



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مسار علم النفس

رقم التسجيل: .....

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا

الموسومة بـ .:

عبء العمل لدى الأستاذ الجامعي

وعلاقته بالتوافق المهني

- دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون - تيارت -

تحت إشراف الأستاذ:

- سماتي حاتم

إعداد الطالبتين:

- بوسماحة وهيبة

- دوبي سمية

السنة الجامعية: 2014-2015م

# الشكر

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك

.. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برويتك الله جل جلاله.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إ إلى نبى الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

لو كنا نعلم غير الشكر منزلة أوفى من الشكر عند الله في الثمن، قدمناها لك من قلوبنا المطهرة شكريا

على ما أوليته من حسن وجعل الله كل ما قدمته لنا مستشارنا المبدع فيميزان حسناتك، كل كلمات

الثناء تعجز عن التعبير، شكرا للأستاذ المشرف سماتي حاتم.

ولا يسع حروفنا إلا أن تمتزج لتكون كلمات شكر وعرفان. إلى من علمونا حروفا من ذهب وكلمات من

درر ومن عبارات من أسمى وأجلى عبارات في العمل إلى من صاغوا لنا علمهم حروفا ومن فكرهم منارة

تدير لنا سيرة العلم والنجاح أساتذتنا الكرام: سليمان، حمادة ليلي، ابراهيم لويزة، ماريف منور،

بزموسى سمير، كريم أمينة، مرزوقي محمد، براخيلية، قندوز

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات فلهم منا كل الشكر ونحض بالذكر

منهم: الأمينة العامة حمودي ميمي - دلال - نخلة - وإلى كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية والعلوم

الاجتماعية .

والكل من ساهم في هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة لمعرفة علاقة عبء العمل لدى أساتذة الجامعة والتوافق المهني وذلك من خلال الإشكاليات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة؟  
- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني؟  
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل تعزى لمتغير الجنس؟  
وهذا ماقدنا للقيام بدراستنا الميدانية في كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة بن خلدون تيارت حيث اشتملت العينة على 100 أستاذ وأستاذة، وتم الاعتماد على استبيان عبء العمل واستبيان التوافق المهني واعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة وكانت النتائج التي توصلنا إليها كالآتي:

- توجد علاقة بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.  
- توجد علاقة بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.  
- لا توجد فروق في عبء العمل بين أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الإنسانية

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اساتذة تخصص علم النفس واساتذة تخصص علم الاجتماع.

# الفهرس



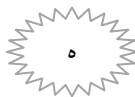
الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء 1 .....
ب	الإهداء 2 .....
ج	الشكر .....
د	ملخص الدراسة .....
هـ	قائمة المحتويات .....
و	قائمة الأشكال والجداول .....
01	مقدمة .....

### الفصل الأول: تقديم الدراسة

05	1- أسباب اختيار الموضوع .....
05	2- أهمية الدراسة .....
06	3- أهداف الدراسة .....
06	4- الإشكالية .....
08	5- الفرضيات .....
09	6- المفاهيم الأساسية .....
10	7- الدراسات السابقة .....
12	8- التعقيب على الدراسات السابقة .....
12	9- صعوبات الدراسة .....
13	10- الأبعاد النظرية للدراسة .....

### 10-1- عبء العمل

13	10-1-1- مفهوم عبء العمل .....
14	10-1-2- أنواع عبء العمل .....
15	10-1-3- الضغوط الناجمة عن تباين عبء الدور .....



17 ..... 10-1-4- مصادر ضغوط العمل

## 10-2- الأستاذ الجامعي

19 ..... 10-2-1- لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة

21 ..... 10-2-2- تعريف الجامعة

22 ..... 10-2-3- أهمية الجامعة ووظائفها

23 ..... 10-2-4- تعريف الأستاذ الجامعي

24 ..... 10-2-5- وظائف الأستاذ الجامعي

## 10-3- التوافق المهني

28 ..... 10-3-1- تعريف التوافق المهني

29 ..... 10-3-2- أسباب سوء التوافق المهني

29 ..... 10-3-3- شروط التوافق المهني

31 ..... 10-3-4- نظريات التوافق المهني

35 ..... 10-3-5- قياس التوافق المهني

36 ..... 10-3-6- علاج مشكلات التوافق المهني

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

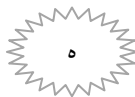
40 ..... تمهيد

40 ..... 1- مجالات الدراسة

41 ..... 2- منهج الدراسة

43 ..... 3- أدوات الدراسة

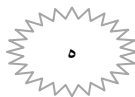
44 ..... 4- عينة الدراسة



51	.....-6 الدراسة الأساسية
	<b>الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج</b>
57	.....تمهيد
57	.....1- عرض قراءة وتحليل النتائج
62	.....2- مناقشة وتفسير النتائج الجزئية والكلية للدراسة
67	.....خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق



## فهرس الأشكال و الجداول

الرقم	اسم الشكل	الصفحة
01	نموذج يوضح مسار الدراسة	08
02	يوضح مستوى الضغوط وعلاقته بالأداء والحالة الصحية	16
03	يوضح هرم ماسلو للحاجات	34
الرقم	اسم الجدول	الصفحة
01	يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث الجنس	41
02	يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث السن	42
03	يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث التخصص	42
04	يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث الاقدمية	43
05	يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعء عبء العمل الكمي	46
06	يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعء عبء العمل النوعي	47
07	يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعء ظروف الفيزيائية	48
08	يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعء العلاقة مع الزملاء	49
09	يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لبعء العلاقة مع الطلبة	50
10	يوضح ثبات الأداة	51
11	يوضح خصائص العينة الأساسية للدراسة	52
12	يوضح خصائص العينة الأساسية من حيث الجنس	52
13	يوضح خصائص العينة الأساسية من حيث القسم	53
14	يوضح خصائص العينة الأساسية من حيث التخصص	54
15	يوضح نتائج معامل الارتباط برسون بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة	57
16	يوضح نتائج معامل الارتباط برسون بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة	58
17	يوضح نتائج معامل الارتباط برسون بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة	58
18	يوضح نتائج الاختبار t للفروق في عبء العمل بين قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية	59
19	يوضح نتائج الاختبار t للفروق تعزى لمتغير الجنس	60
20	يوضح نتائج الاختبار t للفروق بين أساتذة علم النفس وأساتذة علم الاجتماع	61
21	يوضح نتائج الاختبار t للفروق بين أساتذة الفلسفة وأساتذة التاريخ	62

# مقدمة

## مقدمة:

أصبحت المنظمات تشكل مكونا أساسيا في المجتمعات الحديثة، وتمثل عنصرا مهما في رفاهية هذه المجتمعات وعلى رأسها الجامعة التي تعد من أهم المؤسسات التعليمية والتكوينية التي لها دور فعال في تنشئة الفرد والمجتمع، وهي أكبر الوحدات الاجتماعية عددا وأهمها نظرا للدور الإيجابي الذي تقوم به في التغيير الاجتماعي والاقتصادي وقد عملت المجتمعات سواء كانت متقدمة أو نامية على الرفع من مستوياتها الأكاديمية وزيادة كفاءاتها والارتقاء بمستوى خريجها من خلال التعليم الجامعي واعداد الكوادر المؤهلة في شتى اصناف المعرفة.

وباعتبار الجامعة مؤسسة ومنظومة تضم عناصر مادية، وباعتبارها كيان اجتماعي فهي تضم افرادا يشكل فيها الاستاذ العنصر المحوري في حركية ودينامية المؤسسة التعليمية الجامعية والمحرك الفعلي لحركة البحوث العلمية، الا ان هذا العنصر المحوري يعاني من وظائف تتسم بالضغوط ومن بين هذه الوظائف وظيفة التدريس وهي وظيفة ممتدة من مجرد إلقاء محاضرات إلى باقي مهمات التدريس، هذه الضغوط تتعدد مصادرها سواء كانت وظائف بطبيعتها أو صراع الدور، غموض الدور، المسؤولية عن الآخرين أو عبء العمل الكمي أو النوعي والذي غالبا ما يعاني منه الأستاذ الجامعي فمجموعة المهام والواجبات التي تفرضها مهنتها ويطلب منه انجازها في وقت معين قد تكون من حيث نوعيتها وكميتها أكبر مما تتحمله إمكانيته الذاتية هذه الضغوطات تؤدي إلى عدم توافق الأستاذ مع مهنته ثم إن التوافق المهني يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة وعن طريقه يقاس مدى رضا الأستاذ عن عمله وعن مكوناته البيئية وعلاقته مع زملائه كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته، فسوء التوافق المهني وعدم تكيف الأساتذة مع ظروف العمل يجعلهم يقبلون عن العمل بفتور وروح معنوية متدنية تفقد الحماس.

لذا ارتأينا في دراستنا هذه تسليط الضوء على عبء العمل لدى أساتذة التعليم العالي وما إذا كانت له العلاقة بالتوافق المهني، وما إذا كانت هناك فروق بين الجنسين وبين التخصصات وبين الأقسام بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية وذلك من خلال الخطة المنهجية التالية:

حيث توزعت الدراسة على ثلاثة فصول حاولنا في الفصل الأول "تقديم الدراسة" من خلال التطرق إلى: أسباب اختيار الموضوع - أهمية الدراسة - أهداف الدراسة - الإشكالية - الفرضيات - المفاهيم الأساسية - الدراسات السابقة - الأبعاد النظرية للدراسة.

أما الفصل الثاني "الإجراءات المنهجية" وتم التطرق فيه إلى:  
مجالات الدراسة - منهج الدراسة - أدوات الدراسة - عينة الدراسة -  
الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.  
وفي الفصل الثالث "عرض وتحليل ومناقشة النتائج" وتطرقنا فيه  
إلى: عرض وتحليل بيانات الدراسة - عرض قراءة وتحليل النتائج -  
مناقشة وتفسير النتائج الكلية للدراسة - استنتاج عام.

# الفصل الأول: تقديم الدراسة





1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- الإشكالية

5- الفرضيات

6- المفاهيم الأساسية

7- الدراسات السابقة

8- التعقيب على الدراسات السابقة

9- صعوبات الدراسة

10- الأبعاد النظرية للدراسة

### 1-أسباب اختيار الموضوع:

لقد أصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات على اختلاف أنشطتها تعاني من ازدياد في عبء العمل والذي يؤدي إلى آثار سلبية بدنية ونفسية واجتماعية ومن ثم على التوافق المهني، خاصة لدى أساتذة الجامعة وذلك لتعدد المهام منها التدريسية والإدارية ومن ابرز ما دفعنا لاختيار الموضوع مايلي:

1- قيمة العمل ذاته وأثره في حياة الأستاذ الجامعي وعلاقاته الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

2- معرفة ما إذا كان عبء العمل يؤثر على التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

3- معرفة مدى توفيق الأستاذ التعليم العالي بين التدريس والمهام الإدارية الأخرى.

5- مكانة الأستاذ الجامعي ودوره في تفعيل احد أهم الأنساق المؤسساتية في بناء المجتمعات

6- إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا .

### 2-أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع وعليه ترجع أهمية هذه الدراسة لتناولنا عنصرا فاعلا من عناصر التربية والتعليم وهو الأستاذ الجامعي نظرا للدور الكبير والمهام التي يقوم بها وتبرز الأهمية في:

- كون الأستاذ الجامعي هو العنصر الأساسي في التعليم العالي  
- دراسة مستوى التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة باعتبار أن توافق الأساتذة مع عملهم ينعكس على الطلبة

- مساعدة المسؤولين في إدارة الجامعة في الأخذ بالأسباب الناجحة التي تؤدي الى توافق الأساتذة مع عملهم.

### 3-أهداف الدراسة:

1 - التعرف على مصادر عبء العمل لدى أساتذة الجامعة

2 - التعرف على العلاقة الموجودة بين عبء العمل والتوافق المهني

3 - التعرف على الفروق الموجودة في مستوى العبء بين أساتذة كلية العلوم الإنسانية وكلية العلوم الاجتماعية.

#### 4- الإشكالية:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي بحكم رسالتها إحدى المؤسسات التربوية والتعليمية والثقافية التي تؤثر وتتأثر بالمحيط الاجتماعي فإذا كانت هي من صنع المجتمع فهو أدواته في تكوين الطلبة من الناحية الفكرية، المهنية، الاقتصادية، الاجتماعية، التربوية، النفسية، لذلك فقد كرسنا جميع السبل من أجل النهوض بمستوى الطالب الجزائري بحيث وفرت الهياكل التنظيمية (الجامعات) وأصبح في كل ولاية جامعة تقريبا، واهتمت بتوفير العدد المناسب من الأساتذة الجامعيين من حيث النوع والكم وذلك بتكوينهم تكوينا جيدا من أجل المساهمة في تحقيق أهداف إنشاء هذه الجامعات.

يبدو أنه ورغم كل ذلك فإن أساتذة الجامعة يواجهون أنواع متعددة من الضغوط أثناء العمل لكون التعليم الجامعي في العصر الحالي من أهم مراحل التعليم وأعلىها وأرقاها، فالأستاذ الجامعي لا تقتصر مهمته على التدريس بل تتعدى إلى إجراء البحوث العلمية ونشرها والمؤتمرات والأعمال التطبيقية هذا ما يولد له ضغوط مهنية والتي يتجلى مصدرها في غموض الدور إضافة إلى الظروف الفيزيائية، صراع الدور وعبء العمل، ومجموعة المهام التي تسند إلى الأستاذ من أجل أدائها قد تكون أكثر مما يجب القيام به ومما لا شك فيه أن العامل الرئيسي الذي يسبب عبء العمل هو ضيق الوقت إذ أن عدم استغلال الأستاذ للوقت اليومي الذي يخصص للعمل لا يؤثر فقط على حياته المهنية بل على حياته الخاصة ومن الدراسات التي جاءت لتؤكد دور عبء العمل في إحداث الضغوط المهنية والنفسية لدى المعلمين وما يرتبط بها من اضطرابات نفسية وسلوكيات عمل سلبية دراسة ادمسون (1975)adamson التي يبين فيها أن أسباب الضغوط عند المعلمين تعود إلى المسؤوليات المتزايدة والى العبء الوظيفي ( عبد الرحمان، 1986، ص 46 )

وفي دراسة سمير أبو مغلي 1987 جاء عبء العمل في مقدمة المصادر الضاغطة بعد تصنيفها حيث عبر 40 من المدرسين أن عبء العمل هو المصدر الأول الذي يسبب لهم ضغوطا نفسية (أبو لياد، 1995، ص 18) ودلت كذلك نتائج الدراسة التي أجراها فوزي المساعيد (1993) على 190 معلما ممن

يعلمون في المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في مقاطعة نابلس في فلسطين إن عبء الدور وغموضه أهم مصدر ضغط يتعرض له المعلمون (عبد الفتاح، 1999، ص208) كما أن عبء العمل لا يتسبب فقط في ارتفاع الضغط النفسي بل يرتبط بانخفاض تقدير الذات وانخفاض الدافعية وارتفاع التغيب عن العمل، وهذه النتائج لها صور متعددة كونها تشمل الجوانب الصحية والسلوكية والانفعالية والعقلية للفرد ومن الممكن أن تضعف التوافق المهني للفرد أو يكون غير متوافق مع نفسه أو مع عمله، فلطالما يسعى الفرد إلى بلوغ توافقه في مجال العمل حيث يحاول إحداث نوع من التوازن والتوازن مع بيئته المهنية والاجتماعية التي يعيش فيها إذ يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويتميز بالمرونة ويتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني ومن الدراسات التي تناولت التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بجامعة الكويت، وتناولت هذه الدراسة متغيرين أساسيين في مجال السلوك التنظيمي يتعلق أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض باعتباره أمرا أساسيا يضمن التقليل من سوء استغلال القدرات وثانيهما الاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل وقد تعرضت الدراسة إلى بيان العلاقة المحتملة بينهما وقد توصلت النتائج إلى درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض سيتم توزيعها بالاعتدال وان المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والمنطقة لم تكن ذات اثر جوهري في تحديد هذا التوافق ونفس الشيء بالنسبة لدرجات الإحساس بالاحترق النفسي.

