جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم اجتماعية

الضغط المهني وعلاقته بالصحة النفسية عند الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة المدية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الانسانية والاجتماعية

تخصص: علم النفس العيادي

إعداد الطالبتين:

- **عزيزة ميري**
- **أحلام العيداني**

إشراف:

- **أ. د. الحطاح زبيدة**

أعضاء لجنة المناقشة

الأعضاء	الرتبة	الجامعة	الصفة
الحطاح زبيدة	أ.د	جامعة يحي فارس المدية	مشرفا ومقررا
شكراوي عبد القادر فتيحة	أ.د	جامعة يحي فارس المدية	رئيسا
موفق ديمية	أ.د	جامعة يحي فارس المدية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023-2024


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، حمد الشاكرين

نحمده على عظيم وجميل بلائه

يشرفني أن اتقدم بجزيل الشكر والامتنان للأستاذة المشرفة "الحطاح زبيدة" على توجيهي ومساعدتي في هذا العمل، حيث منحتني قدرا كبيرا من وقتها ومتابعة في هذا العمل.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء اللجنة لقبول مناقشة هذه المذكرة وأيضا لا يفوتني أن اشكر جميع أساتذة علم النفس لتقديم المساعدة.

و في الأخير أتقدم بالشكر إلى كل من أمدني بيد العون من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل.

الإهداء

باسم من رفع السماء بغير عمد، وباسم البارئ المصور.

قبل كل شئ، أحمد من لا إله سواه، وأشكره أن من علي بإكمال هذا العمل المتواضع،

أولا أتوجه بالشكر لروح ليست بيننا اليوم، لروح طالما تمنت رؤيتي بأعالي القمم إلى جدي، مبسم قلبي، سلام على حبات الترابة التي تحتضنك، وعلى القبور بجوارك تؤنسك، وعلى الأشجار التي تظلك، وعلى الورود التي تزين روضتك، كل السلام عليك، تمر الأيام والشهور على سفرك الأبدي ولم تغب فيه عن خاطرنا لحظة، ندعو لك بالمغفرة والرحمة.

و إلى زهرتي قلبي، سبب وجودي، أمي وأبي أهدي نجاحي، فأنا ثمرة تعبهما.

أبي يا مسند روحي، يا نجم دربي الذي طالما تبعته، فإلى بر الأمان طالما أوصلني

و إلى العظيمة أمي، خليلة روحي، أدعو الله أن أرد لكما صنيعكما ولو بالقليل.

وإلى جدتي العزيزة، يا ينبوع الحنان والعطاء لك كل الشكر والتقدير على كل لحظة أمان وراحة منحتنا إياها، وعلى كل نصيحة حكيمة وكلمة طيبة.

إلى خير أيامي وصفوتها، أجزاء فؤدي وداعمي، إلى من امنوا بقدراتي، إلى من يرون في الأخت الكبرى: اخوتي **(يزيد، اسراء، أمينة، فاطمة زهراء، محمد)**

إلى ر فقاء دربي الذين أمدوني دائما بالقوة وكانوا موضع الاتكاء في كل عثراتي وكانوا لي سندا وسهلو علي طريقي، إلى من شاركوني مقاعد وصفوف دراسة**(هناء، أميرة، شهيناز، سلافة، أحلام، خليدة، ، سيد أحمد، محمد، كريم، أمين)**.

والى من جعلو أيام غربتي أجمل أيامي **(نسرين، هجدة، وئام، سندس)**

وأخيرا، لا يسعني إلا أن أعبر عن فخري وامتناني لكل لحظة ولحظة مرت في هذا الطريق، ولكل من كان له دور في نجاحي اليوم هذه اللحظات تحمل في طياتها ذكريات ستبقى محفورة في القلب، وتزيدني إصرارا على مضي قدما نحو مستقبل مشرق.

عزيزة

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضله تعالى مهداة إلى روح والدتي الغالية وإلى أبي ة زوجته الكريمين حفظهما الله أدمهما نورا.

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولاتزال من اخواتي وأختي الوحيدة.

و الى سندي ومن شجعني على اكمال دراسة زوجي ح. ش

كما لا ننسى ذكر أهل الزوج.

و الرفيقة مشواري التي ساندتني في جميع اللحظات رعاها الله ووفقها " عزيزة ميري"

الى كل قسم علم النفس العيادي وجميع الدفعة 2024/2023

احلام

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متغيري الضغط المهني والصحة النفسية لدى عينة من الأساتذة الجامعيين للجامعة المدية بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، من خلال الوقوف على طبيعة العلاقة بين الدرجة الجزئية لأبعاد الضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى أساتذة الجامعيين.

و تم الإعتماد على مقياس الصحة النفسية (صلاح فؤاد محمد مكاوي) ومقياس الضغط المهني (بواشيري أمينة بن بنت ميرة)، تما اختيار العينة بطريقة قصدية بحيث بلغت أفراد العينة (46) استاذ عند كلا الجنسين (27 ذكور، 19اناث) تراوحت أعمارهم مابين أقل من 35 إلى أكثر من 57 سنة بإستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وحساب معامل ارتباط بيرسون بإستخدام نظام spss توصلت إلى النتائج التالية:

1. وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين المتوسط الدرجة الكلية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة من أساتذة الجامعيين.
2. وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية.
3. وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية.

الكلمات المفتاحية: الضغط المهني، الصحة النفسية، الأستاذ الجامعي

Abstract

The study aimed to reveal the relationship between the variable of occupational stress and mental health among a sample of university professors at the university of medea faculty of social sciences and humanities by identifying the nature of occupational stress and the total degree of mental health among proessors

Using the mental health scale (salah fouad mohamed makkawi) and the occupational stress scale(bouchiri amira ben bent mera) the sample was selected in apurposive manner so that the sample consisted of 46 professors of both sexes (27 males and 19 females) whose ages ranged from lessthan 35 to more than years old using the spss system The following results were found 57

1. There is a statistically significant correlation between the mean total score of occupational stress and the mean total score of mental health in a sample of university profssors.

2.There is a statistically significant correlation between the average partial score of the domain of organizational aspects of occupational stress and the total score of mental health.

3.There is a statistically significant correlation between the average partial score of the domain of relational aspects of occupational stress and the total mental health score.

sdrowyek: occupational stress, mental health, university professor.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
شكر وتقدير	
الإهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
فهرس الملاحق	
مقدمة	أ–ب
الفصل الاول: الاطار العام للدراسة	
1. إشكالية الدراسة	05
2. التساؤلات	07
3. فرضيات الدراسة	07
4. أهداف الدراسة	08
5. أهمية الدراسة	08
6. المفاهيم الإجرائية للدراسة	08
7. الدراسات السابقة	10
8. التعقيب على الدراسات السابقة	15
الفصل الثاني: الضغط المهني	
تمهيد	19
1. تعريف الضغط	20
2. تعاريف الضغط المهني	20
3. النظريات المفسرة للضغط المهني	23

4. نماذج الضغط المهني	27
5. انواع الضغط المهني	30
6. عناصر الضغط المهني	31
7. مراحل حدوث الضغط المهني	33
8. اعراض الضغط المهني	34
9. اساليب ادارة وعلاج الضغوط المهنية	35
خلاصة	38
الفصل الثالث: الصحة النفسية	
تمهيد	41
1. تعاريف الصحة النفسية	42
2. اهم النظريات المفسرة للصحة النفسية	43
3. اهمية الصحة النفسية	46
4. نسبية الصحة النفسية	47
5. مظاهر الصحة النفسية	47
6. معايير الصحة النفسية	48
7. مناهج الصحة النفسية	49
8. الخصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية	50
خلاصة	51
الفصل الرابع: التعليم العالي	
تمهيد	54
1. مفهوم التعليم العالي	55
2. وظائف التعليم العالي	56
3. تعريف الجامعة	56
4. اهداف الجامعة	57
5. ادوار الاستاذ الجامعي	58

6. خصائص الاستاذ الجامعي	59
7. التزامات الاستاذ الجامعي	60
8. الصعوبات التي يواجهها استاذ التعليم العالي	61
خلاصة	63
الفصل الخامس: منهجية البحث	
تمهيد	66
1. الدراسة الاستطلاعية	67
2. المنهج المتبع للدراسة	67
3. مجالات الدراسة	68
4. المعاينة	68
5. ادوات جمع المعلومات	69
6. ادوات تحليل البيانات	78
خلاصة	79
الفصل السادس: عرض ومناقشة الفرضيات	
1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة	82
2. الاستنتاج العام	88
3. الصعوبات	88
4. الاقتراحات	89
5. الخاتمة	90
6. قائمة المراجع	92
7. الملاحق	99

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس	68
02	يوضح أبعاد مقياس الضغط المهني	70
03	يبين نتائج حساب ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الضغط المهني	72
04	يبين نتائج حساب معامل لكرونباخ	72
05	يوضح أبعاد مقياس الصحة النفسية	73
06	يوضح الصدق التمييزي لفقرات مقياس الصحة النفسية	74
07	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصحة النفسية	77
08	يوضح ثبات التجزئة النصفية لمقياس الصحة النفسية	77
09	يوضح الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الصحة النفسية	78
10	يبين نتائج استخدام معامل الارتباط بيرسون	82
11	يبين نتائج استخدام معامل الارتباط بيرسون	84
12	يبين نتائج استخدام معامل الارتباط بيرسون	86

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال		
الرقم	**عنوان الشكل**	**رقم الصفحة**
01	يوضح مضمون نظرية البحث الفيزيولوجي	24
02	يوضح نموذج مالك لين للضغط المهني 1972	26
03	يوضح نموذج كوبر للضغط	30
04	يوضح عناصر الضغط	32

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	مقياس الضغط المهني	99
2	مقياس الصحة النفسية	107
3	خصائص السيكومترية لمقياس	108
4	يبين نتائج حساب الفرضيات	109

مقدمة

مقدمة:

تعد الجامعة مؤسسة للتعليم العالي والأبحاث التي تقدم تعليما للطلبة في مختلف التخصصات وتساعدهم على تطوير مهاراتهم، لكنها أيضا تعتبر بيئة ضاغطة لكل من ينتمي إليها خاصة الأساتذة الجامعيين الذين يعتبرون ركيزة وركن أساسي للجامعة حيث يواجهون العديد من التحديات والصعوبات في عملهم، مما يؤدي إلى شعورهم بالضغط المهني نتيجة لعدة عوامل التي قد تؤثر سلبا على صحتهم النفسية ومن بين هذه العوامل: عبء العمل، عدم التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية، نقص المعدات، صراع في محيط العمل، التغيرات السريعة في المعرفة، تحضير الدروس، المشاركة في البحث العلمي، الإشراف...الخ.

فالإخلال بهذه المهام يؤدي إلى الإصابة بالضغط المهني وتداعياته وأزمات نفسية كالإحباط والإرهاق، القلق والخوف وانخفاض الإنتاجية والغضب ومختلف الاضطرابات السيكوسوماتية.

وهنا تتضح أهمية الصحة النفسية التي تجعله قادرا على الإنتاجية في العمل وقدرة على التحمل والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية وبناء علاقات جيدة في محيط العمل والقدرة على التفاهم مع الإدارة والزملاء والطلبة فالصحة النفسية الجيدة تنعكس إيجابا على أدائه المهني.

لذا إحتوى بحثنا هذا على:

الجانب النظري: تكون من

الفصل الأول: تطرقنا إلى الإطار العام للدراسة وتم فيه صياغة الإشكالية وتحديد تساؤلاتها اضافة إلى فرضيات الدراسة وأهمية وأهداف الدراسة، مع تحديد التعاريف الإجرائية وعرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: الذي هو بعنوان الضغط المهني تم تطرق فيه إلى تعريف الضغط المهني والنظريات المفسرة للضغط المهني، نماذج الضغط المهني، أنواع الضغط المهني، عناصر الضغط المهني، مراحل حدوث الضغط المهني، أعراض الضغط المهني، أساليب إدارة وعلاج الضغط المهني.

الفصل الثالث: تناولنا في هذا الفصل متغير الصحة النفسية تعاريفها، اهم النظريات المفسرة لها، أهميتها، نسبيتها، مظاهرها ومعاييرها ومناهجها وخصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية.

الفصل الرابع: تطرقنا إلى مفهوم التعليم العالي وتعريف الجامعة وأهدافها ودور الأستاذ الجامعي وخصائصه والتزماته والصعوبات التي يواجهه

الفصل الخامس: تناول الفصل منهجية البحث، من الدراسة الاستطلاعية ومنهج الدراسة والمعاينة وحدود الدراسة وأدوات جمع المعلومات وادوات تحليل البيانات.

الفصل السادس: تضمن معطيات البحث وعرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. المفاهيم الإجرائية للدراسة
6. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة.

1. إشكالية الدراسة:

تعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية تنتمي للتعليم العالي حيث انها تقدم تعليما على درجات مختلفة (ليسانس ماستر دكتوراه) كما ان هدفها الأساسي تكوين الأفراد في تخصصات معينة لتدريبهم على المهنة المناسبة معتمدة على البحث العلمي ونشر المعرفة وتوفير الدروس للطالب الجامعي من أجل تطوير مهاراته وقدراته.

يعرفها (القواسمة والبلوي، 2015) بأنها جزء من المجتمع بل هي عنصر هاما وعاملا من أكبر العوامل في التأثير الاجتماعي خاصة في هذه المرحلة العمرية من الشباب والهمة المندفعة. ويمكن ان تعتبر الجامعة امتدادا للأسرة والمدرسة وهي بمثابة المؤسسة التي أنشئت لتوجيه نمو الشباب ونمو مهاراتهم المعرفية وقدراتهم على اختراق سوق العمل وذلك عن طريق نمو الدوافع والميول والاتجاهات والقيم والمهارات.

فالجامعة تعتمد في تحقيق أهدافها بالدرجة الأولى على الأستاذ الجامعي الذي يعتبر ركنا أساسيا في الجامعة حيث عرفته (رتيمي 2021) بأنه الركيزة الرئيسية للجامعة والمحرك الحقيقي للبحث العلمي بالإضافة إلى كونه ناقلا للمعرفة العلمية التكوينية من خلال التدريس والإشراف والمرافقة البيداغوجية، فاستمرارية الجامعة تكمن في القيام بوظائفها بشكل فعال وفقا لما هو مخطط له في إطار الهياكل التنظيمية والبيداغوجية مرتبط بشكل رئيسي بالأداء الأستاذ الجامعي.

و لكي يستطيع الأستاذ الجامعي القيام بوظائفه وواجباته على أكمل وجه يجب أن يكون مرنا وأن يتمتع بالصحة النفسية لكي يستطيع مواجهة الضغوط المهنية.

فالصحة النفسية كما يعرفها أبو دلو هي الشرط أو مجموعة الشروط اللازم توفرها حتى يتم التكيف بين المرء ونفسه وكذلك بينه وبين العالم الخارجي، تكيفا يؤدي إلى أقصى ما يمكن من الكفاية والسعادة لكل من الفرد والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد. (ابو دلو، 2009، ص 35).

و هذا ما أكده (الرفاعي، 1971) حينما رأى أن الصحة النفسية تمثل الحالة الإيجابية التي تميز الفرد وتظهر في مستوى أدائه بوظائفه النفسية بشكل حسن ومشتق ومتكامل ضمن الوحدة الشخصية، أن الصحة النفسية للإنسان تتأثر سلبا أو إيجابا بالمؤثرات البيئية ومن أكثر هذه المؤثرات الضغوط الحياتية وخاصة في المجال المهني التي تخلق الضغوط المهنية. (بن حفيظ ومناع، 2015).

حيث تعتبر الضغوط المهنية الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثيرا داخليا يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد، حيث إن خصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية لها دورا هاما في إحداث الضغوط المهنية والشعور بها.

و من ثم تعرف بأنها "تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو جسديا لدى الفرد وينتج عن عوامل البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد ". (خوج، 2010)

ويشير أغلب الباحثين والمختصين إلى أن العوامل المرتبطة بالعمل والتنظيم تشكل عوامل رئيسية في إحداث الضغط وتتمثل في "عبء العمل" "غموض الدور" "تسلط الرؤساء "و "ثقل أدوارهم" " انعدام العدالة في التقييم والمعاملة " "ظروف العمل القاسية" "إنعدام المشاركة في اتخاذ القرارات". (وازي ونوار، 2018، ص 77-87).

وهذا ما أكدته دراسة كل من (وازي، نوار، 2018) التي خلصت نتائجها إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين ضغط العمل والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي.

و الأستاذ الجامعي هو بدوره تواجهه مثل هذه الضغوط وبالتالي مجالات الضغط المهني وأبعاده التي لها علاقة مباشرة ومرتبطة بالصحة النفسية هناك الجوانب التنظيمية ومتمثلة في ظروف العمل، تقويم الأداء، غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل أما الجوانب العلائقية متمثلة في العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع الرئيس الأعلى، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع الزملاء.

و هذا ما أكدت هذا الطرح دراسة مسعود (2009) التي توصلت إلى أستاذ الجامعي يعاني من الضغط باختلاف مصادره أو مجالاته وفق الترتيب الآتي: علاقة الأستاذ بالطلبة، ظروف العمل، علاقة الأستاذ بالإدارة، طبيعة العمل، علاقة الأستاذ بالزملاء.

فالضغط المهني يؤثر على صحته النفسية وبالتالي على ادائه المتمثل في تقديم الدروس، البحث العلمي إنتاجه الفكري، التدريس، الإدارة الأكاديمية.

وانطلاقا من هذا يمكن أن نطرح التساؤلات التالية:

2. التساؤل العام:

✓ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الكلية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الأساتذة الجامعيين؟

التساؤلات الجزئية:

✓ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة البحث من الأساتذة الجامعيين؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة البحث من الأساتذة الجامعيين؟

3. صياغة الفرضيات:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الكلية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الأساتذة الجامعيين.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة البحث من الأساتذة الجامعيين.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة من البحث من الأساتذة الجامعيين.

4. أهداف الدراسة

تهدف دراستنا الحالية إلى مجموعة من النقاط أهمها:

- معرفة العلاقة بين متغير الصحة النفسية والضغط المهني لدى عينة من الأساتذة الجامعيين.
- الكشف عن العلاقة بين الجوانب التنظيمية والصحة النفسية لدى أساتذة الجامعيين.
- الكشف عن العلاقة بين الجوانب العلائقية والصحة النفسية لدى أساتذة الجامعيين.
- الوقوف على طبيعة الضغط المهني وأثره على الصحة النفسية.

5. أهمية الدراسة:

- تتطرق أهمية الدراسة في العلاقة بعض المتغيرات المرتبطة بالضغط المهني في مجال الجوانب التنظيمية والجوانب العلائقية على الصحة النفسية.
- معرفة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والصحة النفسية.
- معرفة مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها أستاذ الجامعي.
- معرفة أسباب الضغوط المهنية ومدى تأثيرها على الصحة النفسية لدى الأساتذة الجامعيين.

6. تحديد المفاهيم و المصطلحات:

التعريف العام للصحة النفسية:

حالة دائمة نسبياً, يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً(شخصياً وانفعالياً واجتماعياً أي مع نفسه ومع بيئته), ويشعر بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال إمكاناته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عادياً، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام. والصحة النفسية حالة إيجابية تتضمن التمتع بصحة العقل وسلامة السلوك. (خوج، 2010، ص 12)

التعريف الإجرائي للصحة النفسية:

هو متوسط الدرجات الكلية المتحصل عليها عند تطبيق مقياس الصحة النفسية على عينة البحث.

التعريف العام للضغط المهني:

مجموعة المتغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود فعله عند مواجهة المواقف المحيطة به والتي تمثل تهديدا له. (سلام، 2011، ص 106)

التعريف الإجرائي للضغط المهني:

هو متوسط الدرجات الكلية المتحصل عليها عند تطبيق مقياس الضغط المهني على عينة البحث.

التعريف العام للأستاذ الجامعي:

هو المنتسب للجامعة والقائم على التدريس وهو المحرك الأول لعجلة التنمية في كل مجالاتها من خلال إعداده وتكوينه لإطارات المجتمع. (بكوش، 2019، ص135)

التعريف العام للجوانب التنظيمية:

والمتمثلة في ظروف العمل، تقويم الأداء، غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل.

التعريف الإجرائي للجوانب التنظيمية:

هي متوسط الدرجات الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية المتحصل عليها عند تطبيق مقياس الضغط المهني على عينة البحث.

التعريف العام للجوانب العلائقية:

التي تشمل العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع الرئيس الأعلى، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع الزملاء.

التعريف الإجرائي للجوانب العلائقية:

هي متوسط الدرجات الجزئية المتحصل عليها عند تطبيق مقياس الضغط المهني على عينة البحث.

7.الدراسات السابقة:

- **الدراسات السابقة التي تناولت الضغط المهني مع متغيرات اخرى:**

دراسة مسعود(2009): بعنوان" مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الاستاذ الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة بجامعة محمد خيضر .بسكرة".

هدفت الدراسة الى معرفة مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الاستاذ الجامعي، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وطبقت مقياس الضغط المهني ومقياس استراتيجيات لمواجهة الضغط التي قامت بإعدادهما، شملت عينة الدراسة (220) استاذ اي تقدر بنسبة 26.60% من المجتمع الكلي.

توصلت نتائج الدراسة الى:

- عدم وجود فروق دالة احصائيا بين افراد عينة الدراسة في ادراكهم لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير الجنس، التخصص التعليمي، الدرجة العلمية، مدة الخبرة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين افراد عينة الدراسة في استخدامهم استراتيجيات المواجهة وفقا لمتغير التخصص التعليمي، الدرجة العلمية، مدة الخبرة.

دراسة قوراري 2014: بعنوان "الضغط المهني وعلاقة الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على اطباء الصحة العمومية ".

هدفت الدراسة الى التعرف على مستويات الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية وطبيعة العلاقة بين المتغيرين السابقين.

