

مصادر ضغوط العمل لدى هيئة التدريس في التعليم التقني العالي

: دراسة ميدانية في الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية

أ. كميلة أبوزيد النعال *

المستخلص

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي وتوضيح علاقتها بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد التقنية العليا في المنطقة الغربية واختيرت منه عينة عشوائية قوامها (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.

Abstract

The study aims to identify the level of sources of work stress that faculty members are exposed to in higher technical education and to clarify their relationship to the level of performance of faculty members. The study population consists of all faculty members in colleges and higher technical institutes in the western region and a random sample of (45) Faculty member, the study followed the descriptive analytical approach and used the statistical software package for social sciences (SPSS) to process the data. 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

* محاضر مساعد: المعهد العالي لتقنيات علوم البحار - زوارة
البريد الإلكتروني - Kamilanaal99@gmail.com

to relieve the work pressures that the faculty are exposed to and to ensure the increase in the efficiency of the faculty's performance.

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، حيث أن تعرض الأفراد العاملين لمستويات متفاوتة من ضغوط العمل 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، إذ أن الأستاذ لا يستطيع التغلب عليها أو الهروب منها. وتتمثل ضغوط العمل في العبء الزائد في العمل، والرئيس الغامض، وتعدد العلاقات، وتهديد الأمن الوظيفي والتعرض إلى الإجهاد والإصابات. حيث أن هذه الضغوطات لها آثار سلبية سواء على رضا الأساتذة أو على سلوكهم واتجاهاتهم وتخلق حالة من القلق والتوتر والانفعال مما تؤثر عليهم من الناحية الصحية وبالتالي تنعكس على أدائهم الوظيفي (السعودي، 2006 ص 379). تأتي هذه الدراسة لتحديد مستوى مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى أداء أعضاء 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 لضغوط العمل وكيفية تفاديها من خلال البرامج التي تهدف إلى تنمية الوسائل والأساليب لتقليل ردود الأفعال 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 وتحديد مستوى أدائهم. فالمشكلة تكمن في التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى مصادر ضغوط العمل (التنظيمية، البيئية، الوظيفية) ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي؟

2. أهمية الدراسة:

اهتمت هذه الدراسة بموضوع مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية باعتبار مجالهم الأكاديمي يركز على الدراسة التطبيقية والتدريب العملي في مواقع العمل وفي الورش والمختبرات والمعامل وهي أكثر مساهمة في القلق مقارنة بالأعمال المكتبية (جاد الرب 2005 ص 508) وتعتبر هذه الدراسة بمثابة دعوة لتحسين المناخ التنظيمي وبيئة العمل المادية في الكليات والمعاهد العليا التقنية وإيجاد أسلوب ملائم لمعالجة الضغوطات التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس،

فكلما قلل مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس أسهم ذلك في رضاهم و ساعد على إثارة دافعيتهم للإنجاز والإبداع وبالتالي الرفع من كفاءة أدائهم، والأهمية العلمية لهذه الدراسة أنها تساهم في زيادة المعرفة وإثراء المعلومات في هذا المجال.

3 . أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي

1. التعرف على مستوى ضغوط العمل (التنظيمية، بيئة العمل المادية. الوظيفية) التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية الليبية.
2. الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية.
3. تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تعمل على تخفيف من حدة ضغوط العمل وآثارها على أداء أعضاء هيئة التدريس.

4 . فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في الفرضية الرئيسية الآتية:

- . لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء أعضاء 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.

5 . مصطلحات الدراسة:

ضغوط العمل: . هي "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسدية، أو في أدائهم لإعمالهم 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 ص 399).

الأداء: يعرفه (الدر. 2003 ص 13) بأنه "التفاعل بين السلوك والانجاز 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".

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، وتتشأ 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 ص 79).

ضغوط العمل تتبع من المصادر الرئيسية التالية:

1. 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، وكما أن الغرض من استخدام المكان يحدد العناصر التي ينبغي توافرها وبصورة تسهل الأداء على مستخدم المكان (خليفة، قدور، 2019 ص 6).

2. مصادر ضغوط العمل الناشئة عن العوامل التنظيمية:

تعتبر العوامل التنظيمية من أهم المصادر المسببة لضغوط العمل ومعظم الباحثين ركزوا على هذه المصادر باعتبارها تختلف مستوى ضغوط العمل من منظمة لأخرى تبعا لأسباب أهمها حجم المنظمة ومناخها التنظيمي السائد والاستراتيجيات المتبعة في تنظيم العمل، وقد أشار (حريم 2004 ص 290-293) 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 تجعل الفرد قابلا للتعرض للضغوط.

