

الضغوط النفسية و الأداء المهني لدى مهندسي المخابر

Psychological stress and the performance of laboratory engineers

صيفية جدوالي* ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

safiadjedouali@yahoo.fr

وفاء فني ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

wafafenni88@gmail.com

تاريخ القبول: 2020/06/30

تاريخ الإرسال: 2020/04/10

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف بالوصف والتحليل التعرف على الضغوط النفسية التي يتعرض لها مهندسو المخابر بكلية علوم الطبيعة والحياة بجامعة فرحات عباس سطيف 1- وهي دراسة استطلاعية طبقت على مهندسي المخابر بالكلية حيث بلغ مجتمع البحث 137 مهندسا مخبريا، أما عينة الدراسة فتمثلت في مهندسي المخابر الجامعية العاملين بكلية علوم الطبيعة والحياة سطيف 1- والبالغ عددهم 24 مهندسا.

، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها تعرض مهندسي المخابر لضغوط أثناء العمل تبين أنها لا تساعد على أداء المهام بشكل جيد أثناء سير العمل بالمخابر، مع اقتراح بعض التوصيات الهدف منها هو العمل على إدارة الضغوط كالاهتمام بالناحيتين النفسية والسلوكية لمهندسي المخابر، مع ضرورة التخفيف من أسباب الضغوط لتفادي تراكم آثارها وضمان السير الجيد للعمل.

-الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية؛ الأداء؛ الأداء الوظيفي؛ الجامعة؛ مهندسي المخابر الجامعية.

Abstract:

The objective of this study is to identify and describe the psychological stress exerted on laboratory engineers of the Faculty of Natural Sciences and Life of Farhat Abbas Setif University. This study was conducted using the field survey method for laboratory engineers in the college. The research started by identifying stress and its effects on performance. The research environment has reached a number of results, most notably the exposure of laboratory engineers to pressure during work, indicating that they do not help to perform tasks well during the work of laboratories. And ends with some recommendations aimed at working on the management of pressures, such as attention to the psychological and behavioral aspects of laboratory engineers, with the need to alleviate the reasons for pressure to avoid accumulation of effects and ensure good work.

Keywords: psychological stress; performance; job performance; the University; Laboratory engineers.

مقدمة:

إن أهم ما يميز حياة الإنسان مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين سرعة إيقاع الحياة، وثورة الاتصالات التي حولت العالم إلى قرية صغيرة جعلت الإنسان يعيش في بيئة -هي من صنعه- خلقت لديه طبيعة اجتماعية إضافة إلى الطبيعة البيولوجية والسيكولوجية التي أصبحت من محددات سلوكه.

كل هذه المتغيرات في نمط الحياة شكلت تحديا لقدرات الإنسان ومن ثم فإن عليه إشباعها والتعامل معها مما يجعلنا ندرك أن الضغوط النفسية ذات طبيعة مزدوجة فطبقا لطبيعتها السوية تساعدنا على النمو والنضج أما طبيعتها المرضية فيكون لها مخرجات واستجابات مرضية.

والضغوط النفسية في العمل جانب هام من ضغوط الحياة فهي ظاهرة نفسية مثلها مثل القلق وغيره ولا يمكن إنكارها بل يجب التصدي لها من قبل المختصين لمساعدة العامل على التكيف مع عمله وصولا إلى زيادة الإنتاج وجودته وبالتالي تنمية المجتمع وتقدمه.

والضغوط النفسية أيضا من الأمور التي يعيشها العمال في جميع أطوار مسارهم الوظيفي وذلك للعديد من العوامل التي قد تكون وراثية أو بيئية مكتسبة لظروف مجتمعية، لأن هذه الضغوط قد تشكل لبعض الأفراد مصدرا للقلق والخوف، وبالتالي يفقدون الكثير مما يمكن تقديمه للوظيفة الأمر الذي قد يؤدي إلى الوقوع في مصيدة عدم التقبل من قبل مجموعة العمل، مما يدفع بها إلى إيقاع الأذى بمختلف أشكاله على هذا العامل.

