



جامعة المنصورة
كلية التربية



أساليب إدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة دراسة ميدانية

إعداد

الباحثة/ أميرة محمد علي علي
المعيدة بقسم أصول التربية
كلية التربية- جامعة المنصورة

إشراف

أ.د. محمد حسنين عبده العجمي
أستاذ أصول التربية ووكيل الكلية
للدراسات العليا والبحوث
وقائم بعمل عميد الكلية
كلية التربية- جامعة المنصورة

أ.د. علي عبد ربه حسين إسماعيل
أستاذ أصول التربية
كلية التربية- جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة
العدد ١١١ – يوليو ٢٠٢٠

أساليب إدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات
التربية جامعة المنصورة دراسة ميدانية
أميرة محمد علي علي

المستخلص:

يعتمد نجاح كليات التربية في أدائها لوظائفها على ما يتوفر لها من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس، فإذا أردنا الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي، وزيادة قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها فلا بد من التطوير المستمر لركائزها الأساسية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والإدارة، والطلاب، ويعد عضو هيئة التدريس من أهم هذه الركائز.

ولا شك أن عضو هيئة التدريس هو الأساس في إنجاح العملية التعليمية والتربوية، إذ يتوقف نجاح الكلية في تحقيق أهدافها على مقدار ما يبذله عضو هيئة التدريس من نشاط ومقدار ما يمتلكه من تمكن في مادته العلمية (السامرائي، ٢٠٠٧، ٤٢٤)، فالجامعة تصبح ضعيفة إذا ما بنيت على أكتاف هيئة ضعيفة؛ لأن الهيئة التدريسية الضعيفة لن تتجذب إلا باحثين ضعافاً، فلا جامعة بلا أستاذ قوي مجدد ومتطور (العجمي، ٢٠٠٦، ١٢).

ولذلك يتعرض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى العديد من الضغوط التي تواجههم داخل العمل، وهذه الضغوط جعلتهم يعيشون في حالة من القلق والتوتر مما يؤثر على أداء مهامهم وواجباتهم الوظيفية، وبالأخص مهامهم تجاه البحث العلمي (كمال، ٢٠١٦، ٧١)

وتأتي هذه الضغوط كمحصلة لتأثير مجموعة متنوعة من المصادر الفردية والتنظيمية والبيئية المتفاعلة مع بعضها البعض، وتؤثر على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأشكال متفاوتة وفقاً لطبيعة العمل ومتطلباته. (Park, 2007, 5)، وتتنوع مصادر الضغوط إلى: الأحداث المهمة في الحياة، والمنغصات اليومية، والعوامل البيئية، والكوارث، وطبيعة العمل، والعوامل الاجتماعية والثقافية، مع ملاحظة أن الحدث نفسه لا يسبب الضغط، بل إن تقييماً لهذا الحدث هو الذي يؤدي بنا إلى أن نشعر بالضغط (Straub, 2012, 115)

وتتنوع أساليب إدارة ضغوط العمل التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم منها: تقديس العمل، الإدارة من واقع الأحداث، والمشاركة في صنع القرار، أنماط الإدارة بالمشاركة (التمنى، ٢٠١٣، ٨٨، ٩٢، ٩٣)، بالإضافة إلى التدريب على الاسترخاء، والتدريب على حل المشكلات، وتطوير مهارات إدارة الذات (يوسف، ٢٠٠٧، ٤٨-٥٠).

كما يؤكد حسين و حسين (٢٠٠٦، ٢٤٤ - ٢٤٥) على أن إدارة ضغوط العمل تتم من خلال عدة طرق وأساليب مختلفة تهدف إلى تقليل تأثيرها السلبي على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم منها: مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في وضع الأهداف وتحديد الأنشطة التي تهدف إلى زيادة دافعيتهم نحو البحث العلمي، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتعديل أدوارهم في العمل بحيث يتناسب مع ميولهم المهنية، والمساندة الاجتماعية في بيئة العمل. مما سبق جاءت فكرة البحث الحالي حول أساليب إدارة ضغوط عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة. مشكلة البحث:

يعاني أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة من ضغوط العمل التي تواجههم وتؤثر على حالتهم الصحية والنفسية والاجتماعية، وتنعكس سلباً على أدائهم، حيث توصلت دراسة هوساوي (٢٠٠٦) إلى أنه من أكثر مسببات ضغوط العمل التنظيمية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الروتين، ومحدودية الموارد والامكانيات.

كما أشارت عديد من الدراسات منها دراسة محمد (٢٠١٣) و دراسة حسين (٢٠١٦) إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤدي الى ضغوط العمل منها فقدان الأمان الوظيفي، وغموض الدور، والالتزامات الإدارية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس مما يزيد من أعبائه في أدائه لعمله ويعيق نشاطه البحثي.

كما أوصت دراسة حمدان (٢٠١٠، ٥) بضرورة تقديم برامج توعوية تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتقديم الأساليب الفعالة لمواجهة ضغوط العمل والحد من آثارها السلبية، والتقليل من المهام الثانوية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وخاصة الأعمال الإدارية؛ لتحقيق جودة البحث العلمي، وإعادة النظر في الأنظمة واللوائح الخاصة بترقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مما يساهم في خفض ضغوط العمل لديهم.

مما سبق تتحدد مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

- ما مفهوم إدارة ضغوط العمل؟
- ما مراحل إدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة؟
- ما أهم الأساليب التي يمكن أن يستخدمها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة؟

- ما أهم التوصيات والمقترحات لتحديد الأساليب المناسبة لإدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة؟
هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لتحديد الأساليب المناسبة لإدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة.
أهمية البحث:
تتمثل أهمية البحث الحالي في:

١. إن موضوع إدارة ضغوط العمل من الموضوعات المهمة التي تحتاج إلى إبرازها، لما لها من تأثير على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
 ٢. يؤكد البحث على زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأهم أساليب إدارة الضغوط التي تواجههم ومصادر هذه الضغوط، والآثار السلبية الناتجة عنها.
 ٣. قد تفيد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في إدارة ضغوط العمل والتخلص من ضغوط العمل السلبية.
- منهج البحث:

ينطلق البحث الحالي بتعريف إدارة ضغوط عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة، سعياً لمحاولة تحديد الأسلوب الأنسب لإدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وهذا يناسبه انتهاج المنهج الوصفي منهجاً للدراسة الحالية.
الأداة:

تمثلت أداة البحث في استبانة موجهة إلى بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة بهدف التعرف على أهم أساليب إدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
مصطلح البحث:

Work Stress Management

إدارة ضغوط العمل:

يعرفها البحث الحالي بأنها مجموعة من الأساليب التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتعامل مع العقبات التي تواجههم في بيئة العمل.
دراسات سابقة:

تم التوصل إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل، ما بين دراسات باللغة العربية وأخرى باللغة الأجنبية ، والتي يمكن عرضها وفقاً للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث، على النحو التالي:

١- دراسة مقلديس و اسيمينوس (Michalidis & Asimenos, 2002)، بعنوان أثر الدعم الاجتماعي على ضغوط عمل الأساتذة: هدفت إلى التعرف على ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس من مديري ومنسقي برامج العاملين في مؤسسات التعليم العالي، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتوصلت الي أن لضغوط العمل تأثير سلبي في الرضا عن العمل والحالة الصحية للأفراد والنمو المهني لهم، وضعف رضا أعضاء هيئة التدريس عن الهيكل التنظيمي والعمليات خلال التنظيم كالاتصالات ونظام الحوافز وأسلوب الإشراف ومدى المشاركة في اتخاذ القرارات.

٢- دراسة هوساوي (٢٠٠٦): هدفت الى معرفة أبرز الضغوط التي تعاني عضوات هيئة التدريس من الجوانب التنظيمية والوظيفية في كليات البنات بمكة المكرمة، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي طبقت على (٣١٩) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات البنات بمكة المكرمة ، وتوصلت الى أن من أكثر مسببات ضغوط العمل التنظيمية الروتين، ومحدودية الموارد، والإمكانات، أما من مسببات ضغوط العمل الوظيفية فمن أكثرها الافتقار إلى فرص التطوير المهني.

٣- دراسة الجرادات (٢٠١٠): هدفت إلى معرفة الأساليب التي يمكن استخدامها للتكيف مع ضغوط العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والعاملين في كلية المعلمين في حائل، واستخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي طبقت على عينة البحث والتي تكونت من (٦٦) من أعضاء هيئة التدريس، و(٢٩) اداري، وتوصلت الى أن من أهم الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها للتغلب على ضغوط العمل هي الأسلوب الديني، وحل مشكلات العمل.

