

أثر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس
(دراسة تطبيقية على جامعة الجفرة)

المكاشفي الخضر الطاهر.. كلية إدارة الأعمال / جامعة الجفرة

Mukashfi2020@gmail.com

عبد المالك هاشم محمد .. قسم الإدارة بكلية إدارة الأعمال / جامعة الجفرة

Dr.malek772@hotmail.com

المستخلص:

هدفت هذه الورقة البحثية إلى دراسة تأثير ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على عينة مكونة من 55 عضو هيئة تدريس. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للإحصاء، وتضمنت أهم النتائج وجود ضغوط عمل داخل وخارج الكلية تتمثل في معاناة أعضاء هيئة التدريس من ضغوط عمل تشمل تحديات مواجهة متطلبات الأسرة، والتعامل مع المجتمع، وعدم توفر الدعم المالي الكافي للأسر، بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن مواجهة تكاليف المعيشة والأمراض، والضغط من إنجاز المهام المتزايدة ومتطلبات العمل التي تسبب الإرهاق، صعوبة في التركيز، القلق، بالإضافة إلى صعوبة التعامل مع الطلاب ومواكبة التطورات الأكاديمية. كما يواجهون تحديات في التعامل مع الزملاء ونقص في الموارد اللازمة مثل الأجهزة والمعدات، مما يؤدي إلى شعور بالملل، لا توجد علاقة ارتباط بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس، وكذلك وجود أثر ضعيف جدا لضغوط العمل في أداء أعضاء هيئة التدريس أما التوصيات فتتمثل في تقديم دعم اجتماعي وماديو تخفيف الأعباء الوظيفية وتحسين البنية التحتية والتقنية وتعزيز التدريب والتطوير المهني وإدارة ضغوط العمل والوقت وتفعيل قنوات الاتصال والشكاوى.

الكلمات المفتاحية : ضغوط العمل ، أداء أعضاء هيئة التدريس ، داخل الكلية ، خارج الكلية.

Abstract:

This research paper aimed to study the impact of work stress on the performance of faculty members at Al-Jufra University, where data were collected through a questionnaire distributed to a sample of 55 faculty members. The data were analyzed using the SPSS statistical program, and the most important results included the presence of work stress inside and outside the college, represented by faculty members suffering

from work stress that include challenges facing family requirements, dealing with society, lack of adequate financial support for families, in addition to stress resulting from facing the costs of living and diseases, and pressure from completing increasing tasks and work requirements that cause fatigue, difficulty in concentration, anxiety, in addition to difficulty dealing with students and keeping up with academic developments. They also face challenges in dealing with colleagues and a lack of necessary resources such as devices and equipment, which leads to a feeling of boredom. There is no correlation between work stress and faculty performance, as well as a very weak impact of work pressure on faculty performance. The recommendations were to provide social and material support, reduce job burdens, improve infrastructure and technology, enhance training and professional development, manage work pressure and time, and activate communication and complaints channels.

Keywords: Work stress, faculty performance, within the college, outside the college

1-المقدمة:

تعد ضغوط العمل من أبرز التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وتتنوع بين الناشئة داخلها والتي تأتي من خارجها. ويعد فهم تأثير هذه الضغوط على الأداء الأكاديمي والإداري لأعضاء هيئة التدريس يعد أمرًا بالغ الأهمية لضمان جودة التعليم والبحث العلمي. وتتجلى ضغوط العمل داخل الكلية في العديد من الأشكال، مثل الأعباء التدريسية الثقيلة، ومتطلبات البحث العلمي والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية والإدارية. وقد تؤدي هذه الضغوط إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالإرهاق والتوت مما يؤثر سلبًا على قدرتهم على تقديم أداء متميز في مهامهم الأكاديمية والإدارية وتشمل الضغوط الخارجية ما ينشأ من الحياة الشخصية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، كالتزامات الأسرة، والضغوط المالية، والتحديات الصحية. مما يزيد من تعقيد الوضع والتأثير على قدرة أعضاء هيئة التدريس على التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية. وتهدف هذه الدراسة إلى فهم كيفية تأثير هذه الضغوط المتنوعة على الأداء الأكاديمي والإداري لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. من خلال تحليل البيانات وجمع المعلومات من هذه الطائفة كما، نسعى إلى تقديم رؤية شاملة حول تأثير هذه الضغوط وتقديم توصيات للتخفيف منها. آملي ان تسهم نتائج هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس إيجابًا على جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات.

2- مشكلة البحث:

تعدّ مؤسسات التعليم العالي ركيزة أساسية في بناء المجتمعات وتطورها، حيث تضطلع بمهمة إعداد الكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على دفع عجلة التنمية في مختلف المجالات. ويُعتبر عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في هذه المؤسسات، فهو المسؤول عن نقل المعرفة وتوجيه الطلاب وإجراء البحوث العلمية التي تُساهم في إثراء المعرفة الإنسانية. رغم ما تعانيه في العصر الحالي من تحديات متزايدة وضغوط عمل مُتنوعة تُؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم. وقد أثبتت الدراسات السابقة والملاحظات الميدانية وجود علاقة وثيقة بين ضغوط العمل وتراجع الأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي وغيره. وانطلاقاً من هذه الخلفية، تتحدد مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: "هل هناك أثر لضغوط العمل داخل وخارج الكلية على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة؟ وما هي نسبة هذا التأثير؟"

3- أهمية البحث: تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب، أهمها:

- الأهمية المتزايدة لدور التعليم العالي: في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم، حيث أصبح التعليم العالي أكثر أهمية من أي وقت مضى في إعداد الكفاءات القادرة على مواكبة هذه التطورات.
- تزايد ضغوط العمل على مواجهة أعضاء هيئة التدريس اليوم ضغوطاً مازيدة ومن جهات متعددة: - داخلية كعبء التدريس الزائد، والمسؤوليات الإدارية، والتقييمات الدورية، والتنافس على التمويل البحثي، والتطورات المُستمرة في المناهج وطرق التدريس. - وخارجية تتمثل في المسؤوليات الأسرية، والتطلعات المجتمعية، والضغوط الاقتصادية، والتطورات التكنولوجية المُتلاحقة.
- تأثير ضغوط العمل وتأثيرها السلبي على أداء عضو هيئة التدريس لمهامه بكفاءة وفاعلية: - انخفاض الإنتاجية: يُؤدي الإجهاد الناتج عن ضغوط العمل إلى انخفاض قدرة عضو هيئة التدريس على إنجاز مهامه بكفاءة وفعالية.
- تدهور الحالة الصحية: يُمكن أن تُؤدي ضغوط العمل المُستمرة إلى مشاكل صحية نفسية مثل القلق والاكتئاب، ومشاكل صحية جسدية مثل ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب.

- ضغوط العمل وشعور عضو هيئة التدريس بعدم الرضا عن وظيفته، وتأثير ذلك على دافعيته وانتمائه للمؤسسة.

• الحاجة الى زيادة الدراسات المتخصصة في الإطار المحلي لجامعة الجفرة، لفهم طبيعة هذه الضغوط وتأثيرها على أعضاء هيئة التدريس.

4-أهداف البحث:

• دراسة تأثير ضغوط العمل المتمثلة في الضغوط داخل الكلية وخارجها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

• تحديد المصادر الرئيسية للضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة.

• تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل والتقليل من الضغوط على أعضاء هيئة التدريس.

5-فرضيات البحث:

5-1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل خارج الكلية على أداء أعضاء هيئة التدريس

5-2 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل داخل الكلية على أداء أعضاء هيئة التدريس

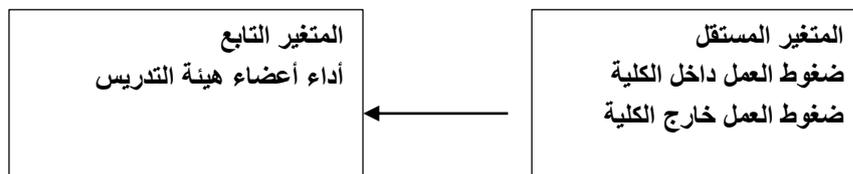
5-3 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول محور ضغوط العمل خارج

الكلية تعزى لمتغيري الجنس والكلية

5-4 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول محور ضغوط العمل داخل

الكلية تعزى لمتغيري الجنس والكلية

6-نموذج البحث:



المصدر : إعداد الباحثان ، 2024

7-منهجية البحث:

- استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل تأثير ضغوط العمل في أداء أعضاء هيئة التدريس.

• عينة الدراسة: عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة.

