

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس.

د. وليد طلعت متولى الحماقى

أستاذ التربية الخاصة وعلم النفس التربوى المساعد

كلية العلوم والآداب بالرس- جامعة القصيم

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الضغوط المهنية التي تواجه الأستاذ الجامعي بكلية العلوم والآداب بالرس. بالإضافة إلى أهم استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي يتبعها الأساتذة ، ومدى اختلافاتها تبعاً للتخصص والنوع وسنوات الخبرة، فضلاً عن معرفة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي.

تكون مجتمع الدراسة من (٩٦) عضو هيئة تدريس بكلية العلوم والآداب بالرس- جامعة القصيم (٧١) من ذكور، (٢٥) من الإناث.

ولتحقيق هذا الغرض صمم الباحث ثلاثة مقاييس وهي مقياس الضغوط المهنية، مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، فضلاً عن أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، مثل اختبار (ت) وتحليل التباين الاحادى ومعاملات الارتباط ، وكان أهم ما توصلت له الدراسة من نتائج هو تحقق الفرض الأول، والسادس ، والسابع كلياً، بينما تحققت باقى الفروض بشكل جزئى.

الكلمات المفتاحية:

الضغوط المهنية. Job stressors

الرضا الوظيفي. Job Satisfaction

استراتيجيات مواجهة الضغوط. Coping Stress Strategies

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس.

د. وليد طلعت متولى الحماقى

أستاذ التربية الخاصة وعلم النفس التربوى المساعد
كلية العلوم والآداب بالرس- جامعة القصيم

مقدمة البحث:

ضغوط العمل وجه من أوجه الضغوط التي تواجه الفرد وتعد من الظواهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات التي تعتمد على العامل البشرى في تحقيق أهدافها، وتقديم الخدمات المنتظرة منها على أكمل وجه، وعلى الرغم من الرغبة الصادقة لدى المهنيين ومؤسساتهم في تذليل العقبات التي تواجههم في تقديم الخدمة المطلوبة، إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون ذلك، وهذا ما يطلق عليه الضغوط المهنية.

(صبرينه غربي، ٢٠١١، ٢٥٥)

وتعد مهنة التدريس في الجامعات من المهن ذات الطبيعة الاجتماعية، وتقوم في الأساس على العامل البشرى، وهى من المهن التي تظهر فيها الضغوط المهنية بشكل واضح، الأمر الذي جذب العديد من الباحثين لدراسة هذا الموضوع، فظهرت دراسات عبد القادر أحمد مسلم (٢٠٠٧)، مريم رجاء (٢٠٠٨)، شارف خوجه مليكة (٢٠١٠)، سليم نعامه وأنور جميل على (٢٠١١)، رومان كلاديلاس وانطوني كاستيلو (٢٠١١) Ramón Cladellas and Antoni Castelló و حنان قورارى (٢٠١٣) وكريستين مولر وجريج شونج (٢٠١٣) Christin Moeller and Greg A. Chung-Yan، إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤) وقد هدفت جميعها إلى تحديد أهم الضغوط المهنية التي تواجه العاملين بشكل عام، وهناك من تناول ذلك لدى أساتذة الجامعات بشكل خاص، مثل عبد القادر أحمد مسلم (٢٠٠٧)، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤). ولعل هذا ما دفع الباحث الحالي إلى التساؤل عن أهم الضغوط المهنية التي تواجه أساتذة كلية العلوم والآداب بالرس؟

د. وليد طلعت الحماني

فضلا عن دراسات أخرى تناولت أساليب مواجهة هذه الضغوط مثل دراسات بولاك افي Pollak, Ave(1995)، وعبد الله الضريبي (٢٠١٠)، وصبرينه غربي (٢٠١١). مما دفع الباحث الحالي إلى التساؤل عن أهم أساليب مواجهة الضغوط المهنية التي يتبعها أساتذة كلية العلوم والآداب بالرس؟

ومن جانب آخر تحرص المؤسسات على جودة حياة العاملين بها في حياتهم المهنية، لا سيما في المهن التي تكون بها الضغوط المهنية كبيرة وذات طبيعة اجتماعية، مثل أساتذة الجامعة، مما دفع الباحث الحالي للبحث عن الدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي أو المهني أو التوافق المهني- وفي حدود اطلاعه- هناك دراسات مثل جمال زكي أبو مرق وزباد على الجرجاوي (٢٠٠٠)، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، إسماعيل طه وأطاف ياسين (٢٠١٤). مما دفع الباحث الحالي إلى التساؤل هل يشعر أساتذة كلية العلوم والآداب بالرس بالرضا الوظيفي؟

مشكلة البحث:

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما أهم الضغوط المهنية التي يعاني منها عضو هيئة التدريس، وما ترتيبها من حيث الشدة؟
٢. ما أهم استراتيجيات التي تنتشر لدى الأساتذة بكلية العلوم والآداب بالرس لمواجهة الضغوط المهنية؟
٣. ما درجة شعور الأساتذة بكلية العلوم والآداب بالرس بالرضا الوظيفي؟
٤. هل هناك علاقة بين الاستراتيجيات المستخدمة لمواجهة الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم والآداب بالرس؟

أهداف البحث:

١. تحديد أهم الضغوط المهنية التي تواجه الأستاذ الجامعي بكلية العلوم والآداب بالرس.
٢. ترتيب أبعاد الضغوط المهنية التي تواجه الأستاذ الجامعي بكلية العلوم والآداب بالرس من حيث الانتشار.
٣. معرفة الاختلاف في استخدام استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية تبعا للتخصص،

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

النوع، سنوات الخبرة

٤. معرفة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي.
٥. إثراء المكتبة العربية بمقاييس جديدة لقياس متغيرات الدراسة (الضغوط المهنية ، استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة).

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في النقاط التالية:

أولاً: أهمية نظرية وتتمثل في تحديد أهم الضغوط المهنية التي تواجه الأستاذ الجامعي بكلية العلوم والآداب بالرس، وأهم استراتيجيات المواجهة التي يتبعونها ، ومعرفة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي ، ومن ثم إثراء المكتبة العربية بمقاييس جديدة لقياس متغيرات الدراسة (الضغوط المهنية ،استراتيجيات المواجهة ، الرضا الوظيفي).
ثانياً: أهمية تطبيقية وتتمثل فيما تقدمه الدراسة من نتائج تساعد في تحسين جودة الحياة لدى أساتذة كلية العلوم والآداب بالرس، وقد تساعد أيضا المخططين لتحسين المناخ التعليمي.

مصطلحات البحث:

١. الضغوط المهنية Job stressors: هي مجموعة من الخبرات التي يتعرض لها الفرد أثناء قيامه بمهنته، والتي تؤدي إلى استجابات مهنية غير توافقية ، وبصاحبها أداء غير مرض للعمل . (نظمى أبو مصطفي وياسر الأشقر ، ٢٠١١ ، ٢١٣)
- وتعرف الضغوط المهنية إجرائياً بأنها ما يقيسه اختبار الضغوط المهنية من إعداد صاحب الدراسة.
٢. الرضا الوظيفي Job Satisfaction: هو تقبل الفرد لعمله ومتطلباته ، وبيدي ارتياحا لمكانته الاجتماعية والاقتصادية وعلاقاته تتسم بالاحترام والتقدير المتبادل بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل ، وكل من له صلة بعمله، نتيجة للتلاؤم بين رغبات الفرد والمواقف المرتبطة والمؤثرة في العمل . (هبة نافع ، ٢٠١٤)

وإجرائيا يعرف الرضا الوظيفي بأنه ما يقيسه اختبار الرضا الوظيفي من إعداد صاحب الدراسة.

٣. استراتيجيات مواجهة الضغوط. Coping Stress Strategies : هي مجموعة من الوسائل والأساليب التي يستخدمها الفرد لمواجهة الضغوط والتكيف معها. (خالد بن محمد ، ٢٠١٢ ، ١٣)

وإجرائيا تعرف استراتيجيات مواجهة الضغوط بأنها ما يقيسه اختبار استراتيجيات مواجهة الضغوط من إعداد صاحب الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الضغوط المهنية Job stressors

نشأ موضوع ضغوط العمل أو الضغوط المهنية نشأ في المؤسسات والمنظمات التي تعتمد في تحقيق أهدافها على العنصر البشري ، وقد حظي بعناية متزايدة من قبل الباحثين والمتخصصين في مختلف ميادين علم النفس عامة وميدان علم النفس الصناعي خاصة، ويرجع هذا الاهتمام الى ما تتركه الضغوط النفسية من آثار سلبية في سلوك المهنيين وموقفهم تجاه عملهم. وللحقيقة لا توجد مهنة من المهن بعيدة عن الضغوط المهنية .

هذا وقد تباينت تعريفات الضغوط المهنية إلى ثلاثة توجهات مختلفة، منها من نظر للضغوط المهنية على أنها مثيرات وثمة فريق آخر نظر إليها على أنها استجابات، وفريق ثالث نظر إليها على أنها حالة أو خبرة. وسوف يتم عرض بعض منها فيما يلي:

أولاً : الضغوط المهنية كمثيرات:

هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالاتهم النفسية والجسمية ، وفي أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوى الضغوط. (عبدالقادر مسلم ، ٢٠٠٧ ، ٨)

ويعرفها كوير (١٩٨٤) Cooper "بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل. ومنها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل. هذه العناصر تسبب الإجهاد

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

الفسولوجى للفرد (شارف مليكة ، ٢٠١٠، ٦٩)

والضغوط المهنية هي نتيجة للتعرض لكثير من المتطلبات أو عوامل اجتماعية نفسية خطيرة، مثل مطالب معرفية، مطالب عاطفية، مطالب المسؤولية، متطلبات مصاحبة للمهنة مثل التدريب، المشاركات فى مناسبات....الخ، هذا فضلا عن انخفاض المساندة الاجتماعية. (Ramon, Cludellas and Antoni Castello, 2011, 221)

كما عرفها بارون Baron بأنها ظروف العمل المادية والاجتماعية التى تحيط بالفرد فى مكان عمله، والتى تسبب له نوعا من الضيق والتوتر، فضلا عن ردود الفعل النفسية المتمثلة فى الشعور غير السار الذى ينتاب الفرد بسبب هذه العوامل. (مريم رجاء ، ٢٠٠٨ ، ٤٨٢)

ثانيا : الضغوط المهنية بوصفها استجابات .

الضغوط المهنية كما يعرفها المعهد الدولى للأمن والصحة هي استجابة جسدية وانفعالية ضارة ومؤذية، تظهر عندما لا يكون هناك تناسب بين متطلبات العمل وقدرات الفرد ، ومصادره، وحاجات العمل. (المرجع السابق، ٤٧٧)

ويعرفها شارف مليكة (٢٠١٠) "بأنها مجموعة التغيرات الفسيولوجية والنفسية التى يعانها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه فى بيئة العمل، والتى لم يعد قادرا على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها."

ثالثا: الضغوط المهنية بوصفها حالة أو خبرة (تفاعل بين المثير والاستجابة).

وتعرفها حنان قورارى (٢٠١٤) بأنها الضغوط المهنية هي تلك الحالة من الضيق والشدة الناتجة عن بيئة العمل أو المهنة.

ويعرفها نظى أبو مصطفى وياسر الأشقر (٢٠١١) هي مجموعة من الخبرات التى يتعرض لها الفرد أثناء قيامه بمهنته، والتى تؤدى إلى استجابات مهنية غير توافقية، ويصاحبها أداء غير مرض للعمل.

وتعرفها مريم عثمان (٢٠١٠) بأنها حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة عمله؛ لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية، وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التى تؤثر على الحالة النفسية والفسيولوجية والسلوكية له.

د . وليد طلعت الحماني

ويعرفها خالد محمد (٢٠١٢) بأنها حالة من الانفعالات النفسية السالبة مثل الغضب أو القلق أو الإحباط أو قلة التحمل والانزعاج أو تثبيط العزم . يرى الباحث الحالي أن الضغوط المهنية تحدث نتيجة لموقف يحدث داخل المؤسسة (المنظمة) ، وأن هذا الموقف يؤثر سلبا أو إيجابا على الفرد عبر جوانب جسمية، انفعالية، وجدانية ، سلوكية. والضغط المهني هو في الحقيقة تفاعل بين مثير واستجابة. وتنشأ الضغوط المهنية عندما يدرك الفرد عدم قدرته على التوازن بين متطلبات الحياة، وقدرته على الاستجابة لها، ومن ثم يشعر بهيمنة الضغط عليه ، ولكنه اذا استطاع التكيف معها فإن الضغط يكون مقبولا .وتكرار الضغوط يجعل الفرد عاجزا عن اتخاذ القرارات، وتضعف التفاعلات مع الآخرين، وظهور أعراض جسمية وبدنية لديه. (نظمى أبو مصطفى وياسر الأشقر، ٢٠١١، ٢٠٩)

وحول النظريات المفسرة للضغوط المهنية هناك توجهان في تفسيرها :الاتجاه الأول هو الاتجاه العقلي المعرفي، والاتجاه الثاني هو الاتجاه الوجداني. وفي هذا الإطار تشير مارتا سيكاوا جراس (٢٠١٤) Marta Siakwa ,Grace أن الاتجاه العقلي المعرفي كما يشير لازاروس وفوكمان (1984b) طبقا للنظرية العقلانية الانفعالية للضغوط إن هناك علاقة خاصة بين الشخص والبيئة التي يقيمها الفرد على أنها تنقص أو تزيد من جودة الحياة لديه، حيث يتم تقييم قدرات الشخص ومتطلبات البيئة الحالية. إن هذا التقييم يتغير بمرور الوقت بسبب فاعلية التعامل معه، وإن تغيير هذا التعامل يتطلب تغييرا في قدرات الفرد.إن هذه النظرية تؤكد على استمرارية العلاقة العكسية بين الشخص والبيئة . ومنذ نشر هذه النظرية من قبل لازاروس في عام (١٩٦٦) لم يحدث لها تطوير الا أن بالامتداد لها هو نظرية ما وراء العاطفة وعمليات المواجهة. (Marta Siakwa ,Grace,2014,32)

بناء على نظرية ما وراء النظرية للازاروس (١٩٩١) فهناك عملية معقدة للعاطفة بوصفها مكونا سابقا أو وسيطا بين الحدث وتأثيره؛ حيث إن العوامل السابقة على الحدث هي العوامل الشخصية مثل الالتزامات أو المعتقدات في قدرة الفرد، أو متغيرات البيئة مثل المتطلبات ومكونات الموقف، وفي الجانب الآخر العمليات الوسيطة تشير الى التقدير المعرفي لمتطلبات الموقف واختيارات استراتيجيات المواجهة، فضلا عن الجهود المبذولة بزيادة أو نقصان حول التركيز على المشكلة أو التركيز على العاطفة.

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

(المرجع السابق، ٣٢)

وحول ردود فعل الأفراد للضغوط المهنية فإن سيلبي selye أوضح أن الفرد يمر بثلاثة مراحل في مواجهة الضغوط هي على النحو التالي :

١. المرحلة الأولى: مرحلة التنبيه من الخطر أو الانذار منه ، وتعتبر عن ردود الفعل الجسمية للفرد في حالة الضغط ، وينتج عنها تغيرات جسمية متعددة ، مثل سرعة ضربات القلب ، زيادة معدل التنفس ، ارتفاع ضغط الدم ، وزيادة سكر الدم.
٢. المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة: وفي هذه المرحلة يحاول الجسم التغلب على الأعراض التي نتجت من المرحلة الأولى، فيشعر بالقلق والتوتر والإرهاق، مما يترتب عليه وقوع الفرد في بعض الأخطاء، واتخاذ بعض القرارات غير الصائبة، والتعرض للأمراض بسبب فقدان السيطرة على جميع المواقف المختلفة معا.
٣. المرحلة الثالثة: مرحلة الإنهاك: حيث تنهار المقاومة؛ إذ تستنفد طاقة الجسم، ويصبح غير قادر على التكيف، وهنا تظهر الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي كالصداع، وقرحة المعدة، وتصلب الشرايين، وأمراض القلب..... وغيرها الكثير من الأمراض التي تؤدي بالفرد في النهاية الى انخفاض مستوى أدائه في عمله، ومن ثم تتأثر فاعلية المؤسسة وقدرتها الإنتاجية وكفاءة أدائها بشكل عام.

(عبدالقادر أحمد، ٢٠٠٧، ٩)

وللضغوط المهنية تأثيرات ايجابية تتمثل في: التعاون والتضافر في الجهود من أجل إيجاد حلول المشكلات، وزيادة الرغبة والدافعية نحو العمل. وتعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز. وانخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل، وتنمية الاتصال بين العاملين. (مريم عثمان، ٢٠١٠، ٩)

أما الآثار السلبية للضغوط فتتمثل في الآثار الفسيولوجية؛ حيث إن هناك علاقة قوية بين الضغط المهني والاضطرابات الفسيولوجية، إذ تشير البحوث الطبية إلى أن أكثر من (٥٠%) من الأمراض التي يواجهها الفرد ترتبط أصلا بالضغوط التي يتعرض لها طوال حياته، وتتمثل أهم الأمراض التي تسببها الضغوط المهنية أمراض القلب، وسكر الدم، والصداع النصفي، وآلام الظهر، وارتفاع ضغط الدم، وقرحة المعدة، وارتفاع الكوليسترول في الدم. وبالإضافة للآثار الفسيولوجية فإن الفرد قد يصل إلى الاحتراق النفسي الذي يتمثل في

د. وليد طلعت الحماني

الاستنزاف العاطفي- المتمثل في حالة الإرهاق المزمن للبدن، وعدم القدرة على العمل، وتحول الشخصية الذي يتمثل في المشاعر القاسية والسلبية نحو المهنة، وأخيرا انخفاض مستوى الانجاز. هذا فضلا عن التأثيرات السلبية على الجوانب الاجتماعية والمؤسسية. (عبدالقادر أحمد، ٢٠٠٧، ٢١)

وقد أجريت في العقود القليلة الماضية بحوث عديدة حول الضغوط المهنية بشكل متزايد ، وعلى الرغم من وجود الحرية الظاهرة والمرونة في الوظائف الأكاديمية فإن البحوث تشير إلى أن زيادة الضغوط المهنية تؤدي إلى ظهور مجموعة من التأثيرات المرضية مثل نقص الرضا الوظيفي، خفض الإنتاجية، متاعب صحية، تخفيض جودة الحياة. (Christin, Moeller and Greg A.Chung.Yan, 2013,188)

وفيما يلي يعرض الباحث الحالي بعض الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية لدى أستاذ الجامعة :

فقد أجرى إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠٠٦) دراسة هدفت للقياس للضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة ، وشملت عينة الدراسة (١٢٠) أستاذا من (٦) كليات، واستخدما المنهج الوصفي ، فضلا عن مقياس الضغوط المهنية لأساتذة الجامعات من إعدادهما، واستخدما الإحصاء الوصفي، وكان من أهم ما توصلوا إليه من نتائج أن أساتذة الجامعات يعانون من الضغوط المهنية.

وفي دراسة أجراها يحيى عبدالله ومحمد فرحان (٢٠١٠) هدفت التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٧) من أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، فضلا عن استبانة من إعداد أصحاب الدراسة، وكان من أهم نتائجها هناك ضغوط يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق في الشعور بالضغوط طبقا لكل من: العمر، المؤهل، التخصص، الخبرة التدريسية، الجنسية، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل، والنصاب التدريسي.

وفي دراسة أجراها كل من راموند كاديلاس وانطونيوس كاستيلا (٢٠١١) Ramon Cludellas and Antoni Castella هدفت التعرف على الضغوط الصحية على أساتذة الجامعة بأمريكا، شملت عينة الدراسة (١٧٢) أستاذ بكلية التقنية بكاليفورنيا، واستخدمت

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحثان استبيان من إعداد مونيكا وآخرون (٢٠٠٥)، قد توصلت النتائج إلى أن هناك ضغوط تنتشر بين الأساتذة ، ولا توجد فروق راجعة للجنس في الشعور بالضغوط المهنية.

وفى دراسة أجرتها بشرى الشمري (٢٠١٢) هدفت التعرف على الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس، فضلا عن معرفة الفروق الراجعة للنوع في الشعور بالضغوط المهنية، وقد طبقت الدراسة على (٤٠٠) من أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت المنهج الوصفي، واستخدمت استبيان الضغوط النفسية، وكان من أهم ما توصلت له من نتائج هو أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لأنواع مختلفة من الضغوط، ولا توجد فروق راجعة للنوع في الشعور بالضغوط المهنية.

وفى دراسة أجراها سانتوس اريكوزيل (٢٠١٤) Santhosh Areekkuzhiyil هدفت إلى الكشف عن العوامل المتعددة التي تؤثر في الضغوط الوظيفية لأساتذة الجامعة، وكانت عينة الدراسة (٢٠٠) أستاذ، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أدواتها استبانة أعدت لغرض الدراسة، وكان أهم ما توصلت له من نتائج أن هناك (٩) عوامل تسبب الضغوط هي (العلاقات بين الشخصية في المؤسسة، بيئة العمل، التنمية المهنية، الأحكام الذاتية في العمل ، المعرفة المؤسسية، صراع الأدوار، تفاعلات العمل والعائلة، الأجور، وعوامل غير أكاديمية.

