الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها: آراء وحلول.

psychological pressures of the leaders of Jordanian universities from the point of view of members The teaching staff in it: opinions and solutions

د. تهاني إبراهيم العلي 1
tahanishtayat@yahoo.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها : آراء وحلول، واعتمدت الدراسة المنهج النوعي، وقامت الباحثة بإجراء مقابلات مع (20) عضو هيئة تدريس من الجامعات الأردنية. وأظهرت نتائج هذه المقابلات أن القادة قدموا مجموعة من الآراء والحلول للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها, شملت: إشباع الحاجات الأساسية لدى القيادات التربوية من خلال إثراء البيئة ورقي الخدمات التي تقدم لهم في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارة الوقت والاستفادة منه, إتباع أساليب واستراتيجيات وطرق عديدة تبعد عن القادة الخطر النفسي بأنواعه وتجعلهم في حالة من التوازن النفسي والبيئي, مواجهة المخاوف والاضطرابات الناتجة من الضغوط الشخصية التي يتعرض لها القادة في بيئة العمل بكل مرونة, تكوين اتجاهات إيجابية نحو الضغوطات النفسية واعتبارها حدث

1 – جامعة عمان العربية, المملكة الأردنية الهاشمية.

طبيعي يحدث في بيئات العمل المختلفة, محاولة تحقيق الأمن النفسي لدى القادة في الجامعات وشيوع ثقافة الأمن والأمان كمطلب أساسي. وأوصت الدراسة إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالضغوطات النفسية في الجامعات الأردنية وربطها بمتغيرات أخرى.

الكلمات المفتاحية : الضغوطات النفسية, قادة الجامعات الأردنية, آراء وحلول.

مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية - الجيزة
Journal of the Higher Institute for Specific Studies - Giza
تأسس المعهد عام ١٩٩٥

Abstract

The study aimed to identify the psychological pressures of the leaders of Jordanian universities from the point of view of members The teaching staff in it: opinions and solutions, and the study adopted the qualitative approach, and the researcher conducted interviews with (20) A faculty member from Jordanian universities.

The results of these interviews showed that the leaders offered a range of opinions and solutions to overcome psychological stressors Leaders of Jordanian universities from the point of view of faculty members, including: Satisfying basic needs The educational leaders through enriching the environment and upgrading the services provided to them in the health fields Social, educational and psychological, with good time management and utilization Adopting many methods, strategies, and methods that keep leaders away from all kinds of psychological danger and put them in a state of anxiety Psychological and environmental balance Facing fears and disorders resulting from the personal pressures he is exposed to Leaders in the work environment with flexibility, forming positive attitudes towards psychological stress and considering it a normal occurrence It takes place in different work environments, trying to achieve psychological security among leaders in universities and the spread of a culture of security Security as a fundamental requirement. The study recommended conducting more studies related to psychological stress in Jordanian universities and linking them with other variables.

Keywords: psychological pressures, leaders of Jordanian universities, opinions and solutions

مقدمة :

أصبحت ظاهرة الضغوطات من أحد أهم الظواهر التي ظهرت في بيئات العمل المختلفة, والتي يجب الاهتمام بها, وإعطائها أولوية التركيز على أسبابها ومصادرها وطرق حلها والتصدي لها, فتلك الظاهرة تنوعت في صور مختلفة ومتعددة كالضغوطات في المجالات السياسية والاجتماعية الثقافية والتقنية وغيرها، وأصبحت الضغوطات النفسية من القضايا المتنامية التي تعيق حركة سير العملية التعليمية في الجامعات, ولم تقف عند هذا الحد بل أصبحت تقتحم كافة مناحي العمل بلا استثناء ليس داخل القطاعين العام والخاص, بل على مستوى القادة والجماعات على اختلاف مستوياتها, حيث أثرت على اكتسابهم المهارات والخبرات الكافية والعادات المتوارثة والقيم الحسنة ، وتنمية الميول والاتجاهات والمبادئ التي تعمل على تغيير سلوكهم نحو الأفضل، وتبني أفكار ورؤى ومعتقدات بصورة متكاملة تخدم الأهداف العامة في الجامعات والمجتمع ككل.

ويستوجب على الجامعات التجاوب معها باعتبارها لم تعد من الأشياء الطبيعية التي يمكن غض النظر عنها أو إهمالها , بل أصبحت ظاهرة متواجدة ومتعارف عليها وملموسة في النظام التعليمي في عصر الانفتاح والتطوير, وينبغي استدراكها وفهمها واتباع أساليب حديثة من أجل التخفيف منها, فضلاً عن الاحتياج للتصدي لها داخل البيئات الداخلية والخارجية للجامعات, مما يتطلب ضرورة مسايرة التصدي للضغوط الناتجة والاستفادة من التجارب الحاصلة في بيئات العمل الجامعي, وذلك لإحداث نقلة نوعية للنظام التعليمي يسوده الأمن والأمان الوظيفي لكافة العاملين والطلبة في المناخ السائد في البيئة(Moksness, 2014).

ويعتبر موضوع الضغوطات النفسية من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين التربويين في مجال علم النفس والتربية, وذلك لأن الضغوطات النفسية تشمل في طياتها الصحة النفسية والجسمية والعقلية والفكرية للأفراد، حيث يواجه العديد من القادة في حياتهم الكثير من المواقف التي تجعل حياتهم أكثر صعوبة, لذلك يلجأ القادة إلى التعامل مع الضغوطات من خلال اتباع أساليب تخفف عنهم حدة الضغوطات وانعكاساتها, وتجعلهم في حالة من التوازن والاستقرار والطمأنينة, وتؤدي بهم إلى الوصول لحالة من الثقة بأنفسهم وبالبيئة المتواجدين بها وإدراكهم بأن حدوث الضغوطات الشخصية واقع حتمي تواجهه بيئات العمل المختلفة ويجب عليهم التعايش معها وتقبلها ومعالجتها والسعي بكل جدية وحزم ووعي في القضاء عليها والتخفيف من مسبباتها(جويعي, 2017).

