

الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة
في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

الباحث/ فيصل عايض محمد الأكلبي
باحث ماجستير إرشاد نفسي

إشراف

د. سطوحى سعد رحيم
أستاذ الصحة النفسية المشارك

المجلد (٩١) العدد الثاني ج (٣) أبريل ٢٠٢٥ م

مستخلص البحث باللغة العربية:

هدف البحث إلى الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في ضوء بعض المتغيرات، ولتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة البحث من (١٧٢) من العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، طبق عليهم مقياس الضغوط المهنية من اعداد الباحث، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية (معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، اختبار سميرنوف، اختبار ليفين، اختبار مان ويتني، اختبار ت لعينتين مستقلتين، اختبار كروسكال والس)، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة منخفض، كما أظهرت نتائج البحث وجود فروق داله احصائيا في مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية وفقا لمتغير المؤهل الدراسي، كما اظهرت نتائج البحث عدم وجود فروق داله احصائيا في مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية وفقا لمتغير النوع (الذكور-الإناث)، ومتغير التخصص (إداري- صحي)، ومتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، ومتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، وفي ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج أوصى البحث بعدد من التوصيات والمقترحات لبحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية-العاملين بمستشفى الصحة النفسية-المتغيرات الديموغرافية.

Occupational stress among workers at the Mental Health Hospital in Bisha Governorate in light of some variables

Abstract:

The current research aimed at revealing the level of occupational stress among workers at the Mental Health Hospital in Bisha Governorate in the light of some variables. Prepared by the researcher, the following statistical methods were used (Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, Smirnov test, Levin test, Mann-Whitney test, t-test for two independent samples, Kruskal-Wallis test), The results concluded that the level of occupational stress among workers at the Mental Health Hospital in Bisha Governorate is low, and the results of the study showed that there were statistically significant differences in the level of occupational stress among workers at the Mental Health Hospital according to the academic qualification variable. The results of the study also showed that there were no statistically significant differences in the level of stress. Professionalism among mental health hospital workers according to the variable of gender (male-female), the variable of specialization (administrative-health), the variable of marital status (single, married, divorced), and the variable of years of experience (less than 5 years, from 6-10 years, more From 10 years), and in light of the results of the study, the study recommended a number of recommendations and proposals for future research.

Keywords: *occupational pressures, mental health hospital workers, demographic variables.*

مقدمة البحث:

يتسم العصر الحديث بتزايد الضغوط على الأفراد في المؤسسات المجتمعية المختلفة؛ وبالتالي تسعى المؤسسات المجتمعية لمواجهة تلك الضغوط بما يضمن لها البقاء والاستمرار؛ ومما يساعدها على ذلك إدارة الضغوط التي يتعرض لها الأفراد بشكل يؤدي إلى تحسين الأداء وجودة العمل وزيادة الفعالية مما ينعكس على الخدمة المقدمة، ورفع الكفاءة، وتعزيز الانتماء للمؤسسة.

والتعرض للضغوط والتأثر بها سمة من سمات العصر الحديث التي تلاحظ في حياتنا اليومية بما فيها من أحداث ضاغطة ناتجة من ظروف خارجية داخلية أو كليهما، ايجابية كانت أم سلبية، التي تفرض بدورها تغيرات مهمة في حياتنا وفي الطريقة التي نتوافق بها مع أنفسنا ومع البيئة التي نعيش فيها وتضعنا امام تحديات ومتطلبات قد نكون عاجزين عن تلبيتها وتجاوزها، في حين ان تزايد هذه الاحداث والتغيرات يشكل عبئا على الفرد ويكون عرضة للضغوط النفسية. (طنجور، ٢٠١٤، ٨٠).

والأفراد الذين يتعرضون لضغوط عمل شديدة عرضة لكثير من النتائج السلبية التي تتركها تلك الضغوط، ذلك لأن أي نوع من التوتر أو الانفعال لا بد أن يصحبه نوع من التغيرات البدنية الظاهرة والتغيرات الفسيولوجية الداخلية، لأننا عندما نمر بحالة من الضغط والتوتر؛ فإنه يمكن ملاحظة التغيرات التي تحدث في أجسامنا من الشعور بزيادة ضربات القلب، أو ارتفاع ضغط الدم، أو زيادة معدل التنفس، أو تصيب العرق وجفاف الحلق، استجابة لتلك الضغوط التي نتعرض لها، ونتيجة للاستثارة العصبية، والهرمونية للغدد الصماء والاتصال الداخلي للجهاز العصبي وجهاز المناعة (هيجان، ١٤١٩، ٢١٧).

وقد تطور الاهتمام من دراسة الضغوط بصفة عامة إلى دراسة ضغوط العمل على وجه الخصوص حيث أثبتت العديد من الدراسات المتخصصة أن ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب وقلق وإحباط وتوتر؛ بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم لعملهم، ومن ثم قدرتهم على العمل

التي تعيق بالتالي المنظمات والمؤسسات في الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها (حريم، ٢٠٠٤).

ووفقا لما يراه Marshal & Cooper من أن الضغوط الوظيفية "مجموعة العوامل البيئية السلبية تتمثل في غموض الدور، صراع الدور، وظروف العمل السيئة، والأعباء الزائدة التي لها علاقة بأداء عمل معين" (العميان، ٢٠٠٤، ١٦).

ويعد عدم التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل من العوامل المؤدية لضغوط العمل، لذا يعدّ التعليم والخبرة من الخصائص الشخصية التي تؤثر في ضغوط العمل ومستوياتها لدى العاملين، لأن المعرفة والخبرة السابقة تمكن من التعامل مع الضغوط وتساعد على فهمها وإدراكها ومعالجتها (القبلان، ٢٠٠٤، ١١٢).

وتؤثر ضغوط العمل في أداء العاملين لأدوارهم المهنية المتوقعة منهم، وفي حالتهم النفسية داخل العمل بالإضافة إلى أنها تضعف من قدراتهم على التواصل مع الآخرين، كما تؤثر في جودة الخدمات التي تقدم للأفراد (المشعان، ٢٠٠٠، ١١)، ويرى كوبر أن ٧٣% من العاملين في بعض الشركات في بريطانيا أصبح انجازهم يتأثر سلباً بالضغوط النفسية في العمل. (كوبر، ٢٠٠١، ١٢٢).

وممارسة العمل بالمجال الصحي ترتبط بالتعرض للضغوط الناجمة عن عدد من العوامل منها: مواجهة معاناة المرضى وذويهم مع المرض والعلاج، التعرض لمواقف الحياة والموت، بالإضافة إلى الشعور بعدم القدرة على السيطرة على مجريات الأمور نتيجة للتعامل مع درجة من الغموض فيما يتعلق ببعض الأمراض والإجراءات الطبية، وتمر بيئة المنظمات الصحية اليوم بجملة من التغيرات المتمثلة في زيادة الضوابط الإدارية والمالية والقانونية والتغير المستمر للمعرفة والتقنية الطبية، والسعي لمواكبة هذه التغيرات والتكيف معها وهي أمور تحكم العاملين بالمجال الصحي (الغامدي، ٢٠٠٢).

ويتعرض العاملون في القطاعات المهنية وخاصة الصحية منها وبعض الأعمال الأخرى لدرجات متباينة من الضغوط المهنية التي تؤثر على صحتهم النفسية وتنعكس على أدائهم، ومن ثم تنعكس على مدى تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون فيها.

مشكلة البحث:

تعد الضغوط المهنية من الموضوعات المهمة في الحياة المعاصرة، وخصوصا في الوقت الحاضر نظرا لتعدد الحياة الاجتماعية، والتسارع الحضاري الذي يوجب على الإنسان المعاصر اللحاق به ومواكبته، وهو ما جعل منها عوامل ضغط تتفاوت آثارها على الأفراد والجماعات في المجتمع، لتكون ضغوط الحياة هي الأكثر شيوعا وانتشارا، مما جعل منها مجال اهتمام العلماء والباحثين ليعمقوا أبحاثهم حولها، وتمثل مؤشرات بيع أدوية الضغط، القرحة، والمسكنات بأنواعها والمشكلات الصحية المرتبطة بالانفعالات كضغط الدم، والسكر والصداع والتشنج العضلي دليلا على التأثيرات السلبية للضغوط (عسكر، ٢٠٠٣).

ومن خلال عمل الباحث أخصائي نفسي ومديرا للعيادات الخارجية بمستشفى الصحة النفسية والرعاية المديدة في محافظة بيشة من عام ١٤٣٣-٢٠١٣ فقد لاحظ بعض المشكلات المهنية التي تواجه الكادر الصحي والإداري بمستشفى الصحة النفسية والرعاية المديدة والتي تمثلت في شكوى العاملين بالكادر الصحي والإداري من المراجعين والمترددین على العيادات الخارجية وأقسام التنويم، وكذلك الشكوى من تعرضهم لضغوط من المرافقين لهم، كما لاحظ الباحث بعض المشكلات المرتبطة بالعمل والتي تمثلت في علاقة العاملين بعضهم البعض وعلاقتهم مع الرؤساء والمسؤولين، كما ظهرت مشكلة البحث من خلال اطلاع الباحث على العديد من البحوث والدراسات السابقة التي تناولت بعض المتغيرات النفسية والمهنية والديموغرافية لدى العاملين بالمؤسسات الصحية المختلفة كدراسة (العثامنة وعبدالغني، ٢٠٢٢)، ودراسات تناولت الضغوط المهنية لدى العاملين بالمستشفيات كدراسة (بن عمارة، ٢٠٢٢)، ودراسة (القيسي ومرشود، ٢٠٢١) ودراسة (النصراوي، ٢٠٢٠)، ودراسة (النجار، ٢٠٢١) ودراسة (مجيدر، ٢٠٢١) ومن خلال ما

سبق عرضه من إحساس الباحث بالمشكلة ومن خلال الدراسات السابقة يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

ما مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة؟
ويتفرع عن التساؤل الرئيس السابق التساؤلات البحثية التالية:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير الجنس (ذكور- إناث)؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير التخصص (إداري-صحي)؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)؟

أهداف البحث:

١- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير ضغوط العمل والتعامل مع الرؤساء والمسؤولين والتعامل مع الزملاء في العمل والتعامل مع المراجعين والمرضى.

٢- التعرف على الفروق في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في ضوء بعض المتغيرات (النوع-سنوات الخبرة-الحالة الاجتماعية-المؤهل التعليمي).

٣- إعداد وتطبيق مقياس الضغوط المهنية على العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في:

أولاً: الأهمية النظرية:

- إثراء المكتبة العربية وخاصة المكتبة السعودية بإطار نظري ودراسات سابقة في مفهوم الضغوط المهنية.

- حداثة الموضوع الذي يتناوله البحث الحالي-في حدود علم الباحث-وهو الضغوط المهنية للعاملين في مستشفيات الصحة النفسية، حيث هناك ندرة للدراسات في البيئة العربية، وخاصة في البيئة السعودية التي تناولت متغيرات هذا الموضوع في منظومة واحدة.

- أهمية متغير الضغوط المهنية والذي يعد من المفاهيم الحديثة نسبياً والتي لم يتم دراستها والاهتمام بها بشكل كافٍ -في حدود علم الباحث-باعتباره متغير له تأثيره لدى العاملين بالمجال الصحي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- اعداد مقياس للضغوط المهنية للعاملين في مستشفيات الصحة النفسية ويعد الأول من نوعه في حدود علم الباحث -في المملكة العربية السعودية.

-إمكانية الاستفادة من نتائج البحث الحالي في مساعدة القائمين على مستشفيات الصحة النفسية بتصميم وتقديم البرامج الإرشادية لتخفيف حدة الضغوط المهنية لدى العاملين بها.

- قد يسهم البحث الحالي بنتائج مهمه وتوصيات ومقترحات تساعد الباحثين في التطرق لأبحاث أخرى تهتم بالضغوط المهنية وعلاقتها بمتغيرات أخرى في المجال الصحي في البيئة السعودية.

حدود البحث: يتحدد البحث بالحدود التالية

١. الحدود الموضوعية: الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية

بمحافظة بيشة في ضوء بعض المتغيرات

٢. الحدود المكانية: مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

٣. الحدود بشرية: العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

٤. الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي ١٤٤٤هـ.

مصطلحات البحث:

أولاً: الضغوط المهنية:

تعرف بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الافراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود أفعال تظهر في سلوك الافراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية، أو في أدائهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي على الضغوط (عبد الباقي، ٢٠٠٥).

ويعرف الباحث الضغوط المهنية بأنها مجموعة العوامل المتمثلة في ضغوط العمل والتعامل مع الرؤساء والمسؤولين والتعامل مع الزملاء والتعامل مع المراجعين والمرضى والتي تؤثر على أداء وإنتاجية العمل.

التعريف الاجرائي للضغوط المهنية: هي الدرجة التي يحصل عليها العاملين بمستشفى الصحة النفسية على مقياس الضغوط المهنية أعداد الباحث، والذي يشمل الابعاد التالية:

- طبيعة العمل: وهو قدرة الممارس الصحي أو الإداري على انجاز المهام دون تضجر او ضيق، وعدم الانزعاج من الزملاء وتصرفاتهم مع التمتع بالقدرة على التواصل واستثمار الوقت في انجاز الأعمال.

- العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين ويقصد به شعور الممارس الصحي/ الإداري بعدم تعاون رئيسه في العمل، وعدم الثقة به وضعف قدرته على احتواء زملاءه والتعامل مع الازمات، وعدم تشجيعه للمبدعين من العاملين وتجاهل تكريمهم، والظهور بمظهر مخالف لسلوكه مع العاملين.

- العلاقة مع الزملاء ويقصد به شعور الممارس الصحي / الإداري بعدم الانسجام في علاقته مع زملاءه وعدم التعاون معهم، ورفض القيام بمهام زميله عند غيابه وحبه للصراعات والجدال فيما يخص العمل وعدم تقبله للنقد من الزملاء، وسلوكه بطريقة وصولية تغضب زملاءه في العمل.

