

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل

Trends of faculty members in universities towards the pressures of work

د. مريم أحمد سعداوي

د. علي لطفى علي قشمر

Dr. Maryam Ahmed Saadawi Ali Lotfi Ali Qashmar Dr.

المركز الجامعي أفلو

كلية العلوم الإنسانية - جامعة الاستقلال

الأغواط - الجزائر

أريحا - فلسطين

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل، إضافة الى التعرف على هذا الواقع من خلال مجموعة من المتغيرات أسندت إليها الدراسة وهي (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات الخدمة)، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية عددها (190)، وطبقت على العينة استبانة تم تطويرها وفق أبعاد اقتصادية ومسلمات البحث العلمي بعد جمع البيانات من عينة الدراسة جرى تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبعد ذلك تم التوصل الى نتائج الدراسة. وحاولت الدراسة الإجابة على الاستفسارات التالية: ما هي اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل؟

هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات الخدمة)؟

وللإجابة على هذه الاستفسارات تم تحويلها الى فرضيات صفرية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ثم طبقت الاستبانة على عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية.

وبعد جمع البيانات من عينة الدراسة عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإيجاد النسب والمتوسطات واختبارات (T-test) واختبارات التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفرضيات، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة الكلية مرتفعة بدلالة النسبة المئوية (72%) كما أظهرت النتائج قابلية عينة الدراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو ضغوط العمل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات الخدمة).
الكلمات المفتاحية: اتجاهات، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات، فلسطين، ضغوط العمل.

Abstract

The aim of this study was to identify the attitudes of faculty members in universities towards the pressures of work, in addition to identifying this reality through a set of variables assigned to the study (gender, age, qualification, salary, years of service). On a sample of the faculty members in the Palestinian universities number (190), and applied on the sample questionnaire was developed according to the dimensions of economic and scientific research after the collection of data from the sample of the study was analyzed using the program of statistical social sciences (SPSS) and then the results of the study.

The study attempted to answer the following questions: What are the attitudes of faculty members in universities towards the pressures of work?

Are there differences of statistical significance at the level of significance ($\alpha 00.05$) towards the attitudes of faculty members in universities towards the pressures of work due to variables (gender, age, academic qualification, salary, years of service)?

In order to answer these queries, they were converted to zero hypotheses at the significance level ($\alpha \leq 0.05$). The questionnaire was then applied to the randomized sample of the study.

After collecting the data from the study sample, statistical analysis of the social sciences (SPSS) was used to find the percentages, averages, T-tests and ANOVA to examine the hypotheses. The percentage of the total response was high by (72%) The results of the study showed that the sample of the study of the attitudes of the faculty members in the Palestinian universities was not significant. The study also showed that there were no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$). in the response of the faculty members in the Palestinian universities to the pressures of work according to the variables (gender, age, L Scientific, salary, years of service).

Keywords: directions, faculty members, universities, Palestine, work pressure.

مقدمة

الحياة من حولنا مليئة بالأحداث والمناسبات التي تشكل مجموعته من الأسباب والعوامل التي تعمل على إلقاء العديد من الأعباء على عاتق الأفراد أن هذه الأعباء متعددة فهناك الأعباء الشخصية والاسريه والاجتماعية ومنها الأعباء الخاصة بالعمل وتتفاعل هذه الأعباء مع بعضها البعض فيتولد منها درجات مختلفة من الضغوط.

ويظهر مما سبق أن هناك عدد من المصادر تكون سببا للضغوط حيث يوجد عوامل ومسببات نابعة من الفرد ذاته، عوامل ومسببات نابعة من الحياة المحيطة بالفرد وأخرى تمثل عوامل متداخلة ذات علاقة بالعوامل والمسببات الأخرى وأهمها عامل الوقت. (ماهر، 2005: 23)

تستقطب الضغوط اليوم جهود العديد من الباحثان والمؤلفين في فروع مختلفة من فروع العلم كالبيولوجيا أو الاداره والسياسة والاقتصاد والاجتماع والتربية وعلم النفس، ويرى بعض الباحثان أن على رأس قائمه فروع العلم التي اهتمت بدراسة الضغوط أكثر من غيرها يأتي كل من علم البيولوجيا وعلم النفس. وإذا كان ذلك يعكس امراً فإنه يعكس أهمية الضغوط وتأثيرها على الإنسان في كل مكان وزمان. والضغوط ليست اختراعاً حديثاً، فقد عرف الإنسان الضغوط أو بالأحرى عاشها وعاشها منذ وجوده على الأرض، فالضغوط مرادفه للحياة، والحياة بلا ضغوط، هي المستحيل الرابع، وقد واجه الإنسان القديم ضغوطاً عديدة تمثلت بشكل اساسى في مواجهه الطبيعة وظروفها القاسية في البحث عن طعامه

وشرا به، وفي انتقاله من مكان إلى آخر، وفي مواجهه الآلام والأوجاع، وفي الأعمال المرتبطة بثقافة وجوده، وإذا كان الإنسان الحديث قد حقق طفرة هائلة في مواجهه تلك التحديات، وحيث شق الترع وأقام السدود لمواجهه الفيضانات المدمرة، وحقق تقدما طبيا هائلا كفله له الوقاية من العديد من الأمراض، ويسر له سبيل العلاج من معظمها مما خفف من أوجاعه وآلامه، غير أن كل ذلك لا يعنى أن الإنسان في الوقت الحاضر اقل تعرض للضغوط، بل أننا نستطيع القول - وبقدر من الثقة- أن العكس هو الصحيح فوسائل الانتقال المريحة تحمل معها دائما الخوف والقلق من الحوادث التي قد تؤدي بحياة المئات في لحظة واحدة. وكذلك الحال في المباني الشاهقة الحديثة التي يقطنها المئات أو الآلاف، في حال تعرضها لزلزال قوى مدمر، أو رغد العيش قد حمل في طياته أنواع من الأمراض الناجمة عن التخمرة والإسراف في المأكول والمشرب، وكذلك نتيجة الملوثات الصناعية.

كما واجه الإنسان المعاصر أمراضا فتاكة لم يعرفها الإنسان في العصور الماضية وكلما نجح الأطباء في مواجهه مرض أو كادوا، فاجأهم مرض آخر لم يعرفونه من قبل.

