

## أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي دراسة حالة جامعة العريش

عبدالعال عبدالله عبدالعال عبدالله<sup>١</sup>

### ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على الانتماء التنظيمي دراسة حالة جامعة العريش، ولمعالجة ذلك استخدم الباحث استمارة تم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددها ١٠٠ مدرس من مجتمع الدراسة والمتمثل في هيئة التدريس بجامعة العريش، وتم تفرغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي spss، توصلت الدراسة إلى: وجود ضغوط العمل يعاني منها أعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة المبحوثة تتمثل في: صراع الدور، غموض الدور، بيئة العمل، جماعة العمل، عبء العمل، وأن لهذه الضغوط أثر على الانتماء التنظيمي.

**الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل، الانتماء التنظيمي، الجامعة.

### Abstract

This study aimed to identify the effect of work pressure on organizational affiliation Case study of University of El Arish. To address this, the researchers used a questionnaire distributed to the study sample of 100 teachers from the study community, Data and analysis of results Using the statistical program spss, the study reached: The existence of work pressure suffered by faculty members in the institution in question is: conflict role, ambiguity role, work environment, work group, workload, and that these pressures have an impact on organizational affiliation.

**Key words:** Work pressure, organizational affiliation, university

### مقدمة:

يعد موضوع ضغوط العمل من أبرز المشكلات التي تواجه العاملين في المنظمات العامة والخاصة، الأمر الذي أدى إلى اهتمام كبير من قبل الباحثين بدراسة هذه المشكلة لما لها من آثار سلبية كبيرة على سلوك الأفراد وإنتاجية المنظمات، والتي تقود بالتالي إلى انخفاض إنتاجية المنظمة والإضرار بالاقتصاد. ومن هنا لقي موضوع ضغوط العمل اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجالات عدة لما له من انعكاسات سلبية على سلوك الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم في العمل نتيجة التأثير

<sup>١</sup> مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة العريش drabdelaal2@gmail.com

بالمثيرات والمنبهات البيئية المختلفة، وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال، مما يؤثر على صحته وتفاعلاته الجسدية، وبالتالي انعكس على مهام وظيفته وعلاقته مع العاملين في المنظمات. وتختلف مصادر ضغط العمل التي يواجهها العاملون بحسب الخصوصية المهنية لكل عمل، كما تتباين درجة الشعور بضغط العمل تبعاً لعوامل عديدة تتعلق بالفرد ذاته من حيث شخصيته وجنسه ومستواه التعليمي. وتأتي هذه الدراسة لتحديد تأثير ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في الجامعات المصرية على الانتماء التنظيمي.

## المحور الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

### ١- مشكلة الدراسة:

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في:

هل تؤثر ضغوط العمل على مستوى الانتماء التنظيمي بالمؤسسة المبحوثة؟

وللإجابة على الإشكالية السابقة قمنا بصياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي أهم ضغوط العمل التي يعاني منها العاملون في المؤسسة المبحوثة؟
- ما العلاقة بين ضغوط العمل وبين مستوى الانتماء التنظيمي بالمؤسسة المبحوثة؟
- ما هي الأهمية النسبية للمصادر المسببة لضغوط العمل التي يعاني منها العاملون في المؤسسة المبحوثة؟

### ٢- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة بين ضغوط العمل وبين مستوى الانتماء التنظيمي بالمؤسسة المبحوثة؟
- تؤثر ضغوط العمل على مستوى الانتماء التنظيمي بالمؤسسة المبحوثة؟

### ٣- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية البحث من النقاط التالية:

- أهمية موضوع ضغوط العمل: حيث أن ضغوط العمل تؤدي إلى نتائج سلبية تكلف المنظمات الكثير من المال والجهد نتيجة الآثار السلبية للضغوط الوظيفية كالغياب والتأخر ودوران العمل وتكاليف علاج الأمراض الناتجة عنها.

كما أن معرفة مصادر الضغوط ومسبباته تمكن الإدارة من السيطرة على الضغوط بفاعلية للتخفيف من آثارها السلبية والاستفادة من آثارها الإيجابية المحفزة على الأداء.

إن الانتماء التنظيمي يعد من الموضوعات الهامة ليس فقط على صعيد الدراسة النظرية فقط بل على الصعيد العملي أيضاً لما يمكن أن يحققه من نجاح للمنظمة ودفع لها التحقيق مستويات عالية من النمو، من خلال دفع الفرد لتبني سلوك يفوق السلوك المرغوب به من جانب المنظمة، وإعطاء الفرد المنظمة جزءاً من نفسه في سبيل نجاحها واستمرارها.

#### ٤- أهداف الدراسة:

- تهدف هذا الدراسة على وجه التحديد إلى تحقيق ما يلي:
- التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى العاملين في المؤسسة المبحوثة.
  - التعرف على العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة المبحوثة.
  - التعرف على تأثير ضغوط العمل على درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة المبحوثة.

#### المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة:

##### ١- الانتماء (الولاء) التنظيمي:

##### ١-١- تعريف الانتماء التنظيمي:

- توجد تعريفات متعددة لمفهوم الانتماء التنظيمي، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعريفات:
- " الانتماء التنظيمي هو ارتباط فعال بين الأفراد وتنظيم معين، ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه" (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤: ص ٩٥٦).
  - " الانتماء التنظيمي هو استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه أن الفرد يسلك سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع، ورغبة الفرد في إعطاء جزء في نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالأستمرار في بذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤولية إضافية (الشلوي، ٢٠٠٥: ص ٥٧).
  - إذن وكمحصلة لما تم ذكره، يتبين أن الانتماء التنظيمي هو علاقة إيجابية بين الفرد والمنظمة، حيث تعكس هذه العلاقة في التطابق بين أهداف الفرد، وأهداف المنظمة، وقبوله لقيمها، إضافة إلى حرصه على الاستمرار في عضوية المنظمة (حجاج، ٢٠٠٧: ص ٩٨).

##### ١-٢- أهمية الانتماء التنظيمي وأبعاده:

##### ١-٢-١- أهمية الانتماء التنظيمي:

- هناك عدة أسباب قد أدت إلى الاهتمام المتزايد بالانتماء التنظيمي، وهي (البقي، ٢٠١٢: ص ١٤-١٣):
- يمثل الانتماء التنظيمي إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فالأفراد المنتمون تنظيميا سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.
  - يساعد الانتماء التنظيمي إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدف في حياتهم.

- جذب مجال الانتماء التنظيمي كلاً من المديرين، وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من سلوك مرغوب فيه.

#### ١-٢-٢- أبعاد الانتماء التنظيمي:

تتمثل أهم أبعاد الانتماء التنظيمي فيما يلي (الشلوي، ٢٠٠٥: ص٦٧):

- أ. **الهوية:** يسعى الانتماء إلى توطيد الهوية، وهي في المقابل دليل على وجوده. ومن ثم تبرر سلوكيات الأفراد كمؤشرات للتعبير عن الهوية، وبالتالي الانتماء.
- ب. **الجماعة:** تؤكد الروابط الانتمائية على الميل نحو الجماعة، ويعبر عنها بتوحد الأفراد مع الهدف العام للجماعة التي ينتمون إليها، وتؤكد الجماعة على كل من التعاون، والتكافل، والتماسك، والرغبة الوجدانية في المشاعر الدافئة للتوحد. وتعزز الجماعة كل من الميل إلى المحبة، والتفاعل، والاجتماعية، وجميعها تسهم في تقوية الانتماء التنظيمي من خلال الاستمتاع بالتفاعل الحميم للتأكيد على التفاعل المتبادل.
- ج. **الولاء:** يعد الولاء جوهر الالتزام، ويدعم الهوية الذاتية، ويقوي الجماعة، وركز على المسايرة، ويدعو إلى تأييد الفرد لجماعته، ويشير إلى مدى الانتماء إليها. كما أنه الأساس القوي الذي يدعم الهوية، إلا أنه في اللحظة نفسها يعتبر الجماعة مسؤولة عن الاهتمام بكل حاجات أعضائها من الالتزامات المتبادلة للولاء، بهدف الحماية الكلية.

#### ١-٣-٣- العوامل المؤثرة على الانتماء التنظيمي:

تتمثل العوامل المؤثرة على الانتماء التنظيمي في (خطاب، ١٩٩١: ص١٤٧):

#### ١-٣-١- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد، وبالتالي تؤثر على درجة الانتماء التنظيمي، خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل. وهناك مجموعة من الأسباب التي تجعل مستوى الانتماء التنظيمي مرتفعاً؛ منها إدراك العاملين لارتفاع البطالة، فضلاً عن قصور المعلومات عن سوق العمل، كل هذا أثر على اتجاهات العاملين بالنسبة للانتماء التنظيمي بالارتفاع.

#### أ- خصائص الفرد:

- هناك العديد من خصائص الفرد التي لها علاقة بالانتماء التنظيمي، من بينها:
- **السن وطول مدة الخدمة:** كلما زاد السن، وطول مدة الخدمة، تزداد العلاقات الاجتماعية، وبالتالي ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي.

ب- **دوافع وقيم الأفراد:** كلما كانت المنظمة المكان الذي يشبع حاجات الفرد، يكون انتماؤه التنظيمي أكبر، كما أن الأفراد الذين لديهم اعتقاد كبير بالنسبة القيمة العمل، يكون الانتماء التنظيمي لديهم مرتفعاً.

ج- **خصائص الوظيفة:** قد تؤثر خصائص الوظيفة عكسياً أو طردياً بالانتماء التنظيمي. فنوع مجال الوظيفة، والاستقلالية، والتحدي... إلخ تؤثر إيجابياً. والتوتر، وعدم وضوح الدور، والصراعات، تؤثر سلباً.

١-٣-٢ - **بيئة العمل الداخلية:** تتمثل العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية فيما يلي:

أ. **الأجور:** كلما كانت الأجور، عادلة، متناسبة مع عبئ العمل، ازداد الشعور بالانتماء التنظيمي.  
ب. **جماعة العمل:** كلما كانت اتجاهات جماعة العمل إيجابية للمنظمة، كلما زاد مستوى الانتماء التنظيمي.

ج. **الإشراف والقيادة:** تؤثر نوعية الإشراف والقيادة على مستوى الانتماء التنظيمي، فالإشراف الديمقراطي والمشاركة يزيد من مستوى الانتماء التنظيمي، والعكس صحيح.

١- **ضغوط العمل:**

١-٢ - **تعريف الضغط:**

- **الضغط لغة:** حسب المعجم الوسيط يعني الضيق والتهر والاضطرار (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤: ص ٥٤١).

