

الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة

الكلمات المفتاحية : الضغوط المهنية ، تدريسي الجامعة

علي جعار لفته

أ.د. زهرة موسى جعفر

جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية

Dr-Zhra@yahoo.comjaara1488@gmail.com

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف الى الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة . ولتحقيق أهداف البحث تم بناء مقياس الضغوط المهنية وفق نظرية (Lazarus & Folkman , 1984)، بعد اتباع الخطوات العلمية في بنائه والتحقق من صدقه وثباته و تكونت عينة البحث الحالي من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من جامعة ديالى ومن كلا التخصصين العلمي والإنساني ، وقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية بالأسلوب المتناسب . وباستخدام الوسائل الاحصائية (الاختبار التائي لعينة واحدة و معامل ارتباط بيرسون ومعامل الفا كرونباخ) ، اسفرت النتائج بأن عينة البحث يوجد لديهم ضغوط مهنية .

وفي ضوء نتائج البحث الحالي خرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات .

اولا : مشكلة البحث :

كانت الضغوط المهنية وما زالت احدى الموضوعات المهمة التي تشغل بال الكثير من المتخصصين في فروع علمية مختلفة ، وربما كان علماء النفس على رأس قائمة المهتمين بهذا الموضوع ، ولا يأتي الاهتمام بهذا الموضوع لمجرد كونه موضوع جيد للبحث وانما لكونه واحدا من حقائق الحياة وثوابتها وكونه قضية تهم العامة والخاصة ، فلا يكاد يوجد انسان على وجه البسيطة لا يعاني من الضغوط بأشكال مختلفة وبصورة تكاد تكون يومية ، وتتفاوت هذه الضغوط في شدتها وحدتها ونوعها من شخص لأخر ومن وقت لأخر لدى الشخص نفسه . (يوسف ، ٢٠٠٧ : ٣) .

و ان الضغوط المهنية تعد من اهم ظواهر العصر الراهن الذي يشهد تطورات وتغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة ، واصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الانسان ، نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر ، لذلك فهي تكاد تنتشر في معظم البيئات والمجتمعات وخاصة بيئة الاعمال التي تتطلب من القائمين عليها التفاعل المباشر مع الناس كمهنة التدريسي (ايبو ، ٢٠١٩ : ٢٦) .

لذا جاء هذا البحث ليجيب على التساؤل الاتي : هل توجد ضغوط مهنية لدى تدريسي الجامعة ؟

ثانيا : اهمية البحث :

إن الضغوط المهنية شيء طبيعي في حياة الفرد ولكن عندما تزيد عن درجات التحمل تستنزف الطاقة الجسمية وتعطل القدرة على تأدية العمل والوصول إلى الهدف وأن استمرار الضغوط لمدة طويلة يؤدي إلى إحداث اضطرابات بالجسم وتكون لهذه الاضطرابات تأثير على الجهاز العصبي للإنسان (Robert , 2001 : 30) .

و تبدو اهمية البحث في اهمية عينة البحث وما تتعرض له من ضغوط يومية متعددة ومتنوعة فالأساتذة الجامعيون يتعاملون مع شريحة تعد من اهم واطغر الشرائح وهم الطلبة الجامعيين الذين يعيشون نهاية مرحلة المراهقة وبداية سن الرشد وما تحتويه من صراعات وازمات نفسية وانفعالات لذلك تعد الضغوط المهنية من ابرز التحديات التي تواجه العاملين في بيئة عملهم (المرسومي ، ٢٠١٩ : ٣٥٠) .

ثالثا : اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

١-الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة .

رابعا : حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بتدريسي جامعة ديالى من كلا الجنسين (ذكور - اناث) ومن كلا التخصصين (علمي - انساني) للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) .

خامسا : تحديد المصطلحات :

الضغوط المهنية اصطلاحا وعرفها كل من :

❖ لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984)

انها تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على انها شاقة وتفق طاقاته وامكانياته وتهدد راحته (Lazarus & Folkman , 1984 : 63) .

❖ (الشرنوبي ، نادية ، ٢٠٠١)

انها تلك الظروف والايضاح الوظيفية او الاجتماعية والتي تكون اكبر من ان تتحملها قدرات الفرد وامكانياته وتشكل تهديدا لأمنه النفسي وتضعف من قدراته على تحقيق ذاته (الشرنوبي ، ٢٠٠١ : ٢٨) .

التعريف النظري :

وقد تبني الباحث تعريف لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984) وذلك لتبني الباحث نظرية لازاروس وفولكمان في بناء مقياس الضغوط المهنية .

اما التعريف الاجرائي للضغوط المهنية : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس الضغوط المهنية المعد من قبل الباحث .

❖ مفهوم الضغوط :

اشتق مصطلح Stress من الكلمة الفرنسية القديمة distress والتي تشير الى معنى الاختناق والشعور بالضيق او الظلم ، وقد تحولت في الانكليزية الى distress اشارة الى الشيء غير المحبب او غير المرغوب ، وقد استخدمت كلمة Stress للتعبير عن معاناة وضيق واضطهاد ، وهي حالة يعاني فيها الفرد من الاحساس بظلم ما (عبد المعطي ، ٢٠٠٦ : ١٨) .

ويعد العالم الامريكي والتر كانون (Wallter Cannon) اول من استعمل كلمة الضغط والذي عرفه بانها حالة رد الفعل في حالة الطوارئ او رد الفعل العسكري بسبب ارتباطه بانفعال القتال او المواجهة اذ اشار هذا العالم الى انه هناك ميكانزم في جسم الانسان يسهم

بالاحتفاظ في وضع الاتزان الحيوي وهي قدرة الفرد على مواجهة التغييرات التي يتعرض لها (ابو الحصين ٢٠١٠ : ١٨) .

ان تأثير الضغط يختلف من فرد لأخر وان التهديد ومستواه ايضا يختلف من فرد لأخر حيث يعتمد على قدرات الفرد وخبراته الماضية وتقييمه لذاته وادراكه للضغط , Wellman (18 : 1977) .

مراحل الضغوط المهنية :

ان الضغوط المهنية لا تتكون بين ليلة وضحاها وانما هناك مراحل عدة لا بد ان يمر بها الفرد حتى يظهر اثر تلك الضغوط عليه ، وللضغوط المهنية اربع مراحل على النحو التالي (عيشاوي ، والصدقي ، ٢٠١٥ : ٢٥) :

١- **مرحلة التعرض للضغوط** : وهي مرحلة الاحساس بوجود الخطر وذلك عند تعرض الفرد لمثير داخلي او خارجي حيث ادى هذا المثير الى حدوث ضغوط معينة يترتب عليها بعض المظاهر والتي من خلالها يمكننا معرفة تعرض الفرد للضغوط واهم هذه المظاهر هي زيادة ضربات القلب ، الارق ، توتر الاعصاب ، سوء استغلال الوقت ، الحساسية للنقد .

