



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

كلية العلوم الاجتماعية - الرياض

قسم التربية

ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

مستوياتها وأساليب مواجهتها

بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والتخطيط التربوي

مقدم إلى قسم التربية في كلية العلوم الاجتماعية

بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

إعداد

رشا بنت طلال بن جميل حمدان

إشراف الأستاذ الدكتور

عبدالمحسن بن محمد بن علي السميح

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي بقسم التربية

العام الجامعي

١٤٣١هـ - ٢٠١٠م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Higher Education
Al-Imam Muhammad Ibn Saud
Islamic University
COLLEGE OF SOCIAL SCIENCES
Dept. of Education



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
كلية العلوم الاجتماعية
قسم التربية

الرقم : التاريخ : / / ١٤ هـ المشفوعات :

اسم الطالبة : رشا بنت طلال جميل حمدان المرحلة : الماجستير
عنوان البحث : " ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام
محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها "

المشرف على البحث

الاسم : أ.د. عبد المحسن بن محمد السميح.

التوقيع :

أعضاء لجنة المناقشة

١. الاسم : أ.د. حسن عبد المالك محمود.

التوقيع :

٢. الاسم : د. يوسف بن عبد الرحمن الشبل.

التوقيع :

تاريخ المناقشة يوم الثلاثاء ٢٣/٣/١٤٣١ هـ الموافق : ٢٠١٠/٣/٩ م



إهداء

إلى من مرباني وأحسننا تربيتي . . إلى من أعيش لكسب رضاها بعد الله . .
إلى من علماني حب العلم ونزعا في نفسي الغرر والطموح والصبر لأجل العلم والتعلم
إلى والديَّ العزيزين أمد الله بعمرهما بالصحة والعافية

إلى من ساندوني كثيراً أثناء دراستي
إلى من علموني كيف يكون العطاء بلامقابل . . والحب بلا حدود . .
إلى جميع أخواتي مريم ومها وأسماء وصبا وأخي محمد

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع الذي أرجو أن يكون علماً نافعاً ينتفع به إلى يوم الدين

الباحثة

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أحمد الله صاحب الفضل الأول، وأشكره على توفيقه وإعانتته لي على إتمام هذه الدراسة، فيا رب لك الحمد حمداً يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور/ عبد المحسن بن محمد السميح، أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، حيث كان لتوجيهه الفاضل وعطائه اللامحدود أثر بالغ في إخراج هذه الدراسة بصورتها النهائية؛ ولذا إن كلمات الشكر لا توفيه حقه بما قدم لي وأرشد، وبذلك فقد تعلمت على يديه الكثير، فجزاه الله خير الجزاء .

والشكر موصول لجميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم، والسادة المحكمين، وأعضاء لجنة مناقشة الدراسة، والمكونة من سعادة الأستاذ الدكتور حسن بن عبد المالك محمود وسعادة الدكتور يوسف بن عبد الرحمن الشبل لما بذلاه من جهد وما أبدياه من اهتمام وما قدماه من توجيهات كان لها أكبر الأثر في هذه الدراسة فجزاهم الله خير الجزاء. كما أشكر والدي الحبيب لوقفته بجاني في كل خطوة أدامه الله ذخرًا، وحفظه وأطال في عمره.

كما أقدم شكري البالغ وامتناني من الأعماق لكل من مد لي يد العون والمساعدة أثناء دراستي، وأخص بالشكر أختي الأستاذة مها، وصديقتي الأستاذة إباء بنت بجي الجنيد . كما أقدم أجمل عبارات الشكر والثناء لأختي التي لم تلدها أمي، صديقتي ورفيقة درب الدراسة الأستاذة هلة بنت إبراهيم السبيعي، التي يعجز اللسان عن شكرها، ولكن أدعو الله لها بالتوفيق.

وختاماً أسأل الله عز وجل أن ينفع بهذا العمل، وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم

وصلّى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

الباحثة

مستخلص الدراسة

اسم الباحثة: رشا بنت طلال بن جميل حمدان.

عنوان الدراسة: ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها.

اسم المشرف: الأستاذ الدكتور/ عبد المحسن بن محمد بن علي السميح.

جهة البحث: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم التربية.

العام الجامعي: ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م.

أسئلة الدراسة:

١. ما مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تعزاً لاختلاف (الجنس - والرتبة العلمية - والكلية - وسنوات الخبرة)؟
٣. ما الأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها؟
٤. ما التوصيات التي من شأنها الحد من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

منهج الدراسة وعينتها وأداتها:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، التي تم تطبيقها على عينة تكونت من (١٣٢) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، أي بما يعادل (١٥%) من مجتمع الدراسة.

أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

١. أن المستوى العام لضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم، يشير إلى ضغوط عمل متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون (٢,٩١) من أصل (٥).

٢. أن أعلى مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هي، الضغوط الناشئة عن البحث العلمي، يليها الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع، ثم الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس، ثم الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة، ثم الضغوط الناشئة عن التدريس، ثم الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة، وأقل الضغوط هي الناشئة عن العلاقة بالإدارة.
٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الذكور والإناث، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس - والبحث العلمي - وخدمة المجتمع - والعلاقة بالإدارة - وسلوك الطلبة - والنمو المهني لعضو هيئة التدريس.
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الذكور والإناث، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، بالنسبة إلى متغير البيئة المادية للجامعة لصالح الإناث.
٥. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لمتغير الرتبة العلمية و لمتغير الكلية، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس - والبحث العلمي - وخدمة المجتمع - والعلاقة بالإدارة - وسلوك الطلبة - والنمو المهني لعضو هيئة التدريس - والبيئة المادية للجامعة.
٦. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لمتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس - والبحث العلمي - وخدمة المجتمع - والعلاقة بالإدارة - وسلوك الطلبة - والنمو المهني لعضو هيئة التدريس - والبيئة المادية للجامعة.
٧. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لمتغير الرتبة العلمية، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس - وخدمة المجتمع - والعلاقة بالإدارة - وسلوك الطلبة - والنمو المهني لعضو هيئة التدريس.
٨. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمتغير الرتبة العلمية، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع، لصالح الأستاذ المساعد.
٩. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمتغير الرتبة العلمية، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة، لصالح الأستاذ المساعد.

١٠. يلجأ أفراد العينة غالباً إلى استخدام الأساليب التالية لمواجهة ضغوط العمل:
الاستفادة من الخبرات السابقة في مواجهة الضغوط بمتوسط حسابي موزون (٤,١٩)، تنظيم ساعات العمل حسب واجبات العمل المختلفة بمتوسط حسابي موزون (٣,٩٧)، الإكثار من قراءة القرآن الكريم والأذكار للتنفيس عن الضغوط بمتوسط حسابي موزون (٣,٥٥)، الميل إلى استخدام أسلوب الدعابة والمرح أثناء العمل للتنفيس عن الضغوط بمتوسط حسابي موزون (٣,٤٨)، مناقشة المشكلات مع الزملاء في الجامعة لمواجهة الضغوط بمتوسط حسابي موزون (٣,٤٢).

أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أهدافها ونتائجها:

١. تقديم برامج توعوية وتدريبية، فيما يخص الأساليب الفعالة لمواجهة ضغوط العمل والحد من آثارها السلبية.
٢. التقليل من المهام الثانوية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الأعمال الإدارية؛ ليتفرغوا لمهامهم الأساسية من تدريس، وببحث علمي، وخدمة للمجتمع.
٣. إعادة النظر في الأنظمة واللوائح الخاصة بترقية أعضاء هيئة التدريس، بما يساهم في خفض ضغوط العمل لديهم.
٤. تسهيل الإجراءات الإدارية للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، والالتزام بمبدأ العدالة والموضوعية في تكافؤ الفرص بين الأعضاء في مجال النمو والتطور المهني.
٥. العمل على تحسين البيئة المادية للجامعة، خاصة مراكز دراسة الطالبات، وذلك من حيث المباني والتجهيزات والصيانة.

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
إهداء	أ
الشكر والعرفان	ب
مستخلص الدراسة	ج - هـ
فهرس المحتويات	و - ط
فهرس الجداول	ي - ل
فهرس الأشكال التوضيحية	م
الفصل الأول: مشكلة الدراسة	١ - ٨
١ - ١ المقدمة	٢ - ٣
١ - ٢ مشكلة الدراسة	٤ - ٥
١ - ٣ أسئلة الدراسة	٦
١ - ٤ أهداف الدراسة	٦
١ - ٥ أهمية الدراسة	٧
١ - ٦ حدود الدراسة	٧
١ - ٧ مصطلحات الدراسة	٨
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	٩ - ١١٤
تمهيد	١٠
١ - ٢ الإطار النظري	١٠ - ٨٨
المبحث الأول: ضغوط العمل	١١ - ٦٢
تمهيد	١١
أولاً: مفهوم ضغوط العمل	١١ - ١٦
ثانياً: أفكار خاطئة بشأن الضغوط	١٧ - ١٨
ثالثاً: عناصر ضغوط العمل	١٨

الموضوع	رقم الصفحة
رابعاً: أنواع ضغوط العمل ومستوياتها	١٩ - ٢٢
خامساً: مراحل الاستجابة للضغوط	٢٢ - ٢٣
سادساً: مصادر ضغوط العمل ومسبباتها	٢٤ - ٣٩
أ. المصادر التنظيمية لضغوط العمل	٢٤ - ٢٧
ب. المصادر الوظيفية لضغوط العمل	٢٧ - ٣٢
جـ. المصادر الفردية لضغوط العمل	٣٣ - ٣٥
د. المصادر الاجتماعية لضغوط العمل	٣٦ - ٣٨
سابعاً: آثار ضغوط العمل	٤٠ - ٤٥
أ. آثار ضغوط العمل على الفرد	٤٠ - ٤١
ب. آثار ضغوط العمل على المنظمة	٤١ - ٤٣
جـ. آثار ضغوط العمل على المجتمع	٤٣ - ٤٤
ثامناً: أساليب مواجهة الضغوط	٤٥ - ٦٢
أ. أساليب مواجهة ضغوط العمل على المستوى الفردي	٤٦ - ٥٤
١. الأساليب الفسيولوجية لمواجهة ضغوط العمل	٤٦ - ٤٧
٢. الأساليب السلوكية لمواجهة ضغوط العمل	٤٧ - ٥٠
٣. الأساليب المعرفية لمواجهة ضغوط العمل	٥٠ - ٥٣
٤. الأساليب الروحانية لمواجهة ضغوط العمل	٥٣ - ٥٤
ب. أساليب مواجهة ضغوط العمل على المستوى التنظيمي	٥٤ - ٦١
المبحث الثاني: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٦٣ - ٨٨
تمهيد	٦٣
أولاً: نشأة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتطورها	٦٣ - ٦٤
ثانياً: أهداف جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٦٤
ثالثاً: إدارة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٦٤ - ٦٧

الموضوع	رقم الصفحة
رابعاً: الكليات والمعاهد والمعاهد العلمية التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٦٨ - ٧٥
أولاً: الكليات	٦٨ - ٧٢
ثانياً: المعاهد	٧٣ - ٧٤
ثالثاً: المعاهد العلمية	٧٥
خامساً: العمدات المساندة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٧٥ - ٨١
سادساً: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٨١ - ٨٧
٢ - ٢ الدراسات السابقة	٨٩ - ١١٤
تمهيد	٨٩
أولاً: دراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العالي	٨٩ - ٩٨
ثانياً: دراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العام	٩٩ - ١١٠
التعليق على الدراسات السابقة	١١١ - ١١٣
الخاتمة	١١٤
الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءات الدراسة	١١٥ - ١٢٧
تمهيد	١١٦
٣-١ منهج الدراسة	١١٦
٣-٢ مجتمع الدراسة	١١٦ - ١١٧
٣-٣ عينة الدراسة	١١٧ - ١١٩
٣-٤ أداة الدراسة	١٢٠ - ١٢٤
أ. بناء أداة الدراسة	١٢٠ - ١٢١
ب. صدق أداة الدراسة	١٢١ - ١٢٢
ج. ثبات أداة الدراسة	١٢٢ - ١٢٤
٣-٥ إجراءات تطبيق أداة الدراسة	١٢٤ - ١٢٥

الموضوع	رقم الصفحة
٣-٦ المعالجة الإحصائية	١٢٦ - ١٢٧
الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة	١٢٨ - ١٦٩
تمهيد	١٢٩
٤-١ إجابة السؤال الأول	١٢٩ - ١٥٣
٤-٢ إجابة السؤال الثاني	١٥٤ - ١٦٤
٤-٣ إجابة السؤال الثالث	١٦٤ - ١٦٩
الفصل الخامس: ملخص واستنتاجات وتوصيات الدراسة	١٧٠ - ١٨١
تمهيد	١٧١
٥-١ ملخص الدراسة	١٧١ - ١٧٤
٥-٢ نتائج الدراسة	١٧٤ - ١٧٨
٥-٣ توصيات الدراسة	١٧٩ - ١٨٠
٥-٤ الدراسات المقترحة	١٨١
مراجع الدراسة	١٨٢ - ١٩١
ملاحق الدراسة	١٩٢ - ٢٠٨
الملحق رقم (١) : الاستبانة في صورتها الأولية	١٩٣ - ٢٩٩
الملحق رقم (٢) : قائمة المحكمين	٢٠٠ - ٢٠١
الملحق رقم (٣) : الاستبانة في صورتها النهائية	٢٠٢ - ٢٠٦
الملحق رقم (٤) : خطاب تسهيل مهمة باحثة	٢٠٧ - ٢٠٨
مستخلص الدراسة باللغة الانجليزية	٢٠٩ - ٢١٢

فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
١-٢	سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين بالجامعات	٨٦
١-٣	توزيع أفراد مجتمع الدراسة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض بالنسبة للكليات المشاركة في الدراسة الميدانية	١١٧
٢-٣	توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى الكليات	١١٨
٣-٣	توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى الجنس	١١٨
٤-٣	توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى الرتبة العلمية	١١٩
٥-٣	توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى سنوات الخبرة في الجامعة	١١٩
٦-٣	محاور ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس	١٢٠
٧-٣	قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة	١٢٢
٨-٣	قيم معاملات ثبات محاور الأداة وثبات الأداة ككل	١٢٣
٩-٣	قيم معاملات الثبات لكل عبارة داخل المحور وثبات المحور ككل	١٢٤
١٠-٣	الاستبانات الموزعة والعائدة والمستبعدة والصالحة	١٢٥
١١-٣	معيار التقدير الخماسي والقيمة الوزنية والقيمة الوصفية للاستجابة	١٢٧
١-٤	المستوى العام لمحاور ضغوط العمل	١٣٠
٢-٤	استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن التدريس	١٣٣

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
٣-٤	استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن البحث العلمي	١٣٦
٤-٤	استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن خدمة المجتمع	١٣٨
٥-٤	استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن العلاقة بالإدارة	١٤١
٦-٤	استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن سلوك الطلبة	١٤٤
٧-٤	استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس	١٤٧
٨-٤	استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية للجامعة	١٥٠
٩-٤	نتائج اختبار "ت" بشأن مدى التباين بين مستوى ضغوط العمل لدى الأعضاء باختلاف متغير الجنس (الذكور والإناث)	١٥٤
١٠-٤	تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن التدريس	١٥٥
١١-٤	تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي	١٥٦
١٢-٤	تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع	١٥٧

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
١٣-٤	قيمة "ف" للفروق بين الرتب العلمية في مستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع باستخدام اختبار شيفيه	١٥٨
١٤-٤	تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة	١٥٩
١٥-٤	تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة	١٦٠
١٦-٤	تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس	١٦١
١٧-٤	تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة	١٦٢
١٨-٤	قيمة "ف" للفروق بين الرتب العلمية في مستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة باستخدام اختبار شيفيه	١٦٣
١٩-٤	ترتيب عبارات محور أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل	١٦٥

فهرس الأشكال التوضيحية

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
١ - ٢	مصادر ضغوط العمل ومسبباتها	٣٩
٢ - ٢	آثار ضغوط العمل	٤٤
٣ - ٢	أساليب مواجهة الضغوط	٦٢

الفصل الأول

مشكلة الدراسة

- ١ - ١ المقدمة.
- ١ - ٢ مشكلة الدراسة.
- ١ - ٣ أسئلة الدراسة.
- ١ - ٤ أهداف الدراسة.
- ١ - ٥ أهمية الدراسة.
- ١ - ٦ حدود الدراسة.
- ١ - ٧ مصطلحات الدراسة.

١ - ١ المقدمة:

تعد المؤسسات التعليمية عامة، ومؤسسات التعليم العالي خاصة، من أهم الدعائم لتنمية المجتمعات، وهي بذلك تعتبر الأداة الفعالة لتنمية القوى البشرية واستثمارها. ونظراً للموقع المتميز الذي يشغله التعليم العالي في السلم التعليمي، والدور الذي يضطلع به في مجالات البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع والتنمية والتطوير، فإن المسؤولين عنه يبذلون جهوداً؛ لتحقيق أهدافه وغاياته وتحسين مستواه بشكل مستمر، (البابطين، ١٤١٨هـ: ٦٤٣).

ويرى (الصايغ، ١٤٢١هـ: ٨٥) أن التعليم العالي يواجه تحديات ذات طبيعة متشابكة ومتداخلة، بحيث يؤثر بعضها في الآخر.

ويشير كل من (محمود، وناس، ٢٠٠٣م: ٤١٢) إلى أن عضو هيئة التدريس يعتبر دعامة رئيسية لبناء تعليم عال، يستطيع أن يواجه التحديات المستقبلية المختلفة، ومن ثم يجب أن توفر له الدولة ما يمكنه من ممارسة أدواره المختلفة.

فعضو هيئة التدريس يعتبر أداة الجامعة في تحقيق أهدافها، وصولاً إلى تحقيق التنمية الشاملة ونهضة المجتمع، (الأميري، ودوكم، ٢٠٠٦م: ٢١٩).

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بدوره المأمول علمياً وإنسانياً، فلا بد من توفير الوسائل المناسبة المادية والمعنوية الكفيلة بتوفير حالة من الرضا التي تساعد على أداء رسالته المهمة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وبالتأكيد فإن عدم توفر البيئة المناسبة للعمل الأكاديمي سيؤدي إلى ظهور صعوبات ومعوقات تصيب عضو هيئة التدريس بالإحباط والقلق، وبالتالي سوف يؤثر ذلك على كفاءة العمل وتحقيق أهداف الجامعة المنشودة، (آل مشرف، ١٤٢٣هـ: ١٩٥-١٩٦).

ومن ضمن الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعة، والتي من شأنها التأثير على العملية التربوية: ضغوط العمل، وقد ذكر (السلمان، ١٤٢١هـ: ٢) أن الضغوط المتعلقة بالعمل تأتي في مقدمة الموضوعات التي حظيت باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الأربعة الماضية، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما تتركه تلك الضغوط من آثار سلبية على سلوك المهنيين، ومواقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم.

ومن هنا أصبحت هذه الظاهرة تمثل تحدياً لتنمية التعليم وتطويره، بسبب آثارها على إنتاجية الأفراد، وخصوصاً العاملين في المهن الاجتماعية، ومنهم أساتذة الجامعة، حيث يكون فيها التعامل البشري على درجة عالية، مقارنة بالمهن الإنتاجية الأخرى، (السلوم، ١٤٢٣هـ: ٢).

ويؤكد على ذلك (عبد الرحمن، ١٩٩٨م: ٢٩٣-٢٩٤)، حيث ذكر أنه يوجد اهتمام متزايد بظاهرة ضغوط العمل في السنوات الأخيرة في تلك المهن، وقد تجلّى هذا الاهتمام في تزايد الكتابات النظرية والأكاديمية، وفي عقد الندوات والمناقشات حول هذا الموضوع، وهذا ما جعله من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية في المنظمات، والذي اتجه البحث فيها إلى تركيز الاهتمام على التعرف إلى طبيعة ضغوط العمل ومصادرها وأشكالها ومسبباتها والآثار المترتبة عليها.

ويشير (السميح، ١٤٣٠هـ: ٢٧) إلى أن ضغوط العمل لدى العاملين في المنظمات الإدارية عموماً، ولدى المعلمين خصوصاً، تتنوع ما بين الضغوط المادية والضغوط النفسية والضغوط التنظيمية؛ مما يستوجب التعامل معها في ظل فهم واع وإدراك تام، بحيث لا يتم التعامل معها وحدها، ودون وضعها ضمن إطارها المناسب. فهناك ضغوط مصادرها الأفراد، وأخرى مصادرها المنظمة، وثالثة مصادرها البيئة الخارجية.

كما أن ضغوط العمل من الظواهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات، حيث أنها تؤثر على كل أعضاء المنظمة، سواء كانوا رؤساء أم مرؤوسين، ولكن بدرجات متفاوتة، (التويم، ١٤٢٦هـ: ٢).

ولضغوط العمل آثارها السلبية التي تتركها على سلوك الأفراد والجماعات، ومواقفهم نحو المؤسسات التي يعملون بها، بالإضافة إلى أن ضغوط العمل ترهق كاهل اقتصاد الدولة عامة، (السباعي، ١٤٢٢هـ: ٣).

١ - ٢ مشكلة الدراسة:

تسعى الجامعات في المملكة العربية السعودية، ومن بينها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، إلى التطوير والتحسين المستمر لنظم التعليم بها، وذلك لتحقيق التنمية الشاملة والوفاء بمتطلبات المجتمع السعودي وحاجاته.

وتعمل الإدارة الجامعية على تحقيق وظائف الجامعة من أجل المساهمة في التنمية من خلال أعضاء هيئة التدريس، فالأعضاء هم المنوط بهم التخطيط والتنفيذ لبرامج التعليم العالي، كما أن أعضاء هيئة التدريس يعتبرون من أهم جوانب التعليم الجامعي، (السميح، ٢٠٠٥م: ٢٧١).

ولهذا فإن أي محاولة للارتقاء بمستوى التعليم الجامعي لا بد أن تمر بركائز أساسية، من أهمها عضو هيئة التدريس؛ حيث أن مهمته ليست قاصرة على مجرد نقل المعرفة والمعلومات وتوصيلها، ولكن يستلزم أن تكون الظروف المحيطة به مواتية بما يمكنه من أداء مهمته، بحيث يلقي الرعاية والاهتمام، وتقدم له التسهيلات والإمكانات وحل المشكلات التي تواجهه، (العازمي، وآخرون، ٢٠٠٨م: ٢٩٩).

ويرى (السميح، ٢٠٠٥م: ٢٦٧) أن الأستاذ الجامعي مطلوب منه القيام بجهود ذات مستويات عالية الإجهاد، والإدارة الجامعية تعتمد اعتماداً جوهرياً على عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف التعليم العالي.

فالأستاذ الجامعي في معظم الجامعات يقوم بأدوار متعددة، من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع، بالإضافة إلى الأعمال الإدارية التي يتم تكليفه بها، ومع تعدد هذه الأدوار وتنوعها كان من الطبيعي أن يكون عرضة لأنواع من الضغوط أثناء تأديته لعمله، حيث يشير الفكر التربوي إلى أن العاملين في القطاع التعليمي أكثر عرضة لظاهرة ضغوط العمل؛ بسبب اختلاف المهام والواجبات، التي تستلزم بذل أقصى الجهد من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، (الأميري، ودوكم، ٢٠٠٦م: ٢١٨).

كما أن ظاهرة ضغوط العمل أصبحت تمثل تحدياً لتنمية التعليم الجامعي وتطويره، وعلى متخذي القرار الإحاطة بمنابعها وجوانبها وما تمثله من مؤشرات غير إيجابية على مستوى الأداء وفاعلية العمل، (الخثيلة، ١٤١٧هـ: ٨٧).

وهذا ما دعا الباحثين إلى تناول موضوع ضغوط العمل لدى العاملين في الجامعات، حيث أشارت الكثير من نتائج الدراسات السابقة إلى وجود ضغوط عمل تواجه الهيئة التعليمية بمختلف المؤسسات التربوية، ومن هذه الدراسات (عبدالرحمن، ١٩٩٨م؛ الخثيلة، ١٤١٧هـ؛ السلطان، ١٤٢١هـ؛ البليهد، ١٤٢٢هـ؛ أبو عباة، ١٤٢٤هـ؛ الشرم، ١٤٢٥هـ؛ الشامان، ١٤٢٧هـ؛ السميح، ١٤٣٠هـ).

وتعد ظاهرة ضغوط العمل من المعوقات التي تحيط بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والتي من شأنها التأثير على الأداء المهني للعاملين، وبالتالي على تحقيق الأهداف المرسومة للتعليم الجامعي، ومن هنا تظهر أهمية البحث في هذه الظاهرة بمصادرها ومستوياتها وأساليب مواجهتها، حيث ذكر (الشرم، ١٤٢٥هـ: ٥) أن ضغوط العمل في الجامعات تنتج عن عوامل متعددة، منها ما هو مرتبط بشخصية عضو هيئة التدريس، ومنها ما يتصل ببيئة العمل؛ الأمر الذي يؤثر في ارتفاع مستوى هذه الضغوط أو انخفاضها.

كما أن مستويات معينة من ضغط العمل قد تكون لها آثار سلبية على صحة الأفراد العاملين، وعلى أدائهم وإنتاجيتهم، حيث أن ضغط العمل يحدث في المواقف التي يدرك فيها العاملون أن قدراتهم لمواجهة متطلبات محيط العمل تمثل عبئاً كبيراً عليهم، (العبدروس، ١٤٢٥هـ: ٣).

وتعتبر جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية إحدى المؤسسات التربوية التي قد يتعرض منسوبيها لضغوط عمل حيث أنه منذ إنشاء الجامعة وهي في توسع مستمر، مما يؤكد الحاجة إلى دراسة الضغوط التي من الممكن أن تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من حيث مستوياتها وأساليب مواجهتها.

وفي ضوء ما تقدم تتضح مشكلة الدراسة في التعرف على ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها.

١ - ٣ أسئلة الدراسة:

١. ما مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تعزاً لاختلاف (الجنس - والرتبة العلمية - والكلية - وسنوات الخبرة)؟
٣. ما الأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها؟
٤. ما التوصيات التي من شأنها الحد من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

١ - ٤ أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم.
٢. التعرف على الأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها.
٣. تقديم التوصيات التي من شأنها الحد من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

١ - ٥ أهمية الدراسة:

١. تنطلق أهمية الدراسة من أهمية الموقع الريادي الذي تتمتع به مؤسسات التعليم العالي، ومن أهمية الدور الذي يؤديه عضو هيئة التدريس بالجامعات.
٢. قد تسهم الدراسة في الكشف عن مستويات وأساليب مواجهة ضغوط العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٣. تعد الدراسة الحالية متابعة للدراسات السابقة في موضوع ضغوط العمل في المجال التربوي.
٤. تعتبر الدراسة الحالية إضافة علمية في المجال الإداري، وخاصة فيما يتعلق بموضوع ضغوط العمل.
٥. قد تسهم الدراسة في تقديم مقترحات وتوصيات علمية وعملية، تفيد القائمين على التعليم الجامعي في الحد من ظاهرة ضغوط العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

١ - ٦ حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على التعرف على ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها.

الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الحدود الزمانية:

تم تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٣٠ - ١٤٣١هـ.

الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من الذكور والإناث.

١ - ٧ مصطلحات الدراسة:

١. ضغوط العمل:

الضغط لغة: عرفه (الرازي، ١٩٨٦م: ١٦٠) بأنه: "ضغطة يضغطه ضغطاً: زحمة إلى حائط ونحوه، (ضَغْطَة) بالفتح، أما (الضُّغْطَة) بالضم فهي الشدة والمشقة، ويقال: اللهم ارفع عنا هذه الضُّغْطَة. و(الضاغَط) كالرقيب والأمين، يقال: أرسله (ضاغَط) على فلان، سمي بذلك لتضييقه على العامل".

العمل لغة: عرفه (الرازي، ١٩٨٦م: ١٩١) بأنه: " (عَمِلَ) و (أَعْمَلَهُ) غيره، و(استعمله) بمعنى، واستعمله أيضاً: أي طلب إليه العمل. و(اعتمل): اضطرب في (العمل). ورجل (عَمِلَ) بكسر الميم: أي مطبوع على العمل".

ضغوط العمل اصطلاحاً: "موقف أو حالة يشعر فيها الفرد بالقلق وعدم الارتياح؛ الأمر الذي يمكن أن يتطور ليمثل ضغطاً على الفرد"، (الشامان، ٢٠٠٥م: ٢٦٣).

كما تعرف بأنها: "تجربة ذاتية لدى الفرد، تحدث نتيجة لعوامل من البيئة التي يعمل فيها، بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد، قد تؤثر بدورها على أدائه للعمل؛ مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة"، (هيجان، ١٤١٩هـ: ٢٣).

ضغوط العمل إجرائياً: موقف أو حالة يتعرض لها عضو هيئة التدريس في البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للكلية التي يعمل بها، وتؤدي إلى توتره، وبالتالي تؤثر على أدائه الأكاديمي.

٢. أساليب المواجهة: يقصد بها في هذه الدراسة: الطرق التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس للتعامل مع ضغوط العمل التي تواجههم.

٣. أعضاء هيئة التدريس: حددت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية

من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم / ١٤١٨هـ الصادرة عن (وزارة التعليم

العالي، ١٤٢٨هـ) أعضاء هيئة التدريس بأنهم:

- الأساتذة.
- الأساتذة المشاركون.
- الأساتذة المساعدون.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

٢ - ١ الإطار النظري.

٢ - ٢ الدراسات السابقة.

تمهيد:

يتناول الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة ويتضمن الإطار النظري لهذه الدراسة مبحثين اثنين الأول: ضغوط العمل، والثاني: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتتضمن الدراسات السابقة دراسات تناولت ضغوط العمل في التعليم العالي، والتعليم العام، ويختم الفصل بالتعليق عليها.

٢ - ١ الإطار النظري:

يمثل الإطار النظري الخلفية النظرية، والمدخل المعرفي للدراسة، ويتضمن الإطار النظري للدراسة الحالية مبحثين اثنين هما: ضغوط العمل، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ويتناول المبحث الأول ضغوط العمل، من حيث مفهومها، والأفكار الخاطئة بشأنها، وعناصرها، وأنواعها ومستوياتها، ومراحل الاستجابة لها، ومصادرها ومسبباتها، وآثارها، وأخيراً أساليب مواجهتها.

ويتناول المبحث الثاني جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من حيث نشأتها وتطورها، وأهدافها، وإدارتها، وكلياتها ومعاهدها ومعاهدها العلمية، وعماداتها المساندة، وأخيراً أعضاء هيئة تدريس فيها.

المبحث الأول

ضغوط العمل

تمهيد:

يتناول هذا المبحث عرضاً للخلفية النظرية المتعلقة بضغوط العمل، وذلك فيما يخص:

أولاً: مفهوم ضغوط العمل.

ثانياً: أفكار خاطئة بشأن الضغوط.

ثالثاً: عناصر ضغوط العمل.

رابعاً: أنواع ضغوط العمل ومستوياتها.

خامساً: مراحل الاستجابة للضغوط.

سادساً: مصادر ضغوط العمل ومسبباتها.

سابعاً: آثار ضغوط العمل.

ثامناً: أساليب مواجهة الضغوط.

أولاً: مفهوم ضغوط العمل:

لكي يتبلور مفهوم شامل متكامل لضغوط العمل لابد من مناقشة مفهوم الضغط، خاصة أن النظرة الشمولية للمصطلح تتطلب الانتقال من المفهوم الكلي إلى المفهوم الجزئي للمصطلح؛ لذا تبدأ الباحثة بتوضيح مفهوم الضغط، ثم تتناول توضيح مفهوم ضغوط العمل بشكله الشامل.

أ. مفهوم الضغط:

إن مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة كعلم النفس والاجتماع والإدارة والسلوك والطب وغيرها؛ مما أدى إلى تعدد الروايات التي يتم فيها تعريفه واستخدامه ودراسته، (الأحمدي، ٢٣٤١ هـ: ٣١). ومن هذا المنطلق ظهرت تعريفات عدة لمفهوم الضغوط منها:

تعريف (معروف، ١٤٢١هـ: ٢١)، حيث عرفت الضغوط بأنها: "حالة نفسية وذهنية وجسمية تنتاب الإنسان، وتتسم بالشعور بالإرهاق الجسدي والبدني الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي، كما تتسم بالشعور بالضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم، وما يصاحب ذلك من عدم رضا عن النفس أو المنظمة أو المجتمع عامة".

أما (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ٢٢ - ٢٣) فيشيران إلى أن مفهوم الضغوط في أبسط معانيه يعني، أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة، وأن مصطلح الضغوط يستخدم للإشارة إلى الموقف الذي يكون فيه الفرد محملاً فوق طاقته بطريقة ما، فالضغط هو حالة من التوتر النفسي الشديد التي تحدث نتيجة لوجود عوامل داخلية أو خارجية تضغط على الفرد، وتؤدي به إلى اختلال التوازن واضطراب السلوك، بمعنى أن الضغط يحدث عندما تتجاوز المطالب البيئية قدرات الفرد وإمكاناته على المواجهة، أو التعامل معها، فلو كانت مصادر المواجهة التي يستند إليها الفرد في التعامل مع الأحداث كافية وملائمة فلن يحدث الضغط، وعلى العكس لو كانت مصادر المواجهة ضعيفة وغير فعالة لدى الفرد فإن الضغط سوف يحدث. وبعبارة موجزة يمكن القول: إن الضغط هو حالة من التوتر الجسدي والنفسي التي تعترى الفرد عندما يتعرض لأحداث ومواقف تستلزم منه مطالب تكيفية قد تكون فوق احتماله وإمكاناته، وإن استجابة الفرد للحدث الواحد تختلف من شخص لآخر، ويتوقف ذلك على مدى إدراك الفرد لقدرته على السيطرة والتحكم في الموقف، وذلك في ضوء إمكاناته الشخصية وخبراته، وما يتوافر لديه من مصادر المساندة الاجتماعية من الآخرين.

كذلك يعرف (عبد الله، ٢٠٠٤م: ٢) الضغوط على أساس أنها: "المثيرات النفسية والفسولوجية التي تضغط على الفرد، وتجعله يصعب عليه التكيف مع المواقف، وتحول دون أدائه بفاعلية".

كما يعرف (أبو عبا، ١٤٢٤هـ: ١٠) الضغوط بأنها: "عملية إدراكية يدرك الفرد فيها طاقاته على أنها أدنى من أن تتحمل ما يواجهه من مواقف، أو هي بهذه الكيفية فروق بين الطاقة المدركة والمطالب المدركة في الموقف".

كذلك يرى (ناصف، ١٩٩٤م: ٥٣) "أن الضغط ينشأ عندما يدرك الفرد الموقف البيئي الذي يواجهه، وما يترتب عليه من مطالب تزيد عن قدراته وموارده، وما يحدث له من تغيرات".

أما (سيزلاحي، ووالاس، ١٩٩١م: ١١٨) فينظران إلى الضغط على أنه: "تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً، نتيجة لمجموعة من العوامل التي تعرض لها الفرد في البيئة الخارجية، أو في المنظمة التي يعمل فيها، أي أنهما عوامل في الفرد ذاته".

وتوجد ثلاثة اتجاهات لتحديد مفهوم الضغط: أولها ينظر إلى الضغط على أنه رد فعل فسيولوجي يترتب عليه تغيرات بيولوجية، وبذلك يصبح مرادفاً للإجهاد الذي يظهر على الفرد في شكل اضطرابات سلوكية وجسمية ونفسية، ويعرف الضغط بأنه: "الاستجابة الفسيولوجية أو السيكلولوجية التي يقوم بها الفرد في مواجهة حدث أو حالة خارجية"، (الطريي، ١٩٩٤م: ٨).

وثانيها ينظر إلى الضغط على أنه أحد المثيرات أو المنبهات التي تتواجد في البيئة وتحدث تأثيرها على الفرد، وتسبب له مشقة أو إجهاداً، ولما كان الضغط في حقيقته حالة تنشأ داخل الفرد، فإنه يصعب اعتباره مرادفاً للمثير، وإنما الأصح أنه مسبب للضغط. ويتضح عندما تكون المتطلبات في البيئة أكبر من أن تتحملها القدرات المتوفرة لدى الفرد؛ لذا يعرف الضغط بأنه: "فجوة واضحة بين المطالب الواقعة على الفرد وما بين قدرته على الاستجابة لهذه المطالب"، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٣١).

وثالث هذه الاتجاهات ينظر إلى الضغط على أنه التفاعل الذي يحدث بين العوامل المثيرة أو المسببة للضغط، وبين الاستجابة له، أو الخصائص الشخصية التي يتسم بها الفرد؛ لذا يعرف الضغط بأنه: "تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية"، (محمد، ١٩٩٢م: ٧٤).

ويشير بعض الباحثين إلى أن الاختلاف حول مفهوم الضغط إنما يعزى إلى التطور التاريخي لهذا المفهوم، ويرون أن هناك ثلاثة مسارات تاريخية مر بها تطور مفهوم الضغط، أولها: يعكس تأثير الأفكار الممتدة من علم الأحياء والكيمياء الحيوية، وثانيها: يتمثل في تأثير الأفكار المستمدة من مدرسة التحليل النفسي، والتي قادت إلى فحص الدور الفعلي للذات،

أما المسار الثالث فقد جاء نتيجة لتطبيقات مفاهيم علم النفس التطبيقي في قطاعات الجيش والصناعة، من أجل الحصول على أفضل أداء للعاملين.

ويذكر هيجان أن جميع تلك الأفكار تنظر إلى الضغوط على أنها: "مثيرات يتعرض لها الفرد، سواء أكانت هذه المثيرات داخلية أم خارجية، وأن الفرد يستجيب لهذه المثيرات بطريقة تتمثل في الآثار أو النتائج التي تتركها على الفرد، سواء أكانت هذه الآثار في شكل استجابة جسمية أو نفسية أو سلوكية، وأن الفروق الفردية تلعب دوراً مهماً بالنسبة لتباين استجابات الأفراد تجاه هذه المثيرات أو الضغوط"، (هيجان، ١٤١٩هـ: ٢٢).

ب. مفهوم ضغوط العمل:

تتعدد تعريفات ضغوط العمل، فإن الباحثين لم يتفقوا على تعريف واحد لها، ويعود السبب في ذلك لاختلاف نظرة كل باحث إليها، فبعضهم يركز على البيئة الخارجية للفرد واعتبارها مصدراً رئيساً لضغوط العمل، وبعضهم ركز على مقدار الضغوط التي يشعر بها الفرد، وقد اعتبرها آخرون ناشئة عن صعوبات ومعوقات تقف أمام الفرد، حيث تنشأ الضغوط نتيجة مواقف سلبية. وفيما يلي عرض لبعض هذه التعريفات:

يعرف (هيجان، ١٤١٩هـ: ٢٣) ضغوط العمل بأنها: "تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد، تؤثر بدورها على أدائه للعمل؛ مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة".

ويعرف (مدكور، ٢٠٠٤م: ٢) ضغوط العمل بأنها: "استجابات عاطفية أو فسيولوجية ضارة، والتي تحدث عندما تكون متطلبات وحاجات الوظيفة لا تتواءم مع القدرات أو الموارد أو حاجات العامل".

كما يعرف (زايد، ٢٠٠٤م: ١) ضغوط العمل بأنها، "حالة عدم التوازن بين متطلبات البيئة وقدرات الفرد على الاستجابة لتلك المتطلبات".

كما يرى (عبد الباقي، ٢٠٠٢م: ٢٨٣) بأن ضغوط العمل 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 حالتهم النفسية والجسمية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط".

كذلك يعرف (عياصرة، وبني أحمد، ٢٠٠٨م: ١٠٩) ضغوط العمل بأنها: "كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات ومثيرات ناتجة عن البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للعمل، أو ناجمة عن الفرد نفسه، تسبب له حالة من عدم القبول وعدم الرضا وعدم التكيف مع عمله؛ مما يؤثر على إنجاز الفرد وميوله لعمله".

أما (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ٢١٦) فيعرفان ضغوط العمل بأنها: "الاستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات وإمكانيات وحاجات العامل أو الموظف، ومن ثم يترتب عليها آثار سلبية على صحته، وبعبارة واضحة: هي ردود فعل العامل تجاه ظروف بيئة العمل التي تمثل تهديداً له، وهي تشير إلى عدم تناسب قدرات العامل مع بيئة العمل؛ مما يجعل من الصعب عليه أن يتكيف معها".

كما يعرف كلاً من (فيليه، وعبد المجيد، ١٤٢٩هـ: ٣٠٥) ضغوط العمل بأنها "أية خاصية لبيئة الوظيفة تمثل تهديداً للفرد، مثل مطالب العمل التي لا يستطيع الوفاء بها، أو إمدادات غير كافية لمواجهة احتياجاته، فهي عدم التلاؤم بين مطالب العمل والتزاماته، ومهارات العامل وقدراته، ويترتب على ذلك انحراف عن الاستجابة الطبيعية للفرد، وتهديد لسلامته وصحته النفسية، وظهور إجهادات نفسية أو إجهادات فسيولوجية، أو أعراض سلوكية بدنية".

كذلك يرى (النمر، ١٩٩٤م: ١٠) بأن ضغوط العمل تمثل: "مجموعة من ردود الأفعال التي يبدئها الشخص نتيجة لمجموعة من المواقف التي يتعرض لها في بيئة العمل، وتنتج ردود الأفعال هذه مجموعة من التغيرات الفسيولوجية والنفسية على الشخص ذاته".

ويذكر (عسكر، ١٤٢٤هـ: ١٠١) أن عبارة الضغط أو الضغوط تستخدم عند تناول الموضوع من البعد المهني Occupational Dimension للدلالة على حالتين مختلفتين، ففي الأولى تشير إلى ظروف العمل المادية والاجتماعية التي تحيط بالفرد في مكان عمله، والتي تسبب له نوعاً من الضيق والتوتر. وضمن هذا الإطار فإنها ترتبط بعوامل

خارجية. وفي الحالة الثانية فإنها تشير إلى الشعور غير السار الذي ينتاب الفرد بسبب هذه العوامل.

وتعد مهنة التدريس إحدى المهن الاجتماعية الضاغطة Stressful Jobs؛ نظراً لكثرة مسؤولياتها ومتطلباتها، وزيادة أعبائها التي تجعل المعلمين غير راضين عن مهنتهم، وغير مطمئنين على مستقبلهم المهني، مما يترك أثراً سلبياً على عطائهم وكفاءتهم في الأداء، حيث تعرف الضغوط المهنية لدى المعلم بأنها: "حالة من الإجهاد النفسي والبدني تنتج عن الأحداث المزعجة أو عن المواقف المحيطة لتصاحبها انفعالات غير سارة، مثل التوتر والإحباط والغضب"، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٣٥).

ويرى بعض الباحثين أن الضغوط المهنية للتدريس تجعل المعلم يشعر "بالعجز عن أداء عمله بسبب ما يواجهه من أعباء زائدة فيما يقوم به من أدوار، وما يواجهه من إحباط ومشكلات في البيئة المدرسية"، (باخوم، ١٩٩١م: ٢٧٢).

كذلك تعرف ضغوط العمل لدى المعلم بأنها: "إدراك المعلم بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته، نتيجة الأعباء الزائدة للعمل، وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمعلم، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه، وعدم استخدامه مهارات وخبراته في التدريس"، (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ٢١٦).

ومن خلال استقراء التعريفات السابقة ترى الباحثة أن مفهوم ضغوط العمل يعبر عن استجابة انفعالية مستمرة ناتجة عن موقف، يكون الفرد فيه محملاً فوق إمكاناته وطاقته، كما أن ضغوط العمل تكون نتيجة لمصادر ناشئة من الفرد ذاته، أو مصادر ناشئة من المنظمة، أو أنها نتيجة لتفاعل الفرد مع بيئة عمله، كما أن لضغوط العمل آثاراً على الفرد أو المنظمة.

ثانياً: أفكار خاطئة بشأن الضغوط:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع الضغوط عامة، وضغوط العمل خاصة، فإن هذا الاهتمام لم يحل دون وجود بعض الأفكار، التي تبنى على سوء فهم للضغوط وقد اقترح (هيجان، ١٤١٩هـ: ٣٣) مجموعة من النقاط تجلي سوء الفهم الناشئ عن هذا، وهي:

١. أن الضغوط ليست مرادفة للقلق، ذلك أن القلق غالباً ما يعتبر واحداً من ردود الأفعال المتعددة التي يستجيب بها الفرد للضغوط، وقد يكون مصدراً من مصادر الضغوط؛ فالقلق أثر للضغوط أو مسبب لها.
٢. أن الضغوط ليست توتراً عصبياً، إذ إن التوتر العصبي ربما ينتج لدى الفرد من المواقف الضاغطة، كذلك فإن التوتر العصبي يعبر في جانب عن مدى إمكانية استيعاب الفرد للطاقة التي تؤدي إلى الضغوط أو التخلص منها، من خلال القنوات السلوكية والسيكولوجية المتعددة.
٣. أن الضغوط ليست بالضرورة سيئة أو هدامة، وذلك أن هذه الضغوط، إذا ما كانت معتدلة ومقبولة، وترمي إلى هدف معين، فمن الممكن أن تكون حافزاً للفرد نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف، وإذا ما كانت هذه الضغوط حادة، فمن الممكن أن تكون ضارة وهدامة بالنسبة للفرد.
٤. أن الضغوط، ليست حادثة أو ظرفاً، ولكنها استجابة لهذه الظروف أو الحادثة، إذ إن هذه الحادثة تمثل مثيراً، كما أن الضغوط تعتبر استجابة.
٥. أن ليس بالضرورة أن تحدث الضغوط نتيجة للاستثارة الزائدة، ذلك أنها من الممكن أن تحدث نتيجة للمطالب المتزايدة على الفرد، والتي ربما تقود إلى الاستثارة الزائدة، أو ربما تحدث نتيجة لغياب هذه المطالب أو عدم كفايتها، وهو ما يمكن تسميته في بعض الأحيان بالبطالة المقنعة في بيئة العمل، والتي تقود الفرد إلى الاكتئاب.

٦. أن ليس من الضروري أو المستحسن تجنب الضغوط؛ ذلك أنه ما دام الإنسان يتفاعل مع بيئته، فإنه عرضة لمطالب الحياة التي تؤدي إلى الضغوط، بل إن الفرد في كثير من الأحيان يحتاج إلى درجة معقولة ومقبولة من الضغوط التي تدفعه نحو تحقيق درجة أعلى من الإنجاز والتفوق؛ لذا نجد أن الضغوط حتمية الوجود في حياة الفرد، وأن المطلوب ليس إلغاء الضغوط تماماً أو تجنبها بقدر ما هو مطلوب إدارتها والاستفادة منها، والتخفيف من حدة الضغوط القاسية والنتائج السيئة المترتبة عليها.

ثالثاً: عناصر ضغوط العمل:

تحتوي ضغوط العمل على عناصر متعددة، وتظهر في أشكال مختلفة من العلاقات بين الأفراد المنتسبين إلى تنظيم معين، مثل الجامعة، أو الكلية، أو القسم الأكاديمي، ويشير كل من (سيزلاجي، ووالاس، ١٩٩١م: ١٩٥) إلى ثلاثة عناصر رئيسة لضغوط العمل في الجامعة هي: المثير، والاستجابة، والتفاعل.

والمثير هو ما يتعرض له من مؤثرات ناتجة عن الفرد أو المنظمة أو البيئة، ويترتب عليها شعور الفرد بالضغط، أما الاستجابة فتتكون من ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية تجاه الضغط، وتتمثل في الإحباط أو القلق أو التكيف، بينما يشير العنصر الثالث إلى التفاعل الذي يحدث بين مسببات الضغوط، سواء كانت عوامل تنظيمية أم بيئية أم علاقات شخصية ومشاعر إنسانية، وبين ما يحدث من استجابات، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٣٦ - ١٣٧).

ويمكن إضافة عنصرين آخرين آخرين لضغوط العمل في ضوء تطور مفهوم العمل، هما: عنصر الإدراك، وعنصر الفروق الفردية؛ فالإدراك العقلي له دور فعال في مدى إحساس الفرد بالعوامل الضاغطة عليه، والفروق الفردية تفسر العلاقة بين قدرة الأفراد على التعامل مع مسببات ضغوط العمل، والسيطرة عليها، والتأثر بها سلباً أو إيجاباً، (فيليه، وعبد المجيد، ١٤٢٩هـ: ٣٠٦).

رابعاً: أنواع ضغوط العمل ومستوياتها:

تتعدد المعايير التي يمكن استخدامها في تصنيف ضغوط العمل، فبعض العلماء يقسمها وفقاً للآثار المترتبة عليها إلى ما يلي:

أ. الضغوط الإيجابية:

وهي الضغوط النافعة والمفيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز والدافع للنجاح والإنجاز، وتعطي الفرد إحساساً بالقدرة على الإنتاج، والشعور بالسعادة والسرور.

وتؤدي ضغوط العمل الإيجابية إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية معاً، كذلك تساعد على التفكير، وتحافظ على التركيز في العمل، وتمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل بالمستقبل، وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته، وتزوده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة.

ب. الضغوط السلبية:

وهي الضغوط الضارة أو المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على كل من الفرد والمنظمة التي يعمل بها، ويترتب عليها شعور الفرد بالإحباط، وعدم الرضا، والارتباك في العمل.

وتسبب ضغوط العمل السلبية انخفاضاً في الروح المعنوية، والشعور بالأرق والإرهاق والقلق، وبالفشل والتشاؤم من المستقبل، ويزداد تأثيرها على متخذي القرار كلما انخفض الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه من أفراد المجتمع ورؤسائهم في قمة الهرم الإداري، (فيليه، وعبد المجيد، ١٤٢٩هـ: ٣٠٦ - ٣٠٧).

ولقد ورد لدى (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ٣٢ - ٣٣) أن "هانز سيللي" ميز بين هذين النوعين من الضغوط، حيث يطلق على الأول اسم الضغط الإيجابي أو الحسن Eustress، وعلى الثاني اسم الضغط السلبي أو المزعج Distress، ويرى أن الضغط الإيجابي أو الحسن يسبب القليل من البلى والتمزق مقارنة بالضغط السلبي أو المزعج، ويرى "سيللي" أن الفارق الرئيس بينهما يكون في العمليات المعرفية الوسيطة في استجابة الضغط.

وفي هذا الصدد يؤكد سيلبي على أن التحرر الكامل من الضغط يعني الموت، وهكذا فإن الضغط ليس ضاراً أو سيئاً على الدوام، بل إن قدراً منه في كثير من الأحيان يكون نافعاً ومفيداً للفرد، حيث يدفعه إلى الارتقاء في العمل، والأداء بشكل أفضل، ولكن إذا زاد الضغط فوق طاقة تحمل الفرد فقد يؤدي ذلك به إلى الاحتراق، وسوء التوافق النفسي، وظهور الأعراض المرضية.

فالفرد يحتاج إلى قدر من الضغط ليؤدي بفاعلية، ولكن هذه الفاعلية تقل إذا تجاوز الضغط عتبة تحمل الفرد في مواجهة الموقف الضاغط، وحاجة الفرد إلى قدر من الضغط في حياته لا تعني أن يتجاوز الضغط قدرات الفرد وإمكاناته، وإلا انهارت حياته. ومحك التمييز بين الضغط السلبي والضغط الإيجابي يتحدد بنوع الضغوط التي يواجهها الفرد، وطريقة إدراكه وتفسيره للموقف الضاغط، ونوع الأساليب أو الإستراتيجيات التي يستخدمها في التعامل مع الموقف الضاغط، (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ٣٢ - ٣٣).

وقد يميل بعض العلماء مثل "جيتز Jains" إلى تقسيم الضغوط تبعاً للفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر الناجم عنها، فيقسم الضغوط إلى ثلاثة أنواع، هي:

أ. الضغوط البسيطة:

وهي التي تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة، نتيجة المضايقات الصادرة من أشخاص أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

ب. الضغوط المتوسطة:

وهي التي تستمر من ساعات إلى أيام، مثل فترة العمل الإضافية، أو زيارة شخص غير مرغوب فيه، أو الآلام الصادرة عن مرض في المعدة أو الأمعاء.