- **الضغط اصطلاحاً:** "حالة نفسية تنعكس في ردود الفعل الداخلية الجسمية والنفسية والسلوكية، والناشئة عن التهديد الذي يدركه الفرد عندما يتعرض للمواقف والأحداث الضاغطة في البيئة المحيطة (المياحي، ٢٠١٢: ص ٨).

٢-٢ - **تعريف العمل:**

- " العمل هو الفعل أو الحرفة أو المهنة التي يمتهنها الإنسان في مقابل أجر يحصل عليه ويكفل له استمرار الحياة".

٢-٣ - **تعريف ضغوط العمل وأهميتها:**

ويتم التعرض إلى مفهوم ضغوط العمل وأهميتها على الترتيب.

٢-٤ - **مفهوم ضغوط العمل:**

- "ضغوط العمل هي تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج عن عوامل في المنظمة، أو بيئتها الخارجية، أو الفرد نفسه (سامية، ٢٠١٠: ص ٢).

- ضغوط العمل هي ردود الأفعال التي يبديها الأفراد نتيجة تعرضهم لعوامل قد تكون ذاتية أو مصدرها بيئة المنظمة، مما يجعلهم عاجزين عن تحقيق التكيف (الظالمي، ٢٠١٢: ص ٣٤٣).
- "ضغوط العمل في تلك الاستجابة التي يقدم عليها الفرد للتكيف مع موقف خارجي، والتي تنشأ عنها انحرافات جسدية ونفسية لأعضاء المنظمة، وهي تتمثل في القلق والتوتر اللذان يعيدان نتيجة للضغوط" (سامية، ٢٠١٠: ص ٥).

٢-٥ - **أهمية ضغوط العمل:** تتبع أهمية ضغوط العمل في المنظمات فيما يلي (الظالمي، ٢٠١٢: ص ٣٤٣ - ٣٤٤):

- حماية متخذ القرار ومن ثم المنظمة من اتخاذ قرار خاطئ ناجم عن انفعالات اللحظة، أو ناجم عن ردود الفعل العصبية للمواقف الصعبة التي تواجه متخذ القرار.
  - تأكيد ربحية المنشأة وتحقيق أهدافها بالشكل السليم، ووفقاً لما هو مخطط وموضوع بالبرامج التنفيذية.
  - حماية المنفذين من عشوائية القرار ومن ارتجالية السياسات الناجمة عن قصور الرؤية وضيق دائرتها أمام من القرار نتيجة سيطرة الضغوط والوساوس القهرية لديه.
  - توفير الظروف المناسبة والجو الصحي المناسب في بيئة العمل بالمنظمة، بالشكل الذي يجعل لكل مدير جو عمل أفضل، وبما يمكنه من اتخاذ القرارات وممارسة سلطاته ومهامه بشكل أفضل.
  - تنمية روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الرؤساء والمرؤوسين وزيادة التقهم والمشاركة الإيجابية والبناءة، بما يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وإحساسهم بالمشاركة الفعالة في صنع حاضرهم الوظيفي في المنشأة.
  - تنمية مهارات التوافق السريع والتعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه متخذ القرار، وبالتالي تنمية مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة في ظل سيادة جو من الضغوط على متخذ القرار في المنظمة.
- وفي الأخير يمكن القول أن دراسة ضغوط العمل في المنظمات لها فوائد عديدة بوصفها مؤشراً حقيقياً لتفسير سلوك العالمين سواء كان سلبياً أو إيجابياً.

٢-٦ - **مصادر ضغوط العمل وأنواعها:**

٢-٦-١ - **مصادر ضغوط العمل:**

٢-٦-١-١ - **المصادر التنظيمية:** تتمثل المصادر التنظيمية فيما يلي (محمد، ٢٠١٣: ص ١١٨):

أ. **الاختلاف المهني:** الهدف العام من التأهيل الدراسي مهما كان نوعه هو إعطاء الدارس علماً وخبرة تأهيلية تمنحه الثقة عند العمل وترفع من أدائه، لذا ينخفض أداء الذين يعملون في تخصصات مغايرة لتخصصاتهم، ثم يبدأ هذا الوضع يقلقهم ويسبب لهم ضغوطاً نفسية ومهنية بشعورهم من عدم الرضا عن أنفسهم أو عدم رضى المسؤولين عن أدائهم.

ب. **عبء الدور:** ويقصد به عبء العمل الذي يتضمن زيادة أو انخفاضاً في الدور الذي يكلف به الموظف، فقد تكون هذه الزيادة كمية كمطالبة الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد من قبل إدارته، أو عبئاً نوعياً كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات علمية عالية لا يملكها الموظف، أما انخفاض عبئ الدور، فيقصد به أن الموظف لديه عمل قليل غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته لأن لديه إمكانات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها. وتسبب كلتا الحالتين شعوراً بعدم الارتياح والملل، مولدة خلفها ضغوط عمل.

ج. **غموض الدور(\*):** "يعد غموض دور الفرد في المنظمة من أهم أسباب ضغوط العمل، ويقصد بغموض الدور نقص أو الافتقار للمعلومات التي يحتاج إليها العامل من أجل إنجاز عمله في المنظمة، أو جهله للمهام التي يفترض أن يقوم بها.

د. **صراع الدور:** يقصد به التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف، أو من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص، مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توفيقها للتخلص من الضغط .

