

الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وتصور مقترح للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف منها

إعداد

د. حمادة احمد السيد عبد الجواد
مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسوان

الملخص

هدف هذه الدراسة إلى "تحديد العلاقة بين الضغوط الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس" وذلك من خلال تحديد العلاقة بين الضغوط الاجتماعية المرتبطة بطبيعة العمل ودافعية الإنجاز، تحديد العلاقة بين الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالحالة المادية ودافعية الإنجاز، تحديد العلاقة بين الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالحالة الصحية ودافعية الإنجاز، حيث تحاول الدراسة اختبار الفرض التالي "من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز"، حيث شمل مجتمع البحث جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة أسوان، حيث تم اختيار عينة تمثل 10% من أجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، حيث بلغت عينة الدراسة (112) عضو هيئة تدريس، وقد قام الباحث بإعداد مقياس الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز، وفي النهاية تم التوصل إلى تصور مقترح لدور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في التخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس والمؤثرة على دافعية الإنجاز لديهم

مقدمة

إن تقدم المجتمعات والشعوب يتوقف على ما تملكه من معارف ومهارات وخبرات متطورة وموارد بشرية قادرة على الإبداع والابتكار ومواكبة العصر والتقدم العلمي في كافة المجالات والقطاعات المتعددة إيماناً بان أفضل نجاح يتم تحقيقه في الاستثمار الفعال والجيد في ثرواتها البشرية ولن يتم ذلك إلا بالاهتمام والتنمية في المجال التعليمي والاكاديمي.

والجامعات منذ تم أنشائها وهي شعاع العلم والتطوير على مستوى العلوم والتقنيات الحديثة، بل تعمل على تربية وتهذيب السلوك الإنساني وتحقيق الثقافة والرقى المجتمعي ومحدثه التغيير والتقدم في الكثير من المجتمعات والشعوب.

حيث تهتم هذه الدراسة بعضو هام وفعال في العملية التعليمية ألا وهو عضو هيئة التدريس الذي يعتبر من الركائز الأساسية الذي يقوم عليه التعليم الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع ووظائف أخرى متعددة، وأستاذ الجامعة هو بشر كغيره يريد أن يعيش حياته بشكل مناسب متجاوزاً المشكلات والضغوط المحيطة به والتي تؤثر طبيعياً على عمله.

الأمر الذي يجعلنا أمام ضرورة الاهتمام به على كافة المستويات النفسية والصحية والاجتماعية والمهنية والظروف المرتبطة بالعمل الأكاديمي، وأي ضغوط أو مشكلات من هذا الجانب تؤثر عليه وعلى إنتاجيته الأكاديمية.

وتزداد الضغوط الاجتماعية على عضو هيئة التدريس في الآونة الأخيرة نتيجة مجموعة من العوامل والمؤثرات الاجتماعية المحيطة به والتي قد تؤثر بشكل ما على قدرته وإنتاجه العلمي والمهني وحتى على المستوى الذاتي له.

الأمر الذي دفع الباحث إلى طرح تساؤل لدراسته حول إن كان هناك علاقة بين الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس المتمثلة في الضغوط المرتبطة بالعمل، والعلاقة بين الزملاء، والحالة المادية، والحالة الصحية وبين دافعية الإنجاز لديهم.

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها

تعتبر الجامعة منارة للعلم والمعرفة والتي تسعى إلى التغيير والتطوير في المجتمع، وتتعدد وظائف الجامعة والتي تعارف عليها أن لها ثلاثة وظائف أساسية متمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث يمثل التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي، وللجامعة أهمية خاصة في تطوير كافة النواحي الحياتية في المجتمع فيما تقوم به من إعداد للقوى البشرية المؤهلة، وإجراء البحوث العلمية، ونشر العلم والثقافة في مختلف الميادين، كما أن الإنتاج العلمي في الجامعة يعد مرآة لإنتاج أعضائها (الجيد، 2010، ص547) ويعد عضو هيئة التدريس الجامعي العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهداف (العزب، 2013، ص377) ونتيجة للتغيرات المجتمعية السريعة الملحوظة في الآونة الأخيرة أدى ذلك إلى حدوث تغييرات في نواحي الحياة المختلفة الأمر الذي جعلها أكثر تعقيداً وتأثيراً على الحياة الاجتماعية والنفسية والاقتصادية عن قبل والتي تظهر في صورة العديد من المشاكل أو الضغوط المختلفة التي تؤثر على حياة الفرد والمجتمع المحيط به. وهناك فكرة خاطئة لدى الكثير وخاصة داخل العديد من المؤسسات أن سوء صحة العاملين بداخلها يعود إلى أسباب جسمية فقط دون النظر لأسباب أخرى قد تتعلق بالناحية النفسية أو الاجتماعية أو مرتبطة بطبيعة العمل أو البيئة والظروف المحيطة به والتي قد ينتج عنها مجموعة الضغوط المختلفة. عندما يشعر الفرد بأنه غير قادر على إنجاز كل ما هو مطلوب منه في حياته، وعندما يدرك أن قدرته غير كافية ليؤدي عمله بطريقة فاعله ومرضية كما يتوقعها الآخرون منه، عندها يشعر بالتعب والإعياء من حجم المتطلبات الحياتية التي تحد من إنتاجيته وتجعله يعاني من إحباط، يؤدي في النهاية من ظهور الضغوطات عليه (الجرادات، 2010، ص276).

وكذلك فإن تعرض الفرد لكثير من الضغوط في وقت واحد في فترات متفاوتة أدى ذلك إلى الاضطراب والجنوح بالسلوك عن المعايير العامة ويؤدي التحليل النهائي لتأثير الضغوط على الفرد إلى أن التكيف ما هو إلا نوع من التخلص من الضغوط التي يقع تحت طائلته (الخولي، 2007، ص69). وهناك مجموعة من الانفعالات التي تنتج عن الضغوط منها القلق والتوتر - التقلب الانفعالي - الحكم الخاطئ على الأمور - لوم النفس - الشعور بالملل والإحباط - اضطراب العلاقات (Copeland) p98 (2004)

وما يصحب الضغوط من إحباط نفسي واضطرابات انفعالية وعقلية متعددة المصادر وعادة ما لا ننتبه لتأثير الضغوط على سلوكنا فنتركها ونتجاهل تأثيرها إلا عندما تظهر نتائجها في شكل الإصابة بالأمراض والدخول في ضغوط اجتماعية (الغريز وآخرون، 2009، ص32). أن مصادر الضغوط ومسبباتها توجد حولنا في جميع البيئات سواء كانت البيئة الطبيعية أو نفسية أو اجتماعية، فعلى المستوى الأسرى والمهني والتربوي والثقافي وغيرها من مجالات الحياة يواجه الفرد سلسلة من الضغوط مما يستوجب الأمر ضرورة الاستجابة نحو جميع المؤثرات الضاغطة في البيئة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي للشخص منها (حسين، طه و حسين، سلامة، 2006، ص36). وأساتذة الجامعة بدون شك هم صناع المستقبل، وبناء الأجيال، وقادة التغيير مهما تعددت الأجيال، وتعقدت الظروف، وزادت الهموم، وانهم بالرغم من ذلك بشر لهم مشكلاتهم، وحاجاتهم البشرية الشخصية والاجتماعية، ينبغي أن يعيشوا حياتهم إن لم تكن بصورة مثلى، فعلى الأقل بصورة لائقة تتناسب مع دورهم، وأن أي هموم أو ضغوط تعوق إشباع حاجاتهم تمثل معوقاً يؤثر سلباً على فاعليتهم، ويصرف طاقاتهم، وجهدهم نحو التغلب على هذه المعوقات، بشكل يستنفذ قوتهم بعيداً عن مصارف جانبية بعيداً عن رسالتهم الأصلية، وبالتالي يقل عطاؤهم، ويتراجع دورهم الريادي (جودة وعسلي، 2011، ص871).

وهذا ما أكدته دراسة (MZ & others (2016) ودراسة جودة وعبد السلام (2018) وجود العديد من الضغوط الاجتماعية والعملية والديموغرافية التي تواجه عضو هيئة التدريس والتي تؤثر على دوره الأكاديمي والوظيفي داخل الجامعة.

وفي الفترات الأخيرة ظهرت العديد من المتغيرات المرتبطة بالمهنة والتي تمثل عائق علي عضو هيئة التدريس من أعباء ومسؤوليات ومهام مثل التدريس وتزويدهم بالمعارف وأجراء البحوث والدراسات والتأليف ومتابعة كل ما هو جديد،

والإسهام في التقدم العلمي والتكنولوجي، وأعمال الجودة، إضافة إلى ما يقدمه من جهود في خدمة الجامعة والمجتمع المحلي من خلال اللجان والمناصب الإدارية، أصبح من الضروري الاهتمام بأمنه واستقراره النفسي الذي يساعده على زيادة كفاءته في إنجاز المهام وبالتالي ينعكس ذلك على كفاءة الجامعة وأدائها وفعاليتها (سوالمة، 2019، ص397).

كما يواجه عضو هيئة التدريس العديد من الضغوط مثل الضغوط المالية، وكثرة المهام والأعمال المناط بها، وانخفاض مستوى الخدمات المادية المرتبطة ببيئة العمل، والأنماط الإدارية غير الملائمة من قبل الرؤساء إلى مروضيهم، وعدم القناعة بالعديد من التعليمات والإجراءات، وعدم وضوح الدور، بالإضافة إلى توزيع برنامج المواد الدراسية بين أعضاء هيئة التدريس دون إبداء رغبتهم بما يتناسب معهم، فضلا عن كثرة الانتقادات وتصيد الأخطاء من البعض (عربيات والقداح، 2011، ص140)

أن هذه الممارسات من شأنها أن تضع عضو هيئة التدريس أمام ضغوط لا يستهان بها، الأمر الذي يمكن من خلاله أن تتدنى قناعته بجدوى ما يبذله من جهود تنعكس بالتالي على مستوى أدائه الوظيفي.

وتمثل دافعية الإنجاز احد الجوانب المهمة في الدوافع الإنسانية، والتي اهتم الباحثون بدراساتها، ويرجع الاهتمام إلى أهميتها في المجال النفسي والبياديين التطبيقية والعلمية، كالمجال الإداري والمجال التربوي، والمجال الاقتصادي، والمجال الأكاديمي، كما يعتبر الدافع للإنجاز وواقع الطموح مكونان أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات اعظم لوجوده الإنساني (زاهد وآخرون، 2011، ص89).

ومن الصفات التي يتميز بها ذوى الدافعية المرتفعة للإنجاز، القدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على تحديد الأهداف، القدرة على استكشاف البيئة، القدرة على التخطيط لتحقيق الهدف، القدرة على تعديل المسار، القدرة على التنافس مع الذات والتنافس مع الآخرين، السعي نحو الإتقان والتميز، الإنجاز الفريد والتميز، الاستغراق في عمل طويل (العزب، 2013، ص397).

ويتمثل الإنجاز الوظيفي لعضو هيئة التدريس في ثلاثة مجالات رئيسية وهي التعليم لإعداد القوى البشرية (التدريس)، والبحث العلمي وخدمة المجتمع وباعتبار عضو هيئة التدريس يمثل حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعمل الجامعة على تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع أن يؤدي أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (عليمات، 2011، ص7)

وهناك العديد من الضغوط الاجتماعية التي يواجهها عضو هيئة التدريس والتي تؤثر بدورها دوره الأكاديمي ومنها: الضغوط المرتبطة بالعمل سواء على مستوى التدريس أو أعمال إدارية أو إنتاج وإبداع علمي أو ممارسة أنشطة جامعية أو غيرها من الأدوار والمهام الأخرى المرتبطة بعمله الأكاديمي.

وهذا ما أكدته دراسة الحوامدة (2001)، ودراسة (Winefield & Jarrett 2001)، ودراسة محمود (2005) أن مستوى الضغوط لدى عضو هيئة التدريس مرتفع بسبب الأدوار المهنية المطالب بها من تدريس وإجراء البحوث، بالإضافة للقلق وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، الشعور بالتوتر في العمل، الشعور بالإرهاق، المشاكل الخاصة بالعمل، المشكلات العائلية والزوجية، الإحساس بالضيق والإنهاك بعد انتهاء العمل، الشعور بفقد الحماس في العمل.

كذلك أكدت دراسة حيدر (2006) أن أعضاء التدريس يعانون من الضغوط في المجال المهني في محيط العمل وانخفاض عملية التشجيع في الإبداع والإنتاج وضعف في توفير الإمكانيات، كل هذه العوامل تؤدي إلى حدوث الضغوط المختلفة لعضو هيئة التدريس الذي يحتاج إلي تقدير ظروف عمله وعدم تحميله أعباء كثيرة حتى يتمكن من البذل والعطاء.

كما أظهرت دراسة عبد الحميد (2008) وجود ضغوط تقع على أعضاء هيئة التدريس كانت لها عدة مصادر منها: " النمو الوظيفي، نوعية العمل، البيئة الداخلية للعمل، كمية العمل مرتفعة، غموض الدور، والتجهيزات والتدريس، أسلوب الإدارة، والأعباء الإدارية، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الطلاب، الظروف الشخصية "

وهذا أيضا ما بينته دراسة (Mohammadi 2011)، ودراسة (Sharma 2014) وجود مجموعة من الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء التنظيمي للعاملين بالجامعة وشملت الضغوط الوظيفية صراع الأدوار والترقيات وضعف المشاركة في صنع القرارات وعبء العمل، والأداء الوظيفي

كما أظهرت دراسة (Qazi & Nazneen 2016) وجود علاقة سلبية بين ضغوط الدور التنظيمي والالتزام التنظيمي وتأثيره على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

أكدت أيضا دراسة عبدالمجيد (2107) بأن الضغوط المرتبطة بالعمل جاءت على مستويات مرتفعة فيما يتعلق بالأمان الوظيفي وصراع الدور والبيئة الداخلية لأعضاء هيئة التدريس.

كما تعمل المشكلات والأثار السلبية الناتجة عن الضغوط المرتبطة بالعمل على انخفاض الجانب الشخصي والكفائية الذاتية لعضو هيئة التدريس وهذا ما أكدته دراسة **Ahsan & others (2009)** أنه كلما زاد من حدة الضغوط المهنية المرتبطة بالعمل زاد ذلك أيضا من الضغوط المرتبطة بالرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس. كما توصلت دراسة **الرافعي وفرحان (2010)** أن أسباب الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس كان سببها ضغوط المهنة، والإجهاد الانفعالي داخل العمل، انخفاض مستوى المساندة الإدارية.