أما بالنسبة للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين الرئيسيين التوافق المهني والاحترق النفسي، أشارت النتائج إلى انه رغم الوجهة السالبة لمعامل الارتباط إلا انه كان دون الدلالة الإحصائية وعلى ضوء ما سبق تكمن المشكلة في أن التعليم من المهن الاجتماعية الضاغطة نظرا للأعباء المتزايدة والمسؤوليات المتعددة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي فيضى إلى سوء التوافق هذا مادفعنا إلى طرح التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة؟

وتدرج تحتها التساؤلات التالية :

1- هل توجد علاقة ارتباطية بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني

لدى أساتذة الجامعة؟

2- هل توجد علاقة ارتباطيه بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة؟

3- هل توجد فروق في عبء العمل بين أساتذة قسم العلوم الإنسانية وأساتذة قسم العلوم الاجتماعية؟

4- هل توجد فروق في عبء العمل تعزى لمتغير الجنس؟

5- هل توجد فروق في عبء العمل بين متغير تخصص علم النفس ومتغير تخصص علم الاجتماع؟

6- هل توجد فروق في عبء العمل بين متغير تخصص فلسفة ومتغير تخصص تاريخ؟

5- الفرضيات:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة قسم العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل تعزى لمتغير الجنس

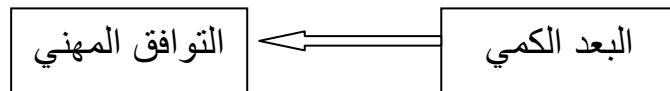
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة تخصص

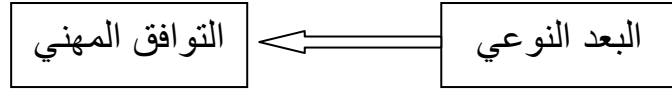
علم النفس وأساتذة تخصص علم الاجتماع

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة تخصص

تاريخ وأساتذة تخصص فلسفة.

نموذج يوضح مسار الدراسة





## 6- المفاهيم الأساسية:

**6-1- عبء العمل:** هو مجموعة المهام التي تفرضها المهنة ويطلب من الأستاذ إنجازها في وقت معين وقد تكون من حيث نوعها وكميتها أكبر مما تتحمله إمكانية الذاتية ويقصد به الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ وفق استبيان عبء العمل المعد من طرف الطالبين

أ- **عبء العمل الكمي:** هو العبء الزائد في العمل مما يتطلب العمل لساعات إضافية خارج الوقت الرسمي.

ب- **عبء العمل النوعي:** عدم قدرة الفرد على القيام بالمهام المطلوبة منه نظرا لعدم القدرة على التكيف.

**6-2- التوافق المهني:** هو قدرة الفرد على التوائم مع البيئة المهنية الذاتية ويقصد به الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ وفق استبيان التوافق المهني المعد من طرف الطالبين.

7- الدراسات السابقة:

### 7-1- دراسات خاصة بعبء العمل

دراسة ضغوط العمل وأثارها على أداء الأساتذة الجامعيين دراسة حالة أساتذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة باتنة – الجزائر- سنة (2007): هدفت إلى معرفة مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الأساتذة الجامعيين وقد شملت عينة الدراسة (52) أستاذا ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن لمستوى ضغوط العمل التي يعيشها الأستاذ الجامعي تأثير سلبي على مستوى الأداء الذي يحققه وان تعددت الأدوار والمهام التي يؤديها الأستاذ الجامعي من وظيفة أكاديمية ووظيفة إدارية ، تؤثر سلبا على مستوى أدائه.

سمير عسكر (1988) دراسة متغيرات ضغوط العمل وهي دراسة نظرية تطبيقية بقطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة: سعت إلى التعرف على إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الجنسية وبين إدراك الأفراد لمستويات ضغوط العمل الناتجة عن كمية العمل ونوعية

العمل ، صراع الدور، غموض الدور، النمو، التقدم المهني. وهل هناك علاقة بين متغيرات طبيعة الوظيفة (ادارية، فنية، كتابية ) وبين إدراك الأفراد لمستويات الضغوط الناتجة عن متغيرات الضغط السابقة وكذلك مع متغير السن وتوصلت إلى عدة نتائج وهي أن الأفراد من فئات السن الأصغر يشعرون بمستوى ضغط أعلى من فئات السن الأخرى وذلك بالنسبة لمستوى الضغط الكلي.

### الدراسة التي قامت بها شركة: north- western- national life

في الولايات المتحدة الأمريكية حول زيادة معدلات الإصابة بضغط العمل بين العاملين بمعدل وصل إلى الضعف خلال الفترة من عام 1985 - 1990 كما زادت نسبة المصابين بالأمراض الناجمة عن ضغوط العمل من 13 إلى 25 وفي كندا صدر تقرير إلى أن حوالي 80 من الموظفين الكنديين يعانون من ضغوط العمل والقلق بسبب محاولاتهم الموازنة بين بعض المطالب المتعارضة بين الأسرة والعمل.

### دراسة cooper للصحة العقلية مؤشرا لمستوى الضغوط قام بها سنة (1987):

حيث بينت أن هناك أعراضا للصحة العقلية تمثلت في التوتر والاكتئاب والهوس كما وجدت الدراسة أن هناك معاناة لدى أفراد العينة من أشكال مختلفة من التوتر النفسي ويعاني الرجال أكثر من النساء بدرجة عالية من التوتر الجسدي يمثله الشعور بالدوار والتعب والإرهاق والأرق.

### 7-2- الدراسات الخاصة بالتوافق المهني:

دراسة العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمر ك مطار الملك خالد الدولي بالرياض دراسة لسعيد المهنا (2002):

هدفت الدراسة إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة وذلك تبعا لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب.

وقد تكونت عينة الدراسة من 225 موظفا وتوصلت إلى أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن انجاز المهام والأعمال التي تسند عليها، وان غالبيتهم يشعرون بان عملهم يوفر لهم خبرة جيدة ويتضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل يدل على توافقهم الوظيفي ، وانه كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقهم في العمل. ( رقيقي ، فتحي ، 1999 ، ص 120 - 143 )

**دراسة لخالد المسعري (1995) دراسة الاتجاه نحو العمل في مجال التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني:** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق للضباط والعاملين في مجال التحقيق والمجالات الإدارية ومدة خبرتهم فيه وقد تكون عينة الدراسة (121) ضابطا يعملون في مجتمعين مختلفين وقد توصل الباحث إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ضباط التحقيق وضباط الإداريين في مستوى التوافق المهني مع طبيعة العمل ونظامه وكانت هذه الفروق لصالح الضباط الإداريين، كما توصل إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين اتجاههم نحو عملهم وتوافقهم مع نظام العمل وطبيعته وظروفه وشعورهم بمكانتهم الاجتماعية، وشعورهم بعبء المسؤولية فيه وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني وسنوات الخبرة.

**دراسة مريم حافظ التركستاني (1996) والتي تناولت التوافق المهني وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية:** هدفت الدراسة إلى معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه ونظرية الرضا عن العمل والتوافق المهني للمعلم، وقد تكونت عينة البحث من (213) معلما ومعلمة من معاهد الأمل للصم، ومعاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقليا وقد أوضحت الدراسة انه توجد علاقة بين التوافق المهني والسمات الشخصية، الاتزان الانفعالي، المسؤولية، التحمل، العطف، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد الأمل للصم ومعلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقليا.

**دراسة جولتان حسن الحجازي (2012) تحت عنوان فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لمعلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية**

وتكونت عينة الدراسة من 45 معلمة واستخدمت الدراسة 3 مقاييس مقياس لفاعلية الذات ومقياس التوافق المهني ومقياس جودة الأداء من إعداد الباحثة وانتهت النتائج الى ان مستوى فاعلية الذات يزيد عن 80 كمستوى افتراضي.

- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا في الدرجة الكلية أبعاد مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية وأبعاد مقياس جودة الأداء يقل عن مستوى 80 كمستوى افتراضي



- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف مصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعة الفعالية ذاتية ومنخفضة الفعالية الذاتية على مقياس التوافق المهني ومقياس جودة الأداء (بن محمد ، 2008 ، ص 88)

### 8-التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة لعبء العمل نلاحظ ان اهم النقاط التي اهتمت بها، مدى تأثير ضغوط العمل على الاداء، وعن مصادر هذه الضغوط ومنها من اهتمت بالمتغيرات الجنسية والمتغيرات السن وجدت هذه الدراسات ان ضغوط العمل تؤثر سلبا على الافراد سواء من الناحية المهنية كانخفاض الاداء او من الناحية الصحية كالشعور بالقلق والتوتر والتعب والدوار.... الى غير ذلك وتوصلت الى انه من اهم مصادر الضغوط عبء العمل ، غموض الدور، التقدم، وأن ضغوط العمل لها نتائج سلبية على الافراد اما بالنسبة لدراسات التوافق المهني فاهتمت علاقة التوافق المهني بالدافعية والانجاز وتميزت عينة الدراسة بخصائص السن وسنوات الخبرة والراتب. والاتجاه نحو العمل وعلاقته بالتوافق المهني وتوصلت هذه الدراسة الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين ضباط التحقيق وضباط الاداريين، ووجود علاقة موجبة بين التوافق المهني وسنوات الخبرة كما اهتمت احد هذه الدراسات لعلاقة التوافق المهني ببعض السمات الشخصية وأوضح الدراسة على انه توجد علاقة بين التوافق المهني والسمات الشخصية، ودراسة اهتمت بفاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني واستخدمت الدراسة 3 مقاييس ووجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية في الدرجة الكلية لأبعاد مقياس فاعلية الذات وابعاد مقياس جودة الاداء.

### 9-صعوبات الدراسة:

- لقد واجهتنا في دراستنا هذه عدة صعوبات أهمها:
- نقص المادة العلمية لمتغير عبء العمل لكونه عنصر من عناصر الضغوط المهنية.
  - رفض بعض الأساتذة الإجابة عن أسئلة الاستبيان.
  - عدم القدرة على استرجاع كل الاستبيانات الموزعة.
  - عدم تواجد الأساتذة يوميا نظرا للحجم الساعي
  - لا توجد دراسات سابقة تدعم هذه الدراسة في حدود علم والبحث الذي قامت به الطالبتين .

## 10- الابعاد النظرية للدراسة

### 1-10- عبء العمل:

### 1-10- مفهوم عبء العمل:

- يعتبر هذا المفهوم من الأعباء المهنية العالية التي يعاني منها العاملين في وظيفة ما ذلك لما تتطلبه مهامه من مهارات عالية لا يملكها الفرد وليس له القدرة على أدائها (الكبيسي، 1998، ص 47) وهنا نرى أن عبء العمل احد مصادر الضغط التي يعاني منها العمال داخل المؤسسة.

- هو قيام الفرد بمهام لا يستطيع انجازها في الوقت المتاح أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد (عسكر سمير، 1988، ص13) بمعنى أن عبء العمل لا يقتصر على الكم بل يتعدى إلى نوع المهام المسندة للعمال - يقصد به مجموعة المهام الوظيفية التي تسند إلى المورد البشري من اجل أدائها و قد تكون تلك المهام أكثر أو اقل مما يجب القيام به (الحربي، 2009، ص27) ويقتصر هذا المفهوم على الصور التي يتخذها عبء العمل أي زيادة عبء الدور وانخفاض عبء الدور

- يعرف العمل بأنه مجموعة من المهام التي يؤديها الفرد العامل سواء كان مديرا أو موظفا ، وكل مهمة تتكون من عدة نشاطات ومتطلبات يؤديها الفرد تسبب له ضغوطا (العديلي، 1993، ص138) نستنتج من هذا التعريف كل مهمة قد تكون سببا في الضغوط على اختلاف طبيعتها

- هو كمية ونوعية العمل الذي يطلب من الفرد انجازه في وقت محدد ويتخذ شكلين أساسيين هما إما زيادة عبء الدور أو انخفاضه (KAPLAN, 1987P598) في هذا التعريف تم التركيز على نوع العبء سواء من ناحية الكم أو من ناحية النوع

- يعني زيادة أو انخفاض في حجم أعباء العمل التي من المفترض للفرد القيام بها فزيادة حجم أعباء العمل عن المعدل المقبول ، تسبب في إحداث الضغوط في العمل وهذه الزيادة تكون إما زيادة كمية عن طريق إسناد أعمال جديدة يلزم انجازها في وقت قصير، أو زيادة نوعية عن طريق إسناد أعمال لا يملك الفرد القدرات اللازمة للقيام بها(الهنداوي، 1994، ص98)

## 10-1-2 – أنواع عبء العمل:

### أ- العبء الكمي:

ويحدث عندما تسند إلى الأستاذ مهام كثيرة يطلب منه إنجازها في وقت غير كاف كتحضير الامتحانات وتصحيحها وتقييم الطلبة عند كل فصل دراسي كما يقتضي العبء الزائد في العمل من الأستاذ العمل لساعات طويلة ومتواصلة دون التمكن من اخذ فترات راحة ، سواء كان ذلك خلال وقت العمل، أو مايتطلبه العمل فيما يسمى بخارج وقت العمل الرسمي مثل كتابة المذكرات وتصحيح البحوث والامتحانات ... الخ

ومن جهة ثانية فإذا لم يكمل المدرس الأعمال المكلف بها واستمر في ذلك، وتنتقل إلى أعمال أخرى فان اكتسابه للخبرة يكون غير كامل خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد، وبالتالي فلن تستكمل لديه عناصر المعرفة في العمل السابق التي تفيده في تحسين أدائه في المستقبل خاصة من الناحية المنهجية والبيداغوجية (عبد الرحمن، 1998، ص 46)

### ب- العبء النوعي:

ويحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لانجاز مستوى معين من قدرته، أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل (علي، 2000، ص 40) فالميكانيكي الذي يتعود مثلا على العمل على آلات قديمة ، يجد صعوبة في التكيف في استخدام آلات جديدة ذلك مايجد من قدرته على ممارسة عمله وهذا يشكل عبئا نوعيا بالنسبة إليه .