- العلاقة مع المراجعين والمرضى ويقصد به شعور الممارس الصحي/ الإداري بعدم التزام المراجعين بالمواعيد المحددة لهم، مع الشعور بالضجر والضيق عند تعامله مع المراجعين، وعدم التماسه للعدر لهم، مع شعوره بحالة من الخوف عند تعامله مع أحد المراجعين.

ثانيا المتغيرات الديموغرافية:

ويقصد بها مجموعة من المتغيرات التي تشمل النوع (ذكر-انثى)، وسنوات الخبرة (اقل من خمس سنوات-من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، الحالة الاجتماعية(أعزب-متزوج-مطلق-أرمل)، المؤهل التعليمي (ثانوي-دبلوم-بكالوريوس-دراسات عليا).

ثالثا: العاملون في مستشفى الصحة النفسية:

وهم العاملون بالمجال الصحي والإداري بمستشفى الصحة النفسية والرعاية المديدة ويشمل الأطباء والأخصائيين والتمريض والفنيين والمساعدين والاداريين العاملين بالمستشفى.

أدبيات البحث:

بدأ استخدام مصطلح الضغط "Stress" في أوائل القرن الرابع عشر الميلادي، ويستخدم هذا المصطلح في العلوم المختلفة، بما في ذلك علم الطب، إذ كان مصطلح "الضغط"

يدل على اعتلال الصحة مع بداية القرن العشرين، واعتبر لازروس (Lazarus) مصطلح الضغط مصطلحاً عاماً يتضمن المنبهات التي تنتج تفاعلات الضغط، كما رأى أن مجال الضغط يشمل الظواهر الفسيولوجية والاجتماعية والنفسية، فضلاً عن المفاهيم المرتبطة بها، ويرى أن التوتر ليس مثيراً أو مستجيباً، بل هو علاقة ثنائية بين الفرد والبيئة حيث يؤثر الفرد ويتأثر بالبيئة (عربيات، وأبو أسعد، ٢٠١٨).

ولا شك أن قطاع الصحة في أغلب دول العالم هو الأكثر تعقيداً دون المهن الأخرى؛ لما يتسم به من حساسية العمل فيه، وهو ما يشكل ضغطاً على العاملين في هذا القطاع سواء الأطباء بتدرجاتهم واختصاصاتهم المختلفة، أو الممرضين والعاملين باختلاف مسمياتهم، نظراً لأن هذه المهنة على اتصال مباشر بحياة المريض، مما يجعل العاملين في هذا المجال عرضةً لأنواع مختلفة من الضغوط المهنية نتيجة المهام الملقاة على عاتقهم، وهذا ما يزيد من حالة التوتر والقلق عند العاملين في المجال الصحي بسبب مسؤوليتهم تجاه المريض (شويطر، خيرة، ٢٠١٣).

ويمكن القول إن ممارسة العمل بالمجال الصحي يرتبط بالتعرض للضغوط الناجمة عن عدد من العوامل منها: مواجهة معاناة المرضى وذويهم مع المرض والعلاج، التعرض لمواقف الحياة والموت، كما أن العاملين في المستشفيات وتحديدًا الأطباء يواجهون ضغوطاً مهنية تختلف كمياً وكيفياً باختلاف المهام أو المسؤوليات الموكلة إليهم، بالإضافة إلى العوامل النفسية ونمط وسمات الشخصية وظروف المعيشة، مما ينعكس عليهم بالسلب وعلى اتزانهم الانفعالي وعلى صحتهم البدنية والعقلية التي تؤثر بدورها على إنجازهم لمهامهم وعلى مردودهم بشكل عام. (صحرة، وداود، ٢٠٢١).

مفهوم الضغوط المهنية:

يرى (قوراري، ٢٠١٤) أن الضغوط: هي "تلك الحالة من الضيق والشدة الناتجة عن بيئة العمل أو المهنة"، وهي "مجموعة من استجابات الموظفين الممكنة في حالة مواجهتهم لمتطلبات وضغوطات مهنية لا تتناسب مع معارفهم وكفاءاتهم، والتي تستدعي استعمال

قدراتهم في موقف العمل (الأحسن، ٢٠١٥) " ويرى (عباسه، ٢٠١٦) أنها: "حالات الإجهاد الجسدي والنفسي والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب أو أعباء عليه أن يتوافق معها"، كما عرفها (نبيل ومحمد، ٢٠١٦) بأنها: "المتغيرات التي تحيط بالعاملين وتسبب لهم شعوراً بالتوتر"، ويرى (حسين، ٢٠١٨) أنها: "حالة من عدم الاتزان الوجداني والانفعالي للفرد، بسبب عوامل خارجية كزيادة العمل، أو بسبب خصائص بيئة العمل، أو بسبب طبيعة العلاقة مع الزملاء والرؤساء والمستفيدين، أو بسبب عوامل داخلية مثل الحالة الاجتماعية، ووجود مشكلات أسرية، ومستوى التعليم والتأهيل والخبرة، وسمات الشخصية"، ويعرفها (خالد، ٢٠١٩) بأنها: "عدم المواءمة بين خصائص العمل الشخصية ومتطلباته، فتسبب له تغييراً في توازنه"، وتعرفها (عبد الرحمن، ٢٠٢٠) بأنها: "حالة من القلق والتوتر وعدم الاتزان التي تصيب الفرد نتيجة لعدم التوافق بين قدراته وإمكاناته ومتطلبات الحياة والعمل، مما يمنعه من اشباع حاجاته وتحقيق أهدافه، ويكون لها انعكاسات سلبية نفسية وبدنية وسلوكية وأيضاً على مستوى أدائه"، ويرى (الصباغ، ١٩٨١) بأنها: "الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية، والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه"، كما عرفها (إسماعيل وآخرون، ٢٠٢١) بأنها: "مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل، تنشأ عنها حالة تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهاداً انفعالياً وشعور بالتهديد، وتكون ناتجة عن طبيعة العمل، وبيئته، وتعدد أدواره".

يتضح من التعريفات السابقة أنها تناولت التأثير المباشر على الفرد، كما ركزت على الاستجابات للمواقف التي يتعرض لها، واهتمت بدراسة المشاعر السلبية والتي تنعكس على تصرفاته سواء داخل بيئة العمل أو خارجها بصورة مستمرة، كما تظهر التعريفات السابقة أن الضغوط حالة من عدم الاتزان النفسي والجسدي لدى الفرد تظهر على سلوكه في العمل وتنعكس على حالته النفسية والجسمية، وتنشأ بسبب عدة عوامل موجودة في العمل أو البيئة المحيطة.

مراحل الضغوط المهنية

يرى (الخطيب، ٢٠٢٠) أن هناك مراحل يمر بها الفرد تُظهر تأثيره بالضغوط هي:

- مرحلة التعرض للضغط:

وهي مرحلة الشعور بوجود الخطر عندما يتعرض الفرد لمحفز داخلي أو خارجي، حيث يؤدي هذا المحفز إلى حدوث ضغوط معينة ينتج عنها بعض المظاهر التي يمكننا من خلالها معرفة تعرض الفرد للضغط، ومن أهم هذه المظاهر زيادة ضربات القلب، والأرق، والتوتر العصبي، وإساءة استخدام الوقت، والحساسية للنقد.

- مرحلة رد فعل التعامل مع الضغط:

تبدأ هذه المرحلة بعد التغييرات السابقة، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص منها وبالتالي يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح ينتقل إلى المرحلة الثانية حيث تعرض للضغط.

- مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف:

في هذه المرحلة يحاول الفرد معالجة الآثار التي حدثت ومقاومة أي تطورات إضافية ومحاولة التكيف مع ما حدث بالفعل، وإذا نجح الأمر فقد يستقر وهناك أمل في العودة إلى حالة التوازن، ولكن في حالة الفشل ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

- مرحلة التعب والاحتراق:

يصل الفرد إلى هذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لفترة طويلة، حيث يصبح متوترا بسبب محاولاته المتكررة للمقاومة والتكيف، بسبب بعض التأثيرات أهمها عدم الرضا عن جو العمل، وانخفاض معدلات الإنجاز، والتفكير في ترك الوظيفة، والأمراض العقلية مثل النسيان المتكرر، والسلبية، والاكتئاب، والأمراض العضوية مثل قرحة المعدة، وضغط الدم، ويرى الباحث أن استجابات الموظفين والعاملين تختلف لهذه المراحل باختلاف استعدادات وقدرات الفرد الذهنية والجسدية لتحمل الضغوط المهنية.

مصادر الضغوط المهنية:

تتعدد مصادر الضغوط المهنية وتختلف أسبابها، فهي تختلف باختلاف البيئة والأفراد والمهن، وباختلاف قدرة الفرد واستعداده لتحمل مثل هذه الضغوط، وما يعد مصدراً للضغط لشخص ما، قد لا يكون كذلك بالنسبة لشخص آخر، وقد تحدث الضغوط المهنية نتيجة لسبب واحد، أو قد يشترك في إحداثها أسباب عدة ترجع إلى شخصية الفرد، أو لبيئة العمل، أو نتيجة التفاعل بين السببين، ويمكن القول إن هناك عوامل كثيرة تساهم في حدوث الضغوط على الفرد في مجال عمله، ويمكن تصنيفها على النحو التالي:

المصادر ذات العلاقة ببيئة العمل، وتسمى أيضاً الأسباب الخارجية، وتشمل:

١. طبيعة ومتطلبات العمل ودرجة تفاوتها من مهنة إلى أخرى.
٢. صراع الدور: وهو التعارض في الأدوار المطلوبة من الفرد.
٣. غموض الدور وعدم وضوح المسؤوليات: ويقصد بذلك نقص المعلومات لدى الفرد، أو عدم تأكده من الصلاحيات والواجبات والمسؤوليات الوظيفية.
٤. زيادة العبء الوظيفي: ويحدث الضغط عندما تزداد المهام المطلوبة من الفرد القيام بها في عمله، ويمكن أن تكون هذه الزيادة كمية أو نوعية، فالكمية تتعلق بإدراك الفرد أن المطلوب منه يتجاوز طاقته وقدراته، ولا يمتلك الوقت الكافي لإنجاز المهام المطلوبة، أما النوعية فتتعلق بقدرة الفرد ومهارته في التعامل مع المهام المطلوبة.
٥. قلة العبء الوظيفي: إن قلة العبء الوظيفي تعد مصدراً لإزعاج الفرد، كما يعد سبباً من أسباب الضغط المهني، حيث إن الفرد لديه من العمل الذي لا يرضي قدراته وطاقاته واهتماماته وحماسه، مما يجعله عرضة للملل وافتقار الشعور بالأهمية أو الإثارة في عمله.

٦. عوائق التطور أو النمو المهني: تعتبر إحدى مصادر الضغط في العمل، كالحاجة إلى فرص الترقية، وعوائق الطموح والشك في المستقبل المهني، والتغيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.

٧. المسؤولية عن الآخرين: تحمل المسؤولية يعد ضغطاً في البيئات التي تعطي وزناً وأهمية للمحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية مرتبطة بالعمل مع الأفراد، مقارنةً بالمسؤولية المتعلقة بالأجهزة والآلات. (مجاهر، ٢٠١٣) (ربيع، ٢٠٢١)، (Amilin, 2017؛ O'nail et, al, 2018)

المصادر ذات العلاقة بالفرد نفسه:

هناك العديد من العوامل التي تتعلق بالفرد، والتي تساهم في حدوث ضغوط مهنية، ويكون لها تأثير واضح على شخصية الفرد وتعامله مع الآخرين، وقد قسمت هذه العوامل إلى أقسام:

١. المصادر المتعلقة بشخصية الفرد: مثل: إدراك الفرد للتوتر، ومفهوم الوعي الذاتي، ومركز التحكم في الأحداث، والحالة النفسية والجسدية، والقدرة والاكتفاء الذاتي، ونمط شخصية الفرد.

٢. المصادر النفسية: تختلف مصادر الضغط النفسي عن المصادر الوظيفية حيث إن العوامل المؤثرة على حياة الفرد قد تولد الضغوط، ويزيد الإحباط والقلق من توليد الضغوط على الفرد.

٣. المصادر السلوكية: وتتركز هذه المصادر على تصرفات الفرد سواء بوعي أو بغير وعي؛ مما يسبب سوء إدارة الوقت، والصراع الشخصي كمصدرين مهمين لإدارة الضغط المهني.

٤. المصادر الأسرية: مثل المشكلات الأسرية، والصراع بين دور في المنزل والعمل، والمشكلات مع الأصدقاء والأقارب، والخوف من فقدان الوظيفة، أو من الفشل وعدم الكفاءة. (القرشي، ٢٠١٠، الخضر، ٢٠١١).

ومن بين مصادر الضغوط المهنية سياسة المؤسسات والمنظمات، كعدم وضوح تقييم أداء العمل، وعدم المرونة في التعامل مع العاملين (عاشور، ٢٠١٢)، ويمكن تقسيم الضغوط حسب مصدرها إلى: الضغوط الناتجة عن المصادر الداخلية والناجمة من داخل المنظمة نفسها، الضغوط الناجمة عن الكوادر البشرية، الضغوط الاجتماعية، والتي تتمثل في القواعد والقوانين والعادات واللوائح التي وضعها المجتمع، الضغوط الفردية مثل حب الذات واحترام الذات والثقة بالنفس والضغوط الاقتصادية (جمال، ٢٠١٩)، ويعد التطور التقني من مصادر الضغوط المهنية. (باتشيري، ٢٠١٥)، وقد أشار (المسيران والمساعد، ٢٠١٤) إلى أنه تم تقسيم العوامل المسببة للضغوط المهنية إلى ثلاث فئات هي: عوامل بيئة وعوامل تنظيمية وعوامل شخصية، ومن أبرز العوامل البيئية عدم استقرار الحالة الاقتصادية، ومن العوامل التنظيمية غموض الدور الوظيفي، وصراع الدور، وعلاقات الفرد داخل بيئة العمل، والهيكل التنظيمي بالمؤسسة، وظروف بيئة العمل، أما ما يتلق بالعوامل الشخصية فهي مرتبطة بالخصائص الفردية للشخص نفسه، وتتمثل في نمط الشخصية والخبرة، ومستوى الثقة بالنفس، ويرى الباحث أنه لا توجد وظيفة أو مهنة خالية من الضغط، وأن الجميع، بغض النظر عن المكانة أو الدور، عرضة للضغط، كما هو الحال مع العاملين في مستشفيات الصحة النفسية، وغالبا ما يتعرضون للضغط النفسي أو ضغط العمل والضغط الإداري، بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن التعامل مع هذه الفئة من المرضى في ظل صعوبات التعامل معهم.

