

## The Effect of Work Stress on the value of Achievement (An Applied Study on Employees of the Ministry of Finance -Sinnar State -2023)

Abobakr ali khedr bkhit<sup>1</sup>

<sup>1</sup> faculty of economic & management studies, university of Sinnar, Sudan [abosinnar@outlook.com](mailto:abosinnar@outlook.com)

### ARTICLE INFO

Article history:

Received: 14/11/2023

Accepted: 24/01/2024

Online: 30/09/2023

### Keywords:

work pressures,

Tasks and duties,

physical work

environment,

organizational

structure,

Technological

environment.

JEL Code: J81, M54

### ABSTRACT

The study aimed to determine the impact of work stress in its axes (tasks and duties, physical work environment, organizational structure, technological environment) on the value of achievement with axes (individual expectations, value of achievement), identifying the levels of work stress among employees in the organization and the levels of job performance therein, and identifying its sources. Work stress and detection. About the existence of strategies for dealing with it. The study sample consisted of employees of the Ministry of Finance - Sinnar State. A simple random sample was chosen for the study population of 95 employees, and the researcher adopted the questionnaire for collecting data. Quantitative data analysis was used, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The most important results: There is a statistically significant relationship at a significance level (0.05) between the organizational structure and the individual's expectations. There is no statistically significant relationship at the level of significance (0.05) between the axes of work stress (tasks and duties, physical work environment, technological environment) and the individual's expectations. There is a statistically significant relationship at the level of significance (0.05) between (tasks and duties, organizational structure) and the value of achievement. There is no statistically significant relationship at the level of significance (0.05) between the axes of work stress (the physical work environment, the technological environment) and the value of achievement.

## أثر ضغوط العمل على قيمة الانجاز

### (دراسة تطبيقية على موظفي وزارة المالية-ولاية سنار-2023)

أبوبكر علي خضر بكهيت<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة سنار، السودان. [abosinnar@outlook.com](mailto:abosinnar@outlook.com)

### معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 2023/11/14

تاريخ القبول: 2024/01/24

تاريخ النشر: 2023/09/30

### الكلمات المفتاحية

ضغوط العمل،

المهام والواجبات،

بيئة العمل المادية،

الهيكل التنظيمي،

البيئة التكنولوجية

JEL Code: J81, 54

### الملخص

هدفت الدراسة لمعرفة أثر ضغوط العمل بمحاورها (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، البيئة التكنولوجية) على قيمة الإنجاز بمحوري (توقعات الفرد، قيمة الإنجاز)، التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى العاملين بالمؤسسة ومستويات الأداء الوظيفي فيها وتحديد مصادر ضغوط العمل والكشف عن وجود استراتيجيات التعامل معها. تكونت عينة الدراسة من موظفي وزارة المالية- ولاية سنار، تم اختيار العينة العشوائية البسيطة لمجتمع الدراسة لعدد 95 موظف، واعتمد الباحث الاستبيان بغرض جمع البيانات. تم استخدام التحليل الكمي للبيانات، بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، أهم النتائج: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين الهيكل التنظيمي وتوقعات الفرد. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين محاور ضغوط العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، البيئة التكنولوجية) وتوقعات الفرد. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين (المهام والواجبات، الهيكل التنظيمي) وقيمة الانجاز. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين محاور ضغوط العمل (بيئة العمل المادية، البيئة التكنولوجية) وقيمة الإنجاز.

## - مقدمة:

عادة ما يطلق على عصر اليوم عصر ضغط العمل لما تحتويه حياتنا من ضغوط مختلفة تعد المنظمة نظاماً مفتوحاً تتفاعل مع البيئة الخارجية فتحتاج المنظمة في تحقيق أهدافها المرجوة بالضرورة إلى كفاءة مواردها البشرية لأنها العقل المدبر والقوة التي من خلالها يمكن استغلال جميع الامكانيات المادية الموجودة بالمنظمة ونظراً لأهمية العنصر البشري باعتباره المحور الأساسي للإنتاج في المنظمات المعاصرة فإن الاهتمام بدرجة رفاق عن عمله يعتبر أمراً هاماً نظراً يساعد في وضع كقاعدة وفعالية المؤسسة ومواجهة التحديات والمنافسات.

## مشكلة الدراسة

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

قد تمثلت هذه التساؤل الاتي: . ما هو أثر ضغوط العمل على قيمة الانجاز؟

## أهمية الدراسة.

أ. ازالة الغموض المتعلق بمشكلة الدراسة.

ب. الحصول على معلومات حول موارد وضغوط العمل التي لها أثر في المؤسسة.