ويرى الباحث الحالي أن الدراسات السابقة سألته الذكر تجمع على وجود ضغوط مهنية لدى أساتذة الجامعات وهو ما ساعد الباحث في صياغة الفروض الخاصة بالضغوط المهنية، هذا من جانب ومن جانب آخر كانت عينات الدراسات السابقة كبيرة ولم تقل عن (٧٧) مثل دراسة يحيى عبدالله ومحمد فرحان (٢٠١٠) وهو ما استفاد به الباحث في تحديد الحد الأدنى للعينة، فضلا عن أن الأدوات المستخدمة في الدراسات كانت استبانة للضغوط المهنية وهو ما استفاد به الباحث الحالي في تصميم مقياس الضغوط المهنية.

ثانيا: استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية . Coping Stress Strategies :

يؤكد الباحثون على مسئولية الأفراد في إدارة الضغوط باستخدام الاستراتيجيات التي تتناسب وتناسب الضغوط . ومن ثم يعرض الباحث الحالي تعريف استراتيجيات المواجهة لضغوط المهنية فيما يلي:

د. وليد طلعت الحماتى

أساليب مواجهة الضغوط: هي مجموعة من الوسائل والأساليب التي يستخدمها الفرد لمواجهة الضغوط والتكيف معها. أو هي الجهود التي يبذلها الفرد للسيطرة على أو خفض أو تحمل المطالب الداخلية والخارجية التي تتسبب بها المواقف الضاغطة. (خالد بن محمد، ٢٠١٢، ١٣)

وفي هذا الاطار تذكر ماجدة عبيد (٢٠٠٨) أن إدارة الضغوط هي هي تحديد وتحليل المشكلات المرتبطة بالضغوط وتطبيق عدد من الأدوات العلاجية لتغيير مصدر الضغوط أو تجربة الضغوط ، ويتضمن ذلك ما يلي:

١. تغييرات في بعض مصادر الضغوط : ويتعلق ذلك بالتغيرات التنظيمية.
٢. تغييرات في الشخص الواقع تحت الضغط: ويتناول الخصائص الذاتية للفرد.
٣. تغييرات في التفاعل بين الفرد والبيئة بكافة مفرداتها (تجربة الضغوط). (ماجدة عبيد، ٢٠٠٨، ٣٣٨)

وفي هذا الاطار تذكر مريم عثمان (٢٠١٠) أن في مجال العمل عامة، وفي مجال العمل الجامعي خاصة. فإن إدارة الضغوط المهنية ومواجهتها تتكون من جزئين متكاملين مرتبطين هما:

أولاً: أساليب فردية للتعامل مع الضغوط: ومنها:

١. الصلاة وقراءة القرآن.
٢. الاتجاه والوعي نحو الضغوط.
٣. مزاوله بعض التمارين الرياضية.
٤. التركيز في أداء نشاط ذي أهمية.
٥. الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء إلى المهدئات ، التصورات الذهنية الخاطئة التي تؤدي إلى الاقتناع بالفشل.

ثانياً: الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط:

١. التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم.
 ٢. تصميم وظائف ذات معنى.
 ٣. إعادة تصميم الهيكل التنظيمي. (مريم عثمان، ٢٠١٠، ٦١)
- وحول الدراسات السابقة في هذا الصدد قامت هبة جابر (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

التعرف على الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة مصر، وتمثلت عينة الدراسة في (١٤٨) معاون تدريس، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة مقياس الضغوط المهنية من إعداد صاحبة الدراسة، فضلا عن مقياس تحمل الضغوط من إعداد لطفي عبدالباسط، وكان من أهم ما توصلت له من نتائج أن هناك فروقا في الشعور بالضغوط المهنية بين معاوني التدريس، راجع لسنوات الخبرة وكذلك للنوع، فضلا عن وجود علاقة ارتباطية دالة سالبة بين تحمل الضغوط والضغوط المهنية.

وفي دراسة أجراها زياد بركات (٢٠١٠) هدفت إلى التعرف على استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي يستخدمها المعلمون، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠٠) معلم، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة استبيان من إعداد صاحب الدراسة، وكان من أهم ما توصل له من نتائج أن المعلمين يستخدمون استراتيجيات مختلفة لمواجهة الضغوط المهنية هي التكيفية، الاجتماعية، النفسية، الجسمية على الترتيب، كما توجد فروق في استخدام الاستراتيجيات التكيفية راجعة إلى النوع لصالح الإناث، في حين أن الفروق في الاستراتيجيات الأخرى دالة لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق في استخدام الاستراتيجيات ترجع إلى التخصص، أو الرتبة العلمية، أو الخبرة الوظيفية.

وفي دراسة أجراها عبدالله الضريبي (٢٠١٠) هدفت إلى التعرف على استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي يستخدمها المعلمون، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠٠) عامل، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة استبياناً من إعداد صاحب الدراسة، وكان من أهم ما توصل له من نتائج العاملون يستخدمون استراتيجيات إيجابية لمواجهة الضغوط المهنية، كما توجد فروق في استخدام الاستراتيجيات راجعة إلى المؤهل الأعلى.

وقد أجرت مات سिकाوا جراس (٢٠١٤) Marte Siakawa Grace دراسة هدفت التعرف على مصادر ضغوط العمل واستراتيجيات مواجهتها لدى أساتذة الجامعة في استراليا، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠١٤) عضو هيئة تدريس، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة استبياناً للضغوط المهنية من إعداد صاحبة الدراسة، فضلا عن استبيان استراتيجيات مواجهة الضغوط من إعداد صاحبة الدراسة أيضا، وكان من أهم ما توصلت له من نتائج يعاني أساتذة الجامعة من ضغوطات مهنية عديدة، يستخدم الأساتذة استراتيجيات عديدة لمواجهة الضغوط المهنية.

د. وليد طلعت الحماني

يمكن القول بعد استعراض الدراسات السابقة أن هناك استراتيجيات عديدة يستخدمها العاملون لخفض الضغوط المهنية، وتضاربت النتائج حول الفروق في درجة استخدامها سواء التي ترجع الى النوع أو سنوات الخبرة أو الدرجة الأكاديمية.

ثالثاً : الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

يمثل عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية لكونه الأداة الفاعلة التي تمكن الجامعة من الاضطلاع بدورها في خدمة المجتمع .

ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في أنتاجية العمل؛ فهو الأساس في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، وتحسين أدائهم.

(منيرة الشerman وصفاء جعافرة ، ٤١٣، ٢٠١٤)

وفيما يلي يتم عرض تعريفات الرضا الوظيفي:

يعرفه عبده أحمد (٢٠٠٦) بأنه مجموعة مشاعر أعضاء هيئة التدريس نحو عملهم .

وتعرفه سناء أحمد (٢٠٠٧) بأنه درجة إشباع الفرد التي تجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع.

وهناك محددات تسهم إسهاماً مباشراً أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي،

تتمثل في:

أولاً: عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته، ومهاراته، ومستوى دافعيته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه.

ثانياً: عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالعمل والعامل، ومن هذه العوامل الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن ظروف وشروط العمل.

ثالثاً: عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على العامل، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، ونظرة المجتمع الى العامل، ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجاباً وسلباً على اندماج العامل

وتكامله مع عمله (منيرة الشerman وصفاء جعافرة ، ٤١٧، ٢٠١٤)

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

من النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفير (Feber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل؛ فحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل؛ لتجعله يؤدي عمله بإتقان ويسرعه قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية .
(<http://jep.gov.sa/articles-action-show-id-25.htm>)

وعلى النقيض مما سبق، نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية أولت النواحي الإنسانية للعامل اهتمامًا كبيرًا، فقد جاءت (تجارب هوثورن) في الفترة الواقعة بين عام (١٩٣٢ - ١٩٢٧) لتؤكد أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل إن هناك عوامل متعددة كان لها كبير الأثر في تحقيق الرضا .
ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية هرزبرج (Harzberg) والتي تسمى ب(نظرية العامل) وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقع العمل ؛حيث رأي "هرزبرج" أن هناك مجموعتين من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطية بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة ، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل. أما فروم (Vroom) فقد فسّر الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول

د . وليد طلعت الحماني

الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (المرجع السابق) وحول الدراسات السابقة فسوف يتم عرضها بوصفها دراسات تتعلق بالرضا الوظيفي كمتغير بمفرده، فضلا عن دراسات أخرى تجمعها مع غيره من متغيرات الدراسة الحالية . وفيما يلي عرض هذه الدراسات:

سمير عبدالله (١٤١٤هـ) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٢٢) عضو هيئة تدريس من ثلاثة جامعات سعودية، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعدادة، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط.

وفي دراسة أجراها جمال زكي وزباد الجرجاوي (٢٠٠٠) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٠) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعدادة، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط.

وفي دراسة أجراها عبده أحمد (٢٠٠٦) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن، وتمثلت عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعدادة، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط. وأن الفروق في الرضا الوظيفي ذات دلالة تكون راجعة إلى الرتبة الأكاديمية ولا توجد فروق ذات دلالة راجعة للنوع أو الخبرة.

وفي دراسة أجراها يوسف غنيم (٢٠٠٧) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الفلسطينية، وتمثلت عينة الدراسة في (١٤٤) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعدادة، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عال. ولا توجد فروق ذات دلالة راجعة للنوع أو الخبرة.

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

وفى دراسة أجراها مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الفلسطينية، وتمثلت عينة الدراسة فى (١٣٨) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي فى الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعداد، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط. وأن الفروق فى الرضا الوظيفي ذات الدلالة تكون راجعة الى الخبرة.

وفى دراسة أجراها أحمد حسن (٢٠١٢) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية إربد الجامعية، وتمثلت عينة الدراسة فى (٧٢) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي فى الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعداد، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط. وأن الفروق فى الرضا الوظيفي ذات الدلالة تكون راجعة الى الخبرة، ولا توجد فروق ذات دلالة راجعة للنوع أو الرتبة الأكاديمية.

وفى دراسة أجراها الطاهر أحمد (٢٠١٢) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السودانية، وتمثلت عينة الدراسة فى (١٠٠) عضو هيئة تدريس من ثلاثة جامعات، واستخدم المنهج الوصفي فى الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعداد، فضلا عن المقابلات، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة من نتائج لا يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي .

وفى دراسة أجراها كلا من منيرة شرمان وصفاء الجعافرة (٢٠١٤) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إربد، وتمثلت عينة الدراسة فى (٢٢٥) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي فى الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعداد، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة من نتائج أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط، وهناك فروق فى الشعور بالرضا الوظيفي راجعة للنوع لصالح الذكور، فضلا عن عدم وجود فروق فى الشعور بالرضا الوظيفي راجعة لمنغيرات الخبرة ، الرتبة الأكاديمية.

وقد استخدم فوزى العكش وأحمد مصطفى (٢٠٠٨) المقارنة فى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الادارية الحكومية والخاصة بالأردن، وتمثلت عينة

د . وليد طلعت الحماني

الدراسة في (٢١١) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة أستاذة لقياس الرضا الوظيفي من إعدادهما، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعات الحكومية أعلى منه لدى العاملين بالجامعات الخاصة.

وحول ارتباط الرضا الوظيفي بالضغط المهنية ظهرت دراسة سكولين وباري Scollin and B.Parry (٢٠٠٠) هدفت معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المحاضرين بالمملكة المتحدة ، وتمثلت عينة الدراسة في (٣٢٢) محاضر، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة عبر البريد من إعدادهما، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أنه لا يختلف الشعور بالضغط المهنية بين المحاضرين في المجالات المختلفة، وأن أكثر من (٢٥%) من المحاضرين لديهم ضغوط مهنية مرتفعة، كما لديهم شعور مرتفع بالرضا الوظيفي.

وفي دراسة أجراها كل من انطونيو واينفيلد و ريتشارد جاريت Anthony H.Winefield and Richard Jarett (٢٠٠١) هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى ،ومسببات الضغوط المهنية، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠٤٠) عضو هيئة تدريس بجامعة نيتروبوليتان في استراليا، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة، وكانت أهم النتائج أن نسبة (٧٧%) من الاعضاء يشعرون بالضغوط المهنية ، وكان الرضا الوظيفي في المستوى المتوسط .

وفي دراسة أجراها انتوني واين فيلد ، نيكول جليسيبي، كون ستيف، جادش دوا، جون هابوراشي، وبويد كارولين Winefield, Anthony H.; Gillespie, Nicole; Stough, Hapuarachchi, John; Boyd, Carolyn Con; Dua, Jagdish; (٢٠٠٣) هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط المهنية، في الجامعات الاسترالية، وتمثلت عينة الدراسة في (٩٠٠٠) عضو هيئة تدريس بجامعات استراليا، واستخدموا المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أدوات الدراسة استبانة، وكان من أهم ما توصلت له الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالضغوط المهنية أكثر من الموظفين ، وأن أعضاء هيئة التدريس لا يشعرون بالرضا الوظيفي.

وفي دراسة إجراها كل من اينار سكالفيك وسيدسل سكالفيك M. Skaalvik& Sidsel

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

Einar Skaalvik (٢٠١٥)

هدفت إلى استكشاف الرضا الوظيفي، ضغوط العمل ذات الصلة، عواقب الإجهاد، واستراتيجيات المواجهة بين المعلمين النرويجيين. وتستند الدراسة على مقابلات نوعية مع (٣٠) من المدرسين العاملين والمتقاعدين، وقد أظهرت النتائج ارتفاع كل من الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى المعلمين، ولكن ظهرت اختلافات ذات دلالة في استراتيجيات مواجهة الضغوط راجعة إلى العمر.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

استخدمت الدراسات عينات من أعضاء هيئة التدريس ما عدا دراسة هبة جابر (٢٠٠٨) استخدمت عينة من معاوني التدريس. وعن الأدوات المستخدمة في الدراسات كانت جميعها تعتمد بدرجة أساسية على الاستبانات كأدوات لجمع البيانات. وفيما يخص نتائج الدراسات بخصوص الضغوط المهنية تجمع النتائج على وجود ضغوط مهنية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ إلا أنها اختلفت نتائجها حول درجة هذه الضغوط فهناك دراسات توصلت لوجود ضغوط فقط مثل دراسات إسماعيل طه والطاق ياسين (٢٠٠٦)، وراموند كاديلاس وأنطونيوس كاستيلا (٢٠١١)، وسانتوس اريكوزيل (٢٠١٤). وبصفة عامة حول مستوى الضغوط المهنية نتائج الدراسات توضح أن الضغوط المهنية متوسطة المستوى لدى أعضاء هيئة التدريس. وهناك من الدراسات التي توصلت إلى أن الضغوط المهنية مستواها مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس مثل دراسات اينار سكالفيك وسيدسل سكالفيك (٢٠١٥) وسكولين وباري (٢٠٠٠).

وفيما يخص استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس فإن الدراسات تجمع على استخدامهم لاستراتيجيات لمواجهة الضغوط المهنية. وأمكن لزيادة بركات (٢٠١٠) من ترتيب الاستراتيجيات المستخدمة لمواجهة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت في المقدمة الاستراتيجيات التكيفية، ثم يليها الاستراتيجيات الاجتماعية، ثم الاستراتيجيات النفسية، وأخيرا الاستراتيجيات الجسدية. وحول الفروق في استخدام الاستراتيجيات المستخدمة في مواجهة الضغوط المهنية؛ فتباينت نتائج الدراسات فتارة تظهر النتائج فروقا راجعة للجنس مثل دراسة دراسة زياد بركات (٢٠١٠)، ودراسات توصلت إلى فروقا في استخدام الاستراتيجيات راجعة إلى المؤهل مثل دراسة عبدالله

د. وليد طلعت الحماني

الضريبي (٢٠١٠) ، وأخيرا ظهرت دراسات ترجع إلى العمر مثل دراسة اينار سكالفيك وسيدسل سكالفيك (٢٠١٥).

وحول الرضا الوظيفي ومستواه فتباينت النتائج ؛ ففي دراسة أجراها الطاهر أحمد (٢٠١٢) توصل فيها إلى أنه لا يوجد شعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ودراسات أخرى توصلت إلى أن الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط الدرجة مثل دراسات منيرة شرمان ،وصفاء الجعافرة (٢٠١٤) ، و أحمد حسن (٢٠١٢) ، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠). وهناك دراسات أخرى توصلت إلى أن الشعور بالرضا الوظيفي مرتفع مثل دراسة سكولين وباري (٢٠٠٠) . وهذا في مجمله يشير إلى أن لا يوجد اتفاق بين النتائج في مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .وحول الفروق في الرضا الوظيفي فلا توجد فروقا راجعة للنوع مثل نتائج دراسات عبده أحمد (٢٠٠٦) ، يوسف غنيم (٢٠٠٧) ، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، وأحمد حسن (٢٠١٢). وهذا يناقض ما توصلت له هبة جابر (٢٠٠٨) من وجود فروق راجعة للنوع. وتتوافق هبة جابر (٢٠٠٨) مع عبده أحمد (٢٠٠٦) ، يوسف غنيم (٢٠٠٧) ، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، وأحمد حسن (٢٠١٢). في وجود فروقا راجعة للخبرة. وعلى جانب أخر توصلت دراسات يحيى عبدالله ومحمد فرحان (٢٠١٠) ، وراموند كاديلاس وانطونيوس كاستيلا (٢٠١١). مما يعني أن هناك تضارب في النتائج حول الفروق الراجعة إلى الخبرة والنوع والتخصص والعمر في الشعور بالرضا الوظيفي.

فروض الدراسة:

يسعى البحث الحالي للتحقق من الفروض التالية:

١. تنتشر الضغوط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس.
٢. توجد فروق جوهرية في مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تعزى إلى كل من التخصص، الدرجة العلمية، النوع، سنوات الخبرة.
٣. يتمتع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس بالرضا الوظيفي.
٤. توجد فروق جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

- والآداب بالرس تعزى إلى كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة.
٥. تختلف استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس باختلاف كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة.
٦. توجد علاقة ارتباطية بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس.
٧. يمكن ترتيب استراتيجيات المواجهة للضغوط النفسية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تبعا لدرجة انتشارها.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

في ضوء طبيعة مشكلة البحث وأهدافه وأهميته، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يساعد على تفسير الظواهر النفسية الموجودة، كما يفسر العلاقات بين الظواهر، ويضاف إلى ذلك أنه يساعد الباحث في الحصول على أكبر قدر من المعلومات حول الظواهر، استنادا إلى حقائق الواقع، وذلك بغرض وصف هذه البيانات وتحليلها، ومن ثم تفسيرها للوصول للتعميمات المناسبة.

عينة البحث:

كانت عينة التقنين (٣٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية منهم (٢٠) ذكر، و(١٠) أنثى، وكانت العينة الأساسية هي (٩٦) من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس، منهم (٧١) ذكر، و(٢٥) أنثى.

حدود البحث:

تمثلت الحدود الزمنية لهذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٧ هـ. وتمثلت الحدود المكانية بكلية العلوم والآداب بالرس- جامعة القصيم بقسميها الطلاب والطالبات. وتمثلت الحدود الموضوعية على عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس بكلية بقسميها) فضلا عن أدوات الدراسة المتمثلة في مقاييس (الضغوط المهنية ، استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة).

أدوات البحث:

د. وليد طلعت الحماتي

تمثلت أدوات البحث في ثلاث أدوات نعرضها كآلاتي:

١- مقياس (ض.م) الضغوط المهنية . من إعداد الباحث الحالي.

