

العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لأساتذة الجامعة
دراسة ميدانية في جامعة بغداد

جاسم محمد أحمد

أ . م . بروين حسين علي

جامعة بغداد - كلية الاداب - قسم علم الاجتماع

العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لأساتذة الجامعة

دراسة ميدانية في جامعة بغداد

جاسم محمد أحمد

أ.م. بروين حسين علي

الملخص

يركز هذا البحث على دراسة تأثير الضغوط المهنية التي يتعرض لها أساتذة الجامعات على أدائهم الوظيفي، حيث تزايدت الضغوط نتيجة التحديات المتعددة التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية مثل الأعباء الإدارية، ساعات العمل الطويلة، الالتزام بالبحث العلمي، وضغوط الترقية الأكاديمية، يهدف البحث إلى تحديد العلاقة بين هذه الضغوط ومستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من خلال تحليل المسببات والعوامل التي تؤثر سلباً على الكفاءة المهنية، مثل انخفاض الدافعية، التوتر النفسي، وتدني الرضا الوظيفي، كما يناقش البحث أثر هذه العوامل على جودة التعليم الجامعي والإنتاجية الأكاديمية وأهمية توفير بيئة عمل داعمة تقلل من الضغوط وتدعم أداء الأساتذة، يعتمد البحث على منهج ميداني يهدف إلى جمع البيانات من عينة من أساتذة الجامعات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية متقدمة لتقديم توصيات تسهم في تحسين الأداء الأكاديمي وتخفيف الضغوط المهنية بما يحقق التوازن بين متطلبات العمل والجوانب النفسية والاجتماعية للأساتذة، ويوصي البحث بتطوير سياسات مؤسسية تدعم أساتذة الجامعات من خلال تقليل الأعباء الإدارية، تعزيز البرامج التدريبية والتأهيلية، وتوفير بيئة عمل مرنة تساعدهم على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. كما يقترح البحث أهمية زيادة الوعي بالممارسات الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تقليل التوتر وتحفيز الإبداع والإنتاجية، مع تسليط الضوء على دور الإدارة الجامعية في تقديم الدعم اللازم لتحسين الأداء الأكاديمي وتعزيز الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين.

الكلمات المفتاحية : العلاقة ، الضغوط المهنية ، الأداء الوظيفي

Abstract

This research focuses on studying the impact of occupational stress on university professors' job performance. Occupational stress has increased due to various challenges faced by faculty members, such as administrative burdens, long working hours, commitment to scientific research, and pressures of academic promotion. The research aims to determine the relationship between these stresses and the level of job performance of university professors by analyzing the causes and factors that negatively affect professional competence, such as decreased motivation, psychological stress, and low job satisfaction. The research also discusses the impact of these factors on the quality of university education and academic productivity and the importance of providing a supportive work environment that reduces stress and supports professors' performance. The research relies on a field methodology aimed at collecting data from a sample of university professors and analyzing it using advanced statistical methods to provide recommendations that contribute to improving academic performance and alleviating occupational stress, achieving a balance between work requirements and the psychological and social aspects of professors. The research recommends developing institutional policies that support university professors by reducing administrative burdens, enhancing training and qualification programs, and providing a flexible work environment that helps them balance work demands with personal life. The research also suggests increasing awareness of modern administrative practices aimed at reducing stress and fostering creativity and productivity, highlighting the role of university administration in providing the necessary support to improve academic performance and enhance job satisfaction among university professors.

Keywords: relationship, occupational stress, job performance

المحور الاول : عناصر الدراسة

أولاً : مشكلة الدراسة

مشكلة الدراسة تتجسد في تأثير الضغوط المهنية المتزايدة التي يواجهها أساتذة الجامعات على أدائهم الوظيفي، حيث يعاني العديد منهم من تحديات تتعلق بتعدد المهام المطلوبة مثل التدريس، البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، بالإضافة إلى الأعباء الإدارية وضغوط الترقية، هذه الضغوط قد تؤدي إلى تدهور جودة الأداء الوظيفي وتراجع الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على العملية التعليمية ومستوى الإنتاجية الأكاديمية، رغم الأهمية البالغة لدور الأستاذ الجامعي في تطوير التعليم العالي، إلا أن نقص الدعم المؤسسي وزيادة المتطلبات المهنية تضعف قدرته على تحقيق التوازن بين الأعباء المختلفة. بناءً على ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة شاملة لتحديد طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، والتعرف على العوامل المؤثرة فيهما، واقتراح حلول عملية لتحسين بيئة العمل بما يدعم الأساتذة في تحقيق الأداء الأمثل .

ثانياً : أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من دوره في تسليط الضوء على العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لأساتذة الجامعات، وهي فئة تُعد من الأعمدة الأساسية في تطوير التعليم العالي وبناء مجتمع معرفي متقدم. يسهم البحث في فهم تأثير هذه الضغوط على جودة التعليم والإنتاجية الأكاديمية، مما يساعد في تحديد نقاط الضعف والتحديات التي يواجهها الأساتذة، كما أن الدراسة توفر إطاراً عملياً لتقديم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل الجامعية، مثل تخفيف الأعباء الإدارية، تعزيز الدعم المؤسسي، وتوفير برامج تدريبية لتحسين إدارة الضغوط إلى جانب ذلك، يُعد البحث مرجعاً مهماً للإدارات الجامعية وصانعي القرار في وضع سياسات واستراتيجيات تساهم في تعزيز رضا الأساتذة وتطوير أدائهم، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم والبحث العلمي.

ثالثاً : اهداف الدراسة

- 1- تحليل العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لتحديد مدى تأثير الضغوط المختلفة على جودة أداء أساتذة الجامعات .
- 2- تحديد العوامل المسببة للضغوط المهنية وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية .
- 3- اقتراح حلول عملية واستراتيجيات لتخفيف الضغوط وتحسين بيئة العمل، وتحقيق التوازن بين الأعباء المهنية والجوانب النفسية والاجتماعية لأساتذة الجامعات .

المحور الثاني المفاهيم والمصطلحات العلمية للبحث

1- **العلاقة لغة :** العلق بالكسر: النفيس من كل شيء، والجمع أعلق. والعلاقة بالكسر هي علاقة القوس والسوط ونحوهما، والعلاقة بالفتح: هي علاقة الخصومة، وعلاقة الحب⁽¹⁾.