- أدوات جمع البيانات: استخدام استبيان مصمم خصيصًا لقياس مستويات الضغوط داخل وخارج الكلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.
- طرق تحليل البيانات: تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للحصول على النتائج الإحصائية التي تساعد في تفسير العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي.

8- حدود البحث:

- المجال الزمني: يركز البحث على فترة زمنية من 2022 إلى 2024.
- المجال المكاني: يقتصر البحث على جامعة الجفرة وأعضاء هيئة التدريس فيها.

9- الدراسات السابقة:

9-1دراسة: النعال (2022) تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية الليبية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (45) عضو هيئة التدريس واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات. توصلت الدراسة إلى أهم النتائج وهي إن أفراد عينة الدراسة يتعرضون لضغوط عمل بدرجات مرتفعة من مختلف مصادر ضغوط العمل وتوجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى مصادر ضغوط العمل ومستوى أداء هيئة التدريس وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات. أهمها ضرورة توفير بيئة تعليمية أفضل لتخفيف ضغوط العمل التي تتعرض لها هيئة التدريس وتضمن الرفع من كفاءة أداء هيئة التدريس.

9-2دراسة: عشوش (2020). 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 (100) عضو 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 اتفاق 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. **9-3 دراسة: عيسوي (2015).** على الرغم مما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة الا ان كثيرا من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية psychological stress والاحتراق الوظيفي job burnout لذلك عدت من الظواهر التي تتطلب من الانسان التعايش معها وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها. (الزيودي، 2007) وللاحتراق الوظيفي آثار سلبية تنظيمية واجتماعية ونفسية وجسمانية وعلى الرغم من أهمية هذه الظاهرة وخطورتها الا انها لم تتلحقها من الدراسة والبحث ومن خلال مراجعة الدراسات التي قامت بدراسة الاحتراق الوظيفي إلا أنه لا زال هناك ندرة في الدراسات العربية والتي لم تعط لهذه الظاهرة حقها من البحث والدراسة كما ان المؤسسات وكافة القطاعات الحكومية والخاصة والتعليمية تهدف لي زيادة فعالية الأداء لدي العاملين بها كما تسعى الادارة جاهدة اليوم لتحقيق هدف مزدوج هو زيادة أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي حيث يعتبر الأداء الفعال والجيد هو وسيلة التقدم الاقتصادي والاجتماعي الا ان هذا لا يعني عدم وجود معوقات في مجال العمل تحول دون قيام العاملين بدورهم بصورة كاملة وإن تعددت المثيرات البيئية وسواء المادية منها أو السيكولوجية مل يجعل إنسان هذا العصر يتأثر بهذه المثيرات ويتمثل هذا التأثير في حدوث الضغوط الإنسانية التي تجعل الإنسان يشعر بالضيق والتوتر وسهولة الاستثارة والانفعال الأمر الذي ينعكس على أداءه ولذلك تهدف الباحثة من خلال هذا البحث الي دراسة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وجودة اداء اعضاء هيئة التدريس.

9-4 دراسة محمد والمهدي 2022: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المتزوجات بكلية الآداب جامعة سبها في ضوء متغيرات) سنوات الخبرة وأعمار الأبناء وعدد الأبناء (ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمثلت أداه الدراسة في مقياس الضغوط النفسية المأخوذة من دراسة العامرية 2014 ودراسة

إبراهيم 2015 (تم تطبيق المقياس على) 45 أستاذة جامعية متزوجة أي بنسبة 90 % من إجمالي مجتمع الدراسة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج:

- هناك ضغط نفسي لدى أعضاء هيئة التدريس المتزوجات بكلية الآداب سبها وهو منخفض.
- لا توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المتزوجات بكلية الآداب بجامعة سبها تعزى لسنوات الخبرة. ولا توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المتزوجات بكلية الآداب بجامعة سبها تعزى لعدد الأبناء. أعمار أبناء عضو هيئة التدريس المتزوجة بكلية الآداب بجامعة سبها ليس له تأثير على مستوى الضغوط النفسية لديها.

10-أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة :

10-1-أوجه التشابه:

10-1-1- ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس:

- أ- جميع الدراسات، بما في ذلك هذه الدراسة، تناولت العلاقة بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس، مما يؤكد أهمية الموضوع وتأثيره الكبير على الأداء الأكاديمي.
- ب- مثل دراسة "أبوزيد النعال" (2022)، التي رصدت وجود ضغوط عمل ولاحظت تأثيرها الواضح على أداء هيئة التدريس، وهذه الدراسة أكدت وجود ارتباط بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس، رغم ضعف العلاقة في بعض الحالات.

10-1-2-مصادر الضغوط: أكدت الدراسات السابقة (مثل دراسة عيسوي 2015) وهذه الدراسة

أن ضغوط العمل تنبع من مصادر متعددة داخل المؤسسة وخارجها، مثل الأعباء الوظيفية، الضغوط الاجتماعية، والمشكلات الأسرية.

10-1-3-ضعف التأثير لبعض الضغوط: دراسة محمد والمهدي (2022) وهذه الدراسة أظهرت

أن هناك ضغوطاً قد تكون ذات تأثير محدود أو غير ذات دلالة إحصائية على الأداء، مثل الضغوط داخل الكلية في هذه الدراسة، أو الضغوط النفسية لدى المتزوجات في دراسة محمد والمهدي.

10-1-4-استخدام مناهج مشابهة: اعتمدت الدراسات السابقة وهذه الدراسة على المناهج الوصفية

التحليلية وأدوات تحليل البيانات الإحصائية (SPSS)، مما يعزز التوافق في النهج البحثي.

10-2-أوجه الاختلاف:

10-2-1- قوة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء: أظهرت هذه الدراسة أن العلاقة بين ضغوط العمل خارج الكلية والأداء ضعيفة جدًا، بينما الدراسات مثل دراسة "أبو زيد النعال" (2022) أكدت وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية.

10-2-2- مصادر الضغوط: ركزت هذه الدراسة على تمييز بين ضغوط العمل داخل وخارج الكلية، حيث تبين عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل داخل الكلية، بينما تناولت الدراسات الأخرى ضغوط العمل كمفهوم شامل.

10-2-3- نوعية العينة والنتائج: هذه الدراسة ركزت على جامعة الجفرة، مما يجعل النتائج ذات طابع محلي خاص بالبيئة التعليمية في المنطقة، بينما الدراسات السابقة تناولت عينات مختلفة من جامعات ومناطق متعددة (مثل جامعة سبها، الإسكندرية).

10-2-4- محاور الدراسة: ركزت الدراسات مثل "محمد والمهدي" (2022) على الضغوط النفسية بشكل خاص، بينما ركزت هذه الدراسة على ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الأكاديمي مع تقسيم دقيق لمصادر الضغوط.

11- علاقة الدراسة بالدراسات السابقة: هذه الدراسة تقدم إضافة جديدة بتقسيمها الضغوط إلى داخل وخارج الكلية، وتحليلها لكل نوع بشكل منفصل. ومع ذلك، أظهرت نتائجها ضعف التأثير الإحصائي مقارنة ببعض الدراسات السابقة، مما قد يرجع إلى الاختلاف في العينة، أو طبيعة البيئة الأكاديمية بجامعة الجفرة.

توصيات هذه الدراسة تسلط الضوء على نقاط عملية لتحسين بيئة العمل ودعم أعضاء هيئة التدريس، وهي امتداد منطقي لما تم اقتراحه في الدراسات السابقة. حيث توصي بإجراء مزيد من الدراسات المقارنة بين الجامعات لفهم تأثير البيئة المحلية بشكل أعمق.

أولاً: الإطار النظري

1- مفهوم ضغوط العمل: يشير (Agathista، 2024) إلى أن ضغوط العمل تؤدي إلى الإجهاد البدني والعاطفي الذي يعاني منه الموظفون بسبب الضغوط المختلفة في مكان العمل. وغالبًا ما يكون ذلك نتيجة المطالب العالية المفروضة على العمال، مما يؤدي إلى الشعور بالإرهاق أو عدم القدرة على التأقلم.

