

أ. ربيعة جعفرور جامعة الوادي

أ. الزهرة الأسود جامعة الوادي

المكانة السوسيوومترية وعلاقتها بالضغط المهني

دراسة ميدانية على عينة من عاملات الإدماج المهني

* مقدمة:

تعد ظاهرة الضغوط المهنية شائعة الانتشار في أوساط المهنيين في مختلف المجالات ولعل القطاع الإداري أكثرها حدة لما يتميز به من كثرة الأعمال وتقاطعها ضمن عدد غير قليل من الأفراد، وعليه فإن الاهتمام بدراسة الضغط النفسي في مجال العمل بات أمرا لازما للتخفيف من حدة الظاهرة وتوفير المناخ التنظيمي الملائم للخدمة.

1- تحديد المشكلة:

يقضي الفرد حوالي ثلث حياته في مزاوله عمله كوسيلة لإشباع حاجاته ويؤدي عمله هذا ضمن شبكة من العلاقات - تتباين فيها دوافع الأفراد وتوقعاتهم- ومن الطبيعي إذن أن يواجه الفرد مواقف واستجابات سلوكية لا تلقى قبولا عنده، والتي قد تتحول إلى مصادر للضغوط بالنسبة له مثل التفرقة في المعاملة من جانب المسؤول أو الضوضاء في مكان العمل وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص الفرد، أو تحميله مسؤولية الخطأ في أداء عمل ليس من اختصاصه، فوجود بعض المعوقات في بيئة العمل يؤدي إلى الإحساس بالعجز والقصور، مما يترتب عليه حدوث ضغط نفسي تتجلى آثاره على شكل أعراض نفسية وصحية (عبير بنت حمزة محمد السليمان، 2003، ص58).

وعليه تطرح الدراسة الحالية التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة الضغط المهني بين العمال الدائمين وفئة الإدماج المهني؟
- ما هي المراتب السوسيوومترية لأفراد عينة الدراسة؟
- هل توجد علاقة بين المرتبة السوسيوومترية والضغط المهني لدى العاملات من فئة الإدماج المهني؟

2- أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها من خلال تسليطها الضوء على متغيري:

- **الضغط المهني:** وترجع أهمية تناول العلاقة بين الضغوط والعمل إلى أهمية العمل في حياة الفرد، حيث يسفر عدم التعامل البناء مع هذه المشكلة عن تكلفة مباشرة تتمثل في عدم الاستفادة التامة من الفرد العامل بسبب الأداء المتدني، التغيب، ترك العمل، وتكلفة غير مباشرة متمثلة في قنوات الاتصال السلبية بين الأطراف المختلفة في مكان العمل بسبب تقدير الذات المنخفض.

- **فئة العاملات في إطار الإدماج المهني:** والتي تتعرض إلى درجات متباينة من الضغط المهني، حيث تشعر العاملة - من هذه الفئة- بأن جهودها في العمل غير فعال، ولا يلقي تقديرا كافيا مما يجعلها بالتالي تعاني من انخفاض الدافعية وقلة الدعم الاجتماعي والمعنوي من زملاء العمل الدائمين ورؤساء المصالح داخل مؤسسة العمل، الأمر الذي يترك تأثيره السلبي على مستوى الأداء وجودته من جراء تلك الضغوط التي تتعرض لها العاملة في القطاع الإداري.

وعليه، يمكن أن يستفاد من نتائج هذه الدراسة في تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في تحسين وضعية فئة عاملات الإدماج المهني والتعامل معهن كإطارات تؤدي واجبها المهني ولو بشكل مؤقت.

3- أهداف الدراسة:

تحديد المكانة السوسيوومترية لأفراد عينة الدراسة من خلال تطبيق استمارة العلاقات السوسيوومترية، وذلك في ظل الضغوط المهنية التي تتعرض لها عاملات الإدماج المهني في القطاع الإداري، ودراسة الفرق في الضغط المهني بين العمال الدائمين وفئة الإدماج المهني.

4- مصطلحات الدراسة:

4-1- المكانة السوسيوومترية:

تتحدد المكانة السوسيوومترية من خلال عملية التفاعل بين أفراد الجماعة، فكل جماعة بنيانها، وعامل أساسي في وجودها لأنه هو الذي يحركها ويحافظ على وجودها واستمرارها. فالمكانة السوسيوومترية هي الوضع الذي يشغله الفرد بحكم سنّه أو ميلاده، أو حالته العائلية، أو وظيفته أو تحصيله (أحمد حيمود، 2010، ص13).

أما **التعريف الإجرائي للمكانة السوسيوومترية**: فهي تعبر عن عدد الأفراد الذين أجمعوا على اختيار بعضهم ضمن جماعات العمل أو نبذهم منها؛ أي تحديد المكانة الاجتماعية للعاملة في إطار الإدماج المهني بين أفراد مؤسسة العمل التي تنتمي إليها، كما تراها وتقدرها هي من خلال معاملة الآخرين لها.

