

"تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي
الكلية التقنية الادارية/ الكوفة/ جامعة الفرات الاوسط التقنية"

إعداد الباحث

باقر خضير الحدراوي

مدرس مساعد | جامعة الفرات الاوسط التقنية

معلومات التواصل

baqeralhadrawy@gmail.com

ملخص البحث:

يعتبر الإجهاد الوظيفي نوع خاص من التوتر الناتج عن التعب والإرهاق في مكان العمل، وهي ظاهرة تنتج عن مزيج من العوامل التي يتداخل فيها الجانب البدني بالجانب النفسي أو العقلي، وتتزامن هذه الظاهرة مع شعور الفرد بشكوك حول مدى قدرته على استدامة كفاءته في العمل، وحببه لما يقوم به، لذا هدفت هذه الدراسة الى معرفة تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين بالكلية التقنية الادارية / الكوفة، واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تم توزيعها على عينة مكونة من (95) موظف بالكلية التقنية الادارية / الكوفة، وقد تم التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (SPSS)، وتوصلت النتائج الى حصول متغير الاجهاد الوظيفي على متوسط عام بلغ (3.19)، وحصل متغير حماس الموظفين على متوسط كلي (2.71)، واتضح للباحث وجود علاقة ارتباط إيجابية بلغ متوسطها العام (0.615)، كما تبين ان هنالك تأثيراً إيجابياً كبيراً للإجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين، بلغت قيمته (0, 75) وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات منها: العمل على زيادة حماس الموظفين لدوره الكبير في اي تنظيم وذلك لان تبنية في مختلف المستويات يؤدي الى شيوع روح الفريق والتعاون مما يجعل التنظيم متميزاً وقادراً على مواجهة التحديات الخارجية في ظل المنافسة الشديدة.

الكلمات المفتاحية: تأثير. الاجهاد الوظيفي، حماس الموظفين، الكلية التقنية الأدرية/ الكوفة، مدينة الكوفة.

المقدمة

يعد الإجهاد الوظيفي من المواضيع التي جذبت اهتمام الباحثين بشكل كبير سواء ما يخص العمل أو الممارسين فيه وذلك بسبب آثاره السلبية العديدة، وقد تم تعريف الإجهاد الوظيفي على أنه: "تجربة الموظفين لخصائص بيئة

العمل (كالمطلوبات الكبيرة للوظيفة، أو العرض غير الكافي للموارد) ، ومن المعروف أن تجربة الإجهاد الوظيفي تسبب مشاكل صحية ، كما تؤدي الى خفض الرضا الوظيفي وقدرته على إعادة العمل والدافع إلى الأداء في الوظيفة ، وغالبًا ما يقضي المدراء بمختلف المستويات الكثير من الوقت مع الموظفين وخاصة الغاضبين ، وغير المتعاونين ، أو ربما الذين يطالبون بالمزيد من العناية والاهتمام، وفي الواقع فإن مهمة التعامل مع مثل هذه المشاكل السلوكية غالبا ما ينظر إليها على أنها مهمة في تكلفة الموارد البشرية ألا ان الواقع أسوأ من ذلك لأن المشكلة الكبيرة هي وجود عدد هائل من العمال الذين ليسوا مزعجين بشكل علني ، لكنهم أصبحوا غير مباليين إلى حد كبير بالمنظمة وأهدافها، فهذه هي المشكلة الأكبر لأن مثيري المشاكل يمكن تحديدهم والتعامل معهم ، ومع ذلك فهم القتلة الصامتين، فهم تعلموا أن لا يتوقعوا الكثير ولا يعطوا الكثير ولديهم مطالب عدة ،وفي المقابل يقدم هؤلاء الموظفين للمنظمات مجرد جزء لما هم قادرون على المساهمة فيه، لذا لابد من ان يعامل المدراء الآخرون موظفيهم بأسلوب تحفيزي يزيد من حماسهم ، وان التحدي الحقيقي للمديرين هو تحويل العمال غير المكترئين للعمل الى عمال متحمسين.

المبحث الأول: المنهجية العلمية للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

لقد أصبح الإجهاد الوظيفي قضية شائعة في مجتمعنا الحديث ويرجع ذلك أساسا إلى الركود الاقتصادي، والمنافسة الشديدة ، والتغيرات التكنولوجية الحديثة والسريعة في الحياة ، ولقد أحدثت هذه التغيرات في المجتمع الحديث عن غير قصد ضغطاً في الحياة إلى جانب المطالب الوظيفة وغيرها، مما أدى بدوره إلى حالة خلل جسدي وعقلي للأفراد، عن طريق تفاقم المشاعر مثل الغضب والخوف والشعور بالذنب ، والقلق ، والشعور بالوحدة ، والإحباط ، أو الارتباك .

ويتراكم الاجهاد الوظيفي عندما يكون الأفراد غير قادرين على الحصول على ما يريدون ، وعندما يزداد عبء العمل في المكتب ، وعندما تتضرر الأنا لديهم، وعندما يشعرون بالتنافس مع زميل عمل، والخوف من مستقبل غير مستقر والارتباك حول اللحظة الحالية وما الى ذلك، وهذا يعتمد أيضا على تصورات الفرد وكيف يتفاعل مع المواقف ويختلف هذا من فرد لآخر، ونتيجة لذلك كان لابد لنا من التعرف على تأثير الاجهاد الوظيفي في التقليل من حماس الموظفين، وقد أكدت دراسات سابقة اجريت في العراق على الجانب الوظيفي بان هناك اجهاد وظيفي، ومن هذه الدراسات، دراسة (العنزي، 1996)، ودراسة (قيس، 2009)، ومن اهم النتائج التي توصلت لها: دراسة (العنزي، 1996)

1- توصلت الدراسة الى ان متوسط الاجهاد الوظيفي للموظفين في العينة المدروسة بلغ % 65 .

2- توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين جميع المصادر الداخلية وبين الاجهاد الوظيفي .

3- اوضحت الدراسة بأن مصادر الاجهاد الوظيفي الناتجة من (بيئة العمل، العمليات التنظيمية والتركييب التنظيمي)تعد اقوى من تلك المصادر الناتجة من (خصائص العمل، نوعية العمل والعلاقات الاجتماعية).

أما دراسة (قيس، 2009) فقد توصلت الى:

1- توصلت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين تصميم العمل والاجهاد الوظيفي للموظفين في المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية في شمال العراق.

2- بينت الدراسة ان العمل في المستشفيات الخاصة منفذ بشكل جيد وانه يتضمن اغلب خصائصه من تنوع المهارات واهميته، والتحقق من هوية العمل والاستقلالية والتغذية العكسية.

3- اشارت النتائج الى أن الموظفين في العينة المدروسة يشعرون بدرجة مقبولة من الاجهاد الوظيفي ، كما تبين أن هناك علاقة عكسية معنوية بين تنوع المهارات ، وأهمية العمل ، والاستقلالية والتغذية العكسية من جهة والاجهاد الوظيفي من جهة اخرى.

وبما أن معظم المنظمات لا تولي الحماس اهتماماً كبير ومتجاهلة الاثر السلبي الذي يخلفه الاجهاد الوظيفي ، ولذلك أرتأى الباحث ان يصوغ مشكلة الدراسة في محاولة منه للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين ؟.

ثانياً: فرضيات الدراسة

تمت صياغة الفرضيتان الرئيسيتان انطلاقاً من مشكلة الدراسة وهما:

الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ذو دلالة احصائية معنوية ايجابية بين الإجهاد الوظيفي وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية ايجابية بين الإجهاد الوظيفي وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

وتنتبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الشخصية الاكاديمية وحماس الموظفين في العينة المبحوثة .

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية والكفاءة الاكاديمية وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الاعتراف بالمنظمة وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الأكاديمية وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الاستقلالية في العمل وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الصراع الأكاديمي وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيسي للدراسة هو بيان تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين في الكلية التقنية الادارية/ الكوفة.

ومن الهدف الرئيسي للدراسة تتفرع اهداف فرعية تتمثل في التعرف على ما يلي:

- 1- مدى تواجد الاجهاد الوظيفي بأبعاده في الكلية التقنية الادارية/ الكوفة.
- 2- تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين.
- 3- دور العلاقات الشخصية الأكاديمية في تقليل حماس الموظفين.
- 4- بيان اهمية التنمية المهنية والكفاءة الأكاديمية في تقليل حماس الموظفين.
- 5- توضيح دور الاعتراف بالمنظمة في تقليل حماس الموظفين.
- 6- ابراز تأثير بيئة العمل الأكاديمية في تقليل حماس الموظفين.

7- بيان أهمية الاستقلالية في العمل في تقليل حماس الموظفين.

8- توضيح تأثير الصراع الأكاديمي في تقليل حماس الموظفين.

رابعاً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. إن الأهمية الرئيسية لهذه الدراسة هي أن النتائج التي تسعى هذه الدراسة للوصول إليها هذه الدراسة يمكن أن تؤدي دوراً في المعرفة والممارسات الإدارية من خلال تقديم دليل جديد على العلاقة بين الاجتهاد الوظيفي وحماس الموظفين.
2. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي تناولت موضوع الاجتهاد الوظيفي وتأثيره في تقليل حماس الموظفين.
3. تسعى نتائج هذه الدراسة إلى جذب انظار القائمين على اتخاذ القرارات ولفت اهتمامهم إلى أهمية زيادة حماس الموظفين بشكل صحيح والحد من الاجتهاد الوظيفي.
4. توفر هذه الدراسة لمتخذي القرار في العينة المبحوثة فائدة التعرف على أهم أسباب انخفاض أداء الموظفين وارتفاع نسب الاجتهاد الوظيفي وبالتالي انخفاض حماس الموظفين اتجاه الأعمال الموكلة اليهم.
5. تقدم هذه الدراسة المعلومات المناسبة وذات الصلة إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق من أجل العمل في المستقبل على توفير الوسائل التي تعالج مشكلة حماس الموظفين .

خامساً: حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

1. الحدود الموضوعية: تأثير الاجتهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين في الكلية التقنية الادارية/ الكوفة.
2. الحدود البشرية: عينة من موظفي الكلية التقنية الادارية/ الكوفة.

3. الحدود المكانية: تتمثل في الكلية التقنية الادارية/ الكوفة في جامعة الفرات الاوسط التقنية/ مدينة الكوفة.

4. الحدود الزمانية: عام 2019.

