

ضغوط العمل وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، والباحة.

د. عبد الوهاب مشرب انديجاني

أستاذ الإرشاد النفسي المشارك- قسم التربية وعلم النفس-كلية التربية- جامعة الباحة
المملكة العربية السعودية

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، والباحة، وطُبِّقَ مقياسا الضغوط والمرونة النفسية (إعداد الباحث)، على ٩٣ من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت النتائج إلى أن:

ضغوط العمل لدى العينة كانت متوسطة، والمرونة النفسية كانت عالية، وعدم وجود فروق في الضغوط تبعًا لمتغير الجامعة، والكلية، والنوع، والرتبة العلمية، بينما توجد فروق دالة في الضغوط تبعًا لمتغير الجنسية لصالح السعوديين. وعدم وجود فروق في المرونة النفسية تبعًا لمتغير الجامعة والجنسية والنوع، والرتبة العلمية، بينما توجد فروق دالة تبعًا لمتغير الكلية لصالح الكليات الأدبية، ووجود علاقة ارتباطية عكسية دالة بين الضغوط والمرونة النفسية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، المرونة النفسية، بيئة العمل، علاقات بيئة العمل، التوافق.

Work Stress and Its Relationship to Psychological Resilience among Faculty Members at Umm Al-Qura and Al-Baha Universities

Dr. Abdulwahab Mishrb Andijani

Associate Professor of Psychological Counseling-Department of Psychology
and Education, College of Education, Al-Baha University

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between work stress and psychological resilience among faculty members at Umm Al-Qura and Al-Baha universities. The two scales of work stress and psychological resilience (prepared by the researcher) were applied to 93 faculty members. The results concluded that work stress of the sample was moderate, and psychological resilience was high, and there were no differences in work stress according to the variables of university, college, gender, and academic degree. However, there are significant differences in work stress according to the variable of nationality in favor of Saudis. Furthermore, there are no differences in psychological resilience according to the variables of university, nationality, gender, and academic degree, while there are significant differences according to the variable of college in favor of literary colleges. Finally, there is a significant inverse correlation between stress and psychological resilience.

Keywords: Work Stress, Psychological Resilience, Work Environment, Relationship, Compatibility.

مقدمة:

تخفف مهنة التعليم مستويات الضغوط الداخلية والخارجية كافة، ويعد العاملون في هذا المجال من أكثر فئات المجتمع تأثرًا بها، حيث إنها مهنة ذات مسؤوليات متعددة وتؤثر بشكل كبير على مجريات حياتهم العلمية والمهنية؛ لأن من يقوم بهذه المهنة يعد العنصر الأساسي والمؤثر فيها مقارنة بباقي العناصر الأخرى والتي تدخل في العملية التعليمية. ورغم أهمية هذه المهنة وقيمتها الاجتماعية للفرد والمجتمع فإنها تعد من المهن الضاغطة ذات التأثير الممتد على عضو هيئة التدريس والزملاء والطالب، وأبعاد العملية التعليمية كافة. ويرى خضر وعبد الرحمن وأبو السعود (٢٠٢١) أنها من المهن التي تسبب توترًا نفسيًا وقلقًا وإجهادًا عصبيًا لممارسيها بسبب ما يتعرضون له من مشكلات وصعوبات في مهنتهم بشكل عام. كما أشار حيدر (٢٠٠٦) إلى أن ٧٧-٨٠% من العاملين في قطاع التعليم يعانون من الضغوط، والتي قد تكون من المثيرات الخارجية والداخلية والتي تسبب تغيرات نفسية أو سلوكية غير نمطية وغير اعتيادية لدى المعلم؛ لذا كان عليه أن يتوافق مع هذه الضغوط، حيث يلاحظ أن تأثيرها نسبيًا يختلف من شخص إلى آخر. ويدرك المتبع للبحوث والدراسات التي أجريت في مجال التربية وعلم النفس على المستوى العالمي والعربي والإقليمي والمحلي؛ التي تناولت بعض المتغيرات النفسية؛ ارتباط الضغوط والإجهاد والاحتراق النفسي بعمل المعلم، وظهور أعراض مرضية نفسية وجسمية اختصت بها هذه الشريحة دون غيرها من أصحاب المهن الأخرى في المجتمع؛ فضلًا عن تأثير متغيرات إيقاع الحياة اليومية المختلفة، والتي أصبحت فيها الضغوط سمة من سمات هذا العصر وباعثًا لها. وتعد المرونة النفسية من المتغيرات التي تؤدي دورًا مهمًا في مواجهة الضغوط بمظاهرها المختلفة، وهي من السمات النسبية التي يجب أن يتحلى بها الفرد لمواجهة ما يتعرض له من ضغوط بصورة عامة؛ وما يتعرض له عضو هيئة التدريس من ضغوط في العملية التعليمية بصورة خاصة. وأشار خضر وآخرون (٢٠٢١) إلى أن Maddi, et al. ذكروا بأن الضغوط تتطلب مستوى عاليًا من المرونة النفسية؛ إذ إنها ترتبط بالإيجابية في الشخصية، وتعمل على مقاومة الآثار السلبية للأحداث الضاغطة، ووقاية الصحة من الأضرار، وتخفف الأداء الفعال على الرغم من الظروف الضاغطة.

كما أشار البحري (٢٠٠٩) إلى أن هناك تعابير مختلفة في استجابة الأفراد أو توافقهم للظروف الضاغطة، وهذا قد يعود إلى عوامل منها مدى ما يتمتع به الفرد من قدرة على تقبل الواقع، والظروف المحيطة به، ومدى الانسجام والمرونة، وهذه الوسائل تمكن عضو هيئة التدريس من التوافق بنجاح مع المواقف الصعبة، وإحداث التغيرات اللازمة لمواجهتها، والتي من خلالها يستطيع أداء مهمته بالشكل الأمثل.

وهنا يظهر تأثير المرونة النفسية على مواجهة الضغوط وعلى إيجابية العلاقة بينهما في مقاومة الضغوط والتخفيف منها؛ لتحقيق درجة مرضية من التوافق والتصدي للشدائد بقوة وفاعلية.

والمتبع للبحوث والدراسات في هذا المجال يجد أنه قد أجري عديد منها؛ حيث اهتم بعض منها باستراتيجيات مواجهة الضغوط، ومصادرها مثل دراسة الخرافشة (٢٠١٦)؛ والصبان، و مؤمنة، وطلاقي (٢٠١٩)، وأن جزءًا كبيرًا منها أجري على الطلبة مثل حسين (٢٠١٦)؛ وحيدر (٢٠٠٦) وبعضها أجري على

أعضاء هيئة التدريس مثل دراسة عساف (٢٠٠٢)؛ والبحري (٢٠٠٩)؛ والسيد (٢٠١٨). ومن حيث الأهداف: تنوعت دراسات المرونة النفسية فمثلا دراسة الختاتنة (٢٠٠٩) هدفت إلى التعرف على درجة المرونة، أما دراسة (Keener, Hall, Wang, Hulsey, & Piamjariyakul, 2020) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة والمرونة، ودراسة قاسم (٢٠١٧) هدفت إلى تحديد أهم الاستراتيجيات التي يستند إليها أعضاء هيئة التدريس في مواجهة الضغوط، وعلاقتها بالصلاية النفسية والمرونة المعرفية والنفسية، أما دراسة (Andrus والتي هدفت إلى التعرف على المرونة وتأثيرها على قادة التعليم العالي، والعلاقة بين المرونة والقيادة، ويلاحظ مما سبق أن الدراسات السابقة لم تتناول الضغوط والمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس كمتغيرين معًا في دراسة واحدة على البيئة المحلية في حدود علم الباحث؛ لذا تأتي هذه الدراسة للتعرف على درجة الضغوط والمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

وقد قدمت الأدبيات بعض التعريفات لضغوط العمل بناء على تصنيفات ثلاث هي: الضغوط كمثيرات حيث عرفها قريطع (٢٠١٧، ٤٧٩) بأنها "حالة من الشدة ناتجة عن مواجهة الفرد لأحداث خارجية، أو بواعث داخلية مزعجة تؤدي إلى شعوره بالتهديد وعدم الارتياح".

وعرفها (Harkness, & Hayden, 2020, 1) بأنها "عبارة عن الأحداث أو التحديات في البيئة التي يتعرض لها الأفراد كالتعرض للإجهاد، وقد يكون هذا التعرض حادًا كالطرد من العمل، أو مزمنًا مثل الخلافات الزوجية المستمرة، وقد تكون خفيفة كالحصول على مخالفة السرعة، ويمكن أن يحدث طوال فترة الحياة، وتسبب للفرد اضطرابًا، وتوترًا، وإجهادًا نفسيًا قد تظهر في صورة قلق أو اكتئاب".

وأما التصنيف الثاني فكان على أنها استجابات حيث عرفها جابر، والكفافي (١٩٩٥، ٦١٧) بأنها: "حالة من الإجهاد الجسدي والنفسي، والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء؛ عليه أن يتوافق معها، وقد يكون الضغط داخليًا، أو بيئيًا، وقد يكون قصيرًا أو طويلًا، وإذا طال هذا الضغط وأفرط؛ فقد يستهلك موارد الفرد ويتعدها".

وعرفها الرشيد (١٩٩٩، ٥٠) بأنها: "شعور الفرد بالإعياء والإنهاك والاضطراب والمشقة، ويعبر عنها الفرد في مظاهر مختلفة مثل الاكتئاب، والحزن، والقلق، والخوف، والتوجس، والإحساس بالظلم، فضلًا عن الاضطرابات السوسيوإيمانية".

بينما عرفها عابدين (٢٠١٠، ١٩) بأنها: "إكراه وقسر وجهد قوي وتوتر لدى الفرد، وأن هذه المظاهر تحدث اضطرابات كالتوتر، والقلق، والإحباط، أو اختلال عضوي كارتفاع ضغط الدم، وسرعة ضربات القلب". وعرفها حسين (٢٠١٦، ٢٩٩) بأنها: "مجموعة من المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد من مصادر متعددة، تُوجد حالة من التوتر وعدم التوازن، وتؤدي إلى حدوث استجابات فسيولوجية، وأخرى نفسية وسلوكية؛ هدفها مواجهة الضغوط، أو التخفيف من آثارها".

ويذكر (Mugrabi, Rozner, & Peles, 2020,1) بأن Riboni & Belzung عرفها بأنها: "استجابة غير محددة وخارجة عن النسق العام لموضوع ما، ولأي عارض صعب وغير مألوف من البيئة".
والتصنيف الثالث الضغوط كعملية تفاعلية بين الفرد والبيئة، حيث عرفها (Kyriacou 2001, 3) بأنها: "تجربة الفرد للمشاعر السلبية غير السارة، مثل الغضب، أو القلق، أو التوتر، أو الإحباط، أو الاكتئاب، والناجحة عن بيئة عمله".

