

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية
لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية
المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

أ.م.د. هبة فتحي النادي

أستاذ علم النفس المساعد- كلية الآداب - جامعة عين شمس

د. مرفت حبيب عبد السلام

مدرس علم النفس- كلية الآداب- جامعة عين شمس

المخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الضغوط المهنية(ضغوط العمل) بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)، كما حاولت الكشف عن الفروق في المتغيرات السابقة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس (الذكور، الإناث). وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) عضو من أعضاء هيئة التدريس (٥٠ ذكور، ٥٢ إناث) بمتوسط عمري (٤٣.٢٩) سنة، وقد طبق عليهم مقياسين هما: مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل) إعداد فرج طه والسيد راغب عام ٢٠١٠، وإختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF) إعداد Butcher, Graham, Ben-Poarth, Tellegen, Dahlstrom & Kaemmer، وقام بترجمته وتقنيته عبدالله عسكر عام ٢٠١٨. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية(ضغوط العمل) والدلالات الإكلينيكية المستخرجة من (MPI- ٢- E- RF)، كذلك وجدت فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية (ضغوط العمل) لصالح عينة الإناث، كما وجدت فروق دالة إحصائياً في بعض المقاييس الفرعية لإختبار الشخصية المتعدد الأوجه الآتية: الإنهيار المعنوي/ السخرية/ الأفكار الإضطهادية/ الإنفعالات السلبية المختلة/ الخبرات الشاذة/ الهوس الخفيف النشط/ الإنفعالية السلبية "العصابية" لصالح عينة الإناث.

**Occupational stress (work stress) and its relationship to the
clinical indications of the responses of a sample of faculty
members to the Minnesota Multiphasic Personality
Inventory-٢ Restructured from (MPI- ٢- E- RF)**

Abstract

The study devoted to explore the relationship of occupational stress (work stress) with the clinical indications of the responses of a sample of faculty members to the Minnesota Multiphasic Personality Inventory-٢ Restructured from (MPI- ٢- E- RF), and to explore gender differences in previous variables for a sample of faculty members (males and females). The sample of the study consisted of (١٠٢) faculty members (٥٠ males and ٥٢ females) with mean age (٤٣.٢٩) years. Were applied two Scales: the Occupational Stress Scale (Work Stress) prepared by Farag Taha and Alsayd Ragheb (٢٠١٠), the Minnesota Multiphasic Personality Inventory-٢ Restructured from (MPI- ٢- E- RF) prepared by Abdalla Askar (٢٠١٨). Results: revealed that there is positive significant correlation between occupational stress (work stress) and clinical indications extracted from (MPI- ٢- E- RF). Results viewed also there are statistically significant differences in occupational pressures (work stress) in favor of the female sample. Statistically significant differences were also found in some sub-measures of the (MPI- ٢- E- RF): Demoralization RCD, Cynicism RC٣, Ideas of Persecution RC٦, Dysfunctional Negative Emotions RC٧, Aberrant Experiences RC٨, Hypomanic Activation RC٩, Negative Emotionality/ Neuroticism (NEGE-r) in favor of the female sample.

مقدمة:

مع الأهمية القصوى التي يمثلها الاستاذ الجامعي، بوصفه أحد مقومات الكفاية الداخلية لنظام التعليم العالي لا في مجال التدريس فحسب بل والبحث العلمي والعمليات الإشرافية الأكاديمية والأدارية أيضاً، إلا أن الدراسات التي تتناول حياة هذا الاستاذ وهو يمارس مهنته لم تجد النصيب الكافي من الاهتمام في الدراسات المتعلقة بالتعليم الجامعي. وبصرف النظر عن الاسباب التي أدت إلى قلة الاهتمام بهذا الجانب من الدراسات. فإن طموح القائمين على إصلاح شأن التعليم الجامعي سيظل بلا مرشد يعينهم على فهم أفضل لمشكلات المهنة، وبالتالي عدم تكوين رؤية شاملة كما ينبغي أن يكون عليه الاصلاح والتطوير.

وحياة الاستاذ الجامعي وإشكالاته تخضع- كأى ظاهرة متعددة الخصائص والمستويات إلى "قانون" الثابت والمتحول، أي أن طبيعة المشكلة ودرجتها تختلفان حسب ظروف الزمان والمكان، إن تطور النشاط العلمي في أي مجال من المجالات يتوقف على نوعية كل فرد من الباحثين وما يتوافر له من إمكانيات كالمواد والتجهيزات وأدوات البحث ومساعدة الباحث ونحو ذلك، إلا أنه غالباً ما يكون من الممكن التعويض عن القصور في هذه الإمكانيات بالاصالة في التفكير والملاحظة والقدرة على الابتكار، فالمهم أن يستغل الباحث الموارد المحدده له، للربط بين المناسبة والمتنثرة التي تحقق له الوقوف على مشكلة ما وتشخيصها ووصف بعض طرق الحل، وأول ما يقابل الباحثين في مجال الضغوط هو كثرة الاشخاص الذين يعانون منها فقد اشارت الاحصائيات إلى أن ٣٠% من الناس يعانون من الضغوط النفسية في حياتهم اليومية، وأن ٤٠% من الذين ترددوا على العيادات النفسية كانوا يشكون من مشكلات وضغوط نفسية تواجههم أثناء ممارسة أعمالهم وتؤثر في حياتهم العائلية وتوافقهم الشخصي. (أحمد عكاشة، ١٩٩٨، ٦٧٦)

ويذكر (عويد سلطان، ٢٠٠٠) أن العاملين في مجال التعليم يتعرضون لطائفة متنوعة من الضغوط وبدرجة متفاوتة ووجد أن ظاهرة الضغوط منتشرة على نطاق واسع وتراوحت نسبة الذين يعانون منها في المهن التعليمية بين ٧٧%، ٨٠% حيث أشار هؤلاء إلى زيادة أعباء المهنة، وأنهم يبذلون جهوداً كبيرة في العمل دون أن يكون لها الأثر الفعّال، وأن جهودهم لا تقابل بالتقدير والاثابة الكافيين.

ولقد قامت العديد من الدراسات على تناول ضغوط العمل في مختلف الهيئات والمنظمات العمالية إلا أن هذه الدراسة سوف تركز على ضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عين شمس. كون أعضاء هيئة التدريس هم اللبنة الاساسية في العملية التدريسية بالإضافة إلى أنهم إمكانيية إجتماعية من مجموع الامكانيات التي يتكون منها

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

المجتمع وكما لهذه المهنة الكثير من المتطلبات في مختلف النواحي سواء كانت نفسية، إجتماعية، إقتصادية أم غير ذلك، إلا أنه برزت في الآونة الأخيرة مشكلات واجهت عضو هيئة التدريس مما كان لها الأثر الكبير والمردود السلبي على عملية التدريس.

إن الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس هي ظاهرة تتكون من ثلاثة أنواع:

(١) **الضغوط المرتبطة بالدور:** تهتم بالتوافق بين توقعات المدرس بدوره التدريسي وبين الخبرة المرتبطة بالعمل لانجاز ذلك.

(٢) **الضغوط المرتبطة باحداث العمل:** ترتبط بالاحداث التي تقع للمدرس أثناء المقرر الدراسي.

(٣) **الضغوط المرتبطة بالواجب:** تتعلق بالمشكلات المرتبطة بتعدد المهام المهنية لعضو هيئة التدريس.

(هند عبد المجيد أبو لباد، ١٩٩٥: ١)

ونتيجة لانتشار الضغوط انتشاراً واسعاً في كل مهنة فقد بحثت العديد من الدراسات أوضاع العمل التي سببت الضغوط للعديد من الافراد وساهمت في تقليل أدئهم، وأن معظم الناس الذين يعملون ويتعرضون إلى ضغوط قصيرة فإنهم يتعاملون معها بنجاح وبدون أن تسبب لهم تأثيرات نفسية وبدنية أما إذا إستمرت لفترة طويلة فإن هذه الضغوط تعرضهم إلى مخاطر كبيرة تهدد صحتهم وتشعرهم بالتوتر النفسي. (Olsen-Deborah, ٢٠١٣)

مشكلة الدراسة:-

أهتمت العديد من الدراسات بتناول ظاهرة الضغوط لما لها من تأثير شديد على الجسم والنفس معاً، حيث أن تعرض الفرد للآزمات والاحداث غير السارة من شأنه أن يجعله في حالة من الاستعداد والتأهب مما ينهكه ويضعف قواه، والانسان في العصر الحالي دائماً ما يتعرض للعديد من الضغوط فمن الاصابة بالامراض المزمنة إلى الازدحام المروري والتلوث إلى الآزمات المادية إلى المشكلات الاسرية والمجتمعية إلى الآحداث العالمية المتوترة من حوله، مما يجعل الإنسان في حالة من الشقاء والمعاناة، وتؤثر هذه الحالة على توافقه بشكل عام وعلى توافقه في مجال العمل بشكل خاص، مما يؤثر على قدرته على العمل والانتاج.

(فيقر محمد الهادي، ٢٠٠٧: ٤)

وتبين التقارير الطبية بالولايات المتحدة الأمريكية أن الضغوط لها علاقة بـ٧٥% من المشكلات الصحية، مثل أمراض مثل القرحة، الصداع النصفي، ضغط الدم، الأرق، المشكلات

الجنسية، التشنج القولوني، ودقات القلب غير المنتظمة. (علي عسكر، ٢٠٠٠: ٢٢)

والعمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس بالجامعة يختلف على نحو متميز عن العمل الذي تقتضيه المهن الأخرى، فهو عمل فكري وبحثي يحتاج إلى قدر كبير من المعرفة

والإطلاع، وعلى الأستاذ الجامعي أن يتحلى بصفات عديدة كالصبر والمبادأة والعدالة في تقييم الطلاب، والمصادقية في البحث العلمي والأصالة والقدرة على الابتكار، وكثيراً ما يجد الأستاذ ماتفرضه عليه قوانين العمل وشروط المهنة.

(Wayne. K.,Hog and Cecil.Q., ٢٠١٨)

ويذكر كلاً من ماسلاش و جاكسون ٢٠١١، Maslach and Jakson أنه ونتيجة لظروف العمل فإن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس يجدون أن مشاعرهم وإتجاهاتهم نحو أنفسهم وتلاميذهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كانت عليه. فقد يظهر عليهم انفعالات سلبية نفسية مثل الغضب، القلق، قلة الحيلة، الانزعاج، ومن ثم يفقدون الدافعية نحو الانجاز في عملهم، وهؤلاء الأشخاص يوصفون بأنهم يعانون من ضغوط العمل. وأظهرت الدراسة التي أجراها كل من فونتانا وأبو سريع أن بين كل أربعة أعضاء هيئة تدريس يوجد عضو يدرك ضغوط مهنة التدريس في أعلى مستوياته وأخطرها.

(Fontana and Abouserie, ٢٠١٣)

وتذكر مشيرة اليوسفي، ٢٠١٠ أن من نتائج ضغوط العمل خلق حالة من عدم التوازن بين الفرد وقدراته وحاجاته وتوقعاته من جهة، وبين ما يطلب منه القيام به من جهة أخرى. ويشير Blase, Joseph, ٢٠١٦ بأن علماء النفس أشاروا إلى أن الجهد العصبي الذي يصرفه المعلم في التدريس خلال ساعة زمنية واحدة يعادل الجهد الذي يقضيه أى موظف آخر ليشغل بإحدى الوظائف الإدارية الأخرى وتعتقد الباحثتان بأن ضغوط مهنة التدريس التي يواجهها عضو هيئة التدريس يترتب عليها انعكاسات خطيرة تؤثر على النواحي النفسية والجسمية والإجتماعية لعضو هيئة التدريس والتي قد تمنعه من القيام بواجباته المهنية على أكمل وجه.

ويذكر أحمد سيف حيدر ٢٠١٦ أن مهنة التدريس من أكثر المهن التي تسبب ضغطاً نفسياً على المشتغلين بها حيث أن مستوى الصحة النفسية لديهم يتأثر بمستوى الضغوط التي يتعرضون لها، فإن كانت هذه الضغوط التي يتعرضون لها في أدنى مستوياتها، فإن ذلك ينعكس إيجابياً على نفسياتهم ويجعلهم يحبون مهنة التدريس ويقبلون عليها مما ينعكس بالإيجاب أيضاً على أداء وتحصيل طلابهم ويمثل تحسناً وتطويراً للمنظومة التعليمية داخل الجامعة، وهو ما ينشده الجميع. أما إذا كانت هذه الضغوط التي يتعرضون لها في مستويات عالية، فإن ذلك ينعكس سلباً على نفسياتهم ويجعلهم ينفرون من مهنتهم، فيؤدون أداءً سلبياً مما ينعكس على أداء وتحصيل طلابهم فيكون منخفضاً وسيئاً. مما يؤدي إلى إضعاف العملية التدريسية وسبباً لعدم فاعليتها.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

وأشارت إحدى الدراسات اليمينية إلى أن أول مشكلات الأساتذ الجامعى هى عدم تكافؤ التقدير المالي والمعنوي مع أعباء المهنة لصالح الزيادة في الثانية والنقص في المردود، مع عدم التكامل بين الاساتذة الجامعيين والهيئات الادارية في الجامعة إذ غالبًا ما ينظر إليهم من وجهة نظر الادارة بوضعهم موظفين لا أشخاص يتولون التربية والريادة التعليمية والفكرية والأدبية في المجتمع. بالإضافة إلى عوائق أخرى تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مثل إنعدام الانظمة واللوائح المحددة للمهام والاختصاصات الاكاديمية والادارية مما يؤدي إلى تداخل الاختصاصات والاجراءات المالية والادارية، فضلاً عن الخلل التنظيمي والمتمثل في عدم إشتراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الخاصة بمجال عمله، أى العملية التعليمية وتطويرها، وانعدام الدعم والتشجيع للقيام بالبحوث والدراسات العلمية. (علي عبده الاغبرى، ٢٠٠٠ : ٥٢) وانطلاقاً مما تقدم نريد من خلال هذا البحث توفير معلومات إضافية تكشف بعض الجوانب الخاصة بالتعليم الجامعي من خلال ما يعانيه أعضاء هيئة التدريس من مشكلات متنوعة وبصيغة خاصة توضح الآثار والمضاعفات النفسية التي تسببها وما يترتب عليها من ضغوط تؤثر على أداء الأفراد والمجموعات سلباً.

كما أشارت العديد من الدراسات إلى مشاعر الاستياء وكثير من الآثار السلبية النفسية التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس نتيجة الضغوط التي يتعرضون لها وتضم الشعور بالتعب، الوهن، الاضطرابات النفسية، مظاهر السخط والتوتر والقلق والأحباط، وارتفاع ضغط الدم، وزيادة الحساسية، والشعور بالاستلاب (Alienation) أى الاحساس بأن الأنشطة التي يقوم بها الفرد لا معنى لها (Meaninglessness) أو خارجة عن المعتاد المقبول (Formlessness) أو غير مألوفة (Strangeness) والكسل، والأهمال، واللامبالاة، والشعور بعدم الامن، والغضب، والخوف، وعدم التوافق، والتوتر الدائم، والارتباك، وشروذ الذهن، والاضطرابات في التعامل مع الآخرين، وضعف الذاكرة، والوقوع في الأخطاء، والاستسلام للأوهام، وكثرة التدخين، وتناوت المكيفات والمهدئات، فضلاً عن كراهية الآخرين، والتفكير في ترك العمل وغير ذلك من الآثار النفسية التي أشارت إليها دراسات هند الخثيلة، ٢٠٠٧ (Keith) (Hockey,R., ٢٠٠٣) (Litt. M and Turk D., ٢٠١٥) (Davis, ٢٠١٧) وهنا تأتي مشكلة الدراسة في محاولة كشف الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في ضغوط العمل والتي قد تؤدي إلى وجود فروق في المظاهر الإكلينيكية وإضطرابات الشخصية وسوف نتضح مشكلة الدراسة من خلال صياغتها في التساؤلات الآتية:

١- ما العلاقة بين ضغوط العمل والإضطرابات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس (ذكور- إناث)؟

٢- ما الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في ضغوط العمل؟

٣- ما الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في الإضطرابات النفسية؟
أهمية الدراسة:

*تتمثل أهمية الدراسة الحالية في تحديد وقياس بعض المشاكل والصعوبات التي تعترض سيرة حياة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتظهر أو تبرز على شكل ضغوط مختلفة تترتب عليها آثار نفسية متنوعة وتؤثر سلباً في سلوك عضو هيئة التدريس ومستوى أدائه لمتطلبات المهنة.

*كما ترجع أهمية الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ضغوط العمل بخاصة على أعضاء هيئة التدريس - على أبعاد الشخصية النفسية لهم في ضوء تفسير البروفيل الشخصي أو الصفحة النفسية لهم على إختبار مينسوتا للشخصية المتعدد الأوجه MMPI-٢

*وتستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال التصدى لموضوع هام وهو ضغوط العمل حيث تشير الإحصائيات إلى أن ٨٠% من أمراض العصر مثل النوبات القلبية والقرح الدامية وغيرها ترجع إلى تلك الضغوط، كما أنها تُعد عاملاً أساسياً في الإصابة بالعديد من الأمراض كالسرطان والتليف الكبدى وأمراض الرئة، وتُعد من سادس العوامل المتسببة إلى الوفاة. (Allen, I., ٢٠١٣ : ٤٥٦)

*بالإضافة إلى المساهمة في وضع برامج إرشادية لتعديل أساليب مواجهة ضغوط العمل والتحسين منها ما أمكن. وتقديم التوصيات لمؤسسات العمل بوسائل دفع معدلات الرضا المهني من خلال ما تسفر عنه نتائج الدراسة الحالية.

