



مجلة سوهاج لعلوم وفنون

التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج

كلية علوم الرياضة

## " ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج "

أ.د/ محمد عبدالمحسن احمد

أ.م.د/ بسام صلاح محمد

د/ دعاء قاعود اسماعيل

أ/ نورهان كمال خليل

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة العدد الثامن عشر أكتوبر 2025م  
الترقيم الدولي: (ISSN 2682-3748) print (ISSN 2682-3837) online

## " ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج "

تهدف الدراسة الحالية إلي التعرف علي ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج.

أستخدم الباحثون المذهب الوصفي وذلك لملائمة لطبيعة ودراسة ظاهرة ضغوط العمل والتعرف علي واقعها الفعلي بجامعة سوهاج التي استهدفها البحث الحالي .وأشتمل مجتمع البحث على أعضاء الهيئة المعاونة من الاناث (مدرس مساعد ) بالكليات ذات الطبيعة العملية بجامعة سوهاج والبالغ عددهم (283).

– تم إجراء على عينة البحث لتطبيق استبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج تم اختيار عينة عشوائية من المدرسات المساعدات وبلغ قوامها 130 عضو من الهيئة المعاونة بنسبة 45.93% من اجمالي المجتمع الاصلي.

وتوصل الباحثون إلي نتائج أهمها(عدم وجود معايير محددة في توزيع المهام على أعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج،ادارة القسم تجبر أعضاء الهيئة المعاونة من الاناث على تنفيذ المهام والواجبات دون النظر الى اعباء الدراسات العليا ،ادارة القسم لاتسمح باى مقترحات او تعديلات في طريقة تنفيذ المهام ،اصدار الاوامر والتكليفات من اكثر من مصدر داخل القسم ،غياب العدالة في توزيع المهام والتكليفات على أعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج ،غياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية) .

ويوصي الباحثون بالتركيز على البرامج الترويجية لما لها من تأثير ايجابي في الحد من ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج (في وظيفة مدرس مساعد بالكليات العملية )،الاهتمام بالتدخل المبكر للحد من ضغوط العمل حتى يمكن التطوير والارتقاء بمستوى أعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بالجامعة .،عمل دورات تدريبية لأعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج لتزويدهم بالخبرات اللازمة للتعامل مع مثل هذه الضغوط .

## " ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج "

### مقدمة ومشكلة البحث:

يُعتبر الترويج ضرورة من ضروريات الحياة، وهو إحدى الرغبات الفطرية الموجودة في أعماق كل إنسان تلك الرغبة التي تبدأ منذ الصغر وتزداد عند مرحلتَي المراهقة والشباب إلى آخر العمر فالترويج عن النفس ضرورة فطرية إنسانية وحاجة نفسية وعقلية وجسمية ونادت بها جميع الأديان السماوية. (9:12)

وفي ظل الظروف العصرية ازدادت ضغوط العمل عن الضغوط التي كانت تواجه المنظمات في الماضي واختلفت مسبباتها من حيث الكم والكيف مما أدى إلى تنوع أثارها، وتفاوتت درجة تأثيرها من فرد لآخر، ومن طبيعة عمل لآخر، ومن منظمة لآخرى. (37:13)

وقد تزايد اهتمام المنظمات الحديثة سواء التجارية منها أو الخدمية بدراسة ظاهرة الضغوط في العمل إذ ثبت أن لها تأثيراً كبيراً على كفاءة المنظمات وفعاليتها في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها، فالمنظمات تسعى جاهدة للحفاظ على الاستمرارية والبقاء، وتحقيق النمو والتطور، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال مواجهة المتغيرات الخارجية والنجاح في التفاعل والتكيف معها، والإفادة من وجودها لتدفعها نحو تحقيق أهدافها، ومواجهة الضغوط الداخلية والخارجية، ومحاولة تخفيف حدتها، أو من خلال السعي لإزالتها لإشباع حاجات الأفراد العاملين فيها، وتوفير بيئة مريحة للعمل، من أجل كسب ولائهم واندماجهم وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي . (1:67)

ونجد أن معظم الضغوط في العمل تنبع إما من مصادر تنظيمية مرتبطة بالعمل نفسه ، أو بالمنظمة ، أو من مصادر خارج بيئة العمل تنقل مع الفرد إلى داخل بيئة العمل وتؤثر سلباً في مستوى أدائه وإنتاجيته لذا فإن المنظمات الحديثة تحتاج إلى إدارة واعية ومتطورة ، تسعى إلى تطوير النظام الإداري بكافة جوانبه ، من أجل مسايرة التغيرات السريعة التي تحدث في المجتمع ، ولا بد من أن تولي اهتماماً كبيراً بالعنصر الإنساني ، لأن سر نجاح المنظمة في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها مرهون به. (5:81)

وتعتبر ضغوط العمل من المظاهر التي لا يمكن تجديدها في المنظمات حيث أنها تؤثر على كل أعضاء المنظمة سواء كانوا رؤساء أو مسؤولين، ولكن بدرجات متفاوتة، والتي تكون نتيجة عوامل ومصادر متعددة يجب التعرف عليها. (4:219)

ومن خلال عمل الباحثون لاحظوا تعرض الهيئة المعاونة من الإناث للعديد من الضغوط التي تواجهها أثناء العمل بالإضافة للضغوط التي تواجهها في مختلف جوانب حياتها وضعف القدرة على الملائمة بين متطلبات العمل والاسرة نتيجة لتلك الضغوط التي تتمثل في الشعور بعدم الارتياح والقلق

والتوتر وحدوث الكثير من الاخطاء اثناء العمل وانخفاض الدافعية والحماس لدى العديد من الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج.

