Comprehensive Journal of Science
Volume (9), Issue (36), (Sept 2025)
ISSN: 3014-6266

مجلة العلوم الشاملة
المجلد(9) ملحق العدد (36) (سبتمبر 2025)
ردمد: 3014-6266

الاجهاد المهني وتأثيره على العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل

Pational Stress and its impact on social relationships outside of work

مبروكة خليفة عمر

Mabrouka Khalifa Omar

كلية الآداب / قسم علم الاجتماع / جامعة سرت

mabrouka198012@gmail.com

تاريخ الاستلام:2025/8/24 –تاريخ المراجعة: 2025/9/20– تاريخ القبول: 2025/9/28– تاريخ للنشر : 5/10/ 2025

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الإجهاد المهني على العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل، مع التركيز على دور الدعم الاجتماعي في التخفيف من حدة هذه الضغوط. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث جُمعت البيانات من عينة عشوائية طبقية مكونة من (50) مشاركًا يعملون في قطاعات مختلفة، باستخدام استبيان مكون من ثلاثة محاور رئيسية: الإجهاد المهني، العلاقات الاجتماعية، والدعم الاجتماعي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة بين ارتفاع مستويات الإجهاد المهني وتراجع جودة العلاقات الاجتماعية، في حين يلعب الدعم الاجتماعي دورًا إيجابيًا في الحد من الآثار السلبية للإجهاد. خلصت الدراسة إلى أهمية تبني استراتيجيات تنظيم العمل وتعزيز الدعم الاجتماعي داخل وخارج بيئة العمل لتحسين جودة الحياة المهنية والشخصية.

الكلمات المفتاحية: الإجهاد المهني، العلاقات الاجتماعية، الدعم الاجتماعي، جودة الحياة، ضغوط العمل.

Abstract:

This study aims to examine the impact of occupational stress on social relationships outside the workplace, focusing on the role of social support in alleviating such pressures. The descriptive-analytical approach was adopted, and data were collected from a stratified random sample of (50) participants working in various sectors, using a questionnaire consisting of three main dimensions: occupational stress, social relationships, and social support. The findings revealed a significant relationship between high levels of occupational stress and the deterioration of social relationship quality, while social support plays a positive role in mitigating the negative effects of stress. The study concludes with the importance of adopting work organization strategies and enhancing social support both inside and outside the workplace to improve professional and personal quality of life.

Keywords: Occupational stress, Social relationships, Social support, Quality of life, Work stress.

المقدمة

أصبح الإجهاد المهني في العقود الأخيرة ظاهرة متنامية في بيئات العمل الحديثة، مدفوعًا بعوامل متعددة تشمل زيادة حجم المهام، وتنوع المسؤوليات، وتسارع الإيقاع التكنولوجي، واشتداد المنافسة في الأسواق. لا يقتصر تأثير هذا الإجهاد على الأداء الوظيفي أو الصحة الجسدية والنفسية للعاملين، بل يتجاوز حدود بيئة العمل ليطال النسيج الاجتماعي للفرد خارج ساعات الدوام. إذ تؤدي الضغوط المستمرة إلى استنزاف الطاقة النفسية، وتقليص قدرة الأفراد على الانخراط في تفاعلات اجتماعية إيجابية، مما ينعكس على جودة علاقاتهم الأسرية والصداقات والأنشطة الاجتماعية.

إن امتداد تأثير الإجهاد المهني إلى الحياة الاجتماعية يعود إلى الطبيعة المتداخلة لأدوار الفرد، حيث يصعب الفصل التام بين دوره المهني ودوره الاجتماعي. فالعامل الذي يواجه مستويات عالية من التوتر في عمله قد يظهر ميولًا للانسحاب الاجتماعي، أو يصبح أكثر حساسية تجاه الخلافات الأسرية، أو أقل قدرة على تقديم الدعم العاطفي للآخرين. وتزداد خطورة هذه الظاهرة عندما تتحول الضغوط المهنية إلى حالة مزمنة، إذ يمكن أن تؤدي إلى ضعف الروابط الاجتماعية وفقدان الشعور بالانتماء والدعم المتبادل.

وتكتسب دراسة العلاقة بين الإجهاد المهني والحياة الاجتماعية أهمية خاصة في السياق المعاصر، نظرًا لارتباطها بمؤشرات جودة الحياة، والصحة النفسية، والاستقرار الأسري، والإنتاجية المجتمعية. كما أنّ فهم هذا التأثير يتيح وضع استراتيجيات وقائية وعلاجية توازن بين متطلبات العمل واحتياجات الفرد الاجتماعية، بما يضمن تعزيز رفاهيته على المستويين الشخصي والمهني. ومن هنا، يسعى هذا البحث إلى تحليل أبعاد الإجهاد المهني ورصد انعكاساته على العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل، مع استعراض النماذج النظرية والتطبيقات العملية التي يمكن أن تسهم في الحد من هذه الآثار السلبية.

