



الرهاب الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى عينة

من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

**Social phobia and its relationship to the quality of
professional life among a sample of faculty members in
Saudi universities**

إعداد

دارين عبد الله حسن

Darren Abdullah Hassan

غدير حسن مرزوق الجهني

Ghadeer Hassan Marzouq Al-Juhani

أ.د/ مجدة الكشكي

Prof. Majda Al-Kashki

قسم علم النفس - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة الملك عبدالعزيز

Doi: 10.21608/ajahs.2024.350539

استلام البحث ٢٠٢٤ / ١ / ١١

قبول البحث ٢٠٢٤ / ٢ / ٦

حسن، دارين عبد الله و الجهني، غدير حسن مرزوق والكشكي، مجدة (٢٠٢٤).
الرهاب الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس
بالجامعات السعودية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية
للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨ (٣١) إبريل، ٩٣ - ١٢٦.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

الرهاب الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الرهاب الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية نحو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. و لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكون مجتمع البحث من (٦٠) أستاذ و أستاذة و تم تقسيمهم إلى (٣٠) ذكور و (٣٠) إناث و هم من هيئة أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات سواء من العلوم الإنسانية أم العلوم الطبية ... و بمختلف الشهادات الجامعية و تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، كما تم استخدام مقياس الرهاب الاجتماعي، إعداد: (ولين ووي ١٩٩٤) و مقياس جودة الحياة المهنية , إعداد : (البربري ٢٠١٦) كأدوات لجمع البيانات. وكانت أهم نتائج البحث التي تم التوصل إليها كالتالي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرهاب الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية بين الذكور والإناث لدى أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى إلى العمر لدى أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى إلى الدرجة العلمية.

Abstract:

This study aims to reveal the relationship of social phobia and its relationship to the quality of professional life towards faculty members in Saudi universities. To achieve the objectives of the study, the descriptive, correlational approach was used. The research community consisted of (60) male and female professors, and they were divided into (30) males and (30) females, and they were from a body of faculty members from various specializations, whether from Humanities or medical sciences... and with various university degrees, and they were selected by a simple random method. The social phobia scale, prepared by: (Lin and Wei 1994) and the quality of professional

life scale, prepared by: (Al-Barbari 2016) were used as tools. To collect data. The most important research results that were reached were as follows:

-There is no statistically significant relationship between social phobia and the quality of professional life among faculty members

-There are no differences in the level of quality of professional life between male and female faculty members

-There are no statistically significant differences in the level of quality of professional life due to age among faculty members.

-There are no differences between males and females in the level of quality of professional life attributable to academic degree .

المقدمة

بعد الرهاب الاجتماعي واحد من أكثر أنواع الاضطرابات النفسية انتشارا بعد الاكتئاب و إدمان الكحول و يقصد بالرهاب الاجتماعي (حالة التهيب من المواقف الاجتماعية التي تظهر عل الفرد بسبب قصوره في المهارات الاجتماعية، و بصورة تجعله أكثر قلقا في المواقف الاجتماعية التي يواجه فيها شعورا بالخزي و الاستياء) فالسمة الفارقة للرهاب الاجتماعي تتمثل في الخوف غير واقعي من التقييم السلبي من الآخرين و التشوه المعرفي للمواقف الاجتماعية لدى الفرد (نقلًا عن حجازي، ٢٠١٣). فالأشخاص المصابين بالرهاب الاجتماعي يواجهوا العديد من المشاكل التي تعيق الفرد من المشاركة الفعالة في العمل أو إلقاء خطاب أمام الملاء أو حتى المشاركة في الاجتماعات المتكررة التي تخص المنشئة لذلك من الممكن أن يكون الرهاب الاجتماعي عائق للكثير من الأمور ولا سيما الجودة التي تبذل في المهنية. (بركات، ٢٠١٧)

ويعد القلق المصاحب للرهاب الاجتماعي من أهم سمات العصر الحاضر، فالقلق لب وصميم الصحة النفسية، إذ أنه هو أساس جميع الأمراض النفسية، وهو أيضا أساس جميع الإنجازات الإيجابية في الحياة. (بركات، ٢٠١٧)

إن الرهاب الاجتماعي يضعف ويستهلك جميع قوى الفرد في العمل وقد يجعله مشتتا عند القيام بمختلف الأعمال ويجعل تفكيره منتصبا نحو النواحي السلبية التي تكمن في حياة الفرد، من خلال الخوف من مجهول ومن ثم يعيق كل الأعمال التي توجه لديه من ناحية التدريس وكيفية إيصال المعلومة للطلاب. ولذا يبدو الرهاب كأنه

ردود الأفعال التي يبديها الفرد نتيجة تعرضه لعوامل بيئية أو ذاتية تجعله عاجزا على التكيف معها. (خضر، الباشقالي, ٢٠١٥)

وقد يكون وراء التجنب والرهاب الاجتماعي هو شعور الفرد بأنه يعاني من مشاكل جسمية أو عقلية أو اقتصادية أو حتى قد يشعر بأن غير كفء للتعليم الطلبة وزيادة الإنتاجية المهنية في الوظيفة التي سوف يعمل بها وحينها تظهر له رغبة كبيرة في الهروب من المواقف الاجتماعية والمواقف المهنية و يفقد الثقة بنفسه.

وتعد جودة الحياة المهنية السائدة في المؤسسات التعليمية والمنظمات و الجامعات خاصة أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، فإن تحسين جودة الحياة المهنية بأبعادها النفسية و الاجتماعية و الطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية و أخلاقية تتحملها المؤسسات. فنجاح المؤسسة التعليمية بتهيئة جودة الحياة المهنية يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين وتحقق من ذلك الاهتمام زيادة الإنتاجية. (ماضي, ٢٠١٤: ٦٠)

ولذلك فإن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس يزيد من جودة الحياة المهنية و لهذا يعتبر الأستاذ الجامعي مورد مهم من الموارد البشرية في المؤسسة الجامعية باعتباره أهم العناصر الداعمة و الفعالة لنجاح الجامعة و تحقيق أهدافها و المحرك الرئيسي لكل مواردها التي تقضي إلى تحقيق أفضل النتائج . و ذلك جودة الحياة المهنية بالنسبة لأساتذة الجامعة مهمة جداً لكي يؤدي الأعمال الموكلة إليه بكفاءة عالية و ضمن هذا تتبلور جودة الحياة المهنية و التي تؤكد عل ضرورة وجود بيئة عمل مناسبة و مشجعة للفرد تشعر الفرد بالانتماء ,الاستقرار, الأمان و الاحترام بما يعزز رضاه الوظيفي و يرفع من روحه المعنوية و يحقق الإشباع لحاجاته و يسهم في تحسين أدائه. بالإضافة لذلك فإن جودة الحياة المهنية تمثل الأعمال والأفعال و الممارسات التي تقوم بها الإدارة الجامعية العليا من أجل إرضاء الأساتذة لديها و إسعادهم و زيادة شعورهم بالثقة و الاطمئنان في حياتهم الأسرية و الذي بدوره يساعد الأساتذة عل أن يكونوا أكثر مقدرة و سلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج (سمية, ٢٠١٨: ب)

وبناء عل ذلك جاءت هذه الدراسة لمحاولة الكشف عل طبيعة العلاقة بين الرهاب الاجتماعي و جودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالسعودية لكون الرهاب الاجتماعي يعيق العديد من أمور الحياتية و المهنية و جودة الحياة المهنية مهمة لمعرفة إنتاجية الفرد و لمعرفة سلمة الوظيفي .

مشكلة البحث

يعوق "الرهاب الاجتماعي" % 15 من الراشدين بين عمر ١٨ و ٤٥ عاما عن ممارسة دور طبيعي في المجتمع (النفيعي, ٢٠٠٩) مما يؤثر سلبا على أدائهم المهني و الاجتماعي و الدراسي و توافقهم النفسي , و تختلف نسبة الانتشار هذا

الاضطراب من مجتمع لآخر و من زمن لآخر . لهذا فقد هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن علاقة ارتباط العمر والدرجة العلمية بالرهاب الاجتماعي، و الكشف عن الفروق بين الذكور و الإناث بجودة الحياة المهنية.

ومكانة الأستاذ الجامعي مرتبطة ارتباط وثيق بأدائه لوظائفه و مهامه و مسؤولياته بنجاح و فاعلية، حيث يقوم بعدة أدوار منوطة به و تتمثل في ثلاثة مهمات رئيسية ، مهمة التدريس التي تتمثل في الحجم الساعي من محاضرات و مهمة البحث العلمي التي تتمثل في إجراء البحوث العلمية و شرها و مهمة تمثيل الجامعة خارج أسوارها . بالإضافة على مهمته السامية في خدمة و ترقية المجتمع علميا و ثقافيا و تعتبر أهم الأدوار التي يقوم بها. (سمية، ٢٠١٨ : ٦)

ولذلك تكمن أهمية معرفة العلاقة بين الرهاب و جودة الحياة المهنية عند أعضاء هيئة التدريس و لجودة الحياة المهنية أهمية في تحسين أداء الأساتذة و رضاهم .

و في ضوء ذلك تتركز مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية :

السؤال الرئيسي:

(١) هل توجد علاقة ارتباطية بين الرهاب الاجتماعي و جودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

(٢) هل توجد فروق بين الذكور و الإناث في مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس؟

(٣) هل توجد فروق بين العمر و الرهاب الاجتماعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ؟

(٤) هل توجد فروق بين الدرجة العلمية و الرهاب الاجتماعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ؟

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية :

(١) تشير هذه الدراسة إلى أن موضوع الرهاب الاجتماعي من الموضوعات المهمة التي قد تؤثر على جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، لما لهذا الاضطراب من آثار سلبية على صحتهم النفسية و أدائهم للمهام الأكاديمية و الأنشطة الاجتماعية المختلفة .

(٢) نستمد من هذه الدراسة أهمية الموضوع الذي نتناوله و هو الرهاب الاجتماعي و علاقته بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

(٣) ترجع أهمية الدراسة إلى مكانة الأساتذة الجامعيين و دورهم الرئيسي في تحقيق أهداف الجامعة و مشاركة الطلاب بكل الخبرات و المعلومات التي اكتسبها من خلال حياته المهنية .

