

علاقة الضغط المهني بالاضطرابات السيكوسوماتية

دراسة مقارنة بين عمال مؤسسة تونيك

The relationship of stress work with psychosomatic disorders.
A comparative study of Tonic Foundation workers.

نورة محطار¹، فوزي ميهوبي²

¹ مخبر الطفولة والتربية ما قبل التمدريس. جامعة علي لونيبي البلدية 2 (الجزائر)

² مخبر الصحة النفسية - التربية - المهوبة والإبداع. جامعة علي لونيبي البلدية 2 (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2021-01-14؛ تاريخ المراجعة : 2023-09-27؛ تاريخ القبول : 2024-03-31

الملخص:

يهدف البحث إلى معرفة مستوى معاناة عمال مؤسسة تونيك من الضغط المهني ومن الاضطرابات السيكوسوماتية، وعما إذا توجد فروق في متوسطات درجات الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية تعزى للجنس والأقدمية المهنية، وكذلك معرفة ما إذا توجد علاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية. لهذا الغرض استخدمنا مقياس الضغط المهني لكرزاك (JCQ ; Karasek, 1985)، ومقياس الاضطرابات السيكوسوماتية أوبريش وفجرالد (Ubriche et Fitzgerald, 1990)، وبعد التحقق من خصائصهما السيكومترية، تم تطبيقهما على عينة مكونة من (335) عامل وعاملة. أسفرت النتائج على أن الإناث يعانون من الاضطرابات السيكوسوماتية أكثر من الذكور، كما لا توجد فروق في متوسطات الضغط والاضطرابات السيكوسوماتية تعزى للأقدمية المهنية. وأنه توجد علاقة دالة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية.

الكلمات المفتاحية: الضغط المهني - الاضطرابات السيكوسوماتية - عمال مؤسسة تونيك.

Abstract:

The research aims to find out the level of suffering of Tonic Foundation workers from work stress and psychosomatic disorders, and if there are differences in the mean degrees of work stress and psychosomatic disorders due to gender and professional seniority, as well as to know whether there is a relationship between stress work and psychosomatic disorders. For this purpose, we used the stress work test of Karasek (1985), and the scale of psychosomatic disorders of Ubriche and Fitzgerald (1990). After verifying their psychometric properties, they were applied to a sample consisting of (335) male and female workers. The results showed that females suffer from psychosomatic disorders more than males, and there are no differences in the mean stress and psychosomatic disorders due to the professional seniority. And that there is a significant relationship between stress work and psychosomatic disorders.

Key words: Stress Work – Psychosomatic disorders – Tonic Foundation workers

I - مقدمة:

أصبح الضغط المهني حقيقةً مُزعجة في عالم الشغل، فهو يمس كل الدول وكل المهن، وكل الفئات المهنية بدون استثناء، ولقد أكدت الدراسات على عواقب الضغط المهني وليس على رفاه العمال وصحتهم فحسب، بل على أدائهم وانتاجيتهم، ومؤسساتهم وعلى المجتمع (Légeron, 2008).

يمكن اعتبار الضغط المهني في الجزائر بأنه الحقيقة المسكوت عنها، فما من عامل يدوي، أو موظف أو طبيب أو مهندس أو محامي أو شرطي أو مربي أو... إلا ويشتكى من ضغوط العمل، فبالرغم من أن العمل أصبح أقل قساوة جسدياً، فإن أسباب اللارتياح والمعاناة النفسية تضاعفت، وأن فهم المعاناة في العمل تظهر أكثر تعقيداً من علاقة بسيطة

سببية بين موقف عمل ضاغط وأثره على الفرد. وعن (عبير بنت محمد، 2003) (مناح وبوشلاق، 2016) انه جاء في احصائيات الجمعية العالمية للصحة العقلية أن نسبة انتشار الاضطرابات السيكوسوماتية في تصاعد كبير، وأن نصف ممن يطلبون المساعدة النفسية يعانون من الاضطرابات السيكوسوماتية

تعتبر صحة العمال مهمة وجوهرية ليس لرفاه الفرد وأداء المؤسسة فحسب بل للمجتمع ككل، وبالتالي بات من غير المجدي التغاضي عن مشكلة الضغوط في بيئة العمل، فلقد أثبتت الدراسات أن لها عواقب وخيمة على النفس والجسد، وعلى المؤسسة والمجتمع ككل من حيث الكلفة الاقتصادية والبشرية أيضاً.

يؤثر تدهور الصحة في البداية على الفرد بظهور مشكلات جسمية مثل الأمراض القلبية، ومشكلات البين شخصية كظهور السلوكيات العدوانية وصراعات الدور وصراعات القيم، واستهلاك المواد الضارة، تعريض الجسد للخطر، اضطرابات المزاج مع اكتئاب، اضطرابات وأعراض الحصر والاحتراق النفسي. إضافة إلى سلوكيات خطيرة للشخص وبيئة عمله. يمكن أن تكون سلوكيات عدوانية ضد شخصه أو ضد غيره. وهذه الاضطرابات تضر بالفرد نفسه وبعلاقاته مع الآخرين وبالمؤسسة المهنية. عندما تنهار الصحة في العمل تتشكل ظواهر تنظيمية كالغيابات، التظاهر بالحضور (Présentéisme)، والدوران في العمل، والاضراب اللين (Grève molle) وهو حضور العامل للعمل مع انخفاض أداءه بسبب الصحة.

إن معرفة حقيقة وضعية صحة العمال مهمة معقدة بحكم عدم الإعلان عن مؤشراتهما، كما أن كلفة الصحة في العمل لا يستهان بها. فقد أضحت الوقاية من الضغط ومن الأخطار النفسية المهنية من أولويات الدول والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات. وبالتالي خلال البحث سنعرض مستويات الضغط المهني المعاش من طرف عمال مؤسسة تونيك، ومستويات الاضطرابات السيكوسوماتية لدى العمال، وعن علاقة كل من المتطلبات النفسية والاستقلالية في اتخاذ القرار بمستويات الاضطرابات السيكوسوماتية، كما سنتطرق إلى الفروق بين مستويات الضغوط والاضطرابات السيكوسوماتية التي تعزى للجنس والأقدمية في العمل.

I. 1- الإشكالية:

يعتبر الضغط المهني من أهم المشكلات التنظيمية للقرن الحادي والعشرين، فقد بينت الدراسات منذ ستين عاماً أن العمال الذين يعانون من الضغط المهني هم أقل صحة (سلامة بدنية)، وأقل دافعية، وأكثر عرضة للانتقام التنظيمي (السرقية، والإضراب وما إلى ذلك). وللضغط آثار معتبرة على الانتاجية وعلى الاقتصاد بصفة عامة، فهو يؤثر سلباً على المستوى العام لأداء العمال، وعلى فعاليتهم ودقتهم. لقد بينت الدراسات أن الضغط يؤثر في زيادة نتائج المنظمات والإنتاجية والتنافسية وصورة وسمعة المؤسسة، وأن البيئة النفسية الاجتماعية الرديئة للعمال يمكن أن ينجر عنها التغيب والتظاهر بالحضور، وكذلك انخفاض الدافعية والرضا والاستثمار ودوران العمل والرغبة في مغادرة المؤسسة، وهي عوامل باستطاعتها أن تؤثر سلباً على الكلفة البشرية والمهنية والمالية. كما أن العوامل التنظيمية كعبء العمل، وضعف الاعتراف، والعلاقات البين-شخصية، وانعدام المشاركة في اتخاذ القرار، ونقص المعلومات... تؤثر بوضوح على الصحة النفسية (Bressol, 2004 ; Vallery & Leduc, 2001) (Bouterface, 2014). ويمكن أن يصبح تأثير الضغط ضاراً إذا كان مستواه مرتفعاً، ويتكرر بدون أن يسمح للعامل إمكانية الاسترجاع، أو إذا كان مزمناً وبالتالي يدفع بردود الأفعال البيولوجية والنفسية إلى أقصى حدودها، مما يطور لدى العامل أمراضاً جسمية ونفسية (Légeron. P, 2008) حسب عبد الحمان الطيريري، (1994) (غال، 2016) فإن التقارير الطبية تشير إلى أن العلاقة بين الضغط والصحة البدنية قوية، وأن (72%) من الأمراض العضوية يلعب الضغوط دوراً مهماً فيها حسب اعتقاد بعض الباحثين، أما (أن ماري إيمريات) (Anne Marie Emeriat, 2012) فتزى أن الضغط يولد اضطرابات جسمية، وينجم عنه أمراض (كالتعب والأرق والحصر وآلام الرأس وآلام المفاصل واضطرابات الأذن والأنف والحنجرة، وارتفاع ضغط الدم والقرحة المعدية والنزيف الدموي الدماغية والسكتة القلبية).

