البحث العاشر :

ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية

إعداد :

د. ضيف الله بن سعيد بن عبدالخالق الزهراني
جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية

ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية

د. ضيف الله بن سعيد بن عبدالخالق الزهراني
جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية

• **المستخلص**:

هدف البحث إلى معرفة واقع وأثر ضغوط العمل التي يتعرض لها طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، وواقع إدارتهم لها. واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، وذلك للتعرف على واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه من وجهة نظرهم. ومعرفة أثر ضغوط العمل عليهم من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى معرفة واقع إدارتهم لضغوط العمل التي يواجهونها من وجهة نظرهم، كما تم التوصل إلى معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في ضغوط العمل عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ = α والتي يمكن أن تعزى لمتغير(العمر - الجنس). وتكونت عينة البحث من (١١٨) طالباً وطالبة، يمثلون ما نسبته ٣٨٪ من حجم مجتمع البحث، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وكانت أداة البحث هي استبانة صممها الباحث، وتوصلت نتائج البحث إلى أن واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه كانت بدرجة متوسطة، وأبرز ملامح واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه تتمثل في العبارة: كثيراً ما يكون نجاحي في عملي على حساب أسرتي وحياتي الخاصة، وكانت أبرز ملامح واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه تتمثل في العبارة: أحاول الموازنة دوما بين حياتي الخاصة ودراستي، ومن أبرز توصيات البحث أن تسعى إدارات أقسام الإدارة التربوية إلى إيجاد مناخ تنظيمي جيد، يتيح للطلبة أكبر قدر من الانفتاح والتواصل مع الآخرين، والعمل على تقنين الأعباء الدراسية على طلبة الدكتوراه بالجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل – أثر ضغوط العمل – إدارة ضغوط العمل.

Work pressures facing doctoral students in the field of educational administration in Saudi universities from their point of view: field study

Dr.Dhaifullah Saeed AL Zahrani

Abstract:

The main goal of this research is to understand the reality and the impact of work stress that PHD students are exposed to in educational management area, and how they can management it. The research used the descriptive survey method, in order to identify the reality of the work stress that exposed to PhD students from their point of view. Releasing the impact of work stress from their point of view is vital to understand the reality of their management of work stress they face from their point of view. We found out that the statistically significant differences in work stress at the significance level α = 0.05, which can be attributed to the variable (age - gender). The research sample consisted of (118) male and female students, representing 38% of the size of the research population which was choosing by the simple random sampling method. The research tool was a questionnaire that designed by the researcher. The results of the research concluded that the

reality of the work stress exposed to PHD students was of a medium degree, the most prominent features of the reality of work stress exposed to PHD students are represented in the clause: My success in my work often comes at the expense of my family and my private life. The most prominent features of the reality of managing the work stress exposed to PhD students are represented in the clause: I always try to balance between my private life and my studies. One of the most important recommendations of the research is that the departments of educational management seek to create a good organizational environment that allows students the greatest area of openness and communication with others, and to work on legalizing the study loads for PHD students in Saudi universities.

Keywords: Work stress - Work stress impact - Work stress management.

- **مقدمة البحث**:

يسير العالم اليوم بخطى متسارعة نحو مزيد من التواصل والتعقيد، وتشابك المصالح على مختلف الأصعدة، وبما أن المنافسة حول العالم تعتمد على أداء الأفراد فأينما وجد الأداء المتميز للعاملين وجدت المنظمة المميزة.

ولقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالعنصر البشري ودوره في المنظمة، مهما اختلفت طبيعتها، باعتباره المورد المسير لبقية الموارد المتاحة، وأساس لتحقيق الأهداف المرجوة(سامية ابن طالب، ٢٠١٨م، ص٢٨٧).

ونظراً لأن الإنسان يعيش ويمارس حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار، ومع محاولته للتكيف مع هذه المتغيرات واستثمارها لصالحه إلا أنه قد لا يستطيع التكيف معها، مما يترتب عليه حدوث الضغوط، والتي تعد عائقاً من عوائق الانجاز في مختلف المستويات سواء الشخصية أو المؤسسية، حيث تعد ضغوط العمل من الظواهر التي لا يمكن تجنبها أو إغفالها في المنظمات(الحوامدة، ٢٠١٨م، ص٤١٩).

لما لها من آثار سلبية على أداء الموارد البشرية خصوصاً أو المنظمة عموماً، وإن لم يتم التعامل مع الضغوط، وفهمها ومعالجتها قبل فوات الأوان، فإن لها تكاليف على المنظمات، وحتى على المستوى الوطني للدولة، فالتكاليف التي تسببها ضغوط العمل للاقتصاد الأمريكي على سبيل المثال تزيد على ١٠٠ بليون دولار سنوياً، وتقدر التكاليف التي تنفقها المنظمات في أمريكا على معالجة الأمراض الناجمة عن ضغوط العمل بحوالي ٦٠ مليون دولار سنوياً(حمدي ومراد، ٢٠١٤م، ص٤).

ويرى البدري وأبو قناش (٢٠١٧م) بأنه قد زادت ضغوط العمل، وتنوعت مصادرها، على الموظفين مما أدى بهم إلى الوقوع تحت وطأتها، وهذا بدوره انعكس على أدائهم الوظيفي داخل منظماتهم، وداخل المجتمع الذي يعيشون فيه(ص١١٥).

وقد شغلت قضية ضغوط العمل، وإدارتها اهتمام الباحثين في مجال الإدارة، وأصبحت إدارة ضغوط العمل من الاتجاهات الإدارية المعاصرة التي يقاس عليها كفاءة المؤسسة(مها التمامي، ٢٠١٨م، ص٤).

وتعاني المؤسسات الأكاديمية، والعاملين فيها مما تعانيه بقية المؤسسات من ضغوط العمل، حيث تتعرض بموجب الأنشطة والممارسات والتفاعلات التي تحتاج إليها إلى مجموعة متعاظمة من الضغوط.

وبالرغم أن هناك العديد من الدراسات التي ركزت على ضغوط العمل في المجال التربوي، مثل دراسة أبو غازي (٢٠١٥م) التي هدفت التعرف على مصادر ضغوط العمل وأثرها على الموارد البشرية، ودراسة (Katia Levecquea& Frederik Anseel & Alain De Beuckelaer d& Johan Van der Heydenf& Lydia Gislef) (٢٠١٧م) التي هدفت معرفة تنظيم العمل ومشاكل الصحة العقلية لدى طلاب الدكتوراه، وقد أظهرت نتيجة مفاجئة للكثير حيث أن ٣٢٪ من طلاب الدكتوراه معرضون لخطر الإصابة باضطراب نفسي شائع وخاصة الاكتئاب، إلا أنه لا توجد دراسة عربية سابقة على حد علم الباحث تستقصي ضغوط العمل لدى طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، لهذا تهدف الدراسة الحالية إلى غرض رئيس يتمثل في تعرف مصادر ضغوط العمل لدى طلبة الدكتوراه.

