

مجلة جامعة صبراتة العلمية

Sabratha University Scientific Journal



مجلة علمية نصف سنوية محكمة متخصصة في العلوم الإنسانية
تصدرها جامعة صبراتة بشكل الكتروني

ضغوط العمل وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي دراسة ميدانية في الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية

Work stress and its impact on the performance of faculty members in higher
technical education, a field study in colleges and higher technical institutes in
the Western Region

أ. كميلا أبوزيد النعال
ماجستير إدارة الأعمال
المعهد العالي لتقنيات علوم البحار زوارة
Kamilanaal99@gmail.com

رقم الإيداع القانوني بدار الكتب الوطنية:
2017-139

الترقيم الدولي:
ISSN (print) 2522 - 6460
ISSN (Online) 2707 - 6555

الموقع الإلكتروني للمجلة:
<https://jhs.sabu.edu.ly>

ضغوط العمل وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي دراسة ميدانية في الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية

Work stress and its impact on the performance of faculty members in higher technical education, a field study in colleges and higher technical institutes in the Western Region

أ. كميلة أبوزيد النعال

ماجستير إدارة الأعمال

المعهد العالي لتقنيات علوم البحار زوارة

Kamilanaal99@gmail.com

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية الليبية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (45) عضو هيئة التدريس واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات. توصلت الدراسة إلى أهم النتائج وهي إن أفراد عينة الدراسة يتعرضون لضغوط عمل بدرجات مرتفعة من مختلف مصادر ضغوط العمل وتوجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى مصادر ضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات. أهمها ضرورة توفير بيئة تعليمية أفضل لتخفيف الضغوط العمل التي يتعرض لها هيئة التدريس وتضمن الرفع من كفاءة أداء هيئة التدريس.

الكلمات الافتتاحية: ضغوط العمل - مهنة التدريس - التعليم التقني العالي - ليبيا

Work stress and its impact on the performance of faculty members in higher technical education, a field study in colleges and higher technical institutes in the Western Region

Abstract:

The study aims to identify the level of work pressures faced by faculty members in some colleges and higher technical institutes in the western Libyan region and its impact on the performance of faculty members. The study sample consisted of (45) faculty members. Social (SPSS) data processing. The study reached the most important results, namely that the members of the study sample are exposed to work pressures to high degrees from various sources of work stress, and there is a strong correlation with statistical significance between the level of sources of work stress and the level of faculty performance. The study concluded with a set of recommendations and suggestions. The most important of these is the need to provide a better educational environment to relieve the work pressures that the faculty are exposed to and to ensure the increase in the efficiency of the faculty's performance.

Key words: work pressures - the teaching profession - higher technical education - Libya

المقدمة:

يشكل العمل في المنظمات مصدرا للتوتر النفسي وعدم التوازن الجسمي، إذ يشعر كثير من العاملين بالإرهاق الأمر الذي يستدعي من المنظمات الاهتمام بموضوع ضغوط العمل، إن تعرض الأفراد

العاملين مستويات متفاوتة من الضغوط يؤدي إلى اضطراب نفسي وظهور القلق والإحباط واللامبالاة بالتالي يؤثر على أدائهم الوظيفي، ويعد ضغوط العمل من أحد التحديات التي تواجهها المؤسسات التعليمية بالدولة الليبية من أجل تحقيق أهدافها ولما لها من تأثير سلبي على رضا الأستاذ في المؤسسات التعليمية، حيث لا يستطيع التغلب عليها أو الهروب منها، مثل العبء الزائد في العمل، الرئيس الغامض، تعدد العلاقات، وتهدد الأمن الوظيفي والتعرض إلى الإجهاد والإصابات، كل هذه الضغوطات لها آثار سلبية على سلوك الأساتذة واتجاهاتهم وخلق حالة قلق وتوتر وانفعال مما يؤثر عليهم من الناحية الصحية وبالتالي ينعكس على أدائهم الوظيفي (السعودي. 2006).

تأتي هذه الدراسة لتحديد مستوى مصادر الضغوط وعلاقتها بمستوى أداء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية الليبية.

1. مشكلة الدراسة:

حظي موضوع ضغوط العمل بالاهتمام الكبير من طرف المختصين، مستهدفين ذلك الاهتمام بالأسباب المؤدية للضغوط العمل وكيفية تفاديها من خلال البرامج التي تهدف إلى تنمية الوسائل والأساليب لتقليل ردود الفعل السلبية الناجمة عن ضغوط العمل والمحافظة على تنمية الروح المعنوية العالية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية. تأتي مشكلة الدراسة عن تحديد مستوى مصادر الضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية الليبية فالمشكلة تكمن في التساؤلات التالية:

1. ما مستوى مصادر ضغوط العمل (التنظيمية والبيئية والوظيفية) التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية الليبية؟
2. ما مستوى وأداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية الليبية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي التقني؟

2. فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة في الفرضية الرئيسية الآتية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي وتنشق منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط التنظيمية ومستوى أداء هيئة التدريس.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط بيئة العمل المادية ومستوى أداء هيئة التدريس.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط الوظيفية ومستوى أداء هيئة التدريس.

3. أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

1. التعرف على مستوى ضغوط العمل (التنظيمية، بيئة العمل المادية. الوظيفية) التي يتعرض لها

هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية الليبية.

2. الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد التقنية العليا.

3. تقديم بعض التوصيات المقترحات التي تعمل على تخفيف من حدة ضغوط العمل وأثرها على أداء هيئة التدريس.

4. أهمية الدراسة:

اهتمت هذه الدراسة بموضوع مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد التقنية العليا باعتبار مجالهم الأكاديمي يركز على الدراسة التطبيقية والتدريب العملي في مواقع العمل وفي الورش والمختبرات والمعامل وتعتبر هذه الدراسة بمثابة دعوة لتحسين المناخ التنظيمي وبيئة العمل المادية في الكليات والمعاهد العليا التقنية وإيجاد أسلوب ملائم لمعالجة الضغوطات التي تتعرض لها هيئة التدريس، فكلما قلل مستوى ضغوط العمل لدى هيئة التدريس أسهم ذلك في رضاهم وساعد على إثارة دافعيتهم للإنجاز والإبداع وبالتالي الرفع من كفاءة أدائهم، والإسهام في زيادة المعرفة وإثراء المعلومات في هذا المجال.

