

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي

إعداد

رانيا سيد محمد محمد

باحثة ماجستير، قسم علم النفس

كلية الآداب، جامعة المنيا

arony012345@gmail.com

تمهيد:

تعد الضغوط بصفة عامة والمتعلقة بالعمل بصفة خاصة ملازمة للإنسان منذ وجوده على الأرض فالإنسان وجد ليعمل ويسعي وكان هذا العمل ولا يزال مصدراً للشقاء مصداقاً لقوله تعالى ﴿لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ﴾.

كما أن أسلوب الحياة العصرية يعد مصدراً رئيسياً للضغوط المهنية، فقد أشارت الإحصائيات أن (89%) من البالغين في الولايات المتحدة الأمريكية يمرون بضغوط نفسية مرتفعة من وقت لآخر، وأن ستة أشخاص بين كل عشرة يمرون بضغوط نفسية مرتفعة مرة واحدة أو مرتين على الأقل أسبوعياً، في حين أن (25%) غالباً من المجتمع يعانون من ضغوط نفسية مرتفعة يومياً (السيد، 2018، 26). والعوامل المسببة للضغوط المهنية تختلف من فرد لآخر ومن منظمة لأخرى، بل ومن مهنة لأخرى، وقد أشارت الأدبيات البحثية إلى صعوبة وجود وظيفة خالية من الضغوط، إلا أن حدة هذه الضغوط تتباين من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر، وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط

بمختلف المنظمات والمهن، واختلاف مظاهر الاستجابة لها من الشخص لآخر (Meng and Wang, 2018, 598).

ومع الأهمية القصوى التي يمثلها الأستاذ الجامعي، بوصفه إحدى مقاومات الكفاية الداخلية لنظام التعليم العالي في مجال التدريس فحسب بل والبحث العلمي والعمليات الإشرافية والأكاديمية والإدارية أيضاً، إلى أن الدراسات التي تتناول حياة هذا الأستاذ وهو يمارس مهنته لم تجد النصيب الكافي من الاهتمام في الدراسات المتعلقة بالتعليم الجامعي (الحسين، 2020 ، 65). فهم يؤدون دوراً بالغ الأهمية لدى الجامعة في تحقيق أهدافها، كما أنهم يواجهون مختلف التحديات المستقبلية، ومن ثم تتعدد الأدوار المنوطة بهم، بين تقديم المواد العلمية في ضوء الأحداث المنشدة والمرحلة المحددة لها، والقيام بمهام إرشاد الطلاب وحل مشكلاتهم، وإعداد الخطط التعليمية، وتصميم المناهج التقييمية، بالإضافة إلى الأعمال الإدارية التي تتم تكاليفهم بها (الحسين، 2020 ، 65). وقد أشارت تقارير متعددة إلى أن معدل انتشار الضغوط المرتبطة بالعمل بين أعضاء هيئة التدريس آخذ في الازدياد، ويشير ذلك إلى زيادة عدد الطلاب والحاجة إلى توفر تعليم عالي الجودة في ظل التحديات الداخلية والخارجية ومشكلات وعلاقات العمل، حيث وجدت دراسة أجريت بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة جوندرا بإثيوبيا أن انتشار الضغوط المرتبطة بالعمل تبلغ (60,4%)، وتم الإبلاغ على أن الضغوط هي أحد الأسباب العشرة الرئيسية للوفاة في العالم ويمكن أن يؤدي إلى تطور العديد من المشاكل الجسدية والنفسية (Tquabo, N. A. et al, 2021). وأشارت منظمة الصحة العالمية (WHO) بأن الإجهاد وباء عالمي يؤثر على أكثر من 90% من سكان العالم (Mupanduki, E. N., 2020). بالإضافة إلى ذلك فقد أفيد ما يقرب من عشرين سنة أن حوالي 50% من الحالات ترتبط بالإجهاد المهني وذكر الأطباء أن العلاقة بين الصحة والإجهاد البدني

والنفسية يؤدي إلى ارتفاع وظيفة عدم الرضا، والتأثير السلبي، والضغوط النفسية، والقلق، والاكتئاب، والغياب عن العمل، والصحة الجسدية السيئة، فكل هذه الاضطرابات تؤثر على أعضاء هيئة التدريس جسدياً ونفسياً، مما ينتج لديهم مستويات عالية من ضغوط العمل (Qureshi, M. I., et al, 2014). وبناءً على ما سبق تحاول هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من أعضاء التدريس، وأيضاً إلقاء الضوء على أعضاء هيئة التدريس الجامعي كونهم اللبنة الأساسية في العملية التدريسية.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة البحث الحالي في أن معظم العاملين في عصرنا الحاضر علي اختلاف مهنتهم يواجهون أنواعاً متعددة من الضغوط أثناء العمل وأن اختلفت في عواملها ودرجاتها، وأن هذه الضغوط قد تسبب مشكلات كثيرة وخطيرة صحية جسمية كأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم والصداع.....، ونفسية كالقلق والضيق والتوتر.....، ومهنية كضعف الأداء وانخفاض الإنتاج.....، واجتماعية كاضطراب العلاقة بين العاملين بعضهم مع بعض أو بينهم وبين الإدارة، أو سوء العلاقات الأسرية وسوء التوافق المهني والاجتماعي. ولما كانت الدراسة ستقوم علي أهم شريحة للثروة البشرية وهم أساتذة الجامعة ويتعاملون مع أخطر شريحة للمجتمع وهم الشباب طلاب الجامعة الذين هم قادة المجتمع وكوادره في المستقبل وربما ستعكس تلك الضغوط المهنية التي يعاني منها أساتذتهم من ضغوط وإحباط وتوتر علي طلابهم بقدر تأثيرها علي صحتهم وأداءهم. ويشير (Blix et al., 162, 1999) في دراسته للضغوط المهنية للمعلمين الجامعيين أن 32% منهم يعانون من الضغوط المهنية ويشعرون بالاحتراق النفسي والمشكلات الصحية والتي أرجعها إلى

ضغوط الوظيفة والعمل المتزايد والقدرات المنخفضة لإدارة ضغوط العمل والتغير الوظيفي. ووجد (Kinman & Wray, 2013, 2) أن أعضاء هيئة التدريس غالباً ما يشعرون بالضغوط من تأليف البحوث العلمية ومن الوصول إلى نتائج لبحوثهم وتفسيرها. وبناءً على مراجعة الأدبيات المنهجية، تختلف التكاليف السنوية للإجهاد المهني في أوروبا عبر البلدان علي سبيل المثال، (703,12) مليون دولار أمريكي في السويد، (2,27) مليار دولار أمريكي في الدنمارك، (3,33) مليار دولار أمريكي في سويسرا، كما يكلف الإجهاد المهني المجتمع (26,47) مليار دولار سنوياً (Bolliger, L., et al., 2022). وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية :

- 1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في متغيرات (الضغوط المهنية - الصحة النفسية)؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات النظرية والكليات العملية في متغيرات (الضغوط المهنية - الصحة النفسية)؟

أهداف الدراسة :

- 1- الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- 2- معرفة الفروق بين الذكور والإناث في متغيرات (الضغوط المهنية - الصحة النفسية).