اصطلاحا : تتعدد تعريف مفهوم العلاقة حسب وجهة نظر الباحث، فمنهم من ينظر للعلاقة من وجهة نظر اقتصادية ومنهم من ينظر إليها من وجهة نظر سياسية ومنهم من ينظر إليها من وجهة نظر اجتماعية... إلخ، حيث تعرف العلاقة على أنها ارتباط دائم بين متغيرين، حيث أن مفهوم العلاقة يرتبط بمدى تأثير المتغيرين مع بعضهم البعض، بمعنى أن التغيير في متغير واحد يسبب تغيراً في الآخر والعكس صحيح سواء أكان هذا التغيير إيجابياً أم سلبياً⁽²⁾.

2- **الضغوط المهنية لغة :** جاءت الضغوط من فعل ضغط، يقال: ضغط على الزنادة أي الدقة ليطلق ناراً، يقال: ضغط على فلان: قام بعمل من شأنه أن يؤثر فيها وفي رأيه، كذلك يقال: ضغط خارجي بمعنى تأثير خارجي تمارسه دول أجنبية على الدول الأضعف⁽³⁾.

اصطلاحا : يستخدم مصطلح الضغط في علم النفس والطب النفسي على نطاق واسع للدلالة على الضغوط النفسية وآثارها على الصحة النفسية، والضغوط لا يمكن رؤيتها أو رصدها لكن آثارها تظهر في صورة ردود أفعال⁽⁴⁾.

3- الأداء الوظيفي لغة: يعرف الأداء لغوياً على أنه مصدر من الفعل أدى ويقال أدى الشيء بمعنى أوصله⁽⁵⁾.

اصطلاحاً : يعرف الأداء في قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنه: "إنجاز، أداء، فعالية، أي الطريقة التي يتم بها الفعل أو المهمة، ومقدرة الشخص العامة التي تؤثر في مجموعة من المراقبين (الملاحظين) المتواجدين بصورة مستمرة في مناسبة معينة⁽⁶⁾.

4- أساتذة الجامعة لغة : . لقب علمي جامعي، وهو على درجات، أستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ

كرسي وأستاذ زائر: أي أستاذ يدعى ليدرس في كلية أخرى أو جامعة لفترة محدّدة من الوقت. لقب احترام يطلق عادة على المثقفين من كتاب وشعراء ومحامين وغيرهم⁽⁷⁾.

اصطلاحاً : يعرف الأساتذة الجامعيين على أنهم مجموعة من الأفراد الذين يقومون بعملية نقل المعرفة والذين يكونون مشرفين على عملية السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة كما أنهم يقومون بوظائف متنوعة تتمثل في التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه، فضلاً عن كل ما تتطلبه مستجدات التدريس في العصر الحالي⁽⁸⁾.

المحور الثالث

العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لأساتذة الجامعة

يتعرض جميع الموظفين في أي مهنة كانت للضغوط بشكل أو بآخر ولكنهم لا يتعرضون جميعاً لمخاطرها بالدرجة نفسها، لأن تأثير الضغوط يختلف من فرد إلى آخر وإن التهديد ومستواه يختلفان أيضاً من فرد إلى آخر، لذا فإن الاستجابة إليها تختلف تبعاً لنمط الشخصية وتكوينها، ونوع البيئة والوسط الاجتماعي الذي يتحرك فيه، ويؤثر في تشكيل شخصيته ونموها وتحديد أسلوب التعامل مع الحدث أو الضغط المهني، وكذلك الحيلة الدفاعية النفسية ومطالبة الشخصية في الرد لإحداث التوازن الداخلي⁽⁹⁾.

أولاً : طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي

يعتمد مقدار تأثير ضغوط العمل على الأداء، بمدى إدراك الفرد وشعوره بها، فالفرد عندما يتعرض لمستوى منخفض من ضغوط العمل، فإنه لا ينشط ولا يثار ولا يبدي أي تحسن في أدائه. أما في حال زيادة مستوى الضغط يبدأ الجسم يستشعر وجود خطر، فيبدأ بإفراز⁽¹⁰⁾ هرمون الأدرينالين اللازمة لنشاط الجسم وحيويته، ويقوم الفرد بتوجيه وجمع كل إمكانياته وقوته من أجل حماية نفسه من ذلك الخطر، إلى أن تصل الضغوط إلى مستوى معتدل، وهنا فإن الضغوط المعتدلة تشكل تحدياً للفرد تحفزه وتستثير نشاطه وحماسه للعمل، وتتصف هذه الضغوط بأنها مثيرات صحية، لأنها تزيد من دافعية الفرد للاستجابة للضغوط ورفع مستوى أدائه وتحسينه حتى يبلغ الذروة، وعندئذ يكون مستوى الأداء في أفضل صورة⁽¹¹⁾.

يتفق الباحث مع الطرح أعلاه بشأن أن بعض الضغوط المهنية قد تحفز الفرد لمواجهتها وتزيد من حماسه للعمل وقد تكون حافزاً على تغيير أسلوب حياته المهنية وتحسينها.

أما إذا عجز الفرد عن المواجهة وتجنب التصدي للمشكلات أو إيجاد الوسائل والأساليب المناسبة لحلها وفضل الإبقاء عليها من دون حل، فإنها ستزداد صعوبة وسوءاً، وبالتالي تصعب مواجهتها، وكلما كان تحديد المشكلة مبكراً بات من الممكن حلها وإيجاد الوسيلة للتخفيف عنها على الأقل، ويعدل طريقته إلى ما يراه مناسباً للحل⁽¹²⁾.

وهنا لابد من الإشارة إلى أن تزايد الضغط المهني واستمراره يؤدي إلى تدني مستوى الأداء، وإذا ما استمر الضغط المتزايد على الأستاذ الجامعي فإن أدائه غير المنتج فضلاً عن عدم مبالاته في الأمور التعليمية، ويصاحب ذلك اتجاهات وأنماط سلوكية سلبية جداً مثل اليأس والإحباط والإرهاق⁽¹³⁾.

وعليه يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو ناتج ومحصلة لكل الجهود والأعمال، التي يقوم بها الأفراد في أعمالهم لتحقيق الهدف المطلوب منهم، فكل

مؤسسة تسعى جاهدة لجعل الأفراد العاملين لديها يحققون أداء مهني فعال، لأن ذلك يعد مقياس نجاح أو فشل بالنسبة للمؤسسة⁽¹⁴⁾.

