



جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

وتحت إشراف:

المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي  
و بالتعاون مع: مركز البحث في التكنولوجيات الصناعية:  
**ملتقى الدكتوراه الدولي متعدد الاختصاصات (PPM'20)**



الطبعة الأولى، 23--26 فيفري 2020!

**الموضوع: التكنولوجيا الحديثة وجودة الحياة**

## عنوان المداخلة: أثر ضغوط العمل على دافعية العمل لدى الأساتذة الجامعيين

نعيمة راشدي، محمد عادل عياض، احمد تي  
قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،  
جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي  
rachedinaimaben@gmail.com

### 1. ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة تأثير ضغوط العمل بمصادرها على دافعية العمل للأساتذة الجامعيين وقد تم إجراء دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرياح -ورقلة- كلية الرياضيات وعلوم المادة، حيث تم توزيع 70 استبيان على عينة عشوائية من كافة الأساتذة الجامعيين بالكلية، بلغ عدد الاستبيانات المستلمة والصحيحة (41) استبيان خضعت للمعالجة الإحصائية.

وقد بينت نتائج الدراسة أن الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح -ورقلة- كلية الرياضيات وعلوم المادة تتمتع بمستوى معتدل من ضغوط العمل وتتمتع بمستويات من دافعية العمل مرتفعة بالإضافة إلى ذلك فقد كشفت الدراسة أن ضغوط العمل بمصادرها ترتبط بعلاقة عكسية ضعيفة جدا مع دافعية العمل .

**الكلمات المفتاحية : دافعية العمل، ضغوط العمل، الاساتذة الجامعيين.**

### 1. إشكالية البحث:

إيماننا مّا بجهد الأستاذ الجامعي وعطائه المستمر وعرفانا بالمعوقات التي يواجهها في عمله وما لها من تأثير في مستوى أدائه ودافعيته للعمل وحب الاهتمام به من خلال التعرف على مختلف المصادر

التي تؤدي إلى زيادة الضغط المهني والنفسي عليه، وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت جوانب مختلفة في مهن معينة فإننا نرى شحاً فيما يخص الدراسات التي تتعلق بموضوع الضغوط النفسية في مجال العمل وكذا الدافعية للعمل لدى الأساتذة الجامعي. ولذلك تم اختيار " ضغوط العمل وأثرها على دافعية العمل لدى الأساتذة الجامعي "محورا لهذا البحث والوقوف على هاتين الظاهرتين من خلال وجهة نظر أساتذة جامعة قاصدي مرياح -ورقلة - كلية الرياضيات وعلوم المادة بالإجابة على الإشكالية التالية:

**إلى أي مدى يمكن أن تؤثر ضغوط العمل على دافعية العمل لدى الأساتذة الجامعيين بكلية الرياضيات وعلوم المادة جامعة قاصدي مرياح ورقلة؟**

للإجابة على هاته الإشكالية نضع الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ما مستوى دافعية العمل لدى الأساتذة الجامعيين بكلية الرياضيات وعلوم المادة جامعة قاصدي مرياح ورقلة؟
  - ✓ ما هي مصادر ضغوط العمل لدى الأساتذة الجامعيين وما مستواها بكلية الرياضيات وعلوم المادة جامعة قاصدي مرياح ورقلة؟
  - ✓ ما هو واقع تأثير ضغوط العمل على دافعية العمل لدى الأساتذة الجامعيين؟
  - ✓ هل يوجد أثر للضغوط المهنية على دافعية العمل تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (شغل منصب اداري، الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة، السن، الخبرة في التدريس)؟
  - اهداف الدراسة: هو إلقاء الضوء على مشكلة دافعية العمل وضغوط العمل لدى الأساتذة الجامعيين من خلال:
    - توضيح ماهية ضغوط العمل والتعرف على النتائج المترتبة عنها، وعلاقتها بدافعية عمل الفرد ؛
    - التعرف على مستويات كل من دافعية العمل وضغوط العمل لدى الأساتذة الجامعيين؛
    - الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها. الأساتذة الجامعي؛
    - الوصول إلى نتائج وتوصيات تساهم في تحسين أداء الأساتذة، وتخفيف الضغوط التي يتعرضون لها
- مفهوم الدافعية :**
- **التعريف 1 :** هي عامل هام يتفاعل مع قدرات الفرد يؤثر على سلوك الأداء الذي يبده الفرد في العمل وهي تمثل القوة التي تحرك و تستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بهذا العمل، هذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبده الفرد، في درجة مثابرتة و استمراره في الأداء و مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات و مهارات في العمل .

