

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي:

المهام الإدارية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية

دراسة ميدانية بكليتي العلوم الانسانية والاجتماعية، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ابن خلدون - تيارت.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنمية وتسيير الموارد البشرية

اشراف:

أ - يحي عبد المالك

اعداد:

- عكفة حنان

- عماري فتيحة

السنة الجامعية

1438 هـ / 1439 هـ

2016 م / 2017 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

أشكر الله وأحمده على توفيقه

ومنه وكرمه علي أن أتممت هذا العمل فالحمد لك يا رب العالمين كما
ينبغي لوجهك العظيم وجلال سلطانتك.

والصلاة والسلام على رسولنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم

بالإحسان إلى يوم الدين

كما أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير والاحترام

إلى كل من الأستاذ المشرف "ياحي عبد المالك"

على إشرافه على هذه المذكرة

كما نتقدم بشكرنا إلى أساتذة كليتي العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

وكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

فلكم من ألف شكر

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أغلى الناس أمي وأبي.
إلى من منحني الحب والحنان إلى التي أوصى بها الرحمان "أمي"
العزيزة حفظها الله وأنعم عليها بالسعادة الهناء وأطال في عمرها
إلى "أبي العزيز رحمه الله"

إلى صديقتي

"حنان سارة هدى وهيبة خضرة سمية نورة فتيحة زينب سهيلة"
وإلى ابنة خالتي آمال إلى كل من عرفتهم في مسيرتي الدراسية إلى كل من
ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع إلى كل من وسعته ذاكرتي ولم تسعه
مذكرتي

وإلى كل الأهل والأقارب خاصة عائلة "عماري"

فتيحة

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز إنسانة في هذا الكون
"أمي الحبيبة أطال الله في عمرها"
وإلى أسمى معاني العطف والتقدير "أبي أطال الله في عمره"
إلى كل من تقاسمت معهم دفتي العائلة أخواتي وإخوتي
وإلى الكتاكيت الصغار "ملاك أحمد وفاطمة يوسف سارة وعبد الحق"
وإلى كل الأهل والأقارب خاصة عائلة "عكفة"
وإلى صديقتي
"سارة هدى وهيبه خضرة سمية نورة فتيحة زينب سهيلة"

حنان

فہرست المومضو عمارت

الفهرس

كلمة الشكر

إهداء

الفهرس

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

ملخص الدراسة

أ..... مقدمة

الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة

4..... تمهيد

4..... أولا: أسباب ومبررات اختيار الموضوع.

5..... ثانيا: أهمية الدراسة.

5..... ثالثا أهداف الدراسة.

6..... رابعا: الإشكالية.

8..... خامسا: الفرضيات.

8..... سادسا: تحديد المفاهيم.

12..... سابعا: الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الجامعة والأستاذ الجامعي

22..... تمهيد

22..... أولا: الجامعة.

22..... 1-أهمية الجامعة.

22..... 2-وظائف الجامعة.

24	3-أهداف الجامعة.....
25	ثانيا: الأستاذ الجامعي.....
25	1-خصائص الأستاذ الجامعي.....
25	2-مهام الأستاذ الجامعي.....
28	3-النظريات المفسرة للأستاذ الجامعي.....
30	خلاصة.....

الفصل الثالث: الضغوط المهنية.

32	تمهيد.....
32	1-مراحل تطور الضغوط المهنية.....
33	2-عناصر الضغوط المهنية.....
34	3-أنواع الضغوط المهنية.....
38	4-مصادر الضغوط المهنية.....
40	5-نتائج الضغط المهني وآثاره.....
41	6-أهمية دراسة الضغوط المهنية.....
42	7-النظريات المفسرة للضغوط المهنية.....
47	-خلاصة.....

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

49	تمهيد.....
49	أولا: مجالات الدراسة.....
49	1-المجال المكاني.....
49	2-المجال الزمني.....
50	3-المجال البشري.....

51	ثانيا: المنهج المستخدم.
51	ثالثا: أدوات جمع البيانات.
53	رابعا: العينة وكيفية اختيارها وخصائصها.
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة البيانات.		
61	أولا: عرض وتحليل البيانات الميدانية
61	1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى
70	2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية.
77	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة
77	1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها.
79	2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.
81	خاتمة
82	التوصيات.
85	قائمة المراجع.
		قائمة الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح الفرق بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية	37
02	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع.	54
03	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	55
04	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	56
05	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة المهنية	57
06	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	58
07	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان السكن	59
08	يوضح قدرة الالتزام بالمهام الموكلة	61
09	يوضح طبيعة المهام	62
10	يوضح الأعمال التي تتطلب الانجاز في وقت واحد	63
11	يوضح تشكيل حجم المهام الموكلة رغبة في التخلي عن العمل	64
12	يوضح الاضطرار للعمل لساعات إضافية لإتمام العمل	66
13	يوضح إعطاء الأولوية لبعض المهام على حساب الأخرى	67
14	يوضح تناسب القدرات مع المهام	68
15	يوضح الوقت الكافي للتنسيق بين المهام	69
16	يوضح تأثير دور الأستاذ من خلال ممارسته للمهام الإدارية	70
17	يوضح قضاء الوقت في الاجتماعات يشغل الأستاذ عن أداء مهنة التدريس	71
18	يوضح التوفيق بين المهام الإدارية والبيداغوجية	72
19	يوضح تغيير ساعات التدريس لإتمام المهام الإدارية	73
20	يوضح ممارسة المسؤوليات الإدارية تسبب في قلة المشاركة في البحوث والمؤتمرات العلمية	74
21	يوضح الانشغال بالمسؤوليات الإدارية ينعكس سلبا على الأنشطة خارج الجامعة	75
22	يوضح كثافة وتنوع المهام الإدارية يزيد من نسبة الضغوط المهنية	76

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
43	الطرق التي تلاءم التغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف	01
44	نظرية توركوت	02
45	نموذج ماكلين للضغط المهني	03

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مساهمة المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة معدلات ضغط العمل.

وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي كما يلي:

ما مدى مساهمة المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة معدلات ضغط العمل؟

ويندرج عن هذا التساؤل الرئيسي سؤالين فرعيين هما:

- إلى أي مدى يساهم تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور؟

- إلى أي مدى تساهم ازدواجية المهام بين الإدارية والبيداغوجية في زيادة معدلات صراع الدور؟

ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لأنه يتماشى مع طبيعة الموضوع، وتم استخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات ومن بينها الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات أما العينة فكانت عبارة عن عينة قصدية غير عشوائية تمثلت في الأساتذة الجامعيين الممارسين للمهام الإدارية في كليتي العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية وكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

وتم تفرغ بيانات الاستمارة وتكميمها وجدولتها باستخدام بعض الأساليب الإحصائية كحساب النسب المئوية والـ SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي يساهم في زيادة عبء الدور.

-ازدواجية المهام بين الإدارية والبيداغوجية تساهم في زيادة معدلات صراع الدور.

أي أن الفرضيتين الجزئيتين قد تحقق صدقهما ميدانيا، ومنه نستنتج أن الفرضية العامة ذات سند واقعي.

مقدمة

مقدمة:

يعتبر التعليم العالي من بين أهم القطاعات التي تساهم في بناء المجتمع وأساس نهضة الأمم وتطورها. وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم التي يمر بها الفرد وأرقاها، والتي تكسبه مؤهلات ومهارات عالية كما تمنحه أيضا مكانة اجتماعية مرموقة.

فالأستاذ الجامعي هو محور العملية التعليمية باعتباره القائم والمسؤول على تنفيذ وظائف الجامعة وتحقيق أهدافها وعادة ما توكل إليه مهام إدارية إلى جانب مهامه الأكاديمية لتسيير شؤون الجامعة كمدیر لها أو نائبا أو عميدا وغيرها من المناصب الإدارية وهذا ما يجعله يعاني من ضغوط مهنية.

وفي دراستنا الراهنة سنحاول تسليط الضوء على المهام الإدارية للأستاذ الجامعي وما تسببه من ضغوط مهنية وسيتم التطرق إلى هذا الموضوع لتوضيح العلاقة بين متغيريه الأساسيين وهما المهام الإدارية للأستاذ الجامعي من جهة والضغوط المهنية من جهة أخرى حيث أجريت الدراسة الميدانية بجامعة ابن خلدون تيارت في كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

وتتطوي هذه الدراسة على خمسة فصول مقسمة إلى جانب نظري ضم الفصل الأول بعنوان الإطار النظري والتصوري للدراسة وتم التطرق فيه إلى أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها وطرح الإشكالية وفروضها وكذا مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فقد عنون بالجامعة والأستاذ الجامعي تم فيه التطرق إلى خصائص الأستاذ ووظائفه والنظريات التي تناولته والفصل الثالث كان مخصص للضغوط المهنية والمدخل النظرية التي تناولت هذا المتغير.

أما الجانب التطبيقي فتشكل من الفصل الرابع الذي تناول الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستخدمنا الملاحظة والمقابلة والاستمارة

كأدوات لجمع البيانات كما تم في هذا الفصل تحديد المجالات المكانية والزمانية والبشرية للدراسة

أما بالنسبة للفصل الخامس فكان متمحورا حول نتائج الدراسة، إذ عرضنا فيه النتائج حسب الفرضيات الجزئية ثم النتيجة العامة للدراسة كإجابة عن الفرضية الرئيسية للدراسة. لتكون الخاتمة حوصلة لأهم ما جاء في هذه الدراسة وأخيرا عرضنا جملة من التوصيات والاقتراحات للجهات التي يهملها الأمر.

الفصل الأول

الإطار النظري والتصوري للدراسة

تمهيد:

يشكل الإطار النظري في أي دراسة علمية مرحلة الانطلاق الفعلي لها وذلك لأهمية هذه المرحلة، حيث أننا من خلال هذا الإطار نحدد معالم بحثنا ومبررات ودوافع اختيار موضوع الدراسة وأهدافها وضبط إشكالية البحث التي تعتبر من أبرز الخطوات في البحث العلمي وانتهاء بضبط وتحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع محل الدراسة مع إدراج التعريف الإجرائي والدراسات السابقة.

أولاً: أسباب ومبررات اختيار الموضوع

إن دراسة أي موضوع واختياره يكون نتيجة أسباب ودوافع أدت إلى التطرق لهذا الموضوع أهمها:

الأسباب الذاتية:

- اختيار هذا الموضوع جاء بناء على مساعدة الأستاذ المشرف.
- الرغبة الشخصية للتعلم أكثر في الموضوع ومعرفة الضغوط المتولدة عن ممارسة الأستاذ للمهام الإدارية.
- محاولة معرفة ما إذا كان هناك ضغوط مهنية تواجه الأستاذ الجامعي في ممارسته للمهام الإدارية.

الأسباب الموضوعية:

- محاولة كشف الأبعاد الجوهرية لمتغير الضغوط المهنية والمهام الإدارية.
- تشخيص الخصائص التي يتميز بها التنظيم الإداري في مؤسسة التعليم العالي.
- قابلية الموضوع للبحث العلمي وإمكانية التحقق منه ميدانيا وإخضاعه للإجراءات المنهجية.
- اندراج الموضوع ضمن مجال التخصص.

ثانيا: أهمية الدراسة

الأهمية العلمية:

يكتسي موضوع المهام الإدارية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية أهمية علمية بالغة نظرا لوجود الكثير من الدراسات التي تطرقت إليه من عدة جوانب وزوايا بحثية مختلفة هذا إن دل على شيء إنما يدل على أنه موضوع يشكل مبحثا أساسيا في إدارة تنمية وتسيير الموارد البشرية باعتبار أن الأستاذ الجامعي يعد رأس مالا فكريا يساهم مساهمة فعالة في تزويد أفراد المجتمع بوجه عام وطلبة الجامعة بوجه خاص بمجموعة من الكفاءات والخبرات التي تساهم في دفع وتيرة التنمية التنظيمية والمجتمعية وتسريع تحقيق السبل الداعمة للتنمية الشاملة التي تسعى الدول-كل الدول- إلى تحقيقها ونظرا لقيمة الموضوع علميا شجعنا إلى محاولة إجراء البحث والنزول إلى الواقع الملموس لفحص وتفحص طبيعة الارتباط الامبريقية القائمة بين متغيرات الدراسة في جامعة ابن خلدون .

الأهمية العملية:

تبرز أهمية الدراسة في أنها تلفت نظر الأساتذة إلى ضرورة مواجهة ضغوط العمل والتكيف معها.

اعتبار الدراسة كخطوة لتحقيق الهدف محل الدراسة من خلال الاستفادة من النتائج المتوصل إليها.

كذلك تتجلى أهمية الدراسة في تحديد مجموعة الحلول التي من شأنها التقليل من الضغوط المهنية عند الأساتذة.

ثالثا: أهداف الدراسة

إن ما يزيد إضفاء قيمة علمية وعملية على الموضوع هو طبيعة الأهداف المرجوة تحقيقها من هذا البحث، ونظرا لهذه الأهمية فقد تم تحديد مجموعة من الأهداف التالية:

أهداف نظرية:

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحقيق هدف نظري رئيسي يتمثل في محاولة معرفة مدى مساهمة المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة معدلات ضغط العمل.

وهدفين نظريين فرعيين هما:

- محاولة معرفة مدى مساهمة تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور.

- محاولة معرفة مدى مساهمة ازدواجية المهام بين الإدارية والبيداغوجية في زيادة معدلات صراع الدور.

أهداف ميدانية:

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحقيق هدف ميداني رئيسي يتمثل في محاولة معرفة مدى مساهمة المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة معدلات ضغط العمل في جامعة ابن خلدون.

وهدفين ميدانيين فرعيين هما:

- محاولة معرفة مدى مساهمة المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور في جامعة ابن خلدون.

محاولة معرفة مدى مساهمة ازدواجية المهام بين الإدارية والبيداغوجية في زيادة معدلات صراع الدور في جامعة ابن خلدون.

رابعاً: الإشكالية:

تعتبر الجامعة مؤسسة ومنظومة تعليمية تضم موارد مادية وبشرية يشكل فيها الأستاذ الركيزة الأساسية فهو يمثل مصدراً أساسياً من مصادر المعرفة ويكسب الطلبة الخبرات والمعلومات اللازمة للتقدم في حياتهم الدراسية وصقل مهاراتهم وقدراتهم

ويساهم أيضا في تطوير وتحديث المجتمع وحل مشاكله من خلال البحوث التي يقوم بها فالأستاذ الجامعي لديه مهام متنوعة ومتعددة، فهو يقوم بمهام ومسؤوليات إدارية متنوعة بين مختلف المستويات الإدارية الجامعية، فقد يشغل منصب عميد للكلية أو نائب عميد أو رئيس قسم أو أي منصب إداري يمكن أن يكلف به إلى جانب قيامه بمهام أخرى كالبحوث العلمية والمشاركة في الملتقيات والأيام الدراسية، الإشراف على الطلبة وتوجيههم والتدريس، وهو يواجه ازدواجية في ممارسة مهامه بين الأكاديمي والإداري حسب طبيعة كل مهمة وما تتطلبه. فمهنة التدريس تعد إحدى المهن التي تتطلب حجم كبير من الوقت والجهد نظرا لكثرة مسؤولياتها ومتطلباتها، فهي تتطلب تحضير المحاضرات وإعداد الامتحانات وتقييم الطلبة إضافة إلى القيام بالمهام والمسؤوليات الإدارية الموكلة إليه.

ونظرا لتعدد مهامه فمن الممكن أن يشكل له ضغوط مهنية، وهي عبارة عن شعور الفرد بعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنته وعلاقتها بالوظائف الأخرى ويتجلى مصدرها في عبء العمل ومما لا شك فيه أن العامل الرئيسي الذي يتسبب في ذلك هو ضيق الوقت أو عدم استغلال الوقت المخصص للعمل، وقد ينتج عن الزيادة في كمية المهام التي يقوم بها الفرد واختلافها من حيث طبيعتها وما تتطلبه، ويعتبر صراع الدور أيضا مصدرا آخر من مصادر الضغوط المهنية، وهو يحدث عندما يكون هناك تعارض بين متطلبات الدور فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة كالعمل لساعات طويلة وتعارضها مع التزاماته الأخرى.