قامت الباحثة باتباع المنهج العيادي وطبقت مقياس الضغوط المهنية ومقياس دافعية الانجاز الذي تم تصميمها من طرفها استخدمت ايضا المقابلة، قدرت حالات الدراسة (8) أطباء وطبيبات وقد تم معالجة النتائج مما سبق احصائيا عن طريق عدد من الادوات الاحصائية: الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، معامل بيرسون.

توصلت النتائج الى:

- ان مستوى الضغوط المهنية لدى اطباء الصحة العمومية مرتفع.

- ان مستوى دافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية منخفض.
- ان هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية.

دراسة الشرقاوي، كمال الدين، الكفراوي (2016): بعنوان "**الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي المهني والمهني لدى المرأة العاملة في مهن مختلفة، دراسة سيكولوجية مقارنة.**

هدفت الدراسة الى التعرف على الضغوط المهنية ومدى التوافق النفسي للمرأة العاملة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ومن ادوات التي استخدمتها اداة الاستبيان ومقياس التوافق النفسي والمهني طبقت الدراسة على عينة مكونة من (200) مفردة توصلت نتائج الدراسة الى:

- هناك تعدد ادوار المرأة ومعدلات الاداء المهني.
- هناك اثر لتأخر من الزواج للمرأة ومعدل ادائها في العمل.
- هناك اثر لتربية الاطفال لدى المرأة ومعدلات الاداء المهني.
- هناك اثر قيمة المسؤولية الاجتماعية ومستويات الاداء المختلفة.
- يوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الاداء المهني.
- يوجد دور لمشاركة وتدعيم الرجل للمرأة ومعدل ادائها في العمل.

- **الدراسات السابقة التي تناولت الصحة النفسية مع متغيرات اخرى:**

دراسة صالح احمد حسين (2012): بعنوان "الصحة النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الصحة النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

تكونت عينة الدراسة من (213) مدرسا ومدرسة من اعضاء الهيئة التدريسية حيث تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كما استخدمت المقاييس التالية:مقياس للصحة النفسية من اعداد مكاوي ومقياس جودة الحياة من اعداد منسي وكاظم.

توصلت نتائج الدراسة الى:

وجود علاقة دالة احصائيا بين كل من الصحة النفسية وتوعية الحياة وأبعادهم أن هذه العلاقة علاقة طردية.

بالنسبة لمستوى الصحة النفسية تبين انهم يتمتعون بدرجة متوسطة من الصحة النفسية وتوعية الحياة فقد اظهرت نتائج الدراسة بانه لا توجد فروق دالة احصائيا في درجة الصحة النفسية تعريف للمتغيرات التالية: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، منطقة السكن، الدرجة العلمية، الرتبة العلمية، التخصص العلمي بينما وجدت فروق دالة احصائيا متغير العمر ،لصالح الفئة العمرية من (45-54) سنة ومتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الواقعة ما بين (11-15) سنة كما اظهرت النتائج وجود فروق في الابعاد من المتغيرات التالية:بالنسبة للصحة النفسية فمنطقة السكن يوجد فروق في بعد الامن النفسي لصالح سكان المدينة، والرتبة العلمية لصالح المحاضر ويوجد فروق في بعد الرضا عن الذات لصالح ذوي الخبرة الواقعة ما بين (11-15) سنة وبعد الامن الاقتصادي لصالح المحاضر مع الاستاذ المساعد وللأستاذ المساعد مع الاستاذ المشارك.

اما بالنسبة لتوعية الحياة فقد اظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائيا لكل المتغيرات التالية: الجنس والعمر ومنطقة السكن، الدرجة العلمية التخصص، الدخل الشهري بينما وجدت فروق دالة احصائيا في عدد الامن الاقتصادي لصالح شهادة الدكتوراه.

- **دراسة غالي (2014):بعنوان "الصحة النفسية لدى الطلبة الجامعة دراسة مقارنة بين طالبة العلوم الإجتماعية وطلبة العلوم التكنولوجيا بجامعة وهران"** هدفت هذه الدراسة الى قياس الصحة النفسية ومعرفة مستوياتها والفروق بين الطلبة وقد اعتمدت الباحثة على مقياس الصحة النفسية المتكون من (66)فقرة، تكونت العينة من (213) طالب(ة) مقسمة الى عينتين شملت العينة الاولى مجموعة طلبة علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا (108)، اما العينة الثانية شملت طلبة العلوم والتكنولوجيا (105) قامت باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية spss توصلت نتائج الدراسة الى:

- معظم الطلبة المبحثين يتجاوز الصحة النفسية لديهم المتوسط ،ومنهم من يفوق ذلك بحيث بلغت نسبتهم ككل (78, 87 %) يقابلها (187) طالب(ة) وهذا ما يؤكد اعتدال مستوى الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة.

– توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث، اما فيما يخص الفروق بين الابعاد فهناك فروق ذات دلالة احصائية في كل من الابعاد التالية:

(الاعراض الجسمانية، الاكتئاب، الوسواس القهري، الحساسية، التفاعلية، القلق، العداوة، الفوبيا).

– توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة تبعا للإقامة الجامعة ولصالح الطلبة ذوي الاقامة الداخلية، اما في ما يخص الفروق بين الابعاد فهناك فرق في كل من بعد القلق وبعد الخوف ولصالح الطلبة ذوي الاقامة الداخلية.

– توجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة تبعا للتخصص الدراسي ولصالح طلبة علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، اما فيما يخص الفروق بين الابعاد حسب التخصص الدراسي فهناك فروق في كل من الابعاد التالية (الاعراض الجسمانية، القلق، الخوف) ولصالح طلبة علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا.

- **دراسة عواطف (2014):** بعنوان "**اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعلاقات الانسانية وعلاقتهما بالصحة النفسية بدائرة قمار ولاية الوادي**"

قامت الباحثة باستخدام أدتين، الاولى استبيان الاتجاه نحو ممارسة المدراء للعلاقات من اعداد الباحثة ملوكة عواطف والثانية مقياس الصحة النفسية للدكتور صلاح محمد مكاوي وتمت المعالجة الاحصائية باستخدام spss وتوصلت النتائج الى:

- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الاتجاهات المعلمين نحو ممارسة مدراء للعلاقات الإنسانية وصحتهم النفسية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين الاتجاهات المعلمين نحو ممارسة مدراء للعلاقات الإنسانية حسب اختلاف الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين الاتجاهات المعلمين نحو ممارسة مدراء للعلاقات الإنسانية حسب متغير الجنسي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين الاتجاهات المعلمين نحو ممارسة مدراء للعلاقات الإنسانية حسب اختلاف على حسب متغير الأقدمية في العمل.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيا بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية حسب متغير الأقدمية في العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى صحتهم النفسية على حسب متغير المؤهل العلمي.

دراسة خليفي(2018):بعنوان " الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة بجامعة مولود معمري تيزي وزو"

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الذي أعده عبد الحق لبوازدة، تم تطبيقه على عينة تتكون من (200) طالبا وطالبة.

توصلت النتائج الدراسة إلى:

- وجود علاقة إرتباطية عكسية دالة إحصائيا بين درجات أبعاد إيجابيات الصحة النفسية ودرجات أبعاد الضغوط النفسية.

- وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائيا بين درجات أبعاد سلبيات الصحة النفسية ودرجات أبعاد الضغوط النفسية.

- **الدراسات التي تناولت الصحة النفسية والضغط المهني معا:**

دراسة وازي، نوار (2018): بعنوان "الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي بمدينة تقرت " وهدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي.

قد تكونت عينة الدراسة من (150) عاملا بواقع 66 ذكور (44%); 84 اناثا(56%)، تم تطبيق مقياس ضغط العمل الذي يتم تصميمه ومقياس الصحة النفسية للباحثة ابتسام احمد ابو العمرين

وتوصلت النتائج الى:

- وجود علاقة دلالة احصائيا بين ضغط العمل والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائيا في درجة الضغط لدى عمال القطاع الصحي ذوي مستوى عالي من الصحة النفسية حسب متغير الجنس.
- وجود فروق دالة احصائيا في درجة الضغط لدى عمال القطاع الصحي ذوي مستوى منخفض من الصحة النفسية حسب متغير الجنس..

8.التعقيب على الدراسات السابقة:

❖ **من حيث الموضوع الدراسة:**

بعد إطلاع على الدراسات السابقة نلاحظ أنها تقريبا تشابه دراستنا من حيث المتغيرات ومجتمع البحث ومن حيث النتائج.

❖ **من حيث عينة البحث:**

هناك بعض الدراسات تناولت عينة البحث مثل دراسة مسعود(2009)، صالح أحمد حسين(2012) وهناك دراسات أخرى اختلفت في عينة البحث حيث أنها ركزت على المرأة العاملة، المعلمين، طلبة الجامعة، عمال قطاع الصحي.

❖ **من حيث منهج الدراسة:**

اعتمدت أغلب الدراسات السابقة على المنهج الوصفي وهذا ما يتوافق مع المنهج المستخدم في موضوع دراستنا حالية كدراسة وازي، فوار(2018)، دراسة غالي(2014)، دراسة عواطف(2014).

❖ **من حيث أدوات الدراسة:**

هناك بعض الدراسات طبقت مقياس الصحة النفسية صلاح فؤاد محمد مكاوي، لكن اختلفت في مقياس الضغط المهني حيث طبقنا مقياس الضغط المهني للتعليم العالي لأمينة بواشيري.

❖ **من حيث النتائج:**

توصلت أغلب الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والضغط المهني، وبين الصحة النفسية والضغوط النفسية وبين الصحة النفسية وجودة الحياة... الخ وهذا ما يتوافق مع دراستنا الحالية.

الفصل الثاني

الضغط المهني

الفصل الثاني: الضغط المهني

تمهيد

1. تعريف الضغط
2. تعاريف الضغط المهني
3. النظريات المفسرة للضغط المهني
4. نماذج الضغط المهني
5. انواع الضغط المهني
6. عناصر الضغط المهني
7. مراحل حدوث الضغط المهني
8. أعراض الضغوط المهنية
9. أساليب إدارة وعلاج الضغوط المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

مما لا شك فيه اننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات متنوعة بغض النظر عن مصادرها سواء كانت مادية أو سيكولوجية، ولم يقتصر تأثيرها على الفرد في البيت او المحيط وإنما تتجاوز ذلك الى بيئة العمل، ومن هنا برزت الضغوط المهنية وهي التي جعلت الفرد يعيش في حالة من قلق وتوتر وانفعال مما يؤثر على ادائه المهني وعلى علاقته مع المحيط العمل ،وكذلك على الصحة النفسية والجسمية، ونظرا لأهمية ضغوط المهنية فقد أصبح هذا الموضوع احد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من العلماء الذين يسعون لفهمها وتطوير حلول فعالة للحد من أثارها السلبية.

1. تعريف الضغوط:

•**عرف (سيلي Sely)**: الضغوط بأنها مجموعة أعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط.

•**وعرفها (ميكانيك)**: بأنها تلك الصعوبات التي يتعرض لها الكائن البشري بحكم الخبرة والتي تنجم عن ادراكه للتهديدات التي تواجهه.

•**اما ابراهيم**: فيرى أنها تغيير داخلي أو خارجي من شانه ان يؤدي استجابة

الفعالية حادة ومستمرة. (ابو دلو، 2009، ص 193)

•**اما لازاوس (Lazarus)** فيعرف الضغط بانه مجموعة المثيرات التي يتعرض لها الفرد بالإضافة الى الاستجابات المترتبة عليها، وكذلك تقدير الفرد لمستوى الخطر، وأساليب التكيف مع الضغط، والدفعات النفسية التي يستخدمها في مثل هذه الظروف. (سلامي، 2008، ص 58-59)

2. تعاريف الضغط المهني:

•**تعريف ماندلر Mandler:**

الضغوط المهنية تعني تلك الظروف المرتبطة بالضغط " Pressure " وبالتوتر والشدة Strain الناتجة عن المتطلبات او التغيرات التي تستلزم نوعا من اعادة التوافق عند الفرد، وتنتج الضغوط من المواقف والأحداث السلبية التي توجد في بيئة العمل وتؤثر على الفرد مثل (صراع الدور؛ العبء الوظيفي؛ مشكلات اتخاذ القرار)،وينجم عن هذا بعض الاستجابات النفسية والفيسيولوجية السلبية لدى الفرد مثل عدم الرضا عن العمل، القلق، سرعة ضربات القلب. (النعاس، 2008، ص 31).

•**وحين عرفها محسن أحمد الخضري 1991:**

باعتبارها كل ماله تأثير مادي او معنوي ويأخذ اشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعوق التوازن النفسي والعاطفي ويؤدي الى احداث توتر عصبي وقلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد اتجاه المواقف الادارية او التنفيذية. (يحياوي، 2018، ص 57).

- **كما يرى كل من مارغوليس وكروس:**

ان الضغط هو ذلك الموقف الذي تكون فيه العوامل المرتبطة بالمهمة تبادل التأثير مع العمال بصفة مؤثرة على حالته النفسية او الفسيولوجية او الاثنين معا مما يحتم عليه الانحراف عن السير العادي. (عطوي، 2010، ص 25)

- **ويعرف سيزلاجي واخرون:**

بأنه تعريف تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا او عضويا لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية او المنظمة لبيئة العمل نفسه او الفرد نفسه. (ابراهيمي، 2015، ص 57)

- **بينما نعساني عبد المنعم(2004):**

فيرى ان الضغوط المهنية تتمثل في الظروف الديناميكية التي تواجه فيها الفرد قيودا مختلفة تحد قدراته على تحقيق ما يريد تحقيقه.

مفاهيم متعلقة بالضغط المهني:

الضغط الاكاديمي:هو ضغط مهني وعاطفي او توتر او اجهاد يحدث بسبب متطلبات الحياة الجامعية.

وهو بمثابة تحديات وصعوبات وعقبات تهدد تدمير القدرات العليا، ومنه من تحقيق اهدافه وتعمل على سحب الإيجابيات منه وزيادة السلبيات فيه، كما يعمل الضغط الاكاديمي على اضافة المواطن القوة في الطالب ويدعم المواطن الضعف فيه.

- ويعرف "علي عبد السلام" الضغوط الاكاديمية بانها سلسلة من الاحداث الخارجية التي يواجهها طلاب الجامعة نتيجة تفاعلهم مع البيئة الجامعية، ومع متطلبات البيئة المحيطة بهم وتفرض عليهم سرعة التوافق مع الحياة الجامعية، وتنمية الدافعية الى التحصيل الاكاديمي. (العزاز، 2009، ص 217)

ضغوط العمل:

في حين يعرف سبزلاعي واخرون (Szilagy) ضغوط العمل بأنها التجربة الذاتية تحدث اختلال نفسي لدى الفرد وينتج عن عوامل البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد نفسه. (المعشر، 2009، ص 31)

الضغوط النفسية:

يعرف "موس جبريل" الضغط النفسي، بأنه تلك الحالة الوجدانية التي يعتبرها الفرد، والناتجة عن الاحداث وامور تتضمن تهديدا لإحساسه بالحياة الهنيئة وتشعر بالقلق فيما يتعلق بمواجهتها، فمفهوم الضغط اذن يتحدد في جانبين جانب جسمي والمتمثل في اثار المواقف الضاغطة على الحياة النفسية والمعرفية، واثارها على التوازن الفيسيولوجي والتوافق النفسي والاجتماعي، فتعاريف الضغط متعددة الابعاد من جسمية ونفسية ومعرفية وخلال الحياة اليومية قد يتعرض الفرد للموقف الضاغط فيؤدي الى الاستجابة له واثناء تلك الاستجابة تطرا عليه تغيرات نفسية وجسمية حسب الموقف الذي تعرض له.

(دربال، 2019، ص 29-30)

- يرى كامل ان القاسم المشترك الذي يجمع كل الضغوط هو الجانب النفسي، ففي الضغوط الناجمة عن ارهاق العمل ومتاعبه في الصناعة، اولى نتائجها الجوانب النفسية المتمثلة في حالات التعب والملل الذين يؤديان الى القلق النفسي حسب شدة او ضعف الضغط الواقع على الفرد وأثار تلك النتائج على التكيف في العمل والإنتاج فإذا ما استفحل هذا الاحساس لدى العامل في عمله، فسوف يؤدي الى تدهور صحة العامل الجسدية والنفسية حيث اولى تلك الاعراض زيادة الاصابات في العمل والحوادث وربما قاتلة فضلا عن زيادة الغياب او التأخر عن العمل، وربما يصل الى الانقطاع عنه وتركه نهائيا. (الضريبي، 2010، ص 679)

3.النظريات المفسرة للضغط المهني:

- **نظرية لازاروس Lazarus 1966:** يعتبر العالم الأمريكي لازاوس مؤسس نظريات الضغط الحديثة التي تنطلق من الموقع الإنساني الخاص او المميز في البيئة.فهو ينظر الى الضغط على انه نوع من التقييم الذهني وورد فعل جانب الفرد للمواقف الضاغطة ولا ينظر الى الضغط على انه حالة ناتجة عن مثير، ويؤكد على ان الافراد يختلفون في تقسيمهم للمواقف من حيث الضغط، فالموقف الذي يكون مصدر ازعاج لشخص ما قد لا يكون كذلك لشخص آخر وهو يرى ان الضغوط وأساليب مواجهتها تكون نتيجة للمعرفة والإدراك والتفكير والطريقة التي يقيم بها الفرد وعلاقته بالبيئة.وهذه العلاقة لا تسير في اتجاه واحد، فالفرد عندما يواجه موقفا متعدد الابعاد يصعب عليه تقييمه.فالخطوة الاولى التي يجب القيام بها هي تقييم الحالة والخطوة الثانية هي اتخاذ القرار، كذلك يركز لازاروس على دور الاحباط

والصراع والتهديد في احداث الضغوط.اما التقييم المعرفي فهو يعتمد على اشياء عدة مثل التعلم والخبرة السابقة.كما انه ليس من الضروري ان تحدث هذه العملية على المستوى الشعوري فقط المتمثل في النشاطات العقلية ،ولكن من الممكن ان تحدث على المستوى اللاشعوري. (النعاس، 2008، ص 54)

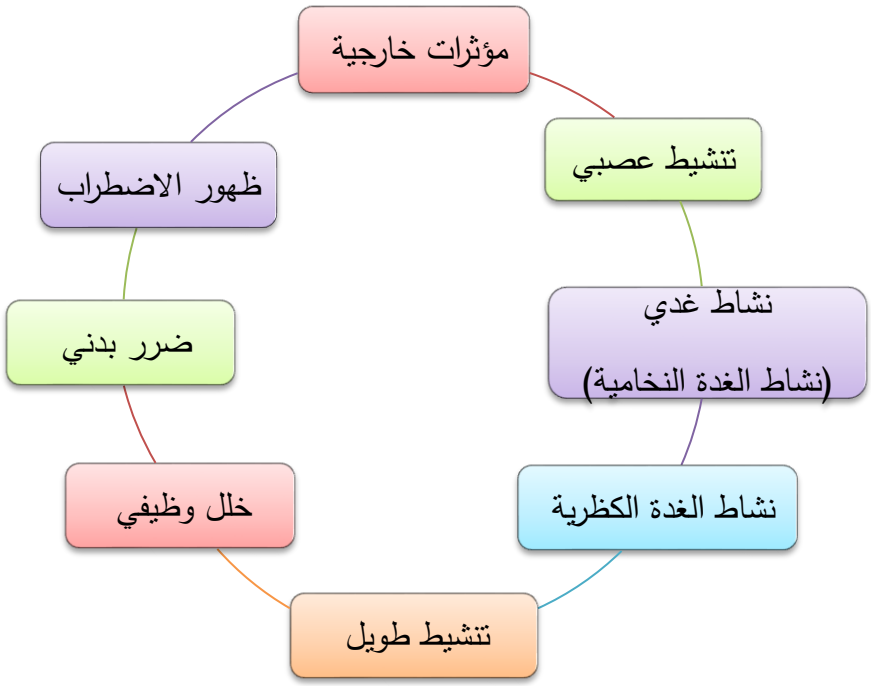
➢ **النظرية الفيزيولوجية:** يركز علم النفس العصبي على العوامل السيكوفزيولوجية للضغوط بالأمراض والعلل.بدأ البحث علم المناعة العصبية النفسية بعمل روبرت ادر الذي يرجع اليه الفضل في اكتشاف امكانية تأثير الجهاز المناعي بما يعتقد المرء أي بما يجري في المخ، هناك ايضا تصورا بحثي هام قدم به ادلة اضافية على الصلة بين العقل والجسد تمثل في اكتشاف النواقل العصبية، ولتحري الدقة تم اكتشاف الاندروفينات التي هي عبارة عن فئة مختلفة من النواقل العصبية تؤثر على الحالات الشعورية، مثل تخفيف الالم والإحساس بالتعب والشعور بالطاقة، وتوجد هذه الاندروفينات بتركيز عال في الغدة النخامية، وهي هرمون يتكون من سلسلة عديدة البيتد موجودة في الجهاز العصبي للبشر والحيوانات وتشكل جزء من مجموعة كبيرة من مركبات شبيهة بالمورفين تسمى أوبيدات وتساعد على تخفيف الالام وتعطي شعورا بالراحة والتحسن.

ويعتقد العلماء ان الاندروفين والانسفالين يتحكمان في قدرة الدماغ على الاستقبال والاستجابة والاحساس بالألم او الاجهاد، ويمكن ان تشكل جزءا من نظام تسكين الالم في الجسم. يقول الدكتور الن هيرش مدير مركز الاعصاب في مؤسسة الشم والتذوق للبحوث العلمية في" شيكاغو "ينتج الدماغ مادة تسمى الاندروفين وهي مسؤولة عن تخفيف الالم، وتعرف هذه المادة باسم قناع الغبطة، تفرز الاندروفين من الغدة النخامية كاستجابة لكل من الاجهاد والالم.

