

ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة

البحوث الزراعية / بغداد

زينة نائر جمال* احمد صكر عبدالله** واثق عبد القهار*

الملخص

استهدف البحث تحديد مستوى ضغوط العمل للباحثين الزراعيين التي يتعرض لها الباحثون العاملون في دائرة البحوث الزراعية بشكل عام، وتحديد مستوى ضغوط العمل في كل محور من محاور الدراسة، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية، والكشف عن العلاقة بين مستوى ضغوط العمل والرضا الوظيفي. اختيرت دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد منطقة لإجراء البحث، وشملت عينة البحث (55) مبحوثاً يمثلون 60% من مجموع الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية، اختيروا بطريقة عمدية، واستخدم الاستبيان أداة لجمع البيانات بطريقة المقابلة، وخلص البحث الى ان مستوى الضغوط الوظيفية التي كان يتعرض لها الباحثون هو متوسط وان اعلى مستوى لضغوط العمل ضمن محور الاجور، وان مستوى الرضا الوظيفي للباحثين كان متوسطاً وبينت النتائج وجود علاقة معنوية سالبة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، وقد أوصى البحث بضرورة اعداد برامج تدريبية تعنى بتطوير مهارات الباحثين الزراعيين في مواجهة ضغوط العمل، والتأكيد على مبدأ الحوافز التشجيعية للباحثين الزراعيين.

المقدمة ومشكلة البحث

تعد الموارد البشرية هي المركز الاساس التي تستند اليها المنظمات، لتحقيق الاهداف فهي مصدر الفكر والتعاون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد ولا تستطيع أية منظمة أن تعمل بكفاءة دون التفاعل بين الافراد والجماعات المختلفة في شتى أجزاء المنظمة ومستوياتها، من اجل تبادل الخبرة والرأي والتشاور والاستفسار وغيرها (المغربي، 1999: 30). فجاح أية منظمة في تحقيق أهدافها المرجوة يرجع بالضرورة الى كفاءة مواردها البشرية، لأنها القوة الإدارية التي يمكن من خلالها استغلال الإمكانيات المتوفرة جميعها في المنظمة تغريد (1).

وتعد ضغوط العمل من أبرز المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في موضوع السلوك التنظيمي والأداء الإداري اللوزي (8). وعرف konopaske ضغوط العمل بأنها الفعل او الموقف الذي يكون فيه عدم ملائمة بين الفرد ومهنته مما يحدث تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي او الجسمي داخل الفرد Tvancevich (11). فالضغوط التي يحدثها العمل الإداري او التي يتعرض لها الباحثين في بيئة العمل أما لطبيعة المهام او نتيجة ممارسات ترتبط بنظام العمل بشكل مباشر او غير مباشر ولمدة من الزمن تؤثر سلبيا في نتائج المنظمة ولربما تكون سببا رئيساً في الفشل نواصره (10). أما في جانب مصادر ضغوط العمل، فقد أوضح فلمبان فلمبان (6) أن مصادر الضغوط تتمثل: (سوء إدارة الوقت، غموض العمل، رفض تفويض جزء من السلطة، زيادة أعباء العمل، جماعة العمل) التي تؤثر في المهام الوظيفية.

فما سبق أصبح معلوما ان العمل الذي يتبعه توتر بسبب قضايا مثل البيروقراطية وتعدد المهام الموكلة ورؤساء العمل وخلافات الزملاء ومضايقات وظروف سيئة يؤثر سلبيا في قدرة الموظف على الانجاز الفعلي بشكل خاص وعلى أداء المنظمة بشكل عام، مما يؤدي الى عدم الرضا الوظيفي رضوان (3).

*دائرة البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، بغداد، العراق.

**جامعة تكريت، كلية الزراعة، تكريت، العراق.

إذ ان الرضا الوظيفي هي الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيصبح شخصا تستغرقه وظيفته ويتفاعل معها عبر طموحه العالي ورغبته في التقدم وتحقيق اهداف المؤسسة قبلان (7). فالرضا شعور في قرارة النفس يصعب وصفه كما أن درجته تختلف من فرد الى اخر ومن وقت الى اخر، وهو ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل نفسه نتيجة الإنجاز، ويرتبط بالوظيفة اكثر من مصدر لتحقيق الرضا، فقد يشعر المرء بالارتياح نتيجة لارتفاع أدائه في العمل أو جودة عمله أو تعلم مهارات جديدة أو التفاعل مع فريق العمل وكذلك مساعدة الزملاء أو زيادة قدراته الشخصية أو حتى تلقي الثناء، فيمكن لأي فرد الحصول على مصادر عديدة للشعور بالرضا عن طريق التنقيب داخل عناصر الرضا المتاحة نفسها، ويعد الرضا الوظيفي من المفاهيم السلوكية التي تقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جوانبها كافة الطيب (4). وقد يؤدي فقدان أحد أركان الرضا الوظيفي الى عرقلة العمل لا محالة وانخفاض الإنتاج وانهايار الأبداع المهني والذي يؤدي بالمحصلة النهائية الى تراجع اداء المؤسسة بالشكل الذي يجعلها تتحمل أعباء وخسائر كبيرة الدليمي (2).

