

أثر ضغوط العمل على دوران العاملين
(دراسة تطبيقية على وزارة المالية-ولاية سنار 2023)

أبوبكر علي خضر بختيار*1

1 كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة سنار، Abosinnar@outlook.com

تاريخ الاستلام: 2023/12/03؛ تاريخ القبول: 2024/03/27

ملخص:

هدفت الدراسة لمعرفة أثر ضغوط العمل بمحاورها (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، البيئة التكنولوجية) على دوران العمل بمحوري (العدالة، الرواتب والحوافز)، مشكلة الدراسة تعتبر ضغوط العمل من أبرز ما يواجه العامل في عمله حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل فقد جعلت الفرد يعيش في حالة من القلق والتوتر والانفعال مما يؤثر على صحته النفسية والجسدية وبالتالي تتغلب على مهامه ووظيفته وعلاقته مع العاملين في المنظمات ما يدفعه إلى ترك العمل. تكونت عينة الدراسة من موظفي وزارة المالية-ولاية سنار، تم إختيار العينة العشوائية البسيطة لمجتمع الدراسة لعدد 95 موظف، واعتمد الباحث الإستبيان بغرض جمع البيانات. تم إستخدام التحليل الكمي للبيانات، بإستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، أهم النتائج: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي) و العدالة، ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين (بيئة العمل التكنولوجية) و العدالة، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين (المهام والواجبات) و الراتب و الحوافز.، ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين (بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية) و الراتب والحوافز أهم التوصيات: أهمية ملائمة الهيكل التنظيمي لحجم العمل وأن يتسم بالوضوح والدقة توزيع فرص الترقية والتدريب والتطوير بعدالة.

كلمات مفتاحية: المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، البيئة التكنولوجية دوران العمل.

* Abobakr Ali khedr bkhit, abosinnar@outlook.com.

**The Effet of Wok Stress on EmployeeTurnover
An AppliedStudy on a Number of Banks -Sinnar Local 2023)**

Abobakr alikhedr bkhit^{1*}
Faculty of economic and management studies, university of sinnar(sudan)
abosinnar@outlook.com

Received:03/12/2023

; Accepted: 27/03/2024

Abstract:

The study aimed to determine the impact of work pressures in its axes (tasks and duties, physical work environment, organizational structure, technological environment) on work turnover in its axes (fairness, salaries and incentives). The problem of the study is that work stress is considered one of the most prominent things that the worker faces in his work, as it generates demands for things that are not The worker can, as it causes the individual to live in a state of anxiety, tension, and emotion, which affects his mental and physical health and thus overcomes his tasks, his job, and his relationship with workers in organizations, which prompts him to leave work. The study sample consisted of employees of the Ministry of Finance - Sennar State. A simple random sample of 95 employees was chosen for the study population, and the researcher adopted the questionnaire for the purpose of collecting data. Quantitative data analysis was used, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The most important results: There is a statistically significant relationship between (tasks and duties, physical work environment, organizational structure) and justice. There is no statistically significant relationship between (technological work environment). And justice, there is a statistically significant relationship between (tasks and duties), salary and incentives. There is no statistically significant relationship between (the physical work environment, organizational structure, technological work environment) and salary and incentives. The most important recommendations: The importance of adapting the organizational structure to the workload. The distribution of opportunities for promotion, training and development must be clear and precise.

Keywords : tasks and duties, physical work environment, organizational structure, technological environment, work turnover,

I. تمهيد:

لقد اعتبر العلماء ضغوط العمل من أهم الموضوعات التي حظيت بتركيز واهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي لانعكاسه الكبير على المنظمة والمجتمع والفرد سواء الإيجابي أو السلبي وعندما نتحدث عن مفهوم ضغوط العمل فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على هذه الأرض فقد وجد من أجل أن يعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدر التعب وذلك مصداقاً لقوله تعالى (لقد خلقنا الإنسان في كبد) " البلد ، الآية 4" ولقد ترتب على هذا العمل وما صحابه من شقاء مواجهة الإنسان لعدد من المخاطر والتحديات في حياته التي جلبت له تلك الضغوط وأجزاء هذه المخاطر استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها وأن يسخرها لصالحه ، في حين كان لبعض هذه المخاطر والتحديات أثر قاسي وشديد يترتب عليها تعاسته وفناؤه، ومع تكيف الإنسان مع هذه الضغوط وتفاعله معها وشيوع استخدام مصطلح الضغوط لدى أغلب الأب وساط فإن من أهم المشكلات التي واجهها بعض المهتمين بموضوع الضغوط بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة وهي محاولة التوصل إلى تعريف متفق عليه لمعنى الضغوط والفروق الفردية لتحمل درجات الضغوط من عدمه بالإضافة لأسباب الضغوط وسبل معالجتها وآثارها النفسية والجسدية. تعتبر ضغوط العمل جزءاً مهماً من المتغيرات وتعد ضغوط العمل هي أحد الموضوعات الأساسية التي يركز الباحثون في مجال الإدارة على دراستها من حيث المسببات والآثار باعتبار إن ضغط العمل هو أحد التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها الخاصة مع ازدياد حدة الظروف التي تواجهها، حيث أن وجود مستويات مرتفعة من الضغط الوظيفي قد تؤثر سلباً على الأداء الفردي وبالتالي على أداء العاملين بالمؤسسة.

مشكلة الدراسة

إن أكثر مشكلات المنظمات تعود إلى وجوت بيئة عمل غير مناسبة مما يؤدي إلى تكوين أنواع من الضغط على العاملين في هذه المنظمة لذلك أصبح من الضروري البحث عن بيئة مناسبة داخل المنظمة وهي احدى الاهتمامات الرئيسية التي تواجهها أي منظمة. تعتبر ضغوط العمل من أبرز ما يواجه العامل في عمله حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل فقد جعلت الفرد يعيش في حالة من القلق والتوتر والانفعال مما يؤثر على صحته النفسية والجسدية وبالتالي تتغلب على مهامه ووظيفته وعلاقته مع العاملين في المنظمات ما يدفعه إلى ترك العمل.

قد تمثلت هذه التساؤلات الآتية: . ما هو أثر ضغوط العمل على دوران العاملين؟

1. كيف تؤثر المهام والواجبات على نظام الرواتب والحوافز.
2. كيف تؤدي بيئة العمل المادية الى تحسين بيئة العمل.
3. هل للهيكلة التنظيمي أثر على نظام العدالة
4. ما تأثير البيئة التكنولوجية غي الرواتب والحوافز.

أهمية الدراسة.

1. لدى أداء العاملين أهمية كبيرة داخل كل منظمة فإذا كان مستوى أداء العاملين مرتفعاً فإن ذلك ينعكس بالإيجاب على المؤسسة وينجلي ذلك في حضور العامل وعدم تغنية وتأدية مهامه بكل يسر واعطاء اقصى ما يملك من المعلومات.
2. توضح أفضل الطرق التي تستند عليها عملية الترقية في المؤسسات.

