

الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي (دراسة مقارنة بين كليتي الآداب والعلوم بالجامعة الأسمرية بمدينة زيتن)

د. جمعة محمد التكوري

أ. فرج عثمان شلفاح

المُلخص:

تلخصت أهداف البحث في التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ذكور - إناث) بكليتي الآداب والعلوم بمدينة زيتن، والتعرف على إذا ما كانت هناك فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية تُعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، والتخصص (أدبي - علمي)، ومتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه).

تم اختيار عينة البحث المكونة من أعضاء هيئة التدريس بكليتي الآداب والعلوم وفقاً لمتغير الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي بالطريقة الطبقيّة العشوائية، حيث بلغ عدد افراد العينة الكلية (50) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلا الكليتين.

أثبتت النتائج أن بُعد عبء العمل قد احتل المرتبة الأولى من بين أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل، كما احتل بُعد غموض الدور المرتبة الثانية، في حين جاء بعد صراع الدور في المرتبة الثالثة، وأثبتت النتائج - أيضاً - أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليتي الآداب والعلوم بمدينة زيتن بين عيني الذكور والإناث، كما أثبتت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية على بُعد عبء العمل لدى عينة البحث بكليتي الآداب والعلوم بين التخصص الأدبي والعلمي لصالح التخصص الأدبي، كما أثبتت النتائج - أيضاً - عدم وجود فروق دالة إحصائية على بُعد عبء العمل لدى افراد عينة البحث بكليتي الآداب والعلوم بين حملة المؤهل العلمي الماجستير والدكتوراه.

مقدمة

تُعَدُّ مهنة التدريس الجامعي من أهم المهن الأساسية في المجتمعات الإنسانية؛ وذلك لأنها تهتم بشريحة كبيرة في المجتمع، ألا وهي شريحة الطلبة، حيث تهدف العملية التعليمية بالكلية إلى إعدادهم إعداداً علمياً سليماً، وإكسابهم المعلومات والمعارف وأخلاق المجتمع وقيمه، كما تهدف مهنة التدريس الجامعي أيضاً إلى إعداد الطلبة إعداداً سليماً لمواجهة متطلبات الحياة، والتغلب على المشكلات التي تواجههم، وحلّها سواء أكانت على المستوى الأكاديمي أو غيره، كما تهدف أيضاً إلى إكساب الطلبة قدرًا كبيراً من عمليات التكيّف و التوافق اللتان تعبّران عن أهم مظاهر الصحة النفسية لديهم، وبما أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية هم المسؤولون على تحقيق كل تلك الأهداف، فمن الضروري أن يتعرضوا لجملة من ضغوط العمل تنشأ عندهم من مصادر مختلفة، مثل: طبيعة التعامل مع الرؤساء، والزملاء، والطلاب، وبيئة العمل، وعبء العمل الزائد الذي من شأنه أن يعيقهم في تحقيق أهدافهم بشكل أفضل، مما يؤثر ذلك سلباً على عطائهم وعلى تحقيق أهدافهم⁽¹⁾.

إن تحقيق كل تلك الأهداف من شأنه أن يشكل عليهم ضغوطاً مختلفة، كالضغوط المهنية، والضغوط النفسية، إضافة إلى الضغوط الاجتماعية، والاقتصادية، والتي من الممكن أن تؤثر سلباً عليهم، وعلى عملهم، كما يمكن أن تؤثر - أيضاً - على إنجاز أهدافهم على المستوى المطلوب، كما يمكن لهذه الضغوط المختلفة أن تشكل عندهم مظاهر سلبية في شخصياتهم كالقلق، والإرهاق النفسي، فضلاً عن التهديدات التي قد يواجهونها والتي تخص أمنهم النفسي و الوظيفي، حيث أن الضغوط توجد حيث ما وُجد العمل، بسبب عدم وضوح المهّمات المسندة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالكلية، كذلك فإن عدم التوازن بين المطالب الداخلية والخارجية لديهم، قد يعرضهم لأنواع مختلفة ومتنوعة من الضغوط المهنية، رغم أنهم لا يتأثرون بها بنفس الدرجة، فالفروق الفردية بينهم تؤدي إلى اختلاف مستوى تأثرهم بها، فلا يستطيعون أداء مهامهم على أكمل وجه وهم تحت وطأة الضغوط و تأثيرها.⁽²⁾

(1) - أشرف عبدالنواب عبد المجيد (2018): مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، العدد 173، ص16

(2) - حسين أحمد الطعاني (2005): مصادر ضغط العمل لدى مديري مدارس الحكومية (الاساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، مجلة جامعة دمشق، دمشق، سوريا، العدد 20، ص 123.

إن نجاح أعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق أهدافهم، وإنجاز مهامهم يرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمي إلى طبيعة المهنة التي يزاولونها، وكذلك الأعمال الخاصة بها، وكما ينتمي بعضها إلى ظروف وبيئة العمل التي يشتغلون فيها، في حين ينتمي العامل الآخر في قوة شخصياتهم ومستوى كفاءتهم المهنية، حيث أن جميع هذه العوامل تؤثر سلباً أو إيجاباً على أدائهم المهني والأكاديمي⁽¹⁾، وباعتبار أن الباحثين أحد أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالكلية، قد أحسوا بوجود هذه المشكلة، ومدى تأثيرها عليهم في تحقيق أهدافهم التعليمية لدى طلبتهم، فقد قصدا دراستها دراسة علمية لمعرفة أثارها، وكذلك معرفة النتائج المرتبطة بها.

مشكلة البحث:

قام الباحثان بتحديد مشكلة بحثهما بالتساؤل الرئيس التالي:

هل هناك علاقة دالة إحصائياً لمتغير الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي على العينة الكلية (ذكور – إناث) بكليتي الآداب والعلوم بالجامعة الأسمرية بزليتن؟
من خلال هذا التساؤل الرئيس يمكن أن تُشتق منه التساؤلات الفرعية الآتية:

تساؤلات البحث:

التساؤل الأول

س1- ما مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي للعينة الكلية (ذكور – إناث) بكليتي الآداب والعلوم بزليتن؟

التساؤل الثاني

س2- هل توجد فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليتي الآداب والعلوم بزليتن تُعزى لمتغير الجنس (ذكور – إناث)؟

التساؤل الثالث:

س3- هل توجد فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليتي الآداب والعلوم بزليتن تُعزى لمتغير التخصص (أدبي – علمي)؟

(1) - أشرف عبد التواب عبد المجيد (2018): مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، العدد 173، ص16

التساؤل الرابع:

س4- هل توجد فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم بزييتن تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير – دكتوراه)؟

أهداف البحث:

قام الباحثان بصياغة أهداف بحثهما على النحو الآتي:

الهدف الاول:

1- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي للعينه الكلية. (ذكور – إناث) بكلتي الآداب والعلوم بزييتن.

الهدف الثاني:

2- التعرف على إذا ما كان هناك فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم بزييتن تُعزى لمتغير الجنس (ذكور – إناث).

