

أثر الضغط المهني و المميزات النفسية على الصحة النفسية و الجسمية

لدى المديرين

مزياني فتيحة

أستاذة محاضرة "أ"

قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا

- جامعة الجزائر 2 -

Fatziani2013@gmail.com

ملخص :

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مدى تأثير مصادر الضغط المهني و المميزات النفسية على الصحة النفسية و الجسمية لدى المديرين. و قد أجريت الدراسة على عينة مكونة من مائة (100) مدير من مختلف المؤسسات الوطنية بالجزائر العاصمة. و قد تم قياس متغيرات الدراسة بتقنية مؤشر الضغط المهني لكوبر و سلون و ويليامس. و قد توصلت النتائج إلى أن مصادر الضغط المهني و المميزات النفسية تؤثر فعلا على الصحة النفسية و الجسمية لدى المديرين.

الكلمات الدالة: الضغط المهني، الصحة النفسية، الصحة الجسمية، سلوك النمط (أ)، مركز التحكم، استراتيجيات

المقاومة.

Summary: The present study aims to examine the influence of occupational stress and psychological characteristics on health. The sample is consisted of (100) manager in different Algerian society. The survey assessed variables with Cooper, C.L, Sloan, S.G. & Williams, S, occupational stress indicator. The results revealed that sources of occupational stress and psychological characteristics affects health.

مقدمة:

يتعرض الإنسان في مشوار حياته لتجارب متعددة متمثلة في أحداث حياتية (كموت الزوج (ة)، و مرض أحد أفراد العائلة، و رهن مبلغ مالي...)، تتطلب تكيّفًا و توافقًا نفسيًا و اجتماعيًا. و في حالة إدراك هذه الأحداث كعامل خطر، يحاول الفرد مقاومتها لأنها تتسبب في إحداث اضطرابات انفعالية و تكوّن على المدى البعيد تراكمات لآثار سلبية على الصحة النفسية و الجسميّة. و قد وجد العديد من الباحثين أنّ للأحداث الضاغطة أثرا سلبيا مباشرا على الصحة النفسية. كما أثبتت العديد من الدراسات أن هذه الأحداث تعجّل حدوث الأمراض النفسية و الأمراض النفسجسمية. فعندما يصبح الضغط عاليا جدًا لدرجة لا يستطيع الفرد تحمّله، يتجاوب هذا الأخير بإظهار أمراض نفسية و جسميّة ، و يزداد التوتر فتظهر أمراض القلب، و أمراض ذات علاقة بالجهاز التنفسي، و مشاكل معدية، و ما إلى ذلك من أمراض نفسية- جسمية (باقات Bhagat ، 1983 ، بولهان و نويسيي Paulhan et Nuissier 1994 ، بريانسون Briançon و آخرون، 1985، و الشنايدر، 199).

هذا الضغط العام يتفرّع عنه ما يسمّى بالضغط المهني المتخصّص و المحصور في مجال العمل، الذي يعتبر دون شكّ من أهمّ المجالات التي ينبغي أن يحقّق فيها الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق. و ترجع هذه الأهميّة إلى عاملين أساسيين:

- أولهما أنّ الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل.

- و ثانيهما الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد و مكانته المهنية و الاجتماعية.

إنّ الارتباط بين الصحة و الأنشطة ليس في حاجة إلى إثبات، فلئن كان الاعتراف بأنّ العمل يساعد الفرد على الاحتفاظ بصحته ما لم يفقد قدراته الجسميّة و العقلية، فقد أثبتت من جانب آخر أنّ نوع العمل والجهد الجسمي و العقلي الذي يتطلّب، و خصائص بيئة العمل، و الظروف التي ينجز فيها، و الطريقة التي ينظّم بها، يمكن أن تكون لها إن عاجلا أم آجلا انعكاسات سلبية على الحالة الصحية للعمال. و قد أثبت فعلا (العوامل، 1994) أنّ هناك مظاهر ترافق ضغط العمل تتمثّل في القلق، و الاكتئاب و آثار نفسية و جسمية و سلوكية عديدة.

نموذج الضغط المهني المعتمد عليه في هذه الدراسة:

إنّ موضوع الضغط المهني من المواضيع الحديثة نسبياً، سواء من الناحية النظرية أم العملية. تتطلب دراسته تبني نموذجاً أو إطاراً عاماً يساعد الباحث على التعرف على عناصره الرئيسية، و على إبراز علاقة التفاعل بين مصادره و مميّزات الفرد الذي يعاني منه، و إبراز أهمّ نتائجه المحتملة. فمصادر و آثار الضغط المهني عديدة و مختلفة، بالإضافة إلى تداخل بعض العوامل التي تجعل من تحليله و تحديده أمراً جدّ معقداً. لذلك قدّم بعض الباحثين و من بينهم ماغولي Magolis و كرويز Kroes و بيهر Beehr و نيومان Newman (1978) و كابلان Caplan و فرينش French (1974)، و كوبر (1981) نماذج لدراسته.

