

إستراتيجيات الفاعلين في مواجهة ضغوط العمل "دراسة حالة لأساتذة قسم علم الاجتماع والديمغرافيا بجامعة البليدة 2"

جامعة يحي فارس المدية

د. زاوي نوال

تاريخ الارسال: 2020/12/09 تاريخ القبول: 2021/07/03 تاريخ النشر: 2021/09/15

الملخص :

تتمحور هذه الدراسة حول معرفة أهم الاستراتيجيات التي يتبعها الأساتذة بقسم علم الاجتماع والديمغرافيا كفاعلين في مواجهة ضغوط العمل التي تعترضهم أثناء قيامهم بمهامهم ، وهذا انطلاقا من أن الفاعل التنظيمي هو كل فرد قادر على التدخل أو المشاركة في مشكل معين ، حيث طبقت هذه الدراسة على هؤلاء الأساتذة و توصل هذا البحث إلى أن الأساتذة هم فاعلون يعتمدون على بناء مجموعة من الإستراتيجيات المهنية في مواجهة ضغوط العمل ومن بين هذه الإستراتيجيات عمل الأساتذة على تشكيل شبكة من العلاقات غير الرسمية وكذلك تنويع الاتصال في جميع المستويات الهرمية، إضافة إلى اعتمادهم كذلك على تقوية مصادر السلطة الخاصة بهم لمواجهة الضغط المهني .

الكلمات المفتاحية : ضغوط العمل ، الاستراتيجية، الفاعل، الاتصال، التنظيم غير الرسمي ، السلطة .

مقدمة:

يعيش الفرد في بيئة تتسم بالسرعة و التغيير المستمر ، الشيء الذي يجعله دائما يحاول مواكبة هذا التغيير و للحاق به مهما كلفه الأمر ، حيث كلما تسارع التغيير زادت الضغوطات التي تعترض الفرد و أصبح يعيش في حالة من التوتر و القلق الذي من شأنه أن يؤثر على صحته النفسية و البدنية وهذا ما يواجه الأفراد في بيئة العمل على اختلاف أنواعها ، بحيث يتعرضون إلى مستويات متفاوتة من الضغوط سواء كانت ناتجة عن عوامل تنظيمية تحيط بالفرد ، أو عوامل شخصية متعلقة بنفسيته ، أو كانت ناتجة عن العوامل الاجتماعية التي يعيشها ، و بالتالي فإن هذه الضغوط هي عبارة عن مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل أو خارجها ، و تؤثر في سلوك الأفراد أو في أدائهم لعملهم ، حيث تنتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد أثناء العمل ، أو في حالتهم النفسية و الجسمية . لذا نجد أن الأبحاث تدور حول تخفيض الضغط أو التقليل منه .

الإشكالية:

إن ضغوط العمل هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل و التي تؤثر على أداء الأفراد لأعمالهم ، وهذه المؤثرات تصيب الفرد بالتعب والإرهاق وتؤدي إلى تعثر في الأعمال وانخفاض مستوى الأداء.

ومن منطلق أن الفاعل يتبنى بوعي منه أو بدون وعي إستراتيجية الفعل للمشاكل التي تعترضه ، فإن ضغوط العمل هي من بين المشاكل التي تعترض الأستاذ الجامعي سواء كانت ذات مصدر داخلي تنظيمي أو كانت ذات مصدر خارجي ، مما جعل هذا الأخير يبحث عن الطرق و الآليات التي تمكنه من مواجهة هذا الضغط أو محاولة التقليل منه ، وبالتالي فإن الأستاذ الجامعي هو عبارة عن فاعل إستراتيجي يتعامل مع المشاكل التي تحيط به عن طريق محاولة خلق إستراتيجية ملائمة لتحقيق الهدف أو الرهان والمتمثل في مواجهة ضغوط العمل.

و انطلاقا من هذا تم طرح التساؤل التالي :

ما هي الطرق التي يتبناها الفاعلون في مواجهة ضغوط العمل؟

ومن هذا التساؤل تفرعت الأسئلة التالية :

ما هو نمط العلاقات .

التي يتبناها الفاعلون في مواجهة ضغوط العمل ؟

ما هو نوع الاتصال الذي يعتمده الفاعلون في التقليل من ضغوط العمل ؟

كيف تساهم السلطة في مواجهة ضغوط العمل ؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

يعتمد الفاعلون داخل النسق التنظيمي على مجموعة من الآليات والطرق في مواجهة ضغوط العمل.

-الفرضيات الفرعية:

يعتمد الفاعلون على شبكة من العلاقات غير الرسمية في مواجهة ضغوط العمل.

يساهم نوع الاتصال الذي يعتمده الفاعلون في التقليل من ضغوط العمل لديهم .

يعتمد الفاعلون على تقوية مصادر السلطة لديهم في مواجهة ضغوط العمل.

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى

معرفة كيفية تأثير كل من التنظيم غير الرسمي و الإتصال التنظيمي وكذلك نمط السلطة في التخفيض من حدة ضغوط العمل.

معرفة إمكانية الأستاذ الجامعي في تشكيل إستراتيجيات معينة لمواجهة الضغط في العمل ، وكذلك نوع هذه الإستراتيجيات ومدى مساهمتها في التخفيف من حدة ضغوط العمل .

تحديد المفاهيم والمصطلحات:

ضغوط العمل:

يمكن تعريف ضغوط العمل بأنها مجموعة المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل ، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفراد التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل ، أو في حالتهم النفسية والجسمية ، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط .

ومهما يكن الضغط فهو عبارة عن ردود فعل الإنسان ، إزاء المؤثرات المادية والنفسية ، والتي

تتمثل في ردود الفعل جسمية أو نفسية والتي توحى بأن الفرد غير مرتاح في هذا الموقف (عبد

الباقى ، 2005 ، 288) وجاء تعريفنا الإجرائي لضغوط العمل على أنها مجموعة من المثيرات

والعوامل والمواقف التي يواجهها الفرد أثناء قيامه بعمله ، وهذه المثيرات تتواجد في بيئة

العمل أو خارجها والتي تسبب للفرد مجموعة من ردود الأفعال المختلفة سواء نفسية أو

جسمية أو اجتماعية والتي تؤثر بشكل سلبي على أداء الفرد لعمله.

