

العلاقة بين الرضا الوظيفي والضغط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل

د. حنان أسعد خوج

أستاذ مساعد - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة الملك عبد العزيز

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة والتي ترجع إلى النوع، والكلية، وكذلك الفروق في مستوى الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة والتي ترجع إلى النوع، والكلية، بالإضافة إلى بحث العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية وبين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة. وتم استخدام المنهج الوصفي كما اشتملت عينة الدراسة على بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية، بكلية التربية وكلية المعلمين وكلية الاقتصاد المتزلي، من الذكور والإناث بالتخصصات العلمية والأدبية والذين بلغ عددهم ٣٩٤ كما استخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس الضغوط النفسية من إعداد هاب ويودر (Happ & Yoder, 1991) تعريب وتقنين الباحثة، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد كوربن (Corbin, 1998) تعريب وتقنين الباحثة. وباستخدام اختبار "ت"، ومعامل الارتباط لبيرسون أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة والتي ترجع إلى النوع (لصالح الذكور)، والتخصص (لصالح التخصصات الأدبية)، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة والتي ترجع إلى النوع (لصالح الذكور)، والتخصص (لصالح التخصصات الأدبية)، بالإضافة إلى وجود علاقة دالة وسالبة بين مستوى الضغوط النفسية وبين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

The Relationship Between Job Satisfaction and Stress Among Faculty Members of the University of Hail

Hanan Assad Mohamed Khouj

Assistant Professor

Department of Educational Psychology

Faculty of Arts & Humanities, King Abdulaziz University

Abstract:

The current study aimed to identify differences in the level of job satisfaction among a sample study, due to the gender, and the College, as well as differences in the level of stress among a sample study, due to the gender, and the College, as well as to examine the relationship between the level of stress and job satisfaction among a sample study. Descriptive approach was used as the study sample included some faculty members, University of Hail, Saudi Arabia, the Faculty of Education, Teachers College and the College of Home Economics, male and female disciplines, literary and scientific, who numbered 394, as the study used the following instruments: scale of psychological stress by Happ & Yoder (1991) prepared by the researcher, and the scale of job satisfaction by Corbin (1998) prepared by the researcher. Using "t" test and Pearson correlation coefficient for the results of the study showed the existence of a statistical significance differences in the level of job satisfaction among a sample study, due to the gender (for males), specialization (for literary disciplines), as results showed the existence of a statistical significance differences in the level of stress in the study sample, which is due to the gender (for males), specialization (for literary disciplines), as well as to the existence of a significance and a negative relationship between the level of stress and job satisfaction among a sample study.

مقدمة:

تعتبر الجامعة من أهم مؤسسات المجتمع، وإذا كان للتعليم بصفة عامة أثر هام على جوانب التنمية المختلفة، حيث ينظر إليه على أنه نوع من الاستثمار، فإن التعليم الجامعي يعد أكثر أهمية، حيث يقع على عاتقه مسئولية إعداد القوى العاملة ذات الكفاية في الإدارة والتخطيط وتنفيذ مشروعات الحاضر والمستقبل في مختلف المجالات، وبقدر كفاءة هذا التعليم وتحقيقه لأهدافه المنوط به تحقيقها في سياق ما يتسم به مجتمع اليوم من تغير متسارع، بقدر ما يكون تقدم المجتمع ورفيه. ويكتسب التعليم الجامعي أهميته من أهمية الوظائف التي يؤديها، فإذا تم تأدية تلك الوظائف بصورة مناسبة وفعالة، كان لذلك مردوده الايجابي على الجوانب المختلفة للتنمية. ومما لا شك فيه أنه مع الانفجار الهائل في المعرفة والتدفق المعلوماتي المستمر بالإضافة إلى الاستخدام الواسع للتقنيات الحديثة في شتى المجالات، فإن مهام التعليم الجامعي بصفة عامة ومهام أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة تشهد تطوراً ملحوظاً (المصليحي، ١٩٩٨).

ولم تعد الجامعة مؤسسة خدمات فقط، بل أصبحت أيضاً مؤسسة إنتاجية تسهم في الإنتاج مباشرة عن طريق ما يمكن أن تجريه من بحوث وما تقدمه من استشارات بالإضافة إلى ما يمكن أن توفره من فرص لخلق المجتمع المتعلم. ويمكن تصنيف مهام الجامعة في ثلاثة اتجاهات رئيسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ويعد عضو هيئة التدريس هو العنصر الرئيسي والفعال في تحقيق تلك الوظائف حيث يرتبط كيان الجامعة كمؤسسة بوجود النخبة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بها، فهم الذين يقومون بتدريب الطاقات البشرية، وإجراء الأبحاث العلمية التي تسهم في تقدم المعرفة وتطويرها لصالح البشرية، إضافة إلى إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه المجتمع (الباشا، ١٩٩٠، ١٥).

ويواجه عضو هيئة التدريس كثير من العقبات والصعوبات التي تشكل في النهاية ضغوطاً تحول بينه وبين أداء عمله بالطريقة التي يجب أن يؤدي بها، فضالة المرتبات، وضعف الرعاية المناسبة، والروتين وجود اللوائح، وقلة الإمكانيات والوسائل التعليمية كانت أهم تلك المشكلات (لطفي، ١٩٩٤). كما بينت دراسة محمد الشطلاوي (١٩٩١) بعضاً من المشكلات المماثلة، والمتمثلة في نقص المراجع، وضعف وجود الاتصال العضوي بين الجامعات مراكز البحوث والشركات، وندرة عقد

المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية، بالإضافة إلى انخفاض مراتب أعضاء هيئة التدريس وما يمكن أن يتعرضوا له من مشكلات وضغوط نتيجة الأعباء الإدارية، وأعباء قيامهم بإجراءات التقويم في الامتحان. ولا شك أن ما يتعرض له عضو هيئة التدريس من مشكلات وما يواجهه من ضغوط له تأثيره المباشر على قيامه بدوره المنوط به ، فهو إما أن يعمل تحت تأثير تلك الضغوط فتقل كفاءته، وإما أن يعمل متجاهلاً إياها فينالها من الآثار ما لا يحمد عقباه.

يتضح مما سبق أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس بالجامعة في تحقيق أهداف التعليم الجامعي بصفة عامة، وما يرتبط بتلك الأهداف من وظائف يؤديها. غير أن تلك الأدوار والوظائف يمكن أن تتأثر سلباً بما يواجهه عضو هيئة التدريس من ضغوط مهنية تؤثر على أدائه لعمله لذا يكون من الضروري الكشف عن تلك الضغوط ودراستها في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل.

ومن ناحية أخرى يمثل الرضا الوظيفي من قبل عضو هيئة التدريس بالجامعة أهم الأمور التي تدفعه إلى زيادة إنتاجيته، فحينما يشعر أنه أعطى الدرجات الوظيفية التي يستحقها والتي تتناسب وما يقوم به من أدوار. هنا نتوقع منه أن يزيد في بذله وعطائه، وأن يساهم بشكل أكبر في تحقيق النتائج المرجوة منه. ويشير (عبدالحق، ٢٠٠٠: ٨) إلى أن الرضا الوظيفي هو جملة مشاعر العاملين تجاه وظائفهم والنتائج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة. كما يشار إلى الرضا الوظيفي، بأنه مفهوم مركب له عدة أوجه، إذ يرى البعض أن إشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس هو أحد المحددات الخاصة لهذا الرضا، وآخرون يرجعون مستوى هذا الرضا إلى درجة التفاعل بين القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ونمط الإشراف الذي يخضعون له.

