

تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية

دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان

The effect of: professional work stress on the job performance of human resources in health institutions. A case study in the public hospital institution Mazouna in the state of Relizane

ط.د. بن زاوشة فتحي^{1*}، أ.د. بورمانه عبد القادر²

¹ المركز الجامعي تيبازة (الجزائر)، مخبر المقاولاتية والتنمية السياحية، benzaoucha.fethi@cu-tipaza.dz

² جامعة البليدة 02 (الجزائر)، مخبر الإبداع وتغيير المنظمات والمؤسسات، a.bouroumana@univ-blida2.dz

تاريخ النشر: 2023/12/14

تاريخ القبول: 2023/11/10

تاريخ الاستلام: 2023/06/30

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة نوع العلاقة الناتجة عن أثر ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية، حيث تم تصميم 180 إستبانة أستخدمت كأداة للبحث العلمي، بإستقصاء عينة عشوائية من (أطباء، شبه طبيين، إداريين)، معتمدين على أساليب إحصائية لإختبار الفرضيات والتي تمثلت في الإنحدار الخطي البسيط والإنحدار الخطي المتعدد بإستخدام (SPSS v 25). وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها ضعف تأثير أبعاد ضغوط العمل المهنية على الأداء

الوظيفي للموارد البشرية، ونتج عن هذا التأثير علاقة موجبة متوسطة.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الأداء الوظيفي، الموارد البشرية، المؤسسات الصحية.

تصنيف JEL: M5، M21

Abstract:

This study aims to identify the impact of professional work stress on the job performance of human resources in health institutions. Where 180 questionnaires were designed and used as a tool for scientific research, by surveying a random sample of (doctors, paramedics, administrators), relying on statistical methods to test hypotheses represented in simple linear regression and multiple linear regression using (25 SPSS v).

The study found a set of results, the most important of which is the weakness of the effect of professional work stress dimensions on the job performance of human resources, and this effect results in a medium positive relationship.

Keywords: work stress, job performance, human resources, health institutions.

Jel Classification Codes: M5, M21

* المؤلف المرسل

1. المقدمة:

إن التزايد المستمر في حجم وعدد المؤسسات الصحية بإختلاف تخصصاتها، والتي أصبح دورها الأساسي تقديم الخدمات (الإستشفائية، العلاجية، الإستعجالية، الوقائية) للوصول إلى التكفل الصحي للسكان، يتوافق ذلك مع حجم وطبيعة ومسؤولية المهام والأعمال التي تتحملها الموارد البشرية لقيامهم بالأنشطة الصحية وفقا لإختصاصاتهم لتحقيق الأداء الوظيفي المطلوب لتأدية مهامهم بطرق فعالة وفق منهج روتيني يتطلب السرعة في التنفيذ و الدقة والوضوح، لا يتحقق الأداء الوظيفي إلا بواسطة توفير الجو المناسب وظروف العمل الملائمة بعيدا عن ضغوط العمل المهنية التي تنتج عن عدة عوامل وأسباب قد تكون كمعوقات تؤثر على مردودية العاملين سلبيا أو إيجابيا في محيط عملهم. ويوضح (Boswell, Olson-Buchanan, & LePine, 2004, p. 167) في دراسته لضغوط العمل وعلاقتها بسلوكيات العاملين في أماكن عملهم، بأنها قد تؤثر عليهم وتؤدي بهم إلى الإنسحاب من العمل نتيجة سلوكيات وظيفية غير مواتية وتأخر وتغيب عن العمل، ويرى (mansour M, zakiet M, mazen J, & sqmy S, 2022, p. 89) أن ضغوط العمل المهنية يمكن أن تكون حافز لدفع العاملين إلى بذل المزيد من العناية في العمل، حيث يشير (Adhy Lutfi , Harif Amali , & Yulihisri, 2022, p. 104) إلى أن المنظمات تحاول إنشاء إستراتيجيات فعالة لإطعام موظفيها من أجل تحريرهم من ضغوط العمل مثل منح أيام راحة وتسهيلات العمل ورفع الرواتب والبحث عن إختيار الطرق والوسائل الضرورية اللازمة لتحسين وتطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية.

1.1. إشكالية الدراسة: نسعى من خلال دراستنا لمعالجة الإشكالية الرئيسية التالية: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة؟ حيث يندرج ضمن الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية المرتبطة فيما بينها:

- التساؤل الفرعي الأول: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لعبء العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة؟

- التساؤل الفرعي الثاني: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لظروف العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة؟

- التساؤل الفرعي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لغموض الدور على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة؟

2.1. فرضيات الدراسة: للإجابة عن التساؤلات المطروحة سابقا تم وضع الفرضيات الآتية:

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة. لتندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

- فرضية التساؤل الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لعبء العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

- فرضية التساؤل الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لظروف العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

- فرضية التساؤل الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لغموض الدور على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

3.1. أهمية وأهداف الدراسة: سوف نسعى في هذه الدراسة نسعى لمعرفة نوع العلاقة التي تربط بين ضغوط العمل المهنية و الأداء الوظيفي للموارد البشرية لعينة من (أطباء، شبه طبيين، إداريين)، وتحليل ودراسة تأثير أبعاد ضغوط العمل المهنية (عبء العمل، ظروف العمل، غموض الدور) على الأداء الوظيفي للموارد البشرية لمساعدة المسؤولين في صياغة القرارات للتحكم في مستوى ضغوط العمل المهنية في المؤسسة محل الدراسة.