وهذا ما يؤكد لآزاروس في نظرية التقدير المعرفي أن الفرد عندما يدرك عدم قدرته على الموازنة بين متطلبات المواقف وقدرته على الاستجابة لهذه المتطلبات فإنه يشعر بهيمنة الضغوط المهنية لديه.

ومن خلال ما تطرقنا إليه سابقا تتضح معالم الإشكالية البحثية في التساؤل المركزي الآتي: ما مدى مساهمة المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة معدلات ضغط العمل؟

ومن أجل ضبط إشكالية الدراسة أكثر والتحكم في أبعادها نطرح التساؤلين الفرعيين التاليين:

- إلى أي مدى يساهم تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور؟
- إلى أي مدى تساهم ازدواجية المهام بين الإدارية والبيداغوجية في زيادة معدلات صراع الدور؟

خامسا: الفرضيات:

الفرضية العامة:

- تساهم المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة معدلات ضغط العمل.

الفرضيتين الجزئيتين:

- يساهم تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور.
- تساهم ازدواجية المهام بين الإدارية والبيداغوجية في زيادة معدلات صراع الدور.

سادسا: تحديد المفاهيم:

يختلف مفهوم وتعريف الجامعة من شخص إلى آخر أو من باحث إلى آخر وسنحاول التعرض لبعض التعاريف للجامعة والتعليم الجامعي:

التعليم الجامعي تعبير عن مراحل تعليمية تشمل ما بعد المرحلة الثانوية بصفة عامة، ويتضمن ذلك مرحلة المدارس العليا أو يشير أيضا إلى مرحلة الجامعة أو ما يسمى بمرحلة الدراسات العليا⁽¹⁾.

¹ - ذهبية الحوزي: الحكم الراشد وجودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، دراسة ميدانية بجامعة الجزائر الثالثة، 2013، ص 21-22.

تعريف الجامعة: مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلبة بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية والجامعة أعلى مستوى في التعليم العالي⁽¹⁾.

ويعرفها العمري "على أنها مؤسسة اجتماعية ذات أهداف علمية وعملية قيادية فهي مؤسسة اجتماعية ترتبط بالدولة ارتباطاً مركزياً يوفر لها شخصية معنوية واستقلالية نسبياً في الأمور المالية والإدارية والعلمية"⁽²⁾.

الأستاذ الجامعي: تستخدم عدة مصطلحات لوصف من يدرس بالجامعة وتهدف إلى معنى واحد فمن الشائع استخدام مصطلح أستاذ وعضو هيئة التدريس سنحاول التطرق إلى تعريفه.

عرف الأستاذ الجامعي: "بأنه الشخص الذي يعين في الجامعة ولديه مؤهلات تربوية وعلمية بين شهادة الدراسات العليا، وشهادة الدراسات المعمقة والماجستير والدكتوراه"⁽³⁾.

ركز هذا التعريف على المؤهلات العلمية التربوية للأستاذ ويعرفه العمارة أيضاً على أنه: "من يقوم بالتدريس في الجامعة"⁽⁴⁾.

ويعرف كذلك بعضو هيئة التدريس ويطلق هذا المسمى في كثير من الجامعات على كل من يكون عمله الأساسي التدريس أو البحث الأكاديمي سواء كان عمله في الجامعة جزئياً أو كلياً⁽⁵⁾.

¹ - هاشم فوزي العبادي، يوسف جسيم الطائي: التعليم الجامعي من منظور إداري قراءات وبحوث، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص285.

² - أحمد فتحي أبو كريم: الثقافة والقيادة في الإدارة، دار حامد النشر والتوزيع، عمان، 2008، ص22.

³ - قادري حليمة، مصادر الضغوط المهنية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالرضا المهني على الموقع:

<http://assps.yourformlive.com/t288t.opie> - الساعة:10:45، يوم 2017/01/11.

⁴ - علي بن محمد زهيدي العامري: إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2010، ص7.

⁵ - ردمان محمد سعيد، توفيق علي: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي: ، العدد 1، 2008، ص168.

يرى هذا التعريف بأن عمل الأستاذ الجامعي الأساسي هو التدريس والبحث الأكاديمي.

وعرفه جون ديوي بأنه "ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة"⁽¹⁾. ركز هذا التعريف على استخدام الأستاذ للوسائل التكنولوجية.

التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي: هو ذلك الموظف من يقوم بتأدية مهام بيداغوجية وإدارية في الجامعة.

الضغوط المهنية:

يعتبر مفهوم ضغوط العمل من المفاهيم الشائعة لدى الكثير من الناس وبالرغم من أنّ الأغلبية يفهمون معناها بصورة عامة إلاّ أنّه من الصعوبة وضع تعريف محدد لها لذلك تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقاً لاتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع.

وهنا نحن بصدد عرض مجموعة من التعاريف توضح مفهوم ضغوط العمل.

ويرى الصباغ: أن ضغط العمل "يشير إلى الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية الإداري على حالته النفسية والبدنية التي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي"⁽²⁾.

نجد أن هذا التعريف ركز على التأثير السلبي لضغوط العمل ونتائجه على الجانب النفسي والجسمي للعامل.

¹ - دلال سلامي، إيمان عزي: الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 3، 2013، ص152.

² - محمد يوسف القاضي: السلوك التنظيمي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص179.

عرفت كذلك على أنها الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور⁽¹⁾.

ركز هذا التعريف على أن الضغط ناتج عن طبيعة الوظيفة ودور صاحب الوظيفة. ويقصد بها أيضا الشعور بالوطأة والعبء والنقل الناشئ عن مهنة الفرد ومجموعة الصعوبات المباشرة وغير المباشرة التي يواجهها الفرد في مهنته وعمله مثل الشقاق مع الزملاء وضغوط عدم الرضا عن العمل أو الترقية⁽²⁾.

من خلال هذا التعريف نجد أن ضغط العمل هو مختلف الصعوبات التي يواجهها الفرد داخل بيئة عمله.

وفي تعريف آخر نجدها تمثل الأبعاد والمواقف أو الحالات التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في شتى مجالات العمل الجامعي سواء كانت بدرجة بسيطة أو الناجمة عن ظروف العمل فتولد له الإرهاق والتعب⁽³⁾.

ويشير مفهوم ضغوط العمل إلى فقدان القدرة على التكيف للجسم البشري على التغيرات والضرورات المستجدة والاحباطات والعدوانية التي تدهم الإنسان في محيطه وبيئته⁽⁴⁾.

يشير هذا التعريف إلى أن ضغوط العمل هي مجموعة المثيرات والقوة البيئية التي تفقد الفرد القدرة على التكيف.

¹ - فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2009، ص305.

² - مفتاح محمد عبد العزيز: مقدمة في علم النفس الصحة (المفاهيم، نظريات، نماذج)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص112.

³ - محمد جاسم محمد: سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2008، ص308.

⁴ - عباس محمود مكي: هواجس العمل من قلق المؤسسة إلى تحديات العلاج النفسي والإداري مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص110.

وفي تعريف آخر هي تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي وتحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا أو تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعا⁽¹⁾.

تمثل ضغوط العمل في هذا التعريف حالة الفرد إثر تعرضه لمختلف الظروف والأحداث غير العادية.

التعريف الإجرائي للضغوط المهنية:

يمكن الاستدلال على مفهوم ضغط العمل إجرائيا على أنه: -صراع الدور، غموض الدور، عبئ الدور-

سابعا: الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة مبحثا أساسيا في الدراسات السوسولوجية وخطوة محورية يجب الاعتماد عليها والرجوع إليها في جميع مراحل البحث، إذ تعتبر الدراسات السابقة أحد المرجعيات الأساسية التي يعتمد عليها الباحث من أجل إثراء الجانب المعرفي والمنهجي لبحثه، كما تشكل أحد العناصر الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في اشتقاق عناصر ومتغيرات ومؤشرات بحثه لتسهيل عملية بناء الفرضيات حتى تكون ذات مرجعية نظرية منبثقة من أبعاد إمبريقية يمكن الاعتماد عليها للوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية. ونظرا لأهمية الدراسات السابقة سوف نعتمد في دراستنا هذه إلى مجموعة من الدراسات ذات صلة وثيقة لموضوع دراستنا وسوف نعتمد في عرضنا على تقسيمها حسب متغيرات الدراسة، وتتمثل فيما يلي:

1/دراسة سليمة حفيظي: بعنوان: ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي" دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع التتمية بجامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.

¹ - فاطمة عبد الرحيم النوايسة: الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص30.

إذ تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

الكشف عن ما إذا كانت ممارسة الأستاذ الجامعي لدورين الأكاديمي والإداري تنعكس على جودة أدائه الجامعي، إما بأن يتراجع إنتاجه الأكاديمي في ممارسة مسؤولياته الإدارية أو يواجه صعوبات في ممارسة مهامه كونه لم يتلق تكويناً في ذلك.

وتمحورت مشكلة الدراسة حول فرضية رئيسية وتفرعت عنها فرضيات فرعية وهي: تنعكس ممارسة الأستاذ الجامعي للدورين الأكاديمي والإداري في نفس الوقت سلباً على جودة أدائه الجامعي.

- يتأثر دور الأستاذ الجامعي كمدرس سلباً بممارسته مهاماً ومسؤوليات إدارية.
- يتأثر دور الأستاذ الجامعي كمشرف وموجه سلباً بممارسته مهاماً ومسؤوليات إدارية

- يتأثر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي سلباً بممارسة مهاماً ومسؤوليات إدارية
- يمتلك الأستاذ الجامعي المهارات الإدارية الكافية لتسيير مهامه ومسؤولياته الإدارية.

إذ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وأداة أساسية تتمثل في الاستبيان أما بالنسبة للعينة فقد استخدمت المسح الشامل وقدر عددها بـ 155 أستاذ إداري في كل الكليات.

وفي النهاية أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

الأستاذ الجامعي الإداري استطاع فعلاً أن يوفق في القيام بأدواره (كمدرس، ومشرف وموجه وباحث وإداري)، حتى لو كان ذلك بنقائص محدودة، وهذا راجع لكونه أكاديمي بالدرجة الأولى قبل أن يكون إدارياً.

الأستاذ الجامعي محل الدراسة الحالية استطاع لعب دور حيوي وفعال في هذا النسق بمعنى أن ازدواجية الدور التي طرحت في الفرضية الرئيسية في الدراسة والتوقع أنها تنعكس سلباً على جودة الأداء الجامعي للأستاذ لم تتحقق بنسبة كبيرة فعلى الرغم من

القصور الذي سجلناه في جوانب من أدواره كمدرس ومشرف وباحث وإداري، إلا أن ذلك لم يمنع من أن يكون ادائه الجامعي متوفرا على جودة نوعية.

2/دراسة بواب رضوان: بعنوان "الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة"، دراسة ميدانية بجامعة جيجل أنموذجاً أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العمل والتنظيم، إدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف 2، 2013-2014.

إذ تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:

الكشف عن مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات المهنية المرتبطة بمهنة التدريس ومعرفة مواطن الضعف في الجوانب الممارساتية والأدائية للأساتذة الجامعيين فيما يخص الكفايات المهنية.

تمحورت مشكلة الدراسة حول فرضية رئيسية تفرعت عنها فرضيات فرعية وهي يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل الكفايات المهنية اللازمة من وجهة نظر الطلبة.

- يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل الكفايات التدريسية من وجهة نظر الطلبة.

- يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل الكفايات التكنولوجية من وجهة نظر الطلبة.

إذ اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومجموعة من الأدوات البحثية والمتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستبيان والسجلات والوثائق.

أما بالنسبة للعينة فقد استخدم العينة العشوائية التطبيقية.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات المهنية من وجهة نظر الطلبة لدرجة عالية.

يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات التدريسية من وجهة نظر الطلبة لدرجة عالية.

يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات التكنولوجية من وجهة نظر الطلبة بدرجة متوسطة.

3/ دراسة السيد علي ذهبية: بعنوان "تكوين أساتذة التعليم العالي في الخارج وعلاقته بالكفاءات الوظيفية، دراسة ميدانية بجامعة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، بوزريعة، 2010-2011.

تمحورت مشكلة الدراسة مجموعة من الأسئلة وهي: هل تعمل الظروف المحلية الأستاذ الجامعي المستفيد من التكوين على رفع كفاءته الوظيفية؟

هل يكمن هدف الأستاذ الجامعي من التكوين الاقامي في الخارج في إنهاء بحث فقط؟ أم يسعى إلى تحقيق أهداف أخرى؟

هل تساهم ظروف التكوين الأستاذ الجامعي في الخارج على رفع كفاءته الوظيفية؟

إذ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وأداة أساسية تمثلت في المقابلة وبالنسبة للعينة فقد تمثلت في عينة الكرة الثلجية.

وفي النهاية أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

إن الظروف المحلية للأستاذ الجامعي المستفيد من التكوين الاقامي في الخارج وعلاقته بالكفاءة الوظيفية لا تساهم على رفع كفاءته الوظيفية فكل ما يواجهه من مشاكل يجعله يفتقر للوقت الذي يتفرغ فيه للبحث العلمي.

يسعى الأساتذة الجامعيين المكونين بالخارج إلى جانب التفرغ في البحث حتى يتمكنوا من إنهاء الرسالة العلمية إلى مجموعة من الأهداف الأخرى تتمثل في توسيع دائرة الاتصال في بيئة الأسرة العلمية خارج الوطن والاحتكاك بالأساتذة الكفاء والاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم سواء في النشاط التدريسي أو البحثي.

4/دراسة ندى علي سالم الهويدي: بعنوان "مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي" دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبات بجامعة أم القرى (السعودية) دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط المشارك 2013/2012 إذ تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبات جامعة أم القرى.

تمحورت مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي وتفرعت عنه أسئلة فرعية:

- ما درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبات في جامعة أم القرى؟
- ما درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطالبات؟
- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وأداة أساسية تمثلت في الاستبيان تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والطلبات الإعداد والدبلوم التربوي في جامعة أم القرى.

وفي النهاية أسفرت الدراسة على النتائج التالية أهمها:

- أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبات في جامعة أم القرى.

5/دراسة ابن خرور خير الدين: بعنوان "علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية"، دراسة ميدانية مدارس ببلدية العوينات لولاية تبسة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية 2010-2011.

إذ تهدف الدراسة إلى الوقوف على عوامل ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرس والواجب معرفتها وحصرها للرفع من معنويات ورضا المدرسين وفعاليتهم من خلال مدارس بلدية العوينات لولاية تبسة نموذجا لذلك.

وتمحورت مشكلة الدراسة حول فرضية عامة وتفرعت إلى فرضيات فرعية وهي:

- توجد علاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرسين بالمؤسسة التربوية الجزائرية محل الدراسة.

- هناك علاقة بين المصادر الفرعية لضغوط العمل لدى المدرسين والضغط الكلي العام لهم في المؤسسات التربوية الجزائرية محل الدراسة.

- هناك علاقة بين العوامل الفرعية للرضا الوظيفي لدى المدرسين والضغط الكلي العام لهم في المؤسسات التربوية الجزائرية محل الدراسة.

إذ اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وعلى مجموعة من الأدوات البحثية والمتمثلة في الملاحظة والمقابلة والوثائق والسجلات والاستبيان أما بالنسبة للعينة فكانت عبارة عن مسح شامل.

وفي النهاية خلصت الدراسة على النتائج التالية أهمها:

يعاني مجتمع البحث محل الدراسة من ضغوط العمل والتي أثرت على درجة رضاهم الوظيفي ليكونوا في حالة عدم الرضا الوظيفي بهذه المؤسسات التربوية الجزائرية وأن للرضا الوظيفي عوامل متعددة تتحكم فيها مادية كانت أم معنوية فإذا كانت هذه العوامل محل ضغوط فإنها ستؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين والذي تنجر عنه سلبيات تتجلى بوضوح في مؤشرات عدم الرضا الوظيفي كالغياب وترك العمل واللامبالاة.

