

ضواغط التخطيط والتنظيم والدور لدى أساتذة الجامعة المؤقتين

stressors of the planning, organization and the role among temporary university teachers

سناء رابحي¹، محمد كريم فريحة²

¹ مخبر التربية والانحراف والجريمة في المجتمع الجزائري، جامعة باجي مختار- عنابة / الجزائر،

rabhisana23@gmail.com

² مخبر التربية والانحراف والجريمة في المجتمع الجزائري، جامعة باجي مختار- عنابة / الجزائر،

frihadz@yahoo.fr

تاريخ الإستلام: 2021 / 08/24 تاريخ القبول: 2022 / 05 /28 تاريخ النشر: 2022 / 06 /14

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الضواغط المتعلقة بالتخطيط والتنظيم، وكذا الدور لدى أساتذة الجامعة المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه، فضلا عن معرفة الفروق بين استجابات افراد العينة نحو تلك الضواغط تعزى الى متغير (الخبرة المهنية)، ولتحقيق هذه الأهداف صممنا مقياس لقياس تلك الضواغط، طبقناه على عينة قدرت بـ125 من أساتذة الجامعة المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه، بكلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار-عنابة، وعليه فقد أظهرت نتائج هذه الدراسة:

أن افراد العينة لا يدركون بنسبة مرتفعة جدا ضواغط الدور والتخطيط والتنظيم، كما انه لا توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات افراد العينة لتلك الضواغط تعزى الى متغير (الخبرة المهنية).
الكلمات المفتاحية: الضغط المهني، الضواغط، التخطيط والتنظيم، الدور.

Abstract:

This study aimed to discover the stressors of the planning, organization and the role among temporary university teachers, as well as to discover the differences between the responses of the sample members towards those stressors due to the variable (professional experience), and to achieve these objectives, we designed a scale for those stressors, and applied it to a sample with 125 university teachers Temporary students and holders of a doctorate in the faculty of Literatures, Humanities and Social Sciences, at Badji Mokhtar- Annaba university, and accordingly, this study concluded :The sample members are not aware, at a very high rate of the stressors of the role, planning and organization .There are no statistically significant differences between the responses of the sample members to those stressors due to the variable (professional experience).

Keywords: occupational stress, stressors, planning and organization, the role.

1. مقدمة:

أدى التطور الكبير الذي طرأ على المنظمات، وما صاحبه من تغيرات إلى الاهتمام بالجانب النفسي للمورد البشري، تظهر أهمية ذلك في الحاجة إلى فهم سلوكه الذي ينعكس على أدائه في تلك المنظمات وعلى تكيفه مع متطلبات العمل، ومن بين أهم ما يعانيه المورد البشري هو مشكلة الضغط المهني الذي يعد من بين العوامل التي أثرت بشكل كبير على الأداء المهني للمورد البشري من خلال فقدان القدرة على التركيز، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات المهمة المنوطة بالمهام، وفقدان الدافعية للعمل، فضلاً عن الخسائر التي تتكبدها المنظمات سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة- كما كشفت عديد الدراسات والإحصائيات.

وتتعدد مصادر تلك الضغوط بتعدد طبيعة الوظائف في حد ذاتها، وقد حاول الباحثون تصنيف تلك المصادر إلى عدة مجموعات، ولعل أهم مصادر الضغط المهني هي تلك المتعلقة بالتخطيط والتنظيم وكذا دور المورد البشري لما لها من علاقة مباشرة بالمنظمة، وتعد وظيفة التدريس في الجامعات من بين الوظائف التي تتنوع فيها مصادر الضغط النفسي وتباين من حيث تأثيرها على الأساتذة الجامعيين .

وقد تعددت الدراسات حول مصادر الضغط لدى هؤلاء -أنظر الدراسات السابقة- غير أنه قد لاحظنا - حسب اطلاعنا- أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت فئة الأساتذة الجامعيين المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه، وعليه ارتأينا أن نبث عن مصادر الضغط المهني لدى هؤلاء، المتعلقة بالتخطيط والتنظيم أبرزها التوظيف، وتحديد المهام، والتكوين والتدريب، وتلك المتعلقة بدور الاستاذ كالمسؤولية، وصراع الدور وغموضه، ناهيك عن ادراكهم لعدم التطور في المسار المهني، من منطلق أن معرفة أهم مصادر تلك الضغوط (الضواغط)، يتيح الفرصة للحيلولة دون وقوعها من خلال معالجتها أو التقليل منها.

وقد تبلورت اشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ماهي ضواغط الدور والتخطيط والتنظيم التي يدركها اساتذة الجامعة المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه ؟

أما عن فرضيات الدراسة فقد تحددت كالآتي:

- ليس هناك ادراك بدرجة مرتفعة جدا من استاذة الجامعة المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه لضواغط التخطيط والتنظيم.
- ليس هناك ادراك بدرجة مرتفعة جدا من استاذة الجامعة المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه لضواغط الدور.
- ليس هناك فروق دالة احصائية بين استجابات اساتذة الجامعة المؤقتين، من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه لضواغط التخطيط والتنظيم، تعزى إلى متغير الخبرة المهنية.
- ليس هناك فروق دالة احصائية بين استجابات اساتذة الجامعة المؤقتين، من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه لضواغط الدور، تعزى إلى متغير الخبرة المهنية.

تهدف هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن مدى تحقق أو عدم تحقق الفرضيات.

- تصميم مقياس ضواغط التخطيط والتنظيم و الدور لدى أستاذة الجامعة المؤقتين من طلبة حملة شهادة الدكتوراه.