ومن خلال المشاركة فى بعض الانشطة الجامعية داخل وخارج الكلية ومقابلتها مع زميلاتهما من الهيئة المعاونه الاناث من الكليات الاخرى لاحظت تكرار المشكله خاصه بالكليات ذات الطبعه العمليه. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقه تبين للباحثه ان الضغوط لها اثار سلبيه مما أدى سؤال الباحثون "ما واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونه من الإناث بجامعة سوهاج"

### **أهمية البحث والحاجة إليه :**

تبرز أهمية البحث الحالى فى تقديم إطار مفاهيمى لضغوط العمل، ولأثار ضغوط العمل على الهيئة المعاونه من الإناث بجامعة سوهاج.

### **هدف البحث :**

يهدف البحث الحالى إلى التعرف على " ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونه من الإناث بجامعة سوهاج

### **تساؤل البحث :**

- ما الواقع الفعلى لضغوط العمل لدى الهيئة المعاونه من الإناث بجامعة سوهاج ؟

### **بعض المصطلحات الواردة بالبحث :**

- ضغوط العمل:

ضغوط العمل هي حالة من التوتر النفسى والاضطراب الفسيولوجى والاجتماعى تنذج عن عدم التوازن بين متطلبات بيئه العمل وقدرات الفرد على المواجهه، حيث تؤدي هذه الضغوط إلى مشاعر القلق والإجهاد الذهني (نفسياً)، واضطرابات صحيه كارتفاع ضغط الدم والتعب الجسدي (فسيولوجياً)، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعيه والانزواء عن الزملاء والأسرة (اجتماعياً). (45:6)

### **الدراسات السابقه :**

1- دراسة اسماء نعيم مصطفى (2017م) (2) بعنوان "أثر ضغوط العمل على السلوك الإبداعي لدى العاملين دراسة ميدانية في مؤسسة رغوة الجذوب تقرت " استخدم الباحث المذهج الوصفي ، وكانت عينة الدراسة العاملون في مؤسسة رغوة الجذوب كما تضمنت أدوات جمع البيانات الاستبيانات ، أهم النتائج: ضغوط العمل العالية تقلل من السلوك الإبداعي لدى الموظفين ، أهم التوصيات: توفير بيئة عمل داعمة للإبداع وتقليل الضغوط.

2- دراسة (meles getachew mekonnen&yohannes mehretie adinew 2018) (15) بعنوان " Work related stress and associated factors among academic staf " هدفت الدراسة الى قياس نسب الضغوط الوظيفية بين اعضاء الهيئة الاكاديمية وتحديد العوامل المرتبطة بها .استخدام الباحثان المذهج الوصفي التحليلي حيث بلغ عدد عينته (535) وتضمنت ادوات جمع البيانات على (استبيان ، مقياس ليكرت ) واسفرت نتائج الدراسة ان 52% من العينة مصنفون ضمن فئة مجهده ، 50% من الدرجة القصوى للضغط ، واوصت الدراسة تعزيز عدد الموظفين او تقليل الاعباء لضمان توزيع افضل للعمل.

3- دراسة Concepción Fernández-Castillo (2020) (14) Analysis of Stress "Factors for Female Professors at Online Universities" هدفت الدراسة الى تحديد اهم عوامل الضغط النفسي والوظيفي لدى البرفسورات النساء فى التعليم العالى عبر الانترنت ،استخدم المذهج وبلغ عد العينه (14) وتضمنت ادوات جمع البيانات الاستبيانات المفتوحة والمغلقة واسفرت نتائج الدراسة الى ان 41 عاملاً تعرضوا لضغطاً نفسياً أو جسدياً، منها الضغوط المرتبطة باستخدام تكنولوجيا المعلومات، وساعات العمل الطويلة، وضغط الوقت، والإرهاق الذهني والانفعالي.واوصت الدراسة بتطوير سياسات تدريبية واستشارية لتعزيز السلامة النفسية والبيئة الصحية في التعليم الإلكتروني.

4- دراسة محمد حمزة أمين (2022) (11) بعنوان " ضغوط العمل والصمت التذظيمي " تهدف إلى الوقوف على علاقة ضغوط العمل بأبعادها المختلفة (عبء العمل وصراع الدور وغموض الدور) بالصمت التذظيمي لدى هيئة التمريض بمستشفى بني سويف الجامعي، وقد اعتمدت الدراسة بشكل أساسي المذهج الوصفي مع استخدام أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة. كما اعتمدت على استمارة الاستبيان وتحليل السجلات كأدوات رئيسة لجمع البيانات، وتشكلت عينة الدراسة من 285 مفردة من أعضاء هيئة التمريض بالمستشفى. وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة الشعور بضغط العمل وارتفاع مستوى الصمت التذظيمي

لدى هيئة التمريض، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والصمت التنظيمي .

#### منهج البحث:

□ استخدمت الباحثون المنهج الوصفي وذلك لملائمة لطبيعة ودراسة ظاهرة ضغوط العمل والتعرف علي واقعها الفعلي بجامعة سوهاج.

#### مجتمع وعينه البحث:

#### - مجتمع البحث:

أشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث (مدرس مساعد ) بالكليات ذات الطبيعة العملية بجامعة سوهاج والبالغ عددهم (283).

#### - عينة البحث:

- لتطبيق استبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج تم اختيار عينة عشوائية من المدرسات المساعدات وبلغ قوامها 130 عضو من الهيئة المعاونه بنسبة 45.93% من اجمالي المجتمع الاصلي.

### جدول (1)

#### توصيف مجتمع وعينة البحث

| م | المجتمع الكلى | عينه تطبيق الاستبيان | العينة الاستطلاعية |
|---|---------------|----------------------|--------------------|
| 1 | 283           | 130                  | 30                 |

#### شروط اختيار العينة:

وقد اختار الباحثون هذه الفئة للأسباب الآتية:

- الخبرة العلمية والوظيفية للمدرسات المساعدات والتي تؤهلهم لتحمل اعباء بعض التكاليفات من الاساتذة ورؤساء الاقسام.