6/دراسة بن حامد محمد بعنوان "مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية"، دراسة ميدانية لثنائية ولاية البليدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في النظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2007-2008 إذ هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مصادر الضغط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ومصادر الضغط المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية.

تمحورت مشكلة الدراسة حول فرضية رئيسية مفادها يعاني أساتذة التربية البدنية من ضغط مهني بسبب مصادر مرتبطة بالعمل مع التلاميذ، الإمكانيات المادية، الراتب الشهري، التوجيه التربوي، العلاقة بين الأستاذ والإدارة، العلاقة مع الأساتذة الآخرين، وتفرعت عنها فرضيات فرعية لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية تعود إلى متغير الجنس.

لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر ضغط أساتذة التربية البدنية تعود إلى متغير الأقدمية في التدريس.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي التحليلي إضافة إلى استخدام اداتين هما المقابلة والاستبيان وقد طبقت على عينة عشوائية.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

تعرض أساتذة التربية البدنية الرياضية للضغط مهني بسبب: العمل مع التلاميذ والإمكانيات المادية، والراتب الشهري والتوجيه التربوي وكذا علاقة الأستاذ مع إدارة المؤسسة ومع الأساتذة الآخرين.

7/دراسة ميسون سليم السقا بعنوان "أثر ضغوط العمل على عملية إتخاذ القرارات" دراسة ميدانية على المصارف العامة لقطاع غزة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال 2008/2009.

-تهدف الدراسة إلى التعرف على أبرز ضغوط العمل التي تواجهها القيادات الإدارية في المصارف العاملة في قطاع غزة وإلى التعرف على مستوى ضغوط العمل والآثار المتوقعة لها على عملية اتخاذ القرارات لدى القيادات الإدارية وكذلك إلى معرفة العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية وكل مصادر ضغوط العمل لعملية اتخاذ القرارات.

-تمحورت مشكلة الدراسة حول فرضيتين أساسيتين هما: هناك علاقة دالة احصائيا بين ضغوط العمل وعملية اتخاذ القرارات عند مستوى الدلالة 0.05.

-هناك فروق دالة احصائيا بين إجابات المبحوثين في مستوى ضغط العمل وعملية اتخاذ القرارات ترجع إلى المتغيرات الديمغرافية.

إذ اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان طبق على عينة عشوائية قدرت بنسبة 70% من مجتمع البحث قد أصفرت الدراسة إلى النتائج التالية:

إن مستوى ضغط العمل لدى أفراد العينة يعد مقبول حيث احتل مجال مسؤولية اتجاه الآخرين المركز الأول وكذلك أظهرت النتائج وجود مؤشرات لمستوى مقبول لضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات عند مستوى الدلالة 0.05 وأنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات اجابات المبحوثين على مستوى ضغط العمل تعزى على الجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي.

8/محمد نجيب عناصري: بعنوان "علاقة الولاء التنظيمي بالضغط المهني ومركز التحكم والدعم الاجتماعي لدى أساتذة التعليم العالي" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس بجامعة الجزائر 2، 2012/2013.

إذ تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

تقدير العلاقة بين الضغط المهني وجملة من المتغيرات تتمثل في الانتماء التنظيمي وإدراك الضغط والدعم الاجتماعي.

وتحديد بعض المتغيرات التي تميز بين الأساتذة في الضغط، الانتماء التنظيمي وإدراك الضغط، باعتماد متغيرات كلاسيكية كالجنس، وأخرى حديثة كالتخصص ومركز التحكم، والدعم الاجتماعي.

وتمحورت مشكلة الدراسة حول فرضية رئيسية وهي: علاقات العمل المحددة للأدوار التنظيمية تمثل مصدرا من مصادر الضغط المهني وأن الخصائص الشخصية والدعم الاجتماعي تعدل تأثير الضغط المهني على بعض المظاهر الخاصة المرتبطة بالعمل ممثلة في الولاء التنظيمي، وتتفرع من هذه الفرضية العامة الفرضيات الجزئية

يعاني أساتذة التعليم العالي من مستويات مرتفعة من الضغط المهني يمثل صراع الدور وكثافته والعلاقات الشخصية أهم مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

إذ اعتمد الباحث على أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان واعتمدنا دراسته عينة بلغ عدد أفرادها 267 أستاذا.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن فئة أساتذة التعليم العالي من الفئات المهنية المهتدة بالضغط وقد يتحول ذلك إلى إنهاك مهني.

يظهر أساتذة التعليم العالي انتماء عالي للجامعة على الرغم من المستويات المرتفعة من الضغط الذي يتعرضون له في أداء مهامهم.

خلاصة:

حاولنا في هذا الفصل تبيان تموضع الدراسة الحالية من خلال إشكالياتها وأسباب اختيارها، وكذا أهميتها وأهدافها من جهة وتحديد المفاهيم وبعض الدراسات السابقة من جهة أخرى.

الفصل الثاني

الجامعة والأستاذ الجامعي

تمهيد: سنتطرق في هذا الفصل إلى أهمية ووظائف وأهداف الجامعة وخصائص ومهام الأستاذ.

I) الجامعة:

1- أهمية التعليم العالي (أهمية الجامعة)

تكمن أهمية التعليم العالي في كونه الرأس مال البشري المؤهل والمكيف مع احتياجات التنمية الاقتصادية، والقادر على الاستجابة لمتطلباته والتغيرات المستمرة، سواء كانت محلية أو عالمية⁽¹⁾.

2- وظائف الجامعة:

أ) الوظائف الاجتماعية: تحمل مجموعة من الوظائف الاجتماعية التي تساعد المجتمع لمواكبة التطورات فنحاول أن نذكرها فيما يلي:

1- إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية في المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع وفي مختلف مجالات (المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها) مواقف سوق العمل لبدأ التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيقها.

2- القيام بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها.

3- المشاركة في التقدم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والعلمي.

4- المشاركة في تحقيق التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي ومراحل التعليم العامة من جهة وبين التعليم الفني والتكنولوجي من جهة أخرى وذلك بهدف الوصول إلى توازن مرن مناسب بين مدخلات Input مراحل التعليم المختلفة ومخرجاتها output .

¹ - نوال نمور، أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة ماجستير، 2012، ص31.

5- تنمية انماط التعبير والتفكير وتنوعها لدى الأفراد، بما يحقق اتصالهم بجذورهم الثقافية وانتمائهم الوطني الأصيل.

6- انفتاح التعليم على العالم الخارجي واهتمامه بشؤون القضايا الدولية لتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم.

2- الوظائف الاقتصادية:

ومن بين الوظائف الاقتصادية التي تساهم بها التعليم العالي الجامعي تحقيق النمو الاقتصادي عن طريق تزويد القوى العاملة بالمهارات والأفكار الجديدة التي يتطلبها سوق العمل والتقدم التقني من خلال برامجه التدريسية والبحثية ونتائج البحوث التي يقوم بها الأساتذة بغية تحقيق التقدم.

إعداد القوى البشرية وتأهيلها وتدريبها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات والمهن وذلك عن طريق تزويدها بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المستهدف.

إعداد الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والإنتاجي، مما يضمن الكشف عن المعارف الجديدة والإبداع والابتكار والتجديد في شتى ميادين الحياة والعلم والمعرفة والفن وفي إرساء الديمقراطية الصحيحة لتحرير الاقتصادي من الضغوطات البيروقراطية⁽¹⁾.

3) وظيفة التعليم ويعني تزويد الأفراد بالخبرات والمعلومات وتهيئتهم لخدمة المجتمع.

¹ - أيمن يوسف: تطوير التعليم العالي الاصلاح والآفاق السياسية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة بجامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 38-39-40

4) **البحث العلمي:** ويعني اسهام الجامعة في البحوث ذات الطابع النظري، فيما يخدم تقدم المعرفة ونشرها او ذات الطابع التطبيقي، وهو الوصول إلى الحلول المناسبة للمشكلات الفنية التي تواجه المجتمع⁽¹⁾.

3-أهداف الجامعة:

يرى المختصون أن للجامعة ثلاثة أهداف تتلخص فيما يلي:

أهداف معرفية: تتمحور حول المعرفة وشيوعها.

أهداف اقتصادية: تكمن في تطوير اقتصادية المجتمع وتلبية احتياجاته من الاستثمار في رأسمال البشري والاستفادة من خبراته للتغلب على مشكلاته وقضاياه الاقتصادية وتنمية ما يحتاج إليه من مهارات وقيم اقتصادية.

أهداف اجتماعية: تقود لاستقرار المجتمع وتنميته والتغلب على مشكلاته وقضاياه الاجتماعية، وتكون في مجملها على المحو الآتي:

- تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية مثل مكافحة الأمية، والإدمان ونشر الوعي الصحي وغيرها.
- الربط بين نوعية الأبحاث ومشاكل المجتمع المحلي.
- تفسير نتائج الأبحاث ونشرها لإفادة أفراد المجتمع.
- تنمية العقلية الواعية لمشاكل المجتمع عامة والمحيط المحلي خاصة.
- تأهيل خريجين مدربين تدريب يتناسب مع احتياجات المجتمع وطبيعة التغيير المهني⁽²⁾.

¹ - أمير عبد الرحمن أحمد برهمين: أساليب قياس الجودة النوعية في التعليم العالي والأهلي، دراسة ميدانية في كلية الأمير سلطان الأهلية نموذجاً جامعة أم القرى بمكة، رسالة ماجستير في التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، 2002، ص13.

² - وزارة التعلم العالي وكالة الوزراء للتخطيط والمعلومات، الوظيفية الثالثة للجامعات، الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء، المملكة العربية السعودية، 2013، ص11.

II- الأستاذ:

1- خصائص الأستاذ الجامعي:

لا بد أن تتوفر في الأستاذ الجامعي مجموعة من الخصائص ويمكن تقسيم هذه الخصائص إلى أربع خصائص سنذكرها فيما يلي:

خصائص أكاديمية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره، والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.

الخصائص المهنية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.

الخصائص الشخصية: هي مجموعة من خصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخصي جذاب، والجدية والاخلاص في أداء عمله، وأن يكون قدوة حسنة لطلابه.

الخصائص الاجتماعية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه والإدارة⁽¹⁾.

-مهام الأستاذ الجامعي: تتكون من عدة مهام، ويتكون كل عمل من عدد من المهام وكل مهمة تتكون من عدد من النشاطات.

1-مهام التدريس: يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته، فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، وينتظر

¹ - سناني عبد الناصر: صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه في العلوم لعلم النفس العيادي، دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2012، ص74.

منه أن يدرس عددا من المواد وأن يكون ملما إماما كاملا بموضوع كل واحدة منها، كما ينتظر منه أن يقدم معلومات حديثة لطلبة في المادة وصحيحة وملائمة في أحداث التدريس، ويتضمن هذا العمل عدد من المهام أهمها، تحضير إلقاء وتقويم وإرشاد، ومن الممكن أن يأخذ وقتا كبيرا في الجامعات التي تسمى بجامعات التدريس العمل الرئيسي، أما في جامعات البحث العلمي فإنه لا يشغل إلا وقت قليل من وقت الأستاذ ويذكر أستاذ العمارة أن التدريس مهمة أساسية للأستاذ الجامعي تتضمن عدة مهام في التخطيط لإعداد الدروس وإلقاءها تطوير المناهج، العمل في لجان البيداغوجية، ومهام التدريس تحتوي كثيرا من الأنشطة أهمها تحضير وإعداد الدروس والتخطيط لتنفيذها، إعداد الامتحانات وتصحيحها الإشراف على أعمال الطلبة وتوجيههم وهي نشاطات تتطلب مصادر ووسائل وتقنيات وتتطلب جهدا كبيرا وبيئة تعليمية مناسبة.

2- مهام البحث العلمي: وظيفة البحث العلمي أحد الوظائف الأساسية للأستاذ الجامعي، فهي الوظيفة الثانية بالنسبة له بعد وظيفة التدريس، لذا من الضروري قيامه بإجراء البحوث وتطوير المعرفة، يحدد عدد من الباحثين ادوار ومهام البحث العلمي للأستاذ الجامعي في النقاط التالية:

- 1- التدريب على البحث العلمي وأساليبه.
- 2- التأليف في ميدان البحث وتقنياته.
- 3- الاستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي ونشره في ميدان التخصص.
- 4- ممارسة الإشراف العلمي على درجتين الماجستير والدكتوراه.
- 5- القيام بالأبحاث الفردية والمشاركة في الأبحاث الجماعية النظرية والتطبيقية⁽¹⁾.

¹ - فلوح أحمد: مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية مقارنة، بين الجنس والمستوى التعليمي، والتخصص الجامعي والكلية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، بجامعة وهران، 2013، ص352.

2- مهام المشاركة في تسيير الجامعة (مهام الإدارية).

تعتبر وظيفة المشاركة في التسيير الجامعي من طرف الأستاذ وظيفية إدارية تساند وتدعم الأدوار الأخرى الموكلة إليه، تنطبق صفة الوظيفة الإدارية على الأستاذ الجامعي (كمدير للجامعة أو عميد أو رئيس للقسم) على وفق الرؤية المنهجية لخصائص مهامه والتي لا تختلف في إطارها العام عن الممارسة الإدارية لأي مدير مهما كان نوع المنظمة التي يتولى إدارتها باعتبار أن هذه الوظيفة تقوم على رقابة الأعمال مع اتخاذ القرارات وحل المشكلات بما يتماشى مع مصلحة القوى العاملة من أساتذة وعمال وإداريين والانتاج وتحقيق الأهداف، فهي وظيفة إنجاز الأعمال عن طريق الآخرين.

إذ يتم عادة الاعتماد على بعض الأساتذة فيما يخص التناوب على التسيير الإداري والتربوي للمؤسسات وهيكل الجامعة والمشاركة في عضوية المجالس العلمية وعدة دوائر وهيئات إدارية تربوية على المستويين المركزي والمحلي وعلى مستوى الجامعة نفسها و لهذه المشاركات جوانب ايجابية وأخرى سلبية وتتمثل المشاركة الايجابية في تولي الأستاذ الاشراف والتوجيه والتنسيق الإداري الجامعي، وهم الذين يملكون عادة قدرات وكفاءات ووعي وإدراك بأهمية الحرية الأكاديمية واحلال الوظائف على أساس الجدارة والكفاءة ومنع التدخلات الإدارية لأغراض سياسية، والاهتمام بالتسيير الفعال للوصول إلى النتائج المستهدفة بعيدا عن الروتين والسلوكات البيروقراطية، وعموما فإن من بين الأدوار التي يقوم بها الأستاذ أو المدرس في الجامعة هو اعتلاء المناصب الإدارية المختلفة كما أشرنا له سابقا، فنجده رئيسا للجامعة أو نائب للرئيس الجامعة أو عميد كلية أو نائب العميد الكلية أو رئيس القسم أو أي منصب إداري يمكن أن يكلف به الأستاذ⁽¹⁾.

¹ - دحمان نوال: النظام الإداري للجامعة ودور الأستاذ فيه، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التغيير الاجتماعي، دراسة ميدانية بجامعة سعد دحلب، البلدة، سنة 2009، ص105-106.

3) النظريات التي تناولت الأستاذ:

لم نجد نظريات سوسيولوجية تناولت الأستاذ الجامعي بصفة مباشرة إلا أننا سنحاول التطرق إلى المقاربات النظرية التي عالجت هذا الموضوع في إطاره الكلي.

النظرية البيروقراطية:

البيروقراطية حسب ماكس فيبر هي الأسلوب الوحيد للتعامل مع المتطلبات الإدارية والأنساق الاجتماعية ولتبيان أصول التنظيمات البيروقراطية وضع النموذج المثالي وخصائصه الذي استخلصه من خلال الدراسات الخاصة للمنظمات الكبيرة في الحضارات القديمة لمصر والرومان والصين، وهذا النموذج يقوم على مجموعة من السمات والمواصفات أساسها التعليم والتربية وهي الخبرة والتخصص والشهادات وتنمية المهارات والعلم الحديث، ويركز على التدريب والخبرة والتخصص والشهادات وتنمية المهارات والعلم الحديث، ويركز على التدريب والخبرة والشهادات التربوية كأساس مهام يتطلبه الفرد حديث الذي يشتغل في التنظيمات البيروقراطية وبناء عليه يمكن اعتبار الأستاذ الجامعي الإداري تبعا للمقاربة الفيبرية فردا ينتمي إلى التنظيم البيروقراطي (الجامعة) يحمل المواصفات التي حددها فيبر للمنتمي لهؤلاء التنظيم ويمكن أن يمارس مهامه من هذا المنظور بناء على شهادته العلمية وخبرته الأكاديمية والإدارية ومجال تخصصه كما يمكن أن يطور مهاراته الإدارية والأكاديمية معا من خلال التدريب⁽¹⁾.

