



مظاهر ضغوط العمل وأسبابه: بحث ميداني مقارنة

إعداد

شيماء جمال عبد الناصر كامل عثمان

طالبة دكتوراه

قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة بني سويف

إشراف

أ.د/ طلعت إبراهيم لطفي. أ.د/ محمد حمزة أمين

أستاذ علم الاجتماع المتفرغ أستاذ علم الاجتماع

كلية الآداب، جامعة بني سويف كلية الآداب، جامعة بني سويف

المستخلص

تهدف الدراسة الراهنة إلى الوقوف على مظاهر ضغوط العمل وأسبابه، ويعد البحث الراهن بحثاً وصفيًا تحليليًا مقارنةً اعتمد على استخدام منهج المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل، وبالإضافة إلى منهج المسح الاجتماعي، فقد اعتمد البحث على استخدام المنهج المقارن، كما اعتمد البحث على الاستبيان الورقي والإلكتروني كأداة لجمع البيانات. بالإضافة إلى جماعة المناقشة المركزية، وتشكل البحث من 285 من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، و115 موظفًا بالجهاز الإداري بجامعة بني سويف.

وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين فيما يتعلق بمدى شعورهم بالضغوط المرتبطة بعملية العمل، ونجد أن هناك اتفاقًا بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين في درجة شعورهم بالضغوط المرتبطة بعملية العمل، بينما نجد أن نسبة قليلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ومن الموظفين الإداريين يرون أنهم نادرًا ما يتعرضون للضغوط المرتبطة بعملية العمل، وقد كشف البحث عن عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين بالجهاز الإداري فيما يتعلق بأهم الضغوط الناجمة عن بيئة العمل الاجتماعية للعمل، حيث يشعر المبحوثون بعدم الشعور بالأمان الوظيفي، وأخيرًا توصل البحث إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي .

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور.



Abstract:

The current research aims to identify the manifestations of work stress and its causes

The current research is a descriptive, analytical, comparative research that relied on the use of the social survey method through comprehensive inventory. In addition to the social survey method, the research relied on the use of the comparative method. The research also relied on paper and electronic questionnaires as a tool for collecting data. In addition to the central discussion group, The research consisted of 285 faculty members and their assistants, and 115 employees of the administrative staff at Beni Suf University.

The research found that there are no significant differences between the faculty members and their assistants and the administrative employees with regard to the extent to which they feel the pressures associated with the work process. We find that there is agreement between the faculty members and their assistants and the administrative employees in the degree to which they feel the pressures associated with the work process, while we find A small percentage of faculty members, their assistants, and administrative employees believe that they are rarely exposed to pressures related to the work process. The research revealed that there are no fundamental differences with statistical significance between faculty members and their assistants and between administrative employees in the administrative apparatus with regard to the most important pressures resulting from the work environment. Social work, as respondents feel a lack of job security. Finally, the research found a statistically significant inverse relationship between pressure and organizational commitment.



المقدمة:

تعتبر ضغوط العمل هي المحرك الرئيسي لكثير من المشكلات التنظيمية وخاصة الأداء المنخفض ودوران العمل والتسرب الوظيفي، وتعود أكثر مشكلات التنظيمات إلى وجود مناخ تنظيمي غير مناسب يؤدي إلى تكوين العديد من الضغوط علي العاملين في التنظيم، وتؤثر سلباً علي أدائهم فيها وما ينجم عنهم من انخفاض الإنتاجية والتسرب الوظيفي وفقدان الثقة، وأثناء سعي التنظيمات إلى تحقيق أهدافها في كافة المجالات يتعرض العاملون فيها إلى مصادر ضغوط مختلفة سواء كانت من البيئة الاجتماعية، أو البيئة الإدارية تؤثر علي درجة ولائهم التنظيمي الذي ينعكس في النهاية علي أدائهم، ويؤدي بدوره إلى عدم تحقيق التنظيم لأهدافه الأساسية .

أولاً: إشكالية البحث :

ولقد سعى هذا البحث إلى التعرف على أنواع الضغوط المرتبطة بعملية العمل، ومعرفة مصادر ضغوط العمل، بالإضافة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي

ثانياً: أهمية البحث :

تتبلور أهمية البحث في محاولة اختبار صحة ما ورد في بعض المداخل النظرية التي تبنتها هذه الدراسة من تعميمات، كما أنها تقدم مساهمة بسيطة في إثراء المكتبة العربية بهذا الموضوع وبالتالي تعتبر إضافة علمية تساعد الباحثين في الحقل العلمي الأكاديمي لتقديم دراسات مماثلة تناولت ضغوط العمل .

