



ضغوط العمل الجامعي وتأثيرها على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو

الدكتور آدم شدني جوليد

أستاذ مساعد في التربية - رئيس جامعة هرمود

Email: adam@hu.edu.so

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو، وذلك من خلال معرفة العوامل المؤثرة (الأجور والمكافآت والعلاوات) على أداء الإداريين والعاملين والموظفين في مجال العمل التربوي والتعليمي في الجامعات الخاصة بمقديشو.

كما أن هذه الدراسة تلقي الضوء على أثر الهيكل الإداري والأعمال التي تقوم بها إدارة الجامعات على تشجيع الإداريين والموظفين في تأدية الوظائف المنوطة بهم، ومعرفة الآثار الإيجابية أو السلبية المترتبة على أداء الإداريين في الجامعة الخاصة بمقديشو، وذلك بإسناد إدارة الجامعات الخاصة أعمال كثيرة للموظفين تتطلب الإنجاز في نفس الوقت، مما يزيد ضغط العمل الإداري على الموظفين، ويزيد إحساسهم بالتحدي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم عينة أفراد الدراسة (158) من أعضاء الشؤون الإدارية، وأقسام الشؤون العلمية في الجامعات الخاصة بمدينة مقديشو،

وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها: أن إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو تقدر الجهد المبذول من قبل العاملين بتقديم بعض الحوافز، رغم عدم تناسب الأجور مع الجهد المبذول لديهم.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل الجامعي، الإداريين، الجامعات الخاصة، مقديشو.

Abstract

The study aims to explore the impact of university work pressure on the performance of administrators at private universities in Mogadishu, by seeking the factors affecting (wages, bonuses) on the performance of administrators, and employees in the field of educational work. This study sheds light on the effects of the administrative structure and the work carried out by the university administration on encouraging administrators and employees to perform the functions entrusted to them. The study also examines the positive or negative effects of the administrative performance of the private university in Mogadishu, in light of many tasks that the employees are required to complete. The researcher used the descriptive analytical method with the sample size (158) respondents randomly selected including administrative, and academic affairs departments at private universities in Mogadishu. The findings of the study revealed that the administrators of private university highly appreciate their employees and award them, although the awarding are not commensurate with the effort.

Key Words: University work pressure, Administrators, Private Universities, Mogadishu.

المقدمة:

العمل الإداري في الجامعات هو محور العمليات التعليمية والتربوية معاً؛ ونتيجة سير الإدارة على نهجها وتنفيذ الخطط المرسومة لها وتحقيق الأهداف التربوية في التعليم العالي يخلق نوعاً من الأعمال الصعبة والنشاطات الإدارية وضغوطات العمل على أداء الموظفين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والمشرفين والفنيين والعمال؛ مما يسبب عقبات ومشكلات إدارية وتربوية والتي بدورها تعيق تحقيق أهداف الجامعات الخاصة؛ لذا تبحث الدراسة معرفة هذه الآثار على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو.

تركز إدارة الجامعات الخاصة في هذا المحيط التعليمي بتسهيل سير العمل الجامعي والوظائف المنوطة بها في كل الدوائر الإدارية والأقسام العلمية والوحدات الفنية؛ إضافة إلى إنشاء العلاقات العامة بينها وبين الجامعات والهيئات والمؤسسات التعليمية الأخرى. كما أن الإدارة تهتم برفع القيادات الإدارية من ضغوط العمل الجامعي الذي ينشأ نتيجة زيادة العمل وكثرة المهام والواجبات وضيق الوقت؛ مما ينعكس على هذه الأفراد من الناحية الجسمية والصحية، والتي قد تسبب بعض المشاكل للموظفين والعمال في الجامعات.

وأحياناً تنتج ضغوط العمل من سوء توافق الفرد والبيئة وينتج عن سوء التوافق أو حسن التوافق جانبيين أساسيين هما؛ مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهارته الشخصية مع المطالب المطروحة في العمل، ومدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي قد يطمح بها الفرد (موزة، 2014م) من إدارة الجامعة من مكافآت وزيادة الأجر له. ومن ناحية أخرى فإن العمل في الجامعات وفي المجالات العلمية له مميزات بالنسبة لدى الخريجين في الدراسات العليا؛ مما يقودهم إلى الاهتمام وسعيهم الحثيث إلى الالتحاق بوظائف الجامعات آمليين سلامة العيش.

ويُعد العمل الجامعي من أكثر الأعمال أماناً وظيفياً لا سيما بعد الحصول على الترتيات العلمية، وهو ما يجعل الأستاذ الجامعي أو الطلاب الجامعيين -على سبيل المثال - يطمحون إلى الوصول إلى هذه الوظيفة لما تحققه لهم من أمان وظيفي، وخاصة الطلاب

الذين لا يكون أهلهم من أصحاب الأعمال الحرة (www.dunyana24.com). لذا فإن هذه الوظيفة تحتاج إلى شخص يستطيع المثابرة؛ وله القدرة على تحمل الضغوطات التي قد تسبب له مشكلات في العمل وفي الأسرة والتي تعتمد عليه لتحقيق الأهداف المنشودة له وللجامعات.

