

الإسهام النسبي للطموح المهني والضغط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك

د. منار سعيد بني مصطفىⁱⁱ
تاريخ القبول
2023/12/31

دانا حربي ذياباتⁱ
تاريخ الاستلام
2023/11/7

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الطموح المهني في التنبؤ بالضغط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك بالأردن. تكونت عينة الدراسة من (272) عاملة من النساء العاملات في جامعة اليرموك خلال الفصل الأول من العام الجامعي 2024/2023، تم اختيارهن بالطريقة المتيسرة. ولتحقيق أهداف الدراسة طبق مقياس الطموح المهني الذي طوره كيم واوبرين وكيم (Kim) O'Brien & Kim، 2016، ومقياس الضغوط المهنية المستخدم في دراسة ليتي وآخرون (Leite et al)، 2021، بإتباع المنهج الوصفي التنبؤي. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى الطموح المهني (ككل) لدى عينة من النساء العاملات في جامعة اليرموك كان مرتفعاً، وأنّ مستوى الضغوط المهنية (ككل) لدى عينة من النساء العاملات في جامعة اليرموك كان متوسطاً، إضافة إلى ذلك أشارت النتائج إلى أن مستوى الطموح المهني له قدرة تنبؤية بالضغوط المهنية وذات دلالة إحصائية وكانت نسبة التباين مقدراه (16.60%)، في حين أن متغير (العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية) غير دال إحصائياً.

الكلمات الدالة: الطموح المهني، الضغوط المهنية، النساء العاملات، جامعة اليرموك.

ⁱ جامعة اليرموك
ⁱⁱ جامعة اليرموك

The Relative Contribution of Professional Ambition and Professional Pressures among Women Working at Al Yarmouk University

Abstract

The study aimed to reveal the level of professional ambition in predicting professional stress among women working at Al Yarmouk University in Jordan. The study sample consisted of (272) female workers working at Al Yarmouk University during the first semester of the academic year 2023/2024, who were selected using the available method. To achieve the study objectives, the professional ambition scale developed by Kim, O'Brien & Kim (2016), and the occupational stress scale used in the study by Leite et al (2021) were applied, following the descriptive and predictive approach. The results of the study indicated that the level of professional ambition (as a whole) among the sample of women working at Yarmouk University was high, the level of professional stress (as a whole) among the sample of women working at Al Yarmouk University was moderate. In addition, the results indicated that the level of professional ambition has a predictive ability for professional stress and is statistically significant, and the percentage of variance was estimated at (16.60), while the variable (age, years of experience, nature of work, status Social) is not statistically significant.

Keywords: Career ambition, Occupational Stress, working women, Al Yarmouk University.

خلفية الدراسة وأهميتها

تعيش المرأة العاملة اليوم في عالم سمته التغيير السريع؛ إذ يزخر العالم بمتغيرات ومواقف لا حصر لها، كتعدد الحضارة وسرعة التغيير الاجتماعي وصعوبة تحقيق الرغبات الذاتية وكثرة إغراءات الحياة، إضافةً إلى ضعف القيم الدينية والخلقية، مما يخلق لديها الصراع، الذي بدوره تؤثر في حياتها المهنية والفكرية، مما ينجم عن تلك الشخصية غير المتزنة المتسمة بالضغط (Dijah & Lukiastruti 2021). إذ تعد الضغوط المهنية من ظواهر هذا العصر، فهي إحدى القوى التي تسهم في بناء أو هدم شخصية المرأة العاملة خلال حياتها سواء في مجال التدريس أو في مجال الإدارة، ويزداد الضغط المهني لدى المرأة العاملة ليس فقط بسبب الخوف من الفشل فحسب؛ بل يتجاوز ذلك إلى الخوف من عدم إمكانية الحصول على اتخاذ القرارات التي تمكنها من مواجهة الضغوطات وتجعلها ثابتة أمام أي من الضغوط المهنية التي تعيقها عن مواجعتها (Liu et al. (2023).

تعد الضغوط المهنية أحد أهم أنواع الضغط النفسي، إذ تشكل هذه الضغوط جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات نظراً لكثرة تحديات العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من هذه الضغوط، بحيث أصبح من الصعب تجاهلها أو تفاديها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو علاقاتهم الأسرية والاجتماعية فحسب، بل يمتد إلى بيئة العمل، فيجد من أداء واجباتهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات؛ مما يتسبب في خفض الإنتاجية وتدني جودتها (قريب، 2017). ولم يقتصر الأمر على ذلك فقد يطال الأمر الجانب النفسي. مما يشكل عائقاً نفسياً وقلقاً وتوتراً وإحباطاً أمام تحقيق مستوى الطموح المهني (مكي، 2013). ولقد انشغل الإنسان منذ القدم بمحاولات فهم ذاته، ومعرفة صفات شخصيته وسماتها، كما اهتم الناس أيضاً بمعرفة طبيعة هذه السمات، وصفات الشخصيات التي يتعاملون معها، ومعرفة كيف تتصرف تلك الشخصيات في المواقف المختلفة، لإحداث تغييرات تساعد الأفراد على تحقيق التقدم الشخصي، وتنمية قدراته، وتطوير مفهوم إيجابي لذاته، بمعنى أن يضع الفرد لنفسه مجموعة من الأهداف التي تشكل معياراً يستطيع من خلاله الحكم على نفسه وعلى مستوى النجاح الذي حققه، فتعتبر تلك الأهداف والدوافع عن مفهوم الطموح المهني (حسن، 2018).

الطموح المهني

يلعب مستوى الطموح المهني دوراً بارزاً في حياة الإنسان بشكل عام، والفرد العامل بشكل خاص، مما يؤدي هذا الدور إلى أن يدفع الفرد العامل للقيام بسلوكيات معينة للوصول إلى هدف ما، وهذا يعتمد على مدى كفاءة الفرد العامل وقدراته وتقديره لذاته، ينعكس هذا التفاعل على التوجه المستقبلي للفرد، متحدثاً ما يواجهه من عقبات وخوضه المخاطر متمتعاً بروح المغامرة، فعندما يحقق الفرد العامل أهدافه المهنية فقد يسهم بشكل إيجابي في تعزيز شعور الفرد بالرضا الوظيفي والسعادة النفسية للفرد (Stutzer 2004). لذلك يختلف مستوى الطموح من فرد لآخر ومن موقف إلى آخر، حسب الظروف البيئية والنفسية والاجتماعية التي نشأ فيها (Drazic et al. 2018).

يعتمد مستوى الطموح على المعرفة بالسمات، فالطموح المهني سمة من السمات الشخصية تُظهر مقدار التفاوت بين ما يحقق الفرد من أداء في نطاق معين من حيث السرعة أو الكفاءة، وبين ما يتوقع أن يتحقق، فقد عرفه بوتن (Patton 2007) بأنه هدف أو خطة أو حلم وظيفي بعيد المدى يسعى الفرد إلى تحقيقه من خلال الوصول إلى المستوى المطلوب من الإنجاز وبذل المزيد من

الجهد والمثابرة. واتفق مع ذلك بيتجиров (Pettigrove2007) معرفاً الطموح بأنه سمة شخصية ذات أهمية بارزة في العديد من السياقات الاجتماعية. في حين عرفه إيجيرث (Eggerth2008) بأنه الرغبة في تحقيق الأهداف وإكمال المهام. ويعرف الطموح المهني بأنه الاهتمام والرغبة في قيادة وتدريب أو إدارة الآخرين، والاستعداد لتلقي التعليم والتدريب من أجل التطوير والتقدم في الحياة المهنية للفرد، بالإضافة إلى الرغبة في الاعتراف وتحقيق الأهداف كتحمل المسؤولية وتحسين المكانة المهنية (Gregor & O'Brien، 2016). بينما عرف بيترز وآخرون (Peters et al.2013) الطموح المهني بأنه مدى رغبة الأفراد في الترقية والتقدير، وإعطاء الأولوية لأهداف حياتهم المهنية، واستعدادهم لتقديم التضحيات من أجل حياتهم المهنية.

وتتعدد مظاهر مستوى الطموح؛ حيث يشمل الجانب المعرفي مفهوم الذات وفكرة الفرد عن ذاته، ويشمل الجانب الوجداني، مشاعر الشخص ورضاه في أداء عمل معين، أما الجانب السلوكي، فيتضمن المجهود الذي يبذله الفرد لتحقيق أهدافه، تتكامل هذه المظاهر معا ويسيران في اتجاه واحد مما يحقق قدراً كبيراً من تكامل الشخصية واتزانها (Meeussen & Van 2018). (Laar،).

ومستوى الطموح المهني يوفر للأفراد دافعا قويا وحافزا مهما من أجل الوصول إلى أهدافهم وتحقيق ذواتهم، ويجب على الفرد أن يعرف طاقاته وإمكاناته ويتصرف على نحو واقعي لتحقيق النجاح وتجنب الفشل، فالنجاح يعد من أقوى الدوافع كهدف يؤدي إلى رفع مستوى الطموح، في حين أن الفشل يؤدي إلى الإحباط المتكرر (اليوسف، المعيمعة، 2021). وعادة ما يتأثر مستوى الطموح بنوعين من العوامل؛ وهي، عوامل ذاتية شخصية (كالذكاء، والتحصيل، والقيم، والاهتمامات، والتجارب السابقة)، وعوامل بيئية اجتماعية (كالتنشئة الأسرية، وأساليب المعاملة الوالدية، وضغط الأقران، والمستوى الاقتصادي للأسرة، والمنافسة والتماسك الجماعي (Subramanin، 2015).