أولا: مشكلة الدراسة

على الرغم من أنّ الإجهاد المهني يُعَدّ محورًا لعدد كبير من الدراسات التي تناولت آثاره على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين، إلا أن بعده الاجتماعي، خصوصًا تأثيره على العلاقات والروابط خارج بيئة العمل، لا يزال يحظى بقدر أقل من الاهتمام البحثي في العديد من البيئات المحلية. ويكتسب هذا الجانب أهميته من حقيقة أن الفرد لا يعيش في عزلة، بل تتداخل أدواره المهنية مع أدواره الأسرية والاجتماعية بشكل مستمر، بحيث يمكن لضغوط العمل أن تتسرب إلى دوائر الحياة الشخصية، مسببة توترًا في العلاقات، أو تقليص فرص التواصل الاجتماعي، أو ضعف الدعم العاطفي المتبادل.

في ظل التطورات المتسارعة في بيئات العمل، وارتفاع سقف متطلبات الأداء، وزيادة ساعات العمل الفعلية أو الذهنية، بات من الصعب على كثير من الأفراد الفصل بين أعباء الوظيفة وحياتهم خارجها. ونتيجة لذلك، تظهر إشكالية تتمثل في أنّ الإجهاد المهني قد لا يقتصر على كونه قضية تخص مجال العمل فحسب، بل قد يتطور ليصبح عاملًا مؤثرًا في استقرار العلاقات الاجتماعية ونوعية التفاعل مع المحيط الأسري والمجتمعي.

وبناء على ما سبق تحدد مشكلة الدراسة الحالية بالتساؤل الرئيسي: الى أي مدى يسهم الإجهاد المهني في التأثير على جودة العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل؟

وتنبثق منه تساؤلات فرعية وهى :

1. ما أبرز مصادر الإجهاد المهني التي يواجهها العاملون في بيئات العمل المحلية؟
2. كيف ينعكس الإجهاد المهني على طبيعة العلاقات الأسرية والتواصل مع أفراد العائلة؟
3. ما أثر الإجهاد المهني على العلاقات الاجتماعية غير الأسرية، مثل الصداقات والمشاركة في الأنشطة المجتمعية؟
4. هل تؤثر مستويات الإجهاد المهني على طبيعة ومستوى الدعم الاجتماعي الذى يتلقاه الفرد داخل بيئة العمل وخارجها ؟

ثانيا: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الهدف الرئيسي هو : معرفة تأثير الاجهاد المهني على العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل ويندرج تحت هذا الهدف أهداف فرعية وهى :

1. تحليل مصادر الإجهاد المهني الأكثر شيوعًا في بيئات العمل المحلية وتحديد العوامل المسببة له.
2. توضيح طبيعة العلاقة بين الإجهاد المهني ومستوى جودة العلاقات الأسرية للعاملين خارج أوقات العمل.
3. دراسة أثر الإجهاد المهني على شبكة العلاقات الاجتماعية غير الأسرية، بما في ذلك الصداقات والمشاركة في الأنشطة المجتمعية.
4. التعرف على العلاقة بين مستويات الاجهاد المهني ومستوى الدعم الاجتماعي الذى يتلقاه الافراد .

ثالثا : أهمية الدراسة

- يسهم في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تسليط الضوء على البعد الاجتماعي للإجهاد المهني، وهو جانب لم يحظَ بعد بالقدر الكافي من الدراسة في السياقات المحلية.
- يزوّد المؤسسات وأصحاب القرار بمؤشرات واقعية تساعدهم في وضع سياسات عمل تقلل من انتقال الضغوط المهنية إلى الحياة الاجتماعية للعاملين.
- يتيح تصميم برامج دعم وتدريب للعاملين لتعزيز قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل والحفاظ على علاقات اجتماعية صحية.
- يبرز أثر بيئة العمل على النسيج الاجتماعي، ويساعد على رفع الوعي المجتمعي بأهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

رابعا : مفاهيم مصطلحات الدراسة

يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية أمراً هاماً في البحث العلمي، حيث أنه من واجب الباحث عند صياغته للمشكلة أن يعمل على تحديد المفاهيم التي يستخدمها وفيما يلي شرح للتعريفات الخاصة بالدراسة :

1. الإجهاد المهني

هو حالة من الإرهاق النفسي والجسدي الناتج عن ضغط العمل المفرط والمطول والمواقف السلبية التي يتعرض لها الفرد باستمرار مما يؤثر على الاستمرار في العمل بكفاءة وفاعلية ، وعلى الوضع الصحي والنفسي العام للفرد

حتى بعد انتهاء أوقات العمل مما يزيد من مستويات تعرضهم لمشاكل واضطرابات نفسية واجتماعية . (أحلام ،2020، 25)

التعريف الإجرائي للإجهاد المهني

هو جملة المؤشرات السلبية التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله وتنعكس بشكل مباشر على حياته الاسرية ، تحدث عندما لا تتناسب متطلبات المهنة مع قدراته وحاجاته حيث تساهم عدة مصادر في ظهوره وينتج عنها العديد من ردود الأفعال التي لها تأثيرات قوية تنعكس على حالتهم النفسية والسلوكية والاجتماعية .