ويعتبر هانز سيلي الممثل لنموذج الضغوط كاستجابة فيزيولوجية منذ عام (1935) تنادر او مجموعة استجابات فسيولوجية لا نوعية للجسم على عوامل بيئة مختلفة ضارة ذات طبيعة فيزيائية وكيمائية وتناذر العام للتكيف Syndromeueneral d’adaptation هو وصف خاص لاستجابات الجسم الفيزيولوجية على المجهودات المختلفة.

والمخطط التالي يلخص مضمون هذه النظرية:

الشكل رقم (01): يوضح مضمون نظرية البحث الفيزيولوجي



ورغم اهمية هذه النظرية الا انها تعرضت للنقد من بعض الباحثين حيث يرى برن (Berne 1984) انها تمثل تفسيرا اليا للضغط وهي بذلك اغلقت الجانب النفسي للضغط، واعتبرت ان مصدره دائما خارجي بالإضافة الى ان مفهوم (الزملة العامة) يعتبر الضغط استجابة بينما هو ظاهرة متعددة الابعاد، اي انه يعني بضواغط العوامل الفيزوكيميائية والعضوية اكثر ما يعني بها الاحداث والمواقف الرمزية الاجتماعية، كما ان شمولية الزملة العامة للتكيف تقضي الى اهمية الفروق الفردية في الاستجابة لعوامل الاجهاد. (يحياوي، 2018، ص 76-77)

- **نظرية سبيلبرجر Spelberger (1979)**: تؤكد نظرية سبيلبرجر ان للضغوط دورا مهما في إثارة الاختلافات على مستوى الدوافع كل حسب إدراكه للضغوط، وتحدد نظريته في محاور رئيسية هي الضغط والقلق والتعلم وتظهر هذه المحاور في:

1. التعرف على طبيعة الضغوط في المواقف المختلفة.

2. قياس مستوى القلق الذي ينتج عن الضغوط.
3. قياس الفروق الفردية في الميل للقلق.
4. توفير السلوك المناسب للتغلب على القلق.
5. تحديد مستوى الاستجابة.
6. قياس ذكاء الاشخاص الذي تجري عليهم برامج التعلم ومعرفة قدرتهم على التعلم.

وتركز هذه النظرية على المواقف المتعلقة بالموقف الضاغط وادراك الفرد، فيحدد سبيلبرجر مفهوم الضغط في ثلاث مراحل هي:

مصدر الضغط، وادراكه، ورد الفعل المناسب، زمن هنا ترتبط شدة رد فعل مع شدة المثير ومدى ادراك الفرد له. (النعاس، 2008، ص 55)

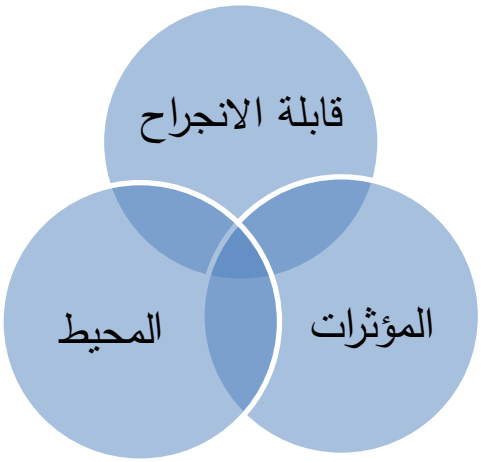
➢ **النظرية السلوكية:** يركز انصار المدرسة السلوكية التقليدية على عملية التعلم وهو المحور الرئيسي لتفسير السلوك الانساني ودور البيئة في تشكيل شخصية الفرد، ومن رواد هذه المدرسة لازاروس، باندورا Bandoura وسكينز، ويرى سكيز ان الضغط هو احد المكونات الطبيعية في حياة الفرد اليومية، وانه ينتج عن تفاعل الفرد مع البيئة، اما لازاريس فيؤكد على وجود متغيرات وسطية تتوسط العلاقة بين الفرد والبيئة، مشددا على العمليات المعرفية وهو ما يسميها التقييم الاولي والثانوي، اما باندورا فيوضح العلاقة بين السلوك والشخص والبيئة فالاستجابات السلوكية التي تصدر عن الفرد حيال الظروف الضاغطة تؤثر في مشاعر الفرد ايضا تتأثر بطريقة ادراكه للمواقف فالاستجابات السلوكية غير التوافقية الصادرة عن الفرد للموقف الضاغط تكون غير مفيدة في حل المشكلات والتغلب على المواقف، بل تؤدي الى تكدس الضغوط لديه فسلوك الفرد يتأثر بالبيئة.

وفي اواخر الستينات صارت هذه النظرية تؤمن بإمكانية التحكم في استجابات الجهاز العصبي المستقل بواسطة وسائل الإشراط الفعالة، فمن خلال تجارب كل من ميلسر وديكار عام 1971 تبين انه عن طريق التغذية الرجعية المناسبة تمكن الفأر الابيض من كيفية احداث تغيرات فسيولوجية في الاوعية الخاصة به، مما جعل احدى اذنيه تتورد والأخرى تشحب وهذا ما يدل على امكانية التحكم اللإرادي ولو جزئيا في استجابة الجهاز العصبي المستقل اللإرادي، وهكذا أخذ اصحاب النظرية في استخدام مبدأ التدعيم والتغذية الرجعية، في تفسير تأثير العوامل السيكولوجية على الاضطرابات الجسمية وفي هذا

السياق يبرهن شوارتر على دوائر التغذية الرجعية هي الاساس لكل عمليات الجسم المرتبطة بالإجهاد، فالاستجابة الاولية للجسم عندما يواجه تهديدا هي تنشيط جانب الجهاز العصبي المستقل اللإرادي المسؤول عن زيادة ضغط الدم، وضربات القلب وزيادة نسبة السكر في الدم، ما يهيئ الجسم للهجوم او الهروب وحينها تصل هذه العمليات الفيسيولوجية الى مستوى معين، تصل الاشارات الى المخ لإيقاف نشاطها، ويقول شوراتر بأنه في حالة فشل هذه التغذية الرجعية ويظل في حالة يقظة مستمرة فتشكل هذه الحالة ضغط على عمليات الأيض وعاجلا او اجلا تسوء وظائف بعض الاجهزة في الجسم ويصاب الفرد بالأمراض. (ابراهيمي، 2015، ص 96-97)

➢ **نظرية مالك لين (1974):** لقد وضع مالك لين نموذج يتكون من ثلاثة اقسام وهي المؤثرات، قابلة الانجراح، والمحيط، حيث قام بتفسير الضغط المهني من خلال تفاعل هذه العناصر وعلاقة كل عنصر بالعناصر الاخرى.

الشكل رقم (02): نموذج مالك لين للضغط المهني 1972



يعتبر المحيط لدى مالك لين الميدان الاجتماعي، المادي، الاقتصادي، الثقافي المهني وكل ما هو موجود في البيئة الخارجية، حيث ان بعض المحيطات المهنية تلحق ضغطا كبيرا بالعامل مما يولد لديه ظروف عمل غير ملائمة او خارجة عن نطاق قدرات العامل وبالتالي يصبح الضعف وانخفاض الاداء وقلة الانتاجية اهم ما يميز الفرد العامل.

اما قابلية الانجراح فتمثل الاختلاف الموجود في القابلية وطبيعة الاستجابة بين مختلف الافراد، وتتعلق هذه النقطة بقابلية الفرد العامل واستعداده لمواجهة الصعوبات والمؤثرات الخارجية والداخلية تبعا للضغوط المعرض لها.

بينما المؤثرات فتمثل العوامل الخاصة لمحرك المؤثر في توليد سباق الضغط بغض النظر عن طبيعتها (نفسية، فسيولوجية، خارجية).

لقد قامت (ماري بيت شين) بإسناد الضغط المهني الى المثيرات، اذ ترى ان الضغط المهني هو عبارة عن مختلف المثيرات الموجودة في محيط العمل والتي تؤثر سلبا على العامل، غير ان ما يجب ان تجدر الاشارة اليه هو فكرة (ماري بيت شبن) اقتصرت فقط على المثيرات السلبية في حين توجد مثيرات ايجابية يمكن ان تؤدي الى الضغط كالترقية مثلا.

اما (بيهرنيومان) و(كوكس) فأشاروا الى ان الضغط هو تفاعل بين كل من المثيرات والاستجابات اي انه نتيجة تفاعل بين مسببات الضغط والخصائص الفردية. (عطوي، 2010، ص 25-27)

- **نظرية توركوت 1982:** اهتمت هذه النظرية بدراسة التفاعل الموجود بين مؤثرات الضغط، الاستجابة وتأثير المتغيرات المعدلة عليها، يحاول توركوت من خلالها توضيح العلاقة الموجودة بين المؤثرات، والاستجابة التي تختلف من فرد لأخر، يذهب توركوت من خلال نظريته الى بيان ما يسمى بالضغط التنظيمي الذي يهدف من خلاله الى ابراز التفاعل الموجود بين عوامل الضغط والاستجابة لها، وتوضيح دور المتغيرات المعدلة للضغط وعليه يركز توركوت على طبيعة العمل، اطاره الحقيقي ونوع العلاقات الانسانية داخل المؤسسة بالإضافة الى التكنولوجية المستخدمة والجو التنظيمي لمحيط العمل وتعد كلها مصادر للضغط المهني.وتكمن اهمية نموذج "توركوت" في ابراز الدور الديناميكي للمؤسسة، واثره على المؤثرات التي ينجم عنها الضغط، هذا مالم تسعى اليه النماذج الاخرى التي كانت دوما تبحث عن العلاقة السببية بين كل مثير والاستجابة.

- **نقد نظرية توركوت 1982:** هذه النظرية ركزت على العناصر المتفاعلة بين مؤثرات الضغط والاستجابة وتأثير المتغيرات المعادلة عليها، إلا انها اهملت قدرات الفرد واختلافها من فرد لآخر بحسب الفروق الفردية وكذا اختلاف العوامل الاجتماعية والثقافية للأفراد فيما يخص المواجهة ومقاومة الضغط. (سلام، 2011، ص 110-111)

4.نماذج الضغط المهني:

- **نموذج قبسون 1982(Gubson)**:يقسم هذا النموذج الضغوط المهنية الى اربعة مجموعات هي:

العوامل الفيزيقية: وتشمل البيئة المادية التي تلعب دورا كبيرا في صنع الضغوط في منظمات العمل كعوامل الاضاءة، ودرجة الحرارة، والضوضاء وتلوث الهواء والمخاطر.

حماية العمل: وتشمل ضعف العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين، والمديرين، والافتقار الى تماسك الجماعة، والصراع بين افراد الجماعة ونقص الدعم الاجتماعي من الجماعة ومؤزرتها.

العوامل الفردية:وتشمل عوامل صراع الدور، وغموض الدور، والعبء الزائد والمنخفض في العمل وقلة الرقابة والمسؤولية، وعدم الاستقرار الوظيفي، وعدم توافر فرص التقدم والنمو المهني.

العوامل التنظيمية: وتشمل عوامل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي وعدم وجود سياسية محددة وواضحة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات. (صحرة وداود، 2021، ص 45)

- **النموذج السيكوسوماتي The paychosonatic Modèles of Stress:**

صمم هذا النموذج من قبل مجموعة من الباحثين على راسهم جرينكرو سبيجل (1945)وألكسندر Alexandre (1950)ويقوم اساسا على الفرضية القائلة بان التوترات Tensions والشدائد Tsrais في اي جهاز من الجسم لها عواقب مرضية على كل اجهزة الجسم الاخرى، وطبقا لهذا النموذج فان القلق والخوف عن طريق مشاعر ذاتية بعدم الراحة، بل ايضا عن طريق تغيرات في العمليات الفيسيولوجية.

ويحاول هذا النموذج تفسير كيف تهيئ العمليات النفسية الاستجابات الفيسيولوجية للعمل، كما يحاول ايضا تحديد اي العمليات النفسية تجديد نوع الاستجابات الفسيولوجية للمواقف الضاغطة. (مسعود، 2009، ص 118-119)

- **نموذج فرنش وروجبرز وكوب Rogers et Cobe, French (1974):**

يقدم هذا النموذج توضيحا موضوعيا وذاتيا لخصائص الفرد وبيئته، حيث يشير الى نوعين من عدم الموائمة بين الفرد والبيئة التي يتوقع ان تقود الى التأثير سلبا على صحة ورضا العامليين:

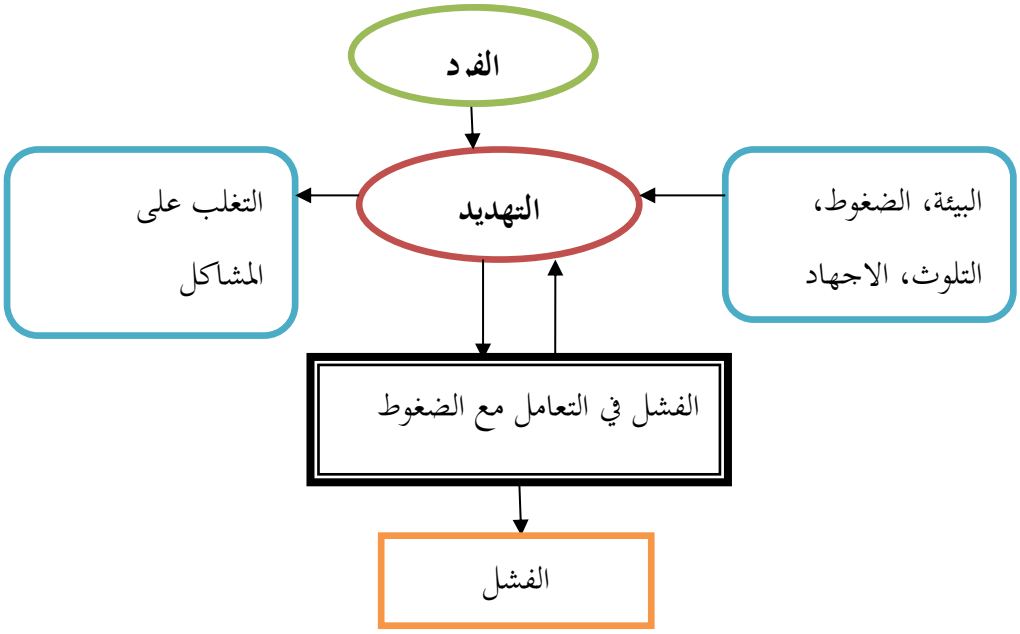
النوع الاول: يتمثل في عدم التطابق بين حاجات الفرد وتفصيلاته مع مكافآت المنظمة وما تقدمه من مزايا جانبية.

النوع الثاني: يتمثل في عدم التطابق بين مهارات الفرد وقدراته ومتطلبات وشروط الوظيفة التي يشغلها، وفي كل من النوعين فان الضغوط تنشا من عدم الموائمة بين الفرد وبيئته، والتي ترتبط بتوفير شروط محددة يتعلق بعضها بطبيعة العمل الذي يمارسه الفرد، كيفية انجازه، ومواعيد انجازه، وبعضها مرتبط بالفرد ذاته من حيث الخصائص الشخصية والصحية. (صحرة وداود، 2021، ص 44)

- **نموذج كوبر Coper's Modèles of Stress:** يوضح كوبر من خلال هذا النموذج مصادر تأثيرات الضغط على الفرد، ويعتبر بيئة الفرد مصدر للضغط (انظر المخطط رقم 03) مما يؤدي الى وجود تهديد لحاجة من حاجاته او يشكل خطرا يهدد الفرد او اهدافه في الحياة، ويشعر بحالة الضغط ويحاول استخدام بعض الاستراتيجيات للتوافق مع الموقف الضاغط، وان لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترات طويلة فإنها تؤدي الى زيادة القلق والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات.

ويلاحظ ان هذا النموذج عام ويمكن تطبيقه على اية مهنة لكنه يغفل عامل الفروق الفردية بما يحمله من متغيرات، كعامل مهم يؤثر في سريرة الضغط.

الشكل رقم (03): يوضح نموذج كوبر للضغط



(مسعود، 2009، ص 120)

5. أنواع الضغط المهني:

تشكل الضغوط النفسية الاساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الضغوط الاخرى وهو يعد العامل المشترك في جميع انواع الضغوط، مثل ضغوط العمل المهنية، الضغوط الاقتصادية، الضغوط الاسرية، ضغوط الدراسة، ضغوط العاطفية.

هناك من يقسم الضغوط بحسب اثرها الى ضغوط سلبية وضغوط ايجابي.

1.من حيث الكيف:

- **الضغوط الايجابية:** وهي الضغوط النافعة والمفيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها الفرد، وتتسم بانها ضغوط معتدلة تثير الحافز والدافع للنجاح والانجاز، وتعطي الفرد احساسا بالقدرة على الانتاج، والشعور بالسعادة والسرور وتؤدي الضغوط المهنية الايجابية الى ارتفاع مستوى فعالية الاداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية، معا وتساعد على التفكير وتحافظ على التركيز في العمل وتمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل بالمستقبل وتمنحه الاحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته وتزوده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة. (يحياوي، 2018، ص 70-71)

- **الضغوط السلبية:** او الضيق فهو من الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة او العمل او في العلاقات الاجتماعية، وتؤثر هذه الضغوطات سلبا على الحالة الجسمية والنفسية وتؤدي الى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي كالصداع والآلام المعدة والظهر والتشنجات العضلية وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم والسكري. (ابراهيمي، 2015، ص 66)

1. من حيث الكم:

- **الضغوط البسيطة:** وهي التي تستمر من ثوان قليلة الى ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة عن اشخاص تافهين او احداث قليلة الاهمية.
- **الضغوط المتوسطة:** وهي التي تستمر من ساعات الى ايام مثل فترة العمل الاضافية او زيادة شخص غير مرغوب فيه او الام صادرة عن مرض في المعدة او الامعاء.
- **الضغوط الشديدة:** وتستمر عادة من اسابيع الى اشهر بل وسنوات مثل غياب شخص عزيز عن عائلة، السفر، او الموت ومثل النقل من العمل او الايقاف عن العمل حتى زوال السبب. (يحياوي، 2018، ص 71)

6. عناصر الضغط المهني:

يعتبر الضغط السبب الرئيسي للمشاكل التي يتخبط فيها الانسان، ما يعتبر الميزة التي يتصف بها المجتمع المدني بصفة عامة والمجتمع الصناعي بصفة خاصة، وكما هو معروف فان الضغط هو تجربة ذاتية يمكنها ات تحدث خللا في التوازن النفسي والعضوي لدى الفرد ونستخلص من هذا وجود عناصر ومكونات تشكل لنا الضغط المهني وتتمثل فيما يلي:

المثير: يعتبر المثير كمنبه للضغط، وبالتالي يؤدي الى الشعور بالضغط النفسي فبالنسبة لمراقب الانتاج مثلا انه اذا تعطلت المعدات الرئيسية في وقت حرج يمثل عاملا مثيرا ويمكن ان تنشأ العوامل المثيرة للضغط في البيئة او المنظمة او الفرد وسنتناول ذلك بشيء من التفصيل لاحقا.

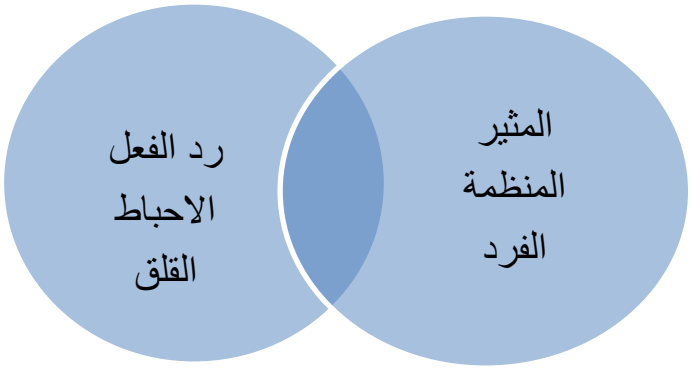
ومن بين الباحثين الذين استعملوا هذا التناول والذي يستند الى المثير كل من (ماري بيت شين)و(كوفير والت وار).

حيث عرف ماري الضغط على انه بارز السلبية في مكان العمل وعليه ترى الباحثة ان الضغط المهني هو عبارة عن مختلف المثيرات الموجودة في محيط العمل. (عطوي، 2010، ص 33)

عنصر الاستجابة: يتمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق، التوتر، والاحباط وغيرها.

عنصر التفاعل: هو تفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة وبان هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الانسانية وما يترتب عليها من استجابات.

الشكل رقم (04): عناصر الضغط



(عثمان، 2010، ص 22)

7. مراحل حدوث الضغط المهني:

يعتبر (هانر سيلي)H.Selye من الاوائل الذين تحدثوا عن التجارب المتنوعة على الحيوان والانسان وقد تبين ان التعرض المستمر للضغط النفسي يؤدي الى حدوث اضطرابات في انحاء الجسم المختلفة مما يؤدي الى ظهور الاعراض التي تسبب عائقا في عملية التكيف العام، ويحدث الضغط المهني بنفس المبدأ الذي تحدث به الضغوط النفسية العامة، وذلك انها تمر من خلال ثلاث مراحل اساسية وهي:

- **مرحلة استجابة الانذار Alarm Response:** وتسمى كذلك بمرحلة التنبيه للخطر، ففي هذه المرحلة يستدعي الجسم كل قواها الدفاعية لمواجهة الخطر الذي يتعرض له فيحدث نتيجة التعرض المفاجئ لمنبهات لم يكن مهيئا لها وهي عبارة عن مجموعة من التغيرات العضوية الكيميائية، فترتفع

نسبة السكر في الدم وتسارع النبض، ويرتفع الضغط الشرياني اضافة الى التغيرات النفسية التي تطرا على الفرد جراء زيادة انتاج مادة الادرينالين في الجسم الامر الذي يهيئه فيجعله في حالة استنفار وتأهب من اجل التكيف مع الفاعل المهدد. (عطوي، 2010، ص 30)

– مرحلة المقاومة: وتعرف بمرحلة المقاومة Stage of Résistera تتطور بمرور الوقت مرحلة المقاومة دافعة الجسم الى العودة شيئا فشيئا الى الحالة الطبيعية حتى يحافظ على السلوك المتكيف حيث تعود الاعضاء الجسمية للكائن الحي الى اداء وظيفتها بصورة طبيعية والتكيف للتهديد مما يصبح ملائما.