ج. الضغوط الشديدة:

وتستمر عادة من أسابيع لأشهر، بل وسنوات، مثل غياب شخص عزيز عن عائلته للسفر أو الموت، ومثل النقل من العمل، أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب، (فيليه، وعبد المجيد، ١٤٢٩هـ: ٣٠٧).

كما اتجهت مجموعة أخرى من الباحثين، ومنهم "ماكجراث Mcgrath"، "وهيجان"، إلى تصنيف الضغوط المهنية وفقاً لمصادرها، واختلفوا في تقسيماتهم بين ثلاثة أنواع أو نوعين من أنماط الضغوط المهنية، وهي:

أ. الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:

ويتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة، قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

ب. الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:

وتظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معاً في مجالات العمل مع الزملاء.

ج. الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد:

وتعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة، (فائق، ١٩٩٦م: ١٤٠ - ١٤١).

أما فيما يتعلق بمستويات ضغوط العمل فإنها تقسم إلى ثلاثة مستويات:

أ. مستوى الضغوط المرتفع والشديد:

عندما تكون الضغوط في هذا المستوى فإنها تعوق الفرد عن الأداء، ومن ثم يتأثر سلباً تبعاً لذلك، وتؤدي به أيضاً إلى الارتباك والتردد في اتخاذ القرارات المناسبة، ونقص التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، والتعرض للاضطرابات النفسية والجسمية والاختلالات الوظيفية المعرفية، حيث يشعر الفرد بالقلق واليأس وفقدان الدافعية الكافية لتحسين الأداء.

ب. مستوى الضغوط المنخفض:

عندما يكون مستوى الضغط منخفضاً لدى الفرد يقل الأداء، ويحدث الملل، ويقل التركيز، وتنخفض الدافعية.

ج. مستوى الضغوط المعتدل:

تكون الضغوط المعتدلة في مستواها هي الأمثل للفرد، ويكون أداء الفرد أفضل في ظلها، وعلى مستوى عال من الجودة؛ لأنها تساعد الفرد على الأداء والإنجاز، وزيادة الكفاءة، (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ٣٤).

وبما أن الفرد لا يمكنه تجنب الضغوط تماماً؛ فعليه مواجهتها، والتصدي لها قبل وقوعها، والاستفادة منها، وتوجيهها التوجه السليم؛ وذلك عن طريق إقامة نوع من التوازن بزيادة الضغوط النافعة التي تدفع الفرد والمنظمة للنمو والتقليل من الضغوط الضارة التي تعرض سلامة الفرد والمنظمة للفشل؛ إذ عليه أن يعرف حجم العمل الذي يقف عند حدود قدرته، ولا يتعبه، وكذلك المنظمة، (عياصرة، وبني أحمد، ٢٠٠٨م: ١١١).

خامساً: مراحل الاستجابة للضغوط:

حدد الطبيب والعالم الكندي "هانس سيلبي Hans Selye" -وهو رائد بحوث الضغوط- تصوراً لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط في ثلاث مراحل، وهي:

١. مرحلة التنبيه Alarm stage.

٢. مرحلة المقاومة Exhaustion.

٣. مرحلة الاستنزاف Exhaustion.

وقد ذكر (مدكور، ٢٠٠٤م: ٧) بأن مرحلة التنبيه هي مرحلة تعبر عن الحركة الأولية بواسطة الجسد الذي يواجه تحدياً من خلال ما يفرضه العامل الضاغط، فعندما يميز الجسد العامل الضاغط يرسل المخ رسائل كيميائية حيوية لكل أنظمة الجسد، فيزداد التنفس، ويرتفع ضغط الدم... وهكذا، وإذا استمر العامل الضاغط تحدث المرحلة الثانية.

كما ذكرت (السيبي، ١٤٢٥هـ: ١٣) عن مرحلة المقاومة بأنها المرحلة التي يشعر فيها الفرد بالقلق والتوتر والإرهاق، مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط، وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث، وضعف القرارات المتخذة، والتعرض للأمراض خلال هذه المرحلة؛ وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على الموقف بإحكام، مما يجعل الفرد يشعر بالإرهاك أو الإجهاد أو الاستنزاف.

كذلك ذكر كل من (عياصرة، وبني أحمد، ٢٠٠٨م: ١٠٨) عن مرحلة الاستنزاف بأنه مع استمرار الضغط وعدم قدرة الفرد على التكيف، فإنه يستنزف طاقاته وقدراته في التكيف، فتتهار نظم ووسائل التكيف لديه.

كذلك حدد (توفيق، ٢٠٠٨م: ٢٥ - ٢٧) ثلاث مراحل يتدرج فيها الفرد -عادة- في مواجهة الضغوط، متمثلة فيما يلي:

١. مرحلة الخطر:

يرى الفرد في هذه المرحلة ما يتعرض له من ضغوط، ويدركها ويتنبه لها ويحس بتأثيرها السلبي، ويتخيل النتائج غير الصحية التي يمكن أن تترتب عليها، ولا شك أن الأفراد مختلفون في إدراكهم وخصائص شخصياتهم، من حيث النظرة للأمور ودرجات المرونة والإيجابية والاستقلال، وكذلك القيم والخبرات السابقة، والدوافع والطموحات، والصحة البدنية؛ كل ذلك يؤثر على مرحلة الخطر، من حيث توقيتها المبكر أو المتأخر، وحجم تأثيرها على الشخص، ودرجة الاستعداد لتحملها والتعايش معها.

٢. مرحلة المقاومة:

وهنا يواجه الشخص الضغوط التي يتعرض لها، ويعد العدة للتغلب عليها؛ فيجند طاقاته، ويحشد لها ما يتوفر عنده من مهارات -وظيفية وفنية وسلوكية وفكرية-، وكلما توفرت عند الشخص القدرة الوظيفية والكفاءة الفنية، والوعي والفطنة، بالإضافة إلى الرغبة في التصدي للمشكلات ومواجهتها، فإن ذلك يساعده في التغلب على الضغوط ومقاومتها، والعكس صحيح عندما تضعف قدراته الفنية أو مهاراته السلوكية أو درجات وعيه واستعداده لاقتحام المشكلات التي يتعرض لها.

٣. مرحلة الإجهاد:

ويعتبر عن هذه المرحلة بعدم قدرة الفرد على مواجهة الضغوط، فتضعف مقاومته، ويكون عرضة للانهيار، أو الهزيمة أمامها، فتترتب على ذلك نتائج سلبية، ويؤثر في هذه المرحلة أيضاً -من حيث سرعتها ودرجة حدتها- السمات الشخصية للفرد، ودرجة نضوجه، وصحته الجسمية، وقدراته المتنوعة (الفكرية والفنية والسلوكية).

سادساً: مصادر ضغوط العمل ومسبباتها:

لقد تعددت مصادر الضغوط ومسبباتها في كثير من أدبيات ضغوط العمل، وقد اختلف الباحثون في تحديدها، كما تباينت آراؤهم في تصنيفها إلى مجموعات، حيث ذكرت (السبيعي، ١٤٢٥هـ: ١٧) "أن مسببات ضغط العمل تتداخل مع بعضها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، وبالتالي فإنه من الصعوبة عزل تلك المسببات عن بعضها البعض".

ومن هذا المنطلق فإن الدراسة سوف تتناول مصادر الضغوط التي يُرى أنها أكثر أهمية في التأثير على أعضاء هيئة التدريس، مقارنة مع غيرها من المصادر، وهي المصادر التنظيمية، والمصادر الوظيفية، والمصادر الفردية، والمصادر الاجتماعية؛ لضغوط العمل.

أ. المصادر التنظيمية لضغوط العمل:

تنشأ ضغوط العمل التنظيمية من عدة مسببات، تفرضها مطالب المنظمة، وتتضمن عدداً من المتغيرات التي تتفاعل معاً، وتؤدي إلى العاملين بمستوى معين من الضغط، يختلف باختلاف تواجد تلك المتغيرات في المنظمة، وتأثيرها عليهم. ويمكن تلخيص أهم هذه الضغوط فيما يلي:

١. استراتيجيات المنظمة وسياساتها وأهدافها:

يؤدي تعارض الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، أو عدم وضوحها، أو ما يترتب على سياساتها التي تحكم نشاطاتها المختلفة - إلى الشعور بالضغط، فمثلاً قد تستخدم المنظمة إستراتيجية الاستقرار، التي قد يترتب عليها الملل والفتور في العمل، وعدم إشباع دافع الانجاز. وقد تستخدم إستراتيجية التوسع؛ مما يؤدي إلى إلقاء مزيد من الجهد والتحدي الذي لا يتحملة كثير من العاملين. وتشكل السياسات الإدارية بالمنظمة، مثل تعقيد الإجراءات وغموضها، والرقابة الصارمة، وعدم العدالة في نظام الأجور والترقيات، أو وضع مواصفات مثالية للوظائف - بعض مسببات ضغوط العمل التنظيمية، (محمد، ١٩٩٢م: ٧٩).

٢. الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمي هو الإطار العام الذي يضم العناصر الأساسية في التشكيل الإداري، والتي تتفاعل بعضها مع بعض، والهيكل قد يتسم ببعض من السمات، إما أن يكون مرناً، ذا قابلية في التوافق مع المتغيرات المستجدة، وإما أن يكون جامداً كأن يكون غير قادرٍ على مسايرة العصر، واستيعاب عوامل الإنتاج الجديدة من التكنولوجيا وتطبيقاتها المتعددة، (الخصيري، ١٩٩١م: ٤٧ - ٤٨).

فالمنظمة يمكن أن تصمم على أساس هيكل طولي (مستويات إدارية متعددة)، أو هيكل مسطح (مستويات إدارية قليلة)، ولنوع التصميم دوره في ضغوط العمل التي يشعر بها الموظفون، ففي دراسة عن أثر شكل الهيكل التنظيمي على الضغوط، اتضح أن الموظفين في هيكل مسطح أقل شعوراً بالضغوط من نظرائهم في هيكل طولي. وللهيكل التنظيمي دوره في مدى إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، ومدى وجود فرص للتقدم، وحجم العمل، وتقسيم العمل، ومدى تحدي المسؤولية، ومدى تحديد الاختصاصات.

كما يترتب على شكل الهيكل التنظيمي بعض مسببات ضغوط العمل؛ فالمركزية الشديدة، وعدم رغبة الإدارة العليا في تفويض صلاحياتها للإدارة والأقسام، ونطاق الإشراف غير الملائم، ومركزية المعلومات - تؤدي جميعها إلى شعور العاملين بالضغط، وانخفاض روحهم المعنوية؛ بسبب تعارض ذلك مع رغبة العاملين في التصرف بحرية، وحاجتهم للنمو، وتأكيد الذات، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٦٢).

ولموقع الفرد داخل الهيكل التنظيمي أثره على مدى شعوره بالضغط، فالموظفون في الإدارة العليا يواجهون ضغوطاً خارجية ناشئة عن طبيعة مواقعهم الوظيفية التي تتطلب فهم التعامل مع عناصر خارج المنظمة، إضافة إلى الضغوط الداخلية التي يعانون منها، وذلك مختلف عن نوعية الضغوط التي يواجهها المدراء ورؤساء الأقسام، حيث يعانون من تعارض الدور، بينما يعاني الموظفون عامة من عدم تناسب السلطة والمسؤولية في أعمالهم، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، (محمد، ١٩٩٢م: ٧٩).

٣. حجم المنظمة:

يؤثر حجم المنظمة على كثير من أبعاد البناء التنظيمي، وعلى طبيعة العلاقات بين الموظفين والإداريين والفنيين داخل هذه المنظمة، وبالتالي يؤثر على درجة ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين، فكلما توسعت المنظمة سادت الصبغة الرسمية، ووضعت القيود على حرية التصرف لدى العاملين والإداريين في المستويات الدنيا، وكذلك انعدمت الروابط الشخصية، واتسعت الفجوة بين الإدارة والعاملين من ناحية، وبين العاملين بعضهم بين بعض من ناحية أخرى، وكذلك تتضاعف مشكلات التنسيق والرقابة. كما يزداد العبء على قنوات الاتصال، وتصبح عملية اتخاذ القرار؛ مما يؤثر بدوره على زيادة الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في جميع المستويات الإدارية، (هيجان، ١٤١٩هـ: ١٦٠).

٤. التغيير:

يمثل التغيير في السياسات والأهداف والقرارات والتشريعات وأساليب الإنتاج مصدراً مهماً من مصادر ضغوط العمل التنظيمية، وذلك لما يحيط بالتغيير من الغموض وعدم التأكد، وتهديد المصالح المكتسبة للعاملين، وتقادم المعارف والمهارات، وتفويت التنظيمات غير الرسمية، (محمد، ١٩٩٢م: ٧٩).

٥. العمليات التنظيمية:

تؤدي كثير من العمليات والإجراءات التنظيمية إلى شعور الموظفين بضغوط العمل، ومن أمثلة ذلك ضعف نظام الاتصال، وعدم فعالية نظام التدريب، والزيادة في عدد العمالة أو نقصها، وعدم وجود سياسات واضحة في التقدم المهني، وفي وسائل التحفيز المختلفة، كما يرتبط الجانب التنظيمي في أي عمل من الأعمال بتحديد العلاقات الرسمية بين الأقسام والإدارات داخل المنظمة، وارتباط أهداف كل منها بالأهداف الرئيسية للمنظمة. وتشكل الجوانب التنظيمية ضغوطاً واضحة على العاملين في الحالات التالية، (ماهر، ١٩٩٧م: ٢٤٢):

- التغيير المستمر في القرارات والقواعد المنظمة للعمل.
- تعدد القرارات المنظمة لعمل معين في وقت محدد، وبالتالي تعدد المسؤولين الذين يجب عليهم متابعة العاملين وتوجيههم.
- تغيير التنظيم الإداري المرتبط بالعمل على فترات زمنية ربما تكون قريبة بعضها من بعض دون إبداء الأسباب أو العوامل المؤدية إلى ذلك العمل.
- عدم وجود سياسات واضحة في التقويم المهني للعمل، وكذلك في وسائل التحفيز المختلفة، التي يمكن أن تؤثر في شعور العاملين بأن هناك ضغوطاً واضحة في العمل.
- تعدد المتطلبات الإدارية التي تفرضها طبيعة التنظيم، مثل تسجيل التقارير وتوزيعها على إدارات متعددة أو عمل الإحصاءات الدورية التي تتطلبها طبيعة العمل، وغيرها من الأعمال التي يمكن أن تشكل ضغوطاً واضحة في العمل.
- تتميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية، فكل رئيس يمارس نفوذه وسلطته على مرؤوسيه، ويختلف المرؤوسون في قبولهم لنفوذ سلطة الرؤساء، وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى بعضهم.

ب. المصادر الوظيفية لضغوط العمل:

قد تنشأ ضغوط العمل من عدة مسببات تفرضها مطالب الوظيفة، من خلال عدد من المتغيرات التي تتفاعل معاً، وتؤدي إلى شعور الموظف بمستوى معين من الضغط يختلف في شدته وتأثيره من وظيفة لأخرى، ويمكن تلخيص أهم مسببات ضغوط العمل المرتبطة بالوظيفة بما يلي:

١. نوع الوظيفة:

إن نوع العمل الذي يقوم به الفرد وما يتضمنه من مهام ومسؤوليات يعد من المحددات المهمة لمقدار الضغط ونوعه؛ ولذا يشير (سيزلاجي، ووالاس، ١٩٩١م: ١٨٢) إلى أن بعض المهن تولد ضغوطاً أكثر من المهن الأخرى، ومنها مهنة التدريس.

كما أوضح (العديلي، ١٩٩٥م: ٢٥٠) أن المديرين أكثر عرضة للضغط من المهندسين والعلماء؛ لارتباط أعمالهم بمسؤولية اتخاذ القرار في مجال الميزانية وشؤون الموظفين ونوعية الأداء، في حين أن العاملين في المستويات الأدنى يقل تعرضهم للضغط، إلا في حالة إعادة تقييم الوظائف، لمواكبة المتغيرات البيئية والتقدم التقني، الذي يفرض الحاجة الشديدة إلى زيادة المعرفة والمهارة لدى هؤلاء العاملين.

فللمسؤولية النابعة من طبيعة المهنة دور كبير في درجة الضغوط التي يتعرض لها شاغلوا المهن، وهناك دراسات أشارت إلى أن العاملين في مجالات الشرطة، والإطفاء، والتريض، والتدريس، ومراقبة الملاحة الجوية، يواجهون صعوبات أكثر من غيرهم من العاملين في المهن الأخرى، (محمد، ١٩٩٢م: ١٦٥).

٢. النمو الوظيفي:

يمر الموظف بمراحل مختلفة منذ بدء وظيفته حتى تركها، وفي كل مرحلة منها يتعرض لألوان مختلفة من ضغوط العمل، حيث تنشأ تلك الضغوط من عدم التناسب بين مهارات الفرد ومؤهلاته ومطالب الوظيفة، أو المغالاة في التوقعات، أو لتعدد مسؤوليات العمل في مرحلة بدء العمل، ومنها ضغوط الوقت، وزيادة أعباء العمل، وتغير أساليبه، والحاجة إلى الاعتماد على الآخرين في مرحلة منتصف النمو الوظيفي، ومن التفكير في المستقبل، وترك العمل، وترك الزملاء، والتغير في القدرات الفكرية والعقلية مع التقدم في العمر، ونهاية الخدمة، (النمر، ١٩٩٤م: ١٦٥).

٣. فرص الترقى والتطور الوظيفي:

تعتبر فرص الترقية مصدراً للضغوط، إذا كانت تتم وفقاً لمعايير غير واضحة وغير عادلة، أو تكون الفرص المتاحة للفرد قليلة وغير مناسبة، كما يدخل في التطور المهني فرص الترقية والتقدم والنمو الوظيفي، حيث أن إحساس الفرد بأن فرصة ترقيته في مجال عمله ضعيفة أو تحكمها عوامل أو معايير أخرى غير كفاءة الأداء، يعد أحد المصادر المسببة لضغط العمل؛ لتعارض وضعه مع طموحاته، وعلى الرغم مما قد يواجهه الفرد من ضغط بسبب عدم حصوله على الترقية في عمله في الوقت المناسب، فإن هذا الشعور أيضاً يستمر عندما يترقى لعمل يفوق قدراته الشخصية وطاقاته، (الشحات، ٢٠٠٦م: ٦٢).

فعندما يلتحق الفرد بعمل في بداية حياته الوظيفية، يكون لديه طموح في التعرف إلى كيفية أداء هذا العمل عن طريق الممارسة العلمية، والتوجيه من رئيسه وزملائه، وعن طريق التدريب، سواء كان على رأس العمل أو في المعاهد والمراكز المتخصصة، وقد يكون لديه طموح لمواصلة الدراسة، كما يكون له أيضاً طموح في الترقية والحصول على مراتب متقدمة، أو على أقل تقدير التكليف بأعمال قيادية. وعندما لا تتحقق له هذه الطموحات، فقد يعاني من الضغوط بسبب ذلك، وقد يزداد هذا الشعور عندما يتقدم الفرد بالعمر ويقترب من سن التقاعد؛ بما قد يسبب له القلق بسبب ما سيفقده من علاقات ومزايا مادية، وما سيواجهه من أوقات الفراغ، (الخليفة، ١٤١٨هـ: ١٣ - ١٤).

٤. خصائص الدور:

يتميز الدور الذي يقوم به الفرد داخل التنظيم أو خارجه بعدد من الخصائص، يأتي في مقدمتها توقعات الآخرين منه. ويعرف الدور بأنه: "مجموعة من التوقعات السلوكية التي يتوقعها الآخرون من الشخص القائم بدور معين"، (محمد، ١٩٩٢م: ٨١).

في حين يشير آخرون إلى أن الدور هو: "مجموعة من التوقعات التي يكونها الأفراد الآخرون بالمنظمة أو خارجها عن كيفية أداء الفرد لوظيفته، وغالباً ما تكون هذه التوقعات غير واضحة، أو متصارعة، أو كثيرة، بحيث لا يمكن للفرد القيام بأدائها في الوقت المتاح"، (ناصر، ١٩٩٤م: ٧٧).

من تلك التعريفات للدور يتضح أن خصائص الدور تثير عدداً من ضغوط العمل التي قد يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وفيما يلي تحديد موجز لمسببات ضغوط العمل المرتبطة بغموض الدور، وتعارضه، وعبء العمل:

أ. غموض الدور:

يواجه العاملين صعوبات كثيرة، حين يكتنف عملهم الغموض، الأمر الذي يعيقهم عن أداء عملهم على الوجه الأكمل، ويؤدي ذلك إلى شعورهم بالتوتر والقلق، ويأتي ذلك من عدة مصادر، منها: عدم كفاية المعلومات الخاصة بسياسة المنظمة، أو نقص المعلومات عن الطرق المستخدمة في الأداء، (نصير، ١٩٩٧م: ٦٨)، وقد يؤدي عدم وضوح الأهداف الخاصة بعمل الموظف، أو عدم وضوح الكيفية التي يمارس عمله بها - إلى حالة من التشويش والغموض لديه، (السالم، ١٩٩٠م: ٢٠٥).

ويتوقف الشعور بغموض الدور على مدى الإدراك لما هو مطلوب القيام به، وعلى تصور الفرد حول قدرته وفعاليته الذاتية، التي تؤثر بدورها على الكيفية التي سيتعامل بها مع المثيرات التي سيتعرض لها، (الطيرى، ١٩٩٤م: ٦٨).

ب. تعارض الدور:

يقوم الموظف داخل المنظمة بأداء عدة أدوار؛ لمقابلة التوقعات المختلفة التي يراها الأطراف المشتركون في العمل، وأحياناً تكون هذه الأدوار متعارضة وأحياناً تكون متناسقة، وينشأ الضغط من التوتر الداخلي، عندما يتعامل الموظف مع التكاليفات التي لا يرغب أصلاً في القيام بها؛ لأنها تتناقض مع ما يريد، أو لأنها ليست من اختصاصه، (السالم، ١٩٩٠م: ٢٠٦)، وقد ينشأ الغموض كذلك من تعارض عمل الموظف مع أدواره الحياتية الأخرى، أو عندما تتعارض توقعات الرؤساء مع رغبات المرؤوسين وطموحاتهم، (ماهر، ١٩٩٧م: ٤٥٥)، أو عندما يتلقى تكاليفات متعارضة من مرسل واحد، أو عند استقباله رسائل متعارضة من مرسلين متعددين، (ناصف، ١٩٩٤م: ٧٩)، وهكذا يترتب على التعارض في الأدوار النابع من داخل المنظمة أو داخل الفرد كثير من مسببات ضغوط العمل.

ج. عبء العمل:

عمل الموظف هو: مجموعة من الواجبات أو المهام التي تسند للفرد من أجل القيام بأدائها، وبالتالي فإن مجموع هذه الواجبات هو ما يسمى بعبء العمل، والذي قد يكون أكثر أو أقل مما يجب. ويقصد بالمهمة: "عدة نشاطات ومتطلبات يؤديها الفرد".

وهناك نوعان من عبء العمل، هما: العبء الكمي، والعبء النوعي، ويعد العمل عبئاً على الفرد عندما تفوق مطالب العمل إمكانيات الفرد وقدراته، سواء كان ذلك مرتبطاً بكمية العمل أو بنوعه، (هيجان، ١٤١٩هـ - ١٦٩). ويعد إسناد كثير من المهام إلى الفرد لتنفيذها في وقت أقل مما هو متاح؛ مما يجعل الفرد يقضي ساعات طويلة في أداء عمله، دون فترات من الراحة - مصدراً من مصادر ضغوط العمل، (النمر، ١٩٩٤م: ١٧ - ١٨)، كذلك فإن تقليل المهام التي يكلف بها الفرد تصيبه بالملل وتفقد القدرة على التحدي؛ وبذلك يصبح نقصان عبء العمل مصدراً لضغوط العمل، (محمد، ١٩٩٢م: ٨٢).

ويذكر هيجان أن "عبء العمل الزائد لا يأتي من كمية العمل فقط، بل من نوع العمل كذلك؛ ذلك أن بعض الأعمال تتطلب من القائمين عليها توفر مهارات فكرية وفنية

تفوق مهاراتهم الحالية، وتستلزم من الأفراد التركيز والإمعان المتواصل واتخاذ القرارات الإبداعية والحاسمة" (هيجان، ١٤١٩هـ: ١٧)، وهكذا يصبح عبء العمل الزائد، سواء كان من خلال كمية العمل أو نوعيته أو كليهما، سبباً من مسببات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

٥. العوامل المادية المحيطة بالعمل:

بيئة العمل المادية بمكوناتها المختلفة يمكن أن تكون عاملاً مؤثراً في تكوين ضغوط العمل. فالضوضاء بأنواعها المختلفة، سواء في شكل أصوات عالية، أو ازدحام في المواصلات أو في وسائل النقل، بالإضافة إلى درجة الحرارة - تعد من مسببات ضغوط العمل لدى العاملين، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٦٩).

وكذلك عدم ملائمة بيئة العمل، من حيث الإضاءة والتهوية، وعدم توفر الأثاث المناسب للقيام بالعمل - يصيب العاملين بالإجهاد البدني، ويشكل ضغوطاً واضحة في مجال العمل، (محمد، ١٩٩٢م: ٨٠).

ويذكر النمر أن الفرد يحيط به "مجموعة من المثيرات المادية في العمل، مثل زيادة أو انخفاض الحرارة، أو عدم توافر الظروف الصحية اللازمة داخل مكان العمل، أو فقدان الأمن الجسدي، أو انخفاض الإضاءة وارتفاع الضوضاء، وغيرها من الظروف المادية الأخرى، ويتفاوت الأفراد في درجة معاناتهم لتلك الضغوط"، (النمر، ١٩٩٤م: ١٧).

كما أن عدم توافر وسائل السلامة في بيئة العمل، وخاصة في تلك الأعمال المرتبطة بالمواد الكيميائية أو الإشعاعية، يترتب عليها كثير من الأخطار التي تسبب للعاملين الشعور بضغوط العمل الناجمة عن احتمال الإصابة أو الحوادث أو أخطار المهنة، (الريس، ١٩٩٨م: ٣٠).

٦. الإجراءات الإدارية:

هناك بعض الإجراءات التي قد تشكل ضغوطاً في العمل، بسبب التنظيمات المتعددة والمعقدة، والتي قد يرى بعض الباحثين أنها ضرورية وأساسية للعمل، وقد يرى بعضهم الآخر أنها تشكل ضغوطاً أكثر منها تنظيمياً للعمل، ومن أمثلتها ما يلي:

أ. الروتين في العمل:

يتطلب العمل في بعض المجالات الإدارية والمهنية اتباع روتين أو نظام معين للعمل، قد يؤدي اتباعه إلى الشعور بضغوط العمل؛ لأن هذا العمل يتطلب جهداً ووقتاً، كما يتطلب خبرات طويلة وقدرات شخصية معينة، ويجد العاملون أنفسهم مدفوعين لاتباع هذه الإجراءات، واستخدام الروتين المرتبط بالعمل، خوفاً من عدم إمكان تنفيذ الأعمال المطلوبة، (العديلي، ١٩٩٥م: ١٣٩).

ب. المجالات في أوقات العمل الرسمية:

تشكل بعض العلاقات الاجتماعية ضغوطاً في العمل، وتعد مسؤولية عن نسبة كبيرة من الأسباب الخاصة بالضغوط بأشكالها المختلفة، نظراً لارتباطها بالتفاعل والعلاقات الإنسانية بين الأفراد، سواء كانوا عاملين في مواقع العمل، أو قادة مسؤولين عن العمل. حيث يحاول بعض العاملين استخدام العلاقات غير الرسمية (الصدقة - القرابة) في مجالات العمل، مما يكون له الأثر الواضح في تشكيل ضغوط اجتماعية تسبب ضغوط العمل. كما يحاول بعض العاملين اتباع هذا السلوك مع العاملين الذين يرتبطون بنظام معين في العمل، ويلتزمون بإنجازات معينة يتطلب الأمر ضرورة الانتهاء منها في أوقات محددة، وبالتالي قد يؤدي قيام بعض الناس بالزيارات في أماكن العمل، أو القيام ببعض المجالات إلى وجود ضغوط مصادرها الاهتمام بالجوانب الاجتماعية ذات الأثر الواضح في حياتنا وسلوكنا، وقد يكون لها آثار سلبية، (الخضيري، ١٩٩١م: ٥٦ - ٥٧).

ج. الجمود وعدم المرونة:

قد تتسم الإجراءات الإدارية المنظمة للعمل بالجمود وعدم المرونة، أو التقادم وعدم الصلاحية، والتفكك والتحلل، وبعض الهياكل قد تتعرض للتضخم والكبر. وفي بعض المؤسسات يعاني الهيكل التنظيمي عدم الوضوح في الاختصاصات، وتعارض الأدوار المطلوب القيام بها، وغموض المهام والأدوار المطلوب أدائها. كذلك هناك بعض الهياكل قد تعاني من التداخل والازدواجية، (محمد، ١٩٩٢م: ٨١).

ج. المصادر الفردية لضغوط العمل:

تتعدد العوامل الشخصية التي تؤدي إلى الاستجابة لضغوط العمل، وتقوم بدور العامل الوسيط بين مسببات الضغط ونتائجه؛ لذا تعمل أحياناً على زيادة حدة ضغوط العمل، وأحياناً أخرى تعمل على التخفيف منها، وفيما يلي عرض ومناقشة لمتغيرات مصادر ضغوط العمل المرتبطة بشخصية عضو هيئة التدريس:

١. نمط الشخصية:

تؤثر ضغوط العمل في الأفراد بمستويات مختلفة، بسبب الشخصيات المختلفة للأفراد ويقصد بالشخصية؛ كل الاستعدادات والميول والانفعالات والخصائص البيولوجية الوراثية والخبرات المكتسبة، (القريوتي، ١٩٩٣م: ٥٩)؛ فبعض الأفراد يعجزون عن مواجهة مشكلاتهم الشخصية بطريقة إيجابية؛ مما يؤدي إلى تحولها إلى مصادر واضحة لضغوط العمل، وهناك الشخصيات الطموحة التي تستطيع تحويل المشكلات المترتبة على أعباء العمل المتزايدة إلى قوة دافعة لإنجاز العمل بشكل مناسب، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧١).

ويصنف علماء السلوك شخصيات الأفراد إلى نموذجين من الشخصية هما، كما ذكر (هيجان، ١٤١٩هـ: ١٠٥ - ١٠٧):

● **شخصية (أ):** يتميز أصحابها بالحيوية، والحدة في الطباع، والرغبة في العمل والمنافسة لأقصى الحدود، والكفاح من أجل إنجاز أفضل، كما يتميزون بالحماس والتحدي، والاشتباك مع الآخرين ومع المواقف، والميل إلى التعلم، والوصول إلى النتائج بسرعة، والشعور بالمسؤولية، وعدم الصبر، والإحساس بضغط الوقت.

● **شخصية (ب):** يتميز أصحابها بالهدوء، والتمتع بالوقت دون الإحساس بالذنب، والتأني في إنجاز الأعمال، والأداء من أجل المتعة، ولطف الأسلوب في الحياة.

وتشير الدراسات إلى أن أصحاب الشخصية (أ) أكثر عرضة للتأثر بضغوط العمل من أصحاب الشخصية (ب)، كما أنهم أكثر عرضة للإصابة بأمراض القلب الناتجة عن تلك الضغوط، (الطريوي، ١٩٩٤م: ١٥٠).

وهناك من يصنف أنماط الشخصية وفقاً لتأثرها بالمواقف الحياتية الضاغطة إلى شخصية صلبة وشخصية حساسة، ويرون أن الشخصية الصلبة تتميز بإيمان الفرد بقدراته في السيطرة على الأحداث التي تواجهه، وبنظرة إلى الأحداث التي يتعرض لها على أنها تحديات، وليست تهديدات، وبالتزامه بالنشاطات المختلفة التي يمارسها في حياته، (ناصر، ١٩٩٤م: ٦٣).

وهناك عدة تقسيمات أخرى لأنماط الشخصية، منها: الشخصية المنبسطة المرنة التي تتميز بعلاقتها الاجتماعية الواسعة، واعتمادها على الآخرين، والشخصية المنطوية الجامدة التي تتميز بالاستقلالية وقلة العلاقات الاجتماعية. ويرى أصحاب هذا التقسيم أن الشخصية المرنة تعاني من الضغوط بصورة أكبر من الشخصية المنطوية؛ لأنها تلقي دائماً باللوم على ذاتها، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧٢).

٢. مستوى الذكاء والقدرات:

يختلف الأفراد في قدراتهم الخاصة، وفي مستوى قدرتهم العقلية العامة (الذكاء). وهذا الاختلاف يؤدي دوراً بارزاً في إدراكهم للمثيرات التي تؤدي إلى ضغوط العمل، ومن ثم في تحديد استجاباتهم الخاصة، التي تؤدي إلى تفاوت شعورهم بهذه الضغوط، وإدراك الأفراد يحدد الطريقة التي يرى بها الفرد المثيرات الخارجية وقيمها من خلالها، كما يشير الإدراك أيضاً إلى عملية استقبال المثيرات الخارجية وتفسيرها بواسطة الفرد؛ تمهيداً لترجمتها إلى سلوك، (السالم، ١٩٩٠م: ١٧).

إلى جانب القدرات العقلية، هناك قدرة الأفراد على تحمل الأعباء والمهام الصعبة، وقدرتهم على تحمل المسؤولية، وقدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل؛ لذا يرى بعض الباحثين أنه حينما "تتوافق قدرات الفرد مع متطلبات وظيفته، أو حين يكون هناك إشباع لحاجاته، يصبح شعوره بالضغط أقل، والعكس صحيح"، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧٢ - ١٧٣).

٣. مركز التحكم في الأحداث:

يعتقد بعض الأفراد أنهم يستطيعون السيطرة على الأحداث المحيطة بهم بدرجة كبيرة، ويطلق عليهم أصحاب مركز التحكم الداخلي، وهناك من الأفراد من يعتقد أن ما يحدث لهم يتحدد بقوى خارجية عن تحكمه وسيطرته، مثل الحظ أو الصدفة، ويطلق عليهم

أصحاب مركز التحكم الخارجي. والفئة الأولى يكونون أقدر على تحمل الضغط من ذوي التحكم الخارجي، لأنهم يملكون القدرة على التكيف مع المواقف المسببة للضغط، غير أنه في بعض الأحيان التي يشعرون فيها بالإحباط يلجؤون إلى التصرف بعدوانية في محاولة لتأكيد سيطرتهم على المواقف الضاغطة، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧٣).

٤. الخصائص الديموجرافية للفرد:

يرى (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧٣ - ١٧٤) أن المصادر التنظيمية والوظيفية لضغوط العمل لا تؤثر بالمستوى نفسه على جميع الأفراد، وإنما يتحدد مستوى تأثيرها باختلاف مجموعة الخصائص الديموجرافية التي تسبب الفروق الفردية بين العاملين، وتعمل إلى جانب نمط الشخصية ومركز التحكم، والقدرات العامة والخاصة، ومن تلك الخصائص: العمر، والمستوى التعليمي، والخبرات والمهارات، والشعور بالذات، والقيم والعادات والتقاليد، والرغبة في العمل؛ وكلها تؤدي دوراً مهماً في الإحساس بالضغط. فللعمل الذي يختاره الفرد تأثير كبير على حياته النفسية، وكذلك تؤدي الخبرة الطويلة في العمل إلى ارتفاع الروح المعنوية، وزيادة الثقة بالنفس، والاستعداد للتعاون والتفاهم مع الآخرين، والعمل بروح الفريق؛ مما يخفف من الشعور بمسببات ضغوط العمل.

كما تتعدد العوامل الشخصية التي تؤدي إلى الاستجابة لضغوط العمل، ومنها: عدم توافر القدرات اللازمة للعمل، واكتساب الفرد لخصائص تعوق إمكان تكوين العلاقات المدعمة لقيامه بالأدوار المطلوبة في عمله، بالإضافة إلى سمته السيئة أحياناً في مجال العمل، والتي قد تؤدي إلى شعوره بضغط العمل في المجال الذي يرتبط به.

وهناك الأفراد الذين يعانون من مشكلات شخصية تؤثر في قيامهم بالعمل، وتتحول تلك المشكلات إلى مصادر واضحة لضغوط العمل التي يعجز الفرد عن مواجهتها بطريقة إيجابية، وهناك الشخصية التي تتميز بالطموح الواضح في مجال العمل، حيث يسعى الإنسان إلى إنجازات واضحة في العمل، وعلى الرغم من المتطلبات الزائدة وكذلك الأعباء الواضحة إلا أن هذه الضغوط قد تشكل دافعاً للعمل وإنجازه بالشكل المناسب.

د. المصادر الاجتماعية لضغوط العمل:

من الصعب أن تقتصر الضغوط التي يتعرض لها الفرد على تلك الأحداث التي يتعرض لها داخل المنظمة، وما تفرضه مطالب الوظيفة. ويرى "محمد" أن الفرد يدخل المنظمة "ومعه القيم والعادات والتقاليد التي اكتسبها من المجتمع، ويأتي معه ضغوط الحياة الاجتماعية التي يعيشها، وهي بدورها تؤثر على ضغوط العمل" (محمد، ١٩٩٢م: ٨٤).

وترتبط ضغوط العمل بخصوصية الحياة الاجتماعية، سواء في مجال العمل، أو في مجال الأسرة، وسواء كانت بصورة رسمية أو غير رسمية، بالإضافة إلى أن المواقف الحياتية ترتبط بعلاقات موقفية مختلفة، قد تكون علاقات تعاونية أو علاقات تنافسية، أو علاقات صراع، ويمكن أن تؤثر تأثيراً واضحاً في العمل وإنجازها، خاصة عندما تتحول تلك العلاقات إلى أشكال معينة من الضغوط الواضحة يختلف الأفراد في مقاومتها أو الاستسلام لها، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧٤).

وفيما يلي عرض موجز لمتغيرات مصادر ضغوط العمل المتصلة بالحياة الاجتماعية، سواء في العمل أو في الأسرة:

١. المشكلات الأسرية:

للعلاقات الأسرية والعائلية خصوصية واضحة في الحياة، وقد تؤثر في الأعمال التي يقوم بها العاملون، حيث تشكل بعض الأنماط السلوكية المرتبطة بالحياة الأسرية ضغوطاً واضحة تؤثر في مدى إحساس الموظف بضغوط العمل، ومن أمثلة ضغوط الحياة الأسرية: انعدام التفاهم بين الزوجين، واختلاف الاهتمام والأولويات الخاصة بإشباع الحاجات، بالإضافة إلى اختلاف القيم، حيث يتمسك أحد الأزواج -مثلاً- بالقيم الدينية، وتقتصر اهتمامات الزوجة على القيم الاقتصادية، وبالتالي يؤدي هذا التعارض في الأفكار والاتجاهات، إلى عدم التوافق وظهور الصراعات التي تشكل لون من الضغوط والتوتر، (الشايح، ١٩٩٤م: ٤٥).

٢. ضغوط الجماعة:

تحكم الجماعة التي ينتمي لها الفرد سواء كانت رسمية أم غير رسمية مجموعة من القيم والمعايير التي تنظم سلوك أفرادها في المواقف الخاصة بالجماعة، واحتكاك الفرد بأفراد الجماعة يقوده إلى الشعور بضغوط العمل، وبخاصة عندما تنتشر التعارضات داخل أفراد الجماعة، وعدم وجود المساندة الاجتماعية بين أفرادها، ونقص التعاون بينهم، وتباين في المراكز داخل الجماعة، والمنافسة الشديدة بين الأفراد، (السالم، ١٩٩٠م: ٢٤٣).

وهناك بعض المجالات الإدارية والعملية التي قد تتكون فيها جماعات فرعية غير رسمية، أو كما يطلق عليها (الشلل)، وتتسم تلك الجماعات بالعزلة والانغلاق في العلاقات؛ مما يؤثر تأثيراً نفسياً سلبياً في العاملين، فيعتقد بعضهم أن هناك تحيزاً للآخرين، وبالتالي يؤدي ذلك إلى ضغوط نفسية في العمل. وقد يؤدي ذلك إلى وجود أشكال من التحالف بين بعض العاملين ضد القيادة، أو ضد الآخرين، وهذا يؤثر تأثيراً واضحاً في العلاقات بين العاملين، كما يؤثر على القدرة في إنجاز الأعمال المطلوبة، (إيديلمان، ١٩٩٦م: ٦١ - ٦٢).

٣. ضغوط علاقات العمل:

تعرف علاقات العمل بأنها: إدماج الأفراد في موقف العمل الذي يدفعهم سوياً كجماعة منتجة متعاونة، مع ضمان الحصول على الإشباع الاقتصادي والنفسي والاجتماعي. وقد ثبت أن انعدام الثقة بين الأفراد يعود إلى عدم كفاية الاتصال بينهم، وإلى الإجهاد النفسي الناتج عن عدم الشعور بالرضا عن العمل، والشعور بما يهدد مصلحة الفرد بفقد وظيفته. كما يجمع العلماء السلوكيون على أن أنماط القيادة السائدة وطبيعة العلاقة التي تسود بين أعضاء التنظيم تؤثر على درجة التحفيز والرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية داخل التنظيم. وهناك علاقة وطيدة بين انسجام مجموعات العمل وتلاحمها داخل المنظمة، وبين الضغط النفسي الذي قد يتعرض له الموظف، فكلما توثقت هذه العلاقة تقلصت فرص تفشي الضغط، والعكس صحيح، (السبيعي، ١٤٢٥هـ: ٢٣).

وتتمثل علاقات الفرد في عمله بعلاقاته مع رؤسائه، وعلاقاته مع زملائه، وقد تكون هذه العلاقات أحد مصادر الضغط، فإذا كان الرئيس المباشر يمارس أسلوباً تسلطياً، لا يعطي من خلاله الفرصة للأفراد للمشاركة وإبداء الرأي، بل قد يتعدى ذلك إلى تمييز معاملته بين الأفراد، ومحابة بعضهم، فقد يؤدي ذلك كله إلى شعور الفرد بالضغوط.

كما أن علاقات الأفراد السيئة بعضهم ببعض قد تكون أيضاً مصدراً للضغوط، فوجود عناصر عدائية، وعدم وجود علاقات جيدة بين الزملاء، وتفكك الروابط بين جماعات العمل، ووجود التنافس بين الأفراد والجماعات، تجعل من المحتمل أن يعاني الأفراد من الضغوط، (الخليفة، ١٤١٨هـ: ١٣).

كذلك تشير الدراسات في مجال علاقة المديرين بمن يديرونهم إلى أن التقدير والاعتراف وأخذ حاجات الآخرين بعين الاعتبار، يؤدي إلى تخفيض ملحوظ ومهم في مستوى الضغوط. وأن وجود الثقة المتبادلة والاحترام ودرجة معينة من دفء العواطف يمثل صورة مصغرة لمثل هذه العلاقات، وبالمقابل، فإن القادة الذين يظهرون المحاباة والنقد غير الضروري، أو أولئك الذين يستغلون نفوذهم أو مكائنتهم دون ضرورة - من الممكن أن يوجدوا بيئة عمل يسودها العداء والتوتر.

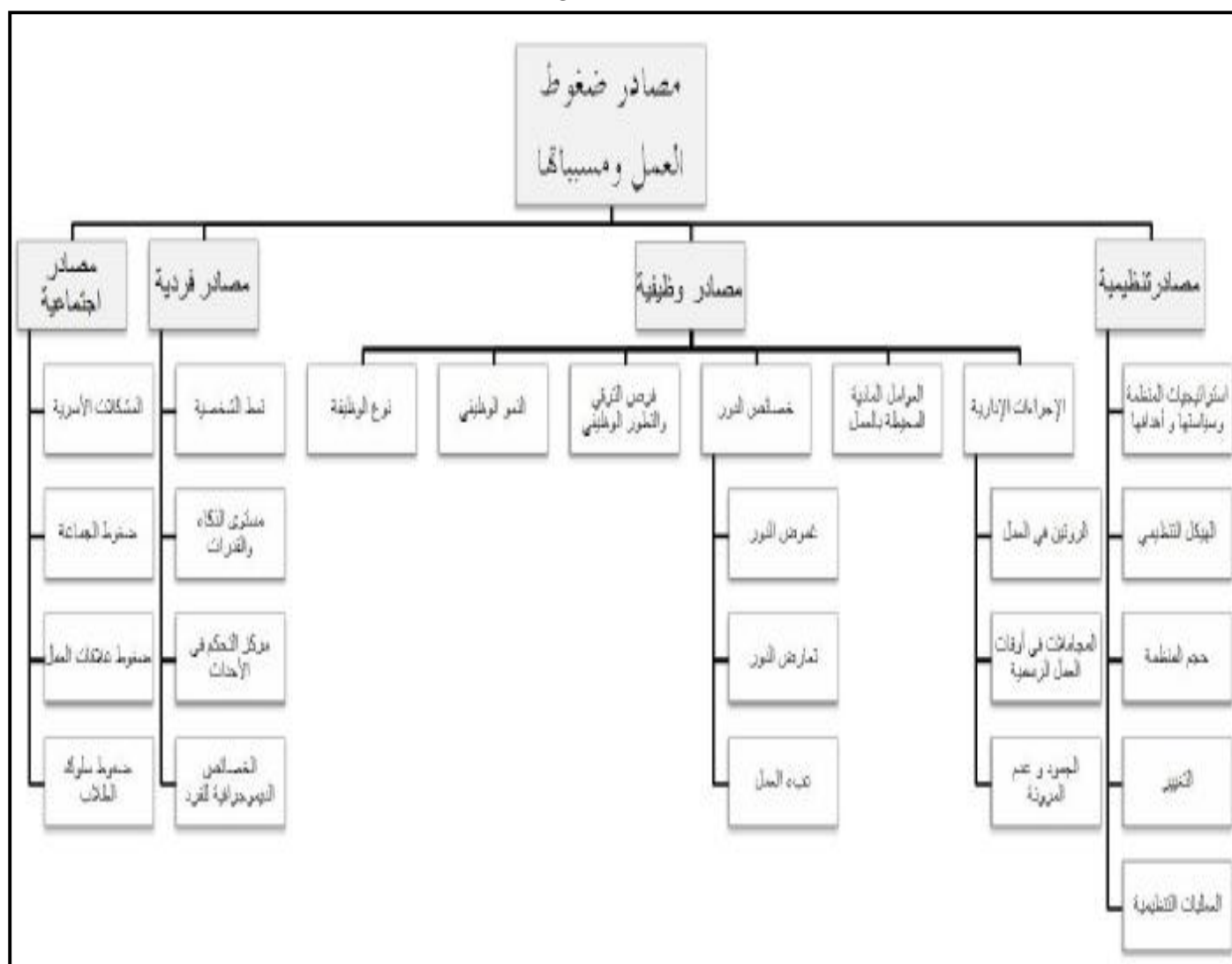
فعندما يتبنى المدير أسلوباً قيادياً غير ملائم، أو لا يتقيد بقواعد العلاقات، أو يظهر ميلاً مفرطاً إلى ممارسة التحكم بالآخرين، بعدم تشجيعهم على تحمل المسؤولية، أو بحجب المعلومات عنهم، أو بمعاملتهم بصورة غير عادلة، أو بتشجيع الاختلافات فيما بينهم، أو باستخدامه أسلوب الانتقاد العلني لسلوك المرؤوسين - فإن ذلك سيسبب لهم ضائقة، مما يؤدي إلى ظهور الضغوط لديهم، (السلمان، ١٤٢١هـ: ٣٠ - ٣١).

٤. ضغوط سلوك الطلاب:

تمثل اتجاهات الطلاب غير المرضية نحو التعليم والتعلم، وقلة دافعيّتهم، إحدى المصادر الرئيسية للضغوط المهنية لدى المعلم عموماً، فمن أسباب الاحتراق الذي يعاني منه المعلمون ما يفرضه نمط التعامل بينهم وبين الطلاب من علاقة، فكثير من الطلاب لا يقبلون على التعلم واكتساب الخبرة بدرجة مناسبة؛ مما يضاعف من الجهد الذي يبذله معهم المعلم، ولا يقف الأمر عند هذا الحد، فأحياناً يكتشف المعلم ضعف اكتراث التلاميذ وانخفاض دافعيّتهم للتعلم؛ مما يزيد من ضغوطه، وقد أثبتت نتائج الدراسات ذلك، حيث كان من نتائج دراسة "بركاي وزملائه" وجود ارتباط سلبي بين أعراض الضغوط المهنية، وبين كل من سلوك الطلاب، وعلاقات المعلمين بعضهم ببعض، كما يرى "جودال وبراون" أن هناك عوامل كثيرة تسبب الضغوط المهنية لدى المعلم، إلا أن معظم المعلمين - في دراستها - قد قرروا بأن سوء سلوك الطلاب هو السبب الغالب، (عبد العليم، ١٤٢١هـ: ٥٢)

وفي الشكل التالي توضيح بياني لمصادر ضغوط العمل ومسبباتها وتفرعاتها، قامت الباحثة بإعداده بهدف توضيح تلك المصادر والمسببات والتفرعات:

شكل (٢-١)
مصادر ضغوط العمل ومسبباتها



سابعاً: آثار ضغوط العمل:

تسبب شدة ضغوط العمل والتعرض المتكرر لها ظهور كثير من التأثيرات السلبية، التي يمكن تقسيمها كالتالي:

أ. آثار ضغوط العمل على الفرد، وهي متمثلة في:

١. الآثار الفسيولوجية (الجسمية):

إن استمرار الضغط الواقع على الفرد لفترة معينة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط لديه، وزيادة الضغط بدوره يترتب عليه تدهور في صحته، في حين أن انخفاض مستوى الضغط لدى الفرد يصاحبه صحة جيدة، وقد كشفت بعض الدراسات أن هناك علاقة قوية بين ضغوط العمل والاضطرابات الفسيولوجية، كما أوضحت نتائج البحوث الطبية أن أكثر من ٥٠% من الأمراض التي يواجهها الفرد ترتبط أصلاً بالضغوط التي يتعرض لها خلال حياته، وتتمثل أهم الأمراض التي تتركها ضغوط العمل في أمراض القلب، وسكر الدم، والصداع النصفي، وآلام الظهر، وارتفاع ضغط الدم، وقرحة المعدة، وغيرها من الأمراض العضوية الأخرى التي يطلق عليها أمراض التكيف؛ لأنها لا تنشأ عن طريق العدوى.

وعلى الرغم من أن الأفراد الذين يتعرضون لضغوط العمل الشديد معرضون للإصابة بالكثير من الاضطرابات الفسيولوجية، إلا أن الأمراض الناشئة عنها تتباين من فرد إلى آخر تبعاً لتباين الأفراد فيما بينهم، وتبعاً لاختلاف ظروف العمل التي يعيشونها، وتبعاً لاختلاف شدة الصراع بين نوع الانفعال النفسي والجهاز العصبي المستقل، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧٨ - ١٧٩).

٢. الآثار النفسية:

يبدل علماء النفس جهوداً ملحوظة لمعرفة النتائج التي يطلقها الضغط على النواحي النفسية، وتوصلوا من دراساتهم إلى أبرز الدلائل التي تبرهن على المعاناة النفسية التي تواجه الأشخاص الذين يعانون من مستويات عالية من ضغوط العمل. فهؤلاء الأفراد عرضة للإصابة بالإحباط والقلق والغضب والاكتئاب والتوتر والانفعال والشعور بالملل وقلة الأهمية، وهذه الحالات تؤدي إلى تغيرات في المزاج العاطفي للفرد، وضعف قدرته على التركيز في العمل، أو اتخاذ القرارات، والشعور بعدم الرضا.

ويعد الاكتئاب أحد الاستجابات النفسية التي تتركها ضغوط العمل على الأفراد عندما تزداد حدة هذه الضغوط داخل بيئة العمل، ويعجز بعضهم عن مواجهتها والتكيف معها بطريقة ملائمة. ويترتب على هذه الحالة تعرض الفرد للحزن وتوتر الأعصاب، والشعور باليأس وقلة النشاط، وتناقص الاهتمام بالعمل أو العجز عن القيام بأي عمل، وفقدان الثقة بالنفس، والمعاناة من عدم القدرة على التركيز، (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٧٩ - ١٨٠).

