



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة

م.م. عبدالمنعم جابر حامد المرسومي

كلية المعارف الجامعة – قسم اللغة الانكليزية

ملخص البحث :

تكون البحث من خمسة فصول ، تناولنا في الفصل الاول مشكلة البحث واهميته ، وبيننا اهداف البحث بمقياس الضغوط المهنية لاعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة والكشف عن مستواها في العينة الكلية وعينة الاقسام ، وهدفنا الى معرفة مدى العلاقة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات كالرتبة العلمية (ماجستير ، دكتوراه) والسن والجنس ، والحالة الاجتماعية ونوع الوظيفة (تعيين ، عقد) كما حددنا فروض البحث ، وبيننا مفهوم الضغوط المهنية ، وعضو هيئة التدريس .

اما الفصل الثاني فتضمن الاطار النظري مبينين العوامل المسببة للضغوط والاثار السلبية الناجمة عنها ، واساليب الوقاية منها وعلاجها ، كما عرضنا بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث .

وفي الفصل الثالث حددنا مجتمع البحث المكون من (١١٦) عضوا تدريسيا ، وحددنا عينة البحث المكونة من (٨٧) عضوا موزعين على اقسام الكلية التسع ، واخترنا الاستبانة التي اعدتها كل من اسماعيل طه ، والطاف ياسين والتي كانت تتمتع بالصدق والثبات واستخدمناها في بحثها لدراسة الضغوط المهنية لاعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد .

اما الفصل الرابع فعرضنا نتائج البحث وتفسيرها ، اذ كشف البحث انخفاض مستوى الضغوط المهنية للعينة الكلية ، كما بينت النتائج اختلاف مستوى الضغوط المهنية باختلاف الاقسام فكان اعلى الاقسام في الضغوط قسمي تقنيات المختبرات الطبية يليه قسم الهندسة المدنية ، وان ادنى الاقسام واقلها في مستوى الضغوط كان قسم التربية البدنية ، وقسم هندسة الحاسوب كما بينت النتائج انه توجد علاقة ضعيفة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات كالسن والجنس والحالة الاجتماعية ونوع الوظيفة والدرجة العلمية .

اما الفصل الخامس فحاولنا عرض بعض الاستنتاجات ، وقدمنا بعض التوصيات والمقترحات ، ثم اثبتنا المراجع والملاحق .



Professional Pressures among Staff Members at Al-Maarif University College
Assist. Lect. Abdel Moneim Gaber Hamed Al Marsoumi
Al-Maarif University College - Department of English

This paper consists of five chapters. First chapter, we dealt with the problem of research and its importance, the professional pressures of the faculty members at Al-Maarif University College and disclose their level in the whole sample and specific samples. Our goal is to find out the relationship between professional pressures and some variables such as scientific rank (Master, Ph.D.), age, gender, marital status and type of job (appointment, contract) as we identified research hypotheses. The concept of professional pressures and what a faculty member have been explained. The second chapter includes the theoretical framework showing the factors causing the pressures and the negative effects resulting therefrom, and methods of prevention and treatment, as we have presented some previous studies that are relevant to the subject of research. In the third chapter, we identified the research community of (١١٩) teaching members, and identified the research sample of (٨٧) members distributed among the nine departments of the college, and we chose the questionnaire prepared by Ismail Taha and Altaf Yassin, who used to be honest and steady, used her research to study the professional pressures of faculty members At the University of Baghdad. The fourth chapter presents the results of the research and its interpretation. Overall, the results also showed that the level of professional pressures differed according to the departments. The highest percentage of stress has been for the medical laboratory techniques followed by the Civil Engineering Department, and the lowest stress levels were performed the Department of Physical Education and the Department of Computer Engineering. Results also showed that there is a weak relationship between professional pressures and some variables such as age, gender, marital status, job type and scientific rank.

Chapter five showed a presentation of some conclusions, and made some recommendations and proposals, and then proved references and appendixes.

الفصل الاول : (لقد خلقنا الانسان في كبد) اية (٤) سورة البلد

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في ان معظم العاملين في عصرنا الحاضر على اختلاف مهنتهم يواجهون انواعا متعددة من الضغوط اثناء العمل وان اختلفت في عواملها ودرجاتها ، وان هذه الضغوط قد تسبب مشكلات كثيرة



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة

د.م. عبد المنعم جابر حامد

خطيرة صحية جسمية كأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم والصداع ، ونفسية كالقلق والضيق والتوتر ، ومهنية كضعف الاداء وانخفاض الانتاج ، واجتماعية كاضطراب العلاقة بين العاملين بعضهم مع بعض او بينهم وبين الادارة ، او سوء العلاقات الاسرية وسوء التوافق المهني والاجتماعي . ولما كانت الدراسة ستقوم على اهم شريحة للثروة البشرية وهم اساتذة الجامعة ويتعاملون مع اخطر شريحة للمجتمع وهم الشباب طلاب الجامعة الذين هم قادة المجتمع وكوادره في المستقبل وربما ستتعرض تلك الضغوط المهنية التي يعاني منها اساتذتهم من ضغوط واحباط وتوتر على طلابهم بقدر تأثيرها على صحتهم واداءهم .

ولما كنا نجهل مستوى الضغوط المهنية التي تواجه اعضاء هيئة التدريس في الكلية ومصادرها واثارها وبالتالي فان مشكلة البحث تتمثل في الكشف عن مستوياتها ومعرفة مصادرها ، ومدى تأثيرها كما ان مشكلة بحثنا تكمن في عدم معرفتنا مدى العلاقة بين الضغوط المهنية لاساتذة كليتنا ببعض المتغيرات كالتخصص العلمي للاقسام ، والجنس والحالة الاجتماعية والسن ونوع الوظيفة تعيين على الملاك او عقود او غيرها من المعايير فان بحثنا سيتصدى لتلك المشكلات ويكشف عنها ويشخصها ، وقد يقدم مقترحات علمية تساهم في الوقاية منها وعلاجها.

اهمية البحث :

تتضح اهمية البحث لما أولاه الباحثون من اهتمام بدراسة موضوع ضغوط العمل كما بينت الاحصائيات التي قدمتها الملخصات النفسية 1989 psychological abstracts التي اوضحت ان الابحاث في هذا الموضوع في الفترة ما بين 1970-1989 بلغت (245) دراسة (6) دراسات عام 1972 . (طه، اسماعيل ، ياسين، الطاف ، 2005، ص 1) كما تؤكد اهمية البحث في الضغوط المهنية ومعرفتها لما اشارت اليه بعض المصادر بان الضغوط المهنية اصبحت جزء من الحياة اليومية واصبحت انعكاساتها على الصحة البدنية والنفسية فتؤكد الاحصاءات ان الاثار المترتبة على الضغوط تكلف الولايات المتحدة حوالي 10 % من اجمالي الناتج اليومي وتذهب معظم هذه التكلفة لعلاج الامراض البدنية والنفسية الناتجة عن الضغوط (سالم ، عبدالقادر احمد 2007 ص 19)

اما في العالم العربي فان الاهتمام بضغوط العمل كموضوع للبحث فيعد حديثا نسبيا كونه تم التطرق اليه تحت مسميات عديدة منها ضغوط العمل ، الضغوط الادارية ، الاجهاد في العمل ، ارهاق العمل ، وفي مهن محدودة (طه، اسماعيل ، ياسين ، الطاف، ص 2 . في حين لم يعثر الباحث الا على دراسة واحدة في العراق هي دراسة طه ، اسماعيل ، ياسين ، الطاف 2005) .

لذا يمكننا القول ان تجاهل الضغوط المهنية في مختلف المهن وعدم تشخيصها له اثار خطيرة على الموارد البشرية ، لما يخلق من اثار سلبية مهنية كانهخفاض الانتاج ونفسية كالاخباط والقلق وعدم الرضا وسوء التوافق وجسمية كالارهاق والاجهاد وامراض الجهاز الدوري كأرتفاع ضغط الدم .

كما تبدو اهمية البحث في اهمية مجتمع البحث وعينته وما تتعرض له من ضغوط يومية متعددة ومتنوعة فالمجتمع اساتذة كلية اهلية والتعليم الاهلي حديث العهد في العراق . وهم يتعاملون مع اخطر شريحة طلاب جامعيين ، وفي مرحلة النمو اكثر خطورة مرحلة المراهقة مرحلة الصراعات وازمات نفسية وانفعالات ولا اظن اننا نغالي ان قلنا ان الضغوط المهنية تعتبر من ابرز التحديات التي تواجه العاملين في بيئة عملهم ، وتواجه الادارة لما يتولد عنها من قبل العاملين بالمطالبة باشياء كثيرة منها ما يتعلق بالضغوط وما لايتعلق بها .

وبناء على ما تقدم فان اهمية البحث باعطاء القائمين على الكلية بل ووزارة التعليم العالي صورة واضحة عن مستوى الضغوط المهنية ومصادرها واثارها وعلاقتها ببعض المتغيرات لعلمهم يلتمسوا السبل للتقليل من تلك الضغوط واثارها وقاية وعلاج .

اهداف البحث : يهدف البحث الى :-

- ١- قياس الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة والتعرف على مستواها .
- ٢- التعرف على الفروق الموجودة بين الضغوط المهنية والتخصص التدريسي وفقا للاقسام العلمية .
- ٣- التعرف على الفروق الموجودة بين الضغوط المهنية ومتغير الجنس (ذكور ، اناث) .
- ٤- التعرف على الفروق الموجودة بين الضغوط بحسب متغير الدرجة العلمية لاعضاء هيئة التدريس (ماجستير ، دكتوراه) .
- ٥- التعرف على الفروق الموجودة بين الضغوط المهنية بحسب متغير السن .
- ٦- التعرف على الفروق الموجودة بين الضغوط المهنية ونوع الوظيفة (تعيين على الملاك ، عقود) .
- ٧- التعرف على الفروق الموجودة بين الضغوط المهنية والحالة الاجتماعية (متزوج، اعزب).
- ٨- تقديم مقترحات علمية قابلة للتطبيق للتقليل من مستوى الضغوط واثارها او الوقاية منها وعلاجها .