3- معرفة الفروق بين الكليات النظرية والكليات العملية في متغيرات (الضغوط المهنية - الصحة النفسية)؟

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية: 1- ندرة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة لدى عينة البحث.
2- إلقاء الضوء علي الضغوط المهنية التي يواجهه أعضاء هيئة التدريس الجامعي. 3-
تتناول هذه الدراسة أحد الموضوعات ذات أهمية تواجهه أعضاء هيئة التدريس الجامعي في عملهم.

الأهمية التطبيقية: 1- تكمن أهمية الدراسة في الجانب الوقائي المتمثلاً في كيفية التعامل مع الضغوط التي تواجه أعضاء التدريس في عملهم. 2- العمل علي رفع مستوى الصحة النفسية لدى أعضاء التدريس الجامعي.

مصطلحات الدراسة :

أولاً: تعريف الضغوط المهنية (occupational stress): هو عملية معقدة وديناميكية بين الفرد وبيئته، وينظر إليه على أنه مرض القرن العشرين، ويحدث عندما يواجه الفرد مثير ما لا يستطيع التعامل معه، ويمكن أن يؤدي به إلى بدء الإستجابة إما بالمواجهه أو الهروب، وهو رد فعل معقد للجهاز العصبي والغدد الصماء (Dogan, 2020).

تعريف المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (HLOSH): فإن الضغوط المهنية عبارة عن آذى نفسي وجسدي يصيب الفرد بسبب عدم التوافق التام بين قدرة الموظف

على الأداء الغير فعال، ومتطلبات العمل العالية التي تفوق قدرة الفرد (Dhakate, 2022, 30).

وذكر في تقرير لمنظمة الصحة العالمية أن ضغوط العمل: هي استجابة لعدم قدرة الموظف على التأقلم مع الوظيفة وعادة ما تحدث في العديد من ظروف العمل وتزداد سوءاً لشعور الموظف بضعف الدعم المقدم له من قبل زملائه، وضعف التحكم بسير العمل، ويستخدم عادة لتبرير ممارسة الإدارة السيئة (عثامنة وعبد الغني، ٢٠٢٢، ٣١٨).

أما (Kapse, etal, 2010, 59) فينظر إلى الإجهاد على أنه هو البلاء والتآكل والتلف الذي يتعرض له الجسد عندما لا يتكيف الموظفون مع البيئة المتغيرة باستمرار ولها آثار جسدية وإنفعالية تخلق مشاعر إيجابية وسلبية:

- فالتأثير الإيجابي: يمكن أن يساعد في حث الموظف على العمل، ويمكن أن يؤدي إلى الوعي والتطور في العمل.
- بينما التأثير السلبي: يؤدي إلى الشعور بعدم الثقة والرفض والغضب والإكتئاب، ويمكن أن يؤدي بدوره إلى مشاكل صحية مثل الصداع، والأرق، واضطراب المعدة والقرحة، وارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب والسكتة الدماغية، والطفح الجلدي. فالإجهاد المهني بناء يصعب تحديده للغاية.

وقسم موراي (Murray) أنواع الضغوط إلي:

- ضغط ألفا Alpha Stress: ويشير إلي خصائص الموضوعات البيئية كما هي في الواقع.
- ضغط بيتا Beta Stress: يشير إلي دلالة الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد نفسه (الجعافرة، 2016)

- ضغط النبذ وعدم الإهتمام: هو الشعور بعدم الراحة والإحباط نتيجة عدم إشباع الحاجة إلي الدافعية وهو الشعور بالصراع الناتج عن عدم الإهتمام وقلة تقديرهم للشخص مع استمرار التأنيب والعقاب له.
- ضغط النقص والضياع والتعرض للكوارث: هو الشعور بالقلق والتوتر الذي ينتج عن عدم إشباع الحاجة وتحقيق الإنجاز والشعور بعدم الرضا الناتج عن وجود أشخاص أو موضوعات بيئية تجعل الشخص يشعر بالضغط مثل الشعور بالضيق لفقدان الممتلكات، أو أمراض مزمنة، أو قلة الإمكانيات المادية، أو فقدان عزيز.
- ضغط السيطرة والمنع: كوجود بعض الأفراد الذين يفرضون علي الشخص القيام بأعمال لا يرغب فيها، سيطرة الآخرين علي آدائه، أو إتخاذهم للقرارات التي تخصه.
- ضغط الخداع والمراوغة: يمثل حالة من الشعور بالقلق الناتج عن عدم قدرة الفرد علي إشباع الحاجة إلي الفهم والمعرفة. (دعو وآخرون، 2013، 25).

ثانياً: تعريفات الصحة النفسية: Mental Health

الصحة النفسية في موسوعة علم النفس والتحليل النفسي: هي لفظ مرادف لمفهوم السواء، وهو يعني النضج والتوافق النفسي والاجتماعي ويتطلب مهارات في مجال تكوين علاقات شخصية واجتماعية فعالة وإيجابية مقبولة من الفرد ومن الآخرين، ويعني أن يتوافق الفرد مع ذاته ومع مهنته، إضافة إلى خلو الشخص من الإضطرابات والأمراض النفسية ومن الإنحرافات السلوكية الواضحة (غانم، 2017، 60-61).

الصحة النفسية وفقاً لمنظمة الصحة العالمية هي حالة من العافية يدرك فيها الفرد قدراته الخاصة، ويمكنه التعامل مع ضغوط الحياة اليومية، والقدرة علي العمل ويكون قادراً علي تقديم المساهمة بإنتاجية مثمرة لمجتمعه (Malik & Björkquist, 2018,) (140).

الدراسات السابقة:

في دراسة أجراها (El-Amin, 2013) كان الهدف من هذه الدراسة التحقق من طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية وعلاقتها بالتغيب والمشكلات الصحية (البدنية والنفسية) لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك على عينة قوامها (٣٠٦) من أعضاء هيئة التدريس الإناث بالجامعات الحكومية والخاصة بولاية الخرطوم، واستندت الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي وأسلوب العينات العشوائية الطبقية لإختيار العينة، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والتغيب عن العمل، كما بينت أن الأعراض الصحية الفسيولوجية والنفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالضغوط المهنية.

كما هدفت دراسة (عماد الدين، ٢٠٢١) إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى أساتذة التربية الرياضية في الطور الثانوي، وبلغت عينة الدراسة (٢٠) أستاذاً في التربية البدنية والرياضية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود ضغوط مهنية فيما يخص الإمكانات المادية للمؤسسة لدى الأستاذ أثرت في إنخفاض مستوى الصحة النفسية لديه. وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أبعاد الصحة النفسية والضغوط المهنية.

منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

أولاً: منهج الدراسة: المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الإرتباطي المقارن، وهو الذي يتناسب مع الدراسة الحالية ومع فروضها.

ثانياً: عينة الدراسة: تم اختيار عينة عن طريق العينة الطبقية العشوائية وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (100) عضو وتكونت العينة الاساسية من (300) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي ذكوراً وإناثاً بجامعة المنيا، وبلغ عدد الإناث (169) وبلغ عدد الذكور (131) كما أختيرت العينة من جميع الكليات والأقسام بحيث تمثل مجتمع البحث.

