



مسببات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظرهم

عمر سالم عبد الدائم

قسم معلم فصل، كلية التربية، الجامعة الأسمرية الإسلامية، بزلتين، ليبيا

salamomar470@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث إلى معرفة مسببات ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي، حيث تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، سُحبت عينة عشوائية بعدد (94) عضو هيئة تدريس، وكانت أداة البحث الاستبيان الذي أعده الباحث بالاستعانة ببعض الدراسات، وتمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصل البحث إلى عدة نتائج هي: أن ضغوط العمل المتعلقة بمحور ظروف العمل جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.45) بدرجة كبيرة، وأن ضغوط العمل المتعلقة بمحور عبء الدور جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.25) بدرجة كبيرة، وأن ضغوط العمل المتعلقة بمحور المسؤولية على الآخرين جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.21) بدرجة قليلة، وأن ضغوط العمل المتعلقة بمحور صراع الدور جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حساب (1.99) بدرجة قليلة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تُعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، والخبرة، الدرجة العلمية).
الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، مدينة زلتن.

المقدمة:

حضي موضوع ضغوط العمل في الآونة الأخيرة من هذا العصر باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين والكتاب في مجال السلوك الإنساني وعلم النفس، حيث أصبح الحديث عن هذه الظاهرة جديراً بالاهتمام لما لها من خطورة كبيرة على جوانب حياة الفرد والمجتمع بأسره، حيث أن هذه الضغوط إذا زادت عن حدها الطبيعي يَصْغُبُ علاجها؛ لما لها من انعكاسات سلبية على شخصية الفرد المتمثلة في الاضطرابات السلوكية التي يصعب علاجها والتحكم فيها.

وعلى الرغم من تعدد أنواع الضغوط التي يتعرض لها الفرد، والمتمثلة في الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلا أن ضغوط العمل يظل أحد أهم هذه الأنواع وأخطرها، حيث لا يقتصر تأثيره على الفرد نفسه؛ بل يمتد إلى المؤسسة بأكملها ومن ثم تظهر آثاره على المجتمع بأسره،

ضف إلى ذلك أن تأثيره يمتد إلى جوانب أخرى من حياة الفرد ليصل إلى داخل أسرته ومع أصدقائه وجيرانه وباقي أفراد المجتمع.

وقد تعددت تصنيفات ضغوط العمل بتعدد المعايير المستخدمة في تصنيفاتها، فهناك من يصنفها وفقاً للآثار المترتبة عليها ضغوط إيجابية وضغوط سلبية، وهناك من يصنفها حسب مصادرها مثل ضغوط ناجمة عن العمل وأخرى ليست لها علاقة بالعمل وهناك ضغوط ناجمة عن البيئة الاجتماعية، كالرغبات واتجاهات الفرد عندما لا تتفق مع عادات وتقاليده المجتمع، وهناك ضغوط ناجمة عن الفرد نفسه، وهي المرتبطة بالسمات الشخصية لكل فرد لما له من قدرة على تحمل أنواع من الضغوط التي قد يتعرض لها في حياته (نور الدين، 2012، ص111). ونظراً لأهمية موضوع ضغوط العمل وخاصة في مؤسسات التعليم العالي لما يتعرض له الأستاذ الجامعي من ضغوط في مجال عمله وباستمرار، مما قد تسبب هذه الضغوط التقصير في مجال عمله الأكاديمي والمهني، حيث رأى الباحث أن تناول هذا الموضوع وتسليط الضوء عليه من شأنه التعرف على بعض هذه الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية للحد منها أو القضاء عليها.

مشكلة البحث:

يسعى الباحث إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- س1 - ما درجة ضغوط العمل المتعلقة بعبء الدور لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين؟
- س2 - ما درجة ضغوط العمل المتعلقة بالصراع وغموض الدور لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين؟
- س3 - ما درجة ضغوط العمل المتعلقة بإلقاء المسؤولية على الآخرين لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين؟
- س4 - ما درجة ضغوط العمل المتعلقة بظروف العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين؟
- س5 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تُعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، والخبرة، الدرجة العلمية)؟

أهداف البحث: يسعى الباحث إلى تحقيق الأهداف التالية: -

- 1 - التعرف على درجة ضغوط العمل المتعلقة بعبء الدور لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين.
- 2 - التعرف على درجة ضغوط العمل المتعلقة بالصراع وغموض الدور لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين.

- 3 - التعرف على درجة ضغوط العمل المتعلقة بإلقاء المسؤولية على الآخرين لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين.
- 4- التعرف على درجة ضغوط العمل المتعلقة بظروف العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين؟
- 5 - معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تعزي لمتغير (الجنس، المؤهل، والخبرة، الدرجة العلمية).
- أهمية البحث: -**

تبرز أهمية البحث من أهمية الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية وأخص بالذكر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية، حيث تكمن أهمية البحث في التعرف على مسببات ضغوط العمل وذلك للحد منها أو علاجها ويمكن إبراز الأهمية في النقاط التالية:

- 1- محاولة تشخيص نوعية ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالوقوف على مصادرها وأسبابها للتمكن من القضاء عليها أو الحد منها.
 - 2- الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس كونهم الشريحة الأعلى في المجتمع التي تشرف على تأهيل الكوادر العليا في جميع مجالات الحياة وتحسين مكانتهم الاجتماعية والنفسية والمهنية.
 - 2- إضافة ما سيصل إليه البحث من نتائج إلى جهود الباحثين السابقين في مجال الإدارة التعليمية.
- حدود البحث:** تتمثل حدود البحث في الحدود التالية:

- 1- **الحدود المكانية:** كلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زلiten.
 - 2- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية.
 - 3- **الحدود الموضوعية:** يتركز البحث الحالي على دراسة ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والمتمثلة في الأبعاد التالية: (عبء الدور، غموض الدور صراع الدور، المسؤولية على الآخرين، ظروف العمل).
 - 3- **الحدود الزمنية:** - أُجري البحث خلال العام الدراسي 2023-2024م.
- المفاهيم والمصطلحات: -**

تُعرّف ضغوط العمل: - "بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد، تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه، أو البيئة التي يعمل فيها، بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار، أو نتائج جسمية، أو نفسية، أو سلوكية تؤثر بدورها على أدائه في العمل (مكناسي، 2007، ص23).

وعرّف (بيير) و(نيورمان): الضغط بأنه: "حالة تظهر من خلال تفاعل الفرد مع وظيفته، وتؤدي إلى إحداث تغيرات داخلية في الفرد تجعله ينحرف عن مسار عمله الطبيعي" (الصيرفي، 2007، ص208).

كلية التربية: - هي إحدى كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين والمناطق على عاتقها تخريج كوادر مؤهلة وقادرة على العمل في المجال التدريسي وتضم عدة أقسام هي (التربية وعلم النفس، معلم فصل، رياض الأطفال، اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، التربية البدنية، الرياضيات، الفيزياء، الكيمياء، الاحياء، الحاسوب).

أعضاء هيئة التدريس: - ويقصد بهم حملة الماجستير والدكتوراه في مختلف المجالات النفسية والتربوية والتطبيقية القادرون على العمل في مؤسسات التعليم العالي.

مدينة زلتن / هي مدينة ساحلية، تقع شرق العاصمة طرابلس حوالي 152 كم، وتشتهر بالزراعة والتجارة وبالأزوايا الدينية لتحفيظ القرآن، وتعليم الفقه وأصول الدين.

الإطار النظري

لقد شهد العالم اليوم ثورة معلوماتية هائلة في مجالات التقدم التكنولوجي، حيث اعتبر عصر التكنولوجيا والتقدم العلمي، وعلى الرغم من الإيجابيات لهذا العصر لما تقدمه التكنولوجيا في مختلف مجالاتها خدمة للإنسانية إلا أنها لا تخلو من السلبيات فالتنظيمات والأعمال الروتينية اليومية تعتبر مصدراً لضغوط العمل، عندما يشعر الفرد داخل العمل بالتعب، وقلة الراحة، والإرهاق، والتوتر النفسي، الأمر الذي يؤثر على صحته بشكل عام، وعلى أثره يتأثر العمل، فتقل الإنتاجية وتكثر الأخطاء، لذا تزايد الاهتمام بضغوط العمل، إذ أثبتت الدراسات المختصة أن ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئة العمل، لا يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية فحسب؛ بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم في العمل ومن ثم تتأثر مخرجات المنظمات على مختلف أنواعها في مجالات التعليم والاقتصاد والإدارة.

مصادر ضغوط العمل:

تعددت مصادر ضغوط العمل وتنوعت حسب التخصص ووجهات النظر للمهتمين بهذا المجال حيث سيتم التطرق في هذا البحث إلى عدة مصادر لضغوط العمل متمثلة في:

1- غموض الدور.

يقصد بغموض الدور هو عدم وضوح المهام والمسؤوليات المهنية المطلوب من الفرد القيام بها. وقد يحدث ذلك عند استلام الفرد لمهام جديدة، أو عند إعادة تنظيم المؤسسة، والذي قد ينتج عنه عدم القدرة على تحديد الأولويات في العمل في الوقت المحدد والكافي لإنجاز الأعمال وقلت المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء الأعمال المطلوب القيام بها في الوقت المحدد (الببيب، 2012، ص 107-108).

وقد أوضحت دراسة عن القوى العاملة أن غموض الدور وضعف كفاية المعلومات المتعلقة بالوظيفة يُعد مصدراً رئيسياً لثلاث ضغوط العمل، وأن استمرار الغموض يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي والرغبة في ترك العمل وقلة الثقة بالنفس. (النعاس، 2008، ص 41)، وينشأ غموض الدور عندما لا يملك الفرد معلومات كافية عن دوره في المؤسسة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤوليته، والمعلومات

الخاصة بقواعد وسياسات العمل، مما يترتب على ذلك أن يصبح الفرد غير متأكد من متطلبات العمل المكلف به، ويعني أيضاً نقص المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع منه، ولذا فإن غموض الدور يحدث عندما يكون هناك غموض في الواجبات، والمهام المكلف بها، وبالتالي تكون متطلبات العمل غير واضحة، مما يؤدي إلى سوء توافق الفرد مع عمله. (العابدين، 2010، ص 24)

إن نقص المعلومات الكافية عن العمل، أو تعقدها من شأنه أن يزيد من شدة الضغوط التي قد يتعرض لها داخل المؤسسة، والذي قد يتسبب في الوقوع في المزيد من الأخطاء وضياع الكثير من الوقت الذي يمكن أن يستغل لإنجاز أعمال أخرى قد تكون أكثر أهمية.