خلاصه القول: أن الضغوط هي إحدى حقائق الحياة على الأرض وهي جديرة بالدراسة والمتابعة سواء للتعرف على مصادرها أو رصد مرتباتها أو الاستعداد لمواجهتها والتغلب عليها. (يوسف، 2008: 15)

مشكله الدراسة:

- ما هي اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، مكان السكن؟

أهداف الدراسة:

- معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل.
- معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تبعا للمتغيرات (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات الخدمة).

فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو أثر ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو أثر ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو أثر ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو أثر ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الراتب.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو أثر ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

حدود الدراسة:

الحد المكاني: أجريت هذه الدراسة في الجامعات الفلسطينية.

الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية.

الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الأول من العام الأكاديمي (2019/2018م).

مصطلحات الدراسة:

ضغط العمل: يعنى مجموعه الانفعالات السلبية التي قد يعانها الفرد عندما تكون هناك أعباء ومتطلبات على الفرد تفوق إمكانياته الجسمية أو العقلية لمواجهة هذه المتطلبات، الأمر الذي قد يؤدي إلى اعتلال صحته. (النعاس، 2008، 28)

الرضا الوظيفي: هو عبارة عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة إذ إن هذه، المشاعر تعطي الوظيفة قيمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به. (عباس، 2003: 175)

عضو هيئة التدريس: أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية فهو المسير والمنظم والقائم مباشرة على تنفيذ مهمة تدريس المواد والمساقات الدراسية من أجل إحداث التغير المرغوب فيه في أي نمط من أنماط السلوك لدى المتعلمين. إضافة لمهمته كباحث ومساهم في خدمة المجتمع، له سمات شخصية وفنية ويمتلك كفايات ومؤهلات علمية أكاديمية ومهنية اجتماعية ضرورية لأداء جيد لمهامه. نامياً ومتطوراً تماشياً ومتطلبات مهنته ومستجداتها.

الجامعة: مؤسسة علمية، ومركز إشعاع حضاري وفكري، تتمثل وظائفها الأساسية في التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع، تتكون من ثلاث عناصر أساسية وهي الطالب وعضو هيئة التدريس والقوانين والأنظمة. هدفها إعداد الإطارات اللازمة للتنمية والمسايرة للمستجدات ونشر المعرفة.

الجامعات الفلسطينية: يقصد بها جميع الجامعات الفلسطينية الحكومية والعامية والخاصة خلال الفصل الأول من العام الأكاديمي (2019/2018م).

الإطار النظري:

تمثل الضغوط التي يتعرض لها الإنسان في العصر الحديث ظاهره جديدة بالاهتمام لما لها من خطورة وتأثير على كثير من جوانب حياه الفرد والمجتمع، ولما تسببه من تكاليف باهظة من جراء علاج الأمراض والاضطرابات والمشكلات التي تنجم عنها أو ترافق معها.

قد حظيت ضغوط العمل بقدر كبير من الاهتمام من حيث التعرف على أنواعها ومظاهرها ومتر تباثها وكيفه التعامل معها. ويظل هذا الجانب الأخير بحاجة إلى المزيد من الاهتمام وذلك لمساعدته الأفراد الذين يتعرضون للضغوط على مواجهتها وتدريبهم على كيفية إدارتها وسياستها اتقاء لمضارها وتقليل متر تباثها السيئة خاصة، وان الكثيرين قد يتعرضون لمتر تبات الضغوط فقد لأنهم لا يملكون الوسائل الفعالة للتعامل معها ولعل ذلك هو ما يفرق بينهم وبين نظرائهم الذين يتعرضون للضغوط ذاتها وبالمقادير نفسها.

اختلف الباحثون في تعريف ضغوط العمل من حث أنها مثيرات stimuli أو استجابات responses كما يلي:

الضغوط كمثيرات:

تبنى معظم علماء النفس تعريف ضغوط العمل باعتبارها مثيرات. ويرون أن الضغوط الأكثر شيوعا هي أحداث تفرض على الفرد، (مثل الجوع والنوع الاجتماعي) والتي تنبع من الخصائص العصبية. وهناك العديد من الأحداث التي تنشأ في البيئة وتسمى ضواغط، التي يمكن أن تصنف وفقا للازاروس وكوهين إلى: تغيرات كبرى، والتي تكون مزلزلة وتوثر في عدد كبير من الناس، ثم التغيرات الكبرى التي توثر في شخص واحد أو عدد قليل من الأشخاص ثم المنغصات اليومية daily hassles.

الضغوط كاستجابة:

كان كانون (cannon) أحد الرواد الأوائل في بحوث الضغوط في القرن العشرين. وهو الذي وصف ما يسمى باستجابة الكر والفر (fight or flight) حيث افترض كانون أنه عندما يتلقى الكائن تهديدا فإن الجسم يستثار بسرعة ويحدد تنشيط للجهاز العصبي وجهاز الغدد الصماء. ويؤدي ذلك إلى استجابات فسيولوجية تمكن الشخص من مواجهه التهديد والخطر.

ويرى كانون أن استجابة الكر والفر تكيفه لأنها تمكن الكائن من الاستجابة بسرعة للتهديد، غير أنها يمكن أن تكون ضاره للكائن لأنها تربك أداءه الانفعالي ويمكن أن تسبب مشكلات مرضيه مع مرور الوقت.

مصادر ضغوط العمل:

صنفت ضغوط العمل وفقا للعديد من الأسس والمحاور منها ما يلي:

- تصنف من حيث مرتبتها إلى ضغوط ايجابية في مقابل ضغوط سلبية.
 - من حيث الاستمرار، تصنف إلى مستمرة ومتقطعة.
 - من حيث المصدر، وتصنف إلى ضغوط داخلية مقابل ضغوط خارجية.
 - من حيث المكان الذي تحدث فيه (في العمل وفي المنزل وفي عضو هيئة التدريس وفي الشارع).
 - من حيث عدد المتأثرين بها وتصنف إلى عامه وخاصة.
 - من حيث الشدة وتصنف إلى خفيفة ومعتدلة وشديدة أو حادة.
 - من حيث المجال الأساسي الذي تحدث فيه مثل الضغوط الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.
- تصنيف مصادر ضغوط العمل:**

المصادر المتعلقة بالخصائص التنظيمية والعمليات:

السياسات التنظيمية:

- تقويم الأداء غير الملائم وغير الفعال
- عدم المساواة في الأجور
- السياسات الغامضة أو الاعتبارية
- تغير مكان العمل باستمرار
- فترة العمل المتناوبة

البناء التنظيمي:

- المركزية في اتخاذ القرارات
- زيادة حجم المنظمة
- التداخل بين الوحدات التنظيمية

العمليات التنظيمية:

- الاتصال السيئ
- الأهداف الغامضة
- التفويض غير الفعال
- برامج التدريب

مطالب العمل وخصائص الدور:

- ظروف العمل
- الازدحام

- غياب الخصوصية

- الحرارة أو البرودة الزائدة

- الضوضاء

- عدم وجود الإضاءة الكافية

- وجود التلوث الكيميائي

العلاقات الشخصية:

- أعضاء هيئة التدريس المتهورون

- عدم وجود التقدير أو القبول

- ضعف الثقة

- التنافس

- صعوبة في تفويض المسؤوليات

- الصراع بين المجموعات

مطالب الوظيفة:

- العمل المتكرر

- ضغوط الوقت والمواعيد لإنجاز العمل

- المهارات المطلوبة المتدنية

- المسؤولية عن الآخرين

- البطالة المقنعة

خصائص الدور:

- صراع الدور

- غموض الدور

- الدور الذي يترتب عليه زيادة عبء العمل أو نقصه

○ الخصائص الفردية والتوقعات:

الخصائص الفردية:

- نمط الشخصية

- القلق

- عدم التسامح في حاله وجود الغموض

- المرونة الزائدة

- الانطواء

التوقعات:

- مهام الوظيفة

- الترقية العالية

- الميل إلى الإهمال

- عدم الأمان الوظيفي

○ نتائج ومرتبات ضغوط العمل:

أولاً: نتائج ضغوط العمل على مستوى الفرد:

الفرد هو المستقبل الرئيسي والمباشر لمرتبات الضغوط، وتأخذ هذه المرتبات صوراً متعددة، قد تكون جسميه أو نفسيه أو سلوكيه أو اجتماعيه.

○ الأمراض الجسمية

- أمراض القلب والجهاز الدوري

- أمراض الجهاز الهضمي مثل أمراض القولون، الإسهال، القرحة، السكر.

- أمراض الرئتين والجهاز التنفسي مثل: الربو، الكحة، صعوبات في التنفس، النهجان.

- أمراض الجهاز العضلي والعظام مثل: توتر العضلات، الروماتيزم، آلام المفاصل

- أمراض الجهاز البولي: التهاب المثانة، التبول المتكرر، احتباس البول.

○ الاضطرابات النفسية:

تعتبر الحالة النفسية للأفراد من المؤشرات التي تدل على تحديد نتائج الضغوط، ذلك أن الناس لديهم درجه محده من تحمل الضغوط، لذا فانه عندما يتجاوز الأفراد هذه النقطة تظهر لديهم الأعراض والاضطرابات النفسية ومنها ما يلي:

القلق والغضب والعدوان، والقابلية للاستثارة، والتعب، والعصبية الزائدة، والتوتر والملل، وانخفاض تقدير الذات، وفقدان التركيز، وضعف الذاكرة، الإحباط.

○ المشكلات والاضطرابات السلوكية:

تمثل الاضطرابات السلوكية نمط آخر من الاستجابات التي يلجأ إليها الأفراد الذين يعانون من ضغوط العمل، ورغم أن هذه الاضطرابات قد تحدث بشكل مستقل عن الضغوط وتمثل استجابة لنمط من أنماط الشخصية إلا أن ارتباطها بالضغوط امرأ وارداً تماماً، ومن هذه الاضطرابات التغيير في عادات الأكل

والشرب، التدخين بكثافة وشرب الكحول والمخدرات والمواد المؤثرة في الأعصاب وكذلك الاضطرابات في النوم كالأرق والكوابيس والفرع الليلي واضطرابات الكلام وغيرها كثير من الأمور.

المترببات الاجتماعية: نظرا لان كثير من الأفراد لا يستطيعون الفصل بين جوانب حياتهم فان ضغوط العمل تؤثر على جوانب حياتهم الأخرى كالعلاقات في المنزل والعلاقات في المجتمع بشكل عام، والعلاقات في العمل، وما ينتج عنها من حالات طلاق ومشاجرات وسلوك مسيء للزوجة والأبناء، وتوتر في العلاقات الاجتماعية، وارتكاب المخالفات، والشكاوى من الزملاء والمرؤوسين وانسحاب من الحياة الاجتماعية.

ثانيا: نتائج ضغوط العمل على المنظمة:

لا يمكن بالطبع الفصل بين الفرد والمنظمة فهو جزء لا يتجزأ منها وعلاقة التأثير والتأثر بينهما متبادلة، ومن ثم التأثيرات السلبية على الأفراد كالأزمات والاضطرابات تنعكس على المنظمة فيكثر الغياب، والتسرب والاستقالة، والتوتر في العلاقات مما يؤدي إلى تدهور الأداء ونقص الإنتاج. ويمكن إجمال الآثار السلبية للضغوط على المنظمة فيما يلي:

- عدم الدقة في القرارات
- التكاليف المالية
- تدنى مستوى الإنتاج
- الغياب التسرب الوظيفي
- ارتفاع معدل الشكاوى وحوادث العمل
- الصراع الشخصي

ثالثاً: الآثار الضغوط على المجتمع

يتكون المجتمع من مجموع أفراد، وتمثل القوى البشرية إحدى امكاناته، وهي حجر الزاوية في نهضته وتقدمه واحتلاله مكانه متميزة بين الأمم، كما تسعى كل الدول إلى تنوع مصادر ثروتها ودخلها وذلك بتنوع الأعمال واقامه الصناعات، ويؤدي التفاعل الجيد بين الإنسان وبيئة العمل إلى زيادة الإنتاج ولذلك فمن المهم أن يكون الأفراد أصحاء نفسيا وجسديا ويتمتعون بالرضا عن أنفسهم وعن أعمالهم ويشعرون بالانتماء لمجتمعهم، والعكس صحيح فالأفراد المرضى وغير الراضين عن العمل يسهمون في تدهور الإنتاج تدنى الجودة.

○ خطوات اداره الضغوط

الخطوة الاولى: الاستعداد والضغوط:

يعتمد الإجراء الذي تتخذه في الموقف - بشكل جزئي - على استعدادك الشخصي.

الخطوة الثانية: فحص التعرض للضغوط

يعد أساليب تطور مقاومه الضغوط أمراً مهماً. ولكي تكون قادراً على مقاومه الآثار المترابطة للضغوط السلبية فأنت بحاجة لفرصه كي تفحص درجه تعرضك للضغوط.