الأهمية العملية :

وتكمن الأهمية العملية في تزويد المسؤولين في التنظيمات بتوصيات تساعد علي التعرف علي مسببات ضغوط العمل، ومدى تأثيرها علي الولاء



التنظيمي، والعمل علي محاولة تقديم مقترحات بتلافي سلبيات الناتجة عنها.

ثالثاً: أهداف البحث وتساؤلاته :

يهدف البحث إلى :

- 1- التعرف علي أنواع الضغوط المرتبطة بعملية العمل .
 - 2- الكشف عن أنواع الضغوط المرتبطة بالبيئة الاجتماعية والفيزيقية .
 - 3- التعرف على الأضرار الناجمة عن ضغوط العمل.
- تساؤلات البحث :

- 1- ما مدى شعور العاملين داخل التنظيم بضغط العمل ؟
- 2- ما أهم أنواع الضغوط المرتبطة بعملية العمل ؟
- 3- ما أهم أنواع الضغوط المرتبطة بالبيئة الاجتماعية للعمل ؟
- 4- ما أهم الآثار أو الأضرار الناجمة عن ضغوط العمل ؟

رابعاً: المفاهيم الأساسية للبحث :

مفهوم ضغط العمل Work Stress

ظهر مفهوم الضغط في وقت مبكر من القرن الرابع عشر ويعني المشقة أو الضيق أو الشدائد (Wofford ,2008:3).

ويعرف جيمس James ضغوط العمل بانها "المدى الذي لايمكن فيه الوفاء بواجبات العمل" وهناك أربعة عناصر من خلالها تحدث الضغوط : الغموض (التزامات وظيفية غير واضحة) ، الصراع (التزامات وظيفية غير متناسقة) ، عبء العمل (مقدار الجهد الذي تتطلبه الوظيفة)، عدم كفاية الموارد (عدم وجود وسائل كافية لاداء الوظيفة) (James ,1997:499).



ويشير مفهوم ضغوط العمل إلى "عدم التوافق بين القدرات الفردية للعامل والمتطلبات التنظيمية، وهو حالة عاطفية غير سارة يمر بها العامل عندما تتعارض متطلبات وظيفته مع قدرته علي التعامل مع الموقف " (عبد الله، 2022: 23).

ويمكن قياس مفهوم ضغط العمل من خلال المؤشرات التالية:

صراع الدور يمكن اعتبار الصراع جزءاً لا يتجزأ من أي تنظيم، حيث كثر الاختلاط بين أعضاء الجماعات المختلفة داخل التنظيم يؤدي إلى الصراع (Manyedi, 2006:13)، ويعرف صراع الدور بأنه التزامن بين مجموعتين أو أكثر من الأدوار غير المتوافقة أو عندما تتعارض السلوكيات والواجبات والتوجيهات الخاصة بوظيفة ما مع بعضها البعض، أو التعارض بين متطلبات الدور، والتعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، وينشأ الصراع أيضاً صراع الدور نتيجة التعارض بين توقعات العاملين من التنظيم، وتوقعات التنظيم من العاملين، أو عندما تكون مطالب العمل متناقضة (عبد الله، 2022: 675).

ويحدث الصراع بين الأدوار عندما تكون التوقعات داخل دور واحد غير متوافقة مع بعضها البعض، ويشار إليه بأنه صراع يحدث بين الدور وقيم الفرد أو معتقداته على أنه صراع الأدوار (Arora, 2000:387)

ويري هاتش Hatch أن الصراع يمكن أن يفيد التنظيم إلى حد كبير بسبب مداخلات الآراء المتباينة كما يرى أن الصراع صحي من الناحية النفسية لأنه يسمح بالتنفيس عن الإحباطات وصحي من الناحية الاجتماعية لأنه يشجع معارضة الوضع الراهن ويهيئ الظروف للتغيير الاجتماعي (Manyedi, 2006:1-2).



غموض الدور Role Ambiguity هو نقص المعلومات المتوفرة حول ما يجب القيام به في العمل، والغموض في الأهداف والسلطة والمسئوليات، وعندما يكون غير واضح للموظف عن كيفية التعامل مع مهمة وظيفية معينة (عبد الله، 2022: 675).

