

مصادر الضغوط المهنية في ظل متطلبات المهام لدى رؤساء الأقسام

بجامعة عبد الحميد مهري.

Sources of professional pressure in light of tasks requirements to the heads of departments At Abdel Hamid Mehri university.

إيمان زروقي *

جامعة باجي مختار عنابة الجزائر.

مخبر تحليل العمل والدراسات الأروغونومية.

zerroukiimane90@gmail.com

تاريخ القبول : 2023/04/06

تاريخ الاستلام: 2023/01/25

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد أهم مصادر الضغوط المهنية لدى رؤساء الأقسام بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة، على عينة مكونة من ثلاثة عشر رئيساً، تم الاعتماد على تقنية تحليل العمل لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت إلى وصف مهام رؤساء الأقسام البيداغوجية والإدارية، كما تم الكشف عن متطلبات مهامهم النفسية والمعرفية، إضافة إلى تشخيص مصادر ضغوط العمل لديهم و المتمثل في الضغوط التنظيمية والبيداغوجية وكذلك الفيزيقية ، فالتوافق بين قدرات الرؤساء و حاجاتهم و متطلبات عملهم أثرا في تقليل معاناتهم من الضغط المهني.

الكلمات المفتاحية:

مصادر، الضغوط، رؤساء الأقسام، تشخيص، مهام.

Abstract:

The following study aimed to identify the most important sources of professional pressure among the heads of departments at the university of Abdel Hamid Mehri Constantine on a sample consisting on thirteen heads in various fields in their study the researcher relied on adopting a work analysis technique to collect data related to the study, they reached a description of the pedagogical and administrative tasks of the heads of departments they revealed their psychological and cognitive requirements as well. In addition to diagnosing the sources of their work pressures represented in organizational pedagogical and physical pressures

Keywords:

sources, pressure, heads of departments, diagnosis, tasks.

مقدمة:

الإنسان يعيش في عالم من الضغوط، عالم ذا طبيعة خاصة يحيط بكل متخذ قرار في أي منشأة أو كيان مهما صغر حجمه أو كبر، توجد ضغوط متراكم متعددة المصادر ومختلف الجوانب والأبعاد، وممتد التأثير وعليه في ظل هذه الظروف أن يتخذ القرار المناسب وفي الوقت المناسب، فباستبار "الجامعة مؤسسة علمية تعليمية تسمح بأجهزة تسييره وإدارية علمية، بالإضافة إلى وجود مراكز تقريرية العامة توجد المراكز المشخصة في فرد واحد يكون الممثل عادة ما يطلق عليه رئيس". (الهاشمي، 2001. ص: 163) فبحسب طبيعة الفرد هناك من يستطيع التوافق مع المتطلبات، في المقابل هناك من يفشل في التكيف معها.

فرؤساء الأقسام قد يعانون من مصادر ضغوط متعددة لثقل المهام الملقاة على عاتقهم، فهذه الفئة مشتتة بين متطلبات العمل والبحث العلمي وبين المهام الإدارية القيادية والبيداغوجية، من خلال هذا الطرح نتطرق لمنصب هام في السلم الإداري الجامعي ونسلط الضوء على مختلف مصادر الضغوط المهنية، ونحدد متطلبات مهامهم النفسية والمعرفية منها وذلك من خلال القيام بدراسة استكشافية بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة على عينة مكونة من ثلاثة عشر رئيس قسم.

تعد الدراسة طرحاً علمياً لتوصيف مهنة رئيس القسم بين متطلبات المهام ومصادر الضغوط المهنية عن طريق تقنية تحليل العمل، وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها يمكن للمسؤولين عن إدارة التعليم العالي التخطيط لبناء استراتيجيات لمواجهة الضغوطات، وتهيئة الظروف المناسبة للعمل.

تكمن أهمية الدراسة كذلك في إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في عملية تقييم واختيار رؤساء الأقسام، والتطوير القيادي لهذه الفئة، وتحسين أدائهم لمهامهم من خلال تحقيق المتطلبات.

وضع قائمة أو عارضة بصفات ومؤهلات من يتولى رئاسة الأقسام.

أهداف الدراسة:

- وصف متطلبات المهام لدى رؤساء الأقسام النفسية والمعرفية، السلوكية والاجتماعية.
- تشخيص مصادر ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام بجامعة عبد الحميد مهري.
- تحليل منصب رئيس القسم ووضع قائمة بمتطلبات المهام التي يمكننا الاستفادة منها في البرامج التدريبية.

1- الإشكالية:

يعتبر التطوير القيادي في التعليم العالي واحد من المجالات الحيوية، " فقد بدأت الكليات و الجامعات الآن تنظر بجدية أكبر من أي وقت مضى إلى المركز الذي يشغله رئيس القسم في الكلية، و بالتالي كبرت و توسعت أدوار و مسؤوليات رئيس القسم، تشير دراسة أجريت مؤخرا و شملت ستا و سبعون مؤسسة أوردها كتاب هيلين غايلزغي و م.ج. ماكماهون(1997) إلى زيادة مسؤوليات رؤساء الأقسام تبلغ 79 بالمائة كما كانت عليه في العقد السابق، و تضمنت التأكيد على الوظائف القيادية و الإنتاجية، الإدارية و المحاسبة" (لوكاس. 2006 ص: 55) " إذ أن عملهم لا يقتصر على تسيير شؤون القسم تسييرا روتينيا، و مباشرة أعمالهم التنظيمية فقط بل يجب أن يشتمل على جانبين متلازمين متكاملين في منظومة واحدة أولهما الجانب الأكاديمي المتعلق بالعملية التعليمية و البحثية وهو أساس بنیان الجامعة، ثانيهما الجانب الإداري وهو المسؤول عن تهيئة المناخ المناسب لتحقيق أعباء الجانب الأول" (نصر. 2010. ص: 62) فهم يواجهون ضغوط من مصادر مختلفة تتمثل في مصادر تنظيمية و إدارية و أخرى بيداغوجية وظيفية، بالإضافة لمصادر فيزيقية و المصادر الشخصية، و مهما اختلفت تصنيف هذه المصادر من باحث إلى آخر تبقى المشكلة واحدة.