الخطوة الثالثة: فهم الضغوط

إن فهم العوامل السابقة يؤدي إلى فهم الضغوط، وبانتهاء هذه الخطوة يفهم الفرد ما يحدث لجسمه وعقله عندما يتعرض لمواقف مهدده أو ضغوط متزايدة كما انه يصبح واعياً بالطبيعة بين الذات والفرد.

الخطوة الرابعة: فحص أسباب الضغوط

الخطوة الخامسة: تحديد مستوى التغير في حياتك:

فالضغوط نتيجة علاقة معقدة بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها، يواجه الفرد سلسله من التغيرات تكون في بعض الأحيان خارج السيطرة وبرغم ذلك ينبغي التعامل معها وإدارتها، وكلما زاد عدد التغيرات التي ينبغي على الفرد مواجهتها كلما كان تعرضه للمعاناة من الضغوط متزايداً.

الخطوة السادسة: تقييم التوازن وتطوير نظره المستقبل

بعد الانتهاء من عمليه التشخيص ينبغي على الفرد أن يكون لديه فكره مناسبة عن العوامل التي تسهم في الضغوط ز ويحتاج إلى قضاء بعض الوقت في تأمل ما حصل عليه من بيانات ومعلومات.

الخطوة السابعة: تحجيم مستوى الضغوط:

تتطلب الإدارة الناجحة للضغوط تنظيم الاستفادة من الموقف الذي يمر به الفرد، وهذا يعني الحصول على أفضل نتائج ممكنه في مجموعه معينه من الظروف.

الخطوة الثامنة: الاعتراف بالاستراتيجيات غير الفعالة للمواجهة

يمثل الاعتراف بهذه الاستراتيجيات نصف المعركة، ويعني الاعتراف بان هذه الاستراتيجيات غير فعاله -منطقياً- التخلي عنها وبناء الاستراتيجيات الأكثر فعالية.

الخطوة التاسعة: استراتيجيات معالجه عدم التوازن

الخطوة العاشرة: استراتيجيات اداره الضغوط

○ أساليب اداره ضغوط العمل وفقاً لمخورين

- اداره الضغوط على مستوى الفرد مقابل اداره ضغوط على مستوى المنظمة

- الأساليب الإرشادية العامة في مقابل الأساليب المتخصصة لإدارة الضغوط

أولاً: اداره الضغوط على مستوى الفرد

- إصلاح العلاقة بين الفرد وربه والتمسك بشرعة ومنهجه
- التخلص من الأساليب غير الفعالة ومنها:
- التواكل وتأجيل أعمال اليوم إلى الغد
- عدم إدراك قيمه الوقت وإضاعته فيما لا يفيد
- اللجوء إلى الحيل الدفاعية كإنكار المشكلات، وإلقاء اللوم على الآخرين
- الاندماج الشديد في العمل وعدم اخذ الراحة المناسبة
- التغيير المستمر للعمل
- التمسك بالتفكير اللامنطقي
- المبالغة في القلق والشعور بالذنب
- التمسك بالمركزية في الإدارة
- إحلال الأساليب الايجابية بدلا من الأساليب غير الفعالة ومنها
- تعلم كيفية اكتشاف الإشارات التحذيرية للضغوط والوعي بها
- عدم تجاهل المواقف الضاغطة والحديث عنها
- التعلم من الأشخاص الذين لا يعانون من الضغوط
- الاحتفاظ بتسجيل للأيام والأوقات والأشياء التي تجعل الأفراد أكثر توترا
- الوعي بالأشياء التي تجعل الفرد اقل توترا
- تخصيص وقت أسبوعي للابتعاد عن جو العمل لاستعادة النشاط
- توقع الضغوط مسبقا والاستعداد لها
- ان يعبر الفرد عن عواطفه ومشاعره بصدق مع أصدقائه وزملائه المقربين
- **التدريب على الأساليب والاستراتيجيات الايجابية:**
- مراجعه الفرد للعلاقة بينه وبين مهنته التي يعمل بها
- تطوير مهارات اداره الذات
- تطوير اداره الانفعال
- تعلم اداره العلاقات مع الآخرين بكفاءة أكبر
- التدريب على حل المشكلات
- العناية ببنيه الجسم

- فحص النظرة للحياة وتبنى اتجاه ايجابي عند الضرورة

- تطوير أساليب خفض الآثار السلبية للضغوط

الدراسات السابقة

اهتم الباحثان بدراسة ضغوط العمل والعوامل المؤثرة فيها وكذلك بدراسة الانتماء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، ولقد اجري عدد من الباحثين دراسات وأبحاث تناولت هذين المتغيرين بشكل مستقل (ضغوط العمل-الانتماء الوظيفي) وقد قام الباحثان بتجميع عدد من تلك الدراسات ولكن وجد ندره الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين.

الدراسات العربية:

قام (العمرى، 2003) بدراسة عنوانها **ضغوط العمل عند أعضاء هيئة التدريس**: هدفت إلى التعرف على اختبار العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية، والمتغيرات الوظيفية من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى في مدارس مدينة الرياض الحكومية، وبلغت عينة الدراسة (472) معلماً، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديمغرافية - العمر، والراتب الشهري، ومدة الخدمة - وضغوط العمل، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية - عبء العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي - وضغوط العمل، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديمغرافية.

قام (الشراوي، 2005) بدراسة عنوانها **علاقة مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم**، هدفت إلى التعرف على علاقة ضغوط مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم، والتعرف إلى الفروق المعنوية في ضغوط مهنة التدريس تبعاً لمتغيري: النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، وبلغت عينة الدراسة (155) معلماً ومعلمة، منهم (102) معلم، و(53) معلمة، وبينت نتائج الدراسة وجود معامل ارتباط موجب معنوي بين ضغوط مهنة التدريس وسمة الدهاء، ووجود معامل ارتباط سالب معنوي بين ضغوط مهنة التدريس، وكل من سمة الحساسية، والتوتر، بينما لا يوجد ارتباط معنوي بين ضغوط مهنة التدريس، وكل من سمات: الثبات الانفعالي، والسيطرة، والراديكالية، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين النوع الاجتماعي في ضغوط مهنة التدريس، لصالح المعلمين، كذلك بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية في ضغوط مهنة التدريس، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

قام (الكحلوت، 2006) بدراسة عنوانها **الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا**، هدفت إلى الكشف عن مدى شيوع الضغوط عضو هيئة التدريسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما. وتكونت عينة الدراسة من (66) من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا

من النوع الاجتماعيين بواقع "34 من المعلمين و32 من المعلمات" بمحافظة غزة وشمالها. وتمثلت الأدوات التي استخدمها الباحثان بقياس الضغوط عضو هيئة التدريس واستبانة ملاحظة الأداء من إعداد الباحثان.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط عضو هيئة التدريس شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا عند مستوى (55.19%)، وأن الضغوط عضو هيئة التدريس تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلاميذ وأدناه ضغوط العلاقة مع المدير. كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى (77.95%). وأن الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه مجال التقييم والتقييم. ولم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط عضو هيئة التدريس وأداء معلمي التكنولوجيا.

