

الضغوط المهنية واستراتيجيات التعامل لدى عمال مؤسسة سيور للمياه لولاية وهران نموذجا

نريمان نعاس¹، فيصل فراحي²

¹ جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، narimenenaas79@gmail.com

² جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، ferahifaycal@gmail.com

تاريخ الإرسال: 30 / 10 / 2022 ؛ تاريخ القبول: 22 / 11 / 2022

the professional pressure and Seor Strategic Behavior as a Model.

Abstract: The aim of the current study is to know the strategic behavior of Seor's workers under professional pressures in the wilaya of Oran ,according to the gender variant this later reached 80 workers of the company as a sample study. The researchers used two parameters. The first consists of the strategies for coping, where as the second one consists of the professional pressure .The results of the study show differences according to worker's professional pressures who use wrath as a means of reaction to the high professional pressure.

Keywords: coping strategies; pressure; professional pressures; organization; workers.

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية التعرف على استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية لدى عمال مؤسسة سيور لولاية وهران تبعا لمتغير

الجنس حيث بلغت عينة الدراسة 80 عامل من المؤسسة وقد استخدم الباحثان في الدراسة مقياسين احدهما لقياس استراتيجيات التعامل والآخر لقياس الضغط المهني وأسفرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق في استراتيجيات التعامل وفق مستويات الضغط المهني للعمال الذين يستخدمون أسلوب الانفعال لصالح الضغط المهني المرتفع .

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات التعامل؛ الضغط؛ الضغوط

المهنية؛ المنظمة؛ العمال.

مقدمة:

إن الإنسان في القرن الحالي يتعرض لسلسلة طويلة من الأحداث الضاغطة تلاحقه بسبب التغيرات السريعة من التقدم والتطور لا يستطيع مواكبتها وملاحقتها فيشعر بالعجز والإحباط ويعيش في صراع بين ما هو فيه وبين ما يحدث حوله من مواقف ضاغطة ولهذا تعد الضغوط ظاهرة معقدة ومتداخلة، فالأحداث كما يرى (folkman 1984) يمكن تقييمها بمعنى تحدياتها المحتملة لإنهاء الحدث وحتى الانتفاع منه فبالرغم من وجود الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات نفسية وجسدية إلا أنه يوجد أيضا مصادر وأساليب مواجهة تعد بمثابة عوامل تعويضية وهذا ما تؤكدته دراسة (جودة امال، 2004: 67) أن هناك أساليب مواجهة تمكن الفرد من التصدي للضغوط و بالتالي تحقيق التوازن النفسي. وفي سياق الدراسات التي تناولت الضغط واستراتيجية

التعامل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نجد دراسة (الهنداوي، 1994) التي كان هدفها تقديم بعض الاستراتيجيات للتعامل مع مشكلات الضغوط وكان من نتائجها وجود فروق في إدراك الأفراد لمسببات الضغوط وفقا لجنسياتهم وكذلك أشارت إلى بعض الاستراتيجيات للتعامل مع ضغوط العمل منها العلاج الروحي، التغذية المرتدة الحيوية، نظم الحوافز. كما أسفرت دراسة عبد الله الضريبي بعنوان "أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع الزجاج القدم بدمشق وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأساليب التي يتبعها العمال لمواجهة الضغوط النفسية المهنية وما إذا كانت هناك فروق في أساليب المواجهة تعزى لبعض المتغيرات وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الأساليب الايجابية أكثر استخداما من الأساليب السلبية لدى أفراد عينة البحث ووجود اثر للتفاعل بين المؤهل العلمي والعمر في أساليب مواجهة الضغوط لدى أفراد عينة البحث .

وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة تساؤل الدراسة على النحو التالي:

- هل توجد فروق دالة بين مستويات الضغط (مرتفع، متوسط،

منخفض) فيما يخص أبعاد استراتيجيات التعامل؟

للإجابة على التساؤل المطروح تمت صياغة الفرضية التالية:

- توجد فروق دالة إحصائية بين مستويات الضغط (مرتفع، متوسط،

منخفض) فيما يخص أبعاد استراتيجية التعامل.