ومن المنظمات المهمة التي لها دوراً كبير في تنمية القطاع الزراعي هي دائرة البحوث الزراعية نظراً لعملها المهم في رفد القطاع بالعديد من النتائج البحثية التي ممكن ان تدفع عجلة التنمية الزراعية الى الامام في بلدنا العزيز، في الوقت الذي يكون فيه البلد بأمس الحاجة الى تعدد مصادر الدخل لان الأزمة المالية التي مر بها البلد سببها الأساس هي اعتمادنا على مصدر واحد بدرجة كبيرة ألا وهو النفط .

ان العمل في مجال البحث العلمي من أكثر الاعمال إثقالاً بضغوط العمل، نظراً لما ينطوي على الباحث من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات مباشرة أو غير مباشرة بشكل مستمر ، الأمر الذي يحتم على إدارة مراكز البحث العلمي توفير موارد بشرية كفوءة ومهنية ذات خبرات فنية وعلمية عالية، وفي ذات الوقت يجب عليها ان تأخذ بنظر الاعتبار أهمية الضغط الوظيفي من اجل العمل على تحصيل أعلى مستوى من الرضا لدى موظفيها من اجل تحقيق الأهداف، إذ ان المنظمات الناجحة تعتمد في تطورها وازدهارها على أداء موظفيها وزيادة إنتاجهم وتسعى دائماً الى تحييد الظروف المؤثرة في موظفيها ومحاولة تجنيبهم المؤثرات السلبية الواقعة فيهم العطية (5).

لذا تم اختيار موضوع البحث عن ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد، وهذا الاختيار لم يكن صدفة لا مبرر لها بل من الشعور بأهمية البحوث العلمية الزراعية وعملها الفعال في تنمية القطاع الزراعي، من خلال قيام جهاز الارشاد الزراع بنقل نتائج هذه البحوث العلمية، وخصوصاً ان الباحثين يعملون ضمن دائرة مختصة بالبحث العلمي وهي دائرة البحوث ومن خلال ما يسمعه من زملائهم في العمل من خلال المقابلة الشخصية و في جلساتهم وعلاقاتهم الوظيفية والاجتماعية عن العمل في البحث العلمي والضغوط التي يواجهونها، لذلك لاحظوا إن هناك عدد من الضغوط التي تحتاج الى اثبات من خلال البحث والتي تستحق ان تدرس من اجل تسليط الضوء على هذه الضغوط ومعالجتها لتحقيق الرضا الوظيفي ، من اجل الحصول على نتائج بحثية دقيقة او حل المشكلات بواقعية يمكن من خلالها قيام الجهاز الارشادي بواجبه بغية النهوض بهذا القطاع مون هنا جاءت مشكلة البحث وبناء على ما تقدم فقد تبادر الى الذهن التساؤلات التالية:

ما هو مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث ؟

ما هو مستوى الرضا الوظيفي على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث ؟

العلاقة بين ضغوط العمل للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية ورضاهم الوظيفي؟

أهداف البحث: يهدف البحث الى تحقيق ما يأتي:

1- تحديد مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد .

2- تحديد مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية في كل محور من محاور الدراسة وترتيب تلك المحاور تنازلياً.

3- تحديد مستوى الرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد .

4- تحديد العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية ومستوى رضاهم الوظيفي.

أهمية البحث: تنبع أهمية البحث بما يأتي:

1-تعالج الدراسة موضوعاً مهماً من المواضيع التي تؤثر في البحث العلمي من خلال تأثيرها في الباحث.

2-يؤمل أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لاجراء دراسات اخرى تسهم في إيجاد الحلول للتخفيف من ضغوط العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين.

3-ان نجاح عمل جهاز الارشاد الزراعي يتوقف بشكل كبير على نتاجات الأبحاث العلمية الدقيقة والحلول الواقعية للمشكلات التي تؤثر ضغوط العمل في دقتها وواقعيتها .

الفرض الإحصائي:

(لا توجد علاقة بين ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية ومستوى رضاهم الوظيفي).

التعريفات الإجرائية:

ضغوط العمل :-عبارة عن مؤثرات تتوفر داخل بيئة العمل وينتج بسببها سلوك معين للموظف كرد فعل للمثيرات على الحالة النفسية والجسدية له وينعكس هذا التأثير سلباً في المنظمة ككل.

الرضا الوظيفي :- بأنه حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل التي من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله راعياً فيه مقبلاً عليه.

الطريقة البحثية:

منهجية البحث: استخدام المنهج الوصفي في إجراء البحث الحالي إذ يعد مناسباً في التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد.