المرحلة العمرية خاصة وان اغلب المدرسات المساعدات لديهم اعباء اسوية (زواج + ابناء) الامر الذي يجعلهم اكثر عرضة لضغوط اسرية بجانب ضغوط العمل

## 2- عرض المحاور على الخبراء:

قامت الباحثون بعرض المحاور في صورتها المبدئية مرفق (2) على مجموعة من الخبراء وعددهم (10) خبراء مرفق (1)، بهدف الوصول الي انطب المحاور للتعرف على واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث (مدرس مساعد) بجامعة سوهاج وذلك في الفترة من 2024/6/5م الى 2024/6/15م، وبعد العرض على السادة الخبراء قامت الباحثون بحساب النسبة المئوية وذلك لاختيار المحاور المناسبة وجدول (3) يوضح ذلك

## جدول (3)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة لاستبيان واقع ضغوط

العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج (ن=10)

| م | البعد                     | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---------------------------|---------|----------------|
| 1 | ضغوط صراع العمل           | 10      | 100%           |
| 2 | ضغوط عبء الدور            | 10      | 100%           |
| 3 | ضغوط غموض الدور           | 10      | 100%           |
| 4 | عبء العمل وكفاءة الموظفين | 5       | 50%            |
| 5 | ظروف العمل                | 5       | 50%            |
| 6 | طبيعة العمل               | 5       | 50%            |

يتضح من جدول (3) ان النسبة المئوية للسادة الخبراء حول محاور استبيان الواقع الفعلي لضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج تراوحت ما بين (50 % : 100 %) وارتقت الباحثون قبول المحاور التي حصلت على نسبة مئوية (70%) فأكثر من آراء السادة الخبراء ، وبذلك تم قبول المحاور الآتية: (غموض الدور ، صراع الدور، عب الدور)

## 3- اعداد عبارات الاستبيان:

في ضوء نتائج آراء السادة الخبراء حول محاور الاستبيان المقترحة قامت الباحثون بدراسة كل محور على حده وذلك لصياغة انصب العبارات التي تقيس ذلك المحور مسترشدة بالدراسات المرجعية السابقة والمراجع العلمية المتعلقة بضغط العمل.

وتم صياغة عبارات الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (4)، ثم عرضها على السادة الخبراء خلال الفترة من 2024 / 7 / 20 : 2024 / 8 / 5 م ، وذلك للتأكد من صلاحية الاستمارة كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة للمحاور الموضوعية وذلك عن طريق ابداء الرأي بالحذف او التعديل او اضافة عبارات أخرى لم تكن مدرجة في استمارة الاستبيان، وجدول (4) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان الواقع الفعلي لضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج.

#### جدول (4) التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء

لعبارات استبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج (ن=10)

| م                              | العبارات                                                                                        | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|
| البعد الأول: ضغوط صراع الدور : |                                                                                                 |         |                |
| 1                              | لا يسمح رئيس القسم باى مقترحات او تعديلات فى طريقة تنفيذ المهام المكلفه بها.                    | 9       | 90%            |
| 2                              | تتعرض الخلافات الشخصية بين اعضاء القسم علي الاوامر الصادره عن اعضاء الهيئة المعاونه             | 9       | 90%            |
| 3                              | تجبرني اداره القسم علي تنفيذ المهام والتكليفات دون النظر الى اعباء الدراسات العليا الخاصه بي    | 10      | 100%           |
| 4                              | اتلقي الاوامر والتكليفات من اكثر من مصدر داخل القسم                                             | 10      | 100%           |
| 5                              | لا توجد معايير محدده في توزيع المهام علي اعضاء الهيئة المعاونه                                  | 10      | 100%           |
| 6                              | اشعر بوجود تعارض بين متطلبات الادوار المختلفه التى يتوقع منى القيام بها مما يسبب لى ضغطا نفسيا. | 2       | 20%            |
| البعد الثاني: ضغوط عب الدور :  |                                                                                                 |         |                |
| 1                              | لا تتيح لى طبيعة الاعمال المكلفة بها الحصول على القدر الكافى من الراحة                          | 1       | 10%            |
| 2                              | يتطلب عملى انجاز مهام كثيره ومتعدد في وقت قصير جدا                                              | 10      | 100%           |
| 3                              | لا تتناسب قدراتى البدنية مع المهام المكلفه بها داخل القسم .                                     | 8       | 80%            |
| 4                              | يكلفنى رئيس القسم بتنفيذ مهام خارج اختصاصاتى الوظيفية                                           | 9       | 90%            |
| 5                              | اعانى من صعوبة فى التوفيق بين متطلبات العمل واحتياجاتى الشخصية بسبب كثافة الأعباء               | 3       | 30%            |
| 6                              | يتعمد رؤساء العمل زيادة العب الوظيفى على المتميزات من اعضاء الهيئة المعاونة                     | 8       | 80%            |
| 7                              | لا تهتم ادارة القسم بالتقدير المادى والمعنوى لاعضاء الهيئة المعاونه بالقسم                      | 10      | 100%           |

" ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج "

| البعد الثالث: غموض الدور : |                                                                                                                        |    |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1                          | لا يهتم القسم بتوفير فرص التدريب المناسبه على التقنيات الحديثة لتنمية وتطوير مهاراتي العلميه التي تحتاجها طبيعة عملى . | 10 |
| 2                          | غالبا ما اواجه صعوبة فى معرفة ما اذا كنت انجز عملى بطريقة صحيحة ام لا                                                  | 1  |
| 3                          | يتم تكليفلى بالمعاونة فى اعباء تدريسية خارج تخصصى العلمى.                                                              | 10 |
| 4                          | اشعر بالتقصير نتيجة عدم قدرتى على تلبية جميع توقعات من حولى فى مختلف ادوارى.                                           | 8  |
| 5                          | يعوقنى حجم المهام المكلفه بها عن تحديد اولويات تنفيذها                                                                 | 9  |

\*العبارات المحذوفة.

يتضح من جدول (4) ان النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات استبيان الواقع الفعلي لضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج قد تفاوتت وقد ارتضى الباحثون قبول العبارات التي حصلت على نسبة 70% فأكثر في جميع المحاور وذلك علي النحو التالي:

في محور ضغوط صراع الدور قد تراوحت النسبة ما بين (20% : 100 %) وبداء على ذلك تم حذف العبارة رقم (6) حيث حصلت علي نسبة مئوية 20%، بالإضافة الي تعديل صياغة بعض العبارات بناء على اراء الخبراء .

