

واقع التكيف الشخصي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران في المملكة العربية السعودية

إعداد: د. بسمة ملاص
جامعة نجران المملكة العربية السعودية

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التكيف الشخصي والمهني، لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران في المملكة العربية السعودية ، وبالتحديد فإن الدراسة سعت للإجابة عن السؤال الآتي: ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب (العاطفي، المعرفي ، القيمي، لاجتماعي، الصحي، بالرضا الوظيفي ، بالحرية الأكاديمية) لدى أعضاء هيئة التدريس، في كلية العلوم والآداب بشروره /جامعة نجران في المملكة العربية السعودية؟، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، قد بلغ عدد أفراد العينة (60) عضو من أعضاء هيئة التدريس للفصل الدراسي الأول للعام 1435/1434 أي بنسبة (40%) من مجتمع الدراسة، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام استبانته خاصة، و لمعالجة البيانات إحصائياً، استخدمت المتوسطات الحسابية. وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- لا تقوم الجامعة بمكافئة العضو الفعال بما يتناسب مع جهده.
- أعضاء هيئة التدريس في الكلية لا يميلون إلى متابعة التحصيل والبحث .
- الجامعة لا تقوم بتسهيل مجال المشاركة في الندوات والمؤتمرات.
- ارتفاع عدد الطالبات في قاعات التدريس لا يشجع على العطاء.

وتوصي الباحثة بما يلي:

- دعوة الجامعة بمكافئة العضو الفعال بما يتناسب مع جهده.
 - دعوة أعضاء هيئة التدريس في الكلية إلى متابعة التحصيل والبحث.
 - أن تقوم الجامعة بتسهيل مجال المشاركة في الندوات والمؤتمرات.
 - خفض عدد الطالبات في قاعات التدريس للتشجيع على العطاء .
- الكلمات المفتاحية:** التكيف الشخصي، التكيف المهني، عضو هيئة التدريس.

The academic and professional adaption of the faculty members at the Faculty of Science and arts in Sharourah in Saudi Arabia

This study aims at identifying the academic and professional adaption of the faculty members at the Faculty of Science and arts in Sharourah in Saudi Arabia. The study was specifically designed to find an answer to the truth of the personal adoption of the faculty members at the emotional, academic, social, health, values , the academic liberty and job satisfaction levels.

The study follows the descriptive method. (60) samples were studied thoroughly which marks (40%) of the study community during the scholastic year of 1434/1435H.

A questionnaire has been designed to answer the above question. The findings were as follow:

1-The University of Najran doesn't offer a working and effective rewarding system of the distinguished faculty staff.

2-The University doesn't offer satisfactory academic and educational aids that would help in improving and supporting academic researches.

3- The Faculty doesn't pave the way to the participation of conferences and seminars.

4- The increasing number of students in class rooms doesn't help in academic giving.

Thus, the researcher recommends the following:

1- The Faculty should find an effective rewarding system to encourage its faculty members.

2- The Faculty should help in supporting academic research through supplying all the academic aids.

3- The Faculty should pave the way to the participation of conferences and seminars.

4- The number of students in class room should be decreased to help in faithful and sincere giving

المقدمة:

يعيش إنسانُ اليومَ في بيئةٍ تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب ملاحقته في المجالات كافة، من انتشار الأقمار الصناعية وثورة المعلومات، وتعاضم المعارف، والتطور الهائل؛ في وسائل الاتصال والإعلام ... الخ. وهذا ما أدى إلى حدوث تغيرات في أنظمة القيم والمبادئ وأساليب حياة الأفراد والجماعات. وقد استدعى ذلك تبنى المؤسسات الإنتاجية المختلفة لاستراتيجيات ونظم جديدة تساهم في تحسين كمية الإنتاج ونوعيته، وتعمل على تحليل ودراسة أساليب التكيف مع المستقبل وحاجاته (ياسين، 2010، 2.10).

تُعد الجامعةُ حجر الزاوية في المجتمع، سواء من حيث الكم أو الكيف، باعتبارها أهم مؤسسات المجتمع التي يحتاجها لتحقيق أقصى قدر من التنمية الشاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والأيدلوجية على النطاق المحلي والإقليمي والدولي (خوالدة، 2007، 200).

وتختلفُ النظرةُ إلى أهمية أهداف الجامعة من مُفكر إلى آخر، ففي الوقت الذي يعتبرها بعضهم إنما وجدت للتدريس كمهمة أساسية، ويشير آخرون إلى أن البحث العلمي واجب الجامعات الأول كي تخدم الجامعة المجتمع وتساهم في حل مشاكل التنمية. وتستجيب لتحقيق طموحات الأفراد، وترسم لهم الطريق لتحقيق تلك الطموحات . (المصري، 2010، 111).

