

الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعيين وعلاقته بتقدير الذات في ضوء بعض المتغيرات الفردية كالجنس والسن

الاسم : عميار علي

جامعة الجزائر 2

ملخص البحث:

يدور موضوع البحث حول الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعيين وعلاقته بتقدير الذات، وقد خلصت الدراسة الحالية إلى أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يعانون من ضغط مهني مرتفع، الذي يرجع إلى مجموعة من الظروف والمشاكل التي ميزت الجامعة الجزائرية حيث تبين من خلال نتائج المقارنات أن الفئة التي تتراوح أعمارهم بين (31 - 40) هي الأكثر تعرضاً للضغط المهني. في حين لا توجد أي فروق حسب متغير الجنس. بينما بينت هذه الدراسة أن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بدرجة مرتفعة من تقدير الذات حيث أن الأساتذة الإناث هن الأكثر تقديراً لذواتهن مقارنة الذكور، وأيضاً أن الأساتذة الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة هم الأكثر تقديراً لذواتهم والذين تتراوح أعمارهم ما بين 41 و50 سنة هم الأقل تقديراً لذواتهم. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة إرتباطية عكسية بين متغيري الضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة الجامعيين.

Résumé :

L'objet de la recherche porte sur la relation entre le stress professionnel et l'estime de soi chez les enseignants universitaires. L'étude a conclu que la majorité des enseignants ont un stress professionnel élevé, qui est due à un ensemble de circonstances et problèmes qui ont marqué l'Université Algérienne, les résultats des comparaisons nous montrent que la catégorie entre (31 - 40) est les plus vulnérables au stress professionnel. Bien qu'il n'y ait pas de différence par rapport au sexe. Bien que l'étude a révélé que les enseignants ont un niveau élevé d'estime de soi. Et que les enseignantes femmes sont plus en reconnaissance de leurs l'estime de soi par rapport aux enseignants de sexe masculin, et que les enseignants âgés de moins de 30 ans sont les plus en reconnaissance de leurs l'estime de soi, contrairement à ceux

âgés entre 41 et 50. Les résultats de l'étude n'ont également montré aucune corrélation négative entre les deux variables de stress au travail et le niveau d'estime de soi chez les enseignants universitaires.

1- إشكالية:

يعيش العالم في هذه السنوات الأخيرة ثورة كبيرة من التقدم والتطور والعديد من التغيرات في جميع ميادين الحياة المختلفة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية وغيرها فأصبح الفرد يعيش في رخاء ورفاهية حيث يلبس ويأكل و يسافر أو يتواصل بدون عناء أو مشقة، وهذا ما يؤدي إلى الصراع والمنافسة بين المجتمعات للحاق بموجة التقدم والمعرفة، واحتلال الصدارة بين الدول، فإذا تم استخدام هذا التطور والتقدم بشكل إيجابي فسيكون هذا في صالح ومنفعة أفراد تلك المجتمعات، وإذا تم استخدامها بشكل سيئ فسوف تؤدي إلى الكثير من المشكلات والعواقب الوخيمة والتي ينتج عنها الكثير من التوتر والقلق والتهديد سوءا في الحياة اليومية أو المهنية.

ونتيجة لهذا التقدم والتطور ونتيجة للمشكلات التي تنجم عنه أصبح الأفراد في العمل في حالة من عدم الاستقرار النفسي والعقلي والمهني وغيرها، نتيجة لتراكم الكثير من المشكلات كعبء العمل، طبيعة العمل، ظروف العمل الغير الملائمة، اللآمن في العمل، صراع الدور الوظيفي، غموض الدور الوظيفي،.....إلخ، وما يزيد الطين بلة إذا لم يكن الفرد مهياً لمثل هذه الظروف، بحيث لا يمتلك السبل والمعارف والأساليب المناسبة والفعالة التي تمكنه من التعامل والتكيف مع هذه المواقف الجديدة، أو كونه يجهل مخاطر هذه المشكلات وانعكاساتها على صحته وحياته اليومية ومساره المهني، وعندئذ يصبح الفرد عاجز عن مواجهة المشكلات التي تعوق إنجاز عمله وتحقيق أهدافه، فيصبح في هذه الحالة معرض للتأثيرات السلبية للمواقف الجديدة الضاغطة، كما أنه يوجد بعض الأفراد الذين لديهم سمات شخصية تجعلهم أكثر قابلية للضغوط، من الآخرين الذين يملكون القدرة على تحمل ما يتعرضون له من ضغوط و هذا ما توصل إليه عبد الرحمن سليمان الطريفي، (1993) في دراسة حول مصادر الضغط النفسي وعلاقته بخصائص وسمات الشخصية التي حاول فيها الباحث اكتشاف طبيعة مصادر الضغط النفسي لبعض قطاعات العمل في المجتمع السعودي، حيث أجريت الدراسة على موظفين يعملون في القطاع الحكومي، وبينت الدراسة أن الأفراد الذين يعملون في قطاع الصحة والتعليم هم المعرضون للضغط أكثر من غيرهم، وهذا يؤكد أن طبيعة العمل الذي يزاوله الفرد في هذه المهن يكون لها أثرها على أداء الفرد ورضاه، كما توصلت الدراسة أيضا إلى تبيان أن الأفراد غير المتزوجين تحصلوا على متوسط الضغط أعلى من المتزوجين، أما فيما يخص بالمؤهل العلمي بينت الدراسة أن ذوي أعلى المؤهلات واقل المؤهلات حصلوا على متوسطات عالية متقاربة في الشعور بالضغط (بارون، خضر عباس، 1999، ص67).

