



دور المهارات الحياتية في مواجهة ضغوط العمل

عبير ياسين أحمد إبراهيم

مدرس إدارة المنزل وإقتصاديات الأسرة بقسم الإقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية - جامعة الإسكندرية

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الحياتية في مواجهة ضغوط العمل، اشتملت عينة الدراسة على عينة طبقية من ٢٠٠ موظف وموظفة من جامعة الإسكندرية من كليات الهندسة والزراعة والتجارة والاداب والتربية النوعية ورياض الاطفال.

تتضمن الدراسة استمارة استبيان بها تساؤلات عن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (النوع - العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - محل الإقامة - مكان العمل - حجم الاسره - المستوى التعليمي - مصادر الدخل - مستوى الدخل) كمتغيرات مستقلة ، وعن ضغوط العمل والمهارات الحياتية للموظفين بجامعة الاسكندرية كمتغيرات تابعة. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين حجم الاسرة وضغوط العمل ، كما اتضح وجود علاقة بين مستوى الدخل الشهري وضغوط العمل وعدم وجود علاقة بين سنوات الخدمة وضغوط العمل ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين حجم الاسرة والمهارات الحياتية ، ووجود علاقة ارتباطية بين مستوى الدخل الشهري والمهارات الحياتية للموظفين . ومن توصيات البحث توفير برامج اعلامية خاصة بالمهارات الحياتية لموظفي الجامعات وأساليب تنميتها. الاستفادة من المتخصصين في مجال التنمية البشرية من خلال استضافتهم في البرامج الخاصة وعرض نماذج لكيفية تنظيم الوقت والتغلب على الصعوبات التي تحيل دون ذلك والقدرة على اتخاذ القرارات بكفاءة في مجال العمل. والاتصال الفعال بين الموظفين داخل الجامعة ، تقديم برامج تدريبية من قبل الجامعة لتحسين خبرات الموظفين في مجال استخدام التكنولوجيا الحديثة.

المقدمة والمشكلة البحثية

لقد أصبحت الضغوط جزءا لا يتجزأ من حياتنا اليومية، لا يمكن تجنبها وذلك مع تعقد الحياة وما يصحبها من قلق مستمر وتغير سريع ومتواصل في جميع المجالات التي يشهدها، وازدياد متطلباتها وتمثل الضغوط التي يتعرض لها الفرد في العصر الحديث ظاهرة جديرة

بالاهتمام لما لها من خطورة لما تسببه من تكاليف باهظة من جراء علاج ، وتأثير على كثير من جوانب الحياة للفرد والمجتمع والأمراض والمشكلات التي تنجم عنها او تتوافق معها ، و رغم تعدد مصادر هذه الضغوط وتنوعها، يظل العمل مصدر هام من مصادر الضغوط (آمال حجاج ٢٠١٢).

وهناك دلائل قوية تشير إلى أن الضغوط تؤثر على الصحة النفسية للفرد (Azman,2015) حتى لو كان مستواها منخفض نسبيا، كما توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين عبء العمل والرضا الوظيفي (منيرة تماسيني ،٢٠١٥) ، وذكر (Ashfaq,2013) الدور السلبي لعبء العمل وزيادة متطلباته.

وتناولت دراسة جاي (Jay, 2011) وجود علاقة بين المسؤولية و أثر الإجهاد الزائد بشكل مباشر وسلبي على مستويات الصحة العقلية ، كما اتضح أن الإجهاد الزائد بشكل مباشر وسلبي يؤثر على مستويات الصحة العقلية، وأوصت دراسة (Sajana, 2011) بتقليل الجهد الزائد عن المعلم.

و قد تم التعرف على بعض من مصادر ضغوط العمل التي يخضع لها العاملين وقد توصل إلى المصادر الأربعة التالية (عبء العمل، وطبيعة العمل، وصراع العمل، وضوح الدور) (لعجايلة يوسف، ٢٠١٥).

و قد تم بحث العلاقة بين مستوى أداء العاملين ومستوى ضغوط العمل من زوايا عديدة. حيث وجد (Usman,2010) أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين مستوى الضغوط والأداء ، بينما وجد (Alma,2015) وجود علاقة ايجابية بين مستوى الضغوط ومستوى الأداء، مع وجود تحفيز في محور الصراع في العمل، وعبء العمل ، كما أن البيئة التنظيمية الداعمة اجتماعياترتبط بعلاقة ذات دلالة مع ضغوط العمل في كل من محاور غموض الدور وصراع الدور (Sai,2014). واتضح أن صراع الدور لا يؤثر على مستوى الأداء (Saranani,2015) وذكر (Naiieri,2014) أن وضوح الدور أثر كبير في زيادة مستوى أداء العاملين ، وأن غياب سيطرة العاملين على عملهم ، وضعف مشاركتهم في اتخاذ القرارات السلبي يرجع لعبء العمل وزيادة متطلباته (Dwamena,2012).

وأشار لعجايله يوسف (٢٠١٥) الى السبل الفعالة الأكثر استخداما التي يلجأ لها عمال الصحة لمواجهة ضغوط العمل وهالتمسك بالمعتقدات الدينية ، التناقش فيما بينهم لايجاد حلول للمشكلات والتغلب عليها ، السعي إلى تنمية القدرات المهنية لمعالجة الظروف الطارئة في العمل.

وذكر أسامة الفراج (٢٠١٦) أنه توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة بين المستوى الكمي لأداء الفرد ومستوى الضغوط الناجمة عن التأثير على القرارات، وضوح الدور، توجد علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة بين المستوى الكمي لأداء الفرد ومستوى الضغوط الناجمة عن الأبعاد صرع الدور، متطلبات وعبء العمل.

وإصى احمد سويدات وفؤاد نجيب (٢٠١٧) بإشراك المستويات الإدارية المختلفة في عملية صنع القرارات، واطلاع الموظفين على ما تم من مسـتجدات لأن ذلك يقلل درجة معارضتهم لها ، وسرعة تقبلها وتطبيقه المباشر دون أية عقبات مستقبلية أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري.

واتضح من دراسة مسعودي حنان (٢٠١٦) أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في المؤسسة وهذا راجع إلى تطبيق مبادئ إدارة الوقت. ولذلك كان لابد من الاهتمام بالمهارات الحياتية لموظفي الجامعة وإيجاد العلاقة بينها وبين ضغوط العمل من حيث القدرة على إدارة الوقت واتخاذ القرارات والتفكير الإبداعي والعلاقات الشخصية الناجحة فكما ذكرت منال مرسى (٢٠١٢) أن المهارات الحياتية تساعد على إدراك الذات وتنمية الثقة بالنفس والقدرة على الإنجاز، وتكسب الفرد القدرة على تحمل المسؤولية، كما تنمي القدرة على التعبير عن المشاعر وتهذيبها، وتكسبه القدرة على التحكم الانفعالي، وتنمي لديه التفاعل الاجتماعي الإيجابي والاتصال الجيد مع الآخرين، كما تنمي القدرة على مواجهة مشكلات الحياة والتعامل معها بحكمة، وتوفير النمو الصحي الجيد للشخصية، وتساعد على تطوير القدرات العقلية العليا المرتبطة بالابتكار والإبداع والاكتشاف والنقد، والتحليل وحل المشكلات.

وهناك العديد من الدراسات التي حثت على تعظيم دور المهارات الحياتية لمختلف الفئات وفاعليتها فقد أكد ماجد الغامدى (٢٠١١) على ضرورة الاهتمام بتدريب المعلمين على التخطيط والاهتمام بتنمية المهارات الحياتية، ودمج الأنشطة التعليمية التي تراعي تنمية المهارات الحياتية لدى الطلاب في مقررات التربية الإسلامية، على أن تراعي تنمية المهارات الحياتية المناسبة لكل مرحلة كما أوضح عبدالحكيم الحكيمي وبشرى النظارى (٢٠١٥) وجود فروق دالة احصائيا بين المجموعة التجريبية والضابطة في مقياس المهارات الحياتية لصالح القياس البعدى.

وأظهرت دراسة حنان سالم (٢٠١٤) فعالية البرنامج المقترح في تنمية المهارات الحياتية حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية متوسطة درجات طالبات عينة البحث في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في المهارات الحياتية لصالح المجموعة التجريبية. وكذلك دراسة حمدان الاغا (٢٠١٢) أظهرت فاعلية توظيف استراتيجية Seven E's وإثاحة الفرصة للطلاب باكتشاف المعرفة العلمية فى المواقف اليومية لتنمية مهاراتهم الحياتية، وضرورة عرض الأنشطة التي تسهم فى تنمية المهارات الحياتية لدى الطلاب.