سادساً: التعريفات الإجرائية

لقد تم وضع تعريفات لأهم المصطلحات المستخدمة في الدراسة الحالية ومن أهمها ما يلي:

الاجهاد الوظيفي: وهو الوضع الذي يحدث عندما يدرك الأفراد أن الظروف أو الضغوط التي تواجههم قد تكون أكثر

من قدرة تحملهم (Gharib et al.,2016:22).

حماس الموظفين: ويقصد به عزم الفرد الكبير على المشاركة في نشاط معين ، لأنه شيء يحبه ويتمتع به ويعتقد

أنه مهم (Debs,2017:732).

الكلية التقنية الإدارية/ الكوفة: هي إحدى تشكيلات جامعة الفرات الاوسط التقنية في الكوفة تأسست

عام (2007) لتواكب التطورات العلمية والتكنولوجية والتوجهات الحديثة للعلم وجوانبه التطبيقية ولاستيعاب التطورات

التي حصلت في بيئة الأعمال وحقولها الإدارية والتنظيمية كافة في المجالات الادارية والمالية والمصرفية.

مدينة الكوفة: وهي مدينة عراقية ومركز قضاء تتبع إداريا إلى محافظة النجف الأشرف في منطقة الفرات الأوسط

جنوب العاصمة بغداد، حيث تبعد عنها بنحو (156 كم) ، و بمقدار (10 كم) شمال شرق النجف، ويقدر عدد سكانها

بحوالي (230) الف نسمة حسب تقديرات عام 2014. ويكيبيديا الموسوعة الحرة، 2019/5/24، (5:22).

المبحث الثاني: الجانب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الاجهاد الوظيفي

1- مفهوم الاجهاد الوظيفي

ان الإجهاد موجود في جميع مراحل حياتنا ومن المؤكد أنه ليس شيئاً دائماً ، ولكن إذا لم يتم التعامل معه بلباقة ، فإنه يمكن أن يؤدي بالفرد إلى حالة من الاكتئاب إلى حد ما ، و في فترة زمنية متواصلة منه قد يكون له آثار جانبية ضارة نفسيا وجسديا على الفرد في مكان العمل ، كما يمكن أن يؤثر على أدائهم الوظيفي ، وبالتالي يؤثر على إنتاجية المنظمة (Kelley,2011:43) .

ويتميز الاجهاد الوظيفي المرتفع بتضارب العلاقات الشخصية غير التعاونية والعداء بين أعضاء المنظمة, وقد تكون مظاهر الاجهاد الوظيفي تعبيراً عن عدم الثقة والمشاعر الصعبة وتقييد الاتصال والعلاقات غير الإبداعية وما إلى ذلك (dos Santos, et al, 2018:45) .

إن الإجهاد المنخفض فيتميز بمجموعة من الظروف المعاكسة مع سلوك أقل دفاعية والمزيد من تعبيرات العلاقات المتناغمة والتعاونية (Oaklander, & Fleishman, 2010:522) .

ويعرف الاجهاد الوظيفي على انه : "الوضع الذي يحدث عندما يدرك الأفراد أن الظروف أو الضغوط التي تواجههم قد تكون أكثر من قدرة تحملهم" (Gharib et al.,2016:22) , كما يعرف بأنه: " مجموعة من العوامل الضارة الخارجية في بيئة العمل ، والتي قد تكون نفسية أو جسدية أو اجتماعية" (Greenberg & Baron, 2007:10), ويمكن تصنيف الإجهاد الوظيفي إلى نوعين هما:

الاجهاد السلبي: ويرتبط الاجهاد الوظيفي السلبي في مكان العمل بعدد من المشكلات الفردية الضارة والمكلفة (مثل الصداع واضطرابات الجهاز الهضمي ,والقلق وارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب التاجية والاكتئاب) ,وبالنتائج التنظيمية (مثل عدم الرضا الوظيفي، والإرهاق، والحوادث، وفقدان الإنتاجية، والتغيب، ودوران العمل), ولقد حافظت هذه النتائج على اهتمام مستمر في تقييم الاجهاد الوظيفي في العمل في محاولة لفهم المسببات المرضية للإجهاد الوظيفي في

مكان العمل، وتحديد مصادر التوتر، وتوجيه استخدام تدخلات الحد من الاجهاد الوظيفي (Stanton, et al., 2001:12).

الإجهاد الإيجابي : ويعتبر هذا النوع مفيد في حال شعر الفرد بالتحدي فأسباب التوتر ستكون الفرص التي لها معنى بالنسبة له، فهي تساعد في تزويده بالطاقة و الدافع في الوفاء بمسؤولياته وتحقيق أهدافه، وهذا النوع يفترض في حالة انخفاض مستوى التوتر أو عدم وجوده ، اذ لا يواجه الفرد أي تحدٍ كبير وليس من المحتمل أن يقدم أي أداء جيد ، ولكن على مستوى متوسط من التوتر فان الأفراد سوف يقدمون أداءً متوسطاً أو عاليًا ، على سبيل المثال مدير يضع الموعد النهائي في وقت مبكر أو قصير بسبب الإجهاد الذي يجعل الموظفين يعملون بالكاد بفعالية لتحقيق أهدافهم التنظيمية.

وتعتقد بعض إدارات المنظمات أن وضع درجة معقولة من الضغط على الموظفين يمكن أن تعزز من أداءهم الوظيفي (Zafar et al., 2015:223) وهذا يدعم العلاقة الإيجابية بين الإجهاد الوظيفي والأداء ، كما ان عدد كبير من الأبحاث تشير إلى أنه مع زيادة الاجهاد الوظيفي يقل الأداء في أول ارتفاع ، وفي درجة ما يبدأ في الانخفاض (Luthans, 2013:130).

2- اثار الإجهاد الوظيفي في مكان العمل

لقد تم توثيق الاجهاد الوظيفي في مكان العمل وتأثيره المحتمل على الموظفين بشكل جيد ، إذ يقوم المؤرخون بمراجعة البحوث المحيطة بالضغط النفسي والسلوكي الذي يمكن أن ينتج عن الاجهاد في العمل ، كذلك يتم وصف كيف يمكن أن تؤدي الحالة الصحية (الجسدية والعقلية على حد سواء) إلى إطالة أمد التوتر أو اشتداده ، ومع ذلك فإن التأثير السلبي على الموظفين ليس سوى جزء من القصة الكاملة ، نظرًا لأن المنظمة نفسها يمكن أن تتوقع أيضًا

أن تواجه نتائج سلبية، وإن أحد الأمثلة على ذلك هو تأثير الضغط المالي الذي يمكن أن يحدث، ويتضح ذلك من خلال تقدير الصحة والسلامة، ويؤثر هذا الضغط على ما يصل إلى واحد من الموظفين الداخليين ويؤدي إلى (6,5) مليون مريض في اليوم، وفي الواقع قدرت تكلفة الضغط على الصناعة البريطانية بنحو (370) مليون جنيه إسترليني سنويًا.

ويمكن للمنظمات أيضًا أن تواجه المزيد من التكاليف غير المباشرة نتيجة للتوتر، كإنخفاض الروح المعنوية ، وانخفاض الرضا الوظيفي ، واتخاذ القرارات الخاطئة ، والعدوان والعنف بين العمال، وبالنظر إلى كل هذه العوامل فإن أهمية الاعتراف ومراقبة آثار الاجهاد على الموظفين يصعب المبالغة في تقديرها (dos Santos, et al, 2018:13)

كما ركزت معظم الأبحاث على الاجهاد الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي، وقد كان هناك الكثير من الابحاث التي هي عبارة عن دراسات مترابطة استخدمت الغموض في الأدوار وتعارض الدور لتفعيل الاجهاد، وتشير هذه الدراسات عمومًا إلى أن الاجهاد الوظيفي والرضا مرتبطان عكسيا (Sullivan & Bhagat, 1992:35).

3 - ابعاد الاجهاد الوظيفي

حدد (Areekkuzhiyil,2014:7) تسع ابعاد للاجهاد الوظيفي منها ست ابعاد فقط تنطبق مع الدراسة الحالية وهي كما موضحة ادناه:

أ- العلاقات الشخصية الأكاديمية: ويقصد بها العلاقة الشخصية القائمة في المنظمة من أجل حسن سير العمل فيها ، وتتطلب عدم وجود أي احتكاك وأن يكون هناك علاقة جيدة بين الافراد، وهي من بين العوامل التي تؤثر على الإجهاد الوظيفي للأكاديميين العاملين في قطاع التعليم العالي ، وتؤدي العلاقات الشخصية دورًا مهمًا وهامًا، و

تشمل العلاقة مع الأفراد المشاركين في الهيكل الأكاديمي والإداري للمنظمة، وهناك أدلة بحثية وافرة لإظهار أن طبيعة رؤساء المنظمة وموقفهم وتعاملهم مع زميلهم يسهم في طبيعة ودرجة مستوى الإجهاد في المنظمة، كما أن أسلوب القيادة وأنماط شخصية رؤساء المنظمات أمر حاسم في تحديد مستوى الإجهاد الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في قطاع التعليم العالي (Areekkuzhiyil, 2011, 65) ، وإن قلة العمل الجماعي والوحدة في المنظمات تسهم بشكل خطير للغاية في الإجهاد الوظيفي للأكاديميين كما أنه يؤثر بشكل سلبي في معنوياتهم.

وإن العلاقات الشخصية الجيدة في مكان العمل تقلل من الاحتكاك والصراعات في المنظمة ، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى التوتر هناك من خلال تحسين نوعية عمل الأكاديميين، ويبحث الأكاديميون العاملون في قطاع التعليم العالي عن بيئة عمل إنسانية تنخفض فيها مستويات التوتر والانفتاح والمساواة والكرامة في المعاملة، وأن بيئة العمل التي توفر هذا للأكاديميين تساعد بشكل كبير في تحسين معنوياتهم وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي.

ب- **التنمية المهنية والكفاءة الأكاديمية:** مع التوسع في نظام التعليم العالي والمبادرات الجديدة التي أدخلت في البلاد ، يعتبر التطوير المهني والتقدم شرطاً أساسياً مهماً لنوعية حياة عمل الأكاديميين الجيدة، فإذا كانت المنظمة لا توفر ذلك ولا تضمن التسهيلات لنفسها ، فسوف يتسبب ذلك في قدر كبير من الإجهاد الوظيفي وبالتالي سيؤدي ذلك إلى عدم الرضا الوظيفي وتقليل الإجهاد (Mehra & Kaur, 2011: 259) .

