

**مهارة إدارة ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة كربلاء من وجهة نظر التدريسيين****بلال تركي حسن الغانمي****أ. د سامي عبد الفتاح رؤوف****جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية**

bilaleyes@gmail.com

**المخلص :**

استهدف البحث الحالي التعرف على ( مهارة إدارة ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة كربلاء من وجهة نظر التدريسيين)، وقد تحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كربلاء للعام الدراسي (٢٠٢١ / ٢٠٢٢)، حيث تألفت عينة البحث من (٢٧١) تدريسي، حيث تكونت من (١٥٨) تدريسي من الذكور و(١١٣) تدريسي من الإناث، اختيروا من المجتمع الأصلي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كربلاء والبالغ عددهم (١٣٥٧) تدريسي موزعين على جميع كليات الجامعة، وقد استخرج الباحث مؤشر الصدق والثبات للمقياس، استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية (الاوراط الحسائية، الانحراف المعياري، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفا كرو نباخ ومعادلة شيفيه)، وقد استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) للوصول الى النتائج المطلوبة في إجراءات البحث، وتوصل البحث الحالي الى ان رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر التدريسيين تتوفر لديهم مهارة لادارة ضغوط العمل ، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير (الجنس) لصالح الذكور، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير ( اللقب العلمي) لصالح لقب أستاذ .

**مشكلة البحث:**

اهم صفة يتصف بها العصر الحديث هي التغيرات المتسارعة لكل مجالات الإدارة وابرز هذه المجالات هي الإدارة الذاتية اذ تنعكس على الجانب الاقتصادي والاجتماعي والعلمي والتعليمي، بحيث تؤثر بصورة مباشرة على الفرد نفسه، لذلك لم يعد هناك معرفة للتوابت مثل القيم والعادات والثقافة التي كانت مستقرة في اذهان الرئيس والمرؤوس لفترة طويلة هذا من جهة ومن جهة اخرى فأن التغيرات التي ذكرت أعلاه اثرت بشكل كبير على تكيف الافراد مع مؤسساتهم التي يعملون بها مما أدى ذلك الى بروز الكثير من الصعوبات والاشكالات والتحديات التي كان لها التأثير الكبير على سير العملية التعليمية مما ولدت ضغوط للعمل قد تؤثر نقص المهارة فيها لتفانها او تؤدي الى حل او انها هذه الضغوط عند توفر المهارة.

ان النظام التعليمي في العراق نظام مركزي يخضع التعليم فيه للأشراف الكامل من قبل الوزارة الامر الذي يثقل كاهلها فتقوم بإدارة جميع المؤسسات والاشراف عليها ورسم السياسية العامة للتعليم ووضع الخطط والمناهج الدراسية والكتب والامتحانات العامة وتعيين التدريسيين ونقلهم وترقيتهم ووضع الميزانية والاشراف على المباني وشراء المستلزمات وغيرها من المهام، وان هذه المركزية تؤثر سلباً على المؤسسات فيجعل منها آلات منفذة لتعليمات الوزارة باعتبارها السلطة العليا المشرفة على التعليم بمنع مشاركتهم في صناعة القرار واتخاذها ويتصف هذا النظام بالبيروقراطية التي نجم عنها الروتين في عمل الادارات وتجمد فيهم كل نشاط ابداعي أو همة لإنجاز المهام وانعدام الدافعية للعمل، وتؤدي بهم الى التواكل والشعور بالتبعية والركون الى السلطة المركزية ، كما ان هذا الروتين ينتج عنه البطء والتعقيد في الكثير من الاجراءات التي ترفعها المؤسسات التعليمية الى الادارات العليا مما يسبب تعطيلها كبيرا في جوانب العمل الاداري وهذا ينعكس سلبا على التعليم بشكل عام وعلى المؤسسات التعليمية بشكل خاص.

(حسن، ٢٠١٦: ٣١)

إنه لمن المؤكد أن ضغوط العمل جزء من طبيعة العمل بالمؤسسات التعليمية كما هو الشأن في باقي المؤسسات الأخرى حيث يجب التعامل معها والسيطرة على ما تسببه لهم من آثار نفسية ومهنية، وهنا يبرز دور مهارة إدارة تلك الضغوط في تكيف الفرد مع الظروف والمشكلات التي تواجههم حتى يمكنهم التوفيق بين متطلبات العمل وإشباع حاجاتهم والاستعداد للعمل في كل وقت(محمد، ٢٠٠٧: ١٨)، لقد ركز المؤتمر الفكري السابع المنعقد في جامعة الكوفة، على ضرورة بذل الجهود وتيسير السبل من اجل زيادة مهارة القيادات الجامعية على ادارتهم لضغوط العمل، ورفع مستواهم الإداري للتقليل من تلك الضغوط التي تواجه عملهم داخل الجامعات، وكيفية ادارتها والاستفادة من نتائجها من خلال معرفة المسببات.(جامعة الكوفة، ٢٠١٧)

لقد وزع الباحث استبيان استطلاعي على ٢٠ تدريسي اختارهم بصورة عشوائية من جامعة كربلاء وتم توجيه سؤلين لهم:

١- هل يفتقد رئيس قسمك للمهارة في إدارة ضغوط العمل؟

علما ان الاجابة (بنعم اولا) دون الخوض بالأسباب والجدول (1) يوضح الاستجابات  
جدول(1)

الاستبيان الاستطلاعي للتعرف على مشكلة البحث

عدد الافراد	نعم	لا	النسبة
20	17	3	85%

ان نتيجة هذا الاستبيان تؤكد ان هناك مشكلة ب إدارة ضغوط العمل وجب حقا اجراء مثل هذه الدراسة. ويمكن تلخيص مشكلة البحث بالآتي:

١. اكدت المؤتمرات ان هناك مشكلة تواجه مهارة إدارة ضغوط العمل لدى رؤساء الاقسام وجب البحث بها.
٢. عمل الباحث استبيان استطلاعي للتأكد من ان المشكلة في المتغير لازالت قائمة وتؤكد من ذلك من خلال نتيجة الاستبيان الاستطلاعي.