الهدف الثالث:

3- التعرف على إذا ما كان هناك فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم بزييتن تُعزى لمتغير التخصص (أدي – علمي).

الهدف الرابع:

4- التعرف على إذا ما كان هناك فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم بزييتن تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير – دكتوراه).

أهمية البحث:

قام الباحثان بعرض أهمية بحثهما على النحو الآتي:

1- يُعد البحث الحالي وما يترتب عليه من نتائج إضافة علمية للمكتبة العلمية، مما قد يساعد أعضاء هيئة التدريس الجامعي على الاطلاع على مشكلة البحث، والاستفادة من نتائجه.



2- يُمكن الاستفادة من البحث الحالي في إجراء بحوث مستقبلية، قد ترتبط بإحدى متغيرات البحث الحالي، في دراسة مشكلة البحث بأكثر من جانب، لمعرفة أهم أسبابها، والاستفادة من نتائجها.

3- يُمكن أن تساعد نتائج البحث الحالي المسؤولين على الجامعة، وعمداء الكليات على تفهم مستوى الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومساعدتهم على حلها.

4- يُمكن أن تساعد نتائج البحث الحالي أفراد العينة وهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي لمعرفة مستوى الضغوط التي يواجهونها وكيفية التعامل معها.

5- يساعد البحث الحالي شريحة مهمة من شرائح المجتمع، وهم طلبة الكليات على تفهم مستوى الضغوط المهنية التي يواجهها أساتذتهم في الكلية، مما يساعدهم على تحقيق التكيف والتوافق معهم، الأمر الذي قد ينعكس إيجابياً على تحصيلهم الأكاديمي.

حدود البحث:

قام الباحثان بتحديد حدود بحثهما وذلك على النحو الآتي:

- 1- الحدود الزمانية: تمثلت هذه الحدود في العام الجامعي (2019-2020).
- 2- الحدود المكانية: تقتصر الحدود المكانية في كليتي الآداب والعلوم بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن.
- 3- الحدود البشرية: تألفت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليتي الآداب والعلوم بالجامعة الأسمرية من حملة المؤهل العلمي الماجستير والدكتوراه.
- 4- الحدود العلمية والموضوعية: تمثلت هذه الحدود في دراسة العلاقة بين متغير الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي وعلاقتها بمتغير الجنس والتخصص والمؤهل العلمي، ومن خلال تطبيق أداة البحث المناسبة وحساب الخصائص السيكومترية لقياس صدق الأداة وثباتها.

متغيرات البحث شملت المتغيرات التالية:

1- المتغيرات الارتباطية: تمثل هذا النوع من متغيرات في دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

2- المتغيرات التصنيفية: تتمثل هذه المتغيرات في:

أ/ الجنس (ذكور - إناث)، ب/ متغير التخصص (أدبي - علمي)، ج/ متغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه).

مصطلحات البحث وتعريفات الإجرائية:

1/ الضغوط المهنية:

" تُعرف بأنها حالة من الشعور بالضيق وعدم الارتياح يشترك في تكوينها عدة عوامل نفسية واجتماعية وبيولوجية، كتزايد إفراز الأدرينالين، والشعور بالإحباط أمام المواقف المخرجة، أو نقص التفهم من قبل الأهل والأصدقاء والمعلمين".⁽¹⁾، كما يمكن أن تُعرف بأنها مفهوم يشير إلى درجة استجابة أعضاء هيئة التدريس الجامعي للأحداث و المتغيرات البيئية في حياتهم اليومية، وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعد الآثار الفسيولوجية التي تختلف في ما بينهم تبعاً للفروق الفردية بينهم.⁽²⁾

2/ يعرف الباحثان الضغوط المهنية: بأنها الحالة النفسية التي تنشأ لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي نتيجة للتوتر والانفعال المصاحب للمهنة التي يزاولونها أثناء تأدية أعمالهم اليومية، مما قد ينتج عنها حالة من الاحتلال النفسي، وعدم الثبات الانفعالي، كما قد تؤثر على عطائهم وعلى تحقيق أهدافهم.

3/ التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوصون على أداة البحث (الاستبيان).

4/ أعضاء هيئة التدريس الجامعي: - هم المدرسون الذين يدرسون بمرحلة التعليم الجامعي، في مختلف التخصصات، بكليتي الآداب والعلوم بالجامعة الأسمرية بعد حصولهم على المؤهل العلمي الماجستير أو الدكتوراه.

5/ متغيرات البحث ويقصد بها المتغيرات التصنيفية الآتية:

1 - الجنس. 2- التخصص. 3 - المؤهل العلمي.

6/ كلية الآداب: إحدى الكليات التابعة للجامعة الأسمرية تأسست سنة 1983م وتشمل الأقسام التالية: 1- قسم التربية وعلم النفس 2- قسم علم الاجتماع 3- قسم اللغة العربية والدراسات

(1) - السيد أعبيد ماجد بما الذين (2008): الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء، للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ص.8.

(2) - يونس محمد عبد السلام (2008): القياس النفسي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص.8.



الإسلامية 4- قسم اللغة الإنجليزية 5- قسم التاريخ 6- قسم الجغرافيا 7- قسم الفلسفة
8- قسم المكتبات والمعلومات 9- قسم الصحافة والإعلام 10- قسم الآثار.

7/ كلية العلوم: - إحدى الكليات التابعة للجامعة الأسمرية وتشمل الأقسام الآتية: 1- قسم الفيزياء 2- قسم الأحياء 3- قسم الكيمياء 4- قسم الرياضيات 5- قسم الحاسوب 6- قسم الإحصاء 7- قسم الجيولوجية.

8/ الجامعة الأسمرية الإسلامية: إحدى الجامعات الليبية التي تأسست سنة 1996/1995 وتشمل الكليات الآتية: 1- كلية الآداب 2- كلية العلوم 3- كلية الاقتصاد والتجارة 4- كلية الطب البشري 5- كلية طب الأسنان 6- كلية الموارد البحرية 7- كلية الهندسة 8- كلية تقنية المعلومات 9- كلية اللغات 10- كلية العلوم الإنسانية 11- كلية الشريعة، 12- كلية أصول الدين 13- كلية اللغة العربية 14- كلية الدراسات الإسلامية.

9/ مدينة زيتن: هي إحدى المدن الليبية الساحلية تقع شرق مدينة طرابلس على بُعد 160 كم يحدّها من الشمال البحر الأبيض المتوسط، ومن الجنوب مدينة بني وليد، وشرقاً مدينة مصراته، وغرباً مدينة الخمس، وتشمل المناطق التالية: 1- سوق الجمعة 2- كعام 3- مغرغرين 4- إزدو الجنوبية 5- إزدو الشمالية 6- الغويلات 7- ماجر 8- سوق الثلاثاء 9- المنارة.

