

**أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا
دراسة تطبيقية بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية**

**The impact of work pressure on the performance of
workers in light of the Corona pandemic
An applied study at the Libyan Center for
Biotechnology Research**

أ.مصطفى عثمان الهلوب

أ. سالم عبدالله المزوغي

أ. عبدالعاطي الهادي الطويل

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية ولتحقيق هذه الدراسة تم توزيع (75) استبانة على العامل بالمركز حيث تم استرداد (48) استبانة بنسبة بلغت (60%)، حيث تم تقسيم الاستبانة من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول خاص بشخصية المبحوث والجزء الثاني عبارة عن جملة من الاستفسارات حول ضغوط العمل والثالث حول البيئة المحيطة، ومن أجل الوصول إلى النتائج تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا. لنختتم هذه الدراسة بجملة من التوصيات والاقتراحات للمسؤولين أهمها: وضع الخطط والاستراتيجيات لتخفيف هذه الضغوط مستقبلاً. الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل - مصادر الضغوط - جائحة كورونا - بيئة العمل.

Abstract:

The purpose of this study is to predict the work stress on staff of the Biotechnology Research Center during COVID 19 outbreak. To the employee were given 75 questionnaires. Sixty percent of the questionnaires were collected . The questionnaire is divided into three sections: the first section asks questions about the personalities of the workers; the second section deals with work stress; and the third section deals with the workplace environment .

As result, the study provided statistical evidence on effect work stress on employees' during outbreak. The study recommended to create plans to relieve these pressures .

Keywords: work pressures- sources of stress - Corona pandemic - work environment.

مقدمة:

إن نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات وتعتبر ضغوط العمل جزءاً مهماً من هذه المتغيرات وتعد ضغوط العمل هي إحدى الموضوعات الأساسية التي يركز عليها الباحثون في الإدارة على دراستها من حيث المسببات والآثار باعتبار ضغط العمل يمثل أحد التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها الخاصة مع ازدياد هذه المنافسة التي تواجهها حيث أن وجود مستويات مرتفعة من الضغط الوظيفي قد يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي من قبل العاملين، وبالتالي يؤثر على أداء المنظمة ككل.

ومن هنا لقي موضوع ضغط العمل اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجالات عديدة لما له من انعكاسات سلبية على سلوك الأفراد واتجاهاتهم في أدائهم في العمل، وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة من القلق والتوتر والانفعال مما يؤثر على صحته وتفاعلاته الاجتماعية، وهذا ينعكس على مهامه الوظيفية وعلاقته مع العاملين في المنظمة.

ولاشك أن مصادر ضغط العمل التي يواجهها العاملون تختلف بحسب المصدر سواء كانت متعلقة بالبيئة أو بالعمل أو بالخصوصية المهنية لكل عمل كما تتباين درجة الشعور بضبط العمل تبعاً لعوامل عديدة متعلقة بالفرد ذاته من شخصيته وجنسه ومستواه التعليمي.

وتأتي هذه الدراسة لتحديد تأثير ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية في ظل جائحة كورونا، وذلك بسبب تعرضهم لحالات من الاضطراب والقلق والإحباط الذي يؤثر على حالتهم الصحية والفكرية وبالتالي تنعكس على مستوى أدائهم في العمل.

وختاماً فإن مستوى معين من الضغط لا يشكل ظاهرة مقلقة أو غير طبيعية ولكن ارتفاع هذه الضغوط قد يرافقه بعض الآثار السلبية على الفرد والعمل، وكما أن في بعض حالات ارتفاع مستوى ضغط العمل لا يؤدي بالضرورة إلى الآثار السلبية بل يمكن أن يحقق آثاراً إيجابية ومصدراً دافعاً وحافزاً لتشجيع أداء العاملين.

مشكلة الدراسة وسببها:

عرف العالم في سنة 2019 مرض فيروس جديد سريع الانتشار وخطير يؤدي إلى الوفاة، وسبب هذا المرض حالة من الخوف والهلع للعالم وعلى إثر ذلك أغلقت المطارات، وجميع دول العالم (جرو عزا، 2021، ص 59)، أصبح دخولها مقيداً بشروط، وألزم الناس البقاء بالبيوت، وكذلك الخروج من البيت أصبح بالضوابط والقيود، وعلى أثر هذه الجائحة جندت الجيوش، لمصارعة هذا الفيروس، فالمستشفيات صارت شبه متفرغة لعلاج المصابين بهذا المرض، والطواقم الطبية بالمستشفيات مقيمين، وأقفلت الشركات ودوائر العمل وما كان ضرورياً للناس بضوابط محددة صاروا يعملون.

(مرض فيروس كورونا 2019 أو كوفيد-19 بالإنجليزية Coronavirus disease 2019) باختصار (COVID-19) ويُعرف أيضاً باسم المرض التنفسي الحاد المرتبط بفيروس كورونا المستجد 2019، هو مرض تنفسي حيواني المنشأ، يُسببه فيروس كورونا 2 المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة) سارس كوف هذا الفيروس قريب جداً من فيروس سارس وأُكتُشف الفيروس المستجد لأول مرة في مدينة ووهان الصينية عام 2019، وانتشر حول العالم منذ ذلك الوقت مسبباً جائحة فيروس كورونا العالمية.