أهمية البحث:

ان من اهم الضروريات الأساسية في حياة الانسان هو التعليم، لذلك يعد ضرورة فردية من جهة، وضرورة اجتماعية من جهة أخرى فلا الفرد يستغني عنها ولا المجتمع أيضا، حيث ان التعليم يزداد الحاجة له بزيادة حاجات المجتمعات أي كلما زادت حاجات المجتمع زادت حاجته للتعليم، كي ترتقي المجتمعات لما له من أهمية في تقدمها وتطورها وازدهارها فكريا وعلميا وادبيا وفتيا.

مما تقدم فالإدارة التعليمية هي الجهاز الذي يساعد على ترجمة الأفكار والنظريات والفلسفات التعليمية السائدة في المجتمع إلى واقع ملموس ، وهي في ذاتها تعمل على توجيه التغيرات الاجتماعية، كما تعمل على استقرار هذه التغيرات، والإدارة التعليمية بهذه النظرة تعد مسؤولة مشتركة يجب أن تتضافر جهود المجتمع لإنجاحها، سواء العاملين فيها أم الذين توجه إليهم جهودها، وتستمد الإدارة التعليمية أهميتها من طبيعة عمل النظام التعليمي نفسه، والتي تقوم الإدارة التعليمية بتحقيق أهدافه، فتبرز أهميتها من أن هناك معامل ارتباط وثيق بين تطور الإدارة وتحديثها ومستوى التقدم الذي يحققه مجتمع ما، وهذه الحقيقة تبدو عند مقارنة مجتمع نامٍ، وآخر أكثر تقدما، وما يترتب على ذلك من الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بما يحقق إشباعا أكبر للنظام التعليمي، وما أدل على ذلك أن الإدارة التعليمية أصبحت من أبرز القوى المؤثرة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

(محمد، ٢٠١٧: ١٦)

تمثل مهارة إدارة ضغوط العمل فلسفة المؤسسة و مبادئها المبنية على استخدام مجموعة من الأساليب من أجل رفع مستوى الصحة والسلامة لدى العاملين في المؤسسة و التي تؤدي بدورها إلى تقليل أو منع حدوث متاعب للمروسين أو المؤسسة تكون ناجمة عن هذه الضغوط، ويوجد شبه إجماع على أن الضغوط حقيقة ملازمة للحياة العصرية و أنه من الصعب على الإنسان أن يتجنب هذه الضغوط لأنه قلما تخلو أي مهنة من نمط أو آخر من أنماط الضغوط ، لذلك ينبغي مراقبة مستوى تلك الضغوط و تحليل إستراتيجيات مواجهته، و الوعي بتعلم كيفية التأقلم مع هذه الضغوط من خلال مجموعة من أساليب المواجهة و يجدر بالإدارة قبل أن تقوم بوضع استراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل أن تتخذ الخطوات اللازمة لتشخيص هذه الضغوط و معرفة أسبابها و مصادرها و أثارها على كل من الفرد و المنظمة، لذا ينبغي أن تكون عملية التشخيص عملية مستمرة يستخدم فيها مختلف الأساليب العلمية من مقابلات و اختبارات و سجلات.

(ماهر، ٢٠٠٠: ١٢١)

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى

- ١- مستوى مهارة إدارة ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة كربلاء من نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٢- التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية لمهارة إدارة ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة كربلاء من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وفق متغيري  
أ-الجنس ب-اللقب العلمي

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي:

- ١- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كربلاء للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١
- ٢- الحدود المكانية: جامعة كربلاء للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١
- ٣- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١
- ٤- الحدود العلمية: الإدارة الذاتية وفق نظرية سيرز وعلاقتها بمهارة إدارة ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة كربلاء من وجهة نظر التدريسيين .

تحديد المصطلحات:

مهارة إدارة ضغوط العمل: -

وردت تعريفات عدة اختار الباحث منها:

١. هلال (٢٠٠١): هي الجهود التي يقوم بها الفرد لكي يسيطر أو يحد أو يدير مسببات ضغط العمل التي تفوق طاقته الشخصية. (هلال، ٢٠٠١: ٤٥)
٢. حريم (٢٠٠٤): هي وسيلة يمكن بواسطتها من السيطرة على ضغوط العمل بتحسين قدرات الأفراد على التكيف، وتنمية القيم الإدارية الملائمة لديهم، والسيطرة على العوامل المؤثرة في المناخ العام للمؤسسة للتصدي لها قبل وقوعها أو الاستفادة منها وتوجيهها التوجيه السليم. (حريم، ٢٠٠٤: ٢٩٥)
٣. فلييه (٢٠٠٥): عبارة عن استراتيجية تتخذها الإدارة للسيطرة على مسببات ضغوط العمل والتخفيف من اثارها الضارة على كل من الفرد والمؤسسة، كما ان هذه الاستراتيجيات يمكن تنفيذها من خلال طبيعة المؤسسة، وطبيعة الوظائف والاعمال التي يقوم بها الفرد. (فلييه، عبد المجيد، ٢٠٠٥: ٣١٦)

### الاطار النظري

#### مفهوم مهارة إدارة ضغوط العمل

غالباً ما تواجه المؤسسات التعليمية او الافراد العاملون فيها مجموعة من المشكلات والضغوطات اثناء العمل، اذ لا يمكن لأي فرد او مؤسسة ان يعيش حياة كاملة دون ان تواجه صعوبات وعقبات غير متوقعة مما يجعل من مهارة إدارة ضغوط العمل عنصراً أساسياً لا بد منه للانتقال الى مستوى اعلى في تطوير القدرات والمهارات على إدارة الضغوط، واكتساب معارف جديدة من خلال الاستفادة من تلك الصعوبات مستقبلاً.