- اقتراح حلول من شأنها ان تقلل من ضواغط التخطيط والتنظيم و الدور على الاساتذة الجامعيين المؤقتين خاصة (التخطيطية منها).

وبما أن أهداف البحث تقتضي استخدام الأساليب الاحصائية الوصفية والاستدلالية فقد قمنا باستخدام المنهج الوصفي، وكذا المنهج التحليلي للملائمة لطبيعة الدراسة واهدافها.

أما عن حدود الدراسة فقد تمثلت حدود الدراسة في الفترة الممتدة ما بين تاريخ (2019/10/25) الى تاريخ (2021/01/17) شملت الدراسة الاستطلاعية والدراسة الميدانية، بكلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار-عناية، الجزائر، وذلك على عينة من الأساتذة الجامعيين المؤقتين من طلبة حملة شهادة الدكتوراه (انظر عينة الدراسة).

-الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تناولت مصادر الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعيين نجد دراسة (جودي، 2005)، التي كانت من بين أهدافها تحديد مصادر الضغط المهني لدى الاستاذ الجامعي، وذلك على عينة مكونة من 322 أستاذ من جامعة منتوري قسنطينة؛ من بين النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة، أنه بين بين أكثر مصادر الضغط النفسي المهني تأثيرا على الاستاذ الجامعي جامعة منتوري: العلاقة بين الزملاء / الحوافز/ النمو والتقدم المهني/ الهيكل التنظيمي)، وان افراد العينة يختلفون حول تصنيف تلك المصادر وفق متغيرات (الجنس / سنوات الخبرة) ؛ أما دراسة (عبد الرازق محمد، 2013)، فقد هدفت الى الكشف عن اهم العوامل المسببة لضغوط العمل وذلك على عينة مكونة من 48 من اعضاء هيئة التدريس بالمعهد التقني نينوي بالعراق، كما كشفت نتائجها انه من بين اهم العوامل المسببة لضغوط العمل بحسب ترتيبها (المستقبل الوظيفي والطموح، تقويم الأداء، جماعة العمل، بيئة العمل المادية، اتخاذ القرارات، غموض الدور، عبء العمل، صراع الدور) ؛ أما دراسة (بوناب، 2017) التي هدفت الى التعرف على مختلف مصادر الضغوط التنظيمية، ومدى تأثيرها على أداء الموارد البشرية، وذلك على عينة مكونة من 48 أستاذ من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بقالة، والتي كشفت عن مستوى متوسط لإدراك افراد العينة لمصادر الضغوط التنظيمية، أن غموض الدور و تضائل فرص النمو والتقدم الوظيفي والافتقار للأمان والاستقرار كانت من بين المصادر الاقل تأثيرا على افراد العينة؛ كذلك نجد دراسة (عبد التواب عبد المجيد 2017) التي هدفت الى الكشف عن مستويات مصادر ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالعمل المتمثلة في: ابعاد (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، الامان الوظيفي) والمصادر المتعلقة بالبيئة الداخلية المتمثلة في: ابعاد (العلاقات مع الرؤساء، العلاقات مع الزملاء، العلاقات مع الطلبة، بيئة العمل) وكذا الكشف عن وجود فروق دالة احصائيا حول تلك المصادر تعزى الى متغيرات (النوع ، التخصص، الجنسية) على عينة قدرت بـ159 عضو من اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومن بين النتائج التي أسفرت عنها ان ادراك افراد العينة لمصادر الضغط المتعلقة بالعمل والبيئة الداخلية مرتفع جدا، وكذا عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط استجابات العينة حول غموض الدور وصراع الدور تعزى الى متغير النوع؛ وفي دراسة (حامد السيد، 2018) التي كانت من بين اهدافها، الكشف عن الفروق حول الضغوط النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس تعزى الى متغير سنوات الخبرة (أقل من 5سنوات/ من 5 الى

10 سنوات/ أكثر من 10 سنوات)، وذلك على عينة تكونت من 140 عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، نجد ان بين النتائج التي أظهرتها عدم وجود فروق دالة احصائية بين ادراك افراد العينة للضغط النفسي -المصادر- الراتب والترقية تعزى الى متغير سنوات الخبرة، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق حول التدريب المهني لصالح سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) .

وعلى الصعيد الاجنبي نجد دراسة (omoniyi & al,2013) التي هدفت الى التعرف على مستوى الضغط المهني ومصادره، وذلك على عينة تكونت من 364 محاضرا جامعيًا من مختلف الجامعات النيجيرية، أظهرت نتائجها أن غموض الدور مثل نسبة قليلة من بين مصادر الضغوط المهنية لدى الاستاذة المحاضرين النيجيريين، وفي دراسة (Triantoro,2013) التي هدفت الى الكشف عن مصادر الضغط المهني وطرق التكيف بين أعضاء هيئة التدريس، على عينة مكونة من 22 عضو من أعضاء هيئة التدريس من ماليزيا (باهانج) واندونيسيا (يوجياكارتا)، فقد أظهرت نتائجها أنه من بين أهم مصادر الضغط لدى أعضاء هيئة التدريس عدم التناسب مع الدور/عبء العمل/ قلة الاستعداد لممارسة الدور/ قلة المساندة أو الدعم/ غموض الدور/ صراع الدور وفي دراسة (Ramesh & al,2013) التي هدفت الى الكشف عن مصادر الضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك على عينة مكونة من 150 عضو من أعضاء هيئة التدريس من المعاهد الفنية/ غير الفنية في ولاية اندرا برديش بالهند، أظهرت نتائجها أن من بين مصادر الضغوط المهنية التي يدركها افراد العينة تلك المتعلقة بادراك التطور المهني/ المصادر التنظيمية/ المصادر المتعلقة بالدور، كذلك اسفرت نتائج هذه الدراسة على عدم وجود فروق دالة احصائية بين درجات مصادر الضغط المهني لدى افراد العينة تعزى الى متغير الجنس؛ كذلك نجد دراسة (Sindhu K. P, 2014) التي هدفت الى تحديد أكثر مصادر الضغط المهني تأثيرا على اساتذة الكليات، على عينة مكونة من 200 استاذ بكليات الآداب والعلوم بالهند، وقد أظهرت نتائجها أن من بين أكثر مصادر الضغط النفسي المهني تأثيرا التي يدركها استاذة الكليات الآداب والعلوم بالهند تلك المتعلقة بالتنمية الشخصية، والمصادر المتعلقة بالدور، والمصادر التنظيمية في المرتبتين الاخيرتين؛ اما دراسة (Midya Yousefi& Abdul Ghani Kanesan Abdullah , 2019) التي هدفت الى التعرف على الضغوط التنظيمية التي تؤثر على اداء الاستاذة الجامعيين، تشمل (غموض الدور/ صراع الدور/ عبء العمل) على عينة من 209 عضو من أعضاء هيئة التدريس من جامعات ماليزيا، فقد أظهرت نتائجها أن لغموض الدور/ وصراع الدور تأثير سلبي على أعضاء هيئة التدريس بجامعات البحث الماليزية.

