



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٣) العدد (٨) مايو ٢٠٢٣م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرة في العديد من قواعد المعلومات الدولية



رئيس التحرير

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم- كلية التربية- جامعة الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية
التربية الأساسية- الكويت

أ.د منال محمد خضير

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب-
جامعة أسوان- مصر

د. أحمد فهيم السحيمي

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت
ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي

أ.د راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة الكويت

أ.د أحمد عودة سعود القرارة

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

د. غازي عنيزان الرشدي

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية
الإعاقاة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء
التطبيقية- الأردن

- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر
أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق-
مصر
أ.د. سامية إبراهيم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن
مهدي- أم البواقي- الجزائر
أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية-
ماليزيا
أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة
الطائف- المملكة العربية السعودية
د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
د. منى زايد عويس
مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة
القاهرة- مصر
د. جمال بليكاوي
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة-
الجزائر
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا
سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً-
جامعة المنصورة- مصر
أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة
سوهاج- مصر
أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية
النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا
أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّار ثلجي
بالأغواط- الجزائر
أ.د.م. خالد محمد الفضالة
أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك
سعود- المملكة العربية السعودية
د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية-
الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د. عبد الرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
أ.د. حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
أ.د. علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة
التربية سابقاً- الكويت
أ.د. محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان-
العراق
- أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت
أ.د. فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. محمد عبود الحراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً-
جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة
آل البيت- الأردن

أ.د صالح أحمد شاكر أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر	أ.د أحمد عابد الطنطاوي أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د وليد السيد خليفة أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أ.د محسن عبدالرحمن المحسن أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد محمود الثوابيه أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أ.د مهدي محمد إبراهيم غنايم أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د سفيان بوعطي أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أ.د سليمان سالم الحجايا أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهرسة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، شمعة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Searach، معرفة e- MAREFA، وللمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
 - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
 - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
 - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
 - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
 - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.
2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية	-
34-1	دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المواطنة الرقمية لدى الطالبات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، د. سعاد عبد الكريم نور.....	1
71-35	تقويم تجربة التعليم عن بُعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في قسم التربية البدنية بكلية التربية الأساسية أثناء جائحة كورونا، د. عمر أحمد بن غيث؛ د. أحمد خضر يوسف.....	2
109-72	مستوى مهارات القرن الحادي والعشرين في ظل الثورة الصناعية الرابعة لدى معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت، د. مها هذال المطيري.....	3
137-110	نمذجة العلاقات بين الاستعداد والرضا في بيئة التعلم الإلكتروني لدى طلاب الجامعة، أ.د. عبد الناصر السيد عامر.....	4
176-138	أثر إستراتيجية غرس النية على بعض متغيرات علم النفس الإيجابي لدى الأمهات، أ. هيا أحمد الحيص؛ د. عبد الرحمن الفلاح؛ أ.د. عثمان الخضر.....	5
200-177	أثر استخدام المنحى البنائي في تدريس مادة العلوم على التحصيل واكتساب عمليات العلم لدى طالبات الصف الثامن الأساسي (هوكينز نموذجاً)، أ.د. تيسير خليل القيسي؛ أ. أسماء غالب الحجايا.....	6
237-201	علاقة الكمالية العصابية والحريصة بتوكيد الذات لدى الطلبة المتفوقين دراسياً في الصف الثاني عشر بدولة الكويت، د. حامد جاسم السهو؛ أ.د. محمد سعود العجبي؛ د. سلامة عجاج العنزي.....	7
272-238	اضطراب صورة الجسم وعلاقته بالمناعة النفسية والحساسية الانفعالية لدى المعاقين بصرياً، أ.د. وليد السيد أحمد خليفة؛ أ. شيماء جمال شحاتة مرسي.....	8
302-273	العنف ضد المرأة في المجتمع الكويتي من وجهة نظر الموظفات في وزارة الشؤون الاجتماعية، د. أماني عبد الرزاق السيد إبراهيم الطيباني.....	9
339-303	واقع تطبيق إدارة المواهب في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العرضيات من وجهة نظر المعلمين، أ. عبد الله بن حوفان مكين القرني؛ أ.د. شرف الدين بن إبراهيم الهادي.....	10
373-340	دور التدريب الإداري في تطوير المهارات القيادية لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن، أ. أسماء بنت سحيمان الشمري؛ أ. خلود بنت إبراهيم الحبيب؛ سارة بنت شامان الحربي.....	11

399-374	ثقافة الخصخصة في التعليم العالي السعودي من وجهة نظر قيادات الجامعات: جامعة جدة أنموذجاً، د. عبدالرحمن بريك خلف العليان.....	12
434-400	الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية، أ. عايد عشوي العنزي.....	13
463-435	الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، أ. أسماء سحيمان الشمري.....	14
492-464	The Need to Open Educational Resources by Information Studies Female Students in the College of Basic Education (PAAET) in the State of Kuwait, Dr. Zuwainah Al-lamki; Dr. Husian F. Ghuloum; Dr. Hasan Ahmad Buabbas.....	15
510-493	Swimming Ability among Female Students of the College of Basic Education in the State of Kuwait in the light of Some Variables, Dr. Mohammed Alkatan, Dr. Taha Abdulrahman Aljaser, Mr. Ahmad Abdulmohsen Abdullah, Dr. Mohammed Bader Hasan.....	16

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ علي حبيب الكندري

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية
personal stress among the employees of the Ministry of human resources and social development
in the northern border region

أ. عايد عشوي العنزي- مدير إدارة تنمية المجتمع بفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود

الشمالية، المملكة العربية السعودية

Email: alarafahayed@gmail.com

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقام الباحث بإعداد استبانة لقياس درجة الضغوط الشخصية، وتكون مجتمع الدراسة من (234) موظفًا وموظفة، وتكونت عينة الدراسة من (145) موظفًا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الضغوط الشخصية ككل جاءت بدرجة (متوسطة)؛ وكشفت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الضغوط الشخصية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الضغوط الشخصية تعزى لمتغير الجنس، لصالح (الإناث، ومتغير سنوات الخبرة، لصالح (10 سنوات فأكثر). وبناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بتعزيز دور الموظفين في مواجهة الضغوط الشخصية والتصدي للعوائق الناتجة عنها ضمن خطط إستراتيجية فعالة.

الكلمات المفتاحية: الضغوط الشخصية، وزارة الموارد البشرية، التنمية الاجتماعية، الحدود الشمالية.

Abstract: The study aimed to identify the degree of personal stress among the employees of the Ministry of human resources and social development in the northern border region, branch The study is a descriptive survey method, and the researcher prepared a questionnaire to measure the degree of personal stress. the study population consisted of (234) male and female employees, and the study sample consisted of (145) Male and female employees were selected in random way, , and results were shown The study showed that the degree of personal stress as a whole was (moderate). ; revealed Results: There were no statistically significant differences at the significance level (= 0.05) between the arithmetic means The degree of personal stress is attributed to the educational qualification variable, while there are statistically significant differences At the degree of significance (0.05-0) between the arithmetic means of the degree of personal stress attributed to a variable Gender, in favor of (females), and the variable of years of experience, and in favor of (10 years and over). and based on the results of the study, the researcher recommends strengthening the role of employees in confrontation Personal pressures and addressing the resulting obstacles within effective strategic plans. Ministry of Human Resources and Social Development.

Keywords: personal pressures, Ministry of Human Resources, social development, northern borders.

مقدمة:

أصبحت ظاهرة الضغوط من أهم القضايا التي ينبغي الالتفات إليها باهتمام وحرص، فتلك الظاهرة تنوعت في صور مختلفة ومتعددة كالضغوط في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية بل وخالطت أنماط العمل الإداري والأكاديمي في مختلف المجالات وغيرت بشكل كبير من السياسات التي تقود إلى عمليات التحسين والتغيير والإصلاح، وأصبحت الضغوط الشخصية الآن تقف عائقاً أمام تغيير الأيديولوجيات المجتمعية المتمثلة في الرؤى والاعتقادات والتصورات التي لا غنى عنها لمجتمع اليوم، ولم تقف عند هذا الحد بل أصبحت تقتحم كافة مناحي الحياة بلا استثناء ليس داخل القطاعين العام والخاص فحسب، بل على مستوى الفرد والجماعة وأصبحت مؤثرة في شتى الأمور الحياتية والمجتمعية.

الأمر الذي يستدعي ضرورة التجاوب معها باعتبارها لم تعد من الأشياء الطبيعية التي يمكن إغفالها، بل أصبحت ظاهرة منتشرة في المتوسطات التعليمية والعملية في عصر الانفتاح والثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي ينبغي استدراكها وفهمها شكلاً وموضوعاً (Liu, 2018)، فضلاً عن الاحتياج للتصدي لها داخل الهيئات والمؤسسات والمنظمات وجميع الجهات الحكومية المختلفة، إذ إن أنظمتها وهياكلها بحاجة إلى التوازن بصورة مستمرة ودائمة لتحقيق متطلبات النمو والتطور العام للانتقال من الصورة النمطية والكلاسيكية إلى الحداثة في ظل زخم تكنولوجي يضحج بالكثير من الأفكار غير التقليدية مما يتطلب ضرورة مساندة التصدي للضغوط والاستفادة من التجارب لإحداث نقلة نوعية من شأنها أن تؤثر تأثيراً مباشراً على بيئة العمل بمختلف أنواعها ورمتها، وليس بالنسبة لأنظمتها وهياكلها المتعددة فحسب بل ومخرجاتها كذلك (العواد، 2021).

وتعد الضغوط الشخصية من الظواهر التي تواجه الإنسان منذ الأزل، ويصف الله عز وجل سير الإنسان في الحياة بالكدح وهو العمل الشاق المتعب، لقوله عز وجل: يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ، سورة الانشقاق، آية (6)، حيث تتعدد حاجات الإنسان وتنوع، وتختلف مع التقدم العلمي والتكنولوجي، فعلى مر العصور كان العمل من أسباب شقاء الإنسان، وإن المتأمل للوتيرة المتسارعة للحياة يلاحظ مقدار الجهد الذي يبذله الفرد لتلبية متطلبات الحياة المتنوعة والمختلفة التي يحتاجها الأفراد والجماعات في شتى الميادين المختلفة، حيث تتنوع المتطلبات بين متطلبات العمل، والمتطلبات الأسرية، والمتطلبات الاجتماعية، ومما لا شك فيه أن هذه المتطلبات مجتمعة تشكل نوعاً من الضغوط على الأفراد بشكل عام، تجعلهم في حالة من عدم التوازن والاستقرار النفسي والاجتماعي والمؤسسي، ولما لهذه الظاهرة من آثار مباشرة على حياة الأفراد، فلا بد من مواجهة هذه الظاهرة وإدارتها، مما يوفر النمو بالنسبة للفرد والجماعة، فشعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال إثراء البيئة ورقي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارة الوقت

والاستفادة منه، تعد من الأمور المهمة التي تخفف من الضغط الذي يتعرض له في بيئة العمل بجميع أنواعها وظروفها (عبد الله والشوارب، 2018).