هـ. **بيئة العمل المادية:** قد تؤدي ظروف بيئة العمل إلى الشعور بضغوط العمل، فكلما كان العامل معرضاً لحوادث العمل أو أمراض صحية نتيجة لطبيعته وظيفته، وغيرها من العوامل التي يكون تأثيرها مباشراً على العاملين، كلما كان ذلك مصدراً من مصادر ضغوط العمل.

٢-١-٦-٢ - **المصادر الشخصية لضغوط العمل:** أبرز العوامل التي تتعلق بالمصادر الشخصية العناصر التالية (القحطاني، ٢٠٠٧: ص ٣٦ - ٣٧):

أ. **نمط الشخصية:** تتفاوت شخصيات الأفراد من فرد لآخر، إذ هناك شخصيات حيوية وحادة في طباعها تتميز بالرغبة في العمل، فعادة يتحمل هؤلاء الأفراد درجات عالية من الضغوط، فقد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة، إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للعامل بأن يشعر بالضغوط دون شخص آخر .

- **الجنس:** يعد عامل الجنس (ذكور أو إناث) من المسببات الشخصية لضغوط العمل، فالنساء هن أكثر العاملين تعرضاً لضغوط العمل خاصة بسبب صراع الدور، وعادة ما

(\*) **الدور:** عبارة عن توقعات معينة يتوقعها الرؤساء والزملاء والمرؤوسين من الفرد بحكم مركزه في وظيفته، فلا يتم تحديده على أساس شخصي.

تواجه المديرات ضغوط عمل لا يواجهها المديرون بسبب التعميم بأن صفات المرأة لا تصلح لأن تكون صفات المدير الناجح.

ب. **قدرات الفرد:** تتفاوت القدرات من فرد لآخر، ومن هذه القدرات القدرة على تحمل المسؤولية سواء أكانت مسؤولية إشراف على أفراد آخرين أو مسؤولية عن أشياء مائية. إضافة إلى القدرة على التأقلم والتعامل مع الضغوط، فمصادر الضغوط قد تكون واحدة في الحياة الوظيفية إلا أن لها ردود أفعال مختلفة من قبل العاملين، وهذا راجع لدرجة تكيفهم مع الضغوط.

ج. **الحالة النفسية والبدنية:** تعد الصحة النفسية والبدنية للعامل عنصراً مهماً لتحديد مدى تحمله للضغوط التي يتعرض لها.

#### ٢-٦-٢ - أنواع ضغوط العمل:

٢-٦-٢-١ - **ضغوط العمل الإيجابية:** يطلق عليها أيضاً الضغوط البناءة، أو الجيدة، وهذه الضغوط لأزمة تتطلبها طبيعة العمل، فمثلاً يحتاج إليها المدير للضغط على العاملين للاحتفاظ بحيويتهم ودافعيتهم للعمل، وهي مفضلة ومرغوب فيها، إذ ينجح الفرد في التكيف الإيجابي معها ويحولها إلى حافز لأداء مهامه وأعماله، ومن المؤشرات التي تحدثها ضغوط العمل الإيجابية بين العاملين: ارتفاع حجم النشاط وقوته، زيادة الدوافع والحماس نحو العمل ومحاولة التطوير والتجديد، تعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغط.

٢-٦-٢-٢ - **ضغوط العمل السلبية:** تسمى أيضاً الضغوط الهدامة، أو الضغوط السيئة، وهي عكس الضغوط الإيجابية، فهي ضغوط غير مرغوب فيها وخير مفضلة سواء بالنسبة للمدير أو للعاملين في مختلف المستويات، تتولد عنها العديد من المؤشرات من بينها: فقدان الرغبة في العمل، تنامي الإحساس بالإحباط واليأس والقلق والاكتئاب، الأداء المنخفض، زيادة معدلات الغياب وغيرها من النتائج السلبية (سامية، ٢٠١٠: ص ٣٣ - ٣٤).

#### ٢-٧-٢ - آثار ضغوط العمل:

هناك آثار كثيرة لضغوط العمل إيجابية كانت أو سلبية، ويمكن تقسيمها إلى قسمين آثار واقعة على الفرد وأخرى على المنظمة (بنات، ٢٠٠٩: ص ٢١ - ٢٣):

#### ٢-٧-٢-١ - آثار ضغوط العمل على الفرد العامل:

#### ٢-٧-٢-١-١ - الآثار الإيجابية: تتمثل فيما يلي:

- تحفيز الفرد على العمل، جعل الفرد يفكر في العمل، يزداد تركيز الفرد في العمل.
- التركيز على نتائج العمل، المقدر على التعبير عن الانفعالات والمشاعر، النوم بشكل مريح.
- ٢-٧-٢-١-٢ - **الآثار السلبية:** إذا كان حجم ونوعية ضغوط العمل في غير الإطار الصحيح لها، فإن هذا يولد آثار سلبية للفرد، وذلك من خلال ثلاث مجالات:



أ. **الآثار الجسدية:** هناك علاقة قوية بين ضغوط العمل والاضطرابات العضوية التي تصيب العاملين ومن هذه الأمراض الأزمات القلبية، وزيادة ضغط الدم، آلام الظهر، وزيادة السكر في الدم.

ب. **الآثار النفسية:** من أهم تلك الأعراض القلق، والشعور بالاكتئاب، واضطرابات النوم، وفقدان الأعصاب.