وتؤدي زيادة عبء العمل إلى نتيجتين هما:

- تراكم التعب الجسمي على الفرد مما يجعله غير قادر على القيام بأعباء العمل الأمر الذي يتركه دائما تحت وطأة الشعور بأنه لم يأخذ قسطا كافيا من الراحة اللازمة

- أن الفرد يشعر غالبا في مثل هذه الحالة انه متخلف في إيقاع أدائه لعمله. (حسني ، محمد ، عبد المالك ، 1993، ص 43)

## 10-3-1 ضغوط العمل الناجمة عن تباين عبء الدور:

يأخذ عبء الدور صورتين أساسيتين لهما دور كبير في شعور المورد البشري بضغوط العمل هما زيادة عبء الدور أو انخفاضه

## 3-1- ضغوط العمل الناجمة عن زيادة عبء الدور:

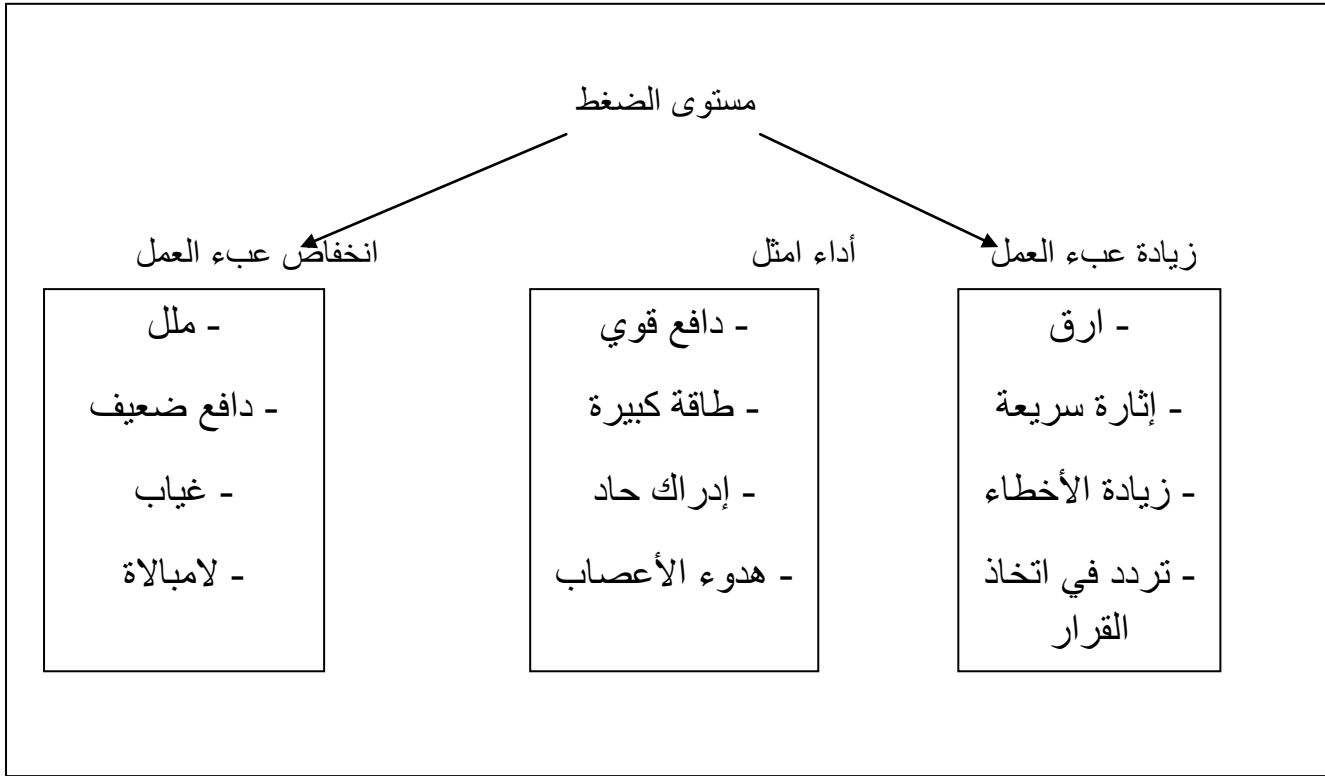
يقصد بزيادة عبء الدور تحمل المورد البشري لمهام كثيرة يطلب منه إنجازها في وقت غير كافي لإتمامها (العبء الكمي) أو القيام بمهام وظيفية تفوق مهاراته و قدراته (العبء الكيفي) مما يجعل المورد البشري يشعر بالتهديد والإحراج والاضطراب وهو ما يجعله يعاني من ضغوط عمل مرتفعة (بلال، 2005، ص59)

### 3-2- ضغوط العمل الناجمة عن انخفاض عبء الدور:

يقصد بانخفاض عبء الدور قيام المورد البشري بمهام قليلة (عبء كمي) أو القيام بمهام لا تستوعب طاقاته وقدراته (عبء كيفي) مما يجعله عرضة للشعور بالملل اتجاه عمله وهو ما يزيد من مستوى شعوره بضغوط العمل.

وقد فحصت دراسة أمريكية (1992) العلاقة بين زيادة عبء العمل وانخفاضه بالضغوط ل(1540) مدير في بعض الشركات، وتبين أن المديرين الذين يعانون من مستوى عال ومستوى منخفض من الضغط لديهم مشكلات صحية، وصورت تلك الدراسة العلاقة بين مسببات الضغط وأثاره بالشكل الآتي:

مثلى اتجاه ضغوط العمل ، وهو ماينعكس بالإيجاب على مستوى أدائه ( الكتبي،2005، ص217)



الشكل رقم (02) يوضح الضغوط وعلاقتها بالأداء والحالة الصحية

(عسكر، 2000، ص 14)

ومن خلال الشكل السابق يمكن القول انه إذا كانت أعباء العمل مرتفعة فان ذلك سيؤدي إلى شعور المورد البشري بالإرهاق والتعب ومن ثم الشعور بضغط عمل عالية وهو ماينعكس بالسلب على مستوى أدائه وكذلك الحال بالنسبة لانخفاض عبء العمل ، حيث يؤدي هذا الانخفاض إلى شعور المورد البشري بالملل والروتين ومن ثم الشعور بضغط العمل حين أن وجود عبء العمل الأمثل يجعل المورد البشري في وضعية من الشكل السابق يتضح أن مستوى الأداء الأمثل هو الذي يحدث التوازن بين تحديات الفرد ومسؤولياته، في حين زيادة عبء العمل وانخفاضه يؤديان إلى انخفاض الأداء وحدوث المشكلات البدنية والنفسية والسلوكية.

#### 10-1-4 - مصادر ضغوط العمل:

##### أ- وظائف بطبيعتها تتضمن ضغوط عالية:

مثل رجال الإطفاء وكبار المديرين، والجراحين، ورجال الأمن، في حين يوجد وظائف أخرى مثل وظائف المحاسبين وخبراء التأمين أقل ضغوطاً ولقد اجري بحث تضمن مئات الوظائف وتم المقارنة فيما بينها من حيث الضغوط الواقعة على العاملين فيها في ضوء عدة معايير تشمل: الوقت الإضافي، حصص العمل، ضغط الوقت، المتطلبات البدنية الأحوال البيئية المخاطر، مقدار المبادأة المطلوبة، مواقف الكسب والخسارة والعمل في أعين الناس.

وتتضمن تلك الوظائف ضغوطاً أكثر من غيرها لعدة أسباب هي:

- أنها في معظم الأحوال تتضمن اتخاذ قرارات خطيرة.
- تحتاج إلى تركيز مستمر لعمليات المراقبة للأدوات والأجهزة
- تحتاج إلى تكرار تبادل المعلومات مع الآخرين
- العمل في ظروف مادية صعبة مثل العمل في الظلام

##### ب- صراع الدور:

يحدث هذا الصراع بين متطلبات دور الفرد في العمل، ودوره في غير العمل مثل واجباته الأسرية، فدخل كلا الزوجين للعمل طوال الوقت تخلق أنواع من التعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية فتوقعات الزوج أو الزوجة والأطفال ستتعارض بالطبع مع متطلبات الرؤساء والزملاء في العمل، وهذا النوع من صراع الدور يؤدي إلى تزايد الضغوط الواقعة على الفرد بسبب العمل

ويوجد عدة صور من صراع الدور في المنظمات تتكون من العناصر التالية:

- تعارض أولويات مطالب العمل
- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة
- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة
- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها

##### ج- غموض الدور:

ويعني غموض الدور الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته، والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة، وطرق تقييم الأداء وغيرها ويترتب على ذلك أن يصبح الفرد غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات.

(ابو العلاء، 2009، ص15-16)

وقد بين السباعي أن أسباب غموض الدور ترجع إلى:  
 - عدم إيصال المعلومات الكافية إلى الموظف فيما يتعلق بالدور المطلوب منه في العمل خاصة من المشرفين ، فهذا الخلل في المعلومات كثيرا ما يحدث مع الموظف الجديد  
 - تقديم المعلومات المشوشة والغير واضحة من القائد للمرؤوسين، خاصة عندما تحمل هذه المعلومات مصطلحات فنية غير معروفة للموظف  
 - إسناد مهام غير واضحة في كيفية التنفيذ  
 - عدم وضوح النتائج المترتبة على الدور المتوقع من الفرد ، ويحدث أيضا عندما يتجاوز الفرد الأهداف المطلوبة منه أو يخفق في تحقيقها  
 ( السباعي، 2001، ص37)

#### د- عبء العمل:

يعتبر هذا المفهوم من الأعباء المهنية العالية التي يعاني منها العاملين في وظيفة ما، وذلك لما يتطلبه مهامه من مهارات عالية لا يملكها الفرد وليس له القدرة على أدائها وتنقسم إلى قسمين:  
**عبء كمي:** يتمثل في عدم كفاية الوقت في انجاز مهام كثيرة مطلوب من الفرد انجازها وتحتاج إلى وقت أكبر  
**عبء نوعي:** يتمثل في قصور المهارات المطلوبة لدى الفرد لانجاز مهام وأعمال أكبر من قدراته، سواء من الناحية الجسمية أو العلمية  
**ه-المسؤولية عن الآخرين:** إن الأفراد المسؤولين عن الآخرين يواجهون ضغوط أكثر من غيرهم لذلك فان وظائف المدراء في المنظمة هي التي تتحمل التكاليف الإنسانية لسياسات المنظمة وقراراتها ( الكبيسي، 1998، ص47)

## 10-2- الأستاذ الجامعي:

### 10-2-1- لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة:

تعتبر الحضارة الإسلامية بمثابة اللبنة الأساسية التي انبثقت منها الجامعة، ويعد بناء المسجد النبوي الشريف في المدينة المنورة النواة الحقيقية للمدرسة العربية الإسلامية، التي تطورت عنها الجامعة الحديثة بمفهومها العصري في أوروبا.

فقد تطورت هذه المدارس لتصبح جامعات ذلك العصر، كمثّل جامعة غرناطة بالأندلس، وجامعة القرويين في فارس، والقيروان في تونس، والأزهر في مصر وجامعات أخرى ببغداد ودمشق وقرطبة وطلبيطة ... الخ

ولقد شهدت الحضارات القديمة التي قامت في بلاد الرافدين وواد النيل والصين والهند وبلاد الإغريق والرومان، قيام تنظيمات بيروقراطية لكي تحقق أهدافا مختلفة، ويشهد على ذلك الإنجازات العلمية التي توارثتها تلك الحضارات، حضارات بعد أخرى ولا شك أن تلك التنظيمات قامت بفضل ما وصلت إليه من تعليم عال ومتقدم فكانت جامعة "نابل" بالعراق، وجامعة "اون" عين شمس القديمة، والمراكز العالية في الصين، ومدارس الغابة في الهند وأكاديمية أفلاطون وجامعة روما الشهيرة بالاثينيوم. (عصفور، 2008، ص99-100)

وبظهور الإسلام في منتصف القرن السابع ميلادي، بدأ عصر الحضارة العربية الإسلامية، ونجح العرب في العصور الإسلامية الأولى في أن يطوروا مجموعة من التقاليد الفكرية والنظامية في التعليم العالي واتسم التعليم في عصور الازدهار الإسلامي بعدة مظاهر أهمها:

- طلب العلم ومحبته التي نسجت منها الحياة العقلية والتربوية.  
- انه انشئ أصلا لتلبية حاجات دينية، اتفق الناس في أمور دينهم، ثم تحولت إلى خدمة اجتماعية متداولة بين الناس عن طريق التضامن.

- لقد ركز في الحس الإسلامي أن " التعليم والتعلم " لا يمكن أن يكون مجرد حرفة بل هو أصلا عبادة إلى الله

- استقلال العلماء المادي عن السلطة والسلطان

- كان التعليم ينتمي في جوهره إلى المنظومات المفتوحة

- نتج على كون النظام التعليمي الإسلامي في نشأته نظاما شعبيا تلقائيا إن مؤسسات هذا النظام لم تأخذ شكلا واحدا جامدا، بل تعددت أشكاله بتعدد الأهداف الشعبية



- وقد ترتب كذلك على كون النظام التعليمي في نشأته نظاما شعبيا تلقائيا، إن تعددت الأوقاف وازدادت مواردها بازدهار الحياة الثقافية والاقتصادية للعالم الإسلامي، حتى شملت تلك الأوقاف والمحوسات والدكاكين والبيوت والأرض والمستشفيات... الخ .

وبذلك استطاعت تلك الموارد المالية الوفيرة أن تقدم الخدمات المتعددة للعلماء والطلاب مثل أمور الطعام والشراب وأمور الإقامة والسكن، وأمور العلاج والرعاية الطبية الشاملة وأمور اللباس والمواصلات والخدمات المكتبية

(مسعودة ، 2010 ، ص 74)

ولما كانت العلوم مطلبا دينيا على اختلاف أنواعها ومصادرها، كان التعلم فريضة للذكور والإناث معا، كل وفق ظروفه وقدراته وحاجاته الخاصة أما في أوروبا ، فتشير المصادر التاريخية التي تناولت نشأة الجامعات في أوروبا إلى أنها ارتبطت بالفلسفة الإسلامية، وبمناهج التعليم في الشرق الإسلامي، وقد انتقلت العلوم والمعارف إلى أوروبا عبر بوابات رئيسية هي ترجمة ونقل العلم الإسلامي الذي تم عن طريق اسباني، وجنوب ايطاليا القسطنطينية، واثر القوافل التجارية، وكذلك الحروب الصليبية( ولي ، محمد ، 2004 ، ص74 )

وترجع نشأة الجامعات في أوروبا خلال القرن الثاني عشر ميلادي لأصول اقتصادية واجتماعية وسياسية، وخلال القرون اللاحقة التي تلت نشأة الجامعات الأوروبية، طورت أوروبا مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالوظيفة الجامعية، وكذلك إرساء مجموعة من التقاليد، أصبحت نموذجا يحتذى به.

وبالرغم من الدلائل على وجود معاهد تعليمية عليا في العهد الفرعوني، وكذلك في العهود اليونانية والرومانية، إلا أن النموذج التاريخي للجامعات كما يعرفه العالم اليوم يعود إلى العصور الوسطى ويميل المؤرخون على اعتبار جامعة بولونيا الايطالية التي تم إنشائها لتكون مركزا للدراسات القانونية في أواخر القرن الثاني عشر كأول جامعة في الغرب، ويعتبر الجامع الأزهر الذي تم إنشائه في عام (170م ) أول وأقدم جامعة إسلامية في الشرق العربي الإسلامي، إلا انه لم يسمى بجامع إلا بعدما أعيد تنظيمه في عام (1961م)، وكان ظهور الجامعات خلال تلك الحقبة الزمنية يأتي نتيجة لرسالة علمية محددة وتلبية لاحتياجات مجتمعية في مجالات بعينها مثل: الدراسات القانونية، والرومانية، والفنون، والعلوم العربية الإسلامية وهكذا . ( مسعودة ، 2010 ، ص

(76- 75)

## 10-2-2-تعريف الجامعة:

- الجامعة هي المصدر الأساسي للخبرة والمحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون. (ولد خليفة ، 1989 ، ص 177) بمعنى ان الجامعة هي محور من محاور الثقافة بشتى أنواعها نظرا للتخصصات التي تحتويها.

- الجامعة هي مؤسسة علمية وثقافية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية، وتقوم بتنفيذ السياسة التعليمية بتوفير التعليم الجامعي ، والدراسات العليا، والنهوض بالبحث العلمي، والقيام بالتأليف والترجمة والنشر وخدمة المجتمع في نطاق اختصاصها. (الحقيل ، 1997، ص 311) نستنتج من خلال التعريف أن الجامعة مؤسسة كباقي المؤسسات وهي ذات طابع علمي ثقافي تعمل على توفير الدراسات العليا.