٢- **مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط)** : تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغييرات السابقة حيث تؤدي الى اثاره العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع المتغيرات ويأخذ رد الفعل احد الاتجاهين اما المواجهة لمحاولة التغلب عليها او الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها بسرعة ، وبذلك يعود الفرد الى حالة التوازن واذا لم ينجح في ذلك ينتقل الى المرحلة التالية حيث يكون بالفعل قد تعرض الى الضغوط .

٣- **مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف** : عند التنبه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من اجل رفع نسبة الكوليسترول في الدم لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من اجل الاستجابة اذ يحاول الفرد في هذه المرحلة بالدفاع عن نفسه تجاه مصدر الضغط ، فيشعر بالتعب والارهاق والتوتر وضعف التركيز ، واذا لم يستطع الفرد التغلب او التكيف مع الضغط في هذه المرحلة ، يبدأ جهاز المناعة بالضعف والانهيار وينتقل الفرد الى المرحلة التالية .

٤- **مرحلة التعب والانهاك** : ينتقل الفرد الى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة اذ يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولة التكيف ويمكن الاستدلال على الوصول الى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والاثار ومن اهمها : الاستياء من جو العمل ، انخفاض معدلات الانجاز التفكير في ترك الوظيفة (لبوخي ، واخرون ، ٢٠١٢ : ٢٣) .

النظريات التي فسرت الضغوط المهنية :

نظرية التقدير المعرفي لـ لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman ,1984)

تعد نظرية لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman ,1984) من اشهر النظريات كونها تتحدث عن التقويم المعرفي في الضغوط 71 : 1996 (Wilson & Kuneisl) اذ يؤكد لازاروس (Lazarus) ان الاحداث قد تكون ضاغطة بالنسبة لشخص ما في حين هي عادية بالنسبة لشخص اخر وان هناك اسبابا مباشرة واخرى غير مباشرة للضغط (Rybush & Koodin ,1986 : 133) .

وقد عرف لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984) الضغوط المهنية بانها (تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على انها شاقة وتفوق طاقاته وامكانياته وتهدد راحته) (Lazarus & Folkman (1984 : 141) .

وحسب نظرية لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984) عن الضغط

توجد ثلاثة مجالات رئيسية في الضغط وهي :

١- **المطالب** :- وهي عبارة عن مجموعة من الضغوط التي يواجهها الفرد في حياته وتتطلب منه التوافق معها كالضغوط الاقتصادية والاجتماعية والاسرية والصحية والامنية والبيئية بالإضافة الى ظروف العمل .

٢- **التقييم المعرفي للموقف** :- وهو كيفية تفسير الفرد للموقف فموقف معين يفسره شخص انه موقف ضاغط ، بينما يفسره اخر على انه غير ذلك .

٣- المصادر :- وهي تشير الى امكانية الفرد على التعامل مع الحدث الضاغط فقد يدرك شخصان الحدث على انه ضاغط ولكن احدهما يعتقد انه لديه مصادر وامكانيات تساعد على التعامل مع الضغط بينما اخر قد لا يعتقد ذلك فكل منهما يستجيب ويتعامل مع الموقف حسب ما لديه من مصادر مواجهة (Lazarus & Folkman , 1984: 47)

ويرى لازاروس وكوين (Lazarus & Coyne) ان الضغوط تحدث عندما يواجه الشخص مطالب ترهقه او تفوق قدرته على التكيف وان تفاعلا يحدث بين المطالب الخارجية والاساس البنوي وقابلية الشخص للتأثر وبين كفاءة الشخص الدفاعية ، كذلك اشار لازاروس (Lazarus) الى دور الاحباط والصراع والتهديد في احداث الضغوط ، اما التقدير فيستخدمه لازاروس (Lazarus) هنا للإشارة الى التقدير المعرفي وهو يعتمد على اشياء اخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد (Lazarus & Coyon,1981 : 144) .

وقد تبني الباحث نظرية لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984) واعتمد عليها في بناء مقياس الضغوط المهنية وذلك للأسباب الاتية :-

١-فسرت المتغير بشكل مفهوم وشامل .

٢- لأنها الاقرب الى طبيعة البحث وتأكيدها على تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية المحيطة به

دراسات سابقة :

١-دراسة مكي (٢٠١٣) :

(الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة)

هدفت الدراسة الى معرفة الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في جامعة بغداد ومعرفة دلالة الفروق الاحصائية في الضغوط المهنية لدى التدريسيين في الجامعة تبعا لمتغير الجنس والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة وتكونت عينة البحث من (١٨٠) تدريسيا وتدرسية ، بعد استخدام الوسائل الاحصائية توصلت نتائج الدراسة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) وكذلك لا توجد

فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الطموح وفقا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) واشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية عالية بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح عند التدريسيين في جامعة بغداد (مكي ، ٢٠١٣ : ١٨١) .

٢-دراسة ايريك كوزال (Areekkuzhiyil , 2014) :

(العوامل المؤثرة في الضغط التنظيمي للتدريسيين العاملين في قطاع التعليم العالي في ولاية كيرالا)

هدفت الدراسة الى استكشاف العوامل المختلفة التي تؤثر على الضغط التنظيمي للتدريسيين العاملين في قطاع التعليم العالي في ولاية كيرالا ، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) تدريسي يعملون في قطاع التعليم العالي ، وتم إجراء تحليل العامل الاستكشافي باستخدام نهج الاحتمال الأقصى لتحديد معدل تحميل المتغيرات المعترف بها في المكون ، وأظهرت النتائج عن وجود عدة عوامل تؤثر بشكل كبير على الضغط التنظيمي ومنها : العلاقة الشخصية في المنظمة ، التطوير المهني والكفاءة ، الاعتراف في المنظمة ، بيئة العمل ، الاستقلالية في العمل ، التفاعل بين العمل والأسرة ، تضارب الأدوار ، الأمن الوظيفي والأجور (3 : 2014 , Areekkuzhiyil) .

❖ منهجية البحث واجراءاته :

لتحقيق اهداف البحث اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي وهو احد اشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة او مشكلة محددة وتصويرها كما عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة او المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة (الجابري ، ٢٠١١ : ٢٧٩) .