2. العلاقات الاجتماعية

هي الروابط التي تنشأ بين الافراد والجماعات نتيجة تفاعلهم المستمر في مواقف الحياة المختلفة ، وهى تمثل الاطار الذى يتم من خلاله تبادل الأدوار الاجتماعية وتحقيق التكيف داخل المجتمع .

(حسن ، 2004 ، 87)

التعريف الإجرائي للعلاقات الاجتماعية

الروابط والتفاعلات مع الأسرة والأصدقاء والمجتمع، وتقاس عبر أسئلة مخصصة في الأداة البحثية.

3. العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل

التفاعلات الشخصية والمجتمعية بعيدًا عن بيئة العمل، ويقاس مستواها وجودتها بالاستبانة.

خامسا : الدراسات السابقة

1. **دراسة بحرى وعلى فارس (2014)** بعنوان علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في جامعة الجزائر على عينة قوامها (127) امرأة متزوجة وعازبة ، واستخدمت الدراسة مقياس الضغط المهني ومقياس المساندة الاجتماعية لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة الى أهمية المساندة الاجتماعية للمرأة العاملة في مواجهة الضغط المهني ، ومن ثم فالمرأة العاملة بأمس الحاجة الى مساعدة المحيطين بها للتخفيف من حدة الضغوط المهنية وإمكانية التعايش معها .

2. **دراسة اميمة عتاب (2018)** بعنوان الاجهاد المهني لدى الموظفات الاداريات

هدفت الدراسة الى التعرف على الاجهاد المهني لدى الموظفات الاداريات بجامعة العربي من حيث مستواه ، واهم اعراضه ، واهم مصادره ، واكثر أساليب المواجهة استخداما .

اعتمدت على المنهج الوصفي وعينة قوامها 200 موظفة من مختلف الكليات والمصالح الإدارية ، وتم جمع البيانات باستخدام مقياس الاجهاد ، ومقياس مصادر الاجهاد المهني واستبيان استراتيجيات مواجهة الاجهاد .

وافضت الدراسة الى النتائج : يميل مستوى الاجهاد الى الانخفاض لدى الموظفات ، ومن اعراض الاجهاد الأكثر ظهورا هي على الترتيب : اعراض نفسية (سرعة الغضب ، الملل ، القلق) ، واعراض جسدية (الإحساس بالتعب ، الألم في العضلات ، حساسية متزايدة) ، واعراض سلوكية (النسيان ، التردد في اتخاذ القرارات) .

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.3 K.(2011)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين تضارب العمل–الأسرة ومجموعة من المخرجات السلوكية والنفسية، مع التركيز على دور الدعم الاجتماعي كعامل مخفف للتأثيرات السلبية. اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل الإحصائي التلوي لنتائج أبحاث سابقة شملت عينات من بيئات مهنية متنوعة. أظهرت النتائج أن العاملين الذين يتلقون دعمًا اجتماعيًا من الأسرة أو الأصدقاء كانوا أقل عرضة لتدهور جودة علاقاتهم الاجتماعية، رغم تعرضهم لضغوط مهنية مرتفعة. كما أوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات عمل تعزز الدعم الاجتماعي الداخلي والخارجي.

4- دراسة رضوان (2021) بعنوان الطاقة النفسية الفعالة كعامل منبه بالإجهاد الوظيفي ومعنى الحياة

هدفت هذه الدراسة الى التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الطاقة النفسية الفعالة وكلا من الاجهاد الوظيفي ومعنى الحياة ، وكذلك التحقق من إمكانية التنبؤ بدرجات افراد عينة البحث من الممرضين والممرضات على مقياس الاجهاد المهني ومعنى الحياة ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت على عينة بلغت 250 مفردة واستخدمت مقياس الاجهاد الوظيفي ، واسفرت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الطاقة النفسية الفعالة والاجهاد الوظيفي .

5- دراسة يحي بن على (2025) بعنوان الصمود النفسي وعلاقته بالإجهاد المهني للممرضين

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الصمود النفسي والاجهاد المهني للممرضين بمجمع الدمام الطبي والتعرف على مستوى الصمود النفسي ومستوى الاجهاد المهني لديهم ، وتكونت عينة البحث من 199 ممرض وممرضة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي الارتباطي المقارن من خلال استخدام مقياس الصمود النفسي والاجهاد المهني ، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من ابرزها : ان هناك علاقة عكسية سالبة بين الصمود النفسي والاجهاد المهني ، وكذلك ان مستوى الصمود النفسي لديهم جاء بدرجة عالية إضافة الى ان مستوى الاجهاد المهني جاء بدرجة متوسطة .