- عرفها قاموس أسفود بأنها مؤسسة تربوية توفر التعليم وتيسير البحث في العديد من فروع المعرفة المختلفة وتمنح الدرجات العلمية. (عابدين، 2003 ، ص 271) نلاحظ من خلال تعريف قاموس أسفود أن الجامعة مؤسسة تربوية تعليمية تهتم بمختلف المعارف - هي إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تسهم في عملية تنمية المجتمع ومن أهم وظائفها العملية التعليمية ، زيادة المعرفة كما أشار أبراهام فلكر على أنها مركزا للتعليم ومكرسة على الحفاظ على المعرفة وزيادة المعرفة الشاملة وتدريب الطلاب ( عبد الرحمن ، دت ، ص 25) في هذا التعريف نجد ان الجامعة مؤسسة تعمل على خدمة المجتمع وزيادة المعرفة والمحافظة عليها.

### 10-2-3- أهمية الجامعة ووظائفها:

للجامعة أهمية بالغة في المجتمعات الحديثة، ولها وظائف متعددة تنسجم مع غايات التربية ومخططاتها ومناهجها.

#### ا- أهمية الجامعة:

التعليم العالي الجامعي هو آخر المراحل التعليمية، وأرقاها درجة، وأبرزها أثرا، وهو يكتسي أهمية قصور في كل بلدان العالم، وتتجلى أهميته والوعي بتلك الأهمية في الموارد المالية الضخمة التي تخصص لقطاعه، إضافة إلى القيمة المعنوية التي تولى له، والمتمثلة في البحوث والدراسات العلمية والملتقيات التقييمية والتقويمية والاستشرافية التي تقام لدراسات قضاياه ومشكلاته. (معربية، 2007، ص157)

ويرجع حسين ايت عيسى أهمية الجامعة للعوامل الآتية:

- اعتبار الجامعة تنويعا لمراحل التعليم ككل، والطلبة المتحقين بها الناتج النهائي من مخرجات النسق التعليمي.
- توقف اطراد سير المجتمع نحو التقدم أو التقهقر على الخصائص الكيفية لخريجي الجامعات.
- اعتبار التكوين العلمي العالي شرطا أساسيا لاندماج الشباب ومساهمته في التقدم الاجتماعي نظرا للانفجار المعرفي والتكنولوجي، وتوسيع مجال تطبيق التكنولوجيا الحديثة
- التزايد السريع للطلب الاجتماعي على التعليم العالي، مما أدى إلى توسيع نسقه وارتفاع كلفته وحجم ميزانيته.
- اعتبار التعليم العالي حلقة تكوينية ذات أهمية بالغة، ودور حاسم واستقطاب متزايد في الاقتصاد الحديث. (عبد الحميد، رشوان، 2006، ص159)

#### ب- وظائف الجامعة:

تعددت وظائف الجامعة واختلفت حسب اختلاف الأزمنة وتعاقب المجتمعات، يقول ياسبرز (k.jaspers) في كتابه " فكرة الجامعة ": هناك ثلاثة أمور تطلب من الجامعة التدريب على مهنته، والبحث العلمي، الثقافة العامة، لان الجامعة هي المدرسة المهنية ومعهد البحث والمركز الثقافي في آن واحد، وان من يدفع الجامعة لان تختار بين الوظائف الثلاثة، أو من يحاول دفعها لان تصبح ثلاثة مراكز منفصلة احدها للتدريب المهني وآخر للتعليم وثالث للبحث العلمي.

ويحدد تركي رابح هذه الوظائف في: نشر العلم، ترقية العلم، تعليم المهن الرفيعة.

- ويرى حسين عبد الحميد أنها تنحصر في أربعة محاور هي:
- إعداد القوى البشرية.
  - البحث العلمي.
  - التنشيط الثقافي والفكري العام.
  - إدارة القوى البشرية.
  - ويحددها محمد منير مرسى في:
  - إعداد الموارد البشرية.
  - إجراء البحوث العلمية.
  - المساهمة في عملية التنشئة ونقل الثقافة.
  - العمل على خدمة وتنمية المجتمع.

(إبراهيم ، 2012 ، ص46 )

#### 10-2-4- تعريف الأستاذ الجامعي:

- تعريف مخلوف حدادين: يعرف الأستاذ الجامعي بأنه كل طالب نال شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين من العمل في مجال الأبحاث. ( الصمد، 1981 ،ص31 )
- نلاحظ من خلال التعريف أن الطالب الجامعي حتى يصبح استنادا عليه أن ينال شهادة الدكتوراه بالإضافة إلى الأبحاث العلمية.
- تعريف إجلال محمد سري : تعرفه بالعاملين في مهنة التدريس، ابتداء من المعيد إلى الأستاذ، مرورا بدرجات، المدرس المساعد، المدرس والأستاذ المساعد، أي أنهم ينقسمون إلى فئتين رئيسيتين: الأولى، المعيدون والمدرسون المساعدون ( وهم خارج أعضاء هيئة التدريس ) والثانية، أعضاء هيئة التدريس وهم: المدرسون، والأساتذة المساعدون، والأساتذة. (سري ، 1992 ، ص 129 )
- يشير هذا التعريف إلى أن الأستاذ الجامعي يمر بدرجات عدة وتختلف هذه الدرجات من درجة إلى أخرى
- الأستاذ الجامعي هو موظف من موظفي الجامعة متحصل على شهادة في التخصص الأكاديمي أو التربوي، يهتم مباشرة بالتعلم والبحث العلمي، يقوم بأدوار كثيرة تجعل منه خبيرا ومصمم ، ناقل للمعرفة ومقوما، محفزا ومشرفا أكاديميا محققا لذاته ومراقبا لأدائه ومشاركا لطلبته.( الصاوي ، البستان ، 1999 ، ص170)

نستنتج من التعريف أن الأستاذ الجامعي هو موظف كغيره من الموظفين لكن ما يجعله يختلف عنه هو تحصله على شهادة في التخصص الأكاديمي والتربوي إضافة إلى مهمة نقل المعارف.

### 10-2-5- وظائف الأستاذ الجامعي:

إن وظيفة الأستاذ الجامعي تتحدد من خلال الوظائف التي تقوم بها الجامعة لأنه في ضوء هذه الوظائف تتحدد المهام المطلوبة من الأستاذ باعتباره المسؤول الرئيسي عن تحقيقها.

لذا تتعدد وظائف الأستاذ الجامعي ما بين القيام بالبحوث العلمية والتدريس وخدمة المجتمع، وهذه الوظائف عبارة عن الوظيفة الأكاديمية التي يقوم بها الأستاذ بالإضافة إلى الوظيفة الإدارية والوظيفة الأكاديمية بالإضافة إلى الدور القومي والعالمي من خلال قيامه بعدة وظائف. ( زاهر ، 1995 ، ص 42 )

#### 1- الوظيفة الأكاديمية لأستاذ الجامعة:

إن مهمة أستاذ الجامعة أثناء تاديه وظيفته الأكاديمية، المحافظة على رأس ماله الأكاديمي وتطوير ذاته، وذلك بالتحضير المستمر للتدريس ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه والمحافظة على استمرارية أبحاثه، ومحاولة تعلم مهارات جديدة لخدمة المجتمع الذي هو جزء منه هذا وقد تطغى أي من هذه المهام على بقية المهام الأخرى، تبعاً لميول أستاذ الجامعة حسب أولويات اهتمامه وظروف الجامعة والمجتمع الذي يعيش فيه.

#### - أستاذ الجامعة و مهام البحث العلمي:

إن المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة هي البحث العلمي ، لان انصراف الأستاذ للتدريس تضعف فيه نزعة الابتكارية بعكس البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره.

وعموماً فان وظيفة البحث العلمي الذي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتضمن ما يلي:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه.
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه.
- حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها.
- ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه .

- قراءة موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث - حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها.  
تلك أهم النقاط المتعلقة بمجال البحث العلمي التي يختص بها الأستاذ وهي نقاط على درجة عالية من التكامل. (وريدة ، 2005 ، ص 73 )

### ب- وظيفة التدريس:

تعتبر هذه الوظيفة المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة ، فكما تسميه اللوائح "عضو هيئة التدريس" أي أن من مهامه الأساسية القيام بالتدريس للطلاب في مرحلة الليسانس أو في الدراسات العليا.  
وهي وظيفة ممتدة من مجرد إلقاء محاضرات إلى باقي مهمات التدريس، كتدريب الطلاب ووضع الامتحانات وتصحيحها وتتضمن عملية التدريس مجموعة من النقاط نوجزها في الآتي:

1- التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها سواء في مرحلة التدرج أو مابعد التدرج من حيث:

- تحديد الأهداف إجرائياً.
- تحديد وضعية الطلبة العلمية قبل التدريس.
- تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات...)
- تحديد الأنشطة ( طرق التدريس، وسائله، أساليبه .... مايقوم به الأستاذ، مايقوم به الطالب)

- تحديد أساليب التقويم (مدى تحقيق الأهداف)

2- تأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ

3- تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرسه

4- العمل في اللجان البيداغوجية

5- إتقان اللغة التي يدرس بها

( معمرية ، 2001 ، ص 6 )

### ج- وظيفة خدمة المجتمع:

كثيرة هي المجالات التي يمكن للأستاذ أن يخدم المجتمع من خلالها، وان كليات وأقسام الجامعة المختلفة الزراعية منها والتجارية والتكنولوجية، الصناعية والطبية

والاجتماعية والأدبية...الخ، هي من أفضل الأماكن التي يؤدي فيها الأستاذ الجامعي دوره في تقديم العلم وتطبيقه في سائر ميادين التنمية الاجتماعية.  
وعموماً فإن وظيفة الأستاذ في خدمة المجتمع والتنمية تتم في جانبين  
(حوات ، 1999 ، ص8)

### 1- داخل الجامعة:

وتتضمن المشاركة في النشاطات الغير دراسية التي يقوم بها الطلبة،  
كإلقاء المحاضرات في موضوعات علمية في تخصصه العلمي، والمشاركة في  
الندوات الطلابية الثقافية والفنية.

### 2- خارج الجامعة: وتتضمن مايلي:

- القيام بالبحوث التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها
- تقديم الخبرة والمشورة للمؤسسات التي تطلبها
- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية  
بتقديم أعمال علمية فيها
- الإسهام في دورات تدريبه لتكوين الأطارات العلمية المسيرة للمؤسسات
- تأليف الكتب في ميدان تخصصه وتكون موجهة للمثقف بصفة عامة
- الترجمة ونقل المعارف في ميدان تخصصه من اللغات الأجنبية إلى  
اللغات العربية
- إتقان اللغة العربية التي يستطيع ان يفيد مجتمعه

(وريدة ، 2005 ، ص 75)

### د- الوظيفة الادارية:

باعتبار أن الأستاذ الجامعي يعتلي مناصب ادارية مختلفة منها: رئيس  
الجامعة، نائب رئيس الجامعة، عميد الكلية، رئيس قسم، إلى جانب الأعمال  
الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس بالجامعة من اشتراك في الأنشطة  
والخدمات الطلابية واللجان الفنية والنوعية وأعمال الامتحانات، وتختلف  
اختصاصات ومسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري، تبعاً لاختلاف  
المناصب الإدارية التي يعتليها هؤلاء الأساتذة فيما يخص تصريف شؤون  
المالية ومجال شؤون الطلاب والدراسة والامتحانات، وفي مختلف الشؤون  
العلمية والإدارية المختلفة

ولكن رغم أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي عند توليه للمنصب  
الإداري إلا أن ذلك يؤثر على عدد الساعات التدريسية القائم بها، وهذا التأثير  
يختلف من أستاذ لآخر حسب درجته العلمية، حيث تقل كلما ارتفعت الدرجات

العلمية للأساتذة وهذا ما يؤدي إلى التقليل من الكفاءة العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لاعتمادهم على خبرات اقل في العملية التدريسية، مما ينتج عنها خريجي ذوي مستوى متواضع لعدم الاستفادة من خبرات الأساتذة في تدريس الطلاب

( قلية ، 1997 ، ص 129 )

إن المناصب الإدارية كثيرا ماتضع أستاذ الجامعة في صراع بين العمل الأكاديمي والعمل الإداري والتجربة صعبة، والكثير من هؤلاء الأساتذة يتهربون من العمل الإداري ويرتدون إلى عملهم الأصلي وهو العمل الأكاديمي.



### 10-3- التوافق المهني

#### 10-3-1- تعريف التوافق المهني:

- هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم (عويضة، 1996، ص165) ونلاحظ من خلال هذا التعريف أن التوافق المهني يعني توافق الفرد مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل.

- هو توافق الفرد لدنيا عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية (طه، 2001، ص74) ومن هذا التعريف نجد أن الفرد حتى يحقق التوافق المهني يجب أن يتوافق مع دنيا عمله والتغيرات التي تطرأ على العوامل البيئية وخصائصه الذاتية.

- هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني، ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل (القاسم، 2001، ص48) بمعنى أن تحقيق التوافق ينجم عن الرضا المهني وتحقيق طموحاته مما ينعكس على الإنتاجية والعلاقة مع العمال

- هو العملية التي يزداد بها الإنسان تلاؤماً مع بيئته المهنية (الرخاوي، 1980، ص49) فبهذا نجد أن التوافق المهني إحدى العمليات التي تؤدي إلى التناسق بين الفرد والمهنة

- هو عبارة عن مرونة شخصية في تغيير السلوك بما يتلاءم مع تغيير الظروف الطبيعية (الزيني، 1984، ص39) يشير هذا التعريف إلى أن التوافق المهني يرتبط بشخصية الفرد حتى يحقق التلاؤم مع الظروف الطبيعية

- يعرف على انه تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن المتغيرات التي تعترى محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة، وتميزه الكمي والكيفي في الأداء (ياسين، عسكر، لموسوي، 1999، ص21)

#### 10-3-2- أسباب سوء التوافق المهني:

وهناك أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العاملين ومن أهمها ما يأتي:  
 1 - أسباب تعود للعامل نفسه:

مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والاصراف في الشكوى

### ب - أسباب تعود للعمل:

مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقى والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين

### ج - أسباب تعود للبيئة:

تتعلق بظروف البيت الغير ملائمة ومرض احد أفراد العائلة وسوء الحالة المالية والسكن البعيد الغير المناسب والصراعات داخل الأسرة ونلاحظ أن الشعور بالتعب والملل وتعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق وخاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة أما الملل حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه وينجم عن ذلك كراهية العامل للاستمرار في النشاط أو الموقف وضعف الاهتمام به (القاسم, 2001, ص51)

### 10-3-3- شروط التوافق المهني:

ا- الشروط الفيزيائية المحيطة ببيئة العمل: وتتمثل هذه الظروف فيمايلي

#### 1-الإضاءة:

إن العين جهاز دقيق يسمح بإعطاء صورة دقيقة فيما يخص الحجم، الشكل، اللون، وكذلك موقع الأشياء في الحقل البصري، وذلك حسب المسافة ومستوى الإنارة وحسب تباين الألوان المحيطة بالأشياء كما أن هذا التأقلم قد يعني إرهاقا بصريا وهناك بعض الأعراض العامة لهذا الإجهاد البصري فالعمل البصري يكون على مستوى الدماغ وتفاعل البيانات الدماغية للنظام المركزي التي تظهر الإرهاق البصري وهذا يمكن أن يكون له انعكاسات على الحالة العامة للفرد تتمثل في الصداع وآلام العين والكتفين وعضلات الحجاب، عضلات الوجه، وقد تحدث أزمات عصبية واضطرابات القلق والكآبة. فهذا الإرهاق يرجع إلى محاولة الفرد للتأقلم مع المحيط أثناء بحثه عن مواقع الأشياء وأماكنها ولهذا فان شروط حدوث التوافق المهني يستدعي وجود إضاءة جيدة ومناسبة تساعد على التأقلم فيجب ان يكون الضوء موزعا توزيعا متساويا في كل أماكن العمل ويجب التركيز على المكان وليس العامل بحيث لا يتسبب للعامل إزعاجا أو إرهاقا يعفيه على التوافق(النيل، 2005، ص270)

## 2- درجة الحرارة:

إن درجة الحرارة تختلف اختلافاً الفصول السنوية وباختلاف طبيعة العمل فالأعمال الشاقة تحتاج إلى درجة الحرارة أقل من تلك الأعمال التي تتميز بسهولة العمل فيها، وفي أوقات البرودة يحتاج العامل إلى درجة الحرارة أعلى منها في الأوقات الحارة فالحرارة أثناء ارتفاعها تولد نوع من الضيق والاختناق والاستياء مما يؤثر في معنوياتهم ويعيق توافقهم

(Gueland ;1978 ,p17)

## 3 - التهوية:

إن أكثر ماتحتاج إليه العمال أثناء تأديتهم لمهامهم , تجديد الهواء بصفة عامة ومستمرة يتم ذلك عن طريق استعمال أجهزة خاصة بذلك (المكيفات) فالحرارة المرتفعة تسبب للعمال التعب والإرهاق وانخفاض لدرجة حرارة الأجسام مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التعب والملل والإجهاد لهؤلاء العمال ومن ثم انخفاض في درجة توافقهم لمساعدة العمال على التوافق يجب من توفير هذا الشرط ألا وهو شرط التهوية (هشام، 1998، ص299)

## 4 - الضوضاء:

إن تعرض الشخص إلى الضجيج لمدة زمنية طويلة من شأنه أن يسبب له اضطرابات سمعية وعضوية فاستمرار هذا الضجيج قد يؤدي إلى الإصابة بالصمم بالإضافة إلى الانعكاسات السياسية على مجموع الأعضاء.