و يعتبر نموذج " كوبر " من أهمّ النماذج لدراسة الضغط المهني، كونه يقوم على فكرة التفاعل بين الفرد و محيطه مع التأكيد على الطبيعة الفردية. لذلك تمّ تبنيه في الدراسة الحالية.

و يتكوّن هذا النموذج من أربعة عناصر هي :- مصادر الضغط،

- الفرد الذي يعيش تجربة الضغط،

- استراتيجيات المقاومة،

- آثار الضغط المهني على الفرد

يظهر من خلال هذا النموذج أنّ مصادر الضغط المهني متعدّدة يتمّ التفاعل بينها وبين مميّزات الفرد، و نتيجة لهذا التفاعل تنشأ آثار فردية.

تلعب مصادر الضغط التي حدّدها النموذج (العمل في حدّ ذاته، و الدور الإداري، و العلاقات البيئشخصية، و السيرة المهنية والإنجاز، و البنية والجو التنظيمي و العلاقة البيت- العمل) دوراً رئيسياً في إحداث الضغط، إلا أنّ هذا الأخير لا ينشأ بمجرد التعرّض لهذه المصادر، و إنّما يتوقف الأمر على المميّزات الفردية التي تلعب دور المعدّل في العلاقة بين مصادر الضغط و نتائجه. و تتمثّل هذه المميّزات الفردية في :

- سلوك النمط (أ) الذي استعمل لوصف مجموعة محدّدة من المميّزات،

- مركز التحكم الذي يتعلق بدرجة إدراك الأشياء التي تحدث للفرد، و بمدى تحكّمه فيها.

- بالإضافة إلى وظيفة القدرة على المقاومة وذلك من خلال الاستراتيجيات الست المتمثلة في: السند الاجتماعي، واستراتيجيات المهمة، والمنطق، والعلاقة بين البيت والعمل، والوقت والاندماج. و عليه تظهر النتائج السلبية لظاهرة الضغط المهني في النتائج النفسية والجسمية.

كثيرا ما يتعرّض المديرون للضغط المهني وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات منها دراسة فرانش French و كابلان Caplan (1970) التي بينت أن الهيئة التي لديها مسؤولية الأفراد تدخن أكثر، و ضغط دمها مرتفع و نسبة الكولسترول عالية لديها (عن بجليوني Baglioni و آخرون، 1990). و توصّلت دراسة كوبر Cooper و ستورا Stora من جهتها إلى تبيان أسباب الضغط و المظاهر التي ترافقه كالقلق، و الاكتئاب، و آثار نفسيّة و جسميّة وسلوكيّة عديدة أخرى (عن العوامل، 1994).

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة ما إذا كانت كل من مصادر الضغط المهني، و سلوك النمط (أ)، مركز التحكم و استراتيجيات المقاومة تؤثر على الصّحة النفسية و الجسميّة لدى المديرين. و بطريقة أخرى تحاول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- هل تساهم أيّ من مصادر الضغط المهني، و سلوك النمط (أ)، و مركز التحكم واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصّحة النفسية لدى المديرين؟.
- 2- هل تساهم أيّ من مصادر الضغط المهني، و سلوك النمط (أ) و مركز التحكم واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصّحة الجسميّة لدى المديرين؟.

فرضيات الدراسة:

- 1- تساهم أيّ من مصادر الضغط المهني، و سلوك النمط (أ)، و مركز التحكم مركز التحكم واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصّحة النفسية لدى المديرين.
- 2- تساهم أيّ من مصادر الضغط المهني، و سلوك النمط (أ) و مركز التحكم واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصّحة الجسميّة لدى المديرين.

إجراءات الدراسة:

1- منهج الدراسة:

يندرج هذا البحث ضمن دراسات الهبة الطبيعية (**ex-post facto**) التي تقوم أساسا على دراسة متغيرات الدراسة كما هي. محاولة إيجاد العلاقات الارتباطية و السببية بين الظواهر دون تدخل أو تحكّم الباحث فيها.

2- مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع عينة الدراسة من كل المديرين المتواجدين في المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية المتواجدة على مستوى الجزائر العاصمة.

