

## الضغوط النفسية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية جامعة الزاوية

حنان محمد أبو القاسم الطويل – قسم التربية وعلم النفس – كلية التربية  
الزاوية جامعة الزاوية

Email: hnan3379@gmail.com

---

---

### Abstract:-

This research aimed to identify the type and degree of the relationship between psychological stress and organizational behavior among a sample of employees of the Faculty of Education, University of Zawiya. It also aimed to identify the level of psychological stress and the level of their organizational behavior. To achieve the research objectives, the researcher used the descriptive analytical approach, and the comprehensive inventory method was followed when collecting data from the study community, as the size of the study community was (65) male and female employees working at the Faculty of Education, Zawiya, according to the statistics of the year (2024 AD). To collect the data, the researcher prepared a psychological stress scale consisting of (20) paragraphs, and a scale for organizational behavior that also included (20) paragraphs. After verifying their validity and stability, the data were collected and analyzed statistically, and the researcher reached the following results:

- There is a statistically significant inverse correlation at the level (0.01) between psychological stress and organizational behavior among employees of the Faculty of Education, University of Zawiya.
- The level of psychological stress among employees of the Faculty of Education, University of Zawiya, was moderate.
- The level of organizational behavior among employees of the Faculty of Education, University of Zawiya, was moderate.

### الملخص:-

هدف هذا البحث إلى التعرف على نوع ودرجة العلاقة بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية جامعة الزاوية، كما هدف إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لديهم ومستوى سلوكهم التنظيمي، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اتباع أسلوب الحصر

الشامل عند جمع البيانات من مجتمع الدراسة حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (65) موظفا وموظفة يعملون بكلية التربية الزاوية، وذلك حسب إحصائية سنة (2024م)، ولجمع البيانات أعدت الباحثة مقياس للضغوط النفسية تكون من (20) فقرة، ومقياس للسلوك التنظيمي اشتمل أيضاً على (20) فقرة، وبعد التحقق من صدقهما وثباتهما، تم جمع البيانات وتحليلها احصائياً، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01) بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية. مستوى الضغوط النفسية لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية، جاء بدرجة متوسطة.

- مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية، جاء بدرجة متوسطة.

**الكلمات المفتاحية :** الضغوط النفسية، السلوك التنظيمي.

## **المبحث الأول - المقدمة :**

تعد الضغوط النفسية ظاهرة من الظواهر الإنسانية التي يتميز بها العصر الحديث، والذي يشهد تقدماً علمياً وتكنولوجياً، كما يشهد تغيرات اقتصادية وسياسية وإدارية واجتماعية متسارعة الخطوات، تسببت في ضغط نفسي له تأثير على الوظيفة الطبيعية للكائن الحي، مما سبب له اجهاداً وتوتراً داخلياً كما سبب له صراعات داخلية بين الأوامر البيئية والاستجابة الداخلية التي قد لا تتناسب مع طموحه واهتماماته، مما يدفعه للهروب من تأثيرات تلك الضغوط لتجنب المواقف المسببة لها، وقد تؤثر الضغوط النفسية على السلوك الخارجي للإنسان وتدفعه للقيام بردات فعل عنيفة وصارمة، ويسبب الضغط النفسي مشاكل صحية واجتماعية للإنسان، فهي نتاج للصراعات ما بين مطالب الإنسان الداخلية وبين ما تفرضه عليه البيئة الخارجية من قوانين وسلوكيات معينة، خصوصاً الموظفين حيث يسبب لهم خلافاً في سلوكهم العام مما يؤثر على سير العملية الإدارية، ونظراً لخطورة تأثير الضغط النفسي على الفرد، سعى الباحثون والعلماء إلى تفسير السلوك الإنساني لمعرفة الأسباب والمؤدية للسلوك، ومعرفة السبب في استمراره والمؤثرات التي تسهم في تغييره وتحوله، فإذا انتقلنا إلى مجال الأعمال والمنظمات والإدارات الوظيفية التي تزداد حاجة الرؤساء والموظفين إلى فهم بعضهم البعض، وذلك لأن هذا الفهم يؤثر بدرجة كبيرة على نواتج العمل، لذا فإن معرفة السلوك التنظيمي ضرورياً، فهو يقدم إطاراً لكيفية تفسير

وتحليل السلوك الإنساني وذلك بغرض التنبؤ به مستقبلاً، والسيطرة عليه أو التحكم فيه، فالسلوك التنظيمي يعد تفاعلاً علمياً في علم النفس والاجتماع مع علوم أخرى أهمها علم الإدارة والاقتصاد والسياسة، وذلك لكي يخرج مجال علمي جديد هو المجال العلمي الخاص بالسلوك التنظيمي، والذي يهتم بسلوك الإنسان داخل المنظمات الإدارية أي دراسة السلوك الإنساني في محيط تنظيمي، وهذا يتطلب فهم السلوك والتنبؤ به والسيطرة عليه وعلى العوامل والضغوطات المؤثرة في أداء الناس كأعضاء في المنظمة أو المؤسسة، وتعد الجامعات والكليات والمعاهد العليا مؤسسات تعليمية تخضع لقوانين ولوائح العمل الإداري، ويُعد موظفي الجامعات أعضاء بتلك المؤسسة وهم معرضون لضغوط نفسية واجتماعية قد تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في التحكم في سلوكهم وفي أدائهم الوظيفي.

### مشكلة البحث وتساؤلاته :

يسعى الباحثون وعلماء النفس إلى التعرف على الدور الذي تلعبه الضغوط النفسية في التأثير على سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسات التي ينتمون لها، أو التي يعملون فيها مثل المدارس والجامعات والبنوك والمصارف والشركات والمستشفيات، ويتعرضون كل يوم لضغوطات نفسية بسبب ضغط العمل وتعاملاتهم مع زملائهم، فالضغط النفسي الذي يتعرض له الموظف الجامعي مثلاً من شأنه التسبب في عرقلة سلوكه، ويعد السلوك التنظيمي داخل الجامعة من أهم السلوكيات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه المباشر بغيره من الزملاء أو نتيجة اتصاله بالبيئة الخارجية من حوله، ويتضمن السلوك التنظيمي كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي وتفكير وسلوك لغوي ومشاعر وإدراك وانفعالات.

وترى العديد من الأبحاث والدراسات التي اهتمت بالسلوك التنظيمي لدى الفرد بأنه: سلوك يقوم بتغيير العلاقات بين الأشخاص والمؤسسة من حيث الشخص بأكمله والمجموعة بأكملها، والغرض منه هو بناء علاقات أفضل من خلال تحقيق الأهداف البشرية والأهداف التنظيمية، والأهداف الاجتماعية، واعتبرت السلوك التنظيمي مجالاً منفصلاً وليس تخصصاً متعدد التخصصات بل سلماً تطبيقي ونهج إنساني يحكمه معايير ونظام شامل، ويترتب عن علاقات العمل الجيدة توثيق العلاقات بين الأفراد وتعميق الثقة بينهم وزيادة تقدير الفرد لذاته وتعزيز قدراته الإبداعية ورفع مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي، كما أن علاقة الفرد السيئة مع الآخرين في ميدان

العمل تؤدي به إلى الشعور بالضغط النفسي وعدم الرضا عن العمل كما يضعف أدائه، ويولد لديه الشعور بالضغط النفسي والتوتر (1).

ويعد السلوك التنظيمي من المواضيع النفسية الاجتماعية التي لها أهمية كبيرة في مجال الفكر الإداري حيث يعتبر مفتاحاً أساسياً في تحديد مدى انسجام الموظفين مع وظائفهم وعلى هذا الأساس فإن الأداء يعكس مدى التزام الموظف بمتطلبات العمل أو المهنة.

وانطلاقاً من موضوع الضغوط النفسية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية جامعة الزاوية فإننا سنتعرف على العلاقة التي تربط بين الضغط النفسي الذي يتعرض له موظفو كلية التربية والسلوك التنظيمي لديهم، إذا مشكلة البحث تتمحور في الإجابة عن التساؤلات التالية :

- ما مستوى الضغوط النفسية لدى عينة من موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية؟
- ما مستوى السلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية؟
- ما نوع ودرجة العلاقة بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية؟

#### أهداف البحث:

هدف هذا البحث إلى التعرف على:

- مستوى الضغوط النفسية لدى عينة من موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية.
- مستوى السلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية.
- نوع ودرجة العلاقة التي تربط بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي.

#### أهمية البحث:

##### أ- الأهمية النظرية

- 1- تبرز أهمية هذا البحث في كونه يسعى لتوضيح أهمية السلوك التنظيمي على مستوى المؤسسة ككل وعلى مستوى الأفراد العاملين بها.
- 2- يعد هذا البحث إضافة علمية لتزويد المهتمين بالسلوك التنظيمي والضغوط النفسية التي يتعرض لها موظفو كلية التربية بالمعلومات التي ترشدهم لتجنب الضغط النفسي داخل الكلية.