ويذكر (هيجان، ١٤١٩هـ: ١٦٠) أن "الاضطرابات النفسية التي تصيب الأفراد نتيجة لضغوط العمل كثيرة ومتنوعة، فهناك القلق، والإحباط، وعصاب الصدمة، والاحترق الداخلي، وتوهم المرض. وهذه الحالات قد تؤدي بالفرد إلى الشعور بعدم السعادة والحزن والبكاء دون سبب ظاهري، أو ربما يصبح أسير الصمت والانطواء".

٣. الآثار السلوكية:

تمثل الاضطرابات السلوكية نمطاً آخر من الاستجابات التي يلجأ إليها الأفراد الذين يعانون وطأة ضغوط العمل، حيث تمثل وسيلة من الوسائل التي ينفس بها الفرد عن نفسه، من الضغوط التي يواجهها، ويعجز عن التكيف معها، (السيبي، ١٤٢٥هـ: ٢٨). ومن الآثار السلوكية التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته وأنماط سلوكه المعتادة، مثل تناول الطعام وعادات النوم وغيرها، وعادة ما تكون تلك التغيرات إلى الأسوأ وذات آثار سلبية ضارة، سواء على المدى القصير أو المدى الطويل، كما تظهر بعض الآثار السلوكية السلبية لضغوط العمل في العصبية، مثل الكلام السريع وممارسة سلوكيات العدوان والعنف في مكان العمل، (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ٢٣٥).

ب. آثار ضغوط العمل على المنظمة:

يصعب الفصل بين الفرد والمنظمة، فالفرد جزء لا يتجزأ منها وعلاقة التأثير بينهما متبادلة، ومن ثم فإن التأثيرات السلبية على الأفراد، كالأعراض والاضطرابات، تنعكس على المنظمة، فيكثر الغياب، والتسرب، والاستقالة، والتوتر في العلاقات؛ مما يؤدي إلى تدهور الأداء، ونقص الإنتاج. وبالعكس فإن المنظمة المضغوطة لا تراعي حقوق أفرادها، ولا تعمل

على نموهم وتطورهم، ولا توفر لهم فرص الحوافز والتشجيع؛ مما قد يعرضهم للاضطرابات والحوادث، والاحتراق النفسي، (يوسف، ٢٠٠٤م: ٥٣).

ويمكن إجمال الآثار والمرتبات السلبية لضغوط العمل على المنظمة فيما يلي:

١. انخفاض مستوى الأداء:

يوجد علاقة سالبة بين ضغوط العمل والأداء، حيث أن الموظفين يبذلون جهداً كبيراً في محاولة السيطرة على الضغوط التي يتعرضون لها، وهذا يستقطع بدوره جزءاً من وقت العمل، وكلما ارتفع مستوى ضغوط العمل انخفض معه مستوى الأداء، وإذا استمر مستوى الضغط في الارتفاع ظهرت بعض الأنماط السلوكية السلبية، لتخفيض حدة تلك الضغوط. ويظهر التأثير السلبي لضغط العمل المرتفع على الأداء في الإجهاد النابع من عدم الشعور بالرضا، والإحساس بعدم القدرة على التحكم بشعور العجز عن أداء أي عمل، (فيليه، وعبد المجيد، ١٤٢٩هـ: ٣١٣).

وقد أشار (الشرم، ١٤٢٥هـ: ١٨٣) إلى أن للضغوط المهنية تأثيراً على مستوى أداء العاملين، لكن ذلك التأثير يختلف من شخص لآخر في قوته واتجاهه، كذلك يتوقف على عوامل، من أبرزها شخصيات العاملين، وخلفياتهم الثقافية، وظروفهم المحيطة، وقدراتهم التحليلية لما يمر بهم من مواقف مختلفة.

٢. التكاليف المباشرة والتكاليف غير المباشرة:

تقسم التكاليف الناتجة عن ضغوط العمل إلى قسمين:

أ. التكاليف المباشرة، وتتمثل في ثلاثة عناصر رئيسة، كما أشار لها (يوسف،

٢٠٠٤م: ٥٣ - ٥٤):

١. تكاليف العضوية أو المشاركة في العمل، وتضم:

- تكلفة التأخر عن العمل.
- تكلفة الغياب عن العمل.
- تكلفة التوقف عن العمل والاضطراب.
- تكلفة تشغيل موظفين إضافيين ليحلوا محل المتغيين.
- تكلفة معدل دوران العمل.
- تكلفة تعيين عمال جدد وتدريبهم.

٢. تكاليف الأداء في العمل وتتضمن:

- تكلفة الانخفاض في الإنتاج.
- تكلفة انخفاض الجودة.
- تكلفة الإصابات وحوادث العمل.
- تكلفة تعطل الآلات وإصلاحها نتيجة الإهمال.
- تكلفة الفاقد في المواد أثناء العمل.
- تكلفة العلاج والخدمات الصحية للأفراد نتيجة زيادة الضغوط.

٣. تكاليف التعويضات التي تتكبدها المنظمة، ومن أمثلتها: التعويضات المادية التي تتحملها المنظمة نتيجة للأحكام القضائية، أو طبقاً للنظم المعمول بها إزاء الإصابات أو ترك الخدمة، (فيليه، وعبد المجيد، ١٤٢٩هـ: ٣١٤).

ب. التكاليف غير المباشرة، وتتمثل في:

- انخفاض الروح المعنوية بين العاملين.
 - سوء الاتصالات (غموض الدور - وبطء الاتصال - وتشويه المعلومات).
 - كثرة اتخاذ القرارات الخاطئة.
 - سوء العلاقات في العمل، نتيجة فقد الثقة، والمشاجرات المستمرة بين العاملين.
 - ارتفاع نسب الإبدال بين العاملين، لعدم استقرار الموظفين في وظائفهم.
- وهذه العوامل تؤدي في النهاية إلى فشل المنظمة في الاستمرار، وعجزها عن تحقيق أهدافها، (البليهد، ١٤٢٢هـ: ٣٠).

ج. آثار ضغوط العمل على المجتمع:

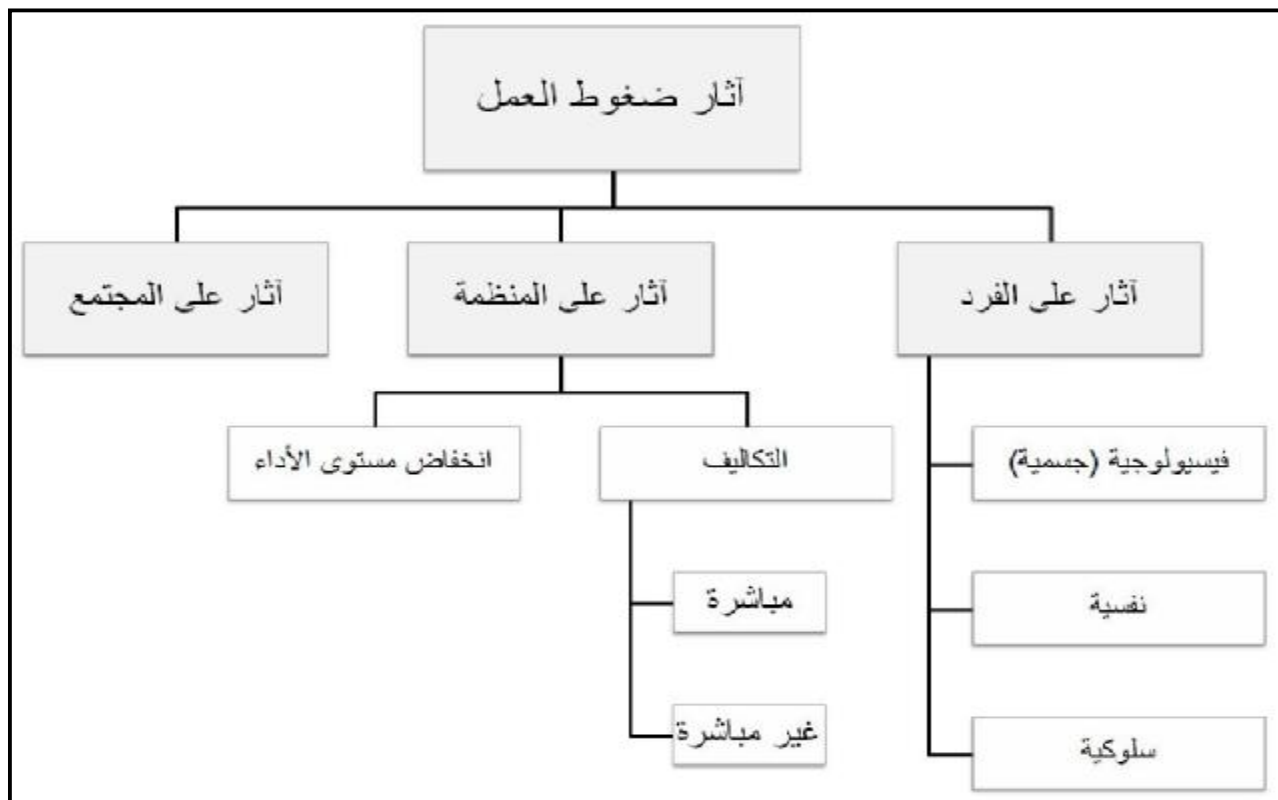
يؤدي التفاعل الجيد بين الإنسان وبيئة العمل إلى زيادة الإنتاج وجودته ويعم خير ذلك على كل أفراد المجتمع، ومن ثم فمن المهم أن يكون الأفراد أصحاء جسدياً ونفسياً ويتمتعون بالرضا عن أنفسهم وعن أعمالهم، ويشعرون بالانتماء لمجتمعهم، كما أن العكس صحيح تماماً، فالأفراد المرضى والمضطربون وغير الراضين عن أعمالهم وغير المتوافقين مع هذه الأعمال، يسهمون في تدهور الأداء، وانخفاض كمية الإنتاج، وانخفاض جودته، كما يحملون المجتمع تكاليف باهظة للحصول على الخدمات الصحية والاجتماعية، وتحمل كل

الخسائر التي يتسببون فيها. ومن ثم فإن الآثار السلبية على كل منظمة تضاف إلى الآثار السلبية في بقية المنظمات؛ لتمثل في النهاية الديون التي ينبغي على المجتمع أن يدفعها، سواء كانت مادية (الاستيراد لتعويض الفارق بين الإنتاج والاستهلاك والخدمات الصحية، والضمانات الاجتماعية، وثن المواد التالفة والمفقودة، والآلات المتهاكة،... إلخ)، أو معنوية. كما تتمثل في سمعة المجتمع بين المجتمعات الأخرى، باعتباره مجتمعاً مستهلكاً، مستورداً، ضعيف الإنتاج، لا يتمتع أفرادُه بالكفاءة المطلوبة، غير قادر على التنافس والمشاركة، (يوسف، ٢٠٠٤م: ٥٥)،

وفي الشكل التالي توضيح بياني لآثار ضغوط العمل وتفرعاتها، قامت الباحثة بإعداده بهدف توضيح تلك الآثار والتفرعات:

شكل (٢-٢)

آثار ضغوط العمل



وبعد استعراض آثار ضغوط العمل على الفرد أو المنظمة أو المجتمع كله يجب التنويه إلى أن ليس بالضرورة أن تكون الضغوط جميعها ضارة وسلبية للفرد والمنظمة، بل إن بعض الكتاب والباحثين يؤكدون على ضرورة تعرض الفرد لقدر مناسب من الضغوط لإيجاد نوع من التحدي له، بحيث يستثير هذا التحدي حماس الفرد ودافعيته ونشاطه لمواجهتها، ولكن الضغط الشديد والزائد عن قدرة الفرد على التحمل هو الذي يؤدي إلى نتائج ضارة وسلبية كثيرة، للفرد والمنظمة والمجتمع، وتتفاقم هذه الآثار والأضرار مع استمرار تزايد الضغوط، (عبد الله، ٢٠٠٤م: ٢١).

ثامناً: أساليب مواجهة ضغوط العمل:

يقصد بمواجهة الضغوط من ناحية الفرد تلك الجهود الصريحة التي يقوم بها، لكي يسيطر على مصادر الضغوط التي تفوق طاقته الشخصية، أو يجد منها، أو يديرها، أو يتحملها، أما من ناحية المنظمة فتتمثل في مجموعة القرارات التي تتخذها الإدارة، للسيطرة على مصادر الضغوط، والتخفيف من آثارها الضارة على كل من الأفراد والمنظمة، (معروف، ١٤٢١هـ: ٧٦).

وللتعامل مع ضغوط العمل لابد من إدراك حقيقة مهمة تتمثل في أن تلك ظاهرة مستمرة. فضغوط العمل عملية مستمرة، والهدف من مواجهتها هو تخفيف آثارها على الفرد والتنظيم. فالتعامل مع ضغوط العمل يبدأ من منطلق تقليص الآثار الناتجة عنها، والبحث عن مصادرها التنظيمية. ومحاولة علاج أي خلل في تطبيق النظام الإداري يترتب عليه مستويات مرتفعة من ضغوط العمل، (فيليه، وعبد المجيد، ١٤٢٩هـ: ٣١٤).

كما أن مواجهة ضغط العمل تحتاج إلى تضافر جهود الأفراد مع جهود المنظمات، فلا يمكن مواجهة الضغوط ما لم يسع كل من الأفراد والمنظمات للتعاون لتحقيق إدارة جيدة لها. فالأفراد لابد لهم من استخدام أساليب خاصة بهم، كما أن المنظمات لابد أن تتبع أساليب خاصة بها، (الخليفة، ١٤١٨هـ: ٢٠).

وفيما يلي عرض لبعض أساليب مواجهة ضغوط العمل على مستوى الفرد، وعلى مستوى المنظمة.

أ. أساليب مواجهة ضغوط العمل على المستوى الفردي:

تقسم أساليب مواجهة ضغوط العمل على مستوى الفرد إلى أربعة أقسام، كما وردت لدى (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ١٤٦ - ١٧٧)، وهي كالتالي:

١. الأساليب الفسيولوجية لمواجهة ضغوط العمل:

تعد الأساليب الفسيولوجية ذات أهمية كبيرة لمواجهة ضغوط العمل وإدارتها، حيث أنها تساهم إلى حد بعيد في خفض التغيرات الفسيولوجية الناجمة عن الضغوط؛ إذ يمكن خفض ردود الفعل الفسيولوجية والجسمية الناتجة عن المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد في بيئته، من خلال استخدام عدة أساليب، منها:

- التأمل:

يعني التأمل أن يجلس الفرد في مكان هادئ، بعيداً عن مصادر الانزعاج والضوضاء، لمدة تتراوح من ١٠ إلى ١٢ دقيقة، ثم يغمض عينيه، ويتنفس بعمق وبانتظام، مع تركيز الاهتمام على كل جزء من الجسم، ويرخي جميع عضلاته، وي طرح مشاكله وهمومه جانباً، ويركز على جملة أو مقطع شعري يكون مقبولاً لديه، بحيث يساعده ذلك على الاسترخاء، ويكرر الجملة أو المقطع باستمرار لفترة محددة، لتعميق الشعور بالاسترخاء، ويستمر في ممارسة هذه العملية مرة أو مرتين يومياً، فالتأمل يساعد الفرد على الاسترخاء والتعامل مع الضغوط، وهو ببساطة يعني تهدئة العقل، حيث يكون الفرد عند التأمل في حالة استرخاء، ومن ثم تعمل موجات ألفا في الدماغ بمعدل يتراوح ما بين ثماني دورات وثلاث عشرة دورة في الثانية، كما يعمل التأمل على استثارة الجانب الأيمن من الدماغ، وهو الجزء المسؤول عن الوعي الداخلي والأحاسيس والمشاعر لدى الفرد.

● مزاولة الأنشطة الرياضية:

تعتبر الأنشطة الرياضية من الأساليب المهمة التي تستخدم في مواجهة الضغوط، حيث أنها تعمل على خفض آثار الضغوط على المستوى الفسيولوجي، وتقلل من درجة الشعور بالقلق والاكتئاب الناتجة عن المواقف الضاغطة، كذلك تعتبر ذات فوائد عدة على المستوى المعرفي لدى الفرد، فهي تحسن من قدرة الفرد على التركيز والتذكر، كما أنها تحسن من مصادر المواجهة لدى الفرد، وتحسن من القدرة على حل المشاكل والقدرات المعرفية لدى

الأفراد، وهي كذلك تعد مجالاً مناسباً لتفريغ كل ما تسببه الأحداث الضاغطة من قلق وتوتر للفرد.

وختاماً فإن التمرينات الجسمية تفيد في التخلص من توتر العضلات، وخفض الاستثارة الفسيولوجية، وتحسين الجسم من مهاجمة الأمراض، وأيضاً تكون مفيدة في إدارة الضغوط لأسباب عدة، منها: أنها تصرف الفرد عن التفكير في الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها في حياته، وتعمل على خفض ضغط الدم واسترخاء العضلات المتوترة؛ لأن التوتر يسهم في الشعور بالضغط، كما أنها تقوي الجسم، وتزيد من انسياب الدم للمخ، وهذا يكون مفيداً للفرد في تنشيط الجهاز العصبي لديه، وتسبب في إفراز مواد كيميائية في الجسم، مثل بيتا أندورفين Beta andorphins، والذي ثبت أن له تأثيراً إيجابياً على مشاعر الفرد ويعمل على استرخاء العضلات وخفض التوتر، كما أوضحت بعض البحوث أن الهرمونات التي تفرز أثناء التمرينات الجسمية تعمل كمضادات طبيعية للاكتئاب.

● النظام الغذائي:

تعتبر التغذية الجيدة أسلوباً فعالاً لمواجهة الضغوط، حيث أن النظام الغذائي المتوازن يزيد من مقاومة الفرد للضغوط، وما دام رد الفعل الناتج عن الموقف الضاغط بيولوجياً في المقام الأول، فلا بد من الحاجة للكثير من الأغذية، لكي يستطيع الجسم أن يتعامل مع الموقف الضاغط بفاعلية، وذلك لأن الجسم عند الاستجابة للموقف الضاغط (المواجهة أو الهروب) يستهلك مقداراً كبيراً من المواد الكربوهيدراتية والدهون والبروتينات، وكذلك فيتامين (ب) وفيتامين (ج)؛ ولهذا فإن وجود نقص معين في هذه الفيتامينات يرتبط بضعف الجهاز العصبي المركزي، فنقص مجموعة فيتامين (ب) يرتبط بالاكتئاب وضعف الجهاز العصبي.

٢. الأساليب السلوكية لمواجهة ضغوط العمل، متمثلة في:

● التدريب على الاسترخاء:

يعتبر أسلوب الاسترخاء أحد الأساليب الهامة التي تستخدم في مواجهة الضغوط، وذلك لما ينطوي عليه من أهمية كبيرة في خفض القلق والتوتر الناجم عن المواقف الضاغطة، وقد يستخدم هذا الأسلوب بمفرده مع أساليب أخرى، ويقوم هذا الأسلوب على مسلمة

مفادها أن الاسترخاء يعمل كاستجابة مضادة للقلق، فالشخص لا يمكن أن يكون مسترخياً وقلقاً في الوقت نفسه فالنقيضان لا يجتمعان. بمعنى أن استجابة الاسترخاء تعمل على منع ظهور استجابة القلق والضغط، ومن ثم فإن تدريب الفرد على الاسترخاء يخفض من الشعور بالقلق لديه، ومن أعراض الاستثارة الفسيولوجية الناتجة عن الضغط، ويقلل من درجة التوتر العضلي، ويقلل من سرعة ضربات القلب وينخفض معدل سرعة التنفس وضغط الدم، فعند استرخاء العضلات يندفع الدم بسهولة ويقل الضغط على الأوعية الدموية، ويقل النبض، كما يتم الاحتفاظ بالطاقة، ويقل الإجهاد والإرهاق.

● تعديل أسلوب الحياة:

يمثل أسلوب الحياة أهداف الفرد والمحاولات التي يقوم بها في سبيل تحقيقها، كما يشمل أيضاً قدراته ودوافعه، وباختصار؛ فأسلوب الحياة هو كل ما يتعلق بشخصية الفرد، وأسلوب حياة الفرد ليس ثابتاً تماماً، بل هو مفهوم مرن يمكن تعديله وتطويره تبعاً لمتطلبات البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد، وعلى هذا فإن بعض الاستجابات السلوكية التي يقوم بها الفرد إزاء المواقف الضاغطة قد تضعف من قدرته على مقاومتها، فمثلاً الشخص الذي يسرف في شرب القهوة بهدف خفض ما يعانيه من القلق والتوتر الناتج عن الخبرات الضاغطة، ربما يكتشف أن ذلك لم يساعده على حل مشكلته، بل يترتب عليه ظهور مشاكل أخرى عوضاً عن ذلك، مثل: الحرمان من النوم، وانخفاض مستوى الأداء، وعلى هذا عندما يسعى الفرد إلى تعديل أسلوب حياته، والتخلص من العادات السيئة مع محاولة تكوين عادات صحية سليمة، كالتقليل من شرب المنبهات، ومحاولة تخفيف الوزن؛ فقد يجد أن النوم قد تحسن لديه، وبالتالي ينخفض التوتر والقلق.

فتعديل أسلوب الحياة يساعد على مواجهة الضغوط وإدارتها بشكل فعال، علاوة على ذلك فهو يساعد الفرد أيضاً على تفسير الموقف الضاغط في إطار إيجابي يقتضي معه تغيير أهداف الفرد وتعديلها، ويساعد هذا في التحويل المواقف الضاغطة السلبية إلى مواقف إيجابية تساعد الفرد على استجلاب أفعال نشطة توجه نحو مصدر المشكلة، من خلال تفسير المواقف الصعبة تفسيراً إيجابياً يستطيع الفرد التعامل معها.

● الدعاية والمرح:

تمثل الدعاية مكوناً مهماً يؤثر في حياة الفرد وسلوكه، حيث تعمل الدعاية على التخفيف من الآثار السلبية الناتجة عن الأحداث الضاغطة، ويتضمن هذا الأسلوب تعليم الأفراد كيفية استخدام الدعاية والمرح في أوقات الضغوط، وذلك لما لها من أهمية في حياة الفرد الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، فهي تسهم بدور مهم في تدعيم العلاقات بين الفرد والآخرين وتساعد على نقل المشاعر بين الأفراد، وزيادة التفاعلات الاجتماعية، وتؤثر على الطريقة التي يدرك بها الفرد الأحداث الضاغطة في البيئة، وتزيد من كفاءة الفرد، وتساعد على تحقيق التوافق الانفعالي، وتحسن من نوعية الحياة لديه، وتساعد على التنفيس والتفريغ عما لديه من مشاعر وانفعالات وتوترات مكبوتة.

كذلك من وظائف الدعاية أنها تستخدم كطريقة في تشتيت ذهن الفرد وصرفه عن الأفكار والمواقف التي تثير القلق لديه، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تستخدم وسيلة لبناء المساندة الاجتماعية، والتشجيع على الانتماء خلال الأوقات الصعبة، كما تستخدم في التقليل من الشعور بالعزلة في أوقات الضغوط، حيث أنها تساعد على التماسك والتلاحم خلال المواقف الضاغطة، فالحديث عن الخبرات الضاغطة مع الآخرين بطريقة مرحة يشجع الآخرين أيضاً على فعل الشيء نفسه؛ مما يزيد من الإحساس بالترابط الاجتماعي بينهم.

● التدريب على السلوك التوكيدي:

يعتبر التدريب على التوكيدية أحد الأساليب الرئيسية لمواجهة الضغوط، والتوكيدية تعني القدرة على قول (لا)، والقدرة على رفض الطلبات غير المعقولة، والقدرة على التعبير عن المشاعر الموجبة والسالبة، والقدرة على بدء المحادثات واستمرارها وإنهاءها.

فتدريب الفرد على التوكيدية يساعده على أن يسترد ثقته بنفسه، تلك الثقة التي افتقدها في عجزه عن مواجهة المواقف الضاغطة، فمن خلال التدريب على الاستجابات التوكيدية يصبح الفرد قادراً على مواجهة المواقف الضاغطة، وخاصة المرتبطة بظروف العمل؛ فمن خلال التدريب التوكيدي يصبح الفرد قادراً على التعبير عن مشاعره وانفعالاته بصورة إيجابية وتفريغ ما لديه من توترات بصورة مقبولة اجتماعياً، فمثلاً إذا كان الموقف الضاغط الذي يتعرض له الفرد يتمثل في زيادة الأعباء الوظيفية الملقاة على كاهله من جانب رئيسه أو زميله في العمل، فإن التدريب على السلوك التوكيدي في هذا الموقف يتضمن

مساعدة الفرد على أن يعبر عن مشاعره، ويدافع عن حقوقه بشكل إيجابي، تجاه هؤلاء الأشخاص، ولذلك نجد أن التدريب التوكيدي يمثل جزءاً مهماً في أي برنامج للتدريب على مواجهة الضغوط.

● التدريب على إدارة الوقت:

يهدف هذا الأسلوب إلى زيادة الكفاءة لدى الفرد في استخدام الوقت وتوظيفه واستثماره في كل ما هو مفيد، وبالتالي يتم الحفاظ على الوقت، حيث أن الأفراد الذين يعانون مستوى مرتفعاً من الضغط لا تكون لديهم الكفاءة في إدارة الوقت وتوظيفه، وخصوصاً فيما يتعلق بالضغوط المرتبطة بالعمل، فالتدريب على إدارة الوقت يساعد الفرد على استثماره وتوظيفه التوظيف الأمثل، كما يساعد الفرد أيضاً على إدارة الضغوط المهنية والضغوط النفسية بفاعلية.

٣. الأساليب المعرفية لمواجهة ضغوط العمل:

تسهم الأساليب المعرفية بدور مهم في مواجهة الضغوط، وتستند هذه الأساليب المعرفية إلى فكرة مؤداها أن الحدث الضاغط، سواء كان موقفاً أو شيئاً ما، لا يسبب القلق والتوتر في حد ذاته، وإنما الأفكار التي يكونها الفرد عن الموقف، باعتباره يمثل تهديداً وضرراً لحياته وتحدياً لقدرته وإمكاناته، هي السبب في حدوث الضغط النفسي، والتقييم المعرفي يمثل الخطوة الأساسية والقوة الدافعة في اتخاذ الخطوات اللازمة لمواجهة المواقف الضاغطة، وتكمن أهمية ذلك في أن تغيير الأفكار والاعتقادات غير المنطقية، وأحداث الذات السلبية التي يكونها الفرد عن الموقف والحدث الضاغط -تؤدي إلى تغيير استجاباته السلوكية والانفعالية تجاه هذا الحدث.

فلا شك أن التعامل مع الأفكار والاعتقادات السلبية يعد مكوناً مهماً في إدارة الضغوط، وتتضمن مواجهة الضغوط عدة أساليب عقلية معرفية تساعد الفرد على التعامل مع الضغوط، وتفيده في مواجهة الأفكار السلبية التي تسببها الضغوط لديه، منها:

● إيقاف الأفكار:

هو أسلوب من أساليب التدخل المعرفي السلوكي، ويستخدم في التخلص من الأفكار والاعتقادات السلبية لدى الفرد، ويقوم على مسلمة مفادها: أنه ما دام بإمكان الفرد أن

يفكر بصورة إرادية في موضوع معين في لحظة ما فإن بمقدوره أيضاً استبعاد الأفكار في موضوع ما في لحظة بعينها، أي أن الفرد يستطيع التحكم بأفكاره، ومن ثم فلا بد من وقف الأفكار والاعتقادات اللاعقلانية واستبعادها، على أن يحل محلها أفكاراً أكثر عقلانية حتى يستطيع أن يسلك بطريقة ملائمة.

فالتعامل مع الأفكار السلبية التي لا طائل من ورائها، والتي ترتبط بهزيمة الذات، واستبدالها بأفكار أكثر منطقية وإيجابية - يعد مكوناً مهماً في مواجهة الضغوط؛ لأن وجود هذه الأفكار السلبية يعزز من الشعور بعدم الكفاءة والخوف لدى الفرد، ويعوقه عن وضع أي خطة للتعامل مع المشكلة أو الموقف الضاغط.

● إدارة الذات:

هي أسلوب معرفي سلوكي يستخدم في خفض استجابات القلق الناتج عن الموقف الضاغط، وهي ذات فائدة كبيرة في مساعدة الأفراد على إحداث تغيير في سلوكهم، حيث يتم تعليمهم ملاحظة سلوكهم، وصياغة الأهداف بوضوح، وتقويم ما يتم من تقدم وإثابة للسلوك الموجه نحو الهدف.

فهذا الأسلوب يساعد في زيادة إدراك الفرد لقدرته على ضبط البيئة من حوله والتأثير فيها، كما أنه يساعد في زيادة وعي الفرد بالأفكار السلبية، التي تؤثر في سلوكه واستجاباته تجاه الأحداث والمواقف التي يتعرض لها.

● أحاديث الذات:

يقوم هذا الأسلوب على فرضية أن الفرد يمكنه مواجهة المواقف الضاغطة والمشاكل والصعوبات التي تواجهه في الحياة، إذا استطاع التخلص من الأحاديث الذاتية السلبية والانهزامية، التي يقولها لنفسه عن نفسه، إزاء تعرضه للمواقف الضاغطة والمؤلمة، فلهذه الأحاديث السلبية أثر قوي على الطريقة التي يتعامل بها الفرد مع الضغوط، حيث أنها تشجع الفرد على الاستسلام، وعدم مواجهة المواقف الضاغطة، وبالتالي فلا بد للفرد من التعرف إليها وتحديدها واستبدالها بالأحاديث الذاتية الموجبة، التي تكون مفيدة في بناء الثقة بالنفس ومواجهة الضغوط.

● إعادة الصياغة:

ويعني هذا الأسلوب التركيز على التفكير الإيجابي، لا على التفكير السلبي، والأفضل أن يكون تفكير الفرد مرتبطاً بأهدافه، فالتركيز على المعنى والتفكير الإيجابي في الحدث يساعد الفرد على التعامل معه، بينما يسبب التفكير السلبي للحدث الكثير من الأعراض الانفعالية المزعجة للفرد، ومن ثم يضطرب سلوكه.

● التخيل أو التصور البصري:

هو أسلوب فعال يساعد الفرد في التعامل مع المواقف البيئية الضاغطة، ويتضمن تدريب الفرد على تخيل نفسه وهو في موقف ضاغط، وغالباً ما يكون التخيل مقترناً بالاسترخاء؛ وهذا يعني أن يكون الفرد مسترخياً ثم يتخيل نفسه في موقف ضاغط، كما لو كان يعيشه فعلاً، وأيضاً يتعين عليه أن يتخيل كيفية التعامل مع هذا الموقف، وما ردود أفعاله تجاه الموقف، فمن خلال استخدام التخيل البصري يستطيع الفرد التدريب على الحدث الضاغط الذي يتوقع حدوثه.

● حل المشكلات:

يشير هذا المفهوم إلى قدرة الفرد على إدراك عناصر الموقف أو المشكلة وفهماها، وصولاً إلى وضع خطة محكمة لحل المشكلة التي هو بصدد حلها، والجدير بالذكر أن بعض الأفراد قد يجدون صعوبة في حل ما يواجههم من مشاكل ومواقف صعبة، نتيجة لنقص مهارات التدريب على حل المشكلات لديهم، وبالتالي يقفون أمام مشكلاتهم عاجزين عن إيجاد الحلول المناسبة لها؛ ولذلك يضيع عليهم كثير من الوقت والفرص التي هم بحاجة إليها، وتنعكس آثار ذلك على تقديرهم لذواتهم، وتتراكم المشكلات التي تمنعهم من تحقيق أهدافهم؛ مما يجعلهم عرضة للإحساس بالضغط.

وفي ضوء ذلك يعتبر التدريب على حل المشكلات مهارة فنية معرفية فعالة في التعامل مع المواقف والأحداث الضاغطة، ويهدف هذا الأسلوب إلى تنمية مهارات حل المشكلة لدى الأفراد، حتى يمكنهم التعامل مع المشكلات التي تعترض حياتهم، وإيجاد الحلول الملائمة لها، ويقوم هذا الأسلوب على فرضية أن الضغط يحدث نتيجة لعجز الفرد وعدم قدرته على حل مشكلاته بفاعلية وأن الأفراد الذين يكون لديهم نقص في مهارات حل المشكلة يعانون

الفشل في التعامل مع الضغوط، وذلك مقارنة بالأفراد الذين لديهم مهارات أكثر في هذا المجال.

٤. الأساليب الروحانية لمواجهة ضغوط العمل، متمثلة في:

● **التمسك بالعقيدة الإسلامية وإصلاح العلاقة بين الفرد وربّه، والتمسك بشرعه ومنهجه، والاستعانة به، واللجوء إليه في كل الأحوال، والتوكل عليه، مع الأخذ بالأسباب، وابتغاء وجهه عند القيام بالعمل أولاً، وتدبر حكمته سبحانه وتعالى في الحظ على العمل وإتقانه، مع التمسك بالقيم النبيلة والأخلاق الكريمة عند القيام بالعمل، من صدق وأمانة وإخلاص، كذلك الإيمان بالقضاء والقدر، وكثرة الصلاة وقراءة القرآن والدعاء، (يوسف، ٢٠٠٤م: ٨٤).**

● **التفاؤل:** تساعد النظرة التفاؤلية في الحياة الأفراد على تحديد الأهداف، وتحقيق الذات، والرضا عن الحياة، ويبدو هذا الرضا عن الحياة في تقبل الفرد لذاته وللآخرين من حوله، والتفاؤل بالمستقبل، أما النظرة التشاؤمية فتعمل على تكوين اتجاهات سلبية نحو الحياة، وتدفع الأفراد إلى الهروب من المواقف والمشكلات، وعدم مواجهتها بأساليب ملائمة.

وعلى هذا يعتبر الأمل أو التفاؤل أسلوباً وجودياً قوياً في التعامل بفاعلية مع أحداث الحياة اليومية الرئيسية، فهو يؤثر على إدراك الفرد واستجاباته نحو المنغصات اليومية، ويسهم في خفض الآثار الجسمية والنفسية التي تسببها الأحداث الضاغطة، كما أن الأمل أو التفاؤل يساعد أيضاً على تحسين وظائف جهاز المناعة لدى الفرد.

وبخصوص العلاقة بين التفاؤل ومواجهة الضغوط تشير الأبحاث إلى أن الاتجاه التفاؤلي لدى الفرد يؤدي إلى تقييم معرفي أفضل للمواقف التي يتعرض لها، ومن ثم يكون أقل تعرضاً للأعراض النفسية والجسمية، ويتبنى الفرد الذي يتسم بالتفاؤل -غالباً- وسائل فعالة وناجحة في التعامل مع المواقف الضاغطة مثل إستراتيجية حل المشكلة، وذلك مقارنة بالأفراد المتشائمين، ولهذا يعد التفاؤل أحد الوسائل الفعالة في مواجهة الضغوط؛ إذ إن مستوى التفاؤل لدى الأفراد يعد مؤشراً مهماً في التنبؤ بالرضا عن الحياة، وأن الأفراد الذين يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط ينخفض مستوى الرضا عن الحياة لديهم، فالتعرض

المستمر للضغوط النفسية يجعل نظرة الفرد إلى الحياة نظرة تشاؤمية، في حين أن التفاؤل يساعد الفرد على النظرة الإيجابية للحياة والإقبال عليها، ومن ثم يستطيع تخطي الصعاب والتعامل مع المواقف الضاغطة في الحياة بفاعلية، (حسين، وحسين، ١٤٢٧هـ: ١٧٦-١٧٧).

ب. أساليب مواجهة ضغوط العمل على المستوى التنظيمي:

ويقصد بذلك مجموعة القرارات أو الخطط التي تتخذها الإدارة للسيطرة على مسببات الضغوط، والتخفيف من آثارها الضارة على كل من الفرد والمنظمة، باعتبار أن ضغوط العمل قد تكون نتيجة للخطط والسياسات العامة للمنظمة وعمليات البناء التنظيمي وتنظيم العمليات الخاصة بكل منظمة، (السبيعي، ١٤٢٥هـ: ٣٢)، ومن أهم الأساليب التي يجب على المنظمة إتباعها لمواجهة ضغوط العمل التنظيمية ما يلي:

● إعادة تصميم هيكل التنظيم:

تعاين المنظمات الجامدة من سيطرة الروتين، أما المنظمات دائمة التغير فتعاني من عدم الاستقرار، وكلاً الفريقين يلقي ضغوطاً على العاملين، وإعادة تصميم هيكل التنظيم قد يكون بإضافة مستوى جديد، أو إضافة وظائف جديدة، أو توصيف العلاقات التنظيمية، أو تصميم الإجراءات وتبسيطها، أو تحديد حجم عبء العمل، أو تحديد عدد العاملين المناسبين في كل وظيفة. وأيضاً فإن إعادة تصميم الهيكل التنظيمي يجب أن يسمح بفتح باب الترقى إلى الوظائف في المستويات الإدارية العليا، وبالتالي عدم البقاء فترة زمنية طويلة في الوظيفة الحالية، والشعور بعدم التطور في هذه المهنة، بل الشعور بخيبة الأمل لعدم تحقيق الذات. كما يجب أن يسمح التطوير المقترح في الهيكل التنظيمي في المنظمات بسهولة الاتصال الأفقي والرأسي، وبالتالي سهولة تدفق المعلومات وتوفيرها للمديرين على المستويات الإدارية كافة؛ مما يؤدي إلى التخفيف من ضغط الوقت، وزيادة العلاقات التبادلية بين الإدارات والأقسام، ويقوي من وسائل التنسيق بين الأقسام بعضها بين بعض، (الصيرفي، ٢٠٠٨م: ١٤٤-١٤٥).

● إعادة تصميم الوظائف:

تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمتها لعدد من الأسباب، منها: زيادة حدة التخصص، بالقدر الذي يفقد الموظف أي لذة ومتعة في أداء العمل، وينقلب العمل إلى روتين ممل، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها، أو عدم القدرة على أداء عمل متكامل في الوظيفة، أو عدم القدرة على التأثير على عمل الآخرين، أو عدم الحصول على معلومات كاملة عن الأداء والإنجاز في العمل، أو عدم احتياج الوظيفة إلى خبرات ومهارات متنوعة. وعليه، يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم الوظائف، أو إعادة تصميمها، بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان قيام الوظيفة بالعدد من الأنشطة والمهام، كما تتيح مقداراً مناسباً من السلطة للأداء، وتتطلب خبرات ومهارات تمثل تحديداً لشخصية الفرد، وتقدم معلومات للفرد عن مدى تقدمه في الإنجاز، (ماهر، ٢٠٠٤م: ١٢٨).

● التطبيق السليم لأساليب الإدارة:

تقوم بعض المنظمات باستخدام أساليب إدارية غير صحيحة، إما لعدم معرفتها بالأساليب المناسبة، أو لتأثر المسؤولين فيها بخلفيات ثقافية واجتماعية، تؤثر على ممارستهم الإدارية، ومن هذه الأساليب تأثر المدير -مثلاً- بأسلوب قيادي معين، اكتسبه من المجتمع الذي ينتمي إليه، وليس من المفروض إتباعه، فيتسبب ذلك في شيوع الضغوط في المنظمة، (الخليفة، ١٤١٨هـ: ٢٢).

فتعهد المستويات الإدارية العليا بممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد، يمكن أن يشيع حالة من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الوظيفية الأدنى، (ماهر، ٢٠٠٤م: ١٢٧)، وبالتالي يقل مستوى الضغوط في المنظمة.

● المشاركة في اتخاذ القرارات:

قد لا تتاح للأفراد في بعض المنظمات فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات، سواء على مستوى المنظمة أو القسم الذي يعملون فيه، وقد يشعرون بالضغوط من جراء ذلك، (الخليفة، ١٤١٨هـ: ٢٣)، فيجب على المديرين أن يشجعوا نظم المشاركة في اتخاذ القرارات، ومن أمثلة نظم المشاركة: اللجان، وبرامج الشكاوى، وتشجيع الرؤساء في

تفويض جزء من سلطتهم لرؤوسيتهم (السبيعي، ١٤٢٥هـ: ٣٣)، وذلك من شأنه إشعار الأفراد بأن لهم قيمة؛ بما يخلصهم من الشعور بالضغط.

● تطوير نظم الاختيار والتعيين:

تهتم معظم نظم الاختيار والتعيين بقياس قدرات معينة لدى الفرد، كمستوى التعليم والقدرة، وكذلك الخبرة، ومدى التدريب على الوظيفة، بحيث تضمن اختيار أفراد لديهم القدرة على القيام بالعمل المطلوب، وتحمل أعبائه ومسؤولياته من الناحية الكمية بكفاءة، ولا تهتم هذه النظم بقياس مدى قدرة ذلك الفرد على تحمل الضغوط الناجمة عن ذلك العمل، (الصيرفي، ٢٠٠٨م: ١٤٣)، كأن تقوم بتوظيف فرد يعمل في مواجهة الجمهور بشكل مستمر، وليست لديه القدرة على الصبر، وتحمل ما قد يأتيه من ضغوط بسبب كثرة المراجعين الذين قد لا يحسن بعضهم التعامل مع الآخرين، (الخليفة، ١٤١٨هـ: ٢٢).

ولذلك فإنه يلزم تطوير نظم الاختيار والتعيين، بحيث تتضمن مقاييس يمكن من خلالها ضمان اختيار أفراد لديهم القدرة على تحمل ضغوط العمل، وكذلك التعامل معها بنجاح، بمعنى أن نظم الاختيار والتعيين لابد أن تحقق التوافق بين خصائص الفرد، ومتطلبات الوظيفة ومحيط العمل، وهذا يتطلب من الشخص القائم بمهمة المقابلة والتعيين أن ينتبه للمسببات الكامنة لضغط العمل، ومدى قدرة الفرد على التعامل معها بنجاح، (الصيرفي، ٢٠٠٨م: ١٤٣).

● الاهتمام ببرامج التدريب:

إن اختيار الفرد ووضعه في المهنة المناسبة لا يعني انتهاء المشكلة وتلاشي الضغوط، لأن أداء المهن -خاصة مع الأشخاص الطموحين وذوي الدافعية المرتفعة- يتحول بعد فترة من الوقت وبعد إتقانه للعمل إلى عمل روتيني، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تجديد وتنشيط مهارات الموظف بتوفير فرص التدريب، وهو ما يؤدي إلى تطوير أدائه، ومن ثم شعوره بالثقة بالنفس، وتحقيق الذات، واستثارة الدوافع نحو التحدي والإنجاز، (يوسف، ٢٠٠٤م: ١٣٨).

فلا بد أن يشمل التدريب مجال العلاقات الإنسانية؛ لكي يكتسب الموظف القدرة على التعامل مع مشكلات العمل، واكتساب مهارات التعامل مع الآخرين، وكيفية التصرف في المواقف المختلفة، بالشكل المناسب والوقت المناسب، وذلك من خلال حلقات النقاش،

وتمثيل الأدوار، والمباريات الإدارية؛ لتنمية مهارات الأفراد والتعامل معها، (السيبي، ١٤٢٥هـ: ٣٤).

● تنظيم المحاضرات التوعوية:

يجب على المنظمة أن تتبنى برامج محاضرات وندوات عن ضغوط العمل وأبعادها المختلفة، وأساليب التعامل معها، بشكل يساعد على القيام بخطوات عملية. وغالباً ما يكون المحاضرون والمتحدثون في هذه الفعاليات من البارزين في هذا المجال، وهؤلاء عادة ما يكونون ذوي خلفية علمية في الطب أو علم النفس، ومع أن الفائدة المباشرة لهذه الجهود تعود على الذين يعانون من مشكلات ناتجة عن الضغوط، إلا أنه لا يمكن التقليل من أهميتها للعاملين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة، وعلى وفاق مع ظروف العمل، فالقيام بتنظيم مثل هذه البرامج يعتبر مؤشراً على اهتمام الإدارة بعنصرها البشري، وعلى رغبتها في التعامل مع الضغوط التي تتواجد في مجال العمل بدرجات مختلفة، (عسكر، ١٤٢٤هـ: ١٤١ - ١٤٢).

● إعادة تطوير طرق تقييم الأداء:

يعتبر وجود نظام لتقييم الأداء تقييماً عادلاً وموضوعياً، من أحد الأساليب المهمة لتقليل ضغوط العمل، حيث أن شعور الفرد بأن أداءه محل تقييم عادل وموضوعي، يترجم في شكل ثواب وعقاب، ويولد لدى الفرد شعوراً بالرضا الوظيفي، وشعوراً بالعدالة؛ مما يزيد معدلات أدائه في العمل، كما أنه يخفف من تأثير العوامل المسببة للضغوط، (الصيرفي، ٢٠٠٨م: ١٤٥).

● العناية بنظام المكافآت والخوافز:

تعد مشكلة الخوافز من أبرز المشكلات المسببة للضغوط لدى الرؤساء والمرؤوسين على حد سواء، ويحتاج كل عامل وموظف إلى مردود عن عمله، سواء كان مادياً أو معنوياً، حتى يشعر بقيمة عمله وما يقوم به، وتمثل الشكوى من نقص الخوافز إحدى الشكاوى المزمدة في كثير من المؤسسات، ومثلها الشكوى من عدم العدالة في توزيع هذه الخوافز. فمن المهم أن يدرس نظام الخوافز في المؤسسة، حتى يتم تفعيلها والاستفادة منها في تخفيف الضغوط، إضافة إلى زيادة الإنتاج، (يوسف، ٢٠٠٤م: ١٤٠).

● التفويض:

يساعد التفويض الذكي على تخفيف الضغوط من خلال توفير الوقت وتقليل الأعباء، وتوفير نظام جيد للأولويات، وتجنب الضغوط غير الضرورية، (يوسف، ٢٠٠٤م: ١٣٨)؛ حيث يعتبر أحد أدوات إدارة وقت القائد وتنظيمه وتقليل من الآثار السلبية لضغوط الوقت، فهو يقلل من عبء العمل الزائد، خاصة إذا ما كان المفوض لهم من ذوي القدرة والمهارة، (السبيعي، ١٤٢٥هـ: ٣٤).

● العناية بنظم الاتصال في المنظمة:

كثيراً ما تنجم الضغوط عن سوء التواصل ومشاكل الاتصال، وهو ما قد يؤدي إلى عدم وضوح الأهداف، والخلاف حول سياسات المؤسسة وأهدافها، وتساعد المقابلات الدورية والاتصال المباشر واللقاءات غير الرسمية على تيسير التواصل، كما يمثل الإنصات الجيد والوعي جانباً مهماً من الاتصال الجيد، وهو يساعد على تخفيف الإحساس بالضغوط خاصة من الرئيس لمرؤوسيه، ولا يقتصر الإنصات على مجرد الاستماع للشكاوى، وإنما يشمل أيضاً الإنصات للأفكار والمقترحات الجديدة؛ لأن ذلك يعطي الإحساس بالمشاركة والمسؤولية. ويقدم الإنصات التعاطفي لمشكلات الموظفين وهمومهم خدمة جليلة للأداء؛ لأنه يضيف على جو العمل في المؤسسة مناخاً إنسانياً دافعاً، ويؤدي إلى تحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، (يوسف، ٢٠٠٤م: ١٣٨).

● تقليل التعارض وعدم الوضوح في أدوار المنظمة:

يعتبر تعارض وغموض الدور عاملاً حساساً من مسببات ضغط العمل؛ فبناءً على ذلك يجب على الإدارة التخفيف من هذا التعارض، وتوضيح الوظائف أو الأدوار العامة للمنظمة، بصورة تؤدي إلى إزالة مسببات الضغط، أو التخفيف منها، لهذا يجب على الإدارة توضيح التوقعات الخاصة بكل عمل في المنظمة، وكذلك المعلومات الضرورية والدعم الخاص بهذا العمل، بحيث تصبح الصورة العامة للعمل واضحة في ذهن العامل، بدلاً من تركه في حالة من الغموض والصراع؛ مما يستدعي مناقشتها مع رئيسه المباشر لإزالتها، (السبيعي، ١٤٢٥هـ: ٣٤).

● العناية بمواجهة الصراعات في بيئة العمل:

يمثل الصراع جزءاً من طبيعة المؤسسات والمنظمات، ولا يقتصر مواجهته وحله على الفرد فقط، وإنما يتعدى ذلك إلى المنظمة التي يعمل بها هؤلاء الأفراد؛ لذا فإن من الضروري أن يكون للإدارة القدرة على حل الصراع، قبل أن تنعكس آثاره السلبية على الأداء التنظيمي. ولقد أصبحت القدرة على التقليل من الصراع ومعالجته، سواء كان ذلك الصراع بين الموظف والمشرف، أو بين الموظف وزملائه، من المهارات الضرورية اللازم توفرها لدى المديرين، (يوسف، ٢٠٠٤م: ١٤٢).

● الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية:

قد يتعرض الموظفون، سواء بحكم طبيعة عملهم، أو حتى لأسباب عامة لمشكلات اجتماعية، أو لظروف اجتماعية معينة (كوفاة عزيز، أو زواج ابن أو بنت، أو مشكلة في السكن)، وكذلك لمشكلات صحية، ومن ثم يصبحون بحاجة إلى بعض المساعدات الاجتماعية والصحية الجسمية والنفسية، التي تخفف من الضغوط الواقعة عليهم؛ ولذلك تعنى المؤسسات -أو معظمها- بإنشاء مكاتب للخدمة والرعاية الاجتماعية، وتقديم المساعدات والاستشارات، وتنشئ أيضاً نظام التأمين الصحي الذي يتكفل ببعض تكاليف علاج العاملين أو كلهم، وهو ما من شأنه بث الطمأنينة في نفوس الموظفين واتجاهاتهم للتركيز على العمل والإنتاج، (يوسف، ٢٠٠٤م: ١٤٣٢).

● تحسين الظروف المادية لبيئة العمل:

تشكل عناصر البيئة المادية من حرارة، وضوء، وتهوية، وتلوث، وضوضاء- مصادر للضغوط لا يمكن إنكارها في كثير من الحالات، ومن ثم فإن على المؤسسة التي تهتم بصحة العاملين لديها، وتود الحفاظ على طاقتهم البشرية من أجل زيادة الإنتاج والارتقاء بالمؤسسة أن تعالج هذه الأمور بداية، وأن تجعلها في الحدود الآمنة قدر المستطاع، (يوسف، ٢٠٠٤م: ١٣٦).

● إجراء الدراسات المسحية لاتجاهات العاملين:

تهدف هذه الدراسات إلى قياس معنويات العاملين، وإلى تحديد جوانب العمل المختلفة، التي ربما تكون مصدراً لعدم الرضا والانزعاج (الضغوط). وتتم هذه الدراسات في العادة إما عن طريق الأسئلة التي توزع في صورة استبانة، وإما عن طريق المقابلات المقننة. ومن أجل زيادة الثقة في تحليل النتائج وسرية البيانات، فإن معظم المنظمات تلجأ إلى مؤسسات استشارية خارجية للقيام بمثل هذا العمل. ومن الضروري اختيار عينة ممثلة لجميع قطاعات المنظمة لإشراكهم في الدراسة، وعلى الإدارة أن تضع في الاعتبار أن مثل هذه الدراسات تفقد أهميتها إذا لم تعلن النتائج للجميع و إذا لم تعقبها خطوات واقعية ملموسة للتعامل مع المشكلات التي تبينها، (عسكر، ١٤٢٤هـ: ١٤٠).

● الكشف عن مسببات ضغوط العمل:

يمكن للمدير وأخصائي شؤون الأفراد، من خلال تيقظهم وحساسيتهم للعمل، أن يكتشفوا وجود بعض مسببات الضغوط النفسية للعمل، وفي واقع الأمر، يمكن القول إن أشياء كثيرة من حولنا يمكن أن تسبب هذه الضغوط، سواء كانت أسباباً إنسانية، أو جسمانية، أو كيميائية موجودة في العمل، فقد يكتشف أحد المديرين مثلاً أن الضوضاء الموجودة في مكتب مرؤوسيه تسبب التوتر والضغوط لبعضهم، (ماهر، ٢٠٠٤م: ١٢٩).