ويشير نيميك وآخرون (Niemic et al.، 2009) إلى أنه يمكن تصنيف طموح الأفراد إلى فئتين رئيسيتين؛ حيث وجدوا أن هناك فئة تشمل المال والشهرة وصورة الذات، وقد تم وصفها بالعامل الخارجي، بينما وجدوا أن هناك فئة أخرى تشمل النمو الشخصي والعلاقات الوثيقة والمشاركة المجتمعية والصحة البدنية، وقد تم وصفها بالعامل الجوهري، ويطلق على العامل الجوهري هذا الاسم؛ لأن أهدافه تعبر عن ميل تنموي جوهري لدى البشر، حيث تؤدي إلى تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية للاستقلالية والكفاءة والانتماء، بينما يتم وصف العامل الخارجي بأنه خارجي لأن أهدافه غالباً ما تُتبع كوسيلة لتحقيق بعض النتائج المستقلة ولا ترتبط بشكل مباشر بإشباع الاحتياجات النفسية الأساسية.

يتميز الفرد ذو مستوى الطموح المرتفع بعدد من السمات والخصائص التي تجعل منه فرداً متميزاً عن غيره فالشخص الطموح؛ لا يقتنع بالقليل ولا يرضى بمستواه الحالي، ويعمل دائماً على النهوض به، ويحاول أن يصل لمستوى أبعد من مستواه الحالي، ولا يخشى المنافسة أو الفشل، ولا يؤمن بالحظ فنظرته للحياة نظرة تفاؤلية، ولديه القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على ذاته في إنجاز المهام وفق خطط معينة وأهداف دقيقة، فهو شخص مغامر يتحمل المخاطر والأهوال، ولا يغضب من تأخر نتائج أعماله، فدافع الإنجاز لدى الشخص الطموح بالغالب مرتفع (رزق، 2020).

النظريات التي تفسر الطموح المهني

-نظرية المجال لكيرت ليفين Keart Levin

تعدُّ أول نظرية تفسر مستوى الطموح وتتعامل معه بشكل مباشر، حيث يرى ليفين أن هدف الفرد ومستوى طموحه قد يشكلان الدافع الرئيس للقيام بالعمل (عبد الله، 2021). واتضح أن المعنى الإجرائي لمستوى الطموح يعتمد على طبيعة المهمة، واعتباره مستوى الأداء المستقبلي في المهام المألوفة التي يختبرها الفرد، وحدد ليفين عوامل عدة تعتبر قوى دافعة وتؤثر في مستوى الطموح؛ أولاً: **الخبرة السابقة**؛ تحديد المستوى المتوقع يعتمد على الخبرة السابقة أو عدمها، إذا لم يكن هناك معرفة مسبقة فإن الاحتمالات لا تحدد، ثانياً: **الهدف من النشاط**، إذا تم تحديد النشاط بمستوى عالٍ فمن غير المرجح أن يتم الوصول إلى أعلى مستوى الأداء، ولكن يحدث العكس إذا لم يتم تحديد الهدف مسبقاً، ثالثاً: **مستوى الفريق**، يتأثر مستوى طموح الفرد بمستوى الفريق، وفي كثير من الأحيان يتوافق طموح الفرد مع طموح الفريق، رابعاً: **الواقعية**، إذا كان الفرد واقعياً فإن توقعاته تتناسب مع أدائه المستقبلي (Almomani & Theeb، 2016).

-نظرية أدلر

يعدُّ أدلر من رواد المدرسة التحليلية الحديثة، ينظر إلى الإنسان بوصفه كائنًا اجتماعيًا تحركه الحوافز الاجتماعية وأهدافه الحياتية، ولديه القدرة على التخطيط لأعماله وتوجيهها، حيث يؤمن أدلر بأن الفرد يكافح للوصول إلى التفوق والتميز وذلك تعويضاً عن مشاعر النقص، وارتأى أدلر أن كفاح الفرد للوصول إلى الكمال والتعامل مع مشاعر النقص أخذ شكل البحث عن الإتقان، وهذه الظاهرة السلوكية تنبع من داخل الإنسان وعمق وجوده، حيث أضاف أدلر فهماً مبتكراً حول الذات المثلى وهو الهدف النهائي المتمثل في السعي للكمال، ويعدُّ هذا الهدف النبيل منصة لتطوير المجتمع الإنساني، وبفضل التركيز على أهمية العلاقات الاجتماعية وأهمية الحاضر بدلاً من تركيزه على الماضي، يسلط أدلر الضوء على أهمية بناء علاقات قوية في المجتمع وتحقيق التطور والتقدم وتحسين الذات والمجتمع بشكل أفضل (كوري، 2011).

-نظرية القيمة الذاتية للهدف

أساس هذه النظرية يركز على القيم المتوقعة لإختيار الإنجاز، ويعكس اختيار الأفراد للمهام التي يقومون بها تأثير قيمهم، حيث يتفاعلون مع الوظائف التي تحمل قيمةً تعتبر مهمة بالنسبة لهم، يظهر هذا بوضوح في سلوك الموظفين الذين يمارسون مهناً تمثل لهم قيمة شخصية، والتي يعتقدون أنهم سيحققون فيها النجاح (Gregor & O'Brien 2015). فقيمة الهدف الذاتية يتقرر بناء على احتمالات النجاح وال فشل المتوقعة، والفرد يضع توقعاته بحدود قدراته، حيث تقوم هذه النظرية على ثلاث حقائق؛ وهي: ميل الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبياً، أيضاً يميلون لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة، كما أن هناك فرقا بين الناس فيما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم للبحث عن النجاح وتجنب الفشل (الكنج، 2022).

يعتمد تأثير عمل المرأة على مجموعة من العوامل البيئية والنفسية والاجتماعية، حيث يسهم بشكل جزئي في تشكيل طموحها المهني، ويؤثر في مجموعة واسعة من السلوكيات المهنية ونتائج العمل (Jones، et al.، 2017) فتواجه هؤلاء النساء العائلات اللاتي يتابعن التعليم العالي العديد من الضغوطات وقد يعانين من ضائقة نفسية عندما يسعين إلى التوفيق بين تطعاتهن المهنية وأسرهن وقيمهن الثقافية (Flores & O'Brien، 2002) ومن أهمها الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة في بيئة اجتماعية وثقافية محددة (Misra 2016).

الضغوط المهنية

تتفاوت الضغوط في شدتها، نوعها، وحدتها من فرد إلى آخر، وتتزايد مع تزايد وتيرة التقدم والمنافسة، وتعتبر ضغوط العمل جزءاً رئيسياً وله تأثير في حياة الفرد اليومية حتى أصبحت سمة مميزة للعصر الحالي، ويعود اهتمام العديد من الدراسات بدراسة الضغوط؛ وذلك للتبعات والتكاليف العالية التي تسببها للفرد والمجتمع على حد سواء، وتنشأ هذه التكاليف من العلاقة الوثيقة بين الضغوط والعديد من الاضطرابات النفسية، والأمراض الجسدية، ومن هنا انطلق العديد من المؤسسات بإعطاء أهمية خاصة لضغوط العمل وذلك بوصفها ظاهرة عامة لا يمكن تجاهلها، لما لها من تأثير في جميع المؤسسات الإنتاجية والخدمية، ولما تحققة من استفادة كبيرة بوصفها مؤشراً لتفسير سلوك الأفراد سلبيًا أو إيجابيًا (بدير، 2021).

وخروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحالي أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، بالانطلاق من أن المرأة نصف المجتمع، حيث إنها تحتل مكانة مهمة داخل الأسرة وخارجها، ولا يقتصر الأمر على ذلك بل كان لحركة التغيرات الكبيرة على مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، والثقافية دور في خروج المرأة إلى العمل، مما أدى ذلك إلى أحداث تغييرات في البنية الاجتماعية للأسرة، فمشاركة المرأة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات كثف من مسؤولياتها وزاد من حجم ضغوط العمل لديها (حاج وبن عبو، 2020). تتحمل المرأة العديد من الأعباء النفسية والجسدية نتيجة لعملها خارج المنزل، ويعود ذلك إلى ازدواجية مسؤوليتها داخل وخارج العمل، مما يقود ذلك إلى مواجهتها ضغوط عمل من مستويات مختلفة (قيراط و عبد الحميد، 2016).

إن استجابة الفرد على المؤثرات الضاغطة تجعله تحت حالة تهديد فتنتابه حالات من القلق، الإحباط والغضب تعبيراً عن حالة الضغط التي يعاني منها، وهناك فروقات فردية في الاستجابة، فما يُشكل عامل ضغط لدى فرد قد لا يُشكل ضغطاً لدى فرد آخر (الغافري والخواجة، 2018).

فعدم التوازن بين متطلبات العمل وقدرات الشخص في مجابتهها تحدث اضطراباً داخلياً، يوظف الفرد خلاله عدة ميكانيزمات دفاعية للخروج من المأزق، ويرجع مفهوم الضغوط إلى كلمة يونانية تعني المتاعب والشعور بالانزعاج (Balkan&Serin، 2014). فيرى (Beehr&Newman، 1978) الضغط المهني بأنه موقف مرتبط بعوامل مهنية تتفاعل فيما بينها وبين العمال بشكل متغير تزيد أو تنقص من ظروف العمل الفسيولوجية والسيكولوجية بوجه يختلف عن الوضع الطبيعي، والتي تجبر الفرد على العمل من أجل تفاديها. أما كرازاك (Karasak، 1979) فقد عرف الضغط على أنه إنهاك بدني وذهني ناتج عن العبء النفسي للعمل مع ضيق أو انعدام الحرية في اتخاذ القرار وغياب أو تدني الدعم الاجتماعي. وعرفته (Seley، 1938) بأنه استجابة جسدية غير محددة لمتطلبات المحيط جعلته يميز بين نوعين من آثار الضغط على الفرد الإيجابية والسلبية وتتكون هذه الاستجابة من ردود فعل الفرد.

فالضغط عبارة عن تفاعل ديناميكي بين عامل خارجي يواجه الفرد في زمان ومكان معينين، فيستخدم دفاعاته الذهنية والبدنية في مواجهته، فيصبح معرضاً لمخاطر جسدية تبعا لحالة بنيته النفسية، وللسياق الجسدي والاجتماعي (Bee & Bjorklund، 2004). ويرى لأزورس (Lazarus 1993) بأن الضغط هو الحالة التي تحدث للكائن الحي عندما تكون هناك مطالب تفوق أو تتجاوز قدرة الشخص على تحملها ومواجهتها.

