

الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها
على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية

أ. د. د. جعفر عبد كاظم المياحي

جامعة واسط/ كلية التربية

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على ضغوط العمل الملحة التي يتعرض لها
اعضاء هيئة التدريس العاملين في اقسام جامعة الزيتونة الاردنية للعام الدراسي
٢٠٠٩-٢٠١٠ وتحديد مجالات تلك الضغوط وأثرها على الرضا الوظيفي لعضو
هيئة التدريس والسبل الكفيلة لمعالجتها أو التخفيف من حدتها.
وقد تكونت عينة البحث من (١٠٤) عضو هيئة التدريس تم اختيارهم من بين
(٣١٢) عضو هيئة تدريس.

ولغرض جمع البيانات فقد عمل الباحث على بناء مقياس ضغوط العمل الذي تكون
من (٤٤) فقرة توزعت على (٦) مجالات وتحديد الضغوط الملحة التي تؤثر على
الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس مرتبة أحسب أهميتها وقوتها الضاغطة عليه
وتطبيقها بعد التأكد من صدقها وثبات نتائجها وصولا الى تقديم السبل الكفيلة
لمعالجتها.

ولتحليل تلك النتائج استعمل الباحث الوسط الحسابي المرجح والنسبة المئوية والوزن
المئوي.

أما النتائج التي توصل لها الباحث فقد كانت:

إن المجال المعيشي المتمثل بعدم كفاية الراتب الشهري لعضو هيئة التدريس يشكل
ضغطا ملحا عليه.

إن البيئة الجامعية لا تلبي الواقع والطموح ولا تواكب احتياجات السوق أو حقل العمل .

إن العلاقات الاجتماعية سطحية أو هامشية بين أعضاء هيئة التدريس.

معاناته من الضغوطات المهنية والصحية والنفسية أثناء أداء عمله بحيث قد تؤدي به الى الشعور بالضيق والتوتر النفسي مما قد ينعكس سلبا على رضاه الوظيفي. ومن التوصيات التي أكد عليها الباحث:

إعادة النظر برواتب أعضاء هيئة التدريس ومكانته لتدارك نفقات المعيشة ومواجهة تصاعد الاسعار.

إعادة النظر بالمناهج الدراسية وجعلها مسايرة لحركة التطور العلمي وتوظيف العلاقات الاجتماعية وتفعيل عمل لجان النشاط الاجتماعي والثقافي في الجامعة.

Abstract

The present research aimed to investigate the effect of work stresses from the point of view of the teachers who work in the colleges of AL- zaytoonah University. The sample of this research consisted of (١٠٤) teachers selected randomly of (٣١٢) teachers who distributed among the departments of the colleges in the University.

For collecting the data themeasure of the stresses has been built and was used after confirming the validity and the reliability coefficients,Data were analysed by using the percentage and mean as astatistical process.

The Findings of this research werw the the following : Salaries or wages of the teachers werw not enough for facing the daily life requirements which effected Teachers job satisfaction. There are proffessional,health,and social stresses that play an important role on their feelings and job satisfaction.

المقدمة Introduction

يعد موضوع الضغوط (Stresses) من نتاج التقدم الحضاري المتسارع الذي يؤدي إلى تعرض الإنسان إلى الكثير من المواقف والإفرازات البيئية المحيطة به التي سيتخذ منها كل مقومات حياته لما يشهده عالمه المعاصر الذي يسمى بعالم التسارع المعرفي والقفزات العلمية السريعة في المعلوماتية بحيث أصبح هذا العالم قرية صغيرة وما يحدث فيها من التغيرات والتطورات في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والشخصية وما يفرزه من مشكلات معقدة ومتداخلة انعكست آثاره على إنسان العصر الحالي الذي سمي بعصر الضغط التقني أو القلق الذي انمازت ظروفه المحيطة به بمواقف ضاغطة وأحداث مؤلمة أصبحت تشكل عبءاً ثقيلاً لا يقوى على تحملها ثم تترك آثارها السلبية على الرضا الوظيفي لذلك الفرد ، نتيجة لما يعانيه من تلك الضغوطات الحياتية من إرهاق ومخاوف ومتاعب وقلق وتوترات قد تسبب له كل ما يهدد أمنه واطمئنانه النفسي بحيث تؤثر سلبياً على شخصيته وقدرته على مواجهة تلك الظواهر والظروف القاسية والتغلب عليها رغم تعدد أسبابها ومصادرها ، التي تقع في مقدمتها الأسباب الاقتصادية المتعلقة بمستوى الدخل الشهري ومدى قدرته الشرائية على مواجهة حالة ارتفاع أسعار المتطلبات الحياتية وتوفيرها لعائلته فضلاً عن الصراعات الاجتماعية. وبعض الجوانب الخدمية والمتطلبات الإنسانية الأخرى التي ينشدها الإنسان ، وفي ظل تلك المعاناة والظروف سيسعى المرء إلى اعتماد بعض الأساليب التي قد تساعد على السيطرة عليها والتخفيف من حدتها لعلها كما يعتقد بأنها قد تخفف من معاناته وضغوطات الحياة ومتطلباتها عليه بهدف سيطرته عليها لأن ما يساعد على تقاوم تلك الضغوط هو نتيجة لاستمرار تعقد الحياة بمختلف جوانبها وتشابكها مع بعضها وتطور ما يحصل في عالمه الخارجي من قفزات سريعة في مجال العلم والتقنيات الحديثة وضغوطاتها عليه التي قد حالت دون مواكبته لمسيرة التقدم وحركة العلم وتطورها فنتجت عنها كل عوامل التخلف أو التأخر الحضاري والاجتماعي التي انعكست آثارها السلبية على سلوك الفرد وحالته النفسية من خلال ما يقوم به من نشاطات في بيئته التي يعيش

فيها بحيث جعلته إنساناً قلقاً ومتوتراً وخائفاً ومضطرباً في نومه وردود أفعاله عبر سلسلة من المواقف والعمليات الحياتية لوظائف الجسم المختلفة التي تمده بالمزيد من الطاقة والحيوية التي تكفل له استمرار حالة التهيؤ والاستعداد لمواجهة المواقف التي تعترض مسيرته الحياتية أي التي تشكل بالنسبة له حالة إزعاج أو عدم ارتياح ومعاونة تدفعه باتجاه محاولة إنهاؤها أو التخفيف من آثارها أو تجنب مخاطرها إلى حد ما على وفق الظروف التي يعيشها في عالمه الخارجي .

أهمية البحث والحاجة إليه (The importance of the study)

بما إن الإنسان يعيش في بيئة أو في عصر يتسم بسرعة التغيير الذي تتعدد فيه مصادر الضغوط وأبعادها العقلية والسلوكية والعضوية والأسرية التي تصطبغ بشحنات انفعالية متباينة تبعاً لضغط المتطلبات الحياتية التي تولد لدى الفرد إحساساً بالضيق والإرهاق والمخاوف وما سببه له من مشاعر سلبية تجاه المواقف التي يتعرض لها ، ثم انعكاسها على صحته وسلامته وبمعنى آخر قد تؤدي به إلى عدم إشباع حاجاته الأساسية المتمثلة بالطعام والماء والهواء وغيرها من الحاجات الضرورية الضاغطة على الإنسان وصولاً إلى الحاجات النمائية أو حاجات النمو لأن تلك الضغوط قد تؤثر بصورة سلبية على مسيرة حياة الفرد اليومية وكفاءة الأداء لديه ورضاه الوظيفي ومن ثم انعكاسها على المجتمع بشكل عام . إن تلك المؤشرات أو الأبعاد الخاصة بالضغوط تهدف إلى التأثير السلبي على مسيرة الحياة اليومية للإنسان وأثرها على الرضا الوظيفي مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى إنتاجيته وضعف كفاءة الأداء لديه ، بحيث تكثر الأخطاء لديه سواء أكان في العمل أو في المجالات الأخرى ، الأمر الذي قد يؤدي إلى تسارع حالات الإثارة والشعور بالقلق والمخاوف التي تترافق والمواقف الاجتماعية التي يواجهها ذلك الفرد محاولاً الابتعاد عنها أو التخفيف من وطأتها والتعبير عنها بطريقة تبعث لديه حالة من الأمل والتفاؤل على الرغم من أنها تبقى ملازمة لأداء الفرد وإمكانية ظهورها في أي وقت يستثار فيه الإنسان تبعاً لطبيعة التعامل مع تأثيرات تلك الضغوطات المرافقة للفرد

وللمجتمع على حد سواء بمختلف فئاته العمرية ، إذ أن تعرض الإنسان لها منذ مراحلها المبكرة يجعلها من أخطر المراحل التي يمكن أن تترك آثارها النفسية وانطباعاتها غير السارة الواضحة والفاعلة على مراحلها العمرية التالية الأخرى وهكذا ، ونرى ان تلك الآثار أو الانطباعات تتفاقم كلما تقدم الإنسان في مراحلها العمرية اللاحقة التي تجعله أكثر قلقاً واضطراباً في علاقاته بذاته بصورة خاصة وبأسرته ومجتمعه بشكل عام. ووقوعه تحت هذا النوع أو ذاك من الضغوط التي يتعرض لها بمخاطرها المتباينة في المجتمعات التي تكثر فيها حالات الضغط بمختلف مجالاته على وفق العلاقات الاجتماعية السائدة في تلك المجتمعات وبخاصة الحديثة منها التي تكثر فيها حالات الضغوط النفسية خاصة والدور الذي يمكن أن تلعبه تلك العلاقة التي تركز على طبيعة الاحتكاك المباشر بين أطراف تلك العلاقة وصولاً إلى مرحلة متقدمة للتعبير عن تلك الحالة التي كانت سبباً للتعرض للضغوط بشكل مباشر أو غير مباشر ، وبناء على ما تم ذكره فإن دراسة موضوع الضغوط وأثرها على الرضا الوظيفي تكمن أهميتها من خلال انعكاس آثار عوامل عدة كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والمهنية على صحته وشخصيته بجوانبها المختلفة وبخاصة في السنوات الأخيرة التي شهدت اهتماماً متزايداً في دراسة معاناة الإنسان والصعوبات التي قد تقف حائلاً دون تقدمه أو تطوره ورضاه عن عمله وإدراكاً بأهمية الدور الذي قد يلعبه هذا الإنسان في دفع مسيرة العمل والإنتاج إلى أمام لتأدية الأعمال المناطة به على أحسن وجه ، نجد أن هذا الموقف قد يجعلنا أمام حقيقة مفادها إجهاد الفرد واستنزاف طاقته وما يرافقها من رقابة في سباقات العمل الرتيب الذي قد يكون سبباً في تسارع التعب إليه وشعوره بالملل أو السأم من مواقف الحياة المختلفة ، لأن مهنة التدريس تعد واحدة من المهن الضاغطة أو الملحة على حالته النفسية بحيث تجعله غير راض عن عمله أي قد تضعه في مواقف معينة يشعر بالضيق وعدم الارتياح إزاءها، مما قد ينعكس على مدى توافقه الشخصي والعلمي على وفق طبيعة المشكلة أو الموقف الحياتي في بيئته المحيطة به ، ولقد