النظرية النسقية:

استخدمت هذه النظرية في العديد من الدراسات التنظيمية المتنوعة، فظهرت دراسات تركز على تحليل العلاقات بين التنظيمات والمؤسسات التعليمية والأكاديمية الجامعة وبين المؤسسات الاجتماعية والصناعية والاقتصادية التي توجد في المجتمع وذلك لتبيان طبيعة العلاقة بين الجامعات كأنساق مفتوحة ودورها في تنمية المجتمع حيث تعتمد

¹ - سليمة حفيظي: ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية بجامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 29.

هذه المؤسسات على مصادر مدخلات التي تعتبر محور العملية التعليمية كما أن لها مخرجات وبيئتها نشاطات وعمليات تنقل المدخلات إلى المخرجات ويمكن اعتبار الجامعة مؤسسة حيوية تقوم بوظيفة داخل البناء الاجتماعي والقيام بهذه الوظيفة يتطلب تفعيل أداء الكليات والأقسام باعتبارها مكونات أساسية للنظام التعليمي لها مدخلات ومخرجات ونشاطات وعمليات .

وتتمثل هذه العناصر في:

1-مدخلات: وتتكون من العناصر البشرية كالطلبة وأعضاء هيئة التدريس إضافة إلى العناصر المادية المتمثلة في المباني قاعة التدريس، مختبرات والتسهيلات الأخرى، أما المدخلات تشمل أساليب التدريس المتبعة والتجهيزات الفنية المساعدة لذلك.

2-العمليات والأنشطة التي تساهم داخل هذه المؤسسة التعليمية، وتشمل العمليات الإدارية من تخطيط وتوجيه ورقابة.

3-البيئة الخارجية وتشمل التعليم العالي والبحث العلمي ومؤسسات التوظيف المختلفة ومراكز البحوث.

4- التغذية العكسية وهي عبارة عن معلومات التي يتداولها كل من لهم علاقة بالجامعة ومخرجاتها⁽¹⁾. مما سبق يعتبر الأستاذ الجامعي عنصرا مشتركا في كافة العناصر السابقة فهو من أهم المدخلات ويمثل أيضا أحد الفاعلين الرئيسيين في تنشيط العمليات من خلال قيامه بعملية التدريس والبحث العلمي وكذا ممارسته للمهام الإدارية.

نظرية رأس المال البشري: بدأ علماء الاقتصاد بدراسة العلاقة بين التعليم برؤية اقتصادية، وتجلت اهتمام هؤلاء من خلال الجوانب الاقتصادية للعملية التعليمية ضمن متغيرات كمية، ومن أشهر الآراء نجد: الأمريكي تيودور شولتز الذي قام بتحليل العلاقة المتبادلة بين العملية التعليمية ومخرجاتها من القوى العاملة كاستثمار لرأس المال البشري، وهو نوع الاستثمار الانتاجي، وكأساس للتنمية، والتعليم العالي عموما كعملية اقتصادية

¹ - محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2008، ص57- 58.

ذات طابع استهلاكي إنتاجي، استثماري⁽¹⁾. نجد هذه النظرية تركز على العلاقة القائمة بين العملية التعليمية ومخرجاتها والعملية التعليمية يقوم بها الأساتذة يشكلون أحد مدخلات الجامعة وأهم ركائزها ويعتبر الأستاذ الجامعي رأس مال بشري، فالجامعات التي تحتوي على أساتذة ذو قدرات علمية كبيرة، تكون مخرجاتها من القوى العاملة ذات كفاءة عالية، وهذا يشكل للجامعة استثمار إنتاجي.

خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى وظائف الجامعة وأهدافها وأهميتها وإلى خصائص الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي لقيامه، بمختلف مهامه وكما تطرقنا إلى المهام التي يقوم بها الأستاذ الجامعي الممارس للمهام الإدارية، إضافة إلى تناول المقاربات النظرية التي تحدثه عن الأستاذ الجامعي.

¹ - زرمان عبد الكريم: نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة العقيد الحاج لخضر باتنة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2004، ص 25.

الفصل الثالث

الضغوط المهنية

تمهيد:

تعتبر الضغوط المهنية ظاهرة من الظواهر التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين. وفي هذه الدراسة سنتطرق إلى توضيح الجوانب الرئيسية لهذا المتغير من مراحل وأنواع وعناصر ومصادر والآثار المترتبة عنها والنظريات المفسرة لها.

1-مراحل تطور ضغوط العمل:

يتضمن الضغط مكونات نفسية وعضوية ويعتبر "هانز سلي" أول من أشار إلى مفهوم الاستجابات النفسية للضغوط، حيث اعتبر الضغط بمثابة استجابة غير محددة لأي مطالب تقع على الكائن الحي وقد أطلق على المراحل الثلاثة لنظام رد الفعل الدفاعي التي يمر بها الفرد عند مواجهة الضغوط اسم التكيف العام المتزامن GAS.

وقد اعتبر "سلي" هذا النظام عام لأن مسببات الضغط تؤثر على العديد من أعضاء الجسم أما التكيف فيشير إلى تنمية دفاعات بغرض مساعدة الجسم لتحقيق التكيف أو التعامل مع مسببات الضغط.

إن مفهوم المتزامن فيدل على أن مكونات رد الفعل الفردية تحدث إلى حد ما معا أو في وقت واحد وتسمى هذه المراحل الثلاث بالإنذار والمقاومة والإرهاق.

المرحلة الأولى: التنبيه بالخطر (الإنذار)

وهي تمثل ردة الفعل الأولى تجاه ضغوط العمل والتي تتمثل في التفاعلات الجسمانية والنفسية الداخلية والتي يترتب عليها توتر الأعصاب وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الأعراض¹.

¹ جمال الدين محمد مرسى، ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي (نظريات ونماذج تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة) الدار الجامعية طبع نشر وتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص517- 519.

وكلما زادت حالة الاجتهاد أو الضغط انتقل الفرد إلى درجة عالية من الشعور بالقلق والتوتر والإرهاق مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط وهي المرحلة الثانية من مراحل ضغوط العمل.

المرحلة الثانية: المقاومة

وتبدأ هذه المرحلة مع تزايد ضغوط العمل وارتفاع مستوى القلق والتوتر وعادة ما يترتب على هذه المقاومة عديد من الظواهر السلبية منها إصدار قرارات متعددة وعاجلة وحدوث مصادمات أو نزاعات قوية وظهور عديد من المواقف والمتغيرات التي تخرج عن سيطرة الفرد والمنظمة بصورة قد تؤدي إلى انهيار المقاومة وظهور مجموعة أخرى من المشكلات والأعراض السلبية.

المرحلة الثالثة: الإرهاق

وتظهر هذه المرحلة مع انهيار المقاومة وظهور عديد من الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل ارتفاع ضغط الدم والصداع المستمر وغيرها من المخاطر التي تمثل تهديدات مباشرة أو غير مباشرة لكل من الفرد والمنظمة ولكي تحقق المنظمة فعالية في التعامل مع مراحل أو أعراض ضغوط العمل يتطلب الأمر أن يراعي المديرون مجموعة من الاعتبارات الأساسية أهمها أن استعدادات وقدرات الفرد الذهنية والجسدية لتحمل ضغوط العمل لها حدود وليست مطلقة حيث عادة ما يترتب على استمرارية وتكرارية ضغوط العمل زيادة استعداد وقابلية الفرد للنزاعات والحوادث والمشكلات والتي لا بد وأن تنعكس سلباً على أداء وسلوك المنظمة.¹

2- عناصر ضغوط العمل:

يرى سيزلاجي ووالاس 1987 أن الضغوط عبارة عن تجارب داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد وهي تكون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية.

¹ - جمال الدين محمد مرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس، المرجع السابق، ص 520

وهذا يعني كما يرى سيزلاجي ووالاس أنه يمكن تحديد عناصر الضغوط بثلاثة عناصر رئيسية للضغوط في المنظمة هي عنصر المثير، عنصر الاستجابة، عنصر التفاعل، يمكن توضيح هذه العناصر كما يلي:

عنصر المثير: يشتمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

عنصر الاستجابة: يتكون هذا العنصر من ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية للضغوط مثل الاحباطات والقلق.

عنصر التفاعل: وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل المثيرات والاستجابات ويأتي هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الانسانية وما يترتب عليها من استجابات⁽¹⁾.

3-أنواع الضغوط المهنية:

توجد عدة أنواع من الضغوط المهنية سنذكر نوعين منها وهي الضغوط الايجابية والضغوط السلبية.

الضغوط الإيجابية:

وهي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها، وعلى المستوى الوظيفي قد يتعرض العامل لعدد من هذه الضغوط مثل اجتياز اختبار ما أو دورة تدريبية معينة للتقدم أو للنقل إلى موقع وظيفي أفضل أو تحقيق معدلات الأداء العادية أو أن يحوز رضا رئيسيه المباشر عنه عندما يلتزم بالأداء وفي مواعيده المحددة وقد أوضح بعض الكتاب الحاجة إلى ضغوط مثالية للوظيفة حيث أن الهدف من ايجاد وظيفة فعالة للضغوط هو أنها

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الانساني في المنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2001، ص284- 285.

تستخدم كمنبه أو كأداة تحذير للمشاكل التي تتعرض لها المنظمة والأفراد بالإضافة إلى تقليل حدة وآثار هذه المشاكل.

وقد أوضح Forbes المؤشرات التالية فيما يتعلق بالضغوط الايجابية التي تحدث بين الموظفين.

1- ارتفاع حجم النشاط وقوته

2- زيادة الدوافع

3- تعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغوط

4- القدرة على إدراك وتحليل المشاكل

5- زيادة القدرة على التصرف

6- التفاؤل نحو المستقبل

7- تعتبر الضغوط الايجابية أداة مساعدة للفرد نحو توفير الدافع لحل المواقف

المتعارضة مع الآخرين بأقل قدر ممكن من الضرر

ويمكن للمدير أن يستخدم هذه المؤشرات لتقدير مستويات الضغوط الواقعة على العاملين معه بحيث إذا اختلفت هذه المؤشرات وساءت فإن ذلك ينبه بوجود ضغوط سلبية في بيئة العمل يجب الاحتياط لها⁽¹⁾.

الضغوط السلبية:

وهي الضغوط غير المفضلة والتي تسبب الضرر والأذى والمرض للأفراد وتركز معظم الكتابات على التعامل مع الضغوط بمفهومها السلبي.

والضغط السلبي كما عرفه أحد الكتاب "عبارة عن قليل أو كثير من الاستشارة التي ينتج عنها أذى أو ضرر على عقل أو جسم الفرد، وتفرز الضغوط السلبية أثرا ضارة

¹ - محمد الصيرفي: التحليل على مستوى المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2009، ص60.

بالفرد سواء من الناحية الصحية مثل (تعرضه لبعض أمراض القلب وتصلب الشرايين والسكتة) أو من الناحية الوظيفية مثل انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب وغيرها.

ويستطيع المدير أن يدرك هذه المؤشرات ويتعرف على درجة الضغوط الواقعة على العاملين معه وأن يساعدهم على التعامل مع هذه الضغوط أو التعرف على مصادرها التنظيمية ومحاولة علاجها أو التخفيف منها¹.

¹ - محمد الصيرفي: المرجع السابق، ص 61.

الجدول رقم 01: يوضح الفرق بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
-تسبب انخفاض في الروح المعنوية	-يمنح دافعا للعمل
-تولد ارتباك	-تساعد على التفكير
-تدعو للتفكير في المجهود المبذول	-تحافظ على التركيز والنتائج
-تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل	-تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد
-تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقاطعه	-تحافظ على التركيز في العمل
-الشعور بالأرق	-النوم جيدا
-ظهور الانفعالات	-القدرة على التعبير على الانفعالات
-الاحساس بالقلق	-تمنح الاحساس بالمتعة
-الشعور بالفشل	-تمنح الشعور بالانجاز
-تسبب الضغوط للفرد	-تمنح الفرد القوة والثقة
-التشاؤم من المستقبل	-التفاؤل بالمستقبل
-عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة سيئة	-القدرة على الرجوع إلى الحالة الطبيعية

المصدر: فتحي محمد أبو ناصر: مدخل إلى الإدارة التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص114.

4- مصادر ضغوط العمل:

الحديث حول مصادر ضغوط العمل أمراً هاماً ينبغي توضيحه بعد تناول مفهوم الضغوط حيث إن التعريف بمصادر الضغوط يساهم في الكشف عن عنصر مهم لا بد من توضيحه عند دراسة الموضوع، وهو التعريف بالعوامل والأسباب التي تؤدي إلى شعور الفرد بضغط العمل وهي كالتالي:

1- طبيعة العمل:

تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه. فمن الطبيعي أن تكون الأعمال التي تتضمن مسؤولية الحفاظ على حياة الناس أكثر مساهمة في القلق مقارنة بالأعمال المكتبية والشيء نفسه يقال عن العمل الذي يتخذ صاحبه القرارات مقارنة بعمل يعتمد صاحبه على الأجهزة لاتخاذ قراراته ويلجأ الباحثون إلى سجلات العاملين في مجالات العمل المختلفة للتعرف على الاضطرابات المصاحبة لها ومدى ارتباطها بالضغوط⁽¹⁾.

2/ صراع الدور:

يحدث إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة كأن تتطلبه الوظيفة العمل لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع متطلبات دوره فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو من زميله في العمل أو مرؤوسيه.

¹ - علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت 2009، ص 102

إن الضغط الناتج عن صراع الدور يظهر بصورة واضحة بين الأساتذة الذين يعملون في مناطق نائية ويتطلب عملهم وأن يقيموا في مكان العمل وبالتالي يتعارض ذلك مع واجبهم كآباء وأزواج وبذلك يعانون من الصراع ما بين الدورين.

3/ غموض الدور:

غموض الدور هو الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد عند أداء دوره في المنظمة أو عدم وضوح مسؤوليات العمل ومتطلباته ونقص التغذية الراجعة لدى الأفراد من جراء العمل الذي يقومون به الأمر الذي يؤدي إلى الحيرة والإحباط ومن ثم الشعور بالضغط، كما يكون غموض الدور سببا في زيادة التوتر وانخفاض الرضا الوظيفي وعدم الثقة بالنفس وارتفاع ضغط الدم مما يؤدي إلى التفكير بترك العمل.

ويمكن القول بأن غموض الدور عبارة عن نقص في معرفته للواجبات والامتيازات والالتزامات المطلوبة من الفرد وإليه لكي يقوم بأداء عمله⁽¹⁾.

تظهر ضغوط غموض الدور أكثر عند المعلمين حديثي التعيين فهؤلاء لديهم جهل في واجباتهم وحقوقهم ومتطلباتهم عملهم ويتطلب من الإدارة التوعية السريعة للمتطلبات الوظيفية.

4/ العبء المهني:

ويعني قيام بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح وأن هذه المهام تتطلب مهارة عالية لا يملكها الفرد فقد يعاني الأستاذ من زيادة عبء العمل المتوقع منه مثل إلقاء المحاضرات، تحضير الدروس، المشاركة في اللجان، إذا فالمعلم يتحمل زيادة كبيرة في عبء العمل ويقع تحت وطأة مستويات عليا من الضغوط.

¹ - محمد حسن حمادات: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 163.

ينقسم العبء المهني إلى عبء كمي ويعني كثرة الأعمال الفرد التي عليه إنجازها في وقت غير كاف وأما العبء النوعي فيحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدراته أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل وإن الإجهاد الزائد وثقل العبء الوظيفي يعد من مصادر الضغط في مهنة التدريس.

