



Volume 8, Issue 1, January 2021, p.47-66

Istanbul / Türkiye

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Article History:

Received
23/12/2020
Received in revised
form
03/01/2021
Available online
15/01/2021

**WORK PRESSURE AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE OF
THE STAFF OF AL ZAIEM A L AZHARI ,FACULTY OF
EDUCATION, MODEL**

Amani AWADALLA¹

Abstract

The study addressed the field of educational administration, it aimed to know the impact of the work pressure on the performance of the staff of the faculty of education at Al Zaeim Al Azhari university, the researcher followed the descriptive method, the sample was (60) of the staff, and those who resample them, the questionnaire was used as a tool of data collection, the data was analyzed by the statistical package of the social sciences (SPSS), (T) test. The researcher came to many results, the most important:

There was high work pressure to the professors of the faculty of education at Al Zaeim Al Azhari university, represented in the rewards, and salaries, there was high work pressure for the staff of education faculty at Al Zaeim Al Azhari university, there were significant differences at the level 0.05 moral for work pressure, its different dimensions in the axis of work burden, and the struggle of the role in the favor of women.

Through what the researcher's came to as results, she recommended:

The necessity of developing the strategies led to mitigating the work pressure at the faculty of education at Al Zaeim Al Azhari university, increasing the salaries and the rewards for the staff, putting a distinctive rewarding system that connected with distinctive performance.

Keywords: Work Pressure, Performance of The Staff, Al Zaeim Al Azhari University.

¹ Dr. , AL Zaiem A L Azhari University, Sudan, amaniawadalla888@gmail.com

ضغوط العمل وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزعيم الأزهرى: كلية التربية أنموذجاً

أماني مختار عوض الله محمد²

الملخص

تناولت الدراسة مجال الإدارة التربوية. هدفت لمعرفة أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى. أتبعته الباحثة المنهج الوصفي، وبلغ حجم عينة الدراسة (60) من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، اختبار (ت).

ومن ثم توصلت الباحثة للعديد من النتائج من أهمها: يوجد ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى، تمثل المكافآت والأجور ضغط عمل مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 معنوية لضغط العمل وأبعاده المختلفة في محور عبء العمل وصراع الدور لصالح الإناث.

من خلال ما توصلت إليه الباحثة من نتائج قد أوصت ب: ضرورة تطوير استراتيجيات تؤدي الي تخفيف ضغط العمل بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى، زيادة الأجور والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس، وضع نظام متميز للمكافآت يكون مرتبط بالأداء المتميز. **الكلمات المفتاحية:** ضغط العمل، أداء هيئة التدريس، جامعة الزعيم الأزهرى.

المقدمة:

يعتبر موضوع ضغط العمل من أكثر الموضوعات التي جذبت اهتمام الباحثين حيث تمثل معاناة المورد البشري من ضغوط العمل أحد الجوانب الهامة في حياة المنظمات. حيث تؤثر ضغوط العمل على السلوك التنظيمي بشكل مباشر وبذلك يتضح لنا مدى أهمية السلوك التنظيمي، فهو يهتم بهذا العنصر النادر من حيث سلوكياته وتفاعلاته، والذي يعتبر من أهم وسائل الانتاج في المنظمة، و ينبغي أن لا ننسى من ناحية أخرى بأنه ليس من السهل إدارة السلوك الإنساني وذلك لتعدد المتغيرات التي تؤثر في هذا السلوك من ناحية، وعدم استقرار المتغيرات من ناحية أخرى (فهيمه حميدي، 2014، ص 18)

لذلك يركز الباحثون في مجال الإدارة على دراسة ضغوط العمل من حيث المسببات والآثار المترتبة عليها لأنها تمثل أحد التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة في تحقيق اهدافها الخاصة مع ازدياد حدة المنافسة التي تواجهها حيث أن وجود مستويات مرتفعة من الضغط الوظيفي قد يؤثر سلباً على الأداء الفردي وبالتالي على أداء المنظمة ككل (برهم، 2006، ص 3)..

فقد فاقت الضغوط كل حد وأصبحت تشكل المشكلة الصحية الأكثر انتشاراً في الولايات المتحدة وربما في العالم أجمع فما بين 80% و90% من حوادث الصناعة كانت لها علاقة بالمشكلات العاطفية، كما ان

² د.، جامعة الزعيم الأزهرى، السودان، amaniawadalla888@gmail.com

الأضرار الناتجة عن الضغط تقف وراء أكثر من 70% من حالات الغياب عن العمل، والخسارة في إجمالي الناتج القومي بسبب هذا الانخفاض في الانتاجية تقدر بحوالي 10% وبناء على حسابات المعاهد الأمريكية المتخصصة في هذا المجال، فإن الأمراض الناتجة عن الضغوط النفسية تكلف الاقتصاد الأمريكي حوالي 100 بليون دولار سنويا، وتقدر الخسارة الناتجة عن ذلك في الانتاجية بحوالي 17 بليون دولار سنويا (سارة زيف جريبر، 1999، ص 1).

ونجد أنه في غضون الانفجار المعرفي، وفي أثر التقدم العلمي تتعرض المنظمات الأكاديمية شأنها شأن كثير من الهيئات إلى كثير من أنواع الضغوط التي تؤدي دورها بين المتغيرات. ويظل ضغط العمل من الأهمية بمكان بحيث يمثل رد فعل تقويميا وانفعاليا وسلوكيا له تأثيره الواضح وعلاقته الوثيقة بالتنظيم الوظيفي من ناحية والانتفاء ومشاعر الرضا من ناحية أخرى، ويحمل ضغط العمل من الايجابيات ما يحمله من السلبيات، فهو في ذاته يحمل أهمية وفاعلية ذاتية لها أثرها في مستوى الأداء الوظيفي، ويؤكد واقع الدراسات ذات الصلة والخبرات العملية أن شعور الفرد بالارتياح والانسراح إتجاه واقعه الوظيفي الذي يعكس إيجابية في العطاء ونوعية في الإنتاج بل ويعد مقياس الايجابية او السلبية في ممارسات العملية الأكاديمية. (هند ماجد الخثيلة، 1997، ص 86)

2-1 مشكلة البحث وأسئلته:

إن المتغيرات المتسارعة هي سمة هذا العصر والنتيجة الحتمية لذلك تعرض العاملين في المؤسسات الأكاديمية لمستويات مختلفة من ضغوط العمل وتوتراته مما يترك آثاره على العاملين في هذا القطاع الأكاديمي. والضغوط التي يتعرض لها منسوبي المؤسسات الأكاديمية قد تنعكس سلبا أو يجابا على مستوى أدائهم لا عمالهم وتكمن مشكلة البحث في:

السؤال الرئيس التالي:

ما تأثير ضغوط العمل بأبعاده المختلفة (عبء العمل، بيئة العمل، صراع الدور، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت) على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية التالية:

1. هل ضغوط العمل بأبعاده المختلفة (عبء العمل، بيئة العمل، صراع الدور، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت) تتسم بالارتفاع لدي أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد ضغوط العمل (عبء العمل، بيئة العمل، صراع الدور، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت) تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى؟

3-1 أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في الآتي:

1. تحديد آثار ضغوط العمل علي أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.
2. لفت انتباه المسؤولين على تطوير استراتيجيات تؤدي الي تخفيف ضغوط العمل بالمؤسسة الأكاديمية (جامعة الزعيم الأزهرى).
3. حث المسؤولين وصانعي القرار علي تحفيز العاملين بجامعة الزعيم الأزهرى.
4. الخروج بنتائج وتوصيات يستفيد منها المسؤولين في معالجة مسببات ضغوط العمل في الجامعات السودانية .

4-1 أهداف البحث:

1. التعرف على أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.

2. معرفة الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في أبعاد ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.

5-1 فروض البحث:

1. تتسم ضغوط العمل بالإرتفاع بأبعادها المختلفة(عبء العمل، بيئة العمل، صراع الدور، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت) لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد ضغوط العمل(عبء العمل، بيئة العمل، صراع الدور، الهيكل التنظيمي، الأجور والمكافآت) تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.

6-1 منهج البحث:

اتبعت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي

7-1 حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: تتمثل في عنوان البحث ضغوط العمل وأثرها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزعيم الأزهرى
- الحدود المكانية: تتمثل في كلية التربية جامعة الزعيم الأزهرى
- الحدود الزمانية: للعام 2020-2021م

8-1 مصطلحات البحث:

- الضغط: حالة من انعدام التوازن بين المطالب الداخلية والخارجية على حد سواء وقدرتنا على اشباع هذه المطالب. (سارا زيف، 1999، ص 4)
- ضغوط العمل: تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة. (عبد الرحمن هيجان، 1998، ص 23)
- أداء العاملين: المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يرتبط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة الي تحقيقها داخل المنظمة. (عيسى المعشر، 2009، ص 11)
- أعضاء هيئة التدريس. هو كل من يقوم بعملية التدريس في كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى ويحمل درجة الدكتوراه او الماجستير او ممن يحملوا درجة البكالوريوس ويعملون في وظيفة مساعد تدريس حسب انظمة الجامعة ولوائح التعليم العالي. (أمانى مختار، تعريف اجرائى)
- جامعة الزعيم الأزهرى: إحدى الجامعات السودانية الحكومية. (أمانى مختار، تعريف اجرائى)

الفصل الثاني

1-2 الإطار النظري والدراسات السابقة

1-1-1-2 تمهيد:

في هذا الفصل تقوم الباحثة بعرض الإطار النظري الذي يتكون اولا من ثلاث مباحث، المبحث الأول ضغوط العمل أما المبحث الثاني الأداء الوظيفي والمبحث الثالث جاء مستعرضاً لجامعة الزعيم الأزهرى كإحدى مؤسسات التعليم العالي الرائدة في السودان ثم ثانياً الدراسات السابقة.

1-1-2:المبحث الأول

2-1-1-2مدخل:

أطلق على هذا العصر الكثير من التسميات، من بينها على سبيل المثال لا الحصر، عصر الأقمار الصناعية، عصر السرعة، عصر التكنولوجيا عصر الحاسوب والانترنت، أما كارل البرخت فيسميه عصر الضغط (ربحي عليان ومجد خير، 2002، ص 334)

أصبح من الشائع اليوم الحديث المتكرر عن الضغوط (STRESS) حيث تنشأ الضغوط نتيجة لتعدد المطالب والحاجات وعدم القدرة على اشباعها. وفي بيئة العمل وعلى مستوى الفرد تعتبر الضغوط من العوامل المحفزة التي قد تدفعه على بذل المزيد من الجهد نحو النمو والتقدم وحسن الأداء، ولكن عندما تتجاوز الضغوط الدرجة التي لا يستطيع الفرد التكيف معها تظهر آثارها السلبية التي قد تكون بالغة الخطورة، أما على المستوى التنظيمي فقد تزايد التأيد للنظرية التي ترى أن الضغط هو العامل الرئيسي في الكثير من المشكلات التنظيمية وبخاصة مشكلة الأداء المنخفض، ودوران العمل والغياب والتسرب الوظيفي والشعور بعدم الرضا في العمل. (مجد عبد القادر علام، 2009، ص 55)

3-1-1-2 مفهوم الضغط

نجد لضغوط العمل العديد من التعاريف منها ما يلي:

أما مفهوم الضغط اصطلاحا في مجال العلوم السلوكية، فقد كانت أول محاولة عملية لتفسير الضغوط هي محاولات العالم الطبيب هانز سيللي والذي عرف الضغط بأنه (استجابة جسدية غير محدودة لطلب معين). (مجد حسن حمادات، 2008، ص 162)

ومنذ ذلك الوقت اختلفت آراء الباحثين في تعريف ضغط العمل حيث يعتبر التعريف من أهم المواضيع التي تواجه المهتمين والباحثين في تعريف ضغوط العمل من حيث التوصل إلي تعريف متفق عليه لمعنى الضغوط. (عيسى المعشر، 2009، ص 15) كما تعرف ضغوط العمل على أنها تلك الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور (فاروق عبده فلي، 2005، ص 305).

أوردتها حسين حريم (2009، ص 332) كما عرفها (GIBSON) استجابة متكيفة تعدلها الفرق الفردية أو العمليات النفسية، والتي تنشأ نتيجة عمل أو موقف أو حدث يفرض على الفرد مطالب نفسية أو جسدية عالية. بينما أوردتها محمود العميان (2002، ص 160) كما عرفها (FRENCH.ROGER & COBB) عدم الملائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمل . اما خضير كاضم الفريجات (2008، ص 277) فقد أوردوها كما عرفها (CABLAN) ان ضغوط العمل تتمثل في اية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديدا للفرد.

