

مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية"

إعداد

د/ أشرف عبد التواب عبد المجيد

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك كلية التربية والآداب،
جامعة تبوك

والأستاذ المساعد بقسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة كلية
التربية، جامعة الأزهر، القاهرة

مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية"

ملخص البحث باللغة العربية:

هدف البحث الكشف عن مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول أبعاد ضغوط العمل المرتبطة بالعمل (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - الأمان الوظيفي) وضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الطلبة - بيئة العمل)، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول مستويات ضغوط العمل لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس - التخصص - الجنسية)، وتقديم مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة تبوك بشطريها بالمقر الرئيسي بمدينة تبوك، وكان من أهم نتائج الدراسة: مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل، وضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً، إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس (٤,٣٦)، (٤,٤١) على التوالي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بُعد (الأمان الوظيفي) تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق حول بُعد (عبء العمل) تُعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي، ووجود فروق حول بُعد (عبء العمل) تُعزى لمتغير الجنسية لصالح الجنسيات غير السعودية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول باقي الأبعاد تعزى لمتغيرات (الجنس - التخصص - الجنسية).

Abstract:

The study aimed at exploring job stress levels of staff members at the university of Tabouk , about the dimensions of work related stress (work load, role ambiguity, role conflict, job safety), stress related to the Internal work environment (managers' relationship, colleagues' relationships, students' relationship, work environment). Also, the study tried to investigate if there are significant differences among staff members' opinions on job stress levels for (sex, speciality, nationality) variables. In addition to that, the study tried to offer a set of recommendations according to its outcomes.

The study adopted the descriptive approach and questionnaire was sent to a sample of staff members at some faculties of university of Tabouk. The study findings indicated:

Staff members' job stress level at university of Tabouk either related to work stress or related to work environment came at a very high level , where the mean scored (4.36), (4.41) respectively. There are significant differences among staff members' opinions on (job safety) dimension for female category of sex variable. There are significant differences among staff members' opinions on (work load) dimension for scientific specialty category of specialty variable. There are significant differences among staff members' opinions on (work load) dimension for Non - Saudi nationalities category of nationality variable. There are not significant differences among staff members' opinions on the other dimensions of job stress for (sex, specialty, and nationality) variables.

مقدمة:

تعد ضغوط العمل من المصطلحات الشائعة في مجال العمل نتيجة لما يتعرض له العاملين لأنواع متعددة منها، وعدم قدرتهم على مواجهة المتطلبات الوظيفية، مما يؤدي إلى حالة من عدم الاستقرار واللامبالاة وقلة الدافعية والطموح وعدم القدرة على الابتكار، وهي ليست وليدة العصر الحديث وإنما هي موجودة منذ وجد الإنسان على ظهر البسيطة، إلا أنها زادت وظهرت بصورة أكثر في العصر الحديث نظراً لتضخم حجم المنظمات وزيادة أعباء العمل.

ولذا أصبحت الضغوط جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات نظراً لكثرة تحديات هذا العصر، وزيادة مطالبه، حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد فحسب بل ترافقهم في بيئة العمل وتنعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب العضوية والنفسية، وتحد من الأداء الوظيفي لديهم (محمود، ٢٠٠٧: ١١).

وتوجد الضغوط أينما وجد العمل، بسبب عدم وضوح المهمات المسندة لكل فرد، وانعدام حالة التوازن بين المطالب الداخلية والخارجية على حد سواء، ويتعرض جميع العاملين في المؤسسات لضغوط العمل في بعض الأوقات، ولكن الأفراد لا يتأثرون بضغط العمل بالمستوى نفسه، فالفروق الفردية بين خصائص الأفراد تؤدي إلى اختلاف مستوى معاناتهم منه، وكذلك ردود فعلهم على المواقف الصاغطة (الطعاني، ٢٠٠٥: ١٢٣).

وتشير ضغوط العمل في مجال العمل إلى الموقف الذي تكون فيه متطلبات البيئة أو ما يُطلب من الفرد القيام به على درجة أكبر من الإمكانيات الذاتية والقدرات الخاصة للفرد، فلا يستطيع أداء العمل المطلوب بشكل تام فيشعر بالضغط، ويعتمد مستوى الضغط الحادث على مدى إدراك الفرد للفشل في مواجهته لتلك المتطلبات.

وبوجه عام يرتبط نجاح عضو هيئة التدريس في الجامعة بعوامل كثيرة منها ما ينتمي إلى طبيعة مهنته والأعمال الخاصة بها، ومنها ما ينتمي إلى ظروف وبيئة العمل، ومنها ما ينتمي إلى شخصيته ومستوى كفاءته المهنية، وجميع هذه العوامل تؤثر سلباً أو إيجاباً على أدائه المهني والأكاديمي (عبد السلام، ٢٠٠٥: ٤١).

وتعد أي محاولة لتطوير التعليم الجامعي وتحسين جودة مخرجاته لا تشمل عضو هيئة التدريس بها هي محاولة قاصرة لن تحقق شيئاً ملموساً على أرض الواقع، ذلك أن عضو هيئة التدريس يعد من أهم مدخلات المنظومة الجامعية التي تؤثر في العمليات التعليمية داخل الجامعة، والتي تشكل نوعية وجودة مخرجاتها (المسعودي، وطيب، ٢٠٠٥: ١٨٩).

وبما أن عضو هيئة التدريس بالجامعة تقع عليه مسؤولية كبيرة تجاه جامعه و كليته ومجتمعه، فمن المتوقع أن يتعرض لضغوط عمل تنشأ من مصادر مختلفة مثل: طبيعة التعامل مع الرؤساء، والزملاء، والطلاب، وبيئة العمل، وعبء العمل الزائد، وصراع الدور، وغموض الدور إلى آخر المصادر التي يمكن أن تشكل عوامل ضغط عليه، وكل هذه الضغوط المتوقعة ربما تؤثر بشكل ما على دافعيته نحو العمل التي قد تؤدي إلى عدم قيامه بمهامه وأدواره المتوقعة منه بالشكل الأمثل مما يسهم في التقليل من دوره في تحقيق أهداف الجامعة، وخدمة المجتمع.

مشكلة البحث:

تمثل ضغوط العمل تكلفة كبيرة على الفرد والمنظمة والمجتمع من الناحية الصحية والاقتصادية والتنظيمية، لما لها من آثار نفسية وفسولوجية (بدنية) ضارة، وبجانب هذه الآثار المرضية فإن لها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي متمثلة في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة، وارتفاع معدل الغياب، والتسرب الوظيفي، وزيادة نسبة الأخطاء... الخ (حجاري، ٢٠٠٢: ٤٦٥).

ومع تقدم نمط الحياة المعاصرة وتطورها تأثرت التنظيمات المعاصرة بهذا النمط الأمر الذي ترتب عليه ضخامة الأعباء والمسؤوليات التي تناط بها في ظروف بيئية تتسم بالتغيير وعدم الثبات نحو التطور والنمو المستمر (البكري، ٢٠٠٨: ٢٩).

ونتيجة لما سبق فقد زاد الاهتمام بدراسة ضغوط العمل بمهنة التعليم، لما لها من تأثير على العملية التعليمية بشكل عام، والمعلم بشكل خاص حيث سيؤدي ذلك إلى سوء التوافق المهني لدى المعلم، والشعور بالعجز وعدم الكفاءة عن العمل، وقلة الرضا، وشعوره بالتهديد نتيجة عدم توافقه (أبو مسامح، ٢٠١٠: ٧٦).

ويواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ومنها جامعة تبوك العديد من ضغوط العمل والتي تتنوع مصادرها، حيث توصلت دراسة عبد الحميد (٢٠٠٨) إلى أهم

مصادر ضغوط العمل التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف كانت التجهيزات، يليها التعامل مع الدارسين، ثم العوامل المتعلقة بالبحث العلمي، يليها التدريس، في حين احتل أسلوب الإدارة والعلاقة مع الزملاء الترتيب السادس والسابع، بينما توصلت دراسة حمدان، والسميح (٢٠١٠) إلى وجود مستوى متوسط للضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود، وأن أعلى مستويات الضغوط كانت هي الضغوط الناشئة عن البحث العلمي يليها خدمة المجتمع، ثم النمو المهني، ثم الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة، ثم المرتبطة بالتدريس، ثم البيئة المادية للجامعة، وأقلها الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة.

وكشفت دراسة الشافعي وآخرون (٢٠١٤) عن تعرض عضوات هيئة التدريس بكلية الاقتصاد المنزلي بجامعة تبوك لمستوى عال من ضغوط العمل، جاء بعد فرص التأهيل العلمي والأكاديمي في المرتبة الأولى، يليه بعد اتخاذ القرار، ثم المهام والأعباء، ثم بيئة العمل المادية والفيزيائية، يليه تقويم الأداء ثم صراع الدور، وجاء بعد البيئة الاجتماعية في المرتبة الأخيرة.

وتوصلت دراسة العجمي، والعيبدان (٢٠١٤) إلى أن عضوات هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة لديهم مستوى متوسط من ضغوط العمل، وكشفت دراسة مصطفى (٢٠١٦) إلى أن طبيعة العمل أهم مصدر من مصادر الضغوط الوظيفية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل.

وتختلف طبيعة العمل الجامعي عن المهن الأخرى، فالمكانة الاجتماعية لمهنة التدريس الجامعية مختلفة قياساً بالمهن الأخرى، فضلاً عن الجهد الكبير الذي يبذله الأستاذ الجامعي من بداية تعيينه بالجامعة وحصوله على درجة الماجستير ودرجة الدكتوراه، والبحوث والمؤتمرات العلمية، وعبء التدريس والعمل الإداري الذي يكلف به، وعلاقته مع رؤسائه وزملائه وطلابه، إضافة إلى أن ما يتقاضاه الأستاذ الجامعي دون المستوى المطلوب رغم الارتفاع النسبي في سلم الرواتب، الأمر الذي يجعل الكثير من حاجاته الأساسية غير مشبعة نتيجة لتعدد الحياة وزيادة متطلباتها.

وتطمح جامعة تبوك كما ذكر في دليل الجامعة (١٤٣٢ هـ: ٢٠) لأن تكون صرحاً تعليمياً شاملاً يقدم خدمة تعليمية متميزة تشريه شراكات مجتمعية مثمرة، وبحوث ودراسات أكاديمية منتقاة تعود بالنفع على مستقبل منطقة تبوك والمملكة العربية السعودية، وكأحد الصروح الشاملة للتعليم العالي تلتزم جامعة تبوك بتقديم خدمات تعليمية نوعية معتمدة أكاديمياً من جهات الاعتماد الوطنية والدولية، وتركز من خلالها على طلاب المرحلة الجامعية، وتعمل على تنمية شراكات مجتمعية إيجابية ومستمرة وإجراء بحوث في مجالات تهتم المجتمع، وتفي باحتياجات مواطني منطقة تبوك، وتدعم وتثري الخبرات

التعليمية لطلاب الجامعة، وتحقيق ذلك يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بها الأمر الذي يتطلب توفير البيئة المناسبة والتي تساعدهم على تحقيق أهداف الجامعة.

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟
ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- ١- ما مستويات ضغوط العمل المرتبطة بالعمل (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - الأمان الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟
- ٢- ما مستويات ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الطلبة - بيئة العمل) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغيرات (الجنس - التخصص - الجنسية)؟

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. الكشف مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في محور ضغوط العمل المرتبطة بالعمل من خلال الأبعاد (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - الأمان الوظيفي)، ومحور ضغوط البيئة الداخلية من خلال أبعاد (العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الطلبة - بيئة العمل).
٢. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول مستويات ضغوط العمل لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس - التخصص - الجنسية).

أهمية البحث:

يكتسب البحث أهميته من خلال ما يلي:

١. يمثل أعضاء هيئة التدريس محوراً أساسياً من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تتوقف مدى كفاءة التعليم الجامعي؛ إذ من خلال سمعتهم ومكانتهم وجهودهم تقاس سمعة الجامعة وقوتها.
٢. مساعدة صانعي ومتخذي القرار في جامعة تبوك في وضع الخطط للحد من الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتي قد تقف عائقاً في

كثير من الأحيان أمام تنفيذ العملية التعليمية والتربوية وذلك في ضوء النتائج التي تتوصل إليها هذه الدراسة.

٣. يعد هذا البحث مساهمة في إثراء المكتبة العربية بهذا الموضوع وبالتالي تعتبر إضافة علمية تساعد الباحثين في الحقل العلمي الأكاديمي لتقديم دراسات مماثلة عن ضغوط العمل في القطاعات التعليمية وكيفية مواجهتها.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في محور ضغوط العمل المرتبطة بالعمل من خلال الأبعاد (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - الأمان الوظيفي)، ومحور ضغوط البيئة الداخلية من خلال أبعاد (العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الطلبة - بيئة العمل).

الحدود المكانية: كليات جامعة تبوك بشطريها (طلاب - طالبات) بالمقر الرئيس بمدينة تبوك.

الحدود البشرية: أعضاء وعضوات هيئة التدريس بمقر الجامعة في مدينة تبوك.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٣٧هـ/١٤٣٨هـ.

منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الحالي، وهذا المنهج يهتم بجمع المعلومات، والبيانات ذات الصلة بالظاهرة كما توجد في الواقع، بهدف وصفها وصفاً دقيقاً، وتحليلها، وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة، مما يساعد على تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

مصطلحات البحث:

الضغوط: يعبر عنها بالظروف المرتبطة بالضبط، والتوتر، والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد، وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية، وقد تنتج الضغوط كذلك من الصراع والقلق (عثمان، ٢٠٠١).