وتتنوع المتطلبات للقادة لعدة أشكال مختلفة ، ومما لا شك فيه أن هذه المتطلبات مجتمعة تشكل نوعا من الضغوطات على القادة تولد لديهم حالة من القلق والتوتر والتشتت والفوضى التي تؤدي إلى خلل في مستوى الأداء العام داخل بيئة العمل , تجعلهم في حالة من عدم التوازن والاستقرار النفسي والإجتماعي, ولما لهذه الظاهرة من آثار مباشرة على حياة القادة تؤثر سلبا(أبو غزالة, 2017)، فلا بد من مواجهة هذه الظاهرة وإدارتها بطريقة تناسب متطلبات الفرد الشخصية والنفسية والوظيفية بل والحياة بأكملها ، فشعور الفرد بالرضا والأمن والأمان وقدرته على إشباع رغباته ودوافعه من خلال إثراء البيئة المتواجد بها, ورقي الإجراءات والفعاليات والوسائل التي تقدم له ويمكن الحصول عليها والاستفادة منها, تعد من الأساسيات التي تخفف من حدة

الضغوطات النفسية الذي يتعرض لها القادة في بيئات العمل المتعددة (الحسين, 2020).

ويتفاوت القادة في مدى تعاملهم مع الضغوط النفسية ومدى استيعابها بطرق ملائمة لهم ولحاجاتهم وحاجات العمل, ومدى تحملهم لها, فمنهم من يتعامل معها كأنها أمر طبيعي يحدث في بيئات العمل المختلفة دون استثناء, ودون التأثير على الصحة النفسية لديهم, ومستوى الأداء والإنتاج المتوقع والمطلوب منهم تحقيقه والوصول إليه بتمرس(الشخانبه, 2020) , على العكس من ذلك هناك أفراد يتأثرون بالضغوطات الحاصلة في بيئة العمل مما يؤدي إلى إنخفاض مستوى الدافعية والروح المعنوية لديهم, ويصبحوا أفرادا محاطين بهالة الكآبة واليأس والمخاوف والاضطرابات وانخفاض الحافز وبالتالي إنخفاض إنتاجيتهم وهذا ينعكس على الميزة التنافسية للجامعة, وشعورهم بعدم الأمن النفسي والوظيفي الذي يعتبر مطلب أساسي وغاية لكل فرد, حيث أنه يلعب دورا هاما وكبيرا في تحديد تطور واستقلالية الشخصية واكتساب اتجاهات جديدة لدى القادة تجاه الجامعات عبر التاريخ (Peasley,2020).

ومع استمرار تعرض القادة للضغوطات التي تحدث في بيئة العمل بجميع أنواعها، فإنها تؤدي إلى خلل في قدرتهم على إدارة مراكزهم وأداء أعمالهم وواجباتهم وقيادة الفرق والجماعات، الأمر الذي أدى بتفكيرهم لإيجاد حلول جذرية لهذه الظاهرة, لكن نتيجة احتكاك القادة ببعضهم البعض, ونتيجة وجود عمليات الاتصال والتواصل, واختلاف مسببات الضغوطات, فإنه يصعب عليهم حلها من جذورها الحقيقية (شفيق ,2019), ولكن يمكن اتباع استراتيجيات تخفف من حدتها أو إدارتها بطريقة مناسبة بحيث لا تؤثر على الأداء العام أو إزالتها من خلال السعي لإشباع حاجات القادة فيها،

وتوفير بيئة صحية ومناسبة وملائمة للعمل, مما قد ينعكس على النتائج والتي تتأثر بطبيعة المتغيرات الخارجية والنجاح في التفاعل والتكيف معها، من أجل الحصول على تحقيق للأهداف في الجامعات ككل(الشياب, 2020).

وبالوقوف على واقع الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة نجد أن الضغوطات النفسية تمثل إحدى أبرز العوائق التي تواجه القادة فيها وتعيق تحقيق الغايات والأهداف, وبالتالي فهي تعتبر إحدى أهم المسببات التي تقف أمام جعل الجامعة متميزة ومنفردة عن غيرها, وتبين بأن هناك حاجة ماسة و وملحة لضرورة التصدي للضغوطات النفسية التي يتعرض لها القادة, والتي تتمثل بالقوانين الإدارية الصارمة, وعدم قبول التغيير من قبل الفئة المستهدفة, ومحدودية المصادر في البنية التحتية, وقلة الموارد المادية, وانخفاض الروح المعنوية, وجميعها تحد من إنتاجهم وإبداعهم وإنجازهم وتميزهم كونها تهدد الأمن النفسي لهم, على اعتبار أنهم هم أساس بناء بيئات العمل الجامعي الناجحة والفعالة والتي تنعكس مخرجاتها على المجتمع ككل , ويعني ذلك الرفع من أهمية وقيمة عملهم الإداري والأكاديمي في الجامعات ودوره في الوصول إلى الجودة الشاملة والتنمية المستدامة, وهذا ما تم ملاحظته في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ظل الظروف الحالية حيث ازدادت الضغوطات النفسية واختلفت أسبابها، مما أدى إلى تنوع آثارها الناتجة والمنعكسة على العملية الإدارية والتعليمية، وتفاوت درجة تأثيرها من فرد لآخر تبعا لمدى دافعيته وحوافزه الداخلية, واختلاف الطرق والأساليب المستخدمة لمواجهتها والتصدي والتغلب عليها, لذا قامت الباحثة بدراسة للكشف عن **الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها: أراء وحلول.**

مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات الأردنية الكثير من الضغوطات والأزمات في مسيرتها المهنية والتعليمية, مما يؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء من خلال عدم تحقيق الأمن النفسي والوظيفي، وضعف العلاقات الإنسانية والروابط الاجتماعية التي تركز جميعها على إيجاد بيئة جامعية مريحة ومرنة تشجع على الإبداع والابتكار والإنجاز والتميز, من خلال الاعتماد على القيم والإيمان بأن جودة الحياة الوظيفية تتحقق بتوفير الإستقرار والطمأنينة, بهدف بناء ثقافة تنظيمية تتسم بقبول التغيير, وتسمح بإدخال استراتيجيات تساعد على تفعيل الأفكار الجديدة لتطوير الأداء.

