجسمية، أما دراسة (جليسون ، 1987) حيث أكدت الى وجود تشابهات في مستويات الضغوط المهنية المدركة بين الإناث والذكور إلا أن هناك اختلافاً في أدراك الضغوط على بعض الحالات الأخرى ، أما دراسة (شيافو ، 1991) أن العميد الذي لديه التزام كبير في عمله يعاني من الضغوط بشكل كبير، وتوصلت دراسة (المحمداوي ، 1990) الى أن التدريسيين في الأقسام الإنسانية هم أكثر تعرضاً للضغوط من التدريسيين في الأقسام العلمية، في حين توصلت دراسة (الأنصاري ، 2001) الى أن الذكور والإناث يعانون من الضغوط المهنية وبشكل متباين، أما دراسة (المحمداوي ، 2005) فقد توصلت الى وجود فروق دالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ويأمل الباحث من خلال بحثه الحالي أن يصل الى نتائج تكون رافداً مهماً يضاف الى نتائج الدراسات السابقة .

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل أهم الإجراءات المتبعة في البحث الحالي والكفيلة بتحقيق أهدافه من تحديد مجتمع البحث وعينته وطريقة اختيارها وتحديد أدواته وإجراءات القياس وأهم الوسائل الإحصائية فيها، وفيما يأتي عرض أهم الوسائل المستخدمة.

أولاً: مجتمع البحث .

لغرض تحديد أهداف البحث الحالي، كان لابد من تحديد مجتمع البحث الحالي (جامعة بغداد)، واختيار عينة مناسبة تمثل المجتمع الأصلي، والعمل على بناء أداة للقياس أو الحصول عليها إذا توفرت، وبعد البحث والتقصي تم بناء أداتين ، تتسم بالصدق والثبات والموضوعية، تم تطبيقها على العينة التي تم اختبارها، ومن ثم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات هذا البحث ومعالجة النتائج النهائية وقد يتم استعراض هذه الإجراءات وفق الآتي:

ثانياً: عينة البحث (الدراسة الاستطلاعية)

قام الباحث باختيار عينة البحث الحالية من المجتمع الإحصائي بنسبة (25%) من مجتمع البحث بالأسلوب الطبقي العشوائي وفق الآتي :

١ - تم اختيار عينة البحث من تدريسي جامعة بغداد (كلية الهندسة - ومركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية، مركز الدراسات الفلسطينية) والتي تتكون من (180) تدريسيًا وتربوية من مجتمع الجامعة للعام الدراسي / 2011 من الدراسات الصباحية، أذ بلغ عدد التدريسيين من الذكور (99) وبلغ عدد التدريسيات من الإناث (81) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية لكلا الجنسين ليتسنى لنا توزيعهما بالتساوي حسب متغير الجنس ، والجدول في أدناه رقم (1) يوضح ذلك.

الجدول رقم (1)

عينة البحث الأساسية موزعين حسب الجنس

المجموع	الجنس		عينة مجتمع البحث الأصلي/الكلية
	الذكور	الإناث	
47	25	22	مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية
15	14	1	مركز الدراسات الفلسطينية

52	28	24	كلية الهندسة
66	30	36	كلية التربية للبنات
180	81	99	المجموع

١ - تم أخذ أعداد التدريسيين من قسم التسجيل في الكليات.

٢ - تم أخذ عيّنتين من مجتمع البحث "الأولى" عينة بناء المقياسين "والثانية" عينة التطبيق الأساسية.

ثالثاً / أداة البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث، قام الباحث ببناء أداتين الأولى تتعلق بالضغط النفسية، والثانية تتعلق بمستوى الطموح، وفق الخطوات التي أشار إليها الباحث (الن، 1979)، حيث تعد عملية بناء أي مقياس أو أداة لابد أن تمر بعدة خطوات أساسية هي:

١. التخطيط للأداة.
٢. صياغة فقرات الأداة.
٣. صلاحية الفقرات.
٤. إجراء تحليل الفقرات.
٥. استخراج الصدق والثبات للأداة.

(allen, 1979, pp111-118).

٧ - خطوات بناء الأداة:

١. التخطيط للأداة: تم تحديد فقرات الأداة والحصول عليها خلال الدراسة الاستطلاعية التي تم تطبيقها على عينة من التدريسيين الجامعيين في الأقسام العلمية والأنسانية والإدارية، والتي تم جمعها من بعض الأدبيات والدراسات السابقة وفي ضوء التعريف الذي تبناه الباحث وعليه فإن الأداة لم تحدد مجالات متنوعة ولكن شمل على عدد من الفقرات، بعد أن تعذر الحصول على مقياس جاهز لقياس عملية "الضغوط المهنية" أو "مستوى الطموح" في مجال الجامعة، وقد اعتمد الباحث على بناء الأداة لهذا الغرض.

٢. صياغة الفقرات:

لغرض الحصول على فقرات موضوعية تشمل كافة فقرات الأداة، تم توجيه سؤال استطلاعي إلى عينة البحث البالغ عددها (180) تدريسيين، بعد أن تمت مراجعة كافة الأدبيات والدراسات السابقة التي تخص الموضوع وبناء على ما تقدم تم وضع (34) فقرة لأداة "الضغوط المهنية"، (38) فقرة لأداة "مستوى الطموح" روعي في صياغتها، أن تكون بصيغة واضحة وقابلة لتفسير واحد (أبو علام، 1989، ص 134).

أما بخصوص بدائل الاستجابة حول الفقرات، فقد وضعت أمام كل فقرة بدائل وهي (موافق جدا، موافق، متردد، غير موافق، غير موافق بشدة، فيما يخص المقياس الأول، أما بخصوص مقياس مستوى الطموح فقد كانت البدائل هي (تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي أحيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي أبدا). وأعطيت الدرجات (1-5).

3* تعليمات الأداة: روعي الباحث أن تكون التعليمات الخاصة بالأداتين واضحة وسهلة جدا، بعد أن تم عرضها على لجنة من المحكمين، كما أكد على ضرورة اختيار المستجيب لبديل الأستماره المناسبة الذي يعبر عن رأيه الخاص به وطريقة تصرفه أثناء الموقف، وأن أستجابته سوف لن يطلع عليها غير الباحث فقط، لأغراض الأمانة العلمية، وعدم ذكر أسم بخصوص المجيبين على الأداتين، وقد تضمنت التعليمات (الجنس).