وعرفها (noork2023) هي نتيجة عدم التوافق بين ظروف العمل والخصائص الفردية، مما يؤثر على الوظائف الجسدية والنفسية، (ص 49-56)

2-عناصر ومصادر ضغوط العمل: يمكن أن تنشأ ضغوط العمل من عوامل مختلفة تؤثر على الرفاهية العاطفية والسيولوجية للفرد. فيما يلي العناصر الرئيسية لضغوط العمل (Rs.lal،2015.p409):
- نقص المهارات: غالبًا ما يشعر الموظفون بالتوتر عندما يعتقدون أنهم لا يمتلكون المهارات اللازمة لأداء عملهم بفعالية. بما يؤدي الى الشعور بالنقص والقلق بشأن الأداء الوظيفي.
- عبء العمل المفرط: يمكن أن يؤدي عبء العمل الثقيل إلى إرباك الموظفين، مما يصعب عليهم إدارة مهامهم بكفاءة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الضغط والتوتر أثناء كفاحهم للوفاء بالمواعيد النهائية والتوقعات.

- دعم منخفض من الزملاء: عندما لا يتلقى الموظفون الدعم الكافي من زملائهم في العمل، يمكن أن يساهم ذلك في الشعور بالعزلة والتوتر وتعد بيئة العمل الداعمة أمرًا بالغ الأهمية لتقليل مستويات التوتر.
- عدم توازن الجهد والمكافأة: يمكن أن يحصل الإجهاد أيضًا من الفجوة المتصورة بين الجهد الذي يبذله الموظف في عمله والمكافآت التي يتلقاها في المقابل. فقد يشعر الموظف بالإحباط والتوتر إذ علم أن عمله الشاق لا يتم الاعتراف به ولا يتكافأ عليه.

- مخاوف الأمن الوظيفي: على الرغم من عدم ذكرها صراحة في السياق المقدم، إلا أن الأمن الوظيفي هو مصدر شائع للتوتر في مكان العمل. قد يشعر الموظفون بالقلق بشأن تسريح العمال أو الاستقرار الوظيفي، مما قد يؤثر بشكل كبير على صحتهم العقلية.

- علاقات العمل السيئة: العلاقات السلبية مع المشرفين أو زملاء العمل يمكن أن تخلق بيئة عمل سامة، مما يؤدي إلى زيادة التوتر. وقد يؤدي التنمر أو الصراع في مكان العمل إلى تفاقم مشاعر القلق وعدم الراحة.

يمكن أن يساعد فهم هذه العناصر المؤسسات على تطوير استراتيجيات للتخفيف من ضغوط العمل، مثل توفير التدريب، وضمان أعباء العمل المعقولة، وتعزيز الثقافة الداعمة، والاعتراف بمساهمات الموظفين. من خلال معالجة هذه العوامل، كما يمكن لأصحاب العمل خلق بيئة عمل صحية تعزز الرفاهية والإنتاجية.

3-أنواع ضغوط العمل: يمكن تصنيف ضغوط العمل إلى عدة أنواع بناءً على طبيعتها وتأثيرها على

الموظفين و فيما يلي الأنواع الرئيسية لضغوط العمل (Grafenauer, Ekart ,2023.p321):

- الطلبات الكمية: يشير هذا النوع إلى مقدار العمل الذي يجب إكماله خلال إطار زمني محدد. فقد يشعر الموظفون بالإرهاق إذا تجاوز عبء العمل قدرتهم على إدارته بفعالية. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بالتوتر والقلق أثناء كفاحهم للوفاء بالمواعيد النهائية
- المتطلبات المعرفية: تتعلق المطالب المعرفية بتعقيد وصعوبة المهام المطروحة. عندما يواجه الموظفون مهام صعبة تتطلب مجهودًا عقليًا كبيرًا، فقد يؤدي ذلك إلى خلق ضغط. يمكن أن يؤدي إلى التعب الذهني وانخفاض الإنتاجية الخاصة إذا كانت الطلبات مرتفعة جدًا.
- المطالب العاطفية: تتضمن المطالب العاطفية الحاجة إلى التعاطف والعمل العاطفي في مكان العمل. فقد يتعرض الموظفون للتوتر عندما يُطلب منهم إدارة عواطفهم أو عواطف الآخرين، خاصة في المواقف عالية المخاطر أو الحساسة. بما يؤدي إلى الإرهاق العاطفي بمرور الوقت
- ضغط الوقت: يحدث ضغط الوقت عندما يشعر الموظفون أنهم لا يملكون الوقت الكافي لإكمال مهامهم. بما يخلق إحساسًا بالإلحاح قد يؤدي إلى التوتر، حيث يندفع الأفراد للوفاء بالمواعيد النهائية. كما يمكن أن يؤثر ضغط الوقت المستمر سلبيًا على كل من الصحة العقلية وأداء العمل
- عدم القدرة على التعبير عن العواطف: في بعض بيئات العمل، حيث يشعر الموظفون بالقيود في التعبير عن مشاعرهم. بما يؤدي إلى نشوب صراع داخلي وتوتر، قد يشعر الأفراد بعدم استطاعتهم أن تكون ذواتهم الحقيقية في العمل. بما يؤدي إلى الضغط النفسي والشعور بعدم الرضا الوظيفي العام .

4-العوامل المساهمة في زيادة مستويات التوتر بين أعضاء هيئة التدريس: توجد العديد من

العوامل المحددة التي تساهم في زيادة مستويات التوتر بين أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية. (الدسوقي، 2011، ص207- 167):

- عبء عمل أعلى: غالبًا ما يواجه أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية عبء عمل أكبر مقارنة بنظرائهم في الأقسام الأدبية. بما يؤدي إلى الشعور بالإرهاق، و يساهم في ارتفاع مستويات التوتر

- توقعات البحوث: عادة ما يكون هناك تركيز كبير على مخرجات البحث في المجالات العلمية. وقد يشعر أعضاء هيئة التدريس بالضغط للنشر بشكل متكرر وتأمين التمويل لمشاريعهم، مما قد يزيد من ضغوطهم
- ضغط الأداء: يمكن للطبيعة التنافسية للبحث العلمي أن تخلق بيئة يشعر فيها أعضاء هيئة التدريس بالحاجة إلى إثبات قدراتهم باستمرار. بضغط أداء فقد يؤدي القلق والتوتر، خاصة عند مقارنته بمعايير التقييم الأكثر ذاتية في المجالات الأدبية
- موارد محدودة: قد تواجه هيئة التدريس في التخصصات العلمية تحديات تتعلق بالوصول المحدود إلى الموارد، مثل معدات المختبرات أو تمويل الأبحاث. ويمكن أن تعيق هذه الندرة قدرتهم على إجراء البحوث بفعالية، مما يؤدي إلى الإحباط والتوتر.
- موازنة التدريس والبحث: يُطلب من العديد من أعضاء هيئة التدريس موازنة مسؤوليات التدريس مع التزاماتهم البحثية. بدور مزدوج قد يؤدي إلى حدوث صراعات وتحديات في إدارة الوقت، مما يزيد من تقادم مستويات التوتر.
- العزلة والدعم: قد يتعرض أعضاء هيئة التدريس المغتربون في المجالات العلمية لضغوط إضافية بسبب مشاعر العزلة ونقص شبكات الدعم. التي يمكن أن تكون واضحة كلما كانوا بعيدين عن بلدانهم الأصلية وأنظمة الدعم المألوفة
- 5- الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون خارج الجامعة: يواجه أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون خارج بيئة الجامعة ضغوطاً مختلفة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على حياتهم المهنية والشخصية. بينما تركز السياقات المقدمة بشكل أساسي على الضغوط داخل الأوساط الأكاديمية، التي تشير أيضاً إلى التوقعات المجتمعية الأوسع والتحديات التي قد يواجهها أعضاء هيئة التدريس عند التعامل مع المجتمع أو العمل في أدوار غير أكاديمية. و فيما يلي بعض الضغوط الرئيسية (Charisee, T.M., and authors, 1999, p325-337)
- توقعات الخبرة: قد يشعر أعضاء هيئة التدريس، وخاصة أولئك الذين ينتمون إلى خلفيات الأقليات، بإحساس متزايد بالمسؤولية لمعالجة القضايا الاجتماعية ذات الصلة بمجتمعاتهم. على