في ظل هذه الوضعية يبقى رؤساء الأقسام مشغولين بين متطلبات المهام و مصادر الضغوط المهنية، إن الثمن المدفوع من قبلهم يتوقف على قدرتهم في تحقيق التوازن بين الضغوط و المتطلبات الشخصية و المهنية خاصة عنصر الوقت فضغط العمل يستحوذ على وقت منصب رئيس القسم، فهناك الاجتماعات، و المواعيد و المتطلبات الكثيرة التي لا تنتهي في ظل وقت غير كاف فحوالي 94 بالمائة منهم غير راضين عن ضياع وقتهم الخاص، رؤساء الأقسام يتعرضون للضغط أكثر من الهيئة التدريسية بسبب محاولتهم الإبقاء على إنتاجهم البحثي و القيام بما يتطلبه عملهم في وقت واحد فكل هذا يعد جزءا من المتطلبات التي لا بد من توفرها لأداء مهامهم، إضافة إلى ذلك فإدراكهم بعدم قدرتهم على مواجهة متطلبات المهام لمنصب رئيس القسم بسبب العديد من مصادر الضغط و تفاعلاتها هاته الوضعية تفرز الكثير من الانعكاسات النفسية، إن استمرار الضغوط بمستويات مرتفعة ينعكس سلبا على أداء مهامهم و على صحتهم النفسية، انطلاقا مما سبق يمكن اعتبار منصب رئيس القسم من المهن التي تتضمن مستويات عالية من الضغوط، لهذا قمنا بدراسة استكشافية على رؤساء الأقسام بجامعة عبد الحميد مهري و بناء على ذلك تنطلق الدراسة الحالية من السؤال الرئيس التالي:

- ماهي مصادر ضغوط العمل التي يعاني منها رؤساء الأقسام في الجامعة، في ظل متطلبات مهام مختلفة؟

ينبثق عن السؤال الرئيسي سؤالين:

-ماهي مصادر ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام بجامعة عبد الحميد مهري؟

-ماهي المتطلبات التي تقتضيها مهام رؤساء الأقسام؟

2- تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا:

1-2 - مصادر الضغوط المهنية:

تتعدد مصادر وأسباب الضغوط المهنية، فمن الصعوبة بمكان وضع قائمة رئيسية لهذه المصادر، فهي تختلف باختلاف البيئة والأفراد والمهن، مثل المصادر الشخصية، المصادر التنظيمية...إلخ كما نقصد الأعباء التي يفرزها العمل الإداري والبيداغوجي كرد تكييفي على الظروف المحيطة برؤساء الأقسام.

2-2- رؤساء الأقسام:

هم المشرفون على الأقسام التابعة للكلية كل حسب كليته، يشرفون على التسيير الإداري والبيداغوجي للقسم، ويتخذون القرارات المتعلقة بتفاصيل الأقسام الجامعية من حيث برمجة المقررات، ومراجعة البرامج، وتوفير هيئة التدريس وغيرها.

2-3- متطلبات المهام:

يقصد بها تلك الشروط والمستلزمات التي يجب توفيرها في رؤساء الأقسام، حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بإتقان وتمثل في المتطلبات النفسية، سلوكية، اجتماعية...إلخ، فمعظم الجامعات تشترط ضرورة تمتع رئيس القسم بخصائص عدة.

2-4- تحليل العمل:

التجميع المنظم لبيانات أساسية تتعلق بالواجبات التي تكون عملا ما والمتطلبات العقلية والاجتماعية والبدنية، أي توصيف للعمل، وتحليل منصب عمل رئيس القسم

3- الدراسات السابقة:

على الرغم من أن مصادر الضغوط المهنية من المواضيع التي نالت قسط كبيرا من الدراسات والبحوث سواء كانت بحوث عربية أو أجنبية، بينما رؤساء الأقسام كعينة أو كموضوع بحث لم تلقى نفس الاهتمام، إلى جانب ذلك وجدنا ندرة فيما يتعلق بالدراسات الخاصة بمتطلبات المهام وتحليل العمل، لهذا اقترحنا دراستين قريبتين من الموضوع نوعا ما:

3-1- دراسة براهمية سميرة (2014):

" سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين درجة وجود مشكلات إدارية تواجه رؤساء الأقسام بالجامعات والاحتراق النفسي لديهم والوقوف على التباينات الموجودة في مستويات الاحتراق النفسي تبعاً لمجموعة من الخصائص الشخصية، ولأختبار فرضيات الدراسة تم اختيار عينة البحث متكونة من (84) رئيس قسم ينتمون إلى مجموعة من جامعات الشرق الجزائري، وكان تمثيل عينة الدراسة 68 بالمئة من مجتمع الدراسة، وفيما يتعلق بأدوات القياس المستخدمة في هذه الدراسة فقد تمثلت في استبيان المشكلات الإدارية والذي تم بنائه بالاعتماد على مصادر متنوعة بهدف جعله مناسباً لما نطمح لقياسه من خلال هذه الدراسة، واستبيان الاحتراق النفسي وهو صورة معدلة لمقياس ماسلاش وجاكسون حيث تم تعديله مما يجعله متوافقاً مع أهداف الدراسة الحالية، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي المناسب لأغراض الدراسة وأخضعت النتائج للمعالجة الإحصائية اللازمة وسطرت نتائجها في النقاط التالية:

- يواجه رؤساء الأقسام بالجامعات مشكلات إدارية بدرجات متوسطة في مهنتهم الإشرافية على القسم.

- يعيش رؤساء الأقسام بالجامعات مستوى منخفض من الاحتراق النفسي. - توجد علاقة ارتباطية بين المشكلات الإدارية التي تواجه رؤساء الأقسام ومستوى الاحتراق لديهم.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى رؤساء الأقسام تعزى لمتغيرات (السن، الجنس...إلخ).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغيرات تخصص، الكلية...إلخ" (سميرة. 2014. ص: 237)

3-2- دراسة باهي سلامي (2008):

"تناولت هذه الدراسة موضوع مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- أن مدرسي الابتدائي والمتوسط، والثانوي يعانون من مستوى عالٍ من الضغوط وهذه النتيجة توصلت إليها العديد من الدراسات التي تناولت الضغوط لدى المدرسين. - كما أثبتت نتائج الدراسة على وجود علاقة دالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية وأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط، والثانوي." (سلامي. 2008. ص: 238)

لقد تناولت دراسة سلامي لأنها تمثل مصادر الضغط لدى الأستاذ بغض النظر عن كونه أستاذ الأطوار الثلاثة، فنحن ننظر إليها من ناحية البيداغوجية دور رئيس القسم كمدرس وما ينجر عنه من نتائج، نفس الشيء بالنسبة لدراسة براهيمية والتي تعبر عن واقع الإدارة في الجامعة الجزائرية، فلقد قدمت لنا نظرة شاملة عن مهام رؤساء الأقسام والمشكلات التي يعانون منها ومصادر ضغوط العمل.