وقد ازداد اهتمام الباحثين بموضوع ضغوط العمل خلال السنوات الأخيرة من حيث المناقشة والتحليل والتعريف، وهذا الاهتمام المتزايد يرجع إلى ما ينتج عن ضغوط العمل من آثار سلبية على سلوك العاملين وموقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم (السيد إبراهيم السمدوني وفهد الربيعه، 1998، ص115). ويعتبر موضوع ضغوط العمل من المواضيع الجديدة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية. وكون أن تلك المنظمات تستغل جهود الأفراد لتحقيق أهدافها، وكون أن العنصر البشري يعتبر أهم ركيزة ولب العملية الإنتاجية فإن الخلل الذي يصيبه نتيجة لضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على أدائه وأداء المنظمة ككل وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها(لطفي راشد محمد، 1992، 69-95)،. ويذكر " سعد بن عبد الله " (1997) أن الاهتمام بموضوع " ضغوط العمل " قد يرجع إلى ما تتركه هذه الضغوط من آثار سلبية على سلوك الأفراد وموقفهم واتجاه وظائفهم.

ومما أن الجامعة منظمة اجتماعية أنشئت لتحقيق بعض الأهداف والاحتياجات في المجتمع، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأفراد الأساتذة الذين يعملون فيها، فقد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط التي قد تعيق عملهم وبالتالي عن تحقيق أهداف الجامعة، فالأعمال التي يقدمها أصحابها في شكل خدمات اجتماعية كالتهذيب والتمريض و....إلخ يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية والقلق أكثر من غيرها، فقد وقد بينت دراسة علي عسكر (1998) مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية.(عسكر علي، احمد عباس عبد الله: 1998، ص 65-83).

يعتبر الأستاذ الجامعي لب العملية التعليمية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به، حيث تتعدد وتتداخل أدوار الأستاذ بين الدور المعرفي والتقويمي والإداري. ويتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للأستاذ والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التدريس كمهنة تتطلب مستويات عالية للالتحاق بها. وكثيرا ما يواجه الأساتذة في الجامعة مواقف وظروف عديدة كنقص في الفعالية الذاتية وسوء تقدير الذات التي يتعرضون من خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والإحباط والغضب مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل ومردودهم، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية، كما تعد مهنة التدريس مجالاً كبيراً لتحديد مفهوم الفرد عن ذاته.

ويتفق معظم العلماء على أن تقدير الذات يعتبر عاملاً هاماً وفعالاً في توافق الفرد وصحته النفسية، ويتوقف تقدير الفرد لنفسه في أي مرحلة من مراحل العمر على البيئة الاجتماعية، وكيفية تفاعله مع المحيطين به (العائلة وجماعة الأصدقاء) ونظرتهم إليه، وهو أساس التوافق بالنسبة للفرد، وسعيه إلى تحقيق ذاته عن طريق إشباع حاجاته

المختلفة، دون حدوث تعارض مع متطلبات وظروف البيئة المحيطة به، وبمدى نجاح الفرد في تحقيق هذا التوازن ينمو لديه قدر مقبول عن مفهوم الذات أي صورة عن نفسه يحبها ويرضاها.

وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستويات التعرض للضغوط المهنية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي، وعلاقتها بتقدير الذات لدى أساتذة الجامعيين في ضوء بعض المتغيرات الفردية كالسن والجنس من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1- هل يعاني الأساتذة الجامعيين من الضغط المهني؟

2- هل يوجد اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستويات تعرضهم لضغط المهني وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس والسن؟

3- ما مستوى تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين ؟

4- هل يوجد اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقدير الذات وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس والسن؟

5- ما طبيعة العلاقة الموجودة بين بين مستويات التعرض للضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة الجامعيين؟

2-فرضيات الدراسة:

1- يعاني أساتذة التعليم الثانوي من مستوى مرتفع من الضغط المهني.

2- يوجد اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستويات تعرضهم لضغط المهني وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس والسن.

3- يوجد مستوى منخفض من تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين

4- يوجد اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقدير الذات وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس والسن والأقدمية في المهنة.

5- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعرض للضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة الجامعيين.

- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعيين وأيضاً اكتشاف الفروق بين مستويات تعرضهم للضغط حسب الخصائص الفردية، وكذلك التعرف على درجة تقدير الذات لديهم وتحديد الاختلافات الموجودة بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقديرهم لذاتهم وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس

والسن كما تهدف أيضا إلى الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين الضغط المهني ودرجة تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين.

عينة البحث:

تتكون عينة الدراسة من 154 فرد وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، والذين يعملون في جامعة بجاية.

6- توزيع الاستبيان:

لقد تم توزيع 200 استبيان بطريقة عشوائية على 200 أستاذ من جامعة بجاية، وقد تم استرجاع 170 استبيان من أصل 200 حيث تم إلغاء 16 استبيان التي لم تتم الإجابة عنها بطريقة جيدة وبقي 154 استبيان صالح للتحليل.

7- أداة جمع البيانات:

بعد الدراسات التي اطلعنا عليها حول موضوع بحثنا وبعد الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها في ميدان البحث، تمكنا من الكشف عن جملة من الحقائق، التي ساعدتنا على بناء الاستبيان الذي اشتمل على ثلاثة أجزاء حيث يشمل الجزء الأول على بيانات شخصية متعلقة بالمستجوبين من حيث الجنس والسن والحالة العائلية والأقدمية ويشمل الجزء الثاني على بنود خاصة بالضغط المهني وخصص الجزء الثالث لبنود خاصة بتقدير الذات.

