مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (10) العدد (12) 2026
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies –Arts and Humanities Series Vol. (10) No. (12) 2026

# مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس

**د. فريال سليمان***
**حلا فؤاد فرحه****

**(تاريخ الإيداع 5/11 /2026. قُبِل للنشر في 6/3 /2026)**

**□ ملخّص □**

هدف البحث إلى تعرف مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس، وتعرّف الفروق في الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير أعضاء الهيئة التعليمية (عضو هيئة تدريسية، عضو هيئة فنية، معيد). ولتحقيق ذلك، استُخدم المنهج الوصفي، واعتمد مقياس الضغوط المهنية من إعداد فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب (2010)، وتكون مجتمع الدراسة من (657) عضواً للعام الدراسي 2025–2026. وقد تمّ سحب عينة طبقية عشوائية بأسلوب التوزيع المتناسب بلغ قوامها (243) عضواً، وهو ما يمثل نسبة (37%) من إجمالي المجتمع الأصلي، موزعين على ثلاث فئات (هيئة تدريسية، هيئة فنية، ومعيدون) لضمان دقة التمثيل الإحصائي وواقعية النتائج.

أظهرت نتائج البحث وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية بمتوسط قدره (2.85)، برز خلاله بعد العبء الزائد كأشد الضغوط حدة بمستوى مرتفع. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (عضو هيئة تدريسية، عضو هيئة فنية، معيد)، مما يشير إلى أن الكوادر الجامعية في جامعة طرطوس تشترك في تجربة مهنية متماثلة وتواجه تحديات تنظيمية واقتصادية موحدة، حيث تذوب الفوارق الوظيفية أمام وحدة الظروف البيئية والمعيشية المحيطة بالعمل الأكاديمي.

**كلمات مفتاحية:** الضغوط المهنية، أعضاء الهيئة التعليمية، جامعة طرطوس.

* مدرس، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.
** طالبة دراسات عليا (ماجستير)، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (10) العدد (12) 2026
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies –Arts and Humanities Series Vol. (10) No. (12) 2026

# Level of Professional Stress Among Faculty Members at Tartous University

**Dr. Ferial Solaiman***
**Hala Fouad Farha****

**(Received 11/5 /2026. 3 /6/2026)**

**□ ABSTRACT□**

This research aimed to identify the level of occupational stress among faculty members at Tartous University and to determine the differences in occupational stress levels among the research sample based on faculty status (faculty member, technical staff member, and teaching assistant). To achieve this, a descriptive methodology was employed, utilizing the Occupational Stress Scale developed by Faraj Abdul Qader Taha and Al-Sayed Mustafa Ragheb (2010). The study population consisted of 657 faculty members during the 2025-2026 academic year. A stratified random sample of 243 members, representing 37% of the original population, was drawn using proportional distribution. These members were distributed across three categories (faculty members, technical staff, and teaching assistants) to ensure statistical accuracy and the validity of the results.

The research findings revealed a moderate level of occupational stress, with an average score of 2.85. The excessive workload emerged as the most severe stressor, exhibiting a high level of stress. The results also showed no statistically significant differences in the level of occupational stress attributable to the academic rank variable (faculty member, technical staff member, teaching assistant), indicating that university staff at Tartous University share a similar professional experience and face uniform organizational and economic challenges. Job-related differences are thus subsumed by the shared environmental and living conditions surrounding academic work.

**Keywords**: Occupational stress, faculty members, Tartous University.

* Lecturer, Department of Psychological Counseling, Faculty of Education, Tartous University, Tartous, Syria.
** Graduate Student (Master's), Department of Psychological Counseling, Faculty of Education, Tartous University, Tartous, Syria.

## 1 – مقدمة البحث:

يُعدّ العمل من أهم الأنشطة الحيوية التي يزاولها الفرد بصفة مستمرة، وهو المجال الأبرز الذي يتطلب تحقيق أقصى درجات التوافق؛ نظراً للمدى الزمني الطويل الذي يقضيه الإنسان في مهنته، ودورها في صياغة تفاعلاته الاجتماعية وعلاقاته مع الآخرين. وفي ظل التطورات المتسارعة في العصر الحالي، يواجه الفرد ضغوطاً متزايدة تتنوع بين أبعاد نفسية واجتماعية واقتصادية؛ إلا أنّ الضغوط المهنية تظل أكثرها خطورة، إذ لا يقتصر تأثيرها على الفرد فحسب، بل يمتد ليشمل المؤسسة والمجتمع بأسره (عبد الدائم، 2024، 1544).

وقد حظي موضوع الضغوط المهنية باهتمام واسع من قبل الباحثين لما له من انعكاسات سلبية على سلوك الفرد وأدائه، وما يسببه من حالات قلق وتوتر تؤثر مباشرة على صحته الجسدية وعلاقاته مع الزملاء والرؤساء (بوزادية، 2021، 16). وفي هذا السياق، أشار الملتقى الدولي الثاني بالجزائر (2013) إلى أنّ مستويات الضغوط تختلف باختلاف المكانة الوظيفية، والأنشطة والمهام المنوطة بالمهنة، والمواصفات المطلوبة لتنفيذها (فنوش وساعد، 2013، 550).

إنّ العلاقة بين الصحة والإجهاد البدني والنفسي تنتج مستويات عالية من الضغوط، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع معدلات الغياب، وتدهور الحالة الصحية والنفسية (Qureshi et al., 2024, 13).

وبالنظر إلى مهنة التدريس الجامعي، نجد أنها مهنة شاقة ومثيرة للتوتر بطبيعتها؛ حيث يواجه المدرسون ظروفاً ضاغطة ناتجة عن تعدد الأدوار المنوطة بهم، من تقديم المادة العلمية، وإرشاد الطلاب، وإعداد الخطط والمناهج، بالإضافة إلى الأعباء الإدارية (محمد، 2024، 166). وقد أكدت دراسة (Kinman & Wary, 2013, 2) أنّ أعضاء هيئة التدريس يعانون بشكل خاص من ضغوط إنتاج البحوث العلمية وتفسير نتائجها.

إنّ معدلات الضغوط المرتبطة بالعمل بين أعضاء هيئة التدريس في تزايد مستمر (محمد، 2024، 166)، مما ينعكس سلباً على أدائهم ويحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية (الحاج، 2025، 3). ولما كان المدرس هو الركيزة الأساسية للعملية التعليمية، فإنّ تمتعه بصحة نفسية وجسمية يعد ضرورة ملحة لضمان كفاءته (خلو، 2019، 7). ومن هنا، يسعى البحث الحالي لتعرّف مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس.

## 1 – 2 مشكلة البحث:

إن بيئة العمل المعاصرة فرضت على الكوادر البشرية ضرورة الإنتاج المكثف، والعمل لساعات أطول، والمنافسة المستمرة لضمان البقاء الوظيفي (لويزة، 2023، 1). ونظراً لأنّ مسببات الضغوط المهنية ومظاهر الاستجابة لها تختلف من فرد لآخر ومن مهنة إلى أخرى (Mang & Wang, 2018, 23)، فقد أضحى لزاماً على الفرد امتلاك القدرة على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وتطوير إمكاناته باستمرار (لويزة، 2023، 18).

ومهنة التدريس الجامعي، بما تنطوي عليه من أدوار متشعبة كالإشراف العلمي، والبحث، والتدريس، وتصحيح الامتحانات، وتحكيم الأبحاث العلمية، والأعمال الإدارية (عياط، 2022، 1449)، تجعل الأستاذ الجامعي أكثر عرضة لضغوط تستهلك طاقته وانتباهه (عليمان، 2015، 84–87)، مما ينعكس سلباً على الصحة النفسية والإنتاجية (هواري، 2016، 48). وفي هذا السياق، أكدت دراسة (Xu & Wang, 2023) أن تراكم ضغوط البحث والتدريس والإدارة يؤثر مباشرة على الرضا الوظيفي للأساتذة. كما كشفت دراسة (Fidelity, 2021) أن (69%) من أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعانون أعراض التوتر، وأن (55%) منهم فكروا بجدية في التقاعد المبكر أو تغيير مسارهم

المهني (Xu & Wang, 2023, 17). ولا يتوقف الأثر عند هذا الحد، بل يمتد للطلبة؛ حيث أشار تقرير (European University Association, 2022) إلى أن استهلاك المهام الإدارية لـ (40%) من وقت الأستاذ يؤدي لإجهاد مزمن يقلل من وقت التواصل مع الطلاب، وربطت دراسة (Li, & Liu, 2024) بين زيادة الضغوط وتراجع جودة التغذية الراجعة المقدمة للطلبة، مما يحرمهم من فرص التعلم الفعال.

وقد تبلورت مشكلة البحث لدى الباحثة من خلال ملاحظتها المباشرة لبعض أعضاء الهيئة التعليمية الذين يعانون أعراضاً نفسية وسلوكية كالصداع المستمر، وسرعة الانفعال، وفقدان الرغبة في العمل، واللامبالاة، بالإضافة إلى ما تعانيه الباحثة شخصياً – كونها جزءاً من هذا الكادر– من قلق وتوتر في أثناء أداء مهامها.