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال ما سبق عرضه من دراسات سابقة يتضح أن معظم الدراسات حاولت التعرف على تأثير الاجهاد المهني على العلاقات الاجتماعية والدعم الاجتماعي ، وهذا ما اتبعته الباحثة في دراستها. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد المشكلة والمفاهيم وصياغة تساؤلات الدراسة واستخلاص المحاور الرئيسة التي تدور حول الاجهاد المهني ، كما يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسات في تفسير نتائج الدراسة الحالية والاسترشاد بها في مناقشة هذه النتائج، وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم والعينة وأداة الدراسة.

سادسا: الإطار النظري للدراسة

يتضمن الاطار النظري للدراسة العناصر البحثية التالية :

1. مفهوم الإجهاد المهني وأبعاده

يُعرَّف الإجهاد المهني على أنه حالة من التوتر النفسي والجسدي والانفعالي تنشأ عندما تتجاوز متطلبات العمل قدرات الفرد على التكيف أو التعامل معها بفاعلية، مما يؤدي إلى خلل في التوازن بين ما يطلبه العمل وما يستطيع الفرد تقديمه. ويؤكد أن الإجهاد هو عملية ديناميكية تبدأ بإدراك الفرد لوجود ضغوط أو تهديدات في بيئة العمل،

يتبعها تقييم ذاتي لمستوى تلك الضغوط مقارنة بالموارد المتاحة، ثم استجابة نفسية وجسدية قد تكون قصيرة أو طويلة المدى. (عتاب 2018)

أن الإجهاد المهني لا يقتصر على كونه شعورًا عابرًا، بل هو حالة مستمرة إذا لم تتم معالجتها تؤدي إلى آثار تراكمية على الصحة والأداء والعلاقات.

تتعدد أبعاد الإجهاد المهني وتشمل البعد الجسدي، والنفسي، والسلوكي .البعد الجسدي يتمثل في الأعراض الفسيولوجية التي قد تصاحب الإجهاد، مثل الصداع المزمن، واضطرابات النوم، وارتفاع ضغط الدم، والشعور المستمر بالإرهاق، وهي أعراض قد تتفاقم مع استمرار التعرض للمسببات، أما البعد النفسي فيشمل مظاهر القلق، والاكتئاب، وفقدان الحافز، وضعف التركيز، والإحباط الناتج عن الإحساس بعدم القدرة على السيطرة على مجريات العمل ، في حين يظهر البعد السلوكي من خلال التغير في أنماط العمل أو الحياة، مثل الانسحاب الاجتماعي، وزيادة الغياب، وانخفاض الإنتاجية، وتبني استراتيجيات مواجهة غير فعّالة، كالتسويف أو الانشغال بسلوكيات مهدرة للوقت. (جمان1997)

أن فهم أبعاد الإجهاد المهني يساعد على تصميم تدخلات علاجية ووقائية أكثر دقة، بحيث تراعي الجوانب المتعددة التي يتأثر بها الفرد، كما أن الإدراك الشخصي لمسببات الضغط يلعب دورًا أساسيًا في تحديد شدة الاستجابة، فالأفراد الذين يملكون مرونة نفسية عالية أو مهارات جيدة لإدارة الوقت يميلون إلى تقليل أثر الضغوط، حتى في بيئات عمل شديدة المطالب. ويؤكد هذا الطرح على ضرورة دمج البعد الفردي مع العوامل التنظيمية في دراسة الإجهاد المهني، لفهم الظاهرة في سياقها الشامل.

2. أبعاد الاجهاد المهني

أن ضغوط العمل لا تؤثر على الفرد وحدة ، وانما تؤثر عليه باعتباره أحد مكونات النظام الذى يتفاعل معه ، لذلك فإن شعور الفرد بضغوط العمل يكون له ابعاد متعددة تحددها طبيعة الفرد ومن هذه الابعاد : (خميس 2012) .

أ- البعد الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية) : وهى اتصال الانسان بغيره وهو يقوم بنشاطه اليومي كعلاقة الجوار والوظيفة وعلاقة البيع والشراء وغيرها ، وتتعدد بتعدد النشاط الإنساني واتساعه .

ب- البعد الاسرى (العلاقات الاسرية) : وهى تلك العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين أعضاء الاسرة الواحدة على نحو تحقيق التوازن داخل الاسرة .

ت- البعد القيمي (منظومة القيم) : هي مجموعة قواعد ومعايير وعادات وتقاليد يتبناها الفرد ويرتضيها المجتمع ، تسهم في اكتسابها للأفراد جميع المنظمات ، وتتحول بعد تسبع الفرد بها الى سلوك ظاهر ملموس عند مواجهة موقف ما .

3. مصادر الإجهاد المهني

تتعدد مصادر الإجهاد المهني لتشمل العوامل البيئية، والتنظيمية، والاجتماعية، والشخصية، وغالبًا ما تتفاعل هذه المصادر فيما بينها لتشكل عبئًا مركبًا على الفرد ، حيث قام مجموعة من العلماء بتصنيف هذه المصادر الى عدة اقسام تشترك معظمها في النقاط الأساسية رغم اختلافها الظاهري

أولًا: العوامل و المصادر التنظيمية و الوظيفية في العمل

ان المنظمات بهيكلها وأهدافها تفرض على الافراد التزامات في اطار ظروف ومصادر تنظيمية قد تعيق الأداء وتؤثر على الصحة (الفرماوي 2009) ، وتفصل هذه المصادر كمايلى :

1- تعارض الدور : وهو صراع المهام الوظيفية الذى يؤدى الى اضطراب في مفهوم الذات وفقدان الثقة ، ويتضمن تعارض الأولويات مع مطالب العمل ، وتعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة ، وتعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة .(حمداش 2004) .

