

أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج 2022م

أستاذ مساعد - قسم الإدارة العامة - كلية
الدراسات الإقتصادية والإجتماعية - جامعة الدنج

د. يونس موسى عيسى عبد الله

أستاذ مساعد - قسم الإدارة العامة - كلية
الدراسات الإقتصادية والإجتماعية - جامعة الدنج

د. آدم عباس آدم إبراهيم

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على مسببات ضغوط العمل التي تصيب أعضاء هيئة التدريس وبيان أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس إدارياً و أكاديمياً، وتظهر أهمية البحث في كونه يساعد في توضيح أهمية الإكتشاف المبكر على مسببات ضغوط العمل لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج مما يؤدي إلى تقليل حدته بصورة سريعة من جانب، وتجويد أدائهم من ناحية أخرى، وفقاً لطبيعة البحث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لتحليل واختبار الفرضيات وإقتراح الحلول اللازمة لمعالجة مسببات ضغوط العمل، ومن النتائج التي توصل إليها البحث هي : إن التوتر و القلق يؤثران تأثيراً سلبياً على أعضاء هيئة التدريس في التدريس و الإدارة وعدم معالجة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ، يزيد من شعورهم بعدم الأمن و الاستقرار و الراحة أثناء أدائهم لواجباتهم اليومية ، و من التوصيات ضرورة تقليل حدة ضغوط العمل بصورة دورية لدى أعضاء هيئة التدريس و الاهتمام بمنح الحوافز سواء أن كانت مادية أو معنوية ، وذلك حتى يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لهم بالإضافة إلى زيادة جودة الإنتاج العلمي و الخدمي للطلاب و المجتمع .

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الأداء أعضاء هيئة التدريس ، جامعة الدنج.

The impact of work pressures on the performance of faculty members at the University of Dilling 2022

Dr. Younis Musa Issa Abdullah, Assistant Professor, Department of Public Administration, College of Economic and Social Studies, University of Dilling
Dr Adam Abbas Adam Ibrahim, Assistant Professor, Department of Public Administration, College of Economic and Social Studies, University of Dilling.

Abstract:

The aim of the research is to identify the causes of work pressures that affect faculty members and to show the impact of work pressures on the performance of faculty members administratively and academically. Reducing its intensity quickly on the one hand,

and improving their performance on the other hand, and according to the nature of the research, the descriptive analytical approach was followed to analyze and test hypotheses and propose the necessary solutions to address the causes of work stress. Teaching in teaching and administration, and not addressing work pressures among faculty members, increases their feeling of insecurity, stability, and comfort while performing their daily duties. Among the recommendations is the need to reduce work pressures periodically among faculty members, and pay attention to giving incentives, whether they are material. Or moral, in order to contribute to achieving job satisfaction for them in addition to increasing the seriousness of scientific and service production for students and society.

Keywords: work pressures, faculty members' performance, Dilling University
الإطار المنهجي للبحث والدراسات السابقة:
مقدمة:

ضغوط العمل تعتبر تجربة ذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، تحدث إختلالا نفسيا أوعضويا لدى الفرد ، وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أوالداخلية للمنظمة أو القرد نفسه ، مما لاشك فيه أننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات والمنبهات المتنوعة ، بغض النظرعن أسبابها سواء أن كانت مالية أو سيكولوجية . وأثرت هذه المثيرات على الفرد العامل ، ولم يقتصر هذا التأثير في البيت أو المدرسة، وإنما تجاوز إلى بيئة العمل . ومن هنا برزت الضغوط الإنسانية نتيجة التأثير بالمثيرات والمنبهات البيئية المختلفة ، وهذه الضغوط جعلت الفرد العامل يعيش في حالة قلق وتوتر وأنفعال ، مما أثر على المهام والواجبات الوظيفية ، وعلى علاقته مع زملائه الآخرين في المنظمة . وكذلك على صحته وجسده⁽¹⁾.

لاشك أن معيار القياس للتفريق بين المؤسسات الناجحة و الفاشلة ، يكمن ذلك في مدى تحكمها و سيطرتها و قدرتها على التكيف مع البيئة الداخلية و الخارجية بمتغيراتها المتجددة و المتسارعة بصفة عامة، و بصفة خاصة مدى الاحتفاظ بما تمتلكه من العناصر البشرية الكفوءة و المتميزة كما و نوعا، وأهتمامها بتقليل ضغوط العمل عليهم الداخلية و الخارجية .

مشكلة البحث :

ضغوط العمل تلعب دورا مؤثرا على أداء أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي و الإداري بجامعة الدلنج ، ولقد لاحظ الباحثان من خلال الزيارات الأستطلاعية لكليات الجامعة المختلفة ، أن هناك مشاكل وقضايا تتمثل : في كثرة عبء التدرس لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وظروف العمل الغير ملائمة ، وضعف علاقات العمل بين أعضاء الهيئة فيما بينهم من جانب والإدارة من جانب آخر، و تدني الأجور والمرتبات قلل من إتقان العمل و من مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج ، فسادت حالة التوتر و القلق وعدم التوازن ، فتجسد في صورة الأنزعاج و عدم الأرتياح النفسي والتذمر المتكررأحدث الأرهاق

الذهني لديهم . ولقد أثارت المشكلة السؤال الرئيسي التالي:

1/ ماهو أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج ؟ .

أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من الآتي :

1. أن البحث يساعد في توضيح أهمية التعرف المبكر على مسببات ضغوط العمل لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج ، مما يؤدي إلى تقليل حدته بصورة سريعة من جانب ، و تجويد أدائهم من ناحية أخرى .
2. أن البحث يزود الخبراء ، والمهتمين بالمجال الأكاديمي و الإداري بمعلومات حقيقية تساهم في وضع خطط تحد من مستويات الضغوط الناتجة من الإرهاق الذهني و البدني المستمر دوما لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج .
3. لأن البحث يساهم في مد إدارة الجامعة بتوصيات ومقترحات البحث ، ليساعدها في وضع الخطط المحكمة التي توجه لمجابهة ضغوط العمل و أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج.

أهداف البحث :

1. يسعى البحث بصورة عامة إلى معرفة أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيقها على جامعة الدنج ، و بصورة خاصة إلى الآتي :
2. التعرف على مسببات ضغوط العمل وحالات عدم الأتزان النفسي والجسمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج .
3. بيان أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس الإداري و الأكاديمي بجامعة الدنج .
4. المساهمة في إبراز مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج .
5. تحليل وتقييم و تقويم الوضع الراهن لضغوط العمل و أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج.

فرضيات البحث :

يسعى البحث إلي إختبار الفرضية التالية (هنالك علاقة ذات دلالة بين ضغوطات العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج .

مناهج البحث :

اتباع البحث المناهج التالية:

1. المنهج الاستنباطي لتحديد طبيعة المشكلة ووضع الفرضيات
2. المنهج الاستقرائي لاختبار الفرضيات
3. المنهج الوصفي لوصف عينة الدراسة

مصادر جمع بيانات الدراسة :

1. مصادر أولية: تم استخدام أداة الإستبانة لجمع البيانات الأولية.
2. مصادر ثانوية: الكتب والدوريات والمجلات العلمية المحكمة والشبكة الدولية للمعلومات.

حدود الدراسة :

حدود الدراسة في الآتي:

- 1.الحدود المكانية: جامعة الدلنج
 - 2.الحدود الزمنية: الربع الأول من العام 2022م.
- الدراسات السابقة:

دراسة فودة(2018) ⁽²⁾

يهدف البحث إلى دراسة الفروق بين ضغوطات العمل والرضا عن العمل لدي عينة من موظفي بعض الكليات العملية والنظرية بجامعة المنوفية، ولتحقيق ذلك تم إختبار عينة عشوائية مكونة من 175 فرد بإستخدام مقياس الرضا عن العمل وضغوطات العمل وبإستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة توصل الباحث غلي عدة نتائج منها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اداء العاملين في الكليات العملية على درجة مرتفع من الكلية لضغوطات العمل، وأوصى البحث بضرورة الإهتمام بقضية ضغوطات العمل والرضا الوظيفي للعاملين.

دراسة محمد(2018)⁰

هدفت الدراسة الى معرفة أثر ضغوطات المرتبطة بالوظيفة علي أداء الموظف والرضا الوظيفي لدي العاملين في البنك النجيري، أتبعَت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي معلومات رأس المال البشرى على القيم التنظيمية المقدمة طوعا من الشركات الألمانية والوثيقة الصلة بالقيمة . وقد أظهرت النتائج أن معلومات رأس المال البشرى وثيقة الصلة بالقيمة، خصوصا قضايا التأهيل والكفاءة ترتبط إيجابيا مع قيمة المنشأة وذلك في الأجل الطويل، كما أوصت الدراسة ضرورة الأهتمام بمعلومات راس المال البشرى من أجل تنمية القيم التنظيمية للعاملين.

دراسة عثمانة وعبدالغني(2021)⁰

تهدف الدراسة إلي التعرف على أثر ضغوطات العمل على الإلتزام الوظيفي في المستشفيات الجامعية في الاردن إتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لوصف البيانات وتحليلها، وتم أخذ جميع الممرضات العاملات في المستشفيات الجامعية في الأردن كمجتمع الدراسة وأختبار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية توصلت الدراسة إلي وجود مستوى عالي من ضغوطات العمل التي تتعرض لها الممرضات في المستشفيات الجامعية في الأردن، وجود مستوى مرتفع من الإلتزام المستمر لدى الممرضات ومستوى متوسط من الإلتزام العاطفي لدى الممرضات، أوصت الدراسة بضرورة بزل الجهود اللازمة للحد من ضغوطات العمل التي يتعرض لها الممرضات.

تناولت الدراسة الحالية أثر ضغوطات العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج، وهذا ما يميزها عن الدراسات السابقة التي تناولت ضغوطات العمل والرضا العمل ، الإلتزام الوظيفي، أهتم الباحثان بدراسة العلاقة مابين ضغوطات العمل و أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج، وذلك لتغطية فجوة الدراسات والأبحاث في مجال الموارد البشرية وتقديم توصيات لبيان أهمية ضغوطات العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج .

الإطار النظري للدراسة: مفهوم ضغوط العمل:

أن ضغوط العمل هي حالة نفسية وذهنية واجتماعية للإنسان ، وتتسم بالشعور والإرهاق الجسمي والبدني الذي قد يصل إلى الأختراق ، كما تتسم بالشعور الضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم ، وما يصاحب ذلك من عدم الرضاء عن النفس أوالمنظمة أو المجتمع بصفة عامة⁰ .
إستنادا إلى ما تقدم يرى الباحث أن ضغوط العمل تعني تراكم الأرهاق الذهني و البدني الذي يؤثرسلبا على أداء أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي و الإداري و العمل الخاص .

ثانياً:عناصر ضغوط العمل:

تتلخص عناصر ضغوط العمل في النقاط التالية:⁰

1/ عنصر المثير :

يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط ، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد .

2/ عنصر الإستجابة :

يمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية ، التي يبدئها الفرد مثل : القلق ، التوتر ، الأحباط وغيرها .

3/ عنصر التفاعل :

هو التفاعل الذي يحدث بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة .
إستنادا على ما تقدم يرى الباحث أن عناصر ضغوط العمل تتمثل في عنصر المثير و الإستجابة و التفاعل بالإضافة المناخ الذي تتم فيه تفاعل هذه العناصر، وذلك لأن المناخ يلعب دورا كبير في نجاح تفاعل هذه العناصر إيجابا أو العكس .

ثالثاً: مصادر ضغوط العمل:⁽³⁾

تنحصر مصادر ضغوط العمل في المحاور الآتية:

1/ العوامل البيئية :

يؤثر عدم التأكد البيئي على تصميم وتركيب المنظمة . كما أنه يؤثر أيضا على مستويات الضغوط بين العاملين في المنظمة . فالمتغيرات في دوران العمل تختلق عدم تأكد اقتصادي . فحينما يمر الاقتصاد بحالة إنكماش ، فإن ذلك يؤدي إلى تزايد شعور الأفراد بالقلق فيما يتعلق بأمنهم الوظيفي .
كما أن عدم الاستقرار السياسي يؤدي إلى الشعور بالضغط ، حيث أن الاستقرار السياسي يؤدي إلى تطبيق التغيير بشكل منظم . كما أن عدم التأكد التكنولوجي هو نوع ثالث من أنواع العوامل البيئية ، التي يمكن أن تؤدي إلى الضغط . بسبب ان الأيداعات الجديدة قد تجعل من مهارات العاملين وخبراتهم متقدمة خلال فترة زمنية قصيرة ، وذلك مثل : استخدام الكمبيوترات ، أو الروبوتات ، أو الأتمته والأشكال الأخرى من الأيداعات التكنولوجية ، تعتبر تهديدا للعديد من الأفراد ، وتسبب لهم ضغط .

2/ العوامل الفردية :

يعمل الفرد إعتياديا ما بين (40 _ 50) ساعة أسبوعيا ، ولكن التجارب والمشاكل التي يمر بها الفرد خلال (120) ساعة فأكثر خارج ساعات العمل في كل أسبوع يمكن أن يؤدي إلى الضغط الأخير .
إستنادا إلى ما تقدم يرى الباحث أن من ضمن مصادر ضغوط العمل العوامل النفسية ، و التي تنتج من خلال المشاكل التي تحدث في العمل و المشاكل الشخصية و بالأخص الأسرية المعقدة الدورية، تسهم بقوة في الزهج و الملل و إضطراب الشخصية .

رابعاً: أنواع ضغوط العمل:

تم تقسيم ضغوط العمل من حيث تأثيرها إلى نوعين هما:⁰

1/ الضغوط الإيجابية :

هي تلك الضغوط ذات الفائدة التي لها إيجابيات ، حيث يشعر الفرد بقدرته على الإنتاج و إنجاز المهام بسرعة و حسم ، كما تولد لديه شعور بالسعادة و السرور ، مما ينعكس على إنتاجية عمله ، كما تكون بمثابة الوسيلة الفعالة في رفع حيوية و أداء الفرد ، و كذا كسر الملل و الكسل الناتج عن الروتين القاتل في العمل .

2/ الضغوط السلبية :

هي الضغوط المؤذية ذات الإنعكاسات السلبية على صحة و نفسية الإنسان ، و من ثم تنعكس على أدائه و إنتاجيته في العمل ، و تدفعه للإحباط ، هذا بالنسبة للفرد العامل ، أما بالنسبة للمنظمة تحملها تكاليف باهظة ناتجة عن إنخفاض الرضا الوظيفي مثل : حوادث العمل و التسرب الوظيفي إلخ .
إستنادا إلى ما تقدم يرى الباحث أن هناك نوع آخر من الضغوط ، ألا وهي الضغوط الناتجة من حدوث الضغوط الإيجابية و الضغوط السالبة ، وهي التي تسمى بالضغوط المختلطة وهي التي تسهم بقوة في تعزيز إرادة و عزيمة العاملين في بذل جهد أكبر ، و ذلك لتحقيق هدف مهني تخصصي يتمثل في زيادة الإنتاج العلمي و آخر متلق بالتقني الوظيفي بالإضافة إلى منح الحوافز المادية و المعنوية .

خامساً: خصائص ضغوط العمل:

إستراتيجيات المنظمة في التقليل من الضغوط :

تنحصر إستراتيجيات المنظمة في تقليل الضغوط في التالي:⁽⁴⁾

1/ إستراتيجية الممارسات الخاصة بتدعيم الأسرة :

دخول الزوجين في العمل أوجد نوعاً من التعارض في الأدوار ، خاصة في العمل والمنزل ، تحاول المنظمات التقليل من حدة الضغوط الناتجة من صراع الدور ، في هذا المجال من خلال بعض الممارسات مثل : المرونة في جدول العمل اليومي ، حيث تساعد تلك الممارسات الأزواج على إعادة ترتيب حياتهم بالشكل الذي يقلل من التعارض .

2/ إستراتيجية بعض البرامج الخاصة :

حيث تنظم بعض المنظمات برامج تدريبية في إدارة الضغط ، فيتم تدريب العاملين على مختلف فنون التكيف مع الضغط مثل : التأمل ، الأسترخاء ، تغيير نمط الحياة . وقد تسعين بعض المنظمات ببعض المتخصصين لعقد تلك البرامج .

