



## أثر الضغط التنظيمي على أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير / جامعة الجلفة/الجزائر

د. علي صولي  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية  
وعلوم التسيير/جامعة الجلفة/الجزائر  
a.saouli@univ-djelfa.dz

د. أمحمد كسنة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية  
وعلوم التسيير/جامعة الجلفة/الجزائر  
m.ksenna@univ-djelfa.dz

Received :9/1/2020

Accepted :27/1/2020

Published : April / 2020

هذا العمل مرخص تحت اتفاقية المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - الترخيص العمومي الدولي 4.0

[Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

### مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر الضغوط التنظيمية بأبعاده (الإدارة، فريق العمل، طبيعة العمل وظروفه، المحيط الخارجي) على الأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة -الجزائر-. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانه على عينة شملت 130 استاذ دائم، حلت البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية كالمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، تحليل التباين الأحادي ANOVA، واختبار ت، توصل البحث إلى جملة من النتائج أهمها: وجود ارتباط قوى بين الضغوط التنظيمية والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية المبحوثة. وجود علاقة تأثير بين ابعاد الضغوط التنظيمية (الإدارة، فريق العمل، طبيعة العمل وظروفه، المحيط الخارجي) والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية المبحوثة.

**المصطلحات الرئيسية للبحث/ الضغوط التنظيمية؛ الأداء الوظيفي.**

## المقدمة

أصبح نجاح الجامعات اليوم مرهون بمستوى أدائها التنظيمي الذي يمثل أهم مؤشر لبقائها واستمرارها، هذا الأخير الذي تحيط به الكثير من المتغيرات التي تحكمه وتوجهه إيجاباً أو سلباً، ولما كان الأستاذ الجامعي هو الركيزة الأساسية في هذه العملية فإن تشخيص مصادر الضغوط بالنسبة له ومحاولة فهمها هما السبيل الأمثل لتصحيح مسار أدائه، ومن هنا انطلق البحث لدراسة أثر الضغوط التنظيمية من خلال تحديد مصادرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

وبهذا تضمن البحث أربعة محاور تناول المحور الأول منهجية البحث، وعرض المحور الثاني الإطار النظري للبحث، فيما تناول المحور الثالث الإطار العملي للبحث، واختتم البحث بالمحور الرابع والذي شمل الاستنتاجات التي تم التوصل إليها والتوصيات.

## المحور الأول / منهجية البحث والدراسات السابقة

### أولاً: منهجية البحث

#### 1. مشكلة البحث

تمثل الضغوط أحد أهم المتغيرات التي تصاحب المسار الوظيفي للأستاذ الجامعي، الأمر الذي حتم على الجامعات ضرورة الاهتمام بالأستاذ ومتابعة مستوى أدائه وما يعانيه من ضغوط في العمل والسعي لتحديد مصادرها ومن ثم العمل على الحد منها، وهذا لتأثيرها السلبي على نوعية وجودة سير العمل وتهيئة جو يساهم في تحسين الأداء للأستاذ الجامعي.

وفي هذا الإطار تتمحور مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما تأثير الضغوط التنظيمية على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة؟

وانطلاقاً من التساؤل الرئيسي يمكن صياغة مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

أ. ما واقع كل من الضغوط التنظيمية والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة؟

ب. هل يوجد ارتباط بين الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة؟

ج. هل يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للضغط التنظيمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة؟

د. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول مصادر الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة)؟

#### 2. أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في إيجاد السبل المناسبة للحد من الضغوط التي تؤثر على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر وتعيق حياته الوظيفية والاجتماعية وهذا من خلال النقاط الآتية:

أ. أهمية متغيري البحث اللذان يعتبران عن المواضيع القديمة والحديثة والتي يمكن دراستها في كل زمان.

ب. التعرف على أهم مصادر الضغوط المؤثرة على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر.

ج. القاء الضوء على واقع الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر.

د. أهمية البحث للكلية من خلال المقترحات والتوصيات التي سيقدمها البحث لها.

#### 3. أهداف البحث

يرمي البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ. محاولة دراسة الارتباط بين الضغوط التنظيمية والأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر.

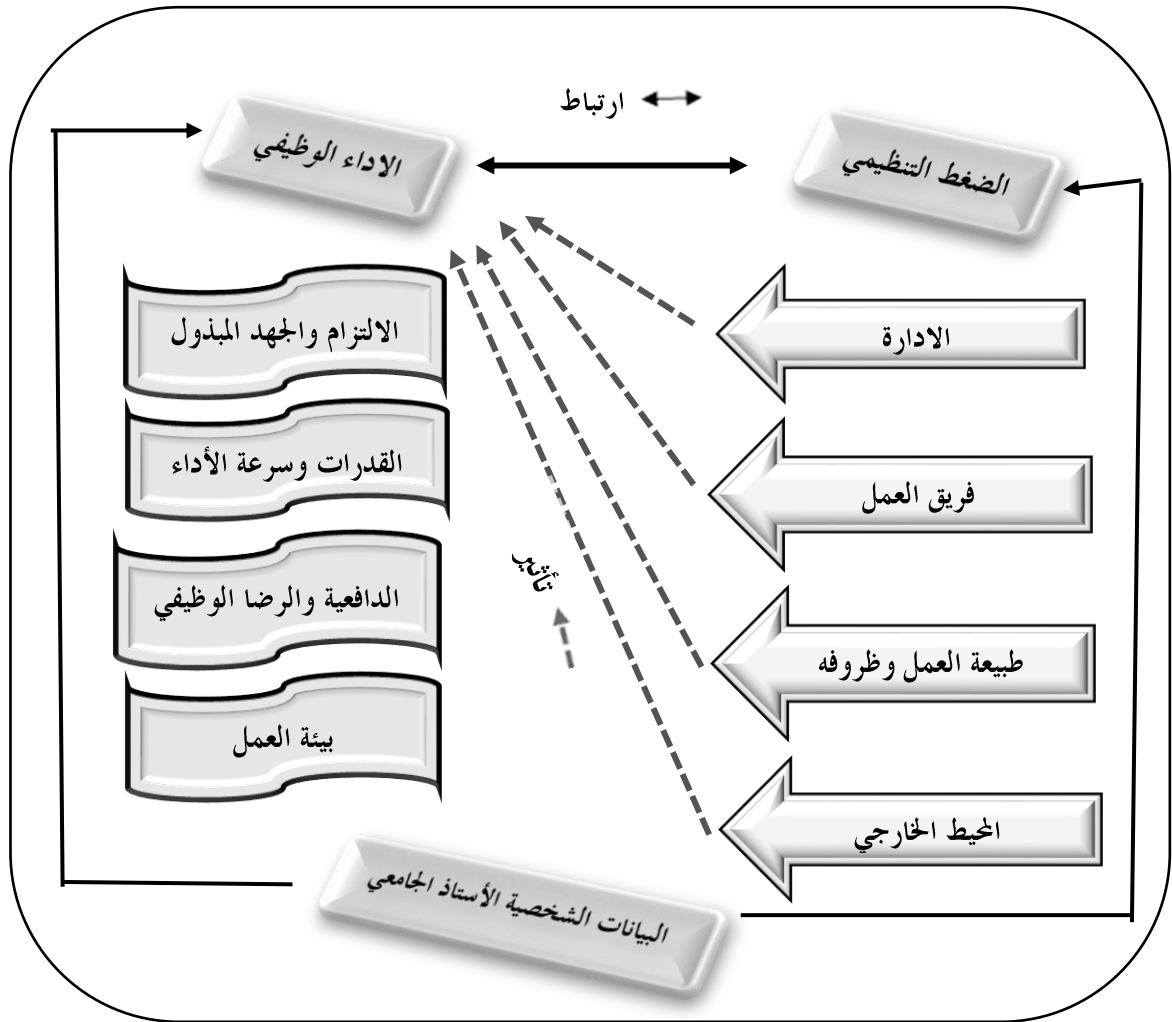
ب. محاولة دراسة مستوى تأثير الضغوط التنظيمية على الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر.

