

الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية  
(مكتبات جامعة المسيلة نموذجا)

Mental health and its relationship to occupational stresses of the information  
specialist in university libraries

(University of M'sila Libraries as a Model)

محمد لمين بونيف

أستاذ محاضر (أ)، جامعة المسيلة

Mohamed Lamine BOUNIF

MCA, University of M'sila

Mohamedamine.bounif@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2021/04/11

نصيرة لمين\*

أستاذ محاضر (أ)، جامعة المسيلة

Nassira LAMINE

MCA, University of M'sila

nassira.lamine@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2020/10/15

تاريخ القبول: 2020/11/15

- الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية، وكذا التعرف على مستوى كل من الصحة النفسية والضغوط المهنية لديهم، إلى جانب التعرف على الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة.

تكونت عينة الدراسة من (40) أخصائي معلومات بمكتبات جامعة المسيلة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان كلا من مقياس الصحة النفسية المعدل (SCL-90-R) ومقياس الضغوط المهنية للباحثة قوراري حنان (2014) باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. كما قام الباحثان بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSV24) وذلك في التحقق من الخصائص السيكمومترية (الثبات عن طريق ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وكذا الصدق عن طريق الاتساق الداخلي بيرسون). أما بالنسبة لفرضيات الدراسة فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار (ت) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسطات الحسابية بنظيرتها الفرضية المستخرجة من مقياسي الصحة النفسية والضغوط المهنية بهدف الكشف عن مستوياتهما عند أفراد عينة الدراسة.

- معامل الارتباط بيرسون بين درجات مقياسي الصحة النفسية والضغوط المهنية.  
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين بهدف المقارنة بين خصائص عينة الدراسة (الجنس) بدرجات المقياسين.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

\*- المؤلف المرسل

- مستوى الصحة النفسية لدى هؤلاء أفراد عينة الدراسة متوسط.
  - مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع.
  - توجد فروق بين أفراد العينة في الصحة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.
  - لا توجد فروق بين أفراد العينة في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.
  - الكلمات المفتاحية: أخصائي معلومات، الصحة النفسية، الضغوط المهنية، مكتبات جامعية..
- **Abstract:** This study aims to identify the nature of the relationship between mental health and occupational pressures at university libraries information specialists, as well as to identify the level of both mental health and occupational pressures they have, as well as to identify the differences between the sexes in the study variables. The sample of the study consisted of (40) information specialists in the libraries of the University of Messila. To achieve the objectives of the study, the researchers used both the modified mental health scale (SCL-90-R) and the occupational stress scale of the researcher Gourari Hanan (2014) using the correlational descriptive approach. The two researchers also used the program (SPSSV24) to verify the psychometric properties (stability by Cronbach's alpha and half-segmentation, as well as validity via Pearson's internal consistency).

As for the hypotheses of the study, the following statistical methods were used:

- A test (T) for one sample to compare the arithmetic means.
- Pearson correlation coefficient between scores of the two measures of mental health and occupational stress.
- (T) test for two independent samples to compare the characteristics of the sample (gender) with the degrees of the two scales.

The following results were reached:

- The level of mental health of the respondents is average.
- The level of occupational pressure among respondents is high.
- There are differences between respondents in mental health depending on the gender variable.

- There were no differences between the subjects in the occupational settings depending on the gender variable
- **Keywords:** information specialist-Mental health-professional stress-university libraries.

### 1-مقدمة وإشكالية الدراسة:

يعيش الناس في عالم متغير يتسم بالتسارع نتيجة للتطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا والمعلومات وتطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى زيادة العدد الهائل للعاملين في المنظمات وكذلك كبر حجمها وزيادة أعباء العمل فيها مما انعكس على حياة الإنسان بشكل عام وفي مجال العمل بشكل خاص، مما أدى إلى ظهور الضغوط المهنية كأحد أبرز العوامل المؤثرة على صحة العامل البدنية والنفسية، فهي من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكئاب.

وقد زادت الضغوط المهنية وتنوعت مصادرها، وظهرت ضغوط عمل جديدة لم تكن معروفة من قبل، مما أدى إلى وقوع الكثير من أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية تحت وطأة ما يعرف حديثاً بالضغوط المهنية التي تؤثر عليهم في جوانب مختلفة. بينما تسعى الصحة النفسية جاهدة إلى الوصول بالفرد للرضا والانسجام النفسي والاجتماعي والروحاني لتحقيق مستويات عالية من العلم والمعرفة.

وهناك الكثير من المهن لاسيما المهن ذات الطابع الإنساني التي يتعرض العاملون بها إلى ضغوطات تحول دون قيامهم بدورهم المطلوب بشكل فعال، فالمهنة المكتبية تعد من أصعب المهن في الوسط الأكاديمي، حيث يعتبر العاملون بها من أكثر المهنيين المعرضين للضغوط المهنية التي تؤثر على مستوى الصحة النفسية لديهم وتنعكس على أدائهم داخل المكتبة وبالتالي على نوعية الخدمات المقدمة للمستفيدين مما يؤثر مباشرة على تحقيق المكتبة لأهدافها في خدمة المستفيد وتسهيل حصوله على المعلومة.