■ تعقيب:

عرضنا أهم ما جاء في الدراسات السابقة مما يخدم موضوع الدراسة ولو بصورة مختصرة، وعليه فقد لاحظنا تباين في تصنيف مصادر الضغط النفسي المهني مرده اختلاف طبيعة المواضيع من حيث الزاوية التي تناولها الباحثون، كما لاحظنا ايضا تباين في بعض الدراسات عن الاخرى من حيث عينة الدراسة التي تراوحت من 22 مفردة كحد ادنى الى 364 كحد اعلى، أما عن نتائجها فقد اختلفت هي الاخرى بين من أكدت على الادراك بدرجة قوية لمصادر الضغط النفسي المهني (كادراك التطور في المسار المهني/ المصادر التنظيمية/ والمصادر المتعلقة بالدور-غموض وصراع الدور) ومن أكدت على ادراك افراد العينة بدرجة ضعيفة، كما لاحظنا اختلاف نتائج بعض الدراسات حول وجود فروق بين مصادر الضغط النفسي المهني لدى الاستاذة الجامعيين تعزى الى بعض المتغيرات، وعليه فقد اختلفت هذه الدراسة بعض الشيء عن الدراسات السابقة من حيث تصنيف مصادر الضغط النفسي المهني، واقتصارها على مصدرين رئيسيين فقط وهما (ضواغط

التخطيط والتنظيم و ضواغط الدور) وكذا حول طبيعة العينة (اساتذة الجامعة المؤقتين) بغض النظر عن التشابه الكبير في طبيعة العينة وهذا اهم ما ميز هذه الدراسة.

أولاً: تعريف الضغط المهني

يعرف المكتب الدولي للأمن المهني: بأنه "استجابات جسدية وعاطفية ضارة ومؤذية تظهر عندما لا يكون هناك تناسب بين متطلبات العمل وقدرات الفرد ومصادره" (حيواني، 2016/ 2017)؛ أما دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل فيعرفه بأنه "حالة ذاتية تحدث اضطراباً نفسياً أو جسدياً بسبب جملة من المتغيرات والمؤثرات التي تؤثر في سلوك العاملين وفي تكيفهم وفي تعاونهم وأدائهم، ومن هذه المؤثرات الشعور بالقلق والإحباط والصراع وتوتر العلاقات الإنسانية وضعف الحوافز، وضغط الرقابة وكثرة العقوبات وصعوبة البيئة المادية، وهي حالة يعيشها العاملون داخل التنظيم، تؤثر في السير الطبيعي للعمل وفي معنويات العاملين، وفي العلاقات الاجتماعية لأسباب عديدة منها: الرقابة اللصيقة والتهديد بالعقاب والطرده، والعمل لساعات إضافية، والإشراف الضعيف، وتوتر العلاقة مع الزملاء، والعمل الممل، وضغط المنافسين" (قاسمي، 2011) كذلك نجد Beehr و Newman (1978) يعرفانه بأنه "حالة تتفاعل فيها العوامل المتعلقة بالوظيفة مع عامل لتغيير (تعطيل أو تحسين) حالته النفسية أو الفسيولوجية، بحيث يضطر الشخص (العقل أو الجسم) إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي؛ (Cooper & al, 2010) أما Robert Karasek فيعرفه أنه "متطلبات العمل قد تفوق قدرات وطاقات الموظف" (حيواني، 2016/2017).

مما سبق عرضه من تعاريف يمكن تعريف الضغط المهني بأنه "تجربة ذاتية سيئة يخبرها الفرد العامل تتكون بتفاعل جملة من العوامل المرتبطة بمهنته (طبيعة المهنة وبيئتها وطبيعة مناخها التنظيمي... الخ)، مع خصائص الفرد (الادراك، نمط الشخصية وسماتها... الخ) المحددة لطريقة تعامله مع تلك المصادر أو العوامل، محدثة بذلك آثار سلبية نفسية، فسيولوجية، سلوكية، معرفية".