ج. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) ومصادر الضغوط عند أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر.

د. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) ومستوى الأداء الوظيفي عند أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر.  
هـ. السعي لاقتراح جملة من التوصيات والحلول بناء على النتائج التطبيقية، والتي تستطيع من خلالها إدارة الكلية الاستعانة بها لتقليل الضغوط الوظيفية في الكلية لضمان سير أداء تنظيمي بشكل أفضل.

4. **المخطط الفرضي للبحث:** تم تصميم مخطط فرضي للبحث من أجل حصر متغيرات البحث وابعادها لإيجاد علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل الضغط التنظيمي والمتغير التابع الاداء الوظيفي والشكل (01) يوضح مسار الفرضيات المعتمدة.

الشكل (01) : المخطط الفرضي للبحث



المصدر: من اعداد الباحثين

##### 5. فرضيات البحث

يتطلب لتحليل اشكالية البحث صياغة فرضيات لتفسير العلاقة (ارتباط/تأثير) بين المتغيرات ومن خلال المخطط الفرضي جاءت الفرضيتين كما يأتي:  
أ. الفرضية الأولى: لا توجد علاقة بين الضغط التنظيمي وابعاد الاداء الوظيفي (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة.  
ب. الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للضغط التنظيمي على الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة.

ج. الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول مصادر الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) لدى أساتذة الكلية المبحوثة.

#### 6. حدود البحث

تتمثل حدود البحث كالاتي:

الحدود المكانية والبشرية: اقتصر البحث على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة /الجزائر.  
الحدود الزمانية: تمثلت بالمدة اللازمة لإعداد البحث بجانبه النظري والعملي خلال العام الدراسي 2019-2020

#### 7. منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي كونه المنهج الذي ينسجم مع طبيعة وأهداف البحث، كما تم اعتماد المنهج التحليلي في تفسير وتحليل البيانات.

#### 8. مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة/الجزائر والبالغ عددهم 130 أستاذ دائم. وتم اختيار عينة قصدية بلغ قوامها 55 مفردة، ومثلت ما نسبته 42.30% من مجتمع الدراسة.

#### 9. أساليب جمع البيانات

أ. الجانب النظري: تم تغطية هذا الجانب من خلال الكتب والدوريات والبحوث العربية والاجنبية والتي تتعلق أساسا بموضوع البحث، كما تم الاستعانة بالشبكة العنكبوتية (الانترنت).  
ب. الجانب العملي تم الاعتماد على الاستبانة كونها الأداة الانسب لجمع المعلومات وبالاعتماد على مصادر ودراسات سابقة وأجراء تعديلات تتلاءم مع طبيعة وبيئة البحث والجدول (01) يوضح الصورة النهائية للاستبانة.

الجدول(01) : تركيبة استبانة البحث

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية		
عدد الفقرات	الأبعاد	الجزء الثاني: محاور الاستبيان
05	الإدارة	أولا: الضغط التنظيمي
05	فريق العمل	
05	طبيعة العمل وظروفه	
05	المحيط الخارجي	
20		
05	الالتزام والجهد المبذول	ثانيا: الأداء الوظيفي
04	القدرات وسرعة الاداء	
05	الدافعية الرضا الوظيفي	
04	بيئة العمل	
18		

المصدر: من إعداد الباحثين

## 10. الأساليب الإحصائية

من أجل اختبار فرضيات البحث، تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS في ادخال البيانات، ومن أهم الأساليب الإحصائية التي استعملت في الجانب التطبيقي الآتي: النسب المئوية Percentages ، المتوسط الحسابي Mean ، الانحراف المعياري Standard Deviation ، معامل الارتباط بيرسون، Pearson Correlation Coefficient، تحليل التباين الأحادي ANOVA، واختبار T-Test.

## ثانياً: الدراسات السابقة

### 1. الدراسات المتعلقة بالضغط التنظيمي

أ. قوراري حنان، (2014)، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية الدوسن، هدفت إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية وطبيعة العلاقة بين المتغيرين ، استعملت عدد من الأدوات والمقاييس منها: مقياس الضغوط المهنية ومقياس دافعية الإنجاز كما استعانت بالمقابلة: لتأكيد نتائج المقاييس التابعين والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين السابقين. شملت عينة الدراسة (20) طبيباً وطبيبة. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع ومستوى دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض اي هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

ب. خليل حجاج، (2007)، تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للمرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة ، كما تهدف إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء والرضا الوظيفي وعن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة) ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع،
- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي،
- وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائية بين ضغط العمل والانتماء التنظيمي،
- كذلك فقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة).

### 2. الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي

أ. خالد أحمد الصرايرة، (2011)، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية كانت مرتفعة، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

ب. ريم بنت عمر بن منصور الشريف، (2013)، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة هدفت إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز، تم تصميم استبانة تحتوي على (27) فقرة ، وتكونت عينة الدراسة من (241) موظفة ، أشارت نتائج الدراسة إلى الآتي: قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات و الأقسام داخل الجامعة وذلك من خلال المحاور التالية: تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل داخل الجامعة ، تطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل ، تحديد الاحتياجات الوظيفية للعاملين ، كما أشارت إلى وجود بعض التحديات التي تواجه عملية التطوير مثل: طول الإجراءات المتبعة داخل العمل ، تعقيد الإجراءات المتبعة داخل العمل ، عدم ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين.