## ب - الأهمية التطبيقية

- 1- إن النتائج التي يسفر عنها البحث قد تسهم في اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للاهتمام بالسلوك التنظيمي وكذلك الاهتمام بأسباب الضغوط النفسية وآثارها على السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية (عينة البحث).
- 2- تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتناول الفرد العامل كونه العنصر الفعال والركيزة الأساسية في السلوك التنظيمي وإن كفاءة المؤسسات التنظيمية تعتمد على كفاءة الفرد العامل داخل المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها.
- 3- يمكن أن يكون هذا البحث مرجعاً لإدارة مؤسسات الأعمال، و يمكن الاستفادة منه في نواحي كثيرة مثل زيادة وتحسين الحوافز واتباع نمط قيادي جيد وكذلك مراعاة مشاعر وظروف العاملين بالمؤسسات التعليمية.

## مصطلحات البحث :

**الضغوط النفسية :** حالة من التوتر النفسي والجسدي تعتري الفرد عندما يتعرض لمواقف وأحداث تستلزم منه مطالب تكيفية تفوق إمكانياته (2).

**الضغوط النفسية إجرائياً:** تعرفها الباحثة بأنها حالة من التوتر النفسي والجسدي والسلوكي تعتري موظفي كلية التربية عند تعرضهم لمواقف وأحداث تستلزم منهم مطالب تكيفية تفوق إمكانياتهم حسب مقياس الضغوط النفسية المستخدم بهذه الدراسة.

**السلوك التنظيمي :** وهو يعني بدراسة الأشخاص داخل إطار تنظيمي، ينطوي على فهم والتنبؤ والسيطرة على السلوك البشري (3).

**السلوك التنظيمي إجرائياً:** تعرفه الباحثة بأنه جميع السلوكيات التي تصدر عن موظفي كلية التربية داخل إطار الكلية والتي يمكن قياسها من خلال سير نظام العمل بالكلية.

**موظفي كلية التربية :** وهم مجموعة من الأفراد الذين يعملون بوظائف مختلفة داخل مؤسسة تعليمية وهي كلية التربية بجامعة الزاوية.

## حدود البحث:

يتحدد البحث بموضوعه الذي يدرسه وهو الضغوط النفسية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية، كما يتحدد بالزمن الذي أجريت به الدراسة وهو العام الجامعي (2023م-2024م).

## المبحث الثاني - الإطار النظري والدراسات السابقة :

### أ-الإطار النظري :

#### أولاً- مفهوم الضغوط النفسية :

تعد الضغوط النفسية ظاهرة ملازمة لنفسيات البشر وهي حالة يدركها الشخص الذي يتعرض لأحداث وظروف غير مريحة أو مزعجة وتحتاج إلى نوع من التكيف أو إعادة التكيف واستمرارها قد يؤدي إلى آثار سلبية كالمرض والاضطراب وسوء التوافق حيث عرفها (سيلي هانز 1983) بأنها الاستجابة غير المحددة للجسم اتجاه أي وظيفة تتطلب منه ذلك سواء كانت سبباً أو نتيجة لظروف مؤلمة أو غير سارة (4). وعرفها كلاً من (لازاروس و فولكمان): " بأنها تفاعل خاص بين الفرد والوضعية التي يدركها على انها شاقة وتتجاوز موارده وقدراته وتضع راحته في خطر" (5) في حين عرفها (جوردن 1993م) بأنها الاستجابات النفسية والانفعالية والفيولوجية للجسم تجاه أي مطلب تم إدراكه على أنه تهديد لرفاهية وسعادة الفرد وهذه التغيرات تقوم بإعداد وتأهيل الفرد للتوافق مع الضغوط والتي هي ظروف بيئية سواء حاول الفرد مواجهتها أو تجنبها (6).

مما سبق نستنتج أن الضغوط النفسية محصلة لمجموع العوامل النفسية والظروف البيئية التي تعمل على تهديد راحة وسعادة الفرد وتمنعه من التكيف والتوافق مع نفسه ومع بيئته الاجتماعية.

**عناصر الضغط النفسي:** هناك ثلاثة عناصر أو مكونات للضغط النفسي حدد (7) ، وهي:

**المثير:** وهو القوة التي تبدأ بها حالة الضغط النفسي لدى الفرد ومصدرها البيئة.

**الاستجابة:** وهي ردود الفعل النفسية والسلوكية مثل: الإحباط والقلق.

**التفاعل:** ويعني التفاعل بين المثيرات والاستجابات ويأتي ذلك من العوامل التنظيمية في العمل، ومن المشاعر الإنسانية.

**أسباب الضغط النفسي:** للضغط النفسي أسباب عدة لخصها (8) في الآتي:

#### 1- أسباب ديمغرافية

- مرتب منخفض، والشعور بأن العمل لا يحقق إشباع للحاجات المادية والمعنوية.

- قلة الصدقات في العمل.

- تمييز جنسي في المكافآت والترقيات.

### - أسباب غير مناسبة للعمل :

- غياب التشجيع من طرف الإدارة.
- تدريب غير مناسب.
- اتصال تنظيمي سيئ.

### 3-أسباب منزلية

- زيادة الأعباء المنزلية.
- الشعور بالتقصير في رعاية الأبناء.
- صعوبة الجمع بين العمل ورعاية الأبناء.
- توتر العلاقات الزوجية.
- انعدام الدعم النفسي في البيت.
- صراع المسؤوليات مقترن بالأعباء المنزلية وتطور الحياة المهنية.
- العيش مع الأسرة الممتدة.
- مرض أحد أفراد الأسرة.

**خصائص الضغوط النفسية:** تعد الضغوط النفسية ظاهرة معقدة تعبر عن وقائع متعددة وذات مضامين بيولوجية، نفسية، اقتصادية، واجتماعية يمكن أن تحدد بعض الصفات الفيزيائية والداخلية التي تعطي ظاهرة الضغوط وحدتها وتماسكها وتميزها عن غيرها من الظواهر، وقد تم استنباطها من المبادئ والقواعد والنظريات التي اهتمت بدراسة هذه الظاهرة. ومن أهم خصائص الضغوط النفسية خلصها (9) في النقاط التالية:

- 1- الضغط عملية إدراكية في المقام الأول.
  - 2- الضغط المدرك هو الربط بين وجهة نظر الفرد بما يمتلكه من قدرات عقلية وجسدية وبين متطلبات الموقف.
  - 3- الضغط المدرك هو محصلة لمدى أهمية الموقف وفقاً للإدراكات الذاتية للفرد نفسه.
  - 4- الضغط عملية تكيف الفرد لقدراته مع متطلبات موقف معين.
- ويرى (الرشيدي) مشار إليه في (5) ما يلي:
- الضغوط ذات طبيعة وظيفية وتعبر الضغوط عن جانب وظيفي لما يكون عليه البناء الاجتماعي من تكامل أو تفكك فتحدث هذه الضغوط عندما يفشل البناء الاجتماعي في القيام بوظائفه.
  - من صفات الضغوط النفسية أنها ليست استقرارية حيث أنها تتضمن مجموعة من المتغيرات المترابطة، كما أنها عند حد معين تكون قوة دافعة نحو غاية وهدف محدد.

- الضغوط النفسية مؤثر ضروري للتكيف، فإذا تضمنت المواقف الضاغطة مطالب عند حدود قدرة الشخص واستطاع تحقيقها يحدث التكيف.

- الضغوط تنشأ من مثيرات سارة مثلما تنشأ من مثيرات مؤلمة.

- الضغوط عامة ومباشرة بين جميع أفراد البشر

**أنواع الضغوط :** من خلال العرض السابق للضغوط النفسية يمكننا تحديد أنواع الضغوط بصفة عامة حيث توجد تقسيمات متعددة للضغوط وهي: الضغوط المادية والضغوط النفسية والضغوط الاجتماعية والنفسية صنفها (10) إلى ما يلي:

- **الضغوط المادية** ، وهي : تتعلق بالعوامل الضاغطة بالبيئة مثال: شدة الحرارة، تلوث البيئة، الضوضاء المتداخلة والشحنات الكهربائية، ولقد صنف الباحثون العوامل الفسيولوجية على أنها ضغوط مادية ومثال ذلك عدم توفر الأكسجين الكافي أو نقص السكر أو الإصابات والجراحات والتمرينات الزائدة عن الحد.

- الضغوط النفسية وهي: الضغوط التي تنشأ من الاتجاهات التي تحملها والمشاعر وطريقة التفاعل مع أي شيء يهددنا سواء كان هذا التهديد حقيقي أو خيالي أي من وحي خيالنا ومن نسج أفكارنا.