أبعاد الضغوط المهنية:

تتعدد الآثار التي قد تولد التوتر في الفرد وتؤثر على حياته النفسية والجسدية والمادية، ويتناول الباحث أربعة أبعاد للضغوط المهنية في بيئات العمل المختلفة على النحو التالي:

١. ضغوط تتعلق بطبيعة العمل: من حيث تنوع الواجبات المطلوبة أو أهمية العمل، وكمية ونوعية التغذية المرتدة من تقييم الأداء (العميان، ٢٠١٣). كما أن العبء الزائد للفرد مصدرا للتوتر (الحلبي، ٢٠١١).

٢. ضغوط تتعلق بالتعامل مع الرؤساء: حيث يواجه الأفراد المسؤولون عن الآخرين في تحفيزهم ومكافأتهم ومعاقبتهم والتواصل معهم ضغوطا أكثر من غيرهم، وكذلك تؤثر مواقف وتوقعات المديرين والمشرفين على طبيعة علاقاتهم مع الموظفين أو العمال الذين يشرفون عليهم (الحلي، ٢٠١١).

٣. ضغوط تتعلق بالتعامل مع الزملاء: ويمكن أن يتعرض الفرد للضغوط المهنية بفعل زملاء العمل كالاقتدار إلى تماسك الجماعة، والاقتدار إلى دعم الجماعة ومؤازرتها، والصراع بين أفراد الجماعة.

٤. ضغوط تتعلق بالتعامل مع المرضى: فالمستشفيات من المؤسسات التي يتعامل أفرادها مع المرضى والمراجعين وجهاً لوجه، ويواجه العاملون بالمستشفيات العديد من الضغوط التي ينبغي مواجهتها والتعامل معها بآلية جيدة (يونس، ٢٠٢٠)، وهناك أيضا أبعاد للضغوط المهنية في بيئات العمل المختلفة منها:

١. ضغوط الهيكل التنظيمي: (العميان، ٢٠١٣). (الحلي، ٢٠١١).

٢. ضغوط التقدم والنمو: قد تفرض بعض الضغوط نفسها على الفرد مثل ضغوط التقدم أو الإنجاز، وهذا يحدث عادة عندما يضع الفرد لنفسه بعض المعايير، أو عندما يقارن نفسه بالآخرين، أو عندما يحدد لنفسه وقتا محددا لتحقيق هدف معين. (الحلي، ٢٠١١)، ويرى الباحث أن الضغوط المهنية جزء من حياة الفرد، وأن مصادر الضغوط ترتبط بالفرد والمؤسسة التي يعمل بها، والبيئة التي تحيط به، وعدم توافق الفرد مع بيئته ومهنته يؤدي به إلى التعرض المستمر للضغوط، وتختلف قدرة الأفراد للاستجابة للضغوط التي يواجهونها فقد تكون أعلى ضغط لدى الفرد بشكل أكبر من حيث التأثير على فرد آخر.

الآثار المترتبة على الضغوط المهنية:

١. الآثار النفسية: مثل تقلب المزاج، والاكتئاب، والوحدة، والقلق، والخوف، والتوتر.....الخ.
 ٢. الآثار السلوكية: تتمثل في الغياب غير المبرر عن العمل، والنزعة العدوانية، والتخريب، والإرهاق.
 ٣. الآثار الصحية: ارتفاع ضغط الدم، وقرحة المعدة، والصداع، والأرق.
 ٤. آثار اجتماعية: تؤثر الضغوط على الحياة الاجتماعية، وتزيد من الخلافات الزوجية، والطلاق والانفصال.
 ٥. الآثار السلبية على بيئة العمل: إعاقة سير العمل، تعطيل المهام المطلوبة (العمرى، ٢٠١٩).
- كما أن هناك نوعين من الآثار يمكن أن يلحقها الفرد نتيجة تعرضه للضغوط، آثار إيجابية تتمثل في بذل مزيد من الجهد لتحسين الأداء والتغلب على مسببات الضغوط، وآثار سلبية نتيجة عدم القدرة على تحمل الضغوط أو التغلب عليها، وتتمثل في آثار ذاتية كالعدوانية، واللامبالاة، والقلق، والتضجر، والإعياء، والإحباط (Skaalvik & Skaalvik, 2015).
- ### استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية:
- تعد إدارة الضغوط ومواجهتها ضرورية لأن المواجهة عملية تصدي للمتطلبات الداخلية والخارجية التي يقدرها الفرد على أنها ضغوط للحد منها أو التغلب عليها، وينظر البعض إلى المواجهة على أنها سلسلة من التفاعلات بين الفرد بما لديه من مصادر، وقيم، والتزامات، والبيئة المعينة بما فيها من مصادر ومتطلبات وقيود، وعليه فإن المواجهة ليست فعلاً يتخذ لمرة واحدة ثم ينتهي، وإنما هي مجموعة من الاستجابات التي تحدث عبر الزمن، ويؤثر بها الفرد في البيئة المحيطة ويتأثر بها (Bhui, et, al. 2016).

الطرق الفردية لإدارة الضغوط المهنية:

تختلف الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تخفيف الآثار الناجمة عن الضغوط المهنية، وهناك وسائل يمكن للشخص اتباعها لتخفيف الضغوط وهي كالتالي:

١. الاسترخاء: كونه يؤدي إلى انخفاض توتر العضلات وانخفاض ضربات القلب وضغط الدم.

٢. التأمل: ويتم فيها استرخاء العضلات والجهاز العصبي اللاإرادي وتفرغ الذهن والابتعاد عن التفكير في العالم الخارجي.

٣. شبكة العلاقات: وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق عرى الصداقة والعلاقات بينه وبين زملائه في العمل وغيرهم خارج العمل، بما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له. (حريم، ٢٠٢٠)

بعض النظريات المفسرة لمفاهيم البحث:

لقد اهتمت مدارس علم النفس كمدرسة التحليل النفسي، والمدرسة السلوكية، والمدرسة المعرفة وغيرها بتفسير الضغط النفسي بناءً على الأفكار التي جاءت بها تلك المدارس، وقد قدم هانز سيلبي: Selye نظرية عام ١٩٥٦م ثم أعاد صياغتها مرة أخرى عام ١٩٧٦م وأطلق عليها زملة التوافق العام "General Adaptation Syndrome". وتعد هذه النظرية هي واحدة من النظريات البيولوجية التي اعتمدت على التفاعلات البيولوجية والفسيولوجية في تفسيرها، وسيلبي Selye هو أول رائد قدم مفهوم الضغوط في الحياة العملية وطور نموذجاً للضغوط النفسية وعلاقتها بالأمراض، حيث يعتقد أن المرض هو تعبير عن الأحداث النفسية والاجتماعية، وأشار إلى أن الضغط له دور مهم في التسبب في نسبة عالية من الإرهاق والعاطفة التي تؤثر على الجسم، حدوث أي إصابة جسدية أو عاطفية غير سارة أو التعب والألم المرتبط بتلك الضغوط، ويرى سيلبي أن الإجهاد عامل مهم يؤثر على الصحة لأنه يضعف وظائف الإنسان، حيث تؤدي التغيرات الجسدية والعاطفية غير السارة الناتجة عن الإجهاد إلى مجموعة من الأعراض تسمى

أعراض التكيف العامة، وقد أوضحت هذه النظرية أن أصل وسبب الإجهاد لدى الأفراد هو التناقض بين احتياجات الفرد، وإلى أي مدى يقوم بتقييم التهديد وإدراكه من خلال مرحلتين: معرفة أسباب الإجهاد الذي يتعرض له، ومدى قدرته على التعامل مع هذه التهديدات، وتصور سيلي ردود الفعل النفسية والجسدية للإجهاد، واعتبر أعراض الاستجابة الفسيولوجية للإجهاد كهدف للحفاظ على الكيان والحياة، وحدد سيلي ثلاث مراحل دفاعية أطلق عليها أعراض التأقلم العامة تمثلت في مرحلة الفرع، والمقاومة، والإجهاد (خليفة، وعيسى، ٢٠٠٧).

وقد حددت نظرية Selye أصل الإجهاد على أنه تناقض بين متطلبات الفرد الشخصية، وتقييمه للتهديد من خلال مرحلتين: معرفة أسباب الضغط، وتحديد طرق التغلب على التهديدات (عثمان، ٢٠١٠)، ويتم تحديد شدة الاستجابة للتوتر من خلال عوامل وسيطية، وتعتمد جودة الاستجابة على نوع عملية التكيف، وتضيف أن التهديد أو التغلب على المشاكل يعتمد على النشاط المعرفي للتقييم وكل نمط تقييم معين للاستجابة (بخوش، ٢٠١٩)، ويتضح مما سبق أن نظرية سيلي فسرت الضغوط حسب الاستجابة الفسيولوجية للأفراد، كما رأى أن تعرض الفرد للضغوط وعدم قدرته على مواجهتها يؤدي إلى اختلاف في الوظائف النفسية والفسيولوجية؛ مما ينتج عنه أمراض واضطرابات نفسية وسوء التوافق النفسي.

دراسات سابقة: تصدت دراسة (النصراوي، ٢٠٢٠) إلى قياس الضغوط المهنية لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية، استخدم مقياس الضغوط المهنية، تكونت العينة من (١٠٨٨) طبيب (٥٦١ ذكورا و٥٢٧ إناثا) من الأطباء، أظهرت النتائج أن الأطباء يعانون من مستوى عالي جدا من الضغوط المهنية، ولم توجد فروق تعزى لمتغير الجنس، أما فيما يتعلق بالفروق تبعا للتدرج الوظيفي كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح المقيم الدوري، وتناولت دراسة (النجار، ٢٠٢١) تحديد مصادر ضغط العمل لدى الممرضات العاملات في المستشفيات العامة، طبقت استبانة لقياس مستويات ضغط

العمل، تكونت العينة من (١٠٠) ممرضة ، أظهرت نتائج الدراسة أن عاملي عبء العمل والعمل الجماعي السيء من أكثر مصادر ضغوطات العمل لدى الممرضات العاملات في المستشفيات العامة بمدينة بنغازي، وكما توصلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابة الممرضات فيما يتعلق بمصادر ضغوطات العمل لديهم تعزي للحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابة الممرضات تعزي لمتغير (مكان العمل)، وهدفت دراسة (مجيدر ،٢٠٢١) إلى التعرف واقع المعاناة من الضغوط المهنية لدى الممرضين، تكونت العينة من ٩٧ ممرض، طبق استبيان يقيس الضغوط، وأظهرت النتائج أن ضغوط طبيعة العمل والضغوط الاجتماعية جاءت في المرتبة الأولى في وجهة نظر الممرضين، إضافة إلى الضغوط الفيزيائية والمادية وكذلك عدم عدالة مسؤولي القطاع في تصميم نظام أجور يتلاءم مع طبيعة العمل الكبير الذي يقوم به الممرضين، وهدفت دراسة (القيسي ومرشود ،٢٠٢١) إلى التعرف على الضغوط الناتجة عن جائحة كوفيد-١٩ وعلاقتها باليقظة الذهنية والتعاؤل والتشاؤم لدى عينة من الأطباء في الأردن، طبق ثلاثة مقاييس، على عينة من (٢١٢) طبيباً (١١٨ ذكور، ٩٤ إناث)، أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط إلى منخفض من الضغوط الناتجة عن جائحة كوفيد-١٩، وتشير النتائج إلى وجود فروق في الضغوط النفسية والاجتماعية وعدم وجود فروق في الضغوط الصحية والاقتصادية، أما متغير العمر فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق في الضغوط الناتجة عن جائحة "كوفيد-١٩"، كما دلت النتائج على وجود فروق في الضغوط المهنية فقط تعزي لمتغير الإصابة، وسعت دراسة (بن عمارة ،٢٠٢٢) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي لدى الكادر التمريضي، تكونت العينة من ٦٠ ممرضا وممرضة، طبق مقياس الضغوط المهنية، ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي لدى الكادر التمريضي، هدفت دراسة (العثامنة وعبد الغني ،٢٠٢٢)

إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي في المستشفيات الجامعية في الأردن، طبق مقياس ضغوط العمل، على عينة من (٢٧٦) ممرضة، توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عالي من ضغوط العمل التي تتعرض له الممرضات في المستشفيات الجامعية في الأردن، ووجود أثر سلبي لضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن.

تعليق على الدراسات السابقة:

من حيث المنهج يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي المسحي، وهو ما يتفق مع دراسة (بن عمارة ٢٠٢٢)، دراسة (النجار ٢٠٢١)، دراسة (مجيدر ٢٠٢١)، دراسة (النصراوي ٢٠٢٠)، ودراسة (العثامنة وعبد الغني ٢٠٢٢) دراسة (القيسي ومرشود ٢٠٢١)، ومن حيث الأداة: اعتمد البحث على المقياس كأداة، وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات مثل دراسة (القيسي ومرشود ٢٠٢١) التي استخدمت مقياس الضغوط، دراسة (بن عمارة ٢٠٢٢)، دراسة (العثامنة وعبد الغني ٢٠٢٢)، دراسة (النجار ٢٠٢١)، دراسة (مجيدر ٢٠٢١)، دراسة (النصراوي ٢٠٢٠)، فيما اختلفت مع دراسة (القيسي ومرشود ٢٠٢١) التي استخدمت مقياس التفاؤل والتشاؤم واليقظة الذهنية. ودراسة (بن عمارة ٢٠٢٢) التي استخدمت مقياس الاحتراق النفسي، واختلفت مع كل من دراسة (حامد ٢٠٢٠).