إلا أننا نستطيع أن نخفف من درجة التأثير السلبي للضغط، بإعطاء العمال حرية كيفية العمل، والمرونة في تنفيذ المهام، والاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات، فبالنسبة لكرزك (1979) (Karasek) (Sinda Mhiri, 2013) فإن المستوى المرتفع من الاستقلالية يسمح بتخفيض الآثار السلبية لمتطلبات البيئة المهنية على الرفاه (Bien être) كذلك مستوى مرتفع من متطلبات العمل مع مستوى منخفض من الاستقلالية ينتج عنه مستوى مرتفع من الضغط.

جاء في إصدار منظمة العمل الدولية (OIT, 2016) أن أثر الضغط المهني على صحة الإنسان يختلف حسب استجابة هذا الأخير، إلا أن المستويات المرتفعة من الضغط تستطيع أن تسهم في انهيار الحالة الصحية خاصة بتطور اضطرابات نفسية وسلوكية، كالإجهاد والاحتراق النفسي والحصر والاكتئاب وكذلك الإصابات الجسدية كأمراض القلب والأوعية الدموية (Cardiovasculaires) والاضطرابات العضلية العظمية (TMS) وأمراض القلب والأوعية الدموية هي أول أسباب الوفيات في العالم بنسبة حوالي سبع عشرة ونصف (17.5) مليون وفاة في سنة (2012) وهي تمثل (31) بالمئة من مجموع الوفيات في العالم، وهذه الأمراض تختلف حسب المهنة، لذلك يُعتقد أن ظروف العمل يمكن أن تكون السبب، وحسب الدراسات المسحية الكبيرة فإن الإصابة بأمراض القلب توجد لدى العمال الذين يعانون من الضغط في العمل. وبصفة شاملة فإن الخطر هو على الأقل (50) بالمئة لدى الأشخاص الذين يعانون من الضغط في العمل.

بالمقابل فإن للضغط عواقب وخيمة على المؤسسات أيضا، فالأمراض والغيابات والحضور غير المجدي يكلفها أموال باهظة، فجد في إصدار منظمة العمل الدولية "أن في أوروبا قُدرت الكلفة السنوية للاكتئاب الناجم عن العمل بـ (617) مليار أورو. وحسب الوكالة (Safe Work) الأسترالية قُدرت بالنسبة بين 2009/2008 أن كلفة الضغط المهني تُقدر بـ (5.3) مليار دولار سنويا، إضافة إلى الاكتئاب الذي كلف أرباب العمل (8) مليار استرالي سنوياً ناجم عن العطل المرضية والحضور غير المجدي. أما في كندا قُدرت دراسة (2011) بأن المشكلات الصحية النفسية كلفت أرباب العمل عشرين (20) مليار دولار كندي. وفي ألمانيا الكلفة السنوية للضغط المهني لسنة (2008) هو (29.2) مليار أورو. في إسبانيا كلفة الصحة المباشرة للاضطرابات النفسية السلوكية التي تعزى للعمل لسنة (2010) قُدرت بين (150 و 372) مليون أورو. أما في المملكة المتحدة فالأيام الضائعة الناجمة عن الاكتئاب والحصر بين سنوات (2014-2015) كانت (9.9) مليوناً، أي (43)% من مجموع الغيابات الناجمة عن مشكلات الصحة. وأسفرت دراسة سنة (2007) قام بها مركز (Sains Bury) حول الصحة النفسية في المملكة المتحدة، قُدرت المشكلات الصحية النفسية للعمال بحوالي (26) مليار جنيه إسترليني سنوياً لأرباب العمل أي (1035) جنيهاً إسترلينياً للعامل في السنة.

أما في الجزائر فبالرغم من عدم الاعتراف والوعي بالعلاقة بين الأمراض السيكوسوماتية والغياب والضغط في العمل، إلا أنه ذكرت جريدة وقت الجزائر بتاريخ 24 مارس 2017 أنه جاء في تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES) لسنة (2016) أن نسبة العطل المرضية الوهمية وصلت إلى 300 ألف، وأنها كلفت الصندوق الوطني للتضامن 17 مليار دينار كتعويض. وبالرغم من الاعتقاد السائد في بلدنا أن العطل المرضية وهمية، لكننا لم نتوصل إلى التمييز بين الغث والسمين، فقلة الدراسات العلمية الميدانية الموضوعية الدقيقة جعلنا لا نعرف حقيقة واقع البيئة المهنية الجزائرية، فنحن لا نعير للضغوط المهنية الاهتمام اللازم، ولا نعترف بآثارها على الاضطرابات السيكوسوماتية، فقد ذكرت نفس الجريدة وفي نفس اليوم أنه " من جهة أخرى توجد فئة تعاني من الإعياء ومن الضغوطات في العمل تلجأ إلى العطل المرضية بحثاً عن الراحة النفسية والجسدية، حتى أنهم لا يكفون أنفسهم عناء البحث عن التعويض، ويكتفون بالراتب الذي خصمت منه أيام الغياب، فالمهم لديهم هو الحصول على الراحة والعودة بحالة جيدة إلى العمل، ففي ذات السياق تقول أحلام وهي موظفة في إحدى الشركات الخاصة، تعاني الضغط والاجهاد، ولهذا فهي تضطر إلى تقديم عطل مرضية وهمية من أجل قسط من الراحة في بيتها ومع أولادها ". وهذا ما أكدته دراسة (ميهوبي، 2013) التي كشفت عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين الاجهاد الانفعالي بالتمارض لدى الممرضين الجزائريين، كما أكدته أيضاً

دراسة (شمال، 2007) عن وجود علاقة ارتباط بين إدراك الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية، والتي ترغم العمال على التغيب والحصول على عطل مرضية قد تطول مدتها، ما يؤثر على سائر المؤسسات. وخلال التريصات العديدة التي قمنا بها في مؤسسة تونيك للتعليب الورقي ببوسماعيل بولاية تيبازة، صرحت لنا طبيبة عمل المؤسسة أن نسبة لا يستهان بها من العمال يعانون من أمراض سيكوسوماتية، وقد يرجع ذلك إلى الضغوط المهنية التي غالباً ما يشتمل منها العمال، وأثناء المقابلات الاستطلاعية التي قمنا بها مع العمال، فقد عوّوا لنا عن الضغوط الممارسة عليهم، وعن الاضطرابات السيكوسوماتية التي يعانون منها. لذلك ارتأينا أن ينصب بحثنا حول الأسئلة التالية:

- هل يعاني عمال مؤسسة تونيك من الضغط المهني؟
- هل يعاني عمال مؤسسة تونيك من الاضطرابات السيكوسوماتية؟
- هل توجد علاقة دالة احصائياً بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عمال مؤسسة تونيك؟
- هل توجد فروق دالة احصائياً في مستويات الضغط النفسي والاضطرابات الأمراض السيكوسوماتية لدى عمال مؤسسة تونيك تعزى لمتغير الجنس والأقدمية؟

I. 2- الفرضيات:

- يعاني عمال مؤسسة تونيك من الضغط المهني؟
- يعاني عمال مؤسسة تونيك من الاضطرابات السيكوسوماتية؟
- توجد علاقة دالة احصائياً بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عمال مؤسسة تونيك؟
- توجد فروق دالة احصائياً في مستويات الضغط النفسي وأعراض الأمراض السيكوسوماتية لدى عمال مؤسسة تونيك تعزى لمتغير الجنس والأقدمية؟

I. 3- أسباب اختيار موضوع البحث: إن موضوع الضغط المهني لا يترك أحد من الأكاديميين حيادياً، دون أن يجعله يفكر في سبل فهمه تفسيره والوقاية منه، فهو أمر جوهري ليس للمؤسسة فحسب بل للمجتمع برمته، فلا مناص من مؤسسة توفر رفاه للعمال والموظفين لتصبح قاطرة للنمو والازدهار.