### 3. الدراسات المتعلقة بالضغط التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي

أ. ماجد مصري، ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة النجاح بنابلس، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في جامعة النجاح الوطنية وتأثيرها على أدائهم الوظيفي، اشتمل مجتمع الدراسة على جميع الموظفين العاملين في الجامعة من إداريين وأكاديميين، وقد تم اختيار عينة عشوائية تمثلت في 66 موظف، استعملت الاستبانة لجمع المعلومات، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة وتحليلها. وكانت النتائج كالتالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي.
- ضغط العمل الذي يتعرض له العمال في الجامعة مقبول نسبياً لكن له أثر كبير على أداء الموظفين.
- يوجد لدى الموظفين نوع من عدم الاستقرار الوظيفي وعدم الشعور بالأمان الوظيفي.
- ب. عبد القادر سعيد بنات (2009)، ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات ضغوط العمل والأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة وهذا لدى العاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية بمنطقة قطاع غزة. استخدم في هذه الدراسة أداة الاستبيان مستعينة بالعينة العشوائية البالغ عددها (250). وتوصلت الدراسة إلى التالي:
- يتعرض الموظفون لضغوط عمل داخلية عن مجالات (الهيكل التنظيمي، تقييم الأداء، النمو والتقدم المهني) كما يتعرض الموظفون لضغوط عمل خارجية ناتجة عن مجالات (الضغوط السياسية، الضغوط الثقافية، الضغوط الاقتصادية)؛

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الداخلية والأداء (الأمان الوظيفي وتقييم الأداء) وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لباقي المجالات.
- ج. سحراء أنور حسين، (2013)، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي هدفت هذه الدراسة إلى استلزام الاهتمام العامل ومتابعة مستوى أدائه وما يعانيه من ضغوط في العمل بشكل يؤدي إلى رفع روحه المعنوية وبالتالي مستوى أدائه وأداء المنظمة التي يعمل بها استعانت بأداة الاستبيان لغرض جمع البيانات، بحيث تكونت عينة الدراسة من (80) مبحوثاً، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ان المستويات الخاصة لضغوط العمل التي يعاني منها أفراد عينة الدراسة كانت مرتفعة بشكلها العام سواء ما كان ناتج عن طبيعة العمل أو غموض وصراع الدور أو عبء العمل؛

### 4. مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

- أ. معرفة بعض المصادر المهمة التي تناولت دراسة الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي.
- ب. توجيه الباحث لأساليب قياس متغيرات البحث الحالي.
- ج. التعرف على نتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.
- د. الاستفادة من توصيات واقتراحات الدراسات السابقة.

## المحور الثاني / الإطار النظري للبحث

سننظر في هذا المحور لبعض الجوانب النظرية لمتغيري البحث وهما الضغوط التنظيمية والأداء الوظيفي كالاتي:

### أولاً: ماهية الضغوط التنظيمية

#### 1. تعريف الضغوط التنظيمية

اختلفت تعريفات الضغط التنظيمي باختلاف وجهات نظر الكتاب والباحثين وفي الجدول التالي (02) نستعرض بعض منها:

الجدول (02) : مفهوم الضغط التنظيمي وفقاً لآراء عدد من الكتاب والباحثين.

ت	الباحث	مفهوم الضغط التنظيمي
1	Magda Al-Atiya	هو حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة ومحددات أو متطلبات مرتبطة بما يرغب به ولكن النتائج المرتبطة بها تدرك على أنها غير مؤكدة ومهمة. (Al-Atiya ، 2003:p371)
2	Fred Luthans	استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة. (Luthans ، 1994:p77)
3	Brodziniski and other	عرفه برودزنسكي وزملائه بأنه تفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنه تغيرات جسمانية ونفسية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي. ( 1992:p108 ، Brodzniski and other)
4	Salah El-Din Abdel-Baqi and others	مجموعة من المثبرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد ، والتي ينتج عنها مجموعة من رواد الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل ، أو في حالتهم النفسية والجسمانية ، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط. (Salah El-Din Abdel-Baqi and others ، 2007:p255)

المصدر: من اعداد الباحثين

وعليه يمكن تعريف الضغوط التنظيمية: بأنها جملة من الظروف والعوامل التي لها أثر مباشر أو غير مباشر في تحديد سلوك الأستاذ الجامعي، وكذا مستوى أدائه داخل الجامعة، وما يصاحب ذلك من تغيرات نفسية وجسمية خلال مساره الوظيفي.

#### 2. مصادر الضغوط الوظيفية:

أ. الإدارة: يمكن أن نستعرض لها جملة التعاريف التالية:

• عرفها فريدريك تايلور في كتابه مبادئ الإدارة العلمية على أنها "المعرفة الدقيقة لما تريد من الرجال أن يعملوه ثم التأكد من أنهم يقومون بعمله بأحسن طريقة وأرخصها " . (Harb ، 2000:p25)

• عرفها أستاذ الإدارة بيتر دراكر بما يلي " الإدارة عنصر متعدد الوظائف فهو يدير العمل والمديرين ويدير العمال " (Harb ، 2000:p26)

• الإدارة: هي مجموعة من الأنشطة المتميزة الموجهة نحو الاستخدام الكفاء والاستخدام الفعال للموارد وذلك لغرض تحقيق هدف ما أو مجموعة من الأهداف (Sultan ، 1998:p17)

ومن خلال عرضنا لجملة التعاريف السابقة يمكن إعطاء التعريف التالي للإدارة: الإدارة هي علم وفن ادارة كل الموارد المتاحة واستثمارها الاستثمار الأمثل بما يخدم الأهداف التنظيمية والأفراد من جهة وأهداف المجتمع من جهة أخرى وفق أسلوب علمي وعملي يضمن ذلك.

ب. فريق العمل: يمكن أن نستعرض له جملة التعاريف التالية:

• هو جماعة يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق أهداف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسؤولون عن تحقيق هذه الأهداف (Al- ، 2010:p110)

(Sudairy)

• هو مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد بالإضافة الى وجود مدخل مشترك فيما بينهم (Hamoud, Al-Sheikh, 2010:p161) مما سبق يمكن تعريف فريق العمل في الجامعة بأنه التوليفة المكونة من الأساتذة والاداريين والعمال الذين تجمعهم أهداف محددة، متمثلة أساسا في تبليغ رسالة نبيلة مع ضمان مخرجات جامعية ذات جودة عالية تتوافق أساسا مع متطلبات الشغل.

### ج. طبيعة العمل وظروفه:

• طبيعة العمل: تختلف ظروف العمل باختلاف طبيعة العمل ومتطلباته وتختلف أيضا مسببات الضغط لكل وظيفة من حيث تنوع المهام والمسؤوليات، والاستقلال في العمل والصلاحيات الموكولة الى الفرد فكل هذه الأسباب تسهم في خلق ضغط نفسي وجسدي لدى الفرد في المنظمة. (Nelson, James 2002:p442)

د. ظروف العمل: يمكن أن تكون الظروف الفيزيائية والمادية التي تشمل: الإضاءة غير الكافية أو الضوضاء الشديدة، أو درجات الحرارة الشديدة الارتفاع أو الشديدة الانخفاض، هذا إلى جانب زيادة نسب الرطوبة أو التعرض لمواد كيميائية ضارة، أو الأتربة، أو الغبار، أو التعرض للأمراض المهنية، وترتيب مكان العمل من أسباب الشعور بالانضغاط والمشقة (Shehata, 2010:p260)

هـ. المحيط الخارجي: يجب على المنظمة أن تحدد وتدير بيئة العمل اللازمة أما الإدارة فيجب أن تتأكد بأن بيئة العمل لها أثر إيجابي على تحفيز رضا وأداء الأفراد لكي تعزز أداء المنظمة والابداع في تهيئة بيئة عمل مناسبة كتوليفة للعوامل المادية والبشرية لابد أن تراعي الآتي: (El-Azzawi :p140)

- إبداع طرق عمل وفرص لمشاركة أكبر لإنجاز طموحات الأفراد في المنظمة؛
- قواعد السلامة وإرشادها متضمنة استخدام تجهيزات الحماية؛
- موقع أداء العمل (مكان العمل)؛
- التفاعل الاجتماعي؛
- التسهيلات المتاحة للأفراد في المنظمة؛
- الحرارة، الرطوبة، الإضاءة، تدفق الهواء؛
- البيئة النظيفة، والبيئة الصحية، الضوضاء، التلوث.