كما بيّنت العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة تفاوتاً في مستوى الضغوط المهنية لديهم، كدراسة (القبي، 2018)، (الحسين، 2019)، (المرسومي، 2019)، (Meng & wang, 2018) ، (Han & Yin, 2020)وغيرها، ويضاف إلى ذلك قلة الدراسات المحلية في حدود علم الباحثة التي تناولت مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية.

وبناءً على ما تقدم، وفي ظل قلة الدراسات المحلية – في حدود علم الباحثة – التي تناولت مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية، تتحدد مشكلة البحث في السؤال التالي: **ما مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس؟**

## 1-3 أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في النقاط الآتية:

1- أهمية الفئة المستهدفة من أعضاء الهيئة التعليمية، كونهم الركيزة الأساسية لضمان جودة العملية التعليمية وأحد أهم مقومات الكفاية الداخلية في منظومة التعليم العالي.

2- إثراء المعرفة التربوية والنفسية من خلال تقديم قراءة علمية لمتغيرات جوهرية في البيئة الجامعية، متمثلة في مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية.

3- تزويد المعنيين في رئاسة الجامعة بمؤشرات علمية قد تساهم في وضع خطط وبرامج تهدف إلى تحسين ظروف العمل المهنية، وتطوير البيئة التنظيمية بما يحقق الرضا والاستقرار للكادر التدريسي.

## 1-4 أهداف البحث:

هدف البحث إلى تعرّف:

- مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث.
- الفروق في الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (عضو هيئة تدريسية، عضو هيئة فنية، معيد).

**أسئلة البحث:**

سعى البحث إلى الإجابة عن السؤال الآتي:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث؟

**فرضيات البحث:**

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التعليمية على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (عضو هيئة تدريسية، عضو هيئة فنية، معيد).

## 1-5 حدود البحث:

**الحدود الزمانية:** تمّ تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ( 2025– 2026.)

**الحدود المكانية:** تمّ تطبيق البحث في كليات جامعة طرطوس.

**الحدود البشرية:** أعضاء الهيئة التعليمية في كليات جامعة طرطوس (المعيدين، أعضاء الهيئة الفنية، أعضاء الهيئة التدريسية).

**الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث الحالي على (الضغوط المهنية، أعضاء الهيئة التعليمية، جامعة طرطوس).

## مصطلحات البحث وتعريفاتها الإجرائية:

**الضغوط المهنية Occupational Stress:** يعرفها تايلور Taylor "أنها: مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل يقيمها الفرد كمواقف ضارة ومهددة ويستجيب لها على شكل تغيرات معرفية وانفعالية وفيزيولوجية ويؤدي تزايد حدة ضغوط العمل إلى الإجهاد" (لويزة، 2023، 42).

**وتعرّف إجرائياً:** هو الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الضغوط المهنية من إعداد فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب بأبعاده (العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعة العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الراجعة، العقاب، الاغتراب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم).

**أعضاء الهيئة التعليمية Accademic staff:** عرف قانون تنظيم الجامعات (2006) أعضاء الهيئة التعليمية بأنهم: مجموع أعضاء الهيئة التدريسية وأعضاء الهيئة الفنية والمعيدين في المجالات النفسية والتربوية والتطبيقية في الجامعات السورية.

## الدراسات السابقة:

**أ– الدراسات العربية:**

**1– دراسة القبي (2018): ليبيا، بعنوان: "ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت".** هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، واعتمد المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (167) عضو هيئة تدريس، واستخدم مقياساً للضغوط المهنية وآخر للتوافق المهني من إعداد الباحث، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستوى متوسط من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت.

**2– دراسة الحسين (2019): السعودية، بعنوان: "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات".** هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة، وإلى معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (180) عضواً من أعضاء

هيئة التدريس في الجامعة، واستخدم مقياس الضغوط المهنية وآخر للرضا الوظيفي من اعداد الباحثة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

**3- دراسة المرسومي (2019): العراق، بعنوان: "الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة".** هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (87) عضواً من أقسام الكلية التسعة، واستخدم مقياساً للضغوط المهنية من إعداد إسماعيل طه وألطاف ياسين (2005)، وكان من أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أنّ مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس منخفض.

**4- دراسة حسين (2021): العراق، بعنوان: "الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك".**

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك، وتمّ اعتماد المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (417) أستاذاً واستاذة، وتمّ استخدام مقياس للضغوط المهنية من إعداد الباحث، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستوى عالٍ من الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

**5- دراسة أحمد (2025): العراق، بعنوان: "العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لأساتذة الجامعة دراسة ميدانية في جامعة بغداد".** هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة ومعرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، وتم اعتماد المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (290) أستاذاً واستاذة، وتم اعتماد مقياس للضغوط المهنية والأداء الوظيفي من إعداد الباحث، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة.

**ب- الدراسات الأجنبية:**

**1- دراسة مينغ ووانغ Meng & Wang (2018): الصين، بعنوان:**

**A research on Scoures of University Faculty occupational stress: A Chinese case study.**

**"مصادر الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: دراسة حالة صينية".**

هدفت الدراسة لتعرف مستوى ضغوط أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والعوامل التي تؤثر على ضغوطهم وآثارها على أعضاء الهيئة التدريسية، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (240) عضو هيئة تدريسية، واستخدم مقياس الضغوط المهنية من اعداد الباحث وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ مستوى الضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس منخفض، وأن طول مدة التدريس يؤثر على مستوى الضغوط لديهم.

**2- دراسة هان وبين Han & Yin (2020): اليابان، بعنوان:**

**The Relationships between faculty –perceived Stress and self-efficacy.**

**"العلاقة بين الضغط الذي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم الذاتية".**

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والمعتقدات حول الكفاءة الذاتية ومعرفة مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، واعتمد المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (2758) عضو هيئة

تدريسية، واستخدم مقياس للضغوط المهنية من اعداد الباحث، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى أفراد العينة.

## التعقيب على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في اعتمادها المنهج الوصفي، كما تتشابه مع دراسات كل من والقبي (2018)، والحسين (2019)، والمرسومي (2019)، وحسين (2021)، وأحمد (2025)، وهان وبين (2020)، ومينغ وانغ (2018) في سعيها المشترك لتعرف مستوى الضغوط المهنية في البيئة الجامعية، بينما تختلف عن الدراسات التي ربطت الضغوط بمتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي في دراسة الحسين (2019)، أو الأداء الوظيفي في دراسة أحمد (2025)، أو الكفاءة الذاتية في دراسة هان وبين (2020)، أو التوافق المهني كدراسة القبي (2018). ومن حيث بيئة التطبيق، تختلف الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة بكونها دراسة محلية مطبقة في البيئة السورية وتحديداً في جامعة طرطوس.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بعدة جوانب؛ أولاً: من حيث الحداثة الزمنية، إذ تُجرى في العام الدراسي (2025–2026)، مما يجعلها الأقدر على رصد الضغوط المعاصرة في بيئة التعليم العالي السوري. ثانياً: شمولية العينة ودقتها، تميزت الدراسة الحالية بعينة قوامها (243) عضواً تمّ سحبها بأسلوب العينة الطبقية العشوائية لتمثل ثلاث فئات (هيئة تدريسية، هيئة فنية، ومعيدون)، وهو ما يمنح نتائجها قدرة أعلى على التعميم مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على أعضاء الهيئة التدريسية فقط.

## الإطار النظري للبحث:

**أولاً: الضغوط المهنية:** تُعدّ الضغوط بمثابة المحرك الأساسي للحياة، فمن خلالها تتكشف الإمكانيات والقدرات الإنسانية الكامنة التي تدفع إلى العمل والمثابرة عليه، فبالرغم من التأثير السلبي للضغوط المهنية على الصحة النفسية للفرد وتوافقه، لا يمكن النظر إليها من الزاوية السلبية فقط بل من الناحية الإيجابية من حيث قدرتها على استثارة همم الأفراد ودفعهم نحو المزيد من العمل والجهد لتحقيق التوافق الذي يرضي الفرد ويرضي مجتمعه (سليم، 2013، 195). اهتم الباحثون في مجال السلوك التنظيمي بموضوع الضغوط المهنية لما له من آثار سلبية على الأفراد والعاملين واتجاهاتهم نحو العمل (نويرة، 2021، 20)، وتعود بداية الاهتمام بدراسة الضغوط المهنية إلى بداية القرن عشرين من قبل (هانز سيلي) الذي كان أول من درس الموضوع دراسة علمية (طنوس، 2019، 8). وقد واجه الباحثون صعوبات في تحديد مفهوم دقيق للضغوط المهنية وذلك لعدم اتفاقهم على تعريف عام لها واختلاف أساليب دراستها (سعدا، 2022، 199)؛ فمنهم من عرفه بأنه: ذلك المتغير الذي يحيط بالمدرسين ويسبب لهم الشعور بالتوتر وتكمن خطوة هذا الشعور في النتائج السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية تفتقر إلى الاندماج الوجداني أو التشاؤم أو قلة الدافعية، وفقدان القدرة على الابتكار (طنوس، 2019، 18). وعرفت عاشور (2012) الضغوط المهنية بأنها مجموعة المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للمدرس ردود فعل في أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تشكل تهديداً له (عاشور، 2012، 16). كما عرفها سيزلاقي Szilagy بأنها: تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى المدرس وينتج عن العوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة أو المدرس نفسه (بوزاوبة، 2021، 4).