وتتلخص مشكلة البحث فى التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوي ضغوط العمل للموظفين بجامعة الاسكندرية (عينة الدراسة)؟
- ٢- ما مستوي المهارات الحياتية للموظفين بجامعة الاسكندرية (عينة الدراسة)؟
- ٣- دراسة العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة (العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة - حجم الاسره - المستوى التعليمى - مستوى الدخل) كمتغيرات مستقلة، ومستوي ضغوط العمل؟
- ٤- دراسة العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة (العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة - حجم الاسره - المستوى التعليمى - مستوى الدخل) كمتغيرات مستقلة، ومستوي المهارات الحياتية؟

٥- الفروق المعنوية بين كليات جامعة الإسكندرية فى كل من مستوى ضغوط العمل ومستوى المهارات الحياتية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على دور المهارات الحياتية لموظفى جامعة الاسكندرية فى مواجهه ضغوط العمل، وذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

١ - قياس مستوي ضغوط العمل والمهارات الحياتية للموظفين بجامعة الاسكندرية (عينة الدراسة).

٢ - قياس العلاقة الارتباطية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة -المستوي التعليمي للموظفين عينة البحث- نوع الأسرة - حجم الأسرة - الدخل الأسري) كمتغيرات مستقلة وبين ضغوط العمل كمتغير تابع.

٣ - قياس العلاقة الارتباطية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة -المستوي التعليمي الفتيات عينة البحث- المستوي التعليمي لأباء وأمهات عينة البحث- نوع الأسرة- حجم الأسرة- الدخل الأسري) كمتغيرات مستقلة وبين المهارات الحياتية كمتغير تابع.

٤ - قياس الفروق بين كليات جامعة الإسكندرية فى كل من مستوى ضغوط العمل ومستوى المهارات الحياتية.

أهمية الدراسة: ترجع أهمية البحث الحالية إلى النقاط التالية:

١ - يعتبر هذا البحث ضمن الدراسات التي تهتم بتنمية المهارات الحياتية وهي أساس للتنمية البشرية للأسرة.

٢ - قد تفيد نتائج البحث فى معرفة المهارات الحياتية التى يجب تنميتها للموظفين بجامعة الاسكندرية.

٣ - نتائج البحث قد تفيد فى عمل برامج توعية بوسائل الإعلام لزيادة تنمية الوعى بالمهارات الحياتية والحد من ضغوط العمل للعاملين فى الدولة بصفة عامة.

٤ - قد تفيد نتائج البحث المزيد من الباحثين فى إجراء بحوث تتعلق بعدد برامج تدريبية تتعلق بمجال ضغوط العمل والمهارات الحياتية.

الأسلوب البحثى للدراسة

أولاً : منهج البحث:

- المنهج الوصفي : هو المنهج الذى يعنى بالدراسات التى تهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الناس ، أو عدد من الأشياء، أو سلسلة من الأحداث، أو منظومة فكرية، أو أي نوع آخر من الظواهر ، أو المشاكل التى يرغب الباحث فى دراستها، بغرض تحليلها وتفسيرها وتقييم طبيعتها للتنبؤ بها و ضبطها أو التحكم فيها (موسى حريزي و صبرينة غربى، ٢٠١٣).

ثانياً : المفاهيم الإجرائية :

- مفهوم المهارات الحياتية

تعرف وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني المهارات الحياتية بأنها القدرة على استحضار معارف وخبرات معينة من المخاطر التي يواجهها الشباب لتكييفها وتفعيلها للتغلب عليها في مواقف مماثلة (Morocco Ministry of Education, 2016)

ويعرفها رأفت الجديبي (٢٠١٠) بأنها مهارات تعني ببناء شخصية الفرد القادر على تحمل المسؤولية، والتعامل مع مقتضيات الحياة اليومية على مختلف الأصعدة الشخصية والاجتماعية والوظيفية، على أكبر قدر ممكن من التفاعل لامته ومجتمعه ومشكلاته بروح مؤمنة مخلصاً لأمتها.

كما عرفها عبد الرحمنوفاي (٢٠١٠) بأنها قدرة الفرد على التعامل بإيجابية مع مشكلاته الشخصية والاجتماعية، وتشمل مهارت إدارة الوقت، الاتصال الاجتماعي، حسن استخدام الموارد، التفاعل مع الآخرين، احترام العمل.

وتعرف إجرائياً بأنها تلك المهارات التي يمتلكها الموظف وتجعله قادر على مواجهه ضغوط العمل بإيجابية وتتمثل في القدرة على إدارة الوقت بفاعلية، واتخاذ القرارات بسرعة وحكمة، والتفكير الإبداعي للتغلب على روتين العمل اليومي، الاتصال الفعال مع الزملاء والادارة، والعلاقات الشخصية الناجحة مع الآخرين.

مفهوم ضغوط العمل :

يعرف الضغط بأنه حالة مزاجية معقدة يشعر بها الفرد، وتؤثر على تصرفاته وتغير من طريقة تفكيره (زاهد ديري، ٢٠١١).

وتعرف ضغوط العمل إجرائياً بأنها مجموعة من الخصائص الموجودة في بيئة العمل وتمثل تهديداً للفرد وهي مجموعة من العوامل السلبية مثل صراع الدور وغموض الدور وعدم ملائمة الدور وعبء الدور الكمي وعبء الدور النوعي وكذلك المسؤولية تجاه الآخرين وظروف العمل الغير ملائمة والتكنولوجيا المستخدمة وعدم القدرة على النمو والتقدم المهني والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل.

- الشاملة : الموظفين بجامعة الإسكندرية بجميع الكليات وتشتمل على ٢ عينة :

(١) عينة البحث الاستطلاعية:

وهي العينة التي تم استخدامها للاختبار المبدئي (Pre-test) وكذلك لحساب صدق وثبات أدوات البحث للتحقق من صلاحيتها للاستخدام، وتكونت من ٣٠ موظف خلال شهر يوليو و أغسطس ٢٠١٨م وتم اختيارهن بطريقة عشوائية.

(٢) عينة البحث الأساسية :

تم اختيار ٢٠٠ موظف من جامعة الإسكندرية بطريقة غرضية تم تطبيق أدوات البحث عليهن (استبيان ضغوط العمل – استبيان المهارات الحياتية) وقد تم اختيارهن بالطريقة التطبيقية.

رابعا : إعداد وبناء أدوات البحث:

- قامت الباحثة بإعداد أدوات البحث التي تشتمل علي :-

١- استمارة البيانات الأساسية للموظفين .

٢- محور ضغوط العمل.

٣- محور المهارات الحياتية

خامساً: صدق وثبات المقياس :

للتأكد من صدق المقياس تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية، وهي جميعاً دالة عند مستوى (٠.٠٥)، (٠.٠١) مما يعطي مؤشراً جيداً علي الاتساق الداخلي للمقياس. وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبتطبيق قيم معامل ألفا لأبعاد المقياس تراوحت بين (٠.٧٢٩ - ٠.٩٥٠) لمحور ضغوط العمل و(٠.٨٥٣) لاجمالي المحور. وتراوحت بين (٠.٧٠٠ - ٠.٨٩١) لمحور المهارات الحياتية و(٠.٧٥١) لاجمالي محور المهارات الحياتية وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات جيدة.

الحدود الزمنية :

تم تطبيق أدوات البحث (استبيان ضغوط العمل - استبيان المهارات الحياتية) علي عينة البحث في الفترة من بداية يوليو إلي اغسطس ٢٠١٨.

سادسا : المتغيرات البحثية:

أ) المتغيرات المستقلة :

الخصائص الاجتماعية وهي: النوع - العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - محل الإقامة - مكان العمل - حجم الاسره - المستوى التعليمي - مصادر الدخل - مستوى الدخل الشهري.

ب) : المتغيرات التابعة :

- ضغوط العمل
- المهارات الحياتية.

سابعاً: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج S.P.S.S بعد إدخال البيانات ومراجعتها لضمان صحة النتائج ودقتها، وقد تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لكشف العلاقة بين متغيرات البحث واختبار صحة الفروض ومن هذه الأساليب الإحصائية :-

- ١- حساب معامل ألفا لكرونباخ لإيجاد درجة ثبات أدوات البحث.
- ٢- حساب الإعداد والنسب المئوية لكل من المتغيرات المستقلة للدراسة و التي تشمل علي (النوع - العمر- الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة- الحالة الاجتماعية - مكان العمل - حجم الاسره - المستوى التعليمي - مصادر الدخل - مستوى الدخل)

- ٣- حساب معامل الارتباط باستخدام معامل بيرسون لقياس العلاقة بين مستوى ضغوط العمل والمتغيرات المستقلة للدراسة و التي تشمل علي (العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة - حجم الأسرة - المستوى التعليمي - مستوى الدخل الشهري) وكل من ضغوط العمل والمهارات الحياتية.
- ٤- اختبار (ف) للتعرف علي دلالة الفروق بين كل من كليات جامعة الإسكندرية في كل من مستوى ضغوط العمل ومستوى المهارات الحياتية.
- ٥- سابقا : فروض الدراسة:
- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والمهارات الحياتية لموظفي جامعة الإسكندرية
- ٢-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموجرافية للموظفين (العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة - حجم الأسرة - المستوى التعليمي - مستوى الدخل الشهري) وكل من ضغوط العمل والمهارات الحياتية
- ٣-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كليات جامعة الإسكندرية في كل من مستوى ضغوط العمل ومستوى المهارات الحياتية.

