

تأثير الإجهاد المهني على الدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسات البترولية

Occupational stress on motivation for achievement among workers of petroleum institutions

د. سليمان خويلدي¹، ط. د. صلاح الدين شيخاوي²

¹جامعة غرداية (الجزائر) khouildi82@gmail.com

²جامعة بسكرة (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2020/05/01

تاريخ القبول: 2020/06/03

تاريخ النشر: 2020/06/30

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة تأثير درجة الإجهاد المهني على مستوى دافعية الانجاز لدى عمال النظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) وتكونت عينة الدراسة من (154) عامل، تم اختيارهم بطريقة قصديه، ولجمع البيانات أستخدم مقياس الإجهاد المهني من إعداد الباحثان، ومقياس الدافعية للإنجاز للأستاذ بشير معمري (2015)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج التالية: لا توجد علاقة بين درجة الإجهاد المهني ومستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة

الكلمات المفتاحية: إجهاد مهني؛ دافعية للإنجاز؛ عمال الدوريات (4/4)؛ مؤسسات بترولية.

Abstract: The current study aimed to know the degree of occupational stress and the level of motivation for achievement among the workers of the periodicals system 4*4 (four by four) in Algerian National Drilling Company ENAFOR.

The study sample consisted of one hundred and twenty-two workers (122) who were selected Intentionally, In order to collect the data, the occupational stress scale was used by the researchers And the measure of motivation for achievement of the professor MAAMRIA BACHIR, The study found the following results:

the degree of occupational stress is moderate and The level of motivation for achievement is high in the sample study

keywords: Occupational Stress - Motivation for Achievement - Workers of the Periodicals System 4*4 (four by four) - petroleum institutions

مقدمة: عرف الاقتصاد الجزائري منذ خمسة عقود تغيرات عدة ساهمت بشكل كبير في تغير المفاهيم والإيديولوجيات وكذا الاستراتيجيات وبالتالي تغير القرارات والأنظمة، ويعتبر قطاع المحروقات الجزائرية بمختلف قطاعاتها القلب النابض للاقتصاد الوطني، بالرغم من أنها كانت ولا زالت مختبرا للعديد من التجارب والأنظمة المستوردة، إلا أن الواقع الحالي للتسيير في قطاع المحروقات يلزم عليه ضرورة تبني نظام عمل يسمح باستغلال هذا القطاع (24/24) ساعة وهو نظام العمل التناوبي، حيث يرى (حمو بوظيفة: 1995، ص49) إلى أن الكثير من المؤسسات تتبنى ما يسمى بنظام العمل بالمناوبة، وهو يعتمد على تتابع فرق العمل من أجل ضمان استمرارية الأداء أو الإنتاج بحيث أن الفرق المالية غالبا ما تكمل عمل الفرق التي سبقتها، وعلى الرغم من أن هذه الأنظمة كفيلة بتحقيق الأهداف التي تسعى للوصول إليها لكنها في الوقت نفسه غالب ما تؤدي إلى ظهور العديد من المؤشرات الدالة على وجود نوع من اختلال التوازن بين العامل وعمله، وما نود أن نوليه أهمية في هذه الدراسة هو إبراز هل لدرجة الإجهاد المهني تأثير على مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال بنظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات بالجنوب الجزائري.

1- إشكالية الدراسة: يتعرض الكثير من العمال والمهنيين إلى ضغوط نفسية أثناء مزاولة أعمالهم مما يؤثر سلبا على أدائهم، وعلى جوانب أخرى من حياتهم وسلوكهم اليومي وهو حالة من الإجهاد على الانفعالات وعمليات التفكير الشخص وعلى الظروف الفيزيائية لتصبح قدرة الشخص اقل فاعلية على التكيف مع بيئته ويعبر الإجهاد المهني عن وجوده في شكل أعراض سايكوسوماتيكية (نفسجسمية) ومن الأعراض ما يظهر في وقت وجيز ومنها ما يظهر بمرور الوقت، ولأسباب من أهمها إدراك الموظف لعائق يحول بينه وبين تحقيق طموحه وذاته المهنية والاجتماعية والنفسية ونقص في وضوح المهام والمسؤوليات في محيط العمل، وغموض الدور في العمل ونقص الكفاءة والقدرات الى جانب نقص في توفير متطلبات القيام بالعمل وغياب عامل التقدير والتشجيع وعدم تناسب قدرات الموظف وإمكانياته مع الوظيفة (اقل أو أعلى) من قدراته، عدم تلبية الوظيفة للاحتياجات النفسية والاجتماعية والمالية وإرضاء طموح الموظف المشكلات الشخصية والاجتماعية والأسرية في محيط العمل وخارجه، عدم اتفاق وانسجام العاملين مع بعضهم البعض وسوء تقييم الموظف ومن أمثلة ذلك عمال قطاع المحروقات في الجنوب الجزائري التي تعتبر واحدة من أهم المنظمات في المجتمع، وفئة عمال المناوبة (4/4) فيها يشكلون أحد أهم أدوات النهوض بها وتقدمها، ولعل تفاعلهم المستمر مع آلات وظروف العمل له وأحد مسببات الإجهاد المهني وهذا ما أشارت إليه دراسة، (بشير لعريط: 2006، ص17) أن مظاهر الضغط النفسي تحتل مكان الصدارة من المظاهر النفسية التي يتعرض لها العامل في ظل العمل التناوبي، وذلك لأنه يؤثر على الإيقاع البيولوجي لديهم حيث أشار (حمو بوظيفة: 1995، ص43) أن نظام دوري لوظائف الجسم تنشط في وقت معين وتقل فعاليته في أوقات أخرى فتكون مهيئة للعمل والنشاط خلال فترات زمنية معينة وتتباطأ وتخلخل خلال فترات أخرى كما هو الحال لدرجة حرارة الجسم دقائق القلب ضغط الدم، القدرات الذهنية، والتي عادة ما ترتفع وتنخفض ليلا، ويختلف الإيقاع البيولوجي من حيث أوقات النشاط والخلود خلال (24 ساعة)، حيث توصلت دراسة (بقادير عبد الرحمان: 2006، ص33) أن القدرة على العمل تزداد خلال ساعات الصباح وتبلغ أعلى مستوياتها بين التاسعة صباحا إلى الساعة الواحدة ظهرا ثم تبدأ في الانخفاض ما بين