عرض نتائج الدراسة:

خصائص عينة الدراسة:

- يتبين من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الأساتذة الإناث يفوق عدد الأساتذة الذكور، حيث بلغ عدد الإناث 108 بنسبة 70.02% ، في حين بلغ عدد الذكور 46 بنسبة 29.8%، وأن الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة هم الأكثر عددا بنسبة 46.10% ، وفي الأخير فئة السن التي تفوق 50 سنة بنسبة 14.30%، وأن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة تقل لديهم سنوات الأقدمية في مهنة التدريس عن 10 سنوات، بنسبة 66.25%.

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الفردية

الفئات	الجنس		السن				الأقدمية			
	إناث	ذكور	أقل من 30 سنة	ما بين 30-40 سنة	ما بين 41-50 سنة	أكثر من 50 سنة	أقل من 10 سنوات	ما بين 10-20 سنة	ما بين 21-30 سنة	أكثر من 30 سنة
التكرار	108	46	71	37	24	22	102	13	36	03
النسبة المئوية (%)	70.02	29.8	46.10	24.02	15.58	14.30	66.25	8.44	23.37	1.94

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

الفرضية الأولى: توقعنا فيها وجود مستوى مرتفع من الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعيين. ولاختبار هذه الفرضية قمنا بتحديد مستويين من الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعيين انطلاقا من عدد بنود الاستبيان المخصص لتحديد الضغط، وعليه يمكن تحديد الدرجة الدنيا والقصى لكل مستوى كما يلي:

مستوى منخفض من الضغط المهني: بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (70) و (209) مستوى مرتفع من الضغط المهني: بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (211) و (350) وقد أظهرت نتائج التحليل أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين تناولتهم هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الضغط المهني الذي تتراوح درجته ما بين (211 و 350) بنسبة مئوية بلغت 73.37%، ثم يليه ذوي المستوى المنخفض من الضغط المهني الذي تتراوح درجته ما بين (70-209)، بنسبة مئوية بلغت 26.63% وعليه فقد جاءت هذه النتائج مطابقة لما توقعناه سابقا وبالتالي يمكن القول بأن الأساتذة الجامعيين في الجزائر يعانون من ضغط مهني مرتفع أنظر الجدول رقم (02).

الجدول رقم (02): الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى معاناتهم من الضغط المهني.

مستوى الضغط المهني	عدد الأساتذة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
ضغط مهني منخفض	41	26.63%	1.63	0.48
ضغط مهني مرتفع	113	73.37%		
المجموع	154	100%		

لقد بينت نتائج هذه الدراسة الحالية أن الأساتذة الجامعيين يعانون من ضغط مهني مرتفع، وقد يرجع هذا الارتفاع في مستوى الضغط المهني إلى تلك المجموعة من الظروف والمشاكل التي ميزت الجامعة الجزائرية خلال السنوات

الأخيرة سواء تعلق الأمر بطبيعة ومحتوى المقررات والمناهج الدراسية أو زملاء العمل أو الطلبة أو ظروف العمل....
إلخ، وبالتالي هذا التفاعل بين هذه المشاكل من شأنه أن يؤزم ويعقد الحالة النفسية للأستاذ بصفة عامة ويزيد من
شدة الضغط المهني لديه بصفة خاصة.

وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الضغط المهني الناجم
عن مهنة التدريس بصفة عامة مهما اختلفت مراحلها، حيث اتفقت نتائجها مع نتيجة هذه الدراسة الحالية، مثل
دراسة يوسف جواوي (2006) التي توصلت هي الأخرى إلى وجود مستوى عالي من الضغط المهني لدى هيئة
التدريس بجامعة قسنطينة حيث قدرت نسبته ب(61.80%)، ودراسة حسني ومحمود (1993) التي توصلت إلى أن
معلمي ومعلمات جميع المراحل التعليمية في الأردن وبالأخص المرحلة الثانوية يشعرون بضغط مهني أعلى من الحد
المتوسط، ومن جهة أخرى اختلفت نتائج هذه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع
الضغط المهني لدى فئة الأساتذة، من أبرزها دراسة كل من رياض اسماعيل وعبد الوهاب عزيز (2010) التي
أشارت إلى وجود مستوى منخفض من الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في كافة المدارس
(الاعدادية والمتوسطة والثانوية) التابعة لمحافظة نينوى العراقية.

ولعل الأسباب المفسرة لهذا الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج هذه الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى
الضغط المهني الموجود لدى الأساتذة الجامعيين راجع ربما إلى حجم العينة المدروسة أو إلى اختلاف المصادر المسببة
لظهور الضغط المهني لدى هذه الشريحة العمالية والتي تتفاوت من بلد إلى آخر ومن منظومة تربوية إلى أخرى،
وبالتالي وجود اختلاف مثلا في طبيعة ظروف العمل أو محتوى مهنة التدريس أو المناهج المقررة أو الإدارة
المدرسية...الخ من بلد إلى آخر من شأنه أن يؤثر على نتائج هذه الدراسات، كل ضغطا مهنيا لدى الأساتذة الجزائريين
وفي نفس الوقت تكون غير ذلك لدى مجتمع ثاني والعكس صحيح.

الفرضية الثانية: توقعنا فيها وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستويات تعرضهم للضغط المهني وفقا لبعض
الخصائص الفردية كالجنس والسن. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين (One-way anova) .