4.1. منهجية الدراسة: تم الإعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة لإختبار فرضياتها والوصول إلى نتائجها، اللذان يهدفان إلى الحصول على الحجم الكافي من المعلومات الدقيقة وجمع البيانات اللازمة لتحليل وتفسير الظاهرة محل البحث.

2. مدخل لضغوط العمل المهنية و الأداء الوظيفي للموارد البشرية:

1.2. تعريف ضغوط العمل المهنية:

عرفها (tulsse Giri, 2015, p. 53) بأنها ضغوط العمل التي تسبب التأثير السلبي على أداء الموظفين في مكان عملهم، حيث تؤثر عليهم بالتغيب عن العمل وترك الوظيفة، وقد تجعلهم يساهمون في خلق مشاكل للإدارة والمساهمة في الهدر التشغيلي لموارد المنظمة، مما يجعل الموظف يتأثر في أدائه بنتيجة سلبية في نشاطه البدني وحتى على نفسيته في العمل، ما يعيق الأداء العام في المستوى التنظيمي للمنظمة. ويعرف (mochamed munir, 2021, p. 340) ضغوط العمل على أنها رد فعل ناتج عن أحداث خارجية مختلفة، أو تكون ناتجة من التجارب الإيجابية أو السلبية وعن ردود الفعل النفسية.

2.2. مصادر ضغوط العمل:

إختلف الباحثون في تحديد مصادر ضغوط العمل إلا أنها تشترك في بعض القواسم المشتركة فيما بينها، وتتمثل مصادر ضغوط العمل في (جعفور، 2018، صفحة 251):

صراع الدور: هو قيام الفرد بأداء مهام كثيرة تتطلب سرعة كبيرة لإنجازها، ويشعر الفرد عند أدائه لهذه المهام بعدم رغبته في أدائها ويعتبرها جزءاً من مهام وظيفته، وهذه المهام تكون متداخلة مع مهام أخرى.

غموض الدور: هو حالة عدم التأكد فيما يتعلق بماذا يعمل الفرد، متى وكيف، وينشأ غموض الدور لدى الفرد توتراً سلبياً يتجسد مباشرة في تدهور رضاه عن العمل وزعزعة ثقته. (جعفور، 2018، صفحة 251)

عبء العمل: يتمثل في زيادة أو إنخفاض حجم الأعباء الموكلة إلى الفرد، ويوجد نوعين من عبء العمل وهما عبء العمل الكمي وعبء العمل النوعي. (كعبار، 2017، صفحة 74)

طبيعة العمل: تتباين الوظائف والمهن من حيث المسؤوليات وطرائق العمل المتبعة، هذا الاختلاف في حد ذاته يؤدي إلى التضارب في مستوى الضغط المهني الخاص بكل وظيفة. (كعبار، 2017، صفحة 74)

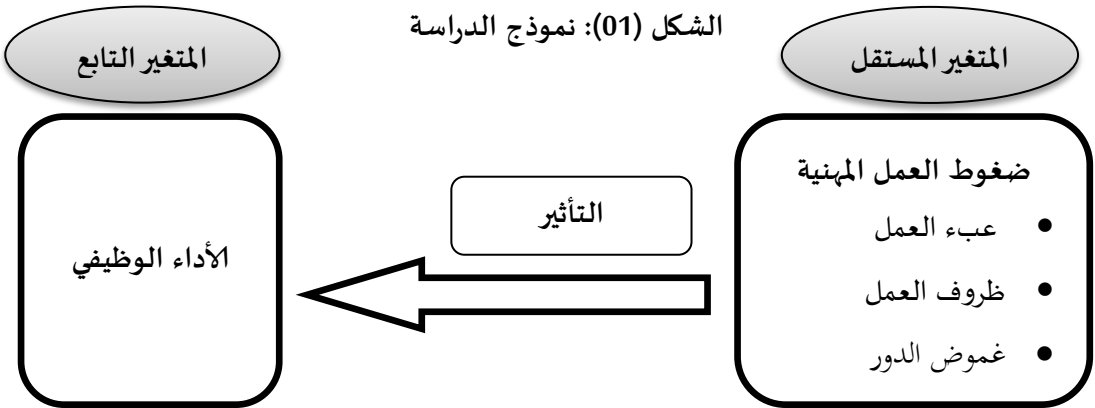
ظروف العمل: يقصد بها الظروف المادية للعمل مثل طريقة تصميم المكتب، مستوى الإضاءة، درجة الحرارة والتهوية وغيرها من العوامل التي يكون لها تأثير مباشر على العاملين (شلابي، عمار، 2019، صفحة 69)

3.2. مفهوم الأداء الوظيفي: هو إنعكاس لقدرة منظمة الأعمال وقابليتها على تحقيق أهدافها، أو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد، و هو نتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية. (يحي الشمسي و مصلح محمد عايض، 2013، الصفحات 207 - 208)

3. تقديم الدراسة الميدانية:

1.3. نموذج الدراسة: يمكن توضيح نموذج الدراسة من خلال الشكل الآتي:

الشكل (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين.

2.3. تقديم أداة الدراسة:

تم الإعتماد على الإستبيان كأداة لدراستنا في جمع البيانات وتكون من ثلاثة أجزاء:
أولاً: الجزء الأول: هذا المحور تضمن البيانات الشخصية وإحتوى على سبعة (07) عبارات تخص (الجنس، الحالة العائلية، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، المنصب الوظيفي).