الساعة الثانية إلى الرابعة عصرا ثم ترتفع مرة أخرى من الساعة الرابعة إلى الساعة الثامنة مساء ثم تبدأ في الانخفاض أكبر بكثير مما يتوقعه العامل، الأمر الذي قد يجعل عمال الدوريات يشعرون بدرجات متفاوتة من الإجهاد المهني، حيث يقول (علي عسكر: 2000، ص122) أنه حالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر للضغوط العالية ويتمثل في مجموعة من المظاهر السلبية كالتعب والإرهاق في العمل ويواجهون صعوبات في توافقيهم مما قد يؤثر سلبا على دافعيّتهم إلى الانجاز، حيث ذكرت دراسة (بن زاهي منصور: 2006) أنه وكنتيجة لظروف العمل فإن كثيرا من عمال الإدارة الوسطى في مختلف قطاع المحروقات يجدون أن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كان عليه، فقد يظهر لديهم انفعالات نفسية مختلفة مثل الغضب، القلق، قلة الحيلة، الانزعاج، أو تثبيط العزم، ومن ثم فقد يفقدون الدافعية نحو الإنجاز في عملهم، وهؤلاء الأفراد يوصفون بأنهم يعانون من الاغتراب الوظيفي في العمل والتي قد تمنعهم من القيام بواجباتهم المهنية على أكمل وجه، وبشكل خاص على دافعيّته للإنجاز التي يعرفها "D.O.Hebb,1949" بأنها عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف محدد، ويعرفها أتكينسون (J.Atkinson,1971) أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين (ثائر أحمد غباري: 2008، ص 16).

ويشير (بشير لعريط: 2006، ص 17) بأن كل من (كولكاون: 1977) و(مايجمان: 1981)، يتفقان على أن المهنة التي تقوم على نظام المناوبة من أكثر المهن التي تسبب إجهادا نفسيا على المشتغلين بها ويضيف إلى أن عمال المناوبة لا يشعرون بالأمن، والهدوء على عكس عمال اليوم العادي، ويعانون من صعوبة في النوم إضافة إلى صعوبة الاستيقاظ مما يؤدي إلى حالة من التعب والإرهاق وعدم الشعور بالطمأنينة، ويفسر هذا عبء العمل الناتج عن العمل في النوبة الليلية الذي يؤدي في أحيان غالبية إلى انعدام الثقة في النفس وتدني على مستوى دافعيّتهم للعمل، ومستوى الصحة النفسية لديهم، وإن كان هذا الإجهاد الذي يتعرضون له في أدنى مستوياته، فإن ذلك ينعكس إيجابا على نفسيّتهم ويزيد من دافعية الإنجاز لديهم، ويجعلهم يحبون مهنتهم، ويقبلون عليها مما ينعكس بالإيجاب أيضا على أدائهم ويمثل تحسينا وتطويرا للعملية ككل وهو ما ينشده الجميع، أما إذا كان هذا الإجهاد الذي يتعرضون له في مستويات عالية فإن ذلك ينعكس سلبا على نفسيّتهم ويجعلهم ينفرون من مهنتهم، فيؤدون أداء سلبيا وسيئا مما ينعكس على دافعية الإنجاز لديهم، ورغم تعدد الدراسات التي أولت الاهتمام بالإجهاد المهني المترتب عن العمل إلا أنها هذه الدراسات لم تعطي أهمية لبعض الجوانب النفسية التي تعتبر المحرك الرئيسي لسلوك الفرد داخل التنظيم وخارجه وهنا يستثيرنا موضوع الدافعية للإنجاز لماله من أهمية قصوى في فهم السلوك الإنساني وبخاصة في المنظمات التي تتبع نظام العمل الدوري كأسلوب في التسيير، وعليه يمكن طرح الإشكال التالي:

✓ هل يؤثر الإجهاد المهني على مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات

سوناطراك ورقلة

2- فرضيات الدراسة:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الإجهاد المهني ومستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات سوناطراك ورقلة.

3- أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من خلال مظاهر الإجهاد المهني في العمل من شعور بالإحباط وفقدان للمعايير وغياب معنى العمل وفقدان السيطرة والتشاؤم أحد مداخل مرض المنظمة، وما يشهده قطاع المحروقات من نمو في السنوات الأخيرة على جميع الأصعدة وما صاحب هذا النمو مشكلات نفسية، واجتماعية.

4- أهداف الدراسة: تمثلت أهداف الدراسة في التعرف على درجة الإجهاد المهني ومستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال بنظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات خلال قيامهم بالأعمال الموكلة لهم وإلى مدى تأثير الإجهاد المهني في الدافعية للإنجاز.

5- التعاريف الإجرائية:

أ- الإجهاد المهني: هو حالة من عدم التوازن الداخلي نتيجة للاستجابة لمثيرات ضاغطة التي تستهدف عمال نظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) ورقلة.

ب- الدافعية للإنجاز: هي الرغبة في الأداء المهني والوظيفي، وتعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف عمال نظام الدوريات بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) ورقلة.

ج- العمل بنظام الدوريات: هو نظام الذي يقوم على مبدأ أربع أسابيع عمل وأربع أسابيع راحة (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR).