ومع أهمية موضوع الضغوط المهنية وعلاقته بجوانب الصحة النفسية والسلوكية لأخصائي المعلومات وأثاره التي يتركها على الخدمات المكتبية المقدمة للمستفيدين بالمكتبات الجامعية تظهر جلياً ضرورة مناقشة مشكلة الدراسة التي تبحث العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية، لأن تقديم خدمات مكتبية متميزة في المكتبات الجامعية يتطلب مستوى عالي من كفاءة الاخصائيين فيها ولا يمكن تحقيقه إلا بوجود

بواعث نفسية قوية للعمل لدى أولئك الاخصائيين تنبع أساسا من مستوى الصحة النفسية الجيد لديهم، لذا تعد هذه الدراسة محاولة ترمي إلى توضيح العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية . قصد ضمان أداء الوظائف الموكلة إليهم بنجاح، بشكل يحقق أهداف المكتبات التي يعملون بها.

كما يتعرض أخصائيو المعلومات العاملون بالمكتبات الجامعية لمستويات مختلفة من الضغوط المهنية والمشكلات التي تنجم عنها نتيجة للتطورات التي دخلت على مجال المكتبات الجامعية بسبب طبيعة المهنة المكتبية في ظل التكنولوجيا الحديثة. حيث حصر أرونسون Ironson مصادر الاضطرابات النفسية في العمل في عشرة مصادر على رأسها ضغط العمل (ironson,1992)، فبيئة العمل هي مواقف اجتماعية تتضمن في جوهرها أشكالاً مختلفة من مسببات القلق والاكتئاب وغيرها من الاضطرابات النفسية، مما يؤدي إلى اختلال الصحة النفسية، والسبب في ذلك أن بيئة العمل تتضمن الخوف والتهديد من الفشل والتقييم السلبي، وعليه فالصحة النفسية للإنسان تتأثر سلباً أو إيجاباً بالمؤثرات البيئية ومن أكثر هذه المؤثرات الضغوط الحياتية وخاصة في مجال العمل، فعمل الفرد قد يعود عليه بتعزيز الصحة النفسية وزيادة تقديره الإيجابي لذاته (floyed,1984,p.p.93.95).

وعلى ضوء ما تقدم تحاول هاته الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات العاملين بمكتبات جامعة المسيلة؟

وتندرج تحت التساؤل الرئيسي جملة من التساؤلات الفرعية نذكرها في ما يلي:

- ما مستوى الصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة؟
- ما مستوى الضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة؟
- هل توجد فروق بين أخصائي المعلومات العاملين بمكتبات جامعة المسيلة في الصحة النفسية تبعاً لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق بين أخصائي المعلومات العاملين بمكتبات جامعة المسيلة في الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس؟

2- فرضيات الدراسة:

1-2- الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة.

## 2-2- الفرضيات الجزئية:

- مستوى الصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة متوسط.
- مستوى الضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة متوسط.
- توجد فروق بين أخصائي المعلومات العاملين بمكتبات جامعة المسيلة في الصحة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.
- توجد فروق بين أخصائي المعلومات العاملين بمكتبات جامعة المسيلة في الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس.

## 3- أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة فيما يلي:

- إلقاء الضوء على العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية، ومن ثم التعرف على العوامل التي قد تعزز الصحة النفسية لديهم.
- تسليط الضوء على الضغوط المهنية التي تعد من المشكلات الرئيسية التي يعاني منها أخصائيو المعلومات العاملون بالمكتبات الجامعية وتؤثر سلباً في صحتهم النفسية..
- محاولة لفت أنظار المسؤولين الى ضرورة العناية بالضغوط المهنية ورسم السياسات الكفيلة بتخفيف أثارها مما يترتب عليه تعزيز الصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات العاملين في المكتبات الجامعية.
- محاولة إثراء البحوث والدراسات حول موضوع الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية بسبب ندرتها في البيئة العربية بصفة عامة والبيئة الجزائرية بصفة خاصة.

أما بخصوص أهداف الدراسة فإن هاته الدراسة تهدف إلى ما يأتي:

- الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية بأبعادها والصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية.
- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية ومصادره.

- التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية.

