



الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك

رمزيه قاسم حسين

التربية وعلم النفس - التربية الأساسية - جامعة دهوك - إقليم كردستان العراق

البريد الالكتروني: ramzia.q.hussein@gmail.com

الأستاذ الدكتور جاجان جمعة محمد

التربية الخاصة - التربية الأساسية - جامعة دهوك - إقليم كردستان العراق

البريد الالكتروني: chachan.mohammed@uod.ac

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك، ودلالة الفروق في ذلك تبعاً لمتغيرات: الكلية، التخصص، الجنس، العمر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، وتآلف مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك، والبالغ عددهم (1688) تدريسياً وتدرسية يتوزعون على (18) كلية تابعة إلى جامعة دهوك، في حين تكونت عينة الدراسة من (417) تدريسياً وتدرسية، اختيروا بطريقة عشوائية، ممن طبق عليهم مقياس الضغوط المهنية المؤلف من (65) فقرة تم اعداده من قبل الباحثان وتم التحقق من دلالات صدقه وثباته. وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال استخدام الاختبار التائي (T. Test) لعينة واحدة ولعنتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (Anova)، واختبار (L.S.D) ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا- كرونباخ. فأشارت النتائج إلى أن مستوى الضغوط المهنية هو عالٍ لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك. وتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية تبعاً لمتغيرات البحث: الكلية والتخصص والجنس والعمر. وكانت الفروق لصالح التخصص العلمي، ولصالح الإناث وكذلك لصالح الفئة العمرية (55-64) سنة. وفي ضوء النتائج لقد قدمنا بعض الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الضغوط ، الضغوط المهنية، الهيئة التدريسية، الجامعة.



Occupational Stress among Faculty Members at the University of Duhok

Ramzia Qasim Hussein

Education and Psychology – Basic Education – University of Duhok - Iraq

Email: ramzia.q.hussein@gmail.com

Prof. Dr. Chachan Jumaa Mohammed

Special Education – Basic Education – University of Duhok – Iraq

Email: chachan.mohammed@uod.ac

ABSTRACT

The study aimed to identify the level of occupational stress among faculty members at the University of Duhok, and the significance of the differences in that according to the variables: college, specialization, gender, age.

The study relied on the comparative descriptive approach, and the research population consisted of faculty members at the University of Duhok, whose number is (1688) male and female, and they are distributed among (18) colleges affiliated to the University of Duhok, while the study sample consisted of (417) male and female lecturers, who were chosen by Randomly, those to whom the occupational stress scale was applied consisting of (65) items, which was prepared by the both researchers, and its validity and reliability were verified.

And after processing the data statistically using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program through the use of the T-test for one sample and two independent samples, one-way analysis of variance (Anova), the L.S.D test, Pearson's correlation coefficient, and the alpha-Cronbach coefficient. The results indicated that the level of occupational stress is high among faculty members at the University of Duhok. It was found that there were statistically significant differences at the level of significance (0.001) in occupational stress according to the research variables: college, specialization, gender and age. The differences were in favor of the scientific specialization, in favor of females, as well as in favor of the age group (55-64) years. In the light of the results, we have presented some conclusions, recommendations and suggestions.

Keywords: Stress, Occupational stress, Faculty members, University.



مشكلة البحث

تتفق جميع المعايير العالمية المعتمدة في الاعتماد النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو أهمية عضو هيئة التدريس حرص الجامعات على الارتقاء بمستوى عضو هيئة التدريس يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجات العملية التعليمية، ونظراً لأهمية عضو هيئة التدريس، والاهتمام به أكاديمياً وعلى صعيد البحث العلمي، دليل التقويم الذاتي والخارجي، الاعتماد العالمي للجامعات العربية على ضرورة أن تقويم الجامعات بوضع خطة مستقبلية لتوفير أعضاء هيئة تدريس أكفاء في كل تخصص وحسب حاجات ذلك التخصص، على أن تتضمن الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطوير كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية.

ويعد عضو هيئة التدريس من أهم عناصر النظام التعليمي الجامعي، ويتولى مسؤولية القيام بثلاث مهام هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن الطبيعي أن يواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة دهوك كغيرهم في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي المختلفة بالعالم صعوبات مرتبطة بالمهام التي يقومون بها، وتؤثر في جودة أدائهم في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع. وكثيراً ما تبادر إلى أسماعنا أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة دهوك أصوات تشكو من العبء التدريسي الزائد، وصعوبة الترقية الأكاديمية والأعمال الإدارية الكثيرة، إضافة إلى مشكلة التفرغ الدراسي، وغيرها من مشكلات. أن تحديد عملية أعداد وبناء مخرجات مؤهلة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة كان لابد من التعرف على هذه المشكلات والوقوف عليها وحلها لتجاوزها، واستخدام الأساليب العلمية والعملية المتطورة في مواجهتها بشكل علمي دقيق، فهذا يستدعي التحقق من طبيعة تلك المشكلات وتحديد أيها أكثر تأثيراً على أعضاء الهيئة التدريسية.

ولابد من الإشارة إلى إن العلاقة بين الضغوط في العمل والأداء ليست علاقة بسيطة بل هي معقدة أكثر مما يتصور العديد منا، كون هذه العلاقة ترتبط بالمهمة التي يؤديها الفرد وكون هذا يتطلب الأخذ في الاعتبار بمصادر الضغوط ونوع الأداء المقاس والأساليب المعرفية والعوامل الشخصية كالعمر والخبرة والجنس. وعليه فإن هذه الدراسة تحاول البحث في بعض الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجالات المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع.

وتتمثل مشكلة البحث الحالي في ندرة الدراسات المحلية حول هذا الموضوع رغم أهميته، فحسب علمنا لا توجد دراسة تناولت الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك _ إقليم كردستان العراق، سيما وأن التدريسيين يعانون كثيراً في ظل الأزمة الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الكوردي منذ عدة سنوات، فضلاً عن تأثير هذه الأزمة على إمكانيات الجامعة وقدرتها على توفير مستلزمات مهنة التدريس هذا من جانب، ومن جانب آخر لا نستطيع تعميم نتائج الدراسات التي أجريت في مجتمعات أخرى حول موضوع الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤالين الآتيين:

- _ ما مستوى الضغوط المهنية لدى التدريسيين في جامعة دهوك _ إقليم كردستان العراق؟
- _ هل هناك فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة تبعاً لبعض لمتغيرات الديمغرافية؟

أهمية البحث

تعد ضغوط المهنية من الموضوعات المهمة والشائعة التي توليها مؤسسات الدولة أهمية خاصة في العصر الحالي، فالمؤسسات العامة تتجه نحو التوسع وتوظيف التكنولوجيا ووسائل الاتصال والإعلام فيها، وأصبحت بيئة العمل أكثر تعقيداً من أي وقت مضى (المير، 1995: 38). وتعد مهنة التعليم من أهم المهن لأنها تمد المجتمع بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً وأخلاقياً، وبالرغم من ذلك فإنها من أكثر المهن التي تسبب توتراً نفسياً وإجهاداً عصبياً وجسدياً للمدرس بسبب ضغوط مهنة التدريس بشكل عام وواحدة من المهن الاجتماعية الضاغطة التي تتوفر مصادر عديدة للضغوط تجعل بعض التدريسيين غير مطمئنين وغير راضين عن مهنتهم مما يؤثر على توافقه النفسي والرضا الوظيفي لأعمالهم المختلفة، ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه التدريسي في العملية التعليمية فقد أهتم الباحثون في ميدان التربية والتعليم في تحديد مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها التدريسي بهدف الحد من تأثيرها على التدريسيين والتي تنعكس آثاره على أدائهم وعطائهم للطلبة (طلافة، 2013: 258).