٤- دراسة حمدان (٢٠١٠): هدفت إلى معرفة مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وأساليب مواجهتها، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي طبقت على عينة مكونة من (١٣٢) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث من جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، وتوصلت إلى أن المستوى العام لضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم يشير إلى ضغوط عمل متوسطة، وأوصت إلى تقديم برامج توعوية وتدريبية لمواجهة ضغوط العمل والحد من آثارها.

٥- دراسة ميخائيل (٢٠١٠): هدفت إلى التعرف إلى الأسس النظرية لضغوط العمل وإدارتها، والتعرف إلى طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، استخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي طبقت على عينة مكونة من (٢٣٣) عضو هيئة تدريس بكليات التربية جامعة الزقازيق العلمية والنظرية، وتوصلت إلى أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين مصادر الضغوط والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؛ فكلما زادت مصادر الضغوط قل الأداء الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة ضغوط العمل والأداء الوظيفي؛ فكلما زاد وعي أعضاء هيئة التدريس بمهارات الضغوط تحسن أدائهم الوظيفي.

٦- دراسة محمد (٢٠١٣): هدفت التعرف إلى أهم العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوى، استخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي طبقت على عينة مكونة من (٤٨) عضو هيئة تدريس، وتوصلت إلى إن أهم العوامل المسببة لضغوط العمل لديهم من وجهة نظرهم وبحسب ترتيبها من الأكثر ضغطاً إلى الأقل هي (المستقبل الوظيفي والطموح، تقويم الأداء، جماعة العمل، بيئة العمل المادية، اتخاذ القرارات، غموض الدور، عبء العمل، صراع الدور).

٧- دراسة مولر و تشانج يان (Moeller & Chung-Yan, 2013)، بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعليم العالي: هدفت إلى معرفة كيفية تفاعل أنواع مختلفة من الدعم الاجتماعي في أماكن العمل من مصادر دعم مختلفة على ضغوط العمل للتنبؤ بالرفاهية النفسية لأساتذة الجامعات، استخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي طبقت على عينة مكونة من (٩٩) عضواً، وتوصلت إلى أنه تختلف آثار ضغوط العمل على رفاهية الأساتذة تبعاً لمستوى الدعم الاجتماعي في مكان العمل.

٨- دراسة اسماعيل (٢٠١٤): هدفت إلى إبراز أهم الأساليب التي يمكن أن يستخدمها مديرو المدارس الثانوية العامة في إدارة ضغوط العمل لدى المعلمين، وتقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات تساعد مديري المدارس الثانوية العامة على وضع استراتيجية واضحة تقيّد في معالجة ضغوط العمل لدى المعلمين، استخدمت المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، والتي طبقت على عينة مكونة من (٣٠) مدير مدرسة و(٣٠٠) معلم بالمدارس الثانوية العامة الحكومية بمحافظة الدقهلية، وتوصلت إلى أن المعلم بحاجة إلى المساعدة في تطوير مهاراته والمشاركة في عملية صنع القرارات بالمدرسة؛ فهذا يُشعره

بالراحة وبساطة العمل؛ مما يدفعه من جديد إلى الإنجاز، وأوصت بضرورة توفير توصيف واضح للمهام والمسئوليات والصلاحيات المرتبطة بعمل المعلم، وتحديد إجراءات إنجاز الأعمال والأدوار المدرسية بدقة ووضوح.

٩- دراسة حسين (٢٠١٤): هدفت إلى تشخيص الأسباب الحقيقية التي تسهم في زيادة الضغوط التي تحيط بالأستاذ الجامعي في الكليات الحكومية والأهلية، والمعالجات المناسبة لها من قبل الإدارات العليا المتمثلة في رئاسة القسم والعمادة، استخدمت المنهج المسحي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي طبقت على عينة مكونة من (٨٠) عضواً، وتوصلت إلى أن من أبرز العوامل التي تؤدي إلى ضغوط عمل الأستاذ الجامعي هو فقدان الأمان الوظيفي، والالتزامات الإدارية المفروضة على الأساتذة مما يزيد من أعباءه في أداء عمله ويعيق نشاطه البحثي الإبداعي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة سواء عربية أو أجنبية، تبين وجود اهتمام بالغ بإدارة ضغوط العمل، وضمان جودة البحث العلمي، ويمكن توضيح جوانب التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية وكيفية الاستفادة منها، كما يلي:

٢- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة مقلديس واسيمينوس (Michalidis& Asimenos, 2002)، و دراسة الجرادات (٢٠١٠)، ودراسة حمدان (٢٠١٠)، ودراسة ميخائيل (٢٠١٠)، و دراسة محمد (٢٠١٣)، ودراسة مولر و تشانج يان (Moeller & Chung-Yan, 2013)، ودراسة اسماعيل (٢٠١٤)، ودراسة حسين (٢٠١٤) في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي، وأداة الدراسة وهي الاستبانة، وبعض نقاط الاطار النظري.

٣- تختلف الدراسة الحالية عن دراسة مقلديس و اسيمينوس (Michalidis& Asimenos, 2002)، و دراسة الجرادات (٢٠١٠)، ودراسة حمدان (٢٠١٠)، ودراسة ميخائيل (٢٠١٠)، و دراسة محمد (٢٠١٣)، ودراسة مولر و تشانج يان (Moeller & Chung-Yan, 2013)، ودراسة اسماعيل (٢٠١٤)، ودراسة حسين (٢٠١٤) في الموضوع حيث تتناول هذه الدراسة إدارة ضغوط عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لضمان جودة البحث العلمي بكليات التربية جامعة المنصورة.

استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد المشكلة والمنهج المستخدم، وستستفيد في تكوين الاطار النظري الخاص بإدارة ضغوط العمل، حيث توضح الكثير من المصادر والمراجع المرتبطة بمتغيرات الدراسة.
الاطار النظري للبحث:

Work Stress Management أولاً: مفهوم إدارة ضغوط العمل:

يعرفها الصيرفي (٢٠٠٨، ١٣٥): بأنها اتخاذ كافة الوسائل والتدابير اللازمة لتقليل حدة وكثافة الضغوط السلبية مع تعظيم الاستعادة من الضغوط الإيجابية، ويأتي ذلك من خلال متابعة ومراقبة الضغوط حتى لا تتجاوز حد المقبول، وذلك بما يؤدي إلى تحقيق التوازن بين الأهداف العامة التي تسعى إليها المنظمة وأهداف العاملين بها.

كما يوضح بيرك (Burke, 2013, 536) : بأنها التقليل من حدوث الضغوط والحد من آثارها، بدلاً من معالجة الضغوط الفعلية في بيئة العمل، وذلك من خلال التركيز على مجموعة من الاستراتيجيات المخلفة أو الآليات الممكنة لمواجهة هذه الضغوط.

وأخيراً يعرفها اسماعيل (٢٠١٤، ١٢١) : بأنها القدرة على التعامل مع الضغوط في بيئة العمل، وذلك بتطبيق مجموعة من الأساليب للحد من مصادر هذه الضغوط، والتغلب على آثارها، والاستفادة من نتائجها.

وفي ضوء ما سبق فإن البحث الحالي يعرفها إجرائياً بأنها: هي مجموعة من الأساليب التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتعامل مع الضغوط التي تواجههم في بيئة العمل.

ثانياً: مراحل إدارة ضغوط العمل:

١- التعرف على مشكلة تتعلق بضغوط العمل:

هي المرحلة التي يلعب فيها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مؤهلاتهم وإمكاناتهم التي يتمتعون بها، والتي تؤثر بشكل كبير على توجههم ومدى رؤيتهم للمشكلة، وكذلك رؤيتهم لماهية القرار المحتمل، ومن المهم توضيح أن عملية توصيف وتشخيص الوضع الراهن يعد مهارة أساسية يجب أن يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتصدي لحل المشكلات المتعلقة بضغوط العمل (الفيفي، ٢٠١٤، ٢٩).