فروض البحث :

في ضوء الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة للضغوط المهنية وبناء على الاهداف التي حددناها نرى صياغة الفروض للاجابة على التساؤلات الاتية :

- ١- ما مستوى الضغوط المهنية لاعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة ؟
- ٢- هل يختلف مستوى الضغوط المهنية تبعا لاختلاف اقسام الكلية وتخصصاتها ؟
- ٣- هل يختلف مستوى الضغوط المهنية تبعا لاختلاف متغير التحصيل الدراسي لاساتذه (ماجستير ،دكتوراه) ؟
- ٤- هل يختلف مستوى الضغوط المهنية تبعا لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، اعزب) ؟
- ٥- هل يختلف مستوى الضغوط المهنية تبعا لاختلاف الجنس (ذكور،اناث)؟
- ٦- هل يختلف مستوى الضغوط المهنية تبعا لاختلاف نوع الوظيفة (تعيين على الملاك ، عقود) ؟
- ٧- هل يختلف مستوى الضغوط المهنية تبعا لاختلاف متغير السن (اقل من (٣٥) سنة ، اكثر من (٣٥) سنة؟

المصطلحات الواردة في البحث

أ - الضغوط المهنية :

عند استعراضنا لأراء المفكرين والباحثين لموضوع الضغوط المهنية تبين ان المصطلح شاع استخدامه على نطاق واسع وفي مجالات متنوعة ، وانه مصطلح تعددت تعريفاته لتعدد وجهات النظر ولكن يمكننا القول ان الاكثر شيوعا واستخداما تحت عنوانين رئيسيين هما : الضغوط المهنية تارة ، وضغوط العمل تارة اخرى وان الاختلاف في مضمونها كان قليلا وعليه سنعرض بعض التعريفات .

١- عرفها (الهندي) ١٩٨٠ بانها الحالة التي تتفاعل فيها العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد لكي تتغير حالته النفسية والمهنية بحيث يجبر على التحول عن اسلوب ممارسته للعمل ، (طه ،اسماعيل ، ياسين ، الطاف،٢٠٠٥، ص٥)

٢- تعريف محسن الخصري ١٩٩١ : انه كل ما له تاثير مادي او معنوي وياخذ اشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعوق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي الى احداث توتر عصبي او قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد والقيام بالسلوك الرشيد اتجاه المواقف الادارية والتنفيذية. (خرزي، سمية ٢٠١٤ ،ص١٨)



- ٣- تعريف (ثونانا) ١٩٩٣ : انها تجربة انية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه والبيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة . (طه ،اسماعيل ، ياسين ، الطاف ص ٥)
- ٤- يعرف (قاسمي د.ت) ضغوط العمل بانها حالة ذاتية تحدث اضطراب نفسي او جسمي بسبب جملة من المتغيرات والمؤثرات التي تؤثر في سلوك العاملين وفي تكيفهم وتعاونهم وادائهم ومن هذه المؤثرات الشعور بالقلق والاحباط والصراع وتوتر العلاقات الانسانية وضعف الحوافز . (خرزي ،سمية ص ١٧)
- ٥- تعريف سيد عبدالعال (٢٠٠٢) : انها مجموعة التغيرات الفسيولوجية والجسمية والنفسية التي يعانيها العامل او الموظف كرد فعل لمجموعة المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل او الموظف قادرا على تحملها او الوفاء بمتطلباتها . (خرزي ،سمية ٢٠١٤ ، ص ١٨)

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات نستنتج الاتي :

- ١- تنشأ الضغوط المهنية اما عن عوامل تتعلق بالخصائص الذاتية للفرد او عن عوامل بيئية مهنية ، او عوامل تتعلق بالمنظمة .
- ٢- انها حالة ملموسة يستدل عليها من خلال انماط السلوك التي تظهر على الفرد او من خلال علاقاته الاجتماعية مع زملائه و الادارة ، او من الاثار الجسمية والفسيولوجية والنفسية التي تظهر على الفرد او من خلال اداء الافراد ونتاجهم كما ونوعا .
- وعليه سنعرف الضغوط المهنية تعريفا اجرائيا :
- (انها مجموعه العوامل السلبية البيئية والمهنية والنفسية ، والذاتية والادوار التي يقوم بها والمهام المكلف بها ، وظروف العمل والاجور والعلاقات مع الادارة والزملاء والطلاب ... التي يواجهها عضو هيئة التدريس والتي لها علاقة واثر على حالته الجسمية والفسيولوجية والنفسية والاجتماعية ، وعلى ادائه ونتاجه في عمله ، كما تكشف عنها درجات الاستبيان الذي وضع لهذا الغرض) .

ب- عضو هيئة التدريس :

نقصد به الفرد الذي يحتل وظيفة اساسية من وظائف الكلية وهي التدريس وحاصل على شهادة الماجستير او الدكتوراه ، ويقدم المعرفة مهما كان نوعها الى طلاب الكلية من اجل تحسين مستوى ونوعية تحصيلهم العلمي والمعرفي وتنمية قدراتهم واكسابهم خبرات واتجاهات ومهارات ذات مردود ايجابي في حياتهم المهنية .

لعلنا لا نغالي ان قلنا ان عضو هيئة التدريس اضافة الى عمله كمدرس لمواد متعددة فهو يقوم بوظيفة البحث العلمي والتوجيه والتقويم ، ورعاية الطلبة والاهتمام بهم وبعض مشكلاتهم وتولي اعمالا ادارية احيانا كما انه يواجه الكثير من الظروف والصعوبات التي تجعله غير راض عن عمله مما يؤدي به الى معاناة نفسية تتمثل في القلق والتوتر وتدني الدافعية وهذا ما ينعكس سلبا على اداء رسالته على اكمل وجه ومن هذه الضغوط :

١- انه موضع الملاحظة والمراقبة من جهات عدة من الطلاب واولياء امورهم ، ومن الادارة والزملاء، وغيرهم فيصعب عليه ارضاء هذه الاطراف جميعا .

٢- تزدحم القاعات الدراسية وهذا يستهلك جزء كبير من الطاقة النفسية والجسمية بحيث يقل عطاءه في العملية التعليمية وينصرف غالبية جهده الى اعمال روتينية مملة كالغياب والزي الموحد ، فاصبحت ادواره متعددة ومتنوعة .

٣- في كثير من الاحيان يخيب الطلاب امال الاساتذة بعد ان يبذل الاستاذ الجهد والشرح والتوضيح ثم يجد الطلاب غافلين او متغافلين مما يشعر الاستاذ بالاحباط .

٤- لقد اعتبر المكتب الدولي للعمل الضغط عند المدرسين ظاهرة عالمية معترف بها تظهر في حالة تعب او توتر عصبي حاد يرجع الى الاحباط والحصر امام مهنة التدريس ومن اعراضه نجد التهيج والغضب والانهاك وارتفاع ضغط الدم الشرياني فهو حقيقة مرض مهني ، (عيشاوي ،سعد الله، الصديقي عبدالحليم، ٢٠١٤، ص١٠).

الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة :

لعلنا لا نجافي الحقيقة ان قلنا ان الضغوط المهنية من اهم سمات العصر الراهن الذي يشهد تغيرات وتطورات وتحديات كبيرة وسريعة في مختلف مجالات الحياة ، وان سعادة الانسان وشعوره بالامن والطمأنينة والراحة والمتعة ومصدر اشباع حاجاته هو مجال عمله فان وجد عمل مناسباً لقدراته وميوله ومنتجا يرتزق منه رزقا حلالا وبيئة سليمة صالحة لعمله ابتعد عن الضغوط ، وان لم يجد ذلك في عمله الذي يقضي فيه ثلث عمره ناله من الضغوط والقلق والاحباط وما ينغص حياته وينهك جسمه وعقله ونفسه .

وعليه فان دراسة الضغوط المهنية اصبح لزاما على المفكرين والباحثين والاداريين وكل ذي علاقة ، من هنا بدء الاهتمام الجدي والعلمي لدراسة ضغوط العمل من اجل معرفة مستوياتها واسبابها واثرها على الافراد العاملين من مختلف الجوانب الجسمية والفسولوجية والنفسية والاجتماعية وعلى ادائهم ونتاجهم ، ثم اتسع الاهتمام



بدراستها من جوانب عديدة اخرى كعلاقتها ببعض المتغيرات كالجنس والحالة الاجتماعية والسن، وفي مختلف المهن التعليمية والصحية والصناعية والخدمية، وسنتناول الموضوع من جوانب عديدة منها:-

اولا - العوامل المسببة للضغوط المهنية :

لقد تناول الباحثون موضوع الضغوط المهنية محاولين الاجابه عن تساؤلات ماذا حدث من ضغوط ؟ وما مستوياتها ؟ وكيف حدثت تلك الضغوط ؟ ولماذا حدثت ؟ وكانت اجاباتهم عليها وعلى السؤال الاخير ؟ فتناولوها تحت مسميات فمنهم من سماها مصادر الضغوط المهنية ، بينما اسماها بعضهم عوامل الضغوط . وسماها اخرون اسباب الضغوط المهنية ، وارتأى الباحث ان يتناول الموضوع تحت مسمى العوامل المسببة للضغوط المهنية .