وعرفها عساف (٢٠٠٢، ٩) بأنها: "شعور الفرد أو إحساسه العام بالقلق، والخوف، والحزن، وعدم الرضا، والقهر الناتج من المؤثرات السلبية المختلفة التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس، والتي تنعكس على نفسيته، وعلاقاته الاجتماعية، وإنتاجه الأكاديمي، والعلمي".
ويعرفها (Myers- Wall 2020,663) بأنها: "الإجهاد الذي يتسبب في اختلال بين التحديات والقدرات، وتتصف بالحدة والخطورة، أو رد فعل البيئة التي يُنظر فيها إلى الطلبات على أنها تتجاوز الموارد المتوفرة لدى الفرد".

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة للضغوط يرى الباحث: أن هناك إجماعاً على أن الضغوط عامة، وضغوط العمل نوع من هذه الضغوط؛ عبارة عن مثيرات خارجية بيئية، أو داخلية شخصية، تسبب لدى الفرد تغيرات انفعالية، وسيكوسوماتية، وسلوكية غير نمطية، وأن طريقة إدراك الفرد لها واستجابته؛ هي التي تؤدي، أو لا تؤدي إلى إثارة الضغوط بمظاهرها المختلفة، وبالتالي فإن ضغوط العمل حالة من الاضطراب وعدم الاتزان النفسي التي يصاب بها أعضاء هيئة التدريس بسبب تعرضهم لمثيرات عديدة مثل: كثرة المهام، والأعباء، وغموض الدور، والتوقعات السلبية الناتجة عن التفاعل مع الآخرين، وضغوط العلاقة في بيئة العمل من زملاء، رؤساء، وطلاب.
وقد ذكر أيبو (٢٠١٩) أن هانز سيلبي يعد من أوائل من وضعوا نموذجاً نظرياً يمثل رؤيته في تفسير الضغط وأطلق عليها النظرية الفسيولوجية، ويضيف الرشيد (١٩٩٩) أن هذه النظرية ترى أن الضغوط ناتجة من استجابة الفرد لمثير يسمى Stressor؛ والذي يظهر من خلال اضطراب في الجانب الفسيولوجي، وقد حدد سيلبي مراحل الضغط حيث يبدأ بالإنذار، فالمقاومة، وأخيراً الإجهاد.

في حين أن نظرية سبيلبرجر: فسرت الضغط من خلال سمة القلق العصبي، أو حالة القلق، وهو على نوعين: النوع الأول هو: استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يعتمد أساساً على الخبرة الماضية.
أما الثاني فيعتمد على: الظروف الضاغطة؛ ويربط صاحب النظرية بين الضغوط والنوع الثاني، ويعتبر أن الضغط الناتج عن مثير معين يكون سبباً لحالة القلق، وعند حدوث المثيرات الضاغطة من خلال البيئة فإن الفرد يستخدم آليات دفاعية تساعد على تجنب المثيرات الضاغطة من كبت، أو إنكار، أو إسقاط وغيرها من الحيل الدفاعية، أو يستخدم سلوك التجنب الذي يسمح له بالهروب من الموقف (الرشيد، ١٩٩٩).

أما نظرية موراى: فتشير إلى أنه: من الصعب دراسة الضغوط منفصلة عن الحاجات فهما متفاعلين؛ وعليه فإن الضغوط تيسر، أو تعيق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين. وترتبط الضغوط بالأشخاص أو بالموضوعات التي

لها دلالات تتعلق بمحاولات الفرد لإشباع حاجاته، والتي تمثل مفهومًا فرضيًا يشكل قوة في منطقة المخ، تظهر في تنظيم الإدراك والتفهم غير المشبع في اتجاه معين وبناءً عليه فإن الحاجة - قوى دافعة - لكنها لا تعمل بمفردها، وإنما تتضافر مع البيئة في تفاعل لإظهار السلوك الإنساني والذي عرف بالثيما؛ وتعني وحدة سلوكية كلية تفاعلية تتضمن المواقف الضاغطة، والحاجة (الرشيدي، ١٩٩٩). ويذكر العبد الله (٢٠١٤) بأن: النظرية ميزت بين نوعين من الضغوط الأولى ضغوط بيتا وهي: دلالات الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد. الثانية: ضغوط ألفا؛ وهي خصائص الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع، وسلوك الفرد يرتبط بضغوط النوع الثاني بيتا.

ويذكر أيبو (٢٠١٩) أن النظرية السلوكية ترى أن الضغوط ناتجة من عوامل بيئية قد يستطيع الفرد التحكم بها، وتختلف درجة تأثير الأفراد بهذه الضغوط، كما أن تأثيرها يختلف من فرد لآخر، وأن تأثير الفرد بها يحدث نتيجة المحاكاة. يتضح مما سبق أن مفهوم الضغوط مفهوم واسع وشامل، ومن الصعب أن تغطيه نظرية واحدة، وإنما استطاعت تلك النظريات تناوله من زوايا مختلفة، وتعد مكملتها لبعضها البعض.

ويتفق الباحث مع ما ذهب إليه أبو ندى (٢٠١٥): من أن الحاجة ضرورية، وتحتاج لأكثر من نظرية في التعرف على ضغوط العمل؛ لاتساع مفهومه، وتعمقه، وانتشاره على مستويات اجتماعية، ونفسية، وفسولوجية، وله تأثيرات على الجانب الجسمي، والعقلي، والمهني، والاضطراب النفسي، والتوافق الاجتماعي والنفسي، وهو في المقام الأول عبارة عن تأثيرات نفسية وفسولوجية.

وتعد المرونة النفسية إحدى المكونات الرئيسة للصحة النفسية؛ إذ تسهم في الراحة والرفاهية اليومية، وتمثل قدرة الفرد على مقاومة الضغوط والتوافق معها، وعدم ظهور أي خلل نفسي، فالمرونة عنصر أساسي في قدرة الفرد على التواصل السليم مع الحياة، ومواجهة الشدائد (عبد السلام، ٢٠١٨). ويذكر الحربي (٢٠١٩): أن المرونة النفسية من السمات التي ينتج عنها آثار جيدة للفرد، على الرغم من وجود عوامل تهدد التوافق والتي يمكن أن يمر به الفرد خلال مراحل حياته. وذكر (Wendling, 2012) أن (Hayes, Luoma, Bond, Masuda, & Lillis; Ruiz) قد أشاروا إلى أن ضعف المرونة النفسية يرتبط بالقلق، والاكتئاب، وسوء أداء العمل، وعدم القدرة على التعلم، وسوء المعاملة، والرهاب، والسلوك المعادي للمجتمع، وتدني نوعية الحياة، والقلق الاجتماعي، وتنف الشعر، والسلوك الجنسي المخوف بالمخاطر، وقمع الفكر، وفقدان العواطف، والذهان، إلى جانب أعراض اضطراب الشخصية الحدية (BPD)، واضطراب القلق المعمم (GAD) والوسواس القهري.

ويشير العاسمي، وبدرية (٢٠١٨) إلى أن للمرونة النفسية علاقة بالقدرة على ضبط الخبرات الانفعالية، والتي تمكن الأفراد من التعافي من التأثيرات السلبية لمنغصات الحياة اليومية.

وقد أشار عدد من المختصين إلى تعريفات مختلفة للمرونة منها:

ما ذكره جابر، وكفافي (١٩٩٥، ١٣٠١) بأنها: "قدرة الفرد على "التوافق" مع المواقف المتغيرة والجديدة". ويعرفها إسماعيل (٢٠١٧، ٢٩٤) بأنها: "القدرة على التحمل، ومواجهة الشدائد، والمصاعب، والقدرة على التعافي، والتجاوز السريع للتأثيرات السلبية لحن الحياة، وأحداثها الضاغطة".

وقد ذكر (Hayes, Luoma, Bond, Masuda, & Ciarrochi, Bilich, & Godsell, 2010, 53) تعريف (Lillis) بأنها: قدرة الفرد على التواصل مع اللحظة الآنية بشكل كامل، كإنسان واعٍ، والتغيير، أو الاستمرار في سلوك يتماشى مع القيم المحددة.

وعرفها (Mary, & Patra, 2015, 63) بأنها: "القدرة على العودة من الشدائد، والصعاب، والتوافق بنجاح مع المواقف المختلفة".

وعرفها ملباري (٢٠١٦، ٢٦) بأنها "قدرة الفرد على مواجهة المواقف المختلفة بفاعلية، والرد عليها بشكل عقلائي من خلال التوافق الإيجابي".

ويعرفها (Pecillo 2016, 292) بأنها: "القدرة على مقاومة الضغوط، وامتصاص المواقف الصعبة، والتعافي منها، والتوافق مع المواقف الصعبة".

ويعرفها قاسم (٢٠١٧، ٤١) بأنها: "ميل الفرد إلى الثبات، والحفاظ على هدوئه، واتزانه الانفعالي الذاتي عند التعرض لضغوط، أو مواقف عصبية".

كما يعرفها الشيخ (٢٠١٧، ٢٧٨) بأنها: "القدرة على التوافق بنجاح، وإحداث التغييرات اللازمة لمواجهة التحديات، والتي من خلالها يستطيع أداء وظائفه بالشكل الأمثل".

وعرفها عزت، وأبو النيل، وعبد الحميد، ومحمود، (٢٠١٩، ١٧٨) بأنها: "القدرة على التوافق للمواقف المحيطة، وتلمس الحلول المختلفة للمشكلات، ولا يُظهر العجز عند مواجهتها".

يتضح مما سبق أن المرونة النفسية عملية تفاعلية إيجابية؛ يسعى الفرد من خلالها إلى مواجهة ظروف الحياة الضاغطة التي قد تؤثر على فاعليته وإيجابياته، وتشير إلى قوة الشخصية وقدرتها على التفاعل مع المتغيرات الحياتية، والضغوطات النفسية.

وقد قدم ريتشاردسون (Richardson, 2002) مراحل لتطور المرونة النفسية والتي تحدث من خلال ثلاث مراحل مختلفة.

الأولى: تحدد خصائص الأفراد الذين يواجهون المواقف الصعبة.

الثانية: تفحص العمليات التي يكتسب الأفراد من خلالها هذه الخصائص.

الثالثة: التعرف على المرونة النفسية الفطرية، والنمو والتطور (عزت، وأبو النيل، وعبد الحميد، محمود، ٢٠١٩).