هناك عدة نظريات حاولت تقديم تفسير للضغط المهني لدى الفرد العامل، ومن أبرزها:

-نظرية كرازاك Karasak في تفسير ضغط العمل

يحتل هذا النموذج مكانة مهمة في مجال الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية، لإمكانية تطبيقها على العديد من مناصب العمل، فأشار كرازاك إلى الضغط المهني بأنه حالة من عدم التوازن بين الحمل السيكولوجي لعمل ما، ودرجة حرية التحكم فيه من طرف الفرد، فعدم التوازن بين متطلبات العمل وقدرات الشخص في مجابهتها تحدث اضطراباً داخلياً يوظف الفرد خلاله عدة ميكانيزمات دفاعية للخروج من المأزق، ويرى كرازاك أن زيادة حمل العمل مع ضيق مساحة اتخاذ القرار يجعل العمل مجهداً، فيقوم في تفسيره للضغط المهني على عنصرين أساسيين، هما: الحرية في اتخاذ القرار (درجة المراقبة والاستقلالية في القرار)، ومتطلبات العمل (المتطلبات المعرفية والنفسية والعقلية)، فمنطلق نموذج كرازاك في أن المستوى المرتفع للحرية في اتخاذ القرار، أو المراقبة تجعل من التأثيرات السلبية لمتطلبات المحيط المهني لا تؤثر بدرجة كبيرة في صحة الفرد، وارتفاع مستوى الضغط مرتبط بالطلبات المرتفعة للعمل مع المستوى الضعيف للحرية في اتخاذ القرار، ثم قام كرازاك Karasak بإضافة عنصر الدعم الاجتماعي للنموذج لتقيس إمكانية اعتماد الفرد على رفاق العمل والمؤوسين في مجابهة الحمل السيكولوجي (Karasak، 1979).

-نظرية سيلبي Selye

قدم هانز سيلبي (Hans Selye) نظريته عام (1938) لتفسير ضغوط العمل لشرح كيفية تأثير التوتر وضغوط الحياة على الصحة العامة للفرد، وتنطلق هذه النظرية من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل، وإنما هو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس استجابة للبيئة الضاغطة، إنَّ للطريقة التي يتعامل بها الجسم مع التحديات والضغوط المحيطة به دوراً في رد الفعل التنظيمي، تمثل نظرية سيلبي حول رد الفعل التنظيمي في ثلاث مراحل رئيسية؛ المرحلة الأولى: الصدمة، تتضمن استجابة فورية للتحدي أو الضغط، حيث يعمل الجسم على محاولة التكيف الفوري، المرحلة الثانية: المقاومة، إذا استمرت التحديات يحدث تكيفاً أكثر دقة للمواجهة المستمرة للضغط ويتم تنشيط نظام المقاومة للتأقلم مع الظروف، المرحلة الثالثة: الإرهاق، عند استمرار الضغط لفترة طويلة ويمكن أن يحدث الإرهاق حيث ينخرط الجسم في مستويات عالية من الاستجابة، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى انهيار الأنظمة البيولوجية (Selye 1938).

-نظرية النفس المعرفي للضغط Psycho-cognitive Model Stress

يرى لأزورس (Lazarus، 1993) أن الضغط يعدُّ تفاعلاً للفرد مع محيطه، حيث يقوم الفرد بتقييم موقفه باستخدام قدراته الشخصية، ويتم تحديد طبيعة الضغط بناءً على إدراكه للموقف، ويشدد لأزورس على أن الأفراد لا يستجيبون للمواقف بطريقة واحدة، وهذا الواقع أدى إلى توجيه الاهتمام نحو العوامل الفردية والخصائص الشخصية التي تحدد مدى قدرة الفرد على التصدي للمواقف بفعالية أو التسليم أمام الضغوط المهنية، كما يرى لأزورس أن الضغط يحدث على ثلاث مراحل رئيسية في التقييم النفس معرفي للموقف المجهد؛ التقييم الأولي، فمن خلاله يحدد ويتعرف على الموقف المسبب للضغط، والتقييم الثانوي، وهو تقييم الطرق والإستراتيجيات الممكنة للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف، ومن ثم إعادة التقييم، يتضمن إعادة التقييم بناءً على التغذية الراجعة والحديث الذاتي لمواجهة التحديات المتغيرة والتحسين المستمر.

ويسبب الضغط أضراراً على الصحة البدنية والعقلية، حيث يقلل من وظائف المناعة ويؤدي إلى مشكلات جسدية ونفسية؛ كالاكتئاب، والتعب، والصداع، والتوتر، والأرق، وآلام المعدة، واضطرابات في الأكل، وأمراض القلق، وبينت دراسات حديثة أن الضغط يسهم في حدوث 5% من جميع الأمراض، وأن ثلثي زيارات الأطباء كانت بسبب الأمراض المرتبطة بالضغط (Wang et al. 2014).

مشكلة الدراسة

تعد فئة النساء العاملات من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط النفسية بشكل عام، والضغوط المهنية بشكل خاص، فمن الضروري أن يمتلكن مهارات وقدرات خاصة تمكنهن من مواجهة الصراع الناشئ، والالتزام بالتوجيه الذاتي والمعرفي، واتخاذ القرار الموضوعي، وأن يتمتعن ببعض الخصائص والسمات الشخصية التي تؤهلن لمواجهة الضغط المهني (علي، إكثار، 2019). وتقترب نسبة النساء في القوى العاملة من نسبة الرجال في الكثير من البلدان، وبسبب التقسيم غير المتكافئ للعمل في المنزل فإن النساء المتزوجات اللواتي يعملن بدوام كامل يتحملن عبء إجمالي أكبر مما يتحمله الرجل (Lundberg & Frankenhaeuser 1999) ومن هنا جاء دافع الباحثة لمشكلة الدراسة من خلال القراءة والاطلاع على ما توافر من دراسات وإطار نظري حول النساء العاملات، وفي إطار سعي الجامعات إلى تحقيق الجودة التعليمية والارتقاء بمخرجاتها وباعتبار نجاح الجامعة في الوصول إلى أهدافها وتحقيق رسالتها وما تطمح إليه، يعتمد بدرجة كبيرة على أفراد أكفاء قادرين على إنجاز واجباتهم ومهامهم بدرجة عالية من الأصالة، ولعل الكثير من إنجازات ومهام العاملين الإداريين والأكاديميين بالجامعات تعود إلى توافر القدر المناسب من مستوى الطموح المهني لديهم وتعزيز وتطوير الشعور بالتقدم الشخصي، لما له من دور مهم في حياة الإنسان، فعلى أساسه يتحدد مستقبله وآماله، ومناسبتة لقدراته وإمكاناته (الرفوع، 2015). ولذلك قد تتخذ النساء خيارات واعية لتجنب المواقف المهنية التي يشعرون أنها ستجعلهم يتنازلون عن حياتهم الشخصية ومسؤولياتهم العائلية (Beaupre 2019). كما تم العثور على سمات شخصية معينة تتنبأ بالتوجه المهني والاختيار، وخاصة المستويات العالية من احترام الذات والفعالية، والتي قد تساعد المرأة في اتخاذ خيارات مهنية مستقلة والاستمرار عند مواجهة الضغوط المهنية، حيث ثبت أن الطموح المهني مرتبط بعمليات اتخاذ القرارات المهنية المهمة مثل الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار الوظيفي، والكفاءة الذاتية المهنية (Fasslinger 1990) وذلك إيماناً بضرورة دعم النساء العاملات في الجامعة لمواجهة الضغط المهني، فضلاً عن معرفة مستوى الطموح لديهن من خلال معرفة أثر الطموح المهني في الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في الجامعة، وبذلك حاولت الدراسة الحالية أن تجيب عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الطموح المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك؟
2. ما مستوى الضغط المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك؟
3. ما القدرة التنبؤية لمتغيرات (الطموح المهني، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية) بالضغوط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك؟

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من جانبين الأول نظري والثاني تطبيقي، فمن حيث الأهمية النظرية حاولت الدراسة توفير معلومات مرتبطة بمستوى الطموح المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك ومستوى الضغوط المهنية، وكذلك الكشف عن مستوى الطموح المهني المرتبط بالضغط المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك، والعوامل المرتبطة والمؤثرة بهما، والفروق الدالة بين هذه المتغيرات.

أما من حيث الأهمية التطبيقية، فإن الدراسة من المتوقع أن تفتح الباب أما بحوث مستقبلية وتظهر أهمية الدراسة أيضا بالفائدة التي تعود على الجهات المختصة في الجامعة للتعرف على مستوى الطموح المهني لدى النساء العاملات والمساعدة في وضع برامج إرشادية وخطط علاجية تقوم على خفض الضغوطات المهنية، التي تسبب في العديد من الاضطرابات المهنية للمرأة العاملة.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية

الطموح المهني: يمثل مدى رغبة المرأة في تحقيق المناصب القيادية والإستمرار في التعليم المستمر خلال مسار حياتها المهنية، ويفهم الطموح المهني بشكل أفضل كهيكلي ثلاثي الأبعاد، حيث يشمل تطلعات الإنجاز والرغبة في القيادة والرغبة في التعلم والتطوير المستمر (Kim et al. 2016). وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المستجيب على مقياس الطموح المهني الذي سيستخدم في الدراسة الحالية.

الضغط المهني: حالة من الإنهاك البدني والذهني ناتج عن العبء النفسي للعمل مع ضيق أو انعدام الحرية في اتخاذ القرار وغياب أو تدني الدعم الاجتماعي (Karasak، 1979). وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المستجيب على مقياس الضغط المهني الذي سيستخدم في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة ومحدداتها

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** حيث اقتصرت الدراسة على عينة من النساء العاملات في جامعة اليرموك في محافظة إربد للعام 2023/2024م.
- **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة على عينة من النساء العاملات اللواتي تواجدن في جامعة اليرموك خلال فترة تطبيق الدراسة، والواقعة بين 2023/8/16 إلى 2023/10/14 فقط.
- **الحدود المكانية:** حيث اقتصرت الدراسة على عينة من النساء العاملات اللواتي يعملن كموظفات أكاديميات وإداريات في جامعة اليرموك في محافظة إربد.