*وفي النهاية فإن هذه الدراسة تحاول تسليط الضوء على حجم المعاناة النفسية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية المختلفة جراء تعرضهم للضغوط المهنية وما قد يترتب عليها من آثار يمكن أن تنعكس سلباً على صحتهم النفسية، وبالتالي قد تكون نتائج هذه الدراسة عوناً لهم في تجنب الضغوط قدر الامكان والتصدي لها عند وقوعها والتعامل معها وإدارتها بفعالية.

*ومن المعروف أن المهن تختلف فيما بينها من حيث المسؤوليات والضغوط التي تلقىها على عاتق الفرد، ومن ثم فهناك ضرورة للاهتمام بالمجالات المهنية المختلفة والتعرف على مشاكلها لما لذلك من تأثير واضح على تحقيق التوافق في مجالات العمل.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

*إضافة إلى التحقق من صلاحية إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني المهيكل (MPI-٢-E-RF) كأداة ذات مصداقية عالية ومساعدة الأخصائيين في تحديد جوانب القوة والضعف المميزة لأفراد عينة البحث "أعضاء هيئة التدريس".
أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى الكشف عن الفروق في ضغوط العمل و المظاهر الإكلينيكية لإختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني المهيكل (MPI-٢-E-RF) لدى أعضاء هيئة التدريس (ذكور- إناث)، وكذلك العلاقة بين هذين المتغيرين.
مفاهيم الدراسة:-

(١) **ضغوط العمل:- Work Stress** تُعرف شوقية إبراهيم ١٩٩٣ ضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد محل الضغط إختلالاً نفسياً كالتوتر أو القلق أو إختلالاً عضوياً كسرعة ضربات القلب أو ارتفاع ضغط الدم. ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل قد تكون مصدرها البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه، وتختلف المواقف المسببة لضغوط العمل بإختلاف مواقع الأفراد وطبيعة عملهم.

ويرى كل من **Okebukola.and Jegede, ٢٠٠٩** أن الضغوط المهنية تعبر عن حالة من الاجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث تقريباً نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود العمل.

وتعتبر الضغوط المهنية **Stress Occupational** أو ضغوط العمل **Work Stress** من أهم أنواع الضغوط وأخطرها تأثيراً على الانسان، وذلك لما لها من أهمية شديدة في حياة الناس المادية والنفسية والاجتماعية. علاوة على أنه وسيلة الانسان الاساسية لكسب رزقه، وأحد العوامل الهامة في تحديد وضعه الاجتماعي ومركزه بين الناس وقيمه. كما أن الانسان يقضي في عمله ما يزيد عن ثلث وقته الذي يحياه أو ما يقاربه. والانسان دائم الفخر بما ينتجه، سعيد بامتداح الناس لعمله، حتى لو لم يعد عليه ذلك بفوائد مادية. بل نجد كثيراً من الناس ينفقون على ظهور أعمالهم للوجود وعلى إنتاجهم والترويج له. فالعمل والانتاج بالفعل دليل الحياة وإستمرارها، وأثبات الوجود وحيويته، وتأكيد للذات وأهميتها.
(فرج طه، السيد راغب، ٢٠١٠ : ٩)

هذا، ويعرف كورزيني **Corsini** الضغوط المهنية في قاموس علم النفس بأنها: التوتر أو الشدة التي يكابدها العمال والقائمون بالعمل والمسئولون عنه، بسبب الضغوط عليهم لكي ينتجوا (ينجزوا)، أو بسبب سخطهم على المشرفين عليهم، أو بسبب ظروف العمل غير المناسبة، أو بسبب التعب من كثرة العمل، أو بسبب أخطار العمل، أو بسبب المنافسة الحادة،

أو بسبب العطالة المتوقعة (أو الفصل من العمل)

(Raymond.J., Corsini, ٢٠١٦: ١٧)

في حين يشير Beer, ٢٠١٧ إلى أن كلمة ضغوط العمل تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعله لمواجهةها، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد فتسبب الارهاق والتعب والقلق من حيث التأثير فتولد شيئاً من الانزعاج، ويرى أيضاً أن ضغوط العمل هي إستجابة وجدانية وسلوكية وفسولوجية لمنبه مؤلم.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن الضغوط المهنية (ضغوط العمل) كمفهوم إنما يدل على الموقف الذي تكون فيه ظروف ومتطلبات بيئة العمل على درجة أكبر من القدرة الذاتية لعضو هيئة التدريس لأن يقوم بها وتفوق إمكاناتهم الخاصة على التأقلم والتعامل معها، وتؤدي إلى إحداث تغيرات تسببهم الانزعاج والضيق والتوتر والالام وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي فلا يستطيعون أداء العمل المطلوب منهم وتحمل مسؤولياته على الوجه الاكمل، فيشعرون بالضغط.

أما التعريف الاجرائي الذي تعتمد عليه الباحثتان في هذه الدراسة هو: الضغوط المهنية (ضغوط العمل) عبارة عن مجموعة الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في بيئته عمله، والتي يمكن أن تتسبب في معاناة الفرد في بيئته عمله من مشاعر الاغتراب والعجز، وعبء العمل الزائد، وقلة المعلومات المتعلقة بالعمل، ومن غموض دوره في العمل، والاحساس بالملل، وتعرضه للعقاب، وإخفاض قيمة العائد من عمله ومكافأته.

مصادر ضغوط العمل:-

يرى أحمد ماهر، ١٩٨٦ أن الفرد يتعرض في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معها في تأثيرها على الفرد.

ويشير حمدي علي الفرماوي، ١٩٩٧ إلى أن الكثير من الدراسات والبحوث إتفقت على وجود مصادر عامة للضغوط يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة عمل إلى أخرى، وهي تتباين أيضاً في تأثيراتها على العامل بتباين سماته الشخصية، وهذه المصادر هي:-

(أ) مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد

(ب) مصادر الضغوط المتعلقة بالوظيفة

(ج) مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة

(د) مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الخارجية للمنظمة

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

(أ) مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد:-

- ١- نمط الشخصية: هناك نمطين من الشخصية أ، ب وتشير الدراسات إلى أن أصحاب الشخصية أ هم أكثر تعرضًا للضغوط من الشخصية ب كونهم يتميزون بالإقدام والتنافس في العمل ويريدون إنجاز أكثر من شيء في وقت واحد وانهم لا يحبون الانتظار ويتحدثون بالانفعال ، أما أصحاب الشخصية ب فهي على عكسهم تمامًا لذا فهم أقل عرضه للضغوط .
- ٢- أحداث الحياة الخاصة: مثل المشاكل العائلية - المشاكل المادية - ظروف مكان الإقامة
- ٣- الحالة النفسية والجسدية: مثل الاحباط والقلق الذي يقف حاجزًا أمام تحدي الضغوط في حين أن الصحة النفسية والجسدية تساعد على تحمل الضغوط والتقليل من حدتها.
- ٤- القدرات والخبرات السابقة: فكلما كانت هذه الخبرات عالية كانت فرصة الفرد في التحكم في مسببات الضغوط عالية والعكس صحيح. (محمد حمزة، ٢٠٠٧ : ٩٩ - ١٠٣)

(ب) مصادر الضغوط المتعلقة بالوظيفة:

- ١- تعارض الدور: نتيجة تعارض الدور المتوقع منه في عمله والمتوقع منه في أسرته أو قد يحدث عندما تتعارض متطلبات العمل مع قيم الشخص ومبادئه.
- ٢- كثرة المهام في العمل: عندما تكون المهام أكثر مما يسمح به الوقت فتؤدي إلى مشكلات فسيولوجية ونفسية كالأحباط والأرهاق وإنخفاض الرضا الوظيفي.
- ٣- قلة المهام المطلوبة من الفرد: مما يؤدي إلى الشعور بالملل والشعور بأن العمل لا يوظف طاقاتهم.
- ٤- ضعف السيطرة على العمل: أي ضعف الحرية والاستقلالية الكافية لاتخاذ القرار في بيئة سريعة التغيير تضعف قدرة الفرد على السيطرة على تفاصيل عمله وبيئته. (عثمان حمود الخضر، ٢٠٠٥ : ٧٩ - ٨١)

(ج) مصادر الضغوط المرتبطة الداخلية للمنظمة.

- ١- الضغوط الناجمة عن طبيعة الوظيفة: كالوظائف الحساسة التي تتطلب مسؤولية وتركيز عالي وإتخاذ قرارات حساسة وقدرات فكرية عالية ومشقة إرضاء الرغبات.
- ٢- الضغوط الناجمة عن الظروف المادية للعمل: مثل سوء التهوية والتي تترك آثارًا سلبية على الصحة النفسية والجسدية وتؤدي إلى الشعور بالضيق والتعب الشديد في حين تحسين في شروط التهوية ينتج عنه زيادة في الإنتاج. أما الضوضاء فقد تنعكس سلبيًا على مستوى الأداء والشعور بالامان الوظيفي ففقدان السمع يعتبر من المشكلات واسعة الانتشار لهذا يجب تقديم استشارات وإرشادات عن مستوى الضوضاء في الوظائف المختلفة. في حين أن تلوث الهواء: يؤثر على الجهاز التنفسي ويشعر الفرد بعدم الامان داخل المؤسسة. أما الأضاءة:

فإنها تساعد على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز ونقصها يسبب تعب العين وكثرة الأخطاء وزيادة درجة الضغوط. (Hans S., ٢٠٠٧:٢٧٩)

٣- الضغوط الناجمة عن زيادة عبء الدور: كأن يطلب من الفرد القيام بمهام في وقت غير كافي أو مهام تفوق قدراته مما يجعله يشعر بالتهديد أو العكس حيث قلة المهام أو القيام بمهام لا تستوعب طاقته يجعله عرضه للملل.

٤- الضغوط الناجمة عن غموض الدور: أي قيام الفرد بمهام ليس لها تصور واضح

٥- الضغوط الناجمة عن صراع الدور: فقد يكون صراع الدور مصدره شخص واحد أو يكون مصدره أكثر من شخص فتكون الأوامر والمتطلبات متناقضة بين شخصين

٦- الضغوط الناجمة عن ضعف المسار الوظيفي: والذي يتكون من مرحلة بداية المسار الوظيفي والتي ينتج عنها الاغتراب الوظيفي نتيجة لصعوبة التكيف ونقص الخبرة أما المرحلة الثانية هي مرحلة منتصف المسار الوظيفي ويكون فيها تقديم المعارف والمهارات وشدة التنافس مع الزملاء وزيادة أعباء العمل، أما مرحلة نهاية المسار أي التقاعد الذي يؤدي إلى فقدان السلطة والتفكير في المعاش.

٧- ضغوط العمل الناجمة عن ضعف المشاركة في صنع القرار: ويرجع إلى تهميش دور المرؤوسين وعدم إشراكهم في صنع القرار مما يؤدي إلى زيادة مقدار شعورهم بضغوط العمل.

٨- الضغوط الناجمة عن ضعف الهيكل التنظيمي: فإختلال التركيبة الداخلية للعلاقات السائدة في المؤسسة كعدم وضوح السلطة وضعف الاتصالات واشتداد الصراع

٩- الضغوط الناجمة عن سوء العلاقات الإنسانية في العمل: المناخ المناسب الذي يسوده التعاون والثقة والاحترام يقلل من إمكانية التعرض للضغوط والاعتراب داخل العمل.

(Fleming.R.& Singer.J. E., ٢٠١٤:٩٣٩-٩٤٥)

(د) مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الخارجية للمنظمة:-

١- المتعلقة بالبيئة العامة للمؤسسة: مثل: المتغيرات الاقتصادية كالتضخم والرقود الاقتصادي الذي من شأنه يؤثر على الأفراد داخل المؤسسة، والمتغيرات التكنولوجية كالتطور الحاسوبي الذي بالرغم من التسهيلات التي وضعها أمام المستخدمين إلا أنه زاد من عبء العمل ونقص فرض التفاعل مع الزملاء. أما المتغيرات السياسية والقانونية: كقترات الانتخابات وظهور قوانين جديدة تحد من نشاط المؤسسة .

٢- المتعلقة بالبيئة الخاصة: المنافسين ويتطلب اليقظة التامة فأى سوء تقدير لتحركاتهم يعني خسارة المؤسسة وإنخفاض أهميتها (علي حمدي، ٢٠٠٨ : ١٨٦)

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

آثار ضغوط العمل :-

(أ) آثار الضغوط على الفرد:-

١-آثار سلوكية:- من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتاده، وعادة ما تكون تلك التغيرات إلى الاسوأ وذات آثار سلبية ضارة ، ومن أهم تلك التغيرات ما يلي: الارق، الافراط في التدخين، اضطراب الوزن، وفقدان الشهية، التغير في عادل النوم، استخدام الأدوية المهدئة، العدوانية والتخريب، وعدم احترام القوانين في المنظمة. (مروان محمد أحمد، ٢٠٠٨: ١٣٩)

٢-أعراض نفسية (سيكولوجية): يترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغط في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين، ومن أهم تلك الاعراض النفسية مايلي: الحزن والكآبة والشعور بالقلق، التشاؤم، التصرف بعصبية ، عدم القدرة على التركيز، النسيان، الحساسية للنقد، والادمان على الخمر، واستخدام المخدرات والمسكنات، والافراط في الاكل والتدخين.

(خضير كاظم، ٢٠٠٩ : ٢٨٠ - ٢٨١)

١-آثار جسدية (صحية بدنية): تمتد نتائج تزايد الضغوط على الفرد لتحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد وسلامته البدنية، ومن أهم الأمراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الفرد بسبب الضغوط في العمل ما يلي: الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب، ضغط الدم.

(فاروق السيد عثمان، ٢٠٠١: ١٨)

(ب) آثار الضغوط على المنظمة:-

وتتمثل في صعوبة التركيز في العمل والوقوع في الحوادث، والاستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية، وعدم الرضا الوظيفي، الغياب والتأخر عن العمل، ارتفاع معدل الشكاوى، سوء العلاقات بين أفراد المنظمة. (محمود رضوان، ٢٠٠٨: ١٧ - ١٨)

(ج) آثار الضغوط على مستوى أداء الفرد:-

يعتقد كثير من الباحثين أن الضغوط ليست جميعها ضارة، بل أن تعرض الفرد لضغوط معتدلة يشكل تحدياً له ويحفزه ويستثير نشاطه وحماسه للعمل على مواجهة التحدي، فالضغوط المعتدلة تساعد على إرتفاع وتحسين مستوى الاداء لأن هذه الضغوط تستوجب من الفرد طاقاته وجهده لمواجهة متطلبات العمل، والضغط هنا بمثابة مثير صحي يشجع الفرد على الاستجابة للتحديات، ويستمر الاداء في الارتفاع حتى يبلغ ذروته. وفي هذه الحالة فإن تزايد الضغط واستمراره يؤدي إلى تدني مستوى الاداء.

(عمر مصطفى النحاس، ٢٠٠٨: ٣٣)

النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل:-

(١) نموذج **Hebb** : إهتم بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الناشئة عن ضغوط العمل التي يتحملها، ويؤكد هب أن العمل قليل المتطلبات يؤدي إلى الملل في حين أن زيادة المتطلبات تعتبر نوع من الحوافز لكنها إذا زادت عن قدرة الفرد على الاستجابة والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز وفقدان القدرة على الاداء الجيد ومن ثم الانهالك النفسي.

(٢) نموذج **Gibson** وآخرون: طور جيبسون وزملائه نموذج يوضح العلاقة بين تأثير الضغوط على العمل وهو ما يسمى بالنموذج المترابط لضغوط العمل: حيث تتداخل عوامل ضغوط البيئة الفسيولوجية (الضوضاء، الحرارة....) وعوامل الضغوط الفردية (صراع الدور، غموض الدور) وعوامل تنظيمية (الحاجة إلى المشاركة، هيكل المنظمة..) وتتأثر الضغوط بعوامل أخرى مثل العمر، النوع، الحالة الفسيولوجية، النمط السلوكي بالإضافة إلى التجارب النفسية أو الفسيولوجية أو إدراك متطلبات الفرد كل ذلك ينتج عنه الآثار التالية: عدم الموضوعية، ميول سلوكية للحوادث، عدم قدره على اتخاذ القرار، ضغط الدم الزائد، الإصابة بأمراض القلب، إنخفاض الإنتاج.

(Kasi and Cooper, ٢٠٠١: ٢١٥)

(٣) نموذج مارشال **Marshall**: وهو الذي يحدد العوامل المسببة للضغوط في العمل والاعراض التي تظهر خاصة بالمنظمة وتؤدي إلى العدوانية وحوادث العمل مثل (اللامبالاة والتغيب عن العمل وعلاقات سيئة مع الزملاء)، أما عن المصادر التي تتعلق بالعمل مثل (تنظيم العمل، علاقات لبعمل، الدور الوظيفي....) (أحمد ماهر، ٢٠٠٥ : ١٠)

(٤) نموذج **Katz and Kahn** : يشير إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر في درجة تعرض الفرد للضغوط والاستجابة لها أولها: العوامل البيئية الموضوعية أي بيئة العمل كالوسائل والسلامة في المؤسسة ثانيًا: البيئة النفسية ويقصد بها تعرض أو سلامة الفرد من الاضطرابات النفسية مثل القلق والاكتئاب التي تقود الفرد إلى نقص الكفاية الإنتاجية، فإدراك الفرد للعوامل البيئية يحدد نسبة تأثيرها عليه وهي بدورها تتأثر بالفروق الفردية والتي تؤثر على الاسلوب الذي يستجيب به نحو المؤثرات البيئية بالإضافة إلى طبيعة الخصائص الثابتة كالورثة والعوامل الشخصية ثم العلاقات التي يتمتع بها الافراد في محيطهم البيئي.