اما في محور ضغوط عب الدور قد تراوحت النسبة المئوية ما بين (30% : 100 %) وبداء على ذلك تم حذف العبارة رقم (5) حيث حصلت علي نسبة مئوية 30%، بالإضافة الي تعديل صياغة بعض العبارات بناء على اراء الخبراء .

اما في محور ضغوط غموض الدور قد تراوحت النسبة المئوية ما بين (10% : 100 %) وبداء على ذلك تم حذف العبارات رقم (2) حيث حصلت علي نسبة مئوية 10%، بالإضافة الي تعديل صياغة بعض العبارات بناء على اراء الخبراء .

المعاملات العلمية للاستبيان: الصدق: لـ ا ب صدق الاسد ان اسد م الماحد ن :

– صدق المحكمين:

قام الباحثون بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء مرفق(1) وعددهم(10) خبراء لأبداء الرأي والتأكد ان الاستبيان يقيس ما وضع من اجله، وجدول(4) يوضح ذلك.

– صدق الاتساق الداخلى:

لحساب صدق الاتساق الداخلي قام الباحثون بتطبيق الإستدبيان في صورته الاولية مرفق (4) علي عينة قوامها (30) مدرس مساعد من اعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج وبنسبة 12.60%، من اجمالى المجتمع الاصلى وذلك في الفترة من 30 / 8 / 2024 إلى 5 / 9 / 2024 ، وجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6) صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع استبيان

واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث جامعة سوهاج (ن=30)

| م                             | العبارات                                                                                                               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ر" |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------|
| البعد الأول: ضغوط صراع العمل: |                                                                                                                        |                 |                   |          |
| 1                             | لا يسمح رئيس القسم باى مقترحات او تعديلات فى طريقة تنفيذ المهام المكلفه بها.                                           | 2.57            | 0.68              | 0.95     |
| 2                             | تتغكس الخلافات الشخصية بين اعضاء القسم على الاوامر الصادره على اعضاء الهيئة المعاونه                                   | 2.47            | 0.68              | 0.90     |
| 3                             | تجبرني اداره القسم على تنفيذ المهام والتكليفات دون النظر على اعباء الدراسات العليا الخاصه بي                           | 2.30            | 0.75              | 0.89     |
| 4                             | اتلقى الاوامر والتكليفات من أكثر من مصدر داخل القسم                                                                    | 2.27            | 0.64              | 0.92     |
| 5                             | لا توجد معايير محدده في توزيع المهام على اعضاء الهيئة المعاونه                                                         | 2.40            | 0.72              | 0.93     |
| البعد الثاني: ضغوط عبء الدور: |                                                                                                                        |                 |                   |          |
| 1                             | لا نتيج لى طبيعة الاعمال المكلفة بها الحصول على القدر الكافى من الراحة.                                                | 2.77            | 0.50              | 0.91     |
| 2                             | يتطلب عملى انجاز مهام كثيره ومتعده في وقت قصير جدا                                                                     | 2.70            | 0.47              | 0.90     |
| 3                             | لا تتناسب قدراتى البدنية مع المهام المكلفه بها داخل القسم.                                                             | 2.67            | 0.48              | 0.89     |
| 4                             | يكلفنى رئيس القسم بتنفيذ مهام خارج اختصاصتى الوظيفية                                                                   | 2.57            | 0.73              | 0.88     |
| 5                             | يتعمد رؤساء العمل بزيادة العب الوظيفى على المتميزات من اعضاء الهيئة المعاونة                                           | 2.37            | 0.56              | 0.93     |
| 6                             | لاتهتم ادارة القسم بالتقدير المادى والمعنوى لاعضاء الهيئة المعاونه بالقسم                                              | 2.57            | 0.50              | 0.92     |
| البعد الثالث: غموض الدور:     |                                                                                                                        |                 |                   |          |
| 1                             | لا يهتم القسم بتوفير فرص التدريب المناسبه على التقنيات الحديثة لتنمية وتطوير مهاراتي العلميه التى تحتاجها طبيعة عملى . | 2.57            | 0.50              | 0.79     |
| 2                             | يتم تكليفلى بالمعاونة فى اعباء تدريسية خارج تخصصاتى الدراسية.                                                          | 2.57            | 0.50              | 0.73     |
| 3                             | اشعر بالتقصير نتيجة عدم قدرتى على تلبية جميع توقعات من حولى فى مختلف ادوارى.                                           | 2.57            | 0.50              | 0.77     |
| 4                             | يعوقنى حجم المهام المكلفه بها عن تحديد اولويات تنفيذها                                                                 | 2.43            | 0.63              | 0.83     |

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى 0.05 = 0.36

يتضح من جدول (6) أن معاملات الارتباط لعبارات محاور استبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث جامعة سوهاج ومحاورها قد تراوحت ما بين (0.77: 0.95) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات ومحاور الاستبيان.

جدول (7) صدق الإتساق الداخلي بين محاور ومجموع استبيان

واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج (ن=30)

| الأبعاد         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ر" |
|-----------------|-----------------|-------------------|----------|
| ضغوط صراع العمل | 12.00           | 2.44              | 0.96     |
| ضغوط عبء الدور  | 15.63           | 1.16              | 0.82     |
| غموض الدور      | 10.13           | 1.01              | 0.93     |

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى  $0.05 = 0.36$

يتضح من جدول (7) أن معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان ومجموعها تراوحت ما بين (0.82: 0.96) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

ج- الثبات: لحساب ثبات استبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث جامعة سوهاج قام الباحثون بتطبيق الاستبيان على عينه استطلاعية قوامها (30) عضوه من مجتمع البحث وخارج عينه البحث الاساسية وذلك فى الفتره من 2024/9/15 الى 2024/9/25م، وجدول (8) يوضح ذلك

جدول (8)

معامل ثبات الفاكرونباخ بين محاور ومجموع استبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة

المعاونة من الاناث جامعة سوهاج (ن=30)

| م | الأبعاد         | معامل ألفا كرونباخ |
|---|-----------------|--------------------|
| 1 | ضغوط صراع العمل | 0.83               |
| 2 | ضغوط عبء الدور  | 0.81               |
| 3 | غموض الدور      | 0.80               |

|      |                 |
|------|-----------------|
| 0.84 | مجموع الاستبيان |
|------|-----------------|

يتضح من جدول (8) ان معاملات الارتباط (ألفا وذاخ) تتراوح ما بين (0.80: 0.83) ا  
بلغ معامل ألفا وذاخ لإس ان (0.84) ما إلى أن الإس ان تتعديت عالى.