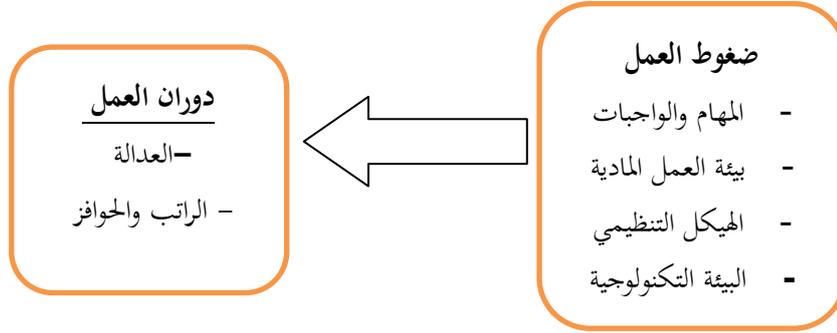
أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى ضغوط العمل على الموظفين في العدالة والحوافز،
2. توضح أفضل الطرق التي يجب أن تستند عليها عملية تخفيف ضغوط العمل في المؤسسات.

فروض الدراسة:

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين المهام والواجبات ودوران العاملين.
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين بيئة العمل المادية ودوران العاملين.
3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) الهيكل التنظيمي ودوران العاملين.
4. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين البيئة التكنولوجية ودوران العاملين.

شكل (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من واقع تكوين فرضيات الدراسة 2023م

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، من خلال استخدام الاساليب الإحصائية المختلفة، المنهج التاريخي: لعرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وكذلك المعلومات التاريخية. طرق جمع البيانات: اعتمد الباحث علي المصادر التالية:

البيانات الأولية: أداة الاستبيان

البيانات الثانوية: وتشمل الكتب، المراجع، الدوريات، التقارير السنوية والمنشورات الإحصائية والدراسات السابقة في هذا المجال. حدود البحث:

الحدود الزمانية: 2023م

الحدود المكانية: وزارة المالية - ولاية سنار

الحدود البشرية: موظفي وزارة المالية - ولاية سنار

الدراسات السابقة:

1. دراسة مهدي(2020)

هدفت الدراسة في تحديد مصادر واسباب ضغوط العمل عند الاستاذ الجامعي وتحديد العلاقة بين ضغوط العمل عند الاستاذ الجامعي. والتعرف على درجة ضغوط العمل عند الاستاذ الجامعي. وتستند أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه وهو ضغوط العمل وكيفية تأثيرها على أداء الأستاذ الجامعي. وعينة الدراسة عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة أو مشكلة ما فإن الأمر يتطلب أن يحدد مجتمع بحثه ويشمل مجتمع البحث في جميع الافراد أو الاشخاص أو الاشياء التي يكون موضوع مشكلة البحث أو بعبارة أخرى مجموعة الدراسة هذه هو اساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة بن مهدي أم البواقي حيث عدد الاساتذة 192 استاذًا واستاذة.

2. المعنز (2009)

هدفت تطوير إطار نظري متكامل يغطي مجمل أدبيات ضغوط العمل وما يرتبط به من مفاهيم. والتعرف على مدى علاقة ضغوط العمل بأبعاده (عبء العمل-الاجور-المكافآت-الهيكل التنظيمي). وتكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع ضغط العمل باعتباره من الموضوعات التي تحظى في الوقت الحاضر باهتمام الباحثين في عدد من الادارات وبشكل خاص آثار سلبية على فرد المنظمة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف مشكلة الدراسة ومن ثم تحليلها للوصول إلى النتائج ومن شدة الاستنتاجات وبعدها وضع توصياتها. وجمعت عينة الدراسة الفنادق كامله والمختلفة في 12 فندق مذكورة أسماءها وعدد العاملين فيها وكان عددهم 2400 عامل.

3. بوغازي(1995)

هدفت الدراسة للتعرف على مصادر ضغوط العمل بالمؤسسة على الدراسة والآثار الناجمة عنها. وتحديد مدى الاختلاف في رؤية أفراد العينة لمصادر ضغط العمل باختلاف خصائصهم الشخصية. ونبرز أهمية الدراسة في توضيح مصادر ضغوط العمل وأثرها على المؤسسات الاقتصادية سواء على الموارد البشرية أو على المؤسسة أما من الناحية العلمية فإنها بالغة الأهمية كونها في إحدى المؤسسات التي تتسم الأهمية. ضغوط العمل تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة البيئة التي يعمل فيها. يقصد به مجموعة المهام التي تستند للفرد للقيام بها خلال العمل.

2. ضغوط العمل:

- ضغوط العمل تشمل: تشتمل على سلبيات وإيجابيات تنعكس على العمل.
- المهام والواجبات تقوم بواسطة مجموعة من الأفراد وتضمن العمل بمجموعات لتحقيق المستويات. (محمود، 2004، ص18)
- بيئة العمل المادية لكل عمل ظروفه الخاصة وتشمل ساعات العمل، الاضاءة التهوية، الضوضاء.
- وأيضا عرف جمالا لضغوطها " ردود فعل الفرد تجاه ظروف بيئة العمل التي تمثل تهديدا لموهبته تشير لعدم تناسق قدرات الفرد مع بيئة العمل، وتعرض الفرد لزيادة متطلبات العمل بصفة مستمرة تجعلهم من الصعب عليها أن يتكيف مع المواقف التي تواجهه (جمال، 2006)
- الهيكل التنظيمي هو تلك العمليات التي تهدف التحقيق عدة اهداف.
- بيئة العمل التكنولوجية هنالك عدة أدوات وبرامج تستخدم في بيئة العمل التكنولوجية لتساعد العملاء في أداء العمل. (العميان، 2005، ص156)

1.2 عناصر ضغوط العمل

يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية للضغوط في المنظمة وهي:

- أ. عنصر مثير: ويحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.
- ب. عنصر الاستجابة: يمثل هذا العنصر ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.
- ج. عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة.

2.2 مراحل ضغوط العمل :

فقد حدد سيللي، الذي وضع تصورا على ردود أفعال الجسم البدنية والنفسية تجاه الضغط ثلاث مراحل متميزة لرد فعل الإنسان تجاه الضغط وهي الإنذار والمقاومة والاستنزاف

1. مرحلة الإنذار التنبيه للخطر: رد الفعل الأولى للجسم لحالة الضغط والذي يتخذ بوجه عام صيغة تفاعل المركبات الكيماوية في جسم الإنسان ويظهر في توتر الأعصاب وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الاغراض.
2. مرحلة المقاومة: وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والإرهاق مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط، وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القدرات المتخذة والتعرض للأمراض خلال هذه المرحلة لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على الموقف بإحكام.
3. مرحلة الإرهاق الاستنزاف (: يحل الإرهاق حينما تنهار المقاومة وفي هذه المرحلة تظهر الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل القرحة والصداع أو ارتفاع ضغط الدم والأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظمة على السواء (حريم، 2004، ص45)

3.2 آثار ضغوط العمل:

ذكر (العميان، 2004) أن هنالك آثار عديدة لضغوط العمل منها ما هو إيجابي وآخر سلبيو فيما يأتي تفصيل لتلك الآثار.

الآثار الإيجابية:

إن العديد من المنظمات وان لم يكن جميعها تنظر إلى ضغوط العمل على أنها شر يجب مكافحته وذلك لآثارها السلبية على الفرد والمنظمة معا، ولكن الحقيقة غير ذلك إذ أن لضغوط العمل آثاراً إيجابية مرغوبا فيها إلى جانب السلبية غير المرغوب فيها ومن الآثار الإيجابية ما يلي:

- أ. تحفز على العمل.
- ب. تجعل الفرد يفكر في العمل.
- ج. يزداد تركيز الفرد في العمل.