## ثانيا: ماهية الأداء الوظيفي

### 1. تعريف الأداء الوظيفي

اختلفت تعريفات الأداء الوظيفي باختلاف وجهات نظر الكتاب والباحثين وفي الجدول التالي (03) نستعرض بعض منها:

الجدول(03) : مفهوم الأداء الوظيفي وفقا لآراء عدد من الكتاب والباحثين.

ت	الباحث	مفهوم الأداء الوظيفي
1	Nadia Ahmed Ali Hassan	هو ذلك النشاط الذي يقوم به العاملون من خلال أداء واجبات ومهام ومسؤوليات التي يجب عليهم القيام بها كل في موقعه الوظيفي، والأداء الأمثل هو القيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على أكمل وجه (Hassan, 2002:p83)
2	Aref Ahmed Jassem Al- Zayani	يعرف بأنه العمل الذي يؤديه الفرد والانجازات التي يحققها وفقا للمعايير الموضوعية (الكمية والنوعية والزمنية) وسلوكه في وظيفته وسلوكه مع زملائه ورؤسائه في العمل (Al-Zayani, 2009:p24)
3	Rasha Muhammad Ali El- Samani	يعرف بأنه تحقيق المنظمة لأهدافها التي قامت بتحديدها في رسالتها من خلال إنفاق مستوى مقبول من الموارد التنظيمية وذلك من أجل تحقيق هدف الاستمرارية والبقاء في الأجل الطويل للمنظمة (El-Samani :p151)
4	Rawya Hassan, Mohamed Said Sultan	هو قياس كفاءة الأداء الوظيفي لفرد ما، وحكم على قدرته واستعداده للتقدم ( Hassan, Sultan, 2002:p238)

المصدر: من اعداد الباحثين



وعليه يمكن تعريف الأداء الوظيفي: بأنه تلك الأهداف التي رسمتها الجامعة وفقا لمعايير كمية ونوعية وزمنية، والتي سخرت لها كل الإمكانيات المادية والبشرية، حيث يعتبر الأستاذ الجامعي هو المحور الأساسي لتحقيقها.

### 2. إبعاد الأداء الوظيفي

• الالتزام والجهد المبذول: نعني بها مستوى الدقة والجودة وكذا درجة مطابقة الجهد لمواصفات وخصائص نوعية محددة، بحيث نجد في الأعمال المنجزة يتم التركيز على نوعية الجهد وجودته، ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد العديد من المقاييس التي تحدد مدى تطابق المنتج لمجموعة المواصفات، بمعنى العمل على عدم تضمن المنتج لعيوب أو أخطاء تؤثر على تسويقه ومصداقية الشركة المنتجة له. (1979:p230) ، (Saqr

• القدرات وسرعة الأداء: تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه. (Rawya، 2003:p216)

### • الدافعية والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي: يرى هيربرت " أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين، ما يوفره العمل للعاملين في الواقع، وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم "

### ( Abdel-Baqi، 2003:p231)

• بيئة العمل: إن بيئة العمل تتكون من جزأين هما البيئة الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية المحيطة بها ، بالنسبة للبيئة الداخلية فهي تتمثل في جميع مكونات المنظمة من سياسات وقيادات وأنظمة وغيرها ، أما البيئة الخارجية نجد أنها تتكون من ثلاث بيئات ، وهي البيئة العالمية ، والبيئة الإقليمية ، والبيئة المحلية ، وكل هذه البيئات لها تأثيرها على المنظمة بالرغم من كونها تقع خارج نطاق سيطرة إدارة المنظمة ، لذلك لا بد من متابعة عناصر البيئة والتغيرات التي قد تحدث ومدى تأثيرها على المنظمة ( Al-Sharif، 2013:p56)

### 3. أهمية تقييم الأداء:

يرى جاري ديسلر أن هناك أربعة أسباب رئيسية تكمن وراء تقييم الأداء وهي:

- أن تقييم الأداء يوفر المعلومات التي على أساسها يتم اتخاذ العديد من قرارات النقل والترقية؛
- أن تقييم الأداء يتيح الفرصة لمراجعة واعادة النظر في سلوك المرؤوسين؛
- يعتبر تقييم الأداء جزءا من عملية تنظيمية مهمة، فمن خلاله يمكن مراجعة خطط ونظم العمل؛
- يوفر تقييم الأداء اساسا قويا يمكن الاعتماد عليه في تحسين وتطوير مستويات الأداء التنظيمي.

### (Desler ،2003:p323)

### 4. أهداف تقييم الأداء:

ترمي عملية تقييم الأداء الى تحقيق اهداف عدة داخل ادارة الموارد البشرية وتشمل:

- هدف اداري: وذلك عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستغناء عن العاملين؛
- هدف تطويري: وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العاملين تمهيدا للتغلب عليها، بالإضافة الى زيادة حفز العاملين عن طريق استخدام أفضل الطرق الموضوعية والشفافية في عملية التقييم؛
- اهداف التوجيه والارشاد: والمتمثلة بإبراز جوانب الضعف والقوة في أداء العاملين وارشاد العاملين الى البرامج التدريبية (Hassan ،2002:p35)

## المحور الثالث / الإطار العملي للبحث: عرض البيانات وتفسير النتائج واختبار الفرضيات

### أولاً: عرض وتحليل نتائج متغيرات البحث

1. عرض وتحليل نتائج البحث للخصائص الشخصية والوظيفية: يوضح الجدول (04) الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث المدروسة.