ويعد موضوع الضغوط الشخصية من الموضوعات التي أولاها العديد من العلماء والباحثين في مجال علم النفس والتربية الاهتمام بالدراسة والبحث العميق، وذلك لأنها تمس الصحة النفسية والجسمية والعقلية والفكرية، حيث يواجه العديد من الأفراد في حياتهم الكثير من الظروف والمواقف الضاغطة التي تجعل حياتهم عبئاً ثقيلاً، لذلك يلجأون إلى التعامل معها من خلال اتباع أساليب وإستراتيجيات عديدة تبعد عنهم الخطر وتجعلهم في حالة من التوازن النفسي والعملي، وتؤدي بهم إلى الوصول للارتياح والأمن والاستقرار الذاتي والاجتماعي (Finney, 2013)، إلا أن البعض قد يفشل ويرجع ذلك إلى الفروق الفردية بين الأفراد واعتبارات أخرى، فهناك من يتعامل مع الأحداث الضاغطة بمرونة وصدر رحب، ويعتبرها من العوارض السريعة التي يمكن التكيف معها وزوالها مع الوقت، والآخر يتعامل بقوة واندفاعية وخلق حالة من التشتت والفوضى حيال الحدث نفسه، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة حدة الشعور بالضغط لديه، وبالتالي يشعر الفرد أن مقدار الضغوط التي تقع على كاهله تفوق قدرة تحمله، ولكنه في كل الحالات السابقة يسلك السلوك الذي يعمل مباشرة على حل المشكلة، أو يعمل على إزالة مصادر التهديد، ويحسم الأمر باتخاذ القرار المناسب في حدود الإمكانيات المتاحة له في المجتمع (تماسيني، 2015).

ومما لا شك فيه أن التربية عبر أساليبها المتجددة تسعى دائماً إلى توفير الحياة الكريمة للأفراد والمجتمعات من خلال مجالاتها وأنظمتها المتعددة، وهي بذلك تعد المجال الأكثر مساساً بالحياة والأكثر فعالية في تحقيق التقدم ومواكبة التطور السريع في جميع المجالات، وتعد الإدارة الموجودة في أي جهة حكومية المنظومة الرئيسية ورأس الهرم في بيئة العمل والتي تقود بدورها للخير والنماء، ولكي يستطيع الفرد التغلب على تلك المخاوف والاضطرابات الناتجة من الضغوط الشخصية التي يتعرض لها في بيئة العمل، ولا بد من وجود قدر كافٍ من الأمن النفسي حتى يستطيع الفرد النمو بشكل سليم بكافة أشكاله المختلفة، حيث إن للأمن النفسي أهمية كبرى للفرد والمجتمع لما له من آثار إيجابية في حياة الأفراد، مما ينعكس على الاستقرار لأن انعكاسات الضغوط النفسية تؤثر على النمو بصورة عامة، فقد أظهرت الدراسات أن شعور الفرد بالأمن يلعب دوراً مهماً في طريقة تحديد تطوره ونمو شخصيته واكتساب اتجاهات جديدة، وفي النمو المعرفي لديه، لأن عدم توفير الأمن النفسي له تأثيرات عكسية على الفرد بشكل خاص، وبالتالي يصل تأثيره إلى المجتمع بشكل عام (Kartowagiran, 2020).

و الموظفون في بيئة العمل هم المسؤولون عن سير العمل من جميع النواحي، ومن هنا يمكن أن ندرك كبر حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم، والمهام والأعمال الموكلة إليهم، ومما لا شك فيه أن واجبات الموظفين متعددة ومتنوعة ومتداخلة سواء في المجال الإداري والقيادي، أو المجال الإشرافي، والاهتمام في أي منها ينصب على الجانب العملي (Milam, 2017)، على اعتبار أن هؤلاء الموظفين هم أساس بناء بيئات العمل، ويعني ذلك زيادة أهمية الجانب الإداري

والعملي لعملمهم، والتنظيم الإداري الذي يتواجدون فيه ويشغلون مناصب إدارية وغيرها له دور أساسي وفاعل في تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة، إن أهمية كل موظف على الرغم من مجريات الحياة المختلفة من تطورات وتغيرات علمية وتكنولوجية في مختلف المجالات، لا تزال العامل الرئيسي في هذا المجال، إذ إن الموظف هو الذي ينظم الخبرات ويديرها، وينفذها في اتجاه الأهداف المحددة لكل منها، لاكتساب المهارات والخبرات والعادات، وتنمية الميول والاتجاهات والقيم التي تعمل على تغيير سلوكه نحو الأفضل، وتبني شخصيته بصورة متكاملة (النوايسة، 2013).

ويؤدي تزايد الضغوط التي تقع على الموظفين في بيئة العمل بشكل مباشر إلى شعورهم بحالة من الضعف في قيادة مراكزهم، وقد أصبح ذلك في الوقت الحاضر من أبرز الظواهر التي تحتاج إلى معالجتها، والتي تسعى الإدارات الحديثة جاهدة في القضاء عليها والتخفيف من مسبباتها، حيث إن حدوث الضغوط الشخصية واقع حتي تواجهه بيئات العمل، ويؤثر عليها، وعلى سلامة الإداريين والموظفين فيها وعلى مؤسسات المجتمع ككل، لأن مخرجاتها تنعكس على نهضة المجتمع وتطوره وتقدمه أو تخلفه (Brondolo, 2017)، وهذا ما حدث مع المؤسسات في ظل الظروف العصرية حيث ازدادت الضغوط الشخصية واختلفت مسبباتها من حيث الكم والكيف عن الضغوط التي كانت تواجه الموظفين في الماضي، مما أدى إلى تنوع أثارها، وتفاوت درجة تأثيرها من فرد لآخر، مما قد ينعكس على النتائج التي تتأثر بطبيعة المتغيرات الخارجية والنجاح في التفاعل والتكيف معها، والإفادة من وجودها لتدفعها نحو تحقيق أهدافها، ومواجهة الضغوط الداخلية، ومحاولة تخفيف حدتها، أو إزالتها من خلال السعي لإشباع حاجات الأفراد العاملين فيها، وتوفير بيئة مريحة للعمل، من أجل تحقيق الأهداف التي تعود بالفائدة على الموظفين والعمل ككل (سليمان وعبد المجيد، 2020).

وبالنظر إلى واقع فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية نجد أن الضغوط الشخصية تمثل أحد أبرز العوائق التي تواجه الموظفين أثناء أداءهم لمهامهم وتنفيذهم للأعمال التي تطلب منهم، وبالتالي فهي تعد أحد أهم المسببات التي تقف حاجزاً أمام الموظفين في الوصول لأهدافهم وتميزهم في المحافظة على البقاء والاستمرارية، على اعتبار أن الموظفين يشكلون إحدى أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها بيئة العمل في سعيها وراء تحقيق أهدافها، وبناءً على ما تقدم، وإداراً من الباحث لأهمية التصدي للضغوط الشخصية لدى الموظفين في البيئات وخاصة فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لكونه أمراً ضرورياً يسهم في تطوير الهياكل التنظيمية التي توضحها خطوط المسؤولية والصلاحيات، وتسهم في تسريع عملية اتخاذ القرارات وتنفيذها، وإزالة الازدواجية والتعارض إن وجد، كما أن التصدي للضغوط الشخصية له دور في تفعيل أداء الموظفين، واستخدامهم للتقنية الحديثة وإنجاز الأساليب الإدارية الموكلة إليهم بدرجة عالية من الدقة والجودة، ولعل الحاجة إلى معرفة مدى تأثير الضغوط الشخصية على عملية الارتقاء بأداء للموظفين وقدرتهم على تحقيق الإنجاز والإبداع وتحقيق الغايات والأهداف التنظيمية بشكلها المطلوب والأمثل، ما دفع الباحث لإعداد هذه الدراسة للكشف عن الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية بهدف مساعدة

الموظفين في رسم وتنفيذ خطواتهم العملية بأنسب الطرق والأساليب، بما يُسهم في خفض درجة الضغوط الشخصية التي يتعرضون لها في إطار التكيف مع مستجدات العصر من عولمة وتكنولوجيا وحدانية.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

أصبحت الضغوط الشخصية بمختلف أشكالها موضع اهتمام بالغ لدى الباحثين في الميادين التعليمية والتربوية والتنظيمية وجميع الجهات الحكومية، وذلك لما لها من تأثيرات على مختلف جوانب الحياة لدى المجتمعات البشرية، ومما لا شك فيه أن موظفي الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الإدارات التابعة لها شأنهم شأن غيرهم من أفراد المجتمع يتعرضون لأنواع مختلفة من الضغوط، وذلك يرجع للدور الذي يؤديه تبعاً للمهام الموكلة إليهم سواء داخل مجال عملهم أم خارجه، ناهيك عن مكانتهم الاجتماعية التي تفرض عليهم الكثير من الالتزامات تجاه محيطهم الاجتماعي، وبالكاد فإن من أكثر الضغوط التي يواجهونها الضغوط الشخصية، التي تتعلق بعملهم داخل البيئة من تعامل مع الإدارة العليا وإدارة القسم والنسيج الاجتماعي مع زملائهم وبالأخص تعاملهم مع مختلف فئات المجتمع المحلي، أضف لذلك ما قد يواجهون من ضغوط شخصية على مستوى الأهل والأسرة والبيئة الاجتماعية التي تحتويهم في حياتهم المعيشية، وما ينتج عن ذلك من التزامات مالية وتماشياً مع الأعراف والتقاليد المتبعة في المجتمع، فهذا يولد نوعاً من الضغوط الشخصية ولكنها تختلف باختلاف طريقة تعامل كل موظف معها عن الآخر (يونس، 2020).

