

الشعور بالاستياء لدى المتعنين الجدد في وزارة التعليم العالي

والبحث العلمي

م. م. رافع مؤيد عبد الله

الجامعة العراقية/ كلية القانون والعلوم السياسية

المستخلص

يستهدف البحث الحالي:

1. قياس الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات. 2. التعرف على الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات تبعاً للمتغيرات الاتية: النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)، التحصيل، (ماجستير، دكتوراه)، الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج). 3. التعرف على الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب متغير العمر (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر).

وتحقيقاً لأهداف البحث اعتمد الباحث نظرية نظرية المشاعر الأخلاقية لـ (Adam Smith's, 2009) في اعداد مقياس الشعور بالاستياء، إذ بلغ عدد فقرات مقياس الشعور بالاستياء (24) فقرة، وبلغت عينة البحث (206) استاذاً واستاذة، وقد اختيروا بالطريقة العشوائية، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الشعور بالاستياء بطريقتي الفا كرونباخ (0.892)، والتجزئة النصفية (0.729)، وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائياً بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ظهرت النتائج بالشكل الآتي:

1. أن اساتذة الجامعات من المعينين الجدد يتصفون بمستوى مرتفع من الشعور بالاستياء.
2. عدم وجود فروق في الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب متغير: النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)، والتحصيل، (ماجستير، دكتوراه)، والحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج)
3. عدم وجود فروق في الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب متغير العمر (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر).

التوصيات: على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووسائل الاعلام ووسائل التواصل الاجتماعي عقد الكثير من الندوات التعريفية بمفهوم الشعور بالاستياء.

المقترحات: إجراء دراسات لقياس العلاقات الارتباطية بين الشعور بالاستياء وعدد من المتغيرات النفسية (الرضا الوظيفي، الذكاء الانفعالي، القيادة الأخلاقية، تقييم الذات، دافعية الانجاز).

الكلمات المفتاحية: الاستياء، الشعور، أساتذة الجامعة، المشاعر الأخلاقية.



Feeling of Resentment among new appointees to the Ministry of Higher Education and Scientific Research

Abstract

The current research aims:

1. Measuring the feeling of dissatisfaction among new appointees of university professors.
2. Identifying the feeling of dissatisfaction among newly appointed university professors according to the following variables: gender (male, female), achievement (Master's, PhD), marital status (married, not married).
3. Identifying the feeling of dissatisfaction among newly appointed university professors according to the age variable (25-35 years, 36-46 years, 47 years and over).

To achieve the objectives of the research, the researcher adopted the theory of moral feelings by (Adam Smith's, 2009) in preparing the feeling of dissatisfaction scale. The number of items in the feeling of dissatisfaction scale was (24) items, and the research sample was (206) male and female professors, who were chosen randomly. The reliability coefficient for the feeling of dissatisfaction scale using the Cronbach's alpha (0.892) and split-half methods (0.729), and after collecting the data and processing it statistically using the Statistical Portfolio for the Social Sciences (SPSS), the results appeared as follows:

1. Newly appointed university professors are characterized by a high level of dissatisfaction.
2. There are no differences in the feeling of dissatisfaction among newly appointed university professors according to the variables: gender (male, female), achievement (Master's, PhD), and marital status (married, unmarried).
3. There are no differences in feelings of dissatisfaction among newly appointed university professors according to the age variable (25-35 years, 36-46 years, 47 years and older).

Recommendations: The Ministry of Higher Education, Scientific Research, Media, and Social Media should hold many seminars introducing the concept of feeling dissatisfied.

Suggestions: Conduct studies to measure the correlations between feelings of dissatisfaction and a number of psychological variables (job satisfaction, emotional intelligence, moral leadership, self-evaluation, and achievement motivation).