❖ مجتمع البحث (Research Population)

ويقصد به جميع الافراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة البحث وهم جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم نتائج الدراسة (عباس وآخرون ، ٢٠٠٩ : ٢١٧) .

ويتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسي جامعة ديالى ولكلا الجنسين (ذكور - اناث)
والتخصص (علمي - انساني) والبالغ عددهم (١٣٢٨) تدريسي وتدرسية والجدول (١)
يوضح ذلك .

الجدول (١)

مجتمع البحث موزع حسب الكلية والتخصص (علمي - انساني) والجنس (ذكور - اناث)

المجموع	الجنس		الكلية	ت	التخصص
	اناث	ذكور			
٢٠٩	٩١	١١٨	التربية الاساسية	١	انسائي
٤٢	١٣	٢٩	القانون والعلوم السياسية	٢	
١٦٧	٧٩	٨٨	كلية التربية للعلوم الانسانية	٣	
٥٦	٤	٥٢	العلوم الاسلامية	٤	
٢٢	٥	١٧	التربية المقداد	٥	
٤٩٦	١٩٢	٣٠٤	المجموع		
٢٠١	٤٥	١٥٦	الهندسة	٦	علمي
١٥٥	٦٤	٩١	العلوم	٧	
٨٦	١٢	٧٤	الزراعة	٨	
٦٦	٢٨	٣٨	الطب	٩	
٦١	١٥	٤٦	الطب البيطري	١٠	
١٠٢	٢٤	٧٨	التربية البدنية وعلوم الرياضة	١١	
٨٧	٣٦	٥١	التربية للعلوم الصرفة	١٢	
٤١	٥	٣٦	الادارة والاقتصاد	١٣	
٣٣	٩	٢٤	الفنون الجميلة	١٤	
٨٣٢	٢٣٨	٥٩٤	المجموع		
١٣٢٨	٤٣٠	٨٩٨	المجموع الكلي		

❖ عينة البحث (Research Sample)

يقصد بالعينة جزء من المجتمع تتوافر فيه نفس خصائص ومواصفات ذلك المجتمع وتمثل المجتمع تمثيلا كاملا بكل جزئياته (الجابري ، ٢٠١١ : ٢٤٥) وقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية التطبيقية بالأسلوب المتناسب والتي يتم فيها تقسيم المجتمع الاصيلي

^١ تم الحصول على البيانات اعلاه من رئاسة جامعة ديالى / قسم الشؤون الادارية والمالية / وحدة البيانات والمعلومات الادارية بموجب كتابهم المرقم ١٢٤٩٦ في ٢٤/١١/٢٠٢٠ .

الى مجتمعات فرعية (فئات او طبقات) حسب درجة اهمية تمثيل الخاصية (عليان ، ٢٠٠١ : ١٦٨) .

ولكون مجتمع البحث الحالي موزع وفق متغير الجنس (ذكور - اناث) والتخصص (علمي - انساني)، تم اختيار (٤٠٠) تدريسي وتدرسية وبنسبة (٣١ %) من مجتمع البحث البالغ (١٣٢٨) ، وقد توزع افراد العينة على (٦) كليات منها (٤) علمية و (٢) انسانية ، اذ بلغ عدد الذكور (٢٧٠) وبنسبة (٦٧ %) وبلغ عدد الاناث (١٣٠) وبنسبة (٣٣ %) ، كما بلغ عدد الاساتذة في التخصص العلمي (٢٥٦) وبنسبة (٦٤ %) في حين بلغ عدد الاساتذة في التخصص الانساني (١٤٤) وبنسبة (٣٦ %) والجدول (٢) يوضح ذلك .

الجدول (٢)

عينة البحث موزعة حسب الكلية والجنس والتخصص

المجموع	الجنس		الكلية	ت	التخصص
	اناث	ذكور			
١١٢	٥٤	٥٨	التربية للعلوم الانسانية	١	انساني
٣٢	٢	٣٠	العلوم الاسلامية	٢	
١٤٤	٥٦	٨٨	المجموع		
١٠٢	٤١	٦١	العلوم	٣	علمي
٥٨	٩	٤٩	الزراعة	٤	
٢٤	٦	١٨	الفنون الجميلة	٥	
٧٢	١٨	٥٤	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٦	
٢٥٦	٧٤	١٨٢	المجموع		
٤٠٠	١٣٠	٢٧٠	المجموع الكلي		

❖ اداة البحث (Research Tool)

لتحقيق اهداف البحث الحالي وقياس متغيرات البحث تطلب وجود اداة لقياس الضغوط المهنية ، وبعد اطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي لم يجد الباحث بحدود ما توفر لديه من ادبيات اداة مناسبة لقياس الضغوط المهنية

لعينة بحثه مما دعا الباحث الى ان يقوم ببناء المقياس ، وفيما يلي اجراءات اعداد اداة البحث:-

مقياس الضغوط المهنية :

لقياس الضغوط المهنية تطلب وجود اداة تقيس هذا المتغير ، لذلك فقد اعتمد الباحث الخطوات التالية في بناء المقياس :

١-تحديد نظرية الضغوط المهنية :

اعتمد الباحث نظرية العالمان لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman 1984) في بناء مقياس الضغوط المهنية الذي تم تعريفه بانه (تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على انها شاقة وتفق طاقاته وامكانياته وتهدد راحته) Lazarus & Folkman (63: 1984,) وحدد العالمان لازاروس و فولكمان في نظريتهم ثلاث مجالات ، المجال الاول (المطالب) وعدد فقراته (١٣) فقرة ، المجال الثاني (التقييم المعرفي للموقف) وعدد فقراته (١٣) فقرة ، المجال الثالث (المصادر) وعدد فقراته (١٣) فقرة .

٢-صياغة فقرات المقياس :

بعد تحديد مفهوم الضغوط المهنية من قبل لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman) ومجالات هذه الضغوط ، قام الباحث بصياغة فقرات المقياس مع مراعاة النقاط التالية :

- أ- ان تصاغ الفقرات بعبارة قصيرة ومفهومة لغويا وواضحة للمستجيب .
 - ب- ان لا تحتل الفقرة اكثر من اجابة ، و تتناسب مع مستوى افراد العينة .
 - ت- ان لا تصاغ الفقرات بصورة ايحائية .
 - ث- تجنب العبارات التي تتضمن نفي النفي لأنها مربكة للمستجيب .
 - ج- ان لا تصاغ الفقرات بصورة مبهمه او غير مفهومة (الجابري ، ٢٠١١ : ١٥٢) .
- وتم صياغة (٣٩) فقرة بأسلوب التقرير الذاتي وكانت بدائل الإجابة (تنطبق علي دائما - تنطبق علي غالبا - تنطبق علي احيانا - تنطبق علي نادرا - لا تنطبق علي ابدا) وقد وضعت درجات البدائل (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) للفقرات الايجابية وبالعكس للفقرات

السلبية وقد اطلع الباحث على الادبيات التالية في صياغة فقرات المقياس نظرية (Lazarus & Folkman ,1984) ودراسة (Areekkuzhiyil , 2014) .