وبشهد عالمنا المعاصر اليوم ثورة حقيقية في المعلومات تحولت معها الكرة الأرضية إلى " قرية عالمية "، وما كان ذلك ليحدث لولا حركة التقدم العلمي والاكتشافات التكنولوجية الحديثة التي لعبت دوراً كبيراً في تحقيق



الرفاهية للبشرية، لكن سرعان ما دفع الإنسان ضريبة هذا التقدم، إذ أصبحنا نعيش عصر السرعة، وأخذت حياتنا اليومية في التعقيد وبدأنا نسمع عن أمراض عديدة تعرف "بأمراض المدينة"، التي ما أنفكت تهدد بصحة الإنسان النفسية والجسدية، ولعل أبرز هذه الأمراض ما يعرف بالضغوط النفسية أو المهنية أو الاجتماعية. فقد أصبحت ضغوط العمل واقع حياة ولازمة من الصعب تفاديها فهي تحيط بكل متخذ قرار في أي منشأة أو كيان إداري مهما صغر أو كبر حجمه وعليه في ظل هذه الظروف أن يتخذ القرار المناسب في الوقت المناسب وبالشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة. حسب دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، حالة ذاتية تحدث اضطراباً نفسياً أو جسدياً بسبب حملة من المتغيرات والمؤثرات التي تؤثر في سلوك الأشخاص وفي تفكيرهم وفي تعاونهم وأدائهم، ومن هذه المؤثرات الشعور بالقلق والإحباط والصراع وتؤثر العلاقات الإنسانية وضعف الحوافز وضغط الرقابة وكثرة العقوبات وصعوبة البيئة المادية (أحلام، بدون سنة: 3، 5).

لقد شهد العالم تطوراً وتقدماً سريعاً شمل جميع مجالات الحياة بما فيها العمل الذي يعتبر الوسيلة الأساسية التي من خلالها يوفر الإنسان قوت يومه ويشبع حاجاته الفيزيولوجية والاجتماعية، ولقد شمل هذا التطور نوع ومكان العمل والذي أصبح الآن على شكل منظمات ومؤسسات سواء الخدمية، الصحية، صناعية أو أي نوع آخر. أن هذا التغير والتطور حمل معه مشكلات نفسية للأشخاص من أبرزها الضغوط النفسية والمهنية والتي نشأت جراء لنوع وطبيعة وبيئة العمل، ومسببات هذه الضغوط تتمثل في عبء العمل الذي يكون أكبر من طاقة وإمكانات الشخص الجسدية والذهنية والنفسية، وصعوبة العمل وأحياناً رتبته، وبما أن الفرد يسعى لتحقيق الجانب المادي الذي هو في حاجة إليه لتحقيق مكانته وإشباع حاجاته. وبالتالي فإن العمل أصبح مصدراً لضرر الإنسان نفسياً وصحياً بسبب ظاهرة الضغوط، وبما أن الفرد يعد العنصر الأساسي في المنظمة والمؤسسة والمورد الأهم لها، أصبح لابد من التأكيد على خطر هذه الضغوط على الأفراد وعلى أدائهم وسلوكهم داخل المنظمة أو المؤسسة، وبالتالي فإن هذه الظاهرة تشغل بال العديد من الباحثين في مجالات عدة (بكاي، 2020: 133).

أن الضغوط المهنية ظاهرة إنسانية قديمة، منذ أن خلق الإنسان، إلا أن الاهتمام بها كونه مجالاً للدراسة هو الذي يمكن أن يطلق عليه الحداثة، لتغيير سمات المجتمعات في العصر الحديث من خلال ثورة المعلومات وظهور العولمة وما ينتج عن ذلك من تعقيد في مناحي الحياة المختلفة والكشف عن وجود تغييرات فسيولوجية مرتبطة بحدوث أفعال الأفراد تجاه الضغوط. وتطور الاهتمام بعد ذلك من دراسة الضغوط بصفة عامة إلى الضغوط المهنية على وجه الخصوص، حيث أثبتت العديد من الدراسات أن ما يتعرض له الأفراد غالباً من ضغوط في بيئات العمل لا تؤثر على حالتهم الصحية فقط، بل ينعكس ذلك على مستوى أدائهم لعملهم، ومن ثم قدرتهم على العمل الذي يعيق عمل المنظمات والمؤسسات، في الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها. ونظراً إلى الآثار السلبية الناجمة على الضغوط المهنية أصبحت هذه الظاهرة شبحاً يهدد أمن واستقرارهم مما جعلها من المواضيع التي استقطبت فكرة العديد من المهن من بينها مهنة التدريس إذ يواجه التدريسي في مختلف المراحل التعليمية ضغوطاً عديدة ولا سيما المرحلة الجامعية التي تعد من أخطر المراحل التعليمية لأن المتعلم يكون في سن ما بين المراهقة والبلوغ وتكثر مشاكله، وكذلك ما تتميز به هذه المرحلة من أعباء وكثرة المسؤوليات والأدوار والواجبات، وما لها من مسؤوليات كبيرة قد لا نجدها في المهن الأخرى، وهي مسؤولية إعداد الفرد للحياة، وهذه المسؤولية لا تستدعي التوافق المهني والراحة النفسية للتدريسي قصد تبليغ رسالته النبيلة على أكمل وجه، ولا شك أن معاشته للضغوط المهنية يعتبر من المعوقات الأساسية لفشل الجامعة في تأدية مهامها (بيصار، 2015: أ).

فإن دراسة موضوع الضغوط المهنية لأساتذة الجامعة يعد مهماً بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع وأهمية المتغير لكونه من صميم الحياة اليومية، فضلاً عن إنها تمثل حالات من المعاناة اليومية لأساتذة الجامعة والذي قد يرتبط بشكل أو بآخر بالتوافق المهني لهم وهذا ما يحاول البحث الحالي دراسته.

ونلاحظ من خلال الأبحاث السابقة تبدو مهمة التدريسين في الجامعة ذات أهمية في الحياة الجامعية بصورة خاصة والمجتمع بصورة عامة، لما لهذه الكوادر من أهمية في التخطيط والبحث والمساهمة في حل المشكلات التي تواجه المجتمع، وتأسيساً على ما تقدم تكمن أهمية البحث الحالي بالآتي:

1. يمثل المؤسسة التعليمية في كل دولة من الدول وخاصة النامية دوراً هاماً ومتميزاً لما يقوم به من دور قيادي وتنظيمي في دفع عجلة التنمية وتطويرها، إذ تلقي هذه الدراسة الضوء على معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى التدريسين في الجامعة، وهذا ما يوفر رؤية موضوعية للمهتمين بشؤون الجامعة في ضوء



ما تسفر عنه من نتائج في أعداد الخطط والبرامج التي تجعلهم قادرين على أداء مهماتهم ليصلوا بأنفسهم وبمؤسساتهم ومجتمعهم نحو الأفضل.

2. إن دراسة مستوى الضغوط المهنية لدى التدريسين في الجامعة يشكل جانباً من جوانب الاهتمام بهذه الشريحة التي تؤدي دوراً هاماً في قيادة الجامعة، ولا سيما أن هذه الشريحة لم تحظ بأهمية من البحث والدراسة مثلما حظيت به شرائح أخرى من المجتمع، وهذا يعني أن هناك افتقاراً في المكتبة إلى مثل هذه الدراسات، وبهذا يضيف البحث الحالي جهداً متواضعاً يغني المكتبة ويلقي الضوء على متغير الضغوط المهنية التي أخذت بالازدياد وأن دراستها وفهم الظروف المحيطة بها ستسهل عملية مواجهتها.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

1. مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك .
2. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك تبعاً لمتغيرات : أ. الكلية. ب. التخصص (العلمي ، الإنساني). ج. الجنس (الذكور ، الإناث). د. العمر .

