

المصادر التنظيمية للضغوط النفسية للأستاذ الجامعي – دراسة عينة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1

ORGANIZATIONAL SOURCES OF PSYCHOLOGICAL STRESS OF THE UNIVERSITY PROFESSOR
- SAMPLE STUDY OF THE FACULTY OF ECONOMIC SCIENCES AT BATNA UNIVERSITY 1

محمد لطرش

جامعة الحاج لخضر باتنة 1 (الجزائر)

تاريخ النشر: 2019/12/31

تاريخ القبول: 2019/12/11

تاريخ الاستلام: 2019/10/29

ملخص:

ضغوط العمل ظاهرة متنامية الأهمية والانتشار على المستوى العالمي ، لما لها من انعكاسات صحية ، نفسية ، عقلية وسلوكية على الفرد و المنظمة. تشكل زيادة معدلات الضغوط النفسية في مكان العمل والإرهاق تحديًا كبيرًا لمنظمات الأعمال ، ومن بين أهم الوظائف التي تعاني من ضغوط العمل نجد التدريس الجامعي، وإدارة هذه الضغوط توجب معرفة أهم مصادرها، في دراسة لعينة عشوائية تتكون من 62 أستاذ جامعي بكلية العلوم الاقتصادية جامعة باتنة 1، توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها ان من بين أهم مصادر ضغوط العمل للأستاذ هي أعباء العمل وانخفاض فرص النمو .
كلمات مفتاحية: ضغوط العمل .

Abstract :

Work stress is a growing phenomenon of importance and spread at the global level because of its health, psychological, mental and behavioral implications on the individual and the organization. . The increase in the rates of psychological stress in the workplace and fatigue is a great challenge for business organizations. Among the most important jobs that suffer from the work stress, the university teaching, and to manage these pressures we should be know the most important sources of the work stress . study consisting of 62 university professors at the Faculty of Economic Sciences,in Batna 1 university , The study reached several results, the most important of which is one of the most important sources of work stress of the professor is the workload and low growth opportunities.

Keywords: Work stress

1. مقدمة:

شهد العالم خلال العقود القليلة الماضية تطورات وتغيرات لم يشهدها من قبل، لها تأثيرا كبيرا في أسلوب الحياة و التحديات التي تواجه المؤسسات والعاملين التي تزداد بزيادة حدة المنافسة وتنامي ظاهرة العولمة . ومن بين اهم هذه التحديات المعاصرة الضغوط النفسية في مواقع العمل. أصبحت ضغوط العمل ظاهرة متنامية الاهمية والانتشار حيث اشارت الجمعية علم النفس الامريكية سنة 2015 أن 60% من العمال يرون ان عملهم مضغوط وفي ماليزيا 50% من عمال قطاع الخاص، و 43% من القطاع العمومي أشاروا أنهم مروا بمستويات مرتفعة من الضغوط (soo & ali 2016 2714).

وجدت نتائج المسح الأوروبي الخامس لظروف العمل (المؤسسة الأوروبية لتحسين المعيشة وظروف العمل ، 2012) أن نسبة كبيرة من العمال ذكرت أنهم تعرضوا للعديد من المخاطر النفسية الاجتماعية ، على سبيل المثال: أفاد 62 % من العمال الذين شملهم الاستطلاع بالعمل في ظل ضيق الوقت، 59 % في وتيرة عمل سريعة، 51 % يعانون من التغيير التنظيمي، و 24 % يعملون أكثر من 40 ساعة في الأسبوع . في 31 دولة أوروبية وجدت أن 40 % من العمال شعروا أنه لم يتم ادارة الضغوط بشكل جيد في مكان العمل (Hassard & al 2017)

ومما لاشك فيه ان للضغوط المهنية انعكاساتها الصحية والنفسية والعقلية والسلوكية والادائية على الفرد وقد يكون ما سبق متوقفا على الموقف الذي يوجد فيه الفرد وكذلك المنظمة واذي ينتج عنه ضعف الولاء التنظيمي او ضعف الاداء الوظيفي وارتفاع نسبة الحوادث والغياب عن العمل .تشكل زيادة معدلات الضغوط النفسية في مكان العمل والإرهاق تحديًا كبيرًا للرفاهية في بيئة العمل، ومن بين أهم الوظائف التي تعاني من ضغوط العمل نجد التدريس الجامعي ، حيث حسب الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل سنة 2009 أفاد بأن التوتر كان الأكثر شيوعًا في التعليم والمهن المرتبطة بالصحة (حتى أكثر بـ 28.5٪) مقارنة بقطاعات الوظائف الأخرى (Shkëmbi & al 2015,p: 1). ولإدارة وتعامل مع ضغوط مهنة التدريس بدقة وجب التعرف أولا على مصادرها

- الاشكالية:

مما سبق يمكن صياغة اشكالية الدراسة المتمثلة في :
ماهي مصادر التنظيمية لضغوط العمل التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي ؟

- الأسئلة الفرعية :

ينبثق من الإشكال الرئيسي يدكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي الضغوط النفسية للعمل ؟

-ما هي الآثار الناتجة من ضغوط العمل ؟

- ماهي مصادرها؟

- ما هو واقعها في الجامعة الجزائرية ؟

- أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة للوصول للأهداف التالية:

-معرفة أسباب أو مصادر ضغوط العمل لدى الأستاذ الجامعي

-معرفة أهم النتائج السلبية و الايجابية لضغوط العمل؛

-تقديم اقتراحات عملية لتخفيض مستويات الضغوط وتحسين اداء الأستاذ الجامعي

- أهمية الدراسة:

أن أهمية دراسة هذا الموضوع تكمن في أهمية العينة وما تتعرض له من ضغوط يومية مختلفة إضافة إلى أهمية توافقه المني بسبب تعاملهم اليومي والمباشر مع شريحة مهمة هي شريحة الشباب..

2.ضغوط العمل

1.2 مفهوم ضغوط العمل:

الضَّغَط و الضَّغْطَة: عصر الشيء إلى الشيء، ضغطه يضغطه، ضغطا أي زحمة إلى الحائط أو نحوه. والضغطة تعني الضيق والإكراه ، أو الشدة والمشقة.(ابن منظور، 2000 : 48)، كلمة "الضغط " Stress : مشتقة من الكلمة اللاتينية Stringers والذي يعني: الضيق والشدة. عرّف باركر بأنه "وعي فرد معين أو شعور بخلل وظيفي شخصي نتيجة لظروف متصورة أو أحداث في أماكن العمل" (Arzu& al 2014 1195).

التعريف الأول المتعلق بالضغط تم إعطاؤه من قبل كانون في عام (1914). يكون الضغط هو المنبه الفسيولوجي الضروري لاستعادة التوازن الداخلي الذي يتخلله تأثيرات بيئية غير مرغوب فيها (Ozkan • & Ozdevecioğlu, 2012, 2787).

يعرف المياحي الضغوط النفسية للعمل على انها حالة نفسية ينتج عنها نوع من التهديد والتوتر الانفعالي الذي يعاني منه الفرد أثناء تعرضه للمواقف اليومية التي قد تؤثر عليه وتؤدي به الى حالة الاختلال في التوازن أو الثبات الانفعالي (المياحي، 2012، ص: 214)

وحسب شفاء ووسام هي الاستجابة للمثيرات في بيئة العمل الداخلية والخارجية من قبل الافراد والتي تؤثر على ادائهم، كذلك ينتج منها ردود افعال تظهر في سلوكيات داخل العمل أو في حالتهم النفسية أو البدنية والتي بدورها تنعكس على ادائهم للأعمال.(شفاء محمد ،وسام ابراهيم، 2015، ص:136)

حسب ألاء عبد الوجود ، رعد سالم 2015 يتمثل ضغوط العمل في : إن ضغوط العمل تمثل استجابة أورد فعل لمفرد نتيجة تعرض لمثيرات خارجية

- السبب الرئيسي لظهور ضغوط العمل عدم تكيف وانسجام لمفرد ببيئة العمل بسبب عدم التوازن بين متطلبات العمل وبين ما يملكه الفرد من قدرات ومهارات

- لضغوط العمل آثار عديدة منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي(عبد الوجود ، سالم 2015) مما سبق يمكن ان نقدم تعريفا بسيطاً للضغوط النفسية للعمل على أنها حالة نفسية تنتج بسبب تفاعل العامل مع الظروف وخصائص العمل إضافة الى ظروف شخصية وخارجية ترب عليها اختلال نفسي للعامل وتأثير في أدائه وفعاليته.

2.2 مصادر ضغوط العمل

تختلف مصادر ضغوط العمل حسب عدة مستويات

أ. مستوى الفردي:

مسببات ضغوط العمل الناتجة من العامل :

- الأسرة والعلاقات الاجتماعية: فقد تكون الأسرة مصدراً أو مسبباً للضغوط، لاسيما إذا تعارضت متطلباتها مع متطلبات العمل، إضافة إلى طبيعة العلاقات الاجتماعية وظهور بعض المشاكل العائلية كالطلاق، المرض، والوفاة...الخ
- الحالة النفسية والجسدية: فالحالة النفسية تؤثر في طبيعة الاستجابة للضغوط في العمل، لاسيما إذا كان العامل يعاني من: الاكتئاب، القلق، التعب، الإجهاد...كما أن الحالة الجسمية أو الجسدية لها دور في مدى تحمل الفرد لهذه الضغوط، فالعامل الذي يتمتع بصحة جيدة يكون أقل عرضة للضغوط، مقابل العامل الذي يعاني من أمراض أو مشاكل صحية (بن طالب، 2018، ص 292).
- تأثير شخصية الفرد: أشارت بحري أن هناك شخصيات حيوية وحادة في طباعها تتميز بالرغبة في العمل الدؤوب والتسابق مع الزمن، وعادة ما يتحمل هؤلاء درجات عالية من التوتر والضغط النفسي ، أو أنهم لا يشعرون كالأخرين بحدة الضغط النفسي ولكن حين يقع هؤلاء في أزمة كبيرة تكون لها أثر كبير على حياتهم. (بحري. 2015، ص 16)، وجدت دراسة (Asmawati & al 2014) ارتباطاً إيجابياً بين الشخصية العصبية وضغوط العمل .