4. مصادر ضغوط العمل الناشئة عن الوظيفة:

هي 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) (العطوي، 2004 ص 18)

وأشار (جاد الرب 2005 ص 508) إلى الضغوط الوظيفية 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 تضيفها 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 بات من الصعوبة لما كان تقادياها أو تجاهلها، وهذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجابهتها أو محاولة التعايش معها، و لا يتوقف

تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد والبيئة فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتتبع 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: أشار (عاشور 198 ص 50) 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.

يعرف (النسور 2012 ص192) 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 الالتزام 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 يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز .
5. المثابرة والثقة: وتتمثل في الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

ثانيا . العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي:

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

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 ينشط ويتحمس لأداء وظائفه ويخلق نوع 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 يضيع معظم وقته في التفكير فيها ومحاولة التغلب عليها والتكيف معها والتي بدورها تؤثر مباشرة في الأداء. (حمادات 2008 ص 181)

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 ضغوط العمل التي تحيط بالبيئة التدريسية للأستاذ أثناء أداءه الجامعي، وأن هذه الضغوط تعكس سلبيات 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. 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 إلى كشف 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) ، وكانت أهم نتائج الدراسة: إن 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 (القبي ومحمد، 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 ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم تبعاً للرضا

الوظيفي. وأيضاً وجود أثر ذو 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 (Gmelch, W. H., Wilke, P. K., & Love Rich, N. P., 1986) بعنوان "أبعاد الإجهاد بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في بيج لان بحثت هذه الدراسة في أنماط محددة من ضغوط أعضاء هيئة التدريس. وبلغ معدل الاستجابة 75.28%. أدت الأبعاد المتعددة لمؤشر إجهاد الكلية المكون من 45 عنصراً، والتي 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 والرغبة والعمر والجنس والحالة الاجتماعية. تم اكتشاف نمط تفاضلي بين الفئات التخصصية.

6. دراسة (Kinman, G، 2001) ، 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.

تعقيب على الدراسات السابقة:

رأت الباحثة من خلال الدراسات السابقة، أنها تباينت من حيث الهدف، فبعضها ركز على مستوى ضغط العمل، وبعضها ركز على الأداء في العمل، وبعضها ربطت الضغط بالأداء، ومنها ما يتعلق بالتعرف على مصادر الضغوط في العمل، وبعضها بينت أثر المتغيرات الديموغرافية على الضغوط وكانت هذه الدراسات متنوعة في العينات المتخذة، وأسلوب تحليل البيانات. وهناك اختلاف واضح في النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، لكنها تشابهت بالتوصيات في زيادة الأبحاث والدراسات المتعلقة بمجالات ضغوط العمل. وقد أوضحت الباحثة في بعض من أوجه التشابه والاختلاف ما بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية. ركزت على مستوى مصادر الضغوط التي يتعرض لها هيئة التدريس في التعليم التقني.

الإجراءات المنهجية: .**. منهج الدراسة:**

لغرض انجاز هذه الدراسة وتحقيق أهدافها اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وكشف العلاقة بين أبعادها للوصول للاستنتاجات.

مجالات الدراسة:

1. **المجال الموضوعي:** مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي
2. **المجال المكاني:** اقتصرت الدراسة على الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية الليبية التابعة للهيئة الوطنية للتعليم التقني (كلية التقنية الهندسية زوارة، المعهد العالي لتقنيات علوم البحار زوارة، كلية التقنيات الطبية الجميل، المعهد العالي لشؤون المياه العجيلات، المعهد العالي للعلوم والتقنية زوارة، المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة، المعهد العالي للعلوم والتقنية رقدالين، المعهد العالي للعلوم والتقنية صبراتة، المعهد العالي للعلوم والتقنية زلطن)
3. **المجال البشري:** يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العليا التقنية في المنطقة الغربية وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية مكونة من 50 عضو هيئة التدريس.
4. **المجال الزمني:** حيث استمرت الدراسة بين الفترتين من 1 . 12 . 2020 إلى 30 . 6 . 2021

وسائل جمع البيانات:

. تم الاطلاع على مختلف الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع 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 العالي 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. وقد تم توزيع 50 استبانة الاستبيان على أفراد العينة واستعادة 45 استبانة صالحة وخضعت للدراسة والتحليل.

. اختبار صدق وثبات الأداة:

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

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.

