

ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية

سهام إبراهيم الطوال

أ. د. صالح ناصر عليّات*

تاريخ قبول البحث 2019/1/26

تاريخ استلام البحث 2018/11/3

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لأغراض الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (51) عميد و(61) نائب عميد و(128) رئيس قسم، أجابوا عن فقرات أداة الدراسة المكونة من (60) فقرة موزعة على مجالات: ضغوط العمل الإداري، والاكنتاب التنظيمي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة ضغوط العمل الإداري لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظرهم جاءت متوسطة. وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً (الضغوط الناجمة عن صراع الدور، الضغوط الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه، الضغوط الناجمة عن غموض الدور). كما أظهرت أن مستوى الاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظرهم جاء متوسطة. وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً (الاكنتاب الجسدي، الاكنتاب النفسي، الاكنتاب السلوكي)، وقد حصل مجال الاكنتاب الجسدي على درجة تقييم متوسطة بمتوسط حسابي (3.51)، كما وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل الإداري، الاكنتاب التنظيمي، القادة الإداريون، الجامعات الأردنية.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن.

The pressures of Administrative work and its Relation to Organizational Depression among Administrative leaders in Jordanian Public Universities

**Seham Ibrahim Al-twall
Prof. Saleh Nasser Olemat***

Abstract:

The study aimed to identifying the pressures of administrative work and its relationship to organizational depression among the administrative leaders in Jordanian public universities. The descriptive correlational methodology was used for the purposes of the study. The study sample consisted of (51) deans, (61) deputy deans and (128) department heads. They answered the (60) item study tool items distributed under administrative work pressure and organizational depression. The results of the study showed that the degree of pressure of administrative work among administrative leaders in public Jordanian universities from their point of view was medium. The domains were in descending order as follows: pressures from role conflict, the pressures resulting from the nature of work and its workload, and the pressures resulting from the ambiguity of the role. The results also showed that the level of organizational depression among administrative leaders in public Jordanian universities from their point of view was medium. The domains -in descending order- were as follows: physical depression, psychological depression and behavioral depression. The results also showed a significant correlation at ($\alpha \leq 0.05$) between the the pressures of administrative work and organizational depression among administrative leaders in public Jordanian universities.

Keywords: Administrative Work Pressure. Organizational Depression Leaders. Jordanian Universities.

المقدمة

تعد الجامعات من المؤسسات التربوية المهمة التي لها الأثر الإيجابي في ترجمة الأهداف الاجتماعية إلى واقع حي يتمثل في سلوك أفراد المجتمع وأخلاقياتهم. وإذا تم الرجوع إلى النظم السياسية التربوية لمجتمع ما يلاحظ أنها وضعت وفق صيغ محددة ترتبط بأهداف المجتمع وتطلعاته، ومن المعروف أن المجتمع حينما يسهم في دعم هذه المؤسسات التربوية وتمويلها وينفق عليها فإنه يقوم بذلك انطلاقاً من دور التربية في رقي المجتمع واستمراره.

تؤدي الجامعة دوراً كبيراً في بناء شخصيات الطلبة وصلتها من جميع الجوانب، والجامعة هي البيت الثاني للطلبة بعد بيتهم الأول الذي يعيشون فيه مع أفراد الأسرة، وتعد مؤسسة تعليمية تربوية هامة في المجتمع فهي من أهم الدعائم لتنمية المجتمعات، وهي بذلك تعد الأداة الفعالة لتنمية القوى البشرية واستثمارها، ونظاماً متكاملًا يتجه إليه أفراد المجتمع كافة، ويستمدون منها المفاهيم الصحيحة، ومن هنا يقع على الإدارة الجامعية ضغوط تتمثل ببلوغ أهداف التعليم العالي والوصول إلى التميز، وخدمة المجتمع، وإذا كانت هذه المهمة في غاية الصعوبة لأنها تصطدم بالعقبات المادية والضغوط الاجتماعية، ونمط الثقافة السائدة، والأوضاع الإقليمية غير المستقرة، وأثرها في الدولة والمؤسسات الأردنية وغيرها من العقبات.

وتتطلب عملية إعداد الكوادر البشرية في الجامعات وجود كفاءات إدارية وأكاديمية لها مواصفات الإدارة الناجحة، الذي ينعكس على الأداء وعلى المخرجات في هذه الجامعات وبعد الإداريون في الجامعة من العناصر الرئيسة والفاعلة فيها، مما يلقي عليهم مسؤولية كبيرة تتطلب امتلاكهم مهارات إدارية حديثة تؤهلهم لأداء رسالتهم ورسالة الجامعة (Hamdan,2010).

ويواجه القادة الإداريون في الجامعات شتى أنواع الضغوط في أثناء العمل وبسببه، أو خارج العمل لأسباب أخرى غير العمل، فهم يقضوا في العمل ما يتراوح بين 8-12 ساعة يومياً، فإن ذلك يعني أنهم يقضون من ثلث إلى نصف يومهم في العمل، وإذا طرحنا ساعات النوم فأنهم يعملون من نصف إلى ثلاث أرباع يومهم، ومعنى ذلك أنهم معرضون لضغوط العمل معظم ساعات العمل، وهذا ينطبق على الشخص العادي، وأما مدمني العمل والمتورطين في القيام بإعمال متعددة فأنهم يقضون ساعات البيقظة اليومية تقريباً في العمل، وغالباً ما تتسرب مشكلات العمل وصراعاته إلى أحلامهم فتستولي على باقي ساعات نومهم (Taghreed,2006).

ونظراً للموقع المتميز الذي يشغله التعليم العالي في السلم التعليمي، والدور الذي يطلع به في

مجالات البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع والتنمية والتطوير، فان المسؤولين عنه يبذلون جهوداً لتحقيق أهدافه وغاياته وتحسين مستواه بشكل مستمر، إلا أن التعليم العالي يواجه تحديات ذات طبيعة متشابكة ومتداخلة، بحيث يؤثر بعضها في الأخر، إلا إن القادة الإداريين يُعدون دعامة رئيسية لبناء تعليم عال، بمقدورهم مواجهة التحديات المستقبلية المختلفة، ومن ثم يجب أن توفر لهم الدولة ما يمكنهم من ممارسة أدوارهم المختلفة، فهم أداة الجامعة في تحقيق أهدافها، وصولاً إلى تحقيق التنمية الشاملة ونهضة المجتمع (Alrahahla,2011).

