

الضغوط المهنية لأساتذة كلية الآداب بالزاوية وعلاقتها ببعض

المتغيرات الشخصية

الدكتور/ أحمد الطاهر أحمد همومه

أستاذ مشارك بقسم علم النفس كلية الآداب جامعة الزاوية -ليبيا

البريد الإلكتروني: homoma1961@hotmail.com

المقدمة:

تعد الضغوط المهنية من الموضوعات المهمة التي حظيت باهتمام علماء النفس والتربويين، وذلك لما لها من تأثير على التوافق النفسي للأفراد داخل المؤسسات المهنية والإنسانية، وقد تؤدي الضغوط المهنية إلى الإرهاق النفسي الذي يقلل من قدرة الفرد على العطاء، والإبداع، فالاهتمام بالعنصر البشري هو الطريق المنشود للتنمية، لأن الإنسان هو أداة التنمية وغايتها، فكلما أحسن استثمار الأفراد زادت إنتاجيتهم وقدرتهم على الأداء الجيد، وبالتالي يجب الاهتمام بظروف العمل وبيئته التي يتواجد بها، فكلما كانت الظروف المادية والنفسية والاجتماعية جيدة ومناسبة انعكس ذلك على الأداء بشكل أفضل.

ومهنة التدريس بالجامعة هي إحدى المهن الاجتماعية الضاغطة نظراً لكثرة مسؤولياتها وزيادة أعبائها التي تجعل الأساتذة غير راضين عن مهنتهم وغير مطمئنين عن حياتهم ومستقبلهم المهني، مما يكون له الأثر السلبي على عطاءهم وكفاءتهم، لهذا السبب ينبغي الاهتمام بالأستاذ الجامعي نفسياً ومهنياً لأنه حجر الزاوية في العملية التعليمية، وبالتالي ينبغي أن نضع في اعتبارنا أن التعرض المستمر للضغوط المهنية يمكن أن ينهك فعالية الأستاذ وكفاءته، وبالتالي تنعكس آثاره السلبية على جودة التعليم وكفاءته، وعلى مستقبل الطلاب. (طلعت منصور و الببلاوي، 1975، ص4).

مشكلة البحث:

أشارت نتائج بعض البحوث التي أجريت على الضغوط النفسية إلى أن الأساتذة يتعرضون أكثر من غيرهم للضغوط المهنية والنفسية بسبب ما تتسم به هذه المهنة من غموض الدور، وكثرة المطالب المتعارضة واستمرارية التعرض للمواقف

الضاغطة، وأن سوء تصرفات الطلاب وسوء سلوكهم يسهم في ارتفاع الضغوط وانخفاض الروح المعنوية لدى الأساتذة، وبما أن هذه الظاهرة أخذت في الارتفاع وبشكل كبير في الأوساط المهنية المختلفة تطلب الأمر دراستها ومعرفة أسبابها وسبل معالجتها. (الشافعي الدسوقي، 1975، ص190)

وبقدر الأهمية التي تحضى بها مهنة التعليم في المرحلة الجامعية فإن الباحث يحاول دراسة هذا الموضوع من خلال إيجاد العلاقة بين الضغوط المهنية والسمات الشخصية لدى أساتذة كلية الآداب بجامعة الزاوية، ومدى تأثير هذه الضغوط في زيادة الأعباء المهنية والضييق وعدم الاستقرار الوظيفي، وقد ظهر ذلك جلياً في شكوى الطلاب من الغياب المتواصل للأساتذة وعدم استكمال المناهج الدراسية، والإخفاق في تطبيق وسائل التقييم، كل هذه الأسباب بلورة فكرة وجود مظاهر للضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة وبالأخص كلية الآداب، بالتالي ذهب الباحث إلى دراستها ومعرفة مدى علاقتها ببعض السمات الشخصية. من هذا كله تتبلور مشكلة البحث في التساؤل التالي: هل هناك علاقة بين الضغوط المهنية للأستاذ الجامعي وبعض السمات الشخصية.

أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من توضيح الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى ظهور الضغوط المهنية، ومن ثم التوصل إلى سبل لتفاديها. كما زاد الاهتمام بدراسة الضغوط المهنية في الآونة الأخيرة لأهمية نتائجه في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالعاملين، وكذلك لأهمية نتائجه في التأثير على سلوكهم ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بالمكان الذي يعملون فيه.

كما يستمد أهميته في تناوله بعض المتغيرات التي لها صلة بمجال التربية والتعليم، وبالأخص تلك التي تؤثر على الأستاذ الجامعي وعلى دوره الأساسي في العملية التعليمية، لأن قيام الأستاذ بدوره المطلوب بالصورة الصحيحة يتطلب الجهد الذي بدوره يسبب العديد من المشكلات المهنية، منها صعوبة إدارة الوقت أو العبء المهني الزائد ونقص الدافعية للعمل.

ومن الناحية التطبيقية لهذه الدراسة أهميتها في تحديد المشكلات التي تساعد في حدوث الضغوط ومعرفة الأسباب التي تكمن وراءها.
أهداف البحث:

- 1- التعرف على الضغوط المهنية لدى أساتذة الآداب.
 - 2- التعرف على الفروق بين الأساتذة في الضغوط المهنية والسمات الشخصية (العمر، الجنس، الخبرة، التخصص).
 - 3- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والسمات الشخصية لدى أساتذة كلية الآداب، عينة الدراسة.
- فروض البحث:

- 1- توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة كلية الآداب عينة البحث.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لدى أساتذة كلية الآداب في الضغوط المهنية وفق المتغيرات الشخصية (العمر، الخبرة، التخصص، الجنس).
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، عند مستوى (0.05) بين الضغوط المهنية والمتغيرات الشخصية (العمر، الخبرة، التخصص، الجنس).

مصطلحات البحث:

الضغوط المهنية:

هي شعور المعلم بعدم القدرة على أداء عمله بسبب ما يواجهه من أعباء زائدة فيما يقوم به من أدوار وما يواجهه من إحباط ومشكلات في بيئة العمل. (باخوه رأفت، 1991، ص 20)

التعريف الإجرائي:

هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الأساتذة أفراد العينة من خلال استجاباتهم على مقياس الضغوط المهنية المستخدم في البحث الحالي والذي يتكون من (36) عبارة.

أدبيات البحث والدراسات السابقة:

من الصعب إيجاد تعريف محدد لمفهوم الضغوط لأنها تكوين افتراضي وليس شيء ملموس واضح المعالم من السهل قياسه. بل غالباً ما يستدل على وجود الضغوط من خلال استجابات معينة تعبر عن ذلك.

لقد لازمت الضغوط الإنسان منذ خلق الله تعالى آدم وحواء كما جاء في قوله تعالى: ﴿لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ﴾ الآية (4) سورة البلد.

لقد تزايدت الضغوط في هذا العصر حتى أن البعض يطلقون عليه اسم عصر الضغوط أو عصر القلق، وذلك نظراً لسرعة التغير الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي وتعقد أساليب الحياة معها.

مصادر الضغوط المهنية:

يقدم "طه سلامة عبد العظيم" (2006) مجموعة من مصادر ضغوط العمل في على النحو التالي:

1- مصادر ضغوط بيئة العمل:

إذا كانت المؤسسة التعليمية تتكون من سياسات وأهداف وأفراد، فمن الممكن أن تحدث هذه العوامل مجتمعة أو منفصلة ضغوطاً، حيث إن مقدار الضغط يختلف من مؤسسة إلى أخرى اعتماداً على بعض العوامل وفيما يلي عرض لبعض مصادر الضغوط المهنية المرتبطة بالبيئة التعليمية:

1- علاقات وخصائص الدور:

مما لا شك فيه أن لكل فرد دور معين داخل المنظمة، يتم تحديده من خلال توقعات الآخرين الذين لهم علاقة مباشرة به كالرؤساء والرفاق والمرؤوسين، وقد يشكل هذا الدور مصدراً رئيساً لضغط العمل لدى الفرد.