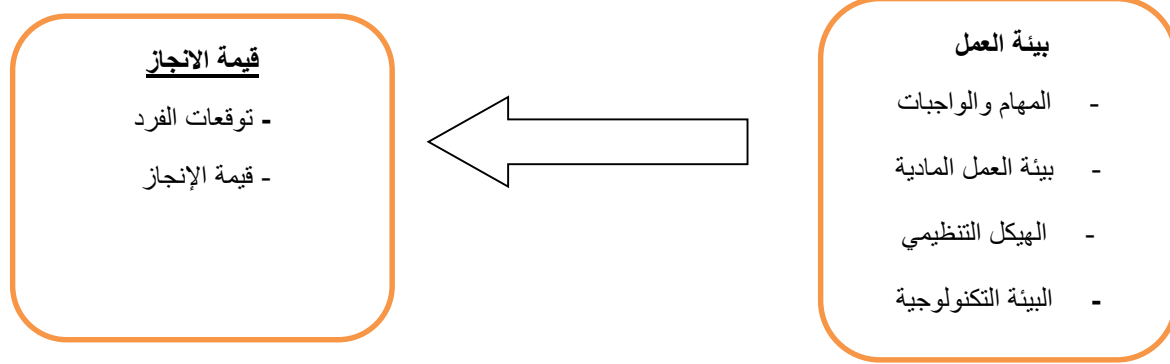
## أهداف الدراسة:

أ. القاء الضوء على ضغوط العمل والتعرف على طبيعتها ومختلف عناصرها ومصادرها واساليبها الممكنة للتعامل مع هذه الضغوط.

ب. التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى العاملين بالمؤسسة أو المنظمة ومستويات الأداء الوظيفي فيها وتحديد مصادرها ضغوط العمل والكشف عن وجود استراتيجيات التعامل معها.

## فروض الدراسة:

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين المهام والواجبات وتوقعات الفرد
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين بيئة العمل المادية وتوقعات الفرد
3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) الهيكل التنظيمي وتوقعات الفرد
4. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين البيئة التكنولوجية وتوقعات الفرد
5. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين المهام والواجبات وقيمة الإنجاز
6. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين بيئة العمل المادية وقيمة الإنجاز
7. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) الهيكل التنظيمي وقيمة الإنجاز
8. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين البيئة التكنولوجية وقيمة الإنجاز



**المصدر: إعداد الباحث من واقع تكوين فرضيات الدراسة 2023م**

### **منهج الدراسة**

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

**طرق جمع البيانات:** اعتمد الباحث علي المصادر التالية:

**البيانات الاولية:** أداة الاستبيان

**البيانات الثانوية:** وتشمل الكتب، المراجع، الدوريات، التقارير السنوية والمنشورات الإحصاءات والدراسات السابقة في هذا المجال.

**حدود البحث:**

**الحدود الزمانية:** 2023م

**الحدود المكانية:** وزارة المالية – ولاية سنار

**الحدود البشرية:** موظفي وزارة المالية – ولاية سنار

**الدراسات السابقة:**

**1- دراسة حسن (2019):**

هدفت الدراسة التعرف على أثر ضغوط العمل لدى العاملين في مديرية مشفى الفلوجة التعليمي. والتعرف على مسببات ضغوط العمل على العاملين في مديرية مشفى الفلوجة التعليمي. أما أهمية فتتبع من موضوع الدراسة في أن ضغوط العمل تؤدي إلى نتائج سلبية تكلف المؤسسات الكثير من النتائج الايجابية على الاداء. وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي الذي يقوم على جمع البيانات. وتتمثل عينة مجتمع البحث في الافراد العاملين بمديرية الفلوجة مستشفى الفلوجة التعليمي والبالغ عددهم 500.

**2- دراسة رشيد (2016):**

هدفت الدراسة إلى معرفة الخلفية النظرية لكل من ضغوط العمل وأداء العاملين، والتعرف على أبعاد ومستويات ضغوط العمل لدى الاساتذة الجامعيين، والتعرف على مستويات أداء العاملين. كذلك التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى العاملين بالمؤسسة أو المنظمة ومستويات الأداء الوظيفي فيها وتحديد مصادرها ضغوط العمل والكشف عن وجود استراتيجيات التعامل معها. وأثر مستوى ضغوط العمل وخطوات اتخاذ القرار على القيادة الادارية. تكمن فرضيات الدراسة في ضغوط العمل بنوعها المادي والمعنوي ولها تأثير بصفة عامة على مردود الافراد وعلى الأجر وفرض الترقية هما فقط محددات دوران العمل وله تأثير مرتفع جداً على بقائه في الاداء الأكاديمي. وكانت اهمية الدراسة تكمن في جريئها العلمي والعملية، ويعتبر العلمي اضافة لمكتبة البحوث للاستفادة منها في بحوث أخرى أما الاهمية العملية هي التوصل إلى نتائج وتوصيات تساهم في تحسين أداء الموظفين. ومنهجية الدراسة تكمن في منهجها الوصفي والتحليلي للبيانات.

