



## ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت

\*الطبيب محمد القبي و فتحية أبوبكر محمد

قسم إدارة الأعمال- كلية الاقتصاد- جامعة سرت، ليبيا

\*للمراسلة: [e.elgobbi@gmail.com](mailto:e.elgobbi@gmail.com)

**الملخص** هدفت هذه الدراسة إلى بيان الأثر بين مستوى ضغوط العمل ومستوى التوافق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي الهادف إلى تشخيص الظاهرة وتحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة، وذلك من أجل الوصول إلى النتائج المطلوبة. وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجميع كليات الجامعة، أما عينة الدراسة فتكونت من (167) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أشتملت على ثلاثة أقسام؛ المعلومات الشخصية (5) بنود، ضغوط العمل (12) بند؛ والتوافق الوظيفي (12) بند، وكان مجموع بنودها (29) بند. وقد استخدم الباحثان برنامج الحزم الإحصائية للدراسات الإجماعية SPSS لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات وغيرها من الأساليب الإحصائية لتحقيق المطلوب. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً للرضا الوظيفي. كما توصلت هذه الدراسة أيضاً إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الإرضاء. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة ضرورة الإهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتلبية متطلباتهم الضرورية، وخلق روح التعاون فيما بينهم، وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة للجامعة. كما توصي هذه الدراسة بضرورة العمل على زيادة المرتبات والمزايا المالية لأعضاء هيئة التدريس نصير ما يقومون به من أعمال تخدم الأهداف الأساسية للجامعة.

**الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل، التوافق الوظيفي، الرضا الوظيفي، الإرضاء الوظيفي.

## The effect of job stress on vocational adjustment at Sirte university

\* E. M. Elgobbi, F. A. Mohammed

Department of Management, Faculty of Economics, Sirte University, Libya

\*Corresponding Author: [e.elgobbi@gmail.com](mailto:e.elgobbi@gmail.com)

**Abstract** The aim of this study is to indicate the effect between the level of job stress and the level of vocational adjustment among the teaching staff members at Sirte university. The descriptive approach was used to examine the phenomenon and analyze the data of study variables in order to reach the desired results. The study population consisted of the teaching staff members in all faculties of Sirte university. The study sample consisted of about (167) teaching staff members. The questionnaire was used as a tool for the study, it included three sections: personal information (5) items, work stress (12) items, functional compatibility (12) items. The researchers used the SPSS program to analyze the responses of the teaching staff members. Some statistical methods such as means, standard deviations, and other statistical methods were used to achieve the required results. This study found that there was a statistically significant effect between the averages of the sample regarding the levels of job stress according to job satisfaction. The study also found a statistically significant effect between the averages of the sample with regard to the levels of job stress according to the satisfactoriness. Among the most important recommendations of this study is that the need to pay attention to teaching staff members and meet their requirements and create a spirit of cooperation among them, in order to achieve the public interest of the university. The study also recommends the need to increase the salaries and financial benefits to the teaching staff members in order to serve the basic objectives of the university.

**Keywords:** Job stress, Vocational adjustment, Satisfactoriness, Job satisfaction.

### 1.1 المقدمة:

العمل على أنه حجر الأساس في التغلب على المخاطر الكبيرة التي يتعرض لها الأفراد والتي تؤثر في حالتهم الصحية والنفسية والجسدية التي من شأنها التأثير في دافعية الأفراد وظهور بعض الاتجاهات بين العاملين كعدم التعاون وازدياد حدة المشكلات بينهم، ومن ثم تؤثر في نجاح المؤسسة

تعتبر ضغوط العمل من القضايا التي لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، وكان هذا العمل ولازال مصدر للمتاعب، ولقد ترتب على هذا وما صاحبه من شقاء بعض المخاطر والتحديات أو ما يعرف بالضغوط (الدوسري، 2005: 19). وينظر الباحث (Barney et al ., 2010: 490) إلى ضغوط

حالات من المعاناة اليومية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والذي قد يرتبط بشكل أو بآخر بالتوافق المهني، حيث أن شعور عضو هيئة التدريس بالضغط يمكن أن ينتقل إلى الآخرين ( الطلبة، زملاء العمل، والادارة) الذي يتعامل معهم وبالتالي يمتد تأثير ذلك سلباً على العملية التعليمية بشكل عام.

## 1.2 مشكلة الدراسة:

يعد التعليم الجامعي إحدى القنوات الثقافية التي تؤثر وتتأثر بالمحيط الاجتماعي، ومن هنا فإن التعليم الجامعي يتطلب أستاذاً جامعياً متميز الإعداد والتكوين العلمي، مخلصاً في عمله وعمله، وذلك بوصفه الدعامة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية. لذا من العدل والأنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الكفيلة لتحقيق الدرجة المناسبة من الرضا، وعليه فكل عامل محيطي لا يلائمه، ولا يستجيب لطموحاته ومركزه الاجتماعي العلمي لا يلقى معارضة فحسب بل يؤثر سلباً عليه، ويجعله بالتالي معرضاً لضغوطات مهنية لا تعطل ادائه الفكري - التربوي بل تعطل عجلة التطور العلمي الجامعي، مما يجعل الجامعة بعيدة عن الركب الحضاري ويحصرها في إطار مهام تقليدية ضيقة لا ترقى إلى ما يطمح اليه المجتمع والحضارة الإنسانية. ويشكل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الدعامة الأساسية والفعالة لها، إذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها التعليمية، وقد يكون التوافق المهني لهؤلاء الأفراد من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهامهم وواجباتهم، إذ من دون التوافق المهني قد تضرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي سيما إذا كان سوء التوافق المهني مستمراً نتيجة لظروف العمل (المادية والنفسية والاجتماعية) السيئة. ومن هنا جاءت الفكرة بضرورة إجراء دراسة حول التعرف على تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت.

وبناء على ما سبق تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر ضغوط العمل على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت؟

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى ضغوط العمل والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سرت؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تبعاً لمتغير الرضا الوظيفي؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تبعاً لمتغير الإرضاء؟

ونموها. وفي الاتجاه ذاته يبين (جودة، 2003: 72) الأهمية في زيادة حماس العاملين في العمل وتحملهم للمهام والمسؤوليات التي توكل لهم مما يسهم في الانتاج الفعال الذي يتطلبه العمل في المؤسسة. حيث أن تعدد مصادر ضغوط العمل جعلت الإنسان قلقاً سهل الاستثارة، سريع الأنفعال، ولا يقف هذا التأثير في المنزل أو في الحياة العامة، بل ينتقل إلى بيئة العمل، الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائه الوظيفي، وعلاقته بزملائه ورؤسائه في العمل، وربما على صحته النفسية والجسمية، كما أن ضغوط العمل ترهق كاهل الاقتصاد الوطني، وتؤدي إلى انخفاض العائد الاقتصادي في مؤسسات الدولة (المشعان، 2001: 206).