Keywords: Resentment, Feeling, University Professors, Moral Feelings.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مشكلة البحث:

تعاني جميع المجتمعات من مشكلات متعددة ولا تخلو (شريحة الأساتذة من المعينين الجدد في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي) من مشكلات، إذ يتعرض الأساتذة لضغوط في العمل تتعكس سلباً على انجازهم او ادائهم او قد تعيق هذا الاداء بأشكاله المختلفة كعدم القدرة على التكيف مع هذه الضغوط او تحملها، وما يعقب ذلك من تأثيرات سلبية تؤثر عليهم نفسياً واجتماعياً ومن ثم تقلل من فرص النجاح والانجاز في المجالات كافة، فضلاً عن ضعف قدرتهم على تحمل المسؤولية نحو انجاز الهدف (دروش، 2019، ص 259)، فالتنمر والشعور بالاستياء الذي تكون لدى الأساتذة نتيجة لوضع سقف عالي من التوقعات والطموح، والذي انصدم بالواقع الذي كان مخيباً بالنسبة لسقف التوقعات، فمفهوم الشعور بالاستياء أثار اهتمام الباحثين وذلك لتأثيره في انتاجية الأساتذة اثناء القيام بعملهم، كما يضعف من الرغبة في عدم مواصلة العمل والاستمرار به في أية مؤسسة حكومية.

وفي الوقت نفسه فإن المؤسسات والدوائر الحكومية المتمثلة بالجامعات والمراكز التابعة لها تهتم بتحقيق مستويات مرتفعة جداً من الرضا الوظيفي للحدّ من الآثار المترتبة على تدني مستويات الأساتذة والعاملين بها، ويتمثل هذا التدني بالشعور بالاستياء، من الواقع الذي يمرون به ويتم هذا التنمر في التأخر عن الوقت المحدد للعمل احياناً، وكثرة الشكوى وافتعال المشكلات، طلب النقل، وفتور الهمة في العمل، وضعف في تطبيق الأوامر والمهام المناطة بهم، وحياناً يقابلون المهام المناطة بهم بنوع من السخرية، وغيرها من المظاهر السلبية التي تعيق مسار النمو والتقدم لديهم من جهة، وتقدم المؤسسة الحكومية من جهة أخرى، ولذلك فإن مفهوم الشعور بالاستياء يشير إلى الحالة الانفعالية والوجدانية، أي مجموعة من المشاعر والأحاسيس غير السارة التي تنتاب الأساتذة المعينين الجدد تجاه عملهم وعناصره، وقد تكون ضمنية، أو مخفية، أو صريحة، كما يمكن الاستدلال عليها من خلال مظاهر عدة مثل التغيب والتمارض والانسحاب، والتأخر المتعمد عن أوقات العمل (الطيب، 1995، ص 153).

وأكد (غانم، 2002) "أن الشعور بالاستياء لا يجعل الفرد يشعر بأي نوع من الرضا، خاصة فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية، في حين ذكر (حداد وسوالمه) الى أن الأفراد الذين يشعرون بالاستياء، ينخرطون في عدة سلوكيات غير مرغوب فيها مثل: رغبة بالانتقام، وكثرة الشكوى، والغضب، والعدوان" (غانم، 2002، ص8).

وانطلاقاً مما تقدم فإن مشكلة البحث الحالي تتحدد في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- هل يتصف المعينين الجدد من أساتذة الجامعات بالشعور بالاستياء، تبعاً لمتغيري الجنس (ذكر، انثى)، والتحصيل الدراسي (ماجستير، دكتوراه)، والحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج)، والعمر (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر)؟

أهمية البحث

فقد بينت نتائج الدراسات إلى أن الموظفين الذين لديهم رضا وظيفي تكون لديهم عواطف إيجابية تجاه زملائهم، أما الموظفين الذين يكون لديهم رضا وظيفي منخفض تكون عواطف سلبية ويكونون مستائين بنسبه عاليه من وظائفهم ومن زملائهم (القاضي، 2011، ص76). فالشعور الاستياء هو حاله أنثروبولوجيا مرتبطة بحالة تاريخية للفرد وصف لا يتناسب مع تجربة الاستياء العادية (Fassin, 2013, P.256).

ومن جانب اخر فقد ربط هامبتون (Hampton) بين الشعور بالاستياء واحترام الذات فقد أوضح من خلال دراسته أن الشخص الذي لديه الشعور بالاستياء ينخفض لديه الشعور باحترام الذات (Smith et al, 2015, P.841)، وتظهر دراسة (الطلاع، 2009) أن عدم الرضا ينبع من القصور في بنية العلاقات الاجتماعية الشخصية، والذي يتجلى في عدم المساواة والعدالة بين الموظفين، والقلق بشأن المستقبل، وصعوبات التفاعل والتواصل مع الزملاء والآخرين وهو ما يعرف بالشعور بالاستياء (الطلاع، 2009).