٢- الكشف عن مسببات ضغوط العمل:

تهدف هذه المرحلة إلى التعرف على الأسباب والظروف التي أدت إلى ظهور ضغوط العمل التي تم وصفها في مرحلة الكشف عن التعرف على مشكلة تتعلق بضغوط العمل؛ وذلك من

خلال الكشف عن المسببات التنظيمية والفردية لضغوط العمل؛ لإيجاد حلول مناسبة لها، من خلال استخدام أسلوب العصف الذهني لحصر الأسباب المتوقعة لضغوط العمل، ويتم وضع فرضيات مناسبة تساهم في حل المشكلة (حسين & حسين، ٢٠٠٦، ٢٤٧).

٣- وضع حلول لضغوط العمل:

بعد التعرف على المشكلة وتفهمها وتحديد أسبابها يتم تحديد الحلول المتوقعة والمحتملة التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للشروع في إدارة ضغوط العمل، فقد تكون هذه الحلول من مراجع متوفرة في المكتبة، أو بحوث منشورة أو أدبيات يمكن الحصول عليها أو توفيرها وغيرها من الأساليب المناسبة للوصول لحلول مقترحة، وتتطلب بعض مشكلات ضغوط العمل مواد وأدوات للحصول على المعلومات أو البيانات الضرورية للوصول للحل (الفيفي، ٢٠١٤، ٢٩)، وبعد ذلك يتم اختبار الحلول المتوفرة للوصول إلى حل واضح، وتعد هذه المرحلة من أهم المراحل لأنها متعلقة بوضع خطة فعالة لحل المشكلات المرتبطة بالضغوط، وقد يكون من الأفضل تحديد المجالات التي سيتم التركيز عليها مثل: تحسين ظروف بيئة العمل المادية وغيرها من مصادر ضغوط العمل، ثم يلي ذلك وضع معايير لتنفيذ الخطة المتفق عليها في الفترة الزمنية المحددة (حسين & حسين، ٢٠٠٦، ٢٤٨).

٤- التنفيذ والمتابعة:

وفي هذه المرحلة يتوصل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى أن هناك عدة حلول لكل منها مزايا خاصة، وبعد مقارنة هذه الحلول على أساس معايير معينة يختار الحل الأفضل ويتم تطبيقه (الفيفي، ٢٠١٤، ٢٩)، ويتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ برامج إدارة ضغوط العمل من خلال لجان التنفيذ التي يتم اختيارها مع وجود لجان متابعة لضمان تنفيذ الإجراءات (حسين & حسين، ٢٠٠٦، ٢٤٨)، وقد يكون الهدف من عملية المتابعة الحصول على تغذية راجعة ويمكن استخدام ما توصل إليه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من حقائق ومعلومات ثبت صحتها في مواقف أخرى مشابهة، وبالتالي يمكن الوصول إلى تعميم يُستفاد منه في المواقف الجديدة (الفيفي، ٢٠١٤، ٢٩).
وتُعد قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على اتباع هذه الخطوات والمراحل من المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتعوا بها للتوصل لحلول مناسبة للمواقف الضاغطة، وليس فقط اتباع هذه المراحل بل ما يتخطاه من الاستفادة من الفرص المتاحة والتحسين والتطوير المستمرين للأداء البحثي من أجل إدارة ضغوط العمل وبالتالي سينعكس على جودة البحث العلمي.

ثالثاً: أساليب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في إدارة ضغوط العمل:

تتعدد الطرق والأساليب التي تساعد على التغلب على ضغوط العمل، والقضاء على مصادرها، بالإضافة إلى التغلب على الآثار المترتبة عليها، وفيما يلي أهم الأساليب التي يمكن أن يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لإدارة ضغوط العمل:

- توضيح المهام والأدوار الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم:

بحيث يدرك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بوضوح مسؤولياتهم ومهامهم وسلطاتهم وما هو المطلوب منهم، وما يتوقعه الآخرون منهم، وما يتوقعونه هم من الآخرين، وما يساعد على تجنب التضارب والتعرض في الأدوار (حسين & حسين، ٢٠٠٦، ٢٤٩).

- إرشاد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتوجيههم:

من خلال تقديم الخدمات والبرامج التوجيهية والإرشادية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بقصد تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم، وجعلهم يشعرون بالارتياح والقدرة على تحقيق جودة البحث العلمي (حسين & حسين، ٢٠٠٦، ٢٥٢)، ولكي يكون التدريب والتوجيه فعالاً يجب اتباع أسلوب نظامي يتكون مع عدة خطوات هي:

(أ) تحديد الاحتياجات وأهداف التدريب والتوجيه.

(ب) تطوير معايير التدريب.

- تطوير المادة التدريبية التي تتلاءم مع تلك الأهداف.

١- تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج (ميخائيل، ٢٠١٠، ١٠٥).

- تفويض السلطة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم:

يعتبر التفويض عملية حساسة؛ لأنها تتطلب تخويل المسؤولية والسلطة مع بقاء الالتزام بالمساءلة عن المهام التي تم تفويضها (حسان & العجمي، ٢٠٠٧، ١٥٩)، حيث يتم إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات داخل المنظمة (حسين & حسين، ٢٠٠٦، ٢٤٣)، مما يزيد من الدافع للإنجاز.

- اللجوء إلى الدين:

يعني رجوع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى الخالق - سبحانه وتعالى -، ويتمثل ذلك بالرجوع إلى الدين والإخلاص الديني عن طريق الإكثار من الاستغفار والعبادات كمصدر للدعم الروحي والانفعالي (النجار، ٢٠١٤، ٥٣)، بالإضافة إلى تقوى الله - عز وجل -، التعرف إلى الله في الرخاء، التوسل إلى الله بالعمل الصالح، التوكل وحسن الظن بالله (أبو ناصر، ٢٠١٢، ١٢٥)، فيساعد العلاج الروحاني في مواجهة ضغوط العمل بالاتجاه للخالق - سبحانه وتعالى -، فالصلاة

تضفي على النفس هدوء وسكينة، والدعاء إلى المولى - عز وجل- يخفف عن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الكثير مما يشعرون به من ضغوط ويزيدهم قوة واصرار على تحمل تلك الضغوط والتعامل معها بإيجابية (التمامي، ٢٠١٨، ٣٥).

- المساندة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم:

تتضمن محاولات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للبحث عن مساندة في محنتهم ويمدهم بالتوجيه للتعامل مع الأحداث الضاغطة، والمساعدة لمواجهة هذه الأحداث بصورة أكثر إيجابية، وتمتد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بشعور مرتفع بالتحكم والضبط الذي يساعد على كيفية مواجهة الضغوط (اسماعيل، ٢٠١٤، ٩٠، ٨٤)، وتتحقق المساندة الاجتماعية عند النجاح في إقامة دائرة من علاقات الصداقة الحميمة مع غيره من الأفراد الذي يشعرون معهم بالارتياح لهم ويتقنون في نفس الوقت في اتزانهم وصحة حكمهم على الأمور، حيث يقومون بتجاذب أطراف الحديث عن تلك الضغوط، أو ما يسمى بعملية التنفيس عن النفس، (التمامي، ٢٠١٨، ٣٦).

- الاتصال:

ينبغي أن يكون التواصل إيجابي من خلال قنوات مفتوحة وواضحة تساعد على التواصل بين إدارة المنظمة وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (حسين & حسين، ٢٠٠٦، ٢٤٣)، بالإضافة إلى نقل المعلومات والأسس والقواعد بشكل تعاوني، وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو الإنجاز والبحث العلمي (حسان & العجمي، ٢٠٠٧، ٢٧٦)، كما أن توافر نظم اتصالات فعالة ذا اتجاهين يتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل، فتصل شكاوهم تصل إلى أعلى مستوى، ويؤكد على دورهم في المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرار هو حقيقة ملموسة، الأمر الذي يسهم في إدارة ضغوط العمل (التمامي، ٢٠١٨، ٣٨).

- إدارة الوقت بفاعلية:

تعني التحكم في الوقت واستثماره بالشكل الذي يحقق لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أفضل النتائج، وإدارة الوقت بالشكل السليم تعني التخطيط الجيد لما يملكه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من وقت وطاقة لتحقيق جودة البحث العلمي، وتوظيف ما يمتلكونه من إمكانيات مادية وبشرية من أجل ذلك، وعمل قوائم بالمهام المطلوبة، واحترام الجداول الزمنية التي توضع لتحقيق أهدافهم (ميخائيل، ٢٠١٠، ٩٨).