وتكون المقياس من (٥٦) مفردة ، وتسجل الاستجابة على ليكرت خماسي يبدأ بموافق جدا (٥ درجات) ، ثم موافق (٤ درجات) ، يليه محايد (٣ درجات) ، بعد ذلك غير موافق (درجتان) ، وفي النهاية غير موافق جدا (درجة واحدة). وتصنف هذه العبارات على ثمانية أبعاد هي الأول: (الضغوط الناتجة عن العمل) ويتضمن (٨) عبارات هي (١٩، ١٨، ١٣، ١٢، ٦، ٥، ٣، ١). الثاني: (الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري) ويتضمن (٦) عبارات هي (٢، ٤، ١٠، ١١، ١٦، ١٧). والثالث: (الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها) ويتضمن (٥) عبارات هي (٧، ٨، ٩، ١٤، ١٥). والرابع: (الضغوط الناتجة عن الاتصال الانساني) ويتضمن (٧) عبارات هي (٢١، ٢٤، ٢٦، ٢٧، ٤٠، ٤١، ٤٢). والخامس: (الضغوط الناتجة عن تقويم الأداء الوظيفي) ويتضمن (٧) عبارات هي (٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٤٣، ٤٤، ٤٥). والسادس: (الضغوط الناتجة عن المردود المادي) ويتضمن (٦) عبارات هي (٢٨، ٢٩، ٣٠، ٤٦، ٤٧، ٤٨). والسابع: (الضغوط الناتجة عن التطور المهني) ويتضمن (٧) عبارات هي (٣١، ٣٢، ٣٣، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢). والثامن: (الضغوط الناتجة عن بيئة العمل) ويتضمن (١٠) عبارات هي (٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦). وقد صيغت العبارات أرقام بشكل يتم تصحيحها بشكل معكوس وهي العبارات (٣٤، ٢، ٣٥، ٥٣، ٥٠، ٤٧، ٤٥، ٣٩، ٣٨، ٣٧، ٣٦، ٣٤) هذا وقد استفاد الباحث الحالي في بناء هذه الاداة بعدد من المقاييس التي صممت لقياس الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات مثل: عبدالقادر أحمد مسلم (٢٠٠٧) ، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤). وغيرها مثل سليم نعامه وأنور جميل على (٢٠١١). المقياس موجود بملحق (١-أ).

الخصائص السيكومترية لمقياس (ض.م):

أولا: الصدق:

أولاً: صدق التكوين الفرضي:

تم بناء مقياس (ض. م) في ضوء الأطر النظرية المعنية بالضغوط المهنية ،

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

وانطلاقاً من القراءات السيكلوجية المتعلقة بالموضوع ، فضلاً عن الاستفادة من المقاييس المتاحة للباحث وتتعلق بالضغوط المهنية.

ثانياً : الصدق العاملى:

تم استخدام التحليل العاملى الاستطلاعى للتحقق من صدق البناء للمقياس، حيث تم تحليل استجابات عينة التقنين على المقياس (ن = 30) على برنامج SPSS الإصدار (20) لمعالجة البيانات ومعرفة العوامل التى يقيسها المقياس باستخدام طريقة المكونات الرئيسية (Principal Component) و التدوير المتعامد (Varimax) وأعتبر الباحث التشبع المقبول للبند هو (0.3) على الأقل ، وبناءً على المحكات السابقة تم استخراج (8)ثمانية عوامل تفسر (71.9 %) من التباين الذى تفسره أبعاد المقياس مجتمعة ، وهى نسبة عالية وتشير إلى صدق المقياس عاملياً.وبالنظر الى نسبة التباين المفسر لكل عامل نجدها أقل من (20 %) مما يعنى أن هذا المقياس متعدد الأبعاد وليس أحادى البعد.

يوضح الجدول (1) تشبعات فقرات المقياس على العوامل المختلفة بعد التدوير وبعد حذف التشبعات التى أقل من (0.3) .

جدول (1)

تشبعات فقرات المقياس على العوامل المختلفة بعد التدوير وبعد حذف التشبعات التى أقل من (0.3)

العوامل								العبارة
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
		٠.٣٢٨-				٠.٤٢١	٠.٤٢٨	١
	٠.٦٧٧					٠.٣٤٣		٢
				٠.٤٩١	٠.٣٠٢-		٠.٦٦١	٣
٠.٣٥٣-	٠.٣٠٣		٠.٣٢٨		٠.٣٨٣		٠.٤٣٦	٤
				٠.٥٤٣			٠.٦٦٤	٥
	٠.٣٨٩			٠.٧٧٧				٦
			٠.٤٢٧	٠.٣١٠			٠.٥٩١	٧
					٠.٥١٠		٠.٧٠٥	٨
					٠.٧٦٦			٩
					٠.٧٨٣			١٠
٠.٤٢٥-	٠.٤٣٨-		٠.٤٩٧-			٠.٣٦٣		١١
	٠.٦٣٨-						٠.٣٥٥	١٢

د. وليد طلعت الحماتي

					٠.٧٢٣			١٣
					٠.٥٢٧	٠.٣٤٣	٠.٥٩٨	١٤
				٠.٤٠٠	٠.٣٨٦		٠.٦١٣	١٥
					٠.٥٩٥		٠.٥٢٥	١٦
				٠.٤٣٦			٠.٧٦٣	١٧
				٠.٦٤٧				١٨
				٠.٧٠١	٠.٣٧٠			١٩
		٠.٣٩٥		٠.٣٩٢	٠.٥٨٨			٢٠
							٠.٥٤٥	٢١
٠.٧٢٨	٠.٣٣٥-	٠.٣٤٦-						٢٢
٠.٥١٠						٠.٣٠٧-	٠.٥١٥-	٢٣
							٠.٨٧١	٢٤
							٠.٨٩٧	٢٥
								٢٦
			٠.٨٥٨					٢٧
٠.٣٠١-					٠.٥٠٢	٠.٤٢٧		٢٨
			٠.٣٤٥		٠.٤٩٤	٠.٣٧٠		٢٩
					٠.٥٩٦	٠.٦٣٨		٣٠
			٠.٦٢٤-		٠.٥٠٣			٣١
		٠.٧١٦						٣٢
٠.٤٣٦-							٠.٤٩٢-	٣٣
						٠.٥٢٤	٠.٦٣٨	٣٤
						٠.٨١٦		٣٥
						٠.٣٩٣	٠.٦٩٠	٣٦
			٠.٤٧٥-	٠.٣٥١		٠.٦٢٤		٣٧
						٠.٧٧٧		٣٨
	٠.٦٣٦							٣٩
							٠.٨٠٦	٤٠
		٠.٥١٥-		٠.٤١٣			٠.٤٩٨	٤١
			٠.٨٥٨					٤٢
		٠.٣١٦		٠.٥٢٦		٠.٣٠٢-		٤٣
٠.٣٢١-	٠.٦٩٣							٤٤
		٠.٧٦٨						٤٥

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

			٠.٤٩١			٠.٣١٤	٠.٤٠١	٤٦
						٠.٧٤٥		٤٧
		٠.٣١٠-				٠.٧٠٩		٤٨
			٠.٣٣٠			٠.٦٥٨		٤٩
			٠.٣٥١-		٠.٤١١-	٠.٣٣٧-		٥٠
			٠.٤١٦			٠.٦٧٥		٥١
					٠.٤٤٣	٠.٤٦٤		٥٢
٠.٥٧٦						٠.٣١٧		٥٣
			٠.٤٢١			٠.٣٣٧		٥٤
		٠.٤٦٣-				٠.٤٥٨		٥٥
						٠.٦٢٥		٥٦

ثانياً : الثبات: تم حساب ثبات المقياس بعدة طرق تتمثل في :

- ١ . التجزئة النصفية: تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية أى معامل الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لعينة مقدارها (٣٠) كان معامل الارتباط هو (٠.٦٨) وهو معامل مقبول وعند دخوله معادلة جتمان للتصحيح كان (٠.٨٠٥) ويتصحح سبيرمان ويرون كان (٠.٨٠٩) وهو معامل ثبات مرتفع.
- ٢ . الثبات بالفا كرونباخ : تم حساب الثبات بالفا كرونباخ للمقياس لعينة مقدارها (٣٠) كان معامل الفا للجزء الاول من المقياس هو (٠.٨٤٧) وللجزء الثانى (٠.٨٥١) وللمقياس ككل كان (٠.٩٠٥). وكانت نتائج كل بند كما فى الملحق (٢). وبالتالي يمكن القول إن المقياس يتمتع بصدق وثبات مقبولين وبالتالي يكون هناك ثقة فى استخدامه.

٢- مقياس (ا.م.ض) استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية .من إعداد الباحث الحالى.

- وتكون المقياس من (٥٠) مفردة ، وتسجل الاستجابة على ليكرت خماسى يبدأ بموافق جدا (٥ درجات) ، ثم موافق (٤ درجات) ، يليه محايد (٣ درجات) ، بعد ذلك غير موافق (درجتان) ، وفى النهاية غير موافق جدا (درجة واحدة). وتصنف هذه العبارات على ثلاثة أبعاد هى الأول : (الاستراتيجيات النفسية) ويتضمن (٢٢) عبارته هى (٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٠) . الثانى : (الاستراتيجيات الاجتماعية) ويتضمن (١٢) عبارة هى

د. وليد طلعت الحماني

(١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨). والثالث :
(الاستراتيجيات الجسمية) ويتضمن (١٦) عبارة هي (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ١٧، ١٨،
١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣) .. هذا وقد استفاد الباحث الحالي
في بناء هذه الأداة بعدد من المقاييس التي صممت لقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط
المهنية لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات مثل: هبة جابر عبدالحميد (٢٠٠٨)، عبدالله
حميد السهيلي (٢٠٠٩)، عبدالله الضريبي (٢٠١٠)، زياد بركات (٢٠١٠)، خالد بن محمد
العبدلي (٢٠١٢)، جراس مات سيكاوا (٢٠١٤) Mate Siakwa, Grace، واينار وآخرون
(٢٠١٥) Einar M.et al. المقياس موجود بملحق (١ ب).
الخصائص السيكومترية لمقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط (أ. م. ض.): -
أولا : الصدق:

اولا :صدق التكوين الفرضي:

تم بناء مقياس (أ.ض. م) في ضوء الأطر النظرية المعنية بالضغوط المهنية ،
وانطلاقا من القراءات السيكولوجية المتعلقة بالموضوع ، فضلا عن الاستفادة من المقاييس
المتاحة للباحث وتتعلق بالضغوط المهنية.
ثانيا : الصدق العاملي:

تم استخدام التحليل العاملي الاستطلاعي للتحقق من صدق البناء للمقياس ، حيث تم
تحليل استجابات عينة التقنين على المقياس (ن = ٣٠) على برنامج SPSS الإصدار (٢٠)
لمعالجة البيانات ومعرفة العوامل التي يقيسها المقياس باستخدام طريقة المكونات الرئيسية
(Principal Component) والتدوير المتعامد (Varimax) وأعتبر الباحث التشبع
المقبول للبند هو (٠.٣) على الأقل، وبناءا على المحكات السابقة تم استخراج (٥)ثمانية
عوامل تفسر (٥٣.٤ %) من التباين الذي تفسره أبعاد المقياس مجتمعة، وهي نسبة عالية
وتشير الى صدق المقياس عامليا. وبالنظر إلى نسبة التباين المفسر لكل عامل نجدها أقل
من (٢٠ %) مما يعني أن هذا المقياس متعدد الأبعاد وليس أحادي البعد.
يوضح الجدول (٢) تشبعات فقرات المقياس على العوامل المختلفة بعد التدوير وبعد
حذف التشبعات التي أقل من (٠.٣) .

جدول (٢)

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

تشبعات فقرات المقياس على العوامل المختلفة بعد التدوير وبعد حذف التشبعات التي أقل من (٠.٣) .

العبارات	العوامل			
	١	٢	٣	٤
١				- .469
٢	.577			- .457
٣	.563			
٤	.308		.539	- .404
٥	.325		.685	
٦	.466		.508	- .461
٧			.358	.327
٨				.722
٩	.301	.511		
١٠				- .315
١١				- .481
١٢		- .302	.462	- .409
١٣				- .٣٥٦
١٤				.627
١٥	.596	- .437		- .395
١٦	.549			
١٧	.737			
١٨	.417		.407	.362
١٩	.804			
٢٠		.317		
٢١	.306			.321
٢٢	.534	.547		.528
٢٣	.314	.451		.384
٢٤		.689		
٢٥		.523	.430	
٢٦	.377		.398	- .528
٢٧	.429			
٢٨	.611			
٢٩	.588			.470
٣٠	.585			.332
٣١	.485	- .452		.336
٣٢	.408	- .582	- .355	
٣٣		- .641		.456
٣٤	.372		.304	.480

د. وليد طلعت الحماتي

			-467	.542	٣٥
		.402		.466	٣٦
			-533		٣٧
	.346	.355	-438		٣٨
		.446		-363	٣٩
.٣٤١					٤٠
	.361	-348	.318	.302	٤١
		-595		.536	٤٢
			.255		٤٣
		-599		.517	٤٤
		-483		.727	٤٥
			.400	.441	٤٦
			.504	.738	٤٧
				.774	٤٨
				.861	٤٩
.406					٥٠

ثانيا : الثبات: تم حساب ثبات المقياس بعدة طرق تتمثل في :

١. التجزئة النصفية: تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية أى معامل الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لعينة مقدارها (٣٠) كان معامل الارتباط هو 0.565 وهو معامل مقبول وعند دخوله معادلة جتمان للتصحيح كان (0.722) ويتصحح سبيرمان وبراون كان (0.722) وهو معامل ثبات مرتفع.
٢. الثبات بالفا كرونباخ : تم حساب الثبات بالفا كرونباخ للمقياس لعينة مقدارها (٣٠) كان معامل الفا للجزء الأول من المقياس هو (0.733) وللجزء الثانى (0.777) وللمقياس ككل كان (0.841). وكانت نتائج كل بند كما هو موضح بملحق (٢-ب): وبالتالي يمكن القول إن المقياس يتمتع بصدق وثبات مقبولين وبالتالي يكون هناك ثقة فى استخدامه.
٣. مقياس الرضا الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس .من إعداد الباحث الحالى. وتكون المقياس من (٧٥) مفردة ، وتسجل الاستجابة على ليكرت خماسى يبدأ بموافق جدا (٥ درجات) ، ثم موافق (٤ درجات)، يليه محايد (٣ درجات)، بعد ذلك غير موافق (درجتان)، وفى النهاية غير موافق جدا (درجة واحدة). وتصنف هذه العبارات على تسعة أبعاد هى الأول: الوضع الأكاديمي) ويتضمن (٤) عبارته هى (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤) . الثانى:

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

التسهيلات ووسائل التدريس) ويتضمن (٦) عبارة هي (٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠).
والتالث: (الاجراءات الإدارية والبحث العلمي) ويتضمن (٨) عبارة هي (١١، ١٢، ١٣،
١٤، ١٥، ٢١، ٢٢، ٢٣)، والرابع: (الخدمات الاجتماعية والطبية) ويتضمن (٥)
عبارات هي (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠). والخامس: (تقييم الأداء) ويتضمن (٤)
عبارات هي (٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧). والسادس: (العلاقة مع الاخرين-الطلاب، الزملاء
، و الرؤساء) ويتضمن (١٦) عبارة هم (٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٥٦،
٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤). والسابع: (الحوافز والترقيات والاجور)
ويتضمن (١٤) عبارة هم (٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤،
٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨). والثامن: (العدالة) ويتضمن (٧) عبارات هي (٤٢، ٤٣،
٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨). والتاسع: (طبيعة وظروف العمل) ويتضمن (١١) عبارات
هي (٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩) هذا وقد استفاد
الباحث الحالي في بناء هذه الأداة بعدد من المقاييس التي صممت لقياس الرضا الوظيفي
لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات مثل: مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء كلية الطب جامعة
المنصورة بجمهورية مصر العربية (د. ت). ومقياس جامعة البترول بالمملكة العربية
السعودية)، جمال زكي أبو مرق وزيد الجرجاوي (٢٠٠٠)، فوزى العكش وأحمد الحسين
(٢٠٠٥)، هبه جابر عبد الحميد (٢٠٠٨)، عبدالفتاح صالح خليفات ومنى صالح الملاحمة
(٢٠٠٩)، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، أحمد حسن لبابنة (٢٠١٢)، الطاهر محمد
على (٢٠١٢)، أخلاص زكي فرج (٢٠١٣). المقياس موجود بملحق (١-د).

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:-

أولاً: الصدق:

أولاً: صدق التكوين الفرضي:

تم بناء مقياس الرضا الوظيفي في ضوء الأطر النظرية المعنية بالرضا الوظيفي،
فضلا عن الاستفادة من المقاييس المتاحة للباحث وتتعلق بالرضا الوظيفي.

ثانياً: الصدق العامل:

تم استخدام التحليل العامل الاستطلاعي للتحقق من صدق البناء للمقياس، حيث تم
تحليل استجابات عينة التقنين على المقياس (ن = ٣٠) على برنامج SPSS الإصدار (٢٠)

د. وليد طلعت الحماني

لمعالجة البيانات ومعرفة العوامل التي يقيسها المقياس باستخدام طريقة المكونات الرئيسية (Principal Component) والتدوير المتعامد (Varimax) وأعتبر الباحث التشعب المقبول للبند هو (٠.٣) على الأقل ، وبناءً على المحكات السابقة تم استخراج (٩) تسعة عوامل تفسر (٧٤.٣ %) من التباين الذي تفسره أبعاد المقياس مجتمعة ، وهي نسبة عالية وتشير الى صدق المقياس عاملياً. وبالنظر الى نسبة التباين المفسر لكل عامل نجدها أقل من (٢٠ %) ما عدا العامل الأول يمثل (٢٩.٣ %) من التباين مما يعني أن المقياس وحيد البعد وهو ما تؤكدته الدراسة بأن الرضا الوظيفي مكون واحد وله مكونات فرعية. يوضح الجدول (٣) تشعبات فقرات المقياس على العوامل المختلفة بعد التدوير وبعد حذف التشعبات التي أقل من (٠.٣) .

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

جدول (٣)

تشبعات فقرات المقياس على العوامل المختلفة بعد التدوير وبعد حذف التشبعات التي أقل من (٠.٣) .

Component									العبرة
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
				.495			.442	.597	١
					.545	-.303		.415	٢
	.492							.497	٣
	.311						-.664		٤
			.451				.587		٥
						-.311	.708		٦
				.420				.606	٧
		.298			-.348			.527	٨
			-.427		.630				٩
			-.326		.555				١٠
			-.473					.460	١١
								.802	١٢
.338	.307							.645	١٣
	.491	-.332	.438			.348		.324	١٤
-.364					.339				١٥
	.490			-.344				.358	١٦
	.504							.644	١٧
						-.333		.743	١٨
				-.365				.652	١٩
					.583		.324	.457	٢٠
						-.404		.539	٢١
								.624	٢٢
		-.398						.710	٢٣
		-.398			-.317			.653	٢٤
					.416			.661	٢٥
-.414								.639	٢٦
					.358	-.334		.602	٢٧
						-.457		.681	٢٨
								.697	٢٩

د. وليد طلعت الحماني

						- .419		.622	٣٠
	-.466	-.320					.366		٣١
.451						.328			٣٢
								.824	٣٣
								.774	٣٤
				.659	.397				٣٥
		.348	.342			.300	.390	.527	٣٦
			.362		-.300		-.509	.489	٣٧
		.428		.360	-.303		-.443	.330	٣٨
-.431							-.459	.422	٣٩
.302							.303	.510	٤٠
			.556	-.435				.322	٤١
.300							-.473	.437	٤٢
			.464				-.518		٤٣
			-.303				-.340	.513	٤٤
							-.434	.629	٤٥
							-.687	.464	٤٦
			.485			.410	-.335	.436	٤٧
						.726	.329		٤٨
				.353		.647	.300	.366	٤٩
				.441		.678	.320		٥٠
							-.481	.596	٥١
								.724	٥٢
								.807	٥٣
	-.321						-.646	.476	٥٤
.361								.460	٥٥
								.851	٥٦
		-.395						.795	٥٧
								.669	٥٨
			.351				.417	.554	٥٩
				-.462				.663	٦٠
		.317					-.341	.684	٦١
		.300			.459	.306		.395	٦٢

== مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، العدد ٤٦، ج ٣، أبريل ٢٠١٦ = (١٨٥) ==

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

						-0.332		.697	٦٣
				-0.312				.540	٦٤
					.435			.539	٦٥
		.304						.806	٦٦
		.379						.675	٦٧
				-0.432	.328		-0.309	.609	٦٨
				-0.433		.632		.339	٦٩
						.625		.535	٧٠
						.349	.464	.476	٧١
					-0.384		.338	.315	٧٢
				-0.423		.466	.438	.335	٧٣
					-0.409	.483		.451	٧٤
						.555		.558	٧٥

ثانيا : الثبات: تم حساب ثبات المقياس بعدة طرق تتمثل في :

١ . التجزئة النصفية: تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية أى معامل الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لعينة مقدارها (٣٠) كان معامل الارتباط هو (0.825) وهو معامل مقبول وعند دخوله معادلة جتمان للتصحيح كان (0.904) ويتصحح سبيرمان وبراون كان (0.904) وهو معامل ثبات مرتفع.

الثبات بالفا كرونباخ : تم حساب الثبات بالفا كرونباخ للمقياس لعينة مقدارها (٣٠) كان معامل الفا للجزء الأول من المقياس هو (0.912) وللجزء الثانى (0.936) وللمقياس ككل كان (0.958). وكانت نتائج كل بند هو موضح فى ملحق (٢-د). وبالتالي يمكن القول إن المقياس يتمتع بصدق وثبات مقبولين وبالتالي يكون هناك ثقة فى استخدامه.

مناقشة النتائج :-

سيتم عرض النتائج والتعليق عليها لجميع فروض البحث ثم مناقشتها وفقا لتسلسل الفروض التالى:-

- ١ . تنتشر الضغوط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس.
- ٢ . توجد فروق جوهرية فى مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تعزى الى كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة.