الجدول (04): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث

النسبة المئوية %	التكرار	المتغير	
88.37	38	ذكر	الجنس
11.63	05	انثى	
00	00	اقل من 30 سنة	السن
58.14	25	من 30 إلى 40 سنة	
30.23	13	من 41 إلى 50 سنة	
11.63	5	اكثر من 50 سنة	
4.66	2	أستاذ مساعد ب	الرتبة
13.95	6	أستاذ مساعد أ	
20.93	9	أستاذ محاضر ب	
58.13	25	أستاذ محاضر أ	
2.33	1	أستاذ التعليم العالي	
9.31	4	اقل من 5 سنوات	مدة العمل في الجامعة
48.83	21	من 5 إلى 10 سنوات	
32.51	14	من 11 إلى 15	
2.31	1	من 16 إلى 20 سنة	
6.97	3	أكثر من 21 سنة	

المصدر: من اعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول (04) فيما يخص:

- الجنس: أن نسبة الذكور أكثر من الإناث بنسبة بلغت 88.37% مقابل نسبة 11.63%.
- السن: يتراوح من 30 إلى 40 بنسبة بلغت 58.14% وهي تمثل النسبة الأكبر، في حين أن سن الأساتذة اقل من 30 سنة هو الأقل بنسبة 00%.
- الرتبة: قدرت نسبة الأساتذة المحاضرين "أ" بـ 58.13% وهي تمثل النسبة الأكبر في الكلية، في حين أن رتبة أستاذ التعليم العالي والأساتذة المساعدين "ب" هي الأقل بنسبة 2.33% و 4.66% على التوالي.
- مدة العمل في الجامعة: تراوحت مدة عمل الأساتذة في الكلية من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 48.83% وهي تمثل النسبة الأكبر، في حين أن مدة عمل الأساتذة في الكلية من 16 إلى 20 سنة بنسبة 2.31% وهي تمثل النسبة الأقل.

2. عرض وتحليل نتائج البحث للضغط التنظيمي:

يمثل الضغط التنظيمي المتغير المستقل الذي تحدد بأربعة أبعاد رئيسية هي: الإدارة، فريق العمل، طبيعة العمل وظروفه، المحيط الخارجي، والجدول (05) يوضح ذلك.

الجدول (05): عرض نتائج متغير الضغط التنظيمي وأبعاده

المتغيرات والابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الضغط	اتجاه العينة
الضغط الوظيفي	3,85	1,12	-	مرتفع	موافق
الإدارة	4,05	0,98	1	مرتفع	موافق
	يعتبر غياب العدالة التنظيمية من مصادر الضغط التنظيمي بالنسبة لي				
	يعتبر عدم المشاركة في اتخاذ القرار من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	يعتبر نمط المسؤول المباشر من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	يعتبر التحيز في الحوافز من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
يعتبر ارتفاع درجة الرسمية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي					
فريق العمل	4,04	1,04	2	مرتفع	موافق
	يعتبر انعدام الثقة بين فريق العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	يعتبر عدم التوافق الثقافي مع فريق العمل من مصادر الضغط بالنسبة لي .				
	يعتبر الصراع السلبي بين فريق العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	يعتبر احتكار المعلومات بين فريق العمل من مصادر الضغط لي.				
يعتبر نقص الاحترام بين فريق العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي					
طبيعة العمل وظروفه	3,8	1,06	3	مرتفع	موافق
	تعتبر زيادة أعباء الوظيفة من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	يعتبر اتساع نطاق الاشراف من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي .				
	يعتبر عدم التحكم في العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	يعتبر غموض الوظيفة من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
تعتبر ظروف العمل- النظافة، درجة الحرارة، الضوضاء - من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي					
تعتبر زيادة أعباء الوظيفة من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي					
المحيط الخارجي	3,51	1,3	4	متوسط	موافق
	يعتبر بعد مكان العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	تعتبر الظروف العائلية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	تعتبر الظروف الصحية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	تعتبر العلاقات الاجتماعية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
يعتبر النفوذ من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي					

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

- أثبتت نتائج التحليل الوصفي لهذا المتغير والمبينة في الجدول (05) أن مستوى إدراك أساتذة الكلية لمصادر الضغوط كان (مرتفعا) وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام 3.85 وانحراف معياري 1.12 مما يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة، ويمكن الرجوع إلى اختلاف مصادر الضغط بالنسبة لكل أستاذ.
- الإدارة: أثبتت نتائج التحليل الوصفي لهذا البعد والمبينة في الجدول (05)، ان هذا البعد في الرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل الأساتذة إذ بلغ الوسط الحسابي 4.05 اما الانحراف المعياري بلغت قيمته 0.98 مما يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات أفراد العينة، ونلاحظ أن اتجاه العينة يميل نحو موافق وهو ما يؤكد على وجود اتفاق بين أفراد العينة بشأن عبارات هذا البعد ومنه يمكن القول ان الضغوطات الناجمة عن الادارة هي الأكثر تأثيرا على أداء الأساتذة.
- فريق العمل: جاء هذا البعد في الترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أساتذة الكلية، من خلال الجدول (05) لنتائج التحليل الوصفي لهذا البعد، حيث جاءت قيمة الوسط الحسابي 4.04 وانحراف معياري قيمته 1.04، مما يشير إلى وجود تشتت كبير في إجابات أفراد العينة ، ونلاحظ ان هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، واتجاه العينة يميل نحو موافق وهو ما يؤكد على وجود انسجام وتوافق بين أفراد العينة

بشأن عبارات هذا البعد، كما تعتبر هذه النتيجة مؤشراً على أن أساتذة الكلية يعانون ضغطاً مرتفعاً من قبل فريق العمل الذي ينتمون إليه.

• طبيعة العمل وظروفه: من خلال نتائج التحليل الوصفي في الجدول (05) جاء هذا البعد في الترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أساتذة الكلية، وصلت قيمة الوسط الحسابي 3.8 بانحراف معياري قدره 1.06 مما يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة، ونلاحظ أن مستوى قبول أفراد العينة لعبارات هذا البعد كان مرتفعاً وجاء اتجاه العينة نحو موافق وهو ما يؤكد على أن طبيعة العمل وظروفه داخل الكلية لها أثر بالغ الأهمية على أداء الأستاذ.

• المحيط الخارجي: جاء هذا البعد في الترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أساتذة الكلية، حيث أثبتت نتائج التحليل الوصفي لهذا البعد في الجدول (05) أن قيمة الوسط الحسابي وصلت إلى 3.51 وبلغ الانحراف المعياري قيمة 1.3 مما يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة.

3. عرض وتحليل نتائج البحث للأداء التنظيمي:

يمثل الأداء الوظيفي المتغير التابع الذي تحدد بأربعة أبعاد رئيسية هي: الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل والجدول (06) يوضح ذلك.

الجدول (06): عرض نتائج متغير الأداء الوظيفي وأبعاده

الاتجاه العينة	مستوى الضغط	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها					
التزام و الجهد المبذول					
اتقيد بقواعد وإجراءات عند القيام بوظيفتي في الكلية .					
لدي القدرة على تحمل مسؤولية اعمالي .					
ابدل الجهد الكافي لإنجاز المهام					
اقوم بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.					
اتمتع بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية.					
أقوم بأعمال إضافية إذا طلب مني إنجازها.					
لدي القدرة على احتواء مشاكل العمل وحلها.					
لدي المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة.					
القدرات وسرعة الأداء					
اشعر بالرضا عن وظيفتي.					
اتمتع بالدافعية والرغبة في العمل.					
اشعر بأنني أنجز عملاً مهماً في الجامعة					
يتناسب راتبتي مع حجم المهام التي أنجزها.					
اطور أدائي ومهاراتي بشكل مستمر.					
الدافعية و الرضا الوظيفي					
أشترك مع زملائي في أبحاث وندوات علمية.					
توفر الإدارة المناخ الذي يشجع على تحسين الأداء في الجامعة					
يعتمد رئيسي أسلوب الحوار والمناقشة.					
تسهل لي الجامعة حضور الندوات والمؤتمرات					
بيئة العمل					
الأداء التنظيمي بأبعاده					
موافق	مرتفع	-	1,19	3,72	

من خلال الجدول (06) نجد أن الوسط الحسابي العام لمجموع عبارات المحور ككل قيمة 3.72 بانحراف معياري قدره 1.19 مما يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة، واتجاه العينة يميل نحو موافق، وهو ما يؤكد على توجه الأساتذة نحو أداء مهامهم رغم كبر حجم الضغوط وتنوع مصادرها.