## 5- الدراسات السابقة:

- توصلنا الى غياب دراسات سابقة حول الصحة النفسية لدى فئة العاملين بالمكتبات الجامعية وكذلك غياب دراسات حول العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، في حدود

علم الباحثين بينما سجلنا توفر دراسات ذات علاقة بالضغط المهنية لذات الفئة نذكر أهمها فيما يلي:

- دراسة "بوطورة أكرم وآخرون" (2020): "الضغط المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية". تمحورت إشكالية الدراسة حول كيفية تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. وبعد القيام بجمع المعلومات النظرية والاطلاع على الدراسات السابقة من أجل التعرف على كيفية تأثيرها والكشف عن مسبباتها المتعلقة بالعلاقات بين العاملين أو بمسؤوليهم أو مع المستفيدين، وتلك التي تتعلق بالبيئة المادية للمكتبة وإمكانياتها، من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي وما تبعه من تساؤلات فرعية، تم الاعتماد على أداتي الملاحظة والاستبيان ومن أجل تحقيق الهدف المنشود منها تبيننا المنهج الوصفي التحليلي. فكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي أن أكثر مصادر الضغوط المهنية تأثيرا على العاملين في المكتبة محل الدراسة هي تلك الاسباب التي لا تكاد تعنى باعتبار، كتلك المرتبطة بالإمكانيات المادية التي توفرها المكتبة في مكان العمل، كما أن أكثر المصادر تسببا في الضغوط للعاملين كانت مرتبطة بالبيئة المادية للعمل، حيث كشفت الدراسة أيضا أن علاقة العاملين بمستفيدي المكتبة من أكثر المصادر المولدة للضغط. لهذا أصبح من الضروري التعامل مع هذه المصادر ومعالجتها من خلال تحقيق كافة الظروف المواتية للعمل؛ من أجل بلوغ مستويات عالية من الأداء الوظيفي.

- دراسة "بوقيرة سناء" (2015): "الضغط المهنية: مصادرها وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمكتبيين: دراسة حالة مكتبات جامعة قلمة بالجزائر". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة الضغوط المهنية التي يعاني منها المكتبيين بمكتبات جامعة قلمة بالجزائر مصادرها وتأثيراتها على الأداء الوظيفي لهم من خلال تسليط الضوء على بيئة وطرق العمل لإعطاء صورة دقيقة وواضحة للمسؤولين على هذه المكتبات لتحسين الوضع بها وقد اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات تم توزيعه على المكتبيين في المكتبات مجال الدراسة حيث توصلت إلى مجموعة من النتائج مفادها أن عينة البحث تعاني ضغوط مهنية متعددة الأسباب أدت إلى تراجع واضح وصريح في الأداء الوظيفي للمكتبيين.

- دراسة "عيسى فوزية" (2019): "مصادر الضغوط المهنية لدى أخصائي المكتبات الجامعية: دراسة استطلاعية بالمكتبة المركزية لجامعة البليدة 1". تناولت هذه الدراسة بالوصف والتحليل مصادر الضغوط المهنية التي يتعرّض لها أخصائي المكتبات العاملين في المكتبة المركزية لجامعة البليدة 1، بهدف التعرف عليها ومحاولة التقليل من حدّتها، وهي دراسة استطلاعية باعتماد

أسلوب المسح الميداني. حيث تطرقت الدراسة إلى تعريف الضغوط المهنية وتوضيح أسباب دراستها، أنواعها، ومصادرها في بيئة المكتبات الجامعية، وكذا أهم تأثيراتها. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها تعرّض أخصائي المكتبات الجامعية لضغوط أثناء العمل متعدّدة المصادر مما يؤثر على مستوى أدائهم بالمكتبة الجامعية، والذي ينعكس بدوره على مدى تنوع وجودة الخدمات. كما تم تقديم مجموعة من الاقتراحات التي تساعد إدارة المكتبة والعاملين على التخفيف من هذه الضغوط، كضرورة تعميق العلاقات بين العاملين وإدارة المكتبة بهدف إيجاد حلول للمشكلات في العمل، تفعيل الاتصال الإنساني بين المستفيدين والعاملين، وكذا التدريب المستمر للعاملين من أجل تطوير مهاراتهم.

#### 6- مفاهيم الدراسة:

1-6- الصحة النفسية: تعرف الدايري (2008) الصحة النفسية بأنها: هي الشروط اللازم توافرها حتى يتم التكيف بين المرء ونفسه، وكذلك بينه وبين العالم الخارجي، تكيف يؤدي إلى أقصى ما يمكن الكفاية والسعادة لكل من الفرد والمجتمع الذي ينتمي إليه فهي قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي إلى التمتع بحياة خالية نسبياً من الاضطرابات. أما التعريف الإجرائي يقصد به درجة الصحة النفسية التي يحصل عليها المبحوث في المقياس المستخدم في هاته الدراسة.

