

"درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس
في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات"

**The Organizational Stress Encountered by
Faculty Staff Members in Kuwait University in
the Light of Some Variables**

إعداد

ناصر منصور مانع العجمي

إشراف

الدكتورة عونية أبو سنينة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني/2012

التفويض

أنا الطالب/ ناصر منصور مانع العجمي ...

أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو

الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

الإسم: ناصر منصور مانع العجمي

التوقيع: ٢٠١٩ / ٩ / ٨

التاريخ: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات ".

وأجيزت بتاريخ 2012/1/4.

التوقيع:

أعضاء لجنة المناقشة:



الاستاذ الدكتور ^د كمال سليم دواني (رئيساً)



الدكتور عونه ابو سنيينة (عضواً ومشرفاً)



الاستاذ الدكتور ^د محمد عيد ديراني (ممتحناً خارجياً)

الإهداء

إلى والدي و والديتي نبع

الحنان ورمز الأمان،

إلى زوجتي التي هونت علي مشوار دربي،

وقدّمت ما تستطيع،

إلى أولادي سرايين قلبي، ونور عيني، والأمل

المتجدد في حياتي،

إلى أهلي وأحبي وإخوتي وأخواتي

سواعدي وسندي،

إلى أساتذتي الكرام

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين، وآله وصحبه أجمعين..... لا يسعني بعد أن انتهيت من إعداد هذه الرسالة، إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان، بعد شكر الله تعالى، إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة عونبة أبو سنينة التي شرفتني بقبول الإشراف على هذه الرسالة، والتي كان لها الفضل الكبير بعد الله تعالى في تطويرها وإخراجها إلى حيز الوجود.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان وعظيم الامتنان إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة كل من الأستاذ الدكتور كمال سليم دواني، والأستاذ الدكتور عيد الدين، على قبولهم مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من أسهم في إخراج هذه الرسالة، وإلى أستاذتي في جامعة الشرق الأوسط الذين كانوا خير مربين أسهموا في تكوين شخصيتي العلمية والتربوية.

الباحث

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	إهداء
هـ	شكر وتقدير
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ك	فهرس الملاحق
ل	الملخص باللغة العربية
س	الملخص باللغة الإنجليزية
2	الفصل الأول: مقدمة للدراسة
2	تمهيد
4	مشكلة الدراسة
5	هدف الدراسة وأسئلتها
6	التعريفات الإصطلاحية والإجرائية للدراسة
6	حدود الدراسة
7	محددات الدراسة

الصفحة	الموضوع
9	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
9	أولاً: الأدب النظري
18	ثانياً: الدراسات السابقة
28	ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها
31	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
31	منهج الدراسة
31	مجتمع الدراسة وعينتها
32	أداة الدراسة
33	صدق أداة الدراسة
34	ثبات أداة الدراسة
35	متغيرات الدراسة
35	المعالجة الإحصائية
36	إجراءات الدراسة
38	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
38	نتائج السؤال الأول
47	نتائج السؤال الثاني
53	نتائج السؤال الثالث
الصفحة	الموضوع

58	نتائج السؤال الرابع
61	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
61	مناقشة نتائج السؤال الأول
67	مناقشة نتائج السؤال الثاني
68	مناقشة نتائج السؤال الثالث
69	مناقشة نتائج السؤال الرابع
70	التوصيات
71	المراجع العربية
75	المراجع الأجنبية

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول 1	توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت حسب المتغيرات المستقلة	32
جدول 2	معامل ارتباط بيرسون ومعامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للمجالات والأداة ككل	34
جدول 3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ، ولكل مجال من مجالات الدراسة مرتبة تنازلياً	38
جدول 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري مرتبة تنازلياً	40
جدول 5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل مرتبة تنازلياً	41
جدول 6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي مرتبة تنازلياً	42
جدول 7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعدد مراتبها مرتبة تنازلياً	44
جدول 8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي مرتبة تنازلياً	45
جدول 9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة مرتبة تنازلياً	46
جدول 10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية	48

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول 11	تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية	50
جدول 12	نتائج اختبار شيفيه للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية	51
جدول 13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الخبرة	54
جدول 14	تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الخبرة	56
جدول 15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار " ت " للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الخبرة	58

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
77	أداة الدراسة بصورتها الأولى	الملحق 1
81	أداة الدراسة بصورتها النهائية	الملحق 2
85	قائمة بأسماء المحكمين	الملحق 3
86	كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط	الملحق 4

"درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء
بعض المتغيرات"

إعداد

ناصر منصور مانع العجمي

إشراف

الدكتورة عونية أبو سنيينة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، وتمّ تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، بلغت (286) عضو هيئة تدريس، منهم (121) عضو هيئة تدريس في الكليات العلمية و(165) عضو هيئة تدريس في الكليات الإنسانية.

ولتحقيق أهداف الدراسة، أعدّ الباحث استبانة تكونت بصورتها النهائية من (29) فقرة، توزعت على ستة مجالات هي: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي، والضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري، والضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي، والضغوط الناتجة من بيئة العمل، والضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها، والضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة. وقد تمّ التأكد من صدقها وثباتها.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت جاءت بدرجة متوسطة، وفي جميع المجالات إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.57).

كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكانت الفروق لصالح أستاذ مساعد مقابل أستاذ في مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي، ولصالح أستاذ مساعد وأستاذ مشارك مقابل أستاذ، في مجالي: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها، والضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري، ولصالح أستاذ مشارك وأستاذ مساعد مقابل أستاذ في مجالات: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي، والضغوط الناتجة من بيئة العمل، والضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الخبرة.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الكلية، في معظم المجالات، باستثناء مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم في هذا المجال تبعاً لمتغير الكلية، وكان الفرق لصالح الكليات الإنسانية.

وفي ضوء نتائج الدراسة قدّم الباحث عدداً من التوصيات، منها: العمل على توعية القيادات الإدارية في الجامعة على أهمية توفر الجو المناسب للحد من مستوى الضغوط

التنظيمية، والضرورة القصوى لقيام إدارة الجامعة باتخاذ الخطوات الضرورية اللازمة لتأمين احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التجهيزات والأثاث، وتحسين الدخل الشهري لهم بما يتناسب مع حجم العمل الملقى على عاتقهم.

الكلمات المفتاحية: الضغوط التنظيمية، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الكويت.

The Organizational Stress Encountered by Faculty Staff Members in Kuwait University in the Light of Some Variables

Submitted by:

Nasser Mansour AL-Ajmi

Supervisor: Dr. Awnyeh Abu Sneneh

Abstract

The purpose of this study is to investigate the degree of the organizational stress encountered by faculty staff members in Kuwait University in according to some variables. The sample of the study consisted of (286) faculty members in Kuwait University, (121) from scientific colleges and (165) from humanitarian colleges.

To achieve the aim of this study, the researcher developed a questionnaire consisted of (29) items distributed into six domains: stress resulted from job load, stress resulted from the lack of management support, stress resulted from job performance evaluation, stress resulted from work environment, stress resulted from ambiguous multiple roles and stress resulted from financial income and services provided. The validity and reliability of questionnaire were computed.

The findings of the study showed that the degree of organizational stress faced by faculty members was in an average level in all domains with a means totaled (3.57).

There were significant statistical differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of organizational stress faced by faculty members in Kuwait University attributed to academic rank, as the differences were for there favor of associated professor against professor in stress resulted from job load domain, and for the favor of assistant professor against professor in the domains of stress resulted from ambiguous multiple roles and stress resulted from the lack of management support as well as for the favor of associated professor against professor in the domains of stress resulted from work environment and resulted from financial income and services provided.

Moreover, findings showed that there were no significant statistical differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of organizational stress faced by faculty members in Kuwait University attributed to college variable in most of the domains except stress resulted from work environment as differences were for the favor of humanitarian colleges.

Based on the above mentioned findings the researcher presented several recommendations, among which to raise awareness of administrative leadership at the university on the importance of providing the right atmosphere to reduce the level of organizational stress, and the absolute necessity the university's administration to take the necessary steps to ensure the needs of faculty members from the equipment and furniture, and improve the monthly income commensurate with the workload placed on their shoulders.

Key Words: Organizational Stress, Faculty Members, Kuwait University.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة

الفصل الأول

مقدمة الدراسة

تمهيد:

التجربة الإنسانية منذ أن خلق الله الإنسان؛ تجربة مليئة بالمشقة والضغوط، كما أن الوجود الإنساني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بدرجة تفاعل الإنسان مع البيئة المحيطة به من خلال ما يقوم به من عمل متواصل، إذ إن توقف الإنسان عن العمل مؤثر جوهري على نهاية حياته الفاعلة، ومن ثم فإن العمل والضغوط مساران متوازيان يرافقان الإنسان حتى مماته، كما أن الله تعالى خلق الإنسان في مشقة وشدة، وقد أقرّ الله تعالى هذه الحقيقة في قوله (لقد خلقنا الإنسان في كبد) (سورة البلد أية رقم "4").

لقد كان الإنسان في عصر المعلومات والاتصالات قادراً على الهروب من ضغوط الحياة متى شاء، غير أنّ التقدم العلمي الكبير والثورة الحضارية اللذين يشهدهما العالم اليوم، جعلاً الفرد أسيراً لتلك الضغوط، وأصبح يعيش في بيئة تتصف بالتغير السريع والمستمر، الذي تصعب ملاحظته في المجالات جميعها، إذ أصبحت ثمة ثورة في المعلومات والتقنية، وتطور هائل في وسائل الاتصالات والإعلام، وكلما تسارع التغير ازدادت الضغوط على الفرد، وتعددت مشاكل الحياة ومتغيراتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأصبح الفرد يعيش حالة توتر عصبي وفكري، وإرهاق ذهني وجسدي كبيرين، مما ينعكس سلباً ومباشراً على صحته النفسية والبدنية. ففي الماضي كان ينظر إلى الضغوط التنظيمية على أنها ظاهرة ترتبط بالصحة العامة للفرد وضمن اختصاص الطب البشري أو النفسي، أما اليوم فإنها تُعد من الموضوعات

المرتبطة بالسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، فضغوط العمل والتوتر يؤثران في حُسن أداء العاملين ورضاهم (النجار، 1995).

يُشكل النظام التربوي الإطار العام الذي تتشكل في ضوئه النظم الاجتماعية الأخرى، فهو الذي يشكل هوية المجتمع، لكونه النظام الذي كلفه المجتمع بتحقيق أهدافه ومراميه، خاصة وأن السباق اليوم بين الأمم هو سباق في قدراتها التربوية والتعليمية، وفي قدرة أبنائها ومفكرها على العطاء والابتكار، فبات من المؤكد أن الثورة الحقيقية في أي مجتمع تكمن في قدرة مواطنيه، وفي مستوى إدراكهم العلمي والتكنولوجي الذي يمكنهم من خدمة مجتمعاتهم التي يعيشون فيها. إنَّ إعداد تلك القوى البشرية وتنميتها عن طريق زيادة المعارف والمهارات والقدرات لا يتحقق إلا عن طريق التعليم، خاصة التعليم الجامعي الذي أخذ يشهد اهتماماً كبيراً على مختلف الأصعدة المحلية والعربية والعالمية، لذلك أصبحت الجامعات محور اهتمام الجميع، لا سيما القيادات الحكومية من خلال التركيز على أهداف الجامعة ودورها المتميز في تقدم المجتمع وازدهاره. وبرغم هذا الاهتمام، إلا أن هناك الكثير من التحديات التي تقف في وجه هذا التوسع الكمي التي من أبرز نتائجها ضعف مساهمة الجامعة في البحث العلمي وخدمة المجتمع، وضعف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس والتواصل مع المؤسسات الاقتصادية والصناعية والخدمية في المجتمع (محمد، 1992).

واستحوذت الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية على اهتمام كبير من جانب الباحثين، ولقد أظهرت الدراسات السابقة مثل دراسة ميغليون (Meglion, 1987) أن درجة التعرض للضغوط التنظيمية في العمل تختلف باختلاف

المشكلات الوظيفية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس من ناحية، وباختلاف درجة استجابة الفرد لمسببات الضغوط من ناحية أخرى.

واستحوذت الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المديرون والعاملون في المنظمات العامة والخاصة على اهتمام كبير من جانب الباحثين في مجالات الطب وعلم النفس والإدارة والتسويق والمواصلات والقانون والتعليم. ولقد أظهرت دراسات عديدة، مثلاً (العثمانة، 1996، وعبد السلام، 2005) أن للضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة أسباباً عديدة وأشكالاً مختلفة باختلاف المشكلات الوظيفية.

وينتج عن الضغوط التنظيمية عادة، آثار سلبية ذات طبيعة نفسية وفسولوجية وسلوكية (Osipow, 2004)، تؤثر بدورها في مستوى الأداء. كما قد ينتج عن هذه الضغوط بعض الآثار الإيجابية أيضاً، وإن كانت تقتصر على الأجل القصير فقط، وكشفت الدراسات السابقة في مجال الضغوط أن المرأة تتعرض للضغوط في العمل أكثر من الرجل، خاصة إذا ما حاولت التوفيق بين مستقبلها الوظيفي وواجباتها الشخصية والعائلية. إضافة إلى رغبتها في التفوق في الأداء عن الآخرين في العمل لإثبات ذاتها، والشعور بالتمييز على أساس النوع.