4-صلاحية الفقرات:

بعد أن تم أعداد فقرات الأداتين (الضغوط المهنية) والبالغة (34) وأداة "مستوى الطموح" والبالغة (38) فقرة، عرضت على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس، وقد تصدرتها صفحة من التعليمات الخاصة بالإجابة عليها، وتم اعتماد نسبة اتفاق (80%) لتحديد صلاحية الفقرة، وفي ضوء هذا المؤشر تم تعديل (5) فقرة من أداة (الضغوط المهنية وتعديل (3) فقرة من أداة "مستوى الطموح"، وبهذا أجريت بعض التعديلات على صياغة بعض الفقرات في ضوء ملاحظات لجنة الخبراء المختصين، وأصبح عدد فقرات أداة الضغوط المهنية "34" فقرة، أما فقرات أداة "مستوى الطموح" أصبحت (38) فقرة بصورتها النهائية لكلا الأداتين.

1. التحليل الأحصائي لفقرات "أداة فاعلية الذات":

قام الباحث بتحليل الفقرات أحصائيا، أذ أن هدف التحليل الأحصائي للفقرات عادة هو الأبقاء على الفقرات الصالحة في الأداة وأستبعاد الفقرات غير الصالحة أو تعديلها وتجريبها من جديد (Guilford.1954:417)، ولذلك أختار الباحث عينة لبناء الأداتين بلغت (80) تدريسيا، أختير بالأسلوب الطبقي العشوائي بحسب متغير الجنس من الجامعة وقد أختار الباحث عينة تحليل الفقرات بهذا الحجم لكونه مناسباً لتحليل الفقرات أحصائيا، وبعد تحديد أفراد عينة التحليل الأحصائي للفقرات طبقت الأداة عليهم وحلت أستجاباتهم على كل من فقراته لحساب الخصائص القياسية وكالاتي:

أ- القوة التمييزية للفقرة . DISERIMINATION POWER OF LTEM

أستخدم الباحث لحساب القوة التمييزية لفقرات هذه الأداة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ونسبة (27%) بعد تطبيق الأداتين على أفراد العينة البالغ (80) تدريسيا في العمل الأكاديمي والإداري، وتم تصحيح الأستمارات وأستخراج الدرجة الكلية لكل أستماره، حيث رتبت هذه الأستمارات تنازليا (من أعلى درجة) الى (أوطأ درجة) وأخذ نسبة (27%) عليا (27%) دنيا في الأستمارات لتكون لدينا مجموعة من الفقرات، وتم أستخدام الأختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في درجات كل فقرة بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لأن القيمة التائية لدلالة الفروق تمثل القوة التمييزية للفقرة (الزبيدي، 2002، ص93).

وتعد عملية تحليل الفقرة خطوة أساسية في بناء الأداة نسبة إلى العالم (Ebel) إلى أن الهدف من هذا الأجراء هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في أي أداة علمية، ويبدو من نتائج التحليل الأحصائي أكثر الفقرات كانت بدلالة أحصائية عند مستوى (0,05)، إذا كانت قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، والجدول في أدناه رقم (2) يوضح ذلك.

الجدول رقم (2)

"القوة التمييزية لفقرات مقياس "الضغوط المهنية" باستخدام طريقة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية".

مستوى الدلالة	القيمة التائية	دنيا		عليا		الفقرات
		متوسط	أنحراف	متوسط	أنحراف	
0,05	2,194	3,723	1,330	3,939	1,116	1
0,05	2,167	3,564	1,174	3,787	0,960	2
0,05	2,187	3,723	1,263	3,818	1,0734	3
0,05	3,179	4,106	1,306	4,455	1,033	4
0,05	3,082	4,723	0,534	4,909	0,291	5
0,05	1,965	2,872	1,483	2,977	1,372	6
0,05	2,198	3,148	1,334	3,722	1,148	7
0,05	3,226	4,276	1,015	4,848	1,302	8
0,05	2,287	2,914	1,529	3,212	1,653	9
0,05	2,288	3,170	1,240	3,606	1,657	10
0,05	3,163	4,510	0,881	4,424	0,936	11
0,05	3,162	4,150	0,881	4,424	0,935	12
0,05	3,161	4,170	0,867	4,897	0,927	13
0,05	3,249	3,877	1,153	4,060	1,434	14
0,05	3,122	4,111	0,655	4,606	0,704	15

0.05	3,220	1,233	3,148	1,268	4,212	16
0.05	4,912	2,989	3,383	1,240	5,181	17
0.05	3,237	1,227	2,808	1,363	3,787	18
0.05	1,967	1,490	1,988	1,543	2,848	19
0.05	2,612	1,378	3,276	1,500	3,424	20
0.05	2,272	1,527	3,595	1,570	3,818	21
0.05	2,197	1,186	2,361	1,012	3,181	22
0.05	2,251	1,068	3,893	1,044	3,909	23
0.05	2,209	0,493	2,723	1,201	3,454	24
0.05	2,222	1,143	2,954	1,277	3,848	25
0.05	3,210	1,328	2,127	1,415	4,303	26
0.05	3,213	1,147	3,304	1,237	4,303	27
0.05	3,238	1,263	2,724	1,371	3,545	28
0.05	3,174	0,904	2,446	1,002	3,454	29
0.05	2,147	0,806	2,957	0,847	3,967	30
0.05	3,215	1,041	3,212	1,211	4,030	31
0.05	3,207	0,704	3,638	1,175	4,515	32
0.05	3,174	0,710	3,595	1,002	4,454	33
0.05	1,987	1,442	2,110	1,416	2,545	34

* القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (178) ومستوى دلالة (0.05) = 1,96

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية .

تم التحقق من صدق فقرات مقياس "الضغوط المهنية" الذي أعده الباحث ،حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون" وذلك بين درجة على كل فقرة من فقرات المقياس وبين درجاتهم الكلية على المقياس، أذ أشارت أنستازي الى أن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن جميع فقرات المقياس (ANASTASI..1976:P206)، وقد استخدم الباحث هذا الأسلوب لتقرير أسلوب المجموعة العليا والدنيا، حيث أتضح انه تم ربط الفقرات ولأستخراج صعوبة الفقرات طبقت المعادلة بذلك وتبين أن (أكثر) الفقرات كانت صعوبتها تقع ما بين (35% - 80%) وهو المستوى المقبول لصعوبة الفقرة، كما أشار إلى ذلك (ألن، 1979)، ، وجاءت النتيجة بأن أكثر فقرات المقياس صادقة في قياس ما أعد لقياسه حيث كان معامل الارتباط دالا عند مستوى (0,05) والجدول رقم(3) في أدناه يوضح ذلك:-

الجدول رقم(3)

معاملات صدق فقرات "الضغوط المهنية" من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس.