3- عينة الدراسة:

تمثّلت عينة الدراسة من عينة تطوعيّة، متكوّنة من مائة (100) مدير من مختلف المؤسسات الصناعية و المالية و التعليمية و الصحية بالجزائر العاصمة. بلغ متوسط سن العينة 45.5 . و أغلب أفرادها يشغل مركز مدير مديرية (36%) أم مدير مركزي (30 %) و الأقلية منهم يشغل مركز مدير عام (6 %)، كما نجد 14 % من أفراد العينة تشغل منصب مدير معهد أو جامعة و 14 % مدير مؤسسة تعليمية. كما يتميز أفراد العينة بمستويات تعليمية مختلفة؛ بحيث نجد 49% منهم لديهم شهادة في الدراسات العليا، و 35 % لديهم شهادة ليسانس أو ما يعادلها و 26 % فقط لديهم مستوى بكالوريا فما أقل .

أما بالنسبة للأقدمية فقد بلغ المتوسط الحسابي لسنوات الأقدمية في المركز 9.15 بانحراف معياري 8.96 . و قدر متوسط الأقدمية في المؤسسة ب 20.18 و انحراف معياري يقدر ب 9.72.

4- تقنيّة البحث:

تتمثّل تقنيّة البحث في خمس استبيانات من مؤشّر الضغط المهني **occupational stress indicator** لكوبر **Copper** وسلون **Sloan** و ويليامس **Williams** ، الذي تمّ نشره سنة 1988. بالإضافة إلى استبيان المعلومات الشخصية. سنتطرق إليها فيما يلي بقليل من التفصيل.

1.4. استبيان مصادر الضغط المهني:

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة مستوى الضغط المهني في مختلف مصادره عند المديرين. و يتكوّن من ستّة مقاييس جزئية، مجموع بنودها 61 بند.

* **العمل في حدّ ذاته:** يقيس هذا المقياس الضغط الذي يعيشه الفرد في عمله. أي مختلف جوانب العمل التي يعيشها الفرد كمصدر للضغط. و يتكوّن من تسعة بنود هي: 1، 8، 14، 20، 33، 36، 40، 41، 55.

* **الدور الإداري:** و يقيس مدى إدراك الفرد للتوقعات التي يضعها الآخرون اتجاهه. و يتكوّن من 11 بند هي: 2، 9، 15، 21، 24، 31، 38، 44، 45، 51، 57.

* **العلاقات البيئشخصية:** إنّ طبيعة الإدارة تتطلّب درجة عالية من التواصل مع الأفراد سواء داخل أم خارج المنظمة، بالإضافة إلى العلاقات مع الرؤساء. يهتم هذا المقياس الجزئي بقياس هذا النوع من العلاقات. و يتكوّن من عشرة بنود هي: 5، 6، 17، 18، 26، 27، 34، 37، 50، 56.

* **السيرة المهنية والإنجاز:** إنّ الحاجة إلى الإنجاز الشخصي و النجاح المشترك للفرد و المنظمة، يمكن أن يكون مصدرا رئيسيا للرضا، كما يمكن أن يكون مصدرا رئيسيا للضغط. يهدف هذا المقياس الجزئي إلى قياس هذا النوع من الضغط المهني. و يتكوّن من تسعة بنود هي: 3، 10، 25، 30، 32، 39، 52، 54، 58.

* **البنية و الجوّ التنظيمي:** يقيس الضغط الناتج عن شعور الفرد بالإحباط نظرا لخصائص المنظمة التي ينتمي إليها. و يتكوّن من 11 بند هي: 11، 12، 16، 22، 23، 28، 35، 42، 48، 53، 61.

* **العلاقة البيت- العمل:** يهدف إلى قياس الضغط المهني الناتج عن تأثير العمل على الحياة خارج العمل والعكس صحيح. و يتكوّن من 11 بند هي: 4، 7، 13، 19، 29، 41، 43، 46، 49، 59، 60.

2.4. استبيان سلوك النمط (أ): الطريقة التي يسلك بها الفرد عموما:

يقيس هذا الاستبيان مختلف الجوانب الهامة لسلوك النمط (أ) كالتوجه نحو الإنجاز، و سرعة الغضب أو الانفعال و نفاذ الصبر. تتوزع بنوده 14 على ثلاثة مقاييس جزئية هي كالتالي:

* **الاتجاه نحو الحياة:** يقيس التطلّعات الأساسية للفرد فيما يتعلّق بحياته و عمله (كالتوجّه نحو الإنجاز). و يتكوّن من ستّة بنود هي: 3، 1، 5، 7، 9، 11.