الوصف الإحصائي للعينة: قامت الباحثة بوصف إحصائي لعينة الدراسة عن طريق حساب التكرارات والنسب المئوية وفقاً للنوع والحالة الإجتماعية والكلية والدرجة العلمية والسن والسكن ويمكن عرضها في الجدول التالي (ن=300):

م	المتغيرات	فئات المتغيرات	العدد	النسبة
1	النوع	ذكور	131	43,7%
		إناث	169	65,3%
		الإجمالي	300	100%
2	الحالة الإجتماعية	أعزب	79	26,3%
		متزوج	213	71,0%
		مطلق	5	1,0%
		أرمل	3	1,0%
		الإجمالي	300	100%
3	الكلية	نظرية	130	43,3%
		عملية	170	56,7%

الإجمالي	300	%100		
معيد	79	%26,3	الدرجة العلمية	4
مدرس مساعد	62	%20,7		
مدرس	67	%22,3		
أستاذ مساعد	51	%17,0		
أستاذ عامل	7	%2,3		
أستاذ متفرغ	34	%11,3		
الإجمالي	300	%100		
أقل من 28	76	%25,3	السن	5
ما بين 29 و 44 سنة	134	%44,7		
من 45 فأكثر	90	%30,0		
الإجمالي	300	%100		
بالقرب من مكان العمل	139	%46,3	السكن	6
بعيداً عن مكان العمل	161	%53,7		
الإجمالي	300	%100		

أدوات الدراسة:

1- مقياس الضغوط المهنية: (إعداد الباحثة)

1-الهدف من المقياس: قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بهدف توفير أداة سيكومترية تتناسب ثقافة البيئة العربية وتتناسب مع العينة وأيضاً بسبب ندرة المقاييس التي تصدت لقياس الضغوط المهنية وذلك في -حدود علم الباحثة- وما تم الإطلاع عليه في

التعرف علي الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي ومدي تأثير هذه الضغوط علي جودة العمل وعلي صحتهم النفسية.

2-خطوات إعداد وبناء المقياس: البنود: تم عرض سؤال مفتوح علي أعضاء هيئة التدريس الجامعي وكان ينص علي "ما الضغوط التي تواجهها في مجال عمل حضرتك، برجاء ذكر علي الأقل ثلاث من الضغوط". تم الإطلاع علي عدد من المقاييس التي صممت لقياس الضغوط المهنية في بيئة العمل الجامعي بهدف الاستفادة منها في إعداد المقياس الحالي ومن هذه المقاييس (مقياس Gomes, 2010 - مقياس مصادر ضغوط العمل إعداد لعجايلية يوسف، 2015 - استبيان الضغوط المهنية إعداد أسماء إبراهيمي، 2015 - مقياس ضغوط العمل إعداد أسماء عبد العزيز الحسين، 2019 - اعتماداً علي الخطوات السابقة تم صياغة (49) بنداً أو عبارة. - وتم تحديد الأبعاد الأساسية للمقياس، والتي تمثلت في أربع أبعاد أساسية هم: (عبء العمل - العلاقات بالزملاء في العمل - نقص الموارد والبنية التحتية - البُعد المكاني في العمل)

صياغة البنود: تحديد بدائل الاستجابة على المقياس في ضوء ما سبق تم اختيار شكل الإجابة كالتالي (كثيراً جداً خمس درجات، كثيراً تأخذ أربع درجات، أحياناً تأخذ ثلاث درجات، قليلاً تأخذ درجتين، قليلاً جداً تأخذ درجة واحدة). - تم عرض الصياغة الأولية للبنود وأبعاد المقياس على مشرفي الرسالة، وتم حذف وإضافة بعض العبارات لضمان سلامة اللغة.

التعريف الإجرائي للضغوط المهنية: تعرف الباحثة الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي إجرائياً في هذه الدراسة بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو

هيئة التدريس الجامعي علي مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي المستخدم في هذه الدراسة الحالية.

إجراءات تطبيق المقياس: يتم تطبيق المقياس لقياس مدى الضغوط التي واجهها أعضاء هيئة التدريس في عملهم، ويصلح تطبيق المقياس على أعضاء التدريس في المؤسسات الحكومية والخاصة، المدرسين، العاملين في مجال التعليم، وتتم عملية التطبيق بصورة فردية ولا يأخذ التطبيق وقتاً كثيراً أي ما يقرب من (١٠ : ١٥ دقيقة).

تصحيح المقياس: يتكون المقياس من (٤٥) بند يتم الاجابة عنها من خلال خمس إجابات هي: كثيراً جداً (٥)، كثيراً (٤)، أحياناً (٣)، قليلاً (٢)، قليلاً جداً (١)، السؤال رقم 41* هو سؤال معكوس ويأخذ الدرجات كالاتي: (٥) - قليلاً جداً (4) - أحياناً (3) - كثيراً (2) - كثيراً جداً (1) وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (٤٥ : ٢٢٥) في حين تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية التي يواجهها عضو هيئة التدريس، والدرجة المنخفضة تشير إلى وجود مستوى منخفض من الضغوط المهنية التي يواجهها عضو هيئة التدريس في عمله، ولا يوجد وقت محدد للاجابة.

تعليمات التطبيق: "فيما يلي مجموعة من العبارات والتي تتعلق بالعمل الذي تعمل به، ومدى الضغوط التي تواجهها في عملك في هذه المؤسسة، أجب بمجرد فهمك للعبارة، لا توجد عبارات صحيحة أو خطأ، عبر عن رأيك بصراحة، وليس للاستبيان أية علاقة أو تأثير عليك في عملك. ضع دائرة علي الدرجة التي تراها مناسبة. شكراً لحسن التعاون الصادق."

مفتاح تصحيح المقياس

1. عبء العمل: وعباراته (5-6-9-12-14-15-19-23-27-30-31-36-

37-38-39-40-43-45-46)

2. العلاقات بالزملاء في العمل وعباراته (2-10-11-16-17-18-24-25-

26-32-35-42)

3. نقص الموارد والبُنى التحتية وعباراته (1-7-8-20-21-28-29-33-34-

41*-47)

4. البُعد المكاني عن العمل وعباراته (13-48-49)

صدق وثبات مقياس الضغوط المهنية في البحث الحالي:

أ_ الصدق: 1- صدق التكوين: قامت الباحثة بإستخدام التحليل العاملي ويمثل الجدول

التالي نتائج التحليل العاملي بطريقة التدوير المائل (ن=100). والعوامل قبل وبعد التدوير

وقيم الشيوع للمتغيرات

البند	العامل قبل التدوير				العامل بعد التدوير				الشيوع
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
1	0,31								0,16
2	0,46	0,52					0,75		0,53
3	0,39	-			0,52				0,33
4	0,50				0,36			0,34	0,36
5	0,42			0,47				0,64	0,46
6	0,54		0,50					0,65	0,58
7	0,69				0,48				0,52
8	0,56	0,30					0,50	0,35	0,47
9	0,52	0,40					0,60		0,45