**التعريف 2 :** و يمكن تعريف دافعية العمل على أنها القوى النفسية داخل الفرد التي تحدد اتجاه سلوك ذلك الفرد في المنظمة و مستوى جهوده ومستوى مثابرتة و إصراره في مواجهة العقبات و بذلك فان الوظائف الرئيسية الثلاثة في دافعية العمل هي: تحريك وتنشيط السلوك، توجيه السلوك ، المحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعا، أو طالما بقيت الحاجة قائمة ، ومن أهم دوافع الإنسان هو الدافع للعمل

**تصنيف الدوافع: تقسم الى**

- **الدوافع البيولوجية:** و يقع ضمنها تلك الدوافع التي لها أسس بيولوجية واضحة كالجوع العطش الأمومة

- **الدوافع النفسية:** وهي تلك الدوافع التي لا يعرف لها بيولوجية واضحة كالتملك الاحترام التفوق وهناك من قسم الدافعية إلى نوعين:

- **دوافع ذاتية:** تتعلق بشخصية الفرد وتكوينه المعرفي والعقلي؛

- **دوافع خارجية:** تخص البيئة والمجتمع والحضارة والمؤسسات التعليمية .

#### رابعا: حلقة الدافعية

تتصف بعض الدوافع لدى الفرد بطبيعتها الحلقية، ويرى آرنود ويتيج بأن صفة الإشباع التي تميزها تكون ظرفية وما تلبث في الظهور من حين إلى آخر، وهذا وفق ثلاث مراحل هي:

أ- ظهور حاجة ملحة لدى الشخص تنتظر الإشباع.

ب- يقوم الفرد باختيار سلوك ما ويوجهه نحو تحقيق الهدف الذي من شأنه إشباع حاجته هذه.

ج- تحقيق الهدف المرجو وإشباع الحاجة لا يعني في كل الحالات أنه مستدام، بل هو ظرفي وما تلبث الحاجة نفسها في الظهور لتبدأ حلقة إشباع أخرى .

#### مفهوم ضغوط العمل

**التعريف 1:** يعرفه (Newman & Becher) : بأنه عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين، تحدث تغيرا في الحالة البدنية و النفسية للفرد وتدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد .

**التعريف 2:** كما عرف بأنه " جزء من بيئة العمل المادية والنفسية وهو أحد المصادر التي تتسبب في حوادث وأمراض عمل متنوعة جسدية ومنها ما هو نفسي تنعكس آثارها سلبا على الفرد وعلى المنظمة

**عناصر ضغوط العمل:** ثلاث عناصر أساسية هي.

أولا: عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

ثانيا: عنصر الاستجابة: يتمثل هذا العنصر في ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل ( القلق والتوتر والإحباط وغيرها).

ثالثا: عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة

#### **مصادر ضغوط العمل:** وتتمثل في

1. خصائص الدور: ونقصد بعد الدور النفسي، ثبات أو ركود الدور، صراع الدور، ارتباط الدور، غموض الدور،

ضمور الدور، عدم ملائمة الدور

2. طبيعة العمل: بمعنى العبء الكمي للعمل، المسؤولية عن الآخرين

3. التقدم المهني

4. التغيير في الهيكل التنظيمي

5. العوامل النفسية و الاجتماعية: تعبر عن المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من زملائه في العمل و التي

تشعره بالراحة و الاتزان النفسي

6. الظروف الفيزيائية:اي عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد كالحرارة ، التلوث ، الضجيج ، و الازدحام

7. أحداث الحياة :وهي الأحداث الهامة في حياة الفرد مثل الزواج ، وفاة فرد من أفراد الأسرة أو تغيير الإقامة...

**مراحل ضغط العمل** :اقترح الطبيب والعالم (هانس سيليه ) المراحل التالية :

أ. مرحلة الإنذار(مرحلة التعرض للضغوط)

ب. مرحلة رد الفعل(التعامل مع الضغوط)

ت. مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف

ث. مرحلة الاستنزاف أو التعب والإنهاك

**أنواع الضغوط المهنية:**

✓ من حيث الآثار المترتبة عنها :نجد ضغط ايجابي واخر سلبي

✓ من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها : الضغوط البسيطة , الضغوط المتوسطة,ضغوط مضاعفة

**الآثار المترتبة على الضغوط المهنية** :هناك اثار ايجابية واخرى سلبية سواء على الفرد او المنظمة

**العلاقة بين دافعية العمل و ضغوط العمل :**

1. **طبيعة العلاقة :** من خلال الدراسات والأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين ضغوط العمل والدافعية فان هناك من أكد على وجود علاقة سلبية أو ايجابية في حين أن بعض الدراسات بينت عدم وجود علاقة بين الضغوط و الدافعية بحيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الأفراد قد أبرموا عقدا نفسيا بينهم وبين المنظمات التي يعملون فيها بمقتضاه يقبلون بطبيعة العمل ويؤذونه بكفاءة ولهم دافعية قوية نحو العمل والانجاز بغض النظر عن الظروف أو الضغوط التي يتعرضون لها .

