

تأثير العوامل الديمغرافية والوظيفية على ضغوط العمل لدى أساتذة جامعة الجزيرة-السودان (2013)

د. عصام عمر فضل صالح¹، د. عثمان تاج السر مساعد²، أ. عامر عبد الوهاب احمد عثمان³، د. عمران عباس يوسف عبد الله⁴

ملخص الدراسة

يعتبر موضوع ضغوط العمل مدخلاً من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية. هدفت الدراسة إلى دراسة أهم المتغيرات الديمغرافية والوظيفية التي تؤثر على ضغوط العمل لدى هيئة التدريس بجامعة الجزيرة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). توصلت الدراسة إلى أن المتغيرات الوظيفية والديمغرافية وعوامل بيئة العمل لها ارتباط معنوي عند مستوى معنوية 0.05 مع ضغوط العمل ماعدا طبيعة العمل، بالإضافة إلى أن هيئة التدريس الجامعي عندما تشعر بأن وظيفتها لا تقدم لها الأمان الوظيفي يزداد مستوى ضغط العمل لديها. من أهم توصيات الدراسة إجراء مزيد من الدراسات الإحصائية في هذا المجال في أوساط تعليمية أخرى كالتعليم الثانوي وتعليم الأساس في السودان.

¹ أستاذ الإحصاء التطبيقي المساعد- كلية الاقتصاد والتنمية الريفية- جامعة الجزيرة
² أستاذ إدارة الأعمال المساعد- كلية الاقتصاد والتنمية الريفية- جامعة الجزيرة
³ محاضر الإحصاء التطبيقي - كلية الاقتصاد والتنمية الريفية- جامعة الجزيرة
⁴ أستاذ الإقتصاد المشارك - كلية الاقتصاد والتنمية الريفية- جامعة الجزيرة

The Impact of Demographic and Employment Factors on Job Stress among University of Gezira Staff, Sudan

Abstract

Job stress is considered as a part of studying of recent organization in social science. The main objective of this study is to study the impact of employment and demographic factors on job stress among the staff of the university of the Gezira. The study followed the descriptive analytical methodology using SPSS method. The main findings of the study is: there are highly significant correlations at 0.05 level of significance between the employment and demographic variables and job stress except for the nature of work, in addition to when the university staff members are feeling their occupation is not make job safety for them, then the job pressure level will be increased. The study recommended that, more statistics studies should be conducted in other academic settings including basic and secondary schools teachers in Sudan.

مقدمة:

إن تحقيق التنظيم لأهدافه لا يأتي إلا بوجود قوى عاملة ملتزمة ومخلصة لأهداف التنظيم، ومقتنعة بالسياسات الإدارية، ومتعاونة وواثقة في قيادتها الإدارية، وراضية وأمنة بمستقبلها الوظيفي [الطجم والسواط (1995م)]. وقد حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، ويرجع هذا الإهتمام إلى ما ينجم عن ضغوط العمل من آثار على سلوك العاملين وموقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم، [السمادوني والربيعة (1998م)]. يعد موضوع ضغوط العمل مدخلاً من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية؛ وذلك لأن تلك المنظمات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال الجهود البشرية، والإنسان يمثل أهم وأعلى عناصر الإنتاج فيها. ومن ثم، فإن الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها، [عيسى (1995م)].

مشكلة الدراسة:

يعاني قطاع الخدمات التعليمية في معظم الدول النامية من قلة الموارد البشرية المؤهلة وقلة الموارد المالية، مما يحتم التركيز على أداء الفرد وإنتاجيته ودراسة المشكلات التي تؤثر فيها. وما دامت الجامعة منظمة أنشئت لتحقيق أهداف معينة لإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع وتقوم بتحقيق تلك الأهداف من خلال مجموعة من الأفراد الذين يعملون بها، لذلك فقد يتعرض هؤلاء الأفراد لمجموعة من الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته، كما تأتي من البيئة التي تؤثر على الأفراد والمنظمات. ولعل تعرض الأستاذ الجامعي لمستويات عالية من ضغط العمل يعتبر من أهم المشكلات وذلك لما يتركه من آثار نفسية وجسدية عليه وبالتالي على الجامعة والمجتمع. وتحاول الدراسة الإجابة على السؤال: ما هي أهم العوامل الديمغرافية والوظيفية التي تؤثر على مستوى الأداء للأستاذ الجامعي؟.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال مجموعة الإضافات المتوقعة والتي يمكن أن تقدمها هذه الدراسة للإدارة المعنية لكي تتحكم في تلك العوامل وتعمل على تقليصها ومن ثم تخفيف ضغوط العمل على الأساتذة الجامعيين. الشيء الذي يساهم في تعميق شعورهم بالجامعة وبالإنتماء لها، مما يؤدي إلى شعورهم بالرضا عن العمل وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية في العمل.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية وضغوط العمل عند الأساتذة الجامعيين.
2. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي، وصراع الدور الوظيفي) وضغوط العمل عند الأساتذة الجامعيين.
3. اكتشاف أهم المتغيرات تأثيراً على ضغوط العمل.

فرضيات الدراسة:

1. وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين العمر وضغوط العمل.
2. وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة وضغوط العمل.
3. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وضغوط العمل.
4. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور الوظيفي وضغوط العمل.
5. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل وضغوط العمل.
6. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي وضغوط العمل.

منهج الدراسة:**مجتمع وعينة الدراسة:**

شمل مجتمع الدراسة جميع الأساتذة بجامعة الجزيرة، والبالغ عددهم (897) وفقاً لسجلات شئون العاملين بجامعة الجزيرة حيث تم تحديد حجم العينة وفق الصيغة المبسطة التي اقترحها العالم (Yaman 1967) :

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

حيث N: حجم المجتمع n: حجم العينة d: مستوي الدقة المطلوب. وبتطبيق المعادلة أعلاه عند N = 897 و d =

0.07 بلغ حجم العينة.

$$n = \frac{897}{1 + 897(0.07)^2} = 166$$

وقد اختار الباحثون مستوي دقة 7% لصعوبة الحصول على البيانات من القطاعات التي يتكون منها مجتمع الدراسة. وتم استخدام المعاينة الطبقية لتوزيع العينة على القطاعات كما موضح بالجدول أدناه:

جدول رقم (1) التوزيع النسبي للعينة على الطبقات

الطبقات	حجم الطبقة	النسبة	حجم العينة
القطاع الصحي	278	31%	52
القطاع الهندسي	171	19%	32
القطاع الاجتماعي	100	11%	18
القطاع الزراعي	134	15%	25
القطاع التربوي	214	24%	39
المجموع	897	100	166

المصدر: الباحثون من المسح الميداني (2013م)

متغيرات الدراسة:

المتغير التابع: وهو مستوى ضغوط العمل ويفترض أن ينشأ عندما يتعرض الأستاذ لمسيبات ومصادر الضغوط الوظيفية والديمقراطية. وقد تم قياس متغير ضغوط العمل باستخدام مقياس عسكر وآخرين. ويتضمن المقياس سبعة أبعاد للضغوط هي: سلوك الطلاب، وعلاقة الأساتذة ببعضهم البعض، وعلاقة الأستاذ بالإدارة، وتقدير مهنة التدريس، والصراعات الذاتية والأعراض النفسجسمية للضغوط. وقد بلغ مجموع بنود المقياس 14 بنوداً. تتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يبدأ من 1 إلى 5 حيث يعني كل رقم الآتي: 1 = غير موافق بشدة، 2 = غير موافق، 3 = لا أدري، 4 = موافق، 5 = موافق بشدة. ويتمتع هذا المقياس وفقاً لاستخدامه السابق من قبل مبتكريه عسكر وآخرين (1986م) بدرجة ثبات عالية وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ.