5. منهجية الدراسة:

لغرض إنجاز هذه الدراسة وتحقيق أهدافها اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي حيث يقوم على الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، باستخدام مصدرين للبيانات.

1. مصادر أولية: تمثلت بإعداد وتطوير استبانة لجمع البيانات من أفراد العينة.

2. مصادر ثانوية: تمثلت في الكتب والمجلات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع ضغوط العمل في المجال الأكاديمي.

6. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على هيئة التدريس في بعض الكليات والمعاهد العليا التقنية في نطاق المنطقة الغربية.

- الحدود الزمنية: حيث استمرت الدراسة بين الفترتين من شهر يناير 2021 إلى شهر أغسطس 2021.

- الحدود الموضوعية: اهتمت الدراسة بموضوع ضغوط العمل ومصادرها التي يتعرض لها هيئة التدريس في التعليم التقني العالي.

7. مصطلحات الدراسة:

- ضغوط العمل: هي "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسدية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط" (عبد الباقي.2002).

- التعليم التقني: يعبر التعليم التقني عن جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن إضافة إلى المعارف العامة، دراسة التقنية والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والمعرفة في الجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في جميع المجالات، بهدف إعداد التقنيين ليصبحوا حلقة وصل ما بين الاختصاصيين والعمال المهرة، ويكون هذا التعليم بعد الثانوية العامة في معاهد وكليات التعليم التقني والمراكز التقنية المتوسطة (ضياء.2012).

- الأداء: يعرفه (الدر. 2003 ص 13) بأنه "التفاعل بين السلوك والإنجاز أو مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معا مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى"

8. الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بمراجعة مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة ومن أهمها:

1. دراسة (عطا الله، 2014): تناول البحث بالشرح والعرض والتعليق على البعدين النظري والتطبيقي لضغوط العمل التي تحيط بالبيئة التدريسية للأستاذ أثناء أدائه الجامعي، وأن هذه الضغوط تعكس سلبا على هذا الأداء لذا يحاول البحث الحالي تشخيص الأسباب الحقيقية التي تسهم في زيادة الضغوط النفسية لدى الأستاذ الجامعي الذي يعمل في الكليات الحكومية والخاصة في بغداد، والمعالجات المناسبة لها من قبل الإدارات العليا المتمثلة برئاسة القسم والعمادة. وقد توصل البحث إلى إبراز العوامل التي تؤدي إلى ضغوط عمل الأستاذ الجامعي هو فقدان الأمان الوظيفي، عدم انضباط الطلبة في الدوام وعدم اتخاذ الإجراءات الحازمة ضدهم مما يولد حالة من الإرباك في القاعات الدراسية، والالتزامات الإدارية المفروضة على الأساتذة مما يزيد من أعبائه في أداء عمله يعيق نشاطه البحثي والإبداعي.

2. دراسة (عبد المجيد، 2017): هدف البحث الكشف عن مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول أبعاد ضغوط العمل المرتبطة بالعمل وضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول مستويات ضغوط العمل لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، الجنسية)، وكان من أهم نتائج الدراسة: مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك جاءت عالية جداً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول بُعد (الأمان الوظيفي) تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق حول بُعد (عبء العمل) تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي، ووجود فروق حول بُعد (عبء العمل) تعزى لمتغير الجنسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول باقي الأبعاد تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، الجنسية).

3. دراسة (القبوي محمد، 2018): هدفت الدراسة إلى بيان الأثر بين مستوى ضغوط العمل ومستوى التوافق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً للرضا الوظيفي. وأيضاً وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً لمتغير الإرضاء. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة ضرورة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتلبية متطلباتهم الضرورية، وخلق روح التعاون فيما بينهم، وذلك من أجل تحقيق المصلحة العامة للجامعة. كما توصي هذه الدراسة بضرورة العمل على زيادة المرتبات والمزايا المالية لأعضاء هيئة التدريس نظير ما يقومون به من أعمال تخدم الأهداف الأساسية للجامعة.

4. دراسة (الشيباني وآخرون، 2020): هدف البحث إلى معرفة أثر ضغوط العمل على موظفي مصرف الجمهورية، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من بينها تحسين بيئة العمل بالمصارف التجارية الليبية، وتوفير ما يلزم من احتياجات لتأدية العمل بصورة صحيحة، والتحديد الدقيق للصلاحيات والمسؤوليات وتوزيع أعباء العمل على الموظفين بطريقة منصفة بالمصارف التجارية الليبية.

5. دراسة (1986). (Gmelch, W. H., Wilke, P. K., & Love Rich, N. P.) والتر هـ. جميلش، فيليس كاي وبلك ونيكولاس بي لوفريتش جونيور، بحثت هذه الدراسة البحثية في أنماط محددة من ضغوط أعضاء هيئة التدريس. وبلغ معدل الاستجابة 75.28%. أدت الأبعاد المتعددة لمؤشر إجهاد الكلية المكون من 45 عنصراً، التي تم فحصها من خلال تحليل العوامل، إلى خمسة أبعاد متميزة للإجهاد المتصور: المكافأة والاعتراف (55% تباين مشترك)؛ ضيق الوقت

(12% فرق مشترك)؛ تأثير الإدارات (7% فرق مشترك)؛ الهوية المهنية (6% فرق مشترك)؛ وتفاعل الطلاب (6% فرق شائع). كما تم تحليل كل عامل وفقاً للخصائص المهنية والشخصية، وأدى التحليل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الحياة والرتبة والعمر والجنس والحالة الاجتماعية. تم اكتشاف نمط تفاضلي بين الفئات التخصصية.