#### تصحيح الاستبيان:

استخدم الباحثون ميزان التقدير الثلاثى فى استجابات عينة البحث بحيث تصل كل استجابة على  
تقدير رقمى كما هو مبين :

- دائما = ثلاث درجات

- احيانا = درجتان

- نادرا = درجة واحدة

#### تطبيق الاستبيان :

بعد الانتهاء من المعاملات العلمية لاستبيان واقع ضغوط العمل لدى الهئية المعاونه من الاناث  
بجامعة سوهاج ، قام الباحثون بتطبيق الاستبيان على العينه الاساسية والبالغ عددها (130) عضوة من  
الهئية المعاونة وذلك فى الفترة من 2024/10/1 الى 2024/10/5م.

#### المعالجات الإحصائية المستخدمة:

وفقاً لطبيعة الدراسة وأهدافه استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية.

- المتوسط الحسابى.
- النسبة المئوية.
- الانحراف المعياري
- معامل ألفا كرونباخ
- استخدم الباحثون برنامج SPSS لإجراء المعالجات الإحصائية

#### عرض ومناقشة النتائج :

في ضوء أهداف البحث ولتحقق من تساؤل البحث سوف يستعرض الباحثون النتائج التي تم  
التوصل إليها كالتالي:

## عرض نتائج تساؤل البحث والذي ينص على :

### ما واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج؟

قام الباحثون بالإجابة على تساؤل البحث من خلال تطبيق استمارة استبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج، وفيما يلي عرض لاستجابات عينة البحث ومناقشتها وتفسيرها:

#### جدول (9) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لأبعاد استبيان

واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج (ن=130)

| الترتيب                        | العبارات                                                                                     | دائما | احيانا | نادرا | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | اتجاه العبارة |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|----------------|----------------|-----------------|---------------|
| المحور الأول: ضغوط صراع العمل: |                                                                                              |       |        |       |                |                |                 |               |
| 3                              | لا يسمح رئيس القسم بأى مقترحات او تعديلات فى طريقة تنفيذ المهام المكلفه بها.                 | 73    | 44     | 13    | 320            | 82.05          | 2.46            | دائما         |
| 1                              | تتعرض الخلافات الشخصيه بين اعضاء القسم على الاوامر الصادره على اعضاء الهيئة المعاونه         | 73    | 46     | 11    | 322            | 82.56          | 2.48            | دائما         |
| 1                              | تجبرني اداره القسم على تنفيذ المهام والتكليفات دون النظر على اعباء الدراسات العليا الخاصه بي | 76    | 40     | 14    | 322            | 82.56          | 2.48            | دائما         |
| 4                              | اتلقى الاوامر والتكليفات من أكثر من مصدر داخل القسم                                          | 66    | 52     | 12    | 314            | 80.51          | 2.42            | دائما         |
| 5                              | لا توجد معايير محدده في توزيع المهام على اعضاء الهيئة المعاونه                               | 58    | 61     | 11    | 307            | 78.72          | 2.36            | احيانا        |
| —                              | مجموع المحور                                                                                 | 346   | 243    | 61    | 1585           | 81.28          | 2.44            | دائما         |

يتضح من جدول (9) تراوحت النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (ضغوط صراع العمل) ما بين (78.72% : 82.56%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (81.28%)، حيث حصلت العبارة رقم (5) على اقل نسبة مئويه (78.72%) بينما حصلت العبارة رقم (2،3) على اعلى نسبة مئويه

(82.56%) كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (2.36): (2.48) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (2.44).

كما يتضح من جدول (9) اتفاق اراء عينة البحث انه "دائما " لا يسمح رئيس القسم بإى مقترحات او تعديلات فى طريقة تنفيذ المهام المكلفه بها ، ويعزو الباحثون ذلك الى ان هناك تقييدا فى حرية التعبير والمشاركة فى صنع القرار داخل الأقسام . وهذا الأمر يعد من العوامل التي تعزز الشعور بالإحباط وقلة الانتماء، إذ إن عدم تمكين اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج فى المساهمة فى تطوير أساليب العمل يحد من قدرتهن على التعبير عن آرائهن ويجعل بيئة العمل أقل تفاعلية وتحفيزا وهذا يتفق مع دراسة اسماء نعم (2017م) (2) حيث اكدت ان ضغوط العمل العالية تقلل من السلوك الإبداعي لدى الموظفين ، واوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل داعمة للإبداع عن طريق تقليل الضغوط.

كما يتضح من جدول (9) ان تأثير الخلافات الشخصية بين أعضاء القسم، والتي تنعكس "دائما " على الأوامر الموجهة لأعضاء الهيئة المعاونه بنسبة 82.56% ويعزو الباحثون هذه الظاهرة الى أن بيئة العمل قد تفقد إلى التنسيق والانسجام بين الأعضاء، مما يؤدي إلى تأثير سلبي على سير العمل وتزايد الضغوط النفسية. فالتوترات والخلافات الشخصية قد تخلق أجواء من عدم الاستقرار وعدم الثقة، وهو ما ينعكس بدوره على جودة أداء اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج وهذا يتفق مع دراسة سحره انور حسين (2018م) (7) حيث اكدت على ان ضغوط العمل تؤثر سلبا على مستوى الأداء الوظيفي، واوصت الدراسة بتخفيف الضغوط لتحسين الأداء الوظيفي.

