



**ضغوط العمل، وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس
بالجامعة لأدواره: دراسة تطبيقية على جامعة
الإسكندرية**

إعداد

عبر محمود محمد عشوش

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة الإسكندرية

ضغوط العمل، وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره: دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية

إعداد / د: عبير محمود عشوش

مدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة الإسكندرية

الملخص باللغة العربية

استهدفت الدراسة التعرف على طبيعة ضغوط العمل، وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره، ولتحقيق هذا الهدف فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تحليل الأدبيات والدراسات التي تناولت مفهوم ضغوط العمل، وأشكالها، وأسبابها، وإلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة المنوط به القيام بها، واستخلاص أبرز مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره الثلاث، وتم عرض ما تم استخلاصه من هذه المظاهر على عينة مكونة من (١٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، الآداب، والتربية النوعية، والعلوم بجامعة الإسكندرية؛ وذلك للتعرف على آرائهم حول مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره الثلاث، ومن خلال التحليل الإحصائي للبيانات توصلت الدراسة إلى وجود نسب اتقاق عالية بين آراء أعضاء هيئة التدريس على وجود مظاهر ضغوط العمل بدرجة كبيرة، وقد قامت الدراسة باقتراح مجموعة من السبل التي يمكن من خلالها التغلب على تأثيرات ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره المختلفة، والإجراءات اللازمة لتطبيقها.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل - أدوار عضو هيئة التدريس - جامعة

الإسكندرية.

**Work pressures and their impact on the performance of a
faculty member at the university for his roles: An applied
study on Alexandria University
Abeer Mahmoud Mohamed Ashoush
Lecturer at Foundation of Education
Faculty of Education
Alexandria University**

الملخص باللغة الإنجليزية

The study aimed to identify the nature of work pressures and their impact on the performance of the faculty member at the university for his roles, and to achieve this goal, the study used the descriptive approach by analyzing the literature and studies that dealt with the concept of work pressures, their forms, and their causes, and shed light on the roles of the faculty member in the university assigned to him Conducting them, and extracting the most prominent manifestations of the impact of work pressures on the performance of a faculty member at the university for his three roles, and the findings of these appearances were presented to a sample of (100) faculty members in the Faculties of Education, Arts, Specific Education, and Science at Alexandria University In order to get acquainted with their views on the aspects of the impact of work pressures on the performance of the faculty member in his three roles, and through the statistical analysis of the data, the study found that there are high rates of agreement among the opinions of faculty members on the presence of manifestations of work stress to a large extent, and the study suggested a set of ways that Through it, the effects of work pressures can be overcome on the performance of a faculty member in his various roles, and the necessary procedures for their implementation.

Key words: work pressures- Faculty member roles- Alexandria University

مقدمة:-

يعد التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية في السلم التعليمي في كافة الدول والمجتمعات؛ وذلك لما يتمتع به من أهمية كبيرة؛ كونه أحد الدعائم الأساسية لتحقيق التنمية المنشودة في المجتمع؛ فهو لا يزود الفرد بالمهارات الأساسية اللازمة لسوق العمل فحسب، بل يؤدي دوراً مهماً في تنمية الوعي الثقافي بين أبناء المجتمع بمختلف قضاياه، وكذلك اكسابهم القيم الرئيسة للتفاعل والتعايش مع الآخر، كاحترام الجميع، وقبول الآخر، وثقافة الحوار،..... إلى غير ذلك من القيم.

و لا يمكن تحقيق أهداف التعليم الجامعي دون وجود عضو هيئة التدريس الذي يعد أحد الأركان الرئيسة له؛ حيث إنه يمثل أساس العملية التعليمية في مؤسسات التعليم الجامعي فهو المنفذ لسياساته، وأهدافه، كما أن المكانة العلمية التي تتحقق لأي جامعة إنما تتبع من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، ومدى كفاءتهم العلمية والعملية، ومدى مساهمتهم في تطوير مجتمعهم.

ولما كانت جودة التعليم الجامعي وتحقيق فاعلية مدخلاته تتوقف على الأستاذ الجامعي، ونوعية ما يقوم به من أداء، فقد يصبح مقبولاً القول بأن الأصل في تطوير التعليم الجامعي هو الأستاذ؛ من خلال النظر إليه باعتباره مفتاح التجويد والتجديد ورفع معدلات الأداء الجامعي، ولعله بات من المتفق عليه أن الأداء الجامعي يتكون من مجموعة من الأدوار التي يمارسها عضو هيئة التدريس وتتمثل في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة. (حسان بصفر و آخرون، ٢٠١٠م، ص. ٧٩)

وفي هذا الإطار، فلدي قيام عضو هيئة التدريس بأدواره ومسؤولياته المتعددة تجاه مهنته، وطلابه، ومجتمعه؛ فهو يقع تحت تأثير عديد من الضغوط الحياتية التي يتعرض لها بشكل يومي: كالضغوط الأسرية، والمادية، والدراسية، والاجتماعية، والعاطفية، وضغوط العمل.... إلى غير ذلك من الضغوط المختلفة، والتي لها آثار متعددة نفسية، وجسدية، وسلوكية.

وتعد ضغوط العمل من أبرز الضغوط التي تواجه عضو هيئة التدريس في عمله؛ حيث تتولد عنها المطالبة بأشياء قد لا يستطيع الإستجابة لها؛ وهو الأمر الذي

قد ينتج عنه ظهور عديد من المظاهر السلبية؛ كالإحباط، والاجهاد، والقلق، والغضب،..... وغيرها.

ويشير " ميشاي " إلى مجموعة من المصادر التي تؤدي إلى ضغوط العمل منها: زيادة عبء العمل، وسوء إدارة الوقت، وصراع الدور، وغموض الدور، والافتقار إلى المشاركة في اتخاذ القرارات، والذي يؤثر سلباً على جودة أداء العاملين بالمؤسسة. وفي قطاع التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي على وجه الخصوص يُلاحظ أن هناك ضغوطاً متزايدة على أعضاء هيئة التدريس بفعل تزايد عدد الطلاب، والطرق الجديدة للتقييم، وإنتاج البحوث ونشرها، وتزايد الواجبات التدريسية والإدارية مما قد يشكل ضغوطاً متعاظمة لديهم. (سمية خزري، ٢٠١٤م، ص. ٩)

وقد يكون من المهم الإشارة هنا إلى أن ضغوط العمل قد تسهم في ضعف مردود العطاء المتوقع من أداء الأستاذ الجامعي لدوره التدريسي، أو البحثي أو دوره في خدمة المجتمع، وهذه جميعها أمور قد تقضي إلى شعوره بعدم الرضا الوظيفي.

وفي هذا الصدد تناولت دراسة (وفاء مسعود، ٢٠٠٨م، ص ص ١٢-٢٦٨) : "مصادر الضغط المهني لأستاذ الجامعة واستراتيجيات مواجهته"، حيث هدفت للتعرف على أكثر المصادر إحداثاً للضغط لدى الأستاذ الجامعي بجامعة محمد خيضر - بسكرة بالجزائر، ومعرفة الاستراتيجيات المستخدمة من طرفهم عند مواجهة تلك الضغوط، وحددت مصادر الضغط في خمسة أبعاد هي: علاقة الأستاذ بالطلبة، وعلاقة الأستاذ بالزملاء، وعلاقة الأستاذ بالإدارة، وطبيعة العمل، وظروف العمل، وكانت أبرز نتائجها: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في إدراكهم لمصادر الضغط المهني وفقاً لمتغير الجنس، و التخصص التعليمي، و الدرجة العلمية، و عدد سنوات العمل، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في استخدامهم لاستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس، والتخصص التعليمي، والدرجة العلمية، ومدة الخبرة، كما أشارت لوجود بعض الصراعات القائمة بين بعض الأساتذة التي أضحت العلاقة بينهم متوترة.

وأوضحت دراسة (أحمد الطاهر همومة، ٢٠١٣م) وعنوانها : "الضغوط المهنية لأساتذة كلية الآداب بالزاوية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية" والتي

هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية الآداب بالزاوية - ليبيا، والفروق بين الأساتذة في الضغوط المهنية والسمات الشخصية (العمر، الجنس، الخبرة، التخصص)، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والسمات الشخصية لدى أساتذة كلية الآداب عينة الدراسة، وكانت أهم نتائجها أن الأساتذة الذين لديهم خبرة أكثر لديهم القدرة على التغلب على الأعباء المهنية الزائدة، كما أشارت إلى أن مصادر ضغوط العمل لأستاذ الجامعة ترتبط بالبيئة التعليمية ومنها: علاقات وخصائص الدور، طبيعة المهنة، العلاقات الشخصية في العمل، ثقافة المؤسسة، والعمليات التنظيمية، الهيكل والمناخ التنظيمي، الترقى الوظيفي، جماعات العمل.

وفي الإطار ذاته تضيف دراسة (سمية خزري، ٢٠١٤م، ص ص ١٠-٨١): "اتجاهات الأساتذة نحو الضغوط المهنية في الجامعة" التي هدفت إلى: إلقاء الضوء على ظاهرة الضغط المهني لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة أم البواقي - الجزائر، ومن أهم نتائجها: وجود اتجاه إيجابي لدى معظم الأساتذة حول الضغوط المهنية، وهذا يعني أن الأساتذة الجامعيين يعانون من ضغوطاً مهنية؛ وهذا نظراً لكثرة الوظائف التي يقومون بها من التدريس، والبحث العلمي، والتوجيه والتقويم، وتولي الأعمال الإدارية، وكل هذه الأعمال تتطلب وقت كبير من ساعات عمله، وهذا يؤدي به إلى شعوره بالضغط.

كما أشارت دراسة (الطاف ياسين، وإسماعيل طه، ٢٠١٤م، ص ص ٤-١٦): "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة" التي هدفت إلى: قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة بجامعة بغداد، والتوافق المهني لديهم، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني، وكانت أبرز نتائجها أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوطاً مهنية، ووجود علاقة سلبية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة أي كلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة، وهذه علاقة تبدو طبيعية؛ حيث إن الأستاذ الذي يعاني ضغوطاً في مجال العمل لا يكون لديه توافق مهني.

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من تعدد الدراسات التي اهتمت بموضوع ضغوط العمل لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة، إلا أن التركيز على بيان أسباب

تلك الضغوط، وتأثيرها على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية لأدوارهم لم يلق الاهتمام الكافي في المجتمع المصري؛ لهذا تركز الدراسة الحالية على التصدي لمشكلة ضغوط العمل، وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره المنوط به القيام بها.

مشكلة الدراسة

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة، كذلك ما بات معلومًا بالضرورة من أن ضغوط العمل طويلة الأجل يمكن أن تؤدي إلى كثير من الأمراض الجسمية والنفسية؛ ومن ثم ضعف المردود المتوقع من أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لدوره، بالإضافة إلى التأثير السلبي لضغوط العمل على العلاقة بينه وبين زملائه. لذلك وتأسيسًا على ما سبق يمكن القول بأن مشكلة الدراسة الحالية تتبلور في: تحليل طبيعة ضغوط العمل، وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره، لذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:-

١. ما المقصود بضغوط العمل، ومصادرها؟
٢. ما النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل؟
٣. ما الأدوار المنوطة بعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
٤. ما واقع مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعات المصرية؟
٥. ما الأساليب المقترحة للتخفيف من تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية لأدواره؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة ضغوط العمل، وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره، ومن ثم السعي لمحاولة اقتراح جملة من السبل التي يمكن من شأنها التخفيف من آثار تلك الضغوط على أدائه لأدواره.

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من عدة أمور منها ما يلي:-

١. كونها تتناول موضوع ضغوط العمل باعتباره من الموضوعات المهمة التي تحتاج إلى الدراسة؛ وذلك لما له من آثار سلبية تؤدي إلى انخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والذي يؤثر بدوره على الطلاب والمجتمع ككل.

٢. لكونها تسعى لتوضيح أسباب ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ومصادرها.

٣. كذا كونها تمثل محاولة للتوصل لمجموعة من السبل التي من شأنها التخفيف من آثار ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية لأدواره بما قد يساعده على النجاح في أدائه لعمله.

حدود الدراسة:- تقتصر الدراسة على الجوانب الآتية:

- ضغوط العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وتأثيرها على أدائهم لأدوارهم.
- أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وذلك لكونها من الجامعات المصرية العريقة، بالإضافة لسهولة التطبيق الميداني بها؛ حيث إنها مكان عمل الباحثة.

مجتمع وعينة الدراسة:-

تم اختيار عينة عمدية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية وذلك من الكليات الآتية: الآداب، والتربية باعتبارها تمثل الكليات النظرية، والتربية النوعية، والعلوم من الكليات العملية التطبيقية.

منهج الدراسة وإجراءاتها:-

وفقاً لطبيعة المشكلة، فسوف تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وذلك من خلال

مجموعة من الإجراءات والتي يتمثل أبرزها فيما يلي:-

١. تحليل مفهوم ضغوط العمل، وأشكالها، وأسبابها، كذلك عرض النماذج النظرية المفسرة لها، وتحديد مصادرها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
٢. إلقاء الضوء على الأدوار المنوطة بعضو هيئة التدريس بالجامعات كما حددتها الأدبيات.
٣. استخلاص أبرز مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره الثلاث.
٤. الدراسة الميدانية: ويعرض فيها ما سيتم استخلاصه من مظاهر لتأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، والآداب، والتربية النوعية، والعلوم بجامعة الاسكندرية؛ وذلك للتعرف على آرائهم حول مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره الثلاث.
٥. التحليل الإحصائي للبيانات وتفسير النتائج وتحليلها.
٦. استنباط مجموعة من السبل المقترحة للتخفيف من تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعة.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: مفهوم ضغوط العمل ومصادره

يعد مصطلح الضغوط أحد المصطلحات الشائعة بين الأفراد سواء المهنيين، أو غير المهنيين، ويعتبر مفردة من مفردات الحديث اليومي للأفراد؛ حيث يشير إلى مجموعة من المشكلات المتنوعة في مجالات مختلفة سواء في الممارسات المهنية أو غير المهنية، وللضغوط مصادر كثيرة في الحياة اليومية، وفيما يلي تحليل لمفهوم ضغوط العمل.

الضغط: جاءت كلمة ضغط في اللغة بمعنى ضغط ضغطاً: عصره وزحمه. (المعجم

الوجيز، ١٩٩٦، ص. ٣٨)

والضغط بالفتح : هو الاضطراب والضييق والقهر، والضغط بالضم : الزحمة والضييق والإكراه على الشيء والشدة والمشقة، ويقال اللهم ارفع عنا هذه الضغطة. (عبدالله البستاني، ١٩٩٢، ص. ٦٤٠).

