

**عوامل الضغوط النفسية و علاقتها بالأداء المهني للعمال الجزائريين  
"دراسة عينة من العمال الجزائريين عبر مواقع التواصل الاجتماعي- 2019"**

طرد ابراهيم هادية - طالبة دكتوراه - المدرسة الوطنية العليا للإحصاء و  
الاقتصاد التطبيقي- الجزائر  
طرد بهليل زينب- طالبة دكتوراه - المدرسة العليا للتجارة- الجزائر

**الملخص:** تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة العلاقة بين عوامل الضغوط النفسية (الداخلية و الخارجية) و الأداء المهني للعمال الجزائريين، حيث تمّ الاعتماد على استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات و بلغ حجم عينة الدراسة 200 عامل ينتمي للمؤسسات الاقتصادية بالجزائر. أظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة بين العوامل الخارجية للضغوطات التي يتعرض لها العمال و أدائهم المهني، بينما توجد علاقة عكسية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الداخلية و أدائهم المهني. من جهة أخرى بيّنت النتائج أنه لا توجد فروق بين العوامل المهنية للضغوط النفسية تعزى القطاع.

**الكلمات المفتاحية:** الضغط النفسي، العوامل الداخلية، العوامل الخارجية، الأداء المهني، العمال الجزائريين.

**Factors of Psychological Pressures and their relation to the Algerian Workers' Professional Performance.**

**"A study on a sample of Algerian workers via social networks – 2019"**

**Brahimi Hadia – Phd student – High School of Statistics and Applied Economics – Algeria**

**Behilil Zeneb – Phd student – High School of Trade - Algeria**

**Abstract:**This research paper aims to study the relationship between psychological stress factors (internal and external) and the professional performance of Algerian workers, as the questionnaire was used as a tool to collect data and the size of the study sample reached 200 workers belonging to economic institutions in Algeria. The results showed that there is no relationship between the external factors for the pressures that the workers are exposed to and their professional performance, while there is a weak statistically significant inverse relationship between the

internal factors and their professional performance. On the other hand, the results showed that there are no differences between the occupational factors for psychological pressures attributable to the sector.

**Keywords:** Psychological pressure, Work pressure, Internal factors, External factors, Work performance, Algerian workers.

### مقدمة

يُعتبر الإنسان فرد من أفراد المجتمع يمر على مراحل عدة يتعايش فيها مع العديد من الظروف الاجتماعية والاقتصادية المختلفة والتي تتعدد بتعدد متطلبات الحياة وخصوصا في الوقت الحالي مع التطور الحاصل في العالم والذي جعله يدعى بعصر السرعة، حيث فرض على الفرد مطالب وتحديات جديدة جعلته يعيش نوعا من الضغط مما جعل لها تأثيرا واضحا في توليد التوترات النفسية لديه، و بما أنّ الحياة المهنية جزء لا يتجزأ من حياة الفرد في المجتمع، فقد أظهرت دراسة أمريكية أنّ الفرد العامل يقضي حوالي 13 سنة و شهرين من حياته في وسطه المهني (Stange Jocelyn, 2019) كون وظيفته أصبحت الوسيلة الذي يلجأ إليها ليلبي رغباته و مطالبه و كذا مطالب أسرته، فأصبح بذلك يتعرض لضغوطات نفسية و أخرى مهنية أثرت و بشكل كبير على أسلوب حياته و كذا علاقاته الاجتماعية و الأسرية.

فرضت بيئة العمل التنافسية على العامل على وجه العموم و على العامل الجزائري على وجه الخصوص السعي بشكل مستمر لتحسين أدائه و مردوديته و البحث عن وسائل و طرق لكسب رضا المسؤولين بغية البقاء في وظيفته، وكل هذه الأمور تسببت له بجملة من الضغوط النفسية و التي أثرت و بشكل ملحوظ على أدائه في المؤسسة، خاصة و أنّ بيئة العمل في المنظمات الحديثة تتميز بخصائص و مميزات تفرض على العامل أن يحسن من مردوديته و من جودة عمله إضافة إلى العمل لساعات أطول ليضمن بقائه و مكانته في المنظمة، و بعد ما وصل إليه العالم من تحولات جذرية في بيئة العمل (التحول من اقتصاد تقليدي الي اقتصاد المعلوماتي و المعرفي) الذي خلق فيها نوع من عدم الاستقرار و الثبات في المنظمة أدى بالمسؤولين إلى رفع الضغط على العاملين لديهم والذي أثر و بشكل سلبي على نفسياتهم و صحتهم الجسمانية و التي أثرت هي الأخرى على نوعية أدائهم و مردوديتهم في العمل.

اهتم العديد من الباحثين في إدارة الموارد البشرية، علم النفس و التربية و كذا السلوك التنظيمي بدراسة الضغوط النفسية و المهنية، مصادرها و آثارها خصوصا في الوقت الحالي مع التطورات الحاصلة في شتى الميادين باعتبار أنّ العامل هو الركيزة التي تقوم عليها المؤسسات و ذلك بغية مواجهتها، التصدي لها و كذا تحسين ظروف العمل من أجل التقليل من آثارها السلبية باعتبارها عاملا رئيسيا في تقشي الأمراض الجسدية كأمراض القلب، الضغط الدموي، السكري و غيرها، إضافة إلى الأمراض النفسية التي تؤثر و بشكل كبير على صحته العقلية كالقلق، الإحباط، التوتر الدائم، مما قد تنعكس على سلوكياته الاجتماعية فقد أظهرت إحصائيات المنظمة العالمية للعمل أنّ

عوامل الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء المهني للعمال الجزائريين طرد إبراهيم هاية، طرد يهليل زينب  
أكثر من 800000 شخص في العالم يُقدمون على الانتحار كل سنة بسبب الضغوط المهنية التي  
يتعرضون لها (International Labour Office & Labour Administration, 2016, P.08)، إضافة إلى سلوكياته السلبية في وسطه المهني.

### الإشكالية:

انطلاقاً من أهمية البحث في العوامل الخارجية و المهنية للضغوطات النفسية و علاقتها بالأداء المهني للعمال الجزائري فإن السؤال الرئيسي الذي نسعى للإجابة عنه من خلال هذه الدراسة هو التالي:

### ما مدى وجود علاقة بين عوامل الضغوط النفسية للعمال الجزائري و أدائه المهني؟

ويندرج تحت هذا السؤال أسئلة فرعية سنحاول من خلال هذه الورقة العلمية الإجابة عليها، و هي:

**السؤال الأول:** هل توجد علاقة بين العوامل الخارجية للضغوط النفسية للعمال و أدائه المهني؟  
**السؤال الثاني:** هل توجد علاقة بين العوامل الداخلية للضغوط النفسية للعمال و أدائه المهني؟  
**السؤال الثالث:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين متوسطات العوامل المهنية المسببة للضغوط النفسية لدى العامل الجزائري تعزى القطاع الذي ينتمي إليه؟

### فرضيات الدراسة:

حتى تتم الإجابة على هذه الأسئلة، تم وضع الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى:** توجد علاقة بين العوامل الخارجية للضغوط النفسية للعمال و أدائه المهني.  
**الفرضية الثانية:** توجد علاقة بين العوامل الداخلية للضغوط النفسية للعمال و أدائه المهني.  
**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين متوسطات العوامل المهنية المسببة للضغوط النفسية لدى العامل الجزائري تعزى القطاع الذي ينتمي إليه.