مجتمع البحث وعينته:

شمل مجتمع البحث الباحثين الزراعيين جميعهم العاملين في دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد الذي بلغ عددهم (94) باحثاً موزعين على اقسام الدائرة العلمية، سحبت عينة عمدية (لان بعض موظفي الدائرة لا يعملون بصفة مستمرة في قضايا البحث ومشكلة الدراسة تركز على الموظفين العاملين في البحث ، الامر الثاني لسعة اقسام الدائرة وتوزيعها على اقصية محافظة بغداد كافة تم اختيار الموظفين الذين كان بالإمكان التواصل معهم لتوفير الوقت والجهد وفي هذه الحالات أجاز علماء البحث الاجتماعي استخدام العينة العمدية)، اذ تم سحب عينة بنسبة 60% من كل قسم و كان مجموع العينة (55) مبحوثاً يمثلون 60% من مجتمع البحث الكلي ، وكما هو موضح في جدول (1).

جدول 1: مجتمع وعينة البحث

العينة	العدد	الاقسام
13	23	قسم الثروة الحيوانية
5	8	قسم بحوث التربة
6	10	قسم بحوث محاصيل الحبوب والبقوليات
5	8	قسم بحوث الذرة الصفراء والبيضاء
1	2	قسم تطوير زراعة الرز
7	12	قسم بحوث الوقاية
5	8	قسم الاقتصاد الزراعي
2	4	قسم المحاصيل الصناعية
11	19	قسم ادارة المشاريع
55	94	المجموع

أداة البحث: بعد الاطلاع على المصادر العلمية والدراسات السابقة تم تصميم استمارة استبيان مكونة من جزأين هما:-

الجزء الاول : تضمن مجموعة من الفقرات، تختص بضغوط العمل وعددها (28) فقرة موزعة على سبعة محاور رئيسية ، وهي كما يأتي:

- 1- طبيعة العمل (4 فقرات - وتراوح درجة المحور من 4- 20) درجة
- 2- غموض الدور (4 فقرات - وتراوح درجة المحور من 4- 20) درجة
- 3- عبء العمل (4 فقرات - وتراوح درجة المحور من 4- 20) درجة
- 4- البيئة المادية (4 فقرات - وتراوح درجة المحور من 4- 20) درجة
- 5- الاجور (4 فقرات - وتراوح درجة المحور من 4- 20) درجة
- 6- الترقية (4 فقرات - وتراوح درجة المحور من 4- 20) درجة
- 7- جماعة العمل (4 فقرات - وتراوح درجة المحور من 4- 20) درجة

الجزء الثاني: تضمن مجموعة من الأسئلة تختص بمستوى الرضا الوظيفي وعددها (30) سؤالاً كما هو موضح في ملحق (1).

قياس مستوى الضغوط والرضا

تم قياس مستوى ضغوط العمل من خلال جمع الدرجات التي حصل عليها المبحوثين من اجابتهم على (28) فقرة، اذ وضعت ضمن مقياس خماسي مكون من البدائل التالية : (موافق تماماً، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق تماماً) واعطيت الدرجات التالية (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، اذ بلغت الدرجة العليا (140) درجة والدنيا (28) درجة. أما الرضا الوظيفي فقد تضمن (30) فقرة فوضعت ضمن مقياس خماسي مكون من البدائل التالية : (راض جداً ، راض ، محايد ، غير راض ، غير راض جداً) واعطيت الدرجات التالية (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي ، وعليه فقد بلغت الدرجة العليا (150) درجة والدنيا (30) درجة، وعرضت استمارة الاستبيان على خبير في مجال الإرشاد الزراعي وخبير في مجال علم النفس كما موضح في ملحق من اجل التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى وتم الأخذ بأرائهم وإجراء بعض التعديلات على الاستمارة، ثم أجري اختبار اولي على عينة مكونة من (10) موظفين من خارج عينة البحث بتاريخ 2017/8/1، اختبروا بشكل عشوائي لغرض التحقق من معامل الثبات وصلاحيه الاختبار،

ملحق 1

ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في دائرة البحوث الزراعية / محافظة بغداد

(استبيان)

ارجو منكم الاجابة على الاسئلة بعد قراءتكم لها بتمعن وذلك بوضع علامة (√) امام الاجابة المناسبة علما ان المعلومات لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ولا داعي لذكر الاسماء.