كما يُعرف الضغط في معجم المصطلحات التربوية بأنه: حالة قلق وصراع وعاطفة متأججة وإحباط مشخصة من أعراض سيكولوجية وفسولوجية. (ميشيل جرجس و رمزي حنالله، ١٩٩٨، ص. ٣٢٩)

وتجدر الإشارة إلى أنه لم يكن الاهتمام بمفهوم الضغط - من قبل الباحثين - وليد الحاضر، ولكنه بدأ في الثلاثينيات من القرن العشرين على يد " هانز سيللي " *Hans Selye* طبيب الغدد الصماء الذي عرف الضغط بأنه: " متلازمة تتجها عوامل مؤذية متنوعة "، ووصف الضغط بأنه: استجابة غير محددة من الجسم للمنبهات الضارة ، ويحدث الضغط عندما يكون هناك مطالب على الشخص الذي يفرض ضرائب على موارده التكيفية أو يتجاوزها. (*Richa Burman and Tulsee* (Giri. Goswami,2018, p 112)

وقد اختلف الباحثون في رؤيتهم لمصطلح الضغوط بصفة عامة ؛ فليس هناك اتفاق حول تعريف محدد للضغوط ؛ حيث يرى " تايلور شيلي " *Taylor shelley* أن الضغط هو: تجربة عاطفية سلبية مصحوبة بتغيرات كيميائية حيوية، وفسولوجية، ومعرفية، وسلوكية موجهة إما نحو تغيير الأحداث، أو استيعاب آثارها مرة أخرى.، كما يعرفه " بينيت " *Bennet* على أنه مجموعة واسعة من الأعراض الجسدية، والنفسية التي تنتج عن الصعوبات التي يعاني منها الفرد أثناء محاولته التكيف مع البيئة.، وهذا يعني احتمال وجود الضغط عندما تُمثل البيئة تهديداً يتجاوز قدرات الشخص وموارده. (*Ekiabor E.E,2016, P 125*)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن اعتبار الضغط مطالب مفرطة تفوق قدرات الفرد؛ ومن ثم تؤثر عليه جسدياً، ونفسياً، وعقلياً.

في حين يرى البعض أن الضغط ظاهرة معقدة لأنه ليس ملموساً؛ لذلك لا يمكن لمسه بشكل صريح، ويحدث من خلال التفاعل بين الفرد، والبيئة؛ مما يؤدي إلى إجهاد عاطفي الذي بدوره يخلق حالة من عدم التوازن داخل الفرد؛ ومن ثم يؤثر على الحالة الجسمية، والعقلية له.

ووفقاً لكل من " ريتشي، ومارتن " *Ritchie and Martin* فالضغط هو استجابة لعمليات خارجية، وداخلية تصل إلي مستويات تجهد القدرات الجسدية، والنفسية للفرد. (*Ekiabor E.E,2016, P126*)

كما أن الضغط حالة تحدث عندما يدرك الفرد أن الظروف التي تواجهه قد تكون أكثر من قدرته على التحمل، أو هو مجموعة من العوامل الضارة الخارجية في بيئة العمل، والتي قد تكون نفسية أو جسدية أو اجتماعية.

هذا ويمكن تصنيف الضغوط إلى نوعين: الضغط الإيجابي، وهو أمر مفيد حين يشعر الفرد بالتحدي الذي يساعده في التزود بالطاقة، ويحفزه على تعلم مهارات جديدة وإتقان العمل، والوفاء بمسؤولياته وتحقيق أهدافه؛ ومن ثم الشعور بالرضا والراحة، ويفترض هذا النوع من الضغوط أنه عند مستوى ضغط منخفض، أو عدم وجود ضغط لا يواجه الفرد أي تحدي؛ لذا فمن غير المرجح أن يقدم أي أداء جيد، ولكن على مستوى متوسط من الضغط سيقوم الأفراد بأداء متوسط أو مرتفع؛ حيث تشير عدد من الأبحاث أنه مع زيادة ضغوط العمل قد يرتفع الأداء في البداية، ولكن في مرحلة ما يبدأ في الانخفاض. (*Moaz Nagib Gharib, Sayed Ahsan*) (*Jamil,2016, p22*)

وفي بعض الأحيان يتم تحويل التحدي إلي متطلبات عمل لا يمكن تلبيتها وهذا ما يعرف بالضغط السلبي الذي يتسبب في المرض، والفشل الوظيفي. وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن اعتبار الضغط الإيجابي ضغطاً بناءً؛ حيث يدفع الفرد إلى زيادة مجهوده، ومحاولة التطوير والتجديد في عمله، وإعادة تنظيم الوقت، والجهد، وابتكار وسائل حديثة لأداء عمله، أما الضغط السلبي أو الهدام؛ فيؤدي إلى إحساس الفرد بالإحباط واليأس؛ ومن ثم الأداء المنخفض لعمله؛ وعليه توجد علاقة بين شدة الضغط ونوعه؛ فعند زيادة شدة الضغط البناء عن الحد المعتاد يتحول إلى ضغط هدام.

ويعرف ضغط العمل بأنه: الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما لا تتطابق متطلبات الوظيفة مع إمكانيات، أو موارد أو احتياجات الفرد (الموظف).

وينتج عن ضغط العمل ما يسمى بالعبء العقلي، الذي له تأثير طويل المدى على العمل، حيث يؤدي إلى تدهور أداء العامل (الموظف)، وبشكل رئيسي فقد ينتج عن ضغط العمل اضطراب في الإدراك، يصاحبه تشتت الانتباه، بالإضافة إلى تباطؤ النشاط الحركي، وتدهور العمليات المعرفية وإنحراف في عمليات صنع وإتخاذ القرار، وضعف الذاكرة. ونتيجة لذلك تقع الحوادث المهنية ويكثر اتخاذ القرارات الخاطئة، و تضطرب العلاقات بين الأشخاص بسبب النزاعات في مكان العمل، ودوران الموظفين، و يبرز الاضطراب المرضى للعلاقات في شكل مضايقات ويغلف الإرهاب النفسي في بيئة العمل. (Jaroslav Nekoranec, Miroslav Kmosena, 2015: 164)

ويشير ضغط العمل إلى الانزعاج الذي يعانيه الشخص نتيجة لوضعه الوظيفي، والذي يينشأ عادةً نتيجة ظهور اختلال بين متطلبات الوظيفة والموارد، وقد تكون الضغوط في مكان العمل مرتبطة بنقص الاستقلالية، والصراع بين الأشخاص، وطلبات العمل المتلاحقة، وأي شيء آخر يعتبره الشخص مرهقاً. وتؤدي هذه الضغوط إلى تقييم الوضع، والذي بدوره يتسبب في رد فعل نفسي أو سلوكي قد يكون له نتائج عكسية في الطبيعة. (Sara J. Roberts, Lisa L. Scherer, and Casey J. Bowyer, 2011, p 451)

كما يشار إلى ضغط العمل بأنه عملية ديناميكية تظهر فيها تقييمات الفرد الذاتية للضغوط المرتبطة بعمله، ويكون لها آثار صحية وسلوكية، أي أنها تؤثر سلباً على الأداء العقلي والعاطفي والجسدي له. (Marks.Preston, 2020, www.naswnyc.org)

ويرتبط ضغط العمل بعدم ضوح الدور؛ لذا يشعر الفرد بضغط العمل نتيجة لكثرة المهام المطلوب منه أدائها؛ حيث يتجاوز متطلبات وظيفته الوقت الذي يتعين عليه القيام بالعمل فيه؛ وبالتالي تزيد هذه الضغوط شعور الفرد بحاجته لوقت إضافي لإكمال العمل. (Scott Schieman and Paul Glavin, 2016: p7)

وقد ينشأ ضغط العمل نتيجة أحداث زمنية محدودة مثل: المواعيد النهائية للعمل، أو بسبب المواقف المستمرة مثل: انعدام الأمن الوظيفي. وتوجد بعض الأمور التي تساعد على مواجهة الضغوط ومطالب العمل منها: مهارات التأقلم مثل: حل المشكلات، الحزم، إدارة الوقت، وحالة العمل مثل: بيئة العمل الجيدة، الدعم

الاجتماعي). Susan Michie, Causes and Management of Stress at (Work,2002: p67

من خلال استعراض التعريفات السابقة لمفهوم ضغوط العمل يتضح عدم اتفاق الباحثين حول تعريف محدد لضغوط العمل، وربما يرجع ذلك إلى ارتباط ضغوط العمل بعلوم عديدة ومجالات عمل مختلفة؛ حيث يمثل مفهوم ضغوط العمل إطاراً عاماً مشتركاً لا يخلو منه أي مجال عمل. حيث يُلاحظ اهتمام البعض بالعوامل المسببة للضغوط دون اعتبار لتفاعل خصائص الفرد الذاتية أو ما يسمى شخصية الفرد مع بيئة عمله، والبعض الآخر قصر مصادر ضغوط العمل على البيئة المحيطة بالفرد دون الاهتمام بردود أفعال الفرد تجاه هذه المثيرات.

وهكذا فمما سبق يمكن تحديد تعريف لمفهوم ضغوط العمل باعتباره: مجموعة من المثيرات الموجودة في بيئة عمل الفرد، والتي ينتج عنها ردود أفعال تظهر في سلوك الفرد في العمل، أو على حالته النفسية، أو الجسمية، أو في أدائه لعمله؛ وذلك من خلال تفاعل الفرد مع بيئة عمله التي تتضمن هذه الضغوط.

أنواع الضغوط :

يمكن تصنيف الضغوط، بحسب الأسس والمعايير المتفق عليها لتصنيف الضغوط، إلى الأنواع التالية:-

أ- أنواع الضغوط بحسب الآثار المترتبة عليها:

١- **الضغط النفسي الإيجابي** : هو عبارة عن تغيرات وتحديات تقيد نمو الفرد،

وتطوره مثل: طريقة التفكير، وهذا النوع من الضغط يُحسن الأداء العام، ويساعد على زيادة الثقة بالنفس والإبداع.

٢- **الضغط النفسي السلبي**: وهي عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في

العائلة، أو العمل، أو العلاقات الاجتماعية، وتؤثر سلباً على الحالة الجسمية، والنفسية للفرد؛ فتؤدي إلى حدوث أعراض مرتبطة بالضغط النفسي ومن أبرز هذه الأعراض: الصداع، وآلام الظهر، والتشنجات العضلية وعسر الهضم، والأرق وارتفاع ضغط الدم.

ب- أنواع الضغوط بحسب مصادرها:

- ١- الضغوط الانفعالية والنفسية مثل: القلق، الاكتئاب، المخاوف المرضية.... وهى خارجية المصدر فقد تعود لأسباب مجتمعية، اقتصادية أو سياسية.
- ٢- الضغوط الأسرية مثل: الصراعات، الانفصال، الطلاق، تربية الأطفال....
- ٣- الضغوط الاجتماعية مثل: المشاكل الناتجة عن التفاعل مع الآخرين، كثرة اللقاءات أو قلتها، الإسراف في الحفلات...
- ٤- ضغوط العمل مثل: الصراع مع الرؤساء، ضغوط الانتقال كالسفر والهجرة....

ج- أنواع الضغوط بحسب الفترة الزمنية: التي يستغرقها الضغط أى شدته، ومدى تأثيره على صحة الفرد النفسية، والجسمية.

- ١- الضغوط البسيطة: تستمر من ثواني معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن أشخاص غير مؤثرين، أو أحداث قليلة الأهمية.
- ٢- الضغوط المتوسطة: تمتد من ساعات إلى أيام، وتنتج عن بعض الأمور، أو الأحداث الطارئة مثل: (فترة عمل إضافية، زيارة مسئول، أو شخص غير مرغوب فيه).
- ٣- الضغوط المضاعفة: التي تستمر لأسابيع ولأشهر، وتنتج عن أحداث وأزمات مثل: الفصل من العمل، أو الإيقاف عن العمل، أو موت شخص عزيز.

د- أنواع الضغوط بحسب الشدة و تنقسم إلي:

- ١- ضغط ناتج عن صراعات داخلية.
- ٢- ضغط ذو أصل خارجي: صادر عن بيئة الفرد؛ كمواجهته للعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة، فيريد اجتيازها والتخطيط لها؛ فيشعر بالراحة والرضا.

٣- ضغط مرتبط بالحاجة إلى الإبداع: فالمبدع في حاجة إلى أن يعيش في بيئة تشجعه على استغلال طاقاته الإبداعية. (بطير كريمة وباغلي نورة، ٢٠١٨م، ص ١٨-١٩)

وفي هذا الإطار تشير إحدى الدراسات إلى أن الموظف يحتاج أحياناً إلى قدر من الضغط لتعزيز أدائه؛ حيث يعمل الضغط كمحفز للفرد، ويمكن للبيئة الداخلية التنافسية أن تشجع الموظف على تطوير أدائه لعمله. (Ashfaq. Ahmed , Muhammad Ramzan,2013: 63)
عناصر ضغوط العمل:

تتفاعل مجموعة من العناصر والمكونات مع بعضها البعض وينتج عنها ضغوط العمل ، ويمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسة لضغوط العمل فيما يلي:-

١- **عنصر المثير:** ويتضمن هذا العنصر المؤثرات التي يتعرض لها الفرد، وتكون ناتجة عنه، أو عن المؤسسة التي يعمل بها، أو البيئة الخارجية والتي يترتب عنها شعور الفرد بالضغط. (بطير كريمة، ٢٠١٨ ، ص ٤٧)

٢- **عنصر الاستجابة:** وهي ردود الفعل التي تنتج عن الفرد نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة وتتمثل في الردود النفسية، أو الجسمية، أو السلوكية تجاه الضغط، وقد تكون على شكل إحباط، ينتج عن وجود عائق بين السلوك، والهدف الموجه له، وقد يكون في شكل قلق، وعدم الاستعداد للإجابة بصورة مناسبة للمواقف.

٣- **عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة، والعوامل المستجيبة، ويحدث بين مثيرات الضغوط سواء أكانت عوامل تنظيمية، أم كانت عوامل بيئية، أم شخصية ومشاعر إنسانية، وبين ما يحدث من استجابات. (سعدالله عشاوي، ٢٠١٥، ص ٢٤)

وفي هذا السياق ينبغي الإشارة إلى عامل مهم وهو إدراك الفرد وتقييمه لطبيعة الضغوط، وأثارها، وقدرته على التعامل معها، واحتوائها.

أسباب ضغوط العمل:

ويقصد بها التعرف على العوامل، أو المصادر التي تؤدي إلى شعور الفرد بضغوط العمل ، ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب بيئية، وتنظيمية، وشخصية كما يلي:

الأسباب البيئية تتمثل في: الظروف الاقتصادية، الاتجاهات السياسية، الظروف الاجتماعية، التطور التكنولوجي، التلوث البيئي، أسباب تتعلق بتصميم مكان العمل، وظروفه.