و تعد كفاءة الفرد في مجال عمله عاملاً محددًا في رضاه الوظيفي واحترام الذات، و يحتاج الأكاديميون العاملون في قطاع التعليم العالي إلى فرص لتطوير كفاءاتهم، وإن عدم وجود فرص لتطوير الكفاءة يسهم في إجهادهم الوظيفي، وهذا هو العامل الثاني المهم الذي يحدد الإجهاد الوظيفي للأكاديميين العاملين في قطاع التعليم العالي ، وهو مؤشر إيجابي بمعنى أن الأكاديميين يتطلعون إلى تطوير الكفاءات، وينشأ انسداد تطوير الكفاءات عن الهيكل التنظيمي

والنمط الإداري لرئيس المنظمات وسياسة السلطات وما إلى ذلك، وان بدون التطوير المهني وتنمية الكفاءات ، لا يمكن للفرد أن يصمد أمام قطاع التعليم العالي في البيئة المتغيرة، ويبحث الاكاديميون العاملون في قطاع التعليم العالي عن فرص للنمو المهني وتنمية الكفاءات(Williams & Gersh, 2004:160).

ج - الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية: يعتبر الاكاديميون العاملون في قطاع التعليم العالي أن التقدير الذي يتلقونه لأعمالهم مهم، و يعد عدم الاعتراف والتشجيع في المنظمة عاملاً حاسماً في تحديد الإجهاد الوظيفي للاكاديميين العاملين في مجال التعليم ، وبما ان الموارد البشرية المتاحة في قطاع التعليم العالي هي ذات جودة عالية فيشعر الفرد أن عيارها وكفاءتها ظلت غير مستغلة بالكامل، ومن هنا يجب على السلطات تخطيط البرامج والسياسات للاستفادة من كفاءة الاكاديميين في المستوى الأمثل.

د - بيئة العمل الاكاديمية: تعد بيئة العمل في المنظمة عاملاً حاسماً يحدد الاجهاد الوظيفي للاكاديميين العاملين في قطاع التعليم العالي ، وان بيئة العمل المواتية والإيجابية تقلل من الإجهاد الوظيفي ، في حين أن بيئة العمل السلبية تولد الاجهاد الوظيفي ،ولقد تأثرت بيئة العمل إلى حد كبير بنمط الاتصال في المنظمة ، وثقافة العمل التعاونية.

وقد كشفت العديد من الدراسات أن البيئة الاجتماعية السيئة ونقص الدعم أو المساعدة من زملاء العمل والمشرفين تعتبر اجهاد وظيفي، كما ان الظروف المادية غير السارة أو الخطيرة مثل الازدحام أو الضوضاء أو تلوث الهواء أو المشكلات المريحة يسبب اجهاد وظيفي، كما أن الثقافة السلبية القائمة على إلقاء اللوم على المشاكل ورفضها ترتبط بالإجهاد الناتج عن علاقات العمل ، ومنها انتقال الأكاديميون إلى ثقافات غير مألوفة ، ويمكن أن يسبب الإجهاد الثقافي انخفاضاً في الصحة النفسية (على سبيل المثال ، الارتباك والقلق والاكنتاب) ومشاعر الاغتراب، كما ان

أولئك الذين يشعرون بالتهميش يمكن أن يصبحوا مرهقين للغاية (Brown & Uehara, 2008:102), ويعمل الأكاديميون مع عدد متزايد من الطلاب الذين هم أيضًا أكثر طلبًا للتكيف مع المناهج المتغيرة باستمرار ، وتنفيذ إجراءات ضمان الجودة المقدمة حديثًا, تشير الأبحاث السابقة حول بيئة العمل إلى وجود علاقة هامة وإيجابية بين بيئة العمل الجيدة والمستوى المنخفض من الاجهاد (Ravichandran & Rajendran, 2007:135).

هـ - الاستقلالية في العمل الأكاديمي: ان الأكاديميين العاملين في قطاع التعليم العالي لديهم تفضيل محدد للاستقلال في تخطيط وتنفيذ أعمالهم الأكاديمية, فعندما تكون هناك عناصر تحد من الاستقلالية الأكاديمية وحرية الأكاديمي وهذا هو التأثير ، ويميل مستوى إجهاد الأكاديميين إلى الزيادة, ويحتاج الأكاديميون إلى استقلالية في عملهم.

و - الصراع الأكاديمي: تكون متطلبات الأدوار مرهقة عند تلبية مجموعة من التوقعات مما يجعل من الصعب تلبية التوقعات الأخرى , ويحدث تعارض الأدوار عندما يكون لمجموعات أو أشخاص مختلفين ,وينبغي أن يتفاعل معهم الفرد ,وان التوقعات المتضاربة حول سلوك ذلك الفرد يمكن أن ينتج عنها تعارض الأدوار ومعلومات غير متسقة (Conley & Woosley,2000:193), ومن المهم أن نلاحظ أن العديد من الدراسات قد كشفت أن كلا من تعارض الأدوار وغموض الأدوار يرتبطان بانخفاض الرضا والتغيب عن العمل وانخفاض المشاركة, وان التوقعات المتدنية والخصائص المهمة ذات الإمكانيات والتوتر المحفز المنخفضين يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وكفاءة المنظمة, وقد تكون متطلبات الدور مرهقة عندما تكون مفرطة (عبء الدور الزائد) على سبيل المثال, يأتي الحمل الزائد الأكاديمي عندما يواجه الأكاديميون مسؤوليات متزايدة (Nwadiani,2006:86).

ثانياً : حماس الموظفين

1- مفهوم حماس الموظفين

بدأت ظروف العمل في التغير في أوائل سبعينيات القرن الماضي حيث بدأت التكنولوجيا تتطور بسرعة، خاصة في صناعة الكمبيوتر، كما أن السبعينيات ولدت العديد من نظريات وتقنيات الإدارة والأعمال الجديدة الموصوفة في مجموعة متنوعة من الكتب والمنشورات الجديدة التي غيرت وجه الأعمال، وأصبحت المفاهيم التي طرحها مراقبو الأعمال المحترمون مثل (Peter Drucker)، شائعة لدى المديرين المتعلمين من الجامعات والمدارس العليا، وأصبحت مواضيع حماس الموظفين وبناء الفريق لأول مرة في الأعمال التجارية السائدة مهمة للمجتمع التجاري (Sirota, & Klein, 2013:1)

وقد شهدت ثمانينات وتسعينيات القرن الماضي زيادة في أهمية هذه الموضوعات، مع بقاء الخبرة المهنية عاملاً رئيسياً ومع ذلك، أصبح مجتمع الأعمال أكثر جدية في دراسة "جودة" خبرة الموظف المحتمل المكتسبة سابقاً، وقد جعل انفجار الإنترنت والتجارة الإلكترونية بعض التجارب السابقة أقل فائدة مما كانت عليه في الماضي، وخلال هذه الفترة الزمنية بدأ أصحاب العمل يلاحظون مدى أهمية الحماس الصادق أثناء العمل في تحسين عمليات المنظمة وأساسها (Monnot, , & Beehr, 2014:207)

ويمكن القول أنه حتى مشغلي ومصممي أجهزة الكمبيوتر ذوي الخبرة العالية كانوا جددًا في هذا العالم الجديد وقد شهد العديد من أرباب العمل على مدى أهمية الحماس، وقد تقبل الموظف المتحمس حرفياً هذه التكنولوجيا الجديدة وسرعان ما تعلم كيفية استخدامها، نظرًا لأن المجموعة الأولى من الموظفين أصبحت خبيرة في استخدام هذه التكنولوجيا الناشئة، وقد بدأ حماسهم يزداد أهمية حيث تم استغلالهم لتدريب الموظفين الجدد على استخدام هذه القوة

المتنامية كما هو الحال في جميع مجالات الحياة، كما يمكن أن يكون الحماس شديد العدوى. (Sheppard, et al. 2010:32)

وخلال التسعينيات اكتسبت حماسة الموظفين قيمة أكبر ولكن لم يكن لها أي علاقة بالتكنولوجيا الناشئة لاسيما تلك التي تشارك في عمليات البيع بالتجزئة أو البيع لعامة الافراد أو على منصة عمل تجاري، مع التركيز على خفض الأسعار لزيادة الحجم على حساب معظم الجوانب التشغيلية الأخرى، والمثير للدهشة أنه لا علاقة لها بالتكنولوجيا الناشئة أو أجهزة الكمبيوتر في حد ذاتها (Sirota, & Klein, 2013:1)

ونظرًا لأن المزيد من المنظمات قفزت على متن عربة خدمة الزبائن المتنامية، فقد أدركت أيضًا أنها تحتاج إلى موظفي خدمة الزبائن لديهم سمة واحدة سائدة - الحماس! بالاقتران مع تفانيهم في أداء وظيفة متفوقة، وقد أصبح الموظفون المتحمسون أكثر قيمة لمجتمع الأعمال لأنهم غالبًا ما يقدمون خدمة الزبائن المعنيين التي سعى أصحاب العمل إلى تحقيقها (Monnot & Beehr, 2014:209)

وبشكل اسرع إلى الأمام اليوم فقد تمكنت المنظمة من العثور على مرشحين متحمسين يتمتعون بتجربة معاصرة وذات جودة عالية، فغالبًا ما يكون لديهم الإضافة المثالية لفريق عاملهم (Sirota, & Klein, 2013:2).

ويمكن تعريف الحماس على انه: "مجموعة من التأثيرات التي ترتبط ب (العاطفة أو الشعور) ولكنها ليست متشابهة التأثير المعترف به وباعتباره القدرة الاتجاهية لجسم ما في العالم " ويجادل (Geoghegan, 2013:41) بأن الحماس " يزداد تعقيدًا بسبب المشاعر"، ويعرف (Monnot, & Beehr, 2014:208) الحماس على انه: " شكل ممتع من الرفاه"، كما يعرف الموظف الذي يتسم بالحماس بأنه فرد يريد أن يكون في العمل ويكون مستعدًا للقيام بما يلزم لإنجاز المهمة (Solari, et al, 2014:23).