4 - رؤساء الأقسام بين متطلبات المهام ومصادر الضغوط المهنية:

" يعتبر رؤساء الأقسام المصدر الرئيس لمعلومات هيئة التدريس بشأن القسم والإدارة والظروف التي تؤثر مباشرة على معنوياتهم وبيئة العمل" (ماري. 2006. ص: 104) ويبدو أنهم وقعوا ضحية الضغط و أداء أعمال ليست إدارية فقط وإنما أكاديمية خاصة، إن التطلع العالي الذي يتوقعه رئيس القسم من نفسه ولا يرضى به بديلا يعد سببا متوقعا من أسباب الضغط، بسبب محاولتهم الإبقاء على إنتاجهم البحثي والقيام بما يقتديه عملهم في وقت واحد "فهذه الفئة تواجه مصاعب عدة من شديدة إلى معتدلة في الانتقال إلى أدوارهم الجديدة وبعض هذه المصاعب نشأت من تعارض الأدوار أو غموض الدور الذي يمر به رئيس القسم من "المنفرد إلى الاجتماعي، و من الاستقرار إلى الحركة، و من الاستقلالية إلى المساءلة" (نصر. 2010. ص: 73)، فبغية الوقوف على أهمية كل مهمة من تلك المهمات، وبما يسهم لاحقا في إعداد قائمة يمكن الاستناد إليها في أية محاولة لإيجاد وصف وظيفي لطبيعة عمل رئيس القسم، وفي إعداد البرامج التدريبية، فيما أن مزيدا من المسؤولية القيادية قد أعطيت لهم فهم بحاجة لأن يعرفوا كيف ستختلف حياتهم عن سابق عهدها، وخير "مثال يصف لنا رؤساء الأقسام الذين يحاولون إعادة تحديد مهامهم ليجعلوا دورهم أكثر جدوى، ففي جامعة ليهاي قدم Richard p. Macadams بحثه المنشور عام 1997 فقد تضمنت التوصيات التي رفعها رؤساء الأقسام في هذه الجامعة إلى العميد توصية تؤكد على الأبعاد القيادية، وأن يمنحوا مزيدا من الحكم الذاتي في تصريف الأمور اليومية في أقسامهم" (ماري. 2006. ص: 104) فرؤساء الأقسام الجدد ينبغي تزويدهم كذلك بالدعم والمساندة من طرف المحيطين بهم.

"يشغل البحث العلمي في الوقت الحاضر قدرا كبيرا من وقت وجهد، وفكر أساتذة الجامعات ومسؤوليها في جميع الأوساط الأكاديمية بدون استثناء لأن سمعة ومكانتهم العلمية أصبحت مرتبطة ارتباطا وثيقا بالبحث والنشر، والتأليف في الوقت نفسه أصبح البحث عاملا حاسما في عملية التقدم الوظيفي للأساتذة" (مليحان. 2000. ص: 221) من هنا يحاول رؤساء الأقسام الإبقاء على هويتهم الأكاديمية في الوقت الذي يقومون بعمل إداري، في هذا السياق إن أهم مصدر لتوترهم هو عدم وجود الوقت الكافي للاطلاع ومتابعة الجديد في حقلهم العلمي، كما يشعرون باستحالة تحقيق ذلك بسبب المهام التي

يستدعيها منصبتهم، وإذا أردنا إيجاد قيادين مستقرين في الجامعات لابد من تحقيق التوازن بين مهامهم "خاصة أن العمل الإداري في الجامعة يتطلب وقتاً أطول وقد يمتد إلى العطل" (نادية. مراد. 2021: صفحة 714).

5- مصادر الضغوط المهنية بالنسبة لرؤساء الأقسام:

"تتباين آراء الباحثين في معرفة العوامل و المسببات التي تؤدي إلى ضغوط العمل، حيث يتعرض الفرد إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد، ويرجع الباحث عدم الاتفاق على تحديد مسببات ضغوط العمل لأنها تختلف باختلاف مجال و مجتمع، و عينة الدراسة، و على الرغم من ذلك فقد بين Wallace-Szilagy أن ضغوط العمل تنبع بصفة أساسية من ثلاثة مصادر رئيسية وهي المصادر التنظيمية، و المصادر الوظيفية، مصادر شخصية، تسهم هذه المصادر مجتمعة في خلق أشكال مختلفة من الضغوط على الفرد" (خالد. 2013. ص: 58. 59) لقد اعتمدنا على هذا التقسيم لأنه الأقرب إلى واقع مصادر الضغط التي يعاني منها رؤساء الأقسام من خلال هذا المقال شخصنا مصادر الضغوط المهنية لديهم فيما يلي:

1.5. المصادر التنظيمية:

1.1.5. غموض الدور: "من الغريب ألا نكون على علم مسبق بطبيعة العمل الذي نحن مقبلون عليه إنه يجب أن نعرف متى تبدأ وتنتهي مسؤوليتنا في هذا العمل، ويجب أيضا أن نعرف علاقة مسؤوليات الآخرين بمهامنا في العمل فقد يترتب على هذا الوضع أن نلام أو نعاقب على أشياء أو مهام كنا لا نعتقد أنها تقع ضمن مسؤولياتنا، أيضا يجب أن نتعرف على حدود مهامنا بالنسبة لمهام الآخرين حتى لا نجد أنفسنا نتدخل في اختصاصاتهم أو نظلم جهودهم ثم أن معرفة حدود مهام الوظيفة يجعلنا نحدد الأولويات والوقت اللازم للإنجاز" (الفرماوي. رضا. 2009، ص: 68).

2.1.5. صراع الدور: " تشير الدراسات إلى أن صراع الدور في بيئة العمل يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وارتفاع مستوى القلق كما تظهر دراسات أخرى أن صراع الدور يؤدي إلى الإصابة بأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم" (أحمد. 2010. ص: 30)، فعلى سبيل المثال، الأستاذ الجامعي الذي يجد نفسه في صراع بين الإعداد الجيد لمحاضراته ومتطلبات القيام ببحوث تجد طريقها للنشر في مجلات علمية مرموقة كمدرس وكباحث، بالإضافة إلى كونه أحد مصادر الضغوط تؤدي زيادة صراع الدور إلى انخفاض الرضا.