دفع ذلك الكثير من الباحثين والمتخصصين لإيلاء موضوع المعاناة من تلك الضغوط الكثير من الاهتمام من خلال إجراء البحوث والدراسات التي قد تسهم في عملية التغلب أو التخفيف من تلك الضغوطات التي تتمثل في الكثير من الأحداث المؤلمة كفقدان شخص عزيز أو ظهور أعراض بعض الأمراض لأسباب يمكن أن تعزى إلى اضطراب الوظائف الجسمية مثل قرحة المعدة أو الإثتى عشر أو حالات الصداع التوترى ومشاكل ضغط الدم وما إلى ذلك من المواقف أو المسببات التي قد تجعل المرء أمام موقف يصعب عليه التكيف معه ، وبمعنى آخر فإن استمرار تلك المواقف الحياتية الضاغطة عليه ومصادر الضغوط الأخرى قد تجعل من شخصية الفرد شخصية مضطربة وغير قادرة على مواجهة تلك الضغوط أو المواقف ، الأمر الذي قد يؤدي إلى تصدعها ومن ثم انهيارها وانعكاس أثرها على الرضا الوظيفي . ومن هذا المنطلق فإن أهمية البحث تكمن في أن تفاقم تلك الضغوط على الفرد وعجزه عن إيجاد متنفس للتخفيف أو الحد منها قد يؤدي إلى ظهور مشكلات اجتماعية واقتصادية وأسرية ومهنية وصحية قاسية يقف أمامها الفرد عاجزاً عن إبعاد كل ما يؤدي إلى اهتزاز شخصيته وبناءه الاجتماعي ورضاه الوظيفي ، لذلك فقد جاء اهتمام تلك الدراسة بهذا الموضوع وتقديم الحلول الناجحة لها .

أهداف البحث Aims of Research

يهدف البحث الحالي في الوصول إليما يأتي:

أولاً: بناء مقياس للضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس العاملين فعلاً في أقسام كليات الجامعة.

ثانياً : تحديد مجالات الضغوط (Stresses) التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ، وعدد الفقرات الضاغطة في كل مجال .

ثالثاً : التعرف على الضغوط الملحة التي تؤثر على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس مرتبة حسب أهميتها وقوتها الضاغطة عليه .

رابعاً : تقديم السبل الكفيلة لمواجهة تلك الضغوط أو التخفيف من حدتها قدر الإمكان .

حدود البحث Limitation of the Research

يقتصر البحث الحالي على عينة من أعضاء هيئة التدريس البالغ مجموعهم في كليات الجامعة (٣١٢) عضو هيئة تدريس وبواقع (١٠٤) منهم موزعين في أقسام كليات الجامعة السبع للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ م .

الفصل الثاني

الإطار النظري

اختلف الباحثون في إعطاء تعريف محدد للضغوط وذلك لما ينظر إليها على أنها مثيرات Stimuli أو استجابات Responses أو تفاعل بين الفرد وبيئته المحيطة به في عالمه الخارجي وعلى النحو الآتي :

الضغوط:

- يعرف يونس محمد عبد السلام (٢٠٠٨) الضغوط : بأنها مفهوم يشير إلى درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات البيئية في حياته اليومية وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعض الآثار الفسيولوجية التي تختلف من شخص لآخر تبعاً للفروق الفردية بينهما . (يونس محمد عبد السلام) * ١

- يعرف الأحمد ومحمود عن السهادوني الضغوط (٢٠٠٩) : بأنها حالة نفسية تتعكس في ردود الفعل الداخلية الجسمية والنفسية والسلوكية والناشئة عن التهديد الذي يدركه الفرد عندما يتعرض للمواقف والأحداث الضاغطة في البيئة المحيطة. (الأحمد

ومحمود)* ٢

- ويعرفه Beehr Newman (٢٠٠٨) : بأنه حالة ناشئة عن تفاعل الناس وأعمالهم وتتصف بتغيرات داخل الناس من تجبرهم على الخروج عن عملهم العادي .
(مجد : ١٦٠) *٣

- ويعرفها السيد عبيد ماجد (٢٠٠٨) : بأنها حالة من الشعور بالضيق وعدم الارتياح يشترك في تكوينها عدة عوامل نفسية واجتماعية وبيولوجية متظافرة كتزايد إفراز الأدرينالين والشعور بالإحباط أمام موقف حرج لا مخرج منه أو نقص التفهم من قبل الأهل والأصدقاء أو المعلمين . (السيد عبيد : ٢٠) *٤

وإجرائياً يمكن القول بأنها حالة نفسية ينتج عنها نوع من التهديد والتوتر الانفعالي الذي يعاني منه الفرد أثناء تعرضه للمواقف اليومية والأحداث الحياتية التي قد تؤثر عليه وتؤدي به إلى حالة الاختلال في التوازن أو الثبات الانفعالي .

الرضا الوظيفي:-

- يعرفه المشعان (٢٠٠٢) : بأنه درجة إشباع حاجات الفرد بعوامل خارجية كبيئة العمل وعوامل داخلية كالعمل ذاته والذي يقوم به الفرد والتي من شأنه أن يجعل الفرد راضياً عن عمله راغباً فيه مقبلاً عليه دون تذمر ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية متناسباً مع ما يريده من عمله وما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه . (المشعان:١) *

- ويعرفه ناصف (١٩٩٣) : بأنه مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنشأة والبيئة التي يعمل فيهما وبالنمط التكويني لشخصيته .
(ناصر : ٧)

كما يذكر المشعان بأن الرضا الوظيفي يتحدد بمقدار الإشباع التي يحصل عليها الفرد التي تكون وظيفته هي مصدرها الأساسي .

- ويعرفه بدر حامد (١٩٨٣) : بأنه درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة . (بدر : ٦٣) * ٢ والتعريف الإجرائي لمفهوم الرضا الوظيفي : هو تلك المشاعر والاتجاهات السارة وغير السارة التي يحملها الفرد تجاه عمله التي قد تجعله ملتصقاً بذلك العمل الذي يشبع حاجاته بعيداً عن كل حالات الضيق أو التوتر وعدم الارتياح .

أولاً : الدراسات السابقة

دراسة المشعان عويد (٢٠٠٢)

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاضطرابات النفسية الجسمية بين المتفائلين والمتشائمين من الموظفين في الكويت . وقد تكونت عينة البحث من (٧١٨) موظفاً وموظفة في القطاع الحكومي بواقع (٣٥٠) من الذكور و (٣٦٨) من الإناث .

أما النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فقد تحددت بالآتي :

- وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث ، حيث أن الذكور أكثر رضا وظيفياً وأكثر تفاؤلاً من الإناث ، بحيث أن الإناث أكثر تشاؤماً واضطراباً نفسياً وجسماً من الذكور في متغيرات الأجور وظروف العمل والتقدير والاعتراف بالمسؤولية .
- هناك ارتباطاً موجباً ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتفاؤل .
- هناك ارتباطات سالبة وذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتشاؤم ، وبين التفاؤل والتشاؤم ، وبين التفاؤل والاضطرابات النفسجسمية .

جامعة الزيتونة الأردنية

هي إحدى مؤسسات وزارة التعليم العالي الأردنية المعتمدة ، التي تأسست عام ١٩٩٣ وأصبحت العالم الإسلامي والإتحاد الدولي والأوروبي للجامعات ، ويتلقى (٨٠٠٠) ثمانية آلاف طالب وطالبة تعليمهم العالي فيها ، والذين يتوزعون في (٢٢)

تخصصاً موزعاً في (٧) كليات هي : الحقوق - الهندسة - العلوم وتكنولوجيا المعلومات - الآداب - الصيدلة - التمريض - والاقتصاد والعلوم الإذكور أكثر رضا من الإناث عن ظروف العمل وعن العلاقات مع الآخرين وأن الرضا الوظيفي يزداد بزيادة الراتب الشهري.

دراسة موتاز Motaz (١٩٨٦)

تهدف إلى دراسة الفروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (٥٢٨) موظف و (٢٧٣) موظفة يعملون في (٦) منظمات . وقد توصلت تلك الدراسة إلى النتائج الآتية :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي.
- إن الموظفين والموظفات في المستويات العليا أكثر رضا من أقرانهم في المستويات الوظيفية الدنيا .

دراسة الأحمد ومريم (٢٠٠٩)

أجريت هذه الدراسة في سوريا على عينة مكونة من (٢١٢) طالب وطالبة في كليات التربية والعلوم في جامعة دمشق ، بهدف تحديد أساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى الشباب الجامعي ، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الأهداف المطلوبة وصولاً إلى نتائجها من خلال استخدام مقياس أساليب التعامل مع المواقف الضاغطة (نموذج الراشدون) التي يواجهها الراشدين في حياتهم اليومية المكون من (٤٨) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد فرعية تعكس ثمانية أساليب في التعامل مع المواقف الضاغطة كالأساليب الإقدامية والإحجامية (التقبل والتجنب) كما استعمال برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات والاختبار التالي لتحديد دلالة الفروق بين المتغيرات الواردة في الفرضيات .

أما النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فتتمثل بالآتي :

- وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في استعمال أسلوب حل المشكلات وتفوق الذكور على الإناث في استعمال هذا الأسلوب ، كذلك في أسلوب البحث عن المكافآت.