الدراسات السابقة:

1-دراسة حفصة عطاالله حسين (2014): العراق

بعنوان: ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي، دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في مدينة بغداد، هدفت الدراسة إلى الكشف عن ضغوط العمل التي تحيط بالبيئة التدريسية للأستاذ الجامعي أثناء أداء عمله، كما هدفت الدراسة - أيضاً - إلى تشخيص الأسباب التي أسهمت في زيادة الضغوط النفسية لدى الأستاذ الجامعي الذي يعمل في الكليات الحكومية والخاصة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبيان كأداة لقياس متغيرات بحثها، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من (80) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- إن أبرز العوامل التي تؤدي إلى ضغوط العمل لدى الأستاذ الجامعي هي احساسه بفقدان الأمان الوظيفي، وعدم انضباط الطلبة في الدوام، كذلك عدم اتخاذ الإجراءات الحازمة ضدّهم، الأمر الذي يُؤكّد حالة من الإرباك في القاعات الدراسية.

2- إن الالتزامات الإدارية المفروضة على الأستاذ الجامعي تزيد من أعبائهم في أداء عملهم وتعيق نشاطهم البحثي والإبداعي⁽¹⁾.

2- دراسة أحمد محمد مصطفى (2016): المملكة العربية السعودية.

بعنوان: أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل، والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم- أيضاً- الاستبيان كأداة لجمع البيانات من العينة العشوائية المدروسة، والمكونة من (286) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- وجود علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين مصادر ضغوط العمل المحددة في الدراسة باستثناء غموض الدور والالتزام التنظيمي.

2- تعد طبيعة العمل أهم مصدر للضغوط الوظيفية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

3- وجود علاقة عكسية غير دالة احصائياً بين ضغوط العمل، والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة⁽²⁾.

3- دراسة أشرف عبد الثواب عبد الحميد (2017): الأردن

بعنوان: مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة تبوك، حول أبعاد ضغوط العمل المرتبطة بالعبء المهني (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، الأمان الوظيفي، والضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية (العلاقة مع الرؤساء و العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الطلبة وبيئة العمل) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبيان كأداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة على عدد (159) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، واختيرت العينة بالطريقة

(1)- حفصة عطا الله حسين (2014): ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، الأنبار، العراق، ص، 516,450

(2)- أحمد محمد مصطفى (2016): أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الولايات المتحدة الأمريكية، ص 11 - 131

- العشوائية البسيطة و بنسبة تمثيل (26.36%) من مجتمع الأصلي قوامه (603) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- 1- إن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل، وضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية جاءت عالية جداً.
 - 2- أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات الاستجابة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول بُعد الأمان الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
 - 3- أثبتت الدراسة وجود فروق حول بُعد عبء العمل تعزى لمتغير التخصص لصالح ذوي التخصص العلمي.
 - 4- أثبتت الدراسة وجود فروق حول بُعد عبء العمل يعزى لمتغير الجنسية لصالح الجنسيات غير سعودية.
 - 5- أثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول باقي الأبعاد تعزى لمتغير الجنس والتخصص والجنسية.⁽¹⁾

تعقيب ومناقشة الدراسات السابقة

من حيث مكان اجراء الدراسات:

اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث مكان الدراسة فقد أجريت بعضها في العراق كدراسة حفصة عطا الله حسين (2014)، كما أجريت دراسة أشرف عبد التواب عبد الحميد (2017) في الأردن، ودراسة أحمد محمد مصطفى (2016) في المملكة العربية السعودية.

من حيث الأهداف:

اختلفت الدراسات السابقة في تحديد الهدف مع البحث الحالي، مثل دراسة حفصة عطاالله حسين (2014)، و دراسة أحمد محمد مصطفى (2016)، وبينما تشابحت مع دراسة أشرف عبد التواب (2017) في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وكما تشابحت هذه الدراسات بأنها ركزت على متغير ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس من حيث أنه متغير مستقل.

(1)-أشرف عبدالتواب عبد الحميد(2017):مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك المملكة العربية السعودية ،مجلة كلية

التربية ،جامعة الأزهر ، العدد173 ص14

من حيث العينة:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينة، واتفقت الدراسات على طبيعة المجتمع، حيث تكونت عينة دراسة حفصة عطالله حسين (2014) من (80) عضواً هيئة تدريس جامعي، بينما دراسة أحمد محمد مصطفى (2016)، تكونت العينة من (286) عضواً هيئة تدريس جامعي وطبقت العينة العشوائية الطبقية، أما دراسة أشرف عبدالنواب عبدالحميد (2017) فتكونت العينة من (159) عضو هيئة تدريس جامعي واستخدمت العينة العشوائية البسيطة، أما البحث الحالي فقد تألفت عينته من (50) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي من كلية الآداب والعلوم زليتن.

من حيث المنهج:

استخدمت جميع الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم البحث الحالي المنهج نفسه.

من حيث الأدوات:

اتفقت بعض الدراسات السابقة في استخدامها للمقياس وهو (الاستبيان) كأداة لقياس متغيراتها، ولكنها اختلفت في تناولها له من حيث عدد فقراته.

من حيث النتائج:

دراسة حفصة عطالله حسين (2014) توصلت نتائجها إلى إن أبرز العوامل التي تؤدي إلى ضغوط العمل لدى الأستاذ الجامعي، هو احساسه لفقدان الأمان الوظيفي، وكذلك الالتزامات الإدارية المفروضة على الأساتذة الجامعيين تزيد من أعبائهم في أداء عملهم، وتعيق نشاطهم البحثي والإبداعي، أما دراسة أحمد محمد مصطفى (2016)، توصلت إلى نتائج أهمها وجود علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين مصادر ضغوط العمل المحددة في الدراسة، باستثناء غموض الدور و الالتزام التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى أن طبيعة العمل تعدّ أهم مصدر للضغوط الوظيفية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما توصلت - أيضاً - إلى وجود علاقة عكسية غير دالة احصائياً بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، أما دراسة أشرف عبدالنواب عبدالحميد (2017)، فقد توصلت إلى نتائج أهمها، وجود مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل، كما جاءت ضغوط العمل

المرتبطة بالبيئة الداخلية عالية جداً، وكذلك أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول بُعد الأمان الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق حول بُعد عبء العمل تعزى لمتغير التخصص لصالح ذوي التخصص العلمي، كما أثبتت الدراسة وجود فروق حول بُعد عبء العمل تعزى لمتغير الجنسية لصالح الجنسيات غير السعوديّة و أثبتت الدراسة - أيضاً- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول باقي الأبعاد تعزى لمتغير الجنس، و التخصص، والجنسية .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

أفادت الدراسات السابقة الباحثان في تحديد مشكلة بحثهما وصياغتها وتوضيح التساؤلات، والاستفادة منها - أيضاً- كما أفادت في تحديد المنهج المستخدم وأدوات جمع المعلومات والبيانات، بالإضافة إلى تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة.