ثانياً: نماذج مصادر الضغط المهني (الضواغط)

في إطار تمثيل الضغط النفسي المهني، نجد نموذج قيبسون وزملاؤه قد صنفوا مصادر الضغط الى اربع مجموعات رئيسية، تمثلت أساساً في مصادر الضغط النفسي المهني على المستوى الفردي ممثلة في :

(صراع الدور / عبء العمل/ غموض الدور/ المسؤولية عن الآخرين/ المضايقة/ سرعة التغير) ومصادر الضغط على مستوى الجماعة ممثلة في (السلوك الإداري/ عدم تماسك الجماعة/ الصراع بين الجماعة/ حالات التناقض)، كذلك مصادر الضغط على المستوى التنظيمي ممثلة في (ثقافة المنظمة/ سياسات المنظمة/ هيكل المنظمة/ التكنولوجيا/ فرص الترقية/ نقص التغذية الراجعة)؛ أما رابعاً فنجد مصادر الضغط الخارجة عن العمل ممثلة في (رعاية الآخرين/ العمل التطوعي/ الوضع الاقتصادي/ عدم القدرة على التنقل/ جودة الحياة) (Gibson & al, 2012)؛ أما أبيلسون Abelson ، فقد مثل وصنف مصادر الضغط النفسي المهني في ثلاث مجموعات رئيسية أوردها كالآتي:

مصادر الضغط التنظيمية (عدم وجود الحوافز المادية الكافية والملائمة/ عدم وجود التصور الواضح للرقى الوظيفي/ التخصص الضيق/ العمل الزائد/ عدم كفاية الوقت لإنجاز الأعمال/ صعوبة اتخاذ القرار)، ومصادر الضغط الفردية متمثلة في (الاحباط الوظيفي/ غموض العمل وتداخل الأعمال مع الغير/ الاتصال البيئي/ التمييز والفرقة وعدم العدالة في المعاملة/ البيروقراطية/ العمل الممل)، و مصادر الضغط البيئية:

(التغير الوظيفي والحاجة الى التكيف/ التغير التكنولوجي/ تغيير طبيعة أو مكان العمل/ الترقية/ اعادة تنظيم الجهاز الاداري/ تغيير وقت العمل/ التفكير في التقاعد/ بيئة العمل المادية كالضوضاء و الحرارة و الرطوبة و البرودة/ طريقة اداء العمل كالجلوس و الوقوف والتركيز على بعض الحواس في اداء العمل (التويم، 2005).

وقد استفدنا من هذه النماذج في توضيح المعنى وكذا في بناء أداة الدراسة، وفي مقارنة نتائج الدراسة مع ما تم بحثه من مصادر الضغط المهني.

ثالثا: الضواغط المهنية محل الدراسة

1. ضواغط التخطيط والتنظيم:

يعد التخطيط والتنظيم من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، يشتمل على عدة وظائف منها التوظيف، التكوين والتدريب، تحديد المهام، وعليه فإن سوء التخطيط والتنظيم يعد مصدر ضغط على العامل كما يدركه هو (نسبة التأثير)، وتتمثل ضواغط التخطيط والتنظيم في هذه الدراسة في التفكير الزائد في التوظيف الدائم، وغياب النزاهة في بعض مسابقات التوظيف، ناهيك عن قلة المناصب المفتوحة مقارنة باحتياجات الجامعة، فضلا عن غياب التكوين فيما يخص طرق تقييم الطلبة في الأعمال الموجهة وغياب التدريب على اكتساب القدرة على إدارة الحوار والنقاش والاقناع، وكذا توزيع المقاييس بطرق غير عادلة، وعدم مراعاة التخصص في تحديد مقاييس الدريس، اضافة الى عدم مراعاة التوازن في توزيع عدد ساعات التدريس بين الأساتذة المؤقتين.

2. ضواغط الدور:

فالدور هو النشاط المنوط بتحقيق أهداف المنظمة، يتبلور في سلوك القائم به الذي يمتلك مجموعة من المؤهلات والدوافع والأهداف والقيم، يمثل هذا الدور مشكلة ما عندما يتعارض مع أهداف وقيم ودوافع القائم به، وعليه يمثل الدور مصدر ضغط عندما يتميز بالغموض والصراع كما يدركه العامل، وتتمثل ضواغط الدور في هذه الدراسة بغموض الدور الذي يدور حول طرق تأدية المهام، وسبب اختلاف عدد ساعات التدريس بين الأساتذة، وكذا حول اسباب بعض قرارات الإدارة، فضلا عن صراع الدور المتمثل في تدريس المقاييس وفي نفس الوقت انجاز ما ينبغي على الأستاذ انجازه من أعمال أخرى كنشر المقالات والمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات...الخ، كذلك العمل كأستاذ مؤقت وفي نفس الوقت التفكير في العمل في القطاعات الأخرى لكسب المال بالنظر الى الأجر المتدني الذي يتلقاه الأستاذ المؤقت، ناهيك عن تلقي تعليمات تتعارض مع المبادئ الشخصية كتضخيم علامات طالب ما، والتكليف بتدريس مقاييس خارجة عن دائرة معارف الأستاذ، وتمثل المسؤولية مصدر ضغط كالمسؤولية المتعلقة بالحراسة أثناء الامتحان و تصحيح الأوراق، وكذا تلك المسؤولية الملقاة على عاتق الاستاذ الجامعي المؤقت المرتبطة بالتحصيل العلمي للطلبة، وفي الأخير نجد ادراك عدم التطور في المسار المهني كقلة الأعمال المنشورة والمشاركة في الملتقيات ونقص الخبرة المساعدة في أداء المهام والمساهمة في تنمية المسار العلمي والمهني.