فتتعدد وتنوع العوامل المسببة للضغوط المهنية بتعدد وتنوع طبيعة الاعمال والمهن وبيئتها وخصائصها وطبيعة الافراد وتكوين شخصياتهم وما يمتلكون من استعدادات وقدرات وميول واتجاهات لتقبل الضغوط وتحملها ، وايا كان فاننا نؤكد ان الضغوط كثيرا ما تحدث لاكثر من سبب اي انها محصلة تفاعل العوامل البيئية المحيطة بالفرد ، والخصائص الذاتية له وطبيعة العمل وتكوين المنظمة ، وان هذا التفاعل يولد الضغوط وان اختلفت في شدتها ودرجة تاثيرها ومع ذلك يمكننا تصنيف المصادر المسببة للضغوط الى الاتي :

١-العوامل التنظيمية :

ونقصد بها تلك العوامل المتعلقة بالمنظمة وادارتها والتي تكون مصدر ضغط سواء للفرد العامل فيها كأعباء المهام والادوار المكلف بها عدم اتزان كمية العمل ونوعه مع قدرات الفرد وامكانياته بالزيادة او النقص كأن يكلف بمهام ومتطلبات اعمال كبيرة تفوق طاقته وقدراته مما يؤدي الى الارهاق الجسدي والنفسي او الوقوع باخطاء وحوادث في العمل او نقص في ادائه وانتاجه ، او التقليل من مهامه والادوار التي يمكن ان يقوم بها انتقاصا من قدراته فهذا سيشعره بانه مهمل وليس له اهمية فيرتفع ضغط العمل ويحس بالملل وعدم الارتياح .

او انه لا يعرف ابعاد وجوانب عمله وحدودها او لم تتوفر المعلومات والمتطلبات التي يحتاجها الفرد في عمله مما يؤدي الى سوء العلاقات مع الرؤساء والزملاء ، او ما يحدث من صراعات بين الادوار نتيجة لتعارض مطالب الفرد مع تعليمات المنظمة او تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها كل ذلك سيصبح سببا لارتفاع الضغوط المهنية . (سالم ،عبدالقادر احمد ، ٢٠٠٧ ، ص١٢)

٢-تقويم الاداء :

ان عملية تقويم الاداء لها اهمية كبرى عند الفرد ، فقد يترتب عليها استمراره بالعمل او فصله منه ، او يترتب عليها الترقيات والتقدم في العمل ومواقعه ، وما يتبع ذلك في الاجور والمكافآت ، وبالتالي فان عدم وجود معايير موضوعية وعادلة للتقويم سيعيد مصدرا وعاملا مؤثرا في الضغوط المهنية ويزيدها ارتفاعا وتأثيرا . (العدلي ، ١٩٩٣ ، ص ٢٥١)

٣-اتخاذ القرارات :

ان المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل سيشعر العاملون بالاحترام والتقدير والرضا وترفع من معنوياتهم وتزيد من حماسهم وثقتهم بانفسهم ومنظمتهم وتقلل من شعورهم بضغوط العمل ، اما ان لم يشاركوا في اتخاذ القرارات سيؤدي الى العكس فتتخفف معنوياتهم ويقل شعورهم بالانتماء للمؤسسة وبالتالي ستصبح مصدرا اساسيا لارتفاع الضغوط المهنية لهم .

٤- بيئة العمل الواقعية والسيكولوجية :

من الوقائع المقررة في علم النفس ان الانسان لا يستجيب للبيئة كما هي في الواقع بل كما يشعر بها ولذا يميز علماء النفس بين البيئة الواقعية الموضوعية المستقلة عن دوافع الفرد وميوله واعتقاداته وبين البيئة السيكولوجية اي البيئة كما تبدو له وكما يؤولها هو نفسه حسب دوافعه واتجاهاته ومعتقداته ومشكلاته ووجهة نظره . (راجح ، احمد عزت ١٩٧٠ ص ٢٥٠) ومع ذلك فان البيئة المادية وماتحتوية من مستوى الاضاءة وحرارة ورطوبة وضوضاء وترتيب مكان العمل وبيئة اجتماعية بعلاقتة مع زملاءه ورؤساءه وان دعمتها البيئة السيكولوجية بعدم الرضا ستؤثر تأثيراً مباشراً على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون وخاصة اذا اعتقد العاملون ان بيئة العمل يمكن تحسينها الا ان الادارة لا تفعل مايلزم لتحسينها . كما يرى علماء النفس ان العاملين يكونوا اكثر مايمكن تعاونا وولاء عندما يشعرون بالزهو تجاه عملهم ومخدمهم وعمل الاداره على زيادة جاذبية بيئة العمل فهو احدى طرق تنمية هذا الزهو ويؤدي المظهر الجذاب الى تنمية شعور المثل مع المنظمة وانه يجعل العاملون يشعرون ان المؤسسة تعتبرهم من الاهمية بمكان حتى انهم يستحقون مثل هذه البيئة وكذلك يزداد فخرهم باعمالهم اذا كانوا يستطيعون الحضور الى مقر العمل نظفاء حسني الملابس والخروج منه في حالة مماثلة (مايو ، نور مان :١٩٦٧ ص ٧٢٥) .

٥-الخصائص الذاتية للفرد

ان حقيقة الفروق الفردية يقرها علماء النفس والمنطق واكدها الباحثون في دراساتهم ، ومنها ما قام به الدكتور روزنمان المدير المساعد المركز امراض القلب في مستشفى سان فرانسيسكو انه يوجد فصائل للشخصية كما توجد فصائل للدم تدعى انماط سلوك الشخصية فهناك اشخاص يتميزون بالاقدام والتنافس والمثابرة والاقبال على العمل يتحدث بانفعال ويستعجل الاخرين لتنفيذ ما يقولونه كما انه يكافح لانجاز اكبر عدد من المهام في اقل وقت وهو غير صبور ويكره الانتظار وفي صراع ... لذا فان صحته ضعيفة ومعرض اكثر من غيره للاصابة بمرض القلب وتصلب الشرايين والدورة الدموية نتيجة لتاثره بضغوط العمل واستجابته لها بقدر اكبر بينما هناك نمط شخصية اخر هو هادئ الطباع مسترخي الاعصاب يتميز بحساسية الطباع والتفوق العلمي لذا يقل تعرضه لامراض القلب والدورة الدموية

كما ان نظرة الفرد لذاته تحدد بشكل رئيسي امكانية تعرضه للضغوط من عدمه فاذا كانت تلك النظرة تمثل شعور سلبي تجاه الذات فهذا يزيد من احتمال وقوعه تحت تاثير الضغوط بشكل كبير اما اذا كانت تلك النظرة تعبر عن شعور ايجابي تجاه الذات فان ذلك يعني تفهم الفرد لذاته وثقته وتقديره العالي لها ومن ثم يقل احتمال تعرضه للضغوط . (عثمان ، مريم : ٢٠٠٩ ، ص ٢٩-٣٠)

٦-الاتصال

يعتبر الاتصال الدعامة الاساسية التي يقوم عليها اي تنظيم ويؤكد كل من (ديفيز ، وسوكت) coctt and devis بانه بدون اتصال يتعذر ان يوجد تنظيم او يتقدم الانتاج الجماعي ذلك لان الاتصال هو العملية الوحيدة التي تربط الافراد بعضهم ببعض داخل الجماعة (محمد، علي محمد ، ١٩٨٣ ص ٤٤١) وهو الوسيلة المثلى للعلاقات الانسانية ولسير المعلومات والقرارات وعرض المشكلات او المقترحات للعاملين داخل المنظمة او خارجها ان ضمان يسرها وانسابها يقوي الشعور بالمسؤولية وتحملها ويزيد من الرضا ويرفع الروح المعنوية ، فقد بينت دراسة عبد المنعم جابر ان اهم اسباب انخفاض الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين في العراق كان سوء الاتصال وصعوبته . (جابر ، عبد المنعم ١٩٨١ ، ص ١٣٦) .

٧-الاحباط :

ان الاحباط الذي يتعرض له اعضاء هيئة التدريس ، وان تعددت مصادره وتتنوع فآثاره كبيرة وخطيره ، ويتوقف ظهور اعراضه او عدم ظهورها عندما يحدث تعويق ما على تسامح الفرد وصبره ، وعلى تاريخه

السابق في الاحباط وعلى الضغط الذي يعمل تحته وعلى تفسيره للموقف ، كذلك فاننا في الغالب نضيق ذرعا بالتدخل من جانب اشخاص اكثر مما نضيق به من شيء طبيعي فيزيائي .

ثانيا - الاثار المترتبة عن الضغوط المهنية

للضغوط المهنية اثار كثيرة متنوعة منها ماهو على الافراد ، وعلى منظمة العمل او على الاداء والانتاج وسنين اهمها .

أ- اثار الضغوط على منظمة العمل ومن هذه الاثار مايلي :

- ١- ازدياد نسبة دوران العمل .
- ٢- زيادة التكاليف المالية .
- ٣- عدم الرضا وانخفاض الروح المعنوية .
- ٤- الغياب والتاخر عن العمل .
- ٥- سوء العلاقة بين الافراد وادارة المنظمة وبين بعضهم بعض .
- ٦- تدني مستوى الانتاج كما ونوعا .
- ٧- زيادة حوادث العمل وارتكاب المخالفات وكثرة الشكاوى.(سالم ،عبدالقادر احمد ، ٢٠٠٧،ص٢٢)

ب- اثار الضغوط على الاداء :

يؤكد المفكرون والباحثون على ان زيادة ضغوط العمل وارتفاعها يتناسب طرديا مع اثاره فكلما ازدادت الضغوط وارتفعت ازدادت الاثار السلبية ، وهذا يعني ان وجود ضغوط عمل معتدله قد تصبح احيانا محفزة وتزيد من نشاطه وحماسه وتحديه الا ان تزايد الضغوط واستمرارها سيؤدي الى عدم القدرة على التركيز وتزداد حوادث العمل وعدم الانضباط وبالتالي سيؤدي الى تدني مستوى الاداء ونقص الانتاج كما ونوعا .

ت- الاثار النفسية :

تختلف درجة الاثار النفسية باختلاف مستوى الضغوط والفروق الفردية السيكولوجية والجسمية ، ومع ذلك فان الضغوط المرتفعة تؤدي الى اثار نفسية عديدة منها الاحتراق النفسي والقلق والتوتر والضيق والملل ، وسوء التوافق النفسي واليأس والقنوط .