ويعرف (Schafer 200) الضغوط: على أنها إثارة العقل والجسد رداً على مطلب مفروض عليهما.

ضغوط العمل: عرف ماهر (٢٠٠٥) ضغوط العمل بأنها "حالة من عدم التوافق بين متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانات المتاحة".

كما عرفها (Chen et al, 2008: 573) بأنها الظروف أو الأحداث أو المواقف غير العادية التي يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل والتي قد تؤثر سلباً على راحتهم العقلية أو الجسدية أو كليهما معاً. أما (Bhagat & al: 2010: 1) فقد عرف ضغوط العمل بأنها مجموعة العوامل البيئية السلبية الموجودة في بيئة العمل مثل (غموض الدور، وصراع الدور، وعبء العمل، وبيئة العمل المادية) والتي لها علاقة بأداء عمل معين.

ومن خلال ما سبق فإن الباحث يعرف ضغوط العمل إجرائياً على أنها "حالة من عدم التوازن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك نتيجة تعرضهم لمجموعة من المثيرات المرتبطة بالعمل (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - الأمان الوظيفي) والبيئة الداخلية (العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الطلبة - البيئة المادية) والتي تؤثر سلباً على أعضاء هيئة التدريس، وتنعكس آثارها على أدائهم وعلى علاقتهم بالآخرين وعلى أداء الجامعة، ويتم قياس مستواها في البحث الحالي بالدرجة النهائية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في استبيان ضغوط العمل (من إعداد الباحث)".

الدراسات السابقة:

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث بحصر عدد من الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل، وترتيبها حسب الترتيب الزمني من الأقدم للأحدث، وفي حال تماثل السنة تم الترتيب حسب الأقرب للدراسة الحالية كالتالي:

حاولت دراسة عبد الحميد (٢٠٠٨) تحديد أهم مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن أكثر العوامل تأثيراً على الضغوط هو التجهيزات، يليها التعامل مع الدارسين، ثم العوامل المتعلقة بالبحث العلمي، يليها التدريس، في حين احتل أسلوب الإدارة والعلاقة مع الزملاء الترتيبين السادس والسابع، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (الجنس، والفئة العمرية، والمرتبة العلمية، والتخصص، وسنوات الخبرة، والعبء التدريسي، وجنس الدارسين) في الدرجة الكلية لاستبيان الضغوط.

كما قامت رشا، والسميح (٢٠١٠) بتقصي مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومدى الفروق في مستوى تلك الضغوط تبعاً لمتغير (الجنس-الرتبة العلمية- والكلية- وسنوات الخبرة)، واستخدمت

الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لها، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط للضغوط لدى عينة البحث، وأن أعلى مستويات الضغوط كانت هي الضغوط الناشئة عن البحث العلمي يليها خدمة المجتمع، ثم النمو المهني، ثم الضغوط الناشئة عن سلوك الطلبة، ثم المرتبطة بالتدريس، ثم البيئة المادية للجامعة، وأقلها الضغوط الناشئة عن العلاقة بالإدارة، كما خلصت النتائج في مجملها إلى عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغيرات الدراسة.

وتناولت دراسة مارك وآخرون (٢٠١٠) أثر الضغوط المهنية وخصائص العمل والأسلوب الإعزائي على الصحة النفسية والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من ٢٧٠ موظفاً بالجامعة في المملكة المتحدة والذين تم مقارنتهم ب ١٢٠ مفحوصاً كعينة ضابطة، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين مطالب العمل والجهد المبذول والمواجهة السلبية، وسلوكيات الإعزاء وبين ارتفاع مستوى الاكتئاب والقلق وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة، كما أوضحت الدراسة أن الجوائز والدعم الاجتماعي والمواجهة الإيجابية وسلوكيات الإعزاء تؤدي إلى انخفاض مستويات القلق والاكتئاب وارتفاع الرضا الوظيفي.

كذلك سعت دراسة عربيات والقذاح (٢٠١١) إلى الكشف على أثر ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس على أدائهم الوظيفي في الجامعة الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وقد عبرت النتائج عن درجة متوسطة لكل من ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة، وعن وجود أثر قوي لضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس على مستوى أدائهم الوظيفي.

كما هدفت دراسة اريكز هيل (٢٠١١) Areekuzhiyil إلى الكشف عن ضغط العمل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس العالي، وتم جمع البيانات من خلال مقياس الضغط التنظيمي من إعداد الباحث، وطبق على عينة من (١٦٠) عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغط العمل مرتفع بين أعضاء هيئة التدريس، وجاءت الحوافز والمكافآت من أهم العوامل التي تؤثر على ضغط العمل، ووجود فروق ذات دلالة بين أعضاء هيئة التدريس لصالح الذكور، ووجود فروق لصالح أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة، ووجود فروق لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في مؤسسات خاصة.

أجرى بويلاند 2011 (Boyland.) دراسة هدفت إلى الكشف على درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في ولاية إنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت إلى التعرف على الفروق في متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتغيرات العمر، والجنس، وسنوات الخبرة كمدير مدرسة، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (١٤٠٠) مديرا واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة. ومن أهم النتائج التي

توصلت إليها الدراسة أن هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مديري المدارس في ولاية إنديانا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستخدمة، كما أن مديري المدارس يستخدمون وسائل فعالة لمقاومة الاحتراق النفسي.

وتناولت دراسة بن زرعة (٢٠١٢) الكشف عن مدى رضا رئيسات الأقسام عن منصبهن من حيث حجم العمل المتوقع منهن، وسرعة إنجاز العمل، ومصادر ضغوط العمل لدى رئيسات الأقسام التعليمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة العلمية، التخصص، سنوات الخدمة، حجم القسم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة تم تطبيقها على عينة من رؤساء الأقسام بلغت (٣٥) رئيسة قسم، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تعاني رئيسات الأقسام وبدرجة متوسطة من ضغوط العمل في صراع الدور وغموض الدور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول غموض الدور وصراع الدور تعزى لمتغير العمر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مصادر ضغوط العمل طبقاً لمتغير حجم القسم.

وهدفت دراسة محمد (٢٠١٢) إلى الكشف على أهم العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوى بالعراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الباحثة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى ضغوط العمل الذي يشعر به المبحوثون ظهر بوجه عام متوسط نسبياً، وأن أهم العوامل المسببة لضغوط العمل من وجهة نظرهم وبحسب ترتيبها من الأكثر ضغطاً إلى الأقل هي (المستقبل الوظيفي والطموح، تقويم الأداء، جماعة العمل، بيئة العمل المادية، اتخاذ القرارات، غموض الدور، عبء العمل، صراع الدور).

كما هدفت دراسة سهام وآخرون (٢٠١٤) إلى الكشف عن مستوى جودة الاختبارات التحصيلية التي تعدها عضوات هيئة التدريس بالأقسام العلمية (الملايس والنسيج-التغذية وعلوم الأظعمة-السكن وإدارة المنزل) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك، ومستوى ضغوط العمل لديهن في ضوء مجموعة من المتغيرات الأكاديمية؛ الإعداد التربوي، والدرجة العلمية، والتخصص، وبيان مدى الارتباط بين درجة الضغوط وجوده هذه الاختبارات، ولهذا الغرض تم بناء أداتين رئيسيتين أعتمد عليهما في جمع البيانات هما: مقياس تقدير جودة الاختبار، ومقياس ضغوط العمل، واستخدمت الدراسة بالمنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها تعرض عضوات هيئة التدريس لمستوى عالٍ من ضغوط العمل، وأن من هن على درجة أستاذ مساعد أكثر شعوراً بالضغوط ممن على درجة محاضر، أما فيما يتعلق بمتغير التخصص العلمي أظهرت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين عينة البحث في درجة الضغوط.

وكشفت دراسة حسين (٢٠١٤) عن ضغوط العمل التي تحيط بالبيئة التدريسية للأستاذ الجامعي أثناء أداءه، وأن هذه الضغوط تعكس سلباً على هذا الأداء لذا فقد حاول البحث الحالي تشخيص الأسباب الحقيقية التي تسهم في زيادة الضغوط النفسية لدى الأستاذ الجامعي الذي يعمل في الكليات الحكومية والخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة على عينة قوامها (٨٠) عضو هيئة تدريس، وقد توصل البحث إلى إبراز العوامل التي تؤدي إلى ضغوط عمل الأستاذ الجامعي هو فقدان الأمان الوظيفي، عدم انضباط الطلبة في الدوام وعدم اتخاذ الإجراءات الحازمة ضدهم مما يولد حالة من الإرباك في القاعات الدراسية، والالتزامات الإدارية المفروضة على الأساتذة مما يزيد من أعباءه في أداء عمله ويعيق نشاطه البحثي والإبداعي.

وهدفت دراسة مها، ومنى (٢٠١٤) إلى رصد واقع المناخ التنظيمي وتحديد مستوى ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس في كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة وتم التطبيق على عينة عشوائية من (٥٨٨) عضو. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: مستوى ضغوط العمل لأفراد عينة الدراسة جاء محايداً بمتوسط حسابي (١,٨٠) من (٣,٠٠) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تجاه مستوى ضغوط العمل تعزى لاختلاف المهام الوظيفية الحالية.

وحاولت دراسة مصطفى (٢٠١٦) الكشف عن أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والارتباطي وطبقت استبانة على عينة عشوائية طبقية بلغت (٢٨٦) وتوصلت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مصادر ضغوط العمل المحددة في الدراسة باستثناء غموض الدور وبين الالتزام التنظيمي. وتعد طبيعة العمل أهم مصدر من مصادر الضغوط الوظيفية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بينما يعتبر غموض الدور أقل هذه المصادر. وأخيراً، وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائياً بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفق البحث الحالي جزئياً مع غالبية الدراسات السابقة في تناولها لضغوط العمل إلا أن معظم الدراسات السابقة تناولت أهم مصادر هذه الضغوط وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والأكاديمية؛ إلا أن البحث الحالي سعى إلى الكشف عن مستوى هذه الضغوط.

تشابه البحث الحالي مع دراسة حمدان، والسميح(٢٠١٠) في تناولها لمستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، والمنهج والأداة، إلا أنها اختلفت عنها في الحدود المكانية، وأهم مصادر ضغوط العمل، ومتغيرات الدراسة.

هناك عدد من الدراسات التي تناولت ضغوط العمل على مستوى الجامعة في البيئة السعودية، وفي حدود علم الباحث لا توجد دراسة سابقة بحثت ضغوط العمل أو متغيرات البحث الحالي على مستوى جامعة تبوك عدا دراسة سهام وآخرون (٢٠١٤) التي ربطت بين جودة الاختبارات التحصيلية وضغوط العمل لدى عضوات كلية الاقتصاد المنزلي بجامعة تبوك، كما أنها استخدمت المقياس كأداة للبحث وبالتالي تختلف عن البحث الحالي.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم ضغوط العمل

تعددت المفاهيم والمصطلحات التي تعرف الضغوط واختلفت التعاريف من قبل الباحثين والكتاب في هذا المجال، إذ لم يتوصل الكتاب إلى اتفاق محدد له، فيرجع بعض الكتاب كلمة (ضغط Stress) إلى الكلمة اللاتينية (Cstringer) والتي تعني السحب بشدة (Ro Draw Tight)، وقد استخدمت كلمة الضغوط في القرن الثامن عشر لتعني إكراهاً وقسراً وجهد أقوى وإجهاد وتوتر لدى الفرد أو أعضاء الجسم أو قواه العقلية، وقد اتفقوا على أنه عدم التوافق بين متطلبات الحياة بين الموارد والإمكانات المتاحة للفرد تمثل ضغوط بالنسبة له، وبالرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع الضغط وانتشار هذا المصطلح إلا أنه يمكن القول أن هناك ثلاثة اتجاهات لتحديد هذا المفهوم: الاتجاه الأول يتناول الضغط باعتباره أحد المثيرات أو المنبهات التي توجد في البيئة وتحت تأثيرها في الفرد، أما الاتجاه الثاني فإنه يعرف الضغط استناداً إلى نتائجه التي تتمثل في الاستجابة التي يتخذها الفرد نحو المثير أو مصدر الضغط، أما الاتجاه الثالث فيبين أن هناك ثلاثة مكونات لضغوط العمل هي المثيرات أو مسببات الضغوط والاستجابة والتفاعل بين المثير والاستجابة (النمر، ١٩٩٤).

وتعرف ضغوط العمل بأنها: مجموعة من العوامل البيئية السلبية (مثل غموض الدور، ظروف العمل، عبء العمل الزائد) والتي لها علاقة بأداء عمل معين (الصائغ، ١٩٩٥: ٢٢، ٢٣)

وعرفها أبو ناصر (٢٠٠٦: ٧٢) بأنها مثيرات يتعرض لها الفرد، وتكون هذه المثيرات داخلية أو خارجية، ويستجيب لها بطريقة معينة، وينتج بسببها آثار نفسية، أو جسدية، أو سلوكية تؤثر على الفرد والمنظمة.

كما أشار (Cooper et al., 2001: 386) إلى ضغوط العمل بأنها مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً في أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور وصراع الدور وبيئة العمل المادية وعبء العمل والعلاقات الشخصية في العمل وهذه العناصر مجتمعة هي المسببة لضغوط العمل.

وتعرف ضغوط العمل بأنها مجموعة من المثيرات التي توجد في بيئة العمل وينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال، والتي تظهر في سلوك الأفراد في محيط العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدايم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة العمل والتي تحتوي على الضغط (عبد الجواد، ٢٠٠٨: ١٥).