2. **أثار الضغط عل دافعية العمل** :يرى "علي عسكر" و"أحمد عبد الله" أن زيادة الضغوط وعدم القدرة على مواجهتها يصل بالفرد الى حالة من الاحتراق النفسي الذي يؤدي الى مستويات مرتفعة من اللامبالاة وقلة الدافعية وفقدان القدرة على الابتكار وقد أولى الباحثون في مجال السلوك التنظيمي في الدول الغربية ضغوط العمل الكثير من الاهتمام ويرى "عبد الرحمان المير" أن هذا الاهتمام بضغط العمل يرجع إلى أثارها السلبية في سلوك الأفراد و الجماعات ومواقفهم اتجاه أعمالهم ومنشاتهم يتضح مما سبق أن ضغوط العمل تحدث أثار سلبية في أداء الفرد، ولا يمكن اعتبار هذه الآثار سلبية دائما، بل إن الآثار من الممكن أن تكون ايجابية.

3. **مستوى الضغط وتأثيراته على الدافعية** : يذكر "عبد الرحمان الطريري" أن كمية الضغط تعتبر مطلبا وشرطا أساسيا لانجاز النشاط ذلك إن حياة الفرد بدون ضغط تكون مملة وراكدة فدور الضغط هو تحريك الدافعية لدى الفرد من أجل أن يبذل النشاط ومن ثم ينجز مهمته، وهذا النوع من الضغوط يعطي إحساسا بالقدرة على انجاز

الأعمال السريعة والحاسمة فهي بمثابة حوافز ايجابية .ولكن ذلك لا يعني أن التعرض المتكرر لمواقف الضغط يكون لها تأثيراتها الايجابية دائما، بل تكرار المواقف الضاغطة خاصة عندما تكون مصحوبة بالفشل فإنها تترك أثارها السلبية التي تضعف من قدرات الفرد .

**هيكل الدراسة:**لدراسة وتحليل إشكالية البحث، تم الاعتماد على خطة تتكون من فصلين: فصل نظري تسبقه مقدمة وفصل تطبيقي تعقبه خاتمة، الفصل الأول جاء لتوضيح الأدبيات النظرية والتطبيقية أما الفصل الثاني تضمن الدراسة الميدانية والتي شملت عينة من أساتذة التعليم لجامعة قاصدي مراح -ورقلة- كلية الرياضيات وعلوم المادة **منهجية الدراسة:**استخدمنا في هذه الورقة البحثية المنهج الوصفي

**أداة الدراسة:** تم الاعتماد على الأدوات التالية للحصول على البيانات والمعلومات القابلة للوصف والتحليل

• المعلومات المتعلقة بالجانب النظري: من الدراسات ، والمقالات ، والرسائل الجامعية ، والكتب العلمية المتخصصة بموضوع الدراسة.

• الجانب الميداني تم تطوير استمارة خاصة كأداة لجمع البيانات والمعلومات عن الدراسة.

**خلاصة النتائج :** اتضح مع نهاية البحث أن اساتذة جامعة قاصدي مراح ورقلة يعانون من مستوى ضغط معتدل ساهم في تحقيق مستويات من دافعية العمل مرتفعة. هذا المستوى من الضغط ناتج بشكل أساسي عن الأبعاد التالية حسب النتائج المحصل عليها وهي العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الطلبة؛

حيث هذا البعد الأخير هو الوحيد الذي يشكل مصدر قلق وضغط مرتفع للأستاذ وخاصة فيما يتعلق بانخفاض دافعية الطلبة وضعف التكوين القاعدي لهم وفي رأينا هذه النتائج منطقية نظرا للواقع المعاش والذي يعكس تدهور التكوين القاعدي للطلاب الصاعدين للجامعات حيث أصبح النجاح في شهادة البكالوريا أمر سياسي في ظل تدهور قطاع التربية الذي لا يزال يتخبط في إضرابات وكذا تعاقب العديد من المناهج والسياسات؛

من نتائج البحث كذلك أن المصادر المختلفة لضغوط العمل على أهميتها وتأثيرها في الوظيفة التدريسية إلى أنه يبدو ميدانيا أن هناك عوامل أكثر أهمية وفاعلية في زيادة مستوى دافعية العمل لأساتذة الجامعيين.