تحديد مفاهيم الدراسة:

تعريف الضغط المهني: اختلفت وتعددت تعريفات الضغط المهني

شأنه في ذلك شأن المفاهيم النفسية الأخرى من بينها:

يعرف الهيجان 1998 الضغوط المهنية على أنها تجربة ذاتية لدى

الفرد، تحدث نتيجة لعوامل في الفرد أو البيئة التي يعمل فيها، بما في ذلك

المنظمة حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو

نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه للعمل مما يستلزم

معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة (نقلا عن السماري عبد الله،

2006: 16). ويعرف Alain labuffe "الضغوط المهنية على

أنها مجموعة من الاختلالات الفيزيولوجية والاستقلالية المستثارة في

المستعصي، بفعل عوامل مهددة مختلفة" (Alain la buffe, 2004:06).

ومن خلال ما سبق يرى الباحثان أن **الضغوط المهنية هي: مجموعة من**

المثيرات التي تتواجد في محيط العمل والتي تصدر عنها ردود أفعال مختلفة

ويترتب عنها آثار نفسية وجسمية وتنظيمية.

تعريف استراتيجية التعامل:

ترجع كلمة استراتيجية الى الكلمة اليونانية

استراتيجيوس strategos والتي تعني فنون الحرب وادارة المعارك ويعرف

قانون ويبستر webster الاستراتيجية على أنها علم تخطيط وتوجيه

العمليات العسكرية (طبي سهام، 2005: 101). وتعرف هناء شويخ

(2007) استراتيجيات التعامل بأنها "الاستراتيجيات المستخدمة لمعالجة

المشكلات الفعلية أو المتوقعة، وما ينتج عنها من انفعالات سلبية" (شويخ هناء، 2007: 315)

وعرفها سيبيلبرجر spelpreger "أنها عملية وظيفتها خفض أو أبعاد المنبه الذي يدركه الفرد على أنه مهدد، أما تشارلز charales فيعرفها على أنها أي جهد يبذله الفرد للسيطرة على الضغط" (الضريبي عبد الله، 2010: 676)

أما لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman) هي مجموعة الجهود المعرفية والسلوكية الموجهة للسيطرة أو التقليل أو تقبل المتطلبات الداخلية أو الخارجية التي تهدد أو تتعدى موارد الفرد (في: سماني مراد، 2012: 39). من خلال ما تم عرضه يمكن أن نعرف استراتيجيات التعامل على أنها الطرق والأساليب التي يلجأ إليها الفرد في التعامل مع المواقف الضاغطة التي تواجهه في حياته بهدف المحافظة على تكيفه النفسي.

منهج الدراسة الأساسية: استخدم الباحثان المنهج الوصفي ملائمة مع طبيعة هذا النوع من الدراسات التي تتطلب الوصف والتحليل والأساليب الإحصائية.

عينة الدراسة: تم إجراء هذه الدراسة على عينة قوامها 80 موظف تم اختيارها بطريقة عشوائية.

خصائص العينة: الجدول التالي يبين خصائص وسمات عينة الدراسة كالتالي:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس:

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
%33,75	27	الذكور
%66,25	53	الإناث
%100	80	المجموع

من خلال الجدول رقم 01 تبين أن عدد الإناث بنسبة

66,25% يفوق عدد الذكور بنسبة 33,75%

أساليب المعالجة الإحصائية: اعتمد الباحثان على أساليب الإحصاء الوصفي المتمثلة في النسب المئوية، التكرارات، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، كما قمنا باستخدام مجموعة من أساليب الإحصاء الاستدلالي المتمثلة في اختبار تحليل التباين F test للدراسة الفروق بين أبعاد استراتيجيات التعامل ومستويات الضغط واستخدام اختبار شيفي scheffe لتحديد مصدر الفروق.

أدوات الدراسة:

لإنجاز هذه الدراسة وتحقيق أهدافها اعتمد الباحثان على مقياس استراتيجيات المواجهة coping ciss ومقياس الضغط المهني PSS10.