4-2- الضغط المهني:

هو جملة من المتغيرات التي تحيط بالعاملين والتي تسبّب شعور بالمضايقة والتوتر، الأمر الذي من شأنه إحداث تأثير سلبي عليهم، مما يؤدي إلى عدم قيام العاملين بدورهم بصورة متكاملة (علي عسكر وأحمد عبد الله، 1988، ص65).

أما **التعريف الإجرائي للضغط المهني**: فيقاس بالدرجة التي تحصل عليها عاملة الإدماج المهني من خلال إجابتها عن فقرات أداة قياس الضغط المهني المستخدمة في الدراسة.

5- الإطار النظري والدراسات السابقة:

اهتم الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي بموضوع الضغط المهني لما له من آثار سلبية على سلوك العامل واتجاهاته نحو العمل ومردوديته فيه، حيث أكد "القریوتي" (2000) أن العمل في التنظيمات الإدارية يشكّل مصدرا للضغوط والتوترات التي يشعر بها العاملون على مختلف المستويات، إذ يشعر كثير من العاملين بالإرهاق النفسي وعدم التوازن الجسمي، الأمر الذي يستدعي من المنظمات الاهتمام بموضوع العمل لما له من آثار على الأفراد من الناحية النفسية والجسدية وانعكاس ذلك على إنتاجيتهم، وكذلك الجانب المادي الذي يترتب على الغياب نتيجة الظروف الصعبة، حيث يتعرض الأفراد لمستويات متفاوتة من الضغوط يؤدي إلى التأثير على حالتهم النفسية، وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى أدائهم (عبد الفتاح خليفات وشرين المطارنة، 2010، ص604).

وأجرى "سعود النمر" (1994) دراسة عنوانها: "دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية"، ومن بين نتائج هذه الدراسة أن القطاع العام يعد أكثر تعرضا لضغوط العمل التي يأتي في مقدمتها النمو والتقدم المهني، يليها الظروف المادية للعمل، ثم كمية العمل، كما تبين أن العاملين بالوظائف الإدارية أكثر تعرضا للضغوط من العاملين بالوظائف الفنية.

(زياد الطحائية وآخرون، 2008، ص230)

كما بحث "عويد المشعان" (1998) عن مصادر الضغوط بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، ومن بين النتائج التي توصل إليها؛ هي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الذكور والموظفات الإناث في مصادر ضغوط العمل، حيث أن الموظفات أكثر تعرضا لضغوط العمل من الموظفين.
(علي بن حمد النوشان، 2003، ص60)

أما "هنية السباعي" (2001) فقد أجرت دراسة على عينة مكونة من (598) موظفة بهدف التعرف على مستويات ضغوط العمل ومصادرها، واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات العاملات في الجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن المصادر المسببة لضغوط العمل الذي تشعر به الموظفات كان منخفضا بوجه عام، كما أظهرت النتائج أن المصادر المسببة لضغوط العمل لدى الموظفات بحسب ترتيبها التنازلي من الأكثر ضغوطا إلى الأقل هي: محدودية فرص التطور والترقي الوظيفي، عبء العمل، عدم المشاركة في اتخاذ قرارات العمل، ظروف بيئة العمل، صراع الدور وغموض الدور، وبيّنت النتائج أن أهم الاستراتيجيات المستخدمة لمواجهة ضغوط العمل هي: حرص الموظفة على تحديد أهداف وأولويات عملها اليومي، واستشعار الموظفة الثقة في نفسها وبقدراتها في العمل، واللجوء إلى تسوية الخلاف بين الموظفات بالتفاهم والحوار الهادئ (زياد الطحائية وآخرون، 2008، ص229).

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن هناك ضغوطا مهنية تحدّ من فاعلية العامل في القطاع الإداري وقدرته على العمل، بما ينعكس على علاقاته الاجتماعية وإنتاجيته في العمل، إذ لا يمكن لجماعة العمل أن تحقق أهدافها وتربطها الاجتماعي إذا لم يتم العمل على التخفيف من هذه الضغوط.
وانطلاقا من ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على المكانة السوسيومترية لدى عاملات الإدماج المهني وعلاقتها بضغط المهنة في القطاع الإداري.

6- الإجراءات الميدانية للدراسة:

6-1- حدود الدراسة:

تم تطبيق استمارة سوسيومترية واستبيان يقيس الضغط المهني خلال شهر ديسمبر 2012 على عينة من عاملات الإدارة (عاملات بشكل دائم وعاملات بشكل مؤقت أي في إطار الإدماج المهني) بإحدى بلديات ولاية ورقلة، عددهن (12) موظفة في الإدارة، وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية.