إنَّ قدرةَ الجامعةِ على أداءِ رسالتها وتحقيق أهدافها يرتبط بنوعية العناصر البشرية المتاحة لها. وبما أن عضو هيئة التدريس هو العنصر الرئيس في تحقيق أهداف الجامعة التي يعمل فيها فإنه لا بد لتلك الجامعة أن تولية عنايةها، وأن توفر له المناخ الملائم كي يتكيف؛ ويشعر بنجاحه في تحقيق أهدافه، على المستوى الشخصي والمهني.

وحيثُ تُحاول الدراسات التصدي لتكيف عضو هيئة التدريس في الجامعات، يجب الأخذ في الاعتبار أن التكيف أيضاً يتأثر بعوامل، بعضها شخصي والآخر مهني.

ويُعرف التكيف الشخصي بأنه "قدرة الفرد على إشباع حاجاته ودوافعه، وتحقيق ذاته في حدود قدراته وإمكانياته بما يتناسب، وما يتعرض له من ضغوط بيئية أو مادية أو اجتماعية بحيث تؤدي في النهاية إلى حالة التوازن والانسجام والرضا عن الذات" (الغامدي، 19، 2010).

فالشخص المتكيف هو الذي يقف من المشكلات موقفاً إيجابياً بناءً، أي أنه يواجه العوامل التي تسبب له المشكلات ويحاول التغلب عليها في حدود إمكاناته، فهو يعالج العوامل المسببة للمشكلة بثقة، ويُحدد ثقة الفرد بنفسه، مدى إدراكه للمواقف التي يمرُّ بها، ومدى قدرته على مواجهتها.

ونظراً لتعرض العاملين في الجامعات لدرجات متباينة من الضغوط النفسية المتعلقة بالعمل، ونظراً للفروق الشخصية في مواجهة الضغوط، فإن ذلك يقودنا إلى دراسة التكيف المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة.

يرى هنري كلاي (Henry Clay) أنه يجب العمل على اختيار المدرس المتوافق مهنيًا، قبل الاختيار العلمي، حتى يمكنه التوصل إلى توافق السمات الشخصية مع متطلبات هذه المهنة (Blix.2009.93). أما (بيرفن Pervin) فيرى أن السلوك البشري لا يفهم في ضوء البيئة أو الفرد لوحدة فحسب، بل أن السلوك البشري يمكن أن يفهم في ضوء العلاقة المتداخلة بين الفرد والبيئة (Moos, 2010.76).

وبناءً على ذلك فإن الأفراد الذين يشعرون بالاستقرار، سوف يختزل لديهم هذا الشعور، عندما يكون هناك سوء توافق بين خصائص الفرد والخصائص المرتبطة بالعمل، في حين يحدث التوافق بين الفرد والبيئة عندما تهين البيئة، (الأموال، الدعم الذي يتلقاه الفرد من الآخرين، فرص الإنجاز) وهذا بدوره كافٍ لإشباع دوافع الفرد. (خليلة، 53، 2010).

وأشار هاريسون Harrison إلى أن هناك نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة، النوع الأول من التوافق:- هو المدى الذي تكون فيه مهارات الفرد وقدراته تواكب أعباء العمل ومتطلباته. والنوع الآخر هو المدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد.(Winter, 2012.88).

إن هجرة أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس إلى بلدان أخرى تُشير إلى عدم التكيف مع بيئة العمل، وعدم إشباع هذه البيئة لحاجات عضو هيئة التدريس وخاصة حاجة الأمن التي يرى بورتير Porter أنها تعتمد على "الدخل المادي المناسب، التقاعد، الثبتي، العدالة، التقييم الموضوعي".(Holahan,2005.79)

لقد أجرى العديد من الباحثين دراسات حول واقع التكيف الشخصي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ولم تعثر الباحثة على دراسات تبين واقع التكيف الشخصي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس على مستوى كلية العلوم والآداب بشروره، وفيما يلي أهم الدراسات :

دراسة (الرشدان ،2002) بعنوان: الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، وأظهرت نتائجها ما يلي:

- هناك درجة متوسطة من الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات الثلاث (مؤتة، الأردنية، اليرموك).

- كانت أعلى درجة الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة ثم في الجامعة الأردنية ، فجامعة اليرموك على التوالي.

دراسة (السلطان ،2005)، بعنوان: "درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية"، وكانت نتائجها كالتالي:

- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية هي درجة متوسطة من حيث الإحساس بالأمن.

- كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس، تعزى لاختلاف الجامعة
- دراسة (محمودي، 2009) بعنوان: "قياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بغداد و المستنصرية"، وقد أشارت نتائجها إلى :
- إن أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بغداد و المستنصرية يعانون من ضغوط مهنية كبيرة.
- إن الإناث من أعضاء هيئة التدريس أكثر تعرضاً للضغوط المهنية من الذكور .
- أن أعضاء هيئة التدريس ممن يعملون في الاختصاصات الإنسانية هم أكثر تعرضاً للضغوط المهنية والنفسية من أولئك العاملين في الاختصاصات العلمية.
- دراسة (جبر، 2010) بعنوان: "الضغوط التي يُعاني منها الأستاذ الجامعي في الضفة الغربية" وأشارت نتائجها إلى :
- إن أكبر عوامل الضغط النفسي هي تلك الملتصقة بالمهنة كالتدريس، وزيادة العبء الأكاديمي، وعدم توفر التعليمات الأساسية؛ التي تجعله ينهض بدوره والأبحاث و عدم توفر الكتب والمراجع العلمية للأبحاث.
- قلة المشاركة بالمؤتمرات العلمية، الاحتلال وإغلاق الجامعة والمضايقات والحوازر وغيرها من الظروف الاحتلالية، وانخفاض راتب المدرس.
- واستهدفت دراسة أوراتا (2005) Orata التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو و ارتباطها بالتوافق الوظيفي لديهم ، في ضوء تطبيق الطرق التقليدية ، ومنظومة النظريات التقليدية

وقد تم التوصل إلى نتائج تفيد بأن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس ؛ هي أن بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة إلى حد ما، مما يرهق عضو هيئة التدريس ، ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر، كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، كما يرى

• أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر ، وهو أمر لا يحقق التفاعل اللازم له.

دراسة (تشيافو **Schiavo, (2010)**) بعنوان: "العلاقة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي"، وأشارت النتائج إلى ما يلي:
- كلما زاد عدد سنوات خدمة العميد، وازداد حجم الكلية التي يعمل فيها، انخفضت درجة الإجهاد الانفعالي.

- هناك علاقة دالة بين متغير عمر العميد، وسنوات خدمته الطويلة، وانخفاض درجة تعرضه لتبدل الشعور.

• كما أجرت موكسلي **Moxley (2011)** دراسة هدفت إلى معرفة المشكلات التي تواجه التدريس ، وتسبب انعدام الرضا الوظيفي، وبالتالي يتأثر التوافق المهني لديهم . وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أفضت إلى ظهور المشكلات التالية : السياسات الإدارية الخاطئة في الجامعة، وانخفاض رواتب هيئة التدريس، وتدني مستوى الإرشاد العلمي، وعدم توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم الوظيفية المرتبطة بعملهم الجامعي .

• أجرت كليف **Cliff (2012)** دراسة في جامعة جنوب كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية من أجل تحديد أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس ومدى تأثير الاتجاه

التعليمي والتربوي لديهم من خلال ما يقومون به من مهام وأعمال ومسئوليات بالجامعة، وأوضحت نتائج الدراسة أن من أبرز المشكلات التي تواجه هيئة التدريس هي: انعزالهم عن بعضهم البعض وفقدان العلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى انعزال هيئة التدريس عن إدارة الجامعة، كما برزت مشكلة التفاوت في أسلوب التعامل مع أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة مما أدى إلى شعور البعض بالإحباط والفشل المعنوي لعدم عدالة الجامعة في التعامل، وعدم تقديرها للجهود التي يقوم بأدائها أعضاء هيئة التدريس .

● أما الدراسة التي أجراها سجنيلر Seegniller (2013) على أعضاء هيئة التدريس في كلية Eastre Utah University. لمعرفة مدى التوافق المهني لديهم، فقد أسفرت عن نتائج عديدة نذكر منها: أن التدريب الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ليس مناسباً ولا يفي باحتياجاتهم الوظيفية، كما أن الكلية لا توفر الفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية، وأن الكلية تواجه مشكلة فقدان الاتصال، والتعاون بين الأقسام العلمية، وضعف الجهاز الإداري الجامعي، وتخلفه عن القيام بالكثير من الأعمال والمسئوليات، أضف إلى ذلك انخفاض رواتب هيئة التدريس، وعدم ملاءمتها مع متطلبات الحياة، ومكانة المعلم الجامعي .

ملخص الدراسات السابقة

● أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بغداد و المستنصرية يعانون من ضغوط مهنية كبيرة، وأشارت النتائج إلى أن أكبر عوامل الضغط النفسي هي تلك الملتصقة بالمهنة، مثل زيادة العبء الأكاديمي، عدم توفر الكتب والمراجع العلمية للأبحاث في الضفة الغربية، كما أن هناك درجة متوسطة من الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات

الثلاث(مؤتة،الأردنية،اليرموك).،إن درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية درجة متوسطة. وأظهرت الدراسات الأجنبية أن من أسباب عدم التكيف ما يلي: بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة إلى حد ما، مما يرهق عضو هيئة التدريس ، وعدم توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم الوظيفية المرتبطة بعملهم الجامعي، و عدم عدالة الجامعة في التعامل ، وعدم تقديرها للجهود التي يقوم بأدائها أعضاء هيئة التدريس ، و الجامعة لا توفر الفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية.