ويمكن تعريف الدور بأنه عبارة عن توقعات معينة يتوقعها الرؤساء والرفاق والمرؤوسون من الفرد بحكم مركزه الوظيفي، وهذا الدور الذي يلعبه الفرد في المنظمة لا يتم تحديده على أساس شخصي.

فالتوقعات المطلوبة لأداء وظيفة معينة لا يتم تحديدها وفقاً للخصائص الشخصية لفرد معين، ونشير إلى رأي "نيسلون" Nelson وكويك Quil أن الأفراد يواجهون نوعين رئيسيين من ضغوط الدور في العمل وهما:

صراع الدور الناجم عن تعارض التوقعات المرتبطة بالمهام الوظيفية أو نتيجة تعارض الفرد لمطالب ملحة من مجموعات مختلفة في العمل إلى جانب غموض الدور الذي يحدث نتيجة عدم فهم الأفراد العاملين لما هو متوقع منهم. (طه سلامة و عبد العظيم حسين، 2006، 217)

وقد تواجه صعوبة في تحديد أبعاد الدور، وبالتالي تنشأ عن علاقات الدور ثلاثة مسببات للضغوط المهنية هي:

1- صراع الدور

يحدث صراع الدور أو الأدوار عندما يكون هناك أكثر من مطلب على الفرد، الاستجابة لأحدهما وتصبح عليه الاستجابة للآخر، مثال الأستاذ الجامعي الذي يجد نفسه في صراع بين الإعداد الجيد لمحاضراته ومتطلبات القيام ببحوث تجد طريقها للنشر في مجلات علمية مرموقة كمدرس وكباحث. بالإضافة إلى كونه أحد مصادر الضغوط المهنية تؤدي صراع الدور إلى انخفاض الرضا الوظيفي والإصابة بضغط الدم وزيادة نسبة الكوليسترول والسمنة. (طه سلامة و عبد العظيم حسين، 2006، 220)

ويصف "كوبر" نوعين من صراع الدور، وهما الصراع بين الأدوار، ويحدث عندما يؤدي الفرد دورين في العمل، وينتج عن هذا الصراع في التوقعات الخاصة لكل منهما، والصراع في دور الشخص يحدث نتيجة لتضارب آراء الشخص وقيمه مع الدور المناط به ومثال ذلك الصراع بين ثقة الأصدقاء وقيم الفرد الذي يكره الغش عندما يلاحظ رفيقه وهو يغش في الامتحان و هذا يعني صراع الدور التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف، أو من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت الضغط، يستلزم إعادة توفيقها للتخلص من الضغط وهناك عدة صور من صراع الدور في المنظمات تتكون من العناصر التالية:

- تعارض مطالب الرفاق مع تعليمات الإدارة

و غالباً ما يحدث هذا الموقف بالنسبة للموظف الجديد الذي قد يجد نفسه حائراً بين الالتزام بتعليمات وتوجيهات الإدارة أو تنفيذ رغبات الرفاق في تقديم المساعدة لقسم آخر على سبيل المثال.

- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل فيها (صراع القيم):

في هذا الصدد يشير "لطي عبد الباسط" (1997) إلى توضيح "كويك" (Quick) إلى أن صراع الدور يظهر في شكلين أحدهما يحدث عندما يتابع عمل الموظف أكثر من مدير، كأن يكون مسئولاً عنه مدير عام للمشروع يقيم عمله، وبالتالي يخشى تعارضاً في قيم الفرد مع قيم المنظمة، مثال البنك الذي يتعامل بالمعاملات الدنيوية المحرمة شرعاً. (علي عسكر، 2000، 96)

ب- غموض الدور:

يتعلق غموض الدور بغياب الوضوح حول المسؤوليات المهنية المطلوبة من الفرد وفي الغالب يخبر الكثير من العاملين درجة من الغموض في حالات مثل: بداية استلام عمل جديد، الترقية، تعيين رئيس جديد، مسئولية الإشراف لأول مرة، التغيير في البيئة التنظيمية، إعادة التنظيم في المؤسسة، ومع أن هذه المتغيرات لا تمثل تهديداً أو مصدراً للضغط إلا أن استمرارية الغموض يؤدي إلى نتائج سلبية. (علي عسكر، 2000، 96)

ويمكن إرجاع مصادر ضغوط العمل المرتبطة بغموض الدور إلى أربعة أسباب

رئيسية هي:

- نقص المعلومات الواردة من الرئيس للموظف عن الدور المطلوب للعمل.
- تقديم معلومات غير دقيقة من الرئيس أو الرفاق للموظف.
- عدم توضيح الرئيس للموظف الكيفية أو أسلوب الأداء اللذان يتم عن طريقهما دوره المتوقع منه ليقوم بتنفيذه.
- غموض النتائج المترتبة على الدور المتوقع عن الموظف مما يؤدي إلى فشله في تحقيق أهداف الدور أو تجاوزها.

ج- عبء الدور:

عبء العمل ويأخذ عبء العمل صورتين أساسيتين هما:

- زيادة عبء ويحدث عندما تزيد التوقعات والمطالب الخاصة بالوظيفة عن قدرة الفرد، وتعتبر زيادة كمية العمل أحد المؤثرات في الضغوط الوظيفية، ومن أمثلة ذلك في الواقع التدريسي في زيادة نصيب الأستاذ في تدريس بعض المواد.
- انخفاض عبء العمل حيث يتطلب أداء العمل في هذه الحالة مستوى منخفضاً جداً في المهارة نتيجة البطء في سرعة العمل وحجم العمل. (الشافعي وآخرون، 1998، 190)

2- طبيعية المهنة:

تعد المهنة ذاتها مصدراً من مصادر الرضا والضغوط في العمل لدى الفرد، وذلك لما تتصف به من صفات تميزها عن غيرها من الوظائف الأخرى، سواء أكان ذلك فيما يتعلق بالفئة التي تصنف منها هذه المهنة أو المكانة الحيوية سبباً رئيساً من أسباب

الضغوط لدى الأفراد في العمل، ففي الجامعات تختلف إدارتها الخاصة عن إدارة الجامعات العامة. وفي هذا الصدد تشير "هدى عاصم" (1997) إلى قول "ديفيد سون" (2001) (Davedson) إن اهتمامات المهنة تعتبر مصدراً للضغوط وتشتمل على عدم الأمن الوظيفي ونقص فرص التنمية المهنية للترقى الوظيفي والانتقال المفاجئ من مكان العمل. (هدى عاصم، 1997، 83)

3- العلاقات الشخصية في العمل:

تؤدي العلاقات الشخصية من الفرد ورفاقه في العمل إلى ضغوط نفسية واجتماعية في حالة فقدان الثقة والاحترام المتبادل بينه وبينهم وتنقسم العلاقات في العمل إلى ثلاثة أنواع وهي العلاقة مع الرؤساء والعلاقة مع الرفاق والعلاقة مع المرؤوسين فالرئيس يجب أن يقيم علاقة بمرؤوسيه وتقوم على الاحترام والعمل على تنفيذ توجهاته وإرشاداته لتحقيق أهداف المنظمة.

4- ثقافة المؤسسة:

تتسم الثقافة التنظيمية للمؤسسة بالضعف وعدم القدرة على التواصل ومقومات التغيير والتجديد وتعارض القيم والمعايير التي يحملها الموظفون الجدد داخلها و القدامة، فقد أدى ذلك إلى وجود نوع من الصراع التنظيمي داخل المدرسة بسبب تعارض المعلومات التي يحملها الموظفون الجدد عن الوظيفة وغموض المهام الجديدة وعدم قدرتهم على التوافق مع متطلبات الوظيفة، وتلعب ثقافة المدرسة دوراً هاماً في زيادة أو نقصان الضغوط التي يتعرض لها الأفراد داخل المدرسة وفي حالة وجود نوع من الاتفاق حول معايير وقيم المدرس يقل الضغط على الأفراد العاملين وفي حين تعارض القيم والمعايير التي يحملها الأفراد القدامى والجدد يظهر لنا بعض أنواع الضغوط المهنية التي تمثل عبئاً إدارياً على إدارة المؤسسة. (حسن الموسوي، 22، 1998)

5- العمليات التنظيمية:

وتشير إلى الممارسات التنظيمية الإدارية التي تستهدف توجيه وتنسيق جهود الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة وفي حالة ممارسة هذه العمليات بشيء من العشوائية والتعسف فإنهما تمثلان مصدراً من مصادر الضغوط المهنية في المدرسة وتجدر الإشارة هنا إلى تلك العمليات المتعلقة بالإشراف والاتصال والنمو المهني وتقويم الأداء. (المرجع السابق، 28، 1998)

6- الهيكل والمناخ التنظيمي:

يعتبر الهيكل التنظيمي في المؤسسة مصدراً من مصادر الضغوط إذا كان الهيكل السائد هو البيروقراطي ذو النطاق الإشرافي الشيق والذي يستند على مركزية القرار حيث يهمل هذا الهيكل الجوانب الإنسانية ويؤدي إلى فقدان الشعور بالولاء التنظيمي وفقدان الإثراء الوظيفي وعدم المشاركة في صنع القرارات وعدم إدراك وتحديد المهارات اللازمة لتحسين كفاءة المدرسة.