ولكن اذا استمرت الضغوط، وهو الغالب تستمر ردود فعل الجسم، مما يؤدي الى تضخم قشرة الغدة الادرينالية، وتصبح اليات ومواجهة الخطر قد قاربت الاجهاد كما قد تصاب الغدة الكظرية بعجز عن افراز هرمونات الكورتيزون وذلك بسبب استفادة السرعة، مما يؤدي احيانا الى ما يسمى بالصدمة الثانوية حيث تضعف مقاومة الجسم الثانية.

ومن خصائص هذه المرحلة تنامي النشاط وازدياد قشرة الكظر، وخفض جهاز المناعة عن طريق انقباض الطحال، ونكوص سريع للغدة الصنوبرية، واذا استمرت الضغوط لوقت طويل وازدادت قوتها، يستنفذ الجسم طاقة التكيف ويدخل في مرحلة الانهاك. (العرباوي، 2017، ص 72–73)

– مرحلة التعب والانهاك: ينتقل الفرد الى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار لمدة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة تكرار المقاومة ومحاولات التكيف ويمكن الاستدلال على الوصول الى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والاثار من اهمها:

- الاستياء من جو العمل.
- انخفاض معدلات الانجاز.
- التفكير في ترك الوظيفة.
- الاصابة بأمراض نفسية مثل الانسان المتكرر، السلية اللامبالاة والاكتئاب.
- الاصابة بالأمراض العضوية مثل قرحة المعدة، السكر والضغط. (عثمان، 2010، ص 24)
- جهاز الهضم.

- حموضة المعدة، غثيان، غازات الم البطن.
- الطعام: امساك، فقدان الشهية، اسهال.
- النوم: ارق، استيقاظ مبكر، كوابيس واحلام مزعجة.
- اضطرابات قلبية: دورانية تسارع القلب، ضربات غير منتظمة.
- التنفس: عسر التنفس، الالم الصدري.
- اضطرابات جنسية متنوعة. (ابراهيمي، 2015، ص 91)

8. أعراض الضغوط المهنية:

لقد اشار دكتور جون كابري John Capri (1996):

الى ان الضغط لا يضع راسك في ازمات فقط بل انه يحدث خللا في اجهزة الجسم كله، بما فيها الدماغ وعموما هناك العديد من الاعراض او المظاهر التي تصاحب الشعور بالضغط المهني نوجزها في:

✓ **الأعراض العضوية:** وهي متنوعة اهمها

توتر العضلات في الرقبة والظهر خاصة الارتجاف الصداع التوتري وبرودة الاطراف.

- **الأعراض النفسية والسلوكية:** يظهر الضغط في كثير من الاعراض النفسية والانفعالية، وان الارهاق المعنوي للعامل هو عبارة عن الحصيلة النفسية للمشكلات المبنية فيما سبق التي تميز واقعه والتي تؤدي الى حدوث انخفاض في معنوياته فيشعر بالضعف والعجز عن تغييره فيستلم له، وهذه الحالة هي احدى مظاهر الاغتراب الذي يصيب العامل والذي يكون سببا في انعزاله وسلبياته في العمل كما يتعرض العمال لاضطراب نفسية مثل القلق العصابي، ويحس العامل بالخوف وعدم الامان ويظن ان الناس يراقبونه ويتجسسون عليه.

وفي تصريح لبعض العاملات حول اثار الضغط المهني عليهن كان مفاده، انهن يعانين من الاكتئاب وحالات التوتر والقلق المستمر وفقدان السيطرة على اعصابهن لأبسط مثير، نقص في التوازن النفسي.

و تتمثل ايضا في مشاكل التخاطب المتمثلة في زيادة التعلثم والتأتأة، نقص الاهتمامات والتحمس والتنازل عن الاهداف الحياتية، الشعور بالتعب لأقل جهد، بانخفاض الدافع لإنجاز، التشاجر مع الاخرين والعدوان عليهم، عدم القدرة على مساعدة الاخرين. (يحياوي، 2018، ص 74)

- **الأعراض المعرفية:** وتتجلى في نقص التركيز واضطراب القدرة وتدهور الذاكرة وزيادة معدل الاخطاء تزايد الاضطرابات الفكرية اضافة الى صعوبات في اتخاذ القرارات، التشويش، الفوضى، الارتباك، الانحراف عن الوضع السنوي، نوبات الهلع، استحواذ فكرة واحدة على الفرد، انخفاض في الدافعية للأعمال، انجاز الاعمال بتحفظ، اصدار احكام غير صائبة، تدهور في القدرة على التنظيم والتخطيط بعيد المدى، عدم تحري الدقة والحقيقة وتصبح الافكار متداخلة وغير معقولة. (ابراهيمي، 2015، ص 93)

9.أساليب ادارة وعلاج الضغوط المهنية: وهذه الاساليب يتبعها الفرد عند التعرض للمواقف الضاغطة حيث انها تساعده على التكيف والسيطرة على هذه المواقف، كما انها تمكن الفرد من مواجهة الضغوط المقبلة وهذه الاساليب كما يراها Cherman كما يلي:

– **التعايش مع الضغوط:** ويتطلب ذلك تفهم نوع الضغوط واثارها وعلاقتها بسلوك الفرد يمكن اتباع هذه الطريقة في الزمن القصر ولكنها لا تعتبر صحية في الزمن الطويل.

– **الانسحاب من المواقف الضاغطة:** يفضل بعض العاملين الانسحاب من مواقف الضغط وذلك لصعوبة التعامل معها او لعدم مناسبة طرق اخرى، وقد يظهر ذلك في اخذ اجازة عارضة او الذهاب مشيا على القدمين للمنزل وحيدا او النوم اثناء العمل، ويصل الانسحاب الى قمته فيسعى الفرد الى تغيير وظيفته او العمل الذي يعمل فيه او تغيير الزملاء والعلاقات داخل العمل.

– **تفسير علاقة الفرد بالضغوط:** ويعني هذا سعي الفرد الى تفسير انماط العلاقة وبين عناصر العمل التي تسبب التوتر والضغوط وعناصر العمل، قد يكون الزملاء او الرؤساء او المرؤوسين او العمل نفسه وطريقة اداء الفرد، والفرد السري هو القادر على تحديد او تغيير شكل العلاقات مع هذه العناصر، بشكل يحقق السيطرة والتكيف مع الضغوط.

– **تقبل الموقف وتخفيض الضغوط:** وهنا يتقبل الفرد الضواغط وما تحدثه من ضغوط، ويحدث هذا غالبا لعدم امكانية تغيير الموقف وهناك اساليب تخفف من درجة الضغط مثلا الراحة الجسمانية، التأمل،

التركيز، التمرينات الرياضية، التحدث مع الاصدقاء واستشارة المتخصصين في مجال الضغوط. (ابراهيمي، 2015، ص 130-131)

طرق العلاج:

الاستراتيجيات الفردية: لا يجب على الافراد في المنظمات الاعتماد على البرامج التنظيمية الرسمية للمساعدة في منع وإدارة الضغط، حيث توصل الباحثون الى اكتشاف العديد من الاساليب الفردية للتعامل مع الضغط ومسبباته، وسنقوم فيما يلي بعرض هذه الطرق والأساليب المستخدمة في منع ادارة الضغط على المستوى الفردي وما تجب الاشارة اليه هو اختلاف كبير في فعالية هذه الاساليب، فما يجده بعض الافراد فعالا قد لا يجده البعض الاخر، ولا يزال هناك قدر كبير فيما يتعلق بالفروق الفردية على نتائج ادارة ضغط لا نعرفه.

- **ممارسات النشاطات الفردية:** تعتبر ممارسة الرياضة من اهم النشاطات الفردية للتخلص من الضغط والتوتر، ومن الواضح ان انتشار اندية او مراكز الصحة والتمرينات الرياضية على مستوى كامل تراب (الو.م.أ) قد ارتبط ارتباطا وثيقا بالوعي بضرورة تخفيف تأثير الضغط، حيث تبين من خلال الدراسات والأبحاث المقامة من طرف الباحثين المختصين في الضغوط النفسية او ممارسة النشاطات البدنية يؤدي الى خفض نسبة السكر، ونسبة الكولسترول في الدم اضافة الى تجنب ارتفاع ضغط الدم الامر الذي يؤدي بدوره الى تجنب الضغوط النفسية والمهنية.

- **التقنيات المعرفية:** ويعتبر الاسلوب المعرفي الاساس المنطقي للأساليب الفردية لإدارة الضغوط، والذي يعرف جملة من التقنيات المعرفية، وهو ان يتم تخفيف استجابة الشخص للمواعظ عن طريق العمليات المعرفية والأفكار، والافتراض الاساسي لهذه التقنيات هي ان افكار الاشخاص هي التي توجد في مجال توقعات واعتقادات الفرد وهي عبارة عن سمات، وتعمل هذه السمات على استخراج الاستجابات العاطفية للموقف فعلى سبيل المثال اذا وصف شخص خسارة الترقية على انها موقف غير مرغوب فيكون استجابة الضغط للسمة وليس للموقف، وتركز التقنيات المعرفية لإدارة الضغوط على السمات المتغيرة او المعرفية بحيث يقوم الاشخاص بتقييم المواقف بشكل مختلف، وتتمركز اعادة تقييم هذه على ازالة التشوهات المعرفية مثل:

- التضخيم "عدم الحصول على ترقية تمثل نهاية العالم بالنسبة للفرد العامل".

- التعميم الزائد" عدم الحصول على ترقية يعني انتهاء مساري الوظيفي، فلن تتم ترقيتي في اي وظيفة اخرى في اي مكان أخر
- اضفاء الطابع الشخصي "انني لم اتحصل على ترقية فيتضح انني شخص فظيع".

وعليه فان لكل الاساليب المعرفية متشابهة وهي مساعدة الاشخاص على الحصول على السيطرة اكبر على تفائلاتهم تجاه الضواغط عن طريق تعديل معرفتهم. (عطوي، 2010، ص 53)

- **الاسترخاء:** تهدف اساليب الاسترخاء الى اعادة التوازن والراحة والنشاط، الذي يتحقق اما بطريقة فسيولوجية وتسمى اسلوب من الخارج الى الداخل او من خلال التركيز على داخل الجسم صورة رمزية او نفسية.

- **التأمل:** يختار الفرد وصفا مريحا ويحاول ان يتخلص من الافكار المتضاربة في ذهنه ثم يقوم باختبار كلمة يرددها مرة بعد مرة، وهدفها الوصول للاسترخاء التام والعميق.

ممارسة الرياضة بشكل منتظم: تعتبر من الوسائل الفعالة للتقليل من الضغوط ولكي تكون فعالة يجب ان تدور حول الرياضات الخفيفة التي لا تتطلب عملا مكثفا من الرئتين والقلب، كما يجب ان تمارس بشكل منتظم وبفترة زمنية تتراوح من 10-30 دقيقة لكل مرة على الاقل 3 ساعات اسبوعيا وتشير الدراسات ضمن هذا الاطار الى ان التأثير الرئيسي للممارسة المنتظمة هو الحماية ضد امراض القلب والتوتر الزائد، يضاف الى ذلك ان التمرين المنتظم ينمي الثقة بالنفس والنشاط والرغبة في الحياة، وهي عناصر مهمة في علاقة الشخص كالأخرين في المجتمع. (ابراهيمي، 2015، ص 132-133)

خلاصة الفصل:

يعد ضغط المهني من اهم التحديات التي تواجهها القوى العاملة، حيث يؤثر على الصحة النفسية والجسدية للفرد وعلى ادائه الوظيفي وعلاقاته الاجتماعية. لقد تطرقنا في هذا الفصل الى مجموعة من تعاريف الضغط المهني ومختلف العناوين المتعلقة بالضغط المهني ومن اهمها النظريات المفسرة لها ونماذجها وأنواعها ومراحلها واعراضها وأساليب ادارتها وعلاجها.

الفصل الثالث

الصحة النفسية

الفصل الثالث: الصحة النفسية

تمهيد

1. تعاريف الصحة النفسية
2. اهم النظريات المفسرة للصحة النفسية
3. اهمية الصحة النفسية
4. نسبية الصحة النفسية
5. مظاهر الصحة النفسية
6. معايير الصحة النفسية
7. مناهج الصحة النفسية
8. خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر الصحة النفسية من ابرز الدراسات في العصر الحالي، لذلك تعددت تعاريف هذا المفهوم فهي تشمل القدرة الفرد على التعامل مع ضغوط الحياة وتحقيق امكاناته والعمل بشكل جيد والمساهمة في مجتمعه وتكيف مع التحديات والصعوبات، و هي حالة من العافية تسمح للشخص بالعيش حياة مرضية و انتاجية.

1. تعاريف الصحة النفسية (Mental Health):

يمكن تعريف الصحة النفسية بأنها حالة دائما نسبيا، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا وعاطفيا واجتماعيا اي مع نفسه وبيئته) ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الاخرين ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته الى اقصى حد يمكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عاديا ويكون حسن خلق بحيث يعيش في سلامة وسلام.

– تعرف منظمة الصحة النفسية العالمية للصحة WHO بأنها حالة من الراحة الجسمية والنفسية والاجتماعية وليست مجرد عدم وجود المرض. (زهران، 2005، ص 09)

– لقد عرفها (عبد الله، 2001) انها حالة يتكامل فيها الشعور بالكفاية والسعادة الجسمية والاجتماعية والقدرة على مواجهة الضغوط، مع الاحساس الايجابي بالتوافق والحيوية.

– كما عرفها (عبد الخالق) على انها حالة عقلية انفعالية مركبة دائمة نسبيا من الشعور بالسعادة مع الذات ومع الاخرين والشعور بالرضا والطمأنينة والأمن والسلامة العقلية والإقبال على الحياة، ويتحقق بذلك اعلى درجة من التكيف النفسي والاجتماعي. (مناع، 2015، صفحة 5)

– يعرف (حسن مسني) ايضا بأنها" حالة ديناميكية تبدو في قدرة الفرد على التوافق المرن الذي يناسب الموقف الذي يمر به او يخدره"، والمقصود بالتوافق المرن هو قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية تتميز بالمرونة (الاخذ والعطاء) يتضمنها التعاون والاحترام والتقدير المتبادل والتسامح والثقة بحذر مع الناس. كذلك قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة مع متطلبات الحياة ضمن قدراته وامكاناته ويتقبل ورفض ما يناسبه ومالا يناسبه بفعل فهمه واستبصاره لنفسه (Self–Insight). (مسني، 2001، ص 20)

– وقد يعرفها (التميمي 2013) بانها "حالة يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا ويشعر بالسعادة والكفاية والراحة النفسية، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته واستثمار طاقاته، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وإدارة الازمات النفسية، وتكون شخصيته سوية متكاملة ويكون سلوكه عاديا". (خليفي، 2018، ص 46)

– في حين يذهب (جولدان صن Golden Son 1984) "الى اعتبار الصحة النفسية حالة تتميز بوجود الانا في حالة وجدانية طيبة وتحرر نسبي من القلق واعراض العجز، والقدرة على اقامة علاقات بناءة والتوافق مع المتطلبات المادية وضغوط الحياة. (عواطف، 2014، ص 82)

2. أهم النظريات المفسرة للصحة النفسية:

- **نظرية التحليل النفسي:**

يرى فرويد صاحب مدرسة التحليل النفسي ان العناصر الاساسية التي يتكون منها البناء النظري للتحليل النفسي هي نظريات المقاومة والتكييف واللاشعور، وتقوم هذه النظرية على نفس المبادئ التي تعتبر بمثابة مسلمات في تفسير السلوك منها الحتمية النفسية والطاقة الجنسية والكبث والاثران ومبدا اللذة.

يتحقق هذا التوازن بين (الهو)و (الانا)و(الانا الاعلى) ويضطرب عندما تفقد الانا موازنه بين الهو والانا الاعلى.

كما ان فرويد برى ان رجوع الخبرات المكبوتة تؤثر تأثيرا رئيسيا في تكوين الامراض العصبية وان الشخص الذي ينعم بالصحة النفسية هو من يقدر على اشباع المتطلبات الضرورية للهو بطرق مقبولة اجتماعية. (أبو اسعد، 2015)

فالإنسان السليم نفسيا من وجهة نظر فرويد هو الانسان الذي يمتلك الأنا لديه قدراتها الكاملة على التنظيم والانجاز ويمتلك مدخلا لجميع اجزاء "الهو" ويستطيع ممارسة تأثيره عليه.

ان "الانا" و"الهو" ينتميان لبعضهم البعض ولا يمكن فصلهما، ويمثل الانا بهذا التحديد كثيرا او قليلا الاجزاء الواعية والعقلانية من الشخص في حين تتجمع الدوافع والغرائز اللاشعورية في الهو، حيث تتمرد وتنشق في حين تكون في حالة الصحة النفسية مندمجة بصورة مناسبة.

كما يشمل هذا النموذج "الانا العليا" والذي يمكن تشبيهه بالضمير من حيث الجوهر، وهنا يعتبر فرويد انه في حالة الصحة النفسية تكون القيم الاخلاقية العليا للفرد انسانية ومنهجة في حين تكون في حالة العصاب مثارة ومتهيجة من خلال تصورات اخلاقية جامدة. (بطرس، 2007).

- **النظرية السلوكية:**

تدور هذه النظرية حول محور رئيسي وهو عملية التعلم والتي يشار اليها بنظرية المثير والاستجابة، وترى هذه المدرسة ان السلوك الذي ينتج عن الفرد هو استجابة حدثت نتيجة وجود مثير حفز الفرد على الاستجابة وان هذا السلوك لا يمكن ضبطه والتحكم به.

وترى ايضا ان السلوك الذي يصدر عن الفرد هو سلوك متعلم بأكمله سواء كانت هذه السلوكيات سوية ام مرضية اي ان للبيئة اثرا واضحا في تكوين شخصية الفرد. (المطيري، 2005، ص 63)

يفسر سكينر ان اضطراب الصحة النفسية وظهور اعراض العصابية او الذهانية سبب اخطاء في تاريخ التعلم الشرطي للفرد، اذا تسببت هذه الاخطاء ضعفا في نمو تطور الاستجابة غير السليمة بسبب سيطرة التعزيزات غير الملائمة وتوصف تلك الاستجابات بانها سيئة او مرضية او عصبية او يقول سكينر ان المهارات الاجتماعية الانماط السلوكية المختلفة تنمو وتتطور بسبب التعزيز الموجب خلال عملية التنشئة الاجتماعية، وعندما لا تنمو وتتطور بسبب التعزيز غير الملائم فان الفرد يستجيب الى المواقف الاجتماعية المختلفة بطريقة غير سليمة. (الجبوري، الجبوري 2013، ص51)

- **النظرية المعرفية:**

يرى اصحاب هذه النظرية ان العمليات العقلية هي اساس السلوك الانساني في حين ان السلوك الانساني هو نتيجة مباشرة للطريقة التي يفكر بها الفرد عن نفسه وعن العالم حوله ويرون ان الكثير من الاضطرابات النفسية تنتج عن الاخطاء او التحفيزات في التفكير. (التاي، 2018، ص 250)

ويرى "اليس" ان هناك تشابكا بين العاطفة والعقل او التفكير والمشاعر، وتركز النظرية العقلانية الانفعالية على ان البشر يفكرون ويشعرون ويتصرفون بشكل متآن وهم نادرا ما يشعرون بدون ان يفكروا إلا ان المشاعر تتأثر عادة عن طريق ادراك موقف معين ويعبر "اليس" عن فكرته بقوله: «عندما ينفعلون فأنهم ايضا يفكرون ويتصرفون، وعندما يتصرفون فأنهم ايضا يفكرون وينفعلون، وعندما يفكرون فأنهم ايضا ينفعلون ويتصرفون، ولكي نفهم سلوك قهر الذات يجب ان نفهم كيف يشعر الناس ويفكرون ويدركون ويتصرفون ويقدم "اليس" مجموعة من الافكار حول طبيعة البشر والاضطرابات الانفعالية التي يعانون منها. (بوكايس، 2018، ص 109-110)

➢ النظرية الانسانية:

يقوم علم النفس الانساني على بعض المعتقدات الاساسية منها:

- ان الانسان خير بطبيعته او على الاقل محايد وان المظاهر السلوكية السيئة او العدوانية تنشا بفعل الظروف السيئة.
- ان الانسان حر ولكن في حدود معينة فهو حر في اتخاذ ما يراه من قرارات وقد يكون هنالك مواقف وظروف تحد من حريته.
- التأكد على السلامة او الصحة النفسية.و الدراسة النفسية يجب ان تتوجه الى الكائن الانساني السليم وليس الافراد العصابيين او الذهانيين.
- ان الصحة النفسية عندهم تتمثل في تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا سواءا تحقيق حاجاته النفسية كما عند ما سلو او المحافظة على الذات كما عند روجرز وان اختلاف الافراد في مستويات صحتهم النفسية يتراجع تبعا لاختلاف ما يصلون اليه من مستويات في تحقيق انسانيتهم.

(عواطف، 2014، ص 84)

➢ النظرية الوجودية:

يرى عدد من الوجوديين بان الصحة النفسية تكمن في حرية الفرد، واختياره للقيم التي تحدد اطاره في الحياة مثل (فرانكل) الذي قيم الانسان وفق فرديته وصراعه الذي يدفعه بإرادته القوية من اجل وصوله الى معنى لوجوده، والإنسان دائما وابدا مدفوع بإرادة قوية الى اكتشاف ذاته، وممارسة حياته كما يراها، وبهذه الارادة يحقق لنفسه الصحة النفسية. (حسين، 2012، ص 27)

لقد تطرقنا الى نظريات الصحة النفسية فقد اختلفوا في تفسير وتحليل لهذا المفهوم فكل نظرية عالجت الموضوع من جانب تراه الأساس، ولكن هدفهم واحد وهو معرفة الصحة النفسية.