0,60				0,73			– <u>0,31</u>	0,71	10
0,69	0,8 1				0,6 2	– <u>0,49</u>			11
0,50				0,69			– <u>0,32</u>	0,62	12
0,45			0,40	0,44				0,59	13
0,40			0,47	0,31				0,52	14
0,64			0,80				0,56	0,54	15
0,47			0,60				0,39	0,54	16
0,59				0,70				0,73	17
0,24		0,38				0,30			18
0,46		0,48	0,35			0,31		0,56	19
0,44				0,66				0,59	20
0,56			0,74				0,56	0,50	21
0,32			0,46					0,48	22
0,18			0,36					0,33	23
0,64				0,76				0,72	24
0,33		0,42						0,47	25
0,38		0,5 5				0,40		0,41	26
0,54								0,67	27
0,22				0,34				0,44	28
0,60			0,76				0,56	0,53	29
0,43		0,40		0,30		0,31		0,56	30
0,26		0,41						0,39	31
0,24			0,36					0,42	32
0,31				0,53				0,52	33
0,51				0,65				0,68	34
0,69				0,82		– <u>0,33</u>		0,71	35

0,67				0,75		–		0,71	36
						<u>0,36</u>			
0,72				0,77				0,80	37
0,12		0,32							38
0,48		0,31	0,45					0,64	39
0,51				0,65				0,68	40
0,47				0,64			–	0,60	41
						<u>0,32</u>			
0,42				0,60				0,56	42
0,22		0,37							43
0,73	0,8 2				0,5 8	–			44
						<u>0,56</u>			
0,58	0,7 1				0,4 8	–			45
						<u>0,43</u>			
	1,3 8	2,79	3,13	12,9 5	1,8 3	2,79	3,13	12,9 5	الجزر الكام ن
	3,8 9	5,93	6,66	27,5 5	3,8 9	5,93	6,66	27,5 5	نسبة التباين

يتضح من الجدول السابق ما يلي: تفسير العوامل المستخرجة من التحليل العاملي لمقياس الضغوط المهنية: أظهرت نتائج التحليل العاملي في الجدول السابق بعد التدوير أنه يوجد أربع عوامل مستقلة:

تفسير العامل الأول: بلغ الجذر الكامن لهذا العامل قبل التدوير (12,95) وبعد التدوير (12,95)، ونسبة التباين قبل التدوير (27,55) وبعد التدوير (27,55) وقد تشبع به (19) بند وهي (5-6-9-12-14-15-19-23-30-31-36-37-38-39)

40-43-45-46) وجميعها تشترك في سمة واحدة ويمكن تسمية هذا العامل بـ "عبء العمل".

تفسير العامل الثاني: بلغ الجذر الكامن لهذا العامل قبل التدوير (3,13) وبعد التدوير (3,13)، ونسبة التباين قبل التدوير (6,66) وبعد التدوير (6,66) وقد تشبع به (12) بند وهي (2-10-11-16-17-18-24-25-26-32-35-42) وجميعها تشترك في سمة واحدة ويمكن تسمية هذا العامل بـ "العلاقات بين الزملاء".

تفسير العامل الثالث: بلغ الجذر الكامن لهذا العامل قبل التدوير (2,79) وبعد التدوير (2,79)، ونسبة التباين قبل التدوير (5,93) وبعد التدوير (5,93) وقد تشبع به (11) بند وهي (1-7-8-20-21-28-29-33-34-41*) وجميعها تشترك في سمة واحدة ويمكن تسمية هذا العامل بـ "نقص الموارد والبنى التحتية".

تفسير العامل الرابع: بلغ الجذر الكامن لهذا العامل قبل التدوير (1,83) وبعد التدوير (1,83)، ونسبة التباين قبل التدوير (3,90) وبعد التدوير (3,90) وقد تشبع به (3) بنود وهي (13-48-49) وجميعها تشترك في سمة واحدة ويمكن تسمية هذا العامل بـ "البُعد المكاني عن العمل".

- تم استبعاد بند رقم (3) والذي يشير إلي: "بسبب ضغط العمل اضطربت علاقتي بأسرتي".

- تم استبعاد بند رقم (4) والذي يشير إلي: "حال الطلاب تغير عن ذي قبل".

- تم استبعاد بند رقم (22) والذي يشير إلي: "أواجه بعض المشكلات الأسرية بسبب العمل".

- تم استبعاد بند رقم (44) والذي يشير إلي: "كثرة حضور المؤتمرات والمناقشات الروتينية".

2_ صدق الإتساق الداخلي: تم حساب صدق الإتساق الداخلي من حيث ارتباط الدرجة علي البند بالدرجة الكلية علي الإستبيان، ويمثل الجدول التالي قيم معاملات الارتباط للبند بالدرجة الكلية لاستبيان الضغوط المهنية (ن=100)

عبء العمل		العلاقات بالزملاء		نقص الموارد		البُعد المكاني	
رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد
5	0,45	2	0,72	1	0,37	13	0,70
6	0,57	10	0,68	7	0,71	48	0,51
9	0,70	11	0,67	8	0,78	49	0,39
12	0,80	16	0,49	20	0,47		
14	0,69	17	0,80	21	0,70		
15	0,60	18	0,72	28	0,69		
19	0,77	24	0,66	29	0,61		
23	0,67	25	0,69	33	0,71		
27	0,77	26	0,43	34	0,46		
30	0,77	32	0,75	*41	0,20		
31	0,52	35	0,64	47	0,39		
36	0,63	42	0,73				
37	0,75						
38	0,78						
39	0,76						

						0,85	40
						0,71	43
						0,57	45
						0,66	46
0,30		0,81		0,77		0,92	معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية

قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى معنوية 0.05 عندما = 0,20 ودالة عند

مستوي معنوية 0,01 عندما = 0,26 لاختبار ثنائي الذيل. تعقيب: أظهر الجدول

السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية أقل من 0,01 فيما

بين الدرجة علي البند والدرجة الكلية، مما يشير إلي صدق الإتساق الداخلي للبنود.

3_ صدق المقارنة الطرفية: تم حساب صدق المقارنة الطرفية بين المرتفعين والذين

يشكلون الارباعي الثالث والمنخفضين الذين يشكلون الارباعي الأول (ن = 100) ويمثل

الجدول التالي نتيجة اختبار ت بين المجموعتين علي أبعاد المقياس.

العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	مجموعة
28	37,54	6,11	18,94	0,0001	خففيين
29	75,76	8,83			مرتفعين
25	14,76	1,62	20,12	0,0001	خففيين
27	37,22	5,36			مرتفعين
31	25,71	3,89	19,13	0,0001	خففيين
32	43,75	3,59			مرتفعين

0,0001	17,30	0,24	2,94	26	خفضين
		0,44	4,24	29	مرتفعين
0,0001	21,41	8,98	83,92	25	خفضين
		14,00	154,04	28	مرتفعين

1. تعقيب: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي الدرجة علي جميع أبعاد مقياس الضغوط المهنية، حيث كانت قيم ت علي التوالي = 18,94، 20,12، 19,13، 17,30، 21,41 وجميعها دال عند مستوى معنوية 0,001 والدلالة اتجاه مرتفعي الدرجة وكانت المتوسطات علي التوالي = 75,76، 37,22، 43,75، 4,24، 154,04، مما يشير إلي قدرة المقاس علي التفريق بين المجموعتين المتضادتين.

