

# الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفرات

الدكتور فواز ويس العلي الدرويش

الدكتور مهيار غازي الهلامي\*

## الملخص

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفرات، والتعرف على مستويات الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفرات تعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان أداتان للتعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني وهما:

-مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثان، ومقياس الضغوط النفسية من إعداد اسماعيل (2018). وبلغ حجم المجتمع الأصلي للدراسة (275) عضواً، وتألّفت عينة الدراسة من (75) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (ذكور، وإناث) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من كليات جامعة الفرات بمدينة دير الزور وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.
  - وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير الخبرة.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني وفق متغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التوافق المهني وفق متغير الحالة الاجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التوافق المهني لصالح ذوي الخبرة الأكبر (6-10 سنوات).
- ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم مجموعة من المقترحات العملية من أجل الارتقاء بعمل الجامعة.

**الكلمات المفتاحية:** الضغوط النفسية - التوافق المهني - أعضاء الهيئة التدريسية.

أستاذ مساعد في كلية التربية بدير الزور

\*مدرس في قسم علم الاجتماع في كلية الآداب بدير الزور

## أولاً: مقدمة:

تعد مهنة التدريس الجامعي بصفة عامة مهنة شاقة وصعبة ومثيرة للتوتر، يتعرض فيها الأستاذ الجامعي لضغوطات وصعوبات عديدة خاصة في مجال العلاقة مع الزملاء، وخلال فترة الامتحانات الجامعية، كما يتطلب التدريس في الجامعة خدمات توجيهية وخدمات تعليمية في الوقت نفسه مما يسبب الضغط على المدرس الذي يقع على عاتقه تحقيق التكيف النفسي الاجتماعي، وأكساب الطلبة طرق علمية واجتماعية تمكنهم من تعلم مهارات حياتية وتعليمية تساعدهم على التعايش بالحياة بطرق مقبولة، ففي ظل العمل يتعرض الفرد لكثير من الضغوطات النفسية التي قد تسبب له الشعور بالتوتر، فالضغوطات النفسية من العوامل التي تؤدي للاحتراق النفسي للعامل ويتمثل الاحتراق النفسي في التشاؤم واللامبالاة وعدم دقة الأداء وسوء التوافق المهني والقيام بالواجبات بصورة تفقر إلى الاندماج الاجتماعي، فالاندماج الوجداني أحد الركائز الأساسية في مهنة التدريس الجامعي، لذلك نجد أن الضغوطات النفسية عند أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لها أثراً كبيراً على الأداء التدريسي وعلى توافقهم المهني والنفسي.

ويعتبر التوافق المهني ذو أهمية كبرى في حياة الفرد فهو ينعكس على توافقه النفسي، وبالتالي على حياته وصحته النفسية الأخيرة التي تحدد بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه وبيئته، ولشخصيته الاستاذ الجامعي واتزانه النفسي وصحته النفسية أثر كبير مع الآخرين من جهة وفي أدائه في قاعة التدريس من جهة أخرى (شموري (2017 ص2) وإن توافق عضو الهيئة التدريسية مهنيًا يعد مؤشر وحافزاً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام أي عضو بمهامه وجاءت هذه الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفرات .

## ثانياً: مشكلة البحث:

إن الدور الذي يؤديه الاستاذ الجامعي يعد دوراً مهماً لأنه أحد أهم محاور العملية التعليمية فهو الموجه، والمربي، والقوة للطلبة، لتحقيق النجاح بالأدوار السابقة لابد من تمتعه بمستوى عالي من الصحة النفسية والاجتماعية والشعور بالانتماء للجامعة التي يعمل بها والتوافق مع مهنته ومروؤوسيه وزملائه في العمل حيث يدفعه التوافق السوي إلى السعي الدائم لتحقيق أهدافه وأهداف الجامعة التي ينتمي إليها، إلا أنه أثناء سعيه لتحقيق أهدافه يواجه ضغوطات كبيرة تحول دون تحقيقه أهدافه أو أهداف الجامعة العامل بها، لذلك نجد أن الضغوطات النفسية والمهنية إحدى الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين والدراسين في العلوم النفسية والاجتماعية، وذلك للتأثر المباشر وغير المباشر الذي تسببه ضغوطات العمل بمصادره المختلفة سواء المتعلقة بالوظيفة نفسها أو المتعلقة ببيئة العمل، ودراسة الضغوطات النفسية والاجتماعية ليست وليدة العصر الحديث، إنما هي موجودة منذ وجود الإنسان، وقد زادت حدة الضغوط وشدتها وأصبحت أكثر وضوحاً بالعصر الحديث نتيجة لزيادة عدد العاملين في المؤسسات وزيادة التخصص فيها وتضخم إنتاجيتها، وتعد بيئات العمل وكثير متطلبات الحياة للعاملين (البشاشة، 2004، 328).

ومن ناحية أخرى، تعمل الجامعات بشكل جاد على تطوير أنظمتها كافة وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات العصر الحديث، وأي مؤسسة تعليمية لا تستطيع كسب الجودة

والكفاءة في أنظمتها الا إذا أعطت أولوية خاصة لأعضاء هيئة التدريس في إشباع حاجاتهم، فهم يمثلون المحور الرئيسي للعملية التعليمية، فعليهم تتوقف كفاءة وجودة التعليم الجامعي من خلال توافقهم المهني وتعاونهم مع بعضهم ومع طلبتهم لرفع المستوى العلمي للجامعة. (زاهر، 1995، 328)، ولم تعد تقتصر رسالة الجامعة على إعداد الطلاب فحسب، وإنما أوسع نطاقها ليشمل التعليم والبحث وخدمة المجتمع في ضوء رسالة الجامعة، التي تنبثق منها هذه المهام والأدوار المتعددة مما أدى إلى تعرض أعضاء هيئة التدريس إلى أنواع مختلفة من الضغوط، وتعد المهام المتعددة والمتنوعة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس مصدراً رئيساً للضغوطات النفسية والمهنية، فالضغوطات النفسية التي يتعرض لها من الممكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية ومهنية لها تأثيرات سلبية على جهازه المناعي، وطبيعته النفسية، فقد تكون الضغوط ذات أثر سلبي كبير خاصة في حالة مرض القلب نظراً لان أول مؤشر للضغوط الحادة يكون الموت المفاجئ، فقد وجدت العديد من الدراسات التي ربطت بين الضغط الزائد وظهور مشاكل صحية ونفسية تمثلت بالصداع الحاد، وآلم في الرأس وضعف في الأداء وسوء التوافق المهني، فالتوافق المهني لعضو هيئة التدريس من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء التدريسي وزيادة فاعليته، فمعظم الدراسات التي تناولت التوافق النفسي والرضا الوظيفي ركزت على متغير الرضا الوظيفي باعتباره أحد مكونات سعادة الفرد. (يوسف الرحيبي 2017). ولابد من الإشارة إلى أن العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني ليست علاقة بسيطة كما يتصور البعض، بل هي معقدة أكثر مما يتصوره العديد منا كون هذه العلاقة ترتبط بالمهنة التي يؤديها العامل، وهذا ما يتطلب الأخذ في الاعتبار بمصادر الضغط، ونوع الأداء المقاس والعوامل الشخصية كالعمر، والخبرة، والجنس. (الطائف، 1992، 24). وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة للضغوط النفسية التي يتعرض لها الأفراد إلا أن العلاقة بينهم ليست سلبية دائماً، حيث ينظر البعض إلى الضغوط على أنها عقبات تعيق الفرد عن القيام بعمله بالشكل المطلوب، بينما البعض الآخر ينظر للضغوط على أنها محفز إيجابي فهي تدفعه نحو الإنجاز والتفوق وتكون حافزاً له لتحقيق أهدافه وتحفزه للعمل، وذلك لاعتقاد الفرد أنها أساس وجوده، فأصحاب هذه الاتجاه يعتبرون ضغوط العمل الدافع لظهور السلوك الإبداعي وزيادة مستوى الأداء، حيث يوجد بعض الأفراد الذين يؤدون أداء خارقاً في مواقف الضغط الشديد كما هو الحال بالنسبة للأطباء في حالة العمليات الجراحية المعقدة، ورجال الأمن في حالة الكوارث. ومن هنا فإن دراسة موضوع الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس، يعد مهماً بسبب أهمية دراسة المتغيرين لكونهما من صميم الحياة الواقعية واليومية التي يعيشها كل منهم أي أنها تمثل الضغوطات اليومية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس بالجامعة التي ترتبط بشكل أو بآخر بالتوافق المهني، وقد أكدت الدراسات السابقة كدراسة علي (2009)، ودراسة نزار وسليمان (2019)، ودراسة المير (1995) أهمية دراسة الضغوط النفسية لما لها من أثر على الصحة النفسية للأفراد، وكذلك فقد أكدت دراسات سابقة تناولت متغير التوافق المهني كدراسة عطالله (2001)، ودراسة فحجات (2016)، ودراسة عبد القادر (2000) أهمية دراسة التوافق المهني للفرد، ومن خلال خبرة الباحثان في مجال التدريس في جامعة الفرات تبين أن هناك بعض الزملاء يعانون من ضغوطات نفسية كثيرة ولأسباب متعددة قد يكون لها أثر