### أهداف الدراسة:

من أهم أهداف هذه الدراسة نذكر:  
-دراسة العلاقة بين العوامل الخارجية للضغوط النفسية للعمال الجزائري و الناجمة عن المحيط الخارجي لعمله و أدائه المهني في المنظمة.  
-دراسة العلاقة بين العوامل الداخلية للضغوط النفسية للعمال الجزائري و الناجم عن بيئة العمل و أدائه المهني في المنظمة.  
-دراسة مدى وجود فروقات بين الضغوطات المهنية للعمال الجزائري حسب القطاع الذي ينتمي إليه.

**أهمية الدراسة:**

تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على أحد أبرز مشاكل العصر المتمثلة في الضغوط النفسية و المهنية لما تتركه من آثار و نتائج خطيرة على حياة الفرد، و آثارها على الأداء المهني للعامل باعتباره أساس قيام المنظمات، و بالتالي فهي تساعد على فهم مستوى التعرض للضغوط النفسية في مختلف القطاعات، إضافة إلى أنها تساعد على فهم العلاقة بين العوامل الداخلية و الخارجية للضغوط النفسية و الأداء المهني للعامل الجزائري، هذا إلى جانب إثراء البحوث العلمية المتعلقة بالدراسات الاجتماعية و السلوك التنظيمي للأفراد.

**الدراسات السابقة:**

من أهم الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط النفسية و المهنية و الأداء في بيئة العمل و التي تم الاطلاع عليها نذكر:

دراسة (نارايانان لاکشمي، مينون شانكر و سبيكتر بول، 1999) بعنوان: "الضغط في مكان العمل: مقارنة بين الجنسين و المهن" تعرضت هذه الدراسة إلى الكشف عن ضغوطات العمل المتعلقة بعمال المكاتب، أساتذة الجامعات و شركاء البيع و ذلك عن طريق التحليل الوصفي باستخدام الاستبيان، حيث بلغ حجم العينة المستخدمة في هذه الدراسة 387 فرد من أصل 401 بعد استبعاد الاستبيانات الناقصة. أما بخصوص النتائج، فقد أوضحت أن الصراع بين الأفراد، العمل الزائد و هدر الوقت هي النقاط المتشابهة بين هذه الوظائف، أما قلة السيطرة و العمل الزائد فهي نقاط الضعف لدى عمال المكاتب، أما بخصوص فئة شركاء البيع و أساتذة الجامعات فإن الصراع بين الأفراد هو العامل الأهم المسبب للضغط.

دراسة (الضريبي عبد الله، 2010) بعنوان: "مواجهة الضغوط لنفسية المهنية و علاقتها ببعض المتغيرات - دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق-". كشفت هذه الدراسة عن الأساليب التي يتبعها العمال لمواجهة الضغوط المهنية التي يتعرضون لها، حيث أجريت الدراسة على 200 عامل يشكلون العينة و ذلك بطريقة عشوائية. من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث في الأخير هي أن الأساليب الايجابية كالمواجهة، اللجوء إلى الدين و إعادة التقييم الايجابي أكثر استخداما من الأساليب السلبية كأسلوب الهروب و التجنب و أسلوب التنفيس الانفعالي. هذا إلى جانب وجود أثر للتفاعل بين المؤهل التعليمي و العمر في أساليب مواجهة الضغوط لدى أفراد عينة الدراسة.

دراسة (بن رحمون سهام، 2013) بعنوان: "بيئة العمل الداخلية و أثرها على الأداء الوظيفي للإداريين-دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة-". تمحور موضوع هذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية و ذلك عن طريق إجراء دراسة ميدانية على عينة من العمال الإداريين، و قد أوضحت النتائج أن هناك تأثير قوي بين بيئة العمل الداخلية و الأداء الوظيفي لهؤلاء العمال الإداريين في الجامعة و ذلك لأنه ساهم هذا التأثير على المستوى الأدائي لوظائفهم بالشكل المطلوب.

دراسة (أنور حسين سحراء، 2013) بعنوان: "قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي -دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني-". تطرقت

هذه الدراسة إلى تبيان مدى تأثير مستوى ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة المتمثلة في 70 موظف فني و إداري تم اختيارهم من الأقسام العلمية للمعهد و الشعب الإدارية في ديوان هيئة التعليم التقني و المعهد الطبي التقني، أما بالنسبة للتحليل فقد تم بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، حيث أوضحت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لطبيعة العمل، صراع الدور، غموض الدور و عبئ العمل على الأداء الوظيفي للعمال.

دراسة (حرايرية عتيقة، نوم فؤاد، 2015) بعنوان: "تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين بمؤسسة البناء الجاهز بالأبيار-الجزائر". تناولت هذه الدراسة مدى تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين بمؤسسة البناء الجاهز و ذلك باستخدام المنهج الوصفي عن طريق توزيع الاستبيانات على عينة من عمال المؤسسة، أما النتائج فقد بينت أن كل من غموض الدور و عبئ العمل يؤثران على أداء العاملين، إضافة إلى ظروف العمل المادية و قلة فرص التقدم و النمو الوظيفي و ذلك حسب علاقة عكسية.

دراسة (أحمدي خولة، 2017) بعنوان: "علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط". تطرقت هذه الدراسة إلى التأكد من وجود علاقة ارتباط بين الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، أما المنهج المتبع فهو المنهج الوصفي الارتباطي الذي تم تطبيقه على عينة مكونة من 30 أستاذ. بينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية و كلاً من حب العمل، الرضا العام، الطموح و المثابرة و كذا العلاقات داخل و خارج بيئة العمل و هذا لدى أساتذة التعليم المتوسط.

دراسة (حيدرة وحيدة، 2017) بعنوان: "استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة في العمل -دراسة ميدانية لدى عينة من موظفي الحالة المدنية ببلديات غليزان-". تمحور موضوع هذه الدراسة في الكشف عن نوع الاستراتيجيات السائدة للتعامل مع ضغوط العمل لدى عينة مكونة من 60 فرد من موظفي مصالح الحالة المدنية ببلديات غليزان و مدى تأثيرها ببعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية، أما عن النتائج، فقد توصلت الباحثة إلى أنه لا يوجد تأثير لمتغيرات الجنس و السن و الخبرة المهنية و المستوى العلمي على أبعاد إستراتيجية التعامل باستثناء تأثير متغير السن على بعد إستراتيجية حل المشكل.