ب_ الثبات: لحساب ثبات مقياس الضغوط المهنية استخدمت الباحثة طريقتين للثبات وهما طريقة (ألفا كرونباخ) وطريقة التجزئة النصفية). (ن=100).

المقياس الفرعي	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
عبء العمل	0,93	0,94
العلاقات بالزملاء في العمل	0,86	0,89
نقص الموارد والبنية التحتية	0,76	0,78
البُعد المكاني عن العمل	0,80	0,85
الدرجة الكلية للضغوط المهنية	0,94	0,96

تعقيب: أظهر الجدول السابق وجود قيم عالية علي المقاييس الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية مما يشير إلي أن المقياس علي درجة عالية من الثبات.

ثانياً: مقياس الصحة النفسية أعد هذا المقياس كل من عبد المطلب أمين القريطي وعبد العزيز الشخص (1992)، في البيئة السعودية والمصرية، ويتكون هذا المقياس من (80) عبارة، كما يصحح المقياس في ضوء ليكرت ثنائي (نعم-لا)، وللمقياس سبعة أبعاد فرعية وهي:

1. الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس وأرقام العبارات (1-7-13-17-24-29-34-44-49-53-59-65-72-77)
2. القدرة علي التفاعل الاجتماعي. وأرقام العبارات (2-8-18-30-35-40-50-54-60-66-73-78)
3. النضج الإنفعالي والقدرة علي ضبط النفس. وأرقام العبارات (3-9-14-19-25-31-36-41-45-55-61-67-74)
4. القدرة علي توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة. 4-10-20-26-37-42-46-51-56-62-68-75)
5. التحرر من الأعراض العصبية أرقام العبارات (5-11-15-21-27-38-57-63-69-79)
6. البُعد الإنساني والقيمي. أرقام العبارات (6-12-16-22-28-32-39-43-47-58-64-70-76-80)
7. تقبل الذات وأوجه القصور العضوية أرقام العبارات (23-33-48-52-71)

صدق الاتساق الداخلي لمقياس الصحة النفسية: يبين الجدول التالي صدق الاتساق الداخلي للعلاقة ما بين الدرجة على البعد بالدرجة الكلية للبعد (ن=100)

1- الشعور بالكفاءة		2- القدرة علي التفاعل		3- النضج الانفعالي		4- القدرة علي التوظيف	
رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد
1	0,21	2	0,53	3	0,48	4	0,29
7	0,45	8	0,49	9	0,38	10	0,41
13	0,21	18	0,56	14	0,58	20	0,39
17	0,43	30	0,44	19	0,42	26	0,38
24	0,41	35	0,45	25	0,49	37	0,42
29	0,30	40	0,51	31	0,21	42	0,41
34	0,32	50	0,36	36	0,36	46	0,33
44	0,46	54	0,40	41	0,34	51	0,44
49	0,41	60	0,46	45	0,41	56	0,36
53	0,45	66	0,59	55	0,29	62	0,32
59	0,40	73	0,13	61	0,50	68	0,41
65	0,41	78	0,26	67	0,38	75	0,32
72	0,48			74	0,03		
77	0,66						
معامل ارتباط الأبعاد	0,76		0,62		0,59		0,66

							بالدرجة الكلية
--	--	--	--	--	--	--	-------------------

5- التحرر من الأعراض		6- البعد الإنساني		7- تقبل الذات وأوجه القصور	
رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد
5	0,34	6	0,35	32	0,42
11	0,33	12	0,37	33	0,39
15	0,31	16	0,31	48	0,54
21	0,60	22	0,17	52	0,58
27	0,38	28	0,36	71	0,65
38	0,45	32	0,39		
57	0,42	39	0,17		
63	0,35	43	0,58		
69	0,20	47	0,54		
79	0,54	58	0,20		
		64	0,34		
		70	0,39		
		76	0,45		
		80	0,31		
معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية	0,50		0,49		0,36

قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى معنوية 0.05 عندما = 0,20 ودالة عند مستوى معنوية 0,01 عندما = 0,26 لاختبار ثنائي الذيل.

تعقيب: أظهر الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية أقل من 0,01 فيما بين الدرجة علي البند والدرجة الكلية، مما يشير إلي صدق الإتساق الداخلي للبند.

صدق المقارنة الطرفية

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
بُعد الشعور بالكفاءة	المنخفضين	39	8,74	1,60	15,02	0,0001
	المرتفعين	48	12,60	0,71		
2- القدرة علي التفاعل	المنخفضين	27	6,96	1,65	14,0	0,0001
	المرتفعين	31	11,55	0,51		
3- بُعد النضج الانفعالي	المنخفضين	27	4,37	0,84	26,45	0,0001
	المرتفعين	32	9,56	0,67		
4- بُعد القدرة علي التوظيف	المنخفضين	49	9,06	1,27	11,90	0,0001
	المرتفعين	51	11,31	0,47		
5- بُعد التحرر من الأعراض	المنخفضين	35	5,97	1,04	17,83	0,0001
	المرتفعين	38	9,29	0,46		
6- بُعد البعد الإنساني	المنخفضين	27	11,41	1,08	15,95	0,0001
	المرتفعين	44	14,00	0,000		
7- بُعد أوجه القصور	المنخفضين	32	2,47	0,84	15,89	0,0001
	المرتفعين	28	5,00	0,00		

8-الصحة النفسية	المنخفضين	29	54,07	5,81	13,51	0,0001
	المرتفعين	27	69,59	1,42		

تعقيب: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي الدرجة علي جميع أبعاد الصحة النفسية حيث كانت قيمة ت علي التوالي = (15,02 ، 14,0 ، 26,45 ، 11,90 ، 17,83 ، 15,95 ، 15,89 ، 13,51) مما يشير إلي قدرة المقياس علي التفريق بين المجموعتين المتضادتين.

ثانياً: الثبات: بطريقتي معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية:

المقياس الفرعي	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الشعور بالكفاءة	0,59	0,61
القدرة علي التفاعل	0,65	0,73
النضج الانفعالي	0,59	0,65
القدرة علي التوظيف	0,38	0,48
التحرر من الأعراض	0,51	0,58
البُعد الإنساني	0,38	0,38
أوجه القصور	0,31	0,37
الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية	0,58	0,60

تعقيب: يتبين من الجدول السابق قيمة معامل ألفا بالنسبة لأبعاد مقياس الصحة النفسية وكذلك الدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,59 : 0,58)، وقيمة معامل التجزئة النصفية بالنسبة لأبعاد مقياس الصحة النفسية وكذلك الدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,61 : 0,60) وهي قيم مرضية نوعاً ما وتشير إلي معامل ثبات جيد للمقياس. باستثناء مقاييس

القدرة على التوظيف والبعد الإنساني وأوجه القصور ثباتها ضعيف جدا أقل من 0.38، وقد يكون ذلك راجعا لطبيعة العينة وطبيعة عملها وهم أساتذة جامعة، حيث الحذر في الأداء على البنود ومحاولة إظهار الذات في أفضل صورة ممكنة.