النتائج ومناقشتها

جدول (١) الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للموظفين عينة الدراسة :

النوع	البيانات العامة	العدد	%
١	أنثى	١٢٣	٦١.٥
	ذكر	٧٧	٣٨.٥
٢	٢٦ أقل من	٦	٣.٠
	٢٦ - ٣٠	٢٠	١٠.٠
	٣١ - ٣٥	٥٨	٢٩.٠
	٣٦ فأكثر	١١٦	٥٨.٠
٣	الدرجة الوظيفية		
	الرابعة	١٤	٧.٠
	الثالثة	٦٦	٣٣.٠
	الثانية	٦٢	٣١.٠
	الأولى	٥٨	٢٩.٠
٤	سنوات الخدمة		
	أقل من خمس سنوات	١٩	٩.٥
	من ٥ - ٩ سنوات	٣٠	١٥.٠
	من ١٠ - ١٤ سنة	٤٤	٢٢.٠
	من ١٥ - ١٩ سنة	٤٧	٢٣.٥
٢٠ سنة فأكثر	٦٠	٣٠.٠	
٥	الحالة الاجتماعية		
	اعزب	٥١	٢٥.٥
	مطلق	٥	٢.٥
	متزوج	١٣٢	٦٦.٠
	ارمل	١٢	٦.٠

تابع جدول (١) : الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للموظفين عينة الدراسة

البيانات العامة	العدد	%
مكان العمل	٤٢	٢١.٥
	٢٧	١٣.٥
	٣٨	١٩.٥
	٣٢	١٦.٥
	٣٩	١٩.٥
	٢٢	١١.٥
حجم الأسرة	٧٧	٣٨.٥
	١١٥	٥٧.٥
	٨	٤.٥
المستوى التعليمي	٥٣	٢٦.٥
	١١١	٥٥.٥
	٣٦	١٨.٥
مصادر الدخل	٧٤	٣٧.٥
	٤٥	٢٥.٥
	٣٥	١٥.٥
	٥٦	٢٨.٥
فئات الدخل	١٤	٧.٥
	١١٦	٥٨.٥
	٦٨	٣٤.٥
	٢	١.٥
مستوى الدخل الشهري	١٣٥	٦٥.٥
	٧٥	٣٥.٥
	٥	٥.٥

يوضح جدول (١) خصائص الموظفين من حيث النوع والعمر والدرجة الوظيفية وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية ومكان العمل وحجم الأسرة ومصادر الدخل وفئات الدخل ومستوى الدخل الشهري ونجد أن نسبة الإناث إلى الذكور (٦١.٥٪، ٣٨.٥٪) على التوالي، وتراوح أعمارهم بين ٢٦ إلى أكثر من ٣٦ عام، وبنسبة (٣.٥٪) لمن هم أقل من ٢٦ سنة بينما أكبر نسبة مشاركة في الفئة العمرية ٣٦ سنة فأكثر بنسبة (٥٨.٥٪)، أما بالنسبة للمستوى التعليمي فقد كانت (٥٥.٥٪) من المشاركين ذوي تعليم جامعي بينما كان (٢٦.٥٪) ذوي تعليم متوسط، ونسبة محدودة (١٨.٥٪) ذوي تعليم فوق جامعي، وقد وجد أن (٣٥٪) من أفراد العينة قد أمضوا ٣٥ عام في الخدمة، و(٢٢٪) كانت سنوات خدمتهم من ١٥-١٤ سنة، (٩.٥٪) فقط كانت سنوات خدمتهم أقل من ٥ سنوات.

كما يوضح جدول (١) أيضاً أن (٥٧.٥٪) من الموظفين كانت حجم أسرهم من ٤-٦ أفراد، وحجم الأسرة من ٢-٤ أفراد تمثل (٣٨.٥٪)، فقط (٤.٥٪) كانت حجم الأسرة بها ٧ أفراد فأكثر. ومن نتائج الجدول أيضاً نجد أن فئات الدخل الشهري تراوح بين ٥٥٥-١٠٠٠

جنية بنسبة (٥٨٪)، (٣٤.٠٪) من أفراد العينة فئات دخلهم ١٠٠٠—١٥٠٠ جنية ، بينما (١.٠٪) فقط دخلهم يتراوح بين ١٥٠٠-٢٠٠٠ جنية.
جدول (٢): يوضح توزيع العينة طبقاً لضغوط العمل (ن=٢٠٠)

م	ضغوط العمل					
	موافق	محايد	غير موافق			
ضغوط العمل وصراع الدور						
١	٨٨	٤٤.٠	٤٦	٢٣.٠	٦٦	٣٣.٠
٢	٢٣	١١.٥	١٣	٦.٥	١٦٤	٨٢.٠
٣	٧١	٣٥.٥	٧٩	٣٩.٥	٥٠	٢٥.٠
٤	٦٥	٣٢.٥	٥٩	٢٩.٥	٧٦	٣٨.٠
غموض الدور في العمل						
٥	٣٠	١٥.٠	٤١	٢٠.٥	١٢٩	٦٤.٥
٦	٢٦	١٣.٠	٣٣	١٦.٥	١٤١	٧٠.٥
٧	٤٤	٢٢.٠	٥٧	٢٨.٥	٩٩	٤٩.٥
٨	٤٠	٢٠.٠	٢٧	١٣.٥	١٣٣	٦٦.٥
٩	٣٦	١٨.٠	٦٠	٣٠.٠	١٠٤	٥٢.٠
عدم ملائمة الدور						
١٠	٥٢	٢٦.٠	٣٧	١٨.٥	١١١	٥٥.٥
١١	٧٨	٣٩.٠	٧٥	٣٧.٥	٤٧	٢٣.٥
١٢	٧١	٣٥.٥	٥٣	٢٦.٥	٧٦	٣٨.٠
١٣	٥٠	٢٥.٠	٥٠	٢٥.٠	١٠٠	٥٠.٠
عبء الدور الكمي						
١٤	٤٩	٢٤.٥	٥٧	٢٨.٥	٩٤	٤٧.٠
١٥	٥٧	٢٨.٥	٥٣	٢٦.٥	٩٠	٤٥.٠
١٦	٦٤	٣٢.٠	٤٧	٢٣.٥	٨٩	٤٤.٥

يتضح من جدول (٢) أن ما يقرب من منتصف العينة (٤٤.٠٪) يستقبلون أوامر من أكثر من جهة مسئولة ، وأن حوالي ثلاث أرباع العينة (٧٠.٥٪) الأهداف الخاصة بوظيفتهم غير واضحة ، وما يزيد عن ثلثي العينة (٦٦.٥٪) لا يعرفون الطريقة السليمة لأداء ما هم مكلفون به من أعمال وواجبات ، أما ما يزيد عن منتصف العينة (٥٥.٥٪) الدرجة أو الوظيفة التي يقومون بها تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.

جدول (٣): توزيع العينة طبقا لضغوط العمل (ن=٢٠٠)

م	ضغوط العمل	موافق	محايد	غير موافق
١٧	حجم العمل يتطلب أن أكمل عملي في المساء والأجازات الرسمية داخل مكان العمل حتى انتهى منه	٦٣	٣١.٥	٥٨.٥
١٨	يوكل الى عدة واجبات ومسئوليات قد تكون غير مرتبطه ببعضها البعض	٨٠	٤٠.٥	٢٥.٥
١٩	لا يخلو مكان عملي من اصحاب المطالب وبالتالي فهو دائما مزدحم .	١٠٢	٥١.٥	٢٠.٥
	عبء الدور النوعي			
٢٠	لدي صلاحيات كافية تخولني للقيام بعملية بدقة	٥٨	٢٩.٥	٣٦.٥
٢١	اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة	١٣٤	٦٧.٥	١٥.٥
٢٢	يبدو أن أعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت	١١٢	٥٦.٥	١٤.٥
٢٣	تعتبر الأعمال الموكلة إلى أحيانا صعبة أو معقدة	٦٤	٣٢.٥	٢٨.٥
٢٤	يوجد مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية داخل الجامعة	٦٤	٣٢.٥	٣٦.٥
٢٥	هناك خلاف مستمر مع المسؤولين نتيجة القيام بإجراءات لا تتناسب مع ميولهم أو رغباتهم	٦٦	٣٣.٥	٢٨.٥
٢٦	العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني	٦٢	٣١.٥	٤٤.٥
	المسئولية تجاه الآخرين			
٢٧	أشرف على أداء عدد كبير من الموظفين	٤٧	٢٣.٥	٤٠.٥
٢٨	افتقر الصلاحيات التي تمكنني من ممارسة مسؤولياتي تجاه الآخرين	٦٠	٣٠.٥	٣٥.٥
٢٩	معاينة الموظفين ومكافئتهم من واجبات وظيفتي	٥٥	٢٧.٥	٥٢.٥

يتضح من البيانات الواردة بجدول (٣) أن ما يزيد عن ثلثي العينة (٦٧.٥٪) يعملون بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة ، بينما ما يزيد عن منتصف العينة (٥٦.٥٪) يرون أن أعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت ، و(٤٠.٥٪) يوكل اليهم عدة واجبات ومسئوليات قد تكون غير مرتبطه ببعضها البعض.