وزيادة نبضات القلب ووتيرة التنفس ونقص النشاط للجهاز الهضمي مما يؤدي إلى اضطرابات في الذاكرة والانتباه والتعب العصبي خاصة في الأعمال الصعبة المعقدة التي تحتاج إلى درجة عالية من التركيز مما يخلق نوعاً من الاختلال في عملية توافق الفرد في بيئته المهنية

### ب- الشروط الذاتية:

إن العوامل الذاتية لها دور كبير في تحقيق التوافق المهني وتنطوي هذه العوامل على مايلي:

### 1- العوامل الجسمية:

ويقصد بها الإمكانيات الجسدية حيث تلعب هذه الأخيرة دوراً هاماً في نفسية العامل وأثناء محاولة لتحقيق التوافق في بيئته المهنية، فضعف هذه العوامل لها الأثر البالغ على توافق العامل، فالعامل الضعيف نجده يعاني دائماً من هذا الضعف اتجاه عمله فيصبح غير قادر على ممارسة عمله فيصبح كثير

الغياب ومستهدف للحوادث فينجم في ذلك سوء التوافق الذاتي والاجتماعي مما يؤثر على توافقه في محيطه مع متطلبات عمله (عقيلي, 1988 ص405)

## 2- العوامل النفسية:

لها دور كبير أيضا في تحقيق التوافق , فالعامل الذي يعاني من الاضطرابات النفسية، مثل القلق والشعور بالذنب والتأرجح الانفعالي والعدواني لا يمكنه أن تحقق توافقا.

وبالتالي يمكن القول بان عملية التوافق الناجحة تستدعي تداخل مجموعة العوامل الذاتية والشخصية، فهي في مجملها عوامل ذات تأثير فعال في حوادث العمل وبالتالي في توافق العمال مع بيئتهم المهنية (النيل، 2005، ص140)

## 10-3-4- نظريات التوافق المهني:

يتوقف التوافق المهني في إشباع حاجات معينة وعلى مدى تحقيقه لمجموعة من الاشباعات التي كان يطمح إليها، وفي هذا الصدد قامت دراسات لتحديد هذه الحاجات، وتوصلت إلى نتائج قدمت في مجموعة من النظريات نذكرها فيما يلي:

### 1- النظرية المادية:

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور **Taylor** وقد حاول تأسيس الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية بان الإنسان العامل اقتصادي بطبعه , يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فان الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفره الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع , كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج فالفرد يكون متوافق مهنيا إذا استطاع أن تحصل على الأجر المناسب(محمد، 2007 ص41)

ب - مدرسة العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة ELTON MAYO التو مايو حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن" هي دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي , تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته (عشري, 1997 ص77)

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم , مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة

أ- تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية

ب- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات

ج- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس

إن سعي الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية تمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات تتمثل فيما يلي:

1- تحقيق الاستقرار

2- تحقيق الأمن الوظيفي

3- تحقيق الانتماء

4- إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات

وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع الحاجات السابقة (سيزلافي وولاس, احمد, 1987ص181)

ج - النظرية السلوكية:

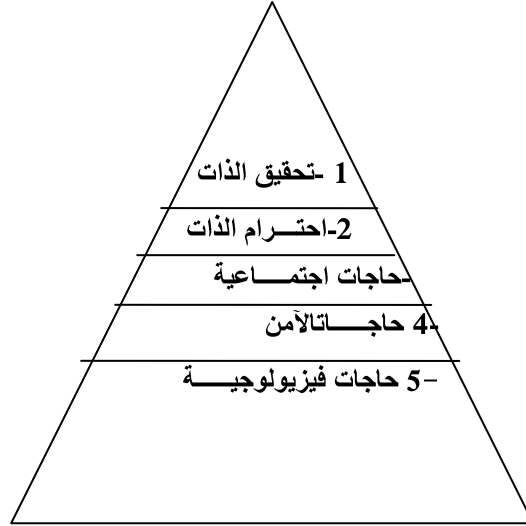
نظرية watson هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها

بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقة إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق لتحقيق طموحاته.

وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء

بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند ماسلو إلى ثلاثة افتراضات أساسية:

- 1- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ,  
والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر على السلوك , أما الحاجات المشبعة  
فلا تصبح دافعة للسلوك
- 2- ترتب الحاجات حسب أهميتها
- 3- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم , عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا  
وقد قسم ماسلو الحاجات إلى 05 أنواع



الشكل رقم (03) يوضح هرم ماسلو للحاجات

#### د- نظرية فريدريك هرزبرغ:

ولقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) وقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات وقد استخدم في المقابلات أسئلة مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالاتي: إن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق: ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

المجموعة 01: يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة تعترف بانجازاتهم
- العمل في مناصب تتوفر فيها مناصب الترقية
- العوامل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد اكبر.
- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم

المجموعة 02 : يرغب أفرادها فيما يلي

- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم

- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة
- العمل ضمن رفاهية وورقي

وبالتالي يمكن القول بان التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات ، بينها نتائج هذه الدراسة تتمحور اغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية ، نمط الإشراف المناسب، المسؤولية والترقية (سيزلافي ولاس، قاسم ص95)

### 10-3-5 - قياس التوافق المهني:

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام مايلي:

- 1- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل
- 2- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة
- 3- مقياس للرغبات
- 4- مقياس لقياس مستوى الطموح
- 5- بطارية قدرات
- 6- مقياس للميول
- 7- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية
- 8- مقاييس مقننة للغياب، الحوادث، التنقل، مخالفات النظام، الشكاوي
- 9- استبيان عن التاريخ المهني يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طوال الوقت، مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها، ومستوى كل منها، وسبب تركه لكل منها، ووسائله في إيجاد العمل وفترات تعطله.
- 10- صحيفة متابعة للفرد في العمل
- 11- محك للملائمة المهنية يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.

ونرى انه، لكي تستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى توافق الفرد المهني، فانه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية، لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطاؤه له داخل بطارية تجمعه وغيره، على حسب ما تسفر



عنه الدراسة من كفاءته في الدلالة على مدى توافق الفرد المهني (طه، 1988، ص55، 54)

### 10-3-6 علاج مشكلات التوافق المهني:

يمكن الحد من المشكلات الناتجة عن سوء توافق العمال بالوسائل الآتية:

- إتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب
- توفير أخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية
- تزويد العمال بالخدمات الاستشارية
- توفير بيئة مناسبة للعمل

#### أ- إتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب:

إن عملية اختيار العمال وتوجيههم وتدريبهم قد تحسنت كثيرا عن ذي قبل، ويرجع ذلك إلى تقدم علم النفس الصناعي وانتهاجه الأسلوب العلمي لتحليل الأفراد وتحليل الأعمال، وما من شك أنه إذا اتبعنا الطرق العلمية لاختيار العمال لأداء الأعمال التي تتناسب وقدراتهم سوف نجني الكثير من ثمار توافق هؤلاء العمال في أداء أعمالهم، كما أن التوجيه والتدريب قد أصبح له طرقه ونظرياته ووسائله والتي تتواءم مع التطور التكنولوجي للآلات المستخدمة في العمل، ولا شك أنه بإتباع الطرق العلمية في التعامل مع مثل هذه الأمور يسهم بقدر كبير في توافق العامل في عمله.

#### ب- الإرشاد النفسي والاجتماعي:

يساعد الإرشاد النفسي العامل عن طريق تشجيعه للتعبير عن انفعالاته لاستخراج المشاعر السلبية (كالعداء والغضب) والمؤثرات والدوافع العدوانية، إذ أن العامل يتردد في التعبير عن مشاعره لزملائه أو مشرفيه وينتج عن ذلك قمع هذه المشاعر وتراكمها وخطورتها بعد ذلك في الظهور بصورة سيئة تضر بالعمل والعمال، وينتج عن تعبير العامل عن هذه المشاعر والانفعالات بعض الراحة والخلص من القلق ويستطيع مواجهة مشكلاته بهدوء واتزان أكثر.

وتقوم الكثير من المصانع بتعيين الأخصائيين النفسيين للقيام بمهمة الإرشاد النفسي للعامل وكذا تعيين أخصائيين اجتماعيين بهذه المصانع للعمل على حل المشكلات الاجتماعية لهؤلاء العمال.

## ج- الخدمات الاستشارية:

قد يحتاج العامل إلى خدمات مختلفة، فإذا لم يستطيع الحصول عليها فإنها تكون سببا في شعوره بالقلق وسوء التكيف مع بيئته، وهذه الخدمات تحتاج لخبرة أشخاص يتخصصون في النواحي الطبية والتربوية وغيرها.

## د - توفير بيئة مناسبة للعمل:

لتوفير بيئة عمل مناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه يجب تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على الانفتاح بكفاية ويجد ادني من الجهود والتي تساعد على إشباع حاجاته المختلفة بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيائية المناسبة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والضوضاء وان الاهتمام بالأنشطة والخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وبرامج الرحلات والحفلات، والمصايف وخدمات الإسكان وتكريم العاملين الممتازين والاحتفاء بهم، وكذا إنشاء النوادي الخاصة للعمال لمزاولة كافة الأنشطة في أوقات فراغهم وكذلك الاهتمام بالعلاقات الإنسانية ومجاملة العمال في المناسبات والاهتمام بهم ، وطرق الإدارة الديمقراطية وغيرها يطفى مناخ عمل مناسب ويسهم أيضا في حل مشكلات سوء التوافق (عويضة، 1997، ص 181، 183)

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

- 1- مجالات الدراسة
- 2- منهج الدراسة
- 3- عينة الدراسة
- 4- أدوات الدراسة
- 5- الخصائص السيكومترية للأداة
- 6- الدراسة الأساسية

**تمهيد:**

إن الجانب الميداني هو عبارة عن أهم خطوة أساسية يقوم بها كل باحث من أجل مناقشة الفرضيات واختبار مدى صحتها، حيث عن طريقه يحاول الإجابة عنها ولا يتم هذا إلا باعتماده على المنهج والأدوات التي تقوده إلى جمع المعلومات وكذا تحديد الأساليب الإحصائية التي تعالج بياناته، حيث خصص هذا الفصل من أجل توضيح المنهجية التي تم إتباعها في الدراسة.

وتمت الدراسة على مرحلتين: الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية

**1- حدود الدراسة:****1-1- الحدود المكانية:**

جامعة ابن خلدون - تيارت - كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

تأسست جامعة ابن خلدون - تيارت - بموجب المرسوم التنفيذي رقم

27/01 المؤرخ في 18 ديسمبر 2001.

وتحمل هذه الجامعة اسم رائد علم الاجتماع الحديث العلام المشهور عبد الرحمان ابن خلدون، عرفت المؤسسة وعلى امتداد السنوات تطورا معتبرا في عدد الشعب فمن ثلاث شعب سنة 1980 أصبح هذا العدد 30 شعبة في مرحلة التدرج وما بعد التدرج، كما ارتفع عدد الطلبة من 170 طالب سنة 1986 إلى ما يفوق 12500 خلال السنة الجامعية 2005/2004، تحتوي على 8 كليات ( كلية العلوم التطبيقية، علوم المادة، الرياضيات والإعلام الآلي، العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، العلوم الطبيعية والحياة، الأدب واللغات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية) كما تضم معهدين: معهد علوم البيطرة معهد التكنولوجيا

**1-2- الحدود الزمنية:**

امتدت مدة الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 19 / 04 / 2015 إلى

2015 /04/23

**1-3- الحدود البشرية:**

أستاذة جامعة ابن خلدون - تيارت - كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

**2- منهج الدراسة:**

لقد استخدمت الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها، وذلك للتعرف على العلاقة الموجودة بين عبء العمل والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي، والأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً، أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (عبيدات وآخرون، 2006، ص 191)

**3- عينة الدراسة:**

تتكون عينة الدراسة من الأساتذة الجامعي لكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون - تيارت - وقد اعتمدت الطالبتين على أسلوب أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع عدد (40) استبانته وكانت العينة من حيث البيانات الشخصية كالتالي:

**جدول رقم (01) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث الجنس**

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
70%	28	ذكر
30%	12	أنثى
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول انه قد بلغ عدد الذكور في الدراسة الاستطلاعية 28 أستاذاً وذلك بنسبة 70% وبلغ عدد الإناث في الدراسة الاستطلاعية 12 أستاذة وذلك بنسبة 30% إذ يلاحظ أن نسبة الذكور في هذه العينة تتغلب على نسبة الإناث.

## جدول رقم (02) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
15%	6	اقل من 30 سنة
60%	24	من 30 إلى 39 سنة
20 %	8	من 40 إلى 49 سنة
5%	2	50 سنة فما أكثر
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول انه قد بلغ عدد الأفراد الذين أعمارهم اقل من 30 سنة 6 أساتذة وذلك بنسبة 15% والأفراد الذين أعمارهم تتراوح ما بين 30 و39 سنة 24 أساتذا وذلك بنسبة 60% أما الأفراد الذين أعمارهم ما بين 40 و 49 سنة بلغ عددهم 8 أساتذة بنسبة 20% في حين بلغ عدد الأفراد الذين تفوق أعمارهم 50 سنة أساتذتين بنسبة 5% وهي تمثل اقل نسبة بالنسبة لخصائص العينة من حيث الجنس بينما كان معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 39 سنة .