- وجود فروق دالة بين طلبة كلية التربية وطلبة كلية العلوم ، والفروق لمصلحة طلبة كلية التربية فيما يتعلق بأسلوب التقويم الإيجابي والبحث عن المساعدة والمعلومات .
- وجود فروق دالة بين الذكور لصالح كلية التربية وليس طلبة كلية العلوم في استعمال أسلوب البحث عن المكافآت .

- وجود فروق دالة بين إناث كلية التربية وإناث كلية العلوم في استخدام أسلوب التقويم الإيجابي لمصلحة إناث كلية التربية ، وفي استعمال التقبل والإذعان والفروق لصالح طلبة كلية العلوم .

دراسة الأنصاري عبد القادر (٢٠٠١)

التي تهدف إلى قياس الضغوط المهنية لمدرسي ومدرسات المرحلة المتوسطة البالغ مجموعهم (٣٢٥) مدرساً ومدرسة ، اختيرت كعينة طبقية عشوائية في محافظة البصرة.

أما النتائج التي توصلت إليها فقد تحددت بالآتي:

- إن المدرسين يعانون من ضغوط مهنية متباينة الحدة.
- تتعرض الإناث إلى ضغوط مهنية أكثر من الذكور.
- إن الضغوط المهنية تتناسب عكسياً مع عدد سنوات الخدمة، وعلى وفق الترتيب الآتي:

١. إن الفئة ٢٥ سنة فأكثر يعانون من ضغوط بسيطة
٢. الفئات (١٥-١٩ سنة)، (٢٠-٢٤ سنة)، يعانون من ضغوط متوسطة
٣. أما الفئات أقل من (٥ سنوات - ١٤ سنة) فلم يعانون من ضغوط مهنية كبيرة.

ثانياً : نظريات الضغوط (Theories of stresses)

نظرية هانز سيلبي

صاغ سيلبي نظريته على أساس فسيولوجي يتوقف على مدى استجابته للمواقف الحياتية الضاغطة على الإنسان وما تفرزه من بعض التأثيرات المزعجة عليه بهدف إعادة توازنه أو المحافظة على كيانه والتكيف معها على وفق المراحل التي يتصدى لها أمام ما يتعرض له من ضغوط .

وتتمثل مراحل التكيف معها في الحالات الآتية :

- الفرع المتمثل بضعف مقاومة الفرد للضغوط التي يتعرض لها وما يرافقها من تغيرات وردود أفعال لا يقوى الجسم على صدها أو مقاومتها .
- الضغط الدال على التكيف مع الحالة التي يقع تحت تأثيرها الفرد من خلال ظهور تغيرات جديدة وإخفاء أخرى تترافق مع تكيف الجسم معها .
- الإنهاك (الإجهاد) وتظهر تلك الحالة بعد أن يستنفذ الفرد كل ما لديه من طاقة لا يقوى على مقاومة جسمه للاستجابات الدفاعية المستمرة التي قد تفرز عنها بعض أمراض التكيف .

نظرية سيبليرجر

وترى هذه النظرية بأن ما ينتج عن الضغط قد يكون سبباً لقلق الفرد من الظروف البيئية التي تحيط به ، بحيث تدفعه إلى تجنب الأخطار الناجمة عنها أو الضغوط المحتملة وقوعها التي عند حدوثها قد تشكل تهديداً له قد تتوقف درجة حدته على تفسير الفرد للمواقف التي يتعرض لها ، فيما إذا كانت خطرة أو تثير الخوف أو الفرع لديه .

ثالثاً: نظرية موراي

وتهدف إلى دراسة كل ما يشير السلوك ويدفعه باتجاه الهدف المطلوب سواء كان نحو أشخاص أو موضوعات معينة. وقد تلعب الضغوط المختلفة دوراً هاماً في عملية إشباع الحاجات أو الابتعاد عنها كالضغوط العائلية أو الاجتماعية والمادية وما شابه ذلك لأنه يرى بأن كل من الحاجة والضغط يشكلان مفهومين محددتين

للسلوك وما بينهما من تأثير متبادل فضلاً عما تتركه عثرات الفرد وقدرته على ربطها والتفاعل بين أنواع الضغوط المتمثلة بضغوط بيتا الدالة على الموضوعات البيئية وضغط الفا الدالة على خصائص تلك الموضوعات .

رابعاً: النظرية المعرفية لزاروس (Lazarus, ١٩٧٠)

وتهدف هذه النظرية إلى دراسة مدى قدرة الفرد على إيجاد الترابط بين البيئة المحيطة التي يعيش فيها وما يمتلكه من خبرات من جهة ، والضغوط التي قد يتعرض لها في المواقف المختلفة من جهة أخرى وصولاً إلى تفسيرها وتقييمها على وفق عوامل داخلية لها صلة بالفرد ذاته وأخرى خارجية تتمثل بالمجتمع الذي يحيط به وبمعنى آخر ما يحصل من تعارض أو تهديد بين متطلباته أو حاجاته ، ومتطلبات العمل في البيئة المحيطة به في عالمه الخارجي أما بعض النماذج المتعلقة بالضغوط فقد حدد قسم منها أمثال نموذج مارشال ، العوامل التي كانت سبباً في إحداث ضغوط العمل وما أحرزته من مظاهر تجلت عند تعرض الفرد إلى مثل هذا النوع من الضغوط التي قد تؤدي به إلى الغياب عن العمل والشعور بعدم الارتياح ، وبالتالي قد تكون تلك العوامل الضاغطة عليه سبباً في إصابته بأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم والعدوانية. وفيما يخص نموذج كوبرا المتعلق بالبيئة التي يعيش فيها الفرد والتي تعد أحد المصادر التي تهدد الفرد وتقف حائلاً دون تحقيق أهدافه أو التغلب على المشكلات التي تعترضه في عالمه الخارجي ، مما قد يؤدي به الحال إلى زيادة إصابته بالقلق والضييق أو عدم الارتياح .

أما نموذج هب فيهدف إلى التأكيد على أداء المتطلبات التي عدها (هب) في نظريته بمنزلة نوعاً من الحوافز التي قد تساعد على زيادة قدرة الفرد على الاستجابة لهذه المتطلبات وتوافقه معها ، إلا أنها ووفقاً لهذه النظرية لو استمرت بشكل لا يتناسب وقدرة ذلك الفرد أو تجاوزت حدود قدراته فإن ذلك قد يؤدي إلى تسارع التعب إليه وضعف رغبته في أداء العمل ، وبالتالي قد يؤدي به هذا الموقف إلى الإجهاد أو

الإرهاك والانطواء أي يصبح عاجزاً عن أداء المتطلبات الملقاة على عاتقه نتيجة لضغوطات العمل .

الفصل الثالث

منهجية البحث

من أجل الحصول على المعلومات ذات الصلة بموضوع البحث وصولاً إلى تحقيق أهدافه المطلوبة فقد اعتمد الباحثان الإجراءات البحثية الآتية :

أولاً : المجتمع الكلي للبحث:

يتكون المجتمع الأصلي للبحث من (٣١٢) تدريسي وتدرسية موزعين على أقسام كليات الجامعة السبعة للعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠ م .

ثانياً : اختيار عينة البحث:

لقد تم اختيار عينة البحث من المجتمع الكلي البالغ مجموعه (٣١٢) عضو هيئة تدريس بصورة عشوائية من الذين يقومون فعلاً بواقع (١٠٠) عضو هيئة تدريس في جميع أقسام كليات الجامعة أي بنسبة ٣٠% ،

والجدول رقم (١) يوضح ذلك :

المجموع	الجنس		اسم الكلية	ت
	ث	ذ		
٦٠	١٨	٤٢	العلوم وتكنولوجيا المعلومات	٠.١
١٣	٢	١١	الهندسة	٠.٢

٣٤	١٠	٢٤	الصيدلة	٣
٢٥	٤	٢١	التمريض	٤
٨٥	٣٤	٥١	الأداب	٥
٨٦	١٥	٧١	الاقتصاد والعلوم الإدارية	٦
٩	١	٨	الحقوق	٧
٣١٢	٨٤	٢٢٨	المجموع	

الجدول رقم (١) يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات الجامعة للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩

ت	المجال	عدد الفقرات
١	البيئة الجامعية	١٧
٢	الأسري	٣
٣	الاجتماعي	٦
٤	النفسي	٧
٥	الصحي	٥
٦	المعاشي	٦
	مجموع الفقرات	٤٤

الجدول رقم (٢) يوضح مجالات الفقرات الضاغطة وعدد فقراتها

ثالثاً : إدارة البحث :

لقد تم اعتماد الإجراءات البحثية الآتية :

(أ)- الدراسة الاستطلاعية

تم إعداد استمارة الاستبيان الاستطلاعي المفتوح التي اشتملت على سؤالين تم توجيهها إلى (٢٠) تدريسي وتدرسية موزعين في أقسام كليات الجامعة فالإجابة عنهما بكل صراحة دون الحاجة لذكر الاسم كما هو موضح في الملحق رقم (١) .

(ب) تفرغ الاستجابات

وفي ضوء الإجابات على السؤالين والإطلاع على الأطر والخلفيات النظرية للدراسات السابقة المتوفرة القريبة من الدراسة الحالية ، تم تفرغ المعلومات التي تم الحصول عليها من الاستبانة الاستطلاعية وتوحيد فقراتها وإعادة صياغتها لتتكون فيها الصورة الأولية للمقياس المكون من (٦٩) فقرة موزعة على مجالاتها لقياس الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وهي :

مجال البيئة الجامعية ، ب- الأسري ، ج- الاجتماعي ، د- الصحي ، هـ - المعاشي.

(ج) مجموعة المحكمين (الخبراء)

لقد جرى عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء البالغ عددهم (١٠) خبراء محكمين في أقسام كليات الجامعة (لاحظ الملحق رقم ٢) لتبيان آرائهم وملاحظاتهم من حيث انتمائها أو صلاحيتها أو تمثيلها من عدمه لموضوع البحث وما قد تحتاج إليه تلك الفقرات من حذف أو تعديل أو زيادة أو دمجها مع بعضها *١ ثم أعيد تطبيقه عليهم ثانية بعد أن مضت مدة تزيد على ثلاثة أسابيع على تطبيق الاختبار الأول ، وكانت النتيجة الحصول على معامل ارتباط بلغت (٠.٨٤) من خلال تطبيق معادلة بيرسون لإيجاد الارتباط بين درجات الاختبار الأول والثاني ، وفي ضوء تلك النتيجة يمكن عد الثبات للمقياس مقبولاً وجيداً .