قام (متولي، 2000) بدراسة عنونها الضغوط النفسية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي ومدى الخبرة وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وهدفت إلى التعرف إلى الفروق في الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعاً للجنس. وتكونت عينة الدراسة من (240) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية من بعض المدارس بمحافظة دمياط. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الضغوط النفسية لصالح المعلمات.

كما وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات مرتفعي الضغوط النفسية يميلون إلى العصاب والابتعاد عن الصحة النفسية، ويشعرون بالتوتر والانفعال والشك والتردد والإحساس بالنقص وعدم الكفاءة في أداء أعمالهم وتكون علاقاتهم برؤسائهم وزملائهم سلبية.

قام (بريك، 2001) بدراسة عنونها مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان، هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وشملت عينة الدراسة (409) معلم ومعلمة، منهم (155) معلماً و(254) معلمة، وأوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي: العلاقة مع الآباء، والعلاقة مع الطلبة، والظروف المعنوية، والظروف المادية، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، وغموض الدور، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أعلى من مستوياتها لدى المعلمات، وأن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية، والظروف المعنوية، والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سناً من الفئات الأكبر، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح حملة البكالوريوس، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الدخل، لصالح فئة الأقل

دخلاً، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين تبعاً لمتغير العبء التدريسي، لصالح المعلمين الذين يعلمون أكثر من (29) حصة أسبوعياً.

قام (ثابت، 2003) بدراسة عنونها ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة هدفت للتعرف إلى الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة. واستخدم الباحثان بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة ضغوط العمل عضو هيئة التدريسي إعداد الباحثان، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد مجدي حبيب (1990). وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لضغوط العمل عضو هيئة التدريسي إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور.

كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل عضو هيئة التدريسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالاً في علاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

دراسة (أبو العلا، 2009) كانت هذه الدراسة بعنوان ضغوط العمل واثراً على الولاء التنظيمي، وتمثل جميع هذه الدراسة في المستويات الإدارية العليا بوزارة الداخلية في قطاع غزة، والبالغ عددهم (415) مديراً، واستخدم الباحثان العينة العشوائية الطبيعية وبلغ حجم العينة (200) مدير وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراسته هذه، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي عند المدراء العاملين في وزاره الداخلية في غزة وقد لخصت هذه الدراسة من النتائج اهمها: ان مستوى ضغط العمل هو اكثر العوامل تأثيراً على الضغوط، ثم صراع الدور ثم الثقافة التنظيمية كما خلصت الدراسة الى وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي لدى المدراء وعدم وجود فروق بين مفردات عينه الدراسة حول اثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الدراسات الأجنبية:

قام (إبراهيم، Heba Ibrahim، المشعان Owaied Al Mashaan 2004) بدراسة هدفت إلى التعرف على الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، ووجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (408) معلم، منهم (253) معلماً مصرياً، و(155) معلماً كويتياً، وبينت

نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين النوع الاجتماعي في ضغوط العمل، لصالح الإناث.

دراسة (2000collins&jones) كانت هذه الدراسة بعنوان الرضا الوظيفي والشعور بالضغوط، الاجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي في المملكة المتحدة، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من (522) محاضرا يقيمون في العمل الاجتماعي في بريطانيا وقد هدفت الدراسة الى فحص مستوى الرضا الوظيفي والشعور بالضغط والإجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي وتوصلت الى ان محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستوى عالي في الرضا الوظيفي ومجموعه من الضغوط مشابه لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني بشكل عام.

التعقيب على الدراسات:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث دراسة موضوع العمل وتأثيرها في الانتماء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، واختلفت الدراسات السابقة في مجال التطبيق وحجم العينة.

وقد ركزت عدد من الدراسات على ضغوط العمل في المجال الصحي والمجال التعليمي ولم يجد الباحثان عدد كبير من الدراسات التي تركز على قياس ضغوط العمل وأثرها في الانتماء الوظيفي سوى دراسة (ابو العلا 2009) وهي من الدراسات المحلية وبالتالي هناك من الدراسات المتعلقة بهذا المجال، ومن أهم ما يميز هذه الدراسة ما يلي:

- أنها تتحدث عن أثر ضغوط العمل في الانتماء الوظيفي في المؤسسات المدنية والمؤسسات التعليمية بشكل عام والجامعات الفلسطينية بشكل خاص.

- استهدفت هذه الدراسة شريحة مهمه من شرائح مؤسسات المجتمع الفلسطيني وهي اعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الفلسطينية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من الناطقين باللغة العربية، والبالغ عددهم (2856) عضو هيئة تدريس في الجامعات الفلسطينية خلال الفصل الأول من العام الأكاديمي (2018/2019م). (وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، 2018) عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة قوامها (190) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية خلال العام الأول من العام الأكاديمي (2018/2019م). وتم اختيارهم بطريقة عشوائية والجداول (1)، (2)، (3)، (4)، (5) تبين توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة.

جدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	130	68%
أنثى	60	32%
المجموع	190	100%

جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من (25) سنة	25	13%
من (25-45) سنة	120	63%
أكبر من (45) سنة	45	24%
المجموع	190	100%

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ماجستير وأقل	45	24%
دكتوراه	145	76%
المجموع	190	100%

جدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الراتب

الراتب	التكرار	النسبة المئوية
أقل من (1000) دينار	105	55%
من (1000-2000) دينار	55	29%
أكثر من (2000) دينار	30	16%
المجموع	190	100%

جدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
24%	45	أقل من (05) سنوات
39%	75	من (05-15) سنة
05%	10	أكثر من (15) سنة
100%	190	المجموع

منهج الدراسة:

اتباع في هذه الدراسة المنهج الوصفي نظرا لملاءمته طبيعتها حيث يتم في هذا المنهج جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج المطلوبة.