ولضغوط العمل آثارها السلبية والتي ينبغي التعامل معها لاحتوائها في أضيق نطاق، فالضغوط والعمل يسيران جنباً إلى جنب، وذلك لسبب واحد هو أن العاملين في المهن المختلفة يتعرضون لدرجات مختلفة من الضغوط، وعلى قمة هذه المهن التعليم، فالعاملون في هذا المجال غالباً ما يتعرضون لمواقف أو لمسؤوليات تفوق قدراتهم، أو يقومون بإنجازها على حساب مهام أخرى (مصطفى، 2005: 290). تأسيساً على ما تقدم، يمكن القول بأن تأثير ضغوط العمل على الأداء ليس بالتأثير البسيط كون هذا التأثير يرتبط بالمهنة التي يؤديها العامل وكون هذا يتطلب الأخذ في الاعتبار مصادر الضغط ونوع الأداء المقاس والعوامل الشخصية كالعمر والخبرة والجنس. وتكمن خطورة هذه المشكلة فيما يترتب عليها من آثار سلبية عندما يواجه الفرد ضغوط عالية لا يستطيع تحملها، وهذه النتائج تعرض صحة الفرد لكثير من المتاعب ومن الممكن أن تضعف التوافق المهني للفرد أو يكون غير متوافق مع نفسه أو مع عمله، وأخيراً تؤدي به إلى الانقطاع عن العمل تماماً. ولما كان معظم الأفراد يواجهون أنواع متعددة من الضغوط أثناء عملهم سواء أكان بسبب العمل أو خارجاً عنه فإن ذلك أدى إلى زيادة اهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي بموضوع ضغوط العمل لمعرفة مسبباتها والآثار المترتبة عليها، ومن جهة أخرى تأتي مهنة التدريس في مقدمة المهن الأكثر ارتباطاً بأعلى معدلات الضغوط الوظيفية التي تعيق عضو هيئة التدريس عن أداء عمله على الوجه الأكمل، إذ أن مهنة التدريس شاقة تتعب الفكر وتتهك الجسم، وقد قرر علماء النفس أن الجهد العصبي الذي يصرفه الأستاذ خلال ساعة زمنية واحدة تعادل الجهد الذي يقضيه أي موظف آخر في شغله الإداري طوال النهار (محمد، 2013: 115). ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى تأثير ضغوط العمل على مستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، نظراً لأهمية عينة الدراسة في المجتمع وأهمية المتغيريين، فضلاً عن أنها تمثل

**1.3 أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

1. تبيان مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سرت.
2. التعرف على مستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سرت.
3. تبيان تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سرت.
4. تحديد مدى اختلاف مستويات ضغوط العمل والتوافق المهني باختلاف أبعاده (مستوى الرضا الوظيفي، الإرضاء) لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سرت.

**1.4 أهمية الدراسة:**

تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تبحث بموضوع ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني، حيث يعتبر موضوع ضغوط العمل وموضوع التوافق المهني من المواضيع الهامة الجديرة بالدراسة، ولقد لقي هذان الموضوعان اهتماماً من العديد من الباحثين إدراكاً منهم بأهمية دراسة هاتين الظاهرتين، خاصة في قطاع مؤسسات التعليم العالي ولما لشعور عضو هيئة التدريس بالدافعية والعطاء من أهمية كبيرة في تحفيزه ودفعه نحو تحقيق أهداف التعليم وهذا ينعكس بدوره على الطالب محور العملية التعليمية، لذلك سعت هذه الدراسة إلى البحث في ظاهرتي ضغوط العمل والتوافق المهني وإثراء المعرفة حول هاتين الظاهرتين لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سرت بمدينة سرت، أملاً من الباحثان في أن توفر أو تضيف بعض المعلومات التي تفيد الباحثين مستقبلاً في دراستهم لهذا المجال. كما أن هذه الدراسة على حد علم الباحثان لم تتل إلا نصيباً محدوداً من الأهتمام في البيئة الليبية.

**1.5 فرضيات الدراسة:**

من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى ضغوط العمل والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سرت بمدينة سرت.

وتتنبق منها فرضيات فرعية وهي كالتالي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الرضا الوظيفي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الإرضاء.

**1.6 نطاق حدود الدراسة:**

اقتصرت حدود الدراسة على:

- الحدود الموضوعية:** تناولت هذه الدراسة موضوع ضغوط العمل وأثره على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة بجامعة سرت في مدينة سرت.
- الحدود البشرية:** تم إجراء الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت.
- الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال شهري يناير وفبراير من العام 2018.

**1.7 مصطلحات الدراسة:**

**ضغوط العمل:** هي عدم مواءمة أو عدم تناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله. وهو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية من خلال استجاباتهم على مقياس ضغوط العمل.

**التوافق المهني:** التوافق المهني هو مدى تتناغم وتتناسب وتلاؤم الفرد وبيئة عمله، حيث يعمل كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق من أجل تحقيق التطور والزيادة في الإنتاج وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام، فكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة، يمكن تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني داخل المؤسسة (زروقي، 2015).

**سوء التوافق المهني:** سوء التوافق المهني بمعناه العام يبدو في عجز الفرد عن إقامة علاقات ارضية ومرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية أي في عجزه عن حل مشكلاته على اختلافها (عبدالغني، 2001:355).

**الرضا:** ويشير الرضا إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقديره لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل (شوقي، 1992).

**الإرضاء:** يشير الإرضاء إلى اتجاهات المسؤول والزملاء نحو العامل، وتتشكل هذه الاتجاهات من خلال ما يقدمه هذا العامل من علاقات وكفاءة في العمل، وانضباط، اوتباع نظام سير العمل (زروقي، 2015).

**الإطار النظري والدراسات السابقة**

يتضمن هذا الجانب جزئين رئيسيين هما الإطار النظري والدراسات السابقة، وتضمن الإطار النظري مفهوم ضغوط العمل ومفهوم التوافق المهني وبعض النظريات التي حاولت تفسير هاتين الظاهرتين، أما الجزء الثاني فيتضمن دراسات سابقة تمكن الباحثان من الاطلاع عليها والتي افادتهما في تحديد بعض

**2. عنصر الاستجابة:** يمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبذلها الفرد مثل التوتر والقلق والإحباط وغيرها (القحطاني، 2007: 43).

**3. عنصر التفاعل :** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة ( العميان، 2002 :16).

ويرى الباحثان أنه لا يمكن الفصل بين العوامل الثلاثة ولا بد أن تكون مجتمعة حتى تحدث ضغط العمل فإن عدم وجود مثير لن يولد رد فعل وإن عدم وجود تفاعل ما بين المثير والاستجابة يبقى كل منها على حاله.

### 2.3. مفهوم التوافق المهني

أهتم معظم الباحثين بموضوع التوافق المهني لدى العاملين في أي قطاع تنظيمي من الافتراض القائل "بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي عن عمله" لذلك فإن التوافق المهني لدى العاملين في أي تنظيم يعتبر من المكونات الأساسية للعمل ، ومن الحقائق العلمية أن عطاء الفرد وتوافقه المهني دليل على مدى رضاه عن عمله، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه وهذا مؤشراً هاماً على فاعلية المنظمة.

وقد أولى الباحثين الاهتمام بمفهوم التوافق المهني مند بداية الثلاثينات في القرن العشرين (عبيد، 2011: 3) ،وبتتبع أديبات التوافق المهني نجد أن هناك تفاوتاً بين الباحثين فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له (فحجان، 2010: 19). وسنتناول بعض وجهات نظر الباحثين الذين أسهموا في تحديد تعريف للتوافق المهني:

عرف عبد الرحمن (2009: 17) التوافق المهني بأنه تكيف الفرد العامل لمهنته، أو وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة، بما يتناسب مع إمكاناته وقدراته وسمات شخصيته. وأشار Dixit (2014: 81) إلى أن التوافق المهني هو عملية مستمرة من خلالها الفرد يوطد علاقة جيدة مع البيئة التي تلبى حاجاته الأساسية بطريقة راضية إلى حد معقول.