2- أهمية حماس الموظفين في مكان العمل

يمكن أن يكون الحفاظ على الحماس في العمل أمرًا صعبًا بالنسبة للعديد من الموظفين، بينما يحاول المديرون وأرباب العمل دفع المنظمة إلى الأمام والحفاظ على رضا الزبائن وتحسين الانتاجية ، ويمكنهم في بعض الأحيان أن ينسوا أنهم بحاجة أيضًا إلى إلهام الحماس وتحفيز موظفيهم (Kunter, et al,2011:291).

وما قد لا يدركونه هو أن القضية الحقيقية لا تتعلق بالإلهام والتحفيز، بل تتعلق بعدم إبطال مفعول الموظفين، إذ أن معظم الموظفين بدأوا عمل جديد بدافع وحماس ، وبعد أن عملوا لبعض الوقت فقدوا هذا الدافع، وإن المفتاح لمنع حدوث ذلك هو إبقاء الموظفين متحمسين طوال فترة ولايتهم وهذا ليس بالأمر السهل ، ولكن بالتأكيد ممكن، فما الذي يمكن أن يفعله أصحاب العمل لإثارة الحماس لدى موظفيهم؟

أ- الوضع في الاعتبار الأهداف الرئيسية التي يريد الموظفون الوصول إليها في مكان العمل.

ب- أن يتم احترامهم ومعاملتهم على قدم المساواة .

ج - أن يكون الموظفون فخوريين بالعمل الذي يقومون به والاعتراف به .

د- إقامة علاقات جيدة ومثمرة مع زملائهم ومديريهم.

هـ - الشعور بأنهم يصلون إلى هذه الأهداف عندها يكونون أكثر حماساً لوظائفهم (Melanie et al.,2015:43).

3 - خطوات خلق حماس الموظفين

هناك العديد من الخطوات التي تسهم في خلق الحماس لدى الموظفين وقد ذكرها (Geoghegan, 2013:43)

وهي كالتالي:

أ- الاعتراف بجهود الموظفين

ان أحد الأسباب الرئيسية لفقد الموظفين لحماستهم في العمل هو أنهم يشعرون أن ما يفعلونه لا يهم وخاصة إذا كان العمل لا يستدعي ردود فعل إيجابية من قبل مديريهم, ويمكن زيادة حماس الموظفين بشيء بسيط مثل البريد الإلكتروني الذي تشكر فيه الإدارة الموظف لعمله ساعات إضافية خلال عطلة نهاية الأسبوع، أو مدحه في اجتماع للموظفين, ولحل هذا يمكن أن يحدث فرقاً كبيراً في مستوى تحفيز الموظفين.

ب- الدفاع عن الموظفين

ليس هناك ما يثبط عزيمة الموظفين بشكل أسرع من وجود مدير يشعرون أنه ليس في صفهم , إذ يجب أن يكون الدور الرئيسي للمدير هو مساعدة فريقه على القيام بعملهم والتأكد من أن لديهم الأدوات والمدخلات والدعم للقيام بذلك بشكل جيد , وإن التحدث مع الموظفين وسؤالهم عما إذا كان لديهم أي مشاكل أو أسئلة , كلها طرق يمكن للمدير من خلالها أن يعمل كمحامٍ لهم ويسعى دوماً لتوفير جميع سبل الراحة لهم.

ج - مساعدة الموظفين على تحسين مهاراتهم

يرغب الموظفون في الماضي قدماً في أقسامهم ومنظمتهم ومهنتهم, وإن وجود فرص للنمو الشخصي والمهني يمكن أن يساعد الموظفين على البقاء متحمسين في العمل, وتزويدهم بتعليقات محددة وبناءة حتى يعرفوا كيفية تحسين أدائهم, وإن مساعدتهم على تحسين أدائهم سوف يحسن من احترامهم لذاتهم وطريقة شعورهم تجاه عملهم.

د- إبقاء التواصل مع الموظفين مفتوحا

لا أحد يحب أن يبقى في عزلة وخاصة الموظفين عندما يتعلق الأمر بعملهم، وان التواصل علناً مع الموظفين سيجعلهم يشعرون بمزيد من الاحترام وبالطبع ، لا يمكن إخبار كل موظف بجميع المعلومات في كل مرة ، ولكن وجود سياسة لإبلاغ التفاصيل المهمة في الوقت المناسب وبطريقة احترافية أمر مهم للحفاظ على تحفيزهم.

ه- تعزيز روح الفريق بين الموظفين

يمكن أن يؤدي إبعاد الموظفين أو إسكاتهم إلى الشعور بأنهم ليسوا جزءاً من الفريق وبالتالي ، يمكن أن يؤثر ذلك على حافزهم، كما ان تشجيع الموظفين على العمل معاً والتعلم من بعضهم البعض، والمضي قدماً يجعل الموظفين يشعرون وكأنهم جزء من شيء أكبر، بالإضافة إلى ذلك فعندما يعملون في فريق يمكن للموظفين إلهام الحماس فيما بينهم .

4- إبعاد الموظفين السلبيين

هناك بعض الحالات التي لا يرغب فيها الموظف في العمل، أذ ان هؤلاء العاملون ليسوا فقط متحمسين أو غير متحمسين فهم "حساسون" أساساً من العمل وسيفعلون أي شيء لتجنب ذلك، والمشكلة هنا هي أن موقفهم السلبي يمكن أن يؤثر بسرعة على بقية الفريق ويقلل من دوافعهم، وفي هذه الحالات يجب على المديرين معالجة الأمر على وجه السرعة حتى لو كان ذلك يعني الفصل (في معظم الحالات) ، وستكون هناك أسباب لإنهاء الخدمة على أساس أدائهم ، لأن هؤلاء الموظفين سوف يميلون إلى الأداء الضعيف.

ثالثاً: الدراسات السابقة

ان للدراسات النظرية والتطبيقية السابقة أهمية كبيرة ومكانة متميزة في البحث العلمي لكونها نقطة الانطلاق للدراسة الحالية, كما أنها الدعم لأي دراسة, إذ تمثل هذه الدراسات نقطة الارتكاز للجهود العلمية اللاحقة, إذ انها تمثل خلاصة ما توصلت اليه الدراسات عن متغيرات الدراسة الحالية بالإضافة الى الاستفادة من الآراء والافكار التي تم التوصل اليها ومن هذه الدراسات:

أ- الدراسات الخاصة بالإجهاد الوظيفي

1- دراسة (Dar et al.,2011)

هدفت هذه الدراسة الى فحص العلاقة بين الإجهاد الوظيفي وأداء الموظفين, ويمكن النظر إلى الأداء الوظيفي كمنشأ يتمكن فيه الفرد من إنجاز المهمة الموكلة إليه بنجاح ، وقد تم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية فقد حدد (143) موظفاً من شركات متعددة الجنسيات وجامعات وبنوك ، ممن عملوا فيها على الأقل (5) سنوات, وتم جمع البيانات ذات الصلة باستخدام استبيان منظم , وأظهرت النتائج أن الإجهاد الوظيفي يجلب آثار مثل الشعور بأقل من قيمته الحقيقية فضلاً عن الإيذاء في مكان العمل ودور التمر ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة سلبية بين الاجهاد الوظيفي وأداء الموظفين, كما أظهرت الدراسة ان الإجهاد الوظيفي يقلل بشكل كبير من أداء الموظفين وحماسهم تجاه الاعمال الموكلة اليهم, وبناءً على هذه النتائج ، فقد تمت التوصية بأن تقوم المنظمات بتقليل الضغط النفسي ، عبء العمل وغموض الدور من خلال اعتماد تقنيات إعادة تصميم الوظائف, كما يجب أيضاً زيادة الأنشطة مثل تقديم المشورة وورش عمل الحد من الإجهاد .

2- دراسة (Gharib et al.,2016)

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مستويات الاجهاد الوظيفي بين الأكاديميين الموظفين في جامعة ظفار ، لقياس مستوى الأداء الوظيفي ، وتحديد تأثير عوامل الاجهاد الوظيفي (عبء العمل ، تضارب الأدوار ، غموض الدور) على الأداء, وتم جمع (102) استبيان منظم من أعضاء هيئة التدريس في جامعة ظفار في سلطنة عمان, وتم الحصول على النتائج من استبيانات البحث, وتحليلها باستخدام تحليل الانحدار المتعدد ، لإيجاد تأثير الاجهاد الوظيفي على أداء الموظفين, وأظهرت النتائج أن مستوى أعضاء هيئة التدريس يعانون من الاجهاد الوظيفي في بعض الأحيان سواء كان متوسط أو منخفض, بالإضافة إلى ذلك فقد توصلت الدراسة الى ان مستوى الأداء الوظيفي كان مرتفعاً إلى حد ما, كما تم التوصل الى أن عبء العمل له تأثير إحصائي إيجابي على الأداء الوظيفي, بينما دور الصراع له تأثير إحصائي سلبي على الأداء الوظيفي.

3- دراسة (Vijayan,2017)

هدفت هذه الدراسة الى استكشاف العوامل الرئيسية التي تسبب الاجهاد الوظيفي وشرح كيف يؤثر على الأداء الوظيفي الموظفين العاملين في شركة (Aavin), وقد توصلت الدراسة الى ان هناك أنواع مختلفة من الاجهاد الوظيفي السائد في حياة الموظف اليومية مثل عبء العمل ، والأمن الوظيفي ، والاستقلال الذاتي ، والنزاعات ، وانخفاض الرواتب وما إلى ذلك , وان العوامل الرئيسية التي تم بحثها في هذه الدراسة هي عبء العمل ، والأمن الوظيفي ، وتحول العمل المتعلق بالشركة المدروسة , كما هدفت هذه الدراسة الى البحث في تأثير العوامل المرتبطة بالتوتر الوظيفي ، أي عبء العمل ، والأمن الوظيفي ، وتوصلت الدراسة الى إظهار استراتيجيات تخفيف الاجهاد الوظيفي التي يمكن أن يتبعها الموظفون وأرباب العمل للتغلب على الإجهاد الوظيفي وتحسين أدائهم, ووفقاً لهذه

النتائج فقد تمت التوصية باتخاذ الخطوات اللازمة للسيطرة على مستويات الإجهاد للموظفين لزيادة أدائهم كتحسين المشورة، وإقامة برنامج التأمل، والحوافز وما إلى ذلك التي تحسن من أداء الموظفين على المدى الطويل.

