

علاقة الضغط المهني بالصحة النفسية لدى العاملين ليلاً

The Relation Between occupational Stress and Mental Health Among Employees

الأستاذة: عبيدون نؤارة – أستاذة محاضرة ب

كلية العلوم الاجتماعية – جامعة الجزائر 2

Nouara.abdiouene@univ-alger2.dz

تاريخ الاستلام: 2026/02/12 تاريخ القبول: 2026/02/19 تاريخ النشر: 2026/03/01

ملخص:

يعدّ الضغط المهني من أبرز التحديات التي تواجه العاملين، خاصة أولئك الذين يعملون خلال الفترات الليلية. ويشير الضغط المهني إلى مجموعة من الاستجابات النفسية والجسدية التي تظهر عندما تتجاوز متطلبات العمل قدرات الفرد أو موارده. ويتميز العمل الليلي بخصوصية تتمثل في اضطراب الإيقاع البيولوجي، نقص النوم، ضعف التفاعل الاجتماعي، وصعوبة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما يزيد من احتمالية التعرض للضغط المهنية.

وتشير الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ارتفاع مستوى الضغط المهني وتدهور الصحة النفسية لدى العاملين ليلاً، حيث تظهر أعراض مثل القلق، التوتر، الإرهاق النفسي، الاحتراق الوظيفي، وانخفاض الرضا عن العمل. كما تلعب عوامل مثل الدعم الاجتماعي، وتنظيم ساعات العمل، وتحسين بيئة العمل دوراً مهماً في التخفيف من حدة هذه الآثار.

وعليه، فإن الاهتمام بظروف العمل الليلي ووضع استراتيجيات للحد من الضغط المهني يعدّ أمراً ضرورياً للحفاظ على الصحة النفسية وتحسين الأداء المهني.

كلمات مفتاحية: الضغط المهني، الصحة النفسية، العمل الليلي، الاحتراق النفسي، الدعم الاجتماعي

Abstract:

Occupational stress is considered one of the major challenges faced by employees, particularly those working night shifts. Occupational stress refers to the psychological and physiological responses that occur when job demands exceed an individual's abilities or available resources. Night work is characterized by circadian rhythm disruption, sleep deprivation, reduced social interaction, and difficulties in maintaining work-life balance, which increase exposure to professional stress.

Studies indicate a positive correlation between high levels of occupational stress and poor mental health among night workers. Common symptoms include anxiety, tension, psychological exhaustion, burnout, and low job satisfaction. Furthermore, factors such as

social support, proper work schedule organization, and an improved work environment play a significant role in reducing the negative impact of occupational stress.

Therefore, improving night work conditions and implementing stress management strategies are essential to maintaining mental health and enhancing professional performance.

Keywords: Occupational Stress, Mental Health, Night Work, Burnout, Social Support.

***المؤلف المرسل: عبيدون نواره**

1. مقدمة

تفرض الحياة المعاصرة متطلبات وظروف جديدة ومتغيرة باستمرار سواء في البيت أو في المدرسة أو في الشارع أو في العمل، وإذا كان التغير السريع والمستمر من أهم سمات هذا العصر، فميدان العمل يعتبر ميدانا خصبا لمثل هذه التغيرات والتجديدات، إذ يعتبر العمل البشري غاية ووسيلة في حياة الأفراد والمجتمعات، فهو وسيلة للعيش وتوفير الضروريات والكماليات والماديات والمعنويات.

كثير من الأحيان يلتجئ الإنسان إلى العمل ليلا بدل النهار، والعمل الليلي موجود منذ العصور القديمة، سواء لظروف اقتصادية أو أمنية، إلا أن هذا المجال قد اتسع إثر التطور التكنولوجي ونتيجة لمختلف متطلبات الحياة العصرية التي تقتضي العمل والإنتاج المتواصل ليل نهار دون انقطاع.

ويواجه العامل ليلا في عمله العديد من الضغوط ويتعامل معها بفعالية ويقاومها بطرق مختلفة، وقد يتوصل الفرد إلى التكيف معها والحد من آثارها السلبية في حين يصاب الآخر بأمراض مختلفة نتيجة التعرض الدائم للضغوط، ضمن هذا السياق نحاول من خلال هذه المداخلة الإجابة على التساؤلات التالية:

-يعاني العاملون ليلا من الضغط المهني.