II. الطرق والأدوات:

1- أداة الدراسة:

تمثلت أداة جمع البيانات في مقياس صممناه لقياس ضواغط التخطيط والتنظيم والدور لدى استاذة الجامعة المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه، يتضمن بعدين رئيسيين و33 بندا في صورته الأولية، وبعدين رئيسيين و24 بندا في صورته النهائية وذلك تأسيسا على ما اطلعنا عليه من مقاييس لباحثين اخرين، وكذا من التراث النظري مما عرض في كتب ومجلات ورسائل جامعية، وما أفرزته نتائج الدراسة الاستطلاعية، وعليه تمثلت خيارات الاجابة على هذا المقياس في خمس مستويات متدرجة وضعنا لهذا المقياس معيار الحكم على درجة التوفر كالآتي:

الجدول (01): يمثل خيارات المقياس ومعيار الحكم

الخيارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
المتوسط الحسابي	- 5,00 4,20	- 4,19 3,40	2,60 - 3,39	1,80 - 2,59	1,00 - 1,79
درجة التوفر	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر: من اعداد الباحثين

وبهذا يتحول المقياس الى مقياس بالفترة، وهذا ما يزيد من فرص ان يكون التوزيع طبيعي للبيانات.

1.1- صدق المحكمين:

كما قد عرضنا المقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التنظيم والعمل، وقد أبدى الاساتذة بعض الملاحظات، وعليه فقد قمنا بتعديل البند رقم 01 و03 وبحذف البنود رقم 07 و12 و13 و19 و30، ليصبح عدده 28 بندا.

2.1- صدق الاتساق الداخلي:

قمنا بحساب معاملات الارتباط بين البنود والابعاد وبين البنود والدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): نتيجة معامل الارتباط بيرسون بين البنود والدرجة الكلية والبنود والابعاد.

رقم البند	الدرجة الكلية	الابعاد	رقم البند	الدرجة الكلية	الابعاد
(01)	-0,947 **	-0,682	(15)	0,838	*0,912
(02)	0,263	-0,431	(16)	*0,893	*0,927
(03)	0,644	0,431	(17)	*0,890	*0,948
(04)	-0,853 *	-0,647	(18)	**0,960	*0,908
(05)	0,827	0,303	(19)	0,703	0,805
(06)	0,854	0,303	(20)	0,704	0,618
(07)	0,244	*0,938	(21)	0,345	0,241
(08)	0,019	0,490	(22)	0,645	0,688
(09)	-0,838	0,044	(23)	0,236	0,274

0,730	0,717	(24)	0,490	0,019	(10)
-0,803	-0,853	(25)	-0,647	*-0,853	(11)
0,583	0,558	(26)	-0,647	*-0,853	(12)
0,803	0,853	(27)	-0,647	*-0,853	(13)
0,768	0,793	(28)	0,617	0,644	(14)

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على استجابات افراد العينة وعلى مخرجات spss.20

**دال عند مستوى معنوية 0,01

* دال عند مستوى معنوية 0,05

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن نتيجة معاملات الارتباط بالنسبة للبنود التي تحمل رقم 25/13/12/11/09/02/01 سالبة، ما يعني وجود علاقة عكسية بين تلك البنود والدرجة الكلية للمقياس والبعد التي تنتمي اليه، كما نلاحظ ان نتيجة معاملات الارتباط للبنود التي تحمل رقم 23/10/08 تعد ضعيفة، أما بقية البنود فقد تراوحت نتيجة معاملات الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية والأبعاد التي تنتمي اليها بين متوسطة الى مرتفعة، والبعض منها دالة عند مستوى معنوية 0,01 و0,05، وعليه فقد قمنا بتعديل العبارات رقم 02،04،08، 09، 10،25 و حذف العبارات رقم 01، 11، 12،13، ليصبح المقياس بعدد 24 بندا.

3.1-الثبات بطريقتي الفا كرومباخ والتجزئة النصفية:

قمنا بحساب ثبات المقياس بمعادلة الفا كرومباخ ومعامل جثمان وسبيرمان-براون، وقد أسفرت النتائج عما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يمثل نتيجة معاملات الثبات

التجزئة النصفية		معادلة الفا كرومباخ	
معامل سبيرمان-براون	معامل جثمان	0,84	الدرجة الكلية
0.80	0.79		

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على استجابات افراد العينة وعلى مخرجات spss.20

يلاحظ من خلال هذا الجدول ان معامل الثبات تراوح من (0,79 الى 0,84) وبالتالي يعد ثبات المقياس مقبول الى مرتفع نوعا ما.

2-مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة في مجموع الأساتذة الجامعيين المؤقتين من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه، بكلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار-عنازة، وقد بلغ عددهم 177 أستاذا واستاذة وقد اخذت منه عينة قدرت بـ 125 مفردة بأسلوب العينة العشوائية التطبيقية.

الجدول رقم (04) توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

النسب	التكرارات	الفئات
26,4%	33	أقل من 03 سنوات
54,4%	68	من 03 الى 06 سنوات
19,2%	24	أكثر من 06 سنوات
100%	125	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على استجابات افراد العينة ومخرجات spss.20

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن هناك اختلاف في توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية إذ بلغ عدد افراد العينة ذوو خبرة أقل من 03 سنوات فرد بنسبة 26,4% وبلغ عدد أفراد العينة ذوو خبرة ما بين 03 الى 06 سنوات 68 فرد وبنسبة بين 54,4% إذ تمثل اعلى نسبة، بينما بلغ افراد العينة من ذوو خبرة مهنية أكثر من 06 سنوات 24 فردا فقط بنسبة 19,2% .

3- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

تتبع البيانات التوزيع الطبيعي اذا كانت نتيجة الاختبار (الدلالة الاحصائية) اكبر من 0,05.