ثانياً: الجزء الثاني: هو محور خاص بدراسة خصائص أبعاد المتغير المستقل ضغوط العمل المهنية ويحتوي على خمسة عشر (15) عبارة ويضم كل بعد (05) عبارات، لمعرفة الأسباب الرئيسية لحدوثها.
ثالثاً: الجزء الثالث: وهو محور خاص بالمتغير التابع الأداء الوظيفي للموارد البشرية حيث يحتوي على ثمان (08) عبارات لقياسه بإعتباره أساس الدراسة التطبيقية للوصول للنتائج.
3.3. بيانات الدراسة:

إعتمدنا في هذه الدراسة على نوعين من البيانات وهما:

- **البيانات الأولية:** من خلالها تم تطوير وتصميم نموذج إستبانة وزعت على عينة عشوائية من (أطباء ممرضين، إداريين) لجمع المعلومات الضرورية الخاصة بالظاهرة المدروسة، حيث تم تفرغ وتحليل البيانات بإستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS v 25) اعتماداً على الإختبارات الإحصائية لتفسير النتائج .

- **البيانات الثانوية:** تم الحصول عليها من الكتب والمذكرات و المجلات والبحث عبر الأنترنت والدراسات السابقة ذات الإهتمام والصلة بموضوع الدراسة من مختلف المراجع العربية أو الأجنبية.
4.3. تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة مجموع العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان حيث تم إستهداف فئة (الأطباء، الممرضين، الإداريين) وتم توزيع 180 إستبانة على عينة عشوائية حيث تجاوز معنا 142 فرد كما هو موضح في الجدول رقم (01).

جدول (01): عدد الإستبانات الموزعة، المسترجعة، المستبعدة، الصالحة للتحليل

الإستمارات الصالحة للتحليل	الإستمارات المستبعدة	الإستمارات المسترجعة	الإستمارات الموزعة	مجتمع الدراسة	الإستمارات العينة
130	12	142	180	400	مجتمع الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين.

4. المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة:

تم تحليل البيانات بواسطة برنامج (SPSS v 25) حيث تم إستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية كالتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية لدراسة وتبيان مدى تركيز إجابات عينة

الدراسة لمجموع فقرات الدراسة من أجل وصف متغيرات الدراسة، والأساليب الإحصائية الإستدلالية المتمثلة في إختبار ألفا كرونباخ، والإنحدار الخطي البسيط والإنحدار الخطي المتعدد.

5. ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من الثبات بحساب معامل الثبات (Cronbach Alpha) للإتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية، حيث نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (02) أن معامل الثبات العام بلغ 78.4 % وهو يفوق الحد الأدنى للنسبة المقبولة والمعتمدة في الدراسات الإجتماعية 60 % وهي نسبة تسمح بالاعتماد على نتائج الدراسة، وبالتالي فالأداة صالحة للتحليل الإحصائي.

جدول (02): معامل الثبات (Alpha Cronbach)

الرمز	محاور الاستبيان	معامل الثبات
X	المحور الأول: ضغوط العمل المهنية	0.763
X1	البعد الأول: عبء العمل	0.776
X2	البعد الثاني: ظروف العمل	0.779
X3	البعد الثالث: غموض الدور	0.870
Y	المحور الثاني: الأداء الوظيفي للموارد البشرية	0.804
	معامل الثبات العام	0.784

المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

6. إختبار صدق الإتساق الداخلي لأداة القياس:

تمت عملية التأكد من صدق فقرات الإستبيان بواسطة الإتساق الداخلي البنائي بحساب معاملات الارتباط بيرسون بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)، ويتمثل صدق الإتساق الداخلي في قياس الارتباط ما بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة والفقرات المكونة لهذا البعد وتظهر النتائج المتحصل عليها في شكل مصفوفة إرتباط متناظرة، منها نحصل على تناظر في معاملات الارتباط وتساوي نفس القيم العمودية والأفقية.

1.6. إختبار صدق الإتساق الداخلي لفقرات أبعاد المتغير المستقل ضغوط العمل المهنية:

جدول (03): إختبار صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد الأول: عبء العمل

N حجم العينة	Sig (bilatérale) مستوى الدلالة	Corrélation de Pearson معامل بيرسون (الإرتباط دال عند ** 0.01)	العبارات
130	0.000	0.674 **	X11
130	0.000	0.697 **	X12
130	0.000	0.721 **	X13
130	0.000	0.731 **	X14
130	0.000	0.683 **	X15

المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تفسير نتائج الجدول رقم (03): نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الأول كلها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، حيث تراوحت بين 0.674 و 0.731 حيث كانت مستويات الدلالة كلها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ما يؤكد أن هناك إتساق داخلي ما بين هذه العبارات نظرا لإرتباطها ببعد عبء العمل، وبالتالي فإن خاصية الإتساق الداخلي محققة.

جدول (04): إختبار صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني: ظروف العمل

N حجم العينة	Sig (bilatérale) مستوى الدلالة	Corrélation de Pearson معامل بيرسون (الإرتباط دال عند ** 0.01)	العبارات
130	0.000	0.624 **	X21
130	0.000	0.691 **	X22
130	0.000	0.653 **	X23
130	0.000	0.682 **	X24
130	0.000	0.593 **	X25

المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تفسير نتائج الجدول رقم (04): نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الثاني كلها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، حيث تراوحت بين 0.593 و 0.691 حيث كانت مستويات الدلالة كلها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ما يؤكد أن هناك إتساق داخلي ما بين هذه العبارات نظرا لإرتباطها ببعد ظروف العمل، وبالتالي فإن خاصية الإتساق الداخلي محققة.

تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية
دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان

جدول (05): إختبار صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث: غموض الدور

N حجم العينة	Sig (bilatérale) مستوى الدلالة	Corrélation de Pearson معامل بيرسون (الإرتباط دال عند ** (0.01)	العبارات
130	0.000	0.773 **	X31
130	0.000	0.820 **	X32
130	0.000	0.809 **	X33
130	0.000	0.796 **	X34
130	0.000	0.788 **	X35

المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تفسير نتائج الجدول رقم (05): نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الثالث كلها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، حيث تراوحت بين 0.773 و 0.820 حيث كانت مستويات الدلالة كلها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ما يؤكد أن هناك إتساق داخلي ما بين هذه العبارات نظرا لإرتباطها ببعد غموض الدور، وبالتالي فإن خاصية الإتساق الداخلي محققة.

2.6. إختبار صدق الإتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير التابع الأداء الوظيفي للموارد البشرية:

جدول (06): إختبار الإتساق الداخلي لعبارات المتغير التابع: الأداء الوظيفي للموارد البشرية

N حجم العينة	Sig (bilatérale) مستوى الدلالة	Corrélation de Pearson معامل بيرسون (الإرتباط دال عند ** (0.01)	العبارات
130	0.000	0.586 **	Y1
130	0.000	0.770 **	Y2
130	0.000	0.737 **	Y3
130	0.000	0.556 **	Y4
130	0.000	0.665 **	Y5
130	0.000	0.601 **	Y6
130	0.000	0.606 **	Y7
130	0.000	0.609 **	Y8

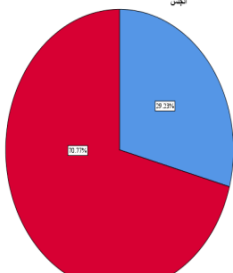
المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تفسير نتائج الجدول رقم (06): نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والمتغير التابع الأداء الوظيفي كلها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، حيث تراوحت بين 0.556 و 0.770 حيث كانت مستويات الدلالة كلها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ما يؤكد أن هناك إتساق داخلي ما بين هذه العبارات نظرا لإرتباطها بالمتغير التابع، فإن خاصية الإتساق الداخلي محققة.

7. البيانات الوصفية لعينة الدراسة: لمعرفة خصائص العينة المدروسة، إعتمدنا على إجابة المبحوثين:

جدول (07): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	38	29.2
	أنثى	92	70.8
المجموع		130	% 100



المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جدول (08): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة %
السن	أقل من 30 سنة	41	31.5
	30-40 سنة	53	40.8
	41-50 سنة	20	15.4
	أكثر من 50 سنة	16	12.3
المجموع		130	% 100



المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية
دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان

جدول (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة %
الحالة العائلية	أعزب	45	34.6
	متزوج	85	65.4
المجموع		130	% 100

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جدول (10): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة %
المستوى التعليمي	أقل من الثانوي	2	1.5
	ثانوي	26	20.0
	جامعي	84	64.6
	دراسات عليا	18	13.8
المجموع		130	% 100

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جدول (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة %
الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	32	24.6
	سنوات 5-10	39	30.0
	سنة 10-20	34	26.2
	أكثر من 20 سنة	25	19.2
المجموع		130	% 100

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جدول (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير الدورات التدريبية

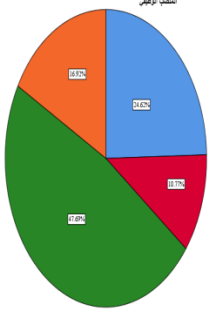
المتغير	الوصف	التكرار	النسبة %
الدورات التدريبية	أقل من دورتين	57	43.8
	دورات 3-5	41	31.5
	دورات 5-7	12	9.2
	أكثر من 7 دورات	20	15.4
المجموع		130	% 100



المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جدول (13): توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة %
المناصب الوظيفية	إداري	32	24.6
	طبيب	14	10.8
	شبه طبي	62	47.7
	مساعد ممرض	22	16.9
المجموع		130	% 100



المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

1.7. عرض وتفسير ومناقشة نتائج البيانات الوصفية لعينة الدراسة:

يمكن تفسير المعطيات الواردة في الجداول (07- 08 - 09 - 10 - 11 - 12 - 13) كالتالي:

حسب الجنس: من خلال نتائج الجدول رقم (07) نجد أن نسبة الإناث قدرت بـ 70.8 % وهي أكبر من نسبة الذكور المقدره بـ 29.2 % ما يؤكد على أن كلا الجنسين لهما مناصب شغل والفارق بين النسبتين يبين أن التوجه الفكري للنساء في السنوات الأخيرة كان مسيطرا بقوة حيث دخلت النساء للعديد من التخصصات في قطاع الصحة، بواسطة الإدماج لحاملي الشهادات أو بمعدلات البكالوريا العالية بحكم هروب الرجال لمهن أخرى أو التخلي عن هذه العقود بالنظر لطول مدة الإنتظار للحصول على الإدماج.

حسب السن: من خلال نتائج الجدول رقم (08) نلاحظ أن الفئات العمرية الأكثر استحوادا على عينة الدراسة هي الفئتين (من 30 إلى 40 سنة) و (أقل من 30 سنة) بنسب متتالية على التوالي قدرت بـ 40.8 % و 31.5 % والتي فاقت نسبتها الإجمالية 72.3 % ما يبين أن فئة الشباب هي الأكثر خاصة وأنه في السنوات الأخيرة لاحظنا خروج العديد من الموظفين للتقاعد، ما فتح المجال إلى تشغيل الشباب

لدخول العديد من التخصصات، تلمها باقي الفئات بنسبة لا تتجاوز 27.7 % وهم فئات عمرية أكبر من 41 سنة فما فوق.