6-2- أداة القياس المطبقة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة طبقت الباحثتان استمارة سوسيومترية؛ والاستمارة تتضمن أربعة (04) أسئلة؛ سؤال يتعلق بالاختيار الإيجابي، وسؤال يتعلق بالنبذ، وسؤال يتعلق بالاختيار من طرف الآخر، وسؤال يتعلق بتوقع النبذ من الآخر.

كما تم تطبيق استبيان لقياس "الضغط المهني" من إعداد "زياد الطحائية وآخرون" يتكوّن من (33) فقرة موزعة على (06) أبعاد هي: العبء الوظيفي (09) فقرات، بيئة العمل المادية (05) فقرات، غموض الدور (07) فقرات، عدم المشاركة في صنع القرار (04) فقرات، العلاقات في العمل (05) فقرات، التطوير الوظيفي (03) فقرات.
وبعد تطبيق الأدوات تم الحصول على النتائج التالية؛ حيث يشير اللون الأحمر للعمال الدائمين بينما اللون الأسود لفئة الإدماج المهني، مع ملاحظة أنه تم الاعتماد على الاختيارات الإيجابية دون غيرها، ذلك أن غالبية الأفراد قد أحجموا عن إجابة السؤال الخاص بالنبذ.

الجدول رقم (01): يوضح النتائج الخام للدراسة

الأفراد	R	T	H	G	A	F	S	M	N	E	L	O	B	المج
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

عدد الاختيارات الإيجابية	04	01	04	00	02	01	02	05	02	02	00	02	01	26
درجات الضغط المهني	74	53	68	73	60	80	81	83	72	68	70	54	67	/

6-3- عرض وتفسير نتائج الدراسة:

▪ عرض وتفسير نتيجة التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغط المهني بين العمال الدائمون وفئة الإدماج المهني؟".

للإجابة على هذا التساؤل استخدمت الباحثان اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات، حيث يبين الجدول رقم (02) النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (02): يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) بين متوسطي درجات العمال(الدائمون وفئة الإدماج المهني) في الضغط المهني.

العينة	ن	م	ع	ت.م.ج	ت.م.ج	د.ح	م.د
الدائمون	05	65,6	7,98				0.01
فئة الإدماج المهني	08	71,87	8,88	4,20	3,10	11	دالة

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن هناك فروقا في الضغط المهني بين العمال الدائمين وفئة الإدماج المهني، إذ كانت قيمة "ت" المحسوبة (4,20) وهي أكبر من قيمة "ت" المجدولة (3,10) عند مستوى الدلالة (0,01) وذلك لصالح فئة الإدماج المهني؛ أي أنهم الأكثر ضغطا وذلك بمقارنة متوسط هذه العينة (71,87) بمتوسط مقياس الضغط المهني الذي هو (66).

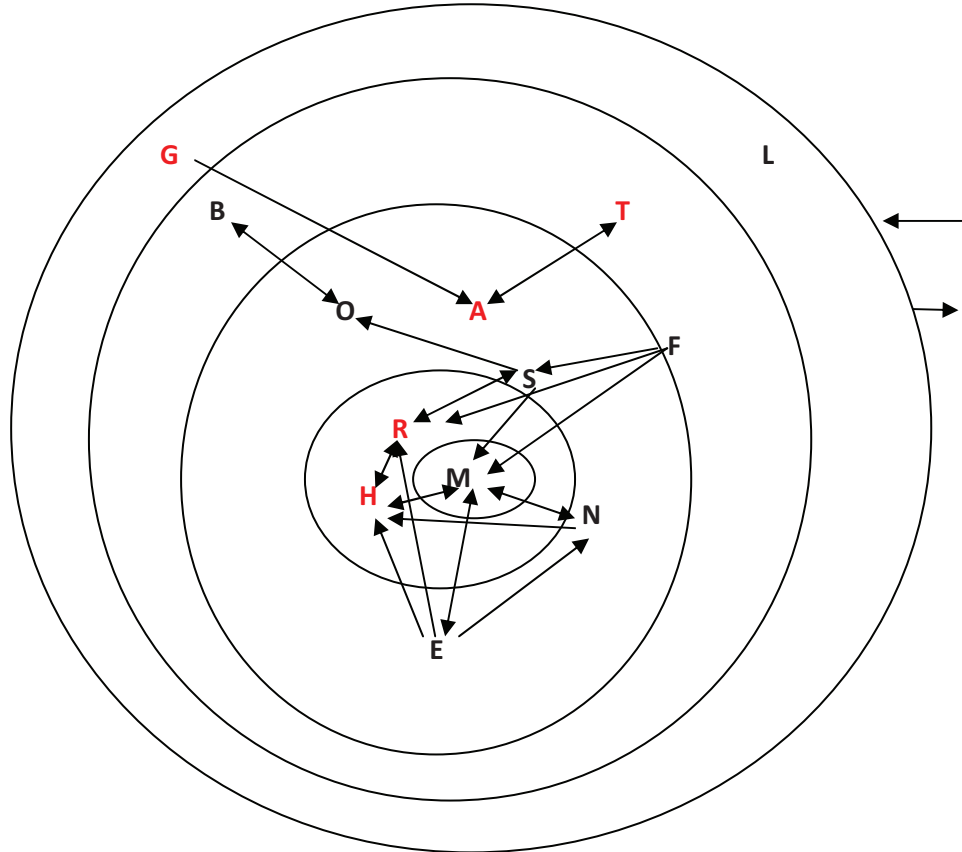
ولقد توصلت كاهين وكاتز "Kahin&Katz" وبريف وآخرون "Brief & Al" إلى أن زيادة الدور الوظيفي تؤدي إلى الإجهاد العاطفي في حالة الاستمرارية ويكون لديهم شعور بالكفاءة أقل من غيرهم، كما توصلت إلى أن هناك ضغوطا معينة؛ مثل غموض العمل الوظيفي والصراع الوظيفي والأعباء الزائدة في العمل تقود إلى حالات الاختلال الوظيفي وهي ضارة بالصحة النفسية، صف إليه فقدان المساندة أثناء الخبرات المؤلمة يؤدي إلى انخفاض الثقة بالنفس والشعور بالقلق الدائم، وهذا ما يساهم في ظهور الضغط المهني(عبير بنت حمزة محمد السليمان،2003،ص61-62)، كما أن عدم معرفة الفرد بما يتوقعه منه الآخرون يجعله يشعر بعدم سيطرته على عمله، مما يزيد من الشعور بالضغط(عويد سلطان المشعان،1994،ص310) وهو ما ينطبق كثيرا على فئة الإدماج المهني؛ إذ غالبا ما توكل لهم المهام المتراكمة والكثيرة مع شعورهم بعدم مشاركة المرؤوسين لهم في عملية اتخاذ القرار الخاصة بهم أو التفرقة بين العمال في المعاملة وغيرها، كما أن غياب الروابط الاجتماعية أو تمزق شبكة العلاقات الاجتماعية - وهو ما ظهر من خلال سلاسل الاختيار - يفقد الفرد قدرته تدريجيا على مواجهة الضغوط، مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بالمساندة في هذه الجماعة كوقاية للصحة.