الجدول رقم (05): نتيجة اختبار التوزيع الطبيعي

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
الدرجة الكلية	,060	125	,200*	,989	125	,404

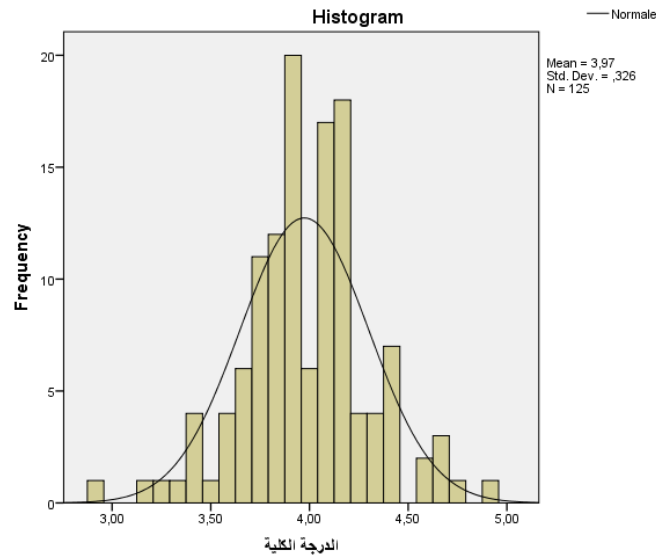
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على استجابات افراد العينة ومخرجات spss.20

يلاحظ من خلال هذا الجدول ان نتيجة اختبار Kolmogorov-Smirnov تساوي 0,60 وبقية sig تساوي 0,200 وهي قيمة اكبر من 0,05 واستنادا على هذا فإن بيانات المقياس تتبع التوزيع الطبيعي، ويمثل الشكل رقم (02) منحني التوزيع الطبيعي لبيانات المقياس، وعليه فقد استخدمنا الأساليب الاحصائية البارامترية لمعالجة البيانات.

الشكل رقم (01) : منحى التوزيع الطبيعي لبيانات المقياس.



المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على استجابات افراد العينة ومخرجات spss.20

4- أساليب المعالجة الاحصائية:

- معامل الارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس /معادلة ألفا كرونباخ / معامل سيرمان- بروان/ معامل جثمان للتأكد من ثبات المقياس.
- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات Kolmogorov-Smirnov .
- المتوسط الحسابي لقياس متوسط استجابات افراد العينة
- الانحراف المعياري لقياس مدى التباعد عن المتوسط.
- اختبار تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسط استجابات افراد العينة للضواغط السالفة الذكر التي تعزى الى متغير الخبرة المهنية (اقل من 03 سنوات/ من 03 الى 06 سنوات/ اكثر من 06 سنوات).

III. نتائج الدراسة:

1-نتائج اختبار الفرضية الاولى:

➤ التي تنص على عدم ادراك عينة الدراسة لضواغط التخطيط والتنظيم بدرجة مرتفعة جدا .

الجدول رقم (06): متوسط استجابات افراد العينة لضواغط بالتخطيط والتنظيم.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الضواغط التخطيطية والتنظيمية	125	2,78	5,00	4,0951	,40964
Valid N (listwise)	125				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على استجابات افراد العينة ومخرجات spss.20

يتبين من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي بلغ 4,09 بانحراف معياري قدره 0,40 وهي نتيجة أقل من 4,20، إذ تقع ضمن مجال (غالبا) وبالتالي يدرك أستاذة الجامعة المؤقتين ضوابط التخطيط والتنظيم بدرجة مرتفعة، وعليه نقبل بالفرضية الصفرية القائلة بعدم ادراك افراد العينة لضوابط التخطيط والتنظيم بدرجة مرتفعة جدا، إن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة يوسف جودي (2005) التي اكدت على دور الهيكل التنظيمي في تشكيل الضغط النفسي المهني لدى الأستاذة الجامعيين، كما تتفق مع نتيجة دراسة أثمار عبد الرزاق محمد (2013) التي اكدت على ان التفكير في المستقبل الوظيفي والطموح يلعبان دورا هاما من بين اهم مصادر الضغط النفسي المهني لدى استاذة الجامعات، وقد كانت من بين اكثر مصادر الضغط النفسي المهني لدى الأستاذة المؤقتين محل الدراسة التفكير الزائد في التوظيف الدائم وهذا ما يتفق مع ما قدمه أبيلسون في نمودجه لمصادر الضغط، إذ أكد على أن الإحباط الوظيفي من بين المصادر التي تشكل ضغطا نفسيا مهنيا، كذلك قلة عدد مناصب التوظيف سنويا، فضلا عن غياب التكوين الذي يساعد على أداء المهام بشكل جيد.

2. نتائج اختبار الفرضية الثانية:

➤ التي تنص على عدم ادراك عينة الدراسة لضوابط الدور بدرجة مرتفعة جدا.

الجدول رقم (07): متوسط استجابات افراد العينة لضوابط الدور

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ضوابط الدور	125	2,60	4,93	3,9013	,43868
Valid N (listwise)	125				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على استجابات افراد العينة ومخرجات spss.20

يتبين من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي بلغ 3,90 بانحراف معياري قدره 0,43 وهي نتيجة أقل من 4,20، إذ تقع ضمن مجال (غالبا) وبالتالي يعد ادراك الأستاذة المؤقتين لضوابط الدور بدرجة مرتفعة، وعليه نقبل بالفرضية الصفرية القائلة بعدم ادراك افراد العينة لضوابط الدور بدرجة مرتفعة جدا، وقد كانت من بين اكثر مصادر الضغط النفسي المهني لدى الأستاذة المؤقتين محل الدراسة، المسؤولية عن الملقاة على عاتق الاستاذ المرتبطة بالتحصيل العلمي للطلبة وتدريس المقاييس وفي نفس الوقت نشر المقالات والمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات، بالإضافة الى قلة الأعمال المنشورة التي تساهم في تنمية المسار العلمي والمهني، إذ تتفق هذه النتيجة مع ما وضعه قبيسون وزملاؤه، في نمودجهم المصنف لمصادر الضغط، والتي اكدت على أن صراع الدور و غموضه وكذا المسؤولية تعد من بين أهم مصادر الضغط التي يعاني منها العامل.