مشكلة الدراسة:

نبعت مشكلة الدراسة من عدة اعتبارات، إذ إن التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي اليوم هي بالأساس تحديات متنوعة، لعل في مقدمتها قلة ومحدودية الدراسات التي تناولت واقع التعليم الجامعي وسبل تطويره في دولة الكويت، إذ لم تجر حسب علم الباحث دراسات ترمي إلى التعرف على الضغوط التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس التي يتعرضون لها في الجامعات الكويتية، والتأكيد على جودة التعليم العالي وأهميته، تمشياً مع حجم وأهمية هذا القطاع

المهم الذي يضم الكثير من الجامعات، ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في معرفة درجة الضغوط التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، في ضوء بعض المتغيرات.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على درجة الضغوط التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم في جامعة الكويت، وإلى الكشف على مسببات الضغوط التنظيمية وأنواعها ونتائجها لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى لمتغير لرتبة الاكاديمية؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الخبرة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية؟

التعريفات الأصلاحية والإجرائية للدراسة:

الضغوط التنظيمية: أنها المثبرات النفسية والفسولوجية التي تضغط على الفرد وتجعل من الصعب أن يتكيف مع المواقف وتحول دون أدائه لعمله بفاعلية (محمد، 1992، ص24). وتعرف أيضاً على "أنها الضغوط التي تصدر من المنظمة التي يعمل بها الفرد وتترك آثارها السلبية عليه من خلال العملية الإدارية". (Meglino, 1987).

وتعرف الضغوط التنظيمية إجرائياً: المثبرات النفسية والفسولوجية التي تضغط على عضو هيئة التدريس وتجعل من الصعب عليه أن يتكيف مع المواقف وتحول دون أدائه لعمله بفاعلية، وكما تقيسها الاستبانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض. أعضاء هيئة التدريس: هم جميع الأفراد من حملة شهادة الدكتوراه الذين يدرسون طلبة الجامعة ممن هم في رتبة أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك وأستاذ (نصر، 1999، ص193).

ويعرف أعضاء هيئة التدريس إجرائياً: هم العاملون في التدريس في جميع الكليات العلمية والإنسانية في جامعة الكويت، ممن يحملون رتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: تحددت بدراسة الضغوط التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت خلال العام الدراسي 2010 - 2011م.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على جميع كليات جامعة الكويت.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت للعام

الدراسي 2010/2011م.

محددات الدراسة:

- 1- تحددت نتائج هذه الدراسة بصدق أداة الدراسة وثباتهما.
- 2- تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة دقة وموضوعية استجابة أعضاء هيئة التدريس (أفراد العينة) على أداة الدراسة، لذلك لا يمكن تعميم نتائج الدراسة إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة أو المجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة الذي يتعلق بأعضاء هيئة التدريس ومهامهم والضغوط التنظيمية التي تواجههم في الجامعات، فضلاً عن الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بذات الموضوع.

أولاً: الأدب النظري

أعضاء هيئة التدريس:

باعتبار الجامعة مؤسسة تعليمية ومركزاً بحثياً ومنازاً للإشعاع الفكري والمعنوي والثقافي، ومكاناً لالتقاء الأجيال وللتواصل الاجتماعي والحضاري، ومناخاً لبلورة الهوية القومية من خلال ما تقوم به من دورٍ بارز في الحفاظ على القيم الأخلاقية والدينية والتاريخية، تسعى الجامعة وبشكل مستمر، إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس فيها بشكل أساسي، بعدهم رواد العملية التعليمية وقادتها ومشجعي الإبداع والتجديد والابتكار، فاهتمت بهم من كافة الجوانب ووفرت لهم كل ما يحتاجونه للتقدم والسعي نحو التطور، لإيجاد جيل يسير على درب هؤلاء القادة.

ومع تعدد الأهداف التي تبنتها الجامعة، تنوعت وتعددت مهمات عضو هيئة التدريس، ووظائفه إذ أنه يمثل عدة أدوار، فهو المرشد والموجه لطلبة الجامعة، والمشارك في وضع الخطط والمواد الدراسية، كما وأنه المشرف على النشاطات الطلابية وعلى الامتحانات، والعديد من الأمور المختلفة التي تخص الطلبة، وبعدَ المربي والمثل الأعلى والقوة الحسنة لطلبته، ولا يمكن إغفال أنه الخبير الباحث لما يقدمه من بحوث علمية وتجارب في مجالات مختلفة، إضافةً إلى ما يضيفه من معرفة جديدة تساعد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات المتعلقة بمجتمعه، كونه جزءاً من ذلك المجتمع، وإلى ما يتمتع به من إنسانية وانتماء للمجتمع، لذلك كان لا بد من

الاعتماد عليه في الاستشارة ضمن لجان التخطيط والإدارة والتأهيل والتطوير والتعيين، ووضع الخطط والمواد الدراسية، لكي يشعر بأنه عضو فاعل في عملية الإدارة واتخاذ القرارات في الجامعة (محبوب، 2003).

اتفق التربويون أن هناك مهمات رئيسة تؤديها الجامعات منذ نشأتها، وقد ذكر ذلك العديد من التربويين مثل العريض (1992) والطعيمة والبنديري (2004):

1- التدريس.

2- البحث العلمي.

3- خدمة المجتمع.

أما أبو لبدّة (1988) فقد قسم مهمات أعضاء هيئة التدريس كما يلي:

1- مهمات تتعلق بالتدريس منها (التدريس الفعلي، وإعداد الخطط الدراسية، وإعداد الامتحانات وتصحيحها، وإرشاد الطلبة وتوجيههم).

2- مهمات تتعلق بتطوير الوحدة الأكاديمية والجامعية التي ينتمي إليها.

3- مهمات تتعلق بالنمو المهني الذاتي والتطور العلمي.

4- مهمات تتعلق بخدمة المجتمع المحلي وتطويره.

الضغوط التنظيمية:

يُعد الاهتمام بدراسة الضغوط، كموضوع للبحث والدراسة، حديثاً نسبياً إذ أوضح هيجان (1998، 47) أن العديد من البحوث والدراسات في كتب علم النفس والسلوك، قد أشارت بشكل عام إلى موضوع الضغوط في العالم العربي، وذلك تحت مسميات عديدة منها: ضغوط العمل، والضغوط الإدارية، والتوتر التنظيمي، وضغوط الوظيفة، والإجهاد في العمل. ومن هذا المنطلق، فإنّ الباحث في هذه الدراسة يستخدم مصطلح الضغوط التنظيمية أي بمعنى ضغوط العمل الإداري والتنظيمي، وذلك من منطلق أن هذه الضغوط تحدث في نطاق بيئة العمل.

ومع كثرة الدراسات والكتابات التي تناولت الضغوط التنظيمية من وجوه مختلفة، وما توصلت إليه من نتائج مهدت لقيام سياسات إدارية أفضل، فإن الجهود ما زالت متواصلة في رفق هذا النمط من الدراسات بالأفكار والآراء والنظرية الوصفية والمسحية والبحوث التجريبية، ولم يكن الميدان التربوي والتعليمي بعيداً عن هذا الاهتمام، إذ وفرت له الدراسات المختلفة في الحقل التربوي والنفسى والاجتماعى أراضية واسعة من المعلومات التي تساعد في تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها من وجوه وزوايا مختلفة. فالمؤسسة التي تعاني من الضغوط التنظيمية ونتائج المتمثلة في قلة المشاركة، وضعف الاتصال، وتقييد السلوك وغموض الأدوار للأفراد وزيادة مسؤولياتهم وسوء العلاقات في العمل، يؤدي إلى التوتر في التنظيم ويولد مشاعر القلق والإحباط للعاملين (طعامنة، 1996، ص 33).

فأسلوب وإجراءات صنع القرار لهما أهمية وتأثير بالغان في فاعلية المنظمة، ويرى كثير من أصحاب الاتجاه الإنساني في الإدارة أهمية مشاركة المرؤوسين في صنع القرار، لا سيما ذلك النوع من القرارات ذات المساس المباشر بشؤونهم، ويرون أن العاملين الذين يعملون في مؤسسة يتيح نظامها فرصاً أكبر لهم للمشاركة في صنع القرار هم عاملون فعالون، لأنهم

يعانون من الضغوط التنظيمية أقل ولأنهم متعاونون في صنع القرارات التي تدار بها المؤسسة (Dessler, 1980, p 156).

ماهية الضغوط:

بالرغم من الاهتمامات بموضوع الضغوط، وانتشار هذا المصطلح، إلا أنه يتعرض للخط، وسوء الفهم، وتباين مفهومه، وذلك لأن موضوع الضغوط يمثل الاهتمامات المشتركة بين مختلف العلماء من أطباء ومهندسين وعلماء النفس والاجتماع والإدارة، مما يجعل وجهات النظر تختلف حول مفهومه، ووضع تعريف له يقبله الجميع. وثمة تعاريف مختلفة لموضوع الضغوط إذ يرى العديلي (1995، 242) بأن الضغوط هي مثيرات نفسية تضغط على الفرد وتجعل من الصعب عليه أن يتكيف مع المواقف، وتحول دون أدائه لعمله بفاعلية. كما يرى سيزلاقي ووالاس (194، 1987) بأن الضغوط هي تجارب داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي، أو فسيولوجي للفرد، وهي تكون نتيجة لعوامل في بيئة المنظمة أو في الفرد نفسه. كما عرف لوثنانز (Luthans, 1992) المشار إليه في حسين (2004) الضغوط بأنها استجابة متكيفة لموقف، أو ظرف خارجي، ينتج عنه اضطراب جسماني، نفسي، وسلوكي لأفراد المنظمة. ويرى (العميان، 2004) الضغوط بأنها مجموعة المتغيرات الجسمية والنفسية التي تُحدث للفرد ردود فعل أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التي تمثل تهديداً له.

وبالرغم من تعدد التعريفات لمفهوم الضغوط إلا أنّ معظمها يندرج ضمن ثلاث فئات

رئيسية وهي:

1. التعريف على أساس المثير الخارجي.

2. التعريف على أساس الاستجابة.

3. التعريف على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة.

الضغوط التنظيمية: تعريفها وأنواعها:

نظراً لأهمية الضغوط التنظيمية، فقد قام العديد من رجال الإدارة والفكر التربوي والباحثين بتوضيح ماهية الضغوط التنظيمية. بوضع تعريف لها، إذ عرفها (محمد، 1992) بأنها ذلك التأثير الداخلي لدى الفرد، الناجم عن التفاعل بين القوى الضاغطة ومكونات الشخصية، وقد يؤدي هذا التأثير إلى اضطرابات جسمية، أو نفسية، أو سلوكية لدى الفرد فتدفعه سلباً إلى الانحراف عن أدائه بالشكل الطبيعي.

ويعرف بارون (Baron, 1983, p305) المُشار إليه في (الفريجات وآخرون، 2009) الضغوط التنظيمية بأنها عبارة عن الإجراءات والقرارات الإدارية والتنظيمية التي تتخذ بحق الفرد أو المجموعة من الأفراد داخل المؤسسة في مواقف تكون متطلباتها أكبر من قدرات الفرد على التأقلم معها، مما ينجم عن ذلك تهديد له.

ويُعرف هانسون (1998) المُشار إليه في (الصيرفي، 2007) الضغوط التنظيمية بأنها الحالة النفسية والجسدية للفرد العامل في منظمة ما التي تجعله متوتراً وعرضة للإحباط والقلق، ويمكن أن ينظر إلى الضغوط التنظيمية من إذ:

أ. حالة الفرد: الحالة النفسية التي يكون عليها الفرد عند تعرضه للضغوط.

ب. المسببات: أي المؤثرات داخل بيئة العمل التي ينتج عنها سلوك الفرد عند تعرضه لها.

ج. النتائج: السلوكات التي تتمخض عن الضغوط، وقد تكون سلبية وقد تكون ايجابية.

وتلعب البيئة الداخلية للمنظمة الدور الأبرز في حدوث الضغوط التنظيمية، وهناك ثلاثة أسباب داخلية مسؤولة عن الضغوط، هي كما ذكرها اليوت (1998) المُشار إليه في (الصيرفي، 2007):

أ. غموض الدور: عدم ملاءمة إمكانات الفرد وقدراته لظروف ومتطلبات الوظيفة التي يشغلها، أو غياب وعي الفرد للواجبات التي ينبغي أن يقوم بها أو للمسؤوليات اللازم تحملها.

ب. تعارض الدور: أي تداخل الدور الذي يقوم به الفرد مع مسؤولياته الأسرية والعائلية، أو مع اهتماماته وميوله.

ج. زيادة عبء الدور: أي أن يزيد محتوى الوظيفة وأهدافها وواجباتها ومسؤولياتها عن القدرات الذهنية والعقلية للفرد.