2- صراع الدور.

هو حالة من التوتر تنشأ نتيجة للمطالب العديدة والتوجهات بين شخصين أو أكثر لأداء العمل وقد ينشأ أيضاً عندما تتضمن وظيفة الفرد أدواراً يمكن أن تتعارض مع بعضها البعض بشكل مباشرة (صبري، 1999، ص 29) فالفرد الذي يلعب أدواراً عديدة يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات التي تريدها الأطراف المختلفة منه حيث يواجه تعارض بين توقعات هذه الأطراف، مما قد يحدث تعارض بين مطالب العمل من حيث الأولوية من جهة وتعارض في حاجات الأفراد مع متطلبات المؤسسة من جهة أخرى، وبذلك تتكون الضغوط نتيجة لصعوبة مقدرة الفرد على تحقيق التوقعات المختلفة على حد سواء، إذ أن صراع الدور حالة تنشأ نتيجة للمطالب المتضاربة بين شخصين، أو أكثر لأداء دور الفرد. (مسعود علي، 2008، ص 41) يعتبر صراع الدور وغموض الدور من العوامل الرئيسية والمهمة في حدوث ضغوط العمل لما لهما من تأثير كبير على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة، والذي قد ينتج عنه بعض الظواهر السلبية المتمثلة في الغياب عن العمل، والفوضى وبعض السلوكيات السلبية.

3- عبء الدور.

يُعد العمل عبئاً على الفرد عندما يكون أكثر من طاقته، ويتضح هذا عند ممارسة بعض الأعمال الصعبة التي تتطلب جهداً كبيراً، مع قلة الوقت الكافي للقيام بها. (القبس، 2006، ص 57) حيث يشعر الفرد بضيق الوقت المخصص لإنجاز المهام المطلوبة منه، الأمر الذي يؤدي إلى الإرباك أثناء العمل، فلا يستطيع الفرد إنجاز المهام في الوقت المتاح لها، أو التي تتطلب مهارة عالية قد لا يملكها الفرد، ويمكن تقسيم زيادة عبء الدور إلى الآتي:

- أ- العبء الكمّي، وهو الذي يحدث عندما يسند إلى الفرد مهام كثيرة لا تناسب الوقت الممنوح له.
- ب- العبء النوعي، وفيه يفتقر الفرد للمهارات المطلوبة لإنجاز المهام، فتقل القدرة على أداء العمل نتيجة عدم توافق طاقة الفرد مع الأعمال الموكلة إليه، أو مع تدني مستوى تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل، لذا ينتج عن عبء الدور الكثير من الأخطاء في العمل. (عبد العاطي، 2012، ص 110).

ج- العبء المنخفض الذي لا يقل أهمية عن النوع السابق، ويقصد به أن العمل الذي يقوم به الشخص غير كافٍ لاستيعاب قدراته، وطاقاته، ويأخذ عدة أشكال هي:

1- الانخفاض الكمي، ويحدث عندما يقوم الفرد بأداء أعمال بسيطة، وقليلة في فترة زمنية ويظل معظم الوقت شاغراً بدون عمل.

2- الانخفاض النوعي. وهو أن الفرد في حاجة إلى مثيرات تستثيره عقلياً للقيام بأداء أعمال غير روتينية متكررة، وأفضل طريقة لتجنب مثل هذه الضغوط هي إسناد مهام متوسطة حتى تصبح الأعمال مرغوبة ومحفزة. (أضويله، 2010، ص33)، وبهذا فإن الفرد عند تحميله للأعباء الزائدة أثناء تأديته للعمل أو القيام بالأعمال التي لا تتناسب مع قدراته فإنه يكون عرضة لكثير من ضغوط العمل.

4- المسؤولية على الآخرين.

قد يتحمل العامل مسؤوليات كثيرة عند تأدية مهمات تتعلق بالأشياء المادية كالآلات، والمواد، أو مسؤوليته عن الأفراد الآخرين، وذلك بالاتصال بهم وتحفيزهم، الأمر الذي أكدته أيضاً دراسة ورد ول وزملائه. (Word well et al.1964)، بأن المسؤولية على الآخرين أصعب من المسؤولية على الأشياء، فالمسؤولية عن الأفراد تتطلب من الفرد أن يقضي وقتاً طويلاً في التعامل مع الناس، كحضور الاجتماعات واللقاءات والمحادثات، ولهذا فإنه يستغرق وقتاً وجهداً كبيرين في التعامل معهم، ينتج عنه قدراً من الضغوط في مثل هذه المناقشات والتحضيرات. (بسيوني، 1995، ص36).

إن طبيعة عمل عضو هيئة التدريس تجعله مسؤولاً عن مجموعة من الطلاب أكثر من مسؤوليته عن الأشياء المادية، لما للعنصر البشري من أهمية عند التعامل معه؛ إذ أن الاستفادة من الأشياء المادية، كالآلات والمعدات في تحقيق أهداف المؤسسة، لا يتأتى إلا عن طريق العنصر البشري المحرك لها، الذي يتأثر بالظروف المادية، والنفسية، والاجتماعية، والتنظيمية، وبالتالي يجد الأفراد صعوبة في التعامل معهم، مما يزيد ذلك من ضغوط العمل عليهم، حيث توضح بعض نتائج الدراسات في الخصوص، أن مسؤولية الفرد على الآخرين لها تأثير كبير على زيادة ضغوط العمل أكثر من الضغوط الناشئة عن مسؤوليته على الأشياء المادية مثل الآلات، والمعدات، والأموال (الشريف، 2015، ص50)

ظروف العمل.

تُعد بيئة العمل والظروف التي تحيط بعضو هيئة التدريس والطلاب، باعتبارهم عناصر بشرية تؤثر في مدى رضاهم عن النشاط الذي يؤديه، حيث تشمل المتطلبات الوظيفية المكافآت والجزاءات داخل نطاق العمل، وكذا البيئة المادية المحيطة بالفرد، المتمثلة في الهواء، والإضاءة، والحرارة، بالإضافة إلى حجم المؤسسة. (ليب، 2012، ص 104)، كما تعتبر الإضاءة، ودرجات الحرارة، والتهوية، والضوضاء، وتصميم المكاتب، والراتب، والترقية، والعلاقة داخل بيئة العمل، وساعات العمل الطويلة والروتين الوظيفي من مسببات ضغوط العمل. (العبيدي، 2013، ص 30)، حيث إن اختلاف هذه الظروف من إضاءة،

ودرجة حرارة، ورطوبة، وضوضاء يؤدي إلى شعور الفرد بالتوتر والضغط النفسي، فالإضاءة غير المناسبة لا تؤدي فقط إلى قلة الإنتاج؛ بل تؤدي إلى سرعة التعب والملل، وكذا درجات الحرارة غير المناسبة تؤثر على النواحي الفسيولوجية، مما يزيد إحساس الفرد بالتعب داخل المؤسسة التي يعمل بها.

آثار ضغوط العمل.

إن من آثار ضغط العمل على الفرد داخل المؤسسة منها ما هو جسمي مرتبط بالإرهاك والتعب والتي تظهر آثاره على جسم الفرد والمتمثل في ارتفاع ضغط الدم والقرحة حيث أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والاضطرابات الفسيولوجية والتي قد تكون أسبابها الضغوط التي يتعرض لها الفرد داخل العمل، حيث لا تقتصر هذه المشكلات على صحة الفرد الجسمية؛ بل قد تتعداها إلى تعرض الفرد إلى اضطرابات نفسية شديدة مثل العصبية والسلوك العدواني وعدم الاتزان الانفعالي والغياب المتكرر عن العمل، وبعض السلوكيات السلبية التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة. إن حالة الإنهاك الجسمي والانفعالي والعقلي التي تحدث لدى الفرد نتيجة التوتر طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا، تنطوي تحت قائمة الأعمال المسببة للضغوط الشديدة والمرتفعة، ولا يعني ذلك أن جميع الأفراد يتعرضون للاحتراق النفسي باعتباره نتيجة لضغوط العمل، فالأشخاص الذين يستطيعون مواجهة ضغوط العمل، والذين ليست لديهم طموحات مرتفعة أو توقعات كثيرة، لا يعانون من الاحتراق النفسي، وأن الأفراد الذين يعانون من هذا النوع هم الذين يختارون مجالاً مهنيًا، على أنه سوف يوفر لهم درجة من تحقيق الذات والإنجاز، ومن ثم الرضا، يكون هؤلاء الأشخاص مرتفعي الدافعية وشديدي المثالية والالتزام والذكاء، غير أنه مع مرور الوقت وتعاضل الضغوط يكونون عاجزين على تحقيق طموحهم، وعند هذه النقطة يكون الأفراد عرضة للاحتراق النفسي. (عبدالدائم، 2022، 140).

الدراسات السابقة:

1 - دراسة هوساوي (2002م): هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير استخدام وسائل التقنية في إدارة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس في كليات البنات بمكة من وجهة نظرهن، استخدم في الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس بكليات البنات البالغ عددهن (319) عضوة، سحبت عينة عشوائية طبقية بعدد (150) عضوة، ومن نتائج الدراسة أن تأثير مسببات ضغوط العمل التنظيمية على أفراد مجتمع الدراسة جاءت بدرجة عالية، حيث كان الإصرار على التمسك بالروتين والإجراءات والتعليمات يشكل أكبر ضغط على هيئة التدريس بالكليات، إذ تعد من معوقات التنظيم في كليات البنات لكثرة الشكاوى من الأنظمة الإدارية المتشددة، والتمسك في تطبيق اللوائح والتعليمات، وغياب نظام فعال للاتصالات شكل ضغطاً ولكن بدرجة أقل على هيئة التدريس، وإن ضغوط العمل الناتجة عن الجوانب الوظيفية أقل تأثيراً حيث كانت بدرجة متوسطة، فيما يشكل الافتقار إلى التطوير والنمو المهني أكبر ضغط وظيفي يواجه أفراد العينة.