محددات الدراسة

لقد اقتصرت على أدوات الدراسة ومؤشرات صدقهما وثباتهما، وعلى منهجية الدراسة، وصدق الاستجابة لدى أفراد العينة على المقاييس.

الدراسات السابقة

أجرى مكي (2013) دراسة تهدف إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية ومستوى الطموح المهني لدى الأكاديميين في جامعة بغداد، والكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية ودرجة الطموح لديهم. تكونت عينة الدراسة من (180) موظفاً وموظفة، حيث بلغ عدد الأكاديميين (99)، وبلغ عدد الأكاديميات (81) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الطموح، باتباع المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى الأكاديميين والأكاديميات جاء متوسط في حين جاء مستوى الطموح لدى الأكاديميين والأكاديميات مرتفعاً، كما أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية عالية دالة إحصائياً بين مقياس الضغوط المهنية ومقياس الطموح المهني.

وفي دراسة أجراها تاكيشي (Takeishi 2016) هدفت إلى التعرف على أثر تنفيذ المعايير على مستوى الشركات في معايير لدعم الطموح المهني للمرأة ومعايير لدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية لدى موظفي الشركات اليابانية في اليابان. حيث تكونت عينة الدراسة من (3591) موظفاً حيث بلغ عدد الإناث (1461) وعدد الذكور (2130) واقتصرت العينة على الموظفين الذين قتل أعمارهم عن 40 والذين أكملوا التعليم الجامعي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تنفيذ الشركات للمعايير؛ معايير لدعم الطموح المهني للمرأة، ومعايير لدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية. أظهرت نتائج الدراسة أن ليس للمعايير التي تنفذها الشركات لدعم الطموح المهني للمرأة والمعايير الرامية لدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية تأثير كبير على طموح المرأة للترقية في نموذج التحليل الذي يتضمن متغيرات الوعي/إدراك الموظفين، كما تشير النتائج أن إجراءات الشركة لدعم الطموح المهني للمرأة قد يكون لها تأثير على أداء المشرفين.

قامت البارودي وآخرون (El Baroudi et al. 2017) بدراسة الدور الوسيط للأجور في العلاقة بين طموح الموظف وسلوكه تحمل المسؤولية، وتأثيراته اللاحقة في الرضا الوظيفي للموظف في جامعة عامة كبيرة في هولندا. حيث تكونت عينة الدراسة من (158) موظفاً، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون مقياس الطموح في العمل، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس تحمل المسؤولية. وأظهرت نتائج الدراسة أن تحمل المسؤولية يتوسط العلاقة الإيجابية بين طموح الموظف والرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج أيضاً أن الأجور تخفف بشكل إيجابي من هذه الوساطة، بحيث تصبح العلاقة بين طموح الموظف وسلوكه تحمل المسؤولية أقوى عندما يتلقى الطموحون زيادة في الأجور، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

وهدفنا دراسة الشمايلة (2017) إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في محافظة الكرك، والكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية ودرجة الطموح ودافعية الإنجاز لديهن. تكونت عينة الدراسة من (301) موظفة عاملة في القطاع الصحي في محافظة الكرك تم اختيارهن بالطريقة العشوائية التطبيقية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية ومقياس الطموح المهني، ومقياس دافعية الإنجاز باتباع المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي جاء مرتفعاً، كما أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية وكل من مستوى الطموح ودافعية الإنجاز.

وقام دراغو ومزيان (2018) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي "أحمد زبانه" بغليزان. تكونت عينة الدراسة من (45) أستاذاً

وأستاذة من أساتذة لديهم تخصصات مختلفة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الضغط المهني لقياس مستواه ما بين الأساتذة المدرسين والأساتذة الإداريين. أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة المدرسين متوسط، بينما مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة الإداريين مرتفع. وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق بين الأساتذة تعزى لمتغير السن، بينما لم توجد فروق بين الأساتذة تعزى لمتغير الجنس.

وقام كانغ وكور (Kang & Kaur 2020) بدراسة تأثير الدعم الوظيفي في مجالات العمل وغير العمل على الطموح المهني للمرأة للتقدم في الحياة المهنية لدى النساء العاملات في بنوك القطاع الخاص وشركات التأمين في ولاية بنجاب في الهند. حيث تكونت عينة الدراسة من (438) موظفة من النساء العاملات في بنوك القطاع الخاص وشركات التأمين في الهند فقد تتراوح أعمارهن بين 26 سنة إلى 42 سنة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون مقياس الدعم التنظيمي المتصور للتطوير الوظيفي، ومقياس الطموح المهني. وأظهرت نتائج الدراسة أن الدعم الأسري/الزواجي في غير مجال العمل والدعم الإشرافي والتنظيمي في مجال العمل يتنبأ بشكل كبير بالطموح المهني للمرأة العاملة، كما أظهرت النتائج أيضاً أن الأجور تخفف بشكل إيجابي من هذه الوساطة، بحيث تصبح العلاقة بين طموح الموظف وسلوكه تحمل المسؤولية أقوى عندما يتلقى الطموحون زيادة في الأجور، مما يؤدي زيادة في الرضا الوظيفي.

وأجرى بوي وآخرون (Bui et al. 2021) دراسة هدفت إلى تطوير واختبار نموذج نظري يبحث في كيفية تأثير الطموح المهني على أنواع مختلفة من سلوك أداء الموظفين الأكاديميين في جامعة فيتنام وكيف يمكن للتطور الإيديولوجي في العمل أن يؤثر في هذا النموذج بشكل خاص. حيث تكونت عينة الدراسة من (991) موظفاً في جامعة كبيرة في فيتنام. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياسين هما مقياس لقياس الطموح الوظيفي، ومقياس سلوك الدور. أظهرت نتائج الدراسة إلى أن السلوك داخل الدور له دور وسيط مهم في تأثير الطموح المهني على السلوك الخارجي وأن هذا التأثير أقوى بين مجموعة الموظفين الذين شاركوا في الدورات المتقدمة، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين الطموح الوظيفي وسلوك أداء الموظف وتوسع المعرفة لتأثير التطور الإيديولوجي في العمل.

وأجرى سارونا وجوثي (Sarana & Jothi, 2021) دراسة تهدف إلى تقييم مستوى الضغط المهني لدى أكاديميات الكليات من كلية العلوم والفنون في جامعة تريشي في الهند. تكونت عينة الدراسة من (190) معلمة جامعية من كليات العلوم والفنون في مدينة تريشي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الضغط المهني لتقييم الضغط في مجتمع البحث. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغط العام معتدل لدى معلمات الجامعات ويكون أكثر في معلمي علوم الانضباط منه في تخصص معلمي الفنون.

وهدف دراسة سعد (2022) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وأبعادهما وقلق المستقبل وأبعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية بمحافظة أسيوط. تكونت عينة الدراسة من (220) امرأة عاملة في عدد من المؤسسات الصناعية بمحافظة أسيوط تراوحت أعمارهن بين (19-59). ولتحقيق أهداف الدراسة طبق عليهن مقياس الضغوط المهنية، ومقياس قلق المستقبل بإتباع المنهج الوصفي الارتباطي. أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية وأبعاده وقلق المستقبل وأبعاده.

كما قامت بن محجوب (2023) بدراسة هدفت إلى محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة ومستوى الطموح لدى المرأة العاملة، والوقوف على أن المرأة العاملة تتمتع بمستوى طموح

عال تستطيع تحقيق جودة في حياتها. تكونت عينة الدراسة من (80) امرأة عاملة بولاية المدية في الجزائر. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس جودة الحياة، ومقياس الطموح لكاميليا عبد الفتاح باتباع المنهج الوصفي التحليلي. أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة ومستوى الطموح لدى المرأة العاملة في ظل التغيير الاجتماعي الحاضر، كما أظهرت النتائج عن وجود مستوى مرتفع من الطموح لدى المرأة العاملة.

يتضح من عرض نتائج الدراسات السابقة أن هناك دراسات اهتمت بمعرفة تأثير الدعم الوظيفي في الطموح المهني للنساء العاملات كما في دراسة كانغ وكور (Kang & Kaur 2020)، حيث أشارت أن الدعم الأسري والدعم الإشرافي يتنبأ بشكل كبير بالطموح المهني للمرأة العاملة، كما أظهرت أن النساء الطموحات عندما يتلقن الأجور تزداد لديهن القدرة على تحمل المسؤولية؛ مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وهذا يتفق مع دراسة البارودي وآخرون (El Baroudi 2017 et al.)، وأشارت دراسة بوي وآخرون (Bui et al. 2021) أن السلوك داخل الدور له دور وسيط مهم في تأثير الطموح المهني على السلوك الخارجي بين مجموعة من أداء الموظفين الأكاديميين في الجامعة. بينما في دراسة تاكيشي (Takeishi 2016) لم تظهر تأثير دعم التوازن بين العمل والأسرة على الطموح المهني للمرأة، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بن محبوب (2023) التي أشارت عن وجود مستويات مرتفعة من الطموح المهني لدى المرأة العاملة. كما أظهرت نتائج دراسة سارونا وجوثي (Sarona & Jothi, 2021) أن مستوى الضغط المهني كان معتدلاً لدى النساء العاملات في الجامعات وهذا يتفق مع نتائج الدراسة الحالية، أما في دراسة دراغو ومزيان (2018) فقد تبين نتائج الدراسة إلى أن مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة المدرسين كانت بدرجة متوسطة، بينما مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة الإداريين مرتفع نظراً لاختلاف طبيعة المهام بينهما، وهذا يختلف مع نتائج دراسة الشمايلة (2017) التي أظهرت وجود مستويات عالية من الضغط المهني لدى النساء العاملات، كما بينت دراسة سعد (2022) عن وجود مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة لتعرضها المستمر لكثير من التأثيرات في بيئة العمل وتعدد الأدوار، وأخيراً تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة مكي (2013) التي أشارت إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى الأكاديميين والأكاديميات جاء متوسط، في حين جاء مستوى الطموح لدى الأكاديميين والأكاديميات مرتفعاً.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي للكشف عن الإسهام النسبي للطموح المهني في الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك؛ وذلك لملاءمته لطبيعة وأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في جامعة اليرموك، والبالغ عددهن (890) عاملة، خلال الفصل الأول من العام الجامعي 2024/2023، حسب إحصائيات دائرة شؤون الموظفين في الجامعة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (272) عاملة من النساء العاملات من الهيئة التدريسية والإدارية والفنية في جامعة اليرموك خلال الفصل الأول من العام الجامعي 2024/2023، تم اختيارهن بالطريقة

المتيسرة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (طبيعة العمل، والحالة الاجتماعية).

