



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية



الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة

رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى وهي جزء
من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في
التربية (علم النفس التربوي)
من الطالب

علي جعار لفته إبراهيم الزبيدي

بإشراف

الأستاذ الدكتورة

زهرة موسى جعفر السعدي

٢٠٢١ م

١٤٤٢ هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة المجادلة / الآية (١١)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة) التي قدمها الطالب (علي جعار لفته الزبيدي) قد جرى تحت إشرافي في كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة ديالى ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في التربية (علم النفس التربوي) .



التوقيع

الاسم: أ.د زهرة موسى جعفر السعدي

التاريخ: / / ٢٠٢١

بناءً على التوصيات المتوافرة ، أرشح هذه الرسالة للمناقشة

التوقيع:

الاسم: أ.م.د حسام يوسف صالح

رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية

التاريخ: / / ٢٠٢١

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أنني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة) التي قدمها الطالب (علي جعار لفته الزبيدي) الى كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة ديالى ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في التربية (علم النفس التربوي)، تمت مراجعتها لغويا من قبلي ولأجله وقعت .

التوقيع :

اللقب العلمي : م . د

الاسم : ولاء فخري قدوري

التاريخ : / / ٢٠٢١

اقرار المقوم الاحصائي

أشهد أني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة) التي قدمها الطالب (علي جعار لفته الزبيدي) الى مجلس كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة ديالى ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في التربية (علم النفس التربوي) ، وقد وجدتها صالحة من الناحية الاحصائية ولأجله وقعت .

التوقيع :

اللقب العلمي : الاستاذ المساعد الدكتورة

الاسم : ايمان كاظم احمد

التاريخ : / / ٢٠٢١

اقرار المقوم العلمي الاول

أشهد أني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة) التي قدمها الطالب (علي جعار لفته الزبيدي) الى مجلس كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة ديالى ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في التربية (علم النفس التربوي) ، وقد وجدتها صالحة من الناحية العلمية ولأجله وقعت .

التوقيع :

اللقب العلمي : الاستاذ الدكتورة

الاسم : سهيلة عبد الرضا عسكر

التاريخ : / / ٢٠٢١

اقرار المقوم العلمي الثاني

اشهد اني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة) التي قدمها الطالب (علي جعار لفته الزبيدي) الى مجلس كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة ديالى ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في التربية (علم النفس التربوي) وقد وجدتها صالحة من الناحية العلمية ولأجله وقعت .

التوقيع :

اللقب العلمي : الاستاذ المساعد الدكتورة

الاسم : وجدان عبد الأمير ثبيت

التاريخ : / / ٢٠٢١

اقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن اعضاء لجنة المناقشة اننا اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ (الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة) والمقدمة من الطالب (علي جبار لفته الزبيدي) وقد ناقشنا الطالب في محتوياتها ، وفيما له علاقة بها ، ووجدنا انها جديرة بالقبول لنيل درجة ماجستير آداب في التربية (علم النفس التربوي) وبتقدير (امتياز) .

التوقيع :
اللقب العلمي : أ . م . د
الاسم : نور جبار علي
التاريخ : / / ٢٠٢١
عضواً

التوقيع :
اللقب العلمي : أ . م . د
الاسم : سالي طالب علوان
التاريخ : / / ٢٠٢١
عضواً

التوقيع :
اللقب العلمي : أ . د
الاسم : بشرى عناد مبارك
التاريخ : / / ٢٠٢١
رئيساً

التوقيع :
اللقب العلمي : أ . د
الاسم : زهرة موسى جعفر
التاريخ : / / ٢٠٢١
عضواً ومشرفاً

صادق على الرسالة مجلس كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة ديالى بتاريخ / / ٢٠٢١ .

الأستاذ الدكتور
نصيف جاسم محمد الخفاجي
العميد
التاريخ : / / ٢٠٢١

الإهداء

لأنكم . . . صاحب الفضل المبين على الخلق اجمعين

نبينا العظيم محمد (صلى الله عليه وسلم)

لأنك . . . عبت دمر بنا بسنوات عمرك

ابي العزيز . . . مرحمك الله تعالى

لأنك . . . المنهل الذي نستمد منه عزيمتنا

والدتي الحبية . . . برا واحسانا

لأنكم . . . كثرى الثمين مدى الدهر

اخوتي واخواتي . . . حبا واعتزازنا

لأنكم . . . احرقتم العمر لتيروا دمر بنا

اساتذتي الافاضل . . . عهدا على الوفاء

لأنكم . . . من استند اليهم على الدوام

اصدقائي الاعزاء . . . عرفانا بالجميل

اليكم جميعا اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

على

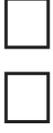
شكر وامتنان

الحمد لله رب العالمين ... الحمد لله حمد الشاكرين ... والصلاة والسلام على خاتم الانبياء والمرسلين سيدنا محمد (ﷺ) ، امتثالاً لقول الله تعالى (وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ) (لقمان ، الآية ١٢) بداية اشكر الله تعالى الذي اعانني على اتمام هذا العمل ، وأتقدم بالشكر الخاص الى أستاذتي الفاضلة المشرفة الدكتورة (زهرة موسى جعفر السعدي) لما قدمته لي من اشرف سديد بحكم خبرتها العلمية في هذا المجال وقراءة صبورة وامانة علمية وما أبدته من مساعدة وما بذلته من قصارى جهدها ، أسهمت إلى حد كبير في أغناء هذا الجهد وبلورته وأظهرته بالنحو الذي هو عليه ، فأدعوا لها بدوام الصحة والعافية ومزيد من التقدم والعطاء وجزاها الله تعالى عني خير الجزاء وأرجو ان اكون قد وفقت في تقديم ما يرضيها وما يليق باسمها الذي كان لي الشرف ان أضعه على بحثي العلمي .

وكذلك يطيب لي ان اتقدم بوافر عبارات الشكر والتقدير الى السادة أعضاء لجنة السمنار (أ.د هيثم احمد علي) و (أ.د مظهر عبد الكريم سليم) و (أ.د لطيفة ماجد محمود) و(أ.د اياد هاشم محمد) و (أ.م.د محمد ابراهيم حسين) و(أ.م.د نور جبار علي) الذين كانت لجهودهم وتوجيهاتهم الاثر الكبير في ارشاد الباحث للسير بالخطوات العلمية الصحيحة فلمني كل الحب والتقدير ، ومن واجب الاخلاص والعرفان بالفضل اتقدم بالشكر الخاص الى الاستاذ الدكتور (علاء شاكر محمود) عميد كلية الفنون الجميلة لوقوفه ومساندته لي طيلة فترة دراستي فجزاه الله تعالى عني خير الجزاء ، كما يسرني ان اتقدم بالشكر للأساتذة المحكمين لأدوات بحثي الذين تكرموا عليّ بتخصيص جزء من وقتهم الثمين في تحكيم أداة البحث ، وكذلك أتقدم بالشكر الى اساتذة قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة ديالى لما افاضوا علي من علمهم ونصحهم ، واتقدم بشكري ايضا لجميع زملائي وزميلاتي في الدراسات العليا والى كل من قدم لي يد العون والمساندة خلال مدة بحثي واسأل الله تعالى ان يجازيهم عني خير الجزاء .