2 - دراسة امسلم (2007م): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية والآثار المترتبة عليها وطرق التغلب عليها في كليات التقنية بمحافظة غزة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في كليات التقنية والبالغ عددهم (634) موظفاً وموظفة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (249) موظفاً وموظفة، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية في جمع البيانات، توصلت الدراسة إلى أن الضغوط بشكل إجمالي لا يعتبرها العاملون أنها تشكل إحساساً بالضغط، باستثناء بعض الضغوط المهنية، والتي كان من أبرز مصادرها الروتين في الأعمال، ورواتب العاملين، وقلة توفر الحوافز، وتأخر الترقيات، أوضحت الدراسة أن العاملين في الكليات المذكورة تظهر عليهم آثار جسمية سلبية نتيجة الإحساس بالضغوط، تتمثل في الشعور بالتعب والإنهاك،

3 - دراسة قاجة (2010م): هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي يعاني منها معلمو المرحلة الأولى من التعليم الأساسي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة، وتم سحب عينة عشوائية طبقية بعدد (121) منهم (54) معلماً و(67) معلمة خلال العام الدراسي 2010 م، وقد توصلت الدراسة إلى: أن مصادر ضغوط العمل التي يعاني منها معلمو المرحلة الأولى من التعليم الأساسي متباينة، ورُتبت حسب أهميتها إلى ضغوط تتعلق بضعف مستوى التلاميذ، وضغوط تتعلق بالمناهج الدراسية، وضغوط ساعات العمل الطويلة، وضغوط المكانة والأجر، وضغوط عبء المهنة، وضغوط تتعلق بأولياء الأمور، وضغوط تتعلق ببيئة العمل المادية، وضغوط تتعلق بالوسائل التعليمية، وضغوط تتعلق بعلاقة المعلم مع المفتش، وضغوط التعامل مع الزملاء، وضغوط تتعلق بالإدارة المدرسية، ولذا اعتبرت الباحثة أن هذه النتائج توضح أن المعلمين يعانون مجموعة من الضغوط في العمل، تجعلهم يعيشون في حالة من القلق، والتوتر، والضييق، مما يشير إلى أهمية اقتراح حلول لهذه الضغوط للقضاء عليها، أو التخفيف منها على الأقل.

4 - دراسة أبو رحمة (2012م): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ضغوط العمل ومدى علاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي كونه أكثر استخداماً في الظواهر الاجتماعية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين بوزارة التربية والتعليم ووكالة غوث بمحافظة غزة البالغ عددهم (219) مشرفاً تربوياً، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (189) مشرفاً تربوياً، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية في جمع البيانات، توصلت الدراسة إلى أن المشرفين التربويين يتعرضون إلى مستوى متوسط من ضغوط العمل بنسبة (63.34 %)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، عدد المدارس، سنوات الخبرة)، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في محافظات غزة بدرجة متوسطة بنسبة (63.67 %).

5- دراسة عبد الدائم (2020م): هدفت الدراسة إلى معرفة مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها مديري مدارس التعليم الثانوي ببلدية زليتن خلال العام الدراسي 2018-2019، حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع مديري مدارس التعليم الثانوي والبالغ عددهم (29) مديراً ومديرة، لتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الاستبانة أداة رئيسة في جمع البيانات، تم تحليل ومعالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). أهم نتائج البحث هو أن درجة متوسطات ضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة زليتن كانت مرتفعة، في أبعاد (عبء الدور) و(ظروف العمل) و(المسؤولية على الآخرين)، وكانت متوسطة في بُعدي (صراع الدور) و(غموض الدور)، حيث أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر ضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة زليتن تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري (الجنس، مدة الخبرة).

6 - دراسة الجخري (2023م): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ضغوط العمل وانعكاساتها على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (109) عضواً، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسة في جمع البيانات، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن مستوى ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة جاءت بدرجة عالية، وإن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة عالية، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير (النوع ولصالح الذكور، ولسنوات الخبرة لصالح خبرة 10 سنوات فأكثر، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون الجفرة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة أنها قد تباينت في اختيار مجتمع الدراسة فقد كان المجتمع في دراسة قاجة (2010) معلوم المرحلة الأولى من التعليم الأساسي، وأما دراسة عبدالدائم (2020) فقد كان مديرو المدارس الثانوية، أما دراسة أمسلم (2007) فقد كان الموظفين في كلية التقنية، أما دراسة أبو رحمة (2012) هم المشرفين التربويين بوزارة التربية والتعليم، في حين كان مجتمع الدراسة عند كل من دراسة سوهاي (2012) ودراسة الجخري (2023) أعضاء هيئة التدريس وهو ما يتفق مع البحث الحالي، واستخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي وهو ما يلائم دراسة مثل هذه الظواهر، واختلفت الدراسات السابقة من حيث المكان وزمن إجرائها، فقد أجريت دراسة سوهاي (2002) بالملكة العربية السعودية، أما دراسة أمسلم (2007) وأبو رحمة (2012) فقد أجريت في محافظات غزة بفلسطين المحتلة، ودراسة قاجة (2010) أجريت في الجزائر في حين أجريت دراسة الجخري (2023) ودراسة

عبدالدايم (2020) في ليبيا وهو ما اتفق مع مكان إجراء البحث الحالي، وتوصلت الدراسات السابقة إلى عدة نتائج وهي أن أسباب ضغوط العمل هو التمسك بالإجراءات، وتطبيق اللوائح والتعليمات والتشدد فيها مع غياب نظام فعال من الاتصالات، وقلت الرواتب وغياب التحفيز، وصعوبة الترقية مقارنة بالقطاعات الأخرى وأن ضغوط العمل جاءت بين المتوسطة والمرتفعة.

إجراءات البحث:

1- منهج البحث: -

استخدم المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة البحث، حيث يعتبر منهج بحثي يستخدم في العلوم الإنسانية والطبيعية من خلال جمع البيانات المتعلقة بالظواهر أو الأحداث ومن تم تحليلها وتفسيرها.

2- أداة الدراسة: -

اعتمدت الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات والتي تتكون من جزئين رئيسيين يمكن تصنيفهما كما يلي:

الجزء الأول: يحتوي البيانات الشخصية والممثلة في (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية).

الجزء الثاني: يحتوي على 43 عبارة تحاكي مسببات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والتي قسمت إلى 13 عبارة متعلقة بعبء الدور كأحد مقاييس ضغوط العمل، 14 عبارة متعلقة بصراع وغموض الدور، 8 عبارات متعلقة بالمسؤولية على الآخرين، وأخيراً 8 عبارات متعلقة بظروف العمل.

3- مجتمع وعينة الدراسة: -

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية، ونظراً لتجانس مجتمع البحث فقد تم أخذ عينة عشوائية حجمها 100 عضواً، وزعت عليهم 100 استمارة رجع منها 94 استمارة منقحة وخالية من العيوب. وبذلك تكون نسبة الاستجابة 94.0%.

المقاييس والاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: -

1. Relative Frequency: يستخدم بشكل أساسي في التحليل الوصفي للبيانات المتحصل عليها، وتقيد الباحث في الحكم على عبارات دور الرقابة الداخلية في توفير أمن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية من حيث قبولها من عدمه وفق درجات البدائل المغلقة المعدة من قبل الباحث.

2. اختبار Cronbach's Alpha: يبين مدى ثبات إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان.

3. اختبار Pearson Correlation: يستخدم لمعرفة الاتساق الداخلي للاستمارة.

4. اختبار Kolmogorov-Smirnov للعينة الواحدة: يستخدم في اختبار مدى تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه.

5. اختبار T: يستخدم في اختبار التساؤلات في حالة تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي.
 6. اختبار Wilcoxon Signed Ranks: يستخدم في اختبار التساؤلات في حالة عدم تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي.
 7. اختبار Mann-Whitney لعينتين المستقلتين: يستخدم لاختبار وجود فروق بين المتوسطات بسبب متغير له بدلين.
 8. اختبار Kruskal-Wallis للعينات المستقلة: يستخدم لاختبار وجود فروق بين المتوسطات بسبب متغير له أكثر من بدلين.
- اختبارات صدق الأداة وثباتها واتساق عباراتها: -
- يقصد به استقرار الاستبانة في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة تطبيقها على نفس أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. أما الاتساق الداخلي فيقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة.
- في هذا البحث تم التحقق من ثبات صحيفة الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient)، فكانت النتائج كما بالجدول 1:

جدول رقم (1)

يوضح نتائج الثبات والاتساق

المحور	عدد البيانات	معامل ألفا	القرار
عبء الدور	13	0.826	ثابت
صراع وغموض الدور	14	0.783	ثابت
المسؤولية على الآخرين	8	0.647	ثابت
ظروف العمل	8	0.819	ثابت
الاستمارة	43	0.894	ثابتة

يتضح من خلال الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ لكل المحاور وللدرجة الكلية للاستمارة كان أكبر من 0.60 عليه فإن الباحث قد تأكد من صدق وثبات الاستبانة وصلاحياتها للتحليل والإجابة على أسئلة الدراسة ومن تم الوصول للنتائج اللازمة لاختبار تساؤلات البحث التي وضعت من أجلها الاستمارة. أما الاتساق الداخلي فقد تم اختباره من خلال معامل بيرسون، كانت النتائج كما بالجدول (2-4):

جدول رقم (2)

نتائج الاتساق الداخلي لعبارات عبء الدور

القرار	عبء الدور		العبارة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.536**	اعاني من ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأعمال.