مشكلة الدراسة

أدركت الباحثة من خلال عملها عدم تكيف فئة من عضوات هيئة التدريس،في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران في المملكة العربية السعودية وتذمرهن من العمل،ما يستدعي الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة للتعرف على واقع التكيف الشخصي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران في المملكة العربية السعودية ،و سيشار إلى كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران في المملكة العربية السعودية من الآن فصاعدا ب(الكلية).

أهداف الدراسة وأسئلتها:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على واقع التكيف الشخصي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية وبالتحديد فإن الدراسة سعت للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية؟
- ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية ؟

- ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية ؟
 - ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية ؟
 - ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية؟
 - ما واقع التكيف المهني المتعلق بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية ؟
 - ما هو التكيف المهني المتعلق بالحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكلية ؟
 - أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي :
 - الأهمية العلمية والتطبيقية للنتائج المترتبة على قياس درجة التكيف؛ لأعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم من أهم القوى المؤثرة في حركة المجتمع.
 - تقديم خدمة للمسؤولين في الكلية، حول أسباب عدم تكيف أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وإيجاد الوسائل التي تُساعد أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التكيف المهني والشخصي.
- مصطلحات الدراسة:**
- **عضو هيئة التدريس:** هو العامل ضمن مُلاك الجامعة من رتبة أستاذ، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك.(الحمودي،63،2012)
 - **التكيف الشخصي:** هو قدرة الشخص على التوفيق بين دوافعه وبين أدواره الاجتماعية لإرضاء الجميع إرضاء مناسباً ومنتجاً في وقت واحد (معاذ،55،2010) .

- **التكيف المهني:** هو قدرة الفرد على تقبل المهنة، وتقبل ظروفها، والشعور بالرضا عن دورها في إشباع حاجاته، وتحقيق آماله وأهدافه بما يكفل سعادته، ويُتيح حسن استغلاله لقدراته. (السيد، 2012، 20).

حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران.
- طُبِق استبانة التكيف الشخصي والمهني على أعضاء هيئة التدريس، في كلية العلوم والآداب بشروره/جامعة نجران لعام 1434/1435 هـ الفصل الأول .

الطريقة والإجراءات :

- منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
- مجتمع الدراسة وعينتها:** تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، ممن درّسوا في الفصل الأول من العام الدراسي 1434/1435 هـ إذ بلغ عددهم (150) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة الدراسة من (60) عضو هيئة تدريس أي بنسبة (40%).
- (Cunninghang. 1986). تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.
- أدوات الدراسة:** قامت الباحثة باستخدام استبانة دراسة؛ لقياس درجة التكيف الشخصي، والمهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة، وقد تكونت من سبعة مجالات.
- صدق الأداة:** تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين للحكم على مدى انتماء الفقرات للمجالات التي تم تحديدها، وفي ضوء الملاحظات أعيدت صياغة بعض الفقرات وحذفت وأضيفت فقرات بحيث أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (70) فقره.
- ثبات الأداة:** للتحقق من ثبات الإستبانة تم تطبيقها على عينه مكونه من (15) من أعضاء هيئة التدريس متتاليين بفارق زمني مدته أسبوعان

بطريقة إعادة الاختبار، وقد تراوح معامل الثبات بين (0.73) و (0.81) لكل مجال من مجالات الاستبانة الأربعة.

المعالجة الإحصائية: تم استخراج المتوسطات بالنسبة لكل فقرة من الفقرات المتعلقة بواقع التكيف الشخصي، والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وقد تم اعتماد التقديرات الآتية: كبيرة جداً = (401-5)، متوسطة = (3.1-4)، قليلة = (1.1-2)، قليلة جداً = أقل من

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة للتعرف على واقع التكيف الشخصي، والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ولكل مجال من المجالات المتعلقة في واقع التكيف الشخصي، والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

الجدول (1)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجالات واقع التكيف الشخصي، والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	الجانب الانفعالي	2.659	1.22	متوسط
2	الجانب المعرفي	2.471	1.249	متوسط
3	الجانب القيمي	2.661	1.311	متوسط
4	الجانب الاجتماعي	2.330	1.212	متوسط
5	الجانب الصحي	2.661	1.257	متوسط
6	الرضا الوظيفي	2.175	1.219	متوسط