ومن الجدير بالذكر إلى أن استراتيجيات العمل تلعب دوراً هاماً في تحقيق الرضا والحافزية تجاه الأعمال التي يؤديها الأستاذ الجامعي، وفي الوقت نفسه تخفف مستوى الضغوط التي من الممكن أن يعاني منها، فالرضا عن العمل يتوقف على عوامل عديدة منها: مستويات النتائج المترتبة على أداء العمل وكيفية النظر لهذه النتائج، وهذه النتائج عديدة فمنها ما يتعلق بالفرد، ومنها ما يتعلق بالمؤسسة، ومنها ما هو ذاتي (ناتجة عن جهد الفرد ذاته، واستخدام قدراته ومهاراته الذاتية في العمل)، ومنها ما هو خارجي (ناتجة عن جهد الفرد مصحوباً بعوامل أخرى أو أشخاص آخرين غير معنيين مباشرة بالعمل نفسه، كما تتضمن النتائج الذاتية، الشعور بالمسؤولية والتحدي والاعتراف والإنجاز، وقد تنتج هذه عن بعض خصائص العمل مثل التنوع والاستقلالية والأهمية، أما النتائج الخارجية فتشمل على الراتب وظروف العمل والإشراف والزملاء⁽¹⁵⁾.

فأكدت جميع الدراسات بهذا الشأن إلى وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء المهني، حيث تقف هذه الضغوط كمعوقات للأستاذ الجامعي في العمل حيث يلجأ الفرد ولمواجهة هذه المعوقات إلى انفاق وقتاً كبيراً من أجل السيطرة عليها وقد يلجأ إلى بعض الحيل في العمل كالتدليس والتحايل، كما يمكن تأثير هذه الضغوط المهنية على الأداء الجسمي والعقلي أو قد يلجأ الأستاذ الجامعي إلى العدوانية مع الزملاء والرؤساء لأن كافة حواسه وطاقاته العقلية والنفسية موجهة إلى مصادر الضغوط والتكيف معها مما يقوده إلى أن يقوم بعمله بدرجة انتباه منخفضة كما أن الضغوط المهنية تخلق لديه نوعاً من التوتر والإحباط الذي يقوده إلى عدم الشعور بالدافعية لعمله فينخفض مستوى الأداء عن المستوى المطلوب⁽¹⁶⁾، لأن هذا الضغط سوف يؤدي إلى امتصاص قدرات الأفراد في محاولة منهم لمكافة ذلك الضغط وبالتالي يستنفذ قدراتهم وهو ما يؤرقهم ويجعلهم يترددون في اتخاذ القرارات⁽¹⁷⁾.

وهنا يرى الباحث بأن ضغوط العمل لدى الأستاذ الجامعي يمكن تقسيمها إلى ضغوط أفقية وضغوط عامودية، فالضغوط العامودية تتعلق بطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، في حين أن الضغوط الأفقية تتعلق بطبيعة العلاقة بين الفرد ومن يناظره في المهام والمسؤوليات، فضلاً عن ذلك هناك ضغوطات تتعلق بالأنظمة والقوانين التي يتم فرضها من الجهات المعنية من غير دراسة ومعرفة الآثار الجانبية التي من الممكن أن تترتب على الأستاذ الجامعي نتيجة فرض مثل تلك القوانين والتعليمات.

وتماشياً مع ما ذكر لا بد من الإشارة إلى أن هناك عدة أساليب للتعامل مع الضغوط المهنية، وهذه الأساليب تتضح على النحو الآتي:

1. الميل إلى المواجهة، والبقاء في حالة قلق وتوتر وتفكير حتى تصل إلى مواجهة هذا الضغط بأقل قدر من الخسائر والأضرار وأن سلاح من يواجهون رصيدهم من الثقة بالنفس والتوازن الانفعالي وتقبل الأزمات والضغوط كأحد قواعد الحياة بشكل عام والمهنية بشكل خاص والتفكير بأن الهروب لن يحل المشكلة بقدر ما يزيدّها تعقيداً أو تشابكاً.

2. أشخاص تميل إلى الهروب، ويتصف هذا النوع من الأشخاص بالاعتمادية والخوف من مواجهة الآخرين وعدم الاتزان النفسي والإغراق في الأنانية والخوف من التواجد مع الآخر والتشتت⁽¹⁸⁾.

3. التنفيس والتفريغ الانفعالي بالتعبير لفظياً عن المشاعر السلبية غير السارة، وفعلياً عن طريق المجهودات الفردية المباشرة لتخفيف التوتر⁽¹⁹⁾، وتتضمن مختلف الميكانيزمات الدفاعية لدى الفرد كالانسحاب، التخيّل، الإنكار، التعويض، النكوص، العقلنة⁽²⁰⁾.

ولابد من القول إلى وجود نموذجين يوضحان العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي وهما على النحو الآتي:

1. نموذج YERK- DADSON: يبين هذا النموذج أنه كلما زاد مقدار الضغط المهني الواقع على الفرد زادت انتاجيته إلى أن يصل إلى مستوى معين يترتب على أية زيادة في العمل يؤدي إلى نقص في الإنتاجية.

وتفسير ذلك أن الفرد عندما تكون ضغوط العمل الواقعة عليه بسيطة فإن ذلك لا ينشطه ومن ثم لن يظهر أي تحسين في الأداء هذا من ناحية، ومن ناحية ثانية إذا زادت عليه مقدار الضغوط العمل فإنه سيبدل جهداً كبيراً للتكيف مما يؤدي إلى تخفيض مستوى أدائه، لأن جزء كبير من جهده انصرف في عملية التكيف فالموقف المثالي هو مقدار معتدل من الضغط لأن الفرد حينها سوف يبذل طاقة ووقت مناسب لمواجهتها، وبالتالي يتحسن مستوى أدائه⁽²¹⁾.

2. نموذج MEGLINE: حيث يعد هذا النموذج أن الضغط معادل للتحدي فإن تعرض الفرد لبعض المشكلات والصعوبات في العمل تتيح أمامه فرصة للنشاط البناء الذي يساعده على تحسين مستوى أدائه.