ومن الله التوفيق

الباحث



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية



الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة

مستخلص رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى وهي جزء
من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في
التربية (علم النفس التربوي)
من الطالب

علي جعار لفته إبراهيم الزبيدي

بإشراف

الأستاذة الدكتورة

زهرة موسى جعفر السعدي

٢٠٢١ م

١٤٤٢ هـ

المستخلص

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- ١- الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة .
- ٢- فاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة .
- ٣- العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة .
- ٤- الفرق في العلاقة بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة تبعاً لمتغيرات :-
 - أ - الجنس (ذكور- اناث) .
 - ب - التخصص (علمي – انساني) .
 - ج - اللقب العلمي (استاذ – استاذ مساعد – مدرس – مدرس مساعد) .
 - د – سنوات الخدمة .

تكونت عينة البحث الحالي من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من جامعة ديالى ومن كلا التخصصين العلمي والإنساني ، وقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية التطبيقية بالأسلوب المتناسب .

ولتحقيق أهداف البحث تم بناء مقياس (الضغوط المهنية) وفق نظرية لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984) ومقياس فاعلية الذات البحثية وفق نظرية (Vaccaro , 2009) لدى تدريسي الجامعة ، وتكون مقياس الضغوط المهنية من (٣٥) فقرة وتم التحقق من الصدق الظاهري وصدق البناء والتحليل العاملي للأداة وتم التحقق من ثبات

المقياس بطريقتين الاختبار واعادة الاختبار وبلغ معامل الثبات (٠,٩١) في حين بلغ معامل ثبات الاداة بطريقة الفا كرونباخ (٠,٨٥) .
أما مقياس فاعلية الذات البحثية تكون من (٤١) فقرة وتم التحقق من الصدق الظاهري وصدق البناء والتحليل العاملي للأداة وتم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين الاختبار واعادة الاختبار وبلغ معامل الثبات (٠,٧٥) في حين بلغ معامل ثبات الاداة بطريقة الفا كرونباخ (٠,٧٨) ، وباستخدام الوسائل الاحصائية (الاختبار التائي لعينة واحدة ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ومعامل ارتباط بيرسون ، والاختبار الزائي ، ومعامل الفا كرونباخ ، والتحليل العاملي) .

وتم التوصل الى النتائج الاتية :-

- ١- وجود الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة .
 - ٢- يتمتع تدريسي الجامعة بفاعلية الذات البحثية .
 - ٣- العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية كانت ضعيفة وغير دالة احصائياً .
 - ٤- الفرق في العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور - اناث) والتخصص (علمي - انساني) واللقب العلمي (استاذ - استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد) وسنوات الخدمة كانت ضعيفة وغير دالة احصائياً .
- وفي ضوء نتائج البحث الحالي خرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات .

ثبت المحتويات

الصفحة	العنوان	ت
أ	العنوان	١
ب	الآية القرآنية	٢
ج	اقرار المشرف	٣
د	اقرار المقوم اللغوي	٤
هـ	اقرار المقوم الاحصائي	٥
و	اقرار المقوم العلمي الاول	٦
ز	اقرار المقوم العلمي الثاني	٧
ح	اقرار لجنة المناقشة	٨
ط	الاهداء	٩
ي	شكر وامتنان	١٠
ك- م	المستخلص باللغة العربية	١١
ن - س	ثبت المحتويات	١٢
ع - ف	ثبت الجداول	١٣
ص	ثبت الاشكال	١٤
ص	ثبت الملاحق	١٥
٢١ - ١	الفصل الاول : التعريف بالبحث	١٦
٦ - ٢	مشكلة البحث	١٧
١٦ - ٧	اهمية البحث	١٨
١٧ - ١٦	اهداف البحث	١٩
١٧	حدود البحث	٢٠
٢١ - ١٧	تحديد المصطلحات	٢١
٧١ - ٢٢	الفصل الثاني : اطار نظري ودراسات سابقة	٢٢
٣٤ - ٢٣	مفهوم الضغوط المهنية	٢٣
٥١ - ٣٤	نظريات فسرت الضغوط المهنية	٢٤

٥٨ - ٥٢	مفهوم فاعلية الذات البحثية	٢٥
٦٣ - ٥٨	نظريات فسرت فاعلية الذات البحثية	٢٦
٦٤ - ٦٣	مؤشرات عامة عن الاطار النظري	٢٧
٦٤	دراسات سابقة	٢٨
٦٨ - ٦٤	دراسات تناولت الضغوط المهنية	٢٩
٧٠ - ٦٨	دراسات تناولت فاعلية الذات البحثية	٣٠
٧١ - ٧٠	الافادة من الدراسات السابقة	٣١
١١٢ - ٧٢	الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته	٣٢
٧٣	منهجية البحث	٣٣
٧٤	اجراءات البحث	٣٤
٧٥ - ٧٤	مجتمع البحث	٣٥
٧٦ - ٧٥	عينة البحث	٣٦
٧٧ - ٧٦	اداتا البحث	٣٧
٩٤ - ٧٧	اولا : مقياس الضغوط المهنية	٣٨
١١٠ - ٩٥	ثانيا : مقياس فاعلية الذات البحثية	٣٩
١١١	التطبيق النهائي	٤٠
١١٢ - ١١١	الوسائل الاحصائية	٤١
١٢٩ - ١١٣	الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها	٤٢
١٢٤ - ١١٤	عرض النتائج	٤٣
١٢٧ - ١٢٤	مناقشة النتائج وتفسيرها	٤٤
١٢٨	الاستنتاجات	٤٥
١٢٩ - ١٢٨	التوصيات	٤٦
١٢٩	المقترحات	٤٧
١٥٠ - ١٣٠	المصادر العربية والاجنبية	٤٨
١٧١ - ١٥١	الملاحق	٤٩
A - C	المستخلص باللغة الانكليزية	٥٠

ثبت الجداول

الصفحة	العنوان	ت
٧٥ - ٧٤	مجتمع البحث موزع حسب الكلية والتخصص (علمي - انساني) والجنس (ذكور - اناث)	١
٧٦	عينة البحث موزعة حسب الكلية والجنس والتخصص	٢
٧٩	اراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الضغوط المهنية	٣
٨٠	توزيع افراد عينة وضوح التعليمات والفقرات على مقياس الضغوط المهنية	٤
٨٢	عينة التحليل الاحصائي موزعة حسب الكلية والتخصص والجنس	٥
٨٤ - ٨٣	القوة التمييزية لفقرات مقياس (الضغوط المهنية)	٦
٨٦ - ٨٥	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية	٧
٨٧ - ٨٦	قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس الضغوط المهنية	٨
٨٧	مصفوفة الارتباطات لمكونات مقياس الضغوط المهنية	٩
٩١	تشبع فقرات مقياس الضغوط المهنية بالعامل العام	١٠
٩٤ - ٩٣	المؤشرات الاحصائية لمقياس الضغوط المهنية	١١
٩٧	اراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس فاعلية الذات البحثية	١٢
١٠٢ - ١٠٠	القوة التمييزية لفقرات مقياس (فاعلية الذات البحثية)	١٣
١٠٣ - ١٠٢	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات البحثية	١٤
١٠٤ - ١٠٣	علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لفقرات مقياس فاعلية الذات البحثية	١٥
١٠٤	مصفوفة الارتباطات لمكونات مقياس فاعلية الذات البحثية	١٦
١٠٨ - ١٠٧	تشبع فقرات مقياس فاعلية الذات البحثية بالعامل العام	١٧
١١٠	المؤشرات الاحصائية لمقياس فاعلية الذات البحثية	١٨
١١٤	نتائج الاختبار لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الضغوط المهنية	١٩
١١٥	نتائج الاختبار لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس فاعلية الذات البحثية	٢٠
١١٦	معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية والقيمة التائية لدلالة معامل الارتباط	٢١