-الاختلاف من حيث متغير الجنس:

بالنسبة لمتغير الجنس توقعنا وجود اختلاف دال إحصائيا بين الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث من حيث المصادر
المسببة للضغط المهني لديهم، وقد عمدنا إلى حساب دلالة هذا الاختلاف بين متوسطات هاتين المجموعتين وهذا
باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way anova) ، وقبل عرض نتائج التحليل نتطرق أولا إلى
الإحصاءات الوصفية للذكور والإناث

تشير نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (03) إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات
الأساتذة الجامعيين حول مستويات تعرضهم للضغط المهني حسب متغير الجنس وهذا لأن قيمة (F) غير دالة عند

($\alpha=0.05$)، حيث وجدت الدلالة الإحصائية (p) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) / ($p>0.05$) مما يعني أن إجابات العمال لا تختلف حيث بلغت قيمة (ف=2.162) وهي غير دالة لأن [$p=0.09$; $p>0.05$].

وقد جاءت هذه النتائج مخالفة لتوقعاتنا في هذا البعد، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الأساتذة الجامعيين حول مستويات تعرضهم للضغط المهني حسب متغير الجنس.

الجدول رقم (03): نتائج تحليل تباين إجابات مستويات تعرض الأساتذة للضغط المهني حسب متغير الجنس.

الدلالة الإحصائية (p)	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.09	2.162	136.047	3	408.142	بين المجموعات	مستويات الأساتذة المهني تعرض للضغط
		62.938	150	9566.627	داخل المجموعات	
			153	9974.769	المجموع	

(★) عند مستوى (0.05)

لقد بينت نتائج هذه الدراسة الحالية عدم وجود اختلاف بين الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث في مستويات تعرضهم للضغط المهني مما يدل على أن كلا الجنسين (الذكور والإناث) يتقبلان هذه الأسباب بنفس الدرجة ويتعاملان معها بصورة موحدة دون تسجيل أي اختلاف بينهما، وقد انطبقت هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أثبتت وتوصلت إلى عدم وجود اختلاف أو فروق بين المعلمين والمعلمات بصفة عامة في الشعور وإدراك المصادر المسببة للضغوط المهنية، أبرزها دراسة لورنس بسطا (1990)، ودراسة نعمت رمضان (1991)، ودراسة العدوان (1992)، ودراسة الطحاينة (1995)، ودراسة حرب (1998)، ودراسة يحي محمد مسلم (1998)، ودراسة حامد (1999)، ودراسة كل من أبو مصطفى والأشقر (2011)، ودراسة كل من سالم الشهوي ومحمد الشوكي.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع الكثير من الدراسات السابقة العربية والأجنبية من حيث وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين (ذكور وإناث) في مستويات تعرضهم للضغط المهني والتي بينت أن الأساتذة الإناث هم الأكثر تعرضاً للضغوط مقارنة بالأساتذة الذكور، أبرزها دراسة عساف (1996) التي توصلت إلى أن معاناة أعضاء الهيئة التدريسية الذكور بجامعة الضفة الغربية في فلسطين هم أكثر معاناة من الضغط المهني مقارنة بالإناث، ودراسة خالد الكخن (1997) التي أشارت كذلك إلى أن المعلمين الفلسطينيين الذكور العاملين في مجال التربية الخاصة هم الأكثر تأثراً بمصادر الضغوط المهنية، ودراسة يوسف عبد الفتاح محمد (1999) التي بينت أن المعلمين الذكور العاملين في

المدارس الاعدادية والثانوية بمنطقتي (العين وعجمان) بالإمارات العربية المتحدة هم الأكثر تعرضاً للضغوط المهنية الناجمة عن الإدارة، في حين كانت الإناث أكثر تعرضاً للضغوط المهنية المرتبطة بالطلاب والعلاقات مع الزملاء.

-الاختلاف من حيث متغير السن:

توقعنا هنا وجود اختلاف دال إحصائياً بين الأساتذة الجامعيين في مستويات تعرضهم للضغط المهني باختلاف فئات سنهم (العمر)، وقد عمدنا إلى حساب دلالة هذا الاختلاف بين فئات السن الأربعة المحددة في هذه الدراسة وهي: فئة أقل من 30 سنة، وفئة ما بين 31-40 سنة، وفئة ما بين 41-50 سنة وفئة أكثر من 50 سنة، وهذا باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way anova) كون التحليل ينصب على أكثر من مجموعتين، وتشير نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (04) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الأساتذة الجامعيين حول مستويات تعرضهم للضغط المهني حسب متغير السن حيث وجدت الدلالة الإحصائية (P) تساوي مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) / ($p=0.01$) وهذا يعني أن قيمة (F) في هذا البعد دالة إحصائياً حيث بلغت قيمتها [F=3.940 ; p=0.01(p=0.001)]

و من أجل التعرف على مصادر هذه الفروق في إجابات الأساتذة الجامعيين حول مستويات تعرضهم للضغط المهني حسب متغير السن، تم القيام بالمقارنات المتعددة باستخدام طريقة (LSD) ، واتضح أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وهو أصغر من الدلالة الإحصائية (p) / ($P<0.05$)، وهذه الفروق سجلت بين فئة (ما بين 31-40) والفئات الثلاثة (أقل من 30) و(ما بين 41-50) و(أكثر من 50).

ويتبين من خلال نتائج المقارنات أن فئة الأساتذة الجامعيين الأكثر تعرضاً للضغط المهني هي الفئة التي تتراوح أعمارهم بين (31 - 40) وتليها فئة (أكثر من 50) والفئة (41 - 50) وفي الأخير فئة (الأقل من 30)

الجدول رقم(04): نتائج تحليل تباين إجابات الأساتذة الجامعيين حول مستويات تعرضهم للضغط المهني حسب متغير السن.