أداة الدراسة:

اعتمادا على أدبيات البحث والدراسات السابقة واستشارة الخبراء تم بناء استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة اشتملت على (16) فقرة موزعة إلى ثلاثة أبعاد كما في الجدول رقم (6).
جدول رقم (6): فقرات الاستبانة تبعا لمجالات الدراسة

#	المجال	عدد الفقرات	الفقرات
1	ضغوط العمل النفسية	5	05-01
2	ضغوط العمل السلوكية	7	12-06
3	ضغوط العمل المالية	4	16-13

تقنين أداة الدراسة:

صدق الأداة:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المختصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وأوصوا بصلاحياتها بعد إجراء تعديلات أشاروا إليها، وقد تم إجراء تلك التعديلات وإخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة استخدمت معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج الثبات فبلغت نسبته الكلية على فقرات الاستبانة (0.88) وهي نسبة ثبات تؤكد إمكانية استخدام الأداة.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات تم إدخال بياناتها للحاسب لتعالج بواسطة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد استخدمت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية الموزونة واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي.

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه: ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة.

وقد أعطي للفقرات ذات المضمون الإيجابي (5) درجات عن كل إجابة (موافق جداً)، و(4) درجات عن كل إجابة (موافق)، و(3) درجات عن كل إجابة (محايد)، ودرجتان عن كل إجابة (معارض)، ودرجة واحدة عن كل إجابة (معارض جداً)، ومن أجل تفسير النتائج أعتمد الميزان الآتي للنسب المئوية للاستجابات:

جدول رقم (8): ميزان النسب المئوية للاستجابات

درجة الاستجابات	النسبة المئوية
منخفضة جداً	أقل من (50%)
منخفضة	من (50%-59%)
متوسطة	من (60%-69%)
مرتفعة	من (70%-79%)
مرتفعة جداً	من (80%) فما فوق

وتبين الجداول (9)، (10)، (11) النتائج، ويبين الجدول (12) خلاصة النتائج.

النتائج المتعلقة بالبعد الأول (ضغوط العمل النفسية)

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للبعد الأول (ضغوط العمل النفسية)

#	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
1	إدخال العلامات على البوابة الأكاديمية يشكل ضغط عمل على أعضاء هيئة التدريس	2.79	56%	منخفضة

مرتفعة	%71	3.53	الأعباء التدريسية لها أثر سلبي على نفسية أعضاء هيئة التدريس.	2
مرتفعة	%79	3.97	تعين أعضاء هيئة تدريس أقل كفاءة يؤثر على نفسية عضو هيئة التدريس	3
مرتفعة	%77	3.84	انخفاض تقدير الذات لأعضاء هيئة التدريس يؤثر نفسياً على أداؤهم.	4
منخفضة	%54	2.68	الاجتماعات داخل الجامعة وخارجها تؤثر على نفسية أعضاء هيئة التدريس.	5
متوسطة	%67	3.36	الدرجة الكلية	

*أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (9) السابق أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل على بعد (ضغوط العمل النفسية) كانت مرتفعة على الفقرات (2، 3، 4) حيث كانت نسبتها المئوية بين (70% - 79%)، وكانت منخفضة على الفقرات (1، 5) حيث كانت نسبتها المئوية بين (50% - 59%) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية (67%).

النتائج المتعلقة بالبعد الثاني (ضغوط العمل السلوكية)

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للبعد الثاني (ضغوط العمل السلوكية)

درجة الاستجابة	النسبة المئوية	متوسط الاستجابة*	الفقرات	#
منخفضة	%54	2.68	ضغوط العمل تخلق مشاكل صحية لأعضاء هيئة التدريس	6
مرتفعة	%77	3.84	شرب المنبهات مثل القهوة والشاي تؤدي إلى توتر الأعصاب لأعضاء هيئة التدريس	7
مرتفعة	71%	3.54	الجو المتوتر يؤدي إلى ضغط واضطرابات في التصرف لدى أعضاء هيئة التدريس	8
مرتفعة	%72	3.58	قلة النوم نتيجة تواصل العمل وعدم وجود وقت كافي للاستراحة لأعضاء هيئة التدريس.	9

متوسطة	%68	3.39	عدم وجود وسائل ترفيه لائقة يرفع من ضغط العمل لأعضاء هيئة التدريس.	10
مرتفعة	%72	3.61	التنافس غير الشريف في مجال العمل تؤدي إلى الضغط في العمل لأعضاء هيئة التدريس.	11
مرتفعة	%78	3.92	المشاكل العائلية والصحية خارج العمل تؤثر على سلوك أعضاء هيئة التدريس.	12
مرتفعة	%71	3.54	الدرجة الكلية	

*أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (10) السابق أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل على بعد (ضغوط العمل السلوكية) كانت مرتفعة على الفقرات (8، 9، 11، 12) حيث كانت نسبتها المئوية بين (70% - 79%)، وكانت متوسطة على الفقرة (10) حيث كانت نسبتها المئوية (68%) وكانت منخفضة على الفقرات (7) حيث كانت نسبتها المئوية بين (54%) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة النسبة المئوية (71%).

النتائج المتعلقة بالبعد الثالث (ضغوط العمل المالية)

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للبعد الثالث (ضغوط العمل المالية)

#	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
13	غلاء المعيشة يزيد من التوتر لأعضاء هيئة التدريس	4.24	%85	مرتفعة جداً
14	الدخل المحدود يؤثر على الأداء لأعضاء هيئة التدريس	3.68	%74	مرتفعة
15	متطلبات الحياة الصعبة كالتعليم والصحة لها دور في الضغط لأعضاء هيئة التدريس	4.00	%80	مرتفعة جداً
16	غلاء الأسعار يؤثر سلباً في أداء أعضاء هيئة التدريس	3.47	%69	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.85	%77	مرتفعة

*أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (11) السابق أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل على بعد (ضغوط العمل المالية) كانت مرتفعة جدا على الفقرة (13، 15) حيث كانت نسبتها المئوية أكثر من (80%)، وكانت مرتفعة على الفقرة (14) حيث كانت نسبتها المئوية (74%)، وكانت متوسطة على الفقرة (16) حيث كانت نسبتها المئوية (69%) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة النسبة المئوية (77%).