على توافقهم المهني الذي يؤثر على مستوى أدائهم التدريسي لذلك يسعى البحث الحالي للتعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفرات.

### ثانياً: أهمية البحث:

#### 1- الأهمية النظرية :

- 1- تكمن أهمية البحث في معرفة العلاقة بين التوافق المهني والتوافق النفسي عند أعضاء الهيئة التدريسية كونهما من عوامل التحدي والمقاومة التي تساعد الفرد على مواجهة المواقف الصعبة وتحقيق التوافق النفسي.
- 2- تبرز أهمية البحث كونه من الأبحاث الحديثة التي تناولت الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفرات حيث لم يجد الباحثان في حدود علمهما أية دراسة تناولت موضوع الضغوطات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس وهذا ما يمنح المبرر العلمي الكبير.
- 3- يعد هذا البحث أثراً للمعرفة التربوية والنفسية لتناوله متغيرات هامة في العملية التربوية والمتمثلة بالضغوط النفسية والتوافق المهني .

#### 2- الأهمية التطبيقية :

- 1- إمكانية الاستفادة من نتائج هذا البحث في لفت انتباه المسؤولين في جامعة الفرات إلى اتخاذ الإجراءات وإيجاد الحلول المناسبة واقتراح برامج وندوات نوعية بأساليب التخفيف من الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط النفسية سواء كانت مادية أو معنوية الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية من أجل تحقيق التوافق المهني ورفع مستوى الأداء .

### ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد عينة البحث .
2. التعرف على مستويات الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث.
3. التعرف على الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث في الضغوطات النفسية تبعاً لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة التدريسية) .
4. التعرف على الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث في التوافق المهني تبعاً لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة التدريسية) .

### رابعاً: فرضيات البحث:

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الضغوطات النفسية ، والتوافق المهني.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوطات النفسية عند مستوى الدلالة (0.05) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ومتغير الحالة الاجتماعية ( عازب ، متزوج )، ومتغير سنوات الخبرة التدريسية ( من 1 إلى 5 سنوات ، من 6 إلى 10 سنوات ) .

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني عند مستوى دلالة (0.05) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث) ومتغير الحالة الاجتماعية (عازب، متزوج) ومتغير الخبرة (من 1 إلى 5 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات).

#### خامساً: حدود البحث :

- الحدود البشرية : تم تطبيق البحث على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفرات .
- الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة في جامعة الفرات في مدينة دير الزور .
- الحدود الزمانية تم إجراء الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي 2024/2023.
- الحدود الموضوعية : دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني.

#### سادساً: مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

##### 1. الضغوطات النفسية:

هي مجموعة من المتغيرات التي يتعرض لها الفرد بالإضافة إلى الاستجابات المترتبة عليها، وكذلك تقدير الفرد لمستوى الخطر وأساليب التكيف مع الضغط والدفاعات النفسية التي يستخدمها الفرد في ظل هذه الظروف". (علي، 2009، 98). ويعرف الباحثان الضغوطات النفسية إجرائياً: بأنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو الهيئة التدريسية على مقياس الضغوطات النفسية المعد لهذه الدراسة، وتشير الدرجة المرتفعة لدرجة عالية من الضغوطات والعكس صحيح.

2. التوافق المهني : هو نجاح الفرد بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما رضاه عن عمله، ووجباته وسعادته ورضا المشرفين والمسؤولين في العمل بوجوده في هذا العمل وكفاءته في إنجاز هذا العمل. (الزهراني، 2009).

التوافق المهني: إجرائياً هو الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة الفرات على مقياس التوافق المهني المعد لهذه الدراسة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى درجة مرتفعة من التوافق المهني والعكس صحيح.

#### سابعاً: الدراسات السابقة

1. دراسة المير (1995) بعنوان: العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي والصفات الشخصية بالكويت، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العلاقة بين ضغط العمل والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، والصفات الشخصية، اتبع الباحث المنهج الوصفي اشتملت عينة الدراسة على (200) فرداً من الناطقين باللغة الانكليزية العاملين بالمنشأة وينتمون إلى أربعة عشر جنسية تم تصنيفهم إلى أربع جنسيات (سعودية، عربية، آسيوية، غربية) قد أشارت نتائج الدراسة إلى أن وظائف المجموعة الغربية تتصف بمستوى عالي من صراع الدور، وغموض الدور مقابلة مع المجموعة العربية، كما أشارت النتائج أن العمالة الآسيوية أكثر ولاءً لمنشأتها مقارنة مع العمالة العربية.

#### 2. دراسة عبد القادر (2000) بعنوان: التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية

هدفت الدراسة التعرف على التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في بعض المجالات الأولية والثانوية، وعلاقتها ببعض العوامل مثل (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة، المرتب، مدة الخدمة، الإشراف) وتكونت عينة الدراسة من

مجموعة من اخصائيين اجتماعيين، اتبع الباحث المنهج الوصفي، وطبقت الباحثة مقياس التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الآتية: وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريس ومستوى التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي، كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهريّة ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجالات الأربعة (المدرسي، أحداث ، أسرة، وطفولة ).

### 3. دراسة عطاه (2001) بعنوان: التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة، وللتحقق من خصائصه السيكمترية، اتبع الباحث المنهج الوصفي تكونت عينة الدراسة من (34) معلماً ومعلمة تربية خاصة، واستخدم الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني من إعداده، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين المقياس واستبانة الإرضاء حيث بلغ الارتباط بينهما (0.07)، وكانت الخصائص السيكو مترية للمقياس جيدة مما يؤكد على استخدام مقياس التوافق المهني مستقبلاً.

### 4.دراسة علي (2009) بعنوان: الضغوط النفسية وعلاقتها بإنتاجية العامل

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الضغوط النفسية في بيئة العمل متضمنة بشكل خاص ضغوط العمل، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية وكمية الانتاج لمجتمع البحث، ومدى انتشار الضغوط النفسية لدى عينة البحث ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتألفت عينة الدراسة من (325) عامل وعاملة في الشركة الطبية العربية "تاميكو" دمشق، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية وكمية الانتاج، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق بالضغوط النفسية لصالح الذكور، ولصالح المستوى التعليمي الأقل، وحسب مستوى الدخل لصالح الأقل دخلاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كمية الانتاج لأفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس.