١١٧	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث)	٢٢
١١٨	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير التخصص (علمي - انساني)	٢٣
١١٨	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ - استاذ مساعد)	٢٤
١١٩	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ - مدرس)	٢٥
١٢٠	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ - مدرس مساعد)	٢٦
١٢٠	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ مساعد - مدرس)	٢٧
١٢١	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ مساعد - مدرس مساعد)	٢٨
١٢٢	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير اللقب العلمي (مدرس - مدرس مساعد)	٢٩
١٢٢	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير سنوات الخدمة (١-١٦) و (١٧-٢٨)	٣٠
١٢٣	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير سنوات الخدمة (١ - ١٦) و (٢٩-٤٥)	٣١
١٢٤	نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معاملي الارتباط بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية تبعا لمتغير سنوات الخدمة (١٧-٢٨) و (٢٩-٤٥)	٣٢

ثبت الاشكال

الصفحة	العنوان	ت
٤٣	مخطط عام لنظرية هانز سيلبي	١
٥١	مراحل التقييم المعرفي لنظرية لازاروس وفولكمان	٢
٩٤	توزيع درجات افراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية	٣
١١٠	توزيع درجات افراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات البحثية	٤
١١٦	العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية	٥

ثبت الملاحق

الصفحة	العنوان	ت
١٥٢	كتاب تسهيل مهمة	١
١٥٦ - ١٥٣	مقياس الضغوط المهنية بصيغته الاولية	٢
١٥٨ - ١٥٧	اسماء السادة المحكمين الذين عرض عليهم مقياسي (الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية)	١
١٥٩	الفقرات التي تم تعديلها في مقياس الضغوط المهنية	٤
١٦٢ - ١٦٠	مقياس الضغوط المهنية بصيغته النهائية	٥
١٦٦ - ١٦٣	مقياس فاعلية الذات البحثية بصيغته الاولية	٦
١٦٧	الفقرات التي تم تعديلها في مقياس فاعلية الذات البحثية	٧
١٧١ - ١٦٨	مقياس فاعلية الذات البحثية بصيغته النهائية	٨

الفصل الاول

التعريف بالبحث

- مشكلة البحث .
- اهمية البحث .
- اهداف البحث .
- حدود البحث .
- تحديد المصطلحات .

اولا : مشكلة البحث : Problem of the Research :

لا يخلو مجتمع الإنسانية قاطبة من المشكلات والقضايا في مختلف مناحي الحياة البشرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والاعلامية والتعليمية والعلمية حتى تكاد تكون سمة تغلب عليها لحاجة الحياة الإنسانية لحلول تعيد الامور الى طبيعتها ، ولا يمكن لأي مجتمع إنساني أن يضع الحلول المناسبة او العلاج الناجح إلا عن طريق اعداد البحوث والاهتمام بالبحوث - أيا كانت - التي تقوم بدور كبير وفعال في التقصي عن هذه المشكلات والقضايا بأسلوب علمي بحت يأخذ في الحسبان الاسباب والمسببات لاختيار انجح السبل والأساليب والوسائل التي تؤدي في النهاية حتما إلى حلول لهذه المشاكل ولا سيما عندما تدعم معنويا وماديا من قبل القائمين عليها (عطار ، ٢٠١٢ : ١٣) .

وكانت الضغوط المهنية وما زالت احدى الموضوعات المهمة التي تشغل بال الكثير من المتخصصين في فروع علمية مختلفة ، وربما كان علماء النفس على رأس قائمة المهتمين بهذا الموضوع ، ولا يأتي الاهتمام بهذا الموضوع لمجرد كونه موضوع جيد للبحث وانما لكونه واحدا من حقائق الحياة وثوابتها وكونه قضية تهم العامة والخاصة ، فلا يكاد يوجد انسان على وجه البسيطة لا يعاني من الضغوط بأشكال مختلفة وبصورة تكاد تكون يومية ، وتتفاوت هذه الضغوط في شدتها وحدتها ونوعها من شخص لآخر ومن وقت لآخر لدى الشخص نفسه (يوسف ، ٢٠٠٧ : ٣) .

كما ان الضغوط المهنية تعد من اهم ظواهر العصر الراهن الذي يشهد تطورات وتغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة ، واصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الانسان ، نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر ، لذلك فهي تكاد تنتشر في معظم البيئات والمجتمعات وخاصة بيئة الاعمال التي تتطلب من القائمين عليها التفاعل المباشر مع الناس كمهنة التدريسي (ايبو ، ٢٠١٩ : ٢٦) .

كذلك فقد اطلق على هذا العصر الكثير من التسميات ، من بينها على سبيل المثال لا الحصر ، عصر الاقمار الصناعية ، وعصر السرعة ، وعصر التكنولوجيا ، وعصر الحاسوب ، وعصر الانترنت وغيرها ، اما كارل البركت (Albrecht , 1976) فيسميه عصر الضغط (الخفاف ، ٢٠١٩ : ٢٩) .

لذلك ولأجل هذا كله فان عصرنا الحالي بات يوسم بعصر الضغوط نظرا للتطور التكنولوجي الهائل والانفتاح العالمي والتقدم الحضاري المتسارع والتغير الاجتماعي الذي اجهد الانسان عموما بمتطلباته التي لا تنتهي .

إن الضغوط في مجملها ليست امرا سيئا ، انها فعلا ليست كلها شرا لأنها تكسب الفرد العديد من صور الخبرة والمهارة في كيفية مواجهة الضغوط المهنية وكيفية الاستجابة الصحيحة والصحية لها (غانم ، ٢٠٠٩ : ١٢) .

ويذكر لازاروس (Lazarus ,1966) انه كلما زادت درجة ادراك الفرد لذاته ، وبأنه قادر على التحكم بالمواقف ، قلت درجة تعرضه للضغوط والعكس صحيح (الشخانية ، ٢٠١٠ : ٣٣) .

وقد يكون الضغط المهني ايجابيا أي انه يقود إلى خلق تغيرات وتحديات تعود بالنفع على الفرد بحيث تزيد من ادائه وتدفعه الى المزيد من الثقة بنفسه ، أو قد يكون سلبيًا فيترك ورائه العديد من الاعراض الجسدية والنفسية والسلوكية ، قد تكون مؤقتة او قد تلازمه طيلة فترة حياته (النوايسة ، ٢٠١٣ : ١١) .