ويفترض النموذج أنه عندما يتعرض الفرد لضغوط بسيطة فإنه في هذا الموقف لا يواجه أي تأثير يبعث الاهتمام بتحسين الأداء، ولكن وجود مستوى متوسط من الضغوط يتيح فرصة لإثارة التحدي الذي ينشط الفرد لتحسين مستوى أدائه أما إذا كان مقدار الضغوط عالياً، فإن التحدي يقلل من عزيمة الفرد وفتور همته⁽²²⁾.

ومما سبق يمكن القول إلى إن المهن تختلف حسب طبيعتها، إلا أن صعوبات مهنة التدريس تختلف عن صعوبات المهن الأخرى كما أن صعوبات مهنة التدريس في الجامعات الحكومية تختلف عنها الجامعات الأهلية، ولكن بشكل عام هناك مطالبات كثيرة من الأستاذ الجامعي خارج نطاق التدريس، وهذه المطالبات تكاد تكون شكلية وإدارية، وهناك مطالبات علمية يصعب على الأستاذ الجامعي تنفيذها نظراً لانشغاله بالمطالبات الإدارية مثل مطالبة الأستاذ الجامعي بالنشر في المستوعبات العالمية أو التسجيل في مواقع بحثية معينة لا يمكنه

الاستفادة منها سوى التسجيل فيها وهذه كلها مشكلات تمثل ضغوط مهنية على الأستاذ الجامعي وتعيقه في الوقت نفسه من الأداء الوظيفي له.

ثانيا : طرق التخفيف من حدة الضغوط المهنية

تعددت تصنيفات الباحثين لطرق التخفيف من حدة الضغوط واللجوء إلى أساليب محددة منها: أساليب المواجهة المتمركزة حول المشكلة في مقابل أساليب المواجهة المتمركزة حول الانفعال، وأساليب المواجهة الإيجابية في مقابل الأساليب السلبية، وأساليب المواجهة التشاركية في مقابل الأساليب التجنبية ، وأساليب المواجهة الشعورية في مقابل اللاشعورية⁽²³⁾، لذلك يلجأ الأستاذ الجامعي إلى وسائل عدة يحاول عن طريقها التخفيف من حدة الضغوط المهنية التي يتعرض لها، وذلك بهدف العيش بطريقة آمنة وخالية من المشكلات والتعب ومن أبرز تلك الطرق هي:

أولاً- على مستوى الأستاذ الجامعي

1- إدارة الوقت:

يمكن التحكم وتخفيف التوتر الناتج بفعل ضغط العمل، وذلك بإتباع أسلوبين هما: إدارة الوقت بفعالية وإدارة الوقت بكفاءة، ونعني بإدارة الوقت بفعالية أي القدرة على تحقيق ما نريد من أهداف بالوقت المتاح، أما المقصود بإدارة الوقت بكفاءة هو تحقيق الأهداف المنشودة بأقصر وقت ممكن⁽²⁴⁾.

2- ممارسة الرياضة والهوايات:

إن التعرض المستمر لضغوط العمل له تأثيرات سلبية على الصحة، ومن ثم فإن الكشف الطبي الدوري يعد بداية إجراءات التخلص من ضغوط العمل أو التخفيف عنه بمعالجة نتائجه الصحية باتخاذ الإجراءات الطبية المناسبة حيالها مع محاولة تكوين عادات صحية سليمة كالإقلاع عن التدخين، والتقليل من شرب المنبهات من شاي وقهوة ومحاولة تخفيف الوزن، كما أن ممارسة الرياضة تساعد على التقليل من شدة التوتر الناتج عن الضغوط المهنية وذلك لأن التمارين الرياضية وما تنتجه من تفاعلات فيزيائية تقلل نسبة الإندروفين في الجسم، وتزيد

من النشاط وتحسن الضغط وبالتالي التقليل من الضغط العصبي⁽²⁵⁾، وعليه يمكن القول بأن النشاط الرياضي وسيلة علاجية ناجحة وهادفة أكثر من كونها استمتاع بأوقات الفراغ فهو يكسب الفرد بشكل عام والموظف بشكل خاص خبرات تساعد على التمتع بالحياة⁽²⁶⁾.

3- الموازنة الاجتماعية:

وتتحقق بإقامة علاقات اجتماعية ودية ناجحة مع أفراد العائلة والأصدقاء وزملاء العمل، إذ يشعر الأستاذ الجامعي بالارتياح عند مجالستهم والحديث معهم، ويقتنع بأرائهم ويثق في صحة حكمهم، فتكون هذه الدائرة فرصة لينفس عما يجول بخاطره من ضغوط مهنية فيشعر براحة نفسية، وهكذا فإن الأستاذ الجامعي سيكون أكثر قدرة على تحمل مثل تلك الضغوط المهنية مستقبلاً⁽²⁷⁾، لأنه يدرك أن بأن لديه عدد كاف من الأشخاص في حياته يمكنه أن يرجع إليهم عند الحاجة⁽²⁸⁾.

ثانياً- على مستوى الجامعة:

1. الحوافز:

تعرف الحوافز على أنها مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المؤسسة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية⁽²⁹⁾، حيث أن وجود نظام الحوافز المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي يلعب دور هام ورئيس في تشجيعهم على الأداء المهني الفعال عن طريق ربط تلك الحوافز بالأداء المهني، إذ أن زيادة الفاعلية للحوافز تتطلب أن يشعر الأستاذ الجامعي بوجود علاقة واضحة بين ما ينجزه من أداء وما يحصل عليه من حوافز، وعليه لا بد أن يتسم نظام الحوافز بالوضوح والشفافية لدى الأفراد ويشكل لديهم أهمية كبيرة تتسجم مع رغبتهم وتطلعاتهم في تحقيق الإنجاز الفعال بغية الحصول على المكافأة المجزية لتلك الجهود المبذولة من قبلهم

2. نشر ثقافة التقدير بين الموظفين:

عندما تفشل المؤسسات في بث الطاقة الإيجابية بين الموظفين؛ يزداد معدل المشكلات بينهم وتزداد نسبة التأخر والإحباطات مما يدفع بمجموعات العمل

إلى التصرف بطريقة سلبية وبانفعال شديد، وعندما لا تهتم المؤسسات مطلقاً ببحث الطاقة الإيجابية عن طريق إظهار التقدير والثناء، فلا يقوم أي شيء بتعويض الموظف عن إنجازاته التي لا يهتم أحد بها، أو تضحياته التي يقوم بها في سبيل أداء عمله على الوجه الأكمل⁽³⁰⁾.

