

## الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة

## بنغازي "دراسة مسحية على كلية التربية بنغازي"

*Occupational pressures and their relationship to job satisfaction among faculty members, University of Benghazi, a survey study of the College of Education in Benghazi*

1. ماجدة حمد أبوبكر حسن اسويب - محاضر مساعد - بقسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية - جامعة بنغازي،

almsratimagda@gmail.com

2. إسماعيل بن محمد بن عبد الله نويرة - طالب باحث - جامعة سيدي محمد بن عبد الله - تازة - المغرب، ismail.prof.nouri@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/12/30

تاريخ القبول: 2020/11/29

تاريخ الإرسال: 2020/11/19

## ملخص:

هدفت الدراسة معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، ومستوى الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي حيث شمل مجتمع الدراسة جميع الأساتذة، والذي بلغ عددهم (53) عضواً، واتبعت المنهج الوصفي وتحقيقاً لأهداف هذه الدراسة قمنا بإعداد إستبانة الضغوط المهنية كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، وتم التأكد من خصائصه السيكو مترية، كما تم تبني مقياس الرضا الوظيفي (أبو مصطفى): (الأشقر 2011)، وهو مقياس يتمتع بالصدق والثبات، وأسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، حيث وجد أن مستوى الضغوط المهنية في المتوسط، وأن الرضا الوظيفي يفوق المتوسط لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنغازي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، كما تبين نتائج الدراسة أن مستوى الرضا لدى عينة الذكور يفوق مستوى الرضا عند الإناث. وأن الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة)، مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الفئات العمرية الأخرى. أن الدرجة العلمية (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الدرجات العلمية الأخرى. كما أن سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ومن 5-10 سنوات) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى الرضا الفئات الأخرى. هذا وتبين نتائج الدراسة أن مستوى الرضا لدى الأساتذة بالعلوم التطبيقية يفوق مستوى الرضا لدى الأساتذة بالعلوم الإنسانية.

كلمات مفتاحية: الضغوط المهنية ، الرضا الوظيفي.

**Abstract:**

The study aimed to identify the relationship between professional pressures and job satisfaction, the level of professional pressure and the level of job satisfaction among the professors in the Faculty of Education, Benghazi, University where the study community included all the professors, which numbered (53) members. The researcher followed the descriptive approach. In order to achieve the objectives of this study, Occupational pressure as a means of collecting the necessary data, and ascertaining its psychometric characteristics, was adopted as a measure of job satisfaction (Abu Mustafa); (Al-Ashqar 2011), which is a measure of honesty and consistency. The results of the study revealed a correlation between professional pressures and job satisfaction In which he found that the level of professional pressure on the average, and the satisfaction of the job exceeds the average among the members of the Faculty of Education Benghazi, and the results of the study to the existence of negative relationship between the function of the total degree of occupational stress and job satisfaction, The level of satisfaction among males is higher than that of females. And that the age group (more than 50 years), their level of satisfaction exceeds the satisfaction of other age groups. The degree (Associate Professor and Assistant Professor) satisfaction level exceeds the level of satisfaction of other degrees. Years of experience (less than 5 years and 5-10 years) have a higher satisfaction level than other groups. The results of the study show that the level of satisfaction among professors in applied sciences exceeds the level of satisfaction among professors in humanities.

**Keywords:** Professional stresses; Job satisfaction.

## مقدمة:

تعتبر مهنة التدريس من أكثر المهن إنقلا بضغط العمل نظرا لما تنطوي عليها من أعباء ومتطلبات ومسئوليات بشكل مستمر، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية من جانب المعلم، وعليه تعتبر الجامعة إحدى أهم التنظيمات لدورها الرائد في خلق المعرفة وتطويرها وتوظيفها في معالجة مشاكل الحياة العصرية في المجتمعات ويتوقف أداء الجامعة على 3 محاور هي: "الأستاذ" "الطالب"، "الهيكل التنظيمي"، غير أن الأستاذ يعدّ أهم ركائزها نظرا للدور المنوط به، غير أنّه ولأسباب شتى تبرز معوقات تحول دون قيام الأستاذ بدوره كاملا الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز ونقص أدائه المعرفي مؤديا إلى حالة من الإنهاك والتعب والتوتر والذي يكمن في الضغط المهني بسبب ما يتعرض له من ضغوط نفسية في مكان العمل من تدني في مستوى الدافعية، سوء في العلاقة مع الزملاء والرؤساء أو العلاقة مع الطلبة أو كثافة البرامج وسرعة تغيرها<sup>1</sup> وبسبب هذه المتغيرات ولما لها من تأثير سلبي على نوعية رضا أعضاء هيئة التدريس حظي موضوع الضغوط المهنية بالإهتمام الكبير من طرف المختصين التربويين مستهدفين كذلك الإهتمام بالأسباب المؤدية إليه وكيفية تفاديها من خلال البرامج التي تهدف إلى تنمية الوسائل والأساليب التي تقلل ردود الفعل السلبية الناجمة عن الضغوط وتنمية المحافظة على الروح المعنوية العالية لدى الأساتذة.