3. اهمية الصحة النفسية

- **اهمية الصحة النفسية بالنسبة للفرد:**

✓ الصحة النفسية تمكن الفرد من مواجهة مشكلات الحياة.

✓ الصحة النفسية تمكن الفرد من التعلم الجيد.

✓ الصحة النفسية تمكن الفرد من النمو الاجتماعي السليم.

✓ الصحة النفسية تساعد الفرد على النجاح المهني.

✓ الصحة النفسية تدعم الصحة البدنية.

✓ الصحة النفسية تؤدي الى امان وطمأنينة الفرد.

✓ الصحة النفسية تحقق زيادة كفاية الفرد ورفع انتاجيته. (عربيات، 2005، ص135)

- **اهمية الصحة النفسية بالنسبة للمجتمع:**

✓ الصحة النفسية السليمة بالنسبة للوالدين تؤدي الى تماسك الاسرة، والذي يؤدي الى خلق جو ملائم لنمو شخصية الطفل المتماسكة وتجعل الافراد اكثر قدرة على التكيف الاجتماعي.

✓ تعد الصحة النفسية ذات اهمية للمدرسة حيث ان العلاقة السوية بين الادارة والمدرسين وبين المدرسين انفسهم تؤدي الى نموهم السليم والذي ينعكس على نمو التلاميذ نموا سليما كذلك فان العلاقة الجيدة بين المدرسة والبيت تساعد على النمو النفسي للتلميذ.

✓ الصحة النفسية مهمة للمجتمع لأنها تهتم بدراسة وعلاج المشكلات الاجتماعية التي تؤثر على نمو شخصية الفرد وعلى المجتمع الذي يعيش فيه.

✓ والصحة النفسية للمجتمع في غاية الاهمية لان المجتمع الذي يعاني من التمزق وعدم التكامل بين مؤسساته هو مجتمع مريض، لذلك نستنتج مما سبق اهمية الصحة النفسية للفرد والمجتمع وقدرتها على تحقيق التكامل والهناء والسعادة.

✓ الصحة النفسية تجعل الافراد قادرين على التحكم بعواطفهم وانفعالاتهم مما تجعلهم يهتمون بسلوك السلوكات السوية ويبتعدون عن السلوكات الخاطئة.

✓ ان الهدف النهائي للصحة النفسية هو ايجاد اكبر عدد من الافراد الاسوياء.

(الداهري، 2010، ص 202)

4. نسبية الصحة النفسية

ان تحقيق الصحة النفسية وتمتع الفرد بها يختلف من شخص لأخر، بل ان الامر اكثر تعقيدا من ذلك، عندما ندرك ان مستوى نسبة الصحة النفسية ومستوياتها تختلف لدى نفس الشخص من موقف لآخر ومن موقف لغيره، ولا يمكن القول بان فلانا من الناس يتمتع بالصحة النفسية بدرجة 100% ولكن نسبية الصحة النفسية تعني هنا ان تتحقق مظاهرها عند ذلك الشخص.

واعتبار الصحة النفسية توافق تام بين الوظائف النفسية المختلفة عند الفرد هو اقرب الى الشعار وتجسيده واقعا يكاد يكون مستحيلا اذ لا يوجد توافق تام بين الوظائف النفسية المختلفة، ودرجة اختلال التوافق هي التي تميز حالة الفرد الصحية من غيرها، وهذا هو الذي يميز بين الصحة النفسية من فرد لآخر بحيث كلما زادت اخطاء الفرد قلت صحته النفسية، وكلما قلت اخطاءه زادت صحته النفسية شانها شان الصحة الجسمية.

كذلك فان تكيف الفرد مع من حوله من افراد اسرته ومجتمعه تكيف نسبي ويختلف باختلاف الزمان والمكان وهذا ايضا يدل على نسبية هذا المفهوم. (يحياوي، 2021، ص 87)

5. مظاهر الصحة النفسية

لكي يمكن القول ان الفرد يتمتع بصحة نفسية سليمة يجب توافر علامات او سمات وهي:

- غياب الصراع النفسي الحاد (الصراع الخارجي والداخلي).
- النضج الانفعالي، بحيث يعبر الفرد عن انفعاليته لأنه بصورة متزنة بعيدة عن التعبيرات البدائية والطفلية.
- الدافعية الايجابية للإنجاز التي تدفع الفرد للقيام بأعمال تحقق له النجاح.
- التوافق النفسي المتمثل في العلاقة المتجانسة مع البيئة بحيث يستطيع الفرد الحصول على الاشباع اللازم لحياته مع مراعاة ما يوجد في البيئة المحيطة من متغيرات.(أبو العمرين،2008،ص20)

6. معايير الصحة النفسية:

- **المعيار الذاتي:**

من مؤيدي هذه المعيار "موسى وهانت" الى الاخير فإننا نحكم ذاتنا حين نتحدث عن السوي والشاذ والواقع ان مثل هذا المعيار الذاتي لا يسمح في الكشف عن معيار عام نميز به بين ما هو شاذ وما هو سوي، نحن نختلف اذا اتفقنا مع "موسى وهانت " بان معظم الناس ذاتيين، الا اننا نرى بان المعيار الذاتي يتضمن المعيار الاجتماعي استنادا الى ظاهرة التطبيع الاجتماعي.

(نميش، 2021، ص 81)

- **المعيار الاحصائي:**

لو قمنا بتطبيق اختبار نفسي يقيس سمة معينة او مجموعة سمات للشخصية على عينة ممثلة لأفراد اي مجتمع تمثلا جيدا فان هذه السمة والسمات سوف تخضع في توزيعها للمنحنى الاعتدالي، المنحنى الحرسي، ولتكن سمة الذكاء هي الخاضعة للتوزيع بحيث نجد ان الافراد الاسوياء والعاديين يمثلون الاغلبية ويتركزون في منتصف المنحنى حول المتوسط، بينما الافراد غير العاديين او الشواذ سوف يقعون على طرفي المنحنى وهما يمثلان القلة، فالأذكياء ينحرفون عن المتوسط بمقدار انحرافين معيارين موجبين بالزيادة او النقصان، بينما ضعاف العقول يقعون على الطرف الاخر للمنحنى بمقدار معيارين سالب بالزيادة او النقصان. (الداهري، 2010، ص 38-39)

- **المعيار الاجتماعي:**

يحكم المحك الاجتماعي الى معايير المجتمع وقيمه في الحكم على السلوك بالسواء او الانحراف ويعتبر ما يقبله المجتمع ويرضى عنه سلوكا سويا وما يرافقه سلوكا منحرفا.

- **المعيار التلائمي:**

في هذا المعيار يتحدد السلوك السري من خلال مساعدة الفرد على تحقيق النضج المطلوب وتحقيق الفرد لذاته، فالدافع لإدراك الجهد الكامل الذي يبذله الفرد يعتبر بمثابة عامل لتحديد السلوك السري.

(يحياوي، 2021، ص 92)

7. مناهج الصحة النفسية

المنهج الانمائي:

وهو منهج انشائي يتضمن زيادة السعادة والكفاية والتوافق لدى الاسوياء والعاديين خلال رحلة نموهم حتي يتحقق الوصول الى اعلى مستوى ممكن من الصحة النفسية ويتحقق ذلك عن طريق دراسة امكانيات وقدرات الافراد والجماعات وتوجيهها التوجه السليم (نفسيا وتربويا ومهنيا)، ومن خلال رعاية مظاهر النمو (جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا) لما يتضمن اتاحة الفرص امام المواطنين للنمو تحقيقا للنضج والتوافق والصحة النفسية. (ابو اسعد، 2015، ص 47)

المنهج الوقائي:

يتضمن الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والامراض النفسية ويهتم بالأسوياء والاصحاء قبل اهتمامه بالمرضى ليقيهم من اسباب الامراض النفسية، ويتم هذا بتعريفهم لمشكلاتهم ورعاية نموهم النفسي ويهيئ الظروف التي تحقق صحتهم النفسية ويرى زهران كذلك ان للمنهج الوقائي ثلاث مستويات تبدا بمحاولة منع حدوث المرض، ثم تشخيصه، وفي الاخير التقليل من اثر اعاقته.

(يحياوي، 2021، ص 73)

المنهج العلاجي:

ويتضمن علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حتى العودة الى حالة التوافق والصحة النفسية ويهتم هذا المنهج بأسباب المرض النفسي واعراضه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المعالجين والمستشفيات النفسية. (زهران، 2005، ص 12)

8. خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية:

تتميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية بعدة خصائص تميزها عن الشخصية المريضة، وفيما يلي اهم هذه الخصائص:

- تقبل الذات (فهم، التوقعات الخارجية، عدم وجود معوقات داخلية او خارجية).
- التوافق الشخصي والاجتماعي والواقعية وتقبل الواقع والتوجه في الحياة وفقا للفلسفة غنية بالمعاني.

- الاستقلال والتوجه الذاتي والإرادة الفاعلية الداخلية لتوجيه الاوامر الى الذات، مقاومة الغواية والإغراء.
- المسؤولية والنضج الانفعالي والتوجه خارج الذات وتحقيق الذات، الاستمرار في النمو الشخصي. (الجبوري، الجبوري، 2013، ص 46-47)

خلاصةالفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم الصحة النفسية والنظريات المفسرة لها وكذلك نسبيتها ومظاهرها ومعاييرها ومناهجها ومنه تم التطرق إلى خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية.

مايمكن استنتاجه أن للصحة النفسية أهمية كبيرة فهي تساعد الفرد على توافق مع ذاته ومحيطه كما أن تمتع بها تساعده على تأدية دوره مما يجعله في حالة من الرضا.

الفصل الرابع
الأستاذ الجامعي

الفصل الرابع: التعليم العالي

تمهيد

1. مفهوم التعليم العالي
2. وظائف التعليم
3. تعريف الجامعة
4. اهداف الجامعة
5. ادوار الاستاذ الجامعي
6. خصائص الاستاذ الجامعي
7. التزامات استاذ التعليم العالي
8. الصعوبات التي يواجهها استاذ التعليم العالي

خلاصة الفصل

تمهيد

ان طبيعة العمل الجامعي يختلف عن المهن الاخرى، فالمكانة الاجتماعية لمهنة التدريس الجامعية مختلفة قياسا بالمهن الأخرى، فضلا عن الجهد الكبير التي يضحي به الاستاذ الجامعي لحصوله على شهادة الماجيستر والدكتوراه والبحوث والمؤتمرات العلمية وان ما يتقاضاه الاستاذ الجامعي يضل دون المستوى المطلوب رغم الارتفاع النسبي في سلم الرواتب وتظل بعض حاجاته الاساسية غير مشبعة نتيجة لتعقد الحياة وزيادة متطلباتها، ما يضطره العمل خارج موطنه الاصلي وتراجع اجراءات البحث والإبداع والإنتاجية وهناك عامل اخر يرتبط بطبيعة العلاقات الانسانية مع الزملاء ورئيس قسمهم العلمي ومع عميد الكلية فإذا كانت العلاقة ايجابية وسليمة فإنها تنعكس على توافقه المهني.

1. مفهوم التعليم العالي:

- عرفه العيادي على انه "احد الوسائل الاساسية لاكتساب الطالب المعرفة والمعلومات والتفكير العلمي والبحث وتكوين الاتجاهات الايجابية وتنمية قدراته على الانتقاء والاختبار في مواجهة هذا الانفجار المعرفي والتقدم العلمي"، لأنه بذلك يساهم في تكون او خلق مجتمع المعرفة او على الاقل التحول الى مجتمع المعرفة لان الهدف في النهاية ينبغي ان يكون ايجاد افراد متعلمين قادرين على التعامل مع المعارف والمعلومات التي يتلقوها بنوع من التفكير المستقل والإبداع والتركيز على العمل الذهني وتعميقه.
- كما عرفه كدي ايضا على انه كل انواع التعليم الذي يلي مرحلة الثانوية او ما يعادلها وتقدمه مؤسسات متخصصة، وهو مرحلة التخصص العلمي في كافة انواعه ومستوياته، و رعاية ذوي الكفاءة والنبوغ، وتنمية لمواهبهم وسدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المفيد الذي يحقق اهداف الامة وغايتها النبيلة.
- كما عرفه ابو عظة على انه: ذلك التعليم المستقطب للمخرجات المميزة في التعليم العام بعد الثانوية العامة ويقوم بمؤسساته لتدريب الموظفين على راس العمل، ويتحمل توفير الكوادر البشرية المناسبة لسوق العمل في مجالات الاختصاص. (رقاد، 2014، ص 23-24)
- عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE على انه مستوى او مرحلة او الدراسة في التعليم العالي ما بعد الثانوي وتباشر مثل هذه الدراسة في مؤسسات التعليم العالي، كالجامعات الحكومية والخاصة وفي الكليات والمعاهد المقدمة وعبر الشبكات والمواد الالكترونية والهيئات والوكالات المصنفة العامة والخاصة. (الزاحي، 2014، ص 51).
- عرفت الجريدة الرسمية التعليم العالي على انه "كل نمط للتكوين او البحث يقدم على مستوى ما بعد الثانوي من طرف مؤسسات التعليم ويمكن ان يقدم تكوينا تقنيا على مستوى عال من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة. (وهابي، 2018، ص 162).

2. وظائف التعليم العالي

- **البحث العلمي:**

يعتبر البحث العلمي احد الوظائف الثلاث التي يستند اليها التعليم الجامعي في مفهومه المعاصر فالمتوقع من الجامعة ان تقوم بتوليد المعرفة والاختراعات المطلوبة عن طريق متابعة البحث والتعمق العلمي والإسهام في تقدم المعرفة الانسانية لوضعها في خدمة الانسان والمجتمع عن طريق تشخيص المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وإيجاد الحلول العلمية المناسبة لتطوير الحياة في مجتمعات هذه الجامعة، فلا يمكن ان توجد جامعة بالمعنى الحقيقي، اذا هي اهملت البحث العلمي. (غربي، 2014، ص 52)

- **التعليم:**

وهي وظيفة التعليم العالي، فمن المتوقع ان تقوم الجامعات بإعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشعل الوظائف العلمية والتقنية المهنية والادارية ذات المستوى العالي.

- **خدمة المجتمع:**

ومن المفروض ان تتأقلم الجامعات لتتلاقى واحتياجات المجتمع، فالجامعة في العصور الوسطى كانت تهتم اكثر بعلوم الدين وفلسفة ارسطو اكثر من التنمية الاقتصادية، وبعد الثورة الصناعية بدأت تتأقلم بشكل حديث مع احتياجات المجتمع، حيث بدأت في القرن 19 بتوفير تعليم في تخصصات فرضتها الوظائف الجديدة التي ظهرت، منها العلوم، الهندسة، المحاسبة، لكن فقط في القرن العشرين، اصبحت الجامعة تدرس تقريبا جميع التخصصات التي يتطلبها المجتمع الجديد بما فيها علم الاجتماع، ادارة الاعمال. (تمور، 2012، ص 31-32).

3. تعريف الجامعة

يعرفها النشار بانها "المؤسسة التي تلعب دورا زائدا وايجابيا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعنا المحلي وتساهم بقسط وافر ومباشر في تحقيق امالها في التقدم والرخاء بل هي اهم تلك الركائز اهمها اثرا. (سحنون، 2017، ص 144-145)

- **ابراهام فلكسر (A.Flexer):** هي اساس مركز التعليم ومكرسة للحفاظ على المعرفة وزيادة المعرفة الشاملة، وتدريب الطلاب الذين فوق مستوى مرحلة الثانوية ركز ابراهام في تعريفه للجامعة على اعتبارها

انها احد جهاز الذي هدفه الاساسي هو التعليم والتدريب، هذا بالإضافة الى الحفاظ على المعرفة والعمل على تطويرها فالجامعة من اهم المراكز التي تجري فيها البحوث. (حفحوف، 2008، ص 23)

- يرى الحامد ان مصطلح الجامعة يعني اكثر من مجرد تجمع الاساتذة، فهو يتضمن ابعاد عديدة منها جامعة المعارف عامة مشتركة، تمثل قاعدة للمهن المتخصصة وجامعة لمختلف ابداعات الفكر الانساني، وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية، وجامعة لموارد ومصادر المعرفة، بما يسر تجديدها وانتاجها، وجامعة لمقومات الحياة من حيث الشراكة الفاعلة في الحياة الجامعية، وجامعة لفرق عمل متكاملة ومتعاونة.

تتألف مدارسهم الفكرية لخدمة الطلاب والارتقاء بالبحث العلمي وخدمة المجتمع.

- يرى علماء التنظيم التربوي انه لا يوجد تعريف قائم بذاته او تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة مراد بن شنهو لذلك فان كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد لها اهدافها بناءا على تمليه مشاكله مصالحه وتوجهه السياسي والاقتصادي والاجتماعي. (سناني، 2012، ص 19)

4. أهداف الجامعة:

ان اي مؤسسة تسعى من خلال وظائفها الى تحقيق اهداف معينة، وتسعى الجامعة من خلال وظائفها السابقة الى تحقيق اهداف منها:

- توفير اعضاء الهيئة التدريسية والباحثين الذين يتطلبهم قطاع التعليم العالي.
- تعزيز العلاقات بين الجامعات والعمل على خلق نوع من الاتصال، تكمل به كل جامعة اوجه النقص لديها.وتكامل الخيرات وتثري التجارب بالشكل الذي يخدم كلا من الجامعة والمجتمع.
- التفكير في مشكلات المستقبل وربط معالجتها بالمبادئ والقواعد العلمية المدروسة.
- الموازنة الحقيقية بين حقوق المواطن وواجباته مع اعتبار الانسان قيمة عليا وهدفها اساسيا ضمن تطورات المجتمع.
- احداث التوازن المطلوب بين التقدم العلوم النظرية وتطبيقها. (عميرة، 2013، ص 46-50)

5. أدوار الاستاذ الجامعي:

- **أداء التدريس في الجامعة:** يعد التدريس من اهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته، فهو نشاط يمارسه استاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، يتم عن طريق نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات والميول واكتساب القيم، واكتشاف المواهب والاطلاع على كل جديد، وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب، مما يساهم في تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءتها وتنمية قدراتها لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة المجالات. العلمية.ولكي يمارس استاذ الجامعة وظيفة التدريس في الوجه الاكمل ينبغي عليه ان يكون متمكنا في مجال تخصصه، واسع والاطلاع لكي يلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، يعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، يراعي على الفروق الفردية بين الطلاب ويستخدم في شده الفاظا واضحة ومحددة، كما يعمل على توفير المناخ الملائم ونجاح العملية التعليمية، والذي يتضمن التوجيه والارشاد، العلاقات الانسانية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية ويلزم بالأسلوب الشوري في المناقشة والحوار، ويتقبل الآراء العلمية المعارضة، ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلاب، ويثير حماس الطلاب بالدرس والمناقشة باستخدام اساليب متنوعة في التدريس تقوم على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة، والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الابداعي التحليلي. (سناني، 2012، ص 67-68)

- **وظيفة البحث العلمي:** اصبح البحث العلمي يمثل عنصرا اساسيا من عناصر تقويم نشاطات عضوية هيئة التدريس، اذ ان البحث العلمي الاصيل يساعده على الرقي بممارسته المهنية في ميدان اختصاصه، كما ان الافكار الجديدة والاكتشافات والاختراعات تشكل عاملا هاما في تحفيز الطلبة واذكار روح البحث والتساؤل فيه، ويوضح هذا الجزء الاسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضاف الى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملا الابحاث المنشورة في المجالات العلمية المتخصصة، المؤتمرات، المذكرات النية واوراق العمل. (بوغراف، 2022، ص 894)

- **خدمة المجتمع:** حيث يقوم الاستاذ بدوره الاجتماعي اذ انه يحتاج الى معرفة قضايا المجتمع ومشكلاته كي يوائم بين تدريسه وحاجات ومتطلبات المجتمع، فضلا على تفعيل ذلك في ابحاثه ودراساته لتلامس حاجات ومشكلات المجتمع.

كما تلعب شخصية المعلم دورا كبيرا في اكتساب الطلاب للاتجاهات المتطرفة، المراهقون يكتسبون الاتجاهات المتعصبة بالتوازي مع قيمهم واتجاهاتهم السوية من البيئة الاجتماعية وان القوى الداخلية المتعلمة مبكرا تعزز استمرار التطرف والتعصب خلال حياة الفرد فيما بعد، حيث ان المعلم لا يؤثر فقط الجوانب الاكاديمية للطلاب بل يتأثر الطلاب بصفاته حيث يلاحظون مدى اشتراك معلميهم في الانشطة السياسية والدينية ويقومون بتقليدهم ويمكن للمعلمين ان يمهدوا الطريق لظهور وجهات النظر المتعصبة من خلال ما يقدمون لطلابهم من افكار، فشتان بين معلم يقوم ببناء عقلية طلابه على اساس علمي صحيح يعوده على عدم التسليم باي معلومة او فكرة دون تقديم دليل وبرهان عليها، والبحث الدائم والسؤال للاستزادة من العلم وهذا يتطلب سعة صدر من المعلم وتقبل للآراء، طلابه ومطالبتهم بالمثل بالحجة والبرهان وبين معلم اخر يطمس شخصية طلابه فلا يقبل منهم مناقشة او طرح لوجهات نظر تختلف من وجه نظره ويطالبهم بالتسليم التام لكل ما يطرحه عليهم من معلومات وافكار فيربي فيهم التبعية والتسليم لكل ما يعرض عليهم من افكار ومعلومات فيكونوا اكثر عرضة للشبهات والافكار المغلوطة وضيق الافق. (عصر، 2020، ص 7-8)

6. خصائص الاستاذ الجامعي:

ويمكن تصنيف خصائص الاستاذ في اربعة محاور:

- **الخصائص الاكاديمية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية، والاعتماد على المنهج العلمي في نقل افكاره ومتابعة التطورات العلمية في مجال تخصصه.
- **الخصائص المهنية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.
- **الخصائص الاجتماعية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على اقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه والإدارة.