الجانب النظري:

1- الإجهاد المهني: حيث يعرفه (جرينبيرج: 1984) بأنه رد فعل فسيولوجي وعقلي ناتج عن استجابات الأفراد للتوترات البيئية والصراعات والأحداث الضاغطة، ويعرفه (ميلز: 1982) هورد فعل داخلي ينتج عن عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات الواقعة عليه. (مجلة الملك سعود: 2001، ص 71)، كما عرفه "سيلاي" أنه استجابة جسدية غير محددة لمتطلبات المحيط جعلته يميز نوعين من أثار الإجهاد المهني على الفرد الإيجابية والسلبية وهذه الاستجابات تكون كرد فعل سماها بأعراض التكيف. (راوية حسن: 2003، ص 371)، وعرفه (علي عسكر: 2000، ص 122)، أنه حالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر للضغوط العالية ويتمثل الإجهاد المهني في مجموعة من المظاهر السلبية كالتعب والإرهاق، ويذكر (موفق الكبيسي: 2003، ص 170) أن من نتائج الإجهاد المهني خلق حالة من عدم التوازن بين الفرد وقدراته وحاجاته وتوقعاته من جهة، وبين ما يطلب منه القيام به من جهة أخرى وهذا مع الشعور بالقلق والعذاب لكن هذا الاستعمال لم يكن ثابتا ومنظما (jaon benjamin stora p03)، ويرى كل من أوكي بوكولا وجيجدا أن Occupational stress تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسدي، وتحدث

تقريباً نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل (Okebukola, P. A & Jegede, 1989: 15).

2- تعريف دافعية الإنجاز: يرى عبد القادر طه بأنها "تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومسؤولية فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين". (فرج عبد القادر طه: 2003، ص 352)، ويرى كل من "ماكلياند واتكينسون" (1951-1958) بأن دافع الإنجاز هو "تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في الموقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز". (أديب محمد الخالدي: 2008).

3- الدراسات السابقة: توصلت دراسة "بعلي وبريشي" (2009)، التي أشارت إلى وجود درجة مقبولة من الدافعية لدى عينة الدراسة، والتي شملت عمال قطاع المحروقات بحاسي مسعود ورقلة، وأنه لا علاقة بين الإجهاد الوظيفي، وبعض المتغيرات في الجانب المهني، وهذا ما أسفرت عليه نتائج دراسة "أيت حمودة وفاضلي" (2012)، على أن ظروف العمل في الصحراء تؤدي إلى انخفاض شديد للدافعية للإنجاز لدى غالبية العمال بالشركات النفطية، وتشير دراسة "منصور بن زاهي" (2006)، ودراسة "لعريط بشير" (2006)، إلى أن هناك علاقة بين المهنة التي تقوم على نظام المناوبة، وتدني مستوى الدافعية للإنجاز حيث تعتبر من بين المهن الأكثر إجهاد حيث سجل (41%) من عمال النظام الدوري يعانون من انخفاض مستويات الدافعية لديهم، وذلك مقارنة بالعاملين بالوظائف الإدارية الأخرى. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "عبد اللطيف محمد خليفة" (2006) في أن مكونات الدافعية للإنجاز تنتظم في عوامل واحدة، والمتمثلة (في الشعور بالمسؤولية، السعي نحو تحقيق التفوق، والمثابرة، الشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل)، ودراسة "عويد سلطان المشعان" (2000)، إلى أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية إلى الإنجاز والثقة بالنفس كما كانت نتائج الدراسة "بن زاهي منصور" (2006) والتي أكدت على أن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعاً جداً لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، كما أكدت على وجود ارتباط سلبى بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية إلى الإنجاز، وأن الدافعية إلى الإنجاز مرتبطة بالمستويات العالية من التخطيط للحياة، والاكتشاف والثقة في اتخاذ القرار، واحترام الذات المرتفع.

4- الإجراءات المنهجية للدراسة:

4-1- الدراسة الاستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة. (مروان إبراهيم عبد المجيد: 2000، ص 38)، وتمت الدراسة الاستطلاعية في فرع العمليات بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) وهو المهتم بإدارة أنشطة وعمليات الشركة عن طريق رصد العمليات اليومية، وتقديم التقارير للإدارة التي ينتمي إليها مجتمع الدراسة وقد شملت الدراسة الاستطلاعية على (35) عامل، وقد تم تطبيق كل مقياس على حدا حيث تمت قراءة تعليمات المقياس وشرح طريقة الإجابة على بنود كل مقياس وكان الهدف من هذه الدراسة، التعرف على الظروف التي سيتم

فيما إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجهنا في تطبيق أدوات البحث، والدراسة الأولية لأدوات البحث للتحقق من صحة أدوات جمع البيانات التي تم اختيارها، وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2019/09/23 و2019/09/28.

جدول رقم(01): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، الاقدمية، الحالة العائلية

خصائص العينة	الفئة	العدد	النسبة المئوية	الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	الذكور	25	%71.42	الإناث	10	%28.58	35
الاقدمية	اقل من 10 سنوات	20	%57.14	أكثر من 10 سنوات	15	%42.86	35
الحالة العائلية	أعزب	17	%48.57	متزوج	18	%51.43	35

4-2- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: مقياس الدافع إلى الإنجاز إعداد، وتقنين بشير معمري (2015) على البيئة الجزائرية، ويتكون المقياس من الإبعاد التالية:

(1) الشعور بالمسؤولية: ويشير إلى التزام وجدية الفرد وتقيسه البنود التالية: 1-6-11-16-21-26-31-36-41-46.

(2) السعي نحو التفوق والطموح: ويعني بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 2-7-12-17-22-27-32-37-42-47.