كما يتضح من جدول (9) أن إدارة القسم "دائما" تجبر أعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج على تنفيذ المهام والتكليفات دون مراعاة أعباء الدراسات العليا الخاصة بهن، بنسبة 82.56% ويعزو الباحثون هذا الى نقص المرونة والتفاهم بين إدارة القسم والتزامات اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج ، مما يزيد من الضغوط ويؤثر سلبا على التوازن بين العمل والالتزامات الشخصية والمهنية، ويحتمل أن يؤدي إلى زيادة مستوى الضغوط لدى اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج وهذا يتفق مع دراسة غداى بسمة (2015م) (10) حيث اكدت على ان ارتفاع ضغوط العمل يؤدي إلى انخفاض الولاء التنظيمي لدى العاملات ، واوصت الى تحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط لتعزيز الولاء التنظيمي.

كما يتضح من جدول (9) مشكلة تعدد مصادر الأوامر ، حيث تتلقى اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج "دائما " أوامر وتكليفات من أكثر من جهة داخل القسم بنسبة 80.51% ، ويعزو الباحثون ذلك الى غياب التنسيق الإداري الفعال بين إدارة القسم واعضاء الهيئة المعاونه هذا التعدد قد يسبب ارتباكا وتضاربا فى المهام، ويزيد من العبء على اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج

، وهذا يتفق مع دراسة آية عبد الشافي (2020) (6) حيث اكدت انه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للبحث وإدارة الضغوط الحياتية بأبعادها الخمسة.

كما يتضح من جدول (9) أن عدم وجود معايير محددة وواضحة لتوزيع المهام على أعضاء الهيئة المعاونة بنسبة 78.72% "أحياناً" تزيد من شعور الظلم وعدم العدالة، مما يفاقم من الضغوط الوظيفية ويؤثر على الروح المعنوية لأعضاء الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج ويعزو الباحثون ذلك الى ان غياب هذه المعايير يؤدي إلى توزيع غير متوازن للأعباء، وقد يسفر عن إحساس بالتمييز أو التحيز، مما ينعكس سلباً على الانتماء الوظيفي والرغبة في العطاء هذا يتفق مع دراسة ناقوص عبلة (2014م) (9) حيث اكدت على ان ضغوط العمل تؤثر سلباً على التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة، وكانت أهم التوصيات تخفيف الضغوط لتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة.

بناءً على ما سبق، فإن الباحثون يروا أن ضغوط صراع العمل تعود في معظمها إلى مشكلات إدارية وهيكلية داخلية، ترتبط بعدم وضوح الأدوار، وضعف المشاركة في القرار، وتدخل الصلاحيات، مما يتطلب إجراء إصلاحات تنظيمية وهيكلية لتحسين بيئة العمل والحد من الضغوط المسببة لتدني الأداء.

#### جدول(10)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي واتجاه عبارات المحور الثاني (ضغوط عبء الدور) لاستبيان واقع

ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج (ن=130)

| م                              | العبارات                                                                | دائماً | أحياناً | نادراً | الدرجة المقدره | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | اتجاه العبارة | الترتيب |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------|---------|--------|----------------|----------------|-----------------|---------------|---------|
| المحور الثاني: ضغوط عبء الدور: |                                                                         |        |         |        |                |                |                 |               |         |
| 1                              | لا تتيج لى طبيعة الاعمال المكلفة بها الحصول على القدر الكافى من الراحة. | 88     | 40      | 2      | 346            | 88.72          | 2.66            | دائماً        | 3       |
| 2                              | يتطلب عملى انجاز مهام كثيره ومتعدده في وقت قصير جدا                     | 91     | 38      | 1      | 350            | 89.74          | 2.69            | دائماً        | 2       |
| 3                              | لا تتناسب قدراتى البدنية مع المهام المكلفه بها داخل القسم.              | 99     | 31      | 0      | 359            | 92.05          | 2.76            | دائماً        | 1       |
| 4                              | يكلفنى رئيس القسم بتنفيذ مهام خارج اختصاصتى الوظيفية                    | 80     | 44      | 6      | 334            | 85.64          | 2.57            | دائماً        | 6       |

|              |                                                                               |     |     |    |       |       |      |       |   |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|-------|-------|------|-------|---|
| 5            | يتعمد رؤساء العمل بزيادة العبء الوظيفي على المتميزات من أعضاء الهيئة المعاونة | 87  | 42  | 1  | 346   | 88.72 | 2.66 | دائما | 3 |
| 6            | لا تهتم إدارة القسم بالتقدير المادي والمعنوي لأعضاء الهيئة المعاونة بالقسم    | 77  | 53  | 0  | 337   | 86.41 | 2.59 | دائما | 5 |
| مجموع المحور |                                                                               | 522 | 248 | 10 | 345.3 | 88.55 | 2.66 | دائما |   |

يتضح من جدول (10) الخاص بمحور (ضغط عبء الدور) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تراوحت ما بين (85.64% : 92.05%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (88.55%) حيث حصلت العبارة رقم (4) على أقل نسبة مئوية (85.64%) بينما حصلت العبارة رقم (3) على أعلى نسبة مئوية وبلغت (92.05%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (2.57 : 2.76) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (2.66). كما يتضح من جدول (10) أن طبيعة العمل تفرض إنجاز عدد كبير ومتعدد من المهام في وقت ضيق، حيث أظهرت نسبة (89.74%) من المشاركات أن ذلك يحدث "دائما"، ويعزو الباحثون ذلك إلى مستوى الضغط الناتج عن ضيق الوقت المتاح لإنجاز المهام، وهذا الأمر قد يؤدي إلى شعور أعضاء الهيئة المعاونة من الإناث بجامعة سوهاج بعدم القدرة على تلبية متطلبات العمل بشكل كامل أو بشكل مرضي، وقد يسبب ذلك اضطرابات في الأداء الوظيفي وهذا يتفق مع دراسة أسماء نعم (2017م) (2) حيث أكدت على أن ضغوط العمل العالية تقلل من السلوك الإبداعي لدى الموظفين، وأوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل داعمة للإبداع وتقليل الضغوط.