وتبرز اهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

1. إن فاعليه أي مؤسسة حكومية تعتمد على كفاءة موظفيها واهتمامهم ونشاطهم.
2. إن الشعور بالاستياء هو نتيجة التذمر والسخط الحاصل من الظروف المصاحبة للعمل وخاصة وأن ما واجه أساتذة الجامعات وتحديداً من أصحاب شهادة الماجستير من أعباء

- نتيجة تكليفهم بالأعمال الإدارية زادت من سخطهم وغضبهم وتذمرهم، وقد تصل أحياناً إلى الكره المؤسسة أو الجهة التي يعملون بها.
3. تناولت العديد من الدراسات الشعور بالاستياء على الصعيد الغربي ولم تكن هناك دراسة عربية تناولت الشعور بالاستياء، بل كانت دراسات تناولت تذمر الموظفين في أعمالهم.
4. إن البحث الحالي يعد إضافة علمية معرفية اجتماعية تُضاف إلى الرصيد الأكاديمي بغض النظر عن جوانبها التطبيقية.
5. ترمي الدراسة الحالية إلى بناء وإعداد أدوات لقياس متغير البحث الحالي لتسهم في قياس تلك الظواهر أو التعرف عليها، من أجل تشخيصها والإسهام في معالجة، والإشكاليات الفكرية والسلوكية منها.

اهداف البحث

يستهدف البحث الحالي:

1. قياس الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات.
2. التعرف على الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات تبعاً للمتغيرات الاتية: النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)، التحصيل، (ماجستير، دكتوراه)، الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج).
3. التعرف على الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب متغير العمر (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر).

حدود البحث

تحدد البحث الحالي بالمعينين الجدد من أساتذة الجامعات في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ومقسمين حسب النوع الاجتماعي: (ذكور، اناث)، وحسب التحصيل الدراسي: (ماجستير، دكتوراه)، وحسب الحالة الاجتماعية: (متزوج، غير متزوج)، وحسب متغير العمر: (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر)، وللعام 2023-2024.



تحديد المصطلحات:

الشعور بالاستياء (Feeling Rresetiment) عرفه كل من:

- آدم سميث (Adams. S, 1965):

بأنه شعور الفرد بالضيق، والألم، وعدم الرضا على أي عمل، وذلك نتيجة لعدم حصوله على ما يتوقعه من نتائج لما يقدمه من خدمات، وإنجازات فيما التي يقوم بها
(Adams. S, 1965, p. 6).

- ماركو بيلبوليتي (Marco Belpolitti, 2018):

بأنه شعور الأفراد بالعداء تجاه الآخرين، وتجاه العالم بشكل عام، والذي ينبع من خطأ أو إهانة أو إحباط عانى منه الفرد أو تصور أنه قد عانى منه (Marco Belpolitti, 2018).

- التعريف الإجرائي:

والذي يتمثل بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على أداة الشعور بالاستياء المعدة في البحث الحالي.



الفصل الثاني

الإطار النظري

يعد عدم الشعور بالاستياء نقطة الانطلاق لنظرية العلاقات الاجتماعية (Social Relations Theory) التي طرحها العالم آدم سميث (Adam Smith) في نظرية المشاعر الأخلاقية (Moral Feelings). إذ تصور آدم سميث (Adam Smith) أشخاصاً غير راضين يحاولون كسب تعاطف وموافقة الأفراد الآخرين. وقد أطلق آدم سميث (Adam Smith) على هذه الاحتياجات الإنسانية الأساسية (Smith & Kessler, 2004, P.84).