ب- الدراسات الخاصة بحماس الموظفين

1- دراسة (Mosaviet al., 2014)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الحماس والاعتماد على النشاط البدني ويتكون مجتمع العينة من طلاب وطالبات كلية التربية الرياضية من جامعة آزاد، وقد أجريت عينة من البحث عن طريق أخذ العينات العنقودية والعشوائية من (168) من الرياضيين من الذكور، وتم جمع استبيان لمعرفة طموح وحماس الرياضيين الذكور للحياة، وتم طرح (14) سؤالاً ومقياسان فرعيان للحماس الثابت، وتوصلت نتائج التحليل إلى وجود علاقة معنوية بين الحماس والدهاء على النشاط البدني الرياضي للذكور والإناث في العينة المبحوثة، كما توصلت الدراسة إلى أن الصراعات وعدم الرضا متغيران وهناك ممارسة مفرطة، وعاطفية، وأظهرت الدراسة أن للمشاكل العاطفية والمشاكل السلوكية تأثير في حماس الطلاب الرياضيين.

2- دراسة (Exupery, 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى لفت الانتباه إلى الجانب النفسي من جوانب الإدارة في سياق استخدام العواطف لتحفيز الموظفين، وتم إجراء الدراسة على الموظفين في جامعة سيليزيا للتكنولوجيا، وتوصلت الدراسة إلى أهمية الحماس والنشاط الإبداعي في قضايا متباينة من عملية الإدارة، كما أظهرت الدراسة جملة من إنجازات جامعة سيليزيا للتكنولوجيا للموظفين الإداريين وهو ما يسمى بمجال الإدارة الناعمة.

3- دراسة (Hooda & Annu,2017)

هدفت هذه الدراسة الى معالجة محددات حماس المعلم في جامعة آزاد ، وتحديد مؤشرات الحماس ، وتقديم نظرة ثاقبة لمساعدة الاكاديميين على اظهار الحماس في عملهم, وتوصلت الدراسة إلى أن الاكاديميين المتحمسين لديهم موقف إيجابي تجاه المحتوى التدريسي , وقد يدرس الطلاب هذا النموذج ويركزون أكثر ، والتفكير في الموضوع أكثر ، وربط المزيد من المشاعر الإيجابية تجاه الموضوع وبالتالي تحقيق المزيد , ووفقاً لما توصلت اليه الدراسة فقد أوصت بأن تعبير الحماس الشخصي للمعلم سيزود الطلاب بدافع متزايد ، والمزيد من الوقت والمهمة ، كما انه سوف يساعد الطلاب على تعلم المهمة الموكلة اليهم.

رابعاً: مناقشة الدراسات السابقة

بعد الاطلاع بشكل دقيق على الدراسات السابقة توصل الباحث الى ما يلي:

- 1- لم يجد الباحث وبحسب علمه دراسة محلية او عربية او اجنبية تناولت متغيرات الدراسة مجتمعةً مما حفز الباحث على اتمام دراسته وخاصة ان مواضيع الدراسة حديثة في حقل الإجهاد الوظيفي وحماس الموظفين.
- 2- تبين للباحث ان الاستبانة كانت هي الاداة الاكثر استعمالاً في معظم الدراسات السابقة, وهذا دليل على افضلية استعمال هذه الاداة في الدراسات الخاصة بمتغيرات البحث مما دفع بالباحث الى استخدام الاستبانة في الدراسة الحالية.

خامساً: استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

في ضوء ما تم طرحه من الدراسات السابقة تبين للباحث جملة من المعطيات لاهم مجالات الافادة من الدراسات السابقة بشكل عام وكما يأتي:

1- أثر الجوانب النظرية والمعرفية للدراسة الحالية: اغنت الدراسات السابقة المعروضة وبشكل كبير في انارة الجانب النظري والمعرفي للدراسة الحالية عبر الاستفادة من هذه الدراسات ومن ثم إغناء التأطير النظري للدراسة منها .

2- بناء مقياس الدراسة الحالية: اسهمت الدراسات السابقة وبشكل كبير في بناء مقياس الدراسة الحالية من خلال اطلاع الباحث على الاستبانات والادوات , والمقاييس المستخدمة في الدراسات المشابهة والاستفادة منها في الدراسة الحالية.

سادساً: تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

يتطلع الباحث الى ان تكون هذه الدراسة متميزة ومنفردة عن غيرها بالإضافة العلمية وذلك ليوضح تميز الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة , وقد جمعت الدراسة مفهومي مهمين من مفاهيم ادارة الاعمال, وهما: الإجهاد الوظيفي وحماس العاملين, وبيان تأثير الإجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين بالكلية التقنية الادارية/الكوفة.

المبحث الثالث: منهجية واجراءات الدراسة

اولاً: منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف الدراسة ولتحليل بيانات الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع هذه الدراسة من الموظفين في الكلية التقنية الادارية/ الكوفة وبلغ حجم المجتمع (137), وبلغ عدد العينة (95), وقد اعتمد الباحث في اختيار عدد العينة على المصدر الاحصائي (Krejcia & Morgan, 1970).

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بنسبته %69 من مجتمع الدراسة , وقد بلغ إجمالي حجم العينة العشوائية المختارة (95) موظف وسيتم توضيح ذلك من خلال الجدول ادناه:

الجدول (1) نسب توزيع عينة الدراسة

النوع البشري (الاجتماعي)									
اناث					ذكور				
النسبة %		العدد		النسبة %		العدد			
%8.7		12		%60.5		83			
95					العينة				
الفئات العمرية									
أقل من 30		30 - 40		40 - 50		50 - 60		60 فأكثر	
العدد		العدد		العدد		العدد		العدد	
11		8		25		18.2		27	
19.7		22		16		10		7.2	
95					العينة				
التحصيل العلمي									
دبلوم		بكالوريوس		دبلوم عالي		ماجستير		دكتوراه	
العدد		العدد		العدد		العدد		العدد	

13.8	19	25.5	35	1.4	2	21.8	30	6.5	9
95					العينة				
عدد سنوات الخدمة									
أقل من سنة			أقل من 5 سنوات		أقل من 10 سنوات		أكثر من 10 سنوات		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	0.7	5	3.6	14	10.2	75	54.7		
95					العينة				

المصدر : من اعداد الباحث في ضوء بيانات الاستبانة.

النوع البشري: يشير الجدول (1) الى ان نسبة (60.5%) من افراد العينة هم من الرجال وكانت نسبة النساء هنا (8.7%)

الفئات العمرية: يعرض الجدول (1) بان نسبة فئة من (40 - 50) هي (19.7%), تليها نسبة فئة (30 - 40) حيث شكلت النسبة (18.2) تليها فئة من (50-60), حيث شكلت النسبة (16%) تليها فئة اقل من (30), حيث شكلت النسبة (8%), اما فئة (60) فاكثر فكانت نسبتها (7.2%) وهذا يدل على ان فئة الشباب هي الاكثر وهذا يمثل الرغبة لدى هذه الفئات في العمل في هذا المجال وبالتالي يمكن استثمار هذه الفئة لأخذ دورها في هذا النشاط.

التحصيل العلمي: يشير الجدول (1) الى ان حملة شهادة الماجستير هم الاكثر عملاً في هذا المجال حيث شكلت النسبة (25.5%)، تليها فئة حملة شهادة البكالوريوس حيث شكلت النسبة (21.8%)، يليها حملت شهادة الدكتوراه حيث شكلت النسبة (13.8%) وهذا يعني بان اصحاب الشهادات الاعلى يعملون في المجال الاكاديمي بنسب كبيرة عدد سنوات الخدمة: يشير الجدول (1) الى ان عدد سنوات الخدمة (اكثر من 10 سنوات) شكلت اعلى نسبة (54.7%)، وهذا يعني أهمية هذا المجال، والعمل فيه لمدة اقل من (10) سنوات حيث بلغت النسبة (10.2%).

رابعاً: أداة الدراسة

اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة فضلاً عن المقابلات الشخصية مع أفراد العينة الذين تمثلوا بمجموعة من الموظفين في عينة الدراسة بلغ عددهم (95) موظفاً.

خامساً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة

وهو الصدق المعتمد على المحكمين الاكاديميين والمتخصصين في مجال ادارة الاعمال وتم الاخذ بملاحظاتهم وتوصياتهم وإدخالها جميعاً على فقرات الاستبانة.

سادساً: صدق المقياس

1- الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

2- الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من متغيرات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

سابعاً: ثبات الاستبانة

لقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة لجميع مجالات الاستبانة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ

وذلك كما يلي:

الجدول (2) يوضح احصائيات الثبات لأداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد فقرات الاستبانة
0.889	34

وبالتفصيل فقد استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة لكل مجال من مجالات الدراسة، وكانت

النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي :

الجدول (3) يوضح ثبات الاستبانة لكل مجال من مجالات الدراسة

ت	المتغير	معامل ألفا كرونباخ
1	الاجهاد الوظيفي	0.84
2	حماس الموظفين	0.82
	مجموع متغيرات الدراسة	0.86

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة كانت 0.86 وهذا يعني

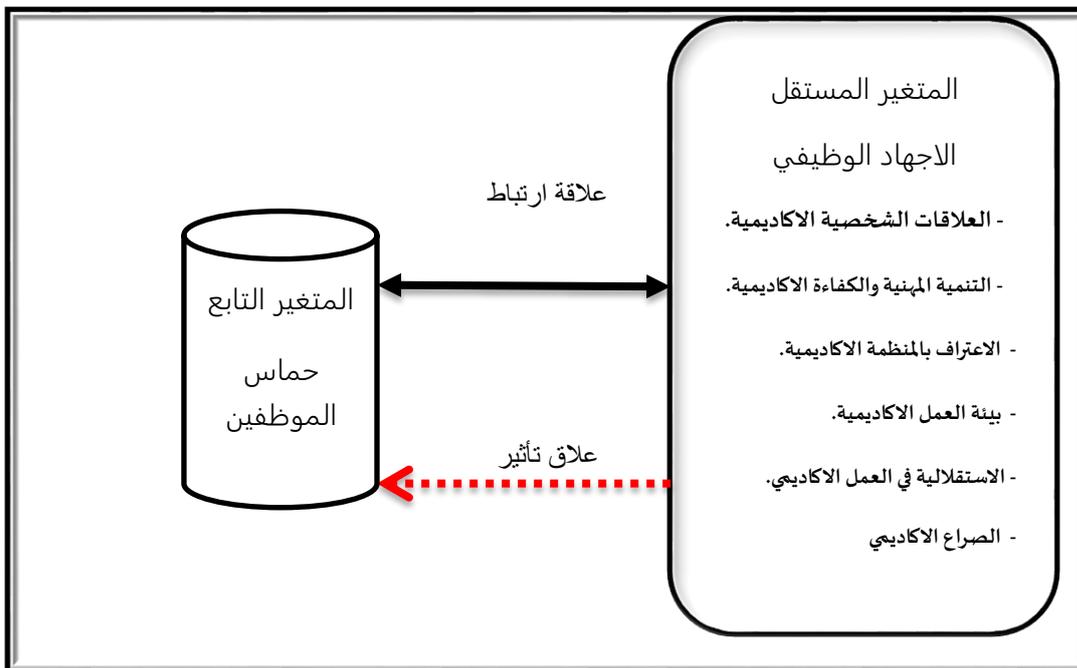
أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتوزيع، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق

وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والاجابة على أسئلة

الدراسة واختبار فرضياتها.