- **مشكلة البحث**:

أصبحت ضغوط العمل المؤسسية والفردية، جزءاً من حياة العاملين والمؤسسات التربوية وغير التربوية، نظراً للتحديات المعاصرة، وزيادة متطلبات التنافسية والتميز الفردي والمؤسسي. وترجع ضغوط العمل التنظيمية، إلى مجموعة من العوامل بعضها يختص بالبيئة التنظيمية، والآخر يتصل بالفرد ذاته(عوض، ٢٠١٦م، ص١٢٣).

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، وتوصيات بعضها والتي من بينها دراسة ابن طالب (٢٠١٨م) التي أوصت بالاهتمام بضغوط العمل وإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع ضغوط العمل في قطاعات مختلفة، ودراسة كاتيا Katia وآخرون (٢٠١٧م) والتي تشير نتائجها إلى أن مجموعة كبيرة من طلاب الدكتوراه يواجهون ضائقة نفسية، أو يتعرضون لخطر الإصابة باضطراب نفسي، والأكثر شيوعًا هي الشعور بالتعرض لضغط مستمر، والشعور بالاكتئاب، ومشاكل النوم بسبب القلق، وعدم القدرة على الاستمتاع بالأنشطة اليومية، ونظراً لأهمية الموضوع وانطلاقا من إيمان الباحث بأهمية ضغوط العمل، فقد جاءت هذه الدراسة والتي تمثلت مشكلتها في غموض مصادر ضغوط العمل لطلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، والتي على حد علم الباحث، أنه لا توجد دراسة سابقة تطرقت لها بالبحث، ومن هنا فإن هذه الدراسة تحاول التعرف على درجة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم.

• **أسئلة البحث**:

- ما واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه من وجهة نظرهم؟
- ما أثر ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه من وجهة نظرهم؟
- ما واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه من وجهة نظرهم؟

• **أهداف البحث**:

يهدف البحث إلى معرفة درجة ضغوط العمل التي يتعرض لها طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، وتعرف أثر ضغوط العمل التي يتعرض لها طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، وتعرف قدرتهم على إدارة ضغوطهم العملية.

• **أهمية البحث**:

تكمن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- تقديم إطار مفاهيمي لضغوط العمل، ولآثار ضغوط العمل على الأفراد والمؤسسات، ولإدارة ضغوط العمل من قبل الأفراد.
- يثري البحث الحالي المكتبة العربية بدراسة في موضوع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعات السعودية.
- يكشف البحث عن مقدار الضغوط التي يتعرض لها طلبة الدكتوراه في الجامعات السعودية، كما تكشف عن آثار هذه الضغوط عليهم، وعن إدارتهم لهذه الضغوط والتعامل معها بالصورة المثلى.
- يفيد البحث طلبة الدكتوراه في التعامل مع ضغوط العمل التي تواجههم في هذه المرحلة، كما يفيدهم في التعرف على بعض الطرق التي يمكن أن يديرون بها ضغوط هذه المرحلة.

• **حدود البحث**:

- الحد الموضوعي: اقتصر البحث على التعرف درجة ضغوط العمل التي يتعرض لها طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، وآثارها عليهم، وطرق إدارتهم لها.
- الحد المكاني: الجامعات السعودية (أقسام الإدارة التربوية).
- الحد البشري: عينة من طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعات السعودية.
- الحد الزماني: الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٠/١٤٤١هـ.

• **مصطلحات البحث**:

• **ضغوط العمل**:

ويُقصد بها إجرائياً: الضغوطات التي يتعرض لها طالب مرحلة الدكتوراه بسبب ارتباطاته العملية والأسرية والاجتماعية ومدى قدرته على التوازن في ظل هذه الظروف المتعددة.

• **أثر ضغوط العمل**:

ويُقصد بها إجرائياً: الضغوط السلبية التي يكون لها دور سلبي على شخصية الطالب في هذه المرحلة الدراسية.

• **إدارة ضغوط العمل**:

ويُقصد بها إجرائياً: الاستراتيجيات والأساليب التي يتعامل بها طلبة الدكتوراه مع الضغوطات التي يوجهونها في هذه المرحلة الدراسية.

• **الإطار النظري والدراسات السابقة**:

• **مفهوم ضغوط العمل**:

نشأ هذا المفهوم منذ القدم، فضغوط العمل ظاهرة قديمة لازمت العامل طيلةٍ حياته اليومية والعملية في المنظمة، لكن ضغوط العمل انتقل مفهومها تدريجياً عبر مختلف العلوم، بداية بالعلوم التجريبية (التي ترى بأن الضغوط هي الشدة أو الضيق أو القوة الدافعة إلى شيء ما (ابن طالب، ٢٠١٨م، ص٢٨٩))، ثم العلوم الطبية (حيث كان الطبيب الكندي هانز سيلي مهتماً بهذا الجانب حتى عُرِفَ بالأب الروحي للضغوط، وله مقولة شهيرة عن الضغوط حيث يقول "بأن الضغوط هي الحياة، وغيابها يعني الموت" ويعرفها بأنها الاستجابة البيلوجية للجسد للتكيف مع ما يحيط به من متغيرات ومواقف(Angel & Amar ، 2005، P42))، ثم العلوم النفسية (التي رأت بأن الضغوط هي مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته، تتسبب في حالةٍ عاطفية غير سارة وقلق وشعور بالامتهان(راوية حسن، ١٩٩٩م، ص٣٦٥))، وصولاً إلى مجال العلوم السلوكية، والتي سنتناول ضغوط العمل في ضوئها.

حيث يرى عبدالباقي (٢٠٠١م) بأن ضغوط العمل أو الضغوط الوظيفية أو الضغوط المهنية هي مجموعة من المثيرات التي توجد في بيئة العمل، وينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك العاملين، أو في حالتهم النفسية أو الجسدية، أو في أدائهم لأعمالهم، نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحوي الضغوط(ص٢٨٣). أما البدر (٢٠٠٦م) فيعرفها بأنها كل ما يؤدي إلى خلل في قدرة الفرد على التكيف أو الحفاظ على توازنه الطبيعي(في الحوامدة، ٢٠١٨م، ص٤٢٦). ويعرف طه (٢٠٠٧م) ضغوط العمل بأنها حالة ديناميكية تنتاب الفرد عندما يواجه بقيود، أو فرص أو متطلبات على أشياء هامة يرغب في إنجازها، ولا يضمن في الوقت ذاته عوائدها(ص٥٨٩). والباحث يتبنى هذا المفهوم.

ولا تختلف ضغوط العمل في المؤسسات التربوية عن غيرها من المؤسسات الأخرى، من حيث تأثيرها وتأثرها بمصادر ومسببات ضغوط العمل.

