



الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل

لدى معلمات رياض الأطفال

نادية حمود محمد حبيبي

ماجستير الإرشاد النفسي

كلية الفنون والعلوم الإنسانية - جامعة جازان

المملكة العربية السعودية

د. إخلص عبدالرقيب سلام الشرجبي

أستاذ علم النفس المشارك بقسم العلوم النفسية والسلوكية

كلية الفنون والعلوم الإنسانية - جامعة جازان

المملكة العربية السعودية

DOI: 10.21608/qarts.2024.288723.1951

مجلة كلية الآداب بقنا - جامعة جنوب الوادي - المجلد (٣٣) العدد (٦٤) يوليو ٢٠٢٤

ISSN: 1110-614X الترقيم الدولي الموحد للنسخة المطبوعة

ISSN: 1110-709X الترقيم الدولي الموحد للنسخة الإلكترونية

<https://qarts.journals.ekb.eg>

موقع المجلة الإلكتروني:

الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف مستوى الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل، وكذلك استكشاف طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل، والتحقق من إمكانية التنبؤ بالضغوط النفسية من خلال الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام مقياسي الضغوط النفسية من إعداد (هيبه وآخرون، ٢٠٢٣)، ومقياس الدافعية نحو العمل من إعداد (بركات والعجيلي، ٢٠٢١)، حيث طبقا على عينة مكونة من (١٣٠) معلمة رياض أطفال تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، ولمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، وأسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسط في الضغوط النفسية (الضغوط الانفعالية، والضغوط الأكاديمية، والضغوط الاقتصادية، والدرجة الكلية)، ووجود مستوى منخفض في الضغوط الاجتماعية، ووجود مستوى مرتفع في الضغوط الأسرية، ووجود مستوى مرتفع في الدافعية نحو العمل (الأبعاد والدرجة الكلية). كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية (الأبعاد والدرجة الكلية) والدافعية نحو العمل (الأبعاد والدرجة الكلية)، وإمكانية التنبؤ بالضغوط النفسية من خلال الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان.

الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية، الدافعية نحو العمل، معلمات رياض الأطفال.

مقدمة:

يعد العمل في مجال رياض الأطفال واحداً من الوظائف التي تتطلب تفرغاً كبيراً وقدرًا عاليًا من الانفتاح والحساسية تجاه الاحتياجات النمائية والتعليمية للأطفال الصغار؛ حيث يتعرض المعلمون في هذا المجال لضغوطٍ نفسيةٍ متعددة قد تؤثر على دافعيتهم وشغفهم نحو العمل، وإحدى أشكال الضغط النفسي التي قد تؤثر على معلمات رياض الأطفال هي الضغوط الوظيفية، مثل: ضغط تحقيق أهداف التعلم، والتقييم الدوري، وتلبية احتياجات الأطفال المتنوعة، وقد يتعرض المعلمون أيضًا لضغوط خارجية تتعلق بالتوقعات المجتمعية والتعليمية.

والضغوط النفسية مفهوم يشير إلى درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات البيئية في حياته اليومية وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعض الآثار السيئة نفسياً وفسيولوجياً، ولها خطوات متتابعة تشير إلى الإحساس الناتج عن فقدان الاتزان بين المطالب والإمكانات ويصاحبها عادة مواقف فشل، حيث يصبح هذا الفشل في مواجهة المطالب والإمكانات مؤثراً قوياً في أحداث تلك الضغوط (أحمد، ٢٠٢٣).

وتشير بعض الدراسات السابقة إلى وجود نادر للضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال؛ حيث أشارت نتائج دراسة زيدان وآخرون (٢٠١٧) إلى أن معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض يرين أنه نادراً ما يتعرضن لضغوط نفسية تؤثر على مستوى رضاهن.

ومن ناحية أخرى فإن عملية التعلم ليست عملية سهلة وبسيطة، بل هي عملية معقدة ومتشعبة وتدخل فيها وفي تكوينها عدة عوامل وعمليات معرفية عقلية، بالإضافة إلى ذلك فإنه لا يمكن أن تحدث أية عملية تعلم ما لم تتوفر في المتعلم عوامل وشروط وقوى تدفعه وتوجهه نحو التعلم والعمل. (الطنطاوي، ٢٠١٧).

وفي هذا الصدد نكر الصرايرة والتخاينة (٢٠٢٢) إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي كان متوسطاً، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.

مشكلة البحث:

نظراً لقيمة وأهمية الدور الذي تطلع به معلمة الروضة، وكذلك على الرغم من أنها في سبيل تحقيقها لأدوارها المتعددة فإنها قد تتعرض لضغوط نفسية، فضلاً عن العديد من الصعاب التي تواجهها في الحياة اليومية العادية، وفي جوهر الطرح القائم في هذا البحث والذي يشير إلى انه على الرغم من كل هذه الصعاب يجد من بين المعلمات من يقدم أداءً وظيفياً ومهنياً متميزاً ومبهرًا، فيه كثير من التحدي لكل الظروف والصعاب، ويسعين لتذليل الصعاب وحل المشكلات واحتواء المواقف وأداء كل الأدوار، والتمسك بأقصى أداء حتى في التواصل مع الإدارة ومع أولياء الأمور والأهم مع الأطفال أنفسهم، وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة البحث الحالي كالتالي:

(١) ما مستوى الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان من وجهة نظرهن؟

(٢) ما مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان من وجهة نظرهن؟

(٣) ما العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان؟

(٤) هل يمكن التنبؤ بالدافعية نحو العمل من خلال الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان؟

أهداف البحث:

- (١) التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان من وجهة نظرهنّ.
- (٢) التعرف على مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان من وجهة نظرهنّ.
- (٣) الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان.
- (٤) التحقق من إمكانية التنبؤ بالدافعية نحو العمل من خلال الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمنطقة جازان.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث من أهمية من خلال المجالين التاليين:

أولاً: الأهمية النظرية:

- أهمية الفئة المستهدفة من البحث الحالي وهي معلمة رياض الأطفال التي تمثل أهم شرائح النظام التربوي ودعائمه في إنجاح العملية التربوية المبكرة والتي ينتقل أثرها على شخصية الطفل في مختلف المراحل.
- تكمن أهميتها من خلال التأكيد على دور عملية الانتقال والاختيار للمعلمات وفقاً للمتغيرات الشخصية والنفسية والتربوية التي تؤهل للممارسة المهنية والوظيفية التي تدعم وتساعد في تكوين شخصية الطفل.
- اثراء المكتبة العربية حيث تعد متغيرات البحث من المفاهيم المهمة في علم النفس.

الأهمية التطبيقية:

- قد توجه أنظار المسؤولين عن مرحلة رياض الأطفال بمدينة جازان نحو

- الاهتمام بتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال لتعزيز دورهن في رعاية وتعليم الأطفال بتلك المرحلة.
- قد تلفت انتباه المشرفين والموجهين في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية إلى فهم طبيعة عمل معلمة رياض الأطفال وتقدير الجهد الذي تبذله في الروضة، وتعديل النظرة الدونية من المجتمع إلى اتجاه إيجابي نحو مهنتها.
 - قد تفتح المجال لبناء برامج إعداد معلمات مرحلة رياض الأطفال نحو إعادة النظر في تلك البرامج لإعداد معلمات على درجة عالية من الكفاءة والمهارة في تعليم الأطفال.

مصطلحات البحث:

(أ) الضغوط النفسية Stress

تعرف الضغوط النفسية بأنها: الضغط النفسي والجسدي أو التوتر الناتج عن الظروف أو الأحداث أو التجارب الجسدية أو العاطفية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية التي يصعب إدارتها أو تحملها (هيبه وآخرون، ٢٠٢٣).

كما يمكن تعريف الضغوط النفسية إجرائياً بأنها: مجموعة من العوامل الخارجية والداخلية التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية والتي تتمثل في (الضغوط الانفعالية، والضغوط الاجتماعية، والضغوط الأكاديمية، والضغوط الأسرية، والضغوط الاقتصادية) والتي تؤثر على الفرد وهذا التأثير يعتمد على قدرة الفرد التوافقية وعلى قدرته على مواجهة الضغوط. (هيبه وآخرون، ٢٠٢٣).

(ب) الدافعية نحو العمل: Work Motivation

تعرف الدافعية نحو العمل على أنها: الحافز الشخصي الداخلي للإنجاز، وتحقيق الأهداف والنجاح المستمر من أجل إنجاز الأعمال والمهام التي يقوم بها الفرد بأفضل الطرق والوسائل الممكنة (بركات والعجيلي، ٢٠٢١).

كما يمكن تعريف الدافعية نحو العمل إجرائياً: بأنها الدرجة التي حصل عليها المستجيب من خلال استجابته على مقياس دافعيته للعمل والذي تم تطويره في الدراسة الحالية (بركات والعجيلي, ٢٠٢١).