الأسباب التنظيمية والتي تتعلق بالمنظمة تتمثل في: صعوبة العمل (عدم معرفة العامل بطبيعة العمل المكلف به، أو كيفية أدائه، زيادة حجم العمل عن الوقت المحدد لأدائه)، عدم توافق العامل مع اللوائح المنظمة للعمل؛ فبعض المنظمات تفرض لوائح رسمية مشددة دون الانتباه للاعتبارات الشخصية، وهو ما يتعارض مع رغبة العاملين في التصرف بحرية، ورجبتهم في تحقيق ذاتهم، وهو ما يسبب ضغوط نفسية، المغالاة في المركزية عند اتخاذ القرارات، تضارب وتعارض الأهداف بين المنظمة والعاملين بها، تعدد المسؤوليات التنظيمية، صراع الأدوار الوظيفية وغموضها، تقادم المهارات المصاحبة لتطور تكنولوجيا العمل، غياب المعايير الرقابية الموضوعية، ضعف مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار، وجود أنماط قيادية سلبية، ضعف فعالية أنظمة الاتصالات وبرامج العمل، سوء بيئة العمل المادية، توتر علاقات العمل. الأسباب الشخصية التي تتعلق بالعاملين أنفسهم تتمثل في: تعدد الحاجات والرغبات، الحالات الاجتماعية (الطلاق، الوفاة المرض، الخلافات العائلية)، تهديدات الطموح، الخوف من فقدان الوظيفة، الإحالة للتقاعد. (فاطمة محمد متولي، ٢٠١٢م، ص ٥٦)

الأسباب الوظيفية وتتمثل في: (فتحي سعد السعيطي و سوفيناج خالد الغصني، ٢٠١٨م، ص ٤-٥)

أ بيئة العمل : ويقصد بها مدى تناسب هذه البيئة مع الوظيفة من ناحية مكان

العمل، وموقعه ومساحته، والإضاءة والتهوية ، والضوضاء والخصوصية

والحرارة، والتجهيزات المكانية المطلوبة للعمل.

ب السلامة والصحة المهنية : فكلما كان شاغل الوظيفة معرضاً بدرجة مرتفعة لحوادث عمل أو أمراض صحية، نتيجة لطبيعة وظيفته، وعدم توافر أجهزة الأمن، والسلامة، والوقاية الصحية بدرجة كافية في موقع العمل؛ كان ذلك مصدراً قوياً من مصادر ضغوط العمل المتسبب في القلق والتوتر والأمراض النفسية والصحية

ج المسؤولية عن الآخرين : إذا كانت وظيفة الفرد تؤدي إلى أن يكون مسؤولاً بدرجة عالية عن أرواح الآخرين، أو عن أموالهم؛ فإن ذلك يكون مصدراً جوهرياً من مصادر ضغوط العمل وذلك بسبب درجة تحمل المسؤولية وثقلها.

د ضغط الوقت : كلما كانت وظائف الأفراد مرتبطة بضرورة تنفيذها في توقيتات عمل محددة ، والتأخر في إنجازها يترتب عليه نتائج ضارة للمنظمة؛ كان ذلك مصدراً قوياً من مصادر ضغوط العمل

ه إتخاذ القرارات : إذا لم يكن لشاغل الوظيفة دور في عملية إتخاذ القرار، أو كان دوره هامشياً فيه؛ فإن ذلك يؤدي به إلى الشعور بعدم الأهمية، ويكون ذلك مصدراً من مصادر ضغوط العمل.

و التغذية العكسية : إن عدم وجود معلومات مرتدة للموظف عن أدائه في وظيفته، أو عن تقييم أدائه، أو حتى قلة هذه المعلومات، وكذلك ضغط نظام الاتصال داخل المنظمة؛ كل ذلك يسبب ضغوط عمل شديدة على الموظف تعرضه إلى الإصابة بأحد نتائجها.

ز علاقات العمل الشخصية : كلما كانت علاقات الموظف مع غيره من الأفراد غير مرضيه له: كوجود علاقات غير جيدة بالمديرين، أو العاملين، وعدم تقديرهم له؛ كان ذلك مصدراً جوهرياً من مصادر ضغوط العمل.

ح العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل : تضيف دراسة (عمر حمداوي، ٢٠١٦م، ص. ٦٢٨) هذا المصدر كما يتبدى في العلاقة بين العامل

ورئيسه، والتي يمكن أن تشكل عبئًا زائدًا على العامل نتيجة سوء المعاملة: كالإكثار من اللوم، والرقابة الصارمة، والتهديد، وعدم إشراكه في تحديد طريقة العمل، مما يؤثر على رضاه ودافعيته تجاه العمل؛ ومن ثم يقل تركيزه وانتباهه أثناء أدائه لعمله؛ مما يجعله يتعرض للحوادث.

إضافة إلى ذلك تشكل العلاقة مع الزملاء مصدرًا آخرًا من مصادر الضغوط؛ لأنها كلما ابتعدت عن التعاون والمودة بين العمال؛ زادت حدة التوتر والقلق، وانتشرت الروح العدائية بينهم، وبالتالي تزداد المشكلات الاجتماعية التي تقلل من درجة تركيزهم في العمل؛ مما يترتب عليه كثرة الحوادث.

إن طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل لها دور كبير في الزيادة، أو التقليل من حدة الضغوط المهنية، وبالتالي الزيادة أو التقليل من الحوادث؛ فكلما ساد التعاون والتفاهم والاحترام بين العمال أنفسهم، وفيما بين العمال ورؤسائهم كلما انخفض مستوى الضغط والتوتر والعكس، كلما سادت المنافسة السلبية، والصراع زادت حدة التوتر والقلق لدى العمال؛ مما ينعكس سلبيًا على سلوكياتهم، ويؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث.

وفي الإطار ذاته سعت دراسة (Richa Burman and Tulsee Giri) (Goswam, 2018, P 123) إلى تحليل حالة ضغط العمل في بلاد مختلفة، وقطاعات ومجالات مختلفة من خلال مراجعة (٢٠٣) بحث منشور في الفترة من (١٩٩٣م-٢٠١٧م)، وتناولت الدراسة المعاني المختلفة لضغط العمل، وتأثيرها على الحالة العقلية، والبدنية للموظفين في مختلف الصناعات، ووضعت أسباب لضغوط العمل تتمثل في:

- عدم الرضا عن العمل وضعف الأداء.
- علاقات الأقران السيئة.
- الأسرة غير الداعمة.
- القيم والمعتقدات الفردية السيئة.
- غموض الدور (عدم الوضوح بشأن المسؤوليات والتوقعات).

- السياسات والممارسات التنظيمية غير السليمة.
- البيئة المادية السيئة (الضوضاء، جودة الهواء ... إلخ).
- نقص الموارد والفرص لتحسين مهاراتهم الوظيفية.
- انعدام الأمن الوظيفي.
- ساعات العمل الطويلة.
- الدخل المنخفض.
- موارد غير كافية لإكمال المهمة المخصصة.
- عبء العمل الزائد أو الحمل الأقل.
- صراع الدور (تضارب مطالب العمل، ومشرفين متعددين).

ثانيًا: النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل:

توجد عديد من النماذج النظرية التي حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدي الأفراد؛ بهدف إيجاد أساليب للتعامل معها، وفيما يلي عرض لبعض هذه النماذج التي يمكن استخدامها في تفسير ضغوط العمل بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

١- نموذج "هب" *Hebb*: اهتم بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير، والمتطلبات الناشئة عن ضغوط العمل التي يتحملها، وفيه يؤكد " هب " أن العمل قليل المتطلبات يؤدي إلى الملل؛ في حين أن زيادة المتطلبات تعتبر نوع من الحوافز والمنشطات، لكنها إذا زادت عن قدرة الفرد عن الاستجابة لها والتوافق معها، فإنها تؤدي إلى مستوي عالي من القلق؛ وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز، وتؤدي إلى فقدان القدرة على الأداء؛ وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي، وما يتبعه من أعراض: كالانطواء، وعدم القدرة على الأداء. (وهيبة بشارف، ٢٠١٦م، ص ١٠١)

وعليه يمكن أن نستنتج من النموذج السابق وجود مصدرين رئيسين للضغوط المهنية وهما :

- زيادة المتطلبات تعيق قدرة الفرد على مواجهتها والاستجابة لها.
- قلة الحمل الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالملل والفراغ.

٢- نموذج "جيسون وآخرون" *Gibson et al* طور "جيسون وزملائه" نموذجًا يوضح العلاقة بين المؤثرات في الضغوط، والضغوط وأثارها على العمل، وهو ما يسمى بالنموذج المترابط لضغوط العمل: الفروق الفردية وتتداخل فيها عوامل البيئة الفسيولوجية مثل: (الضوضاء، الحرارة...) وعوامل الضغوط الفردية (صراع الدور، وغموض الدور...) وعوامل الضغوط التنظيمية (الحاجة إلى المشاركة، وهيكل المنظمة..) كما تتأثر بضغوط مثل: العمر والجنس، الحالة الفسيولوجية، الذهن، النمط السلوكي، بالإضافة إلى التجارب النفسية، أو الفسيولوجية، أو إدراك متطلبات الفرد كل ذلك ينتج عنه آثار عديدة منها: عدم الموضوعية، ميول سلوكية للصدام، عدم القدرة على اتخاذ القرار، فسيولوجيا: ضغط الدم الزائد صحيًا: مرض القلب، تنظيميًا: إنتاجية منخفضة.

نستنتج من النموذج السابق أنه عندما تتربط العوامل البيئية سواء الفردية أو الجماعية أو التنظيمية مع الخصائص الفردية؛ سوف يؤدي إلى ضغط مهني والذي يؤثر على أدائه لعمله، وينعكس سلبيًا على الصحة الجسمية والنفسية للفرد.

٣- نموذج "مارشال" *Marshall* للضغوط: يبين هذا النموذج العوامل المسببة للضغوط في العمل، كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك، ومنها أعراض خاصة بالفرد، والتي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية مثل: أمراض القلب، وأعراض خاصة بالمنظمة، أو المؤسسة تؤدي إلى العدوانية وحوادث العمل مثل: اللامبالاة، التغيب عن العمل، علاقات سيئة. أما عن مصادر الضغوط منها ما يتعلق بالعمل مثل: تنظيم العمل، علاقات العمل، الدور الوظيفي. (سعدالله عيشاوي وعبدالحليم الصديقي، ٢٠١٥، ص ص ٢٨-٢٩)

٤- نموذج "كاتز ، و كان" *Katz and Kahn* : يشير إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر في درجة تعرض الفرد للضغوط، والاستجابة لها، أولها: العوامل البيئية الموضوعية: ويقصد بها أي شيء يوجد في بيئة العمل التي يتواجد بها الأفراد العاملون، مثل: عدد ساعات العمل، ومقدار المسؤولية، ومدى

الحاجة للتفاعل مع الآخرين، الوسائل والسلامة في المؤسسة. ثانيًا البيئة النفسية: ويقصد بها تعرض أو سلامة الفرد من الاضطرابات النفسية مثل: القلق والاكتئاب التي تقود الفرد إلى نقص الكفاية الإنتاجية، فإدراك الفرد للعوامل البيئية يحدد نسبة تأثيرها عليه، وهي بدورها تتأثر بالفروق الفردية، والتي تؤثر على الأسلوب الذي يستجيب به نحو المؤثرات البيئية، بالإضافة إلى مكون آخر وهو: **طبيعة الخصائص الثابتة**: كالوراثة والشخصية، والخلفية الاجتماعية، ثم العلاقات التي يتمتع بها الأفراد في محيطهم البيئي. (وعواع صلاح الدين، ٢٠١٨م، ص ٢٨٦)

٥- نموذج " ماك جراث " *McGrath* يعود هذا النموذج إلى عام ١٩٧٦م من خلال دراسات قام بها " ماك جراث " ، وأوضح فيها أنه يتم إدراك الموقف من قبل الفرد عن طريق تقويمه لهذا الموقف، ويؤكد علي تقويم الموقف في عملية الإدراك مقارنة بالنموذج الاجتماعي والبيئي لدراسة الضغوط، وهذا التقويم للموقف قد يقود الفرد إلى القيام باستجابة محددة تجاه هذا الموقف وهذه الاستجابة هي استجابة سلوكية تطوعية في المقام الأول أكثر من كونها تمثل مجموعة من الاستجابات العضوية والنفسية، و يطلق على هذا النموذج عملية اتخاذ القرار، ويتجاهل هذه التوترات، ويهتم بالتركيز على شرح السلوك الاجتماعي الذي يقوم به الفرد في مقر العمل وبخاصة أداء المهمة. (بن حامد محمد، ٢٠٠٨م، ص ٤٥)

٦- نموذج " كوبر " *Cooper* : يؤكد على أن بيئة الفرد تعتبر مصدرًا للضغوط، والتي تشكل خطرًا يهدده في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة، وفشل الاستراتيجيات التي يستخدمها في التوافق مع الموقف الضاغظ، الأمر الذي يؤدي إلى بعض الأمراض كما يؤدي إلى زيادة القلق، والاكتئاب، وانخفاض تقدير الذات. (سعد الله عيشاوي و عبدالحليم الصديقي، ٢٠١٥م، ص ٣٠)

وهكذا فمن خلال ما سبق يمكن القول بأن ضغوط العمل تعد ظاهرة حيوية ومُلحة يعاني منها معظم الأفراد كل في مجال عمله، حيث تدفع بعض هذه الضغوط الفرد إلى تحسين أدائه لأدواره وتطويرها، وبعضها تؤثر سلبيًا عليه من الناحية العقلية

والنفسية والجسمية؛ ومن ثم تمتد لأدائه لأدواره، وقد يستغرق بعضها فترة زمنية قصيرة، في حين يستمر بعضها الآخر مع استمرار الفرد في القيام بعمله، كما تتنوع مسببات ضغوط العمل ما بين أسباب تنظيمية، وبيئية، وأخرى تتعلق ببطبيعة الفرد ذاته وخصائصه الشخصية.

ولعل من المهم في هذا الصدد الإشارة إلى أن كل عمل لا يخلو من ضغوط، وأن عضو هيئة التدريس بالجامعة شأنه شأن أي فرد يعاني من ضغوط العمل التي تؤثر على أدائه لأدواره، وفيما يلي عرض للمحور الثاني من الدراسة الذي يتناول أدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة.