2- التنظيم غير رسمي:

ويعرف التنظيم غير رسمي كذلك على أنه جماعات غير رسمية تنشأ وتتكون تلقائياً وبشكل

عفوي من أعضاء المنظمة ، ودون توجيه من الإدارة ، والعامل الرئيسي في تكون هذه الجماعات

هو وجود اهتمام مشترك لأعضائها في مجال معين تؤثر في العمل بما فيه التنظيم الرسمي ، بصفة تلقائية أو أكثر كأن تكون لهم رغبة في إشباع حاجات اجتماعية معينة ومصالح شخصية . (قاسمي ،ن،49،211)

كما جاء التعريف الإجرائي للتنظيم غير الرسمي بأنه شبكة من العلاقات تنتج عن أفراد وجماعات نتيجة التفاعل التلقائي بين الأفراد في بيئة العمل، وكذلك نتيجة استمرار هذا التفاعل، وينشأ هذا التنظيم بسبب وجود أهداف واهتمامات ومصالح مشتركة بين الأفراد .
- الإتصال:

يعرف الإتصال بأنه عملية تبادل الآراء أو المعلومات أو الأفكار أو العواطف بين شخصين أو أكثر، ويتم الإتصال بطرق عديدة يمكن تصنيفها تصنيفات مختلفة، منها المباشر وغير مباشر (محمد المغربي ، ك، 2004، 234)

وهو وسيلة يرتبط بواسطتها أعضاء المؤسسة بعضهم ببعض من أجل تحقيق هدف أساسي ولا يمكن لنشاط الجماعة ، أن يأخذ مكانته دون تبادل المعلومات الضرورية .(كنعان ،ن، 1992، 276) أما التعريف الإجرائي للإتصال هو عملية تفاعل اجتماعية تتم بين طرفين أو أكثر بغرض تبادل المعلومات والعلاقات والمعارف، وهي وسيلة يتم من خلالها ارتباط أعضاء التنظيم مع بعضهم البعض من أجل مواجهة المشاكل وتجاوز الصعوبات عن طريق التعاون والتفاهم.
- السلطة:

تعرف السلطة من خلال استعمال مواردها، فهي بمثابة علاقة لا متوازنة بين الفاعلين على الأقل "تابع، متبوع"، حيث ينفرد التابع بتعليمات وإيحاءات المتبوع . وهي الحق في إصدار الأوامر والتعليمات من قبل المدير ، والقدرة على فرض الطاعة للمرؤوسين ، لحملهم على الخضوع لإدارته. والامتثال لأوامره وتعليماته ، ويفسر ذلك على أن سلطة المدير الرسمية تستند إلى قوة ذات صيغة قانونية لمرؤوسيه لحملهم على القيام أو الكف عن القيام بأوجه النشاط التي يراها لازمة لتحقيق أهداف التنظيم [5]. يمكن تعريف السلطة إجرائيا على أنها القدرة التي يتمتع بها الفرد في التأثير في سلوكيات الآخرين وتصرفاتهم، من خلال التحكم في هامش الحرية عن طريق جعل سلوكياته غير متوقعة وغير معروفة و محاولة توقع سلوكيات الآخرين ، من خلال التحكم والسيطرة على العلاقات داخل محيط العمل .
- الفاعل:

و الفاعل لا يتواجد خارج النسق التنظيمي بحيث يمتلك الحرية و العقلانية التي يستغلها في بناء أفعاله، كما أنه نادرا ما يمتلك أهداف واضحة و معلنة فهي متغيرة حسب الوظائف و النتائج التي يضعها" حسب هامش الحرية (crozier (M) friedberg (E), 1997,65) التعريف الإجرائي للفاعل:

الفاعل هو كل فرد داخل التنظيم قادر على المشاركة و التدخل في موقف معين فيحمل أهداف واضحة وواعية و محددة يختار طريقة معينة من أجل تحقيقها أو الوصول إليها ، و بالتالي فإن الفاعل هنا هو كل أستاذ يعمل على بناء إستراتيجية معينة من أجل مواجهة أو التخلص من الضغوطات التي تواجهه في العمل.
- الإستراتيجية:

وتعرف الإستراتيجية في التنظيمات بأنها المنهج المستخدم في التنفيذ الذي ينبثق من رؤية واضحة وشاملة، يتم من خلالها تحقيق الأهداف الإستراتيجية وتعمل على تحديد وتقييم مختلف الطرق التي تحقق أهداف ورسالة المنظمة ثم اختيار أفضل هذه الطرق (حسن هلال ، م، ع، 2007، 10) . وبالتالي فإن الإستراتيجية هي خطة لإنجاز شيء ما. وخاصة لتوضيح كيفية تنفيذ السياسة الموضوعية. (ابراهيم ، م، 2000، 133)

إذن فالإستراتيجية بالمفهوم الإجرائي هي مجموعة السلوكات والأفعال والتصرفات الواعية والهادفة والمقصودة ، والتي يتبناها البعض بغرض تحقيق مصلحة ما، بحيث يقوم بهذه الأفعال الأفراد داخل التنظيم، ولكل فاعل إستراتيجية خاصة به تملئها عليه الأهداف التي يتبناها.

4- المنهجية المتبعة

1 - المنهج: اعتمدنا في دراستنا على منهج دراسة الحالة الذي يعرف بأنه المنهج الذي يهتم بدراسة الظواهر والحالات الفردية بموقف واحد كوحدة للدراسة المفصلة ، أي هو دراسة معمقة لجميع البيانات المجمعة عن وحدة سواء كانت فرداً أو مؤسسة أو فريق، وهذا المنهج يستخدم من أجل الحصول على المعلومات والحقائق التفصيلية بفرد ما أو موقف معين. حيث قمنا بأخذ قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا بجامعة "لونيبي علي" بالبلدية كوحدة من وحدات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وبالتالي كان قسم علم الاجتماع هو الحالة التي أقيمت عليها الدراسة، وشملت دراستنا كل أساتذة قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا. كما إعتدنا في هذه الدراسة على تقنية المقابلة و الإستمارة ، فكانت المقابلات إستكشافية ساعدتنا في تحديد و صياغة الفرضيات ، أما التقنية الأساسية فكانت الإستمارة و التي

تمحورت على أربع محاور فكان المحور الأول متعلق بالبيانات العامة ، أما باقي المحاور الثلاثة فكانت حول بيانات كل فرضية بحيث ضم كل محور منها 10 أسئلة .

5- تحديد العينة: نظرا لإعتمادنا في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة حيث أخذنا قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا كحالة للدراسة من المجتمع الكلي والمتمثل في كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة "لونيسى علي" بالبيدة ، إضافة إلى أن عدد أساتذة هذا القسم هو 102 أستاذ ارتأينا أن نقوم بالاعتماد بجمعنا للبيانات على المسح الشامل لأساتذة القسم ، مع العلم أنه قد تم حذف من أفراد العينة الأساتذة المسؤولين في الإدارة"عميد الكلية ، نائب العميد ، ... " و الذي عددهم هو أربع أساتذة ومنه تصبح عينة دراستنا تظم 98 أستاذ جامعي على اختلاف رتبهم .

وفيما يلي سنقدم عرض لبعض الجداول الإحصائية المتعلقة بفرضيات الدراسة .
بيانات خاصة بالفرضية الأولى:

عند ملاحظتنا لهذا الجدول أن أغلبية المبحوثين لديهم جماعة معينة يفضلون العمل معها. وهذا بنسبة 85.88% موزعة حسب الفئات المهنية حيث كانت أعلى نسبة لها لدى فئة أساتذة التعليم العالي والأساتذة برتبة مساعد "ب" والتي قدرت بـ 100% على التوالي، تليها نسبة 90.04% من الأساتذة برتبة محاضر "أ"، لتساوى النسبة عند الأساتذة محاضر "ب" والمقدرة بـ 82.35% مع نسبة الأساتذة مساعد "أ" وهي 82.05% .