د. وليد طلعت الحماني

٣. يتمتع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس بالرضا الوظيفي.
 ٤. توجد فروق جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تعزى الى كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة.
 ٥. توجد فروق جوهرية في درجة استخدام استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تعزى الى كل من كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة.
 ٦. توجد علاقة ارتباطية بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس.
 ٧. يمكن ترتيب استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تبعا لدرجة انتشارها.
- بالنسبة للفرض الأول
الذي نص على أن " تنتشر الضغوط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس." وللتحقق من صدق هذا الفرض قام الباحث الحالي بحساب متوسط استجابة أفراد العينة الكلية المقدره بعدد (٩٦) من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس، على كل بند في المقياس فضلا عن متوسطات الاستجابة لابعاد المقياس وكذا متوسط مجموع الاستجابات على المقياس ككل ومقارنتها بالمتوسط الفرضي للمقياس على البنود وعلى الأبعاد والمجموع ، وكذلك حساب الانحراف المعياري لاستجابات الافراد على المقياس. وفيما يلي عرض النتائج كما في جدول (٤).

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

جدول (٤)

متوسطات استجابات أفراد العينة ونسبتها المئوية

م	العبرة	المتوسط الفرضى	متوسط الاستجابة	الانحراف المعيارى	الدرجة القصوى ى	النسبة المئوية
١	أشعر بملل من رتابة العمل وعدم التجديد.	٢.٥٨٥٣	٣.٠٨٣٣	١.١٣٠	٥	%٦١.٧
٢	توزع الأعمال بينى وبين زملائى بطريقة عادلة.	٢.٠٢	٢.٤٤٧٩	١.٠١٤٣	٥	%٤٩
٣	لا أقوم بعمل ذى قيمة.	١.٤٢٣٦	١.٨١٢٥	١.٠٢٩	٥	%٣٦
٤	يتوقع رئيسى منى جهدا فوق طاقتى.	٢.٧٣١	٢.٧٨١٣	١.٠٦٨	٥	%٥٥.٦
٥	الأعمال التى أقوم بها لا تتفق مع مؤهلاتى العلمية.	١.٦٤١	٢.٠٨٣٣	١.٠٢٢٦	٥	%٤٢
٦	العمل الموكل إلى يفوق طاقتى.	١.٨٥٣٣	٢.٢٣٩٦	١.٠١٣٠	٥	%٤٤.٨
٧	أكلف بأعمال أهدافها غير محددة.	٢.٠٤٥٥	٢.٥٢٠٨	١.٠٨٥٦	٥	%٥٠.٤
٨	أتلقى أوامرى فى العمل من عدة أشخاص.	١.٨	٢.٣٢٢٩	١.٢١٨٢	٥	%٤٦.٤
٩	أعمل مع أكثر من مجموعة ويطلب منى أعمال تختلف من مجموعة لآخرى.	٢.٤١٢٩	٣.١٩٧٩	١.٣١٠٨	٥	%٦٤
١٠	أودى مهامى بطريقة خطأ لأرضاء رئيسى طبقا لارشاداته.	١.٦٦١	٢.٠٧٢٩	١.٠٥٨٨	٥	%٤١.٤
١١	لا تتاح لى الفرصة للمشاركة فى صنع القرارات الخاصة بالعمل.	٢.١٥٠٩	٢.٦٦٦٧	١.١٦٦٨	٥	%٥٣.٤
١٢	لا أملك السلطات الكافية للقيام بالمسئوليات المكلف بها.	٢.١٢	٢.٦١٤٦	١.١٣٦٧	٥	%٥٢.٢
١٣	أكلف ببعض الاعمال بعد الدوام الرسمى.	٢.٥٢٣	٣.٢٥	١.٢٨١٥	٥	%٦٥

د. وليد طلعت الحماتى

١٤	مسئولياتى فى العمل غير محددة بوضوح.	٢.١٢٨	٢.٥١٠٤	١.٠٤٦٢	٥	%٥٠.٢
١٥	أعمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة.	١.٩٨٦٢	٢.٧٧٠٨	١.١٩٦٤	٥	%٥٥.٤
١٦	أختلف فى وجهات نظرى مع المسئولين حول أعمال القسم.	١.٩٨٦٢	٢.٧٧٠٨	١.٠٤١	٥	%٥٥.٤
١٧	أطرح أفكارى ومقترحاتى لرؤسائى فلا أجد آذانا صاغية.	٢.٠٨٥٤	٢.٤٣٧٥	١.٠١٣٧	٥	%٤٨.٨
١٨	أدرس لعدد كبير من الشعب.	٢.١٩٦٨	٢.٦٥٦٢	١.١٦٨٢	٥	%٥٣.٢
١٩	أدرس لشعب عدد طلابها كبير.	٢.٥٢٣	٣.٠٨٣٣	١.٢٥٣٨	٥	%٦١.٦
٢٠	أجهل كيف يقيم عملى الوظيفى.	٢.٤٤١٧	٢.٨٤٨٣	١.٠٢٩٣	٥	%٥٧
٢١	أنافس زملائى فى العمل مما يفقدنى تعاونهم.	١.٩٠٧٣	٢.٢١٨٧	٠.٨٣٦١	٥	%٤٤.٤
٢٢	تتابع الادارة العليا للجامعة عملية التقييم لاعمالى.	٢.٦٣٩٨	٣.٠١٠٤	٠.٨٧٦٥	٥	%٦٠.٢
٢٣	تعلن نتائج تقييم عملى كل عام.	٢.٤٥	٢.٩٥٨٣	١.٠٤٥٥	٥	%٥٩.٢
٢٤	أجد صعوبة فى التفاهم مع رئيسى المباشر فى العمل.	١.٥٦١	١.٨٩٥٨	٠.٨٨٨٢	٥	%٣٨
٢٥	تقوم عملية التقييم لعملى على أساس المجاملة والعشوائية.	١.٦٢٤٤	٢.٠٦٢٥	١.٠٦٤٤	٥	%٤١.٢
٢٦	يحكم رضاء رؤسائى عنى العلاقات الشخصية.	٢.٠٤٢٩	٢.٩١٦٧	٣.٣٨٩	٥	%٥٨.٤
٢٧	أعمل فى أجواء تخلو من المودة والصدقة.	١.٤٥٤٥	١.٨٢٢٩	٠.٩٥١٤	٥	%٣٦.٤
٢٨	أقاضى راتباً أقل من رواتب أمثالى فى جامعات أخرى.	٢.٥٠١١	٣.٣٤٣٧	١.٣٢٨٤	٥	%٦٦.٨
٢٩	أقاضى راتب أقل من زملائى فى كليات أخرى داخل الجامعة.	٢.٤٩٧٨	٣.٢٩١٧	١.٣٥٢٧	٥	%٦٦
٣٠	أجتهد فى عملى ولا أتلقى حوافز مادية تشجيعية.	٣.١١٨٦	٣.٦١٤٦	١.١٤٥٩	٥	%٧٢.٢

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

٣١	عملى يتطلب منى الاطلاع على كل ما هو حديث.	٣.٩٣٤٩	٤.١٦٦٧	٠.٨٤١٨ ٩	٥	%٨٣.٤
٣٢	تنقصنى بعض المهارات والمعارف اللازمة لاداء عملى.	١.٩١٦٨	٢.٣٤٣٧	٠.٩٧١٥	٥	%٤٦.٨
٣٣	يتيح لى عملى فرص تعلم مهارات جديدة.	٣.٤٣٤٧	٣.٧٣٩٦	٠.٩٦٥١	٥	%٧٤.٨
٣٤	أعمل فى مكان الاضاعة فيه مناسبة.	١.٦٨١٣	٢.٠٩٣٨	١.٠٤٧١	٥	%٤١.٨
٣٥	أعمل فى مكان الجو فيه هادىء.	٢.٠٠٥٦	٢.٥	١.١١٤٥	٥	%٥٠
٣٦	أعمل فى مكان تتوفر فيه وسائل تحافظ على اعتدال درجات الحرارة.	١.٦٣٣١	٢.٠٤١٧	١.٠٥٥٥	٥	%٤٠.٨
٣٧	أعمل فى مكان تتوافر فيه أماكن للاستراحة.	٢.٣٣٠١	٢.٨٧٥٠	١.٢٥٠٢	٥	%٥٧.٦
٣٨	أعمل فى بيئة صحية.	٢.١٨٤٣	٢.٦١٦٤	١.٠٩٨	٥	%٥٢.٤
٣٩	ترتيب الاثاث والتجهيزات يساعدنى على أداء عملى بسهولة.	١.٨٤٦٢	٢.٤٧٩٢	١.٣٢١٧	٥	%٤٩.٦
٤٠	يغضب رؤسائى منى إذا لم يتفق عملى مع ميولهم ورغباتهم.	٢.١٠٣٠	٢.٦٢٥	١.١٤٤٨	٥	%٥٢.٥
٤١	أجد صعوبة فى التعامل مع الطلاب/الطالبات فى المحاضرات.	١.٣١٩٦	١.٦٥٦٢	٠.٩٢٧١	٥	%٣٣.٢
٤٢	أجد صعوبة فى التواصل مع طلابى.	١.٤٥٤٥	١.٨٢٢٩	٠.٩٥١٤	٥	%٣٦.٥
٤٣	يقيم عملى بمعايير غير دقيقة.	٢.٢٥١٨	٢.٧٢٩٢	١.٠٤١	٥	%٥٤.٦
٤٤	تقييم عملى لا يهدف الى تحسين أدائى.	٢.٠٠٥	٢.٤٥٨٣	١.٠٥٥٥	٥	%٤٩.٢
٤٥	يحق لى التظلم من تقييم عملى.	٢.١٢٥٥	٢.٥٨٣٣	٠.٩٣٦٦	٥	%٥١.٦
٤٦	ترتبط الحوافز والزيادات المادية بمعايير غير موضوعية.	٢.٥٥٤	٣.٠٩٢٣	١.١١٥٢	٥	%٦١.٨

د. وليد طلعت الحماتي

٤٧	الخدمات والمزايا التي توفرها لى الجامعة كافية.	٢.٨٢٧٧	٣.٣٥٤٢	١.١٢٣٧	٥	%٦٧.١
٤٨	ينبغي أن أغير مكان عملى للحصول على حوافز ومكافآت.	٢.٢٧٥٨	٢.٦٨٧٥	٠.٩٩٨	٥	%٥٣.٨
٤٩	أعباء عملى تعوقنى عن تطوير مهارتى ومعارفى.	٢.٨٦٧١	٣.٥٥٢١	١.٢٨٠٤	٥	%٧١.٥
٥٠	أجد فى عملى فرص نمو وترقيات محدودة.	٢.٢١٠٣	٢.٧٥	١.١٠٥٠	٥	%٥٥
٥١	تحقيق طموحاتى فى مكان عملى صعبة.	٢.٥٦٨	٣.١٨٧٥	١.٢٢٥٢	٥	%٦٣.٨
٥٢	ترتبط فرص الترقيات بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة.	٢.٨٣٧٤	٣.٢٥	١.٠٧٦	٥	%٦٥
٥٣	أثاث المكتب يتناسب مع عملى المهنى.	٢.٧٦٥٢	٣.١٣٥٤	١.١٤٨٢	٥	%٦٢.٨
٥٤	أفتقر الى الخصوصية فى العمل.	٢.٢٧٥٨	٢.٦٨٧٥	٠.٩٩٨	٥	%٥٣.٨
٥٥	أستخدم أدوات وتجهيزات ذات جودة غير مناسبة لأداء العمل.	٢.٦٣٢٥	٣.١٤٥٨	١.١٠٤٨	٥	%٦٣
٥٦	ينقصنى أدوات وتجهيزات لازمة للعمل.	٣.٧٤٢٧	٤.٠٠٠٠	٠.٨٧٠٦	٥	%٨٠
	مجموع الدرجات للمقياس ككل.	١٤٧.٧٧	١٥٢.٥٩	٢٦.٢٧٠	٢٨٠	%٥٤.٥
		٢٧	٣٨	١		
	البعد الاول: الضغوط الناتجة عن العمل	١٩.٧٣٠	٢٠.٨٢٢	٥.٠٥١٣	٤٠	%٥٢.٦
		٥	٩	٠		
	البعد الثانى: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الادارى	١٤.٢٣٥	١٥.١٧٧	٣.٨٢٧٩	٣٠	%٥٠.٦
		٦	١			
	البعد الثالث: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الادوار وتعددتها	١١.٢٥٧	١٣.٠٤١	٤.٦٧٤٥	٢٥	%٥٢.٢
		٤	٧			
	البعد الرابع: الضغوط الناتجة عن الاتصال الانسانى	٢٣.٧٠٨	٢٤.٠٧٢	٢.٨٥٥٣	٣٥	%٦٨.٨
		٢	٩			

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

البعد الخامس: الضغوط الناتجة عن تقويم الأداء الوظيفي	١٨.١٤٠	١٨.٦٤٥	٢.٩٧٣٥	٣٥	٤٧.٦%
البعد السادس: الضغوط الناتجة عن المردود المادي	١٧.٥٩٤	١٩.٣٨٥	٥.١٣٨٩	٣٠	٦٤.٧%
البعد السابع: الضغوط الناتجة عن التطوير المهني	٢٢.٩٨٩	٢٢.٦٤٣	٢.٨٦٧٢	٣٥	٦٤.٩%
البعد الثامن: الضغوط الناتجة عن بيئة العمل	٢٥.٩٨٣	٢٧.٥٧٢	٦.٧٣٦٨	٥٠	٥٥.٢%

يلاحظ من الجدول (٤) أن جميع بنود مقياس الضغوط المهنية بها ارتفاع للمتوسط الناتج من استجابات العينة عن المتوسط المفترض لكل بند ، فضلا عن ارتفاع متوسط استجابات العينة على كل بعد من أبعاد المقياس عن المتوسط الفرضي لهذا البعد فمثلا البعد الأول: الضغوط الناتجة عن العمل كان المتوسط الفرضي هو (١٩.٧٣٠٥) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٩.٧٣٠٥) بانحراف معياري قدره (٥.٠٥١٣٠) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٤٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٥٢.٦%) ، والبعد الثاني: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري كان المتوسط الفرضي هو (١٤.٢٣٥٦) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٥.١٧٧١) بانحراف معياري قدره (٣.٨٢٧٩) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٥٠.٦%) ، وفيم يخص البعد الثالث: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الادوار وتعددتها كان المتوسط الفرضي هو (١١.٢٥٧٤) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٣.٠٤١٧) بانحراف معياري قدره (٤.٦٧٤٥) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٢٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٥٢.٢%) ، وبالنسبة للبعد الرابع: الضغوط الناتجة عن الاتصال الانساني كان المتوسط الفرضي هو (٢٣.٧٠٨٢) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٢٤.٠٧٢٩) بانحراف معياري قدره (٢.٨٥٥٣) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٨.٨%) ، والبعد الخامس: الضغوط الناتجة عن تقويم الأداء الوظيفي كان المتوسط الفرضي هو (١٨.١٤٠٨) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٨.٦٤٥٨) بانحراف معياري قدره (٢.٩٧٣٥) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي

د. وليد طلعت الحماني

(٤٧.٦%)، وفيه يخص البعد السادس: الضغوط الناتجة عن المردود المادي كان المتوسط الفرضي هو (١٧.٥٩٤٠) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٩.٣٨٥٤) بانحراف معياري قدره (٥.١٣٨٩) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٤.٧%)، أما البعد السابع : الضغوط الناتجة عن التطوير المهني كان المتوسط الفرضي هو (٢٢.٩٨٩٦) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٢٢.٦٤٣٩) بانحراف معياري قدره (٢.٨٦٧٢) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٤.٩%)، وأخيرا البعد الثامن : الضغوط الناتجة عن بيئة العمل كان المتوسط الفرضي هو (٢٢.٩٨٩٦) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٢٧.٥٧٢٩) بانحراف معياري قدره (٢٥.٩٨٣٦) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٥٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٥٥.٢%)، وفيه يخص الدرجة الكلية للمقياس كان المتوسط الفرضي هو (١٤٧.٧٧٢٧) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٥٢.٥٩٣٨) بانحراف معياري قدره (٢٦.٢٧٠١) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٢٨٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٥٤.٥%).

من خلال ماسبق يمكن ترتيب الضغوط المهنية التي تنتشر بشكل متوسط لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية ويمكن ترتيب أبعاد الضغوط المهنية حسب انتشارها على النحو التالي: يأتي في المقدمة البعد الرابع : الضغوط الناتجة عن الاتصال الانساني بنسبة انتشار (٦٨.٨%) ، يليه البعد السابع : الضغوط الناتجة عن التطوير المهني بنسبة انتشار (٦٤.٩%) ، ثم يأتي ثالثا البعد السادس: الضغوط الناتجة عن المردود المادي بنسبة انتشار (٦٤.٧%)، ثم يأتي رابعا البعد الثامن : الضغوط الناتجة عن بيئة العمل بنسبة انتشار (٥٥.٢%)، ويأتي خامسا البعد الأول: الضغوط الناتجة عن العمل بنسبة انتشار (٥٢.٦%)، ثم يأتي سادسا البعد الثالث : الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها بنسبة انتشار (٥٢.٢%)، ثم يأتي سابعا البعد الثاني : الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري بنسبة انتشار (٥٠.٦%)، وفي المؤخرة يأتي البعد الخامس: الضغوط الناتجة عن تقييم الأداء الوظيفي بنسبة انتشار (٤٧.٦%) وبذلك يكون تحقق الفرض الأول للبحث وهو تنتشر الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والاداب بالرس.

بالتالي يمكن القول إن الفرض الاول تحقق كليا حيث تنتشر الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة بشكل متوسط أو أعلى من المتوسط وهذا أمر طبيعي في الأعمال التي تتطلب

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

اتصال انساني . فضلا عن أنه أمكن ترتيب الضغوط المهنية لعينة الدراسة . وتتفق نتائج هذا الفرض مع دراسات كل من عبد القادر أحمد مسلم (٢٠٠٧)، مريم رجاء (٢٠٠٨)، شارف خوجه مليكة (٢٠١٠)، سليم نعامة وأنور جميل على (٢٠١١)، رومان كلاديلاس وانطوني كاستيلو (Ramón Cladellas and Antoni Castelló (2011) و حنان قوراري (٢٠١٣) وكرستين مولر وجريج شونج (Christin Moeller and Greg A. Chung-Yan, (2013)، إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤) التي هدفت جميعها إلى تحديد أهم الضغوط المهنية التي تواجه العاملين بشكل عام ، وهناك من تناول ذلك لدى أساتذة الجامعات بشكل خاص مثل عبد القادر أحمد مسلم (٢٠٠٧) ، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤). الذين يؤكدون على انتشار الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

مناقشة الفرض الثاني : وكان " توجد فروق جوهرية في مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والاداب بالرس باختلاف كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة . " وللتحقق من صدق هذا الفرض قام الباحث الحالي بالتحليل التالي :

أولا فيما يتعلق بالفروق في مستوى الشعور بالضغوط المهنية الذي يرجع إلى النوع كانت النتائج أختبار (ت) في الجدول التالي :

جدول (٥)

الفروق في الشعور بالضغوط المهنية راجعة للنوع

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
ذكر	٦٧	١٥٠.١٧٩	٢٥.٣٧٢	٩٤	١.٣٧٥-	٠.١٧٢ غير دالة
أمثى	٢٩	١٥٨.١٧٢	٢٧.٨٩٠			

من الجدول (٥) يتضح أن قيمة (ت) هي (-١.٣٧٥) وهي غير دالة مما يعنى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية راجعة الى النوع. ثانيا :فيما يتعلق بالفروق في الشعور بالضغوط المهنية الذي يرجع إلى التخصص كانت نتائج أختبار (ت) كما الجدول التالي:

د. وليد طلعت الحماني

جدول (٦)

الفروق في الشعور بالضغط المهنية راجعة للتخصص

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
علمي	٤٧	١٥٣.٢٩٨	٢١.٩٩١	٩٤	٠.٢٥٦	غير دالة
أدبي	٤٩	١٥١.٩١٨	٣٠.٠٢٤			

من الجدول (٦) يتضح أن قيمة (ت) هي (-٠.٢٥٦) وهي غير دالة مما يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية راجعة الى التخصص. ثالثا: فيما يتعلق بالفروق في الشعور بالضغط المهنية الراجعة لسنوات الخبرة كانت نتائج تحليل التباين الأحادي كما في الجدول التالي:

جدول (٧)

تحليل التباين للضغوط المهنية الراجعة لسنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢٦٨٠١.١١٦	٢	١٣٤٠٠.٥٥٨	٩.٩٨١	٠.٠٠٠١
داخل المجموعات	١٢٤٨٦٤.٩	٩٣	١٣٤٢.٦٣٣		
المجموع	١٥١٦٦٦.٠	٩٥			

يتضح من الجدول (٧) أن هناك فروق ذات دلالة حيث كانت قيمة F هي (٩.٩٨١) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يعني أنه هناك فروق في الشعور بالضغط المهنية يرجع إلى سنوات الخبرة . ولمعرفة اتجاه الفروق أجرى الباحث اختبار توكي لمعرفة اتجاهات الفروق وكانت النتائج كما في الجدول (٨).