▪ عرض وتفسير نتيجة التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على ما يلي: "ما هي المكانة (المراتب) السوسيومترية لأفراد عينة الدراسة؟".

للإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثتان بإحصاء الاختيارات الإيجابية لكل فرد فكانت على النحو المبين في

السوسيوغرام على النحو التالي:

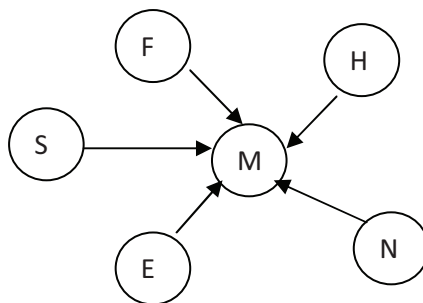


سوسيوغرام لـ (13) فردا يوضح مراكز النفوذ في الجماعة والاختيار المتبادل

▪ قراءة السوسيوغرام:

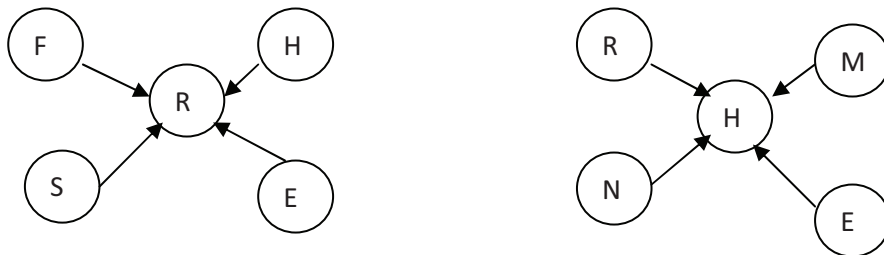
1. تحديد مواقع الشعبية ونماذج العزلة:

▪ النجم (M): حصد حوالي خمس اختيارات إيجابية:



وهو الشخص أو الأشخاص الذين وقع عليهم أكبر عدد ممكن من الاختيارات الايجابية، والنجم المختار والمفضل قد لا يكون بالضرورة المسؤول الفعلي عن العصبية وإنما هو القائد غير الرسمي المحبب والزعيم الشعبي الذي تثق الجماعة بكفاءته والذي يحتل أكبر مراكز التأثير والنفوذ في العصبية، وبالتالي فإن الكشف عنه يفيد جدا في جماعة العمل باعتبار أنه يشير إلى الشخص الذي يملك المؤهلات القيادية والذي يمكن أن نعتد عليه في قيادة الجماعات؛ وجدير بالذكر هنا أن الشبكة الحالية قائمة على علاقات غير مركزة مع القائد فقط بل هناك تبادل الاختيارات فيما بين الأفراد، ومن هنا تستمد الجماعة قوتها وكلما ازدادت العلاقات المتبادلة كلما كانت الجماعة صلبة متماسكة شديدة المقاومة قادرة على الاستمرار في حال غياب القائد، وهي بذلك أكثر صلابة من التجمع التسلسلي أو المركز على القائد (باسمة المنلا، 1990، ص115-117).