### 5. دراسة فحجات (2016) بعنوان التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية

الخاصة هدفت الدراسة التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بقطاع غزة، والتعرف على الفروق في التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي، نوع الإعاقة التي يعمل معها، الدخل الشهري ) استخدم الباحث مقياس التوافق المهني ، ومقياس المسؤولية الاجتماعية، ومقياس مرونة الأنا وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (278) فرداً تم اختيارهم بشكل عشوائي، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي مما يعني أن العلاقة طردية قوية أي كلما زادت مرونة الأنا زادت المسؤولية الاجتماعية والعكس صحيح ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغيرات الدراسة في التوافق المهني وفي المسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا.

### 6.دراسة نزار وسليمان واخرون (2019): بعنوان :الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء المهاري بفعالية الوب العالي لدى

#### طلبة كلية التربية بجامعة اليرموك

هدفت الدراسة التعرف إلى مستويي الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء المهاري بفعالية الوب العالي لدى طلبة كلية التربية بجامعة اليرموك، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (114) طالب وطالبة في كلية التربية خلال العام الدراسي 2016/2017، استخدم الباحثون المقياس الذي أعده العوران (2007) المؤلف من (40) فقرة موزعة

على مجالين الضغوط النفسية الداخلية ( الذاتي)، والضغوط النفسية الخارجية بعد تعديله من قبل الباحثين، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها طلبة كلية التربية الرياضية كانت بمستوى مرتفع، وأنه لا يوجد تأثير لمتغير الجنس على مستوى الضغوطات النفسية في مجالي الدراسة والأداء ككل.

7. دراسة هبة حسين إسماعيل ونشمية عمر، حمدان الرشيد (2020) بعنوان: مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت،

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (165) معلمة بمدارس العربية الخاصة بالكويت وطبقت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي إعداد (cooper1988) ترجمة المميّات، وطبقت الدراسة مقياس الصلابة النفسية (إعداد مخيمر 2000) توصلت الدراسة إلى انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بينما الصلابة النفسية كانت متوسطة لدى عينة الدراسة.

8. دراسة (muhamad jmal 2011) بعنوان: العلاقة بين الضغوط العمل والإداء الوظيفي، والعلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء المهني

, job stress ,job performance organization company ;An Empirical study in two countries international journal of business and social

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط العمل والإداء الوظيفي، والعلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء المهني، وقد طبقت الدراسة على مجموعة من الشركات متعددة الجنسيات في كل من ماليزيا وباكستان، توصلت هذه الدراسة إلى أن ضغوط العمل والوظيفة المتمثلة في غموض الدور، عبء الدور، عبء العمل الزائد، عدم كفاية الموارد وعدم ملاءمتها سوف تؤثر في الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأثبتت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (1%) بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للعاملين في كل البلدين، كذلك أثبتت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي كتغير وسيط بين ضغوط العمل والإداء.

9. دراسة بلاكبرن وزملائه (1986). BLACK BURN, r, ET AL. Evaluating Faculty Performance تقويم أعضاء هيئة التدريس

هدفت الدراسة إلى تقويم ممارسات أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والإبداع، وخدمة الجامعة والمجتمع، والبحث العلمي والعوامل التي أثرت في الأداء ممثل في الإدارة، العمر، الرتبة الأكاديمية، وميز الباحثون بين النموذجين التكويني والمجتمعي في الأداء، وقد أكدت الدراسة ضرورة استخدامهما معاً، كما بينوا بعض النتائج السلبية للتقويم مثل التوتر وخفض الإنتاجية والشك بدقة التقويم وصلاحيته، كما دعا الباحثون إلى تقييم استخدام المعاينة الشاملة.

تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق للدراسات التي استطاع الباحثان الحصول عليها، نجد أن الدراسة الحالية استقادت من الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري، والتعرف على الأدوات المستخدمة لقياس الضغوطات أو التوافق المهني فمن خلال ذلك استطاع الباحثان تصميم أداء الدراسة لقياس التوافق المهني، وأن الدراسات السابقة تناولت متغيرات الدراسة كالضغوط

النفسية أو التوافق المهني، أما فيما يتعلق بالعينة فلم تتناول الدراسات السابقة العينة نفسها، وهذا ما يؤكد أن الدراسات السابقة هي القاعدة الرئيسة التي تنطلق منها الدراسات المستقبلية، وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في المكان والعينة ، وتعد أول دراسة إجريت في جامعة الفرات على حد علم الباحثان.

### ثامناً: الإطار النظري:

#### 1. الضغوطات:

في الحقيقة أن مصطلح الضغط (stress) ليس بالمصطلح الحديث إنما وجد منذ وجود الإنسان على سطح الأرض، فهو ليس بالمصطلح الغريب لا على المستوى العام والخاص، فعلى المستوى العام نجد أن هذا المصطلح شائع الاستعمال في الأحاديث اليومية، وعلى المستوى العلمي نجد أن هذا المصطلح كثير الاستعمال في عدة فروع علمية مختلفة، ففي المجال الطبي نقول مثل ضغط الدم للدلالة على ما يحدثه الدم من أثر على جدران الأوعية الدموية، وفي العلوم الطبيعية نقول مثلاً الضغط الجوي للدلالة على النقل الذي يحدثه الهواء في نقطة معينة، وفي الفيزياء نقصد بالضغط عموماً كل قوة تسلط على جسم ما حتى يكسر أو يعصر أو يتحرك .(مصطفى، 2007، 6) ، ويرجع هذا المصطلح إلى المصطلح الفرنسي القديم (estrece) والذي يرجع بدوره إلى المصطلح اللاتيني (stringer) والذي يعني السحب بشدة، ولم يستعمل مصطلح الضغوط في اللغة الفرنسية إلا في القرن السابع عشر. (مرجع سابق ، 11) ، وتأتي أهمية دراسة ضغوط العمل لأنها تساعد على اتخاذ القرارات في المؤسسات لتقادي الأخطاء التي من الممكن الوقوع فيها خلال الظروف الصعبة التي تواجه المؤسسة. ،وتساعد المؤسسة التعليمية (الجامعة ) على زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء التدريسي مما يؤدي لرفع السوية العلمية للجامعة وأعضائها وتساعدنا أيضاً على التعرف على أسباب ضغوط عمل والعمل على معالجتها مما ينعكس بشكل إيجابي على زيادة التوافق المهني لأعضائها. ،وعلى الرغم من الدراسات الأكاديمية الكثيرة التي تناول مفهوم الضغوط إلا أنه لايزال من أكثر المفاهيم غموضاً، إذ لم يتوصل الباحثين إلى اتفاق حول معنى محدد له ويعود ذلك إلى استخدام هذا المفهوم بطرق مختلفة مما يؤدي به للخلط وسوء الفهم وتباين مفهومه من شخص لأخر حيث يتم تناوله من ثلاث اتجاهات :

**الاتجاه الأول :** يتناول الضغوطات باعتبارها أحد المتغيرات أو المنبهات التي تتواجد في العينة .

**الاتجاه الثاني :** يرى أن للضغط هو استجابة الفرد للمثيرات .

**الاتجاه الثالث :** يتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين المنبهات والاستجابة.(جاد الله، 2002، 36)

#### أسباب ضغوط العمل

وفقاً للتراث النظري النفسي فإن أسباب الضغوطات النفسية والاجتماعية كبيرة جداً ومنها ما هو معروف ومنها ما هو مجهول، لذا سنقتصر على الأسباب الأكثر تأثيراً على العمل ومنها:



**عبء العمل:**

يقصد به العمل الذي يتضمن زيادة أو انخفاضاً في الدور الذي يكلف به الفرد فقد تكون الزيادة كمية، كمطالبته بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد من قبل إدارته، كمطالبته بزيادة عدد المواد التدريسية واختلافها عن تخصصه الأكاديمي أو كان تكون الزيادة نوعية كالتكليف بالقيام بمهام تتطلب منه قدرات جسمية ومهارات علمية عالية المستوى لا يملكها، مثل الإشراف على لجان المسابقات الثقافية، أما انخفاض العمل فيقصد به أن يكون لديه عمل قليل غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته لأن لديه إمكانيات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها، وكلا الحالتين تسبب شعوراً بعدم الارتياح والملل والرتابة والضجر بالعمل مولدة لديه ضغوط عمل قد تؤدي إلى تدني المستوى الصحي للفرد مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء على الصعيد الوظيفي، وتكرار الأخطاء لعدم إتاحة الفرصة له لإظهار كفاءته لتعجله في الإنجاز وعدم أخذ فترات راحة كافية لتحديد نشاطه.