وكثيراً ما يتعرض الموظفون أثناء عملهم إلى الضغوط النفسية نتيجة الروتين اليومي، فضلاً عن الكم الكبير من العمل الذي يلقي على أكتافهم، خاصة عندما تتراكم عليهم بعض المهامات، فتؤدي إلى إصابتهم في النهاية بالآكتئاب، وهذه الضغوط النفسية غالباً ما تجد طريقها إلى الموظف نتيجة ضغوط العمل، والمشكلات التي يواجهها في حياته الأسرية ما يؤدي به في النهاية إلى شعوره بحالة مزاجية سيئة، وبالتالي يفقد الدافع للعمل، وما يترتب عليه فقدان الاهتمام والاستمتاع بحياته الشخصية والاجتماعية، كما تظهر عليه بعض علامات قلة التركيز وعدم الانتباه لمن هم حوله أو لعمله (Saif,2014)

ويُعد الاكتئاب حالة شعورية من الحزن واليأس والغم والمرارة والإحساس بالذنب وكل المشاعر السلبية الأخرى، ويتسبب عديد من العوامل في الاكتئاب مثل الضغوط الخارجية، وانخفاض الممقدرة على الأداء الوظيفي وضغوط العمل، ومن علامات الاكتئاب الشعور بالإعياء المزمن، والنوم الزائد عن الحد وفقدان الشهية، والعصبية ومشاعر انعدام القيمة وانعدام الكفاية، وصعوبة التركيز واتخاذ القرارات (Terhe,2002).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد ضغوط العمل من الموضوعات المهمة والحيوية، والتي تشغل فكر العلماء واهتمامهم على اختلاف تخصصاتهم لما لها من تأثير في الصحة والشعور بالقلق والتوتر لدى للأفراد في المؤسسات، فهي إحدى الظواهر التي تواجه العاملين في كل القطاعات وبمستويات متباينة، وهي تؤدي إلى الاكتئاب الذي يقلل من ممقدرة الفرد على مقاومة الأمراض الجسمية، لان الإنسان وحدة نفسية وجسمية واحدة، كما أن الأضرار الناتجة عن ضغوط العمل، تقف وراء زيادة نسبة الاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية، وكذلك ضعف انصياعهم لتعليمات وأوامر العمل (Almadane,2001).

وعلى الرغم من إجراء عديد من الدراسات العلمية الحديثة في مجال ضغوط العمل كدراسة (Al-Subaie,2013) ودراسة (Boyland, 2011) ومحاولة الجامعات الأردنية الوصول إلى حلول للحد من هذه الضغوط، إلا انه لا زال هناك جانب واضح من الضعف في محاولة تقليص، أو الحد من الضغوط التي تواجه القادة الإداريين في الجامعات الأردنية بشكل عام، كما أن هناك فجوة بين النتائج المتحققة فعلاً في الجامعات والنتائج المرغوبة، وذلك من خلال نتائج الدراسات التي أجريت على تلك الجامعات؛ كالدراسة التي أجرتها الباحثة (Abu Lebda,1995)، في جامعة اليرموك، والتي تناولت مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وقد كانت نتائج الدراسة مرتفعة، فضلاً عن دراسات أخرى حول موضوع ضغوط العمل كدراسة (Ammar,2006)، ودراسة (Boyland,2011).

ولأن وجود مثل هذه الضغوط السابقة يخلق جواً من التوتر والضغط النفسي داخل الجامعات مما قد يترك أثراً سلبياً على سير العملية التعليمية وعلى عملية الأداء والإنتاجية بشكل مباشر ولأن الضغوط، والتوترات، والاكنتاب في بيئة العمل، هي مصادر مرتبطة بالعمل مباشرة أو بالإفراد أو بالبيئة الخارجية التي تؤثر في الأفراد والمؤسسات فقد حدد الباحثان مشكلة الدراسة في تحديد ضغوط العمل وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية. وتحديداً تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ضغوط العمل الإداري لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى الاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟
3. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تعرف درجة ضغوط العمل الإداري لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم.
2. تعرف مستوى الاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم.
3. تعرف العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:

تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة الوقوف على أسباب ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية، وذلك بهدف إلقاء الضوء عليها، ومحاولة ترتيبها وفق شدتها، لمعالجتها من قبل المسؤولين نظرا لأهمية الدور الذي تقوم به الجامعات وفاعليته، كونها مؤسسات ريادية، وتعد مراكز للعلم والمعرفة والتنمية وخدمة المجتمع.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

- **ضغوط العمل:** عرّفها مايرز (Myers,2002,16) بأنها " ليست فقط منبها واستجابة بل هي عملية يقيم من خلالها الفرد التحديات والتهديدات البيئية ويتعاطى معها".
- **وتُعرّف ضغوط العمل إجرائيا:** موقف أو حالة يتعرض لها القادة الإداريون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية أو الداخلية للجامعة التي يعملون فيها، وتؤدي إلى توتره، وبالتالي تؤثر في أدائه الأكاديمي.
- **الاكنتاب التنظيمي:** يعرف الاكنتاب التنظيمي اصطلاحا بأنه "مرض بحد ذاته ناتج عن ضغوط يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، تتمثل بالشعور بالضجر، أو الحزن، والتعاسة عقب حادثة مزعجة على مستوى شخصي، أو ربما يكون موت رفيق العمر، أو شخص قريب أو عدم الشعور بالسعادة قد يأتي بدون مقدمات وبدون سبب واضح (Alraha,2011).
- **الاكنتاب إجرائيا:** هو مرض شائع، يتمثل بالشعور بالضجر، والحزن، والتعاسة عقب تعرض القادة الإداريين لحادثة مزعجة على مستوى شخصي.
- **القادة الإداريون:** ويعرف القادة الإداريون اصطلاحا بأنهم "الأشخاص الذين تقع على عاتقهم المهمات الإدارية داخل المؤسسة الجامعية، ويقدر نجاحه في التأثير والتفاعل في مرؤوسيه والتابعين، لتحقيق أهدافه المرجوة، ويتوقف ذلك على شخصيته وأسلوبه في العمل واتجاهاته بالنسبة للآخرين، كما يتوقف أيضا على خصائص الجماعة وتكوين أفرادها الشخصي وخبراتهم ودوافعهم (Hamdan, 2010, 21).
- **وتعرفه الباحثة بأنه:** هم العمداء، ونوابهم، ومساعديهم، ورؤساء الأقسام الذين يتولون المهمات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية.

الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى ما يأتي:

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بضغوط العمل:

أجرى (Al-Subaie, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية، وأستخدم المنهج الوصفي الارتباطي في حين بلغت عينة الدراسة (164) عضو هيئة تدريس بالاعتماد على أداة الدراسة التي استخدمه وهي الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية من وجهة نظرهم قد جاءت بدرجة متوسطة، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد ومستوى الولاء التنظيمي لديهم إذ اتضح انه زاد مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد كلما قل مستوى الولاء لديهم.

وأجرى (Hamdaan, 2010) دراسة هدفت إلى التعرف إلى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مستوياتها وأساليب مواجهتها، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم قد جاءت بدرجة مرتفعة، وقد أستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت أداة الدراسة استبانته صممت لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من (132) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها إن أعلى مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هي، الضغوط الناشئة عن صراع الدور، يأتيها الضغوط الناشئة عن طبيعة العمل، ثم الضغوط الناشئة عن غموض الدور.