ث- الاثار الجسمية والفسولوجية :

عند اطلعنا على التراث العلمي والدراسات والبحوث السابقة يتضح لنا ان الاثار الجسمية والفسيلوجية التي تتجم عن الضغوط ومنتوعة وخاصة مايسمى بالامراض السيكوسوماتية . ومنها امراض القلب ، وسكر الدم ، وارتفاع ضغط الدم ، والصداع ، والبرود الجنسي ، وقرحة المعدة والاثنى عشر ، واضطراب القولون . وخالصة القول ان العديد من الدراسات تشير الى ان هناك علاقة قوية بين الضغوط المهنية والاضطرابات الفسيلوجية ، كما اوضحتها البحوث الطبية ان هناك اكثر من ٥٠% من الامراض التي يواجهها الفرد ترتبط بالضغوط . (سالم ، عبدالقادر احمد، ٢٠٠٧ ، ص ٢٠)

ج- الاثار الاجتماعية :

تؤدي الضغوط المهنية الحادة الى بعض الاثار الاجتماعية السلبية منها ما هو داخل المنظمة كالشعور بالاغتراب في مجال العمل ، وضعف الشعور بالانتماء لمنظمة العمل ، وكذلك تسوء علاقة الفرد الاجتماعية والانسانية مع الادارة او مع رؤسائه وزملائه . كذلك تسوء علاقاته مع افراد أسرته واصدقائه واقربائه ويعاني من سوء التوافق الاجتماعي ، والتمرد والانطواء او اللجوء الى المخدرات والتدخين.

ثالثا - اساليب مواجهة الضغوط المهنية :

يمكن لمنظمة العمل ان تستخدم عدة اساليب منها مايكون فرديا لان الاسلوب الذي يصلح لفرد ما قد لا يصلح لفرد اخر بسبب الفروق الفردية او يكون اسلوبا جماعيا عندما تكون مصادر الضغوط واحدة والمشكلات متشابهة وقاية وعلاجا فيمكن اتخاذ مايلي :

- ١- الاخذ بمبدأ الفروق الفردية وتحديد الافراد الذين يمكن ان يكونوا اكثر تعرضا للضغوط المهنية واعظم تاثيرا بها لان هؤلاء ان لم تعالج حالتهم سيكونوا سببا لتعميم الضغوط على الاخرين .
- ٢- وضع الشخص المناسب في العمل المناسب ، وفقا لقدراته وامكاناته وميوله واستعداداته .
- ٣- تحديد العوامل التي من المتوقع ان تكون سببا للضغوط المهنية ، ودراستها ووضع الحلول لها .
- ٤- تسهيل وتيسير الاتصالات بين العاملين بعضهم بعض وبين قيادة المنظمة ، او الاتصال بكل من يستطيع تقديم الخدمة لهذا الامر مثل مراكز البحث او الارشاد والتوجيه المهني ، او مراكز الاعداد والتدريب .
- ٥- اسلوب التوجيه والارشاد بتكوين اتجاهات ايجابية ، او تعديل الاتجاهات السلبية للعاملين نحو منظمة العمل ، وتنمية الطموح والصبر

٦- اعادة النظر في هيكلية المنظمة وانظمتها بين حين واخر كاضافة مستوى تنظيمي جديد او دمج وظائف او اقسام ، او تغيير في قوانينها وتعليماتها .

٧- التعزيز (الثواب والعقاب) : ان الثواب افضل من العقاب واكثر تاثيرا فهو يشعر الفرد بالرضا واللذة والسرور ويقوي محددات الدافعية التي تنشط السلوك وتوجهه ويزيد من تكرار السلوك المرغوب به ، وان العقاب يقلل من احتمال تكرار السلوك المرفوض ، وان اعطاء كل ذي حق حقه يزيد من الرضا ويرفع العنويات ويقلل من الضغوط النفسية واثارها كما يجب ان يرتبط الثواب بحدوث السلوك الايجابي الجيد وان يكون فور قيامه بالسلوك الايجابي ومثل ذلك العقاب ، كما يجب ان يكون لكل منها اهمية وقيمة للفرد .

ان العاملين اذا ايقنوا ان هناك ثوابا مجزيا ان قاموا بسلوك ايجابي سيدفعهم للقيام به على الوجه الامثل ، ومثل ذلك ان ايقن العاملون انهم سيلقون عقاباً مستحقاً لسلوكهم السلبي او تقصيرهم فانهم سيرتدعون ولا يقومون بالسلوك السلبي .

٨- وقبل هذا وذاك فان التشخيص المبكر للضغوط المهنية ومعرفة مصادرها واسبابها من قبل ذوي العلاقة وهذا سهل وممكن لان الضغوط المهنية لها اعراض ومظاهر وتتم بمراحل وليست وليدة ليلة وضحاها ، فكلما اكتشفناها مبكرا استطعنا مواجهتها والحد منها وعلاجها .

الدراسات السابقة :

١- دراسة عبدالرحمن سليمان الطرييري : ١٩٩٤

هدفت الدراسة تحديد طبيعة ضغوط العمل واساليب علاجه ، وطبقت على عينة من الموظفين بلغت ٣٩ فردا من قطاعات عمل متنوعة في مجال التنظيمي والصحي والصناعي وقد طبق مقياس مصادر ضغط العمل الذي يتناول اسباب الضغوط المرتبطة بالعمل وبينت نتائج الدراسة : ان من يعملوا في القطاع الصحي والتعليمي هم الاكثر عرضة للضغط يليهم العاملون في القطاع الصناعي والتجاري ، اما علاقة الضغط لبعض المتغيرات فاتضح ان الضغط يزداد بزيادة العمر ، وان المتزوجين يزيد الضغط لديهم بالمقارنة مع غير المتزوجين كما ان انخفاض المؤهل العلمي يتبعه زيادة في مستوى الضغط (طه ، اسماعيل ، ياسين ، الطاف ، ٢٠٠٥ ، ص٩)

٢- دراسة سعود محمد النمر : ١٩٩٤

كانت بعنوان : دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين العام

والخاص في المملكة العربية السعودية . وهدفت الدراسة الى التعرف على مدى التباين بين افراد الدراسة حول مصادر الضغوط المختلفة بناء على اختلافات القطاعات التي يعملون بها . وقد اشتملت عينة الدراسة على مجموعتين من العاملين السعوديين وغير السعوديين العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض وقد تم اختيارهم عشوائيا وتمثلت العينة في (٥٠٠) عامل واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات وتوصلت الى وجود فروق بين افراد العينة في كلا القطاعين في مستويات ضغوط العمل كما توصلت الى ان الفئات الاقل في العمر اكثر شعورا بالضغوط وخاصة فيما يتعلق بنوع وكمية وظروف العمل . (عثمان ، مريم ، ٢٠٠٩ ، ص ٧)

٣- دراسة اسماعيل طه ، الطاف ياسين ٢٠٠٥

الدراسة كانت بعنوان (الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة) هدفت الدراسة الى قياس الضغوط المهنية لدى اساتذة الجامعة وقياس التوافق المهني لهم ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني وكانت عينة البحث (١٢٠) استاذًا جامعيًا موزعين على (٧) كليات من جامعة بغداد وقد استخدم الباحثان مقياس الضغوط المهنية المكون من (٢٤) فقرة بعد ان اثبتا صدقه وثباته كما استخدم مقياس التوافق المهني الذي اعد من قبل (خليل) الذي يتمتع بالصدق والثبات وكانت النتائج : ان اساتذة الجامعة يعانون من ضغوط مهنية كما يبدو ان الوضع الراهن بكل ما يحمل من احباطات متواصلة جعلت التدريسي الجامعي يشعر بالضغوط المهنية في عمله الذي يستلزم التفاعل مع الزملاء والطلبة كما بينت الدراسة ذلك ان اساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد وفسرا ذلك الى استفادة التدريسيين من اختصاصاتهم والثقة بانفسهم في محاولة التكيف او التغلب على الوضع الصعب الذي يمر به القطر . (طه ، اسماعيل ، ياسين ، الطاف).

٤- دراسة عبدالقادر احمد سالم ٢٠٠٧

وكانت بعنوان (الضغوط المهنية واثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة) هدفت الدراسة الى تحديد مصادر الضغوط المهنية والاثار المترتبة عليها وطرق التغلب عليها في الكليات التقنية في محافظة غزة وكانت عينة البحث (٢٤٩) موظفا وموظفة من مجتمع البحث البالغ (٦٣٤) واستخدم الباحث استبانته مكونة من (١١٧) فقرة وكشفت نتائجها ان المصادر الضغوط بشكل اجمالي لا تشكل احساسا بالضغط باستثناء بعض المصادر تمثلت بالروتين في الاعمال ورواتب العاملين اقل من امثالهم في مؤسسات اخرى وان فرص النمو والترقيات محدودة وبينت الدراسة ان

العاملين تظهر عليهم اثار جسمية سلبية نتيجة الاحساس بالضغط تتمثل بالشعور بالتعب والانهاك .

(سالم ،عبدالقادر احمد ٢٠٠٧ ، ص ٢١)

٥-دراسة مريم عثمان ٢٠٠٩ - ٢٠١٠

بعنوان (الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية)

هدفت الدراسة التعرف على علاقة الضغوط المهنية بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية للحماية المدنية بسكرة وكانت عينة البحث مكونة من (١٠٠) فرد تم تطبيق مقاييس الضغوط والدافعية وكانت النتائج :

١- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافع الانجاز .