6. دراسة (2001) (Kinman, G.): كليمان جي، تستعرض هذه الورقة البحثية الضغوطات والتوترات المهنية فيما بين الأكاديميين والعاملين في جامعات المملكة المتحدة. تم توفير تاريخ موجز للأبحاث التي أجريت في هذا المجال في الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا والمملكة المتحدة. يتم النظر في أربعة موضوعات رئيسية: (أ) انتشار الإجهاد والتوتر المهني المبلغ عنه ذاتياً؛ (ب) سمات العمل الأكاديمي التي قد تكون مرهقة؛ (ج) تأثير عوامل الضغط؛ (د) ملاحظة الاختلافات في الجنس والعمر والصف. وتشير الدراسات إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من رضا وظيفي أقل ومستويات منخفضة للغاية من الصحة النفسية. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

لاحظت الباحثة أن الدراسات التي تناولت بصورة مباشرة ضغوط العمل كانت على هيئة التدريس بالجامعات وعلى العاملين بالمؤسسات ولكن الدراسة الحالية انفردت على هيئة التدريس بالكليات والمعاهد العليا بالتعليم العالي التقني حيث يختلف التعليم التقني عن التعليم الجامعي العام في مجال عملهم الأكاديمي بالتركيز التعليم التقني على الدراسة التطبيقية والتدريب العملي في مواقع العمل وفي الورش والمختبرات والمعامل وتميزت هذه الدراسة باختلافها في الحدود المكانية حيث طبقت على بعض الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية الليبية التي لم تسبق الدراسة عليها.

الجانب الأول: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: ضغوط العمل

أولاً: مفهوم ضغوط العمل

عرفها (ماهر 2005 ص 383) الضغوط المهنية "بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسدي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل".

وأشار (العيان 2005 ص 161) إلى ضغوط العمل: بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييراً في الحالة البدنية أو النفسية للفرد تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد.

ثانياً-مصادر ضغوط العمل:

تشير الكثير من الدراسات إلى وجود مصادر متنوعة للضغط داخل العمل، وقد تناولت تلك الدراسات بيئة العمل والفرد نفسه باعتبارهما من المسببات الرئيسية للضغوط منها غموض وصراع الدور ومشاكل الخضوع للسلطة وصعوبة العمل والتنافس على الموارد وظروف العمل المادية واختلاف العلاقات داخل التنظيم وعدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم (علي.2015 ص79). ضغوط العمل تتبع من المصادر الرئيسية التالية:

1. مصادر ضغوط العمل الناشئة عن بيئة العمل المادية.

هي الضغوط الناتجة عن افتقار بيئة العمل المادية إلى عوامل الراحة الجسمية والنفسية للعاملين وتشمل العناصر التالية: الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، التهوية، تصميم المكان، تحتاج المهن إلى هذه العناصر بدرجات متفاوتة، كما أن الغرض من استخدام المكان يحدد العناصر التي ينبغي توافرها وبصورة تسهل الأداء على مستخدم المكان (خليفة، قدور 2019 ص6).

2-مصادر ضغوط العمل الناشئة عن العوامل التنظيمية:

هي من أهم المصادر المسببة لضغوط العمل وقد ركز معظم الباحثين على هذه المصادر باعتبارها تختلف مستوى ضغوط العمل من منظمة لأخرى تبعا لأسباب وأهمها حجم المنظمة ومناخها التنظيمي السائد والاستراتيجيات المتبعة في تنظيم العمل، وقد أشار (حريم 2004 ص 293 .290) بأنها المصادر التي تتعلق ببناء المنظمة وتكوينها والعمليات المتعلقة بسير العمل بها وتشمل (الهيكل التنظيمي، الأجور والحوافز، السياسات التنظيمية، تقييم الأداء، الضغوط التقنية، اتخاذ القرارات).

3-مصادر ضغوط العمل الناشئة عن الأفراد:

هي مجموعة من المسببات للضغوط العمل التي تعود إلى ما يتعلق بجوانب شخصية الفرد تتكون من القضايا العائلية، عدم تمكن العمال من إدارة أمورهم المالية (حريم 2004 ص 290 .293)، ويتعلق الأمر بتلك الخصائص والاستعدادات الشخصية للفرد سواء كانت مادية أو معنوية فالمادية مثل الأمراض الجسدية والمعنوية مثل إدراك الذات نمط وسلوك الشخصية الآثار النفسية المرضية مركز التحكم، القدرات والمهارات والخبرات التي يتمتع بها، كل هذه المصادر تجعله قابلاً للتعرض للضغوط.

4. مصادر ضغوط العمل الناشئة عن الوظيفة:

أشار (العطوي 2004 ص18) بأنها العوامل المتعلقة بالوظيفة وتتبع من طبيعتها وتشكل ضغطاً على العاملين في عملهم وتشمل العناصر التالية: (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، المسؤولية عن الآخرين، المكانة الوظيفية، حوافز الوظيفة) وقال (جاد الرب 2005 ص508) بأنها مجموعة العوامل السلبية مثل غموض الدور، وصراع الدور، وظروف العمل السيئة، والأعباء الزائدة والتي لها

علاقة بأداء عمل معين.تختلف عادة ضغوط الوظيفة باختلاف طبيعة العمل ومتطلباته، إذ تتفاوت المهن في طبيعتها، لما تتصف به الوظيفة من صفات تميزها عن الوظائف الأخرى، سواء كان ذلك فيما يتعلق بالفئة التي تصنف فيها هذه الوظيفة، أو المكانة التي تتيحها لشاغلها، أو الحيوية التي تضفيها على الأفراد الذين يعملون فيها، وليست الوظائف على درجة واحدة من الأهمية والتعقيد، فمن الطبيعي أن تكون الأعمال التي تشمل التدريب والتطبيق العملي أكثر مساهمة في القلق مقارنة بالأعمال المكتبية.

ثالثا: آثار ضغوط العمل

لقد أصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من تأثير الضغوط، حيث باتت من الصعوبة بمكان تقاؤها أو تجاهلها، وهذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجابعتها أو محاولة التعايش معها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد والبيئة فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتتعاكس آثارها سلبا في العديد من الجوانب العضوية والنفسية وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلاقتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها.

المبحث الثاني: الأداء

أولا: مفهوم الأداء الوظيفي

يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، ومنها يقصد بالأداء قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكن التمييز بين ثلاث أبعاد أو معايير يمكن من خلالها أن يقاس الأداء وهذه المعايير هي كمية: الجهد المبذول، نوعية الجهد، نمط الأداء. فكمية الجهد تعني مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة (عاشور 1989 ص50).