تعددت التصنيفات التي وصفها العلماء والباحثين لمصادر الضغوط المهنية، حيث إن أي شيء داخل العمل يمكن أن يكون مصدراً للتوتر والقلق، ويعتمد هذا على إدراك المدرس لهذه الأسباب وعلى طبيعة العمل والبيئة المحيطة به (سليم،2013، 207). ومن التصنيفات الشائعة لمصادر الضغوط المهنية ما يأتي:

1- طبيعة الوظيفة: إذ تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات والواجبات وطريقة الأداء ونتائج سلوك الفرد، إذ هناك وظائف تحتاج إلى تركيز مستمر أو العمل في بيئات غير آمنة أو تحتاج إلى معاناة فكرية. وبالتالي فإن طبيعة المهنة تعد مصدراً للضغوط المهنية (حسين، 2013، 213).

2- زيادة عبء العمل أو قلته: تعتبر زيادة عبء العمل سبباً رئيساً لحدوث الضغوط المهنية إذ يترتب عليه الارتباك وكثرة الأخطاء، فكلما كانت المهام الموكلة للفرد أكبر من قدراته سببت له الضغط، كما أن قلة عبء العمل تكون مصدراً آخر للضغط يسبب الإزعاج فالتكرار والروتين وقلة الدافعية تكبل طاقة الفرد وتخمد حماسه للعمل وتجعله يشعر بعدم الارتياح بشكل دائم (نبيلة، 2020، 25).

3- غموض الدور: ويقصد به الفرق بين ما هو مطلوب من الفرد القيام به وبين ما هو مفهوم لديه ومدى استيعابه لمسؤوليات وظيفته، وبالتالي فإن الافتقار إلى المعلومات المتعلقة بالمهام تكون مصدراً للضغوط المهنية (نبيلة، 2020، 26).

4- صراع الدور: يقصد به التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد، سواء من المسؤول المباشر أو من تعدد التوجيهات عندما يكون للعامل أكثر من مشرف مما يشعره بعدم الاستقرار فيقع بذلك في فخ ضغوط العمل مع عدم القدرة على الاستيعاب والتفريق بين المهام الموكلة إليه (نبيلة، 2020، 26).

## منهج البحث:

تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي لمناسبته لموضوع البحث في وصف الظاهرة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين متغيراتها. والذي يُعرف بأنه: منهج بحثي يُستخدم لدراسة الظواهر كما هي في الواقع، من خلال وصفها وصفاً دقيقاً وشاملاً، وتحليل خصائصها والعوامل المؤثرة فيها. ويهدف إلى تقديم صورة واضحة عن الظاهرة دون التطرق إلى أسبابها أو محاولة التنبؤ بها (عقوني، 2025، ص13).

## مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس للعام الدراسي (2025-2026) في الكليات (التربية، الاقتصاد، الآداب، الهندسة التقنية، هندسة العمارة، السياحة، الطب البشري، الصيدلة، الأسنان، العلوم، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات)، والبالغ عددهم (657) عضو هيئة تعليمية بحسب الإحصائيات الصادرة عن مديرية التخطيط والإحصاء في جامعة طرطوس، موزعين وفق الآتي (280 عضو هيئة تدريسية، 163 عضو هيئة فنية، 214 معيداً). ولتحديد حجم عينة البحث استُخدم قانون العينة الإحصائي الآتي (العلي، 2020، 104):

$$n \geq \frac{N.Z^2.R(1-R)}{N.d^2 + Z^2.R(1-R)}$$

$$n \geq \frac{N.Z^2.R(1-R)}{N.d^2 + Z^2.R(1-R)}$$

$$n \geq \frac{657.(1.96)^2.0.5(1-0.5)}{657.(0.05)^2+(1.96)^2.0.5(1-0.5)}$$
$$n \geq \frac{630.9828}{2.6029} \approx 243$$

بناءً على المعادلة الإحصائية المعتمدة لحساب حجم العينة للمجتمعات المحدودة (المعلومة)، ونظراً لطبيعة مجتمع البحث المكون من (657) عضواً، فقد تحدد حجم العينة الأدنى المطلوب بـ (243) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس. ولضمان دقة التمثيل، تمّ استخدام العينة الطبقية العشوائية بأسلوب التوزيع المتناسب، حيث تمّ تقسيم المجتمع إلى ثلاث طبقات ، وجاء توزيع أفراد العينة على النحو الآتي: أعضاء الهيئة التدريسية: (104) أعضاء. أعضاء الهيئة الفنية: (60) عضواً. المعيدون: (79) معيداً. وبذلك يبلغ المجموع الكلي للعينة (243) فرداً، وهو ما يمثل نسبة (37%) تقريباً من إجمالي مجتمع البحث، وهي نسبة كافية لضمان تمثيل حقيقي لمجتمع البحث.

**أدوات البحث:**

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير البحث (الضغوط المهنية)، تمّ اعتماد أداة البحث الحالي، والتي تمثلت بـ: **مقياس الضغوط المهنية:** من إعداد فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب، وقد تضمن المقياس (36) بنداً موزعة على (12) بعداً (العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعة العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الراجعة، العقاب، الاغتراب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم)، وقد خصص لكل بعد ثلاثة بنود.

– **صدق المحتوى:** للتحقق من صدق المحكمين لمحتوى بنود أدوات البحث، تمّ عرضها على مجموعة من المحكمين من السادة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة طرطوس، وذلك ليبدوا ملاحظاتهم عليها، من حيث التعديل أو الحذف أو الإضافة، ومدى انتماء كل بند منها إلى البعد أو المحور الذي وضع فيه، واقتراح ما يسهم في إظهار المقياس بالصورة القابلة للتطبيق، وقد وافق السادة المحكمون على بنود المقياسين، وكان لديهم ملحوظات تتعلق بالصياغة اللغوية، حيث تمّ إجراء التعديل اللازم في ضوء ملاحظات المحكمين، حتى خرج المقياسان في صورتهما النهائية.

شملت الصورة النهائية للمقياس (12) بعد موزعة على (36) بنداً لمقياس الضغوط المهنية، ويعتمد أسلوب التصحيح وفق مقياس ليكرت الخماسي (بدرجة مرتفعة جداً، بدرجة مرتفعة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً).

– **صدق الاتساق الداخلي:** وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، تمّ إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بند من البنود المكونة لكل بعد، والدرجة الكلية للبعد؛ والدرجة الكلية لكل بعد، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد تطبيق المقياسين على عينة استطلاعية مكونة من (20) عضو هيئة تعليمية من غير عينة البحث الأساسية، وكانت النتائج وفق الآتي:

**جدول (1) معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه (مقياس الضغوط المهنية)**

| رقم البند | معامل بيرسون | احتمال الدلالة | رقم البند | معامل بيرسون | احتمال الدلالة | رقم البند | معامل بيرسون | احتمال الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | .792** | .000 | 13 | .765* | .000 | 25 | .811** | .000 |
| **2** | .807** | .000 | 14 | .836** | .000 | 26 | .903** | .000 |
| **3** | .705* | .000 | 15 | .803** | .000 | 27 | .798** | .000 |
| **4** | .865** | .000 | 16 | .810** | .000 | 28 | .755* | .000 |
| | .751* | .000 | | .729* | .000 | | .793** | .000 |
| | .757* | .000 | | .836** | .000 | | .856** | .000 |
| | .831** | .000 | | .687* | .000 | | .801** | .000 |
| | .707* | .000 | | .842** | .000 | | .685* | .000 |
| | .807** | .000 | | .811** | .000 | | .831** | .000 |
| | .852** | .000 | | .755** | .000 | 4 | .842** | .000 |
| **11** | .825** | .000 | 3 | .853** | .000 | 5 | .719** | .000 |
| **2** | .647* | .000 | 4 | .898** | .000 | 6 | .768** | .000 |

* الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.05) ** الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

يُظهر الجدول (1) نتائج حساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي لبنود مقياس الضغوط المهنية، حيث تراوحت قيم المعاملات ما بين (0.647) كحد أدنى و(0.903) كحد أقصى. وتكشف جميع المؤشرات عن وجود ارتباطات موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستويي الدلالة (0.01) و (0.05)؛ إذ بلغت القيمة الاحتمالية (0.000) لكل البنود. وتؤكد هذه النتائج تمتع المقياس بدرجة عالية من التجانس والتماسك، مما يشير إلى كفاءة البنود في قياس الأبعاد التي تنتمي إليها وصلاحيتها للتطبيق الميداني في البحث الحالي.