-يتميز العاملون ليلا بصحة نفسية مضطربة.

-توجد علاقة بين الضغط المهني والصحة النفسية لدى العاملين ليلا.

2. تحديد المفاهيم

1.2 الصحة النفسية

تعد الصحة النفسية من أكثر العلوم الإنسانية التي أثارت الاهتمام والدراسة في العصر الحديث، عصر القلق والتوتر، ولم ينحصر اهتمام الدارسين بالاضطرابات النفسية التي هي وليدة هذا العصر، بل شمل البحث عن

مفهوم الصحة النفسية ومظاهرها بهدف تحقيقها للأفراد، وبغرض حمايتهم من الوقوع في متاهات الاضطراب النفسي ولذلك فقد تعددت تعاريف الصحة النفسية ومن بينها:

تعريف الكفاي هي " حالة من التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، تؤدي به إلى أن يسلك بطريقة تجعله يتقبل ذاته ويقبله المجتمع، بحيث يشعر من جراء ذلك بدرجة من الرضا والكفاية". (كفاي، 1990، ص 81).

وتعرف الصحة النفسية أيضا أنها قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع الآخرين من حوله، أي يشعر بالرضا التام عن سلوكياته اللفظية والعملية المباشرة وغير المباشرة، وقدرته على التكيف والعيش بسلام مع المجتمع الذي يعيش فيه. (منسي، 1998، ص 81).

وحسب التعاريف السابقة فإن الصحة النفسية هي حالة يشعر فيها الفرد بالراحة والاطمئنان، إضافة إلى التوافق مع نفسه ومع محيطه.

تعددت تعريفات الصحة النفسية، لكن معظم هذه التعريفات تتضمن الشروط اللازم توافرها حتى يتم تكيف الفرد مع نفسه ومع الآخرين، ومع البيئة بشكل عام تكيف حتى يحقق السعادة للفرد والمجتمع.

2.2 مفهوم الضغط عند بعض علماء النفس:

حاول كل من سيللي، لازاروس وفولكمان، هولمز وراي البحث في موضوع الضغط ولكل واحد منهم تعريف وتصور لكيفية حدوث الضغط.

فبالنسبة لسيللي والذي يعد من الأوائل الذين اهتموا بدراسة الضغط، فالضغط في نظره هو حقيقة فيزيولوجية بيولوجية، ناتجة عن استجابة الفرد لمثيرات متعددة، عن طريق تحريك العضوية بإفرازات غددية مختلفة، كما أن هناك عدة عوامل تساعد في حدوث الضغط حسب رأي سيللي فنجد العوامل الجسدية كالحوادث، الآلام، الجروح والإصابات الجسدية والمثيرات الحسية المزعجة كالضوضاء، البرد، الحرارة الشديدة، الرطوبة، كما نجد العوامل النفسية كالقلق، الانهك النفسي، الوحدة والانعزال، الإرهاق الفكري والأخطار التي تهدد الحياة، إضافة إلى العوامل الاجتماعية كالمشاكل المهنية والظروف الحياتية والمعيشية الصعبة، الخلافات العائلية، صعوبة العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص (لطفي، 1992).

3.2 ضغوط العمل

منذ بداية السبعينات وموضوع الضغط المهني أو ضغط العمل يحظى باهتمام العديد من الباحثين، خاصة الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، نظرا لأن الفرد في المنظمات والمؤسسات الحديثة أصبح يقضي وقتا طويلا في ميدان عمله، وهو مرغم على مواجهة دائمة لمواقف ضاغطة لا يستطيع الهرب منها وينبغي له أن يعمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق النفسي والمهني، ورغم أهمية موضوع ضغوط العمل إلا أن الباحثين اختلفوا في تعريفه وكذلك في تحديد مصادره وآثاره وكيفية التخفيف من تلك الآثار.

وفي هذا الشأن يعرف ماكلين 1980 الضغط المهني عل أنه "تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل، والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أدائه وتنفيذه". (السيسي، 2009، ص261).

يعرفه الصيرفي "هو نظام التكيف العام لجسم وعقل الإنسان عند مواجهته لمثيرات بيئته" (الصيرفي، 2008، ص42).