2- غموض الدور : وهو فقدان الوضوح في دور الفرد وأهدافه ومسؤولياته وكيفية أداء المهام ونتائج الأخطاء ، وينتج عن عدم إيصال المعلومات الكافية او غموضها ، وعدم وضوح آليات تنفيذ المهام والاهداف . (الخضر 2005) .

3- نوعية وطبيعة العمل : بعض الوظائف تكون بطبيعتها اكثر اجهادا بسبب متطلبات الدقة او الظروف الشاقة او المخاطر .

4- تحمل المسؤولية : المناصب القيادية قد تسبب ضغطا نتيجة تقييم الاخرين واتخاذ قرارات هامة .(الفرماوي 2009) .

5- الرتابة وعدم التغيير : الاعمال الروتينية التي تفتقر الى التجديد تسبب الملل والضيق والاجهاد.

ثانيًا: مصادر تتعلق بشخصية الفرد

ان شخصية الفرد وخصائصه تؤثر على استجابته لمواقف الاجتهاد (ديري 2011) وتشمل :

1- ادراك الفرد للضغوط : يختلف الافراد في تفسيرهم للأحداث الضاغطة مما يؤثر على مستوى الاجهاد الذى يشعرون به .

2- اختلاف قدرات الفرد : القدرة على تحمل الأعباء والمسؤوليات تقلل من الشعور بالإجهاد .

3- الكفاءة في العمل : المهارات العالية تساهم في تخفيف حدة الاجهاد وتعزيز الثقة بالنفس.

ويتضح مما سبق أن اهم المصادر المسببة للإجهاد المهني المتعلقة بطبيعة الوظيفة ، والوسائل التنظيمية في توصيف مهام الموظفين وأساليب ادارتهم لشؤونهم ، ومدى توفير بيئة مناسبة للعمل .

4. تأثير الإجهاد المهني على العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل

يمتد أثر الإجهاد المهني إلى ما هو أبعد من حدود بيئة العمل، ليطال جودة العلاقات الاجتماعية التي يقيمها الفرد مع أسرته وأصدقائه ومجتمعه. فالتوتر والإرهاق الناتجان عن ضغوط العمل غالبًا ما يقللان من الطاقة النفسية والجسدية المتاحة للتفاعل الإيجابي خارج ساعات الدوام، مما يؤدي إلى تراجع التواصل والدعم المتبادل بين الفرد والمحيطين به وأن الإجهاد المزمن لا يقتصر على التأثير على صحة الفرد، بل يمكن أن يضعف الروابط الاجتماعية، ويزيد من احتمالية حدوث عزلة اجتماعية على المدى الطويل ، كما بينت دراسة السرحانى (2021) ان الجهاد المهني يسهم في عزلة اجتماعية وشعور بالانفصال عن المحيط الخارجي .

وعليه فإن الاجهاد المهني يمثل عاملا رئيسيا في أضعاف الروابط الاجتماعية خارج العمل ، الامر الذى يستدعى تدخلات مهنية ونفسية تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية ، وتعزيز الدعم الاجتماعي كأداة للوقاية من آثار الضغوط المهنية الممتدة إلى الحياة الاجتماعية .

كما أن تضارب الأدوار بين العمل والأسرة يعد من أهم المسارات التي ينتقل عبرها الإجهاد المهني إلى الحياة الشخصية، حيث يؤثر سلبًا على الرضا الأسري ويزيد من النزاعات بين أفراد العائلة. ويتجلى هذا التأثير في ضعف جودة التفاعل العاطفي، وتراجع القدرة على المشاركة في الأنشطة الأسرية أو المجتمعية، وغياب الاستقرار النفسي في المنزل ،(الخالدي ،2019) ومن أهم مظاهر التأثير على العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل ما يلى :

1- تراجع جودة العلاقات الاسرية .

2- ضعف التواصل الاجتماعي .

3- زيادة الصراعات الاجتماعية والاسرية .

4- التأثير على الدعم الاجتماعي .

سابعا: الإجراءات المنهجية

تحاول الباحثة في هذا الجزء من الدراسة توضيح أهم الأساليب والإجراءات المنهجية التي اتبعتها في مجال الدراسة الميدانية للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، والتي تمثلت في العناصر التالية:

1- نوع الدراسة:

تندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التفسيرية التي تعد أحد الاساليب العلمية التي يستعملها الباحث من الدراسات الميدانية، وذلك للحصول على معلومات معينة لفئة محددة من السكان عن طريق وصف ما هو موجود بالفعل بإجراء الدراسة العلمية المناسبة.