يسعى البحث الحالي إلى إيجاد معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات التصنيفية (- الجنس - التخصص - المؤهل العلمي) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي وكما يسعى إلى معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

الإجراءات المنهجية للبحث:

منهج البحث:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لدراسة متغيرات بحثهما، لأن هذا المنهج يعتمد على وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها، وتفسيرها، وصولاً إلى الاستنتاجات العلمية الصحيحة، إضافة إلى أن هذا المنهج يحقق فهماً أفضل للظاهرة المدروسة، ويحدد العلاقة بين متغيراتها ويضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة بها. (1)

مجتمع البحث:

تألف البحث الحالي من جميع أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم، من حملة المؤهل العلمي الماجستير والدكتوراه، من كلا الجنسين للعام الجامعي (2019 - 2020)، حيث تناول مجتمع البحث على متغيرات التخصص (أدبي - علمي)، موزعين على الأقسام الأدبية والعلمية بالكليتين، بحيث ضمّ مجتمع البحث بالكليتين على عدد (250) عضواً من أعضاء هيئة

(1)-داوود عزيز حنا (2006): مناهج البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 9 .

التدريس الجامعي من كلا الجنسين، فقد ضم مجتمع البحث بكلية الآداب على عدد (158)، عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي من كلا الجنسين، منهم عدد (109) عضواً هيئة التدريس من الذكور، و شمل مجتمع البحث - أيضاً - على عدد (49) عضواً هيئة التدريس من الإناث، من حملة الماجستير، والدكتوراه، كما شمل مجتمع البحث بكلية العلوم - أيضاً - على عدد (92) عضواً هيئة التدريس الجامعي منهم (44) عضواً هيئة التدريس الجامعي من الإناث، وعلى عدد (48) عضواً هيئة التدريس من الذكور، وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي (الماجستير والدكتوراه)، شملت كلية الآداب على عدد (66) عضو هيئة تدريس من الذكور من حملة المؤهل العلمي (الماجستير)، وعلى عدد (40) عضواً هيئة التدريس من الإناث من حملة المؤهل نفسه، أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي (الدكتوراه)، فقد شمل مجتمع البحث على عدد (43) عضواً هيئة التدريس الجامعي من الذكور، وعلى عدد (9) أعضاء من هيئة التدريس الجامعي من الإناث من حملة المؤهل العلمي (الدكتوراه)، أما بالنسبة لكلية العلوم فقد شمل مجتمع البحث وفق المؤهل العلمي على عدد (32) من الذكور من حملة المؤهل العلمي (الدكتوراه)، وعلى عدد (9) إناث من حملة المؤهل العلمي (الدكتوراه)، أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي (الماجستير) فقد شملت عينة البحث على (24) عضواً هيئة التدريس الجامعي من الإناث، وعلى عدد (27) عضواً هيئة التدريس الجامعي من الذكور.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث المكونة من أعضاء هيئة التدريس بكليتي الآداب والعلوم وفقاً لمتغير الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، بالطريقة الطبقية العشوائية، حيث تعد هذه الطريقة إحدى الوسائل المستخدمة في البحث السلوكي، وقد مثلت عينة البحث مجتمع البحث بنسبة (20%) في كلا الكليتين، وقد ضمت عينة البحث بالنسبة لكلية العلوم وفق متغير المؤهل العلمي (الدكتوراه) على عدد (6) ذكور، كما شملت - أيضاً - على عدد (1) من الإناث من حملة المؤهل (الدكتوراه)، أما بالنسبة لمؤهل العلمي الماجستير فقد شملت العينة على عدد (6) من الذكور، وعلى عدد (5) من الإناث، أما بالنسبة لكلية الآداب فقد شملت عينة البحث على عدد (32) من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالكلية منهم عدد (22) من الذكور من حملة المؤهل العلمي (الماجستير والدكتوراه)، منهم عدد (9) من حملة المؤهل العلمي (الدكتوراه)، وعدد (13) من الذكور من حملة المؤهل العلمي (الماجستير)، أما لمتغير الجنس (الإناث) لقد شملت عينة البحث على عدد (10)

إناث منها عدد (2) من حملة المؤهل العلمي (الدكتوراه)، وعدد (8) من حملة المؤهل العلمي (الماجستير) .

أداة البحث:

قام الباحثان باستخدام الاستبيان كأداة للبحث وذلك لقياس متغيرات بحثهما، حيث شملت الأداة على مجالين أساسيين هم: المجال الأول هو الضغوط المرتبط بالعمل، وقد تضمن هذا المجال ثلاثة أبعاد هي: بُعد عبء العمل، وبُعد غموض الدور، و بُعد صراع الدور، حيث شمل البُعد الأول على (7) فقرات، تبدأ من الفقرة الأولى إلى الفقرة السابعة، في حين شمل البُعد الثاني على (5) فقرات، تبدأ من الفقرة الثامنة إلى الفقرة الثانية عشر، وأخيراً شمل المجال الأول على البُعد الثالث، حيث تضمن على (6) فقرات، تبدأ من الفقرة الثالثة عشر إلى الفقرة الثامنة عشر، أما المجال الثاني وهو الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية فقد تضمن أربعة أبعاد هي: البُعد الأول وهو العلاقة مع الرؤساء، حيث شملت الفقرات من الفقرة الأولى إلى الفقرة السادسة، كما شملت الأداء على البعد الثاني، وهو بعد العلاقة مع الزملاء، حيث شملت على ستة فقرات تبدأ من الفقرة السابعة إلى الفقرة الثانية عشر، كما شمل المجال الثاني على البعد العلاقة مع الطلبة، وقد تضمن ستة فقرات أيضاً، تبدأ من الفقرة الثالثة عشر إلى الفقرة الثامنة عشر، وأخيراً شمل المجال الثاني على البعد الرابع وهو بعد البيئة المادية حيث تضمنت ست فقرات - أيضاً- تبدأ من الفقرة التاسعة عشر إلى الفقرة الرابعة والعشرون، والجدير بالذكر أنّ الباحثين اعتمدا على أداة البحث المتمثلة في الاستبيان المستخدم في دراسة أشرف عبد التواب عبدالمجيد (2017)، بعد أن تم تقنينه وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين في مجال التخصص لغرض قياس الصدق الظاهري، وقد قام الباحثان بتحليل بيانات بحثهما وقد توصلا إلى النتائج الآتية:

نتائج البحث: -

جدول 1 يوصف عينة البحث:

الكلية		العلوم		الآداب		المؤهل العلمي	الجنس
دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير		
6	6	9	13	الذكور			
1	5	3	8	الإناث			

صدق وثبات أداة البحث:

تم اختيار عينة استطلاعية بلغ عددها 17 مفردة، وذلك لغرض التأكد من ثبات وصدق أداة البحث باستخدام معامل الصدق الذاتي، وأسلوب ألفا-كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية، والجدول رقم (2) يوضح قيم معامل الصدق وقيم معاملات الثبات لكل محور من محاور المقياس ولكل بعد للمقياس الكلي.

الجدول 2: يوضح نتائج الصدق والثبات

المقياس و أبعاده	الصدق الذاتي	لألفا-كرونباخ	التجزئة النصفية
مقياس الضغوطات المرتبطة بالعمل	0.747	0.864	0.855
	0.903	0.950	0.949
	0.931	0.965	0.964
	0.961	0.980	0.980
مقياس الضغوطات المرتبطة بالبيئة الداخلية	0.990	0.995	0.995
	0.931	0.965	0.964
	0.992	0.996	0.996
	0.867	0.931	0.929
	0.990	0.995	0.995
للمقياس الكلي	0.903	0.948	0.950

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيم معاملات الصدق وقيم معاملات الثبات لجميع الأبعاد والمحاور وللمقياس الكلي تراوحت بين 74%-99% وهذا يدل على ملائمة مقياس البحث للتطبيق وصلاحيته للاستخدام نتيجة لما تتمتع به من الدرجة العالية من الصدق والثبات.

- المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم معالجة وتفرغ وتحليل الاستبانة من خلال البرنامج الإحصائي (*SPSS*) وتم استخدام المقاييس الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، الأوزان النسبية، معامل ألفا كرونباخ، معامل التجزئة النصفية، معامل الصدق الذاتي، والاختبارات الإحصائية المتمثلة في الاختبار التائي للعينة، الاختبار التائي للعينات المستقلة واختبار مان ويتني، واختبار ليفين.

عرض النتائج ومناقشتها

التساؤل الأول:

ما مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي للعينة الكلية (ذكور- إناث) بكلتي الآداب و العلوم بزيتن؟.

للتعرف على مستوى الضغوطات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تم قياس مستوى الضغوط المهنية للعينة الكلية لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك تم قياس مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، وكذلك لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم، وكذلك تم قياس مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بكلية الآداب وكذلك لأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بكلية العلوم. ولتحقيق ذلك تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل محاور المقياس ولكل بعد من ابعاده وللمقياس ككل بصفة عامة، والجداول رقم (3، 4، 5) يوضح النتائج المتحصل عليها.

اولا: قياس مستوى الضغوط المهنية للعينة الكلية لأعضاء هيئة التدريس

جدول 3: يُبين نتائج قياس مستوى ضغوط المهنية للعينة الكلية

المقياس و ابعاده	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الترتيب	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
مقياس الضغوطات المرتبطة بالعمل	عبء العمل	51	2.0363	0.52593	متوسط	1	27.651	0.000**
	غموض الدور	51	1.8824	0.57990	تحت المتوسط	2	23.181	0.000**
	صراع الدور	51	1.7222	0.44174	تحت المتوسط	3	27.842	0.000**
	المقياس الكلي	51	1.8889	0.42958	تحت المتوسط		31.402	0.000**
مقياس الضغوطات المرتبطة بالبيئة الداخلية	العلاقة مع الرؤساء	51	1.7320	0.65661	تحت المتوسط	3	18.838	0.000**
	العلاقة مع الزملاء	51	1.5327	0.55074	تحت المتوسط	4	19.875	0.000**
	العلاقة مع الطلبة	51	2.3595	0.39915	عالي	2	42.215	0.000**
	البيئة المادية	51	2.4738	0.44387	عالي	1	39.802	0.000**
مقياس الكلي	51	2.0245	0.36380	متوسط		39.740	0.000**	
للمقياس الكلي	51	1.9664	0.35597	متوسط		39.451	0.000**	

**دالة احصائيا عند مستوى 1%

تبين نتائج جدول رقم (3)، أن بُعد عبء العمل قد احتل المرتبة الأولى من بين أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل حيث بلغ الوزن النسبي 68%، وهذا يشير إلى أن هناك أعباء إضافية إلى جانب الأعباء التدريسية لدى أفراد عينة البحث، وقد اتفقت هذه النتيجة مع عبد الحميد (2017)، ودراسة حسين (2014) والتي بينت أن الالتزامات الإدارية المفروضة على الأستاذ الجامعي تزيد من أعبائه في أداء عمله وتعيق نشاطه في البحث العلمي والإبداعي. واحتل بعد غموض الدور المرتبة الثانية وبعد صراع الدور المرتبة الثالثة من بين أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل حيث لم تتجاوز معدلات درجة الإجابة الدرجة المتوسطة.

أما من ناحية الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية، فقد تبين أن بعد البيئة المالية قد احتل المرتبة الأولى من بين أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية حيث بلغ الوزن نسبي 82%، وهذا يُشير إلى أن أفراد عينة البحث يشكون من ضيق وقلة جاهزية القاعات الدراسية بالمقومات العملية والتدريسية التي تشجع على العطاء، إضافة إلى قلة وجود أماكن للراحة والترفيه، و يأتي في المرتبة الثانية بُعد علاقة الأساتذة مع الطلبة حيث بلغ معدله درجة الإجابة العالية، حيث بلغ الوزن نسبي 79%، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة البحث يتضايقون من غياب الطلاب وضعف دافعيتهم للدراسة إلى جانب عدم مشاركتهم في الحوار العلمي إلى جانب عدم تطبيق اللوائح والقوانين المعمول بها عليهم، و قد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حسين (2014) والتي بينت أن من أبرز العوامل المؤدية إلى الضغوط عدم انضباط الطلاب وعدم اتخاذ الإجراءات الحازمة ضدهم. في حين، احتل بعد العلاقة مع الرؤساء المرتبة الثالثة وبُعد العلاقة مع الزملاء المرتبة الرابعة حيث أشارت النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل لأفراد عينة البحث م يتجاوز درجة الإجابة المتوسطة. أما من ناحية الدرجة الكلية لمقاييس البحث فقد احتل المقياس الكلي للضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 67%، ويليه مقياس الضغوط المرتبطة بالعمل بوزن نسبي بلغ 63%.

ثانيا: قياس مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ولأعضاء هيئة التدريس بكلية

العلوم

جدول 4: يوضح نتائج قياس مستوى ضغوط المهنية حسب الكلية

كلية العلوم						كلية الآداب						المقياس و ابعاده	
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الترتيب	المستوى	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة		
1	تحت المتوسط	0.60	0.370	1.810	18	1	عالي	0.72	0.561	2.160	51	عبء العمل	مقياس الضغوطات المرتبطة بالعمل
2	قليل	0.57	0.571	1.711	18	2	تحت المتوسط	0.66	0.572	1.976	51	غموض الدور	
3	قليل	0.53	0.339	1.602	18	3	تحت المتوسط	0.60	0.481	1.788	51	صراع الدور	
	قليل	0.57	0.315	1.713	18		تحت المتوسط	0.66	0.457	1.985	51	المقياس الكلي	
3	قليل	0.52	0.574	1.546	18	3	تحت المتوسط	0.61	0.685	1.833	51	العلاقة مع الرؤساء	مقياس الضغوطات المرتبطة بالبيئة الدارجية
4	قليل	0.46	0.348	1.389	18	4	قليل	0.54	0.626	1.611	51	العلاقة مع الزملاء	
2	عالي	0.77	0.350	2.324	18	2	عالي	0.79	0.428	2.379	51	العلاقة مع الطلبة	
1	عالي	0.83	0.414	2.491	18	1	عالي	0.82	0.465	2.465	51	البيئة المادية	
	تحت المتوسط	0.65	0.232	1.937	18		فوق المتوسط	0.69	0.414	2.072	51	المقياس الكلي	مقياس الضغوطات المرتبطة بالبيئة الدارجية
	تحت المتوسط	0.61	0.205	1.841	18		فوق المتوسط	0.68	0.403	2.035	51	المقياس الكلي	