٢- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافع تجنب الفشل وبالتالي كان الارتباط بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز سالبا وبشكل عام كشفت الدراسة ان دافعية الانجاز لا ترتبط بالضغوط المهنية لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بسكرة . (عثمان ،مريم ٢٠٠٩ ،ص١٥٠)

٦-دراسة رشا بنت طلال بن جميل حمدان : ٢٠١٠

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، وفيما اذا كانت توجد فروق في مستوى ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس تبعا لاختلاف الجنس والرتبة العلمية ، والكلية ، وسنوات الخبرة ومعرفة الاساليب التي يلجأ اليها الاعضاء لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها ، واستخدم الباحث استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٣٢) عضو هيئة تدريس من الذكور والاناث فشكلت ١٥% من مجتمع الدراسة .
واسفرت الدراسة عن ان المستوى العام لضغوط العمل كانت بدرجة متوسطة ، وان اعلى مستويات ضغوط العمل هي الضغوط الناشئة عن البحث العلمي ، يليها الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع ، ثم الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس، ثم الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة ، ثم ضغوط التدريس ، ثم الضغوط المالية .

كما بينت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة بين الذكور والاناث بالنسبة للضغوط الناشئة عن التدريس والبحث العلمي والعلاقة بالادارة ، بينما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة عند مستوى ٠،٠١ بين الذكور والاناث الناشئة عن البيئة المادية لصالح الاناث .

كما بينت الدراسة عدم وجود فروق لمتغيرات سنوات الخبرة ، والرتبة العلمية (حمدان ،رشا بنت طلال

بن جميل: ٢٠١٠، ص٥)

٧-دراسة علي عسكر :

حول مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية هدفت الدراسة الى مقارنة درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في كل من مهنة التدريس ، الصحة ، والخدمة النفسية والاجتماعية، وقام الباحث بتصميم استبانة مكونة من ثلاثة اجزاء هي بيانات عامة وبنود تتمثل في مجالات العمل المختلفة ، وعبارات تتضمن المظاهر الفسيولوجية والنفسية الناجمة عن الضغوط وتم حساب صدق الاستبانة في عرضها على المحكمين ، واحتسب الثبات باعادة التطبيق بعد اسبوعين والذي وصل الى ٠,٨٦ لمجالات العمل و ٠,٨٢ للاعراض الفسيولوجية ، وشملت عينة البحث (٣٥٣) من العاملين بالمهن السابقة بعضها اختير بالطريقة العشوائية والبعض الاخر بالطريقة الطبقية والبعض بشكل كلي وذلك لقلتهم ، وباستخدام النزعة المركزية والتشتت واسلوب تحليل التباين اختبار t توصل الباحث الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين بعض المهن واختلاف المتوسطات بينهم ، وكذلك لوحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المهن المبحوثة في مجالات العمل المختلفة ، ولم تظهر اي فروق دالة حول المتغيرات الديمغرافية عدى متغير الجنس حيث تبين ان الاناث اكثر تعرضا للضغوط من الذكور في بعض المهن ،كما ان المتزوجين اكثر عرضة للضغوط من غير المتزوجين خاصة في مجال الصحة والخدمة الاجتماعية وفيما يتعلق بالاعراض الفسيولوجية والنفسية لوحظ ان ٤٣% يعانون من الصداع و ٥٢% يشعرون بالارهاق و ٢٠% يشعرون بعدم الامان الوظيفي ، وتبين ان العاملين في مجال الصحة هم الاكثر تعرضا للارهاق وعدم الامن الوظيفي .
(طه ،اسماعيل ، ياسين ، الطاف، ٢٠٠٥، ص٩) .

الدراسات الاجنبية :

١-دراسة هاوارد وزملائه : haward,etat ١٩٧٦

هدفت الدراسة تحديد مصادر الضغط المهني لدى الاطباء وشملت عينة الدراسة (٣٣) طبيب اسنان في كندا ، وقد استخدم مقياس لهذا الغرض واطهرت نتائج الدراسة ان الاطباء ذوي الدخل العالي خارجين عن تحديد عدد معين من المرضى والكشف اليومي ، ويعملون ساعات اطول في اليوم وياخذون وقتا اقل من الراحة والغذاء بالنسبة لغيرهم من الاطباء ، وقد حصلوا على درجات

اعلى في مقياس الضغوط المهنية المستخدمة في الدراسة . (طه ،اسماعيل ، ياسين ،
الطاف،ص ١١)

٢-دراسة cooper : ١٩٨٠

هدفت الدراسة كشف مصادر الضغط المهني وعلاقته بالعوامل الشخصية وطبقت على عينة بلغت (١٥٠) طبييا بعدة اختصاصات كما هدفت الدراسة اكتشاف ما يشعر به الاطباء بانه المصدر الاساسي للضغط المهني من ناحية وتحديد العوامل الشخصية التي ترتبط بالاصابة بمرض القلب التاجي، وقد استخدم الباحث المقاييس الفسيولوجية بالاضافة الى المقابلة الشخصية والمسح الاستبائي، ووضحت النتائج بان التغلب على المشكلات المتعلقة بالمرض من اجل الاحتفاظ بعدد من المرضى للكشف اليومي هي اكثر جوانب الضغط لدى الاطباء من خلال حساب متوسط التقديرات لوطة كل عامل ضغط ل(١٥) مصدرا للضغط المهني، بالاضافة الى الدعم وتحسين ممارسة المهنة والخبرة للعمل، ولوحظ ان اكبر مصدر للضغط لدى الاطباء الاصغر سنا يرتبط بالعمر والاستعداد المسبق للقلق وسوء الاداء المهني والذي يسهم في ٣٢% عن الفرق الاجمالي لضغط الدم الانبساطي العالي لافراد العينة . (طه ،اسماعيل ، ياسين ، الطاف:٢٠٠٥،ص ١١-١٢)

٣-دراسة جيري توفت واندرسون : Gary .toft and Anderson ١٩٨١

حول مستويات الضغط المهني ومصادره لدى الاطباء وعلاقتها بالاضطراب النفسي وبعض المتغيرات الشخصية ، واستخدم في تطبيق الدراسة مقياسا يحوي اربعة مصادر للضغط ، ومقياس جولد بيرج للصحة النفسية ، وبلغت العينة (٦٠) طبييا وطبيبة وتوصلت الدراسة الى ان مصادر الضغط كانت تقريبا واحدة عند الجنسين وكانت متمثلة في العبئ الزائد والمسؤولية عن حياة المرضى ولوحظ ارتفاع سوء التوافق لدى الطبيبات بشكل واضح ، بالاضافة الى انخفاض معدل الطلاق بين الاطباء بعكس الجنس الاخر ، بالاضافة الى مؤشرات الاضطراب الوظيفي الذي رجحت نتائج الدراسة وجوده لدى غالبية الطبيبات اللاتي خضعن للدراسة . (طه ،اسماعيل ، ياسين ، الطاف:٢٠٠٥،ص ١٢) .

مناقشة الدراسات السابقة من العرض السابق للدراسات يتضح لنا ما يلي :

١- تختلف الضغوط المهنية باختلاف المهن ومنظمات العمل التي ينتمي اليها العاملون .



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة

د.م. عبد المنعم جابر حامد

- ٢- بينت الدراسات السابقة ان للضغوط المهنية اثار سلبية خطيرة جسدية ونفسية واجتماعية ولها اثارها على الانتاج ودوران العمل وان تفاوتت في درجات تأثيرها .
- ٣- ان الدراسات السابقة طبقت على عينات مختلفة الحجم فتراوحت ما بين العشرات والمئات من الافراد ، واستخدمت اغلبها الاستبانة كأداة للبحث .
- ٤- تعدد العوامل المسببة للضغوط المهنية وتنوعها ودرجة تأثيرها بتعدد وتنوع الاعمال والمهن وخصائص الافراد ومنظمات العمل .
- ٥- تشابهت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في العينة واداة البحث (الاستبانة) والاهداف .

الفصل الثالث : اجراءات البحث :

أ- حدود البحث

- ١- الحدود البشرية : شمل اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة في الانبار
 - ٢- الحدود المكانية : شمل البحث جميع اقسام كلية المعارف الجامعة في الانبار
 - ٣- الحدود الزمانية : طبق البحث على اعضاء هيئة التدريس في الكلية للعام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩ .
- ب- مجتمع البحث : تكون مجتمع البحث من مجموعة اعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (١١٦) عضوا تدريسيا موزعين على (٩) تسعة اقسام كما في الجدول الاتي : (*)
- علما ان عددا قليل من الاعضاء يتمتعون باجازة دراسية .
- جدول رقم (١) يبين مجتمع البحث حسب الاقسام والجنس والتحصيل الدراسي ونوع التعيين .

• حسب الإحصاءات الرسمية من الادارة .

ت	القسم	الجنس			التحصيل الدراسي			الوظيفة			المجموع الكلي
		ذكور	اناث	مج	ماجستير	دكتوراه	مج	تعين	عقد	مج	
١	اللغة العربية	٥	١	٦	١	٥	٦	٥	١	٦	٦
٢	علوم مالية مصرفية	١٠	١	١١	٦	٥	١١	٩	٢	١١	١١
٣	القانون	١٦	٢	١٨	١٢	٦	١٨	١٧	١	١٨	١٨
٤	هندسة حاسوب	١٤	-	١٤	١١	٣	١٤	١٤	-	١٤	١٤
٥	علوم حاسوب	١٠	٢	١٢	١٠	٢	١٢	١٢	-	١٢	١٢
٦	اللغة الانكليزية	٨	٣	١١	٨	٣	١١	١١	-	١١	١١



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة

م.م. عبد المنعم جابر حامد

١٥	١٥	٥	١٠	١٥	٥	١٠	١٥	١	١٤	هندسة مدنية	٧
١٢	١٢	١	١١	١٢	٦	٦	١٢	٢	١٠	التربية البدنية	٨
١٧	١٧	٨	٩	١٧	٥	١٢	١٧	٤	١٣	تقنيات المختبرات	٩
١١٦	١١٦	١٨	٩٨	١١٦	٤١	٧٥	١١٦	١٥	١٠١	المجموع	

عينة البحث :