فسعي المنظمة إلى تلمس هذه الأسباب والتعرف إليها ومن ثم محاولة علاجها قبل استفحال أثرها- يقلل من احتمال تعرض الأفراد للضغوط من هذه الأسباب، (الخليفة، ١٤١٨هـ: ٢٤).

● الدعم والمساندة الاجتماعية:

تتمثل المساندة الاجتماعية فيما يتلقاه الإنسان من خلال تكوينه علاقات إيجابية مع أعضاء العمل، والاتجاه الودي والتعاوني الذي يربط بينه وبينهم، وتستهدف المساندة الاجتماعية تعظيم القدرات والطاقات الفسيولوجية للإنسان، بشكل يمكنه من مواجهة متطلبات العمل، والتعامل مع مسببات الضغوط، (معروف، ١٤٢١هـ: ١٣٩).

فإن اهتمام المنظمة بتوفير الفرص للعلاقات الاجتماعية، وبث روح التآلف بين العاملين يوفر الدعم الاجتماعي، الذي يعمل في اتجاهين، كلاهما لصالح الطرفين: الفرد والمنظمة. فمن جانب، يزيد من استجابات الفرد في العمل؛ لأنه يحقق حاجات مهمة، مثل:

الضمان، والقبول، والانتماء، والمحبة. ومن جانب آخر، فإن الدعم الاجتماعي يعمل كمنطقة عازلة أو مخففة للضغوط، ويتم ذلك من خلال التعاطف وتقديم المساعدة، (عسكر، ١٤٢٤هـ: ١٣٧).

● الأنشطة العلاجية في بيئة العمل:

تسعى المنظمات التي تعترف بتأثير ضغوط العمل على سلوك عاملها إلى إنشاء أنظمة علاجية، لتخفيض هذه الضغوط عن كاهل العاملين (ماهر، ٢٠٠٤م: ١٢٩). وهدف هذه البرامج تجنب الضغوط، أو التقليل من آثارها النفسية والذهنية والصحية والسلوكية، (الصيرفي، ٢٠٠٨م: ١٤٦). ومن هذه الأنظمة تعيين مستشار نفسي واجتماعي للعمل، وتخصيص حجرات لممارسة التمرينات الرياضية، وحجرات للتركيز والاسترخاء. ولقد أجرت بعض الشركات العالمية تجربة جديدة وغريبة في هذا المجال، فقد أنشأت حجرة تسمى (حجرة السلوك العدواني) Aggressive Hostility Room تحتوي على أكياس منفوخة تمثل شخصيات (إشارة إلى الأشخاص مصدر الضغوط)، وعلى الشخص الذي يدخل هذه الحجرة أن يضرب بيده، أو بمضرب، بعض هذه الأكياس؛ لكي يفرغ فيها مشاعره النفسية السيئة، (ماهر، ٢٠٠٤م: ١٣٠).

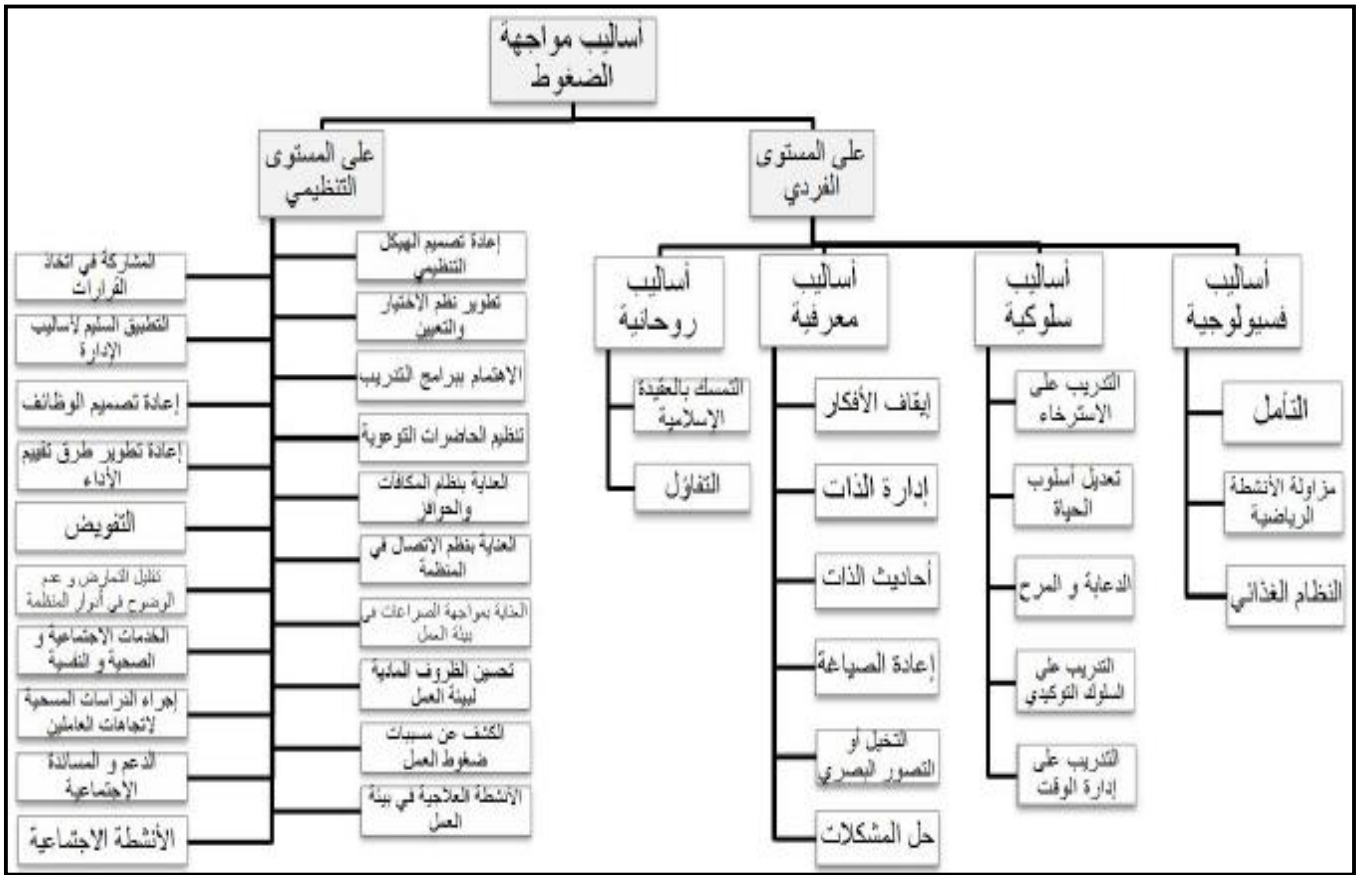
● الأنشطة الاجتماعية:

إن الجو الاجتماعي داخل بيئة العمل، والمبني على التفاهم والصدقة مهم للغاية؛ حيث أن الموظف يمضي داخل بيئة العمل ساعات طويلة من يومه، وهذا التفاهم بين الزملاء يساهم في التخفيف من ضغوط العمل، فضلاً عن الحفلات والرحلات التي تنظمها الإدارة لزيادة روابط الصلة والتفاهم بين العاملين، وبالتالي تقلل من الرسميات، (السيبي، ١٤٢٥هـ: ٣٤).

وفي الشكل التالي توضيح بياني لأساليب مواجهة الضغوط، قامت الباحثة بإعداده بهدف توضيح تلك الأساليب:

شكل (٢-٣)

أساليب مواجهة الضغوط



ختاماً فإن كثيراً من الأفراد ينظرون إلى العمل نفسه على أنه هو ضغوط العمل، مفترضين أن طبيعة العمل ومناخه هما المؤثران على الفرد في إحداث الضغط الواقع عليه، ولكن الضغط الذي تظهر آثاره ونتائجه على الأفراد داخل العمل ما هو إلا تفاعل ومحصلة من مجموعة من العوامل، منها الخارجي، ومنها سبب العمل نفسه، ومنها ما يرجع إلى شخصية الإنسان؛ وبالتالي فمن أجل مواجهة الضغوط الواقعة على الأفراد وعلاجها لا يجب أن ننظر إلى العمل فقط محاولين علاجه بالطرق التنظيمية والإدارية. ولكن يجب النظر إلى حياة الفرد والتعرف إلى المشاكل التي تواجهه فيها، والتعرف إلى شخصيته ومحاولة تهذيبها، ثم لا يقع عبء علاج ضغوط العمل على المنظمة فقط، ولكن هي جهود مشتركة بين المنظمة والفرد فكل له دوره في علاج الضغوط.

المبحث الثاني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تمهيد:

يتناول هذا المبحث تعريفاً بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك من حيث:

أولاً: نشأة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتطورها.

ثانياً: أهداف جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ثالثاً: إدارة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

رابعاً: الكليات والمعاهد والمعاهد العلمية التابعة للجامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية.

خامساً: العمادات المساندة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

سادساً: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أولاً: نشأة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتطورها:

أنشئت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بإنشاء معهد الرياض العلمي عام ١٣٧٠هـ، الذي أسند الإشراف عليه لسماحة مفتي المملكة العربية السعودية الشيخ العالم محمد بن إبراهيم -رحمه الله-، وكان اللبنة الأولى للمعاهد العلمية في مختلف مناطق المملكة، ثم افتتحت كلية الشريعة بالرياض عام ١٣٧٣هـ، وكلية اللغة العربية بالرياض في عام ١٣٧٤هـ، ثم تتابع افتتاح المعاهد العلمية، وكانت منصوية تحت اسم "الرئاسة العامة للكليات والمعاهد العلمية".

وفي ٢٣/٨/١٣٩٤هـ صدر المرسوم الملكي الكريم رقم م/٥٠ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم ١١٠٠ وتاريخ ١٧/٨/١٣٩٤هـ بالموافقة على نظام جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واعتبارها مؤسسة تعليمية وثقافية عالية، وقد شملت المعاهد العليا والكليات والمعاهد العلمية.

ومنذ إنشاء الجامعة وهي في توسع مستمر، إذ يوجد بها الآن اثنتا عشرة كلية، منها إحدى عشرة في الرياض، واحدة خارج الرياض في منطقة الأحساء، ومعهدان في الرياض أحدهما للقضاء، والآخر لتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها، وثلاثة معاهد في الخارج لتعليم العلوم الإسلامية والعربية في كل من جيبوتي وإندونيسيا واليابان، واثنتان وستون معهداً علمياً منتشرة في مختلف مدن المملكة، (<http://www.imamu.edu.sa>).

ثانياً: أهداف جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

تتلخص أهداف جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كما ذكر في (<http://www.imamu.edu.sa>) بما يلي:

١. الجامعة مؤسسة علمية وثقافية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية.
٢. القيام بتنفيذ السياسة التعليمية بتوفير التعليم الجامعي والدراسات العليا.
٣. النهوض بالبحث العلمي والقيام بالتأليف والترجمة والنشر.
٤. خدمة المجتمع في نطاق اختصاصها.

ثالثاً: إدارة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

مجلس التعليم العالي:

عرف (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ١٧) مجلس التعليم العالي بأنه: "السلطة المسؤولة عن شؤون التعليم فوق المستوى الثانوي، والإشراف عليه، والتنسيق بين مؤسساته، عدا التعليم العسكري".

إلا أنه صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٤٣) بتاريخ ١٤٢٥/٥/٣هـ بإنشاء المجلس الأعلى للتعليم؛ ليحل محل مجلس التعليم العالي واللجنة العليا لسياسة التعليم وفق ما ذكر في (خطة التنمية الثامنة ١٤٢٥/١٤٣٠هـ: ٤٣١)؛ وذلك من أجل تقليص الفجوة بين التعليم العام، والتعليم العالي، والتعليم الصحي، والتعليم التقني. ويرأس المجلس خادم الحرمين الشريفين، ووزير التعليم العالي نائباً للرئيس، كما يضم المجلس في عضويته كلاً من:

- وزير المالية.
- وزير الخدمة المدنية.
- وزير التربية والتعليم.
- وزير الاقتصاد والتخطيط.
- ثلاثة من مديري الجامعات.
- ثلاثة من رجال الخبرات.

إدارة الجامعة:

يتولى إدارة الجامعة كما يبين (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ١٩)، كل من:

١. مجلس الجامعة:

مع التقيد بما يقتضي به نظام مجلس التعليم العالي وغيره من الأنظمة، وما تقتضي به قرارات مجلس التعليم العالي؛ يتولى مجلس الجامعة تصريف الشؤون العلمية والإدارية والمالية وتنفيذ السياسة العامة للجامعة. ويتألف مجلس الجامعة من:

- وزير التعليم العالي
- رئيساً للمجلس.
- مدير الجامعة
- نائباً للرئيس.
- وكلاء الجامعة.
- أمين عام مجلس التعليم العالي.
- أمين مجلس الجامعة.
- عمداء الكليات والمعاهد.
- عمداء العمدات المساندة والمراكز.

٢. مدير الجامعة:

ذكر في لائحة نظام مجلس التعليم العالي والجامعات/١٤١٤هـ، (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٨هـ) في المادة الرابعة والعشرين أن مدير الجامعة يكون "مستولاً أمام وزير التعليم العالي طبقاً لهذا النظام، ويتولى إدارة شؤونها العلمية، والإدارية، والمالية، ويشرف على تنفيذ هذا النظام ولوائحه وقرارات مجلس التعليم العالي ولوائح الجامعة وقرارات مجالسها، ويمثل الجامعة أمام الهيئات الأخرى، وله أن يفوض بعض صلاحياته".

٣. وكلاء الجامعة، وهم (<http://www.imamu.edu.sa>):

- وكيل الجامعة.
- وكيل الجامعة لشؤون المعاهد العلمية.
- وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.
- وكيل الجامعة لخدمة المجتمع وتقنية المعلومات.
- وكيل الجامعة للدراسات والتطوير والاعتماد الأكاديمي.
- وكيل الجامعة لشؤون الطالبات.

وقد ذكر في لائحة نظام مجلس التعليم العالي والجامعات / ١٤١٤ هـ، (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٨ هـ) في المادة السادسة والعشرين "يعاون الوكلاء مدير الجامعة في إدارة شؤونها، وتحدد اللوائح صلاحياتهم، ويقوم أقدمهم عند تعددهم مقام مدير الجامعة عند غيابه أو خلو منصبه".

المجلس العلمي:

أنشئ المجلس العلمي في الجامعة ليتولى الإشراف على الشؤون العلمية لأعضاء هيئة التدريس وشؤون البحوث والدراسات والنشر، وهو يتألف من:

- وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي رئيساً
 - عضو واحد من أعضاء هيئة التدريس عن كل كلية أو معهد بدرجة أستاذ مشارك على الأقل، ويصدر بتعيينهم قرار من مجلس الجامعة، بناء على ترشيح من مجلس الكلية أو المعهد، وموافقة مدير الجامعة.
- ويجوز بقرار من مجلس الجامعة أن ينضم إلى عضوية المجلس عدد آخر من الأعضاء من المشتغلين بالبحث والقضايا العلمية، لا يتجاوز عددهم نصف مجموع الأعضاء، ويعين جميع الأعضاء لمدة سنتين، قابلة للتجديد مرة واحدة.
- وللمجلس تكوين لجنة دائمة أو مؤقتة من بين أعضائه أو من غيرهم؛ لدراسة ما يكلف به، (دليل الجامعة، ١٤٢٥ هـ: ٢٥ - ٢٦).

إدارات أخرى:

توجد تحت مظلة جامعة الإمام عدد من الإدارات المتخصصة، وهذه الإدارات تعمل بشكل متوازٍ بعضها مع بعض لتلبية الاحتياجات الأساسية للجامعة، كالبنى التحتية بجميع صورها، والخطط الإدارية والمالية، والأمن والسلامة، إضافة إلى الجوانب الإعلامية والعلاقات المحلية والدولية وغير ذلك؛ مما يخدم منسوبي وطلاب وطالبات الجامعة، ويضمن سير العمل في الجامعة على الوجه المطلوب، وهذه الإدارات هي، (<http://www.imamu.edu.sa>):

- الإدارة العامة للحاسب الآلي والمعلومات.
- إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية.
- الإدارة العامة للتخطيط والميزانية والمتابعة.
- الإدارة العامة لتطوير الخطط والمناهج.
- الإدارة العامة للعلاقات والتعاون الدولي.
- الإدارة العامة لإسكان أعضاء هيئة التدريس والمرافق.
- الإدارة العامة للتطوير الإداري.
- الإدارة العامة للخدمات.
- الإدارة العامة للإعلام الجامعي.
- الإدارة العامة للأمن والسلامة.
- الإدارة العامة للتشغيل والصيانة.
- إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- إدارة المنافسات وحساب الكميات.

رابعاً: الكليات والمعاهد والمعاهد العلمية التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: أولاً: الكليات:

١. كلية الشريعة:

هي كلية تابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومقرها مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، تأسست سنة ١٣٧٣هـ، وهي تُعنى بتدريس العلوم الشرعية التخصصية، وتأهيل طلابها للفتوى والقضاء والاستشارات الشرعية وتدريس العلوم الشرعية، وتضم الكلية حالياً ثلاثة أقسام علمية، وهي:

قسم الفقه، وقسم أصول الفقه، وقسم الثقافة الإسلامية، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٢. كلية اللغة العربية:

أنشئت كلية اللغة العربية بالرياض في عام ١٣٧٤هـ، الموافق لعام ١٩٥٤م، وهي ثاني كليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من حيث التأسيس (<http://www.imamu.edu.sa>)، وهي تحتوي على ثلاثة أقسام علمية، هي: قسم النحو والصرف وفقه اللغة، وقسم البلاغة والنقد ومنهج الأدب الإسلامي، وقسم الأدب، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ١٦١).

٣. كلية أصول الدين:

أنشئت في عام ١٣٩٦هـ، وكانت قبل ذلك قسماً في كلية الشريعة بالرياض، وتعنى الدراسة في الكلية بمصادر الإسلام: كتاب الله الكريم وسنة رسوله - صلى الله عليه وسلم -، والاهتمام بالأسس والقواعد العامة للإسلام، مع التركيز على العقيدة الإسلامية، ودراسة المذاهب المعاصرة، ودحض الشبه والأباطيل التي توجه إلى العقيدة الإسلامية أو مصادر التشريع، ومناقشتها على ضوء الكتاب والسنة.

وتضم الكلية ثلاثة أقسام علمية، هي: قسم القرآن الكريم وعلومه، وقسم السنة النبوية وعلومها، وقسم العقيدة والمذاهب المعاصرة، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ١٨٩).

٤. كلية الدعوة والإعلام:

أنشئت عام ١٣٩٦/١٣٩٧هـ باسم المعهد العالي للدعوة الإسلامية، وفي عام ١٤٠٤هـ أصدر المجلس الأعلى للجامعة قراراً بتعديل اسم المعهد إلى كلية الدعوة والإعلام.

وتهدف الكلية إلى إعداد دعاة إسلاميين ذوي كفاية تخصصية عالية، وإعداد إعلاميين اختصاصيين يسدون حاجة الأجهزة الإعلامية في البلاد، كما تهدف إلى عقد دورات دراسية تخدم هذه المجالات. ليعمل وخريجوها في مجالات الدعوة، والحسبة، ومراقبة المطبوعات، والتدريس في الجامعات والمدارس، كما يعملون في الصحافة والإذاعة والتلفاز، والعلاقات العامة.

وتتضمن الكلية قسمين علميين، هما: قسم الدعوة والاحتساب، وقسم الإعلام، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ٢٩٣).

٥. كلية العلوم الاجتماعية:

أنشئت كلية العلوم الاجتماعية في عام ١٣٩٦هـ. وكانت قبل ذلك قسماً في كلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية. وتعنى الدراسة بالكلية بعلوم التاريخ والحضارة الإسلامية والجغرافيا والاجتماع والخدمة الاجتماعية وعلم النفس والتربية.

وتحرص الكلية على تدريس هذه العلوم والتخصصات من منطلق إسلامي، وتمشياً مع أهداف الجامعة في أن يكون الطالب موصولاً بعقيدته ودينه وبلغته العربية؛ فإن الطالب يدرس إلى جانب التخصصات الاجتماعية مقررات في القرآن والتفسير والحديث والثقافة الإسلامية والقواعد والنصوص العربية، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ١٩٧).

وتشمل الكلية خمسة أقسام، هي: قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، وقسم التاريخ والحضارة، وقسم التربية، وقسم الجغرافيا، وقسم علم النفس، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٦. كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء:

أنشئت الكلية في عام ١٤٠١هـ/١٤٠٢هـ بموجب التوجيه السامي رقم (٦٣٦٦) وتاريخ ١٤٠١/٣/٢٧هـ، وهي تضم خمسة أقسام علمية، هي: قسم الشريعة، وقسم أصول الدين، وقسم اللغة العربية، وقسم الجغرافيا، وقسم الإدارة (شعبة المحاسبة)؛ وذلك لتلبية حاجات المنطقة، وهي بذلك تخدم أهداف الجامعة، بما تقدمه من دراسات، وما تعدّه من كفاءات، تزيد رصيد الجامعة في نشر العلم، ونقل الحضارة والثقافة والمعرفة، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٧. مركز دراسة الطالبات:

أنشأت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مركزاً لدراسة الطالبات في عام ١٤٠٤هـ؛ إسهاماً منها في سد احتياج الوطن من الكوادر النسائية، واقتناعاً بدور المرأة في المجتمع، وأهمية فتح المجال أمامها لإكمال دراستها الجامعية والعليا. وكان أول قسم أنشئ في المركز لدراسة الانتظام هو قسم المكتبات والمعلومات، وتوالى بعد ذلك افتتاح الأقسام العلمية التي تمنح درجات البكالوريوس والماجستير والدكتوراة.

وإيماناً من الجامعة برسالة المرأة التعليمية والثقافية، وإدراكاً منها بأن هناك تخصصات يجب أن تخدم فيها دينها ووطنها، فقد ضاعفت اهتمامها ودعمها لمركز دراسة الطالبات، بحيث أصبح يضم أعداداً كبيرة من الطالبات، ويتمثل فيها غالبية إدارات الجامعة وكلياتها، وقد تم تزويد مركز دراسة الطالبات بأعضاء مؤهلين من هيئة التدريس، وموظفات، ومشرفات، لتقديم الرعاية والخدمات اللازمة للطالبات في مجال التدريس، والإشراف، والتسجيل والقبول، وتقديم جميع الخدمات التعليمية اللازمة؛ لتيسير سبل الدراسة لهن.

وتتوزع الكليات والأقسام العلمية في فروع مركز دراسة الطالبات الثلاثة (فرع الملز، وفرع البطحاء، وفرع النفل)، وهي كما يلي:

● أقسام فرع الملز، وهي:

كلية الشريعة، وكلية علوم الحاسب والمعلومات (قسم علوم الحاسب، وقسم نظم المعلومات، وقسم دراسات المعلومات)، وكلية العلوم الطبيعية (قسم الرياضيات، وقسم الفيزياء).

• أقسام فرع البطحاء، وهي:

كلية الدعوة والإعلام، وكلية اللغة العربية، وكلية العلوم الاجتماعية (قسم علم النفس).

• أقسام فرع النفل، وهي:

كلية أصول الدين، وكلية اللغات والترجمة، وكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية (قسم الاقتصاد، وقسم المحاسبة، وقسم إدارة الأعمال)، وكلية العلوم الاجتماعية (قسم التربية)،
(<http://www.imamu.edu.sa>).

٨. كلية علوم الحاسب والمعلومات:

صدر قرر مجلس جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية رقم (٧٢٢) عام ١٤١٨/١٤١٩هـ، بالتوصية بتأسيس قسم الحاسب الآلي ونظم المعلومات، وإلحاقه بكلية العلوم الاجتماعية، وبدأت الدراسة فيه ابتداءً من الفصل الدراسي الأول من عام ١٤٢٠/١٤٢١هـ. ثم تحول قسم الحاسب الآلي ونظم المعلومات إلى اسم كلية علوم الحاسب والمعلومات عام ١٤٢٢/١٤٢٣هـ، حيث قسمت تلك الكلية إلى: قسم علوم الحاسب، وقسم نظم المعلومات. وفي عام ١٤٢٨/١٤٢٩هـ تم إلحاق قسم دراسات المعلومات بالكلية؛ ليكون القسم الثالث فيها، وقد أنشئت الكلية لتساهم في تخريج وإعداد الكوادر المؤهلة والمتخصصة في مجال تقنية المعلومات. وتعتبر الكلية أول كلية تقنية متخصصة داخل الجامعة التي تهتم بالدراسات الإسلامية بجميع مجالاتها،
(<http://www.imamu.edu.sa>).

٩. كلية اللغات والترجمة:

أنشئت كلية اللغات والترجمة في مطلع العام الجامعي ١٤٢٢/١٤٢٣هـ، حيث تم تحويل قسم اللغات والترجمة بكلية اللغة العربية الذي تم إنشاؤه عام ١٤٠٢هـ إلى كلية مستقلة باسم كلية اللغات والترجمة، حيث يوجد بالكلية قسم علمي واحد، وهو: قسم اللغة الإنجليزية وآدابها، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ١٧٤).

١٠. كلية العلوم:

في عام ١٤٢٥هـ صدرت موافقة مجلس الجامعة على إنشاء قسمي الرياضيات والفيزياء في كلية علوم الحاسب والمعلومات، وبدأت الدراسة فيهما من الفصل الدراسي

الثاني من العام الجامعي ١٤٢٦/١٤٢٧هـ، ليتم بعد ذلك تحويلهما إلى كلية العلوم، وذلك في العام ١٤٢٧هـ، وأصبحت كلية العلوم تتضمن قسمين علميين، هما: قسم الرياضيات، وقسم الفيزياء، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١١. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية:

حول قسم الاقتصاد الإسلامي، التابع لكلية الشريعة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عام ١٤٢٧هـ، إلى كلية مستقلة باسم (كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية)، وتشمل خمسة أقسام علمية متخصصة في: (الاقتصاد، وإدارة الأعمال، والحاسبة، والتمويل والاستثمار، والأعمال المصرفية)، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١٢. كلية الطب:

جاءت الموافقة على إنشاء كلية الطب في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بموجب قرار مجلس التعليم العالي في جلسته الخامسة والأربعين، بتاريخ ١٨/١٠/١٤٢٨هـ، والمتوج بالموافقة السامية الكريمة ذات الرقم ٣٠٣٠/م/ب، المؤرخة في ٢٣/٠٣/١٤٢٨هـ. وبناء على ذلك فقد شكلت لجنة تأسيسية عليا تضم في عضويتها أساتذة متميزين من كليات الطب في جامعات المملكة، إضافة إلى عمداء الكليات العلمية بجامعة الإمام، وبإشراف مباشر، ومتابعة مستمرة من معالي مدير الجامعة.

حيث أن من أهداف جامعة الإمام إنشاء كلية للطب تتبنى الأساليب والتقنيات الحديثة في التعليم الطبي، مما يستدعي مراعاة انتقاء الطلاب في مرحلة القبول؛ لضمان تحقيق أهداف الجامعة بإعداد جيل من الأطباء المتميزين، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١٣. كلية الهندسة:

كلية الهندسة هي أحد الكليات الناشئة ضمن منظومة الكليات الجديدة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، حيث بدأت الدراسة فيها ابتداء من الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٠هـ / ١٤٣١هـ، وهي تضم خمسة أقسام علمية، هي: قسم الهندسة الميكانيكية، وقسم الهندسة المدنية، وقسم الهندسة الكهربائية، وقسم الهندسة المعمارية، وقسم الهندسة الكيميائية، (<http://www.imamu.edu.sa>).

ثانياً: المعاهد:

أ. المعاهد المحلية:

١. المعهد العالي للقضاء:

أنشئ المعهد بموجب المرسوم الملكي ذي الرقم (٤) في ١٢/٣/١٣٨٥هـ، وهو أول وحدة أكاديمية للدراسات العليا بالمملكة، والدراسة فيه تخصصية في مجال القضاء وما يتصل به، (<http://www.imamu.edu.sa>). وقد كان المعهد تابعاً لرئاسة الكليات والمعاهد العلمية وبصدر المرسوم الملكي الكريم ذي الرقم (٥٠) وتاريخ ٢٣/٨/١٣٩٤هـ بالموافقة على نظام جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، أصبح المعهد العالي للقضاء وحدة تعليمية كالوحدات الأخرى بالجامعة، إلا أنه مختص بالدراسات العليا في مرحلتي الماجستير والدكتوراة، وتعنى الدراسة بالمعهد عناية خاصة بالفقه الإسلامي المقارن والسياسة الشرعية، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ١٠٠ - ١٠١).

٢. معهد تعليم اللغة العربية بالرياض:

بدأت الجامعة الاهتمام بتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها منذ العام الجامعي ١٣٩٦هـ/١٣٩٧هـ، ليتخذ هذا النشاط تسميته الحالية "معهد تعليم اللغة العربية بالرياض" سنة ١٤٠٥هـ. وقد أسس المعهد من أجل إعداد الدارسين إعداداً لغوياً يتيح لهم اكتساب قدر من المهارات الأساسية في اللغة العربية، تمكنهم من التعامل بها، أو الدراسة بها في إحدى كليات الجامعة، إضافة إلى تمكين الجاليات المقيمة في المملكة من غير الناطقين باللغة العربية من التواصل مع المجتمع العربي السعودي، والاطلاع على الثقافة العربية الإسلامية، ومساعدة المسلمين منهم في التوسع في فهم الدين الإسلامي بالاطلاع على مصادره الأصلية باللغة العربية. ويهتم المعهد بإعداد معلمي اللغة العربية، وتأهيلهم لغوياً وتربوياً، وإجراء البحوث اللغوية والتربوية في هذا الميدان، والإسهام في تطوير المناهج وطرق تدريس اللغة العربية، وتشجيع الابتكار والتأليف في هذه الميادين، ويعتمد على تجربة الجامعة في تعليم اللغة العربية من خلال معاهدها في عدد من الدول، منها الولايات المتحدة الأمريكية، واليابان، وإندونيسيا، وجيبوتي، (<http://www.imamu.edu.sa>).

ب. المعاهد العالمية:

١. المعهد العربي الإسلامي في طوكيو:

صدرت الموافقة على إنشاء المعهد العربي الإسلامي في طوكيو عام ١٣٩٨هـ ليكون منارة علم وحلقة وصل هامة بين اليابان والمملكة. وتلقت السفارة السعودية في اليابان موافقة الحكومة اليابانية على افتتاح المعهد في ٥ / ٦ / ١٩٨١هـ ، وكلفت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالإشراف عليه، حيث تم افتتاحه في عام ١٤٠٢هـ، الموافق ١٩٨٢م، ويتضمن المعهد عدداً من البرامج الأكاديمية، هي: برنامج الإعداد اللغوي الصباحي، وبرامج الإعداد اللغوي المسائي (غير المكثف)، وبرامج الدورات المكثفة، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٢. المعهد الإسلامي في جيبوتي:

تم إنشاء المعهد الإسلامي في جيبوتي عام ١٤٠١هـ — (١٩٨١م) بمرحليته المتوسطة والثانوية، ثم افتتح قسم الإعداد اللغوي لتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها للراغبين في تعلمها في العام الدراسي ١٤١٢ / ١٤١٣هـ، كما تم افتتاح قسم الدبلوم التربوي لإعداد المعلمين في العام الدراسي ١٤١٣ / ١٤١٤هـ، وكانت مدته سنة واحدة، ثم جاءت موافقة مدير الجامعة بتطوير القسم وجعل الدراسة فيه مكونة من سنتين دراسيتين بداية من العام الدراسي ١٤٢٣ / ١٤٢٤هـ، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٣. معهد العلوم العربية والإسلامية في اندونيسيا:

تأسس معهد العلوم الإسلامية والعربية في العاصمة الإندونيسية جاكرتا في شهر جمادى الأولى عام ١٤٠٠هـ، وقد عهد إلى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض بمهمة الإشراف عليه، وقد ظل اسمه: "معهد تعليم اللغة العربية" حتى عام ١٤٠٦هـ، الموافق ١٩٨٦م؛ ليتغير إلى معهد العلوم الإسلامية والعربية، وقد ضم المعهد قسمين علميين، هما: قسم الشريعة، وشعبة تأهيل المعلمين، (<http://www.imamu.edu.sa>).

ثالثاً: المعاهد العلمية:

تشرف الجامعة على اثنين وستين معهداً علمياً، موزعة على مختلف مناطق المملكة العربية السعودية ومدنها، وتقدم من خلالها برامج دراسية تعنى بالجانب الشرعي واللغة العربية بشكل أساسي، إضافة إلى العلوم الأخرى، وتقدم هذه البرامج الدراسية لحاملي الشهادة المتوسطة أو ما يوازيها (<http://www.imamu.edu.sa>).

خامساً: العمدات المساندة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

يساند الجامعة على تحقيق أهدافها عدد من العمدات المساندة المختصة التي تقوم بتقديم خدمات متنوعة للطلاب والطالبات وللمجتمع عامة، سواء من خلال خدمات ما قبل الدراسة، كخدمات الاستعلام والقبول والتسجيل، إضافة إلى الخدمات المقدمة أثناء الدراسة وما بعدها، بل تتعدى ذلك في بعض العمدات؛ لتشرف بالكامل على برامج ودورات دراسية، كما هو الحال في عمادة التعليم عن بعد وغيرها، كعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر؛ وذلك للمساهمة في خدمة المجتمع من خلال تعليمه وتنقيفه وخدمات أخرى لا حصر لها تتم من خلال هذه العمدات المساندة، (<http://www.imamu.edu.sa>)، وفيما يلي قائمة بتلك العمدات:

١. عمادة شؤون الطلاب:

أنشئت عمادة شؤون الطلاب عام ١٣٩٥هـ؛ لتتولى الإشراف الكامل على كل ما يتعلق بحياة الطالب الاجتماعية، وكذلك الإشراف على كل ما يتعلق بالخدمات المقدمة للطلاب، من إسكان وتغذية ورعاية اجتماعية ونفسية، إضافة إلى النشاط الثقافي والاجتماعية والفنية والمسرحية والرياضية والكشفية لطلاب كليات الجامعة والمعاهد العلمية، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٢. عمادة شؤون المكتبات:

أنشئت العمادة عام ١٣٩٥هـ لتتولى جميع شؤون المكتبة المركزية بالجامعة، والمكتبات الفرعية بالمعاهد العليا والكليات والمعاهد العلمية، وإدارة هذه المكتبات في حدود نظام الجامعة ولوائحها.

وتعنى العمادة باقتناء الكتب والمراجع في العلوم الإسلامية وعلوم اللغة العربية، وما يتصل بها من علوم أخرى، كالعلوم الاجتماعية، والتاريخ الإسلامي، والتربية، وعلم النفس، والإدارة، والمحاسبة، والاقتصاد، والترجمة، كما تقتني كل إنتاج فكري يتصل باختصاص مكنتات الجامعة ويخدم رسالتها، سواء كان باللغة العربية أو باللغات الأجنبية، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ٤١٥).

٣. عمادة البحث العلمي:

في عام ١٣٩٧هـ أنشأت الجامعة "مركز البحوث"، ليخدم أهدافها ويرعى الأنشطة البحثية فيها، وبالنظر إلى تعدد الجهات المعنية بالبحث العلمي واتجاه الجامعة إلى إنشاء مراكز للبحوث في فروعها المختلفة، صدر قرار المجلس الأعلى للجامعة رقم (٣) وتاريخ ١٣/٢/١٤٠٥هـ بإنشاء عمادة البحث العلمي؛ للإشراف على شؤون البحث العلمي بالجامعة.

وقد زاولت عمادة البحث العلمي نشاطاتها العلمية المختلفة، واعتمدت مشروعات بحثية ذات جدوى علمية، درست من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، الذين هم الدعامة القوية للعمادة في تنفيذ البحوث وتقويمها، وفق خطة علمية تحقق أهداف البحث العلمي في الجامعة، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ٤٢٣).

٤. عمادة القبول والتسجيل:

أنشئت عمادة شؤون القبول والتسجيل بالرياض عام ١٤٠٢هـ، حيث بدأت في مباشرة مسؤولياتها من ذلك التاريخ، بعد أن استكملت حاجتها من القوى العاملة والمعدات اللازمة. وتم تزويدها بحاسب آلي لتسهيل أعمال القبول والتسجيل، كما أنيط بها ما يتصل بالإرشاد الأكاديمي والخريجين ومتابعتهم والمنح الدراسية. وتعد عمادة القبول والتسجيل أول الوحدات التي تستقبل الطالب في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهي آخر مودع له بعد تخرجه، وبين هذا وذاك تقدم له خدمات متنوعة من خلال أقسامها الكثيرة المتمثلة في:

● قسم القبول والتسجيل.

● قسم الترجمة.

- قسم الحاسب الآلي.
- قسم المنح الدراسية.
- قسم الخريجين والوثائق.
- قسم الإحصاء والمتابعة.
- قسم الإرشاد الأكاديمي، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٥. عمادة شؤون المعاهد في الخارج:

هي إحدى العمدات المساعدة بالجامعة، أنشئت عام ١٤٠٥هـ، وهي تشرف على المعاهد في الخارج، وتقوم بتصريف شؤونها في النواحي العلمية والإدارية والمالية في حدود الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ٤٥٢).

٦. عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر:

أنشئ هذا المركز عام ١٤٠٥هـ، وتم اعتماد لائحة خاصة به تنظم أعماله واختصاصاته، وهو إحدى الوحدات التي تتبع وكالة الجامعة لخدمة المجتمع والتعليم المستمر، (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ٤٣٩). وكان الهدف من إنشائه تركيز الخدمات التي تقوم بها الجامعة من خلال الكليات والأقسام العلمية والوحدات العلمية المختلفة، وتطويرها، وتوسيع مجالاتها، ليكون جهة متخصصة تيسر إمكانيات الجامعة لمختلف فئات المجتمع، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٧. عمادة معهد الأمير نايف للبحوث والخدمات الاستشارية:

أنشئ هذا المعهد في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بموافقة سامية من خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز - رحمه الله - على قرار مجلس التعليم العالي رقم ١٤٢١/١٨/١٢هـ، وذلك بالتوجيه الكريم رقم ٨/٢٢٥ وتاريخ ١٧/٣/١٤٢١هـ. ويتمثل هدف المعهد في ربط الجامعة بالمجتمع، عن طريق تقديم خدمات علمية وبحثية متميزة، وفق أعلى المواصفات العلمية لصالح الجهات الحكومية والخاصة. بمقابل مادي، وهو يساهم في تطوير البحث العلمي في الجامعة، وفي تقديم بحوث علمية ودراسات مسحية موثوقة للجهات المتعامل معها.

ويعتمد المعهد في مشروعاته ودراساته الاستشارية على عدد من المستشارين والخبراء المتخصصين في مختلف المجالات التي تتميز بها الجامعة، وهم الذين يتولون دراسة تلك المشروعات، والتخطيط لتنفيذها، والإشراف عليها وتقويمها، ويستعين فريق العمل بالمعهد بعدد من المستشارين والباحثين ومساعدتهم المتوافرين في جميع التخصصات بالجامعة، وهم يبلغون أكثر من ألفي شخص، يشكلون شريحتين مهمتين من منسوبي الجامعة، هما:

- أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (من الذكور والإناث) في مدينتي الرياض والأحساء، في تخصصات مختلفة كالسياسة الشرعية، والدعوة والإعلام والاتصال، والحاسبة، والإدارة العامة، وإدارة الأعمال، والاقتصاد، واللغة الإنجليزية، والترجمة، والخدمة الاجتماعية، والجغرافيا، وعلم النفس، والتربية، والاجتماع، والمكتبات والمعلومات، والإحصاء، والحاسب الآلي، والعلوم، والرياضيات.
- المدرسون في المعاهد العلمية المختلفة، وعددها داخل المملكة يزيد على ستين معهداً، في محافظات المملكة المختلفة، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٨. مركز الملك عبد الله للدراسات الإسلامية المعاصرة وحوار الحضارات.

تُعنى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالدراسات والبحوث الإسلامية المعاصرة، وتملك خبرة واسعة في التعامل العلمي الرصين مع قضايا العالم الإسلامي ومشكلاته، وما يحتاج إليه من رأي رشيد ومنهج سديد.

ولذلك رأت الجامعة أن من الواجب عليها أن تنشئ مركزاً للدراسات الإسلامية المعاصرة وحوار الحضارات، وفق خطة متكاملة، حيث أنشئ المركز عام ١٤٢٨هـ.

وتتمثل أهداف المركز فيما يلي:

١. إبراز عظمة الإسلام في معالجة القضايا المستجدة.
٢. التعريف بالنظم الإسلامية وإظهار تميزها.
٣. التعريف بحقوق الإنسان في الإسلام.
٤. العناية بقضايا الشباب ومشكلاتهم.
٥. العناية والاهتمام بقضايا المرأة وحقوقها في الإسلام.
٦. بيان موقف الإسلام من الإرهاب.
٧. بيان مواقف المملكة العربية السعودية من القضايا العالمية المعاصرة.

٨. الاهتمام بقضايا العالم الإسلامي المستجدة.

٩. التأصيل الشرعي لثقافة الحوار.

١٠. التعرف إلى الحضارات المعاصرة وترسيخ مفاهيم التواصل والحوار بين

الحضارة الإسلامية وسائر الحضارات، (<http://www.imamu.edu.sa>).

٩. مركز التميز البحثي:

تم توقيع عقد تمويل مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة، في اليوم العاشر من شهر رجب عام ١٤٢٩هـ، وذلك لما تميزت به جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من عناية واهتمام بالعلم الشرعي والعلوم العربية، ولما لها من إسهام فاعل مؤثر في خدمة الفقه الإسلامي على مدى أكثر من نصف قرن، وقد أنشئ المركز ليحقق عدداً من الأهداف، متمثلة في:

أ. رسم منهجية علمية واضحة لدراسة القضايا الفقهية المعاصرة، تقوم على الإحاطة بأبعاد القضية، موضع الدراسة من جميع جوانبها، وتعتمد على المصادر الشرعية الأصلية.

ب. جمع البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بالنوازل الفقهية، وترتيبها، ليسهل الاطلاع عليها، وتقويمها، والإفادة منها.

ج. المبادرة بدراسة ما يجد من القضايا الفقهية المعاصرة في العبادات والمعاملات والأطعمة وشؤون الأسرة، وسائر ما يهم المسلم في ضوء الكتاب والسنة، مع مراعاة ظروف النازلة، وما يترتب عليها من آثار.

د. نشر ما يقوم به المركز من دراسات وتسويقها بوسائل النشر المختلفة.

هـ. تقديم المشورة العلمية للجهات الحكومية والأهلية حول الموقف الشرعي من القضايا المستجدة.

و. ربط مخرجات البحث العلمي في الجامعات بحاجات المجتمع، من خلال إيجاد بيئة تقوم على الشراكة بين الجامعة، والجهات الحكومية والأهلية المحلية، والدولية.

ز. تحقيق التكامل في مجال البحث العلمي بين الجامعة بوحداتها المختلفة والمؤسسات البحثية داخل الجامعة وخارجها .

ح. توفير السبل الداعمة لاستقطاب العقول المبدعة، والكفاءات المتميزة في مختلف مجالات البحث العلمي محلياً ودولياً، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١٠. عمادة الدراسات العليا:

تعتبر عمادة الدراسات العليا هي الجهة المشرفة على تطبيق اللائحة الموحدة للدراسات العليا في الجامعات وقواعدها التنفيذية في الجامعة. ومن هذا المنطلق تم تشكيل الهيكل الإداري في العمادة للقيام بهذا الدور، وذلك من خلال رؤية ورسالة واضحتين، حيث تتحدد رؤية العمادة في أن تواصل الريادة في برامج الدراسات العليا في العلوم الشرعية والعربية والاجتماعية، وتحقيق التميز في التخصصات الأخرى المتوفرة في الجامعة.

كما تتمثل رسالة العمادة في سعيها من خلال مهامها الإشرافية على برامج الدراسات العليا إلى التوسع والتنوع في البرامج الأساسية الموازية، ورفع كفاءتها وتطويرها، وفقاً لمعايير ضمان الجودة، وبخاصةً في برامج العلوم الشرعية والعربية والاجتماعية، وتشجيع الكفايات العلمية على الإبداع والابتكار، ومسايرة التقدم العلمي والتقني، مع المحافظة على القيم الإسلامية، بما يحقق أهداف الجامعة، ويلبي احتياجات المجتمع، ويتوافق مع أهداف خطط التنمية للمملكة العربية السعودية، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١١. عمادة التعليم عن بعد:

أقرت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية رؤية إستراتيجية جديدة، وذلك بدمج التقنية بالتعليم، مما يتيح للطلاب التعلم بطريقة فعالة وسهلة، ومن أي مكان من خلال الإنترنت. وبناءً على ذلك، صدرت الموافقة السامية بإنشاء "عمادة التعليم عن بعد" التي تعتبر الجهة المسؤولة عن تقديم خدمات التعليم عن بعد لجميع كليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفروعها داخل المملكة وخارجها؛ مما يتيح للجامعة تقديم خدمة شاملة وموحدة، تسمح لكل المحاضرين والطلبة بالاستفادة القصوى من أنظمة التعليم وبتكاليف مناسبة، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١٢. مركز الأمير سلمان بن عبد العزيز للغويات التطبيقية:

يعد إنشاء مركز اللغويات التطبيقية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خطوة مهمة في اتجاه الجامعة إلى الأخذ بالعلوم الحديثة، والمضي في طريق التجديد والتطوير، بطريقة تساهم في تحقيق التنمية الوطنية التي تجمع بين الأصالة والمعاصرة، ودون المساس بالثوابت،

حيث تسعى الجامعة من خلال هذا المركز إلى تعزيز مكانة اللغة العربية في مختلف المجالات: الشرعية والسياسية والاجتماعية والتعليمية والإعلامية والتجارية والقانونية، والمساهمة في إيجاد الحلول العلمية للقضايا والمشكلات اللغوية المتعلقة بتعليم اللغة العربية وتعلمها واستعمالاتها في المجالات الحيوية المختلفة، إلى جانب العمل على تطوير تعليم اللغات الأجنبية، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١٣. عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس:

تُعنى هذه العمادة بشؤون أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين السعوديين وغير السعوديين، من حيث التعيين، والتعاقد، والتدريب، والابتعاث، والترقيات، والاستحقاقات، وما إلى ذلك، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١٤. عمادة تقنية المعلومات:

تُعنى هذه العمادة بالإشراف على الحاسب، والبوابة الإلكترونية، والنشر الإلكتروني، والإشراف على النظام الشامل (بئر)، (<http://www.imamu.edu.sa>).

١٥. عمادة التقويم والجودة:

تتبع عمادة التقويم والجودة وكالة الجامعة للدراسات والتطوير والاعتماد الأكاديمي، وهي تُعنى بنشر ثقافة الجودة في الجامعة، وتعمل على تجويد الخطط الدراسية، وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، كما تعمل على تحسين العملية التعليمية وتجويدها، وإعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة، (<http://www.imamu.edu.sa>).

سادساً: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

يعرف (دليل الجامعة، ١٤٢٥هـ: ٢٦ - ٢٧) أعضاء هيئة التدريس بأنهم:

١. الأساتذة.

٢. الأساتذة المشاركون.

٣. الأساتذة المساعدون.

وقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (٨٨٦) عضواً من الذكور والإناث، وذلك كما ورد في إحصائية مركز الدراسات والمعلومات بالجامعة لعام ١٤٣٠/١٤٣١هـ.

التعيين:

وضحت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة تدريس ومن في حكمهم / ١٤١٨هـ، (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٨هـ) حسب المادة الخامسة عشرة أنه: "يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس بناءً على توصية من مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين، وتوصية من المجلس العلمي، ويصدر بالتعيين قرار من مجلس الجامعة".

أما بالنسبة لشروط التعيين فقد ورد في المادة الحادية عشرة أنه يشترط للتعين على رتبة أستاذ مساعد الحصول على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها، وللمجلس الجامعة إضافة أي شروط أخرى.

وورد في المادة الثالثة عشرة أنه يشترط للتعين على رتبة أستاذ مشارك:

- الحصول على درجة الدكتوراة من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.
- خبرة في عضوية هيئة التدريس بالجامعة أو الجامعات الأخرى المعترف بها لا تقل عن أربع سنوات بعد التعيين على رتبة أستاذ مساعد.
- أن تكون قد تمت ترقيته علمياً إلى رتبة أستاذ مشارك من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.

كذلك ورد في المادة الرابعة عشرة أنه يشترط للتعين على رتبة أستاذ:

- الحصول على درجة الدكتوراه من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.
- خبرة في عضوية هيئة التدريس بالجامعة أو الجامعات الأخرى المعترف بها، لا تقل عن ثماني سنوات، منها أربع سنوات على الأقل أستاذاً مشاركاً.
- أن تكون قد تمت ترقيته علمياً إلى رتبة أستاذ من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.

الترقية:

وضحت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة تدريس ومن في حكمهم / ١٤١٨هـ، (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٨هـ) حسب المادة الخامسة والعشرين أنه تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس وفق المعايير الآتية:

١. الإنتاج العلمي.

٢. التدريس.

٣. خدمة الجامعة والمجتمع.

حيث يشترط للتقدم للترقية من رتبة أستاذ مساعد إلى رتبة أستاذ مشارك حسب المادة الحادية والعشرين ما يلي:

١. خدمة لا تقل عن أربع سنوات في رتبة أستاذ مساعد في جامعة سعودية أو جامعة

أخرى معترف بها، على ألا تقل مدة الخدمة في الجامعات السعودية عن سنة واحدة.

٢. استيفاء الحد الأدنى من الإنتاج العلمي المطلوب للترقية، وفقاً لأحكام المادة الثانية والثلاثين^١ من هذه اللائحة.

٣. أن يكون ما تقدم به من إنتاج علمي قد نشر، أو قبل للنشر، أثناء شغله رتبة أستاذ مساعد.

ويشترط للتقدم للترقية من رتبة أستاذ مشارك إلى رتبة أستاذ حسب المادة الثانية والعشرين ما يلي:

١. خدمة لا تقل عن أربع سنوات في رتبة أستاذ مشارك في جامعة سعودية أو جامعة

أخرى معترف بها، على ألا تقل مدة الخدمة في الجامعات السعودية عن سنة واحدة.

٢. استيفاء الحد الأدنى من الإنتاج العلمي المطلوب للترقية، وفقاً لأحكام المادة الثالثة والثلاثين^٢ من هذه اللائحة.

٣. أن يكون ما تقدم به من إنتاج علمي قد نشر، أو قبل للنشر، أثناء شغله رتبة أستاذ مشارك.

^١ الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب للتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك أربع وحدات منشورة أو مقبولة للنشر، اثنتان منها -على الأقل- عمل منفرد، ولجلس الجامعة بناءً على توصية من المجلس العلمي الاستثناء من هذا الشرط بالنسبة لبعض التخصصات، على ألا يقل المنشور فعلاً عن وحدة واحدة.

^٢ الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب للتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ ست وحدات منشورة أو مقبولة للنشر، منها ثلاث وحدات -على الأقل- عمل منفرد، ولجلس الجامعة بناءً على توصية من المجلس العلمي الاستثناء من هذا الشرط بالنسبة لبعض التخصصات، على ألا يقل المنشور فعلاً عن ثلاث وحدات.

الواجبات:

وضحت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة تدريس ومن في حكمهم / ١٤١٨هـ، (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٨هـ)، حسب المادة الثامنة والثلاثين أنه يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس بالصفات الآتية:

١. الأمانة والخلق القويم، وأن يلتزم بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب المراعية، وأن يترفع عن كل ما هو مخل بشرف الوظيفة.

٢. متابعة ما يستجد في مجال تخصصه، وأن يسهم من خلال نشاطه العلمي في تطوير تخصصه.

٣. أن ينقل لطلابه أحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه، ويشير فيهم حب العلم والمعرفة والتفكير العلمي السليم.

٤. أن يشارك بفعالية في أعمال مجلس القسم وفي غيره من المجالس واللجان التي يكون عضواً فيها على مستوى القسم والكلية والجامعة، كما يشارك بفعالية في أنشطة القسم والكلية والجامعة وخدمة المجتمع.