أما المبحوثين الذين صرحوا بأنه لا توجد جماعة معينة يفضلون العمل معها فبلغت نسبتهم 14.11% بحيث نجد تساوي في الرؤى بين كل فئة الأساتذة برتبة مساعد "أ" بنسبة 17.94% والأساتذة برتبة محاضر "ب" بنسبة 17.64% ، وفي حين كانت نسبة الأساتذة المحاضرين "أ" هي 9.52% . لتنعدم في الأخير نسبة أساتذة التعليم العالي والأساتذة برتبة مساعد "ب".

ومن خلال هذه المعطيات الإحصائية يمكننا القول بأن أغلبية المبحوثين يفضلون العمل ضمن جماعة معينة. وهذا راجع إلى أن الإنسان اجتماعي بالطبع هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أن الأفراد في العمل ينجذبون إلى الجماعات لأنهم لا يستطيعون تحقيق أهدافهم بمفردهم. كما أن الأستاذ بانتمائه إلى جماعة معينة يشعر بمكانته الاجتماعية لأنها تتيح له فرصة الإتصال بالآخرين ، وبالتالي فإن هذه الجماعة تعمل على تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية التي يعجز التنظيم الرسمي عن تلبيتها ، وبالتالي يدخل الأستاذ في إطار العلاقات الشخصية الغير رسمية مع هذه الجماعة وذلك نتيجة الإتصال الدائم بهؤلاء الأفراد في بيئة العمل، لذا فهو ينجذب إلى هذه الجماعة لأنها تحقق له الإشباع لمختلف الحاجات التي لا يستطيع أن يحققها

وهو منفرد أو منعزل عن الجماعة، فهي تحقق له حاجة الأمن والصدقة والانتماء إلى الآخرين الشيء الذي يمكن الأستاذ من تحديد نفسه والزيادة من قدرته للتعايش مع بيئة العمل. أما فيما يخص المبحوثين الذين صرحوا بأنه لا توجد جماعة معينة يفضلون العمل معها. فهذا راجع إلى أن هذه الفئة لها ميولات واهتمامات أخرى، فهي تتقيد بالطابع الرسمي داخل القسم ولا تهتم بتطور علاقاتها الاجتماعية مع الأساتذة إضافة إلى أن نوع الجماعة التي ينتمون إليها هي جماعة عمل فقط وهذا ما يدل عليه تصريح أحد المبحوثين "الجماعة التي أنتهي إليها جماعة عمل لا غير".

كما صرح أحد المبحوثين أيضاً "كل واحد منا له مصلحة، ولا يبالي بالآخرين". وإنطلاقاً من هذه التصريحات يتضح لنا بأن الأساتذة الذين لا توجد عندهم جماعة معينة يفضلون العمل معها هم دائماً متمسكين بالإطار الرسمي يتحاشون الدخول في علاقات شخصية مع باقي الأساتذة وهذا لأسباب مختلفة

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن أغلب أساتذة قسم علم الاجتماع والديمقراطية بجامعة "لونيسي علي" بالبلدية يفضلون العمل ضمن جماعة معينة وهذا بسبب قدرة هذه الجماعة على تلبية مختلف الحاجيات النفسية والاجتماعية للأستاذ، والتي يعجز التنظيم الرسمي عن تليتها

التحليل:

نكتشف من خلال هذا الجدول أن نوع الجماعة التي يشكلها الأساتذة هي جماعة فريق عمل وذلك بنسبة 40.74%، موزعة على الفئات المهنية المختلفة فكانت أعلى نسبة هي 75% لـ أساتذة رتبة مساعد "ب"، تليها نسبة 50% لأساتذة التعليم العالي، ثم نسبة 47.61% لـ الأساتذة رتبة محاضر "ب"، ثم تتقارب النسبة لدى كل من الأساتذة رتبة مساعد "أ" والمقدرة بـ 36.95% مع نسبة 35.48% من الأساتذة برتبة محاضر "أ".

أما المبحوثين الذين صرحوا بأن نوع الجماعة هو جماعة صداقة فكانت نسبتهم 37.96% موزعة كالآتي:

42.85% من الأساتذة برتبة محاضر "ب"، تليها نسبة 39.13% من الأساتذة برتبة مساعد "أ"، ثم تأتي فئة المحاضرين "أ" وذلك بنسبة قدرها 35.48% تليها نسبة أساتذة التعليم العالي بـ 33.33% لتأتي في الأخير نسبة 25% من الأساتذة ذوي الرتبة مساعد "ب".

وفي المقابل كانت نسبة الأساتذة الذين صرحوا بأن نوع الجماعة هو جماعة زمالة فقط مقدرة بـ 21.29% وهي موزعة على الفئات المختلفة، حيث كانت أعلى نسبة هي 29.03% من الأساتذة

برتية محاضر "أ" ، تليها نسبة الأساتذة برتية مساعد "أ" والتي قدرت بـ 23.91% في حين كانت نسبة أساتذة التعليم العالي هي 16.66% ، وفي الأخير كانت النسبة المنعدمة لدى أساتذة رتبة مساعد "ب".

ومن خلال هذه المعطيات الإحصائية نستنتج أن نوع الجماعة التي ينتمي إليها أستاذ قسم علم الاجتماع والديمغرافيا هي جماعة فرق العمل ، وتليها جماعة الصداقة وهذا بنسب متقاربة وهذا راجع إلى أن البدايات الأولى لتشكيل هذه الجماعة تكون في الأول على أساس جماعة فرق العمل ثم تتطور تدريجيا لتصبح جماعة صداقة وهذا مع مرور الوقت والإتصال المستمر، حيث صرح أحد المبحوثين "" إن العلاقة التي تجمعني مع زملائي هي علاقة زمالة وصداقة في نفس الوقت وبالتالي تصبح علاقة قوية "".

وبالتالي نجد أن الأساتذة يفضلون العمل ضمن جماعة معينة هذه الجماعة هي جماعة فريق العمل والتي تتطور مع الوقت لتصبح جماعة صداقة أين يستطيع الأستاذ أن يجد المنفس والترفيه والترويح عن النفس من الضغوطات المحيطة به، فتصبح هذه الجماعة بمثابة الدعامة والسند المادي والمعنوي لأنها تقدم له حاجة الأمان والإحترام فيجد مكانته وسط جماعته ويحقق الانتماء الذي يمكنه من تحقيق ذاته ويزيد من قدرته على التعايش مع البيئة المحيطة به.