-الوزن العلمي للموضوع كونه يدرس مرض العصر وهو ضغط المهني، والصحة النفسية في العمل، واللذان يعتبران مهمان للمؤسسات المهنية للوقاية منهما.

-ندرة الدراسات في البيئة الجزائرية عن هذا الموضوع خاصة في المؤسسات الصناعية.

I. 4- أهمية البحث: تكمن أهمية الموضوع لما للضغط من أهمية بالنسبة ليس للصحة النفسية- الجسدية الفرد فحسب بل للإنتاج والإنتاجية أيضاً وللمجتمع برمته. باعتبار أن الفرد والمؤسسة المهنية هما الكفيلان بتطور وازدهار المجتمعات. كما يمكن أن يكون هذا البحث مؤشراً وحافزاً لبحوث أخرى مستقبلية.

I. 5- أهداف البحث:

- التعرف على نسبة العمال الذين يعانون من الضغوط المهنية داخل مؤسسة تونيك للصناعة.
- الكشف على نسبة العمال الذين يعانون من الاضطرابات السيكوسوماتية داخل مؤسسة تونيك.
- الدراية ما إذا كان يوجد علاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية.
- اختبار ما إذا توجد فروق بين متوسطات الضغط والاضطرابات السيكوسوماتية تعزى للجنس والأقدمية المهنية.

I. 6- تحديد المفاهيم:

6-1- مفهوم الضغط المهني: اختلفت التعاريف الخاصة بالضغط المهني باختلاف الدارسين والباحثين، وقد عوّف بالشكل التالي:

تُعرف بولين ماريان (Pauline Marien, 2012) الضغط على أنه حالة تُدركها مجموعة من العمال على أنها سلبية، وتكون مصحوبة بشكاوى أو اختلالات وظيفية على المستوى البدني والنفسي و/أو الاجتماعي، وهي نتيجة لعدم قدرة العمال على تلبية المتطلبات والتوقعات المفروضة عليهم من خلال موقف العمل.

ويقر منصور مصطفي (2010: 28) بأن الضغط المهني هو: "شعور العامل بعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنية، بسبب المصادر الموجودة في محيط العمل في تفاعلها مع العوامل الشخصية، بحيث يترتب على ذلك مجموعة من الآثار النفسية والفيزيولوجية والسلوكية".

6-2-التعريف الإجرائي للضغط المهنية: هي الاستجابة الفيزيولوجية والنفسية للمواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل، وهي الدرجة التي يتحصل عليها عمال مؤسسة تونيك من خلال تطبيق مقياس الضغط المهني لكركاك والذي يحتوي على بعدين هما: الاستقلالية في اتخاذ القرار والمتطلبات النفسية.

6-3-الاضطرابات السيكوسوماتية: يُعرف (Jean, 2014) الاضطرابات السيكوسوماتية بأنها اضطرابات جسدية حيث تلعب الأبعاد النفسية دوراً بارزاً في نشأتها وتطورها، فنطلق هذا المصطلح على كل اضطراب أو زملة أعراض لديها أساس سيكولوجي ثابت (عباسة أمينة، 2018).

6-4-التعريف الإجرائي للاضطرابات السيكوسوماتية: مجموعة من الاضطرابات تصيب الجانب الفيزيولوجي للعامل، وهي نتيجة عوامل الضغط المهني التي يتعرض لها الفرد، وهي الدرجة التي يتحصل عليها العمال من خلال تطبيق مقياس الاضطرابات السيكوسوماتية.

6-5-عمال مؤسسة تونيك: هم عمال مؤسسة تونيك لصناعة الورق، ينتمون إلى فئة الإطارات، وأعاون التحكم، وأعاون التنفيذ، ومن الجنسين ذكور وإناث.

I 7-الخلفية النظرية للبحث: بصفة عامة يدخل نموذج كركاك (Karasek, 1979) في إطار المنطق التفاعلي للضغط، ففي التبادل (التفاعل) (La transaction) بين طلبات بيئة العمل والمراقبة التي يستعملها الفرد على هذه الطلبات ينشئ الضغط. فهناك محددان يتفاعلان بينهما: من جهة الطلب النفسي الموجه للشخص، ويعني مجموع المتطلبات الجسمية والنفسية والانفعالية والعقلية التي يجب أن يواجهها الفرد في العمل، ومن جهة أخرى التحكم (الاستقلالية) (Le contrôle) الذي يستطيع أن يمارسه على نشاطه.

هذا المفهوم يقصد الكفاءات الفردية للتحكم والاستقلالية التي يمتلكها بالنسبة لاتخاذ القرار، وإلى الاستقلالية. هذا النموذج يركز على عاملين: الأول هو الطلبات البيئية (Demandes Environnementales) مثل عبء العمل، والكفاءات، والمهارات المطلوبة، والمعارف ورغبات الوقت إلخ. والثاني هو مرونة القرارات (Latitude Décisionnelle) وتعني الاستقلالية في تنظيم المهام، ودرجة المراقبة حول الموقف، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وإمكانية الاستغلال الفعّال لقدراته وتطوير كفاءات جديدة.

الجدول (1): الأنماط الأربعة للعمل حسب نموذج كركاك

طلب قوي	طلب ضعيف	
(3) عمل نشط Travail actif	(1) عمل قليل الإرغامات Travail peu contraignant	استقلالية في اتخاذ القرار كبيرة
(4) عمل كثير الإرغامات Travail très contraignant	(2) عمل خامل Travail passif	استقلالية في اتخاذ القرار قليلة

المصدر: باتريك لجبرون (Légeron Patrick, 2008 : 813)