مهارة ادارة ضغوط العمل هي مجموعة من السمات التي تعبر عن قدرة المؤسسة متمثلة بالرئيس والمرؤوسين على الاستجابة للمثيرات التي تتعرض لها المؤسسة داخلية او خارجية كانت وكذلك قدرتهم في صياغة الحلول، وتلعب المهارة دوراً كبيراً في شكل علاقات الرئيس مع المرؤوسين، وإمكانيتهم على تطوير تلك المهارات وتحسينها لخلق آلية تواصل أفضل مع بعضهم البعض، وعلاوةً على ما سبق يمكن تصنيف هذه المهارات إلى قسمين أولهما المهارات الداخلية المتعلقة بكيفية تفاعله مع غيره من الافراد، وثانيهما المهارات الخارجية التي تتعلق بكيفية مواجهة الضغوط والسيطرة عليها. (معروف، ٢٠٠١: ٧٤)

أشارت لها الحريري (٢٠١٨) على أنها المهارات التي يمكن تعلمها واكتسابها من خلال فترات العمل في المؤسسة وهذا النوع من المهارات هو أكثر المتطلبات حاجة وتقيماً في مجالات العمل المختلفة، ومما تتميز به المهارات أنها تتضمن على أسس وقواعد متغيرة تتغير مع تغير الظروف العملية المحيطة للمؤسسة مع مرور الوقت، علاوة على ما تقدم فإن مهارة إدارة ضغوط العمل يمكن اكتسابها حسب ظروف العمل (الحريري، ٢٠١٨: ٢٦)، يعبر عن مهارة إدارة ضغوط العمل بالقدرات المكتسبة والإجراءات التي يقوم بها الفرد مستعيناً بما لديه من خبرات سابقة وتجارب مشابهة ومعرفة سبق له أن تعلمها للسيطرة على ضغوط معينة قد يكون جديداً بكل حيثياته ومعطياته للوصول إلى حل مناسب أو للحد من أي تأثير سلبي يتركه هذا الموقف لدى الافراد (شافي، ٢٠١٥: ٣)، وكما يراها سالم (١٩٩٩) هي مهارة الحاضر

والمستقبل حيث تعد مهارة ادارية علمية رشيدة تبنى على الإمكانيات والقدرات وتعمل على حماية ووقاية المؤسسة والارتقاء بأدائها والحفاظ على المرؤوسين بها ومعالجة الخلل والقصور الذي يصيب المؤسسة، بالإضافة لاحتفاظ المؤسسة بحيويتها واستمراريتها(سالم، ١٩٩٩: ١١٣)، بينما أشار فاروق لمهارة إدارة ضغوط العمل بأنه مصطلح يطلق على القدرة التي يملكها الفرد للتعامل مع الضغوطات التي تواجهه في وظيفته أو حياته بطريقة صحية ومثمرة، تضمن له تجاوز المواقف الصعبة والعقبات التي تواجهه اثناء العمل بالإضافة إلى تطوير قدراته ومساعدته للنمو على الصعيدين الشخصي والمهني. (فاروق، ٢٠٠١: ١٣)

من خلال المفاهيم اعلاه يرى الباحث ان مهارة إدارة ضغوط العمل هي الاستخدام الامثل للإمكانيات المادية والبشرية بكفاءة وفاعلية للتحويل الى واقع أفضل دون وقوع اضرار وخسائر بسبب الضغوط التي تواجهه المؤسسة بأقل ضرر ممكن وأقصر وقت وأقل جهد.

ثانياً: أهمية مهارة إدارة ضغوط العمل

تحدث الكثير من التغيرات في بيئة العمل في أي وقت، لذا نجد أن رؤساء المؤسسات يبحثون على الدوام عن موظفين يحسنون التعامل مع الضغوط، مع الحفاظ على إنتاجيتهم وأدائهم، وهنا تظهر الحاجة لأولئك الذين يحسنون التعامل مع الضغط، ليضمنوا إتمام المهام المطلوبة في الوقت المناسب وتحقيق الأهداف المرجوة، أما في حال الفشل في التعامل مع ضغط العمل، والمواقف الصعبة فيه، فإن ذلك يؤثر في الغالب سلباً على أداء الموظف وإنتاجيته، لقد أصبح موضوع مهارة إدارة ضغوط العمل محط اهتمام الكثير من الرؤساء والمؤسسات التي ينتمون إليها، لتحقيق أهدافهم، وتطوير مهارات العاملين لمواجهة الضغوط المحتملة الحدوث، ان أهمية دراسة مهارة إدارة ضغوط العمل تسعى الى مايلي :

١. تنمية المعرفة لدى المرؤوسين، بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحو القيام بالعمل والسعي إلى تحقيق متطلباتهم المختلفة رغبة في تحقيق الذات.

٢. تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات التعليمية، حيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وبقية زملائه من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين.

٣. رفع الروح المعنوية والثقة بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا وينعكس ذلك على الاستقرار في الحياة العملية بالمؤسسة وتحقيق الأداء المتميز.

٤. زيادة مهارات الرئيس والمرؤوسين ورفع كفاءتهم في العمل الإداري الذي يقومون به، والوقوف على جوانب القصور عندهم من خلال إكسابهم المهارات التي تكسبهم القدرة على مواجهة ضغوط العمل. عثمان، ٢٠٠٢: ٤٩)

٥. معالجة المشكلات التي تواجه العمل من أجل إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد والكفاءة المطلوبة، وذلك من خلال مواجهة المشكلات والصعوبات الإدارية التي تظهر أثناء المعاناة من الضغوط ومواجهتها لتحقيق الأداء المطلوب، وبالتالي تصبح ضغوط العمل هي الدافع نحو معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل، ونحو مزيد من العمل للتغلب على هذه المشكلات.

٦. اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة بين العاملين بالمؤسسات التعليمية من خلال مواجهة ضغوط العمل.

٧. ترتبط مهارة إدارة ضغوط العمل بتحقيق أهداف المؤسسة بشكل مباشر، من خلال مواجهة التحديات التي تنتج من خلالها قدرات الأفراد وخبراتهم ومستوياتهم المهنية والعلمية التي يعبرون عنها اثناء المواقف العملية المختلفة.

٨. تنمية الاتصال بين العاملين بالمؤسسة سواء كان هذا الاتصال رسمياً أو غير رسمي، حيث تتطلب ضغوط العمل زيادة قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة تلك الضغوط وتحقيق أهداف المؤسسة. (فاروق، ٢٠٠١: ٤٨)

لذلك يرى الباحث ان لمهارة إدارة ضغوط العمل أهمية بالغة حيث تساهم في تطوير الجانب القيادي لكل من الرئيس والمرؤوسين وكذلك تطوير الجانب المهاري في اختيار الأسلوب المناسب لمواجهة الضغوط بالإضافة الى تدعيم العلاقات الاجتماعية وتطوير العمل الجماعي وتحقيق الأهداف وتحسين جودة المخرجات، حيث ان استخدام المهارة لإدارة ضغوط العمل تكون شاملة بكل الخطوات.