أما المبحوثين الذين صرحوا بأن نوع الجماعة التي تربطهم في العمل مع باقي الأساتذة هي علاقة زمالة فقط، فيرجع هذا إلى أن هذه الفئة من الأساتذة كما قلنا سابقاً تقتصر علاقاتها على الإطار الرسمي فقط ولا تهتم بتشكيل جماعات صداقة فهي تهتم بالإطار القانوني الرسمي بعيداً عن اللارسمية والشخصية وإتصالاتها محدودة ، وهذه الفئة تعتبر أن العامل الوحيد الذي يربط الأساتذة في القسم هو العمل ، ولا يجب أن تتعدى هذه العلاقة علاقة عمل، لأن التنظيمات الغير رسمية والعلاقات الشخصية داخل بيئة العمل من شأنها أن تزيد من الضغط على

وفي الأخير نستنتج بأن أغلبية أساتذة قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ينتمون إلى جماعات فرق العمل ، الأمر الذي يزيد من إحتكاك هذه الفئات مع بعضها البعض إنطلاقاً من متطلبات العمل ، حيث تتطور تدريجيا هذه العلاقة بين الأساتذة وتصبح علاقة صداقة يغلب عليها الجانب الشخصي اللارسمي ، وتصبح هذه الجماعات بمثابة السند المادي والمعنوي للأستاذ في القسم ويستشيرها في مختلف الأمور.

نكتشف من خلال هذا الجدول أن أغلبية الأساتذة في قسم علم الاجتماع والديمغرافيا يرون بأن الجماعة التي ينتمون إليها تساعدهم على تجاوز القلق ، والتوتر الذي قد يصادفهم في العمل، وذلك بنسبة 72.94% ، حيث بلغت أعلى نسبة فيها 100% عند كل من أساتذة التعليم العالي ، وأساتذة الذين رتبهم مساعد "ب" ، تليها نسبة 74.35% عند الأساتذة برتبة مساعد "أ" مقابل الأساتذة ذوي رتبة محاضر "أ" والتي قدرت بـ 66.66% ، وأخيراً تأتي نسبة 64.70% التي كانت تخص الأساتذة برتبة محاضر "ب" ، في حين نجد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يرون بأن الجماعة في العمل تساعدهم على تجاوز القلق والتوتر في العمل كانت نسبتهم 27.05% ، حيث كانت النسب موزعة كالتالي:

35.29% لدى الأساتذة برتبة محاضر "ب" ، تليها نسبة 33.33% من الأساتذة ذوي الرتبة محاضر "أ" ، ثم الأساتذة الذين رتبهم مساعد "أ" بنسبة 25.64% ، وأخيراً كانت النسبة معدومة لكل من أساتذة التعليم العالي وأساتذة الذين رتبهم مساعد "ب".

إذن من خلال هذه المعطيات يمكننا القول بأن أغلبية أساتذة قسم الإجتماع والديمغرافيا يرون بأن الجماعة التي ينتمون إليها تساعدهم على تجاوز القلق والتوتر الناجم عن العمل، وهذا من خلال النصح والإرشاد، وكذلك تبادل المعلومات والأفكار التي من شأنه أن يقدم الدعم والمساعدة النفسية للأستاذ، حيث صرح أحد المبحوثين: "تساعدني جماعة العمل على تجاوز القلق عن طريق النصح والإرشاد. وكذلك المساعدة النفسية والتعاون لتذليل العقبات"، ومنه فإن الأستاذ في حالة مواجهته للتوتر والقلق فإنه يلجأ إلى جماعته التي يشعر معها بالراحة والأمان . لأن لها القدرة على تقديم النصح والإرشاد والتوجيه في الأوقات الصعبة. أما المبحوثين الذين صرحوا بأن جماعة العمل ليس بمقدورها المساعدة في التقليل من التوتر والضغط الناتج عن العمل، فهذا قد لا تستطيع الجماعة حلها فأحياناً يكون العمل جاد والتحضير مستمر وهذا ما يجهدني ، ومنه فإن هناك مشاكل بيداغوجية تزيد من التوتر والضغط على الأستاذ الذي يشعره بالقلق والتوتر ، وهذه المشاكل ليس بمقدور الجماعة حلها هذا من جهة ، ومن جهة أخرى هناك فئات لا تلجأ أبداً إلى الزملاء في العمل في حالة تعرضها للمشاكل. حيث صرح أحد المبحوثين: "عدم اشتراك الأساتذة في الاهتمامات الأمر الذي يزيد من التوترات، حيث نجتمع في قاعة الأساتذة ونتحاور، لكن للأسف لكل منا أهدافه واهتمامات. مغايرة للأخر، وهذا ما يزيد من التوتر والضغط بالنسبة للأستاذ، بحيث يجد أنه وحيد".

ومن هنا فإن هذه الفئة من الأساتذة ترجع عدم قدرة جماعة العمل على مساعدتها إلى تباعد وجهات النظر واختلاف الأهداف إضافة إلى وجود جماعات المصالح التي تسعى دائماً إلى خدمة أهدافها على حساب الآخرين وهذا من شأنه أن يزيد التوتر والضغط .
ومن خلال ما سبق يمكن أن نستنتج بأن أغلبية أساتذة قسم علم الاجتماع والديمقراطية بجامعة البليدة -2- يرون بأن جماعة عملهم لها القدرة على المساعدة في تجاوز القلق والتوتر الناتج عن ضغوط العمل ، وهذا راجع إلى سبب رئيسي وهو أن هذه الجماعة ليست جماعة زمالة فقط بل هي جماعة غير رسمية مبنية على أسس اجتماعية شخصية تتوحد من خلالها الأهداف والرؤى الأمر الذي يزيد من الثقة والتعاون بين لأفرادها .
وهنا يصح للجماعة الغير رسمية هذه دور كبير في مساعدة الفرد في تجاوزه لمشاكل العمل سواء كان الدعم المادي أو الدعم المعنوي.

بيانات خاصة بالفرضية الثانية

جدول رقم (4): يبين نوع الإتصال الذي يساعد الأستاذ في مواجهة ضغوط العمل.

المجموع	مساعد " ب "	مساعد " أ "	محاضر " ب "	محاضر " أ "	أستاذ تعليم عالي	الرتبة الإيجابية
25 %29,41	2 %50	11 %28,20	4 %23,52	8 %38,09	/	إتصال بالزملاء
8 %9,41	/	3 %7,69	5 %29,41	/	/	إتصال بالإدارة
52 %61,17	2 %50	25 %64,10	8 %47,05	13 %61,90	4 %100	الإثنين معا
85 %100	4 %100	39 %100	17 %100	21 %100	4 %100	المجموع

التحليل:

يكشف لنا هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن نوع الإتصال الذي يساهم في مواجهة ضغوط العمل و التخلص من التوتر وعدم الإرتياح هو إتصال بالزملاء و الإدارة معا ، وهذا بنسبة 61.17% م، حيث وزعت هذه النسبة على مختلف الرتب المهنية فكانت أعلى

نسبة لأساتذة التعليم العالي والتي قدرت ب100%، تليها نسبة الأساتذة الذين رتبهم مساعد "أ" و المقدره ب64.10%، مقابل نسبة 61.90%، للأساتذة الذين رتبهم محاضر "أ" ، ثم نسبة الأساتذة الذين رتبهم مساعد "ب" و المقدره ب 50%، لتأتي في الأخير نسبة الأساتذة الذين رتبهم محاضر "ب" و المقدره ب 47.05%.