جدول (٤):تابع توزيع العينة طبقا لضغوط العمل (ن=٢٠٠)

م	ضغوط العمل		موافق		محايد		غير موافق	
	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%
٣٠	٨٤	٤٢.٠	٦٦	٣٣.٠	٥٠	٢٥.٠		
٣١	٧١	٣٥.٥	٤٥	٢٢.٥	٨٤	٤٢.٠		
ظروف العمل								
٣٢	٦٤	٣٢.٠	٥١	٢٥.٥	٨٥	٤٢.٥		
٣٣	١٠٠	٥٠.٠	٣٩	١٩.٥	٦١	٣٠.٥		
٣٤	١١٩	٥٩.٥	٤٥	٢٢.٥	٣٦	١٨.٠		
٣٥	١٠٨	٥٤.٠	٤٠	٢٠.٠	٥٢	٢٦.٠		
٣٦	٦٤	٣٢.٠	٥٢	٢٦.٠	٨٤	٤٢.٠		
٣٧	٨٤	٤٢.٠	٦٠	٣٠.٠	٥٦	٢٨.٠		
٣٨	٧٤	٣٧.٠	٦٨	٣٤.٠	٥٨	٢٩.٠		
٣٩	٥٢	٢٦.٠	٥٧	٢٨.٥	٩١	٤٥.٥		
٤٠	٨٥	٤٢.٥	٤٨	٢٤.٠	٦٧	٣٣.٥		
التكنولوجيا المستخدمة								
٤١	٧٥	٣٧.٥	٥٩	٢٩.٥	٦٦	٣٣.٠		
٤٢	٩٦	٤٨.٠	٦٢	٣١.٠	٤٢	٢١.٠		
٤٣	٩٧	٤٨.٥	٤٢	٢١.٠	٦١	٣٠.٥		
٤٤	١٠٠	٥٠.٠	٥٩	٢٩.٥	٤١	٢٠.٥		

يتضح من البيانات الواردة بجدول (٤) كما أن (٤٢.٠٪) يجدون أن وضوح علاقات العمل لا تقلل من الصراعات بين الأقسام في بيئة العمل، كما أن منتصف العينة (٥٠.٠٪) يعانون من كثرة الضوضاء في مكان العمل، وما يزيد عن منتصف العينة (٥٩.٥٪) يشعرون بحرارة شديدة أو رطوبة شديدة في المكان أثناء العمل، بينما (٤٥.٥٪) لا يتوفر في مكان عملهم إجراءات السلامة والصحة المهنية أن ما يقرب من منتصف العينة (٤٨.٠٪) كثيرا ما يتعطل العمل لديهم بسبب خلل في التكنولوجيا أو الأجهزة المستخدمة.

جدول رقم (٥) : توزيع العينة طبقا لضغوط العمل (ن=٢٠٠)

م	ضغوط العمل	موافق		محايد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
٤٥	تهتم الجامعة بتدريبي على الأجهزة والبرامج الحديثة التي تساعدني في إنجاز عملي بسهولة أكبر	٨٦	٤٣.٠	٦٨	٣٤.٠	٤٦	٢٣.٠
	النمو والتقدم المهني						
٤٦	ترتبط فرص الترقى بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة	١١٤	٥٧.٠	٥٠	٢٥.٠	٣٦	١٨.٠
٤٧	فرص الترقية تمنح على أسس عادلة بعيدة عن المحسوبيات	٧٢	٣٦.٠	٦٨	٣٤.٠	٦٠	٣٠.٠
٤٨	يمكنني تحقيق طموحاتي في مكان عملي	٦٢	٣١.٠	٧٥	٣٧.٥	٦٣	٣١.٥
٤٩	تهتم الإدارة بالأخذ بوجهة نظري في العمل	٦٨	٣٤.٠	٦٣	٣١.٥	٦٩	٣٤.٥
٥٠	قليلا ما تعقد اللقاءات أو الاجتماعات بين الرؤساء والمرؤوسين	٩١	٤٥.٥	٦٩	٣٤.٥	٤٠	٢٠.٠
٥١	تهتم الإدارة بالتقارير أو الانتقادات التي أقدمها عن سير العمل	٦٧	٣٣.٥	٨٢	٤١.٠	٥١	٢٥.٥
٥٢	كثيرا ما أتفاجأ ببعض القرارات المصدرة والتي تمس صميم عملي	٩٦	٤٨.٠	٦٤	٣٢.٠	٤٠	٢٠.٠
٥٣	قليلا ما أتشاور مع زملائي لوضع استراتيجيات لحل المشاكل الخاصة بالعمل.	٧٥	٣٧.٥	٦٢	٣١.٠	٦٣	٣١.٥

يتضح من جدول (٥) أن ما يقرب من منتصف العينة (٤٨.٠٪) كثيرا ما يتفاجئون ببعض القرارات المصدرة والتي تمس صميم عملهم، وما يزيد عن منتصف العينة (٥٧.٠٪) ترتبط فرص الترقى لديهم بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة، أما (٤٥.٥٪) قليلا ما تعقد اللقاءات أو الاجتماعات بينهم وبين رؤسائهم أو مرؤوسيهـم ، و(٣٧.٥٪) قليلا ما يتشاورون مع زملائهم لوضع استراتيجيات لحل المشاكل الخاصة بالعمل.

جدول رقم (٦) : يوضح توزيع العينة طبقاً للمهارات الحياتية (ن=٢٠٠)

م	المهارات الحياتية	موافق		محايد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
إدارة الوقت							
٥٤	أقوم بإنجاز عمالي بالوقت المحدد	١٩	٩.٥	٢٣	١١.٥	١٥٨	٧٩.٠
٥٥	لا أترك العمل حتى أنجزه	١٦	٨.٠	٢٣	١١.٥	١٦١	٨٠.٥
٥٦	لا أقوم بعمل قائمة يومية للمهام	١٠٦	٥٣.٠	٤٥	٢٢.٥	٤٩	٢٤.٥
٥٧	أعمل في ظل أهداف محددة في مجال عملي	٤٢	٢١.٠	٦٣	٣١.٥	٩٥	٤٧.٥
٥٨	منحلاً لتنظيمي لوقتي أتمكن من حل مشكلات التي تواجهني	٢٥	١٢.٥	٦١	٣٠.٥	١١٤	٥٧.٠
٥٩	اهمل جانب التخطيط في عملي اليومي	٥٧	٢٨.٥	٤٥	٢٢.٥	٩٨	٤٩.٠
٦٠	أجد صعوبة في تخصيص الوقت للتقييم والتخطيط البعيد المدى	٦٨	٣٤.٠	٨٤	٤٢.٠	٤٨	٢٤.٠
٦١	يتعذر علي التمييز بين الأعمال الهامة والأعمال الملحة	٣٩	١٩.٥	٥٩	٢٩.٥	١٠٢	٥١.٠
٦٢	لا أوجل عمل اليوم إلى الغد	٢٨	١٤.٠	٣٥	١٧.٥	١٣٧	٦٨.٥
٦٣	أقوم بتفويض المهام بشكل فعال للموظفين	٥١	٢٥.٥	٦٨	٣٤.٠	٨١	٤٠.٥
٦٤	أقوم بتدريب مرؤوساتي على التفويض	٧٦	٣٨.٠	٦٥	٣٢.٥	٥٩	٢٩.٥
٦٥	أشعر بإهمال لعائلتي وأصدقائي بسبب عملي	٦٤	٣٢.٠	٤٨	٢٤.٠	٨٨	٤٤.٠
٦٦	أرتاح في وقت فراغي وأحاول عدم التفكير بعملي	٦٥	٣٢.٥	٦٢	٣١.٠	٨٢	٤١.٠
اتخاذ القرارات							
٦٧	أقوم بدراسة الموقف والتفكير بجميع المعلومات المرتبطة بقراري	٣٥	١٧.٥	٥٧	٢٨.٥	١٠٨	٥٤.٠
٦٨	أجمع المعلومات والأفكار التي تساعدني في إتخاذ القرارات في مفكرة أحملها معي باستمرار	٦٤	٣٢.٠	٥٤	٢٧.٠	٨٢	٤١.٠
٦٩	أجد صعوبة في تحديد الأهداف التي أسعى لإتخاذ القرار لتحقيقها	٥٩	٢٩.٥	٧٧	٣٨.٥	٦٤	٣٢.٠
٧٠	أتوقف للتفكير عند إتخاذ القرار لأعرف ما الذي أسعى للوصول إليه	٤٤	٢٢.٠	٥٦	٢٨.٠	١٠٠	٥٠.٠
٧١	لا أعطي الفرصة للآخرين للتعبير عن آرائهم	٣٣	١٦.٥	٥٢	٢٦.٠	١١٥	٥٧.٥
٧٢	أجد أن تقييم المسائل الأساسية على ورقة بحسب الأولوية والأهمية ضروري	٤٤	٢٢.٠	٤٠	٢٠.٠	١١٦	٥٨.٠

يتضح من جدول (٦) أن معظم أفراد العينة من الموظفين (٧٩.٠٪) لا يقومون بإنجاز أعمالهم بالوقت المحدد ، وما يزيد عن منتصف أفراد العينة (٥٣.٠٪) لا يقومون بعمل قائمة يومية للمهام، و(٤٧.٥٪) لا يعملون في ظل أهداف محددة ، أيضاً (٥٧.٠٪) لا يتمكنون من حل المشكلات التي تواجههم ، وما يزيد عن ثلثي العينة (٦٨.٥٪) يؤجلون الأعمال المنوطة بهم

عمل اليوم إلى الغد ، ومن ناحية اتخاذ القرارات فإن ما يزيد عن منتصف أفراد العينة (٥٤.٠٪) لا يقومون بدارسة الموقف والتفكير بجميع المعلومات المرتبطة بقرارهم ، كما أن (٤١.٠٪) لا يجمعون المعلومات والأفكار التي تساعدهم في إتخاذ القرارات في مفكرة يحملنها معهم، أيضا (٥٨.٠٪) يجدون أن تقييم المسائل الأساسية على ورقة بحسب الأولوية والاهمية غير ضروري.