## 1- إشكالية الدراسة:

يعتبر التعليم العالي بحكم رسالته إحدى المؤسسات الثقافية التي تؤثر وتتأثر بالمحيط الإجتماعي، فإذا كان هو من صنع المجتمع فهو أدواته في تكوين الطلبة من الناحية الفكرية، المهنية، الإقتصادية، الاجتماعية، التربوية النفسية؛ وإذا كانت تحتاج لأداء وظيفتها إلى خلفية تربوية تنظيمية تتميز بالمرونة، وقابلة للتطور، ومراعاة البعد الإنساني في العلاقات الإجتماعية، فإن الطرق الأكثر أهمية هي بدون شك هيئة تدريس بمختلف فئاتها. لهذا فإن التعليم العالي يتطلب أستاذا جامعيًا متميز الإعداد، والتكوين العلمي، مخلصا في علمه وعمله، وذلك بإعتباره الدعامة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية<sup>2</sup>

لذا نرى من العدل والإنصاف أن تتوفر له ظروف العمل الكفيلة لتحقيق الدرجة المناسبة من الرضى عن العمل، وعليه فكل عامل محيطي لا يلائم الأستاذ، ولا يستجيب لطموحاته، ومركزه الإجتماعي العلمي لا يلاقي معارضة فحسب، بل يؤثر سلبا على درجة رضاه عن عمله، ويجعله بالتالي معرضا لضغوطات مهنية لا تعطل أدائه الفكري-التربوي- فحسب بل تعطل عجلة التطور العلمي الجامعي، مما يجعل

الجامعة بعيدة عن الركب الحضاري، ويحصرها في إطار مهام تقليدية-ضيقة- لا ترقى إلى ما يطمح إليه المجتمع، والحضارة الإنسانية، وإيماننا مناّ بجهد أعضاء هيئة التدريس وعطائها المستمر وعرفانا بالمعوقات التي يواجهها في عمله وما لها من تأثير في مستوى أدائه وكفاءته في العمل وحب الإهتمام به من خلال التعرف على مختلف المصادر التي تؤدي إلى زيادة الضغط المهني عليه، حيث وجدت الباحثة شحاً فيما يخص الدراسات التي تتعلق بموضوع الضغوط المهنية في مجال العمل لدى أعضاء هيئة التدريس. ولذلك تمّ إختيار "الضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس" محورا لهذه الدراسة والوقوف على ظاهرة "الضغوط المهنية من خلال وجهة نظر أساتذة كلية التربية بجامعة بنغازي. حيث تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

– ما علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية؟  
– التساؤلات الفرعية :

- تتضمن هذه الدراسة عدد من التساؤلات ذات العلاقة المباشرة بالأهداف التي تم تحديدها لوصف وفهم مشكلة موضوع الدراسة، وهذه التساؤلات هي:
- التساؤل الأول: ما مستوى الضغوط المهنية لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي؟
- التساؤل الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي؟
- التساؤل الثالث: هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة بكلية التربية جامعة بنغازي؟
- التساؤل الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية؟

## 2- أهمية الدراسة:

1.2 الأهمية النظرية: في كونها تلقي الضوء على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي؛ مما يعزز الدراسات والأبحاث النفسية في هذا المجال المختص (بالصحة النفسية للأستاذ الجامعي) في المجتمع الليبي.

- على الرغم من تعدد وتنوع الدراسات العربية والأجنبية في مجال الضغوط المهنية والنفسية. وبالمقابل هناك ندرة في الدراسات الليبية في مجال التعليم العالي" على وجه الخصوص. ومن هنا جاءت الحاجة الماسة لإجراء المزيد من البحوث والدراسات، التي تتناول متغيرات الدراسة الحالية، بهدف التعرف إلى علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الليبي.

## 2-2. الأهمية التطبيقية :

- تتمثل الأهمية التطبيقية في طبيعة النتائج التي سوف تسفر إليها الدراسة الحالية؛ ويمكن أن توظف في خدمة علم النفس التربوي، والصحة النفسية للأستاذ الجامعي.
- لها أهمية في كونها تسعى لوضع برامج إرشادية للتخفيف من الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ بما يكفل له النمو المهني السوي.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تبصير أعضاء هيئة التدريس بالضغوط المهنية لديهم، والتي قد تعيق توافقهم المهني، الأمر الذي يؤدي إلى البحث عن حلول ناجحة، ومناسبة، لمساعدتهم في التخفيف من تأثيرها على نموه المهني.