إن شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي لا تنعكس آثاره على العمل وبنيته فحسب بل تتعداه إلى خارج العمل. كما أن شعورهم تجاه أعمالهم يؤثر في مشاعرهم الأساسية تجاه أنفسهم وتقديرهم لذاتهم. وفي ضوء نظرية ماسلو وبارنز فإن الحاجات المهنية والتنظيمية والاجتماعية تحدد في علاقتها بالرضا على النحو التالي:

الحاجات المهنية: ومظهرها الحاجة للتقدير أو السلطة أو الإنجاز والتفوق والثقة، والحرية، والاستقلال.
الحاجة التنظيمية: ومظهرها الحاجة لتقدير الآخرين للفرد، والحاجة إلى المكانة، وللأهمية، وللإعتراف

أو لاجتذاب الآخرين.

الحاجة الاجتماعية: ومظهرها الحاجة للانتماء، والحاجة لعلاقات عاطفية مع الناس. (مرتضى، ٢٠٠١: ٧)
إن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي يبذله في سبيل تحقيق هذا الهدف، أي أن الفرد يتولد لديه الشعور بالرضا عندما يستشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بذله من أداء، وسمي هذا المدخل الأداء مقابل التوقع -Expectance- Performance (مرتضى، ٢٠٠١: ١٠)

ومهما قامت المؤسسة بتحسين سياساتها الإدارية وأنماط الإشراف، وعلاقة الفرد بزملائه، ورؤسائه فذلك لن يؤدي إلى تحسين مستوى الدافعية لدى الفرد، وإن ما يمكن أن تقوم به هذه العوامل هو الحد من مشاعر الاستياء لديهم، لكنها لا تزيد رضاهم إلا أن هذه العوامل مهمة لأنها هي الشرط الأساسي لظهور أثر العوامل الدافعة، ووجودها ضروري لأنه يعطي فرصة فيما بعد لمشاعر الرضا كي تظهر. (صالح، ٢٠٠٠: ١٧، زيدي، ٢٠٠٦: ١٢) وتحاول الدراسة الحالية بحث العلاقة بين الضغوط النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس وبين مستوى الرضا الوظيفي لهم بجامعة حائل بالملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

يعد عضو هيئة التدريس العنصر الفعال والرئيسي في تحقيق أهداف وظيفة التدريس فعليه يقع عبء تعليم الطلاب وإكسابهم المبادئ والمفاهيم، وقيادة حلقات البحث والمناقشة معهم وتطوير المناهج، بالإضافة إلى الإسهام في البناء التراكمي للمعرفة عن طريق التأليف والنشر. كما يسهم في بناء شخصية الفرد القادر على التكيف مع متطلبات العصر، بالإضافة إلى مساهمته في نشر الثقافة والحفاظة على الهوية الخاصة (اللجنة العليا لتطوير الأداء الجامعي، ١٩٩١: ١٥). وبينت دراسة سليمان (١٩٩٦: ٢٢) أن أسباب تدني المردود النوعي للتعليم الجامعي في العالم العربي يرجع إلى الممارسات العقيمة للكثرة الغالبة من أعضاء هيئة التدريس وقد بينت الدراسة أن أسباب ذلك تكمن في ضعف وقصور الإمكانيات المتاحة لهم وسوء إعدادهم ونموهم المهني.

وإذا نظرنا إلى تلك الانتقادات نجد أن مضمونها يوحي بأن عضو هيئة التدريس لا يؤدي واجبه المطلوب كما ينبغي على الرغم من أنه هو الذي أنتج وبُحث وتقدم في مجتمعات أخرى يسرت

له سبيل البحث والتجريب فأعطى أفضل ما عنده، وتقدمت تلك المجتمعات في جزء من تقدمها خلال جهوده وبجوته، بل إن تلك المجتمعات قد اعترفت بفضل هؤلاء العلماء المهاجرين إليها، (مرسي، ١٩٨٤: ١١) وإن دل هذا على شيء، فإنما يدل على أن ذلك العضو أثناء قيامه بوظائفه التقليدية المنوط به، يواجه بعض الضغوط والمعوقات التي تحد من فعالية قيامه بهذه الوظائف، بل إن هذه الوظائف في ظل التحديات والمتغيرات التي تحيط بعضو هيئة التدريس، قد تصبح في حد ذاتها ضغطاً يواجهه.

وترتبط الضغوط النفسية بالأحداث اليومية للإنسان، فنحن بلا استثناء نتعرض لها يومياً ومن مصادر مختلفة، وتعد الضغوط النفسية إحدى المظاهر التي يتصف بها عصرنا الحاضر، حيث لم يعد هذا العصر عصر الحياة السهلة الميسورة، كما كانت في عقود مضت، بل تعقدت ظروف الحياة، وشهدت تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية من الصعب ملاحظتها، كما أصاب الوهن والاختلال نسق القيم بكافة أشكالها وأنواعها، وبدأت تظهر أنماط من السلوك السليبي، وسلوك العجز الشخصي، والذي قد يعزى إلى نقص مهارات مواجهة المواقف الضاغطة، وعدم جدوى تأثير سلوكه في الأحداث، وقد يتنابه معارف مشوهة تمثل السبب الرئيسي وراء الشعور بالآلام النفسية والأمراض العضوية (محمود، ٢٠٠٥: ٢٨).

والضغوط مفهوم يشير إلى درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات البيئية في حياته اليومية، وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعض الآثار الفسيولوجية، بالرغم من اختلاف تلك التأثيرات من شخص إلى آخر تبعاً لتكوين شخصيته وخصائصها الجسمية والنفسية التي تميزه عن الآخرين. ويعرف سيلبي Selye الضغوط بأنها مجموعة أعراض تتوافق مع التعرض لموقف ضاغط. ولقد أشار سيلجمان إلى أنها تلك الصعوبات التي يتعرض لها الكائن البشري والتي تنجم عن إدراكه للتهديدات التي تواجهه. (محمود، ٢٠٠٥: ١٠٥)

وقد يشير مفهوم الضغوط إلى المقاومة الجزئية التي يبذلها جسم ما ضد مؤثرات موجهة إليه من قوة خارجية، أي أنه حالة الاحتمال التي يطبقها الجسم تحت ضغط خارجي بدون أن تتغير خواصه المادية، وعلى العموم فإن الضغوط سواء أكانت داخلية المنشأ نتيجة انفعالات أو كبت الحالة النفسية، أو ضغوطاً خارجية متمثلة في أحداثنا الحياة، فإنها تعد استجابات لتغيرات بيئية. (محمد، ٢٠٠٢: ١٧)

ويمكن تناول مفهوم الضغط من خلال ثلاثة نماذج هي: النموذج البيئي، والنموذج الطبي، والنموذج النفسي، ويتناول النموذج البيئي الضغط باعتبارها عاملاً مستقلاً، ينشأ عندما تتضمن البيئة ما يسبب الإزعاج للفرد بل وإلحاق الأذى به، الأمر الذي يمثل حملاً ثقيلاً على كاهله، وعندئذ لا مناص من أن يستشعر المشقة. ويوضح النموذج البيئي ما يسمى بحدود المرونة المتوافرة لدى الفرد، والتي تعكس مدى تحمله لدرجة المشقة حتى يستعيد توازنه البدني، وقد يؤدي هذا الموقف إلى حدوث أضرار على المستوى البدني أو النفسي. وبطبيعة الحال فإن الأفراد يتباينون من حيث مستوى مقاومتهم للضغط. وقد اعتمد هذا النموذج في تقييمه للضغط على ما يسمى بجداول الخبرات الحديثة. التي يتم تحويلها في ضوء أوزان معيارية على درجات تعبر عن مدى تعرض الفرد للمخاطر والمرض.(عبد الفتاح، نجيب، ٢٠٠٢: ٤١٩).