مشكلة الدراسة:

وظيفة العمل في الجامعة من الوظائف التي يطمح إليها الأساتذة والأكاديميون والمهندسون على حد سواء؛ ومن ناحية أخرى يسعى الباحثون في الجامعات وفي مؤسسات التعليم العالي إلى تخريج القواعد العلمية وابتكار النظريات الجديدة في مختلف المجالات العلمية؛ مستخدمين المصادر العلمية الموجودة في الجامعات وفي المؤسسات البحثية الأخرى؛ وذلك من خلال الكتب والمختبرات والمعامل والرسائل والبحوث العلمية والمنشورات والدوريات والمجلات المحكمة. كما أن الإداريين يهدفون إلى تنسيق هذه الوظائف وجهود الأساتذة والباحثين والموظفين وجعلها تنصب لصالح تقدم المجتمع وتسهيل خدماته وتطويره وتنميته واستقرار معيشتهم. والعمل الجامعي لا يخلو من المشاكل والضغوطات التي تؤثر على من يشتغل فيه؛ وبالتالي تعيق أداءهم، وتكون بالنسبة لهم عقبة تقف أمام تنفيذ مهامهم وواجباتهم، وتحقيق أهدافهم الجامعية بصورة أحسن.

وانطلاقاً من أهمية العمل الجامعي وما ينتج عنه من ضغوطات ومشاكل، فإن الباحث يرى أن تكون مشكلة دراسته بهذا الشكل: "ما هي ضغوط العمل الجامعي وتأثيرها على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو؟".

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

- ما هو أثر ضغوط العمل على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو؟.
- ما هي العوامل المؤثرة على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو؟.
- هل يؤثر الهيكل الإداري على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو؟.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على أثر ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو.
2. التعرف على العوامل المؤثرة (الأجور والمكافآت) على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو.
3. معرفة مدى تأثير الهيكل الإداري على أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمقديشو.

مفهوم ضغوط العمل:

هناك مفاهيم عدة لهذا المصطلح والذي يوضح مضمون ومعنى ضغوط العمل في الإدارات التعليمية بكل مستوياتها ومنها:

أنها هي "مجموعة من المثيرات التي توجد في عمل الأفراد والتي تنتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر على سلوك الأفراد في العمل، أو في حالاتهم النفسية والجسدية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي على هذه الضغوط (رمزي، 2017م). وهذه المثيرات الموجودة في أماكن العمل تؤدي إلى تغير سلوك الموظفين وتؤثر على حالاتهم وسير عملهم؛ مما قد يخلق التباطؤ في تنفيذ العمل المنوط به والتردد في اتخاذ القرارات الصائبة، وتنشيط العمل، وهو ما قد يؤدي إلى تعطيل العمل.

ويمكن تعريف ضغوط العمل بأنها هي "المطالب التي تجعل الكائن الحي أو الفرد يتكيف ويتعاون لكي يتلاءم مع ما حوله، ويظهرها عن طريق القلق، والإحباط، والصداع، والنزاع" (مروان، 2008م). ويعبر عن الضغوط بالظروف المرتبطة بالضغط والتوتر، والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد، وما ينتج عن ذلك من آثار جسدية ونفسية، وقد تنتج الضغوط كذلك من الصراع والقلق (أشرف، 2017م). وربما قد يتميز شخص عن شخص آخر لما يختلف به الأفراد من طبائع؛ لذلك قد يصبر الفرد على زيادة ضغوط العمل إذا كان هناك نوع من التشجيع وتقديم الحوافز من الإدارة التربوية الموجودة في المؤسسة التعليمية.

وسير العمل الإداري مرتبط بأفراد العاملين في الجامعات، وكل ما يمس صحتهم ونفسياتهم تكون عائقاً أمام العمل الجامعي؛ وهذه الضغوط تأتي من مصادر وأسباب، ومعرفة الأسباب هي نوع من التشخيص في هذا المجال.

مصادر وأسباب ضغوط العمل:

كل المؤثرات المحيطة بالإنسان والتي يتأثر بها ويؤثر عليها لا تأتي من فراغ؛ وإنما هناك مصادر تنتج منها ضغوط العمل الجامعي التي تواجه الأفراد العاملين في إدارات التعليم العالي.

ومصادر هذه الضغوط ناتجة عن الأدوار الإدارية وظروف العمل والعلاقات بين الموظفين والهيكل الإداري للمؤسسة التعليمية؛ والتغيير على المستوى الفردي والتنظيمي والوقت والرقابة الإدارية (موزة، 2014م). والضغط عادة ما يعود إلى العديد من المشكلات النفسية والجسدية التي تجعل الفرد غير قادر على العطاء والإنتاجية خصوصاً في مجال العمل " (مروان، 2008م). وهذا يسبب للفرد الابتعاد عن الأعمال الإدارية والواجبات المهمة وانشغاله إلى هوامش العمل في الإدارة حتى لا يتأثر بهذه المصادر.