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

جدول (٨)

اتجاهات الفروق في التباين الراجع لسنوات الخبرة في الضغوط المهنية.

	مجموعات المقارنة الثابتة	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	مستوى الثقة ٩٥%	
					المستوى الأدنى	المستوى الأعلى
أختبار توكي	٢	*٣٧.٤١٩	٨.٤٩٢	٠.٠٠٠	١٧.١٩٢	٥٧.٥٤٦
	١	٥.٧٨٥	١٠.٧٣٩	٠.٨٥٢	-	٣١.٣٦٣
	٣				١٩.٧٤٩	
	١	-	٨.٤٩٢	٠.٠٠٠	-	١٧.١٩٢-
	٢	*٣٧.٤١٩	١١.٦٥٤	٠.٠٢١	٥٧.٦٤٦	٣.٨٧٨-
	٣	-			-	
			*٣١.٦٣٤		٥٩.٣٩١	
	١	٥.٧٨٥-	١٠.٧٣٩	٠.٨٥٢	-	١٧.٧٩٤
	٣	*٣١.٦٣٤	١١.٦٥٤	٠.٠٢١	٣١.٣٦٣	٥٩.٣٩١
	٢				٣.٧٨٩-	
أختبار دانن	٣	٥.٧٨٥	١٠.٧٣٩	٠.٧٨٠	-	٢٩.٥٠٤
	١				١٧.٩٣٤	
	٣	*٣١.٦٣٥	١١.٦٥٤	٠.٠١٤	-	٥.٨٩٥-
	٢				٥٧.٣٧٤	

• تعنى مستوى دلالة ٠.٠٥

يتضح من جدول (٨) المقارنات الثنائية أن هناك فروقاً دالة في الضغوط المهنية ترجع الى متغير الخبرة لصالح الخبرة المتوسطة حيث عند مقارنة من لديهم خبرة (٦ حتى ١٠) سنوات خبرة بالذين لديهم (١-٥) تبين أن الفروق دالة لصالح مجموعة من (٦ حتى ١٠) سنوات خبرة ، وعند مقارنة من لديهم (٦ حتى ١٠) سنوات خبرة بمن لديهم خبرات (١١ حتى ١٥) سنة كانت الفروق لصالح من لديهم (٦ الى ١٠) سنوات ، مما يعنى أنهم هم الاكثر شعورا بالضغوط المهنية في المجموعات الثلاثة ، يليهم (١ حتى ٥) سنوات خبرة ، ثم في النهاية من لديهم (١١ حتى ١٥) سنة خبرة أقل المجموعات شعورا بالضغوط المهنية.

هذا ولم يتحقق الفرض الا بشكل جزئي، حيث لم تظهر فروق ذات دلالة في كافة المتغيرات موضوع الدراسة، عدا عامل الخبرة ويمكن إرجاع ذلك إلى أن بالنسبة للنوع فطبيعة العمل واحدة ، وبالنسبة للتخصص فالضغوط واحدة ومصدرها واحد ، بينما عامل

د. وليد طلعت الحماني

الخبرة فيمكن القول إن كلما ازدادت لدى معين يزداد معها الضغوط المهنية حتى تصل الى أقصاها ثم تعود للتقليل مرة أخرى .وقد يرتبط ذلك بأهداف الأفراد أو شعورهم بمدى تحقيق أهدافهم . وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات راموند كاديلاس (٢٠١١) ، ويحيى عبدالله ومحمد فرحان (٢٠١٠) في عدم وجود فروقا راجعة للنوع والتخصص في الشعور بالضغوط المهنية. وتختلف مع نتائج هبة جابر (٢٠٠٨) . وقد يرجع ذلك لاختلاف العينات المستخدمة في هذه الدراسات.

مناقشة نتائج : الفرض الثالث :

وكان ينص الفرض على " يتمتع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس بالرضا الوظيفي".

وللتحق من صدق هذا الفرض قام الباحث الحالي بحساب متوسط استجابة أفراد العينة الكلية المقدره بعدد (٩٦) من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس، على كل بند في مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فضلا عن متوسطات الاستجابة لأبعاد المقياس، وكذا متوسط مجموع الاستجابات على المقياس ككل ومقارنتها بالمتوسط الفرضي للمقياس على البنود وعلى الأبعاد والمجموع ، وكذلك حساب الانحراف المعياري لاستجابات الأفراد على المقياس فضلا عن حساب النسبة المئوية للانتشار. وفيما يلي عرض النتائج:

جدول (٩)

متوسطات استجابات أفراد العينة ونسبتها المئوية

م	العبارة	المتوسط الفرضي	المتوسط الاستجابية	الانحراف المعياري	الدرجة القصوى	م النسبة المئوية
١	أنا راض عن الوظيفة الاكاديمية التي أعمل بها.	٣.٨٥٨	٤.٣٣٣	٠.٩٧	٥	%٨٦.٧
٢	الرتبة الاكاديمية التي وضعت فيها مناسبة لمؤهلاتي وقدراتي.	٣.٦٤	٤.٢٨	١.٠١	٥	%٨٦.٥
٣	أرغب في تغيير الجامعة إذا وجدت مكانا آخر.	٢.٤٦	٣.٢٧	١.٢٨	٥	%٦٤.٥
٤	أرغب في تغيير الكلية التي أعمل بها إذا وجدت أخرى بالجامعة	٢.٤٨	٣.٢٠	١.٣٧	٥	%٦٤

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

٥	أعداد الطلاب في الشعب مناسبة لطبيعة المادة التي أدرسها.	٢.٩٢	٣.٠٨	١.٤١	٥	٦١.٦%
٦	عدد المواد التي أدرسها في الفصل الواحد مناسبة.	٢.٩٢	٣.٥٥	١.١٤	٥	٧١%
٧	يراعى تخصصي العلمي عند اختيار المواد التي أدرسها.	٣.٢٧	٣.٨١	١.١٥	٥	٧٦.٢%
٨	تتوفر الوسائل التعليمية اللازمة لتدريس المواد التي أدرسها.	١.٨٥	٢.٩٠	١.٧	٥	٥٨%
٩	توفر الجامعة جهاز حاسوب شخصي بمكتبي.	٢.٠٤	٢.٥٦	١.١٢	٥	٥١.٢%
١٠	توفر الجامعة خدمات الانترنت بشكل مناسب لي.	١.٨٥	٢.٩	١.٧	٥	٥٨%
١١	توفر الجامعة تفرغ علمي لي.	١.٨٣	٢.٨١	١.٦٤	٥	٥٦.٢%
١٢	توجد شفافية في كل الاجراءات الخاصة بي في الجامعة.	١.٦٧	٢.١١	١.٠١	٥	٤٢.٢%
١٣	تقدم الجامعة دعما ماليا مشجعا على النشر والبحث العلمي.	٢.٢٨	٢.٨٥	١.١٥	٥	٥٧%
١٤	تقدم الجامعة دعما ماليا للاشتراك في المؤتمرات والندوات.	٢.٣٦	٢.٨٢	٠.٩٤	٥	٥٦.٤%
١٥	توفر مكتبة الجامعة الكتب الضرورية لاجراء أبحاثي.	٢.٢٨	٢.٨٥	١.١٦	٥	٥٧%
١٦	توفر الجامعة نشاطات ترفيهية لي ولاسرتي.	١.٦٢	١.٩٢	٠.٧٦	٥	٣٨.٤%
١٧	يوجد تأمين صحي لي ولأسرتي.	٢.٤١	٢.٩	١.١٥	٥	٥٨%
١٨	توفر الجامعة فرصا مناسبة للسكن.	٢.٤١	٣.٠٦	١.١٩	٥	٦١.٢%
١٩	يوجد نادى أجتاعى لأعضاء هيئة التدريس.	٣.٠٥	٣.٨٣	١.٢	٥	٧٦.٦%
٢٠	تقدم الجامعة المساعدات في كثير من المشكلات التي تواجهني.	٢.٥٩	٣.٦٣	١.٤٦	٥	٧٢.٦%
٢١	توفر مكتبة الجامعة الدوريات اللازمة	١.٤١	١.٧٤	٠.٨٤	٥	٣٤.٨%

د. وليد طلعت الحماتى

					لابحائى بشكل منتظم.	
٢٢	المعامل فى الكلية مجهزة للتدريس والبحث العلمى	٢.٥٨	٣.١٤	١.١٥	٥	%٦٢.٨
٢٣	تراعى الجامعة الباحثين ماليا ومعنويا.	٣.٥٦	٣.٩٤	٠.٨٧	٥	%٧٨.٨
٢٤	تقيم الجامعة أدائى بشكل موضوعى.	٢.٧٤	٣.٣٥	١.٢٦	٥	%٦٧
٢٥	الاداء الجيد معيار تجديد العقود.	٢.١٦	٢.٦٤	٠.٩٥	٥	%٥٢.٨
٢٦	للطلاب دور فى تقييم أدائى.	٢.١٢	٢.٦٣	١.٠٨	٥	%٥٢.٦
٢٧	الاداء الجيد هو أساس شغل الوظائف الادارية بالكلية.	٢.٨	٣.٣٥	٠.٩٩	٥	%٦٧
٢٨	أقبل النقد البناء وأتفهمه.	٢.٠١	٢.٦٨	١.٢٦	٥	%٥٣.٦
٢٩	يوفر لى رئيسى المباشر كل ما أحتاجه لممارسة عملى.	٢.٤١	٣.١٦	١.٢٣	٥	%٦٣.٢
٣٠	أشعر أن رؤسائى يقدرون عملى.	٢.٠٦	٢.٥٦	١.١٣	٥	%٥١.٢
٣١	يعاملنى رؤسائى معاملة إنسانية حسنة.	٢.٠٥	٢.٦٣	١.١٤	٥	%٥٢.٦
٣٢	يتقبل رئيسى ملاحظائى وأفكارى الرامية لتطوير العمل.	٢.٠٣	٢.٥١	١.٠١	٥	%٥٠.٢
٣٣	يتعاون رئيسى معى عندما تواجهنى مشكلة عملية أو شخصية.	٢.٧٤	٣.١٦	٠.٩٣	٥	%٦٣.٢
٣٤	أواجه تحديات من الاشخاص الذين أعمل معهم.	٢.٢٩	٢.٩٦	١.٢٨	٥	%٥٩.٢
٣٥	توفر لى وظيفتى فى الجامعة فرص التقدم والرقى..	٣.١٣	٣.٥٥	٠.٩٦	٥	%٧١
٣٦	معايير وأنظمة الترقية بالجامعة واضحة.	٣.٣٥	٣.٧٧	١.٠٠	٥	%٧٥.٤
٣٧	ترتبط الترقية فى الجامعة بالكفاية وفاعلية الاداء.	٤.٠١	٤.٢٣	٠.٨٠	٥	%٨٤.٦
٣٨	للمحسوبية والوساطة دور فى الترقية.	٣.٤١	٣.٧١	٠.٩٢	٥	%٧٤.٢
٣٩	يتيح لى التفوق العلمى فرصا للترقى والحصول على مكافآت.	٢.٨٣	٣.٣٢	١.٠٥	٥	%٦٦.٤

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

٤٠	يتناسب الراتب الذى أتقاضاه مع جهدى فى العمل.	٣.٦٠	٣.٩١	٠.٧٤	٥	%٧٨.٢
٤١	أحصل على البدلات المستحقة فى الوقت المناسب	٤.١٦	٤.٢٦	٠.٦٤	٥	%٨٥.٢
٤٢	أشعر بعدالة فى توزيع العمل.	٢.٩٣	٣.٣٤	١.٠٤	٥	%٦٦.٨
٤٣	أشعر بالعدالة فى توزيع المكافآت والحوافز.	٤.٥١	٤.٥٨	٠.٥٦	٥	%٩١.٦
٤٤	تتعامل الادارة العليا مع الجميع بالمساواة.	٣.٣٠	٣.٧٤	١.٠٢	٥	%٧٤.٨
٤٥	أشعر بعدالة فى طريقة تقويم الاداء.	٣.٧٨	٤.١٣	٠.٧٨	٥	%٨٢.٦
٤٦	أشعر بالعدالة فى توزيع الفرص التدريبية والتطويرية.	٣.٦٠	٤.٠٧	١.٠١	٥	%٨١.٤
٤٧	أشعر بالعدالة فى الحصول على الترقيات.	٤.٥٣	٤.٥٨	٠.٥٠	٥	%٩١.٦
٤٨	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز.	٣.٣	٣.٨٢	٠.٩٣	٥	%٧٦.٤
٤٩	عدد الساعات المعتمدة التى أدرسها مناسب.	٣.٥٥	٤.١٤	٠.٩٧	٥	%٨٢.٨
٥٠	عدد الطلبة فى الشعب مناسب.	٣.٣٨	٤.٠٠	١.٠٢	٥	%٨٠
٥١	أشعر بأن مسنولياتى واضحة فى العمل.	٣.١٠	٣.٧٤	١.١٧	٥	%٧٤.٨
٥٢	أشعر بالاستقلالية فى العمل.	٣.٤٧	٣.٩٠	٠.٩٨	٥	%٧٨
٥٣	القيام بالعمل يشعرنى بالانجاز.	٢.٩٨	٣.٤٦	٠.٩٨	٥	%٦٩.٢
٥٤	تحقق لى الوظيفة أمن وظيفى.	٣.٨٧	٤.٢٣	٠.٧٩	٥	%٨٤.٦
٥٥	توفر لى الوظيفة فرصا للترقية.	٢.٨١	٣.٢٤	١.٠٩	٥	%٦٤.٨
٥٦	أستمتع بالعمل مع زملائى.	٢.٩٠	٣.٣٩	١.٠٤	٥	%٦٧.٨
٥٧	رئيسى فى العمل منصف.	٢.٨٩	٣.٤٥	١.٠٧	٥	%٦٩
٥٨	يبدى رئيسى فى العمل اهتماما بمشاعر مرؤسيه.	٣.٠١	٣.٤٤	٠.٨٧	٥	%٦٨.٨
٥٩	أحترم رئيسى فى العمل.	٢.٢٥	٣.١٢	١.٣٨	٥	%٦٢.٤

د. وليد طلعت الحماتى

٦٠	يتعاون كافة أعضاء القسم فى تنفيذ مهام القسم.	٢.٩٣	٣.٦٨	١.٢٥	٥	%٧٣.٦
٦١	يتعاون كافة أعضاء الكلية فى تنفيذ مهام الكلية.	٢.٧٦	٣.٣٣	١.١٩	٥	%٦٦.٦
٦٢	يتوفر جو من اللفة والانسجام بين أعضاء القسم.	٤.١٧	٤.٣٦	٠.٧٨	٥	%٨٧.٢
٦٣	يتبادل الزملاء فى القسم الخبرات والمعلومات ومصادر المعرفة.	٢.١٥	٢.٧٦	١.٢٢	٥	%٥٥.٢
٦٤	يتبادل الاضاء بالقسم الزيارات خارج العمل.	٢.٦٤	٣.٠٨	١.٢٠	٥	%٦١.٦
٦٥	أتقاضى مقابل مادي نظير الساعات الزائدة.	٢.٦٧	٣.٢٣	١.١١	٥	%٦٤.٦
٦٦	مرتبى يكفل لى العيش الكريم والتفرغ للعمل.	٢.٣٦	٢.٩٨	١.١٢	٥	%٥٩.٦
٦٧	الحوافز المالية والبدلات تناسب الوظيفة التى أشغلها.	٢.٦٥	٣.٠٠	٠.٩٧	٥	%٦٠
٦٨	العلاوات السنوية مرضية لى.	٢.٤٨	٣.١٧	١.٣٤	٥	%٦٣.٤
٦٩	العلاوات السنوية يحكمها معايير واضحة.	٢.٤٧	٣.١٤	١.٣١	٥	%٦٢.٨
٧٠	يوفر لى عملى راتبا جيدا مقارنة بزملائى فى الجامعات الاخرى.	٢.٦٧	٣.١٤	١.٠٤	٥	%٦٢.٨
٧١	مكافآت نهاية الخدمة مجزية فى هذه الجامعة.	١.٩٧	٢.٦٠	١.٢٠	٥	%٥٢
٧٢	تحقق لى وظيفتى مكانة اجتماعية جيدة.	١.٥٢	٢.٠٠	١.١٢	٥	%٤٠
٧٣	توفر لى وظيفتى الاطلاع على ما هو جديد فى تخصصى.	٢.٥١	٣.٢١	١.١٧	٥	%٦٤.٢
٧٤	توفر لى وظيفتى المشاركة فى المؤتمرات والملتقيات العلمية.	٢.٢١	٢.٨٠	١.١٨	٥	%٥٦
٧٥	ظروف العمل البيئية مناسبة لى.	٢.٥٨	٣.٠٦	١.١٥	٥	%٦١.٢

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

الدرجة الكلية للمقياس	٢٣٨.٢	٢٤٧.١	٣٩.٩٦	٣٧٥	٦٥.٩١
	٤	٨			%
البعد الاول : الوضع الاكاديمي	١٤.٥٦	١٥.٠٨	٢.٥٥	٢٠	%٧٥.٤
البعد الثاني : التسهيلات ووسائل التدريس	١٧.١٥	١٨.٧٢	٤.٤٨	٣٠	%٦٢.٤
البعد الثالث: الإجراءات الادارية والبحث العلمي	٢٠.٤١	٢١.٨٠	٤.٧٦	٤٠	%٥٤.٥
البعد الرابع : الخدمات الاجتماعية والطبية.	١٣.٦٧	١٥.٣٣	٤.١٨	٢٥	%٦١.٣٢
البعد الخامس: تقييم الاداء.	١٠.٨٠	١١.٩٧	٣.٠٨	٢٠	%٥٩.٨٥
البعد السادس : العلاقات مع الاخرين	٤٦.٣٧	٥٠.٢٦	١١.٥٨	٨٠	%٦٢.٨٣
البعد السابع : الحوافز والترقيات.	٤٦.٣٥	٤٨.٠٠	٨.٠٤	٧٠	%٦٨.٥٧
البعد الثامن : العدالة	٢٧.٦٩	٢٨.٢٧	٣.٧٥	٣٥	%٨٠.٧٧
البعد التاسع : طبيعة وظروف العمل.	٣٥.٧٣	٣٧.٧٤	٦.٨٧	٥٥	%٦٨.٦٢

يلاحظ من الجدول (٩) أن جميع بنود مقياس الرضا الوظيفي بها ارتفاع للمتوسط الناتج من استجابات العينة عن المتوسط المفترض لكل بند ، فضلا عن ارتفاع متوسط استجابات العينة على كل بعد من أبعاد المقياس عن المتوسط الفرضي لهذا البعد فمثلا البعد الأول : الوضع الأكاديمي كان المتوسط الفرضي هو (١٤.٥٦) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٥.٠٨) بانحراف معياري قدره (٢.٥٥) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٢٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٧٥.٤%) ، والبعد الثاني : التسهيلات ووسائل التدريس كان المتوسط الفرضي هو (١٧.١٥) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٨.٧٢) بانحراف معياري قدره (٤.٤٨) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٢.٤%) ، وفيما يخص البعد الثالث : الإجراءات الادارية والبحث العلمي

د. وليد طلعت الحماني

كان المتوسط الفرضي هو (٢٠٠.٤١) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٢١٠.٨٠) بانحراف معياري قدره (٤.٧٦) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٤٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٥٤.٥%)، وبالنسبة للبعد الرابع: الخدمات الاجتماعية والطبية. كان المتوسط الفرضي هو (١٣.٧٦) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١٥.٣٣) بانحراف معياري قدره (٤.١٨) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٢٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦١.٣٢%)، والبعد الخامس: تقييم الأداء. كان المتوسط الفرضي هو (١٠٠.٨٠) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (١١.٩٧) بانحراف معياري قدره (٣.٠٨) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٢٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٥٩.٨٥%)، وفيما يخص البعد السادس: العلاقات مع الآخرين كان المتوسط الفرضي هو (٤٦.٣٧) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٥٠.٢٦) بانحراف معياري قدره (١١.٥٨) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٨٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٢.٨٣%)، أما البعد السابع: الحوافز والترقيات. كان المتوسط الفرضي هو (٤٦.٣٥) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٤٨.٠٠) بانحراف معياري قدره (٨.٠٤) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٧٠) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٨.٥٧%)، والبعد الثامن: العدالة كان المتوسط الفرضي هو (٢٧.٦٩) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٢٨.٢٧) بانحراف معياري قدره (٣.٧٥) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٨٠.٧٧%). وأخيرا البعد التاسع: طبيعة وظروف العمل. كان المتوسط الفرضي هو (٣٥.٧٣) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٣٧.٧٤) بانحراف معياري قدره (٦.١٨) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٥٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٨.٦٢%). وفيما يخص الدرجة الكلية للمقياس كان المتوسط الفرضي هو (٢٣٨.٢٤) والمتوسط الفعلي للاستجابات هو (٢٤٧.١٨) بانحراف معياري قدره (٣٩.٩٦) وكانت الدرجة الكلية للبعد هي (٣٧٥) أي أن نسبة الانتشار لهذا البعد هي (٦٥.٩١%).