2-6- الضغوط المهنية: هي مجموعة العوامل الجسمية والنفسية التي تحدث ردود فعل في أثناء مواجهة الفرد للمواقف المحيطة التي تمثل تهديدا له. وقد عرف Kaptan وآخرون الضغوط المهنية بأنها أي خصائص موجودة في بيئة العمل تخلق تهديدا للفرد، ووفقا لتعريف cooper and Marshal يقصد بالضغوط الوظيفية مجموعة من العوامل السلبية (غموض الدور، صراع الدور، أحوال العمل السيئة والأعباء الزائدة) والتي لها علاقة بأداء عمل معين (العميان، 2005، ص.160).

يعرف سيد عبد العال الضغط المهني بأنه: "مجموعة التغيرات الفسيولوجية، الجسمية والنفسية التي يعانها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثبرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل أو الموظف قادرا على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها" (تواتي، 2017، ص.79). وحسب (قبراط وريحان، 2016، ص.144) تنطلق دواعي اهتمام إدارة المكتبات بموضوع الضغوط ودراسته للأبعاد التالية (البعد الإنساني، البعد الإنتاجي، والبعد الإبداعي) من حيث التالي:

- البعد الإنساني: يتوجب على إدارة المكتبة التعامل مع العاملين بأسلوب إنساني وهذا انطلاقاً من مسؤوليتها الاجتماعية بالنظر لكون العامل ثروة بشرية لا يمكن الاستغناء عنه بل ويجب رعايته فالعنصر البشري ركيزة أساسية لكل مؤسسة لذا توجب الاعتناء به من حيث الصحة النفسية والجسدية.

- البعد الإنتاجي: تقاس محصلة عطاء العامل وإنتاجه في العمل وفقاً لصحته الجسمية والنفسية، لذا كان لزاماً على إدارة المكتبة الاهتمام بالعامل من الناحية الصحية النفسية والجسدية.

- البعد الإبداعي: أي مؤسسة تحتاج إلى موارد متميزة ومبدعة ولا يكون هذا إلا انطلاقاً من سلامة العقل والجسم.

أما التعريف الإجرائي فالضغوط المهنية هي تجربة ذاتية للفرد تحدث نتيجة لعوامل تتعلق بالحياة الخاصة بالفرد أو بيئة العمل التي يعمل فيها، يترتب عليها حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه في العمل.

3-6- أخصائي المعلومات: هو الشخص الذي يتلقى تعليماً أكاديمياً على مستوى عالٍ لأداء العمل بمؤسسات ومرافق المعلومات على اختلاف أنواعها، فهو الشخص الذي يهتم بإعداد وتجهيز المعلومات في مجال من مجالات المعرفة باستخدام التقنيات الحديثة (جبر، 2013، ص.36)، فهو مدرب ومؤهل ومسؤول عن الاهتمام بالمكتبة ومحتوياتها، ويشمل ذلك على اختيار واقتناء وتنظيم واطاحة مصادر المعلومات، والمسؤول عن تقديم خدمات المكتبة لمقابلة احتياجات المستفيدين. فمهمة أخصائي المعلومات تهتم بمعرفة أوعية المعلومات والنظريات والتقنيات والأساليب التي تشارك في إنشاء وحفظ وتنظيم واستخدام مجموعات المكتبة وبحث المعلومات خلال تلك الأوعية (الشامي، 1988، ص.652).

وتعرفه الدراسة إجرائياً بأنه: الشخص المتحصل على شهادة جامعية في تخصص المكتبات والمعلومات ولديه من المهارات ما يمكنه من التعامل مع متغيرات البيئة.

4-6- المكتبات الجامعية: تعد المكتبات الجامعية من أهم أنواع المكتبات، وتعود هذه الأهمية، لارتباطها بمؤسسات تعليمية تتبع المنهج الأكاديمي والبحثي المتنوع، وهذا المنهج يتطلب وجود مكتبة متكاملة من المناحي كافة، بهدف دعم المقررات الدراسية في كافة المراحل الجامعية كافة. وكذا دفع حركة البحث العلمي في كافة التخصصات. ويعرفها عمر أحمد همشري ومصطفى ربيعي عليان انها "مكتبة أو مجموعة مكتبات التي تقوم الجامعات بإنشائها وتمويلها وإدارتها من



أجل تقديم الخدمات المكتبية والمعلوماتية المختلفة للمجتمع الجامعي، بما يتلاءم مع أهداف الجامعة ذاتها" (همشري وعليان، 1997، ص.587).

حيث تنحصر رسالة المكتبة الجامعية أساساً في خدمة مناهج التدريس والبحث العلمي الذي يركز على اكتساب المهارات الأساسية والاتجاهات العلمية التي تنمي لدى الطالب قدرات التعليم الذاتي، وتجعله متابعاً لمختلف الاتجاهات الثقافية والعلمية في مجال تخصصه أو في مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية (بدير، 2008، ص.67).

وعليه يمكن تعريف المكتبة الجامعية على أنها مؤسسة ثقافية علمية، تعمل على خدمة مجتمع الطلبة والأساتذة والباحثين، وذلك بتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها في دراساتهم وأعمالهم.