ومن خلال ملاحظة الباحثة لواقع الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة تبين وجود ضغوطات نفسية كبيرة أمام القادة, تتمثل بجمود القرارات ونبذ التغيير في سير العمل، وكثرة الأعباء الوظيفية, والملل والتوتر والقلق وفقدان الثقة بالنفس وضعف التقدير الذاتي ونقص الحماس والفتور والاستياء, وعدم الرغبة في العمل, والاتجاهات السلبية نحو العمل والأسرة ومتطلبات الحياة ككل، والعزلة والانسحاب، وعدم الرغبة في التعامل مع الآخرين, والإرهاق الوظيفي. كما أجمعت العديد من الدراسات التي درست الضغوطات النفسية في الجامعات ومنها: بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019), ودراسة الونيس(2021), على وجود الضغوطات النفسية في أماكن العمل. لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها: آراء وحلول.

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الآتي:

السؤال الأول: ما الأراء والحلول المقترحة للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها ؟

أهمية الدراسة :

يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- رؤساء الجامعات حيث ستزودهم بتغذية راجعة عن الأراء والحلول المقترحة للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة مما يساعدهم على التخفيف من حدة هذه الضغوطات التي تواجه القادة في الجامعات .
- القيادات التربوية بحيث سيكون لديهم دراسات حديثة يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها من أجل تحقيق الاهداف المطلوبة.
- الباحثين التربويين حيث سيتوفر لديهم مرجعا قيما للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع اليه وقت الحاجة بكل يسر وسهولة لإثراء دراساتهم.

أهداف الدراسة :

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

_التعرف إلى الأراء والحلول المقترحة للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة, وذلك للتسلح باستراتيجيات حديثة وملائمة لواقع الجامعات الأردنية من أجل الارتقاء بمستوى التربية والتعليم في الجامعات.

مصطلحات الدراسة:

تتحدد الدراسة في المصطلحات الآتية:

الضغوطات النفسية هي: " تلك المثيرات الداخلية أو الخارجية، التي تكون على درجة كبيرة من الشدة، بحيث تقلل من توافق الفرد وانسجامه مع متطلباتها، مما يؤدي إلى اختلال الوظيفي والسلوكي لديه" (قريطع,475,2017).

وتعرف الضغوطات النفسية اجرائيًا في هذه الدراسة بأنها العوامل التي تعيق تحقيق الأفراد لغاياتهم وأهدافهم, وتحد من مدى تقدمهم في نموهم الشخصي والمهني.

حدود الدراسة ومحدداتها

تتحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة التعرف على الأراء والحلول المقترحة للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.
- **الحد البشري:** اقتصرت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأرنية وتشمل: جامعة اليرموك ، وجامعة جدارا , وجامعة البلقاء التطبيقية(كلية اربد الجامعية, كلية الحصن الجامعية).
- **الحد المكاني:** تم تطبيق الدراسة في الجامعات الواقعة ضمن حدود محافظة اربد.
- **الحد الزماني:** تم اجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2022/2023.

محددات الدراسة:

تحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية لأدواتها (خصائص الصدق، والثبات).

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

بدأت الجامعات تمارس عملها سعيا من أجل تحقيق أهدافها التي وجدت من أجلها, والعمل على التصدي للأزمات والكوارث والضغوط التي تعيق سير تقدمها ونجاحها نحو تحقيق تطلعاتها الحالية والمستقبلية المخطط لها ضمن استراتيجيات حديثة وهادفة, والقائد الناجح المتميز له القدرة على التسلح بأساليب تربوية تظهر من خلالها كفاءته العلمية والعملية, وخبراته الطويلة في المجال التربوي, والمبادئ الفضيلة التي يتبناها في قيمه وممارساته اليومية في الحياة الجامعية التي تمثل جزء من كيانه وأمنه واستقراره لتحسين عمليتي التعليم والتعلم والوصول بمستوى عالٍ من القيادة الفعالة في الجامعات ولهذا يجب النظر في الضغوطات النفسية التي تواجه القائد نتيجة وجوده في البيئة العملية الجامعية التي تفرض عليه أداء مهامه بالطريقة المناسبة, وتعتبر عملية التصدي للضغوطات النفسية في الجامعات من قبل القادة من العمليات الهامة التي من شأنها التركيز عليها من أجل بناء النظام التعليمي وتطويره وتوفير ظروف جيدة، ومناخ مناسب لتحسن من مستوى أدائهم, وتحفزهم وتدفعهم نحو عمل إداري وأكاديمي مبدع ومناسب وملائم للأهداف التعليمية العامة (Viseu, 2018).

عرفت الضغوط النفسية بأنها "شعور الفرد بمشاعر سلبية غير سارة وإحساسه بالقلق المستمر عند مواجهته لمواقف تهدد كيانه وتتجاوز قدراته لحل تلك المواقف والتخلص من

ضغوطاتها، وهي عمليه نفسية تحدث للفرد عندما يدرك بأن ذاته أو بيئته تختلف عن رغبته" (الحريري,2018، 15).