هذا و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Tariantro Safiria (2013) التي أكدت على دور عدم الاستعداد للدور كمصدر ضغط، و (2019) Midya Yousefi & Abdul Ghani Kanesan Abdullah و (2013) Ramesh Reddy & al.

3-نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

➤ التي تنص على انه ليس هناك فروق دالة احصائية بين استجابات اساتذة الجامعة المؤقتين، من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه لضوابط التخطيط والتنظيم، تعزى الى متغير الخبرة المهنية (أقل من 3سنوات/ من 03 الى 06 سنوات /أكثر من 06 سنوات) عند مستوى معنوية ($\alpha=0,05$).

الجدول رقم (08): قيمة ف لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاث (أقل من 03 سنوات/ من 03 الى 06 سنوات/ اكثر من 06 سنوات) في ادراك ضوابط التخطيط والتنظيم

ANOVA

الضوابط التخطيطية والتنظيمية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,847	2	,424	2,589	,079
Within Groups	19,960	122	,164		
Total	20,808	124			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على استجابات افراد العينة ومخرجات spss.20

يتبين من خلال هذا الجدول ان قيمة ف قد بلغت 2,58 وبقية sig قدرها 0,79 وهي قيمة أكبر من 0,05 وعليه نقبل بالفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق دالة احصائية بين متوسط استجابات افراد العينة لضوابط التخطيط والتنظيم، تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وائل السيد حامد السيد (2018)، ويوسف جودي (2005)، نعزو سبب عدم وجود فروق تعزى الى متغير الخبرة الى التأثير الكبير لضوابط التخطيط والتنظيم سواء على الأستاذة الأقل خبرة أو الأكثر خبرة ،أبرزها التفكير في المستقبل الوظيفي وعدم الحصول على تكوين يسمح لهم بأداء المهام بشكل جيد مقارنة بالأستاذة الموظفين بشكل رسمي، وبالتالي فالخبرة المهنية لا تلعب أي دور في ادراك هذه المصادر.

4-نتائج اختبار الفرضية الرابعة:

➤ التي تنص على انه ليس هناك فروق دالة احصائية بين استجابات اساتذة الجامعة المؤقتين، من طلبة وحملة شهادة الدكتوراه لضوابط الدور، تعزى الى متغير الخبرة المهنية (أقل من 3سنوات/ من 03 الى 06 سنوات /أكثر من 06 سنوات) عند مستوى معنوية ($\alpha=0,05$).

الجدول رقم (09): قيمة ف لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاث (أقل من 03 سنوات/ من 03 الى 06 سنوات/ اكثر من 06 سنوات) في ادراك ضوابط الدور.

ANOVA

ضوابط الدور

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,364	2	,182	,945	,391
Within Groups	23,499	122	,193		
Total	23,863	124			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على استجابات افراد العينة ومخرجات spss.20

يتبين من خلال هذا الجدول ان قيمة ف قد بلغت 0,94 بقيمة sig قدرها 0,39 وهي قيمة أكبر من 0,05 وعليه نقبل بالفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق دالة احصائية بين متوسط استجابات افراد العينة لضواغط الدور، تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وائل السيد حامد السيد (2018)، ويوسف جودي (2005)، نعزو سبب عدم وجود فروق تعزى الى متغير الخبرة الى التأثير الكبير لضواغط الدور، كعدم الحصول على التكوين الذي يسمح بأداء المهام بشكل جيد، مما يجعلهم يشعرون بأن هناك غموض في الدور الذي يقومون به، ناهيك عن صراع الدور، إذ يعاني أغلبية أفراد العينة سواء ذوو الخبرة الأكثر أو الأقل منهم من مشكلة التدريس وفي نفس الوقت انجاز اعمال اخرى كنشر المقالات والمشاركة في الملتقيات، وهكذا فقد اتضح أن عامل الخبرة المهنية ايضا لا يلعب دور في مدى ادراك تلك الضواغط.

١٧. خاتمة:

كشفت هذه الدراسة عن أن الأستاذة الجامعيين المؤقتين من طلبة وحملة شهادتي الدكتوراه والماجستير يدركون بدرجة مرتفعة مصادر الضغط النفسي المهني المتعلقة بالتخطيط والتنظيم، خاصة تلك المتعلقة بالتوظيف والتكوين، كما انه لا يوجد فروق بين متوسط استجاباتهم لهذه المصادر تعزى الى متغير الخبرة المهنية، كما كشفت ايضا أن الأستاذة الجامعيين المؤقتين محل الدراسة يدركون بدرجة مرتفعة مصادر الضغط النفسي المهني المتعلقة بالدور، خاصة تلك المتعلقة بصراع الدور والمسؤولية، وكذا ادراك عدم التطور في المسار المهني، وانه لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسط فروق بين متوسط استجاباتهم لمصادر الضغط النفسي المهني المتعلقة بالدور تعزى الى متغير الخبرة المهنية.