- د. ينظر الفرد إلى عمله بتميز.
 - هـ. التركيز على نتائج العمل.
 - و. النوم بشكل مريح.
 - ز. المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.
 - ح. الشعور بالمتعة.
 - ط. الشعور بالإنجاز.
 - ي. تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة.
 - ك. النظر للمستقبل بتفاؤل.
 - ل. المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة.
- ب. الآثار السلبية:

يترتب على الإحساس إن تزايد ضغوط العمل يشعر الفرد بإحساس سلبي يضر بالفرد وبالمنظمة وأهم هذه الأحاسيس ما يلي:

1- آثار الضغوط على الفرد:

أ. الآثار السلوكية:

الضغط المرتبط بالعمل يمكن أن يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، وفي الواقع فإن عدم الرضا عن العمل يعتبر النتيجة الأبسط والأكثر وضوحاً في التأثيرات السلوكية للضغط ويظهر تأثير ذلك في مجالات سيكولوجية أخرى مثل الميل للحوادث. والإدمان على الخمر، واستخدام المخدرات والمسكنات، والانفجار العاطفي، والإفراط في الأكل والتدخين، والسلوك العدواني والضحك بعصبية (العطية، 2004، ص14)

ب. الآثار الفسيولوجية:

تزايد نسبة جلوكوز الدم، زيادة في ضربات القلب، وزيادة في ضغط الدم، وجفاف في الفم، والعرق، وارتفاع وانخفاض في حرارة الجسم وآلام الصدر والظهر وزيادة السكر في الدم.

وقد أشارت الدراسات إلى وجود علاقة كبيرة بين ضغوط العمل الشديدة وارتفاع ضغط الدم ومستوى الكوليسترول في الدم والتي قد تؤدي إلى أمراض القلب والقرح المعوية والتهابات المفاصل، وهناك علاقة طردية بين ضغوط العمل ومرض السرطان (مروان، 2008)

ج. آثار نفسية موضوعية- :

من أهم تلك الأعراض القلق والعدوانية، واللامبالاة، والملل، والاكتئاب والإرهاق، والإحباط، وفقدان المزاج والأعصاب، وعدم تقدير الذات، والوحدة (موفق، 2006).

آثار الضغوط على المنظمة- :

يمكن إيجازها فيما يلي:

(زيادة التكاليف المالية، تكلفة التأخر عن العمل، الغياب، التوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات واصلاحها، تكلفة الفاقد من المواد، تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته، صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية. الاستياء من جو العمل. عدم الرضا الوظيفي. الغياب والتأخير عن العمل. عدم الدقة في اتخاذ القرار. سوء العلاقة بين الأفراد. سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات. التسرب الوظيفي. الشعور بالفشل.)

3. دوران العاملين: (عبد الكريم، 2021، ص358)

من الطبيعي ألا يستمر أي إنسان في العمل الذي تم تعيينه فيه لأول مره وينتقل إلى عمل آخر لأسباب عديدة وشخصية أو فرار جزئي بحق العامل نتيجة القيام بسلوكيات غير مرغوبة من أكثر الحركات شيوعاً الترقية، التنقل، التنزيل الوظيفي ولهذا نتطرق في ملخصنا هذا إلى:

دوران العمل: أدوات العمل ويشتمل على:

– العدالة هي أن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة من المدخلات والمخرجات.

– الراتب والخواص هي ما يحصل عليه الفرد مقابل أداء عمله المطلوب إنجازها. (عبد الله، 2005، ص305)

1.3 دوران العمل:

يعرف بأنه حركة العاملين خلال فترة زمنية سواء دخول للمنظمة أو الخروج منها سواء كان الخروج الإرادة أو بالتسريح أو النقل. (الكبير، 2007، ص73)

ويعرف أيضا بأنه حركة القوة العاملة داخل المنظمة لخروج العمالة نتيجة انتقاله للمعاش أو الفصل. (الصيرفي، 2006، ص81)

تعريف دوران العمل:

يعرف بأنه حركة انتقال العمالة داخل المؤسسة وتشتمل على الحركة العمودية للعمالة وذلك معدل الترفيه وهبوط انتقال الموظف من وظيفة إلى وظيفة أقل منها. (حجازي، 2007، ص270)

2.3 العدالة:

أوضح (ادم) في نظرية العدالة بأن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياماً بمدخلات (مهارته) مع معدل عوائد الافراد العاملين معه قياسا بمدخلاتهم وأن نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل ما يستلمه غيره ويشعره بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا.

من خلال ما تقدم ذكره نستخلص أن الرضا الوظيفي هو عامل توتر فيه الكثير من العوامل المتعلقة بالموظف حيث أن يزداد منعكس رضا الوظيفي كلما كانت هذه العوامل مصدر اشباع الحاجات والرغبات للموظف والعكس صحيح. (أبورجاء، 2012، ص37)

ويرى الباحث بعد هذا العرض للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بشكل عام أن اهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي يتفق عليها الباحثون يمكن أن تشتمل على الآتي: (السيبي، 2002، ص122)

أ. الاجور والحوافز والمكافآت المادية والمعنوية.

ب. العمل وظروفه وطبيعته.

ج. التقدير واحترام الذات والمكانة الاجتماعية التي يشغلها الفرد.

د. العلاقات مع الزملاء والرؤساء في العمل.

هـ. الانتماء للمهنة.

و. الامن والاستقرار الوظيفي.

وهذه العوامل تعطي الجوانب الفنية والادارية والاجتماعية والنفسية داخل العمل.

3.3 العدالة والمساواة

تعتبر العدالة والمساواة من أهم مكونات النسيج الاجتماعي والنفسي للمنظمة، والاعتداء

عليها من قبل إدارة المنظمة يمثل تدميراً للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين، لذلك يترتب على انعدام العدالة إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بين

الجماعة من جهة، وبين المنظمة من جهة أخرى. (Armstrong, 2010)

لذلك يعتبر موضوع العدالة والمساواة من المواضيع المهمة في حقل الإدارة، لأن العدالة والمساواة تسيران دائما في ردم الفجوة الحاصلة بين أهداف

الموظفين وأهداف المنظمة. وتحدث العدالة الداخلية للفرد حينما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد مع القيمة النسبية للوظيفة داخل

المؤسسة، أما العدالة الخارجية فتتحقق حين يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد مع ذلك الذي يحصل عليه العاملين الذين يقومون بأعمال

مماثلة في مؤسسات أخرى. (Mahapatro, 2010)

ولذلك فإن الحكم على نجاح المؤسسات يتجلى في مدى قدرتها على تحقيق متطلبات العدالة، ومدى قدرتها على حث العاملين على إظهار السلوكيات المرغوبة. (أبوجاسر، 2010، ص 27)

أن العدالة التنظيمية تتمثل في أربعة أبعاد: هي عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات، وعدالة المعلومات.