ثالثاً: أدوار عضو هيئة التدريس

تعتمد فاعلية الجامعة في إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها على كفاءة أداء عضو هيئة التدريس باعتباره يمثل قلب منظومة التعليم الجامعي، ومع تعدد وظائف وأهداف الجامعة تعددت وظائف وأدوار عضو هيئة التدريس، ولاسيما في ظل المتغيرات التي يشهدها العصر الحالي: كالاتجاه نحو خصخصة التعليم، والثورة العلمية والتكنولوجية، والتعليم الرقمي.... والتي زادت من صعوبة الأدوار الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، سواء ما يتعلق بدوره في التدريس ونقل المعرفة، أو دوره في البحث العلمي وإنتاج المعرفة، أو ما يتعلق بدوره في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

إن احتمالات وتحديات المستقبل تتطلب من أعضاء هيئة التدريس فرادى وجماعات السعي لتأكيد ودعم دورهم في البحث العلمي والانفتاح على المراكز المختلفة لإنتاج المعرفة. من ناحية أخرى فإن إقامة الجسور بين الجامعة وأساتذتها وبين مؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية من شأنه دعم الوظيفة البحثية للجامعة، ومن ثم الوظيفة التعليمية من ناحية، والاسهام في النهوض بالمجتمع من ناحية أخرى. (عبدالفتاح حجاج، ١٩٩٤: ص ٤٣١)

وعليه فلكي يقوم أستاذ الجامعة بأدواره بنجاح يجب أن يكون هناك توازن بين الوظائف الثلاث: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع فهي وظائف متكاملة ومنتصلة ومهمة وكل وظيفة تعتبر أساس للأخرى (فاطمة عبدالقادر بهنسي، ٢٠٠٦: ص

(٥٨

وفيما يلي عرض لهذه الأدوار:-

١-التدريس:

التدريس هو عملية نظامية اتصالية تقوم على تبادل المعلومات ، والمعارف، بطريقة مهنية مقصودة، تستهدف إحداث تغيير في شخصية الطالب، وإيقاظ جوانب التفكير والإبداع عنده، بدون إهدار في الوقت والجهد. وهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، ويتم من خلاله نقل المعارف والخبرات، وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم. (خالد صلاح حنفي، ٢٠١٩: ص ٤٣)

ويعد التدريس الجامعي الوظيفة الأساسية لعضو هيئة التدريس الجامعي، والمعيار الأساسي لنجاح الجامعة وفعاليتها، ويشمل مجموعة من العناصر أبرزها المدرس والطالب والبرنامج والإدارة الأكاديمية، بالإضافة إلى المصادر والتسهيلات التربوية اللازمة، فالتدريس عملية فنية تعتمد على مبادئ تربوية، وتستند على أسس تعليمية، وتستخدم إجراءات وتقنيات تحتاج إلى إعداد وتدريب.

ويتطلب التدريس الجامعي توافر مهارات معينة في عضو هيئة التدريس من بينها: الخبرة والتمكن من محتوى المادة العلمية، مهارة توصيل المادة العلمية (طرق التدريس)، ومهارة إعداد وتصميم المادة العلمية. (علي السيد الشخبي، ٢٠١٢م: ص ٣٧٥)

ولعل من الضروري أن يتضمن الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس عدد من الأدوار الفرعية من أهمها ما يلي:- (محمد حسنين العجمي، ٢٠٠٧م، ص ٢٠-٢١)

- إعداد وتأليف المادة العلمية للمقررات التي يقوم بتدريسها مع تضمينها برنامجا للثقافة العامة، وآخر تطبيقي مرتبطين بالبرنامج الأكاديمي لكل مقرر على حدة.

تحديد أساليب التدريس المناسبة، وتنفيذها مع ضرورة تنوعها حيث تتضمن المحاضرة، وورش العمل، والمناقشات، والدروس العملية أو التدريس المصغر، واختيار الوسائل التعليمية المناسبة مع الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة. (حسان بصفر وآخرون، ٢٠١١م: ص ٨٣)

- الاعتماد على أدوات وبرامج التعليم عن بعد، واستخدام المنصات المختلفة.

- إعداد قائمة بأبرز وأهم الكتب والمراجع في التخصص؛ لتقريبها على الطلاب، وتوجيههم لقراءتها.
- إكساب الطلاب مهارات التعلم الذاتي مع تنمية قدراتهم الابتكارية.
- إعداد الاختبارات بأنواعها المختلفة، والإشراف على تطبيقها.

وفي الإطار ذاته ينبغي الإشارة إلى مجموعة من الأدوار والمسئوليات المصاحبة للدور التدريسي لعضو هيئة التدريس منها على سبيل المثال: تكوين علاقات طيبة مع الطلاب، مراعاة ظروف الطلاب الاجتماعية والاقتصادية، نقل المعرفة وتبسيطها، فهم الطلاب ودراسة حاجاتهم ومشكلاتهم، إتاحة فرص المناقشة والحوار. (علي السيد الشخبي، ٢٠١١م: ص ٣٧٦)

والجدير بالذكر التأكيد على أهمية الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس؛ لأن من متربته مسؤولية بناء إنسان، وتكوين شخصية جديدة تتماشى مع متطلبات العصر الحالي وسماته مثل الإبداع والابتكار والرقمنة... الأمر الذي يتطلب أستاذًا جامعيًا مؤهلًا للعصر الحالي، قادرًا على استشرف المستقبل من خلال امتلاكه لمهارات عصر التعلم الرقمي؛ ومن ثم تخريج أجيال جديدة قادرة على المنافسة في سوق العمل ، وتحقيق تقدم المجتمع وازدهاره.

كما تتضح أهمية التدريس الجامعي لما له من أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري، والاجتماعي، والأخلاقي لطلاب الجامعة، وإعدادهم إعدادًا مهنيًا يتناسب مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة، وتحقيق التفاعل الفكري بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الجامعة سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة، بالإضافة إلى تعليمهم مهارات التفكير والنضج الاجتماعي، ومساعدتهم على التعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية. (ليث إبراهيم، ٢٠١١: ص ١٩٩)

ويضاف إلى ما سبق فاعلية المعلم وتأثيره في تنمية الجوانب الخلقية لدى طلابه والتي تنطلق أساسًا من دوره في نقل المعرفة، وثقافة المجتمع إليهم، فالأستاذ الجامعي يستطيع من خلال دوره المعرفي والثقافي أن يؤثر تأثيرًا فاعلًا في تنمية الجوانب الخلقية لدى طلابه وإكسابهم قيم المجتمع الدينية، والاجتماعية، والأخلاقية؛ فهو يعد عنصر فاعلًا في الموقف التعليمي من خلال تفاعلاته الإيجابية مع الطلاب،

فلا يكفي أن يقدم الإطار المعرفي لموضوع ما، ولكنه مطالب إلى جانب ذلك بترجمة هذا المفهوم إلى مواقف سلوكية يمر بها طلابه ويعيشونها، ويتأثرون بها على نحو يدعم هذا المفهوم في تكوينهم الشخصي. (هالة الأهل، ٢٠١٦، ص ٢٣٤)

٢- البحث العلمي

يشير البحث العلمي إلى عملية التقصي أو الفحص الدقيق لاكتشاف معلومات أو علاقات جديدة ونمو المعرفة الحالية والتحقق منها، وهو استقصاء منظم يهدف إلى إضافة معارف يمكن توصيلها والتحقق من صحتها باختبارها عملياً. (محمد المحمودي، ٢٠١٩، ص ١٤)

فالوظيفة البحثية لا تسهم في تنشيط عقل وتنمية فكر الأستاذ الجامعي فحسب- ولكنها تسهم كذلك وبدرجة أكبر بالنسبة للمجتمع، فهي سبيله للنمو الاقتصادي وهي دربه لتحقيق التنمية المجتمعية؛ ولعل الدور البحثي بهذا المفهوم يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام بالأدوار الفرعية التالية: (محمد حسنين العجمي، ٢٠٠٧، ص ٢٢)

- استقراء وتحديد أولويات موضوعات البحوث وذلك من خلال الاطلاع على الخطط البحثية للقسم والكلية والجامعة، والمساهمة في مناقشة وتقييم بحوث الطلاب في مرحلتي الماجستير، والدكتوراه، والإشراف عليهم.
- التواصل العلمي مع المراكز العلمية بجامعة الدول المتقدمة.
- إجراء الأبحاث الفردية، والمشاركة في الأبحاث الجماعية، مع الحرص على تنوعها بين نظرية وتطبيقية.
- المشاركة في إعداد دراسات بحثية لحل المشكلات التي تعاني منها مؤسسات المجتمع المحلي المحيط بالجامعة.
- تدريب الطلاب في المرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا على مهارات البحث العلمي وأساليبه وخطواته، والمشاركة في إعداد الخطط البحثية. (حسان بصفر و آخرون، ٢٠١١م، ص ٨٧)

وأثناء قيام عضو هيئة التدريس بدوره في البحث العلمي تقع عليه مسؤوليات أخلاقية عليه أن يتحملها ويلتزم بها تجاه مجتمعه، وتجاه زملائه في العمل، والعاملين معه في البحث العلمي، وتجاه مهنة البحث العلمي، ومن أبرز هذه المسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية ما يلي: - (هالة الأهل، ٢٠١٦، ص ص. ٢٤٢-٢٤٣)

- أ - أن يراعي القيم السائدة في مجتمعه التي لا تتعارض و الدين والعقل والعرف، وأن يتحرى الصدق والأمانة.
- ب - أن يستهدف من نشاطه البحثي الخير لمجتمعه، وحل مشكلاته المختلفة.
- ج - أن يختار من الطرق والأساليب والوسائل ما يحقق الأهداف المشروعة والمقبولة خلقياً للعلم والبحث العلمي .
- د - أن يلتزم الباحث العلمي بأخلاقيات البحث العلمي، ومنها الموضوعية في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج منها، والحياد الفكري والتجرد عن الأهواء، والدقة في التعبير وفي استعمال المصطلحات والمفاهيم، وتحري الحقيقة وتصوير الواقع علي ما هو عليه.

ويلاحظ أن البحث العلمي لا يشغل نسبة كبيرة من وقت الأستاذ الجامعي وتحديداً في الجامعات العربية بخلاف جامعات العالم المتقدم، ويبدو ذلك واضحاً من تدني نسبة الإنتاج العلمي المنشور للأساتذة العرب مقارنة بغيرهم، وقد يرجع ذلك إلى صراع الأدوار بين الدور التدريسي، والدور البحثي لأستاذ الجامعة؛ مما يؤثر على أدائه البحثي، بالإضافة إلى الضغوط المتعددة التي تعوق الأستاذ عن قيامه بدوره البحثي منها: الضغوط الوظيفية، ضغوط الحياة اليومية... وغيرها. (علي الشخبي، ٢٠١٢م: ص ٣٧٨)

ومن خلال مراجعة الأدبيات يتضح وجود عدد من المعوقات التي تحول دون قيام عضو هيئة التدريس بدوره في مجال البحث العلمي ومنها مايلي:

- الأوضاع الاجتماعية غير المستقرة؛ حيث راتبه الشهري يحتاج إلى إعادة تقييم ليتمكن من تحقيق متطلبات حياته العلمية والاجتماعية.

- عدم توفير ميزانية مناسبة للبحث العلمي تهتم به وبتطويره. (فتيحة أعراب، ٢٠١٨: ص ٤١)
- القيود التي تحد من الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس عند تناول الموضوعات البحثية.
- تكليف عضو هيئة التدريس بمهام وأعمال إدارية، وكثرة الأعباء التدريسية والعلمية.
- غياب المناخ البحثي المناسب للإنتاج العلمي.
- الشعور بضعف الاستفادة من البحوث العلمية في المجتمع.
- ضعف المهارات البحثية لدى عضو هيئة التدريس، وضعف إلمامه باللغة الأجنبية.
- ارتفاع التكاليف المادية للإنتاج العلمي.
- عدم تقدير مؤسسات المجتمع وأفراده للإنتاج العلمي المستفاد منه.
- ضعف توظيف نتائج البحث العلمي في المجتمع.
- قلة تعاون بعض المؤسسات المجتمعية مع الباحث فيما يخدم الإنتاج العلمي. (فهد المالكي، ٢٠١٨: ص ص ١٩٠-١٩٣)
- عدم توفير خدمات الإنترنت داخل الكلية، وضعف توفير الأجهزة والمعدات التقنية التي يتطلبها البحث العلمي. (عواد الحويطي، ٢٠١٧: ص ٤٢٠)

٣- خدمة المجتمع

تعد الجامعة من أبرز المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالمجتمع المحيط بها؛ فهي أحد مؤسسات المجتمع من جهة، ومن جهة أخرى هي أدواته في صنع الكوادر الفنية، والقيادية، والسياسية، والفكرية؛ وعليه فللجامعة رسالة خاصة بها .

على أن ما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق هو أن إرتباط الجامعة بالمجتمع ليس أمرًا اختياريًا، وإنما أصبح أمرًا ضروريًا تفرضه طبيعة العصر الحالي، وما يتضمنه من تحديات عديدة؛ الأمر الذي يفرض على عضو هيئة التدريس القيام بدور حيوي ومهم في تقديم الخدمات الاجتماعية، وذلك في إطار تحقيق أهداف الجامعة لخدمة المجتمع (المعرفية، والاقتصادية، والاجتماعية).

وتتنوع مجالات خدمة المجتمع بالنسبة للأستاذ الجامعي تبعاً لظروف وإمكانيات كل جامعة، وكذلك طبقاً لظروف المجتمع المحيط بها، وتتضمن هذه المجالات كافة الأنشطة والممارسات التي تهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع في النواحي الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والبيئية؛ وذلك عن طريق استثمار الإمكانيات المتاحة المادية، والبشرية للجامعات؛ بهدف تحسين وتطوير أوضاع المجتمع، ويمكن تصنيف مجالات خدمة المجتمع في ثلاثة أنماط وهي :

- البحوث التطبيقية: وهي البحوث التي يقوم بها الأستاذ الجامعي بهدف حل مشكلة ما، أو سد حاجة المجتمع لخدمة، أو سلةة تحددها ظروف وأوضاع معينة.

- الاستشارات: وهي خدمات يقوم بها أساتذة الجامعة كل في مجال تخصصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية، وكذلك أفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى هذه الخدمات.

- تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية للعاملين في مؤسسات الانتاج بما يحقق مبدأ التربية المستمرة. (ليث ابراهيم، ٢٠١١ : ص ٢٠٣)

مما سبق يتضح أهمية وحيوية الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالجامعة، سواء ما يتعلق بالوظيفة التدريسية وما تتضمنه من نشر للمعرفة ونقلها وتبسيطها إلى الطلاب، أو ما يتعلق بالوظيفة البحثية وإنتاج معرفة علمية أصيلة ومن ثم تطوير المجتمع، أو ما يخص وظيفة خدمة المجتمع سعياً لتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة.

رابعاً: مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره :

من خلال مراجعة الأدبيات اتضح وجود عديد من ضغوط العمل التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - كما سبق الإشارة إليها في التأسيس لمشكلة الدراسة الحالية- وهذا ما نتج عنه توصل الدراسة لاستخلاص مجموعة من المظاهر التي توضح تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعة، وفيما يلي عرض لتلك المظاهر.

١- مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره التدريسي:

- نسيان المعلومات والمعارف أثناء التدريس.

- فقدان التركيز أثناء التدريس.
 - العزوف عن التواصل مع الطلاب.
 - كثرة الإنفعال أثناء التعامل مع الطلاب.
 - قلة الإلتفات لمقترحات الطلاب.
 - التعتت والتشدد في التعامل مع الطلاب.
 - قلة التنوع في أساليب التدريس.
 - إهمال الأساليب التفاعلية كالمناقشة والحوار.
 - تدني تقدير ظروف الطلاب الاجتماعية والاقتصادية.
 - الاقتصار على إجراء التقويم الختامي وإهمال التقويم التكويني للطلاب.
 - التردد والتخبط في التعامل مع الطلاب .
 - ضعف القدرة على التعامل السليم مع المشكلات الطارئة.
 - فقدان الحماس والدافعية للعمل أثناء التدريس.
 - ضعف ترابط الأفكار في عرض المادة العلمية.
 - التناقض في الآراء حول بعض الموضوعات.
- ٢- مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره في البحث العلمي:
- غياب العناية باختيار الموضوعات البحثية .
 - الميل إلى الدراسات التطبيقية، واستبعاد الدراسات النظرية.
 - ضعف الاهتمام بالخطوات المنهجية ومتطلباتها.
 - ضعف الدافعية للإنجاز، واستغراق فترات زمنية طويلة لإتمام البحث.
 - ضعف التواصل العلمي مع المراكز البحثية المتقدمة.
 - غياب التواصل العلمي مع الزملاء.
 - ضعف المشاركة في الإرشاد الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا.
 - التعجل وعدم التدقيق في جمع البيانات وتحليلها.
 - عدم الحرص على الاستفادة من الدراسات السابقة.
 - عدم التدقيق في النقل والاقْتباس.