وتتمثل المصادر في العلاقة مع الإدارة التعليمية والعلاقة مع الزملاء في العمل والعوامل المادية (من الأجور والمكافآت والعلاوات)، وقد ينتج عنها مجموعة من العوائق التي تؤدي إلى خلق العديد من المشاكل سواء النفسية كالشعور بالتوتر والقلق والجسدية أو المهنية كتدني الإنتاجية التي تؤدي به إلى الملل وعدم القدرة على أداء مهامه على أحسن وجه (شناشنة، هوام، 2017م).

ومن أسباب ضغوط العمل ما يلي (www.towa.com):

- زيادة في عدد ساعات العمل دون إعطاء أي أجر إضافي أو وجود حافز مادي أو معنوي.
- أن يكون الراتب قليلاً ولا يوازي الجهود المبذولة عند العمل.
- الاختيار الخاطئ للوظيفة، فقد يحصل أن يتوظف شخص في مهنة لا يرغب بها؛ ويعجز عن أداء أعماله لعدم توفر الخبرة الكافية لديه.

- الضغوط الخارجية التي قد تؤثر على الموظف، مثل المشاكل العائلية أو الظروف المادية أو الصحية الصعبة.

- المشكلات التنظيمية التي تنتج عن سوء النظام، والتي ينتج عنها تأخير القرارات المهمة، وكذلك نقص الكفاءة المهنية، وساعات العمل الطويلة التي تولد لدى الفرد حالة من الملل والاضطراب (شناشنة، هوام، 2017م).

آثار ضغوط العمل الجامعي:

ولضغوط العمل آثار تشمل الفرد ومنظمة العمل، ولا يمكن فصل هذا التأثير عن ذلك، فالفرد والمنظمة كلٌّ متكامل يؤثر ويتأثر ببعضها ببعض، 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 عن ذلك من تدنٍّ في الإنتاج وارتفاع نسبة الحوادث، وتدني الروح المعنوية والأداء والولاء التنظيمي نتيجة عدم الحماس وضعف الاتصال بين العاملين (أشرف، 2017م). وفي مثل هذه الحالات من التشاجر بين الموظفين وسوء العلاقات بينهم، لا تشجع في مواظبة تنفيذ المهام في الأعمال الإدارية في المؤسسة.

إن ضغوط العمل المتكررة يمكن أن تؤدي إلى شعور العامل بعدم الرضا عن العمل وإلى الإصابة بالأمراض، فإذا كان الفرد يعاني من ضغط نفسي ناتج عن بعض الظروف القاسية في بيئة العمل فإن هذا يؤدي إلى زيادة معدلات الغياب؛ وهذا يؤدي بدوره إلى ضياع الكثير من أيام العمل ويؤثر سلباً على معدلات الإنتاج (شناشنة، هوام، 2017م). وتتفاوت درجات الضغط التي يواجهها الأفراد، فمنها الخفيفة أو المعتدلة أو الشديدة، ومنها ما هو مؤقت ومنها ما هو دائم، كما أن الناس يتفاوتون في درجة استجاباتهم للضغط تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة" (مروان، 2008م).

الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتطلب منها عمله ويقاس به كمية الجهد المبذول؛ ونوعية الجهد؛ ونمط الأداء؛ فكمية الجهد تعنى مقدار

الطاقة الجسدية أو العقلية التي يبذلها الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة" (عيسى، 2009م). وهو ما تميز الإدارة عن الأفراد في العمل الواحد، كما أن الترقية يجب أن تبنى على هذا الأداء وهي طريقة عادلة إذا عملت به إدارة المؤسسة.

إن الأداء الوظيفي هو "النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف العامل سواء كان هذا الجهد عضلياً أم فكرياً من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة إليه؛ حيث يحدث هذا السلوك تغيراً بكفاءة وفعالية يحقق من خلالها الأهداف المحددة من خلال المؤسسة" (قالي، 2020م).

عناصر تحفيز العاملين:

عند التفكير في التحفيز يكون من الأهمية بمكان أن ينظر إلى هذه القضية على المدى الطويل، فأبي مدير في حاجة إلى حماسة والتزام العاملين معه، وهذا ليس بالأمر الهين إلا أنه في غاية الأهمية بالنسبة لضمان كفاءة وفعالية العمل. ومن بين هذه العناصر مستويات الأجور وظروف العمل وسياسة المؤسسة، ورفع أجور العاملين وإن كان أمراً جيداً، لكنه ليس كافياً، وكذلك فهم الأفراد في أحوالهم إضافة إلى ذلك فهم في حاجة إلى ثقة وتقدير؛ ولذلك فمن عناصر التحفيز الإنجاز والتقدير والعمل في حد ذاته (منصور، 2012م). وتفقد أحوال الأفراد في المؤسسة وتقديم المساعدات والوقوف بجانبهم عند المصائب؛ والمشاركة في أفراحهم وتقديم الهدايا والهبات، والشعور بأن المؤسسة هي ملك لهم، والاحترام المتبادل بين الموظفين والإدارة كلها يدخل في باب الحفز والدافعية والتي بدورها تدفع الموظفين إلى خوض العمل وإنجازه وتحمل مشاكله وضغوطاته.