ولاحظ الباحث تبايناً في أدوار الموظفين في التصدي لهذه الضغوط وإدارتها، من خلال تكثيف عملية نشر الوعي بأهمية التخفيف من الضغوط، وإرشاد الموظفين لكيفية التعامل معها من خلال المنصات التي أطلقتها الوزارة، وكيفية توظيفها لضمان سير العمل، والعمل على اتخاذ القرار الصائب في الوقت المناسب، وإيجاد البدائل المناسبة لاستمرار بقاء البيئات صالحة للعمل. حيث تبين للباحث كونه يعمل في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لأكثر من (5) سنوات أن هناك تبايناً في درجة الضغوط الشخصية لدى الموظفين، كما أجمعت العديد من الدراسات السابقة كدراسة أبو غزالة (2017)، ودراسة الوئيس (2021) على أن هناك تفاوتاً في درجة الضغوط الشخصية التي يتعرض لها الموظفون في بيئات العمل، لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعزى لأثر، الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

1. معرفة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم، من أجل العمل على تبني إستراتيجيات حديثة للتصدي لهذا النوع من الضغوط، لما لها من أهمية في تحقيق أهداف البيئة العملية وتطويرها.
2. الوصول إلى فهم أعمق لأثر بعض المتغيرات كالجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم، من أجل الكشف عن مدى تأثير هذه المتغيرات، وإلى أي مدى يمكن ضبطها للتكيف مع المستجدات المعاصرة ووسائل التعليم الحديث وما يفرضه الواقع التكنولوجي والحداثة المعرفية من تطور وتحسين وتغيير وإصلاح.
3. معرفة مدى تأثير الضغوط الشخصية لدى موظفي الوزارة في تحسين الأداء لهم، وإن كانت تخفض المستوى العام في ضوء المتغيرات المستخدمة، من أجل تقييم الأداء وتقويمه والمتابعة المستمرة للوصول لتحقيق الأهداف المرسومة.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال معرفة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم، وتبرز أهمية هذه الدراسة بإلقاء الضوء على درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم في أداء مهامهم لتحقيق فاعلية أفضل، وكذلك يرتبط عنوانها من الناحية الإدارية بسياسات العمل من حيث الالتزام بالمبادئ والقرارات السياسية والتربوية المتعلقة بنطاق العمل والقواعد والقوانين التي تحكم تشغيل أنظمة العمل، كما أنه يرتبط ارتباطاً كلياً بالإدارة التعليمية من حيث الأداء ونواتج عملية العمل والإنتاج أيضاً لدعم الأبحاث والدراسات التي تناولت الموضوع من هذا الجانب، فجاءت الحاجة للمزيد من الدراسات فيما يخص الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم للتصدي لها.

ويرجى أن يكتسب البحث الحالي أهمية كبرى فيما يخص الضغوط الشخصية، وذلك لحدائثة الموضوع (على حد علم الباحث)، حيث سيحاول البحث الحالي ومن خلال النتائج أن يساهم في تقديم معلومات حول درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم، وأن يكون مرجعاً للقيام بدراسات مشابهة، حيث يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

1. مديري الجهات الحكومية حيث ستزودهم بتغذية راجعة عن درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مما يساعدهم على تحسين درجة التعامل معها وانعكاسها على مستوى الأداء داخل الإدارات الحكومية.
2. فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حيث سيكون لديها دراسات حديثة يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها بتقديم المساعدة والتوجيهات للموظفين والموظفات لتطبيق إستراتيجيات التصدي للضغوط الشخصية والتخفيف من حدتها.
3. متخذي القرار حيث ستساعدهم على اتخاذ القرارات الصائبة والمناسبة، فتكون القرارات ذات فائدة في درجة الضغوط الشخصية بهدف الارتقاء بدرجة الإدارة والوصول إلى قرارات مناسبة لحركة التطوير الإداري والتنظيمي.
4. موظفي فرع الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حيث ستزودهم بمخزون معرفي عن كيفية مواجهة الضغوط الشخصية وأنواعها، واعتبار ذلك مؤشراً حيوياً على كفاءة موظفي فرع الوزارة، وقدرتهم على تحقيق الأهداف الأساسية التي وجدت من أجلها.
5. الجهات التي تدرب موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حيث ستزودهم بدورات تدريبية فعالة، قادرة على إكساب المتدربين مهارات مختلفة تساعدهم على إنجاز أعمالهم بكل دقة ومهارة عالية، وذلك لنجاح وتطور الجهة الحكومية والمتدرب والمدرّب في آن واحد.
6. الباحثين التربويين حيث سيتوفر لديهم مرجعاً قيماً للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع إليها وقت الحاجة بكل سهولة ويسر لإثراء دراساتهم.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على التعرف على درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم.
- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في منطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية.

- الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والإدارات التابعة لها في منطقة الحدود الشمالية.

- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال العام 2022-2023م.

محددات الدراسة:

- اقتصرَت هذه الدراسة على إجابة موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على أداة الدراسة، وما تمتعت به من خصائص سيكومترية من صدق وثبات، وستحدد نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها بصدق استجابات أفراد عينة الدراسة وصدق مقياس الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

■ الضغوط الشخصية:

"تندرج تحتها الضغوط الذاتية، سواء جسمية أم عقلية أم نفسية، والتي تنشأ من اختلالات في بنية الجسم، أو من القصور في المجالات المعرفية والاختلالات الوظيفية العقلية، أو اختلال في إشباع الحاجات وسوء التوافق، كما تشمل أحداث الحياة الرئيسية" (العبد الله، 2014، 22).

وتعرف درجة الضغوط الشخصية إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي أعدها الباحث لقياس درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم.

الخلفية النظرية للدراسة:

مفهوم الضغوط الشخصية ومصادرها:

يعود الاهتمام بدراسة الضغوط الشخصية إلى التبعات والتكاليف الباهظة التي تسببها هذه الضغوط للأفراد والجماعات من جوانب مختلفة، كما تنجم هذه التكاليف من العلاقة الوثيقة بين الضغوط الشخصية وأطراف واسعة من الأمراض الجسمية والاضطرابات النفسية، والصراعات والمشاجرات والسلوك العدواني، وغيرها من أنماط السلوك غير السليم والمشكلات التي تصيب أولئك الذين يعانون من الضغوط الشخصية، كونهم في كثير من الأوقات يكون لديهم ضعف وخلل في طريقة التعامل معها ومواجهتها بالطرق الصحيحة.

وعرف (Peasley et al, 2020) الضغوط الشخصية أنها: مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة الفرد والتي ينتج عنها ردود أفعال مختلفة، حيث إن مصادر هذه المثيرات قد تكون متعلقة بظروف الفرد نفسه أو بظروف بيئة العمل، مما يترتب عليه آثار نفسية سلوكية وجسمية وتنظيمية.

بينما أوضح (Rana & Soudan,2019) أن الضغوط الشخصية هي حالة ذاتية يمر بها الفرد العامل تحدث له اختلالاً نفسياً أو عضوياً كالتوتر والعصبية أو القلق الدائم أو الإحباط.

وعرف رباحي (2016) الضغوط الشخصية أنها: تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في خصائص الفرد نفسه أو البيئة المحيطة به، مما يترتب عليه حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد .

ويعرفها الباحث أنها ظاهرة من الظواهر الطبيعية التي تحدث في بيئات العمل المختلفة في التجمعات البشرية تشمل الأحداث الاجتماعية أو المتغيرات البيئية في ممارسات الأفراد الحياتية والتي تتمثل في ضغوط العمل، والضغوط الاقتصادية، والضغوط الاجتماعية، والضغوط الصحية، وهذه المتغيرات ربما تكون مؤثرة سلباً في قدرتهم على أداء مهامهم على أكمل وجه مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أداء العمل. ويرافق ذلك عدة مظاهر تظهر على أداء الفرد واستجاباته، كإنخفاض الكفاءة وروح المبادرة، وتدني القدرة على الأداء بفعالية تحت الضغط، وعدم الرغبة في العمل، بالإضافة إلى التفكير المتشدد غير المرن، وأعراض سلوكية، كالإنارة السريعة، والمزاجية، والإحباط، والشك، وعدم الرغبة في تحمل المخاطر.

وقد تبدأ الضغوط بالظهور والانتشار عندما يدرك الموظفون أن لديهم خلل في التوازن بين متطلبات الحياة وقدرتهم على الاستجابة لها ضمن قدراتهم والموارد المتاحة في بيئة العمل، ومن ثم يشعرون بهيمنة الضغوط عليهم وسيطرتها بشكل يسبب الكثير من الصراع والاضطراب النفسي والتنظيمي، ولكن إذا استطاع الموظفون التكيف معها فإن الضغط يكون مقبولاً وربما يتلاشى مع مرور الوقت دون أن يترك أي آثار سلبية على الأداء المتوقع من الموظفين (أبو النصر، 2015).

وقد أصبحت الضغوط الشخصية تمثل عائقاً أمام أداء الموظفين لأدوارهم ووظائفهم بالصورة الصحيحة وكما يجب أن تكون النتائج المتوقعة والمطلوبة، ولذلك يسعى الموظفون للتغلب على الضغوط الشخصية التي تواجههم والتقليل من آثارها السلبية على حياتهم وسلوكياتهم حتى يستطيعوا أن يعيشوا في أنسب الظروف التي تساعدهم على النجاح في أدوارهم الاجتماعية والعملية. وهذه الضغوط لها مصادر عديدة يمكن إجمالها في النقاط التالية:

1. الحوادث والكوارث المفاجئة: هي حوادث أنية وسريعة تحدث فجأة دون التنبؤ بها أو الاستعداد لها، وفي الغالب تكون عنيفة وشديدة، ولها تأثير قوي وحاد وسلي على التجمعات البشرية ومنها الجهات الحكومية كالحروب أو الكوارث الطبيعية بما فيها الزلازل والعواصف، وهذه الأحداث تؤثر على فئات من الشعوب المختلفة على مستوى العالم (القحطاني، 2007).

2. الضغوط العامة: يمثل هذا النوع الصراعات اليومية التي تحدث بين الموظفين وهي حوادث ذات شدة منخفضة، وحدتها قليلة التأثير في أداء الموظفين، ولكنها تستمر أو تتكرر في الحياة اليومية مثل الانتقال من مكان العمل والعودة منه كل يوم، ولكن هذه الضغوط تتكرر باستمرار دون الشعور بها، وغالباً فإن الموظفين لا يولونها أي اهتمام لأنهم يعتبرونها من الروتين اليومي في بيئة العمل (الرفاعي، 2009).