• **مصادر ضغوط العمل**:

تتمثل الخطوة الأولى في التعامل والتعرف على ضغوط العمل وإدارتها، في معرفة أسباب ومصادر الضغوط، ولا يوجد اتفاق بين الباحثين في تصنيفاتهم لمسببات ومصادر ضغوط العمل، فمنهم من صنفها في مجموعتين (مصادر متعلقة

بالعمل، ومصادر متعلقة بالفرد)، ومنهم من صنفها في ثلاث مجموعات(مصادر تتعلق بالفرد، ومصادر تتعلق بالتنظيم، ومصادر تتعلق بالبيئة)، ومنهم من صنفها في أربع مجموعات أو أكثر كالنموذج المتعدد في تصنيف مصادر ضغوط العمل والذي يرى بأنها(مصادر متعلقة بالعمل، ومصادر متعلقة بالفرد ذاته، ومصادر متعلقة بالدور في المنظمة، ومصادر متعلقة بتداخل المنظمة مع العالم الخارجي، ومصادر متعلقة بكون الفرد عضواً في المنظمة، ومصادر متعلقة بالعلاقات مع المنظمة، ومصادر متعلقة بالتطور الوظيفي) (قطب، ٢٠١٢م، ص ص ٢١ -٢٣).

بينما يرى مريزيق (٢٠٠٩م) أن مسببات ومصادر ضغوط العمل ثلاثة وفقاً لنموذج بيلسون، وأن هذه المصادر تتمثل في التالي (في مها التمامي ، ٢٠١٨م، ص٢٦ - ٢٨):

- **المصادر الفردية للضغوط**:

تتعدد المصادر الفردية لضغوط العمل ومنها: نمط الشخصية، وتعدد الحاجات والرغبات، والرغبة في الانجاز، والمثاليات وفجوة الواقع (القيم الفردية)، وتهديد الطموحات، والخوف من فقدان الوظيفة، والأحداث الاجتماعية (الوفاة، الطلاق، المرض، الخلافات الزوجية)، والمسؤوليات الاجتماعية (متطلبات الأسرة أو متطلبات المعيشة)، والإحالة للتعاقد أو التقاعد (فقدان الحوافز والمكافآت)، والحالة الصحية.

- **المصادر التنظيمية للضغوط**:

تتعدد المصادر التنظيمية لضغوط العمل ومنها: نوعية العمل، وكمية العمل، وحجم المؤسسة، والمغالاة في المركزية واتخاذ القرارات وعدم تفويض السلطة، وسوء التخطيط أو عدم التخطيط، وتعدد وتضارب الأهداف، وعدم وجود نظام لتحديد الأولويات، وصراع الدور (رغبات الإدارة مقابل رغبات جماعة العمل)، وغموض الدور (عدم الإلمام بتوقعات الأداء وأنظمة المكافآة)، وتعدد المهام العاجلة، وتقادم المهارات المصاحبة لتطور تكنولوجيا العمل، وتطبيق الفلسفات الإدارية الجديدة، وزيادة عبء العمل (الكمي - النوعي)، وغياب المعايير الرقابية الموضوعية، ووجود أنماط قيادية سلبية، وضعف المشاركة في اتخاذ القرار، وعدم وجود معايير واضحة للترقيات والتنقلات والحوافز، وعدم الاتساق في سياسات وأنظمة برامج العمل، وضعف فعالية أنظمة الاتصالات، وسوء بيئة العمل المادية، وسوء العلاقات داخل العمل وتفشي الصراعات.

- **المصادر البيئية الخارجية للضغوط المؤثرة على الأفراد والمؤسسة**:

الظروف الاقتصادية، والمشاركة الاجتماعية، والتطور التكنولوجي، وأجهزة الرقابة الخارجية، وتعدد الأدوار خارج العمل، والطقس والمناخ، والتلوث البيئي.

• **مراحل ضغوط العمل**:

تمر ضغوط العمل بثلاثة مراحل كرد فعل وهي: الإنذار، والمقاومة، والإجهاد(الهنداوي، ٢٠٠٩م، ص١٩). بينما يرى محمد وأحمد (٢٠١٤م) بأن ضغوط العمل في مجال الإدارة تمر بخمس مراحل هي: نشوء الضغط، ونمو الضغط، واكتمال الضغط ونضوجه. وانحسار الضغط الإداري وانكماشه، واختفاء وانتهاء أو تحول الضغط الى مجالات جديدة(في التمامي، ٢٠١٨م، ص٢١).

ويرى الباحث بأن مراحل ضغوط العمل هي أربع مراحل: مرحلة الكمون والاستجابة للضغوط وتظهر في صورة تفاعلات كيميائية داخل الجسم، ومرحلة رد الفعل والتفاعل مع الضغوط بشكل خارجي، ومرحلة المقاومة للضغوط من خلال وسائل الدفاع لدى الفرد وقد يترتب عليها اتخاذ قرارات، ومرحلة استثمار الضغوط بشكل إيجابي والاستفادة منها أو الاستسلام لها والاستنزاف وظهور الآثار السلبية على الفرد والمنظمة.

• **ضغوط العمل ومستويات الأداء**:

يؤثر مستوى ضغط العمل على أداء العاملين في الكثير من المهام ويمكن توضيحه فيما يلي(حمادات، ٢٠٠٨م، ص١٨١):

- عند مستوى ضغط منخفض، يحافظ الفرد على مستوى الأداء الحالي، ولا ينشط لتغيير مستوى الأداء، أما إذا انخفض الضغط إلى مستوى منخفض جداً، فإنه يؤدي إلى ظهور مشكلات قلة الضغط، وعدم الإنجاز.
- عند مستويات الضغط المتوسط، تبين أن الفرد ينشط بدرجة كافية لتحفيزه على زيادة مستوى الأداء إلى أقصى حد ممكن.
- عند المستويات العالية من الضغوط، تبدأ التأثيرات السلبية في الظهور(الإجهاد، والشعور بعدم الرضا)، ويبدأ الأداء في الانخفاض، وقد تتطور مسائل أخرى تصحب هذا الانخفاض إن لم يتم معالجة الضغوط في الوقت المناسب.

• **أنواع ضغوط العمل**:

يمكن تصنيفها وفقا لعدة معايير في المحاور التالية (السعودي، ٢٠١٨م، ص ٧٤١ - ٧٤٣):

- حسب المصدر: تنقسم الضغوط وفقا لمصادرها إلى ضغوط ناتجة عن البيئة المادية والضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية والضغوط الناتجة عن شخصية الموظف.
- حسب الآثار المترتبة عليها: تنقسم إلى ضغوط إيجابية وضغوط سلبية.
- حسب حجم ضغوط العمل: فإنها تنقسم إلى ضغوط عمل كلية شاملة وضغوط عمل جزئية فرعية.

وهذه التصنيفات ليست منفصلة أو مستقلة في الواقع، وإنما هي متداخلة ومتقاطعة، فالحدث الواحد يقبل التصنيف وفقاً لأكثر من محور من المحاور السابقة في نفس الوقت.

- **آثار ضغوط العمل**:

يرى قليلة وعبدالمجيد (٢٠٠٥م) بأن من الآثار الإيجابية لضغوط العمل(ص١١٢): رفع مستوى الشعور بالرضا والثقة والروح المعنوية للعاملين، تحقيق مستوى من التميز لدى العاملين، تدفع الضغوط لإنجاز العمل إلى ظهور كفاءات متميزة للعاملين واكتشاف قدراتهم.