وفي الأدب الغربي قصد (Duchera; 2005: 2) بالتوافق المهني أنه عملية دخول الفرد إلى المهنة وانسجام ردود فعله مع البيئة المهنية. في حين عرفه الشمري (2000: 24) بأنه عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والتضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء، وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح . وبحسب رأي (Abdul Wahat, 2008: 17) هو التقييم الموضوعي للأفراد بشأن قدرتهم على توافق متطلبات الوظيفة ومعايير الأداء، وعوائد الأداء في مكان العمل.

إجراءات البحث وفي إعطاء تصور لما ألت إليه بعض الدراسات السابقة في موضوع الدراسة.

### أولاً. الإطار النظري

#### 2.1. مفهوم ضغوط العمل

لقد أصبح موضوع ضغوط العمل أحد المجالات الأساسية التي استحوذت على الاهتمام في العقدين الآخرين، ولكن يلاحظ أن الكتابات في هذا المجال مازالت في معظمها على مستوى التحليل النظري ولم ينل الدراسات التطبيقية فيه إلا نصيباً محدوداً (أبورحمة، 2012: 12). وتعددت وجهات النظر حول مفهوم ضغوط العمل، ولم يوضع تعريف محدد وشامل يقبله الجميع، حيث يمثل المفهوم الإجرائي لضغط العمل لدى الباحثين أنماطاً مختلفة من الاتجاهات (السعد، والدرويش، 2008: 17). بناءً على ذلك سوف يتم تقديم بعض تعريف لضغوط العمل أولها ما أورده (السلوم، 2003: 100) بأن "ضغط العمل يشير إلى الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية الإداري على حالته النفسية والبدنية التي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي". ويعرفها الخضير (2005: 74) بأنها عملية يدرك الفرد من خلالها بأن هناك فرصة هامة أو تهديداً محتملاً لا يستطيع التعامل معها بصورة فاعلة. بينما بين صالح (2009: 8) بأن ضغوط العمل هي الضغوط التي ترتبط بطبيعة الأعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العاملون في عملهم، ولذلك أطلق عليها أيضاً ضغوط الوظيفة أو الضغوط المهنية والتي غالباً ما تستخدم بالتناوب على أنها الشيء نفسه.

وتعرف كذلك بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط (عبد الباقي، 2003: 329).

وجدير بالذكر في نهاية هذا المبحث الذي يستعرض مفهوم ضغوط العمل أن الدراسة الحالية لم تتبنى نموذجاً محدداً بل ستحاول أن يكون منهجاً شاملاً يتناول الجوانب ذات العلاقة بضغط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

#### 2.2. عناصر ضغوط العمل

يرى زلجي وولاس (Szilagi&Wallace) أنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط العمل هي ( أبو العلا، 2009: 13):

**1. عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد (الشرم، 2005: 136).

يعتبر تحقيق الرضا الوظيفي أحد أهداف علم النفس الصناعي الذي يهتم بتوفير أفضل الظروف المناسبة للعاملين بقصد تحسين توافقه المهني (ربيع، 2010: 239) ويشتمل الرضا على الرضا الاجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل كما يشمل اشباع حاجات الفرد وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته وكذلك يشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الأفراد الناجحين الذين يعملون في مهنته (عبدالزويدي، محمد، 2016: 106).

وورد الباحثون الكثير من التعريفات للرضا الوظيفي يستعرض الباحثان بعضاً منها:

عرف الزايد (2005: 55) الرضا الوظيفي بأنه: "درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته، من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة". أن الرضا الوظيفي عبارة عن تقييم الفرد العامل لوظيفته و سياق عمله (Mcshan & Glinow, 2007: 39). كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر والاعتقادات التي توجد لدى الفرد بشأن وظيفته الحالية (Jones & Georg, 2008: 84). وأشار الفالاح (2001: 18) إلى أن الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أداءه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل. ويرى الصيرفي (2008: 133) أن درجة الرضا الوظيفي تمثل الفرق بين ما يحققه الفرد فعلاً وما يطمح إلى تحقيقه.

#### الإرضاء

يعتبر الإرضاء أحد المؤشرات الأساسية للتوافق المهني فكما تطابقت قدرات الفرد العامل مع متطلبات المنظمة كلما قام بأداء أعماله بشكل أفضل (Winter, 2012: 1)، وبعد مجلس الخبراء المهنيين الأمريكي أن الرضا الوظيفي تتعلق بالتوافق المهني وهي بمثابة عوامل أساسية للتوافق حيث ينطوي الرضا الوظيفي على الجانب الفردي أما الإرضاء فيخص متطلبات العمل.

لقد وردت تعريفات متعددة للإرضاء من قبل الباحثين سوف يتناول الباحثان بعضاً منها:

عرف بن عمارة (2005: 389) الإرضاء بأنه مدى كفاءة الفرد العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه وزملاؤه ويشمل إرضاء المسؤول والزملاء، الانضباط، واتباع نظم سير العمل بالمنظمة. وعرف أيضاً بأنه درجة الانسجام ما بين قدرات الفرد العامل ومتطلبات المهنة (موسى، وكرجي، 2016: 114). كما أن الإرضاء يعبر عن الدرجة التي تكون عندها بيئة العمل مقتنعة بالفرد العامل، وبالنسبة لتلك البيئة فأن المتطلبات

#### 2.4. أهمية التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني أحد أقسام التوافق العام الذي له علاقة مباشرة بمجالات العمل، الذي يعد من أهم المجالات التي يجب على الأفراد من خلالها تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق. ويحدد (محجان ، 2010 : 105) نقلاً عن (الدسوقي، 1974) أهمية التوافق المهني بالتالي :

1. قدرة الفرد على مواجهة مشاكله ومعرفة مسبباتها وإيجاد الحلول لها.
2. قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الأنفعالي.
3. إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع افراد المجتمع يسودها الود والاحترام .
4. اكتساب المهارات والخبرات التي تمكن الفرد من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية من خلال احتكاكه بالجماعات .

#### 2.5. مظاهر سوء التوافق المهني:

لسوء التوافق المهني عدد من المظاهر، نذكر مايلي (عويضة، 1996: 167):

1. سوء إنتاج العامل من الكيف وقلته من حيث الكم.
2. كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل، ووقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء العمل.
3. إساءة استخدام الآلات والأدوات.
4. كثرة الغيابات بدون عذر.
5. ترك محل العمل بدون إذن.
6. المرض أو إبعاده كثيراً.
7. الإسراف في الشكاوي والتمرد على نظام العمل ولوائحه.
8. يصبح العامل أكثر شغبا وعدم طاعة تعليمات المؤسسة وتعليمات المدير.
9. تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح والترحيب بحركات التدمر.
10. يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله في العمل.
11. يكون مصدر إزعاج وتعبير واتلاف.