ومن حوافز الموظفين في المؤسسات التعليمية الترقية في السلم الوظيفي وهي حافز على تحسين الأداء، وتحقيق الأهداف؛ لأنها تمثل لهم تقديراً من جانب المؤسسة، لخدماتهم وجهودهم، أما من وجهة نظر المؤسسة فهي عملية إشباع الحاجات الخاصة بتحقيق الذات لدى الأفراد بالسماح لهم بالاستفادة من هذه الفرص نتيجة مواجهة التحديات (ابن خروور، 2011م).

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، ويتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الشئون العلمية ومن الإداريين في الجامعات الأهلية بمقديشو، وتم اختيار عينة عشوائية حجمها (165) استبانة وزعت على أفراد العينة، جمع منها (158) استبانة وفقدت سبعة منها.

استخدم الباحث في المعلومات المتعلقة بالدراسة المصادر الأولية والثانوية التي تشمل الكتب والرسائل العلمية والمواقع الإلكترونية لتغطية الجانب النظري، كما أنه استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات التي تتعلق بالجانب الميداني للدراسة.

أما المعالجة الإحصائية فقد استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS)، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي ANOVA.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: المعلومات الشخصية

• الجنس:

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع الجنسي.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	112	70.9
أنثى	46	29.1
العدد الكلي	158	100

يوضح الجدول رقم (1) على أن أفراد العينة 112 (70.9%) منهم ذكور، و 46 (29.1%) منهم إناث. ومما يلاحظ أن عدد الإناث من أفراد العينة أقل بكثير من عدد

الذكور، وذلك من طبيعة الحال في البلاد، حيث يقوم الرجال بمهام الإدارة التربوية أكثر من النساء.

• المؤهل العلمي:

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
البكالوريوس	58	36.7
الماجستير	70	44.3
الدكتوراه	30	19.0
العدد الكلي	158	100

يوضح الجدول رقم (2) على أن 58 (36.7%) من أفراد العينة حاصلون على درجة البكالوريوس، و70 (44.3%) منهم بدرجة ماجستير، وهي أكبر فئة تعمل في الجامعات الخاصة، وأن بقية العينة بعدد 30 (19.0%) بدرجة الدكتوراه.

• مجال العمل في الجامعة:

الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة وفقاً لمجال العمل في الجامعة.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
قسم الإدارة	92	58.2
قسم الشؤون العلمية	66	41.8
العدد الكلي	158	100

يوضح الجدول رقم (3) على أن أفراد العينة 92 (58.2%) منهم موظفون في قسم الإدارة، و66 (41.8%) منهم موظفون في قسم الشؤون العلمية.

• سنوات الخبرة:

الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة في المجال.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من خمس سنوات	72	45.6
من خمس سنوات إلى عشر سنوات	60	38.0
أكثر من عشر سنوات	26	16.5
العدد الكلي	158	100

يوضح الجدول رقم (4) على أن 72 (45.6%) من أفراد العينة لديهم خبرة في مجال العمل أقل من خمس سنوات، وأن 60 (38.0%) منهم لديهم ما يتراوح من خمس إلى عشر سنوات من الخبرة، والباقي بعدد 26 (16.5%) لديهم ما يزيد على عشر سنوات في العمل الجامعي.

ثانياً: فقرات الاستبانة

استخدم الباحث المتوسطات المرجحة في تحليل البيانات للحكم على مستوى تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو حسب المقاييس التالية:

جدول (5) المتوسطات المرجحة في تحليل البيانات للحكم على مستوى تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو.

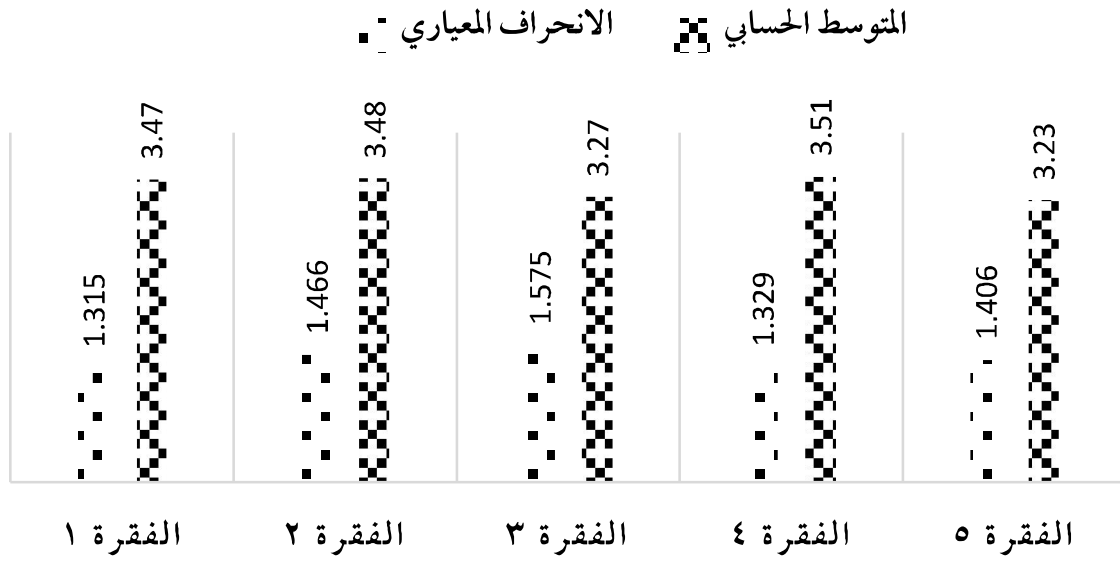
المتوسط الحسابي	المستوى / الحكم
4.20 - 5.00	مرتفع جداً
3.40 - 4.19	مرتفع
2.60 - 3.39	متوسط
1.80 - 2.59	ضعيف
1.00 - 1.79	ضعيف جداً