(ج) معلمة رياض الاطفال: Kindergarten teacher

تعرف الباحثة معلمة رياض الأطفال إجرائياً بأنها: المعلمة التي تعمل بمرحلة رياض الأطفال في مدينة جازان والتي تمتد من سن (٤-٦) سنوات، والمنوط بها تعليم ورعاية الطفل والإشراف على تقديم الأنشطة المختلفة له وتكون حاصلة على مؤهل من إحدى الكليات التي تمنح تخصص رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل.
- الحدود البشرية: تناول البحث بدراسة مجتمع معلمات رياض الأطفال.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني ١٤٤٥ هـ.
- الحدود المكانية: مدارس مرحلة رياض الأطفال في مدينة جازان.

الإطار النظري للبحث:

(١) الضغوط النفسية:

(١-١) مفهوم الضغوط النفسية:

يُعرف معجم علم النفس والطب النفسي الضغوط بأنها: مشاعر الإجهاد السيكولوجي، وعدم الراحة التي تحدث نتيجة مواجهة مواقف الخطر والتهديد وفقدان الأمن الشخصي، وكذلك الضغوط الناتجة عن الصراعات الداخلية والإحباطات وفقدان تقدير الذات والأسى (حسن، ٢٠٠٨، ٦٣).

كما عُرفت الضغوط النفسية بأنها: "مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة والتي يتعرض لها الفرد في حياته وينتج عنها ضعف قدرته على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف، وما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسولوجية تؤثر في جوانب الشخصية الأخرى، وأهم هذه الأعراض الانفعالية الغضب السريع وفسولوجية تؤثر في جوانب الشخصية الأخرى، وأهم هذه الأعراض الانفعالية الغضب السريع، وشعور بالاكتئاب، والتوتر والإحباط وعدم الاحساس بالأمن والإجهاد، والملل (عبد العزيز، ٢٠١٠، ١٨).

ويشير خلفية (٢٠١٩، ص ٣٧) إلى أن هناك ثلاثة اتجاهات لتعريف الضغوط النفسية وهي:

الاتجاه الأول: ويتعامل مع الضغط على أنه متغير تابع (نتيجة)؛ أي أنه استجابة لمثير معين؛ حيث يقوم بوصف الفرد ضمن البيئات المزعجة والمضايقة له.

الاتجاه الثاني: وفيه يصف الضغط في صورة مثير بحث في الخصائص الخاصة بتلك البيئة المضايقة أو المزعجة، ومن ثم فإنه ينظر إلى الضغط على أنه المتغير المستقل (السبب).

الاتجاه الثالث: فينظر إلى الضغوط على أنها انعكاس لنقص التوافق بين الشخصية والبيئة، وفي هذا الإطار فإن الضغط يدرس في إطار عوامل قبلية مهددة تمهد لظهوره، وأخرى بعدية تتمثل في إثارته، بمعنى أنه ينظر إليه بأنه متغير وسيط بين المثير والاستجابة.

(١-٢) أنواع الضغوط النفسية:

ويشير (قريطع، ٢٠١٧) إلى أن هناك نوعين للضغط هما:

الضغط النفسي السلبي وهذا يزيد من حجم المتطلبات على الفرد ويسمى كذلك الكرب، والضغط النفسي الايجابي وهذا يؤدي إلى إعادة التكيف مع الذات أو البيئة المحيطة،

والضغوط السلبية هي تلك الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة الفرد العامل الجسدية والنفسية، ومن ثم تنعكس على أدائه ومستوى إنتاجيته في العمل، ومثل هذه الضغوط تولد الشعور بالإحباط وعدم الرضا عن العمل، والمصادر الإيجابية حيث يشعر الفرد حينها بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وبكل حسم، كما يعد الضغط الإيجابي ضرورة لكل الأفراد لتحقيق قدر كبير من النجاح في حياتهم، كما يعد حافزاً لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء، وقد ميز بين نوعين من الضغوط الخارجية والتي يعني الأحداث الخارجية والمواقف المحيطة بالفرد وتمتد من الأحداث البسيطة إلى الحادة، والضغوط الداخلية والتي تعني الأحداث التي تتكون نتيجة التوجه الإدراكي نحو العالم الخارجي والنابع من فكر وذات الفرد، وأن الإنسان عادة ما يعاني في حياته من نوع أو عدة أنواع من الضغوط المذكورة سابقاً. (قريطع، ٢٠١٧، ص ٤٤٧)

(١-٣) مصادر الضغوط النفسية التي تتعلق بضغط العمل:

من أهم مصادر الضغوط النفسية المهنية الأكثر شيوعاً كما جاءت في (محمد وآخرون، ٢٠١٩، ص ٤٣٠-٤٣١) وهي:

- **الميل المهني:** هو شرط ضروري للقائم بمهنة التعليم، إذ يساعد على التوافق المهني للمعلم طالما يؤمن برسالة تعليمية وتتماشى أهداف عمله بأهداف الحياة وقيمه الشخصية.
- **إدراك الفرد للضغوط:** تختلف درجة ومستوى الضغوط التي يتعرض لها الفرد طبقاً لإدراكه لها، وأن إدراك الفرد الإيجابي أو السلبي لأحداث الضغوط من المحددات الهامة للصحة النفسية.
- **أحداث الحياة الخاصة:** تؤثر الأحداث التي يواجهها الفرد في حياته الخاصة، سواء في المنزل أو خارجه في درجة شعوره بالضغوط، والتي ينتقل أثرها إلى العمل.

- مفهوم إدراك الذات: فالصورة الكلية التي يحملها الفرد عن نفسه تساعده على التغلب على المواقف التي يتعرض لها؛ حيث إن إدراك الذات بصورة إيجابية يعد مؤشراً على درجة الثقة بالنفس.
- الحالة النفسية والجسدية: تؤثر الحالة النفسية والجسدية التي يكون فيها الفرد في درجة شعوره بضغط العمل وفي كيفية تعامله معها.
- القدرات والخبرات السابقة: تعتبر القدرات والخبرات السابقة من العوامل المؤثرة على ردود فعل الفرد تجاه ضغوط العمل.
- القدرة والكفاية الذاتية: لعملية التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته ومتطلبات العمل أثر في تحديد درجة معاناته من ضغوط العمل، فكلما زاد توافق الفرد مع متطلبات الوظيفة، أشبعت حاجاته المهنية وقلت درجة معاناته من ضغط العمل، فقدرات الفرد وحاجاته هي التي تحدد درجة الضغط عنده.
- مركز التحكم في الأحداث (داخلي وخارجي): الفرد الذي يعتقد أنه يستطيع التحكم بالأحداث والسيطرة عليها بدرجة كبيرة هو الأكثر تحملاً للتهديدات والضغوط التي يتعرض لها في حياته من ذلك الشخص الذي لا يعتقد بأنه يستطيع التحكم بمراكز الأحداث ويعزى ذلك الفشل إلى مؤثرات خارجية كالحظ أو الصدفة أو القدر أو الفرصة، وما إلى ذلك من أعذار، فهو أقل تحملاً للضغوط.
- وأظهرت الحلو (٢٠٠٤) إلى أن أكثر مصادر الضغوط لدى المعلمين هي حجم العمل وصراع الأدوار والعلاقات مع الزملاء في العمل وانخفاض مستوى الدخل والمناخ المدرسي.
- (١-٤) أسباب الضغوط النفسية:
- يحدد عبدالرحمن (٢٠١٣، ص ٥٠) أسباب الضغط النفسي في مجال المهنة والتي ترتبط بشكل مباشر في الوظيفة وهي:

- **غموض الدور:** إذ أن الدور غير الواضح أو الغامض يتسبب في عدم القدرة على تحديد أولويات العمل والوقت الكافي للإنجاز.
- **صراع الدور:** إذ أن تعارض الواجبات في العمل يؤدي إلى الصراع، فالمعلم الذي يساعد ويرشد الطلبة يتعرض دوره كمسؤول عن الضبط والنظام أو جانب إداري في المدرسة، وهذا يصور تناقضًا في الدور مما يؤدي إلى شعور بالصراع الداخلي ونقد الذات.
- **التوقعات غير الكمالية عن الذات:** إذ أن التوقعات غير الواقعية أحد الأسباب الهامة المؤدية إلى الشعور بالضغط والتوقعات غير الواقعية ترتبط بالدور غير الواضح وصراع الدور مما يؤدي إلى فقد الواقعية الذي ينتج عنه الفشل في التعرف على حدود العمل أو إمكاناته.
- **ضعف القدرة على التأثير في وضع القرارات:** مما ينتج عنه مستويات عالية من الإحباط المؤدية إلى الضغوط.
- **افتقاد تأييد الزملاء:** إذ أن افتقاد المعلم لدعم زملاء المهنة ينتج عنه عدم الطمأنينة أو عدم الاستقرار وعزله تؤدي إلى الضغط.
- **عبء العمل وضغط الوقت:** إذ أن العمل الزائد والاحساس بضغط الوقت يقع وقع تهديد وضغط للمعلم مما يشكل حالة من الارتباك في العمل.
- **الرتابة والشعور بالملل:** إذ أن الواجبات والمهام المرتبطة بالرتابة والملل وسيرها على نفس النسق تؤدي إلى الضغط في العمل.
- **سوء الاتصال والتواصل:** إذ أن عدم الاتصال بين العاملين وسوء قنوات الاتصال والتواصل عامل هام مسبب للضغط، والذي يجد جو من عدم الوضوح في القول أو الهدف.