يعرف (النسور 2012 ص192) الأداء بأنه "ما يقدمه العاملون من مخرجات عمل، ونوعية علاقتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة والتعليمات العمل. ويتم قياس هذا المتغير من خلال توافر الأبعاد التالية:

1. جودة العمل: وتشمل الدقة، والإتقان، والتمكن الفني، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل، وقلة الأخطاء.
2. المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعرفة النظرية، والمعرفة الفنية، والمهارة المهنية،

والمعرفة العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، أما الإلمام فيشمل: الجدية في إنجاز الأعمال في مواعيدها، والقدرة على تحمل المسؤولية، والالتزام بالدوام في العمل ومدى الحاجة إلى الإشراف.

3. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

4. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي ينجزه الموظف في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز .

5. المثابرة والثقة: وتشمل الجدية والتقاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

ثانياً: العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي:

قسم الباحث (Hebb) ضغوط العمل التي يتعرض لها العامل إلى ثلاث مستويات:

1. المستوى المنخفض: الفرد عندما لا يتعرض إلى ضغوط عمل أو يتعرض لها في أدنى مستوياتها فلا ينشط ولا يحفز لإنجاز مهامه بذلك لن يظهر عليه تحسن في أدائه الوظيفي.
2. المستوى المتوسط المعتدل: الفرد وينشط ويتحمس لأداء وظائفه ويخلق نوعاً من الإثارة تدفعه لتحدي فإن إنتاجيته تزداد ومستويات أداءه تزداد،
3. المستوى المرتفع: الفرد عندما يزداد الضغط عليه إلى إن يصل إلى مستوى معين فإن العامل يضع معظم وقته في التفكير فيها ومحاولة التغلب عليها والتكيف معها التي بدورها تؤثر مباشرة في الأداء.

الجانب الثاني: الدراسة الميدانية

أولاً . مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية الواقعة في المنطقة الغربية.

أما عينة الدراسة، نظراً لكبر حجم المجتمع وصعوبة الوصول إلى جميع أفراد المجتمع تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حجمها 50 مفردة من مختلف الكليات والمعاهد التقنية الواقعة في المنطقة الغربية وتم توزيع 50 استمارة استبيان على أفراد العينة واستعادة 45 استمارة منها صالحة للدراسة وخضعت للتحليل.

ثانيا . أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، نظراً لسهولة تطبيقها وتحليل نتائجها حيث تم إعداد استبانة لتحليل العلاقة بين مصادر ضغوط العمل وأداء هيئة التدريس بالتعليم التقني مكونة من ثلاثة أجزاء تخدم أهداف الدراسة.

- الجزء الأول: يحتوي على معلومات الديموغرافية عن أفراد العينة تتضمن الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.
- الجزء الثاني: مكونة من 19 عبارة تتعلق بالعوامل التنظيمية، بيئة العمل المادية، الأعباء الوظيفية تقيس اتجاهات عينة الدراسة حول مصادر ضغوط العمل ومستواها لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الجزء الثالث: مكونة من 6 عبارات تقيس اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول أدائهم الوظيفي، وصممت الأسئلة بحيث تتناسب مع مقياس ليكرت الخماسي والذي تم استخدامه في دراسات مشابهة لموضوع البحث.

ثالثا . اختبار صدق وثبات الأداة:

تم تقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراتها بطريقتين.

1. صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على الأساتذة المحكمين تألفت من 3 أعضاء من الهيئة التدريسية بالجامعات، متخصصين في الإدارة والإحصاء وبناء على آراء السادة المحكمين قامت الباحثة بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.
2. ألفا كرونباخ: تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات صحيفة الاستبيان وقد بين معامل ألفا للمتغيرات كما الجدول التالي:

جدول رقم (1) يبين نتائج معامل ألفا

م	المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا
1	ضغوط تنظيمية	7	.948
2	ضغوط بيئة العمل المادية	6	.957
3	ضغوط وظيفية	6	.928
4	الأداء الوظيفي	6	.924
	الثبات العامل استبيان	26	.977

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن معاملات الثبات مرتفعة وأن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) ولجميع المتغيرات وهي قيم مرتفعة أكبر من (0.60) وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات ونتائج

معاملات الارتباط بيرسون لجميع عبارات الاستبيان دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.010). عليه فان عبارات الاستبيان متسقة داخليا مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

رابعا . خصائص مجتمع الدراسة:

الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقا للمتغيرات الديموغرافية

النوع	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	33	73,3
	أنثى	12	26,7
العمر	أقل من 35 سنة	1	8,9
	من 35 - 45 سنة	20	37,8
	من 46 سنة فما فوق	24	53,3
المستوى التعليمي	مساعد محاضر	26	57,8
	أستاذ محاضر	15	33,3
	دكتوراه	4	8,9
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	6	13,3
	من 5 - 10 سنة	23	51,1
	أكثر من 10 سنوات	16	35,6
	المجموع	45	100

يتبين من خلال الجدول رقم(2) إن نسبة الذكور 73,3 % يفوق عدد الإناث ونسبتهم 26,7% ويتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة أعمارهم من 46 سنة فما فوق وأكبر عدد من الأساتذة الذين طبقت عليهم الدراسة كانوا في رتبة مساعد محاضر ونسبتهم 57,8% وتليه رتبة محاضر بنسبة 33,3% وأقل عدد كان من رتبة دكتوراه بنسبة 8,9 % ويتبين من الجدول أن سنوات الخدمة للأساتذة من 5 - 10 سنوات هم الأغلب ونسبتهم 51,1% وتليه سنوات الخدمة أكثر من 10 سنة بنسبة 35,6 % . حيث أن كانت مفردات العينة بمستويات مختلفة في الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة بحيث تكون الدراسة شاملة ومتنوعة للمتغيرات الديموغرافية لهيئة التدريس وليس مقتصرة على صفة معينة.

خامسا . الأسلوب الإحصائي:

لتحليل بيانات الاستثمارات استخدم الإحصاء الوصفي المتمثل في التكرارات والنسب المئوية واختبار One-Sample Test لحساب المتوسط والانحراف المعياري وإحصائي الاختبار، مع عامل الارتباط سبيرمان لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة. وتحليل الانحدار المتعدد.

سادسا . ترميز البيانات

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدمت في الدراسة الطريقة الرقمية لترميز البيانات حيث تم ترميز الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي كما بالجدول التالي رقم (3).