أما المبحوثين الذين صرحوا بأن نوع الإتصال الذي يساعدهم في التخلص من التوتر وعدم الإرتياح هو إتصال بالزملاء وذلك بنسبة 29.41% ، حيث كانت أعلى نسبة منها لدى الأساتذة برتبة مساعد "ب" و المقدره ب 50%، تليها نسبة الأساتذة الذين رتبهم محاضر "أ" و التي قدرت ب 38.09%، في حين كانت نسبة الأساتذة برتبة مساعد "أ" هي 28.20% ، لتأتي بعدها نسبة الأساتذة الذين رتبهم محاضر "ب" و التي قدرت ب 23.52%، و أخيرا كانت النسبة معدومة عند أساتذة التعليم العالي .

أما فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن نوع الإتصال الذي يساعدهم في التقليل من التوتر وعدم الإرتياح هو إتصال بالإدارة فكان بنسبة 9.41%، و انحصر في فئة الأساتذة برتبة محاضر "ب" بنسبة قدرها 29.41%، ثم الأساتذة برتبة مساعد "أ" و التي قدرت ب 7.69%، و كانت باقي الرتب المهنية بنسب معدومة.

ومن خلال ملاحظة المعطيات الإحصائية لهذا الجدول نجد أن أغلبية أساتذة قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا بجامعة "لونيبي علي" بالبليدة يعتبرون أن الإتصال بالزملاء و الإدارة معا من شأنه أن يساعد في التخلص من التوتر وعدم الإرتياح ، وهذا راجع إلى أن هذا النوع من الإتصال يعتمد على الإتصال الأفقي و العمودي بحيث يمكن الأستاذ من الإتصال بالإدارة و الزملاء في آن واحد فاتصاله بالإدارة يقوم على أساس جمع المعومات و الملاحظات و كذا الشكاوي و التظلمات و الإقتراحات التي قد يحملها الأستاذ إلى الجهاز الإداري في القسم ،

كما أن هذا الإتصال يؤدي إلى القضاء على مشكلة الروتين خاصة عند التنظيمات غير الرسمية ، لأن هذه الجماعة تصل إلى درجة عالية من التفاهم و التكامل ، و يحس الأستاذ بالإرتياح وهو وسط هذه الجماعة التي بمقدورها أن تمدد بالدعم و المساعدة من أجل التخلص من التوتر وعدم الارتياح ، وهذا نتيجة التفاعل و التفاهم و التعاون ، بحيث يمكن لهذه الجماعة من خلال هذه المزايا كلها أن تمتص الضغط الذي يحس به الأستاذ و تحولها إلى طاقة إيجابية لأنها و باختصار المتنفس الذي ينفس فيه الأستاذ عن مشاكله و همومه.

ومن خلال ما سبق يتبين أن أغلب الأساتذة يعتمدون على التنوع في الإتصال و هذا لتسهيل مواجهة المشاكل و الضغوط في العمل ، بحيث أم هذه الفئة من الأساتذة تعمل على خلق

إستراتيجية مرنة في تعاملها وإتصالاتها داخل القسم ، فهي لا تقتصر على نوع معين من الإتصال بل تعمل على الجمع بين الأنواع المختلفة من الإتصالات لتواجه ضغوط العمل ، من خلال الإعتماد على الجانب الرسمي الذي يساعدها في الحصول على الحل القانوني و الرسمي ، إضافة إلى الإعتماد على الجانب غير الرسمي و الذي من شأنه أن يكون لديه دور في خفض من حدة الضغوط من خلال العلاقات التعاونية والشخصية.

إذن نستنتج من خلال ما سبق خلال ما سبق بأن أغلبية أساتذة قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا بجامعة" لونيبي علي " بالبليدة يعتبرون بأن الإتصال الذي يساهم في التخلص من التوتر و عدم الإرتياح هو إتصال بالإدارة و الزملاء معا، وهذا راجع إلى أن الجمع بين هذين النوعين من شأنه أن يعطي الحل السريع و المجدي و الفعال .

فالإتصال بالإدارة من شأنه أن يعطي الحل السريع و المجدي لأنه يمكن الأستاذ من حل المشاكل التنظيمية بشكل رسمي و موضوعي ، و الإتصال بالزملاء يساعد الأستاذ في التخلص من الضغط و التوتر عن طريق النصح و الإرشاد ، ومنه فإن الأساتذة يعتمدون على بناء إستراتيجية إتصالية مرنة تجمع بين النوعين الإتصال ، وهذا من أجل تقوية العلاقات داخل القسم الأمر الذي بدوره يسهل حل المشاكل و الصعوبات داخل العمل.

جدول رقم (5): يبين مساهمة إندماج الأستاذ مع الجماعة في التقليل من شعوره بالضغط و التوتر.

المجموع	مساعد "ب"	مساعد "أ"	محاضر "ب"	محاضر "أ"	أستاذ تعليم عالي	الرتبة الإجابة
73 %85,88	4 %100	35 %89,74	12 %70,58	19 %90,47	3 %75	نعم
12 1%14,1	/	4 %10,25	5 %29,41	2 %9,52	1 %25	لا
85 %100	4 %100	39 %100	17 %100	21 %100	4 %100	المجموع

التحليل:

يكشف لنا هذا الجدول مساهمة اندماج الأساتذة مع جماعات العمل في التقليل من الشعور بالضغوط والتوتر وهذا بنسبة قدرها 85.88%، حيث كانت أعلى نسبة عند الأساتذة برتبة مساعد "ب"، و المقدر ب 100%، تليها نسبة الأساتذة محاضر "أ" و المقدر ب 90.47%، ثم نسبة الأساتذة برتبة مساعد "أ" و المقدر ب 89.74%، تم نسبة أساتذة التعليم العالي و المقدر ب 75 %، لتأتي نسبة الأساتذة الذين رتبهم محاضر "ب" و المقدر ب 70.58% .

أما المبحوثين الذين صرحوا بأن إندماج الجماعة لا يساهم في التقليل من التوتر والضغوط في العمل فكان بنسبة 14.11% من المجموع العام ، حيث وزعت هذه النسبة على مختلف الفئات المهنية ، فكانت النسبة 29.41% ، من الأساتذة الذين رتبهم محاضر "ب" ، تليها نسبة 25% من الأساتذة التعليم العالي ، في حين جاءت النسبة متقاربة بين كل من الأساتذة برتبة مساعد "أ" و المقدر ب 10.25% مع الأساتذة الذين رتبهم محاضر "أ" و التي قدرت ب 9.52% ، أما فئة الأساتذة برتبة مساعد "ب" فكانت بنسبة منعدمة .