٤) تعتبر جودة الحياة المهنية من المفاهيم الجديدة و المهمة في عصرنا الحالي، و إن الدراسة الحالية تسائر التطور المهني المنشود و تمثل استجابة للعديد من التوصيات بالدراسات العربية .

الأهمية التطبيقية:

(١) يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من قبل الباحثين و المهتمين و العاملين في مجال التعليم لتنفيذ برامج تعليمية ممثلة في مواجهة الرهاب الاجتماعي .

(٢) مساعدة أعضاء هيئة التدريس قبل أو أثناء التعيين في المنصب لعلاج و مواجهة الرهاب الاجتماعي .

(٣) تساعد هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس لمعرفة مستوى جودة الحياة المهنية لديهم و العمل على تحسينها لكي يتم ترفيتهم و تحفيزهم في العديد من مجالات العمل

(٤) يعد التعليم العالي من انظمة التعليم المهمة حيث يكتسب من خلال الدور الذي يلعبه في رفع مستوى الفكر و الثقافة للمجتمع، و إن أعضاء هيئة التدريس اهم المؤثرين على الطلاب، إذ أنهم قوة هذه الأمة .

(٥) إثراء الجانب التطبيقي من خلال توفير أداة هامة لقياس الرهاب الاجتماعي و العجز المكتسب لدى أعضاء هيئة التدريس .

أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة كالتالي:

١. الكشف على ما إذا كانت توجد علاقة بين الرهاب الاجتماعي و علاقته بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

٢. الكشف على ما إذا كانت توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية.

٣. الكشف على ما إذا كانت توجد فروق بين العمر و علاقته بالرهاب الاجتماعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

٤. الكشف على ما إذا كانت توجد فروق بين الدرجة العلمية وعلاقتها بالرهاب الاجتماعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

مصطلحات الدراسة

احتوت الدراسة الحالية على المصطلحات و المفاهيم الإجرائية التالية :

الرهاب الاجتماعي :

- خوف ملحوظ أو قلق حول واحد أو أكثر من المواقف الاجتماعية و التي يحتمل أن يتعرض لها الفرد للتدقيق من قبل الآخرين . (DSM5:39)

- عرفه (يحي، ٢٠٠٨) الميل إلى تجنب التفاعل الاجتماعي، و الإخفاق في المشاركة وفي المواقف الاجتماعية بشكل مناسب، و الافتقار إلى أساليب التواصل الاجتماعي و يتراوح هذا السلوك بين عدم إقامة علاقات اجتماعية أو بناء صداقة إلى كراهية الاتصال بالآخرين.(قاسم، ٢٠١٤)

الرهاب الاجتماعي اجرائياً :

هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس الرهاب و هي من إعداد رولين ووي ١٩٩٤ و يتكون المقياس من (٣٦) عبارة أو فقرة يوجد أمام كل منها اختيارات إما (نعم) أو (لا) و يطلب من المفحوص أو المفحوصة أن يختار واحدة منهما و التي تتفق مع مشاعرة و تصرفاته في مواقف الحياة المختلفة .

جودة الحياة المهنية :

عرف (SWAMY,2015) جودة الحياة المهنية بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية و العملية من خلال المشاركة بالعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية . نقلاً عن (سمية,٢٠١٨)

عرفه (kamalraj & Indumat ,2012) بأنه مستوى السعادة و الرضا عن العمل الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة حيث إنهم يتمتعون بحياة مهنية عالية الجودة تسمح لهم بالمشاركة في إدارة أعمالهم و اتخاذ القرارات. نقلاً عن (سمية,٢٠١٨)

جودة الحياة المهنية اجرائياً :

هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس جودة الحياة المهنية الذي هو من إعداد (البربري,٢٠١٦) و يتكون المقياس من (١٩) عبارة يوجد أمام كل منها إما: كبيرة جداً (٥) - كبيرة (٤) - متوسطة (٣) - قليلة (٢) - قليلة جداً (١), و لا يجد تصحيح عكسي حيث أن المقياس يتضمن ثلاثة أبعاد وهي:

الأمن و الصحة المهنية :

هي تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها, و من أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض و الحوادث .

الإشراف و المشاركة في الإدارة:

بأنها: "ذلك النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المنظمة, ومهامها و مشكلتها (البربري,٢٠١٦,ص٢٧)

الترقية و التقدم الوظيفي :

هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية , و تبعا لذلك سيتم إعادة تحديد واجبات و مسؤوليات الفرد , و تعتبر من الحوافز المادية و المعنوية , ويمكن أن يرقى الفرد حسن الأقدمية أو الكفاءة أو كليهما .

(البربري,٢٠١٦,ص)

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية و إمكانية تعميم نتائجها على الحدود الآتية :

الحدود البشرية :

اشتملت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في الفصل الثاني من عام ٢٠٢٠/٢٠١٩

الحدود المكانية :

تمت الدراسة بكل جامعات المملكة العربية السعودية .

الحدود الزمنية :

تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني .

الحدود الموضوعية :

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرهاب الاجتماعي و جودة الحياة المهنية.

الإطار النظري

الرهاب الاجتماعي

هو خوف غير عقلاني في شدته أو ماهيته، و يسبب التعرض لمسبب الخوف القلق فوراً. ويعترف المراهقون والبالغون في العادة، بحقيقة أن الخوف الذي يصيبهم هو مفرط وغير عقلاني (www.webteb.com)

هو خوف مرضي غير طبيعي و دائم و ملازم للمرء من شيء غير مخيف في أصله , وهذا الخوف لا يستند إلى اساس واقعي , و لا يمكن السيطرة عليه من قبل الفرد , رغم إدراكه أنه غير منطقي , و مع ذلك فهو يعتريه و يتحكم في سلوكه , و هو شعور شديد بالخوف من موقف لا يثير الخوف نفسه لدى أكثر الناس , و هذا ما يجعل الفرد يشعر بالوحدة , و الخجل من نفسه , و يتهم ذاته بالجبن و ضعف الثقة بالنفس و الشخصية , فهو إذن عبارة عن اضطرابات وظيفية أو علة نفسية المنشأ لا يوجد معها اضطراب جوهري في إدراك الفرد بالواقع.(العباسي,٢٠١٣: ٢٣٩)

تعريف الرهاب الاجتماعي Social phobia

عرفه (Bass,1980) بأنه عدم الارتياح عند المكوث مع الآخرين و الضيق و الانزعاج من نظرات الآخرين أو التحدث إليهم و تجنب إقامة علاقات اجتماعية معهم و له قابلية التكيف عن ضروب مختلفة من السلوك كالارتباك و قلق الجمهور و الشعور المتدني بتقدير الذات و الخجل. نقلا عن (حسين,٢٠١٣: ٤٤)

عرفه (Henderson,2008) شعور بعدم الارتياح و سوء التوافق في المواقف الاجتماعية المتبادلة، و هو صورة من استحواذ المشاعر و ردود الأفعال الجسمية عل تفكير الفرد و إفراطه في التركيز . نقلة عن (شاهين، محمود , ٢٠١٨: ٣٠٧)

عرفه شاهين بأنه حاله مرضية ,تؤدي إلى شل حركة الفرد المريض و إلى الشعور بمراقبة الآخرين له (شاهين, رضا, ٢٠١١: ١)



عرفته منظمة الصحة العالمية (WHO,1992) بأنه خوف دائم و واضح من واحد أو أكثر من المواقف الاجتماعية أو أداء نشاط اجتماعي و التي يكون فيها الشخص مكشوفاً أو معرضاً للأفراد غير مألوفين, أو إمعان الآخرين نظرهم فيه , و هذه المخاوف تجعله يتصرف بطريقة محرجة أو يظهر علامات أو أعراض القلق. (شاهين, رضا, ٢٠١١ : ٣)

وبالنظر إلى التعريفات السابقة يلاحظ أن كلة منها ركز عل جانب معين بما يتناسب و وجهات نظر و آراء أصحابها , و هذا ما أدى إلى التنوع و الاختلاف في تعريف الرهاب الاجتماعي .

على الرغم من هذا التنوع فإن هناك اتفاقاً عاماً عل بعض الجوانب وهي:

١. الخوف و القلق من إمعان النظر للفرد من قبل الآخرين أثناء الأداء في المواقف الاجتماعية.

٢. الخوف من الانتقاد و التقييم السلبي من الآخرين.

٣. الخوف و التوتر يكون أمام الناس, أي بمعية الآخرين .

٤. الشعور بالخجل و الإحراج أثناء تأدية الموقف الاجتماعية مع الآخرين .

٥. تجنب المواقف الاجتماعية التي تشعر الفرد بالقلق و التوتر .

أعراض الرهاب الاجتماعي

وتسبب حالة الرهاب الاجتماعي أعراضاً كثيرة للمصاب منها:

- أعراض قلق (احمرار الوجه، رعشة اليدين، الغثيان، التعرق الشديد، الحاجة المفاجئة للذهاب إلى الحمام، الصداع، اضطرابات المعدة...إلخ)

- أعراض سلوكية (الاندفاع وسوء التصرف، الانسحاب، تحاشي التقاء العيون، الإجهاد، الإغماء، زغلة النظر، الاضطرابات في الكلام الانغماس في الاهتمامات الفردية لا الجماعية ولا تحدث هذه الأعراض للشخص المصاب فقط أمام الجماهير...إلخ) (أبو هندي, ٢٠١١)

أنواع الرهاب الاجتماعي

يذكر (veale,2003) بأن الرهاب الاجتماعي يتكون من نوعين فرعيين و هما:

(Generalized social phobia) الرهاب المعمم.

وهو الأكثر ضرراً و يتكون من مخاوف مثيرة و متعددة و له نتائج مستقبلية سيئة .