من خلال ماسبق يمكن ترتيب عوامل الرضا الوظيفي الذي ينتشر بشكل أكبر من المتوسط لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية ويمكن ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي حسب انتشارها على النحو التالي:

يأتي في المقدمة البعد الثامن: العدالة بنسبة انتشار (٨٠.٧٧%)، يليه البعد الأول:

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

الوضع الأكاديمي : بنسبة انتشار (٧٥.٤%)، ثم يأتي ثالثا البعد التاسع: ظروف وطبيعة العمل بنسبة انتشار (٦٨.٦٢ %)، ثم يأتي رابعا البعد السابع : الحوافز والترقيات والأجور بنسبة انتشار (٦٨.٥٧ %) ، ويأتي خامسا البعد السادس :العلاقات مع الآخرين بنسبة انتشار (٦٢.٤ %)، ثم يأتي سادسا البعد الثاني : التسهيلات ووسائل التدريس بنسبة انتشار (٥٢.٢ %)، ثم يأتي سابعا البعد الثاني :الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري بنسبة انتشار (٦١.٢٣ %)، وثامنا البعد الخامس : تقييم الأداء بنسبة انتشار (٥٩.٨٥ %) وفي المؤخرة يأتي البعد الثالث: الإجراءات الإدارية والبحث العلمي بنسبة انتشار (٤٧.٦ %) وبذلك يكون تحقق الفرض الثالث للبحث وهو ينتشر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس.

وبصفة عامة يمكن القول إن عينة الدراسة تتمتع بالرضا بالرضا الوظيفي بشكل متوسط أو أعلى من المتوسط بقليل وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات سمير عبدالله نصرالدين (١٤١٤هـ)، جمال زكي أبو مرق وزيد على الجرجاوي (٢٠٠٠) ، مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠) ، أحمد حسن لبنانية (٢٠١٢)، إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤)، ومنيرة الشрман وصفاء جعافرة (٢٠١٤) وتختلف مع نتائج الطاهر أحمد محمد على (٢٠١٢) الذي توصل لعدم وجود رضا وظيفي، بينما توصل اينار.م. سكالفيك و سيدسل سكالفيك (٢٠١٤) إلى أن الرضا الوظيفي لديهم مرتفعا. وربما يرجع الاختلاف مع نتائج الطاهر أحمد محمد على (٢٠١٢) نظرا لاختلاف الثقافة واختلاف الظروف المالية في السودان عن العينة الحالية.

مناقشة نتائج الفرض الرابع:

وكان ينص على " توجد فروق جوهرية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تعزى إلى كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة." للتحقق من صحة الفرض فيما يتعلق بالفروق في الشعور بالرضا الوظيفي راجعة للنوع أجرى الباحث الحالي اختبار (ت) الذي كانت نتائجه على النحو التالي :

د. وليد طلعت الحماني

جدول (١٠)

دلالة الفروق في الرضا الوظيفي الراجعة للنوع

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
ذكر	٦٧	٢٥٥.٦٥٦٧	٣.٥٢٠.٦٧	٩٤	٣.٣٢٤	٠.٠٠١ دالة
أنثى	٢٩	٢٢٧.٥٨٦٢	٩.٩٨١٩٤			

من خلال الجدول (١٠) يتضح أن هناك فروقا راجعة للنوع في الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) (٣.٣٢٤) عند درجة حرية (٩٤) وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١). وبالنظر في الجدول يتبين أن هذه الفروق كانت لصالح الذكور حيث كان متوسط درجة الرضا الوظيفي لديهم هو (٢٥٥.٦٦) ولدى الإناث (٢٢٧.٥٩). مما يعني أن الذكور يشعرون بالرضا الوظيفي أكثر من الإناث بشكل دال.

ثانيا : فيما يتعلق بوجود فروق في الشعور بالرضا الوظيفي يرجع إلى سنوات الخبرة أجرى الباحث الحالي اختبار (ت) الذي كانت نتائجه على النحو التالي :

جدول (١١)

دلالة الفروق في الرضا الوظيفي الراجعة للتخصص

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
علمي	٤٧	١٥٣.٢٩٨	٢١.٩٩١	٩٤	٠.٢٥٦	٠.٧٩٩ غير دالة
أدبي	٤٩	١٥١.٩١٨	٣٠.٠٢٤			

من الجدول السابق يتضح أن قيمة (ت) هي (٠.٢٦٥) وهي غير دالة مما يعني أن لا توجد فروق بين المجموعات في الرضا الوظيفي .

ثالثا: فيما يتعلق بالفروق في الشعور بالرضا الوظيفي الراجعة للتخصص كانت النتائج في الجدول التالي :

جدول (١٢)

تحليل التباين الرضا الوظيفي الراجعة لتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٨٦٨.٧٧٧	١	١٨٦٧.٧٧٧	١.١٧٢	٠.٢٨٢
داخل المجموعات	١٤٩٧٩٨.٢	٩٤	١٥٩٣.٥٩٨		غير دالة
المجموع	١٥١٦٦٦.٠	٩٥			

== مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، العدد ٤٦، ج٣، أبريل ٢٠١٦ = (٢٠٥) ==

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

من الجدول يتضح أن قيمة (F) هي (١.١٧٢) وهي غير دالة حيث مستوى الدلالة هو (٠.٢٨٢) . مما يعنى أنه ليس هناك فروق ذات دلالة فى الشعور بالرضا الرضا الوظيفى راجعة الى التخصص الاكاديمى.

بالنسبة لنتائج الفرض الرابع حول الفروق فى الرضا المهني لم تظهر أى فروق راجعة للنوع أو للتخصص وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية راجعة لسنوات الخبرة وتتفق هذه النتائج مع دراسات رضا أبوسريع (١٩٩٦)، عبده أحمد حسين (٢٠٠٦)، يوسف غنيم (٢٠٠٧)، محمد مصطفى منصور (٢٠١٠)، زياد بركات (٢٠١٠)، أحمد حسن لباينة (٢٠١٢)، وتختلف مع نتائج يحيى عبدالله الرفاعي و محمد فرحان (٢٠١٠) ، منيرة الشрман وصفاء جعافرة (٢٠١٤).

مناقشة نتائج الفرض الخامس:

وكان ينص على " توجد فروق جوهرية فى درجة استخدام استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تعزى إلى كل من التخصص ، النوع ، سنوات الخبرة."

للتحقق من صحة الفرض أولاً فيما يتعلق بالفروق فى استراتيجيات المواجهة راجعة للنوع أجرى الباحث الحالى اختبار (ت) الذى كانت نتائجه على النحو التالى :

جدول (١٣)

دلالة الفروق فى استراتيجيات المواجهة الراجعة للنوع

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
ذكر	٦٧	١٦٧.١٦٤٢	١٥.٥٧٢٥١	٩٤	٣.٣٣٢	٠.٠١
أنثى	٢٩	١٥٣.١٧٢٤	٢٥.٠٣٤٣٦			

من خلال الجدول (١٣) يتضح أن هناك فروقا راجعة للنوع فى استراتيجيات مواجهة الضغوط ،حيث بلغت قيمة (ت) لدلالة الفروق (٣.٣٣٢) عند درجة حرية (٩٤) وهى دالة عند مستوى (٠.٠٥). وبالنظر فى الجدول يتبين أن هذه الفروق كانت لصالح الذكور حيث كان متوسط درجة استراتيجيات مواجهة الضغوط لديهم هو (١٦٧.١٦) ولدى الإناث (١٥٣.١٧). مما يعنى أن الذكور يستخدمون استراتيجيات مواجهة الضغوط أكثر من الإناث بشكل دال.

د. وليد طلعت الحماني

ثانيا : فيما يتعلق بالفروق في استراتيجيات المواجهة راجعة لسنوات الخبرة أجرى الباحث الحالي اختبار تحليل التباين الأحادي الذي كانت نتائجه على النحو التالي :

جدول (١٤)

تحليل التباين الرضا الوظيفي الراجعة لسنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٧٠٤٨.٣٨٦	٢	٣٥٢٤.١٩٣	١٠.٧٥٧	٠.٠٠٠١
داخل المجموعات	٣٠٤٧٦.٢٣٩	٩٣	٣٢٧.٦٠٥		دالة
المجموع	٣٧٥١٠.٦٢٥	٩٥			

من الجدول السابق يتضح أن قيمة (F) هي (١٠.٧٥٧) وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١) مما يعنى أن هناك فروقا بين المجموعات في الرضا الوظيفي . ولمعرفة اتجاه الفروق أجرى الباحث الحالي اختبار توكي لمعرفة اتجاه الفروق ، وكانت النتائج كما في الجدول التالي.

جدول (١٥)

اتجاهات الفروق في التباين الراجع لسنوات الخبرة في استراتيجيات مواجهة الضغوط.

	مجموعات المقارنة	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	مستوى الثقة ٩٥%	
					المستوى الأدنى	المستوى الأعلى
أختبار توكي	٢	*١٩.٣٢٣	٤.١٩٥	٠.٠٠٠	٩.٣٣٢	٢٩.٣١٤
	١	٩.٦٨٨	٥.٣٠٥	٠.١٧٦	٢.٩٤٧-	٢٢.٣٢٣
	٣					
	١	*١٩.٣٢٣-	٤.١٩٥	٠.٠٠٠	٢٩.٣١٤-	٩.٣٣٢-
	٢	٩.٦٣٥-	٥.٧٥٦	٠.٢٢١	٢٣.٣٤٥-	٤.٠٧٦
	٣					
أختبار دانن	١	٩.٦٨٨	٥.٣٠٥	٠.١٧٦	٢٢.٣٢٣-	٢.٩٤٧
	٣	٩.٦٣٥-	٥.٧٥٦	٠.٢٢١	٤.٠٧٦-	٢٣.٣٤٥
	٢					
	٣	٩.٦٨٨	٥.٣٠٥	٠.١١٥	٢.٠٢٨-	٢١.٤٠٥
	١					
	٢	٩.٦٣٤-	٥.٧٥٦	٠.١٥٥	٢٢.٣٤٩-	٣.٠٨٠

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

• مستوى الدلالة ٠.٠٥

يتضح من جدول المقارنات الثنائية أن هناك فروقا دالة في الرضا الوظيفي راجع إلى متغير الخبرة لصالح الخبرة المتوسطة حيث عند مقارنة من لديهم خبرة (٦ حتى ١٠) سنوات خبرة بالذين لديهم (١-٥) تبين أن الفروق غير دالة ، وعند مقارنة من لديهم (٦ حتى ١٠) سنوات خبرة بمن لديهم خبرات (١١ حتى ١٥) سنة كانت الفروق لصالح من لديهم (٦ الى ١٠) سنوات ، مما يعنى أنهم هم الأكثر شعورا بالرضا الوظيفي في المجموعتين ، ثم عند مقارنة من لديهم (١ حتى ٥) سنوات خبرة بمن لديهم خبرات (١١ حتى ١٥) سنة كانت الفروق لصالح من لديهم (١ حتى ٥) سنوات ، ثم فى النهاية من لديهم (١١ حتى ١٥) سنة خبرة أقل المجموعات لديها استراتيجيات مواجهة للضغوط.

ثالثا: فيما يتعلق بالفروق استراتيجيات المواجهة راجعة للتخصص كانت النتائج فى الجدول التالى :

جدول (١٤)

تحليل التباين الرضا الوظيفي الراجعة للتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٠٠٠.٦٦٩	١	١٠٠٠.٦٦٩	٢.٥٧٦	٠.١١٢
داخل المجموعات	٣٦٥١٤.٩٥٦	٩٤	٣٨٨.٤٥٧		غيردالة
المجموع	٣٧٥١٠.٦٢٥	٩٥			

من الجدول يتضح أن قيمة (F) هى (٢.٥٧٦) وهى غير دالة ؛حيث مستوى الدلالة هو (٠.١١٢) .مما يعنى أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى استراتيجيات مواجهة الضغوط راجعة إلى التخصص الأكاديمي.

يتضح من نتائج الفرض وجود فروق فى استراتيجيات المواجهة راجعة للنوع وسنوات الخبرة ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى استراتيجيات المواجهة راجعة إلى التخصص. تتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج وفاء سعود (٢٠٠٩)،اينار.م. سكالفيك وسيدسل سكالفيك (٢٠١٥)،و زياد بركات (٢٠١٠).

مناقشة نتائج الفرض السادس:

د. وليد طلعت الحماني

وكان ينص على " توجد علاقة ارتباطية دالة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس". وللتحقق من صدق الفرض أجرى الباحث الحالي معامل الارتباط بيرسون الذي كانت نتائجه هي أن معامل الارتباط (٠.٩٤٨) وهو دال عند مستوى (٠.٠١). مما يعنى أن هناك معامل ارتباط دال بين استخدام الاستراتيجيات مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي. يرى الباحث الحالي أن هذه النتيجة طبيعية؛ حيث كلما زاد استخدام الاستراتيجيات لمواجهة للضغوط المهنية كلما زاد الرضا الوظيفي، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج جمال زكى أبو مرق وزياى على الجرجاوى (٢٠٠٠)، انتونى واين فيلد وريتشارد جاريت (٢٠٠١) ، هبه جابر (٢٠٠٨)، سليم نعامة وانور جميل (٢٠١١)، منيرة الشerman وصفاء الجعافرة (٢٠١٥). مناقشة نتائج الفرض السابع:

وكان ينص على " يمكن ترتيب استراتيجيات المواجهة للضغوط المهنية التى يستخدمها أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس تبعا لدرجة انتشارها". لمعرفة ترتيب وشيوع الاستراتيجيات المستخدمة قام الباحث الحالي بحساب المتوسطات للاستجابات على كل استراتيجية ومقارنتها بالمتوسط الفرضى وحساب نسبتها المئوية من متوسط الدرجة الكلية للاستراتيجية وكانت النتائج كما فى الجدول التالى:

جدول (١٥)

يوضح متوسطات درجات استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية ونسبتها المئوية

م	الاستراتيجية	المتوسط الفرضى	المتوسط	الدرجة النهائية	النسبة المئوية
١	الاستراتيجيات الجسمية	٥١.٩٨	٥٢.٧٦	٨٠	%٦٥.٩٥
٢	الاستراتيجيات الاجتماعية	٤٣.٢٣	٤٣.٥٧	٦٠	%٧٢.٦٢
٣	الاستراتيجيات النفسية	٨١.١٠	٨٢.٠٥	١١٠	%٧٤.٦٢
	الدرجة الكلية	١٦٠.٢٢	١٦٢.٩٤	٢٥٠	%٧٧.١٨

من خلال الجدول (١٥) يمكن ترتيب استراتيجيات مواجهة الضغوط حسب انتشارها على النحو التالى:

يأتى فى المقدمة الاستراتيجيات النفسية: بنسبة انتشار (%٧٤.٦٢)، يليه الاستراتيجيات

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

الاجتماعية بنسبة انتشار(٧٢.٦٢%)، ثم يأتي ثالثا الاستراتيجيات الجسمية بنسبة انتشار(٦٥.٩٥ %) وبذلك يكون تحقق الفرض السابع للبحث وهو ينتشر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس. تتفق هذه النتيجة تماما مع نتائج زياد بركات (٢٠١٠). مما يعنى أن الطريقة التي يتبعها أعضاء هيئة التدريس فى مواجهة الضغوط هى نفسها مهما اختلفت الأماكن والثقافات.

توصيات وبحوث مقترحة:

يوصى الباحث الحالى باستخدام نتائج هذه الدراسة للمخططين للتعليم وراسمى السياسات التعليمية لتحقيق مزيد من الرضا الوظيفي وتقليل الضغوط المهنية مما يعود بالنفع على العملية التعليمية.

ويوصى الباحث بعمل الدراسات التالية:

١. الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية دراسة مقارنة.
٢. العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي دراسة تنبؤية.
٣. فاعلية برنامج لخفض ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

المراجع:

١. أحمد حسن لبابنة (٢٠١٢) ، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس فى كلية إربد الجامعية ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع. (٣٥)، ص ص ٣٨ : ٦١ .
٢. إخلص زكي فرج (٢٠١٣)، الرضا الوظيفى لدى موظفى وزارة التربية ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، ع.(٣٦) ، ص ص ١٤٢ : ١٦٥ .
٣. إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات، العدد (١٢).
٤. الطاهر أحمد محمد على (٢٠١٢)، الرضا الوظيفى بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الحكومية السودانية، دراسة ميدانية، مجلة العلوم والثقافة، مج. (٢)، ع. (٢)، ص ص ٧٩ : ٩٣ .
٥. بشرى كاظم سلمان الشمري (٢٠١٢)، قلق المستقبل وعلاقته بالضغوط النفسية التى يتعرض لها تدريسي الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، ع.(٣٥)، ص ص : ١٨٩ : ٢١٩
٦. جمال زكى أبو مرق وزياى على الجرجاوى (٢٠٠٠)، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية والأهلية) فى قطاع غزة، بحث مقدم لمؤتمر التعليم العالى فى فلسطين (واقع وتحديات وخيارات).
٧. حنان قورارى (٢٠١٣). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية - دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن، ماجستير، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
٨. خالد بن محمد بن عبدالله العبدلى (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة، ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٩. رجاء محمود ابو علام (٢٠٠١). مناهج البحث فى العلوم النفسية و التربوية ، القاهرة ، دار النشر للجامعات، الطبعة الثالثة.

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

١٠. رجاء محمود أبو علام (٢٠٠٣). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS ، القاهرة ، دار النشر للجامعات، الطبعة الأولى.
١١. رمزية الغريب (١٩٧٠). التقويم والقياس النفسى والتربوى، القاهرة ، الانجلو المصرية.
١٢. زياد بركات (٢٠١٠)، الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمى المدارس الحكومية فى محافظة طولكرم بفلسطين، مجلة إتحاد الجامعات العربية ، مجلد (٥٦)، العدد (١)، ص ص ١ : ٢٩
١٣. سليم نعامه وأنور جميل على (٢٠١١)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي (دراسة ميدانية لدى الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق) ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (٣٣)، العدد (٥) ، ص ص ١٥١:١٣١.
١٤. سمير عبدالله نصر الدين (١٤١٤هـ). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، ماجستير ، عمادة الدراسات العليا، جامعة الملك عبدالعزيز.
١٥. سناء أحمد كمال عبدالسلام (٢٠٠٥). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة -دراسة ميدانية على كليات التربية، ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١٦. شارف خوجه مليكة (٢٠١٠). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين -دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط ، ثانوي) ، ماجستير ،جامعة تيزى وزو، كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
١٧. صبرينه غربي (٢٠١١)،فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنية لدى العاملين بالقطاع الصحى، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد(١١) ، ص ص ٢٢٥ : ٢٤٧ .
١٨. عبدالفتاح صالح خليفات ومنى صالح الملاحمة(٢٠٠٩) ،الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية ،مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٥)، العدد (٢،٣)،ص ص ٢٨٩ - ٣٤١.

د. وليد طلعت الحماقى

١٩. عبد القادر أحمد مسلم (٢٠٠٧). مصادر الضغوط المهنية وأثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة، ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢٠. عبدالوهاب محمد كامل (٢٠٠١). أساسيات التحليل الإحصائي في الدراسات التربوية والنفسية، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
٢١. عبدالله حميد السهلى (٢٠٠٩). أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى الشباب من المرضى المترددين على مستشفى الطب النفسى بالمدينة المنورة وغير المرضى، دكتوراة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٢٢. عبد الله الضريبي (٢٠١٠)، أساليب مواجهة الضغوط النفسية والمهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات -دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع الزجاج بدمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٦)، العدد (٤)، ص ٩٩٦-٧١٩.
٢٣. عبده أحمد محمد حسين (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن، دكتوراة، جامعة عدن.
٢٤. فؤاد أبو حطب، والسيد أحمد عثمان، وآمال صادق (١٩٨٧). التقويم النفسى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، الطبعة الثالثة.
٢٥. فوزى عبدالله العكش وأحمد مصطفى الحسين (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن : دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج. (١٤)، ع. (١)، ص : ١١ : ٤٥
٢٦. مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)، درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد (١٢)، العدد (١)، ص ص ٧٩٥ : ٨٣٨.
٢٧. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد (٢٠٠٨). الضغط النفسى ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، عمان، دار الصفا للطباعة والنشر.
٢٨. محمد عثمان الامين نورى (١٤٣٥ هـ). الإحصاء والقياس في العلوم الاجتماعية والسلوكية، جدة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
٢٩. مريم رجاء (٢٠٠٨)، مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

- التمريض (دراسة ميدانية في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي في محافظة دمشق) ، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٤) ، العدد (٢)، ص ص ٤٧٥ : ٥١٠ .
٣٠. مريم عثمان (٢٠١٠). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية ، دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة، ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الأخوة منتوري .
٣١. منيرة الشрман وصفاء الجعافرة (٢٠١٤)، درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، مجلة المنارة للبحوث والدراسات والعلوم الإنسانية، مج. (٢٠)، ع. (أ،ب) ، ص ص ٤١١ : ٤٤٤ .
٣٢. نظمي أبو صطفى وياسر الاشقر (٢٠١١) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، سلسلة الدراسات الإنسانية، مجلة الجامعة الإسلامية، مج. (١٩)، ع. (١)، ص ص ٢٠٩ : ٢٣٨ .
٣٣. هبه جابر عبد الحميد (٢٠٠٨) . الضغوط وعملية تحملها وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من معاونى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ماجستير ، كلية التربية ، جامعة سوهاج .
٣٤. هبه نافع (٢٠١٤)، الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، ع . (١١)، ص ص ١ : ٤٥
٣٥. يحيى عبدالله الرافعى ومحمد فرحان القضاة (٢٠١٠)، مستويات الاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس فى كلية المعلمين بأبها فى ضوء بعض المتغيرات ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، مج. (٢)، ع. (٢)، ص ص ٢٩٧ : ٣٥١ .
٣٦. يوسف غنيم (٢٠١٠) : العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس فى جامعة النجاح الوطنية ، بحث مقدم لمؤتمر الجودة والتميز والاعتماد فى مؤسسات التعليم العالى .