(3) المثابرة: وتعني السعي وبذل الجهد للتغلب على العقبات تقيسه البنود التالية: 3-8-13-18-23-28-33-38-43-48.

(4) الشعور بأهمية الزمن: ويعني الحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها البنود التالية: 4-9-14-19-24-29-34-39-44-49.

(5) التخطيط للمستقبل: وتركزت مظاهره في رسم خطة للأعمال وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 50، 45، 30، 35، 25، 20، 15، 10، 5.

يجاب عنها بأسلوب تقريرى ضمن أربعة بدائل هي (لا، قليلا، متوسطا، كثيرا)، وتنال الدرجة من (0) إلى (3) على التوالي وكل البنود تصحح في اتجاه واحد وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من (0) إلى (30) أما الدرجة الكلية على الاستبيان فتتراوح بين (0) إلى (150)، وارتفاع الدرجة على كل بعد وعلى الدرجة الكلية يشير إلى ارتفاع الدافع إلى الانجاز.

3-4- الخصائص السيكومترية لمقياس الدافع إلى الانجاز على الدراسة الحالية:

لقد اعتمد على عدة طرق لحساب الثبات والصدق لمقياس الدافع إلى الانجاز وذلك بغرض التأكد من مدى صلاحيته في الدراسة الحالية.

1- ثبات مقياس الدافع إلى الانجاز: قام الباحثان بحساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)

جدول (02): يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الدافع إلى الانجاز في الدراسة الحالية

المقياس	الشعور بالمسؤولية	السعي نحو التفوق والطموح	المثابرة	الشعور بأهمية الزمن	التخطيط للمستقبل
معامل ألفا كرونباخ	0.74	0.67	0.65	0.72	0.74

من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتبين أن مقياس الدافع إلى الانجاز يتمتع بقدر مقبول جدا من الثبات، مما يجعلنا نتأكد من صلاحيته في الدراسة الحالية.

2- صدق استبيان الدافع إلى الانجاز في الدراسة الحالية: اعتمدت طريقة صدق المقارنة الطرفية بعد تطبيق استبيان الدافع إلى الانجاز على العينة الاستطلاعية المكونة من 35 فردا، ثم ترتيب درجاتهم الخام تصاعديا بالنسبة للاستبيان، وسحب 27 % من طرفي التوزيع، والحصول على مجموعتان متطرفتان (عليا ودنيا) تساوي كل منهما (09) أفراد وتم تطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين الحسابيين (فؤاد البهي السيد: 2006، ص 495)، فكانت النتائج كمل يُبيّن الجدول التالي:

جدول رقم (03): الصديق بطريقة المقارنة الطرفية لاستبيان الدافع إلى الانجاز

مستوى الدلالة	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	العينة الدنيا (ن=9)		العينة العليا (ن=9)	
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.01	2.92	10.52	16	7.87	90.66	5.75	124.88

يتضح من الجدول رقم (03) أنه: بعد حساب قيمة (ت) المحسوبة والتي قدرت ب(10.52) ومقارنتها ب قيمة (ت) المجدولة والتي تساوي (2.92) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة حرية (16) لوحظ أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) المجدولة مما يعني أن الاستبيان يتسم بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في درجات الدافعية إلى الانجاز.

3- إستبيان الإجهاد المهني وصف الأداة وكيفية بنائها: قام الباحثان بالاطلاع على مقاييس متعددة في موضوع الإجهاد المهني مثل مقياس (فتيحة بن زروال) للإجهاد لدى العاملين بالحماية المدنية البريد ومصلحتي الاستعجالات والتوليد (2008)، ومقياس (نوال حمداش) للإجهاد لدى الزوجة الجزائرية العاملة (2002) وذلك بغرض الاستفادة منها في إعداد أداة الدراسة، وقد صاغ الباحثان فقرات الاستبيان في صورته الأولى حيث تكونت من (61)، وبعد حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان تم حذف بعض العبارات التي لم تكن تقيس حسب رأي المحكمين ليصبح عدد بنود (50 بندا)، وتم توزيع الفقرات على خمسة أبعاد تم اشتقاقها من الإطار النظري لمفاهيم الدراسة، وهي كالتالي:

جدول رقم (04): يوضح توزيع البنود على الأبعاد المكونة لمقياس الإجهاد النفسي

أبعاد الاستبيان	فقرات البعد	المجموع
الأعراض النفسية	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	10
الأعراض الجسمية	20-19-18-17-16-15-14-13-12-11	10
الأعراض السلوكية	30-29-28-27-26-25-24-23-21-22	10
المؤثرات الفيزيكية وبيئة العمل	40-39-38-37-36-35-34-33-32-31	10
المؤثرات الاجتماعية	50-49-48-47-46-45-44-43-42-41	10
المجموع الكلي لبنود المقياس		50

4- طريقة تصحيح المقياس: يتم تقدير الدرجات الخام في استبيان الإجهاد المهني عن طريق إجابة ذي المستويات الثلاث وفق نظام ليكارت: (موافق تماما)، (غير متأكد)، (غير موافق مطلقا)

جدول رقم (05): يوضح مستويات الإجهاد النفسي

المستوى	الإجهاد
من 50 إلى 83	إجهاد نفسي متدني
من 84 إلى 113	إجهاد نفسي متوسط
من 114 إلى 150	إجهاد نفسي مرتفع

5- خصائصه السيكومترية لمقياس الإجهاد المهني: أ- الثبات: لقد تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معامل الثبات التالي:

معامل ألفا- كرونباخ: يُمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة، وبذلك فإنه يُمثل معامل الارتباط بين أي جزأين من أجزاء الاختبار، ويستخدم هذا المعامل في صورته العامة عندما تكون احتمالات الإجابة على الأسئلة ليست ثنائية (0، 1)، (سعد عبد الرحمن: 1998، ص 173).