فروض البحث:

من خلال ما سبق يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظه بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقا لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقا لمتغير التخصص (إداري-صحي).

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)؟

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)؟

إجراءات البحث:

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي

مجتمع البحث: بلغ مجتمع البحث (٢٤٤) موظفا ما بين (إداري، وصحي) وفقا لإحصائية القوى العاملة الخاصة بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة للعام (١٤٤٤هـ).

عينة البحث: بلغ إجمالي عينة البحث (١٧٢) موظفا من العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وقد قام الباحث بتقسيمهم إلى مرحلتين: **المشاركون في البحث الاستطلاعي:** بلغ عدد المشاركين في البحث الاستطلاعي (٤٠) موظفا من العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وتم استخدام تلك العينة في حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث الحالي والمتمثلة في مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، **المشاركون في البحث الأساسي:** بلغ عدد

المشاركين في الدراسة الأساسية (١٣٢) موظف من العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وذلك للتأكد من صحة فروض البحث، والجداول التالية توضح إجمالي عدد المشاركين في عينة البحث الأساسي وتوزيعهم حسب متغيرات البحث التصنيفية وفقا لخصائص العينة.

جدول (١) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير النوع (ن=١٣٢) موظف

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكور	96	72.7%
	إناث	36	27.3%
	المجموع	١٣٢	١٠٠%

يوضح الجدول (١) أن ما نسبته (٧٢.٧%) من أفراد العينة من الذكور، وما نسبته (٢٧.٣%) من أفراد العينة من الإناث، وهذا يشير إلى أن الغالبية الذين شملتهم العينة هم من فئة الذكور.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير التخصص (ن=١٣٢) من العاملين

بمستشفى الصحة النفسية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
نوع التخصص	إداري	35	26.5%
	صحي	97	73.5%
	المجموع	132	١٠٠%

يوضح الجدول (٢) أن ما نسبته (٢٦.٥%) من أفراد العينة من الإداريين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وما نسبته (٧٣.٥%) من أفراد العينة من الصحيين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وهذا يشير إلى أن الغالبية الذين شملتهم العينة هم من الصحيين.

جدول (٣) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير الحالة الاجتماعية (ن=١٣٢) من العاملين

بمستشفى الصحة النفسية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الحالة الاجتماعية	أعزب	20	15.2%
	متزوج	108	81.8%
	مطلق	4	3.0%
	المجموع	١٣٢	١٠٠%

يوضح الجدول (٣) أن ما نسبته (١٥.٢%) من أفراد العينة أعزب، وما نسبته (٨١.٨%) من أفراد العينة متزوج، وما نسبته (٣.٠%) من أفراد العينة مطلق، وهذا يشير إلى أن الغالبية الذين شملتهم العينة حالتهم الاجتماعية متزوجون،

جدول (٤) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير المؤهل الدراسي (ن=١٣٢) من العاملين

بمستشفى الصحة النفسية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل الدراسي	ثانوية	8	6.1%
	دبلوم	46	34.8%
	بكالوريوس	52	39.4%
	دراسات عليا	26	19.7%
	المجموع	١٣٢	١٠٠%

يوضح الجدول (٤) أن ما نسبته (٦.١%) من أفراد العينة حاصلون على ثانوية، وما نسبته (٣٤.٨%) من أفراد العينة حاصلون على دبلوم، وما نسبته (٣٩.٤%) من أفراد العينة حاصلون على بكالوريوس، وما نسبته (١٩.٧%) من أفراد العينة حاصلون على دراسات عليا، وهذا يشير إلى أن الغالبية الذين شملتهم العينة هم حاصلون على بكالوريوس.

جدول (٥) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير سنوات الخبرة (ن=١٣٢) من العاملين

بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	20	15.2%
	من ٦-١٠ سنوات	32	24.2%
	أكثر من ١٠ سنوات	80	60.6%
	المجموع	١٣٢	١٠٠%

يوضح الجدول (٥) أن ما نسبته (١٥.٢%) من أفراد العينة خبرتهم أقل من ٥ سنوات، وما نسبته (٢٤.٢%) من أفراد العينة خبرتهم من ٦-١٠ سنوات، وما نسبته (٦٠.٦%) من أفراد العينة خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات، وهذا يشير إلى أن الغالبية الذين شملتهم العينة هم لديهم خبرة أكثر من ١٠ سنوات.

أدوات البحث: -

لتحقيق هدف البحث لدى عينة البحث من العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة استخدم الباحث بعض أدوات القياس التي بقي بهذا الغرض والتي تمثلت في مقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحث، وفيما يلي وصف لأداة البحث:

- مقياس الضغوط المهنية:

تحديد الهدف من المقياس: يهدف المقياس الحالي إلى قياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة (طبيعة العمل، العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المراجعين والمرضى) لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

- خطوات بناء المقياس: -

مر بناء هذا المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهي على النحو الآتي: الاطلاع على تعريفات الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في الأطر النظرية والدراسات والأبحاث السابقة التي أوضحت مكوناته،

الاطلاع على بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الضغوط المهنية لدى العاملين المجال الصحي مثل دراسة (عمارة ٢٠٢٢) و (العثمانة ٢٠٢٢) و (النجار ٢٠٢١) و (مجيدر ٢٠٢١)، تحديد مفهوم وأبعاد الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة إجرائيا، ومفردات كل بُعد في ضوء مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة الخاصة بأبعاد الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على النحو الآتي:

مفهوم الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة: ويقصد به طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين والمرضى ويتحدد إجرائيا بمجموع استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على عبارات مقياس الضغوط المهنية ويتضمن مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة الأبعاد الآتية: -

١- البعد الأول: طبيعة العمل:

ويقصد به قدرة الممارس الصحي أو الإداري على انجاز المهام دون تضجر أو ضيق وعدم الانزعاج من الزملاء وتصرفاتهم مع التمتع بالقدرة على التواصل واستثمار الوقت في انجاز الأعمال ويتحدد إجرائيا بمجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة في البعد الخاص بطبيعة العمل على مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

٢- البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين:

يقصد به شعور الممارس الصحي/ الإداري بعدم تعاون رئيسه في العمل، وعدم الثقة به وضعف قدرته على احتواء الزملاء والتعامل مع الأزمات، وعدم تشجيعه للمبدعين من العاملين وتجاهل تكريمهم، والظهور بمظهر مخالف لسلوكه مع العاملين ويتحدد إجرائيا بمجموع الدرجات التي تحصل عليها أفراد العينة في البعد الخاص بالعلاقة مع

الرؤساء والمسؤولين على مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

٣- البعد الثالث: العلاقة مع الزملاء:

يقصد به شعور الممارس الصحي / الإداري بعدم الانسجام في علاقته مع زملاءه وعدم التعاون معهم، ورفض القيام بمهام زميله عند غيابه وحبه للصراعات والجدال فيما يخص العمل وعدم تقبله للنقد من الزملاء، وسلوكه بطريقة وصولية تغضب زملاءه في العمل، ويتحدد إجرائيا بمجموع الدرجات التي تحصل عليها أفراد العينة في البُعد الخاص بالعلاقة مع الزملاء على مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

٤- البعد الرابع: العلاقة مع المراجعين والمرضى:

يقصد به شعور الممارس الصحي / الإداري بعدم التزام المراجعين بالمواعيد المحددة لهم، مع الشعور بالضجر والضييق عند تعامله مع المراجعين، وعدم التماسه للعدول لهم، مع شعوره بحالة من الخوف عند تعامله مع أحد المراجعين، ويتحدد إجرائيا بمجموع الدرجات التي تحصل عليها أفراد العينة في البُعد الخاص بالعلاقة مع المراجعين والمرضى على مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

وتم اختيار هذه الأبعاد الأربعة لأنها الأكثر تكراراً وشيوعاً في الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت قياس الضغوط المهنية لدى العاملين في وزارة الصحة بصفة عامة، وانطوى تحت كل بُعد من الأبعاد عدداً من العبارات، وتتطلب استجابات معينة من أفراد العينة، وهذه العبارات تعد بمثابة مثيرات يستجيب لها المفحوصون، وتم جمعها في مقياس واحد بلغ عدد عباراته في صورته الأولى (٦٢) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد رئيسية، وهي (طبيعة العمل، العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المراجعين والمرضى)، وكل بُعد يتكون من عدد من العبارات، وأمام كل عبارة خمسة

بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) حيث يختار العاملون في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة منها بديلاً واحداً فقط وهو الذي ينطبق عليه أمام كل عبارة من عبارات المقياس وذلك بوضع علامة (✓) تحت الاختيار المناسب له. وقد راع الباحث عند صياغة وبناء مفردات المقياس ما يأتي: -

١- أن تكون مناسبة لمستوى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

٢- أن تكون واضحة وبسيطة ومختصرة وغير مركبة وممثلة لفكرة واحدة.

٣- أن تكون مرتبطة ارتباطاً مباشراً بموضوع القياس والبعد الذي وردت ضمنه.

٤- أن تكون معبرة عن اتجاه فكرى قد يكون مرغوباً فيه أو غير مرغوب فيه.

الخصائص السيكومترية للمقياس: -

أولاً: الصدق: اعتمد الباحث في حساب صدق المقياس على ثلاثة أنواع من الصدق على النحو الآتي: -

١- **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس في صورته الأولية والبالغ عدد عباراته (٦٢) عبارة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي وعلم النفس والصحة النفسية، والبالغ عددهم (٩) محكمين، وذلك لإبداء الرأي حول العناصر الآتية: صلاحية المقياس من حيث وضوح صياغة تعليماته، مدى دقة صياغة عبارات المقياس، مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تقيسه، مدى تمثيل المقياس للهدف الذي وضع لقياسه، مدى ملائمة العبارات لمستوى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، إضافة عبارات أخرى يرونها مناسبة.

جدول (٦) نسب الاتفاق بين المحكمين على مفردات مقياس الضغوط المهنية لدى

العاملين في مستشفى الصحة النفسية (ن=٩) محكمين

م	عناصر التحكيم	عدد الاتفاق	نسب الاتفاق
١	صلاحية المقياس من حيث وضوح صياغة تعليماته.	٨	٨٨.٨%
٢	مدى دقة صياغة عبارات المقياس ووضوحها.	٩	١٠٠%
٣	مدى تمثيل كل مفردة للمحور التي تقيسه	٨	٨٨.٨%
٤	مدى تمثيل المقياس للهدف الذي وضع لقياسه.	٨	٨٨.٨%
٥	مدى ملائمة العبارات لمستوى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظه بيشة	٩	١٠٠%
	متوسط نسب الاتفاق.		٩٣.٢٨%

يتضح من الجدول (٦) أن نسب اتفاق الحكمين على بنود التحكيم تراوحت ما بين (٨٨.٨% - ١٠٠%) وكان متوسط نسب الاتفاق (٩٣.٢٨%) وهى نسب اتفاق عالية، مما يدعو إلى الثقة في صلاحية المقياس لقياس ما يهدف إليه، هذا وقد تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات، وقد راعي الباحث ذلك، في حين تم حذف ثلاثة عبارات من المقياس نظراً لأنها لم تلق اتفاقاً بين المحكمين بنسبة (٨٠%)، وبالتالي أصبح المقياس يتكون من (٥٩) عبارة، واعتبرت نسبة اتفاق المحكمين مؤشراً لصدقه مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها بعد تطبيق المقياس على أفراد العينة. صدق المقارنة الطرفية:

كما قام الباحث بحساب صدق المقياس باستخدام صدق المقارنة الطرفية: مستخدمة اختبار مان - ويتني Mann-Whitney U لمعرفة مدى دلالة الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية من العينة الاستطلاعية، حيث قام الباحث بترتيب درجات عينة البحث الاستطلاعية (٤٠) من العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظه بيشة، على مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظه بيشة ترتيباً

تنازليا، ثم قارن بين (٢٧%) من الحاصلين على أعلى الدرجات، و(٢٧%) من الحاصلين على أقل الدرجات باستخدام اختبار مان ويتي، كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (٧) نتائج اختبار مان ويتي لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات المرتفعين والمنخفضين على مقياس الضغوط المهنية

المتغير	البيان المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة z	قيمة الدلالة
طبيعة العمل	المرتفعون	12	18.50	222.00	.000	4.161-	.000
	المنخفضون	12	6.50	78.00			
العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	المرتفعون	12	18.25	219.00	3.000	3.989-	.000
	المنخفضون	12	6.75	81.00			
العلاقة مع الزملاء	المرتفعون	12	18.33	220.00	2.000	4.046-	.000
	المنخفضون	12	6.67	80.00			
العلاقة مع المراجعين والمرضى	المرتفعون	12	18.50	222.00	.000	4.166-	.000
	المنخفضون	12	6.50	78.00			
الدرجة الكلية للمقياس	المرتفعون	12	18.50	222.00	.000	4.159-	
	المنخفضون	12	6.50	78.00			

يتضح من الجدول السابق (٧) أن قيمة (Z) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) بالنسبة لأبعاد المقياس والدرجة الكلية له، حيث بلغت على الترتيب - (٤.١٦١)، (٤.٩٨٩)، (٤.٠٤٦)، (٤.١٦٦)، (٤.١٥٩)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المنخفضين والمرتفعين في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية لصالح المرتفعين، وهذا يدل على أن مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة له قدرة تمييزية في التمييز بين المنخفضين والمرتفعين، مما يدعو إلى الثقة في صدق المقياس، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمرتفعين والمنخفضين في مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمرتفعين والمنخفضين في الدرجة

الكلية لمقياس الضغوط المهنية

م	الأبعاد والدرجة الكلية	المرتفعون في الضغوط المهنية		المنخفضون في الضغوط	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	طبيعة العمل	52.416	8.795	28.000	4.880
٢	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	44.250	7.747	21.916	5.775
٣	العلاقة مع الزملاء	44.416	7.597	23.750	6.136
٤	العلاقة مع المراجعين والمرضى	44.750	4.070	26.750	6.268
	الدرجة الكلية للمقياس	185.833	14.452	100.416	13.567

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي للمرتفعين في جميع أبعاد مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة والدرجة الكلية أعلى من المتوسط الحسابي للمنخفضين فيها، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة لصالح المرتفعين، وهذا يعد مؤشراً على الصدق التمييزي للمقياس.