- **الخصائص الشخصية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخص جذاب والجدية والإخلاص في اداء عمله، وان يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة. (سناني، 2012، ص 74)

7. حقوق والتزامات الاستاذ الجامعي:

- التكليف بالعمل الاداري الى جانب العمل الاصلي.
- وحضور المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني او الدولي التي تصل بنشاطاتهم المهنية برخصة غياب تكفل عدم فقدان الراتب.
- الزيارة والانتداب لشغل احدى المناصب الادارية والسياسية خارج الجامعة.
- الاستفادة من تكييف الحجم الساعي للتدريس في حال التحضير لرسالة الدكتوراه.
- الانخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق او مخابر بحث.
- الحصول على تربصات قصيرة المدى بهدف تحضير رسالة الدكتوراه او تحسين وتطوير المستوى.
- الترقية في الدرجات والرتب عند استكمال الشروط القانونية.
- الحصول على المكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية.
- الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الجامعية الاجتماعية. (بواب، 2015، ص 78)

التزامات الاستاذ الجامعي: لكي يقوم الاستاذ الجامعي بدوره نحو طلابه، جامعته، وطنه عليه القيام بواجباته سواء كانت التزامات اكاديمية او التزامات نحو الطلاب.

- **الالتزام بالمعايير العلمية والعالمية:**

على الاستاذ الجامعي:

- اثناء التدريس: القيام بالتدريس والبحث تماشيا مع المعايير الادبية والعلمية والعالمية للمساهمة في نشر المعرفة من اجل المساهمة في تطوير الجامعة وتقدم المجتمع.
- السعي للالتزام بالمعايير العالمية على اعلى مستوى ممكن مع الحفاظ على حريته في العمل الاكاديمي او العلاقة مع الطلبة الباحثين.

التصرف كمحترف في التربية عن طريق الاطلاع على المستجدات والسهر على التحسين المتواصل لمعارفه وطرق التدريس، وخاصة مع التطور العلمي الذي جاء في تمكين الباحث من الاطلاع على كل الاصدارات وكل الانشطة العلمية.

- **اثناء القيام بالأعمال البحثية:**

على الاستاذ الجامعي العمل بطريقة نقدية اثناء البحث العلمي، وان التفكير النقدي، يمكن الاستاذ من تحليل النصوص ونقدها لتدقيقها، او تقديم البديل او تقديم اقتراحات لنصوص متعددة او نصوص تعالج مختلف المجالات تماشيا مع نوازل العصر.

يجب ان يساهم الاستاذ الجامعي في البحث العلمي بالكتابة وهي وسيلة توصيل المعلومة للأخرين، وكذا مهارة الخطابة والالقاء سواء اثناء تقديم الدروس او اثناء الندوات.

- **التحلي بالضمير المهني الاخلاقي:**

على الاستاذ الجامعي:

يجب ان يتمتع الاستاذ الجامعي بالضمير المهني سواء اثناء التدريس، تحضير الدروس والقاء المحاضرات او عند تحضير الاسئلة بمراعاة نوعية الاسئلة والتحصيل العلمي للطلبة، لتكوين طلبة متفوقين من خلال التحصيل العلمي وروح النقد.

حضر جميع الدعاية في تعليمه وكتاباته، وعدم استغلال منصبه لإجبار الطلبة على شراء كتبه، فيجب ان لا تهتز صورة الاستاذ في نظر طلبته وان يرغم احد على شراء كتاب لا يرغب فيه. (رواق، 2023، ص 38-39)

8. الصعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي:

الصعوبات الاكاديمية والادارية: هناك المشكلات كما يقول قرعيين يعاني منها الاستاذ، وان هناك ظروف تحيط بعمله وانتاجه، فالأستاذ العربي واقع بين المطرقة والسندان فهو لاشك يعرف وظائفه، ويعلم توقعات المجتمع منه، وهو لا شك حريص على ادائها، ولكن الظروف الجامعية والمجتمعية المحيطة به لا تعطيه الفرصة ولا تمكنه من الاداء الجيد والابداع، وهذا هو السندان، اما المطرقة فهي النقد الذي انهال على راسه متهما اياه بانه ليس على المستوى، وبانه لا يبحث وان بحث فبغرض الترقية.

ويمكن تحديد هذه الصعوبات حسب ما يرى الى ما يلي: عبء العمل والتدريس لمدرسي الجامعات.

- الافتقار الى برامج الاعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي.
- طبيعة اعداد هيئة التدريس واعدادهم.
- الافتقار الى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس.
- عدم توفير الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي.
- عدم الاحساس بالأمن الوظيفي.
- الافتراق النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس.

الصعوبات الذاتية (النفسية): فالبدايات الاولى في التدريس تعاش بقوة كفترات صعبة، فهو يختبر احاسيس قوية مثل: الشعور بعدم الراحة، الاحباط، الانزعاج، الخيبة وكذلك التناقض بين الفكرة التي كونها الاستاذ عن المهنة والتي يكتشفها مع بداية الممارسة حيث، يعتقد ان نقل المعرفة هي الاساس ولكن يتفاجئ بضرورة التكيف والحاجة الى السلطة واللغة، والنظام، كعمل وجهد مهني اولي Roch exdavisse، اما الصعوبة الاخرى والتي لا تقل اهمية والمتمثلة في الانتقال من مكانة طالب الى مكانة استاذ يكون دون تحضير.

اضافة صعوبات اخرى هي: القلق، الضغط، الاحساس بعدم الامان، الفشل ان لا يكون في قمة العزلة، التعب، الاحباط، الاحساس بالعجز، الشك في الذات، المساءلة، هذه الحالة العاطفية للأستاذ المبتدئ تكتشف بعض مظاهر الضعف عنده تحيره سلوكاته والاحساس الذي يحسه فيما يخص ذاته ودوره.

ارادته هو التحكم في البرامج وصعوبة الاجابات على اسئلة الطلبة والمصادر والوسائل المتاحة، تفكير في احترامه، الخوف من تقييم الطلبة والزملاء للأستاذ، التعب الجسدي، كيفية الحفاظ على المسافة العلائقية، اضف الى ذلك الاحساس بالعزلة، فالعزلة والوحدة، غالبا ما اشير اليهما كإحدى الصعوبات المهمة. (سناني، 2012، ص 126-129)

خلاصة الفصل:

ان للأستاذ فضل كبير في بناء المستقبل عن طريق توعية الاجيال الصاعدة اعتمادا على اسس علمية، فمهنته لها مكانة اجتماعية كبيرة. .

فقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم التعليم العالي تعريف الجامعة أهدافها وأدوار الأستاذ الجامعي وخصائصه والصعوبات التي يواجهها.

الفصل الخامس

منهجية البحث

الفصل الخامس: منهجية البحث

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية.
2. المنهج المستخدم للدراسة.
3. مجالات الدراسة.

   المجال المكاني.

   المجال الزماني.
4. المعاينة.
5. ادوات جمع المعلومات.
6. ادوات تحليل البيانات.

خلاصة الفصل

تمهيد:

لا تخلو اي دراسة ميدانية من الجانب النظري الذي يعتبر بمثابة المنبع الاساسي لمعرفة الحقائق الخاصة بمتغيرات الدراسة وهو ما تم انجازه في بداية الدراسة لننتقل الى الخطوة التالية وهو الجانب التطبيقي الذي يعد بدوره من اهم خطوات البحث العلمي اين يظهر في هذا الجانب جهد الطالب وذلك من خلال تحكمه في الاجراءات التي اتبعها في سبيل اختبار فروض بحثه بداية من الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع بتقنية البحث وطريقة اختيارها والأدوات التي استخدمها لمساعدته في الوصول الى النتائج.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من اهم الخطوات او المراحل التي يقوم بها الباحث بهدف الاستطلاع على الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث دراستها والتعرف على اهم الفرضيات التي يمكن وصفها وإخضاعها للبحث العلمي.

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التقرب من ميدان الدراسة ومحاولة الوقوف على خصوصية من خلال التطلع على المجال الوظيفي للأستاذ الجامعي.
- الاتصال بمصلحة التقييم في العمادة لمعرفة عدد الاساتذة المداومين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة يحيى فارس المدية.
- الاطلاع على الاطار النظري (المراجع، المصادر) التي تخص الموضوع.
- ايجاد المقاييس المناسبة لمتغيرات البحث.
- التأكد من صدق وثبات المقياس الصحة النفسية
- التأكد من بعض الخصائص السيكومترية لأدوات القياس وذلك من حيث صدقها وثباتها.
- اختيار المنهج الملائم لموضوع البحث.
- اعادة حساب خصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس الضغط المهني.
- تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (20) أستاذ

2. المنهج المتبع في الدراسة:

بما ان دراستنا تهدف الى معرفة طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والصحة النفسية لدى الأساتذة الجامعين هو المنهج الوصفي التحليلي، يهدف الى معرفة نوعية العلاقة بين متغيرين كما يسمح لنا بالتشخيص والوصف والتحليل والتفسير.

يعرف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة او الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول الى نتائج عن الظاهرة او الموضوع محل البحث. (بوكايس، 2018، ص 192)

3. مجالات الدراسة:

تضمنت الحدود المكانية والزمانية كالتالي:

- **المجال المكاني:** تمت هذه الدراسة بجامعة يحيى فارس كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بولاية المدية.
- **المجال الزماني:** تم تطبيق مقياس الضغط المهني والصحة النفسية في الفترة الممتدة من 2023/12/17 الى 2024/03/22 في الموسم الدراسي 2023 / 2024.

4. المعاينة:

- **المجتمع الاصلي:**

يتضمن المجتمع الاصلي الاساتذة الجامعيين لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية لولاية المدية 161 استاذ.

- **عينة الدراسة:**

تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية للتعليم العالي والصحة النفسية على عينة قصدية حيث اخترنا عينة من الاساتذة الجامعين تكونت من:

الجدول رقم(01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العينة	النسبة المئوية
اناث	19	41.30%
ذكور	27	58.70%
المجموع	**46**	**100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) ان اغلبية عينة الدراسة تنتمي الى فئة الذكور حيث تقدر بـ: 58.70% ونلاحظ ان نسبة الذكور اكثر من نسبة الاناث قدرت 41.30%.

5. ادوات جمع المعلومات:

بعد الإطلاع على التراث النظري والدراسات السابقة اعتمدت الباحثتان على مقياسين للبحث هما:

مقياس الضغط المهني من اعداد أمينة بواشيري بن بنت ميرة(2013) ومقياس الصحة النفسية من اعداد صلاح فؤاد محمد مكاوي

مقياس الضغط المهني:

وصف المقياس:

اعتمدنا في دراستنا على مقياس الضغط المهني من اعداد (امينةبواشيري بن بنت ميرة)يحتوي المقياس على جانبين:

الجوانب التنظيمية: التي ابعادها متمثلة في، ظروف العمل، تقويم الاداء، غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل.

الجوانب العلائقية: العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع الرئيس الاعلى، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع الزملاء.

ومنه توزعت هذه الابعاد الى 98 بند موزعين على الجوانب العلائقية والتنظيمية

الجدول رقم (02): يوضح أبعاد مقياس ضغط المهني

ت	مجالات الجوانب	الابعاد	البنود
1	المجال	ظرف العمل	9 – 1
2	الجوانب	تقويم الاداء	21 – 10
3	التنظيمية	غموض الدور	26 – 22
4		صراع الدور	33 – 27
5		عبء العمل	49 – 34
6	المجال	العلاقة مع الرئيس	59 – 50
7	الجوانب	العلاقة مع الرئيس الاعلى	74 – 60
8	العلائقية	العلاقة مع الطلبة	81 – 75
9		العلاقة مع الزملاء	98 – 82

(بواشيري بن بنت ميرة، 2013)

مفتاح التصحيح:

تقدير الدرجات:يتم تقدير الدرجات بالطريقة التالية:

متفق تماما:1، متفق:2، متفق الى حد ما:3، غير متفق:4، غير متفق تماما: 5.

وهذا في حالة العبارات الموجبة متمثلة في العبارات التالية:

1 – 2 –3 – 4 –5 –6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 52 – 53 – 54 – 55 – 56–

57 –60 – 61 – 62 – 66 – 68 – 73 – 79 – 82 – 83 – 84 – 85 – 90 – 91.

اما في حالة العبارات السالبة فيتم تقدير الدرجات بالطريقة التالية:

متفق تماما:5، متفق:4، متفق الى حد ما:3، غير متفق:2، غير متفق تماما: 1.

وهذه في حالة العبارات السالبة:

– 25 – 24 – 23 – 22 – 21 – 20 – 19 – 18 – 17 – 16 – 15 – 14 – 13 – 12

– 39 – 38 – 37 – 36 – 35 – 34 – 33 – 32 – 31 – 30 – 29 – 28 – 27 – 26
– 59 – 58 – 51 – 50 – 49 – 48 – 47 – 46 – 45 – 44 – 43 – 42 – 41 – 40
– 80 – 78 – 77 – 76 – 75 – 74 – 72 – 71 – 70 – 69 – 67 – 95 – 64 – 63
.98 – 97 – 96 – 95 – 94 – 93 – 92 – 89 – 88 – 87 – 86 – 81

قياس الصدق:

أ. صدق الاستبانة:

يقصد به قدرة اسئلة الاستبانة على قياس ما صممت من اجله، ويمكن قياسه من خلال ترتيب درجات الاجابة عن عبارات المقياس الى مجموعتين متساويتين، ويجري اخذ (27%) من اعلى الدرجات و(27%) من اوطا الدرجات ثم احتساب المتوسط الحسابي والاتحراف المعياري لمجموعتين واختبارها بمقياس (t)، ويكون المقياس صادقا اذا كانت هناك فروق معنوية بين المجموعتين وقد حققت استبانة الدراسة معاملا مقداره (0.88) وهو يعد معاملا جيدا جدا يعكس مصداقية عالية.

ب.الصدق الاحصائي:

تاكيدا لصدق المقياس وكما ورد في الفقرة السابقة فان ناتج الجذر التربيعي لمعامل الثبات اعلاه يساوي معامل الصدق الاحصائي، واستنادا الى ذلك يكون معامل الصدق الاحصائي (0.90) وهو معامل مرتفع ومطمئن.

–قياس ثبات المقياس:

يعني ان نحصل على النتائج نفسها فيما لو قمنا باعادة تطبيق الاستبانة على العينة ذاتها مرة اخرى بفارق زمني، وقد استعملت طريقة التجزئة النصفية اذ جرى تجزئة الاستبانة الى نصفين، نصف شمل الاسئلة الفردية والاخر شمل الاسئلة الزوجية، وقد استخرج معامل ارتباط سبيرمان بين نصفين، وجرى تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون (Spearman–Prow) فاذا كان معمل الثبات (0.67)

فان ذلك يعد كافيا لثبات الاستبانة وقد حققت فعلا معامل بلغ (0.82) وهذا يعد معاملا كافيا لاعمام المقياس في دراسات اخرى. (بواشيري بن بنت ميرة، 2013)

كما قامت الباحثتان بإعادة حساب الخصائص السيكومترية بحيث تحصلنا على الخصائص الأتية في الدراسة الإستطلاعية والمطبق على عينة قوامها(20) أستاذ

أ-صدق ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية:

تم استخدام معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم(03): يبين نتائج حساب ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الجوانب التنظيمية	0.592**	0.01
الجوانب العلائقية	0.834**	0.01

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس الضغط المهني تراوحت ما بين (0.592 و0.834) مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.01).

ومنه فالمقياس صادق.

الثبات:

تم استخدام معامل ألفا لكرونباخ، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يبين نتائج حساب معامل ألفا لكرونباخ

	قيمة معامل ألفا لكرونباخ
مقياس الضغوط المهنية	0.766

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الفا لكرونباخ قدرت بـ(0.766) وهي قيمة مرتفعة، مما يدل على أن المقياس ثابت.

وبما أن المقياس صادق وثابت فإنه يصلح لتطبيقه على الدراسة الحالية

مقياس الصحة النفسية:

وصف المقياس:

استخدمنا في دراستنا مقياس صلاح فؤاد، محمد مكاوي للصحة النفسية يستخدم المقياس لقياس الصحة النفسية لدى الافراد من اعمار زمنية مختلفة (18–56 فاكثر) ويتضمن هذا المقياس 56 عبارة موزعة على ابعاد مختلفة موضحة في الجدول رقم (03). (عواطف، 2014، ص 117)

الجدول رقم (05): يوضح أبعاد مقياس الصحة النفسية

الابعاد	ارقام المفردات
السعادة في الحياة	2 – 5 –10– 16 – 18 – 24 – 27 – 34 – 38 – 40 – 43 – 47 – 50 – 54.
الرضا عن الذات	1 – 7 – 12 – 16 – 21 – 34 – 49 – 52 – 55.
رضا الاخرين	3 – 9 – 13 – 19 – 26 – 31 – 45.
الرضا المهني	6 – 11 – 17 – 28 – 36 – 44 – 53.
الخلو النسبي من الاعراض المرضية	4 – 8 – 14 – 29 – 37 – 42.
وجود معنى في الحياة	15 – 20 – 25–31 – 39 – 46.
الامن النفسي	22 – 30 – 33 – 35 – 41.
الامن الاقتصادي	23 – 33 – 48 – 53 – 51 – 55 – 56.

(بن حمودة، 2018، ص57)

مفتاح التصحيح:

تقدير الدرجات: يتم تقدير الدرجات بالطريقة التالية:

اوافق: 3، اوافق لحد ما: 2، لا اوافق:1.

وهذا في حالة العبارات الموجبة والمتمثلة في العبارات التالية:

1 – 2 – 3 – 5 – 6 – 9 – 12 – 13 – 16 – 20 –21 – 24 – 25 – 26 – 28 – 30 –31 – 38 – 39 – 44 – 45 –47 – 48 –52.

اما في حالة العبارات السالبة فيتم تقدير الدرجات بطريقة التالية:

اوافق: 1، اوافق الى حد ما: 2، لا اوافق:3.

والعبارات السالبة:

4 – 7 – 8 –10 – 11 – 14 – 15 – 17 – 18 – 19 – 22 – 23 – 27 – 29 – 32 – 33 – 34 – 35 – 36 – 37 – 40 – 41 – 42 – 43 – 43.

الصدق:

معاملات الصدق لمقياس الصحة النفسية للباحثة حمودة (2021).

- ✓ **الصدق التميزي لفقرات مقياس الصحة النفسية:**

الجدول رقم(06): يوضح حساب الصدق التميزي لفقرات مقياس الصحة النفسية.

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	الخطأ المعياري
1	2.400	0.992	0.000	0.221
2	2.500	0.527	1.152	0.166
3	2.700	0.483	2.689	0.152
4	1.400	0.699	-0.318	0.221
5	2.600	0.516	0.728	0.163
6	2.100	0.576	-0.933	0.179
7	2.600	0.516	3.638	0.163
8	2.000	0.816	1.964	0.258
9	2.700	0.483	2.333	0.152
10	2.100	0.737	1.265	0.233

0.166	0.896	0.527	2.500	**11**
0.221	0.577	0.699	2.600	**12**
0.163	0.000	0.516	2.400	**13**
0.166	4.431	0.527	2.500	**14**
0.133	2.324	0.421	2.200	**15**
0.163	0.728	0.516	2.600	**16**
0.200	2.683	0.632	2.200	**17**
0.200	1.800	0.632	2.200	**18**
0.200	3.576	0.632	2.200	**19**
0.249	0.514	0.788	1.800	**20**
0.100	0.447	0.316	2.900	**21**
0.213	5.334	0.674	2.700	**22**
0.152	0.091	0.527	2.500	**23**
0.133	0.949	0.421	2.800	**24**
0.152	1.116	0.843	2.700	**25**
0.221	0.000	0.699	2.600	**26**
0.163	4.366	0.516	2.600	**27**
0.268	1.037	0.849	2.500	**28**
0.221	2.278	0.699	2.400	**29**
0.210	0.287	0.666	2.000	**30**
0.210	1.309	0.666	2.200	**31**
0.152	4.629	0.483	2.300	**32**
0.200	2.683	0.632	2.200	**33**
0.166	5.308	0.527	2.500	**34**
0.163	4.837	0.516	2.600	**35**
0.233	2.530	0.737	2.100	**36**
0.213	2.278	0.674	2.300	**37**
0.213	0.305	0.674	2.300	**38**
0.166	1.000	0.527	2.500	**39**

0.268	2.090	0.849	2.500	**40**
0.179	1.342	0.567	2.100	**41**
0.200	3.098	0.632	2.200	**42**
0.233	2.092	0.737	2.100	**43**
0.179	-0.933	0.567	2.100	**44**
0.179	0.631	0.567	1.900	**45**
0.179	1.756	0.567	2.100	**46**
0.213	3.349	0.674	2.300	**47**
0.179	0.606	0.567	2.100	**48**
0.179	0.325	0.567	1.900	**49**
0.233	2.869	0.737	2.100	**50**
0.179	0.000	0.567	2.100	**51**
0.233	0.264	0.737	2.100	**52**
0.233	2.178	0.737	2.100	**53**
0.298	1.177	0.942	2.000	**54**
0.149	4.000	0.471	2.000	**55**
0.233	0.847	0.737	1.900	**56**

من خلال الجدول رقم(04) يتضح ان اعلى قيمة في فقرات مقياس الصحة النفسية هو 6.091 واقل قيمة هي 0.000.

وفي الاخير نستنتج ان كل الفقرات لقياس الدالة والاختيار صادق.

✓ **صدق المقارنة الطرفية:**

الجدول رقم (07): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصحة النفسية للباحثة حمودة **(2021)**

التقييم / المقياس	م	ع	ن	ت المحسوبة	د.ج	م.د
الدرجات العليا	128.4000	4.477	10	6.100	18	دالة عند 0.01
	100.900	13.535	10			

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) ان "ت" المحسوبة تقدر ب 6.100 المقابلة لدرجة الحرية 18 عند مستوى الدلالة 0.01.