وترتبط ضغوط العمل بالعديد من المتغيرات التنظيمية كمستوى الأداء، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، فالنتيجة السلبية للضغوط النفسية تعد من أهم الموضوعات التي مازالت تلقى اهتماما و جدلا بحثيا واسعا لدى الباحثين لما لها من آثار ضارة على الفرد و المجتمع بصفة عامة .

ورغم اعتبار الضغط ضروري وعامل محفز للتوازن الداخلي والإيقاع البيولوجي للفرد إلا أن الزيادة في الضغط النفسي أو حدة التعرض له التي تتجاوز طاقات التكيف قد تؤدي إلى نشأة الأمراض وتطورها.

انطلاقا مما سبق انبثقت إشكالية الدراسة حول أثر الضغوط المهنية على مهندسي المخابر الجامعية في محاولة منا للكشف عن الضغوط التي يتعرضون لها وقد اخترنا القيام بالبحث على مهندسي المخابر بكلية علوم الطبيعة والحياة بجامعة سطيف، ومن ثم التطرق لتأثيرات هذه الضغوط، واعتمدنا على تساؤل رئيسي تمت صياغته على النحو التالي: هل يتعرض مهندسو المخابر لضغوط مهنية تؤثر على أدائهم في العمل؟

وحتى نقوم بالبحث بشكل منهجي أكثر كان لزاما تفصيل الإشكالية الرئيسية لتساؤلات فرعية تمكن من تغطية متغيرات الموضوع وكانت التساؤلات على النحو التالي: ما هي أسباب الضغوط المهنية التي يواجهها مهندسو المخابر؟ وما هي الآثار التي تخلفها الضغوط المهنية على أدائهم؟ وهل تؤثر الضغوط على مهندسي المخابر بشكل ايجابي ام بشكل سلبي؟

وللإجابة على هذه التساؤلات قمنا بوضع الفرضيات التالية والتي نعمل على التحقق منها من خلال البحث وهي كالتالي: يتعرض مهندسو المخابر لضغوط مهنية تؤثر على أدائهم في العمل.

واعتمدنا الفرضيات الجزئية التالية:

- توجد أسباب مختلفة المصدر للضغوط المهنية التي تواجه مهندسي المخابر.
- تؤثر تلك الضغوط المهنية التي يتعرض لها مهندسي المخابر على أدائهم.
- تؤثر الضغوط المهنية على أداء مهندسي المخابر بشكل سلبي.

وتتجلى أهمية الدراسة في كونها تطرقت إلى موضوع الضغوط التي يتعرض لها مهندسو المخابر بالجامعات والتي تؤثر بشكل أو بآخر على مردود هؤلاء الموظفين حيث تسمح نتائج الدراسة بالحصول على مؤشرات عملية وميدانية حول الآثار الحقيقية التي يمكن أن تتركها الضغوط على الحياة العملية لمهندسي المخابر.

كما تعمل الدراسة على تحقيق هدفين رئيسيين هما:

- الكشف عن مصادر وأسباب الضغوط المهنية التي يتعرض لها مهندسي المخابر.
- الكشف عن التأثيرات التي تخلفها الضغوط على مهندسي المخابر.

1- مصطلحات الدراسة

- **الضغوط النفسية:** هي تلك الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة، التي قد تحدث عندما يكون هناك تضارب بين متطلبات عمل الموظف ودرجة التحكم التي يمتلكها هذا الأخير للاستجابة لهذه المتطلبات (Claude Poirier ;2012;p4)

- **الأداء:** يعبر مفهوم الأداء على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المتقدم من طرفه، والأداء هو ما يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين ومديرين ومهندسين . (حمداوي، 2004، ص1)

- **الأداء الوظيفي:** هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد (سلطان، 2004، 64)

- **الجامعة:** هي مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية، الإدارية والتقنية. (دليو و آخرون، 2006، 79)

- **مهندسي المخابر الجامعية:** حسب المادة رقم 16 من المرسوم التنفيذي رقم 10_133 فان شعبة " المخابر الجامعية " تشمل الأسلاك الآتية: سلك مهندسي المخابر الجامعية سلك ملحي المخابر الجامعية -سلك تقنيي المخابر الجامعية- سلك معاونين التقنيين للمخابر الجامعية- سلك الأعوان التقنيين للمخابر الجامعية- سلك المساعدين التقنيين للمخابر الجامعية.