متوسط	1.212	2.859	الحرية الأكاديمية	7
متوسط	1.24	2.545	متوسط المجالات	

يوضح الجدول (1) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات واقع التكيف الشخصي، والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية وبلغ المتوسط الحسابي للمجالات السبعة (2.545)، مما يدل على أن واقع التكيف الشخصي، والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية لجميع المجالات متوسطة، مما يتطلب بذل جهود كبيرة في تحسين جميع المجالات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية ؟

الجدول(1)

واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الانفعالي لدى أعضاء

هيئة التدريس في الكلية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
9	اشعر بالملل	4.72	1.15	كبيرة جدا

كبيرة	1.33	3.83	أعبر عن مشاعري بثقة	4
كبيرة	1.24	3.78	أعي رغباتي و حاجاتي	8
كبيرة	1.33	3.63	أحب الاستمتاع بالحياة	6
متوسطة	1.21	2.90	أشعر بالرضا عن الذات	5
متوسطة	1.43	2.66	أتعامل مع العوائق بشكل عقلاي	3
متوسطة	1.12	2.41	أفخر بمظهري الشخصي	1 0
قليلة جدا	1.09	.98	أتمتع بالقدرة على ضبط انفعالاتي	1
قليلة جدا	1.21	.86	أشعر بالأمن النفسي	7

2	لدي القدرة على تصريف الطاقة النفسية بشكل فعال	.82	1.12	قليلة جدا
	المجال	2.659	1.22	متوسط

يوضح الجدول (1) السابق أن الفقرة التي حصلت على متوسط حسابي (4.72) تُمثل بدرجة كبيرة جدا التكيف الشخصي المتعلق بالجانب، الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية وهي: الفقرة (9) التي تبين إن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالملل الكبير، ربما يعود السبب لعدم توافر أماكن ترفيهية في المحافظة ، لأن معظمهم من المغتربين الذين هم بعيدين عن أهلهم وأوطانهم .

أما الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية بين (3.1 - 4) وتمثل بدرجة كبيرة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الانفعالي، لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي: الفقرة (4) و (8) و (6)، والفقرات الثلاث السابقة تؤكد أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية يعبرون عن مشاعرهم بثقة ويحبون الاستمتاع بالحياة ويعون رغباتهم وحاجاتهم بدرجة كبيرة.

أما الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية اقل من (1) وتمثل بدرجة قليلة جدا التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي الفقرة (1) و (7) و (2)، وتشير تلك الفقرات الثلاث إلى أن عدد قليل جدا من أعضاء هيئة التدريس في الكلية يتمتعون بالقدرة على ضبط انفعالاتهم، ولديهم القدرة على تصريف الطاقة النفسية بشكل فعال، ولا يشعرون بالأمن النفسي، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الحمودي، 2012)، والتي تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بغداد والمستنصرية يعانون من ضغوط مهنية كبيرة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية ؟

الجدول (2)

واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
11	أشعر أن تفكيري منظم	3.82	1.33	كبيرة
8	أتمتع بمعرفة واسعة في مجال تخصصي	3.72	1.29	كبيرة
7	أحرص على أن يكون إنجازي متميزاً	3.65	1.18	كبيرة
9	أتمتع بالقدرة على شد اهتمام الطلاب	2.95	1.11	متوسطة
1	أجيد إدارة النقاش في الصف	2.83	1.43	متوسطة
6	لدي المقدرة على نقل أفكارى للآخرين	2.68	1.11	متوسطة
3	أتمتع بذاكرة قوية	2.54	1.18	متوسطة
5	أضع أهدافاً واقعية	.94	1.37	قليلة جداً

2	أميل إلى متابعة التحصيل والبحث	.85	1.25	قليلة جدا
4	أتمتع بشجاعة اتخاذ القرارات	.73	1.24	قليلة جدا
	المجال	2.471	1.249	متوسط

يوضح الجدول (2) السابق أن الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية بين (3.1-4) تمثل بدرجة كبيرة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية وهي الفقرات: (1) و(8) و(7) ويشير الفقرات الثلاث إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية لديهم تفكير منظم بدرجة كبيرة ويتمتعون بمعرفة واسعة ويحرصون على التميز في الأداء، فالجامعة تحرص على أن تستقطب أفضل الكفاءات للتدريس

أما الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية اقل من (1) وتمثل بدرجة قليلة جدا التكيف الشخصي المتعلق بالجانب المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وهي الفقرات: (5) و(2) و(4) والتي تبين قلة من أعضاء هيئة التدريس في الكلية يضعون أهداف تفوق إمكانياتهم، حيث أن معظمهم واقعيون في أهدافهم، ولا يقومون بالبحث ربما لعدم التفرغ بسبب العبء التدريسي وليس لديهم شجاعة في اتخاذ القرارات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟

الجدول (3)