الرهاب غير معمم (non-generalized social phobia)

ويتضمن هذا النوع تجنباً لعدد محدد من المواقف أو التفاعلات كالخوف من التحدث أمام الجمهور، و يمكن علاجه ببساطة. (نقطة عن الموني, ٢٠١١ : ٧١)

أسباب نشوء الرهاب الاجتماعي

ليس هناك سبب محدد بعينه، ولكن وجود استعداد بالشخصية، مع أساليب تنشئة وتربية خاطئة، قد تقود لمثل هذا السلوك، وقد يكون الشعور بالإثم كما يشير بعض الباحثين ينعكس على شكل خوف أو فزع من الأفعال أو الأعمال من بعض الأمراض أو خوف العواصف والرياح والحروب والزلازل، وقد يكون بسبب فعل منعكس عزز منذ الطفولة فعمم الفرد تلك الخبرة على مواقف مشابهة أو غير مشابهة لذلك السابق مما أدى إلى إثبات الاضطراب إليه (العباسي، ٢٠١٣)

ويمكن إدراج الأسباب الآتية لنشوء الرهاب الاجتماعي بوصفها أسباب يسود الاتفاق عليها من معظم الباحثين، وهي كالآتي: (شاهين، رضا، ٢٠١١)

١- عوامل اسرية

تعتبر الأسرة النواة الأولى التي تتشكل فيها شخصية الطفل، وينشأ ويكتسب استجاباته واتجاهاته وميوله وعاداته وتقاليده فيها، وتتبع العلاقة الاجتماعية داخل الأسرة بشكل مباشر على الرهاب الاجتماعي كتدليل الطفل بطريقة زائدة و الرعاية المفرطة للطفل والتي تسلبه حقة الطبيعي في عدم الاعتماد على ذاته.

كذلك التسلط والسيطرة في التربية تفقده عنصر المبادأة وتجعله غير قادر على التوافق مع متطلبات الحياة الاجتماعية، ويؤكد القوسي أن بعض الأهل يفرضون على أبنائهم سلطة جائرة ويرغمهم على طاعتهم دون أي حوار بينهم. وقد يستخدمون طريقة أخرى من خلال الاستهتار في قوله ولغته مما يفقد الطفل حينها الثقة بنفسه.

وقد بينت الدراسات السابقة أن مرض الرهاب الاجتماعي يستذكرون تاريخهم الشخصي بكثير من المواقف المؤسفة التي كانوا غير سعداء فيها، كما أنهم عانوا الحرمان النفسي والمادي وأن علاقتهم بوالديهم كان يسودها الحرمان العاطفي والبرود إضافة إلى عدم تقبل الوالدين للطفل.

٢- أسباب حضارية- ثقافية

لقد أثبت علماء الانثروبولوجيا الإنسانية أن الحضارة والثقافة والبيئة الاجتماعية ذات أثر بالغ في تكون الشخصية عليه فإن القيم تعد أطرا مرجعية تحدد نسق استجابات الأفراد تجاه مجتمعهم لكي يحقق التوافق الاجتماعي والتمسك بالمسالك السوية للأفراد داخل مجتمعاتهم.

ويذكر (شاهين، ٢٠١١) يمكن القول أن الموروثات الاجتماعية بكثير من الأخطاء والسلبيات التي تسربت إلى الثقافة العربية والمجتمع العربي مسئولة عن ظهور وتدعيم المخاوف الاجتماعية في بيئتنا، وبالتالي فإن هذا الاضطراب منتشر بصورة كبيرة في المجتمعات العربية أكثر من الدول الغربية. (نقلاً عن مخير، ١٩٨٧)

٣- أسباب وراثية وجسمية



يعتقد بعض الباحثين أن هناك اضطرابا داخليا أساسيا يرتبط بالتكوين الجسدي و الخلقي للإنسان جوهر الاستعداد الوراثي للإصابة بالقلق الذي يهيئ لظهور حالات القلق الحاد والخوف من الأماكن والرهاب الاجتماعي. و قد أجريت دراسة في النرويج عام (١٩٨٩) على ٩٥ من التوائم المتشابهة بيت فيها أن التوائم المتشابهة تشترك بنسبة أكبر من التوائم غير متشابهة في مظاهر الرهاب الاجتماعي. (نقلًا عن مخير, ١٩٨٧)

مضاعفات الرهاب الاجتماعي

يشير أحمد سعد (١٩٩٠) إلى أن وجود الرهاب الاجتماعي في حياة الفرد يجعله سلبيا في الحياة ومعرضا عن المشاركة في المواقف و المناسبات الاجتماعية، كما يمنعه من تطوير قدراته و تحسين مهارته. كما يؤدي إلى ضياع حقوقه دون أن يبدي رأيه في ذلك، ويمنعه الخوف من إقامة علاقة اجتماعية طبيعية مع الآخرين، كما يبعث في الشخص المصاب صراعا نفسيا داخليا، ومضاعفات نفسية كالانطواء و الاكتئاب و اليأس. (شاهين, رضا, ٢٠١١: ٧)

النظريات التي تناولت تفسرت الرهاب الاجتماعي

لقد طور علماء النفس العديد من النظريات التي تفسر نشوء وتطور الرهاب الاجتماعي والبحث في أسبابه ومكوناته و التمييز في مختلف جوانبه و تحليلها لمعرفة احتمالات حدوثه، و أسبابه. (قاسم, ٢٠١٤)

ومن خلال الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة، وجد الباحث تعدد الاتجاهات النظرية والتفسيرات الضرورية حول إصابة الفرد بالاضطراب الرهاب الاجتماعي، وفيما يلي بعض هذه النظريات المفسرة للرهاب الاجتماعي (شاهين, رضا, ٢٠١١)

النظريات المعرفية للرهاب الاجتماعي Cognitive Theory

هناك عدد من الصيغ المعرفية المفترضة للرهاب الاجتماعي تركز على كيفية المعالجة المعرفية للمعلومات في المواقف أو المناسبات الاجتماعية وكذلك على أثر التحيزات المعرفية في معالجة تلك المعلومات على الاستجابات الانفعالية والسلوكية لمرضى الرهاب الاجتماعي، كما تبين تلك الصياغات أو النماذج التوضيحية كيف تساعد التحيزات المعرفية على إحداث وإدامة حالات القلق الاجتماعي. (ابوهندي, ٢٠١١)

نظرية التصور العقلي للشكل الخارجي نموذج راين وهيمبرتج:

حسب صياغة أو نموذج راين وهيمبرتج فإن الشخص القلق اجتماعيا يكون تصورا عقليا لشكله الخارجي وسلوكياته الاجتماعية أو للكيفية التي يبدو بها كما يفترض أن يراه الآخرون. ويعكس هذا التصور العقلي خليطا من الصور الموجودة في ذاكرته لخبراته السابقة في مواقف مشابهة ومن تقييمه الحالي لحالته الجسدية

وكذلك من تقييمه لإشارات أو ردود أفعال الآخرين السلبية أو الغامضة، إضافة إلى ذلك فإن المصاب بالرهاب الاجتماعي يقارن بين تصوره العقلي لنفسه كما يراه الجمهور (الآخرون) وتخمينه لتوقعات الآخرين لمظهره أو سلوكه في موقف اجتماعي ما، وبقدر ما يكون عدم التطابق بين إدراك المريض لتقييم الآخرين لأدائه (مظهره و/أو سلوكه) وإدراكه لمعايير الآخرين في تقييم مظهره و/أو سلوكه بقدر ما يكون إدراكه احتمالية التقييم السلبي وعواقبه الاجتماعية . (ابوهندي، ٢٠١١)

ويؤدي التنبؤ بالتقييم السلبي إلى أفكار تلقائية سلبية بخصوص الأداء الاجتماعي و إلى أعراض مصاحبة لهذا القلق . (ابوهندي، ٢٠١١)

ومن المفاهيم المهمة في نموذج راين وهيمرنج اعتقاد الشخص بأن الآخرين في المواقف الاجتماعية عادة يميلون للانتقاد والتقييم السلبي، وبالتالي فإن المصابين بالرهاب الاجتماعي يعتقدون أفكارا تلقائية واعتقادات وتفسيرات وتنبؤات تزيد من قلقهم الاجتماعي، وهناك في مرض الرهاب الاجتماعي عدة تحيزات في معالجة المعلومات في المواقف الاجتماعية، وتتعلق تلك التحيزات بالانتباه والتفسير والحكم على الأمور وربما تلعب دورا في إحداث وإدامة الرهاب الاجتماعي . (أبو هندي، ٢٠١١)

التحيزات معالجة المعلومات

- تحيز الانتباه لمؤشرات الخطر الاجتماعي :

يبدو مرض الرهاب الاجتماعي وكأنهم يتخيرون الانتباه إلى علامات الخطر والتهديد في بيئتهم، وقد بينت دراسة أجريت في سنة ٢٠٠٣ قورن فيها بين ثلاثة مجموعات من الأفراد اثنتان من مرض الرهاب الاجتماعي (المصحوب باكتئاب أو غير المصحوب باكتئاب) وواحدة من غير مرض الرهاب كعينة ضابطة، حيث قدمت لكل من الأفراد مجموعات ثنائية من الكلمات تتكون كل مجموعة من كلمة متعادلة وكلمة تحمل تهديدا وقد بينت نتائج تلك الدراسة أن مرض الرهاب الاجتماعي يظهرون تحيزا انتباهي لمؤشرات التهديد الاجتماعي مقارنة بغير المرضى الذين يميلون إلى تحاشي مؤشرات التهديد الاجتماعي ومن الواضح أن توجيه كل طاقة التركيز إلى مؤشرات التهديد وليس مؤشرات القبول الإيجابية يساهم أيضاً في زيادة القلق. (أبو هندي، ٢٠١١)

- توجيه الانتباه للذات :

في المواقف الاجتماعية يتسم مرض الرهاب الاجتماعي بزيادة الانتباه للذات وصولاً إلى درجة الانتباه الموجه للذات كلياً فبدلاً من التركيز على المهام الاجتماعية الخارجية التي يفترض أن يقوم بها الشخص نجد مرض الرهاب الاجتماعي يركزون على أنفسهم ومشاعرهم الداخلية (المضطربة بسبب الموقف) ثم هم تلقائياً يفترضون

أن الصورة التي يرونها لأنفسهم واضحة بشكل أو بآخر للآخرين وسوف يرونها وتؤثر على تقييمهم الاجتماعي. (أبو هندي, ٢٠١١)
وحسب النظريات المعرفية فإن هناك عدة حلقات مفرغة تعتبر مسئولة عن إدانة الرهاب الاجتماعي: (أبو هندي, ٢٠١١)

(١) شعور المريض بالتهديد بوقوع الخطر في وقف اجتماعي مما يؤدي إلى "استجابة القلق" وهذه الأخيرة تصبح مصدراً لتزايد الشعور بالتهديد بالخطر .
(٢) يلجأ المريض لاحتياطات (سلوكيات) الأمان بقصد تقليل القلق لكنها تزيد.
(٣) معالجة الذات Self-processing تعظم القلق والشعور بالخطر.
و توجد عدة عمليات معرفية سلوكية في مرض الرهاب الاجتماعي تعتبر مسئولة عن استمرار المشكلة وهي:

(١) الانتباه المركز على الذات Self-focused attention: ويعني ترك تركيز المريض على المراقبة والتفحص المفصل للذات مع قلة الانتباه للمحيط الخارجي .
(٢) التحاشي (التجنب): ومن أهم عيوبه ونتائجه السلبية أنه يمنع نفي القناعات Prevent Disconfirmation المغلوطة فيما يتعلق بوجود خطر اجتماعي وذلك لأن القناعات لا تختزن, كذلك يمنع التحاشي حدوث التعلم من الموقف .