- (1): عندما يكون عبء العمل ضعيفاً والاستقلالية في اتخاذ القرار مرتفعة، العمل يكون قليل الإغرامات (Peu contraignant) فيصبح العامل خاملاً ويميل إلى فقدان الاهتمام بعمله.
- (2) : عندما يواجه الفرد طلباً ضعيفاً واستقلالية في اتخاذ القرار قليلة، فيصبح حامل، في هذه الحال قد يخسر قدراته التعلمية، وينقص مستوى كفاءته وتضعف دافعيته.
- (3) : عندما يواجه العامل طلباً قوياً وله استقلالية في اتخاذ القرار كبيرة، هنا يكون العامل نشطاً، فيمكن التخفيف (التلطيف) من الطلب القوي بمستوى عال من التحكم (الاستقلالية). الشخص يعمل في مناخ فيه دافعية وملائم للتعلم.
- (4) : حسب كرزك (1981) عبء العمل المرتفع بالشراكة مع استقلالية في اتخاذ القرار قليلة ينجم عنه مستوى مرتفع من الضغط بسبب عمل كثير الإغرامات (Très contraignant).
- في المهن ذات الجهد المرتفع تقل الدافعية، ويكون هناك احتمال انخفاض الكفاءات ويصعب تنمية التعليم. لقد بينت الكثير من الدراسات أن هذا النوع من العمل وليس العمل النشط هو المسبب الأكبر للضغط المرضي (Stress pathogène) (Légeron, 2008) (Sinda Mhiri, 2013).
- إن مواقف العمل التي تُعرض العامل للضغط أكثر هي التي تمزج في نفس الوقت طلباً نفسياً مرتفعاً واستقلالية في اتخاذ القرار منخفضة، وهما مولدتان لأخطار الأوعية والقلب، والضيق النفسي، والاكتئاب والإرهاك المهني والاستهلاك المفرط للأدوية العقلية (Vézina, 2002) (Ponnelle et al, 2012).
- وحسب دراسة صدرت في مجلة «Le quotidien du médecin» بتاريخ 16 جانفي 2004 بينت كيف أن السياق الذي نعمل بداخله هو عامل قوي لخطر ارتفاع الضغط الدموي، وحسب الدراسة يوجد " خطر عال لارتفاع ضغط الدم لدى الأشخاص المعرضين لإغرامات تنظيمية قوية في العمل. والخطر الأكثر قوة هو لدى العمال المعرضين لطلب نفسي مرتفع واستقلالية في اتخاذ القرار ضعيفة، كما أن الطلب النفسي بمفرده ظهر بأنه عامل خطر ". ومع ذلك، حتى لو ان الطلبات النفسية تكون ضعيفة مقارنة بكفاءات الفرد، يمكن أن يحدث ضغطاً (Karasek et Theorell, 1990) (Sinda Mhiri, 2013).
- في الواقع موقف قليل النشاط (sous-activité) هو كذلك ممرض (Pathogène)، مثل موقف النشاط الزائد (Suractivité)، إذا كان الفرد يشعر بأن ليس له دافعية، وغير فعال وغير قادر على القيام بعمله.
- من جهة أخرى، التجربة المشهورة لجاي ويس (Jay Weiss) (Sinda Mhiri, 2013) الأخصائي النفسي الأمريكي في السبعينيات، تُظهر أهمية الاستقلالية في العمل، لقد وضع الباحث مجموعتين من الفئران في قفصين مختلفين، وأخضع كل مجموعة لصدمات كهربائية، الفرق هو أن المجموعة الأولى تستطيع أن توقف الصدمات بتحريك المدوس (Pédale) والمجموعة الثانية ليس لها أي تحكم في الموقف، وقد وضع مجموعة فئران ضابطة في نفس جهاز التجريب لكن لم يتم إخضاعهم للصدمات الكهربائية، وفي نهاية التجربة، لاحظ المختص النفسي أن فئران المجموعة الأولى لم يظهر لديهم قرحات معدية أكثر من المجموعة الضابطة، بينما فئران المجموعة الثانية تعاني من قرحات معدية. تأثير الضغط يمكن أن يصبح ضاراً إذا كان مستواه مرتفعاً، ويتكرر بدون أن يسمح للعامل إمكانية الاسترجاع، أو إذا كان مزماً وبالتالي يدفع بردود الأفعال البيولوجية والنفسية إلى أقصى حدودها، مما يطور لدى العامل أمراضاً جسدية ونفسية (Légeron, P, 2008).

II.1 - الإجراءات التطبيقية للبحث:

- 1-1-1- منهج البحث: استخدمنا في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي اعتقاداً منا بأنه الأنسب والأكثر ملائمة لطبيعة بحثنا.
- 1-2- عينة البحث ومواصفاتها: يتألف مجتمع الدراسة من جميع فئات العمال، ويقدر عددهم بـ 2500، وقد اخترنا عينة يبلغ عددها (335)، تمثل نسبة (13.4%) من مجموع العمال، (292) منهم ذكور و(43) إناث، تم اختيارها بالطريقة عشوائية غير احتمالية، وتتكون من إطارات، أعوان التحكيم، وأعوان التنفيذ.

الجدول (2): يمثل خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	292	87.16%
	أنثى	43	12.83%
المجموع		335	100%
الأقدمية المهنية	أقل من 10 سنوات	61	18.21%
	أكبر أو يساوي 10	274	81.79%
المجموع		335	100%

يمثل الجدول رقم (2) توزيع أفراد خصائص العينة، حيث بلغ الحجم الكلي للعينة (335) فرداً، منهم (292) أي نسبة (87,16%) ذكور و (43) أي نسبة (12,83%) إناث. كما يبين الجدول أن (61) فرد من عينة الدراسة أي ما يمثل (18,21%) لهم أقل من (10) سنوات أقدمية، بينما (274) فرد أي ما يمثل (81,79%) لهم أقدمية مهنية أكبر أو تساوي (10) سنوات.

II 2- أدوات البحث: لتحقيق أهداف البحث قمنا بتعديل مقياس الضغط المهني لكرزك (JCQ ; Karasek, 1979)، ومقياس الأعراض السيكوسوماتية لأوبريش وفجرالد (Ubriche et Fitzgerald, 1990).

2-1- مقياس الضغط المهني: صممه روبرت كرزك (JCQ ; Karasek, 1979)، وقد بدأ استخدامه منذ سنة 1985، وهو باللغة الانجليزية كلغة أصلية، وتعددت ترجمته لعدة لغات منها: الفرنسية، الألمانية، الإيطالية وغيرها. إن مقياس الضغط لكرزك هو أداة قياس معيارية (Standardisé) تأخذ بعين الاعتبار بعدين في العمل وهما: المتطلبات النفسية والاستقلالية في اتخاذ القرار، وأن العديد من الدراسات العالمية تشهد على نجاعته.

بعد أن عرضنا المقياس على أساتذة متحكمين في اللغة الانجليزية تم تعديله وبهذا تم الحصول على مقياس نهائي مكون من 16 بنداً (انظر الملحق 1)، مكون من بعدين وهما:

بعد الاستقلالية في اتخاذ القرار: 1- 2- 3- 4- 5- 6- 7- 8- 9.

بعد المتطلبات النفسية: 10- 11- 12- 13- 14- 15- 16.

لقد استخدمنا المقياس وفق طريقة ليكرت (Likert) الخماسية: موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً، والتي توافق الدرجات: 5، 4، 3، 2، 1، على التوالي بالنسبة للبنود الموجبة، وتوافق الدرجات: 1، 2، 3، 4، 5، بالنسبة للبنود السالبة، وهي كالتالي:

* البنود الموجبة:

1- 3- 4- 5- 6- 7- 8- 9- 10- 11- 15- 16.

* البنود السالبة:

2- 12- 13- 14.

للإشارة فإن درجة الفرد في مقياس الضغط المهني تتحدد بمجموع درجاته في كل بعد، ولكي تكون النتائج موضوعية تم تحديد المجالات وفق لطريقة إحصائية شرطي وكوبالة (Shrigley & Koballa, 1984) (البداينة، 2001) كما يلي: تعيين القيمة الوسطى (عدد البنود ÷ 2) وإضافة هذه القيمة لنقطة الحياد (عدد البنود x 3) للحصول على الحد الأدنى للمجال الموافق، وحذف هذه القيمة من نقطة الحياد للحصول على الحد الأعلى للمجال المعارض، وبين هذين المجالين يوجد مجال نقطة المتوسط. وبالتالي تتراوح درجة الفرد في كل بعد كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (3): يمثل " مجالات مستويات الضغط المهني "

مرتفع	متوسط	منخفض	البعد
45 - 33	32 - 23	22 - 9	المتطلبات النفسية
35 - 26	25 - 18	17 - 7	الاستقلالية في اتخاذ القرار

يبين الجدول (3) مجالات مستويات الضغط، بحيث يتراوح المجال بعد المنخفض للمتطلبات النفسية بين (9 و 22)، والمجال المتوسط بين (23 و 32)، بينما المجال المرتفع فيتراوح بين (33 و 45)، أما بعد الاستقلالية في اتخاذ القرار فيتراوح المجال المنخفض بين (7 و 17)، والمجال المتوسط بين (18 و 25) بينما يتراوح المجال المرتفع فيتراوح بين (26 و 35).

2-1-1-1-2- الخصائص السيكومترية لمقياس الضغط المهني:

2-1-1-1-2- صدق المحكمين: تم التحقق من مدى صدق الأداة ظاهريا وهذا بعد عرضها على مجموعة من المحكمين، وقد تم اختيارهم من الأساتذة ذوي الخبرة والكفاءة العلمية، لإبداء آرائهم حول الصياغة اللغوية، ومدى قدرة قياس البنود للأبعاد المدروسة، ومدى وضوح الفقرات والتعديل المناسب، ومدى مناسبة المقياس للعينة. وقد قمنا بالتعديلات وفق ما اتفق عليه أغلبية الأساتذة وما يخدم البحث.