الجدول رقم (6) آراء العينة حول المحور الأول (ضغط العمل على الإداريين):

وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء العينة حول هذا المحور؛ وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	تُوكل إلى الموظفين أعمال كثيرة تتطلب الإنجاز في نفس الوقت.	3.47	1.315	مرتفع
2	ضغط العمل يزيد إحساس الموظفين بالتحدي.	3.48	1.466	مرتفع
3	تؤدي ضغوط العمل إلى اكتشاف قدرات الموظفين المتميزة.	3.27	1.575	متوسط
4	يحرص إداريو الجامعة باستمرار على استغلال وقت العمل الإداري.	3.51	1.329	مرتفع
5	يعمل الإداريون في الجامعة بروح الفريق مما يقلل من ضغط العمل.	3.23	1.406	متوسط
	مجموع المتوسطات المرجحة	3.392		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (6) أن العبارات 1 و2 و4 تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.47، 3.48، 3.51) وانحراف معياري (1.315، 1.466، 1.329) وبمستوى مرتفع، وبقية العبارات 3 و5 تحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.27، 3.23) وانحراف معياري (1.575، 1.406) وبمستوى متوسط، مما يدل على أن إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو تتعامل بطريقة جيدة لتخفيض ضغط العمل.





الرسم البياني (1): ضغط العمل على الإداريين

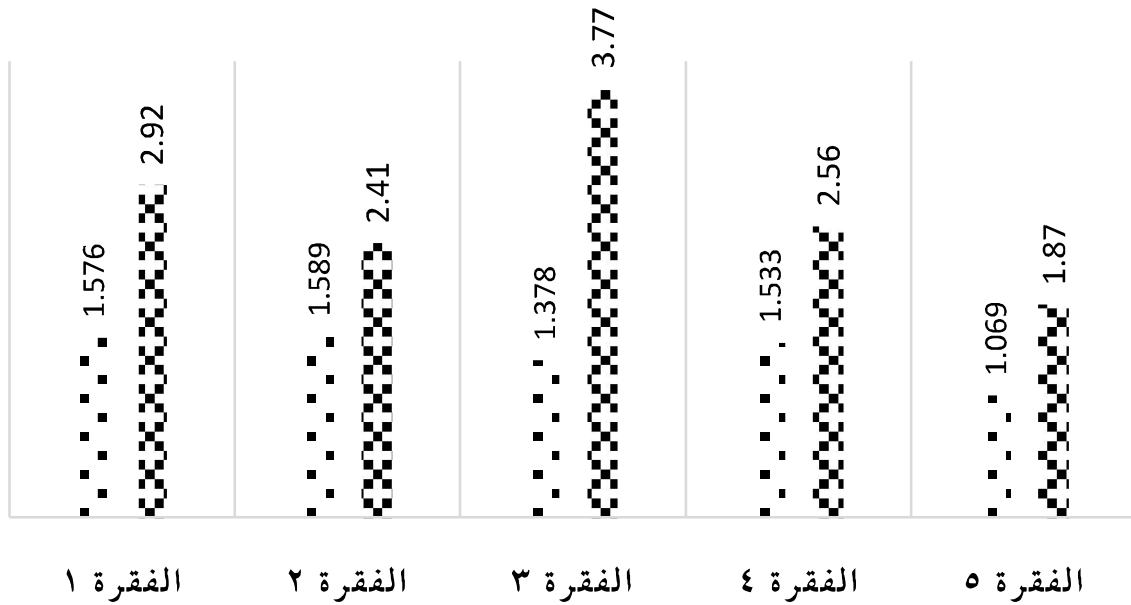
جدول رقم (7) آراء العينة حول المحور الثاني (الأجور والمكافآت).