كما طور آدم سميث (Adam Smith) نموذجاً اجتماعياً للعلاقة بين الأفراد ذوي الاستياء والتعاطف بوصفها علاقات اجتماعية جذلية، إذ يحاول العديد من الباحثين الحصول على تفسير مرضي لمفهوم الشعور بالاستياء. كما يعد اكتساب القبول الاجتماعي من خلال مشاعر الاستياء مفهوماً بالغ الأهمية لتحقيق الذات الشخصية، لذا فإن تجاهل مشاعر الاستياء لدى الناس يعد وصفة لمزيد من الاستياء والإحباط والتذمر وعدم الرضا، كما ويعتقد آدم سميث (Adam Smith) أن العديد من الأفراد الذين يشعرون بالاستياء يظهرون انقمارهم إلى ضبط النفس. ويعتقد آدم سميث (Adam Smith) أيضاً أن البشر كانوا غير راضين عن دستورهم وطبيعتهم الاجتماعية، بل إن الشعور بالاستياء يسبق التعاطف. وغالباً ما يُنظر إليه على أنه عاطفة أساسية، ويرى أن معظم أعمال سميث (Adam Smith) عبارة عن دراسة طويلة الأمد للتعاطف، لكن بحث سميث (Smith) يحتوي على القليل من الوصف المنهجي (Smith & Kessler, 2004, P.86).

فمشاعر الاستياء هي رد فعل على الظروف الاجتماعية التي خلقت الظالم. فالتعاطف هو استجابة لمشاعر الاستياء. وبدون إظهار هذه المشاعر، لا يمكن للفرد أن يكون متعاطفاً، فعدم الرضا هو أساس التضامن الاجتماعي. لا يمكن للمرء أن يتعاطف مع الآخرين إلا إذا أزال مظلالمهم. يعد نموذج سميث التجريدي للعلاقات الاجتماعية نموذجاً قوياً من منظور اجتماعي، لكن لا يمكن تطبيقه على العلاقات الاجتماعية في المجتمع الحقيقي. وكان هذا على الأرجح بناءً على ملاحظته التجريبية لانتشار عدم الرضا في الحياة الاجتماعية (Smith et al, 2012, P.5).

الفصل الثالث

إجراءات البحث

فقد بلغت عينة البحث الحالي (206) استاذاً من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه، وذلك بحسب أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الشعور بالاستياء فوجد الباحث انها لم تتطرق الى عينة البحث الحالية، في حين كانت الدراسات سابقة عن الموظفين في قطاعات الدولة ومؤسساتها والتي تناولت متغيرات الجنس، والتحصيل الدراسي، وعليه فقد اختار الباحث متغيرين ديموغرافيين وفقاً للدراسات السابقة وهما: النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)، والتحصيل الدراسي (ماجستير، دكتوراه)، وقد أضاف الباحث متغيرين ديموغرافيين هما الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج)، وثلاث فئات عمرية هي: (25-35 سنة)، (36-46 سنة)، (47 سنة فأكثر)، وذلك لكون عينة البحث من حملة الشهادات العليا وهناك تباين في الاعمار فيما بينهم.

ولكي يتوصل الباحث الى نتائج مضمونة وجيدة في بحث عند قياس متغير الشعور بالاستياء، فقد قام بأعداد مقياس الشعور بالاستياء يتناسب مع عينة البحث الحالي، وبعد المراجعة وعرض الأداة على عدد من الخبراء في علم النفس ثبتت الحاجة لتعديل مقياس البحث الحالي وذلك بناءً على توجيهات وتعليمات السادة المحكمين ليناسب مع البحث الحالي، فقد اعتمد البحث الحالي على تعريف ادمز (Adams, 1965) والذي عرف الشعور بالاستياء بأنه شعور الفرد بالضيق، والألم، وعدم الرضا على أي عمل، سواء وظيفياً، وذلك نتيجة لعدم حصوله على ما يتوقعه من نتائج وذلك لما يقدمه من خدمات، وإنجازات في الوظيفة التي يقوم بها (Adams, 1965, p.6)، وبضوء التعريف السابق فقد تم تثبيت الفقرات التي بينت التمايز بين الافراد، وقد عرض الباحث فقرات المقياس المؤلف من (24) فقرة على عدد من المتخصصين بالقياس النفسي لتحديد الفقرات الصالحة عن الفقرات الغير صالحة، فتمت الموافقة على فقرات المقياس مع اجراء تعديلات لغوية على بعضها، كما تمت الموافقة على بدائل الاستجابة، ومضمونها، وأوزانها.