**3- دراسة بسمه (2015):**

هدفت الدراسة إلى تطوير إطار نظري متكامل يعطي مجمل أدبيات ضغوط العمل وما يرتبط به من المفاهيم وما يتعلق به من موضوعات ذات صلة وتأثير متبادلة. التعرف على مدى علاقة ضغوط العمل بأبعادها على العمل - الاجور والمكافآت والهيكل التنظيمي - بيئة العمل. الوصول إلى نتائج تساعد على وضع توصيات قد يكون من شأنها الحد من المبيعات وضغط العمل التخصصي. من أهميتها في تناول موضوع ضغط العمل باعتباره من الموضوعات التي تحظى في الوقت الحاضر باهتمام الباحثين في عدد من المجالات. المتغير المستقل: ضغوط العمل هي كل تأثير مادي أو معنوي أو نفسي يؤثر على سلوك الفرد داخل بيئة العمل ويعيق توازنه النفسي والعاطفي. المتغير التابع: الولاء التنظيمي هو السهو بالانتماء إلى المنظمة التي يعمل فيها الفرد بحيث يكون على أتم الاستعداد لنيل أعلى درجة من الجهد واصلاح التنظيم.

### **الإطار النظري:**

#### **1. ضغوط العمل:**

تعد الضغوط ردود فعل عن التغيرات التي شهدتها العصر الحالي في مظهر الحياة المعاصرة حيث أصبح يطلق على العصر بعصر الضغوط فحظي هذا الموضوع باهتمام الكثير من العلماء والباحثين نظراً لتأثيراته التي يتركها على الفرد.

**1.1 مفهوم ضغوط العمل:**

نظراً لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من رجال الفكر الاداري والتنظيمي الذين اختلفوا في تعاريفهم لهذا المفهوم من شخص لآخر كل حسب نفسه ومجال عمله. (العميان،2005، ص156)

#### **2.1 تعريف ضغوط العمل:**

يرى بعض الباحثين أن ضغوط العمل عبارة عن اختلاف وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد ويؤدي هذا الاختلاف إلى انخفاض في أداء العاملين. (عبد الله،2005، ص305)

يعرف كوبر الضغوط بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور صراع الدور ظروف العمل البيئية عين العمل. (السيني،2002، ص122)

كما عرف بأنه جزء من بيئة العمل المادية والنفسية وهو أحد المصادر التي تسبب في حوادث وأمراض عمل متنوعة منها جسدي ومنها نفسي تتعكس آثارها سلباً على الفرد وعلى المنظمة. (عبد الكريم، 2021، ص 358)

### 3.1 أنواع ضغوط العمل: (النوشات، 2016، ص 167)

ويمكن تقسيم الضغوط وفقاً للآثار المترتبة عنها إلى نوعين:

#### أ/ الضغوط الايجابية:

وهي الضغوط المعتر لها انعكاسات ايجابية حيث يشعر الفرد بالقدرة على الانتاج وانجاز المهام بسرعة وحسم، كما أن لها آثار نفسية وايجابية تتمثل بتولد شعور بالسعادة والسرور يعكس هذا في مجمله على انتاجية العمل.

#### ب/ الضغوط السلبية:

وهي الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الانسان ومن ثم تتعكس على أدائه وانتاجه في العمل مثل تلك الضغوط تدفع في الواقع بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل.

### 4.1 المهام والواجبات:

الواجبات والمهام والمسئوليات التي تؤدي بواسطة مجموعة من الافراد يتضمن العمل مجموعة من الواجبات والمسئوليات ادارة التسويق مثلاً لفترة عمل يشمل على مجموعة من الوظائف بينما تعتبر إدارة التسويق وظيفة ذات واجبات محددة. (الصيرفي، 2006، ص 80)

أما مفهوم الوظيفة فيعني مجموعة الواجبات والمهام التي يكلف بها شخص معني يفوض له قدر من السلطات والصلاحيات التي تمكنه من القيام بتلك الواجبات والمهام وهذا يعني أن الوظيفة جزء من العمل يكلف به أحد الأفراد الذي تتوفر لديه الشروط لشغل هذه الوظيفة للقيام بإنجاز ما هو مطلوب منه. (مهدي، 2020، ص 7)

ويختلف مفهوم المهنة عن مفهومي العمل والوظيفة إذ أنه ليس كل عمل مهنة فالمهنة لها مجموعة من القواعد والشروط والمعايير والضوابط والمهنة تتطلب الاعداد والتدريب الفني كما أنها تتطلب معارف مهارات معينة وتقوم على فلسفة معينة ومن أبرز شروط ممارسة مهنة معينة الاستعداد الذهني والقدرة الذاتية والمهارات الفنية والانضباط والسلوك مع اخلاقيات وآداب المهنة. (محمود، 2004، ص 18)