ثامناً: نموذج الدراسة

يوضح نموذج الدراسة الفكرة الأساسية للدراسة فضلاً عن توضيح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (الاجهاد الوظيفي) والمتغير التابع (حماس الموظفين) وكما يوضحه الشكل (1) :



شكل (1) يوضح المخطط الفرضي للدراسة

المبحث الرابع: الجانب العملي

للحصول على البيانات الأولية في هذه الدراسة والتوصل الى نتائجها تم توزيع (120) استبانة على عينة من الموظفين في الكلية التقنية الادارية/ الكوفة واتضح لنا بعد استرجاع الاستبانات أن عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (95) استبانة بنسبة 69% وهي نسبة مقبولة وعالية وقد تم مليء الاستبانات وتفرغها وتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS), وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لأغراض الدراسة.

أولاً: الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

1- مقياس الاحصاء الوصفي: اعتمد الباحث استخدام النسب المئوية من اجل وصف خصائص عينة الدراسة وترتيب متغيراتها.

2- قياس معامل الارتباط : اعتمد الباحث في قياس الارتباط بين المتغيرين على معامل الارتباط لبيرسون للتأكد من صدق الاختبار ومدى ارتباط كل بند من بنود الاختبار.

3- تحليل الانحدار: استخدم الباحث تحليل الانحدار من اجل قياس التأثير بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات.

4- قياس قوة التأثير: استخدم الباحث قوة تأثير المعالجات للوصول إلى تحديد حجم تأثير المتغير المستقل كميًا باستخدام مربع إيتا.

ثانياً: تحليل فقرات محاور الاستبانة

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات محاور الاجهاد الوظيفي:

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
اولا - فقرات العلاقات الشخصية الاكاديمية					
1.	الشعور بان العلاقات الشخصية القائمة في المنظمة تسهم بشكل كبير في سير العمل بصورة حسنة.	3.83	1.22	2	مرتفع

متوسط	4	1.35	3.22	العلاقات الشخصية الجيدة في مكان العمل تقلل من الاحتكاك والصراعات داخل المنظمة..	.2
مرتفع	3	1.28	3.76	ان العلاقات الجيدة بين الافراد داخل المنظمة تساعد في التقليل من الاجهاد الوظيفي.	.3
مرتفع	1	1.44	3.91	للعلاقات الشخصية الجيدة بين ادارة المنظمة والموظفين دور كبير في رفع مستوى العمل وزيادة حماس الموظفين.	.4
ثانيا- التنمية المهنية والكفاءة الاكاديمية					
متوسط	4	1.98	3.45	قلة استخدام السياسات وندرة والتخطيط للاستفادة من الكفاءات.	.5
مرتفع	1	0.201	3.96	عدم استغلال الكفاءات ذات الجودة العالية في قطاع التعليم العالي.	.6
متوسط	3	1.87	3.77	اشعار بعض الموظفين بان العمل الموكل اليهم بحاجة الى قدرات ومهارات اعلى مما لديهم.	.7
مرتفع	2	1.70	3.79	شعور الموظف بعدم التأكد من حدود المسؤوليات الموكلة اليه .	.8
ثالثا- الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية					

مرتفع	3	1.01	3.73	شعور الموظف بان المنظمة تقدر جهوده المبذولة في اداء اعماله.	9.
مرتفع	2	1.24	3.80	اعتراف المنظمة بان قدرات الموظفين لديها هي قدرات ذات جودة عالية.	10.
متوسط	4	1.08	3.61	من اسباب فقد الموظفين لحماسهم هو شعورهم بان ما يفعلونه لا يهم ولا يلقي استحساناً في المنظمة.	11.
مرتفع	1	1.52	3.91	قلة وسائل تحفيز الموظفين وزيادة حماسهم مثل الحوافز المادية والمعنوية.	12.
رابعاً: بيئة العمل الاكاديمية					
منخفض	4	1.12	3.17	عدم كفاية الاضاءة في مكان العمل.	13.
متوسط	3	1.11	3.21	عدم توفر اساليب الراحة للموظف من تدفئة وتبريد.	14.
مرتفع	1	1.19	3.63	ضعف وسائل التهوية في مكان العمل.	15.
مرتفع	2	1.36	2.93	عدم توفر اماكن جيدة لاستراحة الموظفين.	16.
خامساً: الاستقلالية في العمل الاكاديمي					
مرتفع	2	0.87	3.9	شعور الموظف بتدخل الاخرين في الصلاحيات الممنوحة له.	17.

مرتفع	1	1.9	3.18	شعور الموظف بعدم التقدم بوظيفته الحالية وقلة توفر فرص النمو.	18.
متوسط	4	1.22	2.80	الترفع والاستعلاء من قبل بعض الموظفين على غيرهم في المنظمة.	19.
متوسط	3	1.7	2.91	كثرة تنقلات الموظفين من وظيفة الى اخرى.	20.
سادساً: الصراع الاكاديمي					
متوسط	4	1.2	2.97	عدم اهتمام المسؤولين بالتقارير المهنية المقدمة من قبل الموظفين.	21.
مرتفع	1	1.1	3.20	كثرة المشاكل والصراعات بين الموظفين.	22.
مرتفع	2	0.89	3.1	ان انخفاض نسب مشاركة الموظفين في الاعمال الموكلة اليهم والتوقعات المتدنية لها دور في زيادة الصراع فيما بينهم .	23.
متوسط	3	1.3	2.99	ان تعارض الأدوار وغموضها يرتبطان بانخفاض الرضا والتغيب عن العمل .	24.
مرتفع		1.10	3.19	المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات الاجهاد الوظيفي.	

يبين جدول رقم (4) النتائج المتعلقة باستجابات افراد العينة حول متغير الاجهاد الوظيفي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الاجهاد الوظيفي إذ يلاحظ ان درجة تأثير الاجهاد الوظيفي في حماس الموظفين

في الكلية التقنية الادارية / الكوفة تراوحت ما بين منخفضة الى مرتفعة, فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.80) و(3.97) والانحرافات المعيارية تراوحت بين (0.89) و (1.98) وتبين ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات محاور الاجهاد الوظيفي بلغ (3.19).

الجدول (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ككل

رقم الفقرة	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1.	محور قياس مستوى الاجهاد الوظيفي عن العلاقات الشخصية الاكاديمية	3.35	0.60	4	متوسط
2.	محور قياس مستوى الاجهاد الوظيفي عن التنمية المهنية والكفاءة الاكاديمية	3.44	0.32	3	مرتفع
3.	محور قياس مستوى الاجهاد الوظيفي عن الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية	3.96	0.55	2	مرتفع
4.	محور قياس مستوى الاجهاد الوظيفي عن بيئة العمل الاكاديمية	3.23	0.36	5	منخفض
5.	محور قياس مستوى الاجهاد الوظيفي عن الاستقلالية في العمل الاكاديمي	3.11	0.44	6	منخفض

مرتفع	1	0.39	3.97	محور قياس مستوى الاجهاد الوظيفي عن الصراع الاكاديمي	6.
منخفض	7	0.34	2.71	محور قياس مستوى حماس الموظفين	7.
متوسط		0.32	3.121	المتوسط الحسابي لمحاور الاداة ككل	

يبين جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة ككل إذ يلاحظ ان المتوسطات الحسابية للمحاور تراوحت بين (2.71) و (3.97) وقد جاء في المرتبة الاولى المحور رقم (6) وهو محور قياس مستوى الاجهاد الوظيفي عن الصراع الاكاديمي إذ حقق على تقدير مرتفع وحصل على متوسط حسابي مقداره (3.97) وانحراف معياري مقداره (0.39) في حين جاء في المرتبة الاخيرة المحور رقم (7) وهو محور قياس مستوى حماس الموظفين حيث حقق (درجة منخفضة) وحصل على متوسط حسابي قدره (2.71) وانحراف معياري قدره (0.34) ونلاحظ ان هناك ثلاث محاور من محاور الدراسة حققوا درجة منخفضة وأن هناك ثلاثة محاور حققت درجة مرتفعة، ومحور واحد حقق درجة متوسطة اما المتوسط الكلي لمحاور الدراسة فقد حقق متوسط حسابي قدره (3.121) وانحراف معياري قدره (0.32) وهو تقدير متوسط للمحاور ومن خلال هذه النتائج تبين لنا أن هناك تأثير للإجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين وقد بلغ المتوسط الحسابي لأداة الدراسة ككل (3.121) وهي درجة متوسطة من مستوى الاجهاد الوظيفي لدى عينة الدراسة .

المبحث الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: اختبار الفرضيات

وضعت فرضيتان رئيسيتان تتعلقان بالمتغير المستقل والمتغير التابع وبعد جمع البيانات عن العينة المبحوثة , تم تحليل البيانات المستخلصة إذ تتضمن هذه الفقرة على اختبار فرضيتي الارتباط و التأثير الرئيسيتان والفرضيات الفرعية وكما مبينة ادناه:

1- اختبار الفرضية الرئيسية الاولى ونصها : توجد علاقة ذو دلالة احصائية معنوية إيجابية بين الاجهاد الوظيفي وحماس الموظفين في العينة المبحوثة .

لغرض اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرين (الاجهاد الوظيفي وحماس الموظفين) محاولةً من الباحث في التوصل الى قبول او رفض الفرضية المتعلقة بتحليل علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على الفرضيات الآتية:-

فرضية العدم (H_0): عدم وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين.

الفرضية البديلة (H_1): وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين.