ج. **الآثار السلوكية:** ويظهر تأثير ذلك في سلوك العاملين، حيث يجعلهم ضغط العمل يتصرفون بطريقة لم تكن مألوفة عندهم، مثل الإدمان على الخمر والمخدرات، التدخين، العدوانية والتخريب.

#### ٢-٧-٢- آثار ضغوط العمل على المنظمة:

إن الآثار الناتجة عن ضغوط العمل لا تقتصر فقط على الفرد، بل تمتد لتؤثر على المنظمة التي يعمل بها:

٢-٧-٢-١ **الآثار الإيجابية:** زيادة درجة انضباط العاملين وتحفيزهم على العمل، زيادة مستوى الأداء، تحسين الموقف التنافسي والريادي للمنظمة.

٢-٧-٢-٢ **الآثار السلبية:** تتمثل فيما يلي: الاستياء من العمل، زيادة التكاليف المالية الناتجة عن التأخر عن العمل، الغياب، تعطيل الأجهزة، صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية، عدم الدقة في اتخاذ القرارات، ارتفاع عدد الشكاوي والتظلمات، عدم الثقة في اتخاذ القرار، سوء العلاقة بين الأفراد.

إن آثار ضغوط العمل ليست بالضرورة سلبية، قد تفيد ضغوط العمل في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالعاملين، وكذا التأثير على سلوكهم، ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بالمنظمة التي يعملون فيها، وقد تتفجع الفرد نحو الانجاز والتفوق وتكون حافزاً له لتحقيق أهدافه ورغباته وحاجاته.

#### ٢-٨- أساليب التعامل مع ضغوط العمل:

يمكن تقسيمها إلى طرق التعامل مع ضغوط العمل على مستوى الفرد العامل وعلى مستوى المنظمة (محمد، ٢٠١٣: ص ١٢٠ - ١٢١):

#### ٢-٨-١- أساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى الفرد العامل:

يتم تجنب ضغوط العمل وعلاجها بطرق عديدة، من أهمها:

أ. **التأمل:** يهدف هذا الأسلوب إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسدية والاسترخاء، ومن بين طرق التأمل تمارينات اليوجا.

ب. **الاسترخاء:** تتمثل هذه الطريقة في جلوس الفرد مستريحاً وهدأناً، فالاسترخاء يؤدي إلى انخفاض ضربات القلب وضغط الدم.

- ج. التركيز: يساعد في تخفيف حدة الضغوط النفسية للعمل، حيث يصرف التركيز الفرد عن التفكير في مصادر الضغوط.
- د. التمارين الرياضية: إن ممارسة التمارين الرياضية بمختلف أنواعها يقلل التعرض لضغوط العمل، فهذه التمارين تؤدي إلى رفع فعالية أعضاء الجسم بالشكل الذي يسمح لها بمقاومة كل نتائج ضغوط العمل.
- هـ. بناء شبكة من العلاقات في بيئة العمل: وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام لجماعات العمل المختلفة وتوثيق الصداقة والشفافية، والعلاقات الجيدة مع الزملاء.
- ٢-٨-٢ - أساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المنظمة:
- أ. تستطيع المنظمات تخفيف ضغوط العمل من خلال العديد من الأساليب، من بينها:
- أ. التدريب: وذلك بتدريب الأفراد على كيفية التعامل مع الضغوط والتوترات.
- ب. إعادة تصميم الهيكل التنظيمي: ويتم هذا من خلال إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف.
- ج. بناء الفريق: تحتاج غالبية الأعمال في المنظمات إلى تفاعل الجماعة مع بعضها البعض، فمن خلال روح الفريق يمكن أن تمنع المنظمة حدوث العناصر المثيرة للضغوط.
- د. المؤازرة الاجتماعية: وذلك بتوفير علاقات اجتماعية بين الأفراد، بحيث يشعر الفرد العامل بأن زملاءه ورئيسه يساندونه، وهذا ما يبذل شعور الفرد بالعزلة.
- هـ. الإرشاد: يهدف إلى تحسين صحة وسلامة الموظف عقلياً، وينبغي أن يتم هذا الإرشاد بصورة سرية للسماح للعامل بحرية التحدث عن مشاكله الشخصية.

### المحور الثالث: الجانب الميداني:

#### ١- إجراءات الدراسة:

- ١-١- المنهج المستخدم: لقد استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي للجانب النظري للدراسة، في حين تم استعمال أسلوب دراسة الحالة في الدراسة الميدانية لتحقيق هدف الدراسة.
- ١-٢- مجتمع الدراسة وعينته: تم إجراء الدراسة على هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بجامعة العريش التي انشئت بموجب القرار الجمهوري رقم ٤٧ بتاريخ ٢٥ إبريل سنة ٢٠١٦ وتضم الجامعة ١١ كلية بمدينة العريش محافظة شمال سيناء مصر وتضم معهد بحثي وهو معهد الدراسات البيئية، ولقد تم اختيار عينة عشوائية عددها ١٠٠، كما تم توزيع ١٠٠ استمارة على جميع أفراد الدراسة، وتم استعادة ٧٠ استمارة فيما تم استبعاد ٣٠ استمارة.

١-٣- أداة الدراسة: قام الباحث بإعداد استمارة لمعرفة تأثير ضغوط العمل على الانتماء التنظيمي دراسة حالة جامعة العريش، تكونت الأداة من مجموعة من محور الدراسة وعدد فقرات كل محور. ضغوط العمل ١٤ فقرة، الانتماء التنظيمي ١٥ فقرة، المجموع الكلي ٢٩ فقرة.