أنواع الضغوط

هناك أنواع مختلفة وأشكال متنوعة من الضغوط، وفي ما يأتي عرض لهذه الأنواع (Shiron, 2007):

1. من إذ النفعية:

أ. الضغوط الإيجابية: وهي الضغوط اللازمة التي تتطلبها طبيعة العمل، التي تؤدي إلى النشاط والحيوية، ونبذ التكاسل والرتابة والروتين، وعادة ما ينتج من هذه الضغوط وجود حوافز معينة، كالزيادة في الراتب، أو الترقية إلى منصب أعلى، أو تحقيق أهداف معينة للمنظمة.

ب. الضغوط السلبية: وتسمى أحياناً بالضغوط الهدامة، وهي التي تؤثر في سلوك المدير والعاملين بشكل ضار وسلبى ينتج عنها فقدان الرغبة في العمل، والإحساس بالإحباط، والقلق وعدم النضج الإداري.

2. من إذ الشدة:

أ. الضغوط الفائقة: وهي الضغوط القوية التي تمارس مع الإدارة، ويستحيل أن يتجاهلها المدير أو يتغاضى عنها نظراً لما تفرضه على المنظمة من تهديدات، وعادة ما توصف هذه الضغوط بأنها طويلة الأجل.

ب. الضغوط المتوسطة: وعادة ما تتصل هذه الضغوط بالسياسات الإدارية للمنظمة، مثل الضغوط الناتجة عن توزيع الأنشطة على الأفراد العاملين.

ج. الضغوط العادية: وتتصل هذه الضغوط بالمواقف اللحظية اليومية للمنظمة التي تنشأ عن المعاملات اليومية وصراعات الأفراد مع إطار العمل اليومي، مثل الضغوط الناتجة عن غياب العاملين، وتوزيع الأعباء على باقي العاملين.

3. من إذ المحور والموضوع:

أ. الضغوط المادية: تتصل بالمزايا المادية التي تسعى الإدارة للحصول عليها لإرضاء العاملين داخل المنظمة، مثل الحوافز والمكافآت.

ب. الضغوط النفسية: وتتعلق هذه الضغوط بالحالة الوجدانية والنفسية للمدير، وهي ضغوط شديدة التأثير في قرارات المدير، وقد تؤدي إلى اضطراب تفكيره وعدم اتخاذ القرار السليم.

ج. الضغوط السلوكية: وتتصل بالقيود التي يمكن أن تنعكس على سلوك المدير وتؤثر في مقدرته على إصدار الأوامر الإدارية، مثل تأخر المدير عن العمل.

د. الضغوط الوظيفية: وتتصل باعتبارات الوظيفة وبالأعمال التي تتم فيها، والأنشطة التي

تمارس، والغايات التي يسعى العاملون لتحقيقها.

ويمكن القول أن للضغوط التنظيمية مصادر عديدة، أهمها المصادر الفردية التي تشير

إلى عوامل في حياة الفرد يمكن أن تحدث الضغوط، وهناك المصادر التنظيمية، إذ ترتبط

الضغوط بالوظائف العليا في المنظمة، كما أن هناك المصادر البيئية التي تشير إلى الأوضاع

السائدة بشكل عام مثل السياسة والاقتصاد والنظم الاجتماعية.

مراحل الضغوط التنظيمية:

الضغوط التنظيمية تمر في مراحل قبل أن تؤثر في الفرد، فالموظف لا يشعر بالضغوط

التنظيمية لدى تعرضه لأول مثير سلبي، وإنما يحدث ذلك على مراحل كما يرى سيلبي (Seley)

(1964) المشار إليه في راشد (1992)، إذ حددها بثلاث مراحل هي:

المرحلة الأولى:

مرحلة الإنذار، أو التنبيه (Stage of Alarm)، تعد هذه المرحلة رد الفعل الأول

للضغوط التنظيمية التي يواجهها الموظف، إذ يجهز الجسم نفسه وتفاعل المركبات الكيماوية في

جسم الإنسان وتظهر على شكل قلق وتوتر أعصاب، وارتفاع ضغط الدم، وسرعة نبضات

القلب، وزيادة معدل التنفس، وزيادة نسبة السكر في الدم، وغيرها من الأعراض الفسيولوجية

المعروفة.

المرحلة الثانية:

مرحلة المقاومة (Stage of Resistance) وفيها يقوم الفرد بالدفاع عن نفسه تجاه

مصدر الضغوط، إذ يشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب والقلق والتوتر والإرهاق وينعدم صفاء

الذهن ويضعف التركيز، وإذا استطاع الفرد التغلب على مصادر الضغط في هذه المرحلة، فإن أعراض الضغط تزول، وإذا لم يستطع التغلب عليها واستمرت معاناته منها تنهار مقاومته وينتقل الفرد إلى المرحلة الثالثة.

المرحلة الثالثة:

وهي مرحلة الإنهاك (Stage of Exhaustion) إذ تظهر هنا بعض الأمراض المتولدة عن الضغوط التنظيمية. وقد ينتج عن الضغوط آثار إيجابية أهمها: التعاون لحل المشكلة، والتنافس البناء، والرغبة في العمل وزيادة الدافعية، والشعور بالرضا الوظيفي، والشعور بالإنجاز، وانخفاض الغياب والتأخر، والمشاركة في اتخاذ القرارات. كما ينتج عنها آثار سلبية تتمثل في الغياب أو التأخر عن العمل أو تركه في حالات أخرى، وكذلك كثرة التظلمات والشكاوي، وضعف الاتصال، واتخاذ قرارات خاطئة، وشيوع علاقات سلبية بين العاملين (Robbins , 1990).

ومهما كان حجم الضغوط ونوعها، فإن هناك إستراتيجيات عديدة للتصدي لها، وأياً

كانت هذه الإستراتيجيات، فإنها تقوم على المبادئ المشتركة الآتية:

- التعرف على المشكلة المتعلقة بالضغوط، والافتناع بوجودها.
- الكشف عن مسببات هذه الضغوط.
- وضع الحلول الملائمة.
- التنفيذ والمتابعة.

ثانياً: الدراسات السابقة

تمّ عمل مسح للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية من خلال مراجعة قواعد البيانات العربية والأجنبية والرسائل غير المنشورة في الجامعات الأردنية والكويتية، وتمّ تناول الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة، وهي كالآتي:

أولاً: الدراسات العربية، وتمّ ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، وهذه بعض الدراسات التي تمكن الباحث من الاطلاع عليها:

أجرى الحربي (1996) دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"، وهدفت إلى التحقق من علاقة الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أفراد العينة ببعض المتغيرات الديموغرافية عن طريق التعرف على أثر الجنسية المرتبة العلمية، سنوات الخدمة، التخصص، على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية. وأجريت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض بلغت هذه العينة (259) عضواً. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة:

1. انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.

2. انخفاض الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.

3. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات الجنسية، والمرتبة العلمية، وسنوات الخدمة على كل من مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية إذ يزيد الرضا لدى أصحاب المراتب العالية والمدة الأطول في الخدمة ولدى المتعاقدين.

4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير التخصص على مستوى الرضا الوظيفي.

5. توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة موجبة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية

العلمية.

وقام المشعان (1998) بدراسة بعنوان "مصادر الضغوط في العمل: دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي"، وهدفت إلى بحث مصادر الضغوط بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، وتكونت عينة الدراسة من (289) من الموظفين، بواقع (243) من الكويتيين و(46) من غير الكويتيين، و(163) من الذكور، و(126) من الإناث، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الكويتيين والموظفين غير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، إذ إن الموظفين الكويتيين أكثر شعوراً بضغوط العمل من الموظفين غير الكويتيين ما عدا متغير التطور المهني، إذ إن غير الكويتيين أكثر تعرضاً لضغوط العمل من الكويتيين. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الذكور والموظفات الإناث في مصادر ضغوط العمل، إذ إن الموظفات الإناث أكثر تعرضاً لضغوط العمل، من الموظفين الذكور. وأشارت النتائج أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على الثانوية والجامعيين في مصادر ضغوط العمل سواء في متغيري دور المدير والمناخ والهيكل التنظيمي، أما من إذ متغير المناخ والهيكل التنظيمي فتوصلت الدراسة إلى أن الحاصلين على الثانوية العامة أكثر تعرضاً لضغوط العمل من الجامعيين.

كما أجرى الزهراني (1998) دراسة بعنوان "درجة الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء

هيئة التدريس في الكليات الصحية في المملكة العربية السعودية"، وهدفت إلى تحديد درجة

الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية، وتحديد أهم الفروق في درجة الرضا عن بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية تبعاً للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، والجنسية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، والكشف عن أهم العوامل المسببة للرضا أو عدم الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية. ولقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم توزيع الاستبانة الخاصة بالدراسة في سبع كليات صحية للبنين وست كليات صحية للبنات. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا عن بيئة العمل بصفة عامة مرضية إلى حد ما أي متوسطة، في حين أنها تختلف بحسب أبعاد الدراسة الأربعة وقد جاء ترتيبها بحسب الأبعاد كالتالي: (العلاقات مع الرؤساء والزملاء والطلاب، الأنظمة الإدارية وتطبيقاتها، ظروف العمل، حوافز المهنة). كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين أعضاء هيئة التدريس بحسب المتغيرات الشخصية عدا متغير (الجنسية). كما أن هناك مجموعة من العوامل التي يرى أعضاء هيئة التدريس أنها تسبب الرضا عن بيئة العمل في الكليات الصحية أهمها إتاحة الفرصة لإكمال الدراسة، والتعاون بين الزملاء، والعلاقات الجيدة مع الإدارة. وأن هناك مجموعة من العوامل التي يرى أعضاء هيئة التدريس أنها تسبب عدم الرضا عن بيئة العمل في الكليات الصحية أهمها: نقص الكتب والمراجع، وضعف التجهيزات، وقلة فرص إكمال الدراسة.

كما أجرت السلوم (2002) دراسة بعنوان "عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات في المملكة العربية السعودية"، وهدفت إلى معرفة العوامل الرئيسية لضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي، وتقديم توصيات عملية للمساهمة في التخفيف من ضغوط العمل وآثارها

السلبية من أجل تحقيق الرضا الوظيفي. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات، وقد طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2002/2001م على عينة بلغ عددها (170) مشرفة إدارية. وقد توصلت الدراسة إلى أن كلاً من كمية العمل الذي تقوم به المشرفة الإدارية، وغموض الدور، والتطور والنمو المهني، وبيئة العمل المادي، من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات.

وأجرى العطوي (2004) دراسة بعنوان "أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية"، وهدفت إلى معرفة أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتعليم والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية، وقد اشتمل مجتمع الدراسة على (277) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين مصادر الضغوط، وبين الرضا الوظيفي، وتوصلت أيضاً إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمصادر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين تجاه مصادر ضغوط العمل والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

وأجرى (المطيري، 2005)، دراسة بعنوان "الضغوط التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز وعلاقتها بإنتاجيتهم العلمية"، وهدفت التعرف إلى مستوى الضغوط التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بإنتاجيتهم العلمية، وقد تضمنت هذه الدراسة جانبين نظري وميداني، واشتملت على تحليل المفاهيم الأساسية والنظريات المرتبطة بها والدراسات ذات الصلة بها، أما الجانب الميداني فقد تضمن منهج وعينة الدراسة والمعالجات

الإحصائية، إذ استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبيان، وبلغت عينة الدراسة (60) عضو هيئة تدريس، وتم اختيارها بطريقة المسح الكلي، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت النتائج أن مستوى الضغوط التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً؛ وذلك في جميع مجالات أداة الدراسة، وأن درجة فاعلية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت مرتفعة في مجال واحد فقط وهو الأعمال الإدارية، وكان إنتاجهم العلمي متوسطاً.
- وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى للدرجة العلمية ولصالح حملة درجة الأستاذ.
- وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الضغوط التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والإنتاجية العلمية لهم.

وأجرت (عبد السلام، 2005) دراسة بعنوان "العوامل الأكاديمية المرتبطة بالضغوط التنظيمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأستاذ الجامعة"، وهدفت إلى البحث في العلاقة بين العوامل الأكاديمية الممثلة في كل من التدريس، والإنتاج العلمي، والنشاط العلمي، والحرية الأكاديمية، ومستوى الضغوط التنظيمية لأستاذ الجامعة، وقد تضمنت هذه الدراسة جانبين أحدهما نظري، واشتمل على تحليل المفاهيم الرئيسية والنظريات المرتبطة بها والدراسات السابقة ذات الصلة بها. إذ تعرضت الدراسة لمفهوم الضغوط التنظيمية ومفهوم ضغط العمل ومفهوم الاحتراق النفسي، وأستاذ الجامعة من إذ إعداده ومسئوليته وتميمته المهنية وخصائصه وحقوقه وواجباته ومشكلاته، ثم مفاهيم التدريس والإنتاج العلمي والنشاط العلمي والحرية الأكاديمية. أما الجانب الميداني فقد تضمن أهداف الدراسة الميدانية ومتغيراتها الرئيسية الممثلة في النوع (ذكور - إناث)

والرتبة الأكاديمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبيان لقياس العوامل الأكاديمية المرتبطة بمستوى الضغوط التنظيمية لأستاذ الجامعة، وبلغت عينة الدراسة (190) عضو هيئة تدريس تربوي بكلية التربية التابعة لثلاث عشرة جامعة مصرية، تم تصنيفها وفقاً للنوع (140 ذكور + 50 إناث)، والمستوى التعليمي (105 مدرس + 44 أستاذ مساعد + 41 أستاذ)، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

- أن الضغوط التنظيمية أكبر لدى الذكور من الإناث.
- أن الإنتاج العلمي أكبر لدى الذكور من الإناث.
- وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط التنظيمية والإنتاجية العلمية فكلما زادت الضغوط قلت الإنتاجية العلمية.