٣- اعداد تعليمات المقياس :

اعد الباحث تعليمات توضيحية للمقياس اذ يمكن من خلالها جعل المستجيب على معرفة بكيفية الاجابة على الفقرات بسهولة ويسر ولا تجعل المستجيب يواجه صعوبة في الاجابة على هذه الفقرات وتم الاخذ بنظر الاعتبار النقاط التالية عند وضع الفقرات والتعليمات :

أ- عدم ذكر الاسم وان الاستبيان يستخدم لغرض البحث العلمي .
ب- عدم ترك فقرة بدون اجابة .

ج- الاجابة تحظى بالسرية التامة .

د - ضرورة الاجابة بدقة على فقرات المقياس .

هـ - لا توجد اجابة صحيحة او خاطئة ، اي ان كل الاجابات تعد صحيحة طالما انها تعبر عن رأيك .

و - وضع علامة (✓) حول البديل الذي يناسب السلوك الذي يمثل ما تشير به ، وراعى الباحث هذه التعليمات اخفاء الغرض الحقيقي من المقياس (عدم كتابة اسم المقياس) من اجل الحصول على اجابة صادقة وثابتة ، اذ يشير كرونباخ (Cronbach) الى ان التسمية الصريحة للمقياس قد تجعل المجيب يزيغ اجابته (Cronbach 1970 : 40) .

٤-صلاحية فقرات المقياس :

بعد ان تم تحديد فقرات المقياس ، قام الباحث بعرض مقياس الضغوط المهنية بصيغته الاولى على مجموعة من المحكمين والمختصين في العلوم التربوية والنفسية وذلك لأبداء ملاحظاتهم على فقرات المقياس من اجل تحقيق اهداف البحث فيما يتعلق بمدى صلاحيتها ومدى ملائمة توزيع الفقرات لكل مجال من مجالاته ومدى ملائمة بدائل الاجابة واجراء التعديلات التي يرونها مناسبة لفقرات المقياس، وكانت نسبة الاتفاق (٩٠ - ١٠٠ %) والجدول رقم (٣) يوضح ذلك ، اذ قام الباحث بتعديل الصياغات اللغوية لبعض الفقرات كما

في الملحق (٥) وبعد تعديل جميع فقرات المقياس اتفقوا على صلاحية الفقرات والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

اراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الضغوط المهنية

النسبة المئوية	غير الموافقين		الموافقين	الفقرات
	التعديل	الحذف		
١٠٠%	-	-	٢٠	١-٢-٣-٤-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩
٩٠%	٢	-	١٨	٥-١٨-١٩-٣١

٥- عينة وضوح التعليمات والفقرات

لغرض التحقق من وضوح تعليمات المقياس بصيغته الاولى وفهم المستجيبين لها والكشف عن الفقرات غير الواضحة وحساب الوقت المستغرق للإجابة ، والتعرف على الصعوبات التي يمكن ان تحدث اثناء تطبيق المقياس ، وملاحظة ردود افعالهم نحو الصياغة اللغوية للفقرات والمهام المطلوبة منهم ، طبق الباحث مقياس (الضغوط المهنية) على عينة مكونة من (٣٠) تدريسي وتدرسية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من كلية (الادارة والاقتصاد) و (التربية المقداد) ، و الجدول (٤) يوضح ذلك .

الجدول (٤)

توزيع افراد عينة وضوح التعليمات والفقرات على مقياس (الضغوط المهنية)

اسم الكلية	ذكور	اناث	المجموع
الادارة والاقتصاد	١٢	٣	١٥
التربية المقداد	١١	٤	١٥
المجموع	٢٣	٧	٣٠

وقد قام الباحث بالتوضيح لعينة البحث بأن الهدف من تطبيق المقياس هو البحث العلمي ووضح لهم كيفية الاجابة عنه ، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام الباحث بتسجيل الزمن المستغرق في الاجابة فضلا عن تسجيل الملاحظات والاجابة على استفسارات الاساتذة كافة وتبين ان فقرات المقياس (التعليمات - وضوح الفقرات - طريقة الاجابة) كانت واضحة

ومفهومة لجميع افراد العينة وكان الزمن المستغرق في الاجابة عن المقياس (١٠ - ١٤ دقيقة) دقيقة بمتوسط (١٢) دقيقة .

٦- التحليل الاحصائي لفقرات مقياس (الضغوط المهنية) :

يشير (Ebell) أن الهدف من التحليل الإحصائي للفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس التي تكشف عن الدقة في قياس ما وضعت من أجل قياسه (Ebell , 1972 : 392) .

وبناءً على ما ذكر اتبع الباحث الخطوات الاتية لتحليل الفقرات احصائياً :

أ- اختيار عينة التحليل الاحصائي :

ترى انستازي (Anastasi ,1976) ان افضل عدد يتم اختياره لأجراء التحليل الاحصائي هو ان لا يقل عن (٤٠٠) فرداً وذلك لكون هذا العدد يعطي افضل تباين بين الافراد مما يؤدي الى ظهور افضل تمايز ممكن (Anastasi ,1976 : 209)) ومن اجل التحليل الاحصائي للمقياس تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من اساتذة جامعة ديالى والجدول (٥) يوضح ذلك

الجدول (٥)

عينة التحليل الاحصائي موزعة حسب الكلية والتخصص والجنس

المجموع	الجنس		الكلية	ت	التخصص
	اناث	ذكور			
١٢٧	٥٣	٧٤	التربية الاساسية	١	انسائي
٢٣	٦	١٧	القانون والعلوم السياسية	٢	
١٥٠	٥٩	٩١	المجموع		
١٢٥	٣٠	٩٥	الهندسة	٣	علمي
٣٦	٩	٢٧	الطب البيطري	٤	
٤١	١٨	٢٣	الطب	٥	

٤٨	١٧	٣١	التربية للعلوم المصرفية	٦	
٢٥٠	٧٤	١٧٦	المجموع		
٤٠٠	١٣٣	٢٦٧	المجموع الكلي		

ب- القوة التمييزية لفقرات مقياس (الضغوط المهنية) :