تفسرت آخر للنظرية المعرفية

ركزت هذه النظرية على أفكار الإنسان عن نفسه و عن الآخرين و عن المستقبل و يرى أصحابها أن السبب الأساسي للرهاب لدى الفرد يكمن في طريقة تفكير الإنسان حول نفسه حيث ينظر إلى ذاته نظرة سلبية عقيمة لا إنجاز فيها , وأنه غير مقبول من الآخرين , وبذلك يضخم نقاط ضعفه و قصوره و يعطي انطبعا للآخرين عن أهمية آرائهم و يحاول إرضاءهم بأيّة وسيلة . (شاهين, رضا, ٢٠١١)

نظرية التحليل النفسي Psychoanalytic

ترجع مدرسة التحليل النفسي الرهاب تعبير عن حيلة دفاعية لا شعورية , حيث يحاول الشخص ذوي السلوك غير سوي عن طريق العرض عزل القلق الناشئ من فكرة أو موضوع التي مرت بها في حياته , فالرهاب إذا عملية دفاعية لحماية الأشخاص ذوي السلوك غير سوي من رغبة لاشعورية عدوانية عنيفة (العباسي, ٢٠١٣)

ترى هذه النظرية وفقاً لمؤسسها فرويد , أن الرهاب الاجتماعي هو دفاع عن التوتر الذي ينشأ عن الهوية (ID) , حيث يحل هذا التوتر محل الخوف و يتحول إلى خوف من موقف ما أو شيء له صلة رمزية به . فالرهاب الاجتماعي هو أسلوب دفاع الأنا (Ego) لمواجهة مشكلة حقيقية, و الآثار التي تواجهها صراعات الطفولة (نقلاً عن neale and others, 2004)

فمنشأ هذا الخوف بالنسبة لفرويد مرتبط ارتباطاً وثيقاً بعقدة أوديب المتعلقة بضياح الأبناء مع آبائهم و بناتهم, و بالتالي فإن الرهاب يمثل رمزا لصعوبات التفاعل الشخصي في سن مبكرة تكون استجابة الخوف فيه نتيجة التعرض لمخاوف عامة حول الفرد مع مرور الزمن إزاحتها من خلال تجنب المواقف المثيرة . (شاهين, رضا ٢٠١١)

أصحاب الاتجاه البيئي

يذكر (العباسي, ٢٠١١) أن الرهاب الاجتماعي عل أنه عوامل بيئية فيها يمارس الوالدين أساليب المعاملة الوالدية القاسية مثل الحماية الزائدة للطفل و النقد الدائم للطفل و الدلال الزائد للطفل و العمل عل تنمية المخاوف لدى الطفل من مرحلة الطفولة حتى يتفاهم لديه الخوف و حددوا السمات الشخصية التي تكون لدى الشخص المصاب بالرهاب الاجتماعي و هي الخجل و توقع الفشل دوماً و التقييم السلبي للذات. (العباسي, ٢٠١١)

النظرية السلوكية Behavioral Theory

السلوكيون ينظروا إلى السلوك على إنه مجموعة من العادات تعلمها الفرد و اكتسبها أثناء نموه وجميع المراحل المختلفة (العباسي, ٢٠١١) يذكران (شاهين , رضا ٢٠١١) تفسير ن هذه النظرية على أنه سلوك مكتسب وذلك من خلال الاشتراط الكلاسيكي أو الإجرائي أو من خلال التعلم , حيث يؤدي تكرارها إلى زيادة شدتها (نقلاً عن عبدالله , ٢٠٠٠) و يذكر أيضاً بذلك يميل الفرد إلى الخوف من أحداث محددة , وقد يرجع السبب إلى نقص المهارات الاجتماعية لديهم , فعندما لا يعرف الفرد كيف يتصرف لا يشعر بالراحة مع الآخرين , و يصبح موضع انتقاد من قبلهم و يؤدي به إلى كره هذه المواقف و تجنبها (نقلاً عن davison and others, 2000)

نظرية الأفكار اللاعقلانية Irrational thoughts theory

يذكران (شاهين, رضا ٢٠١١) بأن العالم أليس و العديد من الباحثين اكتشفوا أن تلك الأفكار السلبية اللاعقلانية التي يفكر بها الفرد المصاب بالرهاب الاجتماعي تشكل جزءاً أساسياً من اضطرابه . و من هذه الأفكار ما يجول في ذهنه بأنه إنسان مرفوض و منبوذ من قبل الآخرين و إن عبء عليهم و إن كلامه لا فائدة له , و إن الآخرين يلاحقونه بانتباههم و إمعان النظر فيه كي يخسروا منه. ويقوم العلاج المعرفي على استبدال تلك الأفكار السلبية بأفكار إيجابية (نقلاً عن إبراهيم, ١٩٨٣)

معدل انتشار الرهاب الاجتماعي

هو السلوك غير سوي نفسي منتشر بين مختلف الفئات في المجتمع, و يشير بعض العلماء إلى كونه اضطراب نفسي واسع الانتشار, تصل نسبة انتشاره بين ٧%- ١٤% في المجتمعات الغربية و غيرها , و هو اضطراب مزمن و معطل, و لكنه

قابل للعلاج، و يظهر عند الإناث و الذكور بنسبة ٢ إلى ١ ، كما يظهر عادة في سن الطفولة و المراهقة، و هو يتوافق مع اضطرابات القلق الأخرى و مع الاكتئاب. (العباسي، ٢٠١١)

جودة الحياة المهنية

ينطلق من مفهوم جودة الحياة المهنية مفهوم «إنسانية بيئة العمل»؛ لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والمتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين، وتوافر مناخ عمل جيد لهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين، من خلال مرونة جداول وساعات العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم، ما من الاستقرار في الوظيفة وقدرة على الإبداع بحيث تشبع احتياجاتهم وترفع من أداء منظماتهم، وهذا يخلق لديهم نوع والابتكار وتحمل المسؤولية. (شميلان ٢٠١٩)

تتمثل جودة الحياة المهنية في بيئة العمل و العامل و متطلباته حيث يهتم بإسعادهم و زيادة شعورهم بالثقة و الاطمئنان في حياتهم المهنية و الاسرية و التعليمية ، لمساعدتهم على تحقيق افضل النتائج.

تعرف منظمة الصحة العالمية جودة الحياة بأنها ادراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة و القيم الاجتماعية و علاقة هذا الادراك بأهدافه و توقعاته و مستوى اهتمامه.

عرفها دنيس و اخرون (١٩٩٨) بأنها اكتفاء الانسان بمتطلبات حياته وفقاً لخبراته في هذا العالم، هذه المتطلبات تشتمل الاكتفاء من الحاجات المادية و التربية و التعليم وهو مفهوم نابع من الادب المهني. (عبدالحفيظ، ٢٠١٦، ص ٣٠)

عرف (SWAMY, 2015) جودة الحياة المهنية بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية و العملية من خلال المشاركة بالعمل من اجل تحقيق اهداف المنظمة. (سمية، ٢٠١٨)

قد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، وأخذت الإدارات في العديد من الشركات الكبيرة في تنفيذ مبادرات متكاملة لتحسين إنتاجية وقوة العمل، وتوظيف دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة حياة العمل، رغماً عن وجود بعض الهواجس والقلق حول بعض الأمور الواجب تحقيقها من قبل القيادات الإدارية المختلفة؛ مثل الأجور المناسبة، ساعات وظروف العمل، الترقيات وأنظمة التقاعد، وتحديات الرقابة ومشاكل الإرهاق والسأم، وقد قامت العديد من التجارب بنقل تجارب

المشاريع الخاصة، إلى قطاع الأعمال العام الحكومية والمؤسساتية؛ للاستفادة من التوصيات التي أفرزتها التجارب والدراسات في شأن جودة الحياة الوظيفية، وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين. (سمية، ٢٠١٨)

أسباب الاهتمام بجودة الحياة المهنية

تكمن الأهمية فيما يلي:

- الحرص على خلق موظف مستقر، وزبون دائم في المنظمة.
- شدة المنافسة، وارتفاع معدل نمو الجودة، وتكلفة وفورات الحجم.
- مشاكل ترك الموظفين للوظيفة؛ سواء أكان جسيماً أم نفسياً.
- التركيز على الإنتاجية، والعوامل الاجتماعية والإنسانية و النفسية في بيئة العمل.
- توجُّه حاجات الموظفين للتحرُّر من الهياكل التقليدية الجامدة للوظائف.
- تطوُّر احتياجات وطموح الموظفين، حيث أصبح الموظف أكثر تعليمًا ووعياً؛ ممَّا حدا به للتطلُّع نحو تحقيق ذاته والحصول على المكتسبات في وظيفته، وليس مجرد كسب قوته من أجل المعيشة. (شميلان، ٢٠١٩)
- قد تسعى المنظمات إلى تفعيل المزايا المتعددة، والتي من بينها تبنّي تستطيع تحقيق المكاسب التالية:

- تعظيم قدرة المنظمة التنافسية؛ عن طريق استقطاب موظفين أكفاء.
 - توفير بيئة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية، واستقرار.
 - توفير ظروف وبيئة عمل راقية المستوى، ومتطورة من وجهة نظر الموظفين.
 - تعظيم الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.
- (شميلان، ٢٠١٩: ٢)
- قد تسعى المنظمات إلى تفعيل المزايا المتعددة، و التي من بينها تستطيع تحقيق المكاسب التالية :

- تعظيم قدرة المنظمة التنافسية؛ عن طريق استقطاب موظفين أكفاء.
 - توفير بيئة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية، واستقرار.
 - توفير ظروف وبيئة عمل راقية المستوى، ومتطورة من وجهة نظر الموظفين.
 - تعظيم الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.
- (شميلان، ٢٠١٩: ٢)

اهداف جودة الحياة المهنية

تهدف جودة الحياة المهنية إلى العديد من الأمور و اهمها:

- زيادة ثقة اعضاء هيئة التدريس.
- المشاركة في حل المشكلات.