٥. أن يتفرغ لعمله في الجامعة، ولا يجوز له العمل خارج الجامعة إلا بعد أخذ موافقة مسبقة، وفق الأنظمة واللوائح.

أما بالنسبة لنصاب أعضاء هيئة التدريس فقد وضحت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة تدريس ومن في حكمهم / ١٤١٨هـ، (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٨هـ) في المادة الأربعين أنه:

أ. يكون الحد الأعلى لآنصبة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم كما يأتي:

- الأستاذ ١٠ وحدات تدريسية.
- الأستاذ المشارك ١٢ وحدة تدريسية.
- الأستاذ المساعد ١٤ وحدة تدريسية.
- المحاضر ١٦ وحدة تدريسية، وتخفف عنه الوحدات التدريسية أثناء فترة دراسته.
- المعيد ١٦ وحدة تدريسية، وتخفف عنه الوحدات التدريسية أثناء فترة دراسته.
- مدرس اللغة ١٨ وحدة دراسية.

ب. الوحدة التدريسية: هي المحاضرة النظرية الأسبوعية التي لا تقل مدتها عن خمسين دقيقة، أو الدرس العملي أو الميداني الأسبوعي الذي لا تقل مدته عن مائة دقيقة، وتستمر الوحدة التدريسية فصلاً دراسياً.

وقد نصت المادة الحادية والأربعون على أنه: "يؤدي أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم خمساً وثلاثين ساعة عمل أسبوعياً - ويجوز رفعها إلى أربعين ساعة عمل أسبوعياً بقرار من مجلس الجامعة - يقضونها في التدريس والبحث والإرشاد الأكاديمي والساعات المكتبية واللجان العلمية والأعمال الأخرى التي يكلفون بها من الجهات المختصة في الجامعة". كما نصت المادة الثانية والأربعون على أنه: "من يكلفون بأعمال إدارية، كوكلاء الجامعة والعمداء ووكلائهم ومديري المراكز العملية ورؤساء الأقسام العلمية، يخفف عنهم العبء التدريسي على ألا يقل ما يقومون به عن ثلاث وحدات تدريسية".

الرواتب والمكافآت:

وضحت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة تدريس ومن في حكمهم / ١٤١٨ هـ، (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٨ هـ) في المادة الرابعة والأربعين سلم الرواتب والعلاوات لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين، كالتالي:

جدول رقم (٢ - ١)

سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين بالجامعات

بعد الزيادة بنسبة (١٥%) المعتمدة بالأمر الملكي رقم (أ/٢٢٧) وتاريخ ١٦/٧/١٤٢٦هـ اعتباراً من ١/٩/١٤٢٦هـ

الوظيفة	الدرجات															العلاوة السنوية
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	
معيد	٥٧٨٠	٦١٤٠	٦٥٠٠	٦٨٦٠	٧٢٢٠	٧٥٨٠	٧٩٤٠	٨٣٠٠	٨٦٦٠	٩٠٢٠	٩٣٨٠	٩٧٤٠	١٠١٠٠	١٠٤٦٠	١٠٨٢٠	٣٦٠
محاضر	٧٦٢٠	٨٠٦٠	٨٥٠٠	٨٩٤٠	٩٣٨٠	٩٨٢٠	١٠٢٦٠	١٠٧٠٠	١١١٤٠	١١٥٨٠	١٢٠٢٠	١٢٤٦٠	١٢٩٠٠	١٣٣٤٠	١٣٧٨٠	٤٤٠
أستاذ مساعد	١١١٠٠	١١٥٩٥	١٢٠٩٠	١٢٥٨٥	١٣٠٨٠	١٣٥٧٥	١٤٠٧٠	١٤٥٦٥	١٥٠٦٠	١٥٥٥٥	١٦٠٥٠	١٦٥٤٥	١٧٠٤٠	١٧٥٣٥	١٨٠٣٠	٤٩٥
أستاذ مشارك	١٣٩٨٠	١٤٥٥٥	١٥١٣٠	١٥٧٠٥	١٦٢٨٠	١٦٨٥٥	١٧٤٣٠	١٨٠٠٥	١٨٥٨٠	١٩١٥٥	١٩٧٣٠	٢٠٣٠٥	٢٠٨٨٠	٢١٤٥٥	٢٢٠٣٠	٥٧٥
أستاذ	١٦٠١٥	١٦٦٥٠	١٧٢٨٥	١٧٩٢٠	١٨٥٥٥	١٩١٩٠	١٩٨٢٥	٢٠٤٦٠	٢١٠٩٥	٢١٧٣٠	٢٢٣٦٥	٢٣٠٠٠	٢٣٦٣٥	٢٤٢٧٠	٢٤٩٠٥	٦٣٥

أما بالنسبة للمكافآت فقد ذكر في المادة الثامنة والأربعين أنه تحدد مكافآت أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم -من داخل الجامعة- الذين تستعين بهم الجامعة في إعداد وإلقاء الوحدات التدريسية غير المنهجية، عن كل وحدة تدريسية على النحو الآتي:

- الأستاذ ٣٠٠ ريال.
- الأستاذ المشارك ٢٥٠ ريال.
- الأستاذ المساعد ٢٠٠ ريال.
- المحاضر ومدرس اللغة ١٥٠ ريال.
- المعيد ١٠٠ ريال.

كذلك ذكر في المادة التاسعة والأربعين أنه: "يصرف لمن يكلف بعمله أثناء الإجازة الصيفية من أعضاء هيئة التدريس تعويض يعادل مدة التكليف بما لا يتجاوز صافي راتب شهرين".

وقد ذكر في المادة الحادية والخمسين أنه: "إذا زادت الوحدات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من داخل الجامعة عن النصاب المقرر، يجوز بقرار من مجلس الكلية صرف بدل وحدات تدريسية زائدة لهم، قدره (١٥٠) مائة وخمسون ريالاً عن الوحدة الواحدة".

أيضاً ذكر في المادة الثانية والخمسين أنه: "يجوز أن يصرف لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين المتخصصين في مجال الحاسب الآلي العاملين في مجال تخصصهم مكافأة يحددها مجلس الجامعة، بما لا يتجاوز نسبة ٢٥% من أول مربوط الدرجة المثبتين عليها".

ختاماً فإن المتأمل في مسيرة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرى أنه منذ إنشاء الجامعة وهي في توسع مستمر، فعلى سبيل المثال، عام ١٤٢٠هـ كانت الجامعة تضم خمسة كليات بمدينة الرياض - كلية الشريعة، كلية اللغة العربية، كلية أصول الدين، كلية الدعوة والإعلام، كلية العلوم الاجتماعية - إضافةً إلى المعهد العالي للقضاء ومعهد تعليم اللغة العربية.

أما عام ١٤٣٠هـ فقد أصبحت الجامعة تضم اثنتا عشرة كلية، منها إحدى عشرة في الرياض، واحدة خارج الرياض في منطقة الأحساء، ومركزاً لدراسة الطالبات بفروعه الثلاثة - النفل، الملز، البطحاء - ومعهدان في الرياض أحدهما للقضاء، والآخر لتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها، وثلاثة معاهد في الخارج لتعليم العلوم الإسلامية والعربية في كل من جيبوتي وإندونيسيا واليابان، واثنتان وستون معهداً علمياً منتشرة في مختلف مدن المملكة. كذلك في عام ١٤٣٠هـ بلغ أعداد الطلبة المقبولين بالجامعة (١٠٠١٨) طالب وطالبة مقابل (٨٨٦) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث وذلك بحسب تقرير وزارة التعليم العالي لعام ١٤٣٠هـ.

ويتعذر على الباحثة الحصول على إحصائية الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في مدينة الرياض لعام ١٤٢٠هـ؛ وذلك لوجود فروع للجامعة خارج مدينة الرياض - الأحساء، المدينة المنورة، القصيم، أبها - والتي كانت فروع لجامعة طيبة وجامعة القصيم وجامعة الملك خالد.

٢ - ٢ الدراسات السابقة

تمهيد:

يتناول هذا الجزء من الفصل عرضاً للدراسات السابقة المحلية والعربية، المتعلقة بضغوط العمل، والتي تمكنت الباحثة من الاطلاع عليها، وقد تم تقسيم هذه الدراسات إلى: دراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العالي، ودراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العام، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات، مرتبة بحسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، يلي ذلك التعقيب عليها في نهاية الفصل:

أولاً: دراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العالي:

١. دراسة هند عضيات (١٩٩٥م)، بعنوان "مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٣٠) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات الضغط وفقاً لمتغير الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

وكان من أهم نتائج الدراسة: وجود مصادر ضغط ذات مستوى مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في المجالات التالية: المهنة، المجال الإداري، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، البيئة. كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزاً لحالتهم الاجتماعية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزاً لجنسيتهم، وخبرتهم، ورتبتهم الأكاديمية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: أن على إدارة الجامعة العناية بمشكلات أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك بتوفير مناخ نفسي واجتماعي وبيئي مناسب لهم، كذلك تزويدهم ببرامج تدريبية تساعد على فهم أدوارهم وتكوين علاقات مشتركة فيما بينهم، وأيضاً إتاحة الفرص لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات، والاستفادة من خبراتهم في تطوير العملية التعليمية، وأخيراً التنسيق بين إدارات الجامعات لتبادل الخبرات، وللتشاور في كيفية مواجهة الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.

٢. دراسة رأت فلمبان (١٤١٧هـ-)، بعنوان "ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٤٤) قائداً إدارياً من الذكور والإناث، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستقصاء. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على المصادر التنظيمية لضغوط العمل لدى القيادات الإدارية، ومدى التأثير على إنتاجيتها.

وكان من أهم نتائج الدراسة: رفض القيادات الإدارية تفويض جزء من سلطتها المهمة، وسوء استخدام الوقت عند القيادات الإدارية، وزيادة عبء العمل الكمي والنوعي، وأن هناك غموضاً في دور القيادات الإدارية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات التي ركزت على أهمية التخفيف من ضغوط العمل على القيادات الإدارية، وذلك بقيامهم بتفويض جزء من صلاحياتهم، بالإضافة إلى تنظيم وقتهم واستغلاله بالشكل الأمثل.

٣. دراسة هند الخثيلة (١٤١٧هـ-)، بعنوان "مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (١٣٤) عضو هيئة تدريس وإداري من الذكور والإناث، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الشعور بضغط العمل، من وجهة نظر الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في جامعتي الملك سعود وأم القرى بالمملكة العربية السعودية.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن ضغوط العمل في معظمها تنشأ من بعض أساليب التفكير، كذلك أثبتت الدراسة أهمية عدم توقع الرئيس في العمل أن الموظفين التابعين له يسبغون وفقاً لنمطيته، بما يؤدي إلى فشل في نتائج التوقعات، كما بينت الدراسة ضرورة الحرص على توضيح الأهداف بما يلائم توقعات المنظمة، كذلك دلت النتائج على ضرورة وجود توازن بين بعض الاتجاهات للموازنة بين المسؤولية والالتزام والولاء.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: أنه من الممكن أن يسهم العمل الإداري في تخفيف ضغوط العمل، وذلك من خلال تنمية القيم الإدارية الملائمة متمثلة في (الالتزام، والانتماء، والتشاور)، كذلك السيطرة على العوامل المؤثرة في المناخ العام للمؤسسة، والمتمثلة في التفاعل بين البنية التحتية للمؤسسة وبين وضوح الأهداف العامة للمؤسسة.

٤. دراسة أحمد عبد الرحمن (١٩٩٨م)، بعنوان "دراسة وتحليل مسببات ضغوط العمل وآثارها في مجال العمل الأكاديمي بالجامعات: دراسة علمية ميدانية بالتطبيق على جامعة جنوب الوادي"، اعتمد الباحث على أسلوب الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٧٨) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي قوائم الاستقصاء.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومصادره المختلفة، والآثار التي تترتب عليه.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي يعانون من ضغوط العمل بدرجة متوسطة، وتأتي الضغوط الناتجة من كمية العمل في المرتبة الأولى، تليها تلك الناتجة عن التقدم المهني والوظيفي، ثم العلاقات في العمل في المرتبة الثالثة، يليها نوعية العمل، ثم غموض الدور، وأخيراً التنظيم وصراع الدور، كذلك أنهم يعانون من الآثار البدنية والنفسية الناتجة عن ضغط العمل بدرجة متوسطة، وتأتي في مقدمة الآثار البدنية: التعب الجسماني، وآلام الظهر، والصداع النصفي، وضعف النظر، أما أهم الآثار النفسية فتتمثل في التوتر، والانفعال، والإحباط، وصعوبة التعامل مع الزملاء.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: العمل على زيادة الموارد والإمكانيات المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس، حتى يمكنهم مقابلة المطالب والأعباء الملقة على عاتقهم، كذلك إعادة النظر في السياسات التعليمية حتى تتناسب الأعداد المقبولة من الطلاب مع الأعداد المتوفرة من أعضاء هيئة التدريس والإمكانيات المادية المتاحة لدى كل كلية، وأيضاً أن يسبق برامج الإصلاح الاقتصادي على مستوى الدولة برامج للإصلاح والتطوير للعنصر البشري في الجامعات.

٥. دراسة سهام عبد العليم (١٤٢١هـ-)، بعنوان "الضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (١٠١٠) عضواً بالجامعات التالية: جامعة القاهرة، وجامعة طنطا، وجامعة الإسكندرية، وجامعة المنيا، وجامعة الأزهر. وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم الضغوط المهنية التي يمكن أن تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات المصرية، كما هدفت إلى التعرف على مدى اختلاف تلك الضغوط باختلاف بعض المتغيرات، بالإضافة إلى اقتراح بعض السبل والأساليب التي يمكن أن تسهم في التعامل مع تلك الضغوط ومواجهتها.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن أفراد العينة بصفة مجملة يؤدون أعمالهم في ظل الكثير من الضغوط المهنية المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حسب متغير النوع، والتخصص، والرتبة الوظيفية، ومكان الحصول على درجة الدكتوراة، ومتغير شغل الوظيفة الإدارية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: العمل على خفض نسبة أعداد الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس، والعناية بمكتبات الكلية وتزويدها بالكتب والدوريات الحديثة، وتخفيف الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس، وتوفير الخدمات المادية والبحثية المناسبة لهم.

٦. دراسة محمد الشقيرات (١٤٢٢هـ)، بعنوان "الضغوط النفسية والصحة الجسمية وعلاقتها ببعض العوامل الديمغرافية عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٤٠) عضو هيئة تدريس من الذكور فقط، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات، هي:

- مقياس لمصادر الضغوط النفسية.

- مقياس للأعراض النفسية المرتبطة ببيئة العمل.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مصادر الضغوط النفسية وتأثيرها على الصحة النفسية والجسمية عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن نسبة (٩١,١%) من أعضاء هيئة التدريس عزوا مصادر الضغوط النفسية إلى العلاقة مع الطلبة، و(٨٧,٤%) إلى تدني الدخل، و(٨٤,٢%) إلى العمل الإداري، و(٦٦,٥%) إلى العلاقة مع إدارة الجامعة، كذلك وجود علاقة ارتباطية دالة بين الضغوط النفسية والأعراض النفسية والجسمية المرتبطة بها، وأيضاً أن أعضاء هيئة التدريس الأصغر عمراً هم أكثر عرضة للضغوط النفسية، ولم تشر النتائج إلى وجود فروق في شدة الضغوط النفسية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة، أو إلى وجود فروق راجعة إلى اللقب العلمي، أو الخبرة.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: أنه يجب على جامعة مؤتة عمل خطط وبرامج من شأنها التقليل من الضغوط النفسية التي يعاني منها عضو هيئة التدريس، وبالتالي الأعراض النفسية والجسمية المرتبطة بها، وذلك من خلال إعادة النظر في سياسة الترقية، والتفرغ، والنشر العلمي، والمشاركة في المؤتمرات، ودعم البحوث، والعمل على زيادة دخل عضو هيئة التدريس، وإعطاء عضو هيئة التدريس مزيداً من المشاركة، للمساهمة بسياسة الجامعة وخططها، وذلك من أجل زيادة الرضا الوظيفي.

٧. دراسة هنية السباعي (١٤٢٢هـ) بعنوان ضغوط العمل: مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية، اتبعت الدراسة المنهج المسحي الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة (٥٩٨) موظفة (إدارية وفنية)، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ومصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها أفراد عينة الدراسة، وكذلك التعرف على أهم الإستراتيجيات المستخدمة في مواجهة ضغوط العمل، سواء من قبل الأفراد، أو من قبل الجامعات السعودية.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مستوى ضغوط العمل الذي تشعر به الموظفات من أفراد عينة الدراسة ظهر -بوجه عام- منخفضاً نسبياً، كذلك إن أهم المصادر المسببة لضغوط العمل لدى الموظفات من أفراد العينة، من وجهة نظرهن، بحسب ترتيبها التنازلي من الأكثر تأثيراً إلى الأقل جاءت كالتالي: محدودية فرص التطور والترقي الوظيفي، ثم عبء العمل، ثم عدم المشاركة في اتخاذ قرارات العمل، ثم ظروف بيئة العمل المادية، ثم صراع الدور وغموض الدور، كذلك من أهم الإستراتيجيات المستخدمة من قبل الموظفات لمواجهة ضغوط العمل هي: حرص الموظفة على تحديد أهداف وأولويات عملها اليومي، واستشعار الموظفة الثقة في نفسها وبقدرتها في العمل، أما أهم الإستراتيجيات المستخدمة من قبل الجامعات السعودية لإدارة الضغوط فهي: لجوء رئيسة العمل إلى تسوية الخلاف بين الموظفات بالتفاهم والحوار الهادئ، وتوفير الجامعات السعودية لنظام اتصالات فعال بين الرئيسات والمرؤوسات داخل العمل.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: ضرورة الاهتمام بمبدأ "التشابه الوظيفي" عند توزيع الأعمال بين الموظفات، وتفويض جزء من سلطات وصلاحيات الموظفات ذات المستوى التعليمي العالي لسواهن من الموظفات، وزيادة فرص الالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية أثناء الخدمة.

٨. دراسة أغادير العيدروس (١٤٢٥هـ-)، بعنوان "ضغوط العمل التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وبلغ عدد أفراد العينة (٣٢٠) قائدة وموظفة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي استقصاء.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير ضغوط العمل بالتوجيهات الإسلامية لدى القيادات التربوية النسائية، ومعرفة مدى تأثير بعدي السلوك الشخصي والتنظيمي، وتأثير العولمة على ضغوط العمل لدى القيادات التربوية النسائية.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن القيادات التربوية النسائية تتعرض لعدد من ضغوط العمل في كلا متغيري الدراسة (البيئة الداخلية للعمل، والبيئة الخارجية للعمل)، وكان تأثير مصادر البيئة الداخلية لضغوط العمل على القيادات النسائية أكبر من تأثير مصادر البيئة الخارجية، وقد جاءت المصادر الداخلية على الترتيب من الأكثر تأثيراً إلى الأقل في سلم المقاييس تجاه عمل القيادات وفق ترتيب المحاور، كما يلي: محور المصادر الوظيفية، ثم محور المصادر الشخصية، ثم محور المصادر التنظيمية، وجاءت المصادر الخارجية على الترتيب من الأكثر تأثيراً إلى الأقل في سلم المقاييس وفق ترتيب المحاور كالتالي: محور سمات السلوك القيادي الإسلامي، ثم محور التقنيات الحديثة، ثم محور عولمة السلوك.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: أنه من أجل تخفيف ضغوط العمل لدى القيادات التربوية النسائية يجب ملاحظة ما يلي: الاهتمام بالوقت، وتغيير نمط السلوك من خلال التدريب الفعال، والتخطيط لرفع مستوى أداء العمل، وتحديد حجم العمل، ثم الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي في العمل وتطويره، وتفويض الصلاحيات.

٩. دراسة سعيد الشرم (١٤٢٥هـ-)، بعنوان "المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٩٠٠) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على نمط المناخ التنظيمي السائد في كليات بعض الجامعات السعودية، والتعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في كليات بعض الجامعات السعودية، كذلك الكشف عن طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في كليات بعض الجامعات السعودية والضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن المناخ التنظيمي السائد في كليات بعض الجامعات السعودية يتراوح بصفة عامة بين المناخ المفتوح والموجه، كذلك أن المستوى العام للضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في كليات بعض الجامعات السعودية يشير إلى ضغوط مهنية متوسطة، وأيضاً وجود علاقة ارتباط سالبة دالة إحصائياً بين سبعة من أبعاد

المناخ التنظيمي السائد في كليات بعض الجامعات السعودية (متابعة أداء عضو هيئة التدريس من قبل عميد الكلية ورئيس القسم، والاعتبارات الإنسانية لدى عميد الكلية ورئيس القسم، والشكالية في الأداء، والقدوة، والروح المعنوية، والإعاقة، وسلوك عضو هيئة التدريس المتسم بالتباعد والتنافر)، وبين أبعاد الضغوط المهنية: (طبيعة عملية التدريس، والعلاقة مع الإدارة، والمساندة الاجتماعية، وسلوك الطلاب، والنمو المهني لعضو هيئة التدريس، والعبء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات، ووجود علاقة ارتباط سالبة دالة إحصائياً بين نمط المناخ التنظيمي السائد في كليات بعض الجامعات السعودية، ومستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات، وأيضاً عدم وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين بعد (الألفة) من أبعاد المناخ التنظيمي، وأبعاد الضغوط المهنية في كليات بعض الجامعات السعودية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: دعوة الإدارة الجامعية إلى تخفيف الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، وتقليل المهام الثانوية، وخاصة الأعمال الإدارية، وتشجيع الإدارة الجامعية على تجنب كل ما قد يثير الضغوط النفسية أو المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، مثل التمسك بالروتين، والشكالية في الأداء، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وإشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية اتخاذ القرارات، وخاصة المتصلة بالعملية الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع، وإنشاء نواذٍ خاصة بأعضاء هيئة التدريس في المجتمع السعودي لتوثيق العلاقات غير الرسمية بينهم.

١٠. دراسة محمد الشحات (٢٠٠٦م)، بعنوان "إدارة ضغوط العمل للعاملين بالجهاز الإداري بجامعة بنها"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، بالإضافة إلى أسلوب تحليل النظم، وبلغ عدد أفراد العينة (٢١٩) من العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة، وكانت الأدوات المستخدمة لجمع المعلومات هي: الزيارة الميدانية، والاستبانة، والمقابلات الشخصية.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد، وأهم المصادر المسببة لها والتعرف على أهم الآثار التي تنتج عن ضغط العمل على كل من الفرد والمنظمة، ودراسة مستوى ضغوط العمل التي تواجه العاملين الناتجة عن المصادر التالية: (صراع الدور، وعبء الدور، وبيئة العمل المادية، وتوتر العلاقات في العمل، والضغوط

الاجتماعية) كما هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن العاملين في الجهاز الإداري بجامعة بنها يعانون من ضغوط في العمل، وتتعدد مصادر ضغوط العمل لديهم، ويوجد رضا وظيفي والتزام تنظيمي إلى حد ما لديهم.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات التي ركزت على ضرورة إجراء مزيد من البحوث والدراسات للتعرف على مسببات ضغوط العمل، والآثار الناتجة عنها ووسائل علاجها، والاهتمام بعملية الاختيار، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، والتوفيق بين متطلبات الوظيفة وخصائص وقدرات الأفراد حتى يمكن تحقيق أكبر قدر من التوافق بين الفرد ومتطلبات الوظيفة، وتقييم الموظفين ضمن أسس موضوعية ومنطقية وعادلة لضمان عدم الانحياز وراء الشخصية، أو أخذ التأثيرات الخارجية بعين الاعتبار.

١١. دراسة أحمد الأميري، وأنيسة دوكم (٢٠٠٦م)، بعنوان "الضغوط النفسية لدى الأساتذة اليمنيين في الجامعات اليمنية الناشئة"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٥٥) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي مقياس للضغوط النفسية.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الضغوط النفسية التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس اليمنيين في الجامعات اليمنية الناشئة.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من ضغوط نفسية أعلى من المتوسط الحسابي للمقياس، وبحساب النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس الذين يعانون من ضغوط فوق المتوسط وجد أن (٦١,٨١%) من العدد الكلي يعانون من الضغوط بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس، وعلى مستوى المجالات الفرعية وجد أن الضغوط الإدارية احتلت المرتبة الأولى بالنسبة للضغوط التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، يلي ذلك الضغوط الأكاديمية، ثم الضغوط الطلابية، ثم الضغوط المادية، وأخيراً الضغوط الاجتماعية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: إعادة النظر في القوانين والأنظمة واللوائح المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وإعادة النظر في رواتبهم، وكذلك نشر الوعي المتعلق بالمهنة من حيث الحقوق والواجبات بينهم، وكذلك تحسين ظروف العمل لعضو هيئة التدريس، وإقامة أنشطة ثقافية واجتماعية وترفيهية؛ بهدف تعزيز العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس.

١٢. دراسة طارق ناشر (٢٠٠٧م)، بعنوان "مستوى الضغط النفسي عند الأساتذة اليمنيين والوافدين في جامعة إب: دراسة مقارنة"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (١٠٠) أستاذ جامعي من الذكور فقط، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي مقياس (الصحة العامة) لكولد بيرج.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط النفسي الذي يتعرض له الأساتذة أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب والتحقق من الفروق في مستوى الضغط بين الأساتذة، تبعاً لجنسياتهم، وتخصصهم، ودرجاتهم العلمية.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مستوى الضغط النفسي الذي يتعرض له أعضاء هيئة التدريس في الجامعة منخفض، وكذلك وجود فرق ذي دلالة معنوية في مستوى الضغط بين الأساتذة اليمنيين والأساتذة الوافدين لصالح الأساتذة الوافدين، وأيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى الضغط النفسي بين أساتذة الجامعة ترجع إلى اختلافهم في التخصص، أو إلى اختلافهم في الدرجة العلمية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: أن تعمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على تحقيق المساواة في الامتيازات بين أساتذة الجامعات اليمنية والمجاورة لها من الدول العربية من جهة، وبين الأساتذة الوافدين واليمنيين في الجامعات اليمنية من جهة أخرى، كذلك أن تقوم الوزارة بتحديد النصاب التدريسي والواجبات الأكاديمية، وفقاً للتخصص، واللقب العلمي، والخبرة الجامعية، أسوة بالجامعات العربية الأخرى، وتحديد الامتيازات والحقوق وفقاً لهذه المتغيرات، وأيضاً أن تقوم جامعة إب بلقاءات دورية فصلية مع أساتذة الجامعة الوافدين؛ للتعرف على مشكلاتهم ومساعدتهم في إيجاد حلول حقيقية لها.

ثانياً: دراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العام:

١. دراسة فيصل باقضوض (١٤١٧هـ-)، بعنوان "ضغوط العمل الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٩٢) معلماً، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل التي يواجهها معلم المدرسة في مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة مكة المكرمة، وذلك فيما يتعلق بمكونات خمس رئيسية لهذه الضغوط تتمثل في: أعباء العمل الوظيفي، وغموض الدور، وعبء تطبيق المهارات، وصراع الدور، وقصور الإعداد والتدريب، وكذلك التعرف على آراء المعلمين نحو إحساسهم بضغوط العمل الوظيفي طبقاً لمتغيرات: العمر، ومدة الخبرة في التدريس، وحجم المدرسة، والعبء التدريسي.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن معلم التعليم الابتدائي بمدينة مكة المكرمة يرى أن أعباء العمل الوظيفي هي المصدر الأساسي لضغوط العمل الوظيفي، والمصادر الأخرى، مثل صراع الدور وغموضه، والمصادر الناتجة عن المهارات والتدريب، هي أقل تأثيراً في إحداث الضغوط، كذلك أن الفروق بين أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات العمر، والخبرة، والعبء التدريسي، وحجم المدرسة - كانت محدودة إلى حد كبير.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: عدم المبالغة في تكليف المعلم ببعض الأعمال التحريرية الثانوية والأنشطة اللاصفية، وضرورة تقليص النصاب التدريسي بحيث لا يتجاوز (١٨) حصة في الأسبوع، والسماح للمعلم بإضافة ما يراه مناسباً للمنهج دون الإخلال بمضمونه.

٢. دراسة عبد الله السلطان (١٤٢١هـ-)، بعنوان "مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٣١١) معلماً، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، كذلك التعرف على ترتيب المصادر من حيث أهميتها عند الأخذ بعين الاعتبار الاختلاف في (العمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة والتخصص الذي يتم تدريسه).

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن من أهم مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين في المرحلة الثانوية ما يلي: العلاقة مع أولياء الأمور، والأنظمة المدرسية، وسلوك الطلاب، ونظرة المجتمع لمهنة التدريس، والبيئة المدرسية، والنمطية في العمل التدريسي، والإعداد الفني والمهني للمعلم، والعبء التدريسي، والمناهج الدراسية، والمساندة الاجتماعية، والعلاقة بالمشرف التربوي، وطبيعة مهنة التدريس، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة المدرسية. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن ترتيب مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية يختلف باختلاف العمر وسنوات الخبرة، ولا يختلف باختلاف الحالة الاجتماعية، ولا باختلاف المواد التي يقومون بتدريسها.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: السعي لتجسير العلاقة بين أولياء الأمور والمدرسة، والاهتمام بالإعداد الفني والمهني للمعلمين، وزيادة الاهتمام بتدريبهم أثناء الخدمة، وتشجيع المعلمين الراغبين في إكمال دراستهم العليا، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين المتميزين، وإتاحة الفرصة أمام المعلمين للمشاركة في اتخاذ القرارات، والسعي لإيجاد خدمات صحية متكاملة لمنسوبي التعليم وأسرهم، وإقامة ندوات ولقاءات توضح للمعلمين الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى الضغوط المهنية، وتحسين البيئة المادية للعمل، وتخفيف الأعباء التدريسية؛ بتخفيف النصاب، وتقليل المهام الثانوية المطلوبة من المعلم.

٣. دراسة منى البليهد (١٤٢٢هـ)، بعنوان "مسببات ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في مدينة الرياض"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة (٤٨٥) مديرة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مسببات ضغوط العمل، ودرجة حدتها لدى مديرات مدارس تعليم البنات بمدينة الرياض، من وجهة نظر المديرات، كذلك اقتراح التوصيات المناسبة للحد من آثار الضغوط التي تتعرض لها المديرات في العمل.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن نسبة المديرات اللاتي يتعرضن للضغوط (٥٢,٧%) بمعدل فوق المتوسط، أما اللاتي لا يتعرضن للضغوط فقد بلغت نسبتهن (٣٩,٧%)، وأيضاً تتفق المديرات على أن الأبعاد الست التالية مسببة للضغوط، وهي مرتبة حسب حدتها: (عبء العمل، وصراع الدور، وتنظيم العمل، وبيئة العمل، وتقدير الرؤساء، وغموض الدور)، كذلك تتعرض نسبة (٦٩-٨٠%) من المديرات لضغوط حادة، وتشمل مسببات الضغوط في هذا المستوى: الإشراف على أكثر من مجموعة مختلفة المهام، وضعف التدريب على مهارات الإدارة، والنقص في عدد المعلمات (غياب يومي، إجازات)، وتباطؤ استجابة المسؤولين تجاه متطلبات المدرسة، وتغيير التعليمات باستمرار، وضعف تأهيل الإداريات، والإجهاد في نهاية اليوم المدرسي. كما تبين أن أهم مقترحات المديرات، هي: استعمال الحزم في غياب المعلمات، وضرورة اهتمام المسؤولين بمتطلبات المدارس، ومناسبة عدد الطالبات لعدد الفصول، والمرونة في تطبيق التعليمات، وتوفير نظام اتصال فعال بين المديرة والمسؤولين، وتوزيع الطالبات بالعدل بين المدارس، وزيادة عدد الإداريات والمعلمات والمستخدمات، والتقليل من روتين التعاميم.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: إعداد المديرات إعداداً مناسباً، مع الاهتمام بتدريبهن قبل الخدمة وأثناءها لمساعدتهن على القيام بمسؤولياتهن التعليمية والتربوية بكفاءة عالية، واستقصاء الأسباب الحقيقية التي تكمن وراء الغياب اليومي للمعلمات، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلة، والعمل على تطوير التنظيم الإداري العام بالرئاسة العامة والأجهزة الإدارية التابعة لها، وتطوير استراتيجيات عمل واضحة ومحددة تمكن المسؤولين من اتخاذ قرارات على مستوى عال من الفعالية للخدمة الأهداف التربوية في المدارس، والاهتمام بعملية اختيار الإداريات قبل الخدمة، بحيث تكون المرشحة مؤهلة تأهيلاً مناسباً، والتوزيع العادل بين المدارس، من حيث عدد الموظفات في المدارس، ومستوى إعدادهن المهني.

٤. دراسة سعاد السلوم (١٤٢٣هـ-)، بعنوان "عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة (١٧٠) مشرفة إدارية، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الرئيسة لضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي، والتعرف على علاقة تلك الضغوط التي تتعرض لها المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي برضاهن الوظيفي.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات: كمية العمل، وغموض الدور، والتطور المهني في مجال الإشراف التربوي، وبيئة العمل المادية، كذلك وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين درجات عوامل ضغوط العمل التنظيمية، ودرجات الرضا الوظيفي لدى المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: العمل على تخفيض نصاب المشرفة الإدارية من المدارس والموظفات والإداريات، والعمل على تعيين مزيد من المشرفات الإداريات ذوات التأهيل المناسب والكفاءة المهنية والخبرة الكافية، وعدم إسناد أية مهام للمشرفة الإدارية خارج نطاق عملها الأساسي، والتحديد الواضح للصلاحيات الممنوحة للمشرفة الإدارية، وإعداد حقيبة للمشرفة الإدارية، وإتاحة فرص الحصول على إجازات علمية ودراسية لتطوير النمو المهني، والعمل على تحسين بيئة العمل المادية، وكذلك توفير التجهيزات الفنية.

٥. دراسة صالح أبو عباة (١٤٢٤هـ-)، بعنوان "مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين الطلابيين في مدارس مدينة الرياض وعلاقتها بكل من حالة وسمة القلق"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغ عدد أفراد العينة (١٦٩) مرشداً طلابياً، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي:

● الاستبانة.

● مقياس لحالة وسمة القلق.

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط لدى المرشدين المتعلقة بطبيعة ظروف العمل وشدتها لديهم، وكذلك التعرف على علاقة هذه الضغوط بمتغيرات، مثل مستوى الرضا عن العمل، ونوع المدرسة، وسمة وحالة القلق.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أنه تم التوصل إلى عشرة عوامل أمكن تفسير ثمانية منها نتيجة تحليل ظروف العمل الضاغطة، والتوصل إلى خمسة عوامل نتيجة تحليل شدة المواقف الضاغطة أمكن تفسيرها جميعاً، ومن خلال تحليل التباين لمعرفة الفروق بين المرشدين العاملين في المراحل التعليمية الثلاث في شدة صعوبة مصادر الضغوط لم تصل الفروق إلى مستوى الدلالة، أما ما يتعلق بنتائج (٢٤) لدلالة الفروق بين المرشدين في عبارات ظروف العمل الضاغطة في متغيرات مستوى الرضا عن العمل، ونوع المدرسة التي يعملون بها، وسمة وحالة القلق، فيلاحظ وصول قيمة (٢٤) إلى مستوى الدلالة لبعض المتغيرات فقط.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: العمل على توضيح الدور الذي يقوم به المرشدون الطلابيون في المدرسة للجهاز الإداري والمعلمين في المدرسة، والعمل من قبل الإدارة على تحسين العلاقات الاجتماعية بين المعلمين والمرشد، كذلك توفير ما يلزم توفيره للمرشدين، والذي يعينهم على أداء عملهم، والاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة، وأيضاً الاهتمام بمصادر ضغوط العمل الإرشادي لدى المرشدين الطلابيين من قبل الجهاز المختص في وزارة المعارف، وتلمس حاجاتهم، وتذليل الصعوبات التي يواجهونها.

٦. دراسة هانم ياركندي (١٤٢٤هـ)، بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٩٦) مديرة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي:

- مقياس ضغوط العمل.
- استبانة للبيانات الأولية.
- اختبار القيادة التربوية "مرسي".
- مقياس وجهة الضبط "كفاي".

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل، ومستوى القيادة التربوية لدى مديرات المدارس، ووجهة الضبط لديهم، كذلك التعرف على علاقة ضغوط العمل بالقيادة التربوية ووجهة الضبط.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن (٣٦,٥%) من أفراد العينة يعانون من ضغوط عمل، وأن (٧٩%) من أفراد العينة يعانون من عدم القدرة على استخدام جوانب القيادة التربوية، و(٤٥%) من أفراد العينة تتميز بوجهة الضغوط الخارجية، وأيضاً لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والقيادة التربوية، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين ضغوط العمل ووجهة الضبط.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: الاهتمام بتحديث نظم الإدارة المدرسية في المدارس، بحيث تعطى صلاحيات لمديرة المدرسة، تمكّنها من إيجاد مناخ عمل جيد، وتؤدي إلى إزالة ما تعانيه من ضغوط في العمل أو تخفيفها، وتوعية مديرات المدارس بكيفية التعايش مع الضغوط الحياتية أو ضغوط العمل، وتنظيم دورات تدريبية لمديرات المدارس عن أساليب القيادة التربوية مع الاهتمام بالتخطيط والإعداد لتلك البرامج، المبنية على التوصيف المهني لوظيفة مديرة المدرسة، وإعادة النظر بطرق اختيار المديرات.

٧. دراسة إبراهيم إبراهيم (١٤٢٦هـ)، بعنوان "الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالملكة العربية السعودية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٠٠) معلم وطالب، وكانت الأدوات المستخدمة لجمع المعلومات هي:

- مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين "سكولورز وآخر" (١٩٩٩م).
- مقياس الكفاءة الذاتية العامة.
- مقياس الضغط النفسي المهني.
- مقياس المعتقدات التربوية للمعلمين "الدسوقي".

وقد هدفت الدراسة إلى بحث علاقة الكفاءة المهنية لدى المعلمين بكل من: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم، والمعتقدات التربوية لدى أربع فئات من المعلمين: قبل الخدمة وهم طلاب في كلية المعلمين قبيل التخرج، ومعلمي المرحلة

الابتدائية، ومعلمي المرحلة المتوسطة، ومعلمي المرحلة الثانوية، وكذلك دراسة الفروق بين هذه الفئات من المعلمين في جميع المتغيرات موضوع الاهتمام، وأيضاً بحث مدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال: الكفاءة الذاتية العامة، والضغط، والمعتقدات.

وكان من أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة بين الكفاءة المهنية لدى المعلمين، وكل من الكفاءة الذاتية العامة، والمعتقدات التربوية، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة بين الكفاءة المهنية لدى المعلمين، والضغط النفسي المهني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مراحل التعليم المختلفة في الكفاءة الذاتية المهنية، والكفاءة العامة، والضغط النفسي المهني، والمعتقدات التربوية. كذلك أن الكفاءة الذاتية، والضغط المهني، والمعتقدات التربوية تمثل أهم متغيرات التنبؤ بالكفاءة المهنية، مع اختلاف في مقدرة هذه المتغيرات على التنبؤ.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: أن تولى عناية مناسبة بتنمية الكفاءة الذاتية المهنية والعامة لدى المعلمين في مختلف مراحل التعليم، كذلك تخفيف الأعباء عنهم، وتوفير الجو المدرسي والإداري المناسب، ومراعاة البعد النفسي في التعامل مع المعلمين، وأيضاً بذل جهود متنامية لفحص المعتقدات التربوية لدى الطلاب المتقدمين لكليات المعلمين ووضع آليات من خلال برامج شاملة ومتكاملة لتعديل هذه المعتقدات.

٨. دراسة أحمد غنيم (١٤٢٦هـ)، بعنوان "أساليب إدارة الضغوط المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وبلغ عدد أفراد العينة (٢١١) مديراً ووكيلاً ومعلماً، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة المديرين لأساليب إدارة الضغوط المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة، حسب آراء أفراد عينة الدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن أفراد عينة الدراسة يرون أن المديرين يمارسون أساليب إدارة الضغوط المهنية للمعلمين بدرجة متوسطة، وكذلك أن هناك اتفاقاً بين المديرين والمعلمين، من حيث ترتيب ممارسة المديرين لأساليب إدارة الضغوط المهنية

للمعلمين، حيث يرون أن أكثر أساليب إدارة الضغوط المهنية للمعلمين ممارسة هو تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين، وأقل الأساليب ممارسة هو التحفيز، وأن أساليب: إدارة ثقافة المدرسة، وإعادة تصميم الوظائف، والقيادة الفعالة حصلت على نفس الترتيب من حيث ممارسة المديرين لها عند كل من المديرين والمعلمين.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها أنه ينبغي على المديرين:

- العمل على المواءمة بين أهداف وسياسات وإجراءات العمل، والقيم السائدة، وقواعد السلوك السارية، وقدرات المعلمين.
- القيام بتوزيع الاختصاصات والأعمال بين المعلمين، وذلك بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- التأثير على المعلمين، من خلال القبول والدعم والثقة.
- التدخل السريع لحل الخلافات التي تحدث بين المعلمين وحلها بطريقة عادلة.
- وضع نظام فعال لتقويم الأداء الوظيفي للمعلمين.
- الاهتمام بتوفير بيئة مادية صحية وآمنة.
- الاهتمام بالحوافز المعنوية للمعلمين.
- مساعدة المعلمين على تطوير ذواتهم باستمرار؛ ليتكيفوا مع ما يستجد من متغيرات في البيئة التعليمية.

كذلك على الإدارة العامة للتربية والتعليم حث المديرين وتشجيعهم على الالتحاق بالدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية، وعلى الجامعات وكلليات المعلمين إعادة النظر في برامج التأهيل التربوي، بحيث تحتوي على مقررات في مجال إدارة الضغوط المهنية، وعلى أقسام الإدارة التربوية في الجامعات وضع برنامج للدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية، يتضمن جزء منه مقررات حول إدارة الضغوط المهنية.

٩. دراسة أريج التويجري (١٤٢٦هـ)، بعنوان "ضغوط العمل لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وبلغ عدد أفراد العينة (٤٣٦) معلمة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، وتحديد أبرز ضغوط العمل التي تواجهها المعلمات، ودرجة تأثيرها السلبى على العمل، من وجهة نظر المعلمات، وأبرز المقترحات المنبثقة عن آراء المعلمات للحد من آثار الضغوط التي يتعرض لها في العمل.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن من أبرز الضغوط التي تواجهها المعلمات تتعلق بالجانب المادي ثم التنظيمي، والفردى، كذلك وجود علاقة طردية بين درجة الضغط، ودرجة تأثيره السلبى على أدائهن في العمل في الجانب التنظيمي، والفردى، والمادي، حيث أنه كلما زادت وتيرة ضغط العمل زاد التأثير السلبى لها على أداء العمل للمعلمات، وكانت أبرز المقترحات التي تراها معلمات المدارس تحد من ضغط العمل لديهن، والتي جاءت الموافقة عليها بدرجة كبيرة جداً، هي تقليل عدد الطالبات داخل الفصل، وتقليل نصاب المعلمة من الحصص الأسبوعية، وتوفير احتياج المدرسة من التجهيزات اللازمة للعملية التربوية، والتخفيف من الأعباء الإدارية التي تكلف بها المعلمة، وتطوير مهارات المعلمات باستمرار.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: إقامة ندوات ولقاءات، وتوزيع النشرات التربوية التي توضح للمعلمات الأسباب المؤدية لضغط العمل، والسعي إلى إقامة علاقات طيبة بين أولياء أمور الطلبة والمدرسة، وإقامة حضانة أطفال لكل مدرسة ثانوية على أن تدعم من قبل الأمهات المعلمات.

١٠. دراسة أمل الشامان (٢٠٠٥م)، بعنوان "مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى مديرات المدارس في مدينة الرياض"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفى المسحي، وبلغ عدد أفراد العينة (١٧٤) مديرة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل التنظيمية التي تواجهها مديرات المدارس.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مصادر ضغوط العمل لدى المديرات بحسب ترتيبها التنازلي من الأكثر تأثيراً إلى الأقل جاءت كالتالي: محور كمية العمل، ثم النمو المهني، ثم اتخاذ القرار، ثم غموض الدور، ثم الاتصال، ثم صراع الدور، ثم نوع العمل، ثم البيئة المادية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: عقد المحاضرات والندوات التي تسلط الضوء على موضوع ضغوط العمل للتعرف عليها وفهم أبعادها، وبالتالي تنمية مهارات المديرات للتعامل مع نتائجها السلبية بفاعلية، ووضع مقياس يمكن استخدامه لقياس ضغوط العمل التي تتعرض لها القيادات النسائية في المجال التربوي، تتماشى مع خصوصية المجتمع السعودي، والعمل على مشاركة المديرات في عملية اتخاذ القرارات، ومنح المزيد من الصلاحيات التي تتناسب مع طبيعة عمل مديرات المدارس.

١١. دراسة أمل الشامان (١٤٢٧هـ)، بعنوان "مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وبلغ عدد أفراد العينة (٧٢) مشرفة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات بحسب ترتيبها التنازلي من الأكثر تأثيراً إلى الأقل جاءت مرتبة كالتالي: كمية العمل، ثم الاتصال، ثم تقويم الأداء، ثم البيئة المادية، ثم اتخاذ القرارات، ثم غموض الدور، ثم النمو المهني، ثم نوع العمل، ثم صراع الدور، وأيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: عقد المحاضرات والندوات التي تثير الاهتمام بموضوعات ضغوط العمل في مكاتب الإشراف للتعرف على الظاهرة، وفهم أبعادها، وتنمية مهارات الأفراد، للتعامل مع نتائجها السلبية.

١٢. دراسة مريم العتري (١٤٢٧هـ)، بعنوان "ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والأهلية بمدينة الرياض"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة (٣١٧) معلمة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نوع القطاع (حكومي - أهلي) وضغوط العمل التي تتعرض لها المعلمات في المدارس الثانوية، والتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة، وهي: (صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، والعلاقات مع إدارة المدرسة، والعلاقات مع الزميلات، وطبيعة الإشراف التربوي، والنمو والتقدم المهني، ومدة الخدمة، والراتب الشهري، والحالة الزوجية) على مستوى التعرض لضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين نوع المدرسة ومستوى التعرض لضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية، لصالح معلمات المدارس الحكومية، وكذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين (صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، والعلاقات مع إدارة المدرسة، والعلاقات مع الزميلات، وطبيعة الإشراف التربوي، والنمو والتقدم المهني، والراتب الشهري) ومستوى التعرض لضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية، وأيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (مدة الخدمة، والحالة الزوجية) ومستوى التعرض لضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: تخفيف الأعباء الإضافية الملقاة على عاتق المعلمات، وتقسيمها بشكل عادل بينهم، وتخفيض نصاب المعلمات من الحصص الأسبوعية، وضرورة الاهتمام بتنمية العلاقات الإنسانية بين المعلمات داخل المدرسة، وضرورة إيجاد تغذية راجعة حول مستوى أداء المعلمات، وضرورة تبني الإدارة لأساليب إدارية حديثة قائمة على الديمقراطية، والسماح بالمشاركة في اتخاذ القرارات، والعمل على توفير حوافز مادية ومعنوية للمعلمات المتميزات، والاهتمام بمشاكل المعلمات وأخذها بعين الاعتبار، وضرورة إعادة النظر في نظام الترقية والتقدم الوظيفي المتبع في القطاع التربوي.

١٣. دراسة عبد المحسن السميح (١٤٣٠هـ)، بعنوان "ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بالسلوك القيادي لدى المديرين"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة (٣٨٥) معلماً، وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة ضغوط العمل لدى معلمي المعاهد العلمية، ومعرفة ضغوط العمل الأكثر انتشاراً لديهم، وتحديد نوع السلوك القيادي لدى مديري المعاهد العلمية، والكشف عن العلاقة فيما بين ضغوط العمل لدى المعلمين، وعلاقتها بالسلوك القيادي لدى المديرين.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن معلمي المعاهد العلمية يعانون من ضغوط العمل بدرجة كبيرة، وتبين أن ضغوط العمل الأكثر انتشاراً لديهم هي: الضغوط المهنية، ثم المادية، ثم التنظيمية والنفسية، وقد أكد المعلمون على أن السلوك القيادي التنظيمي هو السلوك السائد لدى مديري المعاهد العلمية، يلي ذلك السلوك القيادي الإنساني، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة ودالة إحصائياً بين ضغوط العمل لدى المعلمين والسلوك القيادي التنظيمي لدى مديري المعاهد العلمية.

وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات، من أهمها: تشجيع السلوك القيادي الإنساني بين مديري المعاهد العلمية، وتدريب معلمي المعاهد العلمية تدريباً مناسباً أثناء الخدمة، يساعدهم في التعامل مع ضغوط العمل، والتقليل منها بشكل خاص، وإيجاد حوافز مادية ومعنوية للمتميزين منهم، وإتاحة فرص النمو المهني لهم، وتوثيق العلاقة بين أولياء أمور الطلاب ومعلمي المعاهد العلمية ومديريها.

التعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء ما تم استعراضه من دراسات سابقة، باختلاف تلك الدراسات واختلاف أساليبها، إلا أنها تتفق جميعها في البحث والتحليل لظاهرة ضغوط العمل، ومحاولة فهم كنهها، والتعرف على مصادرها، ومسبباتها، وتحليلها، والآثار الناتجة عنها. وبالرغم من اختلاف عينات الدراسة والوظائف التي يشغلها المفحوصون في الدراسات، إلا أن ذلك يشير إلى أن ضغوط العمل تكاد تكون ظاهرة ملحوظة بين الأفراد والمنظمات، وأن الضغوط بشكل عام ما هي إلا نتاج للتفاعل ما بين الفرد والمحيط، يتمثل في الإجهاد أو الضغوط.

ومن خلال استعراض الباحثة لما سبق، يمكن الخروج ببعض الملاحظات:

١. بالنسبة للمجتمع:

تنوعت مجتمعات البحث في الدراسات السابقة من (أعضاء هيئة تدريس، وقادة إداريين إداريات، وموظفات (إداريات، فنيات)، وإداريين، ومعلمين، ومعلمات، ومديرين، ومديرات، ومشرفات إداريات، ومرشدين طلابيين، وطلاب كليات، ووكلاء)، في حين أن الدراسة الحالية اشتملت على أعضاء هيئة التدريس كدراسات: (عضيات ١٩٩٥م، خثيلة ١٤١٧هـ، عبد الرحمن ١٩٩٨م، عبد العليم ١٤٢١هـ، الشقيرات ١٤٢٢هـ، الشرم ١٤٢٥هـ، الأميري ودوكم ٢٠٠٦م، ناشر ٢٠٠٧م).

٢. بالنسبة لبيئة التطبيق:

تنوعت بيئات تطبيق الدراسات السابقة، بحيث أنها شملت: (المدارس، ومكاتب الإشراف التربوي، والمعاهد العلمية، والجامعات، وكليات المعلمين)، أما الدراسة الحالية فبيئتها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٣. بالنسبة للمنهج:

استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي بمدخله المختلفة، فهناك الدراسات المسحية: (السباعي ١٤٢٢هـ، العيدروس ١٤٢٥هـ، غنيم ١٤٢٦هـ، التويجري ١٤٢٦هـ، الشامان ٢٠٠٥م، الشامان ١٤٢٧هـ)، وهناك الدراسات التحليلية: (البليهد ١٤٢٢هـ، السلوم ١٤٢٣هـ، العتري ١٤٢٧هـ، السميح ١٤٣٠هـ)، وأخرى ارتباطية: (أبو عباة ١٤٢٤هـ)، أما منهج الدراسة الحالية فهو المنهج الوصفي التحليلي.