جدول (1): توزيع أفراد الدراسة تبعاً لمتغيري (طبيعة العمل، والحالة الاجتماعية).

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
طبيعة العمل	عضو هيئة تدريس	65	23.90
	إدارية	207	76.10
الحالة الاجتماعية	عزباء	34	12.50
	منزوجة	216	79.40
	مطلقة	12	4.40
	أرملة	10	3.70
المجموع		272	%100

*بالنسبة لمتغيري العمر وسنوات الخبرة، فقد تم التعامل معها كمتغيرات متصلّة عند استخدامها كمتنبئات في تحليل الانحدار المتعدد، لذلك لم تدخل ضمن جدول توزيع أفراد العينة.

أداتا الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الأدوات الآتية:

أولاً: مقياس الطموح المهني

للكشف عن مستوى الطموح المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك، استخدمت الباحثة مقياس الطموح المهني الذي طوّره كيم واوبرين وكيم (Kim)، O'Brien & Kim، (2016) بعد ترجمته الى اللغة العربية، ومن اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية للتأكد من سلامة اللغة والمعنى، وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (24) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: تطلعات الإنجاز، تطلعات القيادة، التطلعات التربوية.

دلالات صدق وثبات المقياس بصورته الأصلية

قام كيم واوبرين وكيم (Kim)، O'Brien & Kim، (2016) بالتحقق من دلالات صدق المقياس، من خلال إجراء التحليل العاملي التوكيدي الذي أظهر تكون المقياس من ثلاثة عوامل، حيث تراوحت قيم تشبعات الفقرات على العوامل التابعة لها بين (0.42-0.87). كما قام كيم واوبرين وكيم (Kim O'Brien & Kim 2016) بالتحقق من دلالات ثبات المقياس من خلال حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي للمقياس بطريقة كرونباخ الفاء، والذي تراوحت قيمه بين (0.82-0.90) للأبعاد الفرعية للمقياس.

دلالات صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية

دلالات الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس؛ من خلال عرضه بصورته الأولية المترجمة الى اللغة العربية، على مجموعة محكّمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم العاملين في الجامعات الأردنية، بلغ عددهم (10) محكّمين، بهدف إبداء آرائهم حول دقة الترجمة وصحة محتوى المقياس، ومدى مناسبه للعينة المستهدفة في

الدراسة من حيث: درجة قياس الفقرة للبعد، وضوح الصياغة اللغوية لل فقرات، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً من الفقرات والأبعاد. وفي ضوء ملاحظات المحكمين أجريت التعديلات المقترحة على فقرات المقياس، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات وحذف (3) فقرات من المقياس. وكان المعيار الذي تم اعتماده في قبول أو استبعاد الفقرات، هو حصول الفقرات على إجماع المحكمين وبنسبة (80%)، وبذلك أصبح المقياس بعد التحكيم يتكون المقياس من (21) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: تطلعات الإنجاز وتقيسه الفقرات (1-7)، تطلعات القيادة وتقيسه الفقرات (8-14)، التطلعات المستقبلية وتقيسه الفقرات (15-21).

مؤشرات صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء؛ من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) عاملة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالدرجة على البعد الذي تتبع له والدرجة الكلية على المقياس من جهة أخرى، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (2): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الطموح المهني من جهة وبين الدرجة الكلية للمقياس والبعد الذي تتبع له من جهة أخرى.

الرقم	الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:	
	الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد
1	0.54	0.59	8	0.53	0.60	15	0.56	0.47
2	0.72	0.79	9	0.58	0.73	16	0.65	0.60
3	0.69	0.75	10	0.68	0.80	17	0.62	0.53
4	0.61	0.73	11	0.57	0.74	18	0.75	0.71
5	0.69	0.79	12	0.52	0.66	19	0.76	0.65
6	0.53	0.71	13	0.62	0.67	20	0.78	0.54
7	0.67	0.72	14	0.58	0.71	21	0.77	0.70

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط فقرات المقياس قد تراوحت بين (0.56-0.80) مع أبعادها، وبين (0.47-0.72) مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط أعلى من (0.20)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب معيار عودة (2010)، الذي يشير إلى الاحتفاظ بالفقرة التي يزيد ارتباطها مع البعد والدرجة الكلية للمقياس عن (0.20)؛ وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وأصبح المقياس بصورته النهائية يتألف من (21) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد كما حسبت قيم معاملات الارتباط البينية (Inter-Correlation) لأبعاد الطموح المهني، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الطموح المهني مع المقياس ككل، ومعاملات الارتباط البينية للأبعاد.

المتغير	تطلعات الإنجاز	تطلعات القيادة	التطلعات المستقبلية
تطلعات القيادة	0.66		
التطلعات المستقبلية	0.69	0.61	
الطموح المهني (ككل)	0.86	0.90	0.87

يتضح من الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط البينية بين أبعاد الطموح المهني قد تراوحت بين (0.61-0.69)، وتراوحت بين (0.86-0.90) مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميعها ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ثبات مقياس الطموح المهني

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الطموح المهني وأبعاده؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والبالغ عددها (30) عاملة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، كما تم التحقق من ثبات إعادة للمقياس؛ من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، بفارق زمني مقداره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، كما هو مبين في الجدول (4).

جدول (4): قيم معاملات ثبات إعادة وثبات الاتساق الداخلي لمقياس الطموح المهني وأبعاده.

المقياس وأبعاده	ثبات إعادة	ثبات الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
تطلعات الإنجاز	0.83	0.80	7
تطلعات القيادة	0.79	0.77	7
التطلعات المستقبلية	0.80	0.78	7
المقياس (ككل)	0.86	0.81	21

يتضح من الجدول (4) أن ثبات إعادة للمقياس ككل بلغ (0.86)، وتراوحت قيم ثبات إعادة لأبعاده ما بين (0.79 - 0.83)، وبلغ ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.81)، وتراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاده ما بين (0.77 - 0.80)، وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح مقياس الطموح المهني

تكون مقياس الطموح المهني بصورته النهائية من (21) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، يُستجاب عليها وفق تدرج خماسي يشتمل البدائل التالية: (أوافق بشدة، وتعطى 5 درجات، وأوافق وتعطى 4 درجات، غير متأكد وتعطى 3 درجات، لا أوافق وتعطى درجتين، لا أوافق بشدة وتعطى درجة واحدة)، علماً بأن جميع الفقرات كانت ذات اتجاه موجب؛ وللوصول إلى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم اعتماد التصنيف الآتي: مرتفع جداً (4.21-5.00)، مرتفع (3.41-4.20)، متوسط (2.61-3.40)، منخفض (1.81-2.60)، منخفض جداً (1.00-1.80).

ثانياً: مقياس الضغوط المهنية

للكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك، استخدمت الباحثة مقياس الضغوط المهنية المستخدم في دراسة ليتي وآخرون (Leite 2021) بعد ترجمته الى اللغة العربية، ومن اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية للتأكد من سلامة اللغة والمعنى، وقد تكون المقياس بصورته الأولى من (22) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد، هي: العمل الزائد، تضارب توقعات الدور، الدعم الاجتماعي في العمل، التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

دلالات صدق وثبات المقياس بصورته الأصلية

قام ليتي وآخرون (Leite، 2021) بالتحقق من دلالات صدق المقياس، من خلال إجراء التحليل العامل التوكيدي الذي أظهر تكون المقياس من ثلاثة عوامل، حيث تراوحت قيم تشبعات الفقرات على العوامل التابعة لها بين (0.35-0.90). كما قام ليتي وآخرون (Leite، 2021) بالتحقق من دلالات ثبات المقياس من خلال حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي للمقياس بطريقة كرونباخ الفا، والذي تراوحت قيمه بين (0.70-0.77) للأبعاد الفرعية للمقياس.

دلالات الصدق والثبات للمقياس بصورته الحالية

دلالات الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس؛ من خلال عرضه بصورته الأولى المترجمة الى اللغة العربية، على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم العاملين في الجامعات الأردنية، بلغ عددهم (10) محكمين، بهدف إبداء آرائهم حول دقة الترجمة وصحة محتوى المقياس، ومدى مناسبه للعينة المستهدفة في الدراسة من حيث: درجة قياس الفقرة للبعد، وضوح الصياغة اللغوية للفقرات، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً من الفقرات والأبعاد.

وفي ضوء ملاحظات المحكمين أجريت التعديلات المقترحة على فقرات المقياس، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وتغيير تسمية بُعد (الدعم الاجتماعي في العمل) ليصبح (قلة الدعم الاجتماعي في العمل)، وتغيير تسمية بُعد (التوازن بين العمل والحياة الشخصية) ليصبح (عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية)، وكان المعيار الذي تم اعتماده في قبول أو استبعاد الفقرات، هو حصول الفقرات على إجماع المحكمين وبنسبة (80%)، ليصبح المقياس بعد التحكيم مكون من (22) فقرة موزعة على (4) أبعاد، هي: العمل الزائد وتقيسه الفقرات (1-9)، تضارب توقعات الدور وتقيسه الفقرات (10-14)، قلة الدعم الاجتماعي في العمل وتقيسه الفقرات (15-18)، عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتقيسه الفقرات (19-22).