تتضمن الأعراض الشائعة للمرض الحمى والسعال وضيق التنفس، أما الآلام العضلية وإنتاج القشع وألم الحلق فليست أعراضاً شائعة. في حين تسلك معظم الإصابات مساراً حميداً قليل الأعراض، يتطور عدد منها إلى أشكال أكثر خطورة مثل ذات الرئة الشديدة والاختلال العضوي المتعدد في حين أن غالبية الحالات المصابة تعاني من أعراض خفيفة مثل الزكام، لكن المصابين بمتلازمة الضائقة التنفسية الحادة قد يعانون من فشل في عدد من الأعضاء، وصدمات إنتانية، وجلطات دموية. تتراوح المدة الزمنية الفاصلة بين التعرض للفيروس وبداية الأعراض من يومين إلى 14 يوماً، بمعدل وسطي هو خمسة أيام. لوحظ ضرر طويل الأمد للأعضاء (على وجه الخصوص الرئتين والقلب)، وهناك قلق بشأن عدد كبير من المرضى الذين تعافوا من المرحلة الحادة من المرض ولكنهم ما زالوا يعانون من

مجموعة من الأعراض- بما في ذلك الإرهاق الشديد وفقدان الذاكرة والمشكلات الإدراكية الأخرى، وحمى خفيفة وضعف العضلات وضيق التنفس، وأعراض أخرى- لعدة أشهر بعد الشفاء. (منظمة الصحة العالمية).

يكون الفيروس أكثر قابلية للعدوى خلال الأيام الثلاثة الأولى بعد ظهور الأعراض، على الرغم من أن العدوى ممكن أن تحدث قبل ظهور هذه الأعراض ومن أشخاص لا تظهر عليهم أعراض المرض وطريقة التشخيص المعيارية هي إجراء مسحة (PCR) مأخوذة من البلعوم الأنفي أو من الحلق. يمكن تشخيص الإصابة أيضًا من خلال جمع الأعراض وعوامل الخطر مع التصوير المقطعي المحوسب للصدر الذي يبدي علامات ذات الرئة. (فيروس كورونا/ ويكيبيديا).

ولما زادت ضغوط العمل على العاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية المسندة للعاملين بالمركز، حيث تضافرت جهود العاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية وكانوا من الجنود الذين لهم دور كبير بعد الله، وقد تم استحداث إجراءات وظيفية جديدة وهي القيام بإجراء مسحة PCR للمواطنين والمقيمين بالبلاد، وهذا ترتب عليه مخاوف العاملين بالمركز من تداعيات هذا المرض ومن آثاره على صحتهم وصحة ذويهم وكذلك علاقاتهم الاجتماعية، مما ضاعف من الضغوط الوظيفية ومن حدة القلق المهني، وبدأت آثار هذه الظاهرة تنعكس على أداء العاملين وعلى التزامهم نحو واجباتهم الوظيفية، خاصة في هذا الوقت الذي تحتاج فيه بلادنا إلى تضافر الجهود واتحاد القلوب من أجل محاربة هذا الفيروس، الذي يتطلب منهم المحافظة على حالتهم النفسية والفيزيولوجية.

وتتبقى مشكلة الدراسة من خلال التعرف على ضغوط العمل لدى العاملين ومدى أثرها على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية من خلال الإجابة على التساؤل الجوهرى الذي يبرز إشكالية الدراسة وهو، ما هو أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية؟ وللأجابة عليه، تم طرح الأسئلة التالية:

ما حجم ضغوط العمل للعاملين في ظل جائحة كورونا؟

ما مدى تأثير بيئة العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا؟
ما تأثير ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا على العلاقات الاجتماعية للعاملين؟
ما تأثير ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا على الوضع الصحي للعاملين؟
فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل في ظل جائحة كورونا على أداء العاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية محل الدراسة.
الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير بيئة العمل في ظل جائحة كورونا على أداء العاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير ضغوط العمل على العلاقات الاجتماعية للعاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية محل الدراسة.
الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير ضغوط العمل على الوضع الصحي العام للعاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية محل الدراسة.
أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة خلال أهمية الموضوع في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها ليبيا بسبب تفشي فيروس كورونا، حيث استهدفت الدراسة العاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية، وذلك من أجل التعرف على أثر ضغوط العمل على أداء العاملين خلال هذه الجائحة.

أهداف الدراسة:

التعرف على تأثير ضغوط العمل لدى العاملين في ظل جائحة كورونا.
التعرف على آثار هذه الضغوط وبيئة العمل على العاملين من الناحية العلمية والاجتماعية والصحية والنفسية.
تقديم المقترحات والتوصيات.

الدراسات السابقة:

دراسة (إلهام ماضي 2021): بعنوان "دور ضغوط العمل في توليد الصراع التنظيمي خلال كوفيد كورونا بمؤسسة بريد الجزائر بالأغواط"، حيث تم جمع (45) استمارة لهدف إبراز دور ضغوط العمل في توليد الصراع التنظيمي من وجهة نظر موظفي مؤسسة البريد بالأغواط، وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر لفروع ضغوط العمل (عبء العمل، هيكل التنظيمي) مع عدم وجود علاقة خطية بين الأجور والمكافآت وبيئة العمل مع الصراع التنظيمي.

دراسة (فضلون الزهراء 2021): بعنوان "مدى مساهمة الظروف المهنية في توليد ضغوط العمل لدى الممرضين بمستشفى محمد بوضياف في ظل جائحة كورونا"، هدفت إلى معرفة مدى مساهمة الظروف المهنية في توليد ضغوط العمل لدى الممرضين بمستشفى محمد بوضياف في ظل جائحة كورونا، حيث تم توزيع (30) عينة على الممرضين وتوصلت الدراسة مساهمة الظروف المهنية مساهمة كبيرة في توليد ضغط العمل.