الجدول (6) يوضح معامل الارتباط الخطي بين المتغيرين

المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
الاجهاد الوظيفي	0.615	0.63	0.073	0.633

تبين من الجدول (6) أن معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل الاجهاد الوظيفي والمتغير التابع حماس الموظفين لعينة الدراسة قد بلغ (0.615) وهو قوي موجب وأن مدى الدقة في تقدير المتغير المستقل (0.63), وأن معامل التحديد المعدل هو (0.073) , وأن الخطأ المعياري (0.633) وتشير هذه النتائج الى وجود ارتباط خطي مقداره (0.615) بين الاجهاد الوظيفي لعينة الدراسة وحماس الموظفين وهو يعني ان هناك علاقة ارتباط قوية موجبة.

جدول (7) يوضح تحليل تباین خط الانحدار بين المتغير المستقل الاجهاد الوظيفي والمتغير التابع حماس الموظفين

المتغير المستقل الاجهاد الوظيفي	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	f	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	5.106	4	1.029	3.078	00.01
مجموع مربعات البواقي	71.81	221	0.341		
المجموع	72.916	225			

قيمة f الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (223) تساوي (2.21)

تبين من الجدول (7) أن قيمة مستوى الدلالة (00.01) , وأن قيمة (f) المحسوبة تساوي (3.078) وهي اكبر من قيمتها الجدولية , وبما ان قاعدة القرار تقول تقبل فرضية العدم (H0) اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية , وترفض فرضية العدم اذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية وبالتالي فإننا نقبل الفرضية H1 () ونرفض فرضية العدم وهذا يعني انه توجد علاقة إيجابية بين الاجهاد الوظيفي وحماس الموظفين, وتعتبر العلاقة قوية كون معامل الارتباط قوي ويساوي (0.615) .

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية ونصها : يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية إيجابية بين الاجهاد الوظيفي وحماس الموظفين بالعينة المبحوثة .

جدول (8) يوضح تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين

المتغير التابع	R ²	F المحسوبة	Sig F المحسوبة	المتغير المستقل	β	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية
حماس الموظفين	.54 2	12.10 2	0.000	العلاقات الشخصية الاكاديمية	.366	.135	2.102	0.018
				التنمية المهنية والكفاءة الاكاديمية	.285	.101	2.521	0.007
				الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية	.423	.125	4.175	0.003
				بيئة العمل الاكاديمية	.389	.131	3.222	0.009

0.012	2.251	.142	.283	الاستقلالية في العمل الاكاديمي				
0.000	3.189	.157	.410	الصراع الاكاديمي				

يتبين من الجدول (8) ان تأثير ابعاد الاجهاد الوظيفي (المتغير المستقل) في تقليل حماس الموظفين (المتغير التابع) ذات دلالة احصائية حيث أن قيمة (F المحسوبة) بلغت (12.102) وبمستوى معنوية Sig يساوي (0.000) وهو اقل من (0.05), وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) يساوي (0.542) وهي تؤكد معنوية الانحدار ونجد ان قيمة (B) لمتغير العلاقات الشخصية الاكاديمية كانت (0.366) وقد بلغت قيمت (T) لهذا المتغير (2.102) وبمستوى معنوية (0.018) وهو اقل من (0.05) مما يؤكد معنوية معامل الانحدار. وبالنسبة لمتغير التنمية المهنية والكفاءة الاكاديمية بلغت قيمة (B) بلغت (0.285) وقد بلغت قيمت (T) لهذا المتغير (2.521) وبمستوى معنوية (0.007) وهو اقل من (0.05) مما يؤكد معنوية معامل الانحدار. في حين ان قيمة (B) لمتغير الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية بلغت (0.423) وقد بلغت قيمت (T) لهذا المتغير (4.175) وبمستوى معنوية (0.003) وهو اقل من (0.05) مما يؤكد معنوية معامل الانحدار, وان قيمة (B) لمتغير بيئة العمل الاكاديمية كانت (0.389) وقد بلغت قيمت (T) لهذا المتغير (3.222) وبمستوى معنوية (0.009) وهو اقل من (0,05) مما يؤكد معنوية معامل الانحدار. وبالنسبة لمتغير الاستقلالية في العمل الاكاديمي بلغت قيمة (B) بلغت (0.283) وقد بلغت قيمت (T) لهذا المتغير (2.251) وبمستوى معنوية (0.0012) وهو اقل من (0,05) مما يؤكد معنوية معامل الانحدار. في حين ان قيمة (B) لمتغير الصراع الاكاديمي بلغت (0.410) وقد بلغت قيمت (T) لهذا المتغير (3.189) وبمستوى معنوية (0.000) وهو اقل

من (0.05) مما يؤكد معنوية معامل الانحدار. ومما تقدم ومن خلال النتائج المذكورة اعلاه تقبل الفرضية الرئيسية بوجود تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية لأبعاد الاجهاد الوظيفي بالدراسة (العلاقات الشخصية الاكاديمية, التنمية المهنية والكفاءة الاكاديمية, الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية, بيئة العمل الاكاديمية, الاستقلالية في العمل الاكاديمي, الصراع الاكاديمي) في التقليل من حماس الموظفين في الكلية التقنية الادارية / الكوفة.

ومما تقدم فإن الاجهاد الوظيفي ومن خلال ابعاده محل الدراسة يؤدي دوراً كبيراً لما له من تأثير في التقليل من حماس الموظفين محل الدراسة.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى ونصها: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الشخصية الاكاديمية وحماس الموظفين في العينة المبحوثة.

جدول (9) يوضح تأثير العلاقات الشخصية الاكاديمية على حماس الموظفين في العينة المدروسة

المتغير المستقل	β	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية
العلاقات الشخصية الاكاديمية	.358	.131	2.133	0.009

تشير نتائج الجدول رقم (9) اعلاه الى ان هناك تأثير ذو دلالة للمتغير المستقل (العلاقات الشخصية الاكاديمية) على المتغير التابع (حماس الموظفين) إذ كانت قيمة T المحسوبة (2.133) وبمستوى معنوية (0.009) وهو اقل من (0.05), كما بلغت قيمة (B) (.358), مما يؤكد على معنوية معامل الانحدار وعلية فإن الفرضية الفرعية

الأولى تعد مقبولة والتي تنص على وجود علاقة تأثير للعلاقات الشخصية الأكاديمية) على حماس الموظفين في العينة المدروسة.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية ونصها : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية والكفاءة الأكاديمية وحماس الموظفين بالعينة المدروسة

جدول (10) يوضح تأثير التنمية المهنية والكفاءة الأكاديمية على حماس الموظفين في العينة المدروسة

المتغير المستقل	β	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية
التنمية المهنية والكفاءة الأكاديمية	.605	.102	5.403	0.000

تشير نتائج الجدول (10) اعلاه الى ان هناك تأثير ذو دلالة للمتغير المستقل (التنمية المهنية والكفاءة الأكاديمية) على المتغير التابع (احماس الموظفين) إذ كانت قيمة T المحسوبة (5.403) وبمستوى معنوية (0.000) وهو اقل من (0.05), كما بلغت قيمة (B) (.605) مما يؤكد على معنوية معامل الانحدار وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية تعد مقبولة والتي تنص على وجود علاقة تأثير للتنمية المهنية والكفاءة الأكاديمية على حماس الموظفين في العينة المدروسة.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة ونصها: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الاعتراف بالمنظمة الأكاديمية وحماس الموظفين

جدول رقم (11) يوضح تأثير الاعتراف بالمنظمة الأكاديمية على حماس الموظفين في العينة المدروسة

المتغير المستقل	β	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية
الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية	.344	.128	2.512	0.007

تشير نتائج الجدول رقم (11) اعلاه الى ان هناك تأثير ذو دلالة للمتغير المستقل (الاعتراف بالمنظمة الاكاديمية) على المتغير التابع (حماس الموظفين) إذ كانت قيمة T المحسوبة (2.512) وبمستوى دلالة (0.007) وهو اقل من (0.05), كما بلغت قيمة (B) (.344), مما يؤكد على معنوية معامل الانحدار وعلية فإن الفرضية الفرعية الثالثة تعد مقبولة والتي تنص على وجود علاقة تأثير للاعتراف بالمنظمة الاكاديمية على حماس الموظفين في العينة المدروسة.

جدول رقم (12) يوضح تأثير بيئة العمل الاكاديمية على حماس الموظفين في العينة المدروسة

المتغير المستقل	β	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية
بيئة العمل الاكاديمية	.323	.129	2.411	0.004

تشير نتائج الجدول رقم (12) اعلاه الى ان هناك تأثير ذو دلالة للمتغير المستقل (بيئة العمل الاكاديمية) على المتغير التابع (حماس الموظفين) إذ كانت قيمة T المحسوبة (2.411) وبمستوى معنوية (0.004) وهو اقل من (0.05), كما بلغت قيمة (B) (.323), مما يؤكد على معنوية معامل الانحدار وعلية فإن الفرضية الفرعية الثالثة تعد مقبولة والتي تنص على وجود علاقة تأثير لبيئة العمل الاكاديمية على حماس الموظفين في العينة المدروسة.

جدول رقم (13) يوضح تأثير الاستقلالية في العمل الاكاديمي على حماس الموظفين في العينة المدروسة

المتغير المستقل	β	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية
الاستقلالية في العمل الاكاديمي	.311	.117	2.389	0.001

تشير نتائج الجدول رقم (13) اعلاه الى ان هناك تأثير ذو دلالة للمتغير المستقل (الاستقلالية في العمل الاكاديمي) على المتغير التابع (حماس الموظفين) إذ كانت قيمة T المحسوبة (2.389) وبمستوى معنوية (0.001) وهو اقل من (0.05), كما بلغت قيمة (B) (0.311), مما يؤكد على معنوية معامل الانحدار وعليه فإن الفرضية الفرعية الثالثة تعد مقبولة والتي تنص على وجود علاقة تأثير للاستقلالية في العمل الاكاديمي على حماس الموظفين في العينة المدروسة.