3. تحسين مستوى بيئة المؤسسة وتحقيق تواصل فعال ضمنها:

إن بيئة المؤسسة وما تمنحه للفرد من مكافآت تدفعه للعمل، وما تقدمه من تدريب وخبرة لا تتفاعل مع الشخصية فحسب، ولكن تتفاعل معها بعد مرورها على القيود البيئية التي ترشد السلوك إلى حد كبير، كما أن هذه البيئة لا تؤثر على السلوك فحسب، بل تؤثر على كل العناصر المكونة للأداء أي أن المناخ المؤسسي يؤثر على الأداء النهائي سلباً أو إيجاباً، وبالتالي يعد الأداء ليس فقط إدارة أداء الأفراد فقط بمعزل عن مكونات المنظمة الأخرى للحصول على الأداء المناسب، وعليه فإن الحصول على الأداء الفعال يبدأ بمستوى عال من المهارة مع البيئة المؤسسية والأفراد⁽³¹⁾.

وهنا لابد من القول إلى أن هناك أساليب عدة لتحسين الأداء المهني، الذي يعد المصدر الرئيس لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات، وبالتالي يجب على إدارة المؤسسة أن تدعمه بالإمكانات البشرية وأن تهتم بإدارته وتطويره⁽³²⁾، ويتم ذلك عن طريق مراعاة الجوانب الآتية⁽³³⁾:

1. بالنسبة للموظف: وهو العنصر الأساسي في الأداء الوظيفي ومن المداخل

التي يمكن استخدامها في تحسين أدائه عن طريق ما يلي:

أ- الاستفادة من المواهب المتوفرة لدى الموظف والتركيز على نواحي القوة لديه ومحاولة تنمية مواهب جديدة لديه، ومحاولة القضاء على نواحي الضعف عنده.

ب- العمل داخل المؤسسة بروح الفريق الواحد، مما يؤدي إلى رفع درجة الانسجام في العمل بين الموظفين، ومحاولة أداء كل موظف للعمل الذي يحبه قدر الإمكان.

ت- وجود الانسجام ما بين أهداف الموظف الشخصية ومجهودات تحسين الأداء.

2. بالنسبة للوظيفة: من المعلوم أنه إذا كانت الوظيفة مملة أو فوق قدرات الموظف، أو إذا احتوت على مهمات غير مناسبة أو غير ضرورية فإن هذا سوف ينعكس سلباً على الأداء المهني، ومن أبرز الأساليب التي تساعد على تحسين الوظيفة:

أ- دراسة جوانب ومهمات المهنة ومدى ضرورتها ومن ثم الاكتفاء بالعناصر الرئيسة لها.

ب- توزيع المهمات المهنية على الموظفين حسب قدراتهم العقلية والذهنية والعضلية، أي تحديد الموظف الأنسب للقيام بمهام المهنة.

ت- تبادل الوظائف: وذلك من أجل إزالة الملل المهني وتجديد حماس الموظف.

ث- تكليف الموظف بمهمات خاصة مثل فرق العمل والدراسة والاشتراك في اللجان المختلفة مما يوفر الفرصة المناسبة للموظف في حل مشكلات المؤسسة.

3. تحسين الموقف: وذلك عن طريق⁽³⁴⁾:

أ- اختيار مكان مناسب للمؤسسة مما يؤدي إلى سهولة الوصول إلى مكان العمل من أجل القضاء على الوقت الضائع وهدر المال.

ب- تجديد الأجهزة والآلات ورفع مستوى الخدمات المقدمة للموظف.

ت- إعادة النظر في برامج العمل عن طريق تغييرها ومراقبتها وذلك لخدمة مصلحة العمل.

ث- عدم المبالغة في عملية الإشراف على الموظفين.

ج- منح بعض الصلاحيات للمرؤوسين.

نستنتج مما سبق بأنه لا بد من تطبيق طرق واستراتيجيات مختلفة لتخفيف

أي نوع من الضغوط المهنية من الممكن أن يواجهها الأستاذ الجامعي، وذلك لأن

وجود أي مقدار غير مناسب من هذه الضغوط تؤدي إلى انخفاض دافعيته للتدريس ويتجلى ذلك في عدم القدرة على التركيز وارتفاع معدل النزاعات والخلافات ومعدل التأخير في انجاز العمل وزيادة معدل الغياب.

المحور الرابع : الاجراءات المنهجية للبحث

اولا - منهج المسح الاجتماعي

يعد المسح الاجتماعي واحداً من المناهج الأساسية بل أكثرها شيوعاً في البحوث الوصفية، إذ يعرف أسلوب المسح الاجتماعي بأنه ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب (35).

ثانيا : أداة جمع البيانات

الاستبيان

يعرف الاستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة التي يوجهها الباحث إلى أفراد العينة (المبحوثين) والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة وذلك في ضوء موضوع الدراسة والمشكلة التي اختيرت، إذ تتجلى خطوات بناء الاستبيان في تحديد هدف الاستبيان، وتحديد مجالاته، فضلاً عن وضع أسئلة في كل مجال وفي هذه الخطوة يحاول الباحث وضع عدد من الأسئلة في كل مجال (36).

ثالثا : عرض تحليل وتفسير بيانات الجانب الميداني

عرض وتحليل البيانات الأساسية للعلاقات الاسرية على الذكاء الاجتماعي للتعرف على سمات وخصائص عينة الدراسة .

1- الجنس :

للتعرف على جنس أفراد العينة الذين تمت عليهم الدراسة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (1) يبين جنس أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
58.3%	169	ذكر
41.7%	121	أنثى
100%	290	المجموع

نلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة أن نسبة الذكور حصلت على أعلى تكرار بـ (169) تكرار ونسبة 58.8%، أما الفئة الثانية الإناث حصلت على (121) تكرار ونسبة 41.7% .

تبين من خلال الإجابات زيادة نسبة الذكور على الإناث في مجال شغل الأستاذ الجامعي في إحدى الجامعات العراقية، وهو ما يبين تفوق عدد الذكور بين صفوف الأساتذة الجامعيين، ويرجع ذلك إلى طبيعته توزيع الاستبانة بالطريقة العشوائية.