جدول رقم (٧) تابع توزيع العينة طبقا للمهارات الحياتية (ن=٢٠٠)

م	المهارات الحياتية	موافق		محايد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
٧٣	أفرا أكبر قدر ممكن من البيانات حول المشاكل التي تواجهني في العمل	٢٦	١٣.٠	٥٧	٢٨.٥	١١٧	٥٨.٥
٧٤	مناقشة الآخرين حول ما يمكن أن يخفف الضغط والتوتر عند إتخاذ القرار	٥٠	٢٥.٠	٤٧	٢٣.٥	١٠٣	٥١.٥
٧٥	أجد أن المعلومات الفنية والتعامل مع التقنيات الحديثة لدى محدودة	٨٥	٤٢.٥	٥٩	٢٩.٥	٥٦	٢٨.٠
٧٦	أعمل جاهدا على حل المشكلة بأقصر وقت وأقل جهد	١٦	٨.٠	٢٣	١١.٥	١٦١	٨٠.٥
٧٧	استعمل التكنولوجيا الحديثة للمساعدة في إيجاد البدائل والحلول الممكنة	٢٣	١١.٥	٦٣	٣١.٥	١١٤	٥٧.٠
٧٨	يتعذر على دراسة كفاءة وعائد كل بديل قبل اختياره	٦٧	٣٣.٥	٨٢	٤١.٠	٥١	٢٥.٥
٧٩	لا أقوم بمراجعة الجوانب العملية قبل إتخاذ القرار	٥٩	٢٩.٥	٤٨	٢٤.٠	٩٣	٤٦.٥
٨٠	أفعل ما بوسعني لتجاهل يؤلمني ما من نتائج سلبية للقرار الذي أتخذه	٥٤	٢٧.٠	٦٥	٣٢.٥	٨١	٤٠.٥
٨١	أنبه الآخرين إلى الأخطاء فور حدوثها	١٩	٩.٥	٣٣	١٦.٥	١٤٨	٧٤.٠
٨٢	أراجع مستوى إنجاز العمل من قبل الفريق قبل مغادرتي	٣٥	١٧.٥	٤٨	٢٤.٠	١١٧	٥٨.٥
٨٤	الغي اي قرارا إذا قدما حد الزملاء دليلا على خطأ القرار	٣٠	١٥.٠	٤٣	٢١.٥	١٢٧	٦٣.٥
٨٥	أسعى للتعلم من التجارب السابقة الصعبة	١٧	٨.٥	٢٦	١٣.٠	١٥٧	٧٨.٥

يتضح من البيانات الواردة بجدول (٧) أن معظم أفراد العينة (٨٠.٥٪) غير قادرين على حل المشكلة بأقصر وقت وأقل جهد ، و (٧١.٥٪) يفكرون صعوبة معالجة المشكلات ، وليس في كيفية إيجاد حلول لها ، كما أن منتصف أفراد العينة من الموظفين (٥٧.٠٪) لا يستعملون التكنولوجيا الحديثة للمساعدة في إيجاد البدائل والحلول الممكنة، كما أن ثلاثة أرباع العينة (٧٤.٠٪) لا ينبهون الآخرين إلى الأخطاء فور حدوثها، و (٥١.٥٪) يون أن مناقشة الآخرين

حول اي أمر يخفض الضغط والتوتر عند إتخاذ القرار، و(٤٢.٥٪) يجدون أن المعلومات الفنية والتعامل مع التقنيات الحديثة لديهم محدودة
جدول رقم (٨) تابع توزيع العينة طبقا للمهارات الحياتية (ن=٢٠٠)

م	المهارات الحياتية		موافق		محايد		غير موافق	
	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%
٨٦	١٩	٩.٥	٣١	١٥.٥	١٥٠	٧٥.٠		
٨٧	٢٤	١٢.٠	٣٥	١٧.٥	١٤١	٧٠.٥		
٨٨	٢٢	١١.٠	٣٠	١٥.٠	١٤٨	٧٤.٠		
٨٩	٢٢	١١.٠	٣٧	١٨.٥	١٤١	٧٠.٥		
التفكير الإبداعي								
٩٠	٣٤	١٧.٠	٤٣	٢١.٥	١٢٣	٦١.٥		
٩١	٥٢	٢٦.٠	٧٩	٣٩.٥	٦٩	٣٤.٥		
٩٢	٢٦	١٣.٠	٣٢	١٦.٠	١٤٢	٧١.٠		
٩٣	٢١	١٠.٥	٣٢	١٦.٠	١٤٧	٧٣.٥		
٩٤	٢٠	١٠.٠	٤٢	٢١.٠	١٣٨	٦٩.٠		
٩٥	٦٥	٣٢.٥	٤٧	٢٣.٥	٨٨	٤٤.٠		
٩٦	٣٧	١٨.٥	٦٧	٣٣.٥	٩٦	٤٨.٠		
٩٧	٤٢	٢١.٠	٥٨	٢٩.٠	١٠٠	٥٠.٠		
٩٨	٦٨	٣٤.٠	٤٧	٢٣.٥	٨٥	٤٢.٥		
الاتصال الفعال								
٩٩	٤٦	٢٣.٠	٤٤	٢٢.٠	١١٠	٥٥.٠		
١٠٠	٥٥	٢٧.٥	٦٦	٣٣.٠	٧٩	٣٩.٥		
١٠١	٤٦	٢٣.٠	٦٣	٣١.٥	٩١	٤٥.٥		

يتضح من البيانات الواردة بجدول (٨) أن (٧٠.٥٪) لا يفضلون تنفيذ الخطة مع تعديلاتها وتطويرها إذا تطلب الامر، لا يواجهون المشكلات، كما أن ما يقرب من ثلثي العينة (٦١.٥٪) ليس لديهم القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل، و(٧٣.٥٪) لا يحثون عن طرق جديدة وغير متكررة لإنجاز المهام، (٤٥.٥٪) لا يوافقون على أن انسياب التعليمات الإدارية حسب التسلسل الوظيفي يؤدي إلى سرعة إنجاز العمل

جدول رقم (٩) تابع توزيع العينة طبقا للمهارات الحياتية (ن=٢٠٠)

م	المهارات الحياتية	موافق		محايد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
١٠٢	فاعلية قنوات الاتصال تؤدي إلى اتخاذ القرارات في الوقت المناسب	٤٤	٢٢.٠	٥٢	٢٦.٠	١٠٤	٥٢.٠
١٠٣	الاتصالات الغير رسمية ضرورية في نقل المعلومات بين الموظفين	٥١	٢٥.٥	٤٢	٢١.٠	١٠٧	٥٣.٥
١٠٤	لا أحبذ العمل ضمن فريق	٥١	٢٥.٥	٣٢	١٦.٠	١١٧	٥٨.٥
١٠٥	نقص المعلومات عن الحد المطلوب يؤدي إلى إرباك عملية الاتصال	٣١	١٥.٥	٤٦	٢٣.٠	١٢٣	٦١.٥
العلاقات الشخصية الناجحة							
١٠٦	أبادل غيري العلاقات الطيبة رغم العكس منهم	٣٧	١٨.٥	٥١	٢٥.٥	١١٢	٥٦.٠
١٠٧	أرى أن العلاقات الطيبة تدفعني أكثر للعمل	٣٠	١٥.٠	٢٢	١١.٠	١٤٨	٧٤.٠
١٠٨	أظن أن العلاقات الإنسانية الطيبة ملزمة يجب أن يلتزم بها كل أعضاء المؤسسة	٣٨	١٩.٠	٣٢	١٦.٠	١٣٠	٦٥.٠
١٠٩	تربطني زملاء العمل بروابط مهنية فقط	٤٤	٢٢.٠	٥٣	٢٦.٥	١٠٣	٥١.٥
١١٠	عندما لا تكون علاقتي بزملاء العمل طيبة أكون متوترا	٤٤	٢٢.٠	٥٦	٢٨.٠	١٠٠	٥٠.٠
١١١	لا يبادلني معظم زملاء نفس الشعور الطيب	٥٤	٢٧.٠	٦٩	٣٤.٥	٧٧	٣٨.٥
١١٢	أرى أن العلاقات بين الزملاء ترتبط بالمصلحة فقط	٦٣	٣١.٥	٥٩	٢٩.٥	٧٨	٣٩.٠
١١٣	أحب مساعدة زملاء العمل في أوقات الأزمات	١٨	٩.٠	١٥	٧.٥	١٦٧	٨٣.٥
١١٤	أفرح لفرح زملاء العمل، واحزن لحزنهم	١٧	٨.٥	١٠	٥.٠	١٧٣	٨٦.٥

يتضح من البيانات الواردة بجدول (٩) أن (٥٣.٥٪) لا يعتقدون أن الاتصالات الغير رسمية ضرورية في نقل المعلومات بين الموظفين، وما يقرب من ثلاثة أرباع العينة من موظفي جامعة الاسكندرية (٧٤.٠٪) يرون أن العلاقات الطيبة لا تدفعهم للعمل ، كما أن (٥١.٥٪) لا تربطهم بزملاء العمل بروابط مهنية فقط ، و(٨٣.٥٪) لا يحبون مساعدة زملاء العمل في أوقات الأزمات.