- الضغوط الاجتماعية والنفسية وهي: تتعلق بالعوامل الضاغطة من العلاقات الشخصية أو النزعات بين أعضاء الأسرة والجيران والعاملين والأصدقاء أو أي أشخاص محيطين، فالضغوط النفسية والاجتماعية قد تكون ناتجة عن التفاعل الاجتماعي المكثف وكذلك قد تحدث بسبب الانعزالية التي يفرضها البعض على نفسه كنتيجة لعدم وجود تفاعلات اجتماعية ملائمة.

2- أما التقسيم الثاني: تضمن كل من الضغوط غير المرغوب فيها والتي يكون لها آثاراً سلبية متعددة على الأشخاص والضغوط التي تولد التحدي الذي يدفع الفرد للوصول لأهدافه برغم وجودها

**النظريات المفسرة للضغوط النفسية:**

**1- نظرية المواجهة والهروب (لكانون 1932م) :** تعد هذه النظرية من أوائل النظريات التي اعتمدت على الجوانب الفسيولوجية في تفسير ودراسة الضغط النفسي، وذلك من خلال دراسة كانون للكيفية التي يستجيب بها كل من الإنسان والحيوان للتهديدات الخارجية، واستخدم (كانون) في بداية القرن العشرين مصطلح التوازن الجسمي للتدليل على نزعة الكائن الحي للاستعانة بمصادره على حالة الاتزان، أي أن الكائن الحي يدرك الخطر في البيئة، ويستجيب له بالدفاع أو الهروب، ولقد شبه



(كانون) عملية الضغط النفسي بعملية الكر والفر، والتي هي مجموعة من التغيرات الفيزيولوجية التي تحدث في الجسم كزيادة الأيض وتقلص الشريان التاجي وتجمع الصفائح الدموية<sup>(11)</sup>

2- **نظرية التحليل النفسي (لفرويد) :** طبقاً لوجهة نظر فرويد تنطوي ديناميات الشخصية على التفاعلات المتبادلة وعلى الصدام بين الجوانب الثلاثة للشخصية وهي (الهوا) وهو الجانب البيولوجي للشخصية و(الأنا) وهو الجانب السيكولوجي للشخصية و(الأنا الأعلى) ويعكس قيم ومعايير المجتمع، فالهوا تحاول دائماً السعي نحو إشباع المحفزات الغريزية ودفاعات الأنا تسد عليها الطريق، وبالتالي لا تسمح لهذه المحفزات والرغبات الغريزية الصادرة من الهوا بالإشباع مادام ها الإشباع لا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع، ويتم هذا عندما تكون الأنا قوية، ولكن عندما تكون الأنا ضعيفة وتكون كمية الطاقة المستمرة لديها منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والتهديدات، ومن ثم لا تستطيع الأنا القيام بوظائفها ولا تستطيع تحقيق التوازن بين مطالب ومحفزات الهوا، ومتطلبات الواقع الخارجي، وعلى هذا ينتج الضغط النفس (12)

3- **نظرية الجهد (هانز سيلبي) :** يعد (هانز سيلبي) أول من درس الضغوط النفسية كونه طبيباً مختصاً بالهرمونات ودراسة الفسيولوجية والأعصاب، ويرى (هانز سيلبي) أن كل شخص يعاني في حياته لعدد من الضغوط النفسية، وإن قدرأً مناسباً من الضغوط النفسية قد تساعد الفرد على أداء العمل بطريقة أفضل، أما الضغوط الشديدة تؤدي إلى اضطراب التوازن الجسمي<sup>(13)</sup>، ورأى (هانز سيلبي) بأن الضغط النفسي الطريقة الإدارية التي يستجيب بها الجسد باستعداداته العقلية والبدنية لأي دافع وهو يعبر عن مشاعر التهديد والخوف ويعتقد أن ردود فعل الفرد للأحداث الضاغطة تتبع نمطاً متسماً أطلق عليه جملة أعراض التكيف العام<sup>(14)</sup>.

4- **نظرية مفهوم الحاجة (موراي) يرى (موراي) أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويُعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهوده للوصول إلى هدف معين، ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هما:**

- **ضغط بيتا** ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

- **ضغط ألفا** ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي، ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالانوع الأول من الضغوط، ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة النشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا (15)

**5- النظرية الاجتماعية البيئية :** يُعد (كارن) من رواد هذه النظرية وقد صاغ سنة (1962) نموذجاً أسماه بالنموذج الاجتماعي البيئي للضغط، ويمثل الضغط هنا علاقات شاملة لمجموعة من الظواهر والعمليات التي تحتوي ستة أقسام مرتبطة بعوامل سببية فئات العلاقات والفرضيات موضحة بواسطة أسهم تدل على اتجاهات سببية وفرضيات (أ-ب) لها دور في عملية تأثير البيئة الخارجية على البيئة النفسية وفرضياتها

(ب - ج ) تربط الحقائق في البيئة النفسية بالاستجابات المباشرة للفرد، وفرضيات (ج - د) ترتبط فيها تلك الاستجابة المتأثرة للعمل بمعايير الصحة والأمراض، فالنموذج الاجتماعي البيئي يحاول أن يطور نظرية شاملة للصحة النفسية وقد استعمله البعض كأساس تتبع الدراسات والبحوث بداية من المجهودات التي تتعلق بفهم بيئة العمل الموضوعي، وانتهاء بدراسات الصحة والأمراض ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالضغط النفسي (16).

**6- نظرية التوافق للضغوط :** يرى (كبير) أن بعض الضغوط التي يتعرض لها الإنسان ترتبط بمتغيرات عدة مثل معدل الرضا في المؤسسة، ومكان العمل ودرجة الحرارة والإضاءة ودرجة الازدحام وما يتضمن من جهود يدوية في العمل أو الضيق الذي يعانيه الفرد في حياته الشخصية مع الآخرين المجاورين له كما أن هذه النظرية تعتقد أن الضغوط هي أمر غير اعتيادي وسلبى يشنت ذهن الكائن العضوي، وأن زيادة الضغوط قد تعرضه إلى ارتكاب الحوادث أو أنها قد تؤدي إلى سلوك ذات كفاءة منخفضة، وتشير هذه النظرية إلى أن الضغوط قد تكون مشروطة على الفرد بفعل البيئة الداخلية وقد تكون مفروضة على الفرد بفعل البيئة الخارجية مثل (زيادة درجة الحرارة، زيادة مستوى الضوضاء وزيادة الاجهاد في العمل) وتختلف الظروف عند أولئك الذين تعرضوا لها كما أنها تنجم عن عدم الكفاية الجسمية أو العقلية ومن ناحية أخرى إن التوافق للضغوط لا يكون ناجماً عن عدم الكفاية الجسمية أو العقلية بل بسبب الظروف المؤقتة (17).

مما سبق نستنتج أن جميع النظريات المفسرة للضغوط النفسية اعتمد روادها على العوامل النفسية الداخلية والعوامل الفسيولوجية والعوامل البيئية والاجتماعية لتفسير الضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد خلال مراحل حياته المختلفة.

**آثار الضغوط النفسية على الإنسان:** إن تأثير الضغوط عديدة ومتعددة ويمكن تقسيمها إلى آثار إيجابية و آثار سلبية، ولقد قسمها كل من (18) إلى آثار إيجابية وسلبية لأننا نقول دائما ليست كل الضغوط ذات آثار سلبية أما عن الآثار الإيجابية للضغوط هناك ما يعرف بالضغوط الجيدة، ومن أمثلة هذه الآثار الإيجابية الدافعية الذاتية والتي تدفع الفرد إلى الحث والاستنفار نحو العمل بصورة أكثر جدية لزيادة الطموح في حياة أفضل، ومن بين الآثار السلبية للضغوط والتي تتضمن الكثير من النواحي التدميرية والتي تحمل خطورة على الفرد قسمها (كينان) إلى خمس نتائج محتملة والمتولدة كنتيجة للضغوط وهي:

- تأثيرات شخصية وهي : القلق واللامبالاة والإحباط والتعب والحزن والكآبة وحدة الانفعال وانخفاض الثقة بالنفس والعصبية والشعور بالوحدة.

-تأثيرات سلوكية: درجة ميل عالية للوقوع في الحوادث، شرب الكحول وتعاطي المخدرات والهيجان العاطفي والأكل الكثير والتدخين بشراهة والسلوك الاندفاعي والضحك بعصبية.

- تأثيرات ادراكية: عدم القدرة على اتخاذ قرارات سريعة والتركيز المحدود والقدرة الانتباهية القصيرة، والحساسية الزائدة تجاه الانتقادات، وانفلات العقل.