. وبعد المناقشات المباشرة مع هؤلاء الخبراء * حول ما أدوه من ملاحظات وآراء تم توحيد الأفكار حول صلاحية بعض الفقرات ودمج أو استبعاد أخرى أصبح مجموع الفقرات التي تكون الاستبانة بصيغتها النهائية (٥١) فقرة موزعة على (٥) مجالات

لقياس الاستجابات بمقياس ثلاثي ، وقد أعطيت الموازين لكل واحد منهما وعلى النحو الآتي (لاحظ الملحق رقم ٣)

تطبق عليّ تماماً = ٣ تنطبق عليّ إلى حد ما = ٢ لا تنطبق عليّ إطلاقاً = ١
(د) - الثبات

لقد تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في أقسام كليات الجامعة* ١ .

التطبيق النهائي للمقياس : بعد أن تم التأكد والاطمئنان إلى قبول صدق فقرات المقياس وصلاحياتها للتطبيق من إجماع المحكمين الذين تراوحت نسبة اتفاقهم على القبول (٨٠-٩٠) ، وبهذا ويعد الاطمئنان على صدق المقياس بهذه النسبة العالية من الاتفاق ، يعد المقياس مهيئاً للتطبيق على عينة البحث الأساسية بصيغته النهائية المكونة من (٤٤) فقرة موزعة في (٦) مجالات ، ثم تم توزيعه على أفراد العينة بشكل عشوائي بعد توضيح بعض التعليمات المتعلقة بالإجابة عنها بصراحة ووضوح .

رابعاً : الوسائل الإحصائية :

من أجل معالجة المعلومات والبيانات إحصائياً فقد تم استعمال بعض الوسائل الإحصائية المتمثلة بما يأتي :

النسبة المئوية

الوسط المرجح

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً تحليلياً للمعلومات والبيانات التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الاستبانة بهدف تحقيق الأهداف التي حددها الباحث الحالي لقياس الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس وأثرها على رضاه الوظيفي ، ولمعرفة مستوى الفقرات التي حضيت بنسب عالية أو منخفضة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة فيما يأتي عرض تحليلي للنتائج التي توصل إليها البحث في ضوء الأهداف المتوخاة :

- الهدف الأول

بناء مقياس للضغوط Stresses التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس العاملون فعلاً في أقسام كليات الجامعة.

في ضوء المعلومات والبيانات التي تم جمعها وتفريغها واستعمال الوسائل الإحصائية المتمثلة بالنسبة المئوية والوسط المرجح والوزن المئوي بهدف بناء مقياس للضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات الجامعة المكون من (٤٤) فقرة موزعة بين (٦) ستة مجالات هي : البيئة الجامعية والاجتماعية والنفسية والصحية والمعيشية والأسرية مع الأخذ بالإضافات والتعديلات لبعض الفقرات وإهمال العبارات التي لم تحصل على النسبة من الموافقة لعدم تمثيلها لما يراد قياسه (أنظر الملحق رقم ٤) .

- الهدف الثاني

تحديد مجالات الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس وعدد فقرات كل مجال ، لقد توزعت الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في (٥) خمس مجالات هي : البيئة الجامعية والمجال الأسري والصحي والاجتماعي والمعاشي بحيث ضم كل مجال عدداً من الفقرات التي تشكل ضغطاً كبيراً ومؤثراً على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ، والجدول رقم (١) يوضح ذلك .

- الهدف الثالث

التعرف على الضغوط الملحة التي تؤثر على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس مرتبة حسب أهميتها وقوتها الضاغطة عليه .

بعد أن تم بناء مقياس الضغوط الذي عرض على مجموعة من الخبراء وموافقهم على فقراته التي بلغت (٤٤) فقرة من أصل (٥٩) فقرة موزعة في (٥) مجالات ، فإن قسماً منها قد يشكل ضغطاً كبيراً وملحاً على عضو هيئة التدريس مقارنة بغيرها من الفقرات بحيث أثرت تلك الضغوط على رضاه الوظيفي أكثر من غيرها وذلك لحصولها على أعلى نسب مئوية ووسط مرجح ووزن مئوي بالمقارنة مع ما حصلت عليه درجات الفقرات الضاغطة الأخرى ، وقد رتبت تلك الفقرات الضاغطة أو الملحة ترتيباً تنازلياً على وفق أهميتها في كل مجال منها (أنظر الملحق رقم ٥) .

لقد كشفت نتائج تطبيق المقياس على أفراد العينة البالغ عددها (١٠٤) عضو هيئة تدريس ، أن الفقرات الضاغطة قد احتلت الصدارة من بين الفقرات الممتلئة الأخرى في كل مجال ، وفيما يأتي عرض لتلك الفقرات على وفق مجالاتها **البيئة الجامعية**

يتضح من الجدول رقم (٢) أن المستجيبين عدوا الفقرة (أحس بأن المسابقات المنهجية المقررة لا تلبي الطموح وحركة التغيير في مناهج الدول المتقدمة) بأنها تشكل أحد الضغوط الكبيرة والمؤثرة على عضو هيئة التدريس ورضاه الوظيفي إذ بلغ عددهم (٥٩) عضو هيئة تدريس وبنسبة قدرها (٥٧%) وبوسط مرجح قدره ٢.٥٦ ، وهذا يعني أن تلك المسابقات بحاجة إلى إعادة النظر من خلال وضع الخطط اللازمة لبناء مسابقات تتسجم مع الواقع البيئي للطالب وتساير عملية التطور التي تشهدها حركة التطور العلمي في الدول المتقدمة وذلك للارتقاء بالمستوى العلمي والنهوض بالعملية التربوية والعلمية . يليها الفقرة (يؤلمني عدم سعة القاعات الدراسية لأعداد الطلبة) إذ بلغت نسبتها المئوية (٥٤%) أي أن عدد المستجيبين كان (٥٦) عضو هيئة تدريس من أصل (١٠٤) أشاروا لذلك ، إذ احتلت تلك الفقرة المرتبة الثانية التي شكلت ضغطاً على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ، وذلك لأن القاعات

الدراسية لا تستوعب التدفق الهائل لأعداد الطلبة نتيجة لإتاحة فرص القبول لأعداد كبيرة من الطلبة بمعدلات لا ترتقي إلى المستوى الجامعي ، لذلك أصبحت القاعات الحالية مزدحمة بأعداد من الطلبة قد تتراوح ما بين (٤٠-٦٢) طالباً وطالبة في القاعة الواحدة وهذا العدد لا يتناسب مع الأعداد القياسية للقاعات الدراسية والنصاب التربوي لعضو هيئة التدريس .

أما الفقرة (يؤلمني تفتشي بعض الظواهر السلوكية السلبية بين أوساط الطلبة كالغش مثلاً) فقد احتلت تلك الفقرة المرتبة الثالثة إذ بلغت نسبتها (٥٢%) ، إذ أشار (٥٤) تدريسياً إلى شيوع بعض الظواهر السلبية لدى الطلبة التي تتمثل مجالات الغش بطرق مختلفة أثناء الامتحانات ، وإلى ظاهرة استعمال أجهزة الموبايل على الرغم من تبليغ الطلبة بإغلاقه في المحاضرات. وكذلك وجود ظاهرة (العلك) بين أوساط الطلبة والأصوات غير اللائقة الناتجة عنها، فضلاً عن حالات المشاكسة والتأخر والجلوس غير الاعتيادي لدى البعض منهم، مما شكلت تلك الظواهر ضغوطاً كبيرة على أعضاء هيئة التدريس وانعكاسه على رضاهم الوظيفي أما الفقرة (أشعر بأن مكثبي لا يتوفر فيه ما يتلاءم ومتطلبات الخدمات الإرشادية للطلبة) ، فقد كان ترتيبها الرابع من بين الفقرات الضاغطة على عضو هيئة التدريس ، إذ بلغت نسبتها المئوية (٥١%) أجاب منهم (٥٣) تدريسياً بأن مكاتبهم لا تتناسب وما يمكن أن يقدموه من خدمات إرشادية وبحثية علمية ، فضلاً عن عدم استيعابها لأعداد أعضاء هيئة التدريس ، لذلك فإنها قد شكلت أحد الضغوط التي يعاني منها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي في هذا المجال .

المجال الأسري

وفيما يتعلق بهذا المجال فقد أظهرت النتائج بأن الفقرات الضاغطة على عضو هيئة التدريس في هذا المجال هي فقرة (أشعر بعدم الارتياح عند التفكير بضرورة الوفاء بمتطلبات الاكتفاء الذاتي الأسري)، وقد احتلت تلك الفقرة مركز الصدارة من بين الفقرات إذ بلغ عدد الذين أجابوا بأنها تنطبق عليهم تماماً (٤٧) عضو هيئة تدريس ،

في حين بلغ عدد الذين أجابوا بأنها تنطبق عليهم إلى حد ما (٣٤) تدريسياً ، أما الذين أجابوا بأنها لا تنطبق عليهم إطلاقاً فكانوا (٢٣) عضو هيئة تدريس ، وقد بلغت نسبتها (٤٥ %) إذ تولد لديهم شعور بأن هناك تقصيراً معيناً تجاه أسرهم فيما يتعلق بتلبية متطلباتها مما قد يشكل ضغطاً عليهم قد ينعكس أثره على رضاهم الوظيفي .

تليها فقرة (أشعر بعدم الارتياح لعدم تمكني من منح عائلتي الوقت الكافي بسبب ساعات الدوام الطويلة) التي بلغت نسبتها (٤٢ %) وهذه الفقرة هي الأخرى التي تشكل ضغطاً آخر على عضو هيئة التدريس في هذا المجال نتيجة لساعات الدوام الطويل الذي يقضيه التدريسي في الجامعة صباحاً وقد تميد مساءً أحياناً مما قد يكون سبباً في تولد هذا الشعور لديه تجاه أفراد أسرته ومتطلباتها العائلية والجدول رقم (٣) يوضح ذلك .