خلاصة النتائج وترتيب الأبعاد والدرجة الكلية للاستجابات:

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للأبعاد والدرجة الكلية للاستجابات

#	المجال	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
1	ضغوط العمل النفسية	3.36	67%	متوسطة
2	ضغوط العمل السلوكية	3.54	71%	مرتفعة
3	ضغوط العمل المالية	3.85	77%	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.58	72%	مرتفعة

*أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (12) السابق أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل كانت مرتفعة على الأبعاد (2، 3) حيث كانت نسبتها المئوية بين (70%-79%)، وكانت متوسطة على البعد (1) حيث كانت نسبتها المئوية (67%) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة النسبة المئوية (72%).

يرى الباحثان في البعد الأول أن عمل عضو هيئة التدريس يصطدم بكثير من الأمور التي تؤثر على نفسه عضو هيئة التدريس، فكثرة الضغوط داخل مجال العمل وخارجه وهناك أمور نفسه كانت تشكل ضغط مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، فكثرة المواد التدريسية تشكل ضغط عالي على أعضاء هيئة التدريس، كما وتوظيف أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة أقل لها ناتج كبير على أداء عضو هيئة التدريس وكذلك عدم احترام عضو هيئة التدريس وتقديره يؤثر سلبا على أداء، فالله تعالى خلق الإنسان على حب الهدوء والسكينة والبعد عن التوتر والقلق.

يرى الباحثان في البعد الثاني أن التوتر النفسي لعضو هيئة التدريس والضغوطات الجسمانية وكثرة المتطلبات في مجال العمل وتعاطيه المنبهات وعدم وجود وقت كافي للاستراحة والنوم يؤدي إلى تغير في السلوك قد يكون مفاجئا وقد يكون مرتفعا، فهناك أمور تؤثر بشكل كبير على سلوك عضو هيئة التدريس

وتجعله لا يقوم بأعماله على أكمل وجه، فقد يكون هناك مشاكل عائلية أو صحية لعضو هيئة التدريس تؤثر عليه بشكل كبير وتفقدته التركيز على واجباته وتجعله يتصرف تصرفات غير لائقة، كما أن التنافس غير الشريف داخل العمل يزيد من توتر عضو هيئة التدريس وبعد تركيزه على العمل الذي يقوم به.

يرى الباحثان في البعد الثالث أن الضغوط المالية كانت تشكل أثر كبير على أعضاء هيئة التدريس. فالمال وسيله لتغير نمط الحياة وتحقيق الرفاهية ولكن هناك أمور كثيرة تشكل مصدر للضغط يشعر بها عضو هيئة التدريس، فمتطلبات الحياة الكثيرة والصعبة ومن أهمها التعليم والصحة بحاجة إلى مصروف كبير، وبما أن الدخل محدود وكذلك ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة تشكل ضغط وتوتر كبير لعضو هيئة التدريس لأنها عبء ثقيل على عاتقه، فهذا كله يؤثر على أداء عضو هيئة التدريس بشكل سلبي يزيد من حدته وتوتره، فإذا انشغل الفكر بأمور الحياة المعيشية أثر ذلك على العقل.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، مكان السكن؟

وتتعلق بهذا السؤال فرضيات الدراسة، والجداول (13)، (14)، (15)، (16)، (17) تبين نتائج فحصها.

نتائج فحص الفرضية الأولى التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجداول رقم (13) يبين النتائج:

جدول رقم (13): نتائج اختبار (ت) تبعا لمتغير النوع الاجتماعي

الدلالة	(ت)	أنثى (60)		ذكر (130)		المجال	#
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط		
.524	.646	.4858	3.283	.5796	3.400	ضغوط العمل النفسية	1
		6	3	6	0		
.049	2.05	.4558	3.285	.6209	3.653	ضغوط العمل السلوكية	2
	3	4	7	6	8		
.934	.084	.7487	3.833	.8067	3.855	ضغوط العمل المالية	3
		4	3	6	8		

.239	1.20 4	.3688 4	3.467 5	.4666 7	3.636 5	الدرجة الكلية
------	-----------	------------	------------	------------	------------	---------------

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول رقم (13) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية، ووجدت فروق على البعد الثاني ويبدو من المتوسطات الحسابية أنها لصالح الذكور.

يرى الباحثان انه لا يوجد فروق بين الذكور والإناث نحو الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس داخل أو خارج العمل، حيث لا يوجد هناك فرق جنسي بسبب المساواة في المؤهلات العلمية والتوظيف والراتب الذي يأخذه كلا الجنسين، ولأن كثير من التخصصات تشمل كلا الجنسين، ولكن كان هناك فرق بين الذكور والإناث من ناحية الضغوط السلوكية حيث كان الذكور يتعرضون للضغوط بشكل أكبر، وذلك بسبب مسؤولية الذكور في الحياة أكبر من مسؤولية الإناث ولذلك هم بحاجة أكثر إلى الراحة.

نتائج فحص الفرضية الثانية التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير العمر.

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (14) يبين النتائج

الجدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير العمر.

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ضغوط العمل النفسية	بين المجموعات	.691	3	.230	.752	.529
	داخل المجموعات	10.417	34	.306		
	المجموع	11.108	37			
ضغوط العمل السلوكية	بين المجموعات	.465	3	.155	.419	.741
	داخل المجموعات	12.573	34	.370		

			37	13.038	المجموع	
.329	1.187	.709	3	2.128	بين المجموعات	ضغوط العمل المالية
		.597	34	20.315	داخل المجموعات	
			37	22.442	المجموع	
.454	.895	.175	3	.525	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.196	34	6.650	داخل المجموعات	
			37	7.176	المجموع	

*دال إحصائياً عند مستوى ANOVA(0.05)

يتبين من الجدول رقم (14) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير العمر على كافة الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

يرى الباحثان أن عينه الدراسة كانت تتأثر بالضغوط بنفس الشكل لجميع الفئات العمرية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، فلم يكن هناك فروق بين أعضاء هيئة التدريس صغار السن وكبار السن من حيث درجه تأثير الضغوط عليهم والتعرض للمشاكل الجسمانية والنفسية والمالية. نتائج فحص الفرضية الثالثة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجدول رقم (15) يبين النتائج:

جدول رقم (15): نتائج اختبار (ت) تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الدلالة	(ت)	دكتوراه (145)		ماجستير وأقل (45)		المجال	#
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط		
.011	2.846	.4000 0	3.000 0	.54357	3.4759	ضغوط العمل النفسية	1
.922	- .099	.6285 9	3.555 6	.59382	3.5320	ضغوط العمل السلوكية	2

.222	1.298	.9842 5	3.500 0	.68813	3.9569	ضغوط العمل المالية	3
.108	1.733	.4714 8	3.351 9	.41259	3.6549	الدرجة الكلية	

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول رقم (15) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية، ووجدت فروق على البعد الأول ويبدو من المتوسطات الحسابية أنها لصالح حملة درجة الماجستير وأقل.