دراسة (بلخصر مسعودة 2021): بعنوان "أثر ضغوط مهام العمل في ظل جائحة كورونا في الالتزام الوظيفي"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط مهام العمل في ظل جائحة كورونا في الالتزام الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الشفائية عبد الله نواورية ببلدية البوني بولاية عنابة من خلال استطلاع الآراء (128) عاملا استجاب منهم (92)، وتوصلت إلى نتائج من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط مهام العمل في ظل جائحة كورونا، وقدمت الاقتراحات لتخفيف هذه الضغوط.

أولاً: الإطار النظري:

أولاً: مفاهيم (ضغوط العمل - أداء العاملين - بيئة العمل):

1- ضغوط العمل:

اختلف كثيراً من الباحثين في تحديد مفهوم ضغط العمل وذلك نتيجة اختلاف التجارب الشخصية والاهتمامات والخبرات للباحثين في مجال التخصص، ولأن

ضغوط العمل تتمثل في شكل تفاعلات تحدث في بيئة العمل والأفراد فلا بد من تولد بعض الانفعالات وردود أفعال باتجاه مواقف معينة، وقد عرف رولاند ريجيو (Roland Riggo) ضغط العمل (Work Stress): على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفسيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث أو أشياء معينة محدودة للفرد في بيئة العمل. (رونالدي ريجيو - 1999 - ص 290). ويعتبر كوبر (Cooper): الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل منها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفسيولوجي للفرد. (شعبان السيسي - 2002 - ص 356).

ويعرفه فرج عبد القادر طه بأنه: "حالة فزيولوجية تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب استمرار بذل الطاقة في إنجاز العمل. هذا بالنسبة للعمل أما بالنسبة للفرد فتؤدي إلى الأحاسيس والمشاعر المعقدة التي تضايق الفرد وتؤلمه" (عبد المنعم الحنفي - 1995 - ص 125). ويعرف على أنها "حالة نفسية تنعكس في ردود الفعل الداخلية الجسمية والنفسية والسلوكية، والناشئ عن التهديد الذي يدركه الفرد عندما يتعرض للمواقف والأحداث الضاغطة في البيئة المحيطة، وهو نمط معقد من حالة عاطفية ووجدانية وردود فعل فسيولوجية استجابة لمجموعة من الضواغط الخارجية.

وتعرف بشكل عام المتغيرات التي تحيط بأعاملين وتسبب لهم شعوراً بالتوتر، وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية تقتصر على الاندماج الوجداني، والتشام، وقلة الدافعية، وفقدان القدرة على الابتكار. (القبلان - 2004 - ص 74).

2- أداء العاملين:

يرى بعضهم بأنها عبارة عن تحقيق الفرد لمهمة معينة موكلة إليه بالإتفاق مع صاحب العمل، في ضوء مجموعة من المعايير ومنها: الدقة، التكلفة، الوقت،

الفاعلية، الكفاءة، أدائها مكتملة تبعاً لظروف مناخ العمل، ورغبة الفرد للقيام بتلك المهام. (ناصر 2004، ص 83).

كما عرف: بأنه غالباً ينتج عالياً على الأقل عن جانبين أثنين: هما القدرات والمهارات (الطبيعية و/ أو المكتسبة) التي يمتلكها العامل، وما لديه من دوافع لإستخدام ما سبق لإداء المهام الوظيفية بشكل أفضل. (غازي، 2013، ص 36). وعرفه الآخرون بأنه النتائج التي يحققها العامل من القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفق للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفو المدرب، كذلك هو قيام العامل بأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محدودة. (الشريف، 2004 ص 93).

إن أداء العامل هو عبارة عن مجموعة النتائج السلوكية له، والتي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، مع الأخذ في الإعتبار أداء المهام المحددة بأستخدام الموارد المتاحة، أيضاً الأهتمام ببعض المتغيرات الأخرى: مثل النجاح في الحفاظ على علاقات داخلية جيدة، سلوكيات الغياب، ومغادرة المنظمة، سوء إستخدام الموارد، وسلوكيات أخرى ذات خطورة في مكان العمل. (بلال 2010، ص 21).

3- بيئة العمل:

هي مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤلة التحكم بها وبشكل وطيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها. (عكر، المجلة الدولية 2020).

يمكن تعريف "بيئة العمل" بشكل بسيط على أنها جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمنية والمكانية، فعند توفير أفضل الظروف للعامل من خدمات ومرافق فذلك يحفزه على إعطاء افضل ما لديه، أما في حال كانت هذه الظروف سيئة فذلك يقود إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج. وتعد بيئة العمل (Workplace) من المقومات والجوانب

المهمة لنجاح أي منشأة أو مؤسسة والتي تحظى بأهتمام عالمي على أساس أن إرضاء الموظفين والعاملين داخل المؤسسة داخل المكان أو بيئة العمل ينعكس ذلك على أدائهم وكفائتهم وفاعلية إنتاجهم، مما يؤدي لنجاح المؤسسة) موقع. (<https://shabiba.com>).

ثانياً : مصادر ضغوط العمل:

المؤسسات العامة مثلها مثل بقية المنظمات تختلف فيها مصادر ضغوط العمل بين ضغوط عمل خارجية (خارج المؤسسة)، وضغوط عمل داخلية أو تنظيمية (داخل المؤسسة) وضغوط عمل شخصية (فردية).

مصادر ضغوط العمل الخارجية: تتمثل أهم الضغوط الخارجية التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات في:

- ضغوط العمل المرتبطة بالمتغيرات السياسية والقانونية: إذ يؤدي عدم الاستقرار السياسي إلى شعور الأفراد بالضغط.

- ضغوط العمل المرتبطة بالمتغيرات الاقتصادية: يمكن أن تؤدي الحالة الاقتصادية العامة التي يمر بها البلد، وكذا مستويات التضخم إلى شعور الأفراد بالضغط النفسية.