2- منهج الدراسة وأداة جمع البيانات:

اتخذت الباحثة طريقة المسح الاجتماعي بالعينة لدراسة الظاهرة موضوع الدراسة، وهي الطريقة المستخدمة في أغلب البحوث الاجتماعية التي تتميز بالطابع العلمي والموضوعي في الطرح والتحليل والاستنتاج.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة بهدف التعرف على تأثير الاجهاد المهني على العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل .

3- عينة الدراسة وحجمها:

تمثلت وحده العينة أو التحليل بالدراسة في العاملين في قطاعات مختلفة في مدينة سرت، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (50) مشاركا مع مراعاة مجموعة من العوامل لتحديد حجم العينة منها طبيعة هدف الدراسة ونوع تحليل البيانات والامكانيات المتوفرة للباحثة وعنصر الزمن.

4 – خصائص عينة الدراسة :

وتتمثل هذه الخصائص في بعض الصفات لدى افراد مجتمع الدراسة كما مبينة بالجداول الاتية :

جدول رقم (1) يبين توزيع افراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
34-25	13	26%

44-35	12	24%
أقل من 25	10	20%
54-45	10	20%
55 فأكثر	5	10%
المجموع	**50**	**100%**

يتضح من الجدول ان الفئة العمرية الأكثر تمثيلًا هي (25-34) بنسبة 26%, بينما الفئة الأقل هي (55 فأكثر) بنسبة 10%.

جدول رقم(2) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	25	50%
أنثى	25	50%
المجموع	**50**	**100%**

يتضح من الجدول رقم 2 ان عدد الاناث يساوى عدد الذكور في مجتمع الدراسة

جدول رقم (3) يبين توزيع لفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة	التكرار	النسبة المئوية
متزوج/ة	25	50%
أعزب/عزباء	15	30%
مطلق/ة	5	10%
أرمل/ة	5	10%
المجموع	**50**	**100%**

يبين الجدول ان أغلب المشاركين متزوجون بنسبة 50%, بينما الاعزب بنسبة 30%.

جدول رقم (4) يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	10	20%
جامعي	25	50%
دراسات عليا	15	30%
المجموع	**50**	**100%**

يبين الجدول ان أغلب المشاركين هم من حملة الشهادة الجامعية بنسبة 50% ، ويليها الدراسات العليا بنسبة 30% ومن ثم التعليم الثانوي بنسبة 20% .

جدول رقم (5) يبين توزيع افراد العينة حسب قطاع العمل

القطاع	التكرار	النسبة المئوية
خاص	20	40%
حكومي	30	60%
المجموع	**50**	**100%**

يتضح من الجدول ان العاملين في القطاع الحكومي اعلى نسبة حيث بلغت 60% بينما القطاع الخاص بلغت 40%

جدول رقم (6) يبين توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5	15	30%
5 – 10	20	40%
أكثر من 10	15	30%
المجموع	**50**	**100%**

5- عرض وتحليل تساؤلات الدراسة

استنادا الى معالجة البيانات الميدانية توصلنا الى عدد من النتائج والتي على ضوئها نستطيع التحقق من تساؤلات الدراسة .

المحور الأول : الاجهاد المهني

قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي كما يوضحها الجدول الاتي:

جدول رقم (7) يبين المعالجة الإحصائية لإجابات افراد العينة حول مصادر الاجهاد المهنى التي يواجها العاملون

ت	السؤال	أوافق	أوافق تمامًا	محايد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	أشعر أن حجم العمل المطلوب مني يفوق طاقتي	18 (36.0%)	12 (24.0%)	10 (20.0%)	7 (14.0%)	3 (6.0%)	2.30	1.266
2.	أواجه صعوبة في إتمام مهامي بسبب ضغط الوقت	17 (34.0%)	12 (24.0%)	8 (16.0%)	9 (18.0%)	4 (8.0%)	2.42	1.341
3.	تتسبب متطلبات العمل في شعوري المستمر بالتوتر	20 (40.0%)	12 (24.0%)	9 (18.0%)	6 (12.0%)	3 (6.0%)	2.20	1.262
4.	أجد نفسي أعمل تحت ظروف غير مريحة أو مرهقة	15 (30.0%)	12 (24.0%)	10 (20.0%)	8 (16.0%)	5 (10.0%)	2.52	1.344

.5	أحيانًا أضطر للعمل خارج أوقات الدوام لإنهاء المهام	16 (32.0%)	14 (28.0%)	9 (18.0%)	7 (14.0%)	4 (8.0%)	2.38	1.292

في ضو الجدول يتضح ان متوسطات استجابات افراد العينة تراوحت بين (2.20 – 2.52)وهى تقع في المستوى المتوسط ، مما يشير الى ان مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها المبحوثين يتراوح بين المنخفض والمتوسط ، كما ان قيم الانحراف المعياري (من 1.26 الى 1.34 تقريبا) تدل على تقارب آراء المستجيبين وعدم وجود تباين كبير في الإجابات .