#### 7- الطريقة والأدوات:

7-1- منهج الدراسة: تم الاعتماد في هاته الدراسة على المنهج الوصفي ذو الطابع الارتباطي والذي يهتم بدراسة الظاهرة من خلال جمع البيانات وتصنيفها وترتيبها وتحليلها للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تسهم في فهم الواقع الذي تدرسه والبحث الوصفي لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها إنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدراً من التفسير لهذه البيانات وتستخدم في البحث الوصفي أساليب القياس والتصنيف والتفسير.

#### 7-2- حدود ومجالات الدراسة:

-الحدود الزمانية: تم إجراء هاته الدراسة في الفترة الممتدة من 2020/01/07 إلى غاية 2020/02/07 أين تم توزيع استمارات الدراسة واسترجاعها من أجل التحليل.

-الحدود المكانية: تم توزيع أداة الدراسة والمتمثلة في الأدوات المتعلقة بموضوع الدراسة على مستوى المكتبة الجامعية بالمسيلة ومكتبات الكليات.

-الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على أخصائي معلومات مكتبات جامعة المسيلة من رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية فصاعداً.

#### 7-3- عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في مجموع أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة من رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية فصاعداً، والبالغ عددهم إجمالاً 40 عاملاً والذي تم توزيع أداتي الدراسة عليهم، وقد توزعت عينة الدراسة حسب متغير الجنس (ذكور/إناث) كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

| النسبة | العدد | الجنس    |
|--------|-------|----------|
| % 52.5 | 21    | ذكور     |
| % 47.5 | 19    | إناث     |
| %100   | 40    | الإجمالي |

4-7- أدوات الدراسة:

1-4-7- مقياس الصحة النفسية المعدل (SCL-90-R): من إعداد ديروجيتس ولييمان وكوني (Derogatis, Lipman & Covi) (1976)، تحت عنوان (SCL – 90).

- صدق وثبات مقياس الصحة النفسية: تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ. كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح ثبات مقياس الصحة النفسية المعدل عن طريق ألفا كرونباخ

| عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ | مقياس ككل |
|--------------|--------------------|-----------|
| 90           | 0.816              |           |

- الارتباط بين العبارات والدرجات الكلية للمحاور التي تنتمي إليها: تم حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للمقياس كذلك بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وتمثلت في ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للمقياس ككل بارتباط قدر ب 0.78، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.76، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.84، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.84، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الخامس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.73، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور السادس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.48، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور السابع مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.65، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثامن مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.74، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور التاسع مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد قدر ب 0.76، في حين بلغ ارتباط الدرجة الكلية للمحور العاشر مع الدرجة الكلية للمقياس ككل ب 0.60، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للمقياس ككل

| الدرجة الكلية                                  | المحاور والدرجة الكلية             |
|--|------------------------------------|
| 0.786**  | المحور الأول (الأعراض الجسمانية)   |
| 0.767**  | المحور الثاني (الوسواس القهري)     |
| 0.843**  | المحور الثالث (الحساسية التفاعلية) |
| 0.844**  | المحور الرابع (الاكتئاب)           |
| 0.731**  | المحور الخامس (القلق)              |
| 0.480**  | المحور السادس (العداوة)            |
| 0.659**  | المحور السابع (قلق الخواف)         |
| 0.741**  | المحور الثامن (بارانويا)           |
| 0.760**  | المحور التاسع (الذهانية)           |
| 0.605**  | المحور العاشر (أعراض أخرى)         |
| **. الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) |                                    |

2-4-7- مقياس الضغوط المهنية: تم إعداده من طرف الباحثة قوراري حنان (2014)

- صدق وثبات مقياس الضغوط المهنية:

أ- الصدق: صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل ثم للمحور الذي تنتهي إليه، وبعدها تم تقدير الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل كما يلي:

1- الارتباط بين العبارات والدرجات الكلية للمحاور التي تنتهي إليها:

1-1- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور العبء الوظيفي وغموض الدور: تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الأول (العبء الوظيفي وغموض الدور) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (5) عبارات، حيث تراوحت قيم الارتباط فيما ما بين (0,57) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (3) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,38) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (1) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الأول (العبء الوظيفي وغموض الدور) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور العبء الوظيفي وغموض الدور مع درجته الكلية

| الدرجة الكلية للمحور                             | العبارات   | الدرجة الكلية للمحور | العبارات   |
|--|------------|----------------------|------------|
| 0.540**  | العبارة 04 | 0.380**              | العبارة 01 |
| 0.556**  | العبارة 05 | 0.555**              | العبارة 02 |
| الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)<br>** |            | 0.578**              | العبارة 03 |