كما قام الباحث بتوضيح الهدف من البحث للمستجيبين، وأهمية استجاباتهم على المقياس، وتم إجراء تحليل فقرات مقياس الشعور بالاستياء، وحساب القوة التمييزية Item Discrimination بهدف استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المستجيبين، والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم



(Kaplan & Saccuzzo, 1982, P.146). واستخراج القوة التمييزية للفقرات، ومعاملات صدقها كونه من اهم الخصائص القياسية للفقرات في عملية التحليل الاحصائي والتي يجب التحقق منها في المقاييس النفسية (Ebel, 1972, p. 392)، ولأجل الابقاء على الفقرات الجيدة، والكشف عن دقتها في قياس ما وضعت لقياسه قام الباحث بتحليل الفقرات احصائياً والكشف عن قابليتها للتمييز، وارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، واعتمد الباحث في استعمال القوة التمييزية لفقرات المقياس أو أسلوب العينتين المتطرفتين (Nunnally, 1978, p. 262).

ولأجل حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (206) استاذاً من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه، ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة وترتيب الاستمارات تنازلياً بحسب درجتها الكلية من الأعلى إلى الأدنى وتعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات، واللذان يمثلان مجموعتان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Anastasi, 1976, p. 208)، فبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (55) استمارة وتم استخراج الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات المستجيبين لكل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس ثم تطبيق الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا، والمجموعة الدنيا لكل فقرة عند مستوى دلالة (0.05) فتبين ان جميع الفقرات مميزة عند درجة حرية (204)، ومستوى دلالة (0.05)، كما مبين في جدول (1).



جدول (1)

القوة التمييزية لمقياس الشعور

الرقم	العدد	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة 0.05
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	55	2.44	1.214	1.56	0.688	4.640	دالة
2	55	4.45	0.835	2.73	1.146	9.035	دالة
3	55	4.16	0.856	2.85	1.393	5.938	دالة
4	55	3.27	1.209	2.13	1.306	4.773	دالة
5	55	4.00	1.155	2.38	1.240	7.084	دالة
6	55	3.93	1.052	2.27	1.079	8.143	دالة
7	55	3.89	1.117	2.29	1.257	7.057	دالة
8	55	4.29	0.875	2.51	1.275	8.547	دالة
9	55	2.20	1.223	1.04	0.189	6.972	دالة
10	55	3.13	1.415	1.36	0.754	8.157	دالة
11	55	4.02	1.080	2.25	1.250	7.916	دالة
12	55	3.93	1.168	2.65	1.417	5.139	دالة
13	55	4.36	0.825	2.55	1.303	8.746	دالة
14	55	2.80	1.268	1.27	0.592	8.095	دالة
15	55	3.09	1.221	1.29	0.599	9.815	دالة
16	55	4.27	0.952	2.02	1.063	11.721	دالة
17	55	3.98	1.063	1.73	0.849	12.293	دالة
18	55	3.95	1.268	2.07	1.120	8.210	دالة
19	55	4.22	1.066	1.95	0.931	11.906	دالة
20	55	4.02	1.009	1.64	0.825	13.554	دالة
21	55	2.15	1.239	1.09	0.290	6.148	دالة
22	55	3.76	1.053	1.60	0.830	11.964	دالة
23	55	3.69	1.289	1.65	0.947	9.441	دالة
24	55	2.69	1.514	1.13	0.336	7.478	دالة

علما ان القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) بدرجة حرية (204) ومستوى دلالة (0.05). وجرى استعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة، والدرجة الكلية للمقياس باستعمال عينة التحليل البالغة (206) استاذاً من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه، وبعد الحصول على النتائج، ومقارنة معاملات الارتباط بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط تبين ان جميع فقرات المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، بهذا الأسلوب على وفق معيار ستانلي (Stanley)، وهوبكنز (Hopkins)، وننلي (Nunnally)، إذ تعد الفقرة مميزة إذا كان معامل ارتباطها بالدرجة أعلى من (0.20) (Nunnally, 1978, p.263). علما ان قيمة (الارتباط) الجدولية (0.098)، ودرجة حرية (205) ومستوى دلالة (0.05)، كما مبين في جدول (2).

جدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الشعور بالاستياء

رقم ال فقرة	معامل الارتباط	مس توى الدلا لة	رقم ال فقرة	معامل الارتباط	مس توى الدلا لة	رقم ال فقرة	معامل الارتباط	مس توى الدلا لة	رقم ال فقرة	معامل الارتباط	مس توى الدلا لة
1	.34 09	دالة	7	.42 07	دالة	13	.50 04	دالة	19	.59 02	دالة
2	.47 07	دالة	8	.51 03	دالة	14	.46 05	دالة	20	.48 00	دالة
3	.32 07	دالة	9	.51 05	دالة	15	.53 06	دالة	21	.61 02	دالة
4	.27 04	دالة	10	.48 05	دالة	16	.62 02	دالة	22	.58 01	دالة
5	.37 08	دالة	11	.47 05	دالة	17	.58 03	دالة	23	.50 09	دالة
6	.39 09	دالة	12	.35 04	دالة	18	.51 08	دالة	24	.53 08	دالة

وكان لمقياس الشعور بالاستياء مؤشرات صدق متعددة كالصدق الظاهري (Face Validity) إذ تم التّحقق من هذا النوع من الصدق، عن طريق الإجراءات التي اتخذها الباحث للتحقق من صلاحية فقرات المقياس الحالي، وبدائله وأوزانه، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والقياس النفسي، وتم الأخذ بملاحظاتهم وأراءهم حول الفقرات. إما صدق البناء (Construct Validity) فقد استخرج بـ طريقتين هما القوة التمييزية (Discrimination Power)، أسلوب العينتين المتطرفين، والاتساق الداخلي (Internal Consistency) أو أسلوب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي.

ولقد عد الثبات من الخصائص السيكومترية المهمة للمقاييس النفسية كونه يشير إلى اتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة (علام، 2000، ص131)، ويتحقق الثبات بوساطة طريقة الاتساق الخارجي External Consistency أو ما يسمى بإعادة الاختبار Test-Retest أي عندما يواصل المقياس تقديم نتائج تتسم بالثبات من خلال تكرار تطبيقه عبر الزمن، كما يمكن قياسه بوساطة طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency أو ما يسمى بطريقة التجزئة النصفية بمعنى إن جميع فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه في نفس المدة الزمنية (Fransella, 1981, p.97)، وقد قام الباحث باستخراج ثبات مقياس الشعور بالاستياء بطريقتين هما طريقة وطريقة ألفا - كرونباخ (Alpha-Cronbach Method)، وطريقة التجزئة النصفية، وكما مبين في الجدول (3) ادناه.

جدول (3)

معاملات ثبات مقياس الشعور بالاستياء بطريقتي ألفا - كرونباخ والتجزئة النصفية

الطريقة	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
معامل الثبات	0.892	0.729

التطبيق النهائي

بعد الانتهاء من اعداد اداة البحث وتطبيق الاداة على عينة بلغت (206) استاذاً واستاذة من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه، من المعينين الجدد من أساتذة الجامعات في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ومقسمين حسب النوع الاجتماعي: (ذكور، اناث)، والتحصيل الدراسي:

(ماجستير، دكتوراه)، والحالة الاجتماعية: (متزوج، غير متزوج)، والعمر: (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر)، وبعد اجراء التحليل الاحصائي لها فقد بلغ مقياس الشعور بالاستياء بصورته النهائية (24) فقرة.

الوسائل الاحصائية

اعتمد الباحث الوسائل الإحصائية الآتية:

1. الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة: لاستخراج درجة لمقياس الشعور بالاستياء .
2. الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: لحساب معامل تمييز الفقرات بطريقة المجموعتين المتطرفتين لمقياس الشعور بالاستياء، واختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا، واختبار الفروق حسب النوع الاجتماعي والتحصيل.
3. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): في طريقة الاتساق الداخلي لمقياس الشعور بالاستياء لاستخراج كل من:
 - أ. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.
 - ب. استخراج العلاقة بين نصفي مقياس الشعور بالاستياء بطريقة التجزئة النصفية.
4. معادلة سبيرمان براون (Spearman Brown): لتصحيح معامل الارتباط عند حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الشعور بالاستياء .
5. معادلة الفا كرونباخ (Coefficient Alpha): لاستخراج الثبات لمقياس الشعور بالاستياء .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: مستوى الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات.