ب. المستوى التنظيمي:

- عبء العمل: يحدث عندما تتجاوز طلبات الوظيفة الموارد المتاحة في مكان العمل بحيث لا يتمكن العمال من أداء مهامهم. إن أحد أشكال عبء الدور واضح عندما يكون عبء عمل الموظف ثقيلًا

للاغاية بحيث لا يمكن إتمامه في الوقت المناسب، وعندما يفتقر الموظفون إلى المهارات اللازمة لإكمال المهام بشكل جيد. ولكن مع اشتداد المنافسة والتوجه السائد نحو التحكم في التكاليف أصبحت هذه الظاهرة لا مفر منها وتشير دراسة (Meizhen & Qian 2018.p:356) أنه لا يؤثر عبء العمل في جودة الخدمة ويمكن تخفيض اثار هذه الظاهرة من خلال مناخ قيادة داعم، وتوجه الشخص الإيجابي نحو أدوار العمل. في دراسة (Louit-Martinod & al 2016) في فرنسا حول ضغوط العمل التي يتعرض لها سائقو الحافلات توصلت الى أن صحة السائق ورفاهه في العمل قد تدهورت على الرغم من أن الآلات والمعدات التي تستخدمها قد تحسنت وتم تخفيض وقت العمل. وإلى جانب المخاطر المعتادة التي يتعرض لها سائقو الحافلات ، ظهرت أشكال جديدة من تكثيف العمل وأعباء العمل ، مرتبطة بقيود الميزانية ، والسياسات الحضرية ، ومراقبة الجودة ، وتحديد الموقع الجغرافي ، والاعتداءات اللفظية والبدنية.

- غموض الدور: يعد غموض الدور مصدرًا من مصادر ضغوط العمل كواحد من الأنواع الأساسية لضغوط الدور (Kahn et al. 1964) ، تحديد دور الغموض باعتباره "وظيفة مباشرة من التناقض بين المعلومات المتاحة للشخص والذي هو مطلوب من أجل الأداء المناسب لدوره" (Scott C & al 2014, p:1071) يشير إلى درجة عدم معرفة الشخص بتوقعات رئيسه ، وماهي أفضل الطرق لتنفيذ التوقعات المعروفة ، ونتائج مختلف جوانب أداء الأدوار (Meizhen & Qian 2018.p:356) . دراسات عديدة بينت أن هذا الغموض يرتبط ارتباطاً سلبياً بالإنتاجية من خلال التأثير قدرة الفرد على توظيف موارده بفعالية (Qin&al.2016p:3385) ، يسبب للاحتراق النفسي Scott C & al 2014 ، وله العلاقة العكسية مع الرضا الوظيفي (Acker2004)
- صراع الدور: تولد دور الصراع من وقوع في وقت واحد من اثنين أو أكثر من متطلبات الدور، بحيث أداء واحد منهم يجعل أداء الآخر أكثر صعوبة واستحالة عدم الوفاء بواحد من المتطلبات.
- ضغوط البيئة المادية: تعتبر الظروف الفيزيكية احد أهم مصادر ضغوط العمل ، فعدم التصميم الجيد لمكان العمل، وعدم توفير الوسائل اللازمة لراحة العمالة، من اضاء ورطوبة وانخفاض الضوضاء ، كلها تؤدي الى ظهور ضغوط العمل . أشارت دراسة (Thayer & al 2010) إلى ارتباط مستوى الضوء، جودة الهواء ، والتهوية بنتائج صحية أفضل وأعراض اكتئابيه أقل.ويمكن أن يسهم في حدوث تحول في نظم استجابات التوتر.
- ضغوط الجماعات: إن تفكك جماعة العمل وعدم ارتباط أعضائها وتعاونهم والصراعات التي تنشأ بين أفرادها تساهم في ضغوط العمل. في دراسة حديثة 2014 فالمدراء الذين يتمتعون بعلاقات جيدة مع موظفيهم ، يعانون من إجهاد أقل خطورة في العمل ، وفقاً لدراسة أجريت على