- زيادة الرضا الوظيفي و المهني.
 - زيادة الفاعلية المهنية.
 - تحقيق أهداف المؤسسة التربوية.
 - تنمية قدرات المؤسسة التعليمية على توظيف أشخاص أكفاء.
 - المساهمة في توفير قوة عمل أكثر مرونة.
 - توفير ظروف عمل حسنة و مطورة من جهة نظر اعضاء هيئة التدريس.
 - جودة الحياة المهنية لها أثر إيجابي على أداء اعضاء هيئة التدريس.
 - إحداث التوازن و الانسجام بين الحياة المهنية للأستاذة و بين حياتهم الشخصية و العائلية و يؤدي هذا التوازن و الانسجام الوظيفي إلى زيادة الولاء الوظيفي.
 - و الشعور بالأمان الوظيفي وإمكانية الترقية و التقديم .(البليسي، ٢٠١٢:ص١٢)
- أهمية جودة الحياة المهنية :**
- ترجع أهمية جودة الحياة المهنية في أنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح أكثر من المؤسسات و لذلك لما يدر عليها من زيادة إنتاجية ، و في الوقت نفسه تحقق آمال اعضاء هيئة التدريس من خلال إشباع حاجاتهم و متطلباتهم جميعها للعمل . (ابوحميد، ٢٠١٧)
- وهناك ايضاً اختلافات على حسب العلماء رأي و الباحثين في مدى أهمية جودة الحياة المهنية و يمكن حصرها فيما يلي:
- تقليل صراعات العمل بين اعضاء هيئة التدريس و الإدارة ولذلك بخلق بيئة عمل أكثر فاعلية تهيئة مناخ جيد للعمل ليساعد في حل المشكلات.
 - زيادة الطمأنينة و الولاء و الانتماء لدى اعضاء هيئة التدريس و الموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام.
 - تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها.
 - انخفاض معدل غياب اعضاء هيئة التدريس في المؤسسة التعليمية.
 - زيادة الفاعلية و الكفاءة المهنية داخل المؤسسة.
 - استثمار أفضل و أمثل للموارد البشرية في المؤسسة.
 - لتفوق الواضح لأعضاء هيئة التدريس في الجوانب الإدارية و التعليمية في حال تعرض المؤسسة أو اعضاء هيئة التدريس للمشاكل قد تعرقل العملية الارشادية و التعليمية.
 - الاحتفاظ بنوعيات من الموارد البشرية ذات كفاءة و مهارة و معرفة.

- فرصة للنمو و التطور حيث إن استقرار الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحقيق ذلك (أبو حميد ،٢٠١٧، ص١٢-١٣)

الخلاصة

تم التطرق في هذا الفصل إلى أهم المعلومات التي تخص المبحث الثاني و هو جودة الحياة المهنية و ان تحسين جودة الحياة المهنية و الاهتمام بأبعادها و برامجها المختلفة سيؤدي حتماً الى زيادة الإنتاجية، و مراعات ظروف العملاء و الاهتمام بهم لكي يعمل على ارتقاء أدائهم و زيادة معدلات الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. إضافة الى اشباع حاجاتهم بكافة اشكالها المادية و المعنوية و الاجتماعية و حاجات الاستقرار و الأمان الوظيفي .

الدراسات السابقة

المبحث الأول : الرهاب الاجتماعي

من الدراسات السابقة التي تناولت اضطراب الرهاب الاجتماعي وعلاقته بمتغيرات أخرى حسب ما اطلع عليها الباحثون:

وفي دراسة (المومني، جرادات، ٢٠١١) عن الرهاب الاجتماعي لدى الطلبة الجامعيين في الانتشار والمتغيرات الاجتماعية الديمغرافية حيث بلغت العينة (٧٢٩) طالب و طالبة من طلبة الجامعة الأردنية، وظهرت نتائج الدراسة الى انتشار الرهاب الاجتماعي قد بلغت ١٧% وتبينت ان نسبة انتشاره لدى الاناث اكبر من الذكور، ولم تظهر هناك فروق في نسب انتشار الرهاب الاجتماعي تعزى الى المستوى الدراسي او الترتيب الولادي او مكان الإقامة.

وفي دراسة (العباسي، ٢٠١٣) التي هدفت الى التعرف على مستوى الرُهاب الاجتماعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة الموصل والتعرف على مستوى الشعور بالنقص لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة الموصل. والعلاقة بين الرهاب الاجتماعي والشعور بالنقص لدى طلبة كلية التربية الأساسية اختيرت عينة عشوائية من جميع أقسام كلية التربية الأساسية والتي بلغت (١٠٠) طالب وطالبة وقد استخرج الباحث النتائج التالية . توجد فروق ذات دلالة إحصائية أي أن أفراد العينة لديهم شعور بالرهاب الاجتماعي وبدرجة متوسطة . ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الشعور بالنقص أي أن أفراد العينة لديهم شعور بالنقص وبشكل عالي . ولا توجد فروق ذات دلالة معنوية لدى أفراد العينة أي لا يوجد فرق بين الذكور والإناث في مستوى الشعور بالرهاب الاجتماعي والشعور بالنقص.

دراسة (الحمد و اخرون، ٢٠١٦) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الرهاب الاجتماعي وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى الطلبة السعوديين في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، جامعة اليرموك)، ضمن مرحلة البكالوريوس، وقد تألفت عينة الدراسة من (١٨٠) طالبًا تم اختيارهم بطريقة

عشوائية من مجتمع الدراسة ، واستخدم الباحث مقياس الرهاب الاجتماعي، ومقياس التكيف النفسي والاجتماعي، وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى تدني مستوى الرهاب الاجتماعي لدى عينة الدراسة، وأن الطلبة لديهم شعور مرتفع بالتكيف النفسي والاجتماعي، وأن هناك علاقة عكسية دالة احصائياً بين الرهاب الاجتماعي والتكيف النفسي والاجتماعي لدى الطلبة السعوديين في الجامعات الأردنية.

وفي دراسة (بركات، ٢٠١٧) قام بالكشف عن العلاقة بين سمات الشخصية وفق نظرية أيزنك (الانبساطية والانطوائية والانفعالية والاتزانة (ومجالات القلق الاجتماعي) (الخوف الاجتماعي والخجل الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي) لدى طلبة في ضوء متغيري الجنس والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة فرع طولكرم في ضوء متغيري الجنس والتحصيل الأكاديمي، ولهذا الغرض طبقت أدوات الدراسة وهي: قائمة أيزنك للشخصية واختبار القلق الاجتماعي على عينة قوامها (٢١٧) طالباً وطالبة، وقد أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استجابات عينة الدراسة على سمات الشخصية والقلق الاجتماعي تبعاً لمتغيري الجنس والتحصيل الأكاديمي، بينما أظهرت النتائج من جهة أخرى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين سمة الانبساطية والتفاعل الاجتماعي، وبين سمي الانطوائية والانفعال وكل من الخوف الاجتماعي والخجل الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي، وبين سمة الاتزان والتفاعل الاجتماعي.

و في دراسة (عبدالله، حسين، ٢٠١٨) و هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الأفكار اللاعقلانية و الرهاب الاجتماعي لدى مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي من طلاب كلية الطب، حيث بلغ عددهم (١٨٠) طالب بجامعة الامام عبدالرحمن في المملكة العربية السعودية، و اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرهاب الاجتماعي و كل من الأفكار اللاعقلانية و عدد ساعات الاستخدام اليومي لدى طلاب مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي ، و انتهت النتائج بإمكانية التنبؤ بالرهاب الاجتماعي من خلال الأفكار اللاعقلانية وعدد ساعات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي.

وفي دراسة (جيتني، تيدي، ٢٠١٩) هدفت الدراسة علة مدى أن الرهاب الاجتماعي منتشر بشكل كبير بين طلاب الجامعات. فُدرت أدنى وأعلى نسبة انتشار للرهاب الاجتماعي بين طلاب الجامعات الجامعيين بنحو ٧.٨٪ و ٨٠٪ على التوالي. ومع ذلك ، كان البحث في الرهاب الاجتماعي والعوامل المرتبطة به بين طلاب الجامعات الجامعيين في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل محدوداً. لذلك ، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الرهاب الاجتماعي والعوامل المرتبطة به بين طلاب الجامعات في إثيوبيا للمساهمة في محاولة لضمان الرعاية المثلى للطلاب.

التعليق:

بالنسبة لهذه الدراسات فقد طبقت على عينات من الطلاب الجامعيين من الذكور والاناث عدا دراسة ٢٠١٨ فقد طبقت على عينة من الطلاب الذكور فقط، و تراوحت اعداد العينات من ١٨٠ الى ٧٢٩، و تراوحت اعمار العينات ١٨ الى ٢٥ سنة تقريبا نظراً لان جميع العينات طلبة في مرحلة البكالوريوس واتفقت الدراسات على استخدام المنهج الوصفي الارتباطي . و اختلفت الدراسات حول المتغيرات التابعة للرهاب الاجتماعي حيث تمت دراسته من خلال ربطه بمتغيرات مختلفة و هي: التكيف النفسي و التكيف الاجتماعي ، سمات الشخصية وفق نظرية ايزنك، و الأفكار اللاعقلانية و معدل الانتشار التي اثبتت دراسة ٢٠١١ انتشار الرهاب بين الاناث بشكل اكبر.

المبحث الثاني: جودة الحياة المهنية

اما بالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت متغير جودة الحياة المهنية:

دراسة (امينة، عومرية، ٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى إثبات تأثير التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة على الرضا في العمل، إذ تم الاعتماد على استبيان نموذجي تم استخدامه في دراسات سابقة يركز على ثلاث مكونات للحياة المهنية و الخاصة تتمثل في السلوكيات، تنظيم الوقت و قلق الفرد و ذلك لتحديد تأثير هذه الأبعاد على الرضا في العمل. حيث توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير للتوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة بمكوناته الثلاثة (السلوكيات، تنظيم الوقت، قلق الفرد) على الرضا في العمل و يفسر ذلك بوجود عوامل أخرى مهمة أشارت إليها العديد من الدراسات، تؤثر أكثر كظروف المادية و المعنوية الملائمة و المكانة الاجتماعية اللائقة.