- تحسين بيئة العمل المادية:

تشكل بيئة العمل المادية جزء مهم من حياة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ لذا فإن العناية والاهتمام بظروف ومكان العمل والانتاج والبحث العلمي، وترز أهمية الاعتناء بإيجاد بيئة عمل تتفادى فيها الجوانب السلبية، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لتقليل الاجهاد البدني والنفسي (يوسف، ٢٠١٥، ٩٨)؛ لذا يوصي حمدان (٢٠١٠، ٥) بضرورة العمل على تحسين البيئة المادية للجامعة من حيث المباني والتجهيزات والصيانة، فإن بيئة العمل المادية المتمثلة في الضوضاء، الحرارة، الإضاءة والتلوث تعد من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي مواجهتها والتغلب عليها، من خلال تضافر الجهود لتهيئة بيئة العمل لمساعدة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمواجهة ضغوط العمل وتحقيق جودة البحث العلمي.

- التدريب والاعداد لمواجهة الضغوط:

يُعرفها علي (٢٠١٨، ٥٣) بأنها مجموعة من الأساليب التي يجب أن يستخدمها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتعامل مع الضغوط الحياتية بشكل عام وضغوط العمل بشكل خاص، وذلك للتعامل مع تلك الضغوط بطريقة إيجابية وفعالة بحيث يمكن التخفيف من حدة التخفيف من حدة تلك الضغوط وتلافي آثارها السلبية عليهم.

- التدريب على الاسترخاء:

وهو يستند إلى مسلمة مؤداها التفاعل المتبادل بين الجسم والنفس، وأن التوترات تؤدي إلى توترات عضلية وإجهاد في عدد من أجهزة الجسم، كما أن آلام الجسم تؤدي إلى تغيرات انفعالية واضحة، ومن ثم تحقيق درجة من الاسترخاء يؤدي إلى تحسين الحالة النفسية (يوسف، ٢٠٠٧، ٤٧)، وإدخال الطاقة التي يحتاجها الجسم للقيام بوظائفه بصورة فعالة (عسكر، ٢٠٠٠، ١٨٩)، فيؤدي إلى زيادة التركيز والإبداع والوصول إلى أفضل أداء (سلامة & عبد العزيز، ٢٠١٤، ١٦١).

- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:

يمكن إعادة تصميم الهيكل التنظيمي بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط، كإضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف أو دمج الوظائف، أو تقسيم الإدارة الكبيرة إلى إدارتين أصغر في الحجم، أو إنشاء وظائف بإمكانها أن تحل الكثير من المشكلات، ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات، وإعادة تصميم إجراءات العمل، والنظر في حجم أعباء العمل الملقاة على عاتق الأقسام والوظائف من أجل تخفيف حدة ضغوط العمل (صابر، ٢٠١٤، ١٤٠).

- نظم الحوافز وتقييم الأداء:

إن احساس أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأن أدائهم محل تقييم موضوعي عادل من المؤسسة التي ينتمي إليها، وأن هذا التقييم يُترجم في شكل نظم مناسبة للثواب والعقاب، فإن جانباً لا يستهان به من المصادر المسببة لضغوط العمل تنقلص، فإن إعادة فحص نظم الحوافز وتقييم الأداء على فترات دورية مناسبة للتأكد من تحقيق هذه النظم بعدالة وموضوعية يعتبر استراتيجية مناسبة لإدارة ضغوط العمل (التمامي، ٢٠١٨، ٣٨).

يتضح من العرض السابق لأساليب إدارة ضغوط العمل أنها متعددة ومتنوعة، مما يساعد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اختيار الأسلوب المناسب للتخلص من ضغوط العمل، فإن القدرة على اتباع الأساليب الصحيحة لإدارة ضغوط العمل من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم سواء في الحياة المهنية أو الشخصية، ليس فقط اتباعها ولكن التحسين والتطوير لهذه المراحل وذلك لاتخاذ القرارات السليمة التي تفيد الارتقاء بأدائه. إجراءات الدراسة الميدانية:

أولاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة؛ للتعرف على أهم الأساليب التي يمكن أن يستخدمها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في إدارة ضغوط العمل.

ثانياً: أداة الدراسة:

في ضوء الأهداف التي تسعى إليها الدراسة الميدانية، تم تصميم استبانة اشتملت على أربعة محاور، وذلك من خلال الأدبيات النظرية والبحوث والدراسات السابقة، وأعدت هذه الاستبانة بالطريقة المقيدة المفتوحة، وفق الخطوات التالية:

- تحديد أساليب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في إدارة ضغوط العمل بكليات التربية جامعة المنصورة.

- تحديد مجموعة من العبارات، حيث يطلب من المستجيب أن يضع علامة (√) أمام الاستجابة التي تعبر عن درجة توافرها بدرجة (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً).

- تم عرض الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين من إساتذة كليات التربية؛ وذلك للحكم على عبارات الاستبانة بالتعديل فيها أو الحذف منها أو الإضافة إليها وصلاحياتها للتطبيق، وجاءت بعض التعديلات بها.

- بعد إجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون، بلغ عدد العبارات (٤٩) عبارة، موزعة كالتالي:

١- المحور الأول: أساليب إدارة ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (١٢) عبارة.

٢- المحور الثاني: أساليب إدارة ضغوط العمل الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (١٢) عبارة.

٣- المحور الثالث: أساليب إدارة الضغوط المتعلقة ببيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (١٣) عبارة.

٤- المحور الرابع: أساليب إدارة ضغوط العمل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (١٢) عبارة.

وفي نهاية كل محور عبارة مفتوحة حتى تتاح الفرصة للمستجيبين لإضافة ما يرونه مناسباً من أساليب من وجهة نظرهم.

- تم حساب ثبات الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS)v.21 من خلال استخدام طريقة ألفا كرونباخ، والجدول (١) التالي يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة:

جدول (١)

قيم معاملات ثبات "ألفا" للمحاور الفرعية والاستبانة ككل

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا (معامل الثبات)
الأول	١٢	٠,٨٢٧
الثاني	١٢	٠,٨١١
الثالث	١٣	٠,٧٤٣
الرابع	١٢	٠,٧٦٨
الاستبانة ككل	٤٩	٠,٨٣٤

يتضح من نتائج جدول (١) أن قيم الثبات للمحاور تراوحت بين (٠,٧٤٣ , ٠,٨٢٧)، كما بلغت قيمة الثبات للاستبانة كاملة (٠,٨٣٤)، وهي قيم عالية ومقبولة إحصائيًا، مما يدل على ثبات الاستبانة وأنها صالحة للتطبيق.

ثالثًا: عينة الدراسة:

تم تطبيق الاستبانة على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة؛ حيث تم التطبيق على عينة مكونة من (٤١٦) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونية، واتسمت العينة بالآتي:

١- تجمع بين النوع الذكور والإناث؛ حيث بلغ عدد الذكور في عينة البحث (١٤٣) نكرًا بنسبة (٣٤,٤%) من العينة الكلية، كما بلغ عدد الإناث في عينة البحث (٢٧٣) أنثى بنسبة (٦٥,٦%) من العينة الكلية.

٢- تجمع بين الدرجة العلمية؛ حيث بلغ عدد المعيدون (١٧٧) معيدين بنسبة (٢٨,١%) من العينة الكلية، وبلغ عدد المدرسون المساعدون (٧٢) مدرسًا مساعدًا بنسبة (١٧,٣%) من العينة الكلية، وبلغ عدد المدرسون (١٦٣) مدرسًا بنسبة (٣٩,٢%) من العينة الكلية، وبلغ عدد الأساتذة المساعدون (٣١) بنسبة (٧,٥%) من العينة الكلية، كما بلغ عدد الأساتذة (٣٣) أستاذًا بنسبة (٧,٩%) من العينة الكلية.

٣- تجمع بين كليات التربية؛ حيث بلغ عدد الأعضاء بكلية التربية (١٦١) بنسبة (٣٨,٧%) من العينة الكلية، وبلغ عدد الأعضاء بكلية التربية النوعية (١٢٢) بنسبة (٢٩,٣%) من العينة الكلية، وبلغ عدد الأعضاء بكلية التربية الرياضية (٩٨) بنسبة (٢٣,٦%) من العينة الكلية، كما بلغ عدد الأعضاء بكلية التربية للطفولة المبكرة (٣٥) بنسبة (٨,٤%) من العينة الكلية.