(٥) نموذج **Mc Grath**: يتم إدراك الموقف من قبل الفرد عن طريق تقويمه والتفويض بقوده إلى القيام باستجابة محددة إتجاه هذا الموقف. وهذه الاستجابة هي سلوكية تطوعية في المقام الأول بدلًا من كونها تمثل مجموعة من الاستجابات العضوية والسلوكية والنفسية، فمؤدج

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة
التدريب على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

الضغوط المهنية الذي يطلق عليه إتخاذ القرار يتجاهل هذه التوترات لينقل التركيز على شرح السلوك الاجتماعي الذي يقوم به الفرد في مقر العمل وبخاصة أداء المهمة.

(٦) نموذج Karasek: يركز هذا النموذج على عنصرين هامين الفهم ضغوط العمل وتأثيرهما على الصحة وهما: أعباء العمل، حرية إستقلال العمال والاعتراف بقدراتهم. وينشأ الضغط بالنسبة لهذا النموذج في حالة اجتماع طلبات كثيرة مع حرية قرار ضعيفة وتكون أقل إضراراً بالفرد إذا تمتع بالاستقلالية والتحكم مع إمكانيات المشاركة في اتخاذ القرار (حرية القرار تتمثل في استخدام المهارات- سلطة القرار الجماعية وسلطة القرار الفردية التي بدورها إذا اجتمعت مع ضغوط مثل صراع الدور وعبئ العمل تؤدي إلى معاناة نفسية. ثم تطور هذا النموذج وأضيف له البُعد الثالث الذي يتمثل في الدعم الاجتماعي الذي ينقسم إلى ثلاثة محاور: الدعم السلمي (دعم الإدارة) - دعم الزملاء- ودعم العائلة. (باهي سلامي، ٢٠٠٨: ٩) (علي مهدي كاظم، ٢٠٠٤: ٤٣)

(٢) الإضطرابات النفسية Psychological Disorders تُعرف الاضطرابات النفسية بأنها مجموعة من الأعراض المركبة القابلة للتحديد من الناحية العيادية، وهي تتجم عادة عن مجموعة متألفة من العوامل النفسية والاجتماعية والوراثية والجسدية، وقد ترافقها تبدلات عضوية أو شذوذات سلوكية ظاهرة في التعامل مع المحيط الاجتماعي، كالسلوك الجانح والسلوك اللاإجتماعي والكذب والعدوان الزائد أو غير ذلك. وترافق هذه الأعراض والشذوذات مع شئ من الأذى للوظائف النفسية على المستويين الفردي والاجتماعي. (هناء يحيى أبو شهبه، ٢٠٠٣: ٣١)

كما عرفتها الجمعية الأميركية للطب النفسي في الدليل التشخيصي والأخصائي للأمراض العقلية " الأصدار الخامس-٥ DSM " بأنها "تمط أو متلازمة سلوكية أو نفسية ذات دلالة إكلينيكية ترتبط سواء بأعراض مؤلمة أو بقصور في واحد أو أكثر من المجالات الهامة في الحياة، أما التصنيف الدولي العاشر للإضطرابات العقلية والسلوكية ICD-١٠ الصادر عن منظمة الصحة العالمية فقد استخدم مصطلح الإضطراب Disorder طوال التصنيف لتجنب مشكلات أكبر قد تتولد عن استخدام مصطلحات مثل المرض Disease أو العلل Illness، وعلى الرغم من الاعتقاد بأنه مصطلح غير دقيق، إلا أنه يستخدم للدلالة على جملة من الأعراض أو السلوكيات التي يمكن التعرف عليها إكلينيكيًا والتي ترتبط في معظم الحالات بألم أو ضرر أو تشوش في الوظائف الشخصية، وتصطدم أو تتداخل بالأدوار الشخصية، وبالتالي فالإضطراب النفسي له ملامح وأعراض تختلف من مرض لآخر في شدتها وحدتها، وفي

ضوء هذه الملامح والأعراض نحكم على السلوك بالسواء أو اللاسواء.
(أحمد مجاور، ٢٠١٦: ١٥)

وقد قامت الباحثتان بقياس أعراض الإضطرابات النفسية التي يقيسها إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الالكتروني المهيكل (MPI-٢-E-RF) (ترجمة وتقنين للعربية: عبدالله عسكر، ٢٠١٨) في علاقتها بظغوط العمل، وسوف تلتزم الباحثتان بالتعريفات الإجرائية التي جاءت في هذا الإختبار والتي سوف يتم ذكرها عند وصف الإختبار. ويشير أحمد عكاشة (د.ت) إلى أن الإضطراب ليس مصطلحاً دقيقاً، ولكنه يستخدم هنا ليعبر عن وجود جملة من الأعراض أو التصرفات التي يكمن تمييزها سريرياً (إكلينيكياً) والتي تكون مصحوبة في معظم الحالات بضائقة وتشوش في الوظائف الشخصية.

أما التعريف الإجرائي للاضطرابات النفسية: يُقصد بها في الدراسة الحالية بأنها زملة من الأعراض ومظاهر الاضطرابات الإكلينيكية التي يقيسها إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الالكتروني المهيكل وفقاً لمستويات معيارية محددة تظهر على البروفيل النفسي للمفحوص، والتي تتنوع بين الحادة أو الشديدة أو المتوسطة أو الخفيفة وتتمثل هذه الإضطرابات فيما تقيسه المقاييس الفرعية التي سوف يتم وصفها عند وصف الإختبار.

ولقد شهدت الحقبة الأخيرة مع بداية النصف الثاني من هذا القرن زيادة مطردة من إنتشار حالات من الإكتئاب في كل أنحاء العالم ولدى شرائح واسعة في المجتمعات المختلفة من الرجال والنساء، وفي كل الاعمار من الشيوخ وحتى الأطفال. (ناصر بوكلي ٢٠٠٣، ٢٢٣)

وتشير الدراسات التي أجريت في مجتمعات مختلفة في بلدان العالم في الشرق والغرب إلى وجود الأمراض النفسية بنسب متفاوتة في كل مكان ولا يكاد يخلو من أنواعه المتعددة أى مجتمع من المجتمعات، وقد أكدت ذلك دراسات متعددة للأمراض النفسية في دول الغرب المتقدمة وبعض المجتمعات البدائية، والدول التي يطلق عليها العالم الثالث، وتدل دراسات أخرى على تشابه أعراض الأمراض النفسية التي تصيب الإنسان في المجتمعات المختلفة من حيث مظاهرها الرئيسية، وإن لوحظ إختلاف في بعض التفاصيل خصوصاً المعتقدات التي ترتبط بالمرض النفسي، ومفاهيم الناس وتفسيرهم لأسبابها، والأعراض، والطرق التي يلجأ إليها الإنسان للعلاج حيث تختلف تبعاً للخلفية الثقافية والاجتماعية، وتذكر تقارير منظمة الصحة العالمية، أن الأمراض النفسية تختلف عن غيرها من المشكلات الصحية الأخرى في الإعاقه، وتمنع المصابين بها من أداء وظائفهم في المجتمع بصورة تفوق غيرها من الأمراض الأخرى. (محمد عبد الفتاح المهدي، ٢٠٠٤ : ٥٩)

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة
التدريب على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

كما أن التقدم الطبى الذي أدى إلى تحسن غير مسبوق في الحالة الصحية للإنسان في بلدان العالم في السنوات الأخيرة، والذي تمثل في التخلص في كثير من الأمراض المعدية التي تحصد كثير من الأرواح لم يواكبه تطور مماثل في الصحة النفسية حيث أصبحت الأمراض النفسية تشكل تهديدًا خطيرًا في العصر الحالي.

(طه عبد العظيم حسين ٢٠٠٧ : ٢٢٣)

ثالثًا: البروفيل النفسي Psycho – Profile

بعد سرد المقاييس الفرعية الخاصة بإختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل والتي تُعبر عن الاضطرابات النفسية التي يقيسها الإختبار، يتم تمثيلها على البروفيل النفسي للمفحوص- الصفحة النفسية- والذي يوضح الخلل في هذه الاضطرابات ومدى العلاقة فيما بينها. ومن هنا يمكن مناقشة مفهوم البروفيل النفسي كما يلي:

أشار بوتزين وأكوسيللا وألوي (١٩٩٣)، Bootzin Acocella and Alloy إلى أنه رسم بياني لمجموعة من الخصائص المحددة والمقاسة مثل سمات الشخصية. أما عبد المنعم الحفني ١٩٩٦ فيُعرف الروفيل النفسي بأنها " تقييم الفرد من خلال درجات أدائه على عدد محدد من الاختبارات أو المتغيرات وهو رسم بياني عقلي أو نفسي يوضح أداء الفرد على عدد من الإختبارات التي تقيس الجوانب المختلفة من عقلية أو تكوينه النفسي.

ويرى محمود أبو النيل ٢٠٠١ أن المبيان النفسي Psycho-Profile عبارة عن تمثيل خطي Representative Graphic لنتائج مجموعة من الاختبارات يتبين فيها بوضوح الإرتفاع النسبي لمختلف نتائج الفرد وقد يكون توزيع درجات الاختبارات على شكل مستقيم أو منحني، ولقد أُستخدم المبيان لأول مرة بواسطة Rossolimo عام ١٩١١ في إختبارات الذكاء وبعد ذلك أُستخدمه Wechsler في مجال النواحي الانفعالية والميول والاهتمامات.

كما تعددت مفاهيم البروفيل النفسي Psycho Profile - الصفحة النفسية- لدى الباحثين، حيث يشير محمد شحاته، ٢٠١١ إلى أن البروفيل النفسي هو تمثيل بياني في "فرض معين" لنتائج مختلف الاختبار ببنية موحدة مثل المئينات أو الأربعينات، بمعنى أن البروفيل هو تمثيل بالرسم البياني للدرجات عن طريق خط منحني أو سلسلة مدرجات تكرارية.

أما التعريف الإجرائي الذي تعتمد عليه الباحثتان للبروفيل النفسي Psycho - Profile: هو مفهوم إحصائي يُستخدم في البحوث النفسية لوصفه كمياً درجة المفحوص،

وتوضيحه من خلال الدرجات المعيارية، وتفسير هذه الدرجة من خلال الكيف، وهنا يستخدم لوصف أداء الفرد على إختبار الشخصية المتعدد الوجة الثاني الالكترونى المهيكل-٢-MPI (E-RF) ، وذلك لمقارنه سلوكه من خلال المعيار الخاص به وتفسيره.

ويعود تخصيص هذا البحث لدراسة الصفحة النفسية إلى التوجهات المعاصرة للاستعانة بالصفحة النفسية في مجالات علم النفس المختلفة، لتحديد إسهاماتها في توافق الفرد أو عدم توافقه، بل أحياناً لتحديد الفئة الإكلينيكية التي ينتمي إليها. حيث تيسر الصفحة النفسية الإنتقال من الأداء على الإختبار إلى صفات وخصائص المبحوث (أعضاء هيئة التدريس) ومن ثم محاولة الكشف عن تلك العلاقة بين مدى تأثير ضغوط العمل على الصفحة النفسية حيث تكرر الإنفعالات وحدتها تحيد الفرد عن القدرة على ضبط نفسه فيثور لأنفه الاسباب وبالتالي يشيع في حياته جو من القلق يعرضه للإصابة بالإضطراب النفسي.

الدراسات السابقة: هناك العديد من الدراسات التي تناولت ضغوط العمل والإضطرابات النفسية في المجالات المهنية المختلفة ومن أمثلة هذه الدراسات:

دراسة جورج و ريتشارد (George and Richard ١٩٨٥) عن علاقة سمة القلق ونمط القيادة والخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس بتقديرات الطلاب، وأعدمت الدراسة على عينة من ٤٠ عضو هيئة تدريس من الجامعة الامريكية في لبنان. وتم تقسيمهم وفقاً لاختبار القيادة لفيدلر LPC إلى مجموعتين، مجموعة القيادة الموجهة للعلاقات ومجموعة القيادة الموجهة للمهام، كما تم تقسيمهم وفقاً لسنوات الخبرة إلى ثلاث مجموعات، وأستخدم مقياس سمة القلق من مقياس سبيلبرجر ومقياس فيدلر للقيادة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين سمة القلق لدى أعضاء هيئة التدريس وتقديرات طلابهم، كما ظهرت علاقة سالبة دالة بين سمة القلق وتقديرات الطلاب في مجموعة القيادة الموجهة نحو العلاقات ، بينما لم تظهر في مجموعة القيادة الموجهة نحو المهام، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير لمتغير الخبرة على المتغيرات المدروسة وإن كانت خبرة التدريس لها دور غير مُعلن في تحصيل الطلاب.

ودراسة بسام العمري ١٩٩٤ والتي تناولت مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وبصفة خاصة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية. هدفها تحديد مصادر ضغط العمل كما يراها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية وهو ما يشكل مجتمع الدراسة، وكان من أهم نتائجها ما يلي: إدراك رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية بأن عبء الدور يشكل المصدر الرئيسي من مصادر ضغط العمل، يليه النمو والتقدم المهني

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

ثم الرضا الوظيفي. كما لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية لمصادر ضغط العمل تعزى إلى متغيرات: موقع العمل أو العمر أو عدد سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة بسام مصطفى ١٩٩٦ إلى الكشف عن مدى تأثير درجة تحقق حاجة الاحساس بالأمن بكل من الجامعة والتخصص والخبرة والرتبة الأكاديمية والنوع لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وشملت عينة الدراسة ٢٧٣ عضو(أستاذ / أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك) تم إختيارهم من ٤ جامعات، وأستخدم صحيفة البيانات الأساسية واختبار ماسلو للإحساس بالأمن. وأظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية تعزى لإختلاف الجامعة، حيث كانت جامعة مؤتة متدنية في درجة تحقق الحاجة للأمن مقارنة بالجامعات الأخرى، بينما لم تظهر فروق دالة تعزى إلى متغير التخصص والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والنوع .

وفي سبيل تحديد العوامل التي تشكل أهم مصادر الضغوط النفسية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أستخدم سعيد النوبان، ٢٠٠٠ عينة من أعضاء هيئة التدريس وبإستخدام التحليل العملي توصلت دراسته إلى أن هناك عوامل للضغوط هي: (صعوبة العمل، عدم وضوح الدور الوظيفي، الأعباء الإدارية الإضافية، العلاقات السلبية مع الزملاء من أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) وكذلك أهم المعوقات التي تعترض الأستاذ الجامعي في مجال عمله قد تمثلت في: (المعوقات المادية الإقتصادية، التمييز والمجاملة وعدم الإنصاف في تقسيم العمل، وزيادة الأعباء التدريسية فوق طاقة الفرد، العقبات والعراقيل التي تحول دون التقدم والإبداع، الصعوبات المسببة لإنخفاض مستوى التواصل العلمي والفكري كقلة الإشتراك في الدورات العلمية وعدم توفر مستلزمات البحث العلمي).

وفي دراسة عبر ثقافية قام بها He,etal, ٢٠٠٠ تناولت الضغوط التي يعاني منها أساتذة الجامعات في كل من اليابان والصين، وتكونت عينة الدراسة من ٦٨٦ عضو هيئة تدريس في الجامعات اليابانية، و١٥٢٨ عضو هيئة تدريس بالجامعات الصينية، وكشفت نتائج الدراسة عن أن أساتذة الجامعة في كل من اليابان والصين يعانون من الضغوط، إذ تبين أن عضو هيئة التدريس يعاني من مستويات عالية من الضغوط. وتختلف مصادر الضغوط لدى كل من المجموعتين، حيث كانت الضغوط التي يعاني منها أساتذة الجامعات في اليابان مرتبطة بضغوط العمل وخاصة فيما يتعلق بالوقت، إذ لا يمتلكون الوقت الكافي للوفاء بمتطلبات وواجبات الأستاذ الجامعي، أما الضغوط التي يعاني منها أساتذة الجامعات في

الصين فمصدرها تقييم الأستاذ الجامعي، والمجتمع والعائلة. كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة ودالة بين الضغوط والصحة النفسية، والجسدية لدى عضو هيئة التدريس. وفي عام ٢٠٠١ قامت نادية السيد يوسف بدراسة مصادر الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتها بالإحترق النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية وذلك على عينة مكونة من ١٠٢ من الذكور، ٩٤ من الإناث وتم تطبيق أداتين هما: مقياس مصادر الضغوط ومقياس الإحترق النفسي وأشارت النتائج إلى أنه من الطبيعي أن تؤدي مصادر الضغوط المختلفة الصادرة عن التعامل مع الطلاب والزملاء والإلتزامات الأسرية والإجتماعية بالإضافة إلى الأعباء المادية والأعباء الخاصة بالترقي في الدرجة العلمية إلى التوتر والقلق والشعور بعدم الأمن النفسي، مما يجعل الفرد على المدى البعيد يعاني من أعراض الإحترق النفسي كعرض إستجابي للمعاناة طويلة المدى من هذه الضغوط وبالطبع فإن هذه المصادر للضغوط ترتبط سلباً مع كل من السن، الخبرة، الدخل. فالسن الصغيرة وقلة الخبرة والدخل المحدود قد يكون لهم إنعكاسات سلبية على سلوك الشخص وتعاملاته وقدرته على الوفاء بالالتزامات سواء الوظيفية والأسرية والإجتماعية، مما يشكل عبئاً إضافياً يزيد من معاناة الفرد.