المجال الاجتماعي

وفي هذا المجال فقد كان نصيب الفقرة (أشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بين أساتذة الجامعة) المرتبة الأولى من بين الفقرات الضاغطة على عضو هيئة التدريس في هذا المجال وقد بلغت نسبتها (٤٦%) إذ كان عدد المستجيبين عليها (٤٨) عضو هيئة تدريس من مجموع (١٠٤) تدريسي قد تنطبق عليهم هذه الفقرة في حين بلغ عدد المستجيبين الذين أشاروا أنها تنطبق عليهم إلى حد ما كان (٣٩) عضو هيئة تدريس ، أما الذين لا تنطبق عليهم إطلاقاً فقد كانوا (١٧) تدريسياً وهذا يدل دلالة واضحة على أن هذا الشعور قد يشكل ضغطاً اجتماعياً على هؤلاء الذين يشعرون أنهم بحاجة إليهم .

ثم جاءت الفقرة (نعاني من قلة السفرات العلمية والاجتماعية التي تنظمها الجامعة) لتحل الترتيب الثاني من بين فقرات هذا المجال التي بلغت نسبتها (٣٩%) لدى أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون بحاجتهم إلى مثل تلك السفرات العلمية

والترفيهية للفوائد الكثيرة التي تعكسها تلك السفرات على الأداء والرضا الوظيفي لديهم والجدول رقم (٤) يوضح ذلك .

المجال النفسي

لقد أظهرت النتائج أن الفقرة (أعاني من الضغوطات المهنية أثناء العمل) قد جاءت في مقدمة الضغوطات التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس أو بلغ عدد الذين أشاروا بأنها تشكل ضغطاً نفسياً عليهم (٥١) عضو هيئة تدريس وبنسبة مئوية بلغت (٤٩%) ، في حين بلغ عدد المستجيبين عليها ممن تنطبق عليهم إلى حد ما كانوا (٣٦) تدريسياً ، أما الذين لا تنطبق عليهم بهذه الفقرة فقد كانوا (١٧) عضو هيئة تدريس وتلك الفقرة من وجهة نظرهم تشكل ضغطاً له أثره على رضاهم الوظيفي . وفيما يتعلق بالفقرة (يرادوني القلق من المستقبل) فقد أوضحت النتائج بأنها احتلت الترتيب الثاني إذ بلغت نسبتها (٤٦%) ، وكان عدد الذين أجابوا عنها بأنها تنطبق عليهم تماماً (٤٨) عضو هيئة تدريس ، و(٣٠) منهم أشاروا بأنها تنطبق عليهم إلى حد ما ، في حين بلغ عدد الذين كانت استجاباتهم بأنها لا تنطبق عليهم إطلاقاً (٢٦) تدريسياً ، وهذا يدل على أن هذه الفقرة قد شكلت ضغطاً نفسياً على أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي قد يؤثر على عطائهم ثم رضاهم الوظيفي والجدول رقم (٥) يوضح ذلك .

المجال الصحي

وفيما يتعلق بهذا المجال فقد احتلت الفقرة (أشعر بالتعب الذهني والجسدي من جراء العمل) المرتبة الأولى فيه ، وقد بلغت النسبة المئوية (٥٠%) إذ كان عدد الذين ذكروا بأنها تنطبق عليهم تماماً (٥٢) عضو هيئة تدريس ، في حين أشار (٣٤) منهم بأنها تنطبق عليهم إلى حد ما ، أما بقية أعضاء هيئة التدريس البالغ

مجموعهم (١٨) عضو هيئة تدريس قد بينوا بأنها لا تنطبق عليهم إطلاقاً والجدول رقم (٦) يوضح ذلك .

المجال المعاشي

احتلت الفقرة (أشعر بأن راتبي لا يكفي لتلبية المتطلبات العائلية) مركز الصدارة من بين فقرات هذا المجال ، إذ أظهرت النتائج بأن عدد أعضاء هيئة التدريس الذين أوضحوا بأنها تنطبق عليهم تماماً كانوا (٦٥) عضو هيئة تدريس من مجموع (١٠٤) وبنسبة مئوية (٦٣%) ، في حين أشار غيرهم بأنها تنطبق عليهم إلى حد ما وكانوا (٢٩) تدريسياً ، أما الذين ذكروا بأنها لا تنطبق عليهم إطلاقاً كانوا (١٠) أعضاء هيئة تدريس ، وفي ضوء هذه النسبة العالية يشعر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأن رواتبهم الشهرية لم تعد كافية لتلبية متطلباتهم الحياتية وقد شكلت تلك الفقرة ضغطاً كبيراً وواضحاً عليهم قد ينعكس أثره على الرضا الوظيفي لديهم تليها فقرة (يقلني الارتفاع المتزايد لأسعار المتطلبات الحياتية المختلفة) إذ بلغ عدد المستجيبين على هذه الفقرة (٥٧) ، وبنسبة مئوية كانت (٥٥%) ، ومن هذا المنطلق فإن عدم كفاية رواتبهم الشهرية مقابل الارتفاع المتصاعد لأسعار الحاجيات الحياتية تشكل ضغطاً كبيراً وواضحاً على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس والجدول رقم (٧) يوضح ذلك .

مناقشة النتائج

كشفت نتائج البحث بعد أن تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استعمال بعض الوسائل الإحصائية المتمثلة بالنسبة المئوية والوسط المرجح والوزن المئوي عن تعرض أعضاء هيئة التدريس إلى الضغوط في مختلف المجالات التي أشار إليها البحث الحالي بحيث أثرت سلبياً على رضاهم الوظيفي ، كما أعطت

الدراسات السابقة والنظريات ذات الصلة بالموضوع أو القريبة منه مؤشراً على أهمية هذا البحث لما استقضي نتائجه إلى معالجة الكثير من الإشكالات التي أثارها الموضوع وهي التي قد تشكل ضغوطاً واضحة على أعضاء هيئة التدريس وانعكاس أثرها على الرضا الوظيفي لديهم ، ويتضح من جداول المجالات أن هناك اتفاقاً أو اتساقاً بين نتائج البحث الحالي ونتائج الدراسات السابقة التي حددت أنواع الضغوط تبعاً لمجالاتها كاتساق النتائج التي توصل إليها البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة أمثال دراسة عبد الخالق (١٩٨٣) التي كشفت نتائجها عن علاقة ظروف العمل البيئية والعلاقات مع الآخرين بالرضا الوظيفي للعاملين الذين يزداد رضاهم كلما ازداد راتبهم الشهري كذلك تتفق مع دراسة موتاز (١٩٨٦) التي أشارت إلى أن الموظفين في المستويات العليا أكثر رضا من أقرانهم في المستويات الوظيفية الدنيا كما تتفق مع دراسة عبد القادر الأنصار (٢٠٠١) في قياس الضغوط المهنية التي يعاني منها المدرسين والمدرسات البسيطة والمتوسطة والكبيرة تبعاً لسنوات خدمتهم أما دراسة المشعان عويد (٢٠٠٢) فقد جاءت هي الأخرى متسقة ومتفقة مع نتائج البحث الحالي من حيث التعرض إلى ضغوط العمل والضغط الخارجي التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي وبين ضغط العمل والضغط الخارجي وفيما يتعلق بالإرهاك والتعب الذهني والجسدي فإنها جاءت متفقة مع ما توصلت إليه دراسة Seaward (وووا) التي ترى بأن الضغوط النفسية تفوق طاقات الفرد وقدراته وبخاصة عندما يكون الموقف الضغط حاداً ، والتكيف الاعتيادي يصبح غير كاف مما قد يؤدي بالفرد إلى الإنهاك الذهني والنفسي كما كشفت النتائج أيضاً من أن توفير المناخ النفسي والاجتماعي في محيط العمل يسهم في ارتفاع الرضا الوظيفي لدى الذكور مقارنة بالإناث ، كما كشفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الخضر (١٩٩٩) وذلك بأن مستوى الرضا الوظيفي يرتفع من خلال فرص العمل والمشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق العدالة بين الموظفين . كما أن ما يتعرض له عضو هيئة التدريس من ضغوطات سواء في مجال البيئة الجامعية أو

النفسية جاء متفقاً مع ما أكدت عليه نظرية هانز سيلبي وسبيلبرجر عند وقوع الشخص تحت تأثير موقف ضاغط قد يكون الضغط الناتج ضاغطاً مسبباً لحالة القلق (وسبيلبرجر : ٩٩) ، وكشفت النظرية من أن مراحل الدفاع ضد الضغط القائم على أساس الاستجابة للبيئة الضاغطة قد تمثل مراحل التكيف العام المتمثلة بالفزع والمقاومة والإجهاد (سيلبي هانز : ٩٨) ، كما جاءت نتائج البحث الحالي منسقة مع ما أشارت إليه نظرية التقدير المعرفي للزاروس (١٩٧٠) إلى أن تناقص المتطلبات الشخصية للفرد تكون سبباً في نشوء الضغوط على الفرد وتهديده ، ويتوقف ذلك كما تراه النظرية على تقييم الفرد للموقف وتفسيره الذي يقوم على عدة عوامل منها : الشخصية والخارجية الخاص بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالفرد نفسه والحاجة التي تهدد الفرد ومتطلباته الوظيفية والاجتماعية (الزاروس : ١٠١) كذلك جاءت النتائج متفقة مع ما أكدت عليه نماذج مارشال وكوبر وهب للضغوط الخاصة بالعمل وتهديد حاجات الفرد وأهدافه الحياتية التي قد تجعله يشعر بحالة الضغط وعدم قدرته على حل المشكلات التي تعترضه مما قد تكون سبباً في قلقه وظهور أعراض صحية خاصة به كأمراض القلب وزيادة قلقه وشعوره بالملل نتيجة لنقص المتطلبات الملقة على عاتقه مما قد تسبب له ضعف القدرة على الاستجابة لها والتركيز الجيد عليها الذي قد يؤدي به الحال إلى فقدان رغبته في أداء العمل وإنهاكه نفسياً لزيادة أعباء العمل عليه (مارشال وكوبر وهب : ١٠٢) ، وهذا ما جاء متفقاً مع نتائج البحث الحالي . وفيما يتعلق بمستوى الضغوط التي يعانيها أعضاء هيئة التدريس اتضح أن المجال المعيشي قد احتل الترتيب الأول يليه مجال البيئة الجامعية ثم المجال الاجتماعي والأسري والنفسي .