وبعد تحديد مجتمع البحث اختيرت العينة من جميع الاقسام بالطريقة العشوائية البسيطة بحيث تمثل مجتمع البحث وفقا للاقسام وبعض المتغيرات كالجنس والتحصيل الدراسي ونوع الوظيفة (تعيين الملاك ، او عقد) والسن فكان عددها (٨٧) عضو هيئة تدريس وهذه تشكل نسبة ٧٥% وكما وبين في الجدول الاتي : جدول رقم (٢) يبين عينة البحث وفقا لبعض المتغيرات

ت	القسم	الجنس		التحصيل الدراسي		السن		الحالة الاجتماعية		الوظيفة		المجموع
		ذكر	انثى	ماجستير	دكتوراه	اقل من ٣٥ سنة	اكثر من ٣٥ سنة	متزوج	اعزب	تعين	عقد	
١	اللغة العربية	٥	-	-	٥	١	٤	٥	-	٥	-	٥
٢	علوم مالية مصرفية	٧	١	٧	١	٥	٣	٨	-	٦	٢	٨
٣	القانون	١٠	١	٧	٤	٥	٦	٨	٣	١١	-	١١
٤	هندسة حاسوب	٨	١	٧	٢	٧	٢	٧	٢	٩	-	٩
٥	علوم حاسوب	٦	١	٥	٢	٦	١	٦	١	٦	١	٧
٦	اللغة الانكليزية	٦	٣	٧	٢	٥	٤	٧	٢	٩	-	٩
٧	هندسة مدنية	١١	٢	١١	٢	١	٣	٥	٨	٦	٧	١٣
٨	التربية البدنية	١٠	١	٦	٥	٠	٤	٥	٦	٩	٢	١١
٩	تقنيات المختبرات	١٠	٤	١٠	٤	٧	-	٥	٩	٥	٩	١٤
	المجموع	٧٣	١٤	٦٠	٢٧	٦٠	٢٧	٥٦	٣١	٦٦	٢١	٨٧

ادوات البحث ووسائله :

استخدم الباحث استبانة الضغوط المهنية الذي اعدده اسماعيل طه والطاف ياسين المكون من (٢٤) فقرة الذي استخدمه لدراسة الضغوط المهنية لدى اساتذة جامعه بغداد والتي كانت بعنوان (الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة) والذي كان يتمتع بالصدق والثبات وهو الاقرب الى واقعنا وبيئتنا ملحق



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة

د.م. عبد المنعم جابر حامد

رقم (١) استبانة الضغوط المهنية وقد استخدم الباحث المتوسط الحسابي كوسيلة احصائية لاستخراج النتائج وتفسيرها اخذين بنظر الاعتبار ان الحد الادنى لدرجات الضغوط المهنية المنخفضة ستكون (٢٤) وان الحد الاعلى الذي يمكن ان تصله الضغوط هو (٤٨) وان الوسط الفرضي سيكون (٣٦) فمن كانت درجته ادنى من المتوسط الفرضي هذا يدل على انخفاض مستوى الضغوط المهنية ومن تكون درجته اعلى من (٣٦) فهذا دليل على ارتفاع مستوى الضغوط المهنية وان معيار هذا الارتفاع وذاك الانخفاض هو بمدى قرينه او بعده عن المتوسط الفرضي حيث تعطى درجة واحدة للاستجابة بنعم ودرجتان للاستجابة بلا ، ثم تجمع درجات المستجيبين وتقسم على عددهم لاستخراج المتوسط .

الفصل الرابع :

عرض وتفسير النتائج :

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي اسفر عنها البحث من اجل معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس للعيينة الكلية والاقسام وعلاقة الضغوط المهنية ببعض المتغيرات ، وتفسير هذه النتائج .

اولا - نتائج العينة الكلية والاقسام :

بعد استخراج المتوسط الحسابي للعينة الكلية والاقسام تم ترتيب الدرجات من الاعلى الى الادنى اي من الاقسام التي كانت اكثر تعرضا للضغوط المهنية الى التي تليها فا التي تليها وكانت النتائج كما في الجدول الاتي :

جدول رقم (٣) يبين المتوسط الحسابي للعينة الكلية والاقسام .

ت	العينة الكلية والاقسام	المتوسط الحسابي
	العينة الكلية	٣١,٦٢٥
١	تقنيات المختبرات الطبية	٣٥,٧١٤
٢	هندسة مدني	٣٤,٦١٥
٣	اللغة الانكليزية	٣٤,٢٢٠
٤	اللغة العربية	٣٣,٨٠٠
٥	القانون	٣١,٠٩٠
٦	علوم مالية ومصرفية	٢٩,٨٧٥
٧	علوم الحاسوب	٢٩,٨٥٧
٨	هندسة تقنيات الحاسوب	٢٨,٠٠٠
٩	تربية بدنية	٢٧,٤٥٤

من خلال الجدول اعلاه (٣) الذي يبين درجات العينة الكلية لاعضاء هيئة التدريس ودرجات عينة الاقسام بالاعتماد على المتوسط الحسابي وجدنا مايلي :

١- العينة الكلية: ان المتوسط الحسابي للضغوط المهنية للعينة الكلية كان (٣١،٦٢٥) درجة وهو ادنى من المتوسط الحسابي الفرضي الذي يكون (٣٦) درجة اذ ان اقل درجة يمكن ان يحصل عليها الفرد (٢٤) درجة واعلى درجة يمكن ان يصل اليها (٤٨) درجة وعليه يمكننا القول ان المستوى العام للضغوط المهنية للعينة الكلية كان منخفضا فدرجاته كانت اقل من المتوسط الحسابي الفرضي بخمس درجات .
عليه وبالرغم من الظروف والاوزاع الرهنة في البلاد الاقتصادية والامنية والسياسية والاجتماعية والمهنية التي يعيشها الاساتذة الكرام ، وحتى الطلبة والتي مما لا شك فيه ومن المتوقع انها ستتعاكس عليهم وتكون مصادر لارتفاع ضغوطهم المهنية ، الا ان النتائج جاءت على العكس فكانت درجاتها قليلة دون المتوسط الحسابي الفرضي ، وان الضغوط المهنية عندهم منخفضة.

لعل تفسير ذلك يعود الى ما يمتلكه اساتذتنا الكرام من خصائص ذاتية منها نظرهم الايجابية الى ذاتهم والآخرين فهم متفهمين لذاتهم وثقتهم وتقديرهم لها عالي فاستفادوا من تخصصاتهم والثقة بانفسهم وقدرتهم على التكيف والصبر والجلد والتغلب على الصعاب التي يمرون بها اذ ان نسبة غير قليلة منهم متقاعدون وذوي خبرة طويلة فلا يصعب عليهم معرفة ادوارهم وحقوقهم وواجباتهم ويفهمون ابعاد وجوانب عملهم وحدودها ولديهم القدرة على بناء العلاقات انسانية مع الادارة او زملائهم او طلابهم ومتمكنين من عملهم . كما قد يكون لادارة الكلية ورؤساء اقسامها كمنظمة عمل دور في تقليل الضغوط المهنية اذ ان كلية المعارف الجامعة من اقدم الكليات الاهلية في العراق ومر على تاسيسها اكثر من ربع قرن اكتسبت خبرة في افضل السبل للتعامل مع اعضاء هيئة التدريس فساد جو الاحترام والتقدير والعطاء المتبادل فالاساتذة لا يخلون بخبراتهم والادارة لا تتردد في استشارتهم وهم ذووا خبرة وهذا سيزيد من رضا الادارة عن الاساتذة ويزيد من فخر الاساتذة واعتزازهم عند استشارتهم . وبالتالي ربما يدرك اعضاء هيئة التدريس ان الادارة باذلة ما يمكن بذله من جهد للتقليل من فاعلية العوامل المحبطة والمؤثرة في الضغوط المهنية ، الا ان الظروف العامة البيئية والاقتصادية والامنية قاسية وقاهرة فوق طاقتها ، وان كثيرا ما تكون مصادر الضغوط تكمن في الاجهاد الناتج عن احداث الحياة العامة والعمل والتي تؤدي الى الضيق النفسي وتسبب حدوث اضطرابات سلوكية وسيكولوجية .

ان انخفاض مستوى الضغوط المهنية قد يعود الى ايمان اساتذتنا الافاضل بالقيم العربية والاسلامية وتمسكهم بها كالاخلاص والعطاء والامانة والصدق والصبر والتعاون والايثار والتضحية فهذه راسخة في عقولهم ولا شعورهم ويعملون في ضوءها سواء جوزوا على ذلك من قبل المنظمة ام لا . او ربما يعود السبب الى ان الاعضاء لم تكن اجابتهم على الاستبيان بشكل موضوعي وجدي . ولربما يعود انخفاض مستوى الضغوط المهنية الى ان فرص العمل محدودة في الوقت الراهن سواء من كان من اعضاء هيئة التدريس متقاعدا او ممن تخرج ولم يجد فرصة عمل في الجامعات الرسمية ، وهو يرى ما عليه الا ان يتكيف مع الاوضاع ويعمل بالممكن وبالموجود ولا ينسى الطموح . وتختلف نتائج بحثنا هذا عن نتائج بحث اسماعيل طه ، والطاف ياسين ، اذ ان نتائج بحثنا للضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة منخفضة بينما كانت نتائج بحث الضغوط المهنية لاعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد مرتفعة وبهذه النتيجة اجبنا عن الفرضية الاولى .

٢- نتائج عينة الاقسام :

ان الجدول السابق رقم (٣) يوضح لنا نتائج البحث من خلال المتوسطات الحسابية لدرجة الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس وفقا لاقسام الكلية التسع حسب تخصصاتها ، وقد تم ترتيبها ترتيبا تنازليا من الاعلى الى الادنى فتشير النتائج الى ان قسم تقنيات المختبرات الطبية كان الاعلى والاكثر ارتفاعا في الضغوط المهنية حيث بلغ المتوسط الحسابي للعينة (٣٥,٦١٤) درجة ، ولكن رغم ارتفاعه عن الاقسام الاخرى الا انه لازال اقل من المتوسط الحسابي الفرضي الذي هو (٣٦) درجة ، ثم يليه من حيث الارتفاع قسم الهندسة المدنية اذ بلغ المتوسط الحسابي للعينة (٣٤,٦١٥) درجة ولا يختلف عنه كثيرا في قسم اللغة العربية الذي بلغ متوسط درجاته (٣٣,٨٠) درجة.