وتظهر النتائج أن أكثر مصادر الضغوط شيوعا تمثلت في زيادة حجم العمل وضغط الوقت ،بالإضافة الى المطالب المستمرة بالتطوير ورغبة الإدارة في سرعة انجاز المهام ، وهو يعكس وجود ضغوط مهنية ذات طابع إداري وتنظيمي .

بناء على ذلك يمكن القول إن افراد العينة يعانون من درجة متوسطة من الضغوط النفسية في بيئة العمل ، الامر الذى يستدعى اهتمام الإدارة بتوزيع الأعباء الوظيفية وتوفير فترات راحة كافية ودعم العاملين نفسيا ومهنيا بما يسهم في خفض مستويات الاجهاد وتحسين الأداء العام .

المحور الثاني: العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل

جدول رقم (8) يبين المعالجة الإحصائية لإجابات افراد العينة حول العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل

ت	السؤال	أوافق	أوافق تمامًا	محايد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.6	يؤثر ضغط العمل على قدرتي على قضاء وقت مع عائلتي	17 (34.0%)	14 (28.0%)	9 (18.0%)	6 (12.0%)	4 (8.0%)	2.32	1.285
.7	أجد صعوبة في المشاركة في الأنشطة الاجتماعية بسبب الإرهاق	15 (%30.0)	15 (30.0%)	8 (16.0%)	7 (14.0%)	5 (10.0%)	2.44	1.327
.8	ألاحظ أن ضغوط العمل تجعلني أقل رغبة في التواصل مع الأصدقاء	17 (34.0%)	13 (26.0%)	7 (14.0%)	9 (18.0%)	4 (8.0%)	2.40	1.340
.9	أحيانًا أتعامل بانفعال أو توتر مع	16 (%32.0)	14 (28.0%)	9 (18.0%)	8 (16.0%)	3 (6.0%)	2.36	1.258

	المقربين نتيجة ضغوط العمل							
.10	يقل انخراطي في المناسبات الاجتماعية بسبب انشغالي بالعمل	18 (36.0%)	14 (28.0%)	8 (16.0%)	6 (12.0%)	4 (8.0%)	2.28	1.258

يظهر الجدول رقم 8 نتائج المحور المتعلق بالعلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل حيث توضح المتوسطات الحسابية (2.32- 2.40-2.44- 2.36 – 2.28) ان استجابات افراد العينة جاءت في المتوسط مما يشير الى ان تأثير ضغوط العمل على العلاقات الاجتماعية موجود لكنة بدرجة معتدلة ، وتبين ان اكثر عبارة حصلت على موافقة مرتفعة (يقل انخراطي في المناسبات الاجتماعية بسبب انشغالي في العمل) ، ويليها التفاعل الاسرى .

بناء على ما سبق يمكن القول ان ضغوط العمل تمتد خارج بيئة العمل لتؤثر على الحياة الاجتماعية وخاصة المناسبات الاجتماعية والجوانب الاسرية والتواصل مع الأصدقاء ، مما يستدعى الاهتمام بتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الاجتماعية لضمان الاستقرار النفسي والاجتماعي للأفراد .

المحور الثالث: الدعم الاجتماعي

جدول رقم (9) يبين المعالجة الإحصائية لإجابات افراد العينة حول الدعم الاجتماعي

ت	السؤال	أوافق	أوافق تمامًا	محايد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.11	أحصل على دعم وتشجيع من أسرتي عندما أواجه ضغوط العمل	18 (36.0%)	15 (30.0%)	9 (18.0%)	5 (10.0%)	3 (6.0%)	2.20	1.212
.12	لدي أصدقاء أو زملاء يمكنني التحدث معهم عن مشكلات العمل	17 (34.0%)	15 (30.0%)	8 (16.0%)	6 (12.0%)	4 (8.0%)	2.30	1.282
.13	أشعر أن المحيطين بي يتفهمون وضعي المهني وظروف عملي	17 (34.0%)	14 (28.0%)	8 (16.0%)	6 (12.0%)	5 (10.0%)	2.36	1.336

.14	أجد المساندة من الأشخاص المقربين عند الحاجة	16 (%32.0)	16 (%32.0)	9 (18.0%)	5 (10.0%)	4 (8.0%)	2.30	1.249
.15	الدعم الاجتماعي الذي أتلقاه يساعدني على تحمل ضغوط العمل	17 (%34.0)	16 (32.0%)	9 (18.0%)	5 (10.0%)	3 (6.0%)	2.22	1.200

يظهر الجدول رقم 9 ان مستوى الدعم الاجتماعي في بيئة العمل جاء مرتفعا نسبيا ، وتشير المتوسطات الحسابية (2.20 – 2.36) الى وجود اتجاه إيجابي نحو الدعم الاجتماعي ، في حين تعكس الانحرافات المعيارية تباينا بسيطا في اراء المبحوثين حول مدى توافر هذا الدعم .