- الضغوط المرتبطة بالتطورات التقنية والتكنولوجية: الحاصلة في القطاعات وحدة المنافسة وشدتها خاصة عند موظفي القطاع الخاص.

- نقص مستلزمات العمل وعجز الموردين في كثير من الأحيان في توفير أدوات العمل يولد ضغطاً لدى العاملين.

- تنوع متطلبات وحاجات السوق، وكذا اختلاف طبائع وتصرفات المرضى يولد المزيد من الضغوط على العاملين بالمؤسسات.

2- مصادر ضغوط العمل الداخلية: تتمثل أهم الضغوط الداخلية التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات في:

- **طبيعة العمل:** من الصعب أن نجد وظيفة في مجتمعنا المعاصر خالية من أي ضغوط، وإن كان بعض الوظائف تعاني من ضغط العمل أكثر من غيرها، خاصة إذا تعلق الأمر بصحة المواطن وحياته.
- **عبء الدور:** ويعني "زيادة أو انخفاض حجم معدل العمل الموكول للفرد مهمة القيام به فقد تكون الزيادة في العمل في حالة نقص المسحات (PCR) الضرورية للتشخيص والسفر.
- **غموض الدور:** يعني غموض الدور افتقار الفرد للمعلومة اللازمة لأداء العمل مثل المعلومات الخاصة بأهداف غموض وسياسات وإجراءات العمل بحدود سلطات ومسؤوليات العامل.
- **صراع الدور:** يقصد به أن يلعب الفرد عدة أدوار، أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة بحيث تكون هذه الأدوار (التوقعات) متعارضة.
- **اتخاذ القرار:** يشعر الفرد بالضغط عندما يكون عليه الاختيار بين البدائل المتاحة للقرار، خصوصاً عند تعدد البدائل وتقارب مزاياها وعيوبها، ولا سيما حينما يكون القرار متعلقاً بالصحة العامة وحياة الأشخاص.
- **السلامة والصحة المهنية:** إن عدم توفير شروط السلامة والصحة المهنية وقواعدها يعد مصدراً لضغوط العمل، كما يولد إحساس لدى الفرد بأنه غير آمن على حياته أثناء أدائه لعمله، خاصة أن العاملين في مؤسسات الصحة عرضة للعدوى والإصابة بالأمراض المتنقلة.
- **نظام الأجور والحوافز:** يعتبر الأجر وملحقاته من المزايا والحوافز الاقتصادية التي يحصل عليها العامل، حيث لها تأثير في اتجاهاته نحو عمله والرضا عنه، وبالتالي عدم التكافؤ بين راتب الفرد ونفقاته الأسرية والشخصية يعرضه إلى تدني مستوى المعيشة وصعوبة التخطيط المالي، وكل هذا يسبب ضغوطاً- مهنية.
- **ظروف العمل المادية:** إن اختلال ظروف العمل المادية من إضاءة، وحرارة ورطوبة، وتهوية، وضوضاء، وترتيب مكان عمل، وغيرها من الظروف يمكن أن

يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة مكان العمل وظروفه، ويؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغط النفسي.

3- **مصادر ضغوط العمل الشخصية:** تتمثل أهم الضغوط الشخصية التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات الصحية في:

- **نمط الشخصية:** ينفات الناس في شخصياتهم وخصائصهم وسماتهم وميولهم، وبالتالي في مدى قابليتهم للضغط وتكيفهم مع هذه الضغوط.

- **التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل:** تتحدد مواقف الأفراد وسلوكياتهم بناءً على مقدار ما يتميزون به من قدرات شخصية واحتياجات وظيفية، لذا يعد عدم التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل من العوامل المؤدية لضغوط العمل.

- **الحالة النفسية والبدنية:** الحالة الصحية العامة هي رأسمال الفرد في أي عمل من الأعمال، بحيث أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالي من اللياقة البدنية يستطيعون مواجهة ضغوط العمل بدرجة أقوى من الأفراد الذين يعانون من الأمراض.

- **الحالة العائلية:** قد أشارت الأبحاث إلى أن مصادر الضغوط المنزلية قد تكون أكثر أثراً على الفرد للدرجة التي تنعكس عليه في عمله .

- **الخبرة المهنية:** إن العلاقة بين ضغط العمل والخبرة المهنية علاقة عكسية، حيث تلعب الخبرة دوراً كبيراً في تخفيض الضغط الناتج من بيئة العمل.

- **الجنس:** يعد عامل الجنس من ذكور وإناث من الخصائص الشخصية المؤثرة في دراسة ضغوط العمل، لا سيما مع زيادة معدلات دخول الإناث في سوق العمل، والتي يختلف موقعها الاجتماعي والوظيفي عن الرجل من تداخل مسؤولياتها بين العمل والمنزل.

ويتضح تعدد مصادر الضغوط في تنظيمات العمل المختلفة، وكما تشير الكتابات والدراسات حول الموضوع فإنه من الاستحالة القضاء نهائياً على الضغوط المهنية، ولكن يمكن التحكم فيها وتقليل آثارها إلى أقل درجة ممكنة من خلال اتباع استراتيجيات وخطط مواجهة الضغوط (د. مشعلي وآخرون 2018).