- سبيل المثال، فقد يتعرض أعضاء هيئة التدريس الأمريكيون من أصل أفريقي لضغوط لتقديم حلول للجريمة في مجتمعاتهم، مما قد يؤدي إلى الشعور بالنقص إذا لم يتمكنوا من القيام بذلك بفعالية.
- الوصم والقوالب النمطية: غالبًا ما يواجه أعضاء هيئة التدريس من مجموعات الأقليات الصور النمطية التي يمكن أن تؤثر على تفاعلاتهم المهنية. فقد يُتوقع من أعضاء هيئة التدريس الأمريكيين من أصل أفريقي الاستمتاع بالمناقشات أو تخفيفها في الفصول الدراسية التي يغلب عليها البيض، الأمر الذي يمكن أن ينتقص من سلطتهم الأكاديمية وتتمثل خطورة الموضوع في عدم التوافق الأزواجي الحاجة إلى الأداء الأكاديمي والصور النمطية الاجتماعية..
 - تضارب الأدوار: قد يواجه أعضاء هيئة التدريس صعوبة في موازنة مسؤولياتهم الأكاديمية مع الضغوط الخارجية من مجتمعاتهم أو عائلاتهم. وينطبق هذا بشكل خاص على أعضاء هيئة التدريس من النساء والأقليات الذين قد يُتوقع منهم القيام بأدوار إضافية، مثل مقامي الرعاية أو المدافعين عن المجتمع، مما قد يؤدي إلى أعباء عمل هائلة وضغوط.
 - الخوف من التقييم السلبي: قد يشعر أعضاء هيئة التدريس بالضغط لتجنب الموضوعات المثيرة للجدل أو الآراء غير الشعبية في التدريس، خاصة عندما يعرفون أن تقييمات الطلاب يمكن أن تؤثر على تقدمهم الوظيفي، مثل قرارات التعيين والترقية. ويمكن أن يؤدي هذا الضغط إلى خنق الحرية الأكاديمية وتثبيط المناقشات المفتوحة حول القضايا الحرجة.
 - الضغوط التنظيمية: قد تواجه هيئة التدريس أيضًا ضغوطًا من إدارات الجامعات التي تعطي الأولوية للتسجيل والتمويل على النزاهة الأكاديمية. وبما يؤدي ذلك إلى التركيز على تدريس ما يريد الطلاب سماعه بدلاً مما هو صارم أكاديميًا، مما يزيد من تعقيد دور أعضاء هيئة التدريس في المجتمع
- 6- ضغوط العمل خارج الأوساط الأكاديمية:** بينما تركز الورقة بشكل أساسي على ضغوط العمل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إلا أنها لا تتناول بشكل صريح ضغوط العمل خارج إعدادات الكلية. ومع ذلك، استنادًا إلى المعرفة العامة، إليك بعض الأنواع الشائعة من ضغوط العمل التي قد يتعرض لها الأفراد في بيئات مهنية مختلفة (Qin, Qi. 2014):

- عبء العمل وإدارة الوقت: يواجه العديد من الموظفين ضغوطاً تتعلق بإدارة أعباء العمل الثقيلة والوفاء بالمواعيد النهائية الضيقة. بما يؤدي إلى الإجهاد والإرهاق، حيث يكافح الأفراد لتحقيق التوازن بين مسؤولياتهم بشكل فعال.
 - الأمن الوظيفي: المخاوف بشأن الاستقرار الوظيفي يمكن أن تخلق قلقاً كبيراً. قد يشعر الموظفون بالقلق بشأن تسريح العمال أو أداء الشركة أو التغييرات في الإدارة التي قد تؤثر على مناصبهم.
 - توقعات الأداء: يمكن أن تؤدي التوقعات العالية من المشرفين أو العملاء إلى الضغط للأداء في مستويات الذروة باستمرار. وقد يكون هذا مكثفاً بشكل خاص في الصناعات التنافسية حيث تتم مراقبة النتائج عن كثب.
 - العلاقات الشخصية: يمكن أن يؤدي التنقل في ديناميكيات مكان العمل، مثل النزاعات مع الزملاء أو إدارة العلاقات مع المشرفين، إلى خلق ضغوط إضافية. يمكن أن يؤدي ضعف التواصل أو نقص الدعم إلى تفاقم هذه الضغوط.
 - التقدم المهني: يمكن أن تؤدي الرغبة في الترقيات أو التطوير المهني إلى الضغط لتحسين المهارات باستمرار وتحمل المزيد من المسؤوليات. بما يخلق دورة من التوتر حيث يسعى كل الأفراد لتحقيق أهدافهم المهنية.
 - التوازن بين العمل والحياة: الكفاح من أجل الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية ضغطاً شائع. قد يجد الموظفون صعوبة في الانفصال عن العمل، مما يؤدي إلى الشعور بالإرهاق.
 - العوامل الاقتصادية: يمكن للظروف الاقتصادية الخارجية، مثل الركود أو الانكماش الصناعي، أن تخلق حالة من عدم اليقين والضغط داخل مكان العمل. الذي يطر الموظفين إلى العمل بجد لتأمين مواقعهم في الأوقات الصعبة.
- 7- استراتيجيات لإدارة ضغوط العمل والحد من تأثيرها: إدارة ضغوط العمل، خصوصاً في مجال التعليم العالي، تعتبر ضرورية للحفاظ على توازن صحي بين الحياة المهنية والشخصية. وفيما يلي بعض الاستراتيجيات المستندة إلى نتائج الأبحاث والمعرفة العامة حيث يمكن تلخيصها في الآتي (محمد أشرف، 2024، ص 195-175):

- التعرف على مصادر الإجهاد: يعد التعرف على مصادر الاجهاد وفهم أسبابه الخطوة الأولى. في الأوساط الأكاديمية، التي تشمل الضغوطات الشائعة كأعباء العمل الثقيلة والمواعيد النهائية الضيقة والضغط من أجل النشر. كما تسلط الورقة الضوء على أن العديد من الأكاديميين يعملون أكثر من طاقتهم، مما قد يؤدي إلى صراعات حدودية بين العمل والحياة الشخصية.

- ضع حدوداً واضحة: يمكن أن يساعد وضع حدود واضحة بين العمل والوقت الشخصي في تقليل التوتر. ويتضمن ذلك تحديد ساعات عمل محددة والالتزام بها، بالإضافة إلى تخصيص وقت للأنشطة الشخصية. تناقش الورقة عمل الأكاديميين المثقلون في كثير من الأحيان لساعات غريبة، مما قد يؤدي إلى تفاقم التوتر.

تحديد أولويات المهام: باستخدام تقنيات تحديد الأولويات لإدارة المهام بفعالية. ويشمل ذلك إنشاء قائمة مهام وتصنيفها بناءً على الإلحاح والأهمية. ويحدد التحليل البليومتري في الورقة الموضوعات المركزية المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة، مما يشير إلى أن الإدارة الفعالة للمهام ضرورية للأكاديميين. - اطلب الدعم: يمكن أن يوفر بناء شبكة دعم بين الزملاء الدعم العاطفي والمهني. بمشاركة الخبرات والاستراتيجيات في تخفيف مشاعر العزلة والتوتر. وتشير الورقة إلى أهمية معالجة القضايا التي تواجهها النساء في الأوساط الأكاديمية، مما يسلب الضوء على الحاجة إلى بيئات داعمة.

- ممارسة الرعاية الذاتية: يمكن أن يؤدي الانخراط في أنشطة الرعاية الذاتية المنتظمة، مثل التمارين أو التأمل أو الهوايات، إلى تقليل مستويات التوتر بشكل كبير. تؤكد الورقة على الآثار المترتبة على تحقيق التوازن بين العمل المهني والحياة الشخصية، مشيرة إلى أن الرعاية الذاتية أمر حيوي للحفاظ على الرفاهية.

الاستفادة من الموارد المؤسسية: تقدم العديد من مؤسسات التعليم العالي موارد مثل خدمات الاستشارة وورش عمل إدارة الإجهاد وبرامج العافية. حيث توفر الاستفادة من هذه الموارد دعماً إضافياً في إدارة الإجهاد المرتبط بالعمل.

- التفكير والتعديل: التفكير بانتظام في التوازن بين العمل والحياة، وإجراء التعديلات اللازمة، يمكن أن يساعد في إدارة الإجهاد. وتدور نتائج الورقة حول تنبؤات وتأثيرات التوازن بين العمل والحياة في الأوساط الأكاديمية إلى أن - التقييم المستمر مهم للحفاظ على توازن صحي.

من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجيات، يمكن للأكاديميين إدارة ضغوط العمل بشكل أفضل وتعزيز رفايتهم بشكل عام، مما يؤدي إلى حياة مهنية أكثر إنتاجية وإشباعاً.