وقام **Gillepie, et al, ٢٠٠١** بدراسة تناولت الضغوط المهنية في الجامعة، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية كان مرتفعاً لدى الأكاديميين مقارنة بباقي الكوادر العاملة في الجامعة، كما كشفت أن الدعم كان من أهم مصادر الضغوط، وأن تندي مستوى الأداء كان من أهم نتائج هذه الضغوط على المستوى المهني، أما أهم نتائج هذه الضغوط على المستوى الشخصي كانت المشكلات الجسمية والنفسية.

وقام **Winefield,etal,٢٠٠٣** بدراسة تناولت الضغوط النفسية والمهنية لدى عينة مكونة من ٩٠٠٠ عضو هيئة التدريس وموظف يعملون في (١٧) جامعة في استراليا، وكشفت نتائج الدراسة عن أن مستوى الضغوط النفسية (قيست الضغوط بمقياس الصحة العامة **GHO**) كان مرتفعاً لدى الأكاديميين في مقارنة بباقي الكوادر العاملة في الجامعة، كما كشفت عن وجود علاقة بين الرضا عن العمل في الجامعة ومستوى الرفاهية لدى الأكاديميين، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة بين الضغوط النفسية ومستوى الراتب، وعدم وجود فروق في الضغوط النفسية تعزي لمتغير النوع.

وهدفت دراسة **منار سعيد بنى مصطفى ٢٠٠٣** إلى الكشف عن علاقة الاضطرابات النفسجسمية ونمط السلوك "أ" لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، والتعرف على الفروق وفقاً لمتغير الجنس والتخصص والعمر وسنوات الخبرة. وتكونت عينة الدراسة من

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

١٤٢ عضو هيئة تدريس (١١٥ ذكور / ٢٧ اناث) طبق عليهم مقياس الاضطرابات النفسجسمية ومقياس نمط السلوك (أ) من إعداد الباحثة. وتوصلت الدراسة إلى إنخفاض الاضطرابات النفسجسمية ونمط السلوك لدى أعضاء هيئة التدريس، كما ظهرت علاقة طردية بين الاضطرابات النفسجسمية ونمط السلوك أ، ولم تظهر فروق دالة إحصائيًا تعزى إلى الجنس والتخصص والعمر، ولكن ظهرت فروق دالة إحصائيًا تعزى لعدد سنوات الخبرة حيث كانت في إتجاه أصحاب الخبرة من (١٠ - ١٥ سنة)، بينما لم تظهر فروق في نمط السلوك أ تعزى إلى أي من متغيرات الدراسة.

كما قام ٢٠٠٤، Lackritz بدراسة حول الإحترق النفسي لدى عينة مكونة من ٢٦٥) عضو هيئة تدريس، وكشفت نتائج الدراسة أن نصف عينة الدراسة يعانون من مستويات مرتفعة من الإحترق النفسي، كما كشفت أن الإناث يعانون من مستويات أعلى من الإنهاك الإنفعالي مقارنة بالذكور، والذكور يعانون من مستويات أعلى في إختلال الأنبة

Depersonalization

وفي دراسة أجراها ٢٠٠٤، Ofoegbu&Nawadiani، بهدف معرفة مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس على عينة مكونة من (٢٢٨) تم إختيارهم من ٨ جامعات في نيجيريا، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن عينة الدراسة تعاني من مستويات عالية من الضغط، كما أسفرت عن وجود فروق في الضغوط تعزى إلى متغير الخبرة والعمر، حيث كان الأستاذة الأكثر خبرة والأكثر سناً أقل معاناة من الضغوط، كذلك أسفرت عن عدم وجود فروق في الضغوط تعزى لمتغير النوع والحالة الإجتماعية ونوع العمل في الجامعة (معيد- محاضر- رئيس قسم).

وهدفت دراسة ٢٠٠٥، Coetzee&Rothmann إلى تناول الضغوط المهنية في مؤسسات التعليم العالي على عينة قوامها (٣٧٢) عضواً من الأكاديميين العاملين في مؤسسات التعليم العالي في شمال إفريقيا وكشفت نتائج الدراسة أن مصادر الضغوط لدى الأكاديميين هي على التوالي(عبء العمل، العلاقات في العمل، الراتب) ، كما كشفت عن أن الأكاديميين يعانون من مستويات أعلى من ردود الأفعال النفسية، والجسمية مقارنة بالعاديين.

أما دراسة أحمد سيف حيدر ٢٠٠٦ أهتمت بالكشف عن الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمار باليمن. وذلك في مختلف كليات الجامعة وشملت العينة الأستاذة اليمنيين وغير اليمنيين وأشارت نتائج دراسة إلى أن الأعباء التدريسية الزائدة وعدم توفر الامكانيات اللازمة وضعف العائد المادي تؤدي إلى إستنزاف طاقات الفرد وشعوره بإعياء وقلق وإكتئاب وكذلك وجد أن

أعضاء هيئة التدريس اليمانيين أكثر تعرضاً للضغوط من غير اليمانيين وقد يعود ذلك إلى عدة أسباب منها: نقص الرواتب، زيادة الأعباء الإجتماعية والأسرية، السلوك غير المرغوب من الطلبة، الفشل في تلبية إحتياجاته مما يؤدي به إلى عدم الشعور بالسعادة داخل مؤسسة العمل والشعور الدائم بالضيق والقلق، والاكتئاب وعدم الرغبة في مواصلة العمل.

وفي عام ٢٠٠٧ قام باسم علي، عبد العظيم المصدر بدراسة ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة بفلسطين وذلك على عينة مكونة من ٢٤٠ معلم من معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة وطبق عليهم مقياس ضغوط مهنة التدريس وجاءت النتائج لتشير إلى أن مهنة التدريس يتعرض أصحابها إلى العديد من أنواع الضغوط التي تؤثر بشكل سلبي على نفسياتهم وأدائهم ومشاعرهم وإتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم ونحو أفراد أسرتهن وهذه الظاهرة يسميها البعض الأنهاك أو الإحترق النفسي. ويشير الباحثان أيضاً إلى أن من الطبيعي إنخفاض مستوى الصحة النفسية لدى المعلم كلما زادت ضغوط مهنة التدريس عليه، وذلك لأن تعرض المعلم لمستويات عالية من ضغوط مهنة التدريس يؤثر على صحته النفسية ومزاجه وأنشطته المختلفة، وقد يؤدي ذلك إلى خلق حالة من عدم الإتران لديه ويزيد من توتره ومن ثم يجعله يقع فريسة لأشكال عديدة من مظاهر سوء التكيف والتوافق الإجتماعي، وقد يكون عرضه للإصابة ببعض الإضطرابات الإنفعالية مثل القلق والعداوة وزيادة العصبية والإكتئاب ومن ثم الشعور بالفشل والعجز الذي يترك تأثيراً سلبياً عليه وعلى سلوكه وعلاقاته الإجتماعية.

ثم قاما **Kyriacou and Sutcliffe** عام (٢٠٠٨) بدراسة عن ضغط المعلم: مدى إنتشاره ومصادره وأعراضه وذلك على ٢٥٧ معلماً وأوضحت نتائج التحليل العاملي لمصادر الضغوط تمركزها في أربعة مكونات أساسية هي سلوك الطلاب، سوء ظروف العمل، ضغط الوقت، الروح الدراسية السيئة والتي تتمثل في تدهور الأخلاقيات، وتدهور العلاقة بين الزملاء وبينهم وبين الإدارة. كما أوضحت النتائج وجود ارتباط بين الضغوط والخصائص الديموغرافية للمدرسين مثل الجنس، المؤهل، السن، مدة الخبرة. كما أتضح وجود تفاعل دال بين الجنسين وكلًا من السن والخبرة في تأثيرهما على الضغوط.

أما دراسة **Ahsan, et al**, ٢٠٠٩ قد تناولت ضغوط العمل لدى عينة من أساتذة الجامعة في ماليزيا مكونة من (٣٠٠) أستاذًا جامعيًا، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية دالة وموجبة بين ضغوط العمل وعبء العمل، وعلاقة سالبة بين ضغوط العمل والرضا عنه، وعدم وجود علاقة بين الضغوط والعلاقات بين الزملاء.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

وفي نفس العام قام **Zhong,etal** بدراسة تناولت ضغوط العمل وعلاقتها بالإحترق، والأعراض الإكتئابية والصحة الجسمية لدى عينة قوامها (٣٠٠) عضو هيئة تدريس في إحدى الجامعات الصينية، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة بين ضغوط العمل والإحترق والأعراض الإكتئابية وإنخفاض مستوى الصحة الجسمية لدى عضو هيئة التدريس.

وفي دراسة قامت بها **Kalyani,etal, ٢٠٠٩** تناولت مدى تأثير الضغوط على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في شمال الهند، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٧) عضو هيئة تدريس، وكشفت نتائج الدراسة عن أن ضغوط العمل تنعكس سلباً على أداء عضو هيئة التدريس، كما كشفت عدم وجود فروق تعزي لمتغير النوع في أبعاد مقياس الضغوط.

كما هدفت دراسة **سامى جبريل ٢٠٠٩** إلى التعرف على الإحترق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى ٦٧٥ عضو ذكور وإناث من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - مدرس)، وأظهرت النتائج إرتفاع أبعاد الإحترق النفسي والأعلى مرتبة هو عدم الرضا الوظيفي، كما إرتفعت أبعاد مرونة الأنا حيث أحتل بُعد المشاركة الفاعلة المرتبة الاولى، كما ظهرت فروق دالة إحصائياً في الإحترق النفسي نتيجة للرتبة الاكاديمية وسنوات الخبرة ، فالخبرة كمتغير مستقل له تأثير على الإحترق النفسي، وأعضاء هيئة التدريس من ذوى سنوات الخبرة القليلة يشعرون بتدني إنجازهم الشخصي مقارنة بزملائهم أصحاب الخدمة الطويلة خاصة أصحاب الشخصيات الطموحة والملتزمة بعملها، كما ظهر تأثير لمتغير النوع لإتجاه الذكور والكلية العملية ولصالح الرتبة الاكاديمية رتبة أستاذ، كما ظهرت علاقة سالبة بين أبعاد الإحترق النفسي أبعاد مرونة الأنا. فالإحترق النفسي قد يؤدي إلى زيادة الضغط والاضطرابات النفسية المتمثلة في العصاب والقلق وتوهم المرض مما يؤدي إلى عدم تكيفهم النفسي مع ظروف المهنة ومن ثم قلة مرونة الأنا لديهم.

أما دراسة **Navarro, et al ٢٠١٠** تناولت ضغوط العمل لدى عينة مكونة من (١٩٣) عضو هيئة تدريس يعملون في إحدى الجامعات الأسبانية، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط سالبة بين ضغوط العمل بما تضمنه من نقص المصادر المقدمة لعضو هيئة التدريس، وما يتمتع به من كفاية شخصية.

كما قامت **آمال جودة ومحمد ابراهيم ٢٠١١** بالكشف عن أكثر المشكلات النفسية شيوعاً لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى بغزة ، وتأثير متغير النوع والرتبة العلمية وعدد سنوات الخبرة . وتكونت عينة الدراسة من ١٠٧ عضو (٨١ ذكور و٢٦ إناث) من الدرجات الوظيفية (محاضر - أستاذ مساعد - أستاذ مشارك)، وتوصلت النتائج إلى أن

إفتقاد الدعم المادي والمعنوي هو المشكلة التي أحتلت المرتبة الأولى، يليها القلق من المستقبل، والانقباض، والقلق الوجداني والمعرفي، والانطباع السلبي، وعدم وجود فروق دالة في أبعاد المشكلات النفسية تعزى إلى متغير النوع. بينما ظهر فرق دال في بُعد قلق المستقبل وفقاً لمتغير الرتبة العلمية حيث كان الأستاذ المشارك أكثر قلقاً من الاستاذ المساعد. كما ظهرت فروق في بُعدى إفتقاد الدعم المادي والمعنوي والانقباض في إتجاه الأقل خبرة . فالأعضاء الأقل خبرة أكثر معاناة في بُعد إفتقاد الدعم المادي والمعنوي، وهذه نتيجة منطقية لأن راتب الأستاذ الجامعي يزداد بإزدياد سنوات الخبرة .

كما هدفت دراسة سيد وآخرون (Seyed et al, ٢٠١١) إلى التعرف على العوامل المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية QWL في الجامعة، وتمت المقارنة بين جامعة طهران وجامعة شريف للتكنولوجيا بتركيا، وطبقت الدراسة على ١٥٠ عضو هيئة تدريس (١٥٠ عضو من جامعة طهران - ٣٠ جامعة شريف للتكنولوجيا) وطبق إستبيان جودة الحياة الوظيفية لوالتون QWL ، وأظهرت الدراسة إنخفاض جودة الحياة الوظيفية بشكل عام لدى مجموعتي الدراسة، وعدم وجود فروق دالة في عوامل جودة الحياة الوظيفية بين جامعتي الدراسة، وأن كان ظهر فرق دال على بُعد الدمج والتماسك الإجتماعي لصالح جامعة شريف للتكنولوجيا.

وقد أسفرت نتائج دراسة Fimian, et al, ٢٠١٦ عن أن مهنة التدريس مهنة ضاغطة تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط النفسية تجعل الكثير من المعلمين غير راضين عن مهنتهم وغير متوافقين معها مما يسبب لهم مشكلات نفسية تتمثل في الإضطرابات النفسية والعصبية كالقلق والتوتر وعدم الإستقرار النفسي ومشكلات جسدية تتمثل في الإضطرابات السيكوسوماتية كالألم أسفل الظهر وعضلات الرقبة، إضافة إلى التغيرات الفسيولوجية والمظاهر الإنفعالية والسلوكية المصاحبة.

كما توصلت بعض الدراسات (Zabel and Zabil ٢٠١٥, Brissie, ٢٠١٨, Johnson, ٢٠١٦, Weiskoph, ٢٠١٨) إلى أن المعلمين هم أكثر تعرضاً للضغوط النفسية وذلك بسبب حجم العمل الزائد، عدم وضوح الدور، ظروف العمل غير الملائمة، الشعور بالعجز والدونية، عدم تعاون الأسرة مع المدرسة، المشكلات السلوكية للطلاب، مما يجعل الكثير من المعلمين غير راضين عن مهنتهم وغير متوافقين معها، وهذا يسبب لهم مظاهر نفسية مثل الإحباط والشعور بالقلق، والشعور بالإضطرابات، والميل للإنطواء والشعور بالكآبة، وعدم الرضا عن العمل، وانخفاض الروح المعنوية والسخط على الذات والآخرين، وعدم الرضا عن الحياة بوجه عام، ومظاهر سلوكية تتمثل في الأرق، الميل

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

للبيضاء، عدم القدرة على التركيز، عدم المشاركة في الحديث مع الآخرين، ترك العمل دون إتمامه، الاتكالية والتمارض، ومظاهر فسيولوجية تتمثل في زيادة ضغط الدم، ضيق التنفس وإضطرابات المعدة، جفاف الحلق، آلام في الظهر، فقدان الشهية للطعام، الشعور بالدوخة والصداع.

كما كشفت دراسة بابلو وآخرون (Pablo Olivos &etal ٢٠١٤) علاقة بعض المتغيرات النفسية بضغوط العمل والإتجاه نحو العمل لدى عينة من أساتذة الجامعة، وتضمنت العينة ١١١ أستاذ جامعي (الاناث ٣٧.٨% والذكور ٦١.٣%) من إحدى الجامعات باسبانيا. وطبق أستبيان الإتجاه نحو العمل والذي ينقسم إلى إتجاهات مادية **Materialist Attitudes** التي تهتم بالأمن المادي والاقتصادي وإتجاهات ما بعد المادية **Post Materialist Attitudes** تهتم بتحقيق الذات والاستقلالية وإختبار YMBI-GS وإختبار الصحة العقلية لقياس متغير السعادة **MHC-SF**، وأشارت النتائج إلى إرتفاع الإتجاهات ما بعد المادية لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل دال إحصائياً عن الإتجاهات المادية نحو العمل مما يشير إلى هيمنة الحاجة إلى تحقيق الذات والانجاز والاستقلالية في العمل عن الحاجة إلى الأمن المادي والاقتصادي. كما ارتفعت مستويات السعادة وانخفضت مستويات الإحترق، ومن المثير للانتباه أن أساتذة الجامعة الذين يعانون من زيادة في ضغوط العمل أظهروا مستويات مرتفعة من السعادة وفسر الباحثين ذلك أن أساتذة الجامعة لديهم القدرة على تقليل حالة التنافر المعرفي أو الاجهاد والتوتر الناتج عن زيادة ضغوط العمل بدون مكافأة لهذا المجهود، كما ظهرت علاقة موجبة بين الإتجاهات بعد المادية والإحترق النفسي.