جدول رقم (١٠) : توزيع العينة طبقا لمستوى ضغوط العمل (ن=٢٠٠)

المتوسط \pm الانحراف المعياري	المدى	≤ 66.67 مرتفع		$66.67 - 33.3$ متوسط		> 33.3 منخفض		أولاً : استبيان ضغوط العمل
		%	ن	%	ن	%	ن	
1.82 ± 8.04	١٢.٠ - ٤.٠	٣٢.٠	٦٤	٥٥.٥	١١١	١٢.٥	٢٥	ضغوط العمل و صراع الدور
1.73 ± 10.07	١٥.٠ - ٥.٠	١٨.٠	٣٦	٦٥.٠	١٣٠	١٧.٠	٣٤	عموم الدور في العمل
1.٥٣ ± ٧.٧٨	١٢.٠ - ٤.٠	٨.٥	١٧	٦٩.٥	١٣٩	٢٢.٠	٤٤	عدم ملائمة الدور
٢.٩١ ± ١٢.٠٨	١٨.٠ - ٦.٠	٣٤.٥	٦٩	٤٦.٥	٩٣	١٩.٠	٣٨	عبء الدور الكمي
٢.١٤ ± ١٣.٠	١٧.٠ - ٧.٠	٢.٥	٥	٩٥.٧٣	١٤٧	٢٤.٠	٤٨	عبء الدور النوعي
١.٩٧ ± ١٠.٥٨	١٥.٠ - ٥.٠	٣٢.٥	٦٥	٥٤.٥	١٠٩	١٣.٠	٢٦	المسئولية تجاه الآخرين
٢.٢٧ ± ١٧.١٥	٢٥.٠ - ٩.٠	١٥.٥	٣١	٦٣.٠	١٢٦	٢١.٥	٤١	ظروف العمل
٢.٠٢ ± ٩.٨٦	١٥.٠ - ٥.٠	١٦.٥	٣٣	٦٠.٥	١٢١	٢٣.٠	٤٦	التكنولوجيا المستخدمة
٢.٦٥ ± ١٥.١٤	٢٤.٠ - ٨.٠	٧.٥	١٥	٧١.٥	١٤٣	٢١.٠	٤٢	النمو والتقدم المهني
$٩.٤٠ \pm ١٠.٤.٢١$	١٢٨.٠ - ٦١.٠	١.٥	٣	٩٣.٥	١٨٧	٥.٠	١٠	اجمالي ضغوط العمل

يوضح جدول (١٠) مستوى ضغوط العمل للموظفين وقد وجد ان معظم افراد العينة (٩٣.٥%) لديهم مستوى ضغوط متوسط في العمل ، و(١.٥%) فقط مستوى الضغوط لديهم مرتفع ، وقد يرجع ذلك لأن معظم العينة لديها مستوى مقارب من ضغوط العمل اليومية والأعباء الروتينية المتكررة.

وتتفق مع هذه النتائج نتائج دراسة (رمزي ابوغزاله، ٢٠١٧) حيث اتضح مستوى الضغوط في العمل كان متوسطا ، وتوجد علاقة ايجابية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي.

كما تتفق مع نتائج دراسة بينندارسة علالمشرفي(٢٠١٤) توصلت الدارسة إلى أندرجة ضغوط العمل جاءت متوسطة وتتفق مع نتائج دراسة موزة المعمرية(٢٠١٤) وجود ضغوط العمل بدرجة متوسطة لدى معلمي التعليم ما بعد الاساسي

كما تتفق أيضا مع نتائج دراسة محمدأبورحمة(٢٠١٢) حيث بينت أن المشرفون التربويون في محافظات غزة يتعرضون لمستوى متوسط من ضغوط العمل بينما تختلف مع نتائج دراسة حامد طلافحه (٢٠١٣) أنضغوط العمل التي تواجه المعلمين مستواها مرتفع.

جدول رقم (١١) : يوضح توزيع العينة طبقا لمستوى المهارات الحياتية (ن=٢٠٠)

المتوسط \pm الانحراف المعياري	المدى	≤ 66.67 مرتفع		$66.67 - 33.3$ متوسط		> 33.3 منخفض		ثانيا : استبيان المهارات الحياتية
		%	ن	%	ن	%	ن	
3.16 ± 23.38	٣٢.٠ - ١٣.٠	%	ن	%	ن	%	ن	إدارة الوقت
٦.٩٦ ± ٣٧.٩٢	٥٩.٠ - ٢٥.٠	٠.٥	١	٧٤.٥	١٤٩	٢٥.٠	٥٠	اتخاذ القرارات
٢.٦٤ ± ١٥.٨١	٢٤.٠ - ١١.٠	٦.٥	١٣	٢٩.٥	٥٩	٦٤.٠	١٢٨	التفكير الابداعي
٢.٨٩ ± ١٢.٦٣	٢١.٠ - ٧.٠	٧.٥	١٥	٦٣.٥	١٢٧	٢٩.٠	٥٨	الاتصال الفعال
٢.٧٢ ± ١٥.٢٦	٢٢.٠ - ٩.٠	١٠.٥	٢١	٥٣.٠	١٠٦	٣٦.٥	٧٣	العلاقات الشخصية الناجحة
$١٣.٥٠ \pm ١٠.٤.٩٩$	١٤٩.٠ - ٧٥.٠	٧.٠	١٤	٥٥.٥	١١١	٣٧.٥	٧٥	اجمالي المهارات الحياتية
3.16 ± 23.38	٣٢.٠ - ١٣.٠	٢.٥	٥	٥١.٥	١٠٣	٤٦.٠	٩٢	

يوضح جدول (١١) مستوى المهارات الحياتية للموظفين بجامعة الاسكندرية وقد اتضح أن ما يزيد عن منتصف العينة (٥١.٥ %) من عينة العينة لديهم مستوى مهارات حياتية متوسط، وما يقرب من منتصف العينة الأخر (٤٦.٠%) مستوى المهارات الحياتية لديهم منخفض ، فقط (٢.٥%) مستوى مهاراتهم الحياتية مرتفع ، وقد يرجع ذلك إلى عم اتاحة الفرصة لهم باستمرار لممارسة التفكير الابداعي في العمل فما يقرب من ثلثي العينة في المستوى المتوسط (٦٣.٥%) وعدم الاتصال الفعال بشكل جيد في العمل بين الموظفين ، وعدم القدرة على إدارة الوقت واتخاذ القرارات بشكل فعال حيث أن حوالي ثلثي أفراد العينة في المستوى المنخفض (٦٤.٠%) في مستوى اتخاذ القرارات.

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة طيب عيانت عبد الرحمن الزينيدي (٢٠١٣) حيث ذكرت أن نسبة توافر المهارات الحياتية في مقرر العلوم للصف الأول والمتوسط (٦٨%)، ولم يصل اكتساب الطالبات في اختبار المهارات الحياتية إلى مستوى الإتقان (٤٦%، ٣١) وهي نسبة ضعيفة.

النتائج في ضوء الفروض البحثية :

١- النتائج في ضوء الفرض الأول :

ينص الفرض على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والمهارات الحياتية لموظفي جامعة الإسكندرية " وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد علاقة ارتباطية بين معامل ارتباط سبيرمان لكل من ضغوط العمل والمهارات الحياتية.

يوضح جدول (١٢) العلاقة الارتباطية بين مستوى المهارات الحياتية ومستوى ضغوط العمل ويتضح من نتائج الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة بين عدم ملائمة الدور وإدارة الوقت ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكنولوجيا المستخدمة واتخاذ القرارات ، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين النمو والتقدم المهني والاتصال الفعال ، ويتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ظروف العمل و المهارات الحياتية ، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين النمو والتقدم المهني والمهارات الحياتية.

ويمكن تفسير هذه النتائج أنه كلما كانت التكنولوجيا المستخدمه في العمل ملائمة للموظف كلما كانت قدرته على اتخاذ القرارات بشكل أفضل ، وعندما يكون الاتصال يتم بصورة ملائمة بين الموظفين كلما زاد النمو والتقدم المهني لديهم ، وعندما توجد بيئة جيدة ومناسبة للعمل كلما كانت زادت واتضحت المهارات الحياتية للموظفين من حيث التفكير الابداعي والقدرة على اتخاذ القرارات والعلاقات الشخصية الناجحة والاتصال الفعال ، وبالتالي قد تحقق الفرض الأول جزئياً .