8- الطرق التنظيمية لعلاج ومنع ضغوط العمل في الاتي: (ماهر، 1993، ص 420)

1- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم

2- تصميم وظائف ذات معنى

3- إعادة تصميم هيكل التنظيم

4- نظم للمشاركة في اتخاذ القرارات

5- الكشف عن مسببات ضغوط العمل

6- الأنشطة العلاجية في مناخ العمل

الإطار العملي

1- إجراءات الدراسة

1-1- مجتمع وعينة البحث:

يشتمل مجتمع البحث على جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجفرة وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها 50 عضو هيئة تدريس تم توزيع الاستبيان عليهم الكترونياً بواسطة تطبيق نماذج قوئل وتم تبويب الردود وتركيزها بواسطة برنامج الاكسل قبل إرسالها وادخالها في برنامج SPSS لتحليلها واستخراج النتائج:

1-2- أداة البحث: أداة البحث عبارة عن استبيان اشتمل على قسمين: القسم الأول تناول البيانات الشخصية للمبحوث، وهي النوع والعمر والخبرة العملية والمؤهل العلمي وموقع العمل، والقسم الثاني اشتمل على محاور الاستبيان وهي: عبارة عن محورين المحور الأول بعنوان ضغوط العمل خارج الكلية، والمحور الثاني ضغوط العمل داخل الكلية.

- الصدق البنائي الكلي وصدق المحكمين لأداة البحث. لتأكيد أن أسئلة واستبيان البحث يغطيان جميع جوانب المشكلة المطروحة ويصلحان لاختبار الفرضيات، قام الباحث بعرضه على مجموعة من الخبراء. كما تمت تجربته على عينة صغيرة من المشاركين. بناءً على الملاحظات التي تم جمعها، كما تم إجراء التعديلات اللازمة لضمان وضوح الاستبيان وسهولة فهمه من قبل المشاركين في الدراسة.

1-3- السيكو متري لفقرات محور ضغوط العمل خارج الكلية: للتعرف على مدى إسهام العناصر المكونة للمحور في معامل ثبات وكذلك مدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي للمحور، ومدى ثبات المحور، تم استخدام معامل الفاكرونباخ إذا حذف العنصر وكذلك تم استخدام معامل الارتباط بين درجة العنصر والمجموع الكلي للمحور ومعامل الارتباط المصحح للتحقق من صدق الاتساق الداخلي بحيث يقيس الاستبيان الجوانب التي وضع لقياسها.

جدول رقم (1) التحليل السيكو متري لفقرات محور ضغوط العمل خارج الكلية

رقم	الفقرة	معامل الفا اذا حذف العنصر	معامل ارتباط بيرسون بالدرجة الكلية للمحور المصحح	معامل الارتباط المصحح
1.	اشعر بضغظ من الاسرة لتوفير الدعم المادي	.634	.499**	.501
2.	اشعر بضغظ من الاسرة لتلبية التعاطف الاسري	.577	.699**	.777
3.	اشعر بضغظ من الاسرة لتلبية تطلعاتهم الاجتماعية	.604	.617**	.602
4.	اعاني من هموم دائمة لان أصبح قدوة حسنة أساهم في تطوير المجتمع	.687	.540**	.271
5.	اعاني من ضغوط اقتصادية بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة	.731	.117	-.042-
6.	أشعر بضغظ مستمر للحفاظ على مستوى عالٍ من الكفاءة العلمية	.677	.534**	.320
7.	أشعر بالقلق من آثار الامراض على صحتي العامة	.641	.625**	.486
8.	اعاني من بذل جهود زائدة لتلبية متطلبات المجتمع مثل العمل العام	.716	.577**	.205

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

معامل الارتباط المصحح هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على العنصر وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العنصر. من الجدول السابق يتضح أن جميع المفردات المكونة للمحور تساهم في زيادة الثبات لهذا المحور، كما يتضح من الجدول أيضاً ان كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة للمحور وبين المجموع الكلي وكذلك المحمود الكلي محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى 0.01، ونستنتج من ذلك أن جميع فقرات المحور تساهم في ثبات المحور وكذلك صادقة لما وضعت لقياسه. ماعدا الفقرة (أعاني من ضغوط اقتصادية بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة) لأن معامل الارتباط بينها وبين جملة المحور هو 0.117 وأن المحور سيصبح أكثر ثباتاً عند حذف هذه العبارة وسيكون معامل الفا لكل المحور 0.73

1-4 التحليل السيكومتري لفقرات محور ضغوط العمل داخل الكلية:

جدول رقم (2) التحليل السيكومتري لفقرات محور ضغوط العمل داخل الكلية

رقم	الفقرة	معامل الفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط بيرسون بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط المصحح
1-	أشعر بضغظ كبير لإتجاز المهام الموكلة إلي.	758.	.492**	154.
2-	أواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.	756.	.390**	265.
3-	أشعر بالإرهاق والتعب بشكل مستمر بسبب العمل.	758.	.454**	150.
4-	أواجه صعوبة في التركيز على عملي بسبب الضغوط.	739.	.591**	814.
5-	أشعر بالقلق حيال تقييم أدائي من قبل الإدارة	737.	.666**	798.
6-	أواجه صعوبة في التعامل مع الطلاب اصحاب المستويات المتدنية.	739.	.570**	702.
7-	أواجه صعوبة في مواكبة التطورات في مجال تخصصي.	734.	.526**	774.
8-	أشعر بأنني أحمل مسؤولية كبيرة في عملي.	740.	.533**	612.
9-	أواجه صعوبة في الحصول على الدعم الكافي من الإدارة."	750.	.491**	370.
10-	أواجه صعوبة في التعامل مع بعض الزملاء أو الإداريين	742.	.437**	556.
11-	أشعر بالإحباط بسبب نقص المواد اللازمة لأداء عملي.	742.	.563**	648.
12-	أشعر بالملل من روتين العمل اليومي.	745.	.487**	638.
13-	أشعر بالقلق والتوتر بشكل مستمر.	738.	.645**	629.

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

معامل الارتباط المصحح هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على العنصر وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العنصر. من الجدول السابق يتضح أن جميع المفردات المكونة للمحور تساهم في زيادة الثبات لهذا المحور، كما يتضح من الجدول أيضاً أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة للمحور وبين المجموع الكلي وكذلك المجموع الكلي محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى 0.01، ونستنتج من ذلك أن جميع فقرات المحور تساهم في ثبات المحور أي أنه يعطي نفس النتائج إذا ما تم توزيعه مرة أخرى على نفس العينة وكذلك صادقة لما وضعت لقياسه.

1-5- التحليل السيكومتري لفقرات محور أداء أعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (3) التحليل السيكومتري لفقرات محور أداء أعضاء هيئة التدريس

رقم	الفقرة	معامل الفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط بيرسون بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط المصحح
1	أشعر بأنني أقدم أداءً جيداً في عملي."	.796	.492**	.394
2	أقوم بإنجاز كل الاعمال الموكلة الي في الوقت اللازم	.803	.390**	.293
3	أشعر بالرضا التام عما أقوم به من عمل	.785	.454**	.526
3	أواجه المشكلات التي تعترض طريقي في العمل بفعالية	.789	.591**	.483
5	أسعى دائماً إلى تطوير مهاراتي وقدراتي التي تحقق أهداف الكلية	.779	.666**	.595
6	أشارك دائماً بفعالية في الخطط داخل القسم	.790	.570**	.476
7	أواجه صعوبات في اتخاذ القرارات الإدارية في مجال عملي	.823	.526**	.184
8	اتلقى حوافز من قبل الإدارة بسبب تميزي في العمل	.781	.533**	.554
9	أعتقد أنني أقدم مساهمة قيمة للطلاب.	.785	.491**	.557
10	يتميز التقويم الذي أقوم به للطلبة بالعدل التام	.796	.437**	.404
11	أشارك في الأنشطة الجامعية بشكل دائم	.779	.563**	.593
12	أجد الوقت الكافي لأعداد اوراقى العلمية في مجال البحث العلمي	.797	.487**	.395
13	أجد الوقت الكافي للتحضير للمحاضرات	.795	.645**	.402

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

معامل الارتباط المصحح هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على العنصر، وبين الدرجة الكلية للمحور، محذوفاً منه درجة العنصر. من الجدول السابق يتضح أن جميع المفردات المكونة للمحور تساهم في زيادة الثبات لهذا المحور، كما يتضح من الجدول أيضاً أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة للمحور وبين المجموع الكلي وكذلك المجموع الكلي محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى 0.01، ونستنتج من ذلك أن جميع فقرات المحور تساهم في ثبات المحور أي أنه يعطي نفس النتائج إذا ما تم توزيعه مرة أخرى على نفس العينة وكذلك صادقة لما وضعت لقياسه.