- تأثيرات فسيولوجية: ارتفاع مستوى السكر في الدم، وازدياد معدل ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم، وجفاف الفم، والعرق واتساع حدقة العين، والإحساس اللحظي بالبرودة والسخونة.

تأثيرات تنظيمية: الغياب عن العمل، وعدم الاستقرار بالعمل وانخفاض الإنتاجية والانعزال عن الزملاء، وعدم الرضا الوظيفي، وانخفاض الالتزام والولاء التنظيمي.

مما سبق نلاحظ أن للضغوط النفسية تأثيرات مباشرة على شخصية الإنسان وعلى سلوكه وعلى ادراكه وعلى أعضائه الداخلية الفسيولوجية.

### ثانيا- مفهوم السلوك التنظيمي:

عرفه البعض بأنه: تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المنظمة والتي تشمل التقنية المستخدمة في المنظمة، والهيكل التنظيمي والبيئة الاجتماعية خارج المنظمة، ومن ناحية أخرى يمكن النظر إليه على أنه يشمل التعرف على مسببات

السلوك التنظيمي كأفراد وجماعات داخل المنظمة (20)، ويرى بعضهم بأن السلوك التنظيمي هو منهجية الإجراءات والمواقف التي يظهرها الناس داخل المنظمات، وأنه سلوك فردي وديناميكيات جماعية في المنظمات على الرغم من أن السلوك الفردي وديناميكيات الجماعة هي الاهتمامات الأساسية في دراسة السلوك التنظيمي، فإن التغيرات التنظيمية مهمة مثل السياق الذي يحدث فيه السلوك البشري (21)، وعرفه كل من " (سيزلافي وأليس): بأنه الاهتمام بدراسة سلوك العاملين داخل الوحدات التنظيمية المختلفة، واتجاهاتهم وميولهم وآرائهم في المنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في إدراك العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم كما تؤثر في المنظمات البشرية وأهدافها، وعرفه (روبنز) بأنه مجال معرفة يهتم بدراسة التأثير الناتج عن الأفراد والجماعات والهيكل على السلوك داخل المنظمات بغرض تطبيق مثل هذه المعرفة في تحسين فعالية المنظمة، كما عرفه (واثر وهولنيك) بأنه مجال للدراسة بهدف التنبؤ والتفسير والفهم للسلوك الإنساني داخل المنظمات

من خلال العرض السابق لمفهوم السلوك التنظيمي يُمكن للباحثة تعريفه بأنه تفاعل الموظف داخل الكلية مع زملائه ومع مديره واستجابته لقوانين العمل داخل المؤسسة التعليمية (الكلية) التي يعمل بها.

**أهمية السلوك التنظيمي:** للسلوك التنظيمي أهمية كبيرة نوجزها في النقاط التالية:

- فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين وذلك من خلال فهم طبيعة الدوافع والادراك والقيم التي تحكم السلوك، وأيضا معرفة طبيعة الضغوط ووسائل الاتصال المستخدمة ونمط القيادة المفضل.

- إدارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق الهدف من خلال التدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب وبناء نظم الحوافز والتدعيم الملائم وكذلك اختيار نمط الاتصال وأسلوب القيادة المناسب، ومحاولة تهيئة مناخ وظروف العمل لتخفيف الضغوط وجعلها عند المستوى الفعال على نحو يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

- وضع استراتيجيات مستقبلية لتنمية وتطوير سلوك الأفراد والجماعات واستراتيجيات التطوير والتنمية المختلفة في المنظمة.

**أهداف دراسة السلوك التنظيمي:** للسلوك التنظيمي أهداف عدة نوجزها في النقاط التالية:

1- فهم سلوك العاملين: ويتطلب ذلك التعرف على سلوك وتصرفات العاملين في مواقع العمل ودراسة وتحليل الأسباب والدوافع وتحديد العوامل المؤثرة فيه.

2-التنبؤ بسلوك العاملين: إذا ما تعرفت الإدارة على سلوك العاملين والأسباب وراء هذا السلوك فإن ذلك يمكنها من توقع السلوك المستقبلي للعاملين في المواقف المختلفة وكذلك التعرف على آثار هذا السلوك على المنظمة ومن ثم تأخذ على عاتقها اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة الآثار.

3- التحكم في سلوك العاملين: إن فهم سلوك العاملين الحالي والمستقبلي سوف يمكن الإدارة من التحكم وتوجيه سلوك العاملين في المستقبل وذلك بهدف الارتقاء بمستوى الأداء للعاملين، وقد تقوم الإدارة بإعداد بعض السياسات التي تمكنها من تحقيق هذا الهدف (22)

من خلال ما سبق لعرضنا لأهداف دراسة السلوك التنظيمي تبين لنا أن أهدافه لا تختلف عن أهداف دراسة أي علم من العلوم حيث تمثلت أهدافه في ثلاث عمليات متتالية وهي فهم السلوك التنظيمي والتنبؤ بالسلوك التنظيمي والتحكم بالسلوك التنظيمي الحالي والمستقبلي.

**عناصر السلوك التنظيمي:** إن عناصر السلوك التنظيمي تتمثل في كل من الفرد والجماعة لخصها (23) في النقاط التالية:

1- بالنسبة إلى الفرد تتمثل في الآتي:

- الإدراك : يعالج نظرة الفرد للناس من حوله وكيف يفسر ويفهم الموقف والأحداث من حوله وكيف يؤثر هذا الإدراك على حكمه وعلى الآخرين وعلى اتخاذ القرارات.

- التعلم: وهو الموضوع الذي يفيد المديرين وأصحاب السلطة والعاملين في فهم كيف يكسبون سلوكهم أو كيف يتمكن من تقوية أو إضعاف أنماط معينة من السلوك.

- **الدافعية:** هو موضوع يفيد في فهم العناصر التي تؤثر في رفع حماس ودافعية العاملين وبالتسلح ببعض الأدوات والتي يمكن من خلالها حث العاملين على رفع حماسهم في أعمالهم.

- **الشخصية:** وهي أيضا تفيد المدير في فهم مكونات وخصائص الشخصية وتأثيرها على سلوك الأفراد داخل أعمالهم وهو فهم ضروري يمكن المديرين من توجيه المرؤوسين للأداء السليم.

- الاتجاهات النفسية وتنقسم إلى ثلاثة أقسام:

- العنصر المعرفي (المعرفة والمعلومات)

إن ما يتوفر لدى الفرد من معلومات وتعلم وخبرة وثقافة تساعد على تكوين معارف ومعتقدات الفرد اتجاه موضوع معين وهي تساعد في تكوين ردود فعله في مشاعره وتحركاته اتجاه هذا الموضوع.

-العنصر العاطفي (الوحدات والمشاعر)

بناء على معرفته ومعتقداته تتكون المشاعر والتي تكون في شكل تفضيل أو عدم تفضيل وحب وكرهية وإعجاب أو عدم إعجاب والارتياح أو عدم الارتياح.

-العنصر السلوكي (الميل السلوكي)

ويفهم ذلك في شكل التنبيه للتعرف بطريقة معينة حول الأشياء الموجودة في البيئة المحيطة.

2- بالنسبة للجماعة:

وهي تلك المتغيرات والعناصر المؤثرة والمكونة للسلوك الجماعي للأفراد والجماعات ولمعرفة وفهم هذا السلوك والتنبيه به وتوجيهه يتم من خلال:

-**جماعات العمل:** من خلالها يتم التعرف والخوض في تكوين الجماعات وظواهر التماسك الجماعي وعلاقتها في سلوك العمل كما تتناول ظاهرة اتخاذ القرارات داخل جماعات العمل.

- **القيادة:** وتساعد في فهم التعرف على كيفية اكتساب التصرفات والأنماط القيادية المؤثرة في سلوك الآخرين والظروف المحددة للتصرفات والأنماط القيادية المناسبة.

- الاتصال: ويساعد هذا الموضوع المديرين أو العاملين في فهم كيف يتم الاتصال داخل العمل وكيف يمكن جعله بدون معوقات وكيف يمكن رفع مهارات الاتصال بالطرق المختلفة مثل الاستماع والمقابلات الشخصية والاجتماعية.

**النظريات المفسرة للسلوك التنظيمي:** توجد عدة نظريات فسرت السلوك التنظيمي من جوانب مختلفة وأهم هذه النظريات ما يلي:

**1-نظرية العلاقات الإنسانية :** تعد هذه النظرية مناهضة للفكر الكلاسيكي حيث افترضت أن الإنسان مخلوق اجتماعي يسعى لإنشاء علاقات مع الآخرين وأن أفضل الصفات التي يمكن استغلالها ببيئة العمل هي التعاون وليس التنافس أي أن هذه النظرية قد انتجت نهجا مخالفاً عن النظريات السابقة بالتعامل مع العنصر البشري والتحكم بسلوكه وتوجيهه، حيث تبنت هذه النظرية فكر القيادة الديمقراطية وتعميم مبدأ المشاركة بين العاملين في اتخاذ القرارات ووضع أنظمة للشكاوي والمقترحات

والرحلات والحفلات، ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية اهتمامها الزائد بالعلاقات الاجتماعية مما قد ينتج عنه تدليل العاملين وافسادهم (24).