كما تم استخدام مقياس ليكرت likert الخماسي في جميع أسئلة الاستمارة.

١-٤- صدق الأداة: تم التحقق من صدق الاستمارة بعدة طرق كما يلي:

- صدق الاستمارة: ثم التحقق من صدق الأداة من خلال عرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة متخصصون في المجال ولهم خبرة طويلة في هذا المجال من جامعات مصرية، وطلب منهم إبداء الرأي حول فقرات الاستمارة وذلك بحذف وتعديل واقتراح فقرات جديدة ومناسبة الأداة لموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظات الأساتذة تم تعديل أداة الدراسة.

١-٥- ثبات الاستمارة: من أجل استخدام معامل ثبات للأداة تم استخدام معامل كرونباخ ألفا من أجل تحديد الاتساق الداخلي لفقرات الاستمارة: ضغوط العمل ٠.٨٦٣، الانتماء التنظيمي ٠.٧٤٢، المجموع الكلي ٠.٨٢٥. وتشير القيم الواردة سابقاً أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مناسبة وتفي بأغراض هذه الدراسة.

١-٦- أساليب التحليل الإحصائي: لغرض تحليل نتائج الدراسة التي جمعت من خلال استمارة الاستبيان، فقد استعملت الأساليب الإحصائية الأتية: التكرار والنسب: لمعرفة إجابات أفراد العينة وتحليلها، الوسط الحسابي: لمعرفة متوسط إجابات أفراد العينة، الوسط الحسابي، معامل الارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ Cronbach Alfa: حيث استخدم للتحقق من صدق مقاييس الدراسة وثباتها، اختبار F: يمثل معنوية علاقة التأثير للدلالات الإحصائية بين المتغيرات المستقل والمتغير التابع اختبار T: للدلالة على معنوية علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة وقياسها.

اختبار T: يستخدم لمعرفة معنوية الفرضيات بين الأوساط المحاسبية المتغيرات البحث.

## ٢- تحليل نتائج الدراسة واختبار الفروض:

### ٢-١- وصف خصائص عينات الدراسة:

الجدول رقم (٠١): خصائص عينة الدراسة

المتغير	العدد	%	
الجنس	أنثى	٣٠	٤٢.٨٥
	ذكر	٤٠	٥٧.١٤
السن	٣٠-٣٥	١٥	٢١.٥
	٤٠-٣٥	٢٠	٢٨.٥
	٤٠ فما فوق	٣٥	٥٠
الرتبة الأكاديمية	مدرس	١٥	٢١.٤
	أستاذ مساعد	٢٠	٢٨.٥
	أستاذ	٣٥	٥٠
مدة الخدمة	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٠٥	١٢.٥
	من ١٠ إلى ١٥ سنوات	١٠	٢٥
	١٥ فأكثر	٢٥	٦٢.٥
المجموع الكلي		٤٠	١٠٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

- أن أغلبية أفراد العينة هم من الذكور والبالغ عددهم ٤٠ بنسبة ٥٧.١٤٪
- أن ٢١.٥٪ تراوحت أعمارهم من ٣٠ إلى ٣٥ سنوات، وأن ٢٨.٥٪ تراوحت أعمارهم عن ٣٥ إلى ٤٠ سنوات %، والباقي بلغت أعمارهم أكثر من ٤٠ سنة بنسبة ٥٠٪.
- أن أغلب أفراد العينة تزيد مدة خدمتهم بالمؤسسة عن ١٥ سنة مما يعني أن أفراد عينة الدراسة لهم خبرة طويلة داخل الكلية.
- أما الرتبة الأكاديمية فهي موزعة كالتالي: مدرس بنسبة ٢١.٥ % ، أستاذ مساعد بنسبة ٢٨.٥٪، أستاذ بنسبة ٥٠ % مما يعني أن الدراسة تشمل كل فئات هيئة التدريس.

٢-٢ - تحليل نتائج الدراسة:

أ. تحليل فقرات المحور الأول (ضغوط العمل)

الجدول رقم (٠٢): تحليل فقرات المحور الأول (ضغوط العمل)

ت	المحور الأول (ضغوط العمل)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
٠١	لا أتمتع بسلطات تتناسب مع مسؤولياتي	٠٤.١٣	٠.٩٦	مرتفع
٠٢	لا أتمتع بالسلطات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي	٠٣.٩٥	٠.٩٨	مرتفع
٠٣	حدود صلاحياتي غير واضحة	٠٣.٣٠	٠.٨١	متوسط
٠٤	يهدف العاملون إلى معرفة حجم الصلاحيات والمسؤوليات في الوظيفة الحالية	٠٤.١٢	٠.٨٤	مرتفع
٠٥	يشعر العاملون بزيادة الاعتماد على الآخرين وعدم الاعتماد على قدراتهم الشخصية	٠٤.٠٠	٠.٨٣	متوسط
٠٦	تتعارض الأفكار والقيم الشخصية للأفراد العاملين مع أهداف ومتطلبات المنظمة	٠٣.٣٥	٠.٨٦	متوسط
٠٧	أعاني من خلافات مهنية بيني وبين زملاء في العمل	٠٤.١٠	٠.٨٧	مرتفع
٠٨	أشعر بأنني أعمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة	٠٤.١٨	٠.٨٨	مرتفع
٠٩	الضغوط التي تواجه العاملين في المنظمة تفوق طاقاتهم وامكاناتهم	٠٣.٨٠	٠.٩٦	مرتفع
١٠	هناك زيادة في المهام والواجبات الملقاة على عاتقي	٠٣.٨٥	٠.٩٥	مرتفع
١١	يشعر العاملون بصعوبة المهام والمسؤوليات المسندة إليهم	٠٣.٠٠	٠.٩٦	متوسط
١٢	تصميم مكان عملي غير ملائم	٠٣.٧٥	٠.٩٧	مرتفع
١٣	الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة	٠٣.٦٠	٠.٩٨	مرتفع
١٤	العلاقة بيني وبين الإدارة تقوم على التقاهم	٠٣.٨١	٠.٩٠	مرتفع
	المجموع العام	٠٣.٧٦	٠.٩٥	مرتفع