كذلك يمكن للمرء أن يؤدي مهام جديدة أو صعبة ، أو التأقلم مع الشدائد ، فالفعالية الذاتية تشير الى إيمان الشخص بقدرته على التنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لتحقيق أهداف محددة ، أن الفرد ذو الكفاءة الذاتية العالية يتمتع بصلابة وقدرة أكبر على مواجهة الضغوط (23 : Ahmad & Safaria , 2013) .

إذ إن الأفراد الذين يمتازون بالكفاءة الذاتية العالية يعتقدون انهم قادرون على التعامل مع الاحداث بفاعلية ويتوقعون النجاح في التغلب على الضغوط ، وان المثابرة على المهام يؤدي الى مستوى عالي من الانجاز ، وهؤلاء الناس لديهم ثقة اكبر في قدراتهم على القيام بالمهام ، وينظرون الى الضغوطات على انها تحديات بدلا من تهديدات ، كما يسعون بنشاط نحو مواقف جديدة وقليل ما يخافون من الفشل ، وطموحاتهم مرتفعة ، ولديهم القدرة على التفكير التحليلي وحل المشكلات (Schultz & 19 : 2009) .

في حين نجد بان الاشخاص من ذوي فاعلية الذات المتدنية يشكون بقدراتهم وامكاناتهم ويخجلون من مواجهة المهام الصعبة التي يعتبرونها بمثابة تهديدات شخصية بالنسبة لهم (الناشي ، ٢٠٠٥ : ٧) .

كذلك فان الهدف من ادارة الضغوط المهنية لا يمكن أن يكون بالقضاء عليها نهائيا ، فالحياة تصبح بلا معنى من دون ضغوط ايجابية تتشكل معها ، أو ضغوط سلبية نستجيب لها ونحاول التغلب عليها او التعايش معها (الاشول ، ١٩٩٣ : ١٥) .

وفي قطاع التعليم العالي يلاحظ ان هنالك ضغوطا متزايدة على اعضاء هيئة التدريس بفعل تزايد عدد الطلاب والطرق الحديثة للتقييم ، وإنتاج البحوث ونشرها وتزايد الواجبات التدريسية والادارية ، مما قد يشكل ضغوطا متعاظمة عليهم (خزري ، ٢٠١٥ : ٩) .

إذ يشهد العصر الحالي اهتماما كبيرا بالبحث العلمي واعداد باحثين متميزين قادرين على رصد المشكلات التي تطرا على المجتمعات العربية ومحاولة الوصول الى حلول ابتكارية لهذه المشكلات ، ومن أجل تحقيق ذلك يقوم اساتذة الجامعات بأجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات المعرفية ، مما يسهم في توظيف العلم وتطبيقاته في خدمة المجتمع (عفيفي ، ٢٠١٩ : ٧٨) .

وتعد الضغوط المهنية احد اهم المعوقات التي قد تواجه التدريسي في مجال عمله وذلك بسبب تداخل وتعدد المهام واساليب التعلم الحديثة التي تعتمد على التكنولوجيا (الشلاش ، ٢٠١٩ : ١١٢) .

إن أعضاء هيئة التدريس المؤهلين في البحث من المرجح أن يحققوا نسبة أعلى في شؤون البحث وربما يجدونها أقل إرهاقًا في البحث من أولئك الذين لديهم قدرة بحثية منخفضة ، لذلك من المرجح أن ينخرطوا في الأنشطة البحثية لأنهم يعرفون كيفية البدء وكيفية التعامل مع التحديات التي تواجهها مهام البحث المثقلة بالأعباء (, Eam , 2015 : 18) .

كما لوحظ ان بعض اعضاء هيئة التدريس لا يقومون بأجراء البحوث اللازمة للترقية وصعود درجات السلم الوظيفي ، وقد يكون السبب في ذلك انخفاض مستوى فاعلية الذات البحثية لديهم نتيجة الشعور بعدم الرضا الوظيفي او الاجهاد البدني او النفسي الناتج عن ضعف جودة بيئة العمل ، مما يتسبب في الشعور بالإحباط او عدم الانخراط في العمل واجراء البحوث (ابو بكر، و احمد ٢٠٢٠ : ٩١٢) .

في حين تعد بيئة العمل في المؤسسة عاملاً حاسماً في تحديد الضغط التنظيمي للأساتذة الجامعيين العاملين في قطاع التعليم العالي بالدولة، إذ تعمل بيئة العمل الإيجابية على تقليل الضغوط المهنية ، بينما تولد بيئة العمل السلبية ضغوطاً مهنية (Areekkuzhiyil , 2014 : 12) .

وتعاني العديد من المؤسسات على اختلاف انواعها ومن ضمنها المؤسسة الجامعية من ازدياد انتشار الضغوط المهنية داخل بيئتها التنظيمية والتي ان استمرت تترك اثارا سلبية على العاملين بها كالقلق والتوتر والاحباط والاضطراب ، مما يؤثر سلبيا على حالتهم الصحية النفسية والجسمية ، وهذا مما قد يؤثر على دافعيتهم في انجاز الاعمال

والمهام المنوطة بهم ، مما يخلق نوعا من الروتين والملل الذي يتسبب في انخفاض ادائهم ، وكذلك شعورهم بعدم الرضا والاستقرار (عثمان ، ٢٠١٠ : ٥) .

وتعد المؤسسة الجامعية من ضمن اهم المؤسسات التي يتعرض العاملون فيها وخاصة (التدريسي) لمجموعة من الضغوط ناتجة عن الجو المهني العام الذي يمارس فيه التدريسي عمله كضعف التسهيلات المقدمة للأستاذ الجامعي مقارنة بالمهن الأخرى وهذه الأمور كلها تشكل ضغط مهني ، وهذا مما يؤثر على عملهم ويجعلهم يواجهون صعوبات في القيام بنشر البحوث والدراسات والتأليف والمشاركة في لجان المناقشات والمؤتمرات والندوات العلمية الدولية والمحلية مما يؤدي الى شعورهم بالتوتر والقلق والارهاق والذي سيؤثر بشكل سلبي على سير اعمالهم ومستوى ادائهم وصحتهم النفسية والجسمية والتي سوف تحد من عطائهم وفعاليتهم .

إذ تعد مهنة الاستاذ الجامعي من اكثر المهن تعرضا للضغوط وذلك لكونها تحتل مكانة بارزة مقارنة مع المهن الأخرى ، ويعد التدريس من الأمور الشاقة والصعبة إذ ينبغي أن يكون لدى الاستاذ الجامعي معرفة واطلاع واسع على اكثر من علم .

ونظرا لمتابعة الباحث لظروف العمل المهنية التي يعمل بها التدريسي عن قرب كونه يعمل موظفا في احدى كليات جامعة ديالى وكذلك توزيعه لاستبانة استطلاعية على الاساتذة للتعرف على مشاكلهم بصورة اكثر وضوحا فانه يشعر بضرورة دراسة اسباب الضغوط المهنية لدى الاساتذة الجامعيين ، وذلك لتعرض هذه الشريحة التي تعد من اهم شرائح المجتمع إلى درجات متباينة من الضغوط المهنية .