ما يقرب من 3000 مدير. (Sciencenordic 2014) وفي دراسة لـ 318 موظفًا من قطاعات التعليم العالي ، والقطاعات الحكومية والصناعية ففي، بإيران. سلبيا وارتبط بشكل كبير مع ضغوط العمل (Khodarahimi& Nikpourian 2012)

- النمو والتقدم المهني : أن عوائق النمو والتقدم المهني احد مصادر ضغط العمل والمتمثلة بعدم وجود فرص للترقية فضلا عن عدم الشعور بالأمن الوظيفي وعدم التأكد من المستقبل الوظيفي والتغيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.(مشنت، عبد عابر، 2010، 230)
ت. المصادر البيئية

للعوامل البيئية (اقتصادية، تكنولوجية ، سياسية ، اجتماعية) تأثيرات ضاغطة متعددة على الفرد والمنظمة فتلك العوامل لها أثر في مستوى التوتر الذي يعانيه العاملين داخل المنظمة فضلا على ان المنظمة نظام مفتوح تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بها.(طاهر 2015)
3.2 آثار ضغوط العمل

أ. على الفرد:

حسب خميسي يمكن ان يترك الضغوط الاثار التالية :

- آثار سلوكية :إن إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه سوف يؤثر ذلك على بعض عاداته وتصرفاته حيث يترتب على ذلك الشعور بالأرق، وفقدان الشهية وكذلك تؤدي به إلى الإدمان على الخمر، التدخين، عدم احترام الأنظمة وقوانين المؤسسة، الميل إلى الحوادث...الخ

- آثار نفسية :يترتب على ذلك إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل وذلك بحدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقته بالآخرين ومن أهم تلك الأعراض النفسية ما يلي :الحزن والكآبة والشعور بالقلق، النظر إلى المستقبل بتشائم، التصرف بعصبية شديدة، عدم القدرة على التركيز، فقدان الثقة...

- الآثار الجسدية : تحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد وسلامته البدنية، ومن أهم الأمراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الفرد بسبب الضغوط في العمل ما يلي :الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب وضغط الدم، في دراسة (Marcatto & al 2016)توصلت الى ارتباط عبء العمل المفرط مع آلام الرقبة وآلام الكتف وأعراض الاكتئاب القلق. وجود آلام عالية في الرقبة وأكثر من الجهاز الهضمي.

- آثار اجتماعية " :تؤدي ضغوط العمل الحادة إلى كثير من الآثار الاجتماعية السالبة، منها الشعور بالاعترا ب في العمل، ويؤدي الفرد العمل بدون رغبة، وفي مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة أو الفعالية المطلوبة. (خميسي، 2015، 94)

ب. آثار الضغوط على المنظمة

حسب (HSE.2018) قدرت الايام العمل الضائعة في بريطانيا سنة 2018 بسبب ضغوط العمل ب 15.4 مليون يوم عمل. صنف معهد البحوث الاجتماعية التابع لجامعة ميتشجان التكاليف التي تتحملها المنظمات بسبب ضغوط العمل إلى نوعين: (حداد ، 2018)

• التكاليف المباشرة:

- الغياب والتأخر عن العمل : يؤثر هذا السلوك على جدول الإنتاج والإنتاجية الجماعية، وتحمل المنظمة تكاليف باهظة لهذين السببين.
 - الإضراب والتوقف عن العمل :تنجم عنها تكاليف مادية تتحملها ، وتكاليف معنوية متمثلة في سوء العلاقات مع الموردين والعملاء، وبالتالي تذبذب صورة المنظمة
 - ترك العمل :يفضل المورد البشري الذي تقع عليه الضغوط الانسحاب بدلا من مقاومة هذه الضغوط، وهذا سلوك سلبي للفرد .
 - الشكاوى والتظلمات : الجانب الايجابي لهذا السلوك يتمثل في كشف مواطن القصور والتلاعب وتصحيح الاختلال والأخطاء، أما الجانب السلبي يتمثل في نشوب النزاعات والصراعات في بيئة العمل واضطرار الإدارة إلى تحويل بعض العمال وبالتالي تحمل تكاليف رسكلة جديدة.
 - انخفاض كمية الإنتاج :تراجع جودة المنتج نتيجة انخفاض الأداء، وهذا يزيد من التكاليف التي تتحملها المنظمة، وكل ذلك بسبب الإحباط الذي يتعرض له المورد البشري.
- ولها اثار سلبية على جودة الخدمة (بوخلوة، جعفرور2018)

• التكاليف غير المباشرة:

- نقص الحيوية والنشاط : عند تعرض المورد البشري لمستوى عالي من الضغوط وباستمرار فإنه يفقد الحماس والدافعية للعمل، ويشعر بالتذمر ونقص مستوى الرضا الوظيفي.
 - ضعف الاتصالات: لقد بينت الدراسات أن صراع الدور وغموضه يؤديان إلى ضعف معدل تكرار الاتصالات بين أفراد المنظمة، ويترتب على ذلك سوء انجاز المهام المرتبطة بعدة أفراد
 - جودة علاقات العمل: إن تزايد ضغوط العمل يجعل الموارد البشرية أقل ثقة واحتراما لبعضهم البعض وأكثر كرها وعداوة وأقل حبا للزملاء، وهنا يصبح جو العمل غير صحي وغير محفز وينخفض معه الأداء فصبح تكلفة إضافية.
- ولكن تجدر الإشارة إلى أن ضغوط العمل ليست بالضرورة سيئة وسلبية في حياة العمل، بل هناك ضغوط ايجابية هو المترجم لقوة الإنجازات الإيجابية فهي ترفع من الجهود في العمل، وتحسن من مستوى الأداء وتزيد في الإنتاجية وتشجع على الابداع والتطوير.

3. الدراسة الميدانية

1.3: مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يتمثل في الاساتذة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة 1 والمقدر عددهم ب 185 أستاذ ، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع 70 استبيان تم استرجاع 62 استبيان . ويمكن تلخيص الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة في الجدول الموالي:

جدول رقم 01: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

الخصائص	التقسيم	العدد
1 الجنس	ذكر انثى	22 40
2 الصفة	دائم مؤقت	37 25
3 الدرجة	استاذ مساعد ب استاذ مساعد أ محاضر ب محاضر أ استاذ التعليم العالي	9 10 8 7 3
4 سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 اكثر من 10	35 15 13

المصدر من اعداد الباحث

2.3 ثبات الاستبيان:

يعتبر ثبات الاستبيان خاصية جد مهمة للتحليل الاحصائي لكونه سيصل الى نفس النتائج تقريبا في حالة اعادة الاختبار مرة أخرى ، وللتأكد من ذلك نستعمل معامل ألفا كرونباخ

جدول رقم 03: معامل الفا كرونباخ لمحاور الدراسة

الرقم	المحور	الفا كرونباخ
1	اعباء الدور	068
2	غموض الدور	0.72
3	صراع الدور	0.86
4	العلاقات الاجتماعية	0.77
5	ظروف العمل	0.73
6	فرص النمو	0.70

المصدر: من اعداد الباحث

يلاحظ من الجدول السابق ان الاستبيان يمتاز بثبات عالي لكون جل محاور الاستبيان تجاوزت قيمة الفا كرونباخ لديها 0.6 ، مما يدل على تمتع الاستبيان بدرجة ثبات مقبولة للتحليل الاحصائي .

أ. 3.3 نتائج الدراسة الميدانية لمصادر ضغوط العمل

العبارة	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
عملي يتطلب نشاطا فكريا وتركيزا عاليا	4.52	0.51	1
يتطلب عملي مني انجاز أعمال كثيرة.	4.38	0.49	2
لا أملك الوقت الكافي لإتمام عملي	3.61	0.97	3
يطلب مني القيام بالعمل بدون ان تتوفر لي الوسائل والموارد المناسبة لإتمامه	3.28	0.95	4
اعباء العمل	3.95	0.51	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss20

تمتاز مهمة التدريس الجامعي بدرجة أعباء عمل مرتفعة حيث بلغ معدل هذا المحور 3.95 ، وكانت الاعباء الاساسية تمتاز في النشاط الفكري والتركيز العلي الذي يتطلب من الاستاذ في اداء مهامه بوسط حسابي قدره 4.52 ، وكثرت العمال المطلوبة ب 4.38 ، وغياب الوقت الكافي لتمام كل المهام

الجدول رقم: 05 واقع غموض الدور بالنسبة الاستاذ الجامعي

العبارة	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
أعاني من قلة المعلومات الخاصة بأداء مهامي.	3.14	1.15	1
تفتقر وظيفتي إلى وضوح الأهداف التي ينبغي تحقيقها.	2.95	1.2	3
مسؤوليتي وصلاحياتي غير محددة بدقة.	3	1.04	2
لا اعرف جيدا الطريقة السليمة لأداء ما أنا مكلف به من مهام وواجبات	2.14	0.72	4
غموض الدور	2.8	0.72	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss20

يلاحظ بصفة عامة ان غموض الدور معدله متوسط ، حيث كانت العبارة التي سجلت اعلى معدل هي عبارة أعاني من قلة المعلومات الخاصة بأداء مهامي بتقدير متوسط وبمعدل 3.14 ، في حين كان ادنى معدل هو للعبارة لا اعرف جيدا الطريقة السليمة لأداء ما أنا مكلف به من مهام وواجبات بمعدل 2.14 .