منهجية البحث واجراءاته

من خلال هذا الفصل يسعى الباحث الى كتابة الاجراءات المنهجية التي اعتمدها في كتابة بحثه، وسيبدأ بتحديد منهج البحث وإجراءاته ثم مجتمع البحث والعينة، وكذلك خطوات اعداد مقياسي البحث، بالإضافة الى التحقق من الخصائص السايكومترية والمعالجة الاحصائية في تحليل البيانات في سبيل الوصول الى اهداف البحث.

تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي في كتابة البحث حيث يهتم هذا المنهج بوصف طبيعة البحث والظروف والانشطة والعمليات والأشخاص والخصائص والمشكلات والصعوبات وكذلك يهتم بالتعرف على العلاقات التي قد تظهر بين المتغيرات المدروسة، وكذلك يبين المنهج الوصفي الارتباطي مستوى التقدم في البحوث الوصفية، اذ تظهر الدراسات الارتباطية مستوى التقدم في البحوث الوصفية (ابو حويج، ٢٠٠١: ٨٢)، ومن اهم مرتكزات هذا المنهج هو على اعتماده على دراسة الواقع كما هو، ويهتم بوصفه بدقة من خلال التعبيرات الكمية والنوعية وهي بدورها تصف الظاهرة وحجم ما وصلت اليه.

(محمد، ٢٠٠٩: ٧٣)

#### مجتمع البحث

ان تحديد حجم مجتمع البحث يعد من الخطوات الرئيسية لإجراء البحث وخطوة أولى لاختيار العينة، فمن مجتمع البحث تؤخذ العينة، وهنا لا بد من الذكر ان اغلب الباحثين اشاروا الى اهمية وصف شامل وكامل لحجم مجتمع البحث لانه يؤثر على اختيار نوع العينة ووصفها، علما ان من يمتلك وصفا دقيقا للمجتمع فهو بالضرورة يمتلك حتما وصفا دقيقا لعينة البحث لان لكل مجتمع البحث اوصافه وخصائصه التي تميزه عن مجتمعات البحوث الاخرى. (Borg, 1981: 170)

يتكون مجتمع هذا البحث من جميع التدريسيين في جامعة كربلاء والبالغ عددهم (١٣٥٧) تدريسي موزعين على جميع كليات الجامعة للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)، فقد بلغ عدد التدريسيين من الذكور (٧٩٠)، وعدد التدريسيين من الاناث (٥٦٧)، مقسمين حسب القابهم العلمية حيث يشمل لقب الأستاذ على (٢٨٦) تدريسي، ولقب أستاذ مساعد على (٧٨٣) تدريسي، ولقب مدرس على (٢٨٨) تدريسي، وكما موضح في الجدول (٢).

#### جدول (٢)

يوضح توزيع التدريسيين من مجتمع البحث للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)

مدرس	استاذ مساعد	استاذ	اناث	ذكور	مجتمع البحث
288	783	286	567	790	1357
		1357		1357	المجموع

#### عينة البحث:

من اهم الخطوات لأجراء أي بحث هو اختيار العينة بحيث يكون ممثلة لكل اوصاف المجتمع القائم الدراسة عليه، علما ان العينة تعتبر جزءا من مجتمع البحث بكل اوصافه او انها الجزء الذي يستعمل للحكم على الكل (مجتمع البحث)، وفي سبيل الحصول على عينة تكون ممثلة للمجتمع بصورة دقيقة يجب اعتماد الطرق والوسائل الاحصائية المناسبة في اختيار العينة (الخرابشة، ٢٠٠٧: ١١٢)، لذلك تم اختيار عينة طبقية عشوائية (لوجود متغير الجنس واللقب العلمي) اخذت نسبة (٢٠%) من المجتمع الكلي (١٣٥٧) تدريسي وحسب المتغيرات (الجنس - اللقب العلمي)، اذ بلغ عدد افراد العينة (٢٧١) تدريسي من جامعة كربلاء للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)، حيث تكونت من (١٥٨) تدريسي من الذكور و(١١٣) تدريسي من الاناث، بالإضافة الى عينة اللقب العلمي تكونت من (٥٧) تدريسي لقب أستاذ و(١٥٦) تدريسي لقب أستاذ مساعد و(٥٨) تدريسي لقب مدرس، ويمكن الاعتماد على هذه النسبة كي تكون ممثلة للمجتمع الكلي في ضوء ما أشارت اليه العديد من الدراسات والبحوث التربوية، وكما موضح بالجدول (٣)

جدول (٣)  
يوضح حجم عينة البحث مقسمة حسب الجنس واللقب العلمي

العينة	عينة الذكور	عينة الإناث	عينة لقب استاذ مساعد	عينة لقب مدرس
271	158	113	156	58
مجموع العينة	271		271	

اداتا البحث:

يهدف هذا البحث الى التعرف على الإدارة الذاتية وفق نظرية سيرز وعلاقتها بمهارة إدارة ضغوط العمل، ويجب علينا هنا ان نذكر ان تحديد كل هدف يتطلب منا توفير معلومات واسعة لتحقيق ذلك الهدف لذلك، فأن بناء المقياس هو أفضل وسيلة يمكن استعمالها لهذا الغرض، وقد اشار (داود ١٩٩٠) الى ان المقياس يعد أفضل اداة لتحقيق الهدف ومن خلاله يمكن جمع البيانات للحصول على حقائق تتعلق بالظروف الخاصة بمشكلة البحث (داود، ١٩٩٠: ٢٢)، لذلك فان تحقيق اهداف البحث تستلزم بناء مقياس يهدف الى قياس مهارة إدارة ضغوط العمل .