الجزء الاول : ضغوطات العمل

المحاور	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
طبيعة العمل	اكلف بمسؤوليات بدون صلاحيات كافية لتنفيذها.					
	عملي يتطلب درجة عالية من الانتباه والتركيز.					
	امكانياتي وقدراتي لا تستغل بالشكل السليم.					
غموض العمل	اقوم بتأجيل بعض مهامتي لان الوقت المخصص لانجازها غير كاف.					
	اتلقى الاوامر من مصادر متعددة.					
	اعاني من تداخل الاختصاصات و الاعمال مع الزملاء.					
عبء العمل	احيانا لا اعرف ما المطلوب مني للقيام به.					
	انا غير متأكد من حدود صلاحياتي الوظيفية.					
	حجم العبء الذي اقوم به اكثر من اللازم.					
بيئة العمل	مسؤوليات عملي غير ثابتة ومتغيرة.					
	اعمالي لا تتلائم مع مهاراتي وقدراتي.					
	يتسم عملي بكثرة المستحادثات والواجب متابعتها دوما.					
البيئة المادية	اشعر بالانزعاج بسبب الازدحام في العمل .					
	لا تتوفر التهوية الجيدة(التبريد او التدفئة) في مكان العمل					
	لا تتوفر الادوات اللازمة للقيام بواجباتي بسهولة					
الاجور	اشعر باحتمال الاصابة بأمراض مهنية مستقبلا نتيجة عدم توفر وسائل الراحة في مكان العمل.					
	اجري غير مناسب مع الجهد الذي ابذله في عملي					
	اجري غير كاف و لا يلبى حاجاتي					
الترقية	اشعر بان هذا الاجر ليس فيه عدالة.					
	اجري يسبب لي الاحباط والقلق					
	اشعر بالإحباط لان عملي لا يمنحني فرصة التقدم					
جماعة العمل	اشعر بعدم النمو والتطور في حياتي الوظيفية					
	بقائي لمدة طويلة دون ترقية يسبب لي الملل					
	نظام الترقية الموجود يعتمد على اعتبارات شخصية					
جماعة العمل	جماعة العمل غير متماسكة وفي عداوة وصراع					
	زملاتي في العمل مصدر قلقي					
	اتهرب من العمل بسبب الصراعات بين الافراد					
	اشعر بالإحباط بسبب عدم التفاعل مع بعض الموظفين					

الجزء الثاني: الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	راض جدا	راض	محايد	غير راض	غير راض جدا
1	اعتمد على رأي زملائي في حل المشاكل التي تواجهني					
2	جماعة العمل من العوامل المساعدة على تحقيق رغباتي					
3	غالبا ما اوافق زملائي في الامور الخاصة بالعمل					
4	ارائي في العمل تكون جيدة اذا ما تمت مع جماعة الزملاء					
5	اعمل دائما على مساعدة زملائي					
6	لا يتطلب العمل الذي اقوم به جهدا جسميا كبيرا					
7	ينفق نوع العمل الذي اقوم به مع اختصاصي					
8	قرارات الادارة صائبة وجريئة					
9	لا اشعر بالضييق والملل اثناء العمل					
10	لا اتعرض الى مشاكل اثناء العمل					
11	تمتاز ادارة المؤسسة بأسلوبها الديمقراطي					
12	لا توجد صراعات بيني وبين الزملاء					
13	لا اشعر بالحرج في مناقشة جوانب شخصية مع زملاء العمل					
14	اشارك دائما في اتخاذ القرارات الخاصة بأسلوب العمل					
15	يتسم اسلوب الترقية في المؤسسة بالموضوعية					
16	لا اتهرب من اداء مسؤولياتي في منصب عملي					
17	لا اقوم بمعارضة لوائح وإرشادات المؤسسة					
18	اسعى دائما للعمل بجد و اخلاص					
19	اذا ما واجهتني مشاكل لا أحاول الانتقال الى مؤسسة اخرى					
20	تحقيق اهداف المؤسسة يعد من اهتماماتي					
21	سأرفض أي عمل يعرض علي في مجال اخر يحمل نفسها الامتيازات					
22	استطيع الاعتماد على هذا العمل طيلة حياتي.					
23	الدورات التدريبية التي تقام تسعى لتطوير وتنمية قدراتنا					
24	عملي يشعروني بأني أكثر شأنا من بقية الاعمال					
25	لا اترك العمل قبل الموعد المحدد للخروج					
26	لا اشعر بالملل اثناء تعرضي لمشاكل تعيق عملي					
27	اسعى دائما الى ان اصل المؤسسة في الوقت المحدد					
28	لا اقوم باستعمال اوقات العمل في اعمال غير رسمية كقراءة الجرائد او استخدام الهاتف					
29	اشعر بان الاجازات التي تمنح لي كافية					
30	اشعر بان منح فرص الاجازات الدراسية للموظفين عادلة وبصورة مهنية					

وقد استخدمت طريقة الفا كرونباخ، اذ بلغت قيمة الثبات (0.83)، وهذه النتيجة تعطي مقبولة للمقياس الذي سيعتمد في عملية جمع البيانات الخاصة بموضوع البحث لانه اعلى من (0.70) إذ تم جمع البيانات من عينة البحث بتاريخ 10 / 8 / 2017.

الوسائل الإحصائية: استخدام برنامج التحليل الإحصائي spss في تحليل البيانات، وقد تم استخدام النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والأهمية النسبية ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل ارتباط سيرمان، واختبار Z ، واختبار t وقدم تم استخدام هذه الوسائل الإحصائية لملائمتها مع المقياس المستخدم في الدراسة .