وهدف دراسة (Ammar, 2006) إلى التعرف إلى أثر بعض المتغيرات في مستوى ضغوط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الحكومية بقطاع غزة، وقد أختيرت العينة الطبقية العشوائية، وكانت أداة الدراسة استبانته صممت لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من (1486) عضو من الهيئة الإدارية والأكاديمية من العاملين في كل من جامعة الأقصى، والأزهر والجامعة الإسلامية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها عدم وجود أي تأثير للمتغيرات الشخصية (العمر، والجنس، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، التخصص، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ومكان العمل في الجامعة) على الإحساس بضغوط العمل.

الدراسات الأجنبية:

في دراسة قام بها (Person,2004) هدفت إلى التعرف إلى ضغوط العمل لدى مديري التعليم ومديري المدارس في ولاية ايوا بالولايات المتحدة الأمريكية، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (182) مدير ومدير تعليم، وقد صممت استبانته أرسلت بواسطة البريد الإلكتروني للعينة وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس أكبر من مستوى الضغوط لدى مديري التعليم، وأن العوامل التي أحدثت الضغوط لدى مديري التعليم تمثلت في ضعف الموارد التي تؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المنشودة، بينما أكثر عوامل الضغوط لدى مديري المدارس كمية العمل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن دعم العائلة والأصدقاء هو إهمال أساليب لتخفيف ضغوط المدير كما أن تفويض الصلاحيات يساعد على التخفيف من الضغوط لديهم.

وأجرى (Boyland,2011) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في ولاية انديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (140) مديراً وأستخدم المنهج الوصفي الارتباطي وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة صممت لهذا الغرض ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مديري المدارس في ولاية انديانا.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالاكنتاب التنظيمي:

أظهرت دراسة (Jamel,2016) التي هدفت إلى التعرف إلى الخجل وعلاقته بالاكنتاب لدى طلبة جامعة بغداد، والتعرف إلى الفروق بين الجنسين وقد تكونت عينة الدراسة من (214) طالبا وطالبة (141) طالبا و(73) طالبة واستجابت العينة لمقياس الخجل وقائمة بيك للاكنتاب وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن عينة البحث متدنية من الخجل ودرجة عالية من الاكنتاب، وأنه لا توجد فروق دالة وفقاً لمتغير الجنس في الخجل وهناك فروق دالة في الاكنتاب ولصالح الذكور.

كما أجرى (Hassouna, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى أعراض الاكنتاب لدى طلبة جامعة اربد الأهلية، وتكونت عينة الدراسة من (512) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من جميع الكليات، وأستخدم المنهج الوصفي الارتباطي وطور مقياس لقياس مستوى الاكنتاب، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة على مقياس الاكنتاب ككل ومجالاته المختلفة تعزى لمستويات متغيرات الدراسة

(الجنس، والمعدل التراكمي، والمستوى الدراسي) باستثناء متغير العمل ولصالح الطلبة الذين لا يعملون.

وأجرى (Jaradat, 2012) دراسة بعنوان انتشار الاكتئاب لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك وبلغت عينة الدراسة (677) طالباً وطالبة وأستخدم المنهج الوصفي الارتباطي وتم استخدام مقياسي بيك للاكتئاب، وتم تحليل البيانات باستخدام اختبار (كا²)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن نسبة انتشار الاكتئاب بين أفراد العينة بلغت (13.3%)، وتبين أن نسبة انتشاره بين الذكور أعلى من الإناث، وبين الطلبة من أسر دخلها منخفض أعلى من الطلبة الذين هم من أسر دخلها متوسط.

الدراسات الأجنبية:

أجرى (Herman,2005) دراسة استقصاء العلاقة بين الكفاءة الذاتية الاجتماعية وتقدير الذات وعلاقتها بالشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب لدى طلبة الجامعة تكونت عينة الدراسة من (696) طالبا جامعيًا، دلت نتائج الدراسة على أن الطلبة الذين يتصفون بالكفاءة الذاتية الاجتماعية وتقدير الذات المرتفع يتمتعون بحماية ضد ظهور الأعراض الاكتئابية والشعور بالوحدة، وان الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية الاجتماعية المنخفضة وتقدير الذات المنخفض لديهم بعض الأعراض الاكتئابية وأعراض الشعور بالوحدة النفسية.

أجرى (Patchett,2005) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب وعلاقتها بتكيف الطلبة في الجامعة، وتناولت الدراسة متغيرات أخرى مثل مكان الإقامة، وتكونت عينة الدراسة من (107) طلاب وطالبات من طلبة السنة الأولى، دلت نتائج الدراسة ان الطلبة الذين حصلوا على درجات مرتفعة على مقياس الوحدة النفسية ومقياس الاكتئاب، يعانون من صعوبات التكيف حسب ما أظهرته مقاييس التكيف المستخدمة في الدراسة كما دلت النتائج أيضا على أن الطلبة الذين حصلوا على درجات منخفضة على مقياس الوحدة النفسية، ومقياس الاكتئاب اظهروا وجود مستوى مرتفع من التكيف حسب ما أظهرته أيضا مقاييس التكيف المستخدمة في الدراسة.

أجرى (Dixn&Kur-pius,2008) دراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة الاكتئاب بالضغوط الدراسية وذلك لدى عينة من طلبة الجامعة ودور بعض المتغيرات الأخرى كتقدير الذات شملت عينة الدراسة على (199) طالبا و(256) طالبة تراوحت أعمارهم بين 18-23سنة، وأستخدم

المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه طردية بين الاكتئاب والضغوط الدراسية بالجامعة فضلاً عن ذلك فان عينة الإناث تميزت بارتفاع نسبة الاكتئاب والضغوط لديهم مقارنة بالذكور، وان هناك علاقة ارتباطيه عكسية بين كل من الاكتئاب وتقدير الذات لدى عيني الدراسة من الذكور والإناث.