▪ متوسطي الشعبية (R-H): حصدوا أربعة اختيارات ايجابية:



▪ نماذج العزلة:

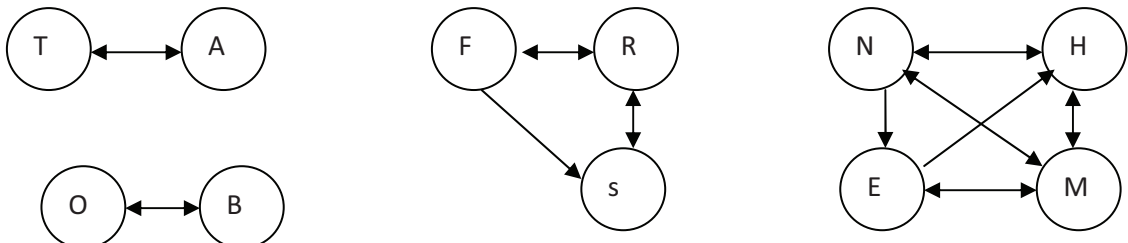
لم تحظ هذه الفئة على نفس الاهتمام الكبير الذي حظي به القادة، مع العلم أنها تستحق الاهتمام نظرا للصعوبات السلوكية التي تعاني منها؛ والمتجاهلون هنا هم (G -L) وهم الذين لم يحصلوا على أي اختيارات. ويعتبر "مورينو" أن العزلة قد تأخذ أشكالا متعددة فقد تطل فردا واحدا أو أكثر، كما أنها قد تطل جماعات فرعية متجاذبة فيما بينها ولكنها معزولة تماما عن الجماعة الأم (لاحظ اختيارات B و A - O و T).

فالمعزول إذن هو شخص لا يهتم لوجوده أحد (أو عدد قليل من جماعته)، تكيفه أو توافقه الاجتماعي سيء؛ وهو يحتاج إلى رعاية خاصة وإلى مساعدة المشرف، إما لتحسين وضعه -أو في أسوأ الأحوال- لنقله إلى جماعة أخرى يجد فيها توافقا اجتماعيا أكبر، والمعروف أن الشخص سيء التكيف في الجماعة كالمعزول مثلا؛ لا يحسن عادة موقعه فيها فهو إما أن يبقى في نفس الموقع وإما أن يتدهور ويتراجع في علاقاته، وهو بذلك عكس الشخص سليم التكيف الذي يميل عادة إلى تحسين وضعه بين الرفاق أو على الأقل إلى المحافظة على موقعه الحالي (باسمة المنلا، 1990، ص122، 124).

2. تحديد الجو العام للجماعة:

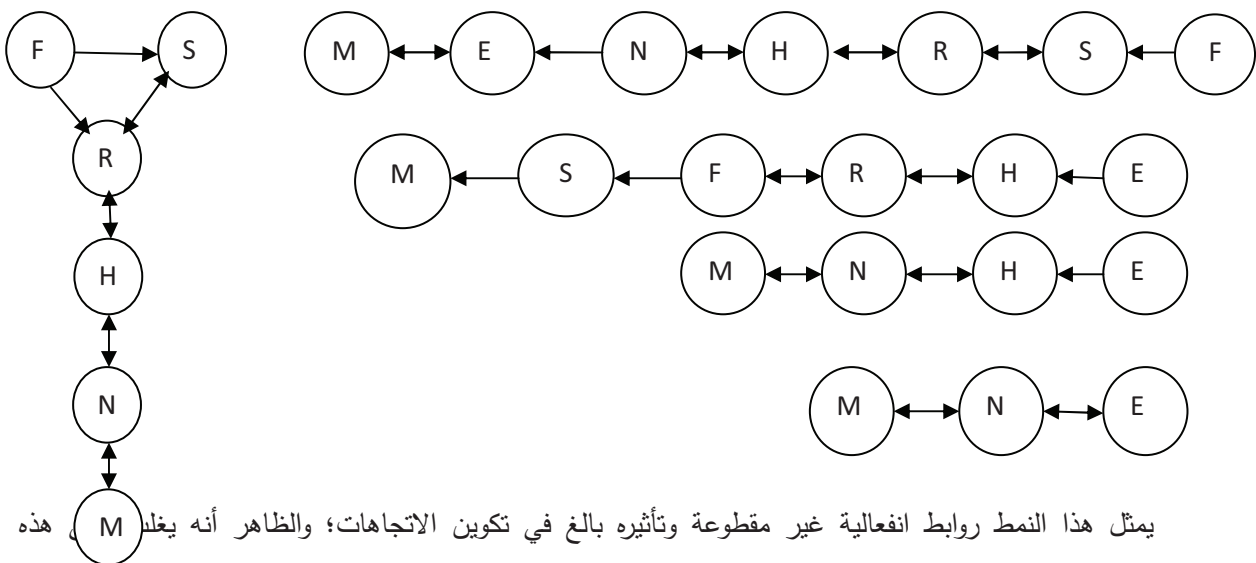
تسود الجماعة علاقة تسلسلية بصفة عامة، كما أن هناك تكتلات فرعية.