ثالثاً: استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية في العمل:

هناك العديد من استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، ويفضل علماء السلوك التنظيمي تصنيفها في نمطين هما: الاستراتيجيات التنظيمية والاستراتيجيات الفردية. **الاستراتيجيات التنظيمية :**

فتمثل بالإجراءات التي تقوم بها المنظمة بما في ذلك علاقات رسمية أو غير رسمية وجوانب تنظيمية لإدارة الضغط وعلاجه بما يحقق مصلحة الفرد والمنظمة، ومن الوسائل التنظيمية لعلاج ضغط العمل، نذكر: تحليل الدور وتوضيحه وتعريف دور عمل الفرد في سبيل خفض إرباك الضغوط والصراع.

تقييم الهدف وتحديده بوضوح ودقة بالتعاون مع المشرفين على العمل لتوجيه ودفع نشاط العاملين نحو هذه الأهداف.

التأييد الاجتماعي وتحسين علاقات الفرد الاجتماعية داخل المنظمة وخارجها. تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للفرد، حتى يكون الفرد على علم في أي وقت الاتجاه الذي هو سائر فيه.

الاستراتيجيات الفردية:

التي تتعلق بشخصيات الأفراد ومدى تحملها للضغوط واستجابتها لها، كما تتعلق بسلوك الأفراد وصحتهم النفسية والجسدية، والإجراءات التي يمكن أن يتبعها للتخفيف من حدة الضغط أو علاجه، ومن الوسائل الفردية لعلاج ضغط العمل، نذكر: التدريب على الراحة والاستجمام.

ممارسة النشاطات الجسدية والألعاب.

المتنفس العاطفي من خلال الأحاديث الودية مع الأصدقاء وتبادل الأخبار والقصص والطرائف.

نؤكد من كل ما سبق، أن التطبيق الجيد لأساليب الإدارة الحديثة يتطلب تعديل السياسات والبرامج والإجراءات، وتغيير المناخ التنظيمي ليتواءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع، سيما إدارة الضغوط المهنية وما يترتب عنها

من استراتيجيات وقرارات تنظيمية أو فردية للسيطرة على مسببات الضغوط والتخفيف من آثارها السلبية على الفرد والمنظمة (د.عتيقة حرايرية 2019).

ثانياً : الدراسة الميدانية:

منهج البحث المستخدم: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: من 15 يوليو 2022م.

الحدود المكانية: المركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتناول هذا البحث دراسة أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا بالمركز الليبي للتقنيات الحيوية، فكان مجتمع الدراسة يختص بالعاملين بالمركز خلال هذه الجائحة، استهدفت الدراسة عينة عشوائية مكونة من (75) مبحوثاً موزعين بالمركز، وقد تم توزيع الاستمارات والتي استرجع منها (48) مفردة من مجتمع الدراسة، والجدول التالي توضح توزيع عينة الدراسة وخصائصها مما يدل على تنوعها وملاءمتها لإجراء الدراسة.

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة أفراد العينة

حسب المتغيرات الشخصية

المتغيرات الدراسية	الأبعاد	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	36	75%
	أنثى	12	25%
الحالة الاجتماعية	أعزب	15	31.3%
	متزوج	33	68.8%
العمر	18-24	0	0%
	25-34	6	12.5%
	35- فأكثر	42	87.5%

يلاحظ من الجدول رقم (1) أن نسبة الذكور أعلى من الإناث بنسبة (75%)، وكذلك الحالة الاجتماعية فكان النصيب الأوفر لفئة المتزوجين بنسبة (68.8%)، وحقت فئة 35 فأكثر لمتغير أعلى نسبة قدرها (87.5%).

جدول رقم (2) يبين توزيع عينة الدراسة أفراد العينة حسب

المتغيرات التعليمية والخبرة المهنية

متغيرات الدراسة	الأبعاد	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	متوسط	0	0%
	دبلوم عالي	7	14.6%
	جامعي	15	31.3%
	ماجستير	22	45.8%
	دكتوراه	4	8.3%
	أخرى	0	0%
الخبرة	من سنة إلى 5 سنوات	2	4.2%
	من 6 سنوات إلى 10 سنوات	16	33.3%
	من 11 فأكثر	30	62.5%

يلاحظ من جدول رقم (2) أن النسبة الأعلى للمؤهل العلمي كانت من حملة الماجستير بنسبة (45.8%)، وكانت أعلى نسبة لمتغير الخبرة من فئة من 11 فأكثر بنسبة (62.5%).

أساليب التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

إجراء أسلوب التحليل الوصفي عن طريق الجداول التكرارية والوسط الحسابي والأشكال البيانية وتم تحديد درجة الموافقة كالتالي:

جدول رقم (3) يبين تقييم المتوسط الحسابي لأداة الدراسة

الدرجة	منخفضة	متوسطة	مرتفعة
الوسط	من 1 إلى أقل 1.67	من 1.67 إلى أقل 2.34	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

إجراء اختبارات لعينة واحدة One Sample t Test لتحديد الاتجاه العام حول كل محور باستبيان الدراسة بحيث أنه إذا كانت قيمة مستوى الدلالة P-value أكبر من 0.05 فهذا يدل أن الاتجاه العام حول هذه العبارة بأن درجة الموافقة في مجتمع الدراسة كانت بالمتوسطة، أما إذا كانت قيمة مستوى الدلالة P-value أقل من 0.05 فهذا يدل أن الاتجاه العام حول هذه العبارة بأن درجة الموافقة في مجتمع الدراسة كانت منخفضة أو مرتفعة وفي هذه الحالة ننظر لقيمة الوسط.

معامل ألفا كرنباخ Cronbach's Alpha وتم استخدامه لدراسة صدق وثبات أداة الدراسة وتكون أداة الدراسة مناسبة وبها معايير الصدق والثبات إذا كانت قيمة هذا المعامل أكبر من 50%.

الانحدار والارتباط وتم استخدامه لدراسة أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا.