يقصد بالقوة التمييزية للفقرة (قدرة الفقرة على التمييز بين الطلبة الذين يتمتعون بأكبر قدر ممكن من المعرفة والطلبة الاقل معرفة في مجال معين (ملحم ، ٢٠٠٠ : ٢٣٦) ، والغرض الرئيسي من استعمالها هو ابقاء الفقرات الجيدة التي تميز بين الافراد الخاضعين للقياس ، وتم ايجاد القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين اذ تم استخراج الدرجات الكلية لأفراد عينة التحليل الاحصائي ، وتم ترتيب الدرجات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة واعتماد نسبة (٢٧%) من استمارات المجموعة العليا ونسبة (٢٧%) من استمارات المجموعة الدنيا والهدف من ذلك تحديد المجموعتين اللتان تتصفان بأكبر حجم واقصى حجم تباين ممكن (18 : Ahmann & Clock , 1975) اذ بلغت المجموعتان الطرفيتان (٢١٦) استمارة بواقع (١٠٨) استمارة للمجموعة العليا و (١٠٨) استمارة للمجموعة الدنيا وبعد استخدام الاختبار التائي (t . test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٣٩) فقرة ، وقد تبين ان جميع فقرات المقياس مميزة اذا كانت القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات اكبر من القيمة التائية الجدولية عدا الفقرتين (٣٠ ، ٣٧) كانت غير مميزة وذلك لان القيمة التائية المحسوبة (0,581) و (1.758) اقل من القيمة التائية الجدولية (1.96) لذلك تم حذفها والجدول (٦) يوضح ذلك .

الجدول (٦)

القوة التمييزية لفقرات مقياس (الضغوط المهنية)

مستوى الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	5.126	1.17151	3.4630	.99844	4.2222	١
دالة	2.768	1.37059	3.1667	1.23168	3.6574	٢
دالة	6.112	1.30774	3.4907	.75773	4.3796	٣
دالة	3.170	.64583	1.6481	.76591	1.9537	٤
دالة	2.847	.87818	1.7037	1.11521	2.0926	٥
دالة	4.518	1.15781	3.3796	.87001	4.0093	٦
دالة	6.643	1.11175	3.4167	.78599	4.2870	٧
دالة	3.537	.73624	1.6667	.87364	2.0556	٨
دالة	5.827	1.04531	3.6389	.78052	4.3704	٩
دالة	6.338	1.27124	3.3056	.91069	4.2593	١٠
دالة	6.342	.85517	1.7500	1.21641	2.6574	١١
دالة	9.539	1.47328	2.7500	.97245	4.3704	١٢
دالة	7.020	1.51909	2.1944	1.44580	3.6111	١٣
دالة	11.212	1.33826	2.1481	1.10209	4.0185	١٤
دالة	9.122	1.36438	2.6296	1.01132	4.1204	١٥
دالة	9.291	1.05688	1.7963	1.19448	3.2222	١٦
دالة	10.153	1.05196	1.5741	1.43812	3.3148	١٧
دالة	11.363	1.05848	1.8981	1.25645	3.6944	١٨
دالة	9.814	1.21897	1.9907	1.26280	3.6481	١٩
دالة	2.099	1.13016	2.2222	1.20228	2.5556	٢٠
دالة	7.106	1.36032	3.0000	.86402	4.1019	٢١
دالة	3.221	.84627	1.6481	.92651	2.0370	٢٢
دالة	3.559	.95824	3.5833	1.06520	4.0741	٢٣
دالة	4.611	1.37273	2.1481	1.48754	3.0463	٢٤
دالة	5.978	1.38387	2.6944	1.07876	3.7037	٢٥
دالة	6.206	1.33047	3.0741	.96512	4.0556	٢٦
دالة	5.956	1.27613	3.0833	.99057	4.0093	٢٧
دالة	5.402	.97511	3.7593	.74808	4.3981	٢٨
دالة	5.356	1.16228	2.9352	1.12413	3.7685	٢٩
غير دالة	0.581	.70379	1.5000	.70158	1.5556	٣٠
دالة	6.707	1.33447	2.5648	1.17649	3.7130	٣١
دالة	9.584	1.34792	2.4259	1.06337	4.0093	٣٢
دالة	9.495	1.15993	2.0185	1.08910	3.4722	٣٣

دالة	10.336	1.13429	1.9444	1.27124	3.6389	٣٤
دالة	9.087	1.00311	1.6111	1.46931	3.1667	٣٥
دالة	7.388	1.35659	2.6944	1.01337	3.8981	٣٦
غير دالة	1.758	1.22312	3.4074	1.01234	3.6759	٣٧
دالة	5.147	1.40007	3.2407	.89936	4.0648	٣٨
دالة	2.124	.63366	1.4815	.76913	1.6852	٣٩

* القيمة التائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) = (١,٩٦)

ج - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Person) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية على المقياس ، وعند مقارنة قيم معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس بالقيمة الحرجة لمعاملات الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) تبين ان جميع الفقرات ذات علاقة دالة احصائيا بالمجال وبالدرجة الكلية للمقياس ، وهي دلالة على ان فقرات المقياس تتسق فيما بينها في قياس الضغوط المهنية ، باستثناء الفقرات (٢٠ ، ٣٠ ، ٣٩) كانت اقل من قيمة معامل الارتباط الحرجة والجدول (٧) يوضح ذلك .

الجدول (٧)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
١	.297	٢١	.385
٢	.180	٢٢	.133
٣	.366	٢٣	.263
٤	.122	٢٤	.308
٥	.133	٢٥	.364
٦	.286	٢٦	.340
٧	.387	٢٧	.348
٨	.114	٢٨	.332
٩	.330	٢٩	.323
١٠	.371	٣٠	.029
١١	.367	٣١	.410
١٢	.416	٣٢	.467
١٣	.340	٣٣	.481

.496	٣٤	.457	١٤
.447	٣٥	.391	١٥
.391	٣٦	.454	١٦
.127	٣٧	.484	١٧
.306	٣٨	.481	١٨
.090	٣٩	.457	١٩
		.082	٢٠

* القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) = (٠,٠٩٨)

د - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه :

يستعمل هذا الاجراء للتأكد من ان فقرات المجال تسير في نفس المسار الذي يسير فيه المقياس وباستخدام معامل ارتباط بيرسون تم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الضغوط المهنية اذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة احصائيا كونها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) باستثناء الفقرة (٣٠) التي تنتمي للمجال الثالث كانت غير دالة اذا بلغت (٠,٠٩٠) وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) والجدول (٨) يوضح ذلك