ومما سبق يلاحظ أن الباحثين يتفقون في تحديد المقصود بالضغوط في مجال العمل، فهم يشيرون إلى الموقف الذي تكون فيه متطلبات البيئة أو ما يُطلب من الفرد القيام به على درجة أكبر من الإمكانيات الذاتية والقدرات الخاصة للفرد، فلا يستطيع أداء العمل المطلوب بشكل تام فيشعر بالضغط، ويتوقف مستوى الضغط الحادث على مدى إدراك الفرد للفشل في مواجهته لتلك المتطلبات.

ثانياً: مصادر ضغوط العمل

هنالك عدد من مصادر أو مسببات للضغط المتولد من العمل كما ذكرها عدد أو جملة من المفكرين والباحثين وهي كالآتي:

أ. عبء العمل:

ويقصد بزيادة كم أعباء العمل: كثرة الأعمال والواجبات والمهام المطلوب من الفرد القيام بها في وقت محدد أو عدم تناسب إمكانيات الفرد العلمية والمهنية للقيام بهذه الواجبات (الشقيرات وآخرون، ٢٠٠٣: ١٨٠)،

وهناك نوعان لعبء العمل؛ هما العبء الكمي والعبء النوعي. (الريس، ١٩٩٩)، (النوشان، ٢٠٠٣):

العبء الكمي: ويقصد به إسناد مهام كثيرة للفرد في وقت أقل مما هو متاح له، أو يكون عدد المهام قليلاً بحيث لا يمثل تحدياً لقدرات الموظفين ويصيبهم بالملل، وبذلك تعد زيادة كمية العمل أو نقصانها إحدى المؤثرات المؤدية للضغط.

العبء النوعي: ويحدث عندما يشعر الفرد بأن المهارات المطلوبة لإنجاز عمل معين أكبر من قدراته، أي أن الفرد يفتقر إلى المهارة اللازمة لأداء هذا العمل.

وعبء العمل الزائد أو الناقص كلها طرفي نقيض ويحتاج الأمر إلى التوفيق بين عبء العمل وإمكانات الفرد بحيث لا يزيد عبء العمل عن الحد المعقول ولا يتجاوز قدرات وإمكانات الفرد ولا ينقص أيضاً عن الحد المعقول بحيث لا يتناسب مع قدرات وإمكانات الفرد من الناحية الجسمية أو العلمية.

ب. غموض الدور

يعد غموض الدور مصدراً من مصادر ضغوط العمل الرئيسية ومن أكثر مسبباتها للوظائف والمهن المختلفة؛ فقد أوضحت إحدى الدراسات أن غموض الدور الناتج عن عدم كفاية المعلومات المتعلقة بالوظيفة يمثل مصدراً لضغوط العمل بالنسبة لثلث العاملين من عينة الدراسة (الهنداوي، ١٩٩٤: ٨٩).

ويحدث غموض الدور عندما لا يعرف الفرد الدور الوظيفي المطلوب منه على وجه التحديد، وتصبح المهام الوظيفية غير واضحة وغير محددة، مع ضعف السلطات الكافية المتاحة للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقه، وقلة المعلومات المقدمة له من قبل رؤسائه، وتعدد مصادر الأوامر والتوجيهات بحيث لا يعرف من هو المسئول المباشر عن العمل الذي يقوم به (اليوسف، ٢٠١٤: ٢٢٥)، ويزداد الغموض عندما لا تتوفر لدى الفرد معلومات كافية عن الدور المناط به وما هي حدود سلطاته ومسؤولياته، أو عندما لا تتوفر معلومات كافية عن سياسات وأهداف المنظمة وأنظمتها التي يعمل فيها (الخليفة، ٢٠٠١: ٦٠).

وبالتالي يصبح الفرد غير متأكد من الواجبات والمسؤوليات الوظيفية المحددة ويترتب على ذلك شعوره بالإجهاد، وعدم الرضا، والقلق والإحباط، وهذا يؤدي إلى شعور الفرد بالاغتراب الوظيفي (القريوتي، ٢٠٠٩: ٢٩٠).

ومن ثم يعتبر غموض الدور من مصادر ضغوط العمل الرئيسية في المنظمات، ومنها التعليمية، فعندما لا يعرف الفرد بوضوح ما الذي يتوقعه غيره منه أو قد يعرف ما هو متوقع منه ولا يفهم منه بوضوح كيف يحقق المطلوب منه الأمر الذي يؤدي إلى ارتبائه في أداء العمل المنوط به وإحساسه بالضغوط النفسية وعدم الرضا في العمل ومحاولة تركه.

ج. صراع الدور:

يرى (هيجان، ١٩٩٨: ٣٤) أن صراع الدور يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفقاً لتعليمات وتوجيهات المنظمة، وبعض المواقف أو

المطالب الأخرى داخل المنظمة والتي تختلف عن عمله الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية.

وتوجد أنواع مختلفة من صراع الدور (حسين، والدخيل، ٢٠٠٨: ١٩٢):

- الصراع داخل الدور ويحدث عندما يكون للأشخاص توقعات مختلفة حول الأدوار.
- الصراع بين الأدوار ويحدث عندما يؤدي الفرد الواحد دورين في العمل.
- الصراع في دور الشخص الواحد ويحدث نتيجة لتعارض آراء الشخص وقيمه مع الدور المنوط به.

إن التعارض والاختلاف بين توقعات العاملين من التنظيم وتوقعات التنظيم من العاملين، والتعارض بين متطلبات الدور في آن واحد، يؤدي إلى شعور الفرد بالعجز، مما يؤدي إلى صراع الدور سواء كان ناتجاً عن التعارض ما بين متطلبات الدور والقيم الشخصية أو عن تعدد أدوار الفرد وتعارضها.

د. العلاقات في العمل:

تتكون المنظمات على اختلاف أنواعها من مجموعة من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف المنظمة، هذا التفاعل ينشأ عنه أنواع مختلفة من العلاقات، فهناك العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء، وهذه العلاقات قد تكون أحد مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد داخل المنظمة (الملحم، ٢٠٠٧: ٣٤١).

كما تبرز أهمية الجماعة في أي منظمة في كونها ذات تأثير هائل على تشكيل حاجات الأفراد والتأثير في دافعيتهم للعمل، إلى جانب أن غالبية إنجازات المنظمات العصرية تمثل ناتج العمل الجماعي وليس إبداع الفرد بحد ذاته، وعليه فإنه عندما تكون العلاقات غير مرضية بين أفراد التنظيم فإنها قد تكون مصدراً مهماً من مصادر الضغوط في العمل، وتتبع الضغوط من هذا المصدر من عدم توفر علاقات قوية بين الرؤساء والمرؤوسين والزملاء، ووجود صراع بين أعضاء جماعة العمل، وانعدام الدعم الاجتماعي للفرد في بيئة العمل، وضعف التلاحم والتماسك بين أعضاء جماعة العمل (العجمي، والعبيدان، ٢٠١٤: ١٨٠).

هـ- بيئة العمل المادية:

تؤثر بيئة العمل المادية على العاملين وتزيد من حدة الضغوط التي يتعرضون لها وتتمثل هذه المصادر في الضوضاء وضعف الإضاءة أو زيادتها وكذلك ارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن الحد المطلوب كما تشمل البيئة المادية نظام المكاتب وتوزيعها وأنظمة الديكور، وافتقار بيئة العمل إلى عوامل الراحة الجسمية والسلامة النفسية للعاملين

مثل نقاء الجو من الأتربة، صلاحية المباني والحجرات وتجهيزاتها المختلفة لراحة العاملين (القحطاني، ٢٠٠٧: ٢٤).

ثالثاً: تأثير ضغوط العمل على المنظمة

شهد القرن العشرين تطورات كبيرة في شتى المجالات، خاصة في المجال التكنولوجي الذي زاد تعقداً وتطوراً في القرن الواحد والعشرين، كل هذه التطورات، ورغم الفوائد التي حققتها للبشرية، تركت ورائها تحديات صعبة جعلت الإنسان مخير بين شيئين اثنين، إما التكيف والمواصلة أو الهزيمة والاستسلام (منى، ١٩٩٥: ١١٧-١١٩).

وللضغوط آثار تشمل الفرد ومنظمة العمل، ولا يمكن فصل هذا التأثير وذلك؛ فالفرد والمنظمة كل متكامل يؤثر ويتأثر بعضهما البعض، وتشمل آثار الضغوط في منظمة العمل جوانب متعددة، تتمثل في عدد من الآثار السلبية منها ضعف مشاركة الفرد في العمل بسبب الغياب والتأخر، وكثرة الشكاوى والتظلمات، وما يترتب على ذلك من تدن في الإنتاج وارتفاع نسبة الحوادث، وتدني الروح المعنوية والأداء والولاء التنظيمي نتيجة عدم الحماس، وضعف الاتصال بين العاملين، بالإضافة إلى العدوانية في بيئة العمل (بلال، ٢٠٠٥: ٩٦).

وقام معهد البحوث الاجتماعية التابع لجامعة ميتشيغان الأمريكية بتصنيف نوعين من التكاليف هما (مريزق، ٢٠٠٩: ٧):

التكاليف المباشرة:

تكاليف المشاركة والعضوية: أحياناً يكون من الصعب الاستفادة من الفرد بسبب ضعف مشاركته في ذلك العمل وتوجد عدة سلوكيات تدل على ضعف مشاركته في العمل هي:

- الغياب والتأخر عن العمل: إن تأخر العامل أو غيابه يؤثر على جداول الإنتاجية والإنتاج وتحمل المنظمة تكاليف باهظة بسبب هذين النمطين من السلوك.
- الإضراب والتوقف عن العمل: يترتب على هذا النمط من السلوك تحمل المنظمات تكاليف تتمثل في نقص الإنتاج، تكاليف عمال جدد، تكاليف الأيام المفقودة، ضياع الفرص أو سوء العلاقات مع الموردين.
- ترك العمل: ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل. الشكاوى والتظلمات رغم الآثار الإيجابية لهذا السلوك المتمثلة في تقديم اقتراحات جديدة والكشف عن نواحي قصور معينة ضاغطة في العمل فإن الفرد يستجيب لها في شكل استجابات عاطفية مثل الغضب والعداوة والقلق.

- المكافآت التعويضية: تتحمل المنظمات دفع مكافآت تعويضية للعمال الذين يتعرضون إلى إصابات أو أمراض نفسية أو جسمانية ناتجة عن تعرضهم للضغوط ويختلف نوع المهنة التي يشتغلها الفرد ومن ثم يجب على المنظمة توفير بيئة عمل مناسبة تعمل على منع الحوادث.

التكاليف غير المباشرة:

- نقص الحيوية والنشاط: عندما يتعرض الفرد لمستوى مرتفع من الضغوط بشكل مستمر فإنه يفقد حماسه وحيويته وقدرته على الأداء ومن ثم تنخفض مساهمته في تحسين أداء المنظمة وفعاليتها وتظهر عدم الحيوية في الاستياء الوظيفي، ضعف مستوى الروح المعنوية.

- نقص الاتصالات: يؤثر المستوى المرتفع من ضغط العمل على أنماط الاتصالات بين الأفراد بالمنظمات فتشير الدراسات إلى أن غموض الدور وصراع الدور يؤديان إلى انخفاض في معدل تكرار الاتصالات بين الفرد والفرد الآخر في بيئة العمل وينجم عنه سوء فهم إنجاز المهام الخاصة التي تعتمد على بعضها وهذه تكاليف تتحملها المنظمة.

- عدم الدقة في صنع القرارات: تحتاج عملية صنع القرار إلى معلومات عن طبيعة هذه القرارات والهدف ورائها والنتائج المترتبة عليها وحيث إن ضغوط العمل يترتب عليها ضعف الاتصالات وتحريف وتشويه الرسائل وبالتالي معلومات صنع القرار تكون ناقصة أو مشوهة أو أنها لا تصل بالوقت المناسب ومن ثم اتخاذ قرار غير دقيق في المنظمة.

- جودة علاقات العمل: يترتب عن ضغوط العمل المرتفعة أن يكون الفرد أقل احتراماً وأقل ثقة وأكثر حقداً وعداوة وأقل حياً لزملائه، وبالتالي يصبح جو العمل غير صحي وينخفض الأداء وتزداد التكاليف.

- تكاليف الفرصة: عندما تعاني المنظمات من ضغوط عمل مرتفعة يتعرض لها العاملون يكون في غير استطاعتها توفير بيانات صحية ومن ثم لا تتوافر لها الفرصة أو القدرة على مواجهة المخاطر والمعوقات والاستفادة من الفرص المتاحة أمامها حالياً ومستقبلاً.

ويمكننا القول بأن العاملين الذين يتعرضون لضغوط عمل شديدة يكونون عرضة لكثير من الآثار السلبية التي تتركها تلك الضغوط، عندما لا يستطيعون تحمل تلك الضغوط العالية أو التعامل معها بطريقة إيجابية وإن تباينت الاستجابة من فرد لآخر، وهذه الآثار هي سبب الاهتمام بضغط العمل من قبل المنظمات، لاسيما إذا كانت ذات

أوجه سلبية تؤثر على سلوك العاملين داخل المؤسسات، وتكلف خسائر مالية طائلة، إضافة إلى الجهد الذي ينفق في معالجة الأمراض الناجمة عنه.

الدراسة الميدانية ونتائجها.

تهدف الدراسة الميدانية إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وفي ضوء هذا الهدف تم بناء استبانة من قبل الباحث احتوت على محورين، المحور الأول تناول ضغوط العمل المرتبطة بالعمل من خلال أبعاد (عبء العمل-غموض الدور-صراع الدور-الأمان الوظيفي)، وتناول المحور الثاني ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية من خلال أبعاد (العلاقة مع الرؤساء-العلاقة مع الزملاء-العلاقة مع الطلاب-البيئة المادية)، والإجابة عليها من قبل المستفتين بمقياس خماسي (عالية جداً-عالية-متوسطة-ضعيفة-ضعيفة جداً)، وتم تعديل الاستبانة وتطويرها حتى استقرت في صورتها النهائية.