خصائص الضغوط الشخصية:

تعد الضغوط الشخصية من المثيرات النفسية والسيولوجية التي تضغط على الموظفين وتجعلهم غير قادرين على التكيف مع المواقف والتفاعلات التي تحدث بينهم وبين بيئة العمل، وكذلك تؤدي لعدم القدرة على الموازنة بين خصائص الموظفين الشخصية ومتطلبات العمل، فتسبب لهم ثغرات في توازنهم الحالي، مما يؤدي إلى ظهور حالة وجدانية سيئة، وضعف التقدير الذاتي ونقص الحماس والفتور والاستياء وعدم الرغبة في العمل، وصعوبة التفكير والتكيف واتخاذ القرار الصائب، ومن الخصائص التي تتسم بها الضغوط كما أوردها (الدليحي، 2012) ما يلي:

1. الضغوط الشخصية ظاهرة طبيعية: تظهر الضغوط الشخصية للموظفين في أماكن تواجدهم سواء كان في المنزل بين الأسرة، أو في مكان العمل، أو في تجمع العلاقات والروابط الاجتماعية، نتيجة لكثرة وتعدد متطلبات الحياة على اختلافها، وحاجتهم إلى إشباع حاجاتهم وميولهم، وتبني اتجاهاتهم، لذلك فإن الجهات الحكومية الحديثة تحتاج إلى إدارة واعية ومتطورة، تسعى إلى تطوير التنظيم الإداري بكافة جوانبه، من أجل مساندة التغيرات السريعة التي تحدث في المجتمع، ولا بد من أن تولي اهتماماً كبيراً بالعنصر الإنساني؛ لأن سر نجاحها في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها يتعلق بها.
2. الضغوط الشخصية متفاوتة في درجة تأثيرها على الموظفين: غالباً ما تكون الضغوط الشخصية سلبية في تأثيرها على الموظفين، والشعور بحالة من التوتر والاكتئاب والقلق، وتدهور معدل الإنتاج، وضعف مستويات الأداء، وعدم التواصل مع الآخرين، ولكن يمكن أن يكون تأثيرها على البعض بشكل إيجابي فتولد الضغوط الشخصية التي يتعرض لها الموظفون نتيجة احتكاكهم في بيئات العمل بكثير من الظروف والعوامل، حافزاً ودافعاً لدى الموظفين، وتخلق لديهم روح المنافسة والإبداع والابتكار والمزيد من التقدم والإنجاز، وفي معظم الأحيان وفي مواقف مختلفة يمكن أن يتسم تأثيرها على الموظفين بالسطحية وذلك بعدم تأثيرها على الموظفين بشكل قوي وواضح، وبالتالي تكون درجة تأثيرهم بها خفيفة وليس لها أي انعكاسات سلبية.
3. الضغوط الشخصية عملية نفسية تحدث استجابة لتأثيرات سلبية: فهي حالة ديناميكية تقوم على مواجهة الموظفين لفرص أو عوائق أو مطالب من أجل تحقيق الأهداف ولكن فرص تحقيقها محتمل، وتعد استجابة غير محددة من الجسم تجاه أي مثير يطلب منه الاستجابة له، من أجل التصدي للعارض السلبي الذي هاجمه أو

وقع عليه، وبالتالي فإن الموظفين دائماً يكون لديهم رد فعل إزاء المثير الذي يتعرضون له، وتكون الاستجابة مشتركة بين الموظفين وطبيعة بيئة العمل، وتطبق بالاعتماد على استخدام تقنية معينة، حيث يؤدي الاختلال الوظيفي في الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظفون إلى تكوين الاتجاهات السلبية نحو العمل والأسرة ومتطلبات الحياة، والعزلة والانسحاب، وعدم الرغبة في التعامل مع الغير، وضعف الأداء وانخفاض مستوى الدافعية. وإلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي (Rhee, 2015).

عناصر الضغوط الشخصية:

تتكون ظاهرة الضغوط الشخصية من ثلاثة عناصر رئيسية، هذه العناصر لها دور في قدرة الموظفين على تحملها ومواجهتها بالطرق والأساليب التي تحافظ على الأوضاع الراهنة، وتمثل عناصر الضغوط الشخصية كما ذكرها (الخضيري، 2018) فيما يلي:

1. عنصر المثير أو المسبب أو العارض: مجموعة القوى والعوارض التي يتعرض لها الموظفون وتتسبب في حدوث الضغط الشخصي، ويكون مصدرها البيئة الداخلية أو البيئة الخارجية، أو أسباب شخصية (ذاتية) وتشمل الظروف والعوامل الصحية والاقتصادية والاجتماعية.
2. عنصر الاستجابة أو رد الفعل: وتمثل الاستجابة أو ردود الأفعال الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يظهرها الموظفون تجاه الضغوط الشخصية التي يتعرضون لها، وتختلف من موظف لآخر ومن جهة حكومية لأخرى.
3. عنصر التفاعل: يكون بين العوامل المسببة للضغوط والعوامل المستجيبة ويعبر عن حالة التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل وخصائص الموظف نفسه، وفي قدرته على المحافظة على إنجازاته في العمل، وعدم تأثرها بالعوامل المحيطة لمهاراته، والمحقة لرغباته، وعن تعبيرهم عن المشاعر والانفعالات، والتركيز على النتائج والتفكير بالمستقبل.

أنواع الضغوط الشخصية:

يمكن تحديد أنواع الضغوط الشخصية حسب معايير محددة وواضحة، كما أوجزها (Yambo, 2017) متمثلة بالآتي:

1. حسب الآثار المترتبة عليها: يعد التصنيف على أساس الآثار المترتبة على الضغوط هو المعيار الأكثر شيوعاً والأهم بالنسبة للموظفين الذين يستخدمونه كونه يعمل على تصنيف الضغوط إلى ضغوط إيجابية، وأخرى سلبية، حيث إن الضغوط الإيجابية تساعد الموظفين على التميز وتنمية الثقة بالنفس، وتمثل حافزاً ودافعاً للفرد نحو الأداء الأفضل للعمل والتغلب على مصادر الضغوط الشخصية، بينما تؤدي الضغوط

السلبية إلى اختلال وظيفي حيث تؤثر في الحالة المزاجية للموظفين، والصعوبة في المحافظة على مستوى وسرعة الأداء، والشعور بالفشل المهني، وانخفاض الإحساس بعدالة العوائد المادية والمعنوية من العمل، وهذا يؤدي إلى اختلال في الاستجابة النفسية والمعرفية والاجتماعية، مما يؤدي إلى ضعف الأداء وسوء النتائج.

2. حسب معيار السبب: يحدد معيار السبب نوع الضغط الذي يتعرض له الموظفون مع بيان سببه والعامل المؤثر فيه ومقدار الضرر الذي يمكن أن يلحق بالموظفين، وبيان الآثار التي يمكن أن تظهر على الموظفين نتيجة الضغوط التي قد تطرأ عليهم وعلى بيئة العمل، ويشمل معيار السبب الضغوط الأسرية والتنظيمية، والشعور بانعدام المساعدة وعدم القدرة على الخروج من المشكلات، والسلبية تجاه الذات والآخرين، والتوتر والقلق والغضب والإحباط، والشعور بمشاعر العجز وفقدان الاتزان النفسي والسيطرة، والانسحاب وعدم التوافق والخوف وكل ما يتعلق بها.

3. حسب شدة الضغط الحاصل: أي يمكن تحديد أنواع الضغوط الشخصية بناء على ضغوط ناتجة عن المشاحنات الداخلية، وما يمكن أن يصاحب الموظفين من شعور بعدم الاستقرار والطمأنينة، وهناك ضغوط خارجية تنشأ من البيئة المحيطة للموظفين ولها تأثير على مدى تحقيق الموظفين للأهداف المرسومة والمخطط لها سواء في الحاضر أو المستقبل، وهناك نوع آخر مرتبط بالحاجة للإبداع وإظهار الطاقات الكامنة، فالموظف المبدع دائماً لديه حاجة ملحة لأن تتوفر له بيئة عمل تثير دافعيته وتستثمر طاقته الخلاقة في ضوء إمكانات البيئة المؤسسية.

4. من حيث المصادر: يمكن تحديد أنواع ضغوط المصادر من حيث الضغوط الناتجة عن البيئة المادية التي يتواجد فيها الموظفون، وعن طريقها يمارسون مهامهم الإدارية والوظيفية، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية، اجتماعية، أو تكنولوجية تقنية، أو معرفية، وهناك ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية والتي تظهر بين الموظفين الذين لديهم مجموعة من الأنشطة يوظفون بها خبراتهم ويتفاعلون مع بعضهم بعضاً ضمن ضوابط ومعايير محددة، وهناك الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للموظفين، وطبيعة شخصيتهم في العمل، والخصائص التي يتميز بها كل موظف عن غيره، وطريقة تأثره بالعادات والتقاليد الموروثة، والثقافة المجتمعية السائدة.

أبعاد الضغوط الشخصية:

تتكون الضغوط الشخصية من عدة أبعاد لكل بعد دور مهم في تحقيق بيئة العمل للأهداف التنظيمية التي وجدت من أجلها وتمثل بالآتي:

أولاً: ضغوط العمل:

يتميز العمل بفوائده المتعددة في حياة الأفراد في بيئات العمل، حيث يعد من ضروريات الحياة الوظيفية، كما يشكل العمل حلقة الوصل بين الموظف ومجتمعه وبيئته، ويعزز الصحة الجسدية، والنفسية له، ويساهم في دعمه لتحقيق طموحاته وآماله؛ لذلك يعد العمل حقاً شرعياً لكافة الموظفين، حيث إن طبيعة العمل في الجهات الحكومية توفر الكثير من التفاعلات بين الموظفين، ومن المؤكد أن تتولد ضغوط في العمل تكون ناتجة عن طبيعته الأساسية في الحياة، لذلك يسعى الموظفون إلى تحقيق أهداف إجرائية، ويحرصون على تحقيقها باستخدام عقولهم، وتجاوز التحديات التي تعترض طريقهم مما يؤدي في النهاية إلى تطوير الحياة البشرية (Chipunza, 2017).