أ-عدالة التوزيع

يقصد بعدالة التوزيع شعور الموظفين بعدالة ما يحصلون عليه من أجور وحوافز ومكافآت وترقيات مقابل المجهودات التي يبذلونها في العمل، فالموظف يكثر الاهتمام بالتركيز على ما يحصل عليه الآخرون مقارنة بما يحصل عليه هو، خصوصاً في نفس المنظمة، ويشعر بالظلم الواقع عليه إذا ما أدرك أن الآخرون قد نالوا نصيباً أكبر منه في هذا التوزيع مقارنة بما يبذله هو من جهد. (أبوجاسر، 2010، ص 27)

ب-عدالة الإجراءات

ويقصد بما عدالة توزيع الأعباء وتقييم الأداء، ممثلة بالخطوات التفصيلية الرسمية المستخدمة في اتخاذ القرارات التي تكفل اعتماد سياسات عادلة في هذا الإجراء، وآليات ومعايير واضحة لتحديد وتقييم نتائج المخرجات. وعليه يجب أن تكون هذه الإجراءات خالية من التحيز، وتعتمد على معلومات دقيقة في اتخاذ القرار وتأخذ بالحسبان وجهات النظر لكافة الأطراف المتأثرة بالقرار. (حواس، 2003، ص 74)

ج-عدالة التعاملات

وهي المدى الذي يعامل به الأفراد باحترام وكرامة من قبل الآخرين، و العدالة في المعاملة تعد أداة إدارية فعالة يمكن أن تعتمد عليها الشركات التي تحاول التحول من مفهوم التركيز على الإنتاج إلى مفهوم التركيز على المعرفة الذي يؤمن بدرجة كبيرة من الابتكار وتوليد الأفكار، بالإضافة إلى أن مراعاة العدالة إنما يسهم في رفع مستويات أداء الأفراد نظراً لإتاحة الفرصة لتوليد الأفكار وبناء جسور من الثقة بين العاملين والإدارة من جهة، وبين العاملين وبعضهم البعض من جهة أخرى، كما أن العدالة في المعاملة تمكن المديرين من تحقيق الأهداف الصعبة بسبب تركيزها على تحقيق نوع من التعاون الإداري بين العاملين وبعضهم البعض. (المتعال، 2003، ص 82)

د-عدالة المعلومات

تركز على كفاية المعلومات التي توضح الأسباب التي تم استخدام الإجراءات بطريقة معينة، أو كيف تم تحديد هذه المخرجات؟ ولماذا؟ ما يخلق شرح وتفسير لهذه القرارات وأدراك لعدالة هذه الاجراءات. وبالتالي يلاحظ أن كل من هذه البنود تركز على جانب معين فمثلاً عدالة التوزيع تركز على النتائج والمخرجات، وعدالة الإجراءات تركز على الوسائل والإجراءات، وعدالة التعاملات تركز على المعاملة الشخصية، في حين تركز عدالة المعلومات على كفاية المعلومات والتفسيرات المتاحة للعاملين. (خرموش، 2014، ص 23)

4.3 الاجور والحوافز: النوشات، 2016، ص 167

إن عدم كفاءة الأجور تعتبر أحد مصادر الضغوط التي تواجه الفرد في عملية إذ يترتب عليها أن يصبح الفرد دائماً شارد الذهن والتفكير نحو كيفية اتباع حاجاته من اجر غير كاف مما يؤدي إلى التأثير السلبي على الحالة النفسية للفرد الاخر الذي يترتب عليها ارتفاع معدلات دوران وترك العامل وما يتبع عن ذلك من عدم استقالة وانتظام برامج التصنيع نتيجة لعدم استقرار احوال العاملين مما يكون له مردود سلبي على اتباع أعمال المنظمات المختلفة

تعريف الاجور:

هي تعويض مادي (مالي) تدفعه المؤسسة (المنظمة/ المنشأة) للعاملين مقابل جهودهم في العمل علي أساس يومي، اسبوعي، شهري أو على أساس ساعات العمل عدد وحدات الانتاج سواء كان فردي او جماعي،

أهداف الاجور:

أ. جذب أفضل العناصر البشرية للعمل في المؤسسة، المنشأة.

ب. الحفاظ على أفضل العناصر البشرية في المؤسسة، المنشأة.

ج. تحفيز ودفع العاملين لأفضل مستوى أداء. (بلاص، 2018، ص 21)

5.3 أسس دفع الاجور:

أ. علي أساس وحدة الزمن.

ب. على أساس الانتاج (فردى، جماعى).

ج. العمل الذي يقوم به الفرد من إمكانية إشباع رغباته المتعددة وأهمية العمل والفرص للتقدم للأمام والحرية في العمل وظروف العمل ومتطلبات العمل الذهنية والجسدية.

د. الاجور والرواتب وكافة الامتيازات الأخرى مثل الحوافز المادية.

هـ. العلاقة مع الرؤساء.

و. العلاقة مع الزملاء.

ز. العلاقة مع المرؤوسين.

ح. العلاقة مع العملاء.

ط. العلاقة مع الموردين.

ي. العلاقة مع المنظمات الأخرى

ك. المناخ التنظيمي للمنظمة.

والجدول (1) يوضح اقسام التعويضات

مباشرة	غير مباشرة
أجور	تأمينات مختلفة
علاوات	التقاعد
بدلات	الضمان الاجتماعى
اجر اضافى	الاجازات.

6.3 أهمية الاجور: (حجازي، 2007، ص 270)

أ. تشجع الاجور العاملين وتحفزهم على مزيد من الاداء والانتاجية لوجود علاقة ارتباط بينها وبين اشباع رغبات اخري لديهم.

ب. تساعد على تخفيف حدة الاضطراب والتوتر النفسى لدى العاملين من خلال تعويضهم ماديا عن استثمارهم قدرتهم في العمل.

ت. تمثل للأجور العائد الوحيد والملموس والممكن قياسه لتوظيف العاملين لكافة امكاناتهم في العمل.

7.3 هنالك عوامل كثيرة تحدد مستوى الاجر منها عوامل داخلية واخرى خارجية: (دره، 2010، ص 230)

أ. الانجاز:

المقصود مستوى الاداء المطلوب من الفرد في الوظيفة التي يشغلها طبقا للمهام والواجبات والمسؤوليات المنوطة به.

كما يشمل ذلك النتائج التي يحققها الفرد في الوظيفة او يشغلها او العمل الذي يقوم به، فكلما كان الانجاز كبيرا والنتائج كبيرة من حيث الحجم والنوعية ارتفع معدل الاجر الذي يدفع للفرد شاغل الوظيفة من هنا يتحدد الاجر طبقا للإنجاز المطلوب من الفرد في العمل والعلاقة بينهما طردية.

ب. الندرة:

وتتمثل في العرض ولطلب على الوظيفة فبعض الوظائف فيها ندرة مثل مهندس شبكات او مبرمج او فني لحام بالليزر، فهذه الوظائف اجورها عالية مقارنة بالوظائف مثل السائق او عامل سباكه في متوفرة وتتمتع بعرض كبير. فأجرها منخفض.

ج. الجهد:

وهو الجهد العقلي (الذهني) تو الجسدي (البدني) المطلوب من الفرد القيام به لإنجاز الاعمال والمهام المؤكدة، هنالك بعض الاعمال(الوظائف) التي تتطلب المزيد من الجهد العقلي مثل الوظائف الفنية ذات الصبغة التفكيرية (وظيفة مدير الشبكات) وبعضها يتطلب المزيد من وظائف الاعمال المهنية (وظيفة سائق الآلات الثقيلة). ومن هنا يرتبط مستوى الاجر بمعدل الاجر المطلوب عقليا كان ام جسديا وايضا العلاقة بين الاجر والجهد علاقة طردية.