- ضعف الإنتاجية العلمية .
- ندرة المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
- قلة الاكتراث تجاه قضايا البحث العلمي.
- التلاعب في نتائج الدراسات الميدانية للوصول إلى نتائج يريدها الباحث.

٣- مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره في خدمة المجتمع:

- الإحجام عن تقديم الاستشارات التخصصية لمؤسسات المجتمع المختلفة.
- عزوف المشاركة في البرامج التدريبية للعاملين في المؤسسات المختلفة.
- عدم الاهتمام بالبحوث التطبيقية الموجهة لخدمة المجتمع.
- عزوف المشاركة في الندوات التوعوية بالقضايا المجتمعية.
- التراخي في أداء المسؤوليات الاجتماعية.
- العزوف عن المشاركة في الفعاليات الاجتماعية التي تنظمها الجامعة.
- القصور في تأليف الكتب العلمية الموجهة لخدمة كافة أفراد المجتمع.

خامساً : الدراسة الميدانية

١- أهداف الدراسة الميدانية

في ضوء الهدف العام للدراسة، كذا في ضوء ما تم التوصل إليه من خلال إطارها النظري، قامت الباحثة باستخلاص مجموعة من المظاهر لتأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، كما قامت باستخلاص عدد من الأساليب التي تساعد على التخفيف من تأثير تلك الضغوط على أدائه لأدواره. لذا فإن الدراسة الميدانية تسعى إلى التعرف على آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بشأن هذه المظاهر من حيث درجة وجودها، والتعرف على مقترحاتهم حول جملة من الأساليب المقترحة للتغلب عليها.

٢- عينة الدراسة

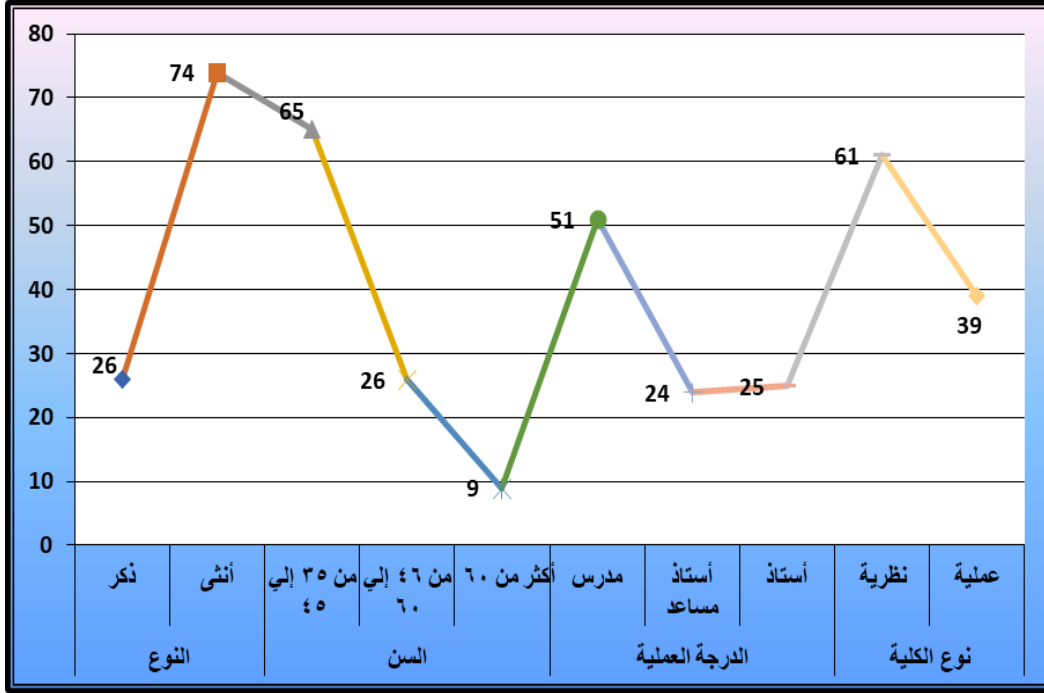
- العينة الاستطلاعية: تهدف العينة الاستطلاعية إلى التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث (الصدق- الثبات)، حيث تكونت العينة الاستطلاعية من (٣٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.
- العينة الأساسية: تكونت العينة الأساسية من (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، تم اختيارها من ٤ كليات وهي (كلية التربية- كلية الآداب - كلية التربية النوعية - كلية العلوم) ، ويوضح الجدول التالي وصف العينة الأساسية تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للبحث.

جدول رقم (١)

وصف العينة الأساسية تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للبحث

المتغيرات	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %	المجموع
النوع	ذكر	٢٦	٢٦	١٠٠
	أنثى	٧٤	٧٤	
السن	من ٣٥ إلى ٤٥	٦٥	٦٥	١٠٠
	من ٤٦ إلى ٦٠	٢٦	٢٦	
	أكثر من ٦٠	٩	٩	
الدرجة العلمية	مدرس	٥١	٥١	١٠٠
	أستاذ مساعد	٢٤	٢٤	
	أستاذ	٢٥	٢٥	
نوع الكلية	نظرية	٦١	٦١	١٠٠
	عملية	٣٩	٣٩	

ويوضح الشكل التالي الخط البياني للنسب المئوية للعينة تبعاً للمتغيرات الديموجرافية موضوع البحث.



شكل رقم (١)

توضيح بالخط البياني للنسب المئوية للمينة تبعاً للمتغيرات الديموجرافية موضوع البحث

٣- أداة الدراسة: في ضوء الاطلاع على الدراسات والأدبيات التي تناولت ضغوط العمل، وكذلك الأدبيات التي تناولت أدوار أعضاء هيئة التدريس، فقد تم بناء استبانة حول مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لأدوارهم.

أ- الهدف من الاستبانة: تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية حول مظاهر تأثير ضغوط العمل على أدائهم لأدوارهم، وكذا عرض بعض الأساليب المقترحة للتخفيف من تأثير هذه الضغوط على أدائهم لهذه الأدوار.

ب- وصف الاستبانة: لبناء هذه الاستبانة اطلعت الباحثة على عديد من الدراسات والبحوث العربية التي تناولت موضوع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره، ثم قامت الباحثة بصياغة مجموعة من المظاهر لتأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية لأدواره.

ويوضح الجدول الآتي عدد المفردات المُخصصة لكل محور من محاور استبانة مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية لأدوارهم في صورته الأولية.

جدول رقم (٢)

عدد المفردات المُخصصة لكل محور من محاور استبانة تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره في صورته الأولية

عدد المفردات	المحاور
١٥	الدور التدريسي.
١٤	الدور البحثي.
٧	الدور المجتمعي.
٣٦	المجموع الكلي لمفردات الاستبانة

ج- صدق الاستبانة:

صدق المحكمين وصدق " لاوشي": تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (١٠) أستاذ من أساتذة التربية بالجامعات التالية: الإسكندرية- المنصورة - طنطا، بهدف التأكد من صلاحية الاستبانة للتطبيق وصدقها ، وإبداء ملاحظاتهم حول مدى: وضوح وملئمة صياغة مفردات الاستبانة- وضوح تعليمات الاستبانة- وضوح ومناسبة خيارات الإجابة- الاتساق بين مفردات كل محور من محاور الاستبانة مع ما يقيسه - تعديل أو حذف أو إضافة ما يحتاج إلى ذلك.

وقد قامت الباحثة بحساب نسب اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات الاستبانة من حيث: مدى تمثيل محاور الاستبانة ومفرداتها لقياس أهداف الاستبانة، كما قامت الباحثة بحساب صدق المحتوى Content Validity Ratio (CVR) للاستبانة باستخدام معادلة " لاوشي" Lawshe (in Johnston, P; Wilkinson, K, 2009, P5)

وتراوحت نسب اتفاق المحكمين على مفردات الاستبانة ما بين (٨٠- ١٠٠٪)، وبلغ متوسط نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات الاستبانة (٩٤.٠٢٨٪).

وبلغ متوسط نسبة صدق المحتوى للاوشي للاستبانة ككل (٠.٨٧٩) وهى نسبة صدق مقبولة. وقد استفادت الباحثة من آراء وتوجيهات السادة المحكمين من خلال مجموعة من الملاحظات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تعديل صياغة بعض مفردات الاستبانة لتصبح أكثر وضوحاً.
- إعادة ترتيب بعض المفردات بتقديم بعضها على البعض الآخر والعكس صحيح.

ومن خلال حساب صدق الاستبانة بطرق صدق المحكمين وصدق "لاوشى" يتضح أن الاستبانة تتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامها في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

د- ثبات الاستبانة:

➤ معامل ثبات " ألفا كرونباخ": Cronbach's alpha

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة "ألفا كرونباخ"، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لاستبانة تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره ككل:

جدول رقم (٣)

قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل محور من محاور استبانة تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره ككل (ن=٣٤)

معامل ثبات الاستبانة فى حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة فى حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة فى حالة حذف المفردة	المفردة
٠,٨٠٧	٢٥	٠,٨٠٩	١٣	٠,٨٠٨	١
٠,٧٩٨	٢٦	٠,٨١٠	١٤	٠,٨١٢	٢
٠,٨٠١	٢٧	٠,٨٠٣	١٥	٠,٨٠٠	٣
٠,٨٠٥	٢٨	٠,٨١٣	١٦	٠,٨٠٩	٤
٠,٨٠٠	٢٩	٠,٧٩٦	١٧	٠,٨٠٠	٥

معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة	معامل ثبات الاستبانة في حالة حذف المفردة	المفردة
٠,٨٠٢	٣٠	٠,٨٠١	١٨	٠,٨٠٢	٦
٠,٨٠٨	٣١	٠,٨٠٦	١٩	٠,٨٠٥	٧
٠,٨٠٧	٣٢	٠,٨١٢	٢٠	٠,٨٠٤	٨
٠,٨١٣	٣٣	٠,٨١٣	٢١	٠,٨٠٩	٩
٠,٨٠٨	٣٤	٠,٨٠٧	٢٢	٠,٧٩٧	١٠
٠,٨١٢	٣٥	٠,٨٠٥	٢٣	٠,٨٠٢	١١
٠,٨١٢	٣٦	٠,٨٠٣	٢٤	٠,٨٠٥	١٢
٠,٨١٤		معامل ثبات الاستبانة ككل			

وإذا كان معامل الثبات بطريقة "ألفا" لكل مفردة من مفردات الاستبانة أقل من قيمة "ألفا" للاستبانة ككل، فهذا يعني أن المفردة مهمة وغيابها عن الاستبانة يؤثر سلباً على معامل ثباتها (Field, 2009).

ويلاحظ من الجدول السابق أن مفردات استبانة تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره يقل معامل ثباتها عن قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل وهي (٠.٨١٤).

ومما تقدم ومن خلال حساب ثبات الاستبانة بطريقة "ألفا كرونباخ"، يتضح أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشير إلى إمكانية استخدامها في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

هـ - تصحيح الاستبانة:

تم تصحيح استبانة تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره وفقاً لتدريج "ليكرت" الثلاثي Triple Likert Scale، ويوضح الجدول الآتي الدرجات المستحقة عند تصحيح الاستبانة.

جدول رقم (٤)

الدرجات المستحقة عند تصحيح استبانة تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره

درجة وجودها			المتغيرات
كبيرة	متوسطة	صغيرة	
٣	٢	١	درجة المفردة
١٠٨			النهائية العظمى للاستبانة
٣٦			النهائية الصغرى للاستبانة

وحددت الباحثة مستوى استجابات عينة البحث على مقياس "ليكرت" الثلاثي، طبقاً

للمعادلة الآتية: مدى الإستجابة = $\frac{1-n}{n}$ حيث إن "ن" تمثل تدرج الاستبانة.

$$\text{مدى الإستجابة} = \frac{1-3}{3} = 0.66$$

وقد تم إضافة هذه القيمة (٠,٦٦) إلى أقل قيمة في الاستبانة وهي الواحد الصحيح؛ وذلك لتحديد الحد الأدنى والأقصى لدرجة وجودها، ويوضح الجدول الآتي المتوسط الوزني والنسبة المئوية ودرجة وجودها.

جدول رقم (٥)

المتوسط الوزني والنسبة المئوية ودرجة وجودها

درجة وجودها	النسبة المئوية للمتوسط	المتوسط الوزني
كبيرة	٣٣,٣ % لأقل من ٥٥,٣ %	١,٦٦ من ١
متوسطة	٥٥,٣ % لأقل من ٧٧,٣ %	٢,٣٢ من ١,٦
صغيرة	٧٧,٣ % - ١٠٠ %	٣ - ٢,٣٢

ومن ثم فقد اعتمدت الباحثة على المتوسط الوزني للتكرارات كمحك لتحديد واقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره.

٣- تطبيق الاستبانة

بعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة ومن ثم صلاحيتها للتطبيق فقد تم تطبيقها على عينة الدراسة وهي ١٠٠ من أعضاء هيئة التدريس بكليات (التربية - الآداب - التربية النوعية - العلوم) وذلك بعد تحويل أداة الدراسة إلى استبانة إلكترونية ليسهل إرسالها وتلقي الاستجابات عن بعد، وتم التطبيق وتلقي الردود إلكترونياً في الفترة من ٦ إلى ٢٨ يناير ٢٠٢١.

٤- نتائج التحليل الإحصائي، ومناقشتها وتفسيرها

يتناول هذا الجزء اختبار صحة فروض البحث وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وقد اعتمدت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الوزني.
- ٢- تحليل التباين الأحادي في (ن) إتجاه N – Way ANOVA حيث يستخدم هذا النوع من تحليل التباين في حالة وجود متغير تابع واحد وعدد (ن) من المتغيرات المستقلة ويريد الباحث الكشف عن تأثير كل منهم على حدة في المتغير التابع (أسامة ربيع، ٢٠٠٨، ص ٣٣).

وقد استخدمت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20) وذلك لإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات.

وفيما يلي عرض النتائج وتفسيرها:

بالنسبة للإجابة عن السؤال الذي ينص على:

"ما واقع مظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعة؟".