**2-نظرية الإدارة العلمية (تايلور) :** ركز (تايلور) على أهمية تقسيم العمل ليس فقط داخل المؤسسات الصناعية الكبرى ولكن أيضا مستوى المشروعات الصغيرة والمتوسطة منها، نظراً لطبيعة الأعمال وأنماط الخبرة والشخصية الفردية ونوعية الإنتاج والشهادات العلمية للعاملين، لذلك أوصى بأهمية شمول تقسيم العمل للكفاءات المهنية والإدارية بدءاً بالعمال في خطوط الإنتاج، وصولاً إلى المستويات الإدارية العليا ويعد ذلك ضرورياً لتنفيذ مختلف المهام والأعمال داخل التنظيم، وفي سبيل تحقيق ذلك حرص (تايلور) على أن يميز بين الأعمال والوظائف التي يقوم بها العمال في المؤسسات ويرجع هذا التمييز إلى طبيعة الدور الذي يقوم به كل منهما في العمل، وأكد (تايلور) على وجوب أن يقوم العمال بأعمالهم، بحيث يعمل كل واحد منهم بصورة محددة لتحقيق العمل المخصص له وفق الأهداف المرسومة والمقررة، وفي المقابل أكد على ضرورة أن تشهد الإدارة على إخضاع الجميع لمجموعة القواعد والقوانين السائدة داخل التنظيم والسيطرة على العمل داخل المؤسسات الإنتاجية، وبعبارة أخرى توزيع العمل على كافة الفئات المهنية والإدارية، ولكن على أساس تولي الإدارة مهام التخطيط والتنظيم والرقابة وتولي العمال من جهتهم مهام التنفيذ (25)

**3-نظرية العلوم السلوكية :** برزت هذه النظرية نتيجة لمحاولات أجريت لتطوير نظرية العلاقات الإنسانية، وهي من أهم نظريات السلوك التنظيمي حيث حاول بعض العلماء تطويرها عبر استغلال الجوانب السلوكية لتفسير السلوكيات الإنسانية بشكل أكثر دقة وشمولاً، وبدلاً من الاهتمام بالعلاقات والمشاعر كما فعلت نظرية العلاقات الإنسانية، ركزت هذه النظرية على الجوانب الإيجابية والسلبية لسلوكيات الأفراد والإدارة كمحاولة لتفسير السلوك الإنساني من أجل الاستغلال الأمثل للسلوكيات والطاقات بالسياق التنظيمي (26).

**4-نظرية التنظيم البيروقراطي (ماكس فيبر) :** المقصود بالبيروقراطية هو حكم المكتب أو سلطة المكتب ويرى (ماكس فيبر) البيروقراطية بأنها النموذج المثالي للتنظيمات الإدارية الضخمة، وأكد في نظريته على ضرورة الاهتمام ببعض الخصائص والمبادئ العامة المهمة والتي توجد في كل المؤسسات والمنشآت أياً كان نشاطها في المجتمع، وهذه المبادئ من أهمها شروط الحصول على العمل، وتقسيم العمل وتحقيق أعلى درجات التخصص وتسلسل السلطة واتباع الطرق والقواعد

العقلانية الرشيدة (27). وبالنسبة إلى العضوية في التنظيم يرى (ماكس فيبر) أن التنظيم يقوم على نسق من المناصب الرسمية المحددة بوضوح، لكل منصب منها مجال من الاختصاصات المحددة بالمعنى الشرع يشغلها الأفراد كما أوضح (فيبر) بناء على المؤهلات الفنية التي يمكن التحقق من وجودها من خلال إجراءات رسمية غير شخصية كالامتحانات مثلاً أو من خلال تقديم الفرد لشهادات علمية أو تلك الخاصة بالخبرة المهنية أو كليهما (28).

وتعد هذه الاعتبارات شروطاً لقبول عضوية الفرد في المؤسسة وانتسابه لإحدى جماعته الرسمية، فهناك طرق وأساليب للعمل، وتنفيذ المهام والواجبات، وترى هذه النظرية أن العمل هو المحور الأساسي للتنظيم، وأنه قابل للتقسيم بحسب المركز. من خلال العرض السابق للنظريات المفسرة للسلوك التنظيمي نستنتج أن السلوك التنظيمي داخل مؤسسات ومنظمات العمل يعتمد على جودة العلاقات الإنسانية كما يعتمد على جودة علاقة العامل أو الموظف بإدارة العمل حيث كلما تحسنت تلك العلاقة كلما انتظم السلوك داخل المنظمة أو مؤسسة العمل فالعلاقات الإنسانية الإيجابية لها دور كبير في اعداد تنظيم السلوك وتقوية العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل وبينهم وبين إدارة العمل التابعين لها.

#### ب - الدراسات السابقة:

1- دراسة : يعقوب عبد الخير وآخرون(2020م) ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية بجامعة الملك خالد-المملكة العربية السعودية. ، وهدفت إلى إبراز أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بجامعة الملك خالد خلال الفترة من 2015-2019م وتوصلت إلى أن عبء العمل يؤثر على أداء العاملين لأعمالهم، لكن كلما زادت مهاراتهم كلما زادت مقدرتهم على التغلب على ذلك، وتؤثر ضغوط العمل في أداء العاملين ايجابياً وسلبياً، و تمثل ضغوط العمل جزءاً مهماً في الجامعة من معوقات الأداء بالنسبة للعاملين، ويرجع ذلك لطبيعة عمل الجامعة، ويجب على الجامعة الاهتمام بالجانب النفسي والسلوكي للعامل قبل الاهتمام بالزامية انجاز ما هو مطلوب إنجازه للمهام والأعمال لأن ذلك الاهتمام يولد الشعور بالحماس والرغبة في العمل (29).

2-دراسة: أحمد (2021م) الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء الموظفين في القطاعالحكومي هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير الضغوط النفسية على الأداء والسلوك التنظيمي للموظفين، مع التركيز على كيفية تعامل الأفراد مع هذه الضغوط



وتحسين الأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (200) موظف ، واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت للنتائج التالية:

- أن مستوى الضغوط النفسية لدى الموظفين كانت عالية.
  - تؤثر الضغوط النفسية سلباً على جودة الأداء.
  - يلعب الدعم التنظيمي دوراً مهماً في تخفيف حدة الضغوط.
  - تؤدي الضغوط العالية إلى زيادة معدلات التغيب.
  - ترتبط الضغوط النفسية بضعف الالتزام الوظيفي.
  - تساعد برامج الدعم النفسي في تحسين الأداء والرضا الوظيفي.
- 3- دراسة:** عبدالله (2022م) تأثير الضغوط النفسية على السلوك التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي ، وهدفت إلى تحليل دور الضغوط النفسية بين أعضاء هيئة التدريس في التأثير على الالتزام والانضباط الوظيفي، مع تقييم أساليب الإدارة لتخفيف الضغوط ، وتكونت عينة الدراسة من (150) عضواً هيئة تدريس ، واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة. وتوصلت للنتائج التالية:
- إن مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس كان عالياً.
  - تزداد الضغوط النفسية مع زيادة الأعباء الأكاديمية.
  - ترتبط الضغوط بارتفاع مستوى التوتر الوظيفي.
  - تؤدي ضغوط العمل إلى ضعف الحافز لدى الموظفين.
  - الإدارة الداعمة تسهم في تقليل الآثار السلبية.
  - توفر فرص التدريب يزيد من مقاومة الضغوط.
- 4-دراسة :** الحربي (2023م) الضغوط النفسية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحية. وهدفت إلى التعرف على آثار الضغوط النفسية بين العاملين في القطاع الصحي وأثرها على الالتزام التنظيمي ومستوى الرضا عن العمل، وتكونت عينة الدراسة من (180) موظفاً صحياً ، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة ، وتوصلت إلى النتائج التالية:
- تؤدي الضغوط إلى انخفاض الالتزام الوظيفي.
  - تقل إنتاجية الموظفين مع زيادة الضغوط.
  - يرتبط الدعم الاجتماعي بانخفاض معدلات التوتر.

-تحسين ظروف العمل يقلل من الضغوط.

-البرامج التوعوية تساعد في التخفيف من آثار الضغوط.