**جدول (2) معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (مقياس الضغوط المهنية)**

| البعد | معامل بيرسون | احتمال الدلالة |
|---|---|---|
| العجز | 0.811** | .000 |
| قلة المعلومات | 0.822** | .000 |
| الصراع | 0.798** | .000 |
| افتقاد جماعة العمل | 0.807** | .000 |
| العبء الزائد | 0.833** | .000 |
| الملل | 0.766** | .000 |
| افتقاد التغذية الراجعة | 0.795** | .000 |
| العقاب | 0.808** | .000 |
| الاغتراب | 0.813** | .000 |
| الغموض | 0.822** | .000 |
| انخفاض العائد | 0.777** | .000 |
| صراع القيم | 0.844** | .000 |

تشير نتائج الجدول (2) إلى أنّ قيم معاملات ارتباط "بيرسون" بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية قد تراوحت ما بين (0.766) و(0.844)، وهي قيم مرتفعة وموجبة. وتُعد جميع هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) نظراً لبلوغ القيمة الاحتمالية (0.000) لكافة الأبعاد، مما يؤكد تمتع المقياس باتساق داخلي قوي وقدرة عالية على قياس البناء النظري للضغوط المهنية بكافة أبعادها الاثني عشر بصورة متكاملة.

– **ثبات المقياس:** بهدف التوصل إلى دلالات ثبات المقياس وفاعلية بنوده، تمّ حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronpach Alpha)، حيث تمّ التطبيق على عينة الدراسة الاستطلاعية، والبالغ عددها (20) عضو هيئة تعليمية، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

**جدول (3) معامل الثبات بطريقة (معامل ألفا كرونباخ) لكل محور والثبات الكلي لكل مقياس**

| **البعد** | **عدد البنود** | **Cronpach Alpha** |
|---|---|---|
| العجز | 3 | 0.812 |
| قلة المعلومات | 3 | 0.801 |
| الصراع | 3 | 0.836 |
| افتقاد جماعة العمل | 3 | 0.797 |
| العبء الزائد | 3 | 0.785 |
| الملل | 3 | 0.804 |
| افتقاد التغذية الراجعة | 3 | 0.867 |
| العقاب | 3 | 0.888 |
| الاغتراب | 3 | 0.834 |
| الغموض | 3 | 0.812 |
| انخفاض العائد | 3 | 0.755 |
| صراع القيم | 3 | 0.796 |
| **الثبات الكلي** | **36** | **0.906** |

تُظهر نتائج الجدول (3) قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة "ألفا كرونباخ" لمقياس البحث، حيث حقق مقياس الضغوط المهنية معامل ثبات كلي مرتفع بلغ (0.906)، وبالنظر إلى الأبعاد الفرعية، نجد أنّ جميع القيم جاءت محصورة بين (0.755) كحد أدنى و(0.888) كحد أقصى، وهي معاملات ثبات مرتفعة وتتجاوز الحد المقبول تربوياً ونفسياً، مما يؤكد دقة الأداة واستقرار نتائجها عند إعادة تطبيقها، وصلاحيتها النهائية للاستخدام في استخلاص نتائج البحث.

بعد الانتهاء من عملية توزيع الاستبانات تمّ تفريغها على الحاسب الآلي باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.26، وأهم القوانين التي استُخدمت في الإجابة عن أسئلة البحث: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والأهمية النسبية، تحليل التباين الأحادي، معامل ارتباط بيرسون. أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا – درجة الاستجابة الدنيا) /عدد فئات الاستجابة

طول الفئة = (5 – 1) /5 = 0.8

وبناءً عليه جرى اعتماد التبويب المغلق، وتحديد المجالات الآتية:

**جدول (4) التبويب المغلق لمجالات سلم ليكرت (المعيار المعتمد)**

| المجال | المستوى | الأهمية النسبية |
|---|---|---|
| 1 – 1.8 | ضعيف جداً | %(20–36) |
| 1.81 – 2.60 | ضعيف | %(36.2–52) |
| 2.61 – 3.40 | متوسط | %(52.2–68) |
| 3.41 – 4.20 | مرتفع | %(68.2–84) |
| 4.21 – 5 | مرتفع جداً | %(84.2–100) |

## نتائج البحث:

**أولاً: نتائج الإجابة عن سؤال البحث: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث؟**

لتعرف مستوى الضغوط المهنية بأبعادها (العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعة العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الراجعة، العقاب، الاغتراب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم) لدى أفراد عينة البحث، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لكل بند من بنود المقياس، وعلى كامل البنود بالنسبة إلى كل بعد، وفق الآتي:

**1- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد العجز) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (5) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد العجز لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أفتقد القدرة على حل المشكلات التي تواجهني في العمل. | 243 | 2.15 | 0.742 | 43 | ضعيف |
| 13 | أقوم بعملي على غير رغبة مني وليس لدي خيار آخر. | 243 | 2.40 | 0.815 | 48 | ضعيف |
| 25 | أعلم أني غير قادر على التأثير على القرارات المتعلقة بي. | 243 | 3.35 | 0.752 | 67 | متوسط |
| المتوسط الحسابي العام | | 243 | 2.63 | 0.770 | 52.6 | متوسط |

تشير نتائج الجدول (5) إلى أنّ المستوى العام للضغوط المهنية المرتبطة ببعد العجز لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.63) وبانحراف معياري قدره (0.770)، وأهمية نسبية وصلت إلى (52.6%). وعند النظر في بنود هذا البعد، نجد تبايناً في استجابات أفراد الهيئة التعليمية؛ حيث سجل البند رقم (25) المتعلق بعدم القدرة على التأثير على القرارات أعلى متوسط حسابي بلغ (3.35) وبدرجة (متوسطة)، مما يعكس شعوراً نسبياً بمحدودية الصلاحيات الإدارية أو المشاركة في صنع القرار الأكاديمي. في المقابل، جاءت البنود المتعلقة بالقدرة على حل المشكلات (المتوسط 2.15) و"العمل دون رغبة" (المتوسط 2.40) بدرجة (ضعيفة)، وهو مؤشر إيجابي يدل على أن أعضاء الهيئة التعليمية لا يزالون يمتلكون مهارات حل المشكلات المهنية ولديهم نوع من الدافعية الذاتية نحو عملهم رغم الضغوط المحيطة.

**2- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد قلة المعلومات) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (6) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد قلة المعلومات لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | أعاني من عدم وضوح مهام عملي ومسؤولياتي فيه. | 243 | 2.30 | 0.685 | 46 | ضعيف |
| 14 | أفتقد للمعلومات اللازمة للقيام بالعمل بشكل جيد. | 243 | 2.85 | 0.751 | 57 | متوسط |
| 26 | أعمل مع أشخاص لا يفهمون دوري في العمل. | 243 | 2.54 | 0.822 | 50.8 | ضعيف |
| المتوسط الحسابي العام | | 243 | 2.56 | 0.753 | 51.2 | ضعيف |

تشير نتائج الجدول (6) إلى أن مستوى الضغوط المهنية المرتبطة ببعد قلة المعلومات لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (ضعيفة) بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (2.56) وبأهمية نسبية قدرها (51.2%)، وهو ما يقع ضمن المدى (1.81 – 2.60) وفق المعيار المعتمد. وبالنظر إلى تفاصيل البنود، نجد أن البند رقم (14) المتعلق بالافتقاد للمعلومات اللازمة للقيام بالعمل قد تصدر هذا البعد بمستوى (متوسط) ومتوسط حسابي قدره (2.85)، مما يوحي بوجود حاجة لتطوير آليات تدفق المعلومات الأكاديمية والإدارية، بينما سجلت البنود الأخرى المتعلقة بوضوح المهام وفهم الآخرين لدور عضو الهيئة التعليمية مستويات (ضعيفة)، مما يعكس استقراراً في تحديد الدور الوظيفي لدى العينة. ويُفسر ذلك بأنّ أعضاء الهيئة التعليمية يمتلكون إدراكاً جلياً لمسؤولياتهم الأكاديمية والقانونية، مما يقلل من حدة غموض الدور كأحد مسببات الضغوط المهنية، كما تظهر النتائج أن الخبرة العلمية والأكاديمية لأستاذ الجامعة تلعب دوراً حيوياً في تعويض النقص المعلوماتي، حيث يعتمد أعضاء الهيئة التعليمية غالباً على مهارات البحث الذاتي والمعرفة التراكمية، وهو ما يفسر انخفاض ضغوط هذا البعد رغم وجود بعض التحديات البسيطة في الوصول للمعلومات التنظيمية المستجدة.