التعقيب على الدراسات

- من حيث المنهج: اتفقت جميع الدراسات السابقة في هذا المحور على استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسات في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي .
- من حيث الأدوات: معظم الدراسات كانت أدواتها مقاييس خاصة للدراسة، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها، مقاييس خاصة للدراسة.
- أوجه الاتفاق: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المنهج والأدوات المستخدمة.
- أوجه الاختلاف: تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوع الدراسة، ومكان إجرائها، وحجم العينة.
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: بناء الإطار النظري وعناصره، بناء اداتي الدراسة، ترتيب الدراسة وفصولها والتعرف إلى المنهجية المناسبة لإجراء الدراسة
- منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي. وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بما يأتي:

1. تناولت الدراسة موضوع ضغوط العمل وعلاقته بالاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين كأول دراسة في الأردن تطبق على هذه الفئة في حدود علم الباحثين فانه لم يتم العثور على دراسة سابقة تناولت ضغوط العمل الإداري وعلاقته بالاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين.
2. شمولية عينة الدراسة إذ تناولت جميع القادة الإداريين في الجامعات الأردنية.
3. تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها والتي ترتبط بعلاقة ارتباطيه بين ضغوط العمل وعلاقته بالاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العمداء ونواب العمداء ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 2017/2018.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الجامعات الأردنية الحكومية تألفت من ثلاث جامعات، وهي: جامعة آل البيت، والجامعة الهاشمية، وجامعة مؤتة، وإستخدم الباحثان طريقة الحصر الشامل لهذه الجامعات، إذ يتوزعون إلى: (51) عميداً و(61) نائب عميد و(128) رئيس قسم. الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجامعة	آل البيت	82	38.0
	الهاشمية	54	25.0
	مؤتة	80	37.0
	المجموع	216	100.0
الخبرة	أقل من 10 سنوات	100	46.3
	10 سنوات أكثر	116	53.7
	المجموع	216	100.0
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	116	53.7
	نائب عميد	59	27.3
	عميد	41	19.0
	المجموع	216	100.0

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة بناء على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المتعلقة بضغط العمل كدراسة (Al-Subaie, 2013)، ودراسة (Boyland, 2011)، ودراسة (Hamdan, 2010)، والدراسات المتعلقة بالاكنتاب التنظيمي كدراسة (Jamel, 2016)، ودراسة (Hassouna, 2016)، ودراسة (Dixn & Kur-pius, 2008) ويهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم إعداد مقياس خاص للدراسة لقياس ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي في الجامعات الحكومية من وجهة نظر الإداريين فيها على عينة الدراسة للوصول إلى نتائج دقيقة وحقيقية، كما وتكونت الأداة أيضاً على بيانات ديموغرافية عن أفراد العينة، وتشتمل على (الجامعة). وتكونت الإستبانة من (44) فقرة موزعة على أربعة مجالات (ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه، والضغوط الناجمة عن صراع الدور، والضغوط الناجمة عن غموض الدور، والاكنتاب النفسي، والاكنتاب الجسدي، والاكنتاب السلوكي).

تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) لتوزيع الدرجات على النحو الآتي: مرتفعة جداً (5)، مرتفعة (4)، متوسطة (3)، وضعيفة (2)، وضعيفة جداً (1)، وتم تحويل هذا الميزان الخماسي إلى ثلاثي، لتكون الدرجات مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة باستخدام المعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}}$$

وعليه تصبح المتوسطات الحسابية كما يأتي: المستوى المنخفض من (1-2.33)، المستوى المتوسط من (2.34-3.67)، المستوى المرتفع من (3.68-5).
صدق الأداة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم استخدام صدق المحتوى، من خلال عرض الأداة على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية، للحكم على درجة انتماء الفقرات للمجالات وسلامتها اللغوية، وتم الأخذ بملاحظاتهم حسب اتفاق نسبة التعديل بينهم، وكانت الأداة مناسبة من وجهة نظرهم.
ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة، من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من الإداريين في الجامعات الحكومية الرسمية والبالغ عددهم (20) رئيس قسم من خارج عينة الدراسة، وتم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي (Cronbach-Alpha) وذلك لحساب معاملات الارتباط المُصحح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة وبالمجالات التي تتبع لها، وذلك كما هو مُبين في الجدول (2).

الجدول (2) معامل الارتباط بين درجة الفقرة وبين الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه بما فيها درجة هذه الفقرة

ضغوط العمل الإداري						
الرقم	ضغوط العمل الناجمة عن طبيعته وأعبائه		الضغوط الناجمة عن صراع الدور		الضغوط الناجمة عن غموض الدور	
	معامل الارتباط مع البعد الذي تنتمي له	معامل الارتباط مع المجال ككل	معامل الارتباط مع البعد الذي تنتمي له	معامل الارتباط مع المجال ككل	معامل الارتباط مع البعد الذي تنتمي له	معامل الارتباط مع المجال ككل
1	0.88**	0.92**	0.70**	0.66**	0.79**	0.80**
2	0.63**	0.56*	0.72**	0.74**	0.76**	0.77**
3	0.73**	0.74**	0.58*	0.53*	0.84**	0.71**
4	0.61**	0.54*	0.84**	0.84**	0.73**	0.56*
5	0.72**	0.65**			0.68**	0.54**
6	0.54*	0.50*			0.79**	0.73**
7	0.61**	0.62**			0.61**	0.60**
الاكتئاب التنظيمي						
الرقم	الاكتئاب النفسي		الاكتئاب السلوكي		الاكتئاب الجسدي	
1	0.79**	0.71**	0.75**	0.71**	0.71**	0.69**
2	0.59*	0.54*	0.77**	0.67**	0.72**	0.66**

ضغوط العمل الإداري						
الضغوط الناجمة عن غموض الدور		الضغوط الناجمة عن صراع الدور		ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه		الرقم
معامل الارتباط مع المجال ككل	معامل الارتباط مع البُعد الذي تنتمي له	معامل الارتباط مع المجال ككل	معامل الارتباط مع البُعد الذي تنتمي له	معامل الارتباط مع المجال ككل	معامل الارتباط مع البُعد الذي تنتمي له	
0.53*	0.79**	0.73**	0.68**	0.53*	0.49*	3
0.75**	0.79**	0.62**	0.73**	0.75**	0.71**	4
0.74**	0.44*	0.71**	0.63**	0.83**	0.73**	5
0.75**	0.45**	**0.70	**0.73	0.84**	0.75**	6
0.73**	0.73**	**0.73	**0.74	0.85**	0.76**	7
0.72**	0.72**			0.86**	0.77**	8

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.01 \geq \alpha)$. *دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والمجال ككل دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين الفقرات المكونة لأدوات الدراسة وأنها صادقة بنائياً، وتعد صالحة للتطبيق على أفراد الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ضغوط العمل الإداري لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال ضغوط العمل الإداري لدى القادة الإداريين، والمجال ككل، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن

أبعاد مجال ضغوط العمل الإداري لدى القادة الإداريين، والمجال ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	البُعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	الضغوط الناجمة عن صراع الدور	3.78	0.32	مرتفعة
2	1	الضغوط الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه	3.42	0.54	متوسطة
3	3	الضغوط الناجمة عن غموض الدور	3.19	0.74	متوسطة
		ضغوط العمل الإداري ككل	3.43	0.51	متوسطة

يوضح الجدول (3) أن درجة ضغوط العمل الإداري لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كانت متوسطة؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن

مجال ضغوط العمل الإداري ككل (3.43) بدرجة تقييم متوسطة، كما يوضح الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد مجال ضغوط العمل الإداري تراوحت ما بين (3.19-3.78) جاء بالرتبة الأولى بُعد "الضغوط الناجمة عن صراع الدور" بوسط حسابي (3.78) ودرجة تقييم مرتفعة، وبالرتبة الثانية جاء بُعد "ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه" بوسط حسابي (3.42) ودرجة تقييم متوسطة، واحتل الرتبة الثالثة والأخيرة بُعد "الضغوط الناجمة عن غموض الدور" بوسط حسابي (3.19) ودرجة تقييم متوسطة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف إلى درجة ضغوط العمل لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية لدى القادة الإداريين من وجهة نظرهم وكانت على النحو الآتي:

البُعد الأول: ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بُعد "ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه" مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	6	ضعف العدالة في توزيع العمل بين العاملين.	4.26	0.76	مرتفعة
2	2	الشعور بان عملي لا يلقي التقدير الكافي من الإدارة.	3.80	0.86	مرتفعة
3	1	الوقت المخصص لانجاز المهمات المكلف بها غير كاف.	3.44	0.50	متوسطة
4	3	إمكانياتي وقدراتي الفكرية والعلمية لا تستغل بالشكل السليم.	3.19	0.81	متوسطة
5	7	ضعف التحفيز المعنوي الذي يشجعني على الأداء الأفضل.	3.10	0.88	متوسطة
6	4	يطلب عملي درجة عالية من التركيز والانتباه.	3.08	0.89	متوسطة
7	5	لا أحظى بتقدير رؤسائي عندما أحقق مستوى عال من الأداء.	3.05	0.91	متوسطة
		بُعد "ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه" ككل	3.42	0.54	متوسطة

يوضح الجدول (4) أن درجة ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كانت متوسطة؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن بُعد ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه ككل (3.43) بدرجة تقييم متوسطة، كما يوضح الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد تراوحت ما بين (3.05-4.26) جاء بالرتبة الأولى الفقرة (6) ونصها: ضعف العدالة في توزيع العمل بين العاملين، بوسط حسابي (4.26) ودرجة تقييم مرتفعة، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (5) ونصها: لا أحظى بتقدير رؤسائي عندما أحقق مستوى عال من الأداء، بوسط حسابي (3.05) ودرجة تقييم متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنه ينجم عن ضعف العدالة في

توزيع العمل، بعض الاستجابات النفسية والفسولوجية السلبية، لدى القادة الإداريين مثل صعوبة التركيز على العمل، والاستياء من العمل، وانخفاض الروح المعنوية، وتدني مستوى إنتاجهم، وانخفاض جودته ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنَّ ضغوط العمل ناتجة عن شعور القادة الإداريين بعدم الراحة، والاستقرار مما يؤدي إلى اضطراب القادة الإداريين، إذ أن الشعور بالاضطراب ناتج عن ضعف مقدرة القادة الإداريين التكيف مع كثرة أو استمرار متطلبات العمل، ومن النتائج يتضح أن القادة الإداريين في الجامعات الحكومية يعانون من ضغوط ترجع إلى طبيعة العمل الذي يقومون به الذي يأخذ منهم جهداً ووقتاً زائداً مما يشعرهم بزيادة أعبائهم وهذا ما يؤدي بهم إلى انجاز بعض الأعمال خارج أوقات الدوام وهذا ما يشعرهم بالإرهاك في نهاية يوم عملهم، نظراً لعدم حصولهم على فترة راحة أثناء العمل. ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة، كدراسة (Al-Subaie,2013) من حيث أن ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية من وجهة نظرهم قد جاءت بدرجة متوسطة. وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة (Hamdaan,2010)، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم قد جاءت بدرجة مرتفعة.

البُعد الثاني: الضغوط الناجمة عن صراع الدور.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول

فقرات بُعد "الضغوط الناجمة عن صراع الدور" مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	5	ضعف علاقات العمل.	4.31	0.72	مرتفعة
2	2	اعمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة.	4.29	0.72	مرتفعة
3	1	عملي في المؤسسة يؤثر في التزاماتي العائلية.	4.13	0.79	مرتفعة
4	6	زيادة ساعات الدوام دون وجود حوافز مادية ومعنوية.	3.81	0.97	مرتفعة
5	3	يطلب مني انجاز بعض الأعمال بطريقة اعتقد أنها غير صحيحة.	3.10	0.88	متوسطة
6	4	أتلقي أوامر غير متوافقة من رؤسائي في العمل.	3.07	0.89	متوسطة
		بُعد " الضغوط الناجمة عن صراع الدور " ككل	3.78	0.32	مرتفعة

يوضح الجدول (5) أن درجة الضغوط الناجمة عن صراع الدور لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم مرتفعة؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن بُعد الضغوط الناجمة عن صراع الدور ككل (3.78) بدرجة تقييم مرتفعة، كما يوضح الجدول رقم

(5) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد تراوحت ما بين (3.10-4.31) جاء بالرتبة الأولى الفقرة (5) ونصها: ضعف علاقات العمل ، بوسط حسابي (4.31) ودرجة تقييم مرتفعة ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه ينجم عنها ضعف روابط التعارف والتفاهم والصلة بين القادة الإداريين، وأيضاً تولد احتكاكات العمل اليومية، وضعف الألفة، والرسمية في العمل. وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (4) ونصها: أتلقى أوامر غير متوافقة من رؤسائي في العمل ، بوسط حسابي (3.10) ودرجة تقييم متوسطة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى انه يكون للقادة الإداريون عدة ادوار وأحياناً تكون هذه الأدوار متعارضة، ويحدث ذلك عندما يواجه القادة الإداريين طلبين متعارضين والإبقاء على احدهما يتعارض مع تحقيق الآخر، فهذا الأمر يزداد تعقيداً وهذا يؤدي إلى الضغط النفسي على القادة الإداريين داخل الجامعة، ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة، كدراسة (Boyland,2011)، ودراسة (Ammar,2006) من حيث انه جاء بعد ضغوط العمل الناجمة عن صراع الدور بالرتبة الأولى وبدرجة تقييم مرتفعة.