### ثانياً: اختبار علاقات الارتباط بين الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي

يوضح الجدول (07) تحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى التي مفادها لا توجد علاقة بين الضغط التنظيمي

والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة، باستعمال معامل الارتباط بيرسون Pearson

Correlation Coefficient فكانت النتائج كالآتي:

الجدول (07): قيم الارتباط بين متغيري الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي

مستوى معنوية 0,05	الأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام و الجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية و الرضا الوظيفي، بيئة العمل)		المتغير التابع
			المتغير المستقل
0,05	0,983		الإدارة
	0,986		فريق العمل
درجة حرية (43 - 1)	0,994		طبيعة العمل وظروفه
	0,985		المحيط الخارجي
	0,995		إجمالي الضغط الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

- يتضح من نتائج الجدول (07) أن أعلى علاقة ارتباط طردية موجبة بين متغير الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) بلغت 0,995 وهو ارتباط طردي عالي المعنوية عند مستوى معنوية 0,05.
- أما بالنسبة لعلاقات الارتباط الجزئية بين ابعاد الضغط التنظيمي (الإدارة، فريق العمل، طبيعة العمل وظروفه، المحيط الخارجي) والأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) جاءت على النحو التالي:
- أقوى علاقة ارتباط كانت لصالح بعد طبيعة العمل والأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) الذي بلغ معامل ارتباطه 0,994 وهو ارتباط طردي عالي المعنوية عند مستوى معنوية 0,05.
- علاقة ارتباط عالية بين بعد فريق العمل والأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) بلغ معامل ارتباطه 0,986 وهو ارتباط طردي عالي المعنوية عند مستوى معنوية 0,05.
- علاقة ارتباط عالية بين بعد المحيط الخارجي والأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) بلغ معامل ارتباطه 0,985 وهو ارتباط طردي عالي المعنوية عند مستوى دلالة 0,05.
- أقل ارتباط كان لبعده الإدارة والأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام والجهد المبذول، القدرات وسرعة الأداء، الدافعية والرضا الوظيفي، بيئة العمل) إذ بلغ 0,983 وهو ارتباط طردي معنوي عند مستوى معنوية 0,05.
- نستنتج أن الفرضية الأولى التي مفادها لا توجد علاقة ارتباط بين الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة غير مقبولة وعليه نقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين مصادر الضغط الوظيفي (الإدارة، فريق العمل، طبيعة العمل وظروفه، المحيط الخارجي) والأداء التنظيمي لدى العينة محل الدراسة.

### ثالثاً: اختبار علاقات التأثير بين الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي

يوضح الجدول (08) تحليل نتائج اختبار الفرضية الثانية التي مفادها لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للضغط التنظيمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة، باستعمال تحليل التباين الأحادي ANOVA فكانت النتائج كالآتي:

الجدول (08): نتائج تأثير الضغط التنظيمي في الأداء الوظيفي باستعمال تحليل التباين الأحادي ANOVA

المتغيرات	قيمة الثابت	قيمة معامل بيتا	قيمة معامل التحديد R <sup>2</sup>	قيمة F المحسوبة	المعنوية
الإدارة	0,898	0,898	0,966	1176,221	0,000
فريق العمل	0,894	0,986	0,966	1461,290	0,000
طبيعة العمل وظروفه	0,990	0,994	0,987	3193,536	0,000
المحيط الخارجي	1,226	0,985	0,970	1331,724	0,000
إجمالي الضغط الوظيفي	1,00	0,995	0,989	3756,531	0,000

مستوى معنوية 0.05

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج المعالجة الإحصائية فيما يخص تحليل التباين الأحادي ANOVA إلى وجود علاقة تأثير بين الضغط التنظيمي بأبعاده الأربعة مع متغير الأداء الوظيفي كما يلي:

• بلغ معامل التحديد  $R^2$  للإدارة 0,966 وهو ما يؤشر على قدرة هذا المتغير على تفسير نحو حوالي 97% من الاختلافات الحاصلة في الأداء الوظيفي وأن حوالي 3% من الاختلافات تعود إلى متغيرات أخرى غير مبحوثة، وقد بلغت قيمة F المحسوبة 1176,221 وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (1-43) ويدعم ذلك قيمة المعنوية إذ بلغت 0,000

• بلغ معامل التحديد  $R^2$  لفريق العمل 0,966 وهو ما يؤشر على قدرة هذا المتغير على تفسير نحو حوالي 97% من الاختلافات الحاصلة في الأداء الوظيفي وأن حوالي 3% من الاختلافات تعود إلى متغيرات أخرى غير مبحوثة، وقد بلغت قيمة F المحسوبة 1461,290 وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (1-43) ويدعم ذلك قيمة المعنوية إذ بلغت 0,000.

• بلغ معامل التحديد  $R^2$  لطبيعة العمل وظروفه 0,987 وهو ما يؤشر على قدرة هذا المتغير على تفسير نحو حوالي 99% من الاختلافات الحاصلة في الأداء الوظيفي وأن حوالي 1% من الاختلافات تعود إلى متغيرات أخرى غير مبحوثة، وقد بلغت قيمة F المحسوبة 3193,536 وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (1-43) ويدعم ذلك قيمة المعنوية إذ بلغت 0,000،

• بلغ معامل التحديد  $R^2$  للمحيط الخارجي 0,970 وهو ما يؤشر على قدرة هذا المتغير على تفسير نحو حوالي 97% من الاختلافات الحاصلة في الأداء الوظيفي وأن حوالي 3% من الاختلافات تعود إلى متغيرات أخرى غير مبحوثة، وقد بلغت قيمة F المحسوبة 1331,724 وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (1-43) ويدعم ذلك قيمة المعنوية إذ بلغت 0,000،

مما سبق نجد أنه: تشير نتيجة تحليل التباين الأحادي ANOVA حول أثر متغير الضغط التنظيمي في الأداء الوظيفي إلى تحقق أثر معنوي بينهما، إذ بلغت قيمة F المحسوبة 3756,531 وهي أكبر من قيمتها الجدولية بدرجة حرية (1-43)، وهذا ما فسرتة أيضا قيم كل من معامل التحديد البالغ قيمته 0,989، وكذلك قيمة معامل بيتا B البالغة 0,995، وعليه لا يتم قبول الفرضية الثانية والتي مفادها لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للضغط التنظيمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة، و قبول الفرضية البديلة لها أي يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للضغط التنظيمي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة.