وبحسب التعريفات التي تطرقنا إليها، فإن الضغط المهني هو عبارة عن شعور الفرد بعدم الراحة في بيئة العمل بسبب المثيرات المختلفة التي يواجهها، حيث تعيقه على انجاز عمله بأكمل وجه.

يتعرض العامل في بيئة عمله إلى مصادر مختلفة تجعله يشعر بالضغط على كافة المستويات.

4.2 العمل الليلي:

يعرفه كايود 1980 callaud على أنه نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج، وتتعاقد فيه طرق العمل بدون انقطاع في الزمان (بوظيفة، 1995، ص 49) المادة 29 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل "كل عمل يتم ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا تحت قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية".

ويقصد بالعمل الليلي في هذه الدراسة الجهد العضلي أو الفكري المبذول من طرف أفراد العينة والعاملين ليلا بمؤسسة COLAITAL للحليب ومشتقاته.

3. عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من 40 عامل من العاملين ليلا، والمتواجدين بمؤسسة COLAITAL للحليب ومشتقاته ببيئر خادم بالجزائر، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، والجدول الآتي يبين خصائص العينة:

الجدول 1: يمثل خصائص أفراد العينة

السن	الجنس	الخصائص الأفراد
57 – 20	ذكر	40

يتضح لنا من خلال الجدول أن أفراد العينة يتكونون من 40 عامل من جنس الذكور يتراوح سنهم 20 إلى 57 سنة.

4. منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة الظواهر النفسية والاجتماعية، حيث يهتم بجمع المعلومات والحقائق حول الظاهرة المدروسة وذلك لتشخيصها ومن ثمة يعطي تحليلا وتفسيرا يساعد على معرفة العوامل المؤثرة في الظاهرة المدروسة وبالتالي استخلاص دلالتها.

5. أدوات البحث:

اعتمدنا في هذه الدراسة على مقياس الصحة النفسية لصالح فؤاد محمد مكاوي، ويتكون هذا المقياس إجمالاً من 56 عبارة، ولتصحيح هذا المقياس يتم تقدير كل عبارة من عبارات المقياس حيث تأخذ هذه العبارة استجابة ثلاثية هي:

أوافق = 03 أوافق إلى حد ما = 02 لا أوافق = 01

6. المعالجة الإحصائية:

لغرض إثبات أو نفي الفرضيات المطروحة، تم تحليل البيانات الخاصة بأفراد العينة عن طريق استخدام التقنية الإحصائية المتمثلة في معامل الارتباط بيرسون والذي يعطى بالمعادلة الآتية:

$$R = \frac{N \sum(X.Y) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(بوحفص، 2005، ص214).

إضافة إلى استخدامنا النسب المئوية والتي تعطى بالمعادلة الآتية:

7. عرض وتقديم النتائج:

بعد تطبيق مقياس الضغط المهني لدى العاملين ليلاً تحصلنا على النتائج المجدولة التالية:

جدول 2: يمثل نتائج العاملين ليلاً على مقياس الضغط المهني

المتغيرات الأفراد	درجات الضغط المهني	المتغيرات الأفراد	درجات الضغط المهني
21	116	1	98
22	120	2	126
23	101	3	118
24	130	4	117
25	110	5	98
26	106	6	109
27	133	7	116
28	124	8	117
29	122	9	88
30	117	10	65
31	118	11	121
32	119	12	109
33	122	13	121
34	123	14	133
35	111	15	112
36	115	16	118
37	118	17	109
38	134	18	108
39	136	19	121
40	111	20	106

يتضح لنا من خلال الجدول أن درجات الضغط المهني لدى أفراد العينة تراوحت بين 65-136.

جدول 3: يمثل نتائج العاملين ليلاً على مقياس الصحة النفسية:

المتغيرات الأفراد	المتغيرات الأفراد	المتغيرات الأفراد	المتغيرات الأفراد
118	21	135	1
122	22	116	2
102	23	146	3
124	24	103	4
121	25	131	5
144	26	110	6
121	27	130	7
79	28	154	8
105	29	128	9
107	30	120	10
101	31	155	11
120	32	129	12
101	33	127	13
118	34	103	14
112	35	138	15
107	36	103	16
112	37	116	17
123	38	124	18
126	39	130	19
132	40	131	20

يتضح لنا من خلال الجدول أن درجات الصحة النفسية لدى أفراد العينة تراوحت بين 79-154.