أما النموذج الطبي فقد تمثل في أعمال سيلبي Sely، والذي يتناول فيها الضغط باعتبارها استجابة فسيولوجية عامة للجسم تتمثل في الحالة التي يتبدى فيها عرض محدد يتضمن كافة لتغيرات غير المحددة التي تحدث في البناء البيولوجي للفرد، وأطلق على هذا العرض المحدد "زملة التكلف العام" (G.A.S) General adaptation syndrome وفي هذه الحالة تقرر الغدة الكظرية ما يمكن الكائن الحي من التكيف في المواقف المتباينة من حيث الشدة. (عثمان، ٢٠٠١: ٩٥)

ويعبر النموذج النفسي عن مجموعة المتغيرات الخارجية التي تمثل تهديداً للفرد أو ضرره أو مضايقته، مما يؤدي إلى اضطراب حالته النفسية والجسمية، وتمثل أحداث الحياة الضاغطة في وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد، سواء بشكل جزئي أو كلي تولد لديه إحساساً بالتوتر أو اضطراباً في شخصيته وتغيراً في سلوكه. وتعرف الضغط النفسية - أيضاً على أنها مجموعة المتغيرات داخلية أو خارجية المنشأ والتي تمثل ضرراً أو تهديداً للشخص مما يؤدي إلى اضطراب حالته النفسية والجسمية، وتستثير لديه الحاجة إلى استخدام أساليب لمواجهةها أو التعامل معها فالضغط ما هي إلا تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى اضطرابات نفسية حادة ومستمرة.

وتعد الضغط النفسية العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية، خاصة مشكلة الأداء المنخفض، بجانب السلوكيات الأخرى التي يطلق عليها التراجع أو الانسحاب مثل: الغياب والتمارض والهروب من المسؤولية وعدم الاكتراث واللامبالاة، كما تعد الضغط النفسية عنصراً مجدداً للطاقة

الإنسانية، وبدونها تصبح الحياة بلا معنى (عثمان، ٢٠٠١ : ٩٦)، فإننا لا نحتاج إلى قدر من الضغوط لنظل على قيد الحياة فحسب، بل إن الضغط يزيد من قوتنا (Cockburn, 1996: 7)، فالضغوط هي الحياة وغياها يعني الموت. (جرير، ١٩٩٩ : ٣)

فالضغوط ليست لها بالضرورة تأثير سلبي على الأداء، فبعض الضغوط قد يكون لها نتائج إيجابية، فقد تخدم الضغوط أغراضاً مفيدة، وتؤدي إلى المنافسة الشريفة والابتكار والتطوير، بيد أنها من جانب آخر قد تؤدي إلى أضرار كثيرة للأفراد والتنظيم. (Daft, & Noe, 2001: 491 – 494) لذا أصبح تأثير الضغوط النفسية على الأداء من الموضوعات الجديرة بالاهتمام، وذلك لتزايد الضغوط من جهة، ولمعرفة مدى تأثيرها على الأداء من جهة أخرى. (Driskell, 1996 :163)

وتذكر جرير (١٩٩٩ : ١٠) أن الرضا نقيض الضغط، فالضغط والرضا غالباً ما يشبهان العملة فحين نرى أحدهما لا يمكننا أن نرى الآخر. ويؤكد شهاب (١٩٩٠ : ٣٣٥) ما سبق، حيث يذكر أنه غالباً ما يصاحب ضغوط العمل انخفاض ملحوظ في الرضا عن العمل. وكذلك أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى وجود علاقة سالبة دالة بين الضغوط النفسية والرضا المهني ومنها دراسة: اليزابيث هيس وجلينا (Hippis & Glennelle, , 1991)، وتيمان (Tuettemann, 1991)، وأبو سريع، ومحمد (١٩٩٤)، وبويل وآخرين (Boyle & Others, 1995)، والهويش (٢٠٠٠). إلا أن الدراسات التي تمت في البيئة السعودية نادرة وتكاد لا تذكر، واتساقاً مع ما سبق فإنه يمكن صياغة وتحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة بجامعة حائل في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغيري الجنس والكلية؟
 - ٢- هل توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة بجامعة حائل في الضغوط النفسية ترجع إلى متغيري الجنس والكلية؟
 - ٣- هل توجد علاقة بين مستوى الضغوط النفسية وبين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بجامعة حائل؟.
- أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية الموضوع الذي تناوله وهو الضغوط النفسية لدى أعضاء

هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية، فقد أصبحت الضغوط والانفعالات من أخطر الظواهر التي تهدد حياة الإنسان المعاصر، فكلما زادت الحياة تعقيد تعرض الإنسان لكثير من مواقف الفشل والإحباط في تحقيق رغباته وإشباع حاجات، وقد ينعكس هذا كله على رضاه أو عدم رضاه عن وظيفته وعمله، مما قد يزيد من مستوى الضغوط النفسية لديه والتي قد تؤثر على مستوى صحته النفسية وتوازنه النفسي، ومن ثم فالحاجة ماسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية.

فلقد زاد الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي خلال السنوات القليلة الماضية حيث أجريت العديد من الدراسات في الولايات المتحدة والعالم، وهذا الاهتمام المتزايد يرجع إلى الاهتمام التراكمي في بلدان عديدة بجودة الحياة، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يزيد من جودة الحياة، بينما يؤثر عدم الرضا الوظيفي بشكل سلبي على سعادة الفرد في العمل والمتزل، ومن هنا ندرك أن أهم سبب لاستمرارية الاهتمام بالدراسات في مجال الرضا الوظيفي هو الرغبة في تحسين جودة الحياة ككل، وبالطبع فإن هذه الرغبة لا نهائية وأبدية (العويلي والشرقاوي، ٢٠٠٣).

ومما لا شك فيه أن هذه الدراسة يتوقع أن تسهم في سد بعض النقص الموجود في الأدبيات في مجال الضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة بالمملكة العربية السعودية والذي تميز بندرة البحوث فيه. كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المجتمع الذي طبقت عليه، ألا وهم أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، لما يتمتعون به من مكانة عالية، وما يقومون به من أدوار ووظائف، ما يستدعي بالضرورة أهمية الكشف عن الضغوط المهنية التي تواجههم وتحد من قيامهم بما هو منوط بهم من وظائف، لاسيما ونحن مقبلون على الألفية الثالثة وما يحمله هذا من مسئوليات جسام على التعليم الجامعي بصفة عامة وأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

- ١- الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بجامعة حائل والتي ترجع إلى الجنس، والكلية.

٢- الفروق في مستوى الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة بجامعة حائل والتي ترجع إلى الجنس، والكلية.

٣- العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية وبين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بجامعة حائل.

مصطلحات الدراسة:

الضغوط النفسية:

الضغوط هي حال من الإجهاد الجسمي والنفسي والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء عليه أن يتوافق معها، وقد يكون الضغط داخلياً أو بيئياً، وقد يكون قصيراً أو طويلاً، وإذا طال هذا الضغط وأفرط فقد يستهلك موارد الفرد ويتعبهاها. (عبد الحميد و كفاقي، ١٩٩٥: ٣٧٤) كما يشير مفهوم الضغط النفسي إلى أي تغيير داخلي أو خارجي، من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة مستمرة. (إبراهيم، ١٩٩٨: ١١٨). وهي حالة قلق وصراع وعاطفة متأججة وإحباط مشخصة من أعراض نفسية وفسولوجية.