بناء عليه يتضح ان العاملين يتمتعون بدرجة جيدة من الدعم الاجتماعي في بيئة عملهم ، سواء من قبل الزملاء او المشرفين ، وهو يسهم في تعزيز التماسك الاجتماعي والتخفيف من حدة الضغوط النفسية الناتجة من متطلبات العمل .

جدول رقم (10) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لمحاور الاستبيان

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإجهاد المهني	3.58	1.26
العلاقات الاجتماعية	3.59	1.27
الدعم الاجتماعي	3.70	1.25

يتضح أن محور الدعم الاجتماعي حصل على أعلى متوسط (3.70)، مما يشير إلى أهميته في التخفيف من آثار الإجهاد المهني، بينما كان محور الإجهاد المهني هو الأقل نسبيًا (3.58)، مع تباين متقارب في جميع المحاور.

النتائج

1. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المحاور الثلاثة تجاوز متوسطها الحسابي القيمة المحايدة (3)، مما يدل على اتجاه عام نحو الموافقة على وجود مستويات من الإجهاد المهني وتأثيره على العلاقات الاجتماعية، مع إدراك واضح لأهمية الدعم الاجتماعي.
2. كان محور الدعم الاجتماعي هو الأعلى متوسطًا (3.70)، مما يشير إلى أن المشاركين يحصلون على دعم ملموس من الأسرة والأصدقاء والزملاء في مواجهة ضغوط العمل.
3. احتل محور العلاقات الاجتماعية المرتبة الثانية بمتوسط (3.59)، مما يعكس تأثيرًا متوسطًا إلى مرتفع للإجهاد المهني على تفاعل الأفراد مع محيطهم الاجتماعي.

4. جاء محور الإجهاد المهني في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.58)، مما يشير إلى وجود ضغوط عمل مؤثرة، لكن بدرجة أقل من تأثير الدعم الاجتماعي في التخفيف من حدتها.
5. قيم الانحراف المعياري تراوحت بين (1.21) و(1.33)، مما يدل على وجود تباين نسبي في آراء أفراد العينة حول محاور الدراسة.

التوصيات

1. تطوير برامج تدريبية للعاملين في إدارة الوقت والتعامل مع ضغوط العمل بطرق أكثر فعالية.
2. تعزيز أنشطة الدعم الاجتماعي داخل المؤسسات من خلال بناء شبكات دعم رسمية مثل فرق الزملاء وبرامج الإرشاد المهني.
3. تشجيع المؤسسات على وضع سياسات مرنة تساعد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية للعاملين.
4. توفير برامج توعية نفسية وصحية للعاملين لزيادة قدرتهم على مواجهة الإجهاد المهني وتقليل آثاره.
5. إجراء دراسات مستقبلية أكثر عمقًا لتحديد العوامل المؤثرة في مستويات الإجهاد المهني وربطها بالأداء الوظيفي.

المصادر و المراجع

1. أحلام ، بنارة (2020) مصادر الاجهاد المهني لدى القابلات في مستشفى حشاني القنطرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد بن خيضر بسكرة .
2. اميمة ، عناب (2018) الاجهاد المهني لدى الموظفات الاداريات (المصادر ، الاعراض ، استراتيجية المواجهة) ، رسالة دكتوراة ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي .
3. الخضر ، عثمان حمود (2005) : علم النفس التنظيمي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .
4. الخالدي ، سعاد (2019) : ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق الاسرى لدى العاملين في المؤسسات الصحية ، مجلة دراسات نفسية تربوية ، ع 20، جامعة الجزائر .
5. السرحانى ، خالد (2021) : الاجهاد المهني وأثره على الحياة الاجتماعية للعاملين في القطاع التعليمي ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ع 7، جامعة الملك سعود
6. الصالح، عامر علي(2014) .*أثر العمل والصراع الأسري على الالتزام بعمل المؤسسة: دراسة مقارنة بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة* .مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.
7. الفرماوي ، حمدي على (2009) : الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
8. حسن ، عبدالباسط (2004) : علم الاجتماع العام ، دار الغريب للنشر والتوزيع ، القاهرة .
9. حمداش ، نوال (2004) : قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجزائر ،ع 1
10. ديرى ، زاهر محمد (2011) : السلوك التنظيمي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ،
11. رضوان ، بدوية محمد (2021) : الطاقة النفسية الفعالة لعامل منبه للإجهاد الوظيفي ومعنى الحياة ، مجلة التربية ، ع 19 .
12. محمد، حسن خميس (2012) : ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير ، قسم أصول التربية بالجامعة الإسلامية .

13. نبيل ، بحيرى وعلى فارس (2014) : علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة ، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ع 3 ، جامعة الجزائر .

14. يحي ، بن على (2025) : الصمود النفسي وعلاقته بالإجهاد المهني للممرضين ، المجلة الاكاديمية للأبحاث والنشر ، ع 74 .

15. يمينة ، خلاوي (2019) : واقع الاجهاد المهني لدى عمال قطاع المحروقات ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية ، ع 11 ، الجزائر .