البُعد الثالث: الضغوط الناجمة عن غموض الدور.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بُعد " الضغوط الناجمة عن غموض الدور " مرتبة تنازلياً وفقاً للوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	أنا غير متأكد من حدود صلاحياتي في وظيفتي الحالية.	3.88	0.92	مرتفعة
2	5	توفر لي الوظيفة فرصاً للتقدم لا تتوافق وتتسجم مع قدراتي.	3.12	0.85	متوسطة
3	8	إسناد مهمات يتطلب إنجازها مهارات عالية لا أمتلكها.	3.11	0.87	متوسطة
4	4	ضعف اهتمام الجامعة بتنمية القدرات لدى العاملين.	3.10	0.88	متوسطة
5	3	نوع الوظيفة التي اشغلها لا يتلاءم مع قدراتي الذاتية.	3.09	0.89	متوسطة
6	1	ضعف المقدرة على تحديد مسؤولياتي وما هو مطلوب عمله على وجه الدقة.	3.08	0.90	متوسطة
7	6	كثرة الأعمال التي تطلب مني تشتت تفكيري.	3.07	0.89	متوسطة
8	7	أفقر للمعلومات الضرورية اللازمة التي تمكنني من القيام بدوري الوظيفي.	3.06	0.89	متوسطة
بُعد " الضغوط الناجمة عن غموض الدور " ككل					
			3.19	0.74	متوسطة

يوضح الجدول (6) أن درجة الضغوط الناجمة عن غموض الدور لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم متوسطة؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن بُعد الضغوط الناجمة عن غموض الدور ككل (3.19) بدرجة تقييم متوسطة، كما يوضح الجدول (6) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد تراوحت ما بين

(3.06-3.88) جاء بالرتبة الأولى الفقرة (2) ونصها: أنا غير متأكد من حدود صلاحياتي في وظيفتي الحالية، بوسط حسابي (3.88) ودرجة تقييم مرتفعة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى عدم كفاية دقة المعلومات والبيانات التي تتوفر للقادة عن وظيفتهم، سواء من حيث الواجبات أم العلاقات أم نتائج الأعمال التي يؤديها نتيجة ضعف استيعاب الفرد لجوانب وظيفته، من حيث دورها وأهميتها في الجامعة. وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (7) ونصها: أفقر للمعلومات الضرورية اللازمة التي تمكني من القيام بدوري الوظيفي، وينتج عنها بوسط حسابي (3.06) ودرجة تقييم متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى انه يسند إلى القادة الإداريين مهمات يتطلب إنجازها مهارات عالية لا يمتلكونها، وان نوع الوظيفة التي يشغلها القادة الإداريين لا تتلاءم مع إمكانياتهم وقدراتهم الذاتية، أيضا ينتج عنها ضعف المقدرة على تحديد المسؤوليات وما هو مطلوب منهم عمله على وجه الدقة. كما ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنه ينتج عن غموض الدور بعض المظاهر منها ضعف ملاءمة أو توافق إمكانية القادة وقدراتهم لظروف ومتطلبات الوظيفة التي تؤدي سواء بزيادة أم نقصان.

ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة، كدراسة (Hamdaan,2010) ودراسة (Ammar,2006) من حيث أن مستوى ضغوط العمل الإداري ومجالاته (الضغوط الناجمة عن صراع الدور، الضغوط الناجمة عن طبيعة العمل، الضغوط الناجمة عن غموض الدور). للقادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، مع مراعاة ترتيب مجال صراع الدور بالدرجة الأولى، في حين جاء غموض الدور في الرتبة الأخيرة.

السؤال الثاني: ما درجة الاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال الاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين، والمجال ككل، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال الاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين، والمجال ككل مرتبة تنازلياً وفقاً للوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
1	3	الاكتئاب الجسدي.	3.51	0.46	متوسط
2	1	الاكتئاب النفسي	3.50	0.48	متوسط
3	2	الاكتئاب السلوكي	3.46	0.51	متوسط
الاكتئاب التنظيمي ككل			3.49	0.46	متوسط

يوضح الجدول (7) أن مستوى الاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كان متوسط؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مجال الاكتئاب التنظيمي ككل (3.49) بدرجة تقييم متوسطة، كما يوضح الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد مجال الاكتئاب التنظيمي تراوحت ما بين (3.46-3.51) جاء بالرتبة الأولى بُعد " الاكتئاب الجسدي " بوسط حسابي (3.51) ومستوى متوسط، وبالرتبة الثانية جاء بُعد " الاكتئاب النفسي " بوسط حسابي (3.50) ومستوى متوسط، واحتل الرتبة الثالثة والأخيرة بُعد " الاكتئاب السلوكي " بوسط حسابي (3.46) ودرجة تقييم متوسطة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنه ينتج عن الاكتئاب مجموعة من الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية المضطربة التي تسبب للقادة الإداريين هبوطاً واضحاً في حالتهم المزاجية، وتدهوراً في أنشطة الحياة اليومية، وعزوفاً عن القيام بأي عمل إيجابي هادف، وتفاعساً عن الإتيان بوظائفهم المعتادة.

ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة، كدراسة Dixn&Kur- (pius,2008)، ودراسة (Hassouna,2016) من حيث أن مستوى الاكتئاب لدى الطلبة في الجامعات من وجهة نظرهم متوسط.

وللتعرف إلى مستوى الاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم بشكل تفصيلي، قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بُعد من أبعاد مجال " مستوى الاكتئاب التنظيمي لدى القادة الإداريين " بشكل منفرد، وفيما يأتي عرض النتائج:

البُعد الأول: الاكتئاب النفسي.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول

فقرات بُعد " الاكتئاب النفسي " مرتبة تنازلياً وفقاً للوسط الحسابي

المرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	6	أشعر بالإحباط إن لم يؤخذ رأيي في كيفية تنظيم العمل.	4.41	0.68	مرتفع
2	1	أشعر بهبوط الروح المعنوية معظم الوقت بأنه ليس هناك شيء مفيد بسبب الروتين اليومي.	4.15	0.78	مرتفع
3	3	أنظر للمستقبل نظرة يائسة ومنشائمة.	4.02	0.91	مرتفع
4	8	أشعر بضعف المقدرة على التركيز والنسيان المستمر.	3.12	0.86	متوسط
5	2	أشعر بعدم الرضا عن نفسي وافتقد الثقة بها.	3.10	0.87	متوسط
6	7	الأحداث غير السارة تؤثر في نفسي بشكل كبير.	3.08	0.89	متوسط
7	4	أشعر بالعجز واليأس والقلق.	3.07	0.89	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
8	5	تضايقتي تضحيتي بوقت راحتي في سبيل انجاز متطلبات عملي.	3.05	0.90	متوسط
		بُعد " الاكتئاب النفسي " ككل	3.50	0.48	متوسط

يوضح الجدول (8) أن مستوى الاكتئاب النفسي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كان متوسط؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن بُعد الاكتئاب النفسي ككل (3.50) بمستوى متوسط، كما يوضح الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد تراوحت ما بين (3.05-4.41) جاءت بالرتبة الأولى الفقرة (6) ونصها: أشعر بالإحباط إن لم يؤخذ رأيي في كيفية تنظيم العمل، بوسط حسابي (4.41) ومستوى مرتفع، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى انه يشعر القادة الإداريون بهبوط الروح المعنوية معظم الوقت، وانه ليس هناك شيء مفيد، كما ويرجع إلى عوامل خارجية مثل ظروف البيئة المحيطة، والى عوامل نفسية وانفعالية خاصة بالقادة الإداريين. وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة رقم ونصها: تضايقتي تضحيتي بوقت راحتي في سبيل انجاز متطلبات عملي، بوسط حسابي (3.05) ومستوى متوسط. ويعزو الباحثان انه ينتج عنها الأثر الكبير في شعور القادة الإداريين بعدم الرضا عن أنفسهم، وافتقادهم للثقة بأنفسهم أحيانا، كما أنها تسبب بهبوط الروح المعنوية لدى القادة الإداريين، ويشعرون بالعجز الوظيفي وذلك لان المكتتب يصاب بضعف شديد في وظائفه الحيوية الكيميائية، فيشعر القادة الإداريون أن العمل يأخذهم من الأسرة، والأقارب والمجتمع مما ينعكس سلبا على أدائهم الوظيفي.

ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة، كدراسة (Patchett,2005) ودراسة (Jaradat,2012) من حيث وجود تأثير للاكتئاب النفسي على أداء العاملين.
البُعد الثاني: الاكتئاب السلوكي.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بُعد " الاكتئاب السلوكي " مرتبة تنازلياً وفقاً للوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	فقدان الصبر والسرعة في الانفعال بشكل غير اعتيادي.	4.42	0.63	مرتفع
2	7	أشعر بالفراغ والخلو من الآمال.	4.13	0.75	مرتفع
3	3	الابتعاد عن الآخرين قدر الإمكان بدل التقرب منهم.	3.18	0.82	متوسط
4	4	ألوم نفسي باستمرار وأشعر بالذنب تجاه الأمور بدون ضرورة.	3.16	0.83	متوسط
5	2	التأخير المستمر عن العمل واجتماعاته.	3.13	0.84	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6	1	الشجار والجدال المستمر مع الزملاء.	3.12	0.87	متوسط
7	6	صعوبة في التركيز واتخاذ القرار.	3.07	0.90	متوسط
		بُعد " الاكتئاب السلوكي " ككل	3.46	0.51	متوسط

يوضح الجدول (9) أن مستوى الاكتئاب السلوكي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كان متوسطاً؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن بُعد الاكتئاب السلوكي ككل (3.46) بمستوى متوسط، كما يوضح الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد تراوحت ما بين (3.07-4.42) جاءت بالرتبة الأولى الفقرة (5) ونصها: فقدان الصبر والسرعة في الانفعال بشكل غير اعتيادي ، بوسط حسابي (4.41) ومستوى مرتفع، ويعزو الباحثان أن القادة الإداريين يكونوا سريعين الانفعال بشكل غير اعتيادي الناتج عن الضغوط الخارجية المتمثلة بانخفاض المقدرة على الأداء الوظيفي، وكذلك الانفعال يأتي نتيجة الشجار المستمر مع الزملاء في العمل، ويأتي الانفعال أيضاً نتيجة الروتين اليومي، فضلاً عن الكم الكبير من العمل الذي يلقي على أكتافهم وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (6) ونصها: صعوبة في التركيز واتخاذ القرار ، بوسط حسابي (3.07) ومستوى متوسط. كما أن القادة الإداريين يجدون من الصعب عليهم أن يركزوا أو يتخذوا قرارات سليمة نتيجة الضغط الكبير عليهم، وخاصة عندما تتراكم عليهم بعض المهمات، فتؤدي إلى إصابتهم في النهاية بالاكتئاب، وهذه الضغوط النفسية غالباً ما تجد طريقها إلى الموظف نتيجة ضغوط العمل، والمشكلات التي يواجهها في حياته الأسرية ما يؤدي به في النهاية إلى شعوره بحالة مزاجية سيئة، وبالتالي يفقد الدافع للعمل، وما يترتب عليه فقدان الاهتمام والاستمتاع بحياته الشخصية والاجتماعية، كما تظهر عليه بعض علامات قلة التركيز وعدم الانتباه لمن هم حوله أو لعمله.

ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة، كدراسة (Jamal,2016) ودراسة (Herman,2005) في المنهج الوصفي الارتباطي.

البُعد الثالث: الاكتئاب الجسدي.

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بُعد " الاكتئاب الجسدي " مرتبة تنازلياً وفقاً للوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	النسيان وقلة التركيز.	4.19	0.74	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	الإرهاق والضعف العام وقلة الحيلة.	4.15	0.75	مرتفع
3	4	أشعر بالإرهاق والتعب الشديد حتى لو لم أبذل مجهوداً في العمل.	4.13	0.75	مرتفع
4	5	أشعر بضعف المقدرة على النوم والأرق.	3.16	0.83	متوسط
5	3	أصبحت مشغولاً تماماً بأموري الصحية.	3.13	0.84	متوسط
6	8	أعاني من الضعف في النشاط والطاقة.	3.13	0.85	متوسط
7	7	يصيبني الصداع وآلام الرأس.	3.12	0.87	متوسط
8	6	أشعر بفقدان الشهية والوزن بشكل ملحوظ.	3.07	0.90	متوسط
		بُعد " الاكتئاب الجسدي " ككل	3.51	0.46	متوسط

يوضح الجدول (10) أن مستوى الاكتئاب الجسدي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كان متوسطاً؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن بُعد الاكتئاب الجسدي ككل (3.51) بمستوى متوسط، كما يوضح الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول فقرات البُعد تراوحت ما بين (3.07-4.19) جاءت بالرتبة الأولى الفقرة (2) ونصها: النسيان وقلة التركيز، بوسط حسابي (4.19) ومستوى مرتفع، ويرى الباحثان أن الاكتئاب يؤدي إلى صعوبة التركيز في المهمات اليومية، كما أن قلة التركيز تصعب من عملية اتخاذ القرارات حتى وإن كانت القرارات بسيطة، كما وإن النسيان وقلة التركيز يؤدي إلى صعوبات اجتماعية عديدة، فعندما لا تستطيع التركيز، فإن العلاقات الاجتماعية تصبح أكثر صعوبة. وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (6) ونصها: أشعر بفقدان الشهية والوزن بشكل ملحوظ، بوسط حسابي (3.07) ومستوى متوسط. يعزو الباحثان النتيجة إلى أن الأمراض النفسية أعراضها كثيرة تؤثر في جسم الإنسان، إذ يفقد القادة شهيتهم ومتعتهم في تناول الطعام بسبب الإجهاد، والأعباء المستمرة مع المرض النفسي المصاب به، كما ويرى الباحثان أن هناك علاقة وثيقة بين فقدان الشهية والاكتئاب، ومن بين الأمراض النفسية التي تفقد الإنسان شهيته ومقدرته على مواصلة حياته مرض الاكتئاب. ويعزو الباحثان أن الاكتئاب لا بد أن يصاحبه أعراض جسدية، ولا تقتصر هذه الأعراض على مكان معين في الجسم بل تظهر في أكثر من مكان، ولا يصاب بها الشخص دفعة واحدة، بل يظهر بعضها ثم يختفي ويظهر عرض آخر ويختفي وهكذا.