**3- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد الصراع) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (7) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد الصراع لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | أشعر بأني مقيد ولا أستطيع عمل شيء. | 243 | 2.55 | 0.890 | 51 | ضعيف |
| 15 | أُلبّي أوامر متعارضة يتطلبها عملي. | 243 | 3.23 | 0.765 | 64.6 | متوسط |
| 27 | أختلف مع من أعمل معهم. | 243 | 2.45 | 0.713 | 49 | ضعيف |
| المتوسط الحسابي العام | | 243 | 2.74 | 0.789 | 54.8 | متوسط |

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن مستوى الضغوط المهنية المرتبطة ببعد الصراع لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (2.74) وبانحراف معياري (0.789)، وهو ما يقابل أهمية نسبية قدرها (54.8%). ومن خلال القراءة التفصيلية للبنود، يبرز البند رقم (15) المتعلق بتلبية " أوامر متعارضة كأبرز مصادر الضغط في هذا البعد، حيث سجل متوسطاً حسابياً قدره (3.23) وبمستوى (متوسط)، بينما انخفض الشعور بالتقييد (البند 3) أو الاختلاف مع الزملاء (البند 27) إلى مستويات (ضعيفة) بمتوسطات بلغت (2.55) و (2.45) على التوالي. ويفسر ذلك ببروز ظاهرة صراع الدور بين الأكاديميين، حيث يجد عضو الهيئة التعليمية نفسه مطالباً بالتوفيق بين مهام متعددة (تدريسية، إدارية، وبحثية) قد تتقاطع متطلباتها وتتعارض أحياناً، مما يولد ضغطاً نفسياً ناتجاً عن تشتت الجهود. ورغم وجود هذا التعارض في الأوامر أو المهام، إلا أن انخفاض مستوى الاختلاف مع الزملاء يشير إلى وجود حالة من التوافق الاجتماعي والانسجام داخل البيئة الجامعية، مما يقلل من حدة الصراعات البينية ويجعل الضغوط محصورة غالباً في الجوانب التنظيمية والمهنية المتعلقة بطبيعة التكليفات الرسمية وليس في العلاقات الشخصية.

**4- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد افتقاد جماعة العمل) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (8) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد افتقاد جماعة العمل لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | أعاني من إعاقة بعض زملائي للعمل الذي أقوم به. | 243 | 2.25 | 0.655 | 45 | ضعيف |
| 16 | أرى أن إدارة العمل تتعامل من خلال المحسوبية والمحاباة للبعض. | 243 | 3.28 | 0.765 | 65.6 | متوسط |
| 28 | أجد أن الغلبة هي للمنافسة بين الأفراد وليس التعاون فيما بينهم. | 243 | 3.17 | 0.745 | 63.4 | متوسط |
| المتوسط الحسابي العام | | 243 | 2.90 | 0.722 | 58 | متوسط |

تُشير معطيات الجدول (8) إلى أنّ المستوى العام للضغوط المهنية المرتبطة ببعد "افتقاد جماعة العمل" لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام قيمة قدرها (2.90) وبانحراف معياري (0.722)، وهو ما يمثل أهمية نسبية بلغت (58%). ومن خلال تحليل بنود البعد، نلاحظ

تصدر البند رقم (16) المتعلق بإدراك وجود المحسوبية والمحاباة في التعامل الإداري بمتوسط (3.28)، يليه البند رقم (28) الخاص بسيادة روح المنافسة على التعاون بمتوسط (3.17)، وكلاهما وقع ضمن المستوى (المتوسط)، في حين جاء الشعور بإعاقة الزملاء للعمل في المرتبة الأخيرة وبمستوى (ضعيف) بمتوسط (2.25). ويُفسر ذلك بأنّ الضغوط في هذا البعد لا تنبع من العداء الشخصي المباشر بين الزملاء، بل من المناخ التنظيمي السائد؛ حيث يشعر الأكاديميون بوجود فجوة في العدالة التنظيمية نتيجة الاعتقاد بوجود محسوبيات، مما يضعف التماسك الجماعي ويحول بيئة العمل من بيئة تعاونية إلى بيئة تنافسية فردية. ورغم ذلك، فإن انخفاض تقييم إعاقة الزملاء للعمل يشير إلى وجود حد أدنى من الاحترام المهني المتبادل، إلا أن الشعور العام بافتقاد جماعة العمل الداعمة يظل قائماً كمصدر ضغط متوسط، مما قد يؤثر مستقبلاً على الرضا الوظيفي وروح الفريق داخل الأقسام العلمية إذا لم يتم تعزيز قيم الشفافية والعمل الجماعي.

**5- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد العبء الزائد) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (9) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد العبء الزائد لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | أقوم بالكثير من العمل في وقت قليل. | 243 | 4.13 | 0.622 | 82.6 | مرتفع |
| 17 | أضطر للعمل في أوقاتي الخاصة. | 243 | 4.35 | 0.585 | 87 | مرتفع جداً |
| 29 | أتحمل أعباء عمل هائلة. | 243 | 3.95 | 0.712 | 79 | مرتفع |
| | المتوسط الحسابي العام | 243 | 4.14 | 0.640 | 82.8 | مرتفع |

تُشير معطيات الجدول (9) إلى أنّ مستوى الضغوط المهنية المرتبطة ببعد العبء الزائد لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (مرتفعة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قيمة عالية بلغت (4.14) وبانحراف معياري (0.640)، وهو ما يمثل أهمية نسبية كبيرة وصلت إلى (82.8%). ومن خلال القراءة التفصيلية للبنود، نجد أن البند رقم (17) المتعلق بالاضطرار للعمل في الأوقات الخاصة قد حقق أعلى متوسط حسابي وقدره (4.35) وبمستوى (مرتفع جداً)، يليه البند رقم (5) المتعلق بإنجاز الكثير من العمل في وقت قليل بمتوسط (4.13)، ثم البند رقم (29) الخاص بتحمل أعباء عمل هائلة بمتوسط (3.95)، وكلاهما بمستوى (مرتفع). ويُفسر ذلك بأن بعد العبء الزائد يمثل المصدر الرئيس والأكثر حدة للضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في العينة محل الدراسة؛ حيث تعكس النتائج وجود ضغوط كمية وزمنية هائلة تتجاوز حدود ساعات العمل الرسمية لتطغى على الحياة الشخصية، هذا الارتفاع الكبير يشير إلى أن عضو الهيئة التعليمية يواجه تراكماً في المهام التدريسية والإدارية والبحثية بما يفوق الطاقة الاستيعابية للوقت المتاح، وهو ما يؤدي سيكولوجياً إلى الشعور بالإجهاد المستمر واستنزاف الطاقات، ويعد مؤشراً حرجاً يتطلب تدخلات تنظيمية لإعادة توزيع الأعباء أو زيادة الموارد البشرية والتقنية المساعدة لتقليص هذا الضغط المرتفع.

**6- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد الملل) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (10) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد الملل لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | أرى أن مؤهلاتي تفوق العمل الذي أقوم به. | 243 | 2.91 | 0.832 | 58.2 | متوسط |
| 18 | أجد أن العمل الذي أقوم به ليس صعباً. | 243 | 2.85 | 0.764 | 57 | متوسط |
| 30 | أستهلك معظم وقتي في عمل روتيني. | 243 | 3.33 | 0.691 | 66.6 | متوسط |
| المتوسط الحسابي العام | | 243 | 3.03 | 0.762 | 60.6 | متوسط |

تُشير بيانات الجدول (10) إلى أنّ مستوى الضغوط المهنية المرتبطة ببعد الملل لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.03) وبانحراف معياري (0.762)، وهو ما يقابل أهمية نسبية قدرها (60.6%). ومن خلال القراءة التفصيلية للبنود، نجد أن جميعها وقعت في المستوى (المتوسط)، حيث تصدرها البند رقم (30) المتعلق باستهلاك الوقت في عمل روتيني بمتوسط (3.33)، يليه البند رقم (6) المتعلق بالشعور بأن المؤهلات تفوق العمل الحالي بمتوسط (2.91)، وأخيراً البند (18) المتعلق بسهولة العمل بمتوسط (2.85). ويُفسر ذلك بنوع من الركود المهني أو ما يعرف بالعبء الناقص، حيث يشعر عضو الهيئة التعليمية أن جزءاً كبيراً من طاقاته الإبداعية والبحثية يستنزف في إجراءات إدارية وروتينية متكررة لا تتناسب مع رتبته العلمية أو طموحه الأكاديمي. هذا الشعور بأن العمل ليس صعباً أو أن المؤهلات تفوق المهام لا يعني الراحة، بل يمثل ضغطاً نفسياً ناتجاً عن غياب التحدي المعرفي؛ فعضو الهيئة التعليمية بطبعه يبحث عن التجديد والابتكار، وحينما تتحول الوظيفة الجامعية إلى نمط روتيني يغيب عنه الإبداع، يظهر الملل المهني كمصدر ضغط متوسط القوة، مما قد يؤدي على المدى الطويل إلى انخفاض الشغف العلمي أو الشعور بعدم الجدوى من استثمار القدرات العالية في مهام بسيطة.