كما يتضح من جدول (10) اتفاق آراء عينة البحث أنه "دائما" يشعرن بأن قدراتهن البدنية لا تتناسب مع حجم المهام المكلفات به وذلك بنسبة (92.05%)، ويعزو الباحثون ذلك إلى وجود فجوة بين متطلبات العمل والقدرات الفعلية، وهذا قد يؤدي إلى إجهاد بدني متزايد وربما مشكلات صحية متعلقة بالعمل وهذا يتفق مع دراسة سحر أنور حسين (2018م) (7) حيث أكدت على أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي، وأوصت بتخفيف الضغوط لتحسين الأداء الوظيفي.

كما يتضح من جدول (10) أن رئيس القسم يكلف العاملات بتنفيذ مهام خارج اختصاصهن الوظيفي بنسبة 85.64% في خيار "دائما"، ويعزو الباحثون ذلك إلى وجود تجاوزات في توزيع المهام قد تسبب إرباكاً وعدم وضوح في المسؤوليات، وبالتالي تؤثر على رضاهن الوظيفي ومستوى التزامهن بالعمل وهذا يتفق مع دراسة عائشة المحبوب (2019) (8) حيث أكدت على وجود علاقة معنوية مما يؤدي إلى

قبول الفرضية أنه توجد علاقة طردية بين طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد وبين مستوى ضغوط العمل. وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وزيادة معدلات إنتاجية الموظفين. ويوجد علاقة عكسية بين ضغوط العمل ومستوى جودة أداء الموظفين.

كما يتضح من جدول (10) ان العبء الوظيفي الإضافي المفروض على العاملات المتميزات، فقد أظهرت النتائج أن 88.72% من المشاركات يشعرن بأن رؤساء العمل يفرضون عليهن أعباء وظيفية زائدة "دائماً"، ويعزو الباحثون ذلك الى عدم التوازن بين قدرات العاملين وما يكلفون به من اعمال وهو ما قد يؤثر سلباً على الدافعية ويزيد من فرص حدوث الإرهاق الوظيفي لدى هذه الفئة من الموظفات وهذا يتفق مع دراسة محمد أمين (2022)(11) حيث اكدت على ارتفاع درجة الشعور بضغوط العمل وارتفاع مستوى الصمت التنظيمي لدى هيئة التمريض، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والصمت التنظيمي .

كما يتضح من جدول (10) أن 86.41% من اعضاء الهيئة المعاونه من الاناث بجامعة سوهاج ترى أن إدارة القسم "دائماً" لا تهتم بالتقدير المادي والمعنوي لجهود أعضاء الهيئة المعاونة ، ويعزو الباحثون ذلك الى نقصاً في الاعتراف بالجهود المبذولة ويضعف الروح المعنوية، الأمر الذي قد يؤدي إلى تدني مستوى الحماس تجاه العمل وارتباطه بالأداء المستدام وهذا يتفق مع دراسة سحراء انور حسين (2018م)(7) حيث اكدت على ان ضغوط العمل تؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي، واوصت الدراسة بتخفيف الضغوط لتحسين الأداء الوظيفي.

جدول (11) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي واتجاه عبارات المحور الثالث (ضغوط غموض الدور) لاستبيان واقع ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج (ن=130)

| م                               | العبارات                                                                                                               | دائماً | احياناً | نادراً | الدرجة المقدره | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | اتجاه العبارة | الترتيب |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|--------|----------------|----------------|-----------------|---------------|---------|
| المحور الثاني: ضغوط غموض الدور: |                                                                                                                        |        |         |        |                |                |                 |               |         |
| 1                               | لا يهتم القسم بتوفير فرص التدريب المناسبه على التقنيات الحديثة لتنمية وتطوير مهاراتي العلميه التي تحتاجها طبيعة عملى . | 86     | 44      | 0      | 346            | 88.72          | 2.66            | دائماً        | 1       |
| 2                               | يتم تكليفلى بالمعاونة فى اعباء تدريسية خارج تخصصاتى الدراسية.                                                          | 71     | 59      | 0      | 331            | 84.87          | 2.55            | دائماً        | 3       |

|              |                                                                                   |     |     |    |      |       |      |       |   |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|------|-------|------|-------|---|
| 3            | اشعر بالتقصير نتيجة عدم قدرتي على<br>تلبية جميع توقعات من حولي في<br>مختلف ادواى. | 74  | 56  | 0  | 334  | 85.64 | 2.57 | دائما | 2 |
| 4            | يعوقني حجم المهام المكلفه بها عن<br>تحديد اولويات تنفيذها                         | 64  | 56  | 10 | 314  | 80.51 | 2.42 | دائما | 4 |
| مجموع المحور |                                                                                   | 295 | 215 | 10 | 1325 | 84.94 | 2.55 | دائما | 0 |

يتضح من جدول (11) الخاص بمحور (ضغوط غموض الدور) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تراوحت ما بين (80.51% : 88.72%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (84.94%) حيث حصلت العبارة رقم (1) على اعلى نسبه مؤويه حيث بلغت (88.72%) بتدنا حصلت العبارة رقم (4) على اقل نسبة مؤويه حيث بلغت (80.51%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (2.42: 2.66) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (2.55).

كما يتضح من جدول (11) أن 88.72% من المشاركين "دائما" يشعرون بعدم توفير القسم لفرص تدريب كافية لتطوير مهاراتهم العلمية، ويعزو الباحثون ذلك إلى النقص في دعم التذمية المهنية. هذا النقص يؤثر على قدرة العاملات في مجابهة تحديات العمل الجديدة ويعزز من شعور غموض الدور وعدم الوضوح في المهام وهذا يتفق مع دراسة محمد أمين (2022) (11) حيث اكدت على ارتفاع درجة الشعور بضغط العمل وارتفاع مستوى الصمت التنظيمي ، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والصمت التنظيمي .