ويضيف الحوامدة (٢٠١٨م) بأن من الآثار الإيجابية لضغوط العمل (ص٤٣٠): الشعور بالسعادة والرغبة في مساعدة الآخرين، والتعاطف معهم، الهدوء والقدرة على التحكم في الأمور والثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرارات.

ومن الآثار السلبية على المنظمة لضغوط العمل كما يراها العطية (ص٣٧٧، ٢٠٠٣م): انخفاض مستوى الأداء الوظيفي، وانخفاض الجودة، وزيادة التكاليف المالية، وعدم الرضى الوظيفي.

ومن الآثار السلبية لضغوط العمل على الأفراد ما ذكره يوسف (٢٠٠٧م) بأنها قد تكون جسدية أو نفسية أو سلوكية أو اجتماعية، لاسيما عندما يكون مستوى الضغوط مرتفعاً، بالتالي ستكون نتائج الضغوط واضحة على صحة الفرد، مما يصاحبها تغير في سلوك الفرد وظهور التوتر والأمراض في جسده (ص٣٢).

ويرى الباحث بأن هذه الآثار السلبية لضغوط العمل على الأفراد، تؤدي إلى الغياب والتأخر عن العمل، أو الاضطراب والتوقف عن العمل، أو الشكاوي والتظلمات، أو التحول إلى سلوك عدائي أو انتقامي تجاه المنظمة.

- **المحور الثاني**: **إدارة ضغوط العمل**.
- **مفهوم إدارة ضغوط العمل**:

يرى تايلور (Taylor, 2007) أن إدارة ضغوط العمل هي: استراتيجيات المواجهة الفردية سواء كانت طرقاً وأساليب يحاول من خلالها الفرد التعامل مع الضغوط التي حدثت بالفعل(P230). في حين عرفها لاند (Land, 2011) بأنها فلسفة الأشخاص أو المنظمات ومبادئها المبنية على استخدام مجموعة من الأساليب من أجل رفع مستوى الصحة والسلامة لدى الفرد والمنظمة والتي بدورها تؤدي إلى تقليل أو منع حدوث متاعب للفرد أو المنظمة(P31). ويعرفها يوبا وميبيبي (Uba & Mbibi, 2013) بأنها الأساليب والاستراتيجيات المتبعة لمواجهة الضغوط بصفة عامة(P75).

- **استراتيجيات إدارة ضغوط العمل على مستوى المنظمة**:

تتمثل استراتيجيات إدارة ضغوط العمل على مستوى المنظمة فيما يلي وفقاً للخضيري (٢٠٠٩م، ص٣٧) ويوسف (٢٠٠٧م، ص ص ٤٥ - ٤٨):

- تطوير نظم الاختيار والتعيين: بما يضمن اختيار أفراد لديهم القدرة على القيام بالعمل المطلوب وتحمل مسؤولياته وأعباءه من الناحية الكمية والنوعية بكفاءة عالية.
- برامج مساعدة العاملين: وتُعنى هذه الاستراتيجية بمساعدة العاملين في التغلب على ضغوط العمل، عن طريق توفير الخدمات الطبية والعلاجية، وكذلك توفير الخبراء العارفين بأمور المنظمة.
- إعادة تصميم الوظيفة: فإنه إذا ما أمكن للمؤسسة أن تحدد مجموعة من الوظائف التي يتضح بأن العاملين فيها يعانون من ضغوط عمل مرتفعة، فإن إعادة تصميم تلك الوظائف تصبح استراتيجية مناسبة في هذه الحالة.
- نظم تدريب متطورة: إن تدريب العامل على الأمور المتصلة مهام وظيفته، يؤدي تلقائيا إلى زيادة كفاءة أدائه، وبالتالي تخفيف ضغوط العمل.
- نظم الحوافز وتقييم الأداء: إن إحساس الفرد بأن أداءه محل تقييم موضوعي عادل من المؤسسة التي ينتمي إليها، يؤدي إلى تقليص الضغوط، ومن ثم فإن إعادة فحص نظم الحوافز وتقييم الأداء على فترات دورية مناسبة للتأكد من تحقيق هذه النظم العدالة والموضوعية، يعتبر استراتيجية مناسبة لإدارة ضغوط العمل.
- نظم وقنوات الاتصال: إن توافر نظم اتصالات فعالة ذات اتجاهين بالمؤسسة يتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل، ويشعر العاملون بالمؤسسة أن شكواهم تصل إلى أعلى مستوى، ويؤكد أن دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هو حقيقة ملموسة.
- العلاقات الانسانية الاجتماعية: الحفلات والرحلات التي تنظمها المؤسسة تكون بمثابة فرصة طيبة لزيادة روابط الصلة والتعارف والتفاهم بين العاملين في المؤسسة وإزالة ما قد تولده احتكاكات العمل اليومية من ضغوط.
- تمكين العاملين: حيث يعد تمكين العاملين وثيق الصلة بالرضا الوظيفي، ويزيدهم ارتياحاً لعملهم، ومن أقوى الطرق لإزالة الإجهاد في مكان العمل (*Ramos & Alés, 2014, 28*).

- **مراحل إدارة ضغوط العمل التنظيمي**:

تمر إدارة ضغوط العمل التنظيمي بمجموعة من المراحل، من أجل الحد منها أو الوقاية والتحكم فيها وتتضمن المراحل التالية(السعودي، ٢٠١٨م، ص ص٧٤٣ - ٧٤٤):

- التعرف على وجود مشكلة تؤدي لضغوط العمل: حيث يطلق عليها مرحلة الإنذار المبكر، أو الإحساس بالمشكلة، وهناك العديد من المظاهر تدل على تعرض المنظمة أو العاملين للضغوط.
- الكشف عن مسببات ضغوط العمل التنظيمي: يتم في هذه المرحلة التعرف على مسببات الضغوط من وجهة نظر العاملين، من خلال أدوات استطلاع الرأي المناسبة.
- وضع الحلول لضغوط العمل التنظيمي: وتعد هذه المرحلة من أهم المراحل، لأنها متعلقة بوضع خطة فعالة لحل مشكلات ضغوط العمل، ويكون من الأفضل تحديد المجالات التي سيتم التركيز عليها، حيث يتم التعامل مع المعلومات التي تم الحصول عليها في المرحلة السابقة، من أجل التوصل إلى أفضل الحلول.
- تنفيذ الحل والمتابعة: يتم فيها اتخاذ الإجراءات اللازمة لإدارة الضغوط، من خلال لجان التنفيذ التي يتم اختيارها.

- **الدراسات السابقة**:

قامت عائشة جمال (٢٠١٩م) بدراسة هدفت إلى إلقاء الضوء على مكونات ومصادر ضغوط العمل والنتائج والآثار المترتبة عليها، حيث شمل مجتمع الدراسة العاملين بالخطوط الجوية السودانية (المركز الرئيسي)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و تكونت عينة الدراسة من (١١٦) فرد، وأظهرت نتائج الدراسة: وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل ومستوى جودة أداء الموظفين، وكذلك وجود علاقا طردية بين طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد وبين مستوى ضغوط العمل.