الحالة العائلية: من خلال نتائج الجدول رقم (09) نلاحظ أن نسبة المتزوجين والتي قدرت بـ 65.4 % أعلى من نسبة العازبين المقدرة 34.6 % وهذا راجع إلى عاملي السن والإستقرار الوظيفي. المستوى التعليمي: من خلال نتائج الجدول رقم (10) نجد أن غالبية أفراد العينة هم من حملة الشهادات الجامعية قدرت نسبتهم 64.6 % إضافة إلى 13.8 % هم من أصحاب الدراسات العليا وهذا راجع لأن أغلب مناصب العمل المتاحة في المؤسسة محل الدراسة تتطلب شهادات عليا وجامعية. حسب الخبرة المهنية: من خلال نتائج الجدول رقم (11) أن الفئات (من 5 إلى 10 سنوات) هي الأكثر إستحواذا وهذا لأن الاستبيان وجه أساسا لفئات الموظفين من الشباب، تلمها الفئات (من 10 - 20 سنة) و (أكثر من 20 سنة) بنسبة لا تتجاوز 45.4 % وهم أصحاب الخبرة المتوسطة والطويلة.

الدورات التدريبية: من خلال نتائج الجدول رقم (12) نلاحظ أن عدد العمال الذين إستفادوا بأقل من دورتين تدريبيتين هم الأكثر بنسبة قدرت بـ 43.8 % ما يدل أن هؤلاء لا يمتلكون خبرة مهنية، وهم موظفين جدد من أصحاب الشهادات ومنتوج تكوين الدولة و أصحاب الإدماج الجدد، يلهم عدد العمال الذين إستفادوا من (3 - 5 دورات تدريبية) بنسبة 31.5 %، هذا راجع إلى أن هؤلاء يمتلكون خبرة متوسطة ومتفاوتة حسب أصنافهم ورتبهم، ليأتي عدد العمال الذين إستفادوا من (5-7 دورات) و (أكثر من 7 دورات) بنسبة إجمالية لا تتجاوز 24.6 % وهم أصحاب خبرة طويلة ولم ينقطعوا عن التكوين.

المنصب الوظيفي: من خلال نتائج الجدول رقم (13) نجد أن غالبية الموارد البشرية هم من الشبه الطبيين بنسبة عالية قدرت بـ 47.7 % بإعتبارهم من منتوج تكوين الدولة بتوظيف سنوي مستمر في قطاع الصحة، يلهم الإداريين بنسبة 24.6 %، ليأتي في المرتبة الثالثة مساعدي التمريض بنسبة 16.9 % نتيجة تذبذب في توظيفهم، وأخيرا الأطباء في المركز الأخير بنسبة 10.8 % نظرا لدقة إختصاصهم.

8. تقييم متغيرات الدراسة حسب آراء المستجوبين: قام الباحثين بالإعتماد على مقياس ليكرت الخماسي بتحديد مقياس الإجابات، لمعرفة المجال والدرجة التي تقع عندها إجابات أفراد العينة وآرائهم.

جدول (14): مقياس ليكارت الخماسي للحكم على إجابات أفراد العينة

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط	1.80 – 1	2.60 – 1.81	3.40 – 2.61	4.20 – 3.41	5.00 – 4.21

المصدر: محمد عبد الفتاح الصيرفي (2006)، البحث العلمي، الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار النشر، عمان، 2006، ص 115.

1.8. تشخيص الإتجاه العام للمتغير المستقل لضغوط العمل المهنية:

جدول (15): تشخيص البعد الأول (عبء العمل)

الإتجاه و الرتبة	موافقة بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الإلتحاف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات					
									التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
									النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
3	غير موافق	04	38	17	45	1.19	2.60	الأعمال التي أقوم بها تفوق طاقتي ولا يمكن إنجازها كلها					
		3.1	29.2	13.1	34.6				20				
4	غير موافق	04	24	19	60	1.07	2.43	وقت العمل الرسمي المخصص لإنجاز الأعمال لا يكفيني لأدائها كلها					
		3.1	18.5	14.6	46.2				17.7				
1	محايد	25	54	11	21	1.35	3.34	أعاني من التعب والإرهاق النفسي بسبب تكرار نفس الأعمال					
		19.2	41.5	8.5	16.2				14.6				
5	غير موافق	08	09	13	60	1.11	2.11	الأعمال المكلف بها غير واضحة					
		6.2	6.9	10	46.2				30.8				
2	محايد	13	29	19	47	1.26	2.72	ليس هناك وقت للراحة أثناء العمل					
		10	22.3	14.6	36.2				16.9				
غير موافق	عبء العمل					0.78	2.55	البعد الأول X1					

المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية

دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان

تفسير نتائج الجدول (15) الخاص بالبعد الأول (عبء العمل): حيث بلغ متوسطه الحسابي 2.55 وهذا يعني عدم الموافقة وإنحراف معياري 0.78 أي عدم وجود تشتت في إجابات المبحوثين، فما عدا العبارة الثالثة والخامسة التي جاءت في المرتبة الأولى والثانية على التوالي، حيث كان رأي المستجوبين محايدا حول وجود التعب والارهاق النفسي بسبب تكرار الأعمال وعدم وجود وقت للراحة أثناء العمل وباقي العبارات الأخرى المتبقية كان إتجاهها عدم الموافقة.