دراسة (اخذيري كريمة، 2017) بعنوان: "الضغوط المهنية و أثرها على أداء أفراد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الشلالة -ولاية البيض-". تمركزت هذه الدراسة حول التعرف على أهم مصادر الضغوط المهنية لدى أفراد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية و الآثار الفيزيولوجية و النفسية الناتجة عن هذه الضغوطات و كيفية تأثيرها على أداءهم و ذلك عن طريق القيام باستجواب عينة مكونة من 60 عامل عن طريق الاستبيان. تمثلت أهم استنتاجات هذه الدراسة في أن العاملين بالمؤسسة يعانون من ضغوط و أساسها عبئ العمل، نقص الحوافز، ضعف الإشراف الإداري و كذا الاتصال و التنسيق مع العاملين إضافة إلى سوء ظروف العمل، و هذا ما أثر على الأداء الوظيفي سلباً، كما بينت النتائج وجود علاقة عكسية ما بين الضغوط المهنية و أداء العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالشلالة.

دراسة (بن طالب سامية، 2018) بعنوان: "العلاقة بين ضغوط العمل و أداء العاملين في المنظمة". تطرقت هذه الباحثة إلى التعريف بمصادر الضغوط النفسية و أهم نتائجها السلبية و الايجابية و التعرف على محددات أداء العمال و كذا العلاقة بين هذه الأخيرة و الضغوط المهنية. توصلت الباحثة في الأخير إلى أنّ مصادر الضغط النفسي متعددة فمنها الخارجية، التنظيمية و الفردية مما يجعل مهمة التحكم فيها صعبة، كما أنّ تأثيرها على أداء العاملين يمكن أن يكون تأثيرا ايجابيا أو سلبيا و يتوقف على حجم الضغط.

دراسة (عمرون سليم، 2018) بعنوان: "مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية". تناولت هذه الدراسة موضوع مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية في التعليم المتوسط و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، حيث تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، و بلغ حجم العينة 270 أستاذ و أستاذة من مختلف متوسطات المسيلة، أما نتائج هذه الدراسة فقد بينت أنه لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط و متغير الجنس، إلا أنه لا توجد فروق بين أساتذة المواد العلمية تبعا لمتغير الأقدمية المهنية في البعد الاجتماعي.

دراسة (بخوش الصديق، د.ت) بعنوان: "مستويات ضغوط العمل لدى الأفراد العاملين في المؤسسة الاستشفائية -دراسة ميدانية بالقطاع الصحي بتبسة-". تطرقت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل و كذا مستوياتها لدى العاملين في المؤسسة الاستشفائية، و للتعرف على ذلك تم استخدام عينة عشوائية مكونة من 147 فرد بالقطاع الصحي بتبسة، أما النتائج فقد أوضحت أن بيئة العمل، عدم المشاركة في صنع القرار، عبئ العمل، غموض الدور و العلاقات المهنية هي المصادر الرئيسية المسببة للضغوط النفسية.

من خلال نتائج الدراسات المذكورة يمكن القول أنّ أوجه التشابه مع دراستنا تتمثل في التطرق لواحد من أهم مواضيع العصر و المتمثل في دراسة الضغوط النفسية و تعرض العامل لها و محاولة ربطها بأدائه المهني، إلا أنّ دراستنا انفردت عن الدراسات الأخرى في كونها تطرقت لدراسة الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل الجزائري في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العمومي، الخاص، لأجنبي و كذا القطاع المختلط، حيث لم تقتصر على قطاع محدد مما يجعل هذه الدراسة شاملة نوعا ما، إضافة إلى تطرقنا لبعض عوامل الضغوط النفسية التي لم تكن محل دراسة من قبل. هذا إلى جانب اختلافها عن الدراسات الأخرى من ناحية الأساليب الإحصائية المستخدمة، و هذا ما يساعد على فهم العلاقة بين عوامل الضغوط النفسية الداخلية و الخارجية و الأداء المهني للعامل الجزائري.

### المصطلحات الإجرائية

**الضغوط النفسية:** تُعتبر الضغوط النفسية من المصطلحات التي عرفت تعريفات متعددة اختلفت من باحث لآخر، إلا أنه يمكن الإجماع على أنّ الضغوط النفسية هي عبارة عن تلك الصعوبات و الشداد التي تمر على الإنسان بسبب بيئته الخارجية أو مواقف شخصية تعرض لها، و هي عادة ما تتعلق بالمفاجآت كالموت المفاجئ. (الغريب أحمد نايل، 2009، ص 25).

**الضغوط المهنية:** تُسمى أيضا بـضغوط العمل و يمكن القول عنها أنها مجموعة التأثيرات الذاتية التي يتعرض لها العامل و الصادرة عن التفاعل بين مختلف العوامل الاجتماعية، التنظيمية أو الشخصية و التي تسبب العديد من الاضطرابات لدى العامل في صحته و نفسيته و كذلك مختلف سلوكياته مع الأفراد، ما يؤدي إلى تغيير طريقة أدائه للمهام الموكلة إليه (عليمات خالد عيادة، 2015، ص 23).

**الأداء المهني:** هو تنفيذ العامل للعمل المطلوب منه و المسؤوليات المكلف بها و مدى تفهمه لدوره و اختصاصه و التوقعات المطلوبة منه (البارودي منال أحمد، 2015، ص 68).

### إجراءات الدراسة الميدانية:

**1. منهج الدراسة:** أُستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي كون هذه الدراسة تعتمد على جمع مختلف البيانات و المصادر ذات علاقة بالضغوط النفسية التي يتعرض لها العمال و علاقتها بأدائهم المهني في المؤسسة التي ينتمون إليها، هذا إلى جانب التطرق للدراسة الميدانية بالاعتماد على جمع البيانات من العمال الجزائريين عن طريق الاستبيان.

**2. أدوات الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، حيث تم نشره بطريقة عشوائية على مواقع التواصل الاجتماعي قصد جمع كل فئات العمال الجزائريين، و ذلك من أجل التعرف على أهم عوامل الضغوط النفسية لدى العامل الجزائري و علاقتها بأدائه الوظيفي، حيث تم استقبال الإجابات بدءا من 15 ديسمبر إلى غاية 31 ديسمبر 2019. يتكوّن هذا الاستبيان من 4 أجزاء، حيث أنّ الجزء الأول مخصص للمعلومات الشخصية المتعلقة بالفرد كالجنس، السن، المستوى العلمي و الحالة الاجتماعية، كما أنّه يتضمن الأسئلة المتعلقة بمهنة العامل كالقطاع المهني، ساعات العمل و سنوات الخبرة. أما الجزء الثاني فهو يتعلّق بالعوامل الخارجية للضغوط النفسية (أي غير المتعلقة بالمهنة). يتكوّن الجزء الثالث من هذا الاستبيان على الأسئلة الخاصة بالعوامل الداخلية للضغوط النفسية أي المتعلقة بالمهنة، أما الجزء الأخير فهو مخصص لتقييم الأداء المهني للعامل. شمل هذا الاستبيان على بعض المتغيرات الجديدة المستنبطة من الواقع المعاش و التي لم تكن محل دراسة سابقة، خصوصا فيما يتعلّق بالعوامل الخارجية و الداخلية للضغوط النفسية، كما تشير إلى أنّه تمّ استخدام سلم ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة على العبارات الموضوعية كالتالي: موافق جدا (1)، موافق نوعا ما (2)، محايد (3)، معارض نوعا ما (4) و معارض جدا (5).