كما قدم ريفيتش وشات (Reivich & Shatte 2002) نظرية تفسر المرونة النفسية حيث يرون بأن المرونة النفسية تعتمد على: مؤثرات البيئة الخارجية من خلال التعلم والممارسة، وأطلق عليها تغيير الحياة ممكن "life change is possible" والتي ترى أن ما يتم تعلمه يمكن تغييره، وتعديله من خلال إعادة التدريب السلوكي المعرفي، وتغيير الوضع الحالي للفرد بمعالجة الفرد، وتعديل أنماط السلوك الذي يمكنه من اكتساب المرونة، والتفكير المنطقي السليم؛ حيث يعد المفتاح الأهم لرفع زيادة المرونة النفسية. "thinking is key to boosting resilience" وتؤكد النظرية

على أن: الافتقار للمرونة يعد الركن الرئيس في قيام الفرد بالأداء السلبي وانخفاض الإنتاجية، وعدم الإقدام، وعدم العقلانية، وعدم الازدهار.

في حين ترى نظرية يرينر وسميث - النموذج الثلاث - (The resilience triarchie Modelof) أن المرونة النفسية تعزى إلى تفاعل بين عوامل ثلاثة هي:

عوامل تتعلق بالأفراد أنفسهم ، وعوامل ترجع إلى خصائص بيئة الأسرة، وعوامل ترجع إلى خصائص البيئة الاجتماعية. وقد فسّرت المرونة النفسية بتأثرها بالعوامل البيئية، والاجتماعية للأسرة، والفرد (عربية، ٢٠١٨).

ويلاحظ من خلال العرض السابق للنظريات المفسرة للمرونة النفسية تأثير البيئة الخارجية سواء من خلال التعلم أو تنشئة الأسرة، أو من طبيعة الفرد، وطريقة تفكيره، ونظراته للمواقف؛ ومن هنا فإن بناء مقياس المرونة النفسية سوف يعتمد على نموذج يرينر، وسميث النموذج الثلاثي، ونظرية ريفيتش وشات.

وتناولت عدد من البحوث والدراسات موضوع ضغوط العمل حيث سعت دراسة عساف (٢٠٠٢) إلى التعرف على مستوى التوتر والضغط النفسي ومجالاته الأكاديمية، والنفسية، والاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي النجاح وبيروت، وطُبِّق مقياس من إعداد الباحث على ١٣٩ عضوًا، وتوصل البحث إلى أن درجة الضغوط مرتفعة، وأن المجال الاجتماعي كان أعلاها، ثم الأكاديمي، وأخيرًا الآثار النفسية، وأن هناك فروقًا دالة في التوتر، والضغط النفسي تبعًا للسكن، والكلية، والراتب، ولا توجد فروق تبعًا للجنس، وعدد أفراد الأسرة، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والرتبة العلمية.

كما أقام طه، وياسين (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية، والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، وطُبِّق مقياس من إعداد الباحث، على ١٢٠ أستاذًا جامعيًا، وتوصل البحث إلى أن: أفراد العينة يعانون من ضغوط مهنية أعلى من المتوسط، ووجود علاقة سلبية دالة بين الضغوط، والتوافق المهني.

وسعت دراسة حيدر (٢٠٠٦) إلى التعرف على الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس، وطُبِّق مقياس الضغوط النفسية إعداد الباحث على ١٠٠ عضو، وتوصل البحث إلى أن هناك ضغوطًا نفسية يشعر بها عضو هيئة التدريس هي: "الراتب"، وعدم توفر الإمكانيات، والعبء التدريسي، وأن هناك فروقًا تبعًا لمتغير الجنسية لصالح اليميني.

وأجرى (Ahmady, Changiz, Masiello, & Brommels (2007) دراسة هدفت إلى: التعرف على مستوى ومصادر الضغوط المرتبط بالدور، وأبعاد الصراع بين أعضاء هيئة التدريس، وطُبِّق مقياس (إجهاد الدور التنظيمي) على ٣49 من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى ضغوط الأدوار، ولا توجد فروق تبعًا لمتغير الرتبة العلمية، والتخصص، بينما توجد فروق دالة تبعًا للخبرة؛ لصالح الأقل خبرة.

وأقام (Areekkuzhiyil (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الضغط التنظيمي لدى معلمي التعليم العالي، وتم تطبيق مقياس (الضغط التنظيمي) إعداد الباحث على ١٨٠ عضوًا وأظهرت النتائج وجود فروق بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمين، كذلك وجود فروق دالة تبعًا للخبرة لصالح الأقل خبرة.

وأجرى المياحي (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى: التعرف على الضغوط الملحة التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس بالجامعة، وأثرها على الرضا الوظيفي، وطُبِّق مقياس من إعداد الباحث على ١٠٤ عضو، وتوصلت الدراسة إلى عدم كفاية الراتب، وأن البيئة الجامعية لا تلبّي الطموح، ولا تواكب سوق العمل، وضعف العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس.

كذلك أجرى (Akinyele, Epetimehin, Ogbari, Adesola, & Akinyele (2014) دراسة هدفت إلى: معرفة تأثير عبء العمل على جودة الخريجين، وأجريت مقابلات مع ١٥٠ عضوًا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين سياسة الجامعة، وولاء أعضاء هيئة التدريس؛ وعدم كفاية الموارد إلى حد كبير؛ مما يؤثر على جودة إنتاج أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي، وانخفاض الرضا الوظيفي.

وسعت دراسة عبد المجيد (٢٠١٧) إلى التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وطُبِّق مقياس من إعداد الباحث على ١٥٩ عضو، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة ضغوط العمل، ووجود فروق دالة بين الذكور، والإناث في بعد الأمان الوظيفي لصالح الإناث، ووجود فروق دالة في بعد عبء العمل تبعًا للتخصص لصالح العلمي، وتبعًا للجنسية لصالح غير السعوديين، ولا توجد فروق في الأبعاد الأخرى.

كما هدفت دراسة قاسم (٢٠١٧) إلى: تحديد أهم الاستراتيجيات التي يستند إليها أعضاء هيئة التدريس في مواجهة الضغوط، وعلاقتها بالصلابة النفسية، والمرونة المعرفية، والنفسية، وطُبِّق مقياس استراتيجية مواجهة الضغوط من إعداد كارفر وشاير وتعريب زيزي إبراهيم (٢٠٠٦)، ومقياس (الصلابة النفسية) من إعداد تنهيد فاضل (٢٠١٠)، ومقياس (المرونة المعرفية) من إعداد (Dennis, & wal, (2010)، ومقياس (المرونة النفسية) من إعداد شقورة (٢٠١٢)، على عينة مكونة من ١٧٥ عضوًا، وتوصلت الدراسة إلى أن الاستراتيجيات المستخدمة لمواجهة الضغوط هي المعرفية، والدينية، ووجود ارتباط إيجابي بين المرونة النفسية، واستراتيجيات المواجهة، وإعادة التفسير الإيجابي، والاستعمال الإجرائي للدعم الاجتماعي الانفعالي، وقمع الأنشطة التنافسية، ووجود ارتباط سلبي بين المرونة النفسية، واستراتيجيات الابتعاد الذهني، والسلوكي، والتركيز على الانفعالات وإظهارها.

في حين هدفت دراسة السيد (٢٠١٨) إلى: التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، وطُبِّق مقياس الضغوط، (وجودة الحياة) من إعداد الباحث، على ١٤٠ عضوًا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة بين الضغوط وجودة الحياة، ووجود فروق دالة في بعدي ظروف العمل، والتدريب المهني وتبعًا للخبرة لصالح الأكثر خبرة، بينما لا توجد فروق في الضغوط النفسية، وأبعادها.

كذلك أجرى الصبان، ومؤمنة، وطلاقي (٢٠١٩)، دراسة هدفت إلى: التعرف على العلاقة بين التحصين النفسي، وأساليب مواجهة الضغوط النفسية، واستُخدم مقياس (أساليب مواجهة الضغوط النفسية) من إعداد العنزي (٢٠١١)، ومقياس (التحصين النفسي) من إعداد الباحثات، على ١٢٠ عضوًا. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين التحصين النفسي وأساليب مواجهة الضغوط النفسية، وعدم وجود فروق بين أساليب

مواجهة الضغوط النفسية وأبعادها "الإيجابية" تبعًا للعمر، وعدم وجود فروق بين أساليب مواجهة الضغوط وأبعادها تبعًا للمستوى الأكاديمي، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والتخصص، والجنس.

كما تناولت عدد من البحوث والدراسات موضوع المرونة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات. حيث أقام الختاتنة (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على مرونة الأنا، وعلاقته بالاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، وطُبِّق مقياس من إعداد الباحث على ٥٧٦ عضوًا، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الاحترق النفسي، ومرونة الأنا كانت مرتفعة، ووجود فروق دالة بين الجنسين في مرونة الأنا لصالح الذكور، وتبعًا للكليات العلمية، وتبعًا للكلية لصالح الكليات العلمية، وتبعًا للرتبة العلمية لصالح (مدرس/ محاضر)، ولا توجد فروق تبعًا لسنوات الخبرة.

وأجرى (٢٠١٥) Andrus دراسة هدفت إلى: التعرف على المرونة، وتأثيرها على قادة التعليم العالي، والعلاقة بين المرونة والقيادة، وطُبِّق استبيان المرونة من إعداد (Reivich & Shatte, 2003) على ٥٣ عضوًا، وموظفًا من الجنسين (١٣) أنثى، (٤٠) ذكرًا، هذا الاستبيان مكون من (٦٠) عنصر، بطريقة ليكرت حيث يختار المشارك من بين خمسة اختيارات (صحيح جدًا، صحيح، متعادل، خطأ، خطأ جدًا). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية منخفضة بين مستويات المرونة، والمنصب الوظيفي.

هذا يعني أن فرضية الدراسة غير متحققة، لا يُمكن أن نُقرر بشكل كامل أن وجود مستويات عُليا من المرونة يتزامن مع ارتفاع أو علو المنصب الوظيفي داخل بيئة الجامعة، أو التعليم العالي، وأن القادة يتميزون بالمرونة في التصرف في المواقف الصعبة، والحرجة، ولديهم قدرة عالية على التأقلم مع الظروف كافة.

كما أجرى (2020) Keener, Hall, Wang, Hulsey, & Piamjariyakul دراسة هدفت إلى: التعرف على العلاقة بين جودة الحياة والمرونة، وطُبِّق مقياس (جودة الحياة) (WHOQOL-BREF)، ومقياس (CD-RISC-10) على ٥٢ عضوًا، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين المرونة ومتغيرات جودة الحياة، ووجود فروق دالة تبعًا لسنوات الخبرة لصالح الخبرة المرتفعة، وتبعًا للعمر لصالح الأكبر سنًا، وأن المرونة تعد متغيرًا للتنبؤ بجودة الحياة.