وأجرت وفاء العمري (٢٠١٩م) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الضغوط التي تعاني منها معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخواة وعلاقتها بالاتزان الانفعالي، حيث شمل مجتمع الدراسة جميع معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخواة والبالغ عددهم (١٥٢) معلمة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١١٢) معلمة وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ضغوط العمل والاتزان الانفعالي وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير الخبرة أو الحالة الاجتماعية، ووجود فروق حول مصادر ضغوط العمل تعزى لمتغير الراتب الشهري، ومتغير التخصص العلمي.

أما دراسة مها التمامي (٢٠١٨م) فقد هدفت إلى تطوير مهارات مديرات المدارس الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض في ضوء استراتيجيات إدارة ضغوط العمل، حيث شمل مجتمع الدراسة جميع مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (٢٠٩) مديرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٤) مديرة وأظهرت نتائج الدراسة أن مديرات المدارس الأهلية الابتدائية يمارسن مهارات إدارة ضغوط العمل بدرجات متفاوتة كما أظهرت النتائج أن درجة الموافقة على معوقات ممارسة مهارات إدارة الضغوط جاءت بدرجة منخفضة.

وأجرى الحوامدة (٢٠١٨م) دراسة هدفت إلى قياس أثر ضغوط العمل على التكيف الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الجامعة الاردنية، وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية، والبالغ عددهم (١٣٠٠) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) موظف، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والتكيف الوظيفي، وبين عبء العمل والتكيف الوظيفي، وكذلك غموض الدور والتكيف الوظيفي.

بينما قامت ولاء الغامدي (٢٠١٨م) بدراسة هدفت إلى معرفة فاعلية تطبيق أساليب الابداع الإداري في مواجهة ضغوط العمل لدى مديرات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، وشمل مجتمع الدراسة (١٣٣) مديرة ووكيلة في المرحلة الثانوية في مدينه الطائف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٣) مديرة ووكيلة، وأظهرت الدراسة النتائج التالية: أن متوسط درجة ضغوط العمل لدى المديرات والوكيلات كانت بدرجة متوسطة، وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ضغوط العمل لدى المديرات وبين تطبيق أساليب الابداع الإداري، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المديرات حول درجة ضغوط العمل تعزى لمتغيرات الخبرة او التخصص أو طبيعة العمل.

أما عبدالتواب (٢٠١٧م) فقد قام بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعه تبوك، وشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك والبالغ عددهم (٦٠٣) عضو هيئه تدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (١٥٩)عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك كان عالياً، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث حول بعد الامان الوظيفي، ولصالح التخصص العلمي حول بعد عبء العمل.

بينما هدفت دراسة العمري والسهلي (٢٠١٦م) إلى التعرف على واقع مستويات ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في منظمات القطاع الخاص بمدينه الرياض، وتحديد مستوى الولاء التنظيمي لديهم، ومعرفة أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي، وشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين في

منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) موظف بنسبة ٨٠٪ من العدد الكلي، وأظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل كان مرتفعاً لحد ما، وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة عكسية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي، في حين أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل والولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والخبرة، والراتب الشهري، والمسمى الوظيفي.

- **التعقيب على الدراسات السابقة**:

تنوعت الدراسات السابقة ما بين دراسات في البيئة التربوية أو البيئات والمنظمات الأخرى، وكذلك ما بين دراسات على قادة المنظمات أو العاملين، وغيرها ممن أجريت على أعضاء هيئة التدريس أو المعلمات، وأكدت أغلب الدراسات ومنها دراسة (جمال، ٢٠١٩م) ودراسة (العمري، ٢٠١٩م) ودراسة (الحوامدة، ٢٠١٨م) ودراسة (الغامدي، ٢٠١٨م) ودراسة (العمري والسهلي، ٢٠١٦م) على وجود تأثير سلبي لضغوط العمل على كثير من السلوكيات التنظيمية المختلفة، كما اختلفت الدراسات في مدى تأثر ضغوط العمل لدى الأفراد بمتغير الجنس أو العمر بينما اتفقت أغلب الدراسات التي تم عرضها على وجود مستوى عالي من ضغوط العمل في البيئات التي تم دراستها، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في محاولة تعرف مستوى ضغوط العمل، وقد استفاد البحث من الدراسات السابقة في التعرف على القضايا المتعلقة بضغوط العمل، ودورها في تحديد المشكلة وصياغتها، وكذلك في استنباط تساؤلات الدراسة وأدواتها، ثم في اختيار المنهج المناسب لها، وهو الأمر الذي أدّى إلى إثراء الإطار النظري للبحث الحالي، وقد تميز عنها بأنه يستقصي ضغوط العمل لدى طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية.

- **الطريقة والإجراءات**:

- **منهج البحث**:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي)؛ باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لطبيعة الدراسة الحالية.

- **مجتمع وعينة البحث**:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعات السعودية، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٠/١٤٤١هـ، والبالغ عددهم (٣٠٥) طالباً وطالبة خلال فترة إجراء الدراسة، منهم (١٣٩) طالب، و(١٦٦) طالبة، وتكونت عينة الدراسة من (١١٨) طالباً وطالبة، يمثلون ما نسبته ٣٨٪ من حجم مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

• **أداة الدراسة**:

عمد الباحث إلى استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها. وتعتبر الاستبانة أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقننة، والأكثر صدقا وثباتا

بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء: القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات. القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة. القسم الثالث: ويتكون من (٣٦) عبارة، موزعة على ثلاث محاور

• **صدق أداة البحث**:

• **الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكِّمين)**:

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (١٥) محكما، وذلك للحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغويا، وإبداء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات، وتم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين.

• **صدق الاتساق الداخلي للأداة**:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وتوضح الجداول التالية معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

الجدول (١) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول (ضغوط العمل)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
١	٠.٦٥٩**	١٢	٠.٨٥٥**
٢	٠.٦٨٧**	١٥	٠.٦٣٨**
٣	٠.٧٢٢**	١٦	٠.٧٧١**
٤	٠.٨٢٦**	١٧	٠.٦٢٩**
٥	٠.٧٩١**	١٨	٠.٧٥٨**
٦	٠.٦٢٨**	١٩	٠.٦٦٢**
٧	٠.٦٦٠**	٢٠	٠.٦٤٧**
٨	٠.٧١٠**	٢١	٠.٧٢٠**
٩	٠.٦٣٢**	٢٢	٠.٦٣٨**
١٠	٠.٧٥٧**	٢٣	٠.٦٤٩**
١١	٠.٦٦٩**	-	-

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (١) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

الجدول رقم (٢) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني (آثار ضغوط العمل)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
٢٤	٠.٦٨٨**	٢٨	٠.٦٤٢**
٢٥	٠.٧٨٨**	٢٩	٠.٧٦٠**
٢٦	٠.٦٨٣**	٣٠	٠.٦٧٠**
٢٧	٠.٧٢٧**	٣١	٠.٦٧٨**