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك من كلا الجنسين، خلال فترة 2020/8/1 ولغاية 2021/7/31.

تحديد المصطلحات

الضغوط المهنية

1. عرفها الشطي(2008): بأنها الانعكاس السلبي والضرر على الصحة الإنسان النفسية والعضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء (الكواز وأخران، 2010 : 479).
2. وعرفت الرابطة الوطنية للصحة والسلامة المهنية للولايات المتحدة الأمريكية الضغوط المهنية على أنها: الاستجابات الإنفعالية والجسدية المؤلمة والتي عندما تكون متطلبات الوظيفية غير ملائمة لاحتياجات الموظف وقدراته (قرقاج، 2018 : 9).
3. كما عرفها فونتانا (Fontana 2009): أنها تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل أو مسببات متعلقة بالبيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المؤسسة حيث يترتب عن هذه العوامل آثار أو نتائج جسدية، نفسية أو سلوكية على الفرد وتؤثر بدورها على أدائه للعمل (هدار ، 2017 : 24).
4. وعرفها أسماء (2015): هي مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل تنشأ عنها حالة تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهاداً إنفعالياً وشعور بالتهديد وهي ناتجة عن ثلاث عوامل أساسية: طبيعة العمل وبيئة العمل وتعدد الأدوار(أسماء ، 2015 : 10).

التعريف النظري للباحثان

الضغوط المهنية : وهي كل ما يؤدي إلى حدوث خلل في قدرة الشخص على التكيف مع المهنة التي يمارسها والتوافق مع الأفراد المحيطين به أو تحول دون الحفاظ على توازنه الطبيعي أثناء ممارسة العمل .

أما التعريف الإجرائي للضغوط المهنية : فهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على الفقرات المكونة لمقياس الضغوط المهنية المستخدم أداة في البحث.

خلفية نظرية:

يعتبر " سيلبي Selye " هو أول من وضع مفهوم الضغوط عام " 1946 " في مقال بعنوان ضغوط الحياة (The stress of life). ويقدم " هانز سيلبي " إنجازاته النظرية المشهورة حول التكيف الفسيولوجي للمشقة، حيث انتهى من خلال دراساته المعملية إلى مفهوم " زملة التوافق العام " . ويتألف النسق الفكري لنظرية " سيلبي " في الضغوط متغير غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط ، ويذكر أن الضغوط يكون لها دور هام في إحداث معدل عال من الإنهاك والإنفعال الذي يصيب الجسم (الرشيدي، 2004: 50).



وبحلول الستينات طور الباحثون دليلاً يشكك في صحة استجابة سيللي غير المحددة للضغط. وقد رمز الجدل على إمكانية أن تكون استجابة الضغوط ظاهرة سيكولوجية تعتمد على عناصر عديدة، ويدعم ذلك ما إشارة إليه " لازاروس Lazarus " بأن الضغوط النفسية والمهنية تعتمد على ما يطلبه المرء من نفسه، وهناك دراسات أخرى ركزت على العوامل الاجتماعية للضغوط. ومن أشهر الدراسات في هذا المجال، دراسات " هولمز و راهاي Holmes & Rahe " (سلامي، 2008: 56).

كما تعتبر الضغوط المهنية من بين المشكلات النفسية الاجتماعية الأساسية التي يعاني منها الأفراد والمؤسسات على حد سواء، بحيث تؤثر سلباً على صحة الفرد وإنجازاته المهنية (تواتي، ب. ت: 1). إذ يقصد كل من (سيز لافي ووالاس 1991) ضغوط العمل بأنه عدم الملاءمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثيراً داخلياً يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسدي داخل الفرد حيث أن لخصائص الفرد الشخصية والوظيفية دور مهم في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها (حميدة، 2011: 299).

وأثناء تأثر الفرد بنوع معين من ضغوط العمل فإنه لا يتأثر به مرة واحدة وإنما يمر هذا التأثير بمراحل تسمى مراحل التعرض للضغوط. وقد حددها بعض الباحثين بأربع مراحل وحددها آخرون بثلاث مراحل، إذ نتطرق على ثلاث مراحل في هذا البحث (المرسي وإدريس، 2001: 135)

أولاً: مرحلة الإنذار أو التنبيه للخطر: يجهز فيها الجسم نفسه لمواجهة التهديد أو التحدي الذي يربكه بإفراز هرمونات من الغدد الصماء ويترتب عليها سرعة ضربات القلب وزيادات معدل التنفس وزيادة نسبة السكر في الدم.

ثانياً: مرحلة المقاومة: وبعد المرحلة الأولى ينتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة وفيها يحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو اذى نتج من المرحلة الأولى ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب والقلق والتوتر ويحاول مقاومة مسببات الضغط فإذا استطاع النجاح والتغلب على المشكلة فإن أعراض الضغط تزول.

ثالثاً: مرحلة الثالثة الإنهاك: وتظهر هذه المرحلة إذا لم يستطع الفرد التغلب على مسببات الضغط ويعاني منها فترة طويلة، فإن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة ومجهد، وتضعف وسائل الدفاع والمقاومة ويتعرض الفرد لأمراض الضغط وارتفاع ضغط الدم والقرحة والأزمات القلبية وتعتبر هذه المرحلة حادة وخطيرة وتشكل تهديداً لكل من الفرد والمؤسسة، فعقل وجسم الإنسان له حدود للتحمل والمقاومة، وكلما زاد معدل تكرار الإنذارات والمقاومة أصبح الفرد أكثر إرهاقاً في عمله وحياته. وازدادت قابليته لأمراض الجسمية واضطرابات النفسية. (المعشر، 2009: 16) (غضية، 2008: 12).

وهناك نوعان من الضغوط، وهي إيجابية وسلبية (مشعان، 2000: 211).

أ_ الضغط الإيجابي: يعد هذا الضغط دافعاً أو حافزاً يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

ب_ الضغط السلبي: وهو ما يطلق عليه الضيق، وهو عبارة عن صورة مدمرة للضغوط، حيث يؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن في الاستجابة المعرفية السلوكية النفسية الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأداء، ويطلق عليها الضغوط الهادمة، وهي الضغوط التي تؤثر على سلوك كل من الإدارة والأفراد فيها بشكل سيء (الأقرع، 2010: 24).

ويمكن تلخيص الآثار الضغوط المهنية في الآتي:

أ_ الآثار الإيجابية: عندما تكون الضغوط في حجم مناسب (إيجابي)، فإنها تؤدي إلى السرعة في إنجاز الأعمال، والإبداع في التفكير، والقدرة على اتخاذ القرارات، والتركيز على نتائج العمل، والشعور بالسعادة والإثارة، والقدرة على التعبير عن الإنفعالات والمشاعر، وتجعل الأفراد يركزون على نتائج أعمالهم، وتحفز الأفراد على العمل، وتجعل الأفراد ينظرون للمستقبل بتفاؤل، وبالحبوية والجدية في العمل، وزيادة الإنتاجية، وتجعل الأفراد يشعرون بالإنجاز (عيسارة وآخرون، 2008: 139).

ب_ الآثار السلبية: الإحساس بتزايد الضغوط يترتب عليه بعض الآثار السلبية الضارة، ويمكن تقسيم هذه الآثار إلى قسمين: الآثار السلبية على مستوى الفرد والآثار السلبية على مستوى المؤسسة (ماهر، 2005: 221).