الدراسة الميدانية:

يتناول الباحثان من خلال الدراسة الميدانية وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في تنفيذ الدراسة الميدانية، ويشمل ذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته، وطريقة إعداد أدواتها، والطريقة التي أتبع لتطبيقها، والمعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات وإستخراج النتائج، كما يشتمل على تحديداً ووصفاً لمنهج الدراسة.

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج.

ثانياً: عينة الدراسة

تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث مكونة من 80 مفردة وتمثل نسبة 33 % من مجتمع الدراسة، وأن هذه العينة تساعد الباحثان في الحصول على بيانات يمكن الاستناد عليها في الوصول إلى النتائج المرجوة.

ثالثاً: . أداة الدراسة

استخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بفرضيات الدراسة والتي قام الباحثان بتطويرها من خلال الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة والمربطة بموضوع الدراسة وذلك بهدف قياس رأي أفراد العينة المبحوثة حول موضوع الدراسة (أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج).

ثبات وصدق الإستبانة:

معامل الثبات يعني إستقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، بحيث أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه لنفس المبحوثين أو عينة مشابهة، وتنحصر قيمته بين (1+) و (الصفر)، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للواحد الصحيح وكلما إقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعاً وكلما إقتربت من الصفر كان الثبات ضعيفاً، أما معامل الصدق فيعني أن المقياس يقيس فقط ما وضع لقياسه، ورياضياً نجد أن معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

قياس صدق وثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بإختبار جودة عبارات الإستبانة في الحصول على البيانات المطلوبة وذلك بالتأكد من صدق وثبات عبارات الإستبانة في التوصل للبيانات التي تتوافق وأغراض الدراسة.

ثبات وصدق الإستبانة:

معامل الثبات يعني إستقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، بحيث أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه لنفس المبحوثين أو عينة مشابهة، وتنحصر قيمته بين (1+) و (الصفر)، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للصفر والعكس إذا كان هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للواحد الصحيح وكلما إقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعاً وكلما إقتربت من الصفر كان الثبات ضعيفاً، أما معامل الصدق فيقصد به أن المقياس يقيس فقط ما وضع لقياسه ورياضياً نجد أن معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، أجرى الباحث إختبار ثبات وصدق الإستبانة مستخدماً طريقة الفاكرونباخ وحسب معامل الفاكرونباخ وفق المعادلة:

حيث:

: عدد الوحدات (العبارات).

: مجموع الانحرافات المعيارية لكل وحدة (عبارة).

: الإنحراف المعياري الكلي.

والجدول (1) التالي يبين معاملات الثبات لمتغيرات وأبعاد الإستبانة:

جدول (1): يوضح معاملات الصدق والثبات لمحاو و متغيرات الإستبانة

م	المتغيرات والأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المتغير المستقل: الرضا الوظيفي				
1	المحور الأول: الترقية.	5	0.721	0.849
2	المحور الثاني: التدريب.	5	0.717	0.847
3	المحور الثالث: المشاركة في صنع القرارات.	5	0.724	0.851
المتغير التابع: أداء أجهزة الحكم المحلي:				
1	المحور الأول: الدافعية.	5	0.726	0.852
2	المحور الثاني: الكفاءة.	5	0.724	0.851
3	المحور الثالث: إتقان العمل.	5	0.718	0.847
	الدرجة الكلية لأبعاد ومتغيرات الدراسة	30	0.767	0.876

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

من خلال الجدول (1) نلاحظ أن معاملات الثبات والصدق لكل محور تزيد عن القيمة المتعارف عليها لقبول ثبات الأداة والبالغة (0.70). وهذا مؤشر على ثبات وصدق عبارات محاور هذه الإستبانة بحيث إذا أعيد توزيع الإستبانة لنفس المبحوثين أو عينة مشابهة يمكننا الحصول على نفس البيانات التي تم التوصل إليها مسبقاً.

البيانات الشخصية للمبحوثين: النوع:

جدول (2): النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	43	53.8 %
أنثى	37	46.2 %
المجموع	80	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

نلاحظ من خلال الجدول (2) أن النسبة الأكبر كانت للمبحوثين الذكور والتي بلغت (53.8 %)، أما

الإناث فبلغت نسبتهم (46.2 %).

الحالة الاجتماعية:

جدول (3): النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
2.5 %	2	أعزب
88.8 %	71	متزوج
2.5 %	2	أرمل
6.2 %	5	مطلق
100 %	80	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

نلاحظ من خلال الجدول (3) أن النسبة الأكبر كانت للمبحوثين المتزوجين والتي بلغت (88.8 %)، يليهم المبحوثين المطلقين وبلغت نسبتهم (6.2 %)، ثم المبحوثين الأرامل والمبحوثين الغير متزوجين وبلغت نسبتهم (2.5 %) لكل فئة.

العمر:

جدول (4): النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
21.2 %	16	أقل من 30 سنة
28.8 %	23	30 وأقل من 35 سنة
50 %	40	أكثر من 40 سنة
100 %	80	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

نلاحظ من خلال الجدول (4) أن النسبة الأكبر كانت للمبحوثين الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية (40 سنة فأكثر) والتي بلغت (50 %)، يليهم المبحوثين في الفئة العمرية (30 - 35 سنة) والتي بلغت (28.8 %)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثين من الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) وبلغت نسبتهم (21.2 %).