كما كشفت العلاقة بين الرضا الوظيفي بكل من الكفاءة البحثية والكفاءة التدريسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بتركيا في دراسة كيال وروبرت (Khayala and Robert ٢٠١٩)، بلغ عددهم ٥٢٨ أستاذ جامعي (نسبة الاناث ٤٦%). وأظهرت النتائج علاقة موجبة بين كفاءة الذات والرضا الوظيفي، والكفاءة التدريسية هي الأعلى في التنبؤ بالرضا الوظيفي، ومتوسط الكفاءة التدريسية أعلى من متوسط كفاءة الذات البحثية، ومن العوامل المؤثرة في الكفاءة البحثية المرحلة الوظيفية **career stage** والمؤهلات الحاصل عليها عضو هيئة التدريس، ولم يظهر تأثير لمتغير النوع. كما كان الرضا الوظيفي أعلى لدى المدرس المساعد مقارنة بالدرجة الوظيفية الأعلى وأخيراً أظهرت الدراسة أن هناك عوامل سياقية مرتبطة بكفاءة الذات والرضا الوظيفي مثل المناخ الجامعي والعلاقة بالزملاء.

تعليق على الدراسات السابقة :-

يمكن تلخيص أهم ما توصلت إليه الدراسات السابقة فيما يلي:

- من ناحية تصنيف عوامل الضغوط جرى تصنيفها إلى سيكولوجية وفسولوجية وبيئية، كما جرى تصنيفها إلى داخلية (خاصة بشخصية الفرد) وخارجية (خاصة بظروف العمل).

- ومن ناحية أخرى فإن الأشكال المتنوعة للضغوط تتركز في الآتي: عدم الرضا بالمهن، الإحباط، القلق، خيبة الأمل، الضيق، السخط، عدم التوافق، نقص الحماس والدوافع، الملل، العجز، كراهية الزملاء، نقص الثقة في الذات والآخرين، الشعور بالألم والخوف والتوتر، العنف، إنخفاض الروح المعنوية.

- أما من ناحية العوامل المسببة للضغوط وجد أنها تتمثل في :

* عوامل إدارية وتشمل سوء تقسيم العمل، عدم وضوح الأهداف، الأنشطة الشكلية الزائدة ، عدم كفاية القوانين واللوائح التنظيمية، فقدان روح الألفة والتعاون بين أعضاء المؤسسة.

* عوامل مادية وتشمل ضعف المردود المادي والحوافز، عدم تلبية مطالب الفرد وحاجاته.

* عوامل سلوكية- إجتماعية وتشمل سوء العلاقات بين الزملاء، وضعف الانجاز، مقاومة التغيير وسيادة القيم السلبية التي تؤدي إلى مشاعر القلق والخوف والتوتر والرغبة في ترك المهنة.

ومن ناحيه أخرى ونتيجة لما تم عرضه من دراسات ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، إتضح قلة الدراسات التي تعرضت للمشكلات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما أتضح أن تلك الدراسات تعرضت لمجموعة من المفاهيم كالرضا عن العمل، ومعوقات الفاعلية والضغوط، تلك المفاهيم التي تتناول ضمناً المشكلات النفسية التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

وإستناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة تحاول الدراسة التحقق من ثلاثة

فروض كما يلي:-

(١) توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية (ضغوط العمل) والإضطرابات النفسية.

(٢) توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي الدراسة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في الضغوط المهنية (ضغوط العمل).

(٣) توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي الدراسة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في الإضطرابات النفسية.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

الإجراءات المنهجية للدراسة (أ) منهج الدراسة :-

إعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي المقارن " ذو طبيعة ارتباطية" لمعرفة العلاقة بين ضغوط العمل وإضطرابات الشخصية من جانب، ولمعرفة الفروق بين مجموعتي الدراسة (ذكور، إناث) في ضغوط العمل والإضطرابات الشخصية من جانب آخر.

(ب) عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (١٠٢) عضو هيئة تدريس مقسمين إلى مجموعتين هما: مجموعة الذكور وعددهم (٥٠)، ومجموعة الإناث وعددهم (٥٢). وتوضح الجداول التالية توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيراتها.

جدول (١) المقارنة بين مجموعتي الدراسة تبعاً لمتغير السن.

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	عينة الإناث ن=٥٢		عينة الذكور ن=٥٠		السن
		ع	م	ع	م	
الفرق غير دال	١.٢٦٩	٦.٩٢	٤٣.٣٦	٦.٥٥	٤٣.٠٦	

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين مجموعتي الذكور والإناث وفقاً لمتغير السن

غير دال.

جدول (٢) توزيع أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية.

عينة الإناث(ن=٥٢)		عينة الذكور (ن=٥٠)		الدرجة العلمية
%	ن	%	ن	
٦٥.٤%	٣٤	٥٨%	٢٩	مدرس
٢٣.١%	١٢	٢٦%	١٣	أستاذ مساعد
١١.٥%	٦	١٦%	٨	أستاذ
١٠.٠%	٥٢	١٠.٠%	٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة بين أفراد عينة الذكور في فئة مدرس حيث

بلغ عدد الأفراد ٢٩ فرداً بواقع ٥٨% وكذلك الحال في عينة الإناث كانت أعلى نسبة في فئة

مدرس بواقع ٦٥.٤% من المجموع الكلي لأفراد العينة.

جدول (٣) توزيع أفراد العينة وفقاً للمستوى التعليمي.

عينة الإناث (ن=٥٢)		عينة الذكور (ن=٥٠)		المستوى التعليمي
%	ن	%	ن	
%١٠٠	٥٢	%١٠٠	٥٠	دكتوراه
%١٠٠	٥٢	%١٠٠	٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن جميع أفراد العينة (ذكور، إناث) حاصلين على درجة الدكتوراه.

(ج) أدوات الدراسة: ١- مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل)

قام بإعداد المقياس فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب عام ٢٠١٠ ويتكون المقياس من ٤٨ عبارة تُعطى استجابات الفرد عليها في مجموعها تقديراً لمستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد، كما يقيس الاستبيان ١٢ مصدرًا فرعيًا للضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في عمله وهي كالتالي:

مقياس العجز: عباراته (١،١٣،٢٥،٣٧) وتشير الدرجة المرتفعة إلى زيادة شعور الفرد بعجزه عن القيام بأي دور في عمله وتصرفه كالألة التي يحركها الآخرون.

مقياس قلة المعلومات: عباراته (٢،١٤،٢٦،٣٨) وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد أن معلوماته عن دوره ومسئوليته في عمله قليلة بحيث لا يعرف الأساسي من عمله.

مقياس الصراع: عباراته (٣،١٥،٢٧،٣٩) وتشير الدرجة المرتفعة إلى إدراك الفرد لوجود تعارض في المهام المطلوبة منه، وتضارب في المسؤوليات الموكلة إليه وإختلافه مع من يعمل معهم.

مقياس إفتقاد جماعية العمل: عباراته (٤،١٦،٢٨،٤٠) وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لوجود قدر كبير من عدم التوافق مع زملاء العمل والتنافسية بينهم وإفتقاد وجود فريق عمل متعاون في بيئة عمله.

مقياس العبء الزائد: عباراته (٤،١٥،١٧،٢٩) وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لكثرة المسؤوليات والمهام المكلف بها، بحيث ترهقه وتتعدى قدرته على حسن الاداء والانتهاج منها في الوقت المحدد.

مقياس الملل: عباراته (٦،١٨،٣٠،٤٢) وتشير الدرجة المرتفعة إلى إدراك الفرد أن دوره في العمل بسيط وروتيني ويؤدي للملل وأن قدراته تفوق الدور الذي يؤديه في العمل.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

مقياس افتقاد التغذية الرجعية: عباراته (٧،١٩،٣١،٤٣) وتشير الدرجة المرتفعة إلى إدراك الفرد لوجود قصور في المعلومات التي تقدم إليه والخاصة بتقييم جودة ومستوى ونتيجة عمله.

مقياس العقاب: عباراته (٢٠،٣٢،٤٤،٨) تشير الدرجة المرتفعة إلى إدراك الفرد لتعرضه لكثير من النقد واللوم والجزاء بصورة لا يستحقها في عمله ويظهر فيها أنه مظلوم.

مقياس الاغتراب: عباراته (٩،٢١،٣٣،٤٥) وتشير الدرجة المرتفعة إلى وجود إحساس زائد في مشاعر العزلة والاحساس بالإختلاف وعدم التوافق مع زملاء العمل.

مقياس الغموض: عباراته (١٠،٢٢،٣٤،٤٦) تشير الدرجة المرتفعة إلى إدراك الفرد لعدم معرفته بأولويات عمله ودوره فيه، وسبل النجاح فيه والتغير المستمر في قواعد العمل ونظامه

مقياس انخفاض العائد: عباراته (١١،٢٣،٣٥،٤٧) وتشير الدرجة المرتفعة إلى إدراك الفرد لتدني وإنخفاض المردود المادي والمعنوي للعمل.

مقياس صراع القيم: عباراته (١٢،٢٤،٣٦،٤٨) وتشير الدرجة المرتفعة إلى إدراك الفرد لوجود تعارض بين القيم التي يتبناها وبين مطالب عمله وشعوره بالمعاناة النفسية لذلك التعارض.

ويختار المفحوص إجابة من أربعة إجابات (لا تنطبق أبداً/ تنطبق نادراً/ تنطبق غالباً/ تنطبق دائماً).

تصحيح المقياس: ولتصحيح المقياس تعطى ٤ درجات للإجابة تنطبق دائماً، و ٣ درجات للإجابة تنطبق غالباً، ودرجتان للإجابة نادراً، و درجة واحدة للإجابة بلا تنطبق أبداً. وتتراوح الدرجة الخام من ٤٨ إلى ١٩٢ درجة، ويتم تحويل الدرجة الخام الى ما يقابلها من درجة تائية بجدول المعايير.

تقنين المقياس (الصورة الأصلية):

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس: حيث يتم حسابه بين المقاييس الفرعية والبنود التي تمثلها وكانت جميع المعاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى ٠.٠٠١ و ٠.٠٠١. وتم حساب الاتساق الداخلي بين كل بند من بنود المقياس والمقياس الكلي وظهرت كذلك معاملات ارتباط دالة عند مستويات الدلالة الثلاثة.

وكما تم حساب الاتساق الداخلي بين كل المقاييس الفرعية والمقياس الكلي وظهرت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠٠١ و ٠.٠٠١. وبالتالي يتمتع الاختبار بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي مما يتيح استخدامه في دراسة ضغوط العمل.

ثانياً: ثبات الاختبار: تم حساب ثبات الاختبار بعدة طرق منها إعادة التطبيق على نفس الافراد بفواصل زمني ١٨ يوم على ٣٤ فرد وبلغ معامل الارتباط بين التطبيقين ٠.٩٣ وهو معامل مرتفع ودال. كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية ووصل معامل الارتباط الى ٠.٨٣، كما تم حساب الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ حيث بلغ ٠.٨٨ وهكذا تم التأكد من ثبات الاختبار .

ثالثاً : صدق الاختبار: تم التأكد من الصدق بحساب الصدق التمييزي للمقياس وظهرت قدرة تمييزية جيدة عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠١، كما ظهر الصدق التلازمي قيمة ارتباط عالية ودالة عند مستوى ٠.٠٠٠١.

التقنين في الدراسة الحالية: تم حساب ثبات التجزئة النصفية (زوجي وفردى) من خلال حساب الارتباط بين نصفي الاختبار وتصحيح القيمة الناتجة عن الارتباط بمعادلة (سبيرمان براون) ليعادل ثبات الاختبار ككل. وقد بلغ معامل الثبات النصفى قبل التصحيح (٠.٨١) وبعد استخدام معادلة سبيرمان براون بلغ معامل الثبات (٠.٨٩). وبالتالي هذا يشير إلى ثبات مرتفع لمقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل).

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات الاختبار بطريقة (ألفا كرونباخ) باستخدام برنامج SPSS، حيث تم حساب كل بعد علي حده، وحساب معامل ثبات الاختبار ككل كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (٤) قيمة معامل ثبات ألفا لمقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل)

م	الأبعاد	معامل الثبات	م	الأبعاد	معامل الثبات
١	العجز	٠.٧٦	٧	إفتقاد التغذية الرجعية	٠.٧٢
٢	قلة المعلومات	٠.٦٦	٨	العقاب	٠.٧٠
٣	الصراع	٠.٦١	٩	الإغتراب	٠.٦٣
٤	إفتقاد جماعية	٠.٦٣	١٠	الغموض	٠.٦٧
٥	العبي الزائد	٠.٧٠	١١	إنخفاض العائد	٠.٦٦
٦	الملل	٠.٦٧	١٢	صراع القيم	٠.٧٥
			١٣	الدرجة الكلية	٠.٩٤

يتضح من خلال الجدول السابق ارتفاع معامل ثبات الفا سواء للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الثبات من (٠.٦١) إلى (٠.٧٦) كما يبين الجدول ارتفاع معامل ثبات الاختبار ككل والذي بلغ (٠.٩٤).

٦	الملل	(**) .٨١١	١٢	صراع القيم	(**) .٧٩٤
---	-------	-----------	----	------------	-----------

**القيمة دالة عند مستوى (٠.٠١) *القيمة دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(٢) إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI-٢-E-RF)

قام بإعداد الإختبار Yossef Ben-Porath ,Ph.D. And Auke Tellegen

واصدار ٢٠١١, ٢٠٠٨, University of Minnesota Press . وهو نسخة مهيكلة

لعدد ٣٣٨ عبارة عن عبارات الاصدار الثاني للاختبار التي اعدھا Butcher,

Graham ,Ben- Poarth , Tellegen , Dahlstrom & Kaemmer وتصلح

للتطبيق على الراشدين من سن ١٨ فما فوق. وقام بترجمته وتقنيته عبدالله عسكر عام ٢٠١٨

ويحتوى الاختبار على ٥١ مقياساً منهم ٩ مقياس للصدق و٤٢ مقياساً فرعياً، وتحتوى

مقياس الصدق على ٩ مقياس تم مراجعة ٧ منها وإضافة مقياسين جديدين، وتحتوى

المقياس الفرعية على ٤٢ مقياساً تم إعداد ٩ منهم في النسخة المعدلة إكلينيكيًا بواسطة

(Tellegen et al ,٢٠٠٥) كما أعد ٣٣ مقياساً جديداً تشتمل على ٣ مقياس للمؤشرات

الأعلى ترتيباً نتيجة التحليل العاملي والتي تقيس مجالات واسعة من الاختلالات النفسية

(الانفعالية الداخلية، والفكرية أو المعرفية، والسلوكية التخارجية) وتتمثل في ٣٣ مقياساً

لمشكلات نفسية المحددة، ومقياسين للاهتمامات و٥ مقياس لسيكوباتولوجية الشخصية.

وسوف يتم وصف للمقياس المستخدمة في الدراسة فقط:

أولاً: المقاييس الاكلينيكية المهيكلة (RC) Restructured Clinical

١- مقياس الانهيار المعنوي (RCD) Demoralization يتكون من ٢٤ عبارة للكشف عن

مدى الوجدان بحالة من عدم السعادة وعدم الارتياح والتي يطلق عليها الانهيار المعنوي

أو الفوضى والارتباك الانفعالي، والدرجات المنخفضة تعكس حالة من ارتفاع الروح

المعنوية والرضا عن الحياة. والدرجات المرتفعة تصف الأشخاص الذين يواجهون

مشكلات حياتية ويشعرون بالعجز وعدم الفعالية .

٢- مقياس الشكاوى البدنية RC١ Somatic Complaints يتكون من ٢٧ عبارة تصف

مدى من الشكاوى البدنية التي غالباً ما تصاحب اضطرابات الجسدية، وإنخفاض المعدلات

يشير إلى الشعور بالصحة البدنية، وتلعب المشكلات النفسية دوراً في حدوث شكاوى

بدنية .

٣- مقياس انخفاض الانفعالات الايجابية RC٢ Low Positive Emotions يتكون من

١٧ عبارة تقيس قصور الخبرات الانفعالية الايجابية والاكتئاب، والدرجات المنخفضة

تشير إلى وجود إنفعالات إيجابية مع الشعور بالصحة النفسية والسعادة والثقة بالنفس.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

- ٤- مقياس السخرية **Cynicism RC٣** يتكون من ١٥ عبارة تعكس النظرة السلبية للطبيعة البشرية وأن الآخرين لا يستحقون التقدير ويفعلون الخير لمصالحهم الشخصية بدون نوايا حسنة ومن الصعب الوثوق فيهم.
- ٥- مقياس السلوك المضاد للمجتمع **Antisocial Behavior RC٤** يتكون من ٢٢ عبارة تقيس الاتجاهات السلوكية المضادة للمجتمع والمرتبطة بصراعات أسرية ومظاهر السلوك المضاد للمجتمع في انتهاك القوانين والمعايير الاجتماعية والصراع مع السلطة والاندفاعية وتعاطى المواد المؤثرة نفسياً.
- ٦- مقياس الأفكار الاضطهادية **Ideas of Persecution RC٦** يتكون من ١٧ عبارة تقيس مدى شعور الفرد بالإضطهاد وأن هناك من يتتبعه ويضمر له الشر ولذا فهو يشك في الآخرين ويلوم الآخرين بأنهم السبب في صعوبات حياته .
- ٧- مقياس الانفعالات السلبية المختلفة **Dysfunctional Negative Emotions RC٧** يتكون من ٢٤ عبارة تقيس الخبرات الانفعالية السلبية مثل القلق والغضب والخوف والانزعاج والوساوس ونقد الذات والشعور بالذنب، وتشير الدرجة المنخفضة إلى غياب الانفعالات السلبية المختلفة والشعور بالثقة وتوكيد الذات.
- ٨- مقياس الخبرات الشاذة **Aberrant Experiences RC٨** يتكون من ١٨ عبارة تقيس الأفكار والادراك غير المعتاد والذي يصف إضطراب التفكير مع مظاهر التفكير الخرافي ويكشف المقياس عن حالات تعاطى المواد المؤثرة نفسياً المفجرة للذهان.
- ٩- مقياس الهوس الخفيف النشط **Hypomanic Activation RC٩** يتكون من ٢٨ عبارة تصف مجموعة من الاتجاهات والانفعالات والسلوكيات المتسقة مع الهوس الخفيف النشط وقصور التحكم في الاندفاعات والعدوانية والنقلب المزاجي وتطير الأفكار.
- ثانياً: المقاييس الخمس لإضطرابات الشخصية ٥-PSY وهى المقاييس التي تم إضافتها طبقاً لنموذج هاركنس ومكنلتى ١٩٩٤ **Harkness & McNulty** وهو النموذج الذى يحرص إضطرابات الشخصية في خمس عوامل .
- ١- مقياس العدوانية **Aggressiveness-Revised (AGGR-r)** يتكون من ١٨ عبارة تصف السلوك العدواني التوكيدي وبخاصة والميل للتعدي على الآخرين.
- ٢- مقياس الذهان **Psychoticism -Revised (PSYC-r)** يتكون من ٢٦ عبارة تصف خبرات متنوعة من الخبرات المرتبطة بإضطراب التفكير والانفصال عن الواقع والتحريف الحسى والإدراكي والمعتقدات الشاذة .