بينما هدفت دراسة (2020) Brammer إلى: التعرف على مستوى المرونة لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وسُبل تدعيمها؛ إذ حُلِّت ٦٣ دراسة تناولت موضوع المرونة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة بين المرونة وقدرة الفرد على التوازن في الحياة، والنجاح في الأعمال الأكاديمية، ووجود علاقة دالة بين جودة الحياة، والانبساط والمشاركة المجتمعية، ومهارات التخطيط الاستراتيجي، ومهارة ضبط النفس، ورؤية الحقائق، وحُب الذات، ومحاولة مساعدة الذات.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة تبين ما يلي:

فيما يتعلق بضغوط العمل من حيث:

الأهداف: تنوعت أهداف البحوث، والدراسات السابقة بين التعرف على العلاقة بين الضغوط، وبعض المتغيرات النفسية مثل الرضا الوظيفي، وجودة الحياة، وبين الكشف عن الضغوط، وأنواعها، ومجالاتها، ومستويات الضغوط.

أما العينة: فتشابهت فئة العينة حيث اقتصر على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من الجنسين، وكان حجم العينات بين ١٠٠ - ٣٤٩ حالة.

في حين أن الأدوات تباينت حيث بنى كل باحث مقياسًا خاصًا بدراسته للوصول إلى أهدافه.

ومن حيث النتائج: توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين الضغوط وبعض المتغيرات النفسية أو المتغيرات المستقلة، بينما بعضها الآخر لم يتوصل إلى وجود علاقة، كما أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك مستويات مختلفة للضغوط يعاني منها عضو هيئة التدريس.

وفيما يتعلق بالمرونة النفسية من حيث:

الأهداف: تنوعت أهداف البحوث والدراسات السابقة؛ حيث هدف بعض منها إلى التعرف على علاقة المرونة النفسية ببعض المتغيرات كالاكتئاب النفسي، والمرونة وتأثيرها على قادة التعليم العالي، وجودة الحياة، ومستوى المرونة.

ومن حيث العينة: تشابهت فئة العينة حيث اقتصر على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من الجنسين، عدا دراسة واحدة استُخدم فيها أسلوب تحليل المضمون لعدد من الدراسات؛ وأن حجم العينة امتدت من ٥٢ - ٥٧٦ حالة.

وأما الأدوات: فتباينت حيث بنت بعض الدراسات مقياسًا خاصًا لتحقيق أهداف الدراسة، بينما دراسات أخرى استخدمت مقاييس معدة مسبقًا.

ومن حيث النتائج: توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين المرونة النفسية، وبعض المتغيرات النفسية، أو المتغيرات المستقلة، بينما بعضها الآخر لم يتوصل إلى وجود علاقة، كما أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك مستويات مختلفة من المرونة يتمتع بها عضو هيئة التدريس.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة أسئلة الدراسة الحالية، وتحديد متغيراتها، وبناء أداتي الدراسة، واختيار العينة وحجمها حيث تمثلت العينة الحالية في ٩٣ مستجيبًا، وتتميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة في أنها تناولت المتغيرين في دراسة واحدة وعلى المجتمع المحلي؛ تبعًا للمتغيرات الديموغرافية "الجامعة، والكلية، والجنسية، والنوع، والرتبة العلمية" ولا يعلم الباحث في حدود بحثه أن هناك دراسة تناولت المتغيرين "ضغوط العمل، وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس"، وبالمتغيرات الديموغرافية نفسها في دراسة واحدة، في البيئة المحلية.

مشكلة الدراسة:

من خلال عمل الباحث في مجال التدريس الجامعي وجد أن هناك واجبات والتزامات ومتطلبات عديدة ومختلفة تقع على كاهل عضو هيئة التدريس، وأن هناك من يستطيع التعامل مع هذه الظروف بنوع من المسابرة والتقبل والمرونة، ومنهم من ينظر إليها بتوتر، وضيق، وقلق قد يحفز ظهور بعض الضغوط؛ إلا أن هناك من أعضاء هيئة التدريس من يتمتع بالقدرة الإيجابية على التوافق مع بعض مظاهر الضغوط نتيجة ما يتمتع به من مرونة نفسية في مواجهة الضغوط بمظاهرها المختلفة والتوافق معها والتركيز على تحقيق أهداف الجامعة والمجتمع؛ وعليه تكمن مشكلة الدراسة في السعي إلى معرفة العلاقة بين الضغوط والمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

تساؤلات المشكلة:

- ١- ما درجة ضغوط العمل التي يعاني منها عضو هيئة التدريس بالجامعة؟
- ٢- ما درجة المرونة النفسية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس بالجامعة؟
- ٣- هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجامعة، والكلية، والجنسية، والنوع، والرتبة العلمية؟
- ٤- هل هناك علاقة ارتباطية بين درجتي ضغوط العمل والمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على درجة ضغوط العمل والمرونة النفسية لدى عضو هيئة التدريس.
- التعرف على الفروق في ضغوط العمل، والمرونة النفسية تبعاً لمتغير (الجامعة، والكلية، والجنسية، والنوع، والرتبة العلمية).
- الكشف عن العلاقة بين درجتي ضغوط العمل، والمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

أهمية الدراسة:**أ. الأهمية النظرية:**

تظهر الأهمية النظرية من خلال الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع في المؤسسات التعليمية بصورة عامة، والجامعية بصورة خاصة، حيث إن هناك اهتماماً عالمياً بهذه المتغيرات وتأثيراتها على نواتج العملية التعليمية، وتشكل إحدى القضايا التي شغلت ولا تزال تشغل بال العلماء والمختصين والباحثين؛ حيث تمتد جذور هذه القضية إلى عشرات السنين في التراث التربوي والنفسية.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الجامعة والعاملين بها من أعضاء هيئة التدريس، الذين يعملون على إعداد الطلبة في مختلف التخصصات، ويعملون على تحقيق بيئة تعليمية تساعدهم على اكتساب المعرفة، والمهارات اللازمة التي يحتاجون إليها في مهنتهم المستقبلية، وتمكنهم من الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة للمجتمع،

والتي لا يمكن أن تتحقق إلا إذا كان عضو هيئة التدريس متوافقاً مع مهنته محباً لعمله يتمتع بدرجة من المرونة تساعد على مواجهة العقبات، والمشكلات التي تواجهه في مجال عمله.

ندرة البحوث والدراسات التربوية والنفسية التي تناولت هذين المتغيرين معاً في البيئة السعودية في حدود علم الباحث، حيث إن الدراسات التي أجريت محلياً تناولت أحد هذين المتغيرين مثل دراسة المفيدي (٢٠٠٠) ظاهرة إجهاد العمل لدى المعلمين والمعلمات في منطقة أبها؛ ودراسة البلوي (٢٠٠٩) برنامج تدريبي لخفض ضغوط العمل لدى المعلمين في منطقة الجوف؛ والعبدلي (٢٠١٢) الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمكة المكرمة؛ الصبان وآخرون (٢٠١٩) التحصين النفسي وعلاقته بمواجهة الضغوط النفسية.

ب. الأهمية التطبيقية:

رصد وقياس ضغوط العمل والمرونة النفسية لدى عينة من أعضاء وعضوات هيئة التدريس من خلال إعداد مقياسين متعددي الأبعاد نابعين من البيئة المحلية، وملائمين لطبيعتها يستفاد منهما في دراسات لاحقة. إثارة اهتمام المسؤولين في الجامعات السعودية بضرورة تهيئة الظروف البيئية المناسبة والمعينة على أداء عضو هيئة التدريس مهامه وواجباته على أفضل وجه، والتي تنعكس على باقي أعضاء المجتمع.

قد تسهم نتائج الدراسة في تزويد رؤساء الأقسام، وعمداء الكليات بتغذية راجعة حول العمل لتخفيف الضغوط المرتبطة ببيئة العمل، ومتغيراته والاستفادة من التقنية الحديثة في مساعدة أعضاء هيئة التدريس على مواجهة ضغوط العمل، والتوافق معها.

مصطلحات الدراسة:

ضغوط العمل:

"هي حالة من الإجهاد الجسدي والنفسي، والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء؛ وعليه التوافق معها، وقد يكون الضغط داخلياً أو بيئياً، وقد يكون قصيراً أو طويلاً، وإذا طال هذا الضغط وأفرط فقد يستهلك موارد الفرد ويتعدها" (جابر، والكفافي، ١٩٩٥، ٣٧٤٩).

ويعرفها الباحث بأنها: حالة من الاضطراب وعدم الاتزان النفسي التي يصاب بها عضو هيئة التدريس بسبب تعرضه لمثيرات عديدة مثل كثرة المهام والأعباء وغموض الدور، والتوقعات السلبية الناتجة عن التفاعل مع الآخرين، وضغوط العلاقة في بيئة العمل من زملاء، رؤساء، وطلاب، وتعتمد على الدرجة الكلية للمقياس. وتعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في المقياس المستخدم في الدراسة.

المرونة النفسية:

"هي القدرة على التعافي من الآثار السلبية المحسوسة أو تغيير المواقف، من خلال عملية ديناميكية التأقلم، وتأثر بالخصائص الشخصية، والأسرة، والموارد الاجتماعية، ويتجلى ذلك في التأقلم الإيجابي والسيطرة والتكامل للموقف" (Keener, Hall, Wang, Hulsey, & Piamjariyakul, 2020,2).

ويعرفها الباحث بأنها: قدرة الفرد على التوافق، والانسجام مع كل ما يحيط به من متغيرات، وتوظيف مهارات الاتصال في المواقف المختلفة، وتوجيه الانفعالات وضبطها بصورة إيجابية، وتعتمد على الدرجة الكلية للمقياس.

وتعرف إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في المقياس المستخدم في الدراسة.

عضو هيئة التدريس:

"هو الأستاذ الجامعي الحاصل على درجة الدكتوراة، أو ما يعادلها، أو من حصل على اللقب من جامعة تعترف بها الجامعة" (مجلس التعليم العالي، ٢٠٠٧، ١٨٥)

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، والباحة. وبمقاييس ضغوط العمل، والمرونة النفسية اللذين أعدهما الباحث، وبأساليب الإحصائية المناسبة.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول ١٤٤٢ - ١٤٤٣ هـ.

الحدود المكانية: أعضاء هيئة التدريس في جامعتي أم القرى والباحة.

منهج وإجراءات الدراسة:

المنهج: اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي لملاءمته أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: أعضاء هيئة التدريس من جامعتي أم القرى والباحة، للعام الدراسي ١٤٤٢ - ١٤٤٣ هـ

العينة: أ- الاستطلاعية: تكونت من ٢٠ عضوا اختيروا بطريقة عشوائية. واستُبعدت ١٠ استمارات بسبب عدم استيفائها الشروط؛ حيث كانت الإجابات نمطية كأن تكون الإجابة " أحيانًا " لكل الاستجابات، وبعضها كانت الإجابات كلها " أبدًا " .