وتستنتج الباحثة أن الضغوطات النفسية تحدث نتيجة التجمعات البشرية في مكان واحد, وكثرة المتطلبات الوظيفية الملقاة على عاتق القادة, حيث تشهد الجامعات اليوم تحولات وتغيرات متكررة ودائمة ومتعاقبة في تركيب المجتمعات والمؤسسات التعليمية وغيرها, وفي طبيعة الأعمال والمهمات الوظيفية بالإضافة إلى الجانب الشخصي الذي يتعلق بالمتطلبات الإجتماعية من أسرة وأقارب وأقران ومجتمع خارجي، ولم تحدث تلك التغيرات المتكررة نتيجة البيئات المختلفة فقط وإنما نتجت من طبيعة الفئات البشرية واختلاف مستوياتهم الثقافية والعلمية وطريقة التعامل مع الضغوطات التي يتعرضون لها, ويجب على القادة السعي الدؤوب بالبحث بشكل أفضل عن أساليب التخفيف من حدة الضغوطات النفسية الحاصلة والطارئة في بيئات العمل الجامعي, وأن يكون القادة أكثر وعي بأن الضغوطات النفسية حالة طبيعية تحدث في الحياة البشرية دون غيرها, كونها تعتبر من المثيرات التي تتواجد في بيئة الفرد والتي ينتج عنها ردود أفعال مختلفة، حيث أن مصادر هذه المثيرات قد تكون متعلقة بالظروف المحيطة بالفرد، أو بشخصية الفرد نفسه، مما يترتب عنها آثار نفسية سلوكية وجسمية ومؤسسية.

أسباب الضغوطات النفسية :

هناك عدة أسباب أدت إلى ظهور الضغوطات النفسية وشيوعها في المؤسسات التربوية كما يراها (Mustafa, 2020) وهي كالآتي:

- أسباب اجتماعية: وتتمثل في اختلاف فئات الأفراد العاملين في الجامعات ومدى مستوياتهم وخلفياتهم الثقافية والمعرفية, وشيوع العنصرية والتعددية بين

فئات المجتمع ككل, بالإضافة إلى عدم تفعيل قنوات الاتصال المفتوحة بين القادة وغيرهم داخل البيئة الداخلية والخارجية المتعلقة بالجامعات, وأيضا الثقافة المجتمعية السائدة, التي يغلب عليها طابع العادات الموروثة والمكتسبة والتي ترفض التغيير وتتمسك بالأساليب القديمة دون اللجوء إلى أي نوع من التجديد والابتكار.

- أسباب تنظيمية : وتتمثل في ضعف الولاء والانتماء لدى القادة تجاه عملهم ومؤسساتهم التربوية, بسبب شيوع الفوضى, وعدم احترام الأنظمة والقوانين والتعليمات والتشريعات الخاصة بالمؤسسات , وعدم المشاركة في عمليات التغيير والإصلاح والتحديث وتذبذبها , وقصور سياسة نظام العلاقات الانسانية وتعدد أشكالها وأهدافها, وغموض في رؤية ورسالة المؤسسات وعدم وضوحها وبالتالي ضعف في تحسين الأداء والإنتاج في البيئة العملية.

_ أسباب اقتصادية: وتتمثل في الموارد المتاحة للجامعات , حيث أنها تعاني من التشتت, وعدم القدرة على استغلالها واستثمارها بالطريقة الصحيحة والمناسبة, وخلل في العمليات الإدارية والقيادية والاشرافية وعدم اتساقها مع الأهداف المخططة, وعدم القدرة على سد الحاجات الأساسية نتيجة ارتفاع تكاليف المعيشة, وسوء الأوضاع الاقتصادية السائدة وضعف البنية التحتية للجامعات.

أشكال الضغوطات النفسية :

يشير يونس (2019) إلى أن أشكال الضغوطات النفسية متعددة وتتمثل بالآتي :

- طبيعة العمل ومتطلباته: وتتمثل بكل ما يتعلق به من ناحية إدارية أو فنية, حيث أن متطلبات العمل تحتاج إلى جهد ووقت وخطط في إنجاز العمل وإنهاءه بالطريقة المطلوبة, دون وجود أخطاء أولية أو متكررة, وتختلف الضغوط من عمل لآخر بحسب نوعه وطبيعته, والمستوى, وامكانيات القائد ومهاراته وقدراته الكامنة وخبراته الطويلة الفعالة.
- المتطلبات الاجتماعية : وتتمثل بكل ما يتعلق بالقادة في بيئة العمل الداخلية والبيئة الخارجية المحيطة بالعمل والمجتمع المحلي ككل, حيث يتعرض الفرد لكثير من الضغوطات التي تحدث خلل في مدى انسجامه مع الآخرين, وتأدية مهامه بالشكل المطلوب منه , ويختلف القادة في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط الناتجة.

آثار الضغوطات النفسية:

إن للضغوطات النفسية آثار سلبية مدمرة للفرد والمجتمع , وتهدد أمنهم النفسي والوظيفي, سواء في المؤسسات التربوية أم خارجها تتمثل بما يلي كما أوردها (القحطاني, 2007) :

_ شيوع القلق والتوتر الدائم: يتم شيوع التوتر والقلق بشكل دائم ومستمر لدى القادة داخل الجامعات إلى شعورهم بأنهم أفرادا مهمشين وليس لهم قيمة تربوية في بيئتهم التعليمية, حيث أن هذه المشاعر تؤدي إلى شعورهم بعدم الاستقرار والارتياح وعدم

الرغبة في تحمل المخاطر وانخفاض الكفاءة وروح المبادرة، وتدني القدرة على الأداء بفعالية تحت الضغط، وعدم الرغبة في العمل, وبالتالي تتولد لديهم مشاعر واتجاهات سلبية تؤثر درجة تفاوتها من قائد لآخر بمخرجات العمل في الجامعات.