2-1- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الظروف المادية: تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (الظروف المادية) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية له ككل دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (5) عبارات، حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,77) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (10) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,36) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (8) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (الظروف المادية) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الظروف المادية مع درجته الكلية

| الدرجة الكلية للمحور                           | العبارات   | الدرجة الكلية للمحور | العبارات   |
|--|------------|----------------------|------------|
| 0.522**  | العبارة 09 | 0.661**              | العبارة 06 |
| 0.775**  | العبارة 10 | 0.733**              | العبارة 07 |
| ** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01). |            | 0.369**              | العبارة 08 |

3-1- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الدعم الإداري: تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثالث (الدعم الإداري) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية له ككل دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (5) عبارة، حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,61) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (12) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,47) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (11) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (الدعم الإداري) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الدعم الإداري مع درجته الكلية

| الدرجة الكلية للمحور                          | العبارات   | الدرجة الكلية للمحور | العبارات   |
|---|------------|----------------------|------------|
| 0.567**                                       | العبارة 14 | 0.472**              | العبارة 11 |
| 0.480**                                       | العبارة 15 | 0.614**              | العبارة 12 |
| ** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) |            | 0.532**              | العبارة 13 |

4.1 - الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور المردود والحوافز المادية:

الجدول رقم (07) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور المردود والحوافز المادية مع درجته الكلية

| الدرجة الكلية للمحور                          | العبارات   | الدرجة الكلية للمحور | العبارات   |
|---|------------|----------------------|------------|
| 0.453**                                       | العبارة 19 | 0.529**              | العبارة 16 |
| 0.463**                                       | العبارة 20 | 0.575**              | العبارة 17 |
| ** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) |            | 0.356**              | العبارة 18 |

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الرابع (المردود والحوافز المادية) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الرابع مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (5) عبارات، حيث تراوحت قيم الارتباط فيما ما بين (0,57) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (17) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,35) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (18) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الرابع (المردود والحوافز المادية) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

2 - الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل: تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائياً فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الأول (العبء الوظيفي وغموض الدور) والدرجة الكلية للمقياس ككل (0,72)، وبالنسبة لارتباط المحور الثاني (الظروف المادية) بالدرجة الكلية للمقياس ككل (0,81)، أما بالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (الدعم الإداري) بالدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغت (0,70)، أما بالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع (المردود والحوافز المادية) بالدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغت (0,76)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور الضغوط المهنية مع درجته الكلية

| الدرجة الكلية                                 | المحور                   | الدرجة الكلية | المحور                    |
|---|--------------------------|---------------|---------------------------|
| 0.761**                                       | الدعم الإداري            | 0.724**       | العبء الوظيفي وغموض الدور |
| 0.687**                                       | المردود والحوافز المادية | 0.812**       | الظروف المادية            |
| ** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) |                          |               |                           |

ب- الثبات:

1-التناسق الداخلي: (ألفا كرونباخ): تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح ثبات مقياس الضغوط المهنية عن طريق ألفا كرونباخ

| عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ | المقياس |
|--------------|--------------------|---------|
| 20           | 0,804              |         |

5-7 - أساليب المعالجة الإحصائية: قام الباحثان بالاستعانة ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية في نسختها الرابعة والعشرون (SPSS<sub>v24</sub>) وذلك في تطبيق الأساليب الاحصائية التالية: أ-بالنسبة للخصائص السيكومترية:

-الثبات عن طريق ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

-الصدق عن طريق الاتساق الداخلي (بيرسون).

ب-بالنسبة لفرضيات الدراسة:

-اختبار (ت) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسطات الحسابية بنظريتها الفرضية المستخرجة من مقياسي الصحة النفسية والضغوط المهنية بهدف الكشف عن مستوياتهما عند أفراد عينة الدراسة.

- معامل الارتباط بيرسون بين درجات مقياسي الصحة النفسية والضغوط المهنية.

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين بهدف المقارنة بين خصائص عينة الدراسة (الجنس) بدرجات المقياسين.

8-نتائج الدراسة ومناقشتها:

8-1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة: نصت الفرضية العامة على: "توجد علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة

المسيلة"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Rp) بين درجات أفراد عينة الدراسة على المقياسين وذلك بعد التحقق من شرط خطية العلاقة عن طريق لوحة الانتشار، كما هو موضح في الجدول رقم (10):

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين الصحة النفسية والضغط المهنية

| القرار  | الضغوط المهنية |                |               |
|---|----------------|----------------|---------------|
| *الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا<br>( $\alpha=0,01$ ) | 0.424*         | معامل الارتباط | الصحة النفسية |
|   | 0.002          | مستوى الدلالة  |               |
|   | 40             | حجم العينة     |               |

حيث نلاحظ بعد المعالجة الاحصائية أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في الصحة النفسية ودرجاتهم في الضغوط المهنية بلغ (0.42) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين الصحة النفسية والضغوط المهنية هو ارتباط طردي أي أن درجات المتغير الأول تتوزع بنفس توزيع درجات المتغير الثاني، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث العامة والقائلة ب وجود علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة .

2-8- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: "مستوى الصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة متوسط"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الصحة النفسية المعدل والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول رقم (11):

الجدول رقم (11) يوضح مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

| المقياس       | حجم العينة | المتوسط النظري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | T     | مستوى الدلالة | القرار       |
|---------------|------------|----------------|-----------------|-------------------|-------------|-------|---------------|--------------|
| الصحة النفسية | 40         | 180            | 221.16          | 36.808            | 39          | 7.907 | 0.000         | دال عند 0.01 |

حيث نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس (الصحة النفسية (SCL) والذي بلغ (221.16) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للمقياس والمقدر بـ 180، بناء عليه فإن أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة يعانون كثيرا من الاعراض التي يقيسها مقياس الصحة النفسية، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (7,49) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفروق لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تدعم وتؤيد فرضية البحث الأولى والقائلة " مستوى الصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة متوسطة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

3-8- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: "مستوى الضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة مرتفعة"، ولتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول رقم (12):

الجدول رقم (12) يوضح مستوى الصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

| المقياس       | حجم العينة | المتوسط النظري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | T     | مستوى الدلالة | القرار       |
|---------------|------------|----------------|-----------------|-------------------|-------------|-------|---------------|--------------|
| الصحة النفسية | 40         | 40             | 54.33           | 22.768            | 39          | 9.798 | 0.000         | دال عند 0.01 |

حيث نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس (الضغوط المهنية) والذي بلغ (54.33) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للمقياس والمقدر بـ 40، بناء عليه فإن أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة يعانون كثيرا من الضغوط المهنية التي يقيسها المقياس، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (9,79) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفروق لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تدعم وتؤيد فرضية البحث الثانية والقائلة "مستوى الضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة مرتفعة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.



4-8- عرض وتفسفر ومنافشة نتائج الفرضفة الثالثة: نصت الفرضفة الثالثة لهاته الدراسة على: "توجد فروق بين أخصائف المعلومات بمكئبات جامعة المسفلة فف الصة النفسفة تبعاف لمئففر الجنس"، وللتحقق من صة هاته الفرضفة تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائفة (T) بالنسبة للعفئفف المسئلففف، كما هو موضف فف الجدول رقم (13):

الجدول رقم (13) الفرق بين أفراد عفنة الدراسة فف درجات الصة النفسفة تبعاف لمئففر

الجنس

| الجنس | (F) لفففف | مستوى الدلالة | حجم العفنة | المتوسط الحسافف | الانحراف المعفارف | درجة الحرفة | قفمة "T" | مستوى الدلالة | قرار |
|-------|-----------|---------------|------------|-----------------|-------------------|-------------|----------|---------------|------|
| ذكر   | 0,68      | 0.411         | 21         | 218.12          | 33.012            | 38          | -        | 0.463         | غير  |
| أنف   |           |               | 19         | 226.10          | 42.780            |             | 0.740    |               | دال  |

وبعد المعالفة الاحصائفة من خلال الجدول وبالنظر إلى اختبار التجانس لفففف (ف) والذي بلغ (0,68) وهف قفمة غير دالة إحصائفا عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعفف مما اسئدعى تطبق اختبار (T. test) لففئفف مسئلففف متجانسفف. وبالنظر إلى المتوسطات الحساففة فف الصة النفسفة لدف أخصائف المعلومات بمكئبات جامعة المسفلة والتي بلغت بالنسبة للذكور (218.12) وبالنسبة للإناث (226.10) نلاحظ أن هناك فرقا بينهما، غير أن قفمة اختبار الدلالة الإحصائفة (T. test) والتي بلغت (-0,74) وهف قفمة سالبة وغير دالة إحصائفا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) وبالتالي تم قبول الفرضفة الصفرفة التي تنفف وجود الفرق. ومنه نستطف الحكم على أن هذه النئفة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضفة الدراسة الثالثة القائلة توجد فروق بين أخصائف المعلومات بمكئبات جامعة المسفلة فف الصة النفسفة تبعاف لمئففر الجنس.