تفسير النتائج ومناقشتها

نتائج الفرض الاول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصحة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي. وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بهدف معرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات تقدير الذات والصحة النفسية لدى عينة الدراسة. والجدول التالي يوضح دلالة معاملات الارتباط بين درجة الضغوط المهنية والصحة النفسية

المتغير	معامل الارتباط	مستوي الدلالة	الدلالة
القدرة علي التفاعل	-0,14*	0,02	دال
النضج الإنفعالي	-0,27**	0,0001	دال
القدرة علي التوظيف	-0,15**	0,001	دال
التحرر من الأعراض	-0,23**	0,0001	دال
أوجه القصور	-0,15*	0,01	دال
الشعور بالكفاءة	-0,28**	0,0001	دال
البُعد الإنساني	-0,02	0,68	غير دال
الصحة النفسية	-0,32	0,0001	دال

تعقيب: توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة بين جميع أبعاد الصحة النفسية فيما عدا بُعد (البُعد الإنساني) فهو غير دال كما أن معاملات الارتباط علي التوالي $r = (-0,14, 0,27- , 0,15- , 0,23- , 0,15- , 0,28- , 0,02- , 0,32-)$

مناقشة نتائج الفرض الأول: والذي ينص علي "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس". وجاءت النتائج مؤيدة لهذه الفرضية، حيث دلت علي وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي يتم قبول صحة هذا الفرض. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (سويد، 2017) والتي أسفرت نتائجها إلي وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل ومستوي الصحة النفسية والكفاءة المهنية. واتفقت مع دراسة (وزاي ونوار، 2018) والتي أشارت نتائج دراسته إلي وجود علاقة دالة إحصائياً بين ضغط العمل والصحة النفسية لدي عمال القطاع الصحي. واتفقت مع دراسة (Malik & Björkquist, 2018) والتي بينت عن وجود علاقة واضحة بين الإجهاد المهني والصحة النفسية. كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مزياني، 2023) والتي خلصت نتائجها إلي وجود علاقة ارتباطية بين مستوي الصحة النفسية واستراتيجية الإنفعال لمواجهة الضغوط المهنية. وتفسير الباحثة ذلك أن هذه النتيجة هي نتيجة منطقية وصحيحة فكلما زادت الضغوط المهنية علي أعضاء التدريس كلما قلت صحتهم النفسية والعكس أيضاً كلما قلت الضغوط التي تواجههم كلما زادت صحتهم النفسية، فقد يتعرض أعضاء هيئة التدريس للعديد من أنواع الضغوط التي تؤثر بشكل سلبي علي أدائهم في العمل وصحتهم النفسية وكفاءتهم المهنية، وإن انخفاض الصحة النفسية يزداد كلما ازدادت ضغوط مهنة التدريس لديهم، فالضغوط تؤدي إلي حالة من عدم الإتران والتوتر والقلق مما يجعله

فريسة لأشكال عديدة من مظاهر سؤ التكيف وبالتالي يصبح عرضة للإصابة بالاضطرابات النفسية.

نتائج الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغيرات (الضغوط المهنية- الصحة النفسية). ولمعرفة نتائج هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار T. Test بين المجموعتين.

أ- الفروق بين الجنسين في الضغوط المهنية. ويمثل الجدول التالي نتائج اختبار (ت) للفروق بين الذكور والإناث علي الضغوط المهنية

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
1- عبء العمل 1. ذكور 2. إناث	131 169	57,96 61,82	15,21 15,10	- 2,19	0,03 دال
2- العلاقات بالزملاء 1. ذكور 2. إناث	131 169	26,69 25,65	9,46 8,50	1,00	0,31 غير دال
3- نقص الموارد 1. ذكور 2. إناث	131 169	35,76 33,85	7,37 7,63	2,18	0,03 دال
4- البعد المكاني 1. ذكور	131 169	6,77 7,15	3,53 3,85	- 0,87	0,38 غير دال

					2. إناث
					5- الضغوط المهنية
0,69	-	29,14	127,18	131	1. ذكور
غير دال	0,39	27,31	128,47	169	2. إناث

1. تعقيب: توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على بُعد (عبء العمل)

حيث كان متوسط الذكور = 57,96 ، ومتوسط الإناث = 61,82 ، والفارق دال

عند مستوى 0,03 لصالح الإناث.

2. توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على بُعد (نقص الموارد) حيث

كان متوسط الذكور = 35,76 ، ومتوسط الإناث = 33,85 ، وهي دالة عند

مستوى 0,03 ، لصالح الذكور.

3. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على بُعد (العلاقات بالزملاء

والبُعد المكاني والضغوط المهنية) حيث كانت قيم ت علي التوالي = 1,00 ، -

0,87 ، -0,39 والفارق بينهم غير دال.

مناقشة النتائج: ويتضح من العرض السابق: عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور

والإناث على الدرجة الكلية للضغوط المهنية على بُعدي (العلاقات بالزملاء، والبُعد

المكاني) وبالتالي يمكن رفض هذه الفرضية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الجواد،

٢٠٢٣) والتي أشارت إلى عدم فروق بين الذكور والإناث في مستوى الإحترق المهني.

كما تبين أيضاً وجود فروق بين الذكور والإناث على بُعدي (عبء العمل لصالح الإناث)

(ونقص الموارد لصالح الذكور) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (المصدر، أبو كويك،

٢٠٠٧) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط مهنة التدريس

لصالح المعلمين وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بقية الأبعاد وتري الباحثة

أن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في الشعور بالضغوط المهنية يرجع إلى أن كلاهما تتشابه الظروف المحيطة بهم في القيام بالمهام التدريسية والإبحاث العلمية ويتعرضون لنفس ضغوط المهنة وترجع هذه النتيجة إلى التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها المجتمع وكان من نتيجتها تعقد الحياة وتزايد مطالبها من ناحية وتزايد ضغوط العمل من ناحية أخرى. ويتفق ذلك مع مفهوم الدور أن أعضاء هيئة التدريس سواء ذكوراً أو إناثاً فكلاهما يقومون بمجموعة من المهام والمسؤوليات تتمثل في الإعباء الدراسية (عبد الجواد، 2023).

ب- الفروق بين الجنسين في متغير الصحة النفسية

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
1- الشعور بالكفاءة 1. الذكور 2. الإناث	131 169	10,58 10,53	2,31 2,28	0,18	0,86 غير دال
2- القدرة علي التفاعل 1. الذكور 2. الإناث	131 169	9,63 9,30	2,13 2,08	1,32	0,19 غير دال
3- النضج الإنفعالي 1. الذكور 2. الإناث	131 169	7,08 6,77	2,38 2,16	1,20	0,23 غير دال
4- القدرة علي التوظيف 1. الذكور 2. الإناث	131 169	10,34 10,28	1,45 1,46	0,35	0,73 غير دال
5- التحرر من الأعراض	131	7,85	1,76	3,70	0,0001

1. الذكور	169	7,09	1,76	دال
2. الإناث				
6- البعد الإنساني				
1. الذكور	131	12,76	1,23	0,04
2. الإناث	169	13,05	1,15	دال
7- أوجه القصور				
1. الذكور	131	3,71	1,07	0,24
2. الإناث	169	3,86	1,09	غير دال
8- الصبة النفسية				
1. الذكور	131	61,95	7,70	0,21
2. الإناث	169	60,88	7,06	غير دال

1. ويتضح من الجدول السابق: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث

على بُعد (الشعور بالكفاءة - القدرة علي التفاعل - النضج الإنفعالي - القدرة علي التوظيف - أوجه القصور - والصحة النفسية) وكانت قيم ت علي التوالي = 0,18 ، 1,32 ، 1,20 ، 0,35 ، -1,18 ، 1,26 ، والفارق غير دال

2. توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على بُعد (التحرر من الأعراض)

حيث كان متوسط الذكور = 7,85 ، ومتوسط الإناث = 7,09 ، وهي دالة عند مستوى 0,04 ، لصالح الذكور.

3. توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على بُعد (البعد الإنساني) حيث

كان متوسط الذكور = 12,76 ، ومتوسط الإناث = 13,05 ، وهي دالة عند مستوى 0,04 ، لصالح الإناث.

مناقشة النتائج: يتضح من العرض السابق: عدم وجود فروق دالة إحصائية علي متغير الصحة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، ويمكن القول بأن هذه الفرضية لم تتحقق حسب متغير الجنس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بختي وحبالله، 2018) والتي أشارت إلي عدم وجود فروق دالة إحصائية في الصحة النفسية حسب الجنس، كما تتفق مع دراسة (المصري، 2014) والتي أشارت إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدي عينة البحث تعزي لمتغير الجنس. كما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (بن حمودة، 2020) والتي أشارت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدي عينة البحث وفقاً لمتغير الجنس. وترى الباحثة في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية لدي أعضاء التدريس الجامعي تبعاً لمتغير الجنس إلي أن أعضاء التدريس سواء ذكوراً أم إناثاً فإنهم يعيشون في نفس البيئة ويتعرضون لنفس الظروف مما يجعل ظروفهم النفسية متقاربة إلي حد ما، وبالتالي ترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية وموضوعية إلي حد كبير، فالجميع ذكوراً وإناثاً يتفاعلون مع الظروف الحياتية السائدة بساليباتها وإيجابياتها.

نتائج الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات النظرية والكليات العملية في متغيرات (الضغوط المهنية – الصحة النفسية). ولمعرفة نتائج هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام إختبار T. Test بين المجموعتين.

أ- الفروق بين الكليات النظرية والكليات العملية في متغير الضغوط المهنية

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
1-عبء العمل 1. النظرية	130	56,82	14,08	3,35-	0,001

2. العملية	170	62,82	15,65		دال
2-العلاقات بالزملاء					
1. النظرية	130	24,98	8,55	1,91-	0,06
2. العملية	170	26,96	9,51		غير دال
3-نقص الموارد					
1. النظرية	130	33,65	7,36	2,07-	0,03
2. العملية	170	35,47	7,64		دال
4-البُعد المكاني					
1. النظرية	130	7,86	3,87	3,66	0,0001
2. العملية	170	6,31	3,45		دال
5-الضغوط المهنية					
1. النظرية	130	123,32	26,97	2,49-	0,01
2. العملية	170	131,41	28,49		دال

1. تعقيب: توجد فروق دالة إحصائياً بين الكليات النظرية والكليات العملية علي جميع أبعاد الضغوط المهنية فيما عدا بُعد العلاقات بالزملاء، ويتضح أن بُعد (عبء العمل) كان متوسط الذكور = 56,82، ومتوسط الإناث = 62,82، وهي دالة عند مستوى 0,01، لصالح الإناث. بينما بُعد (نقص الموارد) كان متوسط الذكور = 33,65، ومتوسط الإناث = 35,47، وهي دالة عند مستوى 0,03، لصالح الإناث. بُعد (البُعد المكاني) كان متوسط الذكور = 7,86، ومتوسط الإناث = 6,31، وهي دالة عند مستوى 0,001، لصالح الذكور. بينما الدرجة الكلية (الضغوط المهنية) كان متوسط الذكور = 123,32، ومتوسط الإناث = 131,41، وهي دالة عند مستوى 0,01، لصالح الإناث.

2. لا توجد فروق دالة إحصائية بين الكليات النظرية والكليات العملية على بُعد (العلاقات بالزملاء) حيث كان متوسط الذكور = 24,98 ، ومتوسط الإناث = 26,96 ، وهي دالة عند مستوى 0,05 ، لصالح الإناث.

مناقشة النتائج: ويتضح من العرض السابق: وجود فروق دالة إحصائية علي جميع أبعاد الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية، فيما عدا (العلاقات بالزملاء) وجميعها لصالح الكليات العملية فيما عدا البُعد المكاني فهو لصالح الكليات النظرية، ويمكن القول بقبول هذه الفرضية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (إبراهيم وعبد الجواد، 2017) والتي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً لمتغير الكليات. ويمكن تفسير ذلك: قد يرجع ذلك إلي تشابه الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس باختلاف الكليات سواء نظرية او عملية نظراً لأن كافة الكليات يحكمها قانوناً واحداً وهو قانون المجلس الأعلى للجامعات والذي تتفق بنوده في جميع الكليات إذاً فإن الضغوط المهنية تحدث لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل.

ب-الفروق بين الكليات النظرية والكليات العملية في متغير الصحة النفسية

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
1-الشعور بالكفاءة	130	10,48	2,28	0,50-	0,93 غير دال
	170	10,61	2,30		
2-القدرة علي التفاعل	130	9,54	2,05	0,68	0,74 غير دال
	170	9,37	2,15		

3-النضج الإنفعالي	130	6,89	2,28	0,09-	0,66
	170	6,92	2,26		غير دال
4-القدرة علي التوظيف	130	10,42	1,39	0,18	0,28
	170	10,22	1,50		غير دال
5-التحرر من الأعراض	130	7,58	1,72	1,32	0,48
	170	7,30	1,85		غير دال
6-البعد الإنساني	130	12,86	1,13	0,78-	0,77
	170	12,97	1,25		غير دال
7-أوجه القصور	130	3,72	1,02	0,99-	0,47
	170	3,85	1,13		غير دال
8-الصحة النفسية	130	61,49	7,47	0,29	0,37
	170	60,24	7,27		غير دال

ويتضح مما سبق: لا توجد فروق ذات دلالة بين الكليات النظرية والكليات العملية على جميع المتغيرات، حيث كانت قيم (ت) علي التوالي -0,50 ، 0,68 ، -0,09 ، 0,18 ، 1,32 ، -0,78 ، -0,99 ، 0,29 ، وهي قيم غير دالة.