## 3- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بكلية التربية بجامعة بنغازي، ويمكن صياغة أهداف الدراسة على النحو التالي:
- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة بكلية التربية جامعة بنغازي.
- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً للمتغيرات الشخصية .

## 4 - تحديد مفاهيم الدراسة إصطلاحاً وإجرائياً:

## 1.4- التعريفات الإصطلاحية :

أ- الضغوط المهنية: يعرفها كل من (Cobb, Rogers, French) بأنه " عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله"<sup>3</sup> وكذلك عرفها ما كلين (Maclean) " بأنها تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الإنحراف عما يجب أداءه أو تنفيذه.<sup>4</sup>

ب- الرضا الوظيفي: تعريف لوك: هو حالة إنفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل عديدة هي مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء إلى غير ذلك.<sup>5</sup>

يشير مفهوم الرضا عن العمل إلى وجهة نظر الأفراد العاملين نحو قبولهم وإستحسانهم للعمل الذي يزاولونه، فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضا عنهم.<sup>6</sup>

## 2.4 - التعريفات الإجرائية :

أ- تعريف الضغوط المهنية إجرائياً: يقصد به الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد مجتمع الدراسة الحالية من خلال إستجاباتهم لمقياس الضغوط المهنية).

ب- تعريف الرضا الوظيفي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد الدراسة من إجاباتهم على فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

## 5- الإطار النظري للدراسة :

إهتمّ الباحثون في مجال السلوك التنظيمي بموضوع ضغوط العمل لما له من أثار سلبية على سلوك الأفراد والعاملين وإتجاهاتهم نحو العمل. فعلى الإدارة الواعية أن تعمل على مواجهة الضغوط وإدارتها لتمكين العاملين من أداء أعمالهم بفاعلية<sup>7</sup>. كما أكد القريوتي " أن العمل في التنظيمات الإدارية يشكل مصدراً للضغوط والتوترات التي يشعر بها العاملون على مختلف المستويات، إذ يشعر كثير من العاملين بالإرهاق النفسي وعدم التوازن الجسدي، الأمر الذي يستدعي من المنظمات الإهتمام بموضوع ضغوط العمل لما له من أثار على الأفراد من الناحية النفسية والجسدية، وإنعكاس ذلك على إنتاجيتهم"<sup>8</sup>.

ويمكن القول إن ضغوط العمل هي ردود الأفعال التي تنتج عن التفاعل ما بين الظروف البيئية التي يعمل بها الفرد، وخصائص الفرد نفسه من قدرات ومهارات وخبرات، مما يؤثر على إستجابة الأفراد للمثيرات الداخلية والخارجية البيئية المختلفة، وهنا تتباين الفروق الفردية في درجة إستجابتها تجاه تلك المثيرات.

#### 6- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً ذلك لأنه حالة إنفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، وذهب "الشماع" إلى القول بأن الرضا الوظيفي هو " مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن إتجاهات الفرد نحو أبعاد مهمة مثل المؤسسة، الإشراف، المكافآت المالية، زملاء العمل أو تصميم الوظيفة وليس بالضرورة أن تكون جميعها إيجابية أو سلبية"<sup>9</sup> ويعرفه محمد ناصر العديلي بأنه "الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات في العمل نفسه

وبيئة العمل، مع الثقة والولاء، مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة"<sup>10</sup>

وفي ظل ما سبق ترى الباحثة أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور الذي يعبر عنه الفرد العامل عن مدى تفاعله مع بيئته العملية من خلال المظاهر المختلفة المرتبطة بموقف العمل كالرضا عن الأجر، عن العلاقة مع الزملاء ومع رؤساء العمل، عن التدريب والنمو الشخصي، عن الإتصال في مؤسسة العمل، عن الأمن في العمل، المشاركة في وضع الأهداف وطرق العمل، الإستقلالية في التفكير والتنفيذ وتحقيق الذات.

#### 7-الدراسة الميدانية :

##### 1.7حدود الدراسة:

الحدود البشرية: أعضاء هيئته التدريس

الحدود المكانية: كلية التربية /جامعة بنغازي

الحدود الزمنية: أنجزت في العام الدراسي من اكتوبر2017-إلى يونيو 2018.

##### 2.7.منهج الدراسة:

يستخدم الباحث المنهج المناسب لموضوعه، وإذا كان موضوع هذه الدراسة يتعلق بوصف الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وجب علينا إتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة

الظواهر والعلاقات كما هي موجودة، والحصول على وصف دقيق لها، مما يساعدنا على التعرف عليها وتفسير المشكلات التي تتضمنها أو الإجابة عن الأسئلة الخاصة بها، من خلال التعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس، والتي قد تعيق توافقهم المهني، الأمر الذي يؤدي إلى البحث عن حلول ناجحة ومناسبة، لمساعدتهم على التخفيف من تأثيرها وعلى نموه المهني والخروج بتوصيات.