النتائج والمناقشة

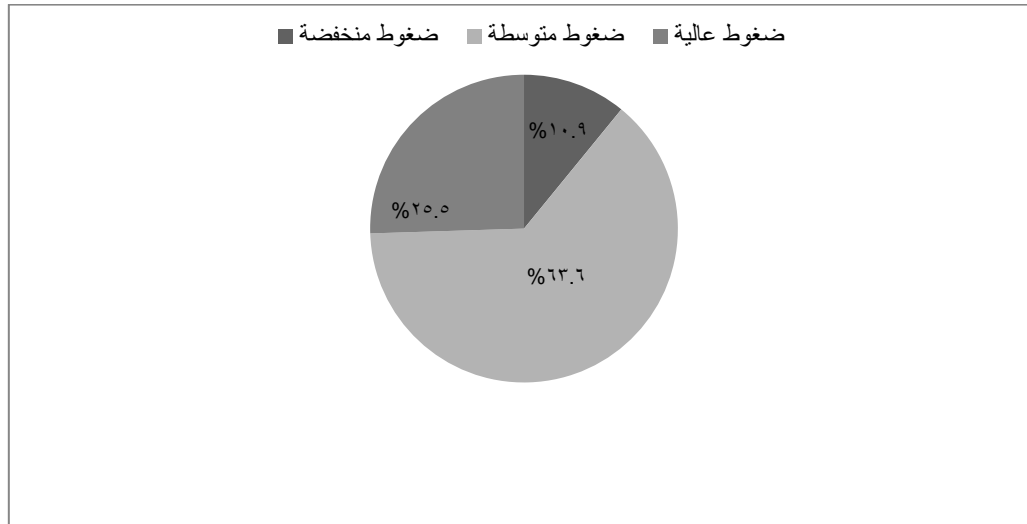
الهدف الاول : تحديد مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد بشكل عام:

أظهرت نتائج البحث أن أعلى قيمة رقمية حصل عليها المبحوثين لمستوى ضغوط العمل كانت (140) درجة وأدنى قيمة رقمية هي (28) درجة، بمتوسط مقداره (91.74) درجة، وانحراف معياري مقداره (9.33) درجة، وقد وزع الباحثون الزراعيون على ثلاث فئات وفقاً لمستويات درجات ضغوط العمل (منخفضة، متوسطة، عالية) كما في جدول (2).

جدول 2: توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى ضغوط العمل

s.d	المتوسط	(%)	العدد	الفئات	
9.33	91.74	10.9	6	65 – 28	منخفضة
		63.6	35	103 – 66	متوسطة
		25.5	14	104 – فأكثر	عالية
		100	55	المجموع	

يتبين من جدول 2 أن أعلى نسبة للمبحوثين هي (63.6%) ضمن الفئة المتوسطة (66-103) درجة، وأقل نسبة من المبحوثين كانت (10.9%) ضمن الفئة المنخفضة من (28-65) درجة، وكما موضح في شكل 1.



شكل 1: مستوى ضغوط العمل.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات جدول 2.

يتبين من شكل 1 أن مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية كان متوسطاً يميل الى الارتفاع، إذ بلغت نسبة المبحوثين ضمن الفئتين المتوسطة والعالية (89%)، وقد ترجع هذه النتيجة

الى اسباب منها: عدم ملائمة الظروف المحيطة لعمل الموظف مما يؤثر في كفاءته، وقلة التعزيز الايجابي وذلك بعدم مكافأة الموظف ماديا ومعنويا عند بذل الجهد وتحقيق الانجاز، وتعدد المهام الموكلة اليه.

الهدف الثاني: تحديد مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية في كل محور من محاور الدراسة وترتيب المحاور تنازليا:

تم تحديد مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية من خلال جمع الدرجات التي حصل عليها المبحوثين في كل محور من محاور البحث وتم توزيعهم وفقا لمستوى ضغوط العمل الى ثلاث فئات كما موضحة في جدول 3.

جدول 3: فئات مستوى ضغوط العمل لكل محور من محاور الدراسة

s.d	\bar{x}	(%)	العدد	الفئات	مستوى الضغوطات	المحاور
1.32	13.56	29.12	16	من 4-9	منخفضة	طبيعة العمل
		58.18	32	من 10-14	متوسطة	
		12.7	7	من 15-20	عالية	
		%100	55			المجموع
1.56	12.50	27.27	15	من 4-9	منخفضة	غموض الدور
		50.92	28	من 10-14	متوسطة	
		21.81	12	من 15-20	عالية	
		%100	55			المجموع
2.1	13.32	30.90	17	من 4-9	منخفضة	عبء العمل
		52.72	29	من 10-14	متوسطة	
		16.38	9	من 15-20	عالية	
		%100	55			المجموع
2.9	14.50	18.18	10	من 4-9	منخفضة	البيئة المادية
		40.01	22	من 10-14	متوسطة	
		41.81	23	من 15-20	عالية	
		%100	55			المجموع
3.8	15.83	9.10	5	من 4-9	منخفضة	الاجور
		35.45	20	من 10-14	متوسطة	
		55.45	25	من 15-20	عالية	
		%100	55			المجموع
5.2	15.2	14.54	8	من 4-9	منخفضة	الترقية
		40.01	22	من 10-14	متوسطة	
		45.45	25	من 15-20	عالية	
		%100	55			المجموع
4.1	11.8	40.01	22	من 4-9	منخفضة	جماعة العمل
		36.36	20	من 10-14	متوسطة	
		23.63	13	من 15-20	عالية	
		%100	55			المجموع