2. الإطار النظري:

1.2 الضغوط المهنية:

يمكن تعريفها بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد كالتوتر والعصبية أو القلق الدائم أو الإحباط إضافة إلى أعراض تنظيمية منها تدني الجودة، ومن التعريفات الأخرى لضغوط العمل بأنها الضغوط التي يحدثها العمل أو التي يتعرض لها العاملون في بيئة العمل إما لطبيعة العمل أو نتيجة لممارسات ترتبط بنظام العمل بشكل مباشر أو غير مباشر ولفترة طويلة من الزمن (أنور حسين، 2013، ص 213).

كما تباينت وجهات النظر حول مصادر الضغوط، منها تنظيمية تنتج عن صراع الدور، أي تعارض العمل مع رغبة الفرد أو مهاراته وغموض الدور فهو عدم معرفة الفرد ما هو متوقع منه، أو الأهداف المتوجب عليه تحقيقه، وبالنسبة لعبء الدور فيتمثل في قيام الفرد بمهام متعددة تفوق قدراته (خليفات، 2010، ص 605).

2.3 الأداء الوظيفي:

عرف عبد المحسن (2002) الأداء الوظيفي على أنه "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة."

أما جمال (1995) فيعرف الأداء بأنه "نشاط يمكّن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة"

ويمكن القول أن استمرار الضغط المتزايد على الفرد يؤدي إلى تدني أدائه في العمل، يصاحبه أنماط سلوكية سلبية ضارة كاليأس، والإحباط، وتلحق هذه الجوانب السلوكية أضراراً بالمنظمات من حيث تدني الأداء والإنتاج (خليفات، 2010، ص ص 605-606).

3.2 العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي:

تشير نتائج الدراسات التي أجريت بهذا الصدد إلى اتجاهات مختلفة:

✓ بعض الدراسات تشير إلى وجود علاقة سلبية بين الضغوط المهنية و الأداء، حيث تقف هذه الضغوط كمعوقات للفرد في العمل، فيلجأ الفرد لمواجهة هذه المعوقات إلى إنفاق وقت كبير من أجل السيطرة عليها و قد يلجأ إلي بعض الحيل، و قد تؤثر هذه الضغوط على الأداء الجسمي فيصاب الفرد بأمراض القلب و اضطرابات الهضم و القرحة، كما أن الأداء العقلي للفرد يتأثر أيضاً، فالعمليات العقلية كالتذكر و ربط المعلومات و الاستدلال تصبح ضعيفة، أو قد يلجأ الفرد للعدوانية مع زملائه و مرؤوسيه و رؤسائه، لان كافة حواسه و طاقاته العقلية و النفسية موجهة إلى مصادر الضغوط و إلى التكيف معها، مما يقوده إلى أن يقوم بعمله بدرجة منخفضة من الانتباه مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء (أنور حسين، 2013، ص 216).