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس مهارة إدارة ضغوط العمل:

يعد الصدق والثبات من اهم الخصائص السيكومترية للمقياس علما ان دقة النتائج التي يحصل عليها الباحث تعتمد بصورة مباشرة على اجراء الاختبارات او التأكد من التحليل الاحصائي لفقرات المقياس (فرج، ١٩٨٠: ٣٣)، وقد تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية لمقياس مهارة إدارة ضغوط العمل على النحو الاتي:

اولا- صدق المقياس :

من اهم الخصائص السيكومترية لبناء المقاييس التربوية هو الصدق، لذلك يعد المقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة الذي وضع من اجلها، اذ يجب ان تكون اداة القياس معدة لقياس الخاصية التي نحن بصدد قياسها. (الصمادي، ٢٠٠٤: ١٢٦)

وقد تحقق الباحث من الصدق على النحو الاتي :

أ - الصدق الظاهري :

ان المقصود بالصدق الظاهري هو التعرف على مدى احتواء المقياس للمكونات المراد قياسها، اذ من المنطقي ان يكون محتوى المقياس ظاهريا ممثلا لمحتوى السلوك المراد قياسه ولذلك يطلق عليه الصدق الظاهري. (ربيع، ١٩٩٤: ٨٤٥)

حيث تم التحقيق من هذا النوع من الصدق بعد عرض الباحث لفقرات مقياس مهارة إدارة ضغوط العمل وبدائله على مجموعة من المتخصصين في تخصص الادارة التربوية و علم النفس التربوي والقياس والتقويم حيث بلغ عددهم (١٣) خبيراً ، وقد تمت الموافقة على جميع الفقرات من قبل السادة المحكمين بحيث اصبح المقياس صالحا من الناحية المنطقية.

ب - صدق البناء :

بنائيا قام الباحث بالتأكد من هذا النوع من الصدق من خلال التحليل الاحصائي لفقرات المقياس وعلى النحو الاتي: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يعد اسلوب ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من أكثر الاساليب المستخدمة لحساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (صدق الفقرات)، اذ يعكس لنا هذا الاسلوب مدى تجانس المقياس، وذلك من خلال التأكد من كون كل فقرة من فقرات المقياس تسير بالاتجاه الذي يسير فيه المقياس بشكل عام . (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ٢٠٧)

ولتحقيق ذلك فقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس مهارة إدارة ضغوط العمل، حيث تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٣٤) وهذا يعد مؤشرا على ان المقياس صدقا لقياس الصفة المراد قياسها والجدول (٤) يوضح ذلك.

## جدول ( ٤ )

## معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس مهارة إدارة ضغوط العمل

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة
0,673	31	0,355	21	0,688	11	0,563	1
0,338	32	0,683	22	0,452	12	0,731	2
0,961	33	0,957	23	0,635	13	0,833	3
0,660	34	0,481	24	0,723	14	0,629	4
0,453	35	0,955	25	0,464	15	0,613	5
0,458	36	0,403	26	0,841	16	0,473	6
0,892	37	0,846	27	0,953	17	0,588	7
0,749	38	0,799	28	0,352	18	0,673	8
0,461	39	0,475	29	0,856	19	0,839	9
0,990	40	0,781	30	0,762	20	0,684	10

علاقة درجة الفقرة بالدرجة المجال الذي تنتمي اليه :

يتم تطبيق هذا الاسلوب من خلال التعرف على معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه ، والغرض من ذلك التأكد من صدق فقرات مقياس مهارة إدارة ضغوط العمل وفي كل مجال ، حيث تم اعتماد الدرجة الكلية للمجال كمحك داخلي، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (٠,١١٣) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٣٤) ومن خلال هذا المؤشر اتضح ان جميع الفقرات تعبر عن مجالاتها والجدول (٥) يبين ذلك .

## جدول ( ٥ )

## يوضح درجة ارتباط فقرات مقياس مهارة إدارة ضغوط العمل بالمجال الذي تنتمي اليه

ظروف العمل		العلاقات		الجانب التنظيمي		الضغوط الرقابية	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0,672	1	0,579	1	0,682	1	0,572	1
0,834	2	0,634	2	0,273	2	0,841	2
0,722	3	0,635	3	0,670	3	0,372	3
0,352	4	0,764	4	0,361	4	0,451	4
0,957	5	0,446	5	0,876	5	0,884	5
0,866	6	0,967	6	0,855	6	0,673	6
0,848	7	0,354	7	0,563	7	0,956	7
0,745	8	0,840	8	0,893	8	0,349	8
0,731	9	0,486	9	0,648	9	0,888	9
0,608	10	0,768	10	0,489	10	0,458	10

**ثانياً: ثبات المقياس :**

لأجل إكمال الخصائص السيكومترية لكل مقياس يجب ان يقوم الباحث بالتثبت من مقياسه، حيث يؤكد الامام على ضرورة حساب ثبات المقياس لتحديد الدرجة الحقيقية او نسبة التباين الحقيقي ، وذلك لا يتحقق الا من قبل معامل الثبات ( الامام : ١٩٩٠ : ١٤٣ )، وسيقوم الباحث باستخراج معامل الثبات على وفق اسلوبين هما:

**١- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار:**

ان الفكرة الاساسية في استخراج الثبات بأسلوب الاختبار وإعادة الاختبار تعتمد على عينة ممثلة حيث يتم تطبيق الاختبار ثم اعادته التطبيق بعد مدة زمنية على العينة نفسها وهذا الاجراء يعتمد بصورة أساسية على طبيعة العينة والخصيصة المراد قياسها، ثم يحسب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني الذي يسمى (معامل الاستقرار عبر الزمن). لقد قام الباحث بتطبيق مقياس مهارة إدارة ضغوط العمل على عينة عشوائية بلغت (٢٥) تدريسياً ومن خارج عينة البحث من كليات جامعة كربلاء، ومن ثم اعيد التطبيق على العينة نفسها وبفاصل زمني مقداره (١٥) يوماً على التطبيق الاول ، وبعد الانتهاء من التطبيقين حسب ثبات المقياس عن طريق حساب درجات افراد العينة في التطبيقين الاول والثاني ، ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين اذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٤) درجة ، لذلك فهي درجة يمكن الوثوق بها اذ يقول عودة الى ان الثبات العالي يعني اتساق النتائج ( عودة ، ١٩٨٥ : ١٧٤ ) ، وهي نسبة مقبولة احصائياً ، والجدول (١١) يوضح قيمة معامل الثبات لمقياس مهارة إدارة ضغوط العمل وفق اسلوب الاختبار وإعادة الاختبار .