وفي دراسة (أبو حميد، ٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، و توصلت الدراسة الى وجود موافقة إلى حد ما من قبل افراد مجتمع الدارسة على مجال أبعاد جودة حياة العمل، ووجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، ووجود تأثير ايجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى في غزة.

وفي دراسة (بو غليطة واخرون، ٢٠١٨) حيث تهدف الدراسة إلى تباين مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة انه لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية حياة العمل من وجهة نظر العاملين.

وفي دراسة (شميلان، ٢٠١٩) التي تناولت كيفية تهيئة بيئة العمل وتحسين جودتها ؛ لتتواءم مع أهداف ورؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج «التحول الوطني ٢٠٢٠

وتطلّعات القيادة الرشيدة في مجال تطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية. وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج؛ منها أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يعوقه الكثير من المعوقات، وأنه توجد مشكلات خاصة ببيئة العمل، تتمثل في سوء الإدارة، وكيفية التعامل مع المرؤوسين. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي الملائم للعمل، وضرورة الاهتمام بالجوانب المادية الخاصة بالموظف، والعناية بالجوانب النفسية الخاصة به، وحسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة والناجحة، وإعداد دورات تدريبية بشكل دوري للموظفين؛ لاطلاعهم على كلّ جديد في مجال عملهم.

وفي دراسة (حمادنة، ٢٠١٩) و التي هدفت الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (٤٢٠) عضو هيئة تدريس، و كانت اهم نتائج الدراسة ان مستوى جودة الحياة الوظيفية كبير جدا بالنسبة لجميع مجالات الدراسة ، ووجود فروق دالة احصائيا تعزى الى متغير الجنس لصالح الاناث باستثناء مجال الاستقرار و الأمان الوظيفي و مجال التوازن بين العمل الجامعي و الحياة الاجتماعية.

التعليق:

في الدراسات السابقة نجد اختلاف في العينات من حيث تصنيفها في القطاع الحكومي والخاص، و يتضح ان اختلاف عيناتها لاختلاف أهدافها و متغيراتها، كما ان استخدامها للأدوات وفق طبيعة كل دراسة من حيث كونها وصفية او تجريبية كما في دراسة شمیلان ٢٠١٩ ، ونجد في دراسة ٢٠١٦ التأكيد على أهمية تأثير العوامل المعنوية والمادية عل الرضا عن العمل، و في دراسة حمادنة ٢٠١٩ نجد من خلال العينة المستخدمة وهي أعضاء هيئة التدريس ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم ، و اختلفت الدراسات حول المتغيرات التابعة لجودة الحياة المهنية حيث تم دراسته تبع مكونات الحياة المهنية ، فاعلية اتخاذ القرارات ، والمسؤولية الاجتماعية.

التعليق على الدراسات السابقة

أولاً : اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية كما اختلفت فيما بينها من حيث اولا الهدف حيث هدفت الدراسات السابقة الي دراسة كل من علاقة الرهاب الاجتماعي بمجموعة من المتغيرات مثل التكيف النفسي وسمات الشخصية والأفكار اللاعقلانية والمتغيرات الديموغرافية والجودة، كما تناولت بعض الدراسات علاقة جودة الحياة المهنية بمجموعة من المتغيرات مثل الرضا في العمل واتخاذ القرارات الإدارية والمسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية.

ثانياً: أجريت الدراسات السابقة على عينات مختلفة من الطلبة الجامعيين والموظفين والاداريين في الجامعات وبعض موظفي القطاع الخاص والحكومي فيما عدا دراسة الحمادة التي تشابهت مع عينه الدراسة وكانت أعضاء هيئة تدريس. ثالثاً: المنهج اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم فجميعها استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي لدراسة العلاقة بين المتغيرات. رابعاً: النتائج خلصت نتائج الدراسة الي وجود علاقة ارتباطية بين الرهاب الاجتماعي و كل من التكيف النفسي وسمات الشخصية والأفكار اللاعقلانية والجودة كما كشفت عن ارتفاع جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وجود علاقة بين كل من جودة الحياة المهنية والمسؤولية الاجتماعية وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية الرضا في العمل.

وبعد مراجعة الدراسات السابقة وفي حدود علم الباحثات لم تكن هناك أي دراسات عربية او محلية قد تناولت موضوع الدراسة الحالية وهو علاقة الرهاب الاجتماعي بجودة الحياة المهنية مما يدعم أهمية موضوع الدراسة.

فرضيات البحث

الفرضية العامة:

لا توجد علاقة بين الرهاب الاجتماعي و علاقته بجودة الحياة المهنية .
الفرضيات الفرعية :

- لا توجد فروق بين الذكور و الإناث في مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة اعضاء هيئة التدريس .
- لا توجد فروق بين العمر و الرهاب الاجتماعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد فروق بين الدرجة العلمية و الرهاب الاجتماعي لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس.

الخلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى المبحث الأول و هو الرهاب الاجتماعي و المبحث الثاني و هو جودة الحياة المهنية و تم البحث عن الدراسات السابقة التي تشابه العينة أو قريبة منها لعمل نتائج الدراسة. وتم كتابة تعليق على كل مبحث فيما تشابهه الدارسات أو اختلفت و في النهاية تم عمل تعليق على الدراسات السابقة مع البحث فيما اتفقت و اختلفت و تمت كتابة فرضيات البحث التي سوف يتم تأكيدها أو نفيها في الفصول اللاحقة .

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة الحالية , لمناسبته لمثل هذه الدراسة التي ترمي إلى الكشف عن العلاقة بين الرهاب الاجتماعي و علاقته بجودة الحياة المهنية .

مجتمع الدراسة

تتمثل مجموعة الدراسة من هيئة أعضاء التدريس بالسعودية ٢٠٢٠/٢٠١٩ .

عينة الدراسة

العينة المستخدمة في البحث هي (٦٠) أستاذ و أستاذة , حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة . وتتمثل محددات الدراسة في صلاحية الأدوات المستخدمة من خلال صدقها وثباتها و قياسها وفقا للمتغيرات التي وضعتها الدراسة , حيث يمكن تعميم النتائج المتحصل عليها على المجتمعات المتماثلة لمجتمع هذه الدراسة .

أدوات الدراسة

الرهاب الاجتماعي :

أعد هذا المقياس (رولين ووي ١٩٩٤) وذلك لقياس الرهاب الاجتماعي والقصور في العلاقات البينشخصية , و المقياس أداة صادقة للتعرف على أو تحديد الأفراد الذين تنطبق عليهم محكات الدليل (DSM_5) المتعلقة بالرهاب الاجتماعي , و يصلح هذا المقياس للتطبيق على الأفراد بدا من عمر ١٢ عاماً فأكثر , و يتكون المقياس من (٣٦) عبارة أو فقرة يوجد أمام كل منها اختيارات إما (نعم) أو (لا) و يطلب من المفحوص أو المفحوصة أن يختار واحدة منهما و التي تتفق مع مشاعرة و تصرفاته في مواقف الحياة المختلفة .

و لإعداد المقياس في صورته العربية تم ترجمة عباراته , وقد كان معد الأداة حريصاً على أن تتم الترجمة إلى اللغة العربية بأكبر درجة من درجات الحياد و الموضوعية بحيث لا يتغير المعنى بأي حال من الأحوال ولا تختل الدلالات التي هدف المؤلفان الأصليون إلى إبرازهما في ثنايا عبارات المقياس , وبعد ذلك تم عرض الترجمة على عدد من أساتذة اللغة الإنجليزية لمطابقة الترجمة العربية على النص الإنجليزي لتوضيح ما إذا كانت الترجمة مناسبة و صحيحة ولا تم تغيير المعنى الفقرات .

طريقة التصحيح لمقياس الرهاب الاجتماعي:

وضع للمقياس تعليمات بسيطة تتضمن أن يجيب المفحوص أو المفحوصة على كل بند بإجابة واحدة من بين خيارين و هما : (نعم) أم (لا) و يعطى للمفحوص أو المفحوصة درجة واحدة إذا كانت الإجابة (نعم) وصفرأ إذا كانت (لا) مع ملاحظة أن العبارات التي تحمل أرقام (٣,٧,١٤,١٦,١٧,٢٧,٢٨,٣٣) تصحح في الاتجاه

المعكس، و يستخدم الجمع الجمعي في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص أو المفحوصة على المقياس ، و الدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يعاني من رهاب اجتماعي و العكس صحيح .

ويستخدم الجمع الجمعي في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص أو المفحوصة على المقياس ، و الدرجة المرتفعة تشير إلى أن الفرد يعاني من رهاب اجتماعي و العكس صحيح . و يستخدم الجمع الجبري العادي في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص في المقياس ، وذلك تتراوح درجات المقياس بين (١ - ٦٤) و الدرجة المرتفعة تشير إلى الرهاب الاجتماعي و العكس صحيح.

جودة الحياة الحياه المهنية :

تم استخدام مقياس جودة الحياة المهنية من إعداد (البربري، ٢٠١٦) و تم يتم استخدام المقياس على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا غير و المقياس مكون من (١٩) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي : الأمن و الصحة المهنية، الإشراف و المشاركة في الإدارة، الترقية و التقدم الوظيفي. حيث قام معد المقياس بحساب صدقة و ثباته ' فقام بحساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي و الصدق البنائي و تم التوصل إلى أن معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائياً، و بذلك تعتبر مجالات المقياس جميعها صادقة لما وضعت لقياسه ، و قد تحقق الباحث من ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ من خلال النتائج توضح أن ثبات المقياس مرتفع و دال احصائياً. وبذلك يكون المقياس في صورته النهائية قابل للتوزيع ، حيث يكون الباحث قد تأكد من صدق و ثبات المقياس مما يجعله على ثقة تامة بصحة و صلاحيته.

طريقة التصحيح لمقياس جودة الحياة المهنية:

يتكون المقياس من (١٩) عبارة أو فقرة و توجد أمام كل فقرة ٥ إجابات مع درجاتها و هي (كبيرة جداً (٥) - كبيرة (٤) - متوسطة (٣) - قليلة (٤) - قليلة جداً (١)) و لا توجد عبارات عكسية في المقياس .