2-1-1-2- صدق البناء (المفردة): لقد تم التحقق كذلك من صدق البناء، حيث جاءت نتائج العلاقات الارتباطية بين المفردات والمقياس كلها دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وأن نتائج قيمة الارتباط (r) تراوحت بين (0.604 و 0.678). أما بعد المتطلبات النفسية جاءت كلها دالة عند مستوى (0.01) وأن نتائج قيمة الارتباط تراوحت بين (0.401 و 0.558).

2-1-1-2- ثبات المقياس: للتحقق من ثبات مقياس الضغط المهني تم حساب معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ومعامل التجزئة النصفية لقوقتمان (Guttman) كما هو موضح في الجدول (04).
الجدول (04): يمثل معامل ألفا كرونباخ وقوتمان لمقياس الضغط المهني."

البعد	معامل ألفا كرونباخ	قوقتمان (Guttman)
المتطلبات النفسية	0.454	0.464
الاستقلالية في اتخاذ القرار	0.744	0.704

يظهر من خلال الجدول رقم (4) أن معامل ألفا كرونباخ وقوتمان لبعدي الضغط المهني جاءت كالتالي: المتطلبات (0.454 و 0.464)، أما الاستقلالية (0.744 و 0.704).

2-2- مقياس الاضطرابات السيكوسوماتية: لقد قمنا بتعديل مقياس الأعراض السيكوسوماتية (انظر الملحق 2) استناداً إلى مقياس (Ubriche et Fitzgerald, 1990) والذي قام بترجمته (آدم العتبي، 1997) (طايبي نعيمة، 2013)، كما استفدنا من الأدبيات والدراسات السابقة، وعلى المقابلات التي أجريناها مع العمال، ومع طبيبة العمل لمؤسسة تونيك. يتكون من عشرين (20) بنداً، وتكون الإجابة بـ (أبداً - نادراً - أحياناً - غالباً - دائماً) ويكون التتقيط على التوالي (1 - 2 - 3 - 4 - 5) علماً أن كل العبارات موجبة.

2-2-1- صدق المقياس:

2-2-1-1- صدق المحكمين: تم التحقق من مدى صدق الأداة ظاهريا وهذا بعد عرضها على مجموعة من المحكمين، وقد تم اختيارهم من الأساتذة ذوي الخبرة والكفاءة العلمية، لإبداء آرائهم حول الصياغة اللغوية، ومدى قدرة قياس البنود

للأبعاد المدروسة، ومدى وضوح الفقرات والتعديل المناسب، ومدى مناسبة المقياس للعينة، وقد تم تعديل بعض الصيغ وفق ما اتفق عليه أغلبية الأساتذة وما يخدم البحث.

2-2-1-2-2- صدق البناء (المفردة): لقد تم التحقق كذلك من صدق البناء لمقياس الأعراض السيكوسوماتية، حيث جاءت نتائج العلاقات الارتباطية بين المفردات والمقياس كلها دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وأن نتائج قيمة الارتباط (r) تراوحت بين (0.306 و 0.734).

2-2-2- ثبات المقياس: للتحقق من ثبات مقياس الأعراض السيكوسوماتية تم حساب معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ، ومعامل التجزئة النصفية لسبيرمان - براون (Spearman- Brown) كما هو موضح في الجدول (05).
الجدول (05): يمثل معامل ألفا كرونباخ وسبيرمان براون لمقياس الاضطرابات السيكوسوماتية".

المقياس	معامل ألفا كرونباخ	معامل سبيرمان - براون
الاضطرابات السيكوسوماتية	0.904	0.783

يظهر من خلال الجدول رقم (05) أن معامل ألفا كرونباخ وسبيرمان - براون لمقياس الاضطرابات السيكوسوماتية جاءت كالتالي: (0.904) و (0.783) وهما قيمتان عاليتان وكافيتان لإجراء البحث.

II 3- أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية للنتائج: بعد التطبيق ثم تفرغ بيانات البحث في مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 26.0) وذلك لإيجاد الإحصائية التالية: التكرارات، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson)، كما استعملنا اختبار (t).

II 4- عرض وتحليل نتائج البحث:

4-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: هل يعاني عمال مؤسسة تونيك للصناعة من الضغط المهني؟
جدول رقم (06): مستويات الضغط المهني

المستوى البعد	منخفض		متوسط		مرتفع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
المتطلبات النفسية	173	51.6%	152	45.4%	10	3.0%
الاستقلالية	29	8.7%	113	33.7%	193	57.6%

يتضح من خلال الجدول رقم (06) مستويات معاناة عمال مؤسسة تونيك من الضغط المهني، حيث جاءت نسبة من يعانون من متطلبات نفسية مرتفعة (3.0%)، أما نسبة من يعانون من متطلبات نفسية متوسطة (45.4%)، بينما نسبة من لهم متطلبات نفسية منخفضة هي (51.6%).

كما يظهر الجدول على أن نسبة من لهم استقلالية منخفضة هي (8.7%)، أما نسبة من لهم استقلالية متوسطة هي (33.7%)، بينما من لهم استقلالية مرتفعة هي (57.6%).

4-2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يعاني عمال مؤسسة تونيك للصناعة من الأعراض السيكوسوماتية؟

جدول رقم (07): مستويات الاضطرابات السيكوسوماتية

المقياس	منخفض		متوسط		مرتفع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الاضطرابات السيكوسوماتية	197	58.8%	110	32.8%	28	8.4%

يبين الجدول رقم (07) مستويات معاناة عمال مؤسسة تونيك من الأعراض السيكوسوماتية، حيث جاءت نسبة من يعانون من أعراض مرتفعة هي (8.4%)، أما نسبة من يعانون من أعراض متوسطة هي (32.8%)، بينما نسبة من لهم أعراض سيكوسوماتية منخفضة هي (58.8%).

3-4- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة دالة احصائياً بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عمال مؤسسة تونيك؟

جدول رقم (08): يمثل مختلف الارتباطات بين متغيرات البحث

الاضطرابات السيكوسوماتية	الاستقلالية في اتخاذ القرار	المتطلبات النفسية	
*0.120	**0.409 -	1	المتطلبات النفسية
**0.184 -	1	**0.409 -	الاستقلالية في اتخاذ القرار
1	**0.184 -	*0.120	الاضطرابات السيكوسوماتية

** : دالة عند مستوى (0.01).

* : دالة عند مستوى (0.05).

يظهر الجدول (08) وجود علاقة ارتباط طردية (0.120) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05) بين الاضطرابات السيكوسوماتية والمتطلبات النفسية لدى عمال تونيك. أما علاقة المتطلبات النفسية مع الاستقلالية في اتخاذ القرار جاءت عكسية (-0.409) وهي دالة عند مستوى (0.01)، بينما علاقة الاستقلالية في اتخاذ القرار والاضطرابات السيكوسوماتية فهي أيضاً عكسية (-0.184) ودالة عند مستوى (0.01).

4-4- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق دالة احصائياً في مستويات الضغط النفسي والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عمال مؤسسة تونيك تعزى لمتغير الجنس والأقدمية؟

جدول رقم (09): يمثل المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث حسب الجنس

المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري	الجنس	العدد	المتوسط
17.359	3.660	0.214	ذكر	292	المتطلبات النفسية
17.767	3.577	0.545	أنثى	43	المتطلبات النفسية
20.715	6.402	0.374	ذكر	292	الاستقلالية في اتخاذ القرار
22.279	6.925	1.056	أنثى	43	الاستقلالية في اتخاذ القرار
48.9144	14.824	0.867	ذكر	292	الاضطرابات السيكوسوماتية
57.023	16.034	2.445	أنثى	43	الاضطرابات السيكوسوماتية

يتضح من الجدول (09) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات لكل من المتطلبات النفسية، والاستقلالية في

اتخاذ القرار، وكذا الاضطرابات السيكوسوماتية والتي تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (10): يمثل الفروق في متوسطات متغيرات البحث حسب الجنس.