كما أجرت الشامان (2006) دراسة بعنوان "مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات"، وهدفت التعرف إلى أهم مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات، وقد طبقت الدراسة على جميع المشرفات الإداريات في مدينة الرياض البالغ عددهن (104)، وكان عدد المستجيبات (72) مشرفة، إذ بلغت نسبة الإجابات القابلة للتحليل (69%) من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن كمية العمل والاتصال تأتي في مقدمة مصادر ضغوط العمل، في حين جاء صراع الدور من أضعف مصادر الضغوط تأثيراً على أفراد الدراسة. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر.

كما قام (الزعبي، 2007) بدراسة بعنوان "مستويات الضغوط التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في دولة الكويت"، وهدفت إلى تحديد مستويات الضغوط التنظيمية في مجالات طبيعة العمل، ومعرفة درجة تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية في الضغوط التنظيمية للمعلم على مهنته، والإرشاد والتوجيه والمكانة الاجتماعية والتقدير للمعلم، والعلاقات مع الزملاء، والراتب، والعلاقات مع الطلاب، والقوانين والأنظمة والحوافز، والكتب والمقررات الدراسية، والتجهيزات المكتبية، ودرجة تأثير العوامل الاقتصادية التي تؤدي إلى تخفيف مستوى الضغوط التنظيمية للمعلمين. إذ استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في المرحلة الثانوية في الكويت للعام الدراسي 2006 / 2007م، وبلغت عينة الدراسة (270) معلماً ومعلمة، من مختلف الاختصاصات من أصل (1353) مدرساً ومدرسة مما يمثل ما نسبته (20%) من مجتمع الدراسة، منهم (135) مدرساً و (135) مدرسة، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً، باستخدام برنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- وجود دلالة إحصائية في مجالات المكانة الاجتماعية، والتقدير للمعلم، والراتب، والكتب المقررة، والتجهيزات المكتبية، باختلاف متغير الجنس لصالح الذكور، وكان مستوى الضغوط التنظيمية لدى المعلمين أعلى منه لدى المعلمات.
- وجود أثر دال إحصائياً في مجالات الضغوط التنظيمية باختلاف متغير عدد السنوات الخبرة، في مجالات الإرشاد والتوجيه والعلاقات مع الزملاء لصالح الذكور.

• لا يوجد أثر دال إحصائياً في مجال الضغوط التنظيمية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية، وتمّ ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، وهذه بعض الدراسات التي تمكن الباحث من الاطلاع عليها:

قام (Walter et. al, 1984)، بدراسة بعنوان "مصادر الضغوط في مؤسسات التعليم العالي من منظور وطني"، وهدفت إلى فحص الضغوط التي يعانيها العاملون في مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد شملت عينة الدراسة (80) مؤسسة تعليمية عليا. وعزا (80%) من العاملين في هذه المؤسسات ما يعانونه من ضغوط إلى طبيعة العمل الأكاديمي، وأعربوا أن الضغط الأكبر يتمثل في عنصر الوقت، وتمثلت المصادر الأخرى للضغوط في عملية التدريس، ثم البحث العلمي، ثم الخدمات الأخرى التي تطلبها المؤسسة.

كما قام (Gmelch & Burns, 1994)، بدراسة بعنوان "مصادر الضغوط لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية" وهدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين: ما مجالات العمل التي تشكل ضغوطاً لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية؟ وما الضغوط التي تسببها طبيعة التخصص لرؤساء الأقسام؟ وقد شملت عينة الدراسة (800) رئيس قسم أكاديمي في الولايات المتحدة، ثم تقسيمهم طبقياً وفقاً لتخصصاتهم، وكان معدل استجابة العينة (70.2%)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكبر الضغوط التي يواجهها رؤساء الأقسام نفسها، وإن اختلفت تخصصاتهم، وهي طبيعة العمل وتنوع الأعمال والأدوار التي يقومون بها.

وأجرى (Osipow , 2004)، دراسة بعنوان "الضغوط المهنية والإجهاد وكيفية التأقلم معها في الجامعات"، وهدفت الدراسة إلى تقديم نموذج تفاعلي (Interactive Model) يسهم

في توضيح الضغوط التنظيمية والإجهاد (Strain) وكيفية التعامل معها في كليات إحدى الجامعات في غرب وسط الولايات المتحدة، وما تحدث من أثر في العلاقات بين أعضاء الهيئة التدريسية، وقد ربط الباحث هذه الضغوط بمتغيرين هما: جنس عضو هيئة التدريس (ذكر، أنثى)، ورتبته الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ). واستخدم الباحث لائحة لقياس الضغوط الوظيفية لدى (83) عضواً في كليات الجامعة. ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية للتعامل مع الضغوط تعزى للجنس أو الرتبة الأكاديمية. في حين أظهرت النتائج أن هناك تفاعلاً ذا دلالة بين الجنس والرتبة الأكاديمية في توقع الإجهاد الذي قد يواجهونه.

وأجرى القحطاني (Al-Kahtani, 2004) دراسة بعنوان "تقييم الإلتزام التنظيمي في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، وأثر العوامل الديموغرافية والشخصية والوظيفية على التزام أعضاء هيئة التدريس"، وهدفت إلى تقييم الإلتزام التنظيمي في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، وأثر العوامل الديموغرافية والشخصية والوظيفية على الكفاءة والإلتزام. وشملت عينة الدراسة (322) مبحوثاً، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الموظفين السعوديين يهتمون بزيادة رواتبهم واغتنام الفرصة ضمن المؤسسة لتكوين شخصيتهم الوظيفية، وهم يلتزمون أكثر عندما تتوفر الفرص المحفزة لذلك، وتوصلت أيضاً إلى أن المؤسسات السعودية تسعى إلى اكتشاف العوامل التي تطور من التزام موظفيها وزيادة كفاءتهم وقدرتهم، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية بين العمر والجنس ونوع العمل والدخل الشهري والإلتزام التنظيمي.

وأجرى أنيدي وأوفنج وأوتو (Aniedi, Offiong, and Out, 2010) دراسة بعنوان "مصادر الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين في نيجيريا"، وهدفت إلى تحديد مصادر

الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين من جانب أربعة مجالات تتعلق بالعمل وهي: العلاقات الشخصية، والبحث العلمي، والتدريس، والنمو المهني، وتحديد العلاقة بين الجنسين ومصادر الضغوط. وتكونت عينة الدراسة من (279) عضو هيئة تدريس، من بينهم (168) ذكور، و(111) إناث، وتمّ تطوير استبيان خاص لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد جمع البيانات وتحليلها، توصلت الدراسة إلى أنّ مجال البحث العلمي جاء في المرتبة الأولى من إذ أن يسبب الضغوط لأعضاء هيئة التدريس، بينما جاء مجال العلاقات الشخصية في المرتبة الأخيرة. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الضغوط ومصدره في جميع المجالات باستثناء مجال التدريس، وكانت مستويات الضغوط أعلى عن الإناث.

كما أجرى أكرم (Akram, 2011)، دراسة بعنوان "العلاقة بين ضغط العمل والرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة لاهور الباكستانية"، وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغط العمل والرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (155) عضو هيئة تدريس، (44% إناث، و56% ذكور)، استجابوا لاستبيان موزع على عدة أبعاد هي: دور الإدارة، وضغط عبء العمل، وغموض الدور، وضغط الأداء، وتمّ تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (16.5)، إذ بينت النتائج أنّ نسبة الموظفين الراضين عن عملهم بلغت (13.5%)، بينما نسبة الراضين جداً عن عملهم بلغت (2.5%). كما توصلت الدراسة إلى وجود نسبة رضا متوسطة عند جميع أفراد عينة الدراسة على جميع أبعادها دون وجود أية فروقات بين الجنسين.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

قام الباحث بجمع الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشر بالدراسة الحالية، وحاول أن يجمع أكبر قدر ممكن من الدراسات التي تتناسب مع هدف الدراسة الذي يتناول الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، حتى يتم تحصل أكبر فائدة من تناول تلك الدراسات، وهي كما يأتي:

- تناولت دراسة (Walter et. al, 1984)، ودراسة (Gmelch & Burns, J.) (1994) فحص الضغوط التي يعانيها العاملون في مؤسسات التعليم العالي.
- وتناولت دراسة (المطيري، 2005) الضغوط التنظيمية وأثرها في أعضاء هيئة التدريس.
- وتناولت دراسة (Aniedi, Offiong, and Out, 2010)، ودراسة (المشعان، 1998)، ودراسة (السلوم، 2002)، ودراسة (الشامان، 2006) موضوع مصادر الضغوط في العمل والعوامل المسببة لها.
- وتناولت دراسة (Akram, 2011)، ودراسة (الزعبي، 2007)، ودراسة (الحربي، 1996)، ودراسة (الزهراني، 1998)، ودراسة (العطوي، 2002) طبيعة العلاقة بين الرضا عن العمل والانتماء، وتحديد مستويات الضغوط التنظيمية في مجالات طبيعة العمل.
- كما تناولت دراسة الكتاني (Al-Kahtani, 2004) موضوع الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعاملين.

- كما تناولت دراسة (Osipow, 2004)، موضوع الضغوط التنظيمية والإجهاد وكيفية التعامل معها.

أما الدراسة الحالية فتتناول موضوع الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات (الرتبة الأكاديمية، والخبرة، والكلية)، وأُجريت في جامعة الكويت. واستفاد الباحث من الأدب النظري، وعدد من الدراسات السابقة، في بناء أداة الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، وأداتها وصدقها وثباتها وإجراءاتها والمعالجة الإحصائية المناسبة التي تمّ استخدامها.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية التابعة لجامعة الكويت في دولة الكويت، البالغ عددهم (1319) عضو هيئة تدريس، منهم (650) عضو هيئة تدريس في الكليات العلمية، و(669) عضو هيئة تدريس في الكليات الإنسانية. وذلك حسب إحصائيات جامعة الكويت للعام 2010م.* وقد تمّ تطبيق الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس، إذ تمّ استرجاع (311) استبانة، وتمّ استبعاد (25) استبانة بسبب عدم اكتمال البيانات، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا على أداة الدراسة:

*<http://www.kuniv.edu/ku/ar /ABOUTKU/index.htm>

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت
حسب المتغيرات المستقلة

المتغير المستقل	الفئات	العدد	النسبة
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	63	22.0%
	أستاذ مشارك	112	39.2%
	أستاذ مساعد	111	38.8%
المجموع		286	100%
الخبرة	1 - أقل من 6 سنوات	69	24.1%
	6- أقل من 10 سنوات	104	36.4%
	10 سنوات فأكثر	113	39.5%
المجموع		286	100%
الكلية	علمية	121	42.4%
	إنسانية	165	57.6%
المجموع		286	100%

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحث استبانة، لقياس الضغوط التنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت. تكونت بصورتها النهائية من (29) فقرة، توزعت على ستة مجالات هي: مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي، ومجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري، ومجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي، ومجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل، ومجال الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها، ومجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة، إذ تم الاعتماد في بناء أداة الدراسة على الأدب النظري، وعدد من الدراسات السابقة، واستخدم التدرّج الخماسي (مقياس ليكرت، Likert)

(مرتفعة جداً وأعطيت 5 درجات، ومرتفعة وأعطيت 4 درجات، ومحايد وأعطيت 3 درجات، وقليلة وأعطيت درجتين، وقليلة جداً وأعطيت درجة واحدة).

واعتمد الباحث المعيار الإحصائي الآتي لتفسير استجابات أفراد الدراسة، كما يأتي:

- 1.00 - 2.33 بدرجة قليلة.

- 2.34 - 3.67 بدرجة متوسطة.

- 3.68 - 5.00 بدرجة مرتفعة.

وقد تمّ استخدام هذا المعيار بناءً على المعادلة الآتية:

(القيمة الأعلى - القيمة الأدنى/3)،

5 - 1 - 3/

(2.33=1.33+1)

(3.67=1.33+2.34)

(5=1.33+3.68)

صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة، عُرضت على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة

التدريس في جامعة الشرق الأوسط، وجامعة الكويت، والملحق (3) يبين أسماء المحكمين، وذلك

لقراءة فقرات أداة الدراسة، وإبداء ملاحظاتهم عليها من إذ:

1. مدى مناسبة الفقرات لما وضعت له.