5/مشاكل الخضوع للسلطة:

تتميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية فكل رئيس يمارس نفوذه وسلطته على مرؤوسيه ويختلف المرؤوسين في قبولهم لنفوذ وسلطة الرؤساء وعادة ما يطلب من المرؤوسين الامتثال لسلطة الرؤساء وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى البعض⁽¹⁾.

5- نتائج ضغط العمل وآثاره:

تحظى موضوعات الضغط ونتائجه باهتمام كبير لدى علماء النفس والاجتماع في الوقت الحاضر ويعود ذلك إلى النتائج والآثار الخطيرة التي تركها الضغط على سلوك العاملين وصحتهم وهناك اعتقاد بأن أكثر مكن نصف الأمراض الجسدية مرتبطة بالضغط بطريقة أو أخرى.

ومن الأمراض الجسدية الشائعة التي تعود إلى ضغط العمل أمراض القلب والجهاز التنفسي والصداع وضغط الدم العالي كما أن ضغط العمل يؤثر سلبا في أمراض أخرى وتعزى هذه الأمراض ولو جزئيا إلى ضغط العمل وتكلف سنويا بلايين الدولارات وذلك نتيجة التغيب والاستقالة والرعاية الصحية لأفراد يعانون من هذه الأمراض كل ذلك قد يؤثر في العمل سلبيا من خلال الحالات النفسية للعاملين، إذ ترتبط مستويات ضغط العمل

¹ - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، ط7، الإسكندرية، 2003، ص404.

العالية بالاكتئاب والقلق والتعب المزمن وربما يسبب ضغط العامل الإدمان على الكحول والعقاقير المختلفة ويؤثر في معدلات الحوادث في بيئة العمل⁽¹⁾.

ولا تعتبر النتائج والآثار السابق ذكرها شاملة، فقد تكون هنالك آثار ونتائج أخرى لم تكشف عنها الدراسات والأبحاث بعد، وقد كان الاهتمام في البداية مركزاً على النتائج والآثار الفيزيولوجية للضغط، وتشير الكثير من الدراسات والأبحاث إلى وجود علاقة قوية بين ضغوط العمل وارتفاع نسبة كولسترول الدم، وأمراض القلب، والقرحة المعدية وانسداد شرايين الدم، وقد ذهبت بعض الدراسات إلى حد القول باحتمال وجود علاقة بين الضغوط وأمراض السرطان ولا يمكن التقليل من أهمية تأثير هذه الأمراض وبخاصة أمراض القلب، على أداء الفرد، وما يترتب على المنظمة من تكاليف والتزامات مالية كبيرة، وانخفاض الأداء والإنتاجية⁽²⁾.

6- أهمية دراسة ضغوط العمل:

لقد بات موضوع ضغوط العمل محط اهتمام الكثير من الأفراد والمنظمات التي يعملون بها ويرجع هذا الاهتمام إلى عاملين رئيسيين هما.

- الأمراض المترتبة على هذه الضغوط: بحيث يشعر الفرد بعدم الرضا عن عمله ومن ثم تحصل الاضطرابات النفسية والعقلية مما يؤثر سلباً على سلامة الفرد والمنظمة التي يعمل بها فقد تظهر الاضطرابات في شكل ردود فعل سلوكية مثل القلق والنزعة العدوانية والاكتئاب مما يدفع الفرد للانتحار أو الإدمان إلى جانب المشكلات الاجتماعية والأسرية

- التكاليف الناجمة عن هذه الضغوط: ضغوط العمل يترتب عليه مشكلات مالية سواء على المستوى الوطني أو التنظيمي، فعلى المستوى الوطني أكدت الدراسات أن

¹ - رونالدي ريجيو، ترجمة فارس حلمي: المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 299.

² - حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، د س ن، ص 388.

هناك خسائر اقتصادية كبيرة ناتجة عن تعرض العاملين والموظفين للضغوط، وعلى المستوى التنظيمي على سبيل المثال قدرت التكاليف الناجمة عن المخالفات بسبب ضغوط العمل في القطاع الخاص الأمريكي بما يزيد عن 150 بليون دولار وأدت هذه المخالفات إلى انخفاض الإنتاجية والغياب أو العجز عن العمل.

كما بين الخضيرى بأن الاهتمام بضغوط العمل داخل المنظمات له جوانب كثيرة تتمثل في:

1- حماية متخذ القرار ومن ثم المنظمة من اتخاذ قرار خاطئ أثناء الانفعال والتأثير العاطفي أو ناتج عن ردود فعل عصبية في المواقف الصعبة التي تواجه متخذ القرار.

2- لا بد من توفير الجو المناسب والظروف المناسبة في بيئة العمل لتمكين المدير من اتخاذ القرار وممارسة سلطاته بشكل أفضل.

3- رفع قدرات متخذي القرار في مواجهة ضغوط العمل وزيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية

4- تنمية مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تقف أمام متخذ القرار

5- عدم تحمل المنظمة لأي تكاليف اتخاذ قرار غير سليم وكذلك إصلاح ما ترتب على هذا القرار غير الصحيح والناتج عن وقوع متخذ القرار تحت ضغوط العمل⁽¹⁾

7- النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

لقد احتل موضوع الضغوط اهتمام الباحثين والمهتمين بدراسة الضغوط مما جعلهم يقدمون بعض النظريات التي حاولوا بها تفسير الضغوط التي تحتاج إلى التعمق في

¹ - مبارك بن فالح بن مبارك الدوسري: ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، 2010، ص 15.

دراستها وإلى التحليل العلمي الشامل والدقيق لمعرفة مكونات وعناصر هذه الضغوط وفيما يلي نستعرض بعض هذه النظريات:

نظرية هانز سيلبي:

تتطلق نظرية هانز سيلبي من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة أو أن هناك استجابة أو أنماطاً من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج ويعتبر سيلبي أن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضغط عالية وهدفها المحافظة على كيان الحياة وحدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط ويرى أنه هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي:

1- الفرع: وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم، وقد تحدث وفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديداً.

2- المقاومة: وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلامزماً مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

3- الاجهاد: مرحلة تعقب المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف⁽¹⁾.

نظرية التقدير المعرفي لازاروس:

توضح هذه النظرية بأن التقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد بينما يكون إدراك كم التهديدات ليس إدراك مصدر الضغوط فقط، بل للعلاقة بين الضغوط البيئية المحيطة

¹ - فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008، ص 96.

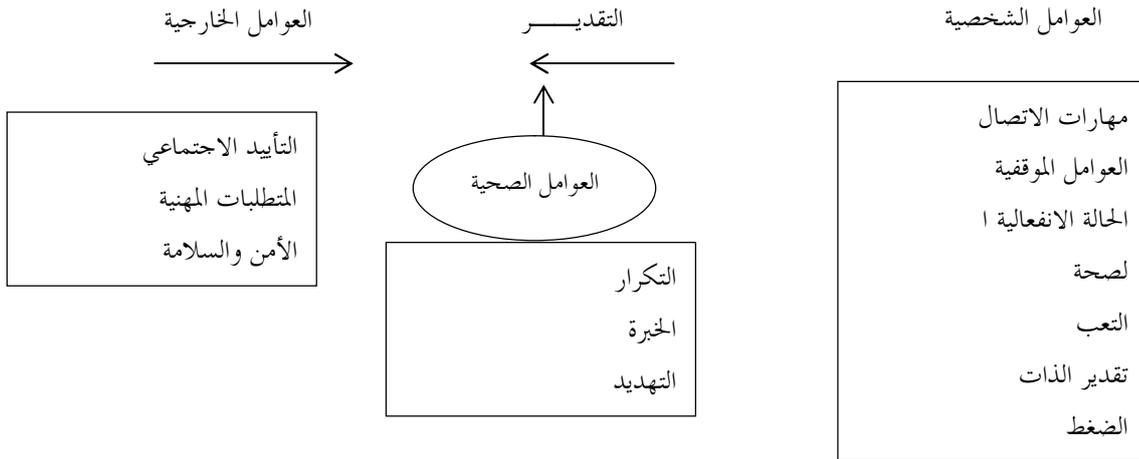
بالفرد وخبراته الشخصية، حيث يعتمد تقدير الموقف على العديد من العوامل الشخصية وعلى عوامل اخرى خارجية، بيئية، اجتماعية وتحدد هذه النظرية أن الضغط ينشأ بوجود تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين:

-معرفة الأسباب التي تسبب الضغط

-تحديد الطرق التي تلائم التغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف وهذا ما

يوضحه الشكل الموالي¹:

الشكل رقم 01: يوضح طرق التي تلائم التغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف.



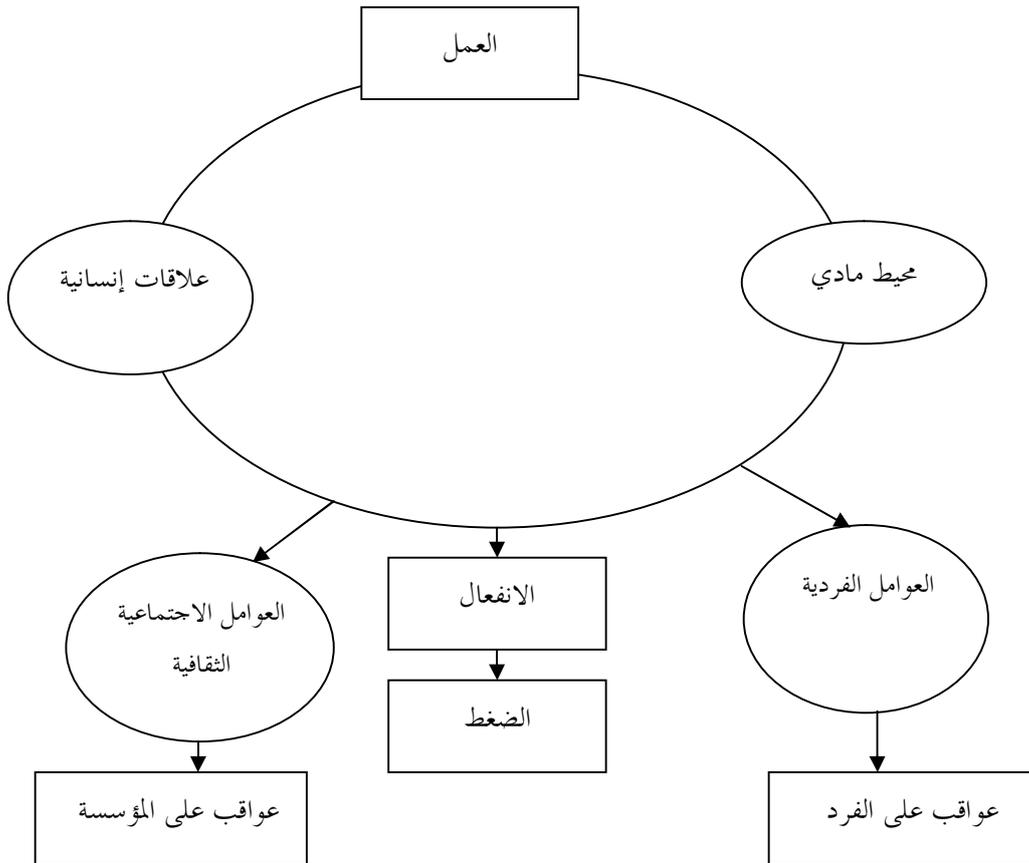
نظرية توركوت:

لقد درس في نظرية التفاعل الموجود بين مؤثرات الضغط الاستجابة، تأثير المتغيرات المعدلة، فذهب في تفسير الضغط المهني إلى إبراز التفاعل الموجود بين عوامل الضغط والاستجابة لها وتوضيح دور المتغيرات المعدلة للضغط وعليه يركز

¹ - عثمان مريم: الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعلوم التربوية، 2010، ص47.

توركوت على طبيعة العمل ونوع العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة بالإضافة إلى التكنولوجيا المستخدمة والجو العام لمحيط العمل وتعد كل هذه العوامل مصادر للضغط المهني وفيما يلي شكل توضيحي لنظرية توركوت:

الشكل رقم 02: يوضح نظرية توركوت



المصدر: دليلة عيطور، الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، 1997، ص103.

نظرية ماكلين maklin

لقد وضع ماكلين نموذج يتكون من ثلاث أقسام وهي:

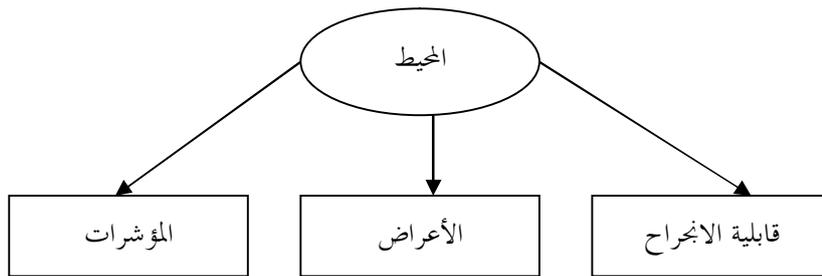
المؤشرات، قابلية الإنجراح، المحيط، حيث قام بتفسير الضغط المهني من خلال تفاعل العناصر وعلاقة كل عنصر بالعناصر الأخرى.

المؤشرات، فتمثل العناصر الخاصة لمحرك المؤثر في توليد سياق الضغط بغض النظر عن طبيعتها (نفسية، فيزيولوجية)

قابلية الانجراح: فتمثل الاختلاف الموجود في القابلية وطبيعة الاستجابة بين مختلف الأفراد وتتعلق هذه النقطة بقابلية الفرد العامل واستعداده لمواجهة الصعوبات والمؤثرات فتمثل العوامل الخارجية والداخلية تبعا للضغوط المعرض لها.

المحيط: هو الميدان الاجتماعي، المادي، الاقتصادي، الثقافي، المهني وكل ما هو موجود في البيئة الخارجية حيث تلحق ضغطا كبيرا بالعامل مما يولد لديه ظروف عمل غير مناسبة.

الشكل رقم 03: يوضح نموذج ماكلين للضغط المهني



المصدر: إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، بسكرة، 2015، ص 105.

خلاصة:

من خلال عرضنا لمتغير الضغوط المهنية يتضح بأنها مختلف الظروف التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل وتمر بمراحل تتمثل في الإنذار والمقاومة والإنهاك وتتكون من ثلاث عناصر ولها عدة مصادر وينجم عنها آثار سلبية تعود بالسلب على الفرد والمنظمة التي يعمل بها وقمنا كذلك باستعراض أهم المداخل النظرية المفسرة للضغوط المهنية.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

بعد تطرقنا إلى متغيرات الدراسة من الناحية النظرية، سنحاول في هذا الفصل التطرق للإجراءات المنهجية للدراسة والمستعملة في جمع المعلومات وخصائص مجتمع البحث، بهدف الوصول إلى تكامل في العمل البحثي لذلك جاء هذا الفصل لتناول الطرح المنهجي للدراسة، حيث بدأ بمجال الدراسة (المكاني والزمني والبشري) نوع العينة المختارة ثم تحديد المنهج وأخيرا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية.

أولاً: مجالات الدراسة

1-المجال المكاني: جامعة ابن خلدون -تيارت- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

تأسست جامعة ابن خلدون - تيارت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 271/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001.

تحمل هذه الجامعة اسم العلامة ابن خلدون رائد علم الاجتماع، عرفت المؤسسة وعلى امتداد السنوات تطورات في عدد الشعب، فمن 3 شعب سنة 1980 أصبح هذا العدد 30 شعبة في مرحلة التدرج وما بعد التدرج، كما ارتفع عدد الطلبة من 170 طالب سنة 1980 إلى ما يفوت 12500 خلال السنة الجامعية 2004-2005.

تحتوي على 8 كليات (كلية العلوم التطبيقية، علوم المادة، الرياضيات والإعلام الآلي العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، علوم الطبيعة والحياة، الأدب واللغات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية كما تضمن معهدين معهد علوم البيطرة ومعهد التكنولوجيا.