وهذا ما أكدته أيضا دراسة **(عربييات والقدهاح، (2011)، Salanova & others (2005)** أنه كلما زادت ضغوط العمل أدى ذلك إلى زيادة تأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس تأثيرا مباشرا عليهم بمختلف مستوياتهم، وأن هناك دور للضغوط المهنية كبير في انخفاض معدل الكفائية الذاتية وفاعلية الذات والعكس صحيح ومتابعة لمجموعة الضغوط الاجتماعية التي تؤثر بدورها على الجانب الشخصي والأكاديمي لدى عضو هيئة التدريس فهناك الضغوط المرتبطة بعلاقته بين زملائه على مستوى العلاقات الإنسانية والاجتماعية والإدارية ومن روابط الصلة والتفاهم والتجاوب والتقدير والاحترام فيما بينهم.

وهذا ما أكدته دراسة عودة **(2016)** أن زيادة الصراعات والنزاعات بين الزملاء في العمل يؤثر على بعض العلاقات داخل العمل على مما يؤثر على دافعية الإنجاز لديهم، وبالتالي فإن بناء علاقات جيدة فيما بين أعضاء هيئة التدريس وبين الإدارة والمشاركة في اتخاذ القرار يزيد من دافعيتهم للعمل.

كما أكدت أيضا دراسة **البجيدي (2016)** أنه توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وبين الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل والزملاء.

وأظهرت أيضا دراسة **Rahoo & others (2017)** أن من أهم الضغوط المؤثرة على أعضاء هيئة التدريس العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الزملاء في العمل وعملية التواصل فيما بينهم.

وان هذه العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بكل ما تحمله من مكانة علمية وأكاديمية يجب أن تكون على مستوى من التعاون والتفاهم وأن يسودها جو من الألفة وتقدير واحترام الآخر الذي بدوره يعود على مؤسسة العمل وتحقيق رؤيتها وأهدافها المحددة.

وهذا ما أوصت به دراسة **نعمان (2000)** بإزالة أي فجوة قائمة بين الإدارة وعلاقتها بأعضاء هيئة التدريس من خلال الانفتاح عليهم واستيعاب مطالبهم والتعامل معهم تعامل إنسانيا قوامه التقدير والاحترام المتبادل والتجاوب مع مقترحاتهم واحترام آرائهم ووضع المصلحة العامة بديلة عن المصالح الشخصية.

وأظهرت أيضا دراسة **البحري (2009)** أن الدعم الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس متمثلة في إشباع حاجات عضو هيئة التدريس والدعم الوجداني يعمل على إزالة ما ينتج تولده من ضغوط الحياة اليومية، وهذا يحقق جو من الألفة وزيادة روابط الصلة والتفاهم بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض وإدارتهم الأمر الذي يخفف من الضغوط الوظيفية عليهم.

كما توجد مجموعة من الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالحالة المادية لعضو هيئة التدريس من انخفاض مستوى الدخل أو الحوافز والمكافآت التي لا تتماشى مع مستوى الغلاء ومتطلباته العلمية والوظيفية، صعوبة الظروف المادية والمعيشية، الاحتياجات والمتطلبات الأسرية.

وهذا ما أكدته دراسة **Barkhuizen & Rothmann (2008)** أن هناك ضغوط مهنية تقع على أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى انخفاض مستوى الدخل والذي لا يتمشى مع مستوى الغلاء والمعيشة ومتطلبات المهنة، عدم التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة.

كما أكدت أيضا دراسة **جودة وعسلي (2011)** أن غياب الدعم المادي لعضو هيئة التدريس يؤدي إلى ضغوط في العلاقات الاجتماعية والأسرية له على وجه الخصوص لما يتطلبه مركزه العلمي والوظيفي من تلبية احتياجاته الأسرية، ومتطلباته تجاه أهله وعائلته بالإنفاق عليهم في ظل الظروف الاقتصادية بالإضافة إلى الإحساس بقلق المستقبل لديه.

وهذا ما أكدته أيضا دراسة **Rahoo & others (2017)** وجود ضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس مرتبطة بالحوافز والمكافآت والتي تسبب ضغوط مهنية، وجاءت الفروق ذات الدلالة الإحصائية لصالح الذكور والأقل درجة علمية من أعضاء هيئة التدريس.

وأظهرت أيضا دراسة **البدوي (2018)** أن الضغوط الاقتصادية هي من أكثر الضغوط التي يعاني منها أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في انخفاض مستوى الدخل الحقيقي وضعف الحوافز المادية للبحث العلمي وضعف توفر الاحتياجات الأساسية للأستاذ الجامعي.

ويتضح مما سبق وجود العديد من الضغوط المرتبطة بالجانب المادي لعضو هيئة التدريس والذي يحتاج النظر إلى هذه الظروف والأحوال المعيشية والمتطلبات الحياتية له والتي تؤثر عليه.

وهذا ما أوصت به دراسة كلا من: حيدر (2006)، العتيبي (2013)، عبيد (2014)، على ضرورة العمل على رفع الرواتب والمخصصات بهم بحيث يتناسب مع أعضاء هيئة التدريس ومكانتهم العلمية والاجتماعية والوضع الاقتصادي والمعيشي وما يتوافق مع طبيعة عملهم وحساسيته والتقليل من الضغوط المادية الواقعة عليهم وشعورهم بالرضا الوظيفي.

كما توجد أيضا ضغوط اجتماعية مرتبطة بالحالة الصحية لعضو هيئة التدريس من بعض الأمراض والظروف الصحية والذي يسببه الجهد المبزول والناتج عن العمل الأكاديمي والتي تحتاج إلى رعاية صحية له ولأسرته والذي بدوره يؤثر على إنتاجه وعمله الأكاديمي.

وهذا ما أكدته دراسة (Khairuddin & Makhbul (2011) وجود علاقة بين الضغوط الصحية والجسدية وتأثيرها على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة.

وهذا ما أكدته دراسة (Mohammadi (2011) وجود مجموعة من الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء التنظيمي للعاملين بالجامعة ومن هذه الضغوط الوظيفية كانت الضغوط الصحية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

وأكدته دراسة البدوي 2018 من وجود ضغوط صحية منها علاج الأسرة والذي يمثل ضغطا من الضغوط التي تؤثر على النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

وهذا ما أكدته دراسة (Singh & others (2019), Kunderagi & Kadakol (2015) تأثير الضغوط الجسدية والنفسية والصحية من قلق وإجهاد بدني وذهني على الأفراد داخل العمل في أي مؤسسة على الأداء المهني والرضا الوظيفي داخلها.

إن الدافعية إلى الإنجاز لهو المحفز الذي لا غنى عنه لإنجاز وتحقيق الأهداف والبرامج وتنفيذها في أفضل واحسن صورها في أي عمل أو دور يؤديه الفرد ويقوم به، وإن كان هذا الفرد هو عضو هيئة التدريس فهو في حاجة أساسية وزيادة ملحه له أن يكون لديه دافعية للإنجاز لما يؤديه على المستوى المهني والعلمي والأكاديمي المطلوب منه.

وتتأثر الحاجة إلى الإنجاز نتيجة الصعوبات والضغوطات عندما يمثل الموقف نوعا تحدى شخصي، فالتحدي يكمن في المواقف متوسطة صعوبة، كما أن المهام الصعبة جدا تتيح فرص ضئيلة للنجاح والدافعية، كما تكمن مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها أو ضعفها في الآتي: محاولة الوصول للهدف والإصرار عليه، التنافس مع الآخرين وما يعنيه ذلك من سرعة الوصول للهدف، وبذل الجهد، أن يتم ذلك وفقا لمعيار الامتياز أو الجودة في الأداء (خليفة، 2000، ص 91 ص 92).

وأن الأفراد الذين لديهم دافع مرتفع للإنجاز يعملون بجديه اكبر من غيرهم، ويحققون نجاحات اكثر من غيرهم وهم اكثر تأثيرا في المجتمع، وتتأثر دافعية الإنجاز بجملة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية ويعد الاستقرار المادي المتمثل في توفير المستوى الملائم من العيش بما يتناسب مع تكاليف المعيشة من اهم القوى الدافعة إلى بذل العاملين جهودهم في المؤسسات المختلفة (سوالمة، 2019، ص 400)

وهناك العديد المشكلات تؤدي إلى انخفاض دافعية الإنجاز وتعرقل من تحقيق الأهداف بالشكل الفعال والمطلوب لأعضاء هيئة التدريس على المستوى العلمي والمهني، وهذا ما أكدته دراسة الشرنوبلي (2001) انه كلما زاد الضغوط المرتبطة بالتعامل مع الطلاب والتعامل مع الزملاء، الأعباء الأسرية، العلاقات الاجتماعية، الأعباء المالية أدى إلى انخفاض الإنجاز الشخصي وزاد من الاحتراق النفسي لعضو هيئة التدريس.

كما أكدت دراسة (Komarraju & others (2010)، (KCLIMT (2015) وجود تأثير للمشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس على دافعية الإنجاز الأكاديمي والأداء والرضا الوظيفي لديهم والتي تؤثر على النتائج العملية التعليمية بالجامعة.

وهذا أيضا ما أظهرته دراسة الجيد (2010) بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس وبين دافعية الإنجاز لديهم

كما بينت دراسة كلا من: محمد (2010)، عليم (2011)، الجمعان (2012) وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن انخفاض الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى انخفاض إنتاجية وأداء عضو هيئة التدريس وذلك على مستوى النمو المهني والترقيات والعلاقات الاجتماعية والحوافز المادية الحرة الأكاديمية.

وهذا أيضا ما أكدت دراسة السيد (2018) أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس من تفاعلات مهنية، مهام تدريسية، توقعات العمل والراتب والترقية، الخصائص الشخصية وبين دافعيته للإنجاز من جودة التدريس والعمل، جودة إدارة الوقت. ويتضح مما سبق عرضه لمجموعة من المشكلات والتي يتعرض لها عضو هيئة التدريس سواء على المستوى طبيعة العمل أو العلاقة بين الزملاء أو الحالة المادية أو الصحية والتي بدورها تؤثر على إنتاجه العلمي والوظيفي وفي النهاية تؤثر على الجانب الشخصي والأكاديمي لديه، مما دفع العديد من الدراسات إلي وضع مقترحات وتوصيات بالتخفيف من هذه الضغوط والمشكلات كالتالي:

- أوصت أيضا دراسة عليمات (2011) بضرورة قيام الجامعة بزيادة الاهتمام بظروف العمل وطبيعته في كليات الجامعة المختلفة، والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس فيها، والتعرف على حاجات ومتطلباتهم وذلك لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وهذا ما أوصت به دراسة (عبد الحميد 2008) بتوجيه مزيد من الخدمات والرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس

- كما أوضحت دراسة (2012), **Akuoko & others** (2014), **Mihrez & Thoyib** أهمية وضرورة التشجيع والتحفيز الذاتي والبيئي من جهة الإدارة على تحسين أداء العاملين بالمؤسسات التعليمية والاقتصادية المختلفة وتحقيق الدافعية للإنجاز لديهم

- كما أوصت دراسة الشمري (2016) بضرورة تهيئة المناخ الجامعي النفسي والاجتماعي والإداري المناسب لتطوير مستويات الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لما لذلك من انعكاسات إيجابية على تحقيق رؤية الجامعة، ورسالتها، وأهدافها.

- حيث أوصت دراسة سوايمة (2019) بضرورة العمل على تحسين مستوى الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس خاصة التي تتعلق بالسكن والتأمين الصحي، بالإضافة إلى وجود نظام للحوافز يشجع على تعزيز إنجازاتهم وكذلك وضع معايير للتعامل والمساواة فيما بينهم، بالإضافة إلى وضع مجموعة من الدورات التدريبية وخاصة في بدايات التعيين والتي تتعلق بالضغوط الواقعة عليهم. ومن خلال العرض السابق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: "هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس"؟

ثانيا: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في: " تحديد العلاقة بين الضغوط الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس "

وينبثق من هذا الهدف عدة أهداف فرعية:

- 1- تحديد العلاقة بين الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس
- 2- تحديد العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس
- 3- تحديد العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالحالة المادية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس
- 4- تحديد العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس
- 5- التوصل إلى تصور مقترح للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان

ثالثا: فروض الدراسة

يتمثل الفرض الرئيسي للدراسة في: " من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز " وينبثق من هذا الفرض عدة فروض فرعية:

- 1- من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز
- 2- من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز
- 3- من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز

4- من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز

رابعاً: مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الضغوط الاجتماعية: social stress

يعرف الضغوط في "المعجم الوسيط" الضغطة أي "الضيق، القهر، الاضطراب" (المعجم الوسيط، 2004، ص541). كما يعرفه احمد شفيق السكري في قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية "stress" بأنه: أي تأثير يتعارض مع الأداء الوظيفي العادي للكائن الحي وينتج عنه انفعال داخلي أو توتر. " والضغط النفسي الإنساني" يشير إلى متطلبات بيئية أو صراع داخلي ينتج عنه قلق. وينزع الإنسان للبحث عن مهرب من مصادر هذه التأثيرات والتي تسمى العوامل المضاعفة من خلال بعض الوسائل مثل الحيل الدفاعية أو تجنب مواقف معينة أو الرهاب، أو إقامة شعائر، أو أنشطة بدنية بناءة (السكري، 2005، ص517).

ويعرف علماء النفس الضغوط بأنه الحالة التي يتعرض فيها الكائن الحي لظروف أو مطالب تفرض عليه نوعاً من التوافق، وتزداد تلك الحالة إلى درجة الخطر كلما ازدادت شدة الظروف (عبد المنعم، 2006، ص59).

والضغوط الاجتماعية هي الضغوط الخارجية External والتي قد توجد في شكل حرمان Deprivation أو إحباط Frustration أو نقص في أحد أو أكثر من الجوانب التالية الأسرة، الدخل، العمل، التعليم، الجيرة، العلاج الطبي، المواقف الدينية.... الخ (النجار، 1993، ص568).