2- العمر :

للتعرف على توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية الذين تمت عليهم الدراسة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	الوسط الحسابي
34-25	90	31%	44.5
44-35	76	26.2%	
54-45	107	36.9%	
65-55	17	5.9%	0.49420
المجموع	290	100%	

نلاحظ توزيع أفراد العينة من الأساتذة الجامعيين إلى أربع مراحل عمرية حيث حصلت الفئة (54-45) على المرتبة الأولى وبـ (107) تكرار ونسبة 36.9% ، أما الفئة (25-25-

34) حصلت على المرتبة الثانية وبـ(90) تكرار وبنسبة 31% ، أما الفئة (35-44) حصلت على المرتبة الثالثة وبـ(76) تكرار وبنسبة 26.2% ، والفئة (55-65) حصلت على المرتبة الرابعة بـ(17) تكرار وبنسبة 5.9% ، وبمتوسط حسابي (44.5) وانحراف معياري (0.49420) .

يتضح من خلال إجابات أفراد العينة، أن أغلب أفراد عينة الدراسة انحصرت أعمارهم بين (45-54) وهو ما يبين ارتفاع متوسط الأعمار للأساتذة الجامعيين؛ وذلك بسبب طول سنوات الدراسة التي يجتازها، بين البكالوريوس والماجستير والدكتوراه.

3- سنوات الخدمة :

للتعرف على توزيع أفراد العينة الذين تمت عليهم الدراسة حسب سنوات الخدمة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	
(9-1)	134	46.2%	الوسط الحسابي 18.483
(19-10)	78	26.9%	
(29-20)	66	22.8%	
(39-30)	12	4.1%	الانحراف المعياري 0.91380
المجموع	290	100%	

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن سنوات الخدمة توزعت إلى عدة فئات حصلت العبارة (9-1) على المرتبة الأولى بتكرار (134) وبنسبة 46.2%، أما العبارة (19-10) حصلت على المرتبة الثانية بتكرار (78) وبنسبة 26.9% ، والعبارة (29-20) حصلت على المرتبة الثالثة بتكرار (66) وبنسبة 22.8% ، أما العبارة (39-30) حصلت على المرتبة الرابعة بتكرار (12) بنسبة 4.1% ، وبمتوسط حسابي (18.483) وانحراف معياري (0.91380) .

تبين الإجابات أن أغلب أفراد العينة هم في الفئة (9-1) وهو ما يبين دور وزارة التعليم العالي في رفد المؤسسة العلمية بكوادر جديدة وشابة لكي ترفدها بكل ما هو جديد في

المواد العلمية والأكاديمية والتكنولوجية الحديثة، كما أن أعمار أفراد العينة وألقابهم العلمية تؤكد بأن سنوات الخبرة لديهم تؤكد ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

4- مراحل وآثار الضغوط المهنية للأستاذ الجامعي

للتعرف على توزيع أفراد العينة الذين تمت عليهم الدراسة حسب إجاباتهم على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول(4) يبين مرور الأستاذ الجامعي بمرحلة الضغط المهني

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	العبارة
الأولى	84.8%	246	نعم
الثانية	15.2%	44	لا
المجموع	100%	290	

نلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة على السؤال السابق أن الإجابة بـ (نعم) حصلت على المرتبة الأولى بـ(246) تكرار ونسبة 84.8% ، والإجابة على العبارة (لا) حصلت على المرتبة الثانية بـ(44) تكرار ونسبة 15.2% .

نستنتج أن الأساتذة من الطبيعي أن يمروا بمرحلة ضغوط مهنية بسبب طبيعة عملهم التي تتطلب التوازن بين التحضير الجيد للدروس، التعامل مع الطلاب، والالتزام بالمسؤوليات الإدارية وبالتالي فإن المرور بمرحلة من الضغوط قد يكون له تأثير إيجابي، لكن يجب أن تكون هذه الضغوط معقولة ومدعومة ببيئة عمل تحفز على النمو.

5- الأداء الوظيفي لأساتذة الجامعة.

للتعرف على توزيع أفراد العينة الذين تمت عليهم الدراسة حسب إجاباتهم على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (6) يبين دور أداء الأستاذ الجامعي

النسبة المئوية	التكرار	العبرة
85.2%	247	نعم
14.8%	43	لا
100%	290	المجموع

تبين من خلال إجابات أفراد العينة على السؤال السابق أن الإجابة بـ (نعم) حصلت على المرتبة الأولى بـ(247) تكرار وبنسبة 85.2% ، والإجابة على العبارة (لا) حصلت على المرتبة الثانية وبـ(43) تكرار وبنسبة 14.8% .
للتعرف على توزيع أفراد العينة الذين تمت عليهم الدراسة حسب إجاباتهم على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (7) يبين دور قرارات العميد على تحقيق التميز في الأداء .

النسبة المئوية	التكرار	العبرة
89.7	260	نعم
10.3	30	لا
100%	290	المجموع

تبين من خلال إجابات أفراد العينة على السؤال السابق أن الإجابة بـ (نعم) حصلت على المرتبة الأولى بـ(260) تكرار وبنسبة 89.7% ، والإجابة على العبارة (لا) حصلت على المرتبة الثانية وبـ(30) تكرار وبنسبة 10.3% .

6- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي .

للتعرف على توزيع أفراد العينة الذين تمت عليهم الدراسة حسب إجاباتهم على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي

لجدول (8) يبين دور مؤهلات الأستاذ في الأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	العبرة
88.3%	256	نعم

لا	34	11.7%
المجموع	290	100%

تبين من خلال إجابات أفراد العينة على السؤال السابق أن الإجابة بـ (نعم) حصلت على المرتبة الأولى بـ(256) تكرار وبنسبة 88.3% ، والإجابة على العبارة (لا) حصلت على المرتبة الثانية وبـ(34) تكرار وبنسبة 11.7% .

نستنتج من خلال إجابات أفراد العينة أن التوافق بين المؤهلات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي والمكانة التي يشغلها يلعب دوراً مهماً في أدائه الوظيفي ، أي عندما تكون المؤهلات الأكاديمية، الخبرات البحثية، والمهارات التعليمية متوافقة مع المتطلبات الوظيفية، ينعكس ذلك إيجابياً على جودة التدريس، الإنتاج العلمي، وإدارة الشؤون الأكاديمية.