2. دقة الصياغة اللغوية للفقرات.

3. مدى انتماء الفقرات لمجالاتها.

4. حذف غير المناسب من الفقرات.

5. اقتراح مجالات أو فقرات مناسبة.

6. أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة.

وقد تكونت الأداة بصورتها الأولية من (35) فقرة، والملحق (1) يبين الأداة بصورتها الأولية، وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، من إذ حذف بعض الفقرات المكررة، وتعديل صياغة بعض الفقرات، ونقل بعضها الآخر إلى مجالات أخرى، أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (29) فقرة، توزعت على ست مجالات، والملحق (2) يبين الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة

قام الباحث بالتأكد من ثبات أداة الدراسة بعد أن تم التأكد من صدقها، باستخدام طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (test-re-test)، وذلك بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة البالغ عددها (30) فرداً، وذلك بفارق زمني أسبوعين، إذ بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.92)، كما تمّ حساب معامل الاتساق الداخلي لمجالات الاداة حسب معادلة "كرونباخ ألفا" فبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.90)، وتعدّ هذه النسب كافية لتحقيق أغراض الدراسة، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

معامل ارتباط بيرسون ومعامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للمجالات والأداة ككل

الرقم	المجال	معامل ارتباط بيرسون	كرونباخ ألفا
1	الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي	0.90	0.89
2	الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري	0.87	0.84
3	الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي	0.86	0.93

0.90	0.79	الضغوط الناتجة من بيئة العمل	4
0.85	0.90	الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها	5
0.88	0.90	الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة	6
0.90	0.92	الدرجة الكلية	

متغيرات الدراسة

أ. المتغيرات المستقلة وهي:

- الرتبة الأكاديمية، ولها ثلاثة مستويات: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد.
- الخبرة، ولها ثلاثة مستويات: 1- أقل من 6 سنوات، 6- أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر.

- الكلية، ولها مستويان: علمية، إنسانية.

ب. المتغير التابع:

درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، استُخدمت التحليلات الإحصائية الآتية:

1. للإجابة عن السؤال الأول، حسب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية لأداة الدراسة ومجالاتها، وفقرات كل مجال من مجالات الدراسة.
2. للإجابة عن السؤال الثاني والثالث، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، تبعاً إلى متغير الرتبة الأكاديمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين

المتوسطات الحسابية، تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي المتعدد على المجالات، وتحليل

التباين الأحادي للأداة ككل، ثم اتبع باختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

3. للإجابة عن السؤال الرابع، تمّ استخدام إختبار"ت"، لإيجاد دلالات الفروق بين متوسطات

إستجابات أفراد عينة الدراسة، والتي تعزى إلى متغير الكلية.

إجراءات الدراسة

تم اتباع الإجراءات الآتية لتحقيق أهداف الدراسة:

- تمّ الرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة لأجل تحديد مشكلة الدراسة، وبناء أداة الدراسة.
- تمّ التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على عشرة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس، وذلك للتحقق من مدى مناسبة الفقرات، ودقة الصياغة اللغوية، واقتراح فقرات مناسبة، وحذف الفقرات غير المناسبة.
- تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال تطبيقها على عينة عشوائية من خارج عينة الدراسة بلغ عدد أفرادها (30) عضو هيئة تدريس.
- تمّ الحصول على كتاب تسهيل مهمة للقيام بإجراءات تطبيق أداة الدراسة.
- تمّ تطبيق أداة الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية في جامعة الكويت، بعد استبعاد عينة الثبات، وبعد شهرين تمّ جمع الاستبانات، وتمّ استبعاد الاستبانات غير الصالحة بسبب عدم استكمال البيانات، وتمّ إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة.

الفصل الرابع نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

اشتمل هذا الفصل على عرض للنتائج التي تمّ التوصل إليها بعد تحليل البيانات

ومعالجتها إحصائياً وفقاً لأسئلة الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، الذي نصه "ما درجة الضغوط التنظيمية التي

يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة

ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، ولكل مجال

من مجالات الدراسة، ويظهر الجدول (3) ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، ولكل مجال من مجالات الدراسة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الضغوط
2	الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري	3.66	0.67	1	متوسطة
4	الضغوط الناتجة من بيئة العمل	3.63	0.67	2	متوسطة
1	الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي	3.59	0.73	3	متوسطة
5	الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها	3.55	0.68	4	متوسطة
3	الضغوط الناتجة عن عملية تقييم الأداء الوظيفي	3.51	0.78	5	متوسطة
6	الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة	3.48	0.82	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.57	0.63		متوسطة

يلاحظ من الجدول (3) أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت كانت متوسطةً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.57) وانحراف معياري (0.63)، وجاءت جميع المجالات في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.66 - 3.48)، وجاء "مجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري" بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.67)، وجاء في الرتبة الثانية "مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.67)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة "مجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.78)، وجاء في الرتبة الأخيرة "مجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة" بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.82)، أما فيما يتعلق بفقرات كل مجال فكانت على النحو الآتي:

1- مجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الضغوط
7	الحوافز نادرة للإرتقاء في عملي.	3.74	0.85	1	مرتفعة
8	ندرة التشجيع على التغيير والإبداع في العمل.	3.71	0.88	2	مرتفعة
9	فقدان المرونة في العمل.	3.71	0.84	2	مرتفعة
10	تعارض أعباء العمل الملقاة على عاتقي مع حجم الدعم من الجامعة.	3.71	0.84	2	مرتفعة
6	العدالة مفقودة في المعاملة.	3.57	0.89	5	متوسطة
5	تتاح لي الفرص في المشاركة في صنع القرارات.	3.51	0.95	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.66	0.67		متوسطة

يلاحظ من الجدول (4) أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66) وانحراف معياري (0.67)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.51 - 3.74)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) التي تنص على "الحوافز نادرة للإرتقاء في عملي" بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.85)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرات (8) "ندرة التشجيع على التغيير والإبداع في العمل"، و(9) "فقدان المرونة في العمل"، و(10) "تعارض أعباء العمل الملقاة على عاتقي مع حجم الدعم من الجامعة" بمتوسط حسابي (3.71) وانحرافات معيارية (0.88)، (0.84)، (0.84) على التوالي، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على "العدالة مفقودة في المعاملة" بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف

معياري (0.89)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (5) التي تنص على "تتاح لي الفرص في المشاركة في صنع القرارات" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.95).

2- مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ، لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الضغوط
15	ندرة توفر البيئة المناسبة لإنجاز العمل.	3.70	0.77	1	مرتفعة
19	مكان إقامتي بعيد عن العمل.	3.68	0.78	2	مرتفعة
16	ندرة الشعور بالخصوصية في عملي.	3.67	0.77	3	متوسطة
17	قلة ملائمة تجهيزات الحجرة لطبيعة عملي.	3.55	0.88	4	متوسطة
18	قلة أماكن الاستراحة ودورات مياه قريبة من المكتب.	3.55	0.85	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.63	0.67		متوسطة

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، لفقرات مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.63) وانحراف معياري (0.67)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.55 - 3.70)، وجاءت في الرتبة الاولى الفقرة (15) التي تنص على "ندرة توفر البيئة المناسبة لإنجاز العمل"

بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.77)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (19) التي تنص على "مكان إقامتي بعيد عن العمل" بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.78)، وجاءت في الرتبة الثالثة الفقرة (16) التي تنص على "ندرة الشعور بالخصوصية في عملي"، بمتوسط حسابي بلغ (3.67) ودرجة تقدير متوسطة، وجاءت في الرتبة الرابعة الفقرة (17) التي تنص على "قلة ملاءمة تجهيزات الحجر لطبيعة عملي"، بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وانحراف معياري بلغ (0.85) ودرجة تقدير متوسطة، وجاءت في التبية الخامسة والأخيرة الفقرة (18) التي تنص على "قلة أماكن الاستراحة ودورات مياه قريبة من المكتب" بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.85) ودرجة تقدير متوسطة.

3- مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتمّ تحديد الرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الضغوط
1	العمل الذي أقوم به يتعارض مع مؤهلاتي العلمية.	3.74	0.83	1	مرتفعة
2	العمل الذي أقوم به يتعارض مع طاقتي.	3.63	0.86	2	متوسطة
3	العمل الذي أقوم به روتيني وغير ممتع.	3.58	0.83	3	متوسطة
4	ليس لدي سلطة كافية للقيام بالأعمال المكلف بها.	3.40	0.91	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.59	0.73		متوسطة

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، لفقرات مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.59) وانحراف معياري (0.73)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.40 - 3.74)، وجاءت في الرتبة الاولى الفقرة (1) التي تنص على "العمل الذي أقوم به يتعارض مع مؤهلاتي العلمية" بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.83)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (2) التي تنص على "العمل الذي أقوم به يتعارض مع طاقتي" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.86)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (3) التي تنص على "العمل الذي أقوم به روتيني وغير ممتع" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.83)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (4) التي تنص على "ليس لدي سلطة كافية للقيام بالأعمال المكلف بها" بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (0.91).

4- مجال الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ، لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعدد مراتب تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الضغوط
21	أهداف العمل غير واضحة.	3.65	0.85	1	متوسطة
22	يطلب مني أداء أعمال متناقضة.	3.59	0.85	2	متوسطة
24	يتدخل رئيسي في خصوصيات عملي.	3.52	0.87	3	متوسطة
23	تتعدد مطالب الجامعة بشكل يثير الضيق والملل.	3.51	0.89	4	متوسطة
20	هناك تعارض بين السياسات والإرشادات في الجامعة.	3.46	0.85	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.55	0.68		متوسطة

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعدد مراتب كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.55) وانحراف معياري (0.68)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.46 - 3.65)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (21) التي تنص على "أهداف العمل غير واضحة" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.85)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (22) التي تنص على "يطلب مني أداء أعمال متناقضة" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.85)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (23) التي تنص على "تتعدد مطالب الجامعة بشكل يثير الضيق والملل" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.89)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (20) التي تنص على "هناك تعارض بين السياسات والإرشادات في الجامعة" بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.85).

5- مجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ، لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الضغوط
11	قلة المتابعة من الإدارة العليا للجامعة.	3.75	0.80	1	مرتفعة
13	أجهل الأسس التي تقوم عليها عملية تقويم أدائي من قبل رئيسي.	3.45	0.96	2	متوسطة
14	عملية التقويم تركز على المجاملة والمحسوبة.	3.45	0.93	2	متوسطة
12	فقدان المعايير الدقيقة لقياس الأداء وتقويمه.	3.37	0.94	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	0.78		متوسطة

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، لفقرات مجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.51) وانحراف معياري (0.78)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.75 - 3.37)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (11) التي تنص على "قلة المتابعة من الإدارة العليا للجامعة" بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.80)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرتان (13) التي تنص على "أجهل الأسس التي تقوم عليها عملية تقويم أدائي من قبل

رئيسي"، و(14) "عملية التقويم تركز على المجاملة والمحسوبة" بمتوسط حسابي (3.45) وانحرافين معياريين (0.96)، و (0.93) على التوالي، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (12) التي تنص على "فقدان المعايير الدقيقة لقياس الأداء وتقويمه" بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (0.94).

6- مجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ، لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لفقرات مجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الضغوط
29	قلة الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس.	3.74	0.95	1	مرتفعة
27	قلة الرواتب الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمهام عملهم.	3.47	0.95	2	متوسطة
26	ندرة إتاحة فرص النمو الوظيفي بشكل واضح.	3.42	0.98	3	متوسطة
28	قلة الحوافز المالية.	3.41	0.99	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.48	0.82		متوسطة

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، لفقرات مجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.48) وانحراف معياري (0.82)، وجاءت فقرات هذا

المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.41-3.74)، وجاءت في الرتبة الاولى الفقرة (29) التي تنص على "قلة الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.95)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (27) التي تنص على "قلة الرواتب الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمهام عملهم" بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.95)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (26) التي تنص على "ندرة إتاحة فرص النمو الوظيفي بشكل واضح" بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.98)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (28) التي تنص على "قلة الحوافز المالية" بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.99).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى للرتبة الأكاديمية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، والجدول (10) يبين النتائج.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الاكاديمية	المجال
0.69	3.38	63	أستاذ	المجال الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي
0.71	3.62	112	أستاذ مشارك	
0.77	3.68	111	أستاذ مساعد	
0.73	3.59	286	المجموع	
0.69	3.39	63	أستاذ	المجال الثاني: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري
0.64	3.71	112	أستاذ مشارك	
0.66	3.77	111	أستاذ مساعد	
0.67	3.66	286	المجموع	
0.82	3.22	63	أستاذ	المجال الثالث: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي
0.75	3.59	112	أستاذ مشارك	
0.76	3.58	111	أستاذ مساعد	
0.78	3.51	286	المجموع	
0.65	3.33	63	أستاذ	المجال الرابع: الضغوط الناتجة من بيئة العمل
0.61	3.74	112	أستاذ مشارك	
0.69	3.69	111	أستاذ مساعد	
0.67	3.63	286	المجموع	
0.67	3.34	63	أستاذ	المجال الخامس: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها
0.64	3.60	112	أستاذ مشارك	
0.71	3.61	111	أستاذ مساعد	
0.68	3.55	286	المجموع	

0.85	3.12	63	أستاذ	المجال السادس: الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة
0.75	3.58	112	أستاذ مشارك	
0.81	3.57	111	أستاذ مساعد	
0.82	3.48	286	المجموع	
0.62	3.30	63	أستاذ	الدرجة الكلية
0.60	3.64	112	أستاذ مشارك	
0.63	3.66	111	أستاذ مساعد	
0.63	3.57	286	المجموع	

يلاحظ من الجدول (10) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الضغوط

التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير

الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب الفئة أستاذ مساعد على الدرجة الكلية على أعلى متوسط

حسابي (3.66)، يليهم أصحاب الفئة أستاذ مشارك إذ بلغ (3.64)، وأخيراً جاء المتوسط

الحسابي لأصحاب الفئة أستاذ إذ بلغ (3.30)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي

(One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (11)

تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة

التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.037	3.344	1.77	2	3.54	بين المجموعات	المجال الأول:
		0.529	283	149.794	داخل المجموعات	الضغوط الناتجة من
			285	153.333	المجموع	العبء الوظيفي
0.001	6.847	2.962	2	5.924	بين المجموعات	المجال الثاني:
		0.433	283	122.426	داخل المجموعات	الضغوط الناتجة
			285	128.349	المجموع	عن عدم وجود الدعم الإداري
0.005	5.505	3.259	2	6.518	بين المجموعات	المجال الثالث:
		0.592	283	167.534	داخل المجموعات	الضغوط الناتجة
			285	174.052	المجموع	عن عملية تقويم الأداء الوظيفي
0.000	8.545	3.623	2	7.247	بين المجموعات	المجال الرابع:
		0.424	283	120.003	داخل المجموعات	الضغوط الناتجة من
			285	127.249	المجموع	بيئة العمل
0.025	3.718	1.688	2	3.377	بين المجموعات	المجال الخامس:
		0.454	283	128.535	داخل المجموعات	الضغوط الناتجة
			285	131.912	المجموع	عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها
0.000	7.894	4.998	2	9.996	بين المجموعات	المجال السادس:
		0.633	283	179.173	داخل المجموعات	الضغوط الناتجة من
			285	189.169	المجموع	المردود المالي والخدمات المقدمة

0.001	7.799	2.937	2	5.873	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.377	283	106.553	داخل المجموعات	
			285	112.426	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (11) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (7.799)، وبمستوى دلالة (0.001) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في كافة المجالات، إذ كانت قيم ف دالة احصائياً، ومن أجل معرفة عائدة الفروق فقد تم تطبيق اختبار شيفيه والجدول التالي يبين النتائج.

الجدول (12)

نتائج اختبار شيفيه للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	المتوسط	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
			3.68	3.62	3.38	
	أستاذ مساعد	3.68	-	0.06	0.30*	
المجال الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي	أستاذ مشارك	3.62		-	0.24	
	أستاذ	3.38			-	
المجال الثاني: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري			أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
			3.77	3.71	3.39	
		أستاذ مساعد	3.77	-	0.06	0.38*
		أستاذ مشارك	3.71	-		0.32*

–			3.39	أستاذ	
أستاذ	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك			المجال الثالث: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي
3.22	3.58	3.59			
0.37*	0.01	–	3.59	أستاذ مشارك	
0.36*	–		3.58	أستاذ مساعد	
–			3.22	أستاذ	
أستاذ	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك			المجال الرابع: الضغوط الناتجة من بيئة العمل
3.33	3.69	3.74			
0.41*	0.05	–	3.74	أستاذ مشارك	
0.36*	–		3.69	أستاذ مساعد	
–			3.33	أستاذ	
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد			المجال الخامس: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها
3.34	3.60	3.61			
0.45*	0.01	–	3.61	أستاذ مساعد	
0.44*	–		3.60	أستاذ مشارك	
–			3.34	أستاذ	
استاذ	استاذ مساعد	استاذ مشارك			المجال السادس: الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة
3.12	3.57	3.58			
0.46*	0.01	–	3.58	أستاذ	
0.45*	–		3.57	أستاذ مشارك	
–			3.12	أستاذ مساعد	

أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد			الدرجة الكلية
3.30	3.64	3.66			
0.36*	0.02	-	3.66	أستاذ مساعد	
0.34*	-		3.64	أستاذ مشارك	
-			3.30	أستاذ	

يلاحظ من الجدول (12) أن الفروق كانت لصالح أستاذ مساعد عند مقارنته مع أستاذ في مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي، ولصالح أستاذ مساعد ومشارك عند مقارنتهما بمتوسط الأستاذ في الدرجة الكلية، ومجال: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها، و الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري، ولصالح أستاذ مشارك ومساعد عند مقارنتهما بمتوسط الأستاذ في مجالات: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي، والضغوط الناتجة من بيئة العمل، والضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الخبرة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعا لمتغير الخبرة، والجدول (13) يبين النتائج.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء

هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	المجال
0.73	3.59	69	1- أقل من 6 سنوات	المجال الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي
0.74	3.55	104	6 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.74	3.62	113	10 سنوات فأكثر	
0.73	3.59	286	المجموع	
0.62	3.69	69	1- أقل من 6 سنوات	المجال الثاني: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري
0.68	3.65	104	6 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.70	3.66	113	10 سنوات فأكثر	
0.67	3.66	286	المجموع	
0.70	3.59	69	1- أقل من 6 سنوات	المجال الثالث: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي
0.78	3.52	104	6 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.83	3.45	113	10 سنوات فأكثر	
0.78	3.51	286	المجموع	
0.68	3.67	69	1- أقل من 6 سنوات	المجال الرابع: الضغوط الناتجة من بيئة العمل
0.64	3.58	104	6 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.69	3.65	113	10 سنوات فأكثر	
0.67	3.63	286	المجموع	
0.66	3.57	69	1- أقل من 6 سنوات	المجال الخامس: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها
0.66	3.55	104	6 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.72	3.53	113	10 سنوات فأكثر	
0.68	3.55	286	المجموع	

0.72	3.58	69	1- أقل من 6 سنوات	المجال السادس: الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة
0.85	3.39	104	6 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.84	3.49	113	10 سنوات فأكثر	
0.82	3.48	286	المجموع	
0.57	3.62	69	1- أقل من 6 سنوات	الدرجة الكلية
0.63	3.54	104	6 سنوات - أقل من 10 سنوات	
0.67	3.57	113	10 سنوات فأكثر	
0.63	3.57	286	المجموع	

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب الفئة 1- أقل من 6 سنوات على الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي (3.62)، يليهم أصحاب الفئة 10 سنوات فأكثر إذ بلغ (3.57)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الفئة 6 سنوات - أقل من 10 سنوات إذ بلغ (3.54)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (14):

الجدول (14)

تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة

التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعا لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجال الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي	بين المجموعات	0.256	2	0.128	0.237	0.789
	داخل المجموعات	153.077	283	0.541		
	المجموع	153.333	285			
المجال الثاني: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري	بين المجموعات	0.065	2	0.032	0.071	0.931
	داخل المجموعات	128.285	283	0.453		
	المجموع	128.349	285			
المجال الثالث: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.859	2	0.43	0.702	0.497
	داخل المجموعات	173.193	283	0.612		
	المجموع	174.052	285			
المجال الرابع: الضغوط الناتجة من بيئة العمل	بين المجموعات	0.428	2	0.214	0.477	0.621
	داخل المجموعات	126.822	283	0.448		
	المجموع	127.249	285			

0.951	0.05	0.023	2	0.047	بين المجموعات	المجال الخامس: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها
		0.466	283	131.865	داخل المجموعات	
			285	131.912	المجموع	
0.326	1.125	0.746	2	1.493	بين المجموعات	المجال السادس: الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة
		0.663	283	187.676	داخل المجموعات	
			285	189.169	المجموع	
0.757	0.278	0.11	2	0.221	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.396	283	112.205	داخل المجموعات	
			285	112.426	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة

الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة F المحسوبة إذ بلغت

(0.278) ، وبمستوى دلالة (0.757) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في كافة المجالات، إذ كانت قيم F المحسوبة غير دالة

إحصائياً.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع، الذي نصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخدام اختبار "ت" لإيجاد دلالات الفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الكلية، والجدول (15) يبين النتائج.

الجدول (15)

نتائج استخدام اختبار "ت" للفروق في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم ، تبعاً لمتغير الكلية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكلية	المجال
0.409	0.826	0.73	3.63	121	علمية	المجال الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي
		0.74	3.56	165	انسانية	
0.844	0.197	0.71	3.67	121	علمية	المجال الثاني: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري
		0.65	3.65	165	انسانية	
0.704	-0.381	0.74	3.49	121	علمية	المجال الثالث: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي
		0.81	3.52	165	انسانية	
0.039	-2.076	0.72	3.54	121	علمية	المجال الرابع: الضغوط الناتجة من بيئة العمل
		0.63	3.70	165	انسانية	
0.531	-0.627	0.70	3.52	121	علمية	المجال الخامس: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها
		0.67	3.57	165	انسانية	
0.604	-0.519	0.80	3.45	121	علمية	المجال السادس: الضغوط الناتجة

		0.82	3.50	165	انسانية	الدرجة الكلية
0.617	-0.500	0.66	3.55	121	علمية	
		0.61	3.59	165	انسانية	

تشير النتائج في الجدول (15) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الكلية، استناداً إلى قيم ت المحسوبة إذ بلغت (-0.005)، وبمستوى دلالة (0.617) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في معظم المجالات، إذ كانت قيم ت غير دالة إحصائياً، باستثناء مجال: الضغوط الناتجة من بيئة العمل فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم في هذا المجال تبعاً لمتغير الكلية، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (-2.076)، وبمستوى دلالة (0.039)، وكان الفرق لصالح الكليات الإنسانية بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي عن المتوسط الحسابي للكليات العلمية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

اشتمل هذا الفصل على مناقشة نتائج الدراسة، فضلاً عن التوصيات التي تمّ التوصل إليها في ضوء النتائج، حسب أسئلة الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول: "ما درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت حصلت على درجة تقدير متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.57)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لجميع المجالات ما بين (3.48 – 3.66)، إذ جاء "مجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.66)، وجاء في المرتبة الثانية "مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل" بمتوسط حسابي (3.63)، وجاء في المرتبة قبل الأخيرة "مجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.78)، وجاء في الرتبة الاخيرة والسادسة "مجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة" بمتوسط حسابي (3.48).

وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ الإنسان في عصر المعلومات والإتصالات، والتقدم العلمي الكبير، والثورة الحضارية اللذين يشهدهما العالم اليوم، أصبح غير قادر على الهروب من ضغوط العمل متى شاء، وجعل الفرد أسيراً لتلك الضغوط، وأصبح يعيش في بيئة تتصف بالتغير السريع والمستمر، الذي تصعب ملاحقته في المجالات جميعها، وكلما تسارع التغير ازدادات الضغوط على الفرد، ونتيجة لذلك كله فإنه ينبغي على إدارة جامعة الكويت أن

تعمل جاهدة للتخفيف من مستوى الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها العاملون فيها وخاصة أعضاء هيئة التدريس.

كما أنّ جامعة الكويت ينبغي لها أن تعمل وبدرجة كبيرة على إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع القرارات، وأن تعمل أيضاً على توفير العدالة في المعاملة فيما بينهم بشكل مناسب.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المطيري (2005) التي توصلت إلى أن مستوى الضغوط التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة.

وحول فقرات كل مجال من مجالات الدراسة، فقد أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة "بمجال الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري"، أن ندرة الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وندرة التشجيع على التغيير والإبداع في العمل، وفقدان المرونة في العمل، وتعارض أعباء العمل الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس مع حجم الدعم من الجامعة، قد حصلت على المتوسطات الحسابية إذ تراوحت ما بين (3.71 - 3.74) وبدرجة تقدير مرتفعة. وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى التغييرات والتطورات التي شهدتها العالم في جميع مجالات الحياة، وما ترتب على ذلك من آثار على الجامعات، ولعل الجامعة لم تعد قادرة وبشكل ملائم ومناسب للقيام بتحقيق أهدافها في ظل التحديات والتغيرات التي شملت ميادين الحياة المختلفة، وعليه لا بد أن تسعى الجامعة إلى التركيز على تشجيع التغيير والإبداع في العمل لأعضاء هيئة التدريس، ولا بد أيضاً أن تعمل جاهدة على إيجاد المرونة في العمل في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (العطوي، 2002) من وجود ضغوط

تنظيمية سببها عدم وجود الحوافز والدعم المادي لأعضاء هيئة التدريس.