**صراع الدور:**

يعني التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف أو تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار، ويعطي هيجان صوراً عدة من صراع الأدوار في المؤسسات ويتكون من العناصر التالية :

- تعارض أولويات مطالب العمل .
- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة .
- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة .
- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها.(هيجان،1997، 177).

**•غموض الدور:**

يقصد بغموض الدور نقص المعلومات اللازمة لأداء عمل محدد أو جهلهم بالمهام التي يفترض أن يقوموا بها ضمن حدود صلاحياتهم أو سلطاتهم، أو قلة المعلومات بشكل عام عن العمل وبذلك يكونون غير قادرين على الاندماج في العمل وبالتالي الشعور بالضغط الشديد (الصراف ، 1994 ، 207).

**2.التوافق المهني:**

يعتبر موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين والعاملين في مجال علم النفس الصناعي، فالمنتبع للأدبيات والدراسات السابقة عن التوافق المهني يجد أنه لا يوجد تعريف مانع جامع للتوافق المهني أو الاتفاق على نظرية أو نموذج يمكن من خلاله تفسير أبعاد هذا المفهوم، وما يترتب عليه من آثار على الفرد خصوصاً على مستوى ضغوطات العمل، حيث أن ضعف توافق الفرد مع عمله قد يترتب عليه ضغوطات علمية ونفسية قد تجعل الفرد غير قادر على التأقلم أو التوافق مع عمله، وبالتالي عدم القدرة على تحقيق الانجاز أو الثبات فيه .

### العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

- **عوامل حضارية وتكنولوجية :** يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يخشى على حياته اليومية من تغييرات حضارية وتكنولوجية تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله ضحية بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخفق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها، ولقد أدت التكنولوجيا إلى تغييرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة قلة الحاجة إلى العمل اليدوي، وزيادة معدلات الإنتاج، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي مما أوجد خلافاً نوعياً بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها .(عوض،1997، 45).
- **عوامل شخصية:** هناك عدة عوامل تتضافر معاً فتؤثر في التوافق المهني، ومنها الحالة الصحية التي ترجع إلى أساس فسيولوجي وذلك لوجود خلل في التكوينات الجسمية التي تؤدي إلى خلل في وظائفها وكلما كان الخلل كبيراً كان تأثيره أعمق وأوسع مدى، ومنها الحالة النفسية أو المزاجية للعامل التي تتمثل في الاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والاحباط، كذلك مدى تقبله ورغبته وميوله وطموحه ومستوى قدرته ومتاعبه الشعورية واللاشعورية .(الشافعي،2002، 30).
- **علاقة العامل بنظام المؤسسة :**  
فالعامل المتوافق توافقاً حسناً مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبير بشكاوي العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول جادة العمل على إزالته.(طه،1992، 55).
- **علاقة العامل بالرؤساء :**  
ينبغي على المؤسسة إذا كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسوده العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرووسين ، ويلخص لنا (أورادهم) نتيجة بحوث قام بها بهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحيحة بين المشرف والمرووسين وتسود روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة، وقد بنى هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات ومن أهم الميزات السلوكية :
  - معاملة المرووسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم .
  - تمثيلهم تمثيلاً أمنياً لدى الهيئات العليا .
  - تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً .
  - اعتبار نفسه دائماً مثلاً يحتذى .
  - تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصه لهم والعدل والرحمة في معاملتهم.
  - إحلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله .(الشافعي،2002، 31).

## • علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة:

ليس العامل عضواً في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة، متعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل جماعة عن الأخرى اختلافاً كبيراً، فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده، وشخصيته هنا المسيطر والمسؤول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء، وشخصيته هنا تتراوح بين السيطرة والخضوع بقدر ما بينه وبين كل فرد من هذه الجماعة من علاقات، ثم هو فرد في جماعة الشارع أو النادي أو المسجد... الخ وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون قادراً على التعامل مع هؤلاء الأفراد ويكون معهم علاقات صحيحة خالية من الشذوذ، ويصادف العامل صعوبات شخصية متنوعة في سبيل الحصول على هذا التوافق، وبقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل بالراحة النفسية التي تنعكس مظاهرها على حياته وأهمها العمل. (مرجع سابق، 33)

### الرضا عن العمل :

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد: مشرفه، وزملائه في الشركة التي يعمل بها، ظروف عمله، ساعات عمله وأجره، ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته. (السماري، 2006، 23).

### الإرضاء :

أما الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبياً من غيابه وتأخره، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة طويلة من الزمن، ويتضح أيضاً من اتفاق قدراته ومهاراته تلك المتطلبة للعمل. (فحجان 2010، 21).

## ثامناً: الجانب العملي: إجراءات سير الدراسة العملية:

### 1. منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي في التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات، فالمنهج الوصفي يساعد على جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول المتغيرات المدروسة، ويمنح الباحث القدرة على تفسير وتحليل العلاقة بين المتغيرات من خلال الاعتماد على حقائق اجتماعية واقعية.

### 2. المجتمع الأصلي وعينة الدراسة :

يتألف المجتمع الأصلي للدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات فرع دير الزور والبالغ عددهم (275) عضواً للعام 2024م، (الشؤون الإدارية بجامعة الفرات حتى شهر حزيران للعام 2024م)، وتم تطبيق الدراسة على عينة منهم بلغ عدد أفرادها ( 75) عضواً ( ذكور وإناث ) بنسبة 10 % من المجتمع الأصلي، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من كليات جامعة الفرات بمدينة دير الزور.

## 3. أدوات البحث:

## 1. مقياس الضغوط النفسية:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث فقد اعتمد الباحثان على مقياس الضغوط النفسية من إعداد (اسماعيل، 2018)، المؤلف من ستة أبعاد رئيسة موزعة على (36) بنداً: البعد الأول : تناول غموض الدور (1-6)، البعد الثاني: صراع الدور (7-12) البعد الثالث: عبء الدور من (13-18) البعد الرابع : المسؤولية عن الآخرين من (19-24)، البعد الخامس: العلاقة مع الزملاء من (25-30) البعد السادس: المساندة الاجتماعية من (31-36) ويجب عنه على أساس خمس خيارات أو بدائل للإجابة : أبداً (1) ،نادراً (2) أحياناً (3) غالباً (4) دائماً (5).

## الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية :

## ✓ صدق المحكمين

تم حساب صدق المقياس بطريقة **الصدق الظاهري** (صدق المحكمين ) وذلك بعرضه على عدد من السادة المحكمين لبيان مدى تمثله لموضوع الأداة ومدى ملاءمته للعينة، وتم إجراء بعض التعديلات لبعض بنود المقياس من حيث الصياغة والملائمة ولم يتم حذف أي بند من بنود المقياس ، وتم التأكد من صدق وثبات الأداة بتطبيقها على عينة مكونة من (30) عضواً **والصدق الذاتي**: يقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار ويساوي (0.839) كما تم حساب ثبات الأداة بطريقة الاعادة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (30) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية من خارج أفراد العينة الأساسية بجامعة الفرات، ومن ثم إعادة التطبيق بعد مرور أسبوعين على التطبيق الأول، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين.

جدول رقم (1) يبين معامل ارتباط وثبات أداة الدراسة

معامل ارتباط وثبات أداة الدراسة	
معامل ارتباط بيرسون	0.794
ثبات الفا كرونباخ	0.704

يتضح من الجدول المحدد أعلاه أن معاملات الارتباط والثبات في مقياس الضغوط النفسية عالية ويمكن الاعتماد عليه كأداة لإنجاز البحث.

## 2. مقياس التوافق المهني:

## ✓ مرحلة الاطلاع :

قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع التوافق المهني، وكان الهدف من الرجوع للدراسات السابقة معرفة العبارات المتعلقة بالتوافق المهني التي تناولها الباحثون في دراساتهم ومنها (دراسة علي و (دراسة اسماعيل، 2018)، (دراسة، ميرا، 1995)، (دراسة عبد القادر، 2001)، (دراسة الصراف، 1994)، (دراسة 2009) ،

المطارنة، 2010)، (دراسة مصطفى، 2016) فمن خلال هذا الاطلاع قام الباحثان بإعداد مقياس للتوافق المهني لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات ، ويتألف المقياس من (32) عبارة موزعة على أربعة مجالات أساسية كما هي بالجدول (1)

#### الجدول رقم (2) أبعاد مقياس التوافق المهني

الرقم	أبعاد مقياس التوافق المهني	رقم البد
1	ظروف وطبيعة العمل	32-28-25-24-14-11-27-1
2	الراتب والمكانة الاجتماعية	19-31-26-18-15-9-4-3
3	العلاقة مع الزملاء	30-29-23-22-21-20-12-6
4	العلاقة مع الطلبة	17-16-13-10-8-7-5-2

#### ✓ طريقة تصحيح المقياس :

يصحح مقياس التوافق المهني من خلال الخيارات الخمسة (تتطبق بشدة، تتطبق بدرجة متوسطة، تتطبق بدرجة ضعيفة، لا تتطبق، لا تتطبق بشدة) تعطى الدرجات المقابلة لكل خيار من الخيارات الخمسة السابقة (5-4-3-2-1) بذلك تكون الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس هي (160) درجة التي تشير إلى درجة عالية من التوافق المهني، بينما الدرجة الدنيا هي (32) التي تشير إلى درجة منخفضة من التوافق المهني .

#### ✓ صدق مقياس التوافق المهني:

✓ تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من (30) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات من خارج العينة ، وتم التأكد من صدق المقياس من خلال :

✓ **صدق المحكمين:** غُرِضَ المقياس على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الآداب اقسام علم الاجتماع بجامعة دمشق وجامعة الفرات لبيان رأيهم وصحة كل عبارة من عبارات المقياس، ودرجة ملائمتها للمجال الذي تنتمي إليه، وبناء على الآراء والملاحظات لم يتم استبعاد أي عبارة من عبارات المقياس، ولكن تم التعديل على بعضها من حيث الأسلوب والصياغة وبالتالي بلغ المجموع النهائي لعبارات المقياس بصورته النهائية (32) عبارة.

✓ **الصدق التمييزي:** من أجل التأكد من صدق المقياس تم إجراء الصدق التمييزي إذ قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (30) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية خارج عينة الدراسة الاساسية للتأكد من صدق المقياس ، وتم اختبار الصدق التمييزي على المقياس بين الثلث الأعلى هم (10) أفراد من أفراد العينة الاستطلاعية، والثلث الأدنى وهم (10) أفراد من أفراد العينة الاستطلاعية لاستجابات عينة الدراسة وفق درجاتهم الكلية لكل محور، وتم اهمال (10)

أفراد الذين كانت إجاباتهم في الوسط، ورتبت البنود تصاعدياً وعولجت النتائج احصائياً باستخدام معامل (مان -وتتي) لدلالة الفروق بين الثلثين الأعلى والثلث الأدنى، وكانت النتائج كما يشير إليها الجدول (3)

**الجدول (3) الفروق بين الثلثين الأعلى والأدنى لمقياس التوافق المهني**

الصدق التمييزي	المجموع	المتوسط	مجموع المتوسطات	معامل مان وتتي	مستوى الدلالة
1.00	10	7.50	105.00	.000	.000
3.00	10	22.2	330.0		
المجموع الكلي	20				

يبين الجدول السابق إن معامل (مان -وتتي) للمقياس الكلي ( $U=$ ) ليس هناك مشاهدات مشتركة بين الفئة العليا والفئة الدنيا ومستوى الدلالة (.000) وهناك فروق بين الفئتين العليا والدنيا ، إذا فالصدق التمييزي للمقياس مرتفع ، ويمكن الاعتماد عليه كأداة لإنجاز البحث.

✓ ثبات مقياس التوافق المهني :

اعتمد الباحثان للتأكد من ثبات مقياس التوافق المهني على مجموعة من الاختبارات:

✓ معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس، وبلغ الثبات الكلي للمقياس كما هو موضح في الجدول رقم (4) .

**الجدول (4) معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له**

الرقم	أبعاد المقياس	درجة الثبات
1	ظروف وطبيعة العمل	0.820
2	الراتب والمكانة الاجتماعي	0.68
3	العلاقة مع الزملاء	0.84
4	العلاقة مع الطلبة	0.73
5	الدرجة الكلية للمقياس	0.72

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ تقع بين المتوسطة إلى المرتفعة، وبالتالي المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات بلغت (0.72) وهي درجة مرتفعة من الثبات مما يؤكد صلاحية الأداة للدراسة ويجعله صالح للتطبيق.

✓ **التجزئة النصفية :** وفي هذه الطريقة تم تقسيم بنود المقياس إلى نصفين متساويين ضم القسم الأول البنود الفردية للمقياس، في حين ضم النصف الثاني البنود الزوجية ، إذ تكون كل جزء من (16) بند وتم حساب معامل الارتباط (سييرمان بروان وغوتمان بين الجزئين) وجاءت نتائج معامل الارتباط سييرمان بروان (0.73) ، ونتيجة غوتمان (0.86) وكلها دالة عند مستوى الدلالة (0.00).