الجدول رقم:06 واقع صراع الدور بالنسبة الاستاذ الجامعي

العبارة	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
لا اعرف بالضبط ما هو متوقع مني	2.14	0.65	5
أتلقي أوامر وتعليمات متعارضة من أكثر من طرف.	2.8	1.16	4
أعمل مع مجموعتين أو أكثر من الأشخاص الذين يعملون بطريقة مختلفة تمامًا	3.23	1.04	3
كثيرا ما أشعر أن عملي متداخل مع حياتي الشخصية (صراع بين عملي وواجباتي العائلية)	3.8	1.03	1
كثيرا ما أقوم بتأدية أعمال لا اعتبرها جزءا من عملي، او اعتبرها غير ضرورية	3.4	0.97	2
صراع الدور	3.08	0.655	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss20

يلاحظ من الجدول ان من اهم مسببات صراع الدور هو عبارة كثيرا ما أشعر أن عملي متداخل مع حياتي الشخصية (صراع بين عملي وواجباتي العائلية) بمعدل 3.8 ، تليها عبارة كثيرا ما أقوم بتأدية أعمال لا اعتبرها جزءا من عملي، او اعتبرها غير ضرورية بمعدل 3.4 ، وفي الاخير بدرجة منخفضة عبارة لا أعرف بالضبط ما هو متوقع مني بمعدل 2.14

الجدول رقم: 07 واقع العلاقات الاجتماعية بالنسبة الاستاذ الجامعي

العبارة	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
لا أحصل على المساعدة والدعم اللازم من الزملاء	3	1	2
العلاقات في العمل متوترة	3.14	1.06	1
لا أجد الدعم المعنوي من طرف الزملاء في حالة وقوع مشكلة	2.95	1.02	3
العلاقات الاجتماعية	3.03	0.84	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss20

العلاقات في العمل متوترة سجلت أعلى معدل بمتوسط قدره 3.14 ، وهذا ما يهدد ويضعف العمل الجماعي في الجامعات، وسجلت عبارة لا أحصل على المساعدة والدعم اللازم من الزملاء معدل 3. وهذا ما جعل العلاقات الاجتماعية أحد مصادر الضغوط النفسية للأستاذ الجامعي بمعدل 3.03

جدول رقم:08 ظروف العمل

العبارة	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
تتسم قاعات التدريس بالنظافة	2.85	0.97	5
تتسم قاعات التدريس بالهدوء	3.38	1.01	3
يسبب لي الاكتظاظ في الأقسام الازعاج	4	1.22	1
يفتقد موقع العمل لبعض الخدمات الأساسية: أماكن الصلاة، مطعم ، كافيتريا ...غيرها	3.57	1.32	2
افتقد للتجهيزات والأدوات اللازمة لأداء وظيفتي	2.95	1.07	4
ظروف العمل	3.25	0.66	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss20

اعتبرت ظروف العمل احد المصادر التنظيمية بمعدل 3.25 ، وكانت يسبب لي الاكتظاظ في الأقسام الازعاج بمعدل 4 تلتها عبارة يفقد موقع العمل لبعض الخدمات الأساسية: أماكن الصلاة، مطعم ، كافيتريا ...غيرها بمعدل 3.57 ، وقلت الهدوء في القاعات الراجع للاكتظاظ من جهة والاشغال من جهة أخرى.

جدول رقم:09 غياب فرص التقدم والنمو

العبارة	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
أرى أن المجهود المبذول من قبلي لا يعطى لها بال	3.42	1.02	3
أرى أن أجور لا تتماشى مع صعوبات ومشاق المهنة	3.8	1.24	1
أشعر بعدم التقدم في حياتي المهنية.	3.19	1.07	4
غياب فرص التقدم والنمو	3.47	1.07	2

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss20

نلاحظ أن غياب فرص التقدم والنمو تشكّل مصدرا مرتفعا لضغوط العمل بمعدل 3.47 ، اضافة الى اعتبار أن أجور لا تتماشى مع صعوبات ومشاق المهنة بمعدل 3.8 باعتبار ان اجور الاساتذة لم تتغير منذ فترة خاصة مع ارتفاع معدلات التضخم وتهاوي قيمة الدينار مما يفقد ويضعف القدرة الشرائية . وغياب تقدير الجهود المبذولة بمعدل 3.42