الجدول (٨)

قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس الضغوط المهنية

المجال الاول	رقم الفقرة	معامل الارتباط	المجال الثاني	رقم الفقرة	معامل الارتباط	المجال الثالث	رقم الفقرة	معامل الارتباط
المطالب	١	.341	التقييم المعرفي للموقف	٢	.251	المصادر	٣	.429
	٤	.156		٥	.295		٦	.373
	٧	.414		٨	.219		٩	.392
	١٠	.410		١١	.417		١٢	.482
	١٣	.437		١٤	.532		١٥	.465
	١٦	.530		١٧	.471		١٨	.481
	١٩	.507		٢٠	.213		٢١	.427
	٢٢	.178		٢٣	.309		٢٤	.411
	٢٥	.433		٢٦	.311		٢٧	.395
	٢٨	.332		٢٩	.362		٣٠	.090
	٣١	.450		٣٢	.473		٣٣	.506
	٣٤	.497		٣٥	.496		٣٦	.444
	٣٧	.196		٣٨	.324		٣٩	.119

* قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) = (٠,٠٩٨)

هـ - علاقة الدرجة الكلية للمجال بالمجالات الاخرى :

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لإيجاد معاملات الارتباط بين درجة المجال ودرجة المجالات الاخرى والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ، والجدول (٩) يوضح ذلك .

الجدول (٩)

مصفوفة الارتباطات لمكونات مقياس الضغوط المهنية

المجال	الضغوط	الاول	الثاني	الثالث
الضغوط	1	.878**	.864**	.865**
الاول	.878**	1	.656**	.637**
الثاني	.864**	.656**	1	.608**
الثالث	.865**	.637**	.608**	1

الخصائص السايكومترية لمقياس الضغوط المهنية :

اولاً : الصدق (Validity)

يعني الصدق ان المقياس يقيس ما وضع لقياسه ولا يقيس شيئاً اخر (Fonagy &

Higgitt , 1984 : 21) . ولقد استعمل الباحث اكثر من طريقة لتحقيق الصدق وهي :-

١-الصدق الظاهري (Face Validity) :

يقوم هذا النوع من الصدق على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيس ولمن يطبق عليهم (عبد الرحمن ، ١٩٩٨ : ١٨٤) والصدق الظاهري هو الاشارة الى مدى ما يبدو ان يقيسه الاختبار ، اي ان الاختبار يتضمن فقرات يبدو انها على صلة بالمتغير الذي يقاس وان مضمون الاختبار متفق مع الغرض منه (الامام واخرون ، ١٩٩٣ : ١٣٠) .

وللتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الضغوط المهنية تم عرض المقياس على مجموعة من المختصين والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية لتقدير صلاحية الفقرات في قياس الضغوط المهنية وقد اتفقوا على صلاحيتها بنسبة (٩٠%) في قياس ما اعدت لقياسه واجريت بعض التعديلات في الصياغة اللغوية لبعض الفقرات وبعد تعديل فقرات المقياس حصلت الموافقة على نسبة اتفاق (١٠٠%) انظر جدول (٣) .

٢-صدق البناء (Construct Validity) :

يعرف صدق البناء بأنه الاختبار الذي يدل على صحة الفروض او التنبؤات النظرية للصفة التي وضع الاختبار لقياسها (ابو ناهية ، ١٩٩٤ : ٣٤٦) .

وقد تم التحقق من صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية :

١-استخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين كما موضح في الجدول رقم (٦) .

٢-استخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كما موضح في الجدول رقم (٧) .

٣-استخراج علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه كما موضح في الجدول رقم (٨)

٤-استخراج علاقة الدرجة الكلية للمجال بالمجالات الاخرى كما موضح في الجدول رقم (٩) .

ثانيا : الثبات (Reliability) :

يقصد بالثبات بأنه الاتساق في النتائج ويعد الاختبار ثابتا اذا اعطي نفس النتائج اذا ما اعيد تطبيقه على نفس الافراد وفي ظل نفس الظروف (الزويبي ، ١٩٨١ : ٣٠) .

ولغرض تحقيق الثبات فقد استعمل الباحث اكثر من طريقة لإيجاد ثبات مقياس الضغوط المهنية ومنها :

١-طريقة الاختبار واعادة الاختبار (Test – Re – test) :

تعد طريقة اعادة الاختبار طريقة مباشرة لتحديد ثبات الاختبار وتعتمد على تطبيق الاختبار مرتين متتاليتين على نفس المجموعة المتجانسة والممثلة للمجتمع الاصل من الافراد (عمر واخرون ، ٢٠١٠ : ٢٢٢) ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة الثبات البالغة (٦٠) تدريسي وتدرسية واعيد تطبيقه بعد مرور فترة اسبوعين من التطبيق الاول وتم حساب الثبات عن طريق استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة للتطبيقين الاول والثاني اذ بلغ معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية (٠,٩١) وتعد هذه القيمة لمعامل الثبات جيدة (Ahmann & Glock , 1975 : 255) .

٢- طريقة تحليل التباين الفا كرونباخ للاتساق الداخلي (Cornbach Alpha) :

تعتمد هذه الطريقة على الاتساق او التوافق في اداء المفحوصين من فقرة الى اخرى ، وتقوم هذه الطريقة على تطبيق الاختبار مرة واحدة على المفحوصين ، وتستند هذه الطريقة في حسابها على تباينات الفقرات ، اي تباين استجابات المفحوصين على كل فقرة وعلى تباين اجابات المفحوصين على الاختبار ككل (الجابري ، ٢٠١١ : ٢٣٥) .

ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بسحب (٦٠) استمارة من استمارات عينة التحليل بصورة عشوائية وتم حساب معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٥) وهو معامل ثبات جيد يمكن الاعتماد عليه (Ahmann & Glock , 1975 : 255) .

الصيغة النهائية لمقياس الضغوط المهنية :

بلغ مجموع فقرات المقياس بصورته النهائية (٣٥) فقرة وتضمن المقياس ثلاث مجالات وهي (الموقف ، التقييم المعرفي للموقف ، المصادر) وقد وضع للمقياس خمسة بدائل هي (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي ابدا) تتوزع درجاتها (٥-٤-٣-٢-١) للفقرات الايجابية وبالعكس (١-٢-٣-٤-٥) للفقرات السلبية (عكس اتجاه المفهوم) ، وتم استخراج الخصائص السايكومترية للمقياس والتحليل الاحصائي للفقرات وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٠٥) وتم استخراج المؤشرات الاحصائية للمقياس لمعرفة مدى قرب توزيع درجات العينة من التوزيع الطبيعي الذي يعد معيارا للحكم على تمثيل العينة للمجتمع الذي تنتمي اليه ومن ثم امكانية تعميم النتائج ، لذلك تم استخراج المؤشرات الاحصائية لمقياس الضغوط المهنية على عينة البحث البالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية ، والجدول (١٠) يوضح ذلك .