مسببات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظرهم

ازدياد المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد.	0.646**	0.000	متسقة داخلياً
أتحمل في عملي مهام تفوق طاقتي وقدراتي.	0.554**	0.000	متسقة داخلياً
أشعر بأن مستوى أدائي في تناقص مستمر.	0.725**	0.000	متسقة داخلياً
أشعر بأنني لم أطور من مستواي الأكاديمي منذ تخرجي من الجامعة	0.526**	0.000	متسقة داخلياً
لا أجد الوقت الكافي للاطلاع على المجلات والمقالات العلمية.	0.615**	0.000	متسقة داخلياً
تنفيذ اللوائح والأنظمة بالكلية مرهق للغاية.	0.563**	0.000	متسقة داخلياً
عدم تبادل الأفكار والمقترحات بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	0.508**	0.000	متسقة داخلياً
أجد صعوبة في القيام بالأدوار التي تتطلبها مهنة التدريس.	0.776**	0.000	متسقة داخلياً
ضيق وقتي لا يسمح لي بالتردد على مكتبة الكلية.	0.622**	0.000	متسقة داخلياً
تزداد مهام التدريس تعقيداً مع مرور الوقت في الفصل الدراسي.	0.699**	0.000	متسقة داخلياً
نقص المعلومات عن اللوائح الخاصة بعضو هيئة التدريس.	0.292**	0.004	متسقة داخلياً
قلة مشاركاتي في الأنشطة والبرامج الثقافية والاجتماعية في حل المشكلات المجتمعية.	0.342**	0.001	متسقة داخلياً

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان أصغر من 0.01، مما يدل على دلالة الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس ضغط عبء الدور، الأمر الذي يدل على اتساق عبارات عبء الدور داخلياً.

كذلك تم اختبار الاتساق الداخلي لغموض وصراع الدور، فكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (3)

نتائج الاتساق الداخلي لعبارات غموض وصراع الدور

القرار	غموض وصراع الدور		العبرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
يصعب عليّ التفريق بين الواجبات والحقوق.	0.000	0.566**	متسقة داخلياً
يتوقع مني الآخرين إنجازات لا أتوقعها من نفسي.	0.000	0.437**	متسقة داخلياً
تتعارض افكاري الأكاديمية مع اتجاه وأفكار طلابي.	0.000	0.526**	متسقة داخلياً
أجد صعوبة في التفاهم مع رئيسي المباشر.	0.000	0.445**	متسقة داخلياً
يعيق نقص تكويني المهني من تحسين أدائي التدريسي.	0.000	0.650**	متسقة داخلياً
أشعر أن معلوماتي الأكاديمية لا تفي بالغرض المطلوب.	0.000	0.473**	متسقة داخلياً
أشعر بأن حدود صلاحياتي في العمل غير واضحة.	0.000	0.575**	متسقة داخلياً
أشعر بأن معلوماتي الأكاديمية لا تلبي احتياجات طلابي.	0.000	0.548**	متسقة داخلياً
اتجاهل بعض المقررات والمواضيع لصعوبتها.	0.000	0.519**	متسقة داخلياً
أشعر بأن الدور الذي أقوم به في الكلية غير ذي قيمة.	0.005	0.287**	متسقة داخلياً
أرفض النصيحة من زملائي ورؤسائي.	0.000	0.369**	متسقة داخلياً

أفتقر إلى الكثير من هواياتي واهتماماتي لأن العمل يأخذ كل وقتي.	0.566**	0.000	متسقة داخلياً
أجد صعوبة في إنجاز المتطلبات المتزايدة.	0.712**	0.000	متسقة داخلياً
اعمل في أجواء تخلو من روح المودة والتعاون.	0.507**	0.000	متسقة داخلياً

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان أصغر من 0.01، مما يدل على دلالة الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس ضغط غموض وصراع الدور. الأمر الذي يدل على اتساق عبارات غموض وصراع الدور داخلياً. كذلك تم اختبار الاتساق الداخلي للمسؤولية على الآخرين، فكانت النتائج كما هو بالجدول التالي:

جدول رقم (4)

نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المسؤولية على الآخرين

العبارة	المسؤولية على الآخرين		القرار
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	
أبادر دائماً بمساعدة طلابي وقت الحاجة.	0.097	0.355	غير متسقة داخلياً
أشعر بأن علاقاتي المهنية مع زملائي غير ودية.	0.632**	0.000	متسقة داخلياً
تجعلني مسؤوليتي على الآخرين أكثر توتراً.	0.716**	0.000	متسقة داخلياً
يمنعني مستواي المهني من تولي مناصب جديدة.	0.503**	0.000	متسقة داخلياً
الراحة النفسية في العمل لا أجدها إلا مع قلة من الزملاء.	0.633**	0.000	متسقة داخلياً
تزداد صعوبة إلقاء المحاضرات لكثرة أعداد الطلاب.	0.577**	0.000	متسقة داخلياً
أعاني من عدم انضباط الطلاب داخل القاعة الدراسية.	0.645**	0.000	متسقة داخلياً
اتراجع عن بعض قراراتي في اللحظة الأخيرة لإرضاء طلابي	0.412**	0.000	متسقة داخلياً

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى المعنوية المشاهد p -value للعبارات (2-8) كان أصغر من 0.01، مما يدل على دلالة الارتباط بين كل فقرة من هذه الفقرات والدرجة الكلية لمقياس ضغط المسؤولية على الآخرين. أما العبارة الأولى فقد كان مستوى المعنوية المشاهد p -value لها أكبر من 0.01، مما يدل على عدم دلالة الارتباط بينها والدرجة الكلية لمقياس ضغط المسؤولية على الآخرين الأمر الذي يدل على اتساق العبارات (2-8) لمحور المسؤولية على الآخرين داخلياً، واستبعاد العبارة الأولى. بذلك يتم التعامل مع سبع عبارات بدل ثمانية لمحور المسؤولية على الآخرين. أخيراً، تم اختبار الاتساق الداخلي لظروف العمل، فكانت النتائج كما هو بالجدول التالي:

جدول رقم (5)

نتائج الاتساق الداخلي لعبارات ظروف العمل

العبارة	ظروف العمل		القرار
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	
بيئة العمل غير ملائمة للعمل الأكاديمي.	0.572**	0.000	متسقة داخلياً
أفتقر إلى الإمكانيات اللازمة للعملية التدريسية من قرطاسية وأدوات	0.731**	0.000	متسقة داخلياً
أشعر بأن الإضاءة والتهوية غير مناسبة للعملية التدريسية.	0.614**	0.000	متسقة داخلياً
تفتقر بيئة العمل للأجهزة المرتبطة بشبكة النت لتسهيل عمل المشرف الأكاديمي	0.784**	0.000	متسقة داخلياً
أعمل في أماكن لا توجد فيها أبسط وسائل الراحة.	0.788**	0.000	متسقة داخلياً
افتقر الى الخصوصية في العمل (كرسي - منضدة - خزانة)	0.716**	0.000	متسقة داخلياً
أجد صعوبة في الحصول على الترقية العلمية المستحقة.	0.529**	0.000	متسقة داخلياً
تمنعني الضوضاء من تأدية عملي التدريسي باقتدار.	0.608**	0.000	متسقة داخلياً

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان أصغر من 0.01، مما يدل على دلالة الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس ضغط ظروف العمل الأمر الذي يدل على اتساق عبارات ظروف العمل داخلياً.

من خلال نتائج الجداول (2-5)، يتبين أن جميع العبارات متسقة مع محاورها، ما عدى العبارة الأولى في محور المسؤولية على الآخرين فتم استبعادها، بذلك يتم التعامل مع 42 عبارة بدلاً من 43 عبارة. توزيع البيانات: -

لمعرفة ما إذا كانت البيانات لها توزيع طبيعي أم لا، تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (6) توزيع البيانات

المحور	Test Statistic	p-value	القرار
عبء الدور	0.084	0.101	يتبع
صراع وغموض الدور	0.100	0.022	لا يتبع
المسؤولية على الآخرين	0.125	0.001	لا تتبع
ظروف العمل	0.096	0.033	لا يتبع

من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق يتبين أن مستوى المعنوية المشاهد (p -value) لمحور (عبء الدور) كان أكبر من 5%، مما يدل على تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي. عليه يتم استخدام اختبار معلمي متمثل في اختبار (تي) لقياس مستوى عبء الدور كأحد مقاييس ضغوط العمل الذي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين. أما مستوى المعنوية

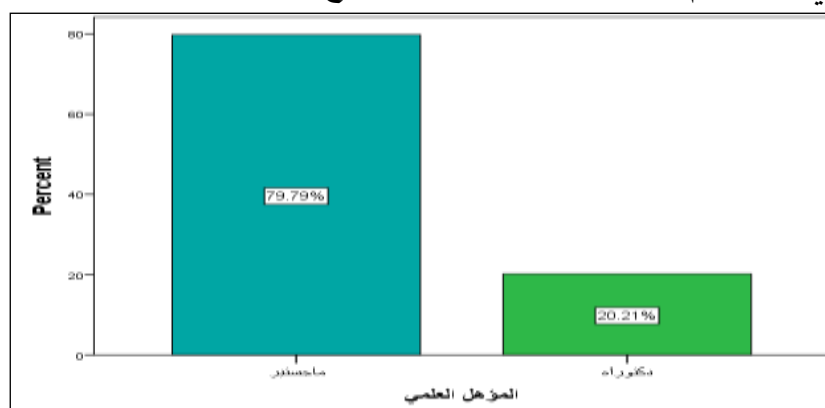
المشاهد (p-value) لمحاوَر (صراع وغموض الدور، المسؤولية على الآخرين، ظروف العمل) كان أصغر من 5%، مما يدل على عدم تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي عليه يتم استخدام اختبار لمعلمي متمثل في اختبار (ويلكوك سن) لقياس مستوى (صراع وغموض الدور، المسؤولية على الآخرين، ظروف العمل) كأحد مقاييس ضغوط العمل الذي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين.

تحليل البيانات الوصفية للبحث: -

تم الاعتماد في هذا البحث على استخدام مقياس ليكرث الخماسي لتقدير درجة إجابة فئات الدراسة حول أسئلة الاستبيان، حيث كانت الدرجات من 1 إلى 5 ابتداءً من بدرجة قليلة جداً إلى بدرجة كبيرة جداً، حيث أن هذه الأرقام تعبر عن وزن كل إجابة كما يلي: (بدرجة قليلة جداً = 1، بدرجة قليلة = 2، بدرجة متوسطة = 3، بدرجة كبيرة = 4، بدرجة كبيرة جداً = 5). وحيث أن متوسط البدائل هو 3، لهذا سيختبر عند الوسط الفرضي ($\mu = 3$) فإذا كان المتوسط الحسابي 3 فهذا يشير إلى أن الإجابة حول هذه العبارة كانت بوجوده كمسبب بدرجة متوسطة، وإذا كان المتوسط أكبر من 3 فهذا يشير إلى أن الإجابة كانت بوجوده كمسبب بدرجة كبيرة، أما إذا كان متوسط الإجابة أقل من 3 فإنه يشير إلى بوجوده كمسبب بدرجة قليلة. بالتالي يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الاجابات يختلف عن 3 أم لا. بعد الانتهاء من ترميز الاجابات وإدخال بيانات الدراسة باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة SPSS (Statistical Package for Social Science).