رابعًا: المعالجة الإحصائية للبيانات:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)v.21 في حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة موزعة على تكرارات الاستجابات (كبيرة جدا- كبيرة- متوسطة- ضعيفة- ضعيفة جدا) والنسب المئوية لهذه التكرارات وقيمة كا^٢ ومستوى دلالتها والأوزان النسبية والترتيب.

خامسًا: نتائج الدراسة الميدانية

نتائج المحور الأول: أساليب إدارة ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم:

نظراً لوجود فروق ذات دلالة احصائية عينة الدراسة وفقاً للنوع والدرجة العلمية والكلية حول أساليب إدارة ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، سيتم توضيح استجابات كلا منها على حده، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢)

استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع حول أساليب إدارة ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن=٤١٦)

مستوى الدرجة	قيمة كا ^٢	الإناث (٢٧٣)						الفرق بب	الوزن النسبي	الذكور (١٤٣)					العبارات	
		الترتيب	الوزن النسبي	البديل						البديل						
				ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة			كبيرة جداً	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة		كبيرة جداً
٠.٠٥	١٠,٣٥٤	١	٠,٥٥٦	٤٦	٥٩	٤٥	٦٤	٦٥	٠,٦٣	١٠	٤٤	٢٧	٣٨	٢٤	١٦,٨	ت
				١٥,٨	٣٦,٦	١٦,٥	٢٣,٤	١٠,٦		٧	٣٠,٨	١٨,٩	٢٦,٦	١٦,٨	%	
٠.٠١	٢٢,٤٤٣	٧	٠,٥١٦	٥٨	٩١	٤٩	٥٧	١٨	٠,٢٦٦	١٦	٢٧	٣٧	٤٩	٩,٨	ت	
				٢٦,٢	٣٣,٣	١٧,٩	٢٠,٩	٦,٦		١١,٢	١٨,٩	٣٥,٩	٣٤,٣	٩,٨	%	
٠.٠١	٣١,٢٢	١٠	٠,٥٠٦	٦٦	٩٢	٣٨	٥٧	٢٠	٠,٦٣	١٧	٢٦	٣٠	٥٨	١٢	ت	
				٤٤,٢	٣٣,٧	١٣,٩	٢٠,٩	٧,٣		١١,٩	١٨,٢	٢١	٤٠,٦	٨,٤	%	
٠.٠١	٣٧,٥٣	٨	٠,٥١٤	٦١	٩٨	٤١	٤٤	٢٩	٠,٢٤٢	١١	٣٦	٢٣	٥٨	١٥	ت	
				٢٢,٣	٣٥,٩	١٥	١٦,١	١٠,٦		٧,٧	٢٥,٢	١٦,١	٤٠,٦	١٠,٥	%	
٠.٠١	١٦,٤٣	٢	٠,٥٤٨	٤٩	٩٨	٣١	٦٤	٣١	٠,٦٥٢	٢٠	٣٢	١٤	٤٥	٣٢	ت	
				١٧,٩	٣٥,٩	١١,٤	٢٣,٤	١٦,٤		١٤	٢٢,٤	٩,٨	٣١,٥	٢٢,٤	%	
٠.٠١	٣٤,٩٢	١٢	٠,٤٩٤	٧١	٨٧	٤٦	٥٣	١٦	٠,٢٣٤	١٢	٣٨	٢٠	٦٠	١٣	ت	
				٢٦	٣١,٩	١٦,٨	١٩,٤	٥,٩		٨,٤	٢٦,٦	١٤	٤٢	٩,١	%	
٠.٠١	٣٠,٣٦٦	٥	٠,٥٣	٦٥	٨٣	٣٥	٣٣	٢٧	٠,٦١٨	١٨	٢٤	٢٩	٣٦	٣٦	ت	
				٢٣,٨	٣٠,٤	١٢,٨	٢٣,١	٩,٩		١٦,٦	١٦,٨	٢٠,٣	٢٥,٢	٢٥,٢	%	
٠.٠١	١٩,٩١	٤	٠,٥٢٢	٥٩	٩٢	٢٣	٢٢	٢٧	٠,٦٥٢	١٣	٤٠	١٧	٤٣	٣٠	ت	
				٢٦,٦	٣٣,٧	١٢,١	٢٢,٧	٩,٩		٩,١	٢٨	١٦,٩	٣٠,١	١١	%	
٠.٠١	٣٠,٠٤	١٠	٠,٥٠٦	٦١	١٠٦	٣٢	٤٩	٢٥	٠,٢٧٦	١٢	٣٦	٢١	٣٤	٤٠	ت	
				٢٢,٣	٣٨,٨	١٧,٧	١٧,٩	٩,٢		٨,٤	٢٥,٢	١٤,٧	٢٣,٨	٢٨	%	
٠.٠١	١٨,٦٩	٣	٠,٥٤	٥٦	٨٦	٤٦	٥٥	٣٠	٠,٦٥٤	١٥	٣٥	٢٠	٤٤	٢٩	ت	
				٢٠,٥	٣١,٥	١٦,٨	٢٠,١	١١		١٠,٥	٢٤,٥	١٤	٣٠,٨	٢٠,٣	%	
٠.٠١	٣٦,٩٩٤	٦	٠,٥٢	٥٢	٩٤	٥٤	٥٧	١٦	٠,٢٧٤	١٠	٢٩	٢٧	٥٢	٢٥	ت	
				١٩	٣٤,٤	١٩,٨	٢٠,١	٥,٩		٧	٢٠,٣	١٨,٩	٣٦,٤	١٧,٥	%	
٠.٠١	٢٦,٧٨٦	٩	٠,٥٠٨	٥٦	١٠٦	٣٥	٥٩	١٧	٠,٦٣	١٩	٣١	١٨	٥٩	١٦	ت	
				٢٠,٥	٣٨,٨	١٢,٨	٢١,٦	٦,٢		١٣,٣	٢٦,٧	١٦,٦	٤١,٣	١١,٢	%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع حول أساليب إدارة ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم: جاءت استجابات عينة الدراسة حسب النوع، بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في العبارات (٢-٣-٤-١١-١٢) لصالح البديل (كبيرة) لدى الذكور، وفي باقي العبارات لصالح البديل (ضعيفة) لدى الإناث، حيث جاءت قيمة (كا) دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١.

نتائج المحور الثاني: أساليب إدارة ضغوط العمل الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم:

نظراً لوجود فروق ذات دلالة احصائية عينة الدراسة وفقاً للنوع والدرجة العلمية والكلية حول أساليب إدارة ضغوط العمل الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، سيتم توضيح استجابات كلا منها على حده، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣)

استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع اساليب إدارة ضغوط العمل الوظيفية لدى أعضاء هيئة

التدريس ومعاونتهم (ن=٤١٦)