ج-الصدق الذاتي للمقياس

بعد تحكيم المقياس قام الباحث بتطبيقه ميدانياً، وعلى بيانات العينة الاستطلاعية والمكونة من (٤٠) من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وتم حساب الصدق الذاتي لها عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات (السيد، ٢٠٠٦، ٤٠٢). وكانت درجة الصدق الذاتي كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٩) يوضح الصدق الذاتي لمقياس الضغوط المهنية (ن=٤٠) من العاملين
بمستشفى الصحة النفسية.

الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس	معامل ل الثبات	الجذر التربيعي لمعامل الثبات (الصدق الذاتي)
١ طبيعة العمل	٠,٨٤٤	٠,٩١٨
٢ العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	٠,٩٢٥	٠,٩٦١
٣ العلاقة مع الزملاء	٠,٨٠٣	٠,٨٩٦
٤ العلاقة مع المراجعين والمرضى	٠,٧٦٣	٠,٨٧٣
الدرجة الكلية للمقياس	٠,٩٣٤	٠,٩٦٦

يتضح من الجدول (٩) أن قيم الجذر التربيعي لمعامل الثبات تراوحت ما بين (٠,٨٧٣ - ٠,٩٦٦) وهي بذلك تقترب من الواحد الصحيح وهو ما يؤكد صدق مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

ثانيًا: حساب الاتساق الداخلي: -

وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه تلك العبارة على العينة الاستطلاعية والبالغ عددها (٤٠) من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، والجدول التالي (١٠) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد التي تنتمي إليه.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي

إليه (ن=٤٠)

العلاقة مع المرشحين والمرضى		العلاقة مع الزملاء		العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين		طبيعة العمل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٦٩	٤	**٠,٦٣٥	٣	**٠,٨٦٦	٢	**٠,٤٨٥	١
**٠,٥٠١	٨	**٠,٧٤٢	٧	*٠,٧٥٢	٦	**٠,٧٠٠	٥
**٠,٥٨٠	١٢	**٠,٤٠٩	١١	**٠,٦٢٥	١٠	**٠,٥٧٥	٩
**٠,٥٩٩	١٦	**٠,٧٧١	١٥	**٠,٨٤٠	١٤	**٠,٤٨٠	١٣
**٠,٦٥٠	٢٠	**٠,٧٣٨	١٩	**٠,٨٣٣	١٨	**٠,٦٧٢	١٧
**٠,٥٧٦	٢٤	**٠,٧٠١	٢٣	**٠,٥٥٠	٢٢	*٠,٧٢٧	٢١
**٠,٥٦٠	٢٨	**٠,٦٩١	٢٧	**٠,٦٧٨	٢٦	**٠,٥١٤	٢٥
*٠,٣٠٠	٣٢	**٠,٥٤٨	٣١	**٠,٧٤٠	٣٠	**٠,٧٠٥	٢٩
**٠,٦٦٠	٣٦	*٠,٣٧٠	٣٥	**٠,٨٥٣	٣٤	**٠,٦٩٨	٣٣
**٠,٦٦٤	٤٠	**٠,٣٢٨	٣٩	**٠,٧٥٧	٣٨	**٠,٦٩٤	٣٧
**٠,٧٥٥	٤٤	**٠,٤٥٣	٤٣	**٠,٥٢٨	٤٢	**٠,٥٣٣	٤١
**٠,٥٨٨	٤٨	**٠,٥٤٠	٤٧	**٠,٥٨٢	٤٦	**٠,٧٥٧	٤٥
**٠,٧٨٢	٥٢	**٠,٥٤٤	٥١	**٠,٤٣٦	٥٠	**٠,٣٩٩	٤٩
----	----	**٠,٧٤٤	٥٥	**٠,٥٦٥	٥٤	**٠,٦٤١	٥٣
----	----	----	----	**٠,٦٧٣	٥٧	**٠,٥٦٦	٥٦
----	----	----	----	**٠,٧١٣	٥٩	**٠,٥٩٢	٥٨

** : دالة عند مستوى (٠,٠١)، * : دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٠) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٠٤٣- ٠,٨٦٦) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وكذلك (0.05)، وبذلك أصبح المقياس مكون من (٥٩) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة لمقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، أي أنه لم يحذف منه شيئاً، كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض وكذلك في علاقتها مع الدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي (١١) يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١١) معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٤٠)

م	الأبعاد والدرجة الكلية	طبيعة العمل	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع المراجعين والمرضى	الدرجة الكلية للمقياس
١	طبيعة العمل	—				
٢	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	٠.٣٦٥ **	—			
٣	العلاقة مع الزملاء	٠.٤٨٨ **	٠.٥٢٧ **	—		
٤	العلاقة مع المراجعين والمرضى	٠.٦٣١ **	٠.٣٢٩ **	٠.٥٩١ **	—	
	الدرجة الكلية للمقياس	٠.٧٧٣ **	٠.٧٨٢ **	٠.٨٤٤ **	٠.٧٦١ **	—

** : دالة عند مستوى (٠,٠١)، * : دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١١) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة تراوحت ما بين (٠.٣٢٩-٠.٨٤٤) وجميعها قيم مقبولة إحصائياً وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي (١٢) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٢) معاملات ارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط

(ن = ٤٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
** ٠,٣٨٥	٤	** ٠,٤٨٨	٣	** ٠,٤١٠	٢	** ٠,٤٤٠	١
** ٠,٦١٧	٨	** ٠,٤٢٧	٧	** ٠,٤٨٢	٦	** ٠,٤٨٧	٥
** ٠,٥٤٠	١٢	** ٠,٣٨٢	١١	** ٠,٥٨٥	١٠	** ٠,٥٢١	٩
** ٠,٤٧٤	١٦	** ٠,٤٨٠	١٥	** ٠,٤٧٥	١٤	** ٠,٥٨٩	١٣
** ٠,٧٢٦	٢٠	** ٠,٧٤٠	١٩	** ٠,٦٣٩	١٨	** ٠,٧٦٦	١٧
** ٠,٦٧٤	٢٤	** ٠,٥٢٣	٢٣	** ٠,٣٠٠	٢٢	* ٠,٧١٨	٢١
** ٠,٣٤٥	٢٨	** ٠,٣١١	٢٧	** ٠,٥٧٦	٢٦	** ٠,٧٧٨	٢٥
** ٠,٦١٤	٣٢	** ٠,٤٥٩	٣١	** ٠,٦١٤	٣٠	** ٠,٤٥٩	٢٩
** ٠,٦٩٩	٣٦	** ٠,٥٦٥	٣٥	** ٠,٤٨٢	٣٤	** ٠,٣٨٨	٣٣
** ٠,٥٩١	٤٠	** ٠,٦٤٢	٣٩	** ٠,٦٧٤	٣٨	** ٠,٦٩٤	٣٧
** ٠,٣١٩	٤٤	** ٠,٥٠٠	٤٣	** ٠,٣٩٦	٤٢	** ٠,٥٦٥	٤١
** ٠,٦٢٥	٤٨	** ٠,٥٥٩	٤٧	** ٠,٤٦١	٤٦	** ٠,٣٩٢	٤٥
** ٠,٥٥٩	٥٢	** ٠,٣٨٤	٥١	** ٠,٣٤٨	٥٠	** ٠,٥٨٢	٤٩
** ٠,٥٨٠	٥٦	** ٠,٤٨١	٥٥	** ٠,٤٥٩	٥٤	** ٠,٣٩٦	٥٣
----	---	** ٠,٦٤٠	٥٩	** ٠,٣٩٢	٥٨	** ٠,٦٦٢	٥٧

** : دالة عند مستوى (٠,٠١)، * : دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٢) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.٣٠٠ - ٠.٧٧٨) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وأصبح عدد عبارات المقياس في الصورة النهائية (٥٩) عبارة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وهذا وتشير النتائج السابقة في الوثوق في مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

ثالثاً: الثبات:

لقياس مدى ثبات مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة استخدم الباحث طريقة (ألفا كرونباخ Cronbah,s) للتأكد من ثبات المقياس، وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية وبلغ عدد أفرادها (٤٠) من

العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، والجدول التالي (١٣) يوضح معاملات الثبات لكل بعد والدرجة الكلية:

جدول (١٣) معاملات الثبات لمقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بطريقة ألفا كرونباخ (ن=٤٠)

م	محاور الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
١	طبيعة العمل	١٦	٠,٨٤٤
٢	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	١٦	٠,٩٢٥
٣	العلاقة مع الزملاء	١٤	٠,٨٠٣
٤	العلاقة مع المراجعين والمرضى	١٣	٠,٧٦٣
	إجمالي عدد العبارات	٥٩	٠,٩٣٤

يتضح من الجدول (١٣) أن معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة تراوح ما بين (٠,٧٦٣) كحد أدنى وبين (٠,٩٣٤) كحد أعلى بالنسبة لمعامل ثبات ألفا كرونباخ، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للبحث.

وصف المقياس في صورته النهائية:

بعد حساب الصدق والثبات لمقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٥٩) عبارة تمثل أبعاد الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، حيث اشتمل البعد الأول طبيعة العمل على (١٦) عبارة، والبعد الثاني (بُعد العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين) على (١٦) عبارة، والبعد الثالث (بُعد العلاقة مع الزملاء) على (١٤) عبارة، بينما اشتمل البعد الرابع (بُعد العلاقة مع المراجعين والمرضى) على (١٣) عبارة. والجدول التالي (١٤) يوضح توزيع العبارات على أبعاد مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة.

جدول (١٤) الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس الضغوط المهنية على كل بُعد من أبعاده.

م	أبعاد المقياس	أرقام عبارات كل محور	المجموع
١	طبيعة العمل	١-٥-٩-١٣-١٧-٢١-٢٥-٢٩-٣٣-٣٧-٤١-٤٥-٤٩-٥٣-٥٧-٥٨	١٦
٢	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	٢-٦-١٠-١٤-١٨-٢٢-٢٦-٣٠-٣٤-٣٨-٤٢-٤٦-٥٠-٥٤-٥٩	١٦
٣	العلاقة مع الزملاء	٣-٧-١١-١٥-١٩-٢٣-٢٧-٣١-٣٥-٣٩-٤٣-٤٧-٥١	١٤
٤	العلاقة مع المراجعين والمرضى	٤-٨-١٢-١٦-٢٠-٢٤-٢٨-٣٢-٣٦-٤٠-٤٤-٤٨-٥٢	١٣
٥٩	إجمالي العبارات		٥٩

طريقة تصحيح مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة: -

يصحح المقياس بإعطاء خمس درجات للإجابة ب (دائماً)، وأربع درجات للإجابة ب (غالباً)، وثلاث درجات للإجابة ب (محايد)، ودرجتين للإجابة ب (نادراً) ودرجة واحدة للإجابة ب (أبداً)، باستثناء العبارات المعكوسة وعددها (١٠) عبارات وهي أرقام (٣-٢٢-٣٢-٣٥-٣٩-٤٢-٤٦-٤٩-٥٧-٥٩)، ومن ثم فإن أعلى درجة للمقياس $5 \times 5 = 25$ وأدنى درجة للمقياس $1 \times 5 = 5$ درجة، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، والعكس صحيح.

أساليب المعالجة الإحصائية: بعد تطبيق المقياس وتجميعه، تم تفرغته في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الخامس والعشرون. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات المقياس، وهي: معامل ارتباط بيرسون **pearson correlation**: لقياس الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه،

أي للتحقق من (الاتساق الداخلي) للمقياس، معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أبعاد المقياس، اختبار سميرنوف لحساب اعتدالية توزيع البيانات، اختبار ليفين لحساب التجانس، اختبار مان ويتني وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات المرتفعين والمنخفضين في الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وذلك لحساب صدق المقارنة الطرفية، اختبار ت لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة حسب متغيرات النوع والتخصص، اختبار كروسكال والس وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة حسب متغيرات (الحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة).