قام الباحث بتقسيم البيانات المجمعة عند تحليلها إلى قسمين على النحو التالي:

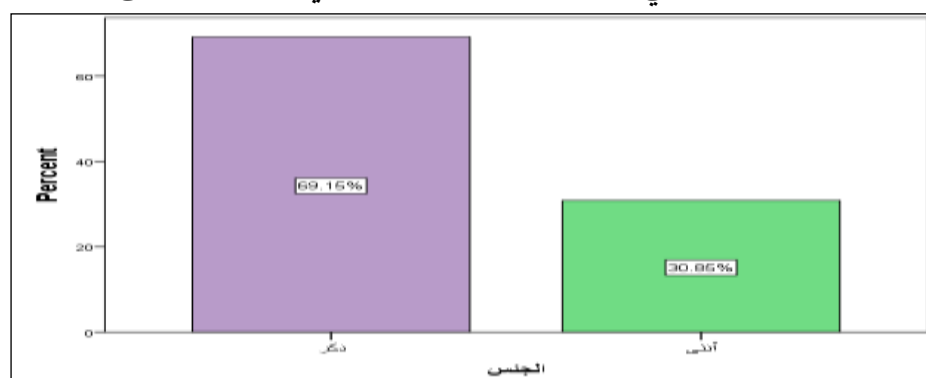
القسم الأول: تم في هذا القسم التعرف على خصائص مجتمع الدراسة من خلال الاشكال البيانية التالية:



شكل رقم (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المؤهل العلمي.

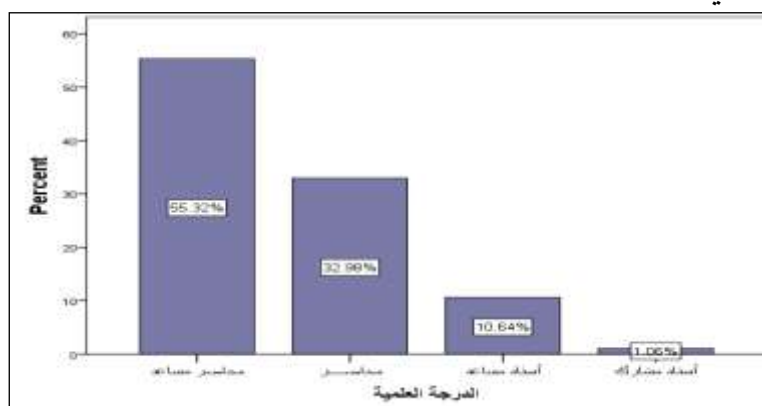
يتبين من الشكل السابق أن أكثر أفراد العينة كانوا من ذوي مؤهلات حملة الماجستير بنسبة (79%) في حين حملة المؤهلات العليا الدكتوراة بنسبة (21.20%) والذي مرده توقف قرارات الايفاد لمواصلة

الدراسات العليا في الجامعات الليبية والذي قد يؤثر على جودة التعليم في المستقبل.



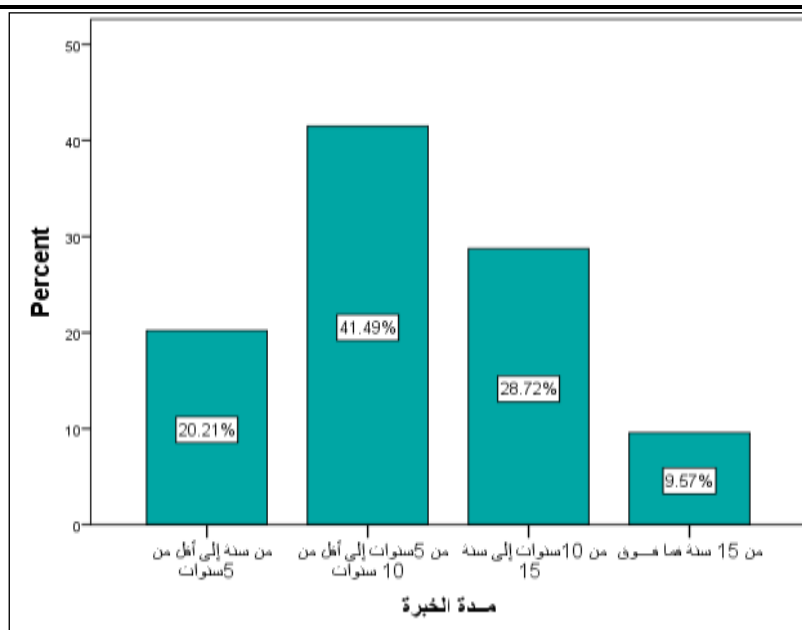
شكل رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس.

يتبين من الشكل السابق أن أكثر أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة (69.15 %) في حين كانت الإناث أقل ونسبة (30.85 %) وهذا يدل أن أغلب أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من الذكور وهي الشريحة الأكثر في باقي مؤسسات الدولة.



شكل رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب الدرجة العلمية.

وبالنظر إلى الشكل السابق يتبين أن أغلب أفراد عينة البحث من أصحاب الدرجة العلمية محاضر مساعد بنسبة (55.32 %) أما درجة محاضر كانت بنسبة (32.98 %)، ودرجة أستاذ مساعد بنسبة (10.64 %) في حين كانت درجة أستاذ مشارك بنسبة (1.06 %) وهي الأقل والذي مرده أن أغلب أفراد أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير والذي تم توضيحه في الشكل رقم (1).



شكل رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب مدة الخبرة.

وبالنظر إلى الشكل السابق يتبين أن أغلب أفراد عينة البحث من ذوي الخبرة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (41.49%)، وفي المرتبة الثانية ذوي الخبرة من 10 إلى 15 سنة بنسبة (28.72%) وفي المرتبة الثالثة ذوي الخبرة من سنة إلى خمس سنوات، في حين جاء في المرتبة الأخيرة ذوي الخبرة من 10 سنوات إلى 15 سنة وهي الأقل بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

يتضح من خلال الاشكال (1-4) أن 69.1% من المبحوثين ذكور. كما أن 79.8% منهم يحملون مؤهل ماجستير، و 55.3% درجتهم العلمية محاضر مساعد، 70.2% يتمتعون بخبرة من 5 إلى 14 سنة. بشكل عام فإن أغلب أعضاء هيئة التدريس المبحوثين يتمتعون بخبرة عالية تجعلهم أكثر عرضة لضغوط العمل لطول فترة العمل مما يجعلهم أكثر معرفة بأسباب ضغوط العمل، الأمر الذي يخدم موضوع البحث، ويزيد من الثقة في نتائجهم.

القسم الثاني: تم في هذا القسم تحليل الأسئلة الواردة بالاستبانة، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف البحث وتحليل اشكاليته الرئيسية. وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية.

■ التساؤل الأول: "ما درجة ضغط عبء الدور كأحد مقاييس ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين".

لمعرفة درجة ضغط عبء الدور كأحد مقاييس ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين، قام الباحث باحتساب التكرارات النسبية لكل بديل وباحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور عبء الدور. فكانت النتائج كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (7)
نتائج اختبار التساؤل الأول

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الضغط %					عبء الدور
			درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً	
درجة كبيرة	0.000	3.66	27.7	35.1	20.2	9.6	7.4	1 أعاني من ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأعمال.
درجة كبيرة	0.000	3.96	37.2	37.2	14.9	5.3	5.3	2 ازدياد المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد.
درجة كبيرة	0.006	3.37	21.3	30.9	25.5	8.5	13.8	3 أتحمل في عملي مهاماً تفوق طاقتي وقدراتي
درجة قليلة	0.000	2.38	8.5	19.1	13.8	19.1	39.4	4 أشعر بأن مستوى أدائي في تناقص مستمر.
درجة متوسطة	0.257	2.82	20.2	17.0	19.1	11.7	31.9	5 أشعر بأنني لم أطور من مستواي الأكاديمي منذ تخرجي من الجامعة.
درجة كبيرة	0.000	3.59	28.7	29.8	21.3	11.7	8.5	6 لا أجد الوقت الكافي للاطلاع على المجالات والمقالات العلمية.
درجة كبيرة	0.000	3.66	35.1	21.3	24.5	12.8	6.4	7 تنفيذ اللوائح والأنظمة بالكلية مرهق للغاية.
درجة كبيرة	0.000	3.60	24.5	30.9	29.8	9.6	5.3	8 عدم تبادل الأفكار والمقترحات بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
درجة قليلة	0.000	2.36	5.3	16.0	22.3	22.3	34.0	9 أجد صعوبة في القيام بالأدوار التي تتطلبها مهنة التدريس.
درجة كبيرة	0.000	3.63	28.7	30.9	20.2	14.9	5.3	10 ضيق وقتي لا يسمح لي بالتردد على مكتبة الكلية.
درجة قليلة	0.018	2.68	10.6	17.0	24.5	25.5	22.3	11 تزداد مهامي التدريسية تعقيداً مع مرور الوقت في الفصل الدراسي.
درجة متوسطة	0.535	3.09	18.1	22.3	24.5	20.2	14.9	12 نقص المعلومات عن اللوائح الخاصة بعضو هيئة التدريس.
درجة كبيرة	0.000	3.49	17.0	38.3	25.5	14.9	4.3	13 قلة مشاركاتي في الأنشطة والبرامج الثقافية والاجتماعية في حل المشكلات المجتمعية.

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن: -

1- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (1) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 62.8% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأعمال.

2- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (2) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 74.5% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة كبيرة من ضغط ازدياد المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد.

3- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (3) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 52.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة كبيرة من ضغط تحمل في عملهم مهاماً تفوق طاقتهم وقدراتهم.

4- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (4) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 58.5% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة قليلة من ضغط الشعور بأن مستوى أدائهم في تناقص مستمر.

5- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان أكبر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن 19.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة متوسطة من الشعور بأنهم لم يطوروا من مستواهم الأكاديمي منذ تخرجهم من الجامعة.

6- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 58.5% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط عدم كفاية الوقت للاطلاع على المجالات والمقالات العلمية.

7- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (7) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 56.4% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأعمال.

8- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (8) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 55.3% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة كبيرة من ضغط عدم تبادل الأفكار بين أعضاء هيئة التدريس.

9- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (9) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 56.4% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط صعوبة القيام بالأدوار التي تتطلبها مهنة التدريس.

10- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (10) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 59.6% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط ضيق وقتهم مما لا يسمح لهم بالتردد على مكتبة الكلية.

11- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (11) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 47.9% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط تزايد تعقيد مهامهم التدريسية مع مرور الوقت في الفصل الدراسي.

12- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (12) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن 24.5% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة متوسطة من ضغط نقص المعلومات عن اللوائح الخاصة بعضو هيئة التدريس.

13- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (13) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 55.3% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط قلة مشاركاتهم في الأنشطة والبرامج الثقافية والاجتماعية في حل المشكلات المجتمعية.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لضغط عبء الدور والذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 48.4% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط عبء الدور والمتمثل في (ضغط ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأعمال، ازدياد المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد، تحمل مهاماً في عملهم تفوق طاقتهم وقدراتهم، عدم كفاية الوقت لإنجاز الأعمال وللذهاب للمكتبة وللإطلاع على المجالات والمقالات العلمية، عدم تبادل الأفكار والمقترحات بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية، قلة مشاركاتهم في الأنشطة والبرامج الثقافية والاجتماعية في حل المشكلات المجتمعية) كأحد مقاييس ضغوط العمل الذي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين.

■ التساؤل الثاني: "ما درجة ضغط غموض وصراع الدور كأحد مقاييس ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين".

لمعرفة مستوى ضغط غموض وصراع الدور كأحد مقاييس ضغوط العمل الذي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين، قام الباحث باحتساب التكرارات النسبية لكل بديل وباحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوك سن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور غموض وصراع الدور. فكانت نتائج كما هي بالجدول التالي:

جدول رقم (8)

نتائج اختبار التساؤل الثاني

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الضغط %					غموض وصراع الدور	
			درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً		
درجة قليلة	0.000	2.29	5.3	16.0	22.3	14.9	41.5	1	يصعب عليّ التفريق بين الواجبات والحقوق.
درجة قليلة	0.000	2.50	6.4	17.0	26.6	20.2	29.8	2	يتوقع مني الآخرين إنجازات ما لا أتوقعه من نفسي.
درجة قليلة	0.000	2.03	4.3	6.4	21.3	24.5	43.6	3	تتعارض افكاري الأكاديمية مع اتجاه وأفكار طلابي.
درجة قليلة	0.000	1.60	0.0	5.3	13.8	16.0	64.9	4	أجد صعوبة في التفاهم مع رئيسي المباشر.
درجة قليلة	0.000	1.70	1.1	4.3	13.8	25.5	55.3	5	يعيق نقص تكويني المهني من تحسين أدائي التدريسي.
درجة قليلة	0.000	1.78	4.3	2.1	17.0	20.2	56.4	6	أشعر أن معلوماتي الأكاديمية لا تفي بالغرض المطلوب.
درجة قليلة	0.000	2.27	4.3	16.0	21.3	19.1	39.4	7	أشعر بأن حدود صلاحياتي في العمل غير واضحة.
درجة قليلة	0.000	1.37	0.0	3.2	6.4	13.8	76.6	8	أشعر بأن معلوماتي الأكاديمية لا تلبي احتياجات طلابي.
درجة قليلة	0.000	1.32	0.0	1.1	6.4	16.0	76.6	9	اتجاهل بعض المقررات والمواضيع لصعوبتها.

مسببات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظرهم

10	أشعر بأن الدور الذي أقوم به في الكلية غير ذي قيمة.	70.2	14.9	11.7	3.2	0.0	1.48	0.000	بدرجة قليلة
11	أرفض النصيحة من زملائي ورؤسائي	77.7	10.6	3.2	7.4	1.1	1.44	0.000	بدرجة قليلة
12	أفتقر إلى الكثير من هواياتي واهتماماتي لان العمل يأخذ كل وقتي	17.0	27.7	19.1	19.1	17.0	2.91	0.545	بدرجة متوسطة
13	أجد صعوبة في انجاز المتطلبات المتزايدة.	14.9	31.9	19.1	18.1	16.0	2.88	0.392	بدرجة متوسطة
14	اعمل في أجواء تخلو من روح المودة والتعاون.	37.2	26.6	13.8	13.8	8.5	2.30	0.000	بدرجة قليلة
	الدرجة الكلية لضغط غموض وصراع الدور	50.1	20.1	15.4	9.5	4.9	1.99	0.000	بدرجة قليلة

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن: -

1- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (1) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 56.4% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط صعوبة التفريق بين الواجبات والحقوق.

2- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (2) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 50.0% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط كون الآخرين يتوقعون منهم إنجازات كبيرة.

3- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (3) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 68.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط تعارض افكارهم الأكاديمية مع اتجاه وأفكار طلابهم.

4- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (4) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 80.9% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط صعوبة التفاهم مع رئيسهم المباشر.

5- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 80.9% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط نقص تكوينهم المهني يعيق من تحسين أدائهم التدريسي.

6- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 76.6% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة قليلة بأن معلوماتهم الأكاديمية لا تفي بالغرض المطلوب.

7- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (7) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 58.5% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة قليلة بأن حدود صلاحياتهم في العمل غير واضحة.

8- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (8) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 90.4% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة قليلة بأن معلوماتهم الأكاديمية لا تلبي احتياجات طلابهم.

9- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (9) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 92.6% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة قليلة من ضغط تجاهل بعض المقررات والمواضيع لصعوبتها.

10- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (10) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 85.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة قليلة بأن الدور الذي يقومون به في الكلية غير ذي قيمة.

11- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (11) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 88.3% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة قليلة من ضغط رفض النصيحة من الزملاء والرؤساء.

12- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (12) كان أكبر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن 19.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة متوسطة من ضغط الافتقار إلى الكثير من هواياتهم واهتماماتهم لأن العمل يأخذ كل وقتهم.

13- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (13) كان أكبر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن 19.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة متوسطة من ضغط صعوبة في انجاز المتطلبات المتزايدة.

14- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (14) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 63.8% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة قليلة من ضغط العمل في أجواء تخلو من روح المودة والتعاون.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لضغط غموض وصراع الدور والذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 70.2% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط غموض وصراع الدور.

■ التساؤل الثالث: "ما درجة ضغط المسؤولية على الآخرين كأحد مقاييس ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين".

لمعرفة مستوى ضغط المسؤولية على الآخرين كأحد مقاييس ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين، قام الباحث باحتساب التكرارات النسبية لكل بديل وباحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور المسؤولية على الآخرين. فكانت نتائج كما في الجدول (9):

جدول رقم (9)

نتائج اختبار التساؤل الثالث

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الضغط %					المسؤولية على الآخرين
			درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً	
درجة قليلة	0.000	1.71	5.3	5.3	9.6	14.9	64.9	1 أشعر بأن علاقات المهنية بيني وبين زملائي غير ودية.
درجة قليلة	0.003	2.57	12.8	12.8	21.3	25.5	27.7	2 تجعلني مسؤوليتي على الآخرين أكثر توتراً.
درجة قليلة	0.000	2.07	6.4	9.6	13.8	25.5	44.7	3 يعيقني مستواي المهني من تولي مناصب جديدة.
درجة قليلة	0.005	2.60	11.7	14.9	22.3	23.4	27.7	4 الراحة النفسية في العمل لا أجدها إلا مع قلة من الزملاء.
درجة قليلة	0.004	2.53	17.0	12.8	17.0	12.8	40.4	5 تزداد صعوبة إلقاء المحاضرات لكثرة أعداد الطلاب.
درجة قليلة	0.000	1.79	4.3	5.3	11.7	22.3	56.4	6 أعاني من عدم انضباط الطلاب داخل القاعة الدراسية.

7	أترجع عن بعض قراراتي في اللحظة الأخيرة لإرضاء طلابي.	40.4	26.6	17.0	8.5	7.4	2.16	0.000	بدرجة قليلة
	الدرجة الكلية لضغط المسؤولية على الآخرين	43.2	21.6	16.1	9.9	9.3	2.21	0.000	قليلة

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن: -

1-مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (1) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 79.8% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط الشعور بأن علاقات المهنية بينهم وبين زملائهم غير ودية.

2-مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (2) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 53.2% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط كون مسؤوليتهم على الآخرين تجعلهم أكثر توترا.

3-مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (3) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 70.2% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط كون مستواهم المهني يمنعهم من تولي مناصب جديدة

4-مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (4) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 51.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط عدم ايجاد الراحة في العمل إلا مع قلة من الزملاء

5-مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 53.2% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط ازدياد صعوبة إلقاء المحاضرات لكثرة أعداد الطلاب.

6-مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 78.7% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة قليلة من ضغط المعاناة لعدم انضباط الطلاب داخل القاعات

7-مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (7) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن 67.0% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط التراجع عن بعض قراراتهم في اللحظة الأخيرة لإرضاء الطلاب.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لضغط المسؤولية على الآخرين والذي كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي أصغر من 3، مما يدل على أن

64.7% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية بزلتين يعانون بدرجة قليلة من ضغط المسؤولية على الآخرين.

■ **التساؤل الرابع:** "ما مستوى ضغط ظروف العمل كأحد مقاييس ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين".