مجتمع وعينة الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بالمركز الرئيسي بمدينة تبوك، واختيرت عينة منهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (٢٠٠) استبانة على أعضاء هيئة التدريس بالشطرين (طلاب-طالبات)، وتم استرجاع عدد (١٦٣) وجد منها (٤) غير مكتملة البيانات، وعليه أصبحت عينة الدراسة (١٥٩) استبانة بنسبة ٢٦,٣٦% من إجمالي مجتمع عينة الدراسة والبالغ عددهم (٦٠٣) عضو هيئة تدريس، وجدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (الجنس-التخصص-الجنسية):

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (الجنس-التخصص-الجنسية)

النسبة المئوية	العدد	فئات المتغير	المتغيرات المستقلة
٦١,٠٦%	٩٧	نكر	الجنس
٣٨,٩٩%	٦٢	أنثى	
١٠٠%	١٥٩	المجموع	
٦١,٦٣%	٩٨	نظري	التخصص
٣٨,٣٦%	٦١	علمي	
١٠٠%	١٥٩	المجموع	
٣٦,٤٧%	٥٨	سعودي	الجنسية
٦٣,٥٢%	١٠١	غير سعودي	
١٠٠%	١٥٩	المجموع	

المعالجة الإحصائية.

اعتمد الباحث في المعالجة الإحصائية للبيانات على بعض الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج SPSS تمثلت في:

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
٢. استخراج معامل الارتباط بيرسون **Pearson Correlation** لإظهار مدى ارتباط العبارات والمجالات/الأبعاد واتساقها، وذلك للتأكد من صدق بناء أداة الدراسة.
٣. استخدام معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ **Cronbach's alpha** لقياس ثبات أداة الدراسة.

٤. استخدام مقياس الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistic** من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب (مجالات/أبعاد - عبارات) الاستبانة .

٥. اختبار **T-test** لعينتين مستقلتين للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة.

صدق أداة الدراسة.

في هذه الخطوة تم حساب صدق أداة الدراسة قبل تطبيقها على عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

١-الصدق الظاهري (صدق المُحكِّمين).

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة عُرضت على (١٥) مُحكماً في الجامعات العربية في تخصصات مختلفة لإبداء آرائهم من حيث مناسبة العبارات لمضمون الاستبانة وانتمائها للمجال/البُعد الواردة فيه، وكذلك الحكم على مدى وضوح العبارات وصياغتها اللغوية، والمقترحات المناسبة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل، وبعد دراسة توجيهات السادة المُحكّمين تكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين:

- القسم الأول: البيانات الأولية (الجنس-التخصص-الجنسية)
- القسم الثاني: محاور الاستبانة:

-المحور الأول: الضغوط المرتبطة بالعمل (عبء الدور-غموض الدور-صراع الدور-الأمان الوظيفي).

-المحور الثاني: الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية (العلاقة مع الرؤساء-العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الطلبة-البيئة المادية)، وقد تكوّنت عبارات الاستبانة في صورتها النهائية من (٤٨) عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي (عالية جداً - عالية - متوسطة-ضعيفة-ضعيفة جداً).

٢-صدق الاتساق الداخلي للاستبانة (صدق البناء).

للتأكد من صدق البناء التكويني لأداة الدراسة بعد الانتهاء من إجراءات التحكيم، طبّقت على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، بلغت (٣٠) عضو هيئة تدريس بجامعة تبوك، ومن ثم استخراج معاملات صدق البناء بحساب مُعامل الارتباط بيرسون **Pearson Correlation** بين كل عبارة من العبارات مع المجال/البُعد الواردة فيه، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)؛ وذلك لإظهار مدى اتساق العبارات مع المجال/البُعد الواردة فيه كما يلي:

أ- اتساق عبارات أداة الدراسة في المحور الأول: -الضغوط المرتبطة بالعمل:

تم حساب مُعامل ارتباط بيرسون بين استجابات تقدير أفراد عينة الدراسة بالمحور الأول الضغوط المرتبطة بالعمل المُمارسة لكل عبارة على حدة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه كما هو مُوضح في جدول (٢):

جدول (٢)

مُعاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمجال الواردة فيه وبين كل مجال والأداة ككل

الضغوط المرتبطة بالعمل							
الأمان الوظيفي		صراع الدور		غموض الدور		عبء العمل	
مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط	م
** ٠,٧١١	١	** ٠,٦٥٢	١	** ٠,٦٨٣	١	** ٠,٧٢٦	١
** ٠,٥٢١	٢	** ٠,٧٤٢	٢	** ٠,٤٨٦	٢	** ٠,٧٠٤	٢
** ٠,٥٥٤	٣	** ٠,٧٧٢	٣	** ٠,٧٦١	٣	** ٠,٥٥٢	٣
** ٠,٥٠٢	٤	** ٠,٦٦١	٤	** ٠,٥٨٠	٤	** ٠,٥١٢	٤
** ٠,٧٢٦	٥	** ٠,٤٨٩	٥	** ٠,٥٨٦	٥	** ٠,٥٩٩	٥
** ٠,٧٦١	٦	** ٠,٧٠٣	٦			** ٠,٤١٩	٦
						** ٠,٦٨٥	٧

تُشير النتائج في جدول (٢) إلى أن قيم مُعاملات الارتباط لعبارات بعد(عبء الدور) مع الدرجة الكلية (المجال الكلي) تراوحت ما بين (** ٠,٤١٩ – ** ٠,٧٠٤) عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس ضغوط عبء الدور، كما أن قيم مُعاملات الارتباط لعبارات بعد (غموض الدور) مع الدرجة الكلية (المجال ككل) تراوحت ما بين (** ٠,٤٨٦ – ** ٠,٧٦١) عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس الضغوط المرتبطة بغموض الدور، وتراوحت قيم مُعاملات الارتباط لعبارات بعد(صراع الدور) مع الدرجة الكلية (المجال ككل) ما بين (** ٠,٤٨٩ – ** ٠,٧٧٢) عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس الضغوط المرتبطة بصراع الدور، وتراوحت قيم مُعاملات الارتباط لعبارات بعد(الأمان الوظيفي) مع الدرجة الكلية (المجال ككل) ما بين (** ٠,٥٠٢ – ** ٠,٧٦١) عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس الضغوط المرتبطة بالأمن الوظيفي.

ب - اتساق عبارات أداة الدراسة في المحور الثاني: - ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية:

تم حساب مُعامل الارتباط بيرسون بين استجابات تقدير أفراد عينة الدراسة بالمحور الثاني أبعاد الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية المُمارسة لكل عبارة على حدة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كما هو مُوضح في جدول (٣)

جدول (٣)

مُعاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والُبعد الواردة فيه وبين كل بُعد والأداة ككل.

العلاقة مع الرؤساء		العلاقة مع الزملاء		العلاقة مع الطلبة		البيئة المادية	
م	مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط
١	** ٠,٥٧٧	١	** ٠,٤٩٩	١	** ٠,٦٤٩	١	** ٠,٩١٣
٢	** ٠,٦١٣	٢	** ٠,٨١٦	٢	** ٠,٧٦٤	٢	** ٠,٤٢٥
٣	** ٠,٤٨٩	٣	** ٠,٦٦٣	٣	** ٠,٨٣٧	٣	** ٠,٦٦١
٤	** ٠,٦٦٣	٤	** ٠,٥٩٤	٤	** ٠,٨٣٧	٤	** ٠,٥٩٤
٥	* ٠,٣١٦	٥	** ٠,٨٠٠	٥	** ٠,٧٧٧	٥	** ٠,٨٨٨
٦	** ٠,٧٣٧	٦	** ٠,٦٢٨	٦	** ٠,٨٨٨	٦	** ٠,٨١٦

تُشير النتائج في جدول (٣) إلى أن قيم مُعاملات الارتباط لعبارات بُعد (العلاقة مع الرؤساء) مع الدرجة الكلية (الُبعد ككل) تراوحت ما بين (٠,٣١٦- * ٠,٧٣٧) (** عند مستوى الدلالة $\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس بُعد العلاقة مع الرؤساء. كما تراوحت قيم مُعاملات الارتباط لعبارات بُعد (العلاقة مع الزملاء) مع الدرجة الكلية (الُبعد ككل) ما بين (٠,٤٩٩- ** ٠,٦٢٨) (** عند مستوى الدلالة $\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس بُعد العلاقة مع الزملاء. وتراوحت مُعاملات الارتباط لعبارات بُعد (العلاقة مع الطلبة) مع الدرجة الكلية (الُبعد ككل) ما بين (٠,٦٤٩- ** ٠,٨٨٨) (** عند مستوى الدلالة $\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس بُعد العلاقة مع الطلبة. وتراوحت قيم مُعاملات الارتباط لعبارات بُعد (البيئة المادية) مع الدرجة الكلية (الُبعد ككل) ما بين (٠,٤٢٥- ** ٠,٩١٣) (** عند مستوى الدلالة $\alpha=٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس بُعد البيئة المادية.

وفي ضوء نتائج الاتساق الداخلي لم تُحذف أي عبارة من عبارات أداة الدراسة التي تقيس مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. ثبات أداة الدراسة:

المقياس الثابت هو ذلك المقياس الذي يُعطي نفس النتائج تقريباً إذا ما طُبّق على نفس الأفراد في نفس الظروف (البطش و أبو زينة، ٢٠٠٧: ٢٥٩) وقد تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha؛ للتعرف على ثبات محوري أداة الدراسة والمجالات/الأبعاد الفرعية المتضمنة فيها لقياس مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وجدول (٤) يُوضح ذلك:

جدول (٤)

قيم معاملات الثبات لمحوري أداة الدراسة والمجالات/الأبعاد الفرعية المتضمنة في كل محور بطريقة ألفا كرونباخ.

المجال/البعد	عدد العبارات	قيم معامل الثبات
عبء العمل	٧	٠,٧٩٩
غموض الدور	٥	٠,٩٠٦
صراع الدور	٦	٠,٨٦٧
الأمان الوظيفي	٦	٠,٨٥٦
المحور الأول: الضغوط المرتبطة بالعمل	٢٤	٠,٨٨٤
العلاقة مع الرؤساء	٦	٠,٨٥٢
العلاقة مع الزملاء	٦	٠,٨٤٥
العلاقة مع الطلبة	٦	٠,٨٨٠
البيئة المادية	٦	٠,٧٥٦
المحور الثاني: الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية	٢٤	٠,٨٤٠
الأداة ككل (المحورين مجتمعين)	٤٨	٠,٨٨٧

يتبين من جدول (٤) أن معاملات الثبات للأداة الكلية بمحورياتها والمجالات/الأبعاد داخل كل محور مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة الحالية لأنها تزيد عن (٧٠%) حيث يرى كثير من المختصين والباحثين أن المحك للحكم على كفاية معامل ألفا كرونباخ هو (٠,٧٠) (الزيود وعليان، ٢٠٠٥: ٥٩)، حيث بلغت قيمة معامل ثبات الأداة الكلي (٠,٨٨٧) ومعامل ثبات المحور الأول (٠,٨٨٤) ومعامل ثبات المحور الثاني (٠,٨٤٠)، مما يُشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بمعامل ثبات مقبول، ويمكن الوثوق بثبات نتائج أداة الدراسة بعد تطبيقها.

■ نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة، والذي ينص على: ما مستويات ضغوط العمل المرتبطة بالعمل (عبء العمل-غموض الدور- صراع الدور- الأمان الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وبيان المستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد المحور الأول بالاستبانة، والذي يقيس مستويات ضغوط العمل المرتبطة بالعمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بشكل عام، ثم لعبارات كل بعد من الأبعاد التي تناولها المحور الأول؛ كما تُبين النتائج في جدول (٥):

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور أبعاد الضغوط المرتبطة بالعمل بشكل عام

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	بُعد عبء العمل	٤,٣٣	٠,٢٦	عالية جداً	٤
٢	بُعد غموض الدور	٤,٣٤	٠,٢١	عالية جداً	٣
٣	بُعد صراع الدور	٤,٣٨	٠,١٩	عالية جداً	١
٤	بُعد الأمان الوظيفي	٤,٣٧	٠,٨٣	عالية جداً	٢
المتوسط الحسابي العام		٤,٣٦	٠,٢٤	عالية جداً	

يتبين من جدول (٥) ما يلي:

مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٦) وبانحراف معياري (٠,٢٤)، وجاء بُعد (صراع الدور) بالترتيب الأول؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٨)، وبانحراف معياري (٠,١٩)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (الأمان الوظيفي) بالترتيب الثاني؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٧)، وبانحراف معياري (٠,٨٣)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (غموض الدور) بالترتيب الثالث؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٤)، وبانحراف معياري (٠,٢١)، وبمستوى عالية جداً، كما جاء بُعد (عبء العمل) بالترتيب الرابع؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٣)، وبانحراف معياري (٠,٢٦)، وبمستوى عالية جداً، وربما تُعزى هذه النتيجة إلى طبيعة عمل الأستاذ الجامعي وتشعبها من تدريس وإشراف وبحث علمي وأعمال إدارية، هذا بالإضافة إلى التوسع التي تشهدها جامعة تبوك من زيادة في أعداد الكليات والأقسام والطلاب وسعي الجامعة في الحصول على الجودة والاعتماد وما تطلبه ذلك من لجان ودورات وندوات، في الوقت الذي تعاني فيه الجامعة من قلة أعضاء هيئة التدريس وتحمل عضو هيئة ساعات تدريسية فوق النصاب المحدد له دون مقابل مادي.