- القيادة (الإدارة) غير المناسبة: إذ أن القيادة غير مناسبة ولا تلبي احتياجات العاملين وتجد صراعاً بين الزملاء وتسبب مزيداً من الضغوط.
- عدم القدرة على إنجاز العمل: إذ أن ضغوط الوقت وسوء النظام وعوامل تنتج عن مجال العمل تسبب الضغط.
- مهام العمل: إذ أن المهام اليومية التي تواجه العاملين وصعوبتها قد تسبب ضغطاً للعاملين.
- قلة فرص التدريب: إذ أن تعقد مهام المهنة يحتاج إلى مهارات واحتياجات جديدة، مما يشعر العاملين بالنقص والحاجة إلى التدريب، مما يسبب مزيداً من الضغوط في مجال العمل.
- صعوبة التعامل مع العملاء المزعجين: إذ أن التعامل المباشر مع الجمهور (أولياء الأمور) يؤدي إلى حدوث احتكاك أو صراع مما يؤدي إلى ضرر غير متوقع يؤدي إلى الضغط.
- تحديد المشاعر الانفعالية مع العملاء: إذ أن الفرد يحتاج دائماً إلى مشاعر الحب والمودة أو التعاطف، فالأفراد الجيدون هم الذين يستطيعون عزل مشاعرهم الشخصية أو الذاتية حتى لا تتدخل في أمور العمل، أي تحديد المشاعر، ومتى تظهر وهذا بحد ذاته عامل مسبب للضغط النفسي.
- مسؤوليات ترتبط بطبيعة العمل: إذ أن زيادة المسؤوليات المرتبطة بالعمل تؤدي إلى مزيد من الضغوط النفسية.

(١-٥) النظريات المفسرة للضغوط النفسية:

اهتمت كثير من النظريات في علم النفس بالإشارة إلى طبيعة الضغط النفسي، وأكدت هذه النظريات على أثر الضغط النفسي على الجوانب الوظيفية السيكولوجية والمعرفية والانفعالية والسلوكية، ورغم الاختلاف ما بين اتجاهات كل نظرية من

النظريات، إلا أن هناك اتفاقاً عاماً ما بينهما على أثر الضغط على صحة الفرد وتكيفه وعلاقاته الاجتماعية وعمله ويوضح محمود، (٢٠١٨، ص ٧٠) أهم النظريات المتعلقة بالضغوط النفسية في الجدول (١) التالي:

جدول (١) أهم النظريات المتعلقة بالضغوط النفسية

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	تفسير الضغط النفسي	اسم النظرية/ النموذج
اختلاف الاتجاه الذي تنطلق منه النظرية: كالسلوكية أو المعرفية أو الانفعالية.	تفسر جميعها الضغط النفسي على أنه تهديد لحياة الفرد.	رد الفعل، المقاومة، الإنهاك.	نظرية سيلبي للضغط النفسي ١٩٥٦
اغفال بعض النظريات لبعض الجوانب الشخصية والتركيز على جانب دون الآخر.	أنها ترد الضغوط إلى عوامل سلبية.	التعرض للعجز، سلوك غير تكيفي.	نظرية سليجمان/ العجز المتعلم ١٩٧٩
تفسير كل نظرية للضغط النفسي ورده إلى أشكال مختلفة.	تتفق على أهمية التقييم النفسي للخبرات الضاغطة (الإدراك) تسعى إلى نروة التعامل مع مصادر الضغط النفسي وإحداث تحسين في محيط الشخصية.	مثير مهدد، رد فعل وإدراك المثير.	نظرية سلبيلبيرجر للإدراك ١٩٧٩
تبنى كل نظرية استراتيجيات تختلف	تحسين في محيط الشخصية.	علاقة متبادلة بين الفرد والبيئة، تعرض الجسم للخطر، تقييم حالة الضغط النفسي.	نموذج لازاروس وفولكمان (العلاقة المتبادلة) ١٩٨٠ (متعدد الأبعاد)
	تعزيز في محيط الشخصية.	موقف البيئة داخل وخارج المدرسة وشخصية المعلم	نموذج برات لضغوط المعلم ١٩٧٨

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	تفسير الضغط النفسي	اسم النظرية النموذج
عن الأخرى في التعامل مع الضغط النفسي.	ارتباطها بعوامل ترتبط بالشخصية وخبراتها ومحيطها وظروف الحياة.	ظروف البيئة الداخلية والخارجية ومثيراتها، نتائجها سلبياً، تتطلب استراتيجية.	نموذج بارول ورايت للضغط النفسي ١٩٩٠

(٢) الدافعية نحو العمل:

(١-٢) مفهوم الدافعية نحو العمل:

عرف برنوتايتي (7, 2013) Bernotaite الدافعية نحو العمل على أنها: "البواعث والحوافز الشخصية الداخلية التي تدفع الفرد إلى تفجير طاقاته الكاملة في سبيل تحقيق أهداف أو رغبات معينة أو إنجاز الأعمال المطلوبة بأفضل صورة ممكنة".

ويُعرف جيميدا وتينجالا (171, 2015) Gameda & Tynjala الدافعية نحو العمل بأنها: "الميل والرغبة المستمرة في تعلم كل ما هو جديد، والتفوق والإنجاز، والتغلب على الصعاب التي تواجه الفرد، وتوجيه الميل والرغبة إلى تحقيق الأهداف المرغوبة والارتقاء بمستويات العلم".

كما يعرف الطنطاوي (٢٠١٧، ص ١٠١) الدافعية نحو العمل على أنها: "الحافز الشخصي الداخلي للإنجاز، وتحقيق الأهداف والنجاح المستمر لإنجاز الأعمال والمهام التي يقوم بها الفرد بأفضل الطرق والوسائل الممكنة".

(٢-٢) أهمية الدافعية نحو العمل:

تعد الدافعية نحو العمل أحد أهم العوامل التي تساعد الفرد على الإبداع

وإنجاز الأعمال المطلوبة منه بكفاءة عالية، إذ تعمل الدافعية نحو العمل على تقجير جميع الطاقات الكامنة لدى الفرد لتحقيق أهدافه المهنية المنشودة.

ولقد توصل كل من بالم وآخرون (Palm, et al. (2019) بأن الدافعية نحو العمل تعد من العوامل التي تسهم في تعزيز إنتاج الفرد وتزيد من الحماس والرغبة اللازمة لإنجاز جميع المهام المطلوبة منه على مستوى عالي من الجودة والتميز، كما تؤدي الدافعية نحو العمل دورًا لا يستهان به في تحسين السلوكيات الشخصية اللازمة لدى الأفراد للانخراط مع بيئة العمل، مما يسهم في تحسين أدائه وزيادة إنتاجيته؛ بحيث ينعكس إيجابيًا على نفسيته ويزيد مستوى الرضا الوظيفي لديه، كما يساهم الحافز الداخلي للفرد في دفع الفرد إلى الانخراط مع زملائه وتكوين علاقات وصلات طيبة معهم؛ بحيث يشد كل منهم على يد الآخر لتجاوز جميع الصعوبات والعقبات التي قد يواجهها أي منهم، ويتعاضدون في سبيل رقي العملية التعليمية والنهوض بها.

(٢-٣) أنواع الدافعية نحو العمل:

تقسم أنواع الدافعية نحو العمل حسب مصدرها إلى قسمين رئيسيين يكمل كل منهما الآخر، وهما:

(أ) **الدوافع الداخلية:** وهي مؤثرات وأحاسيس داخلية يشعر به الفرد وتحثه على تنمية مهاراته وخبراته أو استخدام استراتيجيات وطرق عمل جديدة وفعالة تمكنه من إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليه بكفاءة عالية لضمان تحقيق النجاح المطلوب (كاظم، ٢٠١٦).

(ب) **الدوافع الخارجية:** وهي الدوافع التي يكتسبها الفرد عند تعامله مع أفراد مجتمعه على الصعيدين المهني والشخصي، إذ يساعد هذا النوع من الدوافع الفرد على تعزيز الاحترام المتبادل بينه وبين مجتمعه، وتنمي لديه قيم المحبة

والتعاون والدعم الاجتماعي والصدقة وإيجاد الروابط والقواسم المشتركة بين الأفراد، وتقوية الصلات والروابط التي تجمعها مع بني جنسه؛ لتحقيق أعلى درجات التطور الإنساني وتحقيق التكاتف والتعاقد بين أفراد المجتمع الواحد لمواجهة العقبات والصعوبات التي قد تعيق تطور المجتمع والنهوض به (زكريا، ٢٠١٢).

(٢-٤) وظائف الدافعية نحو العمل:

ذكر علاونة (٢٠٠٤) أربع وظائف رئيسية للدافعية نحو العمل، وهي:

- (أ) الدافعية تستثير السلوك، فهي التي تحث الإنسان على القيام بسلوك معين، مع أنها قد لا تكون السبب في حدوث ذلك السلوك، وقد بين علماء النفس أن أفضل مستوى من الدافعية لتحقيق نتائج إيجابية هو المستوى المتوسط، ويحدث ذلك لأن المستوى المنخفض منها يؤدي في العادة إلى الملل وعدم الاهتمام، كما أن المستوى المرتفع عن الحد المعقول يؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر، فهما عاملان سلبيان في السلوك الإنساني.
- (ب) الدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الإنسان تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم؛ وبالتالي؛ فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم.
- (ج) الدافعية تؤثر في توجيه السلوك نحو المعلومات المهمة التي يتوجب على الفرد الاهتمام بها ومعالجتها، وتدل على الطريقة المناسبة لفعل ذلك.
- (د) الدافعية تؤدي إلى الحصول الإنسان على أداء جيد عندما يكون مدفوعاً نحوه.