**ب- معادلة الفا كرو نباخ للاتساق الداخلي:**

هذه الطريقة تعتمد على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس وكذلك لتوضيح اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى ، حيث تعتمد معادلة الفا كرو نباخ على درجة كل فقرة من فقرات المقياس على اعتبار ان كل فقرة هي عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته ( الكبيسي ، ٢٠١١ : ٢٧٩ ) ، لهذا تشير هذه المعادلة الى قوة معامل الارتباط بين فقرات المقياس للخاصية الداخلية التي يتميز بها هذا الاختبار والتي تتكون من العلاقة الاحصائية بين الفقرات ، كما تدل هذه الخاصية الى ان الاختبار متجانس وهذا يعني ان جميع الفقرات تقيس متغير واحد .

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق معادلة الفا كرو نباخ على استجابات عينة الثبات والتي بلغت (٢٥) تدريسياً، وبعد تطبيق المعادلة بلغ معامل الثبات (٠,٨٧) درجة فلذلك فأنها تعتبر درجة يمكن الوثوق بها، والجدول (٦) يوضح قيمة الثبات على وفق طريقة الفا كرو نباخ.

**جدول(6)**

قيمة معامل الثبات الكلي لمقياس مهارة ادارة ضغوط العمل وفقاً لطريقتي إعادة الاختبار والفا كرو نباخ

قيم معامل الثبات حسب طريقتي		المتغير
الفا كرو نباخ	إعادة الاختبار	مهارة ادارة ضغوط العمل
0,87	0,84	

**وصف المقياس بصيغته النهائية:**

يتكون مقياس مهارة إدارة ضغوط العمل بصورته النهائية من ( ٤٠ ) فقرة موزعة على اربع مجالات بواقع ( ١٠ ) فقرات لكل مجال بالتساوي وهذه المجالات هي ( الضغوط الناتجة عن طبيعة وظروف العمل - الضغوط الناتجة عن العلاقات - الضغوط الناتجة عن الجانب التنظيمي - الضغوط الرقابية )

**الوسائل الإحصائية:**

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة لبحثه وبالإستعانة بالحقبة الاحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات سواء كانت في اجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث او في استخراج النتائج:

- ١- الاوساط الحسابية: لتحقيق اهداف البحث.
- ٢- الانحراف المعياري: لتعامله مع الاوساط الحسابية.
- ٣- الاختبار التائي لعينة واحدة: استخدم لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لتحقيق نتائج الهدف الأول والهدف الثاني.

- ٤- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: استخدم لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية.
- ٥- معامل ارتباط بيرسون: وقد استعمل في (علاقة الفقرة بالمجال، علاقة الفقرة بالمقياس ككل، ايجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرات، للتحقق من الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار).
- ٦- معادلة الفا كرو نباخ: لاستخراج الثبات.
- ٧- معادلة شيفيه: للتعرف على الفروق وفق متغير اللقب العلمي لتحقيق الهدف الرابع والهدف الخامس.

#### عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث التي توصل اليها الباحث، بناءً على الأهداف التي تم تحديدها وتفسير هذه النتائج ومناقشتها بحسب الإطار النظري والدراسات السابقة، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

- ١- مستوى ادارة ضغوط العمل لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة كربلاء من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.

#### جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس مهارة إدارة ضغوط العمل

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية	
مقياس مهارة ادارة ضغوط العمل	271	122,842	18,438	120	4,841	1,96	دالة
مجال ظروف العمل	271	116,348	12,956	30	2,890	1,96	دالة
مجال العلاقات	271	96,945	12,452	30	2,562	1,96	دالة
مجال الجانب التنظيمي	271	96,221	10,840	30	2,775	1,96	دالة
مجال الضغوط الرقابية	371	98,836	9,457	30	2,847	1,96	دالة

المتوسط الحسابي لمقياس مهارة ادارة ضغوط العمل (١٢٢,٨٤٢)، والانحراف المعياري (١٨,٤٣٨) درجة، المتوسط الفرضي (١٢٠)، الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، القيمة التائية المحسوبة (٤,٨٤١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢٧٠) (دال لصالح العينة) يعني مهارة لإدارة ضغوط العمل.

مجال ظروف العمل: المتوسط الحسابي (١١٦,٣٤٨)، الانحراف المعياري (١٢,٩٥٦) درجة، المتوسط الفرضي (٣٠)، مستوى الدلالة (٠,٠٥)، القيمة التائية المحسوبة (٢,٨٩٠) أكبر من الجدولية (١,٩٦)، درجة الحرية (٢٧٠).

مجال العلاقات: المتوسط الحسابي (٩٦,٩٤٥)، الانحراف المعياري (١٢,٤٥٢)، المتوسط الفرضي (٣٠)، مستوى الدلالة (٠,٠٥)، القيمة التائية المحسوبة (٢,٥٦٢) أكبر من الجدولية (١,٩٦)، درجة الحرية (٢٧٠).

مجال الجانب التنظيمي: المتوسط الحسابي (٩٦,٢٢١)، الانحراف المعياري (١٠,٨٤٠)، المتوسط الفرضي (٣٠)، مستوى الدلالة (٠,٠٥)، القيمة التائية المحسوبة (٢,٧٧٥) أكبر من الجدولية (١,٩٦) دالة.

مجال الضغوط الرقابية: المتوسط الحسابي (٩٨,٨٣٦)، الانحراف المعياري (٩,٤٥٧)، المتوسط الفرضي (٣٠)، مستوى الدلالة (٠,٠٥)، القيمة التائية المحسوبة (٢,٨٤٧) أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) دالة.