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم معالجة البيانات باستخدام برنامج (excel). أما بالنسبة للأساليب الإحصائية التي تم استخدامها هي :

(١) المتوسطات و الانحرافات المعيارية لمعرفة خصائص العينة .

- المتوسط: هو قيمة عددية نحصل عليها بجمع جميع الدرجات وقسمة المجموع على عدد الدرجات. (صلاح علام، ٢٠١٨: ٥٧)
- الانحراف المعياري: يعد الانحراف المعياري أكثر مقاييس التشتت استخداماً، حيث يعتمد في حسابه على إيجاد انحراف كل درجة من درجات توزيع معين عن متوسط التوزيع فكلما زاد هذا الانحراف زادت قيمة الانحراف المعياري وإذا كانت جميع الدرجات متساوية تصبح قيمة الانحراف صفراً. (صلاح علام، ٢٠١٨: ٥٧)

٢) معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة بين الرهاب الاجتماعي و جودة الحياة المهنية .

- معامل ارتباط بيرسون: علاقة بين متغيرين يمثل كل منهما ظاهرة معينة بحيث إذا تغير أحدهما في اتجاه معين (بالزيادة أو النقص) تغير الآخر بالاتجاه نفسه. (عباس، حاجم، ٢٠١١: ١٧١).

٣) اختبار (ت) للتعرف على الفروق بين الذكور و الاناث في مستوى جودة الحياة .
- اختبار (ت): يستخدم لقياس دلالة فروق المتوسطات غير المرتبط و المرتبطة للعينات المتساوية و غير متساوية. (<https://e7sa.com>)

٤) تحليل التباين الاحادي لمعرفة الفروق في مستوى جودة الحياة المهنية التي تعزى لمتغير العمر و الدرجة العلمية .

- تحليل التباين الأحادي: هو اختبار معلمي للمقارنة بين المتوسطات أو الوصول إلى قرار بوجود أو عدم وجود فروق بين متوسطات الاداء عند المجموعات التي تعرضت لمعالجات مختلفة بهدف الوصول إلى العوامل التي تجعل متوسط من المتوسطات يختلف عن المتوسطات الأخرى. (<https://www.manaraa.com>)

الصدق و الثبات

الرهاب الاجتماعي

صدق الاستبيان: تم استخدام صدق الاختبار التلازمي و التمييزي
ثبات الاستبيان: تم التحقق من ثبات الاختبار بعدة طرق وهي اعادة الاختبار و معامل كرونباخ أو معامل ألفا

جودة الحياة المهنية

صدق الاستبيان : تم استخدام التجزئة النصفية
ثبات الاستبيان: يقصد بالثبات أنها تعطي نفس النتيجة لو تم اعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الأداة الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير , فيما لو تم إعادتها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة . وقد تم التحقق من أداة ثبات البحث من خلال معامل ألفا كرونباخ.

الخلاصة

اتبعنا بالبحث الحالي خطوات اجرائية عديدة بدءًا بالمنهج المستخدم بالبحث و هو المنهج الوصفي الارتباطي المناسب لمثل هذه الدراسة و اتباع الأسلوب العشوائي البسيط في اختيار العينة، و تم استخدام مقياس الرهاب الاجتماعي و مقياس جودة الحياة المهنية لجمع البيانات و تحليلها و استخدام اساليب الاحصاء الوصفي الاستدلالي لمعالجة هذه البيانات .

عرض و تحليل نتائج البحث و مناقشتها

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة و بعد جمع البيانات و ترتيبها سنحاول في هذا الفصل عرض و تحليل النتائج التي توصلنا إليها من خلال المعالجة الإحصائية لها و كذلك تحليلها و مناقشتها في ضوء الإطار النظري للدراسة .

خصائص عينة الدراسة

جدول (١) يوضح توزيع العينة وفقا للجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	29	% 34.3
ذكر	31	% 51.7
المجموع	60	% 100

تشير نتائج الجدول السابق أن % 48.3 من أفراد العينة من الإناث و % 51.7 من أفراد العينة من الذكور.

جدول (٢) يوضح توزيع العينة وفقا للعمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 29	17	% 28.3
من 30 إلى 39	21	% 35
40 فما فوق	22	% 36.7
المجموع	60	% 100

تشير نتائج الجدول السابق أن % 28.3 من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 20 إلى 29 عام و % 35 من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 30 إلى 39 عام , و % 36.7 من أفراد العينة أعمارهم من 40 عام فيما فوق .

جدول (٣) يوضح توزيع العينة وفقا للتخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
خدمة اجتماعية	2	% 3.3
شريعة	5	% 8.3
طب	2	% 3.4
علم اجتماع	3	% 5
علم نفس	12	% 20
علوم طبيعية	4	% 6.6
أخرى	32	% 53.4
المجموع	60	% 100

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن 3.3 % من أفراد العينة يعملون في تخصص الخدمة الاجتماعية و 8.3 % في تخصص الشريعة و 3.4 % في تخصص الطب و 5 % في تخصص علم الاجتماع و 20 % في تخصص علم النفس و 6.6 % في تخصص العلوم الطبيعية و 32 % في تخصصات أخرى .

جدول (٤) يوضح توزيع العينة وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة	إلتكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	21	35 %
ماجستير	21	35 %
دكتوراه	13	21.6 %
اخرى	5	8.4 %
المجموع	60	100 %

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن 35 % من أفراد العينة درجتهم العلمية بكالوريوس و 35 % يحملون درجة الماجستير و 21.6 % يحملون درجة الدكتوراة و 8.4 % يحملون درجات أخرى .

نتائج فروض الدراسة ومناقشتها نتيجة الفرضية العامة

ينص الفرض العام عل أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرهاب الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وللتحقق من صحة الفرض الأول تم حساب معامل الارتباط بين الرهاب الاجتماعي وجودة الحياة المهنية وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الرهاب الاجتماعي وجودة الحياة المهنية

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	أعلى درجة	أقل درجة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	دال
الرهاب الاجتماعي	10.8	1.853	32	1	0.71-	0.02	
جودة الحياة المهنية	72.9	1.412	90	22			

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن متوسط درجة الرهاب الاجتماعي ١٠.٨ بانحراف معياري ١.٨٥٣ وأعلى درجة حصل عليها المفحوصين ٣٢ وأقل درجة ١ ومتوسط درجة جودة الحياة المهنية ٧٢.٩ والانحراف المعياري ١.٤١٢ وأعلى درجة ٩٠ وأقل درجة ٢٢ ومعامل الارتباط بينهما ٠.٧١ عند مستوى دلالة ٠.٠٢ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة عكسية بين الرهاب الاجتماعي وجودة الحياة المهنية مما يعني عدم ثبوت الفرض الاول ، وتفسر الباحثات ذلك بأن الرهاب

الاجتماعي لا يتناسب مع طبيعة الدور الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الذي يتطلب سمات شخصية واجتماعية معينة وقدرة على الاتصال مع الآخرين وبالتالي فإن معاناة أحد أعضاء هيئة التدريس من الرهاب الاجتماعي يؤثر بالضرورة على جودة الحياة المهنية لديه ، والتي تتطلب ظروف نفسية واجتماعية معينة ويتفق ذلك مع دراسة الحمد وآخرون (٢٠١٦) التي أشارت الى وجود علاقة عكسية بين الرهاب الاجتماعي والتكيف النفسي والاجتماعي .

نتيجة الفرضيات الفرعية

نتيجة الفرض الفرعي الأول: ينص الفرض الفرعي الأول على أنه لا توجد فروق مستوي وجود الحياة المهنية بين الذكور والاناث لدي أعضاء هيئة التدريس ، وللتحقق من صحة الفرض الفرعي الأول تم اجراء اختبار (ت) عند مستوي دلالة ٠.٠٥ . للتحقق من وجود فروق .

جدول (٦) يوضح قيمة (ت)

المتغير	عدد العينة	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	قيمة (ت) الجدولة	الدلالة
الذكور	29	0.08	16	0.2	غير دال
الإناث	31				

تشير نتائج الجدول السابق ان قيمة (ت) ٠.٠٨ وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولة مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث أفراد العينة في مستوي جودة الحياة المهنية ، مما يعني ثبوت الفرض الفرعي الأول ، وتفسر الباحثات ذلك بأن الواجبات المطلوب ادائها لكلا الجنسين في وظيفة اعضاء هيئة التدريس واحدة كذلك المنافع والمميزات والحقوق التي يحصلون عليها واحدة والمعوقات التي تواجههم كأعضاء هيئة تدريس لتحقيق مستوي عالي من الجودة في الحياة المهنية في الغالب ظروف متشابهة وذلك لأن جميع أفراد العينة يعملون بنفس الجامعة واختلفت نتيجة هذا الفرض مع دراسة (الحمادنة ٢٠١٩) والتي أشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوي جودة الحياة المهنية لصالح الإناث.

نتيجة الفرض الفرعي الثاني: ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوي جودة الحياة المهنية تعزي الى العمر لدي أعضاء هيئة التدريس ، وللتحقق من صحة الفرض الفرعي الثاني تم اجراء تحليل التباين الاحادي.

جدول (٧) الفروق في مستوى جودة الحياة تبعاً لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيم الدلالة	مستوى الدلالة
جودة الحياة المهنية	بين المجموعات	651.122	2	425.563			
	داخل المجموعات	36537.661	797	45.970	1.089	0.001	دال
	المجموع	373828.819	799	471.533			

تشير نتائج الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوي جودة الحياة المهنية تعزي الى العمر عند مستوي دلالة ٠.٠٥ حيث قيمة ف = (١.٠٨٩) مما يعني عدم ثبوت الفرض الفرعي الثاني، وتفسر الباحثات ذلك بأن المعوقات والتحديات التي قد تواجه الشباب في بداية حياتهم المهنية ، كذلك مستوي الواجبات والحقوق التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس تختلف عن من هم أكبر سناً ، كذلك فان الخبرة والتدرج الوظيفي والقدرة على اتخاذ قرارات في العمل تزيد من جودة الحياة المهنية وذلك يتفق مع دراسة أبو حميد (٢٠١٧)

نتيجة الفرض الفرعي الثالث: ينص الفرض الفرعي على أنه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في مستوي جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزي الى متغير الدرجة العلمية ، وللتحقق من صحة الفرض الفرعي الثالث تم اجراء تحليل التباين الاحادي.