_ خلل في اتخاذ القرارات الصائبة : تعمل الضغوطات النفسية على التشويش على القادة الذين لهم السلطة في اتخاذ القرارات, وعدم مشاركة المستويات الدنيا في صناعة واتخاذ القرارات, وجعلها متمركزة في سلطتهم, فهم لا يقبلون التفويض حرصا منهم وخوفا على عدم اتخاذها بالطريقة المثلى, وذلك بسبب الضغط الذي يتعرضون له يصبح لديهم حالة من التزمت الشديد وعدم إتاحة الفرصة لأنفسهم ولغيرهم في المشاركة والتفاعل الناجح.

أبعاد الضغوط النفسية :

يضيف النوايسة (2013) بأن أبعاد الضغوطات النفسية متعددة حيث تمثلت بالآتي:

- **أولاً: ضغوط العمل:** وتتمثل بطبيعة العمل الذي يقوم به القادة, من حيث مدى تنوع المهمات أو مدى أهميتها ودورها في تحقيق الأهداف, ومستوى الأداء الذي تم الوصول إليه نتيجة إنجاز الأعمال والمهمات والواجبات الملقاة على عاتق القادة, أيضا أهمية الدور الذي يقوم به القادة في تحقيق الأهداف المؤسسية, حيث أن ضغوط العمل تنتج من كثرة الأعباء الوظيفية الرئيسية والإضافة والتطوعية التي يقوم بها القادة في بيئة العمل الجامعي.
- **ثانياً: الضغوط الاقتصادية:** للعامل الاقتصادي دورا مهما في تشكيل الضغوطات للقادة, حيث أن تفشي الكثير من الأزمات والاضطرابات في

الوضع الاقتصادي يؤثر على الحالة النفسية لهم, فعدم القدرة على توفير الحاجات الأساسية يؤدي إلى تفشي حالة التوتر والقلق, وعدم الاتزان والاستقرار, فيبقى القائد في حالة من التشتت الذهني والنفسي والمهني والوظيفي بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية السائدة في المجتمع.

- **ثالثاً: الضغوط الصحية:** تشكل الضغوط الصحية من الضغوطات الأكثر مساسا للحالة الصحية للقادة, لأنها ترتبط بالوضع الصحي للقادة ومدى سلامة صحتهم الجسدية, حيث أن تمتع القادة بصحة جسدية سليمة تساعدهم على القيام بأعمالهم على أكمل وجه, وبالتالي تمتعهم بصحة نفسية وخلوها من أي نوع من الضغوطات والاضطرابات, والعكس فسوء الصحة الجسمية للقادة يعيق تأدية أدوارهم بالشكل الصحيح وبالتالي تتولد لديهم حالة من الضغوطات وحالة نفسية سلبية تعرقل الوصول إلى النتائج المرجوة.
- **رابعاً: الضغوط الاجتماعية:** تنتج الضغوط الاجتماعية نتيجة كثرة العلاقات الاجتماعية السامة, التي تعود على القادة بالنتائج السلبية وليست الايجابية وذلك بسبب سوء إدارة العلاقات الشخصية والاجتماعية والدعم الاجتماعي، والعلاقات الأسرية والصداقات السيئة ورفاق السوء، والعلاقات مع الأقارب وزملاء العمل, كما تتولد الضغوطات الاجتماعية نتيجة الرفض الاجتماعي وعدم قبول الأصدقاء والأقران والمجتمع للفرد.

واقع الضغوطات النفسية في الجامعات :

تعاني الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من ظاهرة الضغوطات النفسية للقادة الذي يشغلون مناصب وقيادات كثيرة ومتعددة, وذلك نتيجة خلل في اتباع

التعليمات الإدارية داخل الجامعات، حيث تولدت الضغوطات النفسية بشكل كبير ومستمر, وتفشت بين القادة وجميع العاملين المتواجدين في البيئات الجامعية, حيث ينتج عنها ظهور آثار نفسية وجسمية وسلوكية على القادة, بحيث تقلل من توافق القادة وانسجامهم مع متطلبات العمل، مما يؤدي إلى الاختلال الوظيفي والسلوكي لديهم, كذلك يشكل ضغطا على تفكير القادة وحالتهم المزاجية, وتوتراً سلبياً يتجسد مباشرة في عدم رضاهم عن العمل, وبالتالي سوء في تحقيق الأهداف والرسالة الجامعية (يونس ,2020).

وتستنتج الباحثة من خلال اطلاعها على واقع الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة أن الضغوطات المتكررة بأنواعها تمس الحالة النفسية للقادة في الجامعات, وتعمل على إحداث خلل في أداء المهام والواجبات للقادة, والشعور بالفشل المهني وعدم القدرة على الخروج من المشكلات أو حلها بالطرق العلمية والواقعية, والسلبية تجاه الذات وتجاه الآخرين, والاندفاع والفشل في تأدية المهام المطلوبة، وصعوبة التفكير والتركيز في العمل، وقلة الإنجاز والتميز، وضعف الفعالية وعدم الوصول إليها، وضعف تقدير الذات, واتخاذ القرار الصائب، ونقص الإبداع, والعجز وفقدان الاتزان النفسي، والانسحاب وعدم التوافق والخوف والاكتئاب وعدم المنطقية في تقدير الأمور والقضايا المتعلقة بالعمل , وعلى القادة في هذه الجامعات أن يعملوا بكل جهدهم وبشكل متوقع ومفهوم وواضح بعيدا عن الغموض والتزاما بكافة الأنظمة والتعليمات والإجراءات الواضحة من أجل تحقيق صحة نفسية وجسمية وسلوكية ناجحة وفعالة، للوصول بالنظام التعليمي والإداري إلى مستوى متميز من الفعالية، وقيام الجامعات

بدورها في تعزيز الأمن النفسي الذي يسهم في حماية القادة من الضغوطات التي تعاني منها الجامعات على اختلاف مستوياتها وإداراتها.