ان مهارة ادارة ضغوط العمل يمكن ان تفيد القسم العلمي لأنه يسهم في تنمية المعرفة لدى المرؤوسين بالإضافة الى اثاره الدافعية القوية نحو القيام بالعمل والسعي نحو تحقيق متطلباته في تحقيق الذات، وكذلك بواسطة مهارة ضغوط العمل ان ينمي العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات التعليمية وكذلك رفع الروح المعنوية والثقة بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا بحيث ينعكس ذلك على الاستقرار في الحياة العملية بالمؤسسة وتحقيق الاداء المتميزة. (الزيود، ٢٠٠٨: ٨٧)

تميل المؤسسات في الوقت الحاضر الى ان تكون مؤسسات متطورة ومتقدمة تتصف بصفة النجاح التي تركز وتروج على المعرفة والابداع ، ولها القدرة على الوصول الى مستوى عالي من القدرات والمهارات كي تواجه الضغوط بالسبل الصحيحة والعلمية ووضع المؤسسة في الطريق الصحيح وتحقيق الاهداف دون معوقات تذكر ،ومن خلال مهارة العمل يتم اكتشاف عن قدرات المرؤوسين وكفاءتهم المتميزة التي يتم من خلالها مواجهة التحديات والضغوط والتحديات مما يؤدي الى اثاره الدوافع لديهم وذلك من خلال القيام بالعمل وتحقيق مطالبه وتنمية المعرفة العلمية لديهم . (الحنوي ، ٢٠٠٩ : ١٥)

ان رؤساء الاقسام يرون ان الاهتمام بمبادئ ادارة ضغوط العمل تزيد من دوافع العاملين الذي تفرضه الرغبة في تحسين ادائهم ورفع كفاءتهم الانتاجية وزيادة الانشطة بما تجعلهم ينتمون الى بيئة العمل وتحقيق الطمأنينة والامان وتوفير الاجواء المناسبة في العمل.

تزداد ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية اكثر من اي وقت مضى نتيجة تزايد ضغوط الحياة وتقلب الاوضاع السياسية وعدم استقرارها وكذلك عدم ثبات الامور الاقتصادية وتذبذبها والاختلاف الكبير من الجانب الاجتماعي والتغيير الكبير في القيم الاجتماعية والتغيير في الهوية التنظيمية لكل فرد بل للمؤسسة كلها ولد حتما ضغوطا كبير على الفرد وبيئة العمل والمجتمع ككل وهنا يأتي دور رئيس القسم في توفير بيئة مناسبة على قدر ما يستطيع في وسط هذه الاجواء المشحونة ولهذا نرى هذا الفارق الصغير بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لان رئيس القسم هو ايضا عليه ضغط كبير في الاول من خلاله شخصه هو والثاني من خلال القسم الذي يقوده.

٢- التعرف على الفروق لمهارة ادارة ضغوط العمل لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة كربلاء من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية وفق متغيري:

أ- الجنس

#### جدول (٨)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بحسب متغير الجنس لمقياس مهارة ادارة ضغوط العمل

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	الجنس	المقياس
	الجدولية	المحسوبة					
0,05							
دالة للذكور	1,96	4,952	8,779	28,839	158	ذكر	مهارة إدارة ضغوط العمل
		3,647	6,462	24,581	113	انثى	

الوسط الحسابي للذكور (٢٨,٨٣٩) والانحراف المعياري لهم (٨,٩٥٢) درجة وهي أكبر من الوسط الحسابي للإناث والبالغ (٢٤,٥٨١) وانحراف معياري مقداره (٣,٦٤٧)، علما ان القيمة التائية لعينة الذكور تبلغ (٤,٩٥٢) وللإناث (٣,٦٤٧)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٩)، وهي دالة للذكور.

ان التطورات التي مست جميع مجالات الحياة التعليمية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية جعلت الافراد من الذكور والاناث أكثر عرضة لضغوط العمل وحتى يتفادى مثل هذه المثيرات الضاغطة كان لا بد له من ايجاد أساليب واستراتيجيات لتحقيق اكبر قدر من التوافق والاتزان وتحقيق أكبر قدر من جودة العمل، وتختلف نوع مواجهة الضغوط بين الذكور والاناث من حيث نوع الضغوط والازمات الشديدة، والمواقف الضاغطة، او الصدمات الانفعالية او اي اضطراب في علاقة الفرد مع غيره من الافراد على مستوى البيت او العمل او المجتمع، تجعل لديه الوسيلة لاستيعاب الموقف والتفاعل معه بنجاح فيتخذ الذكور اسلوب الحل لتلك الازمة وفق استراتيجيات نفسية خاصة تتناسب وشخصيته هذه الطرق والوسائل التي تستطيع ان تخفض التوتر، تسمى بأساليب او استراتيجيات التكيف مع الضغوط ولاستراتيجيات مواجهة الضغوط طرقتا تختلف بين الذكور والاناث يحاول من خلالها الفرد التعامل معها، لذلك فأن مواجهة الضغوط لها فوائد صحية لا تنكر في التغلب على الاضطرابات المرتبطة بذات الفرد، اذا ما تم استخدامها بنجاح.

## ٢- اللقب العلمي

## جدول (٩)

يوضح قيمة شيفيه للقب العلمي لمقياس الادارة الذاتية على وفق نظرية سيرز

اللقب العلمي	العينة	المتوسطات	الفرق بين المتوسطات	قيمة شيفيه	مستوى الدلالة
استاذ	57	72,967	3,620	0,572	يوجد فرق لصالح الاستاذ
استاذ مساعد	156	69,347			
استاذ	57	72,967	21,460	4,446	يوجد فرق لصالح الاستاذ
مدرس	58	51,507			
استاذ مساعد	156	69,347	17,840	0,288	يوجد فرق لصالح استاذ مساعد
مدرس	58	51,507			

يلاحظ من الجدول (٩) ان هناك فرق بين ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات (استاذ واستاذ مساعد) اذ بلغت الفروق بين المتوسطات (٣,٦٢٠) وهي اكبر من قيمة شيفيه (٠,٥٧٢) ولصالح لقب استاذ، وكذلك وجد ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات (استاذ ومدرس) اذ بلغت الفروق بين المتوسطات (٢١,٤٦٠) وهي اكبر من قيمة شيفيه والبالغة (٤,٤٤٦) ولصالح لقب استاذ، وكذلك وجد ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات (استاذ مساعد ومدرس) اذ بلغت الفروق بين المتوسطات (١٧,٨٤٠) وهي اكبر من قيمة شيفيه والبالغة (٠,٢٨٨) ولصالح لقب استاذ مساعد.

قد تعزى هذه النتيجة الى ان التدريسين في المؤسسات التعليمية يقيمون رؤساء الأقسام حسب ما يشاهدونه من ممارسات قيادية، تحكمها جوانب تربوية او ادارية، ويحكمها المؤهل العلمي فالفرق بين الأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس هو فارق خبرة وكفاءة علمية أكبر في الجانب التربوي والإداري وبالتالي يختلف الحكم والتقدير باختلاف المؤهل العلمي لذلك نرى ان هنالك تفاوت في الرأي ولصالح من يحمل لقب أستاذ.