نظريات تفسر الضغوط المهنية

أولاً: نظرية لازاروس (Lazarus, 1966)

سمى " لازاروس عام 1966 " هذه النظرية بـ " نظرية التقييم المعرفي " ، إذ هذه النظرية توضح أن هناك ضغط يجب أن ندرك الموقف أولاً على أنه ضاغط، أي أن الموقف يجب أن يدرك على أنه مهدد لسلامة



الفرد، وفيه يميز بين نوعين من التقييم المعرفي هما: التقييم الأولي وهو عبارة عن إدراك الفرد للمواقف الضاغطة، والتقييم الثانوي وهو مجموعة الوسائل التي يتبعها الفرد في مواجهته لتلك المواقف الضاغطة، وقد ميز كل من " لازاروس و كوهين " بين نوعين من المواقف الضاغطة هما: المواقف الخارجية، وتتمثل في أحداث البيئة المحيطة بالفرد، والمواقف الداخلية والتي تتمثل في الأحداث الداخلية، التي تعني مجموعة الأحداث الشخصية التي تتكون من خلال التوجه الإدراكي نحو العالم الخارجي (هادف، 2018: 48).

ثانياً: نظرية هانز سيللي (Hans Selye, 1976)

يعد " هانز سيللي " من الرواد الأوائل الذين اكتشفوا هذه الظاهرة وحدد مفهوماً واعطاها اسمها الحالي (الضغط العمل) وظهرت العديد من الدراسات التي تمحورت حول معرفة مستويات ضغط العمل وأسبابه وآثاره على أداء وتوافق الفرد العامل . تنطبق نظرية " هانز سيللي " من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويصفه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج ، ويعتبر " هانز سيللي " أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالمية وهدفها المحافظة على الحياة (Seley, 1978: 112). وقد حدد " هانز سيللي " ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وهي الفرع أو الاستنزاف، مرحلة المقاومة ومرحلة الإجهاد أو الإنذار بالخطر، وقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقدير التهديد ليس إدراكاً مبسطاً للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغط ، ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية ، العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه (طه وياسين، 2006: 7).

ثالثاً: نظرية مكجراث (Mcgrath, 1976)

لقد حدد " مكجراث " ستة مصادر للضغوط فب المؤسسة وهي الضغوط المتعلقة بالمهام، والضغوط المتعلقة بالدور وضغوط جوهريّة في السلوك وضغوط ناشئة من البيئة الاجتماعية، وضغوط متعلقة بالنظام الشخصي للفرد. وقام " مكجراث " بتفسير الضغوط على أربعة مراحل، ففي المرحلة الأولى تحدث المواقف الضاغطة في البيئة والتي يستقبلها الفرد ويدركها في المرحلة الثانية، ومن ثم يختار ردود الفعل المناسبة في المرحلة الثالثة، وتنتهي في المرحلة الرابعة بنتائج للجانبين الفرد والمؤسسة، وأي من المراحل الأربعة ترتبط بحلقة من عمليات التقويم المعرفي المتعلقة باتخاذ القرار والأداء والمخرجات (المعمرية ، 2014 : 22).

رابعاً: نظرية بير ونيومان (Beehr & Newman, 1978)

تقوم هذه النظرية على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران: الفرد والمؤسسة، حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد، وقد يؤدي إلى ضغوط تترك أثرها على كل من الفرد والمؤسسة، وهذا يدفع كلاهما إلى الاستجابة إلى هذه الضغوط بشكل ملائم. ومن خلال هذه النظرية نلاحظ أن النظرية ركزت على أن الضغوط لديها مصدران هما شخصية الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها، إذ أن التفاعل بين الجانبين محدد بوقت معين، ويصدر عن هذا التفاعل مجموعة من النتائج على الفرد وعلى المؤسسة أيضاً، وهذا ما فسره كل من " بير ونيومان " الضغوط المهنية (هادف ، 2018 : 51).

خامساً: نظرية جيسون وآخرون (Gibson et al, 1982)

يسمى هذه النظرية بالنظرية الترابط لضغوط العمل إذ يوضح " جيسون وآخرون " العلاقة بين مؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للضغوط المهنية والآثار المترتبة عنها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وإنخفاض في الإنتاج. إذ توضح هذه النظرية تأثير عملية إدراك الفرد لهذه الضغوط على مستوى الضغط الذي يشعر به الفرد وبالتالي على آثار ونتائج الضغط، وتشير النظرية إلى دور الفروق الفردية (معرفية، عاطفية، بيولوجية، وغيرها) على إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها. حيث تنطلق هذه النظرية من فكرة أن لضغوط العمل أربعة مصادر هي: البيئة المادية، المصادر الفردية، مصادر على مستوى الجماعة، مصادر على مستوى المؤسسة (نادية ، 2017 : 37) (بن موهوب ، 2018 : 55).

سادساً: نظرية هب (Hebb)

لقد أهتم " هب " بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه من الضغوطات العمل ، وفي هذه النظرية أكد " هب " أن العمل ذات المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل حيث إن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعان من الحوافز والمنشطات ، ولكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على



الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي مستوى عالي من القلق وبالتالي قدرة الفرد على التركيز وتقل قدرته على الأداء بوجه عام ، وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات والزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل ، وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب وعدم القدرة على الأداء (عيساوي، 2015: 30).

دراسات سابقة

1. دراسة انتونيوي وآخرون (Antoniou et al, 2006)

هدفت الدراسة إلى تمييز المصادر المحددة للضغوط المهنية والاحترق النفسي لدى المعلمين في المدارس الأساسية العليا اليونانية والتركيز بشكل خاص على الاختلافات في الجنس (ذكور/إناث) والعمر، تم تطبيق الدراسة على عينة بلغت عددها (493) معلم ومعلمة، أستخدم الباحثون أداتين الأولى مقياس الضغوط المهنية والثانية مقياس الاحترق النفسي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أكثر النسب ارتفاعاً لمصادر الضغوط المهنية لدى أفراد العينة تعود إلى : مشكلات التفاعل مع الطلبة، ونقص الاهتمام للمعلمين من قبل مؤسساتهم. كما تبين النتائج أن المعلمات تواجهن مستويات أعلى من الضغوط المهنية والاحترق النفسي، كما كشفت الدراسة أنه يواجه المعلمون الأصغر عمراً مستويات أعلى من الاحترق النفسي ومستوى منخفض من الضغوط المهنية، بينما المعلمون الأكبر عمراً يواجهون مستويات أعلى من الضغوط المهنية (Antoniou et al , 2006 : 282).

2. دراسة كوكينوس (Kokinos, 2007)

حاولت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي وخصائص الشخصية لدى معلمي المدارس الابتدائية في قبرص، وشملت عينة الدراسة (447) معلماً، أستخدم الباحث ثلاث أدوات في هذه الدراسة الأولى هي مقياس الضغوط المهنية والثانية مقياس الاحترق النفسي والثالثة مقياس الخصائص الشخصية، تم معالجة البيانات بأستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). فأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط المهنية وأبعاد الاحترق النفسي لدى أفراد العينة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية لكل من ضغوط المهنية وخصائص الشخصية بالاحترق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة (Kokinos , 2007 : 229).