ويقصد الباحث بالضغوط الاجتماعية في دراسته هي تأثير أو نقص أو انفعال وصراع داخلي أو قلق ينتج عن تأثير طبيعة العمل أو العلاقة بين الزملاء أو الحالة المادية أو الحالة الصحية على عضو هيئة التدريس

2- مفهوم الدافعية للإنجاز Achievement Motive

يعنى مصطلح الدفع: دفع إليه فلان- دفعا أي انتهى إليه ويقال: طريق يدفع إلي مكان كذا: أي ينتهي إليه، اندفع في الأمر مضى، ويقال اندفع في الحديث أي أفاضه، والفرس اسرع في سيره (المعجم الوسيط، 2004، ص289). ويعرف الدافع ذلك المركب الثلاثي من قوة الدافع، ومدى احتمالية نجاح الفرد، والباعث نفسه بما يمثله من قيمة بالنسبة له (خليفة 2000، ص91)

وهي رغبة ملحة داخل الفرد تدفعه للوصول إلى مستوى مرتفع من الامتياز والتفوق، يدفعه إلى تخطي العقبات والسيطرة على التحديات والتفوق على الذات (الشمراني، 2016، ص253) الدافعية للإنجاز تعنى استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق اهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل (خليفة 2000، ص96) ويقصد الباحث بدافعية الإنجاز في هذه الدراسة: وجود الحافز والدافع لعضو هيئة التدريس للقيام بالإعمال والمهام في مجال العمل الأكاديمي والعمل على بذل الجهد والإصرار على تحقيق النجاح والتفوق بقدر من الكفاءة والسرعة من خلال ابتكاره وإبداعه العلمي.

3- مفهوم عضو هيئة التدريس

يقصد الباحث بعضو هيئة التدريس في هذه الدراسة: هو الشخص الذي يحمل درجة الدكتوراه والمتفرغ للعمل الأكاديمي بجميع كليات ومعاهد جامعة أسوان ويشغل إحدى الدرجات الأكاديمية من أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس.

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:-

1- نوع الدراسة:

تدخل الدراسة الحالية ضمن الدراسات الوصفية التحليلية وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية في جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالظاهرة والتي تهدف إلى التحديد الوصفي الكمي والكيفي والتحليلي لموضوع الدراسة والتي تهتم بتحديد العلاقة الارتباطية بين الضغوط الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

2- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة علي منهج المسح الاجتماعي بالعينة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان والذي يُعد من أنسب المناهج العلمية ملائمةً لموضوع الدراسة.

3- أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة علي الأدوات التالية:

أ- مقياس الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي أعضاء هيئة التدريس، والذي قام الباحث بتصميمه وذلك من خلال الخطوات التالية:

(أ) الاطلاع علي المفاهيم والكتابات التي تعرضت إلي حد ما بموضوعات (الضغوط الاجتماعية- دافعية الإنجاز- أعضاء هيئة التدريس).

(ب) الاطلاع علي بعض المقاييس والاستبيانات المرتبطة إلي حد ما بالضغوط الاجتماعية أو دافعية الإنجاز لدي أعضاء هيئة التدريس.

(ج) الإطار النظري للدراسة الحالية والدراسات السابقة في مجال الدراسة

- صدق المقياس:

قام الباحث بعرض المقياس على عدد (10) محكمًا من أساتذة الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع وعلم النفس، من حيث ارتباط العبارات بالمضمون وسلامة الصياغة وحذف وإضافة بعض العبارات، وقد أسفر التحكيم عن تعديل وصياغة وحذف بعض العبارات التي لم يتفق عليها 85% من المحكمين وأصبح عدد عبارات المقياس بعد التحكيم (53) عبارة.

أبعاد المقياس: تم تحديد الأبعاد علي النحو التالي:

أ - الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل وعلاقتها بدافعية الإنجاز وعددها (10) عبارات.

ب- الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء وعلاقتها بدافعية الإنجاز وعددها (10) عبارات.

ج- الضغوط المرتبطة بالحالة المادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز وعددها (10) عبارات.

د- الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية وعلاقتها بدافعية الإنجاز وعددها (10) عبارات.

هـ- مقترحات للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لدي أعضاء هيئة التدريس وعددها (13) عبارة.

- ثبات المقياس:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عدد (10) من أعضاء هيئة التدريس وإعادة التطبيق عليهم مرة أخرى بعد أسبوعين، ثم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين.

جدول رقم (1)

يوضح معامل الثبات والصدق للمقياس على النحو التالي:

البعد	معامل الثبات	معامل الصدق (المحكمين)	الدالة الإحصائية
البعد الأول	90	90	دال
البعد الثاني	92	92	دال
البعد الثالث	89	93	دال
البعد الرابع	92	91	دال
البعد الخامس	94	95	دال
المقياس ككل	91.4%	92.2%	دال

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الثبات والصدق دالة إحصائيًا بالنسبة للأبعاد أو المقياس ككل.

- مرحلة تصحيح المقياس:

قام الباحث بوضع تدرج ثلاثي للمقياس بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (بموافق) تعطي ثلاث درجات (موافق إلي حد ما) درجتان و (غير موافق) درجة واحدة، وذلك للعبارات الإيجابية، وعلي العكس للعبارات السلبية، حيث احتوت المقياس علي عدد 42 (عبارة موجبة) وعدد 11 (عبارة سالبة) وهي أرقام (4، 6، 9) للبعد الأول، (2، 3، 6) للبعد الثاني، (2، 6) للبعد الثالث، (2، 7، 10) للبعد الرابع

3 - مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: تم إجراء الدراسة بجامعة أسوان، وذلك للاعتبارات التالية:

- 1- قرب الجامعة لأنها مقر عمل الباحث.
- 2- استعداد أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة من التعاون مع الباحث وتطبيق الدراسة.
- 3- قلة الدراسات التي من هذا النوع والتي تم تطبيقها على جامعة أسوان.

ب- المجال البشري للدراسة:

- 1- إطار المعاينة: وهو جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، وعددهم (1325) عضو هيئة تدريس.
2- حجم العينة: تم اختيار عينة تمثل 10% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان وقد بلغ عددها (132) عضو هيئة تدريس تم إرسال المقياس اليهم، وقد تم استرجاع عدد (112) مفردة من عائد ملئ المقياس الإلكتروني المرسل إلي أعضاء هيئة التدريس الموزعة على عدد (6) كليات كالتالي:

جدول رقم (2)

عينة الدراسة موزعة على الكليات

م	الكليات	عدد العينة	النسبة من إجمالي العينة
1	كلية الخدمة الاجتماعية	24	21.5%
	كلية الآداب	19	17%
	كلية دار العلوم	14	12.5%
2	كلية الزراعة والموارد المائية	23	20.5%
	كلية هندسة الطاقة	17	15%
	كلية الطب البيطري	15	13.5%
	الإجمالي	112	100%

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على عدد (6) كليات ثلاثة من كليات العلوم الإنسانية، وثلاثة من الكليات العلمية، حيث جاءت كليات العلوم الإنسانية المتمثلة في كلية الخدمة الاجتماعية، كلية الآداب، كلية دار العلوم بنسبة (51%)، وجاءت الكليات العلمية والمتمثلة في كلية الزراعة والموارد المائية، كلية الهندسة، كلية الطب البيطري بنسبة (49%) ويتضح من ذلك تقارب نسب العينة من أعضاء هيئة التدريس بين المجموعتين، والذي يساعد بدوره في إثراء نتائج الدراسة.

ج- المجال الزمني للدراسة:

تم إجراء الدراسة ميدانياً في الفترة الزمنية من (2020/1/19) حتى (2020/4/29).

سادساً: عرض وتحليل مناقشة نتائج الدراسة:

أ- بالنسبة لنتائج الدراسة الخاصة بالبيانات الأولية

جدول رقم (3)

توزيع مجتمع الدراسة من حيث النوع ن = 112

م	النوع	العدد	النسبة	الترتيب
1	ذكر	69	61.61%	1
2	أنثى	43	38.39%	2
	المجموع	112	100%	

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث النوع أن عدد أعضاء هيئة التدريس من الذكور يمثل (61.61%)، بينما نسبة الإناث من أعضاء هيئة التدريس تمثل (38.39%)، ويتضح هنا زيادة عدد أعضاء التدريس من الذكور عينة الدراسة وقد يرجع ذلك إلى الزيادة الفعلية لهم داخل الكليات المذكورة أو الزيادة العددية لمن قام بملاأ أداة الدراسة.

جدول رقم (4)

توزيع مجتمع الدراسة من حيث السن ن = 112

م	السن	العدد	النسبة	الترتيب
1	من 30 إلى أقل من 35 سنة	21	18.75%	3
2	من 35 سنة لأقل من 40 سنة	32	28.57%	1
3	من 40 سنة لأقل من 45 سنة	24	21.42%	2
4	من 45 سنة لأقل من 50 سنة	16	14.28%	5
5	50 سنة فأكثر	19	16.96%	4
	المجموع	112	100%	

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث السن أن الفئة العمرية من أعضاء هيئة التدريس من 35 سنة لأقل من 40 سنة جاءت بنسبة (28.57%)، يليها الفئة العمرية من 40 سنة لأقل من 45 سنة بنسبة (21.42%)، يليها الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 35 سنة بنسبة (18.75%)، يليها 50 سنة فأكثر بنسبة (16.96%)، وفي الأخير الفئة العمرية من 45 سنة لأقل من 50 سنة بنسبة (14.28%)، ويتضح من ذلك أن الغالبية من أعضاء هيئة التدريس من عينة الدراسة كانت في الفئات العمرية (من 30 سنة لأقل من 45 سنة) وذلك بنسبة (68.75%) وقد يرجع ذلك أن جامعة أسوان من الجامعات الشابة وليدة النشأة، والتعينات الحديثة لأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (5)

توزيع مجتمع الدراسة من حيث الدرجة العلمية ن = 112

م	الدرجة العلمية	العدد	النسبة	الترتيب
1	مدرس	60	53.57	1
2	أستاذ مساعد	39	34.82	2
3	أستاذ	13	11.61	3
	المجموع	114	100%	

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للدرجة العلمية، حيث جاء من هو على درجة مدرس من عينة الدراسة بنسبة (53.57%) يليها من هم على درجة أستاذ مساعد بنسبة (34.82%) وفي الأخير من هم على درجة أستاذ (11.61%)، ويتفق ذلك مع الجدول السابق المرتبط بالمرحلة العمرية لعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، أنه قد يرجع إلى أن جامعة أسوان من الجامعات الشابة وليدة النشأة، والتعينات الحديثة لأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (6)

توزيع مجتمع الدراسة من حيث عدد سنوات الخبرة ن = 112

م	سنوات الخبرة	العدد	النسبة	الترتيب
1	5 إلى أقل من 10 سنوات	54	48.21	1
2	10 سنوات إلى أقل من 15 سنوات	16	14.29	3
3	15 سنة إلى أقل من 20 سنوات	33	29.46	2
4	20 سنة إلى أقل من 25 سنوات	3	2.68	5
	25 سنة فأكثر	6	5.36	4
	المجموع			

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (48.21%) يليها 15 سنة إلى أقل من 20 سنوات بنسبة (29.46%)، يليها 10 سنوات إلى أقل من 15 سنوات (14.29%)، ثم يليها 25 سنة فأكثر بنسبة (5.36%)، يليها 20 سنة إلى أقل من 25 سنوات بنسبة (2.68%)، ويتضح من ذلك وجود تنوع نسبي في عدد سنوات الخبرة ما بين الخبرة المتوسطة والخبرة المرتفعة في مجال العمل الأكاديمي، والذي جاء متوافق مع المرحلة العمرية والدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (7)

توزيع مجتمع الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية ن = 112

م	الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة	الترتيب
1	أعزب	17	15.18	2
2	متزوج	90	80.36	1
3	مطلق	4	3.57	3
4	أرمل	1	0.89	4
	المجموع			

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس جاءت الغالبية العظمى بنسبة (80.36%) من المتزوجين، يليها بنسبة (15.18%) من الأعزب، ونسبة (3.57%) من المطلق، ونسبة (0.89%) من الأرامل.

جدول رقم (8)

توزيع مجتمع الدراسة من حيث عدد أفراد الأسرة ن=112

م	عدد أفراد الأسرة	العدد	النسبة	الترتيب
1	3:1	43	38.39	2
2	6:4	63	56.25	1
3	7 فأكثر	6	5.36	3
المجموع				%100

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث عدد أفراد الأسرة، أن عدد أفراد الأسرة من 6:4 تمثل (56.25%)، يليها عدد أفراد الأسرة من 3:1 تمثل (38.39%)، بينما عدد أفراد الأسرة من 7 فأكثر تمثل (5.36%)

جدول رقم (9)

المصفوفة الارتباطية بين البيانات الأولية

البيانات الأولية	الكلية	النوع	السن	الدرجة العلمية	سنوات الخبرة	الحالة الاجتماعية	عدد أفراد الأسرة
الكلية	-	**279.-	0.004	0.057	**262.	-100.-	-146.-
النوع	**279.-	-	*236.-	*238.-	**301.-	*207.	-025.-
السن	0.004	*236.-	-	**692.	**726.	**374.	**563.
الدرجة العلمية	0.057	*238.-	**692.	-	**690.	0.123	**327.
سنوات الخبرة	**262.	**301.-	**726.	**690.	-	**253.	**520.
الحالة الاجتماعية	-100.-	*207.	**374.	0.123	**253.	-	**248.
عدد أفراد الأسرة	-146.-	-025.-	**563.	**327.	**520.	**248.	-

* الارتباط معنوي على مستوى معنوية 0.05

** الارتباط معنوي على مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول رقم (9) والذي يوضح المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات عينة الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوي 0.01 تمثل (*.692) بين الفئة العمرية لأعضاء هيئة التدريس وبين الدرجة العلمية أي كلما زاد من العمر زاد من الدرجة العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

- كما توجد علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوي 0.01 تمثل (*.726) بين الفئة العمرية لأعضاء هيئة التدريس وبين عدد سنوات الخبرة بمعنى أنه كلما زاد من العمر زاد من عدد سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس.

- كما توجد علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوي 0.01 تمثل (*.374) بين الفئة العمرية لأعضاء هيئة التدريس وبين الحالة الاجتماعية أي كلما زاد من العمر كانت لصالح المتزوج من أعضاء هيئة التدريس.