ويرى الباحثان أن هذه الدراسة تتفق مع نتائج دراسة (Dixn&Kur-pius,2008)، ودراسة (Hassouna,2016) أن مستوى الاكتئاب لدى القادة الإداريين في الجامعات من وجهة نظرهم متوسط.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطيه بين ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية؟
ولإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين أبعاد مجالي (ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي)، الجدول (11) يوضح ذلك.
الجدول (11) معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين أبعاد مجالي (ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي)

الاكنتاب التنظيمي				ضغوط العمل الإداري
الاكنتاب التنظيمي ككل	الاكنتاب الجسدي.	الاكنتاب السلوكي	الاكنتاب النفسي	
0.89**	0.85**	0.86**	0.85**	ضغوط العمل الناجمة عن طبيعة العمل وأعبائه
0.57**	0.60**	0.53**	0.50**	الضغوط الناجمة عن صراع الدور
0.92**	0.88**	0.89**	0.87**	الضغوط الناجمة عن غموض الدور
0.93**	0.90**	**0.90	0.88**	ضغوط العمل الإداري ككل

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يظهر من الجدول (11) أن هناك علاقة ارتباطيه ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية، فقد كانت جميع قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مجالي (ضغوط العمل الإداري والاكنتاب التنظيمي) دالة إحصائياً.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الاكنتاب مرتبط بضغوط العمل، فهناك علاقة ارتباطيه بين الاكنتاب وضغوط العمل فمن الممكن أن تؤدي ضغوط العمل إلى الاكنتاب والعكس، وتشير نتائج الدراسة أن الاكنتاب ربما يكون دافعا واضحا للغاية للتغيب عن العمل، وان السعي لعلاج الاكنتاب لن يؤدي فحسب إلى تحسين كبير في جودة الحياة بل قد يحسن الإنتاجية ورفع مستوى الأداء.

كما ويرى الباحثان أن العلاقة بين ضغوط العمل والاكنتاب، أمر قد يعود إلى مصادر الضغط النفسي لدى القادة الإداريين التي يصعب التعامل معها وتسبب إجهادا نفسيا، ويقلل من راحة القادة ورضاهم، وتسهم في انخفاض الشعور بالحياة الهانئة مما يؤدي إلى شعور القادة بالضيق النفسي مما يسهم في تطور الاكنتاب لديهم.

ويرى الباحثان انه مع زيادة ساعات العمل لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية، وزيادة الأعباء الملقاة على عاتقهم، أصبحت ضغوط العمل من الأمور المنتشرة بشدة، وتوصلت الدراسة

إلى أن ضغوط العمل مرتبطة بالإصابة بالاضطرابات النفسية مثل الاكتئاب التنظيمي ونقص الانتباه والتركيز في العمل. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الاكتئاب يحدث نتيجة تدني الدعم المعنوي والايجابي وارتفاع الضغوط على القادة الإداريين مما يولد لديهم حالة من عدم الارتياح وتجعلهم مستهدين للإصابة بالاكتئاب، والاكتئاب يحدث نتيجة أسباب شخصية منها العلاقات مع الآخرين، أيضا لأسباب لها علاقة بالانجاز أي العجز عن أداء الأدوار وتتفق هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (Dixn&Kur-pius,2008) من حيث وجود علاقة دالة بين الضغوط من جهة، والاكتئاب من جهة أخرى.

وتؤكد دراسات عديدة ومنها دراسة (Jamel,2016) أن مع توفير الرعاية المناسبة، والمساعدة النفسية، والدواء، يمكن أن يبدأ ملايين الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات نفسية، بما في ذلك الاكتئاب، في التمتع بحياة طبيعية، حتى عندما تكون الموارد شحيحة.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحثان بالآتي:

- ضرورة أحداث تغيير في هيكل الدور الكمي الملقى على عاتق القادة الإداريين في الجامعات الأردنية للتخفيف من عبء العمل وتراكماته التي تحد من مقدرتهم على الانجاز.
- السعي للحد من الاكتئاب و، الضغط لدى القادة الإداريين، من خلال توفير جو من العمل يسوده الحب والاحترام والعمل بروح الفريق.
- تشجيع الباحثين والمختصين في مجال الإدارة التربوية لإجراء مزيد من الدراسات والأبحاث حول تصميم برامج إرشادية للتخفيف من الشعور بالضغط والاكتئاب لدى القادة الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

References

- Abu Lebda, Hind. (1995). **Sources of work stress among faculty members at Yarmouk University**. Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Almadane, Khalid Mohammed. (2001). **Building a measure of behavior among high school students in the popularity of Egypt** Unpublished Master Thesis, Ain Shams University: Caro, Egypt.
- Alrahlhla, Abdul Razzaq Salem (2011) **Organizational behavior in organizations**, Amman Dar Al Masirah for Publishing.
- Al-Subaie, Mohammed Falah (2013). Work pressures and their relation to

- organizational loyalty. Master Thesis, Islamic University, Gaza.
- Ammar, Ziad Taghreed (2006) "**The impact of some internal variables on the level of work stress in the administrative and academic bodies in the Palestinian Universities in the Gaza Strip**", Unpublished Master Thesis, Gaza: Palestine.
- Patchett, E. (2005) Negative mood regulation expectancies and residence location as predictors of college student's adaptation to college, depression and comeliness. **Dissertation Abstracts International** Mal43L05, p.2449. Des. California State University Degree: M S.
- Pearson, M. D. (2004): **Pressure work for education managers and school principals in the United States of America**. A magister message that is not published.
- Boyland, L (2011): Job stress and coping strategies of elementary principals, **Current Issue in Education**, 14(3), pp 1-11.
- Dixn, S. K. & Kurpius, and S, E. (2008): Depression and college stress among university undergraduates: Domattering and self-esteem make differences. **Journal of college student Developmet**, 3 (2), 12-25.
- Hamdan, Rasha (2010). "The work pressure of faculty members at Imam Mohammed bin Saud University levels and methods of confronting them **Journal of Administrative Sciences** 27 (112-129).
- Hassouna, Nashat (2016). The level of symptoms of depression among students of Irbid National University in light of some demographic variables "Unpublished Master Thesis, University of Irbid: Jordan.
- Herman P.D(2005).Influence of social self-efficacy, self- esteem, and personality differences on loneliness and depression. **Dissertation Abstracts Internationa**.66, 03.p 1720.sep.Ohio State University. Degree: PhD.
- Hosa, Saif (2014). Work stress causes functional depression. **Gulf Magazine** (2): 16-22.
- Jamil, Bayda. (2016). Shyness and its relation to depression among Baghdad University students. Unpublished Master Thesis, University of Baghdad, Baghdad, Iraq
- Jaradat, Abdul Karim Mohammed (2012). The prevalence of depression in a sample of Yarmouk University students. Unpublished Master Thesis, Yarmouk University
- Myers, D.G. (2001), **Psychologe, 6th ed**, Worth Publishers, U.S.A.
- Terhe, Aalto (2002). Depressive disorders among young adults. Ph. D. Dissertation. National Public Health Institute, Helsinki, Finland.