1- تحديد الاختيارات المتبادلة الثنائية والثلاثية والرباعية:

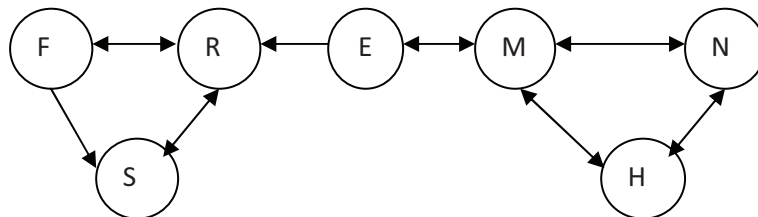


يلاحظ على مثلث ومربع الاختيار أنهما غير مكتملين من أحد الأطراف، مما يعني أن فردا في المجموعة يلعب دور الوسيط، وبصفة عامة نقول أن مثلثات الاختيار هي أكثر استمرارا من مربعات الاختيار، حيث يمكن لنشاطات الجماعة أن تتعطل إذا انقسم الأفراد إلى فريقين كل فريق بشخصين؛ أما في مثلثات الاختيار فإن انقسام العصابة مستبعد باعتبار أن الفريق المكوّن من شخصين هو الذي يحسم دائما أي خلاف يقوم مع الفريق الآخر المكوّن من شخص واحد، والملاحظ أن مثلثات ومربعات الاختيار هي قطاع أو بناء مقفل ضمن الجماعة الأم، وهي تشير إلى تكوّن عصابة صغيرة فرعية متكئة مغلقة على نفسها ومنفصلة عن الآخرين أو مرتبطة بهم ارتباطا هشاً، مما يدل على وجود خلافات وانقسامات وفقدان التعاون المتبادل، مما يهدّد على المدى البعيد تماسك الجماعة واستمراريتها.

■ سلاسل الاختيار:

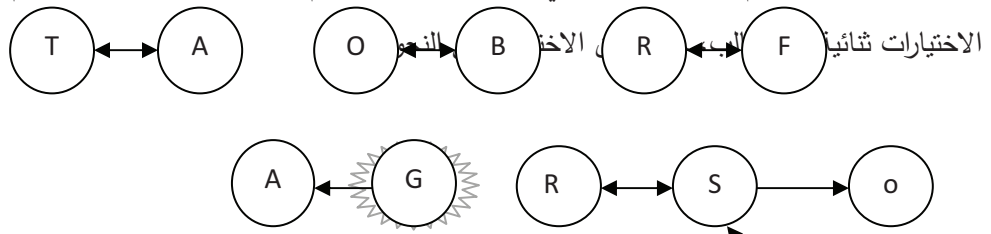


يمثل هذا النمط روابط انفعالية غير مقطوعة وتأثيره بالغ في تكوين الاتجاهات؛ والظاهر أنه يغلب (M) هذه الجماعة سلاسل الاختيار؛ وهي غالبا ما تنتهي بـ (M) وهو النجم هنا، وهذه السلاسل تسهّل عملية الاتصال فيما بين الأفراد في الجماعة، ولكن طولها يشير إلى أنه ليس هناك من تماسك شديد فيما بين الأفراد. أ- تحديد العصابة المركزية: وهي التي تتميز بغلبة الاختيارات المتبادلة فيها



ومن المهم هنا معرفة متى وكيف تكوّنت هذه العصب الفرعية وفي أية فترة حدث الانفصال عن العصابة الأم، وما هي الأسباب التي أدت إلى هذا التكتّل الجديد، وهي تكتلات مرتبطة ارتباطا هشاً بالآخرين، مما يدل على وجود خلافات وانقسامات وفقدان التعاون المتبادل مما يهدّد على المدى البعيد تماسك الجماعة واستمراريتها (باسمة المنلا، 1990، ص114).

ب- تحديد العصابة الهامشية: وهي التي تتميز بغلبة الاختيارات غير المتبادلة فيها، والملاحظ هنا أن الأفراد الذين هم على الهامش ليس بينهم علاقة اختيار تكفي لتكوين عصابة، بل هم متناثرون كل وجّه خيارات لم تلق نفس القبول وبقيت



2- تحديد نمط التفاعل بين الجماعات المركزية والهامشية: أي تحديد عدد المرات التي وقع فيها اختيار الجماعات المركزية على الجماعات الهامشية في علاقات متبادلة وفي علاقات غير متبادلة والعكس، وبالنسبة للجماعة الحالية يبدو أنه لا توجد علاقة واضحة بين المجموعتين فكل مجموعة مستقلة بذاتها.