بصفة عامة، تبين نتائج جدول رقم (4)، أن بعد عبء العمل قد احتل المرتبة الأولى من بين أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل حيث بلغ الوزن النسبي 72% لكلية الآداب و60% لكلية العلوم، وهذا يُشير إلى أن افراد عينة البحث من كلية الآداب يتحملون اعباء تدريسية إلى جانب القيام بالأعمال الإدارية أكثر من كلية العلوم. وعلى صعيد بعد غموض الدور وبعده صراع الدور فقد بينت النتائج أن بعد غموض الدور احتل المرتبة الثانية وبعده صراع الدور المرتبة الثالثة من بين أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل حيث لم تتجاوز معدلات درجة الإجابة للكليتين الدرجة تحت المتوسطة، أما من ناحية الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية، فقد تبين أن بعد البيئة المالية قد احتل المرتبة الأولى من بين أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية حيث بلغ الوزن نسبي 82% لكلية الآداب و83% لكلية العلوم، و يأتي في المرتبة الثانية بعد علاقة الأساتذة مع الطلبة حيث بلغ معدله درجة الإجابة العالية، حيث بلغ الوزن نسبي 79% لكلية الآداب و77% لكلية العلوم، في حين، احتل بعد العلاقة مع الرؤساء المرتبة الثالثة وبعده العلاقة مع الزملاء المرتبة الرابعة حيث أشارت النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل لأفراد عينة البحث لم يتجاوز درجة الإجابة المتوسطة للكليتين.

ثالثاً: قياس مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بكلية الآداب ولأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بكلية العلوم

جدول 5: يُبين نتائج قياس مستوى الضغوط المهنية حسب متغير الجنس والكلية

كلية العلوم					كلية الآداب					الجنس	المقياس و ابعاده		
المستوى	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المستوى	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة				
تحت المتوسط	0.63	0.271	1.881	12	فوق المتوسط	0.69	0.482	2.058	34	الذكور	عبء العمل	مقياس الضغوطات المرتبطة بالعمل	
قليل	0.56	0.516	1.667	6	عالي	0.79	0.671	2.364	17	الاناث			
تحت المتوسط	0.62	0.593	1.867	12	تحت المتوسط	0.64	0.536	1.927	34	الذكور	غموض الدور		
قليل	0.47	0.400	1.400	6	فوق المتوسط	0.69	0.653	2.073	17	الاناث			
قليل	0.53	0.321	1.597	12	قليل	0.57	0.465	1.705	34	الذكور	صراع الدور		
قليل	0.54	0.404	1.611	6	تحت المتوسط	0.65	0.489	1.954	17	الاناث			
قليل	0.59	0.281	1.782	12	تحت المتوسط	0.63	0.419	1.904	34	الذكور	المقياس الكلي		
قليل	0.52	0.359	1.574	6	متوسط	0.72	0.507	2.147	17	الاناث			
قليل	0.49	0.407	1.472	12	قليل	0.59	0.687	1.765	34	الذكور	العلاقة مع الرؤساء		مقياس الضغوطات المرتبطة بالبيئة الداخلية
قليل	0.56	0.846	1.694	6	تحت المتوسط	0.66	0.690	1.970	17	الاناث			
قليل	0.43	0.334	1.292	12	قليل	0.52	0.547	1.546	34	الذكور	العلاقة مع الزملاء		
قليل	0.53	0.312	1.583	6	قليل	0.58	0.772	1.742	17	الاناث			
عالي	0.76	0.398	2.278	12	عالي	0.78	0.478	2.341	34	الذكور	العلاقة مع الطلبة		
عالي	0.81	0.230	2.417	6	عالي	0.82	0.308	2.454	17	الاناث			
عالي	0.85	0.409	2.542	12	عالي	0.81	0.462	2.439	34	الذكور	البيئة المادية		
عالي	0.80	0.443	2.389	6	عالي	0.84	0.491	2.515	17	الاناث			
تحت المتوسط	0.63	0.172	1.896	12	متوسط	0.67	0.426	2.023	34	الذكور	المقياس الكلي		
متوسط	0.67	0.325	2.021	6	متوسط	0.72	0.391	2.171	17	الاناث			
تحت المتوسط	0.62	0.185	1.847	12	تحت المتوسط	0.66	0.393	1.972	34	الذكور	للمقياس الكلي		
تحت المتوسط	0.61	0.259	1.829	6	متوسط	0.72	0.411	2.160	17	الاناث			

بالنسبة لبعء عبء العمل، أشارت النتائج في جدول رقم (5)، إلى أن أفراد عينة البحث من كلية الآداب يتحملون أعباء تدريسية إلى جانب قيامهم بالأعمال الإدارية، حيث تبين أن مستوى ضغوط العمل لدى الإناث كان عالي وجاء أكثر من الذكور الذي كان مستوى ضغوط العمل لديهم فوق المتوسط، حيث بلغ الوزن النسبي للإناث 79% بينما بلغ عند الذكور 69%، أما بالنسبة لكلية العلوم، فأشارت النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل لأفراد عينة البحث لم يتجاوز درجة الإجابة المتوسطة، فقد تبين أن مستوى ضغوط العمل لديهم تحت المتوسط، حيث بلغ الوزن النسبي للذكور 63% بينما كان مستوى الضغوط قليل عند الإناث بوزن نسبي 56%، وبينت النتائج أن مستوى ضغوط العمل المرتبطة بغموض وصراع الدور حسب استجابات عينة البحث من كليتي الآداب والعلوم لم يتجاوز درجة الإجابة المتوسطة للأغلبية، حيث تبين أن مستوى ضغوط العمل على هذين البُعدين لدى الإناث أكثر من الذكور بكلية الآداب، حيث بلغ الوزن النسبي للذكور 64%، و 57% للبعدين على التوالي، و بلغ الوزن النسبي للإناث 69% و 65% للبعدين على التوالي، في حين تبين أن مستوى ضغوط العمل على بُعد غموض الدور لدى الذكور أكثر من الإناث بكلية العلوم حيث بلغ الوزن النسبي للذكور 62% وللإناث 47%، ونلاحظ كذلك أن مستوى ضغوط العمل على بُعد صراع الدور لدى الإناث أكثر من الذكور حيث بلغ الوزن النسبي للذكور 53% وللإناث 54%. أما من ناحية الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية، فقد تبين أن مستوى بُعد العلاقة مع الطلبة وبعء البيئة المالية حسب استجابات عينة البحث من كليتي الآداب والعلوم كان عالياً، حيث تبين أن مستوى ضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية على هذين البُعدين لدى الإناث أكثر من الذكور بكلية الآداب حيث بلغ الوزن النسبي للذكور 78%، و 81% للبعدين على التوالي، وبلغ الوزن النسبي للإناث 82% و 84% للبعدين على التوالي، في حين تبين أن مستوى ضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية على بُعد المالية لدى الذكور أكثر من الإناث بكلية العلوم حيث بلغ الوزن النسبي للذكور 85% وللإناث 80%، و نلاحظ كذلك أن مستوى ضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية على بُعد العلاقة مع الطلبة لدى الإناث أكثر من الذكور حيث بلغ الوزن النسبي للذكور 76% وللإناث 81%، أما بالنسبة لباقي الأبعاد فقد تبين أن مستوى استجابات عينة البحث من كليتي الآداب والعلوم لم يتجاوز درجة الإجابة المتوسطة.