4-1-1-2 مصادر الضغوط العمل

كما أوردتها عيسى المعشر (2009، ص 18-22) تنقسم إلي ثلاثة فئات:

١- عوامل بيئية: وهي العوامل التي لها أثر في مستوى التوتر الذي يصيب العاملين داخل المنظمة كعدم استقرار الحالة الاقتصادية والتطور التكنولوجي بالإضافة للتغيرات الاجتماعية .
٢- العوامل التنظيمية: وتعتبر من أهم المصادر المسببة لضغوط العمل، لذلك معظم الباحثين في مجالات السلوك التنظيمي ركزوا في دراساتهم على هذا المصدر وتختلف الضغوط من حيث المستوى باختلاف المنظمات وتتمثل في حجم المنظمة والمناخ التنظيمي السائد فيها فضلا عن السياسات والاستراتيجيات المتبعة في تنظيم العمل وايضا تتعدد المواقف التي تشكل مصادرا للضغط على الأفراد داخل المنظمة وتتمثل فيما يلي:

- طبيعة العمل ومتطلباته
- دور الفرد في المنظمة وما يلزمه من صراع الدور وعبء العمل
- طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل بيئة العمل
- الهيكل التنظيمي

- نمط القيادة التنظيمية
- ظروف بيئة العمل
- الأجور والمكافآت

٣- العوامل الشخصية، ويمكن أن تقسم مصادرها إلى قسمين ضغوط تنشأ من عوامل وظروف تتعلق بحياة الفرد الخاصة (العوامل الخارجية) وهناك ضغوط تنشأ من داخل الفرد (العوامل الداخلية) تبعاً لشخصيته وطريقة تفكيره.

2-1-1-5 خصائص ضغوط العمل:

تمتاز ضغوط العمل بعدد من الحقائق الهامة كما أوردها سعد عميقان (2005، ص 25) كما يلي:

1- أن ضغوط العمل منتشرة وتوجد في مكان العمل بشكل أو بآخر مثلاً: ازدحام المكاتب، زيادة طلبات الجمهور، زيادة الضوضاء) ولا يمكن التخلص من ضغوط العمل وإنما يجب التعامل معها، وهو ما يعرف بإدارة تسيير ضغوط العمل.

2- تتفاوت ضغوط العمل من حيث درجة تأثيرها على الأفراد، فقد تخدم الضغوط اغراضاً مفيدة، وذلك بأن تكون دافعا لإجادة العمل والمنافسة والتفوق، ولكن من جهة أخرى قد تسبب أضراراً كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي، لذلك فإن هناك قدراً مقبولاً أو صحياً من الضغوط ينتج عنه آثار إيجابية، فإذا قلت الضغوط أو زادت عن هذا القدر أصبحت ضارة وخطيرة.

2-1-1-6 عناصر ضغوط العمل

اتفق معظم المختصين والباحثين على أن هناك ثلاثة عناصر مكونة لضغوط العمل وهي كما ذكرها محمد العديلي (1993، ص 145):

1- عنصر المثير: ويتمثل في القوى المسببة والتي تقضي إلى الشعور بالضغط النفسي ومن الممكن أن تنشأ العوامل المثيرة للضغط من البيئة أو المنظمة أو الجماعة أو الفرد.

2- عنصر الاستجابة يمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبذلها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

3- عنصر التفاعل: ويقصد بالتفاعل هو مزيج بين المثير والاستجابة وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة، وبأن هذا التفاعل من البيئة والعوامل التنظيمية والمشاعر الإنسانية وما يترتب عنها من استجابات.

2-1-2 المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

2-1-2-1 مفهوم الأداء الوظيفي

أهتم الفكر الإداري بموضوع الأداء نظراً لارتباطه بالكفاءة والفعالية في تحقيق الأهداف ويعرف الأداء (بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها) (هلال محمد، 3003، ص 11). ويعرفه آخر بأنه الناتج الفعلي للجهود المبذولة من قِبل الفرد، ويتأثر هذا الأداء بمقدار الرغبة لدى الفرد في تأدية العمل) (الفايدى سالم، 2008، ص 81).

2-1-2-2 مكونات الأداء

ويمكن أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها كما أوردها (فهيمه حمدي، 2014، ص 41) كما يأتي:

- كمية الجهد المبذول.
- نوعية الجهد المبذول.
- نمط الأداء.

3-2-1-2 العلاقة بين ضغوط العمل والأداء

لإلقاء الضوء على ضغوط العمل وآثارها على الأداء، لابد من توضيح العلاقة بين ضغوط العمل والأداء كما ذكرها عيسى المعشر (2009، ص 36-37) فيما يأتي:

1. أن بعض الباحثين أكدوا أن العلاقة بين ضغوط العمل والأداء علاقة سلبية وأنها تشكل عائق للسلوك الإنساني وتنعكس سلباً على النتائج وعلى الحالة البدنية والنفسية للفرد إذ يبذل الفرد جهوداً كبيرة للتغلب على هذه الضغوط.

2. يرى بعض الباحثين أن العلاقة بين ضغوط العمل والأداء علاقة إيجابية ويمثل نوعاً من التحدي للسلوك الإنساني وتعتبر مشاكل العمل وصعوباته وتوتراته بمثابة تحديات للفرد وتؤدي إلى تبني أنماط إيجابية من السلوك وتعطي أفضل أداء، ويرى هؤلاء الباحثون أن وجود مستوى منخفض من الضغوط العمل لا يحفز الأفراد ويجعلهم يواجهون مستوى محدد من التحدي ولكن في حالة زيادة مستوى الضغوط فإنها تؤدي إلى آثار عكسية.

3. الإتجاه الثالث يرى عدم وجود علاقة تذكر بين ضغوط العمل وكفاءة الأداء وأصحاب هذا الرأي قلة، إذ أنهم يرون بأن الفرد يمكنه التأقلم والتكيف بين مع جميع الظروف المستجدة في العمل وبالتالي لا يتأثر بها عند أدائه لعمله.

4. الإتجاه الرابع يرى أن هناك علاقة خطية على شكل مقلوب حرف (U) بين الضغوط والأداء. وهذا الإتجاه يفترض أن وجود مستوى منخفض من الضغوط لن يؤدي لتحفيز الأفراد للعمل، ووجود مستوى عالٍ من الضغوط يؤدي إلى امتصاص قدرات الأفراد في محاولة مكافحته، وبالتالي استنفاد هذه القدرات وعدم توفره لإنجاز العمل، ويرى أصحاب هذا الرأي أن وجود مستوى متوسط من ضغوط العمل يساعد الفرد على إيجاد توازن في قواه لتوزيعها بين إنجاز عمله ومكافحة هذه الضغوط، وهو الوضع الأمثل للإنجاز.