✓ **تاسعاً: نتائج الدراسة ومناقشة فرضياتها:**

#### 1- ما مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات.

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام مقياس النزعة المركزية لحساب إجابات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات على مقياس الضغوط النفسية، وتم تقسيم مستويات الضغوط النفسية إلى خمسة مستويات كما هي موضحة في الجدول رقم (5):

الجدول رقم (5) يبين الدرجة المعيارية للحكم على مستوى الشعور بالضغوط النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات

المتوسط الحسابي	التقدير
1.8 – 1	منخفض جداً
2.60 – 1.81	منخفض
3.40 – 2.61	متوسط
4.20 – 3.41	مرتفع
5 – 4.21	مرتفع جداً

وتمّ ذلك بالاعتماد على استجابات المقياس (5-1 ÷ 5 = 0.8)، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (6) التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية

أبعاد مقياس الضغوط النفسية	المتوسط	الانحراف المعياري	التقييم
غموض الدور	3.2	1.299	متوسطة
عبء الدور	2.61	1.007	متوسطة
صراع الدور	2.9	1.092	متوسطة
المسؤولية عن الآخرين	3.3	1.004	متوسطة
العلاقة مع الزملاء	3.1	0.822	متوسطة
المساندة الاجتماعية	3.1	0.879	متوسطة
الدرجة الكلية	3.03	1.017	متوسطة

بالعودة إلى الجدول السابق الذي يبين المتوسطات الحسابية لمجالات الضغوط النفسية وقد تراوحت بين (2,61-3,3) حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للضغوط النفسية عند أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات (3,03) وهي متوسطة، مما يؤكد أن الشعور بالضغوط النفسية عند أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات كان بالمستوى المتوسط فقد بلغ (3,03)، وكان أكثر مصادر الضغوط النفسية هي المسؤولية عن الآخرين بمتوسط حسابي (3,3) ويرجع المستوى المرتفع من الضغوط النفسية إلى طبيعة العملية الإشرافية أو القيادية التي يقوم به الأستاذ الجامعي فيجب عليه أن يكون لطيفاً في تعامله مع الآخرين، قادراً على العمل المتواصل، بينما كان أقل مصادر الضغوط النفسية هي عبء الدور فقد بلغ المتوسط الحسابي له (2,61) مما يؤكد أن أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات يعرفون جيداً ماهي الأعمال المكلفين بها، وماهية موادهم التدريسية ومضامينها العلمية والنظرية، إضافة إلى علاقاتهم الجيدة مع الطلبة وأغلبهم من أبناء المحافظة نفسها مما يؤكد العلاقة الوثيقة التي تربطهم بطلابهم، وبلغ المتوسط الحسابي لصراع الدور (2,9) وهذا ما يؤكد أن عضو هيئة التدريس بجامعة الفرات على علم ومعرفة بالدور الذي يقوم به في كل عمل، وبلغ المتوسط الحسابي للعلاقة مع الزملاء (3,1) وهو من الأوزان المرتفعة عن غيرها مما يؤكد على العلاقات الاجتماعية الطيبة بين أعضاء هيئة التدريس، فالعلاقات بينهم قوية جداً وذلك للعديد من الأسباب ومنها أن تخصصاتهم العلمية متقاربة جداً فأغلبهم يحملون شهادة الدكتوراه في الهندسة الزراعية فسببتهم تقارب 70% من المجموع الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات، ومنها أيضاً أعمارهم متقاربة جداً كذلك بلد أيفادهم كان نفسه، وهذا ما يعطي الوزن المشابه للمساندة الاجتماعية فبلغ وزنها (3,1) أذاً أن المساندة الاجتماعية تقوم بشكل أساسي على العلاقات الاجتماعية الطيبة القائمة على المودة والتقدير الألفة الطويلة بين الأفراد. بينما يرجع المستوى المتوسط من الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفرات لحبهم وانتمائهم لجامعتهم الأم وهذا ما يفسر انعكاسه بشكل إيجابي على الأداء التدريسي، فجامعة الفرات قد حصلت مؤخراً على الاعتراف العلمي العالمي فيها وبأبحاثها المنشورة داخلها وهذا الإنجاز العلمي قد تحقق من خلال سلسلة من الإجراءات الإدارية والعلمية لكي تتال ولاء وحب أعضائها، فالمستوى المتوسط من الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس يرجع كذلك لظروف الحصار العاشم الذي عانت منه جامعة الفرات لما يقارب ثلاثة أعوام متتالية ففي ظل الحصار تراجع الإنتاج العلمي لها وفقدت أغلب كوادرها الإدارية والعلمية، وأجهزتها العلمية -المخابر- وبعد أن تحررت جامعة الفرات، إعادة الجامعة كوادرها الإدارية والعلمية، وجهزت مخابرها العلمية واستقطبت الكوادر العلمية من الجامعات الأخرى، وهذا الإجراءات الإدارية والعلمية ترتب عليها الضغوطات لدى أبنائها وأعضائها وطلبتها.

**الفرضية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية، ومتوسط إجاباتهم على مقياس التوافق المهني .

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية، وإجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول (7)

**الجدول رقم (7) معامل ارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على**

**مقياس التوافق المهني**



معامل ارتباط بيرسون	الضغوطات النفسية	التوافق المهني
	1	-.608**
مستوى الدلالة		.000
العينة	75	75

يشير الجدول السابق أن معامل الارتباط بين الضغوطات النفسية والتوافق المهني ، كانت متوسطة فكانت قيمة  $r = -.608^{**}$  ومستوى دلالاته (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الضغوطات النفسية والتوافق المهني عند أفراد عينة البحث (أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات ) وهذه العلاقة عكسية أي كلما ارتفع مستوى الضغوطات النفسية انخفض مستوى التوافق المهني، وكلما انخفضت الضغوطات النفسية كلما ارتفع مستوى لتوافق المهني. الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الجنس(ذكور، إناث).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الجنس(ذكور، إناث) واستخدام الباحثان اختبار ت- ستونديت للتحقق من صحة الفرضية، وجاءت النتائج كما هي في الجدول (8)

الجدول رقم(8) الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الجنس(ذكور، إناث).

الضغوطات النفسية	المتغير	المتوسط	العدد	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الجنس	ذكور	3.34	36	.71534	.11922	2.906	.000	دالة
	إناث	3.67	39	1.19476	.19132			

بالعودة إلى الجدول السابق يتبين أن معظم قيمة الاحتمال أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الجنس لصالح الذكور ويفسر الباحثان ذلك بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوطات النفسية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتتوافق هذه الدراسة مع دراسة (اسماعيل، 2018) التي تؤكد بأن الذكور أكثر تعرضاً للضغوط من الإناث، وتختلف مع دراسة (علي، 2009) التي تؤكد بأن الإناث أكثر تعرضاً للضغوطات من الذكور ويرجع ذلك إلى أن أغلب المهام الإدارية والإشرافية يقومون به الذكور ضمن الجامعة مثل اللجان العلمية ، المسابقات الثقافية والاجتماعية والواقع يشير أن أغلب الذكور بحكم طبيعتهم النفسية والاجتماعية - من أعضاء هيئة التدريس يرغبون بالحصول على الترقى والترفع بشكل أسرع من الإناث ، وهذا ما يتطلب منهم القيام بنشر الأبحاث

الداخلية والخارجية، وتأليف الكتب والمشاركة بالمؤتمرات والندوات من أجل كسب نقاط أكثر للترقي والحصول على المناصب الإدارية أو العلمية ضمن الجامعة أو الكلية، وهذا ما يفرض عليه الكثير من الضغوطات النفسية والاجتماعية أكثر من الاناث.

**الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الحالة الاجتماعية (عازب، متزوج).**

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق الحالة الاجتماعية (عازب، متزوج) واستخدام الباحث اختيار ت-ستونديت للتحقق من صحة الفرضية وجاءت النتائج كما هي في الجدول (9)

**الجدول رقم (9) الفروق بين أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الحالة الاجتماعية (عازب، متزوج)**

الضغوطات النفسية	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الحالة الاجتماعية	أعزب	38	3.473	1.05233	.17071	5.338	.000	دال
	متزوج	37	4.540	.61665	.10138			