ت	معاملات الصدق	مستوى الدلالة	ت	معاملات الصدق	مستوى الدلالة
1	0,470	0,05	20	0,27	0,05
2	0,479	0,05	21	0,128	0,05
3	0,498	0,05	22	0,041	0,05
4	0,488	0,05	23	0,242	0,05
5	0,026	0,05	24	0,113	0,05
6	0,023	0,05	25	0,402	0,05
7	0,403	0,05	26	0,245	0,05
8	0,007	0,05	27	0,460	0,05
9	0,399	0,05	28	0,284	0,05
10	0,355	0,05	29	0,099	0,05
11	0,226	0,05	30	0,565	0,05
12	0,465	0,05	31	0,178	0,05

0.05	0,408	32	0.05	0.469	13
0.05	0,116	33	0.05	0,433	14
0.05	0,078	34	0.05	0,158	15
			0.05	0,037	16
			0.05	0,037	17
			0.05	0,051	18
			0.05	0,028	19

**القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (178) عند مستوى (0,05) تساوي (0,138) .

*صدق وثبات الاداة:

أ. الصدق الظاهري: Facevalidity :-

يتحقق هذا النوع من الصدق بعرض المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس، للحكم على صلاحيته في قياس الصفة المراد قياسها (Allen, 1979, p96).

وقد تم عرضه على لجنة من الخبراء المختصين في مجال التربية وعلم النفس، وبهذا فقد تحقق الصدق الظاهري.

ب. الثبات:

يشير أبو حطب إلى أن ثبات الاداة يعني عدم تناقض الاختبار مع نفسه أو دقته في القياس (أبو حطب، 1977، ص49)، ويعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية، أذ يشير (صالح، 1997،)، إلى أن المقياس يحقق الثبات إذا قاس بشكل متنسق تحت ظروف مختلفة (صالح، 1997، ص273).

ويتحقق الثبات إذا كانت فقرات الاختبار تقيس المفهوم نفسه بأحدى طرق الثبات (Adams, 1964, p58).

وقد أستخرج الثبات للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي، وتعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس اعتباراً أن الفقرة تعبر عن مقياس قائم بذاته ويؤشر معه الثبات أتساق أداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس، وتعطي هذه الطريقة الحد الأعلى الذي يمكن أن يصل إليه الثبات، وقد بلغ معامل الثبات "الضغوط المهنية" ب (0,78)، وتعد درجة ثبات جيدة لاسيما أن

جميع معاملات الثبات كانت أعلى من (0,70)، حيث يشير "فوران" إلى أن معامل الثبات الجيد ينبغي أن يزيد عن (0,70)، لأن معامل الثبات المشترك يكون فيه أكثر من (50%) (الزبيدي، 2002، ص100).

٢. التحليل الأحصائي لفقرات "أداة السمات القيادية المفضلة":

قام الباحث بتحليل الفقرات أحصائياً، إذ أن هدف التحليل الأحصائي للفقرات عادة هو الأبقاء على الفقرات الصالحة في الأداة وأستبعاد الفقرات غير الصالحة أو تعديلها وتجريبها من جديد (Guilford. 1954:417).

ولذلك أختار الباحث عينة بلغت (80) تدريسياً، أختير بالأسلوب الطبقي العشوائي بحسب متغير الجنس من الجامعة، وقد أختار الباحث عينة تحليل الفقرات بهذا الحجم لكونه مناسباً لتحليل الفقرات أحصائياً، وبعد تحديد أفراد عينة التحليل الأحصائي للفقرات طبقت الأداة عليهم وحللت أستجاباتهم على كل من فقراته لحساب الخصائص القياسية وكالاتي:

١- القوة التمييزية للفقرة DISERIMINATION POWER OF LTEM .

أستخدم الباحث لحساب القوة التمييزية لفقرات هذه الأداة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ونسبة (27%) بعد تطبيق الأداة على أفراد العينة البالغ (80) تدريسياً في العمل الأكاديمي والإداري، وتم تصحيح الأستمارات وأستخراج الدرجة الكلية لكل أستماراة، حيث رتبنا هذه الأستمارات تنازلياً (من أعلى درجة) إلى (أوطأ درجة) وأخذ نسبة (27%) عليا (27%) دنيا في الأستمارات لتكون لدينا مجموعة من الفقرات، وتم أستخدام الأختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في درجات كل فقرة بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، لأن القيمة التائية لدلالة الفروق تمثل القوة التمييزية للفقرة (الزبيدي، 2002، ص93).

وتعد عملية تحليل الفقرة خطوة أساسية في بناء الأداة نسبة إلى العالم (Ebel) إلى أن الهدف من هذا الأجراء هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في أي أداة علمية. ويبدو من نتائج التحليل الأحصائي أن أكثر الفقرات كانت بدلالة أحصائية عند مستوى (0,05)، إذا كان قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، والجدول رقم (4) في أدناه يوضح ذلك.

الجدول رقم (4)

القوة التمييزية لفقرات مقياس "مستوى الطموح" باستخدام طريقة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية.