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء العينة حول المحور الثاني؛ وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
6	تقدر الإدارة الجهد المبذول من العاملين بتقديم الحوافز المناسبة.	2.92	1.576	متوسط
7	تتناسب الأجور مع الجهد المبذول لدى العاملين.	2.41	1.589	ضعيف
8	تؤدي المكافآت إلى زيادة الإنتاجية رغم ضغوط العمل الإداري.	3.77	1.378	مرتفع
9	يعتبر الأجر المدفوع للعمل مناسباً مع طبيعة العمل الإداري.	2.56	1.533	ضعيف
10	عدم وجود الحوافز يؤدي إلى الإحباط الوظيفي لدى الموظف.	1.87	1.069	ضعيف
	مجموع المتوسطات المرجحة	2.706		متوسط

يتضح من الجدول (7) أن العبارة رقم 8 تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.77) وبانحراف معياري (1.378) وبمستوى مرتفع. وتحتل العبارة رقم 6 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.92) وبانحراف معياري (1.576) وبمستوى متوسط، وبقية العبارات 7، 9، و10، تحتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.41، 2.56، 1.87) وبانحراف معياري (1.589، 1.533، 1.069) وبمستوى ضعيف، مما يوضح أن الأجور والمكافآت لفريق العمل الإداري في الجامعات الخاصة بمقديشو منخفضة بالنسبة للجهد المبذول لدى العاملين.

المتوسط الحسابي  الانحراف المعياري 



الرسم البياني (2): الأجور والمكافآت

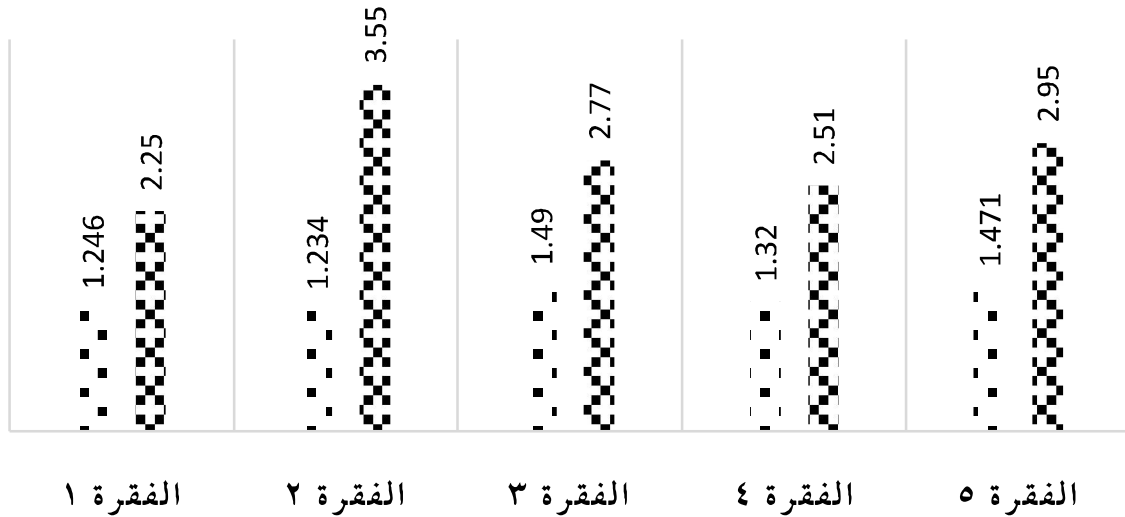
الجدول رقم (8) آراء العينة حول المحور الثالث (الهيكل الإداري).

وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء العينة حول هذا المحور؛ وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
11	الواجبات الملقاة على عاتق الإداريين أكبر من الصلاحيات الممنوحة له.	2.25	1.246	ضعيف
12	هناك الإجراءات والقيود الرسمية في الهيكل الإداري في الجامعة.	3.55	1.234	مرتفع
13	هناك ضعف في التنسيق بين الأفراد في الوحدات الإدارية.	2.77	1.49	متوسط
14	المركزية المتبعة في العمل الإداري تحدُّ من قدرات الموظفين على الأداء.	2.51	1.32	ضعيف
15	إجراءات العمل الإداري في الجامعة واضحة بشكل كافٍ.	2.95	1.471	متوسط
مجموع المتوسطات المرجحة		2.806		متوسط

يتضح من الجدول رقم (8) أن العبارة رقم 12 تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.55) وبانحراف معياري (1.234) وبمستوى مرتفع، والعبارة رقم 13 و 15، تحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.77، 2.95) وبانحراف معياري (1.49، 1.471) وبمستوى متوسط، وبقية العبارات رقم 11 و 14، تحتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.25، 2.51) وبانحراف معياري (1.246، 1.32) وبمستوى ضعيف، مما يبين أن تنسيق الهيكل الإداري في الجامعات الخاصة بمقديشو يقوم بشكل منظم إلى درجة متوسطة.

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري



الرسم البياني (3) الهيكل الإداري.

مما سبق يتبين أن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو إيجابي بدرجة متوسطة.

صحة الفروض:

افتراض البحث في هذه الدراسة فروضاً أربعة مرتبة أدناه:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير المؤهل التعليمي.
3. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير مجال العمل.

4. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير سنوات الخبرة. للتحقق من صحة الفرضية الأولى التي نصها: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير الجنس".