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

الجدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثالث (إدارة ضغوط العمل)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
٣٢	٠.٧٢١**	٣٦	٠.٦٣٩**
٣٣	٠.٦٣٢**	٣٧	٠.٧٧٢**
٣٤	٠.٦١٢**	٣٨	٠.٦٢٧**
٣٥	٠.٧٣٤**	-	-

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

- **ثبات أداة الدراسة**:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفاكرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) ((Cronbach's Alpha (α))، ويوضح الجدول رقم (٤) قيم معاملات الثبات ألفاكرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
ضغوط العمل	٢١	٠.٨٢٥٤
آثار ضغوط العمل	٨	٠.٨١٩٢
إدارة ضغوط العمل	٧	٠.٧٢٥٢
الثبات العام	٣٦	٠.٧٣٢٣

يتضح من الجدول (٤) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (٠.٧٣٢٣)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعةً يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

- **إجراءات تطبيق الدراسة**:

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، قام الباحث بتطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية: توزيع الاستبانة، وجمع الاستبانات بعد تعبئتها ، وقد بلغ عددها (١١٨) استبانة، ومراجعة الاستبانات، والتأكد من صلاحيتها، وملاءمتها للتحليل.

- **أساليب المعالجة الإحصائية**:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصارا بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد الدراسة، وتحديد استجاباتهن تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "*Weighted Mean*"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- المتوسط الحسابي "*Mean*"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري "*Standard Deviation*"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.
- تم استخدام اختبارت لعينتين مستقلتين للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.
- تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.

• عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

• **أولاً: إجابة السؤال الأول: ما واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه من وجهة نظرهم ؟**

للتعرف على واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٥) استجابات أفراد الدراسة حول واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		النسبة ٪	ينطبق دائما	ينطبق أحيانا	لا ينطبق			
٢	كثيرا ما يكون نجاحي في عملي على حساب أسرتي وحياتي الخاصة	ك	٦٢	٥٦	–	٢.٥٣	٠.٥٠١	١
		٪	٥٢.٥	٤٧.٥	–			
١	حجم العمل كبير ولا يعطيني الفرصة للراحة الكاملة	ك	٦٠	٤٨	٨	٢.٤٦	٠.٦٢٢	٢
		٪	٥٢.٥	٤٠.٧	٦.٨			
٣	أجد صعوبة في إنجاز متطلبات المقررات لكثرتها	ك	٥٤	٥٦	٨	٢.٣٩	٠.٦١٤	٣
		٪	٤٥.٨	٤٧.٥	٦.٨			
١١	يتعامل أساتذة المقررات بأسلوب راقي	ك	٤٤	٧٢	٢	٢.٣٦	٠.٥١٥	٤
		٪	٣٧.٣	٦١.٠	١.٧			
١٢	تقبل أساتذة المقررات لآراء الطلبة ومداخلاتهم العلمية	ك	٤٢	٦٩	٧	٢.٣٠	٠.٥٧٥	٥
		٪	٣٥.٦	٥٨.٥	٥.٩			
٤	أجد صعوبة في الحصول على مراجع بعض المقررات	ك	٤١	٦٣	١٤	٢.٢٣	٠.٦٤٦	٦
		٪	٣٤.٧	٥٣.٧	١١.٩			
٥	قاعات الدراسة غير مجهزة بالتقنيات الحديثة	ك	٥١	٤٣	٢٤	٢.٢٣	٠.٧٦٧	٧
		٪	٤٣.٢	٣٦.٤	٢٠.٣			
١٧	كثيرا ما يتعطل العمل بسبب خلل في التكنولوجيا والأجهزة المستخدمة	ك	٣٥	٦٨	١٥	٢.١٧	٠.٦٣١	٨
		٪	٢٩.٧	٥٧.٦	١٢.٧			
٨	أشعر بأن أدوات تقييم المقررات لا تناسب الجهد المبذول فيها	ك	٣٦	٦٥	١٧	٢.١٦	٠.٦٥٣	٩
		٪	٣٠.٥	٥٥.١	١٤.٤			
١٨	توقيت المحاضرات مناسب	ك	٢٦	٧٥	١٧	٢.٠٨	٠.٦٠١	١٠
		٪	٢٢.٠	٦٣.٦	١٤.٤			
٢١	يتعاطف القسم أو الكلية مع الطلبة عند حدوث أي مشكلة	ك	٢٨	٦٣	٢٧	٢.٠١	٠.٦٨٦	١١
		٪	٢٣.٧	٥٣.٤	٢٢.٩			
٢٣	يضايقني موقع الجامعة الجغرافي نظرا لبعده عن مكان إقامتي.	ك	٤٥	٢٧	٤٦	١.٩٩	٠.٨٨٢	١٢
		٪	٣٨.١	٢٢.٩	٣٩.٠			
٧	تلبي الجامعة كافة متطلبات طلبة ذوي الاحتياجات الخاصة	ك	١٨	٧٦	٢٤	١.٩٥	٠.٥٩٧	١٣
		٪	١٥.٣	٦٤.٤	٢٠.٣			
٦	تقدم الجامعة الخدمات للطلبة في المواعيد التي تم تحديدها مسبقا	ك	٢٠	٧١	٢٧	١.٩٤	٠.٦٣١	١٤
		٪	١٦.٩	٦٠.٢	٢٢.٩			
٩	لا يوجد مناخ ملائم	ك	١٦	٧٢	٣٠	١.٨٨	٠.٦١٦	١٥

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		النسبة ٪	ينطبق دائما	ينطبق أحيانا	لا ينطبق			
	للعلاقات الانسانية داخل الجامعة	٪	١٣.٦	٦١.٠	٢٥.٤			
١٦	مكتبة الجامعة مناسبة وتقدم ما يحتاج إليه الطلبة	ك	١٧	٦٨	٣٣	١.٨٦	٠.٦٣٩	١٦
		٪	١٤.٤	٥٧.٦	٢٨.٠			
٢٠	تجعل الجامعة والقسم مصلحة الطلبة في مقدمة اهتماماتها	ك	١٦	٦٨	٣٤	١.٨٥	٠.٦٣٦	١٧
		٪	١٣.٦	٥٧.٦	٢٨.٨			
١٥	تتواصل إدارة القسم مع الطلبة بشكل جيد	ك	٢٥	٤٩	٤٤	١.٨٤	٠.٧٥١	١٨
		٪	٢١.٢	٤١.٥	٣٧.٣			
١٩	تتعاون إدارة القسم مع مقترحات الطلبة حول مواعيد الاختبارات	ك	٢٠	٥٦	٤٢	١.٨١	٠.٧٠٣	١٩
		٪	١٦.٩	٤٧.٥	٣٥.٦			
١٠	ضعف تعاون الزملاء معي لتجاوز بعض صعوبات الدراسة	ك	١٦	٤٧	٥٥	١.٦٧	٠.٧٠٥	٢٠
		٪	١٣.٦	٣٩.٨	٤٦.٦			
٢٢	يتوفر مواقف سيارات مناسبة لطلبة الدكتوراه	ك	٦	٢٩	٨٣	١.٣٥	٠.٥٧٦	٢١
		٪	٥.١	٢٤.٦	٧٠.٣			
	المتوسط العام					٢.٠٢	٠.٧٩٣	