ومن خلال ملاحظة المعطيات الإحصائية لهذا الجدول فإننا نستطيع أن أغلبية الأساتذة في قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا يرون بأن إندماج الأستاذ مع الجماعة يساهم في التقليل من الشعور بالضغوط والتوتر ، وهذا راجع إلى أن الإندماج مع الأساتذة من شأنه أن يقوي العلاقات و يطورها إلى علاقات صداقة ، بحيث يتشاركون مع بعضهم البعض في الآراء و الإنشغالات و الهموم ، وهذا ما يزيد من تماسك الجماعة .

و بالتالي فإن الأستاذ هنا يلجأ إلى الانضمام إلى الجماعة و الإندماج معها عن طريق توحيد الأهداف و المعايير ، لأنه يجد في هذه الجماعة القوة و الدعم الذي يحتاجه للتخلص من المشاكل و الصعوبات في العمل، لأن الإتصال معها يمكنه تعزيز العلاقات مع الأفراد و يخلق روح التعاون و التماسك ، مما يجعل العمل يتم بطريقة أيسر و أكثر فعالية ، كما تضمن هذه الجماعة للأستاذ الحصول على المعلومات بسرعة حتى ولو كانت معلومات يصعب الحصول عليها ضمن الإطار الرسمي .

الصعوبات و الضغوطات في العمل. أما الفئة المهنية التي صرحت بأن اندماجها مع الجماعة لا يساهم في التقليل من ضغوط العمل ، فهذا راجع إلى أن هؤلاء الأساتذة يفضلون العمل بعيدا عن الجو الاجتماعي ، ولا تربطهم علاقات اجتماعية بين باقي الأساتذة ، فهم دائما يلتزمون بالإطار الرسمي في العلاقات و لا يسمحون للإطار الشخصي بالتدخل في العمل ، و بالتالي فإن هذه الفئة ترى بأن الاندماج لا يساعد ها في التقليل من ضغوط العمل .حيث صرح أحد المبحوثين: " جماعة العمل لا تساعدني على تجاوز الضغوط في العمل ، بل تعمل على تهويل

الأمر والزيادة من وقعها السيئ على معنويات الأساتذة"، وانطلاقاً من هذا التصريح فإن هذه الفئة تتجنب العلاقات الإجتماعية داخل العمل كونها ترى بأنها هي التي تزيد من حدة الضغوط على حد تعبير هذه الفئة وذلك بسبب تضخيم هذه الجماعات للأمر واللعب على معنويات الأساتذة .

وفي الأخير نستنتج أن أغلبية أساتذة قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا يرون بأن اندماج الأستاذ مع الجماعة من يساهم في القليل من ضغط والتوتر في العمل ، وهذا راجع إلى قدرة الجماعة في التأثير النفسي و الإجتماعي لأعضائها وكذلك قدرتها بالضغط على الإدارة من أجل تحقيق أهدافها ، و بالتالي فإن أغلب الأساتذة في هذا القسم يعملون على إيجاد جماعات غير رسمية كإستراتيجية للقضاء على الصعوبات و الضغوطات في العمل، وكلما زاد اندماج الأستاذ مع هذه الجماعة قل التوتر و الضغط الذي يشعر به لأن هذه الجماعة هي المتنفس الذي يفرغ فيه الأستاذ انفعالاته و يجد من يسمع له و يساعده.

بيانات خاصة بالفرضية الثالثة: التحليل:

يبين لنا هذا الجدول خضوع الأستاذ لممارسة السلطة عليه ودورها في زيادة ضغوط العمل بالنسبة له ، حيث صرح أغلب المبحوثين بأن خضوع الأستاذ لممارسة السلطة عليه يزيد من ضغوط العمل لديه وهذا بنسبة 82.35% من المجموع العام، حيث وزعت على الفئات المهنية المختلفة فكانت أعلى نسبة عند الأساتذة برتبة مساعد "ب" و المقدرة ب 100%، تليها نسبة الأساتذة برتبة محاضر "أ" والتي قدرت ب 90.47%، ثم تأتي نسبة الأساتذة برتبة مساعد "أ" وهي 79.48%، في حين كانت نسبة 76.47% من الأساتذة الذين رتبهم محاضر "ب"، و في الأخير كانت نسبة أساتذة التعليم العالي و المقدرة ب 75%.

أما المبحوثين الذين صرحوا بأن خضوع الأستاذ إلى ممارسة السلطة عليه لا يزيد من شعوره بالضغط فكان بنسبة 17.64% من المجموع العام ، حيث كانت أعلى نسبة منهم لدى فئة أساتذة التعليم العالي و المقدرة ب 25%، تليها نسبة 23.52% من الأساتذة الذين رتبهم محاضر "ب"، ثم الأساتذة الذين رتبهم مساعد "أ" وهي 20.51%، لتأتي نسبة الأساتذة برتبة محاضر "أ" و المقدرة ب 9.52%، و أخيراً كانت النسبة منعدمة للأساتذة ذوي الرتبة مساعد "ب".

ومن خلال هذه المعطيات يمكن القول بأن أغلبية الأساتذة في قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا في جامعة "لونيسى علي" بالبلدية يعتبرون أن خضوعهم لممارسة السلطة يزيد من الضغوط على الأستاذ ، لأن الأستاذ في عمله يحتاج إلى الراحة و الطمأنينة و بالتالي فإن الممارسة السلطوية تخلق فجوة بينه و بين ممارستها و تؤثر سلباً على أدائه لعمله بحيث يشعر

بأنه مقيد وغير حر، حيث صرح أحد المبحوثين: "في حالة ممارسة السلطة على الأستاذ فإنه لا يحس بالراحة و يجد نفسه مقيد وغير راضي و يعاني دائما من القلق و التوتر ""، بمعنى أن ممارسة السلطة على الأستاذ تحد من حريته و تعتبر بحد ذاتها ضغط لأنها تقيد من الحريات الفردية و المبادرات، كما أن ممارسة السلطة على الأستاذ تجعه يحس بأنه موجه فقط و ليس له القدرة في المشاركة في القضايا المتعلقة بإندماجه و هذا ما يشعره بالتهميش و يؤثر سلبا على مردوديته و أدائه

أما المبحوثين الذين صرحوا بأن خضوع الأستاذ لممارسة السلطة عليه لا يزيد من الضغط عليه فهذا راجع إلى أن هذه الفئة من الأساتذة تعتبر السلطة و ممارستها أمر طبعي و ضروري لضمان السير الحسن للتنظيم ، و على الأستاذ أن يخضع لها بكل طواعية ورضا لأنه عامل داخل منظمة لها قواعد و قوانين تحكم سيرها ، و لا يمكن أن نجد أي مؤسسة تغيب فيها السلطة لأنه إذا غابت السلطة عمت الفوضى، حيث صرح أحد المبحوثين: ""السلطة أمر ضروري لخفض النظام و ضبط و تنظيم العمل داخل المؤسسة و تفادي الفوضى.""