✓ **ثبات التجزئة النصفية:**

الجدول رقم (08): يوضح ثبات التجزئة النصفية للباحثة حمودة(2021)

(ر) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
0.726	55	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (06) ان قيمة (ر)المحسوبة 0.72 عند مستوى الدالة 0.01 ودرجة الحرية 55 وبالتالي يمكن القول ان الاداة ثابتة ويمكن الاعتماد عليها

✓ **ثبات الفا كرونباخ:**

الجدول رقم (09): يوضح الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ لمقياس الصحة النفسية للباحثة حمودة (2021)

التقنية الاحصائية	معامل الثبات الفا كرونباخ	ر المجدولة	د.ج	م.د
مقياس الصحة النفسية	0.882	0.358	55	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (07) ان قيمة الثبات الفا كرونباخ 0.882 عند مستوى الدلالة 0.01 وهو مرتفع يدل على التساق عالي وتجانس الاداة.

من هنا نستنتج ان مقياس ثابت ويمكن الاعتماد عليه واستخدامه.

6.أدوات تحليل البيانات:

- نظام الحزمة الإحصائية الإجتماعية spss
- المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية
- معامل الإرتباط بيرسون
- معامل الثبات ألفا كرونباخ

خلاصة الفصل:

لقد تم من خلال هذا الفصل ذكر جميع التفصيل على المقارنة المنهجية التي اتبعناها من خلال عرض المنهج المتبع في الحصول على البيانات والمعطيات مع تبيان مجالات الدراسة وحدودها وعرض اداة الدراسة والهدف منها معرفة الضغط المهني وعلاقته بالصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين.

ويلي هذا الفصل الاطار المنهجي للدراسة الفصل السادس والذي سيتم فيه عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الدراسة وبالرجوع الى مختلف الاطر والحلقيات النظرية التي انطلقت منها الدراسة الحالية.

الفصل السادس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

الفصل السادس: عرض نتائج فرضيات الدراسة.

1-عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية العامة.

2-عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الأولى.

3-عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثانية.

4-الاستنتاج العام

5-الاقترحات

6-الصعوبات

عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1-عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية العامة:

والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية دالة احصائيا بين متوسط الدرجة الكلية للضغط المهني ومتوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين.

ولاختبار صحة الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يبين نتائج استخدام معامل الارتباط بيرسون.

	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية (sig)	مستوى الدلالة	النتيجة (الدلالة الإحصائية)
الدرجة الكلية للضغط المهني	46	298.7174	16.58602	-0.716**	0.000	0.01	دالة
الدرجة الكلية للصحة النفسية	46	110.8913	10.07798				

من خلال الجدول رقم(08) وبعد تطبيقنا لاختبار معامل الارتباط بيرسون على مقياسي الضغط المهني والصحة النفسية قدرت قيمته بـ(0.716-) وهو إرتباط قوي سالب بين المتغيرين، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية للضغط النفسي لدى أساتذة الجامعيين قدرت قيمته ب(298.7174)وبانحراف معياري بلغت قيمته ب(16.58602)، أما قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للصحة النفسية بلغت ب(110.8913) وبانحراف معياري قدر ب(10.07798) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01).

نستنتج أنه تحققت الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية عكسية قوية دالة احصائيا بين الدرجة الكلية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة البحث الأساتذة الجامعيين.

وترجع الباحثتان سبب هذه النتيجة إلى انه حينما يزداد مستوى الضغط المهني عند الأستاذ الجامعي في مجالاته التنظيمية والعلائقية تتدهور صحته النفسية مما تنعكس تداعياتها سلبا على علاقته وأدائه في التدريس والبحث العلمي والإنجاز وعلى توافقه المهني وهذا ما توصلنا إليه في دراستنا الحالية والتي تؤكدها دراسة (طه، الطاف، 2014) أن هناك علاقة سلبية فكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة الجامعيين.

و يمكن تفسير سبب هذه النتيجة راجع إلى طبيعة مهنة الأستاذ وما تتطلبه من المهام المتمثلة في التدريس وإجراء البحوث العلمية، الإشراف على الطلبة، حضور الإجتماعات وظروف العمل المتمثلة في عبء العمل، قلة المعدات، سوء بيئة العمل، صعوبات في التعامل مع محيط العمل.

و هذا ما يؤدي إلى الإضطرابات النفسية كالتوتر والقلق، الإكتئاب، الإرهاق النفسي، فقدان الطاقة والتهيج والعصبية والإضطرابات النفسية الجسدية كالصداع، السكري، أمراض القلب، إرتفاع ضغط الدم....الخ.

و هذا ما تؤكده نتائج دراسة (برزوان، 2018) حينما توصلت إلى أن الأستاذ الجامعي يعاني من الضغط المهني مع تواجد مشاكل في الصحة النفسية لديه.

لكن عكس ذلك عندما تتوفر بيئة العمل المريحة وتوفر الأدوات والمعدات والتوازن بين العمل والحياة الشخصية وتكون العلاقات إيجابية مع الزملاء والرؤساء هذا ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وانخفاض في مستوى الضغوط وتحسين الصحة النفسية للأستاذ مما يؤثر ايجابا على حياته الشخصية والمهنية

2-عرض وتفسير ومناقشة نتيجة حساب الفرضية الجزئية الاولى:

والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية دالة احصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين.

ولاختبار صحة الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يبين نتائج استخدام معامل الارتباط بيرسون.

	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية (sig)	مستوى الدلالة	النتيجة (الدلالة الإحصائية)
متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني	46	148.8696	9.20533	-0.330*	0.025	0.05	دالة
متوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية	46	110.8913	10.07798				

من خلال الجدول رقم(09) وبعد تطبيقنا لاختبار معامل الارتباط بيرسون على مقياسي الضغط المهني والصحة النفسية والذي قدرت قيمته بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين بـ(0.330-) وهو إرتباط عكسي سالب منخفض بين المتغيرين، وبمتوسط حسابي للدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني لدى أساتذة الجامعيين قدرت قيمته بـ(148.8696)وبانحراف معياري بلغت قيمته بـ(9.20533)، أما قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للصحة النفسية بلغت بـ(110.8913) وبانحراف معياري قدر بـ(10.07798) وبدلالة إحصائية بلغت (0.025) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05).

ومنه نستنتج أنه تحققت الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية عكسية منخفضة دالة احصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين.

وترجع الباحثتان في تفسير هذه النتيجة لعوامل عدة تؤثر على الأستاذ الجامعي وصحته النفسية كظروف العمل من نقص المعدات(مكتبات، التهوية، انترنت....) وتسمم مناخ العمل وسوء التوقيت وكذلك نقص المرافق الخدمية(المطعم، دورات المياه، النادي....)

أو قد ترجع هذه النتيجة إلى تقويم الأداء الذي لا يخضع إلى المنطقية وتلبية الحاجيات ومعايير التقويم غير العادلة التي لا تميز بين المبدع والخامل أو لا تتناسب مع جميع الأساتذة للتباين الموجود.

و اضافة إلى غموض الدور الذي قد يراه الأستاذ منحصرا في التدريس فقط وعدم وضوح أهداف العمل وافتقاره للمعلومات وعدم الرضا عن العمل.

و قد تعود هذه النتيجة إلى صراع الدور في الجامعة من خلال تعارض بين متطلبات الدور والقيم ومبادئ أستاذ مع التوقعات المطلوبة منه في الوظيفة وتعدد التوجيهات لتعدد المسؤولين مما يدفع الأستاذ لشعور بالحيرة والحرج في العمل وعدم بالإستقلالية.

ويرى (هيجان، 1998)أن صراع الدور يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفقا لتعليمات وتوجيهات المنظمة، وبعض المواقف أو المطالب الأخرى داخل المنظمة والتي تختلف عن عمله الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية.(حسين، 2014، ص180).

فصراع الدور يمكن أن يؤدي إلى العديد من الأثار السلبية على الأستاذ الجامعي كالشعور بالتوتر والقلق، الإرهاق، الشعور بالذنب، فقدان الدافع، انخفاض الأداء، التقلبات المزاجية.

و قد تعود هذه النتيجة إلى عبء العمل وهذا ما أكدته دراسة(بوسماحة، دوبي، 2015)حيث توصلت النتائج أن هناك علاقة بين عبء العمل والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي فكثرة الأعمال والواجبات والمهام التي تفوق طاقاته وقدراته وضيق الوقت وحدوث بعض الأخطاء بسبب ضغط العمل وانزعاج البعض من الصرامة وفي بعض الأحيان تكليف الأستاذ بأدوار صغيرة لا تمثل مستواه العلمي وكذلك شعوره بالتعب عندما يستثمر وقت راحته في العمل خارج الجامعة وقد يكون عبء العمل سببا مباشرا في تقصيره في المهام البحثية والترقية وأيضا العوائد المالية غير الكافية.

3-عرض وتفسير ومناقشة نتيجة حساب الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين.

ولاختبار صحة الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يبين نتائج استخدام معامل الارتباط بيرسون.

	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية (sig)	مستوى الدلالة	النتيجة (الدلالة الإحصائية)
متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية **للضغط المهني**	46	149.8478	13.16387	0.671** –	000.0	0.01	دالة
متوسط الدرجة الكلية للصحة النفسية	46	110.8913	10.07798				

من خلال الجدول رقم(10) وبعد تطبيقنا لاختبار معامل الارتباط بيرسون على مقياسي الضغط المهني والصحة النفسية والذي قدرت قيمته بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط النفسي والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين بـ(0.671-) وهو إرتباط عكسي سالب مرتفع بين المتغيرين، وبمتوسط حسابي للدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط المهني لدى أساتذة الجامعيين قدرت قيمته ب(149.8478)وبانحراف معياري بلغت قيمته ب(13.16387)، أما قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للصحة النفسية بلغت ب(110.8913) وبانحراف معياري قدر ب(10.07798) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05).

ومنه نستنتج أنه تحققت الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة إرتباطية عكسية مرتفعة دالة احصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة البحث.

وترجع الباحثتان سبب هذه النتيجة إلى أنه يزداد مستوى الضغط المهني في مجال العلاقات داخل الحرم الجامعي مما يسبب ضعفا مرتفعا في الصحة النفسية وهذا قد يرجع إلى العوامل المسؤولة عن هذا الجانب حيث قد تكون العلاقة مع المسؤول المباشر تؤثر سلبا على الصحة النفسية عندما يسلك

هذا الأخير نهج عدم التعاون والاستشارة وتفضيل اللقاءات الفردية دون الجماعية وعدم الإنصاف بين الأساتذة والعجز في احتواء الأزمات بحكمة وصبر، ونقص التواصل مما يؤدي إلى سوء الفهم والإحباط، والتحكم المفرط ونقص الثقة وعدم تقدير لمجهوده أو إنتقادات غير بناءة وعدم تغاضيه عن الأخطاء الغير المقصودة وتضارب المصالح وغياب الود في التعامل.

و قد ترجع أيضا هذه النتيجة إلى علاقة الأستاذ بالمسؤول الأعلى على المؤسسة حينما يتجاهل الاهتمام بالتطلعات والأهداف الشخصية وغياب الإحترام والثقة والشفافية في التعامل أو نقص التواصل والصراعات المستمرة.

و قد تعود هذه النتيجة لعامل العلاقات كذلك إلى طبيعة العلاقة مع الطلبة ونظرتهم للدراسة وعدم إلتزامهم بواجباتهم العلمية والتربوية وصعوبة بعض المواد مما يضطر الأستاذ إلى استنزاف كل طاقته لحد الإرهاق والإحتراق النفسي مع إدخال الطلبة مشاكلهم الشخصية مع التدريس وتعود أيضا إلى سلوكيات الطلبة السلبية مثل قلة الإحترام، العنف....

وكذلك تزايد عدد الطلبة في القسم الواحد حيث يصعب على الأستاذ ايصال المعلومة مما يؤدي لإستنزاف طاقته.

و هذا ما أكدته دراسة (مسعود، 2009)عند الكشف عن مصادر الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي حيث كانت علاقة الأستاذ بالطلبة في المرتبة الأولى.

و ربما كانت أسباب هذه النتيجة القوية راجعة لطبيعة العلاقة مع زملاء العمل حيث هذا الجو إذا انعدم فيه الإنسجام والتعاون والثقة والإحترام وكثرت فيه الصراعات والتنافسات أو قلة الدعم أو تكون العلاقة مبنية على المصلحة الشخصية وغياب الأمانة وأخلاقيات البحث العلمي والإنفراد بالمعلومة وعدم مشاركة الخبرة والمعرفة وهذا ما يؤدي إلى الصراع والشعور بالوحدة والعزلة.

و هذا يوافق طرح دراسة (جوادي، 2005) حينما توصلت إلى أن علاقة الأستاذ بالزملاء تأتي في المرتبة الأولى في مصادر الضغط المهني.(مسعود، 2009)

4-الاستنتاج العام:

نستنتج من خلال هذه الدراسة لموضوع الضغط المهني وعلاقته بالصحة النفسية لدى عينة البحث من الأساتذة الجامعيين للكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ولاية المدية، التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغط المهني والصحة النفسية من جهة وبين مجالي الضغط المهني (المجال التنظيمي، المجال العلائقي) والصحة النفسية من جهة أخرى، حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين المتغيرات من منخفضة إلى القوية.

ومن هنا نستنتج أن الأستاذ الجامعي قد تتدهور صحته النفسية بسبب الضغوط المهنية التي يتعرض لها داخل الجامعة مما يؤثر بدوره على قدرتهم على اداء مهامهم و على جودة العملية التعليمية ككل.

وهي راجعة لعدة عوامل كالعوامل التنظيمية المتمثلة (ظروف العمل، تقويم الأداء صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل)و العوامل العلائقية المتمثلة في العلاقة مع (رئيس المباشر، العلاقة مع الرئيس الأعلى، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع الزملاء) والتي بدورهم يؤثرو على الصحة النفسية أو ربما ترجع هذه النتيجة إلى صغر سن أفراد العينة أو مدة العمل الوجيزة وكذلك الذين تنقصهم الخبرة مما يجعلهم لا يتكيفون مع أجواء العمل أو قد تعود للظروف الأسرية والإجتماعية.

فالضغوط المتواصلة تؤدي إلى أزمات النفسية لدى أستاذ الجامعي كالقلق والإحباط والتوتر والإرهاق وفقدان الدافع مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء المهني و الغياب عن العمل و زيادة الأخطاء و زيادة الخلافات

5-الصعوبات:

تمثلت الصعوبات فيما يلي:

- تسرب أفراد العينة من60 إلى 46
- إطالة في استرجاع المقياس أو نسيانه
- إطالة في مدة اجراء الدراسة
- أخذ الوقت في اختيار المقاييس المناسبة

- إلغاء بعض المقاييس لعدم الإجابة على كل البنود

6-الإقترحات:

من خلال ما تطرقنا إليه في الجانب النظري والتطبيقي نقترح مايلي:

- توفير بيئة عمل داعمة ومريحة
- توفير المعدات اللازمة
- توضيح الأدوار والمسؤوليات بشكل واضح
- التعاون والدعم من طرف الزملاء
- مكافأة الأستاذ الجامعي على الإنجازات التي يقدمها ماديا ومعنويا
- العمل على إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالأستاذ الجامعي
- تناول متغيرات أخرى: كالاحتراق النفسي، التوافق المهني، الإجهاد المهني.

الخاتمة

الخاتمة:

في نهاية هذه الدراسة وعرض الفصول النظرية التي تضمنت كل متغيرات الدراسة والفصول التطبيقية التي تضمنت عينة من الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بولاية المدية، حيث كشفت النتائج عن تحقق الفرضية العامة والفرضيات الجزئية للدراسة، وتوصلنا من خلال نتائج الإحصائية وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية كما تحققت جميع فرضيات الدراسة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية عكسية منخفضة دالة احصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب التنظيمية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى الاساتذة الجامعيين. ووجود علاقة ارتباطية عكسية مرتفعة دالة احصائيا بين متوسط الدرجة الجزئية لمجال الجوانب العلائقية للضغط المهني والدرجة الكلية للصحة النفسية لدى عينة من الاساتذة الجامعيين حيث هذا الإنعكاس يؤثر سلبا على أدائهم وعلى علاقاتهم وعلى المناخ التنظيمي للجامعة.

و في الأخير يمكن القول أن الأساتذة الجامعيين الذين يتعرضون للضغط المهني المستمر تتدهور صحتهم النفسية لذا يجب أن تكون هناك استرتيجيات للتعامل مع الضغط المهني وتحسين الصحة النفسية مما تجعل الأستاذ أكثر عطاء وأكثر مرونة ومبدعا في مهنته ومتميزا.

قائمة المراجع

- أبوأسعد، أحمد عبد اللطيف. (2015). *الصحة النفسية منظور جديد* (ط1)، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- أبو العمرين، ابتسام أحمد. (2008).مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. مذكرة لنيل شهادة ماجيستر.

- أبودلو، جمال. (2009). *الصحة النفسية*. (ط1). دار اسامة النشر والتوزيع.

- ابراهيمي، أسماء. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المراة العاملة. مذكرة لنيل شهادة دكتورة. جامعة بسكرة.

- بواب، رضوان. (2015). الاداء الوظيفي والاجتماعي للاستاذ الجامعي في نظام LMD. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعي،(21)*. 71_85.

- بوسماحة، وهيبة، ودوبي، سمية. (2015). عبء العمل لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بالتوافق المهني.مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر. جامعة تيارت.

- بطرس، حافظ بطرس. (2007). *التكيف والصحة النفسية للطفل*. (د.ط).دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- بوكايس، امال.(2018). اساليب التفكير وعلاقتها بالصحة النفسية، مذكرة لنيل شهادة دكتورة في علم النفس العيادي.جامعة

- بن حفيظ، شافية، ومناع، هاجر. (2015). مستوى الصحة النفسية لدى عينة من القابلات العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالام والطفل، *مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية*، العدد15 ديسمبر 17.2015

- بوغراف، حسان. (2022). قراءة العلاقة بين الادوار الحديثة في ظل معايير جودة التعليم العالي ومعوقات تحقيقها. مجلة *المعيار*، (1). 889. _910.

- التاي، ابراهيم موسى(2018). الصحة النفسية لدى الاخصائيين النفسيين بمستشفيات الامراض النفسية والعصبية. *مجلة الدراسات العليا*، مجلد12، (46).

- الجبوري، علي محمود كاظم، و الجبوري، كريم فخري هلال.(2013). *الصحة النفسية علما تطبيقيا* . (ط1).دار الرضوان للنشر.

- حفحوف، فتيحة.(2008). *معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين*، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجيسترتخصص إدارة وتنمية المواد البشرية دراسة ميدانية في جامعات. جامعة سطيف، قسنطينة، مسيلة.

- حامد، عبد السلام. (2005). *الصحة النفسية والعلاج النفسي*.(ط4).عالم الكتب.

- خليفي، نادية.(2018). الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد8.*

- خوج، حنان أسعد.(2010). *المبادئ العلمية للصحة النفسية*.(ط1). مكتبة الرشد ناشرون.

- دربال، امال. (2019).*علاقة الضغوط المهنية بالقدرة على القيام بالادوار الاسرية*، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العمل والتنظيم. جامعة ورقلة.

- السفاسفة، محمد، و أحمد، عربيات. (2005). *مبادئ الصحة النفسية* . (ط1).مركز يزيد للنشر.

- رقاد، صليحة. (2014). *تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، افاقه ومعوقاته*، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتورة علوم في العلوم الإقتصادية، دراسة ميدانية بؤسسات التعليم العالي للشرق. جامعة سطيف.

- رتيمي، الفضيل.(2021). المسار المهني للاستاذ الجامعي الجزائري في ظل نظام ل م د. *مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية*. مجلد 08، 161-184

- رواق، فتيحة. (2023). حقوق التزامات الاستاذ الجامعي. *بحوث الجامعة*، (17)، 35-42.

- الزاحي، سمية. (2014). *مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر* أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورة علوم في المكتبات، دراسة ميدانية بجامعات منتوري. جامعة قسنطينة، عنابة، سكيكدة.

- زغداني، صحرة، وداود، معمر. (2021).الاثار الصحية والاجتماعية للضغوط المهنية على الاطباء الاستشفائيين في المؤسسة الجامعية، *مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية*، 38-49

- عطوي، سعد الدين. (2010). *الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين*. مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في علم النفس العمل والتنظيم.جامعة محمد بوضياف قسنطينة.

- العرباوي، سحنون. (2017). *مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة*.مذكرة لنيل شهادة الدكتورة.جامعة الجزائر.

- سلامي، باهي. (2008). *مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي*. رسالة لنيل دكتورة في علم النفس. جامعة الجزائر.

- سلام، هدى. (2011). الضغوط المهنية لدى الاستاذ الجامعي وعلاقتها بالتفاعل الصفي. *مجلة تنمية الموارد البشرية 7*، 102-139.

- سناني، عبد الناصر. (2012). *الصعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الاولى من مسيرته المهنية*، رسالة لنيل شهادة دكتورة في العلوم دراسة ميدانية كلية الأدب والعلوم الإنسانية. جامعة باجي مختار عنابة.

- السفاسفة، محمد، وعربيات، أحمد. (2005). *مبادئ الصحة النفسية*. (ط1). مركز يزيد للنشر.

- الشرقاوي فتحي، مصطفى، وكمال الدين، منى محمد، والكفراوي سالي، محمد. (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي المهني لدى المراة العاملة في مهن مختلفة.*مجلة العلوم البيئية* (32)، 287-308.

- صالح أحمد، حسين نوال. (2012). *الصحة النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى اعضاء الهيئة التدريسية*، رسالة لنيل شهادة ماجيستر. فلسطين.

- الداهري، صالح حسن احمد. (2010). *مبادئ الصحة النفسية*. (ط2).دار وائل للنشر والتوزيع.