## المراجع

### الكتب :

1. أشرف الصايغ, الدوافع ونظرياتها , جامعة النجاح الوطنية , نابلس
2. توفيق عبد الرحمان,المدير في مواجهة ضغوط العمل,مركز الخبرات المهنية للإدارة, القاهرة, مصر
3. صلاح الدين عبد الباقي,السلوك الفعال في المنظمات الدار الجامعية, الإسكندرية, مصر 2004
4. فايز الزغبي ، محمد عبيد،أساسيات الإدارة الحديثة ،ط1،دار المستقبل ،عمان، 1997
5. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار المعارف ،الطبعة 6 ،القاهرة ،1988
6. لينارت ليفي، التوتر في الصناعة أسبابه وأثاره والوقاية منه،دار النهضة العربية،بيروت،1995
7. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد،الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء،عمان، الأردن، 2008 .
8. محسن على الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق، المكتبة الأكاديمية الإسماعيلية2005

9. معن محدود عياصرة، مروان محمد بني أحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

10. عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، الأردن، 1998.

### الرسائل الجامعية :

1. ابن خورور خير الدين ، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية ،مذكرة ماجستير في علم الاجتماع،جامعة بسكرة، الجزائر، 2011.
2. احمد محمود خالد الحلبي، اثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي في البنوك الاسلامية بالاردن ،مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال،جامعة الشرق الاوسط الاردن،يناير، 2011.
3. الامين عياط،التفاعل الصفي و علاقته بالدافعية للانجاز لدى عينة من طلبة القسم النهائي من التعليم الثانوي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،جامعة ورقلة، الجزائر، 2007.
4. جفال مقران، انماط الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل، مذكرة ماجستير في العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2006.
5. رضوان ابراهيم بوناب،الضغط النفسي لدى عمال قطاع المحروقات و علاقته بالدافعية نحو الانجاز،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علم النفس و علوم التربية و الارطونيا، 2013.
6. شاطر شفيق، اثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية-دراسة ميدانية بمؤسسة انتاج الكهرباء- سونلغاز جبجل مذكرة ماجستير في علوم التسيير فرع إدارة أعمال، 2010.
7. صوشي كمال، مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية ،مذكرة ماجستير في علم النفس عمل و تنظيم ،جامعة منتوري-قسنطينة، 2007.
8. عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس و علوم التربية،جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012.
9. قوراري حنان،الضغط المهني و علاقته بدافعية الانجاز لدى اطباء الصحة العمومية ،مذكرة ماجستير في علم النفس ، جامعة بسكرة ، 2013.
10. يوسف جوادى، مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الاستاذ الجامعي ، مذكرة ماجستير في علم النفس التنظيمي و تنمية الموارد البشرية،جامعة قسنطينة، 2006.

### المقالات العلمية

1. اسماعيل طه،الطاف ياسين، الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد، العدد 12.
2. بدر عمر العمر، علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد السابع، يناير 2000.
3. الطاهر احمد محمد علي، اثر ابعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية، مجلة العلوم الاقتصادية ، عمادة البحث العلمي،العدد16.
4. خضر عباس بارون،دراسة في الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل " ، المجلة التربوية ، مج 13 ، ع 52 مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت 1999.
5. سامر عبد المجيد البشايشة و محمد احمد الحرارشة،اثر ابعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية،ا لمجلة الاردنية في ادارة الاعمال،المجلد 7 ،العدد 4، 2011.
6. فائق فوزي عبد الخالق، ضغوط العمل، مجلة أفاق اقتصادية ، المجلة17 ، العدد67، الإمارات، 1996.

7. فريدة بوغازي, تحليل اثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية, مجلة البحوث و الدراسات الانسانية, العدد 11, 2015
8. لطفي راشد محمد ,نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها " ،الإدارة العامة ،مج 32 ، ع 75 ، معهد الإدارة العامة ،الرياض، 1992،
9. محمود حسن بني خلف وفايزه يوسف القبلان, القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش, ، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 40 ، ملحق 2، 2013

#### بحوث التظاهرات العلمية:

1. وليد عبد الرحمان خالد الفراء, تحليل بيانات الأستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي spss, الندوة العالمية للشباب الاسلامي, ادارة البرامج و الشؤون الخارجية, 1430هـ.

#### الانترنت

1. Mazagan ,سيكولوجيا الدافعية, 4 ماي 2018 , cfijdida.over-blog.com/article..31473405.html
2. الفصل الثامن: الدافعية والحوافز , <https://www.mu.edu.sa>
3. قاسم حسين صالح, الدافعية نحو العلم والتعليم الجامعي, <fill:///c:/users/acer/desktop/html>

#### المراجع الاجنبية

1. Ravi Shankar Lal and A.P. Singh .  
Does Job Stress play any role in Work Motivation of University Clerical Employees. **International Research Journal of Social Sciences**. Vol. 4(11), 7-11