ومن خلال ما سبق يمكن القول بان أغلبية أساتذة قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا بجامعة "لونيسي علي" بالبليدة يرون في ممارسة السلطة عليهم و خضوعهم لها أمر يزيد من الضغط على الأستاذ لأنه يحد من حريته و يقيد من تصرفاته ، و هذا ما يجعل الأستاذ يحس بأنه موجه فقط و ليس له دور في الجامعة ، الأمر الذي يزيد من الضغط عليه .

التحليل:

يكشف لنا هذا الجدول عن عمل الأستاذ على تعزيز مكانته في القسم حيث صرح أغلبية المبحوثين بأنهم يعملون على تعزيز مكانتهم داخل القسم وذلك بنسبة 90.53% من المجموع العام وهناك عدة طرق يتبعها هؤلاء المبحوثين في ذلك حيث كانت أولى الطرق التي يعتمدها الأساتذة في تعزيز مكانتهم داخل القسم هي المحاولة من الزيادة أو التحسين في الخبرة داخل القسم وهذا بنسبة قدرها 36.09% حيث وزعت على الفئات المهنية المختلفة فكانت أساتذة التعليم العالي مقدرة بنسبة 44.44% ، ثم تتقارب النسبة بين الأساتذة ذوي الرتبة محاضر "أ" و المقدرة ب 43.18% مع النسبة 42.85% من الأساتذة مساعد ب" ، ثم نسبة 34.37% من الأساتذة محاضر "ب" و أخيرا جاءت نسبة أساتذة برتبة مساعد أ" والتي قدرت ب 31.16%.

أما الفئة التي تعمل على تعزيز مكانتها عن طريق التحكم في العلاقات داخل القسم فهي كانت بنسبة 18.93% حيث وزعت حسب الترتيب التالي الأساتذة برتبة محاضر "أ" بنسبة 45.45% ثم أساتذة برتبة مساعد "أ" بنسبة 12.98% ثم الأساتذة برتبة محاضر "ب" ب

والمقدرة 6.25 % في حين كانت النسبة منعدمة لكل من أساتذة التعليم العالي وأساتذة برتبة مساعد "ب" كانت منعدمة.

في حين كانت نسبة الأساتذة التي تعمل على تعزيز مكانتها عن طريق التحسين من الاتصالات والعلاقات داخل القسم إضافة إلى العمل على تطوير التخصص كانت مقدرة ب 17.75 % لكل من الطرفين حيث وزعت هذه النسبة على الأفراد بالنسبة للأفراد الذين يعملون على تعزيز مكانتهم عن طريق التحسين من علاقة الاتصال داخل القسم حسب الترتيب التالي فكانت أعلى نسبة مقدرة ب 28.57 % لدى الأساتذة برتبة مساعد "ب" تليها بنسبة 24.67 % للأساتذة الذين رتبهم مساعد "أ" ثم نسبة من أساتذة التعليم العالي، ثم نسبة 15.62 % محاضر "ب" وفي الأخير كانت نسبة أساتذة محاضر "أ" والمقدرة 4.54 % .

أما الفئة التي تعتمد على طريقة تطوير التخصص في الزيادة والتعزيز من مكانتها داخل القسم فقد كانت النسبة فيها 17.75 %، والتي وزعت كما يلي :أساتذة تعليم العالي 33.33 %، ثم لأساتذة محاضر "ب" بنسبة 28.12 %، تليها نسبة الأساتذة مساعد "ب" والمقدرة ب 20.77 %، ثم نسبة 14.28 % من الأساتذة برتبة مساعد "ب"، لتأتي في الأخير نسبة محاضر "أ" وتكون بنسبة 2.27 %.

أما فيما يخص المبحوثين الذين صرحوا بأن الأستاذ لا يسعى إلى تعزيز مكانته داخل القسم فإنه كان بنسبة قدرها 9.46 % من المجموع العام بحيث كانت أعلى نسبة 15.62 % بالنسبة إلى الأساتذة الذين رتبهم محاضر "ب" ثم نسبة الأساتذة الذين رتبهم مساعد "ب" والتي قدرت ب 14.28 % في حين كانت نسبة الأساتذة مساعد "أ" مقدرة ب 10.38 % تليها نسبة 4.54 % من الأساتذة برتبة محاضر "أ" أما أساتذة التعليم العالي فكانت نسبتهم معدومة.

من خلال هذه المعطيات الإحصائية نستنتج أن أساتذة قسم علم الاجتماع والديمغرافيا بجامعة " لونيبي علي " بالبليدة يعملون على تعزيز مكانتهم داخل القسم وهذا من خلال مجموعة من الإستراتيجيات المتعلقة بالرهانات التي حددها الأساتذة، حيث نجد أن هناك مجموعة من الأساتذة تعمل على تحسين الخبرة والكفاءة داخل القسم وهناك فئة أخرى تعمل على تحسين الاتصالات والعلاقات داخل القسم وهناك فئة من هؤلاء الأساتذة تعمل على محاولة ضبط أو التحكم في العلاقات داخل القسم، ونجد هناك إستراتيجية أخرى استعملها بعض الأساتذة وهي تطوير التخصص، حيث أن كل هذه الإستراتيجيات السابقة الذكر تمكن الأستاذ من توسيع هامش حريته، وبالتالي الزيادة من قدرته على التحرك ومراقبة الأوضاع وبالتالي باستطاعة هؤلاء الأساتذة أن يمارسوا نوع من السلطة

على أفراد آخرين يجهلون هذه المعرفة حيث أن السلطة حسب "ميشال كروزي" ليست أبدا ملكية فردية وإنما تسمح دائما بالتفاوض ، ومن هذا المنطلق فإن الفرد الذي يتحكم في مصادر السلطة هو قادر على التحكم في الآخرين من خلال قدرته على بناء إستراتيجية تديرية تعمل على تعزيز مكانته .

-الإستنتاج

الإستنتاج العام:

في الأخير نستنتج أن أساتذة قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا هم فاعلون إجتماعيون قاموا ببناء مجموعة من الإستراتيجيات المتعلقة بالرهان المتمثل في مواجهة ضغوط العمل ، فكانت الإستراتيجيات متنوعة شملت تشكيل الأساتذة لجماعات غير رسمية لأنهم وجدوا في هذه الجماعات فرصة للتفاعل و التعاون و التنفيس، و مجال لمناقشة الأفكار و تبادلها الأمر الذي يساعد في التقليل من الضغط الذي يشعر به الأستاذ داخل القسم.