#### 2.6. أبعاد التوافق المهني

تناول أغلب الباحثين إمكانية تحقيق التوافق المهني بدلالة عاملين (Winter, 2012: 1) هما:

#### الرضا الوظيفي

بالرياض اختيروا بالأسلوب العشوائي واعد الباحث مقياساً لضغوط العمل ومقياساً للتوافق المهني والذي يتكون من (35) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة (5) بدائل متدرجة للإجابة، وقد تم التحقق من صدق المقياس بمؤشر الصدق الظاهري، وفيما يتعلق بثبات المقياس طبق المقياس على (130) فرد، وتم الاعتماد على طريقتي إعادة الاختبار وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.75)، واستخدام معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغ الثبات (0.95)، وأظهرت نتائج الدراسة أن العاملين بقوات الطوارئ الخاصة يتصفون بسوء التوافق المهني، وأن التوافق المهني يترتب ارتباطاً طردياً مع كل من العمر والرتبة العسكرية وعدد سنوات الخدمة (السماري، 2006).

**3. دراسة زيادات (2006) بعنوان "أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية"**  
هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر ضغط العمل الناتج عن المتغيرات التنظيمية في مستوى أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية، وتمثلت تلك المتغيرات في طبيعة العمل، والجوانب الإدارية، وعلاقات العمل، والتكنولوجيا المستخدمة. كما هدفت الدراسة أيضاً إلى معرفة فيما إذا كان هناك اختلاف في أثر ضغط العمل التنظيمي في أداء العاملين تبعاً لاختلافهم في كل من: (الجنس، والمؤهل التعليمي، والحالة الاجتماعية، والمستوى الإداري، وسنوات الخدمة).

تكونت عينة الدراسة من (400) موظف يعملون في تلك المصارف اختيروا بالأسلوب العشوائي. وبعد تطبيق مقياس الدراسة على العينة وتحليل البيانات إحصائياً باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي كان من أهم نتائجها أن هناك أثر سلبي لضغط العمل الناتج عن المتغيرات التنظيمية (طبيعة العمل، والجوانب الإدارية، وعلاقات العمل) وتختلف مجتمعة في مستوى أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية تبعاً لاختلافهم في الجنس، في حين لم يثبت اختلاف في الأثر باختلاف كل من (المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والمستوى الإداري، وسنوات الخدمة) (زيادات، 2006).

**4. دراسة المعشر (2009) بعنوان "أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم"**  
استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الفندقي الأردني فئة الخمسة نجوم وأثر هذه الضغوط على أدائهم. تم جمع البيانات باستخدام استمارة استقصارية مكونة من (34) فقرة حاول الباحث من خلالها استكشاف طبيعة العلاقة مسببات ضغوط العمل المتمثلة في (عبء العمل، ونظام المكافآت والأجور، والهيكل التنظيمي، وبيئة

الأكثر أهمية لها هي القدرات التي تستخدم كأبعاد للمهارات والتي تعتبر ضرورية في ظل بيئة همل معينة (1: Leong, 2008).

وتأسيساً على ما تقدم يرى الباحثان أن الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية إيجابية ناشئة عن إشباع حاجات الفرد العامل من خلال قيامه بوظيفة معينة. أما الإرضاء فهو نتيجة للانسجام بين قدرات الفرد العامل ومتطلبات وظيفته.

ورأى الباحثان أن الأهتمام بالتوافق المهني لم يكن في حد ذاته بل كان للأمور التي يؤثر عليها التوافق المهني كالأداء والإنتاجية وغيرها، فكان من الضروري أن تتم دراسته لأنه من الأمور المتغيرة باستمرار.

### ثانياً. الدراسات السابقة

بعد أن تم استعراض الإطار النظري في هذه الدراسة من الضروري استعراض الدراسات السابقة للموضوع ونوعية النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة فضلاً عن الإفادة منها في اقتراح وأساليب التحليل المناسبة لهذه الدراسة.

**1. دراسة الندواوي (2006) بعنوان "الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة"**  
استهدفت هذه الدراسة قياس الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة العراقية.

تكونت عينة الدراسة من (400) عاملاً وعاملة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي واستخدمت مقياس الشخصية المتقلبة من اعداد الباحث في دراسة سابقة، ومقياس التوافق المهني الذي اعدده الشمري (2000) والذي يتكون من (61) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة (4) بدائل متدرجة للإجابة، وقد تم التحقق من صدق المقياس بمؤشر الصدق الظاهري، ومن ثبات المقياس بثلاثة طرائق بعد تطبيقه على (200) عامل وعاملة هي إعادة الاختبار وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.73)، وطريقة التجزئة النصفية وقد بلغ معامل الارتباط (0.75) وبعد تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان \_ براون بلغ الثبات (0.85)، وكان من أهم نتائج الدراسة أن الشخصية المتقلبة ترتبط ارتباطاً سالباً بالتوافق المهني وان العاملين في مؤسسات الدولة يتصفون بضعف التوافق المهني، ووجد أن الأناث أقل توافقاً من الذكور من الناحية المهنية (الندواوي، 2006).

**2. دراسة السماري (2006) بعنوان "التوافق المهني وعلاقتها بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية في الرياض"**

استهدفت هذه الدراسة قياس التوافق المهني وعلاقتها بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية بالرياض، وتكونت عينة الدراسة من (400) فرد من ضباط صف العاملين بقوات الطوارئ الخاصة

بغداد، وتحقيقاً لذلك أعدت الباحثات مقياساً لضغوط العمل مكون من خمسة أبعاد تمثلت في (غموض الدور، وصراع الدور، وعبء العمل، وبيئة العمل المادية، والتطوير الوظيفي) والذي تكون من (20) فقرة ومقياساً للمناخ التنظيمي مكون من خمسة أبعاد تمثلت في (الهيكل التنظيمي، والقيادة، والاتصالات، واتخاذ القرارات، والمسئولية) والذي يتكون من (20) فقرة أيضاً وأمام كل فقرة (5) بدائل متدرجة للإجابة، وقد تم التحقق من صدق المقياس بمؤشر الصدق الظاهري، كما جرى اختبار الثبات من خلال استخدام التجزئة النصفية حيث بلغ معامل الثبات (0.78)، ولمعرفة العلاقة بين ضغوط العمل والمناخ التنظيمي طبق المقياس على عينة مكونة من (125) موظفاً أُختيروا بالأسلوب العشوائي، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط وعلاقة تأثير ذي دلالة معنوية ما بين ضغوط العمل والمناخ التنظيمي في دور الدولة الإيوائية (الجادر، الهام، 2014).

**7. دراسة موسى، كرجي (2016) بعنوان "التوافق المهني وأثره على الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية"**  
استهدفت الدراسة قياس التوافق المهني وعلاقته بالإدارة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. تكونت عينة الدراسة من (35) عضو هيئة تدريس بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة المستنصرية، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد مؤشرات التوافق المهني (الرضا الوظيفي والإرضاء) من خلال (25) فقرة وتم التعبير عن الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية — ( المنظور المالي، منظور الزبون، منظور التعلم والنمو، ومنظور العمليات الداخلية) من خلال (32) فقرة، وتم الاستعانة بمجموعة من أدوات التحليل الإحصائي تمثلت في الأساليب الوصفية ومعامل ارتباط سبيرمان، ومعامل الانحدار البسيط. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تأثير للتوافق المهني في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية (موسى، كرجي، 2016).