**3. الأساليب الإحصائية:** أما عن الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في هذه الدراسة فتتمثل أولا في اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون، اختبار الثبات لألفا كرونباخ، التحليل الوصفي للمتغيرات الأساسية للدراسة، اختبار الارتباط لبيرسون لتأكيد أو نفي الفرضية الأولى و الثانية للدراسة و كذا اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way) لتأكيد أو نفي الفرضية الثالثة للدراسة و كل ذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 20.

**4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:** تتمثل الخصائص السيكومترية في اختبار صدق و ثبات استبيان الدراسة.

**1.4. اختبار صدق الاستبيان:** تم على اختبار الصدق الظاهري للاستبيان أولاً بالاعتماد على آراء الخبراء و أساتذة علم الاجتماع للاطلاع على مدى تناسق أسئلة الاستبيان قبل توزيعه على أفراد عينة الدراسة. أما بالنسبة للاتساق الداخلي فقد تم بالاعتماد على حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور الثلاثة (المحور الشامل لعوامل الضغوط النفسية الخارجية، المحور الشامل لعوامل الضغوط الداخلية و المحور الشامل لفقرات الأداء المهني) و الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، و النتائج مُبيّنة في الجداول أسفله:

جدول رقم 01: معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمحور العوامل الخارجية

فقرات محور العوامل الخارجية	معامل الارتباط لبيرسون	قيمة الدلالة
1	0,580	0,000
2	0,566	0,000
3	0,675	0,000
4	0,623	0,000
5	0,625	0,000
6	0,578	0,000
7	0,557	0,000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من نتائج الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات محور العوامل الخارجية و الدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0,05 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,557 فيما كان الحد الأعلى 0,675 و عليه فإن جميع فقرات محور العوامل الخارجية متناسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

جدول رقم 02: معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمحور العوامل الداخلية

فقرات محور العوامل الداخلية	معامل الارتباط لبيرسون	قيمة الدلالة
1	0,531	0,000
2	0,471	0,000
3	0,649	0,000
4	0,724	0,000
5	0,611	0,000
6	0,672	0,000
7	0,688	0,000
8	0,552	0,000
9	0,501	0,000
10	0,649	0,000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من نتائج الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات محور العوامل الداخلية للضغوط و الدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0,05 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,471 فيما كان الحد الأعلى 0,724 و عليه فإن

جميع فقرات محور العوامل الداخلية متناسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

جدول رقم 03: معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الأداء المهني

فقرات محور الأداء المهني	معامل الارتباط لبيرسون	قيمة الدلالة
1	0,502	0,000
2	0,537	0,000
3	0,568	0,000
4	0,737	0,000
5	0,715	0,000
6	0,419	0,000
7	0,207	0,003
8	0,586	0,000
9	0,640	0,000
10	0,589	0,000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من نتائج الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات محور الأداء المهني و الدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0,05 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,207 فيما كان الحد الأعلى 0,737 و عليه فإن جميع فقرات محور الأداء المهني متناسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

و بما أن صدق الاتساق الداخلي للمحاور الثلاثة محقق، يمكن اعتبار أن استبيان الدراسة يتسم بالصدق الداخلي أيضا.

**2.4. اختبار الثبات:** تم الاعتماد على اختبار ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach للتعرف على مدى ثبات استبيان الدراسة، حيث تم تطبيقه على المحور العوامل الخارجية للضغوط، المحور المتعلق بالعوامل الداخلية للضغوط و على المحور المتعلق بالأداء المهني و كذا على جميع محاور الاستبيان، و أظهرت النتائج ما يلي:

جدول رقم 04 : معامل الصدق و الثبات لمحاور الدراسة

معامل الصدق و الثبات	محاور الدراسة
0,697	محور العوامل الخارجية للضغوط
0,806	محور العوامل المهنية للضغوط
0,648	محور الأداء المهني
0,767	جميع محاور الاستبيان

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول رقم 04 أنّ معامل الثبات العام لجميع محاور الدراسة مرتفع حيث بلغ 0,767، فيما تراوح بين 0,648 كحد أدنى و 0,806 كحد أعلى، و هذا يدل على أنّ الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

**5. مجتمع و عينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في العمال الجزائريين الذين يمارسون نشاط مهني قانوني لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أما بالنسبة للعينة فقد ساهم في الإجابة على أسئلة الاستبيان 214 عامل مهني ينتسب للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر، إلا أنّ 14 فرد لم تكن إجاباتهم كاملة فتم نزعها من التحليل ليلبغ حجم عينة الدراسة 200 فرد و يمكن استخلاص المعلومات المتعلقة بعينة الدراسة أولاً في المتغيرات الديموغرافية و ثانياً في المتغيرات المهنية كما يلي:

جدول رقم 05 : المتغيرات الديموغرافية التي تخص أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	الترتيبات	التكرارات	%	المتغيرات	الترتيبات	التكرارات	%
الجنس	ذكر	92	46	السن	أقل من 25 سنة	16	8
	أنثى	108	54		من 25 إلى 30 سنة	83	41,5
المستوى التعليمي	تعليم متوسط	05	2,5	من 31 إلى 40 سنة	80	40	
	تعليم ثانوي	10	5	من 41 إلى 50 سنة	18	9	
	تقني سامي	13	6,5	51 سنة أو أكثر	03	1,5	
	ليسانس	46	23	أعزب	113	56,5	
	مهندس دولة أو ماستر	94	47	متزوج	79	39,5	
	ماجستير أو دكتوراه	32	16	مطلق	8	4	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ نسبة النساء اللواتي شاركن في الإجابة عن أسئلة الاستبيان تفوق نسبة الرجال (54% مقابل 46%)، أما في ما يخص السن فقد مثلت فئة الشباب النسبة الأكثر حيث 41,5% يمثلون الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 30 سنة و 40% تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة، أما النسبة الأقل فشملت الذين يتراوح سنهم بين 51 و 60 سنة. و بخصوص الحالة الاجتماعية، فإنّ عينة الدراسة تتكون من 56,5% عزاب و 39,5% متزوجين أما الباقي فهو يمثل المطلقين، أما بالنسبة للمستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة فقد شمل على نسبة كبيرة من المتحصّلين على شهادة مهندس دولة أو الماستر، الليسانس و الماجستير أو الدكتوراه بنسب 47% 23% و 16% على التوالي.

و بخصوص المتغيرات التي تخص الإحصائيات التي تخص قطاع العمل، ساعات العمل و سنوات الخبرة الخاصة بعينة الدراسة فهي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 06: المتغيرات المهنية التي تخص أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	الترتيبات	التكرارات	%
القطاع	القطاع العمومي	138	69
	القطاع الخاص	55	27,5
	الشركات الأجنبية	5	2,5
	غير ذلك	2	1
ساعات العمل في اليوم	5 ساعات أو أقل	19	9,5
	بين 6 و 8 ساعات	138	69
	أكثر من 8 ساعات	43	21,5
سنوات الخبرة	أقل من سنة	32	16
	بين سنة و 5 سنوات	79	39,5
	بين 6 و 15 سنة	76	38
	بين 16 و 25 سنة	12	6
	أكثر من 26 سنة	1	0,5

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من الملاحظ أن أغلبية العمال الذين يشكلون عينة الدراسة ينتمون للقطاع العمومي بنسبة 69% و 27,5% ينتمون للقطاع الخاص، أما بالنسبة لساعات العمل اليومية فـ 69% منهم يعملون بين 6 و 8 ساعات يوميا، يليها أولئك الذين يعملون أكثر من 8 ساعات في اليوم بنسبة 21,5%، كما نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة تتراوح سنوات الخبرة لديهم بين سنة إلى 5 سنوات بنسبة 39,5% و بين 6 و 15 سنة بنسبة 38%، يليها الجدد في المجال المهني أي لديهم أقل من سنة خبرة حيث يُمثلون ما نسبته 16% .