عبء العمل Workload هو عدد من الواجبات الكثيرة التي يجب أن يقوم بها العمال في فترة زمنية محددة، ولا يمكن القيام بها لعدم توفر الإمكانيات أو عدم توفر الوقت اللازم (Mulyati et al., 2019:1). وأهو طلب كامل يسند المهام إلى موظف من الناحية المثالية، فكلما زاد عبء العمل الذي يتلقاه صاحب العمل زادت الطاقة المطلوبة لإنجاز العمل، إذا كان عبء العمل الذي يتلقاه الموظفين أعلى بكثير من قدراتهم فإنهم سيواجهون صعوبة في إنهاء جميع الأعمال التي أعطيت لهم (Wahyunio, 2018)، وتوجد عوامل تؤثر علي عبء العمل منها بيئة العمل، المهام البدنية، تنظيم العمل (Handoyo & Maharani, 2021:2)

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد المقصود بمفهوم ضغوط العمل إجرائياً في هذه الدراسة "خصائص بيئة العمل السلبية والتي تمثل تهديداً أو إجهاداً للعاملين، وتخلق حالة من عدم التوازن بين قدراتهم، ومتطلبات العمل"، ويمكن قياسها من خلال المؤشرات التالية :

1- عملية العمل، وتنعكس في المؤشرات التالية:

عبء العمل (مهام العمل فوق الطاقة - كمية العمل كبيرة بالنسبة للوقت المحدد - عدم وجود تفويض للسلطة - عدم العدالة في توزيع مهام العمل - عدم وجود وقت للالتزامات الأسرية - الأجر لا يتناسب مع أعباء العمل).



غموض دور العمل (التنوع وعدم التخصص - عدم وجود توصيف دقيق للعمل - السلطة لا تكفي للقيام بالمسئوليات - عدم وضوح طبيعة العمل - عدم توظيف المهارات والقدرات - القيام بأعمال الغير).

الصراع بين أدوار العمل (تعارض المصالح - اختلاف القيم - وجود عده رؤساء - القيام بأعمال متعارضة - الصراع بين العمل والالتزامات الأسرية).

2- البيئة الاجتماعية للعمل، وتنعكس في المؤشرات التالية:

الشعور بعدم الأمان الوظيفي .

الخلافات وسوء العلاقة مع الرؤساء والزملاء .

3- - البيئة الفيزيائية للعمل، وتنعكس في المؤشرات التالية:

عدم مناسبة الأجر مع أعباء العمل .

عدم مناسبة مكان العمل .

عدم كفاية الموارد المادية.

نقص الوسائل المساعدة .

خامساً: النظريات المفسرة لبيئة العمل:

1- نظرية الضغوط Strain Theory

إن البداية الحقيقية لنظرية الضغوط نجدها عند عالم الاجتماع الأمريكي روبرت ميرتون R.Merton، حيث قام باستعاره مفهوم الأنومي من دور كايم، وقام بتطويره وتوسيعه، وتطبيقه في دراسة المشكلات الاجتماعية والانحراف، إن إسهام دور كايم يبدو في أنه أول من صاغ مفهوم الأنومي، وقام ميرتون بعد ذلك باستعاره هذا المفهوم وتوسيعه ليكون أساساً لنظريته التي تعرف بنظرية الأنومي Anomie Theory



التي قام فيها بتفسير الدور الذي يلعبه الضغط الاجتماعي Social Strain في زيادة المشكلات الاجتماعية والجريمة (عبد الله ، 2019 : 78).

وتعد نظرية ميرتون واحدة من أهم النظريات في علم الاجتماع لتفسير الانحراف والجريمة. منذ ظهورها الأول في عام 1938 (Ozby,2003;60).

وفقاً لروبرت ميرتون، يتعرض الأفراد للضغط عندما لا تتوافق الأهداف مع الوسائل المعتمدة لتحقيق تلك الأهداف، و حدد ميرتون خمس فئات مختلفة ضمن نظريته:

التوافق Conformity : أشخاص يقبلون كلا من الأهداف المعتمدة اجتماعياً ووسائل تحقيقها، وهؤلاء الأفراد يظلون ملتزمين من خلال العمل الجاد لتحقيق هذه الأهداف في حياتهم .