جدول رقم 4: يمثل التكرارات والنسب المئوية للأفراد على مقياس الضغط المهني

النسبة المئوية	الأفراد	الضغط المهني الدرجات
60%	24	ضعيف
40%	16	قوي

يتضح لنا من الجدول أن الأفراد الذين تحصلوا على درجات ضعيفة على مقياس الضغط المهني قدر عددهم بـ 24 والتي تقابلها النسب المئوية المقدرة بـ 60%، أما بالنسبة للأفراد الذين تحصلوا على درجات عالية على مقياس الضغط المهني فكان عددهم 16 وقدرت النسبة المئوية بـ 40%.

جدول 5: يمثل التكرارات والنسب المئوية للأفراد على مقياس الصحة النفسية

النسبة المئوية	الأفراد	الصحة النفسية الدرجات
32.5%	13	ضعيف
67.5%	27	قوي

يتضح لنا من الجدول أن الأفراد الذين تحصلوا على درجات ضعيفة على مقياس الصحة النفسية كان عددهم 13، وبالتالي كانت النسبة المئوية 32.5% أما بالنسبة للأفراد الذين تحصلوا على درجات قوية ومرتفعة كان عددهم 27 وكانت النسبة المئوية 67.5%.

8. تحليل ومناقشة النتائج:

بعد تطبيقنا للأساليب الإحصائية الممثلة في حساب التكرارات والنسب المئوية للأفراد على مقياس الضغط المهني، تحصلنا على النتائج التالية: 24 عاملاً يعانون من ضغط مهني منخفض على المقياس والذي يقدر بنسبة 60%، أما بالنسبة للأفراد الذين تحصلوا على درجات مرتفعة على نفس المقياس بلغ عددهم 16 ويمثلون نسبة مئوية مقدرة بـ 40%، وهذا ما يتماشى مع ما أكده الباحثان (KAHN, COOPER, 1993)، إن حدوث الضغط لا يرتبط بتجاوز مطالب وقدرات الفرد وإمكانياته، فالتوازن بين إمكانيات الفرد والعمل الذي يقوم به يؤدي في النهاية إلى الأداء العالي والرضا الوظيفي، وبالتالي التخفيف من الضغط الذي يتعرض له الفرد، في حين عدم التوازن والتكيف السيئ بين إمكانيات الفرد والعمل الذي يقوم به يؤدي إلى انخفاض الأداء وعدم الرضا الوظيفي، ومن ثم زيادة شدة الضغط على الفرد، فهذا الأخير لديه حاجات ورغبات التي ربما لا تلبيها بيئة العمل مثل توفير الفرص الوظيفية والراتب الملائم والتقدير والترقية إلى غيرها من الأمور التي تؤدي إلى زيادة في شدة وحدة الضغط، وقد بين لازاروس 1966 في أبحاثه أنه كلما كان إدراك الفرد لذاته كان قادراً على التحكم في المواقف العالية، كانت درجة تعرضه للضغوط قليلة والعكس صحيح، حيث اعتبر الضغوط مصطلحاً عاماً يشمل كل المواقف الضاغطة من ضمنها المثير، الذي يؤدي إلى ردود أفعال مختلفة تتطلب العمليات العقلية والمعرفية التي يستعملها الفرد للفهم والتحكم في الظاهرة عن طريق تحديد المثير (جمعة، 2004).

فيما يخص الصحة النفسية، فمن بين عدد أفراد العينة الإجمالي والمقدر عددهم بـ 40 عاملاً تحصلنا على 13 عاملاً لديهم درجات ضعيفة على مقياس الصحة النفسية، والذي يقدر بنسبة 32.5%، كما تحصلنا كذلك على 27 فرداً لديهم درجات مرتفعة على نفس المقياس والذي يقدر بنسبة مئوية 67.5%، وحسب رأينا فهناك عدة أسباب أدت إلى هذه النتائج من بينها قلة عدد أفراد العينة التي شملت عليها والمقدرة بـ 40 عاملاً، ضف إلى ذلك المؤسسة التي أجري فيها البحث حيث نعتقد أن العمال لا يعانون من الضغط المهني، والذي قد يعود إلى الأسباب الآتية كظروف العمل الملائمة مثل الظروف الفيزيائية منها الضوء الملائم والحرارة المناسبة للجسم إضافة إلى الضوضاء التي لا تؤدي إلى شعور العمال بالضغط نتيجة لارتفاعها، كما قد يكون التنظيم والتقسيم المنتظم لساعات العمل بين جميع العمال هو أحد الأسباب لعدم الشعور بالضغط، حيث يعملون لفترة معينة بعدها