مستوى الدلالة	قيمة ٢٤	الإناث (٢٧٣)					الذكور (١٤٣)					العبارة							
		الترتيب	الوزن النسبي	البديل			الترتيب	الوزن النسبي	البديل										
				ضعيف جداً	ضعيف	متوسطة			كبيرة	كبيرة جداً	ضعيف جداً		ضعيف	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً			
٠,٠١	٢٤,٢٥٦	١١	٠,٥٠٨	٧٠	٨٣	٤٠	٦٣	١٧	١١	٠,٦٣٦	١٧	٣٣	١٨	٥٧	٣٩,٩	١٢,٦	١٨	ت	١
				٢٥,٦	٣٠,٤	١٤,٧	٢٣,١	٦,٢			١١,٩	٢٣,١	١٢,٦	٣٩,٩	١٢,٦	١٢,٦	١٨	%	
٠,٠١	٣٦,٩٢٥	٧	٠,٥١٨	٥٠	٩٩	٥٢	٥٨	١٤	١	٠,٦٦٨	٨	٣٥	٢٨	٤٥	٢٧	٢٧	٢٧	ت	٢
				١٨,٣	٣٦,٣	١٩	٢١,٢	٥,١			٥,٦	٢٤,٥	١٩,٦	٣١,٥	١٨,٩	١٨,٩	٢٧	%	
٠,٠١	١٨,٧٧٣	٣	٠,٥٣٤	٦٢	٧٢	٥٥	٦٣	٢١	٨	٠,٦٤٢	١٣	٣٥	٢٨	٤٢	٢٤	٢٤	٢٤	ت	٣
				٢٢,٧	٢٦,٤	٢٠,١	٢٣,١	٧,٧			٩,٥	٣٤,٥	١٩,٦	٣٠,١	١٦,٨	١٦,٨	٢٤	%	
٠,٠١	٢٩,١٧١	٨	٠,٥١٢	٦٣	٨٣	٥٦	٥٤	١٧	٦	٠,٦٥	١٦	٢٧	٢٨	٤٩	٢٣	٢٣	٢٣	ت	٤
				٢٣,١	٣٠,٤	٢٠,٥	١٩,٨	٦,٢			١١,٢	١٨,٩	١٩,٦	٣٤,٣	١٦,١	١٦,١	٢٣	%	
٠,٠١	٢٩,٨٥٢	٤	٠,٥٣	٥٣	٨٧	٥١	٦٦	١٦	١٠	٠,٦٣٨	١٢	٣٣	٤١	٣٠	٢٧	٢٧	٢٧	ت	٥
				١٩,٤	٣١,٩	١٨,٧	٢٤,٢	٥,٩			٨,٤	٢٣,١	٢٨,٧	٢١	١٨,٩	١٨,٩	٢٧	%	
٠,٠١	٣٠,٤٣	٢	٠,٥٤	٥٣	٨١	٥٦	٦٢	٢١	٤	٠,٦٥٢	١٥	٣٠	١٦	٦٧	١٥	١٥	١٥	ت	٦
				١٩,٤	٢٩,٧	٢٠,٥	٢٢,٧	٧,٧			١٠,٥	٢١,٠	١١,٢	٤٩,٩	١٠,٥	١٠,٥	١٥	%	
٠,٠١	٣٧,٩٥٣	٨	٠,٥١٢	٦٣	٨٧	٤٧	٦٠	١٦	٧	٠,٦٤٤	١٤	٣١	١٧	٧٢	٩	٩	٩	ت	٧
				٢٢,٧	٣١,٩	١٧,٢	٢٢,٠	٥,٩			٩,٨	٢١,٧	١١,٩	٥٠,٣	٦,٣	٦,٣	٩	%	
٠,٠١	٢٠,٠٠٧	٥	٠,٥٢٦	٦٦	٧٨	٤٣	٦٤	٢٢	١٢	٠,٦٠٢	١٦	٢٦	٢٨	٥٧	٦	٦	٦	ت	٨
				٢٤,٢	٢٨,٦	١٥,٨	٢٣,٤	٨,٧			١١,٢	٢٥,٢	١٩,٦	٣٩,٩	٤,٢	٤,٢	٦	%	
٠,٠١	٣١,٦٩٩	١٢	٠,٥٠٢	٧٢	٨٥	٤٨	٤٢	٢٦	٣	٠,٦٥٤	١٢	٣٥	٢٨	٣٩	٢٩	٢٩	٢٩	ت	٩
				٢٦,٤	٣١,١	١٧,٦	١٥,٤	٩,٥			٨,٤	٢٤,٥	١٩,٦	٢٧,٣	٢٠,٣	٢٠,٣	٢٩	%	
٠,٠١	٢٩,٧٠٥	٦	٠,٥٢٢	٦١	٩٢	٣٦	٦١	٢٣	٨	٠,٦٤٢	١٣	٢٨	٣٦	٤٨	١٨	١٨	١٨	ت	١٠
				٢٢,٣	٣٣,٧	١٣,٢	٢٢,٣	٨,٤			٩,١	١٩,٦	٢٥,٢	٣٣,٦	١٢,٦	١٢,٦	١٨	%	
٠,٠١	٢٨,٣٣٥	٨	٠,٥١٢	٦١	٩٧	٤١	٤٣	٢٥	٢	٠,٦٥٨	١٤	٣٤	٢٤	٣٩	٣٢	٣٢	٣٢	ت	١١
				٢٢,٣	٣٥,٥	١٥	١٦,٩	٩,٢			٩,٨	٢٣,٨	١٦,٨	٢٧,٣	٢٢,٤	٢٢,٤	٣٢	%	
٠,٠١	٢٥,٦٣٤	١	٠,٥٤٨	٤٥	٧٩	٤٤	٧٦	٢٠	٤	٠,٦٥٢	١٢	٢٢	٣٧	٦١	١١	١١	١١	ت	١٢
				١٩,٨	٢٨,٩	١٦,١	٢٧,٨	٧,٣			٨,٤	١٥,٤	٢٥,٩	٤٢,٧	٧,٧	٧,٧	١١	%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع حول أساليب إدارة ضغوط العمل الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم: جاءت استجابات عينة الدراسة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في العبارات (١-٤-٦-٧-٨) لصالح البديل (كبيرة) لدى الذكور، وفي العبارات (٣) لصالح البديل (ضعيفة) لدى الذكور، وفي باقي العبارات لصالح البديل (ضعيفة) لدى الإناث، حيث جاءت قيمة (٢) دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠١.

نتائج المحور الثالث: أساليب إدارة الضغوط المتعلقة ببيئة العمل لدى أعضاء هيئة

التدريس ومعاونتهم:

نظراً لوجود فروق ذات دلالة احصائية عينة الدراسة وفقاً للنوع والدرجة العلمية والكلية حول أساليب إدارة الضغوط المتعلقة ببيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، سيتم توضيح استجابات كلا منها على حده، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤)

استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع حول أساليب إدارة الضغوط المتعلقة ببيئة العمل لدى أعضاء

هيئة التدريس ومعاونيهم (ن=١٦٤)

مستوى الدلالة	قياس ٢٤	الإناث (٢٧٢)						الذكور (١٤٣)						العبارات				
		الترتيب	الوزن النسبي	البديل				الترتيب	الوزن النسبي	البديل								
				ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة			كبيرة جداً	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة			كبيرة	كبيرة جداً	
٠,٠١	٣٤,٥٤٩	٤	٠,٥٢٢	٦٨	٧٥	٤٢	٧٠	١٨	٠,٦٥٨	٧	٣٨	١٨	٦٧	١٣	٩,١	١٣	ت	١
				٢٤,٩	٢٧,٥	١٥,٤	١٥,٦	٦,٦			٤,٩	١٦,٦	١٢,٦	٤٦,٩	٩,١	%		
٠,٠١	٣٦,٢٤٢	١٢	٠,٤٩٤	٧٢	٩١	٤٢	٤٧	٢١	٠,٦٢	١٥	٣٠	٣٤	٥٤	١٠	١٠	١٣	ت	٢
				٢٦,٤	٣٣,٣	١٥,٤	١٧,٢	٧,٧			١٠,٥	٢١	٢٣,٨	٣٧,٨	٧	%		
٠,٠١	٣٤,٤٧٤	١٠	٠,٥١	٦٨	٧٩	٤٩	٦١	١٦	٠,٦٥٢	١١	٣٢	٢٢	٦٥	١٣	٩,١	١٣	ت	٣
				٢٤,٩	٢٨,٩	١٧,٩	٢٢,٣	٥,٩			٧,٧	٢٢,٤	١٥,٤	٤٥,٥	٩,١	%		
٠,٠١	١٨,٦٦	٧	٠,٥١٨	٥٤	٩٢	٥٣	٦١	١٣	٠,٦١٤	١٤	٣٥	٢٩	٥٧	٨	٨	١٣	ت	٤
				١٩,٨	٣٣,٧	١٩,٤	٢٢,٣	٤,٨			٩,٨	٢٤,٥	٢٠,٣	٣٩,٩	٥,٦	%		
٠,٠١	٣٣,٢٢٧	٦	٠,٥٢٦	٥٩	٩٩	٣٣	٤٧	٣٥	٠,٦٨٨	١٧	٢٨	١٩	٣٣	٤٦	١٣	١٣	ت	٥
				٢١,٦	٣٦,٣	١٢,١	١٧,٢	١٢,٨			١١,٩	١٩,٦	١٣,٣	٢٣,١	٣٢,٢	%		
٠,٠١	١٦,٥٩٥	١	٠,٥٧٤	٤٢	٨٨	٤٨	٥٣	٤٢	٠,٦٧٤	١٣	٣٥	١٦	٤٤	٣٥	٣٥	١٣	ت	٦
				١٥,٤	٣٢,٢	١٧,٦	١٩,٤	١٥,٤			٩,١	٢٤,٥	١١,٢	٣٠,٨	٢٤,٥	%		
٠,٠١	٤٩,٦٥٣	١٣	٠,٤٧٨	٨٠	٩٢	٣٠	٥٧	١٤	٠,٦٥٦	١١	٣٤	٢٩	٤٢	٢٧	١٨,٩	١٣	ت	٧
				٢٩,٣	٣٣,٧	١١	٢٠,٩	٥,١			٧,٧	٢٣,٨	٢٠,٣	٢٩,٤	١٨,٩	%		
٠,٠١	٢٧,٦٥٧	٣	٠,٥٤٤	٥٦	٩٣	٢٥	٧٠	٢٩	٠,٦٤٨	١٧	٢٤	٢٨	٥٥	١٩	١٣,٣	١٣	ت	٨
				٢٠,٥	٣٤,١	٩,٢	٢٥,٦	١٠,٦			١١,٩	١٦,٨	١٩,٦	٣٨,٥	١٣,٣	%		
٠,٠١	٢٧,٠٧٤	٥	٠,٥٣	٦١	٨٧	٣٦	٦٥	٢٤	٠,٦٣٤	١٢	٣١	٣٢	٥٧	١١	١٣,٣	١٣	ت	٩
				٢٢,٣	٣١,٩	١٣,٢	٢٣,٨	٨,٨			٨,٤	٢١,٧	٢٢,٤	٣٩,٩	٧,٧	%		
٠,٠١	٢٤,٦٨	١١	٠,٤٩٦	٦١	١٠٤	٣٨	٥٥	١٥	٠,٦٠٦	٢٠	٣٣	٢٢	٥٨	١٠	١٠	١٣	ت	١٠
				٢٢,٣	٣٨,١	١٣,٩	٢٠,١	٥,٥			١٤,٠	٢٣,١	١٥,٤	٤٠,٦	٧,٠	%		
٠,٠١	٢٧,٠١	٩	٠,٥١٢	٦٨	٨٣	٤١	٦٣	١٨	٠,٦٣٢	١١	٣٥	٢٨	٥٨	١١	١٣,٣	١٣	ت	١١
				٢٤,٩	٣٠,٤	١٥,٠	٢٣,١	٦,٦			٧,٧	٢٤,٥	١٩,٦	٤٠,٦	٧,٧	%		
٠,٠١	٢٩,٧٤	٧	٠,٥١٨	٥٨	٩٠	٤٤	٦٧	١٤	٠,٦٤٨	١٥	٢٥	٢٥	٦٦	١٢	١٣,٣	١٣	ت	١٢
				٢١,٢	٣٣,٠	١٦,١	٢٤,٥	٥,١			١٠,٥	١٧,٥	١٧,٥	٤٦,٢	٨,٤	%		
٠,٠١	٢١,٥٢٦	٢	٠,٥٤٦	٥٠	٨٧	٦١	٣٨	٣٧	٠,٦٦٨	١٥	٣٣	٢٧	٢٤	٤٤	٤٤	١٣	ت	١٣
				١٨,٣	٣١,٩	٢٢,٣	١٣,٩	١٣,٦			١٠,٥	٢٣,١	١٨,٩	١٠,٨	٣٠,٨	%		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع حول أساليب إدارة الضغوط المتعلقة ببيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم: جاءت استجابات عينة الدراسة حسب النوع، بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في العبارات (٥-٦-٧-٨) لصالح البديل (ضعيفة) لدي الإناث، وفي باقي العبارات لصالح البديل (كبيرة) لدي الذكور، حيث جاءت قيم (كا) دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠١.