د. الاقدمية:

وهي سنوات العمل الفعلية (سنوات الخبرة) التي امضاها الفرد في الوظيفة او المنظمة، يستحق الشخص الذي لديه سنوات طويلة في العمل الفعلي (الخبرة) راتبا اعلي من الشخص حديث التخرج بناء على خبرته الطويلة في مجال العمل. ومن هنا تحسب سنوات الخبرة السابقة مما قد يعطي بعض الافراد درجة من الاقدمية مقارنة مع الاخرين، تؤدي الاقدمية الي حصول البعض على رواتب أعلى من زملائهم لهم يقومون بتأدية نفس العمل.

هـ. المؤهل العملي:

المقصود هنا التعليمي المطلوب بحيث يؤهل الفرد لشغل وظيفة ما هنالك بعض الوظائف التي تتطلب مستوى تعليميا معيناً مثل درجة الثانوية في المتقدم لشغل الوظيفة، وبعضها يتطلب دبلوم سنتين، وبعضها البكالوريوس، او الدبلوم العالي، او الماجستير، او الدكتوراه، او البروفسير. وبالتالي بناء على المؤهل العلمي يتم تحليل العمل وتحديد الاجر طبقا لمتطلبات الوظيفة.

و. صعوبة العمل:

هنالك اعمال سهلة واخرى صعبة من حيث الجهد والمهام والمسؤوليات والمعدات المستخدمة ومن هنا تستحق الاعمال الشاقة أجرا مرتفعا مقارنة مع الاعمال السهلة. ويعود ارتفاع الاجر الي نوع من التعويض المادي لصعوبة العمل.

ز. قدرة المنظمة المالية:

يرتبط مستوى الاجر التي سوف تدفعها المنظمة للعاملين ارتباطا مباشرا بوضعها (قدرتها المالية) المقصود بقدرة المنظمة المالية هو مدي توافر الموارد المالية للمنظمة وقدرتها على الاستمرار في دفع الاجور لأي مستوى. يرتبط توافر الموارد المالية بمبيعات المنظمة وارباحتها ونفقاتها. فذا كان المركز المالي للمنظمة جيدا إذا المنظمة ستكون قادرة علي دفع أجور عالية مقارنة مع المنظمة ذات المركز المالي الضعيف.

د. مستويات الاجور في سوق العمل:

لا تستطيع اي منظمة أن تحدد مستوى الاجر لديها قبل ان تتعرف على مستويات الاجور عند المنافسين وهي تمثل الاجور السائدة في سوق العمل مع الاخذ في الاعتبار المنافسة في سوق العمل. هنالك ثلاثة طرق يمكن إتباعها أحداها عند وضع مستوى الاجور في المنظمة وهي:

- ان يتساوى معدل الاجر مع ما هو سائد في سوق العمل.

- أن يحدد الاجر علي أساس مساواته مع متوسط الاجر الذي تدفعه المنظمات الأخرى.

- ان يحدد الاجر بمعدل يقل عما تدفعه المنظمات الأخرى.

ذ. معدل التضخم السائد:

المقصود بمعدل التضخم هو جدول الاسعار السائدة في الاسواق والذي يعكس مستوى الاسعار حاليا معدل الارتفاع الذي طرأ عليها مقارنة مع السنوات السابقة. بشكل بسيط كلما ارتفع التضخم بأي نسبة مئوية يعني ذلك ارتفاع في أسعار السلع والخدمات التي يشتريها المواطن بنسب مختلفة. ويجب ان يرتبط الاجر بمعدل التضخم السائد حتى يكون المواطن فقاردا علي علي شراء احتياجاته من السلع والخدمات. وينقسم التضخم الي تضخم سعر الشراء المواد الخام وعوامل الانتاج الأخرى وتكاليف الانتاج او الخدمات وتضخم سعر البيع الذي يعتمد على تضخم الشراء وهامش الربح المقترح من قبل المنظمة.

بعض الدول تستخدم معادلة إحصائية للموازنة بين معدل التضخم السائد ومعدل الاجور المدفوعة للعمال.

II. الطريقة والأدوات:

إجراءات الدراسة التطبيقية

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج، وتمت مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الاسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع وتم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين تم العمل بكافة الارشادات والتوجيهات،

أ. مجتمع الدراسة: موظفي وزارة المالية-ولاية سنار تم توزيع عدد 75 إستمارة، تحت الاشراف الشخصي للباحث وتم استرداد عدد 67 استمارة منها (60) استبانة صالحة للتحليل بنسبة بلغت (80%).

ب. عينة الدراسة: تم إختيار العينة بطريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة (واماسيكارن 2010) وتم توزيع عدد (75). تحقيقاً للغرض السابق للاستبانة قام الباحث بتصميم استمارة تهدف إلى قياس رأى أفراد العينة المبحوثة حول موضوع الدراسة (أثر ضغوط العمل على دوران العاملين) وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الاول: البيانات الشخصية الخاصة بالعينة المبحوثة(النوع، العمر، المؤهل العلمي التخصص العلمي، الخبرة)

القسم الثاني: وشمل عبارات الدراسة الأساسية. ويشتمل هذا القسم من عدد (48) عبارة تمثل

جدول (2) محاور الدراسة:

الرقم	المحور	عدد العبارات
1	المهام والواجبات	8
2	بيئة العمل المادية	8
3	الهيكل التنظيمي	8
4	البيئة التكنولوجية	8
5	العدالة	8
6	الراتب والخوافز	8
	مجموع العبارات	48

المصدر: إعداد الباحث من خلال تكوين فرضيات الدراسة 2023م.

II- النتائج ومناقشتها :

الجدول (3) التوزيع التكراري النسبي للأفراد عينة الدراسة لبياناتهم الشخصية:

البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة	البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	23	38.3%	التخصص العلمي	إدارة أعمال	14	23.3%
	أنثى	37	61.7%		محاسبة	15	25.0%
العمر	20 وأقل من 30	5	8.3%		اقتصاد	16	26.7%
	30 وأقل من 40	30	50.0%		تقنية معلومات	6	10.0%
	40 وأقل من 50	18	30.0%		أخرى	9	15.0%
المؤهل العلمي	50 فأكثر	7	11.7%	5 سنوات فأقل	7	11.7%	
	ثانوي	6	10.0%	من 6 - 10 سنة	21	35.0%	
	دبلوم	42	70.0%	11-15 سنه	16	26.7%	
	بكالوريوس	3	5.0%	16 - 20 سنه	8	13.3%	
	ماجستير	7	11.7%	أكثر من 20 سنه	8	13.3%	
المجموع	دكتوراه	2	3.3%				
		60	100%			60	100%

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023م.

التحليل من الجدول أعلاه لمتغير الدراسة ويتضح من الجدول أعلاه أن 61.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الإناث، مقابل 38.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة هم من الذكور.

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر حيث تبين أن 50% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، بينما وجد أن 30% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح ما بين 40 وأقل من 50 سنة، في حين وجد أن 11.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم ما بين 50 وأقل من 60 سنة، وأخيراً وجد أن 8.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم ما بين 20 وأقل من 30 سنة.