يتبين من جدول 3، ان اعلى نسبة حصل عليها المبحوثين ضمن محور طبيعة العمل كانت (58.18%) ضمن الفئة المتوسطة، وادنى نسبة هي (12.7%) ضمن الفئة العليا، وبمتوسط مقداره (13.56) درجة، فيما بلغت اعلى نسبة حصل عليها المبحوثين ضمن محور غموض العمل هي (50.92%) ضمن الفئة المتوسطة، وادنى نسبة هي (21.81%) ضمن الفئة العليا، وبمتوسط مقداره (12.50) درجة. اما محور عبء العمل فكانت اعلى نسبة هي (52.72%) ضمن الفئة المتوسطة، وادنى نسبة هي (16.38%) ضمن الفئة العليا، وبمتوسط مقداره (13.32) درجة. وقد كانت اعلى نسبة لمحور البيئة المادية هي (41.81%) ضمن الفئة العليا، وادنى نسبة هي (18.18%) ضمن الفئة المنخفضة، وبمتوسط مقداره (14.50) درجة. فيما ظهرت اعلى نسبة لمحور الاجور هي (55.45%) ضمن الفئة العليا، وادنى نسبة هي (9.10%) ضمن الفئة المنخفضة، وبمتوسط مقداره (15.83) درجة. وحصل محور الترقية على اعلى نسبة وهي (45.45%) ضمن الفئة العليا، وادنى نسبة هي (14.52%) ضمن الفئة المنخفضة، وبمتوسط مقداره (15.2) درجة. وفي محور جماعة العمل كانت اعلى نسبة هي (40.01%) ضمن الفئة المنخفضة، وادنى نسبة هي (23.63%) ضمن الفئة العليا، وبمتوسط مقداره (11.8) درجة.

ولغرض اجراء ترتيب تنازلي بين محاور ضغوط العمل، فقد تم استخراج المتوسط الحسابي لكل محور من المحاور، وذلك باستخدام القانون الذي ذكر في الطريقة الاحصائية، من خلال ترتيب المحاور تنازليا من اعلى محور وهو (الاجور) الى ادنى محورا وهو (جماعة العمل)، وكانت النتائج كما موضحة في جدول 4.

جدول 4: ترتيب محاور ضغوط العمل تنازليا وفقا لقيم المتوسط الحسابي

المحاور	المتوسطات
الاجور	15.83
الترقية	15.2
البيئة المادية	14.50
طبيعة العمل	13.56
عبء العمل	13.32
غموض الدور	12.50
جماعة العمل	11.8

يتضح من جدول (4) يتضح أن النتائج أظهرت ان محور الاجور من أكثر المحاور تأثيرا في مجال ضغط العمل حيث جاء بالمرتبة الاولى وقد يرجع السبب الى ان المخصصات والرواتب للباحثين الزراعيين في وزارة الزراعة وتشكيلاتها متدنية مقارنة بالوزارات الاخرى وهذا يولد ضغط كبير على الموظف نتيجة مقارنة ساعات الدوام مع الاجور المستلمة وجاءت الترقية بالمرتبة الثانية في مستوى الضغوط وهذا قد يرجع الى الروتين الاداري المتبع في وزارة الزراعة إذ تتجاوز مدة اشهر على استحقاق ترقية الموظف لكن دون صدور الامر بترقيته وهذا يترتب عليه استحقاقات مالية وادارية كلها تعود سلبا على نفسية الموظف. بينما اظهرت النتائج محور (جماعة او زملاء العمل) في ادنى الترتيب التنازلي، ويمكن ان يعود سبب ذلك كون جماعة العمل في تماسك وتفاعل اجتماعي يعزز من الترابط بينهم لإنجاز الكثير من الاعمال بعيد عن الصراعات فيما بينهم، والعمل فريقا واحدا.

الهدف الثالث: تحديد مستوى الرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية في محافظة بغداد. اظهرت نتائج البحث ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المبحوثين لمستوى الرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية كانت (130) درجة، وادنى قيمة رقمية هي (41) درجة، بمتوسط مقداره (89.8) درجة،