مستوى الدلالة	القيمة التائية	دنيا		عليا		الفقرات
		أنحراف	متوسط	أنحراف	متوسط	
0.05	1,998	0,801	2,030	1,223	2,638	1
0.05	2,131	0,882	2,818	0,401	3,276	2
0.05	3,176	0,853	3,333	0,882	4,081	3
0.05	3,871	0,711	3,545	1,282	4,085	4
0.05	3,743	0,870	3,151	0,462	4,702	5
0.05	2,841	0,617	3,451	0,623	3,638	6
0.05	3,223	1,100	2,909	8,887	4,957	7
0.05	2,982	1,145	2,000	1,355	2,744	8
0.05	1,974	0,917	1,981	1,318	2,929	9
0.05	1,962	0,992	1,878	1,244	2,808	10
0.05	1,966	0,951	1,030	1,237	2,234	11
0.05	3,230	0,867	3,242	8,433	4,723	12
0.05	2,202	1,311	1,545	1,38	2,319	13
0.05	1,977	1,175	1,151	1,275	1,936	14
0.05	1,965	0,780	1,121	1,273	2,276	15
0.05	2,154	0,875	3,277	1,059	3,446	16
0.05	2,156	1,100	2,090	1,075	3,127	17

0.05	1,981	1,175	1,454	1,369	2,489	18
0.05	1,963	1,058	1,939	1,232	2,247	19
0.05	1,965	1,002	1,454	1,158	2,468	20
0.05	1,973	0,972	1,848	1,320	2,680	21
0.05	2,168	0,280	1,212	1,151	2,914	22
0.05	2,171	0,820	2,121	1,172	3,191	23
0.05	1,991	0,755	1,848	1,310	2,744	24
0.05	2,159	0,755	2,848	1,095	3,127	25
0.05	2,152	1,000	2,757	1,044	3,319	26
0.05	2,124	0,856	2,272	0,856	3,531	27
0.05	2,153	0,933	2,939	1,052	3,255	28
0.05	2,151	0,801	2,272	1,040	3,297	29
0.05	1,967	0,944	1,272	1,020	2,787	30
0.05	2,150	0,977	1,272	1,031	3,021	31
0.05	2,128	0,870	2,484	0,877	3,276	32
0.05	2,164	0,751	2,242	1,127	3,234	33
0.05	1,987	0,707	1,393	1,403	2,654	34
0.05	1,968	1,087	1,010	1,170	2,978	35
0.05	2,427	0,899	2,060	0,978	3,000	36
0.05	2,111	0,842	0,090	0,764	3,361	37
0.05	2,020		3,242	1,039	3,631	38

* القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (178) ومستوى دلالة (0.05) = (1,96).

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية .

تم التحقق من صدق فقرات مقياس "مستوى الطموح" الذي أعده الباحث ،حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون" وذلك بين درجة على كل فقرة من فقرات المقياس وبين درجاتهم الكلية على المقياس، أذ أشارت أنستازي الى أن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن جميع فقرات المقياس (ANASTASI..1976:P206).

وقد استخدم الباحث هذا الأسلوب لتقرير أسلوب المجموعة العليا والدينا، حيث أتضح انه تم ربط الفقرات ولأستخراج صعوبة الفقرات طبقت المعادلة بذلك وتبين أن (أكثر) الفقرات كانت صعوبتها تقع ما بين (35%- 80%) وهو المستوى المقبول لصعوبة الفقرة، كما أشار إلى ذلك (ألن، 1979)، في حين كانت فقرات الأختبار مقبولة بخصوص مقياس مستوى الطموح، وجاءت النتيجة بأن أكثر فقرات المقياس صادقة في قياس ما أعد لقياسه حيث كان معامل الارتباط دالا عند مستوى (0,05) والجدول رقم(5) في أدناه يوضح ذلك.

الجدول رقم (5)

معاملات صدق فقرات مقياس " مستوى الطموح "من خلال أرتباؤها بالدرجة الكلية للمقياس.

ت	معاملات الصدق	مستوى الدلالة	ت	معاملات الصدق	مستوى الدلالة
1	0,047	0,05	20	0,079	0,05
2	0,124	0,05	21	0,273	0,05
3	0,255	0,05	22	0,361	0,05
4	0,319	0,05	23	0,147	0,05
5	0,037	0,05	24	0,430	0,05
6	0,008	0,05	25	0,259	0,05
7	0,508	0,05	26	0,108	0,05
8	0,118	0,05	27	0,250	0,05
9	0,146	0,05	28	0,138	0,05
10	0,126	0,05	29	0,126	0,05
11	0,0348	0,05	30	0,172	0,05

0.05	0,004	31	0.05	0,642	12
0.05	0,258	32	0.05	0,153	13
0.05	0,199	33	0.05	0,153	14
0.05	0,306	34	0.05	0,197	15
0.05	0,223	35	0.05	0,088	16
0.05	0,367	36	0.05	0,080	17
0.05	0,165	27	0.05	0,178	18
0.05	0,58	38	0.05	0,147	19

*القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (178) عند مستوى (0,05) تساوي (0,138).

*صدق وثبات الإداة:

أ. الصدق الظاهري: Faevalidity :-

يتحقق هذا النوع من الصدق بعرض المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من الخبراء في التربية وعن النفس، للحكم على صلاحيته في قياس الصفة المراد قياسها (Allen, 1979, p96).

وقد تم عرضه على لجنة من الخبراء المختصين في مجال التربية وعلم النفس وبهذا فقد تحقق الصدق الظاهري.

ب. الثبات:

يشير أبو حطب إلى أن ثبات الأداة يعني عدم تناقض الأختبار مع نفسه أو دقته في القياس (أبو حطب، 1977، ص49)، ويعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية، إذ يشير (صالح، 1977، ص273)، إلى أن المقياس يحقق الثبات إذا قاس بشكل متنسق تحت ظروف مختلفة. (صالح، 1997، ص273)، ويتحقق الثبات إذا كانت فقرات الأختبار تقيس المفهوم نفسه بأحدى طرق الثبات (Adams, 1964, p58).

وقد أستخرج الثبات للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي، وتعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس أعتبار أن الفقرة تعبر عن مقياس قائم بذاته ويؤشر معه الثبات أتنساق أداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس، وتعطي هذه الطريقة الحد الأعلى الذي يمكن أن يصل إليه الثبات، وقد بلغ معامل الثبات "مستوى الطموح" ب (0,82)، وتعد درجة ثبات جيدة لاسيما أن

جميع معاملات الثبات كانت أعلى من (0,70)، حيث يشير "فوران " الى أن معامل الثبات الجيد ينبغي أن يزيد عن (0,70)، لأن معامل الثبات المشترك يكون فيه أكثر من (50%) ((الزبيدي، 2002، ص100).

٣. الوسائل الإحصائية:

تمت معالجة البيانات وفق الوسائل الإحصائية التالية:

١. معامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، باستخدام الحاسوب الآلي نظام (SPSS) .
٢. معامل ألفا كرونباخ: وذلك لحساب ثبات الأتساق الداخلي.
٣. الأختبار الثاني لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة على المقياس ودرجاتهم الفرضية.

$$\pm = X - M$$

$$=$$

$$\sim N$$

٤. الأختبار الثاني لعينتين مستقلتين T-TEST، وذلك لحساب القوة التمييزية للفقرات بين المجموعتين المتطرفتين بالدرجة الكلية.