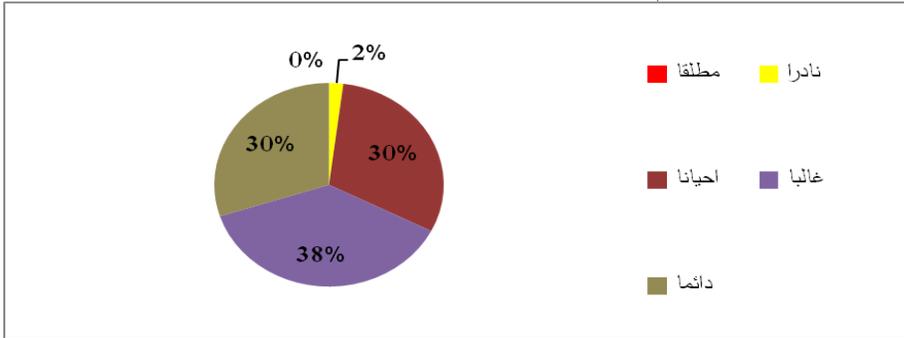
### تحليل نتائج الدراسة:

فيما يلي نقوم بتحليل نتائج الدراسة بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة و اختبار الفرضيات من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة:

**1. الضغوط النفسية لدى العمال:** في هذا الجزء نقوم أولاً بعرض النتائج المتعلقة بمستوى التعرض للضغوطات لدى العامل الجزائري ثم نقوم بعرض عواملها الخارجية و الداخلية أو المهنية.

**1.1. مستوى التعرض للضغوط النفسية لدى العمال الجزائريين:** قدرت قيمة المتوسط الحسابي الخاص بمستوى التعرض للضغوط النفسية 2,05 و هو ما يمكن اعتباره عال نوعا ما، مما يعني أن أغلب أفراد العينة (68%) غالبا ما تتعرض للضغوطات النفسية و هذا ما توضحه الدائرة النسبية المبينة أدناه.

شكل رقم 01: مستوى التعرض للضغوطات لدى عينة الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الدراسة و باستخدام Excel 07

و حسب الشكل الثاني فإن أغلبية عمال القطاع العمومي الذين يمثلون حوالي 64,5% من عينة الدراسة يتعرضون دائما أو غالبا للضغوط النفسية و هو الحال كذلك بالنسبة لـ 70,9% من عمال القطاع الخاص، أما عن فئة عمال الشركات الأجنبية فإن 60% منهم يتعرضون دائما لهذه الضغوطات.

شكل رقم 02: مستوى التعرض للضغوطات حسب القطاع المهني



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الدراسة و باستخدام Excel 07

**2.1. العوامل الخارجية المسببة للضغوط النفسية:** من أجل التعرف على العوامل الخارجية المسببة للضغوط النفسية لدى أفراد العينة تم استخدام العبارات التالية و تم قياس درجة الموافقة بالاعتماد على المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل عبارة حيث: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أقل من 2,33 فيمكن القول أن درجة الموافقة على العبارة مرتفعة أو قوية، إذا كانت منحصرة بين 2,33 و 3,66 فدرجة الموافقة متوسطة، أما إذا كانت أكبر من 3,66 فدرجة الموافقة منخفضة أو ضعيفة.

ابما أن القيمة الأدنى (مطلقا) = 5 و القيمة العليا (دائما) = 1 , فإن 1-5=4 و  $4/3 = 1,33$  فيمكن اعتبار أن مستوى التعرض للضغوط عال إذا كانت القيمة أقل من 2,33 و متوسط إذا كانت محصورة بين 2,33 و 3,66 و منخفض إذا كانت أكبر من 3,66.

جدول رقم 07 : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري المرتبطين بالعوامل الخارجية للضغوط

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
0,880	1,83	التكاليف المعيشية المرتفعة
1,191	2,59	الديون
0,967	2,4	عدم القدرة على تلبية متطلبات البيت
1,148	2,31	عدم الاستقرار الاجتماعي
1,201	2,66	المشاكل الأسرية
1,179	2,42	مشكل البعد و المسافة
1,173	2,13	مشكل الازدحام المروري
0,662	2,33	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية التي تشمل مجموعة العوامل الخارجية المسببة للضغوط قد بلغ 2,33 مما يعني درجة موافقة متوسطة نوعا ما، كما أرفقتها قيمة الانحراف المعياري الذي بلغ 0,662 و هي قيمة ضعيفة نوعا ما مما يعني وجود تشتت ضعيف للقيم حول متوسطها الحسابي، كما تبين أن أهم المصادر الخارجية للضغوط النفسية لدى عينة الدراسة هي التكاليف المعيشية المرتفعة التي عرفت متوسط حسابي يساوي 1,83 أي أن 87% من أفراد العينة موافقون على ذلك، يليها مشكل الازدحام المروري بمتوسط حسابي 2,13، مشكل عدم الاستقرار الاجتماعي بمتوسط حسابي 2,31 وعدم القدرة على تلبية متطلبات البيت بمتوسط 2,40، إضافة إلى مشكل البعد و المسافة بمتوسط حسابي يقدر ب2,42. حسب هذه النتائج يمكن القول أن العامل الجزائري يعاني من ضغوط نفسية سببتها له البيئة و الظروف التي يتعايش معها و هذه مؤشرات على وجود ضغوط مهنية يعاني منها أيضا.

**3.1. العوامل الداخلية المسببة للضغوط النفسية:** يبين الجدول التالي العوامل الداخلية للضغوط أي المتعلقة بالمدى المهني للعامل و التي تم استجواب أفراد العينة بخصوصها، و تم قياس درجة الموافقة بالاعتماد على المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل عبارة حيث: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أقل من 2,33 فيمكن القول أن درجة الموافقة على العبارة مرتفعة أو قوية، إذا كانت منحصرة بين 2,33 و 3,66 فدرجة الموافقة متوسطة، أما إذا كانت أكبر من 3,66 فدرجة الموافقة منخفضة أو ضعيفة.