3. دراسة جاي (Jay, 2011)

سعت الدارسة إلى معرفة الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة البدنية والصحة النفسية لدى المعلمين في نيوزلندا، أستخدم الباحث المنهج الوصفي وإعداد إستبانة متعلقة بمتغيرات الدراسة، شملت عينة الدراسة (131) معلم، تمت الاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). فأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية حول الضغوط المهنية وبشكل مباشر وسلبي على مستويات الصحة البدنية والصحة النفسية لدى أفراد العينة، وكذلك أظهرت النتائج أن أكثر من (39%) من المعلمين يعتبروا مهنة التدريس إما مجهدة جداً أو مرهقة للغاية. وأوصيت الدراسة بتقليل الجهد الزائد عن المعلم (Jay, 2011: 25).

4. دراسة فيشر (Fisher, 2011)

حاولت هذه الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة على الضغوط المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي مادة العلوم في المرحلة الثانوية حيث شملت الدراسة (400) معلماً من المرحلة الثانوية في الولايات المتحدة، أستخدم الباحث أداتين الأولى مقياس الضغوط المهنية والثانية مقياس الاحترق النفسي، وتمت معالجة البيانات بأستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وخاصة إحصائيات التباين (Anova) . وتوصلت الدراسة إلى أن مستويات الاحترق النفسي تختلف ما بين المعلمين ذوي الخبرة والمعلمين الجدد بدلالة إحصائية، لكن الفروق في مجال الضغوط المهنية لم تكن دالة إحصائية. وتبين أن العوامل التي يتوقع أن تسبب الضغوط المهنية مرتبطة بسنوات الخبرة ، وبيئة العمل كذلك توصلت الدراسة إلى أن الاحترق النفسي من الممكن أن يساهم في إيجاد الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة (Fisher , 2011 : 1).

5. دراسة مكي (2013)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى التدريسين في جامعة بغداد/العراق . تم اختيار عينة الدراسة من تدريسين جامعة بغداد والتي تتكون من (180) تدريسياً وتدرسية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. قام الباحث ببناء أداتين الأولى تتعلق بالضغوط المهنية والثانية تتعلق بمستوى الطموح تمت معالجة البيانات وفق الوسائل الإحصائية التالية: معامل الارتباط بيرسون بأستخدام (SPSS) معامل ألفا كرونباخ ، الاختبار التائي . توصلت نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة يعانون من بعض ضغوط



المهنية، ويمتلكون مستوى طموح عالي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياسين (الضغوط المهنية ومستوى الطموح) وفقاً لمتغير الجنس (الذكور/الإناث)، وكذلك وجود علاقة ارتباطية إيجابية عالية بين مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الطموح لدى أفراد عينة الدراسة (مكي، 2013 : 181 ، 217).

6. دراسة المرسومي (2019)

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى العلاقة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات كالرتبة العلمية (ماجستير، دكتوراه) والعمر والجنس (ذكور - إناث)، والحالة الاجتماعية ونوع الوظيفة (تعين - عقد). تكونت الدراسة من (87) عضواً، وقد استخدم الباحث الإستبانة التي أعدها كل من إسماعيل طه، والطاف ياسين التي استخدمها في دراستها الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد. استخدم الباحث المتوسط الحسابي كوسيلة إحصائية لاستخراج النتائج وتفسيرها. إذ تبينت نتائج الدراسة إلى انخفاض مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة، كما تبينت النتائج أنه توجد علاقة ضعيفة بين الضغوط المهنية وبعض متغيرات أخرى (المرسومي، 2019 : 347 ، 366).

7. دراسة بكاي (2020)

هدفت الدراسة التعرف على أثر مصادر الضغوط المهنية على العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل لدى فئة الموظفين بالمؤسسات العمومية الخدمية بمدينة الجلفة في الجزائر. تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وبلغت عددها (83) موظفاً موزعة على ثلاث مؤسسات عمومية خدمية. وقد تم صياغة مقياس يحوي مجموع مصادر المعتمدة في الدراسة لجمع البيانات، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الموظفين بالمؤسسات العمومية الخدمية يعانون من مستويات متوسطة من الضغوط المهنية ومستوى متوسط من العلاقات الاجتماعية السلبية في بيئة العمل، كما تبينت نتائج الدراسة أن الضغوط المهنية أثراً سلبياً على العلاقات في العمل، وبالأخص بعدي غموض الدور وصراع الدور (بكاي، 2020 : 132).

منهجية وإجراءات البحث

بناءً على مشكلة الدراسة الحالية وتساؤلاتها استخدمنا المنهج الوصفي المقارن. وهو منهج يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث الخصائص والعلاقة بين المتغيرات، والعوامل المؤثرة في ذلك. شمل مجتمع البحث الحالي أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دھوك لسنة 2020-2021، والبالغ عددهم (1688) تدريسياً وتدرسية موزعين على (18) كلية تابعة إلى جامعة دھوك بواقع (1061) ذكراً و (627) إناثاً.

عينة البحث

ونظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث قمنا باختيار (8) كليات من ضمن (18) كلية بصورة عشوائية. وتم اختيار عينة من التدريسيين من تلك الكليات بلغ عددهم (417) تدريسياً وتدرسية، ويمثلون نسبة (40%) من حجم المجتمع. حيث بلغ عدد التدريسيين في تخصص العلمي (270) تدريسياً وتدرسية، وفي تخصص الإنساني (147) تدريسياً وتدرسية، إذ تبعاً لمتغير الجنس تتوزع العينة بواقع (257) ذكراً و (160) إناثاً، وتبعاً لمتغير العمر توزعت العينة على أربع فئات عمرية على النحو التالي: الفئة الأولى (25-34) سنة وبلغ عددهم (125)، والفئة الثانية (35-44) سنة وبلغ عددهم (226)، والفئة الثالثة (45-54) سنة وبلغ عددهم (47)، والفئة الرابعة (55-65) سنة وبلغ عددهم (19) والجدول (1) بين ذلك.

جدول (1)

عينة البحث حسب متغيرات البحث

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
العلمي	270	53%
الإنساني	147	29%
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	257	50%
إناث	160	31%
العمر	التكرار	النسبة المئوية
25-34 سنة	125	24%



44%	226	44-35 سنة
9%	47	54-45 سنة
4%	19	65-55 سنة

أداة البحث

لتحقيق أهداف البحث والتعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث الحالي تطلب الأمر استخدام أداة لقياس ذلك. لذا قام الباحثان بإعداد مقياس لقياس الضغوط المهنية، يتكون المقياس من (65) فقرة موزعة على ستة مجالات وهي:

1. مجال ظروف العمل: ويضم الفقرات (1-15).
 2. المجال الشخصي: ويضم الفقرات (16-29).
 3. مجال العلاقات الاجتماعية: ويضم الفقرات (30-39).
 4. مجال عبء العمل: ويضم الفقرات (40-47).
 5. المجال الاقتصادي: ويضم الفقرات (48-55).
 6. المجال الصحي: ويضم الفقرات (56-65).
- ووضعت أمام كل فقرة خمس بدائل للإجابة، وهي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). تم عرض هذا المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين وبلغ عددهم (16) محكماً، للحكم على صلاحية الفقرات ومعرفة مدى ملاءمتها لأفراد عينة البحث الحالي حيث تجاوزت نسبة الاتفاق (80%) فأكثر من آراء الخبراء معياراً لقبول الفقرة، وقد حصلت جميع الفقرات على هذه النسبة، ويعد ذلك مؤشراً للصدق الظاهري للمقياس. تم حساب درجة مقياس الضغوط المهنية لكل مستجيب من أفراد العينة بإيجاد مجموعة الدرجات إعطاء الأوزان الآتية: (5، 4، 3، 2، 1)، للبدائل الخمسة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) على التوالي.
- وتم حساب الثبات بطريقة (الفا كرونباخ) إذ تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (40) شخصاً فبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.85) وهو عالٍ.
- وكذلك تم حساب الثبات بطريقة الإعادة من خلال إعادة التطبيق على الفئة المكونة من (40) تدريسيّاً وتدرسيّة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم والتربية الأساسية، وقد طبق المقياس على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني، وقد بلغ الثبات بهذه الطريقة (0.87) وهو عالٍ بحسب الأدبيات السابقة.