#### رابعاً: اختبار علاقات الفروق في الضغط التنظيمي والأداء الوظيفي من خلال

##### البيانات الشخصية والوظيفية

1. الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول مصادر الضغط التنظيمي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) لدى أساتذة الكلية المبحوثة.

الجدول (09): نتائج اختبار T-Test البيانات الشخصية والوظيفية والضغط الوظيفي

الضغط الوظيفي		المتغيرات	
	Sig. (2-tailed)	قيمة T المحسوبة	
توجد فروق	0.000	6,392	الجنس
توجد فروق		8,992	السن
توجد فروق		11,578	الرتبة
توجد فروق		4,490	مدة العمل في الجامعة
		مستوى المعنوية 0.05	درجات الحرية (1-42)

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

• توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى للجنس (ذكور-إناث) حيث كانت قيمة T المحسوبة 6,392 أكبر من قيمتها الجدولة عند مستوى المعنوية 0.000 وبدرجة حرية 42.

• توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى للسن حيث كانت قيمة T المحسوبة 8,992 أكبر من قيمتها الجدولة عند مستوى المعنوية 0.000 وبدرجة حرية 42.

- توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى للرتبة حيث كانت قيمة T المحسوبة 11,578 أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى المعنوية 0.000 وبدرجة حرية 42.
- توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى لمدة العمل في الجامعة حيث كانت قيمة T المحسوبة 4,490 أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى المعنوية 0.000 وبدرجة حرية 42.
- من خلال ما سبق لا يتم قبول الفرضية الثالثة والتي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول مصادر الضغط التنظيمي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) لدى أساتذة الكلية المبحوثة، وقبول الفرضية البديلة لها أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول مصادر الضغط التنظيمي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) لدى أساتذة الكلية المبحوثة.
- 2. الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول الأداء الوظيفي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) لدى أساتذة الكلية المبحوثة.

الجدول (10): نتائج اختبار T-Test للبيانات الشخصية والوظيفية والأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي		قيمة T المحسوبة	المتغيرات
	Sig. (2-tailed)		
توجد فروق	0.000	6,931	الجنس
توجد فروق		8,992	السن
توجد فروق		11,038	الرتبة
توجد فروق	0,002	3,287	مدة العمل في الجامعة
		مستوى المعنوية 0.05 درجات الحرية (42-1)	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول (10) لنتائج T-Test للبيانات الشخصية والوظيفية والأداء الوظيفي لعينة البحث نخلص الى ما يلي:

- توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى للجنس (ذكور-إناث) حيث كانت قيمة T المحسوبة 6,931 أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى المعنوية 0.000 وبدرجة حرية 42.
- توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى للسن حيث كانت قيمة T المحسوبة 8,992 أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى المعنوية 0.000 وبدرجة حرية 42.
- توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى للرتبة حيث كانت قيمة T المحسوبة 11,038 أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى المعنوية 0.000 وبدرجة حرية 42.
- توجد فروق بين أساتذة الكلية المبحوثة في الأداء الوظيفي تعزى لمدة العمل في الجامعة حيث كانت قيمة T المحسوبة 3,287 أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى المعنوية 0,002 وبدرجة حرية 42.
- من خلال ما سبق لا يتم قبول الفرضية الرابعة والتي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول الأداء الوظيفي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) لدى أساتذة الكلية المبحوثة، وقبول الفرضية البديلة لها أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول الأداء الوظيفي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة، مدة العمل في الجامعة) لدى أساتذة الكلية المبحوثة.

## المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

### أولاً: الاستنتاجات

1. أظهرت الدراسة ان علاقة الارتباط بين متغير الضغوط التنظيمية و متغير لأداء الوظيفي قوية.
2. للإدارة تأثير عالي على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة؛
3. يلعب فريق العمل دورا في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية المبحوثة؛
4. تعتبر طبيعة العمل وظروفه من اهم العوامل التي تشكل ضغط للأستاذ الجامعي وهذا ينعكس على جودة الأداء الوظيفي له.
5. من بين مصادر الضغط التنظيمي التي لا يمكن التحكم بها هي المحيط الخارجي وظروفه التي تؤثر وبشكل كبير على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

### ثانياً: التوصيات

- في نهاية هذا البحث يمكن إدراج جملة من التوصيات تتمثل فيما يلي:
1. ضرورة تحسين الظروف المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي بهدف رفع مستوى أدائه الوظيفي.
  2. ضرورة نشر روح الفريق بين الأساتذة لتحقيق مستوى عالي من الأداء الوظيفي.
  3. يجب على الجامعة أن تشخص مصادر الضغوط بالنسبة للأستاذ الجامعي، ومن ثم العمل على التخفيف من حدتها أو ازالتها.
  4. عقد دورات تدريبية للأساتذة من أجل إكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على ضغوطات العمل.

### REFERENCES:

1. Abdel-Wahab El-Azzawi, Quality and Environmental Management Systems, Wael House for Publishing and Distribution, Amman, 1<sup>st</sup> edition
2. Ahmed Mohamed Khamis Al-Sudairy, (2010), workers' Opinions in the private sector in the Sultanate of Oman, unpublished Master's degree in Business Administration, British Arab Academy for Higher Education
3. Ahmed Saqr Ashour (1979): Workforce Management, Arab Renaissance House, Egypt.
4. Ali Sharif Muhammad Sultan, (1998), Management Principles, University House, Alexandria
5. Aref Ahmed Jassem Al-Zayani, (2009), Human Resources Development and its Role in Enhancing Job Performance, A Case Study on the Real Estate Registration System in the Kingdom of Bahrain, Master dissertation, Gulf University, College of Administrative and Financial Sciences, Kingdom of Bahrain
6. Bayan Hany Harb, (2000), Introducing Business Administration, International Scientific Publishing and Distribution House, Amman
7. Brodzinski, J., Scherer, R. And Grayer, K. (1994) , Work place stress, Personal Administration, (Vol .7), no .2.p77.
8. Gary Desler, (2003), Human Resources Management, translated by Mohamed Sayed Ahmed Abdel-Matali, Dar Al-Merikh, Riyadh
9. Khudayr Kadhim Hamoud, Rawan Munir Al-Sheikh, (2010), Quality Management in Distinguished Organizations, Dar Safaa for Publishing and Distribution, Amman: p. 161.
10. Luthans, Fred (1992). Organizational Behavior, 6th ed. N.y: McGraw-Hill Inc.