- كما توجد علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوي 0.01 تمثل (*.374) بين الفئة العمرية لأعضاء هيئة التدريس وبين عدد أفراد الأسرة أي كلما زاد من العمر كانت هناك زيادة في عدد أفراد الأسرة لدى أعضاء هيئة التدريس.

- كما توجد علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوي 0.01 تمثل (*.690) بين الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس وبين عدد سنوات الخبرة أي كلما زاد من الدرجة العلمية زاد من عدد سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس والعكس صحيح.

- كما توجد علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوي 0.01 تمثل (*.248) بين الحالة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس وبين عدد أفراد الأسرة أي كلما زاد من الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجون زاد من عدد أفراد الأسرة لدى أعضاء هيئة التدريس والعكس صحيح

ويتضح مما سبق وجود علاقات ارتباطية منطقية بين البيانات الأولية لأعضاء هيئة التدريس والتي تدل تلك العلاقات الارتباطية بين متغيرات عينة الدراسة إلى الاتساق في البيانات وتجانس عينة الدراسة الأمر الذي يعطى مصداقية لنتائج الدراسة وإثراء علمي.

جدول رقم (10)
المصفوفة الارتباطية بين البيانات الأولية وأبعاد المقياس

الأبعاد	الكلية	النوع	السن	الدرجة العلمية	سنوات الخبرة	الحالة الاجتماعية	عدد أفراد الأسرة
البعد الأول	0.155	0.05	-185.-	-066.-	*239.-	0.046	*221.-
البعد الثاني	-109.-	0.048	0.052	0.165	-129.-	0.037	-008.-
البعد الثالث	-004.-	0.044	**574.-	**272.-	-163.-	*192.-	-143.-
البعد الرابع	*212.-	-105.-	-173.-	0.047	-164.-	**283.-	**384.-
البعد الخامس	-088.-	**243.	**416.-	**259.-	-168.-	-005.-	-040.-
المقياس ككل	-096.-	0.05	**383.-	-045.-	*241.-	-140.-	*242.-

يتضح من الجدول رقم (10) والذي يوضح العلاقة الارتباطية بين أبعاد مقياس الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم كما يلي:

- توجد علاقة عكسية بين الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وبين عدد سنوات الخبرة والتي تمثل (-239.***) أي كلما زادت عدد سنوات الخبرة قلت نسبة الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وقد يرجع ذلك إلى عامل الخبرة لديهم.

- كما توجد علاقة عكسية بين الضغوط المرتبطة بالحالة المادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وبين السن والتي تمثل (-574.***) أي كلما زاد المرحلة العمرية كلما قلت نسبة الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس وقد يرجع ذلك إلى عامل الاستقرار لمادى والخبرة العمرية لديهم.

- كما توجد علاقة عكسية بين الضغوط المرتبطة بالحالة المادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وبين الدرجة العلمية والتي تمثل (-272.***) أي كلما زاد الدرجة العلمية كلما قلت نسبة الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس وقد يرجع ذلك إلى عامل الاستقرار المادي والخبرة العلمية لديهم.

- كما توجد علاقة عكسية بين الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس والمرتبطة بالمقياس ككل وبين السن والتي تمثل (-383.***) أي كلما زاد المرحلة العمرية كلما قلت نسبة الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

- كما توجد علاقة عكسية بين الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس والمرتبطة بالمقياس ككل وبين عدد سنوات الخبرة والتي تمثل (-241.***) أي كلما زاد عدد سنوات الخبرة قلت نسبة الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويتضح مما سبق عدم وجود فروق دالة بين كليات التخصصات الإنسانية والتخصصات العلمية في أي من أبعاد الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز ، بينما يوجد انخفاض نسبي في الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس من حيث طبيعة العمل، والعلاقة بين الزملاء، والحالة المادية لصالح السن وعدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس وقد يرجع ذلك إلي عامل الخبرة العمرية والأكاديمية والاستقرار الاجتماعي والمادي لهم، وهذا ما أكدته نتائج دراسة الشمري (2019) عدم وجود فروق دالة بين التخصصات الإنسانية والتخصصات العلمية في أي من محاور دافعية الإنجاز، كما لا توجد فروق بين الرتب العلمية، في حين توجد فروق في دافعية الإنجاز الأكاديمي لصالح فئة الأستاذ والأستاذ المشارك.

جدول رقم (11)
المصفوفة الارتباطية بين الأبعاد وبين المقياس ككل

الأبعاد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	المقياس ككل	مستوى الدلالة
البعد الأول	-	**439.	**274.	**288.	-021.-	**564.	0.01
البعد الثاني	**439.	-	**302.	**381.	0.131	**704.	0.01
البعد الثالث	**274.	**302.	-	**602.	**516.	**799.	0.01
البعد الرابع	**288.	**381.	**602.	-	**245.	**792.	0.01
البعد الخامس	-021.-	0.131	**516.	**245.	-	**481.	0.01
المقياس ككل	**564.	**704.	**799.	**792.	**481.	-	0.01

* الارتباط معنوي على مستوى معنوية 0.05

** الارتباط معنوي على مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح العلاقة الارتباطية بين أبعاد الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وبين المقياس ككل، كالتالي:

- وجود علاقة ارتباطية طردية تمثل (0.439*) بين البعد الأول وهي الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز وبين البعد الثاني وهي الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز، أي كلما زاد من درجة الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل زادت من درجة الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز والعكس صحيح.

- وجود علاقة ارتباطية طردية تمثل (0.274*) بين البعد الأول وهي الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز وبين البعد الثالث وهي الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز، أي كلما زاد من درجة الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل زادت من درجة الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز والعكس صحيح.

- وجود علاقة ارتباطية طردية تمثل (0.288*) بين البعد الأول وهي الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز وبين البعد الثاني وهي الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز، أي كلما زاد من درجة الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل زادت من درجة الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز والعكس صحيح.

- وجود علاقة ارتباطية طردية تمثل (0.302*) بين البعد الثاني وهي الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز وبين البعد الثالث وهي الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز، أي كلما زاد من درجة الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء زادت من درجة الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز والعكس صحيح.

- وجود علاقة ارتباطية طردية تمثل (0.381*) بين البعد الثاني وهي الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز وبين البعد الرابع وهي الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز، أي كلما زاد من درجة الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء زادت من درجة الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز والعكس صحيح.

- وجود علاقة ارتباطية طردية تمثل (0.602*) بين البعد الثالث وهي الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز وبين البعد الرابع وهي الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز، أي كلما زاد من درجة الضغوط المرتبطة بالحالة المادية زادت من درجة الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز والعكس صحيح.

كما يتضح أيضا وجود علاقة ارتباطية طردية لأبعاد المقياس والمقياس ككل تمثل (0.564^{**}) للبعد الأول، وتمثل (0.704^{**}) للبعد الثاني، وتمثل (0.799^{**}) للبعد الثالث، وتمثل (0.792^{**}) للبعد الرابع، أي أنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد المقياس كلاً على حدي وبين المقياس ككل، فكلما زادت الضغوط الاجتماعية المرتبطة بطبيعة العمل، والضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء، والضغوط المرتبطة بالحالة المادية، والضغوط المرتبطة بالحالة الصحية زادت الضغوط الاجتماعية ككل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

يتضح مما سبق عرضه للعلاقة الارتباطية بين أبعاد المقياس والمقياس ككل من وجود علاقات ارتباطية بين أبعاد المقياس متمثلة في الضغوط الاجتماعية المرتبطة بطبيعة العمل والضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء والضغوط المرتبطة بالحالة المادية والضغوط المرتبطة بالحالة الصحية وعلاقتها بدافعية الإنجاز، والتي أكدت وجود علاقة ارتباط وتأثير فيما بين الضغوط الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس، فكلما زاد احدى الضغوط زاد الآخر والعكس صحيح، الأمر الذى يؤدي في النهاية إلى تأثير مجموعة الضغوط الاجتماعية على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك بمستوى معنوي (0.01).

ب- النتائج الخاصة بأبعاد مقياس الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس
جدول رقم (12) البعد الأول: الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل

ن = 112

م	العبارة	نعم		أحياناً		لا		مجم الأوزان المرجحة	المرجحة %	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	تكلفني بمهام إضافية يمثل ضغطاً على إنجاز عملي في الوقت المحدد	46	41.07	57	50.89	9	8.04	261	77.68	2.33	0.62
2	يؤثر تفكيري في الأمان الوظيفي بالجامعة على أدائي المهني	49	43.75	37	33.04	26	23.21	247	73.51	2.21	0.80
3	افقد المناخ التشجيجي المناسب لإجراء بحوثي العلمية	81	72.32	23	20.54	8	7.14	297	88.39	2.65	0.61
4	تسهم بيئة عملي بالجامعة في إثراء معارفي وخبراتي نحو إنجاز عملي	40	35.71	35	31.25	37	33.04	221	65.77	1.97	0.83
5	تؤثر كثرة الأعباء الإدارية المطلوبة على كفاءة دوري الأكاديمي	62	55.36	39	34.82	11	9.82	275	81.85	2.46	0.67
6	استخدامي لتكنولوجيا المعلومات زاد من معدل إنجازي لمهامي الوظيفية المطلوبة	42	37.50	66	58.93	4	3.57	186	55.36	1.66	0.55
7	يؤثر عدم انتظام الطلاب بالمحاضرات على دافعيته لإنجاز العمل	36	32.14	56	50.00	20	17.86	240	71.43	2.14	0.70
8	تتحدد مواعيد محاضراتي بشكل غير مناسب مع رغباتي في العمل	45	40.18	39	34.82	28	25.00	241	71.73	2.15	0.80
9	يُنيج لي العمل في الجامعة فرصة الترقية أسرع من الوظائف الأخرى	38	33.93	33	29.46	41	36.61	227	67.56	2.03	0.84
10	يزداد إحساسي بضعف العمل عند فترة الامتحانات	82	73.21	16	14.29	14	12.50	292	86.90	2.61	0.70
		المتوسط الحسابي للبعد = 248.7				المتوسط المرجح للبعد = 2.22		القوة النسبية = 74.02%			

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس أن المتوسط الحسابي للبعد ككل (248.7)، والمتوسط المرجح للبعد (2.22) والقوة النسبية (74.02%) والذي جاء بمستوى متوسط يعكس الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، كما جاء ترتيب عبارات المقياس كالتالي:

- حيث جاء في الترتيب الأول (افتقد المناخ التشجيعي المناسب لإجراء بحوثي العلمية) وذلك بمجموع مرجح (297)، ومتوسط مرجح (2.65)، ونسبة مرجحة (88.39%)، ويتضح من تلك العبارة أن هناك الكثير من أعضاء هيئة التدريس يفتقدون إلى توفر مناخ تشجيعي داخل مجال العمل في إجراء البحوث العلمية وقد يرجع ذلك إلى ضغوط العمل أو كثرة الأعباء الإدارية أو كثرة المجهود الميزول لإنجاز هذه الأبحاث أو عدم وجود تشجيع أو اهتمام من جانب إدارة الكليات على إجراء الأبحاث لاعتقادهم انهم غير منوطين بذلك.

- جاء في الترتيب الثاني (يزداد إحساسي بضغوط العمل عند فترة الامتحانات) وذلك بمجموع مرجح (292)، ومتوسط مرجح (2.61)، ونسبة مرجحة (86.90%)، ويتضح من تلك العبارة شعور العديد من أعضاء هيئة التدريس ببعض الضغوط المرتبطة بالعمل والتي تزداد فترة الامتحانات من أعمال كونترول وملاحظة وتصحيح وغيرها من الأعمال التي تحتاج ليزل مجهود مضاعف من عضو هيئة التدريس.

- جاء في الترتيب الثالث (تؤثر كثرة الأعباء الإدارية المطلوبة على كفاءة دوري الاكاديمي) وذلك بمجموع مرجح (275)، ومتوسط مرجح (2.46)، ونسبة مرجحة (81.85%)، ويتضح من تلك العبارة أن زيادة الأعباء وخاصة الإدارية على عضو هيئة التدريس تؤثر على الجانب المهني والاكاديمي لما يحتاجه الجانب الإداري من جهد مبذول بالإضافة للانشغال به على حساب العديد من الأعمال التدريسية والبحثية وكذلك الأنشطة الطلابية المختلفة.

- جاء في الترتيب الرابع (تكلفني بمهام إضافية يمثل ضغطا على إنجاز عملي في الوقت المحدد) وذلك بمجموع مرجح (261)، ومتوسط مرجح (2.33)، ونسبة مرجحة (77.68%)، ويتضح من تلك العبارة أن عضو هيئة التدريس كغيره من البشر عندما يزيد المهام والأعمال الإضافية عليه فإنه يمثل ضغطاً وعباءً قد يؤثر على دافعية الإنجاز لديه داخل العمل الاكاديمي.

- حيث جاء في الترتيب الخامس (يؤثر تفكيري في الأمان الوظيفي بالجامعة على أدائي المهني) وذلك بمجموع مرجح (247)، ومتوسط مرجح (2.21)، ونسبة مرجحة (73.51%)، وجاءت هذه العبارة بمستوى متوسط يعكس تفكير العديد من أعضاء هيئة التدريس في جانب الإحساس بالأمان الوظيفي أو القلق المستقبلي على وظيفته الجامعية والتي قد يرجع البعض فيها إلى وجود العديد من الظروف والعوامل الاجتماعية والصحية واللوائح والقوانين التي قد يشعر من خلالها عضو هيئة التدريس بالأمان الوظيفي .

يتضح مما سبق وجود العديد من الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم وعملهم الاكاديمي، وهذا ما أكتنه دراسة (Mohammadi, R. (2011)، ودراسة (Sharma, E. (2014) وجود مجموعة من الضغوط المهنية التي تؤثر على الأداء التنظيمي للعاملين بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس وشملت الضغوط الوظيفية صراع الأدوار والترقيات وضعف المشاركة في صنع القرارات وعبء العمل، والأداء الوظيفي.