وحدد "روبرت إليوت" (1998) الضغوط المصاحبة للهيكل والمناخ التنظيمي في طبيعة السياسات والهيكل التنظيمي وثقافة المؤسسة ومناخها والقيود السلوكية والقواعد السائدة في المؤسسة وعدم الولاء التنظيمي. (روبرت إليوت، 1998، 73)

7- الترتي الوظيفي:

يتطلع كل موظف إلى الترتي في السلم الوظيفي لاكتساب خبرات جديدة تتبع طموحاته المادية والمعنوية ولاشك أن إحساس الفرد بأن فرصة ترقيته في مجال عمله ضعيفة أو تحكم معايير أخرى غير معيار كفاءة الأداء يعد أحد المصادر الهامة للضغوط المهنية وذلك لتعارض وضع العامل مع طموحاته ومحاولته تأكيد مستقبله المبني ورغم ما قد يتعرض له الفرد من ضغط بسبب عدم حصوله على الترقية في عمله في الوقت المناسب فإن هذا الشعور أيضا يستمر عندما يترقي لعمل يفوق قدراته الشخصية وطاقاته. (الهيجان، 1998، 42)

8- جماعات العمل:

قد تمثل جماعات العمل مصدراً من مصادر الضغوط في المدرسة، ويرجع ذلك إلى نقص التماسك الجماعي حيث يفتقد إلى دعم الجماعة وخاصة في المستويات الأولى للمنظمة، وقد يؤدي إنكار بعضهم لمجهودات أحد أفراد الجماعة إلى وجود نوع من الإحباط والقلق والخوف وبالتالي تنشأ بعض الضغوط وكذلك نقص الدعم الاجتماعي حيث يتأثر الأفراد العاملون بشكل كبير بدعم من أعضاء الجماعة له من خلال مشاركتهم في القضاء على المشكلات التي تتعرض لها المؤسسة حيث تسود روح الجماعة، وفي حالة نقص هذا الدعم تتولد الضغوط وأيضا الصراع داخل الفراد أو بين الشخص وجماعة العمل حيث يسود نوع من الصراع والنزاع بين أفراد الجماعة نتيجة الرغبة في الحصول على مميزات خاصة بأحدهم في ظل الأهداف الشخصية والاحتياجات الوظيفية. (سلامةعبدالعظيم وطه، 2001، 229)

2- المصادر المجتمعية:

يوجد العديد من المتغيرات المجتمعية التي تؤثر على المؤسسة وتسبب الضغوط لها ويتمثل فيما يلي:

- المتغيرات الاقتصادية: مثال عدم التكافؤ بين راتب الفرد ونفقاته الأسرية والشخصية مما يعرضه لتدني مستوى المعيشة وصعوبة التخطيط المالي وكل هذا يسبب ضغطاً.
- المتغيرات السياسية: يمكن أن تسبب للفرد ضغطاً نتيجة للتخبط السياسي وعدم وضوح الرؤيا في توقعات سياسة جديدة.
- المتغيرات الاجتماعية: يمكن أن تسبب المتغيرات الاجتماعية ضغوطاً ناتجة عن التغيرات في القيم والمواقف والعادات والتقاليد.
- المتغيرات التكنولوجية: فهي ليست جزءاً من الحياة التنظيمية ولكنها جزء هام من الحياة اليومية، فلقد أدى التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يعتمد أساساً على العقل البشري والالكترونيات، والكمبيوتر وتدفق المعلومات إلى ما يسمى بعصر الإدارة فائقة السرعة، كل هذا يسبب ضغوطاً على العاملين في مجال إدارة المؤسسة .
- المتغيرات المعرفية: وتتمثل في ثورة الاتصالات والمعلومات وهي الانتقال إلى عصر الانتاج كثيف المعرفة، لأن المعرفة أصبحت هي القوة في العصر الحالي ولم يعد السلاح أو الثروة المادية هي القوة ولكن المعرفة المتجددة القادرة على فعل كل ذلك هي القوة، وانتقال المعرفة بين الافراد بشكل مباشر وزيادة عبء العمل يسبب نوعاً من الضغوط لدى الفرد.(سيد عبد العال، 2002، 17)

3- مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد:

إن الحديث عن مصادر أو مسببات ضغوط العمل لا يمكن أن يتم بمعزل عن فهم الفرد ذاته وردود أفعاله تجاه المؤثرات التي تعرض لها في حياته، سواء أكان ذلك في نطاق العمل أم خراجه، إذ أن التكوين الشخصي للفرد وطبيعة الأحداث التي يتعرض لها تعد مصدراً هاماً لضغوط العمل التي تقع عليه، وهناك الكثير من العوامل المتعلقة بالأفراد والتي تسهم في حدوث ضغوط العمل لديهم.(محمد حسني وحسن عبدالمملك، 1998، 107)

الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

1- دراسة "السيد السمادوني" (1979): تقدير المعلم للضغوط المهنية وعلاقته بوجهة الضبط (الداخلي - الخارجي) وبعض المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في النوع (المؤهل التربوي غير تربوي، عدد سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية).

وتكونت عينة الدراسة من (303 معلماً ومعلمة) (154 معلماً) و(149 معلمة) من معلمي المراحل التعليمية المختلفة، (ابتدائي، إعدادي، ثانوي) بمحافظة الغربية، المنوفية، كفر الشيخ، الإسكندرية، وتراوح أعمارهم من سن (20-35) سنة متوسط قدره (26.75) وانحراف معياري (11.15).

واستخدمت الدراسة مقياس ضغوط المعلم ومقياس وجهة الضبط وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية: وجود فروق دالة في تقدير المعلمين للضغوط المهنية حسب المتغيرات الآتية (النوع - في اتجاه المعلمات - المؤهل تربوي - غير تربوي في اتجاه غير المؤهلين تربوياً - عدد سنوات الخبرة في اتجاه الأقل خبرة المرحلة التعليمية في اتجاه المعلمين الابتدائية - الحالة الاجتماعية في اتجاه المتزوجين وجهه الضبط (داخلي وخارجي) في اتجاه ذوي وجهة الضبط الخارجي).

2- دراسة "الفرماوي" (1990): مستوى ضغط المعلم وعلاقته بالمتغيرات الآتية المرحلة التعليمية (ابتدائي - إعدادي - ثانوي) عدد سنوات الخبرة، المؤهل (تربوي - غير تربوي) مادة التخصص لغات - علوم اجتماعية رياضيات) النوع، الإعارة (سبق الإعارة - لم يسبق له الإعارة).

وتكونت عينة الدراسة من (175) معلماً واستخدمت الدراسة استبياناً مفتوحاً لتحديد مصادر الضغط ومقياس ضغط المعلم وتوصلت إلى النتائج الآتية:

- وجود فروق دالة في مستوى الضغط للمعلم ترجع إلى المرحلة التعليمية في اتجاه معلمي الثانوي.
- وجود علاقة سالبة دالة بين متوسط ضغط المعلم وعدد سنوات الخبرة.
- وجود فروق دالة في مستوى الضغط لدى المعلمين ترجع إلى المؤهل في اتجاه غير المؤهلين تربوياً.
- لا توجد فروق دالة في مستوى الضغط ترجع إلى النوع.