ونجد أن معظم الضغوط في العمل تنتج عن مصادر مؤسسية تنظيمية مرتبطة بالعمل نفسه ومجموعة الظروف والعوامل المحيطة والمؤثرة به، والتي لها دور كبير في تحقيق الغايات والمطالب والأهداف، أو من مصادر خارجية تنتقل مع الموظفين إلى داخل بيئة العمل وتؤثر سلباً في مستوى أدائهم وإنتاجيتهم، وتزيد من شدة الصراعات الموجودة، وقد تنتج ضغوط العمل نتيجة لكثرة المهام الموكلة للموظفين، وتعارضها مع القدرات التي يمتلكها الموظفون، وعلى العكس فمن الممكن أن يكون للموظف إمكانات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها، أو أن المهام الموكلة إليه تفوق القدرات الإبداعية لديه (الحريري، 2011).

ثانياً: الضغوط الاقتصادية

للضغوط الاقتصادية الدور الأعظم في تشتيت جهد الموظفين، وضعف قدرتهم على التركيز والتفكير خاصة حينما تعصف الأزمات المالية الخاسرة بالجهات الحكومية، وينجم عنه عدم قدرة الموظفين على مسايرة متطلبات الحياة، حيث يشكل الهبوط الاقتصادي في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف عاملاً من أهم العوامل التي لها آثار سلبية عليه، والتي يترتب عليها نقص كبير في مقومات الحياة الكريمة والخدمات الاجتماعية الأمر الذي يجعل الفرد يتجه في سلوكه إلى اتجاهات غير سليمة وصحيحة من أجل مجاراة التحديات المعاصرة (Koutouzis, 2017).

ونتيجة للضغوط الاقتصادية التي يتعرض لها الموظفون من عدم القدرة على سد الاحتياجات الأساسية والمتطلبات الضرورية، نتيجة تدني الدخل الذي يحصل عليه من عمله، وشعوره بالظلم وعدم حصوله على حقوقه، فإنه يتولد لديه شعور بالإحباط، وعدم الرغبة في الاستمرار في العمل واللجوء إلى البحث عن عمل آخر، وبالتالي ضعف الولاء والانتماء للعمل (Kawiana, 2018).

ثالثاً: الضغوط الاجتماعية

تعد هذه الضغوط من أشكال الضغوط الشخصية التي قد تتولد لدى الموظف، وتشمل العلاقات الاجتماعية ومدى قدرة الموظف على عمل علاقات محبة وإخاء مع الآخرين، سواء كانوا من بيئة العمل الداخلية أو

من البيئة الخارجية، فالموظف نتيجة طبيعته الإنسانية لديه حاجات خاصة فهو يحتاج إلى الأمن والأمان، والسلام الداخلي، والتقدير الذاتي، والقبول المجتمعي، والتفاعل الاجتماعي، وأي قصور في هذه الحاجات سيولد لديه العديد من الأعراض التي تؤثر على سير العمل (عيشاوي وعوفي، 2020).

حيث إن الضغوط تتولد من نبذ الآخرين للموظف، وعدم حصوله على احترام الآخرين، وضعف مكانته الاجتماعية بينهم، وقلة مشاركته الأقران في جميع الأنشطة داخل وخارج بيئة العمل، وبالتالي تتولد لدى الموظف ضغوط تؤدي به إلى العزلة، وعدم الانسجام مع الآخرين، والقيام بالأعمال بطريقة فردية، تضعف لديه روح المبادرة وتحمل المسؤولية، وضعف الكفاءة، وعدم المشاركة في تبادل المنفعة والخبرات، والبعد عن الأعمال التطوعية (الغري، 2008).

ويستنتج الباحث أن العنصر البشري في أي بيئة عمل يعد من أهم المكونات التي تمتلكها، فالموارد البشرية هم المسؤولون عن الإنتاج والإبداع والابتكار والتجديد والتنظيم والتنفيذ، وإن لم تهتم البيئة بهذا العنصر الفعال فإنها ستفقد بالتأكيد كثيراً من الكفاءة والأداء المتميز، وبالتالي ستفقد المنافسة، وهذا عمدت جميع الجهات الحكومية إلى توجيه سياساتها وإستراتيجياتها لتواجه كافة التحديات وغيرها من المتغيرات التي تحيطها من خلال تطوير الأداء لديها لمواجهة كافة التحديات المحيطة بها، حيث تؤثر الضغوط الشخصية في جميع سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم نحو ذاتهم ونحو العمل، ويواجه الموظفون الضغوط الشخصية والمشاكل الشخصية الداخلية، التي تؤثر بشكل مباشر على استجاباتهم للمتطلبات الشخصية والأسرية، فالضغوط الشخصية تختلف من مجتمع إلى آخر وترتبط بنوع الحياة وطبيعتها، والحالة النفسية التي يشعر بها الموظفون، وما لها من انعكاسات قد تخلق قدراً من الضغوط لديهم يؤدي إلى تدني الإنتاجية، وخلل في السلوك الأخلاقي وتشتته، وسوء في التعامل مع الغير، ولأن الموارد البشرية تعد من أهم الموارد التي يتوقف عليها نجاح بيئة العمل، باعتبارها ركيزة مهمة تبني البيئة إستراتيجياتها عليها باعتبارها من أهم عوامل الإنتاج، لأن المناخ التنظيمي السائد في بيئة العمل يحدد مستوى الكفاءة، ويحدد قدرتها على الاستمرار وتحقيق الأهداف المرجو تحقيقها، حيث يقوم الموظفون بأداء مهامهم الوظيفية لتحقيق الأهداف ضمن إطار عمل وسياسات استقرت عليها البيئة التي يعملون بها، وبالتالي فإن تحقيق أهداف البيئة التنظيمية وعلى رأسها رفع إنتاجية العمل، وتحسين الأداء يرتبط ارتباطاً كبيراً برفع إنتاجية الموظفين فيها وتحسين أدائهم، فقيام الموظفين بأعمالهم وإنجازهم لمهامهم كما هو مطلوب منهم ومخطط له سيقود نحو تحقيق أهدافها المنشودة، مثل البقاء والنمو والتوسع والتطور.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغوط الشخصية وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

أجرى عبد الونيس (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط الاجتماعية والشخصية والمهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمعاهد الأزهر لتعليم اللغة العربية، وتم تطبيق استمارة استبانة باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعين العينية عشوائية منتظمة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في معاهد الأزهر- جامعة الأزهر لتعليم اللغة العربية وعددهم (37) أخصائياً اجتماعياً. وأظهرت النتائج أن الضغوط الاجتماعية والشخصية متوسطة، بينما الضغوط المهنية مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط الاجتماعية والشخصية والمهنية والأداء الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين المبحوثين.

كما أجرى بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة تمثلت في (60) أستاذاً ينتسبون إلى معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، وتم اختيار العينة بطريقة أسلوب المسح الشامل، وأظهرت النتائج أن الضغوط النفسية تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي.

بينما هدفت دراسة راموس وآخرين (Ramos et al, 2019) إلى تحديد العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأجريت الدراسة على (47) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بإحدى جامعات مقاطعة "سيزار" بدولة كولومبيا. وتم جمع البيانات باستخدام استبانة الضغوط المهنية، واستمارة البيانات الديموغرافية بينما تم الحصول على البيانات الخاصة بالأداء الوظيفي من خلال مكتب الإشراف والمراقبة. وأوضحت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالدراسة.

أما دراسة مينغ ووانغ (Meng & Wang, 2018) فقد هدفت إلى التعرف على استقصاء مستويات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن العوامل المرتبطة بتلك الضغوط والآثار المترتبة عليها. وأجريت الدراسة على (240) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات الصينية، قاموا بالإجابة على استبانة مكونة من (24) فقرة. وبينت النتائج معاناة أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالدراسة من العديد من مظاهر الضغوط المهنية المتعلقة بالتدريس للعديد من المراحل التدريسية، والبحث العلمي، وضغوط التنمية الذاتية، وأسفرت عوامل المكانة المهنية، العمر، والخبرة التدريسية عن وجود فروق في مستوى الضغوط المهنية.

بينما هدفت دراسة السيد (2018) إلى الكشف عن الضغوط الشخصية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتكونت عينة الدراسة من (140) عضو هيئة تدريسية، واستخدم الباحث 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 تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.

وأجرى أبو غزالة (2017) دراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على استقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان من وجهة نظر العاملين في مدارس محافظة العاصمة عمان، وتم استخدام المنهج المسحي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (882) عاملاً. وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة، في حين جاء مستوى الأداء الوظيفي بدرجة مرتفعة، وتوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية تعزى لمتغيرات الجنس والمسعى الوظيفي وسنوات الخبرة لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى لأثر المؤهل العلمي.

وأجرى وادسانغو غديانغا ومايرور (Wadesango, Gudyanga, & Mberewere, 2015) دراسة بمنطقة هويدزا في الهند، هدفت إلى التعرف على مستوى ظاهرة الضغوط بين مديري المدارس في المدارس الثانوية بمنطقة هويدزا، وتم استخدام المنهج المسحي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (60) مديراً ومعلماً. وتم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن ظاهرة الضغوط بين مديري المدارس هي قضية دولية حقيقية، وتبين أن المعلمين بشكل عام يتأثرون نفسياً وسلوكياً.

وأجرى طلافحة (2013) دراسة في الأردن، هدفت إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس الحكومية في العاصمة عمان، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (228) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث أظهرت النتائج أن ضغوط العمل التي تواجه المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل تعزى لمتغير النوع وجاءت لصالح الذكور، وبالنسبة لمتغير الخبرة جاءت لصالح المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم المشاكل التي يعاني منها الموظفون هي التعب والإرهاق الجسدي وأقل المشكلات هي عدم النوم.

في حين هدفت دراسة نيورو (Nnuro, 2012) إلى التعرف على الضغوط المهنية وآثارها على الأداء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في معهد بوليتكنيك كوفوريدوا في غانا، تبعاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي والترتبة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، وتم اختيار عينة منتظمة مكونة من (137) من المعهد منهم (79) من الذكور

و(58) من الإناث، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم استبانتيين واحدة للأسئلة المفتوحة، والأخرى للأسئلة المغلقة، وقد أظهرت النتائج أنه توجد علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ومستوى الأداء الوظيفي، وأن عبء العمل هو السبب الأول للضغوط المهنية، وأن نسبة (86%) من أفراد العينة أكدوا على أن الضغوط المهنية قد أثرت سلباً على أدائهم الوظيفي.