٣- مقياس عدم التهديد **Disconstraint – Revised (Disc-r)** يتكون من ٢٠ عبارة تصف سلوك رباطة الجأش وعدم التهديد والميل للمخاطرة والاندفاعية وعدم الانصياع للتقاليد والسلوك غير المسئول والخارج عن القواعد .

٤- مقياس الانفعالية السلبية/العصابية **Negative Emotionality/Neuroticism (NEGE-r)** يتكون من ٢٠ عبارة ويقاس عدم القدرة على الارتباط الإيجابي بالآخرين مع نقد الذات والشعور بالذنب وعدم الأمان والانزعاج مع الافكار الوسواسية والتفكير الكوارثي .

٥- مقياس الانطوائية/انخفاض الوجدان الإيجابي **Introversion /Low Positive Emotionality-Revised (INTR-r)** يتكون من ٢٠ عبارة تصف قصور خبرات الوجدان الإيجابي وتجنب المواقف الاجتماعية والتفاعل مع الاحداث وانخفاض الدافعية للإنجاز والتشاؤم.

التقنين (في الصورة الأصلية للمقياس):

ثبات الاختبار: تم التأكد من ثبات الاختبار بطريقة إعادة الاختبار بفواصل زمنية شهرين لعدد ٦٠ ذكور و ٦٠ اناث وتراوحت معاملات الثبات من ٠.٥٥ الى ٠.٩١ .

صدق الاختبار: تم حساب الصدق التمييزي للاختبار وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة المجتمع والعينات الاكلينيكية في معظم المقاييس في اتجاه العينة الاكلينيكية فيما عدا مقياس الكذب **L** وصدق التوافق **K** ومقياس المخاوف المحددة **MSF** ومقياس التجنب الاجتماعي **INTR** حيث كانت الفروق في اتجاه متوسطات عينة المجتمع، كما أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة بين المتوسطات عينة المجتمع والعينة الاكلينيكية على مقاييس **MLS,RC٢,IPP and HPC**

وللكشف عن القدرة التمييزية للاختبار بين المجموعات الاكلينيكية المختلفة تم حساب التباين بين مجموعات مرضى الفصام والادمان والاكتئاب، وأظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مقياس الخطأ ومقياس الخطأ السيكوباتولوجي ومقياس الخطأ البدني ومقياس الخطأ لصدق العرض في اتجاه مجموعة الفصام .

وبالنسبة للمقاييس التقييمية الاكلينيكية ظهرت فروق دالة إحصائية وكانت مقياس إختلال التفكير ومقياس الاختلال السلوكي ومقياس الافكار الاضطهادية ومقياس الخبرات الشاذة مما يشير الى قدرتهم التمييزية العالية.

التقنين في الدراسة الحالية: تم حساب ثبات التجزئة النصفية (زوجي وفردى) من خلال حساب الارتباط بين نصفي الاختبار وتصحيح القيمة الناتجة عن الارتباط بمعادلة (سبيرمان براون) ليعادل ثبات الاختبار ككل. وقد بلغ معامل الثبات النصفى قبل التصحيح (٠.٨٢)

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI-2-E-RF)

وبعد استخدام معادلة سبيرمان براون بلغ معامل الثبات (0.90). وبالتالي هذا يشير إلى ثبات مرتفع.

ثانياً: الصدق البنائي: تم حساب الصدق من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بُعد من أبعاد الاختبار، مع الدرجة الكلية للأختبار ككل كما في الجدول التالي:

جدول (٧) حساب الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي في إختبار

الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI-2-E-RF)

معامل الارتباط	المقاييس الفرعية	معامل الارتباط	المقاييس الفرعية	معامل الارتباط	المقاييس الفرعية
المقاييس الإكلينيكية المهيكلة					
0.58**	انخفاض الانفعالات الايجابية	0.74**	الشكاوى البدنية	0.72**	الانهيار المعنوي
0.57**	الأفكار الاضطهادية	0.67**	السلوك المضاد للمجتمع	0.58**	السخرية
0.71**	الانفعالات السلبية المختلة	0.65**	الهوس الخفيف النشط	0.50**	الخبرات الشاذة
المقاييس الخمس لإضطراب الشخصية					
0.50**	عدم التهديد	0.55**	الذهانية	0.43*	العدوانية
		0.61**	الانطوائية	0.49**	العصابية

**القيمة دالة عند مستوى (0.01) *القيمة دالة عند مستوى (0.05)

ويلاحظ من الجدول السابق أن الإختبار يتمتع بدرجة عالية من الصدق، حيث أظهر قيمة معامل الارتباط للمقاييس الإكلينيكية المهيكلة دلالة عند مستوى 0.01، كما أظهرت بالنسبة للمقاييس الخمس لإضطراب الشخصية دلالة عند مستوى 0.01 فيما عدا مقياس العدوانية كان دالاً عند مستوى 0.05.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً : عرض النتائج:

نتائج الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين ضغوط العمل والإضطرابات النفسية.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط المهنية وأبعاد اختبار الشخصية

المتعدد الأوجه لدى عينه الذكور

الأبعاد الفرعية	العجز	قلة المعلومات	الصراع	افتقاد جماعية العمل	العبء الزائد	الملل	افتقاد التغذية الرجعية	العقاب	الاغتراب	الغموض	انخفاض العائد	صراع القيم
التهيؤ المعنوي	٠.٢٩*	٠.٥١**	٠.٢٩*	٠.٥٣**	٠.٢٨*	٠.٦١**	٠.٨٨**	٠.٣٧**	٠.٤٣**	٠.٥١**	٠.٣٢*	٠.١٨
الشكاوى البدنية	٠.٢٨*	٠.٧٤**	٠.٤٢**	٠.٣١*	٠.٤٢**	٠.٥٠**	٠.٤٥**	٠.٤٩**	٠.٥٧**	٠.٥١**	٠.٣٣*	٠.١٨
انخفاض الانفعالات الايجابية	٠.٨٣**	٠.٦٣**	٠.٤٣**	٠.٣٩**	٠.٨٣**	٠.٤٥**	٠.٤٠**	٠.٣٤*	٠.٤٧**	٠.٥١**	٠.٣٧**	٠.٣٢*
السخرية	٠.٤٦**	٠.٥٩**	٠.٣٥*	٠.٤٦**	٠.٤٣**	٠.٦٢**	٠.٢٧	٠.٢٦	٠.٤٤**	٠.٦١**	٠.١٤	٠.١٩
السلوك المضاد للمجتمع	٠.٦٥**	٠.٣٤*	٠.٥٠**	٠.٥١**	٠.٢٨*	٠.٢٩*	٠.٠٤	٠.٤٠**	٠.٢٣	٠.٥١**	٠.٢٠	٠.٢٩*
الافكار الاضطهادية	٠.٦١**	٠.٤٦**	٠.٤٠**	٠.٢٩*	٠.٤٦**	٠.٢٩*	٠.٤٤**	٠.٥٩**	٠.٤٧**	٠.٣٥*	٠.٥٠**	٠.٢٨*
الانفعالات السلبية المختلة	٠.٢٦	٠.٢٧	٠.٠٥	٠.٤٢**	٠.٣٥**	٠.٢٦	٠.٤٧**	٠.٠٨	٠.٤٢**	٠.٥٠**	٠.٣١*	٠.١٢
الخبرات الشاذة	٠.٧٢**	٠.٥٣**	٠.٨٨**	٠.٢٨*	٠.٢٨*	٠.٤٠**	٠.٧٢**	٠.٥٠**	٠.٤٨**	٠.٦٢**	٠.٢٩*	٠.٤١**
الهوس الخفيف	٠.٢٨	٠.٠٧	٠.٤٨**	٠.٣١*	٠.٣٨**	٠.٧٨**	٠.٤٨**	٠.٠٢	٠.٤٨**	٠.٥٠**	٠.١٣	٠.٣٢*
العدوانية	٠.١٩	٠.٤٣**	٠.٩٠**	٠.٤٥**	٠.٦٥**	٠.١٨	٠.١٩	٠.٤٥**	٠.٢٤	٠.٣٤*	٠.٣٥*	٠.٠٩
الذهانية	٠.٦٣**	٠.٢٩*	٠.٣٥*	٠.٧٨**	٠.٠٢	٠.٤٢**	٠.٧٥**	٠.١٥	٠.٥٠**	٠.٥١**	٠.٣٩**	٠.٤٢**
عدم التهديد	٠.٣٩**	٠.٥١**	٠.٥٨**	٠.٤٥**	٠.٣١*	٠.٤٥**	٠.٤١**	٠.٢٥	٠.٣٣*	٠.١٤	٠.٣١*	٠.١٦
العصابية	٠.٥٩**	٠.٢٩*	٠.٣٧*	٠.٣٨**	٠.٤٠**	٠.٢٩*	٠.٢٦	٠.٢٥	٠.٣٠*	٠.٢١	٠.٥١**	٠.١٢
الانطوائية	٠.٤٤**	٠.٦٢**	٠.٣٨**	٠.٣٦*	٠.٥٣**	٠.٢٦	٠.٥٧**	٠.٤٧**	٠.٢١	٠.٢٠	٠.٣٤*	٠.٢٣

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

جدول (٩) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط المهنية وأبعاد اختبار الشخصية المتعدد الأوجه لدى عينة الإناث

الأبعاد الفرعية	العجز	قلة المعلومات	الصراع	افتقاد جماعية العمل	العبء الزائد	الملل	افتقاد التغذية الرجعية	العقاب	الاغتراب	الغموض	انخفاض العائد	صراع القيم
الانهيار المعنوي	٠.٤٨**	٠.٥٩**	٠.٣١*	٠.٦٠**	٠.٣٥**	٠.٣٣*	٠.٧٢**	٠.٣٧**	٠.٣٣*	٠.٥٨**	٠.٦٨**	٠.٥٩**
الشكاوى البدنية	٠.٦٠**	٠.٦١**	٠.٥٧**	٠.٦١**	٠.٢٢	٠.٧٤**	٠.٥٨**	٠.٢٦	٠.٥٦**	٠.٦١**	٠.٢٩*	٠.٤٤**
اتخفاض الانفعالات البدنية	٠.٨٨**	٠.٤٢**	٠.٥٤**	٠.٦٠**	٠.١٩	٠.٤٤**	٠.٦٥**	٠.١١	٠.٤٣**	٠.٦٠**	٠.٤٨**	٠.٦٤**
السخرية	٠.٣٩**	٠.٠١	٠.٤٣**	٠.٥٩**	٠.٤٦**	٠.٦٠**	٠.٨٢**	٠.٥٩**	٠.٥٣**	٠.٥٨**	٠.٢٣	٠.٢٨*
السلوك المضاد للمجتمع	٠.٦٦**	٠.٥٠**	٠.٥٨**	٠.٥٧**	٠.٤٥**	٠.١٩	٠.٢٩*	٠.٦٤**	٠.١٩	٠.٣٤*	٠.٢٠	٠.٥٥**
الافكار الاضطهادية	٠.٦٧**	٠.٦١**	٠.٤٤**	٠.٣٢*	٠.٤٦**	٠.٠٩	٠.٣٥**	٠.٦٣**	٠.١٩	٠.٣٠*	٠.٥٣**	٠.٣٩**
الانفعالات السلبية المختلة	٠.٥٠**	٠.٨٧**	٠.٣٢*	٠.٢٠	٠.٦٥**	٠.٣٥**	٠.٤٧**	٠.٤٦**	٠.٣٩**	٠.٣٨**	٠.٥١**	٠.٥٨**
الخبرات الشاذة	٠.٤٢**	٠.٦٣**	٠.٤٨**	٠.٤٣**	٠.٣٩**	٠.٣٥**	٠.٥٩**	٠.٣٩**	٠.٣٠*	٠.٦١**	٠.٤٢**	٠.٥٦**
الهوس الخفيف	٠.٧٢**	٠.٨٩**	٠.٣٣*	٠.٨١**	٠.٤٣**	٠.٤٥**	٠.٥٢**	٠.٣٩**	٠.٣٣*	٠.٥٥**	٠.٥٣**	٠.٥٢**
العدوانية	٠.٤٤**	٠.٦٦**	٠.١٩	٠.٥٩**	٠.٤٩**	٠.٥٩**	٠.٦٥**	٠.٤٠**	٠.٦١**	٠.٥٨**	٠.٢٢	٠.٧٨**
الذهانية	٠.٥٨**	٠.٢٠	٠.٠٩	٠.٦٤**	٠.٣٤*	٠.٨٥**	٠.٥٩**	٠.١٠	٠.٥٩**	٠.٥٨**	٠.٤٤**	٠.٦٣**
عدم التهديد	٠.٤٧**	٠.٤٥**	٠.٤٦**	٠.٥٤**	٠.٢٠	٠.٥٠**	٠.٦١**	٠.١٦	٠.٥٦**	٠.٢٩*	٠.٥٣**	٠.٦٤**
العصابية	٠.٤٩**	٠.٣٠*	٠.٤٠**	٠.٨٠**	٠.١٤	٠.١١	٠.٣٥**	٠.٤٨**	٠.٠٢	٠.١٤	٠.٢٣	٠.٢٨*
الانطوائية	٠.٣٣*	٠.٣٠*	٠.٤٥**	٠.٣٠*	٠.٧٨**	٠.٣٧**	٠.٣٠*	٠.٣٩**	٠.٢٤	٠.٣٨**	٠.٢٠	٠.٤٤**

ويتضح من الجدولين السابقين أنه توجد علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد مقياس الضغوط المهنية وأبعاد إختبار الشخصية المتعدد الأوجه لدى عينه الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس، مما يشير إلى تحقق الفرض الأول بشكل كلي. وظهرت هذه العلاقات الارتباطية بين جميع المقاييس، ويمكن إستخلاص أعلى مصادر ضغوط العمل في دراستنا الحالية من خلال فحص معاملات الارتباط الأعلى مع المقاييس الإكلينيكية كالتالي:

* بالنسبة لعينة الذكور :

- بعد افتقاد التغذية الرجعية: أحتل الرتبة الأولى ويشير إلى أن عضو هيئة التدريس يدرك وجود قصور في المعلومات التي تقدم إليه والخاصة بتقييم جودة ومستوى ونتيجة عمله.
- بعد العجز(الرتبة الثانية): ويشير إلى زيادة شعور عضو هيئة التدريس بعجزه عن القيام بأي دور في عمله وتصرفه كالألة التي يحركها الآخرون.
- بعد الصراع(الرتبة الثانية): حيث يدرك عضو هيئة التدريس لوجود تعارض في المهام المطلوبة منه، وتضارب في المسؤوليات الموكلة إليه وإختلافه مع من يعمل معهم.
- بعد العبء الزائد(الرتبة الثانية): حيث يدرك عضو هيئة التدريس كثرة المسؤوليات والمهام المكلف بها، بحيث ترهقه وتتعدى قدرته على حسن الاداء والانتهاء منها في الوقت المحدد. حيث تقاسم بعد العجز والصراع والعبء الزائد في المرتبة الثانية .

* بالنسبة لعينة الاناث :

- بعد قلة المعلومات (الرتبة الاولى): مما يشير إلى إدراك عضوة هيئة التدريس أن معلوماتها عن دورها ومسئولياتها في عملها قليلة بحيث لا تعرف الأساسي من عملها.
- بعد العجز(الرتبة الثانية): مما يشير إلى زيادة شعور عضوة هيئة التدريس بالعجز عن القيام بأي دور في عملها وتصرفها كالألة التي يحركها الآخرون .
- بعد افتقاد التغذية الرجعية (الرتبة الثانية): ويشير إلى إدراكهن لوجود قصور في المعلومات التي تقدم إليهن والخاصة بتقييم جودة ومستوى ونتيجة عملهن .