جدول رقم (9) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير الجنس.

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
ضغط العمل على الإداريين	ذكر	3.3982	0.73693	0.014	0.906	غير دالة إحصائياً
	أنثى	3.3826	0.79981			
	المجموع	3.3937	0.75323			
الأجور والمكافآت	ذكر	2.6625	0.87859	0.888	0.348	غير دالة إحصائياً
	أنثى	2.8087	0.90427			
	المجموع	2.7051	0.8857			
الهيكل الإداري	ذكر	2.7839	0.72641	0.406	0.525	غير دالة إحصائياً
	أنثى	2.8609	0.58707			
	المجموع	2.8063	0.68781			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول رقم 9 لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين تبعاً لمتغير الجنس يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل على الإداريين، والأجور والمكافآت، والهيكل الإداري، ويتضح أن جميع الفروق غير دالة إحصائياً؛ لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية الثانية التي نصها: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين وفقاً لمتغير المؤهل التعليمي".

جدول رقم (10) نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
ضغط العمل على الإداريين	بكالوريوس	3.3793	0.76014	0.029	0.972	غير دالة إحصائياً
	ماجستير	3.3943	0.83958			
	دكتوراه	3.4200	0.50746			
	المجموع	3.3937	0.75323			
الأجور والمكافآت	بكالوريوس	2.9621	0.83641	5.721	0.004	دالة إحصائياً
	ماجستير	2.4543	0.86203			
	دكتوراه	2.7933	0.90131			
	المجموع	2.7051	0.88575			
الهيكل الإداري	بكالوريوس	2.8034	0.64508	0.155	0.857	غير دالة إحصائياً
	ماجستير	2.7829	0.67737			
	دكتوراه	2.8667	0.80401			
	المجموع	2.8063	0.68781			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل على الإداريين، والهيكل الإداري، ويتضح أن الفروق في هذه المتغيرات غير دالة إحصائياً، لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

وبالنسبة لمحور "الأجور والمكافآت" هناك فروق ذات دلالة إحصائية، حيث إن القيمة الاحتمالية أقل من (0.05). ولمعرفة سبب الفروق تم اختيار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe)، التي توضح ماهية الفروق الدالة الإحصائية.

جدول رقم (11) نتيجة اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe)

الأجور والمكافآت لدى الإداريين تبعاً للمؤهل العلمي	الفرق في المتوسطات	القيمة الإجمالية	الدالة الإحصائية
ماجستير --- بكالوريوس	*0.50778	0.005	دالة إحصائية
دكتوراه --- بكالوريوس	0.168740	0.684	غير دالة إحصائية
دكتوراه --- ماجستير	0.339050	0.199	غير دالة إحصائية

الجدول رقم (11) يوضح أن سبب الفروق الدالة إحصائية في محور الأجور والمكافآت لدى الإداريين تبعاً للمؤهل العلمي يعود إلى الفرق بين درجة الماجستير ودرجة البكالوريوس بفارق معنوي يساوي 0.50778 حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0.005) أقل من (0.05)، بينما الفرق بين الدكتوراه والبكالوريوس، والدكتوراه والماجستير لم يكن دالاً إحصائياً حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0.199، 0.684) على التوالي أكثر من 0.05.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة التي نصها: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين تعزى لمتغير مجال العمل".

جدول رقم (12) نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير مجال العمل.

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
ضغط العمل على الإداريين	ذكر	3.3022	0.73140	3.297	0.071	غير دالة إحصائياً
	أنثى	3.5212	0.77012			
	المجموع	3.3937	0.75323			
الأجور والمكافآت	ذكر	2.5891	0.90874	3.841	0.052	غير دالة إحصائياً
	أنثى	2.8667	0.83267			
	المجموع	2.7051	0.88575			
الهيكل الإداري	ذكر	2.7435	0.71856	1.849	0.176	غير دالة إحصائياً
	أنثى	2.8939	0.63751			
	المجموع	2.8063	0.68781			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين تبعاً لمتغير مجال العمل يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل على الإداريين، والأجور والمكافآت، والهيكل الإداري، مما يدل أن جميع الفروق غير دالة إحصائياً؛ لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة التي نصها: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

جدول رقم (13) نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
ضغط العمل على الإداريين	أقل من 5 سنوات	3.3917	0.73729	0.585	0.558	غير دالة إحصائياً
	من 5 - 10 سنوات	3.4533	0.75002			
	أكثر من 10 سنوات	3.2615	0.81539			
	المجموع	3.3937	0.75323			
الأجور والمكافآت	أقل من 5 سنوات	2.9528	0.86268	6.894	0.001	دالة إحصائياً
	من 5 - 10 سنوات	2.5967	0.83767			
	أكثر من 10 سنوات	2.2692	0.86892			
	المجموع	2.7051	0.88575			
الهيكل الإداري	أقل من 5 سنوات	2.8750	0.69480	1.076	0.344	غير دالة إحصائياً
	من 5 - 10 سنوات	2.7933	0.70443			
	أكثر من 10 سنوات	2.6462	0.62304			
	المجموع	2.8063	0.68781			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن تأثير ضغوط العمل الجامعي على أداء الإداريين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل على الإداريين، والهيكل الإداري، ويتضح أن الفروق في هذه المتغيرات غير دالة إحصائياً؛ لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05). وبالنسبة لمحور "الأجور والمكافآت" هناك فروق ذات دلالة إحصائية،

حيث إن القيمة الاحتمالية أقل من (0.05). ولمعرفة سبب الفروق تم اختيار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe)، التي توضح ماهية الفروق الدالة الإحصائية.