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الضغوطات النفسية وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

أجرى زو ولنغ ودنغ (Zhao, Liao, Li, Jiang & Ding, 2022) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين ضغوط عمل المعلم والإرهاق الوظيفي، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (558) معلمًا، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن ضغوط العمل كان لها تأثير تنبؤي كبير على الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي، ولعب الصراع بين العمل والأسرة دورًا وسيطًا في العلاقة بين ضغوط العمل والإرهاق الوظيفي؛ ووجد أن الكفاءة الذاتية تلعب دورًا معتدلاً في الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي، وكان هذا التأثير غير المباشر أقوى بالنسبة للمعلمين ذوي الكفاءة الذاتية العالية، مما يعني أن التأثيرات الوقائية للكفاءة الذاتية كانت محدودة، تضيف هذه النتائج إلى الأبحاث حول العلاقة بين ضغوط وظيفة المعلم والإرهاق الوظيفي، وتوفر أفكارًا للمعلمين لتحقيق التوازن بين العلاقات بين العمل والأسرة وتقليل الإرهاق الوظيفي.

أجرى عبد الونيس (2021) دراسة استهدفت التعرف على الضغوط الاجتماعية والشخصية والمهنية وعلاقتها بالأداء الوَظِيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمعاهد الأزهر لتعليم اللغة العربية، وتم تطبيق استمارة استبيان باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعّينة لعّينة عشوائية منتظمة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في معاهد الأزهر–جامعة الأزهر لتعليم اللغة العربية وعددهم (37) أخصائي

اجتماعي. أظهرت النتائج أن الضغوط الاجتماعية والشخصية متوسطة، بينما الضُغُوط المهنية مرتفعة، وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط الاجتماعية والشخصية والمهنية والأدَاء الوَظِيفي للأخصائيين الاجتماعيين المبحوثين.

""كما أجرى بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019) دراسة هدفت التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالأدَاء الوَظِيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عّينة تمثلت في (60) أستاذ ينتسبون إلى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة، وقد تم اختيار العّينة بطريق أسلوب المسح الشامل، أظهرت النتائج المتوصل إليها بأن الضُغُوطات النفسية تؤثر بشكل كبير على الأدَاء الوَظِيفي.

"بينما هدفت دراسة راموس وآخرون(Ramos et al,2019) إلى تحديد العلاقة بين الضُغُوط المهنية والأدَاء الوَظِيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأجريت الدراسة على (47)من أعضاء هيئة التدريس بإحدى جامعات مقاطعة "سيزار" بدولة كولومبيا. وتم جمع البيانات باستخدام استبيان الضُغُوط المهنية، واستمارة البيانات الديموغرافية بينما تم الحصول على البيانات الخاصة بالأدَاء الوَظِيفي من خلال مكتب الإشراف والمراقبة. وبينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضُغُوط المهنية والأدَاء الوَظِيفي لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالدراسة."

بينما دراسة السيد (2018) هدفت إلى الكشف عن الضغوط الشخصية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتكونت عّينة الدراسة من (140) عضو هيئة تدريسية، استخدم الباحثة المنهج الوصفي، وقام بتطوير مقياس

الضغوط الشخصية ومقياس جودة الحياة فروض الدراسة، وتم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط بين الضغوط وجودة الحياة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من مقياس الضغوط الشخصية لأفراد الدراسة تبعًا لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عيّنة الدراسة.

في حين دراسة نيورو (Nnuro ، 2012) هدفت الدراسة التعرف على الضغوط المهنية وآثارها على الأدَاء الوَظِيفي بين أعضاء هيئة التدريس في معهد بوليتكنيك كوفوريدوا في غانا، تبعاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية، والحالة الاجتِمَاعية، وقد تم اختيار عيّنة منتظمة مكونة من (137) من المعهد منهم(79) ذكر و(58)أنثى، وقد اعتمد الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم استبانتين واحدة للأسئلة المفتوحة، والأخرى للأسئلة المغلقة، وقد أظهرت النتائج أنه توجد علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ومستوى الأدَاء الوَظِيفي، وأن عبء العمل هو السبب الأول للضغوط المهنية، وأن نسبة (86%)من أفراد العّينة أكدوا على أن الضغوط المهنية قد أثرت سلبًا على أدائهم الوظيفي."

وأجرى المياحي (2012) دراسة هدفت التعرف على ضغوط العمل الملحة التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس العاملين في أقسام جامعة الزيتونة الأُردُنية للعام الدراسي 2009–2010. وقد تكونت عيّنة البحث من (104) عضو هيئة التدريس تم اختيارهم من بين (312) عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج أن المجال المعيشي المتمثل بعدم كفاية الراتب الشهري لعضو هيئة التدريس يشكل ضغطاً مُلحّاً، ومعاناة عضو هيئة التدريس من الضُغُوطات المهنية والصِحيّة والنفسية أثناء أداء عمله بحيث

قد تؤدي به إلى الشعور بالضيق والتوتر النفسي مما قد ينعكس سلباً على رضاه الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بحدود علم الباحثة لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها: أراء وحلول بشكل مباشر، إلا أن معظم الدراسات التي استطاعت الباحثة الحصول عليها تتشابه نوعًا ما مع موضوع الدراسة ضمنيًا مثل دراسة بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019)، ويلاحظ أن الدراسات السابقة تناولت ضمنيًا المتغير الرئيس للدراسة (الضغوطات النفسية)، إلا أن أهدافها وعينتها ومجتمعها والبلدان التي أجريت بها الدراسة يختلف واقعها ومجتمعها وعينتها عن بلد وموقع الدارسة الحالية بالإضافة إلى أهدافها, مثل دراسة نيورو (Nnuro ، 2012) , ودراسة راموس وآخرون(Ramos et a l,2019), ودراسة زو ولنغ ودنغ (Zhao, Liao, Li, Jiang & Ding, 2022) ، وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها قامت بدراسة الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها : أراء وحلول, من جوانب مختلفة, للعام الدراسي(2022/2023).