**التكيف الشخصي المتعلق بالجانب القيمي لدى أعضاء هيئة
التدريس في الكلية**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	مارس الشعائر الدينية	3.83	1.45	كبيرة
2	احترم وجهات الآخرين	3.77	1.33	كبيرة
5	أتعامل مع الآخرين	3.58	1.42	كبيرة
4	أذوق الجمال أيا كان	3.22	1.23	كبيرة
8	أرى ما يبهر التهافت	2.83	1.22	متوسطة
6	باوي بين حقي وحقوق	2.78	1.42	متوسطة
7	أحبذ مساواة المرأة	2.69	1.22	متوسطة
3	أدرك قيمة الوقت و	1.42	1.21	قليلة
9	أرى ما يبهر التعصب	1.67	1.31	قليلة
10	صاحب من يحقق لي	.82	1.30	ليلة جدا
	المجال	2.661	1.311	متوسط

يوضح الجدول (3) أن الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية بين (3-1.4) تمثل بدرجة كبيرة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب القيمي

لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية وهي الفقرات (1) و(2) و(5) و(4)، والتي تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية

يمارسون الشعائر الدينية، و يتذوقون الجمال ويتصفون بالصدق واحترام رأي الآخرين بدرجة كبيرة

أما الفقرتان اللتان حصلتا على متوسطين حسابيين بين (1.1 - 2) و تمثل بدرجة قليلة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هما الفقرتان (3) و(9) اللتان تبينان أن قلة العدد من أعضاء هيئة التدريس في الكلية من يستغل أوقاتهم بشكل جيد، ويبررون التعصب الديني .

أما الفقرة التي حصلت على متوسط حسابي اقل من (1) و تمثل بدرجة قليلة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب القيمي ، لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية، هي: الفقرة (10) والتي تؤكد أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية قليل جدا منهم من بصاحب من يحقق لهم المنفعة فقط.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية ؟

الجدول (4)

واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة

التدريس في الكلية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	أتمتع بعلاقات طيبة مع أفراد أسرتي	4.22	1.32	كبيرة جدا
10	أتردد في طلب مساعدة الآخرين	3.72	1.11	كبيرة
5	أفرض احترامي على	3.61	1.32	كبيرة
7	أشعر بالوحدة	2.64	1.32	متوسطة
2	أتعامل بطريقة ودية مع الجميع	2.56	1.13	متوسطة
9	أميل إلى عدم	2.13	1.09	متوسطة
3	أحاول الحصول على	1.89	1.22	قليلة
8	أرى أن وجودي	.93	1.19	قليلة جدا
6	أرفض معظم المعايير	.88	1.21	قليلة جدا
4	يصفني معظم	.72	1.21	قليلة جدا
	المجال	2.33	1.212	متوسط

يوضح الجدول (4) ، أن الفقرة التي حصلت على متوسطات حسابية (4.22) تمثل بدرجة كبيرة جدا التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية ، هي الفقرة (1) أتمتع بعلاقات طيبة مع أفراد أسرتي، وتتوافق هذه الفقرة مع فقرة (8) التي تبين أن وجود أعضاء هيئة التدريس مهم في أسرهم..

أما الفقرتان اللتان حصلتا على متوسطين حسابيين بين (3.1 - 4) وتمثل بدرجة كبيرة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي : الفقرة (10) والفقرة (5)، والفقرتان السابقتان تؤكد أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية بدرجة كبيرة يفرضون احترامهم على الآخرين ، في معظم المواقف، ويترددون في طلب مساعدة الآخرين.

أما الفقرة التي حصلت على متوسط حسابي بين (1.1 - 2) و تمثل بدرجة قليلة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي: الفقرة (3) التي تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية قليل منهم من يحاول الحصول على الشهرة مهما كلفهم الأمر

أما الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية اقل من (1) تمثل بدرجة قليلة جدا التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي: الفقرات (8) و(6) و(4)، وتبين أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية قليل جدا منهم من يتصف بالأنانية، ويرفض المعايير الاجتماعية، ووجوده ليس مهم لأسرته.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية ؟

الجدول (5)

**واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة
التدريس في الكلي**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	أشعر أن تفكيري منتظم	3.82	1.33	كبيرة
8	أتمتع بمعرفة واسعة في مجال تخصصي	3.72	1.29	كبيرة
7	أحرص على أن يكون	3.65	1.18	كبيرة
9	أتمتع بالقدرة على شد	2.95	1.11	متوسطة
10	أجيد إدارة النقاش في	2.83	1.43	متوسطة
6	لدي المقدرة على نقل	2.68	1.11	متوسطة
3	أتمتع بذاكرة قوية	2.54	1.18	متوسطة
5	أضع أهدافاً واقعية	.94	1.37	قليلة
2	أميل إلى متابعة	.85	1.25	قليلة
4	أتمتع بشجاعة اتخاذ	.73	1.24	قليلة
	المجال	2.471	1.249	متوسط