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال هذا الجدول يتضح أن:

- ١- **صراع الدور:** جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٣.٩٠٧٥) بانحراف معياري قدره (٠.٨٦)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً أيضاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٣٥ - ٤.١٨)، وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠.٨٣ - ٠.٨٨)، وهذا ما يدل على وجود ضغوط العمل فيما يتعلق بصراع الدور.
- ٢- **غموض الدور:** جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٠.٨٧٥) بانحراف معياري (٠.٨٩)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً أيضاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٣٠ - ٤.١٣)، وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠.٨١ - ٠.٩٦)، وهذا يشير إلى وجود غموض الدور يتسبب في ضغوط العمل.
- ٣- **بيئة العمل:** جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٣.٦٧٥) بانحراف معياري (٠.٩٧)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً أيضاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٦٠ - ٣.٧٥)، وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠.٩٧ - ٠.٩٨)، وهذا يشير إلى وجود ضغوط العمل فيما يتعلق ببيئة العمل.
- ٤- **جماعة العمل:** جاء بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٣.٨١) بانحراف معياري (٠.٩٠)، وهذا يشير إلى وجود ضغوط العمل فيما يتعلق بجماعة العمل.
- ٥- **عبء العمل:** جاء بالترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البند (٣.٥٥) بانحراف معياري (٠.٩٦)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٠٠ - ٣.٨٠)، وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠.٩٥ - ٠.٩٦)، وهذا ما يدل على وجود ضغوط العمل فيما يتعلق بعبء العمل.

بناءً على ما تقدم نستنتج أن مستوى ضغوط العمل في مؤسسة المبحوثة جاء مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين (٣.٧٦).

ب- تحليل فقرات المحور الثاني (الانتماء التنظيمي):

الجدول رقم (٠٣): تحليل فقرات المحور الثاني (الانتماء التنظيمي):

ت	المحور الثاني (الانتماء التنظيمي)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١٥	أشعر بالرغبة في بذل مجهود كبير لتحقيق أهداف الكلية	٠٣.٨٧	٠.٤٢	مرتفع
١٦	أشعر بقدر كبير من الانتماء تجاه الكلية	٠٣.٦٥	٠.٤٣	مرتفع
١٧	راضي بما يحققه لي عملي الحالي من مكاسب	٠٣.٨٩	٠.٤٥	متوسط
١٨	أعطي هذه الكلية أحسن ما عندي في أسلوب أداء العمل	٠٣.٦٠	٠.٤٤	مرتفع
١٩	إنني أهتم بمستقبل هذه الكلية	٠٣.٣٥	٠.٤٢	متوسط
٢٠	لا أتقيد بالأنظمة المعمول بها في الكلية	٠٣.٣٧	٠.٤٣	متوسط
٢١	أشعر بالسعادة أثناء قيامي بممارسة مهام وظيفتي بالكلية	٠٤.٠٠	٠.٥٣	مرتفع
٢٢	تضايقتني سلوكيات الزملاء التي تسيء إلى سمعة الكلية في المجتمع	٠٣.٦٠	٠.٥٧	مرتفع
٢٣	يرتبط انتمائي للعمل بالكلية بما أحصل عليه من حوافز مادية أو معنوية	٠٣.٩٥	٠.٥٨	مرتفع
٢٤	تحرص الكلية على تحقيق الاستقرار الوظيفي لمنسوبيها	٠٣.٩٠	٠.٥٦	مرتفع
٢٥	يعد عملي في هذه الكلية أفضل فرصة عمل عرضت علي	٠٣.٥٧	٠.٥٩	متوسط
٢٦	لا أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الآخرين عن الكلية التي أعمل فيها	٠٣.٨٠	٠.٥١	مرتفع
٢٧	أشعر بالفخر والاعتزاز باستمرار عملي في هذه الكلية	٠٣.٨١	٠.٤١	مرتفع
٢٨	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية	٠٣.٧٥	٠.٤٥	مرتفع
٢٩	أحب أن أقرأ عن الكلية في حاضرها وماضيها	٠٣.٥٩	٠.٤٠	مرتفع
	المجموع العام	٠٣.٧١	٠.٥٦	مرتفع

المصدر: الجدول من إعلان الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال هذا الجدول يتضح أن:

المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٣.٧١) بانحراف معياري قدره (٠.٥٦)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث

على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً أيضاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٣٥ - ٤.٠٠)، وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠.٤١ - ٠.٥٩)، وهذا ما يدل على أن مستوى الانتماء التنظيمي عند أعضاء الهيئة التدريسية المؤسسة مرتفع، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين (٣,٧١).