جدول رقم (06): يوضح معاملات ثبات أبعاد مقياس الإجهاد النفسي بطريقة ألفا لكرونباخ

أبعاد المقياس	معامل ألفا لكرونباخ
الأعراض النفسية	0.67
الأعراض الجسمية	0.81
الأعراض السلوكية	0.73
مؤثرات البيئة الفيزيائية	0.61
الأعراض الاجتماعية	0.82
المقياس الكلي	0.89

نستنتج من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ بين أبعاد استبيان الإجهاد المهني تراوحت بين (0.61 و 0.82)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، في حين بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.89)، وهو معامل ثبات مرتفع، وهذا يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات يمكن على أساسها الوثوق في نتائجه.

ب- صدق مقياس الإجهاد المهني:

صدق الظاهري: "وهو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، ويشير هذا النوع من الصدق أيضا إلى كيف يبدو الاختبار مناسباً للغرض الذي وضع من أجله" (الغريب:

1981، ص 680)، حيث عرض الاستبيان على مجموعة من أساتذة علم النفس للحكم على مدى انتماء الفقرات للأبعاد الواردة، وقد بلغ عدد المحكمين (05) محكمين وبناءً على آرائهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وأصبح الاستبيان في صورته النهائية، وبعد حساب صدق المحكمين بتطبيق معادلة "كوبر" بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (95,22)، وهذه نسبة اتفاق مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في اعتبار المقياس صادقاً ويمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

6- الحدود المكانية والزمنية للدراسة: أجري هذا البحث في فرع الإمداد، وفرع الوسائل المادية بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) ورقلة في الموسم 2019.

7- خطوات تطبيق أدوات الدراسة: تمّ تطبيق المقياسين في صورة مطبوعة تمّ توزيعها على عينة الدراسة بإتباع الخطوات التالية: تحسيس العينة بأهمية الدراسة، وضرورة تقديم استجابات صادقة وصريحة على العبارات الواردة في أدوات البحث، لأن ذلك له أهمية في صدق الإحصائيات والعمل بعد ذلك، توزيع المقياسين والشروع في تقديم التعليمات الخاصة بكيفية الإجابة على الفقرات حيث يُطلب من كل شخص قبل الإجابة أن يكتب معلوماته الشخصية أولاً، ثم تم توزيع 166 استبانة لكل مقياس على أفراد الدراسة من الذكور والإناث، بمساعدة بعض المشرفين على العمال، بعد جمع الاستبيانات وفرزها على أساس استيفائها كل الشروط المطلوبة، ثم تمّ تفريغ البيانات وفق مقاييس التصحيح المبينة سابقاً، ثم حُسب درجات كل فرد على كل مقياس منها، وتمّ معالجة البيانات إحصائياً

ثانياً: الدراسة الأساسية

1-المنهج المعتمد في الدراسة: لقد اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يعنى بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع كما يهتم بتحديد الممارسات الشائعة والاتجاهات عند الأفراد (فان دالين، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون: 1997، ص 231)، مع الاعتماد على الإجراءات الإحصائية من الوصف والاستدلال الذي يدرس الوحدات ويهدف إلى إجابات كمية عن أسئلة مشاكل البحوث والتحقق من الفرضيات المطروحة (بوعلاق: 2009، ص 19).

2-مجتمع وعينة الدراسة: نظراً لطبيعة موضوع الدراسة فقد تم اختيار العينة بطريقة غير احتمالية أي بشكل قصدي وهذا لتوقع أن العينة المختارة لها خصوصية خاصة عمال قطاع المحروقات الذي يتميز بكثرة الأعباء الملقاة على عاتق العامل، وهذا لطبيعة الاختصاص وطبيعة المنطقة، أما بالنسبة للعينات التي يمكن استخدامها في المنهج الوصفي، فيجب أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة سواء كانت هذه العينات عشوائية احتمالية أو غير عشوائية تساعد في المحصلة النهائية الباحثين على الحصول على نتائج واستنتاجات لها درجة معقولة من المصادقية حتى يمكن تعميمها (محمد عبيدات وآخرون: 1999، ص 47)، اشتملت هذه الدراسة على عينة قوامها (166) من العمال الذين يعملون بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR) ومن كلا الجنسين في الموسم 2019، وقد بلغ عدد

الاستبيانات الموزعة (166) استبيان، استرجع منها (154) استبيان صالحة للدراسة وهم العينة محل الدراسة، ولتحديد استجاباتهم تم ذلك عن طريق اختبار تكرارات أفراد العينة

ثالثا- عرض نتائج الدراسة مناقشتها وتفسيرها: لفحص ودراسة الفرضية الدراسة التي مفادها "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الإجهاد المهني ومستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات سوناطراك ورقلة.

بعد المعالجة الإحصائية لبيانات الفرضية بالاعتماد على معامل بيرسون والتي يبينها الجدول الموالي:

جدول رقم (07): يبين العلاقة بين الإجهاد المهني والدافعية إلى الإنجاز

متغيرات الدراسة	الإجهاد المهني	مستوى الدلالة	القرار
الدافعية إلى الانجاز	0.063-	0.05	غير دال