نتائج المحور الرابع: أساليب إدارة ضغوط العمل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم:

نظراً لوجود فروق ذات دلالة احصائية عينة الدراسة وفقاً للنوع والدرجة العلمية والكلية حول أساليب إدارة ضغوط العمل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، سيتم توضيح استجابات كلا منها على حده، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥)

استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع أساليب إدارة ضغوط العمل الشخصية لدى أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم (ن=٤١٦)

مستوى الدلالة	قيمة ٢١٤	الإناث (٢٧٣)					الذكور (١٤٣)					العبارات						
		الترتيب	الوزن النسبي	الدلائل			الترتيب	الوزن النسبي	الدلائل									
				ضعيفة جداً	متوسطة	كبيرة			كبيرة جداً	ضعيفة جداً	متوسطة		كبيرة	كبيرة جداً				
٠,٠١	١٨,٧٧	٢م	٠,٥٤٤	٥٨	٥١	٤٩	٦٠	٦٥	٦٥	١٢	٠,٦٦٢	١٩	٢٨	٢٦	٥٨	١٢	ت	١
				١٧,٦	٣٣,٣	١٧,٩	٢٢	٩,٢				١٣,٣	١٩,٦	١٨,٢	٤٠,٦	٨,٤	%	
٠,٠١	٢٤,٧٦	٧	٠,٥٣٤	٤٩	٩٧	٤٢	٦٤	٢١		٧	٠,٦٥٦	١٠	٣١	٣١	٥١	٢٠	ت	٢
				١٧,٩	٣٥,٥	١٥,٤	٢٣,٤	٩,٧				٧,٥	٢١,٧	٢١,٧	٣٥,٧	١٤	%	
٠,٠١	٣٤,٢٩	١	٠,٥٤٤	٥٢	٩٦	٤٢	٤٢	٤٠		١	٠,٦٩٨	٥,٦	٢٢,٤	٢٢,٤	١٦,٨	٣٢,٩	ت	٣
				١٩	٣٥,٢	١٥,٤	١٥,٨	١٤,٧				٥,٦	٢٢,٤	٢٢,٤	١٦,٨	٣٢,٩	%	
٠,٠١	٢١,١٢	١٢	٠,٥١٦	٧٢	٨٣	٤٥	٣٤	٣٩		١١	٠,٦٤	١٦	٤٣	٢١	٢٢	٤١	ت	٤
				٢٦,٤	٣٠,٤	١٦,٥	١٢,٥	١٤,٣				١١,٢	٣٠,١	١٤,٧	١٥,٤	٢٨,٧	%	
٠,٠١	٢١,٩١	٤م	٠,٥٣٨	٥٧	٧٨	٥١	٥٧	٢٥		٨	٠,٦٥٤	١٣	٢٧	٣١	٥٢	٢٠	ت	٥
				٢٠,٩	٢٨,٦	٢٠,٥	٢٠,٩	٩,٢				٩,٢	١٨,٩	٢١,٧	٣١,٤	١٤	%	
٠,٠١	٣٢,٢٢	١١	٠,٥١٨	٤٨	١٠١	٥٤	٥٤	١٦		٦	٠,٦٦٦	١٠	٣٤	٢٦	٤٩	٢٤	ت	٦
				١٧,٦	٣٧	١٩,٨	١٩,٨	٥,٩				٧,٥	٢٣,٨	١٨,٢	٢٤,٣	١٦,٨	%	
٠,٠١	٢٤,٢١	١٠	٠,٥٢٤	٥٦	٨٥	٤٤	٢٣	١٥		١٠	٠,٦٤٤	١٧	٣١	٢٣	٤٨	٢٤	ت	٧
				٢٠,٥	٣١,١	١٩,٨	٢٣,١	٥,٥				١١,٩	٢١,٧	١٦,١	٢٣,٦	١٦,٨	%	
٠,٠١	٤٠,١٤	٨	٠,٥٢٢	٥٠	٩٣	٥٠	٦١	١٩		٥	٠,٦٦٢	١٣	٢٢	٢٦	٧٢	١٠	ت	٨
				١٨,٣	٣٤,١	١٨,٣	٢٢,٣	٧				٩,١	١٥,٤	١٨,٢	٥٠,٣	٧	%	
٠,٠١	٣٩,٢٤	٤	٠,٥٣٨	٥٤	٨٥	٥١	٥٨	٢٥		٢	٠,٦٩٦	١٨	٢٠	٢١	٤٤	٤٠	ت	٩
				١٩,٨	٣١,١	١٨,٧	٢١,٢	٩,٢				١٢,٦	١٤,٠	١٤,٧	٣٠,٨	٢٨	%	
٠,٠١	٢٧,٩٩	٦	٠,٥٣٦	٥٥	٨٨,٨	٦٧	٥٤	١٩		٢م	٠,٦٩٦	١٤	٣٦	١٩	٥٤	١٩	ت	١٠
				١٦,٥	٣٢,٢	٢٤,٥	١٩,٨	٧				٩,٨	٢٥,٢	١٣,٣	٣٧,٨	١٣,٣	%	
٠,٠١	٢٩,١٨	٣	٠,٥٤٢	٤٩	٨٧	٦٠	٤٨	٢٩		٤	٠,٦٨٦	١٢	٢٧	٢٩	٣٨	٣٧	ت	١١
				١٧,٩	٣١,٩	٢٢	١٧,٦	١٠,٦				٨,٤	١٨,٩	٢٠,٣	٢٦,٦	٢٥,٩	%	
٠,٠١	٢٦,٣٨	٨م	٠,٥٢٢	٤٤	١٠٨	٤٤	٥٠	٢٧		٩	٠,٦٥٥	١٣	٣٦	١٨	٥٤	٢٢	ت	١٢
				١٦,١	٣٩,٦	١٦,١	١٨,٣	٩,٩				٩,١	٢٥,٢	١٢,٦	٣٧,٨	١٥,٤	%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً للنوع حول أساليب إدارة ضغوط العمل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم: جاءت استجابات عينة الدراسة حسب النوع، بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في العبارات (٢-٥-٧-٨-١٠) لصالح البديل (كبيرة) لدى الذكور، وفي باقي العبارات لصالح البديل (ضعيفة) لدى الإناث، حيث جاءت قيمة (كا) دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١.