وفي الأخير نوجه دعوة الى الباحثين للاهتمام بدراسة الضغط النفسي على الأستاذة الجامعيين المؤقتين بتوسيع حجم العينة وعدد مصادر الضغط خاصة تلك المتعلقة بالعلاقات، كما نقدم بعض المقترحات التي تساعد في التقليل من مصادر الضغط النفسي السالفة الذكر تتمثل في :

- إعادة النظر في مسألة توظيف الأستاذة بفتح أكثر عدد للمناصب سنويا ضمن احتياجات الجامعة.
- تسهيل اجراءات نشر المقالات في المجالات.
- تكوين الأساتذة المؤقتين وتدريبهم على التدريس وكيفية ادارة الحوار والوقت ضمن التكوين الأكاديمي الذي يتلقونه.
- مراعاة تخصص الطلبة وحملة الدكتوراه أثناء توزيع مقاييس التدريس.

الاحالات والمراجع:

- بوناب محمد: أثر الضغوط التنظيمية في الاداء الوظيفي للموارد البشرية "دراسة حالة استاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قلمة، مجلة دراسات اقتصادية، مج 01، عدد 04، الجزائر، 2017، ص ص 261، 285.
- أشرف عبد التواب عبد المجيد: مستويات ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية جامعة الازهر، عدد 173، مصر، 2017، ص ص 13- 69.
- وائل السيد حامد السيد: دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للدراسات النفسية والتربوية، مج 03، عدد 01، ألمانيا، 2018، ص ص 25- 48.
- Omoniye & al : Sources Of Workplace Stressors Among University Lecturers In South West Nigeria Implication For Counselling, st Annual International Interdisciplinary Conference, Azores, Portugal, , 24-26 April, 2013 , pp 589- 596.-
- Triantoro Safaria : Job stress among academic staff: A cross-cultural Qualitative study, International Journal of Public Health Science (IJPHS), Vol.2, No.2, Indonesia (RISTEK-BRIN), June 2013, pp. 43-58.

- Ramesh Reddy&al : **Sources of job stress in Engineering faculty" A Statistical Study**, International Journal of Marketing and Technology, India, (IJMT) Vol 03, N°07, 2013, pp 205- 221 .
- Sindhu K. P: **A Study on Stressors among College Teachers**, IOSR Journal of Business and Management, Vol 16, N°07, India , 2014, PP 37-41.
- Midya Yousefi & Abdul Ghani Kanesan Abdullah **The Impact of Organizational Stressors on Job Performance among Academic Staff** , International Journal of Instruction, Turkey , vol 12, N° 03 , 2019, pp 561-576.
- حيواني كريمة ، تكيف استبيان محتوى العمل لروبار كارزاك على JCQ على البيئة الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي، الجزائر، 2017/2016، ص46.
- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص85.
- Cooper & al :**Organizational Stress Management A Strategic Approach**, Plagrave Macmillan, 2010, P 56 .
- حيواني كريمة ، تكيف استبيان محتوى العمل لروبار كارزاك على JCQ على البيئة الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي، الجزائر، 2017/2016، ص 47.
- Gibson & al : **Organizations "Behavior, Structure, Processes"**, 14th edition. Boston: McGraw-Hill Irwin, 2012, p197.
- نايف فهد التويم، مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الامنية "دراسة تطبيقية على ضباط جوازات وممرور مدينة الرياض، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2005، ص34.

الملاحق:

ملحق رقم 01:

الجدول رقم (10): مقياس ضواغط التخطيط والتنظيم والدور لدى استاذة الجامعة المؤقتين.

البنود					خيارات الإجابة				
					أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
ضواغط التخطيط والتنظيم									
01- التفكير الزائد في الترسيم في الوظيفة									
02- غياب النزاهة في بعض مسابقات التوظيف									
03- قلة المناصب المفتوحة مقارنة باحتياجات الجامعة									
04- غياب التكوين فيما يخص كيفية تحضير الدروس و الاعمال الموجهة الى الطلبة وطرق القائها									
05- غياب التكوين فيما يخص طرق تقييم الطلبة في الاعمال الموجهة									
06- غياب التدريب على اكتساب القدرة على إدارة الحوار و المناقشة و الاقناع									
07- توزيع مقاييس التدريس بمعايير غير عادلة.									
08- عدم مراعاة التخصص في تحديد مقاييس التدريس للأستاذة .									
09- عدم مراعاة التوازن في توزيع عدد ساعات التدريس بين الاستاذة.									
ضواغط الدور									
10- تدريس المقاييس وفي نفس الوقت انجاز ما ينبغي									

					على الاستاذ انجازه من أعمال اخرى كنشر مقالات والمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات.
					11- العمل كأستاذ مؤقت وفي نفس الوقت التفكير في العمل في قطاعات اخرى.
					12- تلقي تعليمات تتعارض مع المبادئ الشخصية كتضخيم علامات طالب ما
					13 - التكليف بتدريس مقاييس خارجة عن دائرة معارف الأستاذ.
					14- الغموض الذي يدور حول سبب اختلاف عدد ساعات التدريس بين الأساتذة.
					15- غموض حول اسباب بعض قرارات الادارة المرتبطة بالدور.
					16- الغموض حول طرق تأدية المهام.
					17-المسؤولية عن اتخاذ بعض القرارات التأديبية ضد بعض الطلبة
					18- المسؤولية عن طريقة تقييم الاعمال الموجهة للطلبة.
					19-المسؤولية عن تصحيح اوراق الامتحان.
					20-المسؤولية المتعلقة بحراسة الطلبة في الامتحان.
					21-المسؤولية الملقاة على عاتق الاستاذ المؤقت المرتبطة بالتحصيل العلمي للطلبة
					22- قلة الاعمال المنشورة التي تساهم في تنمية المسار العلمي والمهني.
					23- قلة الاعمال المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات المساهمة في تنمية المسار العلمي والمهني.
					24-نقص الخبرة المساعدة في اداء المهام والمساهمة في تنمية المسار العلمي والمهني.