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي حيث تبين أن 70% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العملي بكالوريوس، في حين وجد أن 11.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، بينما وجد أن 10% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوي، كما وجد أن 5% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم، بينما وأخيراً وجد أن 3.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العملي دكتوراه.

يبين متغير التخصص العلمي حيث تبين أن 26.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي اقتصاد، بينما وجد أن 25% من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العملي محاسبة، بينما وجد أن 23.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي إدارة أعمال، بينما وجد أن 15% من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي (أخرى)، وأخيراً وجد أن 10% من إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي تقنية معلومات.

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة حيث تبين أن 35% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح ما بين 6 إلى 10 سنوات، بينما وجد أن 26.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح ما بين 11 إلى 15 سنة، في حين وجد أن 13.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح ما بين 16 إلى 20 سنة، كما وجد أن 13.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أكثر من 20 سنة، وأخيراً وجد أن 11.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تقل عن سنوات.

1/التوزيع التكراري النسبي لإجابات الوحدات المبحوثة على عبارات الدراسة وذلك من خلال تلخيص البيانات في جدول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية لإجابات أفراد العينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

معامل ألفا كرو نباخ: Cronbach's Alpha Coefficient

جدول (4) معامل ألف كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل الفا	عدد القياسات	
.827	48	معامل الثبات
.909		معامل الصدق

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023م.

يوضح الجدول (1) نتائج طريقة الاتساق لمعامل الثبات ومعامل الصدق لأداة الدراسة الاستبيان ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ الكلي بلغت 0.94 وهي قيمة عالية جداً تدل على أن الاستبانة المصممة بواسطة الباحث إذا طبقت على فرد أو على مجموعة من الأفراد عدة مرات فإنها ستعطي نفس النتائج أو التقديرات، قيمة معامل الصدق الذاتي بلغت 0.97 وهي قيمة عالية جداً، تدل على أن الاستبانة المصممة بواسطة الباحث أثبتت صدقها في قياس ما وضعت لقياسه؛ أي أنها صالحة لقياس الجانب المقصود ولا تقيس جانباً سواه.

ج/التوزيع التكراري النسبي لإجابات الوحدات المبحوثة على عبارات الدراسة وذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية لإجابات أفراد العينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

جدول (5) نتائج تحليل محاور المتغير المستقل ضغوط العمل

م	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
المحور الاول: المهام والواجبات								
1	اقوم بالتخطيط جيدا للأعمال قبل تنفيذها	4.32	.873	86.4%	1	29.863	.000	أوافق بشدة
2	الأعمال المكلف بها واضحة	4.23	.909	84.6%	2	21.242	.000	أوافق بشدة
3	العمل الموكل إلى يتناسب مع طاقتي ويمكن انجازه في الوقت المحدد	4.20	1.117	84.0%	3	36.080	.000	أوافق بشدة
4	وقت العمل المخصص يسمح بأداء كل ما هو مطلوب مني	3.98	1.033	79.6%	4	29.128	.000	أوافق بشدة
5	أعاني من هدوء الأعصاب بسبب العمل الذي أقوم به	3.17	1.196	63.4%	5	17.185	.000	محايد
6	أشعر بالحيوية والنشاط لقلّة ما يطلب مني من واجبات ومهام	3.08	1.124	61.6%	6	20.517	.000	محايد
7	يتوفر لي التدريب بشكل دوري حسب احتياجات العمل	2.97	1.301	59.4%	7	17.657	.000	محايد
8	هناك وقت للراحة أثناء الدوام	2.47	1.112	49.4%	8	38.293	.000	لا أوافق
	جميع فقرات العبارات	3.55	.538	71.0%		51.150	.000	أوافق
المحور الثاني: بيئة العمل المادية								
1	مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين	3.52	1.347	70%	1	16.914	.000	أوافق
2	كثيرا ما يتوقف العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة	3.38	1.136	68%	2	20.192	.000	أوافق
3	تعتبر الموارد المادية مناسبة من حيث الجودة	3.37	1.193	67%	3	20.229	.000	أوافق
4	تتوافر الاجهزة والمعدات اللازمة للعمل بشكل كافي	3.32	1.308	66%	4	19.577	.000	محايد
5	نظام التهوية غير ملائم في مكان العمل	3.15	1.246	63%	5	23.063	.000	محايد
6	أعاني من كثرة الضوضاء في مكان العمل	2.88	1.106	58%	6	15.633	.000	محايد
7	عدم ملائمة الأثاث والتجهيزات لطبيعة عملي	2.85	1.412	57%	7	19.637	.000	محايد
8	أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل	2.58	1.183	52%	8	21.864	.000	أوافق
	جميع فقرات العبارات	3.13	.611	62.6%		39.680	.000	محايد
المحور الثالث: الهيكل التنظيمي								
1	يسمح الهيكل التنظيمي وصول الأفكار من الموظفين للإدارة العليا	3.65	1.087	73%	1	16.055	.000	أوافق
2	تتناسب خطوط البساطة والمسؤولية مع البيئة التنظيمي في الوزارة.	3.60	1.238	72%	2	18.415	.000	أوافق
3	تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالوضوح	3.45	1.346	69%	3	17.700	.000	أوافق
4	تقوم الوزارة بقياس فاعليتها التنظيمية وفق أسلوب الادارة بالأهداف وتحليل الانحرافات ومراجعة البرامج	3.30	1.453	66%	4	26.022	.000	محايد
5	هناك انسجام تام بين الدوائر والأقسام	3.13	1.371	63%	5	20.436	.000	محايد
6	عدم وضوح العلاقة بين الدوائر والأقسام وتداخل الاختصاصات	3.08	1.169	62%	6	22.528	.000	محايد
7	الهيكل التنظيمي في المستشفى يتسم بالوضوح والدقة	3.02	1.455	60%	7	19.858	.000	محايد
8	ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية	2.95	1.241	59%	8	17.590	.000	محايد
	جميع فقرات العبارات	3.27	.896	65.4%		28.287	.000	محايد
المحور الرابع: بيئة العمل التكنولوجية								
1	تمتلك الوزارة كادر بشري مواكب لتطورات تقنية أمن المعلومات.	3.93	1.233	78.6%	1	16.468	.000	أوافق

2	يتم تطوير الأجهزة بشكل دوري ومستمر	3.67	1.100	73.4%	2	17.135	.000	أوافق
3	لا يتم تدريبي على الأجهزة والبرامج المتطورة لتسهيل عملي	3.50	1.033	70.0%	3	25.830	.000	أوافق
4	يتوفر لدى الوزارة التجهيزات الأمنية لحماية المراسلات الالكترونية	3.30	1.124	66.0%	4	26.236	.000	محايد
5	عدم مواكبة التطور التكنولوجي داخل الوزارة	3.27	1.219	65.4%	5	20.750	.000	محايد
6	بسبب خلل في البرامج تعطل المعاملات وتتكدس المشاكل	3.10	1.447	62.0%	6	24.705	.000	محايد
7	أنتظر أكثر من اللازم بسبب بطء الأجهزة	2.90	1.311	58.0%	7	22.732	.000	محايد
8	تتوفر لدى الوزارة البرامج التطبيقية للاتصال عبر أنترنت.	2.50	1.127	50.0%	8	17.176	.000	لا أوافق
	جميع فقرات العبارات	3.27	.493	65.4%		51.375	.000	محايد
	جميع عبارات المحور	3.3068	.318	66%		80.472	.000	موافق