في حين حصلت باقي الفقرات على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.51-3.57)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويرى الباحث أن الجامعة في ظل التغييرات التي شهدها العالم التي انعكست آثارها على الجامعات، وفرت بدرجة متوسطة العدالة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، كما أتاحت لهم فرص المشاركة في صنع القرارات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الروقي، 2003) التي أشارت في نتائجها إلى وجود انسجام بدرجة متوسطة بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس من إذ العدالة والمشاركة في القرارات.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (السلوم، 2002) والتي أظهرت في نتائجها وجود ضغوط تنظيمية بدرجة كبيرة لأعضاء هيئة التدريس من عدم المشاركة في صنع القرارات مع الجامعة.

وحول فقرات "مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل"، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن ندرة توفر البيئة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل، وأن مكان إقامته بعيدة عن العمل، قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية إذ تراوحت ما بين (3.68 - 3.70) وبدرجة تقدير مرتفعة. وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الجامعة في ظل حجم الأدوار التي تقوم بها لم تعد قادرة بشكل مناسب وملائم على توفير البيئة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لإنجاز مهماتهم وأعمالهم، من إذ توفير التجهيزات المكتبية والأثاث، ودورات المياه القريبة من مكاتبهم.

أما باقي الفقرات فقد حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.55-3.67) وبدرجة تقدير متوسطة، إذ أن الفقرة (16) التي تنص على "ندرة الشعور بالخصوصية في عملي"، قد حصلت على متوسط حسابي بلغ (3.67) والفقرتين (17) و (18)

قد حصلنا على متوسط حسابي بلغ (3.55) وهما على التوالي: "قلة ملائمة تجهيزات الحجرة لطبيعة عملي" و"قلة أماكن الاستراحة ودورات مياه قريبة من المكتب". وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الجامعة تملك موازنة مالية كافية، بإذ يتيح لها ذلك توفير التجهيزات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس مثل الأثاث المكتبي وسعة الغرفة، وأنها توفر أماكن الاستراحة ودورات المياه المناسبة والقريبة من مكاتب أعضاء هيئة التدريس بشكل متوسط، ولكنها لا توفر ذلك إلا بدرجة متوسطة مما يشعر الباحث بالضغوط من بيئة العمل ويشعره أيضاً بعدم الخصوصية في أداء عمله.

وحول فقرات "مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي"، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن العمل الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس يتعارض مع تخصصاتهم، قد حصل على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.72) وبدرجة تقدير مرتفعة. وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أدوار الجامعة المتمثلة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع تتقل كاهلها وبالتالي تتقل كاهل أعضاء هيئة التدريس لأنهم هم من يقوم بهذه الأدوار. وهذا بدوره ينعكس على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، إذ تقوم الجامعة بطلب إجراء بحوث علمية أو المشاركة في مؤتمرات علمية أو عقد ندوات أو دورات، لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، أو أن الجامعة لا تناقش مع أعضاء هيئة التدريس ما سيدرسونه من مساقات، مما يفرض بالنهاية عليهم مساقات لا تتناسب مع تخصصاتهم، وبالتالي يفقد أعضاء هيئة التدريس دورهم كمدرسين وباحثين في الجامعة، وتكون مخرجاتهم لا تتلاءم ولا تتناسب مع بيئة العمل.

في حين حصلت باقي الفقرات على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.40-3.63) وبدرجة تقدير متوسطة، إذ تشير مضامين هذه الفقرات إلى "أن العمل الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس يتعارض مع طاقتهم"، و"أن العمل الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس

روتيني وغير ممتع"، وليس لديهم سلطة كافية للقيام بالأعمال المكلفين بها". وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه نتيجة تعايش أعضاء هيئة التدريس مع هذا الواقع ولفترات طويلة، أصبح قيامهم بأداء أعمالهم روتينياً وغير ممتع، كما أنّ عدم امتلاكهم للسلطة من أجل القيام بالأعمال المكلفين بها يكون إقبالهم عليها روتينياً وبدون دافعية.

وهذا يتفق مع دراسة (الشامان، 2006) والتي أشارت في نتائجها إلى أن وجود الروتين والملل يُشعر العاملين بضرورة ترك العمل في المستقبل.

وحول فقرات "مجال الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها"، فقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات قد حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.46 - 3.65) وبدرجة تقدير متوسطة، وأن الفقرة رقم (21) التي تنص "أهداف العمل غير واضحة" جاءت بالمرتبة الأولى إذ حصلت على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.65)، وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى التعارض والتناقض بين السياسات والتشريعات والإرشادات في الجامعة، وإلى تدخل رؤساء العمل في عمل أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الأعمال المتناقضة وغير واضحة الأهداف التي يُطلب من أعضاء هيئة التدريس القيام بها. حسب إجابات أفراد عينة الدراسة، التي كانت بدرجة متوسطة.

وحول فقرات "مجال الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي"، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن قلة المتابعة من الإدارة العليا للجامعة لعملية تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، قد حصلت على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.75) وبدرجة تقدير مرتفعة. وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن كثرة الأدوار التي تقوم بها الجامعة وكذلك عدم قيام الإدارات المسؤولة عن تقويم الأداء بعملها بشفافية وعدالة، وكذلك عدم تقديرها لحجم الأعمال التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى التدخلات ربما من بعضهم "المحسوبية" تجعل أعضاء

هيئة التدريس يشعرون بعدم العدالة والشفافية والموضوعية في عملية التقويم لأدائهم الوظيفي، وأن الإدارة العليا في الجامعة لا تتابع هذا العمل بشكل مناسب.

في حين حصلت باقي الفقرات على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.37-3.45) وبدرجة تقدير متوسطة، إذ تشير مضامين هذه الفقرات إلى أن أعضاء هيئة التدريس يجهلون الأسس التي تقوم عليها عملية تقويم أدائهم من قبل رؤسائهم، كما أنها تنقذ إلى المعايير الدقيقة لقياس الأداء وتقويمه.

وحول فقرات "مجال الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة"، فقد أظهرت النتائج أن الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس قليلة، وقد حصلت على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.74) وبدرجة تقدير مرتفعة، في حين حصلت باقي الفقرات على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.41-3.47) وبدرجة تقدير متوسطة، إذ تشير مضامين هذه الفقرات إلى قلة الرواتب الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمهام عملهم، وندرة إتاحة فرص النمو الوظيفي بشكل واضح وقلة الحوافز المالية المقدمة لهم.

وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الجامعة، بالرغم من وجود ميزانية مالية هائلة لديها، إلا أنها تنفقها على أعمال مقابل أعمال أخرى، كإقامة ندوات ومؤتمرات، أو أعمال توسعة في كليات الجامعة، بإذ تركز على أشياء كما يبدو مقابل تركيزها على توفير الخدمات لأعضاء هيئة التدريس التي من المفروض على الجامعة أن توفرها لهم، لأنهم هم من يقوم بتنفيذ أدوار الجامعة من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع التي ينعكس مخرجاتها على بيئة العمل الخارجية بعد الجامعة.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى للرتبة الأكاديمية؟"

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول الضغوطات التنظيمية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك مقابل أستاذ في مجال الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي، بينما جاءت الفروق أيضاً لصالح أستاذ مساعد وأستاذ مشارك مقابل أستاذ في مجالي: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها، والضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري.

وجاءت الفروق أيضاً لصالح أستاذ مشارك وأستاذ مساعد مقابل أستاذ في مجالات: الضغوط الناتجة عن عملية تقييم الأداء الوظيفي، والضغوط الناتجة من بيئة العمل، والضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة.

وقد يعزو الباحث هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس ممن هم في رتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ مشارك يرون بأن العمل الذي يقومون به يتعارض مع تخصصاتهم العلمية وطاقاتهم وأنه أصبح روتينياً وغير ممتع، وأنه ليس لديهم السلطة الكافية للقيام بالأعمال المكلفين بها. كما يرى أعضاء هيئة التدريس ممن هم في رتبة أستاذ مساعد ومشارك أن هنالك تعارضاً بين السياسات والإرشادات في الجامعة وأن أهداف العمل غير واضحة لديهم، وأن رؤوسائهم يتدخلون في أعمالهم، وأنه لا يوجد عدالة في المعاملة مع غيرهم من الزملاء ممن هم أعلى رتبة منهم.

كما يرى أعضاء هيئة التدريس أنهم يفقدون المرونة في العمل وأنّ الحوافز المقدمة لهم أقل من غيرهم من العاملين أو أقل من زملائهم ممن هم أعلى رتبة منهم، أو أنّ من هم في رتبة أستاذ لا يرون أن تلك الأسباب تُشكل لهم أية ضغوطات.

وهذا يتفق مع دراسة (المطيري، 2005) التي أشارت في نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية بشكل عام ولكنها تختلف عن الدراسة الحالية أن الفروق كانت لصالح أستاذ، بينما الفروق في الدراسة الحالية لصالح أستاذ مشارك وأستاذ مساعد وفي معظم المجالات.

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى للخبرة؟"

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول الضغوطات التنظيمية تعزى إلى متغير الخبرة، وعلى كافة المجالات، وقد يعزو الباحث ذلك إلى أنّ جميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف خبرتهم في العمل يرون أن الضغوط التنظيمية يتعرض لها من كانت خبرته قليلة أو كبيرة على حدٍ سواء وفي مختلف المجالات سواء من إذ قلة الدعم المادي، أو من إذ عملية التقويم للأداء أو من إذ عدم وضوح الأدوار.

وهذا يختلف مع ما توصلت إليه دراسة (الزعيبي، 2007) إذ توصلت إلى وجود فروق لمتغير الخبرة في مستوى الضغوط التنظيمية ولصالح من كانت خبرته قليلة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Osipow, 2004) إذ أظهرت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق لمستوى الضغوط التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة.

رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم تعزى للكلية؟"

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول الضغوطات التنظيمية تعزى إلى متغير الكلية، في جميع المجالات باستثناء مجال الضغوط الناتجة من بيئة العمل، فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية مقابل الكليات العلمية، وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون "أن ندرة الشعور بالخصوصية في عملهم وقلة ملاءمة تجهيزات الحجرة لطبيعة عملهم، وقلة أماكن الاستراحة ودورات المياه القريبة من مكاتبهم"، يشعرون بمستوى الضغوطات، وأنهم يميلون إلى القلق والتوتر والاحباط أحياناً أكثر من زملائهم من أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. العمل على توعية القيادات الإدارية في الجامعة على أهمية توفير الجو المناسب، للحد من مستوى الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.
2. إعطاء موضوع الضغوط التنظيمية مزيداً من الأهمية والدراسة، وخاصة أن نتائج هذه الدراسة أسفرت في بعض المجالات عن أن مستوى الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة مرتفعة.
3. إعطاء الأهمية الكبرى لقيام إدارة الجامعة بمتابعة عملية تقويم الأداء والمتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.
4. الضرورة القصوى للتعامل الصادق مع أعضاء هيئة التدريس والتجاوب مع مقترحاتهم واحترام آرائهم.
5. الضرورة القصوى لقيام إدارة الجامعة باتخاذ الخطوات الضرورية اللازمة لتأمين احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التجهيزات والأثاث.
6. العمل على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالإرتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس.
7. إعطاء الأهمية الكبرى لتحسين الدخل الشهري لأعضاء هيئة التدريس وبما يتناسب مع حجم العمل الملقى على عاتقهم.

قائمة المراجع

المراجع العربية

أبو لبد، عثمان إبراهيم (1988). عبء العمل التدريسي لمدرس الجامعة. *المجلة العربية لبحوث التعليم العالي*، دمشق، سوريا، المجلد 7 (2)، ص 61-96.

الحربي، حمود صالح صابر (1996)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير، *مجلة رسالة الخليج العربي*، الرياض، العدد 85.

حسين، حريم (2004)، *السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات*، عمان: دار زهران للنشر.

راشد، محمد لطفي (1992)، نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها، *مجلة الإدارة العامة*، مصر، العدد (75)، ص 69-95.

الزعبي، ممدوح عوض (2007). *مستويات الضغوط التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في دولة الكويت*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القاهرة، مصر.

الزهراني، عبد الله أحمد سالم (1998)، *درجة الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

السلوم، سعادة بنت عبدالله (2002)، عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

سيزلاقي، اندرودي و والاس، مارك جي (1987)، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض: معهد الإدارة العامة.

الشامان، أمل بنت سلامة (2006)، مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، رسالة التربية وعلم النفس، جامعة أم القرى، السعودية، العدد(26)، ص ص 1-32.

الصيرفي، محمد (2007)، السلوك الإداري، العلاقات الإنسانية، ط1، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

طعامنة، محمد (1996)، أثر وحدات التطوير الإداري في المناخ التنظيمي السائد في القطاع العام الأردني، مجلة العلوم الإدارية، الرياض، المجلد 23 (2)، ص ص 67-87.