الاستقلالية	المتطلبات	الاضطرابات	F	مستوى الدلالة sig	t	درجة الحرية ddl	مستوى الدلالة sig	الفرق بين المتوسطات	فروق الخطأ المعياري
0.250	0.060	0.298	0.618	-1.47	333	0.140	-1.563	1.056	
0.807	-0.68	0.585	0.807	-0.68	333	0.494	-0.407	0.596	
0.585	-3.31	0.585	0.585	-3.31	333	0.001	-8.108	2.447	

يُبين الجدول (10) الفروق بين متوسطات متغيرات البحث والتي تعزى لمتغير الجنس، حيث جاء الفرق بين متوسطات الاضطرابات السيكوسوماتية دالة لصالح الإناث عند مستوى (0.01)، بينما متوسطات كل من المتطلبات النفسية والاستقلالية في اتخاذ القرار فهي غير دالة. جدول رقم (11): يمثل المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث حسب الأقدمية.

المتوسط الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الأقدمية	
0.387	6.412	20.700	274	10 ≤ سنوات	الاستقلالية في اتخاذ القرار
0.864	6.755	21.885	61	أقل من 10 سنوات	
0.219	3.634	17.266	274	10 ≤ سنوات	المتطلبات النفسية
0.469	3.664	18.065	61	أقل من 10 سنوات	
0.929	15.382	50.554	274	10 ≤ سنوات	الاضطرابات السيكوسوماتية
1.816	14.186	47.262	61	أقل من 10 سنوات	

يُظهر الجدول (11) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات لكل من المتطلبات النفسية، والاستقلالية في اتخاذ القرار، وكذا الاضطرابات السيكوسوماتية والتي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية. الجدول رقم (12): يمثل الفروق في متوسطات متغيرات البحث حسب الأقدمية.

فروق الخطأ المعياري	فرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية ddl	T	مستوى الدلالة sig	F	
0.916	1.184 -	0.197	333	1.29 -	0.737	0.113	الاستقلالية
0.515	0.799 -	0.122	333	1.55 -	0.858	0.032	المتطلبات
2.040	2.148	0.126	333	1.533	0.449	0.574	الاضطرابات

يتضح من الجدول (12) الفروق بين متوسطات متغيرات البحث والتي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية، حيث جاءت الفروق غير دالة احصائياً.

III - مناقشة وتفسير النتائج:

III - 1 - مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: هل يعاني عمال مؤسسة تونيك من الضغط المهني؟

أسفرت نتائج البحث على أن في الجدول رقم (06) نسبة معتبرة من العمال يعانون من ضغط مهني، حيث جاءت نسبة المعاناة من المتطلبات النفسية المرتفعة هي (3.0)، والنسبة المتوسطة هي (45.4)، أما نسبة المعاناة من انخفاض الاستقلالية في اتخاذ القرار فهي (8.7)، ونسبة من يعانون من استقلالية في اتخاذ القرار متوسطة هي (33.7)، وهي نسب دالة على الشعور والإدراك بوجود ضغط مهني لدى عمال مؤسسة تونيك.

لقد تبين لنا خلال زيارتنا لمؤسسة تونيك أن العمال يعملون في بيئة مشحونة بالضغط المهني، وأن المتطلبات النفسية تفوق قدراتهم على التكيف معها، وهذا نتيجة للمواقف الضاغطة التي يتعرض لها العمال داخل المؤسسة من ساعات عمل طويلة دون أخذ قسط من الراحة، كما أن العمال ومن خلال إجرائنا لمقابلة معهم أكدوا لنا أن الإجراءات التعسفية من طرف المسؤولين جعلت أداءهم منخفضاً بسبب قلة الاستقلالية في اتخاذهم لقرارات تجعلهم أكثر فاعلية والتي تتناسب مع متطلباتهم النفسية، مما شكلت لديهم عائقاً لحسن الأداء نتج عنه ضغط مهني، وفي عبارات أخرى قالها لنا معظم العمال أن نظام الحوافز وحتى الرواتب المقدمة مقارنة مع العمل المنجز جد منخفض، ولا يكفي لتلبية حاجياتهم مما سبب لهم حالات من عدم الرغبة في العمل والتي بدورها قد يخلق لهم نوعاً من الضغوط سواء النفسية والمهنية.

III -2- مناقشة وتفسير نتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يعاني عمال مؤسسة تونيك من الاضطرابات السيكوسوماتية؟

كشفت نتائج البحث في الجدول (07) أن عمال مؤسسة تونيك يعانون من الاضطرابات السيكوسوماتية، حيث جاءت نسبة المعاناة المرتفعة (8.4%) ونسبة من يعانون من اضطرابات سيكوسوماتية متوسطة (32.8%)، وهي نسب معتبرة تمثل عدداً كبيراً من العمال، وهذا ما يؤكد تصريحات طبيبة العمل المؤسسة، والعمال أنفسهم، حيث عبروا عن استيائهم من المعاناة من الاضطرابات السيكوسوماتية، من بينها القلب والسكري وارتفاع ضغط الدم، إلى جانب نوبات القلق والصداع. ثم إن التعرض المستمر لهذه الأعراض ناتج عن المواقف الضاغطة داخل المؤسسة، ومن بين هذه المواقف الظروف الفيزيائية غير الملائمة كالضوضاء التي تسببها الآلات داخل الورشات، وانعدام التهوية وغيرها. وقد أخبرنا أحد العمال قالاً: " يا أبنائي أنا مبالغيش هنا هاكوا تشوفوا عييت من الخدمة وريحت غير المرض منها وكون غير يخلصونا مليح ".

III -3- مناقشة وتفسير نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة دالة احصائياً بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدي عمال مؤسسة تونيك؟

يوضح الجدول رقم (08) أن للمتطلبات النفسية علاقة طردية دالة احصائياً مع الاضطرابات السيكوسوماتية، وأن للاستقلالية علاقة عكسية دالة احصائياً مع الاضطرابات السيكوسوماتية، وهذا يدل أن كلما زادت المتطلبات زادت الاضطرابات السيكوسوماتية، وكلما زادت الاستقلالية في اتخاذ القرار انخفضت الاضطرابات السيكوسوماتية، وهذا ما يتفق مع دراسة (فريخ نبيلة، 2020) التي أسفرت إلى وجود علاقة ارتباط بين الضغوط المهنية والأمراض المهنية، ومع دراسة (عباسة، 2018) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط دالة بين مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، ومع دراسة (طبيبي، 2103) التي كشفت عن وجود علاقة دالة احصائياً بين الاحتراق النفسي والأعراض النفسجسدية، كما اتفقت مع دراسة (عقون، 2012) التي أسفرت عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين الضغط المهني والقلق لدى معلمي التربية الخاصة، ولقد أكدت (Emeriat, 2012) أن الضغط يولد اضطرابات جسمية ينجم عنها أمراض، كالتهب والأرق والحصر وآلام الرأس وآلام المفاصل، واضطرابات الأذن والأنف والحنجرة، وارتفاع ضغط الدم، والقرحة المعدية، والنزيف الدموي الدماغي، والسكتة القلبية، كما اتفقت مع دراسة (سلامي، 2008)، ودراسة (Karasek et al, 1988)، ودراسة (Johnson & Ellen, 1988)، ودراسة (Karasek et al, 1981) التي خلصت إلى أن العمل الذي يمتاز بمتطلبات نفسية مرتفعة، واستقلالية في اتخاذ القرار ضعيفة، وقليل من الحرية في أوقات العمل يرفع من خطر ظهور أعراض أمراض القلب التاجية وأنه يعرض العمال أكثر للإصابة بالسكتة القلبية. إن التعرض المستمر للضغط والذي يفوق المتطلبات النفسية للعامل وقلة الاستقلالية في اتخاذ القرارات قد يتسبب في حدوث اضطرابات نفسية و/أو جسمية، تذكر (Maslach et al, 2001) أنه يمكن حصر ظروف تحقيق الأهداف بالمتطلبات الثقيلة، والإجهاد والأخطار والأتعاب التي ترغم العامل على التكيف معها، مقابل هذه المكروهات والمتطلبات المتواصلة يجد العامل نفسه ينزف من مصادره وقدراته لمواجهة مهامه، وهذا له عواقب مباشرة، وانهيار تدريجي لرفاهيته الجسمية والنفسية.