3-1-3 المبحث الثالث: جامعة الزعيم الأزهرى

3-1-3-1 نبذة تاريخية:

التعليم الأساسي: يقصد بالتعليم الأساسي القدر الضروري للتعليم والمعارف والقدرات الذهنية والقيم والمهارات الأساسية الضرورية للحياة الإنسانية والتي تعتبرها كل دولة حقاً اجتماعياً تقدمه ضماناً لحركة أجيالها القادمة بغية أهداف مرسومة ومحسوبة (الطيب محمد البشير، 2009، ص 5).

ويتبلور الطموح للنهضة في الوطن العربي في مجال بناء رأس المال البشري راقى النوعية، في غايات ثلاث (المؤتمر العالمي بجنيف، 2008، ص 36-37) وهي:

3-1-3-2 جامعة الزعيم الأزهرى (الرؤية والرسالة):

إن جامعة الزعيم الأزهرى برؤيتها التي تتمثل في الريادة العلمية تميزاً وانتماءً لدعم مقومات النهضة القومية والانفتاح عالمياً (جامعة الزعيم الأزهرى، 2018، ص 3).

وأما رسالة جامعة الزعيم الأزهرى تتمثل في تعزيز التحول لمجتمع المعرفة وقيم التعاون والتعاقد العلمي بكادر مبدع وخريج متمكن وبيئة ونظم جامعية متفردة، تدرك أن الطلاب هم من الأعمدة الأساسية التي يبنى عليها الدور الرائد للجامعة لتحقيق الرؤية والرسالة ويشكلون أهم مؤشر لتقدم وريادة الجامعة. (جامعة الزعيم الأزهرى، 2018، ص 3)

3-3-1-3 كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى:

هي واحدة من كليات جامعة الزعيم الأزهرى، انشئت عام 1993، وبدأت في استقبال أول دفعة من الطلاب عام 1994، ونجد أن إدارة الكلية تحرص على مواكبة المتغيرات، واللاحق بركب التطور بروح علمية ورؤية أكاديمية ناقدة وذلك من خلال المراجعة المستمرة للأنظمة الأكاديمية والخطط الدراسية وتنقيحها وإعدادها وفق توصيات مجلس الكلية وتنفيذاً لقرارات مجلس ال أساتذة، ولجنة التربية بالمجلس القومي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (جامعة الزعيم الأزهرى، 2010، ص 7)

ثانياً: 2-2 الدراسات السابقة

فيما يتعلق بالدراسات السابقة، لم تجد الباحثة الكثير من الدراسات المحلية، لذلك سوف نستعرض الدراسات العربية والاجنبية.

2-2-1 أولاً: الدراسات العربية

1/دراسة خضير وآخرون (1996) :

هدفت الدراسة الكشف عن وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة وكذلك الكشف عن الفروق المعنوية بين الكليات العلمية والإنسانية بجامعة بغداد وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أهمها انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي وتفاوت مستوى الفاعلية في الكليات العلمية والإنسانية بين الإرتفاع في الانتاجية والأرجح للرضا الوظيفي وتمائل في تحقيق الاهداف،وجود تماثل في درجة الولاء والمسؤولية والايامن بالمنظمة واختلاف في رغبة أعضاء هيئة التدريس في مواصلة العمل في الجامعة أو الكلية.

2/دراسة الشديفات(1999) :

هدفت الدراسة لقياس أثر ضغوط العمل التنظيمية التي تواجه القياديين وتؤثر علي أداء هؤلاء القياديين بين وشملت عينة الدراسة قياديين من مختلف المستويات القيادية ومن اهم نتائج الدراسة ان ضغوط العمل التي يواجهها القياديين كانت بدرجة متوسطة،كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى شعور القياديين بضغوط العمل الناتجة عن المسببات التنظيمية تعزى للعمر والجنس والمستوى الوظيفي.

3/دراسة سحراء أنور حسين (2013) :

هدفت الدراسة على التعرف على مستوى أداء العاملين ومتابعة مستوى الأداء من جهة،وكذلك معرفة ضغوط العمل وتأثيرها على مستوى الأداء. ومن أهم نتائج الدراسة أن المستويات الخاصة لضغوط العمل التي يعاني منها أفراد الدراسة كانت مرتفعة، وجود تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد الفرعية لضغوط العمل والمتمثلة ب (طبيعة العمل،صراع الدور،غموض الدور،عبء العمل،المتغير الاستجابي-الأداء الوظيفي-)

2-2-2 الدراسات الأجنبية

4/ دراسة ساند زثيلما وسميث باترسون (1989)

الهدف من الدراسة التعرف على مفهوم الضغوط بين أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في ستة مناطق ولاية تنسي وجامعاتها الإقليمية والتعرف على أساليب تكيفهم مع هذه الضغوط. ومن اهم نتائج هذه الدراسة يعاني أعضاء هيئة التدريس من مشاكل صحية ناتجة عن الضغوط وأكثرها انتشارا (إرتفاع ضغط الدم،الصداع العصبي،القرح)،الطرق الشائعة التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس للتقليل من الضغوط أو الاجهاد هي المشاركة في الأنشطة الرياضية.

5/ دراسة ديوا (1994)

هدفت الدراسة للتعرف على ضغوط العمل وأثرها على الصحة النفسية والجسمية والرضا الوظيفي، وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية أن مصادر ضغوط العمل عديدة منها عبء العمل والتعامل بين الزملاء، وظروف العمل،كما أكدت على أن هناك علاقة سلبية بين ضغط العمل والعمر حيث أن حديثي العهد بالعمل أكثر شعورا بالإجهاد والضغط وأن هناك علاقة بين المستوى الوظيفي والضغط.

6/ دراسة جرانت، فريد (1996)

الهدف من الدراسة التعرف على طبيعة الضيق أو الغم والجانب الايجابي منه واستراتيجية التعامل معهما،وكذلك فحص المتغيرات الشخصية أو الجغرافية والتي تسهم في مفهوم الاجهاد أو الضغوط. ومن نتائج الدراسة ان 70% من ال أساتذة قدروا مستوى الضغوط لديهم ك(نادرا أو احيانا)،61% كمتوسط، 5,2% كشديد جدا،ومن النتائج ايضا ان أكثر العوامل المسببة للضغوط كانت المهارات الثقافية للطلاب الجدد ومستوى التمويل المادي وحجم الفصل.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة لاحظت الباحثة أن أغلب الدراسات تناولت أهدافها دور ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء في جوانبه المختلفة وهذا من أهداف الدراسة الحالية ولكن نجد أن الدراسة الحالية حاولت التعرف على تأثيره على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزعيم الأزهرى، كلية التربية كنموذجاً وهذا ما لم تقدمه الدراسات السابقة من خلال أهدافها، وتختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في مجتمع العينة، وحدود الدراسة والمنهج المستخدم، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إعداد الخطة، والاستبانة وفي كتابة الإطار النظري.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

3-1مدخل:

يشتمل هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية التي أتبعها الباحثة حيث تتناول المنهج ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة و المعالجات الإحصائية.