الفصل الرابع

* عرض النتائج وتفسيرها .

سيعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي توصل إليها ، وبعد أن تم تحليل أجابات التدريسيين على مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الطموح، وسيتم مناقشتها وفقاً لأهداف البحث وعلى النحو التالي:-

*أولاً :- نتائج الهدف الأول الذي يرمي الى قياس الضغوط المهنية لدى التدريسيين في جامعة بغداد .

أشارت النتائج وكما هي موضحة في الجدول رقم (6) الى أن مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددها (180) تدريسيًا ، قد حصلوا على متوسط حسابي لمستوى الضغوط المهنية (131,360) درجة وبأنحراف معياري قدره (12,575) ومن مقارنة الوسط الحسابي المذكور مع الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (102) وبأستخدام الأختبار التائي لعينة واحدة ، وبفروق دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) درجة أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (16,509) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (3,460) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178) ، وتوضح النتيجة أن تدريسيي جامعة بغداد يعانون من الضغوط المهنية والأدارية قد ولدت لديهم حالة من التوتر والقلق المستمر والأحباط وعدم الأستقرار ، بسبب التفكير الدائم بما يجري يومياً من مواقف مؤلمة لعدم أتباع التعليمات الجامعية من قبل بعض المسؤولين وأعتمادهم على أجتهداتهم الشخصية من أجل تهميش منافسهم وبدون وجه حق يذكر ، بالإضافة الى أثاره المشاكل لهم ووضع كافة الضغوط المهنية المتاحة لديهم أمام هذه الشريحة المهمة ، بأستغلالهم المنصب الذي يشغلونه ضد أصحاب الكفاءات الأخرى من التدريسيين في جامعة بغداد ، وهذا ما أكدت عليه نظرية "الازاروس" التي تؤكد على أن البيئة تحدث مواقف مسببة للضغوط المهنية . وان ه الضغوط قد تحدث نتيجة سوء التوافق بين مطالب وحاجات وطموحات التدريسيين في هذه الجامعة ، حيث اشارت دراسة (بارليوس ، 1983) الى أن وجود ضغوط مثل العزلة المهنية بسبب التهميش الدائم لبعض أعضاء الهيئات التدريسية الكفوءة ، او قلة الراتب الشهري أو أثاره المشاكل من حولهم بقصد الأساءة الى سمعتهم العلمية والشخصية ، وأشارت كذلك دراسة (المحداوي، 1990) الى أن التدريسيين في الأقسام الأنسانية هم أكثر تعرضاً للضغوط من التدريسيين في الأقسام العلمية ، والجدول رقم (6) يوضح ذلك . الجدول رقم(6)

*درجات مقياس مركز السيطرة لعينة البحث وانحرافاتها المعيارية والقيم التائية لدلالة الفرق

بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المقياس
		الجدولية	المحسوبة				
دال أحصائياً عند (0.05)	178	3,460	16,509	12,575	131,360	180	الضغوط المهنية

*ثانياً:-- نتائج الهدف الثاني الذي يرمي الى قياس مستوى الطموح لدى التدريسيين في جامعة بغداد.

أشارت النتائج وكما هي موضحة في الجدول رقم (7) الى أن مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددها (80) تدريسيًا، قد حصلوا على متوسط حسابي لمستوى قياس مستوى الطموح والبالغ (115,983) درجة وبأنحراف معياري قدره (14,257) باستخدام الأختبار التائي لعينة واحدة، وبفروق دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) درجة أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (10,247) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (3,460) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178)، وتوضح النتيجة أن تدريسيي جامعة بغداد يتمتعون بمستوى عال من مستوى الطموح تجاه ظروف الحياة اليومية التي يعيشونها حالياً، وهذا ما أشارت إليه دراسة (رسول، 1959) الى وجود علاقة موجبة بين مستوى الطموح الأكاديمي والمهني والمنزلة الاجتماعية، وأكدت دراسة (عبد الفتاح، 1972) أن مستوى الطموح يتكون لدى الأفراد من خلال نموه النفسي ناتجا لعمليات تعلم وتدريب ونجاح وفشل على وفق معايير الأسرة وفكرتها عن أبنائها، والجدول رقم (7) يوضح ذلك.

الجدول رقم (7)

*درجات مقياس مستوى الطموح لعينة البحث وانحرافاتها المعيارية والقيم التائية لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس

المقياس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
مستوى الطموح	180	115,983	14,257	10,247	3,460	178	0,05

*ثالثاً:-- نتائج الهدف الثالث الذي يرمي الى تعرف على دلالة الفروق في الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس .

لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير الجنس على مقياس الضغوط المهنية، استخدم الباحث الأختبار التائي لعينتين مستقلتين في تحليل البيانات، وباستخدام برنامج (spss) للحاسب الآلي (الحقيبة الأحصائية للعلوم الاجتماعية)، وقد أظهرت نتائج الأختبار التائي بين المتغير التابع "الضغوط المهنية" ومتغير الجنس الى أن عينة الذكور البالغ عددهم (99) بمتوسط حسابي قدره (130,42) وبأنحراف معياري قدره (10,523)، أما بالنسبة الى عينة الإناث البالغ عددهم (81) وبمتوسط حسابي قدره (129,74) وبأنحراف معياري قدره (9,712)، حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة بمقدار (0,298) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية والتي مقدارها (1,96) مما يدل الى عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية في مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس عند مستوى دلالة (0,05)، وهذا ما تؤكد ه دراسة "جليسون، 1987) الى أن وجود تشابهات في مستويات الضغوط المدركة بين الإناث والذكور، إلا أن هناك أختلافاً في أدراك الضغوط على بعض الحالات

مثل أن الأناث يواجهن ضغوطا أكثر من الذكور في مجال الوقت والهوية المهنية، وهذا ما يخالف ما أكدته دراسة "رسول ، 1959) الى وجود أهمية لتأثير الجنس على مستوى الذكور ،وقد أشارت دراسة (المحمداوي،1990) أن التدريسيين في الأقسام الأنسانية هم أكثر تعرضا للضغوط من التدريسيين في الأقسام العلمية ،وأن التدريسيين بصورة عامة يعانون الكثير من الضغوط المهنية وفقا لمتغير الجنس ، والجدول في أدناه رقم (9) يوضح ذلك.