يتضح في الجدول (٥) أن أفراد الدراسة موافقون أحياناً على واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه بمتوسط (٢.٠٢ من ٣.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار ينطبق أحياناً على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٥) أن أبرز ملامح واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه تتمثل في العبارة رقم (٢) وهي:" كثيراً ما يكون نجاحي في عملي على حساب أسرتي وحياتي الخاصة " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها دائماً بمتوسط (٢.٥٣ من ٣) وتفسر هذه النتيجة بأن النجاح في العمل يتطلب التضحية بالكثير من الإلتزامات الأسرية والاجتماعية مما يزيد من الشعور بالضغوط المتعلقة بهذا الجانب وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد التواب (٢٠١٧ م) والتي بينت معاناة العينة مع ضغوط العمل.

ويتضح من النتائج في الجدول (٥) أن أقل ملامح واقع ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه تتمثلان في العبارة رقم (١٠) وهي:" ضعف تعاون الزملاء معي لتجاوز بعض صعوبات الدراسة " بالمرتبة العشرون من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها أحياناً بمتوسط (١.٦٧ من ٣) وتفسر هذه النتيجة بأن طلبة الدكتوراه يتمتعون بعلاقات جيدة فيما بينهم مما قلل من شعور الطلبة بالضغوط المتعلقة بضعف تعاون الزملاء معهم لتجاوز بعض صعوبات الدراسة.

- **ثانياً: إجابة السؤال الثاني: ما أثر ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه من وجهة نظرهم؟**

للتعرف على أثر ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات

أفراد الدراسة على عبارات أثر ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٦) استجابات أفراد الدراسة حول أثر ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		النسبة ٪	ينطبق دائما	ينطبق أحيانا	لا ينطبق			
٢٥	كثرة الأعباء الدراسية تشعرني بالضيق	ك	٤٩	٦١	٨	٢.٣٥	٠.٦٠٥	١
		٪	٤١.٥	٥١.٧	٦.٨			
٢٩	أشعر بالقلق والتوتر النفسي.	ك	٢٧	٦٠	٣١	١.٩٧	٠.٧٠٣	٢
		٪	٢٢.٩	٥٠.٨	٢٦.٣			
٢٧	أعاني عدم القدرة الجيدة على التذكر	ك	٢١	٦٧	٣٠	١.٩٢	٠.٦٥٦	٣
		٪	١٧.٨	٥٦.٨	٢٥.٤			
٢٤	أعاني من التشتت وعدم التركيز في الدراسة	ك	١٣	٧٦	٢٩	١.٨٦	٠.٥٨٣	٤
		٪	١١.٠	٦٤.٤	٢٤.٦			
٣٠	أشعر بالغضب والاحباط لأقل الأسباب	ك	٢٠	٥٤	٤٤	١.٨٠	٠.٧١١	٥
		٪	١٦.٩	٤٥.٨	٣٧.٣			
٢٦	أشعر بالملل وعدم الرغبة في الدراسة	ك	٤	٦٥	٤٩	١.٦٢	٠.٥٥٣	٦
		٪	٣.٤	٥٥.١	٤١.٥			
٢٨	أعاني من انخفاض مستوى أدائي	ك	٢	٦٦	٥٠	١.٥٩	٠.٥٢٧	٧
		٪	١.٧	٥٥.٩	٤٢.٤			
٣١	يرتفع لدي ضغط الدم عن المعدل الطبيعي	ك	٥	٤٦	٦٧	١.٤٧	٠.٥٨٠	٨
		٪	٤.٢	٣٩.٠	٥٦.٨			
	المتوسط العام					١.٨٢	٠.٤١١	

يتضح في الجدول (٦) أن أفراد الدراسة موافقون أحياناً على أثر ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه بمتوسط (١.٨٢ من ٣.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار ينطبق أحياناً على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٦) أن أبرز تأثيرات ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه تتمثل في العبارة رقم (٢٥) وهي:" كثرة الأعباء الدراسية تشعرني بالضيق. " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها دائماً بمتوسط (٢.٣٥ من ٣) وتفسر هذه النتيجة بأن كثرة الأعباء الدراسية تزيد من الضغوط والأجهاد على طلبة الدكتوراه مما يؤدي لشعورهم بالضيق وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عائشة جمال (٢٠١٩ م) والتي بينت وجود علاقة بين طبيعة الوظيفة وحجم مهامها التي يؤديها الفرد والضغوط التي يتعرض لها وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وفاء العمري (٢٠١٩ م) والتي بينت وجود علاقة بين ضغوط العمل والاتزان العاطفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (٦) أن أقل تأثيرات ضغوط العمل على طلبة الدكتوراه تتمثل في العبارة رقم (٢٨) وهي:" أعاني من انخفاض مستوى أدائي " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط (١.٥٩ من ٣) وتفسر هذه النتيجة بأن الضغوط التي يتعرض لها طلبة الدكتوراه لا تثنيهم عن السعي والاجتهاد في التحصيل الأكاديمي مما يقلل من تأثيرها في معاناتهم من انخفاض مستوى أدائهم.

- **ثالثاً**: **إجابة السؤال الثالث**: **ما واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه من وجهة نظرهم؟**

للتعرف على واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٧) استجابات أفراد الدراسة حول واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		النسبة ٪	ينطبق دائما	ينطبق أحيانا	لا ينطبق			
٣٢	أحاول الموازنة دوما بين حياتي الخاصة ودراستي.	ك	٥٥	٥٨	٥	٢.٤٢	٠.٥٧٦	١
		٪	٤٦.٦	٤٩.٢	٤.٢			
٣٣	احرص على إدارة وقتي بشكل جيد	ك	٤٢	٧٠	٦	٢.٣١	٠.٥٦٢	٢
		٪	٣٥.٦	٥٩.٣	٥.١			
٣٦	أتناقش مع زملائي في مشكلات الدراسة ونحاول وضع حلول لها	ك	٤٤	٦٣	١١	٢.٢٨	٠.٦٢٥	٣
		٪	٣٧.٣	٥٣.٤	٩.٣			
٣٧	أحاول الحصول على الإرشاد والنصح ممن أثق بهم	ك	٣٠	٧٧	١١	٢.١٦	٠.٥٦٩	٤
		٪	٢٥.٤	٦٥.٣	٩.٣			
٣٤	أحصل على ٦ إلى ٨ ساعات نوم يوميا	ك	٢٥	٥٧	٣٦	١.٩١	٠.٧١٦	٥
		٪	٢١.٢	٤٨.٣	٣٠.٥			
٣٨	استمتع بممارسة هواياتي وأخصص لها وقتا أسبوعيا	ك	١٦	٥٦	٤٦	١.٧٥	٠.٦٨٢	٦
		٪	١٣.٦	٤٧.٥	٣٩.٠			
٣٥	أتفرغ كليا أثناء الإجازة الأسبوعية	ك	١٢	٣٩	٦٧	١.٥٣	٠.٦٧٥	٧
		٪	١٠.٢	٣٣.١	٥٦.٨			
	المتوسط العام					٢.٠٥	٠.٣٥١	