وتجمع أصحاب المهنة الواحدة مجموعة من الاعمال المتشابهة إلى حد كبير في الواجبات والمسئوليات كما أن لكل مهنة مصطلحات معينة لا يعرفها الا اصحاب تلك المهنة فأستاذ علم النفس على سبيل المثال بمستخدم مصطلحات معينة الامن هو متخصص بعلم تقس كالأسقاط أو الذكاء والاتجاهات والميول والمقاييس والابداع والعبقرية وغيرها بينما نجد أساتذة مادة الرياضيات يستخدمون مصطلحات اخرى كالجذر التربيعي والمتلثات والبسط والمقام والاس والاسطوانة والزوايا وإلى ما ذلك (حجازي، 2007، ص 270)

### 5.1 بيئة العمل المادية: (بلال، 2005، ص 52)

لكل عمل ظروف مختلفة تؤثر على اتجاهات الفرد نحو العمل وتؤثر على سلوكه وعدم توفرها بالشكل المناسب يكون مصدراً أساسياً لضغوط العمل وتتمثل هذه العوامل ساعات العمل الاضافية التهوية والضوضاء الامان الوظيفي والاجور والحوافز.

#### 1/ ساعات العمل:

تعتبر ساعات العمل من الضغوط في العمل وذلك يرجع إلى عدم تقييم ساعات العمل اليومي ويؤدي إلى إصابة الفرد بالجهد والتوتر بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الغياب.

## 2/ الاضاءة:

تعد الاضاءة الجيدة من أهم عوامل ظروف العمل بحيث أنها تساعد على زيادة الانتاج وبالتالي بالنسبة لصحة وسلامة العامل وكفاءة العمل.

## 3/ التهوية:

تؤثر التهوية تأثيراً كبيراً في بيئة العمل ونشاطه وسلوكه كما تبين احدى الدراسات أن سوء التهوية يؤدي إلى الشعور بالضيق والتفكير في ترك العمل.

## 4/ الضوضاء:

تعتبر الضوضاء احدى مصادر ضغوط العمل التي يكون لها تأثير سلبي على مقدرة الفرد على زيادة الانتاجية من ناحية سرعة الانتاج وما ينجم من التوتر.

## 5/ الامان الوظيفي:

يرتبط الامان الوظيفي بمدى وجود فرص مناسبة للترفيه إلى مناسب أعلى ومدى عدالة الامن التي يعتمد عليها في الترقية لذلك فإن الترقية تمثل حافز.

## 6.1 الهيكل الإداري: (بلاص، 2018، ص21)

من المهام المعتمدة لإدارة الموارد البشرية هي تنظيم الهيكل الاداري للشركة وتلك العملية تهدف لعدة أهداف منها ضبط المسؤوليات وتقليل الازدواجية بين العمليات وتنظيم نقل الاوامر من القيادة إلى الموظفين ونقل التقارير من الاتجاه والعكس وكذلك تهدف لتوفير فرص النمو الوظيفي للأفراد للتعلم المزيد من الجهد وتهدف إلى الغاء المهام غير الفردية.

## 1.7 بيئة العمل التكنولوجية (المعتر، 2009، ص28)

هنالك أجهزة وادوات وبرامج الكترونية مستخدمة في بيئة العمل وفي أداء العاملين. وبسبب خلل في البرامج تتعطل المعاملات وتتكدس المشاكل ويكون العاملين في حالة توتر وانتظار وفي حالة تعطيل الاجهزة يكون البحث أو الفحص في الاجهزة الإلكترونية بشكل دائم ومستمر وأن كل عامل يتم تدريبه جيداً ومعرفة الكامل منها وتعليم كادر لتطوير أمن للمعلومات وتنظيمها والادخال عبر الانترنت.

## 1.2 توقعات الفرد: (بوغازي، 1995، ص25)

تعتبر نظرية قروم من النظريات الحديثة في التوقع إذ تعتبر مدخلاً عقلائياً لدراسة الحوافز وآثارها على الدافعية في الاداء إذ أن الافراد العاملون يبذلون الجهد لإنجاز تلك الاعمال التي تؤدي إلى النتائج والحوافز التي يرغبون بها في مدخل عقلائي للتحفيز وبموجب هذه النظرية فإن العلاقة ما بين القابلية بالانجاز والحوافز والحوافز-التحفيز-القابلية.

وتنشر النظرية للعلاقات النابذة:

أ. هنالك علاقة بين الجهود المبذولة والانجاز المراد تحقيقه.

ب. هنالك علاقة بين الانجاز المراد تخفيفه والحوافز المتحققة من خلالها.

ج. هنالك علاقة بين المكافأة المراد اعطاؤها للفرد بين تحقيق الاهداف المراد انجازها. لذلك فإن نظرية التوقع تؤكد على هذه العلاقات وطبيعة ترابطها لتحقيق اهداف المنظمة.