3.1.5. طبيعة العمل:

" من الصعب أن نجد وظيفة في مجتمعنا المعاصر خالية من أي ضغوط وأن كان بعض الوظائف تعاني من ضغط العمل أكثر من غيرها حيث تختلف حدة هذه الضغوط باختلاف طبيعة العمل، فالوظيفة التي تتطلب من شاغلها اتخاذ قرارات هامة في ظل ظروف عدم التأكد والوظيفة التي تتضمن قدرا من التحكم والرقابة والوظيفة التي لا يستطيع صاحبها تنفيذ المهام المسندة إليه حتى ولو كان مستوى مهاراته الشخصية عالية غالبا ما ينتج عن ممارسة هذه الوظائف مستوى عال من الضغط" (خالد. 2013. ص: 64)

4.1.5. عبء الدور: ويتمثل هذا العبء في الزيادة أو الانخفاض، فزيادة عبء الدور تعني قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد وتنقسم زيادة عبء الدور إلى نوعين وهما، عبء كمي ويحدث عندما يسند إلى الفرد مهام كثيرة يجب عليه إنجازها في وقت غير كاف، وعبء كيفي ويحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء وعمل معين أكبر من قدراته، أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل" (طه. سلامة. 2006. ص: 223)، ويعتبر "كمصدر للضغوط عندما يحدث زيادة في محتوى الوظيفية وأهدافها ومهامها عن القدرات الذهنية والجسدية للموظف تستدعي بدل جهد إضافي غير عادي" (عبد المجيد. 2020. ص: 135).

5.1.5. نظام الحوافز: يعتبر نظام الحوافز من أقل أنواع الأنظمة استقرارا حيث يقتضي الحال إعادة النظر فيه بين كل فترة وأخرى لكي يبقى النظام منسجما مع الظروف سواء كانت مادية أو معنوية فهي تعد مصدرا هاما للضغوط المهنية.

2.5. مصادر الضغوط المهنية ذات العلاقة ببيئة العمل: وهي مجموعة من المتغيرات الموجودة في محيط العمل والتي قد تكون من أسباب ضغوط العمل ومنها:

1.2.5. علاقة العامل بمهنته: "بزيادة التوسع والتقدم يزداد تنوع المهن ويتسع التخصص المهني وتصبح المهنة متضمنة لعدد يزداد مع الوقت من المهن التخصصية الجزئية وهنا نجد ضرورة وضع العامل المناسب في المكان المناسب له من حيث قدراته وإمكانياته وميوله" (عمر. 2008. ص: 35).

2.2.5. علاقة العامل بنظام العمل: "يعد نظام العمل أحد مسببات الضغط المهني الملقاة على عاتق الفرد العامل، فالمهن تختلف فيما بينها فبعض المهن تتطلب نوعا من الضبط وهو مدى استخدام الإدارة للقواعد والضغوط للمحافظة على قيم وأهداف المؤسسة والبعض قد يعتمد على نظام معين

كالحوافز الإيجابية في صورة مكافأة للسلوك أو حوافز سلبية في صورة عقوبات" (عمر. 2008. ص: 36).

أما بالنسبة للعلاقات في العمل وتشمل كل من:

3.2.5. العلاقة بين العامل ورؤسائه في العمل: "تعد علاقة العامل برؤسائه في العمل من أشد المصادر تأثيراً على العامل ويظهر ذلك بشكل خاص إذا كانت المنظمة ذات طابع بيروقراطي فقد وجدت إحدى الدراسات أن العاملين الذين وصفوا رئيسهم في العمل بأنه أقل صداقة ومراعاة لمشاعرهم وثقة بالآخرين كانت مستويات الضغوط مرتفعة لديهم كما يشير الأطباء وعلماء النفس إلى أن المشكلات النفسية في بيئة العمل غالباً ما تنجم عن وجود علاقات غير صحية بين العاملين ورؤسائهم في العمل" (أحمد عيد مطيع. 2010. ص: 27).

4.2.5. الهيكل التنظيمي: "ويتضمن العوامل والجوانب التالية: المركزية: عدم المشاركة في اتخاذ اقرارات، فرص محدودة في الترقية والتقدم، درجة من الرسمية، الاعتمادية والترابط بين الأدوار، نزاع التنفيذيين.

5.2.5 ظروف العمل: وتشمل الازدحام وعدم الخصوصية للموظفين، الحرارة والبرودة الشديدة، تلوث الهواء، إنارة غير مناسبة، مخاطر على أمن وسلامة الفرد.

6.2.5 العمليات وتتضمن: اتصالات ضعيفة، تغذية راجعية محدودة، أهداف متضاربة، نظم رقابة غير عادلة" (حسين. 2009. ص: 338) رؤساء الأقسام يقومون بعدد كبير من العمليات أو المهام التي لا بد منه كمتخذ قرار في الجامعة الحفاظ على النهج الإداري.

بالنسبة لسلامة والصحة المهنية إن عدم إيلاء شروط السلامة وقواعدها يعد مصدراً لضغوط العمل كما يولد إحساس لدى الفرد بأنه غير آمن على حياته أثناء أدائه لعمله، عمل رؤساء الأقسام باعتباره منصب إداري لا يحتاج إلى وسائل خطيرة لتأدية مهامه، ومكان العمل آمن لهذا نصنفه ضمن المهام الآمنة بدرجة أولى.

6.2.5 المواصفات المادية لمكان العمل: تختلف سيطرة الرئيس على العوامل المادية من قسم لآخر ففي بعض الأقسام قد لا تعمل هيئة التدريس كلها في نفس المبنى وفي بعض الأحيان يتشارك أعضاء الهيئة في المكاتب وقد يكون موقع مكتب رئيس القسم أقرب بشكل ملحوظ إلى بعض أفراد القسم أكثر من الآخرين، وأياً كان تصميم القسم فإن المواصفات المادية تساهم في تكوين بيئة القسم" (ماري. 2006. ص: 105).

3.5. المصادر الشخصية للضغوط المهنية:

"ويقصد بالمصادر الشخصية للضغوط المهنية أو المتغيرات المتعلقة بالفرد تلك العوامل التي كونت شخصيته، حيث تبين أن لكل العوامل المتمثلة في نمط الشخصية (الفروق الفردية) ونوع الجنس، والسن والعلاقات الشخصية، والتوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل، والحالة النفسية والبدنية، وتراكم أحداث الحياة والمسؤولية عن الأسرة، تأثيراتها في التعامل مع بيئة العمل ودورا في تحديد نوعيته الاستجابة لمصادر لضغوط المهنية" (حمزة. 2015. ص: 196)

نمط الشخصية (أ، ب) "يرجع أساس انتشار استخدام هذا المفهوم إلى الباحثين Friedman and Rosenman 1974 وهما طبيبان متخصصان في أمراض القلب و يعد نمط الشخصية المضاد في دراسة الضغوط من أشهر نظريات الضغط والصحة، قد لاحظ الباحثان أن هناك نمطين للشخصية كثيري الاختلاف، فمثلا النمط (أ) أكد الطبيبان على أن صاحبه أكثر عرضة للإصابة بالأمراض القلبية وبخاصة الأفراد الذين يتمتعون بصحة جيدة على وجه العموم، أما الأفراد الذين يتسمون بالنمط (ب)، فإن احتمالات إصابتهم قليلة وعادة ما يتصف أصحاب النمط (أ) بالنجاح المهني الباهر، ولكن على حساب صحتهم" (عمر. 2008. ص: 48) وعليه فإن شخصية رؤساء الأقسام تختلف من رئيس لأخر وكل شخصية تدرك كيف تواجه الضغوط.