3-2منهج الدراسة

أتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب هذا النوع من الدراسات، حيث تهدف البحوث الوصفية إلى وصف ظواهر أو أحداث أو أشياء معينة وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع(اماني مختار،152،2005).

3-3مجتمع عينة الدراسة:

يتكون مجتمع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى البالغ عددهم (120) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم كمساعدي التدريس اللذين يعدون في مداخل الخدمة.

3-4أداة الدراسة: الاستبانة:

القسم الأول: البيانات الشخصية للمفحوصين وقد كانت (الجنس، العمر، المؤهل الأكاديمي،سنوات الخبرة)

3-5القسم الثاني: محاور الاستبانة.

اختارت الباحثة الاستبانة المقيدة كوسيلة لجمع المعلومات من عينة الدراسة وهو نوع يسمح باختيار الإجابات المناسبة من بين بدائل، مقياس لكرت الخماسي (موافق، موافق بشدة، محايد، معارض، معارض بشدة)

3-6الخصائص السيكومترية للمقياس:

الدراسة الاستطلاعية للاستبانة:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة (INTERNAL VALIDITY):

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية والتي بلغ حجمها (30)، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تتبع إليه العبارة. والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاجراء.

جدول رقم (1) يوضح معاملات ارتباط (بيرسون) بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1	0.762	7	0.757	13	0.500	19	0.736	25	0.947
2	0.581	8	0.403	14	0.509	20	0.886	26	0.948
3	0.686	9	0.722	15	0.885	21	0.722	27	0.961
4	0.694	10	0.114	16	0.779	22	0.904	28	0.896

0.922	29	0.824	23	0.642	17	0.506	11	0.621	5
0.983	30	0.850	24	0.698	18	0.484	12	0.563	6

ثالثاً: ثبات أبعاد الاستبانة (RELIABILITY):

باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (الإصدار 20) تمكنت الباحثة من بيانات العينة الاستطلاعية من معرفة معامل الثبات بطريقة الفاكرونباك للصورة النهائية للاستبانة والمكونة من (30) بنداً، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء.

جدول رقم (2)

يوضح معامل ثبات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية بطريقة الفاكرونباك CRANACH'S ALPHA: (N=30)

الصدق الذاتي	معامل الفاكرونباك	عدد البنود	البعد
0.926	0.858	6	المحور الأول: عبء العمل
0.866	0.751	6	المحور الثاني: ظروف العمل
0.931	0.867	6	المحور الثالث: صراع الدور
0.968	0.938	6	المحور الرابع: التنظيم
0.991	0.983	6	المحور الخامس: المكافآت والأجور
0.948	0.899	30	الدرجة الكلية لمحاوير الاستبانة

توصيف عينة الدراسة:

جدول رقم (3-1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
54.2%	32	ذكر
45.8%	27	أنثى
100%	59	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه بأن عدد الذكور أكثر من الإناث حوالي 54.2% بينما الإناث يبلغ عددهم حوالي 45.8% من النسبة الكلية وتعزي الباحثة ذلك نسبة لهجرة معظمهم للعمل بدول الخليج العربي حيث ان حظوظهم في الحصول علي وظيفة هناك اكبر من حظوظ رصفائهم من الذكور.

جدول رقم (3-2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر

النسبة المئوية (%)	التكرار	الفئة العمرية
20.3%	12	29 سنة فأقل
42.4%	25	من 30-40 سنة

من 50 فأكثر	22	%37.3
المجموع	59	%100

من الجدول أعلاه يتضح بأن معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30-50، بينما نجد أن من أعمارهم أقل من 29 عام يمثلون حوالي 20.3% من أفراد العينة وتعزي الباحثة ذلك لعدم وجود مساعدين تدريس في مدخل الخدمة وهم اللذين يشكلون الهيئة التدريسية بعد تدريبهم ومنحهم فرص للترقي عبر بعد حصولهم على مؤهلات عليا كالمجستير والدكتوراه ويلاحظ ان تعيين خريجي البكالوريوس موقوف في معظم الجامعات منذ عدة سنوات.

جدول رقم (3-3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل الأكاديمي

المؤهل الأكاديمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
بكالوريوس	5	%8.5
ماجستير	26	%44
دكتوراه	28	%47.5
المجموع	59	%100

يتضح من الجدول أعلاه بأن من يحملون درجة الدكتوراه هم يشكلون اعلى نسبة حوالي 47.5% من جملة أعضاء هيئة التدريس ويليه من يحملون درجة الماجستير حوالي 44%، بينما نجد من يحملون درجة البكالوريوس حوالي 8.5% ويعد هؤلاء (مساعداً تدريس) في مدخل الخدمة ولم يصيروا ضمن أعضاء هيئة التدريس ويعزى ضعف هذه النسبة لوقف استيعاب الطلاب في وظيفة مساعد تدريس لعدة سنوات.

جدول رقم (4-3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة.

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 سنوات	7	%11.9
5 وأقل من 10 سنوات	26	%44.1
10 فأكثر	26	%44.1
المجموع	59	%100

يتضح أن أعضاء هيئة التدريس اللذين يتمتعون بسنوات خبرة كبيرة أكثر من 80%، بينما اللذين خبرتهم أقل من 5 سنوات نسبة قليلة حوالي 11.9%.

الفصل الرابع (تحليل البيانات ومناقشة النتائج)

عرض نتائج الدراسة

عرض نتيجة الفرض الأول:

للتحقق من نتيجة الفرض الأول والذي ينص على أن (ضغوط العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم تتسم بالإرتفاع)، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة " ONE SAMPLE STATISTIC" للحكم على السمة العامة لضغوط العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى. وأظهرت نتائج التحليل الاحصائي الجدول التالي.