#### ما يميز الدراسة عن غيرها:

ما يميز هذه الدراسة عن غيرها أنها أجريت على قطاع التعليم العالي، واشتملت العينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت في ليبيا، وبحسب علم الباحثان أن هذه الدراسة هي الأولى التي تدرس العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وحيث لاحظ الباحثان أن بعض الدراسات السابقة ناقشت موضوع ضغوط العمل من جوانب متعددة وركزت بعضها على الاهتمام بمسببات ضغوط العمل (المعشر، 2009)، في حين أن الدراسات الأخرى تخصصت بدراسة نوع معين وعلاقته بضغوط العمل (زيادات، 2006؛ السماري، 2006؛

العمل) ومستوى الأداء لدى العاملين في تلك الفنادق، وأمام كل فقرة (4) بدائل متدرجة للإجابة وقد أجرى الباحث اختبار الثبات من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ والذي بلغ (0.84). طبق المقياسان على عينة مكونة من (240) عاملاً أُختيروا بطريقة العينة العشوائية المنتظمة، وأظهرت النتائج أن عبء العمل والهيكل التنظيمي لا يعتبران مؤثراً معنوياً في أداء العاملين في فنادق فئة الخمسة نجوم في عمان وأنه لا يوجد فرق في الأداء تعزى للجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة في حين أن أداء العمل يختلف باختلاف الحالة الاجتماعية للعاملين (المعشر، 2009).

#### 5. دراسة ابورحمة (2012) بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم، استخدم الباحث استبانة اشتملت على مقياسين لضغوط العمل والرضا الوظيفي وكان مجموع فقراتها (125) فقرة. تكونت عينة الدراسة من (189) مشرفاً ومشرفةً تربوية، وبعد تطبيق مقياسي الدراسة على العينة وتحليل البيانات إحصائياً توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أهمها تعرض المشرف التربوي في محافظات غزة إلى مستوى متوسط من ضغوط العمل بنسبة مئوية (63.34 %)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير الجنس ونوع المدرسة وعدد سنوات الخدمة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير المؤهل العلمي وكذلك عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف لصالح (أكثر من 15 مدرسة)، كما توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين متوسطة بنسبة مئوية (63.67 %) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف، وعدد سنوات الخدمة كمشرف، والمنطقة التعليمية (ابورحمة، 2012).

#### 6. دراسة الجادر، الحمداني (2014) بعنوان "تطوير المناخ التنظيمي في ضوء معالجات ضغوط العمل في دور الدولة الإيوائية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمحافظة بغداد"

استهدفت الدراسة التعرف على علاقة ضغوط العمل بالمناخ التنظيمي لدى دور الدولة الإيوائية لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمحافظة

الدراسة، حيث تعتبر الأداء الأكثر مناسبة لجمع البيانات لهذا النوع من الدراسات، وتم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، وذلك لمعرفة آرائهم حول أثر ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني.

### 3.3. أداة جمع البيانات:

تم تصميم استبانة خاصة لأغراض جمع البيانات المتعلقة بمتغيري الدراسة، المتغير المستقل (ضغوط العمل)، والمتغير التابع (التوافق المهني)، والمتمثل في بعديه الأثنين (الرضا والأرضاء)، وتتضمن هذه الاستبانة جزئين رئيسيين، الأول (ضغوط العمل)، وأشتمل أبعاد تتعلق بهذا المتغير لقياسه متضمن (12) عبارة أساسية، حاولت توضيح مفهوم ضغوط العمل وأهميته بالنسبة للجامعة قيد الدراسة. أما الجزء الثاني من الاستبانة أحتوى على (12) فقرة ذات علاقة بالتوافق المهني يواقع (6) عبارات للرضا و(6) عبارات للأرضاء. وتم إدخال البيانات وتحليلها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS). وقد تم استخدام الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد العينة للإجابات، حيث تم إعداد هذا الترميز كما هو مبين في الجدول رقم (1).

### الجدول (1): ترميز الإجابات

الإيجابية	معارضن	معارضن	محايد	موافق	موافق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح بين موافق بشدة إلى معارض بشدة. ولحساب طول مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4÷5=0.80)، وتضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، من أجل تحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (العمر 2002: 322). والجدول التالي يوضح طول الخلايا وفقاً لما ذكر:

### الجدول (2): طول الخلية لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت ودرجة الممارسة

طول الخلية	الفئة في المقياس	درجة الممارسة
من 1 إلى أقل من 1.79	معارض بشدة	ضعيفة جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.59	معارض	ضعيفة
من 2.60 إلى أقل من 3.39	محايد	متوسطة
من 3.40 إلى أقل من 4.19	موافق	مرتفعة
من 4.20 إلى 5.00	موافق بشدة	مرتفعة جداً

أبورحمة، 2012؛ الجادر، الحمداني، 2014)، والبعض الآخر من الدراسات السابقة تناول التوافق المهني وعلاقته بجوانب أخرى (الندوي، 2006؛ موسى، كرجي، 2016).

وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها أحد محاور الدراسة، كما تشابهت معها من حيث استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة. أما دراسة (السماري، 2006) فقد تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث تناولها محوري الدراسة وهما ضغوط العمل والتوافق المهني، واختلفت عنها من حيث مجال التطبيق فالدراسة السابقة طبقت على ضباط الصف العاملين بقوات الطوارئ الخاصة بالرياض بينما الدراسة الحالية طبقت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت نظراً لأهمية هذه الشريحة في المجتمع وما تتعرض له من ضغوط يومية مختلفة إضافة إلى أهمية توافقهم المهني بسبب تعاملهم المباشر مع شريحة مهمة هي شريحة الشباب. فضلاً عن ذلك فقد استفاد الباحثان من اطلاعهما على الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وفي بناء أداة الدراسة وفي التعقيب على النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية.

### الطريقة والإجراءات

#### 3.1. منهج الدراسة:

سيتم التحقق من أهداف الدراسة واختبار مدى صحة الفرضيات من خلال تبني المنهج الوصفي Descriptive Approach، حيث استخدم الباحثان هذا المنهج الهادف لوصف الظاهرة، وذلك لتحليل وتوصيف المتغيرات موضوع الدراسة، من خلال التحقق من الإجابات المختلفة لمفردات العينة على العبارات التي تضمنتها أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك من أجل التعرف على مدى تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني في جامعة سرت. وقد أختير هذا المنهج لمناسبته لأغراض الدراسة حيث أن المنهج الوصفي يعمل على وصف الظاهرة موضوع الدراسة، ويحاول التفسير والمقارنة وكذلك التقييم من أجل الوصول إلى نتائج تعزز من المعلومات عن المشكلة المراد البحث فيها.