الحالة النفسية والبدنية: "للحالة النفسية والبدنية للفرد تأثيرا بليغا في درجة معاناة الفرد من الضغط المهني ذلك لأن الحالة تحدد طبيعة الاستجابة للضغط" (عمر مصطفى محمد. 2008. ص: 50)

"للعلم والبحث العلمي أهمية محورية خاصة، أهمية تتطور وتدعم يوما بعد يوم، أصبح التقدم والرخاء والرفاهية مرتبطا وجودا وعدما بتسييد المناهج العلمية ومن هنا فإن الدراسات والأبحاث العلمية التي تجريها مراكز البحث العلمي والجامعات كثيرا ما تمثل نتائجها وإجراءات البحث ومتطلباته ضغوطا على متخذ القرار من أجل التطوير والتغيير، ومن أجل تحسين ظروف العمل ومناخه وهي ضغوط تمارس تأثيرها بشدة على متخذ القرار لارتباطها بمستقبله الوظيفي الذي يسعى لتطويره" (محسن أحمد. د.ت. ص: 35).

6. إجراءات الدراسة الميدانية:

1.6. المنهج المعتمد في الدراسة:

لجأ الباحثان إلى اعتماد المنهج الوصفي للكشف عن مصادر الضغوط المهنية بالإضافة إلى تبني تقنية تحليل مناصب العمل لرؤساء الأقسام بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة(2)، كعينة مصغرة

للدراسة تتكون من 13 رئيسا في مجموعة من التخصصات، يتمثل تحليل منصب عمل هذه الفئة في تحديد متطلبات المهام للوظائف و الكيفية التي يجب أن تؤدي بها، أي تقديم توصيف شامل عن مهامهم، و تشخيص مصادر ضغوط العمل و الذي يتطلب استخدام مختلف الوسائل المتاحة للبحث من مقابلة، الملاحظة، بنوك المعلومات أو الملفات، لجمع معلومات مفصلة عن عمل رؤساء الأقسام من حيث المتطلبات العامة، النفسية والسلوكية، الاجتماعية، و المعرفية بالإضافة إلى متطلبات البحث العلمي.

2.6. أدوات جمع البيانات:

1.2.6. الملاحظة: تم الاعتماد على الملاحظات الميدانية بهدف الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بمصادر ضغوط العمل الظاهرة للعيان والتي تتمثل في الظروف الفيزيائية المحيطة برؤساء الأقسام، سهولة أو صعوبة استخدام وسائل العمل، درجة تفاعل رؤساء الأقسام أي العلاقات الإنسانية، ومختلف سلوكياتهم أثناء تواجدهم في المكاتب الإدارية أو وجودهم في الأقسام البيداغوجية مع الطلبة.

2.2.6. المقابلة الفردية (غير الموجهة): اعتمدنا على المقابلة لجمع الحقائق الغير ظاهرة والخفية، التي لا يمكن الوصول إليها إلا عن طريق الحوار والنقاش مع رؤساء الأقسام من أجل الكشف عن مصادر ومؤشرات ضغوط العمل وبما أننا بصدد جمع بيانات عن العمل وليس قياس الخصائص الشخصية لرؤساء الأقسام لم نخضع المقابلة للقياس السيكمي.

3.2.6. وسائل العمل: تحليل وسائل العمل أو الأدوات يساعد في كشف بعض مصادر ضغوط العمل وبالأخص الظروف الفيزيائية والأعباء الوظيفية.

4.2.6. الملفات: تكشف الملفات عن المسار الوظيفي لرئيس القسم وإنجازاته، كما تساعد على معرفة مؤهلاته ومستواه العلمي، والاطلاع على الواقع الشخصي والحالة المدنية لهذه الفئة.

5.2.6. تحليل المحتوى: تم استعماله لمناقشة البيانات التي تم جمعها عن طريق المقابلة واستمارة تحليل العمل إلى جانب نتائج شبكة الملاحظات.

3.6. استمارة تحليل العمل: وهي استمارة تسجل فيها المعلومات أي نموذج معد مسبقا باستخدام لغة واضحة وموجزة، استخدام كلمات قياسية معينة توصف العمل.

4.6. عينة البحث و حدود الدراسة: في تحليل منصب العمل لابد أن تكون العينة متفاوتة في درجة الأداء حتى نتمكن من الاطلاع على الحقائق الخاصة بالمنصب الذي يتم تحليله وهذا اعتبارا للفروقات الفردية أما عن العدد يمكن للباحث الاكتفاء باثنين، في دراستنا اعتمدنا على 13 رئيسا كما سبق

الذكر من جامعة عبد الحميد مهري بحيث كانوا كلهم ذكور، أما بالنسبة للفترة الزمانية فامتدت من شهر نوفمبر 2019 إلى غاية شهر فيفري 2020، الشهر الأول تم تخصيصه للاطلاع عن قرب و مرافقة بعض من الإداريين الذين لديهم فكرة عن هذا العمل ، و جمع الملفات و البنود النظرية عن رؤساء الأقسام، إلى جانب ذلك قمنا بتصميم شبكة الملاحظات، أما الشهر الثاني فخصص لإجراء مجموعة من المقابلات و لو كانت قصيرة مع رؤساء الأقسام و مناقشتهم و محاولة التعرف عن الروتين اليومي لأعمالهم بينما خصص الشهر الثالث لتطبيق كل ما توصلت له و تنفيذ شبكة الملاحظات و استخلاص نتائجها، و الشهر الرابع و الأخير فتم تخصيصه لجمع النتائج و تلخيصها و تحليلها في جداول.