مؤشرات صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء، من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) عاملة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم معامل ارتباط الفقرة بالبعد وارتباطها بالدرجة الكلية على المقياس، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الضغوط المهنية من جهة وبين الدرجة الكلية للمقياس والأبعاد التي تتبع لها من جهة أخرى.

الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:		الرقم
الكلي	البعد		الكلي	البعد		الكلي	البعد	
0.49	0.61	17	0.50	0.58	9	0.61	0.65	1
0.69	0.76	18	0.59	0.66	10	0.55	0.70	2
0.51	0.57	19	0.59	0.70	11	0.50	0.61	3
0.58	0.71	20	0.57	0.65	12	0.62	0.71	4
0.65	0.73	21	0.51	0.59	13	0.66	0.70	5
0.60	0.66	22	0.57	0.66	14	0.53	0.68	6
			0.58	0.62	15	0.44	0.59	7
			0.59	0.66	16	0.69	0.75	8

يتضح من الجدول (5) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات قد تراوحت بين (0.57-0.76) مع أبعادها، وبين (0.44-0.69) مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط أعلى من (0.20)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب معيار عودة (2010)، الذي يشير إلى الإبقاء على الفقرات التي يزيد معامل ارتباطها مع البعد والدرجة الكلية عن (0.20)، وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وأصبح المقياس بصورته النهائية يتألف من (22) فقرة، موزعة على (4) أبعاد. كما حسبت قيم معاملات الارتباط البينية (Inter-Correlation) لأبعاد الضغوط المهنية، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6): قيم معاملات الارتباط بين الضغوط المهنية مع المقياس ككل، ومعاملات الارتباط البينية للأبعاد.

المتغير	العمل الزائد	تضارب توقعات الدور	قلة الدعم الاجتماعي في العمل	عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية
تضارب توقعات الدور	0.53			
قلة الدعم الاجتماعي في العمل	0.46	0.58		
عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية	0.59	0.53	0.61	
الضغوط المهنية (ككل)	0.87	0.77	0.75	0.82

يتضح من الجدول (6) أن قيم معاملات الارتباط البينية بين أبعاد الضغوط المهنية قد تراوحت بين (0.53-0.61)، وتراوحت بين (0.75-0.87) مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ثبات مقياس الضغوط المهنية

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والبالغ عددها (30) عاملة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، كما تم التحقق من ثبات إعادة للمقياس؛ من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، بفارق زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين

الأول والثاني، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، كما هو مبين في الجدول (7).

جدول (7): قيم معاملات ثبات الإعادة وثبات الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده.

المقياس وأبعاده	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
العمل الزائد	0.84	0.82	9
تضارب توقعات الدور	0.82	0.80	5
قلة الدعم الاجتماعي في العمل	0.80	0.78	4
عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية	0.81	0.79	4
المقياس ككل	0.88	0.85	22

يتضح من الجدول (7) أن ثبات الإعادة للمقياس ككل بلغ (0.88)، وتراوح قيم ثبات الإعادة لأبعاده بين (0.80-0.84)، وبلغ ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.85)، وتراوح قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاده بين (0.78-0.82)، وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح مقياس الضغوط المهنية

تكون مقياس الضغوط المهنية بصورته النهائية من (22) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، يُستجاب عليها وفق تدرج خماسي يشتمل البدائل الآتية: (أوافق بشدة، وتعطى 5 درجات، وأوافق وتعطى 4 درجات، غير متأكد وتعطى 3 درجات، لا أوافق وتعطى درجتين، لا أوافق بشدة وتعطى درجة واحدة)، علماً بأن جميع الفقرات كانت ذات اتجاه موجب؛ وللوصول إلى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم اعتماد التصنيف الآتي: مرتفع جداً (5.00-4.21)، مرتفع (4.20-3.41)، متوسط (3.40-2.61)، منخفض (2.60-1.81)، منخفض جداً (1.80-1.00).

إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بالإجراءات الآتية لتحقيق أهداف الدراسة، وهي:

1. مراجعة الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة من حيث الدراسات ذات الصلة والمقاييس.
2. بناء أدوات الدراسة بصورتها الأولية.
3. التحقق من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة في صورتها الأولية.
4. تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في النساء العاملات في جامعة اليرموك خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2024/2023، وأخذ عينة ممثلة له بالطريقة المتيسرة لتطبيق أدوات الدراسة عليها.
5. إعداد أدوات الدراسة بصورتها النهائية والتحقق من صدقها وثباتها.
6. الحصول على كتاب تسهيل مهمة موجه من كلية التربية إلى رئاسة جامعة اليرموك، ثم كتاب تسهيل مهمة موجه من رئاسة جامعة اليرموك إلى دوائر الجامعة، لغايات الحصول على معلومات حول مجتمع الدراسة، وتطبيق أدوات الدراسة على العينة.

7. توزيع أدوات الدراسة على العينة إلكترونياً وورقياً، بعد تضمين تعليمات وكيفية الاستجابة في بداية كل مقياس، والتأكيد على سرية المعلومات المقدمة، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
8. تفريغ استجابات أفراد عينة الدراسة على مقاييس الدراسة الورقية والبالغ عددها (178) والاستجابات الإلكترونية والبالغ عددها (94)، وإدخالها إلى برنامج (SPSS) لاستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة وفقاً لأسئلة الدراسة التي تم طرحها، والوصول إلى النتائج وتفسيرها وطرح توصيات بناءً على ذلك.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة (المتنبات)؛ وهي:

1. طبيعة العمل، ولها فئتان: عضو هيئة تدريس، إدارية
2. الحالة الاجتماعية، وله أربع فئات: متزوجة، عزباء، أرملة، مطلقة.
3. العمر: متغير متصل.
4. سنوات الخبرة: متغير متصل.
5. الطموح المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك.

ثانياً: المتغير التابع (المتنبأ به):

-الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك.

المعالجات الإحصائية:

- تمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:
- للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للطموح المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك.
 - للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للضغوط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك.
 - للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ تم إجراء تحليل الانحدار بطريقة (stepwise) في إدخال المتغيرات المتنبئة (طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية، العمر، سنوات الخبرة، الطموح المهني) على النموذج التنبؤي للمتغير المتنبأ به (الضغوط المهنية) لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك.

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصّ على: "ما مستوى الطموح المهني لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك في الأردن؟"
للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للطموح المهني بدلالته الكلية وأبعاده الفرعية لدى أفراد عينة الدراسة، مع مراعاة ترتيب الأبعاد تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للطموح المهني بدلالته الكلية وأبعاده الفرعية لدى عينة النساء العاملات في جامعة اليرموك مرتبةً تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية.

الرتبة	الطموح المهني وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	تطلعات الإنجاز	4.19	0.60	مرتفع
2	التطلعات المستقبلية	3.85	0.74	مرتفع
3	تطلعات القيادة	3.59	0.96	مرتفع
	الطموح المهني (ككل)	3.88	0.67	مرتفع

يتضح من الجدول (8) أنّ مستوى الطموح المهني (ككل) لدى عينة النساء العاملات في جامعة اليرموك كان مرتفعاً، وجاءت جميع الأبعاد في المستوى المرتفع؛ حيث جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: تطلعات الإنجاز في المرتبة الأولى، تلاه التطلعات المستقبلية في المرتبة الثانية، تلاه تطلعات القيادة في المرتبة الثالثة والأخيرة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى الطموح المهني لدى النساء العاملات في الجامعة قد يكون مؤشراً إيجابياً حيال تحقيق الطموح المهني والشخصي لدى هذه الفئة من النساء، وقد يرتبط هذا الإرتفاع بالسعي لتحقيق النجاح المهني، والتطلع لتحقيق الأهداف والتطور الوظيفي سواء كان ذلك من خلال التدريب، أو الإنخراط في أنشطة البحث والنشر، أو حتى الصعود في الهرم الإداري، مما يجعل النساء العاملات يعملن بجد لتحقيق أهدافهن المهنية وتحقيق روح المبادرة والرغبة في الابتكار والإبداع؛ لتحفيزهن على تحقيق الطموح المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Harman & Sealy 2017; Watts et al. 2015) إذ أكدت جميعها على وجود مستويات مرتفعة لدى النساء الأكاديميات والإدرايات وترى الباحثة أن هذا الشيء متوقع بسبب مستوى وضعهم التعليمي والثقافي والاجتماعي والمهني، حيث ينشغلون في الوصول إلى مناصب قيادية والوصول إلى إنجازات هامة، وبالتالي فهم ينظرون إلى أنفسهم بأنهم وصلوا إلى مستويات عالية من تحقيق طموحاتهم. وأكد (Jayaratne 2010) على وصف الطموح بأنه المستوى المرتفع من التحفيز الداخلي للفرد لتحمل المسؤولية أو الممارسة مع الفهم الكامل لمحتواه وقيمه وتطبيقه لتحقيق الهدف المطلوب. كما أكد (Broadbridge et al 2007) على أن الأشخاص الذين لديهم تطلعات مهنية عالية، مثل التحدي والنمو والأهداف المجتمعية والتقدم الوظيفي والمستقبل المهني، قد يسعون جاهدين لتحقيق الأهداف حتى في مواجهة الصعوبات والفشل، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بن محجوب (2023) ودراسة مكي (2013) الذين أكدوا على وجود مستويات مرتفعة من الطموح المهني لدى النساء العاملات.

ثانياً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصّ على: "ما مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك في الأردن؟"

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للضغوط المهنية بدلالته الكلية وأبعاده الفرعية لدى أفراد عينة الدراسة، مع مراعاة ترتيب الأبعاد تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للضغوط المهنية بدلالاتها الكلية وأبعادها الفرعية لدى عينة النساء العاملات في جامعة اليرموك مرتبةً تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية.