2- تحليل البيانات الشخصية:

تحليل البيانات الشخصية وفيه بيان للنوع والعمر والمؤهل العلمي والكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة:

جدول رقم (4) تحليل البيانات الشخصية

النسبة %	العدد	المتغيرات	البيانات الشخصية
54.5	30	ذكر	النوع
45.5	25	انثى	
0	0	أقل من 30	العمر
41.8	23	من 30 الى 40	
41.8	23	من 41 إلى 50	
16.4	9	أكثر من 50	
70.9	39	ماجستير	المؤهل العلمي
29.1	16	دكتوراه	
29.1	16	إدارة الاعمال	الكلية
18.2	10	الأداب	
7.3	4	العلوم	
5.5	3	الطب البشري	
9.1	5	الموارد الطبيعية	
1.8	1	التقنية الطبية	
1.8	1	الهندسة النفطية	
12.7	7	التربية	
5.5	3	تقنية المعلومات	
9.1	5	القانون	
61.8	34	مساعد محاضر	الدرجة العلمية
32.7	18	محاضر	
3.6	2	أستاذ مساعد	
1.8	1	أستاذ مشارك	
%0	0	أستاذ دكتور	
25.5	14	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
60.0	33	من 5 إلى 15 سنوات	
14.5	8	أكثر من 15 سنوات	
%100	55		المجموع

الجدول رقم (4) يبين البيانات الشخصية وتكرارها في عينة البحث حيث نتجت من عملية جدولة وتجميع البيانات بواسطة برنامج spss وتلاحظ ان المبحوثين الذكور عددهم 30 ونسبتهم 54.5 والمبحوثين الاناث عددهم 25 ونسبتهم 45.5 أما بالنظر الى أعمار أفراد العينة فنلاحظ أنه لا يوجد من بين المبحوثين من أعمارهم أقل من 30 أما المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين ال 30 وال 40 فقد بلغ عددهم 23 بنسبة قدرها 41.8 % أما المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 41 وأقل من 50، فقد بلغ عددهم 23 بنسبة قدرها 41.8%، أما الافراد الذين أعمارهم 50 سنة فاكثر فعددهم 9 ونسبتهم 16.4 % من جملة المبحوثين ، ونستنتج من ذلك انه تساوت فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 وايضا فئة من أعمارهم بين 41 و اقل من 50، وبالنظر الى المؤهل العلمي فنجد ان 39 من مفردات العينة لهم مؤهل علمي ماجستير ونسبتهم 70.9 % و 16 مفردة مؤهلهم العلمي دكتوراه ونسبتهم 29.1% ويلاحظ ان العدد الأكبر من المبحوثين من يحملون درجة الماجستير وهذا هو الوضع الطبيعي لإقبال أكثر الطلبة على الدراسات العليا في الآونة الأخيرة.

أما الكلية التي ينتمي اليها المبحوث فنجد أن العدد الأكبر من الذين استجابوا لتعبئة الاستبيان من كلية إدارة الاعمال وبلغ عددهم 16 بنسبة 29.1 ويليهم أعضاء هيئة التدريس من كلية الآداب حيث بلغ عددهم 10 بنسبة 18.2 وتليهم كلية التربية حيث بلغ المبحوثون الذين استجابوا لتعبئة الاستبيان 7 مبحوثين بنسبة قدرها 12.7 وتليهم كلية الموارد الطبيعية وكلية القانون إذ بلغ كلاهما 5 مبحوثين بنسبة 9.1 اما كلية العلوم فقد بلغ المبحوثون الذين استجابوا لتعبئة الاستبيان 4 مبحوثين بنسبة قدرها 7.3 اما الطب البشري فقد استجاب عدد ثلاث مبحوثين لتعبئة الاستبيان بنسبة قدرها 5.5 أما كليتي التقنية الطبية والهندسة النفطية فقد استجاب مبحوث واحد من كل كلية بنسبة قدرها 1.8، أما الخبرة العملية فنجد أن من لهم خبرة عملية أقل من 5 سنوات قد بلغ عددهم 14 وأن 33 من المبحوثين لهم خبرة عملية بين 5 الى 10 سنوات اما 9 فرد من المبحوثين لهم خبره عملية أكثر من 11 سنة، ويلاحظ أن العدد الأكبر من خبرتهم العملية بين (5 و 10) سنوات (محمد والمهدي 2022).

3- لتحليل إجابات المبحوثين لكل محور

3-1- اختبار (t.test) على محور ضغوط العمل خارج الكلية:

جدول رقم (5) إجابات المبحوثين تجاه محور ضغوط العمل خارج الكلية

الترتيب	p-value	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم
2	0.000	13.643	.721	4.33	اشعر بضغط من الاسرة لتوفير الدعم المادي	1
7	0.000	13.116	.617	4.09	اشعر بضغط من الاسرة لتلبية التعاطف الاسري	2
8	0.000	9.317	.782	3.98	اشعر بضغط من الاسرة لتلبية تطلعاتهم الاجتماعية	3
4	0.000	13.696	.650	4.20	اعاني من هموم دائمة لأن أصبح قدوة حسنة أساهم في تطوير المجتمع	4
3	0.000	19.305	.489	4.27	اعاني من ضغوط اقتصادية بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة	5
5	0.000	13.675	.641	4.18	أشعر بضغط مستمر للحفاظ على مستوى عالٍ من الكفاءة العلمية	6
1	0.000	15.480	.645	4.35	أشعر بالقلق من آثار الامراض على صحتي العامة	7
6	0.000	10.087	.856	4.16	اعاني من بذل جهود زائدة لتلبية متطلبات المجتمع مثل العمل العام	8
		9.20	0.375	4.12		

بعد إجراء اختبار (t.test) على إجابات المبحوثين على مفردات محور ضغوط العمل خارج الكلية ظهرت النتائج حسب ما هو موجود في جدول رقم (5) وكانت قيمة الوسط الحسابي المحسوب لجميع مفردات المحور مشتركة هو 4.12 بانحراف معياري قدره 0.375 وقيمة t قدرها 9.20 وهذه القيم تدل على أن أغلب المبحوثين يرون أن إجاباتهم على كل فقرات المحور مجتمعة إيجابية وأنهم يوافقون موافقة إيجابية على ما ورد في فقرات المحور ككل ، أما بالنظر الى فقرات المحور كل على حده فنجد أن كل الفقرات قد حازت على متوسط حسابي أكبر من المتوسط الفرضي ونستنتج من ذلك أن كل فقرات المحور قد وافق عليها اغلب المبحوثين موافقة إيجابية ونستنتج من ذلك أن ضغوط العمل خارج الكلية متوفرة بصورة كبيرة بل ويعاني منها أعضاء هيئة التدريس بصورة كبيرة جدا حيث اتفقت هذه النتيجة مع نتائج (عشوش ، 2020) و (النعال ، 2022).

3-2- اختبار (t.test) على محور ضغوط العمل داخل الكلية:

جدول رقم (6) إجابات المبحوثين تجاه محور ضغوط العمل داخل الكلية

الترتيب	p-value	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم
1	.000	12.591	.857	4.45	أشعر بضغط كبير لإنجاز المهام الموكلة إلي.	1
3	.011	10.224	.936	4.29	أواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.	2
5	.000	7.552	1.018	4.04	أشعر بالإرهاق والتعب بشكل مستمر بسبب العمل.	3
8	.000	6.812	1.089	4.00	أواجه صعوبة في التركيز على عملي بسبب الضغوط.	4
9	.000	6.053	1.136	3.93	أشعر بالقلق حيال تقييم أدائي من قبل الإدارة	5
12	.000	4.050	1.032	3.56	أواجه صعوبة في التعامل مع الطلاب اصحاب المستويات المتدنية.	6
11	.000	4.312	1.126	3.65	أواجه صعوبة في مواكبة التطورات في مجال تخصصي.	7
4	.000	9.536	.962	4.24	أشعر بأنني أحمل مسؤولية كبيرة في عملي.	8
2	.000	12.495	.799	4.35	أواجه صعوبة في الحصول على الدعم الكافي من الإدارة.	9
6	.000	6.317	1.217	4.04	أواجه صعوبة في التعامل مع بعض الزملاء أو الإداريين	10
7	.000	7.106	1.063	4.02	أشعر بالإحباط بسبب نقص المواد اللازمة لأداء عملي.	11
10	.000	3.906	1.277	3.67	أشعر بالملل من روتين العمل اليومي.	12
13	.000	2.395	1.464	3.47	أشعر بالقلق والتوتر بشكل مستمر.	13
		3.00	0.7	3.9	مجموع اتجاه جميع الاجابات في المحور	

بعد إجراء اختبار (t.test) لعينة واحدة علي إجابات المبحوثين على مفردات محور ضغوط العمل داخل الكلية ظهرت النتائج حسب ما هو موجود في جدول رقم (6) وكانت قيمة الوسط الحسابي المحسوب لجميع مفردات المحور مشتركة هو 3.9 بانحراف معياري قدره 0.7 وبقية t قدرها 3.00 وهذه القيم تدل على أن اغلب المبحوثين يوافقون موافقة إيجابية على ما ورد في اغلب فقرات المحور ، اما بالنظر الى فقرات المحور كل على حده فنجد أن كل الفقرات قد حازت على متوسط حسابي أكبر من المتوسط الفرضي ونستنتج من ذلك أن كل فقرات المحور قد وافق على ما ورد فيها موافقة إيجابية ، ونستنتج من ذلك أن ضغوط العمل داخل الكلية متوفرة بصورة كبيرة بل ويعاني منها أعضاء هيئة التدريس بصورة كبيرة جدا (عشوش ، 2020) و (النعال ، 2022) ..