المصدر: الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي 2023م

يتضح من خلال الجدول (4) أعلاه أن قيمة الوسط الحاسبي لفقرات (ضغوط العمل) قد تراوحت بين (4.32 من 5) للفقرة التي تنص على "اقوم بالتخطيط جيدا للأعمال قبل تنفيذها" وذلك بوزن نسبي (86.4%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الوسط الحسابي وقيمة الاختبار 29.863 وهي قيمة موجبة والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، ويشير ذلك إلى وجود درجة من الموافقة الشديد و من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه العبارة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على "أعتمد الذهاب إلى العمل متأخرا" بمتوسط (2.47 من 5) وذلك بوزن نسبي (49.4%) والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة من حيث الوسط الحسابي وقيمة الاختبار 38.293 وهي قيمة موجبة والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، ويشير ذلك إلى وجود درجة من عدم الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه العبارة. وبشكل عام يلاحظ أن الوسط الحسابي للمحور ككل فبلغ (3.30 من 5) ووزن نسبي (66%) وقيمة الاختبار 80.472 وهي قيمة موجبة والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، ويشير ذلك إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات محور (ضغوط العمل)

(6) نتائج تحليل محاور المتغير التابع تنمية دوران العاملين

م	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	قيمة (T)	مستوي الدلالة	الاتجاه العام
المحور الاول: العدالة								
1	يوجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت	3.58	1.406	72%	1	19.914	.000	أوافق
2	طريقة تقويم الأداء صحيحة وعادلة	3.48	1.282	70%	2	17.176	.000	أوافق
3	نظام العمل في الوزارة عادل	3.38	1.316	68%	3	19.462	.000	أوافق
4	الموظفون في الوزارة يعاملون بمساواة	3.37	1.414	67%	4	19.746	.000	أوافق
5	يوجد عدالة في توزيع واجبات العمل بين العاملين	3.27	1.300	65%	5	18.445	.000	محايد
6	إتاحة الفرص في الوصول للمعلومات الخاصة بفرص التطور	2.85	1.117	57%	6	21.045	.000	محايد
7	يوجد عدالة في الحصول على الترقية	2.83	1.278	57%	7	18.025	.000	محايد
8	يوجد عدالة في توزيع الفرص التدريبية والتطويرية	2.55	1.096	51%	8	19.759	.000	محايد
جميع فقرات العبارات		3.16	1.046	63.2%		23.425	.000	أوافق
المحور الثاني: الرواتب والحوافز								
1	يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة	2.77	1.031	55.4%	4	13.126	.000	لا أوافق
2	الراتب مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	2.73	1.326	54.6%	3	20.783	.000	لا أوافق
3	الراتب يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	1.98	1.172	39.6%	2	13.841	.000	لا أوافق
4	الراتب يشجع على القيام بالعمل بشكل أفضل	1.93	1.163	38.6%	8	15.967	.000	لا أوافق
5	يتناسب الراتب والدرجة العلمية التي أحملها	1.92	1.139	38.4%	6	13.113	.000	لا أوافق
6	يتناسب الراتب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة	1.83	1.167	36.6%	1	13.031	.000	لا أوافق
7	يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة	1.82	1.017	36.4%	5	12.882	.000	لا أوافق
8	الراتب يتناسب مع وضعي	1.73	1.023	34.6%	8	12.170	.000	لا أوافق بشدة
جميع فقرات العبارات		2.09	.754	41.8%		21.459	.000	لا أوافق
جميع فقرات المحور		2.62	.793	52.4%		25.637	.000	محايد

المصدر: الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي 2.

يتضح من خلال الجدول (6) أعلاه أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (دوران العمل) قد تراوحت بين (4.40 من 5) للفقرة التي تنص على " يوجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت" وذلك بوزن نسبي (72%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الوسط الحسابي وقيمة الاختبار 19.914 وهي قيمة موجبة والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، ويشير ذلك إلى وجود درجة من الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه العبارة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على "الراتب يتناسب مع وضعي" بمتوسط (1.73 من 5) وذلك بوزن نسبي (34.6%) والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة من حيث الوسط الحسابي وقيمة الاختبار 12.170 وهي قيمة موجبة والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، ويشير ذلك إلى أن هذه الفقرة ذلك لوجود درجة كبيرة من عدم الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه العبارة. وبشكل عام يلاحظ أن الوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ (2.62 من 5) ووزن نسبي (52.4%) وقيمة الاختبار 25.637 وهي قيمة موجبة والقيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000، ويشير ذلك إلى حياد أفراد عينة الدراسة على فقرات محور (دوران العمل)

اختبار فرضيات الدراسة:

للتأكد من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط وذلك لاختبار أثر أبعاد ضغوط العمل على دوران العمل جدول (7) تحليل التباين (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج

المحور	النموذج	العدالة	درجات الحرية	الراتب والحوافز	درجات الحرية
المهام والواجبات	الانحدار	11.295	24	5.998	19
	الخطأ	5.777	35	11.074	40
	الكلية	17.072	59	17.072	59
متوسط المربعات		.471		.316	
		.165		.277	
	قيمة F المحسوبة	2.851		1.140	
	مستوى الدلالة F	.002		.352	
بيئة العمل المادية	الانحدار	10.891	24	7.805	19
	الخطأ	11.153	35	14.240	40
	الكلية	22.045	59	22.045	59
متوسط المربعات		.454		.411	
		.319		.356	
	قيمة F المحسوبة	1.424		1.154	
	مستوى الدلالة F	.167		.341	
الهيكل التنظيمي	الانحدار	28.937	24	21.619	19
	الخطأ	18.453	35	25.771	40
	الكلية	47.390	59	47.390	59
متوسط المربعات		1.206		1.138	
		.527		.644	
	قيمة F المحسوبة	2.287		1.766	
	مستوى الدلالة F	.013		.065	
بيئة العمل التكنولوجية	الانحدار	8.168	24	4.852	19
	الخطأ	6.181	35	9.497	40
	الكلية	14.349	59	14.349	59
متوسط المربعات		.340		.255	
		.177		.237	
	قيمة F المحسوبة	1.927		1.076	
	مستوى الدلالة F	.038		.409	

مصدر: الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي 2023م.