## جدول رقم (03) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث التخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
30%	12	علم النفس
30%	12	علم الاجتماع
25%	10	تاريخ
15%	6	فلسفة
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول انه قد بلغ عدد أساتذة علم النفس 12 فردا وذلك بنسبة 30%، وكذا أساتذة علم الاجتماع في حين بلغ أساتذة التاريخ 10 أفراد بنسبة 25% يليها أساتذة الفلسفة 6 أفراد بنسبة 15% وبذلك نلاحظ أن معظم أفراد العينة من قسم العلوم الاجتماعية.

#### جدول رقم (04) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث الاقدمية

الاقدمية	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	25	62.5%
من 5 الى 10 سنوات	15	37.5%
من 11 سنة فاكثر	0	0%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول انه قد بلغ عدد الأفراد الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات 25 فردا وذلك بنسبة 62.5% وعدد الأفراد الذين تتراوح خبرتهم ما بين 5 سنوات و 10 سنوات 15 فردا وذلك بنسبة 37.5 في حين انعدم الأفراد الذين تفوق خبرتهم 11 سنة وهذا ما يؤكد حداثة الكلية.

#### 4- ادوات الدراسة:

##### ا- الاستبيان:

يعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها، وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع والتأكد من المعلومات المتعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق.

والاستبيان قد يرسل عن طريق البريد إلى الأفراد المعنيين وقد يحمله الباحث بنفسه إلى الأشخاص والأسلوب المثالي هو أن يملا الاستبيان بحضور الباحث، ويسجل بنفسه الأجوبة والملاحظات التي تثرى البحث فيما بعد.

(بوحوش، محمود، 2009، ص 67)



تم الاعتماد في هذه الدراسة على استبانة كأداة لقياس العلاقة بين عبء العمل والتوافق المهني للأستاذ الجامعي، حيث عن طريقها جمعت البيانات وقد تكونت الاستبانة من 03 محاور رئيسية، حيث تناول المحور الأول المعلومات الشخصية (الجنس، السن، التخصص، الاقدمية) وتناول المحور الثاني قياس مستوى عبء العمل ويضم 18 عبارة، مقسمة إلى بعدين بعد العبء الكمي ويضم العبارات التالية (1-3-5-7-9-11-13-15-17-18) وبعد العبء النوعي ويضم العبارات التالية (2-4-6-8-10-12-14-16) واتبعت الباحثين مقياس ليكرت الخماسي في بناء المقياس وهو مكون من: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا، أما المحور الثالث تناول قياس مستوى التوافق المهني ويضم 18 عبارة، واتبعت الباحثين مقياس ليكرت الخماسي.

#### ب- المقابلة:

هي محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى بغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث والحوار يتم عبر طرح مجموعة من الأسئلة من الباحث التي يتطلب الإجابة عليها من الأشخاص المعنيين بالبحث.

(<http://assps.yourforumlive.com/t127-topic>)

وقد قمنا بمقابلة الأساتذة أثناء فترة الدراسة الاستطلاعية والأساسية وتم الحوار مع الأساتذة بشرح الهدف من الاستبيان وطرح بعض الاستفسارات وتوضيح بعض النقاط العالقة.

#### 5- الخصائص السيكومترية للأداة :

##### أ- الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

قامت الباحثين بعرض أداة الدراسة في صورتها المبدئية على عدد من المحكمين المتخصصين بلغ عددهم 07 أفراد من الأساتذة المدرسين بالجامعة، والملحق رقم (01) يوضح أسماء المحكمين وتخصصهم.

وذلك بغرض الحكم على مدى صدق مضمون العبارات في كل محور من المحاور، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم وتوجيهاتهم من استبعاد بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها. والملحق رقم (03) يوضح الاداة في صورتها النهائية .

**ب - صدق الاتساق الداخلي: alpha kronback**

قمنا بحساب الاتساق الداخلي للأداة باستعمال برنامج spss version 20 لكل من اداة عبء العمل واداة التوافق المهني وكانت النتائج كالتالي:

## 1- عبء العمل

## الجدول رقم (05) يوضح نتائج الاتساق الداخلي لبعء العمل الكمي

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
01	اضطر أحيانا لأخذ الأعمال الإشرافية معي في نهاية الوقت الرسمي	0.21	0.9
02	امضي وقتا في الاجتماعات تشغلني عن أداء مهمتي كأستاذ	0.33*	0.40*
03	إن المسؤوليات الموكلة إلي تمنعني عن أداء مهمتي	0.47**	0.48**
04	أحيانا اضطر للعمل لساعات إضافية لتعويض مافاتني من دروس	0.36*	0.37*
05	الأعمال الموكلة إلي اكبر من اللازم	0.58**	0.45**
06	اشعر بالتعب بعد نهاية التدريس	0.32*	0.32*
07	وقت العمل اليومي لا يسمح بأداء مهامي	0.54**	0.48**
08	يمنعني العمل الرسمي من الحصول على وقت راحة	0.62**	0.50**
09	يمنعني عملي من فرصة إكمال الدراسات العليا	0.57**	0.57**
10	أجد صعوبة في التحضير الدروس في الوقت المناسب	0.65**	0.47**
البعد		1	0.91**
الدرجة الكلية		0.91**	1

من خلال الجدول نلاحظ أن الفقرات كلها تنتمي للبعد والدرجة الكلية حيث تتراوح قيم المعاملات ما بين 0.32 و 0.62 وبالتالي كل فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه ماعدا العبارة الأولى التي تم حذفها.

## جدول رقم (06) صدق الاتساق الداخلي لبعء عبء العمل النوعي

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعء	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
01	أقوم بتدريس مقاييس ليست من تخصصي	049**	0.33*
02	أعاني من الوصول المتأخر للمعلومات الخاصة بأداء عملي في الوقت المناسب	0.55**	0.36*
03	اشعر أن قدراتي غير مستغلة جيدا	0.54**	0.52**
04	اشعر بالروتين في عملي	0.77**	0.66**
05	الواجبات التي أكلف بها في الجامعة تفوق قدراتي	0.32*	0.32*
06	أجد صعوبة في القيام بعدة مهام مختلفة	0.75**	0.65**
07	يحتاج التخصص الذي ادرسه إلى التركيز والانتباه	0.30	0.41**
08	املك القدرة على التكيف مع جو التدريس في القاعة	0.10	0.06
البعء		1	0.84**
الدرجة الكلية		0.84**	1

من خلال الجدول نلاحظ أن الفقرات كلها تنتمي للبعء والدرجة الكلية حيث تتراوح قيم المعاملات ما بين 0.32 و 0.77 وبالتالي كل فقرات البعء صادقة لما وضعت لقياسه ماعدا العبارة الثامنة التي تم حذفها.

## 2- التوافق المهني

## جدول رقم (07) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء الظروف الفيزيائية

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعء	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
01	اعتقد أن مرافق المؤسسة غير مهيأة لتنفيذ البرامج التعليمية	0.65**	0.58**
02	القاعات التدريسية لا تتناسب مع أعداد الطلبة	0.68**	0.59**
03	اشعر بالضوضاء في مكان عملي	0.64**	0.38*
04	أعاني من سوء الإضاءة في قاعات التدريس	0.38*	0.35*
05	تزعجني عدم ملائمة الحرارة داخل القاعات للجو الخارجي	0.68**	0.63**
06	عدم توفر أدوات العمل يشعرني بعدم أداء واجبي على الوجه الأكمل	0.45*	0.19
07	التهوية داخل القاعات التدريسية غير كافية	0.54**	0.51**
البعء		1	0.81**
الدرجة الكلية		0.81**	1

من خلال الجدول نلاحظ أن الفقرات كلها تنتمي للبعء والدرجة الكلية حيث تتراوح قيم المعاملات ما بين 0.35 و 0.68 وبالتالي كل فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

## الجدول رقم (08) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعدهم العلاقة مع زملاء

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
01	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	0.64**	0.47**
02	يسود الخلاف مع زملائي في العمل	0.54**	0.27
03	اشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي	0.53**	0.36*
04	يزعجني تدخل الأساتذة في شؤوني الخاصة	0.62**	0.39.*
05	يتعاون معي زملائي في حل المشكلات التي تحدث أثناء العمل	0.30	0.34*
06	اشعر أن زملائي يتقبلون ما يديهم من اقتراحات في العمل	0.12	0.5
البعد		1	0.66**
الدرجة الكلية		0.66**	1

من خلال الجدول نلاحظ أن الفقرات كلها تنتمي للبعد والدرجة الكلية حيث تتراوح قيم المعاملات ما بين 0.34 و 0.64 وبالتالي كل فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه ما عدا الفقرة السادسة التي تم حذفها.

## الجدول رقم (09) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعدها العلاقة مع الطلبة

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الدرجة الكلية
01	يزعجني عدم تقدير الطلبة لمجهودي	0.65**	0.46**
02	أشارك الطلبة في المناسبات الخارجية	0.69**	0.20
03	اهتم بمشاركة الطلبة في الأنشطة الغير مبرمجة في الحصة	0.28	0.23
04	أضيف ساعات إضافية لتوضيح بعض النقاط العالقة التي لم تتضح للطلبة	0.44**	0.13**
05	أشعر بعد الارتياح في علاقتي مع الطلبة بسبب ضغوط العمل	0.45**	0.59**
البعد		1	0.59**
الدرجة الكلية		0.59**	1

من خلال الجدول نلاحظ أن الفقرات كلها تنتمي إلى البعد والدرجة الكلية حيث تتراوح قيم المعاملات ما بين 0.44 و 0.65 وبالتالي كل فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه ماعدا الفقرة الثالثة التي تم حذفها .

## ج - ثبات الأداة:

لقد قامت الطالبتين بحساب الثبات عن طريق برنامج SPSS VERSION 20

وذلك باستعمال معامل الارتباط ألفا كرونباخ  $\alpha$  kranbakh والتجزئة النصفية splithalf وكانت النتائج كالتالي:

## الجدول رقم (10) يوضح ثبات الأداة

رقم البعد	الأبعاد	ألفا كرونباخ لكل بعد	ألفا كرونباخ لكل الأداة	التجزئة النصفية
1	عبء العمل الكمي	0.59	0.73	0.71
2	عبء العمل النوعي	0.57		
1	ظروف العمل الفيزيائية	0.68		
2	العلاقة مع الزملاء	0.33	0.65	0.63
3	العلاقة مع الطلبة	0.26		

من خلال الجدول نلاحظ أن الأداة على قدر من الثبات وذلك من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ حيث كان بعد عبء العمل الكمي بنسبة 0.59 وعبء العمل النوعي بنسبة 0.57 بينما بعد ظروف العمل الفيزيائية بنسبة 0.68 وبعد العلاقة مع الزملاء 0.33 أما بعد العلاقة مع الطلبة 0.26 . بينما كانت نتائج ألفا كرونباخ لكل أداة بنسبة 0.73 عند أداة عبء العمل و0.65 عند أداة التوافق المهني.

أما التجزئة النصفية فكانت بنسبة 0.71 بالنسبة لأداة عبء العمل و0.63 بالنسبة لأداة التوافق المهني.

## 6- الدراسة الأساسية:

## ا- الحدود المكانية:

أجريت الدراسة الأساسية بجامعة ابن خلدون - تيارت - بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

## ب- الحدود الزمنية:

امتدت مدة الدراسة الأساسية ابتداء من 26 / 04 / 2015 إلى غاية 04 /

2015/05



## 1-6 عينة الدراسة الأساسية

شملت الدراسة الأساسية أساتذة جامعة ابن خلدون بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية وكانت العينة عشوائية وبسيطة وقد تكونت من 100 أستاذ وأستاذة، من أصل من 151 أستاذ وأستاذة أي بنسبة 66.22% من مجموع الأساتذة بالكلية، في حين كان عدد الإناث 28 أنثى من أصل 49 أنثى أي ما يعادل 57.1% من المجتمع الأصلي للإناث وكان عدد الذكور 60 أستاذاً من أصل 102 أستاذ بما يعادل 58.82% من المجتمع الأصلي للذكور.

## جدول رقم (11) يوضح العينة الأساسية للدراسة

الصالحه للدراسة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات الموزعة	العينة	المجتمع	التكرار
88	92	100	100	151	
%88	%92	%100	%66.22	%100	النسبة %

من خلال الجدول يتضح لنا أن عينة الدراسة الأساسية تكونت من 88 أستاذ وأستاذة من أصل 92 استبانة مسترجعة وعدد الاستبيانات الصالحة للدراسة 88 استبانة أي ما يعادل 88% من الاستبيانات الموزعة .

## الجدول رقم (12) يوضح خصائص العينة الأساسية من حيث الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
%65.90	58	ذكر
%34.09	30	أنثى
%100	88	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن عينة الدراسة تكونت من 58 أستاذاً وذلك بنسبة 65.90% و 30 أستاذة بنسبة 34.09%، حيث أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث وبنسبة كبيرة و ذلك يعود إلى المجتمع الأصلي والذي يغلب عليه طابع الذكور.

### جدول رقم (13) يوضح خصائص العينة الأساسية من حيث القسم

القسم	التكرار	النسبة المئوية %
قسم العلوم الإنسانية	39	44.31%
قسم العلوم الاجتماعية	49	55.68%
المجموع	88	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد أستاذة قسم العلوم الإنسانية بلغ 39 أستاذاً بنسبة 44.31%، وعدد أستاذة قسم العلوم الاجتماعية بلغ 49 أستاذاً أي بنسبة 55.68% حيث نلاحظ أن عدد أستاذة العلوم الاجتماعية في هذه العينة يفوق عدد أستاذة العلوم الإنسانية ولكن بفارق طفيف.

## الجدول رقم (14) يوضح خصائص العينة الأساسية من حيث التخصص

النسبة المئوية %	التكرار	التخصص
27.27 %	24	علم النفس
28.40 %	25	علم الاجتماع
31.81 %	28	تاريخ
12.5 %	11	فلسفة
100 %	88	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد أساتذة التاريخ بلغ 28 أستاذًا بنسبة 31.81% وهي اعلي نسبة في المجتمع وذلك يعود إلى المجتمع الأصلي حيث يبلغ عدد أساتذة التاريخ 50 أستاذًا، يليها عدد أساتذة علم الاجتماع 25 أستاذًا بنسبة 28.40% أما اساتذة علم النفس بلغ عددهم 24 أستاذًا أي مايعادل 27.27 % في حين بلغ عدد أساتذة الفلسفة 11 أستاذًا بنسبة 12.5 % وهي اقل نسبة وذلك يرجع للمجتمع الأصلي لأساتذة الفلسفة حيث يبلغ عددهم 20 أستاذًا في الكلية.

**الفصل الثالث: عرض  
وتحليل ومناقشة النتائج**

## الفصل الثالث : عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1- عرض النتائج

2- مناقشة وتفسير النتائج

## تمهيد:

بعد التعرف على منهج الدراسة والعينة ومواصفاتها، والأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المستعملة، وبعد جمع البيانات حول موضوع الدراسة سنحاول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الأساسية بغية التعرف على وجود علاقة بين عبء العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعي، وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة قسم العلوم الإنسانية وأساتذة قسم العلوم الاجتماعية وما إذا كانت هناك فروق بين التخصصات.