الدلالة الإحصائية (p)	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.01★	3.94	240.107	3	720.321	بين المجموعات	مستويات تعرض الأساتذة للضغط المهني
		60.885	150	9254.448	داخل المجموعات	
			154	9974.769	المجموع	

(★) عند مستوى (0.05)

لقد بينت نتائج الدراسة الحالية وجود اختلاف بين أساتذة الجامعيين في مستويات تعرضهم للضغط المهني، فقد ظهر من خلال نتائج المقارنات الحالية أن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم (ما بين 31-40 سنة) هم الأكثر تعرضاً للضغوط المهنية، وتليها فئة الأساتذة الجامعيين الذين تتجاوز أعمارهم 50 سنة والفئة (41 - 50) وفي الأخير فئة (الأقل من 30).

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة الحالية مع الكثير من الدراسات السابقة من حيث وجود اختلاف بين الأساتذة بصفة عامة والأساتذة الجامعيين بصفة خاصة في مستويات تعرضهم للضغط المهني حسب متغير السن، أبرزها دراسة لورنس بسطا (1990) التي توصلت إلى أن معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة صغار السن أو المتخرجين حديثاً هم الأكثر تعرضاً للضغوط المهنية، ودراسة فوزي عادل (1993) التي أشارت إلى وجود فروق بين معلمي المدارس الحكومية الأساسية والثانوية الم وجوداً في محافظة نابلس الفلسطينية حول مصادر الضغط المهني المتعلقة بعبء الدور وغموضه والإدارة المدرسية وفقاً لمتغير العمر ودراسة أنتونيو (2006) أن معلمي المدارس الأساسية والعليا في اليونان الأصغر سناً هم الأكثر تعرضاً للضغوط المهنية.

-الفرضية الثالثة:

توقعنا فيها وجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين.

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بتحديد مستويين من تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين انطلاقاً من المعطيات التي تضمنها مقياس تقدير الذات، وبناءً على ما جاء في طريقة تصحيح هذا المقياس يمكن تحديد الدرجة الدنيا والقصى لكل مستوى كما يلي:

- مستوى منخفض لتقدير الذات: بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (30 و59)

- مستوى مرتفع لتقدير الذات: بعد أن يتحصل المستجيب على علامة تتراوح ما بين (61 و90)

وقد أظهرت نتائج التحليل أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين تناولتهم هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من تقدير الذات الذي تتراوح درجته ما بين (61 - 90)، حيث قدر عددهم ب (105) أستاذة) بنسبة مئوية بلغت 68.2% ثم يليه الأساتذة الجامعيين ذوي المستوى المنخفض من تقدير الذات الذي تتراوح درجته ما بين (30-59)، حيث قدر عددهم ب (49) أستاذة) بنسبة مئوية بلغت 31.8% . وعليه فقد جاءت هذه النتائج مخالفة لما توقعناه سابقاً بأن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بمستوى منخفض من تقدير الذات في حين بينت نتائج هذه الدراسة عكس ذلك أنظر الجدول رقم (05).

الجدول رقم (05): الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة حسب مستوى تقدير الذات لديهم.

مستوى تقدير الذات	عدد الأساتذة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تقدير ذات منخفض	49	31.8%	1.68	0.46
تقدير ذات مرتفع	102	68.2%		
المجموع	154	100%		

لقد بينت نتائج الدراسة الحالية أن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بمستوى مرتفع من تقدير الذات وقد جاءت هذه النتائج مخالفة لتوقعاتنا السابقة، وعليه فإن هذا التباين والاختلاف في النتائج راجع إلى تأثير وتداخل أسباب محتملة من بينها اختلاف مييزات وخصائص الأستاذ الجزائري التي تميزه عن غيره من الأساتذة في مجتمعات وأمم مغايرة وبالتالي كانت النتائج مخالفة في نفس الوقت لتوقعات الباحث من جهة، ومخالفة لنتائج العديد من الدراسات السابقة من جهة ثانية. كما يمكن أن يرجع أيضا هذا الاختلاف في النتائج إلى اختلاف المواقف المؤثرة في تحديد مستوى تقدير الذات لدى الأستاذ بصفة عامة والأستاذ الجامعي بصفة خاصة وبالتالي نستنتج أن المواقف التي أدت في الدراسات السابقة إلى الخفض من مستوى تقدير الذات لم يتأثر بها الأستاذ الجزائري وهذا ما يعكسه مستوى التقدير المرتفع لذاته ويمكن أن يرجع هذا الاختلاف إلى التفاوت في حجم عينة الدراسة الحالية مع عينات الدراسات الأخرى وبالتالي الزيادة أو النقصان في هذا الحجم يحتمل أن يؤثر في قيمة النتائج النهائية وبالضبط مستوى تقدير الذات.

-الفرضية الخامسة: توقعنا فيها وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقدير الذات وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس والسن.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (T.Test) لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس، واستخدام اختبار تحليل التباين (One-way anova) بالنسبة لمتغير السن.

-الاختلاف من حيث متغير الجنس:

بالنسبة لمتغير الجنس توقعنا وجود اختلاف دال إحصائيا في مستوى تقدير الذات بين الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث، وقد عمدنا إلى حساب دلالة هذا الاختلاف بين متوسطات هاتين المجموعتين المستقلتين باستخدام (T.Test)، ويوضح الجدول رقم (06) بأن اختبار التجانس (F) دال لأن $[p < (\alpha = 0.05)]$ وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين (الذكور والإناث) من حيث التباين، أما فيما يخص دلالة الاختلاف بين الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث من حيث مستوى تقدير الذات لديهم، فقد بينت قيمة (T) وجود اختلاف دال إحصائيا بين هاتين

المجموعتين، لأن الدلالة الإحصائية (P) أصغر من مستوى الدلالة α حيث كانت قيمة اختبار (T) كالتالي: $t = -3.55^*$ -
 (وهي دالة لأن $[p < (\alpha=0.05) ; (p=0.000)]$).