المتغيرات المستقلة: اشتملت على سبعة متغيرات هي: العمر، وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالاً مفتوحاً عن عمره، الخدمة في مجال التعليم الجامعي، وقد تم قياسه بسؤال المبحوث سؤالاً مفتوحاً عن مدة خدمته، عبء العمل، ويقصد به عندما يكون الأستاذ الجامعي مطالباً بأداء مهام كثيرة ومختلفة أو ليس لديه الوقت الكافي لإنجازها، طبيعة العمل، ويقصد به مدى الاستغلال السليم لقدرات الأستاذ ومسؤوليته عن الغير، الأمان الوظيفي، ويقصد به محدودية الترقّي والنمو الوظيفي، غموض الدور الوظيفي، ويقصد به عدم توفر المعلومات الواضحة والملائمة لدى الأستاذ عن الدور المطلوب منه. وقد تم قياس متغير عبء العمل ومتغير طبيعة العمل ومتغير الأمان الوظيفي باستخدام مقياس الهنداوي، [الهنداوي (1994م)] لمصادر ضغوط العمل.

ضغوط العمل - المفهوم والمصادر:

ينفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل حيث يشيرون إلى الموقف الذي يكون فيه عدم الملاءمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثيراً داخلياً يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد، حيث إن لخصائص الفرد الشخصية والخصائص الوظيفية دوراً مهماً في إحداث ضغوط العمل والإحساس بها، ومن ثم تعرف بأنها " تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه، [سيزلاقي ووالاس (1991م)].

ويرى الدارسون أن المداخل النظرية التي تدرس مصادر الضغوط تنقسم إلى قسمين: الأول يرى أن المصدر الرئيس للضغوط يكمن في المتطلبات الوظيفية ذاتها وتؤكد على التأثير الضاغط لهذه المتطلبات التنظيمية في استثارة استجابات التحكم والتوجيه من قبل العاملين، والثانية تركز على اشتراك ظروف العمل والعوامل الشخصية الخاصة لكل فرد في إحداث ردود

أفعال وقتية أو مزمنة، ومن ثم فإن الوظائف تختلف في متطلباتها وما تنتجه من فرص الإنجاز وكذلك يختلف المعلمون في قدراتهم وحاجاتهم، فما يشكل ضغطاً لأحد المعلمين قد يكون شكلاً من أشكال التحدي المرغوب فيه لدى معلم آخر، [عيسى (1995م)].

ويشير نموذج الشخصي - البيئي Personal-Enviromental الذي طوره هارسون وآخرون الذي يهتم بالتفاعل بين خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل في إحداث الضغوط، إلى أن الضغوط تنشأ من عدم التوافق بين الفرد ومهنته. وبذلك تكون الضغوط تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد، وتنتج عن عوامل في المنظمة التي يعمل بها الفرد أو عن عوامل ذاتية لدى الفرد نفسه، [السمدوني والريبعة (1998م)].

كما طور جيسون وآخرون (Gibson et al.) نموذجاً يوضح العلاقة بين عوامل ضغوط المهنة المختلفة وأثار هذه الضغوط على العمل وتأثير الصفات الشخصية على هذه العلاقة. ويشتمل النموذج على مصدرين أساسيين من المصادر الضاغطة:

- أولاً: ضغوط تتعلق بطبيعة العمل وبيئته، ودور العاملين فيها ومن بينها:**
- ضغوط تتعلق ببيئة العمل المادية: وتشمل عوامل مثل الضوضاء والحرارة وتلوث الهواء وغيرها.
 - ضغوط فردية: وتتمثل في صراع الدور وغموضه والعبء الزائد في العمل وطبيعة المهنة، وهذه الضغوط ترتبط بالمهنة.
 - ضغوط اجتماعية: وتتمثل في ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل والمرؤوسين والمدير.
 - ضغوط تنظيمية: وتتمثل في ضعف تصميم الهيكل التنظيمي (مستويات إدارية متعددة أو قليلة في هرم التنظيم) وعدم وجود سياسات محددة.

ثانياً: ضغوط ترتبط بالخصائص الشخصية تتمثل في الصفات الذهنية والعاطفية والجسمية (نمط الشخصية ومركز التحكم وقدرات وحاجات الفرد) وأيضاً الديموغرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل ضغوط، [العبد القادر والمير (1996م)].