### 1- عرض قراءة وتحليل النتائج:

#### 1-1- عرض نتائج الفرضية العامة:

وتنص هذه الفرضية على انه " هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة"، وللتأكد من صحة الفرضية ودالاتها تم استعمال معامل الارتباط برسون لدراسة العلاقة بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وكانت النتائج كالتالي:

**جدول رقم (15) يوضح نتائج معامل الارتباط برسون بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة**

المتغير	معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة
عبء العمل / التوافق المهني	0.65**	0.01

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.65 عند مستوى الدلالة 0.01 مما يؤكد أن هناك علاقة بين عبء العمل والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وعليه يتم قبول الفرضية العام.

#### 1-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

وتنص هذه الفرضية على انه " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة"، وللتأكد من صحة الفرضية ودالاتها تم استعمال معامل الارتباط برسون للدراسة العلاقة بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (16) يوضح نتائج معامل الارتباط برسون بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة:

المتغير	معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة
عبء العمل الكمي / التوافق المهني	0.59**	0.01

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط برسون تساوي 0.59 عند مستوى الدلالة 0.01 مما يؤكد على أن هناك علاقة بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وعليه يتم قبول الفرضية الجزئية الأولى.

### 3-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص هذه الفرضية على انه " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، وللتأكد من صحة الفرضية ودلالاتها تم استعمال معامل الارتباط برسون لدراسة العاقة بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (17) يوضح نتائج معامل الارتباط بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة:

المتغير	معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة
عبء العمل النوعي / التوافق المهني	0.56**	0.01

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.56 وعند مستوى الدلالة 0.01 مما يؤكد على أن هناك علاقة بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وعليه يتم قبول الفرضية الجزئية الثانية .

### 4-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على انه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وأساتذة قسم العلوم الإنسانية وللتأكد من صحة الفرضية تم استخدام "t.test" لعينتين مستقلتين وذلك عن طريق برنامج

الحزمة الإحصائية spss version 20 وكانت النتائج كالتالي:

**جدول رقم (18) يوضح نتائج الاختبارات للفروق في عبء العمل بين قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية**

مستوى الدلالة	T. Test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	عبء العمل
غير دال	-3.00	7.62	53.33	39	قسم العلوم الإنسانية
		7.30	48.51	49	قسم العلوم الاجتماعية

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك اختلاف في المتوسط الحسابي لكل من قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية حيث أن المتوسط الحسابي عند العلوم الإنسانية بلغ 53.33 عند قسم العلوم الاجتماعية 48.51، بينما في قيمة الانحراف المعياري فهما متقاربان بحيث أن الانحراف المعياري عند قسم العلوم الإنسانية قيمته 7.62 وقيمته عند العلوم الاجتماعية 7.30، كما بلغت قيمة t.test المحسوبة -3.00 وهي غير دالة مما يؤكد عدم تحقق الفرضية أي لا توجد فروق في عبء العمل بين أساتذة قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية.

**1-5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:**

تنص هذه الفرضية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل تعزى لمتغير الجنس" وللتأكد من صحة الفرضية تم استخدام ت لعينيتين مستقلتين وذلك عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية spss version 20 وكانت النتائج كالتالي:



**جدول رقم (19) يوضح نتائج اختبارات للفروق تعزى لمتغير الجنس**

مستوى الدلالة	T. Test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الافراد	عبء العمل
غير دال	0.48	7.48	50.95	58	ذكور
		8.45	50.07	30	اناث

من خلال الجدول نلاحظ ان هناك اختلاف في المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث حيث أن المتوسط الحسابي عند الذكور يساوي 50.95 بينما عند الإناث 50.07 بينما نجد قيمة الانحراف المعياري عند الذكور 7.48 وعند الإناث 8.45 كما بلغت قيمة t.test المحسوبة 0.48 عند مستوى الدلالة 0.63 وهي غير دالة مما يؤكد عدم تحقق الفرضية.

**6-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:**

والتي تنص على انه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة تخصص علم النفس وأساتذة تخصص علم الاجتماع " وللتأكد من صحة الفرضية تم استخدام t.test لعينيتين مستقلتين وذلك عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية spss version 20 وكانت النتائج كالتالي:

## الجدول رقم (20) يوضح نتائج الاختبار "t" للفرضية الجزئية الخامسة

مستوى الدلالة	T. Test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	عبء العمل
0.05	-1.97	7.63	46.46	24	علم النفس
		6.53	50.48	25	علم الاجتماع

من خلال الجدول نلاحظ ان هناك اختلاف في المتوسط الحسابي لكل من علم النفس وعلم الاجتماع حيث ان المتوسط الحسابي عند أساتذة تخصص علم النفس 46.46 وعند أساتذة تخصص علم الاجتماع 50.48 بينما في قيمة الانحراف المعياري فنجده لدى أساتذة علم النفس تفوق قيمة الانحراف المعياري لدى أساتذة علم الاجتماع، كما بلغت قيمة t.test المحسوبة -1.97 عند مستوى الدلالة 0.05 هذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة تخصص علم النفس وأساتذة تخصص علم الاجتماع.

## 7-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

وتنص هذه الفرضية على انه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة تخصص تاريخ وأساتذة تخصص فلسفة " وللتأكد من صحة الفرضية تم استخدام t.test لعينتين مستقلتين وذلك عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية spssversion 20 وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (21) يوضح نتائج الاختبار للفرضية الجزئية السادسة

التخصص	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T. Test	مستوى الدلالة
تاريخ	28	54.18	7.63	1.11	غير دال
فلسفة	11	54.18	7.49		

من خلال الجدول نلاحظ ان هناك اختلاف في المتوسط الحسابي لكل من أساتذة التاريخ وأساتذة الفلسفة حيث ان المتوسط الحسابي عند أساتذة التاريخ بلغ 54.18 بينما عند أساتذة الفلسفة 50.18 بينما قيمة الانحراف المعياري فنجدها عند أساتذة التاريخ 7.63 وعند أساتذة الفلسفة 7.49، وبلغت قيمة t.test المحسوبة 1.11 عند مستوى الدلالة 0.27 وهي غير دالة وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التاريخ وأساتذة الفلسفة.

2- مناقشة وتفسير النتائج الكلية للدراسة:

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة :

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) ان معامل الارتباط برسون 0.65 عند مستوى الدلالة 0.01، وهي درجة دالة إحصائية على وجود علاقة ارتباطيه قوية ونفسر بذلك ان عبء العمل له علاقة بالتوافق المهني ، حيث نجد أن الأساتذة يتأثرون بالظروف الفيزيائية المحيطة بهم من مرافق وقاعات التدريس التي لا تتناسب مع أعداد الطلبة وتهوية وإضاءة وغيرها من الظروف ، كما لاحظنا من خلال مقابلتنا للأساتذة أنهم يجدون صعوبة في التنسيق مع بعضهم البعض نظرا لعدم تزامن أيام عملهم في جين هناك جانب ايجابي يبرز في تعاون زملاء العمل أي الأساتذة في حل المشاكل، ولا يرتبط الأستاذ في الجامعة فقط مع زميله الأستاذ فهناك علاقة كذلك مع الطلبة إلا أن هذه العلاقة سلبية نوعا ما نظرا لعدم تقدير الطلبة لمجهودات الأستاذ في حين نجد أن الأستاذ لا يشاركهم في

الأنشطة الخارجية كما يعاني من ضغوط تتأثر بها هذه العلاقة. تنجم هذه الضغوط لتعدد مهام الأستاذ الجامعي من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، كل ذلك يؤدي الى عبء العمل الذي يؤدي الى سوء التوافق المهني.

### مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني. من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن معامل الارتباط برسون 0.59 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي درجة دالة إحصائية على وجود علاقة بين عبء العمل الكمي والتوافق المهني، ونفسر بذلك انه عندما تسند للأستاذ الجامعي مهام كثيرة يطلب منه انجازها في وقت غير كافي لتحضير الامتحانات وتصحيحها وتقييم الطلبة عند كل فصل دراسي كما يقتضي العبء الزائد في العمل من الأستاذ العمل لساعات إضافية وطويلة دون التمكن من اخذ أوقات راحة سواء كان ذلك خلال وقت العمل، أو ما يتطلبه العمل فيما يسمى خارج الوقت العمل الرسمي، وقضاء أوقات معتبرة في الاجتماعات هذا الكم من الأعمال يجعل الأستاذ الجامعي يشعر بالإرهاك بعد كل يوم يقضيه في التدريس.

ومن خلال مقابلتنا للأستاذة كانت معظم تعليقاتهم حول عدم تمكنهم من نيل شهادة الدكتوراه جراء الكم الهائل من الأعمال الذي يشغل أوقاتهم، كما لاحظنا أننا لأستاذ الاداري يعاني من العبء الكمي أكثر من الأستاذ الأكاديمي، كل هذه الأعباء الكمية تؤدي إلى سوء التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي. كما اظهرت دراسة ويتمر (1985) حول مصادر الضغط النفسي عند المعلمين ان عدم كفاية الوقت يعتبر المصدر الرئيسي والاول المتسبب في الضغوط ، اضافة الى العمل المكتبي المتعلق بالمهام المدرسية. (رمضان ، 1991، ص18-19)

### مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ ان معامل الارتباط برسون 0.56 عند مستوى الدلالة 0.01، وهي درجة دالة احصائية على وجود علاقة بين عبء العمل النوعي والتوافق المهني، ونفسر بذلك انه عندما يشعر الاستاذ ان المهارات المطلوبة منه لانجاز مستوى معين من قدرته ويفتقر للقدرة اللازمة لأداء العمل وذلك عندما يقوم بتدريس مقاييس ليست من تخصصه ما يجعله يقوم بمجهودات وبحث اكثر حول المقياس، على عكس الاستاذ الذي يدرس تخصصه والذي لا يجد صعوبة في ذلك اضافة الى الاعمال الادارية وذلك بالنسبة للأستاذ الاداري،

والاستاذ الجامعي بصفة عامة نجده يعاني من الروتين الذي يؤدي الى نقص الفاعلية في العمل وعدم تركيزه وانتباهه، وبذلك نجد ان عبء العمل النوعي يؤدي الى سوء التوافق المهني لدى الاستاذ الجامعي.

ومن البحوث اهتمت بعبء العمل النوعي ، نجد دراسة مولر وبروكس (1966)، التي بين فيها انه كلما ارتفع الطلب لتحسين العمل كلما ظهرت اعراض الضغط ، ودراسة فرانث وكابلن (1973) التي اتخذت من الاساتذة الاداريين عينة لها ، حيث اوضح فيها ان عبء العمل النوعي مرتبط بدرجة اعلى من التوتر.

(رمضان ، 1991 ، ص 88)

### مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد فروقات دلالة إحصائية في عبء العمل بين قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية.

من خلال الجدول رقم (18) وجدنا أن قيمة  $t.test$  هي  $-3.00$  وهي قيمة غير دالة إحصائياً ما يعني انه لا توجد فروق في عبء العمل بين أساتذة قسم العلوم الإنسانية وأساتذة قسم العلوم الاجتماعية، بالرغم من اختلاف التخصصات واختلاف المناهج وطبيعة العمل وبذلك نجد انه لا توجد فروق نظراً لاشتراكهم في نفس ظروف العمل الفيزيائية منها وكلية واحدة وإدارة واحدة هذا ما يجعل درجة العبء بين القسمين تقريبا متساوية.

### مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل تعزى لمتغير الجنس من خلال الجدول رقم (19) نجد أن قيمة  $t.test$   $0.48$  وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يعني انه لا توجد فروق في عبء العمل بين الذكور والإناث، وهذا ما يشير إلى حالة العبء لدى كل من الجنسين وتعزى هذه النتيجة لظروف كل منهما من حيث النوع والكم سواء من مسؤوليات ومهام ووقت العمل اليومي والاجتماعات والصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي بالرغم من اختلاف دور كل من الجنسين في المجتمع. فنجد أن دور المرأة في المجتمع يتطلب منها مجهودات أكثر تفوق الأدوار والمجهودات المطلوبة من جنس الذكور.

وهذا ماجاءت في دراسة قام بها (2000) وكانت بعنوان الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى العمالة الكويتية في القطاع الحكومي بدولة الكويت وهدفت الى الكشف عن الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى عينة مكونة من (500) موظف وموظفة نصفهم من الذكور و نصفهم من الإناث من حملة

الجنسية الكويتية وقد توصلت الدراسة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل بين الذكور والإناث

(العتيبي، 2000، ص 39)

#### مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة علم النفس وأساتذة علم الاجتماع.

من خلال الجدول رقم (20) نجد ان قيمة  $t.test$  -1.97 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة علم النفس وأساتذة علم الاجتماع ومن خلال نتائج المتوسطات الحسابية لاحظنا المتوسط الحسابي لدى أساتذة علم النفس 46.46 ولدى أساتذة علم الاجتماع 50.48، بالرغم من كل التخصصين يندرج تحت القسم نفسه والظروف نفسها وليس ذلك كل فقط بل نجد أنهما يتوفران على نفس العدد من الأساتذة، كل هذه الظروف توحى بأنه لا توجد فروق بين التخصصين إلا أن نتائج الفرضية تقول عكس ذلك.

#### مناقشة الفرضية الجزئية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عبء العمل بين أساتذة التاريخ وأساتذة الفلسفة من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ ان قيمة  $t.test$  1.11 وهي قيمة غير دالة إحصائيا، مما يعني انه لا توجد فروق في عبء العمل بين أساتذة تخصص تاريخ وأساتذة تخصص الفلسفة، وهذا ما لاحظناه أثناء تقديمنا الاستبانة فكانت نفس الملاحظات والإجابات من طرف المتخصصين، وبالرغم من أن أساتذة التاريخ 50 أستاذا في حين أساتذة الفلسفة 20 أستاذا وهو عدد قليل فنجد ان هذه النتيجة تعزى الى طبيعة العمل والقسم والظروف المحيطة بهم.

خاتمة

## خاتمة:

بناء على مجريات البحث من خلال فصوله الثلاث لموضوع عبء العمل لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بالتوافق المهني والذي يعتبر موضوع جوهرى لمدى أهميته، كون الأستاذ الجامعي هو الركيزة التعليمية التي لا غنى عنها لأي مجتمع واع وأي مشكل يواجهه او يعيق مساره المهني قد يؤثر على أداء رسالته النبيلة والشريفة، وبالتالي ينعكس سلبا على الطالب وعلى تحصيله العلمي.

من خلال ذلك وجدنا في دراستنا هذه أن عبء العمل له علاقة بالتوافق المهني أي أن عبء العمل يؤدي إلى سوء التوافق المهني الذي يؤثر على رضا الأستاذ الجامعي وعلى أدائه لمهامه، ذلك ما دفعنا إلى تسليط الضوء على عبء العمل والتوافق المهني نظرا لكون تحقيق النجاح ودفع عجلة التنمية وتطور المجتمعات لا يكون إلا بتوافقه المهني ويشترط في ذلك أن نقوم بتحسين الحياة المهنية للأستاذ الجامعي وتوفير البيئة المهنية المناسبة والملائمة لأداء عمله والرفع من مكانته اعترافا بالمسؤولية التي تقع على عاتقه وهي مسؤولية تحقق الأهداف التعليمية التي يسعى النظام التعليمي في أي مجتمع إلى تحقيقها ويكون ذلك طيلة مساره المهني لكي لا يتعرض الى ضغوطات في العمل وما ينجم عنه من مشاكل نفسية، صحية، اجتماعية، مادية التي من شأنها تعيق السير الحسن وبالتالي يترتب عنه سوء التوافق المهني.