جدول رقم (4-1) يوضح نتيجة اختبار (ت) للمجموعة الواحدة للحكم على السمة العامة لضغوط العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى

محاور ضغوط العمل	الوسط النظري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	القيمة الاحتمالية
عبء العمل	18	18.2203	5.53692	58	0.306	0.761
ظروف العمل	18	20.5085	3.84337	58	5.013	0.01
صراع الدور	18	18.1186	5.26565	58	0.173	0.863
التنظيم	18	22.7458	4.98824	58	7.308	0.01
المكافآت والأجور	18	27.8814	4.00037	58	18.973	0.01
الدرجة الكلية للاستبانة	90	107.4746	12.75952	58	10.520	0.01

اعتمادا على النتائج المعروضة في الجدول أعلاه يمكن تفصيل نتيجة الفرض الاول على النحو التالي"

1. عرض نتيجة محور عبء العمل:
يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة 0.306، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.761، مما يعني ان عبء العمل بكلية التربية لا يمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى عند مستوى دلالة معنوية 0.05. عرض نتيجة محور ظروف العمل:
يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة 5.013، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، مما يعني أن ظروف العمل بكلية التربية تمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم عند مستوى دلالة معنوية 0.01.
2. عرض نتيجة محور صراع الدور:
يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة 0.173، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.863، مما يعني أن صراع الدور لا يمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى عند مستوى الدلالة معنوية 0.05.
3. عرض نتيجة محور التنظيم:
يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة 7.308، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، مما يعني أن التنظيم بكلية التربية يمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم عند مستوى دلالة معنوية 0.01.
4. عرض نتيجة محور المكافآت والأجور:
يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة 18.973، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، مما يعني أن المكافآت والأجور بكلية التربية تمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم عند مستوى دلالة معنوية 0.01.
5. عرض نتيجة الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل:

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة 10.520، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، مما يعني أن الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل بكلية التربية تؤكد بأن هناك ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم عند مستوى دلالة معنوية 0.01.

وللتحقق من السمة العامة لكل عبارة من عبارات محور استبانة ضغوط العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى وترتيب كل عبارة داخل كل محور من المحاور، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة للحكم على السمة العامة لكل عبارة من عبارات استبانة ضغوط العمل، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الجدول التالي.

جدول رقم (4-2) يوضح نتيجة اختبار (ت) للمجموعة الواحدة للحكم على السمة العامة لكل عبارة من عبارات استبانة ضغوط العمل وترتيب كل عبارة داخل كل محور من محاور الاستبانة. الوسط النظري = 3

ترتيب العبارة داخل المحور	القيمة الاحتمالية	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	استبانة محاور ضغوط العمل
1	0.171	1.387	58	1.126	3.20	محور عبء العمل: أشعر بالثعب والارهاق عند الانتهاء من العمل
3	0.512	0.659	58	0.988	3.08	وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو مطلوب
5	0.637	0.475	58	1.096	2.93	أحيانا ما تكون المهام المسندة لي معقدة وصعبة
4	0.795	0.261	58	0.999	3.03	ليس هناك وقت للراحة أثناء الدوام
2	0.242	1.182	58	1.101	3.17	أحيانا اكلف بمسؤوليات بدون صلاحيات كافية لتنفيذها
6	0.153	1.448	58	1.079	2.80	أعاني من التوتر بسبب العمل الذي أقوم به
3	0.01	4.549	58	0.858	3.51	محور ظروف العمل: توجد اضاءة كافية في مكان عملي
2	0.01	5.641	58	0.831	3.61	أعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملي
4	0.001	3.563	58	0.914	3.42	يوجد نظام تهوية جيد في مكان عملي

1	0.01	8.594	58	0.803	3.90	لا تتناسب مساحات الغرف مع عدد ال أساتذة
5	0.102	1.662	58	1.018	3.22	تتوفر جميع الاثاثات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل
6	0.355	0.932	58	1.257	2.85	تتوفر جميع مستلزمات الأمن والسلامة في مكان العمل

تابع الجدول رقم (4-2) يوضح نتيجة اختبار (ت) للمجموعة الواحدة للحكم على السمة العامة لكل عبارة من عبارات استبانة ضغوط العمل وترتيب كل عبارة داخل كل محور من محاور الاستبانة. الوسط النظري = 3

ترتيب العبارة داخل المحور	القيمة الاحتمالية	قيمة(ت) المحسو بة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	استبانة محاور ضغوط العمل
2	0.591	0.541	58	0.962	3.07	محور صراع الدور: اعاني من صراع بين عملي والواجبات المنزلية
2	0.597	0.531	58	0.980	3.07	اتلقى تعليمات وتوجيهات متناقضة من عدة رؤساء
4	0.792	0.265	58	0.982	2.97	يطلب مني احيانا القيام بمهام تتناقض مع قيمي الشخصية
6	0.397	0.853	58	1.068	2.88	اكلف احيانا بمهام بعيد عن خبراتي ومهاراتي
1	0.214	1.256	58	1.036	3.17	يطلب مني القسم بأعمال متعددة في آن واحد
4	0.821	0.228	58	1.144	2.97	يصعب التواصل مع رئيسي المباشر في وقت الحاجة اليه
2	0.01	8.306	58	0.784	3.85	محور التنظيم: يتسم الهيكل التنظيمي بالوضوح
4	0.01	6.395	58	0.916	3.76	يتسم الهيكل التنظيمي بالدقة

1	0.01	7.719	58	0.860	3.86	يتسم الهيكل التنظيمي للقسم بوجود كثير من الروتين
6	0.01	5.610	58	0.951	3.69	يلائم الهيكل التنظيمي الحالي اغراض النمو والترقي الوظيفي
5	0.01	5.488	58	1.044	3.75	تتم الاتصالات الادارية بفاعلية بين جميع الاقسام
3	0.01	7.140	58	0.894	3.83	وضوح علاقات العمل بين الاقسام المختلفة
5	0.01	18.054	58	0.692	4.63	محور المكافآت والأجور: لا يتناسب الراتب مع طبيعة العمل الذي أقوم به
6	0.01	17.790	58	0.695	4.61	لا تتناسب الامتيازات الممنوحة مع الجهد المبذول
1	0.01	18.932	58	0.681	4.68	قلة الأجر المدفوع للعمل الاضافي
3	0.01	17.700	58	0.713	4.64	لا تتناسب العلاوات الممنوحة مع الجهد المبذول
3	0.01	17.700	58	0.713	4.64	لا يتم تحفيز اصحاب الافكار الرائدة من قبل الإدارة
1	0.01	18.932	58	0.681	4.68	لا توجد حوافز مادية تكافئ المجتهد في عمله