### 3.7-مجتمع الدراسة :

المجتمع الأصلي للدراسة يتكون مجتمع الدراسة الحالية من كافة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة بنغازي، والذين بلغ عددهم (53)، عضو من أعضاء هيئة التدريس كلية التربية بنغازي، سنة 2017- 2018، حسب إحصائيات مكتب أعضاء هيئة التدريس كلية التربية- بنغازي.

8) الأساليب الإحصائية المعتمدة: إتمدت الدراسة الحالية على استخدام الأساليب الإحصائية التالية لمدى مناسبتها لأهداف الدراسة تمثلت في: (النسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط بيرسون) لدراسة العلاقة بين المتغيرين، وقد تم إدخال البيانات على البرنامج الإحصائي الخاص بالعلوم الإجتماعية (SPSS) لإجراء التحليل وإستخلاص النتائج وتقديم التوصيات.

### 4.7-مقاييس الدراسة:

قمنا ببناء المقياس الأول حول الضغوط المهنية وفيما يلي نبين الخطوات التي مررنا بها في بناء الإستبيان:  
أ) الإطلاع على التراث النظري: ثم الرجوع إلى العديد من المراجع التي تناولت موضوع الضغوط المهنية بغرض الإلمام بكل الجوانب المحيطة بها

ب) الإطلاع على بعض المقاييس والإختبارات التي تناولت موضوع الضغوط المهنية.

### 8 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

من بين الأساليب السيكومترية التي إتبعناها ما يلي:

### أ. صدق المحكمين:



قمنا بعرض مقياس (الضغوط النفسية) على مجموعة من المحكمين متكونة من خمسة أساتذة من جامعة بنغازي أربعة منهم من تخصص علم النفس وأستاذ من علم الاجتماع وقدما لهم بنود الإستبانة مرفقة بفرضيات الدراسة، بهدف معرفة مدى وضوح المقياس .  
ب. ثبات الأداة:

تم إحتساب معامل الثبات من خلال معامل ألفا كرو نباخ (Cronbachs Alpha)، أخذت عينة إستطلاعية مكونة من (15) إستبانة تم إختيارهم عشوائياً. حيث بلغ معامل الثبات لمحور الضغوط المهنية (0.85) وهذا يدل إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة عند تطبيقها.

#### 9- مقياس الرضا الوظيفي:

تم تبني مقياس الرضا الوظيفي (مصطفي؛ الأشقر 2011)، وهو مقياس يتمتع بالصدق والثبات، ويتألف من (30) فقرة ونظراً لأن المقياس معد للمدرسين. فقد قمنا بتقنين بعض الفقرات بما يتناسب والبيئة الليبية ومجتمع الدراسة، كما تم إستبعاد بعض الفقرات لتلائم أساتذة الجامعة دون إحداث أي تغير يذكر في الفقرة بحيث يكون الإستبيان من (22) فقرة.

#### أ-تحليل أداة الإستبيان:

إستخدمنا التحليل الوصفي لمعرفة مستوى الضغوط والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما وفقاً للمتغيرات الديمغرافية.

#### الخصائص الديموغرافية:

#### جدول(1) الصفات الديموغرافية لأفراد

المتغير	الصفة	التكرار	النسبة
النوع	ذكور	7	13.2%
	إناث	46	86.8%
	المجموع	53	100.0

60.4%	32	من 31-40	العمر
34.0%	18	من 41-50	
5.7%	3	51 فأكثر	
100.0	53	المجموع	
3.8%	2	أستاذ مشارك	الدرجة العلمية
13.2%	7	أستاذ مساعد	
34.0%	18	محاضر	
49.1%	26	محاضر مساعد	
100.0	53	المجموع	
15.1%	8	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة
56.6%	30	من 5-10 سنوات.	
22.6%	12	من 11 - 19 سنة	
5.7%	3	من 20 سنة فأكثر.	
100.0	53	المجموع	
58.5	31	العلوم الإنسانية	التخصص
41.5	22	العلوم التطبيقية	
100.0	53	المجموع	

يبين الجدول (1) أن ما نسبته (86.8%) من المشاركين بالدراسة إناث، وأن غالبية المشاركين فئاتهم العمرية ما بين (31-40 سنة) بنسبة (60.4%)، وأن ما نسبته (49.1%) درجتهم العلمية مساعد محاضر، وأن الغالب منهم تراوحت سنوات خبرتهم ما بين (5-10 سنة) بنسبة (56.6%)، وأن الغالبية منهم تخصصاتهم علوم إنسانية بنسبة (58.5%).