الطريقة والاجراءات:

ـ منهج الدراسة: تم استخدام المنهج النوعي للكشف عن الأراء والحلول المقترحة للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

ـ مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في محافظة إربد للعام الدراسي 2022/ 2023 والبالغ عددهم (1609) عضو هيئة تدريس حسب إحصائيات التعليم العالي للعام الدراسي 2021م.

ـعينة الدراسة: قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من (20) عضو هيئة تدريس في الجامعات الموجودة في محافظة إربد لإجراء مقابلات معهم للإجابة عن سؤال الدراسة.

ـأداة الدراسة: تم وضع أسئلة لإجراء مقابلات مع عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية في محافظة اربد والبالغ عددهم (20) عضو هيئة تدريس, للكشف عن الأراء والحلول المقترحة للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات الرئيسة:

_ الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية .

- **الاساليب والمعالجات الاحصائية:**
  - للإجابة عن سؤال الدراسة تم إجراء مجموعة من المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس ومن ثم تحليل مضمون هذه المقابلات واستخراج التكرارات والنسب المئوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن سؤال الدراسة الذي نص على: " **ما** الأراء والحلول المقترحة للتغلب على الضغوطات النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها "؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل مضمون المقابلات التي تم اجراؤها مع (20) عضو هيئة تدريس من جامعات محافظة إربد، تم اختيارهم بصورة قصدية بواقع خمسة من كل جامعة لضمان تمثيل جميع الجامعات. وقد تم اعتماد مضمون الفقرة كوحدة للتحليل وبعد ترميز الإجابات وتجميعها، خرجت الباحثة بآراء وحلول للضغوطات النفسية في الجامعات الأردنية على النحو الآتي:

1. المقترح الأول: إشباع الحاجات الأساسية لدى القيادات التربوية من خلال إثراء البيئة ورقي الخدمات التي تقدم لهم في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارة الوقت والاستفادة منه: وقد جاء هذا المقترح على لسان (19)

قائد من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (95%) من أفراد العينة. وتعزو الباحثة مجيء هذا المقترح بالمرتبة الأولى إلى شعور القادة بعجز الجامعات على إشباع الحاجات والرغبات لهم, وتدني في مستوى الخدمات التي تقدمها الجامعة وعدم مراعاتها للمتطلبات الشخصية والتنظيمية, وقلة الدافعية لهم نحو تحقيق الأهداف الجامعية في بيئة العمل.

2. المقترح الثاني: اتباع أساليب واستراتيجيات وطرق عديدة تبعد عن القادة الخطر النفسي بأنواعه وتجعلهم في حالة من التوازن النفسي والبيئي: وقد جاء هذا المقترح بشكل أو بأخر على لسان (18) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (90%) من أفراد العينة. حيث يرى هؤلاء بأن كثير من الأحداث الضاغطة التي يتعرضون لها في بيئة العمل يختلف القادة في مدى تعاملهم معها, أيضا عدم مراعاة الفروق الفردية واعتبار الجامعات القادة أن جميعهم لديهم القدرة على التصدي للضغوط, بالإضافة إلى شيوع حالة من التشتت والفوضى حيال الضغط نفسه الطارئ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة حدة الشعور بالضغط لديه وتعدد مصادر التهديد, وبالتالي يشعر الفرد أن مقدار الضغوط التي تقع على كاهله تفوق قدرة تحمله.

3. المقترح الثالث: مواجهة المخاوف والاضطرابات الناتجة من الضغوط الشخصية التي يتعرض لها القادة في بيئة العمل بكل مرونة : وقد جاء هذا المقترح بالمرتبة الثالثة، حيث أشار له (16) ممن تمت مقابلتهم أي بنسبة (80%)، وقد يعزى مجيء هذا المقترح إلى الجمود في التصدي للاضطرابات وغياب المرونة في اختيار الطريقة والأسلوب المناسب الذي يتوافق مع طبيعة الضغط والمناخ التنظيمي السائد, وعدم توفر الاستقرار والطمأنينة.

4. المقترح الرابع: تكوين اتجاهات إيجابية نحو الضغوطات النفسية واعتبارها حدث طبيعي يحدث في بيئات العمل المختلفة: وجاء هذا المقترح على لسان (13) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (65%) من أفراد العينة، وقد يعزى مجيء هذا المقترح إلى غياب دور القيم في العمل الجامعي, والتمسك بالعادات الموروثة, وعدم قبول التغيير ومحاربته, بالإضافة إلى تدني الروح المعنوية, وضعف في الولاء والانتماء المؤسسي وبالتالي تشكيل الإتجاهات السلبية والعكسية تجاه الذات والعمل.