ثم يليه قسم القانون الذي بلغ متوسطه الحسابي (٣١,٠٩٠) درجة ، ويأتي بعده قسم علوم المالية والمصرفية اذا كان متوسطه الحسابي (٢٩,٨٧٥) درجة ، ولا يختلف عنه كثيرا قسم علوم الحاسوب الذي كان متوسطه الحسابي (٢٩,٨٥٧) درجة ، ثم يليه قسم هندسة تقنيات الحاسوب الذي بلغ متوسطه الحسابي (٢٨,٠٠٠) درجة ،

وكان اقلها ارتفاعا قسم التربية البدنية حيث بلغ متوسطه الحسابي (٢٧,٤٥٤) درجة ، ومن خلال هذا العرض النتائج يتبين لنا :

ان هناك اختلاف في مستويات الضغوط المهنية تبعا لاختلاف اقسام وتخصصاتها ، الا ان هذا الاختلاف ليس كبيرا فالفرق بين اعلى الاقسام وهو قسم تقنيات المختبرات الطبية وادنى الاقسام هو قسم التربية

البدنية يبلغ (٨) ثمان درجات تقريبا ، والفرق بين الاقسام بعضها مع بعض وفقا للترتيب التنازلي كان بسيطا تزاح ما بين درجتين الى ثلاث درجات ، وبهذا يمكننا القول ان الضغوط المهنية المتقاربة في اقسام الكلية قد يعود الى تشابه الظروف الخارجية والداخلية والمؤثرة في الضغوط المهنية ، وكذلك خضوعهم لنفس القوانين والتعليمات الادارية .

ويرى الباحث لزاما عليه ان يفسر الاختلاف في مستوى الضغوط المهنية بين اعلى الاقسام وهما تقنيات المختبرات الطبية والهندسة المدنية وادنى الاقسام وهما قسمي التربية البدنية ، وتقنيات هندسة الحاسوب ، قد يعود هذا الاختلاف الى ان قسمي المختبرات الطبية والهندسة المدنية حديثا التكوين في الكلية اذا انها تأسست قبل عامين كما ان اغلب اعضاءها من الشباب الذين تقل اعمارهم عن (٣٥) سنة ، وربما تكون خبرتهم قليلة قياسا الى اقسام الكلية الاخرى التي مر على تأسيسها اكثر من عقدين من الزمن تقريبا ، وتشير احدى نتائج بحثنا المتعلقة بالسن الى ان الاعضاء الذين تقل اعمارهم عن (٣٥) سنة كانت الضغوط المهنية لديهم اعلى من الاعضاء الذين تزيد اعمارهم عن (٣٥) سنة وان خدمتهم في الكلية وخبراتهم قليلة ومحدودة فلم يتكيفوا بعد مع طبيعة العمل في الكلية ويتفق هذا مع نتائج دراسة سعود محمد النمر التي تشير الى ان الفئات الاقل في العمر اكثر شعور بالضغوط او ربما يعود السبب الى ان الطلاب المقبولين في هذابين القسمين لا تتناسب مع قدراتهم العقلية ومستوى ذكاءهم وميولهم مع المتطلبات العلمية المطلوبة لهذا التخصص وهذا واضح عند مقارنة معدل الدرجات المقبولين في هذه الاقسام في الكليات الاهلية فهو اقل من معدل درجات الاقسام المناظرة في الكليات الرسمية وهذا يتطلب من الاساتذة بذل جهد اكبر في الشرح والتوضيح وعندما يتلكا الطلاب في الاستجابة المطلوبة يصاب الاستاذ بالاحباط وخيبة الامل فترفع الضغوط المهنية اما اقل الاقسام في مستوى الضغوط المهنية فهي كما أوضحنا سابقا كانا قسمي التربية البدنية ثم قسم تقنيات هندسة الحاسوب فلعل السبب يعود الى ان قسم التربية البدنية رغم انه من الاقسام التي اسست حديثا الا ان من المتعارف عليه ان من يعاني من ضغوط نفسيه او مهنية يوجه ويرشد بان يمارس الرياضة للتنفيس والتفريغ لتلك الضغوط فلعل اعضاء هيئة التدريس في هذا القسم سيفرغون ما يعانونه من ضغوط مهنية بالرياضة فيكون عملهم تنفيسا لما يواجهوه من ضغوط مهنية فهو وقاية وعلاج للضغوط وممارسة للمهنة في ان واحد وبهذه النتائج اجبنا عن تساؤل الغرض الثاني الذي يهدف الى معرفة مدى العلاقة بين الضغوط المهنية وتخصص اقسام الكلية .

ثانيا - نتائج العلاقة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات

بعد استخراج المتوسطات الحسابية للضغوط المهنية لبعض المتغيرات ظهرت النتائج كما في الجدول رقم (٤) الاتي :

جدول رقم (٤) يبين المتوسطات الحسابية للضغوط المهنية تبعا لبعض المتغيرات

المتغيرات	المتوسط الحسابي
ماجستير	٣٢,٣٣٣
دكتوراه	٣٠,٧٧٧
متزوج	٣٠,٢٦٧
اعزب	٣٣,١٢٥
ذكور	٣١,١٥٠
اناث	٣٢,٢٨٥
تعيين	٣٠,١٢٠
عقد	٣٣,١١٥
اقل من ٣٥ سنة	٣٢,١٩٠
اكثر من ٣٥ سنة	٣٠,٣٧٥

يكشف لنا الجدول رقم (٤) اعلاه نتائج البحث لعلاقة الضغوط المهنية ببعض المتغيرات . ولو دققنا النظر في المتوسطات الحسابية للمتغيرات فسنجد ان الفروق القليلة جداً تراوحت ما بين درجة واحدة وثلاث درجات لمختلف المتغيرات وهذا يعني ان مستوى الفروق بين هذه المتغيرات والضغوط المهنية ضعيفة وليس لها اثر في تغير مسار الضغوط المهنية وان رجعنا الى الدراسات السابقة فان بعضها بينت نتائجها وجود فروق لبعض هذه المتغيرات في حين لم تجد دراسات اخرى فروق بينها وبين الضغوط المهنية وسنبين نتائج دراستنا كالاتي :

١- فرق الضغوط المهنية بالدرجة العلمية (ماجستير ، دكتوراه)

تبين النتائج ان الفرق بين المتوسط الحسابي بين الرتبتين (ماجستير ٣٢,٣٣٣ ، والدكتوراه ٣٠,٧٧٧) اي ان الماجستير ترتفع ضغوطهم المهنية بدرجتين تقريبا عن الدكتوراه وهذا يعني الفرق قليل وان وجدت فروق فهي ضعيفة علما ان دراسة عبدالرحمن سليمان تبين ان انخفاض المؤهل العلمي يتبعه زيادة في الضغوط .

٢- فرق الضغوط المهنية بالحالة الاجتماعية (متزوج ، اعزب)

توضح النتائج ان الفرق بين المتوسطين الحسابيين ثلاث درجات تقريبا (متزوج ، ٣٠,٢٦٧ ، اعزب ، ٣٣,١٢٥) ورغم ارتفاع المتوسط الحسابي للعازبين ثلاث درجات الا اننا لا يمكن القول بوجود فروق ذات اهمية تذكر . وهذه النتيجة تختلف عن نتيجة دراسة علي عسكر التي بينت ان المتزوجون اكثر عرضة للضغوط المهنية في بعض المجالات كذلك بينت دراسة عبدالرحمن سليمان ان المتزوجين تزيد ضغوطهم عن غير المتزوجين .

٣- فرق الضغوط المهنية بالجنس (ذكور ، اناث)

تبين نتائج البحث ان الفرق بين متوسطي درجات الضغوط المهنية كانت (للذكور ٣١,١٥٠ ، والاناث ٣٢,٢٨٥) ان الفرق بين المتوسطين الحسابيين لايزيد عن درجة واحدة لصالح الذكور وهذا يعني لا توجد علاقة بين متغير الجنس والضغوط المهنية ، لقد تبيننت نتائج البحوث فبعضها وجد علاقة وفرق بين الجنسين في صالح الاناث ، وهذا ما جاء في دراسة رشا بنت طلال ، في حين بينت نتائج دراسة علي عسكر عن وجود فروق بين الجنسين لصالح الذكور .

٤- فروق الضغوط المهنية بمتغير الوظيفة (تعيين ، عقد)

تشير نتائج البحث ان الفرق بين المتوسطين الحسابيين كانت (للمتعينين ٣٠,١٢٠ ، والعقود ٣٣,١١٥) اي ان الاعضاء المتعاقدين ضغوطهم المهنية اعلى من المعينين على الملاك بثلاث درجات ، وان كانت هذه النتيجة لا تؤكد على وجود فروق كبيرة ، ولكن يمكن لادارة اكلية ان تاخذ هذه النتيجة بالاعتبار (فتحول المتعاقدين الى تعيين على الملاك ليشعر المتعاقدون بالامن والطمأنينة على مستقبلهم الوظيفي) .

٥- فروق الضغوط المهنية بمتغير العمر :

توضح النتائج ان الفرق بين المتوسطين الحسابيين لفئتي العمر يتبين (اقل من ٣٥ سنة ٣٢,١٩٠) ، واكثر (من ٣٥ سنة ٣٠,٣٧٥) يتبين لنا ان الشباب الذين عمرهم اقل من ٣٥ سنة كانت ضغوطهم المهنية اعلى من الكهول الذين اعمارهم تزيد عن ٣٥ سنة بدرجتين تقريبا ، ونرى ان هذا لا يعني وجود فروق لها دلالة . وفي كل الاحوال تبيننت نتائج هذا الامر فدراسة سعود محمد النمر تشير الى الفئات الاقل عمرا اكثر شعورا بالضغوط المهنية خاصة فيما يتعلق بنوع وكمية ظروف العمل . كذلك تبين دراسة عبدالرحمن سلمان ان الضغوط تزداد مع زيادة العمر .