للتعرف على توزيع أفراد العينة الذين تمت عليهم الدراسة حسب إجاباتهم على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (9) يبين دور طبيعة الأستاذ في أدائه الوظيفي

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	274	94.5%
لا	16	5.5%
المجموع	290	100%

تبين من خلال إجابات أفراد العينة على السؤال السابق أن الإجابة بـ (نعم) حصلت على المرتبة الأولى بـ(274) تكرار وبنسبة 94.5% ، والإجابة على العبارة (لا) حصلت على المرتبة الثانية وبـ(16) تكرار وبنسبة 5.5% .

تبين الإجابات أن لطبيعة الأعمال المناطة بالأستاذ الجامعي دور كبير في أدائه الوظيفي وأن لتنوع المهام التي يكلف بها الأستاذ الجامعي، مثل التدريس، البحث العلمي، الإشراف الأكاديمي، والمشاركة في اللجان الإدارية، يؤثر بشكل مباشر على أدائه

المحور الخامس

أولاً : نتائج البحث

- 1- تبين الإجابات زيادة نسبة الذكور على الإناث وهو ما يبين تفوق عدد الذكور بين صفوف الأساتذة الجامعيين وأن نسبة الذكور حصلت على أعلى تكرار ب (169) تكرار وبنسبة 58.8% .
- 2- إن أغلب أفراد العينة انحصرت أعمارهم بين (45-54) وب (107) تكرار وبنسبة 36.9% ، وهو ما يبين ارتفاع متوسط الأعمار للأساتذة الجامعيين؛ وذلك لطول سنوات الدراسة بين البكالوريوس والماجستير والدكتوراه وكذلك لطول سنوات الترقيات العلمية.
- 3- إن سنوات الخدمة توزعت إلى عدة فئات حصلت العبارة (1-9) على المرتبة الأولى بتكرار (134) وبنسبة 46.2% ، وهو ما يبين دور وزارة التعليم العالي في رفد المؤسسة العلمية بكوادر جديدة وشابة لكي ترفدها بكل ما هو جديد .
- 4- نستنتج أن الأستاذ الجامعي من الطبيعي أن يمر بمرحلة ضغوط مهنية بسبب طبيعة عملهم التي تتطلب التوازن بين التحضير الجيد للدروس والقدرة على المناقشة المطولة مع الطلاب فضلاً عن تسيير أمور حياتهم الشخصية، حيث حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى ب(246) تكرار وبنسبة 84.8%.
- 5- الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين لم يتوقف كما هو معتاد في العملية التدريسية، حيث حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى ب(247) تكرار وبنسبة 85.2%.
- 6- تساعد الممارسات الإدارية والعلمية والثقافية التي يعمل بها عميد الكلية ضمن الجرم الجامعي على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، حيث حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى ب(260) تكرار وبنسبة 89.7%.

7- نستنتج من خلال إجابات أفراد العينة إن التوافق بين المؤهلات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي والمكانة التي يشغلها يلعب دوراً مهماً في أدائه الوظيفي، حيث حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى بـ(256) تكرار وبنسبة 88.3%.

8- تبين من خلال الإجابات إن لطبيعة الأعمال المناطة بالأستاذ الجامعي دور كبير في أدائه الوظيفي وإن لتنوع المهام التي يكلف بها الأستاذ الجامعي، حيث حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى بـ(274) تكرار وبنسبة 94.5%.

ثانياً : التوصيات

- 1- على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحسين بيئة العمل حيث توفير بيئة عمل داعمة تخفف من الضغوط المهنية من خلال تقليل الأعباء الإدارية وتطوير سياسات تحفز الأساتذة على الأداء المتميز.
- 2- على رئاسة جامعة بغداد وضع برامج تدريبية وورش عمل تُعنى بتطوير مهارات أساتذة الجامعة في إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط النفسية والمهنية.
- 3- تحسين قنوات الاتصال بين الإدارات وأعضاء هيئة التدريس لضمان وضوح التوقعات وتقليل النزاعات أو الالتباسات.

ثالثاً : المقترحات

- 1- إجراء دراسات موسعة: تنفيذ دراسات مشابهة على جامعات أخرى في العراق لتحديد الفروقات في تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي .
- 2- دعم مشاريع بحثية متعلقة بإدارة الضغوط المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي لتطوير سياسات مستندة إلى أدلة علمية.

المصادر

- 1- أبي نصر إسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح، دار الحديث، القاهرة، 2009.
- 2- أحمد مختار عمر، كتاب معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، ج1، دار عالم الكتاب للنشر، القاهرة، 2008.

- 3- إسلام أحمد العزام، أثر مصادر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الاستخراجية العاملة في إقليم الجنوب، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية إدارة المال والأعمال، قسم إدارة الأعمال، الأردن، 2009.
- 4- أنا ماريلاس، كيف تقلل من الضغوط والصراعات داخل العمل، الدليل الشامل للتغلب على الضغوط والصراعات الدائرة في بيئة العمل، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، مصر، 2009.
- 5- بحري صابر، طرق التعامل مع الضغوط النفسية في بيئات العمل: قراءة تحليلية في استراتيجيات التعامل لدى الأفراد والمنظمات، مجلة الأكاديمية للعلوم النفسية والتربوية والأرطقوانيا، المجلد 1، العدد 1، 2021.
- 6- بن عدة محمد وفراح العربي وثابتي الحبيب، تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، المجلد 32، العدد 1.
- 7- تقيق جمال وقوراري بن علي وبوراس فاطمة الزهراء، دور ممارسة النشاط الرياضي الترويحي في التخفيف من الضغوط المهنية عند الأطباء، مجلة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد 2، 2019.
- 8- حياة بوكلبة وخدوج النايلى، الضغط المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز "دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز - ورقلة"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2013.
- 9- سحراء أنور حسين، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي "دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد السادس، 2013.
- 10- سهيل مقدم وقدر بن عباد هوارية ومحمد بن أحمد، المساندة الاجتماعية كاستراتيجية إيجابية في مواجهة الأحداث الضاغطة لدى المرأة الجزائرية العاملة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 2016، 27.
- 11- صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، دار المعارض، ج3، مصر، من دون ذكر السنة.