ومن هذه الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك وفقا لاستجاباتهم كالتالي: افتقد المناخ التشجيعي المناسب لإجراء بحوثي العلمية، زيادة الإحساس بضغوط العمل عند فترة الامتحانات، تأثير كثرة الأعباء الإدارية المطلوبة على كفاءة دوري الاكاديمي، التكليف بمهام إضافية على عضو هيئة التدريس، التفكير في الأمان الوظيفي بالجامعة وتأثيره على الأداء المهني، تحديد مواعيد المحاضرات بشكل غير مناسب مع رغبة عضو هيئة التدريس، عدم انتظام الطلاب بالمحاضرات، سرعة الترقية داخل الجامعة ومقارنتها بالترقيات في الوظائف الأخرى، مساهمة بيئة العمل بالجامعة في إثراء المعارف والخبرات، إمكانية استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل الجامعة في إنجاز العمل.

جدول رقم (13) البعد الثاني: الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء

ن = 112

الترتيب	المتوسط المعياري للانحراف	المرجح المتوسط	المرجحة %	مجم الأوزان المرجحة	لا		أحيانا		نعم		العبارة	م
					ك	%	ك	%	ك	%		
7	0.71	2.18	72.62	244	17.86	20	46.43	52	35.71	40	اجد صعوبة في التوفيق بين قناعاتي الشخصية ومطالب روساني في إنجاز عملي	1
6	0.90	2.21	73.51	247	52.68	59	15.18	17	32.14	36	استمتع بمزاولة الأنشطة الترويحية في وقت فراغي مع زملائي	2
8	0.53	2.13	71.13	239	21.43	24	70.54	79	8.04	9	تلتزم إدارة الكلية بمبدأ المساواة في توزيع المهام على جميع زملائي بدفعني على بذل الجهد	3
3	0.64	2.54	84.52	284	8.04	9	30.36	34	61.61	69	ليس من الضروري وجود علاقات صداقة لي مع زملائي خارج نطاق العمل	4
9	0.79	1.94	64.58	217	33.93	38	38.39	43	27.68	31	أعرض لمضايقات متعددة من الزملاء عند إنجاز عملي المطلوب	5
10	0.82	1.82	60.71	204	25.89	29	30.36	34	43.75	49	اطلب من زملائي من أعضاء هيئة التدريس التعاون معي في إتمام العمل	6
1	0.46	2.80	93.45	314	2.68	3	14.29	16	83.04	93	يغضبني عدم التزام الهيئة المعاونة في مساعدة هيئة التدريس على إنجاز العمل	7
5	0.75	2.31	77.08	259	16.96	19	34.82	39	48.21	54	تؤلمني الغيرة الشديدة من بعض الزملاء نحو إنجازي للعمل	8
2	0.54	2.62	87.20	293	2.68	3	33.04	37	64.29	72	يقل حرص زملائي على تبادل الخبرات فيما بينهم في إنجاز العمل	9
4	0.76	2.35	78.27	263	16.96	19	31.25	35	51.79	58	أفضل الغزلة الاجتماعية تجنباً لمشاكل زملائي وتأثيره على عملي	10
القوة النسبية = 76.31%					المتوسط المرجح للبعد = 2.29		المتوسط الحسابي للبعد = 256.4		المتوسط النسبي			

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس أن المتوسط الحسابي للبعد ككل (256.4)، والمتوسط المرجح للبعد (2.29) والقوة النسبية (76.31%) والذي جاء بمستوى مرتفع نسبياً يعكس الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، كما جاء ترتيب عبارات البعد كالتالي:

- حيث جاء في الترتيب الأول (بغضبي عدم التزام الهيئة المعاونة في مساعدة هيئة التدريس على إنجاز العمل) وذلك بمجموع مرجح (314)، ومتوسط مرجح (2.80)، ونسبة مرجحة (93.45%)، ويتضح من تلك العبارة أنه قد لا توجد بعض الضوابط واللوائح المنظمة في مساعدة الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس في العديد من الأعمال لئلا يهددهم قسماً على مستوى الكوادر أو بالتدريس أو ببعض الأنشطة الطلابية أو غيرها مما من الأعمال التنظيمية.

- جاء في الترتيب الثاني (يقل حرص زملائي على تبادل الخبرات فيما بينهم في إنجاز العمل) وذلك بمجموع مرجح (293)، ومتوسط مرجح (2.62)، ونسبة مرجحة (78.27%)، ويتضح من تلك العبارة قلة حرص العديد من زملاء العمل على تبادل الخبرات مع زملائهم في المجالات البحثية والتدريسية وغيرها من الأنشطة الأكاديمية وقد يرجع ذلك إلى ضغوط وأعباء العمل التي قد تضطرهم إلي انشغالهم عن بعضهم.

- جاء في الترتيب الثالث (ليس من الضروري وجود علاقات صداقة لي مع زملائي خارج نطاق العمل) وذلك بمجموع مرجح (284)، ومتوسط مرجح (2.54)، ونسبة مرجحة (84.52%)، ويتضح من تلك العبارة أن العديد من أعضاء هيئة التدريس قد يرون أنه ليس من الضروري وجود صداقات خارج نطاق العمل وقد يرجع ذلك تجنب للمشاكل أو لضيق الوقت لديهم.

- جاء في الترتيب الرابع (أفضل العزلة الاجتماعية تجنباً لمشاكل زملائي وتأثيره على عملي) وذلك بمجموع مرجح (263)، ومتوسط مرجح (2.35)، ونسبة مرجحة (78.27%)، ويتضح من تلك العبارة أن قد يلجا عضو هيئة التدريس إلي العزلة الاجتماعية وتفضيلها على حدوث المشاكل وتجنبها مع الزملاء داخل العمل.

- حيث جاء في الترتيب الخامس (تؤلمني الغيرة الشديدة من بعض الزملاء بالكلية نحو إنجازي للعمل) وذلك بمجموع مرجح (259)، ومتوسط مرجح (2.31)، ونسبة مرجحة (77.08%)، ويتضح من هذه العبارة أن عضو هيئة التدريس كغيره من البشر نتيجة للمنافسة في إنجاز العمل والترقيات والضغوط اليومية يظهر من خلالها غيره ومنافسه لبعضهم البعض وقد يرى البعض أنه قد تكون حميدة ومنافسة شريفة.

يتضح مما سبق وجود العديد من الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع الزملاء لدى أعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم وعملهم الأكاديمي، وهذا ما أظهرته دراسة **Rahoo & others (2017)** أن من أهم الضغوط المؤثرة على أعضاء هيئة التدريس العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الزملاء في العمل وعملية التواصل فيما بينهم

ومن هذه الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع الزملاء وتأثيرها على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك وفقاً لاستجاباتهم كالتالي: عدم التزام الهيئة المعاونة في مساعدة عضو هيئة التدريس على إنجاز العمل، قلة حرص بعض الزملاء على تبادل الخبرات فيما بينهم، تفضيل البعض عدم وجود علاقات صداقة مع الزملاء خارج نطاق العمل، تفضيل العزلة الاجتماعية تجنباً لمشاكل زملائي في العمل، وجود الغيرة الشديدة من بعض الزملاء نحو إنجازي للعمل، صعوبة الاستمتاع بمزاولة الأنشطة الترويحية في وقت الفراغ مع الزملاء، وجود بعض الصعوبات في التوفيق بين القناعات الشخصية ومطالب رؤسائي في إنجاز عملي، قد يوجد ضعف في تعاون الزملاء في إنجاز العديد من الأعمال وقد يوجد بعض المضايقات من بعض الزملاء ورؤيتهم عدم مساواة إدارة الكلية في توزيع المهام على جميع الزملاء، كل ذلك له تأثير على دافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس.

جدول رقم (14) البعد الثالث: الضغوط المرتبطة بالحالة المادية

م	العبارة	نعم		أحياناً		لا		مجم الأوزان المرجحة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	%	م			
		%	ك	%	ك	%	ك									
1	كثرة الأعباء المادية تعقتي من إتمام نشر أبحاثي العلمية بشكل منتظم	83.93	94	16.07	18	0	0	318	2.84	0.37	94.64	94.64	1			
2	تعمل الجامعة على تقديم الدعم المادي للأبحاث المتميزة يشجعني على النشر	16.07	18	32.14	36	51.79	58	264	2.36	0.75	78.57	78.57	9			
3	أعاني من ضعف درايتي بكيفية الحصول على تمويل لبحثي	66.96	75	27.68	31	5.36	6	293	2.62	0.59	87.20	87.20	5			
4	نقل مشاركتي في الأنشطة الطلابية لضعف العائد المادي لها	37.50	42	18.75	21	43.75	49	217	1.94	0.90	64.58	64.58	10			
5	يضايقتي عدم ارتباط المردود المادي بكمية العمل والجهد الذي أؤديه	62.50	70	26.79	30	10.71	12	282	2.52	0.68	83.93	83.93	7			
6	يغطي الراتب الذي أتقاضاه نفقاتي واحتياجاتي الأساسية لزيادة دافعي للعمل	10.71	12	28.57	32	60.71	68	280	2.50	0.68	83.33	83.33	8			
7	أفكر أحياناً في توفير مصدر دخل آخر لي في احتياجاتي المعيشية رغم أعباء الجهد المبذول	78.57	88	15.18	17	6.25	7	305	2.72	0.57	90.77	90.77	2			
8	أفكر في السفر إذا أتيج لي راتب اعلى من الذي أتقاضاه	69.64	78	27.68	31	2.68	3	299	2.67	0.53	88.99	88.99	4			
9	أجد صراع بين وضعي الاجتماعي كأستاذ جامعي ومتطلباته المادية	83.04	93	4.46	5	12.50	14	303	2.71	0.68	90.18	90.18	3			
10	نقل مشاركتي في المؤتمرات العلمية لارتفاع تكلفتها المادية للاشتراك بها.	75.00	84	7.14	8	16.07	18	286	2.60	0.76	85.12	85.12	6			
											المتوسط الحسابي للبعد =	2.55	المتوسط المرجح للبعد =	2.55	القوة النسبية = 84.73%	

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح الضغوط المرتبطة بالحالة المادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس أن المتوسط الحسابي للبعد ككل (284.7)، والمتوسط المرجح للبعد (2.55) والقوة النسبية (84.73%) والذي جاء بمستوى مرتفع يعكس زيادة الضغوط المرتبطة بالحالة المادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، كما جاء ترتيب عبارات البعد كالتالي:

- حيث جاء في الترتيب الأول (كثرة الأعباء المادية تعقتي من إتمام نشر أبحاثي العلمية بشكل منتظم) وذلك بمجموع مرجح (318)، ومتوسط مرجح (2.84)، ونسبة مرجحة (94.64%)، ويتضح من تلك أن الأعباء المادية وكثرتها قد تعوق عضو هيئة التدريس من إتمام نشر الأبحاث العلمية الخاصة به وذلك على مستوى نفقات الإعداد أو النشر الذي يتطلب مبالغ مرتفعة.

- جاء في الترتيب الثاني (أفكر أحيانا في توفير مصدر دخل آخر لي في باحتياجاتي المعيشية رغم أعباء الجهد المبذول) وذلك بمجموع مرجح (305)، ومتوسط مرجح (2.72)، ونسبة مرجحة (90.77%)، ويتضح من تلك العبارة أنه قد يفكر عضو هيئة التدريس في مشروع أو مصدر دخل آخر يساعد على متطلبات الحياة وارتفاع المعيشة إن كان يتمشى معه ومع وضعه الاجتماعي.

- جاء في الترتيب الثالث (اجد صراع بين وضعي الاجتماعي كأستاذ جامعي ومتطلباته المادية) وذلك بمجموع مرجح (303)، ومتوسط مرجح (2.71)، ونسبة مرجحة (90.18%)، ويتضح من تلك العبارة أنه قد يجد عضو هيئة التدريس صراع بين وضعة الاجتماعي كأستاذ جامعي له مكانته داخل المجتمع وبين متطلباته الحياتية من ملابس ومأكل ووسيلة مواصلات يمتلكها ونفقات أخرى.

- جاء في الترتيب الرابع (افكر في السفر إذا أتيت لي راتب اعلى من الذى أتقاضاه) وذلك بمجموع مرجح (299)، ومتوسط مرجح (2.67)، ونسبة مرجحة (88.99%)، ويتضح من تلك العبارة أيضا أنه قد يلجأ عضو هيئة التدريس إلى السفر إذا أتيت له فرصة مناسبة وذلك لتحسن دخله وهذا ما تم ملاحظته في الفترات الماضية من سفر الكثير من أعضاء هيئة التدريس لدول الخليج وتفكير البعض في السفر.

- حيث جاء في الترتيب الخامس (أعاني من ضعف درايتي بكيفية الحصول على تمويل لبحثي) وذلك بمجموع مرجح (293)، ومتوسط مرجح (2.62)، ونسبة مرجحة (87.20%)، ويتضح من هذه العبارة وجود الكثير من أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم قدرة على توفير تمويل لبحوثهم العلمية وذلك لضعف درايتهم لكيفية التمويل أو صعوبة الحصول عليه أو لعدم وجود تمويل لأبحاثهم من الأساس.

يتضح مما سبق وجود الكثير من الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لدى أعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم وعملهم الأكاديمي، والتي أكدت دراسة **Naqvi & others (2013)** أن الضغوط المادية ونقص الحوافز والمكافآت تؤثر سلبا على إنتاجية العاملين وعلى دافعية الإنجاز لديهم بالمؤسسات المختلفة.

ومن هذه الضغوط المرتبطة بالحالة المادية والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك وفقا لاستجاباتهم كالتالي: كثرة الأعباء المادية التي تعوق من إتمام نشر الأبحاث العلمية بشكل منتظم، تفكير العديد من أعضاء هيئة التدريس في توفير مصدر دخل آخر لي في باحتياجاتهم المعيشية بما يتناسب معهم، وجود صراع بين والوضع الاجتماعي لعضو هيئة التدريس كأستاذ جامعي ومتطلباته المادية، تفكير العديد من أعضاء هيئة التدريس في السفر إذا أتيت لهم راتب اعلى من الذى يتقاضوه، ضعف درايتهم الكثير من أعضاء هيئة التدريس في كيفية الحصول على تمويل للأبحاث العلمية، ضعف المشاركة في بعض المؤتمرات العلمية وذلك لارتفاع تكلفتها المادية، ضعف ارتباط المرود المادي بكمية العمل والجهد الذى يؤديه، عدم تغطية الراتب الذى يتقاضاه للنفقات والاحتياجات الأساسية لعضو هيئة التدريس، ضعف الدعم المادي المقدم للأبحاث العلمية، ضعف مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية لضعف العائد المادي لها، كل ذلك له تأثير على دافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس. وعمله الأكاديمي.