جدول (16): تشخيص البعد الثاني (ظروف العمل)

الإتجاه و الرتبة	بشدة موافق	موافق	محايد	مؤاقر	مؤاقر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة					
									التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
									النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
5	غير موافق	11	27	07	50	1.31	2.45	مستوى و نوعية الإضاءة غير ملائمة في مكاتب العمل					
		8.5	20.8	5.4	38.5				26.9				
4	محايد	18	35	07	46	1.37	2.82	نظام التهوية غير ملائم في مكاتب العمل					
		13.8	26.9	5.4	35.4				18.5				
3	محايد	16	37	11	45	1.32	2.86	مساحات المكاتب لا تتناسب مع عدد الموظفين					
		12.3	28.5	8.5	34.6				16.2				
2	محايد	22	37	20	34	1.32	3.10	أعاني من كثرة الضوضاء في العمل					
		16.9	28.5	15.4	26.2				13.1				
1	محايد	22	43	12	36	1.34	3.13	كثيرا ما يتوقف العمل بسبب نقص الإحتياجات المطلوبة					
		16.9	33.1	9.2	27.7				13.1				
محايد		ظروف العمل				0.67	2.95	البعد الثاني X2					

المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تفسير نتائج الجدول (16) الخاص بالبعد الثاني (ظروف العمل): حيث بلغ متوسطه الحسابي 2.95 وهذا يعني الحياد والتحفظ حول إجابات البعد الثاني، وإنحراف معياري 0.67، أي عدم وجود تشتت

في إجابات المبحوثين، حيث يرى أغلب المستجوبين أن ظروف العمل تميل إلى القبول، غير أنهم يلتزمون التحفظ على جميع العبارات وعدم الموافقة على نوعية الإضاءة وملائمتها في مكاتب العمل.

جدول (17): تشخيص البعد الثالث (غموض الدور)

الاتجاه والرتبة		موافقة بشدة	موافق	محايد	موافق غير	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
		التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار			
		النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة			
4	غير موافق	14	21	09	59	27	1.28	2.50	عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم بممارسته
		10.8	16.2	6.9	45.4	20.8			
3	محايد	14	36	09	49	22	1.31	2.77	عدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على عاتقي
		10.8	27.7	6.9	37.7	16.9			
5	غير موافق	07	14	14	64	31	1.10	2.24	لا أعرف الطريقة الصحيحة والسليمة لأداء العمل المطلوب مني
		5.4	10.8	10.8	49.2	23.8			
2	محايد	16	38	21	36	19	1.28	2.96	يوجد نقص في التوجيه والتأطير من طرف المسؤول المباشر
		12.3	29.2	16.2	27.7	14.6			
1	محايد	20	34	20	35	21	1.34	2.97	لا يتفهم مسؤولي المباشر طبيعة عملي
		15.4	26.2	15.4	26.9	16.2			
محايد		غموض الدور					0.98	2.68	البعد الثالث X3
محايد		ضغوط العمل المهنية					0.68	2.73	المتغير المستقل X

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

تفسير نتائج الجدول (17) الخاص بالبعد الثالث: (غموض الدور): بلغ متوسطه الحسابي 2.68 وهذا يعني الحياد والتحفظ حول إجابات البعد الثالث وإنحراف معياري 0.98 أي عدم وجود تشتت في إجابات المبحوثين، ويرى أغلب المستجوبين أنه لا يوجد غموض للدور وتحفظ المستجوبين فيما يتعلق بفقرات عدم تفهم المسؤول المباشر لطبيعة العمل ووجود نقص في التوجيه والتأطير من طرف المسؤول المباشر وحتى عدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على عاتق الموظفين، وأيضا عدم

تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية

دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان

موافقة المستجوبين على فقرات عدم وضوح طبيعة العمل الممارس و عدم معرفة الطريقة الصحيحة لأداء العمل.

2.8. تشخيص الإتجاه العام للمتغير التابع (الأداء الوظيفي للموارد البشرية):

جدول (18): تشخيص المتغير التابع الأداء الوظيفي للموارد البشرية

الاتجاه و الرتبة	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بجزء	موافق بجزء	الاتجاه المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
		التكرار	التكرار	التكرار	التكرار			
		النسبة	النسبة	النسبة	النسبة			
3	موافق	33	85	05	03	0.81	4.07	ألتزم بأوقات العمل والدوام الرسمي
	موافق	25.4	65.4	3.8	2.3			
1	موافق	29	90	06	02	0.73	4.07	أحرص دوما على تطوير مستوى أدائي من خلال تقديم أفكار جديدة
	موافق	22.3	69.2	4.6	1.5			
2	موافق	30	91	02	03	0.78	4.07	أقوم بتنفيذ الأعمال المطلوبة مني بفعالية
	موافق	23.1	70	1.5	2.3			
5	موافق	32	75	13	03	0.96	3.93	أفضل إنجاز عمالي بمشاركة فرق العمل
	موافق	24.6	57.7	10	2.3			
4	موافق	26	86	06	09	0.85	3.94	لدي القدرة على التكيف لإنجاز الأعمال في الحالات الطارئة
	موافق	20	66.2	4.6	6.9			
7	موافق	19	67	19	20	1.04	3.57	أقوم بمواجهة المشاكل التي تعيق أدائي بسهولة
	موافق	14.6	51.5	14.6	15.4			
6	موافق	23	83	12	08	0.88	3.86	لدي القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل في مكان العمل
	موافق	17.7	63.8	9.2	6.2			
8	موافق	12	66	35	10	0.95	3.50	أرى أن معدل أخطائي في العمل محدود مقارنة مع زملائي
	موافق	9.2	50.8	26.9	7.7			
موافق						0.53	3.86	المتغير التابع Y
الأداء الوظيفي للموارد البشرية						0.53	3.86	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25) عبارات أبعاد المتغير المستقل والتابع المدرجة في الجداول (15- 16- 17- 18) (سعيد بنات، 2009، الصفحات 85 - 86 - 93)