جدول رقم (١٢): يوضح: العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل و المهارات الحياتية (ن=٢٠٠)

ضغوط العمل	المهارات الحياتية				
	إدارة الوقت	اتخاذ القرارات	التفكير الابداعي	الاتصال الفعال	العلاقات الشخصية الناجحة
ضغوط العمل و صراع الدور	٠.٠٥٣-	٠.٠١٩	٠.٠٦٩-	٠.٠٠٤-	٠.١٧٤
عموض الدور في العمل	٠.١١	٠.٠٠٢	٠.١٣٦-	٠.٠١٣-	٠.٠٠٧-
عدم ملائمة الدور	٠.٢٠١	٠.٠٦٥	٠.٢١٧	٠.٠٣١-	٠.٠١٤-
عبء الدور الكمي	٠.٠٧	٠.٠١١	٠.٠٧٥-	٠.٠٣٦-	٠.١٠٨
عبء الدور النوعي	٠.١٥٨	٠.٠٣٤-	٠.٠٢١	٠.٠٣٦-	٠.٠٥٨
المسئولية تجاه الآخرين	٠.١٦٦	٠.٠٠٧	٠.٠٢٧	٠.٠٦٤	٠.٠٣٩
ظروف العمل	٠.٢٢١	٠.١٦٧	٠.١٦١	٠.٠٥	٠.٠٢٧
التكنولوجية المستخدمة	٠.١٤٤	٠.١٤٣	٠.٠١٤	٠.٠٠٤	٠.٠٣٨-
النمو والتقدم المهني	٠.٢٧	٠.٠٥٤	٠.٠٨٦	٠.١٥٨	٠.٠٠٣
اجمالي ضغوط العمل	٠.٣١٩	٠.١١٦	٠.١١٧	٠.٠٦٦	٠.٠٩٥

*: دال عند ٠.٠٥

** : دال عند ٠.٠١

وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة نوالبويدية (٢٠١٧) حيث أوضحت أنه لا تأثير بين إدارة الوقت وتحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، كما تختلف مع دراسة منيرة تماشيني (٢٠١٥) حيث ذكرت أنه توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى العلاقات الاجتماعية

٢- النتائج في ضوء الفرض الثاني :

ينص الفرض على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموجرافية للموظفين (العمر - الدرجة الوظيفية - سنوات الخدمة - حجم الأسرة - المستوى التعليمي - مستوى الدخل الشهري) وكلا من ضغوط العمل والمهارات الحياتية . ولتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد معامل ارتباط سبيرمان لمتغيرات الدراسة لكل من مستوى ضغوط العمل والمهارات الحياتية.

يوضح جدول (١٣) العلاقة الارتباطية بين الخصائص الديموجرافية للموظفين ومستوى ضغوط العمل والمهارات الحياتية . ويتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة بين حجم الأسرة وضغوط العمل ، ووجود علاقة ارتباطية بين مستوى الدخل الشهري وضغوط العمل ، ، كما تبين من النتائج عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي وضغوط العمل ، كما تبين عدم وجود علاقة بين سنوات الخدمة وضغوط العمل.

كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين حجم الاسرة والمهارات الحياتية ، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الدخل الشهري والمهارات الحياتية، واتضح من النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية العمر والمهارات الحياتية وأيضاً عم وجود علاقة بين المستوى التعليمي والمهارات الحياتية .

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (رمزي ابوغزاله، ٢٠١٧) حيث وجد أن هناك فروق في مستوى ضغوط العمل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. كما تختلف مع حامد عبدالله طلافه (٢٠١٣) التي أظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور وللخبرة.

بينما تتفق مع دراسة نوالبويدية (٢٠١٧) التي بينت أنه لا توجد فروق في أداء العاملين تعزى للمتغيرات الديموجرافية سنوات الخبرة، الجنس، أداء العاملين.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة علنا المشرفي (٢٠١٤) التي توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة متغيرات الوظيفة الحالية، والمؤهل العلمي. أيضاً تتفق مع دراسة نتائج دراسة موزة المعمرية (٢٠١٤) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل في كل المحاور عدا (ملائمة الدور) تبع المتغيرات النوع، العمر، سنوات الخبرة، الدور لصالح المعلمين منذ وبالخبرة المتوسطة تعزى لمتغير المؤهل.

وتتفق مع دراسة نوال الحوراني (٢٠١٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عملية اتخاذ القرارات ترجع لسنوات الخبرة . كما تتفق أيضاً مع بينما أثبتت دراسة (محمد أبورحمة، ٢٠١٢) عدم وجود فروق إحصائية حول متغير صراع الدور تعزى إلى متغيرت

الجنس أو طبيعة العمل أو عدد سنوات الخبرة. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى ، وعلى ذلك فإنه من النتائج السابقة قد تحقق الفرض الثاني جزئيا.

جدول (١٣) العلاقة الارتباطية بين الخصائص الديموجرافية للموظفين ومستوى ضغوط العمل والمهارات الحياتية

الخصائص الديموجرافية	اجمالي ضغوط العمل		اجمالي المهارات الحياتية	
	الدلالة	ر.س	الدلالة	ر.س
العمر	غير دال	٠.١٠٨-	غير دال	٠.٠٥٢-
الدرجة الوظيفية	غير دال	٠.٠٩٢-	غير دال	٠.٠٢٨
سنوات الخدمة	غير دال	٠.٠٣٨-	غير دال	٠.٠٣٤-
حجم الأسرة	**٠.٢٢٦	دال	دال	*٠.١٤٢
المستوى التعليمي	٠.٠٦٠	غير دال	غير دال	٠.١٠٨
مستوى الدخل الشهري	**٠.١٩١	دال	دال	**٠.١٨٥

ر.س: معامل سبيرمان

*: دال عند ٠.٠٥

** : دال ٠.٠١

٣- النتائج في ضوء الفرض الثالث:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كليات جامعة الإسكندرية في كلا من مستوى ضغوط العمل ومستوى المهارات الحياتية"

جدول (١٤) دلالة الفروق بين كليات جامعة الإسكندرية في كلا من مستوى ضغوط العمل ومستوى المهارات الحياتية

الدلالة	اجمالي المهارات الحياتية			مكان العمل	اجمالي ضغوط العمل			مكان العمل	
	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		الدلالة	قيمة ف	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي
غير دال	٠.٧٤٣=ف	٨.٧٨	١٠.٣٦٧	تربية نوعية	غير دال	٢.٠٤٤=ف	١٢.٠٤	١٠.٤٥٧	تربية نوعية
							٦.٦٨	١٠.٣٦٧	رياض الأطفال
							٩.٦٥	١٠.٦٥٣	هندسة
							١٠.٦٤	٩٩.٩١	زراعة
							٧.٤٣	١٠.٥٥٤	اداب
							٥.٠٦	١٠.٤٠٥	تجارة

للتحقق من صحة هذا الفرض إحصائيا تم استخدام اختبار (ف) للتعرف على الفروق بين الموظفين في كليات الجامعة المختلفة في مستوى ضغوط العمل ، والفروق بين الموظفين في كليات الجامعة في مستوى المهارات الحياتية ، ووضحت النتائج الواردة بجدول (١٤) عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي جامعة الإسكندرية من كليات نظرية وعملية في مستوى ضغوط العمل حيث بلغت قيمة $F(2, 0.44)$ ، أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الموظفين بجامعة الإسكندرية في مستوى المهارات الحياتية حيث بلغت قيمة $F(0.743)$ ، وبالتالي من النتائج المتحصل عليها لم يتحقق الفرض الثالث.

نتائج البحث

- ١- وجود علاقة ارتباطية بين مستوى المهارات الحياتية ومستوى ضغوط العمل
- ٢- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين حجم الأسرة وضغوط العمل
- ٣- وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الدخل الشهري وضغوط العمل .
- ٤- عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي وضغوط العمل .
- ٥- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الدخل الشهري والمهارات الحياتية
- ٦- عدم وجود علاقة ارتباطية بين العمر والمهارات الحياتية
- ٧- عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي والمهارات الحياتية .
- ٨- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي جامعة الإسكندرية من كليات نظرية وعملية في مستوى ضغوط العمل.
- ٩- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الموظفين بجامعة الإسكندرية في مستوى المهارات الحياتية.

توصيات البحث:

- ١- توفير برامج اعلامية خاصة بالمهارات الحياتية لموظفي الجامعات وأساليب تنميتها.
- ٢- الاستفادة من المتخصصين في مجال التنمية البشرية من خلال استضافتهم في البرامج الخاصة وعرض نماذج لكيفية تنظيم الوقت والتغلب على الصعوبات التي تحيل دون ذلك والقدرة على اتخاذ القرارات بكفاءة في مجال العمل ولعرض الأنواع المختلفة من الخبرات السابقة في كيفية التفكير الابداعي لحل المشكلات والاتصال الفعال بين الموظفين داخل الجامعة.
- ٣- تقديم برامج تدريبية من قبل الجامعة لتحسين خبرات الموظفين في مجال استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- ٤- ينبغي أن تخصص وزارة البحث العلمي تمويلاً كافياً للبحوث التي تجري في الموضوعات المتعلقة بتنمية المهارات وهي اساس لتنمية الموارد البشرية وبالتالي التنمية المستدامة للمجتمع.