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الوزني ونسبة التواجد وتقدير الإجابة لواقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره ، والنتائج يوضحها الجدول الآتي :

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزني ونسبة التواجد وتقدير الإجابة والترتبة لواقع تأثير ضغوط العمل

على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعة (ن=١٠٠)

الترتبة	تقدير الإجابة	نسبة التواجد %	المتوسط الوزني	درجة وجودها						
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
المحور الأول: الدور التدريسي:										
١٠	كبيرة	٩٠,٦٧	٢,٧٢	٠	٠	٢٨	٢٨	٧٢	٧٢	نسيان المعلومات والمعارف أثناء التدريس.

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التواجد %	المتوسط الوزني	درجة وجودها						المفردات
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٩	كبيرة	٩١,٣٣	٢,٧٤	٠	٠	٢٦	٢٦	٧٤	٧٤	فقدان التركيز أثناء التدريس.
١١,٥	كبيرة	٩٠,٠٠	٢,٧٠	١	١	٢٨	٢٨	٧١	٧١	العزوف عن التواصل مع الطلاب.
٧,٥	كبيرة	٩٢,٣٣	٢,٧٧	٠	٠	٢٣	٢٣	٧٧	٧٧	كثرة الإنفعال أثناء التعامل مع الطلاب.
٥,٥	كبيرة	٩٣,٦٧	٢,٨١	٠	٠	١٩	١٩	٨١	٨١	قلة الإلتفات لمقترحات الطلاب.
٣	كبيرة	٩٥,٦٧	٢,٨٧	١	١	١١	١١	٨٨	٨٨	التعنت والتشدد في التعامل مع الطلاب.
١١,٥	كبيرة	٩٠,٠٠	٢,٧٠	٠	٠	٣٠	٣٠	٧٠	٧٠	قلة التنوع في أساليب التدريس.
٥,٥	كبيرة	٩٣,٦٧	٢,٨١	٠	٠	١٩	١٩	٨١	٨١	إهمال الأساليب التفاعلية كالمناقشة والحوار.
٢	كبيرة	٩٦,٠٠	٢,٨٨	٠	٠	١٢	١٢	٨٨	٨٨	تدني تقدير ظروف الطلاب الاجتماعية والاقتصادية.
١٥	كبيرة	٨٧,٣٣	٢,٦٢	٧	٧	٢٤	٢٤	٦٩	٦٩	الاقتصار علي إجراء التقييم الختامي وإهمال التقييم التكويني للطلاب.
٤	كبيرة	٩٥,٣٣	٢,٨٦	١	١	١٢	١٢	٨٧	٨٧	التردد والتخبط في التعامل مع الطلاب.
١٣,٥	كبيرة	٨٩,٦٧	٢,٦٩	١	١	٢٩	٢٩	٧٠	٧٠	ضعف القدرة علي التعامل السليم مع المشكلات الطارئة.
١٣,٥	كبيرة	٨٩,٦٧	٢,٦٩	٠	٠	٣١	٣١	٦٩	٦٩	فقدان الحماس والدافعية للعمل أثناء التدريس.

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التواجد %	المتوسط الوزني	درجة وجودها						
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
١	كبيرة	٩٧,٠٠	٢,٩١	٠	٠	٩	٩	٩١	٩١	ضعف ترابط الأفكار في عرض المادة العلمية.
٧,٥	كبيرة	٩٢,٣٣	٢,٧٧	٣	٣	١٧	١٧	٨٠	٨٠	التناقض في الآراء حول بعض الموضوعات.
	كبيرة	٩٢,٣١	٢,٧٧	٠,٩	٠,٩	٢١,٢	٢١,٢	٧٧,٩	٧٧,٩	المتوسط الكلي للمحور الأول

يتضح من الجدول السابق (٦) أنه :

○ بالنسبة للمحور الأول: تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره التدريسي:

- احتل مظهر (ضعف ترابط الأفكار في عرض المادة العلمية) المرتبة الأولى بين مظاهر هذا المحور بمتوسط وزني بلغ (٢.٩١)، ونسبة مئوية (٩٧٪)، وبتقدير درجة وجودها (كبيرة).

- احتل مظهر (الاقتصار على إجراء التقويم الختامي وإهمال التقويم التكويني للطلاب) المرتبة الأخيرة بين مظاهر هذا المحور بمتوسط وزني بلغ (٢.٦٢)، ونسبة مئوية (٨٧.٣٣٪)، وبتقدير درجة وجوده (كبيرة).

ويمكن تفسير ذلك بأن ثمة اتفاق بين معظم أفراد العينة على وجود مظاهر تأثير ضغوط العمل على أدائهم لدورهم التدريسي بدرجة كبيرة في الواقع ، مما يدل على أن معظم أفراد العينة يعانون من هذه المظاهر الأمر الذي يتطلب البحث عن الأساليب المناسبة للتعامل مع تلك الضغوط، ومحاولة التخفيف من آثارها.

- بلغ المتوسط الوزني لمظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره التدريسي (٢.٧٧)، ونسبة مئوية (٩٢.٣١٪)، وبتقدير درجة

وجوده (كبيرة). وهي قيم مرتفعة وهذا يدل على تأثير ضغوط العمل على الدور التدريسي لعضو هيئة التدريس، وخطورة هذه المظاهر .

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة "حليلو نبيل ومعمري محمد" من أثار ضغوط العمل على الفرد ومن أبرزها: عدم القدرة على التركيز، والنسيان المتكرر. (حليلو نبيل ومعمري محمد، ٢٠١٦: ص. ٢٤٣)

جدول رقم (٧)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزني ونسبة التواجد وتقدير الإجابة والرتبة لواقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره (ن=١٠٠)

الرتبة	الإجابة تقدير	نسبة التواجد %	المتوسط الوزني	درجة وجودها						
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
المحور الثاني: الدور البحثي:										
٨,٥	كبيرة	٩٠,٦٧	٢,٧٢	٠	٠	٢٨	٢٨	٧٢	٧٢	غياب العناية باختبار الموضوعات البحثية .
١١	كبيرة	٨٨,٣٣	٢,٦٥	٣	٣	٢٩	٢٩	٦٨	٦٨	الميل إلى الدراسات التطبيقية، واستبعاد الدراسات التنظيرية.
٥	كبيرة	٩٢,٦٧	٢,٧٨	١	١	٢٠	٢٠	٧٩	٧٩	ضعف الاهتمام بالخطوات المنهجية ومتطلباتها.
٦	كبيرة	٩١,٣٣	٢,٧٤	٠	٠	٢٦	٢٦	٧٤	٧٤	ضعف الدافعية للإنجاز، واستغراق فترات زمنية طويلة لإتمام البحث.
٨,٥	كبيرة	٩٠,٦٧	٢,٧٢	٠	٠	٢٨	٢٨	٧٢	٧٢	ضعف التواصل العلمي مع المراكز البحثية المتقدمة.
١٤	كبيرة	٨٣,٣٣	٢,٥	٣	٣	٤٤	٤٤	٥٣	٥٣	غياب التواصل العلمي مع الزملاء.
١٢	كبيرة	٨٧,٦٧	٢,٦٣	٠	٠	٣٧	٣٧	٦٣	٦٣	ضعف المشاركة في الإرشاد الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا.

الرتبة	الإجابة تقدير	نسبة التواجد %	المتوسط الوزني	درجة وجودها						
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٤	كبيرة	٩٤,٠٠	٢,٨٢	٠	٠	١٨	١٨	٨٢	٨٢	التعجل وعدم التدقيق في جمع البيانات وتحليلها.
٢,٥	كبيرة	٩٥,٣٣	٢,٨٦	١	١	١٢	١٢	٨٧	٨٧	عدم الحرص علي الإفادة من الدراسات السابقة.
١	كبيرة	٩٥,٦٧	٢,٨٧	٠	٠	١٣	١٣	٨٧	٨٧	عدم التدقيق في النقل والاقتباس.
٧	كبيرة	٩١,٠٠	٢,٧٣	٠	٠	٢٧	٢٧	٧٣	٧٣	ضعف الإنتاجية العلمية.
١٣	كبيرة	٨٧,٠٠	٢,٦١	٠	٠	٣٩	٣٩	٦١	٦١	ندرة المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
١٠	كبيرة	٨٨,٦٧	٢,٦٦	٠	٠	٣٤	٣٤	٦٦	٦٦	قلة الاكتراث تجاه قضايا البحث العلمي.
٢,٥	كبيرة	٩٥,٣٣	٢,٨٦	٢	٢	١٠	١٠	٨٨	٨٨	التلاعب في نتائج الدراسات الميدانية للوصول إلي نتائج يريدها الباحث.
	كبيرة	٩٠,٨٣	٢,٧٣	٠,٧	٠,٧	٢٦,١	٢٦,١	٧٣,٢	٧٣,٢	المتوسط الكلي للمحور الثاني

○ بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره البحثي

بالجدول السابق (٧) تبين ما يلي:

- احتل مظهر (عدم التدقيق في النقل والاقتباس) المرتبة الأولى بين مظاهر هذا المحور بمتوسط وزني بلغ (٢.٨٧)، ونسبة مئوية (٩٥.٦٧٪)، وبتقدير درجة وجودها (كبيرة).
- احتل مظهر (غياب التواصل العلمي مع الزملاء) المرتبة الأخيرة بين مظاهر هذا المحور بمتوسط وزني بلغ (٢.٥)، ونسبة مئوية (٨٣.٣٣٪)، وبتقدير درجة وجودها (كبيرة).

ويمكن تفسير ذلك بوجود اتفاق بين أفراد العينة حول وجود مظاهر تأثير ضغوط العمل على أدائهم لدورهم البحثي بدرجة كبيرة في الواقع، مما يدل على تعرضهم لضغوط العمل والتي تظهر آثارها في المظاهر المحددة بالجدول السابق. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (بطير كريمة، ٢٠١٧) التي عرضت للآثار السلوكية لضغوط العمل ومنها: انخفاض إنتاجية الفرد، والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات. (بطير كريمة، ٢٠١٧: ص ٧٢)

كما تتفق مع ما ذكرته دراسة (وفاء مسعود، ٢٠٠٨) من تأثيرات ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي ومن بينها: انخفاض إنتاجية الأستاذ، وفقدان الاهتمام بالأنشطة المختلفة. (وفاء مسعود، ٢٠٠٨: ١٦٨)

- بلغ المتوسط الوزني لمظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره البحثي (٢.٧٣)، ونسبة مئوية (٩٠.٨٣٪)، وتقدير درجة وجودها (كبيرة). وهي قيم مرتفعة تدل على تأثير ضغوط العمل بشكل كبير على الدور البحثي لعضو هيئة التدريس.

جدول رقم (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزني ونسبة التواجد وتقدير الإجابة والرتبة لواقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره (ن=١٠٠)

الرتبة	تقدير الإجابة	نسبة التواجد %	المتوسط الوزني	درجة وجودها						المفردات
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				ك	%	ك	%	ك	%	
المحور الثالث: الدور المجتمعي:										
١	كبيرة	٩٠,٠٠	٢,٧٠	٠	٠	٣٠	٣٠	٧٠	٧٠	الإحجام عن تقديم الاستشارات التخصصية لمؤسسات المجتمع المختلفة.
٥,٥	كبيرة	٨٨,٠٠	٢,٦٤	٠	٠	٣٦	٣٦	٦٤	٦٤	عزوف المشاركة في البرامج

										التدريبية للعاملين في المؤسسات المختلفة.
٥,٥	كبيرة	٨٨,٠٠	٢,٦٤	٠	٠	٣٦	٣٦	٦٤	٦٤	عدم الاهتمام بالبحوث التطبيقية الموجهة لخدمة المجتمع.
٤	كبيرة	٨٨,٣٣	٢,٦٥	٠	٠	٣٥	٣٥	٦٥	٦٥	عزوف المشاركة في الندوات التوعوية بالقضايا المجتمعية.
٣	كبيرة	٨٨,٦٧	٢,٦٦	٠	٠	٣٤	٣٤	٦٦	٦٦	التراخي في أداء المسؤوليات الاجتماعية.
٧	كبيرة	٨٤,٦٧	٢,٥٤	٠	٠	٤٦	٤٦	٥٤	٥٤	العزوف عن المشاركة في الفعاليات الاجتماعية التي تنظمها الجامعة.
٢	كبيرة	٨٩,٣٣	٢,٦٨	٠	٠	٣٢	٣٢	٦٨	٦٨	القصور في تأليف الكتب العلمية الموجهة لخدمة كافة أفراد المجتمع.
	كبيرة	٨٨,١٤	٢,٦٤	٠,٠	٠,٠	٣٥,٦	٣٥,٦	٦٤,٤	٦٤,٤	المتوسط الكلي للمحور الثالث
	كبيرة	٩٠,٤٣	٢,٧١	٠,٥	٠,٥	٢٧,٦	٢٧,٦	٧١,٨	٧١,٨	المتوسط الكلي لواقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره

- بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره المجتمعي بالجدول السابق (٨) تبين ما يلي:
- احتل مظهر (الإحجام عن تقديم الاستشارات التخصصية لمؤسسات المجتمع المختلفة) المرتبة الأولى بين مظاهر هذا المحور بمتوسط وزنى بلغ (٢.٧٠)، ونسبة مئوية (٩٠٪)، وبتقدير درجة وجودها (كبيرة).
- احتل مظهر (العزوف عن المشاركة في الفعاليات الاجتماعية التي تنظمها الجامعة) المرتبة الأخيرة بين مظاهر هذا المحور بمتوسط وزنى بلغ (٢.٥٤)، ونسبة مئوية (٨٤.٦٧٪)، وبتقدير درجة وجودها (كبيرة).
- ويمكن تفسير ذلك بوجود اتفاق بين معظم أفراد العينة حول وجود مظاهر تأثير ضغوط العمل على أدائهم لدورهم في خدمة المجتمع؛ وخاصة ما يتعلق بالإحجام عن تقديم الاستشارات التخصصية لمؤسسات المجتمع المختلفة؛ مما يؤكد أن ضغوط العمل تتسبب في ضعف مشاركة أفراد العينة في خدمة المجتمع سواء الإحجام عن تقديم الاستشارات العلمية التخصصية، أو حضور الفعاليات الاجتماعية المختلفة،... الخ ولاسيما وأن جميع المظاهر جاءت درجة وجودها بدرجة كبيرة.
- بلغ المتوسط الوزني لمظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره المجتمعي (٢.٦٤)، ونسبة مئوية (٨٨.١٤٪)، وبتقدير درجة وجودها (كبيرة). وهي قيم مرتفعة وإن دلت على شيء إنما تدل على وجود معظم هذه المظاهر المحددة لدى أفراد العينة الأمر الذي يتوجب معه التوصل للوسائل المناسبة للتعامل معها والتخفيف من شدتها.
- وتتفق هذه النتائج السابقة مع نتائج دراسة (سمية خزري، ٢٠١٤) التي استهدفت إلقاء الضوء على ظاهرة الضغط المهني لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة أم البواقي، حيث كان من بين أهم نتائجها معاناة الأساتذة الجامعيين من الضغوط المهنية، نظرا لكثرة الوظائف التي يقومون بها من التدريس، والبحث العلمي، والتوجيه والتقويم، وتولي الأعمال الإدارية وكلها تتطلب وقت كبير من ساعات عملهم. (سمية خزري، ٢٠١٤: ص ص ١٠-٨١).