✓ ويقول الباحثون في اتجاه آخر أن وجود ضغوط منخفضة لا يولد لدى الفرد تحديات تحثه على العمل، و لكن كلما ارتفع حجم ضغوط العمل يزداد بالمقابل حجم التحدي الذي يواجهه الفرد مما يقوده إلى رفع مستوى الأداء. (Wagner,1992, p 106)

✓ أما الاتجاه الثالث فيرى أن هناك علاقة خطية منحنية بين ضغوط العمل و الأداء فوجود مستوى منخفض من الضغط لن يؤدي إلى تحفيز الأفراد للعمل و سيشعرون بالضجر و تناقص الدافعية و كثرة

التغيب عن العمل، كما إن وجود مستوى عال من الضغط سوف يؤدي إلى امتصاص قدرات الأفراد في محاولة منهم لمكافة ذلك الضغط، و بالتالي استنفاد قدراتهم فيصاب الفرد بالأرق و يتردد في اتخاذ القرارات، لذلك فإن أصحاب هذا الاتجاه يرون أن وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفرد على إيجاد نوع من التوازن في قواه و قدراته فيقوم بتوزيعها بين انجاز العمل ومكافة تلك الضغوط. فيمتلك دافعية عالية للعمل وتصبح لديه طاقة عالية وملاحظة حادة مما تؤهله إلى أن يكون قادرا على تحمل المسؤولية (الفريجات، 2009، ص 302).

3. الدراسات السابقة:

1.3 دراسة رضا فوزي أبو الرب 2004:

بعنوان "الضغط المهني، الأداء الوظيفي، الدعم الاجتماعي عند ممرضات المستشفيات"

هدفت هذه الدراسة للتحقق من تأثير الضغط المهني على أداء الوظائف بين ممرضات المستشفيات، ومن تأثير الدعم الاجتماعي من زملاء العمل على الضغط المهني.

وقد تم استخدام المسح الوصفي على عينة ملائمة من 263 ممرضة في المستشفيات الأمريكية و 40 ممرضة غير أميركيين يمكن الوصول إليهن عبر الإنترنت، و تم جمع البيانات باستخدام استبيان منظم مبني على الويب، والذي شمل مقياس الضغط المهني، ومقياس أداء الشويريان السادس لأداء التمريض، مقياس مكين وماركلين للتكامل الاجتماعي، والشكل الديموغرافي. واستخدم الإحصاء الوصفي، ومعامل ارتباط بيرسون.

وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم الاجتماعي من زملاء العمل عزز مستوى الأداء الوظيفي وخفض مستوى الضغط المهني. كما أشار التحليل إلى وجود علاقة منحنية (على شكل U) بين الضغط المهني وأداء الوظيفة. يعتقد الممرضون الذين أبلغوا عن مستويات معتدلة من الضغط المهني أنهم يؤدون وظائفهم بشكل أقل من أولئك الذين أبلغوا عن مستويات منخفضة أو عالية من الضغط المهني.

2.3 دراسة وهف بن علي القحطاني، 2000 :

هدفت دراسة وهف بن علي القحطاني (2000) للتعرف إلى أهم العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بالرياض وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض التي اشتملت عليها الدراسة قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح بين (3.11 و 3.94) من أصل 5 درجات، وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية على النحو التالي: زيادة العبء التدريسي للمعلم، نقص إمكانيات المدرسة و تجهيزاتها، زيادة كثافة الطلبة في الفصول الدراسية، العلاقات الإنسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي، و أخيرا النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

3.4 دراسة عماد الكحلوت ونصر الكحلوت، 2006 :

هدفت الدراسة التي أجراها كل من عماد الكحلوت ونصر الكحلوت (2006) إلى الكشف عن مدى شيوع الضغوط المدرسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما. وتكونت عينة الدراسة من "66" من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا من الجنسين بواقع "34" من المعلمين و "32" من المعلمات

بمحافظة غزة وشمالها. وتمثلت الأدوات التي استخدمها الباحثان في مقياس الضغوط المدرسية واستبانته ملاحظة الأداء من إعداد الباحثين.

وقد أظهرت النتائج أن الضغوط المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا عند مستوى 55.19%، وأن الضغوط المدرسية تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلميذ وأدناه ضغوط العلاقة مع المدير. كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى 77.95% وأن الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه مجال التقييم والتفويض. كما تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا.