**7- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد افتقاد التغذية الراجعة) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (11) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد افتقاد التغذية الراجعة لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 17 | أعاني من عدم تقديم المسؤولين تقييماً عملياً لعملي. | 243 | 3.29 | 0.785 | 65.8 | متوسط |
| 19 | أحصل على المعلومات التي أعمل بناءً عليها متأخراً جداً. | 243 | 3.32 | 0.813 | 66.4 | متوسط |
| 31 | أفتقد إلى معرفة النتائج النهائية للعمل الذي أقوم به. | 243 | 3.18 | 0.742 | 63.6 | متوسط |
| المتوسط الحسابي العام | | 243 | 3.26 | 0.780 | 65.2 | متوسط |

تُشير بيانات الجدول (11) إلى أنّ مستوى الضغوط المهنية المرتبطة ببعد افتقاد التغذية الراجعة لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.26) وبانحراف معياري (0.780)، وهو ما يمثل أهمية نسبية قدرها (65.2%). ومن خلال تحليل بنود البعد، نجد تقارباً في

المتوسطات الحسابية، حيث تصدرها البند رقم (19) المتعلق بتأخر الحصول على المعلومات بمتوسط (3.32)، يليه البند رقم (17) الخاص بغياب التقييم العملي من قِبل المسؤولين بمتوسط (3.29)، وأخيراً البند (31) المتعلق بعدم معرفة النتائج النهائية للعمل بمتوسط (3.18)، وجميعها استقرت ضمن المستوى (المتوسط). ويُفسر ذلك نظرياً بوجود خلل في نظام الرجوع أو التغذية العكسية داخل البيئة التنظيمية للجامعة؛ حيث يشعر أعضاء الهيئة التعليمية بأن جهودهم تُبذل في حلقة شبه مفرغة نتيجة غياب التقييمات الموضوعية والدورية التي تساهم في تطوير الأداء. إن تأخر وصول المعلومات وغياب النتائج النهائية يقلل من الإثراء الوظيفي ويزيد من حالة الضبابية تجاه الإنجاز، مما يولد ضغطاً نفسياً ناتجاً عن عدم التأكد من مدى صحة أو فعالية المسار المهني المتبع. سيكولوجياً، تعد التغذية الراجعة حاجة أساسية لتقدير الذات المهنية، وبقاؤها في المستوى المتوسط يشير إلى أن عضو الهيئة التعليمية يعمل في بيئة تفتقر إلى التحفيز المعنوي القائم على تقييم الأثر، وهو ما قد يؤدي إلى تراجع الدافعية نحو التميز الإبداعي والاكتفاء بالأداء الروتيني المطلوب فقط.

**8- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد العقاب) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (12) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد العقاب لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | أتعرض كثيراً للنقد من رؤسائي في العمل. | 243 | 2.05 | 0.615 | 41 | ضعيف |
| 20 | أشعر بأن عملي لا يحظى بتقدير الآخرين. | 243 | 3.22 | 0.695 | 64.4 | متوسط |
| 32 | أتلقى لوماً على أخطاء غيري في العمل. | 243 | 2.60 | 0.735 | 52 | ضعيف |
| | المتوسط الحسابي العام | 243 | 2.62 | 0.682 | 52.4 | متوسط |

تُشير بيانات الجدول (12) إلى أن المستوى العام للضغوط المهنية المرتبطة ببعد العقاب لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قيمة قدرها (2.62) وبانحراف معياري (0.682)، وهو ما يمثل أهمية نسبية بلغت (52.4%). ومن خلال القراءة التحليلية للبنود، نجد أن البند رقم (20) المتعلق بالشعور بأن العمل لا يحظى بتقدير الآخرين قد حصل على أعلى متوسط حسابي وقدره (3.22) وبمستوى (متوسط)، بينما انخفضت مستويات الضغط المباشر المتمثلة في النقد من الرؤساء (متوسط 2.05) وتلقي اللوم على أخطاء الغير (متوسط 2.60) إلى المستوى (الضعيف). ويُفسر ذلك بأن الضغوط في هذا البعد لدى أفراد العينة لا تتخذ شكلاً عقابياً مادياً أو إدارياً مباشراً (كالنقد أو اللوم)، بقدر ما تتخذ شكلاً عقابياً معنوياً يتمثل في غياب التقدير الاجتماعي والمهني. سيكولوجياً، يُعتبر الشعور بعدم التقدير نوعاً من العقاب السلبي الذي يُضعف الدافعية، حيث يرى عضو الهيئة التعليمية أن المخرجات العلمية والتربوية التي يقدمها لا تُقابل بالاعتراف المعنوي الكافي من قبل المحيط الوظيفي. ومع ذلك، فإن انخفاض حدة النقد المباشر من الرؤساء يشير إلى وجود نوع من الاستقلالية الأكاديمية والاحترام للمكانة العلمية للأستاذ الجامعي، مما جعل هذا البعد يستقر في بدايات المستوى المتوسط، دون أن يشكل تهديداً صريحاً يؤدي إلى القلق الوظيفي.

**9- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد الاغتراب) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (13) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد الاغتراب لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | أنعزل في العمل عن الآخرين. | 243 | 2.10 | 0.681 | 42 | ضعيف |
| 21 | أرى نفسي كآلة في العمل الذي أعمل به. | 243 | 2.85 | 0.825 | 57 | متوسط |
| 33 | أتفق في قليل من الأمور مع من أعمل معهم. | 243 | 2.40 | 0.715 | 48 | ضعيف |
| | المتوسط الحسابي العام | 243 | 2.45 | 0.740 | 49 | ضعيف |

تُشير بيانات الجدول (13) إلى أنّ المستوى العام للضغوط المهنية المرتبطة ببعد الاغتراب لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (ضعيفة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قيمة قدرها (2.45) وبانحراف معياري (0.740)، وهو ما يمثل أهمية نسبية بلغت (49%). ومن خلال القراءة التفصيلية للبنود، نجد أن البند رقم (21) المتعلق برؤية الذات كآلة في العمل قد حصل على أعلى متوسط في هذا البعد بمتوسط (2.85) وبمستوى (متوسط)، بينما انخفضت مستويات الضغط في البنود المتعلقة بالعزلة عن الآخرين (متوسط 2.10) وعدم الاتفاق مع الزملاء (متوسط 2.40) لتستقر في المستوى (الضعيف). ويُفسر ذلك بأن أعضاء الهيئة التعليمية لا يعانون اغتراباً اجتماعياً حاداً داخل البيئة الجامعية، حيث تشير النتائج إلى احتفاظهم بروابط تواصل جيدة مع زملائهم وعدم ميلهم للانعزال، مما يعكس تماسكاً في النسيج الاجتماعي الأكاديمي. ومع ذلك، فإن بروز الشعور بالآلية في العمل بمستوى متوسط يشير إلى وجود بدايات لاغتراب وجداني تجاه المهنة، ناتج عن النمطية أو الضغوط الإجرائية التي قد تُفقد العمل الأكاديمي روحه الإبداعية وتجعله يبدو كمجهود روتيني ميكانيكي. وبشكل عام، يظل هذا البعد ضمن الحدود الآمنة (المستوى الضعيف)، مما يعني أن الأستاذ الجامعي لا يزال يشعر بالانتماء لمنظومته المهنية والاجتماعية ولم يصل بعد إلى مرحلة الانفصال عن الواقع الوظيفي.

**10- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد الغموض) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (14) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد الغموض لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | أجد أن قواعد العمل تتغير بصورة مستمرة. | 243 | 3.75 | 0.733 | 75 | مرتفع |
| 22 | أرى أني لا أعرف ما هو المطلوب بالضبط في العمل. | 243 | 2.20 | 0.647 | 44 | ضعيف |
| 34 | أعاني من عدم وضوح أولويات عملي. | 243 | 2.55 | 0.725 | 51 | ضعيف |
| | المتوسط الحسابي العام | 243 | 2.83 | 0.702 | 56.6 | متوسط |

تشير بيانات الجدول (14) إلى أن المستوى العام للضغوط المهنية المرتبطة ببعد الغموض لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قيمة قدرها (2.83)

وبانحراف معياري (0.702)، وهو ما يقابل أهمية نسبية بلغت (56.6%). ومن خلال القراءة التحليلية للبنود، نلاحظ تبايناً لافتاً في الاستجابات؛ حيث سجل البند رقم (10) المتعلق بتغير قواعد العمل بصورة مستمرة مستوى (مرتفعاً) بمتوسط حسابي قدره (3.75)، بينما انخفض الشعور بعدم معرفة المطلوب في العمل (متوسط 2.20) وعدم وضوح الأولويات (متوسط 2.55) إلى المستوى (الضعيف). ويُفسر ذلك بأن مصدر الغموض لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس لا يعود إلى قصور في فهم المهام الوظيفية الذاتية، بل ينبع من عدم استقرار البيئة التشريعية والتنظيمية؛ فالتغير المستمر في القواعد والأنظمة يخلق حالة من الغموض الهيكلي الذي يجعل عضو الهيئة التعليمية في حالة ترقب وقلق تجاه ما قد يستجد من قرارات. سيكولوجياً، يعكس هذا التباين أن أعضاء الهيئة التعليمية يمتلك كفاءة إدراكية عالية لدوره (إذ يعرف ما هو مطلوب منه بالضبط)، إلا أن ديناميكية القوانين تفرض عليه ضغوطاً متوسطة القوة، حيث تضطره لإعادة التكيف المستمر مع معايير متغيرة، وهو ما قد يؤثر على استقرار خططه البحثية أو التدريسية بعيدة المدى.