تفسير وتحليل نتائج الجدول رقم (18) تشخيص الإتجاه العام للمتغير التابع: نلاحظ أن الاتجاه العام للمستجوبين كان بالموافقة وبقوة فيما يخص عبارات المحور الثاني المتغير التابع الأداء الوظيفي للموارد البشرية، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين 3.50 و 4.07 ومعظم الإنحرافات المعيارية كانت أقل من 1، أي عدم وجود تشتت في إجابات المستجوبين فجاءت العبارة 02 في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.07 و بموافقة قوية حول الحرص على تطوير مستوى الأداء من خلال تقديم الأفكار والمقترحات الجديدة تليها كل من العبارات 03 و 01 في المرتبة الثانية والثالثة على الترتيب بمتوسطات حسابية متساوية قدرت 4.07 والتي أكد فيها المستجوبون على موافقتهم عليها، لتليها موافقة المستجوبين على باقي العبارات الأخرى.

9. اختبار الفرضية الرئيسية: من خلال اختبار الانحدار الخطي البسيط، و اختبار مدى توفر شروطه الإحصائية والمتمثلة في المعنوية الكلية لنموذج الانحدار الخطي البسيط والتي يوضحها الجدول رقم (19):

جدول (19): نتائج تحليل التباين للانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط r	Durbin-watson
الانحدار	0.692	1	0.692	2.446	0.120	0.019	0.137	1.93
الخطأ المتبقي	36.199	128	0.283					
المجموع الكلي	36.891	129						

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جدول (20): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية Béta	المعاملات غير النمطية		النموذج
			الخطأ المعياري	B	
0.000	21.464	-	0.194	4.160	الثابت Constante
0.120	-1.564	-0.137	0.069	-0.108	ضغوط العمل

تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية

دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جاءت صيغة الفرضية الرئيسية H0 كالتالي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

1.9. تحليل نتائج الجدول رقم (19): نلاحظ أن معامل التحديد R^2 يساوي 0.019، هذا يعني أن 1.9 % من التباين في المتغير التابع الأداء الوظيفي للموارد البشرية مفسر بالتغير في المتغير المستقل ضغوط العمل المهنية، فهو معامل ضعيف جداً وهو ما يؤكد على أن الأداء الوظيفي يرجع لعوامل أخرى تتحكم فيه غير ضغوط العمل، كذلك بلغت قيمة معامل الارتباط $r = 0.137$ ما يدل على وجود علاقة موجبة ضعيفة بين متغيرات الدراسة.

2.9. تحليل نتائج الجدول (20): نلاحظ أن مستوى الدلالة F يساوي 0.120 وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، لذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، ومنه تكتب معادلة الإنحدار الخطي البسيط لهذا النموذج:

$$Y = 4.160 - 0.108 X$$

حيث أن: Y: الأداء الوظيفي للموارد البشرية، X: ضغوط العمل المهنية.

10. إختبار الفرضيات الجزئية: من خلال إختبار الانحدار الخطي المتعدد و إختبار مدى توفر شروطه الإحصائية والمتمثلة في المعنوية الكلية لنموذج الإنحدار الخطي المتعدد والتي يوضحها الجدول رقم (21):

جدول (21): نتائج تحليل التباين للانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة F	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط r	Durbin-watson
الانحدار	0.906	3	0.302	1.058	0.370	0.025	0.157	1.95
الخطأ المتبقي	35.985	126	0.286					
المجموع الكلي	36.891	129						

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

جدول (22): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار الفرضيات الجزئية

احصائيات التباين		مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية Béta	المعاملات غير النمطية		النموذج
VIF	Tolerance				الخطأ المعياري	B	
-	-	0.000	18.505	-	0.221	4.084	الثابت Constante
1.844	0.542	0.975	0.032	0.004	0.082	0.003	عبء العمل
1.346	0.743	0.967	0.041	0.004	0.080	0.003	ظروف العمل
1.863	0.537	0.182	-1.341	-0.161	0.065	-0.087	غموض الدور

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS v 25)

1.10. تحليل نتائج الجدول رقم (21): نلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.025 أن 2.5 % التباين في المتغير التابع الأداء الوظيفي للموارد البشرية مفسر بالتغير في المتغير المستقل ضغوط العمل المهنية وهو معامل ضعيف كذلك بلغت قيمة معامل الارتباط $r = 15.7\%$ وهذا يدل على وجود علاقة موجبة متوسطة بين متغيرات الدراسة، ومستوى دلالة F يساوي 0.370 وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، هذا ما يؤكد على ضعف تأثير أبعاد ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية.

2.10. تحليل نتائج الجدول رقم (22): تكتب معادلة الإنحدار الخطي المتعدد لهذا النموذج كما يلي:

$$y = 4.084 + 0.003 x_1 + 0.003 x_2 - 0.087 x_3$$

حيث: Y: الأداء الوظيفي للموارد البشرية، 1X: عبء العمل، 2X: ظروف العمل، 3X: غموض الدور.