جدول رقم (15)
البعد الرابع: الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية

ن = 112

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	٪ المرجحة	مجم الأوزان المرجحة	لا		أحيانا		نعم		العبارة	م
					ك	٪	ك	٪	ك	٪		
7	0.68	2.33	77.68	261	11.61	13	43.75	49	44.64	50	يمثل علاج أسرتي على نفقتي الخاصة عبا نفسيا علي دافعتي للعمل.	1
5	0.70	2.39	79.76	268	51.79	58	35.71	40	12.50	14	أفضل الذهاب إلى المستشفى الجامعي عند الشعور بالمرض	2
2	0.64	2.54	84.82	285	8.04	9	29.46	33	62.50	70	تؤثر كثرة ساعات العمل التي يبذلها على حالتي الصحية	3
1	0.63	2.65	88.39	297	8.04	9	18.75	21	73.21	82	أفضل الذهاب إلى طبيب خارجي بدلا من طبيب التأمين الصحي	4
4	0.81	2.40	80.06	269	20.54	23	18.75	21	60.71	68	مهنتي التدريسية أكثر عرضة للأمراض المزمنة	5
3	0.69	2.44	81.25	273	11.61	13	33.04	37	55.36	62	أرى أن المناخ التدريسي بالجامعة عرضة للإصابة بالأمراض المعدية	6
9	0.76	2.14	71.43	240	36.61	41	41.07	46	22.32	25	أجد استعدادات من الجامعة تحسبا للحالات المرضية الطارئة أثناء الدراسة	7
8	0.82	2.31	77.08	259	22.32	25	24.11	27	53.57	60	أعاني صحيا من وسائل المواصلات أثناء ذهابي إلى عملي بالجامعة	8
6	0.51	2.38	79.46	267	39.29	44	59.82	67	0.89	1	توفر لي الجامعة متابعة دورية على حالتي الصحية	9
10	0.55	1.49	49.70	167	53.57	60	43.75	49	2.68	3	أجد نفسي راضيا عن الرعاية الصحية التي تقدمها لي الجامعة	10
القوة النسبية = 76.96%					المتوسط المرجح للبعد 2.31		المتوسط الحسابي للبعد = 258.6					

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس أن المتوسط الحسابي للبعد ككل (258.6)، والمتوسط المرجح للبعد (2.31) والقوة النسبية (76.96%) والذي جاء بمستوى مرتفع نسبياً يوضح الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة

التدريس، كما جاء ترتيب عبارات البعد كالتالي:
- حيث جاء في الترتيب الأول (أفضل الذهاب إلى طبيب خارجي بدلا من طبيب التأمين الصحي) وذلك بمجموع مرجح (297)، ومتوسط مرجح (2.65)، ونسبة مرجحة (88.39%)، ويتضح من تلك أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس يفضلون عدم الذهاب إلى طبيب التأمين الصحي والذهاب بدلا منه إلى طبيب خارجي وقد يرجع ذلك إلى ثقافة وفكر الكثير عن طبيب التأمين الصحي وكثرة الإجراءات الروتينية، بالإضافة إلى أمر هام وهو تعاقب الجامعة مع عدد من الأطباء في الخارج لإجراء الكشف الطبي على أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة من خلال بطاقة الكشف الطبي.

- جاء في الترتيب الثاني (تؤثر كثرة ساعات العمل التي يبذلها على حالتي الصحية) وذلك بمجموع مرجح (285)، ومتوسط مرجح (2.54)، ونسبة مرجحة (84.82%)، ويتضح من تلك العبارة أنه قد تؤثر كثرة ساعات العمل التي يبذلها عضو هيئة التدريس في بعض الأوقات والفترات على حالتها الصحية وخاصة أصحاب الأمراض المزمنة.
- جاء في الترتيب الثالث (أرى أن المناخ التدريسي بالجامعة عرضة للإصابة بالأمراض المعدية) وذلك بمجموع مرجح (273)، ومتوسط مرجح (2.44)، ونسبة مرجحة (81.25%)، ويتضح من تلك العبارة أنه قد يكون عضو هيئة التدريس أكثر عرضة للإصابات بالأمراض المعدية المنتشرة في الزمنية المختلفة وذلك نتيجة اختلاطه المباشر عن قرب مع الطلاب وغيرهم وخاصة عن طريق الأبحاث والأوراق والمكان التي قد يساعد على انتشار بعض الأمراض المعدية.
- جاء في الترتيب الرابع (مهنتي التدريسية أكثر عرضة للأمراض المزمنة) وذلك بمجموع مرجح (269)، ومتوسط مرجح (2.40)، ونسبة مرجحة (80.06%)، ويتضح من تلك العبارة أيضا قد ينتج عن الضغوط الاجتماعية والنفسية والمجهود الذهني والعصبي الذي يتعرض له عضو هيئة التدريس من التعرض لبعض الأمراض المزمنة مثل الضغط والسكر وغيرها من الأمراض.
- حيث جاء في الترتيب الخامس (أفضل الذهاب إلى المستشفى الجامعي عند الشعور بالمرض) وذلك بمجموع مرجح (268)، ومتوسط مرجح (2.39)، ونسبة مرجحة (79.76%)، تعد هذه العبارة من العبارات التي حصلت على استجابات مرتفعة ب (لا) وفقا للمعاملات الإحصائية رغم وجودها في هذا الترتيب لأنها تعد من العبارات السلبية، والتي تظهر عدم تفضيل أعضاء هيئة التدريس من الذهاب إلى المستشفى الجامعي عند شعورهم بالمرض أو الأعياء وقد يرجع ذلك ضعف الاهتمام أو لتوفير الجامعة لطبيب خارجي يجرى الكشف. يتضح مما سبق وجود الكثير من الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لدى أعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم وعملهم الأكاديمي، وهذا ما أكدته وهذا ما أكدته دراسة (Khairuddin & Makhbul (2011) وجود علاقة بين الضغوط الصحية والجسدية وتأثيرها على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة.
- ومن هذه الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك وفقا لاستجاباتهم كالتالي: تفضيل الذهاب إلى طبيب خارجي بدلا من طبيب التامين الصحي، تأثير كثرة ساعات العمل المبذولة على الحالة الصحية لعضو هيئة التدريس، قد يكون المناخ التدريسي بالجامعة عرضة للإصابة ببعض الأمراض المعدية، قد تكون المهنة التدريسية أكثر عرضة للأمراض المزمنة، ضعف الرضا عن بعض الرعاية الصحية التي تقدمها الجامعة، ضعف المتابعة الدورية التي توفرها الجامعة لعضو هيئة التدريس على حالته الصحية، يمثل علاج أسرته على نفقته الخاصة عبأ نفسيا عليه، قد يعاني البعض من وسائل المواصلات أثناء الذهاب إلى الجامعة، أعدم تفضيل أعضاء هيئة التدريس من الذهاب إلى المستشفى الجامعي عند الشعور بالمرض، كل ذلك له تأثير على دافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس. وعمله الأكاديمي.

جدول رقم (16) البعد الأول: مقترحات للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس وتأثيرها علي دافعية الإنجاز ن = 112

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	المرجحة %	مجم الأوزان المرجحة	لا		أحياناً		نعم		العبرة	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
6	0.27	2.92	97.32	327	0	0	8.04	9	91.96	103	تبنى الجامعة مبدأ التحسين المستمر للخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس	1
8	0.30	2.90	96.73	325	0	0	9.82	11	90.18	101	قيام الإدارة على أساس المشاركة والعمل بروح الفريق مما ينعكس على الأداء	2
2	0.16	2.97	99.11	333	0	0	2.68	3	97.32	109	توفير مناخ عمل يساعد على إجراء الأبحاث العلمية بشكل منتظم	3
13	0.44	2.81	93.75	315	1.79	2	15.18	17	83.04	93	مشاركة الجامعة في تكافة نشر الأبحاث العلمية داخل المجالات والمؤتمرات العلمية	4
9	0.33	2.88	95.83	322	0	0	12.50	14	87.50	98	وضع نظام للهيئة المعاونة في مساعده أعضاء التدريس على تحقيق الإنجاز	5
1	0.13	2.98	99.40	334	0	0	1.79	2	98.21	110	وضع مبداء عدالة بين أعضاء هيئة التدريس في توزيع المهام والمسؤوليات	6
7	0.29	2.91	97.02	326	0	0	8.93	10	91.07	102	توفير الإمكانات والموارد التي تساعد على إنجاز العمل داخل الجامعة	7
11	0.36	2.85	94.94	319	0	0	15.18	17	84.82	95	تحسين الخدمات الصحية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس	8
10	0.35	2.86	95.24	320	0	0	14.29	16	85.71	96	تفعيل دور نادى أعضاء هيئة الت تدريس في تقوية الروابط الاجتماعية فيما بينهم.	9
5	0.26	2.93	97.62	328	0	0	7.14	8	92.86	104	العمل على دعم أعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي للأبحاث العلمية	10
3	0.19	2.96	98.81	332	0	0	3.57	4	96.43	108	تعميم الوسائل التكنولوجيا الحديثة على أساليب التدريس بالجامعة	11
12	0.37	2.84	94.64	318	0	0	16.07	18	83.93	94	العمل على تحقيق معايير الجودة بجميع كليات الجامعة	12
4	0.21	2.95	98.51	331	0	0	4.46	5	95.54	107	تجهيز خدمة طبية سريعة للحالات الطارئة بالجامعة	13
القوة النسبية = 96.84%					المتوسط المرجح للبعد = 2.91		المتوسط الحسابي للبعد = 325.38					

يوضح من الجدول السابق الذي يوضح المقترحات اللازمة للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس أن المتوسط الحسابي للبعد ككل (325.38)، والمتوسط المرجح للبعد (2.91) والقوة النسبية (96.84%) والذي جاء بمستوى مرتفع جدا يعكس الاتفاق على الكثير من المقترحات التي قدمتها الدراسة للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس، والتي جاءت ترتيب عبارتها البعد التالي:

- حيث جاء في الترتيب الأول (وضع مبداء عدالة بين أعضاء هيئة التدريس في توزيع المهام والمسؤوليات) وذلك بمجموع مرجح (334)، ومتوسط مرجح (2.98)، ونسبة مرجحة (99.40%)، ويتضح من تلك اتفاق الكثير من أعضاء هيئة التدريس على تحقيق مبداء العدالة بين أعضاء هيئة التدريس في توزيع المهام والمسؤوليات عليهم دون تمييز الأمر الذي يساعد رغبة الجميع في إنجاز العمل.

- جاء في الترتيب الثاني (توفير مناخ عمل يساعد على إجراء الأبحاث العلمية بشكل منتظم) وذلك بمجموع مرجح (333)، ومتوسط مرجح (2.97)، ونسبة مرجحة (99.11%)، ويتضح من تلك العبارة احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى توفير مناخ يساعد على إجراء الأبحاث العلمية بشكل منتظم وذلك عن طريق التخفيف من الضغوط الاجتماعية المختلفة والمرتبطة بطبيعة العمل والإنتاج العلمي وتكففته البحثية والنشر وغيرها من العوامل التي تؤثر إنتاج عضو هيئة التدريس.

- جاء في الترتيب الثالث (تعميم الوسائل التكنولوجية الحديثة على أساليب التدريس بالجامعة) وذلك بمجموع مرجح (332)، ومتوسط مرجح (2.96)، ونسبة مرجحة (98.81%)، ويتضح من ذلك احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى تعميم الوسائل التكنولوجية المتعدد من بروجيكتور وسبورة ذكية والمنصة الإلكترونية وغيرها من الوسائل الحديثة التي أثبتت الوقائع الاحتياج إليها في الوقت الراهن عن طريق التواصل والتعلم عن بعد.

- جاء في الترتيب الرابع (تجهيز خدمة طبية سريعة للحالات الطارئة بالجامعة) وذلك بمجموع مرجح (331)، ومتوسط مرجح (2.96)، ونسبة مرجحة (98.51%)، ويتضح أيضا من تلك العبارة اتفاق أعضاء هيئة التدريس على توفير الجامعة لخدمات طبية سريعة للحالات الطارئة بالجامعة وذلك تحسبا لأي إصابات أو أزمات صحية سواء على مستوى الطلاب أو العاملين بالجامعة.

- حيث جاء في الترتيب الخامس (العمل على دعم أعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي للأبحاث العلمية) وذلك بمجموع مرجح (328)، ومتوسط مرجح (2.93)، ونسبة مرجحة (97.62%)، يتضح من هذه العبارة احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى دعمهم على النشر الدولي لأبحاثهم الذي ينقص الكثير منهم الخبرات على النشر الدولي وكذلك ارتفاع تكلفته المادية.

- حيث جاء في الترتيب السادس (تبنى الجامعة مبادا التحسين المستمر للخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس) وذلك بمجموع مرجح (327)، ومتوسط مرجح (2.92)، ونسبة مرجحة (97.32%)، يتضح من هذه العبارة أنه لا بد ان تتبنى الجامعة مبادا التحسين المستمر للخدمات التي تقدمها لأعضاء هيئة التدريس وذلك على مستوى الخدمات الصحية والمادية والاجتماعية والتدريبية وذلك لرفع مستوى دافعية الإنجاز لديهم.

يتضح مما سبق الاتفاق على الكثير من المقترحات التي قدمتها الدراسة للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس ، وهذا ما أوصت به دراسة الشمري (2016) بضرورة تهيئة الوسط الجامعي المناسب لتطوير مستويات الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لما لذلك من انعكاسات إيجابية على تحقيق رؤية الجامعة، ورسالتها، وأهدافها، كما أوصت دراسة سوالمه (2019) بضرورة العمل على تحسين مستوى الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس خاصة التي تتعلق بالسكن والتأمين الصحي، بالإضافة إلى وجود نظام للحوافز يشجع على تعزيز إنجازاتهم وكذلك وضع معايير للتعامل والمساواة فيما بينهم، بالإضافة إلى وضع مجموعة من الدورات التدريبية وخاصة في بدايات التعيين والتي تتعلق بالضغوط الواقعة عليهم وتأثير ذلك على تحقيق دافعية الإنجاز لديهم.