ب- الأساسية: تكونت من ١٠٥ عضوا من جامعتي أم القرى والباحة، واستُبعدت ١١ استمارة بسبب عدم استيفائها الشروط؛ حيث كانت الإجابات نمطية، وقد وضحت ذلك أعلاه، وحتى لا تؤثر سلبًا على التحليل الإحصائي، واستُبعدت تلك الاستمارات.

والجدول (١) يوضح توصيف العينة.

الجدول (١) خصائص العينة

المتغيرات	الفئات	العدد	%
الجامعة	أم القرى	٢٤	٢٥,٨ %
	الباحة	٦٩	٧٤,٢ %
	المجموع	٩٣	١٠٠ %
الكلية	علمية	٤٩	٥٢,٧ %
	أدبية	٤٤	٤٧,٣ %
	المجموع	٩٣	١٠٠ %
الجنسية	سعودي	٤٧	٥٠,٥ %
	غير سعودي	٤٦	٤٩,٥ %
	المجموع	٩٣	١٠٠ %
النوع	ذكر	٧٠	٧٥,٣ %
	أنثى	٢٣	٢٤,٣ %
	المجموع	٩٣	١٠٠ %
الرتبة العلمية	أستاذ دكتور	٢٠	٢١,٥ %
	أستاذ مشارك	٢٨	٣٠,١ %
	أستاذ مساعد	٤٥	٤٨,٤ %
	المجموع	٩٣	١٠٠ %

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس ضغوط العمل: حدد الباحث الهدف من المقياس وهو التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة، والاطلاع على التراث النفسي الخاص بالضغوط، وبعض مقاييس الضغوط، مثل: حيدر ٢٠٠٦؛ والمياحي ٢٠١٢؛ والخرافشة ٢٠١٦؛ وعبد المجيد ٢٠١٧؛ والسيد ٢٠١٨، واستخلص أبعاد المقياس وفقراته؛ حيث تكونت صورته الأولى من ٢٨ فقرة؛ وعُرضت على خمسة محكمين من ذوي الاختصاص، وفي ضوء ملاحظاتهم أُجريت التعديلات وأُبقي على ١٩ عبارة أظهرت نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر من المحكمين؛ موزعة على ثلاثة أبعاد:

ضغوطات بيئة العمل وهي: كثرة المهام " الأعباء" المكلف بها عضو هيئة التدريس وعدم وضوحها "غموض الدور"، وفرص التدريب والمؤتمرات المتاحة له. والتوقعات السلبية: وهي الانعكاسات النفسية عن التفاعل مع الآخرين. والعلاقات في بيئة العمل: وهي الضغوط الناتجة بين العضو وزملائه، ورؤسائه، وطلابه. متبوعة بمقياس خماسي (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا)، وأعطيت أوزان ٥ - ١ للعبارات، وليس للمقياس عبارات سالبة، وتعتمد الأداة على الدرجة الكلية.

صدق المقياس:

١- المحكمين: بعد عرض المقياس على المحكمين أبقى على الفقرات التي أظهرت نسبة اتفاق ٨٠ % فأكثر.

٢- الاتساق الداخلي:

تم حساب معامل الارتباط بين الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه على عينته، والجدول (٢) يوضح النتيجة.

١- أ.د. محمد حمزة السليمانى، أ.د. محمد جعفر جل الليل، أ.د. هشام مخيمر، أ.د. فهد الحارثي، د. عبد الله أحمد العطاس.

جدول (٢) معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد لمقياس الضغوط. ن=٢٠

ضغوط بيئة العمل		التوقعات السلبية		العلاقات في بيئة العمل	
م	م الارتباط	م	م الارتباط	م	م الارتباط
١	.541**	٨	.726**	١٤	.689**
٢	.718**	٩	.821**	١٥	.741**
٣	.713**	١٠	.647**	١٦	.504**
٤	.663**	١١	.759**	١٧	.٤٥٥**
٥	.809**	١٢	.612**	١٨	.509**
٦	.725**	١٣	.635**	١٩	.581**
٧	.728**				

**دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١.

ب - تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد والمجموع الكلي، والجدول (٣) يوضح النتيجة.

جدول (٣) معاملات ارتباط أبعاد مقياس الضغوط مع الدرجة الكلية

الأبعاد	بيئة العمل	التوقعات السلبية	العلاقات في بيئة العمل	الكلية
بيئة العمل	-	.871**	.899**	.731**
التوقعات السلبية	-	-	.٣٩٢**	.٦١٥**
العلاقات في بيئة العمل	-	-	-	.٦٥٨**

**دال عند مستوى (٠,٠١)

الثبات: تم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول (٤) يوضح النتيجة:

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ ن=٢٠

الأبعاد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
بيئة العمل	٧	٠,٨٣٣
التوقعات السلبية	٦	٠,٨٠٢
العلاقات في بيئة العمل	٦	٠,٦٥٨
الدرجة الكلية	١٩	٠,٨٩٢

تشير نتائج الصدق والثبات إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة يمكن الوثوق بها لأغراض الدراسة.

ثانياً: مقياس المرونة النفسية:

حدّد الباحث الهدف من المقياس بهدف التعرف على مستوى المرونة النفسية، والاطلاع على التراث النفسي والنظريات المفسرة، وبعض مقاييس المرونة النفسية، مثل: الحتاتنة (٢٠٠٩)؛ وشقورة (٢٠١٢)؛ وقاسم (٢٠١٧)؛ وعلي (٢٠١٧)؛ والعاسمي، وبدرية (٢٠١٨). واستُخْلِصت أبعاد المقياس وفقراته.

حيث تكون صورته الأولى من ٢٩ فقرة وعُرضت على خمسة محكمين من ذوي الاختصاص، وفي ضوء ملاحظاتهم أُجريت التعديلات وأُبقي على ١٩ عبارة أظهرت نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر من المحكمين. موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

- بعد التوافق الاجتماعي: وهو مدى قدرة الفرد على التوافق والانسجام مع كل ما يحيط به، وتطبيق مهارات الاتصال مع الآخرين وتقبل الرأي الآخر.
- البعد الانفعالي وهو ضبط الفرد لانفعالاته النفسية أمام المواقف الضاغطة والتعامل معها بهدف تجاوزها بسلام.
- البعد العقلي المعرفي وهو توظيف الفرد لما لديه من معارف وتجارب وخبرات في كيفية التعامل مع المواقف.
- متبوعة بمقياس خماسي: (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا)، وأعطيت أوزان ٥ - ١ للعبارات الموجبة، و ١ - ٥ للسالبة، وتعتمد الأداة على الدرجة الكلية.

صدق المقياس:

١- صدق المحكمين: بعد عرض المقياس على المحكمين، أُبقيت الفقرات التي أظهرت نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر.

٢- الاتساق الداخلي:

أ- تم حساب معامل الارتباط بين الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه على عينة استطلاعية، والجدول (٥) يوضح النتيجة:

جدول (٥) معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد لمقياس الضغوط = ٢٠

التوافق		الانفعالي		العقلي	
م	م الارتباط	م	م الارتباط	م	م الارتباط
١	.565**	٨	.644**	١٣	.575**
٢	.526**	٩	.449**	١٤	.621**
٣	.732**	١٠	.759**	١٥	.321**
٤	.727**	١١	.777**	١٦	.536**
٥	.701**	١٢	.406**	١٧	.454**
٦	.640**			١٨	.518**
٧	.644**			١٩	.606**

**دالة عند مستوى (٠,٠١)

ب - تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد والمجموع الكلي، والجدول (٦) يوضح النتيجة.

جدول (٦) معاملات ارتباط أبعاد مقياس المرونة النفسية مع الدرجة الكلية.

الأبعاد	التوافق	الانفعالي	العقلي	الدرجة الكلية
التوافق	-	.816**	.597**	.643**
الانفعالي		-	.289**	.540**
العقلي			-	.480**

**دال عند مستوى (٠,٠١)

الثبات: تم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول (٧) يوضح النتيجة.

جدول (٧) معامل ألفا كرونباخ

الأبعاد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
التوافق	٧	0.893
الانفعالي	٥	0.882
العقلي	٧	0.760
الدرجة الكلية	١٩	0.751

تشير نتائج الصدق والثبات إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة يمكن الوثوق بها لأغراض الدراسة.

النتائج: مناقشتها وتفسيرها.

س١: ما درجة 'ضغوط العمل' التي يعاني منها عضو هيئة التدريس؟

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والجدول (٩) يوضح النتيجة:

جدول (٩) المتوسطات والانحرافات المعيارية للضغوط وأبعادها. ن=٩٣

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	بيئة العمل	3.29	.87	متوسطة	١
٣	العلاقات في بيئة العمل	2.66	.70	متوسطة	٢
٢	التوقعات السلبية	2.60	.83	منخفضة	٣
	الدرجة الكلية	2.89	.69	متوسطة	

تشير نتائج جدول (٩) إلى أن ضغوط العمل التي يعاني منها عضو هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع طه، وياسين (٢٠٠٦)، وتختلف مع دراسة عساف (٢٠٠٢)؛ Ahmady, Changiz, (2007) Masiello, & Brommels؛ وعبد المجيد (٢٠١٧)، وتشير هذه النتيجة إلى أن ضغوط العمل قائمة، وموجودة رغم أن بيئة العمل قد يتحقق فيها شيء من التعاون بين أعضاء هيئة التدريس، وتوزيع المهام بينهم بشكل مناسب من حيث التخصص، والخبرة والجهد، كما قد يعود إلى دور رؤساء الأقسام في تفهمهم لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، من حيث: الإشراف والمتابعة الجيدة، ومراعاة ظروف العمل، ومتغيراته، والعمل على توفير بعض الإمكانيات، والمعلومات التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس، كما قد يشير هذا إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس لديهم بعض من الوسائل والأساليب المناسبة لمواجهة الضغوط والعمل على التوافق معها، والحرص على السيطرة على المواقف الداخلية، أو الخارجية والتي قد تسبب شيئاً من الضغط.

كما يؤكد ذلك دور العوامل النفسية، والشخصية في التعايش مع المواقف الضاغطة والتفاعل المنخفض مع التوقعات السلبية، وهذا ما أشارت إليه النتائج من انخفاض التوقعات السلبية؛ حيث حازت المرتبة الثالثة. وبالنظر إلى ما أظهرته نتائج المرونة النفسية؛ وجد أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بدرجة عالية من المرونة النفسية.