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق بصفة عامة أن العبارة الموجودة في الاستبيان تقيس ما يفترض في البحث قياسه بالفعل، أما الثبات فهو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أُعيد تطبيقه، وقد تم لهذا الغرض عرض صحيفة الاستبيان المعدة على مجموعة من المتخصصين لإبداء الرأي حولها وتحديد بعض الملاحظات حولها، وبعد اعتمادها تم توزيعها على عينة الدراسة وتم قياس الصدق والثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرنباخ للصدق والثبات كما بالجدول.

جدول رقم (4) يبين قيمة معامل ألفا كرنباخ لاستبيان الدراسة

المحور	عدد الفقرات/ محاور	قيمة معامل ألفا كرنباخ
ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا	10	0.654
بيئة العمل	8	0.402
الكل	18	0.706

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن قيمة معامل ألفا كرنباخ مناسبة للدلالة على صدق وثبات أداة الدراسة وملاءمتها للدراسة.

تحليل بيانات الدراسة:

أولاً : تحليل ودراسة محاور الدراسة:

المحور الأول (ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا):

تمت دراسة هذا المحور في مجتمع الدراسة عن طريق عينة الدراسة لدراسة الفرضية التي تنص على أنه (يوجد ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا على أداء العاملين بالمركز) وتم دراسة هذه الفرضية لكل فقرة من فقرات الاستبيان الخاصة بهذه الفرضية عن طريق التحليل الإحصائي المناسب وأجريت الحسابات عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS وكانت النتائج كما بالجدول التالية.

جدول رقم (5) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل الأول

العبارة	ك	ن	م	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
نوع العمل الذي كلفت به خلال جائحة كورونا.	ك	40	6	2	0.50	مرتفعة
	%	83.3	12.5	4.2		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة مرتفعة مما يدل على وضوح نوع العمل الذي كلف به الموظفون خلال جائحة كورونا.

العبارة	ك	ن	م	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الأعمال التي كلفت بها في هذه الجائحة في حدود طاقتك.	ك	18	27	3	0.59	متوسطة
	%	37.5	56.3	6.3		

جدول رقم (6) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل الثاني

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الأعمال التي يكلف بها الموظفون في هذه الجائحة في حدود طاقة الموظفين.

جدول رقم (7) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل الثالث

العبارة	ك	لا	نعم	لا	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
شعرت بالتعب والإرهاق لكثرة عملك في هذه الجائحة.	ك	20	17	11	2.19	0.79	متوسطة
	%	41.7	35.4	22.9			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين لم يشعروا بالتعب والإرهاق لكثرة عملهم في هذه الجائحة.

العبارة	ك	لا	نعم	لا	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
كلفتم بمهام كثيرة في فترة قصيرة خلال هذه الجائحة.	ك	7	37	4	2.06	0.48	متوسطة
	%	14.6	77.1	8.3			

جدول رقم (8) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل الرابع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين كلفوا بمهام كثيرة في فترة قصيرة خلال هذه الجائحة نوعاً ما.

العبارة	كثيرا	متوسط	قليل	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
الإمكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز عملك متوفرة خلال عملك في هذه الجائحة.	ك	8	32	8	2.00	8	متوسطة
	%	16.7	66.7	16.7			

جدول رقم (9) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل الخامس

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الإمكانيات المادية والبشرية المطلوبة للموظفين لإنجاز عملهم غير متوفرة خلال عملهم في هذه الجائحة بالشكل المطلوب.

جدول رقم (10) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل السادس

العبارة	كثيرا	متوسط	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
كلفتم بهام خارج نطاق عملك في جائحة كورونا.	ك	9	22	17	0.72	9
	%	18.8	45.8	35.4		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين يكلفون بهام خارج نطاق عملهم في جائحة كورونا نوعاً ما.

جدول رقم (11) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل السابع

العبارة	كثيرا	متوسط	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
استفدت وازدادت قدرتك العلمية والعملية بعد هذه الجائحة.	ك	28	20	0	0.50	2
	%	58.3	41.7	0		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة مرتفعة مما يدل على أن الموظفين استفادوا وازدادت قدراتهم العلمية والعملية بعد هذه الجائحة.

جدول رقم (12) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل الثامن

العبارة	ك	ن	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
اشتغلت أكثر من ساعات العمل الرسمية خلال هذه الجائحة.	26	12	10	2.33	0.81	متوسطة
	54.2	25	20.8			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين يشتغلوا أكثر من ساعات العمل الرسمية خلال هذه الجائحة نوعاً ما.

جدول رقم (13) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل التاسع

العبارة	ك	ن	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الإجازات في عملك مسموحة خلال جائحة كورونا.	9	30	9	2.00	0.62	متوسطة
	18.8	62.5	18.8			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين الإجازات في عملهم مسموحة خلال جائحة كورونا قليلاً.

جدول رقم (14) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول التساؤل العاشر

العبارة	ك	ن	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
العلاوات والحوافز المقدمة تتماشى مع جهدكم المبذول والتزاماتك المالية.	14	32	2	2.25	0.53	متوسطة
	29.2	66.7	4.2			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن العلاوات والحوافز المقدمة للموظفين تتماشى مع جهدهم المبذول ليست بالشكل المطلوب.

وبصفة عامة نجد لدراسة الاتجاه العام لهذا المحور واختبار الفرضية الخاصة بهذا المحور تم اجراء اختبارات لعينة واحدة One Sample t Test وكانت النتائج كما بالجدول رقم (15).