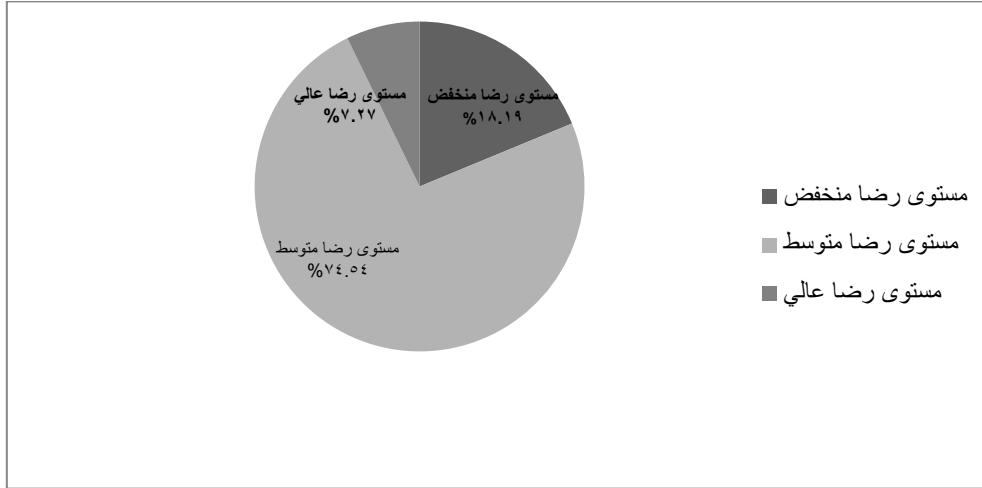
ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين ...

وبانحراف معياري مقداره (29.2) درجة، وقد وزع الباحثون الزراعيون على ثلاث فئات وفقاً لمستوى رضاهم الوظيفي (منخفضة، متوسطة، عالية) كما موضحة في جدول (5).

جدول 5: توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى رضاهم الوظيفي

s.d	المتوسط	(%)	العدد	الفئات	
29.2	89.8	18.19	10	70 - 41	منخفضة
		74.54	41	100 - 71	متوسطة
		7.27	4	130 - 101	عالية
		100	55	المجموع	

يتبين من جدول 5 إن أعلى نسبة للمبحوثين هي (74.54%) ضمن الفئة المتوسطة من (100-71) درجة، وإن أقل نسبة من المبحوثين كانت 7.27% ضمن الفئة العالية من (130-101) درجة، وكما موضح في الشكل 2.



شكل 2: مستوى الرضا الوظيفي.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات جدول (5).

يتبين من شكل 2 ان مستوى الرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية كان متوسطا يميل الى الانخفاض، إذ بلغت نسبة المبحوثين ضمن الفئتين المتوسطة والمنخفضة ما يقارب من (93%) ، وقد يرجع السبب الى وضع الموظف في مكان غير ملائم لإمكاناته وقدراته، والعمل لساعات طويلة دون حصوله على تعزيز ايجابي كالمكافآت والحوافز وانخفاض المرتبات والمخصصات مقارنة ببقية الوزارات كالتعليم العالي وغيرها، وانتشار المحسوبية واسلوب الترضيات على حساب الغير وغيره، من الاسباب التي تؤدي الى تدني مستوى الرضا لدى الموظف.

الهدف الرابع: تحديد العلاقة بين ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية ومستوى رضاهم الوظيفي.

اظهرت النتائج ان اعلى نسبة لمستوى الضغط الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين في دائرة البحوث الزراعية بلغ (63.6%) ضمن الفئة المتوسطة، اما مستوى الرضا الوظيفي فقد اظهرت النتائج ان اعلى نسبة من الباحثين في الفئة المتوسط ايضا بنسبة (74.54%)، كما هو موضح في جدول (6).

جدول 6: العلاقة بين مستوى ضغوط المبحوثين ومستوى رضاهم الوظيفي

الفئات	ضغوط العمل			الرضا الوظيفي			قيمة Z المحسوبة	المعنوية
	(%)	متوسط الضغوط	N	(%)	متوسط الرضا	N		
منخفض	10.9	91.74	55	18.9	89.9	55	15.5-	**
متوسط	63.6			74.54				
عالي	25.5			7.27				

يتبين من جدول 6، انه تم استخدام اختبار Z للكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الرضا الوظيفي، إذ اظهرت النتائج ان قيمة Z المحسوبة هي (-15.5) وهي معنوية على مستوى (0.01)، مما يدل على علاقة معنوية سالبة بين ضغوط العمل ومستوى الرضا وبذلك يرفض الفرض الاحصائي الذي يشير الى عدم وجود علاقة ارتباط بين مستوى ضغوط المبحوثين والرضا الوظيفي، وقد يعزى السبب الى ان العوامل التي تولد ضغوط العمل تؤثر بشكل مباشر في أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي فكلما كان ضغط العمل كبيرا انعكس بالسلب على الرضا الوظيفي ويكون هذا مؤشر ونتيجة حتمية على ان مستوى ضغوط العمل عالي لديهم مما ولد لديهم هذا الشعور بعدم الرضا.

يستنتج ويوصي الباحث بمايلي:-

1-اظهرت نتائج البحث ان غالبية الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية ينتابهم ضغوط عند أداء الاعمال الوظيفية بدرجة مرتفعة نوعا ما ، نستنتج من ذلك ان الموظف الزراعي في دائرة البحوث الزراعية يعاني من ضغط عمل سلبي سببه مصادر متعددة كأن تكون الأجور او الترقيات وغيرها.