2-المجال الزمني: يقصد به الوقت الذي استغرقته مراحل البحث المختلفة في هذه الدراسة وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: من نهاية أكتوبر إلى بداية فيفري

في هذه المدة قمنا باختيار موضوع الدراسة والمشرف عليه، كما قمنا بجمع المادة العلمية فيما يخص الموضوع من كتب ومختلف الدراسات التي تناولته، بالإضافة إلى وضع خطة البحث وضبط كل ما يتعلق بالجوانب النظرية للدراسة.

المرحلة الثانية: من نهاية فيفري إلى نهاية مارس.

وهي مرحلة النزول إلى الميدان.

قمنا بالزيارة الأولية لعميد كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير وفيها حظينا بالترحاب والاستقبال الجيد من طرف العميد، حيث قمنا بتعريف بموضوع الدراسة له، وطلبنا منه إجراء الدراسة الميدانية في كليته.

وبعد استلامنا من إدارة الجامعة الترخيص لإجراء الدراسة الميدانية قمنا بمقابلة ثانية مع العميد من أجل إمضاء الترخيص وخلال هذه الزيارة تم أخذ بعض البيانات المتعلقة بالكلية والهيكل التنظيمي لها، ثم قمنا بزيارة لأقسام الكلية لتعرف على رؤساء الأقسام، كما قمنا في هذه المدة بإعداد استمارة البحث وضبطها مع الأستاذ المشرف حيث استغرقت أيام لضبطها من قبل الأستاذة وبعدها تم النزول بالاستمارة إلى الميدان وتوزيعها على أفراد العينة في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير وذلك بمساعدة أمانة العميد أما في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تلقينا صعوبات في قسم العلوم الإنسانية وفي اليوم الأخير عدنا إلى استلام الاستمارات.

3-المجال البشري:

تحتوي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على 148 أستاذ وكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير على 87 أستاذ تم اختيار الأساتذة الإداريين فقط حسب موضوع الدراسة فكان عدد الأساتذة الإداريين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 9 أساتذة، أما بالنسبة لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير تحتوي على 13 أستاذ.

ثانياً: المنهج المستخدم

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتبر من أنسب المناهج المستخدمة في العلوم الاجتماعية، حيث يعرف بأنه طريقة يعتمد عليها الباحثون في الحصول على معلومات واقعية ودقيقة تصور الواقع الاجتماعي والذي يؤثر في كافة الأنشطة الثقافية والسياسية والعلمية وتسهم في تحليل ظواهره⁽¹⁾.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

تعتبر ادوات جمع البيانات وسائل علمية يستخدمها الباحث للوصول الى اهداف محددة تختلف حسب الموضوع المدروس، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على بعض منها:

1. **الملاحظة** : هي طريقة لجمع البيانات تشمل على قيام الباحث بمشاهدة الظواهر التي يريد دراستها أثناء حدوثها ويقوم بجمع البيانات عنها².
- لقد أفادتنا هذه التقنية في معرفة ما إذا كان هناك ضغوط لدى الأساتذة الإداريين خاصة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية باعتبارنا طلبة في هذه الكلية فلاحظنا أن للأساتذة الإداريين مهام متعددة فليدهم الاشراف والتدريس والمهام الإدارية وهذا في رأينا ما يشكل ضغوطا لدى أغلبيتهم وذلك أن موضوع الدراسة يستهدف الأساتذة الإداريين.
2. **المقابلة**: هي تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يأخذ معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية³.

¹ - أحمد عارف العساف، محمود الوادي: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص134.

² - محمد بكر نوفل، فريال محمد أبو عواد: التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر وللتوزيع والطباعة، عمان، 2010، ص263

³ -رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، قسنطينة، 2008 ص 212.

قمنا بإجراء مقابلة عند نزولنا إلى الميدان مع عميد كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير وفيها طلبنا الإذن بالقيام بالدراسة الميدانية في كليته وعرفناه بموضوع الدراسة وفي المقابلة الثانية طلبنا منه عدد الأساتذة الإداريين الوجوديين في الكلية، وخلال الحديث معه أجرينا مناقشة حول أسئلة الاستمارة و قمنا كذلك بتوجيه بعض الأسئلة تمثلت في معرفة إذا يخصص يوم للإشراف وإن كانت لديه ضغوط في عمله. أما المقابلة الثالثة فكانت مع المدير الفرعي للمستخدمين بجامعة ابن خلدون -تيارت- وكان ذلك أثناء فترة التبرص الميداني، طلبنا منه تاريخ إنشاء الجامعة وعدد الأساتذة في الكليتين .

3. الاستثمار: هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها¹.

بعد اطلاعنا على التراث النظري وصياغتنا للفرضيات والنزول إلى ميدان الدراسة. قمنا بإعداد استمارة بحث تحتوي على ثلاث محاور. المحور الأول حول البيانات الشخصية. أما المحور الثاني فيدور حول الفرضية الجزئية الأولى والمحور الثالث كان حول الفرضية الجزئية الثانية. تجدر الإشارة إلى أنه تم إعداد استمارة أولية وتقديمها للأستاذ المشرف والذي بدوره قدم لنا ملاحظات حول الأسئلة وطبيعتها ثم عرضناها على أربع أساتذة محكمين (أسمائهم موجودة في قائمة الملاحق) وكل واحد منهم قدم لنا مجموعة من الملاحظات أخذت بعين الاعتبار ثم قمنا بتصحيحها بناءً على ملاحظات الأساتذة وإرجاعها إلى الأستاذ المشرف. بعدها قمنا بالنزول إلى الميدان باستمارة تجريبية لقيت قبول إلى حدٍ ما. وبعدها قمنا بتوزيع الاستمارة النهائية بحيث أنه في قسم العلوم الاجتماعية لم تواجهنا أي صعوبات رغم انشغال الأساتذة. أما في قسم العلوم الإنسانية واجهتنا صعوبات لانشغال أساتذتها خاصة و أن دراستنا الميدانية تزامنت مع إعلان نتائج الامتحانات والامتحانات الاستدراكية، وبالنسبة لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير تم توزيعها بمساعدة العميد وأمانة العميد.

¹-إبراهيم إبراش: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، 2009 ص

4. السجلات والوثائق: تمثلت في الهيكل التنظيمي.

5. الأساليب الإحصائية: تم تفرغ بيانات الاستمارة وتكميمها وجدولتها وذلك باستخدام بعض الأساليب الإحصائية. كحساب النسب المئوية و SPSS وكانت الجداول بسيطة فقط، وقد استخدمنا في هذا البحث أسلوبين:

أسلوب كمي: لوصف الظاهرة رقمياً و باستخدام النسب المئوية

أسلوب كيفي: لوصف الظاهرة بتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى النتائج

رابعاً: العينة وكيفية اختيارها وخصائصها

هي جزء من مجتمع البحث الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض الباحث، تغني الباحث من مشقات دراسة المجتمع الأصلي¹.

اعتمدنا على عينة قصدية، وذلك لأن موضوع الدراسة استهدف الأساتذة الإداريين فقط.

أما سبب اختيارنا لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هو كوننا ندرس فيها.

أما بالنسبة لكلية العلم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ذلك لكون أنه لدينا علاقات في هذه الكلية.

¹-جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي (مفاهيمه، أدواته، الطرق الإحصائية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط4، عمان، 2011، ص85.

خصائص العينة:

الجدول رقم 02 يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
95.5%	21	ذكر
4.5%	1	انثى
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 95.5% من مجتمع البحث ذكور و4.5% إناث.

مما لا شك فيه أن نسبة الأساتذة الإداريين الذكور أكبر من نسبة الإناث وهذا يعود لعدة أسباب أهمها أن المرأة لا تستطيع التوفيق بين مهامها البيداغوجية والمهام الإدارية بالإضافة إلى مسؤولياتها العائلية بعكس الذكور حيث يستطيع القيام بمهامه الإدارية حتى لساعات متأخرة من الليل.

الجدول رقم 03: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	العينة الفئات
45.5%	10	36-31
27.3%	6	42-37
9.1%	2	48-43
13.6%	3	54-49
4.5%	1	60-55
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع أفراد الدراسة حسب متغير السن يتضح لنا أن نسبة 45.5% من مجموع البحث تراوحت أعمارهم بين (36-31) ونسبة 27.3% من مجتمع البحث تراوحت أعمارهم بين (42-37) في حين تقدر نسبة الأساتذة الذي تتراوح أعمارهم بين (54-49) بـ 13.6% ونسبة 9.1% تتراوح أعمارهم بين (48-43) ونسبة 4.5% من مجتمع البحث تراوحت أعمارهم ما بين (60-55)

من خلال الشواهد الإحصائية أعلاه يتبين أن أغلبية الأساتذة من فئة الشباب أصحاب القدرات والمهارات وهذا ما يخفف عنهم الضغوط المهنية.

الجدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمال
22.7%	5	غير متزوج
77.3%	17	متزوج
0%	0	مطلق
0%	0	أرمل
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 77.3% من مجتمع البحث متزوجين فيما تقدر نسبة الأساتذة غير المتزوجين بـ 22.7%.

بينما انعدمت من نسبة الطلاق والأرامل.

حسب هذه المعطيات نجد ان أغلبية الأساتذة المتزوجين وهذا راجع إلى كونهم قادرين على تحمل المسؤوليات العائلية إلى جانب مهامهم والمسؤوليات في مجال العمل إضافة إلى أن الحالة المادية ميسورة في حين تقل نسبة غير المتزوجين وقد يرجع ذلك لكونهم غير قادرين في هذا الوقت على تحمل المسؤوليات العائلية مع مسؤولياتهم البيداغوجية والإدارية.

الجدول رقم 05: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمال
0%	0	أستاذ مساعد "ب"
59.1%	13	استاذ مساعد "أ"
22.7%	5	أستاذ محاضر "ب"
9.1%	2	أستاذ محاضر "أ"
9.1%	2	أستاذ التعليم العالي
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع أفراد عينة البحث حسب الدرجة المهنية نلاحظ بأن نسبة 59.1% من مجتمع البحث في طور أستاذ مساعد "أ" وهي النسبة الغالبة في حين تمثل نسبة 22.7% أساتذة محاضرين "ب" ونسبة 9.1% أساتذة محاضرين "أ" ونفس النسبة للأساتذة التعليم العالي.

انعدام الأساتذة في طور أستاذ مساعد "ب" هذا دليل على أن الجامعة تحتوي على كفاءات علمية عالية وهي تعتمد كذلك على الترقية بالإضافة إلى أن نصف مجتمع البحث في إطار انجاز الدكتوراه إلى جانب أنهم لديهم مسؤوليات إدارية وهذا ما يسبب لهم نوعاً من الضغط المهني.

الجدول رقم 06: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمال
77.29%	17	10-5
4.54%	1	16-11
13.63%	3	22-17
0%	0	28-23
4.54%	1	34-29
100%	22	المجموع

من خلال الجدول رقم 06 والذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية، يتضح لنا أن نسبة 77.29% من مجتمع البحث تتراوح أقدميتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات ونسبة 13.63% من مجتمع البحث تتراوح أقدميتهم بين 17-22 سنة ونسبة 4.54% من مجتمع البحث تتراوح أقدميتهم من 11-16 سنة ونسبة 4.54% من مجتمع البحث تتراوح أقدميتهم من 29-34 سنة.

يتضح من البيانات أعلاه بأن أغلبية مجتمع البحث لا تتجاوز أقدميتهم 10 سنوات هذا راجع لأن أغلبية مجتمع البحث شباب وهذا يعني أن المؤسسة تعتمد على استراتيجية التوظيف لاستقطاب كفاءات جديدة، في حين قلة من الأساتذة تجاوزت أقدميتهم 30 سنة ويمكن تفسير ذلك بأنهم يشغلون مناصب إدارية عليا.

الجدول رقم 7: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان السكن

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمال
86.4%	19	داخل الولاية
13.6%	3	خارج الولاية
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة الأساتذة المقيمين داخل الولاية تقدر بـ 86.4% وبينما تقدر نسبة الأساتذة المقيمين خارج الولاية بنسبة 13.6%.

من خلال الشواهد الإحصائية يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة مقيمين داخل الولاية وهذا ما يوفر لهم الوقت والجهد للقيام بمهامهم بالإضافة إلى الامكانيات حضورهم في الوقت المحدد على عكس الأساتذة المقيمين خارج الولاية يمكن أن تواجههم صعوبات من حيث التوفيق بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات العائلية وذلك من الوقت والجهد

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة بيانات الدراسة

1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى:

يساهم تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور

جدول رقم 08: يوضح قدرة الالتزام بالمهام الموكلة

النسبة المئوية	التكرار	العينة	
		الاحتمال	
50%	11	نعم	
50%	11	لا	
100%	22	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 50% من مجتمع البحث أقرّوا بقدرتهم على الالتزام بالمهام الموكلة إليهم رغم كثرتها في حين نجد أن نسبة 50% من الأساتذة أقرّوا بعدم قدرتهم على الالتزام بالمهام الموكلة إليهم لكثرتها.

نلاحظ بأن مجتمع البحث كان متساوي في النسبة من حيث الالتزام بالمهام الكثيرة وهذا راجع لعدة أسباب منها: حسب شخصية الأستاذ كل أستاذ يختلف عن الآخر في تقسيم وقته على مهامه وحسب نوعية المهام ورتبته الإدارية ومن خلال دراستنا الميدانية لاحظنا بأن بعض الأساتذة الإداريين يعانون من ضيق الوقت وكثرة المهام في حين أن البعض الآخر من خلال الحديث معهم أثناء ملئهم للاستثمار قالوا رغم ضيق الوقت وكثرة المهام إلا أنهم قادرين على الالتزام بها.

الجدول رقم 09: يوضح طبيعة المهام

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمال
59.1%	13	بسيطة
22.7%	5	معقدة
18.2%	4	معقدة جدا
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح طبيعة المهام الموكلة إلى الأساتذة اتضح لنا أن نسبة 59.1% من مجتمع البحث يرون أن المهام التي يقومون بها بسيطة، بينما نسبة 22.7% يقرون بأن مهامهم معقدة ونسبة 18.2% من مجتمع البحث يرون أن المهام التي يقومون بها معقدة جدا.

مما سبق يتضح لنا بأن معظم الأساتذة يرون أن المهام التي يقومون بها بسيطة وهذا راجع إلى مستواهم العلمي والثقافي ووعيهم بالمسؤوليات فيما تقاربت نسبة الأساتذة الذين يرون بأن طبيعة المهام التي يقومون بها بين معقدة ومعقدة جدا وقد يعود ذلك إلى كونهم حديثي في هذه المناصب وطبيعتها.

الجدول رقم 10: يوضح الأعمال التي تتطلب الانجاز في وقت واحد

النسبة المئوية	التكرار	العينة		
		الاحتمال		
%86.4	22.8	5	صعوبة القيام بها	نعم
	63.6	14	تشكل لك ضغوطا	
%13.6		3	لا	
%100		22	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح الأعمال التي تتطلب الانجاز في وقت واحد يتضح لنا بأن نسبة 86.4% من مجتمع البحث يؤكدون أن لديهم أعمال تتطلب الانجاز في وقت واحد وفي حين أن نسبة 13.6% من مجتمع البحث ليس لديهم أعمال تتطلب الانجاز في يوقت واحد، واستنادا على الشواهد الاحصائية أعلاه يتضح لنا أن أغلبية مجتمع البحث لديهم أعمال تتطلب الانجاز في وقت واحد وهذا ما يشكل لديهم ضغط مهني ويواجهون صعوبة في أداءها، حيث تقدر نسبة الأساتذة الذين أكدوا أنها تشكل لهم ضغطا بـ 63.6% ونسبة 22.8% من مجتمع البحث أنها تزيد من صعوبة القيام بها.

الجدول رقم 11: يوضح تشكيل حجم المهام الموكلة رغبة في التخلي عن العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمال
13.6%	3	دائماً
13.6%	3	غالبا
31.9%	7	أحيانا
13.6%	3	نادرا
27.3%	6	مطلق
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تشكيل حجم المهام الموكلة رغبة في التخلي عن العمل.