كما تتفق أيضًا مع نتائج دراسة (الطاف ياسين، واسماعيل طه، ٢٠١٤) التي استهدفت قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة، والتوافق المهني لديهم، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. (الطاف ياسين واسماعيل طه، ٢٠١٤: ص ص ٤-١٦).

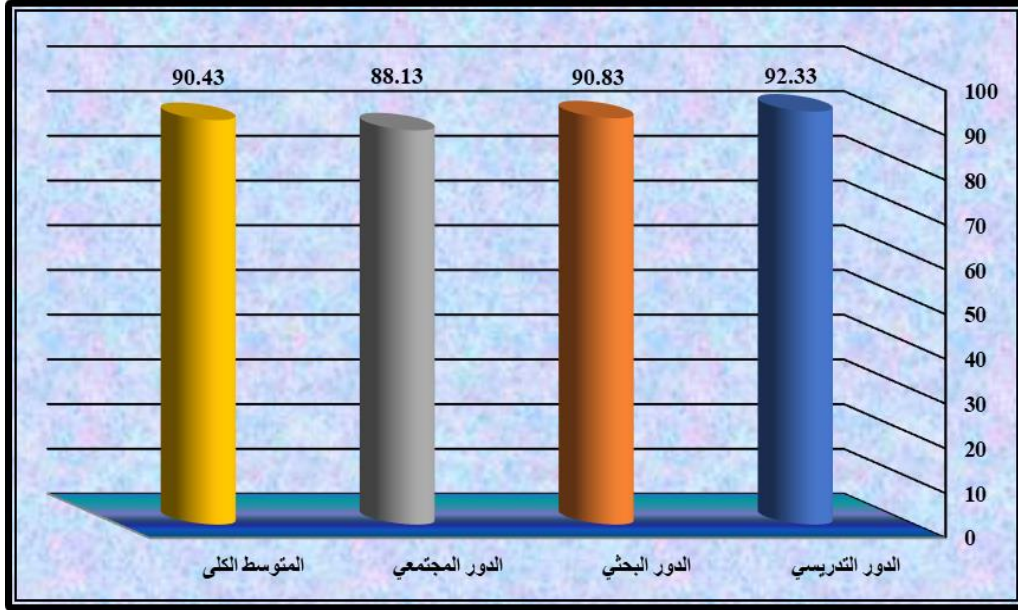
○ بلغ المتوسط الوزني لواقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره (٢.٧١)، ونسبة مئوية (٩٠.٤٣%)، وبتقدير درجة وجودها (كبيرة). كما يوضح الجدول الآتي إجمالي واقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره.

جدول رقم (٩)

إجمالي واقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره

أدوار عضو هيئة التدريس	المتوسط الوزني	نسبة التوافق %	تقدير الإجابة
الدور التدريسي.	٢,٧٧	٩٢,٣٣	كبيرة
الدور البحثي.	٢,٧٣	٩٠,٨٣	كبيرة
الدور المجتمعي.	٢,٦٤	٨٨,١٣	كبيرة
المتوسط الكلي لتأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعة	٢,٧١	٩٠,٤٣	كبيرة

كما يوضح الشكل الآتي الأعمدة البيانية للنسب المئوية لواقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره.



شكل رقم (٢)

الأعمدة البيانية للنسب المئوية لواقع تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره

ويتضح من الشكل السابق أن أعلى النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول واقع تأثير ضغوط العمل على أدائهم لأدوارهم جاءت على استجابة كبيرة، وكانت الخاصة بالدور التدريسي، تليها الدور البحثي، ثم الدور المجتمعي، وهذا يدل على وجود هذه المظاهر وتأثيرها على أدائهم لأدوارهم بدرجة كبيرة لكن تبدو أكثر وجوداً في الدور التدريسي عن الدور البحثي ويأتي تأثيرها على الدور الخاص بخدمة المجتمع أقل تأثراً بهذه الضغوط.

ومن هذا كله يمكن استنتاج أن تلك المظاهر تعكس مدى خطورة ضغوط العمل على أداء أفراد العينة لدورهم التدريسي، ثم البحثي، ثم خدمة المجتمع، كما يمكن استنتاج أهمية الالتفات لهذه الضغوط، والبحث عن السبل التي تساعد في التخفيف منها؛ لما لها من أثر على تعليم طلاب الجامعة، والبحث العلمي ككل، وكذا حالة المجتمع من حيث تخلفه أو تقدمه في مختلف المجالات.

وبالنسبة لمظاهر تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره تبعاً لمتغيرات النوع، والسن، والدرجة العلمية، ونوع الكلية.

استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الأحادي في (ن) اتجاه ANOVA -Way N لحساب دلالة الفروق في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره

بالجامعة تبعاً لمتغيرات النوع، والسن، والدرجة العلمية، ونوع الكلية. والنتائج يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي في (ن) إتجاه لدلالة الفروق في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره تبعاً لمتغيرات النوع، والسن، والدرجة العلمية، ونوع الكلية (ن=١٠٠)

المتغيرات	مصدر الخلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدور التدريسي	النوع	٤٠,١٥٤	١	٤٠,١٥٤	٥,٨٩٠	٠,٠٥
	السن	٢٩,٢٩٠	٢	١٤,٦٤٥	٢,١٤٨	غير دالة
	الدرجة العلمية	١٠,٨٠٥	٢	٥,٤٠٣	٠,٧٩٢	غير دالة
	نوع الكلية	٣٣,٢٤٣	١	٣٣,٢٤٣	٤,٨٧٦	٠,٠٥
	الخطأ	٦٣٤,٠٦٠	٩٣	٦,٨١٨		
	الكلية	١٧٣٣٥٨	١٠٠			
الدور البحثي	النوع	٣,٨٠٩	١	٣,٨٠٩	٠,٤٠٣	غير دالة
	السن	٣,٦٠٠	٢	١,٨٠٠	٠,١٩١	غير دالة
	الدرجة العلمية	٤١,٧٠١	٢	٢٠,٨٥١	٢,٢٠٨	غير دالة
	نوع الكلية	٣٧,٧٥٧	١	٣٧,٧٥٧	٣,٩٩٨	٠,٠٥
	الخطأ	٨٧٨,٢١١	٩٣	٩,٤٤٣		
	الكلية	١٤٦٥٦٣	١٠٠			
الدور المجتمعي	النوع	١,٦٠٦	١	١,٦٠٦	٠,٣١٣	غير دالة
	السن	٦,٨٣٦	٢	٣,٤١٨	٠,٦٦٥	غير دالة
	الدرجة العلمية	٩,٨٢٢	٢	٤,٩١١	٠,٩٥٥	غير دالة
	نوع الكلية	٢,٥١٨	١	٢,٥١٨	٠,٤٩٠	غير دالة
	الخطأ	٤٧٨,٠٥٢	٩٣	٥,١٤٠		
	الكلية	٣٤٧٨٧	١٠٠			
المجموع الكلي لأدوار عضو هيئة التدريس	النوع	٩١,٣١٤	١	٩١,٣١٤	٢,٣٤٤	غير دالة
	السن	٥٩,١٠٦	٢	٢٩,٥٥٣	٠,٧٥٩	غير دالة
	الدرجة العلمية	١٣٠,٢٤٤	٢	٦٥,١٢٢	١,٦٧٢	غير دالة
	نوع الكلية	١٨٢,١٧٥	١	١٨٢,١٧٥	٤,٦٧٧	٠,٠٥
	الخطأ	٣٦٢٢,٧٥٨	٩٣	٣٨,٩٥٤		
	الكلية	٩٦٨٨٤٦	١٠٠			

يلاحظ من الجدول السابق (١٠) أنه:

○ بالنسبة للدور التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

- توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره التدريسي تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث.. ويمكن تفسير ذلك بأن الإناث من أفراد العينة أكثر تعرضاً لضغوط العمل عن الذكور، ويعانون من هذه المظاهر بدرجة كبيرة، وربما يعود ذلك لأن الإناث يتعرضن لضغوط حياتية إضافية كالضغوط الأسرية .. وغيرها، والتي تؤثر بدورها على أدائهن لدورهن التدريسي بخلاف ضغوط العمل ذاتها.

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (أميرة حداد، ٢٠٠٩) من نتائجها والتي كان من بينها: تأثير العبء المزدوج على نوعية حياة المرأة وكفاءتها في العمل. (أميرة حداد، ٢٠٠٩، ص: ٣٣)

كما ويتفق ذلك أيضاً مع ما أشارت إليه دراسة "برنامج الأمم المتحدة الأنمائي" أن النساء يتحملن العبء المزدوج للتوظيف والعمل المنزلي. (برنامج الأمم المتحدة الأنمائي، ٢٠١٦، ص: ٨٠)

- لا توجد فروق دالة إحصائياً في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره التدريسي تبعاً لمتغيري السن والدرجة العلمية، وهذا يدل على أنه لا يوجد تباين أو اختلاف واضح بين أفراد العينة سواء من الفئات العمرية المختلفة، أو من الدرجات العلمية المختلفة حول وجود مظاهر تأثير ضغوط العمل على أدائهم لأدوارهم في الواقع، وهذا يوضح اتفاق أفراد العينة من مختلف الفئات العمرية حول شدة تأثير ضغوط العمل على أدائهم لدورهم التدريسي، الأمر الذي يعكس خطورة هذه الضغوط وجسامتها نتائجها. ويختلف ذلك مع نتائج دراسة " أحمد الطاهر همومة" والتي استهدفت التعرف على الضغوط المهنية لدى أساتذة الآداب، والفروق بين الأساتذة في الضغوط المهنية والسمات الشخصية (العمر، الجنس، الخبرة، التخصص)، وكانت من أهم نتائجها أن الأساتذة الذين لديهم خبرة أكثر لديهم القدرة على التغلب على الأعباء المهنية الزائدة. (أحمد الطاهر همومة، ٢٠١٣، ص: ٥٩)

- توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره التدريسي تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكلية العملية. ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة ممن ينتمون إلى الكليات العملية أكثر تعرضاً لضغوط العمل

عمن ينتمون إلى الكليات النظرية؛ وذلك لطبيعة الكليات العملية التي تفرض على أعضائها أداء أدوار ومسؤوليات أكثر وأعد من الكليات النظرية.

○ بالنسبة للدور البحثي لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

- لا توجد فروق دالة احصائياً في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره البحثي تبعاً لمتغيرات النوع، والسن، والدرجة العلمية، وهذا يدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة من الذكور والإناث، وكذلك الأعضاء من الفئات العمرية المختلفة، والدرجات العلمية المختلفة على وجود مظاهر تأثير ضغوط العمل على أدائهم لدورهم البحثي - المحددة في الاستبانة- بدرجة كبيرة ، الأمر الذي يتطلب محاولة البحث عن أساليب مناسبة للتخفيف من شدة هذه الضغوط من أجل الارتقاء بأدائهم لدورهم في البحث العلمي.

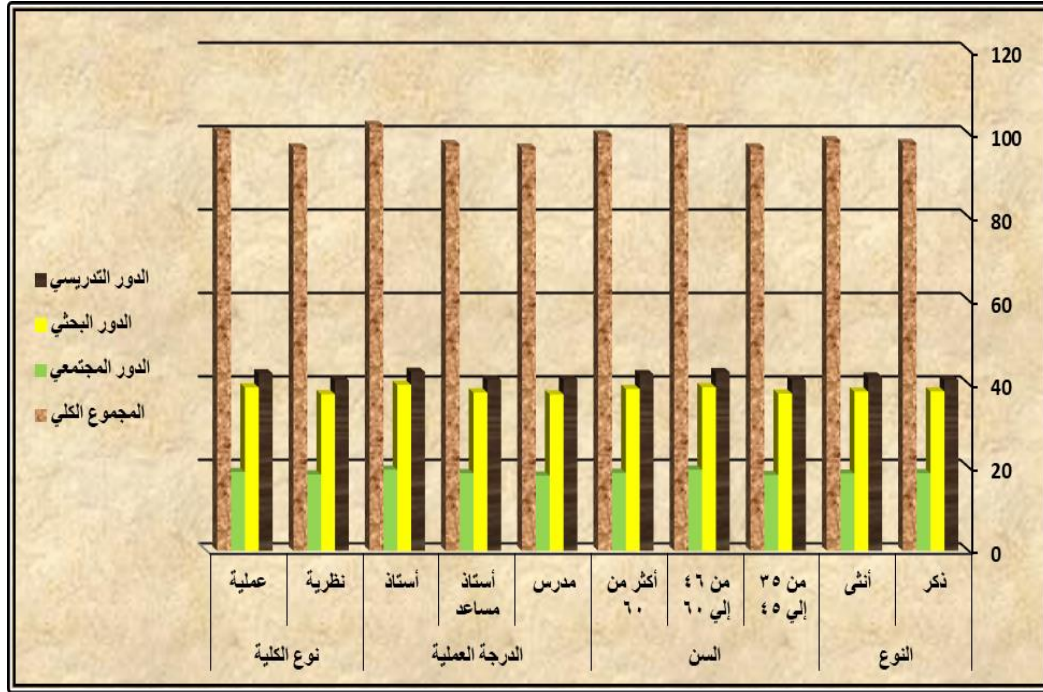
- توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره البحثي تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكلية العملية. ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة ممن ينتمون إلى الكليات العملية أكثر تعرضاً لضغوط العمل ممن ينتمون إلى الكليات النظرية؛ وذلك لأن طبيعة الكليات العملية تتطلب القيام بإجراء البحوث العملية والتي تحتاج إلى كثير من المتطلبات المادية، والتكنولوجية، كذا الجهد العقلي والبدني والذي بدوره يؤدي إلى تعرض أعضائها إلى مزيد من الضغوط المختلفة.

○ بالنسبة للدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

- لا توجد فروق دالة احصائياً في تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لدوره المجتمعي تبعاً لمتغيرات النوع والسن والدرجة العلمية ونوع الكلية. وهذا يدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة من الذكور والإناث، وكذلك الأعضاء من الفئات العمرية المختلفة، والدرجات العلمية المختلفة ، كذا ممن ينتمون إلى الكليات النظرية أو العملية على وجود مظاهر تأثير ضغوط العمل على أدائهم لدورهم في خدمة المجتمع - المحددة في الاستبانة- بدرجة كبيرة ، مما يتطلب ضرورة البحث عن السبل التي تساعد في مواجهة هذه الضغوط، والعمل على توعيتهم بدورهم في خدمة مجتمعهم والنهوض به.

○ فيما يختص بالمجموع الكلي لأدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة:

- لا توجد فروق دالة احصائياً في تأثير ضغوط العمل على المجموع الكلي لأدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة تبعاً لمتغيرات النوع والسن والدرجة العلمية.
- توجد فروق دالة احصائياً في تأثير ضغوط العمل على المجموع الكلي لأدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكلية العملية.
- في حين يوضح الشكل الآتي الأعمدة البيانية لمتوسطات درجات تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره بالجامعة تبعاً لمتغيرات النوع، والسن، والدرجة العلمية، ونوع الكلية.