5-8- عرض وتفسفر ومنافشة نتائج الفرضفة الرابعة: نصت الفرضفة الرابعة لهاته الدراسة على: "توجد فروق بين أخصائف المعلومات بمكئبات جامعة المسفلة فف الضغوط المهنفة تبعاف لمئففر الجنس"، وللتحقق من صة هاته الفرضفة تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائفة (T) بالنسبة للعفئفف المسئلففف، كما هو موضف فف الجدول رقم (14):

الجدول رقم (14) الفرق بين أفراد عينة الدراسة في درجات الضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس

| الجنس | ليفين التجانس (F) | الدلالة مستوى | حجم العينة | الحسابي المتوسط | المعياري الانحراف | درجة الحرية | قيمة "t" | الدلالة مستوى | القرار  |
|-------|-------------------|---------------|------------|-----------------|-------------------|-------------|----------|---------------|---------|
| ذكور  | 0.342             | 0.644         | 21         | 53.16           | 20.785            | 38          | -0.865   | 0.463         | غير دال |
| إناث  |                   |               |            | 54.30           | 23.534            |             |          |               |         |

وبعد المعالجة الاحصائية من خلال الجدول، وبالنظر إلى اختبار التجانس ليفين (ف) والذي بلغ (0,34) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين متجانستين. وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في الضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة والتي بلغت بالنسبة للذكور (53.16) وبالنسبة للإناث (54.30) نلاحظ أن هناك فرقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T.test) والتي بلغت (-0,86) وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفرق.

ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة للفرضية الرابعة القائلة توجد فروق بين أخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المسيلة في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس.

- خاتمة:

تتصف طبيعة العمل في مجال المكتبات الجامعية بمجموعة من العلاقات المتشابكة التي تؤثر في أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية، حيث يتعرض هؤلاء الأخصائيون لدرجات متباينة من الضغوط المهنية التي تؤثر على صحتهم النفسية وتنعكس على أدائهم، ومن ثم تنعكس على مدى تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون فيها. وقد قمنا في هذه الدراسة بتسليط الضوء على العلاقة بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات العاملين بمكتبات جامعة المسيلة.

ومن خلال استعراض النتائج السابقة نتوصل إلى وجود علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة، كما أظهرت أن متوسط الصحة النفسية لدى هؤلاء الأفراد متوسط، بينما متوسط الضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية بالمسيلة مرتفع، وعليه تؤكد الدراسة على ضرورة الاهتمام ببيئة العمل والعامل معال لتحسين الصحة النفسية.

وانطلاقا مما سبق يقترح الباحثان ما يلي:

- اقتراح برامج إرشادية للتخفيف من حدة مصادر الضغوط المهنية وكذا تعزيز مستوى الصحة النفسية لدى أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية.
- ضرورة التكفل بالصحة النفسية لأخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية حتى لا يتأثر أدائهم الوظيفي بالضغوط المهنية التي يتعرضون لها.
- الاهتمام بإجراء الدراسات الأكاديمية التي من شأنها تسليط الضوء على أخصائي المعلومات العاملين بالمكتبات الجامعية والمتعلقة بالجوانب النفسية والسلوكية وكذا المهنية لأنها على ارتباط وثيق بمردودهم في الجامعة.

- قائمة المراجع:

- بدير جمال. (2008). المدخل لدراسة علم المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- بوطورة أكرم وآخرون. (2020). الضغوط المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. مجلة بلييوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات. جامعة تبسة. المجلد 2. العدد 7. ص.ص 99-113.
- بوقيرة سناء. (2015). الضغوط المهنية: مصادرها وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمكتبيين: دراسة حالة مكتبات جامعة قلمة بالجزائر. مجلة Cybrarians Journa لدراسات المكتبات والمعلومات. البوابة العربية للمكتبات والمعلومات. العدد 38. متاح على الرابط: <http://www.journal.cybrarians.org>
- تواتي صليحة. (2017). استراتيجيات مواجهة الضغط المهني لدى الممرضين العاملين في مصالح معالجة السرطان. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. جامعة الشلف. المجلد 9. العدد 02. ص.ص: 76-83.
- حسن جبر نعيمة. (2013). مهنة المكتبات والمعلومات ما بين التأهيل والممارسة: دراسة مطبقة على العاملين في المكتبة الرئيسية لجامعة السلطان قابوس. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الدوحة.
- الداھري صالح حسن. (2008). أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية. عمان: دار صفاء.
- الشامي أحمد محمد، حسب الله سيد. (1988). المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات. الرياض: دار المريخ.
- العميان محمود سليمان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- عيسى فوزية. (2019). مصادر الضغوط المهنية لدى أخصائي المكتبات الجامعية: دراسة استطلاعية بالمكتبة المركزية لجامعة البليدة 1. مجلة المفكر. جامعة الجزائر 2. المجلد 3. العدد 01. ص.ص 104-116.
- قيراط لمياء، ریحان ع الحميد. (2016). أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة بولاية جيجل. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة ورقلة. المجلد 8. العدد 23. ص.ص. 141-154.

- همشري عمر أحمد، ربيحي مصطفى عليان. (1997). المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- Floyed, M. (1984). The Employment Problems of People Disabled by Schizophrenia. Journal of Social and Occupational Medicine.
- Ironson, G.(1992) . In Work Families and Organizations. Sanfrancisco. Zedek.