الطعيمة، رشدي والبندري، محمد بن سلمان (2004)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير. القاهرة: دار الفكر العربي.

عبد السلام، سناء أحمد (2005)، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالضغوط التنظيمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأستاذ الجامعة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العثامنة، أمجد علي (1996)، تقييم أعضاء هيئة التدريس للضغوط التنظيمية في جامعة اليرموك، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

- العديلي، ناصر محمد (1995)، السلوك الإنساني والتنظيمي، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- العريض، جليل إبراهيم (1992)، تقويم أداء الأستاذ الجامعي في جامعات دول الخليج العربية، ورقة عمل مقدمة للندوة الفكرية الخامسة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، 21-23 ديسمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- العتوي، محمد إبراهيم (2004)، أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الفريجات، خضير واللوزي، موسى والشهابي، أنعام (2009)، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة، ط1، الشارقة: مكتبة الجامعة، عمان: إثناء للنشر والتوزيع.
- العميان، محمد (2004)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- محجوب، بسمان (2003)، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية- دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارية-، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- محمد، سعيد منور (1992)، الضغوط التنظيمية وتأثيرها على مكونات الشخصية للفرد، مجلة العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد(11) العدد (3)، ص76-97.
- المشعان، عويد سلطان (1998)، مصادر الضغوط في العمل: دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد (13) (1)، ص ص 67-112.

المطيري، عبد العزيز بن عويض (2005)، الضغوط التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الخليجية، البحرين.

النجار، محمد عدنان (1995)، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دمشق: منشورات جامعة دمشق.

نصر، حمدان علي (1999)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك نحو تطوير التعليم الجامعي ومستلزمات تطبيقية، مجلة كلية التربية، العدد (28) الجزء (1)، ص 47-71.

هيجان، عبدالرحمن (1998)، ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض: معهد الإدارة العامة.

المراجع الأجنبية

- Akram, N.(2011). A study of Job Stress and Job Satisfaction among Universities Faculty in Lahore, Pakistan. *Insights to a changing world Journal*, 6(1): 127-134.
- Al-Kahtani, M, A.(2004). An assessment of organizational commitment in the Institute of Public Administration in Kingdom of Saudi Arabia, The Effects Personal Demographics and Job – related factors on faculty Commitment. Virginia commonwealth University, *PhD, pro Quest Digital Dissertation* , PAI –B 65107, 3754.
- Aniedi, A. Offiong, B. and Out, E.(2010). Occupational Stress Sources among University Academic Staff. *European Journal of Educational Studies*, 2(3): 217- 225.
- Dessler, Gary .(1980). *Organization Theory: Integration Structure and Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall.
- Gmelch, Walter; Burns, John .(1994). Sources of Stress for Academic Department Chairpersons. *Journal of Educational Administration*. 32 (1), 79-95.
- Meglion,E . (1987). *The Regulatory pressure on cognition and Decision making of the faculty members in US universities*.
- Osipow, S .(2004). Occupational Stress, Strain and Coping in University, Faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 34 (1), 117-132.
- Robbins .(1990). *Organization Theory: Structure Design, and Application*. Englewood Clefts. NJ, Printice – Hall International Inc. P. 29.

Shiron, A .(2007). What is Organizational Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 3 (1), 21-37.

Walter, G. Lovrich, N. Wilke, P .(1984). Sources of Stress in Academic: A National Perspective. *Research in Higher Education*, 20 (4), 477- 490.

ملحق (1)

الإستبانة بصورتها الأولية

جامعة الشرق الأوسط

كلية التربية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

الدكتور الفاضل.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

يقوم الباحث بدراسة بعنوان: " درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد أعدّ الباحث استبانة تكونت من (35) فقرة، توزعت على ستة مجالات هي: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي، والضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري، والضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي، والضغوط الناتجة من بيئة العمل، والضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها، والضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة. لذا يرجو الباحث التكرم منكم قراءة فقرات أداة الدراسة، وإيداء ملاحظاتكم من إذ:

1. دقة الصياغة اللغوية للفقرات.
2. مدى مناسبة الفقرات.
3. حذف فقرات غير مناسبة.
4. إضافة فقرات مناسبة.

واقبلوا فائق الاحترام

الباحث

ناصر منصور العجمي

درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها اعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت

الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
المجال الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي						
1	لا تتفق الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلاتي العلمية.					
2	لا يتوافق العمل الموكل إلي مع طاقتي.					
3	لا يتناسب الوقت المتاح لي مع متطلبات عملي.					
4	لا أقوم بعمل ذي قيمة أو هدف واضح.					
5	لا أشعر بالمتعة أثناء العمل بسبب الروتين المعتاد.					
6	لا أملك سلطة كافية للقيام بالأعمال والمسؤوليات المكلف بها.					
المجال الثاني: الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري						
7	لا تتاح لي الفرص في المشاركة في صنع القرارات.					
8	لا أشعر بوجود عدالة في المعاملة.					
9	لا أهتم بالارتقاء بأدائي في العمل.					
10	لا تسود أجواء العمل التغيير والإبداع.					
11	لا تتبع الجامعة في تعاونها مع الموظفين أسلوباً مرناً.					
12	لا تتناسب أعباء العمل الملقاة على عاتقي وحجم الدعم من الجامعة.					
13	لا أبادر في العمل بإبداع ومثابرة.					
المجال الثالث: الضغوط الناتجة من عملية تقويم الأداء الوظيفي						
14	لا تتابع الإدارة العليا في الجامعة عملية التقويم.					
الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
15	لا توجد معايير دقيقة لقياس الأداء وتقويمه.					

					16	لا أعرف كيفية التقييم لعملي من مسؤولي.
					17	لا يوجد وقت لمتابعة أداء عضو هيئة التدريس.
					18	لا تستند عملية التقييم على الشفافية، بل المجاملة والعشوائية.
المجال الرابع: الضغوط الناتجة من بيئة العمل						
					19	لا تتناسب بيئة عمل سليمة أو مناسبة لانجاز العمل.
					20	لا أشعر بالخصوصية في عملي.
					21	لا يتناسب أثاث وتجهيزات الحجرة مع عملي.
					22	لا تتوفر أماكن للإستراحة ودورات مياه قريبة من المكتب
					23	لا أقيم بالقرب من مكان العمل.
المجال الخامس: الضغوط الناتجة من عدم وضوح الأدوار وتعددتها						
					24	تتعارض السياسات والإرشادات في الجامعة.
					25	يفتقر عملي إلى الوضوح والأهداف المحددة.
					26	تتدخل الإدارة العليا في الجامعة في العمل.
					27	يطلب مني أداء أعمال متناقضة.
					28	تتعدد مطالب الجامعة بشكل يثير الضيق والتملل.
					29	تتجنب الإدارة في الجامعة الإلتزام بخطوط السلطة في العمل.
					30	تتداخل مسؤولياتي في العمل بشكل غير واضح.
ملاحظات	غير واضحة	واضحة	غير مناسبة	مناسبة	نص الفقرات	الرقم
المجال السادس: الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة						
					31	لا تتاح فرص النمو الوظيفي بشكل واضح.
					32	لا تتناسب رواتب أعضاء هيئة التدريس مع متطلباتهم الحياتية.
					33	لا توجد حوافز مادية تكافئ المجتهد في عمله.
					34	لا تكفي الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس.

					لا تتوفر فرص التقدم والترقية في العمل بشكل مناسب.	35
--	--	--	--	--	---	----

ملحق (2)

الاستبانة بصورتها النهائية

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

الاستاذ الدكتور.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

يقوم الباحث بدراسة بعنوان: " درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد أعدّ الباحث استبانته تكونت من (29) فقرة، توزعت على ستة مجالات هي: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي، والضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري، والضغوط الناتجة عن عملية تقييم الأداء الوظيفي، والضغوط الناتجة من بيئة العمل، والضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها، والضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة. لذا يرجو الباحث التكرم منكم قراءة فقرات أداة الدراسة، ووضع إشارة (x) مقابل كل عبارة بما يناسبها من التدرج الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). علماً بأن البيانات ستعامل بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

واقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحث

ناصر منصور مانع ناصر

المعلومات الشخصية:

يرجى وضع إشارة (x) في المربع المناسب:

المعلومات الشخصية:

1. الرتبة الأكاديمية: أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد

2. الخبرة: أقل من 6 سنوات 6 إلى أقل من 10 سنوات

10 سنوات فأكثر

3. الكلية: علمية إنسانية

درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت					نص الفقرات	الرقم
مرتفعة جداً	مرتفعة	محايد	قليلة	قليلة جداً		
المجال الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي						
					العمل الذي أقوم به يتعارض مع مؤهلاتي العلمية.	1

درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت					نص الفقرات	الرقم
مرتفعة جداً	مرتفعة	محايد	قليلة	قليلة جداً		
					العمل الذي أقوم به يتعارض مع طاقتي.	2
					العمل الذي أقوم به روتيني وغير ممتع.	3
					ليس لدي سلطة كافية للقيام بالأعمال المكلف بها.	4
المجال الثاني: الضغوط الناتجة عن عدم وجود الدعم الإداري						
					تتاح لي الفرص في المشاركة في صنع القرارات.	5
					العدالة مفقودة في المعاملة.	6
					الحوافز نادرة للإرتقاء في عملي.	7
					ندرة التشجيع على التغيير والإبداع في العمل.	8
					فقدان المرونة في العمل.	9
					تعارض أعباء العمل الملقاة على عاتقي مع حجم الدعم من الجامعة.	10
المجال الثالث: الضغوط الناتجة عن عملية تقويم الأداء الوظيفي						
					قلة المتابعة من الإدارة العليا للجامعة.	11
					فقدان المعايير الدقيقة لقياس الأداء وتقويمه.	12
					أجهل الأسس التي تقوم عليها عملية تقويم أدائي من قبل رئيسي.	13
					عملية التقويم تركز على المجاملة والمحسوبة.	14
المجال الرابع: الضغوط الناتجة من بيئة العمل						
					ندرة توفر البيئة المناسبة لإنجاز العمل.	15
					ندرة الشعور بالخصوصية في عملي.	16
					قلة ملائمة تجهيزات الحجرة لطبيعة عملي.	17
					قلة أماكن الاستراحة ودورات مياه قريبة من المكتب.	18
					مكان إقامتي بعيد عن العمل.	19

درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت					نص الفقرات	الرقم
مرتفعة جداً	مرتفعة	محايد	قليلة	قليلة جداً		
المجال الخامس: الضغوط الناتجة عن عدم وضوح الأدوار وتعددتها						
					هناك تعارض بين السياسات والإرشادات في الجامعة.	20
					أهداف العمل غير واضحة.	21
					يطلب مني أداء أعمال متناقضة.	22
					تتعدد مطالب الجامعة بشكل يثير الضيق والملل.	23
					يتدخل رئيسي في خصوصيات عملي.	24
المجال السادس: الضغوط الناتجة من المردود المالي والخدمات المقدمة						
					ندرة إتاحة فرص النمو الوظيفي بشكل واضح.	26
					قلة الرواتب الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمهام عملهم.	27
					قلة الحوافز المالية.	28
					قلة الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس.	29

الملحق رقم (3)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الإسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د جودت المساعيد	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
2	أ.د كمال دواني	إدارة وقيادة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
3	أ.د عبدالجبار البياتي	إدارة وقيادة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
4	د. غازي خليفة	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
5	د. عباس عبد مهدي	إدارة وقيادة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
6	د. مشاري الحسيني	إدارة تربوية	جامعة الكويت
7	د. حجاج بن صقر	إدارة تربوية	جامعة الكويت
8	د. عيد الهيم	إدارة تربوية	جامعة الكويت
9	د. عمار العجمي	إدارة تربوية	جامعة الكويت
10	د. محسن الصالحي	إدارة تربوية	جامعة الكويت

الملحق رقم (4)

كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط

Date:

مكتب رئيس الجامعة

التاريخ: 2011/9/20

Number:

President's Office

الرقم: 1769/ 11/ 7

معالي وزير التربية والتعليم العالي المحترم
- دولة الكويت -

تحية طيبة، وبعد:

فأرجو أن أنقل إلى معاليكم أن طالب الماجستير في جامعة الشرق الأوسط بالأردن ناصر منصور مانع ناصر/ كويتي الجنسية، يقوم حالياً بإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان "درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة حصول الباحث على المعلومات اللازمة ونظير البحث على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت والمصونة بهذه الدراسة، وذلك من أجل المساهمة في تحقيق أهدافها، مثلاً بأن الاستبانة ذات العلاقة مرفقة مع هذا الخطاب.

ونحن إذ نشكر معاليكم سلفاً على تعاون وزارة التربية والتعليم العالي في دولة الكويت الشقيقة مع الباحثين من جامعة الشرق الأوسط، نمدكم بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث سنبقى سرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

رئيس الجامعة

الدكتور طالب المصري



م.ب.ع.أ