* **أسلوب السلوك :** بينما يقيس المقياس الجزئيّ الأول الجانب الذهنيّ لسلوك النمط (أ)، فإنّ هذا المقياس يقيس الجانب السلوكي منه، أي ما يقوم به الفرد فعلا. و يتكوّن من خمسة بنود هي: 2، 6، 10، 13، 14.

* **الطموح:** يقيس مستوى طموح الفرد. و يتكوّن من ثلاثة بنود هي: 4، 8، 12.

3.4. استبيان مركز التحكّم: كيفية تفسير الفرد للأحداث: يقيس هذا الاستبيان كيفية تفسير الفرد للأحداث التي تقع له. و يتكوّن من 12 بند موزعة هي أيضا على ثلاثة مقاييس جزئية هي كالتالي:

* **القوى التنظيمية:** يقيس مدى شعور الفرد أن قدرته الخاصة على التأثير في الأحداث مقيدة من قبل القوى التنظيمية. و يتكوّن من خمسة بنود هي: 1، 4، 6، 8، 10.

* **السيرورة التنظيمية:** يقيس درجة إدراك الفرد أن جهده الخاص و أدائه يؤثران على إنجازاته. و يتكوّن من أربعة بنود هي: 9، 5، 2، 12.

* **التأثير الفردي:** و يقيس إدراك الفرد لقدرته على التأثير، أي درجة تحكّم الفرد في نتائج أفعاله. و يتكوّن من ثلاثة بنود هي: 11، 7، 3.

4.4. استبيان استراتيجيات المقاومة:

تكوّن هذا الاستبيان من 28 بند موزعة على ستّة مقاييس جزئية هي كالتالي:

* **استراتيجيات السند الاجتماعي:** و يقيس درجة اعتماد الفرد على الآخرين كسبيل لمقاومة الضغط. و يتكوّن من أربعة بنود هي: 6، 12، 18، 28.

* **استراتيجيات المهمة :** يقيس طريقة مقاومة الفرد للضغط بإعادة تنظيم العمل. و يتكوّن من سبعة بنود، هي: 5، 15، 20، 21، 23.

* **استراتيجيات المنطق :** يقيس مدى مقاومة الضغط بتبني الفرد تناولا منطقيًا و غير انفعالي للموقف، و يتكوّن من ثلاثة بنود هي: 8، 10، 22.

* استراتيجيات العلاقة بين البيت و العمل : يعرّفنا هذا المقياس الجزئي بالدور الثنائي لهذه العلاقة كاستراتيجية للمقاومة. أي استعمال الموارد من خارج العمل من أجل تدعيم الفرد لقدراته على مقاومة الضغط في العمل. و يتكوّن من أربعة بنود هي : 7، 11، 13، 17.

* استراتيجيات الوقت : الدرجة العالية في هذا المقياس الجزئي تدل على أنّ الفرد يميل إلى سرعة زائدة في الحياة و عدم الصبر. و يتكوّن من أربعة بنود هي : 1، 3، 9، 25.

* استراتيجيات الاندماج: يقيس مدى تقبل الفرد للواقع الذي يعيش فيه. و يتكوّن من ستة بنود هي : 2، 4، 14، 16، 19، 26.

5.4. استبيان الصحة :

ينقسم هذا الاستبيان إلى جزأين هما:

* الجزء "أ": خاص بالصحة النفسية. و يتكوّن من 18 بند.

* الجزء "ب": خاص بالأعراض الجسميّة للضغط. و يتكوّن من 12 بند.

6.4. استبيان السيرة الشخصية :

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع المعلومات حول خصائص المفحوصين من حيث السن والمستوى التعليمي وعدد الرؤساء وعدد المرؤوسين، و الأقدمية في المركز وفي المؤسسة.

* الخصائص السيكومترية للمؤشر: قبل التأكد من الخصائص السيكومترية للمؤشر على عينة من المديرين الجزائريين، تجدر الإشارة إلى أنّ مصمّموه قد تحصلوا في دراساتهم فيما يخص مختلف مقاييسه الجزئية على معاملات صدق و ثبات عاليين ودالين عند مستوى $(p < 0,01)$ أو $(p < 0,001)$ ، و في إطار دراستنا هذه تمّ تطبيق الاستبيان (النسخة الفرنسية) على مراحل هي:

أ- المرحلة الأولى: تمّ التطبيق الأولي للاستبيان على عينة تطوعية متكوّنة من ثلاثين (30) مدير. طلب منهم تسجيل ملاحظاتهم المتعلقة بمدى فهمهم لألفاظ الاستبيان و تعليماته، و كذا الاقتراحات و التغييرات التي يمكن إجراؤها.