جدول رقم (3) مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

من خلال الجدول رقم (3) يكون متوسط درجة الموافقة هو العدد (3). فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يزيد معنويا عن (3) فيدل على ارتفاع درجة الموافقة. أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يقل معنويا عن (3) فيدل على انخفاض درجة الموافقة، في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة لا تختلف معنويا عن (3) فيدل على أن درجة الموافقة متوسطة، وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الموافقة تختلف معنويا عن (3) أم لا. وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات وإدخال البيانات الأولية باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة (SPSS) Statistical Package (for Social Science) تم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات الأولية كما يلي:

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج اختبار مستوى إبعاد مصادر ضغوط العمل:

لاختبار مستوى مصادر ضغوط العمل، تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (One-Sample Test) حول متوسط المقياس (3) حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي:

- الفرضية الصفرية: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بفرضيات الفرعية لمصادر ضغوط العمل لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3).
- الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بفرضيات الفرعية لمصادر ضغوط العمل يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3).

1. نتائج اختبار مستوى ضغوط العوامل التنظيمية

جدول رقم (4) نتائج الاختبار (t) حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة العوامل التنظيمية

درجة الموافقة	الدلالة المعنوية	قيمة (t)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	
مرتفعة	.000	7.416	.905	4.00	لا يوجد مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية داخل الكلية أو المعهد الذي تنتمي إليه.	1
مرتفعة	.000	5.587	1.147	3.96	لا يتم تقييم الأداء بناء على أسس علمية ومعايير دقيقة	2
مرتفعة	.000	7.091	.757	3.80	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والترقية	3
مرتفعة	.000	5.185	.920	3.71	تعمل الإدارة على عدم إشراك عضو هيئة التدريس في عملية اتخاذ القرارات	4
مرتفعة	.000	2.275	1.114	3.38	الاتصالات بين الأقسام والدوائر لا تتم بفاعلية.	5
متوسطة	.660	.443	.673	3.04	التكنولوجيا المستخدمة في المعهد لم تساهم في رفع مستوى أداء الأساتذة	6
مرتفعة	.000	22.788	.484	4.64	أتقاضى راتباً أقل من رواتب أمثالي في المؤسسات أخرى	7
مرتفعة	.000	6.857	.773	3.791	المتوسط العام للضغط العوامل التنظيمية	

من خلال الجدول (4) يتضح أن أغلب العبارات المتعلقة بالمحور العوامل التنظيمية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة ما عدا العبرة السادسة كانت متوسطة وحيث أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.791) يزيد عن متوسط المقياس (3) احتلت العبرة (أتقاضى راتباً أقل من رواتب أمثالي في المؤسسات أخرى) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.64) تليها العبرة (لا يوجد مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية داخل الكلية أو المعهد الذي تنتمي إليه) بمتوسط حسابي بلغ (4.00) جاءت العبرة (التكنولوجيا المستخدمة في المعهد لم تساهم في رفع مستوى أداء الأساتذة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.04) بدرجة موافقة متوسطة واختبار مستوى ضغوط العوامل التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة فكانت النتائج كما يلي: أن قيمة (t) تساوي (6.857) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يشير إلى ارتفاع في مستوى الضغوط الناجمة عن العوامل التنظيمية حسب آراء أعضاء هيئة التدريس المبحوثين حيث إنهم:

- لا يجدون مناخاً ملائماً للعلاقات الإنسانية داخل الكلية أو المعهد.

- لا يتم تقييم أدائهم على أسس علمية ومعايير دقيقة.

- الهيكل التنظيمي لا يلائم لفرص ترقيةهم.
 - عدم إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات.
 - لا تتم الاتصالات بين الأقسام والدوائر بفاعلية.
 - يتقاضون رواتب أقل من رواتب أمثالهم في المؤسسات الأخرى.
 - التكنولوجيا المستخدمة في المعهد تساهم أحيانا في رفع مستوى أدائهم.
- وهذا يجعل أفراد العينة يشعرون بالإحباط واللامبالاة في أدائهم، وقد اتفق معظم الدراسات أن عندما يكون الضغط خارج السيطرة الوظيفية للفرد العامل فإنه إذا زاد الضغط عن حدوده المعتدلة فإنه يؤدي إلى خفض الإنتاجية.

2- نتائج اختبار مستوى ضغوط بيئة العمل المادية:

جدول رقم (5) نتائج الاختبار (t) حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببيئة العمل المادية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الدلالة المعنوية	درجة الموافقة
8 إمكانية تعرضي لإصابات لعدم توافر معدات السلامة أثناء العمل	3.53	1.179	3.034	.004	مرتفعة
9 أشعر بحرارة أو رطوبة في مكان العمل.	3.93	1.074	5.827	.000	مرتفعة
10 أستخدم أدوات وتجهيزات ذات جودة غير مناسبة لأداء العمل.	3.64	1.246	3.470	.001	مرتفعة
11 هناك ازدحام في المحاضرات أو التطبيقات زيادة على النصاب	3.49	.991	3.308	.002	مرتفعة
12 أعاني من كثرة الضوضاء في مكان العمل.	3.44	.943	3.162	.003	مرتفعة
13 كثيراً ما تتوقف التدريب العملي بسبب نقص في المواد المطلوبة	4.27	1.304	6.517	.000	مرتفعة
المتوسط العام لضغط بيئة العمل المادية	3.719	1.026	4.698	.000	مرتفعة

من خلال الجدول (5) يتضح أن جميع العبارات المتعلقة بالمحور بيئة العمل المادية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة وحيث إن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.719) احتلت العبارة (كثيراً ما تتوقف التدريب العملي بسبب نقص في المواد المطلوبة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.27) تليها العبارة (أشعر بحرارة أو رطوبة في مكان العمل) بمتوسط حسابي بلغ (3.93) جاءت العبارة (أعاني من كثرة الضوضاء في مكان العمل) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.44)، لاختبار مستوى الضغوط بيئة العمل المادية لدى أفراد عينة الدراسة فكانت النتائج كما يلي: أن قيمة (t) هي (4.698) بدلالة محسوبة (0.000). وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) هذا يشير إلى ارتفاع في مستوى الضغوط بيئة العمل المادية حسب آراء أعضاء هيئة التدريس المبحوثين حيث أنهم:

- كثيرا ما يتوقفون عن التدريب العملي بسبب نقص في المواد المطلوبة.
- يستخدمون أدوات وتجهيزات ذات جودة غير مناسبة لأداء العمل.
- إمكانية تعرضهم لإصابات لعدم توافر معدات السلامة أثناء العمل.
- يتعرضون لحرارة شديدة أو رطوبة شديدة في المكان أثناء العمل.
- يوجد ازدحام في المحاضرات أو التطبيقات زيادة على النصاب.
- توجد ضوضاء في مكان عملهم.