الجدول رقم (9)

" دلالة الفروق في مقياس الضغوط المهنية حسب متغير الجنس "

المقياس	العينة		المتوسط الحسابي	الأحرف المعياري	القيمة التائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	الذكور	الأناث					
الضغوط المهنية	99	81	130,42	10,523	المحسوبة	178	غير دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05
	99	81	129,74	9,712	الجدولية	1,96	

*رابعاً:-- نتائج الهدف الرابع الذي يرمي الى التعرف على دلالة الفروق في مستوى الطموح وفقاً لمتغير الجنس .

لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير الجنس على مقياس مستوى الطموح،أستخدم الباحث الأختبار التائي لعينتين مستقلتين في تحليل البيانات ،وبأستخدام برنامج (spss) للحاسب الآلي (الحقيبة الإحصائية للعلوم الأتتماعية)،وقد أظهرت نتائج الأختبار الفائي بين المتغير المستقل " والمتغيرالتابع " الجنس أظهرت أن عينة الذكور البالغ عددهم (99) بمتوسط حسابي قدره(116,12) وبأحرف معياري قدره (17,391)، أما بالنسبة الى عينة الأناث البالغ عددهم (81) وبمتوسط حسابي قدره (115,78) وبأحرف معياري قدره (8,184)، حيث ظهرت نتائج القيمة التائية المحسوبة بمقدار (0,917) أصغر من القيمة التائية الجدولية والتي مقدارها (1,96) مما يدل الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس مستوى الطموح وفقاً لمتغير الجنس عند مستوى دلالة (0,05) ، حيث تشير النتيجة الى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الطموح والجنس،وهذا ما يخالف ما أكدته دراسة (رسول ، 1959) الى وجود أهمية لتأثير الجنس ولصالح الذكور ،حيث أشارت دراسة (عبد الفتاح، 1972) الى أن مستوى الطموح يختلف تبعاً لمتغير الجنس

، وأن مستوى الطموح عند الطلاب أعلى من مستوى الطموح عند الطالبات عند مستوى دلالة (0,05) ،
والجدول في أدناه رقم (8) يوضح ذلك.

الجدول رقم (8)

" دلالة الفروق في مستوى الطموح حسب متغير الجنس "

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة الفائنية		الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة		المقياس
		الجدول	المحسو بة			الذكور	الجنس	
غير دال أحصائيا عند مستوى دلالة 0,05	178	الجدول ية	0,91 7	17,391	116,12	99	الذكور	السمات القيادية
						81	الأناث	
						180	مجموع العينة	

*خامسا:- التعرف على وجود العلاقة الارتباطية بين مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الطموح لدى
التدريسيين في جامعة بغداد.

لمعرفة علاقة مقياس الضغوط المهنية بمقياس مستوى الطموح، استخدم الباحث في تحليل البيانات
معامل ارتباط بيرسون لمعرفة هل توجد علاقة إيجابية بين المتغيرين أم لا عند مستوى دلالة (0,05)
، وبأستخدام برنامج (spss) للحاسب الآلي (الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) ، فقد أظهرت نتائج معامل
الارتباط بين المتغيرين حيث بلغ (0,79) مستوى دلالة (0,05) ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية
إيجابية بين متغير الضغوط المهنية ومتغير مستوى الطموح في مجال العمل الأكاديمي والمهني للتدريسيين
في الجامعة ، وهذا يعني كلما ازدادت الضغوطات المهنية والأدارية يشكل عائقا وتوترا نفسيا وقلقا وأحيانا أمام
تحقيق مستوى طموح التدريسيين في الجامعة والعكس صحيح، والجدول في أدناه رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول رقم (10)

* معامل الارتباط بين مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الطموح لدى التدريسيين في جامعة بغداد.

المقياس	حجم العينة		معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
	الذكور	الإناث		
مقياس الضغوط المهنية	99		0,79	0,05
مقياس مستوى الطموح		81	0,79	0,05

ومن خلال ما تقدم توصل الباحث الى جملة من المقترحات والتوصيات والأفكار الجديدة والأستنتاجات ، كما يلي:-

*التوصيات : في ضوء نتائج هذا البحث يوصي الباحث بالاتي :

- 1- العمل على أتباع التعليمات الجامعية مثلما منصوص عليها ،والأبتعاد عن التوجهات الشخصية والشفوية نهائيا في العمل الجامعي .
- 2 - الأبتعاد عن التلاعب بتواريخ الأوامر الجامعية والأوامر الأدارية من قبل بعض المسؤولين بهدف الأساءة الى بعض التدريسيين الكفوعين ووضع الضغوط المهنية والأدارية أمام مستوى طموحهم هؤلء التدريسيين في الجامعة.
- 3- العمل على أطلاع التدريسيين كافة على ماهية أرتفاع مستوى الطموح وأنخفاضه والعوامل المؤثرة فيه ،والعمل على رفع مستوى الطموح لديهم في الجامعة .
- 4- إلقاء محاضرات لتعريف الطلبة بأهمية مستوى الطموح وتأثيره في شخصية الانسان وتطورها وتحديد مسارها .
- 5 - أعتداد مقياس مستوى الطموح في تقييم المتقدمين إلى مهام أو مسؤوليات أو مناصب قيادية أو عليا في مجال التربية والتعليم خصوصا .