(٥-٢) النظريات المفسرة للدافعية نحو العمل:

(١-٥-٢) النظرية القصدية أو الغرضية:

ويرى ماكدوجل أن الإنسان يستجيب وفقاً لمبدأ تحقيق اللذة وتجنب الألم ويعتبر أن كافة أشكال السلوك الإنساني لها جذورها الغريزية واستطاع تصنيفها إلى (١٢١) غريزة، وتتميز الغرائز بأنها عامة في النوع وفطرية ، كما استخدم ماكدوجل مفهوم حاجات مرتبة ترتيباً هرمياً، فقد اعتبر أن السلوك الإنساني هو نتاج دوافع شعورية وعوامل حضارية وثقافية، وأن سلوك الإنسان ليس نتاج ماضٍ يعيد كما في الطفولة المبكرة بل إن الإنسان هو حاضر وماضٍ قريب (دافيدون، ١٩٨٣، ص ٤١).

(٢-٥-٢) النظرية البيولوجية:

وتفسر هذه النظرية عملية الدافعية وفقاً لمفهوم الاتزان الداخلي أو تجانس الوسط ويرى العالم (والتر) صاحب نظرية الاتزان الداخلي، أن العمليات البيولوجية وأنماط السلوك تخضع إلى حالة الاختلال في التوازن العضوي، الأمر الذي يتسبب في استمرار هذه العمليات حتى يتم تحقيق التوازن، ويؤكد (والتر) أن الحوافز تنشأ عن عدم التوازن بالاشتراك مع عمليات معرفية مما يؤدي إلى ظهور السلوك الهادف لإشباع الحاجات وإعادة حالة التوازن الداخلي لدى الأفراد، لقد وسع (والتر) مفهوم عدم التوازن مفهوم التوازن الفسيولوجي (Daniel، ١٩٩٥، ص ٢٣٤).

(٣-٥-٢) نظرية البواعث:

وصاحب هذه النظرية هو العالم "هارلو"؛ حيث ركزت هذه النظرية على دور المثيرات الخارجية كمحركات للسلوك، وهناك تكامل بين نظرتي خفض الحافز والبواعث، وهكذا تفسر النظريتان (أ، ب) عملية الدافعية تبعاً للمثيرات الداخلية (كالحاجات والحوافز)، والمثيرات الخارجية أيضاً (كالبواعث الخارجية) وهي ترتكز على تفسير دوافع البقاء أو الدوافع الأولية (Rogov، ١٩٩٥، ص ٧٩).

(٢-٥-٤) النظرية الإنسانية:

ويعد ابراهام ماسلو ، (١٩٤٣) صاحب هذه النظرية، ومؤسس الاتجاه الانساني في علم النفس؛ وتركز هذه النظرية على تأثير سلوك الإنسان وفقاً لمفهوم الحاجات أي أن وراء كل سلوك حاجات وقد رتبها ماسلو ترتيباً هرمياً تبعاً لأولوياتها، قام ابراهام ماسلو بوضع نظريته المعروفة (نظرية تدرج الحاجات في الدافعية) ، حيث حدد ماسلو حاجات الفرد بخمس حاجات أساسية ورتبها بشكل متدرج على شكل هرم مبتدئاً بالحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم، فعندما يتم اشباع الحاجات الفسيولوجية الأساسية سيختفي أثرها وتفقد قدرتها على إثارة وتحريك سلوك الفرد وستظهر الحاجات التي تليها مباشرة وهكذا لبقية الحاجات وفق ترتيبها المتدرج وصولاً إلى نهاية الهرم، أن الافتراض الأساس في نظرية ماسلو هو أن دوافع السلوك مصدرها الحاجات غير المشبعة أو التي لم يتسنى للفرد إشباعها، وأن الحاجات المشبعة تفقد تأثيرها كقوة محركة ودافعة للسلوك أي أنها سوف لا تشكل محددًا من محددات السلوك. القطيش، (٢٠١٧).

مما سبق يتضح أنه يمكن الحد من تأثير الضغوط النفسية على الدافعية نحو العمل، بتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، وتقديم الدعم النفسي والمهني للمعلمات، كما يمكن تقديم برامج تدريبية لتعزيز مهارات التعامل مع الضغوط النفسية وتعزيز القدرة على الدافعية في العمل والتواصل الفعّال بين المعلمات.

الدراسات السابقة:

تقسم الدراسات السابقة الي ثلاثة محاور، وكل محور يتم عرض الدراسات به من الاقدم للأحدث كالتالي:

دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل:

هدفت دراسة علي (٢٠١٥) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل لدى مديرات رياض الأطفال، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) مديرة، وتحددت أدوات الدراسة في مقياس للضغوط النفسية ومقياس للدافعية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مديرات رياض الأطفال لديهم ضغوط نفسية، وأن مديرات رياض الأطفال لديهم دافعية عالية نحو عملهن، وكذلك عدم وجود فرق في سنوات الخدمة لمديرات رياض الأطفال لكل من الضغوط النفسية الدافعية، وأن هناك علاقة طردية بين الضغوط النفسية ودافعية مديرات رياض الأطفال نحو عملها.

دراسات تناولت الضغوط النفسية:

هدفت دراسة أحمد (٢٠٢٣) إلى التعرف على أساليب مواجهة الضغوط المهنية الأكثر استخدامًا لدى معلمات رياض الأطفال، ومعرفة ما إذا كان هناك فرق دال إحصائيًا في أساليب المواجهة تبعًا للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع المدرسة، الدورات التدريبية)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والسببي المقارن، وتم تطبيق مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية على عينة من (١٠٢) معلمة بمدارس رياض الأطفال التابعة لإدارة حلوان التعليمية بمحافظة القاهرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أكثر أساليب المواجهة الإيجابية استخدامًا بين المعلمات هي (تحمل المسؤولية، والتعامل الفعال مع المشكلة، والدعم الاجتماعي)، وأكثر أساليب المواجهة السلبية استخدامًا هي (تقبل الواقع، والانكار، ولوم الذات)، ووجود فرق دال إحصائيًا في أساليب مواجهة الضغوط تبعًا لمستوى الخبرة، ونوع المدرسة، والدورات التدريبية، بينما لا يوجد فرق دال إحصائيًا في أساليب مواجهة الضغوط لدى معلمات

رياض الأطفال تبعًا لمتغير المؤهل العلمي.

هدفت دراسة محمد وآخرون (٢٠١٩) إلى التعرف على التفكير الإيجابي وعلاقته بالضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة المينا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدينة المنيا المرتفعي الضغوط النفسية، وتحددت أدوات الدراسة في مقياس التفكير الإيجابي لمعلمات رياض الأطفال، ومقياس الضغوط النفسية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين بعد النظرة الإيجابية من أبعاد التفكير الإيجابي وجميع أبعاد الضغوط النفسية والدرجة الكلية لدى معلمات رياض الأطفال.

هدفت دراسة زيدان وآخرون (٢٠١٧) إلى التعرف على الضغوط النفسية لمعلمة رياض الأطفال، والتي تؤثر على مستوى الرضا لمعلمة رياض الأطفال، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال (باختلاف قطاع رياض الأطفال المنتمية إليه المعلمة، نوع المؤهل، التخصص)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض، وتحددت أداة الدراسة في استبانة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض يرين أنه نادرًا ما يتعرضن لضغوط نفسية تؤثر على مستوى رضاهن؛ حيث ترى المعلمات أن الأسباب المتعلقة بـ (الإدارة، المعلمة نفسها، بالمعلمة وزميلاتها، الأسباب الاجتماعية، المنهج) نادرًا ما تعرضهم لضغوط نفسية، كما ترى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض أن (الأسباب المتعلقة بأولياء الأمور، الأسباب المتعلقة بالأطفال، الأسباب الاقتصادية) أحيانًا ما تعرضهم للضغوط النفسية، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول (الأسباب المتعلقة بالمعلمة نفسها) باختلاف

قطاع رياض الأطفال المنتمية إليه المعلمة، كما أن الفروق لصالح (القطاع الخاص)، كما كشفت عن وجود فروق باختلاف التخصص، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح (المعلمات غير المتخصصات في رياض الأطفال)، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول جميع أبعاد الدراسة باختلاف نوع المؤهل العلمي.

دراسات تناولت الدافعية نحو العمل:

هدفت دراسة الصرايرة والتخاينة (٢٠٢٢) إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، والكشف عن العلاقة بينهم، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) معلمًا ومعلمة من لواء المزار الجنوبي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياسين هما: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي كان متوسطًا، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.