7. تحليل عام للاستمارة:

1.7. تحليل تفاصيل واجبات العمل: من خلال ما هو موجود في الاستمارة نلاحظ أن رئيس القسم تقع على عاتقه مجموعة من الواجبات التي يقوم بها بصفة دائمة و كونه مسؤول عن هذا المنصب فمن المنطقي أن يقوم بمهام إدارية مثل دعوة مجلس القسم للانعقاد عند الضرورة، توزيع الواجبات على منتسبي القسم، إصدار الأوامر الإدارية الخاصة بإلقاء المحاضرات، الموافقة على منح موظفي الخدمة في القسم الإجازات توجيه بيانات الشكر و الخطابات أو إعلانات القسم، إصدار أوامر التنبيه للطلبة و مختلف التعليمات، التوقيع على مختلف الوثائق الإدارية الخاصة بالطلبة و المرؤوسين حل مختلف المشاكل التي يعاني منها القسم، رئاسة اللجنة العلمية في القسم...إلخ

أما بالنسبة للمهام الأكاديمية المتعلقة بالبيداغوجي، تدريس المقياس الخاص به، الإشراف على مذكرات الطلبة، إعداد التقارير العلمية الفصلية و السنوية عن نشاطات القسم، التوصية بإقرار النتائج النهائية لطلبة القسم، تحديد احتياجات القسم من الأساتذة و الإداريين...إلخ.

من الملاحظ أيضا أن قائمة الواجبات التي يقوم بها رئيس القسم تختلف من يوم إلى آخر كما توجد مهام دائمة و متكررة يوميا.

2.7. تحليل المتطلبات اللازمة لأداء العمل: من خلال مجموعة البيانات التي تحتوي عليها الاستمارة يتضح لنا أن الالتحاق بمنصب رئيس القسم في الجامعة لا بد من توفير مجموعة من المؤهلات و المتطلبات التي يجب توفرها في الفرد المترشح كالمؤهل العلمي و المعرفي، وذلك حسب طبيعة منصبه الذي يتطلب الشهادة العليا على الأقل و القدرة على التسيير، و هدوء الأعصاب.

أما فيما يخص الأدوات و الأجهزة المستخدمة في هذا المنصب فهي محدودة، لأنه منصب إداري بدرجة أولى يعتمد صاحبه على الحاسوب بصورة كلية بحيث يساعده على تنظيم الملفات الإدارية، بالإضافة إلى المعاملات الورقية التي مازالت طاغية على أعمالنا في مختلف الإدارات.

أما بالنسبة للمهارات التي يطلّبها هذا المنصب فنلاحظ أن الرئيس يتمتع بالمهارة اللازمة للقيام بهذا العمل ناهيك عن مهارة فن التعامل الجيد، و القيادة الوسطية إلى جانب الانتباه و السرعة في العمل لتجنب تراكم المهام و الوقوع في الضغط، إضافة إلى ذلك فإننا نلاحظ فيما يخص عنصر السمات الشخصية، إنها تمس المستوى النفسي و العقلي، الجسدي لصاحب المنصب الذي يتميز بدرجة عالية من النشاط العام و الموضوعية، و الذكاء الاجتماعي، ضبط النفس، كما يتسم بالاتزان النفسي و تحمل المسؤولية، في المقابل تشير بيانات الاستمارة فيما يخص الميول المهنية التي يستدعيها المنصب إلى أنها تميل بدرجة أولى إلى الأعمال الإدارية و التسيير ذلك لما يقوم به فهذا يساعده على تقبل العمل بدون ضغوط نفسية، كذلك توضح قائمة المتطلبات اللازمة لأداء العمل توفر مجموعة من الاستعدادات العقلية، النفسية، الجسمية، التي لا بد من توافرها في رئيس القسم، كالقدرة على تذكر مختلف التعليمات، الذكاء العام، سرعة الإدراك، الترتيب والتنظيم، اتخاذ القرارات، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، سهولة التعامل، و منه نلاحظ ضرورة توفر هذه المتطلبات و تمتع رئيس القسم بها لكي يسهل عليه القيام بمهامه بدقة و نجاح.

3.7. تحليل عنصر المسؤولية: بما أن رئيس القسم يشغل هذا المنصب فهو يقوم بما يستوجب منه عمله وهو في كل الأحوال مسؤول مسؤولية كاملة عن كل ما يتعلق بهذا العمل سواء بالنسبة لسجلات، والدفاتر، الوثائق أو من ناحية القرارات المتخذة داخل المكتب أو القسم.

4.7 تحليل عنصر ظروف العمل: من خلال تطلعنا على الظروف التي يمارس رئيس القسم عمله نرى بأنها ظروف ملائمة للعمل من تهوية وإضاءة مناسبة ومكتب مجهز ولكن هناك ظروف لا يمكن التحكم فيها نوعا ما كالضوضاء في بعض الأحيان الناتجة من أروقة المدرجات والأقسام مع وجود حركة كبيرة داخل القسم مما يؤثر بالسلب على مهامه. 5.7. تحليل عنصر المخاطر المهنية: من خلال معرفة الظروف التي يمارس رئيس القسم فيها عمله تبين لنا انعدام المخاطر لأن عمله أمن بدرجة أولى.

6.7. تحليل الأمراض المهنية: من خلال متابعة ظروف عمل رؤساء الأقسام لا حظنا معاناة معظمهم من أمراض معينة تتفاوت من رئيس لأخر مثل ضغط الدم، صداع وأوجاع بالرأس، أمراض المعدة والقلون العصبي، القلق...إلخ.

فمن الملاحظ هي أمراض متعلقة بالحالة العصبية والنفسية للفرد، وذلك نتيجة للضغوط المترتبة عن المهام.

8.1. الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

8.1.1. الإجابة عن التساؤل الأول: ماهي متطلبات المهام بالنسبة لرؤساء الأقسام بجامعة عبد الحميد

مهري؟

من خلال المقابلات وشبكة الملاحظة قمنا بتحديد المتطلبات الأساسية لأداء مهام رؤساء الأقسام

وتوصلنا إلى ما يلي:

الجدول (01): متطلبات المهام لدى رؤساء الأقسام

متطلبات سلوكية	<ul style="list-style-type: none"> - حسن إدارة وتقسيم الوقت بين مختلف المهام. - تنظيم مكتب العمل والملفات والاستعانة بالمقصوعات الورقية للتذكير بالمهام مع تحديد مواعيدها. - يجب على رؤساء الأقسام أن يكونوا أكثر حركة وظهورا، وأكثر تسييسا. - تجنب التشتت بين المهام في مناحي عدة. - التعامل مع المشكلات داخل القسم بحنكة.
متطلبات معرفية	<ul style="list-style-type: none"> - مستوى عال من التركيز. - تجنب التردد في اتخاذ القرارات. - الاطلاع على مختلف القوانين المسيرة للقسم. - التمكن من اللغة وأسلوب الحوار. - القدرة على تحرير الخطابات والمراسلات...إلخ.
متطلبات اجتماعية	<ul style="list-style-type: none"> - التفاعل الاجتماعي داخل القسم مع الزملاء، وكل الفاعلين داخله. - مشاركة الأخر في الأفكار. - التشاور وطلب المساندة والمساعدة أثناء الحاجة. - الذكاء الاجتماعي.
متطلبات نفسية	<ul style="list-style-type: none"> - الثقة في النفس. - التحلي بالموضوعية والصدق في أداء مهامهم. - لا بد أن تكون لدى رؤساء الأقسام تقدير الذات. - قوة الشخصية أي شخصية قيادية. - التميز بالهدوء والتواضع في معاملاتهم. - الإخلاص والأمانة. - عدم الارتباك والقلق أو الغضب.