يوضح الجدول (5) السابق أن الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية (3.1-4) تمثل بدرجة كبيرة التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية وهي الفقرات: الفقرة (1)، و(9) و(6) وتبين الفقرات السابقة أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية يهتمون بمظهرهم العام وينتابهم قلق على صحتهم ويعانون من التهاب البلعوم المتكرر بدرجة كبيرة أما الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية بين (1-1.99) و تمثل بدرجة قليلة التكيف الشخصي المتعلقة بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي الفقرات (5) و(2) و(3) وتشير الفقرات السابقة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية قليل منهم يتغيب عن العمل بسبب المرض، ويصاب بضيق في التنفس ويلزم صحته الرعاية الطبية المستمرة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

ما واقع التكيف المهني المتعلق بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية ؟

الجدول (6)

واقع التكيف الشخصي المتعلق بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	عر أن تفكيري منتظم	3.82	1.33	كبيرة
8	تمتع بمعرفة واسعة في مجال تخصصي	3.72	1.29	كبيرة

كبيرة	1.18	3.65	أحرص على أن يكون إنجازي متميزاً	7
متوسطة	1.11	2.95	أتمتع بالقدرة على شد اهتمام الطلاب	9
متوسطة	1.43	2.83	أيد إدارة النقاش في الصف	10
متوسطة	1.11	2.68	ألدي المقدرة على نقل كاري للآخرين بوضوح	6
متوسطة	1.18	2.54	أتمتع بذاكرة قوية	3
قليلة جدا	1.37	.94	أضع أهدافاً واقعية	5
قليلة جدا	1.25	.85	أميل إلى متابعة التحصيل والبحث	2
قليلة جدا	1.24	.73	أتمتع بشجاعة اتخاذ القرارات	4
متوسط	1.249	2.471	المجال	

يوضح الجدول (6) أن الفقرة التي حصلت على متوسطات حسابية (4.75) تمثل بدرجة كبيرة جدا واقع التكيف المهني المتعلق بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية الفقرة (8) وهي: أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية يتفخرون بدرجة كبيرة بمهنتهم أمام الآخرين، وذلك لان مهنة التعليم تعطي الفرد مكانة مرموقة.

أما الفقرة التي حصلت على متوسطات حسابية بين 3.65 وتمثل بدرجة كبيرة واقع التكيف المهني المتعلق بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي: الفقرة (7) وهي أن الإدارة تعطي مجال المشاركة في النشاطات الاجتماعية درجة كبيرة، وتحت دوما الأعضاء على خدمة المجتمع، وتعتبر من مهام عضو هيئة التدري .

أما الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية اقل من (1) وتمثل بدرجة قليلة جدا التكيف الشخصي المتعلق بالجانب الصحي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي الفقرات (4) و(2) و(1) و(3) و(6) و(5) ونستنتج من تحليل هذه الفقرات أن الجامعة بدرجة قليلة جدا تؤمن ما يلي : الوسائل والأجهزة التعليمية، و الخدمات المناسبة المتعلقة بعملية البحث العلمي، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (جبر، 2010)، المشاركة في الندوات والمؤتمرات، والتواصل مع المسؤولين في الكلية بسهولة ويبسر، ومكافئة الإدارة الجامعية لعضو هيئة التدريس في الكلية بما يتناسب مع جهده.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:

ما واقع التكيف المهني المتعلق بالحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية

الجدول (7)
واقع التكيف الشخصي المتعلق بالحرية الأكاديمية لدى أعضاء
هيئة التدريس في الكلية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	أمارس الشعائر الدينية بانتظام	3.83	1.45	كبيرة
2	أحترم وجهات الآخرين	3.77	1.33	كبيرة
5	تعامل مع الآخرين بصدق	3.58	1.42	كبيرة
4	أندوق الجمال أيا كان	3.22	1.23	كبيرة
8	رى ما يبهر التهافت لجمع	2.83	1.22	متوسطة
6	ساوي بين حقي وحقوق	2.78	1.42	متوسطة
7	حبذ مساواة المرأة بالرجل	2.69	1.22	متوسطة
3	ترك قيمة الوقت و ضرورة	1.42	1.21	قليلة
9	رى ما يبهر التعصب الديني	1.67	1.31	قليلة
1	ساحب من يحقق لي المنفعة	.82	1.30	قليلة جدا
	المجال	2.661	1.311	متوسط

يوضح الجدول (7) إن الفقرتان اللتان حصلتا على متوسطات حسابية بين (4.1-5) تمثل بدرجة كبيرة جدا ما واقع التكيف المهني المتعلق بالحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية وهي: الفقرة (1)و(7) وتشير الفقرتان إلى أنالإدارة تسهل مجال المشاركة في النشاطات الاجتماعية،وفي حرية إجراء البحوث

أما الفقرتان التي حصلتا على متوسطين حسابيين (3.1 - 4) وتمثل بدرجة كبيرة واقع التكيف المهني المتعلق واقع التكيف المهني المتعلق بالحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية وهي: الفقرة(3)والفقرة(4) وتبين الفقرتان الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية في اختيار الطريقة المناسبة لإعطاء الدروس،والحق في نشر أبحاثهم ولو تعارضت مع التقاليد الاجتماعية.