الجدول رقم (15) يبين نتائج اختبارات للمحور الأول

العدد N	Mean الوسط	Std. Deviation الانحراف المعياري	مستوى الدلالة P-value	درجة الموافقة للمحور
48	2.2354	0.307	0.000	منخفضة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجده أكبر من 2 مما يدل أن الاتجاه العام لهذا المحور بأن درجة الموافقة تميل نحو المرتفعة وبذلك يمكن القول أنه (يوجد ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا).

المحور الثاني : (بيئة العمل):

تمت دراسة هذا المحور في مجتمع الدراسة عن طريق عينة الدراسة لدراسة الفرضية التي تنص على أنه (توجد بيئة جيدة للعمل في ظل جائحة كورونا) وتم دراسة هذه الفرضية لكل فقرة من فقرات الاستبيان الخاصة بهذه الفرضية عن طريق التحليل الإحصائي المناسب وأجريت الحسابات عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS وكانت النتائج كما بالجدول التالية

جدول رقم (16) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل الأول

العبارة	ك	9	37	2	الانحراف المعياري	الوسط	درجة الموافقة
تتمتع بالاستقلالية في عملك.	%	18.8	77.1	4.2	0.46	2.15	متوسطة
		9	37	2			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين يتمتعون بالاستقلالية في عملهم نوعاً ما.

جدول رقم (17) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل الثاني

العبارة	ك	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
شاركت في اتخاذ قرارات أو أفكار أو آراء خلال هذه الجائحة.	15	23	2.10	0.72	متوسطة
	31. %	47. %			
	3	9			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين شاركوا في اتخاذ قرارات أو أفكار أو آراء خلال هذه الجائحة نوعاً ما.

جدول رقم (18) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل الثالث

العبارة	ك	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
كان شغلك ضمن فريق عمل خلال الجائحة.	33	10	2.58	0.68	مرتفعة
	68. %	20. %			
	8	8			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة مرتفعة مما يدل على أن الموظفين بعينة الدراسة كان شغلهم ضمن فريق عمل خلال الجائحة.

جدول رقم (19) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل الرابع

العبارة	ك	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تتمتع بالخصوصية في مكان عملك (ضيق المساحة وكثرة العاملين).	7	33	1.98	0.56	متوسطة
	14. %	68. %			
	6	8			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين يتمتعون بالخصوصية في مكان عملهم (ضيق المساحة وكثرة العاملين) نوعاً ما.

جدول رقم (20) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل الخامس

العبارة	ك	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تعاني من نقص المواد أو الإضاءة والتهوية في مكان عملك.	4	23	21	0.64	7
	8.3 %	47.9	43.8		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة منخفضة مما يدل على أن الموظفين لا يعانون من نقص المواد أو الإضاءة والتهوية في مكان عملهم.

جدول رقم (21) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل السادس

العبارة	ك	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الإجراءات الاحترازية ووسائل الحماية متوفرة.	26	20	2	0.58	2
	54.2 %	41.7	4.2		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة مرتفعة مما يدل على أن الإجراءات الاحترازية ووسائل الحماية متوفرة.

جدول رقم (22) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل السابع

العبارة	ك	ن	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تأثر علاقتك الاجتماعية بسبب عملك في ظل جائحة كورونا.	19	25	4	0.62	3
	39.6 %	52.1	8.3		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين تأثرت علاقاتهم الاجتماعية نوعاً ما بسبب عملهم في ظل جائحة كورونا.

جدول رقم (23) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني التساؤل الثامن

العبارة	١	٢	٣	٤	الوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تأثير عملك في هذه الجائحة على وضعك الصحي والنفسي.	ك	13	29	6	2.15	0.62	4
	%	27.1	60.4	12.5			

المصدر: من إعداد البحات اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن درجة الموافقة متوسطة مما يدل على أن الموظفين تأثرت علاقاتهم الاجتماعية نوعاً ما بسبب عملهم في ظل جائحة كورونا.

وبصفة عامة نجد لدراسة الاتجاه العام لهذا المحور واختبار الفرضية الخاصة بهذا المحور تم إجراء اختبارات لعينة واحدة One Sample t Test وكانت النتائج كما بالجدول رقم (24).

الجدول رقم (24) يبين نتائج اختبارات للمحور الثاني

مستوى الدلالة P-value	Std. Deviation الانحراف المعياري	Mean الوسط	N العدد
0.000	0.27024	2.1771	48

المصدر: من إعداد البحوث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجده أكبر من 2 مما يدل أن الاتجاه العام لهذا المحور بأن درجة الموافقة تميل نحو المرتفعة وبذلك يمكن القول إنه (توجد بيئة جيدة للعمل في ظل جائحة كورونا).

ثانيا : دراسة الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05) لضغوط العمل في ظل جائحة كورونا على أداء العاملين.

وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار لدراسة هذه الفرضية وتم استخدام برنامج SPSS لإجراء الحسابات وكانت النتائج كما بالجدول رقم (5- 14) .

جدول رقم (25) يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد

معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	الخطأ المعياري للتقدير Std. Error of the Estimate
.500a	0.25	0.234	0.23659

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة وأن عبء العمل في ظل جائحة كورونا له علاقة ببيئة العمل، ومن خلال قيمة معامل التحديد المعدل Adjusted R Square نجد أن 23% من التغير في بيئة العمل يعتمد على ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا.

الجدول (26) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للانحدار

مستوى المعنوية المشاهد p-value	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
.000b	15.319	0.857	0.857	1	بين المجموعات
		0.056	2.575	46	داخل المجموعات
		-	3.432	47	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار ملائمة نموذج الانحدار ومعنويته، وقد تبين من نتائج الجدول السابق أن مستوى المعنوية

المشاهد p -value يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يدل على ملاءمة نموذج الانحدار معنويته.