ويرجع لسبب عدم توفير مباني مصممة للتعليم التقني وكذلك لعدم تجهيزها بالمعدات اللازمة ويجعل أفراد العينة يشعرون بالضغط النفسي أثناء أدائهم التطبيقي العملي، وانعدام الرضا أثناء أدائهم التطبيقي العملي ويذهب معظم وقتهم ونشاطهم في محاولة التغلب والسيطرة على تلك الضغوط لأداء وظيفتهم يؤثر على إنتاجيتهم.

3 - نتائج اختبار مستوى الضغوط الوظيفية:

جدول رقم (6) نتائج اختبار (t) حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالضغوط الوظيفية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الدلالة المعنوية	درجة الموافقة
14	أكلف بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتي.	3.47	1.375	2.277	.028	مرتفعة
15	توكل لي أعمال كثيرة تتطلب الإنجاز في نفس الوقت	3.40	1.321	2.031	.048	مرتفعة
16	يتم تكليفي بمسؤوليات إدارية بدون محفزات	3.00	1.044	.000	1.000	متوسطة
17	تعقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل إلى بعد وقت الدوام	2.71	1.218	-1.591	.119	منخفضة
18	أقوم بمهام خارج نطاق وظيفتي الرسمية	4.07	.688	10.407	.000	مرتفعة
19	أعمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة	3.87	1.100	5.287	.000	مرتفعة
	المتوسط العام للضغوط الأعباء الوظيفية	3.419	.9832	2.855	.007	مرتفعة

من خلال الجدول (6) يتضح أن جميع العبارات المتعلقة بمحور الضغوط الوظيفية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة وحيث إن المتوسط العام للمحور بلغ (3.419) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) احتلت العبارة (أقوم بمهام خارج نطاق وظيفتي الرسمية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.07) تليها العبارة (أعمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة) بمتوسط حسابي بلغ (3.87) جاءت العبارة (تعقد

اجتماعات كثيرة أثناء العمل إلى بعد وقت الدوام الرسمي) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.71) بدرجة موافقة منخفضة تقل عن متوسط المقياس (3) لاختبار مستوى الضغوط الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة فكانت النتائج كما يلي: أن قيمة (t) (2.855) بدلالة محسوبة (0.007) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) هذا يشير إلى ارتفاع في مستوى الضغوط الوظيفية حسب آراء أعضاء هيئة التدريس المبحوثين حيث إنهم:

- يقومون بمهام خارج نطاق وظيفتهم الرسمية.
- يعملون تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة.
- يتم تكليفهم بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم.
- توكل لهم أعمال كثيرة تتطلب الإنجاز في نفس الوقت.
- أحيانا يتم تكليفهم بمسؤوليات إدارية من دون محفزات.
- أحيانا تعقد اجتماعات أثناء العمل إلى بعد وقت الدوام الرسمي.

ويدل على أن أفراد العينة يواجهون عبء العمل وغموض الدور وعدم وضوح صلاحيات ومهام ومسؤوليات العمل وعدم توزيعها بشكل عادل ومناسب هذا فضلاً عن التغيير المستمر والسريع في إجراءات وحيثيات العمل نتيجة التطورات السريعة والقرارات المتضاربة بين القيادات الإدارية فهذه تشكل ضغطاً واتفقت معظم الدراسات أن الوظيفة ذات العبء والمتطلبات الكثيرة مع وجود مستوى مرتفع من السيطرة الشخصية للموظف والعامل يؤدي إلى التحدي والنجاح أما إذا كانت الوظيفة ذات العبء والمتطلبات الكثيرة مع عدم السيطرة الشخصية لدى الفرد العامل تؤدي إلى الإحباط إضعاف عزيمة الفرد والفتور بالتالي تؤثر على إنتاجية الفرد.

4- نتائج مستوى العامل مصادر ضغوط العمل

جدول رقم (7) نتائج المستوى العام لمصادر ضغوط العمل

الرتبة	الدلالة المحسوبة	قيمة (t)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	
1	.000	6.857	.773	3.791	ضغوط العوامل التنظيمية	1
2	.000	4.698	1.026	3.719	ضغوط بيئة العمل المادية	2
3	.007	2.855	.9832	3.419	ضغوط الأعباء الوظيفية	3
	.000	4.754	.907	3.643	المتوسط العام لضغوط العمل	

ومن الجدول (7) يتضح أن المتوسطات الحسابية في المحاور الثلاث جاءت بدرجات موافقة مرتفعة والمتوسط العام لضغوط العمل بلغ (3.643) وهو يزيد عن المتوسط المفترض (3). واحتل محور

العوامل التنظيمية المرتبة الأولى بمتوسط (3.791) يليه محور بيئة العمل المادية بمتوسط (3.719) ثم المرتبة الأخيرة الأعباء الوظيفية بمتوسط (3.419) لاختبار مستوى الضغوط العمل فكانت النتائج كما يلي: أن قيمة (t) المحسوبة (4.754) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فهذا يشير إلى ارتفاع في مستوى مصادر ضغوط العمل بشكلها العام لدى أفراد عينة الدراسة وهذا يجب على هدف الدراسة الأول (التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد التقنية العليا في المنطقة الغربية) ويرجع سبب ذلك لعدم توافر بيئة تعليمية جيدة حيث المباني غير مصممة وغير مجهزة جيدا للتعليم التقني، وكذلك نقص في الخبرات الإدارية لتسيير العملية التعليمية على ما يرام، وعدم خلق بيئة تعليمية ذات مناخ تنظيمي جيد يساهم في تخفيف ضغوط العمل لدى هيئة التدريس لتحقيق أهداف التعليم التقني.