المصدر: الطالب

8-1-1. المتطلبات الفنية: وهي الصورة الإبداعية التي يجب أن تكون لدى رؤساء الأقسام في تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع، و التميز من خلال التواضع لأن البحث العلمي و كل ما له علاقة بالعلم لا بد أن يتصف رؤساء الأقسام بالتواضع فهي تسمح لهم بتعامل مع جميع الموارد البشرية المكونة للجامعة من طلبة، و هيئة تدريس و إداريين، و الوصول إلى حل مشكلاتهم دون حرج أو خوف بالتالي خلق التعاون و التقليل من مصادر الضغط في العمل العلاقات الإنسانية، إن تجسيد متطلبات المهام و التي كشفت عنها المقابلات ليس بالأمر الهين فهي تتطلب مجموعة من الإجراءات السياسية لمساعدة

رؤساء الأقسام على إيجاد توازنهم و مكانتهم الطبيعية، اهتم هب بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير، و المتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوط العمل، وفي هذه النظرية أكد هب أن العمل ذا المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، حيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز و المنشطات، لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها و التوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق، و بالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز، و تقل قدرته على الأداء بوجه عام، و قد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات و الزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب و فقدان الرغبة في الأداء ككل و بالتالي تؤدي إلى الإتهاك النفسي، و ما يتبعه من أعراض كالانطواء و الإثارة لأتفه الأسباب.

2.8. الإجابة على السؤال الثاني: ما هي مصادر ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام بجامعة

قسنطينة؟

استناداً إلى تحليل بيانات استمارة تحليل العمل تم التوصل إلى التالي:

الضغوط الهائلة التي يتعرض لها رؤساء الأقسام والوصول إلى الأهداف المنشودة والتي تؤكد على معاناة هذه الفئة بين المتطلبات القيادية الإدارية والمتطلبات البيداغوجية هذا ما يخلق واقع مريع نجم عنه ضغوط مهنية بدرجة الأولى تتعدد مصادره من ظروف العمل إلى طبيعة العمل وصراع الدور، غموض المهام وتعقد العلاقات الإنسانية، إلى جانب تردي المناخ التنظيمي...إلخ.

- العطاء المستمر والجهد الكبير المبذول في العمل.
- نقص الإحساس بالإنجاز والمعني اتجاه المهام.
- العمل مع جهات متعددة ومستويات مختلفة، علاقات مع الطلاب، علاقات مع الزملاء، علاقات مع العميد، علاقات مع الإداريين.
- نقص التواصل والتفاعل الإيجابي بين رؤساء الأقسام والزملاء الأساتذة، فالرؤساء مشتتين بين مساندة الإدارة أو مساندة زملائهم.
- المنافسة غير عادلة بالنسبة للنشر العلمي والتأليف بالنسبة لرؤساء الأقسام.
- المنافسة السلبية والشعور بالعزلة في الجامعة وذلك نتيجة البعد عن الزملاء بسبب كثرة المهام.
- عدم توفر الوقت اللازم للقيام بالبحوث العلمية ومشاريعهم الأكاديمية، الإحساس العام بالعجز.
- غموض النصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم الجامعات الجزائرية، بالإضافة إلى التغيرات القانونية الكثيرة.

- عدم وجود التكوين أو التدريب لرؤساء الأقسام خاصة أنهم غير مطلعين على الأدوار القيادية فمَنْصب رئيس القسم هو دور قيادي بامتياز.
- تولي رئاسة الأقسام في غالب الأحيان هي دعوة إلى تولي منصب إداري من غير خبرة كافية.
- هي دعوة كذلك من غير فهم لدور النزاع والغموض وتولي منصب من غير معرفة بالتغيرات الجدرية.
- افتقار المؤسسات الجامعية إلى أهم مطلب لتأدية المهام على أكمل وجه توفير أسباب، الإمكانيات تطبيق مشروعاتهم وتنفيذها فمعظم الأساتذة يستجيبون لتولي منصب رئيس القسم من غير وعي لتأثير ذلك على حياتهم الشخصية والبحثية.

النتائج:

لقد توصلنا من خلال تحليل العمل إلى أن رؤساء الأقسام يعانون من ضغوط مهنية متعددة، بحيث يتضح من التصنيفات السابقة صعوبة حصرها في عوامل محددة وثابتة، لتشعب أصلها و تأثرها باختلاف بيئة العمل، و اختلاف طبيعة الفرد بوصفه كائناً بشرياً يصعب التنبؤ بسلوكه و السيطرة عليه لهذا لم تتفق الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع على نموذج واحد محدد، لتصنيف مصادر الضغوط و يزيد هذا المجال تعقيداً ندرة الدراسات السابقة الناضجة أو المتكاملة التي وضعت تصنيفاً لمصادر ضغوط العمل في مجال رئاسة الأقسام بالجامعات، فبتطبيق التقسيم السابق من مصادر ضغوط العمل على الرؤساء يمكن تشخيصها في مصادر تنظيمية، مصادر فيزيقية، مصادر شخصية، مصادر بيداغوجية.

فالجانب التنظيمي يشمل مجموعة اللوائح والأنظمة التي تنظم إدارة الأقسام ومختلف الجوانب الإدارية أما عن مصادر فهي عبء العمل، نظم الأجور والرواتب، غموض الدور، صراع الدور، طبيعة العمل، الهيكل التنظيمي، صنع القرارات.

المصادر الفيزيقية وتعني بيئة العمل المادية من معدات وأجهزة، وإضاءة أماكن العمل من مكاتب وأقسام أي جميع الظروف البيئية دون استثناء.