ونتيجة لكل ذلك ولما تتركه الضغوط المهنية من تداعيات على تدريسي الجامعة والتي تحول دون تحقيقهم غزارة في فاعلية الذات البحثية فقد اثار ذلك تساؤلا يحدد مشكلة البحث : هل للضغوط المهنية علاقة بفاعلية الذات البحثية ام لا ؟ وما طبيعة هذه العلاقة ؟

ثانيا : اهمية البحث : The Important of the Research

تقوم رسالة الجامعات في العصر الحاضر بدور بالغ الأهمية في حياة الامم والشعوب على اختلاف مراحل تطورها الاقتصادي والاجتماعي ، ومن هذا المنطلق فإن رسالة الجامعات تكمن في ثلاث وظائف رئيسة تتلخص الوظيفة الاولى في قيام الجامعة في المشاركة في تقدم المعرفة ونشرها ، اما الوظيفة الثانية فتتمثل في قيام الجامعة بدور اساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها ، اما الوظيفة الثالثة لرسالة الجامعة فأنها تكمن في خدمة المجتمع عن طريق دورها التثقيفي والارشادي والمشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية والتوعية العامة وتدعيم الاتجاهات الاجتماعية والقيم الإنسانية المرغوبة ومن الواضح ان هذه الوظائف الثلاثة متصلة ببعضها ومرتبطة ارتباطا وثيقا بحيث إن أي خلل في احدي هذه الوظائف يؤثر سلبا على الوظيفتين الاخرين (اسماعيل ، ٢٠١٤ : ٣٧) .

إذ ان البحث العلمي يعد من اهم مقاييس الحكم على مدى قيام الجامعات بدورها القيادي ، كما يؤكد على مكانة الجامعة بين الجامعات الأخرى ، لان سمعة الجامعات ترتبط بالبحوث التي تنشرها (اسماعيل ، ٢٠١٤ : ٨٩) .

وبالرغم ان الاهتمام العلمي بالضغوط قد نما وترعرع في العديد من العلوم مثل علم الاجتماع والانثروبولوجيا ، والفسولوجيا ، وعلم النفس ، والطب ، وعلم الغدد الصماء ، فان هناك فرعين من فروع العلم كانا الاوفر حظا من غيرهما في بحوث الضغوط ، الأول هو علم الحيوان والثاني هو علم النفس (Fleming , et al , 1984 : 940) .

إن الضغوط المهنية ظاهرة من ظواهر العصر الحديث إذ يطلق عليها بعض الباحثين القاتل الصامت (The Slient Killer) (العتيبي ، ٢٠٠٧ : ١٧٧) .

ولقد اتضح ان نتائج الضغوط التي ليست تحت السيطرة تعد خطيرة ومكلفة للشخص والمؤسسة التي يعمل بها ، لذلك فأنا بحاجة لأن نتعلم كيف نتعامل مع الضغوط المهنية بفعالية وننمي أساليب المواجهة وادارة الضغوط حتى لا نصاب بالمرض الجسدي او الاضطراب النفسي او السلوكي او الادائي في العمل (عبد المعطي ، ٢٠٢٠٠٦ : ٩٧) .

لذا فإن اهمية هذا البحث تأتي في انه يسלט الضوء على حجم المعاناة التي يتعرض لها الاساتذة الجامعيون جراء تعرضهم للضغوط المهنية ، وما قد يترتب عليها من اثار تنعكس على صحتهم بشكل عام وعلى العملية التعليمية برمتها .

كما تبدو اهمية البحث في اهمية عينة البحث وما تتعرض له من ضغوط يومية متعددة ومتنوعة فالأساتذة الجامعيون يتعاملون مع شريحة تعد من الشرائح المهمة وهم الطلبة الجامعيون الذين يعيشون نهاية مرحلة المراهقة وبداية سن الرشد وما تحتويه من صراعات وازمات نفسية وانفعالات لذلك تعد الضغوط المهنية من ابرز التحديات التي تواجه العاملين في بيئة عملهم (المرسومي ، ٢٠١٩ : ٣٥٠) .

وبما إن مهنة التدريس هي مهنة مليئة بالضغوط فإن استمرارها وعدم القدرة على مواجهتها والتعامل معها لها تأثيراتها السلبية على فاعلية الأداء العلمي والمهني والنفسي لعضو هيئة التدريس (الدراجي ، ٢٠٠٧ : ١٠) .

إن الضغوط المهنية شيء طبيعي في حياة الفرد ولكن عندما تزيد عن درجات التحمل تستنزف الطاقة الجسمية وتعطل القدرة على تأدية العمل والوصول إلى الهدف وأن استمرار الضغوط لمدة طويلة يؤدي إلى إحداث اضطرابات بالجسم وتكون لهذه الاضطرابات تأثير على الجهاز العصبي للإنسان (Robert , 2001 : 30) .

ويرى روتر (Rutter,1987) أن الأشخاص الذين يتميز تفكيرهم بالإيجابية يتمتعون بالقدرة على مواجهة الأزمات والضغوط المهنية التي يتعرضون لها (Rutter,1987: 321).

كما يرى بيك (Beck) أن التفكير الإيجابي هو أسلوب لأدراك المعلومات بطريقة صحيحة ، وهذا الأسلوب ينعكس في سلوك الفرد عند تعامله مع المواقف الضاغطة ، فالشخص الذي يكون مقدام في مواجهته للضغوط هو شخص متفائل ولديه تحيز إدراكي نحو الأبعاد الإيجابية للموقف (صالح ، و شامخ ، ٢٠١١ : ٢٧) .

كذلك يرى كل من جو ديزبينزا - Joe Dispenza و كانداك بيرت - Candace pert انه اذا كانت للانفعالات التي تتولد لدى الإنسان بسبب الضغوط تأثيرات سلبية على تكوينه البدني والنفسي وتقضي إلى المرض ، فان الانفعالات الايجابية تمكن الانسان من استعادة عافيته النفسية وتجدد طاقة اقباله على الحياة ، وعندما تسيطر الانفعالات الايجابية على الانسان يظهر مستوى مرتفع من الابداع وعلى المدى البعيد يمكن أن تتطور المرونة النفسية العامة مما يمكنه من التعامل الايجابي والمواجهة الايجابية لأي ضغوطات او منغصات حياتية (ابو حلاوة ، والشربيني ، ٢٠١٦ : ٢١) .

ويؤكد بيلسك (Belciug,1992) أن الأفراد الذين يستخدمون التفكير الإيجابي يصاحبهم انخفاض في مستويات الخوف من مواجهة المشكلات الضاغطة (Belciug,1992 : 8).

وكذلك يؤكد مانكن (Mankin ,1978) ان الرضا الوظيفي وسيلة لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد ومؤشرا لنجاحه في مختلف جوانب حياته ، وإن عدم الرضا الوظيفي قد يؤدي بالفرد الى الشعور بعدم الكفاية وضعف الرغبة في العمل والشعور بالقلق والتوتر واضطراب شخصيته وصحته النفسية مما يعرضه لضغوط مهنية كبيرة لا يستطيع التعامل معها (Mankin , 1978 : 11) .