جدول رقم (14) نتيجة اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe)

الدالة الإحصائية	القيمة الإجمالية	الفرق في المتوسطات	الأجور والمكافآت لدى الإداريين تبعاً لسنوات الخبرة
غير دالة إحصائياً	0.061	0.35611	من 5 - 10 سنوات --- أقل من 5 سنوات
دالة إحصائياً	0.003	0.68355	أكثر من 10 سنوات --- أقل من 5 سنوات
غير دالة إحصائياً	0.267	0.32744	أكثر من 10 سنوات --- من 5 - 10 سنوات

يتضح من الجدول رقم (14) أن سبب الفروق الدالة إحصائياً في محور الأجور والمكافآت لدى الإداريين تبعاً لسنوات الخبرة لدى أفراد العينة يعود إلى الفرق بين الفئة التي لديها أكثر من 10 سنوات من الخبرة والفئة التي لديها أقل من 5 سنوات من الخبرة بفارق معنوي يساوي 0.68355 حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0.003) أقل من (0.05). بينما الفرق بين الفئة التي لديها 5 - 10 سنوات من الخبرة والفئة التي لديها أقل من 5 سنوات من الخبرة، وبين الفئة التي لديها أكثر من 10 سنوات من الخبرة والفئة التي لديها 5 - 10 سنوات من الخبرة لم يكن دالاً إحصائياً حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0.267، 0.061) على التوالي أكثر من 0.05.

نتائج الدراسة

بعد التحليل والمناقشة توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

- تُوكّل إلى الموظفين أعمال كثيرة تتطلب الإنجاز في نفس الوقت، مما يزيد ضغط العمل الإداري على الموظفين، وذلك يزيد إحساس الموظفين بالتحدي.
- يحرص إداريو الجامعات الخاصة بمقديشو باستمرار على استغلال وقت العمل الإداري، وتفعيل روح الفريق مما يقلل من ضغط العمل.
- تقدر الإدارة الجهد المبذول من العاملين بتقديم بعض الحوافز، رغم عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول لدى العاملين.
- هناك الإجراءات والقيود الرسمية في الهيكل الإداري في الجامعات الخاصة بمقديشو.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الهيكل الإداري وبين ضغط العمل على الإداريين بالجامعات الخاصة بمقديشو تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل التعليمي ومجال العمل وسنوات الخبرة.
- بالنسبة لمحور الأجر والمكافآت للموظفين الإداريين في الجامعات الخاصة بمقديشو، هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات المؤهل التعليمي وسنوات الخبرة، وذلك يعود إلى الفرق بين درجة الماجستير ودرجة البكالوريوس، وإلى الفرق بين الفئة التي لديها أكثر من 10 سنوات من الخبرة والفئة التي لديها أقل من 5 سنوات من الخبرة على التوالي.

التوصيات

- أن تحرص إدارة الجامعات الخاصة على تقليل الواجبات الكثيرة الملقاة على عاتق الإداريين لكي لا يزيد ضغط العمل الإداري على الموظفين.
- أن تحرص إدارة الجامعات الخاصة على رفع الأجر والمكافآت لتناسب مع الجهد المبذول لدى العاملين والموظفين في الجامعات الخاصة.

المصادر والمراجع

- موزة بنت حمود بن علي (2014م)، ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوي، سلطنة عمان.
- رمزي فوزي محمد أبوغزالة (2017م)، ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة (عمان)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- منصور عيسى (2012م)، إدارة الأفراد (استراتيجية إدارة الأفراد وتخطيط الموارد البشرية)، دار المصرية للعلوم، القاهرة.
- مروان سعيد جلعود (2008م)، وسائل معالجة ضغط العمل لدى إداريي الجامعات في محافظة الخليل - ومؤشراتها ونتائجها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، الخليل، فلسطين.
- شناشنة سارة وهوام وسام (2017م)، مصادر الضغط النفس لدى الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945 قالم، الجزائر.
- عيسى إبراهيم المعشر (2009م)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمس نجوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة شرق الأوسط، عمان، الأردن.
- أشرف عبد التواب عبد المجيد (2017م)، مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، مجلة كلية التربية، العدد 172، الجزء الثاني، جامعة الأزهر، القاهرة.
- ابن خرور خير الدين (2011م)، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- قالي حمزة (2020م)، ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بين مهدي - أم البواقي، الجزائر.