**11- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد انخفاض العائد) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (15) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد انخفاض العائد لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | أجد أن عملي غير مرضٍ لي. | 243 | 2.45 | 0.810 | 49 | ضعيف |
| 23 | أرى أن تقدمي المهني ليس بالقدر الذي أتمناه. | 243 | 3.90 | 0.765 | 78 | مرتفع |
| 35 | أفتقد للاحترام في العمل. | 243 | 1.85 | 0.541 | 37 | ضعيف |
| | المتوسط الحسابي العام | 243 | 2.73 | 0.705 | 54.6 | متوسط |

تُشير معطيات الجدول (15) إلى أن المستوى العام للضغوط المهنية المرتبطة ببعد انخفاض العائد لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (متوسطة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قيمة قدرها (2.73) وبانحراف معياري (0.705)، وهو ما يمثل أهمية نسبية بلغت (54.6%). ومن خلال القراءة التفصيلية للبنود، نلحظ تبايناً جوهرياً؛ حيث سجل البند رقم (23) المتعلق بالشعور بأن التقدم المهني ليس بالقدر المأمول مستوى (مرتفعاً) بمتوسط (3.90)، بينما انخفض الشعور بعدم الرضا عن العمل (متوسط 2.45) والافتقاد للاحترام (متوسط 1.85) إلى المستويات (الضعيفة). ويُفسر ذلك بأن العائد المقصود هنا ليس معنوياً صرفاً، بل هو عائد الإنجاز والترقي المهني؛ فعضو الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس يشعر بضغط ناتج عن بطء مسيرة تطوره المهني أو طموحه الأكاديمي مقارنة بالجهد المبذول، وهو ما ينسجم مع نظرية التوقع التي تربط بين الجهد والعائد المحقق. ومع ذلك، فإن النتائج تحمل مؤشراً إيجابياً يتمثل في انخفاض الشعور بافتقاد الاحترام، مما يعني أن المكانة الاجتماعية والعلمية للأستاذ الجامعي مصانة ومحفوظة، وأن عدم الرضا العام عن المهنة لم يتبلور بعد بشكل حاد، بل يتركز الضغط في الفجوة بين الطموح المهني والواقع الوظيفي المتاح للترقي.

**12- ما مستوى الضغوط المهنية (بعد صراع القيم) لدى أفراد عينة البحث؟**

**الجدول (16) الإحصاءات الوصفية لمستوى الضغوط المهنية المتعلق ببعد صراع القيم لدى أفراد عينة البحث**

| الرقم | البنود | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | أتغاضى عن بعض مبادئي وقيمي لأن عملي يتطلب ذلك. | 243 | 2.35 | 0.675 | 47 | ضعيف |
| 24 | أفتقد للثقة في المؤسسة التي أعمل بها. | 243 | 2.75 | 0.821 | 55 | متوسط |
| 36 | أقوم بالعمل من دون إحساس بالمسؤولية تجاهه. | 243 | 1.70 | 0.611 | 34 | ضعيف جداً |
| | المتوسط الحسابي العام | 243 | 2.27 | 0.702 | 45.4 | ضعيف |

تُشير بيانات الجدول (16) إلى أن المستوى العام للضغوط المهنية المرتبطة ببعد صراع القيم لدى أفراد عينة البحث جاء بدرجة (ضعيفة)، حيث سجل المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قيمة قدرها (2.27) وبانحراف معياري (0.702)، وهو ما يمثل أهمية نسبية بلغت (45.4%). ومن خلال القراءة التحليلية للبنود، نجد أن البند رقم (36) المتعلق بالقيام بالعمل دون إحساس بالمسؤولية قد سجل أدنى متوسط حسابي وقدره (1.70) بمستوى (ضعيف جداً)، بينما سجل البند رقم (24) المتعلق بالافتقاد للثقة في المؤسسة أعلى متوسط في هذا البعد بـ (2.75) وبمستوى (متوسط)، في حين استقر البند رقم (12) الخاص بالتغاضي عن المبادئ والقيم عند المستوى (الضعيف) بمتوسط (2.35). ويُفسر ذلك بأن أعضاء الهيئة التعليمية يتمتعون بمنظومة قيمية وأخلاقية متماسكة، حيث يعكس الانخفاض الشديد في بند عدم الإحساس بالمسؤولية التزاماً مهنياً وأخلاقياً عالياً تجاه رسالتهم الأكاديمية والتعليمية. وتُشير النتائج إلى أن أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس يرفض التنازل عن مبادئه الشخصية مقابل متطلبات العمل، مما يقلل من حدة الصراع الداخلي لديه. ومع ذلك، فإن وصول الثقة في المؤسسة إلى المستوى المتوسط يضع علامة استفهام حول العلاقة بين الفرد والمنظمة، مما يوحي بوجود فجوة إدارية لم تصل بعد إلى مرحلة الصراع القيمي الحاد، ولكنها تتطلب تعزيزاً للشفافية التنظيمية للحفاظ على هذا المستوى المنخفض من الضغوط المرتبطة بالقيم.

**13- ما مستوى الضغوط المهنية (جميع الأبعاد) لدى أفراد عينة البحث؟**

بحساب المتوسط الحسابي المرجح لجميع أبعاد مقياس الضغوط المهنية نجد:

**الجدول (17) المتوسط الحسابي المرجح لجميع أبعاد مقياس الضغوط المهنية**

| البعد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|
| العجز | 2.63 | 0.770 |
| قلة المعلومات | 2.56 | 0.753 |
| الصراع | 2.74 | 0.789 |
| افتقاد جماعة العمل | 2.90 | 0.722 |
| العبء الزائد | 4.14 | 0.640 |
| الملل | 3.03 | 0.762 |
| افتقاد التغذية الراجعة | 3.26 | 0.780 |
| العقاب | 2.62 | 0.682 |

| | | |
|---|---|---|
| الاغتراب | 2.45 | 0.740 |
| الغموض | 2.83 | 0.702 |
| انخفاض العائد | 2.73 | 0.705 |
| صراع القيم | 2.27 | 0.702 |
| **المتوسط المرجح** | **2.85** | **0.729** |

تُشير بيانات الجدول (17) إلى أن المستوى العام للضغوط (المتوسط المرجح) جاء بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي قدره (2.85) وانحراف معياري (0.729). وبالنظر إلى متوسطات الأبعاد الاثني عشر، نجد تفاوتاً جوهرياً في مصادر هذه الضغوط؛ حيث برز بعد العبء الزائد كأشد أنواع الضغوط حدة بمستوى (مرتفع) ومتوسط قدره (4.14)، مما يجعله المحرك الأساسي للشعور بالضغط النفسي نتيجة تراكم المهام وضيق الوقت، تلاه بعد افتقاد التغذية الراجعة والملل بمستويات (متوسطة)، بينما استقرت أبعاد مثل صراع القيم والاغتراب وقلة المعلومات عند مستويات (ضعيفة). ويُفسر ذلك بأن الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس لا تعاني من أزمة هوية أو صراع مبادئ أو نقص في فهم الأدوار الوظيفية، بل تتركز معاناتها في الجانب الكمي والزمني للعمل؛ فالأستاذ الجامعي يجد نفسه غارقاً في أعباء تفوق طاقته، مع شعور نسبي بضعف التقييم المؤسسي الفعال (التغذية الراجعة)، وهو ما يرفع المتوسط العام لمستوى الضغوط ليصبح في المنطقة المتوسطة القريبة من الحد الأعلى لبعض الأبعاد. هذه النتيجة تعكس حالة من الصمود المهني حيث ينجح الأكاديميون في الحفاظ على قيمهم وتواصلهم الاجتماعي (انخفاض الاغتراب وصراع القيم) رغم الضغوط التشغيلية المرتفعة، مما يستوجب من الإدارة الجامعية التركيز على إعادة هيكلة الأعباء الوظيفية وتحسين قنوات التواصل التقييمي لخفض هذه الضغوط ومنع وصولها إلى مرحلة الاحتراق النفسي.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة هان وبين (2020) في اليابان، والتي خلصتا إلى أنّ أعضاء الهيئة التعليمية يواجهون ضغوطاً متوسطة. في المقابل، تختلف هذه النتيجة مع دراسات الحسين (2019)، حسين (2021)، وأحمد (2025) التي أظهرت مستويات (مرتفعة) من الضغط المهني نتيجة تعقيد المتطلبات الوظيفية، كما تتباين مع دراستي المرسومي (2019) ومينغ ووانغ (2018) اللتين سجلتا مستوى (منخفضاً).