جدول رقم 08 : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري المتعلقة بالعوامل الداخلية للضغوط

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
0,886	1,83	عدم ملائمة شروط العمل
1,186	2,48	عدم ملائمة الوظيفة لمستواي العلمي
1,076	2,41	عدم الحصول على فترات راحة أو الحصول على فترات جد قصيرة
1,157	2,36	إجبارية القيام بأعمال إضافية
1,191	2,41	سوء تعامل المسؤول المباشر

1,012	2,49	ضيق الوقت المتاح لإنجاز المهام
1,103	2,51	ساعات العمل الطويلة
1,173	2,88	إجبارية إكمال المهام في المنزل
1,071	2,91	تتبع المؤسسة لدرجة عالية من الرسمية
1,111	2,11	عدم وجود العدل في تقسيم المهام
0,664	2,44	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

بلغ المتوسط الحسابي المتعلق بمجموعة العوامل الداخلية للضغوط قيمة 2,44 مما يعني درجة موافقة متوسطة نوعا ما، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري للدرجة الكلية 0,664 والتي يمكن اعتبارها ضعيفة نوعا ما مما يدل على وجود تشتت ضعيف للقيم الإجمالية حول متوسطها الحسابي، كما تبين من خلال الجدول أن أهم العوامل الداخلية للضغوط لدى أفراد العينة المدروسة هي عدم ملائمة شروط العمل بمتوسط حسابي 1,83، عدم وجود العدل في تقسيم المهام بمتوسط حسابي 2,11، أما بالنسبة للعوامل الداخلية التي عرفت تكرارات متوسطة فتتمثل في إجبارية القيام بأعمال إضافية، سوء تعامل المسؤول المباشر مع العامل و كذا عدم الحصول على فترات راحة أو الحصول على فترات راحة جد قصيرة بمتوسطات حسابية تقدر بـ 2,36، 2,41 و 2,41 على التوالي، إضافة إلى عدم ملائمة الوظيفة للمستوى العلمي للفرد بمتوسط حسابي 2,48، ضيق الوقت المتاح لإنجاز المهام بمتوسط حسابي 2,49، ساعات العمل الطويلة بمتوسط 2,51، إجبارية إتمام المهام في البيت و تتبع المؤسسة لدرجة عالية من الرسمية بمتوسطات حسابية تقدر بـ 2,88 و 2,97 على التوالي. فمن الملاحظ أن العوامل الداخلية الرئيسية للضغوط مرتبطة بالعامل نفسه و علاقتها بمرؤوسه في العمل أما العوامل الأخرى فهي مرتبطة بالوظيفة نفسها كساعات العمل الطويلة، إتمام المهام في البيت و تتبع المؤسسة لدرجة عالية من الرسمية و غيرها.

**2. قياس مستوى الأداء المهني:** تم استجواب أفراد عينة الدراسة بخصوص أدائهم المهني داخل المنظمة، و أظهرت النتائج المطبقة على عينة الدراسة ما يلي:

جدول رقم 09: تقييم الأداء المهني لدى أفراد العينة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
0,668	1,69	أقوم بإنجاز المهام الموكلة لي في الأوقات المحددة
0,935	3,6	أرفض التعليمات الموجهة لي
1,114	3,25	أقوم بإنجاز المهام بإكراه
1,047	3,83	أقوم بأخذ عطلات مرضية عديدة في السنة
1,030	3,88	أتغيب كثيرا لمختلف الأسباب
0,991	2,05	ألاحظ أن إنتاجيتي تقل

0,993	3,83	ألاحظ أن إنتاجي تزيد
0,822	1,76	أحرص على تحسين أدائي
1,102	3,45	كثيرا ما أقوم بالتأخر عن الحضور
1,098	3,52	كثيرا ما أقوم بتأجيل المهام
0,471	3,09	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

بلغت الدرجة الكلية المتوسطة للأداء 3,09 والتي يمكن اعتبارها متوسطة نوعا ما، كما يتضح من خلال نتائج الجدول أن أكثر الأعمال المهنية التي عرفت إقبالا لدى أفراد العينة هي القيام بإنجاز المهام الموكلة في الأوقات المحددة (1,69) وحرص على تحسين الأداء (76,1) مما يعني أن هذه الأعمال المهنية تتسم بالإيجابية وبالتالي ترجع بالإيجاب على أداء العامل، أما بالنسبة للأعمال التي عرفت درجات متوسطة من الإقبال والموافقة فتتمثل في كل من القيام بإنجاز المهام بإكرامه، التأخر عن الحضور، تأجيل المهام ورفض التعليمات الموجهة، حيث عرفت قيم متوسطة من المتوسطات الحسابية (3,25، 3,45، 3,52 و 3,6 على التوالي) مما يعني أن هذه الأعمال تتسم بالسلبية وبالتالي ترجع بالسلب على أداء العامل، وفي ما يخص الأعمال التي عرفت إقبالا ضعيفا من قبل العمال نذكر كل من أخذ عطلات مرضية عديدة في السنة بمتوسط حسابي يقدر بـ 3,83 و التغيب الكثير لمختلف الأسباب بمتوسط حسابي يقدر بـ 3,88.

### 3. اختبار فرضيات الدراسة:

**1.3. اختبار الفرضية الأولى للدراسة:** تنص الفرضية الأولى للدراسة على وجود علاقة بين العوامل الخارجية للضغوط النفسية و الأداء المهني للعامل.

لاختبارها نقوم باستخدام اختبار بيرسون للارتباط، حيث يوضح الجدول المبين أدناه قيمة معامل الارتباط و الدلالة الإحصائية بين المتغير التابع المتمثل في الأداء المهني و المتغير المستقل المتمثل في العوامل الخارجية للضغوطات.

**الفرض الصفري:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين العوامل الخارجية للضغوط و الأداء المهني للعامل.

**الفرض البديل:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين العوامل الخارجية للضغوط و الأداء المهني للعامل.

جدول رقم 10: معامل الارتباط و الدلالة الإحصائية بين العوامل الخارجية للضغوط و الأداء المهني للعامل

معامل الارتباط لبيرسون	0,108	العوامل الخارجية للضغوط
الدلالة الإحصائية	0,127	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أنّ قيمة معامل الارتباط لبيرسون بين العوامل الخارجية للضغوط النفسية و الأداء المهني للعامل تقدر بـ 0,108 و بدلالة إحصائية تقدر بـ 0,127 و هي أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  مما يعني أنّ العلاقة بين المتغيرين في العينة محل الدراسة غير دالة إحصائيا و بالتالي قبول الفرض الصفري و اعتبار أنه لا توجد علاقة بين العوامل الخارجية للضغوط و الأداء المهني للعامل، و بالتالي نفي الفرضية الأولى للدراسة.

**2.3. اختبار الفرضية الثانية للدراسة:** تنص الفرضية الثانية على وجود علاقة بين العوامل الداخلية للضغوط النفسية و الأداء المهني للعامل.

لاختبارها نقوم باستخدام اختبار بيرسون للارتباط، حيث يوضح الجدول المبين أدناه قيمة معامل الارتباط و الدلالة الإحصائية بين المتغير التابع المتمثل في الأداء المهني و المتغير المستقل المتمثل في العوامل الداخلية للضغوطات.