اعتمادا على النتائج المعروضة في الجدول أعلاه، حسب المحاور الخمسة يتضح: يتضح بأن العبارة الأولى من حيث الترتيب في المحور الأول (أشعر بالتعب والارهاق عند الانتهاء من العمل) وأن قيمة (ت) المحسوبة 1.387 ، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.171 ، مما يعني ليس هناك شعور بالتعب والارهاق عند الانتهاء من العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم عند مستوى دلالة معنوية 0.05، ثم تليها عبارة (اكلف احيانا بمسؤوليات بدون صلاحيات كافية لتنفيذها) وأن قيمة (ت) المحسوبة 1.182 بدرجات حرية 58 وقيمة احتمالية 0.242، وثالثا العبارة (وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو مطلوب) وان قيمة (ت) المحسوبة 0.659، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.512 مما يعني ان الوقت المخصص للعمل كافي لأدائه، والعبارة الرابعة (ليس هناك وقت للراحة أثناء الدوام) وأن قيمة (ت) المحسوبة 0.261، بدرجات حرية 58 وقيمة احتمالية 0.795 مما يعني ان هناك فترات راحة أثناء أداء العمل، والعبارة التي جاءت في الترتيب الخامس (احيانا ما تكون المهام المسندة لي معقدة وصعبة) وأن قيمة (ت) المحسوبة 0.475، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.637 مما يعني ان

المهام ليس بذات صعوبة وبمقدر عضو هيئة التدريس أدائها، والعبارة التي جاءت في الترتيب الأخير (أعاني من التوتر بسبب العمل الذي أقوم به) وأن قيمة (ت) المحسوبة 1.448، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.153 مما يعني لا يشعر عضو هيئة التدريس بالتوتر اثناء أدائه لعمله.

يتضح بأن العبارة الأولى من حيث الترتيب في المحور الثاني (لا تتناسب مساحات الغرف مع عدد ال أساتذة) وأن قيمة (ت) المحسوبة 8.594، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، مما يعني عدم تناسب الغرف يمثل ضغط لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم عند مستوى دلالة معنوية 0.01، ثم تليها عبارة (اعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملي) وأن قيمة (ت) المحسوبة 5.641 بدرجات حرية 58 وقيمة احتمالية 0.01 يؤكد على أن كثرة الضوضاء تمثل ضغطا عند أداء العمل، وثالثا العبارة (توجد اضاءة كافية في مكان عملي) وان قيمة (ت) المحسوبة 4.549، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، والعبارة الرابعة (يوجد نظام تهوية جيد في مكان عملي) وأن قيمة (ت) المحسوبة 3.563، بدرجات حرية 58 وقيمة احتمالية 0.01، والعبارة التي جاءت في الترتيب الخامس (تتوفر جميع الاثاثات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل) وأن قيمة (ت) المحسوبة 1.662، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.102، والعبارة التي جاءت في الترتيب الاخير (تتوفر جميع مستلزمات الأمن والسلامة في مكان العمل وأن قيمة (ت) المحسوبة 0.932، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.355، يلاحظ أن كل العبارات دالة إحصائيا عند مستوي الدلالة معنوية عدا العبارتين الاخيرتين .

أما العبارة الأولى من حيث الترتيب في المحور الثالث (يطلب مني القيام بأعمال متعددة في آن واحد) وأن قيمة (ت) المحسوبة 1.256، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.214، ثم تليها عبارة (اعاني من صراع بين عملي والواجبات المنزلية) و(اتلقى تعليمات وتوجيهات متناقضة من عدة رؤساء)، واتت العبارتان في الترتيب الرابع (يطلب مني احيانا القيام بمهام تتناقض مع قيمي الشخصية) و(يصعب التواصل مع رئيسي المباشر في وقت الحاجة اليه)، والعبارة التي جاءت في الترتيب الاخير (كلف احيانا بمهام بعيد عن خبراتي ومهاراتي) وأن قيمة (ت) المحسوبة 0.228، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.397، يلاحظ أن كل العبارات غير دالة احصائيا مما يوضح أن صراع الدور لا يمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهري عند مستوي الدلالة معنوية 0.05.

أما العبارة الأولى من حيث الترتيب في المحور الرابع (يتسم الهيكل التنظيمي للقسم بوجود كثير من الروتين) وأن قيمة (ت) المحسوبة 7.719، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، ثم تليها عبارة (يتسم الهيكل التنظيمي بالوضوح) وأن قيمة (ت) المحسوبة 8.306، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، ثم العبارة الثالثة (وضوح علاقات العمل بين الاقسام المختلفة) وأن قيمة (ت) المحسوبة 7.140، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، والعبارة الخامسة (تتم الاتصالات الادارية بفاعلية بين جميع الاقسام) (وأن قيمة (ت) المحسوبة 5.488، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، واما العبارة الاخيرة من حيث الترتيب في هذا المحور (يلئم الهيكل التنظيمي الحالي اغراض النمو والترقي الوظيفي) أن قيمة (ت) المحسوبة 5.610، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، يلاحظ أن كل العبارات دالة احصائيا مما يوضح أن التنظيم يمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهري عند مستوي الدلالة معنوية 0.01.

أما العبارة الأولى من حيث الترتيب في المحور الخامس (قلة الأجر المدفوع للعمل الاضافي) وأن قيمة (ت) المحسوبة 17.790، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، تشاركت معها نفس الترتيب عبارة (لا توجد حوافز مادية تكافئ المجتهد في عمله)، ثم جاءت العبارتين الأتيتين في الترتيب الثالث (لا تتناسب العلاوات الممنوحة مع الجهد المبذول) و (لا يتم تحفيز اصحاب الافكار الرائدة من قبل الإدارة)، اما العبارة الخامسة (لا يتناسب الراتب مع طبيعة العمل الذي أقوم به) وأن قيمة (ت) المحسوبة 18.054، بدرجات حرية 58، وقيمة احتمالية 0.01، واما العبارة الاخيرة من حيث الترتيب في هذا المحور (لا تتناسب الامتيازات الممنوحة مع الجهد المبذول) أن قيمة (ت) المحسوبة 17.790، بدرجات حرية 58، وقيمة

احتمالية 0.01 ، يلاحظ أن كل العبارات دالة احصائيا مما يوضح أن بند المكافآت والأجور يمثل ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى عند مستوي الدلالة معنوية 0.01. عرض نتيجة الفرض الثاني:

للتحقق من نتيجة الفرض الثاني والذي ينص على أنه (توجد فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد استبانة ضغوط العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى تعزى لمتغير الجنس)، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لمتوسط مجموعتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في أبعاد استبانة ضغوط العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى والتي تعزى لمتغير الجنس، وأظهرت نتائج التجليل الاحصائي الجدول التالي.