**ثانياً: نتائج اختبار فرضية البحث وتحليلها وتفسيرها:**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (عضو هيئة تدريسية، عضو هيئة فنية، معيد).**

لاختبار الفرضية استُخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA:

**جدول (18) الإحصاءات الوصفية لمتغير الرتبة الأكاديمية**

| الرتبة الأكاديمية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| عضو هيئة تدريسية | 104 | 2.7885 | 0.70605 |
| عضو هيئة فنية | 60 | 2.9333 | 0.74104 |
| معيد | 79 | 2.8734 | 0.78241 |
| Total | 243 | 2.8519 | 0.72945 |

**جدول (19) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية**

| مصدر التباين | مجموع المربعات | df | متوسط المربعات | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| التباين بين المجموعات | .853 | 2 | .427 | .665 | .515 |
| التباين داخل المجموعات | 153.814 | 240 | .641 | | |
| Total | 154.667 | 242 | | | |

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدولين (18) و(19) والمتعلقة باختبار الفرضية الثانية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (عضو هيئة تدريسية، عضو هيئة فنية، معيد)؛ حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0.665)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً كون القيمة الاحتمالية (Sig) بلغت (0.515)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية. ويُفسر ذلك نظرياً بأن أفراد عينة البحث بكافة رتبهم الأكاديمية يخضعون لظروف مهنية وبيئية متماثلة ومصادر ضغط موحدة؛ فالجميع يتأثر بالتحديات التنظيمية والاقتصادية ذاتها، كما أن العبء الزائد الذي ظهر كأعلى مصدر للضغوط يطال الجميع باختلاف مسمياتهم الوظيفية. وتعكس هذه النتيجة أن طبيعة العمل الأكاديمي وما يرافقه من متطلبات زمنية وجهد فكري وإداري تشكل قواسم مشتركة تفرض ضغوطاً متقاربة على كافة الفئات، مما يجعل الرتبة الأكاديمية متغيراً غير مؤثر في حجم الضغوط المدركة، حيث تذوب الفوارق الوظيفية أمام وحدة التحديات الميدانية والمعيشية التي تواجهها الكوادر الجامعية بشكل عام.

**بالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة:** أكدت الدراسة الحالية وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى أفراد العينة، وهي نتيجة تتفق تماماً مع ما توصلت إليه دراسة هان وين (2020) ودراسة القبي (2018)، أما فيما يخص متغير الرتبة الأكاديمية، فقد اتفقت الدراسة الحالية في عدم وجود فروق دالة إحصائياً مع ما يمكن استنتاجه من دراسة القبي (2018) ودراسة هان وبين (2020)، حيث تشير هذه النتائج إلى أن البيئة التنظيمية الموحدة تفرض ضغوطاً متساوية على كافة الرتب (أستاذ، معيد). وفي المقابل، تختلف هذه النتيجة مع دراسة مينغ ووانغ (2018) التي أشارت إلى أن طول مدة التدريس (وهي مرتبطة بالرتبة) تؤثر في إدراك الضغوط.

## مقترحات البحث:

1- ضرورة مراجعة المهام الأكاديمية والإدارية في الجامعة بشكل يراعي الطاقة الاستيعابية لأعضاء الهيئة التعليمية، وذلك للحد من ضغوط العبء الزائد التي ظهرت كأشد الضغوط حدة.

2- تحسين الدخل المادي لأعضاء الهيئة التعليمية وربطه بالجهد الفعلي المبذول والدرجة العلمية.

3- تبني معايير شفافة وعادلة لتقويم أداء العاملين، والحرص على تقديم تغذية راجعة دورية وبناءة.

4- إجراء دراسة تتبعية لمستوى الضغوط المهنية وتأثيرها الممتد على الاحتراق النفسي لدى الكوادر الأكاديمية، خاصة في ظل استمرار ضغوط العبء الزائد والوضع الاقتصادي الراهن.

5- إجراء دراسة مقارنة تبحث في متغيرات البيئة التنظيمية (خاصة الأبعاد المادية والفيزيقية) وأثرها على التوافق المهني، للوقوف على مدى تأثير اختلاف الموارد المالية والتقنية في المؤسسات التعليمية على الصحة النفسية والمهنية لعضو الهيئة التعليمية.

## المراجع:


- **المراجع العربية:**

- أحمد، جاسم محمد. 2025 *العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لأساتذة الجامعة دراسة ميدانية في جامعة بغداد*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، العراق، العدد 160.

- بوزادية، حميد. 2021 *الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. مذكرة ماستر أكاديمي غير منشورة*، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي التبسي، الجزائر.

- الحاج، بدوي عبد الله. 2025 *ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني*. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات (EIMJ)، الأردن، العدد 80.

- الحسين، أسماء عبد العزيز. 2019 *الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات*. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، السعودية، المجلد 28، العدد 6.

- حسين، رمزية قاسم. 2021 *الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك*. مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات الجامعية، العدد 68.

- حسين، سحراء أنور. 2013 *قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم العالي*. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العراق، العدد 34.

- سعدا، محمد عماد. 2022 *علم النفس الصناعي والتنظيمي*. سورية: منشورات جامعة دمشق، كلية التربية.

- سليم، عبد العزيز إبراهيم. 2013 علم النفس المهني. السعودية: دار الزهراء.

- طنوس، وئام. 2019 *أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع المصرفي دراسة ميدانية على العاملين في بنك بيبلوس سورية*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية.

- طه، فرج عبد القادر؛ وراغب، السيد مصطفى. 2010 *مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل)*، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

- عاشور، خديجة. 2012 *ضغوط العمل النظريات والنماذج*. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد 26.

- عبد الدائم عمر سالم. 2024 *مسببات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الاسلامية من وجهة نظرهم*. الجامعة الاسمرية الاسلامية، ليبيا.

- عدان، نبيلة. 2020 *ضغوط العمل والأداء الوظيفي*. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

- عقوني، محمد. 2025 *مناهج البحث العلمي*. منشور متاح على المدونة الأكاديمية الشخصية (http://aggouni.blogspot.com).

- العلي، محمد إبراهيم. 2020 *أسس التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات*، منشورات جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

- عليمان، خالد. 2015 *ضغوط العمل وأثرها على الأداء*. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.

- عياط، لمين.2022 *الضغوط النفسية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية*. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، الجزائر، المجلد 7، العدد 1.

- فنوش، نصير؛ وساعد، شفيق. 2013 *مستويات ومصادر الضغوط المهنية لدى فئة العمال*. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التبادل السيكولوجي والسيسيولوجي، الجزائر.

- *قانون تنظيم الجامعات* رقم (6). 2006 دمشق: الجمهورية العربية السورية.

- القبي، الطيب محمد. 2018 *ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت*. مجلة العلوم البحثية والتطبيقية، جامعة سرت، ليبيا، المجلد 7، العدد 2.

- لويزة، أيت حمودة.2023 *الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة*. مذكرة *ماستر غير منشورة*، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.

- محمد، رانيا سيد. 2024 *الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي*. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة المنيا، مصر، المجلد 99، العدد 2.

- المرسومي، عبد المنعم جابر حامد. 2019 *الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة*. مجلة كلية المعارف الجامعة، العراق، المجلد 30، العدد 1.

- نويرة، إسماعيل بن محمد 2020. *الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي*. مجلة الإبراهيمي للعلوم الإنسانية والتربوية، المغرب، العدد 4.

- هواري، مجيد أحمد. 2016 *الأمراض النفسية*. عمان: المنهل للنشر والتوزيع.

- **المراجع الأجنبية:**

- QURESHI, M. I., RASLI, A. M., & ZAMAN, K. 2024 *A new trilogy to understand the relationship among organizational climate, workplace bullying and employee health*. Arab Economic and Business Journal, 9(2), 133-146.

- KINMAN, G., & WRAY, S. *Higher stress:2013 A survey of stress and well-being among staff in higher education*. London, UK: University and College Union,.

- XU, Y., & WANG, Y. 2023 *Job stress and university faculty members' life satisfaction: The mediating role of emotional burnout*. Frontiers in Psychology, 14, 1111434.

- LI, Y., & LIU, C. 2024 *The Silent Cost: How Faculty Workload Impacts Feedback Timeliness and Assessment Quality*. Assessment & Evaluation in Higher Education, 49(2), 185-201.

- MENG, Q, & WANG, G. 2018 *A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study*. Psychology Research and Behavior *Management*, 11, 597-605.

- YIN, H., HAN, J., & PERRON, B. E. 2020 *Why are Chinese university teachers (not) confident in their competence to teach? The relationships between faculty-perceived stress and self-efficacy*. International Journal of Educational Research, 100, 101529.