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 العام لاستبيان	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 (0.000) عليه فان عبارات الاستبيان متسقة داخليا مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

تحليل وتفسير البيانات:

1- 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	اقل 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 واكبر عدد من الأساتذة الذين طبقت عليهم الدراسة كانوا في رتبة مساعد محاضر ونسبتهم 57,8% وتليه رتبة أستاذ محاضر بنسبة 33,3% واقل عدد كان من رتبة دكتوراه بنسبة 8,9% ويتبين من الجدول أن سنوات الخدمة الأساتذة من 5- 10 سنوات

هم الأغلب ونسبتهم 51,1% وتليه سنوات الخدمة أكثر من 10 سنوات ونسبة 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.

2. الأسلوب الإحصائي:

لتحليل بيانات الاستمارات استخدم الإحصاء الوصفي المتمثل في التكرارات والنسب المئوية واختبار One-Sample Test لحساب المتوسط والانحراف المعياري و إحصائي الاختبار، ومعامل الارتباط سيبرمان لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة. وتحليل الانحدار المتعدد.

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

. 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 معنويًا عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بفرضيات الفرعية لمصادر ضغوط العمل يختلف معنويًا 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 بالعوامل التنظيمية

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

من خلال الجدول (4) يتضح أن معظم العبارات المتعلقة بالمحور العوامل التنظيمية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة ما عدا العبارة السادسة كانت بدرجة متوسطة وحيث أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.791) يزيد عن متوسط المقياس (3) احتلت العبارة (أتقاضى راتباً أقل من رواتب أمثالي في المؤسسات أخرى) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.64) تليها العبارة (لا يوجد مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية داخل الكلية أو المعهد الذي تنتمي إليه) بمتوسط حسابي بلغ (4.00) جاءت العبارة (التكنولوجيا المستخدمة في المعهد لم تساهم في رفع مستوى أداء الأساتذة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.04) بدرجة موافقة متوسطة و لاختبار مستوى الضغوط العوامل التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة فكانت النتائج كما يلي: أن قيمة t تساوي (6.857) بدلالة محسوبة (0.00) 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 أنهم:

- لا يجدون مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية داخل الكلية أو المعهد.
 - لا يتم تقييم أدائهم على أسس علمية ومعايير دقيقة.
 - الهيكل التنظيمي لا يلائم لفرص ترقيتهم.
 - عدم إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات.
 - لا تتم الاتصالات بين الأقسام والدوائر بفاعلية.
 - يتقاضون رواتب أقل من رواتب أمثالهم في المؤسسات أخرى.
 - 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 وإنه 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 لضغوط بيئة العمل المادية	3.719	1.026	4.698	.000	مرتفعة

من خلال الجدول (5) يتضح أن جميع العبارات المتعلقة بالمشور بيئة العمل المادية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة وحيث أن المتوسط الحسابي العام للمشور 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 (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 المشورين حيث أنهم:

- كثيراً 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 و يجعل أفراد العينة يشعرون بالضغط النفسي أثناء أدائهم التطبيقات العملي، وانعدام الرضا أثناء أدائهم التطبيقي العملي ويذهب معظم وقتهم ونشاطهم في محاولة التغلب والسيطرة على تلك الضغوط لأداء وظيفتهم بالتالي 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

الدرجة	الدلالة المعنوية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفعة	.028	2.277	1.375	3.47	14 أكلف بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتي.
مرتفعة	.048	2.031	1.321	3.40	15 توكل لي أعمال كثيرة تتطلب الإنجاز في نفس الوقت
متوسطة	1.000	.000	1.044	3.00	16 يتم تكليفي بمسؤوليات إدارية بدون محفزات
منخفضة	.119	-1.591	1.218	2.71	17 تعقد اجتماعات كثيرة أثناء العمل إلى بعد وقت الدوام الرسمي
مرتفعة	.000	10.407	.688	4.07	18 أقوم بمهام خارج نطاق وظيفتي الرسمية
مرتفعة	.000	5.287	1.100	3.87	19 اعمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة
مرتفعة	.007	2.855	.983	3.419	المتوسط العام للضغوط الأعباء الوظيفية

من خلال الجدول (6) يتضح أن أغلب العبارات المتعلقة بالمحور الضغوط الوظيفية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة وحيث أن 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 (اعمل 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 (.007) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) هذا يشير إلى ارتفاع في مستوى الضغوط الوظيفية حسب آراء أعضاء هيئة التدريس المبحوثين حيث أنهم:

- 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 وانتفتت معظم الدراسات أن الوظيفة ذات العبء والمتطلبات الكثيرة مع وجود مستوى مرتفع من السيطرة الشخصية للموظف والعامل يؤدي إلى التحدي والنجاح أما إذا كان 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 المستوى العام لمصادر 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
2	.000	4.698	1.026	3.719	ضغوط بيئة العمل المادية
3	.007	2.855	.983	3.419	ضغوط الأعباء الوظيفية
	.000	4.754	.907	3.643	المتوسط العام لضغوط العمل

ومن الجدول (7) يتضح إن 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 السبب لذلك لعدم توافر بيئة تعليمية جيدة حيث مباني غير مصممة ومجهزة جيداً للتعليم التقني وكذلك نقص في الخبرات الإدارية لتسيير العملية التعليمية على ما يرام وعدم خلق بيئة تعليمية ذات مناخ تنظيمي جيد يسهم في تخفيف ضغوط العمل لدى هيئة التدريس تحقيق أهداف التعليم التقني .

نتائج اختبار مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس:

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

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

من خلال الجدول (8) يتضح أن العبارات المتعلقة بمحور الأداء فقد جاءت بدرجات موافقة متباينة، حيث أن المتوسط العام للمحور جاء بدرجة موافقة متوسطة و بمتوسط حسابي بلغ (3.048) وهو يساوي متوسط المقياس (3) تقريبا احتلت العبرة (أفضل إنجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.72) تليها العبرة (أشارك في مناقشة لا أي أفكار جديدة مع زملائي لتطوير العمل) بمتوسط حسابي بلغ (3.71) جاءت العبرة (يتم تكليفي أحيانا بإيجاد حلول لمشكلات رغم أنها خارج نطاق العمل) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.27) و لاختبار مستوى أداء أفراد عينة الدراسة فكانت النتائج كما يلي: أن قيمة t (.355) بدلالة المحسوبة (.724) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يشير إلى متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس المبحوثين حيث أنهم:

- يفضلون إنجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل.
- يشاركون في مناقشة لا أي أفكار جديدة مع زملائهم لتطوير العمل.
- يواجهون مشكلات تعوق أدائهم الوظيفي.
- ليس لديهم الاستعداد والرغبة للقيام بمهام إضافية يتم تكليفهم بها.
- لا يتطلعون إلى مسؤوليات جديدة إضافة إلى مهنتهم الحالية.

- لا يتم تكليفهم بإيجاد حل لمشكلات الكلية أو المعهد العالي. ويدل على تعرض هيئة التدريس إلى بعض الأسباب تؤثر على أدائهم ويتم في هذه الدراسة اختيار السبب ضغوط العمل وعلاقته بالأداء.

تحليل فرضيات الدراسة:

لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط (سبيرمان) على متوسطات إجابات مفردات العينة على مصادر ضغوط العمل (العوامل التنظيمية و بيئة 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 (.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 و مستوى 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

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

يبين الجدول رقم (10) عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (0.994). بدلالة المحسوبة (0,000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.050) وتدلل 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 أن 98.3% من التغيير في أداء هيئة التدريس يعود إلى التغيير 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

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

يبين الجدول رقم (11) عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (0.993). بدلالة المحسوبة (0,000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.050) وتدلل على وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع ، لذلك نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغط بيئة العمل المادية ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالتعليم التقني) حيث أن 96.7% من التغيير في أداء هيئة التدريس يعود إلى التغيير 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 مستوى الضغوط الوظيفية ومستوى أداء هيئة التدريس

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

يبين الجدول رقم (12) عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (0.996). بدلالة المحسوبة (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.050) وتدلل على وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الضغوط 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 أن 97.2% من التغيير في أداء هيئة التدريس يعود إلى التغيير في مستوى ضغوط بيئة العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

النتائج:

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، تعيق الكليات والمعاهد العليا التقنية في تحقيق أهدافها.
2. إن مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها أفراد العينة بهذه الدراسة كانت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (3.643).
3. وبينت الدراسة أن مستوى أداء هيئة التدريس المبحوثين كان بدرجة متوسطة نسبياً حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (3.080).
4. توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني.
5. توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العوامل التنظيمية ومستوى أداء هيئة التدريس في التعليم التقني. وكلما زاد الضغط يخلق الإحساس بالقلق والتوتر وبالتالي تؤثر على الأداء.
6. توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط بيئة العمل المادية ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني. وكلما زاد الضغط يخلق عدم الرضا وتؤثر على الحالة الصحية والنفسية والجسدية. وبالتالي تؤثر على الأداء.
7. توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط الوظيفية ومستوى أداء هيئة التدريس بالتعليم التقني. وكلما زاد الضغط يخلق عدم الولاء الوظيفي لهيئة التدريس والشعور باللامبالاة لعدم تقديرهم الأدبي والاجتماعي وبالتالي تؤثر على أدائهم.