الرتبة	للضغوط المهنية وأبعادها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	العمل الزائد	3.10	0.83	متوسط
2	تضارب توقعات الدور	2.59	0.75	منخفض
3	عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية	2.51	1.06	منخفض
4	قلة الدعم الاجتماعي في العمل	2.41	0.90	منخفض
	الضغوط المهنية (ككل)	2.75	0.71	متوسط

يتضح من الجدول (9) أن مستوى الضغوط المهنية (ككل) لدى عينة النساء العاملات في جامعة اليرموك كان متوسطاً، وجاء بعد (العمل الزائد) في المستوى المتوسط؛ وجاءت أبعاد (تضارب توقعات الدور، عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، قلة الدعم الاجتماعي في العمل) في المستوى المنخفض؛ حيث جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: العمل الزائد في المرتبة الأولى، تلاه تضارب توقعات الدور في المرتبة الثانية، تلاه عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية في المرتبة الثالثة، تلاه قلة الدعم الاجتماعي في العمل في المرتبة الرابعة والأخيرة. وقد تُعزى الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة عمل النساء الأكاديميات والإداريات في الجامعة كتحمل مسؤوليات أكاديمية مثل البحث والتدريس والإعداد للدورات وضغوط الأداء الأكاديمي، كما يُعزى الضغط للنساء الإداريات إلى زيادة متطلبات الإدارة وتحديات التوجيه واتخاذ القرارات الإدارية، فتعمل التغييرات التنظيمية أو السياسات الجامعية إلى خلق بيئة غير مستقرة تزيد من الضغوط المهنية، فإذا كانت النساء العاملات يجمعن بين الأدوار الأكاديمية والإدارية والشخصية فقد يكون التوتر بين هذه الأدوار سبباً للضغط المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مكي (2013) ودراسة سارونا وجوثي (Sarana & Jothi, 2021) إذ يشيرون إلى أن الأكاديميات والإداريات يعانون من الضغوط المهنية بدرجة متوسطة التي ولدت لديهم حالة من التوتر والقلق المستمر وعدم الاستقرار بسبب التفكير الدائم بما يجري يومياً من مواقف لعدم إتباع التعليمات الجامعية من قبل بعض المسؤولين واعتمادهم على اجتهاداتهم الشخصية. كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة دراغو ومزيان (2018) في وجود مستويات متوسطة من الضغط المهني لدى الأكاديميين واختلفت هذه النتيجة في الجانب الآخر لوجود مستويات مرتفعة من الضغط المهني لدى الإداريين لاختلاف طبيعة المهام بينهما، وهذا ما أكد عليه لأزورس (Lazarus 1993) على أن البيئة تحدث مواقف مسببة للضغوط المهنية، وأن هذه الضغوط قد تحدث نتيجة سوء التوافق بين مطالب وحاجات وطموحات العاملين في الجامعة. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (Jerg-Bretzke et al. 2020) الذي أشار إلى وجود مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية بسبب العجز في التوافق بين الحياة العملية والحياة الخاصة في مجالات العمل، بالإضافة إلى عدم التوازن بين الجهد والمكافأة والالتزام الزائد لما له من تأثير في الصحة العقلية والجسدية والاجتماعية. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Catherine & Patricia 2004) التي أشارت بأن النساء في المناصب الإدارية يواجهن ضغوطاً في العمل والأسرة ويرغبن في أن يعيشوا حياة متوازنة في كل شيء ومع ذلك شعروا بعدم القدرة على القيام بذلك؛ لأنهم كانوا في كثير من الأحيان متعبين للغاية بسبب الصراع بين العمل والأسرة.

ثالثاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث الذي نصَّ على: " ما القدرة التنبؤية لمتغيرات (الطموح المهني، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية) بالضغط المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك في الأردن؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب قيم معاملات الارتباط الخطية البينية للمتغيرات المُتنبئة (المستقلة: الطموح المهني، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية بعد تحويلها الى متغير وهمي (dummy variable)) والمتغير المتنبأ به (التابع: الضغوط المهنية) لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك، كما هو مبين في الجدول (14).

جدول (10): مصفوفة معاملات الارتباط البينية بين المتنبئات وبين المتنبئات والمحك.

الطموح المهني (ككل)	التمكين النفسي (ككل)	مطلقة مقابل متزوجة	ارملة مقابل متزوجة	عزباء مقابل متزوجة	طبيعة العمل	سنوات الخبرة	العمر	
							0.633*	سنوات الخبرة
						-0.050	0.218*	طبيعة العمل
					0.003	0.201*	0.204*	عزباء مقابل متزوجة
				-0.074	-0.028	-0.021	0.018	ارملة مقابل متزوجة
			-0.042	-0.081	-0.048	-0.045	0.073	مطلقة مقابل متزوجة
		-0.009	0.047	-0.035	-0.044	-0.015	0.026	التمكين النفسي (ككل)
	0.531*	0.002	0.027	0.087	0.093	-0.159	-0.115	الطموح المهني (ككل)
-0.408*	-0.164	0.017	-0.061	-0.020	0.035	-0.011	-0.001	الضغوط المهنية (ككل)

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (10) أن قيم معاملات الارتباط بين المتنبئات قد تراوحت بين (-0.218-0.663) كان منها (18) علاقة سالبة و(10) علاقات موجبة، منها (5) علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين المتنبئات والمحكات بين (-0.408-0.035) كان منها (6) علاقات سالبة وعلاقتان موجبتان، منها علاقة واحدة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وللكشف عن نسبة التباين التي فسرتها المتغيرات المتنبئة؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب الخطوة (Stepwise) في إدخال المتغيرات المُتنبئة إلى المعادلة الانحدارية في النموذج التنبؤي كما هو مبين في الجدول (11)

جدول (11): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر المتغيرات المتنبئة على الضغوطات المهنية.

النموذج الفرعي	R	R ²	R ² المعدل	الخطأ المعياري للتقدير	إحصاءات التغير			
					F التغير	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام	الدلالة الإحصائية F
1	0.408	0.166	0.163	0.702	8.500	1	270	*0.004

1: المتنبئات: (ثابت الانحدار)، الطموح المهني(ككل)

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (11) أن النموذج التنبئي للمتغيرات المتنبهة بالمتغير المتنبأ به (الضغوطات المهنية)، قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) مُفسِّراً ما مقداره (16.60%)؛ حيث كان متغير (الطموح المهني) (ككل) هو المتغير الوحيد الذي كانت نسبة التباين المفسر له دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) مُفسِّراً ما مقداره (16.60%) من التباين المُفسَّر الكلي للنموذج التنبئي، في حين كان نسبة التباين المفسر لباقي المتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية) مطلقاً مقابل متزوجة، ارملة مقابل متزوجة، عزباء مقابل متزوجة) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

كما تم حساب أوزان الانحدار اللامعيارية والمعيارية وقيم اختبار (t) المحسوبة للمتغيرات المستقلة (المتنبئة) بالمتغير المتنبأ به (التابع) لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك في النموذج التنبئي، كما هو مبين في الجدول (12).

جدول (12): الأوزان اللامعيارية والمعيارية للمتغيرات المتنبهة بالضغوطات المهنية لدى النساء العاملات في جامعة اليرموك.

الدالة الاحصائية	t	الأوزان المعيارية	الأوزان اللامعيارية		المتنبئات
		B	الخطأ المعياري	B	
*0.000	13.932		0.249	3.469	ثابت الانحدار
*0.004	-2.937	-0.408	0.063	-0.185	الطموح المهني(ككل)

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (12) أن مستوى الضغوطات المهنية ينخفض بمقدار (0.408) من الوحدة المعيارية كلما ارتفع مستوى الطموح المهني (ككل) بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، وبالتالي تكون معادلة الانحدار للتنبؤ بالضغوطات المهنية (ككل) كما يأتي:

$$\hat{y} = 3.469 - 0.185x_1$$

حيث:

\hat{y} : الضغوطات المهنية (ككل)، x_1 : الطموح المهني(ككل).

قد تفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن النساء العاملات عندما يتعرضن إلى الضغوط المهنية بشكل مستمر ينجم عن ذلك تقليل مستوى التركيز والطاقة، إضافة إلى انخفاض مستويات الثقة بالنفس والشعور بعدم الكفاءة، مما يتسبب في الإحساس بالإرهاق والإجهاد، هذه العواقب تجعل النساء أقل قدرة على تحديد وتحقيق أهدافهن المهنية، وتقليل الحماس والرغبة في تحقيق تطلعاتهن المهنية. وقد تخلق الضغوط المهنية صعوبات في مجال التقدم الوظيفي، سواء من خلال تحديات الحصول على فرص ترقية أو ضرورة تطوير المهارات اللازمة لتحقيق هذا التقدم.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمايلة (2017) حيث إن الطموح المهني يتأثر عكسياً بما تتعرض له المرأة العاملة من ضغوط في مجال عملها، فأحداث الحياة الضاغطة والأحداث المؤلمة التي تؤثر في الفرد تنعكس على مختلف نواحي الحياة منها طموحاتها المهنية، كما تتفق مع دراسة مكي (2013) على وجود علاقة ارتباطية بين متغير الضغوط المهنية ومستوى الطموح المهني في مجال العمل الأكاديمي والمهني للعاملين في الجامعة، وهذا يعني كلما ازدادت الضغوطات المهنية والإدارية ازداد التوتر النفسي والقلق والإحباط مشكل ذلك عائناً أمام تحقيق مستوى الطموح

للعاملين في الجامعة والعكس صحيحاً. وهذا ما أكد عليه لأزورس (Lazarus 1993) حيث أشار إلى أن المواقف الضاغطة تشكل عبئاً أو تجاوزاً للوسائل المتاحة للفرد؛ وبذلك تكون عائقاً في سبيل تحقيق طموحاته المهنية.

التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يأتي:
- ضرورة أن تقوم الجامعة بتوفير بيئة عمل تساعد النساء العاملات على تشجيع التحدي وتطوير أفكارهن الإبداعية.
 - دعم البرامج التي تعزز الطموح المهني وتقديم فرص للتطوير والتدريب لتعزيز مهارات النساء العاملات وتمكينهن من التعامل بفعالية مع متطلبات العمل والتخفيف من ضغوط العمل.
 - إنشاء برامج دعم نفسي واستشارات للنساء العاملات لمساعدتهن في التعامل مع التحديات النفسية المتعلقة بالضغوط المهنية.
 - ضرورة اهتمام الجامعة بتشجيع النساء العاملات على التقييم الذاتي المنتظم وتطوير خطط فردية لتعزيز الطموح المهني والتعامل مع الضغوط المهنية بشكل فعال.

المراجع العربية

- بدير، المتولي. (2021). واقع إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية وأساليب مواجهتها. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 1 (7)، 249-311.
- بن محجوب، حفصة. (2023). جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الطموح عند المرأة العاملة في ظل التغيير الاجتماعي الحاضر. مجلة البحوث والدراسات، 17(1)، 20-34.
- حاج، نورة وبن عبو، جيلالي. (2020). الضغوط المهنية بين النساء العاملات الصراع بين الحياة المهنية والحياة الخاصة الحلول وإستراتيجيات المواجهة. مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، 3 (3)، 9-22.
- حسن، أماني. (2018). فاعلية برنامج قائم على مهارات التمكين النفسي في تحسين الكمالية التكيفية والتوجه نحو الحياة لدى طالبات الجامعة. مجلة كلية التربية، 2 (180)، 13-72.
- دراعو، فاطمة ومزيان، محمد. (2018). الضغط المهني لدى أساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة المركز الجامعي أحمد زبانة بغليزان. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 6، 417-426.
- رزق، عزة. (2020). اليقظة العقلية كمتغير وسيط في العلاقة بين مستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الجامعة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 4 (3)، 373-500.
- الرفوع، حنين. (2015). مستوى الطموح المهني لدى العاملين الإداريين في جامعات إقليم الجنوب وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- سعد، سهام. (2022). الضغوط المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية. المجلة العلمية لكلية الآداب جامعة أسيوط، 27 (81)، 219-242.
- الشمالية، روان. (2017). الضغوط المهنية وعلاقتها بكل من مستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- عبدالله، مالك. (2021). الطموح المهني وعلاقته بالخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين. مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، 3 (42)، 1099-1126.
- علي، أسماء وإبراهيم، إكثار. (2019). الضغط المهني وأساليب التعامل معه وعلاقتها بمرونة الانا لدى عينة من تدريسيات جامعة البصرة. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، 44 (2)، 243-259.
- عودة، أحمد. (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية: إرید: دار الأمل.
- الغافري، أسياء والخواجة، عبد الفتاح. (2018). التوافق الزوجي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في الدوائر الحكومية في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(9)، 4-53.
- قريطع، فراس. (2017). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 13(4)، 475-486.
- قيراط، لمياء وعبد الحميد، ریحان. (2016). أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 23، 141-154.
- الكنج، أحمد. (2022). مستوى الطموح المهني والأكاديمي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى طلبة الصف الثالث الثانوي في مدارس المتفوقين في مدينة حماه. مجلة جامعة حماه، 5 (13)، 1-28.

كوري، جيرالد. (2011). النظرية والتطبيق في الإرشاد والعلاج النفسي. (سامح الخفش، مترجم). الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.
مكي، لطيف. (2013). الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (38)، 180-228.
اليوسف، رامي والمعيمة، دعاء. (2021). القدرة التنبؤية لمستوى تقدير الذات ونمط العزو السببي السائد بمستوى الطموح الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة مادبا. مجلة العلوم التربوية، 48 (4)، 144-160.

المراجع الأجنبية

- Almomani, F., & Theeb, A. (2016). The Ambition Level and Its Relation with Perceived Self-Efficacy in Light of Certain Variables Among a Sample of Jordanian Universities Students. *International Journal of Asian Social Science*, 6(12), 683-697. DOI: 10.18488/journal.1/2016.6.12/1.12.683.697.
- Balkan, M. O., & Serin, A. E. (2014). The Effect of Organizational Stress on Individual Performance: A Study on Hospital Staff. *International Journal of Business and Social Research*, 4(2), 100-111
- Beaupre, J. G. (2019). *Career Beginnings: An Interpretative Phenomenological Analysis of Young Women's First Professional Work Experiences and Impact on Leadership Ambition* (Doctoral dissertation, Northeastern University).
- Bee, H., & Bjorklund, B. (2004). *The Journey of Adulthood*. New Jersey; Pearson Education, 4th ed.
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Broadbridge, A., Maxwell, G and Ogden, S. (2007). Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y. *Career Development International*, 12(6), 1–39. DOI: 10.1108/1362043071082200
- Bui, H., Shoaib, S., Vu, V., Nguyen, T., & Nhuan, M. (2021). Career ambition and employee performance behaviour: The presence of ideological development. *Journal of General Management*, 46, (4), 302-312.
- Dijah, L & Lukiasuti, F. (2021). "The Role of Work Stress Mediation in the Relationship of Multiple Role Conflict and Female Employee Performance." *Manajemen Bisnis*, 11(1), 65-78. DOI: 10.1177/1069072715599538
- Drazic, M., Petrovic, I & Vukelic, M. (2018). Career Ambition as a Way of Understanding the Relation between Locus of Control and Self-Perceived Employability among Psychology Students. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01729>
- Eggerth, D. (2008). From Theory of Work Adjustment to Person–Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology as Positive Psychology. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 60–74. <https://doi.org/10.1177/1069072707305771>
- El Baroudi, S., Fleisher, C., Khapova, S., Jansen, P., & Richardson, J. (2017). Ambition at work and career satisfaction: The mediating role of taking charge behavior and the moderating role of pay. *Career Development International*, 22, (1), 87-102.
- Fassinger, R. (1990). Causal Models of Career Choice in Two Samples of College Women. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225-248.
- Flores, L., & O'Brien, K. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), 14–27. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.1.14>

- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559–572.
- Harman, C., & Sealy, R. (2017). Opt-in or opt-out: Exploring how women construe their ambition at early career stages. *Career Development International*, 22(4), 372–398. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0137>.
- Jayarathne, K. (2010). Practical application of aspiration as an outcome indicator in extension evaluation. *Journal of Extension*, 48(2), 1-4.
- Jerg-Bretzke, L., Limbrecht-Ecklundt, K., Walter, S., Spohrs, J., & Beschoner, P. (2020). Correlations of the "Work-Family Conflict" With Occupational Stress: A Cross-Sectional Study Among University Employees. *Frontiers in Psychiatry*, 11 (134), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00134>
- Jones, A., Sherman, R., & Hogan, R. (2017). Where is ambition in factor models of personality? *Personality and Individual Differences*, 106, 26–31. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.057>.
- Kang, L., & Kaur, G. (2020). Contextual Support and Career Aspirations of Working Women. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 1–25. DOI: 10.1177/2322093720967803
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kim, Y., O'Brien, K., & Kim, H. (2016). Measuring Career Aspirations Across Cultures: Using the Career Aspiration Scale With Young Korean Women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 1-13.
- Lazarus, R. (1993). Coping theory and research: past, present and future. *Psychosomatic Medicine*, 55(15), 234-247.
- Leite, W., Araújo, A., Silva, L., Souza, E., Pimentel, C., Silva, J., Assis, L., Lemos, E., & Oliveira Filho, P. (2021). New Job Stress Scale: Factor and Convergent Validity, and Reliability. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1463-1472. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21253>
- Liu, Y., Yi, S., & Siwatu, K. (2023). Mediating roles of college teaching self-efficacy in job stress and job satisfaction among Chinese university teachers. *Frontiers in Education*, 7, 1-14. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.1073454>
- Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of occupational health psychology*, 4(2), 142.
- Meeussen, L., & Van Laar, C. (2018). Feeling Pressure to Be a Perfect Mother Relates to Parental Burnout and Career Ambitions. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02113>
- Misra, S. (2016). Occupational stress of working women in a specific culture. In C. Roland-Lévy, P. Denoux, B. Voyer, P. Boski, & W. K. Gabrenya Jr. (Eds.), *Unity, diversity and culture. Proceedings from the 22nd Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*.
- Niemiec, C., Ryan, R., & Deci, E. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 291-306.

- Patton, W., & Creed, P. (2007). The Relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development*, 34(2), 127-148.
- Peters, K., Ryan, M., and Haslam, S. (2013), "Women's occupational motivation: the impact of being a woman in a man's world", In S. Vinnicombe, R.J. Burke, S. Blake-Beard and L.L. Moore, *Handbook of research promoting women's careers*, Edward Elgar, Cheltenham, England, 162-177.
- Pettigrove, G. (2007). Ambitions. *Ethical Theory and Moral Practice*, 10(1), 53–68. <https://doi.org/10.2307/40602500>.
- Sarona, P & Jothi, S .(2021). Occupational Stress Among Female College Teachers Working In Arts and Science Colleges In Trichy. *International Journal Of Multidisciplinary Educational Research*, 10 (11), 64-67.
- Seley, S. (1938). The gastro pump. *American Journal of Digestive Diseases*, 5(6), 360-361.
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 54, (1),89-109. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2003.04.003>
- Subramanin, G. (2015). Level of Aspiration Among Higher Secondary students of Coimbatore District .*Indian Journal Research* ,4(6),1991-2250.
- Takeishi, E. (2016). An Analysis of Organizational Factors That Increase Women's Ambition for Promotion. *Japan Labor Review*, (13)3, 32-57.
- Viner, R. (1999). Putting Stress in Life: Hans Selye and the Making of Stress Theory. *Social Studies of Science*, 29(3), 391-410. <https://doi.org/10.1177/030631299029003003>
- Wang, C., Chan, C., Ho, R., Chan, J., Ng, S. & Chan, C. (2014). Managing stress and anxiety through qigong exercise in healthy adults: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, 14(1), 1-8.
- Watts, L., Frame, M., Moffett, R., Van Hein, J., & Hein, M. (2015). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 10-22.