37. Christin Moeller Greg A. Chung-Yan, (2013): "Effects of social support on professors 'work stress'", *International Journal of Educational Management*, Vol. 27 no. 3 pp. 188 – 202

38. Einar M. Skaalvik1 & Sidsel Skaalvik (2015): Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What

- Do Teachers Say? *International Education Studies*; Vol. 8, No. 3; 2015
<http://jep.gov.sa/articles-action-show-id-25.htm>
39. Mate Siakwa, Grace (2014): Sources of Stress and Coping Strategies Adopted by Academic Senior Member in the University of Cape Coast, *International Journal of Research In Social Sciences*, Vol. 4, No.2. pp 31:40
 40. N. A. Gillespie, M. Walsh, A.H. Winefield, J. Dua & C. Stough(2001): Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, Volume 15, Issue 1, 2001
 41. Pollak, Ave(1995): *Managing Stress on the Job*. P.R.I.D.E. People Retraining for Industry Excellence, ERIC .
 42. Ramón Cladellas and Antoni Castelló (2011): Stress and Perceived State of Health in Relation to Teaching Schedules, *Electronic Journal of University professors' Research in Educational Psychology*, Vol. 9, no.(1), p p 217-240
 43. Santhosh Areekkuzhiyil (2014): *Factors Influencing the Organizational Stress among Teachers Working in Higher Education Sector in Kerala: An Empirical Analysis*, journal Research and Pedagogic Interventions. Vol 2(2), PP 1:15
 44. Winefield, Anthony H.; Jarrett, Richard (2001): Occupational stress in university staff., *International Journal of Stress Management*, Vol 8(4),pp, 285-298.
 45. Winefield, Anthony H.; Gillespie, Nicole; Stough, Con; Dua, Jagdish; Hapuarachchi, John; Boyd, Carolyn(2003): Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, Vol 10(1), Feb 2003, 51-63

الملاحق

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

ملحق (أ-١)

مقياس (ض.م)

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	أشعر بممل من رتابة العمل وعدم التجديد.					
٢	توزع الاعمال بينى وبين زملائى بطريقة عادلة.					
٣	لا أقوم بعمل ذى قيمة.					
٤	يتوقع رئيسى منى جهدا فوق طاقتى.					
٥	الاعمال التى أقوم بها لا تتفق مع مؤهلاتى العلمية.					
٦	العمل الموكل الى يفوق طاقتى.					
٧	أكلف بأعمال أهدافها غير محددة.					
٨	أتلقى أوامرى فى العمل من عدة أشخاص.					
٩	أعمل مع أكثر من مجموعة ويطلب منى أعمال تختلف من مجموعة لآخرى.					
١٠	أودى مهامى بطريقة خطأ لأرضاء رئيسى طبقا لارشاداته.					
١١	لا تتاح لى الفرصة للمشاركة فى صنع القرارات الخاصة بالعمل.					
١٢	لا أملك السلطات الكافية للقيام بالمسئوليات المكلف بها.					
١٣	أكلف ببعض الاعمال بعد الدوام الرسمى.					
١٤	مسئولياتى فى العمل غير محددة بوضوح.					
١٥	أعمل تحت سياسات وارشادات غير متوافقة.					
١٦	أختلف فى وجهات نظرى مع المسئولين حول أعمال القسم.					
١٧	أطرح أفكارى ومقترحاتى لرؤسائى فلا أجد آذانا صاغية.					
١٨	أدرس لعدد كبير من الشعب.					

د. وليد طلعت الحماني

١٩	أدرس لشعب عدد طلابها كبير.
٢٠	أجهل كيف يقيم عملي الوظيفي.
٢١	أنافس زملائي في العمل مما يفقدني تعاونهم.
٢٢	تتابع الادارة العليا للجامعة عملية التقييم لاعمالى.
٢٣	تعلن نتائج تقييم عملي كل عام.
٢٤	أجد صعوبة فى التفاهم مع رئيسى المباشر فى العمل.
٢٥	تقوم عملية التقييم لعملي على أساس المجاملة والعشوائية.
٢٦	يحكم رضاء رؤسائى عنى العلاقات الشخصية.
٢٧	أعمل فى أجواء تخلو من المودة والصدائة.
٢٨	أتقاضى راتبا أقل من رواتب أمثالى فى جامعات أخرى.
٢٩	أتقاضى راتب أقل من زملائي فى كليات أخرى داخل الجامعة.
٣٠	أجتهد فى عملي ولا أتلقى حوافز مادية تشجيعية.
٣١	عملي يتطلب منى الاطلاع على كل ما هو حديث.
٣٢	تنقصنى بعض المهارات والمعارف اللازمة لاداء عملي.
٣٣	يتيح لى عملي فرص تعلم مهارات جديدة.
٣٤	أعمل فى مكان الاضاءة فيه مناسبة.
٣٥	أعمل فى مكان الجو فيه هادىء.
٣٦	أعمل فى مكان تتوفر فيه وسائل تحافظ على اعتدال درجات الحرارة.
٣٧	أعمل فى مكان تتوفر فيه أماكن للاستراحة.
٣٨	أعمل فى بيئة صحية.
٣٩	ترتيب الاثاث والتجهيزات يساعدى على أداء عملي بسهولة.
٤٠	يغضب رؤسائى منى إذا لم يتفق عملي مع ميولهم ورغباتهم.

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

٤١	أجد صعوبة فى التعامل مع الطلاب/الطالبات فى المحاضرات.
٤٢	أجد صعوبة فى التواصل مع طلابى.
٤٣	يقيم عملى بمعايير غير دقيقة.
٤٤	تقييم عملى لا يهدف الى تحسين أدائى.
٤٥	يحق لى التظلم من تقييم عملى.
٤٦	ترتبط الحوافز والزيادات المادية بمعايير غير موضوعية.
٤٧	الخدمات والمزايا التى توفرها لى الجامعة كافية.
٤٨	ينبغى أن أغير مكان عملى للحصول على حوافز ومكافآت.
٤٩	أعباء عملى تعوقنى عن تطوير مهارتى ومعارفى.
٥٠	أجد فى عملى فرص نمو وترقيات محدودة.
٥١	تحقيق طموحاتى فى مكان عملى صعبة.
٥٢	ترتبط فرص الترقيات بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة.
٥٣	أثاث المكتب يتناسب مع عملى المهنى.
٥٤	أفتقر الى الخصوصية فى العمل.
٥٥	أستخدم أدوات وتجهيزات ذات جودة غير مناسبة لاداء العمل.
٥٦	ينقصنى أدوات وتجهيزات لازمة للعمل.

ملحق (١ - ب)

مقياس (أ.ض.م)

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١	عندما أكون متوترا الجأ إلى السكون.					
٢	أحرص على جلسات التأمل والاسترخاء في المواقف الضاغطة.					
٣	عندما أشعر بالتوتر أقوم بشد العضلات ثم ارخائها.					
٤	أغادر مكان حدوث المواقف الضاغطة.					
٥	أمشي لفترة من الوقت عندما أكون متوترا.					
٦	عندما يواجهني موقف ضاغط أفكر بالنتائج الايجابية لضبط النفس.					
٧	عندما أمر بموقف ضاغط لا أتخيل موقفا أكثر أمنا منه.					
٨	أجلس بمفردى دون مشاركة الآخرين عندما أتعرض لموقف ضاغط.					
٩	ابرر موقفى عندما أتعرض لموقف ضاغط.					
١٠	أستخدم الأسلوب العلمى فى حل المشكلات عند التعرض للضغط النفسى					
١١	أحاول الحصول على النصح والإرشاد ممن أثق بهم فى المواقف الضاغطة					
١٢	أتحدث مع زملائى فى موضوعات خارجية للترفية.					
١٣	نتبادل النكات والأحاديث أثناء العمل.					
١٤	أقوم برحلات خارجية مع الزملاء.					
١٥	أحاول تفهم وجهات نظر الآخرين.					
١٦	أحرص على التواصل مع الآخرين.					
١٧	أستلقى فترة قصيرة وآخذ بعض الراحة عندما أكون متوترا.					

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

١٨	أشارك في بعض الألعاب الرياضية عندما أكون متوترا.
١٩	عندما أكون منفصلا أتنفس تنفسا عميقا.
٢٠	الجا إلى تدخين السجائر عندما تواجهني مشكلة ضاغطة.
٢١	أغض عيني بشدة عندما أتعرض لموقف ضاغط.
٢٢	أحصل على قسط كاف من النوم يوميا.
٢٣	أخذ وقتا طويلا لاسترجاع أفكارى ومشاعرى عند التعرض للضغط النفسى.
٢٤	أسترجع الماضى عندما تواجهني مشكلة معقدة.
٢٥	أقمص أدوار وشخصيات عديدة عند التعرض لموقف ضاغط.
٢٦	أنظم عناصر الموقف الضاغط لمعرفة الأسباب المؤدية له.
٢٧	أقرأ أو أستمع للقرآن الكريم عند التعرض للمواقف الضاغطة.
٢٨	ألجا إلى الصلاة وأخضع فيها عند الشعور بالتوتر.
٢٩	أحاول إيجاد حلول عاجلة للمشكلات قبل أن تتفاقم.
٣٠	أحرص على توضيح وجهة نظرى لرئيسى فى مكان العمل.
٣١	أحرص على إدارة وقتى بشكل جيد.
٣٢	أحرص على حل مشكلتى العائلية التى قد تؤثر على عملى.
٣٣	أبادل وجهات النظر مع زملائى فىم يتعلق بالعمل.
٣٤	أجمع المعلومات الاجتماعية عن المشكلات التى تواجهنى.
٣٥	أفكر فى النتائج المحتملة على المحيطين عندما تواجهنى مشكلة.

د. وليد طلعت الحماني

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
٣٦	أطلب المساعدة من شخص مختص لحل المشكلات التي تواجهني.					
٣٧	أتحدث الى زوجتي/زوجي بخصوص المواقف التي أعاني منها.					
٣٨	أتحدث مع عائلتي طالبا المساعدة عند شعوري بالضغط النفسي.					
٣٩	أفترغ كليا من العمل أثناء الأجازة الأسبوعية.					
٤٠	أتناول ثلاثة وجبات طعام متوازنة في اليوم.					
٤١	أتناول يوميا ملحقات غذائية تحتوى المعادن والفيتامينات.					
٤٢	أتناول الاغذية التي تتضمن الفواكه والخضروات الطازجة.					
٤٣	أقلل من تناول المنبهات (القهوة والشاي).					
٤٤	أوازن بين حياتي الخاصة وعملي.					
٤٥	أتابع البرامج الإعلامية التي تناسب اهتماماتي.					
٤٦	أقوم بقرآة الصحف والمجلات أو الكتب.					
٤٧	أفكر بموضوع مريح عندما أكون متوتر.					
٤٨	الجا إلى تقييم الخطوات التي أقوم بها في حل المشكلات.					
٤٩	أعزز ذاتي عندما أتغلب على موقف ضاغط.					
٥٠	الجا إلى أحلام اليقظة عندما أتعرض لموقف ضاغط.					

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

ملحق (١-هـ)

مقياس الرضا الوظيفي

م	العبرة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
١	أنا راض عن الوظيفة الأكاديمية التي أعمل بها.					
٢	الرتبة الأكاديمية التي وضعت فيها مناسبة لمؤهلاتي وقدراتي.					
٣	أرغب في تغيير الجامعة إذا وجدت مكانا آخر.					
٤	أرغب في تغيير الكلية التي أعمل بها إذا وجدت أخرى بالجامعة					
٥	أعداد الطلاب في الشعب مناسبة لطبيعة المادة التي أدرسها.					
٦	عدد المواد التي أدرسها في الفصل الواحد مناسبة.					
٧	يراعى تخصصي العلمي عند اختيار المواد التي أدرسها.					
٨	تتوفر الوسائل التعليمية اللازمة لتدريس المواد التي أدرسها.					
٩	توفر الجامعة جهاز حاسوب شخصي بمكتبي.					
١٠	توفر الجامعة خدمات الانترنت بشكل مناسب لي.					
١١	توفر الجامعة تفرغ علمي لي.					
١٢	توجد شفافية في كل الإجراءات الخاصة بي في الجامعة.					
١٣	تقدم الجامعة دعما ماليا مشجعا على النشر والبحث العلمي.					
١٤	تقدم الجامعة دعما ماليا للاشتراك في المؤتمرات والندوات.					
١٥	توفر مكتبة الجامعة الكتب الضرورية لاجراء أبحاثي.					
١٦	توفر الجامعة نشاطات ترفيهية لي ولاسرتي.					
١٧	يوجد تأمين صحي لي ولأسرتي.					
١٨	توفر الجامعة فرصا مناسبة للسكن.					
١٩	يوجد نادى اجتماعي لأعضاء هيئة التدريس.					
٢٠	تقدم الجامعة المساعدات في كثير من المشكلات التي تواجهني.					
٢١	توفر مكتبة الجامعة الدوريات اللازمة لأبحاثي بشكل منتظم.					
٢٢	المعامل في الكلية مجهزة للتدريس والبحث العلمي					
٢٣	تراعى الجامعة الباحثين ماليا ومعنويا.					
٢٤	تقيم الجامعة أداى بشكل موضوعي.					
٢٥	الاداء الجيد معيار تجديد العقود.					
٢٦	للطلاب دور في تقييم أداى.					
٢٧	الاداء الجيد هو أساس شغل الوظائف الإدارية بالكلية.					

د . وليد طلعت الحماتي

٢٨	أقبل النقد البناء وأتفهمه.
٢٩	يوفر لي رئيسي المباشر كل ما أحتاجه لممارسة عملي.
٣٠	أشعر أن رؤسائي يقدرون عملي.
٣١	يعاملني رؤسائي معاملة إنسانية حسنة.
٣٢	يتقبل رئيسي ملاحظاتي وأفكاري الرامية لتطوير العمل.
٣٣	يتعاون رئيسي معي عندما تواجهني مشكلة عملية أو شخصية.
٣٤	أواجه تحديات من الأشخاص الذين أعمل معهم.
٣٥	توفر لي وظيفتي في الجامعة فرص التقدم والرقى..
٣٦	معايير وأنظمة الترقية بالجامعة واضحة.
٣٧	ترتبط الترقية في الجامعة بالكفاية وفعالية الاداء.
٣٨	للمحسوبية والوساطة دور في الترقية.
٣٩	يتيح لي التفوق العلمي فرصا للترقى والحصول على مكافآت.
٤٠	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع جهدي في العمل.
٤١	أحصل على البدلات المستحقة في الوقت المناسب
٤٢	أشعر بعدالة في توزيع العمل.
٤٣	أشعر بالعدالة في توزيع المكافآت والحوافز.
٤٤	تتعامل الإدارة العليا مع الجميع بالمساواة.
٤٥	أشعر بعدالة في طريقة تقويم الأداء.
٤٦	أشعر بالعدالة في توزيع الفرص التدريبية والتطويرية.
٤٧	أشعر بالعدالة في الحصول على الترقيات.
٤٨	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز.
٤٩	عدد الساعات المعتمدة التي أدرسها مناسب.
٥٠	عدد الطلبة في الشعب مناسب.
٥١	أشعر بأن مسؤولياتي واضحة في العمل.
٥٢	أشعر بالاستقلالية في العمل.
٥٣	القيام بالعمل يشعرنى بالانجاز.
٥٤	تحقق لي الوظيفة أمن وظيفي.
٥٥	توفر لي الوظيفة فرصا للترقية.
٥٦	أستمتع بالعمل مع زملائي.
٥٧	رئيسي في العمل منصف.
٥٨	يبدي رئيسي في العمل اهتماما بمشاعر مرؤسيه.
٥٩	أحترم رئيسي في العمل.

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

٦٠	يتعاون كافة أعضاء القسم فى تنفيذ مهام القسم.
٦١	يتعاون كافة أعضاء الكلية فى تنفيذ مهام الكلية.
٦٢	يتوفر جو من الالفة والانسجام بين أعضاء القسم.
٦٣	يتبادل الزملاء فى القسم الخبرات والمعلومات ومصادر المعرفة.
٦٤	يتبادل الاعضاء بالقسم الزيارات خارج العمل.
٦٥	أتقاضى مقابل مالى نظير الساعات الزائدة.
٦٦	مرتبى يكفل لى العيش الكريم والتفرغ للعمل.
٦٧	الحوافز المالية والبدلات تناسب الوظيفة التى أشغلها.
٦٨	العلاوات السنوية مرضية لى.
٦٩	العلاوات السنوية يحكمها معايير واضحة.
٧٠	يوفر لى عملى راتبا جيدا مقارنة بزملائى فى الجامعات الاخرى.
٧١	مكافآت نهاية الخدمة مجزية فى هذه الجامعة.
٧٢	تحقق لى وظيفتى مكانة اجتماعية جيدة.
٧٣	توفر لى وظيفتى الاطلاع على ما هو جديد فى تخصصى.
٧٤	توفر لى وظيفتى المشاركة فى المؤتمرات والملتقيات العلمية.
٧٥	ظروف العمل البيئية مناسبة لى.