3- تحديد كثافة السوسيوغرام: السوسيوغرام الحالي (الاختيار الايجابي)

وباحتساب معامل التفاعل الاجتماعي = مج الاختيارات الواقعية / (ن - 1)

فإن معامل التفاعل يساوي: 0,16 وهو معامل ضعيف مما يؤكد تفكك الروابط ضمن هذه الجماعة ونقص التفاعل فيما بين أعضائها.

ولاستخراج نماذج الشعبية والعزلة نقوم بتحديد الحد الأقصى المعبر والحد الأدنى المعبر على النحو التالي: $M1 =$ مجموع عدد الاختيارات الايجابية المرسله / مجموع عدد الأفراد

$$2 = 13/26 = M1$$

لاستخراج نماذج الشعبية نطبق المعادلة التالية: $M1 + M1/2 + 1$

لاستخراج نماذج العزلة نطبق المعادلة التالية: $M1/2$

وبما أن $M1$ تساوي (2) فإن الحد الأقصى المعبر لنماذج الشعبية يساوي: $2 + 1 + 1 = 4$ ؛ ويكون الحد الأدنى المعبر لنماذج العزلة هو: 2 .

1. تحليل المكانة السوسيوومترية للنجم ونماذج الشعبية:

يعتبر كل فرد حصل على مجموع أعلى من الحد الأقصى المعبر نجما، وعليه فإن: M هو النجم الوحيد في هذه المجموعة؛ أي أنه يحتل المكانة القيادية الأكثر شعبية داخل جماعته.

2. النماذج التي لا تحمل صفة مميزة:

وهم الذين حصلوا على مجموع يقع ما بين الحد الأقصى المعبر والحد الأدنى المعبر وهم بالترتيب: $R H N E A O S$ ، وهذا يعني أنهم يحتلون وضعا مرغوبا به في هذه الجماعة ولكن ليس أكثر من القائد.

3. نماذج العزلة:

وهم الذين حصلوا على مجموع أقل من الحد الأدنى المعبر وهم بالترتيب: $L G T F B$.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها نلاحظ أن إحدى العوامل في فئة الإدماج المهني (M) اعتبرها الأفراد بمثابة النجم في هذه المجموعة مع أنها ليست مسؤولة عمل، مما يؤكد أن شخص النجم ليس بالضرورة أن يكون قائدا في جماعته، بل هو من يثق فيه الأفراد ويعتقدون في كفاءته وذلك بغض النظر عن وظيفته أو مسؤوليته المباشرة في العمل.

بينما احتلت بقية العوامل من فئة الإدماج المهني المراتب المتأخرة لتمثل نماذج العزلة بالرغم من وجود تكتلات فرعية فيما بينها وسلاسل اختيار متشعبة أيضا، حيث أن ظروف ضغط العمل قد تقلل من اندماج الفرد مع الآخرين بسبب الخوف من أن يبدو غير كفاء وقد يبتعد الآخرون عن الفرد الذي يعاني من الضغط لإجهاد الفرد مقدم المساعدة، مما يؤدي إلى عزلتهم في النهاية.

▪ عرض وتفسير نتيجة التساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث على ما يلي: "هل توجد علاقة بين المرتبة السوسيوومترية والضغط المهني لدى فئة الإدماج المهني؟".

للإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثتان بتطبيق معامل الارتباط سبيرمان للرتب والجدول رقم(03) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم(03): يوضح قيمة "ر" ومستوى الدلالة بين المكانة السوسيوومترية والضغط المهني

المؤشرات الإحصائية	ر المحسوبة	ر المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المكانة السوسيوومترية	0,79	0,70	06	0.05
الضغط المهني	0,79	0,70	06	دالة

يتضح من خلال الجدول رقم(03) أن هناك علاقة بين المكانة السوسيوومترية والضغط المهني لدى فئة الإدماج المهني، إذ كانت قيمة "ر" المحسوبة (0,79) وهي أكبر من قيمة "ر" المجدولة(0,70) عند مستوى الدلالة(0,05)؛ أي كلما زادت المكانة السوسيوومترية للفرد كلما زادت درجة الضغط المهني.