## 1.9- عرض النتائج الهدف الأول ومناقشتها كما يلي:

- معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي

## جدول (2) يبين مستوى الضغوط المهنية لدى مجتمع الدراسة

المستويات	مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس
من 1.0-1.67	منخفض
أكبر من 1.67 - 2.34	متوسط
أكبر من 2.34-3.0	مرتفع

يتبين لنا من الجدول (2) من خلال قياس مستويات المقياس الثلاثي أن متوسط مستوى الضغوط المهنية قد بلغ (1.82) بإنحراف معياري (0.33) وهو يقع في المستوى (أكبر من 1.67-2.34)، ما يعني أن مستوى الضغوط المهنية لدى مجتمع الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي في المتوسط. ويرجع ذلك إلى الظروف إلا أنه استطاع التكيف مع نظام الجامعة، وتحمل مشكل تفوق درجة عبء المهنة، بحيث أصبح لا يمثل له ضغطاً وتوتراً. وحيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة عال وهذا ما إتفقت نتائجها مع نتائج دراسة "العرباوي (2008، 2009)، التي توصلت بدورها إلى أن مستوى الضغوط لدى عينة الدراسة كان متوسطاً.

الهدف الثاني ومناقشتها كما يلي: معرفة مستوى الرضا المهني لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة

## بنغازي

بناء نموذج مستويات المقياس الثلاثي، ومن خلال الجدول (2) حيث أن متوسط الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة بكلية التربية جامعة بنغازي قد بلغ (2.35) بإنحراف معياري (0.17) وهو يقع في المستوى

(2.34-3.0) ما يعني أن مستوى الرضا الوظيفي يفوق المتوسط. ويرجع هذا إلى الزيادة في الأجور، كما أن مهنته تؤمن له مكانة إجتماعية جيدة، أو أن مهنته تزيد من خبرته المعرفية، وتوفر له الأمن والإستقرار؛ فهذا كله يعود عليه بالرضا عن العمل إلى جانب أن أعضاء هيئة التدريس تتميز بالمرونة في العلاقات الإجتماعية التي إعتاد عليها وأصبحت جزءا منه، و أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث إتفقت مع نتائج دراسة العرابوي (2008-2009) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي عند العينة المدروسة جاء فوق المتوسط .

الهدف الثالث ومناقشتها كما يلي: معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بكلية التربية جامعة بنغازي.

### جدول (3) يبين العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	المعاملات	الضغوط المهنية
-0.024	معامل الإرتباط	
53	حجم المجتمع	

إن العلاقة عكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي أي أنه كلما قل مستوى الضغوط المهنية كلما زاد مستوى الرضا. وتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة مهنة التدريس، حيث أضحت اليوم؛ وفي ظل الظروف المعاشة تشكل على المعلم عبئاً كبيراً، وذلك؛ نتيجة إلى المسؤوليات، والأعباء الملقاة على عاتقه، مثل : تنمية كفايته التعليمية ، تطوير خبراته من خلال المشاركة في برامج التدريب، والتفاعل، الإطلاع على البحوث، الدراسات، والدوريات التربوية، ذات العلاقة بنموه المهني، الإطلاع على أحدث الأساليب التربوية، ومحاولة الإستفادة منها في عمله، وأجريت البحوث العلمية في ظروف العمل السيئة والغير مريحة داخل الجامعة أصبحت تؤثر بشكل مباشر لا على رضا الأستاذ عن عمله، بل حتى على صحته النفسية – والجسدية كما أن من أدوار الأستاذ المختلفة من تعليم إلقاء المحاضرات والأعمال التطبيقية الموجهة والبحث العلمي، وبعض الأعمال الإدارية خاصة إذا لم تكن منظمة وموزعة توزيعاً مقبولاً تخلق لدى الأستاذ صراعاً يسمى "صراع الدور" الذي من خلاله يصبح الأستاذ يضيع الكثير من الجهد والوقت في

مجال معين دون الآخر، كما أن عدم إستغلاله للوقت نتيجة أسباب إدارية يجعله بعيدا عن التوفيق بين هذه المهام مما يسبب له ضغطا تظهر نتائجه في عدم رضا . حيث إتفقت مع دراسة كل من قادري (2008) ودراسة العرابوي (2009)، ودراسة حمدوني (2015)، على وجود علاقة عكسية الضغوط المهنية والرضا الوظيفي .

#### الهدف الرابع :

أ-معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع.