5 - **دراسة:** زهران (2024م) دور الضغوط النفسية في الأداء والسلوك التنظيمي، هدفت إلى تقييم تأثير الضغوط النفسية في أداء الموظفين وسلوكهم التنظيمي ضمن بيئة العمل، مع توصيات لتحسين بيئة العمل، وتكونت عينة الدراسة من (220) موظفاً، واتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة ، وتوصلت إلى النتائج الآتية:

-تؤدي الضغوط المرتفعة إلى التوتر والإرهاق.

-تقل فعالية الموظفين في بيئات العمل المضغوطة.

-الإدارة المرنة تقلل من حدة الضغوط.

-يرتبط الدعم النفسي بتحسين الأداء.

-يؤدي التدريب المستمر إلى تحسين مقاومة الضغوط.

**التعليق على الدراسات السابقة:**

يتضح من عرض الدراسات السابقة أنها تنوعت واتفقت مع الدراسة الحالية في جوانب في حين اختلفت معها في جوانب أخرى حيث هدفت جميعها إلى التعرف على نوع العلاقة التي تربط بين الضغوط النفسية وأداء الموظفين داخل أعمالهم في حين اختلف بعضهم مع الدراسة الحالية في حجم ونوع العينة مثل دراسة أحمد حيث بلغ

حجم عينتها (200) ودراسة عبدالله بلغ حجم العينة (150) ودراسة الحربي بلغ حجم

العينة (180) ودراسة زهران حجم العينة كان (220)، ومن حيث المنهج استخدمت

جميعها المنهج الوصفي التحليلي وهو المستخدم في الدراسة الحالية ، ومن حيث

الأدوات فقد استخدمت جميعها استبيانات لجمع البيانات

من حيث النتائج فقد أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن مستوى الضغوط النفسية لدى

الموظفين كانت مرتفعة وهذا ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية.

**المبحث الثالث- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:**

**1-منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، فهو من أكثر الطرق تماشياً

وملائمة واستخداماً لهذا النوع من الدراسات الوصفية، إذ يتيح للباحث القدرة على

جمع أكبر قدر من البيانات الميدانية عن الموضوع أو الظاهرة المراد دراستها، كما أن

الباحثين عادة ما يلجؤون إلى إجراء مسح بالعينة للمجتمع الأصلي للدراسة، للخروج بنتائج يمكن أن تفيد في فهم صحيح للظاهرة المدروسة.

**2-مجتمع الدراسة:** تمثل مجتمع الدراسة في موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية والبالغ عددهم (65) موظفا وموظفة، وتم اتباع أسلوب الحصر الشامل عند جمع البيانات، وذلك حسب إحصائية 2024م.

**الدراسة الاستطلاعية:** تكونت من (20) موظفا وموظفة، وذلك لتقنين أداة الدراسة من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة.

**3. أدوات الدراسة:** بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، تم بناء مقياس للضغوط النفسية ومقياس للسلوك التنظيمي وفقاً للخطوات الآتية:  
- تحديد الفقرات الرئيسية للمقياس.

- صياغة فقرات المقياس حسب انتمائه للبعد.

**4. صدق أدوات الدراسة:**

**أ-صدق المُحكَمين:** للتحقق من صدق أدوات الدراسة تم عرض المقياسين على مجموعة من المُحكَمين بلغ عددهم (5) محكمين، من ذوي الخبرة والاختصاص وذلك لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول سلامة اللغة ووضوحها وملائمة العبارات لأغراض الدراسة، من حيث شموليتها وتغطيتها لفقرات المقياسين وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، فحذفت بعض عبارات وأصبح المقياسين في صورتها النهائية على النحو التالي: مقياس الضغوط النفسية اشتمل على (20) عبارة، و مقياس السلوك التنظيمي اشتمل أيضاً على (20) عبارة، علماً بأن بدائل الإجابة عن فقرات المقياسين تنحصر في (دائماً، أحياناً، أبداً).

**ب-صدق الاتساق الداخلي:** تم القيام بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون

جدول (1) يبين ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية مع الدرجة الكلية للمقياس.

معامل الارتباط	المقياس
**0.852	الضغوط النفسية
**0.831	السلوك التنظيمي

يتضح من بيانات الواردة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات المقياس والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالدرجة الكلية للمقياسين، ومن ثم الوثوق بهما للاستخدام والتطبيق.

5- ثبات المقياسين: تم حساب ثبات مقياس الضغوط النفسية، ومقياس السلوك التنظيمي باستخدام معادلة ألفا كرو نباخ.

جدول (2) معامل ثبات مقياس الضغوط النفسية ومقياس السلوك التنظيمي باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ للفقرات والدرجة الكلية.

المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
الضغوط النفسية	20	0.843
السلوك التنظيمي	20	0.834

يتضح من الجدول (2) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.843) للضغوط النفسية، وبلغ معامل الثبات الكلي للسلوك التنظيمي (0.834)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية المقياسين للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجهما والوثوق بها.

6- التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات: ولإعادة ترميز مقياس الضغوط النفسية ومقياس السلوك التنظيمي، فقد وزعت الدرجات من (1-3) على النحو التالي:

تعطى الدرجة (3) للاستجابة (دائمًا).

تعطى الدرجة (2) للاستجابة (أحيانًا).

تعطى الدرجة (1) للاستجابة (أبدًا).

النتائج التي تتعلق بالإجابة عن التساؤل الأول والذي نص على: ما مستوى الضغوط النفسية لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية؟

جدول (3) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الضغوط النفسية لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	ألوم نفسي عند إنجاز عملي بشكل خاطئ	2.5385	0.63926	3	عالية
2-	أحاول التركيز في عملي من أجل نسيان مشكلي الشخصية	2.6923	0.61041	2	عالية
3-	عندما أكون تحت تأثير الضغوط النفسية ألاحظ تغيرات سلبية في أنماط سلوكي	2.3846	0.62979	4	عالية
4-	أحتفظ بمشاكلي للدرجة التي أشعر معها بالرغبة في الانفجار	2.5385	0.63926	3	عالية
5-	أنفث عن غضبي وإحباطي على المقربين مني	1.6154	0.51878	9	منخفضة
6-	أركز على الجوانب السلبية في حياتي بدلا من التركيز على الجوانب الإيجابية	2.2308	0.58012	5	متوسطة
7-	أشعر بعدم الراحة عندما أتعامل مع مواقف جديدة	2.0769	0.47788	6	متوسطة
8-	أشعر بأن الدور الذي أقوم به داخل الكلية غير ذي قيمة	1.4615	0.63926	10	منخفضة

متوسطة	8	0.80562	1.7692	أصل متأخر للعمل أو الاجتماعات المهمة	-9
متوسطة	5	0.58012	2.2308	أرد بحدة على الانتقادات الشخصية	-10
منخفضة	9	0.51878	1.6154	أشعر بعقدة الذنب إذا جلست ساعة أو أكثر بدون عمل	-11
متوسطة	5	0.58012	2.2308	أشعر بالعجلة والاندفاع حتى لو لم أكن مضغوطاً	-12
متوسطة	6	0.47788	2.0769	لا أجد الوقت الكافي لكي أطلع على الكتب التي أحبها	-13
عالية	1	0.54508	2.7231	أحب أن أحظى بالاهتمام وأحصل على ما أريده فوراً	-14
عالية	4	0.62979	2.3846	أتجنب التعبير عن مشاعري الحقيقية سواء في العمل أو في المنزل	-15
عالية	3	0.63926	2.5385	أقوم بمهام أكبر من تلك التي يمكنني القيام بها في وقت واحد	-16
متوسطة	6	0.47788	2.0769	أرفض النصيحة سواء من الزملاء أو من الرؤساء	-17
متوسطة	7	0.73544	1.9231	أتجاهل القيود الخاصة بعملتي وإمكاناتي الحقيقية	-18
عالية	2	0.61041	2.6923	أفقد الكثير من هوياتي واهتماماتي لأن العمل يأخذ كل وقتي	-19
عالية	4	0.62979	2.3846	أعالج المواقف قبل التفكير فيها من خلال الاجتهاد	-20
متوسطة		0.56367	2.2092	المقياس ككل	

يتضح من الجدول (3) أن الفقرة (14) والتي تنص على (أحب أن أحظى بالاهتمام وأحصل على ما أريده فوراً) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7231) وانحراف معياري (0.54508)، ويليهما من حيث الأهمية الفقرتين (2، 19) فقد احتلت المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.6923) وانحراف معياري (0.61041) وهي تنص على (أحاول التركيز في عملي من أجل نسيان مشكلي الشخصية، أفقد الكثير من هوياتي واهتماماتي لأن العمل يأخذ كل وقتي)، بينما احتلت الفقرات (1، 4، 16) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.5385) وانحراف معياري (0.63926) وهي تنص على (ألوم نفسي عند إنجاز عملي بشكل خاطئ، أحتفظ بمشاكلي للدرجة التي أشعر معها بالرغبة في الانفجار، أقوم بمهام أكبر من تلك التي يمكنني القيام بها في وقت واحد) جاءت بدرجات عالية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (22) والتي توصلت إلى أن مستوى الضغوط النفسية لدى الموظفين كانت عالية، كما تتفق مع دراسة (19) والتي ترى أن مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس كان عاليًا.