وقد طور السمدوني (1994م) نموذجاً للضغوط العملية لمعلم التربية الخاصة يشتمل على المصادر الضاغطة لتلك المهنة والمؤدية للشعور بالإرهاك، إضافة إلى الآثار السلبية المترتبة على تعرض المعلمين لتلك الضغوط عند مزاولتهم لعملهم. وقد حدد تلك المصادر بمصدرين أساسيين هما:

1. مصادر مهنية (مؤسسية) ضاغطة وتتمثل في صراع الدور وغموضه وعدم المشاركة في صنع القرار، والإعداد غير الجيد للمعلم الذي لا يلائم طبيعة المهنة، والضغط الناشئ من الطلاب أنفسهم وخصائصهم، والضغوط الناشئة من إدارة المدرسة والنقص في المساندة الاجتماعية سواءً من المدير أو الزملاء أو المشرفين.
2. مصادر فردية (شخصية) تتمثل في عدم الرضا عن العمل وعدم الرضا عن الحياة. إضافة إلى بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في السن والمؤهل الدراسي للمعلم والجنس وسنوات الخبرة.

تحليل البيانات:

تمهيد: لتحليل البيانات استخدم الباحثون أسلوب الانحدار المتعدد من خلال ادراج المتغيرات الديمغرافية والوظيفية معاً في معادلة الانحدار، ومن ثم تحدد الأهمية النسبية لتأثير كل متغير حسب قيمة معامل الانحدار (Beta). وتم استخدام طريقة الإتساق الداخلي لقياس معامل الثبات وبلغ معامل ألفا كرونباخ 0.84 ويشير هذا إلى أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

الخصائص الديمغرافية للعينة:

يتضح من الجدول رقم (1) أن معظم أفراد العينة (73%) من الذكور والباقي (27%) من الإناث. بينما حوالي (56%) قد حصلوا على درجة الماجستير أما الحاصلين على درجة الدكتوراة بلغت نسبتهم 46%. كذلك يتبين من الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من المتزوجين إذ تصل نسبتهم (88.6%)؛ أما نسبة غير المتزوجين فتبلغ (11.4%). ويلاحظ أن نسبة الذين تقل أعمارهم عن 40 سنة بلغت (38%)؛ أما بقية أفراد العينة والذين تتجاوز أعمارهم 40 سنة فتصل نسبتهم إلى (62%). ويبين الجدول أيضاً أن (12.7%) من أفراد العينة قد أمضوا في الخدمة أقل من 5 سنوات، أما الذين تتراوح خدمتهم في مجال التعليم من 5 إلى 9 سنوات، فقد بلغت نسبتهم (18.7%)، بينما بلغت نسبة من خدمته من 10 إلى 14 سنة (27.1%). أما بقية أفراد العينة الذين تجاوزت خدمتهم 15 سنة فتصل إلى (41.5%).

جدول رقم (2): الخصائص الديموغرافية لافراد العينة

المتغيرات	التكرارات	النسب المئوية
النوع		
ذكر	120	73
أنثي	46	27
المجموع	166	100
العمر		
من 25 إلى 29 سنة	8	5
من 30 إلى 34 سنة	20	12
من 35 إلى 39 سنة	35	21
من 40 إلى 44 سنة	30	18
45 سنة فأكثر	73	44
المجموع	166	100
مدة الخدمة في مجال التعليم		
أقل من 5	21	12.7
5 - 9	31	18.7
10 - 14	45	27.1
15 - 19	26	15.7
20 - 24	18	10.8
25 - 29	13	7.8
30 +	12	7.2
المجموع	166	100
الحالة التعليمية		
ماجستير	93	56
دكتورة	73	44
المجموع	166	100
الحالة الزوجية		
متزوج	147	88.6
أعزب	17	10.2
مطلق	1	6.
أرمل	1	6.
المجموع	166	100

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة، أجرى الباحثون تحليل الانحدار المتعدد بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، سنوات الخدمة) والمتغيرات الوظيفية (عبء العمل، طبيعة العمل، المستقبل والأمان الوظيفي وغموض الدور الوظيفي) كمتغيرات مستقلة وضغط العمل كمتغير تابع، وكان التركيز منصباً على معرفة مدى تأثير كل من هذه المتغيرات في مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة.