### ٣- اختبار فرضيات الدراسة:

الجدول رقم (٠٤): نتائج علاقات الارتباط بين ضغوط العمل والانتماء التنظيمي

متغير مستقل	متغير تابع
ضغوط العمل	الانتماء التنظيمي
*٠.٨٩٨	قيمة T المحسوبة = ٩.٣٤

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.  $N=40, *P \leq 0.05$ . يشير الجدول رقم (٠٤) إلى طبيعة علاقات الارتباط بين ضغوط العمل والانتماء التنظيمي حيث يشير المؤشر الكلي بين ضغوط العمل والانتماء التنظيمي إلى وجود علاقة معنوية موجبة إذ بلغ الارتباط (٠.٨٩٨) وهي علاقة ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وكذلك قيمة T المحسوبة = ٩.٣٤ أكبر من قيمة T الجدولية = ١.٣٨ وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضية الأولى.

الجدول رقم (٠٥): تأثير ضغوط العمل على الانتماء التنظيمي في المؤسسة المبحوثة

قيمة F		R <sub>2</sub>	ضغوط العمل B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة				
٠.٤٠٨	٠.٦٨	٠.٨٩	٠.٢١١ *٦.٣٢	٠.٨٦٢	الانتماء التنظيمي

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.  $N=40, *P \leq 0.05$ .  
df (1.38).  
• قيمة T المحسوبة.

يتضح من الجدول رقم (٠٥) وجود تأثير لضغوط العمل على الانتماء التنظيمي في المؤسسات المبحوثة ويدعم هذا التأثير قيمة F المحسوبة والبالغة (٠.٦٨) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (٠.٤٠٨) عند درجتي حرية (١,٣٨) وضمن مستوى معنوية (٠.٠٥) وبمعامل تحديد R<sup>2</sup> قدره (٠.٨٩).



إذ بلغت قيمة (B) (٠.٢١١) وكانت قيمة (T) لها (5.19) وهي قيمة معنوية موجبة أكبر من قيمة (T) الجدولية (١.٦٨) عند درجتي حرية (١,٣٨) ومستوى معنوية (٠.٠٥) وبهذا فإنه يتم قبول الفرضية الثانية.

## الخاتمة:

### ١ - النتائج:

- يرتب المبحوثين جملة من ضغوط العمل حسب الترتيب التنازلي من الأكثر ضغطاً إلى الأقل كما يلي: صراع الدور، غموض الدور، بيئة العمل، جماعة العمل، عبء العمل.
- وجود ضغوط العمل فيما يتعلق بصراع الدور وعبء العمل في المؤسسة المبحوثة وهذا يعد مصدراً لضغوط العمل.
- وجود غموض للدور يتسبب في ضغوط العمل، إذا أن وضوح الدور الذي يقوم به العامل يحفز على بذل المزيد من العطاء لتحقيق أهداف المؤسسة.
- أن مستوى الانتماء التنظيمي عند أعضاء الهيئة التدريسية المؤسسة مرتفع من خلال: شعور العامل أثناء قيامه بممارسة مهام وظيفتي بالكلية بالسعادة وكذلك حرص الكلية على تحقيق الاستقرار الوظيفي لمنسوبيها.
- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل وبين الانتماء التنظيمي في المؤسسات المبحوثة.
- تؤثر ضغوط العمل في الانتماء التنظيمي في المؤسسات المبحوثة.

### ٢ - التوصيات:

- على القيادات الإدارية في المؤسسة المبحوثة العمل على معالجة مسببات ضغوط العمل التي يعاني منها أعضاء الهيئة التدريسية.
- أن تسعى القيادات الإدارية في المؤسسة المبحوثة العمل إلى تفهم مشكلات العاملين من خلال اللقاءات مستمرة معهم.
- تحسين ظروف وبيئة العمل (الأجهزة والأدوات والمعدات).
- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول مصادر ضغوط العمل.
- عقد الندوات والمحاضرات التي تثير الاهتمام بموضوعات ضغوط العمل للتعرف على هذه الظاهرة وفهم أبعادها.

## مراجع الدراسة:

### أ. المراجع العربية:

- أشمار عبد الرزاق محمد، العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل، مجلة تنمية الرافدين، المجلد ٣٥، العدد ١١٢، ٢٠١٣.
- أداء صالح بن ناصر شغرد القحطاني، الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٧.
- بن طالب سامية، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في المنظمة - دراسة حالة: الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع تسيير المنظمات، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، ٢٠١٠/٢٠٠٩.
- جعفر عمد كاظم المياحي، الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية، مجلة واسط للعلوم الإنسانية، العدد التاسع عشر، جامعة واسط، الأردن، ٢٠١٢.
- خليل حجاج، تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة"، مجلة جامعة الأزهر، المجلد التاسع، العدد الثاني، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠٠٧.
- سعد تراحيب عظام النقي، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠١٢.
- عايدة خطاب، اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، وأيد سيرفس للاستشارات والتطوير، مصر، ١٩٩١.
- عبد القادر سعيد بنات، ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٩.
- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، مصر، ٢٠٠٤.
- محمد بن فرحان الشلوي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٥.
- محمد جبار هادي الظالمي، المناخ التنظيمي وأثره في ضغوط العمل، المعهد التقني، كربلاء، ٢٠١٢.