وجاءت مقترحات الدراسة الحالية كالتالي: وضع مبدا عدالة بين أعضاء هيئة التدريس في توزيع المهام والمسئوليات، توفير مناخ عمل يساعد على إجراء الأبحاث العلمية بشكل منظم، تعميم الوسائل التكنولوجية الحديثة على أساليب التدريس بالجامعة، تجهيز خدمة طبية سريعة للحالات الطارئة بالجامعة، العمل على دعم أعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي للأبحاث العلمية، تبني الجامعة مبدا التحسين المستمر للخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس، توفير الإمكانيات والموارد التي تساعد على إنجاز العمل داخل الجامعة، قيام الإدارة على أساس المشاركة والعمل بروح الفريق مما ينعكس على الأداء، وضع نظام للهيئة المعاونة في مساعده أعضاء التدريس على تحقيق الإنجاز، تفعيل دور نادى أعضاء هيئة التدريس في تقوية الروابط الاجتماعية فيما بينهم، تحسين الخدمات الصحية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، العمل على تحقيق معايير الجودة بجميع كليات الجامعة، مشاركة الجامعة في تكلفة نشر الأبحاث العلمية داخل المجالات والمؤتمرات العلمية، كل ذلك له تأثير على دافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس. وعمله الاكاديمي.

النتائج العامة للدراسة

1- نتائج خاصة بالبيانات الأولية:

- أ- بينت نتائج الدراسة أن نسبة (51%) عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ينتمون إلى الكليات ذات العلوم الإنسانية بينما نسبة (49%) ينتمون إلى الكليات العلمية.
- ب- أظهرت الدراسة أن نسبة (61.61%) عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من الذكور، بينما نسبة الإناث تمثل (38.39%)
- ب- بينت نتائج الدراسة أن الفئة العمرية من أعضاء هيئة التدريس من 35 سنة لأقل من 40 سنة جاءت بنسبة (28.57%)، يليها الفئة العمرية من 40 سنة لأقل من 45 سنة بنسبة (21.42%)، يليها الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 35 سنة بنسبة (18.75%)، يليها 50 سنة فأكثر بنسبة (16.96%)، وفي الأخير الفئة العمرية من 45 سنة لأقل من 50 سنة بنسبة (14.28%)، ويتضح من ذلك أن الغالبية من أعضاء هيئة التدريس من عينة الدراسة كانت في الفئات العمرية (من 30 سنة لأقل من 45 سنة) وذلك بنسبة (68.75%).
- ج- أوضحت نتائج الدراسة أن المؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة من هو على درجة مدرس بنسبة (53.57%) يليها من هم على درجة أستاذ مساعد بنسبة (34.82%) وفي الأخير من هم على درجة أستاذ بنسبة (11.61%)
- د- أكدت نتائج الدراسة أن عدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (48.21%) يليها 15 سنة إلى أقل من 20 سنوات بنسبة (29.46%)، يليها 10 سنوات إلى أقل من 15 سنوات (14.29%)، ثم يليها 25 سنة فأكثر بنسبة (5.36%)، يليها 20 سنة إلى أقل من 25 سنوات بنسبة (2.68%).
- هـ- أكدت نتائج الدراسة أن الحالة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة جاءت الغالبية العظمى بنسبة (80.36%) من المتزوجين، يليها بنسبة (15.18%) من الأعراب، ونسبة (3.57%) من المطلق، ونسبة (0.89%) من الأرمل.

و- أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة من حيث عدد أفراد الأسرة، من 4:6 تمثل (56.25%)، يليها عدد أفراد الأسرة من 1:3 تمثل (38.39%)، بينما عدد أفراد الأسرة من 7 فأكثر تمثل (5.36%)

2- النتائج الخاصة بأبعاد مقياس الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس:

يتضح مما سبق عرضه يمكن التأكد من صحة فروض الدراسة كالتالي:

الفرض الأول: من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز.

أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز، وذلك بمتوسط حسابي للبعد ككل (248.7)، ومتوسط مرجح للبعد (2.22) وقوة نسبية (74.02%) والذي جاء بمستوى متوسط يعكس الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

وبالتأكد من صحة هذا الفرض قد تحقق الهدف الأول للدراسة: (تحديد العلاقة بين الضغوط الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس)

- الفرض الثاني: من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز

أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز، وذلك بمتوسط حسابي للبعد ككل (256.4)، ومتوسط مرجح للبعد (2.29) وقوة نسبية (76.31%) والذي جاء بمستوى مرتفع نسبياً يعكس الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

وبالتأكد من صحة هذا الفرض قد تحقق الهدف الأول للدراسة: (تحديد العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس)

- الفرض الثالث: من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز

أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالحالة المادية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز، وذلك بمتوسط حسابي للبعد ككل (284.7)، ومتوسط مرجح للبعد (2.55) وقوة نسبية (84.73%) والذي جاء بمستوى مرتفع يعكس زيادة الضغوط المرتبطة بالحالة المادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

وبالتأكد من صحة هذا الفرض قد تحقق الهدف الأول للدراسة: (تحديد العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالحالة المادية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس)

- الفرض الرابع: من المتوقع وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات دافعتهم للإنجاز، وذلك بمتوسط حسابي للبعد ككل (258.6)، ومتوسط مرجح للبعد (2.31) وقوة نسبية (76.96%) والذي جاء بمستوى مرتفع نسبياً يوضح الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

وبالتأكد من صحة هذا الفرض قد تحقق الهدف الأول للدراسة: (تحديد العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالحالة الصحية ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس)

ثانياً: المقترحات اللازمة للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس للعمل على زيادة دافعية الإنجاز لديهم:

وقد توصلت هذه الدراسة إلي مجموعة من المقترحات وهي كالتالي:

1- وضع مبداء عدالة بين أعضاء هيئة التدريس في توزيع مهام ومسئوليات العمل داخل الكلية الأمر الذي يساعدهم على الشعور بالرضا تجاه الجهد المبذول والذي يزيد من دافعتهم للعمل والإنجاز.

2- توفير مناخ عمل يساعد على إجراء الأبحاث العلمية بشكل منتظم وذلك عن طريق التخفيف من الضغوط الاجتماعية المختلفة والمرتبطة بطبيعة العمل والإنتاج العلمي وتكففته البحثية والنشر وغيرها من العوامل التي تؤثر على إنتاج عضو هيئة التدريس، التشجيع والتحفيز من جانب الإدارة والزملاء بالكلية على إجراء الأبحاث والمساعدة والتعاون مع زملائهم بشكل إيجابي

3- تعميم الوسائل التكنولوجية الحديثة على أساليب التدريس بالجامعة لاحتياج أعضاء هيئة التدريس إلى استخدام الوسائل التكنولوجية المتعدد من بروجيكتور وسبورة ذكية والمنصة الإلكترونية وغيرها من الوسائل الحديثة التي أثبتت الوقائع الاحتياج إليها في الوقت الراهن عن طريق التواصل والتعلم عن بعد والذي تزيد من دافعية الإنجاز.

4- تجهيز خدمة طبية سريعة للحالات الطارئة بالجامعة وذلك تحسباً لأي إصابات أو أزمات صحية سواء على مستوى الطلاب أو العاملين بالجامعة.

5- العمل على دعم أعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي للأبحاث العلمية، حيث يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى دعمهم على النشر الدولي لأبحاثهم الذي ينقص الكثير منهم الخبرات على النشر الدولي وكذلك ارتفاع تكلفته المادية.

6- تبنى الجامعة مبداء التحسين المستمر للخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس، وذلك على مستوى الخدمات الصحية والمادية والاجتماعية والتدريبية وذلك لرفع مستوى دافعية الإنجاز لديهم.

7- توفير الإمكانيات والموارد التي تساعد على إنجاز العمل داخل الجامعة، والمتعلقة بتجهيز قاعات المحاضرات ووسائل العرض والمكاتب وتوزيع كثافة الطلاب وغيرها من الإمكانيات التي تساعد على بذل الجهد.

- 8- قيام الإدارة على أساس المشاركة والعمل بروح الفريق مما ينعكس على الأداء والجهود المبذولة لعضو هيئة التدريس وذلك بالشكل المرضي للجميع.
- 9- وضع نظام للهيئة المعاونة في مساعده أعضاء هيئة التدريس على تحقيق الإنجاز من خلال الاتفاق على مجموعة من التعليمات والإجراءات التي من خلالها يتحدد الدور الفعلي للهيئة المعاونة فيما يتعلق بمساعدة أعضاء هيئة التدريس
- 10- تفعيل دور نادى أعضاء هيئة التدريس في تقوية الروابط الاجتماعية فيما بينهم عن طريق الأنشطة والبرامج الاجتماعية التي تساعد على تدعيم وتقوية التواصل الاجتماعي، وأيضاً لمناقشة مشكلات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس.
- 11- تحسين الخدمات الصحية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحسين الخدمات المقدمة من التامين الصحي والمستشفى الجامعي والعيادات الصحية الخارجية التي تتعاقد معها الجامعة وغيرها من الخدمات الصحية.
- 12- العمل على تحقيق معايير الجودة بجميع كليات الجامعة من خلال توفير الإمكانيات المادية والبشرية التي تساعد على ذلك وتزيد من دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 13- مشاركة الجامعة في تكلفة نشر الأبحاث العلمية داخل المجالات والمؤتمرات العلمية وقد يتم تحقيق ذلك عن طريق تواصل الجامعة مع الجامعات الأخرى على خفض تكلفة نشر الأبحاث العلمية.
- 14- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في بداية التعيين حول الضغوط الاجتماعية وتأثيرها على دافعية الإنجاز وكيفية مواجهتها والتغلب عليها.
- 15- تنظيم الرحلات الترفيهية بصورة مستمرة لأعضاء هيئة التدريس وأسرتهم والتي تعمل على التخفيف من الضغوط الاجتماعية الواقعة عليهم وزيادة التواصل والترابط الاجتماعي.

التصور المقترح لدور الممارسة العلمية في الخدمة الاجتماعية في التخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس والمؤثرة على دافعية الإنجاز لديهم:

تعتبر الممارسة العلمية نوع من الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تعتمد علي انتقاء المداخل والنماذج المهنية من جملة النماذج والمداخل العلمية المتاحة أمام الأخصائيين الاجتماعيين واستخدامها في التدخل المهني مع نسق الهدف بما يتناسب مع نسق العميل ونسق المشكلة (حبيب وآخرون، 2005، 240)، أي إن الممارسة العلمية تطبيق لمجموعة المعارف الانتقائية، والقيم المهنية، والمهارات التي تسعى إلي تحقيق التغيير المطلوب وذلك مع كافة المستويات والأنساق المختلفة (Kirst & others. (2002), p.7).

ويتضمن هذا التصور النقاط الرئيسية التالية:

- 1- الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح.
- 2- أهداف التصور المقترح.
- 3- المنطلقات النظرية التي ينطلق منها التصور المقترح
- 4- أهم الأدوار المهنية للممارس العام.
- 5- المبادئ الذي يقوم عليها التصور المقترح.
- 6- أهم استراتيجيات التصور المقترح
- 7- أهم تكتيكات التصور المقترح.

8- أهم الوسائل والأدوات المستخدمة في التصور المقترح.

9- متطلبات تحقيق التصور المقترح.

1- الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح:-

أ- الإطار النظري للخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي والاكاديمي، والضغوط الاجتماعية، ودافعية الإنجاز.

ب- نتائج الدراسات السابقة المهمة بالضغوط الاجتماعية- دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

ج- ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية.

2- أهداف التصور المقترح:-

"محاولة التخفيف من الضغوط الاجتماعية المؤثرة على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس"

3- المنطلقات النظرية التي ينطلق منها التصور المقترح:

- نظرية الأنساق العامة: تقوم هذه النظرية على فكرة الاعتماد على النسق الاجتماعي العام كأساس في دراسة التغيرات التي تحدث في المجتمع، فإننا ننظر إلي النسق باعتباره وحدة الدراسة وله أنساق فرعية، بالإضافة أن كل نسق يميل إلي الحفاظ على ذاته في حالة توازن، وتظل هذه العملية مستمرة بطريقة تلقائية، ويمكن الاستفادة من هذه النظرية في تحديد دور الممارس العام في التخفيف من الضغوط الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم، والنظر إلى الجامعة كنسق اجتماعي مفتوح.

- نموذج الحياة: اختار الباحث نموذج الحياة لما يتضمنه من أهداف وخطوات مهنية تتفق مع الدراسة الحالية يمكن من خلالها وضع مجموعة مقترحات للعمل على التخفيف من الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والتي تتضمن الضغوط الاجتماعية المرتبطة بطبيعة العمل، والضغوط المرتبطة بالعلاقة بين الزملاء، والضغوط المرتبطة بالحالة المادية، والضغوط المرتبطة بالحالة الصحية والتي بدورها تؤثر على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، ولهذا يعد نموذج الحياة من أنسب نماذج الممارسة المهنية في الممارسة العامة وذلك لما له من دور فعال في التخفيف من حدة هذه الضغوط من خلال منح القوة من ناحية والربط والاستفادة من الأنساق البيئية التي تخدم أعضاء هيئة التدريس من ناحية أخرى.

4- أهم الأدوار المهنية للممارس العام للتخفيف من الضغوط الاجتماعية المؤثرة على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس:

- دور الوسيط: يقوم الممارس العام بدور الوسيط بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين بالكليات والجامعة حول اختيار الطرق والأساليب المناسبة والممكنة في التخفيف من الضغوط الاجتماعية التي تؤثر على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

- دور المعالج: في هذا الدور يقوم الممارس العام بتقديم المساعدة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في وضع وتقديم الاقتراحات والحلول المناسبة للتخفيف من الضغوط الاجتماعية والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم ووضع آليات التنفيذ بما يتوافق مع الإمكانيات والحدود الممكنة والمتاحة للجامعة.

- دور المساعد: يقوم الممارس العام بتقديم المساعدة والمقترحات الممكنة لأعضاء هيئة التدريس وذلك في اختيار الأساليب والإمكانات المتاحة للجامعة لاستخدامها في التخفيف من حدة الضغوط الاجتماعية المؤثرة على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

- دوره كعضو في فريق العمل: يعمل الممارس العام عند ممارسته للعمل في المجال التعليمي والأكاديمي والذي يفضل أن يكون ضمن فريق العمل بالجامعة (عضو هيئة تدريس بالجامعة في مجال التخصص)، وأن عمله يتم في إطار الفريق الذي يعمل ضمنه، على أن يسود بين أعضاء الفريق علاقة تعاون وتفاهم وثقة مبنية على الاحترام المتبادل فيما بينهم، الأمر الذي يجعل من المقترحات والآراء التي تم التوصل إليها مثمرة وقابلة للتنفيذ ويمكن الاستفادة منها.