المؤهل العلمي:

جدول (5): النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
21.2 %	16	ثانوي
50 %	40	بكالوريوس
25 %	20	ماجستير
3.8 %	4	دكتورة
100 %	80	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

نلاحظ من خلال الجدول (5) أن غالبية المبحوثين كانت مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (50 %)، يليهم المبحوثين الحاصلون علي مؤهل الماجستير والبالغة نسبتهم (25 %)، ثم المبحوثين الحاصلون على مؤهل الثانوي والبالغة نسبتهم (21.2 %)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثين الحاصلون على مؤهل الدكتوراة والبالغة نسبتهم (3.8 %).

المسمى الوظيفي:

جدول (6): النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
عامل	11	13.7 %
موظف	43	52.8 %
رئيس قسم	20	25 %
مدير إدارة	6	7.5 %
المجموع	80	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

نلاحظ من خلال الجدول (6) أن غالبية المبحوثين كانوا من الموظفين حيث بلغت نسبتهم (52.8 %)، يليهم المبحوثين من رؤساء الأقسام والبالغة نسبتهم (25 %)، ثم المبحوثين من العاملين والبالغة نسبتهم (13.7 %)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثين من مديري الإدارات والبالغة نسبتهم (7.5 %).

سنوات الخبرة:

جدول (7): النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	5	6.3 %
5 - 10 سنوات	37	46.2 %
10 - 15 سنة	4	5 %
15 - 20 سنة	10	12.5 %
20 سنة فأكثر	20	25 %
المجموع	80	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

نلاحظ من خلال الجدول (7) أن النسبة الأكبر كانت للمبحوثين الذين كانت خبراتهم العملية ضمن الفئة (5 - 10 سنوات) والتي بلغت (46.5 %)، تليهم نسبة المبحوثين الذين كانت خبراتهم العملية ضمن الفئة (20 سنة فأكثر) والتي بلغت (25 %)، ثم المبحوثين من الفئة العمرية (15 - 20 سنة) والبالغة نسبتهم (12.5 %)، ثم المبحوثين من فئة سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) والبالغة نسبتهم (6.3 %)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثين من فئة سنوات الخبرة (10 - 15 سنة) والبالغة نسبتهم (5 %).

سادساً: عرض ومناقشة عبارات متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل «ضغوط العمل»:

المحور الأول «التوتر والقلق»:

جدول (8): يوضح النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري

ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التوتر والقلق يؤثر سلباً على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدنج في مجال التدريس والإدارة.	44	35	3	-	-	4.50	0.572	أوافق بشدة
	53.6 %	42.7 %	3.7 %	0 %	0 %			
تطور مستويات التوتر والقلق لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدنج بسبب حالة عدم التأقلم والتكيف مع متطلبات الجامعة والأسلوب القيادي والإداري.	39	31	4	4	4	4.18	1.067	أوافق بشدة
	47.6 %	37.7 %	4.9 %	4.9 %	4.9 %			
كثرة إنتشار ظاهرة التوتر والقلق والعصبية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدنج يؤدي إلى ضعف الأداء الأكاديمي والإداري والخدمي.	27	24	5	17	9	3.52	1.416	أوافق بشدة
	32.9 %	29.3 %	6.1 %	20.7 %	11 %			

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
عدم معالجة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يزيد من شعورهم بعدم الأمان والإستقرار والراحة أثناء أدائهم لواجباتهم اليومية.	17	34	13	9	9	3.98	1.643	أوافق
	20.8 %	41.3 %	15.9 %	11 %	11 %			
تطبيق القوانين والأنظمة التي تحكم العمل الأكاديمي والإداري في جامعة الدلنج يقلل من المشاكل المعقدة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس يومياً	36	30	6	8	2	4.06	1.046	أوافق بشدة
	43.9 %	36.6 %	7.3 %	9.8 %	2.4 %			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	163	154	31	38	24	4.05	1.056	أوافق بشدة
	39.8 %	37.6 %	7.6 %	9.3 %	5.7 %			

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

من خلال الجدول (8) نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الأول بلغت قيمته (4.05) وبانحراف معياري بلغ (1.056)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الأول قد بلغت (77.4 %)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين بوافقون على عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (8) فرز ومناقشة عبارات المحور الأول كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.50) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.572)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن التوتر والقلق يؤثر سلباً على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج في مجال التدريس والإدارة (53.7 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (42.7 %).

العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.18) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.067)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تطور مستويات التوتر والقلق لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج بسبب حالة عدم التأقلم والتكيف مع متطلبات الجامعة والأسلوب القيادي والإداري (47.6 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (37.8 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة عليها ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة لهذه العبارة (4.9 %) لكل فئة.

العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (3.52) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.416)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن كثرة إنتشار ظاهرة التوتر والقلق والعصبية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يؤدي إلى ضعف الأداء الأكاديمي والإداري والخدمي (32.9 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (29.3 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (11 %)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (20.7 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.1 %).

العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (3.98) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.643)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن عدم معالجة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يزيد من شعورهم بعدم الأمان والإستقرار والراحة أثناء أدائهم لواجباتهم اليومية (20.8 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (41.5 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (11 %) لكل فئة، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (15.9 %).

العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.06) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.046)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تطبيق القوانين والأنظمة التي تحكم العمل الأكاديمي والإداري في جامعة الدلنج يقلل من المشاكل المعقدة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس يومياً (43.9 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (36.6 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.4 %)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (9.8 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (7.3 %).