التساؤل الثاني:

هل توجد فروق دالة احصائيا في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليتي الآداب و العلوم بزيتن تعزى لمتغير الجنس (ذكور-إناث)؟.

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة واختبار مان ويتني لمعرفة دلالة الفروق وفق متغير الجنس وذلك بعد إجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين، حيث تم استخدام الاختبار التائي على اغلبية الأبعاد والمقاييس الكلية، فيما عدا الأبعاد المتمثلة في بُعد عبء العمل، وبُعد العلاقة مع الطلبة، ولدرجات المقياس الكلي للضغوط المرتبطة بالعمل فقد تم استخدام اختبار مان ويتني، ويبين الجدول رقم (6) قيم الاختبارات المستخدمة ودلالاتها الإحصائية.

الجدول 6: يوضح نتائج دلالة الفروق في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس

المقياس وابعاده	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة	اختبار ليفين
عبء العمل	الذكور	34	1.9957	0.42424	-0.753	0.452	0.003
	الاناث	17	2.1176	0.69471			
غموض الدور	الذكور	34	1.9059	0.54880	0.406	0.686	0.385
	الاناث	17	1.8353	0.65282			
صراع الدور	الذكور	34	1.6667	0.41837	-0.277	0.208	0.096
	الاناث	17	1.8332	0.47869			
المقياس الكلي	الذكور	34	1.8611	0.37585	-0.160	0.873	0.013
	الاناث	17	1.9445	0.52953			
العلاقة مع الرؤساء	الذكور	34	1.6617	0.61331	-1.083	0.284	0.076
	الاناث	17	1.8726	0.73486			
العلاقة مع الزملاء	الذكور	34	1.4559	0.49289	-1.422	0.161	0.162
	الاناث	17	1.6862	0.63970			
العلاقة مع الطلبة	الذكور	34	2.3186	0.44641	0.927	0.354	0.038
	الاناث	17	2.4412	0.27607			
البيئة المادية	الذكور	34	2.4755	0.44020	0.037	0.970	0.821
	الاناث	17	2.4705	0.46476			
المقياس الكلي	الذكور	34	1.9779	0.35905	-1.302	0.199	0.648
	الاناث	17	2.1176	0.36590			
للمقياس الكلي	الذكور	34	1.9279	0.33646	-1.094	0.279	0.229
	الاناث	17	2.0434	0.39121			

من نتائج الجدول رقم (6) يتبين انه لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم بزلتين بين عيني الذكور والإناث، حيث تبين أن جميع مستويات الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 5% لجميع الأبعاد ولجميع المقاييس الكلية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد (2017) التي كشفت عن عدم وجود فروق حول أبعاد متغير الضغوط المرتبطة بالعمل، وأبعاد متغير الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية.

التساؤل الثالث:

هل توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم بزلتين تعزى لمتغير التخصص (أدبي-علمي)؟.

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة و اختبار مان ويتني لمعرفة دلالة الفروق وفق متغير الجنس وذلك بعد إجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين، حيث تم استخدام الاختبار التائي على اغلبية الأبعاد والمقاييس الكلية، فيما عدا الأبعاد المتمثلة في بُعد عبء العمل، بُعد صراع الدور، بُعد العلاقة مع الزملاء، ولدرجات المقياس الكلي للضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية وللمقياس الكلي فقد تم استخدام اختبار مان ويتني، ويبين الجدول رقم (7) قيم الاختبارات المستخدمة ودلالاتها الإحصائية.

الجدول 7: يُبين نتائج دلالة الفروق في الضغوطات المهنية تبعاً لمتغير التخصص

المقياس و ابعاده	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة	اختبار ليفين
الضغوطات المرتبطة بالعمل	عبء العمل	33	2.1601	0.56101	2.030-	0.024	0.016
	علمي	18	1.8095	0.36999			
	غموض الدور	33	1.9758	0.57175	1.581	0.120	0.882
	علمي	18	1.7111	0.57075			
	صراع الدور	33	1.7879	0.48093	1.346-	0.178	0.043
	علمي	18	1.6018	0.33886			
	المقياس الكلي	33	1.9849	0.45689	2.246	0.029	0.197
	علمي	18	1.7129	0.31487			

0.272	0.137	1.511	0.68458	1.8334	33	أدبي	العلاقة	الضغوطات المرتبطة بالبيئة الداخلية
			0.57393	1.5462	18	علمي	مع الرؤساء	
0.001	0.496	0.681-	0.62587	1.6111	33	أدبي	العلاقة	
			0.34778	1.3890	18	علمي	مع الزملاء	
0.259	0.645	0.464	0.42755	2.3788	33	أدبي	العلاقة	
			0.34992	2.3241	18	علمي	مع الطلبة	
0.463	0.843	0.199-	0.46537	2.4646	33	أدبي	البيئة	
			0.41393	2.4907	18	علمي	المادية	
0.003	0.252	1.145-	0.41419	2.0720	33	أدبي	المقياس	
			0.23225	1.9374	18	علمي	الكلّي	
0.002	0.119	1.558-	0.40266	2.0347	33	أدبي	للمقياس	
			0.20465	1.8413	18	علمي	الكلّي	

من نتائج الجدول رقم (7) بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية على بُعد عبء العمل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلّيتي الآداب والعلوم بزليتين بين التخصص الأدبي والعلمي لصالح التخصص الأدبي وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد (2017) التي كشفت عن عدم وجود فروق حول بُعد عبء العمل ولكن لصالح التخصص العلمي، كذلك بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية على درجات المقياس الكلّي للضغوط المرتبطة بالعمل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلّيتي الآداب و العلوم بزليتين بين التخصص الأدبي و العلمي لصالح التخصص الأدبي.

في حين تبين انه لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلّيتي الآداب والعلوم بزليتين بين التخصص الأدبي والعلمي على بقية الأبعاد، حيث تبين أن اغلبية مستويات الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 5% لأغلبية الأبعاد والمقاييس الكلية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد (2017) التي كشفت عن عدم وجود فروق حول باقي ابعاد متغير الضغوط المرتبطة بالعمل حسب متغير التخصص.

التساؤل الرابع:

هل توجد فروق دالة احصائيا في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليتي الآداب و العلوم
بزلتين تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير-دكتوراه)؟.

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة واختبار مان ويتني لمعرفة دلالة
الفروق وفق متغير المؤهل العلمي وذلك بعد إجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين،
حيث تم استخدام الاختبار التائي على اغلبية الأبعاد والمقاييس الكلية، فيما عدا بُعد العلاقة مع الرؤساء،
ولدرجات المقياس الكلي للضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية فقد تم استخدام اختبار مان ويتني، ويبين الجدول
رقم (8) قيم الاختبارات المستخدمة ودلالاتها الإحصائية.