**2.2 قيمة الإنجاز:**

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

### 3. الدراسة الميدانية

#### إجراءات الدراسة التطبيقية

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج، وتمت مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الاسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع وتم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين تم العمل بكافة الارشادات والتوجيهات، أ. مجتمع الدراسة: موظفي وزارة المالية-ولاية سنار تم توزيع عدد 75 استمارة، تحت الاشراف الشخصي للباحث وتم استرداد عدد 67 استمارة منها (60) استبانة صالحة للتحليل بنسبة بلغت (80%).

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

القسم الاول: البيانات الشخصية الخاصة بالعينة المبحوثة (النوع، العمر، المؤهل العلمي التخصص العلمي، الخبرة) القسم الثاني: وشمل عبارات الدراسة الأساسية: ويشتمل هذا القسم من عدد (48) عبارة تمثل

#### جدول (1) محاور الدراسة:

الرقم	المحور	عدد العبارات
1	المهام والواجبات	8
2	بيئة العمل المادية	8
3	الهيكل التنظيمي	8
4	البيئة التكنولوجية	8
5	توقعات الفرد	8
6	قيمة الإنجاز	8
	مجموع العبارات	48

المصدر: إعداد الباحث من خلال تكوين فرضيات الدراسة 2023

#### ج. تحليل بيانات الدراسة:

#### الجدول (2) التوزيع التكراري النسبي للأفراد عينة الدراسة لبياناتهم الشخصية:

البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة	البيانات الشخصية	المتغير	التكرار	النسبة
ذكر		23	38.3%	إدارة أعمال		14	23.3%

النوع	أنثى	37	61.7%	التخصص العلمي	15	25.0%
العمر	20 وأقل من 30	5	8.3%	اقتصاد	16	26.7%
	30 وأقل من 40	30	50.0%	تقنية معلومات	6	10.0%
	40 وأقل من 50	18	30.0%	أخرى	9	15.0%
	50 فأكثر	7	11.7%	5 سنوات فأقل	7	11.7%
المؤهل العلمي	ثانوي	6	10.0%	من 6 – 10 سنة	21	35.0%
	دبلوم	42	5%	11-15 سنة	16	26.7%
	بكالوريوس	3	70.0%	16 – 20 سنة	8	13.3%
	ماجستير	7	11.7%	أكثر من 20 سنة	8	13.3%
	دكتوراه	2	3.3%			
المجموع		60	100%		60	100%

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

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

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

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

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

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



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

### جدول (3) تحليل عبارات المهام والواجبات

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
اقوم بالتخطيط جيدا للأعمال قبل تنفيذها	4.32	.873	86.4%	1	أوافق بشدة
الأعمال المكلف بها واضحة	4.23	.909	84.6%	2	أوافق بشدة
العمل الموكل إلى يتناسب مع طاقتي ويمكن انجازه في الوقت المحدد	4.20	1.117	84.0%	3	أوافق بشدة
وقت العمل المخصص يسمح بأداء كل ما هو مطلوب مني	3.98	1.033	79.6%	4	أوافق بشدة
أعاني من هدوء الأعصاب بسبب العمل الذي أقوم به	3.17	1.196	63.4%	5	محايد
أشعر بالحيوية والنشاط لقلّة ما يطلب مني من واجبات ومهام	3.08	1.124	61.6%	6	محايد
يتوفر لي التدريب بشكل دوري حسب احتياجات العمل	2.97	1.301	59.4%	7	محايد
هناك وقت للراحة أثناء الدوام	2.47	1.112	49.4%	8	لا أوافق
الوسط الحسابي العام	3.55	.538	71.0%		أوافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (المهام والواجبات) تراوحت بين (4.32 من 5) للفقرة التي تنص على "اقوم بالتخطيط جيدا للأعمال قبل تنفيذها" وذلك بوزن نسبي (86.4%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " هناك وقت للراحة أثناء الدوام "بمتوسط بلغ (2.47 من 5)، ووزن نسبي (49.4%) يشير ذلك إلى وجود درجة من عدم الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي لفقرات ككل قد بلغ (3.55 من 5) ووزن نسبي (71%) يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على محور المهام والواجبات.