جدول رقم (3-4) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمتوسط مجموعتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في أبعاد استبانة ضغوط العمل لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى والتي تعزى لمتغير الجنس

أبعاد استبانة ضغوط العمل	مجموعتا المقارنة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
عبء العمل	ذكور	16.2500	5.19926	57	3.205	0.002	توجد فروق دالة احصائيا لصالح الاناث
	اناث	20.5556	5.07129				
ظروف العمل	ذكور	20.6250	3.16992	57	0.251	0.802	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
	اناث	20.3704	4.57542				
صراع الدور	ذكور	16.3750	5.01450	57	2.947	0.005	توجد فروق دالة احصائيا لصالح الاناث
	اناث	20.1852	4.86777				
التنظيم	ذكور	23.3750	4.83769	57	1.056	0.295	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
	اناث	22.0000	5.15155				
المكافآت والأجور	ذكور	27.6563	4.93578	57	0.467	0.642	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
	اناث	28.1481	2.55258				

احصائية							
توجد فروق دالة احصائيا لصالح الاناث	0.035	2.158	57	11.54021	104.2813	ذكور	الدرجة الكلية لاستبانة ضغوط العمل
				13.30296	111.2593	اناث	

من الجدول أعلاه توجد فروق دالة احصائيا في محور عبء العمل، صراع الدور لصالح الاناث، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في محور ظروف العمل، التنظيم، المكافآت، ويتضح بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية لصالح الاناث في الدرجة الكلية لاستبانة ضغوط العمل

الفصل الخامس

النتائج، التوصيات

1-5 مدخل

استناداً على نتائج تحليل البيانات في الفصل السابق تعرض الباحثة أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي على ضوئها يتم تقديم التوصيات والمقترحات المتعلقة بضغوط العمل وتأثيرها بأبعاده المختلفة على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.

2-5 وتتلخص أهم النتائج في هذه الدراسة فيما يلي:

1/ يوجد ضغط عمل مرتفع لدى أساتذة كلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.
2/ المكافآت والأجور تمثل ضغط عمل مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.

3/ عبء العمل لا يمثل ضغط عمل مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.
4/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 معنوية لضغط العمل وأبعاده المختلفة في محور عبء العمل وصراع الدور لصالح الإناث.

من خلال ما توصلت إليه الباحثة من نتائج قد أوصت بما يأتي:

1/ ضرورة تطوير استراتيجيات تؤدي الى تخفيف ضغط العمل بكلية التربية بجامعة الزعيم الأزهرى.

2/ زيادة الأجور والمكافآت للمحافظة على الكفاءات الموجودة بجامعة الزعيم الأزهرى.

3/ ضرورة وضع نظام موضوعي للمكافآت يكون مرتبط بالأداء المتميز.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

جامعة الزعيم الأزهرى (2010)، منهج كلية التربية: خطة كلية التربية بكالوريوس الشرف، السودان، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة.

جامعة الزعيم الأزهرى (2019)، أمانة الشؤون العلمية: دليل الطالب، السودان، دار جامعة الزعيم الأزهرى للنشر.

حسين حريم (2009)، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط(2)، دار حامد للنشر.

خضير كاضم حمود الفريجات (2008)، السلوك التنظيمي، ط(1)، عمان، الأردن، أثير للنشر.

سارا زيف جر بر (1999)، إدارة الضغوط من أجل النجاح، ط(1)، ترجمة مكتبة جرير، السعودية، مكتبة جرير للنشر والتوزيع.

عبد الرحمن أحمد هيجان، (1998)، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، السعودية، الرياض، الناشر معهد الإدارة العامة.
فاروق عبده فليبه ومحمد عبد المجيد (2005)، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، الأردن، دار المسيرة للنشر.
محمد العديلي (1993)، السلوك التنظيمي، ط(1)، السعودية، الرياض، دار المسيرة للنشر.
محمد حسن محمد حماد (2008)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التعليمية، ط(1)، دار حامد للنشر والتوزيع.
محمود سليمان العميان (2002)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط(1)، عمان، الأردن، دار وائل للنشر.
هلال محمد (2003)، مهارات التفكير الابتكاري: كيف تكون مبدعا، مصر، مركز تطوير الأداء والتنمية.

ثانياً: المراجع الإنجليزية

D U A, Jag Dish.(1994).. " Job Stressors And Their Effects on Physical Health and Job Satisfaction in A University", Journal of Educational Administration , 32 No.
Grant, George F Arid.(1996).Occupational Stress Among College Educators(Stress).
Sanders, Thelma Patterson .(1989).The Perceptions of Stress Among Faculty Members in Higher Education at Six Selected Tennessee State Board of Regents University.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

أماني مختار عوض الله (2005)، دور مدير المدرسة الثانوية في تنمية المجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزعيم الأزهرى، الخرطوم.
برهم جلال (2006)، ضغوط العمل وأثرها على الأداء: دراسة حالة الموارد البشرية في شركة الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة آل البيت، عمان، الأردن.
خضير كاضم وآخرون (1996)، السلوك التنظيمي وفاعلية العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع(31)، جامعة الدول العربية.

رابعاً: المجلات الدوريات

ربحي عليان وأبو زيد محمد خير (2002)، ضغوط العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية والخاصة في الأردن، م29، ع(2)، دراسات، الأردن.
سحراء أنور حسين (2013)، تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع(36)، بغداد.
سعد بن عميفان سعيد الدوسري (2005)، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية (دراسة ميدانية على منسوبي شرطة المنطقة الشرقية)، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.
عواطف محمود الشديفات (1999)، ضغوط العمل وأثرها على أداء القيادات الإشرافية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

- عيسى ابراهيم المعشر (2009)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم، رسالة ماجستير منشورة – بحث تكميلي -، كلية العلوم الادارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الفايدي سالم (2008)، فرق العمل وعلاقته بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.
- زهيدة حمدي (2013)، أثر ضغوط العمل على أداء على المورد البشري دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية زرداني صالح بعين البيضاء – أم البواقي، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- محمد عبد القادر علام (2009)، ضغوط العمل ، ع (1)، دراسات أمنية، مصر، القاهرة.
- هند ماجد الخثيلة (1997)، مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود ، م 9، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية (1)، السعودية .