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أن النتيجة جاءت موافقة للفرضية "لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات الإجهاد المهني ودرجات الدافعية إلى الإنجاز لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات سوناطراك ورقلة، وعليه تم إثبات الفرضية، ومن خلال نتيجة الجدول يتبين أن العلاقة بين الإجهاد المهني والدافعية إلى الإنجاز لدى عينة الدراسة عكسية سالبة غير دالة، أي أنه كلما ارتفع مستوى الإجهاد المترتب عن العمل لا يؤثر على الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة، كما يتضح من خلال المعالجة الإحصائية إلى أن مستوى الإجهاد المهني كان متوسط بينما مستوى الدافعية كان مرتفع بدرجة عالية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "بن زاهي منصور" (2006)، حول الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز، حيث كان مستوى الدافعية مرتفعاً جداً لدى أفراد العينة والتي تمثلت في الإطارات الوسطى بقطاع المحروقات بينما لا علاقة للاغتراب المهني بذلك، وتتفق النتيجة الحالية مع هذه الدراسة على اعتبار الإجهاد المهني مظهر من مظاهر الاغتراب الوظيفي، وهذا ما توصلت إليه كذلك دراسة "بعلي وبريشي" (2009)، التي أشارت إلى وجود درجة متوسط من الإجهاد الوظيفي لدى عينة الدراسة، والتي شملت عمال قطاع المحروقات بحاسي مسعود ورقلة، وأنه لا علاقة بين الإجهاد الوظيفي، وبعض المتغيرات في الجانب المهني حيث يقول "مازي وفيرلهباك" (2013)، الإجهاد على أنه العلاقة الخاصة بين الفرد والبيئة التي يفهمها الفرد على أنها مهددة لذاته ومتجاوزة لمصادره، وإمكانياته (maze, 2013, p17).

كما اتفقت الدراسة مع ما جاءت به دراسة "راضية بوزيان" (2009)، والتي بينت أن مستوى الإجهاد الذي يقع على أفراد العينة من الموظفين أثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية من وجهة نظرهم الشخصية كان متوسط نسبياً، ولكنها تعارضت مع الدراسة الحالية من حيث الأسباب المؤدية إلى الإجهاد لدى أفراد عينة الدراسة ومنها التقدم المهني، حيث يقول "cohen" (1992)، بأن التقدم المهني يسعى الفرد من خلاله للحصول على المزيد من المهارات التي تنمي قدراته وتعطيه الفرصة للترقية في السلم الوظيفي وإشباع طموحاته، إذ ما يشعر العامل بعدم حصوله على المهارات الجديدة التي توفر له هذه الفرصة فإنه يشعر بعدم إمكانية تحقيق طموحاته في التدرج الوظيفي مما يؤدي

إلى الشعور بالإجهاد، ويزداد تأثير هذا الجانب كلما قضى العامل وقتاً أطول في المنظمة، حيث يتدرج في المناصب، ولا يتأتى ذلك إلا بدافعية مرتفعة وعالية للعمل كي تسمح بتقديم مهني ناجح. (cohen, 1992, p: 243)

ويرى "عبد الرحمان الطويري" (1994)، أن كمية الضغط مطلباً وشرطاً أساسياً للإنجاز ذلك أن حياة الفرد بدون ضغط تكون مملة وراكدة، فدور الضغط هو تحريك دافعية الإنجاز لينجز مهمته بنشاط، هذا إن كان الضغط معتدل حيث يولد الطاقة عند الفرد ويجره للإنجاز، أما المستوى العالي منه فسيؤدي إلى الإخفاق التام، والفشل في إنجاز المهمة. (أنور السلطان، 2003، ص: 119)

وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "نوال حمداش" (2003)، والتي ترى أن درجة الإجهاد المسجلة مرتفعة لدى عينة دراستها، واتفقت معها في أن هناك مصادر مختلفة تساهم في شعور الموظف الجزائري بالإجهاد، فمنها ما هو تنظيمي ومنها ما هو شخصي وهذا ما توصلت له، وكذلك دراسة "صابر بحري" (2009)، في دراسته علاقة الإجهاد المهني بالاغتراب الوظيفي، وهذا ما أسفرت عليه نتائج دراسة "أيت حمودة وفاضلي" (2012)، على أن ظروف العمل في الصحراء تؤدي إلى ارتفاع شدة الضغوط المهنية لدى غالبية العمال بالشركات النفطية.

وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة "أحمد محمد الديب" (1993)، حول دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتوتر النفسي، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين الدافعية العامة والتوتر النفسي (حمري، وبوقصارة، 2015، ص: 146)، كما أظهرت دراسة "محمد محمود بني يونس" (2005) في دراسته دافعية الإنجاز والقلق النفسي، حيث توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الدافعية إلى الإنجاز والقلق الشخصي. (محمد محمود بني يونس، 2009، ص: 138).

وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصل إليه "كرانزواش" (1997)، في دراسته نظم الإثابة وعلاقتها بالدافعية للعمل حيث توصل إلى أن أنظمة الإثابة والحوافز تفشل في إشباع الحاجات العليا مما يقلل في دافعتهم للعمل، وهذا ما لا ينطبق على عينة الدراسة عمال نظام الدوريات (4/4) بقطاع المحروقات سوناطراك ورقلة، وفي الاتجاه نفسه أشارت دراسة "فتيحة بن زروال" (2007)، إلى أنه لا بد من وجود درجة معقولة أو متوسطة من الإجهاد وتقول في هذا الصدد "الإجهاد المتوقع هو استجابة الفرد لإجهاد متوقع فيحضر الذهن الجسم سلفاً للتغيير، ويعتبر هذا الأخير مفيداً لتعديل درجة الإجهاد وتضيف كذلك في نفس السياق إلى أن الإجهاد الحالي ينشأ ويتراكم خلال تجربة الضغط، إذا يستثار الجسد إثارة شديدة كالليقظة الشديدة أثناء مناقشة أو كتدفق طاقة المتسابق في المائة متر الأخيرة فإذا تم ضبط هذا الإجهاد يصبح حيويًا وفعالاً لإنجاز العمل إنجاز جيداً. (فتيحة بن زروال، 2007، ص: 64)