من الدراسات السابقة -حسب اطلاعا- لم نجد دراسة تناولت الضغوط النفسية والأداء الوظيفي في بيئة عمل تخص مهندسي المخابر الجامعية لهذا قمنا بهذه الدراسة على هذه العينة. ومن خلال هذه الدراسات أيضا وجدنا انه توجد علاقة بين الضغوط النفسية والمهنية والأداء الوظيفي لدى فئة المعلمين، وتختلف مصادر وأسباب هذه الضغوط باختلاف المحيط وبيئة العمل.

4. الإجراءات الميدانية:

1.4 حدود الدراسة:

الحدود البشرية مهندسي المخابر بكلية علوم الطبيعة والحياة بجامعة فرحات عباس سطيف 1

الحدود المكانية تقتصر الدراسة على كلية علوم الطبيعة والحياة بجامعة فرحات عباس سطيف 1

الحدود الزمانية تم تطبيق الدراسة في الفترة الممتدة بين 20 و 25 ديسمبر 2018

2.4 مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كل مهندسي المخابر الجامعية بجامعة فرحات عباس سطيف 1- والبالغ عددهم 137 مهندسا مخبريا، أما عينة الدراسة فتتمثل في مهندسي المخابر الجامعية العاملين بكلية علوم الطبيعة والحياة سطيف 1- والبالغ عددهم 24 مهندسا.

3.5 منهج الدراسة:

بما أن كل دراسة علمية تعتمد على منهج علمي للوصول إلى نتائج دقيقة، فقد اتبعنا المنهج الوصفي الذي يعتمد على تحديد أبعاد المشكلة موضوع البحث من خلال جمع البيانات المختلفة عن الموضوع، وهذا ما يتناسب مع موضوع بحثنا الاستطلاعي الذي يهدف إلى معرفة الضغوط المهنية التي يتعرض لها مهندسو المخابر الجامعية.

4.5 أدوات جمع البيانات الميدانية:

تم الاعتماد على الاستبيان والمقابلة الشخصية مع أفراد العينة كوسيلة لجمع البيانات، بحيث تم توزيع 24 استبيان على أفراد العينة وقد تم استرجاعها واعتمادها جميعا.

5. نتائج الدراسة:

1.6 تعرض مهندسي المخابر لضغوط مهنية:

نظرا لكون الدراسة ذات طبيعة استطلاعية قمنا بطرح السؤال التالي على مهندسي المخابر: هل تعاني من الضغط أثناء أدائك لوظيفتك؟ مع تحديد الإجابة بنعم أو لا أو أحيانا دون أي شروح والمقصد منها معرفة نسبة مهندسي المخابر الذين يعملون تحت الضغط وهي الفئة التي سيتم استكمال العمل عليها لاستخلاص النتائج انطلاقا من جدولة البيانات والنسب.

جدول رقم (01): تعرض مهندسي المخابر لضغوط مهنية:

التعرض للضغوط المهنية	التكرار	النسبة
نعم	19	79.16%
لا	2	8.33%
أحيانا	3	12.5%
المجموع	24	100%

يبرز الجدول أن اكبر نسبة من مهندسي المخابر يتعرضون لضغوط أثناء عملهم و ذلك بنسبة 79.16 % و هذا ما يقابل 19 مهندسا من مجمل 24 و هذا يبين أن بيئة العمل هي بيئة غنية بضغوط العمل و التي تختلف أسبابها و مصادرها، أما نسبة 12.5 % منهم يجدون أنفسهم أحيانا تحت ضغط العمل، أما المجيبون ب "لا" أي أنهم لا يجدون أنفسهم تحت ضغط العمل فكانت نسبتهم تقدر ب 8.33 % هي نسبة ضئيلة مقارنة بالمجيبين ب "نعم" و "أحيانا".