- الضريبي، عبد الله. (2010). اساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة جامعة دمشق*، (26)، 4، 679.

- الطاف، ياسين، وطه، اسماعيل. (2014). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.مجلة مركز البحوث التربوية والنفسية، (12)

- عثمان، مريم. (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية.مذكرة لنيل شهادة ماجيستر.جامعة بسكرة.

- عواطف، ملوكة. (2014). اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعلاقات الانسانية وعلاقتها بالصحة التفسية، مذكرة لنيل شهادة لنيل شهادة الماجيستر. جامعة الوادي

- عصر، غادة، وعصر، عبد العزيز. (2020). *دور الاستاذ الجامعي في تحقيق الامن الفكري في الجامعات المصرية*، بحث استكمال متطلبات حصول على رسالة دكتورة في نموذجا، جامعة المنوفية مصر.

- غربي، صباح. (2014). *دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي*. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورة العلوم في علم الإجتماع.جامعة خيضر بسكرة

- غالي، مريم. (2014). *الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة دراسة مقارنة بين طلبة العلوم الإجتماعية وطلبة علوم التكنولوجيا* .مذكرة لنيل شهادة ماجيستر. جامعة وهران

- القواسمة، أحمد حسن، وعابد، بن علي البلوي. (2015). *منظومة القيم الجامعة*.(ط1). دار صفاء النشر والتوزيع.

- مصطفى، عمر، والنعاس، محمد. (2008). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية*.(ط1).دار النشر منشورات 7 أكتوبر.

- قوراري، حنان. (2014). *الضغط المهني وعلاقته بالانجاز لدى اطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية* (مذكرة لنيل شهادة ماجيستر).جامعة دوسن بسكرة

- نميش، زبيدة. (2021). *أبعاد جودة الحياة في العمل وانعكاساتها على الصحة النفسية لدى السلك الطبي والشبه طبي دراسة ميدانية بالمركز الإستشفائي الجامعي*، أطروحة للحصول على شهادة الدكتورة في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة واهران

- المعشر، عيسى ابراهيم. (2009). *أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الاردنية فئة الخمسة نجوم*. الرسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجيستر في ادراة الأعمال. جامعة الشرق الاوسط.

- مسعود، وفاء. (2009). *مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الأستاذ الجامعي*، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر بجامعةمحمد خيضر .بسكرة

- المطيري، معصومة سهيل. (2005). الصحة النفسية مفهومها واظطراباتها. (ط1). مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

- مسني، حسن. (2001). *الصحة النفسية*.(ط1). دار الكندي للنشر والتوزيع.

- نمور، نوال. (2012). *كفاءة اعضاء هيئة التدريس واثرها على جودة التعليم العالي*. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجيستر .كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير. جامعة منتوري قسنطينة.

- طاوس، وازي، وشهرزاد، نوار. (2018). الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 77-87.

- يحياوي، صفاء. (2018). *أثر عمل المراة على صحتها التفسية وعلى علاقتهاالأسرية دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاثة*. مذكرة مقدمة لنيل شهلدة دكتورة. جامعةمحمد بن أحمد واهران

- يحياوي، فضيلة. (2021). *المناخ المدرسي والصحة النفسية للمتعلم وعلاقتهما بالمردود التربوي لدى طلبة السنة الثانية من تعليم الثانوي*، أطروحة للحصول على شهادة دكتورة في علم النفس.

ملاحق

ملحق رقم 01: مقياس الضغط المهني

وزارة البحث العلمي والتعليم العالي

جامعة المدية

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

أستاذي/أستاذتي

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي نضع بين يديك(ي) هذه الإستمارة من أجل الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع علامة () في الخانة المناسبة مع العلم أنه لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي وشكرا

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن: أقل من 35 سنة ☐ من 35 إلى 45 سنة ☐

من 46 إلى 56 سنة ☐ أكثر من 57 سنة ☐

مدة الخدمة: أقل من 05 سنوات ☐ من 05 إلى 10 سنوات ☐

من 11 إلى 15 سنة ☐ 15 سنة فأكثر ☐

الرتبة الأكادمية: أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐ أستاذ محاضر ب ☐

أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ تعليم (بروفيسور) ☐

الرقم	العبارات	متفق تماما	متفق	متفق إلى حد ما	غير متفق	غير متفق تماما
01	تتوافر مستلزمات العمل المادية (مناضد، مكتبات، كراسي، طاولات...الخ) بشكل مناسب ولائق.					
02	مناخ العمل يتسم بمميزات تدخل الراحة في نفوس العاملين.					
03	وقت الدوام مناسب ولا يتسبب لي بإزعاج.					
04	تهتم الإدارة بتوفير المرافق الخدمية(دورات المياه، المطعم، النادي، .....الخ) وتراقب نظافتها وفاعليتها لتقديم الخدمة للعاملين.					
05	تهتم الإدارة بالإدارة والتهوية والتكييف والإدامة المستمرة لها.					
06	تهتم الإدارة بتصميم مكاتب العاملين وتجهيزها بالاحتياجات الضرورية.					
07	عدد المكاتب في الغرفة الواحدة مناسب ولا يتسبب بالمضايقة.					
08	تتوافر غرفة لتقديم الخدمات ومستلزمات الضيافة والاستقبال.					
09	يتنافس العاملون للحصول على الموارد(المستلزمات، المحاضرات الإضافية، الإشراف على الطلبة،...).					
10	معايير التقويم منطقية ومنضبطة وتلبي حاجتي.					
11	جري اطلاعي على نتائج تقويم ادائي بوضوح.					
12	معايير التقويم غير عادلة لأنها تساوي بين المبدع والخامل.					
13	معايير التقويم تقليدية لا تراعي الإبداع والتميز.					
14	معايير التقويم مصممة على مستوى عال لا يناسب الجميع.					
15	بعض التدريسيين يعتقدون أن مهامهم محصورة في اداء المحاضرات فقط ويتجاهلون الأنشطة العلمية والتربوية الأخرى					
16	معايير التقويم مرنة تفسح المجال للرئيس الأعلى ان يتلاعب فيها كيف ما يشاء.					

17	مؤشرات تقويم الأداء لا تغطي كل الأنشطة ومهامي التي أقوم بها.					
18	عملية تقويم الأداء مجرد اداة للتقييم لا يتبعها أي تأثير مادي أو معنوي على واقع الشخص يسهم في خلق سلوك جديد					
19	معايير الأداء منصفة فيما لو لم تتدخل فيها الإدارة العليا لفرض وجهة نظرها ازاء من تحب أو تكره.					
20	لا يسهم الذين اقدم لهم خدماتي (طلاب، جهات حكومية، منتفعين اخرين....الخ) في المشاركة في تقويم أدائي.					
21	لا يسهم زمائي في اعطاء وجهة نظرهم ازائي كونهم طرف مهم في تحقيق الأهداف العامة.					
22	التكليفات التي ترد من الإدارة العليا غامضة ولا تخلق لدي الوضوح الكافي لإنجازها.					
23	دخول التقنيات الحديثة في العمل خلق حالة من التعقيد التي لا احبذها في أداء مهامي.					
24	تكثر الإدارة من تنقلات العاملين بين الأقسام والوحدات					
25	يلجا البعض الخفاء المعلومات التي نحتاجها للمحافظة على ادوارهم.					
26	لإدارة العليا لا تفسح المجال أمام العاملين بالدخول على قواعد البيانات والمعلومات التي يحتاجونها.					
27	أشعر بأن هناك أكثر من مسؤول عني في العمل.					
28	تتعدد التوجيهات لي من مصادر مختلفة (العميد، معاونو العميد، مسئولي الوحدات، ...الخ)					
29	أجد نفسي في حيرة أمام اسبقية تنفيذ المهام الموكلة لي.					
30	أشعر بالحاجة للعمل باستقلالية إلا ان الإدارة تفضل الاعتماد المطلق عليها.					
31	أجد حرجا ازاء الالتزام بالتعليمات والتوجيهات الموجهة لي الأداء مهامي والاستجابة لرغبة بعض الزملاء من اقسام أخرى					
32	أشعر ان بعض المهام الموكلة لي تتعارض مع قيمي الشخصية بما يجعلني متقاطع مع أهداف المنظمة.					
33	أشعر بأني احق من رئيسي بالرئاسة					
34	تتطلب وظيفتي انجاز مهام متعددة تفوق طاقتي.					

35	غالبا ما أشعر أن الوقت يضايقني وغير كاف النجاز مهامي.					
36	لدي اوقات فراغ في عملي بسبب قلة مهامي الوظيفية تجعلني اشعر بالضيق.					
37	تحدث لدي أخطاء غير مقصودة بسبب ضغط العمل.					
38	ينزعج مني بعض زمالئي بسبب تصرفاتي الجازمة ازاء بعض المواقف في أداء مهامي.					
39	بعض الأعمال التي تسند لي حاسمة لا تتقبل الخطأ وإن التقصير فيها يجعل النظرة لي متدنية من رئيسي.					
40	المنظمة تكلفني بمهام لا قيمة لها لتشعرني بصغر الدور.					
41	الإدارة متيقنة من انني الأفضل في اداء مهمة معينة إلا أنها تسند ذلك لمن هو أدنى مني.					
42	مهامي تتطلب تواصل في الأداء يجعلني اكملها في البيت.					
43	استثمر أيام الراحة والعطل النجاز التكليفات المتأخرة والمتراكمة.					
44	ارى نفسي مقصرا ازاء ترقيتي العلمية أو مهامي البحثية بسبب كثرة المهام الوظيفية.					
45	أعمل في اختصاص ثانوي لا أشعر فيه بالمتعة أو التحدي.					
46	إن العوائد المالية التي استلمها تعد غير عادلة قياسا بالآخرين الذين أتقدم عليهم بالمؤهل العلمي واللقب والإختصاص					
47	لا يوجد ما يميز المكلف باعباء كثيرة وغير المكلف اذ أن الراتب هو خط الشروع بين الجميع					
48	بسبب عدم الحاجة لاختصاصي في المنظمة كونه اختصاص ثانوي أو غير دقيق اشعر بعدم الاستقرار واحتمالية الاستغناء عن تكليفي بأي وقت.					
49	تركز الإدارة تكليفاتها بالحاح على بعض الأشخاص المعروفين بالتزامهم وانضباطهم العالي وتترك الآخرين بمهام بسيطة لكونهم معروفين بالتراخي وعدم الدقة.					
50	رئيسي المباشر يحبذ اللقاءات الفردية مع العاملين ويتحاشى اللقاءات الجماعية.					

51	رئيسي المباشر ليس لديه راي امام إلدارة العليا (الرجال الموافقون).					
52	رئيسي المباشر متعاون وميسر بشكل كبير.					
53	رئيسي في العمل يمتلك مقدرات فنية عالية تجعله موضع ثقة الجميع					
54	تتسم مواقف رئيسي المباشر بالإنصاف بين العاملين.					
55	يستطيع رئيسي المباشر احتواء الأزمات بحكمة وصبر.					
56	الرئيس المباشر يتغاضى عن الأخطاء غير المقصودة ولا يعظمها.					
57	يتسم دور المدير المباشر بالمناورة والتقلب في توجيه سياق العلاقات.					
58	يميل الرئيس المباشر الى التعامل الودي مع من يرتبط بهم بمصلحة شخصية من العاملين في القسم.					
59	رئيسي المباشر يهادن الجميع محافظة على موقعة اذ لا يرغب بخلق معارضين لإدارته					
60	الرئيس الأعلى يهتم بتطلعاتي وأهدافي الشخصية.					
61	تتسم علاقتي بالرئيس الأعلى بالاحترام المتبادل والثقة.					
62	الرئيس الأعلى يمتلك مقدرات قيادية وادراكية عالية تجعله موضع ثقة الآخرين.					
63	يرجح الرئيس الأعلى راي رئيس القسم أولا وأخيرا بغض النظر عن اخذ راي العاملين.					
64	تتسم سياسات الإدارة العليا بأسلوب الكيل بمكيالين ازاء المشاكل بين العاملين					
65	يتسم سلوك الإدارة العليا بالشفافية ازاء التصرف بالموارد البشرية والمادية					
66	تهتم الإدارة العليا بالمبدعين وتبرز انجازاتهم وتكرمهم باستمرار.					
67	الإدارة العليا تهتم بالمحافظة على الواقع الحالي وتتخوف من الابداع التغيير.					
68	تلجا الإدارة العليا إلى استشارة الخبراء والكفوئين والمتميزين من العاملين في المنظمة لرسم سياساتها.					

69	هناك فئة مستأثرة بالقرار تتناوب الأدوار (بطانة الإدارة العليا) لا تفسح المجال أمام ذوو الاختصاص والمبدعين بأخذ أدوارهم					
70	يفضل الرئيس الأعلى حصر الصلاحيات بنفسه بما في ذلك انجاز صغائر الأمور التي يفترض ان يفوضها للاخرين.					
71	يحاول الرئيس الأعلى القاء أعبائه على المعاونين والظهور بمظهر المحبب للجميع					
72	المدير الأعلى يتدخل في كل شيء ومنشغل بشكل غير طبيعي.					
73	الإدارة العليا تحافظ على القيم الجامعية بادخال القادمون الجدد دورات لاكتساب الثقافة الجامعية.					
74	يحاول الرئيس الأعلى استمالة الجميع للمحافظة على موقعة حتى في الحالات التي يفترض أن يكون حازما فيها					
75	التباين الكبير في مستويات الطلبة العلمية يولد لي ضغطا في العمل.					
76	عدم التزام الطلبة بواجباتهم العلمية والتربوية يلقي بظلاله السلبية على الوضع النفسي لي.					
77	تباين المواد الدراسية في صعوبتها يشكل سببا في سوء العلاقة بين التدريسيين والطلبة.					
78	ابذل جهود كبيرة في ايصال المادة لحد الارهاق					
79	الطلبة يشركون التدريسيين في حل مشكلاتهم الشخصية.					
80	طبيعة المادة التي اقوم بتدريسها صعبة تجعلني أظهر بمظهر المتشدد والصعب أمام الطلبة.					
81	بعض التدريسيين متسامح ومرن فوق اللازم مع الطلبة بشكل يضع زملائه الآخرين بمظهر القساة أو غير المتعاونين.					
82	ينظر الزملاء إلى سلوك الآخرين بحسن نية.					
83	علاقتي مع زملائي تتسم بالود والإنسجام.					
84	يقوم الزملاء باداء مهام الآخرين في حالة تغيبهم عن العمل لشتى الأسباب.					
85	هناك تعاون بين العاملين من أجل تحقيق الأهداف العامة					

86	نظر بعض الزملاء لذوو الغزارة البحثية والعمق المعرفي من زملائهم بعين الحسد					
87	.هناك اتكالية في أداء المهام بين العاملين					
88	بعض الزملاء يتسبب بتعكير الجو العام بسبب عدم انسجامه أو خروجه عن الإجماع.					
89	الصراعات بين الزملاء تخلق مناخا متوتر أو مشحونا بالإنفعال.					
90	حرص الزملاء على الإلتزام بالقيم الجامعية بوصفها الأساس لبناء علاقات جامعية مهنية سليمة. (احترام حملة الألقاب، احترام الاختصاص، ..الخ)					
91	الإدارة العليا تسهم في تعزيز العلاقة الايجابية بين الزملاء.					
92	.العلاقة بين العاملين مبنية على المصلحة الشخصية					
93	يمارس بعض الزملاء اعمالا تتعارض مع الأمانة العلمية واخلاقيات البحث العلمي.					
94	يسيء بعض الزملاء في القسم إلى الآخرين بادخالهم تصرفات وسلوكيات منافية للقيم الجامعية					
95	يتردد بعض الزملاء ذوو الخبرة والمعرفة الضعيفة من اكتساب المعرفة ممن هم أعلم منهم.					
96	يحاول بعض الزملاء الجدد أو المنقولين من وزارات اخرى ادخال قيم غريبة عن قيم التعليم العالي وفرضها على القيم الجامعية.					
97	بعض الزملاء يحاول كسب الطلبة عن طريق انتقاد مساوئ زملائه أو انتقاد الإدارة أو الطعن بالتعليمات					
98	حاول البعض التسلق على اكتاف غيره من دون مراعاة الفروق العلمية والأكاديمية والمطالبة بما لا يستحق.					

الملحق رقم02: مقياس الصحة النفسية

أستاذي الفاضل

أرجو الإختيار الإجابة على كل البنود المطابقة على شخصيتك

الرقم	العبارة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
01	معاملة الآخرين تجعلني راضي عن نفسي			
02	أشعر بالسعادة لأن حياتي جديرة بأن تعاش			
03	أشعر أن الآخرين راضين عني			
04	منذ الصغر وأنا أعاني من بعض الأمراض المزمنة			
05	أشعر بالسعادة لأنني قادر على حل مشاكلي			
06	أشعر بأن تخصصي له مستقبل			
07	رغم بذل مجهود لإنجاز أعمالي إلا إني غير راضي عن نفسي			
08	أشعر أني أعاني من بعض المشكلات النفسية			
09	أشعر أن معظم أصدقائي راضيين عني			
10	أشعر باليأس عندما أجد الآخرين غير سعداء			
11	تخصص دراستي له قيمة، لكن ليس في بلدي			
12	أشعر أني راض عن نفسي رغم ضغوط الحياة			
13	منذ صغري والآخرين يتقبلونني			
14	أود الذهاب إلى طبيب نفسي لكن الظروف تحول دون ذلك			
15	ليس لدي عزيمة وإرادة في إيجاد معنى في حياتي			
16	أكون سعيدا عندما أكون راضي عن حياتي			

17	أود أن أغير من تخصص دراستي لأن لا قيمة له			
18	منذ فترة واليأس يملأ حياتي			
19	رغم تصرفاتي الجيدة إلا أن الآخرين غير راضين عني			
20	الحب هو الأساس الذي يجعل لحياتي معنى			
21	اقترابي من الله يجعلني راضي عن نفسي			
22	أشعر بالخوف من المستقبل			
23	أشعر بأن مستقبلي المادي غير مستقر			
24	أشعر بالراحة عندا أجد الآخرين سعداء			
25	عندما التزم بقضاء الشعائر الدينية تكون حياتي ذات قيمة			
26	أشعر أن الله راض عني			
27	الشعور باليأس يقلل من همتي			
28	رغم أن الأخرين لا يقبلون نوع دراستي الا اني أحبه			
29	بعض أقربي يعانون من بعض الأمراض النفسية			
30	أشعر بالأمان عندما أكون مع الأخرين			
31	أحاول أن أتصرف بطريقة من خلالها يتقبلني أقريائي			
32	رغم محاولاتي لحل مشاكلي، إلا أنني أشعر بعدم الأمان			
33	الأمور المادية تستدعي اهتمامي أكثر من أي شئ اخر			
34	لا أشعر بالسعادة رغم أني راض عن نفسي			
35	أشعر بالقلق اتجاه مستقبلي			
36	الأخرون ينظرون لنوع دراستي بغير اهتمام			
37	أشعر أني أعاني من بعض الإضطرابات النفسية			
38	رغم أن حياتي مليئة بالضغوط إلا أن السعادة تلازمني			
39	معنوياتي المرتفعة لها دور في ايجاد معنى في حياتي			
40	أظهر للأخرين أني سعيد ولكنني غير ذلك			
41	أشعر بالخوف دون سبب منذ الصغر			
42	منذ فترة وأنا أعاني من الأرق			
43	حياتي مليئة بالحزن رغم قلة المشاكل بها			
44	أرى أن مهمتي في المستقبل لها قيمة			
45	أتعمد أن أحسن من أفعالي كي يتقبلني الآخرين			
46	الإحباط المتكرر يجعل حياتي بلا منعى			
47	رغم أن الحزن لا يفارقني، إلا أنني أعمل بجدية			
48	لا أجد صعوبة في حياتي المادية			
49	لا أشعر بالرضا عن ذاتي لعدم التزامي بواجباتي الدينية			

50	أشعر إن السعادة الحقيقية لا توجد في حياتي			
51	أشعر بالقلق لعدم اطمئناني على مستقبلي المادي			
52	أشعر بالرضا لأنني أعمل بجدية			
53	رغم أن نوع دراستي له قيمة إلا إني أشعر بأنه غير مربح ماديا			
54	أشعر باليأس سريعا عندما أقع في أي مشكلة			
55	لا أتقبل ذاتي لقصوري في القيام بواجباتي			
56	مهما أربح من أموال إلا أنني أشعر بالعوز المادي			

الملحق رقم 03: خصائص السيكومترية للمقياس

Fiabilité

Echelle: TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,766	99

الملحق رقم(04): يبين نتائج حساب فرضيات الدراسة

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=TOTALESTRES TOTALESANTE
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Statistiques descriptive

	Moyenne	Ecart-type	N
TOTALESTRES	298,7174	16,58602	46
TOTALESANTE	110,8913	10,07798	46

Corrélations

		TOTALESTRES	TOTALESANTE
TOTALESTRES	Corrélation de Pearson	1	-,716**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	46	46
TOTALESANTE	Corrélation de Pearson	-,716**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	46	46

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=TOTALETANDIME TOTALESANTE
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Statistiques descriptive

	Moyenne	Ecart-type	N
TOTALETANDIME	148,8696	9,20533	46
TOTALESANTE	110,8913	10,07798	46

Corrélations

		TOTALETANDIME	TOTALESANTE
TOTALETANDIME	Corrélation de Pearson	1	-,330*
	Sig. (bilatérale)		,025
	N	46	46
TOTALESANTE	Corrélation de Pearson	-,330*	1
	Sig. (bilatérale)	,025	
	N	46	46

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=TOTALEAKLANIA TOTALESANTE
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Statistiques descriptive

	Moyenne	Ecart-type	N
TOTALEALAKIA	149,8478	13,16387	46
TOTALESANTE	110,8913	10,07798	46

Corrélations

		TOTALEALAKIA	TOTALESANTE
TOTALEAKLANIA	Corrélation de Pearson	1	-,671**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	46	46
TOTALESANTE	Corrélation de Pearson	-,671**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	46	46

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).