وتشير دراسة "منصور بن زاهي" (2006)، ودراسة "لعريط بشير" (2006)، إلى أن هناك علاقة بين المهنة التي تقوم على نظام المناوبة، والإجهاد المهني حيث تعتبر من بين المهن الأكثر إجهاداً حيث سجل (41%) من عمال النظام الدوري يعانون من ارتفاع مستويات الإجهاد لديهم، وذلك مقارنة بالعاملين بالوظائف الإدارية الأخرى، وهذا دليل على أن درجة الإجهاد المتوسطة التي تعاني منها عينة الدراسة مفيدة أو ما يعرف بالإجهاد الإيجابي الذي يزيد من دافعية العمل وتكون عامل محفز ومنشط يستثير الدافعية بدرجة كبيرة، وهذا ما انعكس إيجابياً على دافعتهم إلى

الإنجاز، حيث حقق أغلب أفراد العينة درجات مرتفعة في مقياس الدافعية إلى الإنجاز، ويرتبط الإجهاد الإيجابي طرديا بدافعية الإنجاز وبين الاضطرابات النفسية والجسمية، فالإجهاد الإيجابي يؤدي بالشخص إلى الحياة بشكل أفضل وتفسير مرغوب لأحداثها، ويدعم الصحة الجسمية الجيدة، وفي الوقت نفسه فإن الصحة الجسمية الجيدة تؤدي إلى توقع الأفضل في الحياة أي أن هناك تفاعلاً بين الصحة النفسية والجسدية والإجهاد الإيجابي فعند حدوثه فإنه يستخدم كمنبه أو كأداة تحذير للمشاكل التي يتعرض لها الأفراد إضافة إلى التقليل من حدة هذه المشاكل، كما يرفع من مستوى فطنة ونباهة الفرد، كما أن قدراته العقلية يتم توجيهها نحو تقييم الخطر وتسخير الإمكانيات لمواجهة فيتخلى الفرد عن الكسل، والتماطل في اتخاذ القرارات. (سي موسى عبد الرحمان، 2001، ص: 82)

مما سبق يتضح أنه عند حدوث الإجهاد الإيجابي، فإن عمال نظام الدوريات بقطاع المحروقات يتبعون بعناية أكثر نظام المواجهة الذي يعدل من السلوكيات التي تسبب في حدوثه ويحدث العكس في حالة الإجهاد السلبي أو المرتفع المتكرر يمكن أن يقود الشخص إلى توقع الأسوأ أي يؤدي إلى نتائج غير مرغوبة كما أنه يضعف جهاز المناعة، ويقلل من درجات ومستويات الدافعية إلى الإنجاز ويزيد من معدلات الموت المبكر، ومن خلال الدراسة الحالية يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى وجود العمال في نفس البيئة الاجتماعية والمهنية التي تعتمد نفس الاستراتيجية للتعامل معهم من جميع النواحي المادية والمعنوية مما يجعل مستوى الإجهاد لديهم تقريبا متقارب مع ارتفاع في درجات دافعتهم إلى الإنجاز، فالفرد اجتماعي بطبعه ينزع بالغريزة إلى الحياة داخل الجماعة، وأن بقاءه البيولوجي يتوقف على الجانب الاجتماعي، فالجماعة بالنسبة للكثير من البشري الوسيلة التي يعبرون بها إلى المجتمع الأكبر، فإذا أريد للفرد أن يساهم في بناء المجتمع ويؤثر فيه ويتعامل معه، يحق له أن يعطي فرصة لعضوية الوحدات الاجتماعية الصغيرة التي يجد فيها إشباعاً لحاجاته ومجالاً للانسجام مع الآخرين. (kogi, 1985, p15)

وهذا ما أشار إليه "بشير لعريط" (2007)، في أن طبيعة العلاقة بين ظروف العمل بالمناوبة وإمكانية التفاعل الاجتماعي، في ضوء تلك الخصائص فإن نظام العمل الدوري بما يحمله من تغيير لأوقات العمل وسرعة دوران دورياته يمثل تعاضداً مع القيم التي يتلقاها العمال خلال عضويتهم في الجماعات المختلفة تتيح لهم إعادة تشكيل أنماطهم السلوكية في التخلي عن عادات واتجاهات معينة واكتساب أخرى أكثر ملائمة لمقتضيات الموقف الاجتماعي الجديد. (بشير لعريط، 2007، ص: 101)

وإذ توفير جوو مناخ مناسب للعمال يساعدهم على تكوين مفهوم إيجابي لذواتهم، ويثقوا بأنفسهم ويؤكدوا ذاتهم، ويكونون علاقات إيجابية مع الآخرين، ويندمجون مع المحيط، ولا يشعرون بالعزلة والانطواء والوحدة، ولكن إذا أهمل العمال ولم يوفر لهم المناخ المناسب فإنهم يكونون مفهوماً سلبياً عن ذاتهم، وتأكيدهم لذواتهم ضعيف، ويشعرون بالوحدة والانطواء والعزلة، وترى الدراسة الحالية أن هناك جملة من العوامل التي ساعدت العمال بنظام الدوري بقطاع المحروقات في الجنوب الجزائري في تحقيق هذا المستوى من المرتفع من الدافعية في الإنجاز والمستوى المتوسط من الإجهاد، وهي الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع الجزائري، كما قد يكون هناك عامل آخر ألا وهو وجودهم في نفس البيئة وللمؤسسة دور في ذلك من خلال الإحاطة المناسبة لهم، حيث ذكر "حبيب تيليون" (2012)، أن مؤشرات جودة الحياة في المجتمع الجزائري لا تعتمد فقط على الجوانب المادية، بل تتعدى ذلك إلى