#### 3.2. مصادر جمع البيانات:

اعتمد الباحثان على نوعين من المصادر لجمع المعلومات هما المصادر الثانوية، والتي تتمثل في الكتب الإدارية والمواد العلمية والنشرات والدوريات المتخصصة التي تبحث في موضوعي ضغوط العمل والتوافق المهني، كما تم الاعتماد على المصادر الأولية وذلك من خلال تصميم وتطوير استبانة خاصة أعدت أساساً للحصول على المعلومات ذات العلاقة من أفراد عينة



**الجدول (4): توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب كليات جامعة**

العدد	الكليات	سرت
25	كلية الاقتصاد	1
26	كلية الآداب	2
28	كلية العلوم	3
13	كلية الزراعة	4
16	كلية التربية	5
10	كلية القانون	6
5	كلية العلوم الصحية	7
12	كلية الطب البشري	8
5	كلية طب الأسنان	9
27	كلية الهندسة	10
167	إجمالي أعضاء هيئة التدريس	

**3.7. البيانات الشخصية لعينة الدراسة:**

يوضح الجدول (5) نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية للمستجيبين من أفراد عينة الدراسة، حيث يتضح أن قرابة 80.2% من المبحوثين كانوا ذكورا، وأن قرابة 19.8% كانوا إناثا. أما فيما يتعلق بالعمر، فينتضح أن الفئة العمرية ما بين 45 إلى 50 سنة هي الفئة الأكثر بين المبحوثين من أفراد عينة الدراسة، حيث حققت ما نسبته 28.7% من الأجمالي، تليها الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة، حيث بلغت ما نسبته 22.8%. وبالنسبة إلى المؤهل العلمي، فقد تبين أن أكثر من نصف المبحوثين من حملة الإجازة العالية (الماجستير) أي قرابة 53.3%، وأن حوالي 46.7% من المستجيبين هم من حملة شهادة الدكتوراه. أما فيما يتعلق بمتغير الدرجة العلمية، فقد أوضحت النتائج أن قرابة 41.3% هم على درجة محاضر مساعد، يليهم مساعد محاضر، حيث شكلت نسبتهم من إجمالي المبحوثين قرابة 39.5%. والجدول (5) التالي يوضح بقية نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة:

**3.4. صدق الأداة**

يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين والمختصين في العلوم الإدارية، وقد استجاب الباحثان لآراء السادة المحكمين وتم تعديل فقرات الاستبانة وفق الملاحظات والتعديلات المقترحة، وتم صياغة الاستبانة بشكها النهائي وفقاً لذلك.

**3.5. ثبات الأداة**

لقياس مدى ثبات الأداة وللتحقق من ثبات أداة القياس تم فحص الاتساق الداخلي والثبات لفقرات الاستبانة، حيث استخدم الباحثان مقياس ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لقياس الاتساق الداخلي، والتأكد من ثبات الاستبانة، لكون هذه الطريقة تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات الاستبانة، كما أنه لا يتطلب إعادة تطبيقها، وتعتمد على الاتساق الداخلي وتعطي فكرة عن اتساق الأسئلة مع بعضها البعض ومع كل الأسئلة بصفة عامة. وقد تبين أن معامل ألفا كرونباخ في هذه الدراسة يساوي (81.3%)، وهذا يعتبر معامل ممتاز لمثل هذه الدراسات.

**الجدول (3): معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (ألفا كرونباخ)**

الرقم	البعد	قيمة (ألفا)
1	بعد ضغوط العمل	84.4
2	بعد الرضا الوظيفي	85.1
3	بعد الارضاء	76.2
	الاستبانة ككل	81.3

**3.6. مجتمع وعينة الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات العاملة في جامعة سرت بمدينة سرت والبالغ عددهم (420) عضو هيئة تدريس، حسب إحصائية مكتب إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للعام الدراسي 2018. والجدول رقم (4) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب الكليات التابعة لها.

ولتحديد حجم العينة تم الاعتماد على جدول Krejcie and Morgan (1970)، حيث تم تحديد عينة مقدارها (201) عضواً، تم إختيارهم بواسطة العينة العشوائية الطبقية وتم استلام (167) استبانة كانت صالحة للتحليل. والجدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب الكليات التابعة لها.

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	العمر	من 25 إلى 30 سنة	7	4.2%
		من 30 إلى 35 سنة	38	22.8%
		من 35 إلى 40 سنة	25	15.0%
		من 40 إلى 45 سنة	34	20.4%
		من 45 إلى 50 سنة	48	28.7%
		51 سنة فأكثر	15	9.0%
2	الجنس	المجموع	167	100%
		ذكر	134	80.2%
		أنثى	33	19.8%
3	المؤهل العلمي	المجموع	167	100%
		ماجستير	89	53.3%
		دكتوراه	78	46.7%
4	الدرجة العلمية	المجموع	167	100%
		مساعد محاضر	69	41.3%
		محاضر	66	39.5%
		أستاذ مساعد	28	16.8%
		أستاذ مشارك	3	1.8%
		أستاذ	1	0.6%
5	الوضع الوظيفي	المجموع	167	100%
		عضو هيئة تدريس	117	70.1%
		رئيس قسم وعضو هيئة تدريس	46	27.5%
		عميد كلية	4	2.4%
		المجموع	167	100%

الجدول (5): وصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
5	تعامل موظفي الكلية مع الأسناد لا تتسجم ومكانته العلمية.		2.77	1.216
6	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.		2.43	1.097
7	الالتزام بالعمل لم يعد ذو أهمية لدى المسؤولين.		3.32	1.030
8	المنافسة في العمل لم تعد ضرورية.		3.02	1.184
9	بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة.		3.78	.919
10	الاختصاص ليس له أهمية للعمل الجامعي.		2.68	1.228
11	يتحيز رئيس القسم لبعض الأساتذة.		2.44	1.249
12	أشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والرواتب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		2.89	.546

يشير الجدول رقم (6) إلى أن المتوسطات الخاصة بالمتغير المستقل (ضغوط العمل) تراوحت بين درجة الممارسة الضعيفة والمرتفعة، وقد بلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.32- 4.23)، بينما الانحرافات المعيارية لهذا المتغير تراوحت بين (0.818 - 1.249). وبلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي لهذا المتغير (2.89)، في حين أن الانحراف المعياري كان مقداره (0.546). وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (12) والتي تنص على " أشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والرواتب " وذلك بمتوسط حسابي مقداره (4.23) وانحراف معياري قدره (0.818)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (9) والتي تنص على " بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة " وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.78) وانحراف معياري قدره (0.919). وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (7) والتي تنص على "الالتزام بالعمل لم يعد ذو أهمية لدى المسؤولين "، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.32) وانحراف معياري قدره (1.030)، وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة رقم (8) والتي تنص على أن " المنافسة في العمل لم تعد ضرورية "، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.02) وانحراف معياري قدره (1.184). في حين الفقرة رقم (1) حصلت على أقل نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على إن "أتجنب النقاش مع زملائي لأنه يضايقتني " وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.32)، وانحراف

### 3.8 التحليل الإحصائي لمحاور الاستبيان:

#### أولاً. ضغوط العمل:

يبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور ضغوط العمل من وجهة نظر العينة المختارة:

#### الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور ضغوط العمل

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الممارسة
1	أتجنب النقاش مع زملائي لأنه يضايقتني.	2.32	1.205	12	ضعيفة
2	إدارة الكلية غير متعاونة مع أعضاء هيئة التدريس.	2.39	1.069	11	ضعيفة
3	التدريس عملية روتينية مملة.	2.64	1.155	8	متوسطة
4	مكانة الأستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام.	2.65	1.061	7	متوسطة

الفقرة رقم (4) والتي تنص على " توفر لي مهنة التدريس مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الآخرين " وذلك بمتوسط حسابي مقداره (4.11) وبانحراف معياري قدره (.864). وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أشعر أن جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام"، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.63) وبانحراف معياري قدره (.873)، وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة رقم (5) والتي تنص على أن " أشعر أنني لا أحقق أهدافاً ذات قيمة من خلال عملي في التدريس "، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (2.51) وبانحراف معياري قدره (1.108). في حين الفقرة رقم (2) حصلت على أقل نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على إن " الراتب الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية " وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.14)، وبانحراف معياري قيمته (1.203)، حيث جاءت هذه الفقرة بالترتيب الأخير من بين الفقرات الواردة بهذا المحور. وبالتالي ينبغي على إدارة الجامعة إعطاء أهمية بالغة بالاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من حيث دعم وغرس الثقة لديهم من أجل فتح النقاش المثمر والبناء الذي ينتج النتائج الإيجابية لتطوير العملية التعليمية.