جدول رقم (3): نتائج الانحدار المتعدد

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة إختبار t	مستوي الدلالة (sig)
عبء العمل	0.90	2.23	0.027
طبيعة العمل	0.025	0.49	0.625
المستقبل والأمان الوظيفي	0.24	4.8	0.000
غموض الدور الوظيفي	0.23	5.18	0.000
العمر	0.03	6.80	0.000

0.028	-2.22	-0.016	سنوات الخدمة
F=888 (sig = .000)			R ² = 97%

المصدر: الباحثون من المسح الميداني (2013م)

تدل النتائج في جدول رقم (3) على معنوية النموذج ككل عند مستوي دلالة إحصائية 1%، كما تشير النتائج إلى أن المتغيرات الديمغرافية والوظيفية التي تم اختيارها في الدراسة تفسر 97% من تباين المتغير التابع (ضغط العمل) وذلك وفقاً لمعامل التحديد (R^2). كما يتضح من النتائج وجود علاقة طردية (معامل انحدار موجب) ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، غموض الدور الوظيفي، المستقبل والأمان الوظيفي) كمتغيرات مستقلة وضغط العمل كمتغير تابع عند مستوى دلالة 5%، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية أيضاً بين العمر وضغط العمل عند مستوى دلالة 1%. بينما تشير النتائج الموضحة في ذات الجدول إلى وجود علاقة عكسية (معامل إنحدار سالب) ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة وضغط العمل عند مستوي دلالة 5%. ومن الجدول رقم (3) أيضاً يلاحظ أن قيم معاملات الإنحدار (Beta) للمتغيرات الوظيفية عبء العمل، الأمان الوظيفي، غموض الدور بلغت 0.90، 0.24، 0.23، على التوالي، بينما كانت قيم معاملات الإنحدار للمتغيرات الديمغرافية، العمر، ومدة الخدمة بلغت 0.03، 0.016، على التوالي. وتدل قيم معاملات الإنحدار على أن المتغيرات الوظيفية تفوق المتغيرات الديمغرافية من حيث تأثيرها على ضغوط العمل. ومن هذه النتائج يتضح أن الدراسة الراهنة تؤيد صحة الفروض الثالث والرابع والسادس، إذ كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل، وغموض الدور، والأمان الوظيفي، من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى. وفي الوقت ذاته تؤيد نتائج الدراسة الراهنة صحة الفرض الثاني، إذ كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة وضغوط العمل. بينما يتضح أن الدراسة لا تؤيد صحة الفرض الأول حيث اتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العمر وضغط العمل.

النتائج والتوصيات:

النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أن المتغيرات المستقلة الوظيفية والديمغرافية ترتبط بضغوط العمل ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%، وتفسر 97% من تباين المتغير التابع لضغوط العمل.
2. أن متغير عبء العمل لدى المعلمين أهم المتغيرات في التأثير على المتغير التابع حيث بلغت قيمة بيتا 0.90 أي أنه كلما زادت أعباء العمل لدى الأساتذة زاد مستوى ضغوط العمل لديهم. يلي ذلك الأمان الوظيفي، حيث بلغت قيمة بيتا 0.24، أي أنه عندما تشعر هيئة أعضاء التدريس الجامعي بأن وظيفتها لا تقدم لها الأمان الوظيفي عند ذلك يزداد مستوى ضغط العمل. يلي ذلك غموض الدور حيث بلغت قيمة بيتا 0.23، أي أن مستوى ضغوط العمل تزيد كلما كان هناك عدم وضوح بالدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي.
3. أن الدراسة الحالية تتفق مع نتائج دراسة العبد القادر والمير (1996م) بأن صراع الدور وغموضه وطبيعة المهنة والعبء الزائد تعتبر من المصادر والعوامل المهمة لضغوط العمل. كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سمير (1988م) بأن كمية العمل، والنمو، والتقدم المهني، ونوعية العمل، وصراع الدور الوظيفي وغموضه تعتبر من أهم العوامل المسببة للضغوط.
4. بالنسبة للفروض الباقية، التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العمر والخبرة من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى. يتضح من نتائج الدراسة وجود علاقات ضعيفة بين المتغيرين وضغوط العمل، حيث يتضح أن قيم معامل الإنحدار (Beta) للمتغيرين تعكس ترتيبهما من حيث قوة التأثير الضعيف في مجال العلاقة بضغوط العمل. حيث يحتل متغير العمر المرتبة السادسة، وثم متغير مدة الخدمة في المرتبة السابعة، من حيث قوة التأثير. كما يتضح أن الدراسة لا تتفق مع دراسة الهنداوي، (1994م) التي تقر بوجود علاقة عكسية بين العمر وضغط العمل.
5. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة محمد (1995م) بأن مهنة التدريس من المهن الاجتماعية التي تولد