وبشكل عام، تتفق النتيجة الكلية لمستوى أبعاد ضغوط العمل المرتبطة بالعمل في هذه الدراسة مع دراسة: عبد الحميد (٢٠٠٨)، (٢٠١١) Areekuzhiyil، وسهام وآخرون (٢٠١٤) حيث توصلت نتائج هذه الدراسات إلى أن ضغوط العمل جاء بمستوى عال بشكل عام أما فيما يتعلق باستجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك للعبارات المُنتمية لكل بُعد من أبعاد الضغوط المرتبطة بالعمل، فكانت على النحو التالي:

أولاً: بُعد عبء العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارات الواردة في البُعد الأول والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بعبء العمل، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٧) عبارات، كما تُبين النتائج في جدول (٦):

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات عبء العمل

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	تحمل أعباء تدريسية تفوق طاقتي	٤,٢٨	٠,٧٤	عالية جداً	٥
٢	شعر بالتعب لكثرة وتنوع الأعمال الإدارية التي أقوم بها	٤,٣٠	٠,٦٧	عالية جداً	٣
٣	عاني من زيادة أعبائي في العمل مقارنة زملائي	٤,٢٣	٠,٦٥	عالية جداً	٦
٤	تضايق من القيام بأعمال الغير	٤,٢٨	٠,٦٦	عالية جداً	٤
٥	شعر بان حجم العمل الذي أقوم به يستنزف أوقات إضافية عن وقت العمل	٤,٣٨	٠,٥٧	عالية جداً	٢
٦	يضايقني تكرار استدعائي للعمل أثناء جازتي بصورة كبيرة	٤,٦٠	٠,٥٥	عالية جداً	١
٧	تحمل مسئولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض	٤,٢٣	٠,٦٥	عالية جداً	٧
	المتوسط الحسابي العام	٤,٣٣	٠,٢٦	عالية جداً	

يتبين من جدول (٦) ما يلي:

مستوى بُعد ضغوط (عبء العمل) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٣) وانحراف معياري (٠,٢٦)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البُعد بمستوى عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٢٣) و (٣,٦٠) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٧٤)، (٠,٥٥)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط لبُعد عبء العمل عبارة رقم (٦) يضايقني تكرار استدعائي للعمل أثناء أجازتي بصورة كبيرة بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٥٥)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لبُعد عبء العمل عبارة رقم (٧) أتحمّل مسئولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٢٦)، وبمستوى عالية جداً.

وقد ترجع هذه النتيجة من زيادة مستوى الضغوط على عضو هيئة التدريس والتي تعود إلى زيادة عبء العمل عن قدراته وعن المعدل المطلوب ربما يرجع ذلك إلى قلة أعداد الموظفين الإداريين بالجامعة، وما هو موجود منهم ينقصه الخبرة بالعمل الإداري، لذا فإن غالبية أعضاء هيئة التدريس مكلفون بأعمال إدارية ليست ضمن عمل أستاذ الجامعة ورسالته.

ثانياً: بُعد غموض الدور:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارات الواردة في البُعد الثاني والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بغموض الدور، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٥) عبارات، كما تُبين النتائج في جدول (٧):

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات غموض الدور

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
٨	أشعر بان مسؤولياتي الوظيفية غير محددة	٤,٢٨	٠,٥١	عالية جداً	٣
٩	أتضايق من قلة منحي السلطات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي	٤,٢٦	٠,٥٣	عالية جداً	٥
١٠	أشعر بأن حدود صلاحياتي غير واضحة	٤,٢٨	٠,٥١	عالية جداً	٢
١١	يتم توجيهي من أكثر من رئيس	٤,٦٤	٠,٥٥	عالية جداً	١
١٢	يضايقني عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به	٤,٢٧	٠,٥١	عالية جداً	٤
	المتوسط الحسابي العام	٤,٣٤	٠,٢١	عالية جداً	

يتبين من جدول (٧) ما يلي:

مستوى بُعد ضغوط (غموض الدور) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٤) وبانحراف معياري (٠,٢١)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البُعد بمستوى عالية جداً، وقد تروحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٢٦) و(٤,٦٤) وتروحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٥٥)، (٠,٥١)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط لبُعد

غموض الدور عبارة رقم (١١) يتم توجيهي من أكثر من رئيس بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٥٥)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لُبعد غموض الدور عبارة رقم (٩) أتضايق من قلة منحي السلطات الكافية للقيام بالمسئوليات الملقاة على عاتقي بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٤,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٥٣)، وبمستوى عالية جداً.

وربما يرجع ارتفاع ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك والمرتبطة بغموض الدور إلى ضعف تحديد الأعمال لأعضاء هيئة التدريس وتكليفهم بأعمال إدارية للتخفيف من استقطاب موظفين إداريين للقيام بالأعمال الإدارية، وقد يكلف بالأعمال الإدارية خارج كليته أو خارج قسمه الأمر الذي يؤدي إلى تلقيه الأوامر والتعليمات من أكثر من رئيس، وعدم وجود توصيف واضح لوظيفة عضو هيئة التدريس بالجامعة الأمر الذي يؤدي إلى تضارب الاختصاصات وعدم معرفة عضو هيئة التدريس بالأعمال المنوط بها.

ثالثاً: بُعد صراع الدور:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارات الواردة في البُعد الثالث والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بصراع الدور، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات، كما تُبين النتائج في جدول (٨):

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات صراع الدور

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١ ٣	أنجز أعمالي بطريقة أعتقد أنها خاطئة	٤,٢٧	٠,٥٢	عالية جداً	٣
١ ٤	ما اتخذته من قرارات ومواقف تؤثر على مصالح الآخرين من حولي	٤,٢٥	٠,٥١	عالية جداً	٥
١ ٥	أرى أن مهاراتي وقدراتي غير موظفة في عملي	٤,٦٣	٠,٥٥	عالية جداً	٢
١ ٦	يبتابني شعور بالضيق عندما تفوض صلاحياتي لأحد زملائي	٤,٢٦	٠,٥٢	عالية جداً	٤
١ ٧	أرى أن متطلبات العمل تتعارض مع متطلبات الحياة العائلية	٤,٦٤	٠,٥٥	عالية جداً	١
١ ٨	أقوم بأعمال تكون مقبولة عند شخص ومرفوضة عند الآخرين	٤,٢٣	٠,٥٠	عالية جداً	٦
المتوسط الحسابي العام		٤,٣٨	٠,١٩	عالية جداً	

يتبين من جدول (٨) ما يلي:

مستوى بُعد ضغوط (صراع الدور) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٨) وانحراف معياري (٠,١٩)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد بمستوى عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٢٣) و(٤,٦٤) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٥٥)، (٠,٥٠)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط لبعد عبء العمل عبارة رقم (١٥) أرى ان مهاراتي وقدراتي غير موظفة في عملي بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٥٥)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لبعد عبء العمل عبارة رقم (١٨) أقوم بأعمال تكون مقبولة عند شخص ومرفوضة عند الآخرين بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٥٠)، وبمستوى عالية جداً.

وقد يعزى ارتفاع الضغوط المرتبطة بصراع الدور إلى تناقض الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس حيث يطلب منه أن يكون باحث ومدرس وإداري، ودوره في خدمة الجامعة والمجتمع، ومرشد أكاديمي وعضو في العديد من اللجان داخل الجامعة وخارجها.

رابعاً: بُعد الأمان الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارات الواردة في البعد الرابع والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بالأمان الوظيفي، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات، كما تُبين النتائج في جدول (٩):

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الأمان الوظيفي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١٩	لا أشعر بالأمان الوظيفي داخل الجامعة	٤,٦٣	٠,٥٥	عالية جداً	٣
٢٠	يضايقني ضعف اهتمام الجامعة بالرعاية الصحية الخاصة بي	٤,٦٤	٠,٥٥	عالية جداً	١
٢١	أتضايق من عدم تأمين الجامعة السكن المناسب لي	٤,٦٤	٠,٥٥	عالية جداً	٢
٢٢	أقل أي عمل أكلف به من أجل الحفاظ على وظيفتي	٤,٢٢	٠,٥٠	عالية جداً	٥
٢٣	مدة العقد المحددة لي تشعرنني بعدم الأمان الوظيفي	٤,٨٣	٠,٥٧	عالية جداً	٦
٢٤	عملي الحالي بالجامعة غير مضمون لذلك أبحث عن وظيفة أخرى	٤,٢٨	٠,٥٩	عالية جداً	٤
	المتوسط الحسابي العام	٤,٣٧	٠,٨٣	عالية جداً	

يتبين من جدول (٩) ما يلي:

مستوى بُعد ضغوط (الأمان الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٧) وانحراف معياري (٠,٨٣)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد بمستوى عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٦٤) و(٤,٨٣) وتراوحت الانحرافات

المعيارية للعبارة ما بين (٠,٥٠)، (٠,٥٩)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط لُبعد الأمان الوظيفي عبارة رقم (٢٠) يضايقني ضعف اهتمام الجامعة بالرعاية الصحية الخاصة بي بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٥٥)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لُبعد الأمان الوظيفي عبارة رقم (٢٣) مدة العقد المحددة لي تشعرني بعدم الأمان الوظيفي بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، وانحراف معياري (٠,٥٧)، وبمستوى عالية جداً.

وربما تعزى هذه النتيجة لارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس إلى أن الترقى للمناصب العليا داخل الجامعة مرتبط بترقية عضو هيئة التدريس وما يرتبط بالترقية من أبحاث وشروط لجنة الترقيات بالجامعة، إضافة إلى ذلك ما يرتبط بعضو هيئة التدريس من المتعاقدين وتقبله أي تكليفات أو مهام سواء كانت مرتبطة بعملة أو غير مرتبطة وذلك تحسباً لتقديرات الأداء الأكاديمي والتي يترتب عليها تجديد عقده بالجامعة.

■ النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة، والذي ينص على: ما مستويات ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الطلبة - البيئة المادية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وبيان المستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد المحور الثاني بالاستبانة، والذي يقيس مستوى مستويات ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بشكل عام، ثم لعبارة كل بعد من الأبعاد التي تناولها المحور الثاني؛ كما تُبين النتائج في جدول (١٠):

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور أبعاد الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية بشكل عام

م	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	بُعد العلاقة مع الرؤساء	٤,٣٨	٠,١٩	عالية جداً	٣
٢	بُعد العلاقة مع الزملاء	٤,٤٥	٠,١٨	عالية جداً	٢
٣	بُعد العلاقة مع الطلبة	٤,٥٧	٠,١٧	عالية جداً	١
٤	بُعد البيئة المادية	٤,٢٣	٠,٢٥	عالية جداً	٤
المتوسط الحسابي العام		٤,٤١	٠,٠٩	عالية جداً	

يتبين من جدول (١٠) ما يلي:

مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤١) وانحراف معياري (٠,٠٩)، وجاء بُعد (العلاقة مع الطلبة) بالترتيب الأول؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٥٧)، وانحراف معياري (٠,١٧)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (العلاقة مع الزملاء) بالترتيب الثاني؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٤٥)، وانحراف معياري (٠,١٨)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (العلاقة مع الزملاء) بالترتيب الثالث؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٨)، وانحراف معياري (٠,١٩)، وبمستوى عالية جداً، كما جاء بُعد (البيئة المادية) بالترتيب الرابع؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٢٥)، وبمستوى عالية جداً.

وربما تُعزى هذه النتيجة لارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس إلى زيادة عدد السكان في المملكة بصفة عامة، وقصور في تنوع التعليم وتعدد مساراته مما أدى إلى زيادة أعداد الطلاب المقبولين بالجامعة، وكثرة أعداد الطلاب بالشعب مع قلة أعضاء هيئة التدريس، وتأخر عمليات الصيانة بالجامعة، وقد ترجع هذه النتيجة إلى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين والذين يمثلون ما نسبته ٦٤% من عينة البحث وصعوبة تكيفهم مع متطلبات الطالب السعودي.

وبشكل عام، تتفق النتيجة الكلية لمستوى أبعاد ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية في هذه الدراسة مع دراسة: عبد الحميد (٢٠٠٨)، (٢٠١١) Areekuzhiyil، وسهام وآخرون (٢٠١٤) حيث توصلت نتائج هذه الدراسات إلى أن ضغوط العمل جاءت بمستوى عالية جداً بشكل عام.

أما فيما يتعلق باستجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك للعبارة المنتمىة لكل بُعد من أبعاد الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية، فكانت على النحو الآتي:

أولاً: بُعد العلاقة مع الرؤساء:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارة الواردة في البعد الأول من المحور الثاني والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقة مع الرؤساء، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات، كما تُبين النتائج في جدول (١١):

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات العلاقة مع الرؤساء

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	أعاني من كثرة الخلافات الإدارية مع رؤسائي.	٤,٢٥	٠,٥٠	عالية جداً	٤
٢	أجد صعوبة في التعامل مع رؤسائي	٤,٢٥	٠,٥١	عالية جداً	٥
٣	أتضايق من تجاهل رؤسائي لي.	٤,٢٣	٠,٥٠٨	عالية جداً	٦
٤	أعاني من عدم إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات	٤,٦٧	٠,٥٤	عالية جداً	١
٥	أشعر بالضيق عند رفض تنفيذ قراراتي	٤,٢٥	٠,٥٠٢	عالية جداً	٣
٦	أتضايق من المحاباة في القسم مع بعض الأساتذة دون غيرهم	٤,٦٥	٠,٥٣	عالية جداً	٢
المتوسط الحسابي العام		٤,٣٨	٠,١٩	عالية جداً	

يتبين من جدول (١١) ما يلي:

مستوى بُعد ضغوط (العلاقة مع الرؤساء) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٨) وانحراف معياري (٠,١٩)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد بمستوى عالية

جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٢٣) و (٤,٦٧) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٥٤)، (٠,٥٠)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط لبُعد العلاقة مع الرؤساء عبارة رقم (٤) أعاني من عدم إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٥٤)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لبُعد العلاقة مع الرؤساء عبارة رقم (٢) أجد صعوبة في التعامل مع رؤسائي بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٤,٢٥)، وانحراف معياري (٠,٥١)، وبمستوى عالية جداً.