الطقوسية Ritualism : هم يقبلون الوسائل بينما يرفضون الأهداف المعتمدة اجتماعياً ولكنهم يشاركون في العمليات التي يفرضها المجتمع.

الابتكار Innovation : أشخاص يقبلون الأهداف ويرفضون الوسائل التي تمكّنهم من بلوغ هذه الأهداف، ويبتكرون وسائل جديدة لتحقيق الأهداف.

الانسحابية Retreatism: أشخاص لا يهتمون بمقاييس النجاح التقليدية ولا يرغبون في الانخراط في العمل الجاد، وهم يرفضون كلا من الأهداف والوسائل .

التمرد والعصيان Rebellion: أشخاص يرفضون كلا من الأهداف والوسائل المعتمدة اجتماعياً مع محاولة إيجاد أهداف ووسائل بديلة (Mallicoat,2018:54).



2- نظرية عدم توازن الجهد والعائد Effort – Reward Imbalance

ولقد اقترح يوهانس سيغريست Siegrist عالم الاجتماع الألماني نظرية "عدم توازن الجهد والعائد" في التسعينيات، والتي تذهب إلى أن الناس يسعون إلى زيادة مكافآتهم وتقليل عقوباتهم (عبد الله، 2022: 685).

ونقتصر النظرية أن العاملين عندما يلتحقون بالتنظيم فإنهم يتوقعون الحصول على المال، والتقدير، والترقية، والدعم، ومختلف صور التغذية الراجعة من التنظيم، وبعد الدخول يقومون بتقييم توقعاتهم في الوظيفة . وعندما لا يكون هناك توازن بين الجهد والعائد هنا تظهر قاعدة المعاملة بالمثل، ويتم خرق العقد النفسي، ويمكن أن يتغلب العامل علي هذه الحالة من خلال ترك العمل واللجوء لعمل آخر، أما في حالة ندرة العمل وعدم توفر فرص بديلة فإن عدم التوازن والضغوط السلبية ستستمر، وبالتالي تظهر العديد من الآثار السلبية والمدمرة للتنظيم علي المدى الطويل (عبد الله، 2022: 685).

سادساً: الدراسات السابقة .

من خلال مسح التراث البحثي، أمكن الوصول إلى الكثير من الدراسات التي تناولت ضغوط العمل .

كشفت دراسة كلثوم (2010) أن المعلمين يشهدون مجموعة من الضغوط في العمل تجعلهم يعيشون في حالة من القلق، والتوتر(كلثوم قاجة، 2010: 380-408) .

وكشفت أيضاً دراسة أشرف عبد التواب عبد المجيد (2017) أن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك علي أبعاد محور



الضغوط المرتبطة بالعمل، وضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية من وجهة نظرهنّ جاءت عالية جداً (عبد المجيد، 2017: 13-30) .

وتوصلت دراسة فتوي تنتما وآخرون Fatwa Tentama (2019) أن عبء العمل له تأثير كبير جدا علي ضغوط العمل، وان ضغوط العمل تؤثر علي حدوث تعب ذهنياً وعقلياً وحدثت أعراض مثل الصداع بسبب عبء العمل الزائد أو زيادة الضغوط علي الموظف Tentama etal., 2019: (381-385).

سابعاً : الإجراءات المنهجية للبحث .

1- مجالات البحث.

المجال الجغرافي : يتحدد المجال الجغرافي لهذه الدراسة داخل اطار مدينة بني سويف، حيث تتواجد بها جامعة بني سويف، وتضم جامعة بني سويف عدة كليات ومنها كلية الآداب التي وقع اختيار الباحثة عليها، وتأسست كلية الآداب سنة 1985 بصدور القرار الوزاري الخاص بإنشاء كلية الآداب بجامعة القاهرة فرع بني سويف، واستمرت تبعية الكلية لجامعة القاهرة حتي صدور القرار الجمهوري رقم 84 لسنة 2005 الخاص بإنشاء جامعة بني سويف كجامعة مستقلة.

المجال البشري : يشتمل المجال البشري للدراسة الحالية جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم البالغ عددهم 302 عضواً ومعاوناً، وكذلك جميع الموظفين بالجهاز الإداري والبالغ عددهم 133 موظفاً .

المجال الزمني : استغرقت عملية جمع البيانات اللازمة للدراسة 60 يوماً حيث بدأت جمع البيانات في بداية شهر يونيو عام 2023 وأنتهت في نهاية أغسطس من نفس العام .