أظهرت نتائج البحث الحالي أن الوسط الحسابي لعينة التطبيق البالغة (206) استاذاً جامعياً على مقياس الشعور بالاستياء قد بلغ (65.91) درجة وبأنحراف معياري قدرة (16.456) درجة، بينما كان الوسط الفرضي قد بلغ (72) درجة، وبعد تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (33.936) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، ودرجة حرية (205)، مما يشير إلى أن اساتذة الجامعات من المعينين الجدد يتصفون بمستوى مرتفع من الشعور بالاستياء، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

القيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الشعور بالاستياء

نوع العينة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
اساتذة الجامعة	206	65.91	16.456	72	33.936	1.96	205	دالة إحصائياً

وتفسر هذه النتيجة في ضوء الإطار النظري المعتمد بأن أساتذة الجامعات من المعينين الجدد عندما يشعرون بأن المعاملة غير عادلة مقارنة بما يقدموه من جهد أو مقارنة مع الآخرين، فإن مشاعر السخط والشعور بالاستياء تتولد لديهم، مما يولد انخفاض في الاندفاع نحو العمل، وقلة في الإنتاجية وضعف في النتائج المستقبلية، فالشعور بالاستياء هو رد فعل على الظروف الاجتماعية التي تخلق بسبب المظالم، ويفسر نموذج سميث (Smith) التجريدي للعلاقات الاجتماعية - وهو نموذج قوي من الناحية الاجتماعية لأنه يمكن تطبيقه على العلاقات الاجتماعية في أي مجتمع - يستند على الأرجح إلى ملاحظاته التجريبية على انتشار الاستياء في الحياة الاجتماعية (Smith et al, 2012, P.5).

وقد اتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (صالح & علي، 2018)، واختلفت نتائج البحث الحالي مع دراسة (رشيد وآخرون، 2018)، واختلفت أيضاً مع دراسة (بنسمان وفيديتش، 1962).
الهدف الثاني: التعرف على الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب متغير: النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)، التحصيل، (ماجستير، دكتوراه)، الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج).

إذ استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)، لحساب الفروق حسب الجنس، والتحصيل، والحالة الاجتماعية، ومقارنة القيمة التائية بالقيمة الجدولية البالغة (1.96)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (204)، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المقارنة في الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب متغيرات النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)، التحصيل (ماجستير، دكتوراه)، الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج)

نوع العينة	حجم العينة	متغيرات البحث	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
اساتذة الجامعة	206	ذكور	102	67.32	15.960	1.224	1.96	غير دالة احصائياً
		إناث	104	64.52	16.889			
		ماجستير	106	66.19	16.956	0.263	1.96	غير دالة احصائياً
		دكتوراه	100	65.59	15.957			
		متزوج	103	64.14	16.209	-1.551	1.96	غير دالة احصائياً
		غير متزوج	103	67.68	16.587			

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى عدم وجود اختلاف في الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب المتغيرات التالية: النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)، التحصيل، (ماجستير، دكتوراه)، الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج) أي عدم وجود فروق جوهرية بين هذه المتغيرات الثلاثة ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ما أشار اليه فريدمان (Freedman, 1978) أن أي مجتمع يتعرض لضغوط نفسية شديدة من حيث الكم والنوع، فإن هذه الضغوط تحجب تأثيرات المتغيرات الديموغرافية ومنها متغير الجنس والتخصص والحالة الاجتماعية

(Freedman, 1978, p.208)، إي أن أساتذة الجامعات جميعاً تكون ظروفهم التي يعيشون بها والتي تواجههم في العمل تكون متشابهة ومتقاربة وتختفي هنا الفروق الفردية فيما بينهم. وانتقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (رشيد وآخرون، 2018).

الهدف الثالث: التعرف على الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب العمر (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر).

لغرض تحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسطات والانحرافات لعينة البحث المذكورة آنفاً لمقياس الشعور بالاستياء، كما موضح في جدول (6) من ثم استخدام تحليل التباين (One way Anova) للكشف عن دلالة الفروق تبعاً للعمر، وكما هو موضح في جدول (7).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الشعور بالاستياء تبعاً لمتغير العمر

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
25-35 سنة	86	64.94	16.778
36-46 سنة	69	66.25	15.105
47 سنة فأكثر	51	67.08	17.838
الكلية	206	65.91	16.456

جدول (7)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في مقياس الشعور بالاستياء تبعاً لمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية		الدلالة
S.of.v	S.of.v	D.F	M.S	المحسوبة	الجدولية	Sig
بين المجموعات	158.040	2	79.020	0.290	2.65	غير دال
داخل المجموعات	55353.207	203	272.676			
الكلية	55511.248	205				