5. المقترح الخامس: محاولة تحقيق الأمن النفسي لدى القادة في الجامعات وشيوع ثقافة الأمن والأمان كمطلب أساسي, وجاء هذا المقترح من (10) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (50%) من مجموع عينة المقابلة, وقد يُعزى هذا المقترح الى شعور القادة بالخوف والقلق تجاه مستقبلهم الوظيفي, وأن بيئة العمل غير ملائمة ومناسبة لمهاراتهم, كما أن المناخ الجامعي يسوده حالة من الفوضى, وعدم القدرة على التكيف مع المتغيرات الخارجية والفشل في التفاعل معها بشكل ناجح وفعال.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة السيد(2018), ودراسة بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019), ودراسة الونيس (2021), والتي جاءت بدراسة الضغوطات النفسية في جميع أبعادها المتعددة.

الخلاصة :

وتستخلص الباحثة بأن الآراء والحلول حول كيفية التغلب على الضغوطات النفسية لدى القادة في الجامعات الأردنية تمثل دورا هاما لكونها تمثل إحدى الأساليب الفعالة في علاج العديد من المشكلات والقضايا التي تواجه القادة وتطرأ خلال تنفيذ الجامعات أهدافها العامة, ومن الممكن أن تكون من الاستراتيجيات التي قد تساعد في تحقيق الغايات المتوقعة, وتمثل الآراء والحلول المقترحة التي تم التوصل إليها قيمة في تحقيق الأمن النفسي للقادة والعاملين، قبل أن تكون مجرد آليات تستخدم لتحقيق الغايات والمتطلبات المؤسسية، وإن أهميتها تساعد على التوجه الصحيح وتقويم الاعوجاج والانحراف الإداري والوظيفي لتحقيق المصلحة العليا للعملية التعليمية المنتظرة من مؤسسات التعليم العالي وأنها تعكس الثقافة العامة للجامعات الأردنية .

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

1- الأخذ بمقترحات أفراد عينة المقابلات لاستخدام الآراء والحلول في التغلب على الضغوطات النفسية في الجامعات.

2- السعي لتعزيز وتفعيل الأمن النفسي في جميع الممارسات الحياتية في العمل الجامعي ونشر ثقافة قبول التغيير.

3- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالضغوطات النفسية في الجامعات الأردنية وربطها بمتغيرات أخرى.

المراجع العربية:

أبو غزالة، رمزي.(2017). **ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من جهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الجويعي، منيرة. (2017). الضُغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلاب وطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود بمدينة الرياض، **المجلة العلمية لكلية التربية النوعية**، 1 (9)، 247-280.

الحريري، رافدة. (2018). **إدارة الضغوط والازمات في المؤسسات المدرسية.** ط1، عمان، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع.

عبد الونيس، أشرف (2021). الضُغوط الاجتِمَاعية وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمعاهد الأزهر لتعليم اللغة العربية. "دراسة من منظور نظرية الدور في خدمة الفرد، **مجلة مستقبل العلوم الاجتِمَاعية**، 2(4)، 167-186.

الحسين، أسماء. (2020). الضُغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، 28(6)، 64-85.

الشخانبة، شافي. (2020). **الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن.

شفيق، عياش. (2019). **الالتزام الوظيفي وعلاقته بالضغوطات النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية: دراسة ميدانية** – جامعة أكلي محند اولحاج .

الشياب، شيرين، منار، سعيد.(2020). فاعلية برنامج سلوكي في خفض الضغوط النفسية لدى معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة في الأردن، **مجلة دراسات العلوم التربوية**،47(1)،102-118.

قريطع، فراس.(2017). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية،13(4)،475-486

المياحي، جعفر. (2012). الضُغُوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأُردُنية، **مجلة واسط للعلوم الإنسانية**، 7(19)، 173-210.

يونس، رجا.(2019). الضغط النفسي لدى المدراء، **مجلة الطريق للتربية والعلوم الاجتماعية**، 6(5)، 28-50.

السيد، وائل (2018). دراسة الضُغُوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، **المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية**، 3 (1)، 25-48.

القحطاني، صالح.(2007). **الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية**. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

النوايسة، فاطمة (2013). **الضُغُوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة**. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

يونس، محمد (2020) الضُغُوط الاجتِمَاعية والنفسية التي تواجه العاملين بالمستشفيات وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتِمَاعية لمواجهتها: دراسة مطبقة على عّينة من العاملين ببعض مستشفيات مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتِمَاعية والعلوم الإنسانية** ، 51 (1)، 305-338.

المراجع الأجنبية

Bentoumi, B., & Kara, S. (2019). Psychological Pressures and their Relationship to Functional Performance among Teachers of the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities, *The journal sports creativity*, 10(2), 390-409.

Moksness, L. (2014); *Verbal Measure, Or Graphic Measure, or Both? Psychometric Study of Organizational Identification, Master's degree in psychology*, UiT Norway's Arctic University, P.4.

Mustafa,K & Ismail, A.(2020). Job Satisfaction of teachers and its relationships with their Burnout in Kurdistan/ Iraq, *Hebron University Research Journal* , 14(2), 252-267.

Peasley, M. C., Hochstein, B., Britton, B. P., Srivastava, R. V., & Stewart, G. T. (2020). Can't leave it at home? The effects of personal stress on burnout and salesperson performance. *Journal of Business Research, 117*, 58-70.

Viseu, J., Leal, R., de Jesus, S. N., Pinto, P., Pechorro, P., & Greenglass, E. (2018). Relationship between economic stress factors and stress, anxiety, and depression: Moderating role of social support. *Psychiatry Research***,** *268*, 102-107.

Zhao,W, Liao,X, Li,Q, Jiang,W & Ding,W.(2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model, *Front. Psychol.*

Ramos, A., Ruiz, L., Pulido, E., & Marín, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, *Colombia. Encuentros*, 17(1), 24-33.

Nnuro, Edward (2012). *Occupational Stress and its Effects on Job Performance: A case of Koforidua Polytechnic, Dissertation, Institute of Distance Learning*, Ghana-faculty of business administration, Ghana.