التوصيات:

في ضوء ما أسفر عنه الإطار النظري للبحث الحالي، وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة الميدانية من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات من شأنها أن تساهم في تحديد

الأساليب المناسبة، التي يمكن أن يستخدمها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في إدارة ضغوط العمل لديهم، وأهمها:

- ١- توضيح المسؤوليات بشكل إجرائي في كافة الأقسام العلمية بكليات التربية.
 - ٢- الحد من مصادر الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والاستفادة من إيجابياتها.
 - ٣- إعداد كوادرات مؤهلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ ذوو خبرة وكفاءة في تفعيل الأسلوب الأنسب لمواجهة الضغوط وترقية البحث العلمي.
 - ٤- زيادة المنح والمكافآت المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
 - ٥- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مهارات ضغوط العمل؛ لكي تزداد قدرتهم على التكيف مع الضغوط التي يواجهونها في بيئة عملهم.
 - ٦- القياس الدوري لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ للتعرف على النواحي السلبية تجاه وظيفتهم والوصول إلى أفضل الحلول المناسبة لهم.
 - ٧- ضرورة اهتمام الإدارة بإدارة ضغوط العمل، وذلك من خلال وضع برامج تدريبية تهدف إلى توعية وتوجيه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالضغوط التي تواجههم، والتعرف على أسبابها وكيفية التعامل معها.
 - ٨- المساندة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وزيادة الرعاية الصحية والنفسية.
 - ٩- تنظيم دورات تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ للارتقاء بمستوى أدائهم في إدارة ضغوط العمل.
 - ١٠- توفير ثقافة تنظيمية داخل كليات التربية؛ لتوعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأهمية الأساليب الإيجابية في مواجهة ضغوط العمل.
- المراجع المستخدمة في البحث:
- ١- أبو ناصر، فتحي محمد (٢٠١٢). مدخل إلى الإدارة التربوية النظرية والمهارات، ط٢، دار المسيرة، عمان.
 - ٢- اسماعيل، بشرى (٢٠٠٤). ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

- ٣- اسماعيل، على عبد ربه حسين (٢٠١٤). أساليب مديري المدارس الثانوية العامة في إدارة ضغوط العمل لدى المعلمين دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٨٨)، ٩٧-١٥٧.
- ٤- التمامي، مها بنت فهد بن سعود (٢٠١٨). تطوير مهارات مديرات المدارس الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض في ضوء استراتيجيات إدارة ضغوط العمل. مجلة المعرفة التربوية، المجلد (٦)، العدد (١٢)، يوليو، ١-١٤٧.
- ٥- التمني، هدى علي يحيى (٢٠١٣). تصور مقترح لإدارة ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- ٦- الجرادات، محمود خالد (٢٠١٠): أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها، المجلة التربوية، مج (٢٤) ع (٩٥)، الكويت، يونيو، ٢٧٥-٣٢١. متاح على: <http://mandumah.com> ، استرجع في ٢٠١٨/٣/١٧.
- ٧- السامرائي، مهدي صالح (٢٠٠٧). إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان.
- ٨- الصيرفي، محمد (٢٠٠٨). الضغط والقلق الإداري، مؤسسة حورس الدولية، الاسكندرية.
- ٩- العجمي، محمد حسنين (٢٠٠٦). التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، العالمية للنشر والتوزيع، الجيزة.
- ١٠- الفيفي، جوهرة بنت أسعد (٢٠١٤). تفعيل دور المشرفات التربويات في إدارة ضغوط العمل لدى المعلمات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- ١١- حسان، حسن محمد؛ العجمي، محمد حسنين (٢٠٠٧). الإدارة التربوية، دار المسيرة، عمان.
- ١٢- حسين، حفصة عطا الله (٢٠١٤). ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٦)، العدد (١١)، العراق، ١٧٣-١٩٥.

- ١٣- حسين، سلامة عبد العظيم؛ حسين، طه عبد العظيم (٢٠٠٦). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر، عمان.
- ١٤- حمدان، رشا طلال بن جميل (٢٠١٠). ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مستوياتها وأساليب مواجهتها، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ١٥- سلامة، هشام محمد؛ عبد العزيز، حمدي أحمد (٢٠١٤). سيكولوجية إدارة الضغوط الفنيات- البرامج- التطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٦- صابر، بحري (٢٠١٤). أهم استراتيجيات إدارة ضغوط العمل الفردية والتنظيمية، مجلة جيل البحث العلمي، العدد (٢)، يونيو، ١٣٥-١٤٤.
- ١٧- عسكر، على (٢٠٠٠). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- ١٨- علي، سماح فؤاد (٢٠١٨). مهارات التعامل مع الضغوط وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المعاقين سمعياً، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ١٩- كمال، يوسف (٢٠١٦). ضغوط العمل لدى القيادة الإدارية وأثرها على عملية اتخاذ القرار، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية.
- ٢٠- محمد، أثمار عبد الرزاق (٢٠١٣): العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوى، تنمية الريفين، مج (٣٥)، ع (١١٢)، العراق، ١١١-١٣١. متاح على: <http://search.mandumah.com/Record/428804> ، استرجع في ٢٣/٣/٢٠١٨.
- ٢١- ميخائيل، إنجي طلعت نصيف (٢٠١٠). تصور مقترح لإدارة ضغوط العمل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية على جامعة الزقازيق. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية جامعة الزقازيق.
- ٢٢- هوساوي، حصة عبد الله (٢٠٠٦): تأثير استخدام وسائل التقنية في إدارة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس في كليات البنات بمكة المكرمة من وجهة نظرهن، رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية. متاح على: <https://www.manaraa.com> ، استرجع في ٢٣/٣/٢٠١٨.

٢٣- يوسف، جمعة سيد (٢٠٠٧): إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، جامعة القاهرة. متاح على: http://www.pathways.cu.edu.eg/subpages/training_courses/Stress_Ar.pdf ، استرجع في ٢٥/٤/٢٠١٨.

٢٤- يوسف، لعجالية (٢٠١٥). مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعناية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة. متاح على: http://thesis.univ-biskra.dz/1280/1/Psy_m3_2015.pdf ، استرجع في: ١٨/١١/٢٠١٨.

25- Burke, Michelle (2013): Managing Work-Related Stress in the District Nursing Workplace, British Journal of Community Nursing, Vol. 18, No. 11, 535-538. Available at: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/10.12968/bjcn.2013.18.11.535> Retrieved in 29/11/2018.

26- Michailidis, Maria; Asimenos, Andreas (2002): Occupational stress as it relates to higher education, *individuals and organizations*, 19, 137-147. Available at: <https://content.iospress.com/articles/work/wor00250>, Retrieved in 1/4/2018.

27- Moeller, Christin; Chung-Yan, Greg A. (2013): Effects of Social Support on Professors' Work Stress, *International Journal of Educational Management*, 27 (3), 188-202. Available at: <https://eric.ed.gov/?redir=http%3a%2f%2fdx.doi.org%2f10.1108%2f09513541311306431> . Retrieved in 23/3/2018.

28- Park, Jungwee (2007): Work Stress and Job Performance, *Perspectives*, December, 5-17. Available at: <https://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007112/article/10466-eng.pdf> . Retrieved in 20/3/2018.

29- Straub, R. O. (2012): *Health psychology: A bio psychosocial approach*, (3rd ed.). New York: Worth Publishers. Available at: <https://www.amazon.com/Health-Psychology-Biopsychosocial-Approach-Richard/dp/B007S3VUBA>