(جرجس و حنا الله، ١٩٩٨: ٣٢٩).

ويرى عثمان (٢٠٠١: ٩٦) الضغوط النفسية على أنها تلك الظروف المرتبطة بالضبط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد، وما ينتج من ذلك من آثار جسيمة أو نفسية. بينما ترى شقير (٢٠٠٢: ١٦٦) أن الضغوط النفسية هي مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة والتي يتعرض لها الفرد في حياته، وينتج عنه ضعف قدرته على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف، وما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسولوجية تؤثر على جوانب الشخصية الأخرى لدى الفرد. ويعرف طه (٢٠٠٣: ٤٧٦) أن الضغوط النفسية على أنها عوامل خارجية تقع على الفرد سواء بكلية أو على جزء منه، بدرجة تولد لديه إحساساً بالتوتر أو تشويهاً في تكامل شخصيته، وحينما تزداد تلك الضغوط فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد.

والضغوط هي مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة والتي يتعرض لها الفرد في حياته وينتج عنها ضعف قدرته على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف، وما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسولوجية تؤثر على جوانب الشخصية الأخرى. (شقير، ٢٠٠٢: ٤). وتعرف

الضغط النفسية أيضاً على أنها مجموعة المتغيرات داخلية أو خارجية المنشأ والتي تمثل ضرراً أو تهديداً للشخص مما يؤدي إلى اضطراب حالته النفسية والجسدية، وتستثير لديه الحاجة إلى استخدام أساليب لمواجهةها أو التعامل معها فالضغط ما هي إلا تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى اضطرابات نفسية حادة ومستمرة (عبد المجيد، محمود، ٢٠٠٥).

وفي الدراسة الحالية تعرف الضغوط النفسية إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم والمعد لذلك.

الرضا الوظيفي:

هو مجموع ما يستمده الفرد من وظيفته، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، بالإضافة إلى نمط شخصيته. (المسند، ١٩٩٤: ٦)، ويكمن الرضا الوظيفي في مجموعة العوامل والمتغيرات التي تتعلق بالعمل والفرد ذاته، وتجعله محباً للعمل ومقبلاً عليه وراضياً عنه ومستمتعاً به وقادراً على مواجهة ضغوط العمل ومشاقه، وبما يمكنه من تحقيق إشباع الفعلي الذي يزيد عن أو يتساوى مع الإشباع المتوقع من العمل، ويجعل الفرد يستشعر الرضا والراحة النفسية والتوافق مع العمل (عبد العال، ٢٠٠٦: ١٠).

وهو حالة وجدانية يشعر فيها المعلم عندما يزداد ما يرضيه من عوامل في العمل يترتب عليها إشباع حاجاته ورغباته التي يأمل بها عما لا يرضيه، والناجئة عن حالة توازن بين قدرات وميول وطموحات وسمات شخصية المعلم واستعداده العلمي مع معطيات بيئة العمل البشرية والمادية (عبد العظيم، ٢٠٠٧: ٩).

وفي الدراسة الحالية يعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم والمعد لذلك.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة سيجل (Seagle, 1986) إلى التعرف على مدى ما يتعرض له أعضاء هيئة التدريس في جامعة ولاية كاليفورنيا الأمريكية من ضغوط مهنية، بالإضافة إلى معرفة مدى ارتباط تلك الضغوط ببعض المتغيرات الديموجرافية. وقد استخدمت الدراسة عينة قوامها (٣٧٠) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية من تسع كليات من جامعة ولاية كاليفورنيا. وقد توصلت

الدراسة إلى أن أغلب أفراد العينة يواجهون كثيراً من الضغوط المهنية المتضمنة في أداتي الدراسة، كما يشعرون في الوقت ذاته أن تلك الضغوط تؤدي بهم إلى حالة من الإنهاك، ولم تظهر فروق ذات دلالة بين ذوي التخصص النظري والعملي من أعضاء هيئة التدريس سواء في شعورهم بالضغوط المهنية أو الإنهاك النفسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الذكور والإناث من أفراد العينة، لصالح الإناث، بمعنى أن الإناث كن كثيراً ما يشعرون بالضغوط المهنية بصورة أكبر من الذكور.

واستهدفت دراسة ريتشارد (Richard, 1989) تقويم العلاقات بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ثلاث مراتب وظيفية هي أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ. وقد افترضت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس من المراتب الثلاث معرضون بمقادير متقاربة للضغوط المهنية والإجهاد. وقد اعتمدت الدراسة على عينة قوامها (٨٣) من أعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من أفراد العينة، وكذلك في متغير الرتبة الوظيفية. كما أظهر تحليل الانحدار تفاعلاً ذات دلالة بين الجنس والرتبة فيما يتعلق بمصادر الإجهاد المتنبأ بها.

وهدف دراسة جراي (Gray, 1994) إلى الكشف عن الضغوط التي يمكن أن تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعة. وقد اعتمدت الدراسة على عينة قوامها (٤١٠) عضواً، (٢٩٦) من الذكور، و (١١٤) من الإناث). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن أفراد العينة بصفة عامة قد عانوا من كثير من الضغوط المهنية المتضمن ذكرها في الاستبانة، كما أن عنصر الوقت يشكل واحداً من أهم الضغوط المهنية على أفراد العينة، بالإضافة إلى كونه مصدراً لضغوط أخرى، كما أن الأنشطة المرتبطة بالبحث العلمي كأحد وظائف عضو هيئة التدريس، تشكل مصدراً من مصادر القلق لديه وخاصة في ظل كثير من المعوقات التي تحد من إمكانية قيامه بتلك الأنشطة على وجه مناسب، كما أن زيادة النصاب التدريسي وما يتبعه من أعمال كان بمثابة ضغط أدى ببعض أعضاء هيئة التدريس، ولاسيما الإناث منهم، إلى التفكير في تغيير وظيفتهم إلى وظيفة أخرى، وبالرغم مما يشعر به أفراد العينة من ضغوط مهنية، إلا أن ما يحصلون عليه من مكافآت ورواتب، وما يشعرون به من استقلالية وحرية أكاديمية يقلل بطريقة فعالة من تأثير الضغوط على أدائهم الوظيفي.

واستهدفت دراسة جملاش (Gmelch, 1998) الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية

والرضا المهني لدى عمداء الكليات، ومدى تأثر تلك الضغوط ببعض المتغيرات مثل الجنس، والعمر، والخبرة، والحالة الاجتماعية. وقد اعتمدت الدراسة على عينة قوامها (٥٧٩) عميداً. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة بين الضغوط والرضا المهني، كما بينت النتائج أن الإناث من العمداء قد حققن رضاً مهنيّاً أكثر من الذكور، وأن العمداء الأكبر سناً كانوا يعانون من ضغوط مهنية أقل من العمداء الأصغر سناً.