وأجرى المياحي (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على ضغوط العمل الملحة التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس العاملين في أقسام جامعة الزيتونة الأردنية للعام الدراسي 2009-2010. وتكونت عينة البحث من (104) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم من بين (312) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن المجال المعيشي المتمثل في عدم كفاية الراتب الشهري لعضو هيئة التدريس يشكل ضغطاً ملحاً، ومعاناة عضو هيئة التدريس من الضغوط المهنية والصحية والنفسية أثناء أداء عمله قد تؤدي به إلى الشعور بالضيق والتوتر النفسي مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي لديه.

تعقيب على الدراسات السابقة:

على حد علم الباحث لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية بشكل مباشر، إلا أن معظم الدراسات التي استطاع الباحث الحصول عليها تشابه نوعاً ما مع موضوع الدراسة ضمناً مثل دراسة السيد (2018)، ويلاحظ أن الدراسات السابقة تناولت ضمناً المتغير الرئيسي للدراسة (الضغوط الشخصية). إلا أن أهدافها وعينتها ومجتمعها والبلدان التي أجريت بها الدراسة يختلف واقعها ومجتمعها وعينتها عن بلد وموقع الدراسة الحالية بالإضافة إلى أهدافها، مثل دراسة المياحي (2012)، ودراسة طلافحة (2013)، ودراسة راموس وآخرين Ramos (2019)، ودراسة الونيس (2021)، وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها قامت بدراسة درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من جوانب مختلفة للعام الدراسي (2022/2023).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي المسحي، لمناسبته لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الحدود الشمالية للعام 2022 / 2023 والبالغ عددهم (234) موظفاً وموظفة، كما تبين إحصائيات الوزارة عام 2021. وقام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، تكونت من (145) موظفاً وموظفة بنسبة (62%) من مجتمع الدراسة موزعين على فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الحدود الشمالية بحسب جدول كرجسي، ومرجان (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد حجم العينات، ويوضح الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموجرافية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	93	71%
	إناث	52	29%
	المجموع	145	100%
المؤهل العلمي	ثانوي	43	27%
	بكالوريوس	72	49%
	ماجستير	30	24%
سنوات الخبرة	المجموع	145	100%
	أقل من 5 سنوات	55	37%
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	49	41%
	10 سنوات فأكثر	41	22%
المجموع	145	100%	

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من (30) فقرة شملت ثلاثة مجالات تغطي الضغوط الشخصية، وقد تم بناء الفقرات بعد الرجوع إلى هذه المجالات والاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، كدراسة طلافحة (2013)، ودراسة السيد (2018)، ودراسة الوئيس (2021).

صدق أداة الدراسة:

- صدق المحكمين: للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة مكونة من (10) مُحكِّمِينَ في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وعلم النفس التربوي، وعلم الاجتماع، واللغة العربية، والقياس والتقويم) حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وانتماء كل فقرة للمقياس، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمد الباحث الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمون فأكثر أي ما نسبته (80%) من المُحكِّمِينَ. وبهذا بقيت الأداة في صورتها النهائية مكونة من (30) فقرة.
- صدق البناء: للتأكد من صدق بناء أداة الدراسة تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (30) موظفاً وموظفة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة ككل وكانت النتائج كما في جدول (2).

جدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة ككل

رقم الفقرة	الارتباط مع:		رقم الفقرة	الارتباط مع	
	المجال	المقياس		المجال	المقياس
1	.614**	.597**	22	.867**	.867**
2	.849**	.833**	23	.897**	.918**
3	.872**	.814**	24	.849**	.877**
4	.824**	.823**	25	.907**	.908**
5	.834**	.816**	26	.861**	.858**
6	.804**	.802**	27	.793**	.811**
7	.835**	.812**	28	.895**	.925**
8	.761**	.745**	29	.856**	.913**
9	.721**	.720**	30	.843**	.863**
10	.672**	.660**			
11	.575**	.531**			
12	.866**	.894**			
13	.877**	.867**			
14	.807**	.788**			
15	.81**	.818**			
16	.771**	.764**			
17	.857**	.859**			
18	.810**	.818**			
19	.857**	.835**			
20	.820**	.833**			
21	.900**	.888**			

*دالة إحصائية على درجة (0.05)

تدل معاملات الارتباط المستخرجة على وجود علاقة دالة إحصائياً بين جميع فقرات الاستبانة وبين المجالات التي تنتمي إليها، وهو ما يشير إلى توافر الصدق والاتساق الداخلي بالاستبانة، ويتضح توافر الصدق والاتساق بين المجالات وبعضها بعضاً، وكذلك بين الفقرات والمجالات التي تنتمي إليها، وبالتالي يتوافر الصدق والاتساق الداخلي بالاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الأولى طريقة الاختبار-إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الأداة مرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ ألفا وكانت النتائج كما في الجدول (3).

جدول (3)

معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة

المجال	ألفا كرونباخ	ثبات إعادة
ضغوط العمل	0.90	0.85
الضغوط الاقتصادية	0.89	0.86
الضغوط الاجتماعية	0.87	0.88
الاستبانة ككل		0.89

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.89). أما معامل ثبات "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) تراوح ما بين (0.87_0.90). ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع، وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.

معيار تصحيح أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس لكزت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بدرجة كبيرة جداً (5)، وموافق بدرجة كبيرة (4)، وموافق بدرجة متوسطة (3)، وموافق بدرجة قليلة (2)، وموافق بدرجة قليلة جداً (1)، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة}) / 5 = 5 / (1-5) = 0.8$$

وعليه يكون معيار الحكم على الدرجة على النحو الآتي:

الجدول (4)

المعيار الإحصائي لتحديد درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم

الدرجة	المتوسط الحسابي
قليلة جداً/ منخفضة جداً	من 1.00 إلى أقل من 1.80
قليلة/ منخفضة	من 1.80 إلى أقل من 2.60
متوسطة	من 2.60 إلى أقل من 3.40
كبيرة/ مرتفعة	من 3.40 إلى أقل من 4.20
كبيرة جداً/ مرتفعة جداً	من 4.20 إلى 5.00

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث باستخدام التحليلات الإحصائية المناسبة بعد إدخال البيانات على جهاز الحاسوب، لتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً. وذلك على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T-test) للعينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرض النتائج ومناقشتها حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الحدود الشمالية، وهل تختلف درجة الضغوط الشخصية باختلاف كل من الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وفيما يلي عرض نتائج الدراسة:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

والذي ينص على: "ما درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظرهم"؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الحدود الشمالية مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	الضغوط الاقتصادية	3.13	0.48	متوسطة
2	1	ضغوط العمل	2.91	0.45	متوسطة
3	3	الضغوط الاجتماعية	2.86	0.52	متوسطة
		الضغوط الشخصية ككل	2.97	0.38	متوسطة

يلاحظ من الجدول (5)، أن مجالات الضغوط الشخصية هي (ضغوط العمل، الضغوط الاقتصادية، الضغوط الاجتماعية)، كانت متوسطة، وجاءت الضغوط الشخصية ككل بدرجة متوسطة وفقاً للترتيب التالي: مجال الضغوط الاقتصادية في المرتبة الأولى، تلاه مجال ضغوط العمل في المرتبة الثانية، تلاه مجال الضغوط الاجتماعية في المرتبة الثالثة والأخيرة.

وقد تعزى هذه الدرجة المتوسطة إلى أن الموظفين في فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الحدود الشمالية يرون أن واقع بيئة العمل غير مقبول وغير مرضٍ بالشكل المطلوب، وكذلك ضعف الثقافة السائدة لدى الموظفين في فرع الوزارة وبين أفرادها في مواجهة ضغوط العمل بروح معنوية مناسبة للظروف، بالإضافة إلى ضعف الصفات القيادية في اتخاذ القرارات الحاسمة وعدم المشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات، وابتعاد الأهداف عن رضا وارتياح العاملين، وعدم تنمية حس الالتزام الفردي والجماعي، وضعف تفعيل الشراكة مع المجتمع المحلي بإشراكهم في التخطيط ورسم السياسات وإدارة المشكلات والأزمات من أجل عدالة تنظيمية في بيئات هادفة وبناءة، وعدم توفير بيئة العمل المناسبة فبي غير قادرة على تلبية احتياجاتهم ومراعاة مشاعرهم وعواطفهم وتقدير ظروفهم بما يتناسب مع طبيعة العمل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أبوغزالة (2017)، ودراسة الوئيس (2021)، التي جاءت بدرجة متوسطة من وجود الضغوط الشخصية، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة طلافحة (2013)، التي جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019) التي جاءت بدرجة كبيرة.

وفيما يلي عرض النتائج الخاصة بكل مجال على حدة:

أولاً: مجال ضغوط العمل:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال ضغوط العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	حجم العمل الملقى على عاتقي يفوق قدراتي.	3.27	0.92	متوسطة
2	1	أشعر أن عملي لا يلقى التقدير الكافي من الإدارة.	3.25	0.82	متوسطة
3	9	عملي يؤثر على التزاماتي العائلية.	3.23	0.86	متوسطة
4	2	الوقت المخصص لإنجاز المهام المكلف بها غير كافٍ.	3.10	0.93	متوسطة
5	7	أجد صعوبة في التواصل مع الآخرين في بيئة العمل لكثرة المهام الموكلة إليّ.	2.80	0.95	متوسطة
6	8	أحرص على مواكبة التطورات التكنولوجية المناسبة لتحقيق أهداف العمل.	2.78	0.99	متوسطة
7	3	المركزية المتبعة في بيئة العمل تحد من قدرتي على الأداء الجيد.	2.72	0.93	متوسطة
8	6	أتناقش مع زملائي في مشاكل العمل ونحاول أن نجد لها حلاً.	2.72	0.92	متوسطة
9	5	أحظى بتقدير رؤسائي عندما أحقق مستوى عالٍ من الأداء	2.68	0.86	متوسطة
10	10	أحصل على حقوقي الوظيفية بعدالة.	2.66	0.97	متوسطة
		ضغوط العمل ككل	2.92	0.45	متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات ضغوط العمل تراوحت ما بين (2.58-3.27)، وجاءت الفقرة (4) التي تنص على "حجم العمل الملقى على عاتقي يفوق قدراتي" بالمرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.25) وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (9) التي تنص على "عملي يؤثر على التزاماتي العائلية" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.23) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (9) التي تنص على "أحظى بتقدير رؤسائي عندما أحقق مستوى عالٍ من الأداء" بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.68) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (10) التي تنص على "أحصل على حقوقي الوظيفية بعدالة" بمتوسط حسابي بلغ (2.66) وبدرجة متوسطة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال ضغوط العمل (2.92) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه الدرجة المتوسطة إلى الحاجة لزيادة الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، مما يشجع على العمل بكل دافعية وروح معنوية عالية، وأيضاً نقص الشعور لدى الموظفين بالاستقرار والطمأنينة مما يخفض الولاء

والانتماء والإنتاجية، وعدم إدراك الموظفين لأهمية العمل وعدم ارتباطهم بوظائفهم بالمعنى المطلوب، بالإضافة إلى المعوقات والصعوبات التي يتعرض لها الموظفون ويجهلون التعامل معها بسبب البيئة غير المناسبة كاتباع القوانين والأنظمة بكل تعنت وغياب المرونة، وقلة الحوافز المادية والمعنوية، وغياب روح الفريق، وضعف الوعي بتعزيز المهارات والخبرات والمعارف الحالية للموظفين، وغياب الشفافية ووسائل الإيضاح للتمكن من إيصال المعلومات إلى كافة الموظفين على اختلاف أنماطهم، وعدم إشعارهم بأهميتهم ودورهم الحيوي في جودة العمل وتميز الأداء.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أبو غزالة (2017)، ودراسة الونيس (2021)، التي جاءت بدرجة متوسطة من وجود الضغوط الشخصية. بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة طلافحة (2013) التي جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019) التي جاءت بدرجة كبيرة من توفر الضغوط الشخصية.