-مقياس (Coping CISS) لاندلر و باركر Endler et Parker

المتكون من 48 فقرة ويضم ثلاث أبعاد وهي المشكل، الانفعال، التجنب، حيث تتوزع الوحدات الخاصة ببعده التجنب إلى سلمي

فريعين هما الترفيه أو التسلية (distraction) والدعم الاجتماعي (diversionsocial)، حيث يتم تقييم كل عبارة في سلم تكراري خماسي الدرجات تتراوح ما بين الدرجة 01 المعبرة عن نادرا و الدرجة 05 المعبرة عن كثيرا وتخللها الدرجات التالية: 02 ، 03 ، 04 .

الخصائص السيكومترية لوسائل القياس:

قامت الباحثة بحساب الصدق والثبات للمقياسين بعد تطبيقهما على عينة استطلاعية من موظفي مؤسسة سيور وبلغ عددهم 45 عامل ثبت مقياس استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة CISS: تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ (a) حيث تم التوصل إلى أن قيمة (a) تساوي 0,873 وهي قيمة ذات شدة مرتفعة مما يبين تناسق فقرات المقياس، وهذا يؤكد بأن المقياس يمتاز بدرجة مرتفعة من الثبات في جميع أبعاد المقياس.

جدول رقم (02) يوضح معاملات الثبات للأبعاد مع المقياس

الكلية CISS.

الأبعاد	درجة معاملات الثبات
المشكل	0,732
التجنب	0,738
الانفعال	0,753
الدرجة الكلية	0,873

الصدق: قام الباحثان بحساب صدق المقياس بطريقة الاتساق

الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون ما بين البعد واختبار الكوينغ

باستعمال الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح معامل ارتباط الفقرات وأبعاد مقياس استراتيجيات التعامل.

الفقرات	معامل الارتباط مع الفقرات	معامل الارتباط مع الفقرات	معامل الارتباط مع الفقرات	معامل الارتباط مع الفقرات	الفقرات
1	0,436**	0,341*	3	0,589**	5
2	0,310*	0,590**	4	0,312*	7
6	0,207	0,640**	9	0,568**	8
10	0,348*	0,813**	11	0,427**	13
15	0,433**	0,830**	12	0,724**	14
21	0,491**	0,728**	18	0,660**	16
24	0,445**	0,826**	20	0,767**	17
26	0,538**	0,638**	23	0,581**	19
27	0,497**	0,592**	29	0,630**	22
36	0,561**	0,689**	31	0,472**	25
39	0,645**	0,624**	32	0,561**	28
41	0,727**	0,527**	35	0,374**	30
42	0,641**	0,559**	37	0,461**	33
43	0,765**	0,485**	40	0,515**	34
46	0,576**	0,650**	44	0,226**	38
47	0,676**	0,229	48	0,587**	45

*يوجد دلالة عند 0.05

**يوجد دلالة عند 0.01

جميع الفقرات دالة ماعدا الفقرة " 06 " المتتمية لبعد المشكل و

45 غير دالة المتتمية لبعد التجنب.

جدول رقم (05) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد و المجموع

الكلية لمقياس استراتيجيات التعامل .

الأبعاد	معامل الارتباط
---------	----------------

0,501**	المشكل
0,635**	الانفعال
0,843**	التجنب

*يوجد دلالة عند 0.05

**يوجد دلالة عند 0.01

يبين الجدول رقم (05) قيم معاملات الارتباط ما بين البعد واختبار الكوينغ حيث بلغت قيمة الارتباط بالنسبة لبعد التجنب 0,843** وتليها القيمة الثانية لبعد الانفعال وهي 0,635** ثم قيمة الارتباط بالنسبة لبعد المشكل 0,501** وهذا يدل على المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. وعليه يمكن القول أن مقياس استراتيجية التعامل المطبق في الدراسة الحالية يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات مقياس الضغط المهني: تم إعداده للمرة الأولى في عام 1983 من قبل (Cohen, kamarck & mermelstein) كما يتألف المقياس الأصلي من عشرة بنود تتم الإجابة عنها على متدرج من 0 إلى 4 (مشاعل، 2014، ص 260). تتم الاستجابة على المقياس وفق التدرج خماسي تتراوح درجة كل فقرة من فقرات المقياس من 0 إلى 4 درجات على التوالي للبدائل، باستثناء الفقرات السلبية والتي تصحح بطريقة عكسية وهي الفقرات رقم 4-5-7-8:

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغط المهني:

الصدق: تم حساب صدق المقياس على عينة مكونة من 45 عامل بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (06) يوضح معامل ارتباط كل فقرة والمجموع الكلي للمقياس:

معامل الارتباط	ال فقرات
0,567**	1
0,780**	2
0,567**	3
0,406**	4
0,589**	5
0,658**	6
0,557**	7
0,794**	8
0,740**	9
0,817**	10

*يوجد دلالة عند 0.05

**يوجد دلالة عند 0.01

البيانات: تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (a) **Alpha cronbach** بعد تطبيق معادلة a لحساب الثبات الخاص بمقياس الضغط المهني المتكون من 10 فقرات ، تم التوصل إلى أن قيمة a تساوي، 0,852 وهي قيمة ذات شدة مرتفعة مما يبين تناسق فقرات المقياس، ومنه نستخلص أن مقياس الضغط المهني صادق في قياس ما وضع لقياسه، كما أنه ثابت بدرجة جيدة و يتمتع بقدر كبير من الاستقرار في نتائجه.

عرض نتائج الفرضية:

تنص الفرضية الأولى على أنه: توجد فروق دالة إحصائية بين مستويات الضغط (مرتفع، متوسط، منخفض) فيما يخص أبعاد استراتيجية التعامل، وتتفرع إلى فرضيات جزئية:

- توجد فروق دالة إحصائية بين مستويات الضغط المهني وأبعاد استراتيجية التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب المشكل.

-توجد فروق دالة إحصائية بين مستويات الضغط المهني وأبعاد استراتيجية التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب الانفعال.

-توجد فروق دالة إحصائية بين مستويات الضغط المهني وأبعاد استراتيجية التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب التجنب

هذه الفرضية احتاجت إلى تقسيم الضغط إلى ثلاث مستويات كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(07) يوضح مستويات الضغط المهني :

عدد الأفراد	المستويات	مستويات الضغط المهني
16	1	مرتفع
51	2	متوسط
13	3	منخفض

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن المستوى الثاني يمثل أكبر نسبة للأفراد ذو مستوى ضغط متوسط وقدرها 51 فرد يليها المستوى الأول مرتفع قدره 16 فرد ذو مستوى ضغط مرتفع والمستوى الثالث منخفض قدره 13 فرد ذو مستوى ضغط منخفض.

بعد استخراج مستويات الضغط المهني من خلال استخراج الدرجات المعيارية ثم حساب تحليل التباين بين مستويات الضغط وأبعاد استراتيجيات التعامل.

جدول رقم (08) يبين تحليل التباين بين مستويات الضغط وأبعاد

استراتيجية التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب المشكل:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	44,237	2	22,619	0,326	غير دال
داخل المجموعات	5339,650	77	69,346		
المجموع الكلي	5384,888				

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الضغط (المنخفض، المتوسط، المرتفع) واستراتيجيات التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب المشكل، وكانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي 0,326 وهي أصغر من قيمة (ف) الجدولية التي تساوي 3,15 وبهذا نرفض الفرض القائل بوجود فروق

بين مستويات الضغط (المنخفض، المتوسط، المرتفع) واستراتيجيات التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب المشكل وهي غير دالة إحصائياً.

جدول رقم (09) يبين تحليل التباين بين مستويات الضغط واستراتيجيات التعامل لدى العمال الذين يستخدمون أسلوب التجنب :

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	888,253	2	944,126	1.007	غير دال
داخل المجموعات	500,9709	77	097,126		
المجموع الكلي	387,9963				

يتضح من خلال الجدول رقم (09) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الضغط (المنخفض، المتوسط، المرتفع) واستراتيجيات التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب التجنب و كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي 1,007 وهي اصغر من قيمة (ف) الجدولية التي تساوي 3,15 و بهذا نرفض الفرض القائل بوجود فروق بين مستويات الضغط (المنخفض ، المتوسط ، المرتفع) واستراتيجيات التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب التجنب وهي غير دالة إحصائياً .