يتضح في الجدول (٧) أن أفراد الدراسة موافقون أحياناً على واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه بمتوسط (٢.٠٥ من ٣.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار ينطبق أحياناً على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٧) أن أبرز ملامح واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه تتمثل في العبارة رقم (٣٢) وهي:" أحاول الموازنة دوما بين حياتي الخاصة ودراستي " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها دائما بمتوسط (٢.٤٢ من ٣) وتفسر هذه النتيجة بأن طلبة الدكتوراه يسعون للتغلب على مشكلات التوفيق بين حياتهم الخاصة ومتطلبات دراستهم بما يدعم نجاحهم الشخصي والعلمي ولذلك نجدهم يحاولون دائما الموازنة دوما بين حياتهم الخاصة ودراستهم وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مها التمامي (٢٠١٨ م) والتي بينت أن مديرات المدارس الأبتدائية الأهلية يمارسن مهارات إدارة الضغوط.

ويتضح من النتائج في الجدول (٧) أن أقل ملامح واقع إدارة ضغوط العمل التي تواجه طلبة الدكتوراه تتمثل في العبارة رقم (٣٨) وهي:" استمتع بممارسة هواياتي وأخصص لها وقتا أسبوعيا " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها أحيانا بمتوسط (١.٧٥ من ٣) وتفسر هذه النتيجة بأن طلبة الدكتوراه لايسعون للترويح عن أنفسهم للتقليل من الشعور بالضغوط النفسية ولذلك نجدهم يتمتعون بشخصيات جادة وقادرة على الإنجاز حتى في أصعب الظروف.

- **توصيات الدراسة**:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحث يوصي بما يلي:

- العمل على تقليل الأعباء الدراسية على طلبة الدكتوراه بالجامعات السعودية.
- العمل على توزيع المقررات الدراسية لطلبة الدكتوراه بشكل متوازن يقلل من الضغوط عليهم.
- الاهتمام بتفعيل الأنشطة المختلفة التي تقلل من شعور طلبة الدكتوراه بالضغوط الدراسي.
- البحث في العوامل التي تؤدي لشعور طلبة الدكتوراه بالضغوط ومعالجتها.
- توعية أسر طلبة الدكتوراه بأهمية تقليل الأعباء والإلتزمات الأسرية والاجتماعية عليهم بما يقلل من شعورهم بالضغوط.

- **مقترحات للدراسات المستقبلية**:

- إجراء دراسات مستقبلية حول العوامل التي تزيد من شعور طلبة الدكتوراه بالضغوط.
- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل معالجة العوامل التي تزيد من شعور طلبة الدكتوراه بالضغوط.

• المراجع العربية:

- البدري، فوزي وأبو قناش، خالد. (٢٠١٨م). إدارة الوقت وأثرها على مستوى ضغوط العمل: دراسة ميدانية على الموظفين بمكتبي الخدمات الضمانية والتضامنية ببلدية الأبيار. **مجلة آفاق اقتصادية**، (٨)، ١١٣- ١٣٧.
- التمامي، مها. (٢٠١٨م). تطوير مهارات مديرات المدارس الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض في ضوء استراتيجيات إدارة ضغوط العمل. **مجلة المعرفة التربوية**، ٦ (١٢)، ١- ١٤٧.
- حسن، راوية. (١٩٩٩م). **السلوك في المنظمات**. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- حمادات، محمد. (٢٠٠٨م). **السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية**.
- عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حمدي، أبو القاسم ومراد، الرايس.(٢٠١٤م- يونيو). مصادر ضغوط العمل وأثرها على كفاءات الموارد البشرية في منظمات الأعمال.ورقة مقدمة إلى **الملتقى الوطني حول ضغوط العمل بين الاهتمام والإهمال،وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**،جامعة سكيكدة،١٩ يونيو ٢٠١٤م.
- الحوامدة، ثروت. (٢٠١٨م). ضغوط العمل وأثرها في التكيف الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مستشفى الجامعة الأردنية. **مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية**، ٤ (٢)، ٤١٧- ٤٥٣.
- الخضيري، محسن. (٢٠٠٩م). **الضغوط الإدارية: الظاهرة، الأسباب، العلاج**. القاهرة: مكتبة
- مدبولي.
- عبدالباقي، صلاح الدين.(٢٠٠١م). **السلوك الانساني في المنظمات**. الإسكندرية: الدار الجامعية. العطية، ماجد. (٢٠٠٣م). **سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة**. مصر: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- السعودي، رمضان. (٢٠١٨م). تصور لإدارة ضغوط العمل التنظيمية لدى العاملين في الجهاز بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات القدرة المؤسسية. **المجلة التربوية**،٥٤، ٧١٥- ٨١٢.
- ابن طالب، سامية. (٢٠١٨م). العلاقة بين ضغوط العمل وأداء العاملين في المنظمة. **مجلة أبعاد**
- **اقتصادية**، (٨)، ٢٨٦- ٣٠٥.
- طه، طارق. (٢٠٠٧م). **السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت**. مصر: دار الجامعة
- الجديدة.
- قطب، خالد. (٢٠١٢م). **أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للبريد**، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- قليلة، فاروق وعبدالمجيد، محمد. (٢٠٠٥م). **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**.
- عمان: دار المسيرة للنشر.
- الهنداوي، وفيه. (٢٠٠٩م). **استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري**.ط٢، الرياض: مكتبة
- الرشد.
- يوسف، جمعة. (٢٠٠٤م). **إدارة ضغوط العمل نموذج للتدريب والممارسة**. القاهرة: إتراك للطباعة
- والنشر والتوزيع.
- يوسف، جمعة. (٢٠٠٧م). **إدارة الضغوط**. مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، جامعة القاهرة، مصر.

• **المراجع الأجنبية**:

- Ramos, Alejandro Orgambídez& -Alés, Yolanda Borrego (2014) "Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Setting**", Psychological Thought,**Publishing Psychology, Vol. 7(1).
- Katia Levecquea& Frederik Anseel & Alain De Beuckelaer d& Johan
- Van der Heydenf& Lydia Gislef (2017). Work organization and
- mental health problems in PhD students. *Research Policy*46 (2017)
- 868–879
- Lori Boyland.(2011). **Job Stress and Coping Strategies of Elementary Principals: A Statewide Study,current issues in education**, Volume14, Number3 December7.
- *Taylor,S.E. (2007).* Health Psychology, Boston: Mcgraw- Hill**. Uba**
- **Mbibi, Felicia Oluchi,R.I.Nwamuo,September(2013),** Principals Perception of Stress and Stress Management.
-

❋❋❋❋❋