لمعرفة مستوى ضغط ظروف العمل كأحد مقاييس ضغوط العمل الذي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين، قام الباحث باحتساب التكرارات النسبية لكل بديل وباحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لمحور ظروف العمل. فكانت نتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (10)

نتائج اختبار التساؤل الرابع

ظروف العمل	النسبة المئوية لدرجة الضغط %	القرار	P-value	المتوسط الحسابي	درجة قليلة جداً	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً
1 بيئة العمل غير ملائمة للعمل الأكاديمي	6.4	18.1	24.5	29.8	21.3	3.41	0.001	درجة كبيرة	درجة كبيرة
2 افتقر إلى الإمكانيات اللازمة للعملية التدريسية من قرطاسية وأدوات.	27.7	10.6	14.9	12.8	34.0	3.15	0.383	درجة متوسطة	درجة متوسطة
3 أشعر بأن الإضاءة والتهوية غير مناسبة للعملية التدريسية.	10.6	8.5	28.7	17.0	35.1	3.57	0.000	درجة كبيرة	درجة كبيرة
4 تفتقر بيئة العمل للأجهزة المرتبطة بشبكة النت لتسهيل عمل المشرف الأكاديمي.	7.4	5.3	23.4	19.1	44.7	3.88	0.000	درجة كبيرة	درجة كبيرة
5 أعمل في أماكن لا توجد فيها أبسط وسائل الراحة.	4.3	14.9	21.3	23.4	36.2	3.72	0.000	درجة كبيرة	درجة كبيرة
6 أفقر إلى الخصوصية في العمل (كرسي - منضدة - خزانة)	6.4	4.3	19.1	24.5	45.7	3.99	0.000	درجة كبيرة	درجة كبيرة
7 أجد صعوبة في الحصول على الترقية العلمية المستحقة.	17.0	20.2	24.5	17.0	21.3	3.05	0.711	درجة متوسطة	درجة متوسطة
8 تمنعني الضوضاء من تأدية عملي التدريسي باقتدار.	17.0	26.6	27.7	13.8	14.9	2.83	0.205	درجة متوسطة	درجة متوسطة
الدرجة الكلية لضغوط ظروف العمل	12.1	13.6	23.0	19.7	31.6	3.45	0.000	قليلة	قليلة

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن: -

1- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (1) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 51.1% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط كون بيئة العمل غير ملائمة للعمل الأكاديمي.

2- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (2) كان أكبر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن 14.9% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة متوسطة من ضغط الافتقار إلى الإمكانيات اللازمة للعملية التدريسية من قرطاسية وأدوات. يعانون بدرجة كبيرة من ضغط الشعور بأن الإضاءة والتهوية غير مناسبة للعملية التدريسية.

4- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (4) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 63.8% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط افتقار بيئة العمل لأجهزة مرتبطة بشبكة النت لتسهيل عمل المشرف الأكاديمي.

5- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 59.6% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يعانون بدرجة كبيرة من ضغط العمل في أماكن لا توجد فيها أبسط وسائل الراحة.

6- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان أصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 70.2% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة كبيرة من ضغط الافتقار إلى الخصوصية في العمل (كرسي - منضدة - خزانة).

7- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (7) كان أكبر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن 24.5% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة متوسطة من ضغط وجود صعوبة في الحصول على الترقية العلمية المستحقة.

8- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان أكبر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن 27.7% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة متوسطة من ضغط كون الضوضاء تمنعهم من تأدية عملهم التدريسي باقتدار. مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لضغط ظروف العمل والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي أكبر من 3، مما يدل على أن 51.3% من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين يعانون بدرجة كبيرة من ضغط ظروف العمل والمتمثل في (عدم ملائمة بيئة العمل للعمل الأكاديمي، عدم مناسبة الإضاءة والتهوية للعملية التدريسية، افتقار بيئة العمل لأجهزة مرتبطة بشبكة النت لتسهيل عمل المشرف الأكاديمي، العمل في أماكن لا توجد فيها أبسط وسائل الراحة، الافتقار إلى الخصوصية في العمل).

■ التساؤل الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، الخبرة، الدرجة العلمية) ؟

لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، مدة الخدمة، الدرجة العلمية)، تم استخدام اختبار مان ويتني في حالة (الجنس، المؤهل العلمي)، اختبار كروسكال في حالة (مدة الخدمة، الدرجة العلمية) لقياس ضغط العمل، فكانت النتائج كالآتي:

الجدول (11)

نتائج اختبار التساؤل الخامس

المقياس	المتغير	متوسط الرتب	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة	القرار
ضغط العمل	الجنس	ذكر	-0.417	0.676	لا توجد فروق
		أنثى			
	المؤهل العلمي	ماجستير	-1.845	0.065	لا توجد فروق
		دكتوراه			
	الخبرة	5-1	0.336	0.953	لا توجد فروق
		10-5			
		15-10			
		15 فما فوق			
	الدرجة العلمية	محاضر مساعد	2.091	0.554	لا توجد فروق
		محاضر			
		أستاذ مساعد			
		أستاذ مشارك			

من خلال الجدول (11)، نلاحظ إن مستوى المعنوية المشاهد (P-Value) للفروق ضغط العمل في جميع الحالات (الجنس، المؤهل، مدة الخدمة، الدرجة العلمية) كان أكبر من $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تعزي لمتغير (الجنس، المؤهل، والخبرة، الدرجة العلمية). وهذا راجعا لأن طبيعة العمل داخل الكلية هي واحدة وبالتالي فإن ضغوط العمل تؤثر على الجميع بنفس الدرجة والقوة ولا تؤثر فيها المتغيرات السابقة.

1. نتائج البحث

من خلال العرض السابق لتحليل البيانات فقد توصل البحث إلى عدة نتائج تتعلق بضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية مرتبة ترتيبا تنازليا حسب شدتها:

1 - أظهرت نتائج البحث أن ضغوط العمل المتعلقة بظروف العمل جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.45) ونسبة استجابات (51.3 %) بدرجة كبيرة ، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يزليتن يعانون بدرجة كبيرة من ضغط ظروف العمل والمتمثل في المسببات (عدم ملاءمة بيئة العمل للعمل الأكاديمي، عدم مناسبة التهوية والإضاءة للعملية التعليمية، افتقار بيئة للعمل للأجهزة المرتبطة بشبكة النت لتسهيل عمل المشرفين التربويين، العمل في أماكن تفتقد إلى أبسط وسائل الراحة، الافتقار إلى الخصوصية في العمل.

2 أظهرت نتائج البحث أن ضغوط العمل المتعلقة بعبء الدور جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.25) ونسبة استجابات (48.4 %) بدرجة كبيرة، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية يعانون بدرجة كبيرة من ضغط عبء الدور والمتمثل في المسببات (ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأعمال، ازدياد المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد، تحمل مهام في عملهم تفوق طاقتهم وقدراتهم، عدم كفاية الوقت لإنجاز الأعمال وللذهاب للمكتبة وللإطلاع على المجالات والمقالات العلمية، عدم تبادل الأفكار والمقترحات بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية، قلة مشاركاتهم في الأنشطة والبرامج الثقافية والاجتماعية في حل المشكلات المجتمعية كأحد ضغوط العمل.

3 أظهرت نتائج أن ضغوط العمل المتعلقة بالمسؤولية على الآخرين جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.21) ونسبة استجابات (20.2 %) بدرجة قليلة، وهذا يدل على أن ضغوط العمل في هذا المحور قليلة.

4 أظهرت نتائج البحث أن ضغوط العمل المتعلقة صراع الدور جاءت في المرتبة الاخير بمتوسط حسابي (1.99) ونسبة استجابات (14.4 %) بدرجة قليلة، وهذا يدل أن أغلب

أعضاء هيئة التدريس المبحوثين يتمتعون بخبرة عالية تجعلهم أكثر عرضة لضغوط العمل لطول فترة العمل مما يجعلهم أكثر معرفة بأسباب ضغوط العمل.

5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، والخبرة، الدرجة العلمية).

تفسير ومناقشة النتائج:

تناول البحث الحالي مسببات ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية ، ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة بالنسبة للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، المؤهل العلمي، مدة الخبرة)، وقد انطلق البحث الحالي من خلفية نظرية مفادها أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية يتعرضون إلى ضغوط في العمل، والتي قد تؤثر على أدائهم التدريسي للعمل على كيفية التغلب عليها لما لهذه الضغوط من انعكاسات سلبية في بيئة العمل والذي قد ينعكس سلباً على تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي يعملون بها، ولهذا حاول البحث الإجابة على تساؤلين رئيسيين وهما / ما مسببات ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، والخبرة، الدرجة العلمية) ؟ حيث أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون إلى ضغوط عمل بدرجة كبيرة في محور ظروف العمل والذي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.45) بدرجة كبيرة، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يفقدون إلى أبسط وسائل الراحة في بيئة العمل المتمثلة في الإضاءة الجيدة والتهوية ومن خلال متابعة الباحث وجد أن هناك قاعات نوافذها مغلقة لا يمكن فتحها نتيجة لعدم وجود صيانة دورية بالكلية والتي تفتقدها أغلب المؤسسات التعليمية وغير التعليمية وأن الكهرباء دائماً في حالة انقطاع نتيجة الأحمال الزائدة والصيانة من قبل شركة الكهرباء في أوقات العمل الرسمية، خاصة في منطقة سوق الثلاثاء مكان وجود الكلية، وكذلك إرهاق كاهل أعضاء هيئة التدريس بأعداد كبيرة من الطلاب للأشراف الأكاديمي مع عدم وجود أجهزة حاسوب مرتبطة بالنترنت يستعين بها أعضاء هيئة التدريس لمساعدة الطلاب في فترة التنزيل مع افتقار الكلية إلى الأماكن الخاصة بأعضاء هيئة التدريس للجلوس فيها وقت الاستراحة أو عند انتظار المحاضرة، أما بالنسبة لمحور عبء الدور فقد جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.25) بدرجة كبيرة والذي مرده إلي أن ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأعمال، مع ازدياد المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد، وكذلك تحمل مهام في عملهم تفوق طاقتهم وقدراتهم، مع عدم كفاية الوقت لإنجاز الأعمال حال دون ذهابهم للمكتبة للاطلاع على المجالات والمقالات العلمية، وتبادل الأفكار والمقترحات بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والذي انعكس ذلك على قلة مشاركتهم في الأنشطة والبرامج الثقافية والاجتماعية، اتفقت نتائج البحث الحالي مع نتائج بحث عبد الدائم (2022) في محور كل من ظروف العمل وعبء الدور فكانت بدرجة كبيرة مما يدل على وجود تقارب في ظروف العمل بين شريحة مديري

المدارس الثانوية وأعضاء هيئة التدريس ، واتفقت نتائج البحث الحالي مع نتائج الجخري (2023) حيث أن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الجفرة جاء بدرجة عالية في مستوى الأداء الوظيفي، اختلفت نتائج البحث الحالي مع نتائج بحث أبورحمة (2012) حيث جاءت نتائجه بدرجة متوسطة.