11. Magda Al-Atiya, (2003), Organizational Behavior, Individual and Group Behavior, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman.
12. Muhammad Shehata Rabee, 2010, Industrial and Occupational Psychology, Al Masirah House for Publishing and Distribution, 1st edition, Jordan.
13. Nadia Ahmed Ali Hassan, (2002), Organizational Justice to improve the job performance of workers in public organizations with an applied study on the Ministry of State for Local Development, PhD thesis, Faculty of Economics and Political Sciences, Cairo University:
14. Nelson, Debra L. And quick, James Campbell (2002) Understanding Organizational Behavior: A Multimedia Approach. Cincinnati: South Western.
15. Rasha Muhammad Ali El-Samani, The Role of Human Resources Management in Maximizing Organizational Performance, Master dissertation, Faculty of Commerce, Cairo University
16. Rawya Hassan, Mohamed Said Sultan, Human Resources Management, University Education House for Printing, Publishing and Distribution, Alexandria
17. Rawya Hassan, (2003): Human Resources Management, A Future Vision, University House.
18. Reem bint Omar bin Mansour Al-Sharif, the role of the Department of Administrative Development in improving job performance (an applied study on administrative female employees at King Abdulaziz University in Jeddah) Saudi Arabia.
19. Salah El-Din Abdel-Baqi and others, (2007), Organizational Behavior, Alex Information Technology, Alexandria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة زيان عاشور - الجلفة-  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

## استبان

سيدي الكريم، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

يقوم الباحثان بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " أثر الضغط الوظيفي على الأداء التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور "، ولتحقيق ذلك تم تصميم هذا الاستبيان كأداة من أدوات الدراسة، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال، يرجى تكريمكم بالإجابة عن جميع العبارات المقترحة للدراسة بكل اهتمام وعدم ترك أي منها، علما أن الإجابات على درجة عالية من السرية وتستخدم لغرض البحث العلمي فقط، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

مع تقديرنا واعتزازنا بجهودكم الطيبة والمخلصة  
شاكرين تعاونكم خدمة لأغراض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم معنا

د/كسنة محمد & د/صولي علي

### الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
السن	<input type="checkbox"/> أقل من 30 سنة	<input type="checkbox"/> من 30 إلى 40 سنة
	<input type="checkbox"/> من 41 إلى 50 سنة	<input type="checkbox"/> أكثر من 50 سنة
الرتبة	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد ب	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد أ
	<input type="checkbox"/> أستاذ محاضر ب	<input type="checkbox"/> أستاذ محاضر أ
	<input type="checkbox"/> أستاذ التعليم العالي	<input type="checkbox"/>
مدة العمل في الجامعة	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> من 5 إلى 10 سنوات
	<input type="checkbox"/> من 16 إلى 20 سنة	<input type="checkbox"/> أكثر من 21 سنة
	<input type="checkbox"/> من 11 إلى 15 سنة	<input type="checkbox"/>

## الجزء الثاني: محاور الاستبيان

يرجى منكم التكرم وقراءة العبارات الآتية بدقة، مع وضع (x) في الخانة المناسبة.

### أولاً: الضغط الوظيفي

الرد	رقم العبارة	العبارات	البدايل			
			موافق	موافق جدا	محايد	غير موافق جدا
الإدارة	01	يعتبر غياب العدالة التنظيمية من مصادر الضغط التنظيمي بالنسبة لي				
	02	يعتبر عدم المشاركة في اتخاذ القرار من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	03	يعتبر نمط المسؤول المباشر من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	04	يعتبر التحيز في الحوافز من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	05	يعتبر ارتفاع درجة الرسمية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
فريق العمل	06	يعتبر انعدام الثقة بين فريق العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	07	يعتبر عدم التوافق الثقافي مع فريق العمل من مصادر الضغط بالنسبة لي .				
	08	يعتبر الصراع السلبي بين فريق العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	09	يعتبر احتكار المعلومات بين فريق العمل من مصادر الضغط لي.				
	10	يعتبر نقص الاحترام بين فريق العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
طبيعة العمل وظروفه	11	تعتبر زيادة أعباء الوظيفة من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	12	يعتبر اتساع نطاق الاشراف من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي .				
	13	يعتبر عدم التحكم في العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	14	يعتبر غموض الوظيفة من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	15	تعتبر ظروف العمل- النظافة، درجة الحرارة، الضوضاء - من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
المحيط الخارجي	16	يعتبر بعد مكان العمل من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	17	تعتبر الظروف العائلية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	18	تعتبر الظروف الصحية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	19	تعتبر العلاقات الاجتماعية من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				
	20	يعتبر النفوذ من مصادر الضغط الوظيفي بالنسبة لي				

## ثانيا: الاداء التنظيمي

البدائل					العبارات	رقم العبارة	
غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق جدا	موافق			
					التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها	01	الالتزام الجهد المبذل
					اتقيد بقواعد وإجراءات عند القيام بوظيفتي في الكلية .	02	
					لدي القدرة على تحمل مسؤولية اعالمي .	03	
					ابذل الجهد الكافي لإنجاز المهام	04	
					اقوم بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.	05	
					اتمتع بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية.	06	القدرات وسرعة الأداء
					أقوم بأعمال إضافية اذا طلب مني إنجازها.	07	
					لدي القدرة على احتواء مشاكل العمل وحلها.	08	
					لدي المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة.	09	
					اشعر بالرضا عن وظيفتي.	10	الدايفية و الرضا الوظيفي
					اتمتع بالدايفية والرغبة في العمل.	11	
					اشعر بأنني أنجز عملا مهما في الجامعة	12	
					يتناسب راتبي مع حجم المهام التي انجزها.	13	
					اطور أدائي ومهاراتي بشكل مستمر.	14	
					أشترك مع زملائي في أبحاث وندوات علميه.	15	بيئة العمل
					توفر الإدارة المناخ الذي يشجع على تحسين الأداء في الجامعة	16	
					يعتمد رئيسي أسلوب الحوار والمناقشة.	17	
					تسهل لي الجامعة حضور الندوات والمؤتمرات	18	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

## The Effect of organizational stress on the Performance of professor at the Faculty of Economics and Commercial Sciences / University of Djelfa / Algeria

**Dr. Muhammad kasna**

**College of Economics, Business /  
and Management Sciences /  
University of Djelfa / Algeria**  
m.ksenna@univ-djelfa.dz

**Dr. Ali Sulei**

**College of Economics, Business /  
and Management Sciences /  
University of Djelfa / Algeria**  
a.saouli@univ-djelfa.dz

Received :9/1/2020

Accepted :27/1/2020

Published : April / 2020



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### Abstract

The present study aims at identifying the effect of organizational pressure with its aspects (management, work team, nature and conditions of work, external environment) on job performance in all its dimensions (commitment and effort made, capabilities and the rapidity of performance, motivation and job satisfaction, work environment) for the university teacher at the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at the University of Djelfa, Algeria.

In this research, the descriptive analytical approach is used. Data was collected through the distribution of a questionnaire to a sample that included 130 permanent teachers before being analyzed using the (SPSS) statistical program. A set of statistical methods has been adopted such as the arithmetic mean, the standard deviation, Pearson correlation coefficient, analysis of variance single ANOVA, and T test.

The research reached a number of results, including:

- a strong correlation DOES exist between organizational pressures and the job performance of the university teacher at the above-mentioned faculty.
- an effect relationship could be seen between the aspects of organizational pressure (management, the work team, nature and conditions of work, the external environment) and the job performance of the university teacher at the above-mentioned faculty.

**Key-Words:** Organizational Pressure, Job Performance.