الوسائل الإحصائية

لأجل معالجة البيانات إحصائياً اعتمد الباحثان على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية برنامج (SPSS) وباستخدام الوسائل الآتية:

1. الاختبار التائي لعينة واحدة (T. Test): وذلك للتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط المتحقق والوسط الفرضي للمقياس.
2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T. Test): لإيجاد الفروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغيري (التخصص، الجنس).
3. تحليل التباين الأحادي (One Way-Anova): وذلك للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغيري (الكلية، العمر).
4. اختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) لإجراء المقارنات المزدوجة بين المجموعات.
5. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): لإيجاد ثبات بطريقة إعادة الاختبار.
6. معامل الفا- كرونباخ : لإيجاد ثبات المقياس.



نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج

سيتم عرض النتائج التي توصل إليها البحث تبعاً لأهدافه، ومناقشة تلك النتائج، وعلى النحو التالي:

الهدف الأول: التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك.

ولأجل تحقيق هذا الهدف تمت معالجة البيانات الواردة في البحث إحصائياً، إذا تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية، وتبين أن المتوسط الحسابي يبلغ (203.462) درجة بانحراف معياري قدره (36.361) درجة، وعند مقارنة المتوسط المتحقق مع الوسط الفرضي للمقياس البالغ (195) درجة وبأستخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة، وتشير هذه النتيجة إلى وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط المتحقق والوسط الفرضي، وكان الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، ولصالح المتوسط المتحقق وهذا يعني أن مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة هو عالٍ، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

دلالة الفرق بين الوسط المتحقق والوسط الفرضي للضغوط المهنية

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	417	203.462	36.361	195	4.753	0.001

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك تبعاً لمتغيرات الآتية: أ. الكلية ب. التخصص ج. الجنس د. العمر . تحقيقاً لهذا الهدف، تم جمع البيانات المستحصلة من تطبيق مقياس الضغوط المهنية، وتمت معالجة البيانات الواردة في البحث، وعلى النحو التالي:-

أ. دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الكلية: سبق وأوضحنا بأن العينة كانت تتوزع على ثمن كليات (أربع كليات علمية، وأربع كليات إنسانية)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) في المعالجة الإحصائية للبيانات الواردة في البحث، وتشير النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً للكلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	64961.167	7	9280.167	7.825	0.001
داخل المجموعات	485060.507	409	1185.967		
المجموع الكلي	550021.674	416			

ولما كانت النتائج تشير إلى وجود فرق دال ، عليه تطلب الأمر استخدام اختبار بعدي، ولذا أستخدمنا اختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) لإجراء المقارنات المزدوجة ، والجدول (4) يبين ذلك .

الجدول (4)

نتائج المقارنات المزدوجة بين الكليات في الضغوط المهنية

المجموعات المقارنة	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
كلية العلوم الهندسة الزراعية X كلية العلوم	- 15.019	6.398	0.019
كلية العلوم الهندسة الزراعية X كلية الطب	- 36.001	6.398	0.001
كلية العلوم الهندسة الزراعية X الإدارة	- 22.042	6.428	0.001



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (68) June 2021

العدد (68) يونيو 2021



			والاقتصاد
0.259	6.459	- 7.307	كلية العلوم الهندسة الزراعية X التربية الأساسية
0.680	6.524	2.689	كلية العلوم الهندسة الزراعية X العلوم الإنسانية
0.779	6.594	- 1.853	كلية العلوم الهندسة الزراعية X كلية الهندسة
0.317	7.392	- 7.409	كلية العلوم الهندسة الزراعية X كلية اللغات
0.001	6.508	- 20.982	كلية العلوم X كلية الطب
0.283	6.537	- 7.023	كلية العلوم X الإدارة والاقتصاد
0.241	6.568	7.711	كلية العلوم X كلية التربية الأساسية
0.008	6.632	17.708	كلية العلوم X كلية العلوم الإنسانية
0.050	6.700	13.165	كلية العلوم X كلية الهندسة
0.310	7.487	7.609	كلية العلوم X كلية اللغات
0.033	6.537	13.958	كلية الطب X كلية الإدارة والاقتصاد
0.001	6.568	28.693	كلية الطب X كلية التربية الأساسية
0.001	6.632	38.690	كلية الطب X كلية العلوم الإنسانية
0.001	6.700	34.147	كلية الطب X كلية الهندسة
0.001	7.487	28.591	كلية الطب X كلية اللغات
0.026	6.597	14.735	كلية الإدارة والاقتصاد X كلية التربية الأساسية
0.001	6.66	24.732	كلية الإدارة والاقتصاد X كلية العلوم الإنسانية
0.003	6.729	20.189	كلية الإدارة والاقتصاد X كلية الهندسة
0.052	7.512	14.632	كلية الإدارة والاقتصاد X كلية اللغات
0.136	6.690	9.997	كلية التربية الأساسية X كلية العلوم الإنسانية
0.420	6.758	5.454	كلية التربية الأساسية X كلية الهندسة
0.989	7.539	- 0.102	كلية التربية الأساسية X كلية اللغات
0.506	6.821	- 4.543	كلية العلوم الإنسانية X كلية الهندسة
0.184	7.595	- 10.099	كلية العلوم الإنسانية X كلية اللغات
0.468	7.655	- 5.556	كلية الهندسة X كلية اللغات

وتشير النتائج المعروضة في الجدول أعلاه إلى التالي:-

1. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.019) في الضغوط المهنية، بين كلية علوم الهندسة الزراعية وكلية العلوم، ولصالح الأخيرة.
2. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية علوم الهندسة الزراعية وكلية الطب، ولصالح الأخيرة.
3. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية علوم الهندسة الزراعية وكلية الإدارة والاقتصاد، ولصالح الأخيرة.
4. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين كلية علوم الهندسة الزراعية وكلية التربية الأساسية.
5. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين كلية علوم الهندسة الزراعية وكلية العلوم الإنسانية.
6. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين كلية علوم الهندسة الزراعية وكلية الهندسة.
7. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين كلية علوم الهندسة الزراعية وكلية اللغات.



8. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية العلوم وكلية الطب، ولصالح الأخيرة.
9. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين كلية العلوم وكلية الإدارة والاقتصاد.
10. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين كلية العلوم وكلية التربية الأساسية.
11. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.008) في الضغوط المهنية، بين كلية العلوم وكلية العلوم الإنسانية، ولصالح الأخيرة.
12. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.050) في الضغوط المهنية، بين كلية العلوم وكلية الهندسة، ولصالح الأخيرة.
13. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين كلية العلوم وكلية اللغات.
14. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.033) في الضغوط المهنية، بين كلية الطب وكلية الإدارة والاقتصاد، ولصالح الأخيرة.
15. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية الطب وكلية التربية الأساسية، ولصالح الأخيرة.
16. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية الطب وكلية العلوم الإنسانية، ولصالح الأخيرة.
17. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية الطب وكلية الهندسة، ولصالح الأخيرة.
18. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية الطب وكلية اللغات، ولصالح الأخيرة.
19. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.026) في الضغوط المهنية، بين كلية الإدارة والاقتصاد وكلية التربية الأساسية، ولصالح الأخيرة.
20. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين كلية الإدارة والاقتصاد وكلية العلوم الإنسانية، ولصالح الأخيرة.
21. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.033) في الضغوط المهنية، بين كلية الإدارة والاقتصاد وكلية الهندسة، ولصالح الأخيرة.
22. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية في بقية المقارنات.