وهدفت دراسة ليزا (Lease, 1999) إلى معرفة إلى أي مدى تتأثر الضغوط ببعض المتغيرات كالجنس، وعدد سنوات الخبرة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من أفراد العينة من حيث الشعور بالضغوط المهنية، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس القدامى منهم والجدد. كما أظهرت النتائج أن أهم مصادر الضغوط لدى أفراد العينة تمثلت في عبء العمل الزائد، بالإضافة إلى تعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

واستهدفت دراسة بوب وميلر (Pope & Miller, 1999) الكشف عن مصادر الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المجتمع. وقد اعتمدت الدراسة على عينة شملت (٨٥٢) من أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى (٨٣) عضواً يعملون بالمناصب القيادية بكليات المجتمع، (٧٦٩) عضواً يعملون بالبحث العلمي بصفة أساسية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه بالإضافة إلى مصادر الضغوط التي أفرزتها نتائج الدراسات والبحوث السابقة، كعبء العمل الزائد، وعدم كفاية المرتبات، فإن أعضاء هيئة التدريس كانوا يعانون من ضغوط عمل أخرى نتيجة المشاركة الضرورية في نظام الإدارة بالكليات. كما أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس العاملين بالإدارة يعتبرون الإجراءات المرتبطة بالحصول على الموافقات الرسمية التي من شأنها تسهيل أعمالهم، وكذا منح تلك الموافقات مصدر ضغط عليهم، بل أنه في الواقع يعد من أكثر مصادر الضغوط بالنسبة لهم. بينما أشار أعضاء هيئة التدريس العاملين بالبحث العلمي والتدريس إلى أن عمليات صنع القرار التي من شأنها التأثير على الآخرين هي من أصعب وأخطر مصادر الضغوط الملقاة عليهم.

واستهدفت دراسة جوستين (Justin, 2000) تحديد مستويات الإنهاك أو الاحتراق Burnout لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في رتب الأساتذة المساعدين، والأساتذة المشاركين،

والأساتذة العاملين طوال الوقت كمتفرغين في بعض كليات وجامعات شمال داكوتا. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستويات مرتفعة من الاحتراق بين أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة ترتبط بطريقة وثيقة بالإجهاد الجسمي في علاقته بالإنتاج الشخصي، وأن هذه المعدلات تفوق بكثير المعدلات على المستوى القومي، كما أن مستويات الاحتراق لدى الأساتذة المشاركين كانت أعلى منها لدى الأساتذة والأساتذة المساعدين، وليس هناك فروق دالة إحصائية بين الفئات الثلاث في مستويات الاحتراق طبقاً لنوع المؤسسة التي يعملون بها، كما أظهرت النتائج فروقاً في مستويات الاحتراق مرتبطة بالعمر وضغوط الانخراط في نشر البحوث.

وهدفت دراسة جيمس وجيمس (James & James, 2000) إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المجتمع والعاملين لبعض الوقت. واشتملت العينة ٩٤٧ مؤسسة تعليمية وعدد ٣١٣٥٤ عضو هيئة تدريس، وقد استخدم الباحثان استبانة مكونة من ٣ محاور بها ١٥ عبارة، وتمثلت المحاور الثلاث الرئيسية في: الرضا مع الاستقلال الفكري، والرضا مع الطلاب، والرضا مع المتطلبات والمكافآت. وكان من أهم النتائج أن محور الرضا مع الاستقلال الفكري جاء في المرتبة الأولى، كما أن أعضاء هيئة التدريس لديهم ميول للرضا الوظيفي إذا توافر لهم امكانيات وفرص تدريس ومعينات تدريس أفضل بالإضافة إلى الاستقلال الفكري.

وقد هدفت دراسة ولتر وآخرون (Walter & Others, 2003)، التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة ممفيس The University of Memphis، وتمثل مجتمع الدراسة في ١٢٠٠ عضو هيئة تدريس وعامل بالجامعة، وكانت الاستجابات الواردة بمعدل ٤٧%، وقد استخدم المنهج الوصفي، وكان من أهم النتائج وجود رضا وظيفي تجاه الإدارة العليا بالجامعة، كما كان الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفعاً في محاور: الترقيات والتعيينات المستدامة، والفرص المتاحة للمشاركة داخل الجامعة، والوقت المتاح للاستشارات وخدمة المجتمع خارج الجامعة.

واستهدفت دراسة مركز الأبحاث بجامعة فرجينيا الاتحادية (VCU, 2003)، التعرف على المسار الأكاديمي والرضا الوظيفي لنتائج الدراسة المسحية لمركز أبحاث التعليم العالي بجامعة ولاية كاليفورنيا لأعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٠١ / ٢٠٠٢م والبالغ عددهم ٦٠١ عضو، وقد

ركزت الأسئلة المطروحة في الاستبانة حول: كيف يقضي أعضاء هيئة التدريس أوقاتهم؟ كيف يتفاعلون مع الطلاب؟ وكيف يفضلون التدريس واختبار الطلاب؟ وما هو إحساسهم تجاه المناخ الجامعي؟. وجاءت في المرتبة الثانية الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، كما ذكر ٨٤% من العينة أنه يوجد رضا وظيفي في الاستقلالية والاستقلال الفكري، ٧٨% لإتاحة الفرصة لتطوير أفكار جديدة.

فروض الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة، فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الرضا الوظيفي بجامعة حائل لصالح الذكور.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التخصصات العلمية والأدبية في الرضا الوظيفي بجامعة حائل لصالح التخصصات الأدبية.
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مستوى الضغوط النفسية بجامعة حائل لصالح الذكور.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التخصصات العلمية والتخصصات الأدبية في مستوى الضغوط النفسية بجامعة حائل لصالح التخصصات الأدبية.
٥. توجد علاقة دالة وسالبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة بجامعة حائل.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لهدف وطبيعة الدراسة التي تبحث في العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا عن العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية، بكلية التربية وكلية المعلمين وكلية الاقتصاد المتزلي، من الذكور والإناث بالتخصصات العلمية والأدبية، والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة وفق النوع والتخصص.

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة وفق النوع والتخصص

المجموع	أدبي	علمي	
١٦٠	١٠٣	٥٧	ذكور
٢٣٤	١٢٨	١٠٦	إناث
٣٩٤	٢٣١	١٦٣	المجموع

ثالثاً: أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة الأدوات التالية:

١- مقياس الضغوط النفسية من إعداد هاب ويودر (Happ & Yoder, 1991) تعريب وتقنين الباحثة.

تكون المقياس في صورته الأجنبية من ٢٤ مفردة موزعة على أربعة أبعاد على النحو التالي:

أولاً: متطلبات الوظيفة (٦) مفردات.

ثانياً: تأثير المؤسسة (٨) مفردات.

ثالثاً: توقعات الخدمات الاجتماعية (٥) مفردات.

رابعاً: صراع الأدوار (٥) عبارات.

وأمام كل عبارة من هذه العبارات تدرج خماسي ليعبر عن مستوى الضغط الذي تمثله العبارة بحيث تدل الدرجة المرتفعة على ضغط مرتفع والمنخفضة على ضغط منخفض. وقد تم إعداد المقياس وتعريبه على النحو التالي:

- تعريب المقياس إلى اللغة العربية وعرضه على مجموعة من السادة المحكمين، لإبداء رأيهم في العبارات من حيث مدى صحتها لغوياً ومدى كفايتها للهدف من المقياس.

- تم عمل تعديلات المحكمين والتي اقتضت على إعادة الصياغة لبعض العبارات، بالإضافة إلى حذف وإضافة بعض العبارات لبعض العبارات.
- تم تطبيق المقياس بصورته السابقة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتي بلغت ٨٠ فرداً، وذلك لتقدير الثبات والصدق والذي كان على النحو التالي:

ثبات المقياس:

بلغت قيمة معامل ثبات المقياس في صورته الأجنبية بطريقة ألفا لكرونباخ ٠,٩٤، وفي الدراسة الحالية بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا لأبعاد المقياس على الترتيب: ٠,٨٧، ٠,٨٩، ٠,٨٨، وهي قيمة مرتفعة ومرضية للثبات.