جدول (٨) الفروق في مستوى جودة الحياة المهنية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيم الدلالة	مستوى الدلالة
جودة الحياة المهنية	بين المجموعات	200.924	2	100.462	4.837	0.008	دال
	داخل المجموعات	16554.615	797	20.771			
	المجموع	16755.539	799				

تشير نتائج الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوي جودة الحياة المهنية تعزي الى الدرجة العلمية عند مستوي دلالة ٠.٠١ حيث قيمة ف = (٤.٨٣٧) مما يعني عدم ثبوت الفرض الفرعي الثالث ، وتفسر الباحثات ذلك بأن الدرجة العلمية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس تزيد من ارتباطه بحياته المهنية كذلك تساعده على الحصول على درجة أعلى في السلم الوظيفي مما يساهم

فى تغيير مستوى جودة الحياة المهنية لديه سواء سلبا بتحقيق اعباء وظيفية أكبر أو ايجابا بتحقيق شعور أكبر بالأمان والاستقرار الوظيفي.

الاستنتاج العام :

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرهاب الاجتماعي و علاقته بجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية و من خلال الاعتماد على الإطار النظري من أدبيات الموضوع و الدراسات السابقة و الاساليب الاحصائية للمعالجة و التحليل، أسفرت النتائج على ما يلي:

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرهاب الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس
٢. لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة المهنية بين الذكور والإناث لدى أعضاء هيئة التدريس
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى إلى العمر لدى أعضاء هيئة التدريس
٤. لا توجد فروق بين الذكور و الإناث في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى إلى الدرجة العلمية .

الخاتمة:

- تطرقت هذه الدراسة البحثية الى مفهومين أساسيين يؤثران في حياة أعضاء هيئة التدريس، أولهما الرهاب الاجتماعي الذي يعد من اهم المؤثرات على شخصية الفرد وعلاقته مع الآخرين، حيث ان نجاح الفرد لا يتوقف على تحصيله العلمي وشهاداته ومناصبه بل يتوقف أيضا على تفاعلاته مع محيطه الاجتماعي في الحياة الشخصية و العملية.

- اما المفهوم الثاني هو جودة الحياة المهنية الذي يعد من اهم العوامل المؤثرة في حياة أعضاء هيئة التدريس، حيث ان مستوى جودة الحياة المهنية يقود الى معرفة كيفية تحقيق افضل مخرجات للتعليم وزيادة انتاج و فاعلية الأستاذ الجامعي، سعياً لتحقيق التقدم المهني في هذا المجال، وتظهر لنا أهمية أعضاء هيئة التدريس في تنمية الشباب الدارسين الذين هم عماد المجتمع.

- كما توصل البحث الى ان الرهاب الاجتماعي لا يتناسب مع طبيعة الدور الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الذي يتطلب قدرة على التفاعل و الاتصال مع الآخرين، فان معاناة احد الأساتذة من الرهاب الاجتماعي يؤثر بالضرورة على جودة حياته المهنية، و توصل أيضا الى ان الواجبات و الاعمال المطلوب اداؤها من الأساتذة متشابهة بين الذكور و الاناث العاملين في هذا المجال كذلك المنافع و المميزات و الحقوق التي يحصلون عليها. وتوصل الى ان المعوقات التي تواجه الأساتذة

تكون في بداية حياتهم المهنية، فان الخبرة و التدرج الوظيفي يؤثر على التعامل مع هذه المعوقات. وتوصل البحث ان الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس تزيد من ارتباطه بحياته المهنية و تساعده في تغيير مستوى جودتها سواء كان التغيير سلبيا او ايجابيا.

- كما توصل البحث إلى عدم وجود علاقة بين الرهاب الاجتماعي و جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية , وبناء على ما توصل إليه البحث من نتائج تم الجملة من التوصيات و الاقتراحات التي من الممكن أن تفيد في الدراسات لاحقة لنفس الموضوع أن انطلاقة لموضوع و بحث جديد .

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة قدمت الباحثات مجموعة من التوصيات:
١. اعداد برامج إرشادية تهدف إلى تحسين جودة الحياة المهنية لدي اعضاء هيئة التدريس داخل جامعة الملك عبد العزيز.
 ٢. انشاء وتطوير قسم خاص يهتم بالصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس داخل جامعة الملك عبد العزيز بجدة لمتابعة أي تغيرات نفسية أو أمراض قد تؤثر على مستوي الأداء المهني للعاملين من أعضاء هيئة التدريس.
 ٣. اجراء استفتاءات دورية لتقييم مستوي الرضا المهني لدي أعضاء هيئة التدريس داخل جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
 ٤. عقد اختبارات نفسية كشرط أساسي للعمل كأحد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

البحوث المقترحة:

- في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج تقترح الباحثات ما يلي:
- تقترح الباحثات اجراء دراسة مستقبلية عن علاقة الصحة النفسية بالرضا المهني لدي أعضاء هيئة التدريس.
 - تقترح الباحثات اجراء دراسة مستقبلية عن علاقة الرهاب الاجتماعي بالأداء الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.
 - تقترح الباحثات اجراء دراسة مستقبلية عن الفروق بين الذكور والاناث في الرهاب الاجتماعي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.
 - تقترح الباحثات اجراء دراسة مستقبلية عن علاقة الصحة النفسية بالأداء الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

قائمة المراجع

(١) الكتب :

- عباس, حاجم (٢٠١١). منهج البحث العلمي المفهوم و الأساليب و التحليل و الكتابة , جامعة ديالى, بغداد, ١٧١.
- علام (٢٠١٨) الاختبارات و المقاييس التربوية و النفسية , جامعة الأزهر , مصر, ٧٥.

(٢) الرسائل العلمية :

- جيتي, تبدي (٢٠١٩) البحث في الرهاب الاجتماعي والعوامل المرتبطة به بين طلاب الجامعات الجامعيين في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل محدودًا, رسالة ماجستير, إثيوبيا.
- ابو حميد , هاشم عيسى (٢٠١٧). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. رسالة ماجستير, الجامعة الإسلامية, غزة.
- أبو هندي (٢٠١٩). النظريات المعرفية للرهاب الاجتماعي , مصر.
- امينة, عومريه (٢٠١٨). تأثير التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة على الرضا في العمل لدى المعلمين وأساتذة التعليم المتوسط وثانوي. جامعة مصطفى اسطنبولي, الجزائر.
- البربري, مروان حسن (٢٠١٦) دورة جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام و الإنتاج الفني , رساله منشورة , جامعة الأقصى, غزة.
- البلبيسي, أسامة زياد (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير, الجامعة الإسلامية, غزة.
- بوغليظة, الهام واخرون (٢٠١٧). مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل في المؤسسة الاقتصادية. الجزائر.
- حمادنة, همام سمير (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. جامعة العلوم و التكنولوجيا, اليمن.
- الحمد و اخرون, (٢٠١٦). مستوى الرهاب الاجتماعي وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى الطلبة السعوديين في الجامعات الأردنية , جامعة العلوم والتكنولوجيا, جامعة اليرموك, الأردن.

- شاهين, رضا (٢٠١١).فاعلية العلاج العقلاني الانفعالي السلوكي و التدريب على المهارات الاجتماعية لدى عينة مختارة من الطلبة المراهقين ,جامعة اليرموك ,الأردن.
- شميلان, عبدالوهاب بن شباب (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. كلية الجبيل, السعودية.
- صواش, سمية (٢٠١٨). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسلية. جامعة محمد بوضياف, المسلية.
- عبدالله, حسين (٢٠١٨) العلاقة بين الأفكار اللاعقلانية و الرهاب الاجتماعي لدى مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي من طلاب كلية الطب, جامعة الامام عبدالرحمن, المملكة العربية السعودية.
- عطاالله, دلال (٢٠١٩). جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. جامعة محمد خيضر, بسكرة.
- قاسم, رديف (٢٠١٤). الافكار اللاعقلانية و علاقتها بالرهاب الاجتماعي لدى طلبة جامعة بغداد. كلية التربية, العراق.
- ماضي, اسماعيل(٢٠١٤) . جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ,دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية, أطرحة دكتوراة, جامعة قناة السويس, مصر.
- (٣) الدوريات العلمية :**
- أبو هندي (٢٠١٩). النظريات المعرفية للرهاب الاجتماعي ,مصر.
- بلقيس عبد حسين (٢٠١٣) . اضطراب ما بعد الضغوط الصدمية و علاقته بالقلق الاجتماعي لدى المراهقين, كلية التربية الأساسية, مجلة الفتح, العدد ٥٥, ٨٢-٣٩ .
- خضر, اباشغالي (٢٠١٥) : اختبار بين جودة الحياة الوظيفية و القلق التنظيمي : دراسة تطبيقية لأراء الكوادر الوظيفية في عينة من كليات جامعة دهوك, المجلة العربية للإدارة, مجلد ٣٥, العدد ١, ٣٣٥-٣٥٧.
- زياد أمين بركات (٢٠١٧) . سمات الشخصية الانبساطية و الانطوائية و الانفعالية و الاتزان و علاقتها بالقلق الاجتماعي لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة, دراسات, العلوم التربوية, المجلد ٤, العدد ٤, الملحق ٦, ١٧-١.
- شمل , محمود(٢٠١٨) . الشعور بالنقص و علاقته بالخلل الاجتماعي لدى طلبة كلية التربية , مجلة الدراسات العربية في التربية و علم النفس , العدد ٩٣, ٢٩٩-٣٣٢.

• العباسي، ياسر احمد (٢٠١٣). الرهاب الاجتماعي و علاقته بالشعور بالنقص لدي طلبة كلية التربية الاساسية في جامعة الموصل، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد 66، العدد 5، 602-642.

• المومني ، جرادات (٢٠١١) . الرهاب الاجتماعي لدى الطلبة الجامعيين و المتغيرات الاجتماعية الديمغرافية ، المجلة الأردنية الاجتماعية، مجلة ٤ العدد ١ ، ٨٨-٧١ .

المواقع الإلكترونية :

www.webteb.com

<https://e7sa.com>

<https://www.manaraa.com>