تشير النتائج لإحصائية في الجدول رقم (6) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات:

1- أثننا كإثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ لأبعاد ضغوط العمل (المهام والواجبات الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية) علما للعدالة، اعتمادا على قيمة (F) المحسوبة والبالغة على التوالي (2.851) (2.287) (1.927) عند مستوى دلالة $(\alpha=0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

2- ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ لبعده ضغوط العمل (بيئة العمل المادية) على العدالة، اعتمادا على قيمة (F) المحسوبة والبالغة (1.424) عند مستوى دلالة $(\alpha=0.000)$ وهي معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

3- ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ لأبعاد ضغوط العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية) على الراتب والحوافز، اعتمادا على قيمة (F) المحسوبة والبالغة (1.140) (1.154) (1.766) (1.076) على التوالي عند مستوى دلالة $(\alpha=0.000)$ وهي غير معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

اختبار فرضيات الدراسة:

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط أثر أبعاد ضغوط العمل على دوران العاملين

المحور	النموذج	العدالة	الراتب والحوافز
المهام والواجبات	قيمة (T)	3.661	2.895
	قيمة (sig)	.001	.005
	قيمة (β)	.719	.400
بيئة العمل المادية	قيمة (T)	-2.875	-.826
	قيمة (sig)	.006	.413
	قيمة (β)	-.476	-.109
الهيكل التنظيمي	قيمة (T)	3.286	-.668
	قيمة (sig)	.002	.507
	قيمة (β)	.328	-.091
بيئة العمل التكنولوجية	قيمة (T)	1.029	.573
	قيمة (sig)	.308	.569
	قيمة (β)	.092	.070

المصدر: الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي 2023م.

1. ويتضح من الجدول أعلاه قبول الفرضية التي تنص على أن أبعاد ضغوط العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي) لها إثر على دوران العمل عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ كما بلغت نسبة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة العدالة قيمة (β) (719) -) (.476) (.328). هي نسبتدل على وجود أثر لضغط العمل على دوران العمل، عند مستوى معنوية (0.000).
2. ويتضح من الجدول أعلاه رفض الفرضية التي تنص على محور بيئة العمل التكنولوجية يؤثر على دوران العمل عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ كما بلغت نسبة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع $\beta = 0.092$ وهي نسبة تدل على عدم وجود أثر بيئة العمل التكنولوجية على دوران العمل، عند مستوى معنوية (0.000).
3. ويتضح من الجدول أعلاه رفض الفرضية التي تنص على أن أبعاد ضغوط العمل (الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، بيئة العمل التكنولوجية) لها علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ مع الراتب والحوافز كما بلغت نسبة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة الراتب والحوافز قيمة (β) (-.109) (-.091) (.070). هي نسبتدل على عدم وجود أثر لضغط العمل على دوران العمل، عند مستوى معنوية (0.000).
4. ويتضح من الجدول أعلاه قبول الفرضية التي تنص على أن أبعاد ضغوط العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي) لها إثر على دوران العمل عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ كما بلغت نسبة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة العدالة قيمة (β) (719) -) (.476) (.328). هي نسبتدل على وجود أثر لضغط العمل على دوران العمل، عند مستوى معنوية (0.000).

IV- الخلاصة :

النتائج:

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين محاور ضغوط العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي) ومحور دوران العمل العدالة.

2. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور ضغوط العمل (بيئة العمل التكنولوجية) ومحور دوران العمل العدالة.

3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محور ضغط العمل (المهام والواجبات) ومحور دوران العمل الراتب والحوافز.

4. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور ضغوط العمل (بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل التكنولوجية) ومحور دوران العمل الراتب والحوافز

التوصيات:

1. توفير التدريب بشكل دوري حسب احتياجات العمل
2. ضرورة ملائمة الأثاث والتجهيزات لطبيعة العمل.
3. أهمية ملائمة الهيكل التنظيمي لحجم العمل وأن يتسم بالوضوح والدقة.
4. تطوير الأجهزة الالكترونية باستمرار لتتواءم مع احتياجات الوزارة
5. أهمية توزيع فرص الترقية والتدريب والتطوير بعدالة.
6. أن يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة ووضع الموظف.

المراجع:

اولا: الكتب:

1. العطية ماجد، (2003) "سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة"، العراق دار الشروق للنشر والتوزيع، صوص 82.
2. الكبير، عامر خضير، (2007) إدارة الموارد البشرية في الخدمة المهنية، ص 73.
3. السيني، شعبان علي حسين، (2002) أسس السلوك الانساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ص 122.
4. العميان، محمود (2005) السلطة التنظيمية في منظمات الاعمال، ط1، دار وائل، الأردن، ص 156.
5. الصيرفي، محمد، (2006) إدارة الافراد والعلاقات الانسانية، دار القنديل، ب ط-عمان، ص 81.
6. بلال، محمد اسماعيل، (2005) السلوك التنظيمي من النظرية والتطبيق، دار العاصمة الجديدة، الإسكندرية، ص 52.
7. دره، عبدالباري ابراهيم وآخرون، (2010) إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ط2 الاردن.
8. حجازي، محمد حافظ، (2007) إدارة الموارد البشرية، الطباعة والنشر، مصر، ص 270.
9. محمود، أبو بكر مصطفى (2004م)، ادارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية الحديثة، ص18.
10. عبد الله، فاروق وعبد المجيد الخيزر، (2005) السلطة التنظيمية في أداء المؤسسات التعليمية، د ط-دار الحيرة للنشر، عمان، 2005، ص 305.

ثانيا: الرسائل العلمية:

1. أبو جاسر، صابرين مراد نمر. (2010) "أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي" دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية. غزة ص 23
2. أبو رجاء، محمد حسن خميس، (2012)، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، الجامعة الإسلامية ص 36-37.
3. المعتز، عيسى ابراهيم (2009)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الاردنية فئة الخمسة نجوم-آيار-جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، الأردن، ص 7-32.
4. الونشات، علي بن حمد بن سلمان، (2016) ضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات، ط د-دار النشر، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
5. العربي بن مهدي، (2020)، أثر ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي الأستاذ الجامعي جامعة العربي الجزائر، ص 7.
6. بوغازي، فريدة (1995) تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية، المؤسسة الميثاقية جامعة سكيكدة الجزائر، ص 525
7. بلاص، مسعود وبشرى بن زكري (2018) أثر ضغوط العمل في دوران العمل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية في الشركة الافريقية، الجزائر، جامعة محمد صديق بن يحيى، ص 21-22.

8. بسمة، غناي (2015) أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي عند عاملات الاستقبال والسكرتيرات، قسم علوم التسيير، الجزائر، ص 16 - 105
9. حواس، أميرة محمد. (2003) "أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر. ص74
10. حسن، حامد صبحي عيوب (2019م) أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بمديرية مستشفى الفلوجة، جامعة الجزيرة السودان، ص، 15-120.
11. حريم، حسين، (2004) "السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، عمان، -
12. الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، ص 45.
13. رشيد، همدوني(2016) الضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي الملاحقة الجامعية معنية - ص 9-13.
14. عبد الكريم، مؤيد، النقيب، (2021) العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل وعلاقتها بأسماء الموظفين، ط4، دار النشر، جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، د ب، ص 358 .
15. عبد المتعال، محمد سيد أحمد، جودة، عبد المحسن. (2003) "إدارة الموارد البشرية" كتاب جاري ديسلر) مترجم (، السعودية، دار المريخ للنشر، ص 82
16. خرموش، مراد رمزي. (2014) "دور العدالة التنظيمية في الحراك المعني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر) ص 23

English books:

1. Armstrong, Michael. (2010). "A handbook of human resource management - 134 - practice"(10th edition) Kogan Page Publishers, London and Philadelphia,
2. Mahapatro, BibhutiBhusan. "Human Resource Management" New Age International (p) Ltd. Publishers, (2010).