التوصيات:

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

1. ضرورة الاهتمام من قبل إدارة الهيئة الوطنية للتعليم التقني بموضوع ضغوط العمل في الكليات والمعاهد العليا التقنية والعمل على التخفيف من مستوى ضغوط العمل وذلك بإتباع إجراءات إدارية وفق مبادئ الإدارة الحديثة. ومنهج الإدارة الإنسانية.
2. على القيادات الإدارية في إدارة الهيئة الوطنية للتعليم التقني باختيار القيادات الإدارية المؤهلة والمتدربة على أسلوب القيادة لإدارة الكليات وإدارة المعاهد العليا لتوفير مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية داخل الكليات والمعاهد العليا التقنية.
3. على إدارات الكليات والمعاهد العليا التقنية الانتباه في اتخاذ القرارات بشأن هيئة التدريس لتمكن من استغلال قدراتهم الفكرية والعلمية بالشكل السليم بما يحقق أهداف التعليم التقني.
4. العمل على تخفيف ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس بالتحفيز ماديا ومعنويا ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات وكسب رضاهم بما يساهم في الرفع من كفاءة أدائهم.
5. ضرورة تقييم أداء هيئة التدريس وفق المعايير العلمية السليمة لأنه يشكل مستوى مرتفعا لمصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس المبحوثين.
6. تعزيز روح المبادرة لدى أعضاء هيئة التدريس ودفعهم للتفكير في حلول المشاكل التي تواجههم ومناقشتها عوضا عن الاكتفاء بطرح المشاكل وتناقؤها على المستوى الفردي أو عبر قنوات التواصل الاجتماعي.
7. إيجاد آلية مناسبة لحل المشاكل المادية التي يعانيها أعضاء هيئة التدريس والعمل على تحفيزهم بالأجر بما يتناسب الوضع الاقتصادي السائد وأسوة بالقطاعات الأخرى بالدولة والتخلص من الآثار السلبية.
8. 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.
9. العمل على إجراء مزيد من البحوث العلمية في مجال ضغوط العمل لتساهم في تحقيق أهداف الكليات والمعاهد العليا التقنية،

قائمة بالمراجع المستخدمة

اولا . المراجع العربية:

1. سيد محمد جاد الرب (2005) السلوك التنظيمي. - مصر: جامعة قناة السويس.
2. حسين محمود حريم (2004) السلوك التنظيمي. - عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
3. محمد حسن حمادات (2008) السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. - الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
4. مسعود خليفي، عمار قدور (2019) ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (رسالة ماجستير).
5. موسى السعودي (2006). "أثر مصادر ضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية". - دراسات العلوم الإدارية، مج 33، ع 2.
6. المبروك الشيباني، إبراهيم جرجر، سهام المريمي، (2020). " ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين في المصارف التجارية". - مجلة كلية الآداب جامعة الزاوية، مج 2، ع 22.
7. محمود ضياء (2012). "التعليم التقني المنتج، النتائج والانعكاسات". - مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 9، ع 9.
8. أحمد عاشور (1989). السلوك الإنساني في المنظمات. - الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
9. صالح عبد الباقي (2002) قضايا إدارية معاصرة. - الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
10. أشرف عبد التواب عبد المجيد (2017) "مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة تبوك". - مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 371، ج 2.
11. حفصة حسين عطا الله (2014) ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي. - مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 6، ع 11.
12. محمد العطوي (2004). أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة. (رسالة ماجستير غير منشورة)
13. الطاهر أحمد محمد علي (2015). "أثر أبعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا". - مجلة العلوم الاقتصادية، ع 2، مج 16.
14. محمود سليمان العميان (2005) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. - الأردن: دار وائل للنشر.

15. الطيب محمد القبي، فتحية أبوبكر محمد (2018). "ضغوط العمل وأثرها على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت". - مجلة العلوم البحتة والتطبيقية، ع 16. أحمد ماهر (2005) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. - ط 3. - الإسكندرية: الدار الجامعية.
17. مروان محمد النصور (2012) "دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني". - مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج 20، ع 2.

ثانيا . 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)

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

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) وضغوط تنظيمية

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant) وضغوط تنظيمية

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: الأداء :