بطبيعتها مستوىً عالياً من ضغوط العمل؛ وذلك بسبب زيادة الأعباء أو بسبب المسؤولية عن الأفراد، لأن المسؤولية عن الأفراد مصدر قوي للضغط بدرجة أكبر من المسؤولية عن الأشياء . وقد يكون السبب الرئيس وراء ضغوط العمل عند الأساتذة الجامعيين هو العبء الوظيفي الذي بدوره يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي له.

التوصيات:

وبناءً على ما سبق من نتائج فإنه يمكن التوصية بالآتي:
-مراعاة تخفيف ضغوط العمل لدى الأساتذة الجامعيين في مؤسسات التعليم العالي، وذلك بتخفيف عبء العمل وتوضيح دور الأستاذ الجامعي في العملية التعليمية.
-يجب الإعداد الجيد للأستاذ الجامعي بما يتلاءم وطبيعة مهنة التدريس، لذلك من المهم رفع مستوى الإعداد في مراكز تدريب الأساتذة الجامعيين ، فمستوى الإعداد المرتفع يعينهم على تحمل ضغوط العمل.
-وأخيراً، يرى الباحثون ضرورة التوسع في إجراء مثل هذه الدراسات للتحقق من علاقة متغيرات الدراسة (ديموغرافية/وظيفية) بضغوط العمل لنتضمن أوساطاً تعليمية أخرى كالتعليم الجامعي والتعليم الخاص في القطاعين العام والخاص.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. السمدوني، السيد إبراهيم و الربيعه، فهد (1998م) "الإنهاك النفسي لدى عينة من الاساتذة في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة الملك سعود، م10، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، 115.
2. الطجم، عبدالله والسواط، طلق (1995م) السلوك التنظيمي، المفاهيم، والنظريات و التطبيقات (جدة: دار النوايح).
3. العبد القادر، عبدالله والمير، عبدالرحيم (1996م) "اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، م3، ع2 ، ص ص318-319.
4. الهنداوي، وفيه أحمد (1994م) "استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري".
5. بسطا، لورنس، 1988م "ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرها والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة لها"، دراسات تربوية، ع7 ، ص ص39-85.
6. خضر، محسن (1999م) "الاحترق النفسي للمعلم العربي"، مجلة المعرفة، ع39 ، ص ص86-93.
7. سيزلاقي، اندرو دي، ووالاس، مارك جي ، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد (1991م) (الرياض: معهد الإدارة العامة).
8. عسكر، سمير أحمد (1988م) "متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة"، الإدارة العامة، ع60 ، ص ص7-59.
9. عسكر، علي و عبدالله، أحمد عباس (1988م) "مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية"، مجلة العلوم الاجتماعية، م16، ع4 ، ص ص65-87.
10. عسكر، علي ، و جامع، حسن و الأنصاري، محمد (1986م) "مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي"، المجلة التربوية، م3، ع10، ص18.
11. عيسى، محمد رفقي (1995م) "التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض"، المجلة التربوية، م9، ع34 ، ص ص117-161.

ثانياً المراجع الإنجليزية:

1. Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row.