- 6- أستغلال مستوى الطموح العالي لدى تدريسي الجامعة في مجالات أخرى ، فضلاً عن تطوير مستواهم العلمي ، كإدخالهم في دورات الحاسوب والانترنت في محاولة للاستفادة من مستوى طموحهم العالي، ورفدهم بكل ما يمكن ان يطور مستواهم الثقافي بصورة عامة.
- 7- الاهتمام بمنح التدريسيين من خريجي الكليات الانسانية فرص الزمالات الدراسية والبعثات بصورة متساوية مع أقرانهم من خريجي الكليات العلمية ، وذلك لان الدراسات الانسانية في العالم المتقدم لاتقل أهمية عن نظيرتها العلمية ، ولاننا في هذه المرحلة نحتاج إلى بناء الإنسان أولاً ، من الناحية النفسية والعلمية والاجتماعية والثقافية
- * المقترحات : يقترح الباحث ما يأتي :

- 1- بناء مقياس لمستوى الطموح والضغط المهنية لدى طلبة المتوسطة والأعدادية والجامعة .
- 2- تطبيق مقياس مستوى الطموح ومقياس الضغوط المهنية مع متغيرات أخرى مثل (أحترام الذات أو تقدير الذات أو القدرات الأبداعية أو الثقة بالنفس).
- 3- اجراء دراسات علمية أخرى تتناول مستوى الطموح لدى الطلبة في الصفوف المنتهية لكل مرحلة دراسية تعقبها مرحلة أخرى أعلى تتعد فيها الاختيارات والاتجاهات الدراسية من حيث نوع الدراسة ومدتها الزمنية والعمل الذي توفره بعد التخرج ، وإدخال مستوى الطموح كمؤشر يمكن الاستفادة منه لاسيما أن هناك مستوى طموح مهني وآخر أكاديمي قامت بعض الدراسات ببناء مقاييس لكل منهما ، وأن نهاية مرحلة الدراسة المتوسطة في بلدنا - على سبيل المثال - تفتح مجالات دراسية متنوعة : إعدادي ، وتجاري ، وصناعي ، وزراعي وهذا مايجعل لمستوى طموح الطالب تأثير في اختيار نوع الدراسة .
- 4- إجراء دراسات علمية أخرى تتضمن الضغوط المهنية ومستوى الطموح لعينة كبيرة تشمل جامعا القطر كلها .

*الاستنتاجات: في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، يمكن أن يستنتج الآتي:

- ١ - أن مستوى الطموح لم يجد الباحث - كباقي الباحثين الذين سبقوه والذين تناولوا هذا المتغير في الدراسة والقياس - نظرية خاصة ومحدده عن مستوى الطموح ، إذ تبين أن هذا المصطلح تم ابتكاره من قبل علماء ألمان في تجارب حول خبرات النجاح والفشل وعلاقتها بأهداف الفرد في بدايات القرن العشرين .
- ٢ - أن للفشل والنجاح في تحقيق مستوى الطموح المنشود من تأثير على مفهوم الفرد عن ذاته سلبياً أو إيجاباً ، إذ ان انخفاض مستوى الطموح يولد شعوراً سلبياً نتيجة الضغوط المهنية المفروضة على التدريسيين.

- ٣- إن أفراد عينة البحث الحالي ومن كلا الجنسين (ذكور وإناث) يرون أن أفراد المجتمع يواجهون وبدرجة عالية حزمة من الضغوط المهنية ويعانون من وطأتها في كل مناحي حياتهم اليومية، لاسيما في أثناء هذه الظروف بسبب كثرة الأحداث والمواقف البيئية المؤلمة والمنغصة والتهميش المقصود وأثارة المشاكل حول بعض الطاقات العلمية الكفوءة بهدف المنافسة الشريفة وغير الشريفة التي واجهت المجتمع العراقي بعد الحرب وبشكل غير مسبق.
- ٤- يرى أفراد عينة البحث ومن كلا الجنسين (ذكور وإناث) أن أفراد المجتمع يواجهون ضغوط مهنية وإدارية في المجالات مختلفة للمقياس (النفسي والشخصي و الاقتصادي والأدري والمهني، والتي تسبب لهم حالة من الشعور بالقلق والتوتر والإحباط وعدم الاستقرار النفسي والتفكير الدائم بما يحصل يوميا من أحداث ومواقف مؤلمة ومنغصة نتيجة كثرة التهديدات والمخاطر التي يتعرضون لها في حياتهم اليومية.
- ٥- هناك فرق ذو دلالة إحصائية في درجة الضغوط المهنية ومستوى الطموح تبعاً لمتغير الجنس حيث يرى الذكور أن أفراد المجتمع يعانون من ضغوط الحياة بدرجة أكبر من الإناث بسبب تحمل الذكور العبء الأكبر من المسؤوليات أكثر من الإناث لاسيما في المجتمع العراقي .
- ٦ 4- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح، فكلما ازدادت الضغوطات كلما شكلت عائقا كبيرا أمام تحقيق مستوى طموح التدريسيين في الجامعة.

Vocational stresses and their relation with the level of ambition among the lecturers of the university

In general , vocational stresses affect the attention and the process of focusing making individual busy with solving of his daily problems instead of his job. The vocational stresses , anxiety and tension are factors effecting the physical and psychological ability of the individual.

This study aims to measure the vocational stresses among the lecturers of the university , to measure the level of ambition among them, to identify the statistical differences significant among them according to sex variable, to identify the differences significant in level of ambition among them according to sex variable and to identify the correlation relation between vocational stresses and the level of ambition among the lecturers . the sample consists of tow subsample the differences significance of the psychological assurance among them according to sex variable and to identify the correlation relation between control center and psychological assurance among the lecturers. The sample consists of tow samples the 1st is for building the measure consisting of (20) male and females lecturers and the 2nd is the main application one consisting of (120) male and female lecturers , where there are (60) males and (60) females . the sample has been selected randomly to help the researcher to distribute it equally according to sex variable.

The researcher finds some of the following important results:–

a–the sample have control center and psychological assurance at (0,001) significance level.

b–there are no statistical difference significance in the measurement of control center and psychological assurance according to sex variable at (0,001) significance level.

c–there is a positive correlation relation which is (0,008) between control center and psychological assurance among the lecturers of Baghdad university at (0,001) significance level.