يرى الباحثان بعد إجراء التحليل على عينه الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية الحاصلين على شهادات الماجستير وأقل والحاصلين على شهادات الدكتوراه كان تعرضهم للتوتر والقلق والضغوط بنفس الشكل، وبالرغم من أن أعضاء هيئة التدريس الحاملين شهادة الدكتوراه يكون لهم إمكانات متوفرة أكثر ويتقاضون الراتب أعلى من أعضاء هيئة التدريس الحاملين شهادة الماجستير وهنا يتبين لنا أن المتطلبات تكون نسبتها عالية لكلا الطرفين وبالأخص صاحب الدكتوراه وبالتالي لم يكون هناك فرق في تأثير الضغوط على كلا الطرفين، إلا أن أعضاء هيئة التدريس الحاملين لدرجة الماجستير وأقل كان تأثيرهم في الضغوط النفسية أكبر وذلك لأنهم يشعرون بأهم أقل وأدنى مرتبة، ولشعورهم بانخفاض تقدير الذات لهم.

نتائج فحص الفرضية الرابعة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير الراتب.

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (16) يبين النتائج الجدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير الراتب.

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ضغوط العمل النفسية	بين المجموعات	1.172	2	.586	2.064	.142

		.284	35	9.936	داخل المجموعات	
			37	11.108	المجموع	
.059	3.066	.972	2	1.944	بين المجموعات	ضغوط العمل السلوكية
		.317	35	11.095	داخل المجموعات	
			37	13.038	المجموع	
.786	.242	.153	2	.306	بين المجموعات	ضغوط العمل المالية
		.632	35	22.136	داخل المجموعات	
			37	22.442	المجموع	
.214	1.611	.302	2	.605	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.188	35	6.571	داخل المجموعات	
			37	7.176	المجموع	

*دال إحصائية عند مستوى ANOVA(0.05)

يتبين من الجدول رقم (16) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير الراتب على كافة الأبعاد وعلى والدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

يرى الباحثان أن الدراسة التي أجريت على المفحوصين لمتغير الراتب كانت درجه تأثرهم بالضغوط متشابهة، فهناك رواتب مرتفعة وأخرى متوسطة وكل إنسان يعطى الراتب حسب المؤهل العلمي والخبرة، فتبين للباحث أنه وبالرغم من الفروق في الرواتب بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلا إنهم كانوا يتعرضون لنفس الضغوط ونقص الأداء التي يتعرض لها من هم أقل راتب وهذا يأتي انطلاقاً لكثرة المتطلبات والحاجة إلى الكماليات التي تتطلب راتب أكبر لتسيير الأمور والعيشة برفاهية أفضل والقيام بالأعمال بالشكل السليم.

نتائج فحص الفرضية الخامسة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (17) يبين النتائج

الجدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ضغوط العمل النفسية	بين المجموعات	.611	2	.305	1.018	.372
	داخل المجموعات	10.498	35	.300		
	المجموع	11.108	37			
ضغوط العمل السلوكية	بين المجموعات	.046	2	.023	.062	.940
	داخل المجموعات	12.992	35	.371		
	المجموع	13.038	37			
ضغوط العمل المالية	بين المجموعات	2.191	2	1.095	1.893	.166
	داخل المجموعات	20.251	35	.579		
	المجموع	22.442	37			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.355	2	.177	.910	.412
	داخل المجموعات	6.821	35	.195		
	المجموع	7.176	37			

*دال إحصائيا عند مستوى ANOVA(0.05)

يتبين من الجدول رقم (17) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو ضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة على كافة الأبعاد وعلى والدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

يرى الباحثان أن الدراسة التي قام بها على المفحوصين لمتغير سنوات الخبرة كانت إجابتهم نحو تعرضهم للضغوط النفسية والمالية مقارنة وهذا يبين لنا أن أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون منذ زمن بعيد في مجال العمل وأعضاء هيئة التدريس الذين انضموا حديثا للجامعة يتعرضون لنفس الضغوط النفسية والسلوكية نظرا لما تسببه هذه الضغوط من ضعف في الأداء والتوتر والقلق والبعد عن التركيز.

التوصيات:

- تقليص الأعباء التدريسية وتوزيعها بشكل يجعل أعضاء هيئة التدريس يستطيعون إعطاء المقررات الدراسية دون عناء.
- أن يكون هناك احترام وتقدير لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- عدم توظيف أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة قليلة.
- توفير العوائل الطبيعية للحد من شرب المنبهات بكثرة داخل العمل من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- أن يكون التنافس بين أعضاء هيئة التدريس يقوم على الأمانة وأن يكون بعيداً عن الأساليب غير المشروعة والمحسوبة.
- أن يكون هناك تنسيق وعدم دمج للمشاكل العائلية داخل مجال العمل.
- أن يتم زيادة الدخل بما يتوافق وجدول غلاء المعيشة، وذلك بسبب كثرة المتطلبات وارتفاع الأسعار.

المصادر والمراجع:

- الحداد، عماد (2006م). كيف تتغلب على الضغوط النفسية في العمل، اعداد اللجنة العلمية للتأليف، دار الفاروق، القاهرة، مصر.
- خطاب، عايدة (1999) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية . ط ٢ . القاهرة: جامعة عين شمس.
- عباس، سهيلة (2003م). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي . ط ١ . عمان: دار وائل للنشر.
- عبيدات، سهيل (2007م). ادارة الوقت وعملية اتخاذ القرارات والاتصالات للقيادة الفعالة، دار الكتب الحديثة، اربد، الاردن.
- ماهر، أحمد (2005م). كيفية التعامل مع وادارة ضغوط العمل، الدار الجامعية الإبراهيمية، رمل الاسكندرية، مصر.
- يوسف، د. جمعة سيد، (2004م). ادارة ضغوط العمل، دار ايتراك، مصر الجديدة.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2018م). ملخص عام لإحصاءات مؤسسات التعليم العام الفلسطيني للعام الدراسي 2018/2017م، رام الله، فلسطين.

الملحق: رابط أداة الدراسة:

https://www.4shared.com/office/ObegMhEOee/_____html

انتهى