## الاستنتاجات، المقترحات، التوصيات

الاستنتاجات: من خلال نتائج البحث الحالي استنتج الباحث ما يلي:

١. لدى رؤساء الأقسام العلمية مهارة متوسطة في إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
٢. ان من يحمل لقب أستاذ ومن الذكور له النصيب الاوفر في اعلى الاستجابات وحسب رأيه بالنسبة لمتغير مهارة إدارة ضغوط العمل.

التوصيات: من خلال ما توصلت اليه الدراسة الحالية من نتائج يمكن وضع التوصيات الآتية:

١. لا بد ان تسعى القيادات الإدارية الجامعية في إيجاد وسائل ومن خلالها للوصول لدرجة اكبر من مهارة إدارة ضغوط العمل (تدريب، تحفيز، تفويض، تمكين) لزيادة مهارة رؤساء الأقسام العلمية في إدارة ضغوط العمل.
٢. على رؤساء الأقسام العلمية استشارة من يحمل لقب أستاذ لتعزيز مهارة إدارة ضغوط العمل ووضعهم في اللجان ( اللجان العلمية واللجان الامتحانية).

المقترحات:

استكمالاً للدراسة الحالية يقترح الباحث اجراء الدراسات الآتية

١. مهارة إدارة ضغوط العمل وفق نظرية فيدلر وعلاقتها بالتحديث الإداري وفق نظرية جيتزلز لدى عمداء الكليات الأهلية في محافظة بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
٢. مهارة إدارة ضغوط العمل وفق نظرية شيبستر برنارد وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر التدريسيين في جامعات بغداد الحكومية.

## المصادر

- ابو حويج، مروان (٢٠٠١): البحث التربوي المعاصر، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- الامام، مصطفى محمود (١٩٩٠): القياس والتقييم، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، العراق.
- الحريري، رافده (٢٠١٨): إدارة الضغوط والأزمات في المؤسسات التعليمية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حريم، حسين (٢٠٠٤): السلوك التنظيمي- سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط٢، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- حسن، هناء عبد الكريم (٢٠١٦): نظام الإدارة الذاتية ومدى إمكانية تطبيقه في الكليات التربوية المفتوحة، وزارة التربية العدد ٣٦ تشرين الأول ٢٠١٦، بغداد، العراق
- الحناوي، محمد صالح وآخرون (٢٠٠٩): السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، عمان، الأردن.
- الخرابشة، عمر محمد عبد الله (٢٠٠٧): اساليب البحث العلمي، دار الفكر للنشر، عمان، الأردن.
- داود، عزيز حنا و عبد الرحمن انور حسين (١٩٩٠): مناهج البحث التربوي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- ربيع، شفيق عطير (١٩٩٤): الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- الزبود، نادر محمد (٢٠٠٨): استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية لدى طلبة جامعة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض، السعودية.
- سالم، مؤيد (١٩٩٩): الضغط التنظيمي، مفاهيمه وأسبابه واستراتيجيات وإدارته، الإدارة العامة، عمان، الأردن.
- شافي، هند (٢٠١٥): استراتيجية حل ضغوط العمل واتخاذ القرار، منطقة مبارك، التعليمية، الكويت.

- الصمادي، عبد الله والدار ابيع ماهر (٢٠٠٤): القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- عبد الرحمن، عبد الله (١٩٩٨): علم اجتماع التنظيم، ط٢، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.
- عودة، احمد سليمان (١٩٨٥): اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية عناصر البحث ومناهجه والتحليل الاحصائي لبياناته، ط٢، اريد، المملكة الاردنية.
- فاروق، السيد عثمان (٢٠٠١): القلق وإدارة الضغوط، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.
- فرج، صفوت (١٩٨٠): القياس النفسي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- فليبه، فاروق عبده، عبد المجيد، محمد (٢٠٠٥): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والطباعة، الأردن.
- الكبيسي، وهيب مجيد (٢٠١١): المدخل في علم النفس التربوي، ط٢، دار الكندي للنشر والتوزيع، اريد، الاردن.
- ماهر، احمد (٢٠٠٠): السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- محمد، احمد علي الحاج (٢٠٠٩): التخطيط التربوي الاستراتيجي – الفكر والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.
- محمد، احمد علي الحاج (٢٠١٧): الإدارة التعليمية الاستراتيجية، صنعاء، اليمن.
- محمد، مكناسي (٢٠٠٧): التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- معروف، اعتدال (٢٠٠١): مهارات مواجهة الضغوط في الاسرة والمجتمع والعمل، مكتبة الشقيري للنشر والتوزيع، السعودية.
- هلال، محمد (٢٠٠١): مهارات إدارة الضغوط، ط ١، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المؤتمر الفكري السابع، ٢٠١٧، جامعة الكوفة، النجف، العراق.
- Borg, W.R. (1981): Applying Educational Research a Practical Guide for Teacher New York.

**(The skill of managing work stress among the heads of scientific departments at the University of Karbala from the point of view of the teachers).**

**Bilal Turki Hassan Al-Ghanimi**

**Prof .Dr. Sami Abdel Fattah Raouf**

**University of Baghdad / College of Education Ibn Rushd for Human Sciences**

**bilaleyes@gmail.com**

**Abstract:**

The current research aimed to identify (the skill of managing work stress among the heads of scientific departments at the University of Karbala from the point of view of the teachers), which consisted of (158) male teachers and (113) female teachers, chosen from the original community of the faculty members at the University of Karbala, which numbered (1357) teachers distributed among all the university's faculties, and the researcher used a set of statistical methods (arithmetic means, standard deviation, t-test for one sample, t-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, alpha-Craw-Nbach equation and Scheffe equation). The researcher used the statistical package (SPSS) to reach the required results in the research procedures. And the current research concluded that the heads of scientific departments from the teachers' point of view have the skill to manage work stress, as there are statistically significant differences in the skill of managing work stress from the teachers' point of view depending on the variable (sex) in favor of males, and there are also statistically significant differences in The skill of managing work stress from the point of view of the teachers according to the variable (the scientific title) in favor of the title of professor.