#### ثانياً. بُعد الرضا الوظيفي:

يُبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد الرضا الوظيفي من وجهة نظر العينة المختارة:

#### الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الممارسة
1	أشعر أن جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام.	3.63	.873	3	مرتفعة
2	الراتب الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية.	2.14	1.203	6	ضعيفة
3	أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس	4.38	.808	1	مرتفعة
4	توفر لي مهنة التدريس مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الآخرين.	4.11	.864	2	مرتفعة
5	أشعر أنني لا أحقق أهدافاً ذات قيمة من خلال عملي في التدريس.	2.51	1.108	4	ضعيفة
6	لو أتيت لي فرصة ترك مهنة التدريس لمهنة أخرى فعلت ذلك فوراً.	2.41	1.157	5	ضعيفة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.18	.464		

يشير الجدول رقم (7) أعلاه إلى أن المتوسطات الحسابية الخاصة بالمتغير التابع (بُعد الرضا الوظيفي)، حيث تراوحت عبارات هذا البُعد من حيث درجة الممارسة بين الضعيفة والمرتفعة، وقد بلغت متوسطاتها ما بين (2.14 – 4.38)، بينما الانحرافات المعيارية لهذا المتغير تراوحت بين (.864 – 1.203). وبلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي لهذا البُعد (3.18)، في حين أن الانحراف المعياري كان مقداره (.464). وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (3) والتي تنص على " أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس " وذلك بمتوسط حسابي مقداره (4.38) وبانحراف معياري قدره (.808)، وجاءت في المرتبة الثانية

تجاه الأعمال التي يقومون بها.

ثالثاً: بُعد الإرضاء:

يُبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد الإرضاء من وجهة نظر العينة المختارة :

#### الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد الإرضاء

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	درجة الممارسة
1	يتجه معدل أداء أعضاء هيئة التدريس نحو الزيادة في حالة شعورهم بالسعادة والسرور عند تكليفهم بالمهام	4.12	.805	1	مرتفعة
2	أشعر بأنني مهذب من قبل الآخرين في العمل	2.29	1.189	6	ضعيفة
3	إدارة الكلية غير متعاونة مع أعضاء هيئة التدريس	2.51	1.150	5	ضعيفة
4	تقدم إدارة الكلية الدعم والاسناد لمن يحتاجه من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أداء عالي ومتميز	3.20	.939	2	متوسطة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الرضا الوظيفي.

**الجدول (9): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي**

المتغير التابع	(R)	(R <sup>2</sup> )	F المحسوبة	$\beta$ معامل الانحدار	t المحسوبة	* Sig مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	.109	.012	1.966	.092	15.057	.000

التأثير ذا دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول رقم (9) أثر مستويات ضغوط العمل في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (أعضاء هيئة التدريس) بجامعة سرت. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمستويات ضغوط العمل في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (أعضاء هيئة التدريس) بجامعة سرت، حيث بلغ معامل الارتباط  $R$  (.109). أما معامل التحديد  $R^2$  فقد بلغ (.012)، أي أن ما قيمته (.012) من التغيرات في مستويات ضغوط العمل في جامعة سرت ناتج عن التغير في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (.092)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستويات ضغوط العمل يؤدي إلى الزيادة في عدم تحقيق الرضا الوظيفي لإعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة  $F$  المحسوبة والتي بلغت (1.966)، وكذلك قيمة  $t$  والتي بلغت (15.057)، وهاتين القيمتين دالتين عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى، وعليه نرفض الفرضية العدمية (الصفرية) الأولى، وتقبل الفرضية البديلة لها التي تنص على:

"وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الرضا الوظيفي".

**الفرضية الثانية:**

لا توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الإرضاء.

**الجدول (10): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير ضغوط العمل على الإرضاء**

5	تستخدم إدارة الكلية أسلوب الوقاية من الحوادث والإصابات بدلاً من المعالجات الآتية	2.87	1.054	4	متوسطة
6	تحرص إدارة الكلية على تحقيق الانسجام بين قدرات ومهارات العاملين ومتطلبات أداء الوظيفة	3.11	.984	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.02	.531		

يشير الجدول رقم (8) أعلاه إلى أن المتوسطات الحسابية الخاصة بالمتغير التابع (بعد الإرضاء)، حيث تراوحت عبارات هذا البعد من حيث درجة الممارسة بين الضعيفة والمتوسطة والمرتفعة، وقد بلغت متوسطاتها ما بين (2.29 - 4.12)، بينما الانحرافات المعيارية لهذا المتغير تراوحت بين (1.805 - 1.189). وبلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي لهذا البعد (3.02)، في حين أن الانحراف المعياري كان مقداره (.531). وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يتجه معدل أداء أعضاء هيئة التدريس نحو الزيادة في حالة شعورهم بالسعادة والسرور عند تكليفهم بالمهام" وذلك بمتوسط حسابي مقداره (4.12) وانحراف معياري قدره (.805)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) والتي تنص على "تقدم إدارة الكلية الدعم والاسناد لمن يحتاجه من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أداء عالي ومتميز" وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.20) وانحراف معياري قدره (.939). وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (6) والتي تنص على "تحرص إدارة الكلية على تحقيق الانسجام بين قدرات ومهارات العاملين ومتطلبات أداء الوظيفة"، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.11) وانحراف معياري قدره (.984)، وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة رقم (5) والتي تنص على أن "تستخدم إدارة الكلية أسلوب الوقاية من الحوادث والإصابات بدلاً من المعالجات الآتية"، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (2.87) وانحراف معياري قدره (1.054). في حين الفقرة رقم (2) حصلت على أقل نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على إن "أشعر بأنني مهتد من قبل الآخرين في العمل" وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.29)، وانحراف معياري قيمته (1.189)، حيث جاءت هذه الفقرة بالترتيب الأخير من بين الفقرات الواردة بهذا المحور.

**3.9. اختبار الفرضيات:**

**الفرضية الأولى:**

4. أوضحت هذه الدراسة إلى أن معدل أداء أعضاء هيئة التدريس يتجه نحو الزيادة في حالة شعورهم بالسعادة والسرور عند تكليفهم بالمهام.
5. بينت هذه الدراسة بأنه لو أتحت لأعضاء هيئة التدريس فرصة ترك مهنة التدريس لمهنة أخرى لفعلوا ذلك فوراً.
6. توصلت هذه الدراسة إلى أن الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس لا يفي بمتطلبات الحياة الضرورية.