ويُمكن تفسير مستوى الضغوط النفسية المتوسطة لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية بربطها بعدة عوامل مرتبطة بطبيعة العمل الأكاديمي والبيئة الوظيفية، يشير المستوى المتوسط للضغوط النفسية إلى أن الموظفين يواجهون تحديات وضغوطاً

نفسية ملحوظة، لكنها ليست بالحدة التي تجعلها تؤدي إلى تدهور كبير في الصحة النفسية أو الأداء الوظيفي، فقد يكون للبيئة الأكاديمية دور في توفير بعض العوامل الداعمة التي تسهم في تخفيف هذه الضغوط، مثل مرونة العمل نسبياً، ووجود شبكة دعم اجتماعي بين الزملاء، ووجود إحساس بالاستقرار النسبي في العمل كما أن طبيعة العمل في كلية التربية، التي تركز على التعليم والتنشئة، قد تعزز إحساس الموظفين برسالتهم المهنية، مما يقلل من حدة الضغوط النفسية ومع ذلك، تظل بعض العوامل، مثل حجم المسؤوليات الأكاديمية والإدارية وتوقعات الأداء العالي، تشكل مصدرًا للضغط الذي يؤدي إلى بقاء مستوى الضغوط النفسية عند حدٍ متوسط.

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة (8) جاءت بدرجة منخفضة والتي تنص على (أشعر بأن الدور الذي أقوم به داخل الكلية غير ذي قيمة) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة العاشرة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى الضغوط النفسية لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية بمتوسط حسابي (1.4615) وانحراف المعياري (0.63926).

**النتائج التي تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثاني والذي نص على: ما مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية؟**

جدول (4) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	أعرف جيدا الطريقة التي أقوم بها بأداء عملي	2.3846	0.62979	3	عالية
2-	أستطيع استيعاب وتفسير ما يجري من حولي من أحداث	2.2308	0.58012	4	متوسطة
3-	لدي الخبرة الكافية للتعرف على ظروف عملي	2.0769	0.47788	5	متوسطة
4-	تتحكم الأعراف والعادات والتقاليد في تصرفاتي	1.6154	0.51878	9	منخفضة
5-	أشارك مع بعض زملاء العمل في الأفكار والمواقف اتجاه قضايا معينة في العمل	2.3846	0.62979	3	عالية
6-	يؤثر مستواي التعليمي على تصرفاتي في العمل	1.7692	0.80562	8	متوسطة
7-	أتمتع بالاستقلالية في ممارسة عملي	2.0769	0.47788	5	متوسطة
8-	تحاول الإدارة التأثير على استجابات الأفراد اتجاه أحداث معينة لاستمالاتها	1.9231	0.73544	7	متوسطة
9-	أرى أن شخصيتي تمكنني من اتخاذ مواقف صريحة ومحسوسة في عملي	1.9846	0.62481	6	متوسطة
10-	لدي الحرية في إبداء رأيي حول ما يجري في مكان عملي	2.3846	0.62979	3	عالية
11-	أثرت التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي على ميولي واتجاهاتي في العمل	2.5385	0.63926	1	عالية

12-	هناك احتمالية لأن أغير موقفي بتغير الظروف	2.3846	0.62979	3	عالية
13-	نمط الإدارة السائد في الكلية يؤثر على اتجاهاتي	2.4615	0.75160	2	عالية
14-	أرفض وأعارض كل مالا يتناسب مع قيمي ومعتقداتي	1.6154	0.51878	9	منخفضة
15-	أدلي برأي في كل الأحداث الجارية بالكلية	2.0769	0.47788	5	متوسطة
16-	لدى اتجاهات سلبية اتجاه بعض الأشخاص والأشياء والموضوعات بالكلية	2.2308	0.58012	4	متوسطة
17-	أشارك في اتخاذ القرارات في مجال عملي	1.9231	0.73544	7	متوسطة
18-	أبنى التأييد لبعض المواقف والموضوعات نظرا لما أحصل عليه من مكاسب	1.9231	0.73544	7	متوسطة
19-	ترتبط الترقية في عملي بالكفاءة وحسن الأداء	1.9231	0.73544	7	متوسطة
20-	تهتم الإدارة بأراء الموظفين ومقترحاتهم	2.2308	0.58012	4	متوسطة
	المقياس ككل	2.1089	0.57083		متوسطة

يتضح من الجدول (4) أن الفقرة (11) والتي تنص على (أثرت التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي على ميولي واتجاهاتي في العمل) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5385) وانحراف معياري (0.63926) ، يليها من حيث الأهمية الفقرة (13) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.4615) وانحراف معياري (0.75160) وهي تنص على (نمط الإدارة السائد في الكلية يؤثر على اتجاهاتي) ، بينما احتلت الفقرات (1 ، 5 ، 10 ، 12) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.3846) وانحراف معياري (0.62979) وهي تنص على (أعرف جيدا الطريقة التي أقوم بها بأداء عملي ، أشارك مع بعض زملاء العمل في الأفكار والمواقف اتجاه قضايا معينة في العمل ، لدي الحرية في إبداء رأيي حول ما يجري في مكان عملي ، هناك احتمالية لأن أغير موقفي بتغير الظروف ) جاءت بدرجات عالية. وتتفق مع دراسة (أحمد 2021) والتي ترى أن مستوى السلوك التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كان عاليًا، وأنه ترتبط الضغوط بارتفاع مستوى التوتر الوظيفي.

يمكن تفسير هذه النتيجة أن مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية بأنه متوسط على أنها تعكس وجود توازن بين الإيجابيات والسلبيات في سلوك الموظفين داخل بيئة العمل، يعني ذلك أن الموظفين يمتلكون لمتطلبات الوظيفة ويؤدون المهام الأساسية، ولكن ربما يكون هناك بعض العوامل التي تحد من اندفاعهم نحو تقديم أداء مميز أو تبني سلوكيات تتجاوز الحد الأدنى المتوقع، قد يكون ذلك بسبب قلة الحوافز، أو بسبب بعض التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه الموظفين، يشير المستوى المتوسط أيضًا إلى أن العلاقة بين الموظفين وإدارتهم قد تكون مستقرة لكنها ليست مثالية، مما قد يؤثر على تفاعلهم وتحفيزهم، هذا المستوى

قد يتطلب تعزيز بيئة العمل بمزيد من الدعم أو التحسينات في السياسات الإدارية لجعل الموظفين أكثر استعداداً لبذل جهد إضافي والعمل بحماس أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة.

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفترتين (4، 14) جاءتا بدرجة منخفضة والتي تنص على (تتحكم الأعراف والعادات والتقاليد في تصرفاتي، أرفض وأعارض كل ما لا يتناسب مع قيمي ومعتقداتي) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحثن حولها فقد احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية بمتوسط حسابي (1.6154) وانحراف المعياري (0.51878).

النتائج التي تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثالث والذي نص على: ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية؟

جدول (5) يبين طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط " بيرسون".

السلوك التنظيمي	الضغوط النفسية
** -0.854	

\*\* دال عند مستوى دلالة (0.01).

تشير نتيجة البحث وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية عند (0.01) بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد) 2021 والتي توصلت أن تؤثر الضغوط النفسية سلباً على جودة الأداء، وترتبط الضغوط النفسية بضعف الالتزام الوظيفي، وتتفق مع دراسة (عبد الله، 2022م) والتي توصلت أن الضغوط ترتبط بارتفاع مستوى التوتر الوظيفي، تؤدي ضغوط العمل إلى ضعف الحافز لدى الموظفين. وتتفق مع دراسة (الحربي 2023) والتي توصلت أن الضغوط تؤدي إلى انخفاض الالتزام الوظيفي، وأنه تقل إنتاجية الموظفين مع زيادة الضغوط. وتتفق مع دراسة (زهران، 2024م) والتي ترى أن الضغوط المرتفعة تؤدي إلى التوتر والإرهاق، وأنه تقل فعالية الموظفين في بيئات العمل المضغوطة، وتتفق مع دراسة (يعقوب عبد الخير 2020م) والتي توصلت نتائجها إلى أن عبء العمل ويؤثر على أداء العاملين لأعمالهم.