وكذلك العمل على تطوير وتقوية عملية الإتصال في جميع المستويات الهرمية من خلال إعتمادهم على تشكيل إستراتيجية اتصالية متنوعة ومرنة فهم ولا يركزون على نمط إتصالي واحد فقط بل إعتمدوا على التنوع في شبكات الإتصال ليشمل الاتصال والإتصال الصاعد و النازل ، و كذلك الإتصال غير الرسمي ، وهذا ما أعطى لهذه الإستراتيجية صفة المرونة حيث اعتمد الفاعلون في هذه الإستراتيجية من الاتصال لسحب أو جمع أكبر عدد من المعلومات الشيء الذي يساعد الأساتذة على تأدية المهام بالشكل المناسب ، لأن الفرد الذي يتوفر على أكبر قدر من المعلومات يصبح لديه مصدر السلطة على الآخرين لأن كل فرد في حاجة إلى هذه المعلومات ومن ثم فهو في حالة تبعية لمن يتحكم فيها وهذا ما يزيد على الفرد الفاقد للمعلومة الضغط في العمل .

وكذلك عمل الفاعلون على تقوية مصادر السلطة الخاصة بهم وهذا لمواجهة ضغوط العمل ، حيث أنهم يرون في ممارسة السلطة عليهم و خضوعهم لها أمرا يزيد من الضغط و التوتر و بالنسبة لهم، هذا راجع إلى أن العمل في ظل الممارسة السلطوية يحد من حرية الأستاذ و يقيد تصرفاته و بالتالي هم يرون أن السلطة من شأنها أن تساعد على تجاوز الضغط إذا كان الفرد يمتلكها و يتمتع بها ، و من هذا المنطلق ، بحيث تمكنه هذه المهارات من التصرف و حل المشاكل التنظيمية الصعبة انطلاقا من احتكاره لمجال معين يجهله الآخرون ولا يستطيعون التحكم فيه بشكل ملائم نتيجة وجود ثغرات معينة يستغلها الأستاذ لتحقيق أهدافه ، و بالتالي فإن تمتع

الأستاذ بالسلطة من شأنه أن يقلل من الضغوط التي يعاني منها لأنه يصبح هو الطرف الضاغط على الآخرين عن طريق تحكمه في هامش وتميزه بمعرفة لا يتحكم فيها الآخرون.
التوصيات :

من خلال اجرئنا لهذه الدراسة تم التوصل إلى أن الأستاذ الجامعي هو عنصر فاعل داخل

القسم الذي يعمل فيه ، من خلال قدرته على المشاركة و التدخل في العديد من المشاكل و محاولة البحث عن الحلول المناسبة لها ، لذا فإن الأستاذ الجامعي يعمل على بناء إستراتيجية معينة تصب فيما يحقق أهدافه و مصالحه ، سواء كانت هذه الأهداف مطابقة لأهداف التنظيم أو مغايرة له، ومن بين التوصيات التي نقترحها ما يلي :

-عمل الإدارة على التعرف على اهتمامات الأساتذة و انشغالاتهم ، و أخذها بعين الاعتبار محاولة تحقيقها لهم من أجل توحيد الأهداف و جعلها تصب في إطار موحد ، الأمر الذي يجعل الإستراتيجيات التي يديرها الأفراد تصب في خدمة التنظيم لا ضده، لأنه إذا كانت هناك فجوات بين و أهداف الأفراد ، فإن الفرد يسعى لتحقيق أهدافه على حساب أهداف التنظيم ، مما يخلق جو من التوتر و الصراع بين الإدارة و الأساتذة.

-تحسيس الأستاذ بأنه عنصر فاعل داخل القسم و له دور و مكانة بارزة ، الأمر الذي من شأنه أن يقلل من ضغوط العمل ، و يقوي العلاقة بين الإدارة و الأساتذة ، وكذلك ترك مجال للأستاذ للأستاذ للمشاركة في اتخاذ القرارات و محاولة أخذ الإقتراحت التي يقدمها بعين الاعتبار.

- التقليل من أساليب الرقابة الروتينية أو تغييرها ، و ترك مجال للأستاذ للتعبير عن آرائه و انشغالاته ، الأمر الذي يحسسه بمكانته في القسم ، بحيث يشعر الأستاذ هنا بأنه عنصر فاعل له دور و مكانة وليس وسيلة في خدمة أهداف التنظيم فقط، لأنه إذا وجد نفسه دائما في هذا الإطار ، فإنه يرفض أن يعامل كوسيلة لخدمة أهداف التنظيم من خلال محاولة خلق إستراتيجية مهنية يستطيع بها ممارسة سلطة مهنية تفوق السلطة الإدارية .و بالتالي فإن ترك الحرية للأستاذ في ممارسة عمله و عدم تطبيق القواعد البيروقراطية الصارمة عليه ، من شأنه أن يحسسه بالمكانة و يزيد من شعوره بالانتماء و الولاء لهذا القسم ، و بالتالي يحقق الأستاذ الانضباط الذاتي في عمله و يكون لاهتماماته دور في خدمة القسم ، ومن هنا قد تتوحد الأهداف بين الإدارة و الأساتذة ، و تكون الإستراتيجيات التي يتبناها الأساتذة تصب لصالح القسم لأنه راض عن هذا القسم.

- ترك مجال للتنظيمات الغير رسمية بالظهور و المشاركة وعدم محاربتها ، لأنها أمر طبيعي و تلقائي في التنظيم ، حيث إذا وجدت هذه التنظيمات صدى لمطالبها و اهتماماتها من طرف الإدارة ، فهي لن يكون لها دور سلبي بل سيكون لها دور إيجابي في التنظيم.

- التحسين من أساليب الاتصال داخل القسم و خاصة الاتصال الرسمي لتصبح المعلومات تصل في وقتها و بمعناها للأطراف المعنية ، الشيء الذي يقلل من الضغط و التوتر الذي ينتج عن فقدانه للمعلومة أو احتكار البعض لها.

- إعطاء فرصة للأستاذ للتعبير عن مسببات الضغط لديه و اقتراح بعض الحلول التي من شأنها أن تنقص ضغط العمل لدا الأستاذ ، وهذا ما يجعل الأستاذ لا يجهد نفسه في بناء إستراتيجية لمواجهة ضغوط العمل فقط ، بل قد يعمل على بناء إستراتيجية مهنية تصب في خدمة أهداف هذا القسم و تطويره لأن هذا الأستاذ قد وجد الدعم و المساعدة.

قائمة المراجع:

- 1-صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي. الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2005، ص288.
- 2-ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم النفس و علم الاجتماع التنظيم و عمل. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون طبعة، 2011، ص49.
- 3-كمال محمد المغربي: السلوك التنظيمي " مفاهيم وأسس " . دار الفكر للطباعة والنشر عمان ، ط3 ، 2004 ، ص234.
- خليل أحمد خليل: المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع. دار الحداثة، لبنان، ط1، 1984، ص12
- 5- نواف كنعان : القيادة الإدارية . مكتبة دار الثقافة، عمان، دون طبعة، 1992، ص 276.
- 6- Mechel Crozier et Erhard Fried berg : l'acteur et le système, édition du seuil, Paris, 651997, P 000، ص133.