صدق المقياس:

أشار معدا المقياس إلى أن المقياس تم التأكد من صدقه، حيث قاما بتقدير الصدق عن طريق الصدق الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء في المجال. وفي الدراسة الحالية تم استخدام صدق الاتساق الداخلي للمفردة، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١، فقد تراوحت قيم هذه المعاملات بين ٠,٤٤ إلى ٠,٦١، بالنسبة للبعد الأول، و٠,٥٥ إلى ٠,٧٤ للبعد الثاني، و٠,٥٠ إلى ٠,٦٣ للبعد الثالث، و٠,٤٧ إلى ٠,٦٩ للبعد الرابع. وفيما يلي الوصف النهائي لأبعاد المقياس وعدد عبارات كل بعد:

أولاً: متطلبات الوظيفة (٥) مفردات.

ثانياً: تأثير المؤسسة (٩) مفردات.

ثالثاً: توقعات الخدمات الاجتماعية (٥) مفردات.

رابعاً: صراع الأدوار (٥) عبارات.

٢- مقياس الرضا الوظيفي من إعداد كوربن (Corbin, 1998) تعريب وتقنين الباحثة.

تكون المقياس في صورته الأجنبية من ١٨ عبارة أمام كل عبارة تقديرات هي ٧، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١ لتعبر عن متصل من الرضا طرفاه مرض تماماً وغير مرض بالمرة، فكلما ارتفع التقدير دل ذلك على الرضا وكلما انخفض دل لك على عدم الرضا. وقد تم إعداد المقياس وتعريبه على النحو

التالي:

- تعريب المقياس إلى اللغة العربية وعرضه على مجموعة من السادة المحكمين، لإبداء رأيهم في العبارات من حيث مدى صحتها لغويا ومدى كفايتها للهدف من المقياس.
- تم عمل تعديلات المحكمين والتي اقتضت على إعادة الصياغة لبعض العبارات، بالإضافة إلى زيادة عبارتين ليصل المقياس في هذه المرحلة إلى ٢٠ مفردة.
- تم تطبيق المقياس بصورته السابقة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتي بلغت ٨٠ فردا، وذلك لتقدير الثبات والصدق على النحو التالي:

ثبات المقياس:

بلغت قيمة معامل ثبات المقياس في صورته الأجنبية بطريقة ألفا لكرونباخ ٠,٨٨، وبطريقة إعادة التطبيق ٠,٧٢. وفي الدراسة الحالية بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا ٠,٨٩ وهي قيمة مرتفعة ومرضية للثبات.

صدق المقياس:

أشار معد المقياس إلى أن المقياس تم التأكد من صدقه في العديد من الدراسات النفسية والتربوية التي دام استخدامه لأكثر من عشرة سنوات لهذا المقياس، وقد اعتمدت هذه الدراسات على صدق المحك ومن أهم المحكات التي تم استخدامها مستوى الضغوط النفسية حيث وجدت علاقة دالة وسالبة بين مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس ومستوى الضغوط النفسية التي يتعرضون لها. وفي الدراسة الحالية تم استخدام صدق الاتساق الداخلي للمفردة، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١، فقد تراوحت قيم هذه المعاملات بين ٠,٦٥ إلى ٠,٧١.

رابعا: الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار "ت" للمقارنة بين الذكور والإناث وكذلك بين التخصصات الأدبية والنظرية في كل من الرضا الوظيفي والضغط النفسية.
- معامل الارتباط لبيرسون لتحديد العلاقة بين كل من الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة:

أولاً: بالنسبة لنتائج الرضا الوظيفي:

١- للتحقق من صحة الفرض الأول للدراسة والذي ينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لصالح الذكور. استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات غير المرتبطة ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول (٢) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي (ن=٣٩٤)

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ذكور	١٦٠	١١٧,٤٩٣٨	١٧,٦٠	٣,٨٧	٠,٠١
إناث	٢٣٤	١١٠,٥٢٠٨	١٧,٥٣		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي وهذه الفروق لصالح الذكور.

٢- للتحقق من صحة الفرض الثاني للدراسة والذي ينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التخصصات العلمية والأدبية في الرضا الوظيفي لصالح التخصصات الأدبية. استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات غير المرتبطة ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول (٣) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين التخصصات الأدبية والعلمية

في الرضا الوظيفي (ن=٣٩٤)

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
علمي	١٦٣	١٠٦,٥٨٥٤	١٧,٦٢٨٩٩	٣,٧٢	٠,٠١
أدبي	٢٣١	١١٣,٢٧٣٩	١٧,٥٢٩٤٣		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التخصصات العلمية والأدبية في الرضا الوظيفي لصالح التخصصات الأدبية. وبذلك فقد تمت الإجابة

عن السؤال الأول للدراسة، والذي ينص على: هل توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي يرجع إلى الجنس والتخصص؟.

ثانياً: بالنسبة لنتائج الضغوط النفسية:

٣- للتحقق من صحة الفرض الثالث للدراسة والذي ينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مستوى الضغوط النفسية لصالح الذكور. استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات غير المرتبطة ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول (٤) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الذكور والإناث في مستوى الضغوط النفسية (ن=٣٩٤)

الضغوط النفسية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
متطلبات الوظيفة	ذكور	١٦٠	١٥,١١٨٨	٤,٣٠٧٩٢	٧,٠٤	٠,٠١
	إناث	٢٣٤	١٨,٢٠٠٩	٤,٢٤٢٤٢		
تأثير المؤسسة	ذكور	١٦٠	٢٧,٨٥٦٣	٦,٤٤٥٥٦	٥,٤١	٠,٠١
	إناث	٢٣٤	٣١,٤٠١٧	٦,٣٥٣٢٤		
توقعات الخدمة الاجتماعية	ذكور	١٦٠	١٤,٩٧٥٠	٢,٨٤٨٢٦	٩,٣٤	٠,٠١
	إناث	٢٣٤	١٧,٧٢٥٦	٢,٨٨٦٨٨		
صراع الأدوار	ذكور	١٦٠	١٤,٩٨٧٥	٥,٣٩١٥٧	٥,٤٩	٠,٠١
	إناث	٢٣٤	١٨,٠١٥٤	٥,٣٦٣١٦		
الدرجة الكلية	ذكور	١٦٠	٧٢,٩٣٧٥	١٤,٦٦٢٥٣	٨,٢٩	٠,٠١
	إناث	٢٣٤	٨٥,٣٤٣٦	١٤,٥٣٠٥٨		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مستوى الضغوط النفسية وهذه الفروق لصالح الذكور.

٤- للتحقق من صحة الفرض الرابع للدراسة والذي ينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التخصصات العلمية والتخصصات الأدبية في مستوى الضغوط النفسية لصالح التخصصات الأدبية. استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات غير المرتبطة ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول (٥)

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين التخصصات الأدبية والعلمية في مستوى الضغوط النفسية (ن=٣٩٤)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المجموعة	الضغوط النفسية
٠,٠١	٥,٧٥	٤,٣٠٧٨٤	١٥,٤٤٧٩	١٦٣	علمي	متطلبات الوظيفة
		٤,٣٨٠٧٨	١٨,٠٠٨٧	٢٣١	أدبي	
٠,٠١	٤,٧١	٦,٤٢١٣٠	٢٨,١٤١١	١٦٣	علمي	تأثير المؤسسة
		٦,٤٦١٧٤	٣١,٢٤٦٨	٢٣١	أدبي	
٠,٠١	٧,٣٦	٢,٩٨٠١٧	١٥,٢٩٥٧	١٦٣	علمي	توقعات الخدمة الاجتماعية
		٢,٩٧٢٨٤	١٧,٥٣٥١	٢٣١	أدبي	
٠,٠١	٤,٦٣	٥,٤٤٨٠٢	١٥,٢٧٨٥	١٦٣	علمي	صراع الأدوار
		٥,٤١٩٤٢	١٧,٨٤٩٤	٢٣١	أدبي	
٠,٠١	٦,٨٦	١٤,٨٧٥٩٥	٧٤,١٦٣٢	١٦٣	علمي	الدرجة الكلية
		١٤,٩٨٧٦٨	٨٤,٦٣٩٨	٢٣١	أدبي	

يتضح من الجدول السابق فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التخصصات العلمية والتخصصات الأدبية في مستوى الضغوط النفسية لصالح التخصصات الأدبية. وبذلك فقد تمت الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، والذي ينص على: هل توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في الضغوط النفسية يرجع إلى الجنس والتخصص؟.