وحسب دراسة صدرت في مجلة «le quotidien du médecin» بتاريخ 16 جانفي 2004 بينت كيف أن السياق الذي نعمل بداخله هو عامل قوي لخطر ارتفاع الضغط الدموي، فتأكدت الدراسة أنه يوجد " خطر عال لارتفاع ضغط الدم لدى الأشخاص المعرضين لإرغامات تنظيمية قوية في العمل، والخطر الأكثر قوة هو لدى العمال المعرضين لطلب نفسي مرتفع واستقلالية في اتخاذ القرار ضعيفة، كما أن الطلب النفسي بمفرده ظهر بأنه عامل خطر ". ومع ذلك، حتى لو أن الطلبات النفسية تكون ضعيفة مقارنة بكفاءات الفرد، يمكن أن يحدث ضغطاً (Sinda (Karasek et Theorell, 1990) (Mhiri, 2013). وقد اختلفت مع دراسة (قادري ومرتات، 2020) التي أسفرت إلى عدم وجود علاقة ارتباط بين الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية.

وهذا ما كان يركز عليه غالبية العمال المستجوبين، حيث كانوا يلحون على أنهم يشعرون بأن اضطراباتهم السيكوسوماتية، ناجمة عن الضغط المعرضين له، وأن اضطراباتهم تزيد وترتفع في شدتها كلما مروا بفترة ضغط مهني مرتفع. كما أكدت لنا ذلك طبيبة العمل التي يرى عمال مؤسسة تونيك أنها الشخص الثقة، وبأن عيادتها تعتبر بالنسبة للعمال المتنفس الوحيد لديهم، وهي الملجأ الذي يرتاح فيه العامل لتفريغ معاناته.

III - 4- مناقشة وتفسير نتائج السؤال الرابع:

هل توجد فروق دالة احصائياً في مستويات الضغط النفسي وأعراض الأمراض السيكوسوماتية لدى عمال مؤسسة تونيك تعزى لمتغير الجنس والأقدمية؟

اتضح من خلال النتائج المتوصل إليها والظاهرة في الجدولين (09) و(11) أن هناك فرقاً جوهرياً بين الجنسين في التعرض للاضطرابات السيكوسوماتية، فتبين أن الإناث هم أكثر عرضة للإصابة بهذه الاضطرابات، وهذا يعود لعدة أسباب من بينها الضغوطات التي تتعرض لها، سواء في مكان العمل والتي تفوق متطلباتها النفسية، و المشكلات الأسرية، وأن الجمع بين عملها والبيت أدى إلى عرقلة أدائها داخل المؤسسة مما يسبب لها ضغطاً مهنيًا وبالتالي تصبح أكثر عرضة للإصابة بالاضطرابات مقارنة مع الرجال، وقد اتفق بحثنا مع دراسة (عباسة، 2018) التي أسفرت عن وجود فروق في متوسطات الاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى للجنس، وقد اختلفت مع دراسة (سلامي، 2008) والتي لم تجد اختلافًا بين الجنسين.

ويمكن تفسير ذلك أنه إذا كان البيت سكناً للرجل لكي يعيد ويسترجع قواه وملء بطاريته الانفعالية، فبالنسبة للمرأة العكس هو ما ينتظرها، فبعد عودتها تجد البيت ينتظرها، من ترتيبه، وطهي الطعام، ومراجعة الدروس مع الأطفال، وتنظيفهم داخل الحمام، وتنظيف ملابسهم، ناهيك عن دلع الرجل الذي تكثر مطالبه عند دخول البيت، من قهوة على المزاج، وأنواع الأكلات المحببة لديه، وما يزيد الطينة بلة هو ليس عدم مساعدة زوجها لها، بل انتقاداته وملاحظاته التي لا تنتهي. كما لا ننسى أن في الكثير من الحالات قبل أن تلج المرأة دارها، تمر على دور الحضانه ورياض الأطفال والمدارس لرد أولادها للبيت. كما أن ليس للمرأة مكاناً آخرًا لها عدا البيت بعد الرجوع من العمل، أما الرجل فله خيار المكوث في البيت أو الخروج للشارع والجلوس في المقاهي، أو زيارة الأهل والأصدقاء، أو ممارسة نشاط رياضي، وقد لاحظنا في المدة الأخيرة ممارسة الكثير من الرجال لكرة القدم بعدما شيدت البلديات ما يسمى الملاعب الجوارية وكل هذه العوامل تدخل في إطار ما يسمى الملطفات من الضغوط، أما المرأة فهي محرومة من كل هذه الملطفات وبالتالي يظهر عليها وتعاني من الاضطرابات السيكوسوماتية ناجمة عن الضغط المهني.

كما توصلنا إلى عدم وجود فروق في متوسطات الضغط المهني تعزى لمتغير الجنس، وهذا ما يتفق مع ما جاء في إصدار الديوان الفدرالي للإحصائيات (2019) بسويسرا والذي حُص إلى أن (50%) من العمال تعرضوا سنة (2017) على الأقل لثلاث (3) أنواع من الأخطار النفسية المهنية بدون فروق بين الجنسين، ويتفق أيضا مع دراسة (عباسة، 2018) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في مصادر الضغوط المهنية بين الجنسين، ويختلف مع دراسة (سلامي، 2008) التي أسفرت عن وجود فروق في مصادر الضغوط بين الأساتذة والأساتذات.

كما تبين لنا من خلال النتائج أن ليس هناك فرق في معاناة العمال من الضغط والاضطرابات السيكوسوماتية التي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية فكل العمال يعانون، فلا فرق بين المبتدئ والمتمرس، فالبيئة واحدة والتأثير واحد. فليس هناك فئة أكثر عرضة من الأخرى. ويتفق بحثنا مع دراسة (عقون، 2012) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في متوسطات الضغط المهني والقلق لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الأقدمية، ويختلف مع دراسة (عباسة، 2018)، ودراسة

(سلامي، 2008) التي توصلت إلى وجود فروق في متوسطات مصادر الضغوط والاضطرابات السيكوسوماتية تعزى للخبرة المهنية.

ومن خلال زيارتنا للميدان والمقابلات التي أجريناها فقد صرحت لنا طبيبة العمل وعوّ لنا العمال أن المعاناة واحدة، إن على مستوى الضغط المهني أو على مستوى الاضطرابات السيكوسوماتية.

IV - خاتمة:

لقد تم تسليط الضوء، من خلال هذا البحث، أن عمال مؤسسة تونيك لصناعة الورق يعانون من ضغط مهني ومن اضطرابات سيكوسوماتية، وأن لهذه الاضطرابات السيكوسوماتية علاقة دالة احصائياً مع الضغط المهني. كما اتضح أنه يوجد فرق في متوسطات الاضطرابات السيكوسوماتية بين الجنسين، حيث أن المرأة العاملة تعاني أكثر من الرجل من الاضطرابات السيكوسوماتية، وقد خُصَّ البحث إلى أن ذلك ناجم عن مهام المرأة العاملة التي لا تنحصر داخل المؤسسة فحسب بل تتوسع إلى داخل البيت، للاعتناء بنفسها وزوجها وأبنائها، ناهيك عن زيارة الأهل والأقارب، وبالتالي تجد نفسها في دوامة وفي حلقة تدور رحاها بدون انقطاع ولا توقف.