وربما يرجع ذلك إلى مركزية نظام التعليم داخل المملكة العربية السعودية وضعف المشاركة في اتخاذ القرارات وفرض تنفيذها على أعضاء هيئة التدريس والتمسك باللوائح والتعميمات في تسيير العمل الجامعي.

ثانياً: بُعد العلاقة مع الزملاء:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارات الواردة في البُعد الثاني من المحور الثاني والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقة مع الزملاء، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات، كما تُبين النتائج في جدول (١٢):

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات العلاقة مع الزملاء

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
٧	أعاني من كثرة الخلافات مع زملائي	٤,٦٣	٠,٥٥	عالية جداً	٢
٨	أتضايق من كثرة انتقادات زملائي لي	٤,٢٥	٠,٥٠	عالية جداً	٥
٩	أشعر بضعف التقدير من زملائي لي في العمل	٤,٢٠	٠,٤٩	عالية جداً	٦
١٠	أجد صعوبة في التفاهم مع بعض الزملاء	٤,٢٨	٠,٥١	عالية جداً	٤
١١	قلة أصدقائي في العمل بسبب كثرة الأعمال الإدارية الموكلة إلي	٤,٦٧	٠,٥٢	عالية جداً	١
١٢	تسود العلاقات الرسمية بيني وبين زملائي أثناء العمل	٤,٦٢	٠,٥٥	عالية جداً	٣
المتوسط الحسابي العام		٤,٤٥	٠,١٨	عالية جداً	

يتبين من جدول (١٢) ما يلي:

مستوى بُعد ضغوط (العلاقة مع الزملاء) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٥) وانحراف معياري (٠,١٨)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البُعد بمستوى عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٢٠) و (٤,٦٧) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٥٥)، (٠,٤٩)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط لبُعد عبء العمل عبارة رقم (١١) قلة أصدقائي في العمل بسبب كثرة الأعمال الإدارية الموكلة إلي بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٥٥)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لبُعد العلاقة مع الزملاء عبارة رقم (٩) أشعر بضعف التقدير من زملائي لي في العمل بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٤,٢٠)، وانحراف معياري (٠,١٩)، وبمستوى عالية جداً.

وربما يرجع ذلك إلى أن نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من المتعاقدين ومختلفي الجنسيات والثقافات، مع زيادة الأعباء الإدارية المكلفين بها جعلت العلاقة بينهم قائمة على التنافس لا التعاون، ومحاولة التقرب إلى الرؤساء حتى ولو كان على حساب الزملاء، إضافة إلى أن عدداً من أعضاء هيئة التدريس الوطنيين غير مقيمين بمدينة تبوك ومرتبطين بالسفر وبالتالي علاقتهم بزملائهم محدودة.

ثالثاً: بُعد العلاقة مع الطلبة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارات الواردة في البُعد الثالث من المحور الثاني والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقة مع الطلبة، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات، كما تُبين النتائج في جدول (١٣):

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات العلاقة مع الطلبة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١٣	أتضايق من الكثافة الطلابية داخل قاعة المحاضرة	٤,٢٤	٠,٤٩	عالية جداً	٦
١٤	أشعر بالضيق لضعف دافعية الطلاب نحو التعلم	٤,٦٥	٠,٥٣	عالية جداً	٢
١٥	غالبية الطلاب لا يشاركون معي في المحاضرة	٤,٦٣	٠,٥٥	عالية جداً	٤
١٦	غالبية الطلاب لا ينجزون التكاليف والمهام المطلوبة منهم	٤,٦٦	٠,٥٢	عالية جداً	١
١٧	أتضايق من عدم انتظام بعض الطلبة وكثرة الغياب	٤,٦٣	٠,٥٤	عالية جداً	٣
١٨	يضايقني ضعف الجانب الإداري فيما يخص إصدار أوامر الفصل للطلاب	٤,٦١	٠,٥٤	عالية جداً	٥
المتوسط الحسابي العام		٤,٥٧	٠,١٧	عالية جداً	

يتبين من جدول (١٣) ما يلي:

مستوى بُعد ضغوط (العلاقة مع الطلبة) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٧) وبانحراف معياري (٠,١٧)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البُعد بمستوى عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٢٤) و (٤,٦٦) (وتراوحت الانحرافات

المعيارية للعبارة ما بين (٠,٥٥)، (٠,٤٩)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط العلاقة مع الطلبة عبارة رقم (١٦) غالبية الطلاب لا ينجزون التكاليف والمهام المطلوبة منهم بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٦)، وانحراف معياري (٠,٥٢)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لبُعد الضغوط العلاقة مع الطلبة عبارة رقم (١٣) أتضايق من الكثافة الطلابية داخل قاعة المحاضرة بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٤,٢٤)، وانحراف معياري (٠,٤٩)، وبمستوى عالية جداً.

وربما يرجع ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يقضي معظم وقته مع الطلاب سواء كان بطريقة مباشرة أو بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي، وما يتحمله من أعباء تجاه الطالب سواء كانت تدريسية أو إرشادية، إضافة إلى أعمال الاختبارات والإشراف العلمي على رسائل الطلاب، في الوقت الذي نجد فيه عدد منهم غير مجتهدين في دراستهم نظراً لضعف مخرجات المرحلة الثانوية، فضلاً عما يمارسه بعض الطلبة من سلوكيات غير لائقة وعدم التزامهم بالأنظمة والقوانين الجامعية.

رابعاً: بُعد البيئة المادية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لاستجابات العينة على العبارات الواردة في البُعد الرابع من المحور الثاني والتي تقيس ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة المادية، والذي تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات، كما تُبيّن النتائج في جدول (١٤):

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البيئة المادية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
---	---------	-----------------	-------------------	---------	---------

١٩	أعاني من ضيق قاعات المحاضرات	٤,٢٧	٠,٥١	عالية جداً	٢
٢٠	أعاني من التنقل بين القاعات وصعود الإبراج خلال اليوم الدراسي	٤,٧١	٠,٥٩	عالية جداً	٦
٢١	عدم وجود أماكن ترفيهية	٤,٦٦	٠,٥٣	عالية جداً	١
٢٢	الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة	٤,٢٣	٠,٥٠	عالية جداً	٥
٢٣	أعاني من ضعف الإضاءة والتهوية في مكتبي	٤,٢٥	٠,٥٠	عالية جداً	٣
٢٤	أعاني من عدم نظافة القاعات الدراسية	٤,٢٥	٠,٥١	عالية جداً	٤
المتوسط الحسابي العام		٤,٢٣	٠,٢٥	عالية جداً	

يتبين من جدول (١٤) ما يلي:

مستوى بُد ضغوط (البيئة المادية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٣) وبانحراف معياري (٠,٢٥)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا البُعد بمستوى عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٦٦) و(٤,٧١) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٥٠)، (٠,٥٩)، وجاءت أعلى عبارة لمستوى الضغوط لُبُعد عبء العمل عبارة رقم (٢١) عدم وجود أماكن ترفيهية بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٦)، وانحراف معياري (٠,٥٣)، وبمستوى عالية جداً.

أما العبارة التي حازت على أقل ترتيب لمستوى الضغوط لُبُعد عبء العمل عبارة رقم (٧) أعاني من التنقل بين القاعات وصعود الأبراج خلال اليوم الدراسي بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٣,٧١)، وانحراف معياري (٠,٥٩)، وبمستوى عالية جداً.

وقد يرجع ذلك إلى أنه على الرغم من حداثة جامعة تبوك في مبانيها إلا أنه يوجد بعض المباني المؤقتة وغير المجهزة داخل الجامعة خاصة في شطر الطالبات، وتأخر عملية الصيانة في بعض المباني، وعدم تركز جميع كليات الجامعة في مكان واحد وتباعده المسافة بين الكليات والمقر الرئيسي بمدينة تبوك.

■ النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة والذي ينص على:

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة تُعزى للمتغيرات (الجنس-التخصص-الجنسية)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية واختبار (ت) للعينات المُستقل Independent sample T test وذلك على النحو التالي:

أولاً: بالنسبة لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين وسطين مستقلين Independent sample T test للكشف عن دلالة الفروق لمستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تُعزى إلى متغير الجنس كما في جدولي (١٥) و(١٦):

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) (T test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول: ضغوط العمل المرتبطة ببيئة العمل تعزى لمتغير (الجنس)

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
بعد عبء العمل	ذكر	٣٠,١٥٤	١,٨٢	١٥٧	١,٦٨	٠,٩٠٩
	أنثى	٣٠,٦٦١	١,٨٨			
بعد غموض الدور	ذكر	٢١,٧٦	١,٠٧	١٥٧	٠,٢٢٦	٠,٢٠٤
	أنثى	٢١,٧٢	٠,٨٩			
بعد صراع الدور	ذكر	٢٦,٣٠	١,٠٧٣	١٥٧	٠,١٠٨	٠,٧٨٩
	أنثى	٢٦,٢٩	١,٠٧٧			
بعد الأمان الوظيفي	ذكر	٢٥,٧٧٣	١,٩٠	١٥٧	١,٥٤	٠,٠٠٤
	أنثى	٢٧,٠٤٨	٧,٨١			
محور بيئة العمل ككل	ذكر	١٠٤,٠٠	٣,٢٩	١٥٧	١,٨٠٧	٠,١٠
	أنثى	١٠٥,٧٢	٨,٤٦			

يتبين من جدول (١٥) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بُعد (الأمان الوظيفي) تعزى لمتغير الجنس؛ وتعود هذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث إذ بلغ متوسط استجابتهن على (٢٧,٠٤٨) وهو أعلى من متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس من الذكور وربما يعزى ذلك إلى طبيعة المرأة وتخوفها من المستقبل في العمل وارتباط ذلك بالمرور الثقافي والاجتماعي داخل المجتمع السعودي، إضافة إلى ذلك أن نسبة كبيرة من عضوات هيئة التدريس من المتعاقبات وقد تستغني عنهم الجامعة في أي وقت.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول بُعد (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور) لديهن تعزى لمتغير الجنس، مما يعني اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من الجنسين لتعرضهم لمستوى واحد من الضغوط فيما يتعلق بتلك الأبعاد وتتفق

هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد (٢٠٠٨)، حمدان، والسميح (٢٠١٠) و Boyland, (2011).

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثاني: ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية تعزى لمتغير (الجنس)

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
بعد العلاقة مع الرؤساء	نكر	٢٦,٣٧	١,١٤	١٥٧	٠,٧٠٤	٠,٥٥٥
	أنثى	٢٦,٢٤	١,٠٩			
بعد العلاقة مع الزملاء	نكر	٢٦,٧٤	١,١٢	١٥٧	٠,٧٢٥	٠,٨٠٦
	أنثى	٢٦,٦١	١,٠٤			
بعد العلاقة مع الطلبة	نكر	٢٧,٤٨	١,٠٥	١٥٧	٠,٥٧١	٠,٩٢٢
	أنثى	٢٧,٣٨	١,٠٤			
بعد البيئة المادية	نكر	٢٤,٩١	١,٠٤	١٥٧	٥,٤١٣	٠,٢٥٣
	أنثى	٢٦,١١١	١,٢٢			
حور البيئة الداخلية ككل	نكر	١٠٥,٥١	٢,٢٩	١٥٧	٢,٢٥٨	٠,٩٩٣
	أنثى	١٠٦,٣٥	٢,٢٧			

يتبين من جدول (١٦) ما يلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد المحور الثاني ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (بعد العلاقة مع الرؤساء - بعد العلاقة مع الزملاء - بعد العلاقة مع الطلبة - بعد البيئة المادية) لديهن تعزى لمتغير الجنس، مما يعني اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك طبقاً لمتغير الجنس تعرضهم لمستوى واحد من الضغوط فيما يتعلق بتلك الأبعاد وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد (٢٠٠٨)، (2011 Boyland).