3-3- اختبار (t.test) أداء أعضاء هيئة التدريس:

جدول (7) إجابات المبحوثين تجاه محور أداء أعضاء هيئة التدريس

الترتيب	p-value	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم
1	.000	13.7	.762	4.42	أشعر بأنني أقدم أداءً جيداً في عملي."	1
3	.000	10.2	.818	4.13	أقوم بانجاز كل الأعمال الموكلة إلي في الوقت اللازم	2
8	.000	5.5	1.004	3.75	أشعر بالرضا التام عما أقوم به من عمل	3
9	.000	4.4	1.027	3.62	أواجه المشكلات التي تعترض طريقي في العمل بفعالية	4
5	.000	7.4	1.000	4.00	أسعى دائماً إلى تطوير مهاراتي وقدراتي التي تحقق أهداف الكلية	5
6	.000	7.9	.845	3.91	أشارك دائماً بفعالية في الخطط داخل القسم	6
12	.761	.3	1.338	3.06	أواجه صعوبات في اتخاذ القرارات الإدارية في مجال عملي	7
13	.170	-1.3-	1.261	2.76	اتلقى حوافز من قبل الإدارة بسبب تميزي في العمل	8
4	.000	9.7	.803	4.05	أعتقد أنني أقدم مساهمة قيمة للطلاب.	9
2	.000	10.8	.771	4.13	يتميز التقييم الذي أقوم به للطلبة بالعدل التام	10
11	.001	3.5	.979	3.47	أشارك في الأنشطة الجامعية بشكل دائم	11
10	.000	3.7	1.118	3.56	أجد الوقت الكافي لإعداد أوراقى العلمية في مجال البحث العلمي	12
7	.000	6.6	.890	3.80	أجد الوقت الكافي للتضير للمحاضرات	13
		3.6	0.53	3.6	مجموع إجابات المحور	

بعد إجراء اختبار (t.test) لعينة واحدة علي إجابات المبحوثين على مفردات محور أداء أعضاء هيئة التدريس ظهرت النتائج حسب ما هو موجود في جدول رقم (7) وكانت قيمة الوسط الحسابي المحسوب لجميع مفردات المحور 3.6 بانحراف معياري قيمته 0.53 وقيمة t 3.6 لكل فقرات المحور مجتمعة و هذه النتائج تبين أن اغلب أعضاء هيئة التدريس يوافقون على ما ورد في هذه الفقرات مجتمعة موافقة إيجابية ، أما بالنظر إلى فقرات المحور ككل على حده فنجد أن كل الفقرات قد حازت على متوسط حسابي أكبر من المتوسط الفرضي ما عدا الفقرة (أتلقي حوافز من قبل الإدارة بسبب تميزي في العمل) فقد حازت على متوسط حسابي اقل من المتوسط الفرضي بلغت قيمته 2.76 مما يدل على أن أغلب المبحوثين لا يوافقون على ما ورد في هذه الفقرة او يوافقون موافقة إيجابية اما الفقرة (أواجه صعوبات في اتخاذ القرارات الادارية في مجال عملي) فقد حازت على متوسط حسابي يساوي المتوسط الفرضي الى حد كبير أن المبحوثين قد كانت موافقتهم ليست إيجابية ولا سلبية على ما ورد في هذه الفقرة بل كانوا المحايدين في اجابتهم.

4- اختبار فرضيات البحث:

4-1- والفرضيات هي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل خارج الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل داخل الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول محور ضغوط العمل خارج الكلية تعزى لمتغيري الجنس والكلية
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول محور ضغوط العمل داخل الكلية تعزى لمتغيري الجنس والكلية.
- إثبات صحة فرضيات الدراسة التي ساقها الباحثان لتعبر عن مضمون الظاهرة مسار البحث لذلك يجب اختبار الفرضيات والتأكد من صحتها من عدمها حتى نعبر عن موقفنا من الظاهر مسار الدراسة (بدوي، 71)، تم استخدام تحليل الارتباط وتحليل الانحدار الخطي البسيط على قيم المحاور المستهدفة وذلك بمعرفة العلاقة ونوعها بين المحاور وتأثير المتغير المستقل على التابع وقوة ذلك التأثير.

4-2- الفرضية الأولى: - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل خارج الكلية في أداء

أعضاء هيئة التدريس

جدول (8) تحليل الانحدار البسيط بين متغير ضغوط العمل خارج الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس

المتغيرات	R	R ² معامل التحديد	F	T	p-value
ضغوط العمل خارج الكلية وأداء أعضاء هيئة التدريس	0.319	0.102	5.87	2.42	0.019

تم إجراء تحليل الانحدار البسيط لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس والمتغير المستقل ضغوط العمل خارج الكلية والجدول رقم (8) يوضح ذلك، فنلاحظ ان معامل الارتباط (R) بين المتغيرين يساوي (0.319) وهذا المعدل يدل على وجود علاقة ارتباط طردي ضعيفة جدا بين المتغيرين. أما معامل التحديد (R²) المحسوب بين المتغيرين يساوي (0.102) وهذا يدل على أن متغير الرواتب والحوافز يفسر 10% من التغيير الذي يحدث في أداء أعضاء هيئة التدريس وأن 90% من عوامل أخرى تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس ومن هنا نستنتج أنه يوجد أثر ضعيف جدا ذو دلالة

إحصائية لضغوط العمل خارج الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس وهذا يتوافق إلى حد ما مع ما افترضه الباحث.

معادلة خط الانحدار لتأثير المتغير المستقل لضغوط العمل خارج الكلية (X) في المتغير التابع أداء

$$Y=24.09+0.73*X \quad : \quad \text{هي } (Y) \text{ أعضاء هيئة التدريس}$$

4-3-الفرضية الثانية: - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل داخل الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس

جدول (9) تحليل الانحدار البسيط بين متغير ضغوط العمل داخل الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس

المتغيرات	R	R ² معامل التحديد	F	T	p-value
ضغوط العمل داخل الكلية و أداء أعضاء هيئة التدريس	0.087	0.007	0.39	0.626	0.534

تم إجراء تحليل الانحدار البسيط لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس والمتغير المستقل لضغوط العمل داخل الكلية والجدول رقم (9) يوضح ذلك، فنلاحظ أن معامل الارتباط (R) بين المتغيرين يساوي (0.087) وهذا المعدل يدل على عدم وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين.

أما معامل التحديد (R²) المحسوب بين المتغيرين يساوي (0.007) وهذا يدل على أن متغير ضغوط العمل داخل الكلية يفسر ما قيمته 0.1% من التغيير الذي يحدث في أداء أعضاء هيئة التدريس وأن 99.9% من عوامل أخرى تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس ومن هنا نستنتج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل داخل الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس وهذا خلاف ما افترضه الباحث

معادلة خط الانحدار لتأثير المتغير المستقل لضغوط العمل داخل الكلية (X) في المتغير التابع أداء

$$Y=45.12+0.06*X \quad : \quad \text{هي } (Y) \text{ أعضاء هيئة التدريس}$$

4-4-الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول محور ضغوط العمل خارج الكلية تعزى لمتغيري النوع والكلية

4-4-1- متغير النوع:

تم استخدام اختبار T-test لعينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق أم لا وقد كانت نتيجة الاختبار كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (10) الفروق في إجابات المبحوثين على ضغوط العمل خارج الكلية تعزى لمتغير النوع

النوع حسب الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	t	القيمة الاحتمالية
ذكر	30	33.90	2.82049	.51	.886	.380
أنثى	25	33.16	3.37491	.67	.872	.388

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

يتضح من بيانات الجدول (10) أن الوسط الحسابي للذكور والإناث 33.90 و 33.16 علي التوالي والقيمة الإحتمالية للفروق بين الذكور والإناث هي 0.38 و 0.38 لكل من الذكور والإناث ، ونستنتج من ذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين على عمليات ضغوط العمل خارج الكلية تعزى لمتغير النوع وهذا يتفق مع فروض الدراسة.