- وجود فروق دالة في مستوى الضغط لدى المعلمين ترجع إلى متغير الإعاقة في اتجاه لم يسبق لهم الإعاقة المتغيرات الأكثر تأثيراً على مستوى الضغط هي الإعاقة يلها المؤهل فالتخصص.
- 3- دراسة "عويد المشعان" (1995): مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين وعلاقتها بالاضطرابات النفسية السيكوسوماتية لدى معلمي المرحلة الثانوية في الكويت من كويتيين وغير كويتيين، واستخدمت الدراسة مقياساً خاصاً بالضغوط المهنية، وأوضحت الدراسة التالي:
- 1- وجود فروق دالة في الضغوط المهنية لدى المعلمين من حيث الجنس والتخصص.
- 2- وجود فروق دالة من حيث الاضطرابات السيكوسوماتية لدى المعلمين من حيث الجنس والتخصص لصالح جنس الذكور.
- 4- دراسة "فوزي عزت ونور جلال" (1997): الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية (السن، النوع، الخبرة، الاتجاه نحو مهنة التدريس) وشملت عينة الدراسة (90) معلماً بالمرحلة الابتدائية فمنهم (23) معلماً 85 معلمة بمتوسط (33.69) ومتوسط خبرة (10.76)، واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط المهنية للمعلمين، إعداد السيد السامدوني ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد "مجدي حبيب كريم" 1990، وأسفرت الدراسة عن التالي:
- وجود علاقة موجبة بين الضغوط المهنية المتعلقة بالضمان المالي للمعلمين الذكور والعمر ومدة الخبرة.
- وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية المتعلقة ببيئة العمل للمعلمين الذكور والعمر ومدة الخبرة، بينما لا توجد علاقة دالة بين العمر أو الخبرة وباقي أبعاد المقياس الخاص بالضغوط المهنية للمعلمين.
- وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في بعدي العمل مع التلاميذ وبيئة العمل في اتجاه المعلمين بينما لا توجد فروق دالة بين الذكور والإناث في باقي أبعاد الضغوط المهنية.
- وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية المتعلقة بالعلاقة بين المعلمين والاتجاه نحو العمل وكذلك وجود علاقة موجبة دالة بين ضغوط العبء

الوظيفي والاتجاه نحو القيمة الاجتماعية لمهنة التدريس، بينما نجد أنه لم توجد علاقة دالة بين باقي أبعاد مقياس الضغوط المهنية وباقي مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس.

5- دراسة "عباس متولي" (2000): الضغوط النفسية وعلاقتها بالنوع ومدة الخبرة وسمات الشخصية، وعلى عينة مكونة من (240) معلماً بالمرحلة الابتدائية نصفهم من الذكور ونصفهم من الإناث بالتساوي وبواقع (113) تراوح خبراتهم ما بين (5-1) سنوات و(127) تتراوح مدة خبراتهم ما بين (6-10) سنوات واستخدمت الدراسة:

- 1- اختبار الشخصية لبيتر برتير ترجمة عثمان نجاتي.
- 2- مقياس الضغوط النفسية للمعلمين.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق دالة بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على مقياس الضغوط في اتجاه المعلمات.
- وجود فروق دالة بين متوسطات درجات المعلمين الأقل خبرة والمعلمين الأكثر خبرة على مقياس الضغوط اتجاه المعلمين الأقل خبرة.
- عدم وجود تأثير للتفاعل بين عاملي (النوع - الخبرة) على الضغوط النفسية.
- عدم وجود فروق دالة بين المعلمين مرتفعي ومنخفضي الضغوط في السمات الشخصية التالية، الميل العصبي، الاكتفاء الذاتي، الانطواء الاجتماعي، والانبساط السيطرة، الثقة الزائدة بالنفس لصالح المعلمين مرتفعي الضغوط، بينما كانت الفروق في المشاركة الاجتماعية لصالح منخفضي الضغوط.

6- دراسة "أبر ايل" (2001): مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية، وتعزي إلى كل من متغير الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والدخل، والعبء الوظيفي، والعمل في عمان. واشتملت عينة الدراسة على (400) معلم ومعلمة وقد استخدمت الدراسة كأداة استبانة خاصة بالضغوط المهنية وتشتمل على إحدى وستين (61) فقرة،

ومعلومات خاصة بالمتغيرات الديمغرافية المهنية ولقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- إن جميع المصادر التي افترضتها الدراسة شكلت مصادر ضغط بالنسبة للمعلمين.
- إن مصدر العلاقة مع أوليا الأمور من أقوى المصادر للضغوط مع أن هذا البعد لم يضاف كمصدر ضغط أساسي وفيما يتعلق بأسئلة الدراسة المختلفة فقد دلت النتائج على أن هناك فروقاً في مستوى الضغوط المهنية بين معلمي المدارس الخاص على جميع مصادر الضغط المهني تعزى إلى متغير الجنس حيث كانت لدى المعلمين أعلى مستواها لدى المعلمات.

7- دراسة "محمد الشبراوي" (2003): ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية للمعلم من حيث الجنس، التخصص، مدة الخبرة، وبلغت عينة الدراسة (165) معلماً واستخدمت الدراسة مقياس ضغوط مهنة التدريس من إعداد الباحث ولقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية بين درجات إحساس المعلم وضغوط المهنة وعوامل شخصيته.
- وجود فروق من حيث أن المعلمين أكثر تأثراً بالضغوط المهنية من المعلمات الإناث.
- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الضغوط المهنية بين الجنسين وهي لصالح المعلمين فهم أكثر إحساساً بضغوط المهنة.
- وجود فروق دالة لصالح المعلمين في السمات الشخصية بالسيطرة وهي لصالح الأكثر ضغوطاً والحساسية وهم المعلمون.

ب- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة "برايس" (Price 1970): الضغوط المهنية والرضا عن العمل لدى عينة من المعلمين بالمدارس العليا العامة، والتعرف على العلاقة بين الضغوط والرضا عن العمل لدى المعلمين. ولقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (391) معلماً، طبق عليهم الأدوات الآتية:

- 1- مقياس الضغوط المهنية. 2- مقياس الرضا عن العمل.
- وجود أربعة مؤشرات لرضا المعلم أو عدم رضاه عن مهنته هي
- رغبة المعلم الانتقال إلى مدرسة أخرى. - وضع المعلم ومركزه في المدرسة.
 - شعور المعلم بالإرهاك - نسبة غياب المعلم عن العمل.
- وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:
- 1- أن الضغوط المهنية عبارة عن ضغوط ناشئة عن صراع الدور لدى المعلم وكذلك عن عدم ملاءمة المبنى والأثاث للعملية التعليمية.
- 2- وجود علاقة سلبية دالة بين مؤشرات رضا المعلم عن مهنته والضغوط الناشئة عن صراع الدور.
- 2- دراسة "إليزابيت تيتمان" (Flizabeth. Tuattenann 1991) وتناولت هذه الدراسة طبيعة العلاقة بين الضغوط والرضا لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (574) معلماً بالمرحلة الثانوية، واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط والرضا المهني لدى المعلمين وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج منها:
- وجود علاقة سالبة دالة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.
 - وجود فروق دالة بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على مقياس الضغوط النفسية في اتجاه المعلمات.
 - المعلمون أكثر اهتماماً بالراتب والترقيات من المعلمات، بينما كان المرح مع الطلاب والاعتراف بالجميل والمديح من الرؤساء والطلاب عند نفس الدرجة من الأهمية بالنسبة للذكور والإناث.
 - يعتقد أن أقل من 20% من المعلمين والمعلمات أن عملهم يحظى بالمدح والاعتراف بالجميل.
- 3- دراسة "ون" (Wan, K, 1991): العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من نمط الشخصية (أ-ب) والمساندة الاجتماعية والاحتراق النفسي، وشملت الدراسة عينة تتكون من (414) معلماً بالمدارس الثانوية.
- واستخدمت الدراسة الأدوات التالية:
- 1- مقياس الاحتراق النفسي لماسك 1988 Maske.
 - 2- مقياس الضغوط المهنية لكرباتوستكلف 1978 Kyviacou. Sutcl, FFE.