ويتضح مما سبق أن هناك مصادر لضغوط العمل مشتركة بين الذكور والاناث من أعضاء هيئة التدريس، مثل بعد افتقاد التغذية الرجعية من جانب جهة العمل، والتي لا تعطي تقييم لمستوى العمل وجودته، حتى يدرك كل عضو هيئة تدريس تقييم جهة العمل لعمله سواء من الايجابيات والسلبيات. كذلك بعد العجز حيث يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يفتقدون الاحساس بحرية العمل وأن هناك مهام تُطلب منهم دون فهم السبب أو المنطق من ورائها، وما عليهم إلا تنفيذها دون إعتراض وكأنهم آلات تحركها الهيئات الادارية العليا، أو تروس في آلة يديرها الآخرون . وهذه الضغوط السابقة من شأنها أن تؤدي إلى إضطراب الحالة النفسية والانفعالية لدى أعضاء هيئة التدريس، ولقد ظهر ذلك في تحقق نتيجة الفرض الاول . وتتفق نتيجة الفرض الاول مع نتيجة دراسة هي ٢٠٠٠ He,etal, التي أظهرت أن أساتذة الجامعة في كل من اليابان والصين يعانون من مستويات عالية من الضغوط وأن هناك علاقة سالبة ودالة بين الضغوط والصحة النفسية والجسدية لدى عضو هيئة التدريس. وهذا ما أكدته أيضاً دراسة نادية السيد يوسف ٢٠٠١ من أن مصادر الضغوط المختلفة الصادرة

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

عن التعامل مع الطلاب والزملاء والإلتزامات الأسرية والإجتماعية بالإضافة إلى الأعباء المادية والأعباء الخاصة بالتقدم في الدرجة العلمية تؤدي إلى التوتر والقلق والشعور بعدم الأمن النفسي مما يؤثر على الحالة النفسية والجسمية للفرد.

كما أتفقت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة كوتز وروثمان **Coetzee&Rothmann, ٢٠٠٥** حيث أكدت أن الأكاديميين يعانون من مستويات أعلى من ردود الأفعال النفسية والجسمية الناتجة عن ضغوط العمل مقارنة بالعاديين.

وأيضاً مع ما وجدته **أحمد سيف حيدر ٢٠٠٦** من أن الأعباء التدريسية الزائدة وعدم توفر الامكانيات اللازمة وضعف العائد المادي كضغوط عمل يتعرض لها الاساتذة اليمينيين تؤدي إلى إستنزاف طاقات الفرد وشعوره بإعياء وقلق وإكتئاب وعدم الشعور بالسعادة داخل مؤسسة العمل وعدم الرغبة في مواصلة العمل. كما ظهرت علاقة إرتباطية موجبة ودالة بين ضغوط العمل والإحتراق والأعراض الإكتئابية وإخفاض مستوى الصحة الجسمية لدى عضو هيئة التدريس في دراسة **زهونج وآخرون ٢٠٠٩ Zhong.etal**.

كما تأكدت علاقة ضغوط العمل بالأعراض النفسية في دراسة **باسم على ، عبد العظيم المصدر ٢٠٠٧** حيث أشارا إلى أن مهنة التدريس يتعرض أصحابها للعديد من أنواع الضغوط التي تؤثر بشكل سلبي على نفسياتهم وأدائهم وإتجاهاتهم، وأن إخفاض مستوى الصحة النفسية لديهم يزداد كلما ازدادت ضغوط مهنة التدريس، حيث تؤدي الضغوط إلى حالة من عدم الاتزان والتوتر مما يجعله فريسة لأشكال عديدة من مظاهر سوء التكيف، ويصبح عرضة للإصابة بالإضطرابات الإنفعالية مثل القلق والعداوة وزيادة العصبية والاكنتاب والشعور بالفشل والعجز.

كما أتفقت مع ما أشارت إليه **هند الحثيلة ٢٠٠٧** والعديد من الدراسات إلى أن مشاعر الاستياء وكثير من الآثار السلبية النفسية التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس نتيجة الضغوط التي يتعرضون لها وتضم الشعور بالتعب، الوهن، الاضطرابات النفسية، مظاهر السخط والتوتر والقلق والأحباط، وارتفاع ضغط الدم، وزيادة الحساسية، والشعور بالاستلاب واللامبالاة، والشعور بعدم الامن، والغضب، والخوف، وعدم التوافق، والتوتر الدائم، والارتباك، وشروء الذهن.

كذلك أتفقت مع ما توصل اليه **كلاً من ماسلاش و جاكسون Maslach and Jakson, ٢٠١١** من أنه ونتيجة لظروف العمل فإن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس يجدون أن مشاعرهم وإتجاهاتهم نحو أنفسهم وتلاميذهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كانت عليه. فقد يظهر عليهم انفعالات سلبية نفسية مثل الغضب، القلق، قلة الحيلة، الانزعاج،

ومن ثم يفقدون الدافعية نحو الانجاز في عملهم ، وهؤلاء الاشخاص يوصفون بأنهم يعانون من ضغوط العمل.

وكذلك أنفقت النتيجة الحالية مع ما أشار اليه فيمين ٢٠١٦, **Fimian, etal** أن مهنة التدريس مهنة ضاغطة تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط النفسية مما يسبب مشكلات نفسية تتمثل في الإضطرابات النفسية والعصبية كالقلق والتوتر ومشكلات جسمية تتمثل في الإضطرابات السيكوسوماتية كالألم أسفل الظهر وعضلات الرقبة، وتغيرات فسيولوجية ومظاهر إنفعالية وسلوكية مصاحبة.

ولكن أختلفت نتيجة الفرض الأول مع دراسة **بابلو وآخرون ٢٠١٤ PabloOlivos&etal** التي أشارت إلى إرتفاع مستويات السعادة وإخفاض الاحتراق، كما ظهر أساتذة الجامعة الذين يعانون من زيادة في ضغوط العمل مستويات مرتفعة من السعادة . ورغم أن هذه نتيجة معاكسة لكل ما سبق إلا أن الباحثين فسروا ذلك لوجود حالة من تقليل التنافر المعرفي **Cognitive Dissonance** حيث قدرتهم على تقليل الاجهاد والتوتر الناتج عن زيادة ضغوط العمل بدون مكافأة لهذا المجهود .

نتائج الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي الدراسة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في ضغوط العمل.

جدول (١٠) نتائج إختبار(ت) فى الضغوط المهنية (ضغوط العمل) بين عينة الذكور والإناث

من اعضاء هيئة التدريس

م	الأبعاد الفرعية	عينة الذكور		عينة الإناث		قيمة "ت"	مستوى الدلالة	إتجاه الفرق
		ع	م	ع	م			
١	العجز	١.٨٥	٦.٤٠	٢.٦٣	٨.٠٠	٣.٥٣	٠.٠٠١	الإناث
٢	قلة المعلومات	١.٩٠	٦.١٢	٢.٩٥	٨.١١	٤.٠٣	٠.٠٠١	الإناث
٣	الصراع	٢.١٥	٦.٩٢	٢.٦٣	٩.٣٦	٥.١١	٠.٠٠١	الإناث
٤	افتقاد جماعية العمل	١.٩٥	٧.٠٤	٢.٤٦	٩.٥٠	٥.٥٦	٠.٠٠١	الإناث
٥	العبء الزائد	٢.٤٨	٨.٩٢	٢.٨٥	١٠.١٩	٢.٣٩	٠.٠٠٥	الإناث
٦	الملل	١.٦٨	٧.٦٨	٢.٢٩	٩.٦٥	٤.٩٤	٠.٠٠١	الإناث
٧	افتقاد التغذية الرجعية	١.٨٧	٦.٩٢	٢.٧٥	٨.٣٨	٣.١٢	٠.٠٠١	الإناث
٨	العقاب	٢.١٥	٧.٠٠	٢.٦٨	٨.٣٤	٢.٧٨	٠.٠٠١	الإناث
٩	الاغتراب	١.٥٤	٧.٠٨	٢.٧٩	٩.٢٥	٤.٨١	٠.٠٠١	الإناث
١٠	الغموض	١.٧١	٦.٧٨	٢.٦٢	٨.٤٨	٣.٨٥	٠.٠٠١	الإناث
١١	انخفاض العائد	١.٩٣	٦.٧٦	٢.٧٢	٩.١١	٥.٠١	٠.٠٠١	الإناث

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

١٢	صراع القيم	٦.١٢	٢.١٢	٨.٣٢	٣.٠٢	٤.٢٤	٠.٠٠١	الإناث
١٣	الدرجة الكلية	٨٣.١٦	١٥.٢٧	١٠٦.٠٧	٢٦.٧٩	٥.٢٧	٠.٠٠١	الإناث

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين عينة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع الأبعاد الفرعية لإختبار الضغوط المهنية في إتجاه عينة الإناث، مما يشير إلى تحقق الفرض الثاني بشكل كلي.

فلقد ظهرت فروق دالة إحصائياً في جميع أبعاد ضغوط العمل والدرجة الكلية للضغوط في إتجاه الإناث، حيث ظهرت الإناث أكثر عرضة لوطأة ضغوط العمل من الذكور، وترى الباحثتان أن هذا يتفق مع ما هو معروف تراثياً من أن المرأة العاملة تعاني من ضغوط الدور حيث الجمع بين عدة أدوار مثل دور الأم ودور الزوجة (خاصة لأن جميع العينة من المتزوجات) ودور العمل، ويضاف لها هنا دور آخر وهو دور الباحثة التي تسعى إلى الترقى في العمل حتى تحافظ على مكانتها في العمل وتحقق الرضا الوظيفي الذي يساعدها على مواجهة ضغوط العمل .

ويتفق هذا مع ما أشار إليه فؤاد أبو حطب وآمال صادق ٢٠١٢ أن المرأة العاملة تعاني من ضغوط الدور والتي تتناقص مع التقدم في العمر وقرب التقاعد حتى تشعر بالحرية من ضغط وعبء الجمع بين أدوار العمل والامومة . كما تتفق مع أشار إليه عثمان حمود الخضر ٢٠٠٥ من أن مصادر الضغوط المتعلقة بالوظيفة هو تعارض الدور نتيجة تعارض الدور المتوقع منه في عمله والمتوقع منه في أسرته.

وهو ما ذكره فيلمنج Fleming ٢٠١٤ حيث أن من مصادر الضغوط الناتجة عن العمل هو صراع الدور.

كما أتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة لاکرتز Lackritz, ٢٠٠٤ عن الإحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والتي أظهرت أن الإناث يعانون من مستويات أعلى من الإيهالك الإنفعالي مقارنة بالذكور .

وأختلفت مع دراسة منار سعيد بنى مصطفى ٢٠٠٣ ودراسة بسام مصطفى ١٩٩٦ اللذان أظهرتا عدم وجود فروق دالة تعزى إلى النوع. كما أختلفت مع دراسة واينفيلد Winefield, etal, ٢٠٠٣ ودراسة كالياني Kalyani, etal, ٢٠٠٩ واللاتي أظهرتا أيضاً عدم وجود فروق في الضغوط النفسية تعزى لمتغير النوع.

نتائج الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي الدراسة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في الإضطرابات النفسية.

أولاً: الفروق في المقاييس الإكلينيكية المهيكلة:

جدول (١١) نتائج إختبار(ت) في المقاييس الإكلينيكية المهيكلة بين عينة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس

م	الأبعاد الفرعية	عينة الذكور		عينة الإناث		قيمة "ت"	مستوى الدلالة	إتجاه الفرق
		ع	م	ع	م			
١	الانهيار المعنوي RCD	٤.٢٧	٧.٨٢	٤.٩٥	١٠.٦٥	٣.٠٠٨	٠.٠٠١	الإناث
٢	الشكاوى البدنية RCI	٤.٠٤	١٠.٤٢	٤.٤٠	١١.٠٥	٠.٧٦	غير دال	—————
٣	انخفاض الانفعالات الايجابية RC٢	٢.٨٣	٦.٧٤	٢.٨٠	٦.٩٨	٠.٤٣	غير دال	—————
٤	السخرية RC٣	٣.٠٣	٧.٢٨	٣.٢٢	٩.١٣	٢.٩٨	٠.٠٠١	الإناث
٥	السلوك المضاد للمجتمع RC٤	٢.٧٧	٥.٢٠	٣.١١	٥.٨٠	١.٠٤	غير دال	—————
٦	الافكار الاضطهادية RC٦	٢.٦٤	٢.٩٢	٣.٥٢	٤.٥٧	٢.٦٧	٠.٠٠١	الإناث
٧	الانفعالات السلبية المختلة RC٧	٤.١٩	٨.٧٠	٤.٩٤	١١.٦٧	٣.٢٦	٠.٠٠١	الإناث
٨	الخبرات الشاذة RC٨	٣.٤٨	٤.٨٢	٣.٩٧	٦.٦٥	٢.٤٧	٠.٠٠٥	الإناث
٩	الهوس الخفيف النشط RC٩	٤.١٤	١٠.١٢	٤.٤٨	١٣.١٣	٣.٥٢	٠.٠٠٠١	الإناث

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين عينة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع الأبعاد الفرعية لإختبار الشخصية المتعدد الأوجه، فيما عدا الشكاوى البدنية RCI، انخفاض الانفعالات الايجابية RC٢، السلوك المضاد للمجتمع RC٤ مما يشير إلى تحقق الفرض الثالث.

أظهرت النتائج أن الإناث من عضوات هيئة التدريس أكثر معاناة من الاعراض النفسية مقارنة بالذكور، وهذه نتيجة منطقية ومرتبطة على نتيجة الفرض الثاني والذي ظهر فيه وجود فروق دالة إحصائياً في أبعاد ضغوط العمل وجميعها في إتجاه الإناث. فترتب على هذه الضغوط في مجال العمل تأثر الناحية النفسية والانفعالية لهن.

وبالنسبة لترتيب المقاييس الإكلينيكية ذات الدلالة كالاتي:

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

- مقياس الانهيار المعنوي (RCD) يشير إلى معاناة الاناث من عضوات هيئة التدريس من عدم السعادة وعدم الارتياح والارتباك الانفعالي، وأنهن يواجهن مشكلات حياتية ويشعرن بالعجز وعدم الفعالية .
 - مقياس السخرية RC٣ يشير إلى أن الاناث ينظرن بطريقة سلبية للطبيعة البشرية وأن الآخرين لا يستحقون التقدير ويفعلون الخير لمصالحهم الشخصية بدون نوايا حسنة وصعب الوثوق فيهم.
 - مقياس الافكار الاضهادية RC٦ يشير إلى أنهم يشعرون بالإضطهاد وأن هناك من يضمّر لهن الشر ويميلن للشك في الآخرين ولومهم بأنهم السبب في صعوبات حياتهن .
 - مقياس الانفعالات السلبية المختلفة RC٧ يشير إلى أن الاناث يعانين من القلق والغضب والمخاوف والانعراج والوساوس ونقد الذات والشعور بالذنب.
 - مقياس الخبرات الشاذة RC٨ يشير إلى ظهور مظاهر إضطراب التفكير مع مظاهر التفكير الخرافي لدى الاناث .
 - مقياس الهوس الخفيف النشط RC٩ يشير إلى أن الاناث لديهن قصور للتحكم في الاندفاعات والعدوانية والتقلب المزاجي وتطايير الافكار مقارنة بالذكور، وهذه النتيجة تتفق مع الطابع الانثوى .
- وهذه نتيجة معاكسة لما أشار إليه سامى جبريل ٢٠٠٩ من إن الذكور أكثر معاناة من الاحتراق النفسي الذى يؤدي لزيادة الضغط والاضطرابات النفسية المتمثلة في العصاب والقلق وتوهم المرض مما يؤدي إلى عدم تكيفهم النفسي مع ظروف المهنة ومن ثم قلة مرونة الأنا لديهم . كما إختلفت مع ما أشارت إليه آمال جودة ومحمد ابراهيم ٢٠١١ في دراستها للكشف عن أكثر المشكلات النفسية مثل القلق الوجداني والمعرفي، وقلق المستقبل، وإفتقاد التدعيم المادى والمعنوي، والانطاع السلبي والانقباض شيوعاً لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى بغزة حيث لم تظهر فروق دالة في أبعاد المشكلات النفسية تعزى إلى متغير النوع.

ثانياً: الفروق في المقاييس الخمس لإضطراب الشخصية:
جدول (١٢) نتائج إختبار(ت) في المقاييس الخمس لإضطراب الشخصية بين عينة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس

م	الأبعاد الفرعية	عينة الذكور		عينة الإناث		قيمة "ت"	مستوى الدلالة	إتجاه الفرق
		ع	م	ع	م			
١	العنوانية -r AGGR	٢.٦٣	٨.٧٢	٢.٦١	٩.٦٩	١.٨٦	غير دال	————
٢	الذهانية -r OSYC	٣.٦٧	١١.٦٠	٤.٩٠	٨.٢١	- ٠.٥٥	غير دال	————
٣	عدم التهديد -r DISC	٢.٩٣	٥.٩٠	٢.٤٢	٦.١٥	٠.٤٧	غير دال	————
٤	الانفعالية السلبية/ العصابية -r NEGE	٣.٨٢	٨.٠٤	٣.٤٩	١٠.٧٣	٣.٧١	٠.٠١	الإناث
٥	الانطوائية -r INTR	٣.٠١	٩.٨٠	٣.٢٩	٩.٢٦	- ٠.٨٤	غير دال	————

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروقاً دالة إحصائياً بين عينة الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع الأبعاد الفرعية لإختبار الشخصية المتعدد الأوجه، فيما عدا مقياس الانفعالية السلبية/ العصابية -r NEGE حيث كان الفرق دال وفي إتجاه الاناث، مما يشير إلى تحقق الفرض الثالث بشكل جزئي.

ويشير هذا الفرق الدال في مقياس الانفعالية السلبية / العصابية -r NEGE إلى إن الاناث من عضوات هيئة التدريس يعانين من عدم القدرة على الارتباط الإيجابي بالآخرين مع نقد الذات والشعور بالذنب وعدم الأمان والانزعاج مع الافكار الوسواسية والتفكير الكوارثي مقارنة بالذكور .