ثالثاً: بالنسبة للعلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة:

٥- للتحقق من صحة الفرض الخامس للدراسة والذي ينص على: توجد علاقة دالة وسالبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة. استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول (٦)

قيم معاملات الارتباط بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة (ن=٣٩٤)

معامل الارتباط بمستوى الرضا الوظيفي	
٠,٦٢-	متطلبات الوظيفة
٠,٦١-	تأثير المؤسسة
٠,٦٧-	توقعات الخدمات الاجتماعية
٠,٦٦-	صراع الأدوار
٠,٧١-	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة دالة وسالبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة، وهذه العلاقة قوية حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة وأكبر من -٠,٦٠، وهذا يعني انه كلما زادت الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي لديه، والعكس كلما انخفضت هذه الضغوط كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة. وبذلك فقد تمت الإجابة عن السؤال الثالث للدراسة، والذي ينص على: هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟.

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

لقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق بين كل من الذكور والإناث في كل من

الرضا الوظيفي والضغط النفسي وقد ترجع هذه النتيجة إلى طبيعة كل من الذكور والإناث ومتطلبات كل منهما ودورهما في المجتمع ففي حين نجد ان الإناث بالإضافة إلى متطلبات العمل الرئيسية هناك الأسرة والزوج ومتطلباتهم بما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط لديهن عن الذكور ومن ثم الرضا الوظيفي والذي يتأثر بصورة مباشرة بمستوى الضغط النفسي لعضو هيئة التدريس.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات الأدبية وأولئك ذوي التخصصات العلمية لصالح ذوي التخصصات الأدبية من حيث انخفاض مستوى الضغوط وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لهم، وقد ترجع هذه النتيجة إلى طبيعة الدراسة المطلوب في كل منها ففي حين نجد التعقيدات المرتبطة بالمعامل وساعات العمل والأجهزة مرتفعة التكاليف والمواد اللازمة لإجراء التجارب في التخصصات العلمية بما يؤدي إلى زيادة مستوى الضغوط لديهم عن أولئك في التخصصات الأدبية.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة وسالبة بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى أن المعدلات الطبيعية من الضغط يمكن أن تمد أعضاء هيئة التدريس بالطاقة مؤدية إلى المزيد من الإنتاج والاستمتاع بما يفعلون، وبالرغم من ذلك فإنه عندما يتعدى مستوى الضغط المعدلات الطبيعية فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض الرضا وتقليل الإنتاج الوظيفي مثل الأداء والروح المعنوية والالتزام بنظام المؤسسة. وبطريقة مشابهة فإن عدم الرضا الوظيفي بالإضافة إلى المؤثرات الخارجية الأخرى تؤدي إلى زيادة الضغوط المرتبطة بالعمل.

وقد ترجع هذه النتائج إلى التغيرات المتزايدة وإعادة التوجه في التعليم الذي أظهر العديد من المتطلبات في بيئة عمل أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى التضارب الذي قد ينشأ من التغيير المنهجي يظهر حالة من الضغط والقلق. كما أن التغيرات المستمرة في الحياة الأكاديمية تؤثر على أعضاء هيئة التدريس بما يؤدي إلى ظهور صراعات كامنة بين ما هو قائم وما يجب أن يكون، والذي يمكن أن يؤدي إلى غياب الرضا الوظيفي وهبوط الأداء الشخصي لأعضاء هيئة التدريس. كما أنه يوجد بعض أنواع الضغوط وبالتحديد المرتبطة بالمهام المتزايدة ترتبط بطريقة سلبية بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

كما أن النظام المتوازن والعمل المنظم يمكن أن يؤثر بصورة مباشرة وقوية في كل من الرضا

الوظيفي ومستوى الضغط النفسي لدى عينة الدراسة. كما أن المتطلبات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس ومسئولياتهم تجاه الامتحانات وغيرها من الأدوار التي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس وبين رغبتهم في تحقيق التقدم في مجالهم العملي والعلمي قد يؤدي ذلك إلى شعور بالضغط ومن ثم عدم الرضا.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة جملاش (Gmelch, 1998) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة سالبة بين الضغوط والرضا المهني، وتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة سيجل (Seagle, 1986) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي التخصص النظري والعملي من أعضاء هيئة التدريس سواء في شعورهم بالضغوط المهنية أو الإنهاك النفسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الذكور والإناث من أفراد العينة، لصالح الإناث، بمعنى أن الإناث كن كثيراً ما يشعرون بالضغوط المهنية بصورة أكبر من الذكور. كما تعارض مع نتائج دراسة ريتشارد (Richard, 1989) ودراسة ليزا (Lease, 1999) التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها كل منهما. وقد يرجع هذا التعارض إلى اختلاف بيئات العمل الجامعي في هذه المجتمعات وثقافته ووضع المرأة فيه عن المجتمع السعودي.

التوصيات:

- تقديم بعض البرامج التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على مواجهة المشكلات المرتبطة بمتطلبات العمل المرتفعة.
- تقديم البرامج اللازمة لأعضاء هيئة التدريس للتخفيف من معدلات الضغط والسيطرة عليها.
- تحديد الأدوار لأعضاء هيئة التدريس وضبط بيئة العمل بما يساهم في رفع معدل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وخفض مستوى الضغوط النفسية التي قد يتعرضون لها.
- التوازن في كم العمل المطلوب من أعضاء هيئة التدريس والمتطلبات الوظيفية للترقية له.

البحوث المقترحة:

- دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية وبعض سمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس.
- دراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وبعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- دراسة الإسهام النسبي للمناخ المؤسسي في التنبؤ بكل من مستوى الرضا الوظيفي والضغط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم، عبد الستار (١٩٩٨): الاكتئاب اضطراب العصر الحديث. فهمه وأساليب علاجه. الكويت: سلسلة عالم المعرفة - المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ع (٢٣٩).
٢. أبو سريع، رضا، ومحمد، رمضان (١٩٩٤). رضا المعلم وتفضيله للثواب - العقاب وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لديه، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ٤١.
٣. أحمد، إيناس عبد الفتاح، ونجيب، محمد محمود (٢٠٠٢): ضغوط الحياة وعلاقتها بالأعراض السيكوسوماتية وبعض خصائص الشخصية لدى طلاب الجامعة دراسة كشفية، مجلة دراسات نفسية مج ١٢، ع ٣: ٤١٧ - ٤٥٨.
٤. الباشا، نجيب أحمد محمد (١٩٩٠): بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ص ٥.
٥. البناء، إسعاد عبد العظيم محمد (٢٠٠٧). "الرضا عن العمل وعلاقته بزملة التعب المزمن لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي"، مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة - العدد ٦٥ - الجزء الأول - سبتمبر.
٦. جرجس، ميشيل تكللا، وحنا الله، رمزي كامل (١٩٩٨): معجم المصطلحات التربوية. بيروت: مكتبة لبنان.
٧. جرير، سارة زيف (١٩٩٩): إدارة الضغوط من أجل النجاح. الرياض: مكتبة جرير.
٨. زيدي، ناصر الدين (٢٠٠٦): العوامل الصحية المهنية وعلاقتها بالقلق لدى المدرس الجزائري، مجلة دراسات نفسية، المجلد (١٦)، العدد الأول، يناير، ٥٧ - ٨١.
٩. سليمان، سعيد أحمد (١٩٩٦) "التطوير النوعي للتعليم الجامعي المصري حتمية تاريخه وضرورة مستقبلية" مجلة التربية والتنمية، العدد العاشر، ص ١ - ٥١.
١٠. الشطلاوي، محمد إبراهيم (١٩٩١): "بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتي تحول دون تحقيقهم لبعض وظائف الجامعة" المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة تحت عنوان "الأداء الجامعي في كليات التربية: الواقع والطموح، ص ٧٣ - ١٠٩.
١١. شقير، زينب محمود (٢٠٠٢): الشخصية السوية والمضطربة. ط ٢. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
١٢. شبيب، محمد علي (١٩٩٠): السلوك الإنساني في التنظيم. القاهرة: دار الفكر العربي.
١٣. صالح، أحمد محمد (٢٠٠٠): الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، رسالة دكتوراه، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.

١٤. طه، فرج عبد القادر (٢٠٠٣): موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. ط٢. القاهرة: دار غريب.
١٥. عبد الحميد، جابر وكفاني، علاء الدين (١٩٩٥): معجم علم النفس والطب النفسي، ج (٧). القاهرة: دار النهضة العربية.
١٦. عبد الخالق، ناصف (٢٠٠٠): الرضا الوظيفي بين قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي وأثره على إنتاجية العمل، إنتاج علمي، جامعة الكويت، كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، المؤتمر السنوي.
١٧. عبد المجيد، السيد محمد (١٩٩٧): "خصائص المعلم الناجح وعلاقتها بالدافع للإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية بسلطة عمان". مجلة كلية التربية، تصدر عن كلية التربية - جامعة المنصورة، ع (١٣٤): ٦٣ - ٩٢.
١٨. عبد المجيد، السيد محمد (٢٠٠٦) المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية"، مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة - العدد ٦١ - الجزء الثاني - يناير.
١٩. عبد المجيد، السيد محمد ، محمود، الفرحاني السيد (٢٠٠٥). "الدور الوسيط للمعارف المشوهة في العلاقة بين الضغوط النفسية والاكتئاب لدى عينة من طلاب الجامعة"، مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة - العدد ٥٧ - يناير.
٢٠. عثمان، فاروق السيد (٢٠٠١): القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
٢١. العويلى، إبراهيم السيد ، والشرقاوي، سعدية يوسف (٢٠٠٣) "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية"، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة - العدد ٥١ - الجزء الأول - يناير.
٢٢. اللجنة العليا لتطوير الأداء الجامعي (١٩٩١): تقييم وتطوير الأداء الجامعي في مجال أعضاء هيئة التدريس. المجلس الأعلى للجامعات، تقرير اللجنة، القاهرة، ص ص ٦٩ - ٧٠.
٢٣. لطفي، محمد عنتر (١٩٩٤): "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية: مجلة دراسات تربوية، المجلد العاشر، الجزء ٧٣، ص ص ١٧٧ - ٢٣٦.
٢٤. محمد، منى توكل (٢٠٠٢): الضغوط النفسية كما يدركها الطلاب أبناء المصيرين العاملين بالخارج وعلاقتهم بتوافقهم النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
٢٥. محمود، الفرحاني السيد (٢٠٠٥): سيكولوجية تحصيل الأطفال ضد العجز المتعلم "رؤى معرفية" القاهرة، دار السحاب للنشر والتوزيع.
٢٦. مرتضى، هدى محمد الجابر (٢٠٠١): أثر التدريب أثناء الخدمة على الرضا المهني لمعلمي التربية الفكرية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.

٢٧. مرسي، محمد عبد العليم (١٩٨٤): " معوقات البحث العلمي في الوطن العربي " مجلة رسالة الخليج العربي، العدد الثاني عشر، السنة الرابعة، ص ص ٢٧ - ٦٩ .
٢٨. المسند، شيخة عبد الله (١٩٩٤): الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، السنة ١٠، العدد الأول.
٢٩. المصليحي، محمد (١٩٩٨): "وعي الطالب الجامعي ببعض التحديات التي تواجه المجتمع المصري في الآونة الراهنة: دراسة ميدانية" مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة، العدد ٧٥، ص ص ١٧٥ - ٢٢٧ .
٣٠. الهويش، سليمان يحي (٢٠٠٠): " العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب بشركة حديد سابك". مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، م (١٢)، ع (٢): ١٨٦ .

ثانيا: المراجع الأجنبية:

31. Boyle & Others, (1995): A structural model of the dimensions of teacher stress. British journal of Educational psychology, Mar, Vol. (65), pt. (1): 49 – 67.
32. Cockburn, A. (1996). Teaching under pressure: looking at teachers stress. London: Falmer Perss.
33. Corbin, S. (1998). Role perception and job satisfaction of community college faculty. Doctoral Dissertation, Catholic university of America.
34. Daft, Richard & Noe, Raymond (2001): Organizational Behavior. New York, Harcourt College publisher. Com.
35. Driskell, J. (1996): Stress & human performance. New York: Lawence Entaum Associates.
36. Gmelch Walter H. (1998) The inter connections between Job atsfaction and work related stress in academic Deans. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA, April 13 – 17.
37. Gray Blix Arlene (1994): "Occupational stress among university teachers" Educational Research, Vol. 30, No. 2, pp. 157 – 169.
38. Happ, E. & Yoder, S. (1991). The relation of locus of control stress related to performance based accreditation and job stress to burnout in public school teachers and principals. Paper presented at the annual meeting of the American educational research association, Chicago, 3-7 April.
39. James R. Valadez & James Soto Anthony (2000). Job Satisfaction and Commitment of Two-Year College part-Time Faculty, Community College Journal of Research and Practice.

40. Justin J. Wageman (2000) Burnout among postsecondary faculty in North Dakota (Doctoral Dissertation, University of North Dakota) Dissertation Abstracts international. Vol. 60, No. 11.
41. Lease Suzanne H. (1999): "Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty "Research in Higher Education, Vol. 46, No. 3, pp. 285 – 307.
42. Pope Mayton L and Miller Michael T. (1999): "Stressors related to managing faculty governance in community colleges" ERIC No: ED 431606.
43. Richard George (1989): "Occupational stress, strain and coping in university faculty". Journal of Vocational Behavior, Vol. 34, No. 1, pp. 117 – 132.
44. Seagle E.E. (1986). "Faculty burnout in California state University system". (Doctoral Dissertation, California State University) Dissertation Abstracts International, Vol. 47, No. 2, pp. 433 – 434.
45. Tuettemann, E. (1991). Teaching: stress and satisfaction. Issue in educational research. Vol. 1, No. 1, pp. 31-42.
46. VCU (2003). Institutional Research Report Virginia Commonwealth University: Academic Careers and Job Satisfaction-General Profile of the VCU T&R Faculty. Virginia Commonwealth University, April.
47. Walter G. & Kirkpatrick L. & Richard, A. (2003). Final Report: 2003 Faculty & Staff Feedback Survey, the University Memphis, September.