ثانياً: بالنسبة لمتغير التخصص:

تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين وسطين مستقلين Independent sample T test للكشف عن دلالة الفروق لمستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تُعزى إلى متغير التخصص كما في جدول (١٧) و (١٨):

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول: ضغوط العمل المرتبطة ببيئة العمل تعزى لمتغير (التخصص)

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
بعد عبء العمل	نظري	٣٠,١٦	١,٩٩	١٥٧	١,٦٣٣	٠,٠٤١
	عملي	٣٠,٦٥	١,٥٩			
بعد غموض الدور	نظري	٣٠,٧٤	٠,٩٩	١٥٧	٠,٥٦	٠,٧٦٥
	عملي	٢١,٧٥	١,٠٢			
بعد صراع الدور	نظري	٢٦,٣٠	١,٠٧	١٥٧	٠,٠٦٣	٠,٧٩٢
	عملي	٢٦,٢٩	١,٠٦			
بعد الامن الوظيفي	نظري	٢٤,٩٥	٢,٠٢	١٥٧	٤,٣٢٠	٠,١٩٩
	عملي	٢٨,٧٣	٧,٤١			
محور بيئة العمل ككل	نظري	١٠٣,١٧	٣,٢٥	١٥٧	٤,٧٦٥	٠,٤٣٦
	عملي	١٠٧,٠٨	٨,٠٦			

يتبين من جدول (١٧) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بُعد (عبء العمل) تُعزى لمتغير التخصص؛ وتعود هذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من التخصص العلمي إذ بلغ متوسط استجابتهن على (٣٠,٦٥) وهو أعلى من متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس من التخصص النظري وربما يرجع ذلك إلى زيادة أعباء العمل على أعضاء هيئة التدريس في التخصص العلمي وذلك بحكم طبيعة المواد التي يدرسونها وما يرتبط بها من جزء عملي يحتاج إلى المعامل والمختبرات

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول بُعد (غموض الدور - صراع الدور - الأمن الوظيفي) لديهم تُعزى لمتغير التخصص مما يعني اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على اختلاف تخصصاتهم تعرضهم لمستوى واحد من الضغوط فيما يتعلق بتلك الأبعاد وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة وعبد الحميد (٢٠٠٨). حمدان، والسماح (٢٠١٠)، دراسة سوسن (٢٠١٢)، الشافعي وآخرون (٢٠١٤).

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثاني: ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية تعزى لمتغير (التخصص)

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
---------	---------	-----------------	-------------------	--------------	----------	-------------------

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
بعد العلاقة مع الرؤساء	نظري	٢٦,٢٦	١,١٧	١٥٧	٠,٧٨٥	٠,٩١٣
	عملي	٢٦,٤٠	١,٠٦			
بعد العلاقة مع الزملاء	نظري	٢٦,٦٧	١,٠٣	١٥٧	٠,٢٦٧	٠,٤٧٥
	عملي	٢٦,٧٢	١,١٩			
بعد العلاقة مع الطلبة	نظري	٢٧,٣٩	١,١١	١٥٧	٠,٧٤٠	٠,٠٥٧
	عملي	٢٧,٥٢	٠,٩٢			
بعد البيئة المادية	نظري	٢٥,٣٧	١,٤٨	١٥٧	٠,٠٦٦	٠,٨٠٥
	عملي	٢٥,٣٩	١,٤٥			
محور البيئة الداخلية ككل	نظري	١٠٥,٧١	٢,٣٧	١٥٧	٠,٨٨٦	٠,٠٦٣
	عملي	١٠٦,٠٤	٢,٢٢			

يتبين من جدول (١٨) ما يلي

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد المحور الثاني لضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (بعد العلاقة مع الرؤساء - بعد العلاقة مع الطلبة - بعد البيئة المادية) لديهن تُعزى لمتغير التخصص مما يعني اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على اختلاف تخصصاتهم تعرضهم لمستوى واحد من الضغوط فيما يتعلق بتلك الأبعاد وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة وعبد الحميد (٢٠٠٨). رشا، والسماح (٢٠١٠)، دراسة بن زرعة (٢٠١٢)، سهام وآخرون (٢٠١٤).

ثالثاً: بالنسبة لمتغير الجنسية:

تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين وسطين مستقلين Independent sample T test للكشف عن دلالة الفروق لمستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تُعزى إلى متغير الجنسية كما في جدول (١٩) و (٢٠):

جدول (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول: ضغوط العمل المرتبطة ببيئة العمل تعزى لمتغير (الجنسية)

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
بعد عبء العمل	سعودي	٢٩,٨٩	٢,١٠	١٥٧	٢,٣٧٦	٠,٠٢

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
	غير سعودي	٣٠,٦١	١,٦٦			
بعد غموض الدور	سعودي	٢١,٧٤	١,٠١	١٥٧	٠,٠٦٧	٠,٨٧
	غير سعودي	٢١,٧٥	١,٠٠٤			
بعد صراع الدور	سعودي	٢٦,٣١	١,٠٧	١٥٧	٠,٠٧٥	٠,٩٥
	غير سعودي	٢٦,٢٩	١,٠٧			
بعد الامن الوظيفي	سعودي	٢٣,٨٤	١,٥٣	١٥٧	٤,٨٤٣	٠,٣٥
	غير سعودي	٢٧,٦٦	٦,٨٨			
محور بيئة العمل ككل	سعودي	١٠١,٧٩	٢,٩٠	١٥٧	٤,٩٩٢	٠,٥٤
	غير سعودي	١٠٦,٣٢	٦,٤٥			

يتبين من جدول (١٩) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بُعد (عبء العمل) تُعزى لمتغير الجنسية؛ وتعود هذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الجنسيات غير السعودية إذ بلغ متوسط استجابتهن على (٣٠,٦١) وهو أعلى من متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس من الجنسية السعودية وربما يرجع ذلك إلى تحمل عضو هيئة التدريس غير السعودي لمعظم الأعمال الإدارية داخل الجامعة وزيادة الساعات التدريسية عن النصاب المحدد له دون مقابل مادي.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول بُعد (غموض الدور - صراع الدور - الامن الوظيفي) لديهن تُعزى لمتغير الجنسية، مما يعني اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الجنسية تعرضهم لمستوى واحد من الضغوط فيما يتعلق بتلك الأبعاد، ولا توجد دراسة - على حد علم الباحث - تناولت متغير الجنسية.

جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) (T test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثاني: ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية تعزى لمتغير (الجنسية)

الأبعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
بعد العلاقة مع الرؤساء	سعودي	٢٦,٢٧	١,٢٦	١٥٧	٠,٣٨٠	٠,٤٢
	غير سعودي	٢٦,٣٤	١,٠٤			
بعد العلاقة مع الزملاء	سعودي	٢٦,٧٢	١,٠٠	١٥٧	٠,٢٨١	٠,٢٨
	غير سعودي	٢٦,٦٧	١,١٤			
بعد العلاقة مع الطلبة	سعودي	٢٧,٣٦	١,١٠	١٥٧	٠,٧٧٠	٠,٣٢
	غير سعودي	٢٧,٤٥	١,٠١			
بعد البيئة المادية	سعودي	٢٥,٣١	١,٦١	١٥٧	٠,٤٧٤	٠,٠٨
	غير سعودي	٢٥,٤٢	١,٣٩			
محور البيئة الداخلية ككل	سعودي	١٠٥,٦٧	٢,٢٨	١٥٧	٠,٧٠٢	٠,٦٣
	غير سعودي	١٠٥,٩٤	٢,٣٤			

يتبين من جدول (٢٠) ما يلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد المحور الثاني لضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (بعد العلاقة مع الرؤساء - بعد العلاقة مع الزملاء - بعد العلاقة مع الطلبة - بعد البيئة المادية) لديهن تُعزى لمتغير الجنسية، مما يعني اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الجنسية تعرضهم لمستوى واحد من الضغوط فيما يتعلق بتلك الأبعاد، ولا توجد دراسة - على حد علم الباحث - تناولت متغير الجنسية.

نتائج الدراسة الميدانية:

أسفرت الدراسة الميدانية عن مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالعمل من وجهة نظرهن جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٦) وانحراف معياري (٠,٢٤)، وجاء بُعد (صراع الدور) بالترتيب الأول؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٨)، وانحراف معياري (٠,١٩)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (الأمان الوظيفي) بالترتيب الثاني؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٧)، وانحراف معياري (٠,٨٣)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (غموض الدور) بالترتيب الثالث؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٤)، وانحراف معياري (٠,٢١)، وبمستوى عالية جداً، كما جاء بُعد (عبء العمل) بالترتيب الرابع؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة

التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٣)، وبانحراف معياري (٠,٢٦)، وبمستوى عالية جداً.

- كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد محور الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية من وجهة نظرهن جاءت عالية جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤١) وبانحراف معياري (٠,٠٩)، وجاء بُعد (العلاقة مع الطلبة) بالترتيب الأول؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٥٧)، وبانحراف معياري (٠,١٧)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (العلاقة مع الزملاء) بالترتيب الثاني؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٤٥)، وبانحراف معياري (٠,١٨)، وبمستوى عالية جداً، وجاء بُعد (العلاقة مع الزملاء) بالترتيب الثالث؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٣٨)، وبانحراف معياري (٠,١٩)، وبمستوى عالية جداً، كما جاء بُعد (البيئة المادية) بالترتيب الرابع؛ إذ بلغ متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس على هذا البُعد ككل (٤,٢٣)، وبانحراف معياري (٠,٢٥)، وبمستوى عالية جداً.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بُعد (الأمان الوظيفي) تُعزى لمتغير الجنس؛ وتعود هذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث إذ بلغ متوسط استجابتهن على (٢٧,٠٤٨) وهو أعلى من متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس من الذكور.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول بُعد (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور) لديهن تُعزى لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد المحور الثاني ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (بعد العلاقة مع الرؤساء - بعد العلاقة مع الزملاء - بعد العلاقة مع الطلبة - بعد البيئة المادية) لديهن تُعزى لمتغير الجنس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بُعد (عبء العمل) تُعزى لمتغير التخصص؛ وتعود هذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من التخصص العلمي إذ بلغ متوسط استجابتهن على (٣٠,٦٥) وهو أعلى من متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس من التخصص النظري.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول بُعد (غموض الدور - صراع الدور - الأمن الوظيفي) لديهن تُعرى لمتغير التخصص.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد المحور الثاني لضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (بعد العلاقة مع الرؤساء - بعد العلاقة مع الزملاء - بعد العلاقة مع الطلبة - بعد البيئة المادية) لديهن تُعرى لمتغير التخصص.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بُعد (عبء العمل) تُعرى لمتغير الجنسية؛ وتعود هذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الجنسيات الغير سعودية إذ بلغ متوسط استجابتهن على (٣٠,٦١) وهو أعلى من متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس من الجنسية السعودية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول بُعد (غموض الدور - صراع الدور - الأمان الوظيفي) لديهن تُعرى لمتغير الجنسية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد المحور الثاني لضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (بعد العلاقة مع الرؤساء - بعد العلاقة مع الزملاء - بعد العلاقة مع الطلبة - بعد البيئة المادية) لديهن تُعرى لمتغير الجنسية.

توصيات الدراسة:

من أجل تقليل مستوى ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي بجامعة تبوك، ينبغي تلافي الأسباب الحقيقية وراء هذه الضغوط والتي جرى اختبارها في البحث الحالي، وسيقدم البحث الحالي عددًا من التوصيات يمكن إجمالها بالآتي:

أولاً: فيما يتعلق بتخفيف مستوى ضغوط العمل لدى عضو هيئة التدريس المرتبطة بالعمل من خلال ما يلي:

- تقديم الدورات التدريبية من خلال وحدات الجودة بالكليات بهدف توعية وتوجيه أعضاء هيئة التدريس بظاهرة ضغوط العمل والتعرف على أسبابها وكيفية التعامل معها والحد من آثارها السلبية.

- عدم إشغال عضو هيئة التدريس بمهام إدارية تعيقه عن أداء رسالته العلمية والأكاديمية، والعمل على تدريب الموظفين الحاليين وتوظيف إداريين جدد لسد العجز في شاغلي الوظائف الإدارية بالجامعة.
- الالتزام بالنصاب القانوني في عدد الساعات التدريسية لعضو هيئة التدريس، والعمل على استقطاب أعضاء هيئة تدريس سواء بالتعيين أو بالتعاقد لسد العجز الموجود بالجامعة.
- التحديد الواضح للمسؤوليات والواجبات والصلاحيات لعضو هيئة التدريس وتزويده بالمعلومات والبيانات الكافية من خلال نظام وصف وتوصيف الوظائف لأداء العمل.
- عدم مطالبة عضو هيئة التدريس بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها والعمل على أن يكون الوقت المخصص لإنجاز المهام المكلف بها كافياً، وأن تستغل إمكانياته وقدراته الفكرية والعلمية بالشكل السليم وأن يلقي عمله التقدير الكافي من الجامعة.
- العمل على عدم التداخل في الاختصاصات والمسؤوليات بين أعضاء هيئة التدريس وبين الإدارات والأقسام بعضها البعض من خلال تطوير الهياكل التنظيمية التي تتسم بالمرونة.
- تنفيذ القوانين واللوائح على جميع الأساتذة بالتساوي على حد سواء، وعدم التفريق بين أعضاء هيئة التدريس بسبب الجنس أو الجنسية.
- إعادة النظر في نظام التعاقدات مع أعضاء هيئة التدريس بحيث تشمل على المدة الزمنية التي يقضيها عضو هيئة التدريس بالجامعة.

ثانياً: فيما يتعلق بتخفيف مستوى ضغوط العمل لدى عضو هيئة التدريس المرتبطة بالبيئة الداخلية من خلال ما يلي:

- اهتمام الإدارة بأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال تحسين علاقات العمل بين الرؤساء والمرؤوسين والاهتمام بمصالحهم والاستماع إلى المشاكل التي تواجههم، وعقد لقاءات ودية بعيداً عن جو العمل ومشاكله.
- إقامة أنشطة اجتماعية بصورة دورية بين أعضاء هيئة التدريس تعمل على إزالة ما قد تولده احتكاكات العمل اليومية من ضغوط في جو من الألفة بعيداً عن رسميات جو العمل، كممارسة الرياضة وإقامة سفريات ترفيهية خارج أوقات الدوام الرسمي.

- العمل على طي قيد الطلبة الذين يتجاوزون السقف الزمني في غياباتهم كي لا يؤثر على سير العملية التعليمية، وتنفيذ عقوبات صارمة بحق الطلبة سيئ الأخلاق، وذلك لقدسية العمل الجامعي وعدم الاستخفاف بالعملية التعليمية والتربوية.