الجوانب النفسية التي تحدد علاقة الفرد مع نفسه ومجتمعه وربه ومدى ارتياحه للحياة التي يعيشها، مؤكداً أن البحث المعاصر أثبت أن الزيادة في المؤشرات المادية غير كاف لأنه لا يساير دائماً التطور المعيشي فهناك دلائل على أن الكثير من الدول إنتاجها الخام جد مرتفع، ولكن نسبة الاختلال العقلي والتهميش والإدمان والانتحار مرتفعة، أي أن التحسن في المؤشرات المادية لا يؤدي بالضرورة إلى تحسن في الجوانب الأخرى، فتطور دراسة السعادة والارتياح الشخصي التي أصبحت تدريجياً تنال الاعتراف الأكاديمي وفي أوساط دوائر اتخاذ القرار هي من تحدد درجة جودة الحياة في أي بلد حيث تأخذ بعين الاعتبار أيضاً مستوى الرفاه لأي دولة، ومدى انتشار البطالة والفقر وغياب الأمن ينعكس سلباً على الحياة الجيدة وحسن الحال.

توصيات واقتراحات الدراسة: إن النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة تبقى غير كافية، وشاملة لموضوع الإجهاد المهني والدافعية إلى الإنجاز الذي يعتبر موضوعاً متشعباً ومتفرعاً كثيراً، وكذلك لانتشاره في المنظمات، وعلى جميع مستوياتها لذلك توصي هذه الدراسة بما يلي:

- فتح المجال للبحث في هذا الموضوع وكذلك بعدم نفي وجوده على مستوى الفئة المستهدفة بالدراسة لأن ذلك ما يلجأ إليه العديد من العمال والموظفين، المدراء والمديرين؛
- الفهم الجيد لموضوع الإجهاد والدافعية ودرجة تأثيرهما على المنظمة، والأفراد العاملين فيها؛
- ضرورة الاعتماد على الإجهاد المهني في شقه المفيد لخلق جومن المنافسة مما يؤدي بالعمال إلى التطوير والإبداع ولكن في درجاته المعقولة؛
- الاهتمام بالسلوك الإنساني داخل منظمات العمل وذلك عن طريق إدارة الموارد البشرية.

المراجع:

- أديب محمد الخالدي.(2009). المرجع في الصحة النفسية. ط 3. عمان: داروائل للنشر
- بشير، لعريط. (2006). الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (8/3)، جامعة قسنطينة.
- بشير، معمريه.(2007). القياس النفسي وتصميم أدواته لطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، ط1، الجزائر: منشورات الحبر.
- بلحيك، عبد الحق.(1999). مستوى الصحة النفسية لدى طلبة جامعة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، غ. م، جامعة صنعاء: كلية الآداب والألسن.
- ثائر، أحمد غباري.(2008). الدافعية – النظرية والتطبيق، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- حمو، بوظريفة. (1995). الساعة البيولوجية، ط1، الجزائر: دار الأمة.

- راوية الحسن. (2004). السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- زهية، بعلي. مريامة، بريشي. الأمراض المهنية في قطاع المحروقات: دراسة ميدانية استكشافية لعمال قطاع المحروقات. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، المجلد 3، العدد 3، ص 503.
- سعد، عبد الرحمن. (1998). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار الفكر العربي.
- صابر بحري، (2009): الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب الوظيفي، مذكرة ماجستير غ، م جامعة منتوري قسنطينة
- عبد الرحمان، بقادير. (2006). العمل الليلي وآثاره الفيسيولوجية على العامل، جامعة الجزائر.
- عبد اللطيف، محمد خليفة. (2006). مقياس الدافعية للإنجاز، القاهرة: دار الغرب للنشر.
- علي، عسكر. (2000). الضغوط وأساليب مواجهتها الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق، ط2، الكويت: دار الفكر الحديث.
- فان دالين ديوبولد. ب، فان دالين، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون. (2003). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة: مكتبة أنجلومصرية.
- فتيحة، بن زروال. (2007). أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر وإستراتيجيات المواجهة)، رسالة دكتوراه، غ. م، قسنطينة: جامعة الإخوة منتوري.
- فرج، عبد القادر طه. (2003). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط2، القاهرة: دار الغرب للطباعة والنشر.
- فؤاد، البهي السيد. (2006). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.
- محمد بوعلاق. (2009). الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلال في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الجزائر: دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد، عبيدات وآخرون. (1999). منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، ط 2، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- مروان، إبراهيم عبد المجيد. (2000). أسس البحث العلمي للإعداد الرسائل الجامعية، ط1، عمان: مؤسسة الوراق.
- منصور، بن زاهي. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية إلى الانجاز لدى الإطارات الوسطى بقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه، غ. م، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
- موفق، محمد الكبيسي. (2003). ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية على قطاع البنوك القطرية، *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*
- ناصر، بوكلي حسن. (2003). الاضطرابات والعمل - الصحة والاضطرابات النفسية والسلوكية السلسلة الصحية للجميع، العدد 6، ط1، الجزء الأول، دمشق: دار ابن النفيس.

- نوال، حمداش.(2002). الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة.

2- المراجع الأجنبية:

- le stress que sais je ? Edition dahleb.2^{eme}ed, paris.)1993 .(jaon benjamin stora-

- Determinants of Occupational Stress among Teachers in Nigeria. (1989) .Okebukola, P. A & Jegede, O. J -

- Mazé,C;Verlhiac,F.(2013).Stress et stratégies de - Educational StudiesPubMed - indexed for MEDLINE.

coping d'étudiants en première année universitaire:rolrs distinctifs de facteurs transactionnels et

-Cohen A.Stephen R.Fink L.Gadon H.Willits R and Josefowitz -dispositionnels ,Psychologie Française 1-17

N. (1992) Effective Behavior in Organizations.5th ED. Richard D Irwin.Inc.Boston.p243