أما الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية اقل من(1.1-2) وتمثل بدرجة قليلة واقع التكيف المهني المتعلق بالحرية الأكاديمية ، لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية هي الفقرة(2) والفقرة (6) والفقرة(10) وتوضح الفقرات الثلاث أن قليلا مايسمح لأعضاء هيئة التدريس في الكلية بما يلي: السفر أثناء الدوام الجامعي لظروف قاهرة وحرية اختيار برنامجهم التدريسي،وتوجيه النقد .

أهم النتائج:

- 1- أعضاء هيئة التدريس في الكلية لا يشعرون بالأمن النفسي.
- 2- أعضاء هيئة التدريس في الكلية لا يميلون إلى متابعة التحصيل والبحث
- 3- الجامعة لا تقوم بتسهيل مجال المشاركة في الندوات والمؤتمرات
- 4- لا تقوم الكلية بمكافئة العضو الفعال بما يتناسب مع جهده

5- ارتفاع عدد الطالبات في قاعات التدريس لا

يشجع على العطاء.

التوصيات: وتوصي الباحثة بما يلي:

1- دعوة الكلية لتوفير الأمن النفسي لأعضاء هيئة

التدريس في الكلية.

2- دعوة أعضاء هيئة التدريس في الكلية إلى متابعة

التحصيل والبحث.

3- أن تقوم الكلية بتسهيل مجال المشاركة في

الندوات والمؤتمرات.

4- أن تقوم الكلية بمكافئة العضو الجيد بما يتناسب

مع جهده.

5- خفض عدد الطالبات في قاعات التدريس

للتشجيع على العطاء.

المراجع:

1. جبر (عساف) (2010). الضغوط التي يعاني منها الأستاذ الجامعي في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية، نابلس ، فلسطين.
2. خلايلة (حسن). (2010). الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية.رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
3. خوالدة(سامي). (2007). تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة الأردنية.اتحاد الجامعات العربية.7(14):87-01.
4. الرشدان(أحمد). (2002). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات .رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن .
5. السلطان(مصطفى) (2005). درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
6. السيد(محمد). (2012) التكيف والصحة النفسية بمصر.:المكتب الجامعي الحديث
7. الغامدي (عبدالله).(2010). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، الرياض:دار الكتب .
8. الحمودي (داخل حسن). (2012). الدراسات العليا وآفاقها المستقبلية في الجامعات العراقية.اتحاد الجامعات العربية، العدد 7(29):89-113.
9. محمودي (حمد). (2009). قياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، العراق.
10. المصري (سناء) (2010). تحليل أنماط المناخ المدرسي من وجهة نظر المعلمين.رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، عمان، الأردن.
11. معاذ(محمود). (2010) الابتكار والتوافق الشخصي والاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس..رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.
12. ياسين(فاطمة). (2010). الرضا الوظيفي لدى مدرء المدارس الثانوية.رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

13. Blix, A. (2009). Occupational Stress among University Teachers. **Educational Research**.36 (2). 157-169
14. Cunninghang George. (1986). **Educational and Psychological Measurement**. New York : Macmillan.
15. Cliff. Mary ,(2013) **University of Southern California Faculty their views of the University** ,ERIC Document No ED 096917
16. Holahan, C. (2005). Social Context, Coping Strategies and Depressive Symptoms: **Personality and Social Psychology**, 72, (4):111-132
17. Moos, R. & Schaefer, j. (2010). **Coping weigh Life Crises**. New York : plenam, Press.
18. Moxley, Rose (2012) **Job Satisfaction of Faculty Teaching: Higher examination of Herzberg Porter Need Satisfaction Research**. ERIC Document No. ED 139343
19. Orata, Pedrot(2005) The Problem professor of Education. **The Journal of Higher Education** 3(6). 589-598.
20. Schiavo, M (2010). The Relationship between Stress, Hardiness and Burnout. **Educational Psychology**.7(13):312
21. Seegnileer ,joly (2013) **Job Satisfactio Faculty and Staff at The College of Eastern Utah** , ERIC Document No. E D 196918
22. Winter. D (2012). Using Motive in the Psycho biographical Study of an Individual .**Educational Research**.7(13):111-131.