بالعودة إلى الجدول السابق يبين أن معظم قيمة الاحتمال أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية تبعاً متغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين ، ويفسر الباحثان وجود فروق لصالح المتزوجين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفرات لأن المتزوجين يواجهون صعوبات متنوعة اجتماعياً ونفسياً منها ما هو متعلق بذواتهم وبأسرهم ومحيطهم الاجتماعي الذي يعيشون فيه ، فالمظهر الخارجي يجب أن يكون نظيفاً ذو رائحة عطرة، فأعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع عقول متنوعة وفروق فردية مختلفة بين الطلبة فهو قدوة لهم بكلامهم وشخصياتهم وردود أفعالهم ، كذلك يجب أن يكونوا على إطلاع دائم ومستمر بأحدث ما توصل إليه العلم من إنجازات أكاديمية في كافة المجالات التكنولوجية الحديثة، و أن يكونوا على معرفة بأخر القرارات والمتغيرات الإدارية التي تحدث في الكلية والجامعة، أما اجتماعياً فيجب عليهم أن يحققوا التوازن بين أدوارهم كأعضاء هيئة تدريسية، وكأب أو أم بالمنزل فكل دور صفاته ومهامه وأساليبه بالتعامل، فالدور كأب أو أم يقتضي التواصل المستمر مع أبنائهم وأزواجهم أو زوجاتهم وتلبية احتياجاتهم المستمرة، ومساعدتهم على أداء أدوارهم الاجتماعية وإجاباتهم المدرسية فهم بحاجة إلى من يرعاهم ويحميهم، كذلك يجب أن يكونوا

على معرفة بالمتغيرات الاجتماعية والسياسية التي تحيط بهم وفي بلدهم، فكل هذه الأدوار تخلق لدى أعضاء هيئة التدريس من المتزوجين ضغوطات أكثر من العازبين.

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الخبرة (من 1 إلى 5 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الخبرة حيث استخدم الباحثان اختبار ت-ستونديت للتحقق من صحة الفرضية، وجاءت النتائج كما هي في الجدول (10)

**الجدول رقم (10) الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوطات النفسية وفق متغير الخبرة (من 1 إلى 5 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات)**

الضغوطات النفسية	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الخبرة	من 1 إلى 5 سن	29	3.258	1.825	.201	2.259	.231	غير دال
	من 6 إلى 10 سن	46	3.967	.926	.141			

بالعودة إلى الجدول السابق يبين أن معظم قيمة الاحتمال أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية تبعاً لمتغير الخبرة، يرجع الباحثان هذه النتيجة: لعملية التعود والخبرة التامة في تأدية واجباتهم المهنية والإدارية في الجامعة، وقد يتجاوز الفرد منهم بعض المواقف التي تسبب له الضغوطات النفسية والحياتية لأنه على دراية ومعرفة بأن هذه المواقف نتيجة لمجموعة من الضغوطات النفسية المهنية والحياتية التي يعاني منها رئيسه بالعمل، كذلك تساعد عملية الوعي والمرونة النفسية بكل جوانبها في استقامة الفرد، وتنمية بعض المهارات والقدرات العقلية والنفسية التي تعمل دون غيرها في تحمل الضغوطات، وتساعد عملية اكتساب الخبرة بالأمور الإدارية وعملية التدريس في تنمية بعض المهارات والقدرات العقلية التي تعمل دون غيرها في تحمل الضغوطات، وهذا ما يؤكد بأن الخبرة ليس لها أي دور في عملية التكيف مع الضغوطات النفسية.

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الجنس (ذكور، إناث).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) واستخدم الباحثان اختبار ت-ستونديت للتحقق من صحة الفرضية، وجاءت النتائج كما هي في الجدول

**الجدول (11) الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الجنس (ذكور، إناث).**

التوافق المهني	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الذكور	ذكور	36	4.277	1.0983	.18306	-.481	.198	غير دال
	إناث							

الجنس	إناث	39	4.435	1.666	26692.	دال
-------	------	----	-------	-------	--------	-----

بالعودة إلى الجدول السابق يبين أن معظم قيمة الاحتمال أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفريّة ونرفض الفرضية البديلة التي تؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الجنس، ويفسر الباحثان ذلك: عدم وجود فروق بالتوافق المهني بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الفرات وفق لمتغير الجنس (ذكور، إناث) لأن أعضاء الهيئة التدريسية يعملون بنفس الظروف ويتعرضون لنفس المواقف ولا يتم التمييز بينهم من حيث القرارات، ولأنهم يخضعون لنفس الإشراف ويلتحقون بالدورات نفسها ويشاركون بالندوات ذاتها ويتعاملون مع نفس الطلبة، والمواد التي يدرسونها تكاد تكون متشابهة ومتقاربة من حيث المضمون، والمهارات البحثية والقدرات العلمية تكاد تكون متشابهة عندهم، ويرجع عدم وجود فروق بين الذكور والإناث إلى شعور المرأة بأنها يجب أن تتساوى مع الرجل بكل شيء، فهي تعمل بشكل مستمر لإثبات قدرتها على العمل والتحمل كالرجال، وهذا مخالف لطبيعتها النفسية والاجتماعية، فهي ذات مشاعر لطيفة دافئة، ولكن عملها كعضو هيئة تدريسية - دكتورة جامعة - تتطلب منها الاختلاط بالمجتمع والعمل في البيئات المفتوحة التي تعد الجامعة أبرز ممثلاً لها، ولهذه تحولت الأنثى الرقيقة لتصبح كالرجال لتحافظ على نفسها وكرامتها من خلال ما يتعرضن له من مضايقات وضغوطات وخاصة أن كانت غير متزوجة وكل هذا الظروف حتمت عليها التغير في طبيعتها النفسية والاجتماعية، وهذا ما يفسر عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التوافق المهني بجامعة الفرات.

الفرضية السادسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الحالة الاجتماعية (أعزب متزوج).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق الحالة الاجتماعية (عازب، متزوج) واستخدام الباحث اختيار ت-ستونديت للتحقق من صحة الفرضية، وجاءت النتائج كما هي في الجدول (12)

الجدول (12) الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الحالة الاجتماعية (عازب متزوج).

التوافق المهني	المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الحالة الاجتماعية	أعزب	4.184	.75714	.12282	-0.654	.274	غير دال
	متزوج	4.423	1.0750	17674			

بالعودة إلى الجدول السابق يبين أن معظم قيمة الاحتمال أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفريّة ونرفض الفرضية البديلة التي تؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوطات النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (عازب، متزوج)، يفسر الباحث عدم وجود فروق بين العازب والمتزوج في التوافق المهني إلى زيادة متطلبات الحياة وغلاء المعيشة وارتفاع الأسعار، فظروف العمل تكاد تكون متشابهة للعازب والمتزوج.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الخبرة (من 1 إلى 5 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات).

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني وفق متغير الخبرة واستخدام الباحثان اختبار ت-ستونديت للتحقق من صحة الفرضية، وجاءت النتائج كما هي في الجدول (13)

**الجدول (13) الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني وفق متغير الخبرة**  
(من 1 إلى 5 سنوات ، من 6 إلى 10 سنوات)

التوافق المهني	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الخبرة	من 1 إلى 5 سنوات	29	3.827	.92848	.17241	-	.037	دال
	من 6 إلى 10 سنوات	46	4.500	.80966	.11938	3.308		

بالعودة إلى الجدول السابق يبين أن معظم قيمة الاحتمال أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الخبرة لصالح الأكثر خبرة، يفسر الباحث ذلك: أن التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفرات يرتبط بعدد سنوات الخبرة فالعلاقة مع الزملاء تزداد بمرور الزمن وتقوى مع زيادة فرصة تفاعل الزملاء مع بعضهم أثناء المشاركة بالندوات والمؤتمرات، فالكادر الإداري والعلمي بالجامعة يمثلته الأعضاء الأكثر خبرة بالمجالين الإداري والعلمي لأنهم يمتلكون مهارات علمية عالية المستوى، وقدرات قيادية بالمجال الإداري أهلتهم ليكونوا قيادين بالجامعة، فهم قادرون على ابتكار الأساليب الإدارية الجديدة في التعامل مع الطلبة والزملاء الجدد، وقادرين على التفاعل والعمل ضمن المستويات الإدارية المختلفة، فهذه القدرات والمهارات غير متوفرة عند أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الأقل، فالافتقاد إلى الخبرة يدفعهم إلى التسرع في اتخاذ القرارات وسرعة في تكوين الثقة والعلاقة مع الآخرين، ويرجع السبب إلى توفيق أعضاء الهيئة التدريسية إلى شعورهم بأن الأوضاع الاجتماعية والعلمية لأعضاء الهيئة التدريسية ستلقى المزيد من التحسن والتغير في الأعوام القادمة مع صدور العدد من القرارات الإيجابية التي تهتم هذه الفئة من فئات المجتمع.