١- حددت درجة المتوسط في ضوء المستويات التالية: ١,٠٠ - أقل من ١,٨٠ منخفضة جداً، ١,٨٠ - أقل من ٢,٦٠ منخفضة، ٢,٦٠ - أقل من ٣,٤٠ متوسطة، ٣,٤٠ - أقل من ٤,٢٠ عالية، ٤,٢٠ - ٥ عالية جداً.

وهذا قد يسهم بدور فاعل في تقبل الضغوط، والتعايش معها وزيادة آليات الصمود النفسي، وتحقيق قدر كاف من التوافق مع الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في بيئة العمل.

س٢: ما درجة المرونة النفسية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس؟

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والجدول (١٠) يوضح النتيجة:

جدول (١٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية للمرونة النفسية وأبعادها. ن=٩٣

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	التوافق	4.29	.56	مرتفعة جدا	١
٢	الانفعالي	3.73	.61	مرتفعة	٢
٣	العقلي	3.55	.32	مرتفعة	٣
	الدرجة الكلية	3.89	.36	مرتفعة	

تشير نتائج جدول (١٠) إلى أن المرونة النفسية كانت مرتفعة، وتتفق هذه النتيجة في ملامحها العامة مع دراسة الختاتنة (٢٠٠٩)، والنتيجة قد تعزى إلى أن عضو هيئة التدريس يتمتع ببعض الخصائص والسمات الوقائية التي تعينه على التوافق النفسي الجيد، والمرونة الإيجابية، والقدرة على مواجهة ضغوط الحياة بشكل سليم. وهذا يؤكد ما أشارت إليه نظرية كانون Canon من أن الأفراد عندما يتعرضون للضغوط والأزمات الحياتية فهم إما يتمتعون بشيء من المرونة النفسية لمواجهتها والتوافق معها ويساعدتهم في ذلك بعض العوامل الداخلية، وإما أن يتجنبوها نتيجة انخفاض مظاهر المرونة النفسية لديهم (أبو حلاوة، ٢٠١٣).

وبالتمعن في مفهوم المرونة النفسية نجد أنها تعني: القدرة على مقاومة الضغوط، وامتصاص المواقف الصعبة، والتوافق معها (Pecillo, ٢٠١٦). وعضو هيئة التدريس يتمتع بهذه الصفات بقدرته على مقاومة الضغوط، والتفاعل مع المواقف الصعبة حيث يلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس قد حققوا درجات مرتفعة في أبعاد المرونة النفسية، ودرجتها الكلية؛ مما يؤكد قدرتهم على تعزيز المرونة النفسية، وغيرها من المتغيرات التي تحقق بعض مظاهر الصحة النفسية، فضلا عن استثمار المصادر النفسية والمادية المتاحة؛ والتي يتحقق من خلالها التوافق مع الذات، ومع الآخرين.

س٣: "هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجامعة، الكلية، الجنسية، النوع، الرتبة العلمية)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) والجدول (١١) يوضح النتيجة.

١- حددت درجة المتوسط في ضوء المستويات التالية: ١,٠٠ - أقل من ١,٨٠ منخفضة جداً، ١,٨٠ - أقل من ٢,٦٠ منخفضة، ٢,٦٠ - أقل من ٣,٤٠ متوسطة، ٣,٤٠ - أقل من ٤,٢٠ عالية، ٤,٢٠ - ٥ عالية جداً.

جدول (١١) الفروق في الضغوط تبعًا ل(الجامعة، والكلية، والجنسية، والنوع). ن = ٩٣

المتغيرات	جامعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الجامعة	أم القرى ن = ٢٤	٢,٧٠	٠,٧٩	١,٥٥٤	٠,١٢٤
	الباحة ن = ٦٩	٢,٩٥	٠,٦٥		
الكلية	علمية ن = ٤٩	٢,٨٢	٠,٦٦	٩٣٦	٠,٣٥٢
	أدبية ن = ٤٤	٢,٩٦	٠,٧٣		
الجنسية	سعودي ن = ٤٧	٣,١٣	٠,٦٦	٣,٦٦٤	٠,٠٠٠
	غير سعودي ن = ٤٦	٢,٦٤	٠,٦٤		
النوع	أم القرى ن = ٢٤	٣,٨٨	٠,٤٤	٠,١٨٩	٠,٨٥١
	الباحة ن = ٦٩	٣,٨٩	٠,٣٤		

يشير جدول (١١) إلى عدم وجود فروق في الضغوط تبعًا لمتغير الجامعة، والكلية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (2007) Ahmady, Changiz, Masiello, & Brommels؛ الصبان وآخرون (٢٠١٩). وهذه النتيجة قد تعزى إلى أن الجامعتين بوصفهما من الجامعات الحكومية فإنهما يخضعان لسياسة تعليمية واحدة. تتساوي فيهما جميع المتغيرات المرتبطة ببيئة العمل ومعطياتها من حيث فرص العمل، والإمكانات المادية والبشرية، والرواتب والمكافآت، والترقيات العلمية، والمهام الوظيفية، والفرص التدريبية، والابتعاث والإيفاد، والخوافز.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة في ضغوط العمل؛ تبعًا لمتغير الجنسية لصالح السعوديين، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة حيدر (٢٠٠٦)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن السعوديين تقع عليهم أعباء كثيرة سواء في الجانب الأكاديمي، أو القيام بالأعمال الإدارية المطالب بها والتي تكون للسعوديين دون غيرهم كراسة الأقسام، والعمادات، والوحدات والمراكز المختلفة، ومهام أخرى عليهم القيام بها في خدمة الجامعة، والمجتمع المحلي، فضلًا عن الأعباء الأسرية والاجتماعية، والمالية، ومتطلباتها، ومشكلاتها والتي قد تكون بعضها يفوق قدراته، وإمكاناته المادية، والتي تؤثر على توافقه مع ضغوط العمل، وذكر حيدر (٢٠٠٦) أن من أسباب الفروق بين أعضاء هيئة التدريس اليمنيين وغير اليمنيين تحمل أعباء كبيرة ومهمة، وخاصة في الجانب الإداري، بالإضافة إلى مهام التدريس والبحث العلمي والمسؤوليات الأخرى؛ مما يسبب لهم ضغوطًا مختلفة تكون لصالح اليمنيين، وهذا يتماشى مع نتيجة السؤال الحالي.

كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق في الضغوط تبعًا لمتغير النوع، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عساف (٢٠٠٢)؛ والصبان وآخرون (٢٠١٩)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن اللوائح والأنظمة الخاصة بالجامعات واحدة لكلا الجنسين من حيث الرواتب، والانتدابات، والفرص المهنية، والبيئة التعليمية وجميع المتغيرات المرتبطة بهذا الجانب.

الفروق تبعاً للرتبة العلمية:

تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول (١٢)

جدول (١٢) الفروق في الضغوط وفقاً للرتبة العلمية.

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الضغوط	بين المجموعات	2.590	2	1.295	2.756	.069
	داخل المجموعات	42.282	90	.470		
	الكلية	44.872	92			

تشير نتائج جدول (١٢) إلى عدم وجود فروق في الضغوط تبعاً للرتبة العلمية، وقد يكون السبب في ذلك أن متغير الرتبة العلمية ليس له تأثير على الضغوط، والتي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن رتبهم العلمية.

س٤: هل توجد فروق في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير (الجامعة، الكلية، الجنسية، النوع، الرتبة العلمية)؟

الجدول (١٣) الفروق في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجامعة، الكلية، الجنسية، والنوع. ن = ٩٣

المتغيرات	جامعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الجامعة	أم القرى ن = ٢٤	٣,٨٨	٠,٤٤	١٨٩	٠,٨٥١
	الباحة ن = ٦٩	٣,٨٩	٠,٣٤		
الكلية	علمية ن = ٤٩	٣,٨١	٠,٣٦	٢,٢٦٢	٠,٠٠٠
	أدبية ن = ٤٤	٣,٩٨	٠,٣٥		
الجنسية	سعودي ن = ٤٧	٣,٨١	٠,٤٣	٢,١١٨	٠,٠٣٧
	غير سعودي ن = ٤٦	٣,٩٧	٠,٢٦		
النوع	ذكر ن = ٧٠	٣,٨٩	٠,٣٥	٠,٦٤	٠,٩٤٩
	أنثى ن = ٢٣	٣,٨٩	٠,٤٢		

يوضح الجدول (١٣): عدم وجود فروق في المرونة النفسية تبعاً للجامعة، ويرى الباحث أن هذه النتيجة تشير إلى: تشابه الدرجات وتقاربها في مستوى المرونة لدى أفراد العينة من الجامعتين، وهذا ما أشارت إليه نتيجة السؤال الثاني من أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من المرونة النفسية، والتي تمكنهم من التوافق والنجاح في حياتهم الأكاديمية، والعمل على مواجهة العقبات والصعاب، واجتيازها أو التخفيف منها؛ فضلاً عن حرصهم على توظيف بعض المهارات التي تساعدهم على اختيار البدائل المناسبة في مواجهة المواقف، والقدرة على التفكير بطرق مختلفة، وتغيير الوجهة الذهنية بما يتوافق مع المواقف التي يواجهونها مع مختلف الفئات داخل الجامعة، وأنهم يتعاملون ويختلطون بفئات كثيرة داخل الجامعة. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة في درجة المرونة النفسية تبعاً

للكلية، لصالح الكليات الأدبية، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأدبية يتعاملون في مجمل مقرراتهم من الجانب الإنساني والنفسي، ويتعاملون مع الآخرين؛ وذلك أكسبهم مرونة أعلى قليلاً من نظرائهم في الكليات العلمية؛ لأن طبيعة الكليات العلمية تعتمد على الجانب العلمي، والتطبيقي، والتي قد لا يكون فيها مجال للتساهل الذي قد يؤثر على مجريات الطابع العلمي للكليات العلمية. ولكن بصورة عامة يلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية، والعلمية يتمتعون بمستوى عالٍ من المرونة، وهذا ما أظهرته نتائج السؤال الأول، والثاني، وقيم المتوسطات.

كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة في المرونة النفسية تبعاً للجنسية؛ في أن غير السعوديين أكثر مرونة من السعوديين، ولم يتوصل الباحث في حدود علمه إلى دراسة تؤيد، أو ترفض هذه النتيجة، وقد أورد عبد الوهاب (٢٠١١) أن المرونة التكوينية تساعد الفرد على تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها إلى المواقف، والمشكلات التي تواجهه، وهي بذلك عكس الجمود والصلابة الذهنية، كما تؤدي بالفرد إلى أن يظهر سلوكاً ناجحاً في مواجهته للمشكلات، وبذلك يتوافق مع الوضع الجديد بأوضاعه المتعددة، ومع الصور التي تظهر عليه. ومن هنا قد تعزى هذه النتيجة إلى أن غير السعوديين حققوا المرونة التكوينية أكثر من السعوديين حيث قد أتيحت لهم فرص المشاركة خارج بيئتهم الأصلية في بلدانهم الأصلي؛ مما يتطلب منهم تفعيل المرونة النفسية التكوينية بشكل أكبر كي يحققوا التوافق النفسي، والمهني، والاجتماعي، والابتعاد عن مظاهر الانسحاب والتفوق، وذلك من خلال زيادة في روابطهم، وعلاقتهم الاجتماعية والمهنية مع الآخرين سواء مع السعوديين أو غيرهم، والمساهمة بفاعلية في الأنشطة داخل الكليات، والأقسام وخصوصاً أنهم غير مطالبين بأعمال إدارية كرئاسة الأقسام، أو عمادة الكليات، أو وكالاتها، والقيام بالمهام المناطة بهم على أكمل وجه؛ لعكس صورة مشرفة لجامعاتهم التي ينتمون إليها، مع ملاحظة أن السعوديين، وغير السعوديين يتمتعون جميعاً بمستوى عالٍ من المرونة النفسية، وهذا يدل على قدرة عضو هيئة التدريس عامة على التعامل بإيجابية مع المواقف المختلفة، وهذا ما توصلت إليه نتيجة السؤال الثاني، وقيم المتوسطات.

وأظهرت النتائج أيضاً: عدم وجود فروق تبعاً للنوع، وهذا يشير إلى أن: كلا الجنسين لديهم القدرة على تكوين علاقات اجتماعية جيدة، والقدرة على تحمل المسؤولية، والقيام بها، والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، وتقبل النقد من الآخرين، والتوافق مع ما يحيط بهما من المتغيرات، والشعور بالانتماء للمؤسسة التي ينتمون لها، وأن لديهم مهارات متعددة لحل المشكلات التي تواجههم، والتوافق معها.

الفروق تبعًا للرتبة العلمية:

حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول (١٤)

جدول (١٤) الفروق في المرونة النفسية وفقا للرتبة العلمية.

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للأبعاد	بين المجموعات	.747	2	.374	2.858	.063
	داخل المجموعات	11.766	90	.131		
	الكلية	12.513	92			

تشير نتائج جدول (١٤) إلى: عدم وجود فروق في المرونة النفسية تبعًا للرتبة العلمية، وهذا قد يشير إلى أن المرونة النفسية أصبحت سمة منتشرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجميع رتبهم؛ نتيجة الخبرات، والتجارب الحياتية، والعملية، والتي تفرض أهمية المرونة النفسية للسلامة النفسية، والجسمية، وكذلك الوظيفية.

س٥: هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين ضغوط العمل والمرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (١٥) معاملات الارتباط بين الضغوط النفسية والمرونة النفسية، ن=٩٣

الدرجة الكلية	العقلي	الانفعالي	التوافق	المرونة النفسية الضغوط النفسية الدرجة الكلية
الدرجة الكلية	.164	-.426**	.139	الدرجة الكلية

** دال عند مستوى (٠,٠١)، * دال عند مستوى (٠,٠٥).

يشير جدول (١٥) إلى: وجود علاقة ارتباطية سالبة، ودالة بين ضغوط العمل، والمرونة النفسية، وتتفق هذه النتيجة جزئيًا مع نتيجة قاسم (٢٠١٧)، وهذا يشير إلى أنه: كلما زادت المرونة النفسية تقل ضغوط العمل، ويمكن تفسير ذلك من خلال الرجوع إلى الإطار النظري حيث ذكر (Mary, & Patra, 2015) أن المرونة النفسية تساعد الفرد على مواجهة الشدائد، والصعاب، والتوافق بنجاح مع المواقف المختلفة.

كما أضاف (Pecillo ٢٠١٦) أن المرونة النفسية تؤهل الفرد لمقاومة الضغوط، وامتصاص المواقف الصعبة، والتعافي منها، والتوافق مع المواقف الصعبة، وذكر (Wendling 2012) أن Hayes, et al.; Ruiz أشاروا إلى أن القلق، والاكتئاب، وسوء أداء العمل، وسوء المعاملة، والرهاب، والسلوك المعادي للمجتمع، والقلق الاجتماعي مرتبط بضعف المرونة النفسية، في حين أن ضغوط العمل حالة من الإجهاد الجسدي والنفسي، والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء، ومنها: شعوره بالإعياء، والإرهاق، والاضطراب، والمشقة، ويعبر عنها الفرد في مظاهر مختلفة مثل: الاكتئاب، والحزن، والقلق، والخوف، والتوجس، والإحساس بالظلم، فضلًا عن الاضطرابات السوسيوإيمانية، كما أشار خضر وآخرون (٢٠٢١) إلى أن Maddi, et al. ذكروا أن الضغوط تتطلب

مستوى عاليًا من المرونة النفسية لتقليل آثارها. وبالتالي فإن كلاً من المتغيرين يسير في اتجاه معاكس للآخر، فضغوط العمل اضطراب وعدم القدرة على التوافق مع الموقف، بينما المرونة النفسية هدوء وتوافق مع الموقف؛ لذا كانت العلاقة عكسية؛ وكلما كان عضو هيئة التدريس أكثر مرونة نظرًا إلى الضغوط نظرة مختلفة، ولجأ إلى الحلول والطرق التي تساعده على التخلص منها، دون أن تؤثر على سلوكه وتفاعله مع من يتعامل معهم. كما أنه يدرك أن بعض الضغوط تكون مؤقتة وقد تزول بزوال المثيرات؛ مما يدفعه إلى السيطرة، والتحكم في كل ما يرتبط بالضغوط وآثارها، وكلما كانت المرونة النفسية مرتفعة ساعدت أكثر على القابلية للمواجهة، والتعايش مع الضغوط.

التوصيات:

- الاهتمام ببيئة العمل التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع ضغوط العمل.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس للمحافظة على المرونة النفسية لمواجهة ضغوط العمل.
- توصيف مهام أعضاء هيئة التدريس؛ لتجنب التداخل في المهام، وتحمل أعباء لا علاقة لها بطبيعة العمل.
- دعم المرونة النفسية وتعزيزها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وإبراز أهميتها في تحقيق الصحة والتوافق النفسي، من خلال دعم المناسبات الاجتماعية، والأنشطة الرياضية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.
- تطوير بيئة العمل بتوفير مجموعة من الخدمات اللوجستية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم على الاهتمام بما هو في صميم عملهم وتخصصهم.

المقترحات:

- إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول مفهومي الضغوط، والمرونة النفسية لدى عينات عمرية مختلفة وعلى عينات أكبر حجمًا في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسة شبه تجريبية؛ لتحديد فاعلية التدريب على استراتيجيات المرونة النفسية.
- إجراء دراسة حول معرفة أسباب الضغوط النفسية ومواجهتها لدى أعضاء/ عضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية " الواقع والمأمول " .

المراجع العربية

- أبو حلاوة، محمد العيد. (٢٠١٣). المرونة النفسية، ماهيتها ومحدداتها، وقيمتها الوقائية، المؤتمر الثاني لعلم النفس، علم النفس والإمكانات الإيجابية لدى الإنسان العربي. شبكة العلوم النفسية، (٢٩)، ١ - ٥٥.
- أبو ندى، محمد عصام. (٢٠١٥). الضغط النفسي في العمل وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.
- إسماعيل، هالة خير سناري. (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية: (دراسة تنبؤية)، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، (٥٠)، ٢٨٧ - ٣٣٥.
- أيوب، نايف علي. (٢٠١٩). الضغوط النفسية. دار المعرفة الجامعية.

- البحري، نسرین. (٢٠٠٩). أثر الدعم الاجتماعي في تخفيف الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم الجنوب. *حوليات آداب عين شمس*، (٣٧)، ١٠٩-١٦٠.
- العبد الله، فايزة غازي. (٢٠١٤). *استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية عند اليافعين في مدارس مدينة دمشق الثانوية* [رسالة دكتوراه منشورة]. جامعة دمشق.
- البلوي، محمد نواف. (٢٠٠٩). أثر برنامج تدريبي قائم على التحصين ضد الضغوط وإدارة الوقت في خفض ضغوط العمل وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى المعلمين في منطقة الجوف [رسالة دكتوراه منشورة]. الجامعة الأردنية.
- جابر، جابر عبد الحميد، وكفافي، علاء الدين. (١٩٩٥). *معجم علم النفس والطب النفسي، الإنجليزي-عربي*. دار النهضة العربية.
- الحري، فاتن هادي صالح. (٢٠١٩). المرونة النفسية لدى عينة من الطالبات في المرحلة الثانوية الممارسات وغير الممارسات للرياضة في منطقة القصيم. *المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية*، (٢)، ٩٥-١١٦.
- حسين، محمود عطا. (٢٠١٦). الضغوط النفسية وعلاقتها بالعنف الجامعي واستراتيجيات التعامل لدى طلبة جامعة البترا. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، ١٦٩ (١)، ٢٩٣-٣٢٣.
- حيدر، أحمد سيف. (٢٠٠٦). الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة ذمار باليمن. *مجلة كلية التربية*، (٨)، ١٠٧-١٣٦.
- الختاتنة، سامي محسن. (٢٠٠٩). الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. *سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢ (٢٤)، ٢٧٥-٣٢٠.
- الخرافشة، هديل هشام. (٢٠١٦). *مصادر الضغط النفسي واستراتيجية التعامل معها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.
- خضرم، محمد عبد الرحمن، وعبد الرحمن، محمد السيد، وأبو السعود، سعيد طه. (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٥ (٢٢)، ١٠٣-١٣٢.
- الرشيدي، هارون توفيق. (١٩٩٩). *الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها*. مكتبة الأنجلو.
- السيد، وائل السيد حامد. (٢٠١٨). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ١ (٣)، ٢٥-٤٨.
- شقورة، يحيى عمر شعبان. (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة [ماجستير منشورة]. جامعة الأزهر.