2-اظهرت النتائج وجود تمييز في محاور ضغوط العمل ، اذ وجد ان محور الاجور بالمرتبة الاولى نستنتج من ذلك انخفاض مرتبات الباحثين في دائرة البحوث يولد ضغطا نفسيا كبيرا للموظف الزراعي، في حين جاءت جماعة العمل بالمرتبة الاخيرة بين المحاور، اذ نستنتج من ذلك التنسيق العالي والعلاقات الطيبة المبنية على التفاهم بين موظفي دائرة البحوث الزراعية.

3-اظهرت النتائج ان غالبية الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية ان مستوى رضاهم الوظيفي اذا كان على درجة متوسطة فتميل الى الانخفاض نستنتج من ذلك وجود عوامل وضغوط نفسية وادارية ادت الى انخفاض رضا الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية الى هذه النتيجة.

4-اظهرت النتائج عن استخدام اختبار Z لايجاد معنوية العلاقة ان هناك علاقة معنوية سالبة بين مستوى ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين ومستوى رضاهم ، نستنتج من ذلك ، ان ضغوط العمل تتأثر بشكل عكسي في مستوى الرضا الوظيفي.

5-العمل على توفير بيئة عمل مريحة للموظفين، للتخفيف من ضغوط العمل وتجنب ردود الفعل السلبية التي تؤثر في سير عمل الباحثين بالإضافة الى اعداد برامج تدريبية تنموية مهارية للإدارة بخصوص كيفية التعامل مع الموظف واستيعاب ردود فعله التي قد تحدث من ضغط العمل.

6-ضرورة تعزيز مبدأ التفاعل الاجتماعي بين العاملين والعمل فريقا واحدا وكلا حسب مهاراته وكفاءته.

ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين ...

- 7- تفعيل العلاقات الانسانية بين الادارة والباحثين (من خلال مساعدة الموظفين عند مرورهم بظروف شخصية او اجتماعية) لتحسين ادائهم الوظيفي واستثمار جهودهم للوصول الى تحقيق اهداف الدائرة.
- 8- للحد من ضغوط العمل على الباحثين الزراعيين في دائرة البحوث الزراعية ضرورة اتباع اجراءات إدارية علمية وفق مبادئ الادارة الحديثة.
- 9- العمل على تفعيل نظام الحوافز التشجيعية كالمكافآت وتسريع إجراءات الترقية وابتعاد آلياته بذلك.

المصادر

- 1- تغريد، زياد عمار (2006). أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الاكاديمية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- 2- الدليمي، احمد كريم (2009). علم النفس الاداري وتطبيقاته في العمل. دار الاوائل للنشر ، ط1 ، عمان ، الاردن.
- 3- رضوان، محمود عبدالفتاح (2012). مهارات التكيف مع ظروف العمل. ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة ، مصر.
- 4- الطيب، عمار (1995). علم النفس الصناعي والتنظيمي. منشورات جامعة قار، تونس.
- 5- العطية، عطية (2003). سلوك الفرد والجماعة. ط1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، مصر.
- 6- فلبيان، رأفت احمد فؤاد الجواهري (2001). ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك بن عبد العزيز ، كلية الإدارة والاقتصاد، المملكة العربية السعودية.
- 7- قبلان ، يوسف محمد (1992). مفاهيم وتطبيقات في السلوك الاداري. دار العبيكان للطباعة والنشر ، الرياض.
- 8- اللوزي، موسى (1999). التطور التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة . دار الاوائل للنشر ، عمان ، الاردن .
- 9- المغربي، كمال محمد (1999). سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ط2 ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن.
- 10- نواصره (2009). ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها. المجلة الاقتصادية، العدد 5616، المملكة العربية السعودية، www.aleqt.com.

11-Tvancevich, G and konopaske (2006). organization behavior struche, MC graw Hill companies Twelfth ed United States of America Book by

**WORK STRESS AND THEIR RELATIONSHIP WITH JOB
SATISFACTION OF AGRICULTURAL RESEARCHERS
WORKING IN AGRICULTURAL RESEARCH
OFFICE BAGHDAD**

Z. TH. Jamal*

A. S. Abdla'a**

W. A. Abdla'a*

ABSTRACT

The study aimed at determining the level of work stress of agricultural researchers working in the Agricultural Research Office in general, determining the level of work stress in each aspect of the study, determining the level of job satisfaction of the agricultural workers who working in Agricultural Research Office, and determining the relationship between the level of job stress and job satisfaction. (55) researchers representing (60%) of agricultural researchers in the Agricultural Research Office by purposive sample. The questionnaire used to collect data by interview. The research results showed that the level of general work stress is medium And the highest level of general job satisfaction is the medium tendency to low. The results showed a neoative significant correlation between work stress and job satisfaction. The study recommended that the need to prepare training courses to develop the skills of agricultural researchers in the face of the stress of work, and emphasis on the principle of incentives for agricultural researchers.

* Directorate Agric. Res., Ministry of Agric., Baghdad, Iraq.

**College Of Agric., Univ. Of Agric., Baghdad, Iraq.

ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للباحثين الزراعيين العاملين ...