أما بالنسبة للضغط المهني فكلما الجنسين معرضان لنفس المتطلبات، ونفس الإغرامات، فالبيئة واحدة، والأخطار النفسية المهنية واحدة، كذلك بالنسبة للفروق في متوسطات الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية التي تعزى للأقدمية، فلا يوجد فرق، فمهما كانت أقدمية وخبرة العامل والعاملة فهم كذلك يعانون من الضغط ومنه ينجم عن هذا الضغط اضطرابات سيكوسوماتية.

ولكشف وفهم وتفسير أثر الضغط المهني على الصحة النفسية للعمال، وعلى أدائهم ونتاجيتهم، وعلى المؤسسة ككل، يجب توسيع الأبحاث على عينات أكبر، وفي مؤسسات وقطاعات مهنية أخرى، وبالتحقق من علاقة وآثار متغيرات تنظيمية أخرى، التي قد يكون البعض منها بسيطاً أو مُعدلاً، كالدعم التنظيمي، والقيادة، والمناخ التنظيمي، والعدالة التنظيمية، والثقافة التنظيمية.

- قائمة المراجع:

1. عقون آسيا (2012): الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة. مذكرة ماجستير غير منشورة في علم النفس العيادي جامعة فرحات عباس. سطيف - الجزائر.
2. عباس أمينة (2018): الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط. أطروحة دكتوراه غير منشورة علوم في علم النفس. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2. الجزائر.
3. سلامي باهي (2008): مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي. رسالة دكتوراه غير منشورة في علم النفس الاجتماعي. جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2.
4. شلال حماني صفية (2007): استراتيجيات مقاومة الضغوط المهنية وعلاقتها بظهور الاضطرابات السيكوسوماتية. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعمل والتنظيم. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر.
5. قادري عبد الحفيظ و مرتات محمد (2020): أسباب الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها ببعض الاضطرابات السيكوسوماتية. مجلة دراسات نفسية وتربوية. مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر (269-291).
6. ميهوبي فوزي (2013)، علاقة نمط القيادة والمناخ التنظيمي بالاحترق النفسي والولاء التنظيمي لدى الممرضين، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2.
7. منصوري مصطفى (2010): الضغوط النفسية المدرسية وكيفية مواجهتها. قرطبة للنشر والتوزيع. الجزائر.
8. فريح نبيلة (2020): علاقة الضغوط المهنية والاجتماعية والأسرية بالأمراض المهنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس والعمل والتنظيم. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة أبو القاسم سعد الله - الجزائر 2.

9. طايبي نعيمة (2013): علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية والنفسجسدية لدى الممرضين. رسالة دكتوراه غير منشورة في علم النفس العيادي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر 2.
10. مناع هاجر وبوشلاق نادية (2016): مستوى الاضطراب السيكوسوماتي لدى عمال الحماية المدنية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 27. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة. الجزائر
11. غانم يمينة (2016): ضغوط العمل وتأثيرها على الصحة النفسية. مجلة آفاق فكرية. مخبر البحوث، ودراسات الفكر الإسلامي في الجزائر. جامعة جيلالي اليابس. سيدي بلعباس. الجزائر.
12. Emeriat Anne – Marie (2012) : de la souffrance au bien-être au travail : contribution à la compréhension du bien être psychologique des soignants à l'hôpital. Thèse de doctorat en psychologie sociale. Université Lumière 2. France.
13. Johnson J. V. & Hall E. M. (1988): job strain, work place social support, and cardiovascular disease: across-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health, vol 71 No 7.
14. Maslach. C, Schaufeli. W. B, Leiter. M. P (2001): job burnout, Annual review of psychology (52) (397 – 422).
15. Bouterfas Naouele (2014) : vers un modèle de la santé psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien être, la détresse et l'épuisement ? thèse de doctorat. Université de Lille. France
16. Office fédéral de la statistique (OFS) (2019) : conditions de travail et état de santé, 2012-2017. Enquête suisse sur la santé (ESS). Office fédéral de la statistique. Espace de l'Europe 10. CH-2010 Neuchâtel – Suisse.
17. Organisation internationale du travail (OIT) (2016) : stress au travail un défi collectif. Publications du Bureau international du travail. Genève. Suisse.
18. Légeron Patrick (2008) : le stress professionnel. Revue l'information psychiatrique. <https://www.cairn.info/revue-l-information-psychiatrique-2008-9-page-809.htm>.
19. Marien Pauline (2012) : analyse psychopathologique et interactionniste du stress professionnel chronique dans les métiers de l'urgence : étude des facteurs de risque et mise en place d'un programme de prévention. Thèse de doctorat en psychologie. Université de Bordeaux Segalen. France.
20. Ponnelle. S, Vaxevanoglou. X et Garcia. F (2012): l'usage des outils d'évaluations du stress au travail: perspectives théoriques et méthodologiques. Revue Le travail humain. Puf vol (75) (179 – 213). <http://www.Cairn.info/revue-le-travail-humain-2012-2-page-179.htm>.
21. Karasek R. A., Theorell T., J. E., Schwartz P. L., Schnall C. F. Pieper and J. . Michela L (1988): job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infraction in the US health examination survey (HES) and the health and nutrition examination survey (HANES). American Journal of Public Health, vol 78 No 8.
22. Karasek R. A., D. Baker, Marxer F., Ahlbom A. and Theorell T. (1981): job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. American Journal of Public Health.
23. Mhiri Sinda (2013) : l'impact du stress sur l'implication organisationnel, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres. Thèse de doctorat. U.F.R institut d'administration des entreprises. Université de Nice Sophia Antipolis – France.

- الملاحق:

1- الملحق (1): مقياس الضغط المهني.

البنود	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
1- يساعدني عملي على أن أتعلم أشياء جديدة.					
2- يقتضي عملي القيام بكثير من المهام المتكررة.					
3- يساعدني عملي لكي أكون مبدعا.					
4- يسمح لي عملي باتخاذ الكثير من القرارات بمفردي.					

					5- يتطلب عملي مستوى عال من المهارات.
					6- أتمتع بدرجة عالية من الحرية في طريقة انجاز عملي.
					7- لدي فرصة القيام بنشاطات مختلفة.
					8- يؤخذ بأقوالي فيما يحدث في عملي.
					9- يمنحني عملي الفرصة في تطوير قدراتي المهنية.
					10- يتطلب عملي السرعة في الأداء.
					11- يتطلب عملي جهداً كبيراً.
					12- لا يطلب مني القيام بعمل مفرط.
					13- لدي الوقت الكافي لأداء عملي كما ينبغي.
					14- لا أتلقى أوامر متناقضة من أشخاص آخرين.
					15- عملي مكثف.
					16- انتظر العمل من زملائي أو من المصالح الأخرى غالباً ما يبطئ من وتيرة عملي.

2- الملحق (2): مقياس الأعراض السيكوسوماتية:

الأعراض السيكوسوماتية	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1- آلام أسفل الظهر وأعلى الظهر					
2- التعب والإرهاق					
3- سرعة الغضب أو الانفعال					
4- ثقل وتعب الساقين					
5- الصداع النصفي أو الكلي					
6- حاجة مفرطة للنوم					
7- آلام الرقبة والكتفين					
8- آلام في المعدة					
9- الأرق					
10- الدوار					
11- عدم انتظام ضربات القلب					
12- آلام الصدر					
13- الشعور بالقيء أو الغثيان					
14- فقدان الشهية					
15- آلام الحنجرة					
16- إسهال أو إمساك					
17- ضيق التنفس					
18- ارتفاع الضغط الدموي أو انخفاضه					
19- الحساسية المفرطة أو أمراض جلدية					
20- ارتفاع السكري أو انخفاضه					

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

نورة محطار، فوزي ميهوبي ، (2024)، علاقة الضغط المهني بالاضطرابات السيكوسوماتية (دراسة مقارنة بين عمال مؤسسة تونيك) ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 16(01)/2024، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة (ص.ص 73 - 88).