وبهذه النتائج نكون قد احبنا عن تساؤلات الفرض الثالث ، والرابع ، والخامس ، والسادس ، والسابع المتعلقة بعلاقة الضغوط المهنية ببعض المتغيرات التي استعرضناها .

الفصل الخامس : الاستنتاجات :

وفي ضوء ما تم عرضه عبر الفصول السابقة نستنتج مايلي :

- ١- ان هناك عوامل لها علاقة بالضغوط المهنية داخلية وخارجية حددها كثير من العلماء والمفكرين والباحثين واكدتها الدراسات والبحوث العلمية .
- ٢- هنالك اعراض تظهر على الافراد الذين يعانون من ضغوط مهنية يمكن ملاحظتها وتشخيصها والتعرف على اصحابها .
- ٣- هنالك اثار تنتج عن الضغوط المهنية منها مايتعلق بالافراد او المنظمة او الانتاج التي بينها تفصيلا في الفصل الثاني الاطار النظري يمكن الرجوع اليها .
- ٤- ان مهنة التعلم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص من المهن الاكثر تعرضا للضغوط المهنية .
- ٥- يمكن لادارة منظمة العمل تحديد العوامل المؤثرة في الضغوط المهنية والاعراض والاثار الناتجة عنها ، ويمكنها الحد منها وتقليل اثارها .
- ٦- لم تثبت فروق الضغوط المهنية لبعض المتغيرات كالجنس والسن ومدة الخبرة والحالة الاجتماعية بشكل قاطع حيث وجدنا ان بعض الدراسات تؤكد وجود ارتباط بين هذه المتغيرات والضغوط المهنية في حين بحوث اخرى لم تثبت تلك العلاقة مما يستدعي اجراء مزيد من البحوث لهذه المتغيرات ولمختلف المهن.

التوصيات :

يتقدم الباحث بالتوصيات التالية :

- ١- ان تقوم الكلية ببذل قصارى جهدها لما يزيد من مكانة التدريسي الجامعي لدى الطلبة والموظفين والرأي العام .
- ٢- منح عضو هيئة التدريس الصلاحية في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالعمل .
- ٣- زيادة اشراك اعضاء هيئة التدريس في التخطيط او القرارات وخاصة التي لها علاقة بهم بشكل مباشر وغير مباشر ، والموازنة بين مصلحة الكلية ومصلحة التدريسي .
- ٤- العمل على اشعار اعضاء هيئة التدريس بالامن والطمأنينة بشكل عام وفي الكلية .
- ٥- اعطاء الاولوية والاهمية للتخصص العلمي .



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة د.م. عبد المنعم جابر حامد

- ٦- وضع نظام حوافر بحيث يمكن مكافأة المجدين والمجتهدين في عملهم مع الالتزام بالعدالة والموضوعية وان تاخذ الوزارة والكلية مأخذ الجد في دور الحوافر لما لها من اثر كبير وفعال في رفع الروح المعنوية وتزيد من حماسهم واندفاعهم وتقلل من ضغوطهم المهنية .
- ٧- مناقشة نظام الرواتب مع الجهات المعنية والمسؤولة لتكون مناسبة للجهد المبذول ومتقاربة مع الكليات الاخرى .
- ٨- وضع صيغ فعالة لتحديد مصادر الضغوط المهنية وتشخيصها من اجل ادارتها باساليب علمية وتقلل اثارها .
- ٩- على الادارة اجراء مناقشات مع اعضاء هيئة التدريس المواضيع التالية
 - أ- افضل الطرق لتحسين وتطوير العمل .
 - ب- الاساليب التي تجعل العمل اكثر رضا .
 - ت- فرص التقدم والترقي في العمل معايرها واساليبها .
 - ث- اقتراحات لتنظيم الاتصال وتذليل صعوباته .
 - ج- تفويض اشمل وافضل للمسؤولية .

المقترحات :

- ١- اجراء بحوث اخرى تتعرف على مصادر الضغوط المهنية ودور كل منها واثرها على اعضاء هيئة التدريس .
- ٢- اجراء بحوث مقارنة للضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الكليات الرسمية والكليات الاهلية .
- ٣- اجراء بحوث للتعرف على الضغوط المهنية لدى موظفي الكلية ومعيديها .
- ٤- اجراء منافسات علمية ثقافية ومعرفية بين اعضاء هيئة التدريس وبين اقسامها كأن يكرم اصحاب افضل ثلاثة بحوث من اعضاء هيئة التدريس . .

مراجع البحث :

القرآن الكريم

- ١- العديلي ، ناصر محمد : (١٩٩٣) ، ادارة السلوك التنظيمي ، ط ١ ، الرياض ، مرام للطباعة الاللكترونية .

- ٢- راجح : احمد عزت : (١٩٧٠) ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب الجامعية ، ط٣
- ٣- عسكر على عسكر : (٢٠٠٥) ، الاسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل ، السلوك التنظيمي المعاصر دار الكتب الحديث للنشر والتوزيع القاهرة
- ٤- ماير ، نورمان : (١٩٦٧) علم النفس في الصناعة ترجمة محمد عماد والدين اسماعيل وآخرون مؤسسة الحلبي وشركاه للنشر والتوزيع القاهرة
- ٥- محمد علي محمد (١٩٩٣) علم اجتماع التنظيم - مدخل التراث والمشكلات والموضوع والمنهج دار المعارف الجامعية ط٢ الاسكندرية
- ٦- طه اسماعيل ، ياسين الطاف : (٢٠٠٥) الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة مجلة البحوث التربوية والنفسية العدد الثاني عشر

الرسائل العلمية

- ٧- حامد عبدالمنعم جابر (١٩٨١): قياس الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين في العراق وتشخيصها رسالة الماجستير جامعة عين شمس كلية الاداب قسم علم النفس
- ٨- حمدان ، رشا بنت طلال بن جميل : (٢٠١٠) ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية : مستوياتها واساليب مواجهتها بحث مكمّل لنيل درجة الماجستير في كلية العلوم الاجتماعية
- ٩- خرزي ، سمية (٢٠١٤) اتجاهات الاساتذة نحو الضغوط المهنية في الجامعة رسالة ماجستير في علم النفس العيادي جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي - كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
- ١٠- سالم ، عبدالقادر احمد : (٢٠٠٧) مصادر الضغوط المهنية واثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة رسالة ماجستير في ادارة الاعمال
- ١١- عثمان ، مريم : (٢٠٠٩) الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية ، رسالة ماجستير في جامعة الاخوة منتوري قسنطينية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس والعلوم التربوية
- ١٢- عيشاوي ، سعدالله ، الصديقي عبدالحليم (٢٠١٤) الضغوط المهنية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى اساتذة الطور الابتدائي رسالة ماجستير جامعة الشهيد حماد لخضر - الوادي كلية العلوم الاجتماعية .



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة
د.م. عبد المنعم جابر حامد

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

الاخوة التدريسيون الاعزاء

يروم الباحث إجراء دراسة حول الضغوط المهنية التي يتعرض لها تدريسيوا الكلية وتتطلب الدراسة تعاونكم في الاجابة على فقرات المقياس بوضع علامة () على البديل الذي يمثل رأيكم يرجى قراءة الفقرات والإجابة عليها بطريقة علمية وموضوعية ، وثق ان الموضوع لغرض البحث كما يرجى ملئ البيانات الخاصة المبينة ادناه

شاكرين تعاونكم

المعلومات الشخصية

- القسم :-
- الجنس : ذكر () . انثى ()
- التحصيل الدراسي : ماجستير () دكتوراه ()
- الحالة الاجتماعية : اعزب () متزوج ()
- نوع الوظيفة : تعيين () عقد ()
- مدة الخدمة في الكلية ()
- العمر: اقل من ٣٥ سنة () من ٣٥ - ٥٠ سنة () اكثر من ٥٠ سنة ()

ت	الفقرات	نعم	لا
١	درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية .		
٢	اتجنب النقاش مع الزملائي لانه يضايقني		
٣	اجد ساعات العمل كثيرة ومملة		
٤	ادارة الكلية غير متعاونة مع التدريسيين		
٥	اشعر ان اليوم افضل من الغد في العمل		
٦	قدرتي على حل مشكلاتي في العمل ضعيفة		
٧	ينتابني القلق من الاشتراك في الندوات النقاشية		
٨	التدريس عملية روتينية مملة		



الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة
د.م. عبد المنعم جابر حامد

٩	الوزارة لا تعطي اهمية لتطوير المستوى العلمي في الجامعات
١٠	مكانة الاستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام
١١	تعامل موظفي الكلية مع التدريسي لا ينسجم ومكانته العلمية
١٢	اكون عصبي المزاج منذ دخولي الكلية حتى خروجي منها
١٣	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
١٤	الالتزام بالعمل لم يعد ذو اهمية لدى المسؤولين
١٥	المنافسة في العمل لم تعد ضرورية
١٦	بعض القرارات الصادرة من الكلية غير عادلة
١٧	عمادة الكلية تضع مصلحتها قبل مصلحة التدريسي
١٨	الامور السياسية وترت العلاقة بيني وبين زملائي
١٩	اشعر اني فقدت مكانتي العلمية عند الطلبة
٢٠	الوزارة لا تاخذ بالاعتبار شهادة التدريس
٢١	اشعر اني مهدد من قبل الاخرين في العمل
٢٢	الاختصاص ليس له اهمية في العمل الجامعي
٢٣	يتعامل رئيس القسم بتحيز لبعض التدريسيين
٢٤	الوضع الامني في البلد يجعل الدافعية للعمل ضعيفة