٤. بالنسبة لأدوات القياس:

بالنظر إلى أدوات القياس في الدراسات السابقة يتضح أنها قد تنوعت من دراسة لأخرى؛ لتلاءم الغرض منها، والهدف من الدراسة، وإن كان الكثير منها قد استخدم الاستبانة: (عضيات ١٩٩٥م، فلمبان ١٤١٧هـ، الحثيلة ١٤١٧هـ، عبد الرحمن ١٩٩٨م، السباعي ١٤٢٢هـ، العيدروس ١٤٢٥هـ، الشرم ١٤٢٥هـ، باقوض ١٤١٧هـ، عبد العليم ١٤٢١هـ، السلطان ١٤٢١هـ، البليهد ١٤٢٢هـ، السلوم ١٤٢٣هـ، غنيم ١٤٢٦هـ، التويجري ١٤٢٦هـ، الشامان ٢٠٠٥م، الشامان ١٤٢٧هـ، العتري ١٤٢٧هـ، السميح ١٤٣٠هـ)، فهناك من استخدم المقياس: (ناشر ٢٠٠٧م)، وهناك من جمع بين مجموعة من المقاييس: (الشقيرات ١٤٢٢م، إبراهيم ١٤٢٦هـ)، وهناك من قام بالجمع بين المقياس والاستبانة: (أبو عباة ١٤٢٤هـ)، كذلك من جمع بين المقاييس والاستبانة والاختبار: (ياركندي ١٤٢٤هـ)، وأيضاً هناك من جمع بين الزيارة الميدانية والاستبانة والمقابلات الشخصية: (الشحات ٢٠٠٦م)، أما الدراسة الحالية تستخدم الاستبانة أداة لها.

٥. أن جميع الدراسات السابقة تتفق مع الدراسات الحالية في الاعتماد على التطبيق الميداني.

٦. على الرغم من تباين مصادر الضغوط واختلافها في معظم الدراسات، تبعاً لعدة عوامل تنوعت ما بين بيئة الدراسة ومجال تخصصها، والمجتمع الذي طبقت فيه، وطبيعة المهنة أو الوظيفة، ونوع القطاع، إلا أن ذلك يؤكد حقيقة مؤداها: أن ليس هناك قائمة محددة بالعوامل المسببة للضغوط يمكن قبولها وتعميمها على جميع المنظمات.

٧. يتضح مما سبق أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية تتفق من حيث موضوعها، فهي تتناول موضوع ضغوط العمل، إلا أنها تختلف من حيث تناولها للموضوع، فبعض الدراسات تناولت ضغوط العمل من جانب مصادرها، أو مسبباتها، أو مستوياتها، أو عواملها، أو أثرها على الإنتاج، أو درجة حدتها، أو أكثرها انتشاراً، أو الآثار المترتبة عليها، أو أساليب إدارتها وإستراتيجيات مواجهتها، وبعضها تناول ضغوط العمل، من حيث علاقتها بالرضا الوظيفي، أو بحالة وسمة القلق، أو بالكفاءة المهنية، أو بالضغوط النفسية، أو

بالسلوك القيادي، أو بالمناخ التنظيمي؛ أما هذه الدراسة الحالية فهي تتناول ضغوط العمل من حيث مصادرها ومستواها وأساليب مواجهتها.

٨. إن الدراسات السابقة تمثل تراكمًا للخبرة العلمية في مجال ضغوط العمل، والدراسة الحالية ما هي إلا امتداد لما سبقها من دراسات، أي أن هناك تشابهاً بين مجال الدراسة الحالية ومجال الدراسات السابقة، غير أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في أنها جمعت في دراسة واحدة استقصاء حول ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: ومستوياتها وأساليب مواجهتها.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في ما يلي:

١. تحديد مشكلة الدراسة بشكل دقيق، والتعرف على الجوانب المختلفة التي لم يتطرق إليها الباحثون في هذا المجال.
٢. صياغة أهداف الدراسة وأسئلتها بطريقة علمية مبنية على خلفية نظرية ودراسات علمية سابقة.
٣. إثراء الإطار النظري للدراسة.
٤. استفادت الباحثة من نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها واقتراحاتها في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث.
٥. استفادت الباحثة في استخلاص قائمة ضغوط العمل وبناء الاستبانة.
٦. استفادت الباحثة في معرفة الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة بيانات الدراسة.
٧. استفادت الباحثة في تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها.

الخاتمة:

يمثل أعضاء هيئة التدريس أهم مدخلات التعليم الجامعي، حيث أن نجاح أي جامعة في أداء رسالتها يتوقف على عطاء أعضاء هيئة تدريسها وتفوقهم في أداء واجباتهم ووظائفهم.

وبما أن وظيفة عضو هيئة التدريس من أكثر الوظائف تنوعاً في المهام، وأكثرها توقعاً للطموح، فإن ذلك يجعلها ذات ضغوط مهنية عالية، خاصة أن الجامعة اليوم تعيش في بيئة تتميز بالتغير السريع والمستمر، مما يعرض أعضاء هيئة التدريس للضغوط المهنية، التي قد تعوقهم عن ممارسة أعمالهم بالشكل المطلوب.

ولقد تعرضت الباحثة فيما سبق -الإطار النظري- إلى ضغوط العمل، من حيث مفهوماتها، وأفكار خاطئة بشأنها، وعناصرها، وأنواعها ومستوياتها، ومراحل الاستجابة لها، ومصادرها ومسبباتها، وآثارها، وأساليب مواجهتها. وانتقلت إلى الحديث عن جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من حيث نشأتها وتطورها، وأهدافها، وإدارتها، وكلياتها ومعاهدها ومعاهدها العلمية، وعماداتها المساندة، وبما أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هم المطلب فلقد تم الحديث عن الأعضاء من حيث تعريفهم، وتعيينهم، وترقيتهم، وواجباتهم، ورواتبهم ومكافئاتهم.

كما تم استعراض عددٍ من الدراسات السابقة المحلية والعربية المتعلقة بالدراسة الحالية، والتي رتبت بحسب الأقدمية، وبحسب كونها في التعليم العالي، أو التعليم العام، ومن ثم علقت عليها الباحثة.

ومن ذلك تخلص الباحثة إلى أن ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس من الممكن أن تكون عقبة أمام وصول التعليم الجامعي إلى أعلى مستوياته، خاصة أن عضو هيئة التدريس لم يعد مجرد مدرس لحقائق علمية مقررة، ولكن اتسعت أدواره لتشمل التربية في مختلف أبعادها.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءات الدراسة

تمهيد.

٣ - ١ منهج الدراسة.

٣ - ٢ مجتمع الدراسة.

٣ - ٣ عينة الدراسة.

٣ - ٤ أداة الدراسة.

٣ - ٥ إجراءات تطبيق أداة الدراسة.

٣ - ٦ المعالجة الإحصائية.

تمهيد:

يتناول الفصل الثالث وصفاً لإجراءات الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة وتتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وبناء أداة الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

٣- ١ منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتبر المنهج المناسب للدراسة.

ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، (ملحم، ١٤٢٣هـ: ٣٥٢).

٣- ٢ مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، ممن هم على رأس العمل والبالغ عددهم (٨٨٦) عضواً من الذكور والإناث، وذلك كما ورد في إحصائية مركز الدراسات والمعلومات بالجامعة لعام ١٤٣٠/١٤٣١هـ.

والجدول التالي يوضح الكليات التي شاركت في الدراسة الميدانية، وأعداد أعضاء هيئة التدريس فيها، وهم مجتمع الدراسة من الإناث والذكور في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

جدول رقم (٣-١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض بالنسبة للكلية المشاركة في الدراسة الميدانية

م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس	م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس
١	الشريعة	١١٣	٧	اللغات والترجمة	٤٠
٢	أصول الدين	١٣٤	٨	اللغة العربية	١٢٩
٣	الدعوة والإعلام	٤٥	٩	الطب	١٣
٤	العلوم	٣١	١٠	الاقتصاد والعلوم الإدارية	٥٣
٥	الحاسب والمعلومات	٦١	١١	مركز دراسة الطالبات	٦٧
٦	العلوم الاجتماعية	٢٠٠			
المجموع			٨٨٦		

٣-٣ عينة الدراسة

تبلغ عينة الدراسة (١٥%) من مجتمع الدراسة، وهو ما يعادل (١٣١) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، وبذلك قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على (١٣١) من أعضاء هيئة التدريس من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وقد تم تصنيف البيانات الأولية للعينة بالنسبة إلى بعض المتغيرات التصنيفية، وهي:

- الجنس (ذكور - إناث).
 - الرتبة العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).
 - الكلية.
 - سنوات الخبرة بالجامعة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، ١٥ سنة فأكثر).
- وسوف يتم عرض ذلك في الجداول من (٣-٢) إلى (٣-٥):

جدول رقم (٢-٣)

توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى الكليات

م	اسم الكلية	التكرار	النسبة	م	اسم الكلية	التكرار	النسبة
١	الشريعة	١٦	%١٢,٢	٦	العلوم الاجتماعية	٣٠	%٢٢,٩
٢	أصول الدين	٨	%٦,١	٧	اللغات والترجمة	١٠	%٧,٦
٣	الدعوة والإعلام	١٣	%٩,٩	٨	اللغة العربية	١١	%٨,٤
٤	العلوم	١٤	%١٠,٧	٩	الطب	٢	%١,٥
٥	الحاسب والمعلومات	١٤	%١٠,٧	١٠	الاقتصاد والعلوم الإدارية	١٣	%٩,٩

يوضح الجدول رقم (٢-٣) أن توزيع أفراد عينة الدراسة على الكليات جاء بنسب متفاوتة حيث كانت كلية العلوم الاجتماعية أكثر الكليات تمثيلاً بنسبة %٢٢,٩، بينما جاءت كلية الطب أقل الكليات تمثيلاً بنسبة %١,٥، كما تساوت نسب التمثيل لكل من كلية العلوم وكلية الحاسب والمعلومات، حيث بلغت %١٠,٧.

جدول رقم (٣-٣)

توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى الجنس

م	الجنس	التكرار	النسبة
١	ذكور	١٠٣	%٧٨,٦
٢	إناث	٢٨	%٢١,٤

يوضح الجدول رقم (٣-٣) أن غالبية أفراد العينة من الذكور، وذلك بنسبة %٧٨,٦ مقابل نسبة %٢١,٤ من الإناث.

جدول رقم (٣-٤)

توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى الرتبة العلمية

م	الرتبة العلمية	التكرار	النسبة
١	أستاذ	٢٠	١٥,٣%
٢	أستاذ مشارك	٣١	٢٣,٧%
٣	أستاذ مساعد	٨٠	٦١,١%

يوضح الجدول رقم (٣-٤) أن نسبة الحاصلين على رتبة أستاذ كانت ١٥,٣%، بينما كانت نسبة الحاصلين على رتبة أستاذ مشارك ٢٣,٧%، وجاءت نسبة الحاصلين على رتبة أستاذ مساعد ٦١,١% كأعلى نسبة للرتب العلمية.

جدول رقم (٣-٥)

توزيع أفراد العينة بالنسبة إلى سنوات الخبرة في الجامعة

م	سنوات الخبرة في الجامعة	التكرار	النسبة
١	أقل من ٥ سنوات	٢٠	١٥,٣%
٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٩	٢٢,١%
٣	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٢٣	١٧,٦%
٤	أكثر من ١٥ سنة	٥٩	٤٥,٠%

يوضح الجدول رقم (٣-٥) أن أقل نسبة من أفراد الدراسة هم من تبلغ خبراتهم (أقل من ٥ سنوات) والتي تمثل ١٥,٣%، ثم نسبة من تتراوح خبراتهم ما بين (١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) والتي تمثل ١٧,٦%، ثم من تتراوح خبراتهم ما بين (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، حيث بلغت نسبتهم ٢٢,١%، وجاءت أعلى نسبة لمن لديهم خبرة (لأكثر من ١٥ سنة)، حيث بلغت نسبتهم ٤٥,٠%.

٣ - ٤ أداة الدراسة:

أ. بناء أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة باستبانة قامت الباحثة بتصميمها معتمدةً في ذلك على مراجعة أدبيات الدراسة التي تضمنها الإطار النظري، ومراجعة الدراسات السابقة، وقد تكونت الاستبانة من أربعة أقسام على النحو التالي:

القسم الأول: المقدمة والتي توضح عنوان الدراسة وأهدافها.

القسم الثاني: المعلومات الشخصية، والتي تكونت من خمس فقرات، هي: الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، والقسم، وسنوات الخبرة.

القسم الثالث: مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد عبر عنها بـ (٤٧) عبارة موزعة على (٧) محاور، كما هو موضح في الجدول رقم (٣-٦):

جدول رقم (٣-٦)

محاور ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس

م	المحاور	العبارات التي تقيسها	العدد
١	ضغوط ناشئة عن التدريس	من ١ إلى ٨	٨
٢	ضغوط ناشئة عن البحث العلمي	من ٩ إلى ١٤	٦
٣	ضغوط ناشئة عن خدمة المجتمع	من ١٥ إلى ١٩	٥
٤	ضغوط ناشئة عن العلاقة بالإدارة	من ٢٠ إلى ٢٧	٨
٥	ضغوط ناشئة عن سلوك الطلبة	من ٢٨ إلى ٣٣	٦
٦	ضغوط ناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس	من ٣٤ إلى ٤١	٨
٧	ضغوط ناشئة عن البيئة المادية للجامعة	من ٤٢ إلى ٤٧	٦

وقد استخدمت الباحثة المقياس الخماسي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، إطلاقاً) لقياس العبارات السابقة، حيث يعبر الرقم (٥) عن أكبر درجة (دائماً)، ويعبر الرقم (١) عن أصغر درجة (إطلاقاً).

القسم الرابع: أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل وقد عبر عنها
بـ (٢٠) عبارة، وقد استخدمت الباحثة المقياس الخماسي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً،
إطلاقاً) لقياس العبارات السابقة، حيث يعبر الرقم (٥) عن أكبر درجة (دائماً)، ويعبر الرقم
(١) عن أصغر درجة (إطلاقاً).

القسم الخامس: مساحة مخصصة لمقترحات أعضاء هيئة التدريس أو ملاحظات حول
موضوع الدراسة.

ب. صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق الأداة، مدى دقة المقياس في قياس ما وضع لأجله، وقد قامت الباحثة
بالتأكد من صدق الأداة من خلال:

• الصدق الظاهري للأداة:

تم عرض الأداة في صورتها الأولية (الملحق رقم (١)) على عدد من المحكمين من
ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في كل من: (جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الأميرة نورة بنت
عبد الرحمن، وجامعة الملك خالد، وجامعة أم القرى)، وبلغ عدد المحكمين (١٧) محكماً
(الملحق رقم (٢))؛ وذلك بهدف إبداء مرائهم في أداة الدراسة، ببيان مدى وضوح
العبارات، ومدى مناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى التوجيه بالحذف أو
الإضافة أو التعديل، وفي ضوء آراء المحكمين ومقترحاتهم قامت الباحثة بإجراء التعديلات
اللازمة، وبناءً عليه تم اعتماد الاستبانة في صورتها النهائية (الملحق رقم (٣)).

• صدق التجانس الداخلي لمحاور الاستبانة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط
بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة؛ لقياس مدى صدق التجانس الداخلي
لمحاور الاستبانة، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٣-٧):

جدول رقم (٧-٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

م	اسم المحور	قيمة معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
١	ضغوط ناشئة عن التدريس	٠,٧٣٢	٠,٠١
٢	ضغوط ناشئة عن البحث العلمي	٠,٧٤٦	٠,٠١
٣	ضغوط ناشئة عن خدمة المجتمع	٠,٦٩٥	٠,٠١
٤	ضغوط ناشئة عن العلاقة بالإدارة	٠,٧٨٠	٠,٠١
٥	ضغوط ناشئة عن سلوك الطلبة	٠,٦١٤	٠,٠١
٦	ضغوط ناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس	٠,٧٨٩	٠,٠١
٧	ضغوط ناشئة عن البيئة المادية للجامعة	٠,٦٥٠	٠,٠١

وتدل نتائج الجدول رقم (٧-٣) على أن قيم معاملات الارتباط بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) لجميع المحاور؛ مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق يجعلها صالحة لقياس ما أعدت من أجله.

ج. ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الأداة تم استخدام معامل ألفا - كرونباخ وفق الخطوات التالية:

أولاً: محور مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس:

قامت الباحثة بحساب الثبات للأداة ككل، كذلك تم قياس ثبات محاور الأداة

والجدول رقم (٨-٣) يوضح ذلك:

جدول رقم (٣-٨)

قيم معاملات ثبات محاور الأداة وثبات الأداة ككل

م	اسم المحور	قيمة معامل الثبات
١	ضغوط ناشئة عن التدريس	٠,٧٧٢
٢	ضغوط ناشئة عن البحث العلمي	٠,٧٨٠
٣	ضغوط ناشئة عن خدمة المجتمع	٠,٧٣٦
٤	ضغوط ناشئة عن العلاقة بالإدارة	٠,٨٤٩
٥	ضغوط ناشئة عن سلوك الطلبة	٠,٦٣٥
٦	ضغوط ناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس	٠,٧٥١
٧	ضغوط ناشئة عن البيئة المادية للجامعة	٠,٨١٨
ثبات الأداة ككل		٠,٩٢٣

يلاحظ من خلال استعراض نتائج الجدول السابق ارتفاع قيم معامل ثبات محاور الاستبانة، فضلاً عن الارتفاع في قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل؛ حيث بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة (٠,٩٢٣)؛ مما يشير إلى ثبات الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق، وتكتفي الباحثة بعرض قيم معاملات ثبات المحاور دون عرض ثبات العبارات لكل المحاور، وذلك لارتفاع قيم معاملات الثبات للمحاور.

ثانياً: محور أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل:

قامت الباحثة بحساب ثبات عبارات هذا المحور وثبات المحور ككل، والجدول رقم

(٣-٩) يوضح ذلك:

جدول رقم (٣-٩)

قيم معاملات الثبات لكل عبارة داخل المحور وثبات المحور ككل

م	قيمة معامل الثبات	م	قيمة معامل الثبات	م	قيمة معامل الثبات
١	٠,٧٧٤	٨	٠,٧٧٤	١٥	٠,٧٨٦
٢	٠,٧٧١	٩	٠,٧٧٠	١٦	٠,٧٧٣
٣	٠,٧٨١	١٠	٠,٧٨٥	١٧	٠,٧٧٧
٤	٠,٧٧١	١١	٠,٧٧٠	١٨	٠,٧٨٤
٥	٠,٧٩١	١٢	٠,٧٨٥	١٩	٠,٧٩٧
٦	٠,٧٨٥	١٣	٠,٧٨٠	٢٠	٠,٧٨١
٧	٠,٧٧٢	١٤	٠,٧٧٥		
قيمة معامل الثبات للمحور ككل ٠,٧٨٩					

يلاحظ من خلال استعراض نتائج الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات ثبات العبارات داخل المحور، فضلاً عن الارتفاع في قيمة معامل ثبات المحور ككل حيث بلغت قيمة معامل الثبات للمحور (٠,٧٨٩)؛ مما يشير إلى ثبات المحور .

٣-٥ إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

تم تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٣٠ - ١٤٣١هـ باتباع الخطوات التالية:

١. الحصول على خطابات من وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، موجهة لكليات الجامعة؛ لتسهيل مهمة الباحثة لتطبيق الاستبانة، (الملحق رقم (٤)).
٢. توزيع الاستبانة على كليات الجامعة، والبالغ عددها (٨٨٦) استبانة عن طريق المناولة والبريد الإلكتروني، وكذلك الاستعانة ببعض المتعاونين؛ لإتمام عملية التوزيع في المدينة الجامعية.
٣. التواصل الهاتفي مع بعض الأقسام داخل الكليات لمتابعة وصول الاستبانات، وحثهم على الإجابة عليها؛ وذلك لضمان الحصول على أكبر عدد من المستجيبين.

٤. استعادة الاستبانات، والبالغ عددها مائة واثنين وثلاثين استبانة، عن طريق المناولة والبريد الإلكتروني، وكذلك الاستعانة ببعض المتعاونين لإتمام عملية الجمع والاستعادة في المدينة الجامعية.

٥. تصنيف الاستبانات الموزعة والعائدة والمستبعدة والصالحة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٣- ١٠)

الاستبانات الموزعة والعائدة والمستبعدة والصالحة

الاستبانات الموزعة	الاستبانات العائدة	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات الصالحة
٨٨٦	١٣٢	١	١٣١

٦. إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ومعالجتها إحصائياً عن طريق برنامج SPSS.

٧. استخراج النتائج وتحليلها وتفسيرها، ووضع التوصيات والمقترحات.

وقد واجهت الباحثة في مرحلة التطبيق عدداً من الصعوبات، من أهمها:

- طول إجراءات الحصول على خطابات تسهيل مهمة الباحثة لتطبيق الاستبانة داخل كليات الجامعة.
- عدم تجاوب الكثير من أعضاء هيئة التدريس لتعبئة الاستبانة.
- رفض بعض الأقسام استلام الاستبانات وتوزيعها على منسوبي القسم من أعضاء هيئة التدريس؛ مما اضطر الباحثة إلى البحث عنهم داخل الجامعة، وتسليمهم الاستبانة بشكل شخصي.
- صعوبة الحصول على عناوين البريد الإلكتروني للأعضاء، كذلك عدم تفعيل الكثير من الأعضاء للبريد الإلكتروني؛ مما اضطر الباحثة إلى الاستعانة ببعض المتعاونين، لإتمام عملية التوزيع على أعضاء هيئة التدريس من الذكور داخل المدينة الجامعية.
- عدم وجود قاعدة بيانات توضح أعداد الأعضاء داخل الأقسام، ولاسيما من هم في إجازات، أو من هم معارون خارج الجامعة، أو من هم في إجازة تفرغ علمي.

٣- ٦ المعالجات الإحصائية:

قامت الباحثة بتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً، باستخدام الرزمة الإحصائية "SPSS"، وبالاتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد العينة، وتحديد نسبة استجاباتهم.
 ٢. معامل ارتباط (بيرسون Person Correlation coefficients)؛ لتحديد مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة.
 ٣. معامل ثبات (ألفا كرونباخ Alpha Cronbach)؛ لتحديد معامل الثبات لأداة الدراسة.
 ٤. المتوسط الحسابي الموزون (Weighted Mean).
 ٥. أسلوب الرتب لترتيب استجابات أفراد الدراسة لعبارات الاستبانة.
 ٦. الانحراف المعياري (Standard Deviation) ؛ لقياس التشتت النسبي لتوزيع الدرجات.
 ٧. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ لتحديد الفروق الإحصائية لاستجابات أفراد العينة باختلاف متغيرات الدراسة التصنيفية.
 ٨. اختبار ت (T- Test) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات.
 ٩. اختبار شيفيه (Scheffe) للكشف عن مصدر الفروق بين المجموعات.
 ١٠. استندت الباحثة في معرفة آراء عينة الدراسة على حساب المدى، ثم تحديد طول الفئة من خلال قسمة المدى على عدد الفئات.
$$\text{طول الفئة} = \text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة} \div \text{عدد الفئات} = ٥ - ١ \div ٥ = ٠,٨$$

$$\text{طول الفئة} = ٠,٨$$
- والجدول رقم (٣-١١) يوضح معيار التقدير الخماسي، والقيمة الوزنية والقيمة الوصفية للاستجابة على عبارات مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وأساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل.

جدول رقم (٣-١١)

معيّار التقدير الخماسي والقيمة الوزنية والقيمة الوصفية للاستجابة

الاستجابة	الدرجة	القيمة الوزنية	القيمة الوصفية
إطلاقاً	درجة واحدة	١ - ١,٨	منعدم
نادراً	درجتان	١,٨ - ٢,٦	منخفض
أحياناً	ثلاث درجات	٢,٦ - ٣,٤	متوسط
غالباً	أربع درجات	٣,٤ - ٤,٢	مرتفع
دائماً	خمس درجات	٤,٢ - ٥	مرتفع جداً

الفصل الرابع

تحليل البيانات ونتائج الدراسة

تمهيد.

٤ - ١ إجابة السؤال الأول.

٤ - ٢ إجابة السؤال الثاني.

٤ - ٣ إجابة السؤال الثالث.

تمهيد:

تعرض الباحثة في الفصل الرابع النتائج التي توصلت لها الدراسة وتحليلها وتفسيرها، من خلال استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة تدريس في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها.

٤ - ١ إجابة السؤال الأول: ما مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم؟

للتعرف على مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، من وجهة نظرهم، قامت الباحثة بتحليل البيانات الإحصائية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، تبعاً للمحاور التالية:

- أ. الضغوط الناشئة عن التدريس.
 - ب. الضغوط الناشئة عن البحث العلمي.
 - ج. الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع.
 - د. الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة.
 - هـ. الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة.
 - و. الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس.
 - ز. الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.
- وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية، وتبين الجداول من (٤ - ١) إلى (٤ - ٨) ذلك بالتفصيل:

أولاً: المستوى العام لضغوط العمل، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

جدول رقم (٤ - ١)

المستوى العام لمخاور ضغوط العمل

رقم المحور	المخاور	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	الترتيب
٢	ضغوط ناشئة عن البحث العلمي	٣,٣٢	١,١٨	١
٣	ضغوط ناشئة عن خدمة المجتمع	٣,٢١	١,١٢	٢
٦	ضغوط ناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس	٣,١٣	١,٢٠	٣
٥	ضغوط ناشئة عن سلوك الطلبة	٣,٠٦	١,٢٢	٤
١	ضغوط ناشئة عن التدريس	٢,٦٧	١,٠٩	٥
٧	ضغوط ناشئة عن البيئة المادية للجامعة	٢,٦٥	١,٤٢	٦
٤	ضغوط ناشئة عن العلاقة بالإدارة	٢,٣٣	١,٢٥	٧
المتوسط العام للمخاور		٢,٩١	١,٢١	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. بلغ المتوسط الحسابي الموزون العام لمخاور ضغوط العمل (٢,٩١) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم "متوسط"؛ حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "أحياناً"، كما بلغ الانحراف المعياري لمخاور ضغوط العمل (١,٢١)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات عينة الدراسة تجاه هذه المخاور.
٢. أن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الناشئة عن البحث العلمي جاءت في الترتيب الأول، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لعبارات المحور (٣,٣٢) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي لدى أفراد العينة "متوسط"؛ حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "أحياناً".

٣. أن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الناشئة عن خدمة المجتمع قد جاءت في الترتيب الثاني، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لعبارات المحور (٣,٢١) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع لدى أفراد العينة "متوسط"، حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "أحياناً".
٤. أن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس قد جاءت في الترتيب الثالث، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لعبارات المحور (٣,١٣) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس لدى أفراد العينة "متوسط"؛ حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "أحياناً".
٥. أن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الناشئة عن سلوك الطلبة قد جاءت في الترتيب الرابع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لعبارات المحور (٣,٠٦) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة لدى أفراد العينة "متوسط"؛ حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "أحياناً".
٦. إن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الناشئة عن التدريس قد جاءت في الترتيب الخامس، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لعبارات المحور (٢,٦٧) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط الناشئة عن التدريس لدى أفراد العينة "متوسط"؛ حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "أحياناً".
٧. أن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الناشئة عن البيئة المادية للجامعة قد جاءت في الترتيب السادس، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لعبارات المحور (٢,٦٥) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة لدى أفراد العينة "متوسط"؛ حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "أحياناً".

٨. أن مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الناشئة عن العلاقة بالإدارة قد جاءت في الترتيب الأخير، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لعبارات المحور (٢,٣٣) من أصل (٥)، وهو مؤشر على أن مستوى الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة لدى أفراد العينة "منخفض"؛ حيث أن أغلب العبارات أجيب عنها بـ "نادراً".

وعمقاً ما سبق من نتائج مع نتائج الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

- تختلف نتائج هذا المحور فيما يخص مستوى ضغوط العمل عامة مع دراسة (السباعي ١٤٢٢هـ)، حيث توصلت إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى الإداريات والفنيات في الجامعات السعودية منخفض الدرجة.
- تتفق نتائج هذا المحور فيما يخص مستوى ضغوط العمل عامة مع دراسة (عبد العليم ١٤٢١هـ)، حيث توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون ضغوطاً مهنية بدرجة متوسطة.
- تتفق نتائج هذا المحور فيما يخص مستوى ضغوط العمل عامة مع دراسة (عبد الرحمن ١٩٩٨م)، والتي أظهرت أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي يعانون من ضغط العمل بدرجة متوسطة.

ثانياً: مستويات الضغوط تبعاً لكل محور من محاور ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

أ. الضغوط الناشئة عن التدريس:

بلغت عبارات هذا المحور (٨) عبارات، تم استخدامها لقياس مستوى ضغوط العمل الناشئة عن التدريس.

جدول رقم (٤-٢)

استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن التدريس

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الموزون	الاستجابات					التكرار/	العبارات	رقم العبارة
			إطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	النسبة المئوية		
١	١,٠٤	٣,٣٣	٨ ٪٦,١	١٦ ٪١٢,٢	٤٧ ٪٣٥,٩	٤٤ ٪٣٣,٦	١٦ ٪١٢,٢	ك ٪	أشعر بالضيق لقلة الوقت للإطلاع على التطورات الحديثة في التخصص	٢
٢	١,٠٨	٣,٠٤	١٣ ٪٩,٩	١٩ ٪١٤,٥	٦٣ ٪٤٨,١	٢١ ٪١٦,٠	١٥ ٪١١,٥	ك ٪	أعاني من زيادة العبء التدريسي	١
٣	١,١٢	٢,٩٦	١٦ ٪١٢,٢	٢٥ ٪١٩,١	٤٨ ٪٣٦,٦	٣١ ٪٢٣,٧	١١ ٪٨,٤	ك ٪	أعاني من محدودية صلاحياتي في تطوير الخطط الدراسية	٦
٤	١,٢٩	٢,٩٤	٢٤ ٪١٨,٣	٢٤ ٪١٨,٣	٣٤ ٪٢٦,٠	٣٣ ٪٢٥,٢	١٦ ٪١٢,٢	ك ٪	يضايقني عدم وجود استراتيجيات واضحة لتدريس المقررات الجامعية	٧
٥	١,٠٨	٢,٦٨	٢٥ ٪١٩,١	٢٤ ٪١٨,٣	٥٣ ٪٤٠,٥	٢٥ ٪١٩,١	٤ ٪٣,١	ك ٪	أشعر بالضيق لازدياد أعباء تقويم أداء الطلبة	٥
٦	١,٠٩	٢,٦١	٢٤ ٪١٨,٣	٣٥ ٪٢٦,٧	٤٧ ٪٣٥,٩	١٨ ٪١٣,٧	٧ ٪٥,٣	ك ٪	أشعر بالضيق لقلة الوقت للقيام بمسؤولياتي في التدريس بشكل مناسب	٣
٧	١,١٤	٢,٠٩	٥٠ ٪٣٨,٢	٤٢ ٪٣٢,١	٢١ ٪١٦,٠	١٢ ٪٩,٢	٦ ٪٤,٦	ك ٪	أشعر بالاضطراب إذا لم أوفق في الإجابة عن أسئلة الطلبة	٤
٨	٠,٩٠	١,٧٢	٦٧ ٪٥١,١	٤٠ ٪٣٠,٥	١٩ ٪١٤,٥	٣ ٪٢,٣	٢ ٪١,٥	ك ٪	أشعر بالحرج لقصور الجانب المعرفي لدي	٨
	١,٠٩	٢,٦٧	المتوسط العام للمحور							

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لمحور ضغوط العمل الناشئة عن التدريس قد بلغ (٢,٦٧) من أصل (٥) درجات، أي أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرون أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون له من التدريس "متوسط"، حيث أن أغلب عبارات المحور أجيب عنها بـ "أحياناً"، كما بلغ الانحراف المعياري للمحور (١,٠٩)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للعبارات يُلاحظ أن هناك ست عبارات تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٦١ - ٣,٣٣)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "متوسط" الدرجة، وهي:

- العبارة رقم (٢): "أشعر بالضيق لقلة الوقت للإطلاع على التطورات الحديثة في التخصص"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٣٣)، وانحراف معياري (١,٠٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس مطالبين بالإطلاع على التطورات الحديثة في التخصص لتطوير معارفهم في مجال التخصص وفي ظل محدودية الوقت المتاح لهم وفي ظل قيامهم بمهامهم التدريسية فإنهم يواجهون ضغوط مستمرة للحاق بالتطورات الحديثة في التخصص مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.
- العبارة رقم (١): "أعاني من زيادة العبء التدريسي"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٠٤)، وانحراف معياري (١,٠٨)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لمهام تدريسية كبيرة في ظل محدودية أعضاء هيئة التدريس وضيق الفترة الزمنية للفصل الدراسي مما يجعلهم يعانون من زيادة العبء التدريسي مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.
- العبارة رقم (٦): "أعاني من محدودية صلاحياتي في تطوير الخطط الدراسية"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٩٦)، وانحراف معياري (١,١٢)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الخطط الدراسية توضع من قبل مجالس الكليات ولا تترك لأعضاء هيئة التدريس الحرية الكافية لإبداء وجهة النظر حولها مما يجعل أعضاء هيئة التدريس يعانون من محدودية صلاحياتهم في تطوير الخطط الدراسية مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.
- العبارة رقم (٧): "يضايقني عدم وجود استراتيجيات واضحة لتدريس المقررات الجامعية"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٩٤)، وانحراف معياري (١,٢٩) وهي قيمة كبيرة تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن عدم وجود استراتيجيات واضحة لتدريس المقررات الجامعية يجعل أعضاء هيئة التدريس لا يشعرون بالاستقرار فيما يتعلق بمهامهم التدريسية مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.

- العبارة رقم (٥): "أشعر بالضيق لازدياد أعباء تقويم أداء الطلبة"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٦٨)، وانحراف معياري (١,٠٨)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى مهامهم التدريسية يقومون بأعباء تقويم الطلبة وفي ظل الانفتاح في سياسة القبول في الجامعات فأنهم يواجهون عبء كبير في هذا الجانب مما يزيد من ضغوط العمل لديهم.
- العبارة رقم (٣): "أشعر بالضيق لقلة الوقت للقيام بمسؤولياتي في التدريس بشكل مناسب"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٦١)، وانحراف معياري (١,٠٩)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة تتعلق بضيق وقت الفصل الدراسي في ظل كثرة مهام التدريس لديهم مما يجعلهم يشعرون بالضيق لقلة الوقت للقيام بمسؤولياتهم في التدريس بشكل مناسب.
- كذلك يبين الجدول رقم (٤-٢) أن هناك عبارة واحدة بلغ متوسطها الحسابي الموزون (٢,٠٩)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "منخفض" الدرجة، وهي:
- العبارة رقم (٤): "أشعر بالاضطراب إذا لم أوفق في الإجابة عن أسئلة الطلبة"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٠٩)، وانحراف معياري (١,١٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بخبرات عملية ومؤهلات علمية كبيرة تتيح لهم القدرة على الإجابة عن أسئلة الطلبة مما يجعلهم لا يواجهون ضغوط عمل تتعلق بهذا الجانب.
- وأيضاً يُلاحظ من الجدول رقم (٤-٢) أن هناك عبارة واحدة بلغ متوسطها الحسابي الموزون (١,٧٢)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط منعدم الدرجة، وهي:
- العبارة رقم (٨): "أشعر بالحرص لقصور الجانب المعرفي لدي"، بمتوسط حسابي موزون (١,٧٢)، وانحراف معياري (٠,٩٠)، وهي قيمة صغيرة؛ تدل على انخفاض تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بخبرات عملية ومؤهلات علمية كبيرة مما يقلل من شعورهم بالحرص لقصور الجانب المعرفي لديهم الأمر الذي يقلل من ضغوط العمل لديهم بهذا الجانب.

ب. الضغوط الناشئة عن البحث العلمي:

بلغت عبارات هذا المحور (٦) عبارات، تم استخدامها لقياس مستوى ضغوط العمل الناشئة عن البحث العلمي.

جدول رقم (٤-٣)

استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن البحث العلمي

رقم العبارة	العبارات	التكرار / النسبة المئوية	الاستجابات					الانحراف المعياري	الترتيب
			دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً		
١٣	يضايقني أن تكون الترقية هي دافع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث	ك %	٤١ ٪٣١,٣	٤٨ ٪٣٦,٦	٢١ ٪١٦,٠	٩ ٪٦,٩	١٢ ٪٩,٢	٣,٧٤	١,٢٣
١١	يضايقني وجود فجوة بين البحث العلمي في الجامعة واحتياجات التنمية بالمجتمع السعودي	ك %	٢٤ ٪١٨,٣	٥٢ ٪٣٩,٧	٣٤ ٪٢٦,٠	١٢ ٪٩,٢	٩ ٪٦,٩	٣,٥٣	١,١٠
١٤	تضايقني القرارات الخاصة بالكتاب الجامعي التي لا تشجعني وزملائي على التأليف أو الترجمة في تخصصاتنا	ك %	٣٥ ٪٢٦,٧	٣٤ ٪٢٦,٠	٢٦ ٪١٩,٨	١٦ ٪١٢,٢	٢٠ ٪١٥,٣	٣,٣٦	١,٣٩
١٢	أشعر بالإحباط من تكرار البحوث التي يتم إجراؤها على مستوى الكلية أو الجامعة	ك %	٢٠ ٪١٥,٣	٣٧ ٪٢٨,٢	٤٤ ٪٣٣,٦	٢٠ ٪١٥,٣	١٠ ٪٧,٦	٣,٢٨	١,١٣
١٠	يضايقني افتقاد فرص التواصل العلمي مع زملائي	ك %	٢٠ ٪١٥,٣	٣٩ ٪٢٩,٨	٣٦ ٪٢٧,٥	٢٣ ٪١٧,٦	١٣ ٪٩,٩	٣,٢٢	١,١٩
٩	أعاني من قلة توفر المساعدات البحثية التي تناسب احتياجاتي	ك %	٧ ٪٥,٣	٢٥ ٪١٩,١	٤٨ ٪٣٦,٦	٣٣ ٪٢٥,٢	١٨ ٪١٣,٧	٢,٧٧	١,٠٧
المتوسط العام للمحور									١,١٨
									٣,٣٢

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لمحور ضغوط العمل الناشئة عن البحث العلمي قد بلغ (٣,٣٢) من أصل (٥) درجات، أي أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرون أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها من البحث العلمي "متوسط"، حيث أن أغلب عبارات المحور أجيب عنها بـ "أحياناً"، كما بلغ الانحراف المعياري للمحور (١,١٨)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للعبارات يُلاحظ أن هناك عبارتين بلغ متوسطاهما الحسابيان الموزونان ما بين (٣,٧٤-٣,٥٣) على التوالي، أي أنهما تعبران عن مستوى ضغوط "مرتفع" الدرجة، وهما:

- العبارة رقم (١٣): "يضايقي أن تكون الترقية هي دافع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٧٤)، وانحراف معياري (١,٢٣)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في التعلم من أجل العلم مما يجعلهم يتضايقون أن تكون الترقية هي دافع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث.
- العبارة رقم (١١): "يضايقي وجود فجوة بين البحث العلمي في الجامعة واحتياجات التنمية بالمجتمع السعودي"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٥٣)، وانحراف معياري (١,١٠)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في أن يساهم البحث العلمي في حل مشكلات التنمية بالمجتمع السعودي مما يجعلهم يتضايقون من وجود فجوة بين البحث العلمي في الجامعة واحتياجات التنمية بالمجتمع السعودي.
- كما يتضح من الجدول رقم (٤-٣) أن هناك أربع عبارات تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٧٧-٣,٣٦)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "متوسط" الدرجة، وهي:
- العبارة رقم (١٤): "تضايقي القرارات الخاصة بالكتاب الجامعي التي لا تشجعي وزملائي على التأليف أو الترجمة في تخصصاتنا"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٣٦)، وانحراف معياري (١,٣٩) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في حرية وصلاحيات أكبر تتيح لهم التأليف في مجال تخصصهم مما يجعلهم يتضايقون من القرارات الخاصة بالكتاب الجامعي التي لا تشجعهم وزملائهم على التأليف أو الترجمة في تخصصاتهم.
- العبارة رقم (١٢): "أشعر بالإحباط من تكرار البحوث التي يتم إجراؤها على مستوى الكلية أو الجامعة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٢٨)، وانحراف معياري (١,١٣)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في تحديد معلوماتهم من خلال الاطلاع على البحوث الحديثة مما يجعلهم يشعرون بالإحباط من تكرار البحوث التي يتم إجراؤها على مستوى الكلية أو الجامعة.

• العبارة رقم (١٠): "يضايقي افتقاد فرص التواصل العلمي مع زملائي" بمتوسط حسابي موزون (٣,٢٢)، وانحراف معياري (١,١٩)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في الاستفادة من خبرات ومعلومات بعضهم البعض مما يجعلهم يتضايقون من افتقاد فرص التواصل العلمي مع زملائهم.

• العبارة رقم (٩): "أعاني من قلة توفر المساعدات البحثية التي تناسب احتياجاتي"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٧٧)، وانحراف معياري (١,٠٧) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في إجراء المزيد من الأبحاث العلمية، ولكنهم يعانون من قلة توفر المساعدات البحثية التي تناسب احتياجاتهم.

ج. الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع:

بلغت عبارات هذا المحور (٥) عبارات، تم استخدامها لقياس مستوى ضغوط العمل الناشئة عن خدمة المجتمع.

جدول رقم (٤-٤)

استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن خدمة المجتمع

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الموزون	الاستجابات					التكرار / النسبة المئوية	العبارات	رقم العبارة
			إطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
١	١,٠٤	٣,٦٤	٥ ٪٣,٨	٩ ٪٦,٩	٤٥ ٪٣٤,٤	٤٠ ٪٣٠,٥	٣٢ ٪١٨,٣	ك ٪	يضايقي عدم وجود خطة واضحة ذات أهداف محددة لخدمة المجتمع	١٦
٢	١,٠٨	٣,٦٣	٧ ٪٥,٣	٧ ٪٥,٣	٤٦ ٪٣٥,١	٣٨ ٪٢٩,٠	٣٣ ٪٢٥,٢	ك ٪	يضايقي ضعف التعاون بين مؤسسات المجتمع والجامعة	١٥
٣	١,٢٣	٣,٣١	١٥ ٪١١,٥	١٦ ٪١٢,٢	٣٧ ٪٢٨,٢	٣٩ ٪٢٩,٨	٢٤ ٪١٨,٣	ك ٪	يزعجني تقصير الكلية في توزيع نشرات لتوعية أبناء المجتمع بالمشكلات المحلية والبيئية	١٧
٤	١,١٤	٣,٢٩	١٥ ٪١١,٥	٩ ٪٦,٩	٤٧ ٪٣٥,٩	٤٣ ٪٣٢,٨	١٧ ٪١٣,٠	ك ٪	أعاني من نقص المعلومات التي تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية المحلية	١٨
٥	١,١٠	٢,٢٠	٤١ ٪٣١,٣	٤٤ ٪٣٣,٦	٢٩ ٪٢٢,١	١٢ ٪٩,٢	٥ ٪٣,٨	ك ٪	أعاني من زيادة أعباء خدمة المجتمع	١٩
	١,١٢	٣,٢١	المتوسط العام للمحور							

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لمحور ضغوط العمل الناشئة عن خدمة المجتمع قد بلغ (٣,٢١) من أصل (٥) درجات، أي أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرون أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها من خدمة المجتمع "متوسط"، حيث أن أغلب عبارات المحور أجيب عنها بـ "أحياناً"، كما بلغ الانحراف المعياري للمحور (١,١٢)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للعبارات يُلاحظ أن هناك عبارتين بلغ متوسطهما الحسابيان الموزونان ما بين (٣,٦٤-٣,٦٣) على التوالي أي أنهما تعبران عن مستوى ضغوط "مرتفع" الدرجة، وهما:

- العبارة رقم (١٦): "يضايقي عدم وجود خطة واضحة ذات أهداف محددة لخدمة المجتمع"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٦٤)، وانحراف معياري (١,٠٤) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في أن يساهم البحث العلمي في حل مشكلات المجتمع السعودي مما يجعلهم يتضايقون من عدم وجود خطة واضحة ذات أهداف محددة لخدمة المجتمع.

- العبارة رقم (١٥): "يضايقي ضعف التعاون بين مؤسسات المجتمع والجامعة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٦٣)، وانحراف معياري (١,٠٨)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في أن تسهل عملية حصولهم على المعلومات البحثية المطلوبة وفي دعم مؤسسات المجتمع لبرامج الجامعة مما يجعلهم يتضايقون من ضعف التعاون بين مؤسسات المجتمع والجامعة.

كما يتضح من الجدول رقم (٤-٤) أن هناك عبارتين بلغ متوسطاهما الحسابيان الموزونان ما بين (٣,٣١-٢,٢٩) على التوالي أي أنهما تعبران عن مستوى ضغوط "متوسط" الدرجة، وهما:

- العبارة رقم (١٧): "يزعجني تقصير الكلية في توزيع نشرات لتوعية أبناء المجتمع بالمشكلات المحلية والبيئية"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٣١)، وانحراف معياري (١,٢٣) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في تفعيل دور الكلية والجامعة في حل مشكلات المجتمع مما يجعلهم يترعجون من تقصير الكلية في توزيع نشرات لتوعية أبناء المجتمع بالمشكلات المحلية والبيئية.
- العبارة رقم (١٨): "أعاني من نقص المعلومات التي تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية المحلية"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٢٩)، وانحراف معياري (١,١٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في الحصول على معلومات كافية حول المؤسسات الاجتماعية المحلية للتعرف على المشكلات التي تعاني منها والمعلومات التي توفرها حول مشكلات المجتمع للاستفادة منها في إجراء بحوثهم العلمية وفي ظل ضعف التعاون بين هذه المؤسسات والجامعات فأهم يعانون من نقص المعلومات التي تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية المحلية.
- كذلك يبين الجدول رقم (٤-٤) أن هناك عبارة واحدة بلغ متوسطها الحسابي الموزون (٢,٢٠)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "منخفض" الدرجة، وهي:
- العبارة رقم (١٩): "أعاني من زيادة أعباء خدمة المجتمع"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٢٠)، وانحراف معياري (١,١٠)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس عادة يقومون بدور محدود في خدمة المجتمع لانشغالهم بمهامهم التدريسية مما يقلل من معاناتهم من زيادة أعباء خدمة المجتمع.

د. الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة:

بلغت عبارات هذا المحور (٨) عبارات، تم استخدامها لقياس مستوى ضغوط العمل الناشئة عن العلاقة بالإدارة.

جدول رقم (٤-٥)

استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن العلاقة بالإدارة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الموزون	الاستجابات					التكرار/ النسبة المئوية	العبارات	رقم العبارة
			إطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
١	١,٢٧	٢,٩٥	٢٢ ٪١٦,٨	٢٤ ٪١٨,٣	٤٢ ٪٣٢,١	٢٤ ٪١٨,٣	١٩ ٪١٤,٥	ك ٪	يضائقي قلة اشتراك عضو هيئة التدريس في القرارات بشأن القسم	٢١
٢	١,٣٤	٢,٧٤	٢٩ ٪٢٢,١	٣٤ ٪٢٦,٠	٢٧ ٪٢٠,٦	٢٣ ٪١٧,٦	١٨ ٪١٣,٧	ك ٪	تزعجني الاجتماعات العامة مع إدارة القسم لطولها وضعف تركيزها على القضايا الأساسية	٢٠
٣	١,٣٠	٢,٣٥	٤٩ ٪٣٧,٤	٢٣ ٪١٧,٦	٣٢ ٪٢٤,٤	١٧ ٪١٣,٠	١٠ ٪٧,٦	ك ٪	يزعجني اقتصار العلاقة بين إدارة القسم وأعضاء هيئة التدريس على التكليف بالأعمال الإدارية	٢٦
٤	١,٢٩	٢,٣٤	٤٥ ٪٣٤,٤	٣٣ ٪٢٥,٢	٢٨ ٪٢١,٤	١٣ ٪٩,٩	١٢ ٪٩,٢	ك ٪	أعاني من قلة الوضوح في مسؤولياتي الأكاديمية والإدارية في القسم	٢٣
٥	١,٣٤	٢,٢٦	٥٣ ٪٤٠,٥	٣٠ ٪٢٢,٩	٢٠ ٪١٥,٣	١٦ ٪١٢,٢	١٢ ٪٩,٢	ك ٪	أشعر بالإحباط لعدم منحي التقدير الذي استحقته من إدارة القسم على جهودي	٢٧
٦	١,٢٥	٢,١٩	٥١ ٪٣٨,٩	٣٥ ٪٢٦,٧	٢٤ ٪١٨,٣	١١ ٪٨,٤	١٠ ٪٧,٦	ك ٪	تضائقي كثرة التكاليف المتعارضة من رئيس القسم	٢٢
٧	١,١٣	٢,١٧	٥٧ ٪٤٣,٥	٢٨ ٪٢١,٤	٢٤ ٪١٨,٣	١٠ ٪٧,٦	١٢ ٪٩,٢	ك ٪	أعاني من قلة المساواة في المعاملة بين أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة القسم	٢٤
٨	١,٠٤	١,٦٧	٧٩ ٪٦٠,٣	٣١ ٪٢٣,٧	١١ ٪٨,٤	٥ ٪٣,٨	٥ ٪٣,٨	ك ٪	أشعر بالإحباط من كثرة الانتقادات المباشرة من إدارة القسم	٢٥
المتوسط العام للمحور										
	١,٢٥	٢,٣٣								

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لمحور ضغوط العمل الناشئة عن العلاقة بالإدارة قد بلغ (٢,٣٣) من أصل (٥) درجات، أي أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرون أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها من العلاقة بالإدارة "منخفض"، حيث أن أغلب عبارات المحور أجيب عنها بـ "نادراً"، كما بلغ الانحراف المعياري للمحور (١,٢٥)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للعبارات يُلاحظ أن هناك عبارتين بلغ متوسطهما الحسابيان الموزونان ما بين (٢,٩٥ - ٢,٧٤) على التوالي، أي أنهما تعبران عن مستوى ضغوط "متوسط" الدرجة، وهما:

- العبارة رقم (٢١): "يضايقي قلة اشتراك عضو هيئة التدريس في القرارات بشأن القسم"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٩٥)، وانحراف معياري (١,٢٧)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن القرارات التي يصدرها القسم تؤثر بلا شك على أعضاء هيئة التدريس ولذلك نجد أنهم يرغبون في المشاركة وإبداء الرأي حول هذه القرارات وبالتالي يكون قلة اشتراكهم في القرارات بشأن القسم مصدر ضيق لهم.
- العبارة رقم (٢٠): "تزعجني الاجتماعات العامة مع إدارة القسم لطولها وضعف تركيزها على القضايا الأساسية"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٧٤)، وانحراف معياري (١,٣٤) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من ضيق الوقت وكثرة مهام العمل ولذلك نجد أنهم يتزعجون من الاجتماعات العامة مع إدارة القسم وطولها وضعف تركيزها على القضايا الأساسية.
- كذلك يبين الجدول رقم (٤-٥) أن هناك خمس عبارات تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٣٥-٢,١٧)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "منخفض" الدرجة، وهي:
- العبارة رقم (٢٦): "يزعجني اقتصار العلاقة بين إدارة القسم وأعضاء هيئة التدريس على التكليف بالأعمال الإدارية"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٣٥)، وانحراف معياري (١,٣٠)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن علاقة أعضاء هيئة التدريس بإدارة القسم علاقة قوية ومبنية على الاحترام ولذلك لا يتزعج أعضاء هيئة التدريس من اقتصار علاقتهم مع إدارة القسم على التكليف بالأعمال الإدارية.
- العبارة رقم (٢٣): "أعاني من قلة الوضوح في مسؤولياتي الأكاديمية والإدارية في القسم"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٣٤)، وانحراف معياري (١,٢٩) وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يكلفون بمهام تدريسية وإدارية في مجال التخصص مما يقلل من معاناتهم من قلة الوضوح في مسؤولياتهم الأكاديمية والإدارية في القسم.