المصادر الشخصية أي الجانب الإنساني والعلاقات الشخصية بين رؤساء الأقسام والعاملين، والطلاب إلى جانب قدرات الفرد وحاجاته، إلى جانب ذلك الحالة النفسية والبدنية.

مصادر الضغوط البيداغوجية من تدريس وحراسة ومرافقة، إضافة للمشكلات مع الطلاب وضغط البحث العلمي الأكاديمي.

بناء على تحليل نتائج المقابلة تبين كذلك معاناة عينة الدراسة من غموض الدور نتيجة تعدد الأدوار بين العمل الأكاديمي والإداري، فهذا يؤثر على عملية إدراك الفرد لمستوى الضغط، كما أن غموض و عدم كفاية المعلومات المتاحة حول وظائف رئيس القسم تؤدي إلى زيادة التوتر والقلق، أما بالنسبة إلى صراع الدور فهو جلي و ظاهر في معظم مهامهم مما ينتج عنه تعارض بين المتطلبات، و بما أن التكوين أو التدريب منعدم بصورة كلية في جامعاتنا فهذا يؤثر بالسلب على أداء رؤساء الأقسام، مما يشكل لهم مصدرا من مصادر ضغوط العمل، و فيما يتعلق ببيئة العمل المادية فتختلف من رئيس لأخر لكن يمكن أن نقول عنها تتوفر على بعض الشروط و تنعدم أخرى لكنها حسنة على العموم يمكن لرئيس القسم تأدية مهامه في ظله، لقد أكدت نتائج الدراسة على وجود مستويات عالية من الضغوط بمختلف مصادرها، كما أكدت على تأرجح رؤساء الأقسام بين متطلبات المهام و مصادر الضغط المهني، بحيث كانت إجابات رؤساء الأقسام 13 بجامعة قسنطينة(2) سواء على المقابلة الموجهة لهم أو استمارة تحليل العمل متشابهة و تعبر عن نفس الرأي بدرجة كلية، في الأخير منظومة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية تحتاج إلى إعادة نظر و تنظيم من كافة الأصعدة.

خاتمة:

رؤساء الأقسام هم الذين يتخذون القرارات المتعلقة بالأقسام الجامعية وعليه يمكن النظر إلى هذه المسؤوليات على أنها مهام ينبغي القيام بها مهما تكن مزعجة لكنها فرصة لإثبات تميزهم في الميدان، وعليه استمرار الضغوط المهنية يؤدي إلى العديد من المشكلات النفسية والأدائية وغيرها، لهذا لا بد من تحقيق متطلبات المهام التي حاولنا من خلال هذه الورقة تحديدها عن طريق تقنية تحليل العمل لقد أكدت النتائج على وجود مصادر متعددة للضغوط المهنية بالنسبة لمنصب رئيس قسم تفرض التوافق مع متطلبات المهام سواء كانت سلوكية و معرفية، اجتماعية و نفسية حتى فنية.

- تحسين العلاقات بين رؤساء الأقسام ومرؤوسهم.

- إجراء دورات تدريبية من أجل تمكين رؤساء الأقسام من استراتيجيات مواجهة مختلف مصادر الضغوط المهنية.

- تحسين العملية الاتصالية بين رؤساء الأقسام وزملائهم في العمل، ومحاولة خلق مناخ تنظيمي جيد.

- القيام بدراسات و مرجعات دورية، و تقييم مستمر للضغط المهني لدى رؤساء الأقسام، و تحديد المهام بدقة لتوفير كل متطلباتها.

القيام بدورات تدريبية على القيادة بالنسبة لرؤساء الأقسام الجدد.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية.

الكتب

- 1- أن ف لوكاس. (2006). *قيادة التغيير في الجامعات الأدوار المهمة لرؤساء الأقسام في الكليات* (الإصدار 1). الرياض: العبيكان.
- 2- الشخانية، أحمد عيد مطيع. (2010). *التكيف مع الضغوط النفسية*. الأردن: دار حامد.
- 3- الخضيري، محسن أحمد. (دون تاريخ). *الضغوط الإدارية الظاهرة والأسباب*. مكتبة مدبولي.
- 4- الفرماوي، حمدي علي؛ رضا، عبد الله. (2009). *الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة موجبات نفسية في سبيل التنمية البشرية*. عمان: دار صفاء.
- 5- النعاس، عمر مصطفى محمد. (2008). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية*. القاهرة: جامعة 7 أكتوبر للمكتبات والمطبوعات.
- 6- حريم، حسين. (2009). *السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*. الأردن: دار حامد.
- 7- حسين، طه عبد العظيم؛ حسين، سلامة عبد العظيم. (2006). *إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية*. عمان: دار الفكر.
- 8- عليمات، خالد عيادة. (2013). *ضغوط العمل وأثرها على الأداء*. عمان: دار الخليج.
- 9- لوكيا الهاشي. (2001). *إشكالية الديمقراطية في الجامعة الجزائرية*. قسنطينة: منشورات جامعة منتوري قسنطينة.
- 10- لوهيغرسون ماري. (2006). *مهارات التواصل لرؤساء الأقسام الجامعية*. السعودية: العبيكان.

رسائل الدكتوراه

- 1- براهيمية، سميرة. (2014). *المشكلات الإدارية وعلاقتها بالاحترق النفسي عند رؤساء الأقسام دراسة ميدانية بمجموعة من جامعات الشرق الجزائري*. الجزائر.
- 2- سلامي، باهي. (2008). *مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي*. الجزائر.

مقالات

- 1- الأحسن، حمزة. (24 أوت، 2015). *الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وإنعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم دراسة ميدانية في البلدية و تيبازة. مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد (1) 1، الصفحات 188-215.*
- 2- الثبيثي مليحان معيض. (2000). *الجامعات نشأتها، مفهومها و وظائفها. المجلة التربوية، العدد (54) 14، صفحة 221.*
- 3- الحجيلي نصر محمد. (2010). *أراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار نحو مهامهم الإدارية والأكاديمية. مجلة دمشق، 26، الصفحات 59-92.*
- 4- بكاي، عبد المجيد. (04 جانفي، 2020). *قياس أثر مصادر الضغوط المهنية على العلاقات الإجتماعية في بيئة العمل دراسة ميدانية على عينة من موظفي الشبابيك بمؤسسات الخدمة العمومية بمدينة الجلفة. أفلاق للعلوم، العدد (2) 5، الصفحات 132-142.*
- 5- عيادي، نادية. كشي شيب، مراد. (31 12، 2021). *مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات. مجلة دراسات في سيكولوجية الإنحراف، 06 (02)، الصفحات 703-715.*