- 3- مقياس الدور لرازو وآخرون 1979 Rizzoetoo.
 - 4- مقياس الأنشطة لجنكس Jankns.
 - 5- مقياس العلاقات الاجتماعية لهواس 1979 House.
 - 6- مقياس الدعم الاجتماعي لكونور و رسل 1987 Cotvona & Russel.
- وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- وجود علاقة موجبة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسى.
 - 2- وجود علاقة سالبة بين المساندة الاجتماعية وكلاً من الاحترق والضغوط المهنية.
 - 3- وجود فروق دالة بين متوسطات درجات المعلمين الأقل خبرة والأكثر خبرة على مقياس الضغوط المهنية في اتجاه المعلمين الأقل خبرة؟
 - 4- وجود فروق دالة بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس المهنة ترجع إلى الحالة الاجتماعية في اتجاه متغير غير المتزوجين.
 - 5- وجود علاقة دالة بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الضغوط المهنية ترجع إلى نمط الشخصية (أ - ب) في اتجاه المعلمين ذوي نمط (ب).
- 4- دراسة "فونتا وأبو سريع" (Fontana David Abuerk R1993): العلاقة بين مستوى الضغط للمعلم وكلا من السن والنوع، وبعض عوامل الشخصية كما يقسمها اختبار أيزنك للشخصية، وذلك على عينة مكونة من 95 معلماً من المرحلتين الابتدائية والثانوية بإنجلترا.
- واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط للمعلمين واستخبار أيزنك للشخصية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- 1- نسبة من يعانون ضغطاً منخفضاً 4.2% وأن نسبة من يعانون ضغطاً متوسطاً 72.6% وأن نسبة من يعانون ضغطاً مرتفعاً 23%.
 - 2- عدم وجود علاقة موجبة دالة بين مستوى الضغط وبين كل من الدهانية والعصبية.
 - 3- وجود علاقة سالبة بين الضغط النفسى والانبساط.
 - 4- الانبساط والعصبية من أكثر العوامل أهمية في التنبؤ بمستوى الضغط للمعلم مقارنة بعامل السن والنوع.
 - 5- لا أثر لمرحلة التعليم على الضغط لدى المعلم.

5- دراسة "ليندا ينتجهيد وآخرون" (Lynda. Younghusband. Et. al 2003): مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين الكنديين وتكونت الدراسة من (25) معلماً من مدينة نيوفاونلاند في كندا Newfoundland Land.

واستخدمت الدراسة مقابلة مقننة مدتها حوالي (90) دقيقة وهي تتكون من عشرين سؤالاً لتحديد مصادر الضغوط المهنية وأوضححت الدراسة أن أهم مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين هي:

- 1- التغيير في النظام الدراسي والمناهج.
- 2- ثقافة العمل السلبية السائدة.
- 3- أعباء العمل الزائدة.
- 4- سلوك التلاميذ.
- 5- نقص الدعم الإداري.

6- دراسة "كرباكو وتش" (Kyvia couc & chienp 2004): مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين في تايوان Taiwan.

وتكونت الدراسة من عينة شملت (203) معلماً استخدمت الدراسة مقياس الضغوط للمعلمين وكشفت الدراسة أن 1.1% من أفراد العينة لا يعانون من ضغوط و 24.3% يعانون من مستويات منخفضة من الضغوط و 48% لديهم مستويات متوسطة و 22.3% لديهم مستويات مرتفعة من الضغوط و 4% لديهم مستويات مرتفعة جداً من الضغوط.

أما عن أهم مصادر الضغوط لدى أفراد العينة بوجع عام فكان ترتيبها حسب أهميتها وهي كالتالي:

تغير سياسة التعليم – الاتجاه السلبي نحو المهنة – الأعمال الإدارية الإضافية – المراقبة من الزملاء وآبائهم – تلبية الاحتياجات الخاصة بالتلاميذ – سوء سلوك التلاميذ – العمل أثناء يوم العطلة – الاتصال بأولياء الأمور – كثافة الفصل الدراسي – سوء ظروف العمل النمط الإداري – عدم كفاءة الوسائل التعليمية – كثرة المادة التعليمية – ضعف فرص النمو المهني – توجيه التلاميذ – قلة أوقات الراحة – ضعف دافعية التعليم للطلاب – عدم مناسبة بعض المواد والخبرات وقدرات المعلمين – المنافسة مع الزملاء.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي والذي يعد مناسباً لأغراض هذا البحث، حيث يبدأ بالتعرف على الضغوط المهنية وينتهي بدراسة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وبعض السمات الشخصية موضوع البحث.

وهذا المنهج الذي يُعد أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة وتحليلها وتصنيفها. (فوزية عبدالقادر، 2004، ص 120)

محددات البحث:

- 1- الحد المكاني: جامعة الزاوية كلية الآداب.
- 2- الحد الزمني: العام الدراسي (2013-2014).
- 3- الحد البشري: جميع أساتذة ومدرسي كلية الآداب.
- 4- المنهج المتبع: المنهج الوصفي.
- 5- الأدوات المطبقة: مقياس الضغوط المهنية.
- 6- الأساليب الإحصائية: اختبار (ت) ومعامل الارتباط.

مجتمع البحث وعينته:

يشتمل مجتمع البحث على جميع أساتذة كلية الآداب من الجنسين وفي مختلف التخصصات، أُستخدم في ذلك أسلوب الحصر الشامل لجميع أساتذة كلية الآداب فكانت العينة (89) أستاذاً من أصل (153) استاذاً، أي ما نسبته (58.16%) من المجتمع الأصلي، علماً بأن المقياس وزع على الاقسام العلمية وعلى عدد أعضاء هيئة التدريس بالكامل ولم يستجيب على المقياس إلا النسبة المذكورة فقط.

والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة البحث.

الجدول رقم (1) يوضح تكرارات ونسب أفراد عينة البحث حسب متغير فئات العمر

فئات العمر	التكرار	%
40-30 سنة	13	14.6
50-41 سنة	21	23.6
60-51 سنة	34	38.2
أكثر من 61 سنة	21	23.6

المجموع	89	100.0
---------	----	-------

من الجدول يتضح أن عدد أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم (من 30 إلى 40 سنة) بلغ (13) أي بنسبة (14.6) من المجموع الكلي لأفراد العينة، والذين تتراوح أعمارهم (من 41 إلى 50 سنة) بلغ (21) أي بنسبة (23.6) من المجموع الكلي لأفراد العينة، والذين تتراوح أعمارهم (من 51 إلى 60 سنة) بلغ (34) أي بنسبة (38.2) من المجموع الكلي لأفراد العينة، والذين تتراوح أعمارهم (أكثر من 61 سنة) بلغ عددهم (21) أي بنسبة (23.6) من المجموع الكلي لأفراد العينة.

جدول (2) تكرارات ونسب عينة أفراد البحث حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	%
ذكور	45	50.6
إناث	44	49.4
المجموع	89	100.0

يتضح من الجدول أن عدد أفراد العينة من الذكور كان (45) أي بنسبة (50.6) أما الإناث فكان (44) أي بنسبة (49.5).

جدول (3) تكرارات ونسب أفراد عينة البحث حسب متغير الخبرة

فئات الخبرة	التكرار	%
10-1 سنة	17	19.1
11-20 سنة	22	24.7
21-30 سنة	30	33.7
31 سنة - فأكثر	20	22.5
المجموع	89	100.0

من الجدول يتضح أن عدد أفراد العينة الذين كانت خبرتهم (من 1 إلى 10 سنة) بلغ عددهم (17) أي بنسبة (19.1) من المجموع الكلي لأفراد العينة، والذين تتراوح خبرتهم (من 11 إلى 20 سنة) بلغ عددهم (22) أي بنسبة (23.6) من المجموع الكلي لأفراد العينة، والذين تتراوح خبرتهم (من 21 إلى 30 سنة) بلغ عددهم (30) أي بنسبة (33.7) من المجموع الكلي لأفراد العينة، والذين تتراوح خبرتهم (أكثر من 31 سنة) بلغ عددهم (20) أي بنسبة (22.5) من المجموع الكلي لأفراد العينة.