جدول (4) يبين العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقا لمتغير النوع

الرضا الوظيفي	المعاملات	النوع	الضغوط المهنية
-0.138	معامل الإرتباط	ذكور	
7	حجم المجتمع		
-0.088	معامل الإرتباط	إناث	
46	حجم المجتمع		

يعني أن العلاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية إلا أن فئة الذكور أكثر إرتباطا من فئة الإناث وأن مستوى رضا الذكور يفوق مستوى رضا الإناث عن الوظيفة. أن مستوى ضغوط العمل يزداد لدى الذكور بدرجة أعلى من الإناث. وقد يعود السبب في ذلك إلى تحمل المسؤولية في الإلتزامات المادية والإجتماعية أما الإناث فيقل خوفهم على الوظيفة عكس الذكور الذين يترتب على فقدان وظائفهم فقدان الأمن المطلوب لأسرهم وقد إتفقت نتائج هذه الدراسة " العرابوي 2009 في أن مستوى الضغوط عند الذكور أعلى من الإناث، وإختلفت مع دراسة أبو مصطفى(2007) التي بينت أن الإناث أكثر ضغوطا من الذكور.

ب- معرفة العلاقة بين ضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير العمر.

جدول (5) يبين العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقا لمتغير العمر

الرضا الوظيفي	المعاملات	الفئة العمرية	الضغوط المهنية
-0.190	معامل الارتباط	من 40-31	
32	حجم المجتمع		
-0.152	معامل الارتباط	من 50-41	
18	حجم المجتمع		
-0.339	معامل الارتباط	أكثر من 50	
3	حجم المجتمع		

العلاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية وأن الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) أكثر ارتباطاً من الفئات العمرية الأخرى وأن مستوى رضا هذه الفئة العمرية يفوق مستوى رضا الفئات العمرية الأخرى، ترى الباحثة أن هذه النتيجة مقنعة بشكل كبير لأن الفئة العمرية الأصغر سناً، لم يكتسبوا قدراً كافياً من الخبرة الخاصة بمهنة التدريس وبالتالي لم يحيطوا بعد بكل الضغوط التي قد تواجههم خلال عملهم، أي أنهم لم يعتادوا بعد على مثل هذه الضغوط وكيفية التعامل معها، وبالتالي فهم ربما لم يحققوا بعد ما يفترض إنجازه من طموحات وأهداف خاصة بهم، مقارنة بالفئة العمرية الأكبر سناً الذين قد أنجزوا في حياتهم الشخصية الكثير مما كانوا يودون إنجازه مثل تأمين مكان للسكن والزواج وتكوين أسرة... الخ.

ج- معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (6) يبين العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الرضا الوظيفي	المعاملات	الدرجة العلمية	الضغوط المهنية
1.00	معامل الارتباط	أستاذ مشارك	
2	حجم المجتمع		

0.656	معامل الارتباط	أستاذ مساعد
7	حجم المجتمع	
-0.183	معامل الارتباط	محاضر
18	حجم المجتمع	
-0.011	معامل الارتباط	محاضر مساعد
26	حجم المجتمع	

يتبين لنا من الجدول (6) أن العلاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية وأن الدرجة العلمية (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) أكثر ارتباطاً من الدرجات العلمية الأخرى وأن مستوى رضا هذه الدرجة العلمية يفوق مستوى رضا الدرجات العلمية الأخرى. ، وتعزي الباحثة ذلك إلى أصحاب الدرجات العلمية الأقل يقومون بأعباء التدريس بالإضافة لتأدية بعض المهام التي توكل إليهم كالأعمال الإدارية و الإشرافية وإحاقهم ببعض الدورات التعليمية التي يكلفون بها من أجل إكسابهم تجارب ومهارات جديدة إلى جانب قلة خبرتهم التعليمية والتأهيلية، وبالتالي يشعرون بضيق الوقت وكثرة المهام مما يزيد أيضاً من مستوى الضغط عليهم. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتيجة الدراسة الحالية.

د- معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (7) يبين العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الخبرة

الرضا الوظيفي	المعاملات	سنوات الخبرة	الضغوط المهنية
-0.219	معامل الارتباط	أقل من 5 سنوات	
8	حجم المجتمع	من 5-10 سنوات	
-0.161	معامل الارتباط		

30	حجم المجتمع	من 11-19 سنة	
-0.046	معامل الارتباط		
12	حجم المجتمع	20 سنة فأكثر	
-0.030	معامل الارتباط		
3	حجم المجتمع		