- 12- عبد الله الضريبي، أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات " دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.
- 13- عمار حسن علوش، أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين" دراسة حالة الشركة السورية للاتصالات فرع طرطوس"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، 2019.
- 14- لطفي الشربيني، تنمية قدرات الطفل ورعاية المعاقين، مركز المنتزه، الإسكندرية، د.ت.
- 15- لويس معلوف، المنجد في اللغة والإعلام، ط3، دار المشرق للنشر والتوزيع، بيروت، 2007.
- 16- محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، المجلد 14، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت.
- 17- محمد جمال محمد عبد الهادي، أثر إدارة المواهب على تحسين الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على شركة المصرية للاتصالات"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الحادي عشر، العدد 4، 2020.
- 18- مصلح الصالح، الشامل، (قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية)، ط1، دار عالم الكتاب للطباعة والنشر، الرياض، 1999.
- 19- وسام إبراهيم أحمد، أساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ظل جائحة كورونا في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، المجلد التاسع والعشرين، 2023.
- 20- Saif Farooqi. The Construct of Relationship Quality, Journal of Relationships Research, Volume 5, published by Cambridge University Press on behalf of Australian Academic Press Pty Ltd, 2014.

الهوامش:

- (1) أبي نصر إسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح، دار الحديث، القاهرة، 2009، ص 805.
- (2) Saif Farooqi. The Construct of Relationship Quality, Journal of Relationships Research, Volume 5, published by Cambridge University Press on behalf of Australian Academic Press Pty Ltd, 2014, P1.
- (3) لويس معلوف، المنجد في اللغة والإعلام، ط3، دار المشرق للنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص 450.
- (4) لطفي الشربيني، تنمية قدرات الطفل ورعاية المعاقين، مركز المنتزه، الإسكندرية، د.ت، ص 358.
- (5) محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، المجلد 14، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت، ص 26.
- (6) مصلح الصالح، الشامل، (قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية)، ط1، دار عالم الكتاب للطباعة والنشر، الرياض، 1999، ص 392.
- (7) أحمد مختار عمر، كتاب معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، ج1، دار عالم الكتاب للنشر، القاهرة، 2008، ص 89.
- (8) صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، دار المعارض، ج3، مصر، من دون ذكر السنة، ص 76.
- (9) أحمد نايل الغرير، وأحمد عبد اللطيف أبو أسعد، مصدر سابق، ص 189 - 190.
- (10) * هرمون الأدرينالين: وهو هرمون وناقل عصبي تفرزه غدة الكظر الواقعة فوق الكلية، يعمل على زيادة نبض القلب وانقباض الأوعية الدموية وبالتالي يؤدي إلى الإجهاد والانفعال، للمزيد من المعلومات: ينظر
- أدرينالين، ويكيبيديا على الرابط الإلكتروني: <https://ar.wikipedia.org>.
- (11) ثامر الحسين علي السميزان وعبد الكريم عبد الله المساعيد، مصدر سابق، ص 156.
- (12) أحمد نايل الغرير، وأحمد عبد اللطيف أبو أسعد، مصدر سابق، ص 191.
- (13) حسين حريم، مصدر سابق، ص 341.
- (14) حياة بوكلبة وخدوج النابلي، الضغط المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز "دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز - ورقلة"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2013، ص 33.
- (15) حسين حريم، مصدر سابق، ص 294.

- (16) سحره أنور حسين، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي " دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد السادس، 2013، ص216.
- (17) بن عدة محمد وفراح العربي وثابتي الحبيب، تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، المجلد 32، العدد 1، ص288.
- (18) محمد حسن غانم، مصدر سابق، ص91-92.
- (19) عبد الله الضريبي، أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات " دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص681.
- (20) بحري صابر، طرق التعامل مع الضغوط النفسية في بيئات العمل: قراءة تحليلية في استراتيجيات التعامل لدى الأفراد والمنظمات، مجلة الأكاديمية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفانيا، المجلد 1، العدد1، 2021، ص17.
- (21) إسلام أحمد العزام، أثر مصادر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الاستخراجية العاملة في إقليم الجنوب، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية إدارة المال والأعمال، قسم إدارة الأعمال، الأردن، 2009، ص65.
- (22) إسلام أحمد العزام، مصدر سابق، ص65.
- (23) وسام إبراهيم أحمد، أساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ظل جائحة كورونا في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، المجلد التاسع والعشرين، 2023، ص42-43.
- (24) ثامر حسين علي السмирان وعبد الكريم عبد الله المساعيد، مصدر سابق، ص157.
- (25) مصطفى يوسف كافي، مصدر سابق، ص107.
- (26) تقيق جمال وقوراري بن علي وبوراس فاطمة الزهراء، دور ممارسة النشاط الرياضي الترويحي في التخفيف من الضغوط المهنية عند الأطباء، مجلة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد 2، 2019، ص2.
- (27) ثامر حسين علي السмирان وعبد الكريم عبد الله المساعيد، مصدر سابق، ص186.
- (28) سهيل مقدم وقدر بن عباد هوارية ومحمد بن أحمد، المساندة الاجتماعية كاستراتيجية إيجابية في مواجهة الأحداث الضاغطة لدى المرأة الجزائرية العاملة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد2016، 27، ص596.

(29) عمار حسن علوش، أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين " دراسة حالة الشركة السورية للاتصالات فرع طرطوس"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، 2019، ص19.

(30) أنا ماريلاس، كيف تقلل من الضغوط والصراعات داخل العمل، الدليل الشامل للتغلب على الضغوط والصراعات الدائرة في بيئة العمل، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، مصر، 2009، ص381.

(31) محمد عبد الغني حسن، مصدر سابق، ص30.

(32) محمد جمال محمد عبد الهادي، أثر إدارة المواهب على تحسين الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على شركة المصرية للاتصالات"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الحادي عشر، العدد 4، 2020، ص613.

(33) حسين محمد الحراحشة، مصدر سابق، ص89-99.

(34) سحر أنور حسين، مصدر سابق، ص222.

(35) محمد سرحان علي المحمودي، مصدر سابق، ص50-51.

(36) ميادة القاسم، مصدر سابق، ص544.