يأخذون راحة لبعض دقائق تمكنهم من استرجاع نشاطهم وحيويتهم، حيث خلالها يتناولون بعض المكولات والمشروبات الخفيفة، وهذا ما يؤكد بوظيفته 1995 حيث يقول أن الابتعاد عن مكان العمل لفترة معينة خصوصاً إذا كان في هذا الأخير مستوى عال من الضوضاء أو غيرها من الظروف الفيزيائية الأخرى، وعلى العموم فإن إدخال فترات الراحة يهدف أساساً إلى الوقاية من التعب والملل وإعطاء الجسم فرصة حتى يستعيد نشاطه وقوته، بالإضافة إلى منح وقت للتفاعل الاجتماعي الضروري بين العمال والذي يؤدي إلى الراحة والصحة النفسية الجيدة. أما بالنسبة للسؤال الثالث فوجدنا علاقة ضعيفة بين الضغط المهني والصحة النفسية، هذا ما يمكن تفسيره حسب رأينا بأن العمال وحتى يتخلصوا من ضغوط العمل والتي لها تأثيرات مباشرة على الصحة النفسية يلجؤون إلى بعض العادات، فالعاملون بنظام المناوبات يجدون صعوبة في التأقلم مع الحياة الاجتماعية واليومية، حيث أحسن الوسائل التي ينصح بها المختصون العاملين في هذا المجال هو النوم المريح والهادئ والبعيد عن الضوضاء، لأن ذلك يساعد على التخلص من التعب والإرهاق، الحرص على أخذ حمام دافئ قبل الذهاب إلى النوم، وأهم عنصر هو تخصيص وقت لممارسة الرياضة الخفيفة، خفض من أصوات الراديو والتلفاز، دون أن ننسى تخصيص بعض الوقت للجلوس مع الأصدقاء والأقارب (بورنان، 2001).

9. خاتمة

ختاماً، يتضح أن الضغط المهني يُعد من أبرز العوامل المؤثرة في الصحة النفسية لدى العاملين ليلاً، نظراً لطبيعة العمل التي تتعارض مع الإيقاع البيولوجي للجسم وتحدّ من فرص الراحة والتواصل الاجتماعي. فالتعرض المستمر لساعات العمل الليلية، إلى جانب متطلبات الأداء المرتفعة وقلة الدعم أحياناً، قد يزيد من مستويات القلق والتوتر والإرهاق النفسي. ومن هنا تبرز أهمية تبني المؤسسات لاستراتيجيات داعمة، مثل تنظيم جداول العمل بشكل مرن، وتوفير بيئة عمل صحية، وتعزيز برامج الدعم النفسي. إن الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين ليلاً لا يسهم فقط في تحسين جودة حياتهم، بل ينعكس أيضاً إيجاباً على الإنتاجية والأداء المهني بشكل عام.

10. قائمة المراجع:

- 1- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2007). *ضغوط العمل*، مصر: دار الوفاء للنشر.
- 2- السيسي. (2009). *السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق*، القاهرة: دار الهناء للنشر.
- 3- بوظيفة، حمو. (1995). *الساعة البيولوجية*، (الطبعة الأولى)، الجزائر: دار الأمة للنشر.
- 4- بوحفص، عبد الكريم. (2000). *العمل البشري*، (الطبعة الثانية)، الجزائر: دار المغرب للنشر.
- 5- كفاقي، علاء الدين. (1990). *الصحة النفسية*، القاهرة: هجر للطباعة والنشر.
- 6- محمود عبد الحليم، منسي. (1990). *علم النفس التربوي للمعلمين*، (الطبعة الأولى)، مصر: دار الوفاء للنشر.