مما يعني أن زيادة الضغوط النفسية لدى الموظفين ترتبط بانخفاض في مستوى السلوك التنظيمي لديهم، والعكس صحيح، و بعبارة أخرى عندما ترتفع مستويات الضغوط النفسية التي يشعر بها الموظفون، يميلون إلى إظهار سلوك تنظيمي أقل



إيجابية، وقد يتراجع التزامهم بالأدوار التنظيمية وقدرتهم على التفاعل بشكل فعال مع زملائهم والعمل بإنتاجية عالية ، كما أن الضغوط النفسية تلعب دورًا مؤثرًا ومباشرًا في التأثير على السلوك التنظيمي للموظفين، هذا يستدعي الانتباه إلى أهمية معالجة الضغوط النفسية داخل بيئة العمل، سواء من خلال الدعم النفسي أو تحسين ظروف العمل، لتقليل الآثار السلبية على السلوك التنظيمي، وبالتالي تعزيز الأداء العام للموظفين وزيادة التزامهم بالعمل المؤسسي.

### ملخص النتائج:

1- أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط النفسية لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية ، جاءت بدرجة متوسطة ، حيث احتلت الفقرة (14) والتي تنص على (أحب أن تحظى بالاهتمام وأحصل على ما أريده فوراً) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7231) وانحراف معياري (0.54508) ، ويليها من حيث الأهمية الفقرتين (2) ، (19) فقد احتلت المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.6923) وانحراف معياري (0.61041) وهي تنص على (أحاول التركيز في عملي من أجل نسيان مشاكلي الشخصية ، أفقد الكثير من هواياتي واهتماماتي لأن العمل يأخذ كل وقتي ) ، بينما احتلت الفقرات (1) ، (4 ، 16) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.5385) وانحراف معياري (0.63926) وهي تنص على (ألوم نفسي عند إنجاز عملي بشكل خاطئ، أحتفظ بمشاكلي للدرجة التي أشعر معها بالرغبة في الانفجار، أقوم بمهام أكبر من تلك التي يمكنني القيام بها في وقت واحد ) جاءت بدرجات عالية.

2- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية ، جاء بدرجة متوسطة ، حيث احتلت الفقرة (11) والتي تنص على (أثرت التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي على ميولي واتجاهاتي في العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5385) وانحراف معياري (0.63926) ، ويليها من حيث الأهمية الفقرة (13) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.4615) وانحراف معياري (0.75160) وهي تنص على (نمط الإدارة السائد في الكلية يؤثر على اتجاهاتي) ، بينما احتلت الفقرات (1) ، (5 ، 10 ، 12) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.3846) وانحراف معياري (0.62979) وهي تنص على (أعرف جيداً الطريقة التي أقوم بها بأداء عملي ، أنتشارك مع بعض زملاء العمل في الأفكار والمواقف اتجاه قضايا معينة في العمل ، لدي الحرية في إبداء رأيي حول ما

يجري في مكان عملي ، هناك احتمالية لأن أغير موقفي بتغير الظروف ) جاءت بدرجات عالية.

3- أكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01) بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية.

### التوصيات:

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج فإن الباحثة توصي بالآتي:

- 1- تعزيز ثقافة العمل الإيجابية من خلال بناء بيئة تتسم بالدعم والتعاون، حيث يمكن للموظفين التعبير عن مشاكلهم بحرية والحصول على المساعدة عند الحاجة.
- 2- تشجيع فتح قنوات تواصل مباشرة وشفافة بين الإدارة والموظفين لخلق شعور بالأمان والثقة وتجنب الضغوط الناتجة عن نقص المعلومات أو سوء الفهم.
- 3- تحليل عبء العمل الملقى على الموظفين، والتأكد من توزيع المهام بشكل عادل وواقعي لتجنب زيادة الضغوط الناتجة عن العمل المفرط.
- 4- تشجيع الموظفين على تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية من خلال سياسات مثل المرونة في ساعات العمل أو إتاحة بعض الأيام للعمل من المنزل.
- 5- تنفيذ برامج تكافئ الموظفين على الأداء الجيد والتزامهم بالسلوك التنظيمي، مما يزيد من شعورهم بالتقدير ويقلل من التوتر.
- 6- تقديم دورات تدريبية وفرص تطوير مهني تساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة، مما يعزز ثقتهم بقدراتهم ويقلل من الضغوط المرتبطة بتحديات العمل.

### المقترحات:

في ضوء نتائج البحث وتوصياته تقترح الباحثة إجراء الآتي:

- 1- إجراء استبيانات وتقييمات دورية لقياس مستويات الضغوط النفسية لدى الموظفين، مما يسمح بتحديد المشكلات مبكرًا واتخاذ إجراءات وقائية مناسبة لتحسين بيئة العمل.
- 2- عقد ورش عمل وبرامج تدريبية لتعليم الموظفين كيفية التعامل مع الضغوط النفسية، مثل تقنيات الاسترخاء والتأمل وأساليب إدارة الوقت.
- 3- إنشاء وحدة أو برنامج دعم نفسي داخل الكلية يساعد الموظفين على مواجهة التحديات الشخصية والمهنية ويقدم الاستشارات عند الضرورة.

- 4- إجراء بحوث ودراسات مشابهة لعنوان هذا البحث مع إضافة متغيرات أخرى مثل: سنوات الخبرة والمستوى الدراسي للموظفين.
- 5- بناء فرق عمل متماسكة لتعزيز التعاون بين الموظفين وتخفيف الضغوط الفردية وزيادة الشعور بالانتماء والمسؤولية المشتركة.

### الهوامش :

- 1- زهران، خالد أحمد (2024م) دور الضغوط النفسية في الأداء والسلوك التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة دمشق
- 2- الشافعي، إيمان محمد (2019م) الضغوط النفسية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى معلمي التعليم التقني، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد (183) الجزء الأول.
- 3- مغزي، أميمة (2018م) المقاربات النظرية المفسرة للضغوط النفسية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد (7) العدد (27).
- 4- أحمد، محمد علي (2021م) الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء الموظفين في القطاع الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة القاهرة.
- 5- جبالي، صالح (2012م) الضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهتها لدى الأطفال المصابين بمتلازمة داون/ رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف
- 6- طه، عبد العظيم حسين، وسلامة، عبد العظيم حسين (2006م) استراتيجيات مواجهة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للنشر، الأردن.
- 7- جبالي، صالح (2012م) مرجع سابق
- 8- زهران، خالد أحمد (2024م) مرجع سابق.
- 9- محمد، رحمة ميلاد خير، والمهدي، نادية علي (2022م) مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المنتزجات بكلية الآداب جامعة سبها في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الإعلام والفنون، السنة الثالثة، العدد (10).
- 10- باشري، نفيسة محمد، ومدكور، فوزي شعبان (2017م) السلوك التنظيمي، منشورات مكتبة كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- 11- قوادري، فضيلة معمر، وحضري، دليلة (2021م) تحليل أبعاد ضغوط العمل وأثرها على السلوك التنظيمي الفردي -دراسة تطبيقية بالوكالة المحلية للتشغيل بالشلف، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد (42) العدد (01).
- 12- الشيخ، فارس بن الحسين (2012م) علم النفس العيادي، دار الفرقان للنشر الجزائر.
- 13- محسن، سامي و، أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2020م) علم النفس الإعلامي
- 14- أحمد، محمد علي (2021م) الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء الموظفين في القطاع الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة القاهرة.
- 15- عثمان، فاروق السيد (2001م) القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة.

- 16- محمد، رحمة ميلاد خير، والمهدي، نادية علي (2022م) مرجع سابق
- 17- عبد الرحمن، عبد الله محمد (1988م) علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 18- باشري، نفيسة محمد، ومدكور، فوزي شعبان(2017م) السلوك التنظيمي، منشورات مكتبة كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- 19- باشري، نفيسة محمد، ومدكور، فوزي شعبان(2017م) مرجع سابق
- 20- مغزي، أميمة (2018م) مرجع سابق
- 21- مغزي، أميمة (2018م) مرجع سابق
- 22- باشري، نفيسة محمد، ومدكور، فوزي شعبان(2017م) مرجع سابق
- 23- كردي، أحمد السيد(2011م) إدارة السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية.
- 24- السديمي، محمد ( 2022م) نظريات السلوك التنظيمي، مكتبة الأنجلو، القاهرة.
- 25- السلمي، علي (1975م) تطور الفكر التنظيمي، دار غريب، القاهرة.
- 26- السديمي، محمد ( 2022م) نظريات السلوك التنظيمي، مكتبة الأنجلو، القاهرة.
- 27- السديمي، محمد مرجع سابق
- 28- عبد الرحمن، محمد أحمد (1998م) مفهوم الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مكتبة فهد الوطنية، الرياض.
- 29- مغزي، أميمة (2018م) مرجع سابق