ت	رقم الفقرة	الفقرات	تماماً تطبيقاً علي	حدا ما تطبيقاً علي الي	لا تطبيقاً إطلاقاً	النسبة المئوية	الوسط المرجح
١٠.	٨	أحس بأن المساقات المنهجية لا تلبى الطموح وحركة التغيير في مناهج الدول المتقدمة	٥٩	٣٤	١١	٥٧	٢.٥٦
٢.	١٣	يؤلمني عدم سعة القاعات الدراسية لأعداد الطلبة	٥٦	٣١	١٧	٥٤	١.٩٠
٣.	١٠	يؤلمني نقشي بعض الظواهر السلوكية بين أوساط الطلبة كالغش مثلاً	٥٤	٣٨	١٢	٥٢	٢.٤٠
٤.	٣	أشعر بأن مكتبي لا يتوفر فيه ما يتلاءم ومتطلبات الخدمات الإرشادية للطلبة	٥٣	٣٨	١٣	٥١	٢.٣٨
٥.	٥	أشعر بأنني لا أملك الوقت الكافي لإجراء البحوث ذات الصلة باختصاصي	٥١	٣٤	١٩	٤٩	٢.٣١
٦.	٩	أشعر بالضيق لعدم إعطاء الحرية الأكاديمية للمدرس عند التعامل مع المساق المقرر	٤٨	٤٠	١٦	٤٦	٢.٣١
٧.	١	يتولد لدي شعور بغياب البيئة الجامعية السليمة	٤٧	٣٤	٢٣	٤٥	٢.٢٣
٨.	٦	يؤلمني قلة توفر التقنيات العلمية الحديثة المساعدة على تعلم الطلبة	٤٥	٣٧	٢٢	٤٣	٢.٣١
٩.	٤	أعاني من صعوبة مواكبة حركة التطور في المجال المعرفي	٤٤	٣٢	٢٨	٤٢	٢.١٥
١٠.	١٢	أشعر بعدم الارتياح من طول الفاصل الزمني بين أوقات محاضراتي	٤١	٣٧	٢٦	٤٠	٢.١٤

٢٠٠٤	٣٨	٣٥	٣٠	٣٩	أشعر بالضيق من قلة فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية خارج البلاد	١١	١١
٢٠١٥	٢٧	٢٣	٤٤	٣٧	يؤلمني تدني المستوى العلمي لطلبة الجامعة	٧	١٢
١٠٩٢	٣٢	٤١	٣٠	٣٣	أعاني من عدم توافق مواعيد حركة المواصلات مع أوقات محاضراتي	١٦	١٣
١٠٨٧	٣١	٤٦	٢٦	٣٢	أشعر بعدم الارتياح من غياب العدالة عند توزيع الموضوعات بين أعضاء هيئة التدريس	١٥	١٤
١٠٦٠	٢١	٦٣	١٩	٢٢	تواجهني صعوبة الحصول على المصادر والمراجع والدوريات الحديثة ذات الصلة باختصاصي	٢	١٥
١٠٤٤	٢٠	٥٩	١٤	٢١	يؤلمني سماع شكاوى الطلاب دون تدقيقها	١٧	١٦
١٠٥٤	١٨	٦٦	٢٠	١٨	أشعر بعدم الارتياح من غياب العدالة عند التعامل مع أعضاء هيئة التدريس	١٤	١٧
		٥١٠	٥٣٨	١٤٠٠			المجموع
المجال الأسري							
الوسط المرجح	النسبة المئوية	لا تطبق إطلاقاً	تطبق علي إلى حد ما	تطبق علي تماماً	التفكير (٢)	الفترة	الرتبة
٢٠٢٣	٤٥	٢٣	٣٤	٤٧	أشعر بعدم الارتياح عند التفكير بضرورة الوفاء بمتطلبات الاكتفاء الذاتي لأسرتي	٢	١
٢٠١٣	٤٢	٢٩	٣٢	٤٣	أشعر بعدم الارتياح لعدم تمكني من منح عائلتي الوقت الكافي بسبب ساعات الدوام الطويلة	١	٢
٢٠١٧	٤٠	٢٣	٤٠	٤١	أشعر بضيق الوقت المتاح لي في العمل لتأدية المتطلبات الأسرية	٣	٣
		٧٥	١٠٦	١٣١			المجموع

المجال الاجتماعي							
رقم الفقرة	ن	الافتراضات	تطبيق علي تماماً	تطبيق علي إلى حد ما	لا تطبيق إطلاقاً	النسبة المئوية	الوسط المرجح
١	٠.١	أشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بين أساتذة الجامعة	٤٨	٣٩	١٧	٤٦	٢.٣٠
٥	٠.٢	نعاني من قلة السفرات العلمية والاجتماعية التي تنظمها الجامعة	٤٠	٢٩	٣٥	٣٩	٢.٥
٦	٠.٣	أعاني من بعد الجامعة عن موقع سكني	٣٤	٣٧	٣٣	٣٣	٢.٠١
٣	٠.٤	يؤلمني تقبل مبدأ المنسوية (الوساطة للطلبة) في الجامعة	٢٩	٢٤	٥١	٢٨	١.٧٩
٢	٠.٥	يقلقني قلة مشاركة الأهل والأحبة في مناسباتهم الاجتماعية	٢٤	٢١	٥٩	٢٣	١.٦٦
٤	٠.٦	أعاني من قلة خدمات الاتصال التي تسهل عملي الوظيفي	٢٠	١٨	٦٦	١٩	١.٥٦
المجموع							
١٩٥							
١٦٨							
٢٦١							
المجال النفسي							
رقم الفقرة	ن	الافتراضات	تطبيق علي تماماً	تطبيق علي إلى حد ما	لا تطبيق إطلاقاً	النسبة المئوية	الوسط المرجح
٦	٠.١	أعاني من الضغوطات المهنية أثناء العمل	٥١	٣٦	١٧	٤٩	٢.٣٣
٤	٠.٢	يرادوني القلق من المستقبل	٤٨	٣٠	٢٦	٤٦	٢.٢١
٣	٠.٣	ينتابني القلق عند تكليفي بالعمل في اللجان الإمتحانية	٣٩	٣٤	٣١	٣٨	٢.٠٨
٢	٠.٤	أشعر بالضيق من الروتين الذي تعيشه الدوائر عند إنجاز المعاملات	٣٨	٣٢	٣٤	٣٧	٢.٠٤

مجلة واسط للعلوم الإنسانية - العدد (١٩)

٥	٧	أشعر بصعوبة التكيف مع الزملاء أثناء العمل	٣٢	٢٩	٤٣	٣١	١.٨٩
٦	٥	ينتابني القلق من حالات عدم التركيز الجيد	٢٩	٢٢	٥٣	٢٨	١.٧٧
٧	١	أعاني من الأرق عند النوم باستمرار	١٩	١٣	٧٢	١٨	١.٤٩
المجموع							
المجال الصحي							
رقم	الفترة	الفقرات	تطبيق علي تماماً	تطبيق علي إلى حد ما	لا تطبيق إطلاقاً	النسبة المئوية	الوسط المرجح
١	٣	أشعر بالتعب الذهني والجسدي من جراء العمل	٥٢	٣٤	١٨	٥٠	١.٣٣
٢	٢	يقلقني ضعف الخدمات الصحية المقدمة لعضو هيئة التدريس	٣٩	٢٨	٣٧	٣٨	٢.٠٢
٣	٤	ينتابني القلق من ضعف الشهية للطعام	١٩	١٣	٧٢	١٨	١.٤٩
٤	١	أشعر بتجاهل أو عدم مراعاة حالتي الصحية من قبل الكلية والقسم عند توزيع المهام	١٤	١٠	٨٠	١٤	١.٣٧
٥	٥	أشعر بالضيق من بعض الحالات الصحية المفاجئة كزيادة ضربات القلب أو سرعة التنفس	٩	٧	٨٨	٩	١.٢٤
المجموع							
المجال المعاشي							
رقم	الفترة	الفقرات	تطبيق علي تماماً	تطبيق علي إلى حد ما	لا تطبيق إطلاقاً	النسبة المئوية	الوسط المرجح
١	١	أشعر بأن راتبتي الشهري لا يكفي لتلبية المتطلبات العائلية	٦٥	٢٩	١٠	٦٣	٢.٥٣
٢	٢	يقلقني الارتفاع المتزايد لأسعار المتطلبات الحياتية المختلفة	٥٧	٣١	١٦	٥٥	٢.٣٩
٣	٤	أشعر بالقلق من عبء الديون المترتبة على حالتي المعاشية	٥٣	٤٠	١١	٥١	٢.٤٠

٢٠٣٤	٥٠	١٧	٣٥	٥٢	تقلقي الأشغال الدائمة لتوفير متطلبات الحياة اليومية	٦	٤.
٢٠٣١	٤٩	١٩	٣٤	٥١	أعاني من ضعف قدرتي الشرائية إزاء ارتفاع أسعار الحاجيات	٣	٥.
١٠٨٦	٢٨	٤٤	٣١	٢٩	أنضايق عند عملي في أنشطة القطاع الخاص لتدارك نفقات المعيشة كالتدريس الخصوصي مثلاً	٥	٦.
		١١٧	٢٠٠	٣٠٧			المجموع

جدول رقم (٣) يوضح الضغوط الملحة على أعضاء هيئة التدريس مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها ومجالاتها

النتائج والتوصيات

الاستنتاجات Conclusions

إن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يعانون من بعض الضغوط الحياتية التي قد تترك أثرها الواضح على الرضا الوظيفي لديهم وفيما يأتي عرض لتلك الضغوطات التي تم استنتاجها تبعاً لمجالاتها :

المجال المعاشي: المتمثل بعدم كفاية الراتب الشهري لعضو هيئة التدريس بحيث يشكل عليه ضغطاً كبيراً قد يكون سبباً في ضعف قدرته الشرائية للمتطلبات العائلية ، مما قد ينعكس أثر ذلك على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة .

مجال البيئة الجامعية:

أن المناهج الدراسية المقررة لا تلبي الواقع والطموح ولا تواكب التنمية ومستلزمات العصر والمستحدثات التربوية المستمرة واحتياجات السوق أو حقل العمل ومتطلباته . يعاني أعضاء هيئة التدريس من ضغوط تتعلق بازدياد القاعات الدراسية بأعداد كبيرة من الطلاب التي قد تصل أعدادهم إلى (٦٠) طالبا وطالبة في القاعة الواحدة ، وعدم سعتها لهذا العدد مما ينعكس أثره سلبياً على أداء عضو هيئة التدريس ورضاه الوظيفي . نتيجة لعدم مواكبته هذا التوسع بالقبول أي تحسن في توفير مستلزماته من أجهزة علمية ولوازم مخبرية . هناك شعور لدى عضو هيئة التدريس بأن الساعات التي يقضيها في الدوام في الجامعة طويلة ، بحيث لا تتيح له المجال للإيفاء ببعض المتطلبات العائلية .

المجال الاجتماعي : هناك إحساس لدى أعضاء هيئة التدريس بأن العلاقات الاجتماعية بينهم سطحية أو هامشية ، كذلك الأنشطة الاجتماعية والعلمية كتنظيم السفريات العلمية والترفيهية.

المجال الصحي : يتعرض عضو هيئة التدريس لضغوطات ذهنية وجسدية نتيجة لساعات العمل الطويلة بحيث تؤثر على الرضا الوظيفي لديه .

المجال النفسي : يعاني عضو هيئة التدريس من ضغوطات مهنية أثناء أداء عمله بحيث تجعله يشعر بحالة من الضيق والتوتر النفسي وسوء التكيف مع الغير ، الذي قد يؤثر على دافعية الإنجاز لديه وبالتالي رضاه عن عمله .

التوصيات Recommendations

إعادة النظر برواتب أعضاء هيئة التدريس وزيادتها بما يتناسب ومكانة عضو هيئة التدريس ، ومواجهة ارتفاع الأسعار وتدارك نفقات المعيشة .

إعادة النظر بالمناهج الدراسية المقررة المنبثقة من واقع الطالب والمسايرة لحركة التطور العلمي الذي يشهده العالم من خلال الإطلاع على مناهج الدول المتقدمة وتشكيل لجان متخصصة لها الخبرة الواسعة العلمية والميدانية .
التقليل من أعداد الطلبة في القاعة الواحدة على وفق المعايير والأسس التربوية لإتاحة المجال لعضو هيئة التدريس لأداء مهامه بشكل أفضل وأنفع .
السعي لتوطيد العلاقات الاجتماعية السليمة بين أعضاء هيئة التدريس من خلال تفعيل دور لجان النشاط الاجتماعي والثقافي في الجامعة بشكل عام .

المصادر العربية والاجنبية

المصادر العربية

- السيد عثمان فاروق (٢٠٠١) : "القلق وإدارة الضغوط النفسية" دار الفكر العربي - القاهرة .
- الأحمد أمل ومريم رجاء (٢٠٠٩) : "أساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى الشباب الجامعي" ، مجلة العلوم التربوية والنفسية/ المجلد العاشر / العدد الأول / دمشق - سوريا .
- السرطاوي ، زيدان والشخص عبد العزيز (١٩٩٨) : "قياس الضغوط النفسية وأساليب المواجهة والاحتياجات لأولياء أمور المعوقين" / (ط١) / العين - الإمارات العربية المتحدة ، دار الكتاب الجامعي .
- محمد رجب (١٩٩٢) : "العلاقة بين أساليب التعامل الإقدامية والإجرامية مع الأزمات والتوافق النفسي وبعض سمات الشخصية" / مجلة علم النفس / ٢٢ (١٢) ، ١٠٤ - ١٢٥ .

- مخيمر ، عماد (١٩٩٧) : " الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسيطة بين ضغوط الحياة وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي " / المجلة المصرية للدراسات النفسية / ١٧ (١٧) .
- السالم مهاجين (١٩٩٩) : "أساليب الاستجابة للضغوط الاجتماعية والدراسية عند طلبة قسم الإرشاد التربوي وعلاقتها بمركز التحكم" / مجلة الأستاذ / كلية التربية / ابن رشد / جامعة بغداد / العدد ١٣ / صفحة ٤٤٤-٥٦٤ .
- رونالد . ي ، ريجيو (١٩٩٩) : "المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي" / دار الشروق للنشر والتوزيع / ط ١ / عمان - الأردن .
- محمد ، يوسف عبد الفتاح (١٩٩٩) : " الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية" / مجلة البحوث التربوية / جامعة قطر / السنة الثامنة / العدد ١٥ .
- حجاج عبد الفتاح أحمد (١٩٨٩) : "أستاذ الجامعة ، أوضاعه المهنية وبعض مشكلاته دراسة مقارنة - دراسات في التعليم الجامعي وتنظيمه" / مركز البحوث التربوية / جامعة قطر .
- عبد الله نجية اسحق (٢٠٠٤) : "سيكولوجية العطالة (العوامل والآثار النفسية وإستراتيجية المواجهة)" / جامعة عين شمس / المكتبة المصرية / الصفحة ٧٩ .
- المشعان عويد سلطان (٢٠٠٢) : "العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل والتشاؤم والاضطرابات النفسية الجسمية لدى الموظفين بدولة الكويت" / جامعة الإمارات العربية المتحدة / المجلد ١٨ عدد (١) .
- عبد الخالق ، ناصف (١٩٩٣) : "الرضا الوظيفي لدى القوى الوافدة وأثره على إنتاجية العمل" / مجلة العلوم الاجتماعية / العدد ٣ / جامعة الكويت .
- العنبي ، آدم غازي (١٩٩٧) : "علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي في الكويت" / مجلة العلوم الاجتماعية / المجلد ٢٥ العدد (٢) .

المشعان عويد سلطان (١٩٩٣) : " مقارنة في الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي والخاص " / دراسات نفسية / المجلد ٣ عدد (٤) / تشرين أول ، الصفحة (٥٦٩-٩٥) .

المشعان ، عويد ، العتري ، عوض (١٩٩٩) : " الرضا الوظيفي لدى المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص " / دراسات نفسية / مجلد ٩ عدد (٢٤) / نيسان / الصفحة (٢٣٥-٢٦٥) .

إبراهيم عبد الستار (٢٠٠٣) : " علم النفس أسسه ومعالم دراساته " ، دار المريخ للنشر / الظهران - المملكة العربية السعودية .

يونس محمد عبد السلام (٢٠٠٨) : "القياس النفسي " / دار الحامد للنشر والتوزيع / (ط ١) .

الزبيدي ، كامل علوان (٢٠٠٠) : " الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة " / رسالة دكتوراه (غير منشورة) / جامعة بغداد - كلية الآداب .

العمادي ، أمينة عباس (١٩٩٦) : "الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات " / كلية جامعة قطر/ العدد (١٣) .

جاسم ، باسم فارس (١٩٩٦) : "قلق المستقبل ومركز السيطرة والرضا عن أهداف الحياة" / أطروحة دكتوراه / جامعة بغداد - كلية الآداب .

الشمري بشر الحريشان (٢٠٠٧) : "علم نفس الشخصية " / دار الفرقان للنشر والتوزيع / ١٠٨ / عمان ، العبدلي - الأردن .

العطية ، طارق الدسوقي (٢٠٠٧) : "الشخصية الإنسانية بين الحقيقة وعلم النفس " / دار الجامعة الجديدة / الإسكندرية / ١٧٦ / عمان - الأردن .

كمال ، طارق (٢٠٠٧) : "علم النفس المهني والصناعي" / مؤسسة شباب الجامعة / ١٣٧ .

العيسوي ، عبد الرحمن محمد (١٩٩٩) : " علم النفس والإنتاج " / الصفحة ٢٦٧ .

- سيد يوسف محمد (٢٠٠٤) : " إدارة ضغط العمل " / دار ابتراك للنشر والتوزيع / جامعة القاهرة / الصفحة ١٧ .
- عسكر علي (٢٠٠٠) : " ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها " / (ط ٢) / دار الكتاب الحديث / دولة الكويت .
- معروف اعتدال (٢٠٠١) : "مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة والعمل في المجتمع" / مكتبة الشقري / (ط ١) / الرياض - المملكة العربية السعودية .
- السيد عبيد ماجد بهاء الدين (٢٠٠٨) : "الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية " / (ط ١) / دار صفاء للنشر والتوزيع / عمان - الأردن .
- علي ، علي عبد السلام (٢٠٠١) : "أساليب التوافق النفسي والاجتماعي مع أخطاء الحياة اليومية وعلاقتها بالرضا عن العمل" / مجلة علم النفس / الصفحة (٣٤-٥٩) .
- عثمان أكرم (٢٠٠٢) : " الخطوات المثيرة لإدارة الضغوط النفسية" / دار ابن حزم / بيروت (٧٦) .
- القاسم ، جمال وعبيد والزغبى (٢٠٠٠) : "الاضطرابات السلوكية" / دار صفاء للنشر والتوزيع / (ط ١) / عمان - الأردن .
- أبو حميدان ، يوسف ، والغزاوي ، محمد الياس (٢٠٠١) : " تطور الضغوط النفسية عبر الأبعاد الزمنية وعلاقتها بمتغيرات الجنس والحالة الاقتصادية والاجتماعية لدى عينة من المعلمين الملتحقين بالدراسة في جامعة مؤتة " / مجلة دمشق للعلوم التربوية / مجلد ١٧ / عدد (٢) / الصفحة (١٩-١٣٤) .
- حسن ، هدى جعفر (٢٠٠٦) : "التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بضغط العمل والرضا عن العمل" / مجلة دراسات نفسية / مجلد ١٦ عدد (١) / الصفحة (٨٣-١٤٣) .
- القاسم بديع محمود (٢٠٠١) : "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق" / مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع / عمان - الأردن .

ربيع هادي مشعان (٢٠٠٨) : " علم النفس الإداري " / (ط ١) / مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع / عمان - الأردن .

توني همفريز (٢٠٠٢) : " العمل والقيمة " / (ط ١) / العبيكان / الرياض - المملكة العربية السعودية .

محمد جمادات محمد حسن (٢٠٠٨) : " السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية " / دار الحامد / عمان - الأردن .

بدر حامد (١٩٨٣) : " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة الكويت " / مجلة العلوم الاجتماعية / العدد ٣ / السنة ١١ / أيلول / الصفحة ٦١ .