جدول رقم (14) يوضح تأثير الصراع الاكاديمي على حماس الموظفين في العينة المدروسة

المتغير المستقل	β	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية
الصراع الاكاديمي	.318	.111	2.287	0,009

تشير نتائج الجدول رقم (14) اعلاه الى ان هناك تأثير ذو دلالة للمتغير المستقل (الصراع الاكاديمي) على المتغير التابع (حماس الموظفين) إذ كانت قيمة T المحسوبة (2.287) وبمستوى معنوية (0.009) وهو اقل من (0.05),

كما بلغت قيمة (B) (0.318) , مما يؤكد على معنوية معامل الانحدار وعليه فإن الفرضية الفرعية الثالثة تعد مقبولة والتي تنص على وجود علاقة تأثير للصراع الأكاديمي على حماس الموظفين في العينة المدروسة.

ولبيان حجم التأثير للمتغير المستقل (الاجهاد الوظيفي) في المتغير التابع (حماس الموظفين): استخدم الباحث معادلة مربع (إيتا) (Eta Squared) في استخراج حجم التأثير بين المتغيرين كما موضحة بالجدول التالي:

جدول (15) يوضح حجم التأثير للمتغير المستقل في المتغير التابع

المتغير المستقل	التابع المتغير التابع	حجم التأثير قيمة (D)	مقدار حجم التأثير
الاجهاد الوظيفي	حماس الموظفين	0.75	كبير

وباستخراج قيمة (D) التي تعكس مقدار حجم التأثير والبالغ (0.75) وهي قيمة مناسبة لتفسير حجم التأثير وبمقدار كبير لمتغير الاجهاد الوظيفي في حماس الموظفين للعينة المدروسة.

ثانياً: خلاصة بأهم النتائج

أ- اتضح ان الإجهاد الوظيفي يقلل بشكل كبير من أداء الموظفين وحماسهم تجاه الاعمال الموكلة اليهم وبذلك تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Dar et al.,2011).

ب- تبين ان للصراع الأكاديمي تأثير سلبي على اداء الموظفين والتقليل من حماسهم تجاه العمل وبذلك تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Gharib et al.,2016) .

ج- اتضح أن للعلاقات الشخصية الغير جيدة والمشاكل داخل المنظمة تأثير سلبي في حماس الموظفين وبذلك تنطبق الدراسة الحالية مع دراسة (Mosaviet al.,2014) .

د- تبين ان الموظفين الغير متحمسين غير مبالين إلى حد كبير بالمنظمة وأهدافها, وهذه هي المشكلة الأكبر لأن مثيري المشاكل يمكن تحديدهم والتعامل معهم اما هؤلاء فلا يمكن ذلك

ثالثاً: التوصيات

من خلال ما تقدم من النتائج تم التوصل الى مجموعة من التوصيات وهي:

أ - العمل على معالجة العوامل التي تسهم في الاجهاد الوظيفي وزيادة حماس الموظفين من خلال توفير بيئة عمل مريحة وتقديم الدعم التنظيمي لهم.

ب- ضرورة القضاء على المشاكل المسببة للصراعات بين الموظفين من خلال تحديد الاعمال الموكلة لكل فرد ومنع التدخل في عمل وواجبات الاخرين.

ج- العمل على تحسين العلاقات الشخصية بين الموظفين وبين مرؤوسيههم وإضفاء روح المحبة والتعاون وخلق اجواء بيئية تسهم في تحقيق ذلك .

د- العمل على زيادة حماس الموظفين لما له من دور كبير في اي تنظيم فإذا تم تبنية في مختلف المستويات يؤدي الى شيوع روح الفريق والتعاون مما يجعل التنظيم متميزاً وقادراً على مواجهة التحديات الخارجية في ظل المنافسة الشديدة.

رابعاً: المقترحات

1- إجراء نفس الدراسة على منظمات تعليمية في مدن أخرى لكي يتسنى لنا التعرف على الوضع الراهن في مختلف المنظمات التعليمية ومقارنة نتائجها بالدراسة الحالية.

2- رفع مستوى حماس الموظفين من قبل المنظمات التعليمية وتحسين العلاقة بين الإدارات وموظفيها باعتبارهم العامل الأساسي في تطوير العملية التعليمية في البلد.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

العنزي ، سعد، (1996) المصادر الداخلية للإجهاد الوظيفي : دراسة ميدانية ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 12 : 4 ، 139 - 167 .

قيس ابراهيم حسين،(2009) اثر تصميم العمل في الاجهاد الوظيفي دراسة ميدانية في - المستشفيات الخاصة محافظة السليمانية، كلية الادارة والاقتصاد ،جامعة السليمانية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العدد الرابع والعشرون، 1- 36.

ثانياً: المصادر الاجنبية

dos Santos, M. J. H., Moreira, S., Carreiras, J., Cooper, C., Smeed, M., de Fátima Reis, M., & Miguel, J. P. (2018). Portuguese version of a stress and well-being

evaluation tool (ASSET) at the workplace: validation of the psychometric properties. *BMJ open*, 8(2), e018401.

Geoghegan, H. (2013). Emotional geographies of enthusiasm: belonging to the T elecommunications H eritage G roup. *Area*, 45(1), 40–46.

Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218.

Oaklander, H., & Fleishman, E. A. (2010). Patterns of leadership related to organizational stress in hospital settings. *Administrative Science Quarterly*, 8(4).

Sheppard, B., Hurley, N., & Dibbon, D. (2010). Distributed Leadership, Teacher Morale, and Teacher Enthusiasm: Unravelling the Leadership Pathways to School Success. *Online Submission*.

Sirota, D., & Klein, D. (2013). *The enthusiastic employee: How companies profit by giving workers what they want*. FT Press.

Solari, P. R., Fairchild, P. G., Noa, L. J., & Wallace, M. R. (2014). Tempered enthusiasm for fecal transplant. *Clinical Infectious Diseases*, 59(2), 319–319.

Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The stress in general scale. *Educational and Psychological Measurement, 61*(5), 866–888.

Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here?. *Journal of management, 18*(2), 353–374.

Kunter, M., Frenzel, A., Nagy, G., Baumert, J., & Pekrun, R. (2011). Teacher enthusiasm: Dimensionality and context specificity. *Contemporary Educational Psychology, 36*(4), 289–301.

Keller Melanie M. 1 & Thomas Goetz 2 & Anita Woolfolk Hoy 3 & Anne C. Frenzel 4
#(2015)Teacher Enthusiasm: Reviewing and Redefining a Complex Construct Springer
Science + Business Media New York.

Carr J, Kelley B, Keaton R & Albrecht C. (2011) “Getting the grips with stress in the workplace: Strategies for promoting a healthier, more productive environment”, HRM International Digest, Volume 19 Number 4.

Moaz Gharib, Suhail Mohammad Ghouse, and Moinuddin Ahmad ,(2016), the impact of job stress on job performance: a case study on academic staff at dhofar university, Article in International Journal of Economic Research, 13(1) : 21–33 .

Eugene V. Debs (2017) Enthusiasm Published in Locomotive Firemen's Magazine, vol. 8, no. 12 , pp. 732–733.

Greenberg, J and Baron, R.A. (2007), Behavior in organizations: understanding and meaning the human side of work, Prentice Hall.p:1–43.

Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. (2015), The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research, 1(4), 221–225.

Luthans, Fred. (2013), Organizational behavior: an evidence based approach, McGraw Hill, New Delhi.p:111–254.

Mathangi Vijayan,(2017), impact of job stress on employees' job performance in aavin, Coimbatore, Journal of Organisation & Human Behaviour Volume 6 Issue 3 .

Laiba Dar,Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem,Kashif Ud Din Khan,(2011), Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan, Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 6 Version 1.0 .

Antoine de Saint-Exupery,(2016), introduction to concept of management by enthusiasm sharing, scientific notebooks of the Silesian University of Technology. organization and management z. 97.

Madhuri Hooda¹ and Annu,(2017), Determinants of Teacher Enthusiasm, International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences, Volume 07 Issue 08, August 2017, Page 1–3.

Faraz Mosavi, Reza Nikbakhsh and Akbar Afarinesh,(2014), Relationship between enthusiasm to physical activity and dependence on physical activity in male and female elite athlete students, European Journal of Experimental Biology, 4(3):332–335.

Santhosh Areekkuzhiyil,(2014), Factors Influencing the Organizational Stress among Teachers Working in Higher Education Sector in Kerala: An Empirical Analysis, Published in the journal Research and Pedagogic Interventions. Vol 2(2).

Areekkuzhiyil, Santhosh (2011) Organisational Stress among Faculty Members of Higher Education Sector. ERIC. ED522272.

Brown, Z. A., & Uehara, D. L. (2008). Coping with teacher stress: A research synthesis for Pacific education. <http://www.prel.org>.

Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*, 38, 179-201.

Nwadiani, M. (2006). Level of perceived stress among lectures in Ni-gerian universities. *Journal of Instructional Psychology*. <http://www.thefreelibrary.com>.

Mehra, V., & Kaur, H. (2011). Job satisfaction among government and private secondary school teachers of various academic streams. *Journal of Community Guidance & Research*, 28(2), 257- 268.

Williams, M., & Gersh, I. (2004). Teaching in mainstream and special schools: are the stresses similar or different? *British Journal of Special Education*, 31(3): 157-162.

Ravichandran, R., & Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33(1), 133-136.

المواقع الالكترونية

<https://ar.wikipedia.org/wiki/الكوفة>

"Impact stress of the job to reduce staff enthusiasm exploratory study of anon-random sample from faculty of management Technical staff/ kufa"

Assistant lecturer

Baqir Khudair Al-Hadrawi

Al-furat Al-awsat Technical university

Abstract

Stress of the job is a special type of a Stress result from a tired and fatigue in the work place and it is phenomenon result from a mix of factors which over lab physical side with the psychological and intellectual side, coincides this phenomenon with an individual felt with doubts about how ability rage on sustain ability competence in the work and what the interested in, so the study aims to know the effect of impact stress of the job to reduce staff enthusiasm exploratory sample from faculty of management Technical staff / kufa , Researcher depend on the methodology describes in his study. The study tool consisted in identify distributed upon a sample composed from (95) employ in faculty of management Technical / kufa, and the statistical analyses have done with using the (spss) program. The result lead to access stress of the job on overall average (3.121), and the access job of staff enthusiasm total average (2.71) . The Researcher found that there is a positive relationship and its overall average (0.61). and appear there is a job positive impact to the stress of the job in staff enthusiasm valuable total (0.75) in the result of study a group of recommend ions are interdused one of them : improve staff enthusiasm for his greater role in any organization for his adopted in deferent levels lead to appear spirit team . And that lead to growing the organization and have the ability in facing outside changes with intense competition.

Keyword: impact, stress of the job, staff enthusiasm, faculty of management technical, kufa city.