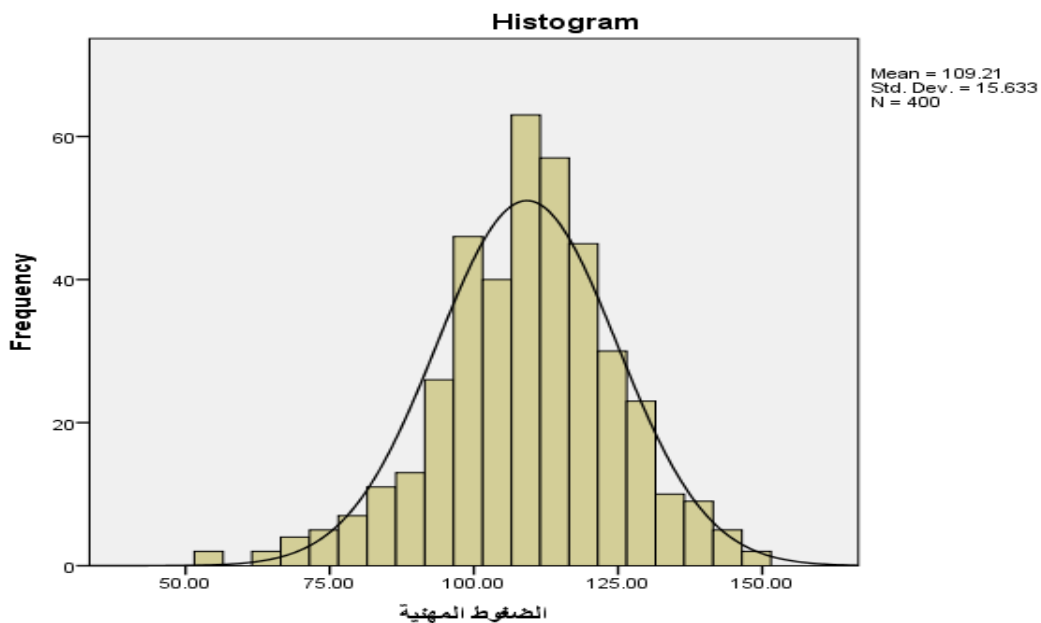
الجدول (١٠)

المؤشرات الاحصائية لمقياس الضغوط المهنية

ت	المؤشر الاحصائي	القيمة
١	الوسط الحسابي	١٠٩.٢٠٥٠
٢	الخطأ المعياري	٠.٧٨١٦٧
٣	الوسيط	١١٠.٠٠٠٠
٤	المنوال	١٠٨.٠٠
٥	الانحراف المعياري	١٥.٦٣٣٤٣
٦	التباين	٢٤٤.٤٠٤
٧	الالتواء	-٠.٤١٦-
٨	الخطأ المعياري للالتواء	٠.١٢٢
٩	التفرطح	٠.٧١٨
١٠	الخطأ المعياري للتفرطح	٠.٢٤٣
١١	المدى	٩٧.٠٠
١٢	اقل درجة	٥٤.٠٠
١٣	اعلى درجة	١٥١.٠٠

يتضح من خلال المؤشرات الاحصائية التي حصل عليها الباحث ان توزيع درجات الاساتذة على مقياس الضغوط المهنية هي قريبة من التوزيع الاعتدالي والمدرج التكراري في الشكل (١) يوضح ذلك .

الشكل (١) توزيع درجات افراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية



التطبيق النهائي :

بعد الانتهاء من أعداد المقياس بصورته النهائية قام الباحث بتطبيق المقياس بصيغته النهائية على أفراد عينة البحث والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من (٦) كليات في جامعة ديالى ، (٤) كليات من الاختصاص العلمي ، و(٢) كلية من الاختصاص الإنساني اذ استمرت فترة التطبيق من ٢٠٢١/٢/١ ولغاية ٢٠٢١/٣/١١ وبعد الحصول على البيانات استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية والتربوية (SPSS) لمعالجة بيانات البحث .

الوسائل الاحصائية (Statistical Means) :

استخدم الباحث في معالجة بيانات البحث الحالي عدة وسائل احصائية وذلك باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) ، والوسائل الاحصائية المستخدمة هي :-

١- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين : لمعرفة القوة التمييزية لمقياس الضغوط المهنية .

٢- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة : لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لأفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية .

٣- معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي (Alfa Cronbach) : استخدمت لمعرفة الثبات .

٤- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) : استخدم في إيجاد ما يأتي :

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

ب- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال .

ج- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس .

د- معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

تعرف الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة :

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجة افراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية والبالغ (١٠٩,٢٠٥٠) وبانحراف معياري قدره (١٥,٦٣٣٤٣) في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٠٥) ولغرض معرفة دلالة الفروق الاحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي تم استعمال الاختبار التائي (T , test) لعينة واحدة ، وظهرت نتائج الاختبار التائي ان القيمة التائية المحسوبة (٥,٣٧٩) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) مما يدل على وجود ضغوط مهنية لدى تدريسي الجامعة والجدول (١١) يوضح ذلك .

الجدول (١١)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي

لمقياس الضغوط المهنية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المتوسط الفرضي	المحسوبة
الضغوط المهنية	٤٠٠	١٠٩,٢٠٥٠	١٥,٦٣٣٤٣	١٠٥	٥,٣٧٩
					١,٩٦

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) = (١,٩٦)

اشارت نتائج البحث الى وجود ضغوط مهنية لدى تدريسي الجامعة :

اذ يرى الباحث بان هذه الضغوط نتيجة طبيعية لتفاعل الفرد مع احداث الحياة اليومية سواء داخل المؤسسة التعليمية او في الحياة العامة التي لا علاقة لها بمهنة التعليم اذ ان لكل منا نصيب من هذه الضغوط ولكن بنسب متفاوتة .