كما يتضح من جدول (11) أن 84.87% من المشاركين "دائما" يتعرضون لتكليفات خارج تخصصهن، ويعزو الباحثون ذلك الى غموضا في تحديد الدور الوظيفي. هذا التدخل يسبب ارتباكاً وضغطاً نفسياً، ويؤثر سلباً على الأداء والرضا الوظيفي وهذا يتفق مع دراسة عائشة المحجوب (2019) (8) حيث اكدت على وجود علاقة طردية بين طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد وبين مستوى ضغوط العمل. وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وزيادة معدلات إنتاجية الموظفين. ويوجد علاقة عكسية بين ضغوط العمل ومستوى جودة أداء الموظفين.

كما يتضح من جدول (11) أن 85.64% من العاملات يشعرون "دائما" بعدم القدرة على تلبية توقعات الرؤساء وتعزو الباحثون ذلك الى تعدد الأدوار وعدم وضوحها، مما يخلق ضغطاً نفسياً ومهذياً كبيراً يؤثر على الأداء والمعدويات وهذا يتفق مع دراسة سحراء انور حسين (2018م) (7) حيث اكدت على ان ضغوط العمل تؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي، واوصت الدراسة بتخفيف الضغوط لتحسين الأداء الوظيفي .

كما يتضح من جدول (11) أن 80.51% من المشاركات "دائما" يجدن صعوبة في ترتيب الأولويات بسبب كثرة المهام، وتعزو الباحثون ذلك الى ضعف التوظيف الوظيفي وغياب وضوح الأدوار، وبالتالي يزيد من شعور غموض الدور وهذا يتفق مع دراسة محمد أمين (2022)(11) حيث اكدت الى ارتفاع درجة الشعور بضغط العمل وارتفاع مستوى الصمت التنظيمي، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والصمت التنظيمي.

### **الاستنتاجات والتوصيات:**

#### **أولاً- الاستنتاجات:**

- 1- عدم وجود معايير محددة في توزيع المهام على اعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج.
- 2- ادارة القسم تجبر اعضاء الهيئة المعاونة من الاناث على تنفيذ المهام والواجبات دون النظر الى اعباء الدراسات العليا .
- 3- ادارة القسم لاتسمح باى مقترحات او تعديلات فى طريقة تنفيذ المهام .
- 4- اصدار الاوامر والتكليفات من اكثر من مصدر داخل القسم
- 5- غياب العدالة فى توزيع المهام والتكليفات على اعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج
- 6- غياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية .

#### **ثانياً: التوصيات:**

في ضوء استنتاجات البحث واعتمادا على البيانات والمعلومات التي تمكنت الباحثون من الوصول إليها توصي الباحثون بما يلي:

- 1- التركيز على البرامج الترويجية لما لها من تأثير ايجابي فى الحد من ضغوط العمل لدى الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج (فى وظيفة مدرس مساعد بالكليات العملية )
- 2- الاهتمام بالتدخل المبكر للحد من ضغوط العمل حتى يمكن التطوير والارتقاء بمستوى اعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بالجامعة .
- 3- عمل دورات تدريبية لاعضاء الهيئة المعاونة من الاناث بجامعة سوهاج لتزويدهم بالخبرات اللازمة للتعامل مع مثل هذه الضغوط .

### **المراجع**

#### **أولاً: المراجع باللغة العربية:**

- 1- أحمد ماهر محمد: السلوك التنظيمى :مدخل ببناء المهارات، الدار الجامعية ، الاسكندرية 2003م.

- 2- اسماء نعوم مصطفى: "أثر ضغط العمل على السلوك الإبداعي لدى العامل دراسة ميدانية في مدينة مسسة" رغبة الباحثين " مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعه قاصد ماح، ورقلة، الجزائر 2017م.
- 3- آية عبد الشافي على: "إدارة الصفات وعلاقتها بالاداء الفعلي لدى أة العاملة"، مجلة الاقصاد والعلوم الاقتصادية 36، 1، 2020م.
- 4- حنان عبد الرحيم الأحمدى: "ضغط العمل لدى الأطباء، المدرسين والأعضاء معهم الإدارة العامة، مجلة العلوم الاجتماعية، 4، 30، 2002م.
- 5- سامية حسن حسين "الوحى العلاجي ودوره في تنمية الصفات" مجلة التربية الرياضية، جامعة الاسكندرية، رسالة ماجستير، 2016م.
- 6- سحر محمود عبد الرحمن: "ضغط العمل وعلاقتها بالانجاز لدى العامل في مصر" مجلة العلوم الاقتصادية، 66، 66، 2019م.
- 7- سحر انور حسين: "تأثير ضغط العمل في الأداء الفعلي"، رسالة ماجستير، 7، 7، 2018م.
- 8- عائشة عبد الله المحجوب: "ضغط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الفعلي: دراسة ميدانية"، مجلة التربية والعلوم الاقتصادية، 66، 66، 2019م.
- 9- عبلة ناقوص بوزغايه: "ضغط العمل وتأثيرها على أخلاقيات المهنة"، رسالة ماجستير، 7، 7، 2014م.
- 10- غنى بسمه محمد: "ضغط العمل وتأثيرها على الولاء التنظيمي" رسالة ماجستير، 7، 7، 2015م.
- 11- محمد حمزة أمين "ضغط العمل والاداء الوظيفي": دراسة ميدانية، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، 27، 1، 2022م.
- 12- محمد حسن الزيني: "الوحى والاداء الفعلي، القاهرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005م.

- 13- موسى سلامة اللوزي: ال دى (اساسات ومفا ح دية)، 2، دار واء  
لا ، ع ان، 2003 م .

### ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 14- **Fernández-Castillo, C., González-Gijón, C., & Guillén-Gámez, F. D.(2020).** Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6642
- 15- **Mekonnen, M. G., Teshome, E. W., & Adinew, Y. M. (2018).** Work-related stress and associated factors among academic staff at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An institution-based cross-sectional study. *BMC Public Health*, 18, Article 1352.