- توفير أجواء مناسبة للأستاذ الجامعي من خلال تهيئة أماكن مناسبة معدة بالتجهيزات المادية والتقليل من معاناة قلة التجهيزات ونقص كفاءة المتوفر منها، والتقليل من الضوضاء والرطوبة والتلوث وغيرها من مصادر ضغوط العمل التي تزيد من التوتر.

- تهيئة المناخ المناسب لزيادة فرص الترقى العلمي والأكاديمي، وذلك من خلال توفير المعامل والمكتبات المتخصصة، وزيادة فرص المشاركة في المؤتمرات والمجالس العلمية وغيرها من الأمور التي تساعد على تنمية الأعضاء علمياً وأكاديمياً.

بحوث مقترحة:

- إجراء مزيد من البحوث والدراسات الميدانية التي تتناول موضوع ضغوط العمل، وعلاقته بجوانب أخرى كالاتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، الإثراء الوظيفي.

- ضرورة إجراء دراسة حول نفس الموضوع بحيث تشمل متغيرات أخرى (الرتبة الأكاديمية - سنوات الخبرة - الدورات التدريبية).

المراجع:

- أبو ناصر، فتحي (٢٠٠٦). مدخل إلى الإدارة التربوية "النظريات والمهارات". جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.

- بلال، محمد إسماعيل (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية. مصر.

- البطش، محمد؛ وأبو زينة، فريد (٢٠٠٧). تصميم البحث والتحليل الإحصائي. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- البكري، هيفاء (٢٠٠٨). علاقة ضغوط العمل باتخاذ القرارات في الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن، ص ص ٢٨ - ٦٨.
- أبو مسامح، محسن (٢٠١٠). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا. رسالة ماجستير غير منشورة. برنامج الدراسات العليا المشترك بين جامعتي عين شمس والأقصى. غزة.
- بن زرعة، سوسن بحمد (٢٠١٢). ضغوط العمل لدى رئيسات الأقسام التعليمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة مستقبل التربية العربية. مصر. مج ١٩. ع ٧٧. ص ص ٩-٨٠.
- حسين، حفصة عطا الله (٢٠١٤). ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. العراق. مج ٦. ع ١١٤. ص ص ١٧٣ - ١٩٥.
- حجازي، جمال ظاهر (٢٠٠٢). إدارة ضغوط العمل لدى الأطباء بالمستشفيات العامة بمحافظة الشرقية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. العدد (٢). ص ص ٤٥٠ - ٥١٦.
- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٥). مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الأساسية والثانوي) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم. مجلة جامعة دمشق. ع ٢٠. ص ص ١٩٧-٢٤٣.
- محمود، سمايلي (٢٠٠٧). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي. دراسة ميدانية بولايات سطيف وميلة وقسنطينة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب والعلوم الاجتماعية. جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- عبد السلام، سناء أحمد كمال (٢٠٠٥). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة عين شمس.
- عثمان، فاروق السيد (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ماهر، أحمد (٢٠٠٥). كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عبد الحميد، أسماء محمد (٢٠٠٨). ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الطائف مصادرها ومظاهرها وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية والأكاديمية. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. مصر. مج ١٩. ع ٧٨. ص ص ١-٤٣.

- جامعة تبوك (١٤٣٦هـ). دليل الجامعة. الإصدار الثاني.
- حمدان، رشا طلال، والسميح، عبد المحسن محمد (٢٠١٠). ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض.
- حسين، طه عبد العظيم، وحسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٦). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. دار الفكر. عمان. الأردن.
- الخليفة، سليمان بن عبد الله (٢٠٠١). ضغوط العمل على العاملين في الجهاز الحكومي في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- الزيود، نادر، وفهمي؛ وعليان هشام عامر (٢٠٠٥). مبادئ القياس والتقويم في التربية. ط٣. عمان. دار الفكر.
- الشافعي، سهام أحمد رفعت، وأبوشنب، منى عبد الرازق، والشامي، منار مرسى الدسوقي (٢٠١٤). تقييم الاختبارات التحصيلية بكلية الاقتصاد المنزلي في ضوء معايير جودتها وعلاقتها بضغط العمل لدى عضوات هيئة التدريس. مجلة كلية التربية. جامعة طنطا. مصر. ع ٥٦. ص ١٠٢-١٨٠.
- الشقيرات، محمد، والدرايع، ماهر، والقمو، محمد (٢٠٠٣). "مصادر الضغوط النفسية لدى العاملين في شركة مناجم الأردنية والأعراض المرتبطة بها وعلاقتها ببعض العوامل الديمغرافية وتأثير ذلك على الانتماء للشركة". مجلة الإداري. مسقط. معهد الإدارة العامة. ٢٥، العدد ١٥٧.
- الصائغ، عبد الرحمن أحمد (١٩٩٥). "مقياس فعالية أداء مدير المدرسة لأدواره المتوقعة". حولية كلية التربية. ع ١٢. جامعة قطر، ص ٢٢-٢٣.
- عبد الجواد، محمد أحمد (٢٠٠٨). إدارة ضغوط العمل والحياة. القاهرة. الصحوة للنشر والتوزيع.
- عربيات، بشير، والقداح، محمد (٢٠١١). أثر ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية على أدائهم الوظيفي. مجلة كلية التربية. عين شمس. مصر. ع ٣٥. ج ٢. ص ١٣٧-١٥٧.
- العجمي، مها بنت محمد، العيدان، منى بنت حمد (٢٠١٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. السعودية. ع ٥٢. ص ١٧٥ - ١٩٥.

- الغيظ، منى راشد (١٩٩٥). "تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعارض لها القيادات الإدارية". مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. ع ٨٥. الكويت. ص ص ١١٧-١١٩.
- القحطاني، ناصر صالح (٢٠٠٧). الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا. جامعة نايف للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.
- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال. ط ٥. دار وائل للنشر. عمان.
- محمد، أنمار عبد الرزاق (٢٠١٢). "العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوي". تنمية الراقدين. العراق. مج. ٣٥. ع ١١٢. ص ص ١١١-١٣١.
- مصطفي، أحمد محمد أحمد (٢٠١٦). أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية. مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك). الولايات المتحدة الأمريكية. مج ٧. ع ٢٠. ص ص ٦٣-١٢٠.
- المسعودي، سعد بركي، وطيب، عزيزة عبد الله (٢٠٠٥). تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع). تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس. من ١٨-١٩ ديسمبر.
- الملحم، وليد عبد المحسن (٢٠٠٧). ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.
- مريزقي، عماد (٢٠٠٩). "علاقة أبعاد المناخ التنظيمي بضغط العمل في المؤسسات الجامعية". مجلة علوم إنسانية. ع ٤٠. العراق. ص ص ١٦٦-١٨٧.
- مها محمد العجمي، ومنى حمد العيدان (٢٠١٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ع ٥٢. المملكة العربية السعودية. ص ص ١٧٥-١٩٥.
- النمر، سعود محمد (١٩٩٤). "دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغط العمل في القطاع العام والخاص في المملكة العربية السعودية". المجلة العربية للإدارة. مج ١٦. العدد ٢. عمان.

-
- النوشان، علي حمد (٢٠٠٣). ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.
- الهنداوي، وفية أحمد (١٩٩٤). "استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل". مجلة الإداري. مسقط. معهد الإدارة العامة. ع ٥٨. ص ص. ٨٩-١٢٩.
- هيجان، عبد الرحمن (١٩٩٨). "ضغوط العمل منهج شامل للرسالة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها". معهد الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية.
- اليوسف، منصور صالح (٢٠١٤). حياتنا الوظيفية. ط ٢. فهرسة مكتبة فهد الوطنية للنشر. المملكة العربية السعودية.
- Chen, C.C., Wu, J. and Tsou, H.Y., (2008), "Importance of Diversified Leadership Roles in Improving Team Effectiveness in A Virtual Collaboration Learning Environment", Journal of Education technology and Society, Vol.11, No.1, PP. 304- 321.
- Bhagat, R.S., Krishnan, B., Nelson, T.A., Leonard, K.M.Jr., D.L.F., and Billing, T.K., (2010), "Organizational Stress, Psychological Strain, and Work Outcomes in Six National Contexts", Cross Cultural Management International Journal, Vol. 17, No.17, PP. 10- 29.
- Schafer, walt. (2000): Stress Management for Wellens-، Edition Harcourt collage Publisher, London.
- Kassen, R: &Chiu, M.(2010) Effects on teachers self and job satisfaction teacher gender year, so experience and job stress journal of educational psychology, 102(3): 741-754.
- Areekuzhiyil ,Santhosh(2011 Organizational Stress among Faculty members of Higher Education Sector : Govt . Brennen College of Teacher Education , Thalassery . santhclt @ gmail.com
- Boyland, L (2011): Job Stress and Coping Strategies of- Elementary Principals, Current Issues in Education, 14، pp 1- 11.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. and Driscoll, M.P., (2001), "Organizational Stress: A review and Critique of Theory, Research and Applications", Thousand Oaks., CA., Sage

أولاً: معلومات أولية:

١ -	الجنس	ذكر	أنثى
٢ -	التخصص	نظري	عملي
٣	الجنسية	سعودي	غير سعودي

فضلاً ضع إشارة (✓) في المربع المناسب:

ثانياً: محاور الاستبانة:

المحور الأول: مستويات الضغوط المرتبطة بالعمل:

م	العبرة	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
أ - عبء العمل:						
١	أتحمل أعباء تدريسية تفوق طاقتي					
٢	أشعر بالتعب لكثرة وتنوع الأعمال الإدارية التي أقوم بها					
٣	أعاني من زيادة أعبائي في العمل مقارنة بالزملاء					
٤	أتضايق من القيام بأعمال الغير					
٥	أشعر بأن حجم العمل الذي أقوم به يستنزف أوقات إضافية عن وقت العمل					
٦	يضايقني تكرار استدعائي للعمل أثناء إجازتي بصورة كبيرة					
٧	أتحمل مسئولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض					
ب - غموض الدور:						
٨	أشعر بأن مسؤولياتي الوظيفية غير محددة					
٩	أتضايق من قلة منحي السلطات الكافية للقيام					

م	العبارة	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
	بالمسئوليات الملقاة على عاتقي					
١٠	أشعر بأن حدود صلاحياتي غير واضحة					
١١	يتم توجيهي من أكثر من رئيس					
١٢	يضايقني عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به					
ج- صراع الدور:						
١٣	أنجز أعمالتي بطريقة أعتقد أنها خاطئة					
١٤	ما اتخذته من قرارات ومواقف تؤثر على مصالح الآخرين من حولي					
١٥	أرى ان مهاراتي وقدراتي غير موظفة في عملي					
١٦	ينتابني شعور بالضيق عندما تفوض صلاحياتي لأحد زملائي					
١٧	أرى أن متطلبات العمل تتعارض مع متطلبات الحياة العائلية					
١٨	أقوم بأعمال تكون مقبولة عند شخص ومرفوضة عند الآخرين					
د. الأمان الوظيفي:						
١٩	لا أشعر بالأمان الوظيفي داخل الجامعة					
٢٠	يضايقني ضعف اهتمام الجامعة بالرعاية الصحية الخاصة بي					
٢١	أتضايق من عدم تأمين الجامعة السكن المناسب لي					
٢٢	أقبل أي عمل أكلف به من أجل الحفاظ على وظيفتي					
٢٣	مدة العقد المحددة لي تشعرني بعدم الأمان الوظيفي					
٢٤	عملي الحالي بالجامعة غير مضمون لذلك أبحث عن وظيفة أخرى					

المحور الثاني: مستويات الضغوط المرتبطة بالبيئة الداخلية:

م	العبارة	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
العلاقة مع الرؤساء:						
١	أعاني من كثرة الخلافات الإدارية مع رؤسائي.					
٢	أجد صعوبة في التعامل مع رؤسائي					
٣	أتضايق من تجاهل رؤسائي لي.					
٤	أعاني من عدم إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات					
٥	أشعر بالضيق عند رفض تنفيذ قراراتي					
٦	أتضايق من المحاباة في القسم مع بعض الأساتذة دون غيرهم					
ب - العلاقة مع الزملاء:						
٦	أعاني من كثرة الخلافات مع زملائي					
٧	أتضايق من كثرة انتقادات زملائي لي					
٨	أشعر بضعف التقدير من زملائي لي في العمل					
٩	أجد صعوبة في التفاهم مع بعض الزملاء					
١٠	قلة أصدقائي في العمل بسبب كثرة الأعمال الإدارية الموكلة إلي					
١١	تسود العلاقات الرسمية بيني وبين زملائي أثناء العمل					
ج-العلاقة مع الطلبة:						
١٢	أتضايق من الكثافة الطلابية داخل قاعة المحاضرة					
١٣	أشعر بالضيق لضعف دافعية الطلاب نحو التعلم					
١٤	غالبية الطلاب لا يشاركون معي في المحاضرة					
١٥	غالبية الطلاب لا ينجزون التكاليف والمهام المطلوبة منهم					

م	العبارة	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
١٦	أتضايق من عدم انتظام بعض الطلبة وكثرة الغياب					
١٧	يضايقني ضعف الجانب الإداري فيما يخص إصدار أوامر الفصل للطلاب					
د. البيئة المادية						
١٨	أعاني من ضيق قاعات المحاضرات					
١٩	أعاني من صعوبة التنقل بين القاعات وصعود الإدراج خلال اليوم الدراسي					
٢٠	قلة وجود أماكن ترفيهية					
٢١	الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة					
٢٢	أعاني من ضعف الإضاءة والتهوية في مكثبي					
٢٣	أعاني من عدم نظافة القاعات الدراسية					