3.10. إختبار الفرضية الجزئية الأولى H0: والتي جاءت صيغتها كالتالي: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لعبء العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة"، ومن الناحية الإحصائية نلاحظ أن مستوى الدلالة T يساوي 0.975 وهو أكبر أعلى من مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لعبء العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، ما يعني عدم صحة الفرضية الجزئية الأولى.

4.10. إختبار الفرضية الجزئية الثانية H0: والتي جاءت صيغتها كالتالي: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لظروف العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة"، ومن الناحية الإحصائية نلاحظ أن مستوى الدلالة الإحصائية T تساوي 0.967 وهو أكبر من مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على

أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ لظروف العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة "، ما يعني عدم صحة الفرضية الجزئية الثانية.

5.10. إختبار الفرضية الجزئية الثالثة H_0 : والتي جاءت صيغتها كالتالي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ لغموض الدور على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة"، ومن الناحية الإحصائية نلاحظ أن مستوى الدلالة T تساوي 0.182 وهو أكبر من مستوى معنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ لغموض الدور على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ما يعني عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

11. الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي قمنا بها سلطنا الضوء على دراسة أثر ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية بقطاع الصحة بولاية غليزان، حيث قمنا بإختيار عينة عشوائية من الموارد البشرية العاملة من (أطباء، شبه طبيين، إداريين) في المؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان لدراسة نوع العلاقة بين متغيرات الدراسة، وبعد جمع وتفرغ وتحليل البيانات عبر المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج الآتية:

12. نتائج الدراسة: بعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصلنا إلى أن نسبة 2.5% من التباين في المتغير التابع الأداء الوظيفي للموارد البشرية مفسر بالتغير في أبعاد المتغير المستقل ضغوط العمل المهنية، فهو معامل ضعيف ما يؤكد على أن الأداء الوظيفي يرجع لعوامل أخرى تتحكم فيه غير ضغوط العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $r = 15.7\%$ وهذا يدل على وجود علاقة موجبة متوسطة بين متغيرات الدراسة، و مستوى الدلالة الإحصائية T يساوي 0.370 وهو أكبر من مستوى الدلالة المفترض 0.05. وتوصلنا أن المستجوبين يؤكدون على أنهم يعملون في جو ملائم ودون ضغط، في حين هناك تأثير موجب قوي للمتغيرات الأخرى في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية، ولتأكيد صحة ذلك قمنا بالعديد من المقابلات بإعتبارنا عنصر من مجتمع الدراسة فلاحظنا أن معظم المستجوبون يؤكدون على عملهم في جو مريح بعيدا عن الضغوط المهنية.

13. الإقتراحات: يقترح الباحثان مجموعة من الأهداف التي تكون محل بحث في المستقبل وهي:

- توسيع البحث العلمي لأجل القيام ببحوث ميدانية مستقبلا تكون لها صلة بموضوع الدراسة.
- دراسة أبعاد أخرى غير الأبعاد التي تمت معالجتها ضمن متغيرات دراستنا البحثية.
- تسليط الضوء على إجراء دراسات في مؤسسات إقتصادية لأجل الإستفادة من المقاربات الحديثة للتقليل من ضغوط العمل المهنية للموارد البشرية في المؤسسات ذات الطابع الإداري.

- إقتراح مشروع دراسة بحثية للباحثين مستقبلا حول دراسة أثر إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل المهنية على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات ذات الطابع الإداري.

قائمة المراجع:

Boswell, W., Olson-Buchanan, J., & LePine, M. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 165 - 181.

Adhy Lutfi , A., Harif Amali , R., & Yuliharsi. (2022). Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work Life Balance as Mediating Variable. *Management Analysis Journal*, pp. 103 - 109.

dfgf) .fgf) .(gdf .fdg: dfg.

mansour M, a., zakiet M, a., mazen J , a., & sqmy S, a. (2022). the impact of work stress on job performance among nursing in al - awda hospital. *Foundations of Management*, pp. 89 - 110.

mochamed munir, R. (2021, june 28). the impact of work stress and the work environment in the organization: how job satisfaction affects employee performance. *journal of human Resource and sustainability studies*, pp. 337 - 354.

tulsse Giri, G. (2015, may). job stress and its effect on employee performance in Banking sector. *india journal of commerce & management studies*, 6(2), pp. 51 - 56.

إيمان جعفرور. (2018). أثر ضغوط العمل على جودة الخدمة الصحية من وجهة نظر الأطباء والممرضين دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الإستشفائية سعد دحلب بمدينة جامعة ولاية الوادي. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، الصفحات 248 - 267.

جمال كعبار. (ديسمبر، 2017). ضغوط العمل وأثرها على القيادة الإدارية لدى رؤساء المجالس الشعبية البلدية بولاية جيجل. *مجلة أبحاث نفسية وتربوية*، 12(1)، الصفحات 71 - 92.

شلابي، عمار. (30 جوان، 2019). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين. *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية*، الصفحات 59 - 90.

عبد القادر سعيد بنات. (2009). ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الإتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة (إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال / موارد بشرية). *كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال، غزة - فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة* ، الصفحات 85 - 86 - 93.

عبد المغيث يحي الشمسي، و عبد اللطيف مصلح محمد عايض. (يوليو - ديسمبر، 2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة اليمنية للغاز. *مجلة الدراسات الإجتماعية*(38)، الصفحات 183 - 253.

تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية
دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان

عمار شلاي. (30 جوان، 2019). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين. (جامعة 20 أوت 1955
سكيكدة، المحرر) مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، 09(18)، الصفحات 59 - 90.