عرض ومناقشة عبارات المحور الثاني «الإرهاق الذهني»

جدول (9): يوضح النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري

ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الإرهاق الذهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج يجعلهم يعيشون في حالة من التوتر وعدم الإنزاج النفسي والبدني في العمل وخارجة.	35	37	3	-	7	4.13	1.108	أوافق
	42.7 %	45.1 %	3.7 %	0 %	8.5 %			
تزايد الإرهاق الذهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يحدث التمر والإزعاج وعدم الإرتياح في العمل.	46	33	1	1	1	4.49	0.707	أوافق بشدة
	56.1 %	40.2 %	1.2 %	1.2 %	1.2 %			
تطبيق اللوائح والقوانين التنظيمية في جامعة الدلنج يقلل من شدة الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	39	29	6	4	4	4.16	1.083	أوافق بشدة
	47.6 %	35.4 %	7.3 %	4.9 %	4.9 %			

محتوي العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تكاليف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج في المناصب الإدارية إضافة للعبء التدريسي يزيد من درجات الضغوط ا لذ هنية و ا لنفسية والبدنية لديهم.	43	22	2	4	11	4.00	1.405	أوافق بشدة
التقويم الجامعي المستمر والخال من فترات الراحة البدنية و ا لنفسية والذهنية يخلق ضغوط عمل مكثفة توصلهم للعجز عن أداء مهامهم .	49	31	-	2	-	4.55	0.632	أوافق بشدة
الدرجة الكلية لعبارات المحور	212	152	12	11	23	4.27	0.543	أوافق بشدة
	51.7 %	37.1 %	2.9 %	2.7 %	5.6 %			

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

من خلال الجدول (9) نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الثاني بلغت قيمته (4.27) وبانحراف معياري بلغ (0.543)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الثاني قد بلغت (88.8 %)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين بواقون على عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (9) فرز ومناقشة عبارات المحور الثاني كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.13) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.108)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الإرهاق الذهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلتا يجعلهم يعيشون في حالة من التوتر وعدم الإنزاس النفسي والبدني في العمل وخارجة (42.7 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (45.1 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (8.5 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (3.7 %).

العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.49) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.707)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تزايد الإرهاق الذهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلتا يحدث التمرز والإنزعاج وعدم الإرتياح في العمل (56.1 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (40.2 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة تجاه العبارة (1.2 %) لكل فئة.

العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.16) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.083)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تطبيق اللوائح والقواعد التنظيمية في جامعة الدلتا يقلل من شدة الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (47.6 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35.4 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة (4.9 %) لكل فئة، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.3 %).

العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.00) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.405)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تكليف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلتا في المناصب الإدارية إضافة للعبء التدريسي يزيد من درجات الضغوط الذهنية والنفسية والبدنية لديهم (52.4 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (26.8 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (13.4 %)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (4.9 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (2.4 %).

العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.55) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.632)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن التقييم الجامعي المستمر والخالي من فترات الراحة البدنية والنفسية والذهنية يخلق ضغوط عمل مكثفة توصلهم للعجز عن أداء مهامهم (59.8 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (37.8 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة (2.4 %).

عرض ومناقشة عبارات المحور الثالث «الإحباط»

جدول (10): يوضح النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف

المعياري ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الإحباط الذي يصيب أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدنج يحدث نتيجة لعدم تحقيق الرضا الوظيفي لهم .	45	27	5	2	3	4.33	0.969	أوافق بشدة
	54.9 %	32.9 %	6.1 %	2.4 %	3.7 %			
تزايد درجات الإحباط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج بسبب عدم مشاركتهم في إعداد وتخطيط وتنفيذ البرامج الأكاديمية والإدارية في الجامعة.	20	46	4	2	10	3.78	1.207	أوافق
	24.4 %	56.1 %	4.9 %	2.4 %	12.2 %			
أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدنج أصيبوا بالإحباط نتيجة لعدم قدرتهم على إيجاد توازن بين الإحتياجات التدريسية وظروف العمل.	27	38	10	1	6	3.96	1.082	أوافق
	32.9 %	46.3 %	12.2 %	1.2 %	7.3 %			

محتوي العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يحتاج أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج إلى إنشاء أماكن ترفيهية تقلل من حدة الإحباط المنتشر وسطهم.	14	24	10	19	15	3.04	1.401	أوافق
	17.1 %	29.3 %	12.2 %	23.2 %	18.3 %			
معالجة إحباط أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يتم من خلال تفعيل مشاركتهم في عملية صنع وإتخاذ القرارات الإدارية والمالية بصورة دورية.	48	32	1	-	1	4.54	0.652	أوافق بشدة
	58.5 %	39 %	1.2 %	0 %	1.2 %			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	154	167	30	24	35	3.93	0.599	أوافق
	36.7 %	40.7 %	7.3 %	5.9 %	8.4 %			

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

من خلال الجدول (10) نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الثالث بلغت قيمته (3.93) وبانحراف معياري بلغ (0.599)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الثالث قد بلغت (77.4 %)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين بوافقون على عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (10) فرز ومناقشة عبارات المحور الثالث كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.33) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.969)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الإحباط الذي يصيب أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يحدث نتيجة لعدم تحقيق الرضا الوظيفي لهم (54.9 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (32.9 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون

بشدة على هذه العبارة (3.7 %)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (2.4 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.1 %).

العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (3.78) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.207)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تزايد درجات الإحباط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج بسبب عدم مشاركتهم في إعداد وتخطيط وتنفيذ البرامج الأكاديمية والإدارية في الجامعة (24.4 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (56.1 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (12.2 %)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (2.4 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (4.9 %).

العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (3.96) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.082)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج أصيبوا بالإحباط نتيجة لعدم قدرتهم على إيجاد توازن بين الإحتياجات التدريسية وظروف العمل (32.9 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (46.3 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (7.3 %)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (1.2 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (12.2 %).

العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (3.04) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.401)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن يحتاج أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج إلى إنشاء أماكن ترفيهية تقلل من حدة الإحباط المنتشر وسطهم (17.1 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (29.3 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (18.3 %)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (23.2 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (12.2 %).

العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.54) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.652)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن معالجة إحباط أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يتم من خلال تفعيل مشاركتهم في عملية صنع وإتخاذ القرارات الإدارية والمالية بصورة دورية (58.5 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (39 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (1.2 %) لكل فئة.

عرض ومناقشة عبارات المتغير التابع «أداء أعضاء هيئة التدريس»:

جدول (11): يوضح النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف

المعياري ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلتا تسبب لهم الإرهاق الذهني الذي يقلل من إنتاجهم لواجباتهم المهنية والإدارية.	41	36	-	4	1	4.37	0.824	أوافق بشدة
	50 %	43.9 %	0 %	4.9 %	1.2 %			
التميز في إتقان العمل التدريسي في جامعة الدلتا يحتاج لتهيئة البيئة الجامعية بطريقة تكون جاذبة وتمتيز لتفجير الطاقات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة أكاديمياً وإدارياً واجتماعياً.	37	35	9	1	-	4.32	0.718	أوافق بشدة
	45.1 %	42.7 %	11 %	1.2 %	0 %			
تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلتا يزيد من دافعيتهم نحو إنجاز العمل الأكاديمي والإداري بجودة وكفاءة عالية.	43	24	2	2	11	4.05	1.369	أوافق بشدة
	52.4 %	29.3 %	2.4 %	2.4 %	13.4 %			
تهيئة البيئة في جامعة الدلتا يزيد من ساعات تواجد أعضاء هيئة التدريس بالمكاتب الإدارية والأكاديمية.	46	25	3	7	1	4.32	0.718	أوافق
	56.1 %	30.5 %	3.7 %	8.5 %	1.2 %			
إتقان العمل التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلتا يتطلب إجراء دورات تدريبية مخططة بعناية ودقة وبصورة دورية تكسبهم مهارات وقدرات مهنية جديدة متخصصة.	36	39	5	1	1	4.05	1.396	أوافق
	43.9 %	47.6 %	6.1 %	1.2 %	1.2 %			

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الدرجة الكلية لعبارة المحور	203	159	19	15	14	4.27	0.631	أوافق بشدة
	49.5 %	38.8 %	4.6 %	3.7 %	3.4 %			

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

من خلال الجدول (11) نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الأول للمتغير التابع بلغت قيمته (4.27) وبانحراف معياري بلغ (0.631)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الأول للمتغير التابع قد بلغت (88.3 %)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (11) فرز ومناقشة عبارات المحور الأول للمتغير التابع كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.37) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.824)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج تسبب لهم الإرهاق الذهني الذي يقلل من إتقانهم لواجباتهم المهنية والإدارية (50 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (43.9 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.2 %)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (4.9 %).

العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.32) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.718)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن التميز في إتقان العمل التدريسي في جامعة الدلنج يحتاج لتهيئة البيئة الجامعية بطريقة تكون جاذبة ومتميز لتفجر الطاقات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة أكاديمياً وإدارياً وإجتماعياً (45.1 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (42.7 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة (1.2 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (11 %).

العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.05) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.369)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يزيد من دافعيتهم نحو إنجاز العمل الأكاديمي والإداري بجودة وكفاءة عالية (52.4 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (29.3 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (2.4 %) لكل فئة، أما المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على العبارة فقد بلغت نسبتهم (13.4 %).

العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.32) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.718)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تهيئة البيئة في جامعة الدلنج يزيد من ساعات تواجد أعضاء هيئة التدريس بالمكاتب الإدارية والأكاديمية (56.1 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (30.5 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.2 %)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (8.5 %)، أما المبحوثين

الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (3.7 %).
العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.05) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.369)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن إتقان العمل التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الدلنج يتطلب إجراء دورات تدريبية مخططة بعناية ودقة وبصورة دورية تكسبهم معارف ومهارات وقدرات مهنية جديدة متخصصة (43.9 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (47.6 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (1.2 %) لكل فئة، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (6.1 %).

سابعاً: تحليل ومناقشة فرضية الدراسة:

1/ اختبار كاي تربيع للإستقلال:

لإجراء اختبار كاي تربيع للإستقلال لهذه الفرضية تم صياغة الفروض التالية:
الفرض العدمي: لا يعتمد أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج على ضغوط العمل التي يواجهونها.

الفرض البديل: يعتمد أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج على ضغوط العمل التي يواجهونها.

جدول (12): يوضح نتائج اختبار كاي تربيع للإستقلال

القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	قمة كاي تربيع	الاختبار
0.000	408	378.214	Person chi square

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

من خلال الجدول (12) وبما أن القيمة الإحتمالية لإختبار مربع كاي بلغت قيمتها (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95 %) أن أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج يعتمد على ضغوط العمل التي يواجهونها.