ملحق (٢)

(أ)

متوسط المقياس بعد حذف العبارة	تباين المقياس بعد حذف العبارة	البند المعدل - الارتباط الكلي	معامل الفا بعد حذف العبارة	العبارة
٠.٦٦٧.١٤٩	٤٧٨.٦٩٨	٤٥٣.	٩٠.٥.	١
٧٣٣٣.١٤٩	٦٨٥.٧١٠	٢٨٣.	٩٠.٧.	٢
٣٣٣٣.١٥٠	٣٣٣.٦٩٩	٤٨٥.	٩٠.٥.	٣
٤٠٠٠.١٤٩	٩٧٢.٦٩٣	٥٧٢.	٩٠.٤.	٤
١٠٠٠.١٥٠	٠.٢٤.٧٠٠	٤٩٢.	٩٠.٥.	٥
٩٦٦٧.١٤٩	٥٨٥.٧٠٤	٤١٣.	٩٠.٦.	٦
٦٦٦٧.١٤٩	١٩٥.٦٨٥	٧٠.٨.	٩٠.٣.	٧
٨٦٦٧.١٤٩	٦٠٢.٦٨٢	٦٧١.	٩٠.٣.	٨
٠٠٠٠.١٤٩	١٣٨.٦٨٦	٥٦٢.	٩٠.٤.	٩
١٣٣٣.١٥٠	٤٦٤.٦٩٦	٥٤٩.	٩٠.٥.	١٠
٥٠٠٠.١٤٩	١٥٥.٧١٩	١٠.٩.	٩٠.٩.	١١
٥٣٣٣.١٤٩	٣٢٦.٧٠٨	٢٨٨.	٩٠.٧.	١٢
٩٦٦٧.١٤٨	١٧١.٦٩٤	٤٦٢.	٩٠.٥.	١٣
٦٦٦٧.١٤٩	٥٤٠.٦٨١	٧٩٨.	٩٠.٢.	١٤
٧٠٠٠.١٤٩	٢٥٢.٦٨١	٧١٧.	٩٠.٣.	١٥
٤٠٠٠.١٤٩	٣١٧.٦٩٢	٦٠.٢.	٩٠.٤.	١٦
٧٣٣٣.١٤٩	٨٢٣.٦٨٨	٦٨٨.	٩٠.٣.	١٧
٥٣٣٣.١٤٩	٩١٣.٦٩٩	٤٢٧.	٩٠.٦.	١٨
١٠٠٠.١٤٩	٥٤١.٧٠٩	٢٤٤.	٩٠.٧.	١٩
٣٦٦٧.١٤٩	١٧١.٦٩٢	٦٣١.	٩٠.٤.	٢٠
٩٦٦٧.١٤٩	٦٥٤.٧٠٨	٤٠.١.	٩٠.٦.	٢١
١٣٣٣.١٤٩	٦٧١.٧٢٦	٠.٠.٠.	٩٠.٩.	٢٢
٢٣٣٣.١٤٩	٨٠.٦.٧٤٦	٣٥٧.-	٩١.٢.	٢٣
٢٦٦٧.١٥٠	٢٣٧.٦٩٥	٦٧٤.	٩٠.٤.	٢٤
١٠.٠.٠.١٥٠	٠.٢٤.٦٩٠	٦٣٩.	٩٠.٤.	٢٥
٢٠٠٠.١٤٩	٩٢٤.٧١٦	٠.١٠.-	٩٢.٤.	٢٦
٣٣٣٣.١٥٠	٠.٥٧.٧١٥	٢٢٦.	٩٠.٧.	٢٧
٨٣٣٣.١٤٨	٦٩٥.٧٠٢	٣٢١.	٩٠.٧.	٢٨
٨٦٦٧.١٤٨	٧٠.٦.٦٩٧	٣٩٤.	٩٠.٦.	٢٩

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

٥٦٦٧.١٤٨	٣٥٧.٦٩١	٥٦٨.	٩٠٤.	٣٠
٠٣٣٣.١٤٨	٩٦٤.٧٢٧	٠٢٧-	٩٠٩.	٣١
٨٦٦٧.١٤٩	٠٥١.٧١٤	٢٤٦.	٩٠٧.	٣٢
٤٣٣٣.١٤٨	٧٧١.٧٤١	٢٩٦-	٩١١.	٣٣
٠٣٣٣.١٥٠	٥٥١.٦٩٣	٥٧٩.	٩٠٤.	٣٤
٦٣٣٣.١٤٩	٤٤٧.٦٨٨	٦٣٢.	٩٠٤.	٣٥
١٠٠٠.١٥٠	٠٢٤.٦٨٨	٦٧٥.	٩٠٣.	٣٦
٣٠٠٠.١٤٩	٣٥٥.٧٠٤	٣١٦.	٩٠٧.	٣٧
٥٣٣٣.١٤٩	٠٥١.٦٩٠	٦٠٩.	٩٠٤.	٣٨
٧٠٠٠.١٤٩	٦٩٢.٧٠٢	٣٢٧.	٩٠٧.	٣٩
٥٣٣٣.١٤٩	٠١٦.٦٩١	٥٧٦.	٩٠٤.	٤٠
٥٠٠٠.١٥٠	٩٨٣.٦٩٩	٥٤٥.	٩٠٥.	٤١
٣٣٣٣.١٥٠	٠٥٧.٧١٥	٢٢٦.	٩٠٧.	٤٢
٥٠٠٠.١٤٩	٢٢٤.٧١٧	١٦٧.	٩٠٨.	٤٣
٧٣٣٣.١٤٩	٩٩٥.٧١٣	٢٢٣.	٩٠٧.	٤٤
٦٠٠٠.١٤٩	٠٧٦.٧٢٣	٠٧٠.	٩٠٩.	٤٥
٠٦٦٧.١٤٩	٨٢٣.٦٩٠	٥٩٨.	٩٠٤.	٤٦
٨٣٣٣.١٤٨	٧٣٠.٦٨٩	٦٠٠.	٩٠٤.	٤٧
٤٦٦٧.١٤٩	٥٦٨.٦٩٥	٥٧٢.	٩٠٤.	٤٨
٦٣٣٣.١٤٨	٧٢٣.٦٨٢	٦٤٥.	٩٠٥.	٤٩
٤٠٠٠.١٤٩	١١٠.٧٦٤	٦٢٠-	٩١٥.	٥٠
٠٠٠٠.١٤٩	٣١٠.٦٨٥	٦٢٩.	٩٠٣.	٥١
٩٦٦٧.١٤٨	٧٥٧.٦٩٣	٥٨١.	٩٠٤.	٥٢
٠٣٣٣.١٤٩	٢٧٥.٧٠٣	٣٦٩.	٩٠٦.	٥٣
٤٦٦٧.١٤٩	٨٤١.٧١١	٢٦٧.	٩٠٧.	٥٤
٠٠٠٠.١٤٩	٤١٤.٧٠٦	٣٣٣.	٩٠٦.	٥٥
٢٠٠٠.١٤٨	٩٩٣.٧١٠	٣٣٠.	٩٠٧.	٥٦

نتائج ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية

د. وليد طلعت الحماني

ملحق (٢-ب)

متوسط المقياس بعد حذف العبارة	تباين المقياس بعد حذف العبارة	البند المعدل - الارتباط الكلي	معامل الفا بعد حذف العبارة	العبارة
٦٠٠٠.١٧٧	٢٨٣.٢٣٥	-٠.١٣٧	٨٤٥.	١
٨٠٠٠.١٧٧	٧٥٢.٢١٧	٥٢٤.	٨٣٣.	٢
٢٠٠٠.١٧٨	٧٨٦.٢١٤	٥٦٩.	٨٣١.	٣
٩٦٦٧.١٧٧	٢٤٠.٢٢٢	٣٥٩.	٨٣٦.	٤
٣٠٠٠.١٧٨	٧٣٤.٢١٧	٤٣٠.	٨٣٤.	٥
٥٠٠٠.١٧٧	٥٦٩.٢٢٥	٤٠٩.	٨٣٧.	٦
٩٠٠٠.١٧٨	٧٨٣.٢٣٤	٠.٨٨-	٨٤٧.	٧
٢٦٦٧.١٧٨	٥٨٢.٢٢٣	٢٥٦.	٨٣٩.	٨
٠٠٠٠.١٧٨	٠.٣٤.٢٢٧	٢٥٢.	٨٣٩.	٩
٦٦٦٧.١٧٧	٠.٥٧.٢٢٩	١٥٠.	٨٤١.	١٠
٦٠٠٠.١٧٧	٠.٠٧.٢٢٧	٢٠٩.	٨٤٠.	١١
٤٣٣٣.١٧٧	٧٧١.٢٣١	٠.٥٧.	٨٤٢.	١٢
٢٣٣٣.١٧٨	٤٢٦.٢٣٧	١٦٢-	٨٥٠.	١٣
٦٣٣٣.١٧٨	٠.٣٣.٢٢٨	١١٩.	٨٤٢.	١٤
٣٠٠٠.١٧٧	٢٥٢.٢٢٧	٣٥٤.	٨٣٨.	١٥
٠.٣٣٣.١٧٧	٣٤٤.٢٢٥	٣٨٩.	٨٣٧.	١٦
٨٠٠٠.١٧٧	٣٠.٣.٢١٨	٦٢٠.	٨٣٢.	١٧
٥٣٣٣.١٧٨	١٨٩.٢١٦	٤٨٦.	٨٣٣.	١٨
٦٣٣٣.١٧٧	٤١٣.٢١٧	٦٥٠.	٨٣١.	١٩
٠.٣٣٣.١٨٠	٧٢٣.٢٣٨	١٩١-	٨٥٢.	٢٠
١٠٠٠.١٧٩	٩٥٥.٢١٩	٣٤٠.	٨٣٧.	٢١
٢٣٣٣.١٧٨	٠.٨٢.٢١٥	٤٥٢.	٨٣٣.	٢٢
٥٠٠٠.١٧٨	٨١٠.٢١٦	٤٥٩.	٨٣٤.	٢٣
٧٠٠٠.١٧٨	١٨٣.٢٢٥	٢١٨.	٨٤٠.	٢٤
٢٠٠٠.١٧٩	٦٨٣.٢٢١	٣٣٦.	٨٣٧.	٢٥
٦٦٦٧.١٧٧	٧٨٢.٢٢٦	٢٥٠.	٨٣٩.	٢٦
٣٠٠٠.١٧٧	٥٢٨.٢٢٣	٣٨١.	٨٣٦.	٢٧

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

٤٣٣٣.١٧٧	١٨٥.٢٢٢	٥١٤.	٨٣٥.	٢٨
٣٣٣٣.١٧٧	١٩٥.٢٢٥	٥٠٥.	٨٣٦.	٢٩
٢٦٦٧.١٧٧	٠٩٩.٢٢٥	٤٢٧.	٨٣٦.	٣٠
٢٦٦٧.١٧٧	٥٤٧.٢٢٦	٣٤٤.	٨٣٨.	٣١
١٣٣٣.١٧٧	٧٠٦.٢٢٩	١٧٧.	٨٤٠.	٣٢
٢٠٠٠.١٧٧	٨٢١.٢٢٩	١٧٥.	٨٤٠.	٣٣
٦٠٠٠.١٧٧	١١٠.٢٢٤	٤٢٦.	٨٣٦.	٣٤
٤٦٦٧.١٧٧	١٥٤.٢٢٣	٤٤٣.	٨٣٦.	٣٥
٩٠٠٠.١٧٧	٧٨٣.٢٢٠	٤١٣.	٨٣٥.	٣٦
٤٣٣٣.١٧٧	٠٤٧.٢٣٤	٠٧١-	٨٤٤.	٣٧
٩٠٠٠.١٧٧	٣٦٩.٢٣٢	٠٠٣.	٨٤٣.	٣٨
٦٣٣٣.١٧٨	٣٤٤.٢٣٧	١٥٦-	٨٥٠.	٣٩
٠٦٦٧.١٧٨	٤٠٩.٢٣٤	٠٧٦-	٨٦٤.	٤٠
٢٦٦٧.١٧٨	٩٢٦.٢٢٣	٢٦٥.	٨٣٩.	٤١
٨٣٣٣.١٧٧	٦٢٦.٢٢٢	٣٥٦.	٨٣٧.	٤٢
٤٠٠٠.١٧٨	٧٦٦.٢٢٧	١٠٢.	٨٤٤.	٤٣
٥٦٦٧.١٧٧	٢٨٩.٢٢١	٣٥٦.	٨٣٦.	٤٤
٥٠٠٠.١٧٧	٠٥٢.٢١٨	٥٣٠.	٨٣٣.	٤٥
٨٦٦٧.١٧٧	٥٣٣.٢١٨	٤٨٤.	٨٣٣.	٤٦
٠٠٠٠.١٧٨	٦٩٠.٢١٠	٧٦١.	٨٢٧.	٤٧
٥٣٣٣.١٧٧	٨٧٨.٢١٦	٦٥٣.	٨٣١.	٤٨
٥٣٣٣.١٧٧	٣٦١.٢١٥	٧١٩.	٨٣٠.	٤٩
٥٠٠٠.١٧٨	٧٤١.٢٢٤	١٦٣.	٨٤٣.	٥٠

نتائج ألفا كرونباخ لمقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية

د. وليد طلعت الحماني

ملحق (٢-ح)

متوسط المقياس بعد حذف العبارة	تباين المقياس بعد حذف العبارة	البند المعدل - الارتباط الكلي	معامل الفا بعد حذف العبارة	العبارة
٤٦٦٧.٢٤٢	٩٤٧.١٦٣٦	٥٨٩.	٩٥٧.	١
٥٣٣٣.٢٤٢	١٢٠.١٦٥٠	٤٠١.	٩٥٨.	٢
٥٣٣٣.٢٤٣	٠٨٥.١٦٥٣	٤٦٨.	٩٥٧.	٣
٦٠٠٠.٢٤٣	٩٣٨.١٦٩٦	١١٩-	٩٦٠.	٤
٧٠٠٠.٢٤٣	٣٥٥.١٦٩٠	٠٦٠-	٩٥٩.	٥
٢٣٣٣.٢٤٣	٠٨٢.١٦٧١	١٤٠.	٩٥٨.	٦
٠٠٠٠.٢٤٣	٤١٤.١٦٢٨	٥٩٥.	٩٥٧.	٧
٢٠٠٠.٢٤٤	٢٣٤.١٦٣٨	٥٠٠.	٩٥٧.	٨
٩٦٦٧.٢٤٣	٦٥٤.١٦٧٢	٠٧٠.	٩٥٩.	٩
٠٣٣٣.٢٤٤	٧٩٢.١٦٤٢	٢٩٧.	٩٥٨.	١٠
٦٦٦٧.٢٤٤	٠٥٧.١٦٤٧	٤٤٠.	٩٥٧.	١١
٩٣٣٣.٢٤٣	٨٢٣.١٦١٠	٧٨١.	٩٥٦.	١٢
٠٠٠٠.٢٤٤	١٠٣.١٦٣٧	٦٠٨.	٩٥٧.	١٣
٤٦٦٧.٢٤٤	٩٨٢.١٦٦١	٢٩٩.	٩٥٨.	١٤
٩٦٦٧.٢٤٣	٤٨٢.١٦٦٧	١٧١.	٩٥٨.	١٥
٨٦٦٧.٢٤٤	٣٢٦.١٦٦٢	٣٥٠.	٩٥٨.	١٦
٩٠٠٠.٢٤٣	٦٧٩.١٦٢٥	٦١٠.	٩٥٧.	١٧
٧٣٣٣.٢٤٣	٢٣٧.١٦١٥	٧١١.	٩٥٧.	١٨
٩٦٦٧.٢٤٢	٦٨٩.١٦١٩	٦٦١.	٩٥٧.	١٩
١٦٦٧.٢٤٣	٩٠٢.١٦٢٨	٦٤٦.	٩٥٧.	٢٠
٠٣٣٣.٢٤٥	٧٥٧.١٦٤٩	٥٠٠.	٩٥٧.	٢١
٦٦٦٧.٢٤٣	٢٦٤.١٦٢٩	٥٨١.	٩٥٧.	٢٢
٩٠٠٠.٢٤٢	٥٠٧.١٦٣٦	٦٧١.	٩٥٧.	٢٣
٤٣٣٣.٢٤٣	٠٨٢.١٦١٩	٦٣١.	٩٥٧.	٢٤
١٦٦٧.٢٤٤	٢٤٧.١٦٣٥	٦٣٠.	٩٥٧.	٢٥
٢٠٠٠.٢٤٤	٧٥٢.١٦٢٧	٦٣٤.	٩٥٧.	٢٦
٤٦٦٧.٢٤٣	٤٣٠.١٦٣٧	٥٦٣.	٩٥٧.	٢٧

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

١٠٠٠.٢٤٤	٩٢١.١٦١٨	٦٢٣.	٩٥٧.	٢٨
٦٣٣٣.٢٤٣	٨٦١.١٦١٦	٦٧٥.	٩٥٧.	٢٩
٢٣٣٣.٢٤٤	٣٩٢.١٦٣٠	٥٧٠.	٩٥٧.	٣٠
٢٠٠٠.٢٤٤	٧٥٢.١٦٥٩	٢٦٣.	٩٥٨.	٣١
٣٠٠٠.٢٤٤	٨٧٢.١٦٧٣	١٢٢.	٩٥٨.	٣٢
٦٣٣٣.٢٤٣	٩٩٩.١٦٢٢	٨٠٣.	٩٥٧.	٣٣
٨٣٣٣.٢٤٣	٩٧١.١٦٠٦	٧٥٢.	٩٥٦.	٣٤
٢٦٦٧.٢٤٣	٥٨٢.١٦٦٣	٢٦٢.	٩٥٨.	٣٥
٠.٣٣٣.٢٤٣	٢٠٦.١٦٣٩	٥٥٤.	٩٥٧.	٣٦
٥٦٦٧.٢٤٢	٦٣٣.١٦٥٥	٤٣٧.	٩٥٧.	٣٧
١٠٠٠.٢٤٣	١٦٢.١٦٦٦	٢٤٥.	٩٥٨.	٣٨
٥٠٠٠.٢٤٣	٧٠٧.١٦٥٣	٣٥٦.	٩٥٨.	٣٩
٩٠٠٠.٢٤٢	٤٠٣.١٦٥٣	٥٠٨.	٩٥٧.	٤٠
٥٣٣٣.٢٤٢	١٨٩.١٦٦٨	٣٢٠.	٩٥٨.	٤١
٤٦٦٧.٢٤٣	٢٢٣.١٦٤٩	٤٠٦.	٩٥٨.	٤٢
٢٣٣٣.٢٤٢	٧٣٧.١٦٧٢	٢٦٤.	٩٥٨.	٤٣
٠.٦٦٧.٢٤٣	٧٥٤.١٦٤٤	٤٦٤.	٩٥٧.	٤٤
٧٠٠٠.٢٤٢	٥٦٢.١٦٤٦	٥٨٥.	٩٥٧.	٤٥
٧٣٣٣.٢٤٢	٨٥٧.١٦٥١	٣٩٣.	٩٥٨.	٤٦
٢٣٣٣.٢٤٢	٦٣٣.١٦٦٧	٤٢٤.	٩٥٨.	٤٧
٠٠٠٠.٢٤٣	١٧٢.١٦٥٩	٣٢٢.	٩٥٨.	٤٨
٧٠٠٠.٢٤٢	٥٩٧.١٦٥٢	٤٠٥.	٩٥٨.	٤٩
٨٦٦٧.٢٤٢	٨٤٤.١٦٦١	٢٦٢.	٩٥٨.	٥٠
٠.٦٦٧.٢٤٣	٣٠٦.١٦٢٩	٥٦٣.	٩٥٧.	٥١
٩٣٣٣.٢٤٢	٢٣٧.١٦٢٧	٧٠٢.	٩٥٧.	٥٢
٣٦٦٧.٢٤٣	٦٨٩.١٦٢١	٧٧٣.	٩٥٧.	٥٣
٦٠٠٠.٢٤٢	٦٩٧.١٦٥٧	٤١٢.	٩٥٨.	٥٤
٥٦٦٧.٢٤٣	٥٣٠.١٦٤٦	٤١٩.	٩٥٨.	٥٥
٤٣٣٣.٢٤٣	٦٣٣.١٦١٣	٨٢٤.	٩٥٦.	٥٦
٣٦٦٧.٢٤٣	٢٧٥.١٦١٥	٧٧٦.	٩٥٦.	٥٧
٣٦٦٧.٢٤٣	٦٨٩.١٦٣٧	٦٤٥.	٩٥٧.	٥٨

د. وليد طلعت الحماتى

٣٦٦٧.٢٤٣	٦٠٩.١٦٢٥	٥١٨.	٩٥٧.	٥٩
١٠٠٠.٢٤٣	٨٥٢.١٦١٦	٦٥٨.	٩٥٧.	٦٠
٤٦٦٧.٢٤٣	٥٦٨.١٦١٩	٦٥٩.	٩٥٧.	٦١
٤٦٦٧.٢٤٢	٩٨٢.١٦٥٧	٤٠٩.	٩٥٨.	٦٢
٠٠٠٠.٢٤٤	٧٩٣.١٦١٧	٦٦٠.	٩٥٧.	٦٣
٧٠٠٠.٢٤٣	٥٢٨.١٦٣٣	٥١٣.	٩٥٧.	٦٤
٦٠٠٠.٢٤٣	٠٤١.١٦٣٦	٥٢٧.	٩٥٧.	٦٥
٨٣٣٣.٢٤٣	٧٦٤.١٦١٢	٧٦٥.	٩٥٦.	٦٦
٧٦٦٧.٢٤٣	٠٨٢.١٦٣٣	٦٣٥.	٩٥٧.	٦٧
٦٣٣٣.٢٤٣	٣٧٨.١٦١٨	٦٠٤.	٩٥٧.	٦٨
٦٦٦٧.٢٤٣	٤٣٧.١٦٤٤	٣٧٠.	٩٥٨.	٦٩
٦٦٦٧.٢٤٣	٩٢٠.١٦٣٤	٥٦٧.	٩٥٧.	٧٠
١٦٦٧.٢٤٤	٧٩٩.١٦٣٥	٤٨٨.	٩٥٧.	٧١
٨٠٠٠.٢٤٤	٩٥٩.١٦٥٧	٢٨٠.	٩٥٨.	٧٢
٥٦٦٧.٢٤٣	٨٠٦.١٦٤٨	٣٦٢.	٩٥٨.	٧٣
٠٠٠٠.٢٤٤	٤١٤.١٦٤٠	٤٤٢.	٩٥٧.	٧٤
٧٦٦٧.٢٤٣	١٨٥.١٦٣٠	٥٧٥.	٩٥٧.	٧٥

نتائج الفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفى

summery

This study aims to identify the most important stressors face professors at faculty of arts and science in Alrass, Qassim university and identifying coping stress strategies. And if these strategies are varied according to specialization, gender, and experience. And identifying job satisfaction to professors, And if job satisfaction is varied according to specialization, gender, and experience. The sample consisted of (96) professors, (71) male and (25) female. For study the researcher conducted three scales –job stressors, coping stress job stressors, and job satisfaction- prepared for study. The descriptive method were used, and many statistical method used such as descriptive statistics, inferential statistics. The findings were the first, sixth, and seventh hypothesis are achieved completely. And the remain hypothesis are achieved partially.