الجدول رقم (06): نتائج اختبار (T) حول مستوى تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين حسب متغير الجنس

اختبار (T)		اختبار (F)		مستوى تقدير الذات
د.الإحصائية (P)	د.الحرية	قيمة (T)	د.الإحصائية (P)	
0.000	197.05	- 3.55*	0.000	40.78*

(*) .دال عند مستوى 0.05

وانطلاقاً من الإحصاءات الوصفية لمستوى تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين نستنتج بأن الإناث هن الأكثر تقديراً لذواتهن مقارنة بالذكور حيث بلغ متوسط تقدير الذات لدى الأساتذة الإناث 70.11 مقابل 65.44 لدى الأساتذة الذكور، وعليه فإن هذه النتائج تتفق مع توقعاتنا السابقة التي أشارت إلى وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقدير الذات حسب متغير الجنس.

لقد بينت نتائج الدراسة الحالية وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في درجة ومستوى تقدير الذات وفقاً لمتغير الجنس (الذكور والإناث)، فقد ظهر من خلال النتائج الحالية أن الأساتذة الإناث هن الأكثر تقديراً لذواتهن مقارنة بالأساتذة الذكور، وقد يرجع هذا الاختلاف بين الجنسين إلى السمات والخصائص المميزة لكل جنس أو إلى تأثير عامل الأغلبية باعتبار أن حوالي 70 % من أفراد عينة هذه الدراسة هم إناث.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع تقدير الذات في ميادين وقطاعات مختلفة من بينها قطاع التربية والتعليم، وبطبيعة الحال توصلت هذه الدراسات إلى وجود اختلاف بين الذكور والإناث في درجة ومستوى تقدير الذات لديهم، أبرزها دراسة إبراهيم أحمد أبو زيد (1977) التي توصلت إلى أن الطلاب الذكور بالجامعات والمعاهد العليا للتربية الرياضية بمصر هم الأكثر تقديراً لذواتهم مقارنة بالطالبات الإناث، ودراسة عبد الفتاح دويدار (1991) التي أشارت كذلك إلى أن الموظفين الذكور العاملين في مؤسسات مختلفة هم الأكثر تقديراً لذواتهم، ودراسة مهند عبد سليم (2003) التي توصلت إلى وجود فرق حول مفهوم الذات لصالح المعلمات الإناث بالمدراس الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس. ومن جهة أخرى اختلفت نتائج هذه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة التي توصلت إلى عدم وجود اختلاف أو فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى تقدير الذات أبرزها دراسة بوبكر دباي (2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة.

-الاختلاف من حيث متغير فئة السن:

توقعنا هنا وجود اختلاف دال إحصائياً بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقدير الذات لديهم باختلاف فئات سنهم (العمر)، وقد عمدنا إلى حساب دلالة هذا الاختلاف بين فئات السن الأربعة المحددة في هذه الدراسة وهي: فئة أقل من 30 سنة ، وفئة ما بين 30 -40 سنة وفئة ما بين 41-50 سنة وفئة أكثر من 50 سنة، وهذا باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way anova) كون التحليل ينصب على أكثر من مجموعتين، ولغرض معرفة ما إذا كان هذا الاختلاف في متوسطات تقدير الذات لدى أفراد عينة هذه الدراسة دال إحصائياً فقد أشارت نتائج تحليل التباين (F) المبينة في الجدول رقم (07) إلى وجود اختلاف دال إحصائياً بين متوسطات إجابات الأساتذة الجامعيين حول مستوى تقدير الذات لديهم وهذا حسب متغير فئات السن (العمر) لأن قيمة (F) دالة عند مستوى الخطأ (0.005) $(\alpha=0.01/\alpha=0.05)$ ، حيث وجدت الدلالة الإحصائية (P) أصغر من مستوى الدلالة أو الخطأ $(P < \alpha=0.01/\alpha=0.05)$ ، مما يدل بكل وضوح على وجود اختلاف دال في تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين الذين شملتهم هذه الدراسة ويتبين ذلك في قيمة (F) التالية: قيمة (ف) = 4.219*) وهي دالة لأن $[p < (\alpha=0.01) ; (p=0.002)]$.

الجدول رقم (07): نتائج تحليل تباين إجابات الأساتذة الجامعيين حول مستوى تقدير الذات لديهم حسب متغير فئات السن.

الدالة (P) الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.002	4.219*	255.80	3	766.740	بين المجموعات	مستوى تقدير الذات.
		60,579	150	9208.029	داخل المجموعات	
			154	9974.769	لمجموع	

(*). دال عند مستوى 0.01

وانطلاقاً من الإحصاءات الوصفية لمستوى تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين حسب متغير فئات السن نستنتج بأن الأساتذة الجامعيين الذين تقل أعمارهم عن 30 هم الأكثر تقديراً لذواتهم، في حين تبين أن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41-50 سنة هم الأقل تقديراً لذواتهم، حيث بلغ متوسط تقدير الذات لدى فئة أقل من 30 سنة 70.62 مقابل 64.92 لدى فئة ما بين 41-50 سنة، وعليه فإن هذه النتائج تتفق مع توقعاتنا السابقة التي أشارت إلى وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقدير الذات حسب متغير فئات السن.