ويمكن تفسير نتيجة هذا التساؤل بالرجوع إلى طبيعة المسؤوليات التي يتحملها الفرد مع ارتفاع مرتبته السوسيوومترية، حيث يزيد شعوره بالمسؤولية والعبء الزائد وارتفاع مستوى القلق لديه، ومع عدم تقديم المساعدة اللازمة للتخفيف من الضغط من طرف زميلات العمل بالرغم من وجود شبكات وعصب مركزية، مما ينبئ عن أن ذوي الضغط المرتفع لم يدركوا أهمية هذه العلاقات أو أنهم غير راضين عن درجة المساعدة المقدمة من طرفهم؛ ذلك أن المساندة الاجتماعية تعتمد على صحة الفرد وسلامته النفسية وليس على كثرة علاقاته الاجتماعية، بل إن العلاقة الآمنة التي يسودها الحب والدفء تمثل مصدرا للوقاية من الآثار الناتجة عن تعرض الفرد للضغوط النفسية، كما أنها ترفع من تقدير الفرد لذاته وفاعليته وهما عاملان وإقيان ضد الضغط؛ وعليه نقول أن التماسك في جماعة العمل وارتفاع درجة التفاعل الإيجابي والمودة بين العمال وبين القادة يؤدي إلى انخفاض تأثير الضغوط وإلى السلامة الصحية(عبير بنت حمزة محمد السليمان،2003، ص60)؛ كما أن أداء العمل يتطلب إقامة مجموعة من العلاقات الشخصية، إلا أن الأطراف المعنية قد تسيء استغلالها مما يؤدي إلى انتشار العدوانية والصراعات أو الإساءة إلى الحرية الشخصية بدل التعاون والألفة؛ وهو ما لم يتوفر في هذه العينة.

- خلاصة ومقترحات:

لكل جماعة وجه رسمي يحدده التنظيم الرسمي وبه تحدد الأدوار كما تحدد قنوات الاتصال بين الأفراد، مما يقلل من فرص التفاعل البناء واختيار زملاء العمل؛ ووجه غير رسمي تحده شبكة العلاقات الشخصية والاجتماعية القائمة بين الأفراد بحكم تعاونهم الدائم ضمن الجماعة، وبحكم نشاطهم الاجتماعي المتواصل في محيط العمل مما يسهل أداء مهامهم؛ ومن خلال النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة نشير إلى جملة الاقتراحات التالية التي يمكن أن تفيد في التخفيف من الضغط المهني، وذلك من خلال تحسين العلاقات بين أفراد هذه المجموعة؛ ومنها:

- ضرورة اهتمام المنظمة بتوفير فرص للعلاقات الاجتماعية وبت روح التعاون والتآلف بين العاملين، والتي تعمل في اتجاهين كلاهما لصالح الفرد والمنظمة، فمن جانب تزيد من استجابات الفرد في العمل لأنه يحقق حاجات

مهمة مثل القبول والانتماء، ومن جانب آخر تعمل كمنطقة عازلة أو مخففة للضغوط من خلال التعاطف وتقديم المساعدة.

- استثمار طاقة الجماعة غير الرسمية في تحقيق أهداف المؤسسة بأن تعلن المنظمة رغبتها في تكوين جماعات العمل انطلاقاً من اختيار الأفراد لبعضهم البعض، فبذلك تتحول الجماعة غير الرسمية بفعل ما بينها من علاقات غير رسمية إلى جماعة رسمية بدعم وقرار رسمي من المنظمة، وهو ما يكفل تهيئة المناخ النفسي المريح للعمل ويبعد شبح الضغط المهني (فرج عبد القادر طه، 1988، ص275).
- يتطلب أداء العمل إقامة مجموعة من العلاقات الشخصية، وهذا يتطلب من المسؤول خاصة الحرص على تسهيل مهمة الآخرين لا عرقلتها.
- توعية العاملات بما يتوقعه منهن الآخرون وبطبيعة المهمة الموكلة لهن.

* قائمة المراجع:

1. أحمد حيمود(2010)، المكانة الاجتماعية لتلميذ مرحلة التعليم الثانوي وعلاقتها بمفهوم الذات والاتجاهات نحو النشاط البدني الرياضي، رسالة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية(غير منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009.
2. باسمة المنلا(1990)، قياس العلاقات الاجتماعية (السوسيومتري) وتطبيقاته في الميدان التربوي وفي جماعات العمل، دار العلم للملايين، طبعة 01، بيروت، لبنان.
3. زياد لطفي الطحاينة وآخرون(2008)، ضغوط العمل وسبل مواجهتها لدى الأعضاء العاملين في الاتحادات الرياضية في الأردن، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 20، العدد 02، جويلية 2008.
4. فرج عبد القادر طه(1988)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، ط 06، القاهرة.
5. عبد الفتاح صالح خليفات وشيرين محمد المطارنة(2010)، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد(2+1)، دمشق.
6. عبير بنت محمد حمزة السليمان(2003)، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات في مدينتي مكة المكرمة وجدة، رسالة دكتوراه الفلسفة في علم النفس تخصص: صحة نفسية(منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
7. علي بن حمد النوشان(2003)، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
8. علي عسكر وأحمد عبد الله(1988)، مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 16، العدد 04، الكويت.
9. عويد سلطان المشعان(1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط 01، الكويت.