2.5 مسببات الضغوط المهنية:

جدول رقم (02): جدول يوضح مسببات الضغوط المهنية

السبب	أوافق	لا أوافق
صعوبة العمل	6 25%	18 75%
عدم وضوح دورك ومسؤوليتك	19 79.16%	5 20.83%
تجد صعوبة في التفاهم مع المسؤول	22 91.66%	2 8.33%

9 %37.5	15 %62.5	نقص التعاون وروح العمل الجماعي
22 %91.66	2 %8.33	راتبك الذي لا يتناسب ومجهوداتك
14 %58.33	10 %41.66	قلة فرص الترقية
6 %25	18 %75	نقص المهارة أو التكوين اللازمين
21 %87.5	3 %12.5	أحداث الحياة العائلية

من خلال النتائج التي بينها الجدول رقم (2) نجد أن الضغوط المهنية التي يتعرض لها مهندسي المخابر ترجع الى صعوبة العمل الذي يقومون به بنسبة 25% ما يعادل 6 مهندسي المخابر من بين 24، أما نسبة الذين يقولون إن الضغوط المهنية التي يتعرضون لها لا تعود إلى صعوبة العمل فتقدر ب 75%. من هنا نجد أن أغلبية مهندسي المخابر لا يجدون أن صعوبة العمل الذي يقومون به هو السبب في الضغوط المهنية التي يتعرضون لها، وإنما من خلال النتائج المقدمة في الجدول أعلاه نجد أن مهندسي المخابر يرون أن السبب الأول الذي يؤدي بهم إلى التعرض إلى ضغوط أثناء أدائهم عملهم هو صعوبة التفاهم مع المسؤول عنهم، وهذا راجع إلى نوع الإدارة التي يتبناها المسؤولون عن مهندسي المخابر، و هذه النتيجة جاءت معاكسة لما توصلت إليه دراسة وهف بن علي القحطاني (2000) و التي خلصت إلى أن أهم سبب للضغوط المهنية التي يتعرض لها معلمو المدارس الابتدائية هو زيادة العبء التدريسي للمعلم وجاء في آخر الترتيب النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

أما السبب الثاني الذي يؤدي إلى تعرضهم إلى هذه الضغوط هو عدم وضوح الدور والمسؤولية وذلك بنسبة 79.16% وهذا يفسر بان مهندسي المخابر أثناء قيامهم بأعمالهم والمتمثلة في التحضير للأعمال التطبيقية تتعارض مهامهم وأدوارهم مع الأساتذة الذين يقومون بتدريس الأعمال التطبيقية في المخابر. أما عن السبب الثالث الذي يؤدي إلى تعرض مهندسي المخابر إلى ضغوط مهنية هو نقص المهارة أو التكوين اللازمين و ذلك بنسبة 75%، أما عن الأسباب الأخرى فهي بالترتيب نقص التعاون وروح العمل الجماعي، قلة فرص الترقية ، أحداث الحياة العائلية، راتبك الذي لا يتناسب ومجهوداتك و هذا الأخير نجد انه الذي نال اكبر نسبة غير موافق حيث أن 91.66% من مجمل مهندسي المخابر لا يرون أن الراتب هو السبب في تعرضهم للضغوط أثناء عملهم.

3.6 تأثير الضغوط المهنية على مهندسي المخابر:

لمعرفة كيف تؤثر الضغوط المهنية على مهندسي المخابر قمنا بطرح السؤال التالي: هل تؤثر عليك الضغوط بشكل إيجابي أم سلبي؟ والجدول رقم (03) يوضح توزيع الإجابات:

جدول رقم (03): جدول يوضح أثار الضغوط المهنية على الأداء المهني لمهندسي المخابر

النسبة	التكرار	تأثير الضغوط المهنية
8.33%	02	إيجابي
79.16 %	19	سلبي
12.5 %	03	إيجابي وسلبي
100%	24	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) نجد أن تأثير الضغوط المهنية على مهندسي المخابر يكون بشكل سلبي بنسبة كبيرة تقدر ب 79.16 %، وهذه النتيجة تتوافق مع نتائج دراسة وهف بن علي القحطاني، (2000) والتي أظهرت أن الضغوط المدرسية لدى المدرسين تؤثر بشكل سلبي على أداء المدرسين، وهذا ما أثبتته أيضا دراسة رضا فوزي أبو الروب (2004) والتي أظهرت أن المستويات المرتفعة من الضغوط المهنية التي تتعرض لها الممرضات تؤدي بهن إلى انخفاض مستويات أدائهن أثناء القيام بمهامهن. و من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن ما نسبته 12.5 % من مهندسي المخابر يرون أن الضغوط المهنية التي يتعرضون لها تؤثر على أدائهم بشكل سلبي و إيجابي على حد سواء، أما نسبة 8.33 % من مهندسي المخابر يرون أن الضغوط التي يتعرضون لها أثناء عملهم تؤدي إلى ارتفاع مستوى أدائهم أثناء قيامهم بأعمالهم.

4.6 الآثار السلبية للضغوط المهنية على الأداء المهني لمهندسي المخابر:

جدول رقم (04): جدول يوضح الآثار السلبية للضغوط المهنية على الأداء المهني لمهندسي المخابر

ويوضح الجدول التالي توزيع إجابات مهندسي المخابر وفقا للتأثير السلبي للضغوط المهنية عليهم وهذا وفقا لمعطيات الجدول السابق رقم (03)

العبارة	مطلقا	أحيانا	غالبا	دائما	المجموع
---------	-------	--------	-------	-------	---------

22 %1 00	03 %13 .63	15 %68. 18	04 %18.1 8	00 % 0	الملل في أوقات العمل الرسمية
22 %1 00	02 %9. 09	06 %27. 27	13 %59.0 9	01 %4.54	الانفعال وعدم ضبط النفس
22 %1 00	00 %0	17 %77. 27	05 %22.7 2	00 %0	الإرهاق النفسي
22 %1 00	02 %9. 09	06 %27. 27	14 %63.6 3	00 %0	انخفاض الدافعية للعمل
22 %1 00	18 %81 .81	04 %18. 18	00 %	00 %0	عدم الرضا عن العمل
22 %1 00	00 %0	17 % 77.27	05 % 22.72	00 %0	الغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 81.81% من مهندسي المخابر دائما ما يشعرون بعدم الرضا عن العمل والذي أرجعه مهندسو المخابر، من خلال المقابلات التي أجريت معهم، إلى صعوبة التفاهم مع المسؤول وعدم وضوح دور مهندسي المخابر. أما ما نسبته 77.27% من مهندسي المخابر غالبا ما يشعرون بالإرهاق النفسي و 68.18% يشعرون بالملل أثناء العمل، وقد أرجع مهندسو المخابر هذه النتائج إلى نقص التعاون وروح العمل الجماعي فيما بينهم. ولعل ما ساهم في ارتفاع هذه النسب هو أن بعض مهندسي المخابر يرون في الضغوط مؤثرا مزدوجا أحيانا إيجابيا و أحيانا سلبيا، ونلاحظ أن 63.63% من مهندسي المخابر أحيانا ما يشعرون بانخفاض الدافعية للعمل و 27.27% منهم غالبا ما يشعرون بذلك ويرجع هذا التباين في الإجابة، حسب رأي مهندسي المخابر، إلى اختلاف المناصب التي يحتلها هؤلاء المهندسين، فبعضهم يحتلون منصب مهندس رئيسي والبعض الآخر مهندسو دولة والبعض الآخر تقنيين ساميين. ونلاحظ أيضا من خلال الجدول أن ما نسبته 77.27% منهم غالبا ما تؤدي بهم الضغوط إلى

الغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية وهذا راجع إلى كون أن ما نسبته 19 % من مهندسي المخابر هم نساء وغالبيتهم متزوجات فيلجئن للغياب.