المصادر

- 1- أبو حطب ،فؤاد وسيد ،أحمد عثمان(1973):التقويم النفسي ،مكتبة الأنجلو المصرية،القاهرة.
- 2- أبو علام،رجاء محمد ،ونادية ،محمود شريف (1989): الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية،رسالة ماجستير غير منشورة ،دار القلم ،الكويت.
- 3- الأشول ،عز الدين (1987): موسوعة التربية الخاصة،مكتبة الأنجلو المصرية ،القاهرة.
- 4- الأنصاري ،عبد القادر ورحيم (2001):قياس الضغوط المهنية لمدرسي المرحلة المتوسطة ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ،جامعة البصرة.
- 5-البيلازي ،فيولا(2001): تأثير صدمة الطفولة على الصحة النفسية للأطفال ،مجلة الطفولة والتنمية ،المجلس العربي للطفولة والتنمية ،العدد(1)،ربيع الأول.
- 6- جيلفوردوج،ب(1983):مبادئ علم النفس النظرية والتطبيقية ،أشرف على التوجيه يوسف مراد ،ط1،دار المعارف،القاهرة.
- 7- حسني ،عاهد (2001): النفس ،مطبقة الأصدقاء ،بغداد، العراق .
- 8- الحسن ،أحسان محمد(1975):علم الأتماع - دراسة نظامية ،مطبعة جامعة بغداد .
- 9-الحفني ،عبد المنعم (1975):موسوعة علم النفس ،والتحليل النفسي ،الجزء الأول .
- 10-الحلو ،بثينة منصور (1981):مركز السيطرة وعلاقته بالتعامل مع الضغوط النفسية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الآداب ،جامعة بغداد.
- 11- الداھري ،صالح حسن ،والقيسي ،وهيب مجيد (1999): علم النفس العام ،دارالكندي للنشر ،ط1،أربد ،عمان.
- 12- الدهري ،صالح حسن(2005): مبادئ الأرشاد النفسي والتربوي ،دار الكندي للنشر والتوزيع،أربد،عمان.
- 13- ديزاني ،محمد عبد (1992): مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية والحكومية في مديرتي التربية والتعليم الأولى والثانية في محافظة عمان ،مجلة دراسات العدد(2)،عمان ،الأردن.
- 14- الدوري،هدى جميل عبد الغني (1997): ضغوط الحياة وعلاقتها بسرطان الثدي ،كلية الآداب ،الجامعة المستنصرية.
- 15- راجح ،أحمد عزت (1972):أصول علم النفس ،ط6،الدار القومية للطباعة والنشر ،الأسكندرية ،مصر .
- 16- رسول ،خليل أبراهيم (1984): قياس مستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الأعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات ،كلية التربية ،جامعة بغداد ،أطروحة دكتوراه غرمنشورة .
- 17- رزوق ،أسعد (1977):موسوعة علم النفس ،المؤسسة العربية للدراسات والنشر ،بيروت.
- 18- زهران ،حامد عبد السلام (1977): علم نفس النمو ،ط4،عالم الكتب ،القاهرة.

- 19- زارو، جون وآخرون (2001): دليل المبتدئين، ط1، دار الفتى للطباعة والنشر، عمان.
- 20- الزبيدي، كامل علوان (2000): الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، بغداد.
- 21- الزبيدي، كامل علوان، وجاسم فياض (1999): علم نفس التوافق، دار الكتب للطباعة والنشر والموصل.
- 22- الزبيدي، براء محمد حسن (2008): التوتر النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى طلبة جامعة بغداد، مركز الدراسات التربوية والحوث النفسية، مجلة العلوم النفسية، العدد (9).
- 23- سعيد، وفاء كمال (2006): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء الأقسام ومقرري الأقسام، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- 24- شلتز، داوون (1983): نظريات الشخصية، ترجمة حمد الدلي الكربولي، وعبد الرحمن القيسي، مطبعة التعليم العالي، بغداد.
- 25- صالح، مهدي صالح (1999): الأحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- 26- عاقل، فاخر (1984): علم النفس: دراسة في التكيف الأسري، ط9، دار العلم للملايين، بيروت.
- 27- عبد علي، نبيل (2000): سلسلة آداب وعصب، الجزء الأول، الطبعة العصرية، بغداد.
- 28- العبيدي، سعد خضير (1987): دراسة تجريبية لبعض المتغيرات المؤثرة في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- 29- العيسى، عبد الوهاب حسن (1970): دراسة تجريبية عن العلاقة بين مستوى الطموح والأنبساط والأنطواء مع أثر بعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة، كلية التربية، جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 30- عبد الفتاح، كاميليا (1972): مستوى الطموح والشخصية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.
- 31- العمر، بدر عامر (1990): التعلم في علم النفس، مطابع كويت تايمز، الكويت.
- 32- العنزي، فريد عويد (1988): علم نفس الشخصية، ط1، مكتبة فلاح للتوزيع، الكويت.
- 33- الغريب، رمزية (1975): التعلم: دراسة - نفسية - تفسيرية - توجيهية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- 34- فاضل، وائل علي (1994): نمط الشخصية والضغوط النفسية وتأثيرها على جودة الجلطة القلبية رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية.
- 35- فونتانا، ديفيد (1994): الأجهاد النفسي وضغوط العمل، مركز البحوث الدراسات الطبية والاجتماعية، ط1.
- 36- لنذري، هول، ث (1971): نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد فرج وآخرون، المكتبة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة.

- 37- محمد ،صالح محمود (1996): الموسوعة التربوية والنفسية ،الجزء الأول ،عمان ،الأردن .
- 38- المساعيد ،عملان صبح ، (1980): مستوى الطموح وعلاقته بالألتزان الأنفعالي والتخصص الدراسي والجنس للصف الثالث والثانوي في الأردن في ملخصات رسائل الماجستير في كلية التربية ،الجزء الثالث .
- 39- المحمد اوي ،محمد الشمال (1990): قياس الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الآداب ،الجامعة المستنصرية .
- 40- المحمد اوي ،نهاية جبر (2005): الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بألتزانهم الأنفعالي ،رسالة ماستير غير منشورة ،كلية التربية ،الجامعة المستنصرية .
- 41- مطاوع ،أبراهيم مطاوع (1973):التخطيط للتعليم العالي ،ط1،المكتبة المصرية ،القاهرة .
- 42- النجار ،أحمد عبد (1994): الأجهاد النفسي وضغوط العمل ،مركز البحوث والدراسات الطبية والأجتماعية ،ط1 .
- 43-arkoff,h(1986):explorations in hnman,megraw.h,Inc new york.
- 44-allen.,m.¥(1979);Introdution to medsur ement theory .caifornia prook cole.
- 45-allport.g.w(1955):pecoming pasic consideration for psychlolgy of personality .new hemen yale university.
- 47-hurlock exizateth.(1976):personality derelopment new oelhi :magiw- hill pnblshmg company.
- 48-jenkiousg .,hant, s.(1948):organizatioal behavior :gtnees john wihy new york.
- 49-josseph,h.r,(1971):behavior in organizat lon , new,york.