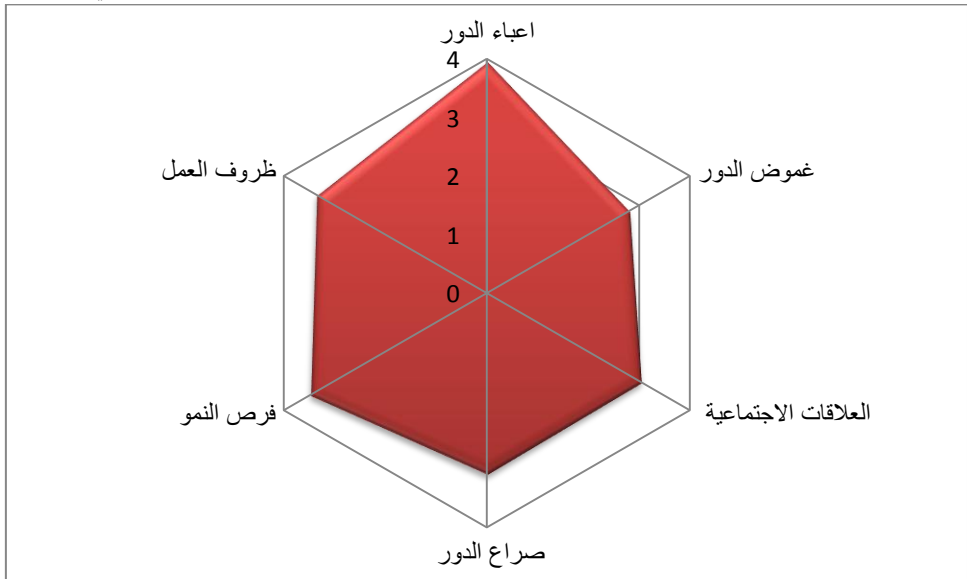
جدول رقم : 10 ملخص لمصادر التنظيمية لضغوط العمل

العبارة	الوسط	التقييم
اعباء الدور	3.95	مرتفع
ظروف العمل	3.35	متوسط
فرص النمو	3.47	مرتفع
صراع الدور	3.08	متوسط
العلاقات الاجتماعية	3.03	متوسط
غموض الدور	2.8	متوسط
ضغوط العمل	3.28	متوسط

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات الاستبيان بالاعتماد على برنامج spss20

والشكل التالي يوضح ماهي المصادر التنظيمية الأكثر تسببا في الضغوط النفسية التي يتعرض لها الاستاذ الجامعي والمتمثلة أساسا في أعباء العمل و غياب فرص النمو وبدرجات متوسطة كل من ظروف العمل والعلاقات الاجتماعية وصراع الدور وفي الاخير غموض الدور بدرجة أقل

الشكل رقم01: المصادر التنظيمية لضغوط العمل بالنسبة للأستاذ الجامعي



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج excel

يبين الشكل السابق اهم مصادر ضغوط العمل النفسية المتمثلة اسأ في أعباء العمل وقلة فرص النمو والتطور ثم تليهما باقي المصادر التنظيمية ، ونجد بصفة أقل غموض الدور لكون دور الأستاذ واضح بنسبة كبيرة

4. خاتمة:

من خلال الدراسة توصلنا الى مجموعة من النتائج أهمها:

- تعتبر ضغوط العمل ظاهرة عالمية متنامية الانتشار وضرورة حتمية يتطلب التعايش معها
- لضغوط العمل العديد من الآثار السلبية على العامل من أهمها اثار صحية وسلوكية واجتماعية
- لضغوط العمل اثار سلبية على المؤسسة تتمثل في تكاليف مالية كبيرة تتحملها المؤسسات تتمثل اساسا في انخفاض الانتاجية وتكاليف التعويضات
- تعتبر أعباء الاستاذ الجامعي اهم مصدر للضغوط العمل خاصة الجهود الفكرية والتركيزية العالية
- تعتبر اشكالية الاجر وتدهور القدرة الشرائية والضغوط الاقتصادية مؤشرا مهما في معادلة الضغوط النفسية التي يتعرض لها الاستاذ الجامعي
- غياب فرص النمو وعدم تقدير الجهود المبذولة تعتبر مصدرا مهما في الضغوط النفسية
- بيئة العمل من العوامل المؤثرة في ضغوط العمل بسبب الاكتظاظ الذي تعرفه الكلية وظروف العمل التي يمكن أن تكون أفضل.
- تعد العلاقات الاجتماعية مصدرا مهما لضغوط العمل لكون علاقات العمل متدهورة وغياب البات تنمية وتوطيد العلاقات بين الاساتذة

يمكن تقديم بعض الاقتراحات:

- تحسين بيئة العمل وظروف العمل وتوفير مستلزمات والموارد اللازمة
- الاهتمام ببرنامج العمل كألية للتقليل من الاعباء وتخفيف من شعور العامل بصراع بين العمل والاسرة .
- العمل على تحسين العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة لتمكين من رفع وتحسين سلوكيات المواطن .
- ينبغي على الجامعة الاهتمام بالجانب النفسي والسلوكي للعامل من فرص للنمو وتقدير لمجهوداته مما يولد الشعور بالحماس والرغبة في العمل
- مراجعة قانون الاستاذ الباحث خاصة مع التغيرات الاقتصادية الكبيرة التي شهدتها البلاد

5. قائمة المراجع:

1. ألاء عبد الوجود ، رعد سالم 2015 : تشخيص مسببات ضغوط العمل لدى الأطباء والممرضين العاملين في مستشفى الخنساء التعليمي في الموصل: دراسة تحليلية مقارنة، جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 5: الاصدار : 2 الصفحات 54-81
2. إياد طاهر (2015): انعكاس بعض مصادر ضغوط العمل التنظيمية على جودة تدقيق الهيئات الرقابية بحث ميداني في ديوان الرقابة المالية الاتحادية، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم السنة: العدد 36 ص: 174-200
3. بحري صابر (2015). المصادر التنظيمية والعامة لضغوط العمل. مجلة الرواق، العدد 1 : 12-21

4. بن طالب سامية (2018). العلاقة بين ضغوط العمل و أداء العاملين في المنظمة. أبعاد إقتصادية . العدد 8 ، 286-305
5. بولخوة، جعفرور (2018): أثر ضغوط العمل على جودة الخدمة الصحية من وجهة نظر الأطباء والمرضى دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الإستشفائية سعد دحلب بمدينة جامعة ولاية الوادي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية – عدد 13
6. جعفر عبد كاظم المياحي (2012): لضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية، واسط للعلوم الانسانية ، المجلد 7، العدد 19 ص: 173-210
7. حداد بختة(2018): أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية مقارنة بين المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3
8. خميسي بسمة (2015) : ضغوط العمل وعلاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ دراسة ميدانية بالمؤسسة الإفريقية للزجاج – جيجل - ، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة جيجل .
9. شفاء محمد ،وسام ابراهيم (2015) : أثر ضغوط العمل في أداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية المجلد 21 العدد 81
10. غالم يمينية ، بمعباس نادية (2018) : باء مقياس لضغوط العمل لدى المرضى العاممين في وحدات الاستعجالات، د ارسات نفسية و تربوية مجلد 11 ، عدد 1
11. مشنت، عبد عابر (2010) : مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي في العراق، المجلة العراقية للعلوم الادارية المجلد 7 :الأصدار 27
12. Acker Gila M(2004): The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care, Community Mental Health Journal, Vol. 40, No. 1,
13. Asmawati Desa & , Fatimah Yusoooff &, Norhayati Ibrahim &, Nor Ba' Yah Abd Kadir &, Roseliza Murni Ab Rahman(2014): A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university, Procedia - Social and Behavioral Sciences 114 p: 355 – 359
14. Fleura Shkëmbi¹, Erika Melonashi¹, and Naim Fanaj:(2015): Workplace Stress Among Teachers in Kosovo, SAGE Open p: 1–8
15. Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2017) :The Cost of Work-Related Stress to Society: A Systematic Review. Journal of Occupational Health Psychology.
16. Health and Safety Executive (2018): Work related stress depression or anxiety statistics in Great Britain, Annual Statistics.
17. <http://sciencenordic.com/less-stress-when-work-relationships-are-good>
18. Marcatto Francesco & Lorenzo Colautti & Francesca Larese Filon 2016 :Work-related stress risk factors and health outcomes in public sector employees, Safety Science 89 (2016) 274–278
19. Marilu Nuñez Palomino & Fábio Frezatti 2016: Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers, R.Adm., São Paulo, v.51, n.2, p.165-181, abr./maio/jun.
20. Meizhen Lina, Qian Lingb,(2018):Is role stress always harmful? Differentiating role overload and role ambiguity in the challenge-hindrance stressors framework, Tourism Management 68 (2018) 355–366
21. Nathalie Louit-Martinod& Cécile Chanut-Guieu & Cathel Kornig & Philippe Méhaut : 2016 “A plus Dans le Bus”: Work-Related Stress Among French Bus Drivers, Journal of Workplace Rights 1– 14

22. Ozkan Azzem & Mahmut Ozdevecioğlu (2013): The effects of occupational stress on burnout and life satisfaction: a study in accountants, *Qual Quant* (2013) 47:2785–2798
23. Qin Zhou, Luis. Martinez, Aristides I. Ferreira, Piedade Rodrigues :Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study, *Journal of Business Research* 69 (2016) 3380–3387
24. Scott C. Ambrose a,1, Brian N. Rutherford b,2, C. David Shepherd c,3, Armen Tashchian :Boundary spanner multifaceted role ambiguity and burnout: An exploratory study, *Industrial Marketing Management* 43 (2014) 1070–1078
25. Siamak Khodarahimi¹, Mohammadhadi Nikpourian (2012) : Work Relationships in Different Workplaces Sectors: The Roles of Emotional Problems and Work-Related Factors 2 , *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences* 2012, 2(6): 255-262
26. Soo sin & Hassan ali 2016: the linkage between stress and organizational citizenship behavior , *international business management* 10 (14) 2713-2718
27. Thayer & al (2010): Effects of the physical work environment on physiological measures of stress, *European Journal of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation* 2010, 17:431–439