جدول (4) تكرارات ونسب أفراد عينة البحث حسب متغير التخصص

التخصص	التكرار	%
لغات (عربي، انجليزي، فرنسي) 65	38	42.7
علم نفس وعلم اجتماع 46	25	28.1
اجتماعيات (تاريخ، جغرافيا) 42	26	29.2
المجموع 153	89	100.0

يتضح من الجدول أن عدد الأساتذة من الذكور والإناث الذين استجابوا على فقرات المقياس من أقسام اللغات كان (38) ونسبة (42.7) أما الذين استجابوا على فقرات المقياس من قسبي علم النفس وعلم الاجتماع كان عددهم (25) ونسبة (28.1) وكان عدد المستجيبين على فقرات المقياس من قسبي التاريخ والجغرافيا (26) أي بنسبة (29.2).

صدق أداة البحث

1- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المقياس تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال علم التربية وعلم النفس وذلك للأخذ برأيهم العلمي في جوانب المقياس المتعددة ومنها (الشكل، الصياغة، الترتيب، سلامة المحاور، سلامة الفقرات). وتم اعتماد أعلى نسبة إتفاق للمحكمين على صلاحية وملائمة العبارات.

2- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية

الجدول رقم (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية

العلاقة بالزملاء	الإدارة	طبيعة العمل	المستقبل الوظيفي	الاقتصادي	مجموع المقياس	معامل الارتباط ومستوى الدلالة	المحاور
					.793**	معامل الارتباط	الاقتصادي
					.000	مستوى الدلالة	
				.437*	.756**	معامل الارتباط	المستقبل الوظيفي
				.015	.000	مستوى الدلالة	
			.523**	.583**	.816**	معامل الارتباط	طبيعة العمل
			.004	.001	.000	مستوى الدلالة	
		.740**	.587**	.631**	.833**	معامل الارتباط	الإدارة

		.000	.001	.000	.000	مستوى الدلالة	
	.491**	.315	.532**	.469**	.633**	معامل الارتباط	العلاقة
	.006	.063	.003	.009	.000	مستوى الدلالة	بالزملاء
.106	.172	.255	.323	.287	.507**	معامل الارتباط	العلاقة
.306	.206	.110	.058	.082	.005	مستوى الدلالة	بالطلاب

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس استخدم الارتباط البسيط بين درجات العينة الاستطلاعية (25 مبحوثا) والتي سحبت من مجتمع البحث. ويتبين من الجدول (5) أن معامل الارتباط بين كل محور والمجموع الكلي للمقياس كانت دالة إحصائيا مما يدل على تباين المجموع الكلي للدرجات على المقياس عند تباين الدرجات على كل محور.

- ثبات المقياس

للتحقق من ثبات أداة البحث استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ للثبات وكانت قيمة معامل الثبات (0.87). وهي قيمة عالية تؤكد قدرة المقياس على قياس نفس المتغير على نفس العينة وفي ظروف مستقرة وإعطاء نتائج متقاربة.

نتائج البحث

عرض نتائج الفرض الأول الذي ينص على: توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة كلية الآداب (عينة البحث).

الجدول رقم (6) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة بين متوسط أفراد عينة البحث والمتوسط الفرضي لمحاور مقياس الضغوط المهنية ومجموع المقياس

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة اختبارات	مستوى الدلالة
الاقتصادي	21.9663	4.15	6	18	3.96629	**9.012	.000
المستقبل الوظيفي	22.6966	3.39	6	18	4.6966	**13.048	.000
طبيعة عمل	21.1573	4.32	6	18	3.1573	**6.892	.000
الإدارة	21.8989	3.88	6	18	3.8988	**9.461	.000

.000	**6.194	2.1348	18	6	3.25	20.1348	العلاقة بالزملاء
.000	**5.651	2.4831	18	6	4.14	20.4831	العلاقة بالطلاب
.000	**11.063	20.3370	108	36	17.31	128.337	مجموع المقياس

للتحقق من صحة الفرض الأول للبحث "توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة كلية الآداب (عينة البحث). استخدم اختبار (ت) لعينة واحدة للتحقق من الفروق بين متوسط أفراد العينة مع المتوسط الفرضي لكل محور والمجموع الكلي للمقياس. ويتبين من الجدول رقم (6) أن جميع المتوسطات الحسابية لأفراد العينة وعلى جميع المحاور كانت أعلى من المتوسطات الفرضية المقابلة لها مما يشير إلى وجود ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى المبحوثين. وكانت جميع قيم اختبار (ت) دالة إحصائياً حيث قيم مستويات دلالتها أقل من مستوى 0.05 وكانت الفروق لصالح المتوسطات الحسابية لأفراد العينة. وكانت النتيجة ذاتها مع مجموع مقياس الضغوط المهنية. واستناداً إلى هذه النتائج تبين صحة الفرض الأول للبحث الذي ينص على وجود ضغوط مهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب.

ربما يعزى سبب هذه النتيجة إلى أن جميع الاساتذة بكلية الآداب يمرون بنفس الظروف المهنية الضاغطة، وتأثرهم بهذه الظروف كان بنفس الدرجة مما يل على وجود تجانس فكري وثقافي بين الاساتذة عينة البحث، على سبيل المثال نذكر أن عدد الساعات التدريسية مربوط بقيمة المرتب وهذا يعتبر من الأمور الضاغطة، كما أنه عامل مشترك بين الاساتذة، كذلك وجود عناصر لمراقبة أداء الأساتذة ممن ليس لهم علاقة بالعمل الأكاديمي يعتبر عامل لزيادة الضغط المهني وعدم ملاءمة المكان والتجهيزات رغم حداثهما من العوامل المؤثرة أيضاً في زيادة الضغط.

جدول (7) نتائج اختبار (تحليل التباين الأحادي) بين متوسطات أفراد عينة البحث

حسب العمر في محاور ومجموع مقياس الضغوط المهنية

المحاور	العينة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
الاقتصادي	30-40 سنة	13	20.6154	4.27	1.632	.188
	41-50 سنة	21	23.5714	4.39		

		3.94	21.6471	34	60-51 سنة	
		3.96	21.7143	21	61 سنة فأكثر	
798	.338	3.99	22.8462	13	40-30 سنة	المستقبل الوظيفي
		3.49	22.7143	21	50-41 سنة	
		3.56	22.2941	34	60-51 سنة	
		2.71	23.2381	21	61 سنة فأكثر	
.327	1.168	4.47	20.6923	13	40-30 سنة	طبيعة العمل
		4.26	22.5238	21	50-41 سنة	
		4.10	20.3529	34	60-51 سنة	
		4.57	21.3810	21	61 سنة فأكثر	
.361	1.083	3.40	20.6154	13	40-30 سنة	الإدارة
		3.41	22.5238	21	50-41 سنة	
		4.31	21.5000	34	60-51 سنة	
		3.8	22.7143	21	61 سنة فأكثر	
.541	.723	3.26206	19.1538	13	40-30 سنة	العلاقة الزملاء
		3.91335	20.2857	21	50-41 سنة	
		2.94392	20.0000	34	60-51 سنة	
		3.05972	20.8095	21	61 سنة فأكثر	
.196	1.596	4.03351	20.5385	13	40-30 سنة	العلاقة بالطلاب
		3.93035	21.9524	21	50-41 سنة	
		4.20126	19.4706	34	60-51 سنة	
		4.15303	20.6190	21	61 سنة فأكثر	
.270	1.331	15.88	124.4615	13	40-30 سنة	مجموع المقياس
		19.06	133.5714	21	50-41 سنة	
		17.66577	125.2647	34	60-51 سنة	
		15.29581	130.4762	21	61 سنة فأكثر	

يتبين من الجدول رقم (7) قيم المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حسب متغير فئات العمر . وللتعرف على الفروق الدالة إحصائيا بين أفراد عينة البحث حسب العمر تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي. واتضح ان جميع قيم الاختبار كانت غير دالة إحصائيا لأن مستويات الدلالة كانت جميعها أكبر من مستوى (0.05). ومن ذلك نستدل على أن متغير العمر لم يخلق فروق دالة في مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب.