### جدول (4) تحليل عبارات بيئة العمل المادية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين	3.52	1.347	70%	1	أوافق
كثيرا ما يتوقف العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة	3.38	1.136	68%	2	أوافق
تعتبر الموارد المادية مناسبة من حيث الجودة	3.37	1.193	67%	3	أوافق
تتوافر الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل بشكل كافي	3.32	1.308	66%	4	محايد
نظام التهوية غير ملائم في مكان العمل	3.15	1.246	63%	5	محايد

أعاني من كثرة الضوضاء في مكان العمل	2.88	1.106	58%	6	محايد
عدم ملائمة الأثاث والتجهيزات لطبيعة عملي	2.85	1.412	57%	7	محايد
أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل	2.58	1.183	52%	8	لا أوافق
الوسط الحسابي العام	3.13	.611	62.6%		محايد

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (بيئة العمل المادية) تراوحت بين (3.52 من 5) للفقرة التي تنص على "مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين" وذلك بوزن نسبي (70%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل "بمتوسط بلغ (2.58 من 5)، ووزن نسبي (52%) يشير ذلك إلى وجود درجة من عدم الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (3.13 من 5) ووزن نسبي (62.6%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على محور بيئة العمل المادية.

#### جدول (5) تحليل عبارات الهيكل التنظيمي

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
يسمح الهيكل التنظيمي وصول الأفكار من الموظفين للإدارة العليا	3.65	1.087	73%	1	أوافق
تتناسب خطوط البساطة والمسؤولية مع البيئة التنظيمي في الوزارة.	3.60	1.238	72%	2	أوافق
تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالوضوح	3.45	1.346	69%	3	أوافق
تقوم الوزارة بقياس فاعليتها التنظيمية وفق أسلوب الإدارة بالأهداف	3.30	1.453	66%	4	محايد
هناك انسجام تام بين الدوائر والأقسام	3.13	1.371	63%	5	محايد
عدم وضوح العلاقة بين الدوائر والأقسام وتداخل الاختصاصات	3.08	1.169	62%	6	محايد
الهيكل التنظيمي في المستشفى يتسم بالوضوح والدقة	3.02	1.455	60%	7	محايد
ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية	2.95	1.241	59%	8	محايد
الوسط الحسابي العام	3.27	.896	65.4%		محايد

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (الهيكل التنظيمي) تراوحت بين (3.65 من 5) للفقرة التي تنص على "يسمح الهيكل التنظيمي وصول الأفكار من الموظفين للإدارة العليا" وذلك بوزن نسبي (73%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية "بمتوسط بلغ (2.95 من 5)، ووزن نسبي (59%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي لل فقرات ككل قد بلغ (3.13 من 5) ووزن نسبي (65.4%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على محور الهيكل التنظيمي.

### جدول (6) تحليل عبارات بيئة العمل التكنولوجية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
تمتلك الوزارة كادر بشري مواكب لتطورات تقنية أمن المعلومات.	3.93	1.233	78.6%	1	أوافق
يتم تطوير الأجهزة بشكل دوري ومستمر	3.67	1.100	73.4%	2	أوافق
لا يتم تدريبي على الأجهزة والبرامج المتطورة لتسهيل عملي	3.50	1.033	70.0%	3	أوافق
يتوفر لدى الوزارة التجهيزات الأمنية لحماية المراسلات الالكترونية	3.30	1.124	66.0%	4	محايد
عدم مواكبة التطور التكنولوجي داخل الوزارة	3.27	1.219	65.4%	5	محايد
بسبب خلل في البرامج تتعطل المعاملات وتتكسد المشاكل	3.10	1.447	62.0%	6	محايد
أنتظر أكثر من اللازم بسبب بطء الأجهزة	2.90	1.311	58.0%	7	محايد
تتوفر لدى الوزارة البرامج التطبيقية للاتصال عبر أنترنت.	2.50	1.127	50.0%	8	لا أوافق
<b>الوسط الحسابي العام</b>	<b>3.27</b>	<b>.493</b>	<b>65.4%</b>		<b>محايد</b>

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (بيئة العمل التكنولوجية) تراوحت بين (3.93 من 5) للفقرة التي تنص على "تمتلك الوزارة كادر بشري مواكب لتطورات تقنية أمن المعلومات" وذلك بوزن نسبي (78.6%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " تتوفر لدى الوزارة البرامج التطبيقية للاتصال عبر أنترنت "بمتوسط بلغ (2.50 من 5)، ووزن نسبي (50%) يشير ذلك إلى وجود درجة من عدم الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي لل فقرات ككل قد بلغ (3.37 من 5) ووزن نسبي (65.4%) يشير ذلك إلى وجود درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على محور بيئة العمل التكنولوجية.