أظهرت نتائج البحث الحالي أن ضغوط العمل المتعلقة بمحور المسؤولية على الآخرين جاءت بدرجة قليلة بمتوسط حسابي (2.21)، وهذا يدل على أن المسؤولية على الآخرين لا تشكل ضغطاً على أعضاء هيئة التدريس بالكلية وهذا راجع للخبرة الطويلة في هذا المجال واعتيادهم على تدريس مجموعات كبيرة من الطلاب، اختلفت نتائج البحث الحالي عن نتائج بحث عبد الدائم (2022) حيث أظهرت نتائجه أن المسؤولية على الآخرين تشكل ضغطاً مرتفعاً بالنسبة لمديري المدارس الثانوية والذي مرده إلى أن أعداد الطلاب في المدارس الثانوية وخاصة في سن المراهقة والذين يصعب التعامل معهم يشكل ضغطاً على مديري هذه المدارس، ضف على هذا المسؤولية على أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالثانوية. وأظهرت نتائج البحث أن ضغوط العمل المتعلقة بمحور صراع الدور جاءت بدرجة قليلة بمتوسطة حسابي (1.99) وهذا يدل أن أعضاء هيئة التدريس لهم مؤهلاتهم العلمية التي تحصلوا عليها من الجامعات الوطنية أو العربية والعالمية ولهم خبرة في محال تخصصهم جعلتهم لا يعانون من ضغوط عمل في هذا المجال، ولهذا كانت ضغوط العمل هي الأقل بالنسبة لمحاور البحث. وأظهرت نتائج البحث أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بالنسبة لضغوط العمل تعزي لمتغيرات (الجنس، المؤهل، مدة الخبرة، الدرجة العلمية) وهذا يدل أن ضغوط العمل لا تتأثر بهذه المتغيرات وإنما عامة تشمل شريحة أعضاء هيئة التدريس بالكلية، واتفقت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة قاجة (2012) وذلك لتشابه بين الشريحتين شريحة أعضاء هيئة التدريس وكذلك شريحة المعلمين لتقارب بين البيئات التعليمية مع بعض واتفقت مع دراسة عبد الدائم (2022) في متغير الجنس ومدة الخبرة واختلف في متغير المؤهل العلمي، كذلك اختلفت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة الجخري وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس ومدة الخبرة. وفي الختام اقتصرت ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في بعدين ظروف العمل وعبء الدور والالذان يجب التركيز عليهما والعمل على تذليل الصعاب والعقبات أمام عضو هيئة التدريس لكي يتسنى له بالقيام بالأعمال المناطة به على أكمل وجه، مع استبعاد محور المسؤولية على الآخرين ومحور صراع الدور من ضغوط العمل لعدم وجود أثر كبير يمكن أن يؤثر على عمل عضو هيئة التدريس بالكلية والاكتفاء بالتركيز على البعدين الأولين للحد من ضغوط العمل أو القضاء عليها ولإيجاد بيئة تعليمية خالية من السلبيات والعقبات التي تؤثر على أداء عمل موظفيها.

توصيات البحث:

- 1- يوصي البحث بعدم إرهاق أعضاء هيئة التدريس بأعمال ليست من تخصصهم، ويكلف بها الإداريون أو الموظفون بالكلية.
- 2- العمل على القيام بالصيانة الدورية لمبنى الكلية من إضاءة وصيانة للنوافذ والأبواب والتكييف لإيجاد بيئة تعليمية يستطيع أن يعمل فيها عضو هيئة التدريس بأمان.
- 3- يوصي البحث بتوفير أماكن خاصة بأعضاء هيئة التدريس للجلوس فيها وقت الراحة أو عند انتظار محاضراتهم لتبادل الحديث والأفكار العلمية والأكاديمية.
- 4- مراعاة والأخذ في الحسبان الأعمال التي يتطلب إنجازها وقتاً من الزمن.
- 5- تفريغ جزء من وقت أعضاء هيئة التدريس لارتداد المكتبة وفق جدول زمني معد مسبقاً.
- 6- إفراح المجال لأعضاء هيئة التدريس لممارسة هواياتهم الرياضية والترفيهية والثقافية وذلك بالقيام بالعديد من النشاط في مجال تخصصهم.
- 7- نشر الوعي التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس وذلك بحثهم على الاطلاع على اللوائح والقوانين المعمول بها في الكلية من حين إلى آخر حتى يتسنى لهم معرفة الحقوق والواجبات الخاصة بهم
- 8- الاستعانة بالإداريين والموظفين بالأعمال المتزايدة وخاصة الأعمال المتعلقة بالجودة التي تنتهجها وزارة التعليم العالي في هذه الأيام.
- 9- عدم إرهاب الأساتذة بالمجموعات الكبيرة من الطلاب والتي تشكل عبئاً عليهم من ناحية النظام داخل القاعات أو في فترة تصحيح أوراق الامتحانات. وذلك بتطبيق اللوائح الداخلية الخاصة بتقسيم المجموعات وفق القوانين واللوائح المعمول بها والعمل على الاستفادة من هذه اللوائح لصالح أعضاء هيئة التدريس

المقترحات:

- 1- إجراء بحوث مماثلة مرتبطة بضغط العمل التي يتعرض لها مديري الإدارة ورؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الليبية.
- 2- إجراء بحوث مماثلة مرتبطة بضغط العمل التي يتعرض لها معلمو مدارس التعليم الأساسي والثانوي.
- 3- إجراء بحوث مماثلة مرتبطة بضغط العمل التي يتعرض لها الموظفون بالكلية.

قائمة المراجع

- أبورحمة، محمد حسن. (2012). "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة غزة.
- إمسلم، عبدالقادر أحمد. (2007). "مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

- الجخري، بدر أبو بكر. (2023). ضغوط العمل وانعكاساتها على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة، الجمعية الليبية التربوية والإنسانية، مجلة الاصاله، العدد (7) الجزء (2) يونيو.
- السيد بسيوني، محمد بسيوني. (1995). "ضغوط العمل وأثرها وعلاقتها بأداء المديرين"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- الشريف، فاطمة أرحيم. (2015). "ضغوط العمل وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار"، دراسة ميدانية على مديري الفروع الرئيسية بالمصارف التجارية العاملة في بنغازي"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة قاريونس.
- صبري، محمد نجيب. (1999). تحليل اتجاهات المديرين حو محددات الصراع التنظيمي بالتطبيق على القطاعات الخدمية في محافظة الشرقية" مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، المجلد (21) العدد الأول.
- الصيرفي، محمد. (2007). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، ط2، الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- ضويلة، غادة رمضان. (2010). "مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة قاريونس.
- عبد الدائم، عمر سالم. (2020). مصادر ضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم الثانوي ببلدية زليتن، مجلة الجامعة الأسمرية: العلوم الإنسانية والشرعية، المجلد (13)، العدد الثاني (ديسمبر).
- عبد الدائم، عمر سالم. (2022). "إدارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل لدى مديري إدارات مدارس التعليم العام بليبيا" رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة طرابلس.
- عبد العابدين، إبراهيم. (2010). "علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء - محافظات غزة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- عبد العاطي، صابرين لبيب. (2012). "المشكلات الإدارية لمديري مؤسسات رياض الاطفال وعلاقتها بضغوط العمل"، أطروحة دكتوراه، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية.
- العبيدي، مريم إبراهيم مصطفى. (2013). "العوامل المسببة لضغوط العمل وعلاقتها بأداء العاملين"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، قسم الإدارة، جامعة بنغازي.
- علي، علي مسعود. (2008). "ضغوط العمل وأثرها على فاعلية أداء القيادات الإدارية، دراسة ميدانية على محطات إنتاج الطاقة بالشركة العامة للكهرباء"، رسالة ماجستير، مدرسة العلوم الإدارية، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس.
- قاجة، كلثوم. (2010). "مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية دراسة استكشافية بمدينة ورقلة"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الأول حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة.
- القبيس، ناصر حمد. (2006). إدارة الوقت وضغوط العمل، الرياض: دار الزهراء، 2006 م.
- مكناسي، محمد، (2007). "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر.
- النعاس، عمر مصطفى. (2008). دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية، مصراتة: منشورات جامعة 7 أكتوبر.
- نور الدين، نجوى محمد أحمد. (2012). "أثر ضغوط العمل على جودة الخدمة"، دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرفية، رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم الإدارة، جامعة عين شمس.

- هوساوي، حصة بنت عبدالله. (1427 هـ) "تأثير استخدام وسائل التقنية في إدارة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بكلية البنات من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى.

Causes of Work Stress among Teaching Staff Members at Alasmarya Islamic University from Their Perspectives

Omar Salem Abdudaem

Department of Classroom Teaching - Faculty of Education - Alasmarya University- Zliten-Libya.

salamomar470@gmail.com

Abstract

The aim of the research was to identify the causes of work stress experienced by faculty members at the Faculty of Education at Al-Asmraiya Islamic University. To achieve this, the descriptive approach was used. The research community was represented by teaching staff at the Faculty of Education. A random sample of faculty members was counted (94) lecturers. The research tool was the questionnaire prepared by the researcher with the help of some studies. The data was processed using the statistical program (SPSS). The research reached several results: that work stress related to the work conditions axis came in first place with a large arithmetic mean (3.45), and that work stress related to the role burden axis came in second place with a large arithmetic mean (3.25), and that work stress related to the responsibility for others axis came in third place with a small arithmetic mean (2.21), and that work stress related to the role conflict axis came in last place with a small arithmetic mean (1.99), and that there were no statistically significant differences in work stress attributed to the variable. (Gender, qualification, experience, degree)

Keywords: *work stress, faculty members, College of Education, Zliten city*