ب. دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير التخصص (علمي، إنساني)، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين، وتبين وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.047) بين التخصصين في الضغوط المهنية، وكان الفرق لصالح التخصص العلمي، وهذا يعني أن أفراد العينة في التخصص العلمي لديهم ضغوط مهنية أكثر من أفراد العينة في التخصص الإنساني، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)
دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً للتخصص

التخصص	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
علمي	270	206.066	37.380	1.989	0.047
إنساني	147	198.680	34.017		

ج. دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، تم جمع البيانات المستحصلة من تطبيق المقياس. وتمت معالجتها إحصائياً باستخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين، وتشير هذه النتيجة إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.003) في الضغوط المهنية بين الجنسين وكان الفرق لصالح الإناث، والجدول (6) يبين ذلك.



الجدول (6)

دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً للجنس

الجنس	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	257	199.342	37.202	-2.960	0.003
إناث	160	210.081	34.048		

د. دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير العمر: سبق وأوضحنا بأن العينة كانت تتوزع على أربع فئات عمرية وكالتالي: الفئة الأولى (25-34) سنة، والفئة الثانية (35-44) سنة، والفئة الثالثة (45-54) سنة، والفئة الرابعة (55-64) سنة. وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) في المعالجة الإحصائية للبيانات الواردة في البحث، وتشير النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.005)، والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7)

دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعاً للعمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	16833.071	3	5611.024	4.346	0.005
داخل المجموعات	533188.603	413	1291.014		
المجموع الكلي	550021.67	416			

ولما كانت النتائج تشير إلى وجود فرق دال ، عليه تطلب الأمر استخدام اختبار بعدي ، ولذا استخدمنا اختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) لإجراء المقارنات المزدوجة ، والجدول (8) يبين ذلك.

الفئات العمرية: الفئة الأولى (25-34) سنة، والفئة الثانية (35-44) سنة، والفئة الثالثة (45-54) سنة، والفئة الرابعة (55-64) سنة.

الجدول (8)

نتائج المقارنات المزدوجة بين الفئات العمرية في الضغوط المهنية

المجموعات المقارنة	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
الفئة الأولى X الفئة الثانية	5.962	4.009	0.138
الفئة الأولى X الفئة الثالثة	8.697	6.154	0.158
الفئة الأولى X الفئة الرابعة	31.913	9.062	0.001
الفئة الثانية X الفئة الثالثة	2.735	5.755	0.635
الفئة الثانية X الفئة الرابعة	25.951	8.796	0.003
الفئة الثالثة X الفئة الرابعة	23.216	9.959	0.020

وتشير النتائج المعروضة في الجدول أعلاه إلى التالي:-

1. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين الفئة الأولى والفئة الثانية.
2. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين الفئة الأولى والفئة الثالثة.
3. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) في الضغوط المهنية، بين الفئة الأولى والفئة الرابعة، ولصالح الأخيرة.
4. عدم وجود فرق دال إحصائياً في الضغوط المهنية، بين الفئة الثانية والفئة الثالثة.



5. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.003) في الضغوط المهنية، بين الفئة الثانية والفئة الرابعة، ولصالح الأخيرة.
6. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.020) في الضغوط المهنية، بين الفئة الثالثة والفئة الرابعة، ولصالح الأخيرة.

ثانياً: مناقشة النتائج

أشارت النتائج إلى وجود مستوى عالٍ في الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أسباب هذه الضغوط المهنية ترجع إلى الوضع الاقتصادي الصعب لموظفي إقليم كردستان منها تأخر الرواتب والاستقطاعات وتوقف الترقية... وعدم وجود أماكن مخصصة لكل تدريسي... والعدد الكبير للطلبة في كل قاعة، وكذلك اختلاف المناهج كل سنة أو وصول التعليمات متأخرة، وعدم وجود دعم للمتميزين من التدريسين، ولفت نظر لأشخاص غير ملتزمين أو الذين قصرُوا في أدائهم حسب قوانين وقرارات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وعدم العدالة سواء في توزيع الحصص أو التزام التدريسي بأيام الدوام، وعدم تأييد المميزين واستلام المناصب لهم، بل العكس صحيح.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (بطير وباعلي 2018) ودراسة (زغودي 2019) في وجود مستوى عالٍ في الضغوط المهنية، وتختلف مع دراسة (Fisher 2011).

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لجميع المتغيرات التي تناولت الدراسة. فأظهرت النتيجة تبعاً لمتغير التخصص وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.004) بين التخصصين في الضغوط المهنية، وكان الصالح التخصص العلمي، وهذا يعني أن أفراد عينة البحث في التخصص العلمي لديهم ضغوط مهنية أكثر من التخصص الإنساني. ويعود ذلك لكون مناهج التخصص العلمي أصعب من مناهج التخصص الإنساني، ويتعاملوا مع الثوابت الأرقام كما هو معروف أن لغة الأرقام أكثر دقة وحديداً من لغة السرد والمجاز، والكتابة. ولكنهم يتعاملوا مع المختبرات ولكن قلة أو عدم توفير مختبرات ووسائل التعليمية مناسبة تؤدي إلى ضغوط مهنية.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Chengh 2008) ودراسة (عجيب 2014) في وجود فرق بين التخصصين في الضغوط المهنية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بختي وحابالله 2018).

أما بالنسبة لمتغير الجنس (ذكور، إناث) فأظهرت النتيجة وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.003) بين الجنسين، وكان الفرق لصالح الإناث. حيث تعود هذه النتيجة لكون التزامات المرأة كثيرة في البيت سواء أكانت أمّاً أم بنتاً أو أختاً. ولأن الانثى بطبيعتها حنية وأكثر حساسية من الذكور، للذكر مجال أكبر للحرية في الخروج والتكلم والتنقل وتعبير عن الرأي. ونظرة المجتمع الدونية لها عند عدد من الأشخاص. وكذلك الطبيعة البيولوجية الخلقة للمرأة بعض الأحيان بحاجة إلى راحة جسدية ونفسية وحسن ولهذا فقد راعت الشريعة السماوية هذا الجانب بإعفائها من الصلاة الواجبة وتأجيل صيامها.

تتفق هذه النتيجة من حيث وجود فرق بين الذكور والإناث في الضغوط المهنية مع دراسة (خلفي وقدر 2019)، كما تختلف مع دراسة (بطير وباعلي 2018).

أما بالنسبة لمتغير العمر فأشارت النتائج إلى وجود فروق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.005) وكان الفرق لصالح الفئة العمرية (55-64) سنة، لكونها الفئة الأكبر بين الفئات العمرية في عينة البحث. تعود هذه النتيجة إلى عدم تأقلم هذه الفئة العمرية مع الواقع الحالي من حيث تغير المناهج والتقدم التكنولوجي المستمر وعدم التزام الطلبة في قاعات الدرس، وعدم تقاهم بين هذه الفئة وأجيال الأقل منهم سناً.