و قد يرجع هذا الاختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستوى تقدير الذات إلى عدة أسباب محتملة وواقعية فمثلا نلاحظ بأن مستوى تقدير الذات كان مرتفعا لدى فئة الأساتذة الأصغر سنا مما يدل بكل وضوح أن الأستاذ الجزائري يتمتع في السنوات الأولى من حياته المهنية بتقدير ذات مرتفع بحكم طاقاته ومجهوداته المخزنة بداخله والتي سرعان ما تبدأ في التراجع مع مرور الوقت ومع تقدم الأستاذ في سنه. وزيادة على ما سبق ذكره فقد أظهرت نتائج المقارنات أيضا أن مستوى تقدير الذات لدى الأستاذ الجامعي يعود للارتفاع مرة أخرى بعد انخفاضه عندما يقترب هذا الأستاذ من إنهاء مساره المهني وختمه بالإحالة على التقاعد، وقد يرجع هذا الارتفاع المحسوس ربما إلى مميزات هذه المرحلة وما يلحقها من حوافز مغرية، بالإضافة إلى تعدد وتنوع المشاريع التي يضعها الأستاذ بعد مرحلة التقاعد والتي تنعش عقله وجسده من جديد.

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة الحالية مخالفة للعديد من الدراسات أبرزها د راسة راوية حسين محمود (1995) ودراسة مهند عبد سليم (2003) التي توصلت إلى عدم وجود اختلاف بين معلمي المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية بصنعاء في مستوى تقدير الذات وفقا لمتغير السن، وفي المدارس الثانوية الحكومية في محافظتي جنين و نابلس بفلسطين.

-الفرضية السادسة:

توقعنا فيها وجود علاقة إرتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعرض للضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة الجامعيين.

الجدول رقم (08): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson)

القرار الإحصائي	الدلالة الإحصائية (P)	مستوى الدلالة (α)	معامل الارتباط (Pearson)	عدد أفراد العينة	متغيري الدراسة
غير دال	0.225	0.05	0.059	154	مصادر الضغط المهني مستوى تقدير الذات

وقد تبين من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (08) أن قيمة معامل الارتباط البسيط (Pearson) غير دالة عند

مستوى الدلالة أو الخطأ ($\alpha = 0.05$) لأن الدلالة الإحصائية (P) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، [

/] ($p = 0.225$) ; ($\alpha = 0.05$) > p مما يدل بكل وضوح على عدم وجود علاقة إرتباطية عكسية ذات، دلالة إحصائية

بين متغير مصادر الضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين، ويتبين ذلك في قيمة (R) التالية :

قيمة (R=0.059) وهي غير دالة لأن [($p = 0.225$) ; ($\alpha = 0.05$) > p] .

وعليه فإن هذه النتائج قد جاءت مخالفة لتوقعاتنا السابقة.

وقد ترجع الأسباب المحتملة لهذا الاختلاف في النتائج ربما إلى الظروف الزمنية التي أجريت فيها هذه الدراسة الحالية، حيث طبقت الأدوات المستخدمة في جمع البيانات عند بداية الموسم الدراسي 2016-2017 مباشرة أي بعد عودة الأساتذة من العطلة الصيفية وبالتالي يمكن أن تتراجع شدة آثار مصادر الضغط المهني لديهم خلال فترة العطلة وترتفع معها درجة تقدير الذات، أو يمكن أن يرتبط الأمر بطبيعة الشخصية المميزة للفرد الجزائري بصفة عامة والأساتذ الجامعي بصفة خاصة الذي يميل نحو التغطية والتستر على نقائصه وعيوبه الشخصية وعدم الكشف عنها بصراحة، وبالتالي يتعد عن الموضوعية في تقديم الإجابات المناسبة مما ينعكس سلبا في الأخير على طبيعة واتجاه النتائج النهائية.

ومن جهة أخرى جاءت هذه النتائج مخالفة كذلك للعديد من الدراسات السابقة التي تناولت ودرست العلاقة بين الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات لدى الأساتذة بصفة عامة، أبرزها دراسة شوقية السمدوني ود راسة لطفي إبراهيم (1993) (1994) التي توصلت إلى وجود علاقة إرتباطية عكسية بين الضغوط المهنية ودرجة تقدير الذات لدى المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس التربية الخاصة والتعليم العام بجمهورية مصر العربية. وعموما قد يرجع هذا الاختلاف في النتائج بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إلى اختلاف المجتمعات المدروسة من حيث قيمها وعاداتها وتقاليدها، أو إلى اختلاف حجم عينة هذه الدراسات، أو إلى اختلاف الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخامة، أو إلى اختلاف الظروف الزمنية والمكانية لكل د راسة وعليه يمكن لهذه العوامل المسجلة أن تؤثر على طبيعة واتجاه النتائج النهائية.

الاستنتاج العام:

حاولت الدراسة الحالية الكشف عن مستوى الضغط المهني الذي يتعرض له الأساتذة الجامعيين، وتحديد الاختلاف الموجود بينهم في مستويات التعرض للضغط المهني وفقا لبعض الخصائص الفردية كالجنس والسن، كما حاولت هذه الدراسة أيضا الكشف عن المستوى الحقيقي لتقدير الذات الموجود عند الأساتذة الجامعيين، وسعيها كذلك إلى معرفة ما إذا كان للخصائص الفردية المذكورة سلفا دخلا في اختلاف مستوى تقدير الذات لديهم، وفي الأخير الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين متغيري مصادر الضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين. وبعد الإلمام بكل جوانب الموضوع من الناحية النظرية، قام الباحث بإعداد أداة الدراسة المناسبة وتطبيقها على عينة مكونة من (154) أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع الأساتذة الجامعيين وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا عن طريق (SPSS)، وبعد عرضها وتحليلها ومناقشتها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يعاني الأساتذة الجامعيين من ضغط مهني مرتفع، حيث تبين أن حوالي (63.20%) من أفراد عينة هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الضغط المهني.

- لا يوجد اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستويات تعرضهم لضغط المهني يعزى إلى متغير الجنس.

- وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين في مستويات تعرضهم للضغط المهني يعزى إلى متغير السن، حيث تبين أن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (31-40 سنة)، هم الأكثر تعرضاً للضغط المهني وتليها فئة (أكثر من 51) والفئة (41 - 50) وفي الأخير فئة (الأقل من 30)
- يتمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى مرتفع من تقدير الذات، حيث تبين أن حوالي (68.20%) من أفراد عينة هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع من تقدير الذات.
- وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين حول مستوى تقدير الذات لديهم يعزى إلى متغير الجنس حيث تبين أن الأساتذة الإناث هن الأكثر تقديراً لذواتهن مقارنة بالأساتذة الذكور.
- وجود اختلاف بين الأساتذة الجامعيين حول مستوى تقدير الذات لديهم يعزى إلى متغير السن حيث تبين أن الأساتذة الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة هم الأكثر تقديراً لذواتهم، في حين انضح أن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41 و 50 سنة هم الأقل تقديراً لذواتهم.
- عدم وجود علاقة إرتباطية عكسية بين مصادر الضغط المهني ومستوى تقدير الذات لدى الأساتذة الجامعيين

المراجع:

1. الأحمدى، حنان عبد الرحمن، ضغوط العمل لدى الأطباء-المصادر والأعراض. الرياض: معهد الإدارة العامة 2002.
2. بارون، خضر عباس، دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل المجلة التربوية. مج.13 ع.52، 1999.
3. بارون، خضر عباس، دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل المجلة التربوية. مج.13 ع.52، 1999.
4. بن طاهر بشير، إشكالية مفهوم الضغوط في الدراسات النفسية المعاصرة - عرض تحليلي، علم النفس وقضايا المجتمع، منشورات جامعة الجزائر، 1994.
5. جابر، سميح، "تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني"، طرابلس: المركز العربي للتدريب المهني والمربين، 2001.
6. جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت، تعريب ومراجعة: رفاعي، رفاعي وبسيوني، إسماعيل "إدارة السلوك في المنظمات"، الرياض: دار المريخ للنشر، 2004.

7. حريم، حسين، " السلوك التنظيمي :سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، عمان: دار
الحامد للنشر والتوزيع،2004.
8. حريم، حسين، " السلوك التنظيمي :سلوك في المنظمات"، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع،1997.
9. حريم، حسين، السلوك التنظيمي :سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع،
عمان1997.
10. حسن، راوية، " السلوك في المنظمات"، الإسكندرية: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع،2001.
11. الخزامي، عبد الكريم أحمد، آفة العصر :ضغوط العمل والحياة بين المدير والخبير، مكتبة ابن
سيناء، القاهرة، ب.ت، بنغاري، ليبيا،1995.
12. سلطان، محمد، " السلوك التنظيمي"، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة،2004 .
13. السيد ابراهيم السمادوني وفهد الربيعة، فهد، "الإنهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال
الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم
التربوية و الدراسات الإسلامية،10، ع1 (1998)، 115.
14. طاشكندي، أكرم وآخرون، أصول علم النفس، دار زهران للنشر والتوزيع، جدة. 1994.
15. الطريفي، عبد الرحمن سليمان، الضغط النفسي مفهومه-تشخيصه-طرق علاجه، الطبعة الأولى،
مطابع شركة الصفحات الذهبية. 1994.
16. علي عسكر ،أحمد عباس عبدالله: مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهين
الاجتماعية"،مجلة العلوم الاجتماعية،16، ع4، (1988).
17. لطفي راشد محمد، "نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها"، الإدارة العامة،
ع75، (1992)، 69-95.
- ثانياً:المراجع الأجنبية

18. Boudoukha Abdel halim, **burn-out et et stress traumatique**, dunod ,2016.
19. Boudoukha.Abdel halim, **Etude conjointe du burnout et des troubles de stress
traumatique dans une population à risques, cas des professionnels en milieu
carcéral**, thèse de doctorat en psychologie, Université Lille 3 - Charles de Gaule
France ,2006.
20. Brigitte PIARRAT, **le stress au travail**, parât éditions, 2012.
21. Brigitte PIARRAT, **le stress au travail**, parât éditions, 2016.

22. Dekeyser.V & Hansez.I, **Vers une perspective transactionnelle du stress au travail : pistes d'évaluation méthodologiques**, cahiers de médecine du travail, 1996.
23. Dominique HOAREAU, **apprivoisez votre stress**, édition d'organisation, 2001.
24. Greenberg, M. G. and Baron. **Occupational stress in British educational settings: A review**. Educational1990
25. Lazarus, R. S., et Folkman, S. **Stress, Appraisal and Coping**. New York: Springer. 1984.
26. NIEDHAMMER I, CHASTANG J-F, LEVY D, DAVID S, DEGIOANNI S. **Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du model de karasek en France: etude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale SUMER**. Travailler Revue Internationale de psychopathologie et de psychodynamique du travail. 2007
27. Norbert Sillamy: **Dictionnaire de la psychologie**, Librairie Larousse, Canada, 1989.
28. Patrick Légeron & Romain Cristofini, **Enquete sur le stress professionnel rapport complet**,OGB-L et Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale STIMULUS Luxe Mbourg ,2006.
29. Patrick Légeron, **le stress au travail**, odile jacob, 2003.
30. Patrick Légeron.« **Pathologie du travail: le stress professionnel**», L'information Psychiatrique, vol. 84, n°9, 2008.
31. Sely, H.. **Correlating Stress Cancer**. Journal Of American Proctology, 1979
32. Williams.C, **Sources du stress en milieu de travail**, perspective juin 2003 N°75 001.XIF, au catalogue de statistique, Canada.