يتبين لنا من الجدول (7) أن العلاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية وأن سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ومن 5-10 سنوات) أكثر إرتباطاً من سنوات الخبرة الأخرى وأن مستوى رضا هذه الفئة يفوق مستوى رضا الفئات الأخرى. الأكثر خوفاً على أمنهم الوظيفي حيث يكونون في فترة حرجة من الوصول إلى مرحلة التقاعد الوظيفي، وأن الإلتزامات المادية في الحياة تكون أكثر من حيث تكوين الأسرة والإلتزامات الإجتماعية وتكوين الذات وتأمين المستقبل والوصول إلى مراكز إدارية خلاف عن المعلمين أصحاب الخبرة العالية الذين وصلوا إلى مستوى من الإهتمام وتحمل مسؤولية العمل والرتبة الوظيفية التي تعطهم أمان أكثر عما يترتب من تبعات عدم الإلتزام والخوف على الرتبة والراتب هذا وقد كون فكرة للآخرين بأنه متمكن من عمله وبناء علاقة مع زملائه المسؤولين. وترى الباحثة أن هذه النتيجة مقنعة بشكل كبير حيث أن الأساتذة من فئة ذوي الخبرة الأقل (5 سنوات فأقل)، هم أكثر تعرضاً لضغوط مهنة التدريس مقارنة بفئة الأساتذة ذوي الخبرة العالية (11 سنة فما فوق)، وذلك لأن الأساتذة حديثي الخبرة لم يكتسبوا بعد قدراً كافياً من الخبرة الخاصة بمهنة التدريس وبالتالي لم يحيطوا بعد بكل الضغوط التي قد تواجههم خلال عملهم، أي أنهم لم يعتادوا بعد على مثل هذه الضغوط وكيفية التعامل معها.

و- معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص.

جدول (8) يبين العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص

الرضا الوظيفي	المعاملات	التخصص	الضغوط المهنية
-0.123	معامل الارتباط	العلوم الإنسانية	



31	حجم المجتمع	العلوم التطبيقية	
-0.363	معامل الارتباط		
22	حجم المجتمع		

يتبين لنا من الجدول (8) أن العلاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية وأن مستوى الرضا لدى العلوم التطبيقية يفوق مستوى الرضا لدى العلوم الإنسانية. وتعزي الباحثة ذلك إلى أن ظروف العمل بشكل عام تتمثل في (مشكلات كل من الطلاب، المناهج الدراسية، وطبيعة العلاقات الإنسانية، درجة الإلتزام، والإنضباط) أفضل لدى أساتذة العلوم التطبيقية.

#### 10- نتائج الدراسة :

بناء على نتائج التحليل الوصفي للدراسة يمكن الوصول الى عدد من النتائج وهي ما يلي:

- أن درجة الإحترام والتقدير في العمل غير كافية فضلا عن قلة النقاش مع الزملاء.
- قلة الوسائل التعليمية والشعور بالإحباط نتيجة الروتين في العمل.
- أن مكانة أعضاء هيئة التدريس لدى الطلبة ينقصها الكثير من الإحترام نتيجة تعارض السياسات والإرشادات بالجامعة.
- أن البعض من الأساتذة لا ينفذون ما تطلبه منهم الإدارة فضلا عن الشعور بالضغط نتيجة الوقت الغير محدود لإنجاز العمل ويرجع السبب في ذلك لعدم التنظيم.
- وجود تكتلات إيديولوجية بالأقسام وهذا يعكس جانب من الصراع التنظيمي.
- أن هناك ضعف عام لدى الطلاب في الرغبة والدراسة وهذا ما يقلق الكثير من الأساتذة.
- تبين نتائج الدراسة عدم مشاركة الأساتذة في عملية إتخاذ القرارات بالكلية، وأن مناخ العمل لا يتيح فرص التعلم واكتساب مهارات جديدة.
- شعور الأساتذة بنوع من التوتر نتيجة لعدم إستيعاب القاعات الدراسية لأعداد الطلبة.
- أن تردي الأوضاع الأمنية وعدم الإستقرار السياسي يجعل الدافعية للعمل ضعيفة.

- أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنغازي. وأن مستوى الضغوط المهنية جاء في المتوسط وأن مستوى الرضا الوظيفي يفوق المتوسط لدى مجتمع الأساتذة بكلية التربية بنغازي.
- أن مستوى الرضا لذة عينة الذكور يفوق مستوى الرضا بالنسبة للإناث، وأن الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الفئات العمرية الأخرى.
- أن الدرجة العلمية (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الدرجات العلمية الأخرى.
- أن سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ومن 5-10 سنوات) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى الرضا الفئات الأخرى.
- أن مستوى الرضا لدى الأساتذة بالعلوم التطبيقية يفوق مستوى الرضا لدى الأساتذة بالعلوم الإنسانية.

### ❖ التوصيات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن الوقوف على عدد من التوصيات التالية:

1. العمل على ترسيخ دعائم العمل الجماعي والإبتعاد عن المسائل الشخصية ووضع مصلحة العمل بعين الإعتبار بين الزملاء بالعمل.
2. العمل على تنمية قدرات ومهارات الأساتذة وذلك بتوفير الوسائل التعليمية. وضرورة العمل على إتباع روح العمل الحاد والتنافس المشروع بين جميع الأطباء، وتحفيزهم للوصول الى أداء عالي وزيادة الأعمال.