جدول رقم (10) يبين تحليل التباين بين مستويات الضغط واستراتيجيات التعامل لدى العمال الذين يستخدمون أسلوب الانفعال:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	378,3261	2	689,1630	13.632	دال عند 0,05
داخل المجموعات	822,9210	77	621,119		
المجموع الكلي	20,12472				

يتضح من خلال الجدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الضغط (المنخفض، المتوسط، المرتفع) واستراتيجيات التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب الانفعال، وكانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي 13,632 وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية التي تساوي 3,15 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية (2 , 77) وعليه نقبل فرض البحث الذي يشير إلى وجود فروق بين مستويات الضغط (المنخفض، المتوسط، المرتفع) واستراتيجيات التعامل للعمال الذين يستخدمون أسلوب الانفعال، وللتحقق من طبيعة تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفي كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار شيفي للدلالة الفروق بين متوسطات الضغط المهني واستراتيجيات التعامل :

مستوى الدلالة	مستويات الضغط	فروق المتوسطات
دال عند 0,05	مرتفع متوسط	12,093
دال عند 0,05	منخفض	20,865
دال عند 0,05	متوسط مرتفع	-12,093 8,772

غير دال		منخفض
دال عند 0,05	-20,865	مرتفع
غير دال	-8,772	متوسط

يبين الجدول رقم (11) دلالة الفروق في استراتيجيات المواجهة على أساس مستويات الضغط المهني للعمال الذين يستخدمون أسلوب الانفعال لصالح الضغط المهني المرتفع.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية: لاختبار هذه الفرضية تم

استخدام اختبار (ف) لمعرفة الفروق في استراتيجية التعامل وفق

مستويات الضغوط (المرتفع، المنخفض، المتوسط)، ولمعرفة لصالح

من تم استخدام اختبار شيفي للدلالة الفروق، وقد أسفرت النتائج

أنه توجد فروق في استراتيجيات التعامل وفق مستويات الضغط

المهني للعمال الذين يستخدمون أسلوب الانفعال لصالح الضغط

المهني المرتفع، وهذا ما أكده مارتن وآخرون (Martin et 1992

, autres) على أن أساليب مواجهة الضغوط الأكثر شيوعا هي

الاستراتيجية الانفعالية في المواجهة، حيث يلجأ الفرد فيها إلى

استخدام ردود الأفعال الانفعالية في مواجهة الضغوط منها التوثر

والشك والغضب والانزعاج. وفي هذا الصدد يشير (حسين و

حسين، 2006) أنه إذا شعر الفرد بالعجز والتعاسة وعدم القدرة

على مواجهة المواقف الضاغطة في حياته فإنه يفشل في مواجهتها

ويزداد شعوره بالضغط، ولأن الاستراتيجيات المعرفية المركزة حول

الجوانب الانفعالية تهتم بكيفية الانفعال المثار من الظروف المليئة

بالضغط النفسي على المستوى المعرفي ، كالتفريغ الانفعالي ، التعبير المنظم الذي يعزز المشاعر الايجابية نحو الموقف ويرى كوبر أن هناك إدراكا سلبيا للمشاعر أحيانا والذي يقود إلى عدم تفريغ العاطفة كالكبت أو كبح الانفعالات وآليات التجنب والإنكار. وعليه فإن ميل الفرد إلى أساليب التعامل المركزة على الانفعال هو شيء طبيعي لأن سميزات الفرد الذي يعاني من ضغط نفسي لا يستطيع مواجهة المشكلات وأحداث الحياة الضاغطة وهذا ما أكده بالضبط (لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman) أن المواقف التي يدركها الفرد غير قابلة للتحكم والسيطرة عليها فإن الفرد يميل إلى استخدام استراتيجيات المواجهة التي تركز على الانفعال في التعامل معها هذا عكس ما توصلت إليه دراسة (شعبان و فراحى ، 2008)، ودراسة (لازاروس وفولكمان) التي تطرقت إلى استراتيجيات التعامل إلى ظهور المشكل كحل مناسب يلجا إليه الفرد .