### عاشراً المقترحات والتوصيات :

- العمل على إعداد خطط علمية وإدارية لتنمية المهارات القيادية والعلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية حديثي التعيين.
- العمل على توفير البيئة العلمية والمادية المناسبة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على رفع مستوى الأداء التدريسي والإنتاج العلمي مما ينعكس إيجابياً على الطلبة وعلى الجامعة.
- تفعيل برنامج البعثات العلمية، والقيام بالمؤتمرات العلمية لاكتساب الخبرات المتنوعة العلمية والعملية وتطبيقها وذلك للارتقاء بالمستوى العلمي لجامعة الفرات.
- العمل على نشر القرارات والتعاميم الخاصة، وتوضيح المهام المطلوبة من كل عضو من أعضاء الهيئة التدريسية.
- إجراء مزيد من الدراسات للتعرف على أبعاد ظاهرة الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى وعوامل التوافق المهني .
- تزويد أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفرات بالمعلومات والارشادات لتعزيز قدرتهم على مواجهة الضغوط النفسية داخل الجامعة وخارجها والعمل على تلبية احتياجاتهم .
- وضع سياسة أجور عادلة تتماشى مع المجهودات التي يبذلها الاستاذ الجامعي .

### المراجع والمصادر :

- ابن منظور، أبي الفضل جمال.(1993). لسان العرب . دار الكتب العلمية ، بيروت .
- اسماعيل، اسماعيل معروف، سعاد،(2018)،.العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى الموظفين الإداريين من طلبة الدراسات العليا في مديرية التربية بمحافظة دمشق. مجلة جامعة البعث، المجلد 40، العدد19.
- البشاشة، سامر عبد المجيد،( 2000). أثر مصادر ضغوط العمل في السلوك الإبداعي لدى العاملين في شركة البوتاس العربية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد32، ص 328.
- جاد الله، فاطمة،(2002). دراسة تحليلية لضغوط العمل لدى المرأة المصرية بالتطبيق على ديوان عام هيئة كهرباء مصر . المجلة العربية للإدارة، المجلد 22، العدد 1، ص:1-36.
- جمعة، سيد، مصطفى،(2007). إدارة الضغوط .مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة.

- زاهر، ضياء الدين .(1995). **تقويم إداء الاستاد الجامعي ( الأداء البحثي كنموذج)**.مجلة المستقبل التربوية العربية، المجلد 11، العدد3، ص:31-70.
- الشافعي ،ماهر،(2002)، **التوافق المهني للمرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسمات الشخصية**، رسالة ماجستير، كلية التربية ، قسم علم النفس ،الجامعة الإسلامية، غزة.
- شموري ، كميليا(2017) **القلق وعلاقته بالتوافق المهني** ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة .
- الشيخ خليل، جواد محمد، شرير غزيرة، عبدالله،(2008). **الرضا لوظيفي وعلاقته بعض المتغيرات الديمغرافية لدى الموظفين**. مجلة الجامعة الجزائرية، المجلد السادس عشر، الدراسات الإنسانية العدد الأول ،ص: 152.
- الصراف، وآخرون،(1994). **الرضا الوظيفي للعاملين في وزارة التربية بدولة الكويت**. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، الرياض.
- طه، أسماعيل، ياسين الطائف.(1992). **الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة**. مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد ،كلية التربية للبنات، العدد الثاني عشر، ص: 24.
- طه، فرج .(1980). **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ط7، دار المعارف، مصر .
- عبد القادر، زكية.(2000). **التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية**. مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسون، الهيئة العامة للكتاب.
- عطاالله، صلاح،(2001). **مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة**. مجلة العلوم التربوية للدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود.
- علي، أنور.(2009). **الضغوطات النفسية وعلاقتها بإنتاجية العامل لدى عمال الإنتاج في الشركة العربية الطبية " تاميكو "**،رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق.
- عوض، عباس،(1997). **دراسات في علم النفس الصناعي والمهني**. دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية .
- فحجات، سامي خليل،(2016). **التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة**، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية .
- محمد مصطفى ، أحمد. (2016). **أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي بجامعة الملك فيصل المملكة العربية السعودية**، مجلة أما ربابك ، مجلة علمية محكمة تصدر من الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا ، المجلد 7، العدد20، ص161-204.
- الويسي، نزار، وسليمان، قزاقزة، وآخرون .(2019). **مستوي الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء المهاري بعالية الثوب العالي لدى طلبة كلية التربية بجامعة اليرموك**، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي ، مجلد 39، العدد 3.

- المطارنة، شرين محمد، (2010). أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد (1-2) ص: 542-599.
- المير، عبد الرحيم، أحمد. (1995). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، دراسة مقارنة. مجلة الإدارة العامة، مجلد 35، العدد الثامن، الكويت.
- هيجان، عبد الرحمن. (1997). التدريس الإداري النسائي، مداخل تطويرية لتعزيز الأدوار القيادية النسائية في منظمات الأعمال العربية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 91.
- المراجع الأجنبية:
- Muhammad Jamal(2011) **job stress, job performance and organization commitment in multinational company**. An empirical study in two countries international *journal of business and social science* .vol 2 no 20 November 2011,p20-30.
- Black Burn,R,Et Al.(1986) **Evaluating Faculty Performance**. In Institutional Research, *Authored By Pual Jedmaus* And Associated Printing San Francisco,P465-459..
- jill ، j., (1994) **the inventive organization hope** .*daring at work*. jossey ،Bass inc ، san Francisco ،California ،usa,p207



## **Psychological stress and its relationship to professional compatibility among faculty members at Al-Furat University**

Dr.Mhear Al Holame. Faculty of Literature,Alfurat University

Dr.fawwaz aldarwesh. Faculty of Education Al furat University

### **ABSTRACT**

The study aimed to identify the relationship between psychological pressures and their relationship to professional compatibility among faculty members at Al-Furat University, and to identify the levels of professional compatibility among the research sample members.

The researcher used the descriptive analytical approach in the study, and the size of the original study community was (275) faculty members, while the study sample was (75) faculty members (males and females) who were randomly selected from the colleges of Al-Furat University.

The researcher used two tools to identify the relationship between psychological pressures and professional compatibility, which are:

- Professional compatibility scale, prepared by the researcher.
- Psychological stress scale (Ismail, 2018).

The study reached the following results:

- There is a negative relationship with statistical significance between psychological pressures and professional compatibility among the study sample members
- There is an average level of professional compatibility among the study sample members.
- There are statistically significant differences between the answers of the study sample members on the psychological stress scale according to the gender variable in favor of males, there are statistically significant differences on the psychological stress scale according to the marital status variable in favor of married people, and there are differences on the psychological stress scale according to the experience variable in favor of those with more experience (6-10 years).
- There are no statistically significant differences between the answers of the study sample members on the professional compatibility scale according to the gender variable, and there are no significant differences on the professional compatibility scale according to the marital status variable, and there are differences on the professional compatibility scale in favor of those with more experience (6-10 years).
- Through the results reached by the study, a set of practical proposals are presented to improve the work of the university and its teachers.

**Keywords:** psychological stress, professional compatibility, faculty members