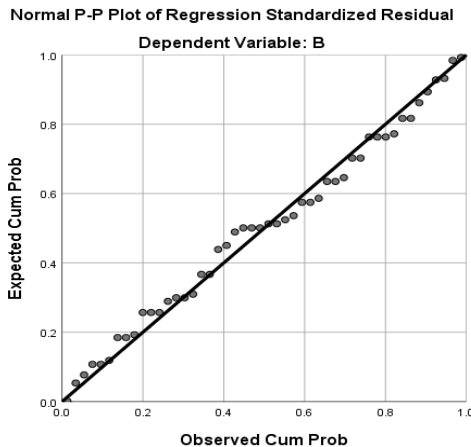
جدول رقم (27) يبين معاملات الانحدار

معاملات الانحدار	الخطأ المعياري للمعاملات	احصائية الاختبار t	مستوى المعنوية المشاهد p-value
الثابت (Constant)	1.194	0.254	4.707
عبء العمل	0.44	0.112	3.914
			0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

استخدم الباحث اختبار t Test وذلك لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية المشاهد p -value أقل من 0.05 مما يدل على معنوية معالم نموذج الانحدار وبذلك يمكن القول بأنه توجد أثر ذو دلالة حصائية لضغوط العمل في ظل جائحة كورونا يؤثر على أداء العاملين بالمركز.

شكل رقم (1) يبين التوزيع الطبيعي للبواقي



يبين الشكل البياني السابق التوزيع الطبيعي للبواقي للانحدار ومن خلالها نجد أن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي مما يدل على ملاءمة نموذج الانحدار.

وبناء على ما ورد أعلاه يمكن اتخاذ قرار أنه توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لضغوط العمل في ظل جائحة كورونا على أداء العاملين بالمركز .

نتائج الدراسة:

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها ، فإن الدراسة توصلت إلى التالي:-
تبين وجود أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية وذلك من خلال تكليف العاملين لمهام كثيرة في زمن قصير مع عدم توفير الإمكانيات وزاد هذه الضغوط بأن العاملين قد كلفوا بمهام خارج نطاق عملهم بسبب هذه الجائحة وهذا كله يصب في زيادة هذه الضغوط وأدت إلى ارتفاعها ومن ثم يؤثر على أدائهم في العمل.

كما أظهرت الدراسة أن لبيئة العمل تأثيراً على أداء العاملين وذلك من خلال تأثيرها على العلاقات الاجتماعية وأوضاعهم الصحية مما زاد عليهم حجم هذه الضغوط وأثر على أدائهم بسبب هذه الجائحة.

وبعد دراسة البيانات وتحليلها ثبت أنه توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على أداء العاملين بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية خلال هذه الجائحة وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بلخصر مسعودة 2021 والتي توصلت إلى نفس النتيجة.

التوصيات:

ضرورة وضع الاستراتيجيات لتخفيف هذه الضغوط مستقبلاً.
توفير الإمكانيات البشرية المطلوبة لإنجاز العمل وهذا بدوره يخفف من حدة هذه الضغوط.

تحديد المهام داخل نطاق العمل.
إعطاء إجازات خلال هذه الجائحة ولو لفترات قصيرة بدوره يقلل من حدة الضغوط.

الخاتمة:

يعاني المركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية كغيره من المؤسسات الأخرى من هذا الجائحة لما سببته من هذه الضغوط وترتب عليه أثراً أدت إلى تغير في إجراءات العمل الروتينية، وإضافة مهام جديدة للعاملين. وهذا التغير شمل جميع القطاعات والمؤسسات التي لها علاقة بالعمل خلال هذه الجائحة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا على بالمركز الليبي لبحوث التقنيات الحيوية. ومن خلال هذه الدراسة تم دراسة هذه الآثار وكذلك بيئة العمل المحيطة. وما لها تأثير على أداء العاملين. وقد توصلت الدراسة الى نتيجة وهي وجود هذا الاثر. كما أخرجت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها وضع الخطط والاستراتيجيات لمواجهة هذه الضغوط مستقبلاً والعمل على توفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لإنجاز العمل.

المراجع:

1. شعبان علي حسين السيسي (2002) أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، دار المكتبة الجامعي الحديث، الإسكندرية.
2. رونالدي ريجيو (1999)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق.
3. عبد المنعم حنفي (1995)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، مكتبة مدبولي.
4. عمار سلابي (2019)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد التاسع (العدد الثامن عشر).
5. بلخضر مسعودة (2021)، أثر ضغوط مهام العمل في ظل جائحة كورونا في الالتزام الوظيفي.
6. إلهام ماضي (2021)، دور ضغوط العمل في توليد الصراع التنظيمي خلال جائحة كوفيد كورونا بمؤسسة بريد الجزائر بالأغواط.
7. مشعلي بلال (2018) مصادر ضغوط العمل في المؤسسات الصحية وطرق معالجتها، الملتنقى الوطني بالجزائر.
8. عتيقة حرايرية (2019) استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية كمدخل لتفعيل الإدارة المدرسية الحديثة- قراءة تحليلية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، الجزائر.
9. فضلون الزهراء (2021) مدى مساهمة الظروف المهنية في توليد ضغوط العمل لدى الممرضين بمستشفى محمد بوضياف في ظل جائحة كورونا، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
10. نسيم جرد و رقية عزاق (2021)، التعليم الجامعي عن بعد في ظل جائحة كوفيد 19 من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة سطيف، الجزائر.
11. منظمة الصحة العالمية،
- <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>.
12. ويكيبيديا - فيروس كورونا <https://ar.wikipedia.org/wiki>.