في هذا الصدد ترى الباحثة أن ميل أفراد العينة ذوي ضغط مهني مرتفع إلى استخدام استراتيجية الانفعال، راجع إلى كون معظم أفراد العينة إناث حيث بلغت نسبتهن %66,25 وهذا ما يفسر ميل الإناث إلى استخدام استراتيجية الانفعالية أكثر من الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع طبيعتهم الجنسية بوصفهن إناث فهن يملن إلى التعبير عن المشاعر بالبكاء والصراخ، وقد يعود ذلك في جزء كبير منه إلى تقبل المجتمع لتعبير الإناث عن مشاعرهن أكثر من تقبل ذلك من الذكور الذين يكتبون

مشاعرهم وعدم إظهارها، في حين أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الضغط وأبعاد استراتيجية التعامل للعمال الذين يستخدمون كل من بعد المشكل والتجنب.

وهذا عكس ما جاءت به (دراسة الضريبي 2010) حيث أشارت إلى أن الأساليب الأكثر استخداما من قبل العاملين هي الأساليب الإيجابية ويرجع ذلك إلى معرفة العاملين بأهمية وفعالية مثل هذه الأساليب في مواجهة الضغوط التي يتعرضون إليها أو الحد منها والتكيف معها وبالتالي هم يفضلون استخدام مثل هذه الأساليب باستمرار للتغلب على الضغوط كلما دعت الحاجة إلى ذلك وربما أصبحت هذه الأساليب جزءا من سلوكهم في التعامل مع الضغوط لملائمتها في تخفيف الضغط وأثاره.

الختاتمة:

يشكل موضوع الضغوط المهنية مجالا واسعا للبحث والتحليل، ويعتبر التعامل معه أكثر تعقيدا نظرا لاختلاف الكيفية التي يستجيب بها الأفراد والأساليب التي يستعملونها للتعامل مع هذه الضغوط. وبناء على هذه الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- 1- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات الميدانية في مؤسسات أخرى لمعرفة أساليب التعامل التي يتبعها العمال لمواجهة الضغوط المهنية.

- 2- إقامة دورات تكوينية هدفها تنمية مهارات إدارة الضغوط، وذلك للتخفيف من حدة التوتر.
- 3- ضرورة الاهتمام بالسلوك الإنساني داخل منظمات العمل وذلك عن طريق إدارة الموارد البشرية.
- 4- توعية العمال من قبل مرشدين نفسيين بأهمية إتباع الأساليب الإيجابية لمواجهة الضغوط المهنية.

المراجع:

- جودة، آمال، (2004). "أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة و علاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الأقصى" بحث مقدم للمؤتمر التربوي الأول، التربية في فلسطين وتحديات العصر، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- حسين طه، عبد العظيم و حسين سلامة، عبد العظيم، (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، عمان: دار الفكر.
- السماري، عبد الله، (2006). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة لنيل شهادة الماجستير في (العلوم الاجتماعية)، جامعة نايف، الرياض، السعودية.
- شعبان الزهراء، فراحي فيصل. (2008). "استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة لدى النساء العاملات"، مجلة التنمية البشرية، 02، ص. ص 173-194.

-شويخ، هناء احمد، (2007). أساليب تخفيف الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، الإسكندرية: دار الوفاء.
-الضريبي، عبد الله، (2010). "أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات". مجلة جامعة دمشق، المجلد 26: العدد الرابع: ص.ص 669-719.

-طبي، سهام، (2005). أنماط التفكير وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة اضطراب الضغوط التالية للصدمة لدى عينة من المصابين بالحروق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة.

-مشاعل، صالح، (2014). "الضغوط المدركة والقلق لدى عينة من طلبة دبلوم التأهيل التربوي في كلية التربية بجامعة تشرين"، مجلة جامعة تشرين، الآداب والعلوم الإنسانية المجلد 36: العدد 4.

-الهنداوي، وفية، (1994). "استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري"، السنة السادسة عشرة: العدد 58، الرياض.

-Cohen, S,Kamarck,T,And Mermelstein ,R,(1983).“A global measure of perceived stress” . **journal of health and social Behavior**, N°24 :385-396.

- Labuffe Alain,(2004).**pour en finir avec le stress**. Paris : Edition Chiron .□

-Lazarus , RS et folkman ,S,(1984).**stress appraisal and coping springer**, New York :publishing company.

-Moss, R, Billing, G.(1984).”**Coping stress and social Resources Among Adults with unipolor depression** “;journal of personality and social.□