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مكي ، ٢٠١٣) و دراسة (ايريك كوزال Areekkuzhiyil (2014) ، والتي اشارت الى وجود ضغوط مهنية لدى اساتذة الجامعة ويمكن تفسير هذه النتيجة بحسب نظرية لازاروس وفولكمان (Lazarus , Folkman , 1984) التي ركزت على دور البيئة في حدوث المواقف المسببة للضغوط اذ يؤكد لازاروس وفولكمان (Lazarus , Folkman) ان الاحداث قد تكون ضاغطة بالنسبة لشخص ما في حين هي عادية لشخص اخر وان هناك اسبابا مباشرة واخرى غير مباشرة للضغط ويرى الباحث بأن الظروف والايضاح الراهنة في البلاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والامنية والمهنية والصحية المتمثلة بجائحة كورونا والتعليم الالكتروني وما يمثله من تجربة جديدة وكثرة اعداد الطلبة في الدراسات الاولية والعليا تضاف الى مجموعة الواجبات العديدة التي تقع على عاتق الاستاذ الجامعي التي يعيشها والتي سوف تتعكس على الاساتذة الجامعيين وتكون مصدرا لارتفاع ضغوطاتهم المهنية .

الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث من خلال تحليل البيانات ومناقشتها

استنتج ما يلي :

١- ان طبيعة الظروف والخبرات التي يتعرض لها الاستاذ الجامعي في مجتمعنا العراقي ادت الى ارتفاع الضغوط المهنية لديه .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها ، يوصي الباحث بالاتي :

- ١- على الوحدات الارشادية في الكليات اجراء مسح لمشكلات الضغط والتي تساعد الاساتذة الجامعيين على مقاومة الضغوطات واساليب التعامل معها .
- ٢- على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العمل على تحسين البيئة الجامعية وكل ما من شأنه رفع مستوى الكادر التدريسي من تهيئة جميع الظروف البيئية والصحية والنفسية .

٣- على الباحثين الافادة من مقياسي الضغوط المهنية الذين تم بنائه على وفق الخصائص السايكومترية في اجراء البحوث المستقبلية .

المقترحات :

استكمالاً للجوانب ذات العلاقة بهذا البحث فان الباحث يقترح ما يأتي :

١- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة الضغوط المهنية بمتغيرات مثل (التوافق النفسي ، اتخاذ القرار ، ادارة الوقت) .

٢- إجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى أكبر تشمل جامعات العراق كافة .

٣- جراء دراسة لمعرفة فاعلية برنامج ارشادي في تخفيض الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة .

Abstract

Occupational Pressures Among University Teachers

Keywords: Occupational pressures, university teachers

(.Ali Jaar Lafta

Prof. Zahra Musa Jaafar (Ph.D

University of Diyala - College of Education for Humanities

The current research aims to identify the professional pressures of university teachers.

To achieve the objectives of the research, the professional stress scale has been built according to the theory (Lazarus & Folkman , 1984) after following the scientific steps in its construction and verifying its validity and reliability. The sample of the current research consisted of (400) male and female teachers from the University of Diyala and from both specializations of pure scientific and humanities, and the research sample has been chosen by a stratified random method in a proportional manner.

By using statistical means (one-sample t-test, Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient and factor analysis), the results revealed that there is professional stress among university teachers.

In light of the results of the current research, the research came out with a number of recommendations and suggestions.

المصادر

المصادر العربية

- ابو الحصين ، محمد فرج الله (٢٠١٠) : الضغوط النفسية لدى المرضى والمرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ابو ناهية ، صلاح الدين محمد (١٩٩٤) : القياس التربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- الامام ، مصطفى محمود ، واخرون (١٩٩٣) : علم النفس الخواص ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد .
- الجابري ، كاظم كريم (٢٠١١) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط ١ ، مكتب النعيمي للطباعة والاستتساخ ، بغداد .
- الزوبعي ، عبد الجليل ابراهيم ، واخرون (١٩٨١) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل ، العراق
- الشرنوبى ، نادية السيد (٢٠٠١) : مصادر الضغوط لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتها بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديموجرافية ، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر العدد ٩٧ .
- المرسومي ، عبد المنعم جابر (٢٠١٩) : الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة ، مجلة كلية المعارف الجامعة ، العدد ٢٩ .
- أيبو ، نائف علي (٢٠١٩) : الضغوط النفسية ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، جمهورية مصر العربية .
- عباس ، محمد خليل ، وآخرون ، (٢٠٠٩) ، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط ١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
- عبد المعطي ، حسن مصطفى (٢٠٠٦) : ضغوط الحياة واساليب مواجهتها ، ط ١ ، مكتبة زهراء الشرق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- عليان ، ربحي مصطفى (٢٠٠١) : البحث العلمي ، اسسه ، مناهجه واساليبه ، اجراءاته ، بيت الافكار الدولية للطبع والنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

- عمر، محمود احمد ، واخرون (٢٠١٠) : القياس النفسي والتربوي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
- عيشاوي ، سعدالله ، و الصديقي ، عبد الحليم (٢٠١٥) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى اساتذة الطور الابتدائي ، دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي .
- فرج ، صفوت ارنت (١٩٨٠) : القياس النفسي ، ط ١ ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- لبوخي ، طيب ، واخرون (٢٠١٢) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي ، دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ، جامعة المسيلة .
- مكي ، لطيف غازي (٢٠١٣) : الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد ٣٨ .
- ملحم ، سامي محمد (٢٠٠٠) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط ١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
- يوسف ، جمعة سيد (٢٠٠٧) ادارة الضغوط : ط١، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث ، كلية الهندسة ، جامعة القاهرة .

المصادر الاجنبية

- Ahmann , J & Clock , M . (1975) . Measuring and Evaluation Educational Achievement , Allyn and Bacon , Boston .
- Anastasi , A . (1976) . Psychological Testing , New York and London: Macmillan , Fourth edition.
- Areekkuzhiyil , S . (2014) . Factors Influencing the Orgnnizational stress among Teachers Working in Higher Education Sector in Kerala : An Empirical Analysis , published in the journal Research and Pedagogic Interventions , Vol 2(2) .
- Cronbach , J. (1970) . Essentials of Psychological Testing , New York : Harper & Row .
- Ebell , R . (1972) . Essential of Educationment , New jersey , prenter .

-
- Fonagy , P & Higgitt , A . (1984) . Personality Theory and Clinical Practice , London , metham.
 - Lazarus , R & Folkman , S. (1984) . **Stress, Appraisal, and Coping**. New York : Springer.
 - Lazarus , R & Coyne , J . (1981) . **Cognitive style stress perception and coping** , (IN) , (IL) Kutach L. B , Schlesinger and associates (eds) hand book on stress and anxiety , Jessy bass publishers, pp. 144-157.
 - Robert , E . (2001) . mind teech associates effect of stress psychology today , April ,p30 .