هدفت دراسة (Ates & Yilmaz (2018) إلى فحص مستويات دافعية العمل لمعلمي المدارس الابتدائية العاملين في مؤسسات التعليم الابتدائي في مقاطعة إسطنبول، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧١) معلمًا ومديرًا، وتحددت أداة الدراسة في استبانة "مقياس تحفيز العمل"، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس دافعية العمل كان منخفضًا.

هدفت دراسة القطيش (٢٠١٧) إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى

معلمي الصفوف الثلاثة الأولى، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٨) معلمًا، وتحددت أداة الدراسة في مقياس دافعية الإنجاز، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متوسط دافعية الإنجاز لدى المعلمين كان متوسطًا، وعدم وجود فروق في متوسطات دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيرات موضوع البحث الحالي، وهي: الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل والعلاقة بينهما، فقد اتفقت أهداف بعض الدراسات السابقة مع أهداف البحث الحالي، كدراسة (علي، ٢٠١٥) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل.

وكذلك اختلفت مع معظم الدراسات السابقة التي تناولها البحث الحالي؛ حيث اختلفت مع هدف دراسة كل من أحمد (٢٠٢٣) هدفت إلى التعرف على أساليب مواجهة الضغوط المهنية في ظل جائحة كورونا ، ودراسة زيدان وآخرون (٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال ببعض الروضات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض.

بالإضافة إلى ذلك، فقد اختلف البحث الحالي مع دراسة الصرايرة والتخاينة (٢٠٢٢) التي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز، ودراسة آتز ويلماز هدفت إلى التعرف على الدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية".

كما اتفقت دراسة علي (٢٠١٥)، مع البحث الحالي في اتباعها المنهج

الوصفي الارتباطي، في حين، اختلفت مع دراسة: "آتز ويلماز" (Ates & Yilmaz, 2018) التي اتبعت المنهج الوصفي المسحي.

وتنوعت عينات الدراسات السابقة؛ حيث اتفقت عينة البحث الحالي مع معظم عينات تلك الدراسات والتي تكونت من معلمات رياض الأطفال ، واختلفت مع عينة دراسة علي (2015) والتي كانت من مديري رياض الأطفال.

بالإضافة إلى ذلك، اتفقت معظم الدراسات السابقة مع أداة البحث الحالي التي تحددت في مقياس الضغوط النفسية كدراسة كل من علي (2015)، وكذلك مقياس مهارات الدافعية نحو العمل كدراسة كل من علي (2015)، و"آتز ويلماز" (Ates & Yilmaz, 2018).

فروض البحث:

- يوجد مستوى مرتفع من الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان.
- يوجد مستوى مرتفع من الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان.
- توجد علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان.
- يمكن التنبؤ بالضغوط النفسية من خلال درجة الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان

منهج البحث وإجراءاته:

أولاً: منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو "المنهج الذي يعني بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك

عينة من الناس .

ثانياً: مجتمع البحث:

يمثل المجتمع الأصلي للبحث الحالي من جميع معلمات رياض الأطفال اللواتي يعملن في مدارس رياض الأطفال التابعة لإدارة تعليم مدينة جازان، وذلك في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٤٥هـ، والبالغ عددهن (٤٨٨) معلمة.

ثالثاً: عينة البحث:

(أ) العينة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية البسيطة حيث بلغت (٥٠) معلمة رياض أطفال بإدارة تعليم جازان، ومن خلالها تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث المتمثلة في مقياس الضغوط النفسية ومقياس الدافعية نحو العمل.

(ب) العينة الأساسية:

كما تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية البسيطة حيث بلغت (١٣٠) معلمة رياض أطفال بإدارة تعليم جازان.

رابعاً: أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على:

- مقياس الضغوط النفسية (إعداد: هيبه وآخرون، ٢٠٢٣)
- مقياس الدافعية نحو العمل (إعداد: بركات والعجيلي، ٢٠٢١)

(١) مقياس الضغوط النفسية:

مقياس الضغوط النفسية من إعداد: هيبه وآخرون (٢٠٢٣) والذي يتكون من (٤٦) عبارة موزعة على (٥) أبعاد، وهي: (الضغوط الانفعالية، الضغوط الاجتماعية،

الضغوط الأكاديمية، الضغوط الأسرية، الضغوط الاقتصادية)، ويتطلب من المفحوصين إبداء الرأي بالنسبة لكل عبارة على أساس اختياره لإحدى الإجابات الآتية: (أوافق بشدة، أوافق، أحياناً، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وذلك وفقاً للتكرار أو الشدة لتدرج ريكارت الخماسي، والجدول التالي يوضح أبعاد المقياس والفقرات المتضمنة بكل بعد:

جدول (١) أبعاد وفقرات مقياس الضغوط النفسية

الأبعاد	عدد الفقرات
الضغوط الانفعالية	٩
الضغوط الاجتماعية	١٠
الضغوط الأكاديمية	٩
الضغوط الأسرية	٩
الضغوط الاقتصادية	٩
الضغوط النفسية	٤٦

ويتم الاجابة عن بنود المقياس وفقاً لمقياس مدرج تتراوح الدرجات عليه ما بين خمس درجات إلى درجة واحدة وذلك في حالة الاجابة الايجابية؛ حيث تشير الدرجة المرتفعة إلي ارتفاع الضغوط النفسية، وتعكس هذه الدرجات في حالة الاجابات السلبية.

وقد قام معد المقياس من التحقق من صدق المقياس من خلال صدق المفردات بحساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة من درجة البعد، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما قام بالتحقق من ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ، حيث كانت معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية على الترتيب (٠.٧٨٨، ٠.٨٦٨، ٠.٧٩٩، ٠.٨٤٨، ٠.٩١٤).

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية في البحث الحالي: أ) صدق المقياس:

تم التأكد من صدق مقياس الضغوط النفسية من خلال صدق المفردات بإيجاد معامل ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه بعد حذف درجة الفقرة، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه بعد حذف درجة الفقرة على مقياس الضغوط النفسية

الضغوط الاقتصادية		الضغوط الأسرية		الضغوط الأكاديمية		الضغوط الاجتماعية		الضغوط الانفعالية	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**٠.٥٧٧	٣٨	**٠.٥٨٨	٢٩	**٠.٧٦٦	٢٠	**٠.٧٢٩	١٠	**٠.٦٤٧	١
**٠.٥٥٧	٣٩	**٠.٦٧٩	٣٠	**٠.٦٦٤	٢١	**٠.٨٠٨	١١	**٠.٦٣٦	٢
**٠.٦٣٨	٤٠	**٠.٦٣٧	٣١	**٠.٧٣٩	٢٢	**٠.٦٨٣	١٢	**٠.٦٣٣	٣
**٠.٥٢٥	٤١	**٠.٦٧٠	٣٢	**٠.٧٥٩	٢٣	**٠.٧٢٠	١٣	**٠.٧٨٨	٤
**٠.٥٨٩	٤٢	**٠.٣٩٨	٣٣	**٠.٦٨٤	٢٤	**٠.٦٢٤	١٤	**٠.٧١٧	٥
**٠.٦٠٤	٤٣	**٠.٦٣١	٣٤	**٠.٧٩٧	٢٥	**٠.٨١٩	١٥	**٠.٧٨٦	٦
**٠.٧٥٤	٤٤	**٠.٤٠٨	٣٥	**٠.٨٣٦	٢٦	**٠.٥٣٣	١٦	**٠.٦٥٨	٧
**٠.٧٢٧	٤٥	**٠.٥٨٦	٣٦	**٠.٥٦٨	٢٧	**٠.٦٤١	١٧	٠.١٦٦ -	٨
**٠.٥٥٩	٤٦	**٠.٥٦٨	٣٧	**٠.٦٤٣	٢٨	**٠.٦٤٠	١٨	**٠.٦٣٦	٩
						**٠.٦٤٩	١٩		

** دال عند مستوى ٠.٠١، * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه بعد حذف درجة الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

(٠.٠١)، عدا الفقرة رقم (٨) كانت غير دالة إحصائياً لذا تم حذفها ليصبح عدد فقرات المقياس (٤٥) فقرة.

الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط النفسية من خلال حساب معامل الارتباط بين أبعاد المقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية

الأبعاد	الضغوط الانفعالية	الضغوط الاجتماعية	الضغوط الأكاديمية	الضغوط الأسرية	الضغوط الاقتصادية
الضغوط الانفعالية	-				
الضغوط الاجتماعية	**٠.٨٠٢	-			
الضغوط الأكاديمية	**٠.٧٢٢	**٠.٨٩٣	-		
الضغوط الأسرية	**٠.٧١٣	**٠.٨١٩	**٠.٨١٤	-	
الضغوط الاقتصادية	**٠.٧٠٦	**٠.٧٣٩	**٠.٧٦٧	**٠.٧٦٠	-
الضغوط النفسية	**٠.٨٦٩	**٠.٩٤٥	**٠.٩٣١	**٠.٩٠٣	**٠.٨٧٥

** دال عند مستوى ٠.٠٠١، * دال عند مستوى ٠.٠٥

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط النفسية وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تحقق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط النفسية.