المصادر الأجنبية Foreign Sources

- Adams, G, & Jex (١٩٩٧ " The influence of personality variables on social support - paper presented at the ١٢th Annual conference of the society for industrial and organizational psychology.

- Adams , G , King .L. ^ king. W. (١٩٩٦ " Relationships of an family involvement , family social support work . family conflict with job satisfaction, Journal of applied psychology.. ٨١

- Bieliauskas , L. (١٩٨٢) " stress and its relationship to Health and illness Bouloloer co. westview press.

- Braham, B (١٩٩٤) Managing stress keeping calm under fire, New Yourk Irwin .

- Brockner, J. (١٩٨٨) : Selfestem at work : Research Theory and practice : Toronto Lexing ton Books .

- Crandall. R. & perrew, p (Eds) (١٩٩٥) " occupational stress :
Ahand Book, London : Taylov and Francies .
- Davis , keith (١٩٩٨) : "Human Behavior At work
organizational Behaviors" , New Dilhis / Sixthe Edition .
- Jones , F. & Jim , B. (٢٠٠١) , Stress, myth, theory and
Research / London : Person Education limited .
- Parkinson , B., & colvnan n (١٩٩٥) Emotion and Motivation ,
London , Longman
- Pollack , M.H., Bardy , K.T., Marshall , R.D., & Yehyda, R.
(٢٠٠١) Trauma and Stress : Diagnosis and treatment , Journal of
clinical psychiatry, ٦ , ٩٠٦-٩١٥ .



قسم العلوم التربية



كلية الآداب

استبيان استطلاعي

زميلي/ زميلتي عضو هيئة التدريس :
تحية طيبة وبعد،،،

نظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية بؤوم الباحثان القيام باجراء بحثهما الموسوم (الضغوط التي تواجهها في حياتك اليومية التي يعكس بتأثيرها سلباً على عملك الوظيفي والوسائل التي تعتقد أنّها قد تساهم إيجابياً في معالجة تلك الضغوط او التخفيف منها الى حد ما) لذا يشكر الباحث تعاونك معهم. من خلال الاجابة على السؤالين الاستطلاعيين الاتيين مع خالص شكره وتقديره.

الباحث

أ.د جعفر المياحي

السؤال الاستطلاعي الاول: ما الضغوط التي تتعرض لها في حياتك اليومية وما تعكسه من اثار سلبية على عملك(ادائك) الوظيفي؟

السؤال الاستطلاعي الثاني: ما الوسائل او السبل الكفيلة التي تعتقد بأنها قد تساهم مساهمة فعالة في معالجة تلك الضغوط او التخفيف منها قدر الامكان:

ملحق رقم (٢)

أسماء الخبراء

ت	أسماء الخبراء	الكلية
١.	الأستاذ الدكتور ميمي كادي	الصيدلة
٢.	الأستاذ الدكتور وليد الشقور	الإقتصاد
٣.	الأستاذ الدكتور خالد ماهر	الآداب
٤.	الأستاذ الدكتور منى يونس البحري	الآداب
٥.	الأستاذ الدكتور عدنان علي رزوقي	التربية
٦.	الأستاذ الدكتور شادية حميد	التمريض والصيدلة
٧.	الأستاذ الدكتور عبد المعبود نجيب	الآداب
٨.	الأستاذ الدكتور محمد عبد المنعم كمال	الآداب
٩.	الأستاذ الدكتور آمال فخري	التمريض والصيدلة
١٠.	الأستاذ المشارك ضمان عبد العظيم كربوت	التمريض
١١.	الأستاذ المشارك عطايف القدو	العلوم وتكنولوجيا المعلومات
١٢.	الأستاذ المشارك ماهر النابلسي	العلوم وتكنولوجيا المعلومات



جامعة الزيتونة الاردنية
كلية الاداب - العلوم التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

زميلي..... زميلتي

نظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال البحث العلمي يروم الباحث ان يتعرفه على رأيك بخصوص الفقرات الصالحة وغير الصالحة والتي تحتاج الى تعديل لذا يرجى تعاونك معني في ابداء رأيك حول الفقرات الصالحة التي تنتمي الى مجالات البحث الموسوم " الضغوط التي تواجهها في حياتك اليومية التي ينعكس تأثيرها سلبياً على عمالك الوظيفي والوسائل التي تعتقد انها قد تساهم ايجابياً في معالجة تلك الضغوط او التخفيف منها الى حد ما (الفقرات غير الصالحة التي لا تنتمي الى موضوع البحث او التي تحتاج الى تعديل او حذف او دمج او اضافة).

شاكراً. تعاونك معني خدمة لاغراض البحث العلمي،،،

الاستاذ الدكتور جعفر المياحي
كلية الاداب
جامعة الزيتونة الاردنية



قسم العلوم التربية



كلية الآداب

استبيان

زميلي/ زميلتي عضو هيئة التدريس :

تحية طيبة وبعد،،،،

فقرات الاستبانة للبحث الموسوم بـ (الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس واثرا على الرضا الوظيفي
وسبل معالجتها في الجامعة، راجياً وضع (أ) امام الفقرة التي تراها تنطبق عليك أكثر من غيرها مع خالص شكر
وتقدير على تعاونك خدمة لاغراض البحث العلمي.

الاستاذ الدكتور جعفر المياحي

كلية الآداب

جامعة الزيتونة الاردنية

الرقم	الفقرة	تتعلق تقنياً	تتعلق داخلياً	تتعلق علمياً	لا يتعلق
أولاً: البيئة الجامعية					
١-	يتولد لدى شعور غياب البيئة الجامعية السليمة.				
٢-	تواجه صعوبة الحصول على المصادر والمراجع والدوريات ذات الصلة بأختصاصي				
٣-	اشعر بأن مكنتي لا يتوفر فيه ما يتلائم ومتطلبات الخدمات الارشادية للطلبة				
٤-	اعاني من صعوبة مواكبة حركة التغيير في المجال المعرفي الجامعي				
٥-	اشعر بان لا املك الوقت الكافي لاجراء البحوث ذات الصلة بأختصاصي				
٦-	يؤلمني قلة توفر التقنيات العلمية الحديثة المساعدة على تعلم طلبة الجامعة				
٧-	يؤلمني تدني المستوى العلمي لطلبة الجامعة				
٨-	احس بأن المساقات المنهجية لا تلي الطموح وحركة التعبير في مناهج الدول المتقدمة				
٩-	اشعر بالضيق لعدم اعطاء الحرية الاكاديمية للمدرس عند التعامل مع المساك المقرر				
١٠-	أتألم مع نقشي بعض الظواهر السلوكية بين اوساط الطلبة كالعش مثلاً				
١١-	اشعر بالضيق من قلة فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية خارج البلد				
١٢-	اشعر بعدم الارتياح من طول الفاصل الزمني بين اوقات محاضراتي				
١٣-	اعاني من عدم سعة الفاعات الدراسية لاعداد الطلبة				
١٤-	اشعر بعدم الارتياح من غياب العدالة عند التعامل مع اعضاء هيئة التدريس				
١٥-	اشعر بعدم الارتياح من غياب العدالة عند توزيع الموضوعات بين اعضاء هيئة التدريس				
١٦-	اعاني من عدم توافق مواعيد حركة المواصلات مع اوقات محاضراتي				
١٧-	يؤلمني سماع شكاوي الطلاب دون تدقيقها				
ثانياً: الاسري					
١	اشعر بعدم الارتياح لعدم تمكيني من منح عائلتي الوقت الكافي بسبب ساعات العمل الطويلة				
٢	اشعر بعدم الارتياح عند التفكير بضرورة الوفاء بمتطلبات الاكتفاء الذاتي لاسري				
٣	اشعر بضيق الوقت المتاحة لي في العمل لتأدية المتطلبات الاسرية				
ثالثاً: الاجتماعي					
١	اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بين اساتذة الجامعة والكلية والقسم				
٢	يقلقني قلة مشاركة الاهل والاحية في مناسباتهم الاجتماعية				
٣	يؤلمني تقبل مبدأ النسبوية (الوساطة للطلبة)				
٥	اعاني من قلة خدمات الاتصال التي تسهل عملي الوظيفي				
٦	نعاني من قلة السفرات العلمية والاجتماعية التي تنظمها الجامعة				
٧	اعاني من بعد الجامعة عن موقع سكني				

الرقم	الفقرة	لا تنطبق علي	اطلاقاً	تنطبق علي	أي حد ما	تنطبق علي	تماماً
رابعاً: النفسي							
١-	اعاني من الارق عند النوم باستمرار						
٢-	اشعر بالضيق من الروتين الذي تعيشه الدوائر عند انجاز المعاملات						
٣-	يتناهي الفلق أثناء تكليفي بالعمل في اللجان الامتحانية						
٤-	يرادني الفلق من المستقبل						
٥-	يتناهي الفلق من حالات عدم التركيز الجيد						
٧-	اعاني من الضغوطات المهنية أثناء العمل						
٨-	اشعر بصعوبة التكيف مع الزملاء أثناء العمل						
خامساً: الصحي							
١	اشعر بتجاهل او عدم مراعاة حالتي الصحية من قبل الكلية والقسم عند توزيع المهام						
٢	يقلقي ضعف الخدمات الصحية المقدمة لعضو هيئة التدريس						
٣	اشعر بالتعب الذهني والجسدي أثناء العمل						
٤	يتناهي الفلق من ضعف الشهية للطعام						
٥	اشعر بالضيق من بعض الحالات الصحية المفاجئة كزيادة ضربات القلب او تسرعة في التنفس						
سادساً: المعاشي							
١	اشعر بان رائي الشهري لا يكفي لتلبية المتطلبات العالية						
٢	يقلقي الارتفاع المتزايد لاسعار المتطلبات الحياتية المختلفة						
٣	اعاني من ضعف قدرتي الشرائية ازاء الارتفاع المتصاعد لاسعار الحاجيات						
٤	اشعر بالقلق من عبء الديون المترتبة على حالتي المعاشية						
٥	انضابك عند عملي في أنشطة القطاع الخاص اضافة لوظيفتي لتدارك نفقات المعيشة كالتدريس الخصوصي مثلاً						
٦	يقلقي الانتشغال الدائم لتوفير متطلبات الحياة اليومية						