يتضح لنا أن نسبة 31.9% من مجتمع البحث يؤكدون أحيانا ما تشكل حجم المهام الموكلة إليهم رغبة في التخلي عن العمل في حين نجد نسبة 27.3% من مجتمع البحث يؤكدون بأن حجم المهام الموكلة إليهم لا يدفعهم إلى التخلي عن عملهم، بينما نجد نسبة 13.6% من مجتمع البحث يؤكدون بأن حجم المهام الموكلة إليهم يشكل لهم رغبة دائمة في التخلي عن العمل، ونسبة 13.6% من مجتمع البحث يؤكدون بأن غالبا ما تشكل حجم المهام الموكلة إليهم رغبة في التخلي عن العمل، بينما تقدر نسبة الأساتذة الذي يؤكدون بأن نادرا ما تشكل حجم المهام الموكلة رغبة في التخلي عن العمل بنسبة 13.6%.

من خلال الشواهد الاحصائية أعلاه نلاحظ بأن هناك بعض من الأساتذة يعانون أحيانا من حجم المهام الموكلة إليهم وذلك راجع إلى الفترة التي تكون فيها حجم المهام كبير مثلا في بداية السنة وأثناء فترة الامتحانات والامتحانات الاستدراكية ومن الدراسة الميدانية التي تزامنت مع الامتحانات الاستدراكية لاحظنا بأن الأساتذة يعانون من مهام كثيرة وهذا ما يجعل البعض منهم يفكر في التخلي عن عمله في حين أكد البعض الآخر

بأنهم لن يتخلوا مطلقا على عملهم كونهم يدركون حجم المسؤولية الموكلة اليهم، بينما يؤكدون البعض الآخر بأن دائما ما تشكل حجم المهام لديهم رغبة في التخلي عن عملهم وهذا راجع لكونهم لا يستطيعون تحمل المسؤوليات الكثيرة لديهم ومنه بأن حجم المهام يختلف من أستاذ لآخر فمنهم من يشكل لديهم رغبة في التخلي عن العمل ومنهم من يعتبرها على أنها حافز.

الجدول رقم 12: يوضح الاضطراب للعمل لساعات اضافية لاتمام العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة	
		الاحتمال	
36.4%	8	دائماً	
50%	11	أحياناً	
13.6%	3	مطلقاً	
100%	22	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح الاضطراب للعمل لساعات اضافية لإتمامه نجد أن نسبة 50% من مجتمع البحث أكدوا أنهم أحياناً مضطرون للعمل لساعات اضافية لإتمام عملهم بينما تقدر نسبة 36.4% الذين أكدوا أنهم دائماً يضطرون للعمل لساعات اضافية لإتمام عملهم ونسبة 13.6% أكدوا أنهم لا يضطرون للعمل لساعات اضافية ومن التفسير أعلاه يتبين أن مجموعة من الأساتذة الإداريين يضطرون أحياناً للعمل لساعات اضافية لإتمام عملهم وهذا راجع لكون أن هذه الأعمال تزامنت مع أعمال تتطلب الانجاز في وقتها مثل تزامن الأعمال الإدارية مع التدريس في حين نجد أن فئة أخرى من مجتمع البحث دائماً ما يضطرون للعمل لساعات اضافية ومنه نستنتج ان هناك بعض المهام تتطلب وقتاً وجهوداً لإنجازها وهذا ما يجعلهم يعملون لساعات إضافية ونسبة أخرى من مجتمع البحث أكدوا أنهم لا يضطرون للعمل لساعات اضافية ومنه نستنتج بأن لديهم الوقت الكافي لإنجاز مهامهم.

الجدول رقم 13: يوضح إعطاء الأولوية لبعض المهام على حساب الأخرى

النسبة المئوية		التكرار		العينة	
				الاحتمال	
%81.8	%72.7	18	16	نعم حسب الأهمية	
	%9.1		2	حسب المدة الزمنية المتاحة	
%18.2		4		لا	
%100		22		المجموع	

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح إعطاء أهمية لبعض المهام على حساب الأخرى يتضح لنا بأن نسبة 81.8% من مجتمع البحث أكدوا بأنهم يمنحون الأولوية لبعض المهام على حساب الأخرى، ومن بينهم أكدوا نسبة 72.7% من مجتمع البحث بأنهم يمنحون الأولوية للمهام حسب الأهمية ونسبة 9.1% يمنحون الأولوية للمهام حسب المدة الزمنية المتاحة، بينما 18.2% من مجتمع البحث أكدوا أنهم لا يمنحون الأولوية لبعض المهام على أخرى.

ومن التفسير أعلاه يتضح لنا بأن أغلبية الأساتذة يمنحون ألوية لبعض المهام على الأخرى وهذا راجع لاختلاف المهام الموكلة اليهم وتنوعها فهناك مهام تكتسي أهمية تتطلب الانجاز على أخرى.

الجدول رقم 14: يوضح تناسب القدرات مع المهام

النسبة المئوية		التكرار		العينة	
				الاحتمال	
%100	45.5	22	10	يقلل من ضغوطك في العمل	نعم
	54.5		12	يسمح لك بأن تؤديها بشكل جيد	
%0		0		لا	
%100		22		المجموع	

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تناسب القدرات مع المهام. يتضح بأن نسبة 100% من مجتمع البحث أكدوا بأن قدراتهم تتناسب مع المهام الموكلة إليهم وهذا ما يقلل من ضغوطهم في العمل بنسبة 45.5% في حين أكد البعض الآخر بأنها تسمح لهم بأن يؤديها بشكل جيد وتقدر نسبتهم بـ 54.5% ومنه نستنتج بأن مجتمع البحث لديهم قدرات ومؤهلات علمية إلى جانب تمتعهم بسمات وقدرات وخبرات تتناسب مع مهامهم.

الجدول رقم 15: يوضح الوقت الكافي للتنسيق بين المهام

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمال
86.4%	19	نعم
13.6%	3	لا
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح الوقت الكافي للتنسيق بين المهام، يتضح لنا بأن نسبة 86.4% أكدوا أن لديهم الوقت الكافي للتنسيق بين مهامهم وبينما نسبة 13.6% أكدوا أن ليس لديهم الوقت الكافي للتنسيق بين مهامهم.

من الشواهد الاحصائية أعلاه نجد بأن معظم الأساتذة لديهم الوقت الكافي للتنسيق بين مهامهم وذلك راجع لكونهم يجيدون استغلال وقتهم وتقسيمه على مهامهم وأيضا من خلال ممارسته الدائمة لمهامه هذا يجعله قادرا على تأديتها في الوقت المطلوب وفي حين نجد أن البعض الآخر لس لديهم الوقت الكافي وهذا راجع لطبيعة المهام وحجمها.

2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية

-تساهم ازدواجية المهام بين الادارية والبيداغوجية في زيادة معدلات صراع الدور.

الجدول رقم 16: يوضح تأثير دور الأستاذ من خلال ممارسته للمهام الإدارية

النسبة المئوية		التكرار		العينة	
				الاحتمال	
50%	4.5	11	1	نعم بنسبة كبيرة	
	45.5		10	بنسبة متوسطة	
50%		11		لا	
100%		22		المجموع	

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تأثير دور الأستاذ من خلال ممارسته للمهام الإدارية، يتضح لنا أن نسبة 50% من مجتمع البحث أكدوا بأن دورهم كأستاذ يتأثر من خلال ممارستهم للمهام الإدارية، بينما نسبة 50% من مجتمع البحث أكدوا بأن دورهم كأستاذ لا يتأثر من خلال ممارستهم للمهام الإدارية.

من خلال الشواهد الاحصائية يتبين أن نصف مجتمع البحث يتأثر دورهم كأستاذ من خلال ممارسته للمهام الإدارية وذلك باختلاف درجة التأثير فنسبة 45.5% يتأثر دورهم كأستاذ بنسبة متوسطة أما بنسبة 4.5% يكون ذلك بنسبة كبيرة وهذا راجع إلى اختلاف حجم الساعات بين الأساتذة والمقاييس التي يدرسونها، واختلاف طبيعة المهام الإدارية لدى كل أستاذ إلى جانب عدد الطلبة المشرف عليهم.

الجدول رقم 17: يوضح قضاء الوقت في الاجتماعات يشغل الأستاذ عن أداء مهنة التدريس

النسبة المئوية	التكرار	العينة	
		الاحتمال	
72.7%	16	نعم	
27.3%	6	لا	
100%	22	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح قضاء الوقت في الاجتماعات يشغل الأستاذ عن أداء مهنة التدريس يتضح أن نسبة 72.7% أكدوا أن قضاء وقتهم في الاجتماعات يشغلهم عن أداء مهنة التدريس ونسبة 27.3% أكدوا أن قضاء وقتهم في الاجتماعات لا يشغلهم عن أداء مهنة التدريس.

من خلال الشواهد الإحصائية يتضح لنا أن أغلب الأساتذة قضاء وقتهم في الاجتماعات يشغلهم عن أداء مهنة التدريس وهذا يعود إلى تزامنه أغلب الاجتماعات مع أوقات التدريس، ولا يجدون الوقت لتعويض ما فاتهم من دروس على عكس الأساتذة الذين لا يشغلهم قضاء وقتهم في الاجتماعات عن التدريس وذلك راجع إلى كونهم لديهم الوقت لتعويض ما فاتهم من دروس.

الجدول رقم 18: يوضح التوفيق بين المهام الإدارية والبيداغوجية

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمال
%100	22	نعم
%0	0	لا
%100	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح التوفيق بين المهام الإدارية والبيداغوجية يتضح لنا أن نسبة 100% من مجتمع البحث يوفقون بين مهامهم الإدارية والبيداغوجية وهذا راجع لقدرتهم على تحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقهم رغم تعددها من خلال تقسيم وقتهم بين المهام الإدارية والبيداغوجية دون القيام بمهنة على حساب الأخرى.

الجدول رقم 19: يوضح تغيير ساعات التدريس لإتمام المهام الإدارية

النسبة المئوية	التكرار	العينة	
		الاحتمال	
54.5%	12	نعم	
45.5%	10	لا	
100%	22	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تغيير ساعات العمل لإتمام المهام الإدارية يتضح لنا أن نسبة 54.5% من مجتمع البحث يؤكدون أنهم يغيرون ساعات التدريس لإتمام مهامهم الإدارية وبينما نسبة 45.5% من مجتمع البحث أكدوا بأنهم لا يغيرون ساعات التدريس لإتمام مهامهم الإدارية.

من خلال الشواهد الإحصائية يتضح لنا بأن مجموعة من الأساتذة يقوم بتغيير ساعات التدريس وذلك لتزامنها مع اجتماعات أو مهام إدارية تتطلب الإنجاز في وقت واحد لا يمكن تأجيلها في حين أنه يمكنهم تغيير ساعات التدريس خاصة إذا توفرت لهم القاعات إلى جانب امكانية تغيير الساعات مع أستاذ آخر، أما البعض الآخر يقوم بتغيير ساعات التدريس وهذا راجع إلى تزامن ساعات التدريس مع مهام أخرى.

الجدول رقم 20: يوضح ممارسة المسؤوليات الإدارية تسبب في قلة المشاركة في البحوث والمؤتمرات العلمية

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمال
22.7%	5	دائماً
59.1%	13	أحيانا
18.2%	4	مطلقا
100%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح ممارسة المسؤوليات الإدارية تتسبب في قلة المشاركة في البحوث والمؤتمرات العلمية، يتضح لنا بأن نسبة 59.1% يؤكدون بأنه أحيانا ما تتسبب ممارستهم للمسؤوليات الإدارية في قلة المشاركة في البحوث والمؤتمرات العلمية بينما نسبة 22.7% أكدوا أن دائما ما تتسبب ممارستهم لمسؤوليات إدارية في قلة المشاركة في البحوث والمؤتمرات العلمية ونسبة 18.2% أكدوا أن ممارستهم لمسؤوليات الإدارية لا تتناسب في قلة المشاركة في البحوث والمؤتمرات العلمية.

من خلال الشواهد الإحصائية أعلاه أن مجموعة من الأساتذة أحيانا ما يتسبب ممارستهم للمسؤوليات الإدارية في قلة مشاركتهم في البحوث والمؤتمرات العلمية وهذا راجع إلى أن هذه البحوث والمؤتمرات لا تتزامن مع الوقت الذي تكون فيه المسؤوليات الإدارية كثيرة ولا يمكن تأجيلها وذلك حسب المناصب الإدارية واختلاف المسؤوليات من حيث الأهمية في حين أكد البعض الآخر أن دائما ما تتسبب ممارسة المسؤوليات الإدارية في قلة المشاركة في البحوث العلمية وهذا راجع إلى تزامنها مع مسؤوليات إدارية لا يمكن تأجيلها إلى وقت آخر وضيق الوقت والبعض آخر أكدوا بأن المسؤوليات الإدارية لا تتسبب مطلقا في قلة المشاركة في البحوث والمؤتمرات العلمية وذلك راجع إلى أنهم يستطيعون التنسيق بين مسؤولياتهم الإدارية ومشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

الجدول رقم 21: يوضح الانشغال بالمسؤوليات الإدارية ينعكس سلبا على الأنشطة خارج الجامعة

النسبة المئوية	التكرار	العينة	
		الاحتمال	
%50	11	نعم	
%50	11	لا	
%100	22	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح الانشغال بالمسؤوليات الإدارية ينعكس سلبا على الأنشطة خارج الجامعة.

يتضح لنا أن نسبة 50 % من مجتمع البحث أكدوا أن انشغالهم بالمسؤوليات الإدارية ينعكس سلبا على انشطتهم خارج الجامعة في حين نسبة 50% من مجتمع البحث أكدوا بأن انشغالهم بالمسؤوليات الإدارية لا ينعكس سلبا على أنشطتهم خارج الجامعة ومن خلال الشواهد الاحصائية أعلاه يتضح بأن نصف مجتمع البحث انشغالهم بالمسؤوليات الإدارية لا ينعكس سلبا على الأنشطة خارج الجامعة ومنه نستنتج أن هؤلاء الأساتذة يقومون بتنظيم نشاطاتهم خارج الجامعة في أوقات فراغهم ولديهم أيضا أنشطة محدودة حيث أقر النصف الآخر بأن انشغالهم بالمسؤوليات الإدارية ينعكس سلبا على أنشطتهم خارج الجماعة وذلك لكونهم لا يجدون الوقت الكافي للقيام بهذه الأنشطة نظرا لتقل الأعباء والمسؤوليات الإدارية ولما تتطلبه من جهة.

الجدول رقم 22: يوضح كثافة وتنوع المهام الإدارية يزيد من نسبة الضغوط المهنية

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمال
90.9	20	نعم
9.1	2	لا
%100	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح كثافة وتنوع المهام الإدارية يزيد من نسبة الضغوط المهنية، يتضح لنا أن نسبة 90.9% وهي تمثل أغلبية مجتمع البحث أن كثافة وتنوع المهام الإدارية يزيد من نسبة الضغوط المهنية، بينما نسبة 9.1% من مجتمع البحث أكدوا أن كثافة وتنوع المهام الإدارية لا تزيد من نسبة الضغوط المهنية لديهم.