ب) الثبات:

تم التأكد من ثبات مقياس الضغوط النفسية باستخدام معامل ألفا لكرنباخ

Cronbach's Alpha، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٤) يوضح معامل ثبات مقياس الضغوط النفسية

معامل ألفا لكرنباخ	عدد الفقرات	طريقة الثبات البعده
٠.٩٠٥	٨	الضغوط الانفعالية
٠.٩١٣	١٠	الضغوط الاجتماعية
٠.٩٢٠	٩	الضغوط الأكاديمية
٠.٨٥٢	٩	الضغوط الأسرية
٠.٨٧٥	٩	الضغوط الاقتصادية
٠.٩٧٢	٤٥	الضغوط النفسية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرنباخ مناسبة مما يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على عينة البحث.

(٢) مقياس الدافعية نحو العمل:

مقياس الدافعية نحو العمل من إعداد: بركات والعجيلي (٢٠٢١) والذي يتكون من (٣٢) فقرة موزعة على (٣) أبعاد، وهي: (أسباب متعلقة بالمعلم، أسباب متعلقة بالمجتمع، أسباب متعلقة ببيئة العمل)، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥) مقياس الدافعية نحو العمل

عدد الفقرات	الأبعاد
١٦	أسباب متعلقة بمعلمة رياض الأطفال
٨	أسباب متعلقة بالمجتمع
٨	أسباب متعلقة ببيئة العمل
٣٢	الدافعية نحو العمل

ويتطلب من المفحوصين إبداء الرأي بالنسبة لكل عبارة على أساس اختياره لإحدى الإجابات الآتية: (أوافق بشدة، أوافق، أحياناً، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وذلك وفقاً للتكرار أو الشدة لتدرج ريكارت الخماسي، وقام معد المقياس بالتحقق من صدق من خلال صدق المحتوى، وصدق المفردات، كما قام بالتحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الدافعية نحو العمل في البحث الحالي:

(أ) صدق المقياس:

تم التأكد من صدق مقياس الدافعية نحو العمل من خلال صدق المفردات بإيجاد معامل ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمئة إليه بعد حذف درجة الفقرة، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه
بعد حذف درجة الفقرة

أسباب متعلقة ببيئة العمل		أسباب متعلقة بالمجتمع		أسباب متعلقة بمعلمة رياض الأطفال	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**٠.٥٤٦	٢٥	**٠.٧٤١	١٧	**٠.٧٨٩	١
**٠.٤٥٢	٢٦	**٠.٧٤١	١٨	**٠.٨٠٤	٢
**٠.٦٢٧	٢٧	**٠.٧٢٥	١٩	**٠.٦٥٧	٣
**٠.٦١٠	٢٨	**٠.٦١٧	٢٠	**٠.٦٦٦	٤
**٠.٧٣٠	٢٩	**٠.٥٨٦	٢١	**٠.٧٥٩	٥
**٠.٧٥٥	٣٠	**٠.٥٢٨	٢٢	**٠.٨٠٦	٦
**٠.٦٢٣	٣١	**٠.٥٩٣	٢٣	**٠.٨٢٦	٧
**٠.٤٨٥	٣٢	**٠.٥٦٥	٢٤	**٠.٧١٤	٨
				**٠.٧٢٩	٩
				**٠.٧٨٩	١٠
				**٠.٦٢٣	١١
				**٠.٤٧٢	١٢
				**٠.٤٥١	١٣
				**٠.٦٤٩	١٤
				**٠.٤٢٤	١٥
				٠.٢١١	١٦

** دال عند مستوى ٠,٠٠١، * دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه بعد حذف درجة الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

(٠.٠١)، عدا الفقرة رقم (١٦) كانت غير دالة إحصائياً لذا تم حذفها ليصبح عدد فقرات المقياس (٣١) فقرة.

الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الدافعية نحو العمل من خلال حساب معامل الارتباط بين أبعاد المقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية

لمقياس الدافعية نحو العمل

أسباب متعلقة ببيئة العمل	أسباب متعلقة بالمجتمع	أسباب متعلقة بمعلمة رياض الأطفال	الأبعاد
		-	أسباب متعلقة بمعلمة رياض الأطفال
	-	**٠.٨٣٧	أسباب متعلقة بالمجتمع
-	**٠.٨١١	**٠.٧٧٩	أسباب متعلقة ببيئة العمل
**٠.٩٠٠	**٠.٩٣٢	**٠.٩٦١	الدافعية نحو العمل

** دال عند مستوى ٠.٠١، * دال عند مستوى ٠.٠٥

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الدافعية نحو العمل وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يشير إلى تحقق الاتساق الداخلي لمقياس الدافعية نحو العمل.

ب) الثبات:

تم التأكد ثبات مقياس الدافعية نحو العمل باستخدام معامل ألفا لكرنباخ

Cronbach's Alpha، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٨) يوضح معامل ثبات مقياس الدافعية نحو العمل

معامل ألفا لكرنباخ	عدد الفقرات	طريقة الثبات البعدها
٠.٩٣٣	١٥	أسباب متعلقة بمعلمة رياض الأطفال
٠.٨٧٣	٨	أسباب متعلقة بالمجتمع
٠.٨٥٩	٨	أسباب متعلقة ببيئة العمل
٠.٩٦٠	٣١	الدافعية نحو العمل

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرنباخ مناسبة مما يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على عينة البحث.

خامساً: الأساليب الإحصائية:

للتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من

الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار "ت" لعينة واحدة.
- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار المتعدد.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على "يوجد مستوى مرتفع من الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق مقياس الضغوط النفسية على عينة البحث البالغ عددها (١٣٠) معلمة رياض أطفال بإدارة تعليم جازان، وتم معالجة النتائج

باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One sample T Test) لمقارنة المتوسط الحسابي الفعلي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي والذي يمثل ٦٠٪ من درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٩) قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لعينة والمتوسط الفرضي لمقياس الضغوط النفسية (الأبعاد والدرجة الكلية)

الأبعاد	عدد الفقرات	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الضغوط الانفعالية	٨	٢٤	٢٤.٠٦٢	٦.٥٧١	٠.٠٦٢	٠.١٠٧	٠.٩١٥
الضغوط الاجتماعية	١٠	٣٠	٢٨.١٦٩	٨.٠٤٤	١.٨٣١	٢.٥٩٥	٠.٠١١
الضغوط الأكاديمية	٩	٢٧	٢٧.٠٠٨	٧.٦٥٧	٠.٠٠٨	٠.٠١١	٠.٩٩١
الضغوط الأسرية	٩	٢٧	٢٨.٤٠٨	٦.٩٩٨	١.٤٠٨	٢.٢٩٤	٠.٠٢٣
الضغوط الاقتصادية	٩	٢٧	٢٨.١٣٨	٧.٠١٢	١.١٣٨	١.٨٥١	٠.٠٦٦
الضغوط النفسية	٤٥	١٣٥	١٣٥.٧٨٥	٣٢.٦١١	٠.٧٨٥	٠.٢٧٤	٠.٧٨٤

يتضح من الجدول السابق وجود مستوى متوسط في الضغوط النفسية (الضغوط الانفعالية، والضغوط الأكاديمية، والضغوط الاقتصادية، والدرجة الكلية)، ووجود مستوى منخفض في الضغوط الاجتماعية، ووجود مستوى مرتفع في الضغوط الأسرية لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال التعامل مع سلوك الأطفال الذي يعد تحدياً للمعلمات في رياض الأطفال حيث إن التعامل مع سلوك الأطفال متنوع ومختلف، بما في ذلك التحكم في الانفعالات وتوجيه السلوكيات الغير ملائمة، وهذا قد يتطلب ذلك مهارات تفاعلية واستراتيجيات فعالة لإدارة الفصل وتحفيز الطلاب على التعلم الإيجابي، وكذلك ضغوط الوقت؛ حيث تعمل معلمات رياض الأطفال في بيئة متنوعة

وديناميكية، ويكون لديهن الكثير من الأنشطة والمهام لإدارتها في إطار زمني محدود، هذا يمكن أن يؤدي إلى شعور بالضغط والتوتر، ولذلك يحتجن إلى تنظيم جيد للوقت واستخدام استراتيجيات فعالة لتحقيق الأهداف التعليمية بشكل فعال.

وكذلك تلبية احتياجات كل طفل بشكل فردي، هذا قد يشكل عليها ضغطاً كبيراً مما يتطلب ذلك تفرغ الوقت والجهد للتعرف على احتياجات كل طفل وتقديم الدعم والتوجيه له، وأيضاً المسؤوليات الإدارية والتعليمية التي تقع على عاتق المعلمات لذا يتعين عليهنّ تنفيذ مجموعة متنوعة من المسؤوليات الإدارية والتعليمية، بما في ذلك التخطيط الدراسي وتقييم الطلاب والتواصل مع الزملاء والإدارة، حيث إن هذه المسؤوليات قد تزيد من الضغط النفسي.