- ولاحظنا الباحثان إرتباط هذا المحتوى المرضى في إختبار الانفعالية السلبية / العصابية بباقي المقاييس الاكلينيكية السابقة الذكر، خاصة مقياس السخرية RC٣ والذي يؤكد أنهم ينظرون بطريقة سلبية للطبيعة البشرية وأن الآخرين لا يستحقون التقدير ويفعلون الخير لمصالحهم الشخصية بدون نوايا حسنة وصعب الوثوق فيهم، وبالمثل مضمون مقياس الافكار الاضطهادية RC٦ قريب لدرجة كبيرة من هذا المضمون حيث ظهرن الاناث أنهم يشعرون بالإضطهاد، وأن هناك من يضمم لهم الشر ويميلن للشك في الآخرين ولومهم بأنهم السبب في صعوبات حياتهن، وبالتالي يترتب على ذلك عدم قدرتهن على الارتباط الايجابي بالآخرين مما أدى لارتفاع درجة مقياس الانفعالية السلبية / العصابية.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

- كذلك ينشابه محتوى المقياس مع مقياس الانفعالات السلبية المختلة RC٧ الذى يشير إلى أن الإناث يعانين من القلق والغضب والمخاوف والانزعاج والوسواس ونقد الذات والشعور بالذنب.

- كما يتفق مضمون مقياس الانفعالية السلبية / العصائية مع مقياس الخبرات الشاذة RC٨ الذى يشير إلى ظهور مظاهر إضطراب التفكير مع مظاهر التفكير الخرافي حيث يتشابه مع الانزعاج مع الافكار الوسواسية والتفكير الكوارثي.
التوصيات :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصى الباحثتان بالآتى:

*توجيه الادارات العليا في الجامعات بضرورة العمل على خفض ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ورفع معدلات الرضا المهني، والعمل على تقليل مصادر الضغوط التي يتعرضون لها، وقد يتيسر ذلك من خلال خلق قنوات للتواصل بين أعضاء هيئة التدريس والادارة العليا، وكذلك إشراك الاساتذة فى القرارات التي تتخذها الادارة العليا بأخذ آرائهم في المهام المنوطة بهم.

*وجود تغذية رجعية بين عضو هيئة التدريس والادارة العليا، حتى يتسنى لكل عضو من الاساتذة معرفة تقييم الادارة العليا لجودة عمله سواء الايجابيات في عمله أوالسلبيات حتى يتحشاها مستقبلاً.

*إعداد برامج إرشادية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى الصحة النفسية وتخفيض الاضطرابات الانفعالية والنفسية الناتجة عن ضغوط العمل، ولتعديل أساليب مواجهة ضغوط العمل، لكى يستطيع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يستفيد ويوظف بالشكل الصحيح قدراته سواء في الكفاءة التدريسية أو البحثية، مما يعود بالنفع على جودة العملية التعليمية بالجامعة.

المراجع:

- ١- أحمد سيف حيدر (٢٠٠٦). الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمار باليمن. *مجلة كلية التربية*. المجلد ٨، جامعة عدن.
- ٢- أحمد عكاشة (١٩٩٨). *الطب النفسي المعاصر*، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٣- أحمد عكاشة (د.ت). *المراجعة العاشرة للتصنيف الدولي للأمراض والإضطرابات النفسية والسلوكية*، القاهرة، منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي لشرق المتوسط. الترجمة العربية: وحدة الطب النفسي بكلية الطب، جامعة عين شمس.
- ٤- أحمد ماهر (١٩٨٦). *السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات*، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث.
- ٥- أحمد ماهر (٢٠٠٥). *كيفية التعامل مع إدارة ضغوط العمل*. الإسكندرية، الدار الجامعية.
- ٦- أحمد مجاور (٢٠١٦). *المحكات التشخيصية: الدليل التشخيصي والإحصائي الخامس للإضطرابات النفسية*. القاهرة، دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- ٧- أمال عبد القادر جودة (٢٠١١). *المشكلات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصي في ضوء بعض المتغيرات*، القاهرة، مجلة التربية جامعة عين شمس، كلية التربية، المجلد ٢ العدد ٣٥.
- ٨- باسم علي، عبد العظيم المصدر (٢٠٠٧). *ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة- فلسطين. المؤتمر التربوي الثالث "الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز" كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.*
- ٩- باهي سلامي (٢٠٠٨). *مصادر الضغوط المهنية والإضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الإبتدائي والمتوسط والثانوي*. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الجزائر.
- ١٠- بسام العمري (١٩٩٤). *مصادر ضغط العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية. مجلة العلوم النفسية*، وزارة التعليم العالي العراقية، العدد ٢.
- ١١- بسام العمري (١٩٩٦). *درجة تحقق حاجة الاحساس بالأمن لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية*، *مجلة دراسات العلوم التربوية*، مجلد ٢٣، العدد ١.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

- ١٢- حمدي علي الفرماوي (١٩٩٧). ضغوط العمل والإتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت. *المجلة العربية للدراسات النفسية*، المجلد ٧، العدد ١٧.
- ١٣- خضير كاظم (٢٠٠٩). "السلوك التنظيمي" مفاهيم معاصرة"، الطبعة الأولى، الشارقة، الإمارات، مكتبة الجامعة.
- ١٤- سامي محسن جبريل (٢٠٠٩). الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية ، مؤته للبحوث والدراسات ، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد ٢٤، العدد ٢
- ١٥- سعيد النوبان (٢٠٠٠). *الهيئة التدريسية عماد أي تطوير جامعي*، مؤتمر جامعة عدن الثالث، من ١١-١٥ نوفمبر.
- ١٦- شوقية إبراهيم (١٩٩٣). *الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام*. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٧- طه عبد العظيم حسين (٢٠٠٧). *سيكولوجية العنف العائلي والمدرسي*. الإسكندرية، دار الجامعة.
- ١٨- عبد المنعم الحفني (١٩٩٦). *موسوعة علم النفس والتحليل النفسي*. القاهرة، مكتبة مدبولي.
- ١٩- عبدالله عسكر (٢٠١٨). *إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل*. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٠- عثمان حمود الخضر (٢٠٠٥). *علم النفس التنظيمي*، الطبعة الأولى، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- ٢١- علي عبده الأغبري (٢٠٠٠). العوائق الإدارية والتنظيمية التي تواجه الجامعات اليمنية وسبل معالجتها، مؤتمر جامعة عدن الثالث ١١-١٥ نوفمبر ٢٠٠٠.
- ٢٢- علي حمدي (٢٠٠٨). *سيكولوجية الإتصال وضغوط العمل*. القاهرة، دار الكتاب الحديث.
- ٢٣- علي عسكر (٢٠٠٠). *ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها*. الطبعة الثانية، القاهرة، دار الكتاب الحديث.
- ٢٤- علي مهدي كاظم (٢٠٠٤). الضغوط النفسية أخطر أمراض العصر "بنيتها وإستراتيجيات تجنبها". *مجلة جند عمان*، العدد ٣٣٥، يونيو ٢٠٠٤.

- ٢٥- عمر مصطفى النعاس (٢٠٠٨). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية*. الطبعة الأولى، ليبيا، منشورات الجامعة.
- ٢٦- عويد سلطان المشعان (٢٠٠٠). مصادر الضغوط في العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين. *مجلة الآداب والعلوم الإنسانية والتربوية*، المجلد ١٦، العدد ١، جامعة دمشق.
- ٢٧- فاروق السيد عثمان (٢٠٠١). *القلق وإدارة الضغوط النفسية*. الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٢٨- فرج عبد القادر طه، السيد مصطفى راغب (٢٠١٠). *مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل)*. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٩- فؤاد أبو حطب، آمال صادق (٢٠١٢). نمو الانسان من مرحلة الجنين الى مرحلة المسنين، الطبعة الرابعة، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- ٣٠- فيفر محمد الهادي (٢٠٠٧). *ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني- دراسة مقارنة بين المرأة العاملة في المجال الأكاديمي والمجال الإداري*. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- ٣١- محمد حمزة الزيودي (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والإحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة كرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة دمشق جامعة موته*، المجلد ٢٣، العدد ٢.
- ٣٢- محمد شحاته (٢٠١١). *قياس الشخصية*. الطبعة الثالثة، عمان، دار المسيرة.
- ٣٣- محمد عبد الفتاح المهدي (٢٠٠٤). *الصحة النفسية للمرأة*. الإسكندرية، دار البيطاش.
- ٣٤- محمود عبد الفتاح رضوان (٢٠٠٨). *الأساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل*. القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ٣٥- مروان محمد أحمد (٢٠٠٨). *إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل*. الأردن، دار الحامد.
- ٣٦- مشيرة اليوسفي (٢٠١٠). ضغوط الحياة الموجبة والسالبة وضغوط عمل المعلم كمتنبي للتوافق. *مجلة مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، المجلد ٣، العدد ٤، جامعة المنيا.

الضغوط المهنية (ضغوط العمل) وعلاقتها بالدلالات الإكلينيكية لإستجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس على إختبار الشخصية المتعدد الأوجه الثاني الإلكتروني المهيكل (MPI- ٢- E- RF)

٣٧- منار سعيد بنى مصطفى (٢٠٠٣) . العلاقة بين الاضطرابات النفسجسمية ونمط السلوك "أ" لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، الاردن ، رسالة ماجستير جامعة اليرموك ، كلية التربية .

٣٨-نادية السيد يوسف(٢٠٠١). مصادر الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتها بالإحترق النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ٩٧*.

٣٩-ناصر بوكلي(٢٠٠٣). *الصحة والاضطرابات النفسية والسلوكية "الجزء الثاني"*، الطبعة الأولى، دمشق، دار اليقظة الفكرية.

٤٠-هناء يحيى أبو هشيمة(٢٠٠٣). *أطفالنا معرضون للاضطرابات النفسية*. الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفكر العربي.

٤١-هند الحثيلة(٢٠٠٧). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي. *مجلة جامعة الملك سعود للتربية الإسلامية*. المجلد ٩، العدد ١.

٤٢-هند عبد المجيد أبو لباد(١٩٩٥). مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

٤٣-Ahsan,N.,Abdullah,Z.,Fie,D.,and Alam, S.,(٢٠٠٩). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*,٨,.١,P.١٢١-١٣١

٤٤-Allen I., (٢٠١٣). *Psychology, the contexts of behavior*, WCB brown and Bench mark, Oxford.

٤٥-Beer, Tand Newman, H., (٢٠١٧). *Job stress. Personal Psychology*. Winter P.٦٦٥-٦٦٩.

٤٦-Blase, Joseph. (٢٠١٦): **Aqualitative analysis of sources of teacher stress: Consequences for performance**. Amierican Educational Research Journal. ٢٣, ١, P.١٣-٤٠

٤٧-Bootzin, R., Acocella. I., and Alloy, L., (١٩٩٣). *Abnormal Psychology. Current perspectives*. New York: Mc Graw- Hill. Inc.

٤٨-Brissie, S., Hoover, D., and Bassler, C., (٢٠١٨). Individual, Situational Contributors to teacher burnout. *Journal of educational research*,٨٢, .٢٢,P.١٠٧-١١١

- ٤٩-Coetzee, S., and Rothmann, S.,(٢٠٠٥). Occupational stress, organizational and il- health of employees at a higher education institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, ٣١, ١, P.٤٧-٥٤
- ٥٠-Fimian, M., J., Pierson, D., Machardy, R., (٢٠١٦). Occupational stress reported by teachers of learning disabled and non learning disabled handicapped students. *Journal of learning disabilities*.١٩, ٣, P.١٥٤-١٥٨.
- ٥١-Fleming, R, Baum, A,& Singer, J, E,(٢٠١٤).Toward anintergrative approach to the study of stress, *journal of personality and social psychology*,٤٦,٤ ,٩٣٩-٩٤٥.
- ٥٢-Fontana, C. and Abouserie, R. (٢٠١٣): Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*,٦٣, ٢٦١-٢٧٠
- ٥٣-George C.Theodory Richard C Day(١٩٨٥).The Association of Professors Style, Trait Anxiety , and Experience With Students Grades. *American Educational Research Research Journal*. vol.٢٢, No .١,pp١٢٣-١٣٣.
- ٥٤-Gillelpe, N., Walsh, A., Winefield, A., Due, J., and Stough, C.,(٢٠٠١). Occupational stress in universities: Staff Perceptions og the Causes, Consequences and moderators of stress. *Journal of work and stress*,١٥,١, P.٥٣-٧٢
- ٥٥-Hans S.,(٢٠٠٧). *Stress and Health*. John Wiley a sons: England.
- ٥٦-He,X., Li, Z., Shi, J., Hua, R., and Zhou, Y., (٢٠٠٠). A Comparative Study of stress among university Faculty in china and Jaban. *Higher Education*,٣٩,٣, P.٢٥٣-٢٧٨
- ٥٧-Hockey. R.,(٢٠٠٣). *Stress and Fatigue in human performance*. New York.
- ٥٨-Johnson,T.,L., et al (٢٠١٦). Special Education teacher Burnout: a three part investigation. *Exceptional children*,٣, P.٧١٢-٧١٧

- ٥٩-Kalyani, R., Panchanatham, N., and Parimala, R.,(٢٠٠٩). Stress and strain: Faculty performance. *Journal of Indian Management*, ٥, ٢, P.٣٧-٤٥
- ٦٠-Kasi and Cooper, (٢٠٠١).*Stress and heath*, John wiley sons: England.
- ٦١-Keith Davis,(٢٠١٧). **Reaction at Work: the dynamic of organizational behavior**, Mc Graw hill. New York. P.١٥-١٦.
- ٦٢-Khayala Ismayilova and Robert M. Klassen (٢٠١٩) . Research and Teaching Self-efficacy of university faculty : Relations with Job Satisfaction . *International Journal of Educational Research* . university of York.UK. volume ٢٨, pp٥٥-٦٦.
- ٦٣-Kyriacou,C., and Sutcliffe, J.,(٢٠٠٨). Teachers stress: Prevalence, Sources, and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, ٤٨.P.١٥٩-١٦٧
- ٦٤-Lackritz, J.,(٢٠٠٤). Exploring burnout among university Faculty: Incidence, Performance, and demographic issues. *Teaching and teacher Education*, ٢٠, ٧, ٧١٣-٧٢٩
- ٦٥-Litt.M., and Turk. D.(٢٠١٥). *Sources of stress and dissatisfaction in experience high research*, P.٧٨-١٨٥
- ٦٦-Mc Graph J. E., (٢٠٠٠): *Social and psychological factors in stress*, N.Y.Holt, Rinehart and Winston, p.٢١١
- ٦٧-Navarro, M., and Mas, M. and Jimenez, A.(٢٠١٠). Working conditions, burnout and stress symptoms in university professors: Validation a structural model of the mediating effect of perceived personal competence. *The Spanish Journal of Psychology*.١٣, P.٣٨٤-٣٩٦
- ٦٨-Ofoegbu, F., and Nwadiani, M.,(٢٠٠٤). Level of Perceived stress among Lecturer in Nigerian universities. *Journal of Instructional psychology*,٣٣, ١, P.٦٦-٧٤.
- ٦٩-Okebukola, P. A & Jegede, O. J. (٢٠٠٩): Determinants of Occupational Stress among Teachers in Nigeria. *Educational Studies*, ١٥, ٢٣-٣٦PMID: ٢٩٢٦٧٠٤ PubMed - indexed for MEDLINE.

- ٧٠-Olsen-Deborah (٢٠١٣).work satisfaction and stress in the first and third year of academic appointment. *Journal of Higher Education*, ٦٤, ٤, P٤٥٣-٤٧١.
- ٧١-ablo Olivos – Jara , Awora Glan -Carretero &Antonio Santos – Segovia(٢٠١٤). Relations Between Workload ,Work Attitudes and Psychological Variables InSpanish University Professors. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* , ١٤٠ ,pp ١٢٨-١٣٢.
- ٧٢-Raymond. J., Corsini(٢٠١٦). *The dictionary of psychology*. Third Avenue, New York, USA.
- ٧٣- Seyed Mohammad , MirKamali &Fatemeh Narenji Thani(٢٠١١). **A Study On Quality Of Worklife QWL Among Faculty Members Of University Of Tehran (UT) And Sharif University Of Technology (SUT)** . *Procedia-Social And Behavioral Sciences* ٢٩,pp١٧٩-١٨٧
- ٧٤-Wayne.K.Hog and Cecil.Q.(٢٠١٨).Miskel. *Educational administration: theory research and practice and ed. Random house*. New york.P.١٢٠-١٢١
- ٧٥-Weiskoph, P., E.,(٢٠١٨) Burnout among teachers of exceptional children. *Journal of Exceptional children*,٤, P.١٨-٢٠
- ٧٦-Winefield, A., Gillespie, N., Stough, C., Dua,J., Hapuarachchi, J., and Boyd, C., (٢٠٠٣). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national Survey. *International Journal of stress Management*,١٠,١, P٥١-٦٣
- ٧٧-Zabel, M., K., and Zabel, R., H., (٢٠١٥). Factors in burnout among teachers, *Journal of Exceptional children*,١, P.١٢-١٧
- ٧٨-Zhong, J., You, J., Gan, Y., Zhang, Y., and Lu., C.,(٢٠٠٩). Job stress, burnout, depression symptoms, and Physical health among chinese university teachers. *Psychological Reports*,١٠٥, ٣,P.١-٧