### جدول (7) تحليل عبارات توقعات الفرد

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
أتوقع مستقبلا أفضل في الوزارة	3.73	1.163	74.6%	1	أوافق
يتيح العمل فرص التعلم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل	3.72	1.106	74.4%	2	أوافق
أتوقع الحصول على فرص تعليمية متطورة	3.62	1.121	72.4%	3	أوافق

أوافق	4	71.6%	1.078	3.58	أتوقع التقدم في العمل بشكل جيد
أوافق	5	70.6%	1.033	3.53	العمل يمنحني المكانة الاجتماعية اللائقة
أوافق	6	67.4%	1.057	3.37	أتوقع الحصول على تدريب يتناسب مع طبيعة المهنة
محايد	7	66.0%	1.212	3.30	يهيئ العمل فرص لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل
محايد	8	62.4%	1.236	3.12	الفرص متاحة للتدريب في الوزارة
أوافق		70.0%	.725	3.50	الوسط الحسابي العام

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (توقعات الفرد) تراوحت بين (3.73 من 5) للفقرة التي تنص على "أتوقع مستقبلاً أفضل في الوزارة" وذلك بوزن نسبي (74.6%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " الفرص متاحة للتدريب في الوزارة "بمتوسط بلغ (3.12 من 5)، ووزن نسبي (62.4%) يشير ذلك إلى درجة من المحايدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي للفقرات ككل قد بلغ (2.09 من 5) ووزن نسبي (41.8%) يشير ذلك إلى وجود درجة من عدم الموافقة من قبل أفراد العينة على توقعات الفرد.

#### جدول (8) تحليل عبارات قيمة الانجاز

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
أشعر بالارتباط الاجتماعي والأسري مع المواطنين	4.25	.728	85.0%	1	أوافق بشدة
أشعر أن عملي في الوزارة مؤشراً على كفاءتي	4.02	.965	80.4%	2	أوافق
أشعر بالراحة النفسية وأنا أساعد المواطنين وأخدمهم	3.92	1.062	78.4%	3	أوافق
أشعر أن مشاركتي ايجابية في تقدم ورقي المجتمع	3.82	.930	76.4%	4	أوافق
مهنتي مرتبطة بالجانب الإنساني	3.82	1.017	76.4%	5	أوافق
أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في الوزارة	3.77	.927	75.4%	6	أوافق
أشعر أن عملي في الوزارة يساهم في تحقيق ذاتي	3.63	1.057	72.6%	7	أوافق
أشعر بقيمة مشاركتي في انجاز الخطة الصحية الوطنية	3.58	.889	71.6%	8	أوافق
الوسط الحسابي العام	3.85	.649	77.0%		أوافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة الوسط الحسابي لفقرات (قيمة الانجاز) تراوحت بين (4.25 من 5) للفقرة التي تنص على "أشعر بالارتباط الاجتماعي والأسري مع المواطنين" وذلك بوزن نسبي (85%) والتي جاءت بالمرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي مما يشير ذلك إلى وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وفي المرتبة الأخيرة من حث قيمة الوسط الحسابي جاءت الفقرة التي تنص على " أشعر بقيمة مشاركتي في انجاز الخطة الصحية الوطنية "بمتوسط بلغ (3.58 من 5)، ووزن نسبي (71.6%) يشير ذلك إلى درجة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام نلاحظ أن الوسط الحسابي لل فقرات ككل قد بلغ (3.85 من 5) ووزن نسبي (77%) يشير ذلك إلى وجود درجة من عدم الموافقة من قبل أفراد العينة على محور قيمة الانجاز.

**جدول (9) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع توقعات الفرد بما يطمح إليه مستقبلا**

المتغيرات	قيمة R <sup>2</sup> معامل التحديد	قيمة (F)	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	.160	2.616	2.686	2.493	.016
المهام والواجبات			-.190	-1.002	.321
بيئة العمل المادية			-.067	-.419	.677
الهيكل التنظيمي			.320	2.854	.006
بيئة العمل التكنولوجية			.197	1.077	.286

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

عند إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر المهام و الواجبات و بيئة العمل المادية و الهيكل التنظيمي و بيئة العمل التكنولوجية على توقعات الفرد بما يطمح إليه مستقبلاً ، كما يتضح في الجدول أعلاه رقم (9) أن 16% من التباين في المتغير التابع يرجع الي المتغيرات المستقلة (مهام و الواجبات و بيئة العمل المادية و الهيكل التنظيمي و بيئة العمل التكنولوجية) على توقعات الفرد بما يطمح إليه مستقبلاً ، حيث تبين أن هناك أثر إيجابي للهيكل التنظيمي على توقعات الفرد بما يطمح إليه مستقبلاً حيث بلغ قيمة هذا الأثر 0.320 وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.05 بمعنى أنه كلما اذا ذات المتغير المستقل بوحدة وأحدة(الهيكل التنظيمي ) فإن درجة توقعات الفرد بما يطمح إليه مستقبلاً تزيد بمقدار 0.320، بينما لا يوجد أثر للباقي المتغير المستقلة على المتغير التابع (توقعات الفرد).