4-4-2- متغير الكلية:

تم استخدام اختبار التباين الأحادي one way anova لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق أم لا وقد كانت نتيجة الاختبار كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (11) الفروق في إجابات المبحوثين على ضغوط العمل خارج الكلية تعزى لمتغير الكلية

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	F	Sig.
بين المجموعات	9	117.946	13.105	1.49	0.178
داخل المجموعات	45	393.581	8.746		
الكلية	54	511.527			

لمعرفة دلالة الفروق في إجابات المبحوثين التي تعزى لمتغير الكلية تم إجراء اختبار الانوفا (one way anova) وكانت نتيجة الاختبار أنه لا توجد فروق في إجابات المبحوثين تعزى لمتغير الكلية حيث أن ال p-value المحسوبة كانت 0.178 وهذا يتفق مع فرضيات البحث.

4-5-الفرضية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول محور ضغوط العمل داخل الكلية تعزى لمتغيري النوع والكلية

4-5-1 متغير النوع: تم استخدام اختبار T-test لعينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق أم لا وقد كانت نتيجة الاختبار كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (12) الفروق في إجابات المبحوثين على ضغوط العمل داخل الكلية تعزى لمتغير النوع

النوع حسب الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	t	القيمة الاحتمالية
ذكر	30	52.00	11.09	2.02570	.254	.800
أنثى	25	51.36	6.51	1.30241	.266	.792

يتضح من بيانات الجدول (12) أن الوسط الحسابي للذكور والإناث 52.00 و 51.36 على التوالي والقيمة الاحتمالية للفروق بين الذكور والإناث هي 0.80 و 0.79 لكل من الذكور والإناث على التوالي، ونستنتج من ذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين على عمليات ضغوط العمل داخل الكلية تعزى لمتغير النوع وهذا يتفق مع فروض الدراسة.

4-5-2- متغير الكلية: تم استخدام اختبار التباين الأحادي one way anova لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق أم لا وقد كانت نتيجة الاختبار كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (13) الفروق في إجابات المبحوثين على ضغوط العمل داخل الكلية تعزى لمتغير الكلية

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	F	Sig.
بين المجموعات	9	842.755	93.639	1.123	0.366
داخل المجموعات	45	3750.590	83.346		
الكلية	54	4593.345			

لمعرفة دلالة الفروق في إجابات المبحوثين التي تعزى لمتغير الكلية تم إجراء اختبار الأنوفا (one way anova) وكانت نتيجة الاختبار أنه لا توجد فروق في إجابات المبحوثين تعزى لمتغير الكلية حيث أن ال p-value المحسوبة كانت 0.366 وهذا يتفق مع فرضيات البحث.

5- النتائج: أسفرت هذه الدراسة عن فهم أعمق لأثر ضغوط العمل في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة. ومن خلال تحليل البيانات التي جمعها الباحث، تمكنا من تقديم رؤى شاملة حول العلاقة بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس وتمثلت النتائج في الآتي :

5-1- وجود علاقة ارتباط طردي ضعيفة جدا بين ضغوط العمل خارج الكلية وأداء أعضاء هيئة التدريس

5-2- يوجد أثر ضعيف جدا ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل خارج الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس

5-3- عدم وجود علاقة ارتباط بين ضغوط العمل داخل الكلية و أداء أعضاء هيئة التدريس

5-4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل داخل الكلية في أداء أعضاء هيئة التدريس

5-5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ضغوط العمل خارج الكلية تعزى لمتغيري النوع والكلية

5-6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ضغوط العمل داخل الكلية تعزى لمتغيري النوع والكلية

5-7- يعاني أعضاء هيئة التدريس من ضغوط عمل خارج الكلية تتمثل في الضغط لمواجهة متطلبات الأسرة والتعامل مع المجتمع وعدم توفير الدعم المادي للأسر ومواجهة تكاليف المعيشة وضغوط من الأمراض.

5-8- أما الضغوط داخل الكلية تتمثل في ضغط إنجاز المهام ومتطلبات العمل والإرهاق والتعب والصعوبة في التركيز والقلق وصعوبة في مواجهه الطلاب ومواكبة التطور والمسؤولية الكبيرة للتعامل مع الزملاء ونقص المواد اللازمة من اجهزه ومعدات وشعور بالملل.

6-التوصيات: بناءً على النتائج المذكورة في الورقة العلمية التي تتناول أثر ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس، يمكن تقديم التوصيات التالية للتخفيف من تلك الضغوط وتحسين بيئة العمل والحياة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس

6-1- تقديم دعم اجتماعي ومادي لأعضاء هيئة التدريس وذلك بتوفير برامج دعم مالي تساعد أعضاء هيئة التدريس في مواجهة تكاليف المعيشة المتزايدة، مثل إنشاء صناديق دعم أو برامج تمويل خاصة بالأسر.

6-2- تخفيف الأعباء الوظيفية وتوفير الدعم داخل الكلية وذلك بتقليل الأعباء الإدارية والتدريسية من خلال توزيع أفضل للمهام بين أعضاء الهيئة أو زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس للتقليل من حجم المهام الفردية.

6-3- تحسين البنية التحتية والتقنية وذلك بتحديث الأجهزة والمعدات التعليمية داخل الكلية لتسهيل أداء المهام وتحقيق تطور تقني يساهم في مواكبة التغيرات المتسارعة وتوفير مساحات عمل مريحة تساعد على التركيز وتقليل الإرهاق.

6-4- تعزيز التدريب والتطوير المهني وذلك بإطلاق برامج تدريبية مستمرة تساعد أعضاء هيئة التدريس على مواكبة التطورات الأكاديمية والعلمية والتعامل مع الطلاب بكفاءة أكبر.

6-5- إدارة ضغوط العمل والوقت لتقديم دورات في إدارة الوقت وتخفيف الضغوط على أعضاء الهيئة لمساعدتهم في تنظيم جدول أعمالهم وتقليل مستوى القلق والإرهاق.

6-6- تفعيل قنوات الاتصال والشكاوى

المصادر والمراجع

أولاً: العربية

- بدوي محمد طه ، (ب ت) ، منهج البحث العلمي ، جامعة الاسكندرية ، المكتب العربي الحديث
- سعيد بيومي عيسوى، ن. (2015). تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة. المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة. 8، (1)45 ،
- كميلة أبو زيد النعال. (2022). ضغوط العمل وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي دراسة ميدانية في الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة الغربية. مجلة جامعة صبراتة العلمية. 6(11) ،
- ماهر، أحمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء القدرات، 1993، الدار الجامعية للطباعة والنشر، القاهرة
- محمد، رحمة ميلاد والمهدي نادية علي، مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المتزوجات بكلية الآداب جامعة سبها في ضوء بعض المتغيرات، 2022 ، مجلة الاعلام والفنون ، ليبيا
- محمد، أشرف، فوزي و آخرون. (2024). (1) ضغوط العمل في التعليم العالي: تحليل بيلوميتري حديث للتوازن بين العمل والحياة الأكاديمية. المجلة الدولية لإدارة الصحة في مكان العمل.
- محمود محمد عشوش، ع. (2020). ضغوط العمل، وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدوارها: دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية. مجلة كلية التربية. 31(124) ،
- مرسي الدسوقي الشامي، م.، وآخرون. (2011). جودة الاختبارات التحصيلية وعلاقتها بضغط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك. مجلة بحوث التربية النوعية. 2011(23) ،

ثانياً: الأجنبية :

- - Agathista, Ester, and authors. (2024). Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. 1(1) doi: 10.61511/jevna.v1i1.2024.528
- - Charisee, T.M., and authors (1999). The pressures and joys of academic life: Minority statuses and other considerations*. Criminal Justice Studies, 11(3):. doi: 10.1080/1478601X.1999.9959512
- - Noor, Cahaya., Ceria, Hermina. (2023). (1) Analisis pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pembimbing kemasyarakatan di bapas kelas i banjarmasin. doi: 10.38156/psikowipa.v4i2.109
- - Qin, Qi. (2014). On the Faculty Job Pressure and the Social Support—Cases from Universities in Wuhan. The Journal of Higher Education,
- - Rs, Lal., A., P., Singh. (2015). Employee's Work Stress: Review and Presenting a Comprehensive Model. Journal of psychosocial research, 10(2):409-. -
- - Živa, Grafenauer, Ekart. (2023). (5) Stres v šoli in na delovnem mestu. doi: 10.18690/um.fov.3.2023.26