ثانياً: مجال الضغوط الاقتصادية:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الضغوط الاقتصادية لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة	الرتبة
متوسطة	0.79	3.39	أشعر بعدم التقدير لعدم توافق المكافآت مع الجهد المبذول من قبلي.	19	1
متوسطة	0.77	3.38	الراتب الذي أتقاضاه قليل ولا يكفي متطلبات الحياة.	15	2
متوسطة	0.78	3.36	دافعيي ضعيفة تجاه عملي.	17	3
متوسطة	0.91	3.35	أعالج التحديات التي تواجهني نظراً لخبرتي السابقة.	16	4
متوسطة	0.86	3.34	أشعر بالإحباط لقلة الحاجات الأساسية لدي.	18	5
متوسطة	0.98	3.20	أحرص على فهم المشاكل التي تواجهني في العمل لتقديم الحلول المناسبة لها.	11	6
متوسطة	0.99	3.06	أشعر بانخفاض الرغبة في العمل لعدم الحصول على حوافز مادية مناسبة.	14	7
متوسطة	0.98	2.86	تمنحني الإدارة حوافز تشجيعية مناسبة.	12	8
متوسطة	0.82	2.67	أستحق راتباً أكثر مما أتقاضاه حالياً ليتناسب مع الظروف المعيشية.	13	9
متوسطة	0.92	2.65	أركز أثناء أداء عملي منعاً لارتكاب الأخطاء	20	10
متوسطة	0.48	3.12	الضغوط الاقتصادية ككل		

يظهر من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات الضغوط الاقتصادية تراوحت ما بين (2.65-3.39)، وجاءت الفقرة (19) التي تنص على "أشعر بعدم التقدير لعدم توافق المكافآت مع الجهد المبذول من قبلي" بالمرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (15) بمتوسط حسابي (3.38) وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (17) التي تنص على "دافعتي ضعيفة تجاه عملي" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.36) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (13) التي تنص على "أستحق راتباً أكثر مما أتقاضاه حالياً ليتناسب مع الظروف المعيشية" بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.67) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (20) التي تنص على "أركز أثناء أداء عملي منعاً لارتكاب الأخطاء" بمتوسط حسابي بلغ (2.65) وبدرجة متوسطة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال الضغوط الاقتصادية (3.12) وبدرجة متوسطة.

ويعزى مجيء هذا المجال بدرجة متوسطة إلى نقص الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة التي تتولى المناصب القيادية بكل مهارة وتتعامل مع الموظفين بالقوانين المنبثقة عن الوزارة، كما أن بعض الموظفين لديهم خلل في حرصهم على تحقيق رسالة الوزارة وأهدافها العامة، وتدني الدافعية لدى الموظفين بسبب عدم حصولهم على حقوقهم بعدالة في بيئة العمل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أبو غزالة (2017)، ودراسة الوينيس (2021)، التي جاءت بدرجة متوسطة من وجود الضغوط الشخصية.

بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة طلافحة (2013)، التي جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019) والتي جاءت بدرجة كبيرة من توفر الضغوط الشخصية.

ثالثاً: مجال الضغوط الاجتماعية:

جدول (8)

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	28	أشعر بأن بيئة العمل لا تحفزني للإنجاز والإبداع.	3.37	0.95	متوسطة
2	25	ضغوط العمل تحول دون استمتاعي بأنشطتي الاجتماعية.	3.34	0.97	متوسطة
3	30	عملي يستهلك وقتي مما يعوق أدائي لواجباتي الأسرية والاجتماعية.	3.29	1.00	متوسطة
4	27	أشعر بأن بيئة العمل تحتاج إلى جودة أكثر مما هي عليه.	2.83	0.97	متوسطة
5	26	توجد صعوبة في قدرتي على الالتزام بالواجبات الاجتماعية والعمل في فرع الموارد البشرية.	2.74	0.91	متوسطة
6	29	يمنعني الالتزام بعملي من المساهمة في الأنشطة الاجتماعية.	2.71	0.85	متوسطة

متوسطة	0.93	2.69	أجد صعوبة في الموازنة بين مطالب الأسرة ومطالب العمل.	23	7
متوسطة	0.94	2.66	تتوافر لي الفرصة لممارسة الأنشطة الترفيهية.	22	8
متوسطة	0.87	2.64	أشارك زملائي في العمل مناسباتهم الاجتماعية خارج أوقات الدوام.	21	9
متوسطة	0.92	2.62	الإجازات الرسمية غير كافية لديّ.	24	10
	0.52	2.88	الضغوط الاجتماعية ككل		

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية للفقرات تراوحت ما بين (2.26-3.37)، وكان أبرزها للفقرة رقم (28) التي تنص "أشعر بأن بيئة العمل لا تحفزني للإنجاز والإبداع" وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (25) بمتوسط حسابي (3.34) وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (30) التي تنص على "عملي يستهلك وقتي مما يعوق أدائي لواجباتي الأسرية والاجتماعية" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.29) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (30) التي تنص على "أشارك زملائي في العمل مناسباتهم الاجتماعية خارج أوقات الدوام" بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.64) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (24) التي تنص على "الإجازات الرسمية غير كافية لديّ" بمتوسط حسابي بلغ (2.62) وبدرجة متوسطة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال الضغوط الاجتماعية (2.88) وبدرجة متوسطة.

وقد يعزى مجيء هذا المجال بدرجة متوسطة إلى شعور الموظفين بعدم القبول من الآخرين، وعدم الرضا عن حياتهم الشخصية والوظيفية، وأيضاً عدم التفاؤل وتوقع الأسوأ والتشاؤم العام وعدم الأمل في المستقبل، وعدم الوعي بالواقع وإدراكهم للحقيقة، والبعد عن الواقعية في تقدير الأمور، وضعف القدرة على مواجهة الإحباط، وعدم وجود صلابة قوية إزاء مواجهة مصاعب الحياة الشخصية والعملية والاجتماعية وأحداثها اليومية، وضعف قدرة الموظفين على التحمل والصمود، وضعف تبادل الخبرات والحوارات الهادفة، والحاجة المستمرة إلى التواصل والمشاركة والعمل بروح الفريق الواحد.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أبو غزالة (2017)، ودراسة الوئيس (2021) التي جاءت بدرجة متوسطة من وجود الضغوط الشخصية.

بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة طلافحة (2013) التي جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة بنتومي كارا (Bentoumi & Kara, 2019) التي جاءت بدرجة كبيرة من توافر الضغوط الشخصية.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعزى لأثر، الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة"؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لمتغير الجنس وتحليل التباين الأحادي لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والجداول أدناها توضح ذلك.

أولاً: الجنس:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (ككل)

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ضغوط العمل	ذكر	93	2.85	.412	2.223	143	.028
	أنثى	52	3.02	.502			
الضغوط الاقتصادية	ذكر	93	3.05	.424	2.727	143	.007
	أنثى	52	3.27	.537			
الضغوط الاجتماعية	ذكر	93	2.80	.425	1.653	143	.101
	أنثى	52	2.95	.657			
الضغوط الشخصية ككل	ذكر	93	2.90	.309	2.812	143	.006
	أنثى	52	3.08	.461			

يتبين من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء مجال الضغوط الاجتماعية، وجاءت الفروق لصالح الإناث. ويعد وجود فروق تعزى إلى الجنس ولصالح الإناث بسبب تأثير البيئة الاجتماعية على الإناث دون الذكور، كما أن الإناث قد يتعرضن لخبرات وظروف عمل مختلفة عن الذكور، وكذلك أن الإناث يتعاملن مع الضغوط الشخصية بطريقة مختلفة عن الذكور، فيتعرضن للقلق والتوتر واضطرابات انفعالية، لذلك فهن يبحثن عن يتحدثن له عن مشاكلهن فيبدأن بالتعبير عن مشاعرهن وأفكارهن للتخلص من الضغوط بالفضفضة وتفريغ المشاعر والأفكار السلبية وصولاً للارتياح والتخلص من التوتر والقلق.

ثانياً: المؤهل العلمي:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (ككل) حسب متغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المجال
.488	2.99	43	ثانوي	ضغوط العمل
.442	2.91	72	بكالوريوس	
.413	2.80	30	ماجستير	
.452	2.91	145	المجموع	
.531	3.20	43	ثانوي	الضغوط الاقتصادية
.470	3.08	72	بكالوريوس	
.411	3.16	30	ماجستير	
.478	3.13	145	المجموع	
.647	2.92	43	ثانوي	الضغوط الاجتماعية
.504	2.86	72	بكالوريوس	
.328	2.75	30	ماجستير	
.523	2.86	145	المجموع	
.454	3.04	43	ثانوي	الضغوط الشخصية ككل
.357	2.95	72	بكالوريوس	
.302	2.90	30	ماجستير	
.379	2.97	145	المجموع	

يوضح الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بسبب اختلاف فئات المتغيرات، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (11).