شكل رقم (٣)

الأعمدة البيانية لمتوسطات درجات تأثير ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره تبعاً لمتغيرات النوع والسن والدرجة العلمية ونوع الكلية

من جملة ما سبق يمكن استنتاج خطورة ضغوط العمل، ومدى تأثيرها على عضو هيئة التدريس بالجامعة، وعلى أدائه لأدواره الثلاثة، مع الإشارة إلى أنه قد يختلف شكلها وآثارها من تخصص لآخر، كما يختلف تعامل الفرد مع هذه الضغوط، وآثارها نتيجة عدة عوامل مهمة ومنها: طبيعة الشخص، فبعض الأفراد يمتازون بالهدوء

والقدرة على استيعاب الأمور، والبعض الآخر بالانفعال، وسرعة الغضب وقلّة التحكم في النفس... إلخ، كذلك العمر الزمني للفرد، فالشباب بخلاف كبار السن في التعامل مع ضغوط العمل فمن المفترض أن الشباب أكثر تحملاً للضغوط، ولمصادرها المتنوعة عن الكبار إلا أن الدراسة الحالية كشفت عن عدم وجود فروق بين أفراد العينة من الفئات العمرية المختلفة في استجاباتهم حول مدى تأثير ضغوط العمل على أدائهم لأدوارهم، كذا نوع الفرد (ذكر/ أنثى) فالأنثى لديها ضغوط متعددة منها ما يتعلق بالحياة الأسرية والعائلية وتربية الأولاد... وغيرها والتي تؤثر على أدائها لأدوارها في العمل.

سادساً: أساليب مقترحة للتغلب علي ضغوط العمل

من خلال ما تبدي من التحليل النظري لمفهوم ضغوط العمل، وأنواعها، ومصادرها، كذا من خلال النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية حول المظاهر المختلفة لضغوط العمل ودرجة تواجدها، فإنه يمكن تقديم بعض الأساليب المقترحة التي يمكن من خلالها التغلب على تأثيرات ضغوط العمل على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره المختلفة، والجدول التالي يبين الأساليب المقترحة والإجراءات اللازمة لتنفيذ كل منها:-

م	الأساليب المقترحة	الإجراءات اللازمة للتنفيذ
١	اتباع استراتيجيات ترتيب الأولويات، وإدارة الوقت بفاعلية.	-ترتيب وتنظيم أولويات العمل حسب أهميتها وفق مخطط زمني. -إعداد قائمة عمل بالأشياء الأساسية المطلوب إنجازها، كذا وضع خطط لإدارة الذات والعمل الذاتي.
٢	الاعتماد على بعض الاستراتيجيات الفردية.	-ممارسة جلسات التأمل والاسترخاء. -تنظيم عناصر الموقف الضاغطة. -ممارسة التمارين الرياضية عند الشعور بالضغط الحصول على الإرشاد والنصح من الزملاء، وهذا ما أشارت إليه دراسة (جون بي. أردن، ٢٠٠٨) التي ذكرت أن ممارسة التأمل تبعث على الهدوء، وتساعد

<p>الإنسان على الشعور بالإسترخاء. (جون بي أردن، ٢٠٠٨ : ٢٢٠)</p>		
<p>-توظيف استراتيجيات إدارة الضغوط. -التنسيق الفعال بين الأقسام الأكاديمية والإدارية داخل الكلية والجامعة. -دعم لامركزية المشاركة في صنع القرار، وتوسيع دائرة المشاركة. -تقديم حوافز مادية ومعنوية لدعم عضو هيئة التدريس: كالارتقاء بمرتباتهم. -الاهتمام بالجوانب الصحية والترفيهية لعضو هيئة التدريس. -إتاحة كل القرارات والمعلومات المرتبطة بعضو هيئة التدريس، والتعليم الجامعي، ونشرها لوقت كاف؛ وذلك حتى يتمكن الأعضاء من العمل دون التعرض لضغط نفسي أو توتر. -عقد دورات تدريبية لأساليب التعايش مع الضغوط التي تواجههم، والمتابعة المستمرة لهم لمعرفة ما يواجههم من مشكلات والعمل على حلها؛ وذلك عن طريق التواصل المباشر معهم.، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Richa Burman,2018) أثناء عرض استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل ومنها: وجود قناة اتصال مناسبة بين الأعضاء والمنظمة، حرص المنظمة على تقديم الدعم المعنوي لأعضائها، كذلك تقديم ورش العمل لإدارة ضغوط العمل بالمنظمة.) (Richa Burman,2018:124 -تحقيق التوازن بين الأدوار المختلفة لعضو هيئة</p>	<p>التخفيف من الأعباء الإدارية والأكاديمية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس.</p>	<p>٣</p>

<p>التدريس؛ وذلك عن طريق وضع توصيف واضح لمهامه ومسؤولياته، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (عبدالقادر أحمد مسلم، ٢٠٠٧) التي نادى بضرورة تحليل الأدوار وتوصيفها. (عبدالقادر أحمد مسلم، ٢٠٠٧: ٢٤)</p>		
<p>-توفير ضمانات ممارسة الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، وعدم المصادرة على حريته في التدريس، والبحث العلمي، والتعبير عن آرائه. -دعم وتحفيز عضو هيئة التدريس على حضور المؤتمرات العلمية، والمشاركة فيها، وذلك عن طريق تحمل الجامعة للنفقات الخاصة بها، ونشر الأبحاث العلمية. -عناية لجان الترقى بمختلف أنواع البحوث: النظرية والتطبيقية لأنها جميعا تحتاج لمجهود من الباحث. -عقد بروتوكولات تواصل مع المؤسسات التنفيذية للبحوث العلمية. -تقليل عدد أبحاث الترقية لضمان جودتها، ولتقليل الضغوط على عضو هيئة التدريس. -الموافقة على منح إجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس. -توفير الامكانيات المادية والتقنية اللازمة لممارسة البحث العلمي. -توفير بيئة عمل تحث على التعاون والعمل الجماعي. -الفصل في التعيين بين التدريس والبحث العلمي. -تسهيل إجراءات النشر العلمي، والتشجيع على إجراء</p>	<p>إتاحة المتطلبات اللازمة لمساعدة عضو هيئة التدريس في تحقيق النجاح في أداء دوره البحثي.</p>	<p>٥</p>

<p>البحوث المشتركة سواء بين الأفراد أو بين الأقسام المختلفة.</p> <p>-تحديد عدد الطلاب المسجلين مع المشرف الواحد بحد أقصى ٣ في العام الجامعي ليتسنى إعداد بحوث جيدة، فضلاً عن توفير الوقت الكافي لإنجاز أبحاثه.</p>		
<p>-وضع آليات للمساءلة والمحاسبة في حال عزوف الأعضاء عن ممارسة الإرشاد الأكاديمي، و المشاركة في اللجان المختلفة.</p>	<p>توفير المتطلبات اللازمة لمساعدة عضو هيئة التدريس في تحقيق النجاح في أداء دوره في خدمة المجتمع.</p>	٦

المراجع المراجع العربية

- ابراهيم ، ليث حمودي (٢٠١١)، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، عدد ٣٠ ، ص ص ١٩٣-٢٢٠.
- أردن ، جون بي (٢٠٠٨) ، **التعايش مع ضغوط العمل**. الرياض: مكتبة جرير ، الطبعة الثانية.
- أعراب ، فتيحة (٢٠١٨)، الأستاذ الجامعي ومعوقات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، "مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية"، مؤسسة الحكمة للنشر والتوزيع، ع ١٥ ، ص ص ٣٣-٤٨.
- الأهبل ، هالة محمد ابراهيم (يونيو ٢٠٠٦)، أخلاقيات الأستاذ الجامعي: المفهوم والآثار، "مجلة الثقافة والتنمية"، س ١٦، ع ١٠٥، ص ص ٢١٨-٢٦٩.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٦): **تقرير التنمية الانسانية العربية** الشباب وآفاق التنمية في عالم متغير" (الولايات المتحد الأمريكية: برنامج الأمم المتحدة الانمائي - المكتب الاقليمي للدول العربية.
- البستاني، عبدالله البستاني(١٩٩٢) ، **البستان**. بيروت: مكتبة لبنان.
- بشارف، وهيبه (٢٠١٦)، الضغوط النفسية في العمل، "مجلة الحوار الثقافي"، مج ٦، ع ١٤، ص ص ١٨٧-١٩٥.
- بهنسي ، فاطمة عبدالقادر (مايو ٢٠٠٦)، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات، كلية التربية بالزقازيق، ع ٥٣ ، ص ص ٣٩-١٦٠.
- حجاج ، عبدالفتاح أحمد (أبريل ١٩٩٤)، أستاذ الجامعة وتحديات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي الثاني - التعليم العالي العربي وتحديات مطلع القرن ٢١، كلية التربية، جامعة الكويت، في الفترة من ١٧-٢٠ أبريل، ص ص ٤٠٢-٤٤٨.

- حداد، أميرة (نوفمبر ٢٠٠٩) : ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتميز
ضدها في الأجر، ورقة مقدمة إلى البرنامج البحثي حول المرأة والعمل القاهرة: مركز
البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية، ص ص ٣٢-٤٦ .
- حسان بن عمر بصفر وطارق عبدالرؤوف عامر وربيع عبدالرؤوف (٢٠١١)،
التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي. القاهرة: مؤسسة
طيبة للنشر والتوزيع.
- حمداوي، عمر (٢٠١٦)، الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل : دراسة ميدانية،
"مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، ٢٥٤، ص ص ٦١٧-٦٢٩.
- حنفي ، خالد صلاح (٢٠١٩)، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة. الاسكندرية، دار
الوفاء .
- الحويطي ، عواد حماد (يوليو ٢٠١٧)، معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة
التدريس بجامعة تبوك " دراسة ميدانية"، "مجلة كلية التربية"، جامعة
الأزهر، عدد ١٧٤، الجزء الثاني، ص ص ٤٠٩-٤٤٣.
- خرزي، سميرة (٢٠١٤)، اتجاهات الأساتذة نحو الضغوط المهنية في الجامعة،
رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي- الجزائر.
- ربيع، أسامة (٢٠٠٨). التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام
برنامج SPSS. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- سعدالله عيشاوي وعبدالحليم الصديقي (٢٠١٥)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء
الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي: دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية
مقاطعة المقارين- ولاية ورقلة، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه الخضر.
- السعيطي، فتحي سعد و سوفيناج خالد الغصني (مايو ٢٠١٨)، أثر ضغوط العمل على
عملية اتخاذ القرار، "المجلة الليبية العالمية"، جامعة بني غازي، كلية التربية
بالمرج، ٣٩٤، ص ص ١-٢٠.
- الشخبي، علي السيد (٢٠١٢)، آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي.
القاهرة، دار الفكر العربي.

- صلاح الدين، وعواع (يونيو ٢٠١٨)، تصنيف النماذج المفسرة للضغوط المهنية، "مجلة اقتصاديات المال والأعمال"، ع٦، ص ص ٢٧٩-٢٨٨.
- طه، اسماعيل و الطاف ياسين (٢٠١٤)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، "مجلة البحوث التربوية والنفسية"، ع١٢، ص ص ٢٤-١.
- العجمي، محمد حسنين (٢٠٠٧)، التطوير الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- كريمة، بطير وباغلي نورة (٢٠١٨)، الحوافز وأثرها على الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية- أدرار، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية، الجزائر.
- المالكي، فهد بن عبدالرحمن (٢٠١٨)، معوقات الانتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة من وجهة نظرهم، "المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي"، مجلد ١١، عدد ٣٣، ص ص ١٧٥-٢٠٩.
- متولي، فاطمة محمد (أكتوبر ٢٠١٢)، ضغوط العمل وأثرها على السلوك التنظيمي، "مجلة الإدارة"، مج ٥٠، ع١، ص ص ٥٦-٦٣.
- مجمع اللغة العربية (١٩٩٦)، المعجم الوجيز. القاهرة: معجم اللغة العربية.
- محمد، بن حامد (٢٠٠٨)، مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية- دراسة ميدانية لثانويات ولاية البليدة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- المحمودي، محمد سرحان علي (٢٠١٩)، مناهج البحث العلمي، الطبعة الثالثة. صنعاء: دار الكتب.
- مسلم، عبدالقادر أحمد (٢٠٠٧)، مصادر الضغوط المهنية وأثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.

- مسعود، وفاء (٢٠٠٨)، مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة محمد خيضر - بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بالجزائر.
- ميشيل ت كلا جرجس و رمزي حن الله (١٩٩٨)، **معجم المصطلحات التربوية**. لبنان: مكتبة لبنان.
- نبيل، حليلو و معمري محمد (٢٠١٦)، ضغوط العمل الأسباب والآثار، "مجلة تاريخ العلوم"، جامعة زيان عاشور الجلفة، ع ٥٥، ص ص ٢٣٣-٢٤٤.
- همومة، أحمد الطاهر (٢٠١٣)، الضغوط المهنية لأساتذة كلية الآداب بالزاوية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، "مجلة الحكمة"، ع ٣٠، ص ص ٣٠-٥٩.

المراجع الأجنبية

- Ahmed ,Ashfaq., Muhammad Ramzan(Aug2013), Effects of Job Stress on Employess Job Performance A study on Banking Sector of Pakistan, *Journal of Buisness and Management*, vol11,issue6,pp 61-68.
- Burman, Richa and Tulsee Giri. Goswami(July 2018), A Systematic Literature Review of Work Stress, *International Journal of Management Studies*, Vol.-V, Issue -3(9),112-132
- Ekienabor, Ehijiele (May2016), Impact of Job Stress on Employee' s Productivity and Commitment, *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*,Vol. 2 Issue 5,124-133 .
- Field, A. (2009). **Discovering Statistics Using SPSS**, Third Edition, London :SAGE Publications Ltd.
- Moaz Nagib Gharib, Sayed Ahsan Jamil, Moinuddin Ahmad and Suhail Ghouse(May 2016),The Impact of Job Stress on Job Performance: A case Study on Academic Staff at Dhofar University ,*International Journal of Economic Research*,21-33.
- Michie ,Susan (January 2002), Causes and Management of Stress at Work, *Education*,1,67-72.

-
- Nekoranec, Jaroslav, Miroslav Kmosena(2015), Stress in the Workplace – Sources, Effects and Coping Strategies, *Review of the Air Force Academy* ,No 1 (28,) ,163-170
- Preston, Marks., Job Stress: Definition, Historical Origins and intervention Strategies
<http://www.naswnyc.org>, 30/3/2020
- Sara J. Roberts, Lisa L. Scherer, and Casey J. Bowyer(2011), Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?, *Journal of Leadership &Organizational Studies*, 18(4),449–458.
- Schieman , Scott and Paul Glavin(2016), The Pressure Status Nexus and Blurred Work- Family Boundaries, *Work and Occupations*, vol.43(1),3