**جدول (10) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع قيمة الانجاز**

المتغيرات	قيمة R <sup>2</sup> معامل التحديد	قيمة (F)	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	.115	1.785	2.287	2.768	.016
المهام والواجبات			.190	1.047	.051
بيئة العمل المادية			-.067	-.318	.114
الهيكل التنظيمي			.320	2.745	.004
بيئة العمل التكنولوجية			.197	1.064	.243

المصدر: إعداد الباحث من واقع تحليل بيانات الدراسة الميدانية 2023

عند إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر المهام والواجبات و بيئة العمل المادية و الهيكل التنظيمي و بيئة العمل التكنولوجية على توقعات الفرد بما يطمح إليه مستقبلاً ، كما يتضح في الجدول أعلاه رقم (10) أن 11% من التباين في المتغير التابع يرجع الي المتغيرات المستقلة (مهام والواجبات و بيئة العمل المادية و الهيكل التنظيمي و بيئة العمل التكنولوجية) على قيمة الإنجاز ، حيث تبين أن هناك أثر إيجابي للمهام والواجبات و الهيكل التنظيمي علي قيمة الإنجاز حيث بلغ قيمة هذا الأثر 0.051 و 0.004 علي التوالي وهو دال إحصائي عند مستوى معنوية 0.05 بمعنى أنه كلما اذا ذات المتغير المستقل بوحدة وأحدة الهيكل التنظيمي ( فإن درجة قيمة الإنجاز تزيد بمقدار 0.051 و 0.004 ، بينما لا يوجد أثر للباقي المتغير المستقلة على المتغير التابع ( قيمة الإنجاز).

#### النتائج:

1. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين المهام والواجبات وتوقعات الفرد
2. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين بيئة العمل المادية وتوقعات الفرد
3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) الهيكل التنظيمي وتوقعات الفرد
4. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين البيئة التكنولوجية وتوقعات الفرد
5. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين المهام والواجبات وقيمة الإنجاز
6. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين بيئة العمل المادية وقيمة الإنجاز
7. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) الهيكل التنظيمي وقيمة الإنجاز
8. ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين البيئة التكنولوجية وقيمة الإنجاز

#### التوصيات:

1. إعطاء وقت للراحة أثناء الدوام
2. تحسين الإضاءة في مكان العمل
3. مراعاة ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية
4. توفير البرامج التطبيقية للاتصال عبر أنترنت.
5. إتاحة فرص للتدريب والمشاركة في التخطيط.

#### المراجع

#### أولاً: الكتب:

1. الكبير، عامر خضير، (2007) إدارة الموارد البشرية في الخدمة المهنية، ص 72.
2. السيني، شعبان علي حسين، (2002) أسس السلوك الانساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ص 122.
3. العميان، محمود (2005) السلطة التنظيمية في منظمات الاعمال، ط1، دار وائل، الأردن، ص 156.
4. الصيرفي، محمد، (2006) إدارة الافراد والعلاقات الانسانية، دار القنديل، ب ط-عمان، ص 80.
5. بلال، محمد اسماعيل، (2005) السلوك التنظيمي من النظرية والتطبيق، دار العاصمة الجديدة، الإسكندرية، ص 52.
6. حجازي، محمد حافظ، (2007) إدارة الموارد البشرية، الطباعة والنشر، مصر، ص 270.

7. محمود، أبوبكر مصطفى (2004م)، ادارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية الحديثة، ص18.
  8. عبد الله، فاروق وعبد المجيد الخير، (2005) السلطة التنظيمية في أداء المؤسسات التعليمية، د ط-دار الحيرة للنشر، عمان، 2005، ص 305.
- ثانياً: الرسائل العلمية:
1. أبو رجاء، محمد حسن خميس، (2012)، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، الجامعة الإسلامية ص 36-37.
  2. المعتر، عيسى ابراهيم (2009)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الاردنية فئة الخمسة نجوم-آبار-جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، الأردن، ص 7-32.
  3. الونشات، علي بن حمد بن سلمان، (2016) ضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات، ط د-دار النشر، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
  4. العربي بن مهدي، (2020)، أثر ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي الأستاذ الجامعي جامعة العربي الجزائر، ص 7.
  5. بوغازي، فريدة (1995) تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية، المؤسسة الميثاقية جامعة سكيكدة الجزائر، ص 525
  6. بلاص، مسعود وبشرى بن زكري (2018) أثر ضغوط العمل في دوران العمل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية في الشركة الافريقية، الجزائر، جامعة محمد صديق بن يحيى، ص 21-22.
  7. بسمة، غناي (2015) أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي عند عاملات الاستقبال والسكرتيرات، قسم علوم التسيير، الجزائر، ص 16 - 105
  8. حسن، حامد صبحي عبوب (2019م) أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بمديرية مستشفى الفلوجة، جامعة الجزيرة السودان، ص، 15-120.
  9. رشيد، حمدوني(2016) الضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي الملاحقة الجامعية معنية - ص 9-13.
  10. عبد الكريم، مؤيد، النقيب، (2021) العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل وعلاقتها بأسماء الموظفين، ط4، دار النشر، جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، د ب، ص 358 .