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى عدم وجود اختلاف في الشعور بالاستياء لدى المعينين الجدد من أساتذة الجامعات حسب متغير العمر (25-35 سنة، 36-46 سنة، 47 سنة فأكثر) إي عدم وجود فروق جوهرية في متغير العمر، ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ما أشار اليه فريدمان (Freedman, 1978) أن أي مجتمع يتعرض لضغوط نفسية شديدة من حيث الكم والنوع، فإن هذه الضغوط تحجب تأثيرات المتغيرات الديموغرافية ومنها متغير الجنس والتخصص والحالة الاجتماعية والعمر (Freedman, 1978, p.208)، إي أن أساتذة الجامعات جميعاً تكون ظروفهم التي يعيشون بها والتي تواجههم في العمل تكون متشابهة ومتقاربة وتخفي هنا الفروق الفردية فيما بينهم.

التوصيات:

- يوصي الباحث بناءً على النتائج المتحققة في البحث الحالي الى:
1. الاهتمام بشريحة الأساتذة من المعينين الجدد واستثمار الطاقات الي يمتلكونها مع توفير المكافأة والحوافز لهم وذلك تقديراً لجهودهم المبذولة.
2. على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي توفير المجالات العالمية ودور النشر للأكاديميين في الجامعات كافة اضافة الى توفير وسائل النقل.
3. على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووسائل الاعلام ووسائل التواصل الاجتماعي عقد الكثير من الندوات التعريفية بمفهوم الشعور بالاستياء.

المقترحات

- استكمالاً لمتطلبات البحث الحالي يقترح الباحث ما يأتي:
1. إجراء دراسات لقياس العلاقات الارتباطية بين الشعور بالاستياء وعدد من المتغيرات النفسية (الرضا الوظيفي، الذكاء الانفعالي، القيادة الأخلاقية، تقييم الذات، دافعية الانجاز).
 2. إجراء دراسة مماثلة ولاحقة تناول متغيرات ديموغرافية أخرى.
 3. إجراء دراسات مشابهة ولاحقة على شرائح اجتماعية أخرى.



المصادر العربية

1. دروش، زينة ابراهيم مهدي. (2019): الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام لدى موظفي المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي في وزارة التربية، مجلة كلية التربية الرياضية/جامعة بغداد، 31 (2)، 258-268.
2. الطيب، عماد (1995): علم النفس الصناعي والتنظيمي، المجلد الأول، منشورات قاريونس.
3. علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الأولى. القاهرة، دار الفكر العربي.
4. غانم، حسن محمد (2002): المساندة الاجتماعية المدركة وعلاقتها بالشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب لدى المسنين والمسنات المقيمين في مؤسسات ايواء وأسر طبيعية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، مجلد (1)، عدد (3).
5. محمد، خالدة عثمان (2009): الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير كلية الآداب، جامعة الخرطوم.

المصادر الاجنبية

6. Adams, S. J. (1965). Equity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), **Advances in experimental social psychology** (Vol. 2, pp. 267-299). New York: ACADEMIC PRESS.
7. Anastasi, A. (1976): **Psychology Testing**, New York, McMillon on publishing.
8. Anastasi, A. (1988). **Psychological Testing**, 4th ed, New York, Macmillan pub. Com. Arousal as afanction of Differential levels of perceived self-Efficacy, journal of personality and social psychology, vol. 43, No. 1.
9. Ebel, R. L. (1972). **Essential of education measurement**. (2nd ed.). Englewood cliffs, NJ: prentice-Hal, New Jersey.
10. Fransella, L (1981). **A theory of cognitive dissonance**. Stanford: Stanford university press.
11. Freedman, L. (1978): **Social Psychology**, New Jersey, Prentice- Hall, 2nd ed.
12. Kaplan, F. N., Saccuzzo, D., (1982). **Foundations of behavioral research**, (3rd ed), New York: CBS College Publishing.
13. Nunnally, J.C., (1978). **Psychometric Theory**, (2nd ed), New York: Mc Grow – Hill.
14. Smith, H. J., & Kessler, T. (2004). **Group-based emotions and intergroup behavior: The case of relative deprivation**. In L.
15. Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and 14 meta-analytic review. **Personality and Social Psychology Review**.