ربما يعزى السبب في هذه النتيجة إلى أن الظروف الانية التي تمر بها البلاد والتي أثرت على سلوك الطلاب الجري والمسلح في بعض الاوقات والذي لم يكن موجوداً في السابق، نجد هذه الظروف المستجدة مر بها الاساتذة كبار السن والصغار على حد السوا بالتالي كان لها نفس الاثر على جميع الفئات العمرية.

جدول (8) نتائج اختبار (ت) بين متوسطي أفراد عينة البحث حسب الجنس في محاور مقياس الضغوط المهنية

المحاور	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ت	مستوى الدلالة
الاقتصادي	ذكور	45	23.7111	3.32	**4.410	.000
	إناث	44	20.1818	4.18		
المستقبل الوظيفي	ذكور	45	23.3778	3.22	1.944	.055
	إناث	44	22.0000	3.45		
طبيعة العمل	ذكور	45	21.7333	4.31	1.276	.205
	إناث	44	20.5682	4.29		
الإدارة	ذكور	45	23.4222	4.04	**4.053	.000
	إناث	44	20.3409	3.04		
العلاقة بالزملاء	ذكور	45	20.7778	2.89	1.915	.059
	إناث	44	19.4773	3.49		
العلاقة بالطلاب	ذكور	45	20.4222	4.41	.139	.889
	إناث	44	20.5455	3.90		
مجموع مقياس الضغوط المهنية	ذكور	45	133.4444	17.046	**2.928	.004
	إناث	44	123.1136	16.21		

للتحقق من صحة هذا الفرض "توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة كلية الآداب (عينة البحث) حسب متغير الجنس. استخدم اختبار (ت) لعينة واحدة للتحقق من الفروق بين متوسط أفراد العينة مع المتوسط الفرضي لكل محور والمجموع الكلي للمقياس. ويتبين من الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لأفراد العينة على جميع المحاور عدى محوري (طبيعة العمل، العلاقة بالطلاب) كانت أعلى من المتوسطات الفرضية المقابلة لها مما يشير إلى وجود ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى المبحوثين. وكانت قيم اختبار (ت) دالة إحصائياً حيث قيم مستويات دلالتها أقل من مستوى 0.05 وكانت

الفروق لصالح المتوسطات الحسابية لأفراد العينة من الذكور. وكانت النتيجة ذاتها مع مجموع مقياس الضغوط المهنية.

ربما يعزى سبب هذه النتيجة إلى أن الأساتذة الذكور يكونوا دائماً في مواجهة الطلاب وبالأخص خلال فترة الامتحانات وشعورهم بأنهم أكثر من زميلاتهم مسؤولية على النواحي التنظيمية (الجدول الدراسية، والامتحانات، والنشاطات المكملة الأخرى) دون حافز معنوي أو مادي كان سبباً رئيس في شعورهم بالضغوط المهني. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفرماوي (1990) التي لم تظهر فروق في النوع واتفقت مع نتيجة ودراسة عويد المشعان (1995).

جدول (9) نتائج اختبار (تحليل التباين الأحادي) بين متوسطات أفراد عينة البحث حسب التخصص في محاور ومجموع مقياس الضغوط المهنية

المحاور	العينة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
الاقتصادي	لغات و إسلاميات	38	23.52	3.755	**5.531	.006
	علوم نفسية واجتماعية	25	20.32	3.895		
	اجتماعيات	26	21.26	4.285		
المستقبل الوظيفي	لغات و إسلاميات	38	23.60	3.491	2.950	.058
	علوم نفسية واجتماعية	25	22.48	3.501		
	اجتماعيات	26	21.57	2.858		
طبيعة العمل	لغات و إسلاميات	38	22.47	4.919	*4.066	.021
	علوم نفسية واجتماعية	25	20.92	3.882		
	اجتماعيات	26	19.46	3.127		
الإدارة	لغات و إسلاميات	38	23	3.862	**5.325	.007
	علوم نفسية واجتماعية	25	22.24	3.538		
	اجتماعيات	26	19.96	3.638		
	لغات و إسلاميات	38	21.57	3.150	**7.570	.001

		3.095	19.2	25	علوم نفسية اجتماعية	العلاقة بالزملاء
		2.784	18.92	26	اجتماعيات	
.044	*3.235	3.967	21.34	38	لغات و إسلاميات	العلاقة بالطلاب
		4.040	20.92	25	علوم نفسية اجتماعية	
		4.1571	18.80	26	اجتماعيات	
.001	**7.428	17.331	135.52	38	لغات و إسلاميات	مقياس الضغوط المهنية
		16.339	126.08	25	علوم نفسية اجتماعية	
		14.207	120	26	اجتماعيات	

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث وذلك حسب التخصص في محاور ومجموع مقياس الضغوط المهنية، تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي ويتضح من الجدول رقم (9) أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين أفراد العينة حسب التخصص في المحور الاقتصادي، ومحور المستقبل الوظيفي، ومحور طبيعة العمل، ومحور الإدارة ومحور العلاقة بالزملاء، ومحور العلاقة بالطلاب بمستوى دلالة ، وعلى المقياس بشكل عام حيث كانت قيم الاختبار دالة إحصائية لأن مستويات الدلالة لها كانت أقل من مستوى 0.05 .

وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة البحث حسب التخصص استخدم اختبار توكي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية .

جدول (10) نتائج اختبار توكي بين متوسطات أفراد عينة البحث حسب التخصص على محاور المقياس

ويتضح من الجدول رقم (10) أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين أفراد العينة حسب التخصص في جميع

المحاور	(I)التخصص	(J)التخصص	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
الاقتصادي	لغات و إسلاميات	علوم نفسية اجتماعية	3.20632	.006

.006	-3.20632	لغات و إسلاميات	علوم نفسية اجتماعية	
.048	2.02834	اجتماعيات	لغات و إسلاميات	المستقبل الوظيفي
.048	-2.02834	لغات و إسلاميات	اجتماعيات	
.016	3.01215	اجتماعيات	لغات و إسلاميات	طبيعة العمل
.016	-3.01215	لغات و إسلاميات	اجتماعيات	
.005	3.03846	اجتماعيات	لغات و إسلاميات	الإدارة
.005	-3.03846	لغات و إسلاميات	اجتماعيات	
.009	2.37895	علوم نفسية اجتماعية	لغات و إسلاميات	العلاقة بالز ملاء
.003	2.65587	اجتماعيات		
.009	-2.37895	لغات و إسلاميات	علوم نفسية اجتماعية	
.003	-2.65587	لغات و إسلاميات	اجتماعيات	
.041	2.53441	اجتماعيات	لغات و إسلاميات	العلاقة بال طلاب
.041	-2.53441	لغات و إسلاميات	اجتماعيات	
.001	15.5263 2	اجتماعيات	لغات و إسلاميات	مجموع مقياس الضغوط المهنية
.001	- 15.5263 2	لغات و إسلاميات	اجتماعيات	

محاو المقياس حيث كانت قيمة اختبار ف دالة إحصائيا لأن مستوى الدلالة لجميع المحاو ومجموع المقياس أقل من مستوى الدلالة المفروض (0.05) .

حيث كان الفرق بين المتوسط الحسابي للغات والعلوم النفسية لصالح المتوسط الحسابي للغات في المحاور الاقتصادية، بينما كان الفرق بين المتوسط الحسابي للغات والاجتماعيات لصالح المتوسط الحسابي للغات أيضا في محور طبيعة العمل وهكذا لبقية المحاور حيث كان الفرق بين المتوسط الحسابي للتخصصات الأخرى واللغات لصالح اللغات على جميع المحاور. مما يدل على أن تخصص اللغات (انجليزي، عربي، فرنسي) هم أكثر أفراد العينة يعانون ضغوطاً مهنية.

ربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن أساتذة هذه التخصصات يقومون بتدريس مواد لجميع أقسام الكلية الأمر الذي يشكل عبء على كاهل الأستاذ وذلك من خلال ازدحام قاعات الدرس مقارنة بأساتذة التخصصات الأخرى الذين يقومون بتدريس مواد التخصص، نجد أن عدد الطلبة يكون لديهم قليلاً جداً مقارنة بعدد الطلبة الذين يدرسون المواد العامة.

وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة على محور العلاقة بالزملاء استخدم اختبار توكي للمقارنات بين المتوسطات الحسابية.

جدول (11) نتائج (اختبار تحليل التباين الأحادي) بين متوسطات أفراد عينة البحث حسب الخبرة في محاور ومجموع مقياس الضغوط المهنية

المحاور	العينة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
الاقتصادي	10-1 سنة	17	19.5882	3.37	2.545	.061
	20-11 سنة	22	22.3636	3.86		
	30-21 سنة	30	22.3333	3.71		
	31 سنة فأكثر	20	23	5.10		
المستقبل الوظيفي	10-1 سنة	17	22	3.16	1.105	.352
	20-11 سنة	22	23.5	3.67423		
	30-21 سنة	30	22.1333	3.20273		
	31 سنة فأكثر	20	23.25	3.52248		
طبيعة العمل	10-1 سنة	17	21.4118	4.30202	.084	.969
	20-11 سنة	22	21	5.25538		
	30-21 سنة	30	20.9333	3.42338		
	31 سنة فأكثر	20	21.45	4.71811		
الادارة	10-1 سنة	17	20.5294	2.55239	1.780	.157
	20-11 سنة	22	22.5	4.72833		
	30-21 سنة	30	21.4	4.21492		
	31 سنة فأكثر	20	23.15	2.92494		
العلاقة بالزملاء	10-1 سنة	17	17.9412	3.57894	**5.374	.002
	20-11 سنة	22	20.6364	3.79907		
	30-21 سنة	30	19.8667	2.48767		
	31 سنة فأكثر	20	21.85	2.23077		

.588	.645	2.48081	19.8235	17	10-1 سنة	العلاقة بالطلاب
		4.15917	20.8182	22	20-11 سنة	
		4.83522	20	30	30-21 سنة	
		4.22275	21.4	20	31 سنة فاكثر	
.123	1.977	14.73841	121.2941	17	10-1 سنة	مجموع مقياس الضغوط المهنية
		20.25466	130.8182	22	20-11 سنة	
		16.03516	126.6667	30	30-21 سنة	
		16.53035	134.1	20	31 سنة فاكثر	

ويتضح من الجدول رقم (11) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في محور العلاقة بالزملاء فقط حيث كانت قيمة اختبار ف دالة إحصائياً لأن مستوى الدلالة (0.002). أقل من مستوى الدلالة المفروض (0.05) . وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة على محور العلاقة بالزملاء استخدم اختبار توكي للمقارنات بين المتوسطات الحسابية.

جدول (12) نتائج اختبار توكي بين متوسطات أفراد عينة البحث حسب الخبرة على محاور المقياس

المحاور	(I) الخبرة	(II) الخبرة	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
العلاقة بالزملاء	10-1 سنة	20-11	-2.69519	.036
		31 سنة فاكثر	-3.90882	.001
	31 سنة فاكثر	10 - 1	3.90882	.001

من الجدول السابق نلاحظ أن الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم بين (11-20 سنة) والذين تتراوح خبرتهم أكثر من (31 سنة)، أن الفرق لصالح الذين كانت خبرتهم أكثر من (31 سنة) .

ربما يعزى سبب هذه النتيجة إلى أن الذين لديهم خبرة أكثر لديهم القدرة على التغلب على الأعباء المهنية الزائدة، نظراً لقيامهم بهذا الدور من قبل. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عباس متولي (2000) ونتيجة دراسة وان (1991) ونتيجة دراسة برفز وهانف (2003) التي أظهرت فرقاً لصالح الأكثر خبرة.

التوصيات والمقترحات:

- 1- عدم تكليف الأساتذة بجداول ترهقهم ذهنياً وبدنياً وذلك بتقنين عدد الساعات الفعلية التي يجب عليهم أن يقوموا بتدريسها وفق دراسة علمية تحدد الساعات الفعلية.
- 2- تحديد نوع المشاكل التي تعرقل العمل والتكيف المهني ومعالجتها قبل أن تتفاقم ويصبح من الصعب تفادي حدوث الضغوط المهنية.
- 3- استحداث مكتب للخدمات النفسية يقوم بدوره في تقديم الإرشاد النفسي للأساتذة لزيادة دافعيتهم للعمل .
- 4- استحداث نظام للحوافز المادية والمعنوية يعمل على تشجيع الأساتذة للقيام بواجباتهم بكل دقة ومهارة وبنفس راضية دون امتعاض.
- 5- إجراء دراسات عن الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس بجميع كليات الجامعة.

المراجع:

- 1- القرآن الكريم.
- 2- السيد السمذوني (1989)، تقرير المعلم للضغوط المهنية وعلاقتها بوجه الضبط الداخلي والخارجي وبعض المتغيرات الديمغرافية، المؤتمر الثاني للتربية، 4-2 ديسمبر، كلية التربية، جامعة قناة السويس، مصر.
- 3- الشافعي محمود الدسوقي (1998)، ضغوط مهنة التدريس مقارنة بمهنة أخرى، مجلة التربية العربية، ع48 م2، مجلس النشر العلمي، الكويت.
- 4- حسن الموسوي (1998)، الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة الاجتماعية، مجلة التربية، م12، الكويت.
- 5- حمدي الفرماوي (1990)، مستوى الضغط النفسي للمعلم وعلاقته ببعض المتغيرات، المؤتمر الثالث للطفل المصري، مركز دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، مصر.
- 6- سيد عبد العال (2002)، ضغوط العمل والأزمات، مجلة الطفل، جامعة الأزهر، مصر.
- 7- طلعت منصور وفيولا البيلاوي (1989)، قائمة الضغوط النفسية للمعلمين: دليل للتعرف على الصحة النفسية للمعلمين، كراسة تعليمات، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

- 8- طه سلامة وعبدالعظيم حسين (2006)، استراتيجيات إدارة الضغوط النفسية والتربوية، دار الفكر، عمان، الاردن.
- 9- عباس متولي (2000)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس والخبرة وسمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مصر.
- 10- عبدالرحمن الهيجان (1988)، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض، السعودية.
- 11- علي عسكر (2000)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، كار الكتاب الحكومية، الكويت.
- 12- عويد سلطان المشعان (1995)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين وعلاقتها بالاضطرابات النفسية السيكوماتية لدى معلمي المرحلة الثانوية في الكويت، مجلة التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- 13- فوزية عزت ونور جلال (1997)، الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مصر.
- 14- محمد الشبراوي محمد (2003)، ضغوط مهنة التدريس وبعض المتغيرات الشخصية للمعلم، مجلة علم النفس، جامعة الأزهر، مصر.
- 15- محمد حسني وحسن عبد الملك (1998)، ضغوط العمل لدى العاملين، مجلة التربية، ع34، جامعة الأزهر، مصر.
- 16- هدى عاصم خليفة (1997)، نوعية الحياة وعلاقتها بضغط المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مصر.
- 17- Elizabeth Tuettemann (1991), Teaching: Stress Faction, Issues in Education Research Vol, (1).
- 18- Fontana David & Abousevie Reda (1993), Stress levels gender and personality Factors in teachers, British Journal of Educational psychology, Vol, (68).
- 19- Kyviacon Chris & Chien pei (2004) Teacher, Stress in Taiwan anise primary Schools Journal oh Educational Enquiry, Vol, (5), No(2).
- 20- Lynda Young, Chnch Elizabeth (2003), High School teacher serves in Newfoundland, Canada.

ISSN : 2353-0502

مجلة الحكمة للدراسات التربوية و النفسية

EISSN : 2602-5248

المجلد 2 ، العدد 4، (جوان 2014)