3. ضرورة إشراك الأساتذة في إتخاذ القرار حتى يشعروا بأنهم شركاء في العمل، فيتحملوا المسؤولية بثقة عالية، ويبدلوا مزيد من الجهود من الوصول إلى عمل أفضل.
4. التأكيد على العمل بمعايير الجودة بالعمل. لعمل على التخفيف من مستوى الضغوط المهنية، لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إنها تؤثر على الرضا الوظيفي لديهم، وذلك من خلال توفير بيئة مهنية متوافقة.
5. التقليل من المهام الثانوية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الأعمال الإدارية؛ ليتفرغوا لمهامهم الأساسية من تدريس، وبحث علمي، وخدمة للمجتمع.
6. إعادة النظر في الأنظمة واللوائح الخاصة بترقية أعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في خفض ضغوط العمل لديهم.
7. تسهيل الإجراءات الإدارية للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، والإلتزام بمبدأ العدالة والموضوعية في تكافؤ الفرص بين الأعضاء في مجال النمو والتطور المهني.
8. توفير الإعتمادات المالية لتدعيم البحث العلمي.

#### ❖ دراسات مقترحة:

1. دراسة الضغوط المهنية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي، لأساتذة كليات العلوم التطبيقية.
2. دراسة المكانة الاجتماعية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي، لدى أعضاء هيئة التدريس.
3. دراسة الإحترق النفسي، وعلاقته بالرضا الوظيفي، لدى أعضاء هيئة التدريس.
4. دراسة تأثير الضغوط المهنية على الأداء المهني، لدى أعضاء هيئة التدريس.

#### ❖ قائمة الهوامش:

<sup>1</sup> قادري، حليلة، (2010). "مصادر الضغوط المهنية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، مجلة النجاح للأبحاث ع (26)، ص2-3.

- <sup>2</sup>رشيد (2016). "لضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة " رساله ماجستير"، الملحقه الجامعية مغنية، الجزائر، ص ص16-18.
- <sup>3</sup>السيسي كاظم، شعبان على حسين (2009). "علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق"، المكتب الجامعي، مصر، ص 277.
- <sup>4</sup>السيسي كاظم، شعبان على حسين (2009). مرجع سبق ذكره، ص 356.
- <sup>5</sup>ربيع، محمد شحاتة، (2010). علم النفس الصناعي والمهني، ط1 دار المسيرة، القاهرة، ص 240.
- <sup>6</sup>عباس سهيلة محمد (2002). إدارة الموارد البشرية ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ص 177.
- <sup>7</sup>المير، عبد الرحيم بن على (1995). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة، مجلد (35)، العدد(2). ص 207.
- <sup>8</sup>القريوتي، محمد قاسم، (2000). السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق، ص 67.
- <sup>9</sup>حداد، مناور، (2003). الرضا في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة أربيد الأهلية. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ع 2، ص 176.
- <sup>10</sup>عمارة، شريف، (2010). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية. مذكرة ماجستير: علوم التسيير: جامعة جيجل (غير منشورة). ص 04.

## ❖ قائمة المراجع:

1. أبو مصطفى، نظمي، وأبو غالي، عطاف (2007): "مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني، دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى"، المؤتمر التربوي الثالث، الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز، الجزء 2، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة 30/31 أكتوبر.

2. حمدوني رشيد (2016). "لضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة "رسالة ماجستير"، الملحققة الجامعية مغنية، الجزائر.
3. حداد، مناور، (2003). الرضا في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة أربد الأهلية. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ع 2.
4. ربيع، محمد شحاتة، (2010). علم النفس الصناعي والمهني، ط1 دار المسيرة، القاهرة.
5. عساف، عبد، وعساف، هدى (2005). " ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية في مدينة نابلس بفلسطين ومدى تأثرها بالمتغيرات الديموغرافية "، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، المجلد 8، العدد 1.
6. عباس سهيلة محمد (2002). إدارة الموارد البشرية ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
7. عمارة، شريف، (2010). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة العمومية الإستشفائية. مذكرة ماجستير: علوم التسيير: جامعة جيجل (غير منشورة).
8. العرابوي سحنون (2009). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لد أساتذة التربية بدنية بحث وصفي في بعض ثانويات ولايات الغرب الجزائري، رسالة ماجستير تخصص نظريات ومناهج التربية البدنية جامعة الشلف.
9. قادري، حليلة، (2010). "مصادر الضغوط المهنية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، مجلة النجاح للأبحاث ع (26).
10. القربوتي، محمد قاسم، (2000). السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق.
11. السيسي، شعبان على حسين (2009). "علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق"، المكتب الجامعي، مصر.
12. المير، عبد الرحيم بن على (1995). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة، مجلد (35)، العدد(2).

❖ المراجع باللغة الأجنبية :

..13Chan, A. et al. (2010):". Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong", proceeding of the international multiconference of Engineers and computer scientists Vol.III IMECS March, Hong Kong