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج السؤال الرئيس:

وينص على "ما مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة؟

وللإجابة عن هذا السؤال الرئيس صاغ الباحث الفرض الآتي " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الواقعي والمتوسط الفرضي على مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، وللتحقق من صحة الفرض الرئيس تم حساب قيمة "ت" لعينة واحدة One-Sample Statistics بين المتوسط الحسابي (الواقعي) لدرجات عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية والمتوسط الفرضي، والجدول التالي (١٥) يوضح ذلك:

جدول (١٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ومستوى الدلالة بين المتوسط الحسابي (الواقعي) لدرجات العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الضغوط المهنية (ن = ١٣٢)

الأبعاد والدرجة الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	متوسط الفروق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	١٣٢	38.704	8.456	٤٨	131	9.295-	12.629-	.000
العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	132	38.197	9.371	٤٨	131	9.803-	12.018-	.000
العلاقة مع الزملاء	132	35.795	8.123	٤٢	131	6.204-	8.775-	.000
العلاقة مع المراجعين والمرضى	132	31.272	8.698	٣٩	131	7.727-	10.206-	.000
الدرجة الكلية للمقياس	١٣٢	143.969	32.712	١٧٧	131	33.030-	11.601-	.000

يتضح من الجدول (١٥) أن قيمة "ت" بلغت لأبعاد (طبيعة العمل ، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء ، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية على الترتيب (12.629-)، (12.018-)، (8.775-)، (10.206-)، (11.601-)، وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسط الحسابي الواقعي لدرجات عينة البحث والمتوسط الفرضي (النظري)، وبالمقارنة بين المتوسط الحسابي الواقعي لدرجات العينة في أبعاد (طبيعة العمل ، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء ، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية والمتوسط الفرضي، يتضح أن المتوسط الحسابي الواقعي لدرجات العينة أصغر من المتوسط الفرضي (النظري)، وهذا يعني أن هذه الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظه بيشة منخفضة. وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل والذي ينص على: "توجد فروق ذات

دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي (الواقعي) والمتوسط الفرضي (النظري) على مقياس الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة لصالح المتوسط الفرضي"، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة القيسي ومرشود (٢٠٢١) والتي أظهرت نتائجها وجود مستوى متوسط إلى منخفض من الضغوط المهنية للأطباء، كما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة النصراوي (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن الأطباء يعانون من مستوى عالي جدا من الضغوط المهنية، وكما في دراسة العثامنة وعبد الغني (٢٠٢٢) والتي أظهرت نتائجها وجود مستوى عالي من ضغوط العمل لدى العاملين بالمستشفيات الجامعية، كما اختلفت أيضا نتيجة البحث الحالي مع نتائج دراسة النصراوي (٢٠٢٠) والتي أوضحت نتائجها أن الأطباء يعانون من مستوى عالي جدا من الضغوط المهنية، ويعزو الباحث انخفاض الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة إلى مجموعة من الأسباب تتمثل فيما يلي: ما توفره وزارة الصحة للعاملين من برامج لمساعدتهم وتشمل برامج تعليمية وأخرى تدريبية وإرشادية بهدف تحسين صحة وسلامة الموظف عقليا بحيث يشعر الفرد بالارتياح تجاه نفسه والآخرين، توفر علاقات اجتماعية إيجابية بين العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة بحيث يشعر كل عامل بأن زملائه ورئيسه يساندونه ويقدمون له العون والمساعدة، وإنهم يساعدونه في حل مشكلات ويشركونه في نشاطاتهم، المناخ التنظيمي المؤازر للأفراد بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة، ويتضح ذلك من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي والعمليات للمستشفى بما يتيح للأفراد قدراً كبيراً من الانفتاح، والاتصالات، والمشاركة، واللامركزية، وتفويض السلطة، وعي وإدراك كل عامل بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة بوضوح مسؤولياته ومهامه وما هو مطلوب منه، وما يتوقعه الآخرون منه، وما يتوقعه هو من غيره، فهذا يساعد على تجنب النزاع والتداخل في الأدوار وبالتالي تقليل الضغوط المهنية، ويرى الباحث الحالي أن انخفاض الضغوط المهنية لدى العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة يرجع إلى كفاءتهم الذاتية وجودة الحياة الأسرية لديهم.

نتائج السؤال الفرعي الأول:

وينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)؟"

وللإجابة عن السؤال الأول صاغ الباحث الفرض الاتي والذي ينص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) ولاختبار صحة الفرض الأول الفرعي قام الباحث بإجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك للتحقق من الفروق بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، ولم يقم الباحث بالتأكد من شروط اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، والخاصة بشرط (التوزيع الاعتدالي للبيانات) نظراً لأن بلوغ عدد العينة في كل من المجموعتين الذكور والإناث (٣٠) أو أكثر يُغني عن التحقق من اعتدالية توزيع الدرجات اعتماداً على نظرية النزعة المركزية (أمين، ٢٠٠٧، ١١١)، في حين قام الباحث بالتحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التجانس بين استجابات عينة الدراسة على الاستبانة ككل وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث) نظراً لعدم تساوى المجموعتين (حسن، ٢٠١٦)، والجدول التالي يبين نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة بين كافة المستويات لمتغير الجنس:

جدول (١٦) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف

عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة مستويات متغير الجنس (ذكور-إناث)

المتغير	البعد	Levene Statistic	مستوى الدلالة
الجنس	الدرجة الكلية للمقياس	0.٢٠٥	0.651 غير دالة

يتضح من الجدول (١٦) تحقق تجانس درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً لكافة مستويات متغير الجنس في الدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس أكبر من مستوى المعنوية (٠.٠٥).

وحيث إنّ متغير النوع قد صنف استجابات عينة الدراسة لفئتين (ذكور-إناث)؛ وبناء على نتائج الاختبار التشخيصي ليفين؛ والذي أكد توافر شرط من شروط استخدام اختبار (ت) ألا وهو التجانس لذا فقد استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لمتغير الجنس (الذكور-الإناث).

جدول (١٧) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط استجابات العينة في الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة يُعزى لمتغير الجنس

(ذكور-إناث)

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	ذكور	96	37.8438	8.79393	1.930-	0.056 غير دالة
	إناث	36	41.0000	7.09124		
العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	ذكور	96	37.1458	8.93954	2.133-	0.035 دالة
	إناث	36	41.0000	10.03423		
العلاقة مع الزملاء	ذكور	96	35.1563	8.13612	1.483-	0.141 غير دالة
	إناث	36	37.5000	7.95164		
العلاقة مع المراجعين والمرضى	ذكور	96	31.1042	8.34453	0.362-	0.718 غير دالة
	إناث	36	31.7222	9.69127		
الدرجة الكلية للمقياس	ذكور	96	141.2500	32.32532	1.569-	0.119 غير دالة
	إناث	36	151.2222	33.08440		

يتضح من الجدول (١٧) أن قيمة "ت" بلغت للأبعاد (طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية للمقياس على الترتيب (-١.٩٣)، (٢.١٣٣)، (١.٤٨٣)، (٠.٣٦٢)، (١.٥٦٩)

وهي قيم غير دالة إحصائية، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في أبعاد الضغوط المهنية والدرجة الكلية يُعزى لمتغير الجنس (الذكور-الإناث) باستثناء بُعد (العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين) فقد كانت فيه فروق دالة إحصائية لصالح الإناث، وبالتالي نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، والذي يشير إلى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الذكور والإناث العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في الدرجة الكلية لمستوى الضغوط المهنية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة النصراري (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية بين متوسط استجابات الأطباء تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، ويمكن تفسير عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية في الدرجة الكلية للضغوط المهنية يُعزى لمتغير الجنس (الذكور - الإناث) أنه ورغم أن البعض يرى أن البناء الجيني والهرموني للإناث، يجعلهم يتفاعلون مع المواقف الضاغطة بشكل مختلف عن ما يدركه الذكور، إلا أن الواقع في الوسط المهني في الوقت الراهن لم يعد يفرق بين الذكور والإناث، حيث أصبحت هذه الأخيرة تواجه ضغوطاً مهنية مماثلة لم يتعرض لها الرجل، وأصبحت تبحث عن فرص التطور المهني وتعمل في كل المجالات مثلها مثل الذكر هذا ما جعلها تتعرض لضغوط مماثلة للذكور، ويتفق هذا مع ما أشارت إليه دراسة بو جمل وآخرون (٢٠٢٢).

نتائج السؤال الفرعي الثاني: وينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقاً لمتغير التخصص (إداري-صحي)؟"

وللإجابة عن السؤال الفرعي الثاني صاغ الباحث الفرض الاتي والذي ينص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقاً لمتغير

التخصص (إداري-صحي)، واختبار صحة الفرض الفرعي الثاني قام الباحث بإجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك للتحقق من الفروق بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقاً لمتغير التخصص (إداري-صحي)، ولم يتم القيام بالتحقق من شروط اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، والخاصة بشروط (التوزيع الاعتدالي للبيانات) نظراً لأن بلوغ عدد العينة في كل من المجموعتين (إداري- صحي) (٣٠) أو أكثر يُغني عن التحقق من اعتدالية توزيع الدرجات اعتماداً على نظرية النزعة المركزية (أمين، ٢٠٠٧، ١١١)، في حين قام الباحث بالتحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التجانس بين استجابات عينة الدراسة على المقياس ككل وفقاً لمتغير التخصص (إداري-صحي) نظراً لعدم تساوي المجموعتين (حسن، ٢٠١٦).

والجدول التالي:

جدول (١٨) يبين نتائج اختبار التجانس (*Test of Homogeneity of Variances*)

للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة مستويات متغير التخصص

(إداري-صحي)

المتغير	البعد	Levene Statistic	مستوى الدلالة
التخصص	الدرجة الكلية للمقياس	3.014	0.085 غير دالة

يتضح من الجدول (١٨) تحقق تجانس درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً لكافة مستويات متغير النوع في الدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس أكبر من مستوى المعنوية (٠.٠٥)، وحيث إن متغير التخصص قد صنف استجابات عينة الدراسة لفئتين (إداري-صحي)؛ وبناءً على نتائج الاختبار التشخيصي ليفين؛ والذي أكد توافر شرط من شروط استخدام اختبار (ت) ألا وهو التجانس لذا فقد استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق

بين استجابات أفراد العينة في الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير التخصص (إداري-صحي).

جدول (١٩) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط استجابات العينة في الضغوط

المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة يُعزى

لمتغير التخصص (إداري-صحي)

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	إداري	35	37.9143	9.71467	.644-	.521 غير دالة
	صحي	97	38.9897	7.99022		
العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	إداري	35	37.9429	10.52153	.186-	.852 غير دالة
	صحي	97	38.2887	8.97793		
العلاقة مع الزملاء	إداري	35	34.3714	9.67436	1.212-	.228 غير دالة
	صحي	97	36.3093	7.47685		
العلاقة مع المراجعين والمرضى	إداري	35	30.3429	9.03894	.736-	.463 غير دالة
	صحي	97	31.6082	8.59573		
الدرجة الكلية للمقياس	إداري	35	140.5714	37.80000	.716-	.476 غير دالة
	صحي	97	145.1959	30.79693		

يتضح من الجدول (١٩) أن قيمة "ت" بلغت للأبعاد (طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية للمقياس على الترتيب (-٠.٦٤٤)، (-٠.١٨٦)، (-١.٢١٢)، (-٠.٧٣٦)، (-٠.٧١٦) وهي قيم غير دالة إحصائية، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الضغوط المهنية يُعزى لمتغير التخصص (إداري-صحي). وبالتالي نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، والذي يشير إلى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقا للتخصص (إداري-صحي)، وتختلف أيضا مع نتائج دراسة الشعراوي (٢٠٢٣) والتي أظهرت نتائجها

وجود فروق بين استجابات الأطباء على مقياس الضغوط المهنية وفقا للتخصص، وقد يُعزى اتفاق أفراد العينة من التخصص (إداري-صحي) في استجاباتهم على مقياس الضغوط المهنية إلى ما يأتي: تحلي عينة الدراسة بالموضوعية في الاستجابة، والبعد عن الذاتية والتحيز، تشابه بيئة العمل بين أفراد العينة إلى حد ما، خضوع كل من الإداري والصحي في العمل لنفس التشريعات والقوانين، الدورات التدريبية التأهيلية التي يحصل عليها كل من الإداريين والصحيين وتساعدهم على تنمية قدراتهم مهنيًا ومواكبتها للتطورات المعلوماتية التي تكسبهم العديد من المعارف والمهارات والكفايات المهنية، لكن يرى الباحث أن ما لاحظته في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة من أنها تمتاز بنوع من الود الاحترام المتبادل بين جميع العاملين سواء إداريين أم أطباء سواء كان ذلك في فترة المناوبة الصباحية أو الفترة الليلية لجميع الفئات على سواء.

نتائج السؤال الفرعي الثالث:

وينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال الفرعي الثالث قام الباحث بصياغة الفرض التالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، واختبار صحة هذا الفرض حاول الباحث في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتدالي لاستجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على الدرجة الكلية للمقياس وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق).

وبيين الجدول (٢٠) نتائج نتائج استخدام اختبار كولموجوروف - سميرنوف لاستجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
دالة	.026	20	.206	الدرجة الكلية للمقياس	أعزب
غير دالة	.162	108	.075		متزوج
دالة	.001	4	.441		مطلق

يتضح من الجدول (٢٠) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمقياس في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس اقل من مستوى الدلالة (0.05) في الحالة الاجتماعية (أعزب، مطلق)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمقياس، باستثناء درجات الحالة الاجتماعية (متزوج) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتدالي. وبيين الجدول (٢١) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للمقياس	Levene Statistic	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	المقياس ككل	1.641	.198 غير دالة

يتضح من الجدول السابق (٢١) تجانس درجات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لكافة مستويات متغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، حيث جاءت قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس أكبر من مستوى المعنوية (٠.٠٥)، وحيث إنّ متغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، قد صنف استجابات عينة البحث لأكثر من فئة؛ وبناء على نتائج

الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات، وبالتالي فقد شرط من شروط اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لذا فقد استخدم الباحث اختبار (كروسكال والس) وذلك للمقارنة بين متوسطات استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة حول مستوى الضغوط المهنية حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٢) نتائج اختبار كروسكال والس للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات افراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، (ن=١٣٢) من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة

م	البعد	الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
١	طبيعة العمل	أعزب	20	68.10	.387	2	.824 غير دالة
		متزوج	108	65.81			
		مطلق	4	77.25			
٢	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	أعزب	20	64.10	.096	2	.953 غير دالة
		متزوج	108	66.89			
		مطلق	4	68.00			
٣	العلاقة مع الزملاء	أعزب	20	68.50	.631	2	.729 غير دالة
		متزوج	108	65.62			
		مطلق	4	80.25			
4	العلاقة مع المراجعين والمرضى	أعزب	20	64.50	2.867	2	.239 غير دالة
		متزوج	108	65.69			
		مطلق	4	98.25			
الدرجة الكلية للمقياس		أعزب	20	65.95	.768	2	.681 غير دالة
		متزوج	108	65.99			
		مطلق	4	83.00			

تشير نتائج جدول (٢٢) إلى أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٠.٠٩٦) إلى (٢.٨٦٧) وهي قيم غير دالة إحصائياً للابعاد الأربعة (طبيعة العمل ، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء ، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية، مما يشير إلى تشابه استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة ببشة في الاستجابة على الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وفقاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، وبالتالي نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل وهو أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة ببشة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النجار (٢٠٢١) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابة الممرضات فيما يتعلق بمصادر ضغوطات العمل لديهن تعزى للحالة الاجتماعية، ويمكن أن ترجع هذه النتيجة من وجهة نظر الباحث إلى أن غالبية العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة ببشة في حاجة ماسة إلى الاستمرار في وظيفتهم سواء كانوا متزوجين أو عزاب أو مطلّقين وبالتالي يحاولون جميعاً اظهار الالتزام تجاه المؤسسة الصحية التي يعملون بها، والتغلب على الصعوبات التي تواجههم، ويرى الباحث الحالي أن السند الاجتماعي مصدر هام لمواجهة الضغوط حيث يتزود الفرد بالدعم الاجتماعي من خلال العلاقات الاجتماعية تضم الأسرة والزملاء ، وأن السند الاجتماعي له دور فعال في التخفيف من الضغوط والمشكلات المتنوعة التي يتعرض لها الفرد، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة البوصلبي وآخرون (٢٠٢١).