تحليل الارتباط البسيط للعلاقة بين ضغوط العمل (المتغير المستقل) وأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج (المتغير التابع):

جدول (13): معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التحديد المصحح

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المصحح ($adj-R^2$)
1	0.428	0.349	0.329

المصدر: إعداد الباحثان من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

من خلال الجدول (13) نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج بلغت قيمته (0.428) وهو ارتباط متوسط القوة يشير لوجود علاقة طردية بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل ضغوط العمل في تفسير المتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.349) وهي تعني أن

(34.9 %) من التغير في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج كان بسبب ضغوط العمل، أما النسبة المكتملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (65.1 %) كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

الخاتمة:

تناول البحث أثر ضغوطات العمل على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج، هدف البحث إلى التعرف على مسببات ضغوط العمل التي تصيب أعضاء هيئة التدريس وبيان أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس إداريا و أكاديميا ، والنتائج التي توصل إليها البحث هي : إن التوتر و القلق يؤثران تأثيرا سلبيا على أعضاء هيئة التدريس في التدريس و الإدارة ، أوصت بضرورة تقليل حدة ضغوط العمل بصورة دورية لدى أعضاء هيئة التدريس و الأهتمام بمنح الحوافز حتى يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لهم.

النتائج:

- من خلال عرض الدراسات السابقة وإجراء الدراسة الميدانية توصل للنتائج التالي:
1. التوتر و القلق يؤثر سلبا على أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس و الإدارة .
 2. تزايد الإرهاق الذهني لأعضاء هيئة التدريس ، يحدث التوتر و الإنزعاج وعدم الارتياح في العمل
 3. تكليف أعضاء هيئة التدريس في المناصب الإدارية ، بالإضافة إلى العبء التدريسي ، يزيد من درجات الضغوط الذهنية و النفسية و البدنية لهم .
 4. التقويم الجامعي المستمر، و الخالي من فترات الراحة البدنية و النفسية و الذهنية ، يخلق ضغوط عمل مكثفة توصلهم لمرحلة العجز عن أداء مهامهم .
 5. الإخباط الذي يصيب أعضاء هيئة التدريس ، يحدث نتيجة لعدم تحقيق الرضا الوظيفي لهم .
 6. معالجة إحباط أعضاء هيئة التدريس ، ينم من خلال تفعيل مشاركتهم في عملية صنع و إتخاذ القرارات الإدارية و المالية بصورة دورية .
 7. إدارة جامعة الدلنج لا تهتم بعملية إجراء قياس لمستويات الرضا الوظيفي بصورة دورية لأعضاء هيئة التدريس ، فأثر ذلك سلبا على الكفاءة و الجودة في تنفيذ العمل الأكاديمي و الإداري .

التوصيات :

1. على إدارة جامعة الدلنج الإهتمام بعملية إجراء قياس مستوى الرضا الوظيفي بصورة دورية لأعضاء هيئة التدريس بهدف ضمان الجودة في تنفيذ العمل الأكاديمي والإداري.
2. يجب وضع معايير محددة لقياس مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حتى يساعد في تحديد مستوى الجهد المبذول لأداء المهام والواجبات الوظيفية تجنباً للوقوع في ضغوطات العمل.
3. على الجامعة القيام بالإجراءات اللازمة لتقليل ضغوط العمل لأعضاء هيئة التدريس مثل تخصيص فترات للراحة النفسية والبدنية والذهنية في التقويم الجامعي بهدف إستعادة نشاطهم وتركيزهم في العمل، بالإضافة إلى تحفيزهم وتقديرهم من خلال الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية لتجديد نشاطهم وزرع حب العمل والرغبة في القيام به أنفسهم.

الهوامش:

- (1) أبو العباس فضل المولى كجون ، إدارة الموارد البشرية الأصول العلمية و نماذج التطبيق ، دارجامعة الخرطوم للطباعة و النشر ، الخرطوم ، الطبعة الثانية ، 2013م، ص126-127 .
- (2) ابراهيم عطا فودة، ضغوطات العمل والرضا عن العمل لدى عينة من العاملين بجامعة المنوفية مجلة كلية الآداب- جامعة منوفية، العدد 25-2018م، ص23
- (3) مصطفى احمد محمد، أثر ضغوطات المرتبطة بالوظيفة علي أداء الموظف والرضا الوظيفي لدي العاملين في البنك النجيري، مجلة اماربك الأكاديمية الأمريكية العربية لعلوم والتكنولوجيا، العدد20-2018م
- (4) سيف ناصر عثمانة ودنيا بني عبدالغني، أثر ضغوطات العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن، المجلة العربية للإدارة العدد42-2022م، ص48.
- (5) فيصل حسونة ، إدارة الموارد البشرية ، دارأسامة للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان ، 2007م، ص89.
- (6) علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ، دارغريب للطباعة و النشر ، القاهرة، 2014م، ص211 .
- (7) عبدالملك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة و الفعالية (مفهوم وتقييم) مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة بسكرة ، العدد 51 ، نوفمبر2001م ، ص 20 .
- (8) بوالشرش نورالدين ، الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات ، دار الأيام للنشر و التوزيع ، عمان ، 2015م، ص79.
- (9) زكي مكي إسماعيل ، السلوك التنظيمي ، منشورات جامعة السودان المفتوحة ، الخرطوم ، الطبعة الأولى ، 2005م، ص131-134 .
- (10) شوقي ناجي جواد ، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال منظوركلي ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2010م، ص67.
- (11) طارق طه ، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة و الأنترنت ، دار الفكر الجامعي ، الأسكندرية، 2006م، ص87 .
- (12) محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار و ائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة السادسة ، 2013م، ص49 .
- (13) أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، الدارالجامعية ، الطبعة الأولى ، الأسكندرية ، 2006م، ص119 .
- (14) سيد محمد جاد الرب ، السلوك التنظيمي ، مطبعة العشري ، مصر ، 2005م، ص213 .
- (15) محمد الصيرفي ، الضغوط و الغلق الإداري ، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع ، الأسكندرية ، 2006م ، ص187.