واختلفت مع دراسة أحمد (٢٠٢٣) التي كشفت نتائجها عن أن أكثر أساليب مواجهة الضغوط المهنية "الأكاديمية" الإيجابية استخداماً بين المعلمات هي (تحمل المسؤولية، والتعامل الفعال مع المشكلة، والدعم الاجتماعي)، وأكثر أساليب مواجهة الضغوط المهنية "الأكاديمية" السلبية استخداماً هي (تقبل الواقع، والانكار، ولوم الذات)، وكذلك اختلفت مع دراسة علي (٢٠١٥) التي توصلت نتائجها إلى أن مديرات رياض الأطفال لديهم ضغوط نفسية عالية.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على "يوجد مستوى مرتفع من الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق مقياس الدافعية نحو العمل على عينة البحث البالغ عددها (١٣٠) معلمة رياض أطفال بإدارة تعليم جازان، وتم معالجة النتائج باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One sample T Test) لمقارنة المتوسط

الحسابي الفعلي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي والذي يمثل ٦٠٪ من درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠) قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي لمقياس الدافعية نحو العمل (الأبعاد والدرجة الكلية)

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أسباب متعلقة بمعلمة رياض الأطفال	١٥	٤٥	٥٨.٥٠٨	١١.٦٨١	١٣.٥٠٨	١٣.١٨٥	٠.٠٠٠٠
أسباب متعلقة بالمجتمع	٨	٢٤	٣٠.٠٣٩	٦.١٠٧	٦.٠٣٩	١١.٢٧٤	٠.٠٠٠٠
أسباب متعلقة ببيئة العمل	٨	٢٤	٢٨.٦٣١	٦.٢١٢	٤.٦٣١	٨.٤٩٩	٠.٠٠٠٠
الدافعية نحو العمل	٣١	٩٣	١١٧.١٧٧	٢٢.٢٥٩	٢٤.١٧٧	١٢.٣٨٤	٠.٠٠٠٠

يتضح من الجدول السابق وجود مستوى مرتفع في الدافعية نحو العمل (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان.

وتفسر هذه النتيجة من خلال أن مهارات التواصل والتفاعل للمعلمات مع الإدارة والزميلات والأطفال كبيرة وقد ساعد ذلك المحتوى التعليمي الذي يعزز هذه المهارات بطرق تشجع على الدفع نحو العمل بإيجابية، وكذلك تنوع الأساليب التعليمية لتلبية احتياجات وأساليب التعلم المختلفة للأطفال، بما في ذلك اللعب الإبداعي والتجارب العملية والقصص والأنشطة التفاعلية، وأيضًا تعزيز التعلم القائم على اللعب لتحقيق أهداف التعلم بشكل ممتع وفعال، وأيضًا تطوير مهارات الطفل الشاملة، بما في ذلك

الجوانب الاجتماعية والعاطفية والحركية واللغوية والعقلية، وكذلك تقديم الدعم والموارد لمعلمات رياض الأطفال، بما في ذلك النصائح العملية والاستراتيجيات لإدارة الفصل وتحفيز الطلاب وتعزيز التعلم الفعال، فإن هذا كله يعمل على تحفيز معلمات رياض الأطفال نحو العمل.

واتفقت هذه النتيجة مع مع دراسة علي (٢٠١٥) التي توصلت نتائجها إلى أن مديرات رياض الأطفال لديهم دافعية عالية نحو عملهن.

وكذلك اختلفت مع دراسة "أتز ويلاز" (Ates & Yilmaz, 2018) التي توصلت نتائجها إلى أن متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس دافعية العمل كان منخفضًا، وأيضًا اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الصرايرة والتخاينة (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن دافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس كان متوسطًا.

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث على "توجد علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١١) يوضح معاملات الارتباط بين الضغوط النفسية والدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال

المتغير	أسباب متعلقة بمعلمة رياض الأطفال	أسباب متعلقة بالمجتمع	أسباب متعلقة ببيئة العمل	الدافعية نحو العمل
الضغوط الانفعالية	**٠.٢٧٠	**٠.٣٦٦	**٠.٣٩٠	**٠.٣٥١
الضغوط الاجتماعية	*٠.١٨٢	**٠.٢٨٢	**٠.٣٦١	**٠.٢٧٣
الضغوط الأكاديمية	**٠.٢٢٤	**٠.٢٩٩	**٠.٣٦٦	**٠.٣٠٢
الضغوط الأسرية	**٠.٤١٨	**٠.٤٥٤	**٠.٤٥٧	**٠.٤٧١
الضغوط الاقتصادية	**٠.٣٧٢	**٠.٤٠٥	**٠.٤٦٩	**٠.٤٣٧
الضغوط النفسية	**٠.٣٢١	**٠.٣٩٨	**٠.٤٥٢	**٠.٤٠٤

** دال عند مستوى ٠.٠١

من الجدول السابق يتضح وجود علاقة دالة إحصائيًا بين الضغوط النفسية (الأبعاد والدرجة الكلية) والدافعية نحو العمل (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال تعرض المعلمات لضغوط نفسية مثل ضغوط الوقت، التحديات في التعامل مع سلوك الأطفال، والمسؤوليات الإدارية، قد يؤثر ذلك سلبيًا على دافعيتهن نحو العمل، ويمكن أن يشعرن بالتعب والإرهاق، مما قد يقلل من مستوى الحماس والإيجابية تجاه العمل، وكذلك الحاجة إلى الدعم النفسي عندما تتعرض المعلمات للضغوط النفسية، يمكن أن يؤثر ذلك على مستوى راحتهم النفسية والعاطفية، ففي حالة عدم توفير الدعم النفسي الكافي، قد تتضاءل دافعيتهن نحو العمل وتقل انخراطهن في المهام التعليمية.

وأيضًا يمكن للدعم المهني والاجتماعي أن يعزز من دافعية المعلمات نحو العمل رغم الضغوط النفسية، فعندما يشعرون بالدعم من الزملاء والإدارة، ويحصلن على الأدوات والموارد اللازمة للتعامل مع التحديات، قد يكون لديهن القدرة على التغلب على الضغوط والاستمرار في تقديم أفضل أداء ممكن في العمل، وأيضًا من خلال الاهتمام بالصحة النفسية والعاطفية يعد أمرًا حيويًا لمعلمات رياض الأطفال فمن خلال توفير بيئة عمل داعمة وتوجيهات لإدارة الضغوط بشكل صحيح، يمكن تعزيز دافعيتهن ورفاهيتهن النفسية.

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة الصرايرة والتخاينة (٢٠٢٢) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين، وأيضًا انتقلت مع دراسة علي (٢٠١٥) التي أكدت على وجود علاقة طردية بين الضغوط النفسية ودافعية مديرات رياض الأطفال نحو عملهن.

رابعاً: نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على "يمكن التنبؤ بالضغوط النفسية من خلال درجة الدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة تعليم جازان".
للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise ، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٣) تحليل تباين الانحدار للتحقق من إمكانية التنبؤ الضغوط النفسية من خلال الدافعية نحو العمل

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
الضغوط الانفعالية	الانحدار	٨٤٥.٧٧٧	١	٨٤٥.٧٧٧	٢٢.٩١٨	٠.٠١
	البواقي	٤٧٢٣.٧٣٠	١٢٨	٣٦.٩٠٤		
	المجموع	٥٥٦٩.٥٠٨	١٢٩	-		
الضغوط الاجتماعية	الانحدار	١٠٨٦.٨٩٢	١	١٠٨٦.٨٩٢	١٩.١٦٤	٠.٠١
	البواقي	٧٢٥٩.٣٨٥	١٢٨	٥٦.٧١٤		
	المجموع	٨٣٤٦.٢٧٧	١٢٩	-		
الضغوط الأكاديمية	الانحدار	١٠١٣.٦٣٩	١	١٠١٣.٦٣٩	١٩.٨١٠	٠.٠١
	البواقي	٦٥٤٩.٣٥٣	١٢٨	٥١.١٦٧		
	المجموع	٧٥٦٢.٩٩٢	١٢٩	-		
الضغوط الأسرية	الانحدار	١٤٠٤.١٥٩	١	١٤٠٤.١٥٩	٣٦.٥٨١	٠.٠١
	البواقي	٤٩١٣.٢٣٣	١٢٨	٣٨.٣٨٩		
	المجموع	٦٣١٧.٣٩٢	١٢٩	-		
الضغوط الاقتصادية	الانحدار	١٣٩٤.٣٣٠	١	١٣٩٤.٣٣٠	٣٦.٠٦١	٠.٠١
	البواقي	٤٩٤٩.١٧٨	١٢٨	٣٨.٦٦٥		
	المجموع	٦٣٤٣.٥٠٨	١٢٩	-		
الضغوط النفسية	الانحدار	٢٨٠٧٢.٣٠٠	١	٢٨٠٧٢.٣٠٠	٣٢.٩٣٠	٠.٠١
	البواقي	١٠٩١١٧.٦٧٠	١٢٨	٨٥٢.٤٨٢		
	المجموع	١٣٧١٨٩.٩٦٩	١٢٩	-		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" الضغوط النفسية (الأبعاد والدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٢٢.٩١٨ ، ١٩.١٦٤ ، ١٩.٨١٠ ، ٣٦.٥٨١ ، ٣٦.٠٦١ ، ٣٢.٩٣٠)

وهي قيم دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير لإمكانية التنبؤ بالضغط النفسية من خلال الدافعية نحو العمل.

ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار لمعرفة أكثر العوامل اسهاماً في التنبؤ بالضغط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال:

جدول (١٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة إمكانية التنبؤ الضغوط النفسية

من خلال الدافعية نحو العمل

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	معامل ثابت الانحدار	معامل الانحدار	Beta	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الضغوط الانفعالية	الأسباب المتعلقة ببيئة العمل	٠.٣٩٠	٠.١٥٢	٠.١٤٥	١٢.٢٦٠	٠.٤١٢	٠.٣٩٠	٤.٧٨٧	٠.٠١
الضغوط الاجتماعية	الأسباب المتعلقة ببيئة العمل	٠.٣٦١	٠.١٣٠	٠.١٢٣	١٤.٧٩١	٠.٤٦٧	٠.٣٦١	٤.٣٧٨	٠.٠١
الضغوط الأكاديمية	الأسباب المتعلقة ببيئة العمل	٠.٣٦٦	٠.١٣٤	٠.١٢٧	١٤.٠٨٩	٠.٤٥١	٠.٣٦٦	٤.٤٥١	٠.٠١
الضغوط الأسرية	الدرجة الكلية للدافعية نحو العمل	٠.٤٧١	٠.٢٢٢	٠.٢١٦	١١.٠٤٠	٠.١٤٨	٠.٤٧١	٦.٠٤٨	٠.٠١
الضغوط الاقتصادية	الأسباب المتعلقة ببيئة العمل	٠.٤٦٩	٠.٢٢٠	٠.٢١٤	١٢.٩٨٦	٠.٥٢٩	٠.٤٦٩	٦.٠٠٥	٠.٠١
الضغوط النفسية	الأسباب المتعلقة ببيئة العمل	٠.٤٥٢	٠.٢٠٥	٠.١٩٨	٦٧.٧٩٧	٢.٣٧٥	٠.٤٥٢	٥.٧٣٨	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن الأسباب المتعلقة ببيئة العمل يعد أكثر العوامل إسهاماً في التنبؤ بالضغط الانفعالية لدى معلمات رياض الأطفال؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٤.٧٨٧) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج الانحدار (٠.١٤٥)، أي أنه يسهم بنسبة (١٤.٥%) في التنبؤ بالضغط الانفعالية لدى معلمات رياض الأطفال.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة زيدان وآخرون (٢٠١٧) التي كشفت نتائجها عن أن معلمات رياض الأطفال يرين أنه نادرًا ما يتعرضن لضغوط نفسية تؤثر على مستوى رضاهن.

توصيات البحث:

- اعتمادًا على نتائج البحث الحالي وتفسيرها ومناقشتها، توصي الباحثة بما يلي:
- (١) العمل على حل مشكلة التحديات في التعامل مع سلوك الأطفال والبعد عن روتين العمل باستخدام الأدوات المناسبة لكي تخفض من الضغوط النفسية لدى المعلمين.
 - (٢) ضرورة التعاون مع المرشدين النفسيين في الكشف عن العوامل التي تؤثر إيجابًا أو سلبيًا على دافعية المعلمين نحو العمل لوضع البرامج الإرشادية اللازمة لذلك.
 - (٣) العمل على توفير الاستراتيجيات اللازمة لتحسين إدارة الوقت والتعامل مع التحديات النفسية التي تعمل على وجود الضغوط النفسية بما يعزز الدافعية لديهم.
 - (٤) ضرورة بناء السياسات والممارسات التي يمكن أن تساعد في تحسين البيئة العملية لمعلمات رياض الأطفال مما يزيد من دافعيتهن نحو العمل.
 - (٥) العمل على تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات إدارة الضغوط وتعزيز الدافعية نحو العمل لدى المعلمين.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أحمد، وسام إبراهيم. (٢٠٢٣). أساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ظل جائحة كورونا في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ٢٩، ٣٠-١٠٠.
- بركات، عبير، والعجيلي، شذى. (٢٠٢١). قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية نحو العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٥ (٣)، ١-٢١.
- حسن، طلعت. (٢٠٠٨). فاعلية برنامج إرشادي مبني على الكفاءة الذاتية وأثره في الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز لدى المعلمين في ضوء الكادر الخاص كما يدركه الطلاب، المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة أسيوط، ٢٤ (٢)، ٥٠-١٠٢.
- الحو، غسان. (٢٠٠٤). مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- خلفية، ثناء. (٢٠١٩). المعتقدات اللاعقلانية واستراتيجيات التحكم في الفكر كمنبئات بالضغوط النفسية لدى عينة من طالبات رياض الأطفال بجامعة الأمير سطات، المجلة العلمية، ٣٥ (١٢)، ٣٠-٦٣.
- دافيدون، ليندا. (١٩٨٣). مدخل علم النفس ترجمة الطواب رشيد وآخرون، منشورات مكتبة التحرير، مصر.
- زكريا، عبدالستار. (٢٠١٢). دافعية الإنجاز لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل فلسفة التدريس بالمقاربة بالكفاءات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- زيدان، زينب فرحان، والخفاف، إيمان عباس، والمرسومي، ليلي يوسف. (٢٠١٧).

- الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال ببعض الروضات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض، مجلة العلوم النفسية، ٢٨ (٢٥)، ٢١٧-٢٤٤.
- الصريرة، أحمد سلمان، والتخاينة، صهيب خالد. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، مجلة التربية- جامعة الأزهر، (١٩٣)، ٦٠٨-٦٣٥.
- الطنطاوي، محمود. (٢٠١٧). عادات العقل وعلاقتها بالاحترق النفسي والدافعية نحو العمل لدى معلمي الإعاقة الفكرية، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٦ (٢١)، ٩٣-١٥١.
- عبد العزيز، أسماء. (٢٠١٠). الضغوط النفسية المهنية لمعلمة رياض الأطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.
- عبدالرحمن، عبير. (٢٠١٣). جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية المهنية لدى المعلمات المبتكرات في مرحلة ما قبل المدرسة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.
- علاونة، شفيق. (٢٠٠٤). الدافعية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- قريطع، فراس. (٢٠١٧). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٣ (٤)، ٤٧٥-٤٨٦.
- القطيش، محمد. (٢٠١٧). مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ٨ (١)، ٢١١-٢٢٥.
- كاظم، جودة. (٢٠١٦). دافعية الطلبة نحو الالتحاق بقسم اللغة العربية وعلاقتها بتحصيلهم الدراسي،
- محمد، مروة، وحبشي، نجدي، وجابر، غادة. (٢٠١٩). التفكير الإيجابي وعلاقته بالضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة المنيا، مجلة التربية وثقافة الطفل، (١٤)، ٤٢٣-٤٦١.

محمود، فراس. (٢٠١٨). أثر برنامج تدريبي في خفض الضغوط النفسية وتحسين مستوى التكيف الأكاديمي لدى طلبة السنة التحضيرية في جامعة حائل، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢ (٩).

هيبة، حسام، وعبدالسلام، سارة، وطه، إنجي. (٢٠٢٣). الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، (٧٤)، ٣٠-٥٧.

المراجع الأجنبية:

- Ateş, H. & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (3), 184-196.
- Bernotaite, Z. (2013). Importance of motivational factors among young employees in the service sector. Master thesis, Copenhagen Business School.
- Daniel, G. (1995). *Emotional Intelligence* Bantam, books, New York.
- Gemeda, F. & Tynjälä, P. (2015). Exploring Teachers' Motivation for Teaching and Professional Development in Ethiopia: Voices from the Field. *Journal of Studies of Education*, 5 (2), 169-186.
- Lazarus, R and folkman, s. (1984) *stress, Appraisal, and coping*. New York McGraw Hill
- Palm, E., Seubert, C., & Glaser, J. (2019). Understanding Employee Motivation for Work-to-Nonwork Integration Behavior: A Reasoned Action Approach. *Journal of Business and Psychology*, 1-14.
- Rogov, E. (1995). *Elements of psychology*, Moseow Fl-dos publishers.

Psychological Stress and its Relationship with work Motivation among Kindergarten Teachers

Nadia Hamoud Muhammed Habibi

Master of Counseling Psychology

College of Arts and Humanities Sciences - Jazan University

Dr. Ekhlās Abdel Raqeeb Sallam Alsharjābi

Associate Professor of Counseling Psychology

College of Arts and Humanities Sciences - Jazan University

Abstract:

The research aimed to identify the level of psychological stress and work motivation, and to investigate the relationship between psychological stress and work motivation, and verifying the possibility of predicting the degree of psychological stress through the degree of work motivation among kindergarten teachers at the education administration of Jazan. The descriptive approach was used, as the study sample consisted of (130) kindergarten teachers at the education administration of Jazan, It was selected by Random method, In order to achieve the research's aims, and examine the hypotheses; the scales of psychological stress and work motivation was used. The researcher also used (SPSS) to process the data analysis using, Pearson correlation coefficient, one sample T-test, Multiple Regression Analysis .The results showed that there was medium level of psychological stress (emotional stress, academic stress, economic stress, and the general scale), a low level of social stress, a high level of family stress, and a high level of work motivation (general scale and sub scale). The results also indicated that there was a statistically significant relationship between psychological stress (general scale and sub scale) and work motivation (general scale and sub scale), and the possibility of predicting psychological stress through work motivation among kindergarten teachers at the education administration of Jazan.

Keywords: Psychological Stress, Work Motivation, Kindergarten Teachers.