جدول (11)

تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل العلمي على درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (ككل)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	المجال
.217	1.545	.314	2	.627	بين المجموعات	ضغوط العمل
		.203	142	28.815	داخل المجموعات	
			144	29.442	الكلي	
.406	.908	.207	2	.415	بين المجموعات	الضغوط الاقتصادية
		.228	142	32.428	داخل المجموعات	

			144	32.842	الكلية	
.364	1.018	.278	2	.556	بين المجموعات	الضغوط الاجتماعية
		.273	142	38.780	داخل المجموعات	
			144	39.336	الكلية	
.291	1.246	.179	2	.357	بين المجموعات	الضغوط الشخصية
		.143	142	20.345	داخل المجموعات	ككل
			144	20.702	الكلية	

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى للمؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الأداة ككل. ويعزى عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي إلى أن الموظفين بغض النظر عن المؤهل العلمي يتعرضون للضغوط الشخصية ويواجهونها بأساليب معينة، ويتعايشون مع معظم الظروف بنفس الطريقة، مما أدى إلى تشابه الممارسات والأساليب في بيئة العمل التي تتبع أنظمة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (ككل) حسب متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المجال
.353	2.89	55	أقل من 5 سنوات	ضغوط العمل
.472	2.78	49	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
.496	3.09	41	من 10 سنوات فأكثر	
.452	2.91	145	المجموع	
.497	3.04	55	أقل من 5 سنوات	الضغوط الاقتصادية
.395	3.06	49	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
.490	3.33	41	من 10 سنوات فأكثر	
.478	3.13	145	المجموع	
.415	2.82	55	أقل من 5 سنوات	الضغوط الاجتماعية
.473	2.72	49	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
.642	3.07	41	من 10 سنوات فأكثر	
.523	2.86	145	المجموع	
.298	2.92	55	أقل من 5 سنوات	الضغوط الشخصية
.324	2.85	49	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	ككل
.461	3.17	41	من 10 سنوات فأكثر	
.379	2.97	145	المجموع	

يوضح الجدول (12) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بسبب اختلاف فئات المتغيرات، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (13).

جدول (13)

تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على درجة الضغوط الشخصية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (ككل)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
.004	5.721	1.098	2	2.196	بين المجموعات	ضغوط العمل
		.192	142	27.247	داخل المجموعات	
			144	29.442	الكلية	
.005	5.597	1.200	2	2.400	بين المجموعات	الضغوط الاقتصادية
		.214	142	30.443	داخل المجموعات	
			144	32.842	الكلية	
.005	5.442	1.400	2	2.800	بين المجموعات	الضغوط الاجتماعية
		.257	142	36.536	داخل المجموعات	
			144	39.336	الكلية	
.000	9.178	1.185	2	2.370	بين المجموعات	الضغوط الشخصية
		.129	142	18.332	داخل المجموعات	ككل
			144	20.702	الكلية	

يتضح من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لسنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الأداة ككل، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (14).

جدول (14)

المقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر سنوات الخبرة على الضغوط الشخصية ككل ومجالاتها

المجال	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات فأكثر
ضغوط العمل	أقل من 5 سنوات	2.89			
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	2.78	.109		
	من 10 سنوات فأكثر	3.09	.202	.311*	
الضغوط الاقتصادية	أقل من 5 سنوات	3.04			
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	3.06	.019		
	من 10 سنوات فأكثر	3.33	.294*	.275*	

الضغوط	أقل من 5 سنوات	2.82	
الاجتماعية	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	2.72	.096
	من 10 سنوات فأكثر	3.07	.250
الضغوط	أقل من 5 سنوات	2.92	
الشخصية ككل	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	2.85	.062
	من 10 سنوات فأكثر	3.17	.249*
			.311*

* دالة عند مستوى دلالة (0.05).

يتبين من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة من 10 سنوات فأكثر، وفئة الخبرة أقل من 5 سنوات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من 10 سنوات فأكثر في مجال ضغوط العمل ومجال الضغوط الاقتصادية ومجال الضغوط الاجتماعية، ويتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة من 10 سنوات فأكثر من جهة، وكل من فئة الخبرة أقل من 5 سنوات وفئة الخبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من 10 سنوات فأكثر في الضغوط الشخصية ككل. ويعزى وجود فروق لسنوات الخبرة ولصالح (عشر سنوات فأكثر) إلى أن أصحاب هذه الفئة عادة ما يكونوا أكثر خبرة ومعرفة وقدرة على مواجهة الضغوط الشخصية، أيضاً إلى ثقمتهم بأنفسهم ومدى تكيفهم مع بيئة العمل وانسجامهم مع الآخرين ومحاولتهم دائماً التصدي للضغوط رغم الصعوبات التي يواجهونها. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة السيد (2018) التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة وعدم وجود فروق في متغير المؤهل العلمي.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- تعزيز دور الموظفين في فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مواجهة الضغوط الشخصية والتصدي للعوائق الناتجة عنها ضمن خطط إستراتيجية فعالة.
- أن يفرس القادة حب العمل بروح الفريق الواحد من أجل تحقيق الأهداف المنشودة في بيئة العمل.
- أن يلتزم الموظفون بلوائح الأنظمة والقوانين لضمان حل المشكلات بأساليب علمية حديثة لضمان سير العمل.

البحوث المقترحة:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن إجراء الدراسات والبحوث التالية:

- العمل على إجراء المزيد من الدراسات والبحوث فيما يتعلق بالضغوط الشخصية لدى الموظفين في بيئات

العمل المختلفة.

- الاستزادة في المواضيع والأبحاث حول المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة وعلم النفس.
- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالضغوط الشخصية وربطها بمتغيرات أخرى كدراسة الضغوط الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار الإداري، ودراسة الضغوط الشخصية وعلاقتها بالأمن الوظيفي.

قائمة المراجع:

- أبو النصر، مدحت محمد (2015). تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة. القاهرة، دار إيتراك للطباعة.
- أبو غزالة، رمزي. (2017). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مدارس محافظة العاصمة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- تماسيني، جعفر. (2015). مستوى ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي على العاملين في بلدية سيدي عمران. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجزائر، جامعة تلمسان.
- الحري، رافدة عمر. (2011). إدارة التغيير في المؤسسات التربوية. دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
- الخضير، محسن أحمد (2018). الضغوط الإدارية: الظاهرة الأسباب العلاج، القاهرة مكتبة مدبولي.
- الدليهي، انتصار. (2012). أثر التوازن التنظيمي في الرضا الوظيفي في ظل العدالة التنظيمية. العراق: مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- رباحي، فوزية (2016). أثر ضغوط العمل على الإبداع الإداري للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر.
- الرفاعي، رجب حسنين. (2009). تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع وأساليب إدارته. القاهرة: المجلة العربية للإدارة.
- سليمان، هالة وعبد المجيد، أشرف (2020). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر- القاهرة، المجلة التربوية، 72(72)، 601-658.
- السيد، وائل (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 3 (1)، 25-48.
- طلافة، عبد الله. (2013). مستوى ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في العاصمة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 21(1)، 257-294.
- العبد الله، فايزة (2014). إستراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية عند اليافعين في مدارس مدينة دمشق الثانوية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

- عبد الله، هديل والشوارب، إياد (2018). نوعية الحياة وعلاقتها بالتوافق النفسي والأمل لدى مرضى السرطان في الأردن، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، 2 (1)، 47-73.
- عبد الونيس، أشرف (2021). الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمعاهد الأزهر لتعليم اللغة العربية. "دراسة من منظور نظرية الدور في خدمة الفرد، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 2(4)، 167-186.
- العواد، أسماء (2020). أساليب إدارة الأزمات لدى مديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة جدارا، الأردن.
- عيشاوي، وهيبة وعوفي، مصطفى. (2020). ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، مجلة العلوم الإنسانية، 20(1)، 325-340.
- الغري، أحمد (2008). التعامل مع الضغوط النفسية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- القحطاني، صالح (2007). الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- المياحي، جعفر (2012). الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية، مجلة واسط للعلوم الإنسانية، 7(19)، 173-210.
- النوايسة، فاطمة (2013). الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- يونس، محمد (2020) الضغوط الاجتماعية والنفسية التي تواجه العاملين بالمستشفيات وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لمواجهتها: دراسة مطبقة على عينة من العاملين ببعض مستشفيات مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 51 (1)، 305-338.
- 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.
- Brondolo, E., Byer, K., Giannakos, P., Liu, C., Prather, A., Thomas, K., Giscombé, C. (2017): *Stress and Health Disparities Report*, Washington: American psychological association.
- Chipunza, C., & Malo, B., (2017). *Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology*. Problems and Perspectives in Management, 15(2): 148-161.

- Finney, C. & Stergiopoulos, E. & Hensel, J. & Bonito, S. & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 13(1), 13-82.
- Kabardian, I., & Sunindijo, R. Y. (2017). Personal characteristics moderate work stress in construction professionals. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(10), 04017072.
- Kartowagiran, B, Retnowati, T, Wening, S & Putranta, H. (2020). The Effects of Principal's Decision-making, Organizational Commitment and School Climate on Teacher Performance in Vocational High School Based on Teacher Perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675-1687.
- Kawiana, I., Dewy, L., Martini, L., & Suardana, I. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Koutouzis, M, & Malliara, K, K, K, K, K. (2017). Teachers' Job Satisfaction: The Effect of Principal's Leadership and Decision- Making Style. *International Journal of Education*, 9(4), 1948-5476.
- Liu, Y., & Du, S. (2018). Psychological stress level detection based on electrodermal activity. *Behavioral brain research*, 341, 50-53.
- Milam, A. J., Jones, C. D., Debnam, K. J., & Bradshaw, C. P. (2017). School environments and obesity: The mediating role of personal stress. *Journal of community psychology*, 45(6), 715-726.
- 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.*
- 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.
- 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.

-
- Rana, A., & Soudan, V. (2019). Effect of occupational and personal stress on job satisfaction, burnout, and health: A cross-sectional analysis of college teachers in Punjab, India. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 23(3), 133-140.
- Rhee, K., & Sigler, T. (2015) *Untangling the Relationship Between Gender and Leadership*. Gender in management.
- Wade Sango, N, E. Guyana, E & Mberewere, M. (2015). Occupational Stress among School Head Teachers: A Case for Hwedza District Secondary Schools' Head Teachers. *J Soc Sci*, 45(1): 31-35.
- Yambol, J, Onyango, M, Odhiambo, R, & Adoyo, O. (2017). An Assessment of the Extent at Which High School Principals Are Stressed in Relation to Their Job Experience in Schools in Southern Nyanza Region, Kenya. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3(5), 25-33.