**الفرض الصفري:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين العوامل الداخلية للضغوط و الأداء المهني للعامل.

**الفرض البديل:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين العوامل الداخلية للضغوط و الأداء المهني للعامل.

جدول رقم 11: معامل الارتباط و الدلالة الإحصائية بين العوامل الداخلية للضغوط و الأداء المهني للعامل

معامل الارتباط لبيرسون	الدلالة الإحصائية	العوامل الداخلية للضغوط
-0,340	0,000	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من نتائج الجدول أعلاه، نلاحظ أنّ قيمة معامل الارتباط لبيرسون بين العوامل الداخلية للضغوط النفسية و الأداء المهني للعامل تقدر بـ -0,340 و بدلالة إحصائية تقدر بـ 0,000 و هي أصغر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  مما يدل على أنّ العلاقة بين المتغيرين في العينة محل الدراسة دالة إحصائيا و بالتالي رفض الفرض الصفري و قبول الفرض البديل و اعتبار أنّه توجد علاقة بين العوامل الداخلية للضغوط و الأداء المهني للعامل، و بالتالي تأكيد الفرضية الثانية للدراسة.

و بما أنّ معامل الارتباط يقدر بـ -0,340 فإنه يمكن القول أنّ العلاقة بين العوامل الداخلية للضغوط و الأداء المهني للعامل هي علاقة عكسية ضعيفة كون قيمتها المطلقة أقل من 0,7.

**1.3. اختبار الفرضية الثالثة للدراسة:** تنص الفرضية الثالثة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين متوسطات العوامل المهنية المسببة للضغوط النفسية تعزى القطاع الذي ينتمي إليه العامل، و سنعتمد على اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA one way).

**الفرض الصفري:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين متوسطات العوامل المهنية المسببة للضغوط النفسية لدى العامل الجزائري تعزى القطاع الذي ينتمي إليه.

**الفرض البديل:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين متوسطات العوامل المهنية المسببة للضغوط النفسية لدى العامل الجزائري تعزى القطاع الذي ينتمي إليه.

جدول رقم 12: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

المتغير	الترتيبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى المعنوية
القطاع المهني	القطاع العمومي	2,429	0,658	0,034	0,992
	القطاع الخاص	2,462	0,690		
	الشركات الأجنبية	2,460	0,677		
	غير ذلك	2,450	0,919		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS 20

من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي المبين في الجدول أعلاه، نلاحظ أنّ قيمة F تساوي 0,034 بمستوى معنوية يُقدر بـ 0,992 و هو أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  مما يعني قبول الفرض الصفري و بالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين متوسطات العوامل المهنية المسببة للضغوط لدى العامل الجزائري تعزى القطاع الذي ينتمي إليه. إذن تأكيد الفرضية الثالثة للدراسة.

#### أهم نتائج الدراسة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة دراسة العلاقة بين عوامل الضغوط النفسية (الداخلية و الخارجية) للعمال الجزائريين و الأداء المهني لهم، و بعد تفرغ البيانات و تحليلها و معالجتها إحصائياً، توصلنا إلى:

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين العوامل الخارجية للضغوط النفسية و الأداء المهني للعمال الجزائريين و هو ما يتعارض مع الفرضية الأولى للدراسة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين العوامل الداخلية أو المهنية المسببة للضغوط النفسية للعمال الجزائريين و مستوى أدائهم المهني، و هو ما يتوافق مع الفرضية الثانية للدراسة، حيث اتضح أنّ طبيعة هذه العلاقة هي علاقة عكسية ضعيفة.
- عدم وجود فروق بين العوامل المهنية المسببة للضغوط النفسية تعزى القطاع الذي ينتمي إليه العامل و هو ما يتوافق مع الفرضية الثالثة للدراسة، و هذه النتيجة تعطي إشارة أنه لا يوجد قطاع معين يتميز عن القطاعات الأخرى بعوامل الضغوط المهنية.

#### الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على بعض الضغوط التي يعاني منها العامل الجزائري في المؤسسات الاقتصادية سواء كانت تابعة للقطاع الخاص أو العام و الكشف عن علاقتها بأدائه داخل المنظمة، و قد اعتمدنا من خلال هذه الدراسة على الاستشهاد بدراسات سابقة تناولت موضوع عوامل الضغوط النفسية و علاقتها على الأداء المهني للعمال و التي اعتمدنا عليها لتحديد متغيرات الدراسة.

يعيش اليوم العامل الجزائري ضغوطا نفسية عالية ذات أسباب خارجية راجعة للظروف الاجتماعية و الاقتصادية المحيطة به و أخرى مهنية، خاصة و أنّ الوظيفة هي العنصر الذي لا يمكن التخلي عنه مع ارتفاع متطلبات الحياة، و من أهم العوامل الخارجية للضغوط النفسية التي توصلنا إليها نذكر ارتفاع التكاليف المعيشية و عدم القدرة على تلبية متطلبات البيت فهي بذلك تعتبر عوامل ذات طابع اقتصادي، أما بالنسبة إلى العوامل الداخلية فمن أهمها عدم وجود العدل في تقسيم المهام، إجبارية القيام بمهام إضافية و كذا سوء تعامل المسؤول المباشر. و بما أن العوامل المهنية ترتبط بعلاقة عكسية مع الأداء المهني للعامل الجزائري، فيمكن القول أنّ ارتفاع مستوى هذه الضغوط يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائه في المنظمة.

و عليه انطلاقا من نتائج الدراسة يمكن وضع الاقتراحات التالية:

- ضرورة اهتمام المسؤولين في المؤسسات الاقتصادية بالعامل الجزائري و محاولة فهم مشاكله في المنظمة لتسهيل حلها.

- تحسين الظروف المهنية للعمال و إشعارهم بمدى أهميتهم في المؤسسة.

- التركيز على تقديم دورات تدريبية و تكوينية للموظفين حول التعامل مع الضغوط المهنية.

- عقد اجتماعات بين الموظفين و الرؤساء نهاية كل أسبوع بغية الاستماع لانشغالاتهم و اقتراحاتهم حول بيئة العمل المرغوب بها، مما يساعد في رفع معنوياتهم و تحسين مردوديتهم.

- الالتزام بالنزاهة و الموضوعية أثناء تقييم الموظفين و إعطاء كل ذي حق حقه مما يُعزز نوع من الثقة و الاستقرار النفسي و الذي يؤثر ايجابيا على مردوديتهم.

### قائمة المراجع:

1. أحمددي خولة(2017)، علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، مجلة الرواق، م3، ع2، المركز الجامعي بغيليزان، الجزائر.
2. اخذيري كريمة(2017)، الضغوط المهنية و أثرها على أداء أفراد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الشلالة ولاية البيض، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، م3، ع1، جامعة معسكر، الجزائر.
3. البارودي منال أحمد(2015)، القائد المتميز و أسرار الإبداع القيادي، المجموعة العربية للتدريب و النشر، مصر.
4. الضريبي عبد الله(2010)، مواجهة الضغوط النفسية المهنية و علاقتها ببعض المتغيرات – دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق، مجلة جامعة دمشق، م26، ع4، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
5. الغرير أحمد نايل(2009)، التعامل مع الضغوط النفسية، دار النشر المنهل.