- الشيخ، كنان إسماعيل. (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية. مجلة البحوث والدراسات العلمية، ٢ (٣٩)، ٣٧١-٣٩٢.
- الصبان، عبير محمد، ومؤمنة، دينا خالد معتوق، وطلاقي، أريج محمد. (٢٠١٩). التحصين النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. المجلة المصرية للدراسات المتخصصة، (٢٤)، ١٤٨-١٩٦.
- طه، إسماعيل، وياسين، الطاف. (٢٠٠٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (١٢)، ١-٢٤.
- العبدلي، خالد محمد. (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتوقفين دراسيًا والعاديين بمدينة مكة المكرمة [ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- عابدين، إبراهيم عبد. (٢٠١٠). علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء -محافظات غزة [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الأزهر.
- العاسمي، رياض، وبدرية، على. (٢٠١٨). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة السويداء. سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٣ (٤٠)، ٢٠٧٩-٣٠٤٩.
- عبد السلام، أماني حسن حسين. (٢٠١٨). الأسس النفسية وعلاقته بالمرونة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط للموظفين المقطوعة رواتبهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.
- عبد الوهاب، صلاح شريف. (٢٠١١). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل، وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة بحوث التربية النوعية، ٢٠، ٢٠-٧٥.
- عبد المجيد، أشرف عبد التواب. (٢٠١٧). مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك دراسة ميدانية. مجلة التربية، ١٧٣ (٢)، ١٢-٦٩.
- عربية، جودي. (٢٠١٨). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى النساء المتزوجات المصابات باضطرابات الغدة الدرقية [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة محمد بوضياف.
- عزت، كرم، وأبو النيل، محمود السيد، وعبد الحميد، زينب بشري، ومحمود، الفرحاني السيد. (٢٠١٩). فاعلية برنامج تأهيلي لاكتساب المرونة النفسية وأثره على صورة الذات لدى مستخدمي الأجهزة التعويضية دراسة مقارنة بين الذكور، والإناث من الريف والحضر. مجلة العلوم البيئية، ٤٥ (٣)، ١-٣٣.
- عساف، عبد محمد. (٢٠٠٢). مجالات التوتر والضغط النفسي عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي النجاح وبيزيت أثناء انتفاضة الأقصى نتيجة العدوان الإسرائيلي. مجلة العلوم الإنسانية، ١ (١٧)، ١-٣٠.

علي، بريقة محمد. (٢٠١٧). علاقة المرونة النفسية بمتغيري الجنس والسن دراسة ميدانية لطلبة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية جامعة قاصدي مراح، ورقة [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة قاصدي.

قاسم، سالي صلاح. (٢٠١٧). الفروق في استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في ضوء كل من الصلابة النفسية، والمرونة المعرفية، والنفسية لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية. مجلة الدراسات النفسية وتربوية، مجلة كلية التربية، (٩٦)، ١١-١٣٩.

قريطع، فراس. (٢٠١٧). الضغوط النفسية لدى المعلمين، وعلاقتها بالرضا عن الحياة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية. جامعة اليرموك، ١٣ (4)، ٤٧٥-٤٨٦.

المفيدي، الحسن محمد (٢٠٠٠) ظاهرة إجهاد العمل لدى المعلمين والمعلمات في منطقة أبها التعليمية بالمنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، ٣ (٢٤) ٩-٥٠.

مليباري، نجاة عبد الله محمد. (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١٠ (١)، ١٨-٦٦.

المياحي، جعفر عبد كاظم. (٢٠١٢) الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس، وأثرها على الرضا الوظيفي، سبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، ٧ (١٩)، ١٧٣-٢١٠.

مجلس التعليم العالي، الأمانة العامة. (٢٠٠٧). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه (ط٣). مكتبة الملك فهد الوطنية.

المراجع الأجنبية

Abdel-Majid, Ashraf Abdel-Tawab. (2017). Levels of work stress among faculty members at the University of Tabuk: A field study, *Journal of Education, Al- Azhar University*, 17 (2), 12-69.

Abdel-Wahab, Salah Sharif. (2011). Mental flexibility and its relationship to both the future time perspective and achievement goals among university faculty members, *Journal of Specific Education Research, Mansoura University*, 20, 20-75.

Abu Halawa, Muhammad Al-Eid. (2013). Psychological resilience, what is it, and what are its determinants and preventive value in the second influence of psychology, *Psychology and Positive Possibilities of the Arab Person, Psychological Science Network*, (29), 1-55.

Ahmady, S., Changiz, T., Masiello, I., & Brommels, M. (2007). Organizational role stress among medical school faculty members in Iran: dealing with role conflict. *BMC Medical education*, 7(1), 14.

Akinyele, S. T., Epetimehin, S., Ogbari, M., Adesola, A. O., & Akinyele, F. E. (2014). Occupational stress among academic staff in private university: Empirical evidence

- from covenant university, Nigeria. *Journal of Contemporary Management Research*, 8(1), 1.
- Al-Asmy, Riad; Badria. (2018). Emotional regulation and its relationship to psychological resilience among a sample of secondary school students in As-Suwayda Governorate, *Series of Arts and Humanities*, 40(3), 2079-3049.
- Al-Bahri, Nisreen. (2009). The Impact of Social Support in Reducing Stress on staff members of teaching in Public Universities in the South Region, *Annals of Ain Shams, Faculty of Arts, Ain Shams University*, (37), 109-160.
- Al-Harbi, Faten Hadi Saleh. (2019). Psychological resilience among a sample of female students in the secondary stage who do or do not practice sports in the Qassim region, *International Journal of Psychological and Sports Sciences*, (2), 95-116.
- Al-Khatatneh, Sami Mohsen (2009), Psychological burnout and its relationship to ego resilience among faculty members in Jordanian universities, *Human and Social Sciences Series*, 2 (24), 275-320.
- Al-Mayahi, Jaafar Abed Kazem. (2012). The stress faced by a faculty member, its impact on job satisfaction and ways to address them at Al-Zaytoonah University of Jordan, *Wasit Journal for Human Sciences*, 7(19), 173-210.
- Al-Mufidi, Al-Hassan Muhammad. (2000). The phenomenon of work stress among male and female teachers in the Abha educational district in the southern region of the Kingdom of Saudi Arabia, *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University*, 3 (24), 9-60.
- Al-Sabban, Abeer Muhammad; Moemena, Dina Khaled Maatouk; & Talaqi, Areej Muhammad. (2019). Psychological immunization and its relationship to methods of coping with psychological stress among a sample of faculty members at King Abdulaziz University, *The Egyptian Journal of Specialized Studies*, (24), 148- 196.
- Andrus, S. (2015). *A Correlational Study of Resilience Among Faculty and Administration in a Bible Seminary* [Doctoral dissertation] . Wilmington University.
- Arekkuzhiyil, S. (2011). Organisational Stress among Faculty Members of Higher Education Sector. *Online Submission*.
- Arekkuzhiyil, S. (2011). Organisational Stress among Faculty Members of Higher Education Sector. *Online Submission*.
- Assaf, Abd Muhammad. (2002) Domains of tension and psychological stress among faculty members at An-Najah and Birzeit Universities during the Al-Aqsa Intifada as a result of the Israeli aggression, *Journal of humanities at An-Najah National University, An-Najah National University*, 1(17), 1-30.
- Brammer, M. S. (2020). Faculty resilience in higher education: A review of the literature. *Online Journal of Complementary and Alternative Medicine*, 5(2), 1-6.

- Ciarrochi, J., Bilich, L., & Godsell, C. (2010). Psychological flexibility as a mechanism of change in acceptance and commitment therapy. *Assessing mindfulness and acceptance processes in clients: Illuminating the theory and practice of change*, 51-75.
- El-Sayed, Wael El-Sayed Hamed. (2018). Study of psychological stress and its relationship to quality of life among faculty members at King Saud University, *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 1(3), 25-48.
- Ezzat, Karam; The effectiveness of a rehabilitation program to gain psychological resilience and its impact on the self-image of prosthetic device users, a comparative study between males and females from rural and urban areas, *Journal of Environmental Sciences, Ain Shams University*, 45 (3), 1-33.
- Haider, Ahmed Seif. (2006). The stress faced by university faculty members: An applied study on faculty members at Dhamar University in Yemen, *Journal of the Faculty of Education, University of Aden*, (8), 107-136.
- Harkness, K. L., & Hayden, E. P. (2020). *The Oxford Handbook of Stress and Mental Health*. Oxford University Press.
- Hussein, Mahmoud Atta. (2016). Psychological stress and its relationship to university violence and coping strategies among Petra University students, *Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University*, 169 (1), 293-323.
- Ismail, Hala Khair Sinnari.(2017). Psychological resilience and its relationship to mindfulness among students of Faculty of Education: a predictive study, *Journal of Psychological Counseling at Ain Shams University*, (50), 287-335.
- Keener, T. A., Hall, K., Wang, K., Hulsey, T., & Piamjariyakul, U. (2020). Relationship of Quality of Life, Resilience, and Associated Factors Among Nursing Faculty During COVID-19. *Nurse Educator*, 46(1), 17-22.
- Khadra, Muhammad Abd al-Rahman, Abd al-Rahman, Muhammad al-Sayed, and Abu al-Saud, Saeed Taha. (2021). Psychological resilience and its relationship to confronting professional stress for teachers of Azhar institutes, *The Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5 (22), 103- 132.
- Khalifat, Abdel-Fattah Saleh, and Al-Zogoul, Imad Abdel-Rahim. (2003). The sources of psychological stress among teachers of the Tourba Directorate of Karak Governorate and its relationship to some variables, *Journal of Educational Sciences, Qatar University*, (3), 61-88.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.
- Malibari, Najat Abdullah Muhammad. (2016). Psychological resilience and its relationship to achievement motivation, Arab Foundation for Scientific Consultation and Human Resources Development, *Arab Journal of Social Sciences*, 10(1), 18-66.

- Mary, E. M., & Patra, S. (2015). Relationship between forgiveness, gratitude and resilience among the adolescents. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(1), 63-68.
- Mugrabi, F., Rozner, L., & Peles, E. (2020). The mindfulness trait and high perceived stress changes during treatment in patients with psychiatric disorders. *Current Psychology*, 1-8.
- Myers- Walls, J. A. (2020). Family life education for families facing acute stress: best practices and recommendations. *Family Relations*, 69(3), 662-676.
- Pecillo, M. (2016). The concept of resilience in OSH management: a review of approaches. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 22(2), 291-300.
- Qassem, Sally Salah. (2017). Differences in strategies for coping with psychological stress in the light of psychological toughness, cognitive, and psychological resilience among university professors practicing administrative tasks, *Journal of Psychological and Educational Studies, Faculty of Education, Zagazig University*, (96), 11-139.
- Qureita, Firas. (2017). Psychological stress among teachers and its relationship to life satisfaction, *Jordanian journal of educational sciences, Yarmouk University*, 13 (4), 475-486.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: Seven essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.
- Sheikh, Kinan Ismail. (2017). Psychological resilience and its relationship to life satisfaction, a field study on a sample of Damascus University students, *Series of Arts and Humanities, Journal of Research and Scientific Studies, Tishreen University*, 2(39), 371-392.
- Taha, Ismail, and Yassin, Al-Taf. (2006). Professional stress and their relationship to professional adjustment among university professors, *Journal of Educational and Psychological Research at the University of Baghdad*, (12), 1-24.
- Wendling, H. M. (2012). *The relation between psychological flexibility and the Buddhist practices of meditation, nonattachment, and self-compassion*. The University of Akron.