ومن خلال الشواهد الاحصائية يمكن تفسير معناه الأساتذة من الضغوط المهنية بسبب كثافة وتنوع المهام الإدارية إلى كون أن هؤلاء الأساتذة لا يشغلون مناسب إدارية فقط، فهم يقومون بالتدريس والإشراف على الطلبة إلى جانب قيامهم بالبحوث العلمية ومن خلال حديثنا مع الأساتذة قال البعض منهم بأن ذلك راجع لعدة أسباب من بينها، شخصية الأستاذ والزمان الذي تتطلبه كل مهمة وأحيانا يكون حسب الظروف المحيطة بالأستاذ في الأعمال المترامية في حين أرجعها البعض الآخر إلى قلة التعاون بين المستويات الإدارية وفي حين أن فئة قليلة من الأساتذة تقدر بسنة 9.1% بأن كثافة وتنوع المهام الإدارية لا يزيد من نسبة الضغوط المهنية لديهم وهذا راجع إلى كونهم لديهم قدرة على تحمل الأعباء والمسؤوليات وتحدي كل الظروف والعراقيل.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة:

1-مناقش نتائج الدراسة في ضوء فروضها:

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال تحليلنا للبيانات المحور الثاني للاستمارة تحصلنا على النتائج التالية:

- إن نسبة 50 % من أفراد العينة أجابوا بأنهم غير قادرين على الالتزام بالمهام الموكلة إليهم.
- إن نسبة 86.4% من أفراد العينة لديهم أعمال تتطلب الانجاز في وقت واحد.
- إن نسبة 31.9% من أفراد العينة أحيانا ما تشكل لهم حجم المهام الموكلة إليهم رغبة في التخلي عن عملهم.
- إن نسبة 50% من مجتمع البحث يضطرون للبقاء لساعات اضافية لإتمام عملهم من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن الأساتذة الممارسين للمهام الإدارية يعانون من المهام التي تتطلب الانجاز في وقت واحد اضافة إلى أن حجمها يشكل لهم رغبة في التخلي عنها.
- كما أن بعض هذه المهام تتطلب منهم البقاء لساعات اضافية لاتمامها وهذا ما يجعلهم يعانون من عبئ في الدور.
- كما أن تحليل البيانات أوصلنا إلى النتائج التالية:
- ان نسبة 63.6% من مجتمع البحث تشكل لهم المهام التي تتطلب الإنجاز في وقت واحد ضغطا مهنيا.
- إن نسبة 59.1% من مجتمع البحث أجابوا بأن طبيعة المهام التي يقومون بها بسيطة رغم أن نصف مجتمع البحث يرون بأن مهامهم بسيطة إلا أنها عندما تكون هناك مهام متعددة تتطلب الإنجاز في وقت واحد يتسبب ذلك في حدوث ضغوط مهنية بناء على ما تقدم يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها "يساهم تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبئ الدور" تحققت ميدانيا.

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال تحليلنا لبيانات المحور الثالث للاستمارة تحصلنا على النتائج التالية

- إن نسبة 72.7% من أفراد العينة أجابوا بأن قضاء وقتهم في الاجتماعات يشغلهم على أداء مهنة التدريس.

- إن نسبة 54.5% من أفراد العينة أجابوا بانهم يضطرون لتغيير ساعات التدريس لاتمام المهام الإدارية.

- إن نسبة 59.1% من مجتمع البحث أجابوا أن ممارستهم للمسؤوليات الإدارية تتسبب في قلة مشاركتهم في البحوث والمؤتمرات العلمية.

من خلال هذه النتائج يتبين أن الأساتذة الإداريين يتشكل لهم صراع بين المهام الإدارية ومهنة التدريس، كما انهم من خلال تحليلنا للبيانات توصلنا إلى النتائج التالية:

- إن نسبة 100% من مجتمع البحث اجابوا بانهم يستطيعون التوفيق بين مهامهم الإدارية والبيداغوجية

- إن نسبة 54.4% من مجتمع البحث أجابوا بانهم يقومون بتغيير ساعات التدريس لا تمام المهام الإدارية

- إن نسبة 90.2% من مجتمع البحث أجابوا بأن كثافة وتنوع المهام الإدارية يزيد من نسبة الضغوط المهنية.

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن الأساتذة الممارسين للمهام الإدارية يقومون بالتوفيق بين المهام البيداغوجية والإدارية وذلك من خلال تغيير ساعات العمل إلى جانب أن كثافة وتنوع المهام الإدارية يتسبب لهم في زيادة نسبة الضغوط المهنية وهذا ما يدل على أن الأساتذة الإداريين في جامعة ابن خلدون يعانون من الضغوط المهنية وبناء على هذا يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها ازدواجية المهام بين الإدارية والبيداغوجية تساهم في زيادة معدلات صراع الدور تحققت ميدانياً.

2-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

إن للدراسات السابقة دور هام في توجيه البحث، وذلك من خلال التعرف على الفروض والتساؤلات، إضافة إلى المناهج والأدوات المنهجية المستخدمة في جمع البيانات والنتائج المتوصل إليها.

لقد توصلت الدراسة الراهنة إلى أن تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي تساهم في زيادة عبء الدور وهذا ما يولد لديه ضغوط مهنية، على عكس ما توصلت إليه دراسة سليمة حفيظي حينما توصلت إلى أن الأستاذ الجامعي الإداري استطاع فعلا أن يوفق في القيام بأدواره كمدرس ومشرف وباحث وإداري حتى ولو كان ذلك بنقائص محدودة وهذا راجع لكونه أكاديمي بالدرجة الأولى قبل أن يكون إداريا.

واتفقت هذه الدراسة مع دراستنا في كون أن الأستاذ الإداري رغم تعدد مهامه وتشعبها إلا أنه يلعب دورا فعالا في تأديتها.

توصلنا في هذه الدراسة إلى أن الأستاذ الجامعي الإداري يعاني من ضغوط مهنية وهذه النتيجة تتوافق مع النتيجة التي توصل إليها محمد نجيب عناصري وفي دراستنا ومفادها أن الأساتذة الجامعيين يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط وتختلف مستويات الضغوط بين الأستاذ الجامعي الأكاديمي والأستاذ الجامعي الإداري وإن هذه النتيجة تؤكد أن تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي تزيد من عبء الدور.

النتيجة العامة للدراسة:

بما أن الفرضيتين الجزئيتين الأولى والثانية ثبت صدقها الميداني إلى حد ما بالإضافة إلى تشابه نتائج دراستنا الراهنة مع نتائج بعض الدراسات السابقة يمكن القول أن الفرضية العامة والتي مفادها أن المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي تساهم في زيادة معدلات الضغوط المهنية ذات سند واقعي..

خاتمة

خاتمة:

لقد اهتمت هذه الدراسة بتسليط الضوء على موضوع المهام الإدارية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية، بحيث انطلقت الدراسة من فرضية عامة مفادها تساهم المهام الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة معدلات ضغوط العمل.

لما كان دور الأستاذ لا يقتصر على كونه إداري بل يتعداه إلى أكاديمي يتألف من مهام تدريسية وإشرافية وتوجيهية وكذا بحثية فإننا قدمنا فرضيتين فرعيتين في ضوء ذلك.

كما بحثنا في مساهمة تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور تساهم ازدواجية الدور بين الإدارية والبيداغوجية في زيادة معدلات صراع الدور فتوصلنا إلى نتائج جزئية تتعلق بكل فرضية.

إذ وجدنا أن تنوع المهام يزيد من عبء الدور لديه غير أن ذلك لا يمنع من تأدية مهامه بالشكل المطلوب وهو قادر على التوفيق بين مهامه والبيداغوجية والإدارية رغم ما تسببه له من صراع في الدور. هذه النتائج كانت متوافقة مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة.

التوصيات:

من خلال دراستنا لموضوع المهام الإدارية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية واحتكاكنا المباشر بالميدان بجامعة ابن خلدون بكليتي العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية وكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات المتمثلة في:

- يجب تخفيف الأعباء الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي من خلال الاستعانة بمختصين في الإدارة يشرف عليهم هذا الأخير ويوجههم.

- يجب تخفيف الحجم الساعي المخصص للتدريس للأستاذ الجامعي الإداري.

- يجب توفير البيئة المناسبة للأستاذ لأداء مهامه بالشكل المطلوب.

- يجب مراعاة إمكانية وقدرات الأساتذة أثناء منحهم المهام الإدارية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1- أحمد عارف العساف، محمود الوادي: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 2- أحمد فتحي أبو كريم: الثقافة والقيادة في الإدارة، دار حامد للتوزيع والنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 3- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، ط7، الإسكندرية، 2003.
- 4- إبراهيم إبراش: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، 2009.
- 5- جمال الدين محمد مرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي (نظريات ونماذج تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة) الدار الجامعية طبع نشر وتوزيع، الإسكندرية، 2002.
- 6- جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي (مفاهيمه، أدواته، الطرق الإحصائية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط4، عمان، 2011.
- 7- حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، د س ن.
- 8- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، قسنطينة، 2008.
- 9- رونالدي ريجيو: ترجمة فارس حلمي، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
- 10- صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2001.

- 11- عباس محمود مكي: هواجس العمل من قلق المؤسسة إلى تحديات العلاج النفسي والإداري مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007.
- 12- علي بن محمد زهيدي العامري: إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2010.
- 13- علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت 2009.
- 14- فاطمة عبد الرحيم النوايسة: الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 15- فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008.
- 16- فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2009.
- 17- فتحي محمد أبو ناصر: مدخل إلى الإدارة التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، 2008.
- 18- مفتاح محمد عبد العزيز: مقدمة في علم النفس الصحة (المفاهيم، نظريات، نماذج)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 19- محمد الصيرفي: التحليل على مستوى المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2009، ص60.
- 20- محمد بكر نوفل، فريال محمد أبو عواد: التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر وللتوزيع والطباعة، عمان، 2010.
- 21- محمد جاسم محمد: سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2008.

22- محمد حسن حمادات: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

23- محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2008.

24- محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

25- هاشم فوزي العبادي، يوسف جحيم الطائي: التعليم الجامعي من منظور إداري قراءات وبحوث، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

المجلات:

26- دلال سلامي، إيمان عزي، الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 3، 2013.

27- ردمان محمد سعيد، توفيق علي علي، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي: ، العدد 1، 2008.

28- وزارة التعلم العالي وكالة الوزراء للتخطيط والمعلومات، الوظيفية الثالثة للجامعات، الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء، المملكة العربية السعودية، 2013.

الرسائل الجامعية:

29- السيد علي ذهبية: تكوين أساتذة التعليم العالي في الخارج وعلاقته بالكفاءة الوظيفية، دراسة ميدانية بجامعة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير قسم علم الاجتماع، بوزريعة، 2011.

30- إبراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، بسكرة، 2015.

- 31- ابن خرور خير الدين: علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات، لولاية تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية، 2011.
- 32- أمير عبد الرحمن أحمد برهمين: أساليب قياس الجودة النوعية في التعليم العالي والأهلي، دراسة ميدانية في كلية الأمير سلطان الأهلية نموذجاً جامعة أم القرى بمكة، رسالة ماجستير في التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.
- 33- أيمن يوسف: تطوير التعليم العالي والإصلاح والآفاق السياسية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة بجامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008.
- 34- بواب رضوان: الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية بجامعة جيجل، أنموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علم اجتماع العمل والتنظيم، إدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف 2، 2014.
- 35- بن حامد محمد: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية المدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، دراسة ميدانية لثانويات ولاية البليدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في النظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر 2008.
- 36- دحمان نوال: النظام الإداري للجامعة ودور الأستاذ فيه، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التغيير الاجتماعي، دراسة ميدانية بجامعة سعد دحلب، البليدة، سنة 2009.
- 37- دليلة عيطور: الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 1997.
- 38- ذهبية الحوزي: الحكم الراشد وجودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، دراسة ميدانية بجامعة الجزائر الثالثة، 2013.

- 39- عثمان مريم: الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعلوم التربوية، 2010.
- 40- زرمان عبد الكريم: نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة العقيد الحاج لخضر باتنة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2003.
- 41- سليمة حفيظي: ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية بجامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 42- سناني عبد الناصر: صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه في العلوم لعلم النفس العيادي، دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2012.
- 43- فلوح أحمد: مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية مقارنة، بين الجنس والمستوى التعليمي، والتخصص الجامعي والكلية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، بجامعة وهران، 2013.
- 44- مبارك بن فالح بن مبارك الدوسري: ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، 2010.
- 45- محمد نجيب عناصرري: علاقة مركز التحكم والقلق والدعم الاجتماعي بالضغط المهني لدى أساتذة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2002.

46- ميسون سليم السقا: أثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات، دراسة ميدانية على المصارف العامة لقطاع غزة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، 2009.

47- ندى علي سالم الهويد: مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس، في رفع جودة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطالبات بجامعة أم القرى، دراسة ماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط والمشاركة، 2013.

48- نوال نمور، أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة ماجستير، 2012

المواقع:

49- قادري حليلة، مصادر الضغوط المهنية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالرضا المهني على الموقع:

http : //assps.yourformlive.com/t288t.opie - الساعة:10:45، يوم 2017/01/11.

قائمة التملاحى

لقد تم عرض الاستمارة على أربعة أساتذة محكمين، وذلك للتحقق من مدى صدق عبارات الاستمارة، والجدول الآتي يبين أسماء الأساتذة المحكمين وتخصصهم.

الجدول رقم 23.

أسماء الأساتذة المحكمين	تخصصهم
بريقل الهاشمي	علم الاجتماع الحضري
خريش زهير	علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية
عربات منير	علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية
قحقوق عامر	علم النفس العمل والتنظيم

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون-تيارت-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث بعنوان:

المهام الإدارية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية
دراسة ميدانية بكليتي العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية
والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ابن خلدون-تيارت-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنمية و تسيير الموارد
البشرية

إشراف:

أياحي عبد المالك

إعداد:

-عكفة حنان

-عماري فتيحة

ملاحظة هامة:

- الرجاء وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة 10:13 AM

- إن المعلومات الواردة في الاستمارة سرية و لا تستخدم إلا لأغراض علمية

السنة الجامعية: 2017/2016

قائمة الملاحق

المحور الأول : البيانات الشخصية

1_النوع : ذكر أنثى

2_السن:.....

3_الحالة الاجتماعية: غير متزوج(ة) متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

4_الدرجة المهنية

_أستاذ مساعد -ب-

_أستاذ مساعد -أ-

_أستاذ محاضر -ب-

_أستاذ محاضر -أ-

_أستاذ التعليم العالي

5_الأقدمية في العمل : سنة

6_مكان السكن : داخل الولاية خارج الولاية

المحور الثاني: يساهم تنوع المهام الموكلة للأستاذ الجامعي في زيادة عبء الدور.

7_إذا كانت المهام الموكلة إليك كثيرة هل هذا يجعلك غير قادر على الالتزام بها؟

نعم لا

8_هل ترى أن المهام التي تقوم بها ؟

بسيطة معقدة معقدة جدا

9_هل لديك أعمال تتطلب الإنجاز في وقت واحد؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هذا يزيد من ؟

صعوبة القيام بها

تشكل لك ضغطا

قائمة الملاحق

10_ هل يشكل لك حجم المهام الموكلة إليك رغبة في التخلي عن عملك ؟

دائماً غالباً أحياناً نادراً مطلقاً

11_ هل تضطر للعمل لساعات إضافية لإتمام عملك ؟

دائماً أحياناً نادراً

12_ إذا كانت لديك عدد من المهام هل يتطلب الأمر إعطاء أولوية لبعض منها على

حساب أخرى؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم على أي أساس يتم ذلك؟

حسب الأهمية

حسب المدة الزمنية المتاحة

13_ هل تتناسب قدراتك مع المهام الموكلة إليك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هذا؟

يقلل من ضغوطك في العمل

يسمح لك بأن تؤديها بشكل جيد

14_ هل لديك الوقت الكافي للتنسيق بين مهامك ؟

نعم لا

المحور الثالث : تساهم ازدواجية المهام بين الإدارية و البيداغوجية في زيادة معدلات

صراع الدور

15_ هل يتأثر دورك كأستاذ من خلال ممارستك للمهام الإدارية ؟

نعم لا

قائمة الملاحق

إذا كانت الإجابة بنعم يكون ذلك :

بنسبة كبيرة

بنسبة متوسطة

16_ هل قضاء وقتك في الاجتماعات يشغلك عن أداء مهنتك كأستاذ ؟

نعم لا

17_ هل توفق بين مهامك الإدارية و البيداغوجية ؟

نعم لا

18_ هل تقوم بتغيير ساعات التدريس لإتمام مهامك الإدارية ؟

نعم لا

19_ هل تتسبب ممارستك للمسؤوليات الإدارية في قلة مشاركتك في البحوث و المؤتمرات

العلمية ؟

دائماً أحيانا مطلقا

20_ هل ينعكس انشغالك بمسؤوليات إدارية سلبا على أنشطتك خارج الجامعة؟

نعم لا

21_ هل تعتقد فعلا أن كثافة و تنوع المهام الإدارية لديك يزيد من نسبة الضغوط المهنية

في عملك؟

نعم لا