5- المبادئ التي يقوم عليها التصور المقترح.

- مبدأ الاستعانة بالخبراء.
- مبدأ التقويم.
- مبدأ إقامة علاقات تعاونية هادفة.
- مبدأ الموضوعية.

6- أهم استراتيجيات التصور المقترح

- استراتيجية الإقناع: يستند الممارس العام في استخدام هذه الإستراتيجية علي إقناع أعضاء هيئة التدريس على مخاطر الضغوط الاجتماعية على المدى البعيد وأثارها على دافعية الإنجاز وضرورة محاولة التخفيف من هذه الضغوط وذلك وفقا للإمكانات والقدرات الذاتية للشخص وفيما تملكه الجامعة من إمكانات متاحة.

- استراتيجية التشبيك: تقوم على محاولة إيجاد شبكة من العلاقات والاتصال والتنسيق بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة والمؤسسات الأخرى والعمل على زياد الاستفادة من الخدمات التي تقدمها كنادي أعضاء هيئة التدريس، والتأمين الصحي والمستشفى الجامعي وغيرها من المؤسسات التي يمكن الاستفادة منها.

- استراتيجية تدعيم العلاقات الاجتماعية: تعمل هذه الاستراتيجية على تقوية الروابط والعلاقات الاجتماعية فيما بين أعضاء هيئة التدريس وذلك على مستوى العمل والتواصل والروابط الاجتماعية والأسرية من تفاهم وتعاون وصدقة فيما بينهم، وقد يكون لنادي أعضاء هيئة التدريس دور مهم في ذلك.

7- أهم تكنيكات التصور المقترح.

- توجيه التفاعل نحو الأهداف المرجوة:- يقوم هذا التكنيك على توجيه الجهد والعمل التفاعلي نحو تحقيق الأهداف المرجوة للتخفيف من الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم.

- العمل المشترك:- يهتم هذا التكنيك بوجود تعاون مشترك للعمل الفريقي بين الممارس العام وأعضاء هيئة التدريس على تحقيق الأهداف المطلوبة والاستفادة من الجهود المبذولة في التخفيف من الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم.

- الاتصال: يتم بين الممارس العام وجميع الأنساق الأخرى المرتبطة بنسق العمل بهدف فتح قنوات اتصال بين أعضاء هيئة التدريس وبين الجامعة والمؤسسات الأخرى التي يمكن

الاستفادة منها في التخفيف من الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم.

8- أهم الوسائل والأدوات التي يمكن استخدامها في التصور المقترح:-

أ- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في بداية التعيين حول الضغوط الاجتماعية والآثار الناتجة عنها وكيفية مواجهتها والتغلب عليها.

ب- تنظيم اجتماعات القسم والكلية علي ضرورة أن يتناول أهم الضغوط والمشكلات الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وكيفية التخفيف والحد منها.

ج- أعداد مجموعة من البرامج والأنشطة الاجتماعية والتي تناسب ميول ورغبات أعضاء هيئة التدريس والتي تعمل على التخفيف من الضغوط والمشكلات الاجتماعية لديهم.

د- المناقشات الجماعية بين الممارس العام فيما يتعلق بالضغوط الاجتماعية وكيفية الحد منها.

هـ- تنظيم الندوات والتي تجمع بين أعضاء هيئة التدريس والممارس العام والإدارة وتبادل الخبرات فيما بينهم حول الطرق الممكنة والمتاحة للتخفيف من الضغوط الاجتماعية وتأثيرها على دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

و- تنظيم الرحلات الترفيهية بصورة مستمرة لأعضاء هيئة التدريس وأسرههم والتي تعمل على التخفيف من الضغوط الاجتماعية الواقعة عليهم وزيادة التواصل والترابط الاجتماعي.

9- متطلبات تحقيق التصور المقترح:-

تتعدد المتطلبات اللازمة لتحقيق التصور المقترح للتخفيف من الضغوط الاجتماعية

لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم في الآتي:-

أ- المعارف: ونعني بها تزويد الممارس العام بالكثير من المعارف الأساسية المتعلقة بالاحتياجات والمشكلات والضغوط الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، والأساليب المختلفة في إشباع الاحتياجات والتخفيف من الضغوط والمشكلات الاجتماعية المختلفة.

ب- الفهم: أي فهم الممارس العام للمعارف التي تم اكتسابها وطرق استخدامها في التخفيف من الضغوط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على دافعية الإنجاز لديهم.

ج- المهارات: ولتنفيذ التصور المقترح لابد من توافر مجموعة من المهارات لدى الممارس العام:-

- المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة
- المهارة في إعداد اللقاءات والندوات.
الجماعية.

- المهارة في صياغة الأهداف
- المهارة في تنظيم الرحلات والمعسكرات.
- المهارة في تقدير الاحتياجات
- المهارة في التواصل.

مراجع الدراسة

(أ) المراجع العربية:

- البيدي، حصة (2016). بعض العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة الجوف. مجلة دراسات الطفولة. جامعة عين شمس. كلية الدراسات العليا للطفولة. ع70. ج19.
- البحري، نسرين (2009). أثر الدعم الاجتماعي في تخفيف الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم الجنوب. حوليات آداب عين شمس. جامعة عين شمس. ج(37).
- البدوي، أحمد (2018). أثر الضغوط الاقتصادية والاجتماعية علي النشاط الأكاديمي للأستاذ الجامعي. مجلة جامعة البحر الأحمر للعلوم الإنسانية. جامعة البحر الأحمر. ع(5).
- الجرادات، محمود (2010). أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها. المجلة التربوية. جامعة الكويت. ع (95). ج24.
- الجمعان سناء (2012). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية. الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية. ع(87).
- الجيد إيمان (2010). الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز وصراع الدور لدى المدرس الجامعي. المؤتمر السنوي الخامس عشر "الإرشاد الأسري وتنمية المجتمع نحو آفاق إرشادية رحبة". جامعة عين شمس. مركز الإرشاد النفسي. ج2.
- الخولي، هشام (2007). دراسات وبحوث في علم النفس والصحة النفسية. القاهرة. دار النهضة العربية.
- الرافعي، يحيى . فرحان، محمد (2010). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. جامعة أم القرى. ع(2). ج2.
- السكري، أحمد (2005). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. القاهرة. دار القاهرة.
- الشرنوبي، نادية (2001). مصادر الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتها بالاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة التربية. جامعة الأزهر. ع(97).
- الشمرواني، حامد (2016). النمط القيادي السائد لدى عمداء كليات التربية بجامعة شقراء وعلاقته بدافعية الإنجاز كما يراها أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. دار سمات للدراسات والأبحاث. ع(11). ج5.
- الشمري، سعود (2016). علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجامعة الأردنية. المجلد. ج(43).
- الشمري، غربي (2019) التنبؤ بالدافعية للإنجاز الأكاديمي من خلال المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية. كلية التربية. مركز البحوث التربوية. ع(30). ج2.

- العنبي، عبد الله (2013). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت. مجلة التربية. جامعة الأزهر. ع(156). ج2.
- العزب، رحاب (2013). التواصل الأكاديمي كما يدركه طلاب الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالذكاء الاجتماعي والدافعية للإنجاز. مجلة التربية. جامعة الأزهر. ع(156). ج5.
- المعجم الوسيط (2004). مجمع اللغة العربية. ط4. مكتبة الشروق الدولية. الهيئة العامة للمعجمات وأحياء التراث.
- النجار مصطفى (1993). دور مقترح لخدمة الفرد في تخفيف مستوى الضغوط لدى أمهات الأطفال المعوقين عقلياً. المؤتمر العلمي السادس. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة القاهرة. فرع الفيوم. ج(2).
- جودة، أمال. عسلي محمد (2011). المشكلات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس. ع(35). ج 2.
- جودة، عبدالمحسن (2018). عصام مسعد عبدالسلام: تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة. مجلة البحوث التجارية. جامعة الزقازيق. كلية التجارة. ع(40). ج3.
- حبيب، جمال وأخرون (2005): الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي من منظور الممارسة العامة. القاهرة. مركز الكتاب الجامعي.
- حسين، طه . حسين، سلامة (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. عمان. دار الفكر.
- الحوامة، نضال (2001). أثر مصادر ضغط العمل على مستوى الضغط المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة النهضة. جامعة القاهرة. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. ع(6). ج2.
- حيدر، أحمد (2006). الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة "دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة ذمار باليمن". مجلة كليات التربية. كليات التربية. جامعة عدن. ع(8).
- خليفة، محمد (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة. دار غريب.
- زاهد، منال. وآخرون (2011). متطلبات تحقيق دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرج. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. ع(88). ج(22).
- سوالمة، عائشة (2019). الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك. مجلة دراسات العلوم التربوية. الجامعة الأردنية. ع(46). ج1.
- السيد، وائل (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. مركز رفاة للدراسات والأبحاث. ع(1). ج3.

- عبد المنعم آمال (2006). الإرشاد النفسي الأسرى مواجهة الضغوط النفسية لدى أسر المتخلفين عقليا. ط1. القاهرة. زهراء الشرق.
- عبد الحميد، أسماء (2008). ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة الطائف مصادرهما ومظاهرها وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية والأكاديمية. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. ع(78). ج19
- عبدالمجيد أشرف (2017). مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك دراسة ميدانية. مجلة التربية. جامعة الأزهر. ع (173). ج2.
- عبيد، شاهر (2014). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية. مجلة رماح للبحوث والدراسات. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية. ع(13).
- عربيات، بشير. القداح محمد (2011). أثر ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية على أدائهم الوظيفي. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس. ع(35). ج2.
- عليمات، ليانة (2011). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك وعلاقته بإنجازهم الوظيفي من وجهة نظرهم. رسالة دكتوراه. جامعة اليرموك. كلية التربية.
- عوده، شرين (2016). ضغوط العمل واثرها في دافعية الإنجاز لأعضاء هيئة التدريس في كليتي تدريب عمان والخوارزمي في الأردن. رسالة دكتوراه. كلية الدراسات العليا. جامعة العلوم الإسلامية العالمية. عمان.
- الغريير، أحمد وآخرون(2009). التعامل مع الضغوط النفسية. ط1. عمان. دار الشروق. 2009.
- محمد، حنان (2010). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة ام درمان الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. رسالة ماجستير. كلية الآداب. جامعة ام درمان.
- محمود، محمد (2005) أثر إدراك الثقافة التنظيمية على ضغوط العمل دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق. مجلة البحوث التجارية. جامعة الزقازيق. كلية التجارة. ع(27). ج1.
- نعمان، طه (2000). مصادر ضغط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والمدرسين بالمعاهد التقنية ومراكز التدريب المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة عدن.

(ب) المراجع الأجنبية:

- Ahsan & Others. (2009). A Study Of Job Stress On Job Satisfaction Among University Staff In Malaysia: Empirical Study. *European Journal Of Social Sciences*, 8(1), 121-131.
- Akuoko& Others. (2012). Teacher Motivation And Quality Education Delivery: A Study Of Public Basic Schools In Tamale Metropolis In Ghana. *International Journal Of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(12), 29-46

- Barkhuizen& Rothmann (2008). Occupational Stress Of Academic Staff In South African Higher Education Institutions. *South African Journal Of Psychology*, 38(2), 321-336.
- Copeland, Ellis (2004). Stress In Children: Strategies For Parents And Educators. In *Helping Children At Home And School : Handouts Of Families And Educators*. NA SP.
- Kclint, J.(2015). Impact Of Stress On Job Performance Of Faculty Members In Research Private Universities Of Punjab, Punjab Technical University. *Scholar Journal*, Vol-3/21.
- Khairuddin & Makhbul. (2011). Stress At The Workplace And Productivity: A Pilot Study On Faculty Administrators In A Malaysian Research University. In *2nd International Conference On Business And Economic Research (2nd Icer)*.
- Komarraju & Others. (2010). Role Of Student–Faculty Interactions In Developing College Students' Academic Self-Concept, Motivation, And Achievement. *Journal Of College Student Development*, 51(3), 332-342.
- Kirst-Ashman, K. K., & Hull Jr, G. H. (2002). *Understanding Generalist Practice*. Chicago: Nelson-Hall. *TURNER, FJ*.
- Kundaragi & Kadakol. (2015). Work Stress Of Employee: A Literature Review. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Education*, 1(3), 18-23
- Mihrez& Thoyib (2014). The Importance Of Leadership Behavior And Motivation In Creating Employee Performance:(A Study At The Faculty Of Economics And Business, University Of Brawijaya). *Asia-Pacific Management And Business Application*, 3(2), 86-105.
- Mohammadi, R. (2011). Occupational Stress And Organizational Performance, Case Study: Iran. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 30, 390-394.
- Mz & Others. (2016). Job Stress And Its Determinants Among Academic Staff In A University In Klang Valley, Malaysia. *International Journal Of Public Health And Clinical Sciences*, 3(6), 125-136

- Qazi & Nazneen. (2016). A Comparative Study Of Organizational Role Stress And Organizational Commitment Among The University Faculty Members Of India And Saudi Arabia. *European Scientific Journal*, 12(31), 108-127.
- Rahoo & Others. (2017). A Study On Occupational Stress Among Faculty Members In Private Institutes Of Hyderabad, Sindh. *Research On Humanities And Social Sciences*, 7, 1-7.
- Salanova & Others. (2005). Antecedentes De La Autoeficacia En Profesores Y Estudiantes Universitarios: Un Modelo Causal. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 21(1-2), 159-176.
- Sharma, E. (2014). Stressors: A Challenge For The Faculty Members Of The Higher Educational Institutions. *Case Stud Bus Manag*, 1(2), 22-33.
- Singh & Others. (2019). Role Of Job Stress On Job Satisfaction. *International Journal Of Management Studies*, 6(4), 57-60.
- Winefield & Jarrett (2001). Occupational Stress In University Staff. *International Journal Of Stress Management*, 8(4), 285-298.