## الاقتراحات

لقد كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على مستوى عبء العمل لدى أساتذة الجامعة وعلاقته بالتوافق المهني ، لذلك فان الباحثين من خلال هذه الدراسة تقترح بعض التوصيات التي قد تساعد على تخفيف مستوى عبء العمل ورفع درجة التوافق لدى هذه الفئة من العمال وذلك من واقع نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثين:

وفيما يلي أهم الاقتراحات التي يمكن طرحها :

- 1- العمل على توفير الوسائل التي تساعد على الحد من عبء العمل الذي يقع على عاتق الأساتذة وذلك من خلال تخصيص الوقت الكافي للقيام بالأعمال المختلفة.
- 2- تنمية وتقوية العلاقات بين الزملاء وذلك من خلال تنمية الروح الجماعية للعمل وتنمية العلاقات مع الطلبة من خلال مشاركتهم في الأنشطة غير مبرمجة.
- 3- الاهتمام بالعوامل التي تسهم في رفع درجة التوافق المهني لدى الأساتذة من خلال تهيئة المرافق لتنفيذ البرامج التعليمية.
- 4- تحسين الظروف الفيزيائية حتى يقوم الأستاذ على مهامه على أكمل وجه.
- 5- توفير فترات الراحة أثناء العمل اليومي.
- 6- إجراء دراسة فرقية بين الأستاذ الإداري والأستاذ الغير إداري.

# قائمة المراجع

## قائمة المصادر والمراجع المراجع العربية:

- 01- ابو لباد هند عبد المحيد، (1959). مصادر ضغط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس، دن، الجامعة الاردنية.
- 02- أمل مصطفى عصفور، (2008). قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على التطوير التنظيمي، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 03- اندروسيزلافي ومبارك جي ولاس، (1987). السلوك التنظيمي والاداء، ترجمة ابو القاسم احمد، معهد الادارة العامة، الرياض.
- 04- الكبسي عامر خضير، (1988). التنظيم الاداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، الجزء الثاني، السلوك التنظيمي، الدوحة: دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع.
- 05- العديلي ناصر محمد، (1993). ادارة السلوك التنظيمي، الرياض، دون طبعة.
- 06- الحقييل، سليمان بن عبد الرحمن، (1997). الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية، المملكة العربية السعودية.
- 07- بديع محمود مبارك القاسم، (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع
- 08- حمدي ياسين، علي عسكر، حسن موسوي، (1999). علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دون طبعة، دارالكتاب الحديث.
- 09- حسين عبد الحميد، احمد رشوان (2006). العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- 10- زكي محمود هاشم، (1980). الجوانب السلوكية في الادارة، ط 3، الكويت: دار المطبوعات.
- 11- كامل محمد محمد عويضة، (1996). سلسلة علم النفس، علم النفس الصناعي، ط1، لبنان، بيروت : دار الكتب العلمية.
- 12- كامل محمد محمد عويضة (1997). علم النفس الصناعي، ط1، لبنان، بيروت: دار الكتب العلمية.

- 13- مصطفى عشوي، (1997). اسس علم النفس الصناعي، دون طبعة، المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 14- محمد اسماعيل بلال، (2005). السلوك التنظيمي بين النظري والتطبيق، الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- 15- محمد العربي ولد خليفة، (1989). المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 16- محمد وجيه الصاوي، احمد عبد الباقي البستان، (1999). دراسات في التعليم العالي المعاصر، الطبعة الأولى، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 17- محمود الزيني، (1984). سكولوجية الشخصية بين النظرية والتطبيق، دون طبعة، مصر: دار المعارف.
- 18- محمود السيد ابو النيل، (2005). علم النفس الصناعي والتنظيمي (عربيا وعالميا)، دون طبعة، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 19- محمود عباس عابدين، (2003). قضايا التخطيط التعليم واقتصادياته بين العالمية والمحلية، الطبعة الاولى، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- 20- محسن على الكتبي، (2005). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتبة الاكاديمية، الاسماعيلية.
- 21- عبد الله عبد الرحمن، (دت). دراسات في علم الاجتماع، الطبعة الأولى، بيروت: دار النهضة العربية.
- 22- عبيدات، ذوقان واخرون، (2000). البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه، الطبعة السابعة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- 23- عمار بوحوش، محمد محمود، (2009). مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر.
- 24- عمر وصفي عقيلي (1988). إدارة الأفراد، دون طبعة، الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب.

- 25- عسكر علي، (2000). ضغوط الحياة واساليب مواجهتها، الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق، ط2، مصر : دار الكتاب الحديث.
- 26- عسكر سمير احمد، (1988). متغيرات ضغط العمل، دراسات نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الامارات العربية المتحدة، ط1، الادارة العامة.
- 27- فاروق عبده، قلية، (1997). أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، القاهرة : دار الزهراء الشرق.
- 28- فرج عبدا القادر طه، (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، القاهرة، كورنيش النيل: دار المعارف.
- 29- فرج عبد القادر طه، (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، القاهرة: دارقبا للطباعة والنشر والتوزيع.
- 30- هيثم هشام، (1998). العلوم السلوكية في التطبيق الاداري، دون طبعة، دمشق: المطبعة الجديدة.
- 31- يحي الرخاوي، (1980). دليل الطالب الذكي في علم النفس الاجتماعي والطب النفسي، دون طبعة، القاهرة : دار عظة للطباعة.

### مراجع أجنبية:

- 01 -Caplan ،R.D،(1978). organization stress and individual strain ، indkts and kahn ،new york: the social psychology of organization ، 2nd
- 02- Fransoisegueland (1978). momentsd'analyse des conditions de travail ،3eme edition ،france

### رسائل ماجستير ودكتوراه

- 01- السباعي، هنية محمود، (2001). ضغوط العمل : مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات ادارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة ام القرى.

- 02- براهيمى وريده، (2005). المعوقات الاجتماعية للاستاذ الجامعي واثرها على اهداف المؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة باتنة، رسالة ماجستير بعلم الاجتماع تنظيم وعمل، باتنة، جامعة الحاج لخضر.
- 03- بن محمد، صالح الشيخ فواز، (2008). التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة، رسالة ماجستير منشورة، قسم علو النفس، جامعة ام القرى، السعودية.
- 04- مكناسي محمد (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على اعوان السجون بمؤسسة اعادة التأهيل، قسنطينة، جامعة منتوري.
- 05- محمد صلاح الدين ابو العلاء، (2009). ضغوط العمل واثرها على الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة.
- 06- عجال مسعودة، (2010). القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة بسكرة، الجزائر.
- 07- فالح عبد الله الحربي، (2009). ضغوط العمل وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور، دراسة ميدانية على العاملين بالمنافذ الحدودية للجوزات، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
- 08- فخار ابراهيم، (2012). التعليم الجامعي والقيم السوسيو دينية للفتاة المزابية، دراسة ميدانية بالمركز الجامعي غرداية، رسالة ماجستير في تخصص علم الاجتماع التربوي الديني، المركز الجامعي، غرداية.
- مواقع الكترونية:

01-http://assps.yourforumlive.com/t127-topic، 3/05/2015/ 18:35

## مجلات:

- 01- إجلال محمد سري، (1992). مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر.

- 02- الهنداوي، وفيه احمد، (1994). استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل مسقط اداري، معهد الادارة العامة، السنة 16، العدد (58).
- 03- بشير معمريّة، (2001). مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي، الملتقى الدولي الاول حول أساليب التكوين والتعليم في إفريقيا والوطن العربي، جامعة فرحات عباس، سطيف، 28، 29، 30 افريل.
- 04- بشير معمريّة، (2007). بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج 2، منشورات الحبر، الجزائر، ص 157.
- 05- حسني، محمد محمود، محمد عبد المالك، (1993). ضغوط العمل وعلاقتها بنمط السلوك القيادي لناظر المدرسة ومجموعة الابحاث التربوية، عدد (34)، مصر.
- 06- ضياء الدين زاهر، (1995). تقويم أداء الأستاذ الجامعي، الأداء البحثي كنموذج مستقبل التربية العربية، العدد (03)، المجلد الأول
- 07- على الحوات، (1999)، التعليم العالي في الوطن العربي، بدائل وخيارات لحاجات التنمية في عالم التغير، الفكر العربي، بيروت، العدد (92).
- 08- رياض الصمد، (1981). الاستاذ الجامعي والتفرغ، ندوة الدراسات الانمائية، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

الملاحق



الملحق رقم (01)

قائمة بأسماء المحكمين وتخصصاتهم

عدد الأساتذة	اسم الأستاذ	التخصص
01	ماريف منور	علم النفس العمل والتنظيم
02	مرزوقي محمد	علم النفس العمل والتنظيم
03	بن موسى سمير	علم النفس العمل والتنظيم
04	بوشريط نورية	علم النفس التربوي
05	اوبراهم لويزة	علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا
06	سليمان	علم النفس العمل والتنظيم
07	ام الرتم	علم الاجتماع

الملحق رقم (02)

العبارة وتعديلها حسب آراء المحكمين (عبء العمل)

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
01	اقوم بتدريس تخصص غير تخصصي	أقوم بتدريس مقاييس ليست من تخصصي
03	أعاني من نقص المعلومات الخاصة بأداء عملي	أعاني من الوصول المتأخر للمعلومات الخاصة بأداء عملي في الوقت المناسب
15	لا يتيح لي عملي فرصة التدريب لإكمال شهادة التخصص	يمنعني عملي من فرصة إكمال الدراسات العليا
10	اشعر بالتعب والإرهاق بعد نهاية العمل	اشعر بالتعب بعد نهاية التدريس

العبارة وتعديلها حسب آراء المحكمين ( التوافق المهني )

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
04	الغرف التدريسية لا تتناسب مع أعداد الطلبة	قاعات التدريسية لا تتناسب مع أعداد الطلبة
06	لا أشارك الطلبة في المناسبات الاجتماعية	أشارك الطلبة في المناسبات الخارجية
07	اشعر بالضجيج في مكان عملي	اشعر بالضوضاء في مكان عملي
09	أعاني من الأضواء في مكان العمل	أعاني من سوء الإضاءة في قاعات التدريس
03	لا اشعر بتقدير الطلبة لمجهودي	يزعجني عدم تقدير الطلبة لمجهودي

## الملحق رقم (03) الاستبيان في صورته النهائية

جامعة ابن خلدون – تيارت-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

في : علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا

الموضوع :

عبء العمل لدى أساتذة الجامعة وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون – تيارت –

التعليمة :

نرجوا منكم أستاذي / أستاذتي الكريم (ة) ان تفضلوا بالإجابة على مضمون هذا الاستبيان وذلك قصد التعرف على العلاقة الموجودة بين عبء العمل والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي، وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي توافق وجهة نظرك الخاصة حول العبارة، ونضمن لكم سرية المعلومات ولن تستعمل إلا لغايات علمية، وشكرا لكم مسبقا.

## البيانات الشخصية

أنثى

الجنس : ذكر

السن :

من 30 إلى 39 سنة

أقل من 30 سنة

من 50 فما أكثر

من 40 إلى 49 سنة

القسم : العلوم الاجتماعية

علم الاجتماع

التخصص : علم النفس

القسم : العلوم الإنسانية

فلسفة

التخصص : تاريخ

الإقامة :

من 5 إلى 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

من 11 سنة فأكثر

## عبء العمل

العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1. أقوم بتدريس مقاييس ليست من تخصصي					
2. امضي وقتا في الاجتماعات تشغلني عن أداء مهمتي كأستاذ					
3. أعاني من الوصول المتأخر من المعلومات الخاصة بأداء عملي في الوقت المناسب					
4. إن المسؤوليات الموكلة إلي تمنعني عن أداء مهمتي					
5. اشعر أن قدراتي غير مستغلة جيدا					
6. أحيانا اضطر للعمل لساعات إضافية لتعويض مافاتني من دروس					
7. اشعر بالروتين في عملي					
8. الأعمال الموكلة إلي اكبر من اللازم					
9. الواجبات التي أكلف بها في الجامعة تفوق قدراتي					
10. اشعر بالتعب بعد نهاية التدريس					
11. اجد صعوبة في القيام بعدة مهام مختلفة					
12. وقت العمل اليومي لا يسمح بأداء مهامي					
13. يحتاج العمل الذي ادرسه إلى الانتباه والتركيز					
14. يمنعني العمل الرسمي من الحصول على وقت راحة					
15. يمنعني عملي فرصة إكمال الدراسات العليا					
16. أجد صعوبة في تحضير الدروس في الوقت المناسب					

## التوافق المهني

ابدأ	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	العبارات
					1. اعتقد أن مرافق المؤسسة غير مهيئة لتنفيذ البرامج التعليمية
					2. أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل
					3. يزعجني عدم تقدير الطلبة لمجهودي
					4. قاعات التدريس لا تتناسب مع أعداد الطلبة
					5. يسود الخلاف مع زملائي في العمل
					6. أشارك الطلبة في المناسبات الخارجية
					7. اشعر بالضوضاء بمكان عملي
					8. اشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي
					9. أعاني من سوء الإضاءة في قاعات التدريس
					10. يزعجني من ندخل الأساتذة في شؤوني الخاصة
					11. أضيف ساعات إضافية لتوضيح بعض النقاط العالقة التي لم تتضح للطلبة
					12. يزعجني عدم ملائمة الحرارة داخل القاعات للجو الخارجي
					13. يتعاون معي زملائي في حل المشكلات التي تحدث أثناء العمل
					14. اشعر بعدم الارتياح في علاقتي مع الطلبة بسبب ضغوط العمل
					15. عدم توفر أدوات العمل يشعرني بعدم أداء واجبي على الوجه الاكمل
					16. التهوية داخل القاعات التدريسية غير كافية

1-علاقة عبء العمل مع التوافق المهني.

Correlations		
	total1	total2
Pearson Correlation	1	,654**
total1 Sig. (2-tailed)		,000
N	88	88
Pearson Correlation	,654**	1
total2 Sig. (2-tailed)	,000	
N	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2-علاقة عبئ العمل الكمي مع التوافق المهني

Correlations		
	total2	d1
Pearson Correlation	1	,593**
total2 Sig. (2-tailed)		,000
N	88	88
Pearson Correlation	,593**	1
d1 Sig. (2-tailed)	,000	
N	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3-علاقة عبئ العمل النوعي مع التوافق المهني

Correlations		
	total2	d2
Pearson Correlation	1	,563**
total2 Sig. (2-tailed)		,000
N	88	88
Pearson Correlation	,563**	1
d2 Sig. (2-tailed)	,000	
N	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4-فروق بين أساتذة قسم العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية

**Group Statistics**

	département	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total1	science sociale	49	48,51	7,309	1,044
	science humaine	39	53,33	7,620	1,220

**Independent Samples Test**

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
Equal variances assumed		,015	,904	-3,018	86	,003	-4,823	170,781
Equal variances not assumed				-3,003	80,046	,004	-4,823	170,781

5-فروق بين تخصص علم النفس و علم الاجتماع

**Group Statistics**

	spécialité	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total1	psychologie	24	46,46	7,633	1,558
	sociologie	25	50,48	6,539	1,308

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
total1	Equal variances assumed	1,011	,320	-1,983	47	,053
	Equal variances not assumed			-1,977	45,285	,053

6-فروق بين التاريخ و الفلسفة



**Group Statistics**

	spécialité	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total1	histoire	28	54,18	7,635	1,443
	philosophie	11	51,18	7,494	2,260

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
total1	Equal variances assumed	,114	,737	1,108	37	,271
	Equal variances not assumed			1,118	18,669	,271

7-الجنس

**Group Statistics**

	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total1	homme	58	50,95	7,480	,982
	femme	30	50,07	8,452	1,543

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
total1	Equal variances assumed	1,888	,173	,501	86	,617	
	Equal variances not assumed			,482	52,839	,632	

--	--	--	--	--	--