2- نوع البحث والمنهج المستخدمة :

يعد البحث الراهن بحثاً وصفيًا تحليليًا مقارنةً، اعتمدت فيها الباحثة علي استخدام منهج المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل وبالإضافة إلي منهج المسح الاجتماعي، فقد اعتمدت الدراسة علي استخدام المنهج المقارن Comparative Method .

3- أدوات البحث.

وقد تم الاعتماد في هذا البحث علي عدة أدوات لجمع البيانات تتمثل في استمارة الاستبيان Questionnaire، وجماعة المناقشة المركزة أوالبؤرية The focus group discussion.

وقد قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان بنوعية الورقي والإلكتروني علي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم البالغ عددهم (302) وعلي الموظفين الإداريين البالغ عددهم (133) وقد بلغت عدد الاستمارات المستوفاة التي تم استردادها (400) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (285) بنسبة (94.3)، ومن الموظفين الإداريين (115) بنسبة (86.4%).

ثامناً: مناقشة أهم النتائج العامة للدراسة :

وقد كشف البحث عن العديد من النتائج وهي الآتي :

فيما يتعلق بالتساؤل الأول: ما مدى شعور العاملين داخل التنظيم بضغط العمل ؟



جدول رقم (1) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين طبقاً لمدى شعورهم بالضغط المرتبطة بعملية العمل

ملاحظات	موظفون بالجهاز الإداري للكلية		أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		مدى الشعور بالضغط المرتبطة بعملية العمل.
	% للجملة	تكرار	% للجملة	تكرار	
كا = 2.435					
د.ح = 0.2	30.4	35	27.3	78	دائماً
غير دالة	65.2	75	64	182	أحياناً
	4.3	5	8.7	25	نادراً
	100	115	100	285	الإجمالي

كشف البحث عن عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين فيما يتعلق بمدى شعورهم بالضغط المرتبطة بعملية العمل، ونجد أن هناك اتفاقاً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين في درجة شعورهم بالضغط المرتبطة بعملية العمل، بينما نجد أن نسبة قليلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ومن الموظفين الإداريين يرون أنهم نادراً ما يتعرضون للضغط المرتبطة بعملية العمل.

فيما يتعلق بالتساؤل الثاني: ما أهم أنواع الضغوط المرتبطة بعملية العمل ؟

جدول رقم (2)

التوزيع التكراري للمبحوثين طبقاً لرؤيتهم لأهم العوامل المؤدية إلى الضغوط في عملية العمل

ملاحظات	موظفون بالجهاز الإداري للكلية		أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		أهم العوامل المؤدية إلى الضغوط في عملية العمل
	% للجملة	تكرار	% للجملة	تكرار	
كا = 2 = 6.364 د.ح = 2 دالة عند مستوى .05	57.3	66	45.2	129	أعباء العمل
	15.6	18	14.7	42	غموض دور العمل
	27	31	40	114	الصراع بين الأدوار
	100	115	100	285	الإجمالي

توصل البحث إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة معنوية عند مستوى 05.0 بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين: بمعنى أن الموظفين الإداريين يتعرضون لأعباء في العمل بصورة تفوق أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتبدو هذه النتيجة مؤشراً قوياً على أن الموظفين يعانون من ضغوط كبيرة في العمل وأن أغليبتهم لا يشعرون بالراحة، ويرجع ذلك إلى عدة أسبابا قد يكون منها: مناخ العمل غير مناسب، أو بيئة العمل غير مريحة، أو التوزيع غير عادل للعمل، أو زيادة الأعباء عليهم كل ذلك ينعكس بدوره على الموظف نفسياً وجسدياً مما يؤدي لشعوره بالضغوط.

فيما يتعلق بالتساؤل الثالث: ما أهم أنواع الضغوط المرتبطة بالبيئة الاجتماعية للعمل؟



جدول رقم (3) التوزيع التكراري للمبحوثين طبقاً لرؤيتهم لاهم الضغوط الناجمة عن البيئة الاجتماعية للعمل.