#### ثانياً. التوصيات:

1. توصي هذه الدراسة بضرورة الإهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتلبية متطلباتهم الضرورية وخلق روح التعاون فيما بينهم، وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة للجامعة.
2. العمل على زيادة المرتبات والمزايا المالية لإعضاء هيئة التدريس نظير ما يقومون به من أعمال تخدم الأهداف الأساسية للجامعة.
3. العمل على تكليف أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة باللجان والمهام بشكل متكافي بهدف زيادة معدل الأداء في العمل.
4. العمل على خلق بيئة عمل ملائمة ومناخ جيد للعمل لإعضاء هيئة التدريس داخل الكليات الأمر الذي يعزز من الأداء ويزيد من الكفاءة والإنتاجية.

#### المراجع

- [1]- أبو العلا، محمد صلاح الدين (2009) ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- [2]- أبو رحمة، محمد حسن خميس (2012) ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- [3]- أبوبكر، مصطفى محمود (2008) إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية .
- [4]- الجادر، سهير عادل، والحمداني، الهام محمد (2014) تطوير المناخ التنظيمي في ضوء معالجات ضغوط العمل، دراسة ميدانية في دور الدولة الإيوائية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 77.
- [5]- جودة، يحي عبد الجواد درويش (2003) مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس.

المتغير التابع	(R)	(R <sup>2</sup> )	F	β	t	*
الارتباط	.063	.00	.648	معامل الارتباط	المحسوبة	Sig
اط		التحديد	ب	الاتحادا	مست	وى
				ر	الدالة	
الإرضاء	.063	.00	.648	.061	12.76	.000
اء		4			6	

التأثير ذا دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول رقم (10) أثر مستويات ضغوط العمل في إرضاء العاملين (أعضاء هيئة التدريس) بجامعة سرت. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمستويات ضغوط العمل في إرضاء العاملين (أعضاء هيئة التدريس) بجامعة سرت، حيث بلغ معامل الارتباط  $R(0.063)$ . أما معامل التحديد  $R^2$  فقد بلغ  $(.004)$ ، أي أن ما قيمته  $(.004)$  من التغيرات في مستويات ضغوط العمل في جامعة سرت ناتج عن التغير في مستوى الإرضاء لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta(0.061)$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستويات ضغوط العمل يؤدي إلى الزيادة في عدم إرضاء أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة  $F$  المحسوبة والتي بلغت  $(.648)$ ، وكذلك قيمة  $t$  والتي بلغت  $(12.766)$ ، وهاتين القيمتين دالتين عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0.05)$ . وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه نرفض الفرضية العدمية (الصفريّة) الثانية، وتقبل الفرضية البديلة لها التي تنص على: "وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الإرضاء".

#### النتائج والتوصيات:

##### أولاً. النتائج:

- توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:
1. وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً للرضا الوظيفي.
  2. وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الإرضاء.
  3. بينت نتائج هذه الدراسة إلى أن إدارة الكليات غير متعاونة مع أعضاء هيئة التدريس العاملين بها.

- [18]-[18] الصيرفي، محمد (2008) السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.
- [19]- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2003) السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- [20]- عبد الرحمن، حسن محمد (2009) علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- [21]- عبد الزيدي، ناظم جواد، ومحمد، محمد جابر (2016) التوافق المهذب للعاملين في إطار تحليل الوظيفة وتصميمها، بحث ميداني في دائرة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في ديوان مجلس النواب، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 90.
- [22]- عبد الغني، أشرف محمد (2010) علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- [23]- عبيد، سالم حميد (2011) أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية التوافق المهني لدى المرشدين التربويين، أطروحة دكتوراه فلسفة في التربية والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، جامعة بغداد، كلية التربية، ابن رشد.
- [24]- العمر، بدران (2004): تحليل بيانات البحث العلمي من خلال برنامج SPSS، دار الاصدارات الصحيحة، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- [25]- العميان، محمود (2002) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- [26]- عويضة، كامل محمد محمد (1996) علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، لبنان.
- [27]- الفالح، نايف (2001) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض.
- [28]- فحجان، سامي خليل (2010) التوافق المهني والمؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التربية.
- [29]- القحطاني، على بن مرعي (2007) القروض الشخصية وعلاقتها بضغط العمل، دراسة مسحية على العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- [6]- الخضر، عثمان (2005) علم النفس التنظيمي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- [7]- الدوسري، سعد بن عميان (2005) ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على مستوى شرطة المنطقة الشرقية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- [8]- ربيع، محمد شحاتة (2010) علم النفس الصناعي والمهني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- [9]- الزايد، عبدالله (2005) بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض.
- [10]- زروقي، صباح (2015) المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة.
- [11]- زيادات، خليفة (2006) أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- [12]- السعد، صالح، ودرويش، مراد (2008) أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية، دراسة استكشافية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 22، العدد 1.
- [13]- السلوم، سعاد بن عبدالله (2001) عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
- [14]- السماري، عبدالله عبدالعزيز (2006) التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية في الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- [15]- الشمري، كريم عبد ساجر خلف (2000) وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، بغداد.
- [16]- شوقي، طريف (1992) السلوك القيادي وفاعلية الإدارة، دار غريب، القاهرة.
- [17]- صالح، أحمد (2009) أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في ضغوط العمل اليومي لدى المهنيين، دراسة مطبقة على قطاع الرعاية الصحية، مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة، جامعة الفيوم، الفيوم.

- [42]- Jones, Gareth R. & Georg, Jennifer M, (2008) "Understanding and Managing Organizational Behavior", Pearson Prentice Hall.
- [43]- Dixit, P (2014) Role of self concept on adjustment among middle aged women, The International Journal of Indian Psychology, Vol,2, PP .81.
- [44]- Leung, A. S. (2008) "International of Career Guidance", Pearson Prentice Hall.
- [30]- محجان، سامي خليل (2010) التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرحلة الانا، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- [31]- محمد، أثمار عبد الرزاق (2013) العلوم التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوي، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 35، العدد 112.
- [32]- المشعان، سلطان (2001) مصادر الضغوط في العمل: دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 13، العدد 1.
- [33]- مصطفى، عبد العظيم (2005) ضغوط العمل وعلاقتها بالإنزمام الوظيفي في التعليم الثانوي العام، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد 42.
- [34]- المعشر، عيسى إبراهيم (2009) أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- [35]- موسى، صباح محمد، وكرجي، سحر أحمد (2016) التوافق المهني وأثره في الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 39، العدد 107.
- [36]- النداووي، عدنان على حمزة (2006) علاقة التوافق المهني بالشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية التربية.
- [37]- Barnney, C.E., and Elias, S.M., (2010), "Fles Timeas a Moderator the Job Stress – Work Motivation Relationship", A three nation Investigation, the Journal of Personal Rvwiew. Vol.39,No.4, PP. 487-502.
- [38]- Winter, D. (2013) "Theory of Work Adjustment", the Careers Group, University of London, Retrieved from WWW. Careers. Ion.AC.UK.
- [39]- MC shan, Steven L. & Glinow, mary Anvon, "Organizational Behavior, 4th ed, MC Graw-Hill, 2007.
- [40]- Ducheve, Z, (2005 ) "Professional Adiustment in carrier Development of the Teacher", Trakia Journal of Scienses, vol.3.No,8,.
- [41]- Abdul Wahat, Nor Wahiza, " A Qualitative and Quantitive Assesment of Person Job fit perception and Work, adjustment of new Academic The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol.4,No.2, 2008.