● العبارة رقم (٢٧): "أشعر بالإحباط لعدم منحي التقدير الذي استحقه من إدارة القسم على جهودي"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٢٦)، وانحراف معياري (١,٣٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارة القسم تبدي تقديرًا واضحًا لجهود أعضاء هيئة التدريس وتحفزهم معنويًا وماديًا على جهودهم مما يقلل من شعورهم بالإحباط لعدم منحهم التقدير الذي يستحقونه من إدارة القسم على جهودهم.

● العبارة رقم (٢٢): "تضايقي كثرة التكاليفات المتعارضة من رئيس القسم"، بمتوسط حسابي موزون (٢,١٩)، وانحراف معياري (١,٢٥)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن رئيس القسم يعطي أعضاء هيئة التدريس مهامهم الإدارية والتدريسية في شكل خطة زمنية مما يقلل من تعارض تكليفاته لأعضاء هيئة التدريس ويقلل من شعورهم بالضيق من هذا الجانب.

● العبارة رقم (٢٤): "أعاني من قلة المساواة في المعاملة بين أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة القسم"، بمتوسط حسابي موزون (٢,١٧)، وانحراف معياري (١,١٣)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارة القسم تعامل أعضاء هيئة التدريس وفق لوائح العمل في القسم مما يقلل من معاناة أعضاء هيئة التدريس من قلة المساواة في المعاملة بينهم من قبل إدارة القسم.

وأيضاً يُلاحظ من الجدول رقم (٤-٥) أن هناك عبارة واحدة بلغ متوسطها الحسابي الموزون (١,٦٧) أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "منعدم" الدرجة، وهي:

● العبارة رقم (٢٥): "أشعر بالإحباط من كثرة الانتقادات المباشرة من إدارة القسم"، بمتوسط حسابي موزون (١,٦٧)، وانحراف معياري (١,٠٤) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارة القسم تعامل أعضاء هيئة التدريس باحترام وتقدير وهي عادة لا توجه لهم الانتقادات المباشرة مما يقلل من شعورهم بالإحباط من هذا الجانب.

٥. الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة:

بلغت عبارات هذا المحور (٦) عبارات، تم استخدامها لقياس مستوى ضغوط العمل الناشئة عن سلوك الطلبة.

جدول رقم (٤ - ٦)

استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن سلوك الطلبة

رقم العبارة	العبارات	التكرار/ النسبة المئوية	الاستجابات					الانحراف المعياري	الترتيب	
			دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً			
٣٢	يضايقني تدني المستوى العلمي لبعض الطلبة	ك %	٣٩ ٪٢٩,٨	٣٧ ٪٢٨,٢	٣٠ ٪٢٢,٩	١٠ ٪٧,٦	١٥ ٪١١,٥	٣,٥٧	١,٣٠	١
٢٨	يزعجني انتشار بعض العادات السلوكية غير المرغوبة بين أوساط طلبة الجامعة	ك %	٣٤ ٪٢٦,٠	٣٨ ٪٢٩,٠	٣٧ ٪٢٨,٢	٧ ٪٥,٣	١٥ ٪١١,٥	٣,٥٢	١,٢٥	٢
٢٩	يزعجني قلة تفاعل الطلبة معي في القاعة الدراسية	ك %	٢٣ ٪١٧,٦	٣٤ ٪٢٦,٠	٤٧ ٪٣٥,٩	١٨ ٪١٣,٧	٩ ٪٦,٩	٣,٣٣	١,١٢	٣
٣٠	يزعجني قلة التزام بعض الطلبة بمواعيد الجدول الدراسي	ك %	٢٦ ٪١٩,٨	٣١ ٪٢٣,٧	٣٦ ٪٢٧,٥	٢٠ ٪١٥,٣	١٨ ٪١٣,٧	٣,٢٠	١,٣٠	٤
٣٣	تضايقني كثرة مراجعة الطلبة لي بشأن درجات الاختبار	ك %	٢٣ ٪١٧,٦	١٩ ٪١٤,٥	٤٣ ٪٣٢,٨	٢٧ ٪٢٠,٦	١٩ ٪١٤,٥	٣,٠٠	١,٢٨	٥
٣١	أجد صعوبة في ضبط الطلبة أثناء المحاضرات	ك %	٤ ٪٣,١	٧ ٪٥,٣	١٦ ٪١٢,٢	٣٢ ٪٢٤,٤	٧٢ ٪٥٥,٠	١,٧٧	١,٠٥	٦
المتوسط العام للمحور								٣,٠٦	١,٢٢	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لمحور ضغوط العمل الناشئة عن سلوك الطلبة قد بلغ (٣,٠٦) من أصل (٥) درجات، أي أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرون أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها من سلوك الطلبة "متوسط"، حيث أن أغلب عبارات المحور أجيب عنها بـ "أحياناً"، كما بلغ الانحراف المعياري للمحور (١,٢٢)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للعبارات يُلاحظ أن هناك عبارتين بلغ متوسطاهما الحسابيان الموزونان ما بين (٣,٥٧-٣,٥٢) على التوالي، أي أنهما تعبران عن مستوى ضغوط "مرتفع" الدرجة، وهما:

- العبارة رقم (٣٢): "يضايقني تدني المستوى العلمي لبعض الطلبة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٥٧)، وانحراف معياري (١,٣٠) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون إلى تحسين مستوى الطلبة بصورة مستمرة ويبدلون الكثير من الوقت والجهد في سبيل تحقيق هذا الهدف ولذلك نجدهم يتضايقون من تدني المستوى العلمي لبعض الطلبة على الرغم من الجهود التي يبذلونها.
- العبارة رقم (٢٨): "يزعجني انتشار بعض العادات السلوكية غير المرغوبة بين أوساط طلبة الجامعة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٥٢)، وانحراف معياري (١,٢٥)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون إلى تقويم سلوكيات الطلبة ويرغبون في رؤية طلبتهم يتمثلون بالسلوكيات الحسنة ولذلك نجدهم يتضايقون من انتشار بعض العادات السلوكية غير المرغوبة بين أوساط طلبة الجامعة.
- كما يتضح من الجدول رقم (٤-٦) أن هناك ثلاث عبارات تراوح متوسطاتها الحسابي الموزون ما بين (٣,٣٣-٣,٠٠)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "متوسط" الدرجة، وهي:
- العبارة رقم (٢٩): "يزعجني قلة تفاعل الطلبة معي في القاعة الدراسية" و بمتوسط حسابي موزون (٣,٣٣)، وانحراف معياري (١,١٢)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون إلى تشجيع الطلبة على التعلم والاهتمام بالمحاضرات لتحسين مستواياهم العلمية ولذلك نجدهم يتضايقون من قلة تفاعل الطلبة معهم في القاعة الدراسية.
- العبارة رقم (٣٠): "يزعجني قلة التزام بعض الطلبة بمواعيد الجدول الدراسي"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٢٠)، وانحراف معياري (١,٣٠)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون إلى إنجاز مهامهم الدراسية وفق الجدول الزمني للفصل الدراسي ولذلك نجدهم يتضايقون من قلة التزام بعض الطلبة بمواعيد الجدول الدراسي.

● العبارة رقم (٣٣): "تضايقي كثرة مراجعة الطلبة لي بشأن درجات الاختبار"،
بمتوسط حسابي موزون (٣,٠٠)، وانحراف معياري (١,٢٨)، وترجع الباحثة هذه
النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بعدة مهام وكذلك يعانون من مشكلة
ضيق الوقت ولذلك نجد أنهم يتضايقون من كثرة مراجعة الطلبة لهم بشأن درجات
الاختبار.

وأيضاً يُلاحظ من الجدول رقم (٤-٦) أن هناك عبارة واحدة بلغ متوسطها الحسابي
الموزون (١,٧٧)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "منعدم" الدرجة، وهي:

● العبارة رقم (٣١): "أجد صعوبة في ضبط الطلبة أثناء المحاضرات"، بمتوسط حسابي
موزون (١,٧٧)، وانحراف معياري (١,٠٥) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت
استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن
هناك لوائح أنظمة تطبق على مخالفتي النظام أثناء المحاضرات ولذلك لا يجد أعضاء
هيئة التدريس صعوبة في ضبط الطلبة أثناء المحاضرات.

و. الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس:

بلغت عبارات هذا المحور (٨) عبارات، تم استخدامها لقياس مستوى ضغوط العمل
الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس.

جدول رقم (٤-٧)

استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة

التدريس

رقم العبارة	العبارات	التكرار/ النسبة المئوية	الاستجابات					الانحراف المعياري	الترتيب
			دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً		
٣٧	تمنعي كثرة مسؤولياتي من حضور الندوات أو الحلقات العلمية التي تعقد داخل وخارج المملكة العربية السعودية	ك %	٢٨ ٪٢١،٤	٣٩ ٪٢٩،٨	٣٤ ٪٢٦،٠	١٩ ٪١٤،٥	١١ ٪٨،٤	٣،٤١	١،٢١
٤٠	ترعجني قلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية	ك %	٢٩ ٪٢٢،١	٣٩ ٪٢٩،٨	٢٩ ٪٢٢،١	٢٥ ٪١٩،١	٩ ٪٦،٩	٣،٤١	١،٢٢
٤١	أُجنب طلب المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية نظراً لطول إجراءات الموافقة	ك %	٢٥ ٪١٩،١	٣٧ ٪٢٨،٢	٢٩ ٪٢٢،١	٢١ ٪١٦،٠	١٩ ٪١٤،٥	٣،٢١	١،٣٢
٣٨	يضايقني قصور سياسة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة	ك %	١٥ ٪١١،٥	٤٣ ٪٣٢،٨	٣٦ ٪٢٧،٥	٢٥ ٪١٩،١	١٢ ٪٩،٢	٣،١٨	١،١٤
٣٤	أعاني من الإحباط الناتج عن عدم الاهتمام بتنظيم لقاءات مستمرة بين أعضاء هيئة التدريس بهدف مناقشة سبل تطوير الأداء وتبادل الخبرات	ك %	٢٠ ٪١٥،٣	٣٢ ٪٢٤،٤	٤٠ ٪٣٠،٥	٢٤ ٪١٨،٣	١٥ ٪١١،٥	٣،١٣	١،٢٢
٣٦	أشعر أن مهاراتي البحثية تحتاج إلى إثراء وتحديث	ك %	١٥ ٪١١،٥	٢٩ ٪٢٢،١	٤٩ ٪٣٧،٤	٢٤ ٪١٨،٣	١٤ ٪١٠،٧	٣،٠٥	١،١٣
٣٩	تضايقني قلة البرامج التدريبية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس	ك %	١٦ ٪١٢،٢	٣٢ ٪٢٤،٤	٤١ ٪٣١،٣	٢٤ ٪١٨،٣	١٨ ٪١٣،٧	٣،٠٣	١،٢١
٣٥	أشعر بالضيق لعدم تنمية قدراتي على استخدام التقنيات في إنجاز عملي	ك %	٨ ٪٦،١	٢٦ ٪١٩،٨	٣٧ ٪٢٨،٢	٣٢ ٪٢٨،٢	٢٨ ٪٢١،٤	٢،٦٤	١،١٩
المتوسط العام للمحور									١،٢٠
									٣،١٣

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لمحور ضغوط العمل الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس قد بلغ (٣،١٣) من أصل (٥) درجات، أي أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرون أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها من النمو المهني لعضو هيئة التدريس "متوسط"، حيث أن أغلب عبارات المحور أُجيب عنها بـ "أحياناً"، كما بلغ الانحراف المعياري للمحور (١،٢٠)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للعبارات يُلاحظ أن هناك عبارتين بلغ متوسطهما الحسابيان الموزونان (٣,٤١) لكل منهما، أي أنهما تعبران عن مستوى ضغوط "مرتفع" الدرجة، وهما:

● العبارة رقم (٣٧): "تمنني كثرة مسؤولياتي من حضور الندوات أو الحلقات العلمية التي تنعقد داخل وخارج المملكة العربية السعودية"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٤١)، وانحراف معياري (١,٢١)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يجدون صعوبة في التوفيق بين مهامهم العملية وحضور الندوات أو الحلقات العلمية التي تنعقد داخل وخارج المملكة العربية السعودية مما يجعلهم يعانون من هذا الجانب خاصة وأن حضورهم لهذه الندوات سيفيدهم علمياً وعملياً.

● العبارة رقم (٤٠): "تزعجني قلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٤١)، وانحراف معياري (١,٢٢)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في حضور العديد من المؤتمرات العلمية والتي ستفيدهم من الناحية الأكاديمية مما يجعلهم يترجعون من قلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية.

كما يتضح من الجدول رقم (٤-٧) أن هناك ست عبارات تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٦٤-٣,٢١)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "متوسط" الدرجة، وهي:

● العبارة رقم (٤١): "أجنب طلب المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية نظراً لطول إجراءات الموافقة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٢١)، وانحراف معياري (١,٣٢) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية تتطلب موافقة العديد من الجهات سواء إدارة القسم أو الكلية أو الجامعة لقلّة أعضاء هيئة التدريس وارتباطهم بمهام عمل مما يجعل إجراءات الموافقة تأخذ وقتاً طويلاً الأمر الذي يزيد من معاناة أعضاء هيئة التدريس من هذا الجانب.

- العبارة رقم (٣٨): "يضايقي قصور سياسة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,١٨)، وانحراف معياري (١,١٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في تطوير قدراتهم ومهاراتهم في مجال التخصص بصورة شاملة ومستمرة لمواكبة التطورات مما يجعلهم يتضايقون من قصور سياسة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- العبارة رقم (٣٤): "أعاني من الإحباط الناتج عن عدم الاهتمام بتنظيم لقاءات مستمرة بين أعضاء هيئة التدريس بهدف مناقشة سبل تطوير الأداء وتبادل الخبرات"، بمتوسط حسابي موزون (٣,١٣)، وانحراف معياري (١,٢٢)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في الاستفادة من خبرات ومعلومات بعضهم البعض ويجدون صعوبة في ذلك لصعوبة اللقاءات فيما بينهم لانشغالهم بمهامهم التدريسية والإدارية مما يجعلهم يعانون من الإحباط الناتج عن عدم الاهتمام بتنظيم لقاءات مستمرة بين أعضاء هيئة التدريس بهدف مناقشة سبل تطوير الأداء وتبادل الخبرات.
- العبارة رقم (٣٦): "أشعر أن مهاراتي البحثية تحتاج إلى إثراء وتجديد"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٠٥) وانحراف معياري (١,١٣) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يجدون الوقت الكافي لحضور الندوات والمؤتمرات العلمية مما يجعلهم يشعرون أن مهاراتهم البحثية تحتاج إلى إثراء وتجديد.
- العبارة رقم (٣٩): "تضايقي قلة البرامج التدريبية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٠٣)، وانحراف معياري (١,٢١)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في المزيد من التدريب لتطوير وتحسين مهاراتهم ومعارفهم في مجال التخصص مما يجعلهم يتضايقون من قلة البرامج التدريبية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس.

- العبارة رقم (٣٥): "أشعر بالضغط لعدم تنمية قدراتي على استخدام التقنيات في إنجاز عملي"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٦٤)، وانحراف معياري (١,١٩)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرغبون في مواكبة التطورات في مجال التخصص والاستفادة من التقنيات العلمية التي ظهرت في مجالاتهم مما يجعلهم يشعرون بالضغط لعدم تنمية قدراتهم على استخدام التقنيات في إنجاز أعمالهم.

ز. الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة:

بلغت عبارات هذا المحور (٦) عبارات، تم استخدامها لقياس مستوى ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.

جدول رقم (٤ - ٨)

استجابات أعضاء هيئة التدريس لمحور ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية للجامعة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الموزون	الاستجابات					التكرار النسبة المئوية	العبارات	رقم العبارة
			أطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
١	١.٤٣	٣,١١	٢٧ ٪٢٠,٧	١٨ ٪١٣,٧	٢٨ ٪٢١,٤	٢٩ ٪٢٢,١	٢٩ ٪٢٢,١	ك ٪	يزعجني ضيق القاعات الدراسية بالنسبة لعدد الطلبة	٤٦
٢	١,٣٣	٢,٨٢	٢٧ ٪٢٠,٦	٣٠ ٪٢٢,٩	٣٢ ٪٢٤,٤	٢٣ ٪١٧,٦	١٩ ٪١٤,٥	ك ٪	أشعر بالضغط بسبب قصور الصيانة داخل الجامعة	٤٧
٣	١.٤٨	٢,٧١	٣٩ ٪٢٩,٨	٢٦ ٪١٩,٨	٢٣ ٪١٧,٦	١٩ ٪١٤,٥	٢٤ ٪١٨,٣	ك ٪	أشعر بالإحباط لقلّة توفر الأثاث المناسب للأساتذة في قاعة التدريس	٤٥
٤	١.٤٤	٢,٥٩	٤٤ ٪٣٣,٦	٢٣ ٪١٧,٦	٢٤ ٪١٨,٣	٢٢ ٪١٦,٨	١٨ ٪١٣,٧	ك ٪	أعاني من قلّة أماكن الخدمات داخل الجامعة (مطعم- دورات مياه- مواقف- مصلى- مركز للتصوير)	٤٣
٥	١,٣٣	٢,٥٤	٤٠ ٪٣٠,٥	٢٥ ٪١٩,١	٣٣ ٪٢٥,٢	٢٠ ٪١٥,٣	١٣ ٪٩,٩	ك ٪	يقلقني قصور الشروط الصحية للمباني والمرافق بالجامعة (الإنارة- التهوية- التكييف)	٤٢
٦	١.٤٩	٢,١٤	٧٥ ٪٥٧,٣	٩ ٪٦,٩	١٦ ٪١٢,٢	١٥ ٪١١,٥	١٦ ٪١٢,٢	ك ٪	أشعر بالضغط لعدم وجود مكتب خاص بي	٤٤
	١.٤٢	٢.٦٥	المتوسط العام للمحور							

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لمحور ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية للجامعة قد بلغ (٢,٦٥) من أصل (٥) درجات، أي أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يرون أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها من البيئة المادية للجامعة "متوسط"، حيث أن أغلب عبارات المحور أجيب عنها بـ "أحياناً"، كما بلغ الانحراف المعياري للمحور (١,٤٢)، وهي قيمة كبيرة؛ مما يشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذا المحور.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للعبارات يُلاحظ أن هناك ثلاث عبارات تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٧١ - ٣,١١)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "متوسط" الدرجة، وهي:

- العبارة رقم (٤٦): "يزعجني ضيق القاعات الدراسية بالنسبة لعدد الطلبة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,١١)، وانحراف معياري (١,٤٣)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يجدون صعوبة كبيرة في إدارة الفصل الدراسي في ظل ازدحام الطلاب نتيجة لكثرة أعدادهم وضيق القاعات الدراسية مما يجعلهم يتزعجون من هذا الجانب.

- العبارة رقم (٤٧): "أشعر بالضيق بسبب قصور الصيانة داخل الجامعة"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٨٢)، وانحراف معياري (١,٣٣) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن قصور الصيانة داخل الجامعة يقلل من توفر البيئة المناسبة للتعليم مما يجعل أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالضيق بسبب قصور الصيانة داخل الجامعة.

- العبارة رقم (٤٥): "أشعر بالإحباط لقلة توفر الأثاث المناسب للأساتذة في قاعة التدريس"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٧١)، وانحراف معياري (١,٤٨)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن قلة توفر الأثاث المناسب للأساتذة في القاعات الدراسية يقلل من شعورهم بالراحة ويجعلهم يشعرون بالإحباط لقلة توفر الأثاث المناسب في قاعة التدريس.

كذلك يبين الجدول رقم (٤-٨) أن هناك ثلاث عبارات تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٥٩-٢,١٤)، أي أنها تعبر عن مستوى ضغوط "منخفض" الدرجة، وهي:

- العبارة رقم (٤٣): "أعاني من قلة أماكن الخدمات داخل الجامعة (مطعم - دورات مياه - مواقف - مصلى - مركز للتصوير)"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٥٩)، وانحراف معياري (١,٤٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى توفر الخدمات داخل الجامعة (مطعم - دورات مياه - مواقف - مصلى - مركز للتصوير) مما لا يجعل أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالمعاناة من هذا الجانب.
- العبارة رقم (٤٢): "يقلقني قصور الشروط الصحية للمباني والمرافق بالجامعة (الإضاءة - التهوية - التكييف)"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٥٤)، وانحراف معياري (١,٣٣)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى توفر الشروط الصحية للمباني والمرافق بالجامعة (الإضاءة - التهوية - التكييف) مما لا يجعل أعضاء هيئة التدريس يقلقون من قصور الشروط الصحية للمباني والمرافق بالجامعة (الإضاءة - التهوية - التكييف).
- العبارة رقم (٤٤): "أشعر بالضيق لعدم وجود مكتب خاص بي"، بمتوسط حسابي موزون (٢,١٤)، وانحراف معياري (١,٤٩) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يحصلون على مكاتب مستقلة خاصة بهم مما لا يجعلهم يشعرون بالضيق نتيجة عدم توفر مكاتب خاصة بهم.

- و بمقارنة ما سبق من نتائج مع نتائج الدراسات السابقة يتضح ما يلي:
- تتفق نتائج محور ضغوط العمل الناتجة عن التدريس مع دراسة (عبد العليم ١٤٢١هـ)، حيث أظهرت أن عبارة "يعاني أعضاء هيئة التدريس من كثرة النصاب التدريسي" تعبر عن مستوى ضغوط "متوسط".
 - فيما يخص مستوى ضغوط العمل الناشئة عن العلاقة بالإدارة تختلف نتائج هذا المحور مع دراسة (الشرم ١٤٢٥هـ)، والتي أظهرت نتائجها أن مستوى ضغوط العمل الناشئة عن العلاقة بالإدارة موجود بمستوى متوسط.
 - فيما يخص مستوى ضغوط العمل الناشئة عن سلوك الطلبة تتفق نتائج هذا المحور مع دراسة (الشرم ١٤٢٥هـ)، والتي أظهرت نتائجها أن مستوى ضغوط العمل الناشئة عن سلوك الطلبة، موجود بمستوى متوسط.
 - فيما يخص مستوى ضغوط العمل الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس تتفق نتائج هذا المحور مع دراسة (الشرم ١٤٢٥هـ)، والتي أظهرت نتائجها أن مستوى ضغوط العمل الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس، موجود بمستوى متوسط.
 - فيما يخص مستوى ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية تختلف نتائج هذا المحور مع دراسة (عضيبات ١٩٩٥م)، والتي أظهرت نتائجها أن مستوى ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية موجود بدرجة مرتفعة.
 - تختلف نتائج محور ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية مع دراسة (الشحات ٢٠٠٦م)، حيث أظهرت أن عبارة "اتسام بيئة العمل المادية بسوء التهوية" تعبر عن مستوى ضغوط "متوسط".

٤ - ٢ إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تعزاً لاختلاف (الجنس - الرتبة العلمية - الكلية - سنوات الخبرة)؟
للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار "ت" (T- Test)، واختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه (One-Way ANOVA)، وتبين الجداول من (٤ - ١٠) إلى (٤ - ١٩) ذلك بالتفصيل:

أ. متغير الجنس:

جدول رقم (٩ - ٤)

نتائج اختبار "ت" بشأن مدى التباين بين مستوى ضغوط العمل لدى الأعضاء باختلاف متغير الجنس (الذكور والإناث)

م	الضغوط الناشئة عن	متغير الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
١	التدريس	الذكور	١٠٣	٢١,٣٣	٥,٣٣	٠,٣٧٣	غير دال
		الإناث	٢٨	٢١,٧٥	٥,٠٧		
٢	البحث العلمي	الذكور	١٠٣	١٩,٨٥	٤,٤٧	٠,٦٠٦	غير دال
		الإناث	٢٨	٢٠,١٧	٤,٦٣		
٣	خدمة المجتمع	الذكور	١٠٣	١٥,٩٩	٣,٨٣	٠,٥٥٥	غير دال
		الإناث	٢٨	١٦,٤٦	٤,٢٥		
٤	العلاقة بالإدارة	الذكور	١٠٣	١٨,٢٤	٧,١٨	٠,٩٣٦	غير دال
		الإناث	٢٨	٢٠,٤٢	٧,٣٧		
٥	سلوك الطلبة	الذكور	١٠٣	١٨,٥٦	٤,٣٠	٠,٧٨٠	غير دال
		الإناث	٢٨	١٧,٨٥	٤,٠٢		
٦	النمو المهني لعضو هيئة التدريس	الذكور	١٠٣	٢٤,٧٨	٦,٣٩	١,٠٩٨	غير دال
		الإناث	٢٨	٢٦,٢١	٤,٨٣		
٧	البيئة المادية للجامعة	الذكور	١٠٣	١٤,٣٠	٥,٤٨	٦,٥٥٣	٠,٠١
		الإناث	٢٨	٢٢,٠٠	٥,٦٠		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الذكور والإناث بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعلاقة بالإدارة، وسلوك الطلبة، والنمو المهني لعضو هيئة التدريس ويعني ذلك أن رؤية الأعضاء من الإناث والذكور متشابهة بالنسبة لمصادر الضغوط الناشئة عن التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعلاقة بالإدارة، وسلوك الطلبة، والنمو المهني لعضو هيئة التدريس.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين الذكور والإناث بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة، حيث أن قيمة " ت " دالة عند مستوى (٠,٠١) بالنسبة إلى متغير البيئة المادية للجامعة، وكانت الفروق لصالح الإناث، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس من الإناث يعانون من ضغوط في البيئة المادية ربما يعود السبب إلى قصور تجهيزات البيئة المادية في مراكز دراسة الطالبات.

ب. متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة):

جدول رقم (٤-١٠)

تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة)

ومستوى الضغوط الناشئة عن التدريس

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	بين المجموعات	١٤٧,٩٣٥	٢	٧٣,٩٦٨	٢,٧٤٠	غير دال
	داخل المجموعات	٣٤٥٥,٩٧٣	١٢٨	٢٧,٠٠		
	المجموع الكلي	٣٦٠٣,٩٠٨	١٣٠			
الكلية	بين المجموعات	١٤٢,٧٣٢	٩	١٥,٨٥٩	٠,٥٥٤	غير دال
	داخل المجموعات	٣٤٦١,١٧٧	١٢١	٢٨,٦٠٥		
	المجموع الكلي	٣٦٠٣,٩٠٨	١٣٠			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٤٩,٨٥٣	٣	١٦,٦١٨	٠,٥٩٤	غير دال
	داخل المجموعات	٣٥٥٤,٠٥٥	١٢٧	٢٧,٩٨٥		
	المجموع الكلي	٣٦٠٣,٩٠٨	١٣٠			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس.
 ٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس.
 ٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس.
- وربما ترجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بالواجبات التدريسية نفسها بغض النظر عن رتبهم العلمية أو كلياتهم أو سنوات خبرتهم؛ لذلك لم تظهر فروق بينهم تجاه هذا المحور.

جدول رقم (٤-١١)

تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة)

ومستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	بين المجموعات	١١٣,٠٦٥	٢	٥٦,٥٣٣	٢,٨٨٥	غير دال
	داخل المجموعات	٢٥٠٨,١٧١	١٢٨	١٩,٥٩٥		
	المجموع الكلي	٢٦٢١,٢٣٧	١٣٠			
الكلية	بين المجموعات	١٥٣,٨٠٧	٩	١٧,٠٩٠	٠,٨٣٨	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٦٧,٤٣٠	١٢١	٢٠,٣٩٢		
	المجموع الكلي	٢٦٢١,٢٣٧	١٣٠			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٩٢,٢٣٠	٣	٣٠,٧٤٣	١,٥٤٤	غير دال
	داخل المجموعات	٢٥٢٩,٠٠٧	١٢٧	١٩,٩١٣		
	المجموع الكلي	٢٦٢١,٢٣٧	١٣٠			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي.
 ٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي.
 ٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي.
- وربما ترجع هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة يقومون بأبحاث ودراسات علمية على اختلاف رتبهم العلمية وكلياتهم وسنوات خبرتهم؛ لذلك لم تظهر فروق تجاه هذا المحور.

جدول رقم (٤-١٢)

تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة) ومستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	بين المجموعات	١٦٤,٩٧٦	٢	٨٢,٤٨٨	٥,٧٨٣	٠,٥
	داخل المجموعات	١٨٢٥,٩٢٥	١٢٨	١٤,٢٦٥		
	المجموع الكلي	١٩٩٠,٩٠١	١٣٠			
الكلية	بين المجموعات	١٠٩,١٢٥	٩	١٢,١٢٥	٠,٧٨٠	غير دال
	داخل المجموعات	١٨٨١,٧٧٦	١٢١	١٥,٥٥٢		
	المجموع الكلي	١٩٩٠,٩٠١	١٣٠			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٨٢,٩٠٠	٣	٢٧,٦٣٣	١,٨٣٩	غير دال
	داخل المجموعات	١٩٠٨,٠٠١	١٢٧	١٥,٠٢٤		
	المجموع الكلي	١٩٩٠,٩٠١	١٣٠			

يتضح من خلال الجدول السابق ما يلي:

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع.
 ٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع.
 ٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع.
- ولمعرفة اتجاه الفروق لصالح أي رتبة علمية قامت الباحثة بعمل اختبار شيفيه Scheffe.

جدول رقم (٤-١٣)

قيمة "ف" للفروق بين الرتب العلمية في مستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع

باستخدام اختبار شيفيه

الجموعة	الأولى ن = ٢٠	الثانية ن = ٣١	الثالثة ن = ٨٠
الأولى م = ١٤,٦٥٠			
الثانية م = ١٤,٧٠٩	٠,٠٥٩		
الثالثة م = ١٦,٩٨٧	٢,٣٣٧	*٢,٧٧٨	

يتضح من نتائج اختبار شيفيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لصالح فئة أستاذ مساعد، بالنسبة إلى مستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع. ويمكن أن يرجع السبب في ذلك إلى زيادة أعباء الأستاذ المساعد التدريسية والبحثية؛ مما قد يوجد لديه ضغوطاً في مجال خدمة المجتمع.

جدول رقم (٤-١٤)

تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة)

ومستوى الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	بين المجموعات	٢٦٨,٨٤٦	٢	١٣٤,٤٢٣	٢,٦١٩	غير دال
	داخل المجموعات	٦٥٧٠,١٣١	١٢٨	٥١,٣٢٩		
	المجموع الكلي	٦٨٣٨,٩٧٧	١٣٠			
الكلية	بين المجموعات	٧٦٨,٧٣٧	٩	٨٥,٤١٥	١,٧٠٣	غير دال
	داخل المجموعات	٦٠٧٠,٢٤٠	١٢١	٥٠,١٦٧		
	المجموع الكلي	٦٨٣٨,٩٧٧	١٣٠			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	١٦٨,٥٢٤	٣	٥٦,١٧٥	١,٠٧٠	غير دال
	داخل المجموعات	٦٦٧٠,٤٥٤	١٢٧	٥٢,٥٢٣		
	المجموع الكلي	٦٨٣٨,٩٧٧	١٣٠			

يتضح من خلال الجدول السابق ما يلي:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة.
٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة.
٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة.

جدول رقم (٤-١٥)

تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة)

ومستوى الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	بين المجموعات	١٤,٩٦٤	٢	٧,٤٨٢	٠,٤١٢	غير دال
	داخل المجموعات	٢٣٢٤,٧٧٦	١٢٨	١٨,١٦٢		
	المجموع الكلي	٢٣٣٩,٧٤٠	١٣٠			
الكلية	بين المجموعات	٨٢,٥٢٤	٩	٩,١٦٩	٠,٤٩٢	غير دال
	داخل المجموعات	٢٢٥٧,٢١٧	١٢١	١٨,٦٥٥		
	المجموع الكلي	٢٣٣٩,٧٤٠	١٣٠			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	١٨,٥٤٨	٣	٦,١٨٣	٠,٣٣٨	غير دال
	داخل المجموعات	٢٣٢١,١٩٣	١٢٧	١٨,٢٧٧		
	المجموع الكلي	٢٣٣٩,٧٤٠	١٣٠			

يتضح من خلال الجدول السابق ما يلي:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة

العلمية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة.

٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية

بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة.

٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير سنوات

الخبرة بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة.

ويمكن أن ترجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع الطلبة

بمستوى واحد، بغض النظر عن رتبهم العلمية أو كلياتهم أو سنوات خبرتهم؛ لذلك لم تظهر

فروق بينهم تجاه هذا المحور.

جدول رقم (٤-١٦)

تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة)

ومستوى الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	بين المجموعات	٦٤,٢١٥	٢	٣٢,١٠٨	٠,٨٥٩	غير دال
	داخل المجموعات	٤٧٨٢,٦٨٥	١٢٨	٣٧,٣٦٥		
	المجموع الكلي	٤٨٤٦,٩٠١	١٣٠			
الكلية	بين المجموعات	٢٠٧,٤٨٨	٩	٢٣,٠٥٤	٠,٦٠١	غير دال
	داخل المجموعات	٤٦٣٩,٤١٢	١٢١	٣٨,٣٤٢		
	المجموع الكلي	٤٨٤٦,٩٠١	١٣٠			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	١٧,٠٤٠	٣	٥,٦٨٠	٠,١٤٩	غير دال
	داخل المجموعات	٤٨٢٩,٨٦١	١٢٧	٣٨,٠٣٠		
	المجموع الكلي	٤٨٤٦,٩٠١	١٣٠			

يتضح من خلال الجدول السابق ما يلي:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة

العلمية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس.

٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية

بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس.

٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير سنوات

الخبرة بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس.

ويمكن أن ترجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتطلعون لتحقيق درجة من

النمو المهني، بغض النظر عن رتبهم العلمية أو كلياتهم أو سنوات خبرتهم؛ لذلك لم تظهر

فروق بينهم تجاه هذا المحور.

جدول رقم (٤-١٧)

تحليل التباين الأحادي الاتجاه بين متغيرات (الرتبة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة)
ومستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة	بين المجموعات	٣٩٠,١٧٩	٢	١٩٥,٠٨٩	٥,١٦٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٨٣٤,٤٤٧	١٢٨	٣٧,٧٦٩		
	المجموع الكلي	٥٢٢٤,٦٢٦	١٣٠			
الكلية	بين المجموعات	٥٣٣,٠٤٤	٩	٥٩,٢٢٧	١,٥٢٨	غير دال
	داخل المجموعات	٤٦٩١,٥٨٢	١٢١	٣٨,٧٧٣		
	المجموع الكلي	٥٢٢٤,٦٢٦	١٣٠			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	١٦٥,٦٣٠	٣	٥٥,٢١٠	١,٣٨٦	غير دال
	داخل المجموعات	٥٠٥٨,٩٩٦	١٢٧	٣٩,٨٣٥		
	المجموع الكلي	٥٢٢٤,٦٢٦	١٣٠			

يتضح من خلال الجدول السابق ما يلي:

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.

٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.

٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.

ولمعرفة اتجاه الفروق لصالح أي رتبة علمية قامت الباحثة بعمل اختبار شيفيه Scheffe.

جدول رقم (٤-١٨)

قيمة "ف" للفروق بين الرتب العلمية في مستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة باستخدام اختبار شيفيه

المجموعة	الأولى ن = ٢٠	الثانية ن = ٣١	الثالثة ن = ٨٠
الأولى م =			
الثانية م =	٠,٧٤٦		
الثالثة م =	*٣,٩٦٢	٣,٢١٥	

يتضح من نتائج اختبار شيفيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، لصالح فئة أستاذ مساعد، بالنسبة إلى مستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.

وربما يرجع السبب في هذه النتيجة إلى أن غالبية الأساتذة المساعدين حديثو الالتحاق بالمهنة، وتعتبر هذه البيئة جديدة عليهم، مما أوجد لديهم ضغوطاً بشكل أكبر، نتيجة لعدم قدرتهم على التعايش معها. أما الأساتذة والأساتذة المشاركون -فمن خلال خبرتهم- فقد تمكنوا من التعايش مع ضغوط العمل ومواجهتها.

و بمقارنة إجابات السؤال الثاني في هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة يتضح ما

يلي:

- تختلف نتائج هذا السؤال فيما يتعلق بمستوى ضغوط العمل مع متغير الجنس مع دراسة (عبد العليم ١٤٢١هـ)، التي أظهرت وجود فروق لصالح الذكور.
- تختلف نتائج هذا السؤال فيما يتعلق بمستوى ضغوط العمل مع متغير الخبرة مع دراسة (عضيات ١٩٩٥م)، التي أظهرت وجود فروق لصالح متغير الخبرة.

- تختلف نتائج هذا السؤال فيما يخص مستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي ومتغير الرتبة العلمية مع دراسة (عبد العليم ١٤٢١هـ)، التي أظهرت وجود فروق لصالح الأساتذة المساعدين.
- تختلف نتائج هذا السؤال فيما يخص مستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية ومتغير الرتبة العلمية مع دراسة (عضيات ١٩٩٥م)، التي أظهرت وجود فروق في مجال البيئة المادية لصالح الأساتذة.

٤- ٣ إجابة السؤال الثالث: ما لأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها؟
 للتعرف على الأساليب التي يتبعها عضو هيئة التدريس لمواجهة ضغوط العمل قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لتلك الأساليب وترتيبها حسب متوسطها الحسابي الموزون، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٤-١٩)

ترتيب عبارات محور أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل

رقم العبارة	العبارات	التكرار/ النسبة المئوية	الاستجابات					الانحراف المعياري	الترتيب
			دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً		
٢٠	استفيد من خبراتي السابقة في مواجهة الضغوط	ك	٦٠ ٪٤٥.٨	٤٨ ٪٣٦.٦	١٥ ٪١١.٥	٤ ٪٣.١	٤ ٪٣.١	٤.١٩	١
١٣	انظم ساعات العمل حسب واجبات العمل المختلفة	ك	٤٩ ٪٣٧.٤	٤٧ ٪٣٥.٩	٢٣ ٪١٧.٦	٧ ٪٥.٣	٥ ٪٣.٨	٣.٩٧	٢
١	أكثر من قراءة القرآن الكريم والأذكار للتنفيس عن الضغوط	ك	٣١ ٪٢٣.٧	٣٩ ٪٢٩.٨	٣٩ ٪٢٩.٨	١٦ ٪١٢.٢	٦ ٪٤.٦	٣.٥٥	٣
١٤	أميل إلى استخدام أسلوب الدعاية والمرح أثناء العمل للتنفيس عن الضغوط	ك	٣٣ ٪٢٥.٢	٣٣ ٪٢٥.٢	٣٨ ٪٢٩.٠	١٩ ٪١٤.٥	٨ ٪٦.١	٣.٤٨	٤
٢	أناقش المشكلات مع زملائي في الجامعة لمواجهة الضغوط	ك	١٨ ٪١٣.٧	٤٠ ٪٣٠.٥	٥٧ ٪٤٣.٥	١٢ ٪٩.٢	٤ ٪٣.١	٣.٤٢	٥
٨	أحتفظ بانفعالاتي ومشاعري داخل نفسي	ك	٢٠ ٪١٥.٣	٣٣ ٪٢٥.٢	٤٩ ٪٣٧.٤	١٦ ٪١٢.٢	١٣ ٪٩.٩	٣.٢٣	٦
١٧	أقبل الآخرين تجنباً للضغوط	ك	١٣ ٪٩.٩	٢٤ ٪١٨.٣	٤٨ ٪٣٦.٦	٢٧ ٪٢٠.٦	١٩ ٪١٤.٥	٣.٢٨	٧
١١	أصارع رئيس القسم بما أعاني منه	ك	١٥ ٪١١.٥	١٢ ٪٩.٢	٥٤ ٪٤١.٢	٢٩ ٪٢٢.١	٢١ ٪١٦.٠	٢.٧٧	٨
٣	أميل إلى مناقشة مشكلات العمل مع أفراد أسرتي لمواجهة الضغوط	ك	١١ ٪٨.٤	١١ ٪٨.٤	٤٩ ٪٣٧.٤	٣٧ ٪٢٨.٢	٢٣ ٪١٧.٦	٢.٦١	٩
٤	أمارس بعض التمارين الرياضية للتنفيس عن الضغوط	ك	٧ ٪٥.٣	١٦ ٪١٢.٢	٤٤ ٪٣٣.٦	٤٢ ٪٣٢.١	٢٢ ٪١٦.٨	٢.٥٧	١٠
١٢	أعذر عن المهام التي قد تسبب لي ضغطاً في العمل	ك	٦ ٪٤.٦	١٦ ٪١٢.٢	٤٢ ٪٣٢.١	٤١ ٪٣١.٣	٢٦ ٪١٩.٨	٢.٥٠	١١
٦	ألجأ إلى التمتع بإجازة عن العمل تخفيفاً من الضغوط	ك	٨ ٪٦.١	١٤ ٪١٠.٧	٣٨ ٪٢٩.٠	٣٤ ٪٢٦.٠	٣٧ ٪٢٨.٢	٢.٤٠	١٢
٩	أقدم بشكوى لمن يهمل الأمر	ك	٦ ٪٤.٦	٦ ٪٤.٦	٣٤ ٪٢٦.٠	٤٢ ٪٣٢.١	٤٣ ٪٣٢.٨	٢.١٦	١٣
١٦	أحرص على حضور محاضرات توعوية ودورات تدريبية عن ضغوط العمل وأساليب التعامل معها	ك	٤ ٪٣.١	٧ ٪٥.٣	٢٩ ٪٢٢.١	٤١ ٪٣١.٣	٥٠ ٪٣٨.٢	٢.٠٣	١٤
١٠	أسعى إلى النقل إلى مكان آخر	ك	٥ ٪٣.٨	٤ ٪٣.١	١٤ ٪١٠.٧	٢٨ ٪٢١.٤	٨٠ ٪٦١.١	١.٦٧	١٥
١٩	أنفس عن غضبي بلموم الآخرين	ك	٦ ٪٤.٦	٤ ٪٣.١	١٣ ٪٩.٩	١٩ ٪١٤.٥	٨٩ ٪٦٧.٩	١.٦١	١٦
١٨	أزاول الأعمال المكلف بها بالحد الأدنى فقط	ك	—	٢ ٪١.٥	١٩ ٪١٤.٥	٣٤ ٪٢٦.٠	٧٦ ٪٥٨.٠	١.٥٩	١٧
٧	أجادل وأتشاجر مع الآخرين	ك	—	٢ ٪١.٥	١٣ ٪٩.٩	٢٢ ٪١٦.٨	٩٤ ٪٧١.٨	١.٤١	١٨
٥	أتناول بعض المسكنات والمهدئات لعلاج الضغوط	ك	٣ ٪٢.٣	١ ٪٠.٨	٩ ٪٦.٩	٢١ ٪١٦.٠	٩٧ ٪٧٤.٠	١.٤١	١٩
١٥	ألجأ إلى مستشار نفسي اجتماعي ليساعدني في التغلب على الضغوط	ك	—	٢ ٪١.٥	٨ ٪٦.١	١١ ٪٨.٤	١١٠ ٪٨٤.٠	١.٢٥	٢٠
المتوسط العام									
								٢.٥٥	٠.١٥

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الموزون العام لعبارات محور أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل بلغ (٢,٥٥) من أصل (٥)، كما بلغ الانحراف المعياري (٠,١٥)، وهي قيمة صغيرة؛ مما يدل على انخفاض تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة.

وبالنظر للمتوسطات الحسابية الموزونة للأساليب يُلاحظ أن هناك خمسة أساليب تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٣,٤٢-٤,١٩)، أي أن أفراد العينة "غالباً" ما يلجؤون إلى استخدامها، وهي:

- العبارة رقم (٢٠): "استفيد من خبراتي السابقة في مواجهة الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٤,١٩)، وانحراف معياري (٠,٩٦)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن خبرة أعضاء هيئة التدريس تتيح لهم التصرف في معالجة المشكلات التي تواجههم في العمل مما يجعلهم يستفيدون من خبراتهم السابقة في مواجهة ضغوط العمل.
- العبارة رقم (١٣): "تنظيم ساعات العمل حسب واجبات العمل المختلفة"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٩٧)، وانحراف معياري (١,٠٥)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن تنظيم ساعات العمل حسب واجبات العمل المختلفة يقلل من عبء العمل وتراكمه مما يقلل من مواجهة أعضاء هيئة التدريس لضغوط العمل.
- العبارة رقم (١): "أكثر من قراءة القرآن الكريم والأذكار للتنفيس عن الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٥٥)، وانحراف معياري (١,١١)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإكثار من قراءة القرآن الكريم والأذكار للتنفيس عن الضغوط يشعر الفرد بالراحة النفسية مما يقلل من مواجهة أعضاء هيئة التدريس لضغوط العمل.

- العبارة رقم (١٤): "أميل إلى استخدام أسلوب الدعابة والمرح أثناء العمل للتنفيس عن الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٤٨)، وانحراف معياري (١,١٩) وهي قيمة كبيرة؛ تشير إلى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن استخدام أسلوب الدعابة والمرح أثناء العمل يخفف من الآثار السلبية الناتجة عن الأحداث الضاغطة على الفرد مما يقلل من مواجهة أعضاء هيئة التدريس لضغوط العمل.
- العبارة رقم (٢): "أناقش المشكلات مع زملائي في الجامعة لمواجهة الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٤٢)، وانحراف معياري (٠,٩٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن مناقشة المشكلات مع زملاء العمل يتيح سرعة حل مشكلات العمل مما يقلل من مواجهة أعضاء هيئة التدريس لضغوط العمل.
- كما يتضح من الجدول رقم (٤-٩) أن هناك أربعة أساليب تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٢٣-٣,٦١) أي أن أفراد العينة يلجؤون "أحياناً" إلى استخدامها، وهي:
- العبارة رقم (٨): "أحتفظ بانفعالاتي ومشاعري داخل نفسي"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٢٣)، وانحراف معياري (١,١٥).
- العبارة رقم (١٧): "أقبل الآخرين تجنباً للضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٣,٢٨)، وانحراف معياري (١,١٦).
- العبارة رقم (١١): "أصارع رئيس القسم بما أعاني منه"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٧٧)، وانحراف معياري (١,١٧).
- العبارة رقم (٣): "أميل إلى مناقشة مشكلات العمل مع أفراد أسرتي لمواجهة الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٦١)، وانحراف معياري (١,١٢).

كذلك يبين الجدول رقم (٤-٩) أن هناك خمسة أساليب تراوح متوسطها الحسابي الموزون ما بين (٢,٥٧-٢,٠٣) أي أن أفراد العينة "نادراً" ما يلجؤون إلى استخدامها، وهي:

- العبارة رقم (٤): "أمارس بعض التمارين الرياضية للتنفيس عن الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٥٧)، وانحراف معياري (١,٠٧).
- العبارة رقم (١٢): "أعتذر عن المهام التي قد تسبب لي ضغطاً في العمل"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٥٠) وانحراف معياري (١,٠٨).
- العبارة رقم (٦): "الرجاء إلى التمتع بإجازة عن العمل تخفيفاً من الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٤٠)، وانحراف معياري (١,١٨).
- العبارة رقم (٩): "أقدم بشكوى لمن يهمل الأمر"، بمتوسط حسابي موزون (٢,١٦)، وانحراف معياري (١,٠٨).
- العبارة رقم (١٦): "أحرص على حضور محاضرات توعوية ودورات تدريبية عن ضغوط العمل وأساليب التعامل معها"، بمتوسط حسابي موزون (٢,٠٣)، وانحراف معياري (١,٠٤).

وأيضاً يلاحظ من الجدول رقم (٤-٩) أن هناك ستة أساليب تراوحت متوسطاتها الحسابية الموزونة ما بين (١,٦٧-١,٢٥)، أي أن أفراد العينة لا يلجؤون "إطلاقاً" إلى استخدامها، وهي:

- العبارة رقم (١٠): "أسعى إلى النقل إلى مكان آخر"، بمتوسط حسابي موزون (١,٦٧)، وانحراف معياري (١,٠٤)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالراحة والاستقرار في العمل بالجامعة مما يجعلهم لا يسعون إلى النقل إلى مكان آخر.
- العبارة رقم (١٩): "أنفس عن غضبي بلوم الآخرين"، بمتوسط حسابي موزون (١,٦١)، وانحراف معياري (١,٠٨)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلاتهم بشفافية مما يجعلهم لا ينفسون عن غضبهم بلوم الآخرين.

- العبارة رقم (١٨): "أزاول الأعمال المكلف بها بالحد الأدنى فقط"، بمتوسط حسابي موزون (١,٥٩)، وانحراف معياري (٠,٧٩)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون إلى تحسين مستوى أدائهم بصورة مستمرة مما يجعلهم لا يزاولون الأعمال المكلفون بها بالحد الأدنى فقط.
- العبارة رقم (٧): "أتجادل وأتشاجر مع الآخرين"، بمتوسط حسابي موزون (١,٤١)، وانحراف معياري (٠,٧٣)، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع مشكلات العمل بشفافية مما يجعلهم لا يتجادلون أو يتشاجرون مع الآخرين.
- العبارة رقم (٥): "أتناول بعض المسكنات والمهدئات لعلاج الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (١,٤١)، وانحراف معياري (٠,٨٤)، ترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بفكر سليم ويتعاملون بعقلانية مع ضغوط العمل مما يجعلهم لا يتناولون المسكنات والمهدئات لعلاج الضغوط.
- العبارة رقم (١٥): "الجا إلى مستشار نفسي اجتماعي ليساعدني في التغلب على الضغوط"، بمتوسط حسابي موزون (١,٢٥)، وانحراف معياري (٠,٦٣) وهي قيمة صغيرة؛ تدل على انخفاض تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم الوعي الكافي لكيفية التعامل مع ضغوط العمل مما يجعلهم لا يلجؤون إلى مستشار نفسي اجتماعي ليساعدهم في التغلب على الضغوط.

و بمقارنة نتائج السؤال الثالث لهذه الدراسة، وحيث أن الدراسات التي تناولت أساليب مواجهة ضغوط العمل قليلة جداً ولم يتوفر للباحثة إلا دراسة (السباعي ١٤٢٢هـ)، والتي تتفق مع نتائج هذا السؤال، حيث أظهرت نتائجها أن من أساليب مواجهة ضغوط العمل "تحديد أهداف وأولويات العمل اليومي".

الفصل الخامس

ملخص واستنتاجات وتوصيات الدراسة

- ٥ - ١ ملخص الدراسة.
- ٥ - ٢ نتائج الدراسة.
- ٥ - ٣ توصيات الدراسة.
- ٥ - ٤ الدراسات المقترحة.

تمهيد:

يتضمن الفصل الخامس ملخصاً لمحتوى الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها، كذلك تقدم الباحثة في هذا الفصل مجموعة من التوصيات التي من شأنها الحد من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كما تقدم عدداً من الدراسات المقترحة في هذا المجال.

٥ - ١ ملخص الدراسة:

يعتبر موضوع ضغوط العمل مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة من فروع العلم، وذلك نتيجة للآثار الناتجة من هذه الضغوط على الفرد والمؤسسة، والتي تنعكس بالسلب على أداء العاملين، وعلى شعورهم بعدم الرضا عن العمل، مما يؤدي إلى ضعف العائد الاقتصادي، وانخفاض مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظف أو العامل في المؤسسة، وشيوع مناخ نفسي غير سوي بها؛ ولهذا قامت الباحثة بإعداد دراسة ميدانية بعنوان: **ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها.**

وقد اشتملت هذه الدراسة على خمسة فصول، بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق. وقد تضمن الفصل الأول: مقدمة الدراسة، ومشكلتها، وأسئلتها، وأهدافها، وأهميتها، وحدودها، وأهم مصطلحاتها.

وتحددت مشكلة الدراسة في التعرف على ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها.

وتنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموقع الريادي الذي تتمتع به مؤسسات التعليم العالي، ومن أهمية الدور الذي يؤديه عضو هيئة التدريس بالجامعات، كما أنها قد تسهم في الكشف عن مستويات وأساليب مواجهة ضغوط العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كذلك تعتبر هذه الدراسة متابعة للدراسات السابقة في موضوع ضغوط العمل في المجال التربوي، وإضافة علمية في المجال الإداري، وخاصة فيما يتعلق بموضوع ضغوط العمل، كما أنها قد تسهم في تقديم مقترحات وتوصيات علمية

وعملية تفيد القائمين على التعليم الجامعي في الحد من ظاهرة ضغوط العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

ولهذا سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم.
 ٢. التعرف على الأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها.
 ٣. تقديم التوصيات التي من شأنها الحد من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ولتحقيق هذه الأهداف وضعت الأسئلة التالية:

١. ما مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تعزى لاختلاف (الجنس - الرتبة العلمية - الكلية - سنوات الخبرة)؟
٣. ما الأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها؟
٤. ما التوصيات التي من شأنها الحد من ضغوط العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

واقترنت الحدود الموضوعية لهذه الدراسة على التعرف على ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها، أما حدودها المكانية فكانت مقتصرة على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكانت حدودها البشرية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من الذكور والإناث، وقد طبقت الدراسة ميدانياً في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٣٠ - ١٤٣١هـ، وهو ما يمثل حدودها الزمانية.

وتضمن الفصل الثاني مراجعة للأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة والذي تم تقسيمه إلى قسمين:

أولاً: الإطار النظري، ويتضمن مبحثين أساسيين، هما:

المبحث الأول: ضغوط العمل، من حيث: مفهوماها، وأفكار خاطئة بشأنها، وعناصرها، وأنواعها ومستوياتها، ومراحل الاستجابة لها، ومصادرها ومسبباتها، وآثارها، وأخيراً أساليب مواجهتها.

المبحث الثاني: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من حيث: نشأتها وتطورها، وأهدافها، وإدارتها، وكلياتها ومعاهدها ومعاهدها العلمية، وعماداتها المساندة، وأخيراً أعضاء هيئة تدريسها.

ثانياً: الدراسات السابقة: المحلية والعربية المتعلقة بضغوط العمل وقد بلغ عددها خمساً وعشرين دراسة، وقد قسمت إلى: دراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العالي، ودراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في التعليم العام، وقد رتبته بحسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أما الفصل الثالث فقد تضمن منهجية الدراسة وإجراءاتها، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي احتوت على (٦٧) عبارة موزعة على المحورين التاليين:

الأول: مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وقسم إلى سبعة محاور فرعية هي:

١. الضغوط الناشئة عن التدريس.
٢. الضغوط الناشئة عن البحث العلمي.
٣. الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع.
٤. الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة.
٥. الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة.
٦. الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس.
٧. الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.

الثاني: أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل.

وتم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة بعرضها على سبعة عشر محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص، وتم التأكد من الصدق الداخلي بتطبيق معامل ارتباط بيرسون، وللتأكد من ثباتها تم تطبيق معامل ثبات ألفا كرونباخ، وقد تم توزيع (٨٨٦) استبانة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتم استعادة (١٣١) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، الذي اعتمد على عدد من الأساليب، كالتكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية الموزونة، والانحرافات المعيارية، وأسلوب الرتب، واختبار "ت"، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه.

وتضمن الفصل الرابع عرضاً وتحليلاً للنتائج. أما الفصل الخامس هذا فيتضمن ملخص الدراسة، وأهم النتائج التي تم التوصل لها، وعدداً من التوصيات التي يمكن من خلالها تخفيف حدة ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كذلك تضمن عدداً من الدراسات المقترحة في هذا المجال.

٥ - ٢ نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بمستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم:

١. أن المستوى العام لضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظرهم، يشير إلى ضغوط عمل متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون (٢,٩١) من أصل (٥).

٢. أن أعلى مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، هي: الضغوط الناشئة عن البحث العلمي، يليها الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع، ثم الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس، ثم الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة، ثم الضغوط الناشئة عن التدريس، ثم الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة، وأقل الضغوط هي الناشئة عن العلاقة بالإدارة.

٣. أن أعلى مستويات ضغوط العمل الناشئة عن البحث العلمي تتمثل في: كون الترقية هي دافع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث، ووجود فجوة بين البحث العلمي في الجامعة واحتياجات التنمية بالمجتمع السعودي، وعدم تشجيع القرارات الخاصة بالكتاب الجامعي على التأليف أو الترجمة في التخصص، وتكرار البحوث التي يتم إجراؤها على مستوى الكلية أو الجامعة.

٤. أن أعلى مستويات ضغوط العمل الناشئة عن خدمة المجتمع تتمثل في: عدم وجود خطة واضحة ذات أهداف محددة لخدمة المجتمع، وضعف التعاون بين مؤسسات المجتمع والجامعة، وتقصير الكليات في توزيع نشرات لتوعية أبناء المجتمع بالمشكلات المحلية والبيئية، ونقص المعلومات التي تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية المحلية.

٥. أن أعلى مستويات ضغوط العمل الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس تتمثل في: كثرة مسؤوليات عضو هيئة التدريس التي تمنعه من حضور الندوات أو الحلقات العلمية التي تنعقد داخل المملكة العربية السعودية وخارجها، وقلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية، وطول إجراءات طلب الموافقة للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، وقصور سياسة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٦. أن أعلى مستويات ضغوط العمل الناشئة عن سلوك الطلبة تتمثل في: تدني المستوى العلمي لبعض الطلبة، وانتشار بعض العادات السلوكية غير المرغوبة بين أوساط طلبة الجامعة، وقلة تفاعل الطلبة مع عضو هيئة التدريس في القاعة الدراسية، وقلة التزام بعض الطلبة بمواعيد الجدول الدراسي.

٧. أن أعلى مستويات ضغوط العمل الناشئة عن التدريس تتمثل في: قلة الوقت للإطلاع على التطورات الحديثة في التخصص، وزيادة العبء التدريسي، ومحدودية صلاحيات عضو هيئة التدريس في تطوير الخطط الدراسية، وعدم وجود استراتيجيات واضحة لتدريس المقررات الجامعية.

٨. أن أعلى مستويات ضغوط العمل الناشئة عن البيئة المادية للجامعة تتمثل في: ضيق القاعات الدراسية بالنسبة لعدد الطلبة، وقصور الصيانة داخل الجامعة، وقلة توفر الأثاث المناسب للأساتذة في قاعة التدريس.

٩. أن أعلى مستويات ضغوط العمل الناشئة عن العلاقة بالإدارة تتمثل في: قلة اشتراك عضو هيئة التدريس في القرارات بشأن القسم، وطول الاجتماعات العامة مع إدارة القسم وضعف تركيزها على القضايا الأساسية.

ثانياً: النتائج المرتبطة بالفروق بين وجهات النظر:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الذكور والإناث بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعلاقة بالإدارة، وسلوك الطلبة، والنمو المهني لعضو هيئة التدريس)؛ ويعني ذلك أن رؤية الأعضاء من الإناث والذكور متشابهة بالنسبة لمصادر الضغوط الناشئة عن (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعلاقة بالإدارة، وسلوك الطلبة، والنمو المهني لعضو هيئة التدريس).

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الذكور والإناث، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة، حيث أن قيمة "ت" دالة عند مستوى (٠,٠١) بالنسبة إلى متغير البيئة المادية للجامعة، وكانت الفروق لصالح الإناث، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس من الإناث يعانون من ضغوط في البيئة المادية، وربما يعود السبب إلى قصور تجهيزات البيئة المادية في مراكز دراسة الطالبات.

٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية، وملتغير الكلية، وملتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن التدريس، وربما ترجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بالواجبات التدريسية نفسها بغض النظر عن رتبهم العلمية، أو كلياتهم، أو سنوات خبرتهم، لذلك لم تظهر فروق بينهم تجاه هذا المحور.

٤. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية، وملتغير الكلية، وملتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البحث العلمي، وربما ترجع هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة يقومون بأبحاث علمية

ودراسات على اختلاف رتبهم العلمية وکلیاتهم وسنوات خبرتهم؛ لذلك لم تظهر فروق بينهم تجاه هذا المحور.

٥. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية و لمتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع.

٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية، لصالح الأستاذ المساعد، بالنسبة لمصادر الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع، ويمكن أن يرجع السبب في ذلك إلى زيادة أعباء الأستاذ المساعد التدريسية والبحثية؛ مما قد يوجد لديه ضغوطاً في مجال خدمة المجتمع.

٧. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية، و لمتغير الكلية، و لمتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة.

٨. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية، و لمتغير الكلية، و لمتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة، ويمكن أن ترجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع الطلبة بمستوى واحد بغض النظر عن رتبهم العلمية، أو کلیاتهم، أو سنوات خبرتهم؛ لذلك لم تظهر فروق بينهم تجاه هذا المحور.

٩. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الرتبة العلمية، و لمتغير الكلية، و لمتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس، ويمكن أن ترجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتطلعون لتحقيق درجة من النمو المهني، بغض النظر عن رتبهم العلمية، أو کلیاتهم، أو سنوات خبرتهم؛ لذلك لم تظهر فروق بينهم تجاه هذا المحور.

١٠. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لمتغير الكلية، و لمتغير سنوات الخبرة، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة.

١١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، لمتغير الرتبة العلمية، بالنسبة لمستوى الضغوط الناشئة عن البيئة المادية للجامعة، لصالح الأستاذ المساعد، وربما يرجع السبب في هذه النتيجة إلى أن غالبية الأساتذة المساعدين حديثو الالتحاق بالمهنة، وتعتبر هذه البيئة جديدة عليهم، مما أوجد لديهم ضغوطاً بشكل أكبر، نتيجة لعدم قدرتهم على التعايش معها، أما الأساتذة والأساتذة المشاركون فمن خلال خبرتهم تمكنوا من التعايش مع ضغوط العمل ومواجهتها.

ثالثاً: الأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لمواجهة؛ ضغوط العمل التي يتعرضون لها:

أن أكثر الأساليب استخداماً لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لمواجهة ضغوط العمل، هي:

- الاستفادة من الخبرات السابقة في مواجهة الضغوط.
 - تنظيم ساعات العمل حسب واجبات العمل المختلفة.
 - الإكثار من قراءة القرآن الكريم والأذكار؛ للتنفيس عن الضغوط.
 - الميل إلى استخدام أسلوب الدعابة والمرح أثناء العمل؛ للتنفيس عن الضغوط.
 - مناقشة المشكلات مع الزملاء في الجامعة؛ لمواجهة الضغوط.
- وأقل الأساليب استخداماً لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لمواجهة ضغوط العمل، هي:

- ممارسة بعض التمارين الرياضية؛ للتنفيس عن الضغوط.
- الاعتذار عن المهام التي قد تسبب ضغطاً في العمل.
- اللجوء إلى التمتع بإجازة عن العمل، تخفيفاً من الضغوط.
- التقدم بشكوى لمن يهمله الأمر.
- الحرص على حضور محاضرات توعوية ودورات تدريبية عن ضغوط العمل وأساليب التعامل معها.

٥-٣ توصيات الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها تقترح الباحثة عدداً من التوصيات التي يمكن من خلالها تخفيف حدة ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وسيتم عرضها على النحو التالي:

١. تقديم برامج توعوية وتدريبية، فيما يخص الأساليب الفعالة لمواجهة ضغوط العمل والحد من آثارها السلبية.
٢. تشجيع الأعضاء على إجراء البحوث العلمية في ضوء احتياجات التنمية للمجتمع.
٣. مراجعة سياسة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتخطيط للبرامج التطويرية على ضوءها.
٤. تسهيل الإجراءات الإدارية للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، والالتزام بمبدأ العدالة والموضوعية في تكافؤ الفرص بين الأعضاء في مجال النمو والتطور المهني.
٥. العمل على تحسين البيئة المادية للجامعة، خاصة مراكز دراسة الطالبات، وذلك من حيث المباني والتجهيزات والصيانة.
٦. التقليل من المهام الثانوية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الأعمال الإدارية؛ ليتفرغوا لمهامهم الأساسية من تدريس، وبحث علمي، وخدمة للمجتمع.
٧. إيجاد حوافز مادية ومعنوية للمتميزين من الأعضاء؛ لتشجيعهم وتقدير تميزهم.
٨. العناية بالبحث العلمي من خلال وضع خطة تتضمن نظام تنسيق داخل الجامعة؛ لتلافي التكرار في البحوث العلمية.
٩. الاهتمام بالتخطيط فيما يخص خدمة المجتمع والتنسيق بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في المجالات كافة.
١٠. العمل على خفض نسبة أعداد الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس، وذلك عن طريق تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد، وزيادة تعيين المعيدين والمحاضرين.

١١. الاهتمام بمشكلات عضو هيئة التدريس، وأخذها بعين الاعتبار من خلال مناقشة جميع المقترحات والشكاوى، التي تقدم للقسم من قبل الأعضاء، والعمل على حلها.
١٢. إعادة النظر في الأنظمة واللوائح الخاصة بترقية أعضاء هيئة التدريس، بما يساهم في خفض ضغوط العمل لديهم.
١٣. العمل على زيادة الموارد والإمكانات المتوفرة لدى الأعضاء، وذلك حتى يمكنهم مقابلة المطالب والأعباء الملقة على عاتقهم.
١٤. إعداد دورات تدريبية للأعضاء حديثي التعيين؛ لتنمية مهارتهم في التعامل مع الضغوط.
١٥. الاهتمام بالتجهيزات التقنية وتوفيرها، وذلك من شأنه مساعدة أعضاء هيئة التدريس على القيام بمسؤولياتهم.
١٦. تنظيم جداول أعضاء هيئة التدريس، بحيث تتناسب مع إعطائهم بعض الوقت الذي يمكنهم فيه القيام بتنمية أنفسهم مهنيًا، أو القيام بمهام الإشراف العلمي.
١٧. غرس روح العمل الجماعي بين الأعضاء من قبل الإدارة.
١٨. ضرورة توعية أبناء المجتمع بالدور الذي يمكن أن يقوم به أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
١٩. إعطاء المزيد من الصلاحيات لأعضاء هيئة التدريس، لتطوير الخطط الدراسية.
٢٠. مراجعة القرارات الخاصة بالكتاب الجامعي وتطويرها، بحيث تكون محفزة ومشجعة للتأليف.
٢١. العمل على تنفيذ برامج توعوية دورية للطلبة لترسيخ؛ المبادئ السلوكية الإيجابية لديهم.

٥ - ٤ الدراسات المقترحة:

تقترح الباحثة بإجراء بحوث ودراسات مستقبلية حول:

١. برنامج تدريبي، لمواجهة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٢. علاقة ضغوط العمل بالكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٣. ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وعلاقتها بالسلوك القيادي لدى رؤساء الأقسام بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٤. أثر الحوافز على ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٥. ضغوط العمل وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

مراجع الدراسة

إبراهيم، الشافعي إبراهيم. (١٤٢٦هـ). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالملكة العربية السعودية. **المجلة التربوية**. مجلد ١٩ (٧٥). ١٣١-١٩١.

أبو عباة، صالح عبد الله. (١٤٢٤هـ). مصادر ضغط العمل لدى المرشدين الطلابيين في مدارس مدينة الرياض وعلاقتها بكل من حالة وسمة القلق. الرياض: مركز البحوث التربوية.

الأحمدي، حنان عبد الرحمن. (١٤٢٣هـ). ضغط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض: دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض. الرياض: معهد الإدارة العامة.

آل مشرف، فريدة عبد الوهاب. (١٤٢٣هـ). مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض. **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**. ١٠٥، ١٩٣ - ٢٣٥.

الأميري، أحمد علي؛ دوكم، أنيسة عبده. (٢٠٠٦م). الضغوط النفسية لدى الأساتذة اليمنيين في الجامعات اليمنية الناشئة. **الباحث الجامعي**. ١٠، ٢١٧-٢٤٤.

إيديلمان، روبرت جي. (١٩٩٦م). **الصراعات الشخصية في العمل**. (ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان). الرياض: دار الكتب للنشر والتوزيع.

الباطين، عبد العزيز عبد الوهاب. (١٤١٨هـ، شوال ٢٥-٢٨). أسس تقويم البرامج الأكاديمية في التعليم العالي. بحث مقدم في ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤى مستقبلية. الرياض.

باخوم، رأفت. (١٩٩١م). الضغوط النفسية لمعلمي التعليم الثانوي العام والفني بمحافظة المينا. **مجلة البحث في التربية وعلم النفس**. مجلد ٤ (٤).

باقضوض، فيصل أحمد. (١٤١٧هـ). ضغوط العمل الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

البليهد، منى صالح. (١٤٢٢هـ). مسببات ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.

توفيق، عبد الرحمن. (٢٠٠٨م)، **مواجهة ضغوط العمل**. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).

التويجري، أريج محمد. (١٤٢٦هـ). ضغوط العمل لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود: الرياض.

التوم، نايف فهد. (١٤٢٦هـ). مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية دراسة تطبيقية على ضباط جوازات ومرور مدينة الرياض. قسم العلوم الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية: الرياض.

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. ١٤٣٠/٦/١٢هـ <http://www.imamu.edu.sa>

حسين، طه عبد العظيم؛ حسين، سلامة عبد العظيم. (١٤٢٧هـ). **استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية**. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

الختيلة، هند ماجد. (١٤١٧هـ). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي. **مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية**. مجلد ٩، ٨٥-١١٣.

الخضيرى، محسن أحمد. (١٩٩١م). **الضغوط الإدارية: الظاهرة، الأسباب، العلاج**. القاهرة: مكتبة متبولي.

الخليفة، سليمان عبد الله. (١٤١٨ هـ). ضغوط العمل على العاملين في الجهاز الإداري الحكومي في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود: الرياض.

دليل الجامعة. (١٤٢٥ هـ). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

الرازي، محمد عبد القادر. (١٩٨٦ م). مختار الصحاح. بيروت: مكتبة لبنان.

الريس، فضة ثان. (١٩٩٨ م). ضغوط الدور لدى موظفي المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود: الرياض.

زايد، عادل محمد. (٢٠٠٤ م، أبريل ٢٥-٢٩). إدارة ضغوط العمل. بحث مقدم في ندوة ضغوط العمل والصراعات وورشة عمل التعامل مع ضغوط العمل. القاهرة: جامعة الدول العربية.

السالم، مؤيد سعيد سلمان. (١٩٩٠ م)، التوتر التنظيمي: مفاهيمه وأسبابه واستراتيجيات إدارته. معهد الإدارة العامة بالرياض. ٦٨.

السباعي، هنية محمود. (١٤٢٢ هـ). ضغوط العمل: مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

السيبي، مها رشيد. (١٤٢٥ هـ). ضغوط العمل لدى الموظفة الحكومية السعودية: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود: الرياض.

السلمان، عبد الله عبد العزيز. (١٤٢١ هـ). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.

السلوم، سعاد عبد الله. (١٤٢٣هـ). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.

السميح، عبد المحسن محمد. (٢٠٠٥م). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية. مجلة التربية. ١٥، ٢٦٥-٣١٣.

السميح، عبد المحسن محمد. (١٤٣٠هـ). ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بالسلوك القيادي لدى المديرين، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ١٠، ١٣-٧٥.

سيزلاحي، أندرو؛ والاس، مارك. (١٩٩١م). السلوك التنظيمي والأداء. (ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، مراجعة علي محمد عبد الوهاب). الرياض: معهد الإدارة العامة.

الشامان، أمل سلامة. (١٤٢٧هـ). مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات. رسالة التربية وعلم النفس. ٢٦، ٧-٧٩.

الشامان، أمل سلامة. (٢٠٠٥م). مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى مديرات المدارس في مدينة الرياض. مستقبل التربية العربية. مجلد ١١ (٣٧). ٢٥٩-٢٩٢.

الشايح، أحمد بن عبد العزيز. (١٩٩٤م). أنماط العمل لدى القيادة الأمنية الوسطى في بعض الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض: الرياض.

الشحات، محمد الشحات. (٢٠٠٦م). إدارة ضغوط العمل للعاملين بالجهاز الإداري بجامعة بنها: دراسة حالة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة بنها: بنها.

الشرم، سعيد عطية. (١٤٢٥هـ). المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر: القاهرة.

الشقيرات، محمد عبد الرحمن. (١٤٢٢هـ). الضغوط النفسية والصحة الجسمية وعلاقتها ببعض العوامل الديمغرافية عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، مجلة كلية التربية. مجلد ١٧ (٢). ٢٨٠-٣١٨.

الصايغ، عبد الرحمن أحمد. (١٤٢١هـ، شعبان ٢-٣). مسيرة التعليم العالي في المملكة خلال ٧٥ عاماً الإنجازات والتحديات. بحث مقدم في ندوة التعليم العالي في عسير. أبها: جامعة الملك خالد.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٨م). الضغط والقلق الإداري. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

الطيربي، عبد الرحمن سليمان. (١٩٩٤م). الضغط النفسي: مفهومه - تشخيصه - طرق علاجه ومقاومته. الرياض: مطابع شركة الصفحات الذهبية المحدودة.

العازمي، عبد الله؛ العازمي، بدر؛ الهيم، عيد. (٢٠٠٨م). الصعوبات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. مستقبل التربية. مجلد ١٤ (٥١). ٢٩٩-٣٦٨.

عبد الباقي، صلاح الدين. (٢٠٠٢م). السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.

عبد الرحمن، أحمد عبد الكريم. (١٩٩٨م). دراسة وتحليل مسببات ضغوط العمل وآثارها في مجال العمل الأكاديمي بالجامعات. مجلة البحوث التجارية المعاصرة. مجلد ١٢ (١). ٢٨١-٣٦٣.

عبد العليم، سهام يسن. (١٤٢١هـ). الضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة القاهرة: بني سويف.

عبد الله، حسن صادق. (٢٠٠٤م، أبريل ٢٥-٢٩). **ضغوط العمل: مصادرها ومسبباتها، نتائجها وآثارها.** بحث مقدم في ندوة ضغوط العمل والصراعات وورشنة عمل التعامل مع ضغوط العمل. القاهرة: جامعة الدول العربية.

العديلي، ناصر محمد. (١٩٩٥م). **السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور كلي مقارن.** مركز البحوث والدراسات الإدارية. الرياض: معهد الإدارة العامة.

عسكر، علي. (١٤٢٤هـ). **ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها (الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق).** القاهرة: دار الكتاب الحديث.

عضيات، هند عبد المجيد. (١٩٩٥م). **مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.** رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان.

العززي، مريم عبد الهادي. (١٤٢٧هـ). **ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والأهلية بمدينة الرياض.** رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود: الرياض.

عباصرة، معن محمود؛ بني أحمد، مروان محمد. (٢٠٠٨م). **إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير.** عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

العيدروس، أغادير سالم. (١٤٢٥هـ). **ضغوط العمل التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني.** رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

غنيم، أحمد علي. (١٤٢٦هـ). **أساليب إدارة الضغوط المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة.** مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية. مجلد ١٨، ٦٩٩-٨١٣.

فائق، فوزي عبد الخالق. (١٩٩٦م). ضغوط العمل الوظيفي آفاق اقتصادية، اتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلد ١٧، ٦٧ - ٦٨.

فلمبان، رأفت أحمد. (١٤١٧هـ). ضغوط العمل: التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز: جدة.

فليه، فاروق عبده؛ عبد المجيد، السيد محمد. (١٤٢٩هـ). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

القريوتي، محمد قاسم. (١٩٩٣م). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية. عمان: دار مجدلاوي.

ماهر، أحمد. (١٩٩٧م). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: مركز التنمية الإدارية بكلية التجارة بجامعة الإسكندرية.

ماهر، أحمد. (٢٠٠٤م). كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل. الإسكندرية: الدار الجامعية.

محمد، لطفي راشد. (١٩٩٢م) نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها. معهد الإدارة العامة بالرياض. ٧٥.

محمود، سعيد طه؛ ناس، السيد محمد. (٢٠٠٣م). قضايا في التعليم العالي والجامعي. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

مدكور، فوزي شعبان. (٢٠٠٤م، أبريل ٢٥-٢٩). مصادر ومسببات ضغوط العمل والآثار الإيجابية والسلبية الناجمة عنها. بحث مقدم في ندوة ضغوط العمل والصراعات وورش عمل التعامل مع ضغوط العمل. القاهرة: جامعة الدول العربية.

معروف، اعتدال. (١٤٢١هـ). مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة - في العمل - في المجتمع. الرياض: مكتبة الشقري.

ملحم، سامي محمد. (١٤٢٣هـ). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط ٢. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

ناشر، طارق مكرد. (٢٠٠٧م). مستوى الضغط النفسي عند الأساتذة اليمنيين والوافدين في جامعة إب: دراسة مقارنة. الباحث الجامعي. ١٢، ١٥٩-١٧٩.

ناصر، ناصف محمد. (١٩٩٤هـ). أثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصري. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة القاهرة: القاهرة.

نصير، نعيم؛ ديباجة، فاروق. (١٩٩٧م). مصادر إجهاد العمل: دراسة ميدانية لمصادر إجهاد العمل لأطباء الإسعاف في مستشفيات محافظات شمال الأردن. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية. مجلد ٩ (٦٨).

النمر، سعود محمد. (١٩٩٤م). دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغط العمل في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة. مجلد ١٦ (٢).

هيجان، عبد الرحمن أحمد. (١٤١٩هـ). ضغوط العمل. الرياض: معهد الإدارة.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٢٥هـ). خطة التنمية الثامنة (١٤٢٥هـ/١٤٣٠هـ). المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم العالي. (١٤٢٨هـ). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه. الرياض: مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ياركندي، هانم حامد. (١٤٢٤هـ). ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة. رسالة الخليج العربي. ٨٩، ٧١-١٠٨.

يوسف، جمعة سيد. (٢٠٠٤م). إدارة ضغوط العمل (نموذج للتدريب والممارسة). القاهرة: اتيراك للنشر والتوزيع.

ملاحق الدراسة

الملحق رقم (١)
الاستبانة بصورتها الأولى

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،، وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان (مصادر ضغوط العمل ومستوياتها وأساليب مواجهتها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم التربية مسار الإدارة والتخطيط التربوي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بإشراف الأستاذ الدكتور عبد المحسن بن محمد السميع. والتي تهدف إلى:

- ١- التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٢- التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٣- التعرف على الأساليب التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لمواجهة ضغوط العمل التي يتعرضون لها.
- ٤- التعرف على مدى تباين مصادر ومستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف (التخصص - الرتبة العلمية - سنوات الخبرة - الجنس).
- ٥- تقديم المقترحات التي من شأنها الحد من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. ولتحقيق هذه الأهداف، قامت الباحثة بإعداد استبانة تضمنت ثلاثة محاور كالتالي:

- ١ - المعلومات الأولية
 - ٢ - مستوى ضغوط العمل الناتجة عن: طبيعة المهنة، والعلاقة مع الإدارة، وسلوك الطلاب، والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، و البيئة المادية للجامعة.
 - ٣ - أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل.
- وستكون الإجابة عنها من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفق تدرج خماسي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - إطلاقاً).

تتشرف الباحثة باختياركم ضمن المحكمين لما عهد فيكم من خبرة وعناية بالبحث العلمي ورعاية ونصح لطلاب الدراسات العليا، لذا أرجو تزويدي برؤيتكم السديدة إزاء: مدى وضوح العبارات، ومدى مناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى التوجيه بحذف أو إضافة أو تعديل صياغة العبارات التي ترونها ضرورية لتطوير أداة الدراسة.

وتفضلوا بقبول وافر التقدير والاحترام شاكرين لسعادتكم جهودكم وتعاونكم،،،،،
والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل

الباحثة

رشا بنت طلال حمدان

أولاً: المعلومات الأولية:

فضلاً ضع علامة (✓) في المربع الذي يتناسب مع حالتك:

١-الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

٢-الرتبة العلمية:

☐ أستاذ

☐ أستاذ مشارك

☐ أستاذ مساعد

٣-التخصص:

.....

٤-سنوات الخبرة:

☐ من ١ إلى أقل من ٥ سنوات

☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

☐ من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة

☐ ١٥ سنة فأكثر

ثانياً: مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس:

المحور	العبارة		مدى وضوح العبارة		مدى مناسبة العبارة للمحور الذي تنتمي إليه		أي ملاحظات تود إضافتها
			واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
أ. ضغوط ناشئة عن التدريس							
الضغوط الناشئة عن طبيعة المهنة	١	أعاني من زيادة العبء التدريسي الذي يقلل من إنتاجي					
	٢	أشعر بالضيق لعدم وجود وقت لمتابعة الجديد في مجال تخصصي					
	٣	اشعر بالضيق لعدم كفاية الوقت للقيام بمسؤولياتي في التدريس بشكل مناسب					
	٤	أشعر بالاضطراب لعدم توفيقي في الإجابة عن أسئلة الطلبة					
	٥	أشعر بالضيق لازدياد أعباء تقوم أداء الطلبة					
	٦	أعاني من صلاحياتي المحدودة في تطوير الخطط الدراسية					
	٧	يضايقني عدم وجود استراتيجيات واضحة لتدريس المقررات الجامعية					
ب. ضغوط ناشئة عن البحث العلمي							
الضغوط الناشئة عن طبيعة المهنة	١	أعاني من عدم توفير المساعدات البحثية المناسبة لاحتياجاتي					
	٢	يضايقني افتقاد فرص التواصل العلمي بيني وزملائي					
	٣	أشعر بالإحباط لعدم الاستفادة العلمية من نتائج البحوث التي يجريها زملائي الأعضاء					
	٤	يضايقني وجود فجوة بين البحث العلمي في الجامعة واحتياجات التنمية بالمجتمع السعودي					
	٥	أشعر بالإحباط من تكرار البحوث التي يتم إجراؤها على مستوى الكلية أو الجامعة					
	٦	يضايقني أن تكون الترقية هي دافع أعضاء هيئة التدريس لإجراء بحوثهم					
	٧	تضايقني القرارات الخاصة بالكتاب الجامعي التي لا تشجعي وزملائي على التأليف أو الترجمة في تخصصاتنا					
	٨	أعاني من عدم استخدام القسم للخرائط البحثية في تخطيط برنامجي للبحث العلمي					

المحور	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى مناسبة العبارة للمحور الذي تنتمي إليه		أي ملاحظات تود إضافتها
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
جـ. ضغوط ناشئة عن خدمة المجتمع						
تابع الضغوط طبيعة المهنة الناشئة عن	١	يضايقني افتقاد التعاون بين مؤسسات المجتمع والجامعة				
	٢	يضايقني عدم وجود خطة واضحة ذات أهداف محددة لخدمة المجتمع				
	٣	يزعجني عدم توزيع الكلية نشرات لتوعية أبناء المجتمع بالمشكلات المحلية والبيئية				
	٤	أعاني من نقص المعلومات عن ما تعانيه المؤسسات الاجتماعية المحلية من مشكلات				
	٥	يضايقني عدم استفادة مؤسسات المجتمع من الخبرات التي تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس				
	٦	أعاني من زيادة أعباء خدمة المجتمع				
الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة	١	تزعجني الاجتماعات العامة مع الإدارة لطولها وعدم تركيزها على القضايا الأساسية				
	٢	يضايقني عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في القرارات بشأن القسم				
	٣	تضايقني كثرة التكاليف المتعارضة من رئيس القسم				
	٤	أعاني من عدم وضوح مسؤولياتي الأكاديمية والإدارية في القسم				
	٥	أعاني من قلة المساواة في المعاملة بين أعضاء هيئة التدريس من قبل القسم				
	٦	أشعر بالإحباط من كثرة الانتقادات المباشرة من القسم				
	٧	يزعجني اقتصر العلاقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس على التكليف بالأعمال الإدارية				
ضغوط ناشئة عن سلوك الطلبة	٨	أشعر بالحباط لعدم منحي التقدير الذي استحقته من القسم على جهودي				
	١	يزعجني انتشار بعض العادات السلوكية غير المرغوبة بين أوساط الطلبة بالجامعة				
	٢	يزعجني قلة تفاعل الطلبة في الشعبة مع عضو هيئة التدريس				
	٣	يزعجني قلة التزام بعض الطلبة بمواعيد الجدول الدراسي				
	٤	أجد صعوبة في ضبط الطلبة في المحاضرة				
	٥	يضايقني تدني المستوى الأكاديمي لبعض الطلبة				
	٦	تضايقني كثرة مراجعة الطلبة لي بشأن درجات الاختبار				
١٩٧						

المحور	العبارة		مدى وضوح العبارة		مدى مناسبة العبارة للمحور الذي تنتمي إليه		أي ملاحظات تود إضافتها
			واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
ضغوط ناشئة عن النمو المهني لعضو هيئة التدريس	١	أعاني من الإحباط الناتج عن عدم الاهتمام بتنظيم لقاءات مستمرة بين أعضاء هيئة التدريس بهدف مناقشة سبل تطوير الأداء وتبادل الخبرات					
	٢	أشعر بالضيق لعدم تنمية قدراتي على استخدام التقنيات في مهام عملي					
	٣	أشعر أن مهاراتي البحثية تحتاج إلى إثراء وتجديد					
	٤	أتمنى كثرة مسؤولياتي من حضور الندوات أو الحلقات العلمية التي تنعقد داخل المملكة العربية السعودية					
	٥	يضايقني عدم وجود سياسات واضحة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليتي					
	٦	تضايقني قلة البرامج التدريبية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس					
	٧	ترجعني قلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية					
	٨	أتحاشى طلب المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية نظراً لطول إجراءات الموافقة					
ضغوط ناشئة عن البيئة المادية للجامعة	١	يقلقني القصور في الشروط الصحية للمبنى (الإنارة - التهوية - التكييف)					
	٢	أعاني من قلة أماكن الخدمات داخل الجامعة (كفترية (مقصف) - دورات مياه - مواقف - مصلى - مركز للتصوير)					
	٣	يقلقني عدم توفر وسائل الأمن والسلامة الكافية في الجامعة					
	٤	أشعر بالضيق من ازدحام مكان عملي في المكتب بالموظفين					
	٥	أشعر بالإحباط من عدم توفر الأثاث المناسب للأساتذة في قاعة التدريس					
	٦	يزعجني ضيق القاعات الدراسية بالنسبة لعدد الطلبة					
	٧	أشعر بالضيق بسبب قصور الصيانة داخل الجامعة					

ثالثاً: أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل:

العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى مناسبة العبارة للمحور الذي تنتمي إليه		أي ملاحظات تود إضافتها
	واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
١					أعتذر عن المهام التي قد تتسبب في ضغوط العمل
٢					أناقش المشكلات مع زملائي في الجامعة لمواجهة الضغوط
٣					أميل إلى مناقشة مشكلات العمل مع أفراد أسرتي لمواجهة الضغوط
٤					أزاول بعض التمارين الرياضية للتنفيس عن الضغوط
٥					أتناول بعض المسكنات والمهدئات لعلاج الضغوط
٦					ألجأ إلى التمتع بإجازة من العمل تخفيفاً من الضغوط
٧					أتحادل وأتشاجر مع الآخرين
٨					أحتفظ بانفعالاتي ومشاعري داخل نفسي
٩					أقدم بالشكوى لمن يهيمه الأمر
١٠					أسعى إلى النقل إلى مكان آخر
١١					أصارع عمادة الكلية بما أعاني منه
١٢					أكثر من قراءة القرآن الكريم والأذكار للتنفيس عن الضغوط
١٣					انظم ساعات العمل حسب واجبات العمل المختلفة
١٤					أميل إلى استخدام أسلوب الدعابة والمرح أثناء العمل للتنفيس عن الضغوط
١٥					ألجأ إلى مستشار نفسي اجتماعي لمساعدتي في التغلب على الضغوط
١٦					أحرص على حضور محاضرات توعوية ودورات تدريبية عن ضغوط العمل وأساليب التعامل معها

الملحق رقم (٢)
قائمة المحكمين

م	الاسم	الرتبة العلمية وجهة العمل
١	أ.د. حسن بن عبد المالك محمود	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٢	أ.د. سمير بن عبد القادر خطاب	أستاذ أصول التربية والتربية الإسلامية بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٣	أ.د. عبد الله بن عبد اللطيف الجبر	أستاذ الإدارة التربوية بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود
٤	د خديجة بنت محمد خوجه	أستاذ الإرشاد والتوجيه المشارك ببرنامج الدبلوم التربوي بجامعة الملك عبد العزيز
٥	د. جواهر بنت أحمد قناديلي	أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك بقسم التربية بجامعة أم القرى
٦	د صالح بن حمد العساف	أستاذ أصول التربية والتربية الإسلامية المشارك بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٧	د. علي بن ناصر آل زاهر	أستاذ إدارة التعليم العالي المشارك بقسم التربية بجامعة الملك خالد
٨	د. عبد الرحمن بن عبد الوهاب البابطين	أستاذ الإدارة التربوية المساعد بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود
٩	د. عبد العزيز بن سليمان الدويش	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٠	د. عبد العزيز بن ناصر الشثري	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١١	د. عبد الله بن محمد الوزرة	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٢	د. فريدة بنت عبد الله البسام	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك عبد العزيز
١٣	د. ماجدة بنت إبراهيم الجارودي	أستاذ الإدارة التربوية المساعد بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود
١٤	د. محمد بن عبد العزيز السديس	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٥	د. معوض الفلاح عبد السلام	أستاذ الإحصاء وتحليل البيانات المساعد بقسم علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٦	د نورة بنت عبد الرحمن القضيب	أستاذ علم النفس المساعد بقسم التربية وعلم النفس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
١٧	د. يوسف بن عبد الرحمن الشبل	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الملحق رقم (٣)
الاستبانة بصورتها النهائية

سعادة الدكتور / الدكتورة حفظه / حفظها الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،، وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان (مصادر ضغوط العمل ومستوياتها وأساليب مواجهتها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم التربية مسار الإدارة والتخطيط التربوي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بإشراف الأستاذ الدكتور عبد المحسن بن محمد السميح.

ولتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في "التعرف على مصادر ومستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتعرف على الأساليب التي يتبعونها في مواجهة تلك الضغوط"، تم تصميم هذه الاستبانة.

وإني أمل منكم التكرم بالإجابة على عباراتها بكل دقة وموضوعية لما لرأيكم من أهمية في الوصول بهذه الدراسة إلى النتائج المرجوة، علماً بأنه سوف تستخدم كافة معلومات هذه الاستبانة في أغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول وافر التقدير والاحترام شاكرة لسعادتكم جهودكم وتعاونكم مسبقاً،،،،،

الباحثة
رشا بنت طلال حمدان

- في حال رغبتكم الإجابة عن الاستبانة عن طريق البريد الإلكتروني أرجو تزويدي بعنوانكم من خلال إرسال رسالة على البريد الإلكتروني أو الهاتف

- مع الشكر يرجى تسليمها بعد التعبئة إلى أمانة القسم

أولاً: المعلومات الشخصية:

فضلاً ضع/ضعي علامة (✓) في المربع الذي يتناسب مع حالتك:

١- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

٢- الرتبة العلمية:

☐ أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد

٣- الكلية:

٤- القسم:

٥- سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

☐ من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة ☐ ١٥ سنة فأكثر

ثانياً: مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس:

فضلاً أمامك مجموعة من العبارات المتعلقة بضغوط العمل، أمل التكرم بوضع علامة (√) في المربع الذي يعبر عن وجهة نظرك:

العبارات		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
١	أعاني من زيادة العبء التدريسي					
٢	أشعر بالضيق لقلة الوقت للإطلاع على التطورات الحديثة في التخصص					
٣	أشعر بالضيق لقلة الوقت للقيام بمسؤولياتي في التدريس بشكل مناسب					
٤	أشعر بالاضطرار إذا لم أوفق في الإجابة عن أسئلة الطلبة					
٥	أشعر بالضيق لازدياد أعباء تقويم أداء الطلبة					
٦	أعاني من محدودية صلاحياتي في تطوير الخطط الدراسية					
٧	يضايقني عدم وجود استراتيجيات واضحة لتدريس المقررات الجامعية					
٨	أشعر بالحرج لقصور الجانب المعرفي لدي					
٩	أعاني من قلة توفر المساعدات البحثية التي تناسب احتياجاتي					
١٠	يضايقني افتقاد فرص التواصل العلمي مع زملائي					
١١	يضايقني وجود فجوة بين البحث العلمي في الجامعة واحتياجات التنمية بالمجتمع السعودي					
١٢	أشعر بالإحباط من تكرار البحوث التي يتم إجراؤها على مستوى الكلية أو الجامعة					
١٣	يضايقني أن تكون الترقية هي دافع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث					
١٤	تضايقني القرارات الخاصة بالكتاب الجامعي التي لا تشجعني وزملائي على التأليف أو الترجمة في تخصصاتنا					
١٥	يضايقني ضعف التعاون بين مؤسسات المجتمع والجامعة					
١٦	يضايقني عدم وجود خطة واضحة ذات أهداف محددة لخدمة المجتمع					
١٧	يزعجني نقصان الكمية في توزيع نشرات لتوعية أبناء المجتمع بالمشكلات المحلية والبيئية					
١٨	أعاني من نقص المعلومات التي تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية المحلية					
١٩	أعاني من زيادة أعباء خدمة المجتمع					
٢٠	تزعجني الاجتماعات العامة مع إدارة القسم لطولها وضعف تركيزها على القضايا الأساسية					
٢١	يضايقني قلة اشتراك عضو هيئة التدريس في القرارات بشأن القسم					
٢٢	تضايقني كثرة التكاليف المتعارضة من رئيس القسم					
٢٣	أعاني من قلة الوضوح في مسؤولياتي الأكاديمية والإدارية في القسم					
٢٤	أعاني من قلة المساواة في المعاملة بين أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة القسم					
٢٥	أشعر بالإحباط من كثرة الانتقادات المباشرة من إدارة القسم					
٢٦	يزعجني اقتصار العلاقة بين إدارة القسم وأعضاء هيئة التدريس على التكليف بالأعمال الإدارية					
٢٧	أشعر بالإحباط لعدم منحي التقدير الذي استحقه من إدارة القسم على جهودي					
٢٨	يزعجني انتشار بعض العادات السلوكية غير المرغوبة بين أوساط طلبة الجامعة					
٢٩	يزعجني قلة تفاعل الطلبة معي في القاعة الدراسية					
٣٠	يزعجني قلة التزام بعض الطلبة بمواعيد الجدول الدراسي					
٣١	أجد صعوبة في ضبط الطلبة أثناء المحاضرات					
٣٢	يضايقني تدني المستوى العلمي لبعض الطلبة					
٣٣	تضايقني كثرة مراجعة الطلبة لي بشأن درجات الاختبار					
٣٤	أعاني من الإحباط الناتج عن عدم الاهتمام بتنظيم لقاءات مستمرة بين أعضاء هيئة التدريس بهدف مناقشة سبل تطوير الأداء وتبادل الخبرات					
٣٥	أشعر بالضيق لعدم تنمية قدراتي على استخدام التقنيات في إنجاز عملي					
٣٦	أشعر أن مهاراتي البحثية تحتاج إلى إثراء وتجديد					
٣٧	تمنعي كثرة مسؤولياتي من حضور الندوات أو الحلقات العلمية التي تتعدى داخل وخارج المملكة العربية السعودية					
٣٨	يضايقني قصور سياسة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة					
٣٩	تضايقني قلة البرامج التدريبية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس					
٤٠	تزعجني قلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية					

العبارات					
إطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	٤١
					أتجنب طلب المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية نظراً لطول إجراءات الموافقة
					٤٢
					يقلقني قصور الشروط الصحية للمباني والمرافق بالجامعة (الإنارة- التهوية- التكيف)
					٤٣
					أعاني من قلة أماكن الخدمات داخل الجامعة (مطعم- دورات مياه- مواقف- مصلى- مركز للتصوير)
					٤٤
					أشعر بالضيق لعدم وجود مكتب خاص بي
					٤٥
					أشعر بالإحباط لقلة توفر الأثاث المناسب للأساتذة في قاعة التدريس
					٤٦
					يزعجني ضيق القاعات الدراسية بالنسبة لعدد الطلبة
					٤٧
					أشعر بالضيق بسبب قصور الصيانة داخل الجامعة

ثالثاً: أساليب أعضاء هيئة التدريس في مواجهة ضغوط العمل:

فضلاً أمامك مجموعة من العبارات المتعلقة بأساليب مواجهة ضغوط العمل، أمل التكرم بوضع علامة (٧) في المربع الذي يعبر عن وجهة نظرك:

العبارات					
إطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	١
					أكثر من قراءة القرآن الكريم والأذكار للتنفيس عن الضغوط
					٢
					أناقش المشكلات مع زملائي في الجامعة لمواجهة الضغوط
					٣
					أميل إلى مناقشة مشكلات العمل مع أفراد أسرتي لمواجهة الضغوط
					٤
					أمارس بعض التمارين الرياضية للتنفيس عن الضغوط
					٥
					أتناول بعض المسكنات والمهدئات لعلاج الضغوط
					٦
					ألجأ إلى التمتع بإجازة عن العمل تخفيفاً من الضغوط
					٧
					أتجادل وأتشاجر مع الآخرين
					٨
					أحتفظ بانفعالاتي ومشاعري داخل نفسي
					٩
					أتقدم بشكوى لمن يهمله الأمر
					١٠
					أسعى إلى النقل إلى مكان آخر
					١١
					أصارع رئيس القسم بما أعاني منه
					١٢
					أعتذر عن المهام التي قد تسبب لي ضغطاً في العمل
					١٣
					أنظم ساعات العمل حسب واجبات العمل المختلفة
					١٤
					أميل إلى استخدام أسلوب الدعابة والمرح أثناء العمل للتنفيس عن الضغوط
					١٥
					ألجأ إلى مستشار نفسي اجتماعي ليساعدني في التغلب على الضغوط
					١٦
					أحرص على حضور محاضرات توعوية ودورات تدريبية عن ضغوط العمل وأساليب التعامل معها
					١٧
					أقبل الآخرين تجنباً للضغوط
					١٨
					أزاول الأعمال المكلف بها بالحد الأدنى فقط
					١٩
					أنفس عن غضبي بلوم الآخرين
					٢٠
					استفيد من خبراتي السابقة في مواجهة الضغوط

إذا كان لديك بعض المقترحات أو الملاحظات التي تود إضافتها بإمكانك استخدام المساحة التالية لذلك:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شاكراً ومقدرة جهودكم والله يحفظكم ويرعاكم والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الملحق رقم (٤)
خطاب تسهيل مهمة باحثة

١٥ / ١٠ / ٢٨

عبد
الله بن محمد

حفظه الله

فضيلة عميد كلية الشريعة

وبعد...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نفيدكم بأن الطالبة /رشا بنت طلال بن جميل حمدان إحدى طالبات
الدارسات العليا بقسم التربية بكلية العلوم الاجتماعية في الجامعة.
وتقوم حالياً بجمع المعلومات اللازمة لاستكمال بحثها لنيل درجة
الماجستير والمعنون بـ "مصادر ضغوط العمل ومستوياتها وأساليب مواجهتها
لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"
أمل التكرم بالتعاون معها في توزيع استبانة دراستها، وتسهيل مهمتها في ذلك.
شاكراً ومقدراً تعاونكم.

بإتية والله يحفظكم ويرحمكم .. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

وكيل الجامعة

لدارسات العليا والبحث العلمي

وقع لأصل
د. عبد الله بن محمد الخلف
د. عبدالله بن محمد الخلف

مستخلص الدراسة باللغة الانجليزية

Recommendations:

In the light of results of this study, the researcher recommends the following:

- 1- Provide educational and training programs as to the effective methods to confront work stresses and prevent their negative effects.
- 2- Reduce the secondary missions for faculty members, particularly administrative works, in order to devote themselves for their essential tasks including teaching, scientific research and social work.
- 3- Reconsider laws and rules of promoting faculty members in a way that may help reduce work stress for them.
- 4- Facilitate the administrative procedures to help participate in conferences and scientific seminars inside and outside the Kingdom, and adhere to justice and objectivity in opportunity equivalence among members in professional development.
- 5- Improve the tangible environment of the university, especially student study centers, including buildings, equipments and maintenance.

- 4- Variations of statistical significance at indication level of (0.05) between males and females regarding stress level resulting from the tangible environment for the University at the indication level of (0.01) regarding the variable of tangible environment of the university on behalf of the females.
- 5- No variations of statistical significances at the indication level of (0.05) for scientific rank variable and college variable regarding stress level resulting from teaching, scientific research, social work, relationship to the administration, students' behaviors, professional development of faculty member, and the tangible environment in the university.
- 6- No variations of statistical significances at the indication level of (0.05) for variable of years of experience regarding stress level resulting from teaching, scientific research, social work, relationship to the administration, students' behaviors, professional development of faculty member, and the tangible environment in the university.
- 7- No variations of statistical significances at the indication level of (0.05) for variable scientific rank regarding stress level resulting from teaching, social work, relationship to the administration, students' behaviors, and professional development of faculty member.
- 8- Variations of statistical significances at the indication level of (0.05) for variable scientific rank regarding stress level resulting from social work on behalf of the assistant professor.
- 9- Variations of statistical significances at the indication level of (0.01) for variable scientific rank regarding stress level resulting from the tangible environment in the university on behalf of the assistant professor.
- 10- The members of the sample often use the following methods to face work stresses:
 - a- Make use of the previous experiences to confront stresses in a balanced arithmetic mean of 4.19.
 - b- Organize work hours in accordance with work duties in a balanced arithmetic mean of 3.97.
 - c- Reciting much of the Holy Quran in order to reduce stresses in a balanced arithmetic mean of 3.55.
 - d- Having fun during work hours in order to reduce stress in a balanced arithmetic mean of 3.48.
 - e- Discussing problems with colleagues in the University to confront stresses in a balanced arithmetic mean of 3.42.

Summary of the Study

Researcher: Rasha Talal J. Hamdan.

Study Title: Work stresses' levels and methods of facing them by faculty members of Imam Mohamed Bin Saud Islamic University.

Supervisor: Prof. Abdulmohsin Mohammed Ali Alsumih.

Study Carried out at: Imam Mohammed Ibn Saud Islamic University, College of Social Sciences - Department of Education.

The annual university year: 1431A.H- 2010 A.D.

Study Questions:

- 1- What is the level of work stress that faces faculty members of Imam Mohamed Bin Saud Islamic University, from their perspective?
- 2- What are the methods adopted by faculty members of Imam Mohamed Bin Saud Islamic University to confront work stress?
- 3- Is there any statistically significant variations at the indication level of (0.05) in work pressure levels for faculty members of Imam Mohamed Bin Saud Islamic University which are attributed to (gender, educational rank, college, and years of experience)?
- 4- What are the recommendations that could minimize work stress for faculty members of Imam Mohamed Bin Saud Islamic University?

Study Methodology, Sample and tools:

The researcher has adopted the analytical descriptive method. Questionnaire has been the tool of the study, which has been applied to a sample of 132 of faculty male and female members which is equivalent to 15% from the whole study.

Results:

- 1- The general level of work stress for faculty members at Imam Mohamed Bin Saud Islamic University indicates- from their viewpoint- to mean work stress. The balanced arithmetic mean of 2.91 from origin 5.
- 2- The highest levels of work stress for faculty members at Imam Mohamed Bin Saud Islamic University are stresses resulting from scientific research, then those of social work, then those of the professional development for the faculty member, then those of student's behaviors, then those of teaching, then those of tangible environment of the university and then the lowest level is stress resulting from the relationship.
- 3- No variations of statistical significance at the indication level of (0.05) between males and females regarding stress level resulting from teaching, scientific research, social work, relationship to administration, students' behaviors and professional development of faculty member.

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Higher Education
Imam Muhammad Ibn Saud
Islamic University
College of Social Sciences
Dept. of Education



**Work stresses' levels and methods of facing them
by faculty members of Imam Mohamed Bin Saud Islamic
University**

A Complementary Research for M. Ed (Educational Management & Planning) Presented
to the Department of Education, Faculty of Social Sciences, Imam Mohammed Ibn Saud
Islamic University

Prepared by
Rasha Talal J. Hamdan

Supervised by
Prof. Abdulmohsin Mohammed Ali Alsumih
Professor of Educational Planning and Administration, Department of
Education

The annual university year
1431A.H- 2010 A.D