ملاحظات	موظفون بالجهاز الإداري للكلية		أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		أهم الضغوط الناجمة عن البيئة الاجتماعية للعمل
	% للجملة	تكرار	% للجملة	تكرار	
كا = 2 .793 د.ح = 2 غير دالة	41.7	48	44.2	126	عدم الشعور بالأمان الوظيفي
	36.6	42	32	91	الخلافات وسوء العلاقة بالرؤساء
	21.7	25	23.8	68	الخلافات وسوء العلاقة بالزملاء
	100	115	100	285	الإجمالي

كشف البحث عن عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين بالجهاز الإداري فيما يتعلق بأهم الضغوط الناجمة عن بيئة العمل الاجتماعية للعمل، حيث يشعر المبحوثون بعدم الشعور بالأمان الوظيفي .
فيما يتعلق بالتساؤل الرابع: ما أهم الآثار أو الأضرار الناجمة عن ضغوط العمل؟

جدول رقم (4) التوزيع التكراري للمبحوثين طبقاً لرؤيتهم لأهم الإضرار الناجمة عن ضغوط العمل وبيئته الاجتماعية والفيزيائية

ملاحظات	موظفون بالجهاز الإداري الكلية		أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		أهم الإضرار الناجمة عن ضغوط العمل وبيئته الاجتماعية والفيزيائية .
	% للجملة	تكرار	% للجملة	تكرار	
ملاحظات كا = 2 = 6.490 د ح = 5 غير دالة	46.9	54	43.8	125	ضعف الشعور بالولاء التنظيمي
	24.3	28	24	68	التأثير علي الصحة البدنية والنفسية
	9.5	11	16.8	48	تزايد مشكلات العمل
	6.9	8	8.7	25	ضعف أداء العمل
	8.6	10	5	14	الخوف من فقدان العمل
	3.4	4	1.7	5	المشكلات الأسرية
	100	115	100	285	الإجمالي

توصل البحث إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين بالجهاز الإداري فيما يتعلق أهم الإضرار الناجمة عن ضغوط العمل، حيث كشفت الدراسة عن وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين الموظفين الإداريين



علي أن ضعف الشعور بالولاء التنظيمي يعد من أكثر الإضرار التي تسببها الضغوط في العمل وبيئته الاجتماعية والفيزيقية، ويتبين من خلال نتائج الدراسة أنه كلما زادت الضغوط كلما قلت نسبة الولاء لديهم، أي توجد علاقة عكسية بين الضغوط وبين درجة الولاء التنظيمي.

المراجع العربية:

- 1) عبد الله، محمد حمزة أمين (2019)، "علم الاجتماع الجنائي (الأسس النظرية)"، دار الحكمة، بني سويف.
- 2) _____ (2022)، " ضغوط العمل والصمت التنظيمي : دراسة ميدانية "، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، مج27، ع1، ص ص 667-726.
- 3) عبد المجيد، أشرف عبد التواب (2017)، "مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك (دراسة ميدانية)"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، عدد، 173، ص ص 13-96.
- 4) قجاجة، كلثوم (2011)، مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية : دراسة استكشافية بمدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 2011، العدد 3 .

المراجع الأجنبية :

- 1) Arora, Rahul (2000), "Encyclopaedic Dictionary Of Organization Behavior", Volume2 , Sarup & Sons ,India.
- 2) Handoyo,H & Maharani,D (2021) , "Workload Identification Using The National Aeronautics And Space Administration Task Load Index (Nasa-Tlx) Method Of Rolling Mill Operators In The Production Department At Pt Jaya Pari Steel Surabaya", Journal Of Physics Conference, 1899(1),pp.1-7.

-
- 3) Mallicoat , Stacy (2019), "Crime And Criminal Justice (Concepts And Controversies) ", Second Edition, Sage Publications, California.
- 4) Mulyati .et.al(2019), The workload of rice harvester in Java Indonesia, Earth and Environmental Science, 425(1).
- 5) Özbay, Özden (2003), " Merton's Strain Theory: Evidence From The High Schools In Ankara", Sosyal Bilimler Dergisi , 27 (1),pp.59-76.
- 6) Price, James L (1997), "Handbook Of Organizational Measurement", International Journal Of Manpower, 18 (4/5/6), pp. 305-558.
- 7) Tentama , Fatwa (2019), "Factors Affecting Work Stress In University", International Journal Of Public Health Science (Ijphs), 8(3),pp.381-385.
- 8) Wahyunio, D et al(2018), "The Workload Analysis In Welding Workshop" , Conference Series Earth And Environmental Science ,126(1),pp.1-5.
- 9) Wofford, Ellen (2008), health risks associated with work related stress with working relationship.