نتائج السؤال الفرعي الرابع:

وينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة ببشة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال الفرعي الرابع قام الباحث بصياغة الفرض التالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، واختبار صحة هذا الفرض حاول الباحث في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتدالي لاستجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، وبين الجدول (٢٣) نتائج استخدام اختبار كولموجوروف - سميروف لاستجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدلالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
غير دالة	.200*	8	.237	الدرجة الكلية للمقياس	ثانوية
دالة	.035	46	.135		دبلوم
دالة	.018	52	.136		بكالوريوس
دالة	.030	26	.180		دراسات عليا

يتضح من الجدول (٢٣) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمقياس في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس أقل من مستوى الدلالة (0.05) في المؤهل الدراسي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمقياس، باستثناء درجات المؤهل الدراسي (ثانوية) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتدالي.

ويبين الجدول (٤-١٠) نتائج اختبار ليفين (Levene's test) للكشف عن مدى تجانس درجات أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة بين كافة الفئات لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

جدول (٢٤) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances)

للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للمقياس	Levene Statistic	مستوى الدلالة
المؤهل الدراسي	المقياس ككل	1.524	0.211 غير دالة

يتضح من الجدول السابق (٢٤) تجانس درجات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لكافة مستويات متغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، حيث جاءت قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس أكبر من مستوى المعنوية (٠.٠٥)، وحيث إن متغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، قد صنف استجابات عينة البحث لأكثر من فئة؛ وبناءً على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات، وبالتالي فقد شرط من شروط اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لذا فقد استخدم الباحث اختبار (كروسكال والس) وذلك للمقارنة بين متوسطات استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة حول مستوى الضغوط المهنية حسب متغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، والجدول (٢٥) يوضح نتائج اختبار كروسكال والس للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا) (ن=١٣٢) من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة

م	البعد	المؤهل الدراسي	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
١	طبيعة العمل	ثانوية	8	59.50	4.209	3	.240 غير دالة
		دبلوم	46	66.13			
		بكالوريوس	52	61.40			
		دراسات عليا	26	79.50			
٢	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	ثانوية	8	55.75	10.379	3	.016 دالة
		دبلوم	46	64.91			
		بكالوريوس	52	59.13			
		دراسات عليا	26	87.35			
٣	العلاقة مع الزملاء	ثانوية	8	45.75	10.479	3	.015 دالة
		دبلوم	46	62.54			
		بكالوريوس	52	63.13			
		دراسات عليا	26	86.62			
4	العلاقة مع المراجعين والمرضى	ثانوية	8	52.50	10.197	3	.017 دالة
		دبلوم	46	59.63			
		بكالوريوس	52	64.48			
		دراسات عليا	26	87.00			
	الدرجة الكلية للمقياس	ثانوية	8	55.25	7.688	3	.053 دالة
		دبلوم	46	63.22			
		بكالوريوس	52	62.00			
		دراسات عليا	26	84.77			

تشير نتائج جدول (٢٥) إلى أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٤.٢٠٩) إلى (١٠.٤٧٩) وهي قيم دالة إحصائياً للابعد (والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء ، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية، مما يشير إلى عدم تشابه

استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيثية في الاستجابة على الابعاد الثلاثة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وفقا لاختلاف متغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، باستثناء البعد الاول (طبيعة العمل) فلم يكن دالا إحصائيا، وبالتالي نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري وهو أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيثية وفقا لمتغير متغير المؤهل الدراسي، ولمعرفة اتجاه الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعا للمؤهل الدراسي في الضغوط المهنية استخدم الباحث اختبار مان ويتنى للمقارنة بين كل مجموعتين على حدة في الدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٢٦) نتائج اختبار مان ويتنى لدلالة الفرق بين متوسطات رتب استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية وفقا للمؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم-بكالوريوس، دراسات عليا) في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

البيان المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل u	قيمة z	مستوى الدالة	
١	ثانوية	8	25.25	202.00	166.000	.439-	.661
	دبلوم	46	27.89	1283.00			غير دالة
٢	ثانوية	8	27.00	216.00	180.000	.609-	.542
	بكالوريوس	52	31.04	1614.00			غير دالة
٣	ثانوية	8	12.00	96.00	60.000	1.791-	.073
	دراسات عليا	26	19.19	499.00			غير دالة
٤	دبلوم	46	49.85	2293.00	1180.000	.114-	.909
	بكالوريوس	52	49.19	2558.00			غير دالة
٥	دبلوم	46	32.48	1494.00	413.000	2.171-	.030
	دراسات عليا	26	43.62	1134.00			دالة
٦	بكالوريوس	52	34.77	1808.00	430.000	2.609-	.009
	دراسات عليا	26	48.96	1273.00			دالة

يتضح من الجدول (٢٦) ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (ثانوية، ودبلوم) حيث بلغت قيمة (Z) -٠.٤٣٩ وهي قيمة غير دالة

إحصائيا، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (ثانوية، وبكالوريوس) حيث بلغت قيمة (Z) ٠.٦٠٩- وهي قيمة غير دالة إحصائيا، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (ثانوية، ودراسات عليا) حيث بلغت قيمة (Z) ١.٧٩١- وهي قيمة غير دالة إحصائيا، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (دبلوم، وبكالوريوس) حيث بلغت قيمة (Z) ٠.١١٤- وهي قيمة غير دالة إحصائيا. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة النجار (٢٠٢١) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الممرضات فيما يتعلق بمصادر ضغوطات العمل لديهن تعزي للمؤهل العلمي، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة سواء الحاصلين على المؤهل الدراسي الأقل أو الأعلى لديهم إدراك بدرجة كبيرة بطبيعة عملهم، وبالتالي فإن التأثيرات النفسية للضغوط المهنية تكون متساوية نسبيا لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية من ذوي مستوى المؤهل التعليمي الأقل أو الأعلى، كما يرى الباحث أن جميع العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة بمختلف مؤهلاتهم لديهم وعي بنوعية الضغوط التي يقابلونها أثناء أداء عملهم اليومي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (دبلوم، ودراسات عليا) لصالح فئة دراسات عليا، حيث بلغت قيمة (Z) ٢.١٧١- وهي قيمة دالة إحصائيا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (بكالوريوس، ودراسات عليا) لصالح فئة دراسات عليا، حيث بلغت قيمة (Z) -2.609 وهي قيمة دالة إحصائيا ، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن العاملين في مجال الصحة الحاصلين على المؤهل الدراسي الأعلى لديهم زيادة في المسؤوليات والأعباء والتكليفات ومهام أكثر أهمية وأكثر جهدا من الحاصلين على مؤهل متوسط.

نتائج السؤال الفرعي الخامس:

وينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)؟

وللإجابة عن هذا السؤال الفرعي الخامس قام الباحث بصياغة الفرض التالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، واختبار صحة هذا الفرض حاول الباحث في البداية التحقق من مدى وفاء البيانات بافتراض التوزيع الاعتدالي لاستجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

وبيّن الجدول (٢٧) نتائج استخدام اختبار كولموغوروف - سميرونوف لاستجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية على الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)

اختبار Kolmogorov – Smirnov				الدرجة الكلية	فئات المتغير
الدلالة	قيم الاحتمال	درجة الحرية	قيمة الإحصائي		
دالة	.042	20	.196	الدرجة الكلية للمقياس	أقل من ٥ سنوات
غير دالة	.077	32	.147		من ٦-١٠ سنوات
غير دالة	.064	80	.096		أكثر من ١٠ سنوات

يتضح من الجدول (٢٧) عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية للمقياس في ضوء نتائج الاختبار التشخيصي للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov test، حيث وجد أن قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس أقل من مستوى الدلالة (0.05) في سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات)، بما يشير إلى عدم تحقق اعتدالية التوزيع في الدرجة الكلية

للمقياس، باستثناء درجات سنوات خبرة (من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) فقد كانت تتبع التوزيع الاعتدالي.

وبين الجدول (٢٨) نتائج اختبار التجانس (Test of Homogeneity of Variances) للكشف عن تجانس درجات أفراد العينة بين كافة الفئات لمتغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)

المتغير المستقل	الدرجة الكلية للمقياس	Levene Statistic	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	المقياس ككل	3.380	0.١٠٤ غير دالة

يتضح من الجدول السابق (٢٨) تجانس درجات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لكافة مستويات متغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، حيث جاءت قيمة الاحتمال في الدرجة الكلية للمقياس أكبر من مستوى المعنوية (٠.٠٥).
وحيث إن متغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، قد صنف استجابات عينة البحث لأكثر من فئة؛ وبناء على نتائج الاختبارات التشخيصية والتي أوضحت عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي للدرجات، وبالتالي فقد شرط من شروط اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لذا فقد استخدم الباحث اختبار (كروسكال والس) وذلك للمقارنة بين متوسطات استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة حول مستوى الضغوط المهنية حسب سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٩) نتائج اختبار كروسكال والس للمقارنة بين متوسطات رتب استجابات افراد

العينة وفقا لمتغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠

سنوات) (ن=١٣٢) من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة

م	البعد	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدالة الإحصائية
١	طبيعة العمل	اقل من ٥ سنوات	20	62.55	2.888	2	.236 غير دالة
		من ٦-١٠ سنوات	32	57.94			
		اكثر من ١٠ سنوات	80	70.91			
٢	العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين	اقل من ٥ سنوات	20	63.05	3.140	2	.208 غير دالة
		من ٦-١٠ سنوات	32	57.31			
		اكثر من ١٠ سنوات	80	71.04			
٣	العلاقة مع الزملاء	اقل من ٥ سنوات	20	65.80	7.039	2	.030 غير دالة
		من ٦-١٠ سنوات	32	51.50			
		اكثر من ١٠ سنوات	80	72.68			
4	العلاقة مع المراجعين والمرضى	اقل من ٥ سنوات	20	58.75	3.820	2	.148 غير دالة
		من ٦-١٠ سنوات	32	58.25			
		اكثر من ١٠ سنوات	80	71.74			
	الدرجة الكلية للمقياس	اقل من ٥ سنوات	20	62.10	4.546	2	.103 غير دالة
		من ٦-١٠ سنوات	32	55.53			
		اكثر من ١٠ سنوات	80	71.99			

تشير نتائج جدول (٢٩) إلى أن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٢.٨٨) إلى (٧.٠٣٩)

وهي قيم غير دالة إحصائياً للابعاد الاربعة (طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية، مما يشير إلى تشابه استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في الاستجابة على الابعاد الاربعة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وفقاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، وبالتالي نقبل

الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل وهو أنه" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير لمتغير سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النجار (٢٠٢١) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الممرضات فيما يتعلق بمصادر ضغوطات العمل لديهم تعزي لسنوات الخبرة، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة على الرغم من اختلاف سنوات الخبرة لديهم، إلا أنهم جميعا على وعي كامل بنوعية الضغوط المهنية، الأمر الذي أدى إلى عدم اختلاف استجاباتهم باختلاف سنوات الخبرة، حيث إن أغلب العاملين والعاملات لديهم واجبات مهنية تؤدي داخل المستشفيات باختلاف خبراتهم، غير أنهم جميعا يقومون بالأعمال المكلفين به، وربما يكون السبب في هذه النتيجة الحالية أن أبعاد الضغوط الوظيفية محل البحث من الأمور الشائعة والموجودة بكثرة في المستشفيات وبصفة خاصة الحكومية ولذلك لا يختلف إدراك الأطباء لها حسب سنوات خبرتهم. كما يمكن أن يرجع الباحث هذه النتيجة أيضا إلى أن غالبية العاملين في مستشفى الصحة بمحافظة بيشة يملكون الرغبة والدافعية والحماس واستخدام آليات دفاعية وتوافقية للتعايش مع الصعوبات في تلك المؤسسة الصحية، ويفسر الباحث ذلك أيضا بأن جميع العاملين بالمستشفى سواء أكانوا ممن هم خبرة طويلة أم قصيرة يخضعون لبرامج إعداد مشتركة ومؤهلة على حد سواء، فهذه البرامج قد تعدل من خبرة الجدد فتجعلهم يتساوون مع من لهم خبرة طويلة.

ملخص نتائج البحث: أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس والذي نصّ على الآتي: "ما

مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة؟

كشفت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة منخفضة، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الواقعي لدرجات عينة البحث والمتوسط الفرضي (النظري)، وبالمقارنة بين المتوسط

الحسابي الواقعي لدرجات العينة في أبعاد (طبيعة العمل ، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء ، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية والمتوسط الفرضي، يتضح أن المتوسط الحسابي الواقعي لدرجات العينة أصغر من المتوسط الفرضي (النظري)، وهذا يعني أن هذه الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للضغوط المهنية لدى العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة منخفضة.

أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول والذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقا لمتغير الجنس (ذكور-إناث)؟

أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في أبعاد الضغوط المهنية والدرجة الكلية يُعزى لمتغير الجنس (الذكور-الإناث). باستثناء بُعد (العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين) فقد كانت فيه فروق دالة إحصائية لصالح الإناث، حيث بلغت قيمة "ت" للأبعاد (طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية للمقياس على الترتيب (-١.٩٣)، (٢.١٣٣)، (١.٤٨٣)، (٠.٣٦٢)، (١.٥٦٩) وهي قيم غير دالة إحصائية، باستثناء البعد الثاني وهو بُعد (العلاقة مع الرؤساء والمسؤولين) فقد كانت قيمة "ت" دالة إحصائية.

أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في مستوى الضغوط المهنية وفقا لمتغير التخصص (إداري-صحي)؟

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الضغوط المهنية يُعزى لمتغير التخصص (إداري-صحي)، حيث بلغت قيمة "ت" للأبعاد (طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة

مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية للمقياس على الترتيب (-٠.٦٤٤)، (-٠.١٨٦)، (-١.٢١٢)، (-٠.٧٣٦)، (-٠.٧١٦) وهي قيم غير دالة إحصائيا.

أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث والذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)؟

كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وفقا لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، حيث إن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٠.٠٩٦) إلى (٢.٨٦٧) وهي قيم غير دالة إحصائيا للأبعاد الأربعة (طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية.

أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع والذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)؟

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وفقا لاختلاف متغير المؤهل الدراسي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، باستثناء البعد الأول (طبيعة العمل) فلم يكن دالا إحصائيا. ولمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار مان ويتي للمقارنة كل مجموعتين على حدة وكانت النتائج على النحو الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (ثانوية، ودبلوم) حيث بلغت قيمة (Z) -٠.٤٣٩ وهي قيمة غير دالة إحصائيا.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (ثانوية، وبكالوريوس) حيث بلغت قيمة (Z) ٠.٦٠٩- وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (ثانوية، ودراسات عليا) حيث بلغت قيمة (Z) ١.٧٩١- وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (دبلوم، وبكالوريوس) حيث بلغت قيمة (Z) ٠.١١٤- وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (دبلوم، ودراسات عليا) لصالح فئة دراسات عليا، حيث بلغت قيمة (Z) ٢.١٧١- وهي قيمة دالة إحصائياً.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤهل دراسي (بكالوريوس، ودراسات عليا) لصالح فئة دراسات عليا، حيث بلغت قيمة (Z) ٢.٦٠٩- وهي قيمة دالة إحصائياً.
- أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس والذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)؟
- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب استجابات العاملين بمستشفى الصحة النفسية بمحافظة بيشة في الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، حيث إن قيم (كاي تربيع) تراوحت من (٢.٨٨) إلى (٧.٠٣٩) وهي قيم غير دالة إحصائياً للأبعاد الأربعة (طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء والمسؤولين، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين والمرضى) والدرجة الكلية.

التوصيات: في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

- مراعاة أن يكون وقت العمل المخصص للعاملين بالمستشفيات النفسية متناسب مع المهام الموكلة إليهم ومحاولة.
- تعزيز الرقابة على المشرفين في العمل والأوامر التي تصدر من خلالهم للتأكد من عدم تناقضها.
- إجراء دورات تدريبية ومحاضرات تعليمية وورش عمل وندوات للعاملين في المجال الصحي النفسي.
- توفير المخصصات المالية اللازمة لإعداد وتصميم برامج التوجيه والإرشاد الخاصة بضغط العمل.
- ضرورة توفير الرعاية النفسية اللازمة لكل العاملين بالمستشفيات على الصعيد الشخصي والمؤسسي.
- ضرورة استمرار الحد من مصادر ضغوط العمل المتعلقة بالموارد البشري عن طريق تطوير البرامج التدريبية وتنويعها.
- وضع معايير واضحة ودقيقة لتقديم الحوافز المادية والمعنوية المختلفة ليشعر العاملون بالعدل.

مُقترحاتٌ لبحوث مستقبلية:

- إجراء دراسة عن واقع الضغوط المهنية لدى العاملين بالمستشفيات الحكومية ببعض المدن بالمملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسات تتناول متغيرات كالدافعية، والتحمل، وعلاقتها بالضغط النفسية للعاملين بالمستشفيات الصحية.
- إجراء نفس الدراسة على قطاعات أخرى للوصول إلى نماذج أكثر شمولاً وعمقا للضغوط المهنية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأحسن، حمزة (٢٠١٥). مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساتها على تقدير الذات لديهم -دراسة ميدانية في الجزائر. مجلة العلوم النفسية والتربوية. ١(١)، ١٨٨-٢١٥.
- أحمد، إبراهيم، وهطنش، عصام. (٢٠١٩). إدارة الضغوط ومعادلة التوترات. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- إسماعيل، أحمد، حبيب، ماري، ومصطفى، هدى. (٢٠٢١). الصمود النفسي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة بحوث، ٤(٢)، ٢٣٥-٢٥٩.
- إسماعيل، زكي مكي (٢٠٢٢)، أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي للعاملين: دراسة تطبيقية على وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد بمنطقة الباحة بالسعودية-المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ١٥ع، ص ٤١-١.
- أمين، أسامة ربيع (٢٠٠٧). التحليل الإحصائي باستخدام SPSS . القاهرة: الانجلو المصرية.
- باتشيري، أنول. (٢٠١٥). بحوث العلوم الاجتماعية: المبادئ والمناهج والممارسات. ترجمة خالد بن ناصر آل حيان. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- بخوش، أميمة. (٢٠١٩). استراتيجية مواجهة الزوجة العاملة لمواقف الحياة الضاغطة: دراسة ميدانية لعينة من السيدات العاملات بالقطاعات الحكومية الخدماتية (التعليم، الصحة، البريد، الضمان الاجتماعي) ببسكرة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- بن عمارة، سعيدة. (٢٠٢٢). علاقة الضغوط المهنية بالاحتراق النفسي لدى الكادر التمريضي الشبه طبي: دراسة ميدانية بمستشفى مدينة شلغوم العيد ولاية ميلة. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ١٩(١)، ٢١٣-٢٣١.
- جمال، عائشة. (٢٠١٩). ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية-جامعة أسيوط، ١(٦٦)، ١-٤٢.
- حامد، آدم أحمد موسى (٢٠٢٠) توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء ببشة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة مج ٤، ع ٩، ص ١٣١-١٤٢

- حريم، حسين (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي "سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، دار الحامد للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان الأردن.
- حريم، حسين. (٢٠٢٠) السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. ط٥. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حسن، عزت عبد الحميد (٢٠١٦) الإحصاء النفسي والتربوي تطبيقات باستخدام برنامج Spss، القاهرة، دار الفكر العربي.
- حسين، حفصة. (٢٠١٤). ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٦(١١)، ١٧٣-١٩٥.
- حسين، عبد العزيز. (٢٠١٨). علاقة الرضا الوظيفي بضغط العمل لدى الضباط والأفراد العاملين في السجون. المجلة العربية للدراسات الأمنية، ٣٣(٧١)، ٧٥-١٠٨.
- الحلبي، أحمد. (٢٠١١). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- خالد، زينب، وموسى، شيرين. (٢٠١٩) الضغوط المهنية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي بالمرحلة الابتدائية وعلاقتها بتقديرهن لذواتهن. العلوم التربوية، ٢٧(١)، ٣١٠-٣٥٨.
- الخضر، عثمان. (٢٠١١) علم النفس التنظيمي. ط٢. مصر: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- الخطيب، نهى. (٢٠٢٠) فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي مستند إلى نموذج لازروس في خفض ضغوط العمل وتحسين مستوى التكيف النفسي لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- خليفة، وليد السيد؛ وعيسى، مراد علي. (٢٠٠٧) لضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، المفاهيم، النظريات، البرامج. الإسكندرية: دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر.
- ربيع، محمد. (٢٠٢١). علم النفس الصناعي والمهني. ط٣. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- سعد الدين، عطوي. (٢٠١٠). الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين محمد بوضياف لبلدية بوقاعة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، الجزائر
- السيد، فؤاد بهي (٢٠٠٦): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الشعراوي، هبة محمود السيد. (٢٠٢٣) الضغوط المهنية وعلاقتها بمعنى الحياة لدى الأطباء. المجلة التربوية، ١٠٧، 835-886.

- الصباغ، زهير. (١٩٨١) ضغط العمل. المجلة العربية للإدارة، ٥(١)، الرياض، ص ٢٩.
- صحرة، زغداني، وداود، معمر. (٢٠٢١) الآثار الصحية والاجتماعية للضغوط المهنية على الأطباء الاستشفائيين في المؤسسة الجامعية (مدخل نظري وتحليلي) مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، ٦(٤)، ٣٨-٤٩.
- طنجور، إسماعيل محمد (٢٠١٤) الخصائص السيكومترية لاختبار ترير الألماني للضغوط النفسية المزمنة، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مج ٣٠، ٦١٤ ص ١١٦ - ٧٩.
- عاشور، خديجة. (٢٠١٢) ضغوط العمل: النظريات والنماذج. مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خضير بسكرة، ١(٢٦)، ١٨٧-٢٠٧.
- عبد الرحمن، محمد، والغامدي، ساجي. (٢٠٢٠) الذكاء الوجداني وعلاقته بالضغوط المهنية وأساليب مواجهتها لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بعسير. مجلة كلية التربية، ٢٠(٢)، ٤٨-١.
- عبد السلام، محمد محمد (٢٠١٣) الضغوط المهنية وعلاقتها بممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية لدى الممرضات بالمستشفيات الحكومية بمحافظة بنى سويف، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ٦٧، 623-654.
- العثمانة، سيف، وبنى عبد الغني، دنيا. (٢٠٢٢) أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(١)، ٣١٥ - ٣٣٦.
- العربي، نعيمة الهادي، والذبيب، عبد الوهاب عبد اللطيف (٢٠١٥) مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى المهن الطبية المساعدة: دراسة ميدانية في المستشفيات التابعة لوزارة الصحة. مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، ٧، 1-24.
- عربيات، أحمد، وأبو أسعد، أحمد. (٢٠١٨) نظريات الإرشاد النفسي والتربوي. عمان: دار المسيرة.
- العميان، محمود. (٢٠١٣) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. (ط٤)، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الغامدي، حنان (٢٠٠٢) ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر، المصادر والاعراض: دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- الغامدي، حنان (٢٠٠٢) ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر، المصادر والاعراض: دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، معهد الإدارة العامة، الرياض.

- القرشي، ماجد. (٢٠١٠) ضغوط العمل وأثرها في دوران العمل للعاملين بمراكز حرس الحدود بالمنطقة الشرقية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف، المملكة العربية السعودية.
- قوراري، حنان. (٢٠١٤) الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر
- القيسي، البراء (٢٠٢١) الضغوط الناتجة عن جائحة "كوفيد-١٩" وعلاقتها باليقظة الذهنية في ضوء متغيري التفاؤل والتشاؤم لدى عينة من الأطباء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان الأهلية، الأردن.
- مجاهر، أحمد. (٢٠١٣) السلوك التنظيمي مدخل في بناء المهارات. ط٨. الدار الجابرية.
- مجيدر، بلال. (٢٠٢١) واقع المعاناة من الضغوط المهنية لدى الممرضين: دراسة ميدانية بمستشفى محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل. مجلة العلوم الإنسانية، ٣٢(١)، ١٣٧-١٤٩.
- محمد، سليمان العميان (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٢، الأردن.
- محمد، السيد. (٢٠٢٢) الضغوط كمتغير معدل في العلاقة بين الكفاءة الذاتية وجودة الحياة الأسرية لدى والدي الأطفال ذوي اضطراب التوحد. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ١٣(٤٦)، ٩٩-٣٠.
- مرزوق، عبد العزيز علي. (٢٠١٢) الرعاية المهنية ودورها في الحد من الضغوط الوظيفية لدى الأطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة كفر الشيخ. آفاق جديدة للدراسات التجارية، ٢٤، ٩٥-١٣٠.
- المسيران، ثامر، والمساعد، عبد الكريم. (٢٠١٤). سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٠) مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية، مج١٢ ع١، ص٩٢.
- نبيل، حليلو ومحمد، معمر (٢٠١٦)، ضغوط العمل: الأسباب والأثار، مجلة تاريخ العلوم، ١(٥)، ٢٣٣-٢٤٤.
- النجار، عائشة. (٢٠٢١). مصادر ضغوط العمل لدى الممرضات العاملات في بعض المستشفيات العامة بمدينة بنغازي. مجلة المنارة العلمية، ١(٢)، ١-١٨.

- النصاروي، حيدر كامل مهدي. (٢٠٢٠). الضغوط المهنية لدى الأطباء الذين يعملون في المستشفيات الحكومية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٦٥، 637-658.
- النصاروي، حيدر. (٢٠٢٠). الضغوط المهنية لدى الأطباء الذين يعملون في المستشفيات الحكومية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٦٥، ٦٣٧-٦٥٨.
- هيجان، عبد الرحمن (٢٠١٩) ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مركز البحوث والدراسات الإدارية، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- يونس، محمد. (٢٠٢٠) الضغوط الاجتماعية والنفسية التي تواجه العاملين بالمستشفيات وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٥١(١)، ٣٠٥-٣٣٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Amilin, A. (2017). The impact of role conflict and role ambiguity on accountants' performance: The moderating effect of emotional quotient. European Research Studies Journ, 10(2), 237-249.
- Ansley, B. M., Houchins, D., & Varjas, K. (2016). Optimizing special educator wellness and job performance through stress management. Teaching Exceptional Children, 48(4), 176-185.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. BJPsych bulletin, 40(6), 318-325.
- Hamama, L., Ronen, T. Shachar, K. & Rosenbaum, M. (2013) Links between Stress, Positive and Negative Affect, and Life Satisfaction among Teachers in Special Education Schools. Journal of Happiness Studies, 14 (3), 731-751.
- Islam, J., Mohajan, H., & Datta, R. (2012). Stress management policy analysis: a preventative approach. IJER, 3(6), 1-18.
- Johnson, S. J., Willis, S. M., & Evans, J. (2019). An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic UK university job roles. International Journal of Stress Management, 26(2), 162-172.
- Selcuk, D. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. Eurasian Journal of Educational Research (EJER). Issue 75, p137-153.



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩١) العدد الثاني ج (٣) أبريل ٢٠٢٥



-
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfactionc Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say?. International education studies, 8(3), 181-192.