ثانياً- نتائج اختبار مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس:

جدول رقم (8) نتائج اختبار (t) حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالأداء

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الدلالة المحسوبة	درجة الموافقة
1 أفضل إنجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل	3.72	1.026	4.698	.000	مرتفعة
2 أواجه مشكلات تعيق أدائي الوظيفي	3.42	.983	2.855	.007	مرتفعة
3 لدي الاستعداد والرغبة للقيام بمهام إضافية يتم تكليفي بها	2.71	1.424	-1.361	.181	منخفضة
4 أشارك في مناقشة لا أي أفكار جديدة مع زملائي لتطوير العمل	3.71	1.121	4.257	.000	مرتفعة
5 يتم تكليفي أحيانا بإيجاد حلول لمشكلات رغم أنها خارج نطاق العمل	2.27	.780	-6.303	.000	منخفضة
6 أتطلع إلى مسؤوليات جديدة إضافة إلى مهنتي الحالية	2.47	.726	-4.927	.000	منخفضة
المعدل العام الأداء	3.048	.921	.355	.724	متوسطة

من الجدول نلاحظ الدلالات المعنوية لإحصاءات الاختبار أقل من مستوى معنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات العينة تزيد عن المتوسط المفترض (3) في العبارات التالية:

1. أفضل إنجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل.
2. أواجه مشكلات تعيق أدائي الوظيفي.
4. أشارك في مناقشة لا أي أفكار جديدة مع زملائي لتطوير العمل.

لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لهذه العبارات وهذا يدل على ارتفاع درجة الموافقة.

ونلاحظ أيضا من الجدول الدلالات المعنوية لإحصاءات الاختبار أقل من مستوى معنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات العينة تقل عن المتوسط المفترض (3) في العبارتين التاليتين:

5- يتم تكليفي أحيانا بإيجاد حلول لمشكلات رغم أنها خارج نطاق العمل.

6- أتطلع إلى مسؤوليات جديدة إضافة إلى مهنتي الحالية.

لذلك نرفض الفرضية الصفرية لهاتين العبارتين نقبل الفرضية البديلة لهما وهذا يدل على انخفاض درجة الموافقة لهذه العبارتين.

من الجدول نلاحظ الدلالات المعنوية لإحصاءات الاختبار أكبر من مستوى معنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات العينة تقل عن المتوسط المفترض (3) في العبارة التاليتين:

3. لدي الاستعداد والرغبة للقيام بمهام إضافية يتم تكليفي بها.

لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لهذه العبارة وهذا يدل على أن درجة الموافقة على هذه العبارة متوسطة.

_ ولاختبار المتوسط العام إجابات مفردات العينة فكانت النتائج كما يلي: أن قيمة (t) (0.355) بدلالة المحسوبة (0.724) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة وحيث المتوسط العام لإجابات مفردات العينة هو (3.048) وهو يساوي تقريبا المتوسط المفترض 3 هذا يشير إلى متوسط أداء هيئة التدريس المبحوثين: حيث إن:

1. يفضلون إنجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل.

2. يواجهون مشكلات تعوق أدائهم الوظيفي.

3. لديهم الاستعداد بعض الأحيان والرغبة للقيام بمهام إضافية يتم تكليفهم بها.

تحليل فرضيات الدراسة:

4. لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط (سبيرمان) على متوسطات إجابات مفردات العينة على مصادر ضغوط العمل (العوامل التنظيمية وبيئة العمل المادية والأعباء الوظيفية) وعلى متوسطات إجابات مفردات العينة على العبارات المتعلقة بالأداء.

1. اختبار الفرضية الرئيسية (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس في التعليم التقني).

جدول رقم (9) نتائج اختبار العلاقة بين مستوى الضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني

البيان	قيمة معامل الارتباط	الدلالة المحسوبة
ضغوط العمل العام والأداء	.998**	.000

يبين الجدول رقم (9) درجة العلاقة بين مستوى ضغوط العمل مجتمعة ومستوى الأداء حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.998) بدلالة المحسوبة (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.050) وهذا يدل على مدى ارتباط العلاقة القوية بين المتغير الكلي المستقل والمتغير التابع، لذلك نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني) ونرفض الفرضية الصفرية.

2- الفرضية الفرعية الأولى (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العوامل التنظيمية ومستوى أداء هيئة التدريس في التعليم التقني).

تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان لاختبار صحة هذه الفرضية، وتم قياس حجم التأثير (Eta Squared) بين المتغير المستقل والمتغير التابع الجدول (10) يبين نتائج الاختبار.

جدول رقم (10) نتائج اختبار العلاقة بين مستوى الضغوط العوامل التنظيمية ومستوى أداء هيئة التدريس

م	البيان	قيمة معامل الارتباط	الدلالة المحسوبة	نسبة الأثر
1	ضغط العوامل التنظيمية والأداء	.994**	.000	%98.3

يبين الجدول رقم (10) عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (.994) بدلالة المحسوبة (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.050) وتدل على وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغط العوامل التنظيمية ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني) حيث إن %98.3 من التغير في أداء هيئة التدريس يعود إلى التغير في مستوى ضغوط العمل التنظيمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

3- الفرضية الفرعية الثانية (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط بيئة العمل المادية ومستوى أداء هيئة التدريس في التعليم التقني)

تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان لاختبار صحة هذه الفرضية، وتم قياس حجم التأثير (Eta Squared) بين المتغير المستقل والمتغير التابع الجدول (11) يبين نتائج الاختبار.

جدول رقم (11) نتائج اختبار العلاقة بين مستوى ضغوط بيئة العمل المادية ومستوى أداء هيئة التدريس

م	البيان	قيمة معامل الارتباط	الدلالة المحسوبة	نسبة الأثر
2	ضغوط بيئة العمل المادية والأداء	.993**	.000	%96.7

يبين الجدول رقم (11) عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (.993) بدلالة المحسوبة (0,000)، أقل من مستوى المعنوية (0.050) وتدل على وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغط بيئة العمل المادية ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني) حيث إن %96.7 من التغير في أداء هيئة التدريس يعود إلى التغير في مستوى ضغوط بيئة العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

4 - الفرضية الفرعية الثالثة (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط الوظيفية ومستوى أداء هيئة التدريس في التعليم التقني).

تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان لاختبار صحة هذه الفرضية، وتم قياس حجم التأثير Eta Squared) بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

الجدول (12) يبين نتائج معامل الارتباط بين مستوى الضغوط الوظيفية ومستوى أداء هيئة التدريس

م	البيان	قيمة معامل الارتباط	الدلالة المحسوبة	نسبة الأثر
3	الضغوط الوظيفية والأداء	.996**	.000	%97.2

يبين الجدول رقم (12) عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (.996) بدلالة المحسوبة (0,000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.050) وتدل على وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والضغوط الوظيفية والمتغير التابع الأداء، لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط الوظيفية ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني) حيث إن %97.2 من التغير في أداء هيئة التدريس يعود إلى التغير في مستوى ضغوط بيئة العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الاستنتاجات:

أسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها:

1. كشفت الدراسة عن تعرض هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية إلى ضغوط العمل بمصادرها المختلفة، كانت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (3.643).
2. بينت نتائج الدراسة إن أعلى مستويات ضغوط العمل لأفراد العينة هو فقدان مناخ العلاقات الإنسانية داخل الكلية أو المعهد وطريقة التقييم أداء هيئة التدريس وتدني قيمة المرتب ونقص المواد للتطبيق العملي والتكليف بالأعمال خارج نطاق وظيفة الأستاذ.
3. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى أداء هيئة التدريس المبحوثين كان بدرجة متوسطة نسبيا حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (3.048).
4. توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل (التنظيمية وبيئة العمل المادية والوظيفية) ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني.

التوصيات:

في ظل الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. على القيادات الإدارية في إدارة الهيئة الوطنية للتعليم التقني باختيار القيادات الإدارية المؤهلة والمتدربة على أسلوب القيادة لإدارة الكليات وإدارة المعاهد العليا وإتباع إجراءات إدارية وفق مبادئ الإدارة الحديثة. ومنهج الإدارة الإنسانية. لتوفير مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية داخل الكليات والمعاهد التقنية،
2. العمل على تخفيف ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس بالتحفيز ماديا معنويا ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات.
3. ضرورة تقييم أداء هيئة التدريس وفق المعايير العلمية السليمة لأنه يشكل مستوى مرتفعا لمصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.
4. تعزيز روح المبادرة لدى أعضاء هيئة التدريس ودفعهم للتفكير في حلول المشاكل التي تواجههم ومناقشتها عوضا عن الاكتفاء بطرح المشاكل وتناقلها على المستوى الفردي أو عبر قنوات التواصل الاجتماعي.
5. العمل على إيجاد آلية مناسبة لحل المشاكل المادية التي يعانيتها أعضاء هيئة التدريس والعمل على تحفيزهم بالأجر بما يتناسب الوضع الاقتصادي السائد أسوة بالقطاعات الأخرى بالدولة.
6. ضرورة تحسين بيئة العمل المادية من إضاءة وتهوية ومعدات السلامة وغيرها داخل المكاتب والقاعات الدراسية والمعامل والورش حتى يتمكن عضو هيئة التدريس من أداء واجباته الوظيفية والأكاديمية على ما يرام.

7. العمل على إجراء مزيد من البحوث العلمية في مجال ضغوط العمل لتساهم في تحقيق أهداف التعليم التقني العالي.

المراجع:

أولا - المراجع العربية

1. جاد الرب، سيد محمد (2005) السلوك التنظيمي، مطبعة العشري جامعة قناة السويس ، مصر ،
2. حريم، حسين محمود (2004) السلوك التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
3. حمادات، محمد حسن (2008) السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان الأردن،
4. خليفي، مسعود، قدور، عمار (2019) "ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين" رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
5. السعودي، موسى (2006) "أثر مصادر ضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية"، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 33، العدد 2.
6. الشيباني، المبروك وجرجر، إبراهيم المريمي. (2020). ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين في المصارف التجارية.
7. ضياء، محمود (2012) "التعليم التقني المنتج النتائج والانعكاسات"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإداري المجلد 9 العدد، العراق.
8. عاشور، أحمد (1989) السلوك الإنساني في المنظمات، ط1، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية،.
9. عبد الباقي، صالح (2002) قضايا إدارية معاصرة، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية .
10. عبد المجيد، أشرف عبد التواب (2017) "مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة تبوك" مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 371، الجزء الثاني.
11. عطا الله، حفصة حسين (2014) "ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية.
12. العطوي، محمد (2004) "أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لقسم الإدارة العامة جامعة مؤتة،
13. علي، الطاهر احمد محمد (2015) أثر أبعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية، مجلة العلوم الاقتصادية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية الدراسات التجارية.
14. العميان، محمود سليمان (2005) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان الأردن.
15. القبلي، الطيب محمد و محمد، فتحية أبوبكر (2018) "ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت"، مجلة العلوم البحثية والتطبيقية.
16. ماهر، أحمد (2005) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط3، دار الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية.

17. النور، مروان محمد (2012) "دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية مجلد 20 العدد 2،

ثانياً . المراجع الأجنبية:

18- Gmelch, W. H., Wilke, P. K., & Lovrich, N. P. (1986). Dimensions of stress among university faculty: Factor-analytic results from a national study. Research in higher education, 24(3), 266-286

19 - Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. Educational psychology, 21(4), 473-492.

الملاحق

نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من الاختبارات الفرضيات الدراسة في الجداول التالية:

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.039	3	12.013	388.211	.000 ^b
	Residual	1.269	41	.031		
	Total	37.307	44			

a. Dependent Variable: الأداء

b. Predictors: (Constant), وظيفية ببنية تنظيمية ضغوط

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	.17591

a. Predictors: (Constant), وظيفية ببنية تنظيمية ضغوط

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-.784	.161		-4.878	.000		
ضغوط تنظيمية	.592	.110	.592	5.391	.000	.097	10.267
ضغوط بينية	-.023	.097	-.023	-.240	.812	.071	14.010
ضغوط وظيفية	.485	.092	.485	5.295	.000	.084	11.970

a. Dependent Variable: الأداء