الجدول 8: يوضح نتائج دلالة الفروق في الضغوطات المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المقياس و ابعاده	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة	اختبار ليفين
عبء العمل	ماجستير	32	2.1070	0.51956	1.253	0.216	0.727
	دكتوراه	19	1.9173	0.52875			
	ماجستير	32	1.8937	0.57470	0.180	0.858	0.844
	دكتوراه	19	1.8632	0.60389			
غموض الدور	ماجستير	32	1.7083	0.41690	0.289-	0.774	0.716
	دكتوراه	19	1.7456	0.49171			
	ماجستير	32	1.9150	0.43025	0.559	0.579	0.595
	دكتوراه	19	1.8450	0.43651			
المقياس الكلي	ماجستير	32	1.6823	0.52591	0.148-	0.883	0.005
	دكتوراه	19	1.8158	0.84230			
	ماجستير	32	1.6094	0.50899	1.299	0.200	0.518
	دكتوراه	19	1.4036	0.60688			
العلاقة مع الرؤساء	ماجستير	32	2.3802	0.37207	0.478	0.635	0.174
	دكتوراه	19	2.3245	0.44953			
	ماجستير	32	2.4791	0.42482	0.109	0.913	0.673
	دكتوراه	19	2.4649	0.48613			
العلاقة مع الزملاء	ماجستير	32	2.0378	0.30048	0.575-	0.565	0.044
	دكتوراه	19	2.0021	0.45969			
	ماجستير	32	1.9851	0.33066	0.483	0.631	0.640
	دكتوراه	19	1.9349	0.40251			
العلاقة مع الطلبة	ماجستير	32	2.4791	0.42482	0.109	0.913	0.673
	دكتوراه	19	2.4649	0.48613			
	ماجستير	32	2.0378	0.30048	0.575-	0.565	0.044
	دكتوراه	19	2.0021	0.45969			
البيئة المادية	ماجستير	32	1.9851	0.33066	0.483	0.631	0.640
	دكتوراه	19	1.9349	0.40251			
	ماجستير	32	2.0378	0.30048	0.575-	0.565	0.044
	دكتوراه	19	2.0021	0.45969			
المقياس الكلي	ماجستير	32	1.9851	0.33066	0.483	0.631	0.640
	دكتوراه	19	1.9349	0.40251			
	ماجستير	32	2.0378	0.30048	0.575-	0.565	0.044
	دكتوراه	19	2.0021	0.45969			



بينت نتائج الجدول رقم (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية على بُعد عبء العمل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم بزلتين بين حملة الماجستير والدكتوراه على جميع الأبعاد والمقاييس الكلية، حيث تبين أن جميع مستويات الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 5%.

التوصيات:

قدم الباحثان توصياتهم على النحو التالي:

- 1- الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وذلك بعدم اشغالهم بمهام أخرى قد تعيق أدائهم غير مهامهم الأكاديمية، بحث يساعد ذلك على زيادة فاعليتهم في أداء مهامهم بصورة أفضل.
- 2- تحديد بصورة واضحة المهام والمسؤوليات المكلف بها أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- 3- حل مشاكل أعضاء هيئة التدريس الجامعي والإيفاء بحقوقهم كالرواتب والعلاوات التي من شأنها أن تدعمهم أكاديمياً واجتماعياً.

المقترحات:

- 1- إجراء بحوث أخرى تشمل متغيرات البحث الحالي وربطها بمتغيرات أخرى حتى يتم دراسة المشكلة بنطاق أوسع وبصورة أوضح.
- 2- توفير بيئة مناسبة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تتوفر فيها الإمكانيات التي من شأنها تزيد من عطاء هيئة التدريس الجامعي.

قائمة المراجع والمصادر

- 1- أحمد محمد مصطفى (2016): أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الولايات المتحدة الأمريكية.
- 2- السيد اعبيد ماجد بهاء الدين (2008): الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء، للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 3- أشرف عبد التواب عبد المجيد (2017): مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر العدد 173.
- 4- حسين أحمد الطعاني (2005): مصادر ضغط العمل لدى مديري مدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، مجلة جامعة دمشق، دمشق، سوريا، العدد 20.
- 5- حفصة عطا الله حسين (2014): ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، الأنبار، العراق.
- 6- داوود عزيز حنا (2006): مناهج البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 7 - يونس محمد عبد السلام (2008): القياس النفسي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.



Profession pressure and its relationship to some variables among members of university teaching staff

(A competitive study between teaching staff members of
Faculty of arts and the Faculty of sciences at Alasmarya Islamic
University)

Dr. Juma Muhammad Al-Takuri

A. Faraj Othman Shelfah

Abstract:

The educational process in the college aims to prepare students scientifically, and provide them with information, knowledge, community morals and values. The university teaching profession also aims to prepare them to face the requirements of life, overcome problems that face them, whether at the academic or other level, and give them a great deal of adaptation. Since achieving these goals must have a kind of pressure among members of the university teaching staff that would adversely affect them, and the extent to which they achieve their desired goals, and because the researchers are members of the teaching staff of the faculty of arts, they felt the problem and aimed to study it scientifically to know its causes and reach the most important scientific results associated with it.

Research problem: The research problem is summarized in the following main question:

Is there a relationship for the variable of profession pressure among members of the teaching staff of the university on the sample (male-



female) in the faculties of Arts and Sciences at the University of Alsmarya in Zliten?

Research questions: The questions can be presented as follows:

1. What is the level of profession pressure among members of the teaching staff of the university (males – females) at the Faculty of Arts and Sciences Zliten?
2. Are there statistically significant differences in the profession pressures of the members of the university teaching staff in the Faculties of Arts and Sciences in the city of Zliten attributed to the gender variable (male–female), or the change of specialization (literary, scientific)?

Research Objectives: The objectives of the research are summarized in identifying the level of profession pressures among members of the teaching staff of the college for the total sample (males – females) in the Faculty of Arts and the Faculty of Sciences in Zliten, as well as to identify if there are statistically significant differences in the profession pressures of members of the university teaching staff in the Faculty of Arts and the Faculty of Sciences in Zliten are attributed to the gender variable (male – female), specialization (literary – scientific), and the variable of academic qualification (MA – PhD)

Research Sample: The research sample, consisting of members of the teaching staff of the Faculty of Arts and the Faculty Sciences, was chosen according to the gender variable, specialization, and academic qualification in a random class method, as the number of the total sample reached 50 members of the teaching staff of both faculties.

Search Results: The results of the research proved that workload occupied the first rank among the dimensions of pressure associated



with the work, and role ambiguity occupied the second rank, while role struggle occupied the third rank. The results, also, proved that there are no statistically significant differences in the profession pressures of the teaching staff members of the Faculty of Arts and the Faculty of Sciences in Zliten between the two samples of males and females. The results also showed that there are statistically significant differences in the profession pressures of workload of research sample in the faculties of arts and science between the literary and scientific specialization in favor of literary specialization. The results also showed that there are no statistically significant differences of the workload of members of the research sample in the Faculty of Arts and the Faculty of Sciences between holders of Masters degrees and PhDs.