اما في مجال علاقة الضغوط المهنية بسلوك المساعدة واتخاذ القرار فقد اكد الكثير من الباحثين ان كل ما يؤثر في عملية اتخاذ القرار والمساعدة من عوامل ومتغيرات تعد ضغوطا (مادية او نفسية) مثل قصور بالمعلومات المتاحة والوقت ، ونتائج القرار ومردوداته ، والثواب والعقاب ، ومقدار المنفعة المتحققة واحتمالات الضرر ، وغير ذلك من الضغوط المهنية التي تسهم اثارها السلبية في اتخاذ القرار مما يؤثر سلبا في الشخص صاحب القرار وبالتالي يصاب بضغط نفسي شديد (6 : 1984 , Jenkiusg) .

فالأفراد ذو الاحساس المرتفع بالفاعلية الذاتية يميلون الى بذل جهد اكبر في محاولتهم لإنجاز مهمات معينة ، وهم اكثر اصرارا عندما يواجهون عقبات تعيق نجاحهم ، اما الافراد ذوي الاحساس المنخفض بالفاعلية الذاتية لإنجاز مهمات محددة والنجاح بها فسوف يبذلون جهودا اقل ويتوقفون بسرعة عن الاستمرار بالعمل عندما يواجهون عقبات تعيق انجاز المهمات (ابو غزال ، ٢٠٠٧ : ١٤١) .

وقد ذكر كوبر ومارشال (Cooper and Marshal , 1976) أن الضغوط المهنية تشمل العوامل البيئية أو الضغوطات مثل عبء العمل الزائد ، وغموض الدور ، وتضارب الأدوار ، وظروف العمل السيئة المرتبطة بوظيفة معينة (Cooper & Marshal , 1976 : 25) .

وكذلك لاحظ اوربن (Orpen ,1991) أن المصدر الرئيس للضغط مشتق من البيئة المهنية إذ يميل مؤيدو هذا الرأي إلى القول بأن أصحاب الأدوار في مهنة معينة ، بغض النظر عن الفروق الفردية ، هم أكثر عرضة للضغوط المهنية (Areekkuzhiyil , 2014 : 4) .

إذ اشارت دراسة (Paul , et al , 2017) أن تقليل التعرض للضغوط المهنية أو القضاء عليه يمكن منع ما يصل إلى ١٣٪ من الاكتئاب السائد لدى الرجال العاملين وما يصل إلى 17٪ من الاكتئاب لدى النساء العاملات (Paul , et al , 2017 : 16) .

وقد اصبح موضوع الضغوط المهنية موضوعا جذابا وله بريق على كل من مستوى البحث العلمي من جانب المتخصصين في فروع علمية مختلفة ، وعلى مستوى التناول العام في الحوارات واللقاءات والاحاديث المعتادة ، وهذا مما يعني ان الضغوط المهنية والمواقف الضاغطة قد فرضت نفسها فرضا واصبحت جزءا لا يتجزأ من حياة الناس ، وربما كان ذلك احد الاسباب التي جعلت الاهتمام بها على مستوى البحث والدراسة امرا مبررا (يوسف ، ٢٠٠٧ : ٥) .

وتتعدد الاسباب التي يمكن أن تساعد في خفض مصادر الضغوط تلك التي نستطيع السيطرة عليها والتكيف بشكل افضل معها مثل تغيير اسلوب الحياة التي تتضمن كسر الروتين المعتاد في الخطط اليومية ، وتبسيط جدول المواعيد ، وتحديد الاولويات ، وتفويض بعض المسؤوليات للآخرين في المنزل والعمل ، واخذ فترات راحة ، واداء التمرينات الرياضية بشكل منتظم (شلبي ، ٢٠١٥ : ٩٣) .

ويعد الضغط عنصرا مجددا للطاقة الانسانية وبدون الضغط تصبح الحياة بدون معنى ، فالفرد القادر على احتواء المتطلبات والاستمتاع بالاستثارة التي تسببها الضغوط ، فإن الضغوط تكون مفيدة ومقبولة (عثمان ، ٢٠٠١ : ٩٦) .

وقد حدد (ماك لين) متغيرين اساسيين يؤديان بالعمل الى تجاوز حدود التحمل وبالتالي الى ضغوط مهنية وهما : العبء الكمي وهو زيادة حجم العمل المطلوب انجازه ، والعبء الكيفي وهو ان العمل يتطلب مهاما صعبة في تحقيقها ، فالعاملون الذين لا يدركون بوضوح المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم يشعرون بالتوتر ونقصا في ثقتهم بأنفسهم (منصور ، ٢٠١٠ : ٥) .

إذ إن الانسان يتعرض للضغوط المهنية المختلفة باستمرار ويستطيع أن يعيد توازنه بشكل سريع حال انتهاء الموقف الضاغط ، او مدى قدرته على المواجهة والتحمل ، فالشخصية الانسانية ذات خصائص يتميز بعضها عن البعض الاخر ، فبعض العوامل

الضاغطة تشكل عبئا على انماط معينة من الشخصيات ، في حين تستطيع انماط أخرى تحملها ومن ثم تعريفها بالشكل الذي لا يترك اثرا لدى الفرد ، وأيضا تتدخل المكونات البيولوجية في قدرة التحمل وقوة اجهزة الفرد البدنية (الغرير ، وابو اسعد ، ٢٠٠٩ : ٣٢) .

وتشير تقارير الصحة والسلامة في بريطانيا إلى ان مهنة التعليم من المهن الأكثر ضغطا ، حيث سجل (٤١%) من التدريسيين يعانون من ارتفاع ضغوط العمل وذلك بالمقارنة ب(١٣%) بمهنة التمريض و (٢٩%) من العاملين بالوظائف الادارية (Forrest & Jepson, 2006 : 184) .

ويرى البعض من الباحثين ان للمساندة الاجتماعية اثرا مهما في مواقف الشدة والتوتر والضغط المهني وتؤكد الدراسات بأن المساندة الاجتماعية تساعد في التوافق خلال اوقات الضغوط (الشناوي ، وعبد الرحمن ، ١٩٩٤ : ٣) .

ونجد بأن الاشخاص الذين يتميزون بنظام قوي للإسناد يبدون اكثر قدرة في التعامل مع التغيرات الرئيسية في الحياة والصعوبات اليومية (Seeman , et al : 1985 : 237) .

ويعد الدعم الاجتماعي من الوسائل الفعالة التي تستعمل في مواجهة الضغوط ، إذ يقلل ما يعانيه الفرد من الضغط المهني ويقلل من احتمالية الاصابة بالأمراض الناتجة عن المواقف الضاغطة ، فالدعم الاجتماعي يقلل من الاعراض الاكتئابية الناجمة عن المواقف الضاغطة ، وبالتالي فان الدعم الاجتماعي لا يقلل فقط من الشعور بالضغط المهني بل يزيد من قدرة الافراد على مواجهة المواقف الضاغطة (النوايسة ، ٢٠١٣ : ٩٢) .

وتلعب المواقف والآراء تجاه أي موقف أو حدث يحتمل أن يضعك تحت وطأة الشعور ببعض الضغوط المهنية دورا مهما في تحديد حجم الضغوط التي يمكن أن نتعرض لها (نوتس ، ٢٠٠٣ : ١٠) .