6. توصيات:

- أ. استنادا لما توصلنا إليه في الدراسة يمكن وضع عدد من التوصيات نعرضها فيما يلي:
- ب. ضرورة الاهتمام بدراسة الضغوط وإدارتها في بيئة عمل مهندسي المخابر
- ج. الاهتمام بالموارد البشري بالمخابر بإجراء الدراسات التي من شأنها تسليط الضوء على جوانبه النفسية والسلوكية وكذا الوظيفية لأنها على ارتباط وثيق بمردودهم في المؤسسة.
- د. ضرورة التركيز على تخفيف أسباب الضغوط المهنية و تفادي تراكمها خاصة مع التغيرات في الظروف الاقتصادية والاجتماعية، هذا لتفادي التأثيرات السلبية التي تنعكس بالضرورة على الأداء المهني.
- هـ. مناقشة موضوع الرواتب ومحاولة موائمتهم مع المجهود و لعل تخفيض ساعات العمل يبدو حلا مناسباً بالنسبة لمهندسي المخابر وفق ما اقترحوه.
- و. ضرورة المحافظة على الاجتماعات الدورية بين المسؤول و مهندسي المخابر و ذلك حتى يتسنى لهم التحدث عن المشاكل والضغوط التي يعترضون لها أثناء أداء العمل و هي طريقة فعالة تقرب بين المسؤولين و مهندسي المخابر ما يخلف أثرا طيبا لديهم ويزيد من ثقتهم بهم ويزيد من دافعيتهم في للعمل.
- ز. برمجة دورات تدريبية قصد الرفع والتحسين من أداء عمل مهندسي المخابر.

خاتمة:

يعتبر موضوع الضغوط التي يتعرض لها مهندسو المخابر على قدر كبير من الأهمية ذلك لما ينتج عنه من تأثيرات قريبة أو بعيدة المدى على أدائهم في العمل، هذه الآثار التي تقع بشكل مباشر على الأعمال التطبيقية التي يقوم بها مهندسو المخابر بشكل عام وتحقيق أهدافها المسطرة، فمن جهة تعتبر النسبة الجيدة من الضغوط مناسبة لأداء المهام ومن جهة أخرى فإن الضغوط المرتفعة تؤدي إلى أداء ضعيف وهذا لأنها تعرقلهم عن القيام بمهامه بشكل جيد، وعليه فإن على الجهات المسؤولة عن تسيير المخابر التصرف بشكل جدي وعملي مع هذه المشكلة، وذلك انطلاقا من التعرف على الضغوط المهنية التي يعاني منها مهندسو المخابر وتحليلها ومن ثم وضع استراتيجيات للتعامل معها .

قائمة المراجع:

- 1- خليفات عبد الفتاح، المطارنة شيرين، (2010)، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد (2+1).
- 2- سحراء أنور محمد، (2013)، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية الجامعة العدد 36.
- 3- سلطان محمد سعيد، (2004)، السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- 4- عماد الكحلوت و نصر الكحلوت، (2006)، الضغوط المدرسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا، دراسة مقدمة للمؤتمر الأول بجامعة الأقصى بغزة " المناهج الفلسطينية الواقع والتطلعات " .
- 5- الفريجات خضير كاظم وآخرون ، (2009)، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة، ط1، دار أثرء للنشر والتوزيع، الأردن.
- 6- فضيل دليو و آخرون، (2006)، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، ط1، مخبر علم الاجتماع والاتصال ، جامعة منتوري، قسنطينة .
- 7- مرسوم تنفيذي رقم 10-133 مؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 5 مايو سنة 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي. الجريدة الرسمية للجمهور للجمهورية الجزائرية، العدد 3.
- 8- وسيلة حمداوي، (2004)، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر الجامعية، قائمة
- 9- وهف بن علي القحطاني، (2000)، العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي الخليج،
10-Claude Poirier, (2012), Bulletin de nouvelles de l'Association canadienne des employés professionnels ; Le stress en milieu de travail : les causes, les effets et les solutions, Vol. 8, no 1, ISSN 1710-5080.
- 11-Raeda Fawzi AbuAlRub, (2004), Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses, [Volume36, Issue1](#), P 73-78
- 12- Wagner , J.A., & Hollenbeck, J.R.,(1992), Organization Behavior, Englewood cliffs.