نتائج الفروق بين الكليات النظرية والعملية علي متغير الصحة النفسية: يتضح من العرض السابق: عدم وجود فروق دالة إحصائياً علي متغير الصحة النفسية لدي أعضاء

هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكليات، ويمكن القول بأن هذه الفرضية لم تتحقق حسب متغير الكليات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد شرباتي، 2011) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية. وتري الباحثة أن عضو هيئة التدريس يكون متفتح للخبرات والمعلومات الجديدة والبحث المستمر والتطور بشكل عام سواء أكانت طبيعة تخصصه عملية أو نظرية ولا يقتصر علي تخصص واحد كما أن أعضاء التدريس يعيشون في نفس البيئة ويتعرضون لنفس الظروف مما يجعل ظروفهم النفسية متقاربة إلى حد ما، وبالتالي تري الباحثة أن هذه النتيجة منطقية وموضوعية إلى حد كبير، كما أشارت دراسة (علي، 2020) أن عمل عضو هيئة التدريس لا يختلف باختلاف طبيعة التخصص فهم يتمتعون بالقدرة علي التركيز والتفتح والتطور المستمر.

المصادر والمراجع :

أولاً: المراجع العربية :

إبراهيم، ريم أحمد وعبد الجواد، سمر أحمد شوقي (2017). بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، 1 (79)، 192 – 214.

بختي، خديجة وحابالله، حليلة (2018). الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الابتدائي بولاية أدرار (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة أحمد دراية أدرار.

بن حمودة، سارة (2020). تقدير الذات وعلاقته بالصحة النفسية لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي دراسة ميدانية بثانوية بالميهوب عبد الرحمان - برج بوعريريج. (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة محمد البشير الإبراهيمي.

الجعافرة، إبراهيم موسي (٢٠١٦). مستوي الضغوط النفسية وعلاقتها بالتكؤ الأكاديمي لدى طلبة جامعة مؤتة. (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة مؤتة.

الحسين، أسماء عبد العزيز (٢٠20). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. مجلة البحث العلمي في التربية، 28(6)، 64-85.

دعو، سميرة وشنوفي، نورة (٢٠١٣). الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهه لدى أم الطفل التوحيدي. دراسة عيادية لخمس حالات. (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة أكلي محند أولحاج.

سويد، جيهان علي السيد (2017). فعالية برنامج معرفي سلوكي في إدارة الحياة لخفض حدة ضغوط العمل والإرتقاء بالصحة النفسية والكفاءة النفسية لدى عينة من الممرضات السعوديات والمصريات. مجلة الإرشاد النفسي، 1 (50)، 143-218.

السيد، وائل السيد حامد (٢٠١٨). دراسة الضغوط النفسية وعالقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. ٣ (١)،

Available online at [http:// www.refaad.com](http://www.refaad.com) . ٤٨-٢٥

عبد الباقي، ابن بوقرين وابن عون، الطيب (٢٠١٧). أثر بيئة العمل النفسية الاجتماعية على الصحة النفسية للموارد البشرية في مؤسسات ذوي الإحتياجات الخاصة. مجلة الإمتياز لبحوث الإقتصاد والإدارة، ١ (١)، ١٩٦-٢١٠.

عبد الجواد، أسماء فرج فرج (2023). الإحتراق المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، 1 (61)، 45-88
<https://jsswh.journals.ekb.eg>

عبد شرباتي، أسماء حمدي (2011). مفهوم الذات وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة جامعة القدس (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة القدس.

عثامنة، سيف ناصر وعبد الغني، دينا أحمد بني (٢٠٢٢). أثر ضغوط العمل على الإلتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن. المجلة العربية للإدارة، ٤٢ (١)، ٣١٥-٣٣٦.

علي، فدوى أنور وجدي (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. العدد (٢١)، ١٣٣ - ١٨٣.

عماد الدين، طويل (٢٠٢١). الصحة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لدى أستاذه التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي. دراسة ميدانية بثانويات دائرة مقره

(رسالة ماجستير منشورة). معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

المصدر، عبدالعظيم سليمان، و أبو كويك، باسم علي. (2007). ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة - فلسطين. أعمال المؤتمر التربوي الثالث: الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز، فلسطين. 679-639 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record69>

المصري، إبراهيم سليمان (٢٠١٤). تقدير الذات وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، ١٣(١)، ١٤٨-١٣١.

وزاي، طاوس ونوار، شهرزاد (٢٠١٨). الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي. (دراسة استكشافية على عينة من موظفي القطاع الصحي بمدينة تشرت. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ١(٢٨)، ٨٧-٧٧.

ثانياً: المراجع الاجنبية

Blix, A. G., Cruse, R. J., Mitchell, B. M. & Blix, G. G. (1999). Occupational stress among university teachers, Educational Research, 36(2), 157-169.

Bolliger, L., Lukan, J., Colman, E., Boersma, L., Lustrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2022). Sources of occupational stress among office workers-A Focus Group Study. International Journal of Environmental Research and public Health, 19(3), 1-18 <https://www.mdpi.com/journal/ijerph>

Dhakate, M. A., Dimple, v.k., Joge, U. S. Khakse, G. M., & Hiwarkar, P. K. (2022). Assessment of job stress among non- teaching staff:

- Across- sectional study at a teaching hospital, central India. International Journal of occupational safety and health (IJOSH), 12(1), 29-34, Doi: <http://doi.org/10.3126/ijosh.v12i1.41036>
- Dogan, S. A. (2020). Mersin üniversitesi tip fakültesi öğrencilerinin stres algılarının değerlendirilmesi. [Master's thesis, MERSİN ÜNİVERSİTESİ] Proquest Disseminations and Theses Global.
- El-Amin, M. A. M. M.(2013). Occupational stress among female academic staff at universities in Khartoum state. journal of Ahfad, 30(1), 29-45.
- Kapse, M., Pathak, A. & Sharma, S. (2010). Occupational stress among female teaching professionals and its effect on home environment at Indore city. Management Journal of siva sivani Institute of management <http://www.ssim.ac.in>
- Kinman, G. & Wray, S. (2013). Higher stress, A Survey of stress and well-being among staff in higher education, London, UK: Journal university and college union, 1-45.
- Malik, N., A., & Björkquist, k. (2018). Occupational stress and mental health and musculoskeletal health among university teachers. Eurasian journal of Medical Investigation, 2(3), 139-147. Doi:10.14744/ejmi.2018.41636
- Meng, Q. & Wang, G. (2018). A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. Psychology Research and Behavior Management, (11), 597-605. <http://dx.doi.org/10.2147/PRBM.S187295>
- Mupanduki, E., N. (2020). Stress and coping in generation Y registered nurses (RNS): A Qualitative Description (publication no: 27833589) [Doctoral dissertation, Grand Canyon University]. Proquest Dissertations Publishing.
- Qureshi, M. I., Rasli, A. & Zaman, K. (2014). A New trilogy to understand the relationship among organizational climate,

workplace bullying and employee health. Arab Economic and Business Journal, 9(2), 133–146.

Tongchaiprasit, P. & Ariyabuddiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: the mediating effects of job satisfaction and job stress. International journal of Hospitality Management, (55), 33-40. DOI: 10.1016/j.ijhm.2016.02.00g

Tquabo, N. A., Gebregziabher, N. K. Tesfaldet , I. E., Misghina, H. M ., Russom , T. F., & Weldemariam, M. O. (2021). Occupational Stress and associated factors among college instructions in Eritrea : A cross-sectional study 2019 population Medicine, 3, 1-9.