إن معالجة الضغوط المهنية تعني ببساطة أن نتعلم ونتقن بعض الطرق التي من شأنها أن تساعدنا على التعامل اليومي مع هذه الضغوط والتقليل من اثارها السلبية بقدر الامكان والتعايش معها بايجابية (الغرير ، و ابو اسعد ، ٢٠٠٩ : ١٢١) .

كذلك يعد التعليم العالي أحد الأنظمة الأساسية في كل بلد ، وتتمثل مسؤوليته الرئيسية في تقديم خدمات احترافية في مجال العلوم والتكنولوجيا ، إذ إن الجامعات مسؤولة عن التعرف على المشكلات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمجتمع ومحاولة حلها عن طريق البحث والإنتاج العلمي (Seraji , et al , 2017 : 1) .

وتتسم وظيفة البحث العلمي بكثرة اعبائها وتجدها وتنوعها ، إذ يقوم الاستاذ الجامعي بأجراء البحوث اللازمة للترقية الوظيفية ودعم جامعه في التصنيفات العالمية ، ويتزايد الاهتمام في الوقت الراهن بتحقيق الفاعلية البحثية لدى اعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الجامعية والبحثية المختلفة (ابو بكر ، واحمد ، ٢٠٢٠ : ٩٠٩) .

وكذلك فان للبحث العلمي اهمية كبيرة في حياتنا فهو يساعد في فهم وتوضيح الظواهر المحيطة بنا ويعمل على تفسيرها وايجاد الحلول للمشاكل المختلفة التي تواجه الانسان ، كما يسعى البحث العلمي إلى اكتشاف الحقائق والعمل على تطبيقها للاستفادة منها في حياتنا العامة (البياتي ، ٢٠١٨ : ٥٠) .

إن الكتابة العلمية ليست فقط ممارسة اكااديمية فحسب ، بل هي مسؤولية اخلاقية ومهنية لجميع المتخصصين في مجال الاستشارات (Lambie , et al , 2008 : 18) .

ويعد مفهوم فاعلية الذات البحثية احد اهم محددات الاداء في عمليات البحث ، إذ يبحث الافراد ذوو فاعلية الذات البحثية عن حلول صالحة وموثوقة للمشكلات البحثية والوصول الى المعلومات والمعرفة بشكل منهجي ، وتقاس هذه الفاعلية من خلال تقييم معتقدات الفرد (الباحث) في قدرته على تنفيذ المهام والمراحل والجوانب الاساسية للبحث بنجاح من المشكلة الى كتابة النتائج (Büyüköztürk , et al , 2011 : 23) .

ومن الثابت ان البحث العلمي هو السبيل الوحيد لتحقيق التنمية الشاملة في أي مجتمع من المجتمعات (التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية والسياسية والعلمية) فالبحث العلمي ينفع المجتمعات المتقدمة من اجل المحافظة على ذلك التقدم ، كما ينفع المجتمعات النامية في تخطيط البرامج التنموية واختيار الأسلوب الامثل لتنفيذها ، والتقدم التقني ما هو إلا ثمرة من ثمار البحث العلمي ، ونتيجة مهمة من نتائجها لذلك نجد ازدياد عدد مؤسسات البحث العلمي في الدول المتقدمة كما ونوعا (عامر ، ٢٠١٠ : ٣٩) .

كما وتنص مدونة قواعد السلوك لجمعية الاستشارة الامريكية (A C A , 2005) على ان المستشارين الاخلاقيين يبلغون عن نتائج أي بحث يرون انه ذو قيمة مهنية (ACA , 2005 : 4) .

لذلك كله يعد البحث العلمي من ارقى واجهد النشاطات التي يتجشمها العقل البشري على الاطلاق ، بغية بث الروح في مناحي الحياة وتحقيق التطور وصنع الرخاء ، ولا يمكن أن يأتي هذا الانجاز من فراغ ، كما انه ليس في المعقول أن يقوم على ارضيات رخوة او اسس واهية ، بل يجب خلق مناخا علميا رصينا وتوفير الدعم الكافي وتقديم الاموال واحداث البنى التحتية اللازمة لهذا الغرض وتأهيل الكوادر المتخصصة ويجاد الحوافز المادية والمعنوية التي تجعل هذا الإنتاج الفكري عملا قائما بذاته جديرا ببذل الجهد ومكابدة المصاعب في سبيل انجازه والارتقاء بمستواه (البياتي ، ٢٠١٨ : ٣٦) .

وقد وجدت الدراسات والبحوث التي تناولت فاعلية الذات البحثية إلى وجود فروق دالة احصائية في فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا تعزى الى التخصص كدراسة (ارنوط ، ٢٠١٧) ، وكذلك اشارت دراسات عديدة منها دراسة بيشوب واخرون (Bishop et al , 1993) و دراسة جونز (Jones , 2006) بانه لا توجد فروق في فاعلية الذات البحثية ترجع الى الجنس او عدد سنوات الخدمة بين الباحثين ، اما دراسة (Tiyyuri et al , 2016) ودراسة (Seraji et al , 2017) فأشارت الى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين مهارات البحث التكنولوجي والكفاءة الذاتية البحثية إذ اظهرت الدراسة بانه لا يستعمل بعض الباحثين امكانات الانترنت بكفاءة في عملية ابحاثهم ، وكذلك تناولت دراسات عديدة أخرى فاعلية الذات البحثية وعلاقتها بقلق الابحاث والتوجه نحو البحث كدراسة (Rezaei & Miandashti , 2013) والعلاقة بين التدريب على البحث والكفاءة الذاتية للبحث كدراسة (Kristine & marie , 2017) وعلاقتها بالاهتمام بأجراء البحوث كدراسة فاكارو (Vaccaro , 2009) ودراسة جون (John, 2020) في حين اشارت دراسة (Bieschke , 2006) ودراسة (Lie , 2008) الى وجود علاقة بين فاعلية الذات البحثية والاشترك في البحوث مستقبلا وزيادة الإنتاجية البحثية ، وعلاقتها بالصراع التنظيمي كدراسة (ابو بكر و احمد ، ٢٠٢٠) وعلاقتها بالدافعية للتعلم كدراسة (HeidariGorji, et al , 2015) .

من هنا فان دراسة موضوع الضغوط وعلاقتها بفاعلية الذات البحثية لأساتذة الجامعة يعد مهما بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع وأهمية المتغيرين لكونهما من صميم الحياة اليومية ، فضلا عن إنها تمثل حالات من المعاناة اليومية لأساتذة الجامعة خاصة في الوضع الصحي الراهن الذي اجتاحت به العالم جائحة كورونا مما اضاف عبئا اخر الى اعباء الاستاذ الجامعي بالإضافة الى التعليم الالكتروني لكونه تجربة جديدة على العملية التعليمية وهذا ما يحاول البحث الحالي دراسته .

ويمكن ايجاز الاهمية النظرية للبحث بما يأتي :

- ١- توفير اطار نظري يجمع بين المتغيرين (الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية) ويوفر تنظير غني لمتغيرات البحث .
- ٢- اهمية موضوع الضغوط المهنية وعلاقته بفاعلية الذات البحثية وخاصة من خلال تجربة التعليم الالكتروني .
- ٣- اهمية عينة البحث وهم الاساتذة الجامعيين الذين تبني بجهودهم وتتقدم الامم اذ يمثلون ركيزة اساسية في انتاج المعرفة العلمية .
- ٤- تكمن اهمية البحث الحالي في ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة .

الاهمية التطبيقية للبحث :

- ١- تكمن الاهمية التطبيقية للبحث الحالي في بناء مقياسي الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة ويمكن الافادة منهما في اجراء بحوث ودراسات اخرى .

ثالثا : اهداف البحث Aims of the Research :

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- ١- الضغوط المهنية لدى تدريسي الجامعة .
- ٢- فاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة .
- ٣- العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة .
- ٤- الفروق في العلاقة بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات البحثية لدى تدريسي الجامعة تبعا لمتغيرات :-

أ - الجنس (ذكور - اناث) .

ب - التخصص (علمي - انساني) .

ج - اللقب العلمي (استاذ - استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد) .

د - سنوات الخدمة .

رابعاً : حدود البحث : Limits Of The Research :

يتحدد البحث الحالي بتدريسي جامعة ديالى من كلا الجنسين (ذكور - اناث) ومن كلا التخصصين (علمي - انساني) للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) .

خامساً / تحديد المصطلحات : Terms Limitation :

اولاً : الضغوط المهنية (Occupational Stresses) :

تعريف الضغط في اللغة لابن منظور - الضغط عصر شيء الى شيء ، ضغطه وزحمه ، ويقال ضغطه اذا عصر وضيق عليه وقهره ، والضغطه هي الاكراه والشدة والمشقة ، وفي المعجم الوسيط : يقال ضغطه ضغطا اذا غمزه الى شيء ، وشدد وضيق ، وقهره واكرهه ، والضغطه هي القهر والضيق والاضطرار ، والضغط للرجل ضعيف الرأي (معلوف ، ٢٠١٠ : ٤٥١) .

تعريف الضغوط المهنية اصطلاحاً وعرفه كل من :-

❖ الصباغ (١٩٨١) :

انها الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي قد تدفعه الى تغيير نمط سلوكه (الصباغ ، ١٩٨١ : ٢٩) .

❖ **لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984) :**

انها تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على انها شاقة وتفوق طاقاته وامكانياته وتهدد راحته (Lazarus & Folkman , 1984 : 63) .

❖ **توبف (Topf , 1988) :**

انها مجموعة المواقف التي تسبب عدم الارتياح النفسي او البدني وذلك عندما تكون البيئة ذات مطالب أكثر مما ينبغي أن تكون عليه ، وتتجاوز قدرات الفرد على التوافق . (Topf , 1988 : 17) .

❖ **اثنين وسكولز (Aithken & Schloss , 1994) :**

انها حالة نفسية وجسدية ناتجة عن مواجهة الفرد لحوادث مزعجة تؤدي الى شعوره بالتهديد وعدم الارتياح (Aithken & Schloss , 1994 : 225) .

❖ **مارنون (Marinon , 1997) :**

انها المواقف الحياتية التي يتعرض لها الافراد والتي تؤثر في الصحة النفسية والجسمية (Marinon , 1997 : 779) .

❖ **اولتمانس و ايمري (Oltmanns & Emrey , 1998) :**

انها الاحداث التي تفرض على الشخص وتلزمه او تتطلب منه تكييفا فسيولوجيا او معرفيا او سلوكيا (Oltmanns & Emrey , 1998 : 287) .

❖ **(الشرنوبي ، نادية ، ٢٠٠١) :**

انها تلك الظروف والايوضاع الوظيفية او الاجتماعية والتي تكون اكبر من أن تتحملها قدرات الفرد وامكانياته وتشكل تهديدا لأمنه النفسي وتضعف من قدراته على تحقيق ذاته (الشرنوبي ، ٢٠٠١ : ٢٨) .

❖ **لويس (Louis , 2007) :**

انها استجابة لمنعكس عصبي بيولوجي نفسي منذر بالخطر يهيئ دفاع الفرد ضد أي اعتداء ، تهديد أو وضعية مفاجئة (Louis , 2007 : 6) .

❖ **(عثمان ، ٢٠١٠) :**

انها حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل ، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية ، وينتج عنها مجموعة من الاثار السلبية التي تؤثر على الحالة النفسية والفسولوجية والسلوكية (عثمان ، ٢٠١٠ : ٦) .

التعريف النظري :

وقد تبني الباحث تعريف لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman , 1984) وذلك لتبني الباحث نظرية لازاروس وفولكمان في بناء مقياس الضغوط المهنية في البحث الحالي .

اما التعريف الاجرائي للضغوط المهنية : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس الضغوط المهنية المعد من قبل الباحث .

ثانيا : فاعلية الذات البحثية (Research Self-Efficacy) :**تعريف الفاعلية لغة :**

الفاعلية مصدر صناعي من فاعل ، ومعناه : مقدرة الشيء على التأثير (البرنامج س له فاعلية في الآخرين) (البياتي ، ٢٠١٨ : ٧٠) .

تعريف فاعلية الذات البحثية اصطلاحا وعرفها كل من :❖ **لان واخرون (Lane et al , 2003) :**

انها معتقدات الباحث في قدرته على اداء مهام بحثية محددة مطلوبة للإنجاز البحثي وتتسم بالجودة (Lane , et al , 2003 : 62) .

❖ اونرو وبيك (Unrau & Beck 2005) :

أنها الثقة في تنفيذ أنشطة البحث من تنظيم خطة بحثية إلى تنفيذ عملية البحث من البحث في المكتبة والقراءة إلى الكتابة والنشر (Unrau & Beck , 2005 : 195) .

❖ بيشكي (Bieschke , 2006) :

أنها الاحكام حول قدرة الفرد على إجراء بحث محدد (Bieschke , 2006 : 370) .

❖ فاكارو (Vaccaro , 2009) :

أنها مدى ثقة الفرد في قدرته على النجاح في استكمال الجوانب المختلفة لعملية البحث (Vaccaro ,2009 : 22) .

❖ غرناسيه واخرون (Garnasih , et al , 2017) :

أنها تقييم الفرد لثقتة بنفسه المرتبط بقدرته على اجراء الانشطة البحثية من تخطيط البحث الى نشره (Garnasih , et al , 2017: 21) .

❖ سيراجي واخرون (Seraji , et al , 2017) :

أنها ادراك الفرد وايمانه بقدرته على تنظيم وتنفيذ سلسلة من الاجراءات لتحقيق وظائف بحثية معينة (Seraji , et al , 2017 : 2) .

❖ (ابو بكر ، واحمد ، ٢٠٢٠) :

أنها ثقة عضو هيئة التدريس في قدرته على اداء المهام والانشطة البحثية بكفاءة وفاعلية (ابو بكر ، واحمد ، ٢٠٢٠ : ٩١٧) .

التعريف النظري :

وقد تبني الباحث تعريف فاكارو (Vaccaro , 2009) وذلك لتبني الباحث نظرية فاكارو في بناء مقياس فاعلية الذات البحثية .

اما التعريف الاجرائي لفاعلية الذات البحثية : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن طريق اجابته على مقياس فاعلية الذات البحثية المعد من قبل الباحث .