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات

1. إن أفراد عينة البحث الحالي من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك لديهم مستوى عالٍ في الضغوط المهنية، وهذا يدل على أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها مجتمعنا منذ سنوات لها تأثير سلبي في زيادة ارتفاع مستوى الضغوط المتعددة على كثير من التدريسين، وكذلك الظروف الصحية التي عاشها العالم وما يزال بسبب جائحة فايروس كورونا (كوفيد 19 وكوفيد 20) وغيرها من الظروف المؤثرة في مهنة التدريس الجامعي.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (68) June 2021

العدد (68) يونيو 2021



2. إن المتغيرات التي تناولها البحث الحالي المتمثلة في الكلية والتخصص (علمي، إنساني) والجنس (ذكور، إناث) والعمر لها تأثير في زيادة أو نقصان الضغوط المهنية لدى أفراد العينة، وهذا يدل على أن هناك متغيرات أخرى لها تأثير في الضغوط المهنية .

التوصيات

1. إجراء تقييم دوري ومراجعة مستمرة للضغوط المهنية لدى التدريسين في الجامعة ومحاولة تحديد مصادر الضغوط من أجل معالجتها إزالتها أو لتقليلها.
2. وضع صيغ فعالة لتحديد مصادر الضغوط المهنية وتشخيصها من أجل إدارتها بأساليب علمية أو إزالتها أو التقليل من أثارها.
3. اقتراح وإعداد برنامج تدريبية وإرشادية للتقليل من مستوى الضغوط المهنية في بيئات العمل المختلفة في جميع المؤسسات الحكومية ومنها الجامعات.
4. إمكانية استفادة باحثين آخرين من هذا المقياس الذي أعدناه لقياس مستوى الضغوط المهنية وعلاقتها بمتغيرات أخرى لدى التدريسين في جامعات أخرى أو لدى الموظفين في مؤسسات أخرى.

المقترحات

1. إجراء دراسات تستهدف قياس مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد من شرائح أخرى (المعلمين، المدرسين، المحامين، المهندسين، الأطباء ، وأصحاب الحرف الأخرى...).
2. إجراء دراسة لتحديد مصادر المسببة للضغوط المهنية لدى التدريسين في جامعات إقليم كردستان.
3. إجراء دراسة حول كيفية معالجة الضغوط المهنية لدى التدريسين في الجامعة.

المصادر

1. إبراهيمي، أسماء. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير – بسكرة – الجزائر.
2. الأقرع، نور طاهر محمد. (2010). القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية معهد التنمية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس – فلسطين.
3. بختي، خديجة وحابالله، حليلة. (2018). الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الابتدائي بولاية-ادرار- ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية – ادرار – الجزائر.
4. بطير، كريمة وباعلي، نورة. (2018). الحوافز وأثرها على الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية – ادرار – الجزائر.
5. بكاي، عبدالمجيد. (2020). قياس أثر مصادر الضغوط المهنية على العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل دراسة ميدانية، مجلة أفاق للعلوم ، المجلد 05 / العدد: 02 (2020)، ص (132-142).
6. بن موهوب، سارة وهشام، سلاطنة. (2018). دور إدارة الوقت في تخفيف ضغوط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بلحاج بو شعيب، الجزائر.
7. بيبصار، سميرة. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بأداء معلمي المرحلة الثانوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف – المسيلة – الجزائر.
8. تواتي، صليحة. (ب. ت). استراتيجيات مواجهة الضغط المهني، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة الجزائر.
9. حميدة، علا محمود. (2011). مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها ، المجلد (38)، العدد (1) السنة 2011 ، ص (298-316).
10. حميلي، هند و زغدودي، أسماء. (2019). علاقة الضغط المهني بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة _ الجزائر.
11. خليفي، مسعود وقدر، عماد. (2019). ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد بوضياف – المسيلة – الجزائر.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (68) June 2021

العدد (68) يونيو 2021



12. الرشد، هارون توفيق. (2004). الضغوط النفسية _ طبيعتها نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، المكتبة الأنجلو المصرية.
13. زريبي، أحلام. (بدون سنة). استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران _ الجزائر.
14. سلامي، باهي. (2008). مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
15. سيزلاقي، اندرودي ووالاس، مارك جي. (1991). السلوك التنظيمي والأداء . ترجمة جعفر أبو قاسم أحمد، معهد إدارة العامة، الرياض _ المملكة العربية السعودية.
16. الشماس، عيسى وعجيب، فاتن. (2014). التأثيرات النفسية والاجتماعية التي يعاني منها المعلمون نتيجة الضغوط المهنية وعلاقتها بمتغيري الوضع العائلي والخبرة التعليمية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (36) العدد (5) 2014 ، ص (223-241).
17. الشيخ، أولاد هدار. (2017). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي _ الجزائر.
18. طلافحة، حامد عبدالله. (2013). ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، ص (257-294) يناير 2013.
19. طه، إسماعيل وياسين، لطيف. (2006). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد _ العراق. مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثاني عشر، ص (1-24).
20. العمرأوي، نادية. (2017). تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للعمال، _ أم القرى _ رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي _ الجزائر.
21. عياصرة، معن محمود. (2008). إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغير، (ط 1). دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان _ الأردن.
22. عيشاوي، سعد الله والصادقي، عبدالحليم. (2015) الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر _ الوادي _ الجزائر.
23. غضية، ناهدة طه. (2008). أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة مؤتة _ الأردن.
24. قرقاق، ليلي. (2018). الضغوط المهنية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى العاملين في مستشفيات الأمراض العقلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم القرى - الجزائر.
25. الكواز، عدي غانم وإحسان، ثابت والسيد، علاء عبدالله. (2010). الضغوط المهنية لدى مديري وأعضاء مننديات الشباب في محافظة نينوى _ العراق، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد (9)، العدد (4) ص (474-510).
26. ماهر، أحمد. (2005). كيفية التعامل مع إدارة ضغوط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، الدار الجامعة، الإسكندرية، مصر.
27. المرسومي، عبد المنعم جابر حامد. (2019). الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرمادي _ العراق.
28. المرسي، جمال الدين محمد وإدريس، ثابت عبدالرحمن. (2001). السلوك التنظيمي : نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدانة السلوك التنظيمي، الدار الجامعة، القاهرة ، مصر.
29. المشعان، عويد سلطان. (2000). مصادر في الضغوط العمل ، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (25) ، الكويت.
30. المعشر، عيسى إبراهيم. (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق _ الأردن.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (68) June 2021

العدد (68) يونيو 2021



31. المعمرية، موزة بنت محمود بن علي. (2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساس بمحافظة مسقط ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
32. مكي، لطيف غازي. (2013). الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسين في الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد (38) لسنة 2013، ص (180-228).
33. المير، عبدالرحيم. (1995). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية ، المجلد (23) العدد (2).
34. هادف، سومية. (2018). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لعمال غير الأجراء _ أم القرى _ رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي _ الجزائر.
35. Antonionu A. et al (2006): Gender and age differences in occupational stress and Professional burnout between Primary and high-School teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, Issue, P. 7.
36. Cheng, N. (2008): *Job Stress, Self-efficacy, burnout, intention to leave among kindergarten teachers in Taiwan*. Unpublished doctoral dissertation, Dissertation: Ph. D. Lynn University, Florida USA.
37. Fisher, M. (2011): *Factors Influencing Strees, Burnout, and Retention* <http://cie.asu.edu/current> Iss ues in Education 14(1).
38. Jay, Beckley. (2011): *The wellbeing of New Zealand teachers, The relationship between nealth, stress, job demands and teacher efficacy, a thesis presented for the partial fulfilment*. Master of Educational psychology at Massey University, Albany. New Zealand.
39. Kokkinos CM (2007): Job stressors, Personality and Burnout in Primary School teachers, *The British Journal of Educational Psychology*, Vol. 77, P.(229-243).
40. Selye, H. (1976): *The Stress of life*, New York: MC Graw-Hill.