قائمة المراجع :

أولا المراجع العربية

- ١- محمدحسن أبو رحمة (٢٠١٢): ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة رسالة ماجستير-كلية التربية - الجامعة الإسلامية.

- ٢- احمد عبد الله سويدات وفؤاد نجيب (٢٠١٧): دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن - المجلة الاردنية في إدارة الأعمال - مجلد (١٣) - العدد (١).
- ٣- أسامة نايف الفراج (٢٠١٦): ضغوط العمل ومستوى أداء العاملين في المستشفيات الجامعية دراسة تطبيقية باستخدام تقنية تحليل الأهمية والأداء - مجلة جامعة تشرين لمبوحث والدارسات العلمية - المجلد (٣٨) - العدد (٤)
- ٤- آمال حجاج (٢٠١٢): علاقة الضغط المهني بالاتصال لدى عمال الوكالات المحلية للتشغيل بولاية الجلفة - رسالة ماجستير- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الجبالي.
- ٥- حامد عبد الله طلافحه (٢٠١٣): ضغوط العمل عند معلمي الدارسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها-مجلة الجامعة الإسلامية للدارسات التربوية والنفسية-مجلد (٤١) العدد (١).
- ٦- حمدان يوسف الاغا (٢٠١٢): فاعلية توظيف استراتيجية Seven E's البنائية في تنمية المهارات الحياتية في مبحث العلوم العامة الفلسطيني لدى طلاب الصف الخامس الأساسي- رسالة ماجستير-كلية التربية-جامعة الأزهر.
- ٧- حنان عبد الرحيم عبد الهادي سالم (٢٠١٤):فعالية برنامج مقترح في ضوء نموذج H4 في تنمية المهارت الحياتية وعمليات العلم بمادة العلوم لدى طالبات الصف الثامن الأساسي بغزة - رسالة ماجستير- كلية التربية -الجامعة الإسلامية.
- ٨- دراسة طيبه بنت عبد الرحمن الزنيدي (٢٠١٣): دور مقرر العلوم في تنمية المهارات الحياتية لدى طالبات المرحلة المتوسطة - رسالة ماجستير- كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الامام محمد بن سعود الاسلاميه.
- ٩- رأفت حامد علي الجديبي (٢٠١٠): المهارات الحياتية لدى طلبة المرحلة الثانوية في ضوء التحديات والاتجاهات المعاصرة - رؤية تربوية إسلامية- رسالة دكتوراه- كلية التربية- جامعة أم القرى.
- ١٠- راية بنت سعيد بن علي المشرفي المهني (٢٠١٤): ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين - رسالة ماجستير - جامعة نزوى.
- ١١- رمزي فوزى محمد ابو غزاله (٢٠١٧): ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة (عمان)- رسالة ماجستير- كلية العلوم التربوية - جامعة الشرق الأوسط.
- ١٢- زاهد محمد دبيري (٢٠١١): السلوك التنظيمي - دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة- عمان.
- ١٣- طيبه بنت عبد الرحمن الزنيدي (٢٠١٣): دور مقرر العلوم في تنمية المهارات الحياتية لدى طالبات المرحلة المتوسطة - رسالة ماجستير- كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الامام محمد بن سعود الاسلاميه.

- ١٤- عبدالحكيم محمد أحمد الحكيمي وبشرى محمد عبدالرحمن النظاري (٢٠١٥) فاعلية استخدام الأنشطة الاستقصائية في تنمية المهارات الحياتية والميول العلمية لدى طلبة الفيزياء بكلية التربية-المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية-العدد (٤) - (٤) إبريل.
- ١٥- عبدالرحمن جمعة وافي (٢٠١٠): المهارات الحياتية وعلاقتها بالذكاءات المتعددة لدى طلبة المرحلة الثانوية في قطاع غزة - رسالة ماجستير - كلية التربية - الجامعة الإسلامية.
- ١٦- لعجايله يوسف (٢٠١٥) : مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة - رسالة ماجستير - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر.
- ١٧- ماجد بن سالم الغامدي (٢٠١١) : فاعلية الأنشطة التعليمية في تنمية المهارات الحياتية في مقرر الحديث لطلاب الصف الثالث المتوسط في مدينة الرياض.رسالة ماجستير- كلية العلوم الاجتماعية-جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية .
- ١٨- محمد حسن أبو رحمة (٢٠١٢): ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة
- ١٩- مسعودي حنان (٢٠١٦) أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي - ورقة - دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء - رسالة ماجستير - كلية العلوم الاقتصادية - جامعة قاصدي مرباح.
- ٢٠- منال مرسى (٢٠١٢) مدى توافر المهارت الحياتية في مناهج رياض الأطفال فيالجمهورية العربية السورية- كلية التربية بسوريا-العدد الثامن والأربعون-مجلة الفتح.
- ٢١- منيرة تماسيني (٢٠١٥) : علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي - دراسة ميدانية في بمدينة سيدي عمارن - كلية العلوم الاجتماعية والانسانية - جامعة الوادي.
- ٢٢- موزة بنت حمود بن علي المعمرية (٢٠١٤) : ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقطسلطنة عمان - رسالة ماجستير - كلية العلوم والآداب - جامعة نزوى.
- ٢٣- موسى بن إبراهيم حريزي و صبرينة غربي (٢٠١٣) دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والتربوية والنفسية - مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة قاصدي مرباح -العدد (١٣) - ديسمبر.
- ٢٤- نوال بويدية (٢٠١٧) أثر إدارة الوقت على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- تقرت - دراسة حالة مؤسسة رغوثة الجنوب - رسالة ماجستير- كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير-جامعة قاصدي مرباح.
- ٢٥- نوال عبد الرحمن محمد الحوراني (٢٠١٣) مقارنة بين كيفية اتخاذ القرار بين المدراء والمديرات - دراسة حالة علي برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولي -رسالة ماجستير- كلية التجارة - الجامعة الإسلامية .

ثانيا: المراجع الأجنبية

Azman,I., Noorshafine, S., (2015) “Effect of workplace stress on job performance”, Economic Review, Vol (13), No (1).

- Alma, z., Gouhar, S., Shfiq, R.(2015): “The impact of job stress on employee’s performance: investigating the moderating effect of employees Motivation”, City University Research Journal, Vol (5), No (1).
- Ashfaq, S., Mahmood, Z. and Mehboob, A. (2013): “Impact of work-life conflict and work overload on employee performance in banking sector of Pakistan”, Middle-East Journal of Scientific Research, Vol. (14), No (5).
- Naiieri, E.; Alamtabriz, A.(2014):“An investigation of psychological empowerment and role clarity on managerial performance in Keshavarzi Bank of Mazandaran Province”, Arth Prabandh, Journal of Economics and Management, Vol (3), No(8).
- Saranani, F. (2015): “Role conflict and stress effect on performance of employees working in public work departments”, The International Journal of Engineering and Science, Vol (4), No (6).
- Usman, B. (2010):“Impact of stress on Employees job Performance: A study on Banking sector of Pakistan”, International Journal of Marketing Studies, Vol (2), No (1).–
- Sai, Meiling.(2014): “An investigation on factors of work stress influence Job Performance: moderating social support”, Masters Thesis, University Utara, Malaysia.
- Dwamena, M. A.(2012): “Stress and its effect on employees productivity: A case study of Ghana ports and harbors authority, Takoradi”, Mater Thesis, Institute of Distance Learning, Nkrumah University of Science and Technology, Ghana.
- Moroccan Ministry of National Education and Vocational Training. (2016): Toolkit for Facilitators and Educators in Peer Education and Life Skills.



The 6th international- 20th Arabic conference for
Home Economics
Home Economics and Educational quality
assurance December 23rd -24th, 2018

<http://homeEcon.menofia.edu.eg>

Journal of Home
Economics

ISSN 1110-2578

The role of life skills in face of work pressure

Abstract

The study aims to identify the role of life skills in face of work pressures. The sample of the study included 200 employees from Alexandria University, from the faculties of engineering, faculty of agriculture, Commerce College, college of literature, faculty of specific education, faculty of Kindergarten.

The study includes a questionnaire with questions about social and economic characteristics (type - age - Functional degree - years of service - place of residence - work place - family size- educational level - income level) as dependent variable ,and life skills, work pressures as Independent variables.

The results showed that there was a correlation between the size of the family and the pressures of work. It was also found that there was a relationship between the level of income and work pressure and the absence of a correlation between the years of service and the pressures of work. The results also showed a correlation between family size and life skills, and the absence of differences between the type and the level of work pressures. The results also showed that there were no significant differences between the work place in the different faculties of the university and the work pressures

The study recommend to provide university employe with programs on the life skills and methods of development. Benefiting from specialists in the field of human development by hosting them in special programs and presenting models for how to organize time and overcome the difficulties that pass without it and the ability to make decisions

efficiently in the field of work. And effective communication between staff within the university, to provide training programs by the university to improve the expertise of employees in the use of modern technology.