6. أنور حسين سحراء(2013)، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي "دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع36، المعهد الطبي التقني المنصور، بغداد، العراق.
7. بخوش الصديق(د.ت)، مستويات ضغوط العمل لدى الأفراد العاملين في المؤسسة الاستشفائية "دراسة ميدانية بالقطاع الصحي تبسة"، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، م6، ع8، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
8. بن رحمون سهام(2013)، بيئة العمل الداخلية و أثرها على الأداء الوظيفي للإداريين "دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة"، مجلة علوم الإنسان و المجتمع، م2، ع4، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
9. بن طالب سامية(2018)، العلاقة بين ضغوط العمل و أداء العاملين في المنظمة، مجلة أبعاد اقتصادية، ع8، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر.
10. بن عباد هوارية قدور(2011)، استراتيجيات التعامل مع مواقف الضغط النفسي لدى المرأة العاملة على ضوء متغير الحالة العائلية. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، م2، ع2، جامعة قادي مرباح، ورقلة، الجزائر.
11. حريرية عتيقة، نعوم فؤاد(2015)، ضغوط العمل و تأثيرها على أداء العاملين بمؤسسة البناء الجاهز بالأبيار-الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م4، ع1، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
12. حيدرة وحيدة(2017)، استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة في العمل "دراسة ميدانية لدى عينة من موظفي الحالة المدنية ببلديات غليزان"، مجلة دراسات و أبحاث، م9، ع28، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
13. عليمات خالد عيادة(2015)، ضغوط العمل و أثرها على الأداء، الطبعة الأولى، دار الخليج للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
14. عمرون سليم(2018)، مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة العلوم النفسية و التربوية، م4، ع2، جامعة الواد، الجزائر.
15. قوارح محمد، زكري نرجس(د.ت)، مستويات ضغوط العمل و سبل مواجهتها في المؤسسات الاقتصادية "دراسة ميدانية بمدينة ورقلة"، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، م3، ع3، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
16. International Labour Office, & Labour Administration, L. I. and O. S. and H. B(2016), Stress au travail: Un défi collectif. BIT.
17. Nrayanan, L., Menon, S., & Spektor, P(1999), Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. Journal of Organizational Behavior, V20.
18. Stange, J (2019). 10 Workplace Stress Statistics You Need to Know.

<https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/statistics-you-need-to-know-about-employee-stress>

قائمة الملاحق:

الملحق رقم 01: أداة الدراسة (الاستبيان)

الجنس: ذكر  أنثى

السن:

أقل من 25 سنة  من 25 إلى 30 سنة  من 31 إلى 40 سنة  من 41 إلى 50 سنة  51 سنة أو أكثر

المستوى التعليمي:

تعليم متوسط  تعليم ثانوي  ليسانس

تقني سامي  ماجستير أو دكتوراه  مهندس دولة أو ماستر

الحالة الاجتماعية:

أعزب  متزوج(ة)  مطلق(ة)  أرمل(ة)

أذكر درجة موافقتك على العبارات التالية و لتي تخص العوامل الخارجية للضغوط النفسية:

العوامل الخارجية	موافق جدا	موافق نوعا ما	محايد	معارض نوعا ما	معارض جدا
التكاليف المعيشية المرتفعة					
الديون					
عدم القدرة على تلبية متطلبات البيت					
عدم الاستقرار الاجتماعي					
المشاكل الأسرية					
مشكل البعد و المسافة					
مشكل الازدحام المروري					

أذكر درجة موافقتك على العبارات التالية و لتي تخص العوامل الداخلية للضغوط النفسية:

معارض جدا	معارض نوعا ما	محايد	موافق نوعا ما	موافق جدا	العوامل الداخلية (المهنية)
					عدم ملائمة شروط العمل
					عدم ملائمة الوظيفة لمستواي العلمي
					عدم الحصول على فترات راحة أو الحصول على فترات جد قصيرة
					إجبارية القيام بأعمال إضافية
					سوء تعامل المسؤول المباشر
					ضيق الوقت المتاح لإنجاز المهام
					ساعات العمل الطويلة
					إجبارية إكمال المهام في المنزل
					تتبع المؤسسة لدرجة عالية من الرسمية

أذكر درجة موافقتك على العبارات التالية التي تخص أدائك المهني في المؤسسة:

معارض جدا	معارض نوعا ما	محايد	موافق نوعا ما	موافق جدا	الأداء المهني
					أقوم بإنجاز المهام الموكلة لي في الأوقات المحددة
					أرفض التعليمات الموجهة لي
					أقوم بإنجاز المهام بإكراه
					أقوم بأخذ عطلات مرضية عديدة في السنة

					أتغيب كثيرا لمختلف الأسباب
					ألاحظ أن إنتاجي تقل
					ألاحظ أن إنتاجي تزيد
					أحرص على تحسين أدائي
					كثيرا ما أقوم بالتأخر عن الحضور
					كثيرا ما أقوم بتأجيل المهام

الملحق رقم 02: معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمحور العوامل الخارجية و فقرات المحور

		العوامل الخارجية للضغوط النفسية
العوامل الخارجية للضغوط النفسية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	200
التكاليف المعيشية المرتفعة	Corrélation de Pearson	,580**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
الديون	Corrélation de Pearson	,566**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
عدم تلبية متطلبات البيت	Corrélation de Pearson	,675**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
عدم الاستقرار الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,623**

المشاكل الأسرية	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélacion de Pearson	,625**
مشكل البعد و المسافة	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélacion de Pearson	,578**
مشكل_الازدحام_المروري	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélacion de Pearson	,557**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélacion de Pearson	,557**

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS 20

الملحق رقم 03: معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمحور العوامل الداخلية و فقرات المحور

	العوامل الداخلية للضغوط النفسية	
العوامل الداخلية للضغوط النفسية	1	
عدم ملائمة شروط العمل	Corrélacion de Pearson	,531**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
عدم ملائمة الوظيفة لمستواي العلمي	Corrélacion de Pearson	,471**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
عدم الحصول على فترات راحة أو الحصول على فترات جد قصيرة	Corrélacion de Pearson	,649**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
إجبارية القيام بأعمال إضافية	Corrélacion de Pearson	,724**

	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,611**
سوء تعامل المسؤول المباشر	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,672**
ضيق الوقت المتاح لانجاز الأعمال	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,688**
ساعات العمل الطويلة	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,552**
إجبارية إكمال المهام في المنزل	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,501**
تتبع المؤسسة لدرجة عالية من الرسمية	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,649**
عدم وجود العدل في تقسيم المهام	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS 20

الملحق رقم 04: معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمحور الأداء المهني و فقرات المحور

	الأداء المهني للعامل
	1
الأداء المهني للعامل	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)
	N
أقوم بانجاز المهام الموكلة لي في الأوقات المحددة	Corrélation de Pearson
	,502**

	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,537**
ارفض التعليمات الموجهة لي	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,568**
أقوم بانجاز المهام الموكلة لي بإكراه	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,737**
أقوم بأخذ عطلات مرضية عديدة في السنة	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,715**
أتغيب كثيرا لمختلف الأسباب	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,419**
ألاحظ أن إنتاجيتي تقل بسبب الضغط النفسي	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,207**
ألاحظ أن إنتاجيتي تزيد بسبب الضغط النفسي	Sig. (bilatérale)	,003
	N	200
	Corrélation de Pearson	,586**
احرص على تحسين أدائي	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
	Corrélation de Pearson	,640**
أقوم بالتأخر عن الحضور	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

أقوم بتأجيل مهاممي	Corrélation de		
	Pearson		,589**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N		200

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS 20