بعد استرجاع الاستبيانات لوحظ أنّ مجمل الملاحظات التي سجّلت على عدد قليل من البنود لا يتعدى عدد تكراراتها ثلاثة. لذلك، لم يتم إجراء أي تعديل على بنود الاستبيان و لا على تعليماته.

ب- المرحلة الثانية: تمّ عرض المؤشر على مجموعة متكونة من 15 محكم. من تخصصات ثلاث هي: علم النفس العمل و التنظيم، و علم النفس الاجتماعي و علم النفس العيادي للتأكد من صدقه. و قد طلب منهم إبداء الرأي من حيث:

1- مدى وضوح البنود و التعليمات وسلامتها لغويًا.

2- مدى ارتباط البنود بالتعليمات و الجانب المدروس

3- مدى ملائمة المقاييس الجزئية لقياس ما أعدت له.

4- إضافة أية معلومات أو تعديلات أو بنود يرونها مناسبة.

و قد أجمع كلهم على ملائمة الاستبيان بصورته الفرنسية لعيّنة الدراسة.

ج) المرحلة الثالثة: تم إجراء تطبيق آخر على عيّنة تطوّعية متكوّنة من ستين (60) مدير (كلهم ذكور) بغرض دراسة ثبات المؤشر. ثم، تمّ حساب معاملات الثبات باستخدام طريقة التّجزئة النصفية (بنود فردية/ بنود زوجية) فبعد إيجاد معامل الارتباط بين النصفين (المقياس ككل أو المقياس الجزئي) تم تصحيح هذا المعامل لرفعه إلى ما يتوقع أن يكون عليه معامل الثبات الكلي مستخدمين في ذلك المعادلات التصحيحية المناسبة:

جدول (1) : معاملات الثبات المصححة لمقاييس مؤشّر الضغط المهني

المقاييس	لمقاييس الجزئية	معامل الارتباط بين الجزئين	المعادلة التصحيحية	معامل الثبات الكلي	مستوى الدلالة
مصادر الضغط المهني	العمل في حد ذاته	0,29426	هورست	0,4570	0,05
	الدور الإداري	0,68647	هورست	0,8154	0,05
	العلاقات البينشخصية	0,49071	سبيرمان - براون	0,658	0,05
	السيرة المهنية والإنجاز	0,67056	هورست	0,8047	0,05
	الجوّ و البنية التنظيمية	0,47177	هورست	0,6428	0,05
	العلاقة البيت - العمل	0,62266	هورست	0,7689	0,05
سلوك النمط (أ)	النمط (أ) ككل	0.2877	سبيرمان - براون	0,4468	0,05
مركز التحكم	مركز التحكم	0,23527	سبيرمان - براون	0,6153	0,05
استراتيجيات المقاومة	السند الاجتماعي	0,1415	جوتمان	0,24	0,05
	استراتيجيات المهمة	0,3082	هورست	0,4783	0,05
	المنطق	0,3869	هورست	0,61	0,05
	العلاقات البيت / العمل	0,2812	سبيرمان - براون	0,43.91	0,05
	الوقت	0,1845	سبيرمان - براون	0,4525	0,05
	الاندماج	0,4841	سبيرمان - براون	0,6532	0,05
الصحة	الصحة النفسية	0,48425	جوتمان	0.61	0,05
	الصحة الجسمية	0,80974	سبيرمان - براون	0,8949	0,05

يتّضح من خلال الجدول (1) أنّ كل معاملات الثبات دالة عند $\alpha = 0,05$. و بالتالي، يعتبر مؤشّر الضغط المهنيّ ثابت.

هكذا ، تتفق نتائج صدق و ثبات استبيان مؤشّر الضغط المهنيّ التي تم التوصل إليها مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في إنجلترا، و فرنسا، و الولايات المتّحدة الأمريكية و ألمانيا و التي أثبتت جميعها أنّ هذا المؤشّر لا تتدخّل فيه عوامل ثقافية .

النتائج:

للتعرّف على مدى قوّة تأثير أيّ من المتغيّرات المستقلة (مصادر الضغط المهنيّ، و سلوك النمط (أ)، و مركز التحكّم واستراتيجيات المقاومة) على كل متغيّر من المتغيّرات التابعة كل على حدة (الصحة النفسية، و الصحة الجسمية) عملنا على استخدام الانحدار التدريجيّ المتعدّد.

الغرض من استخدام هذه الطريقة هو معرفة حجم التباين في كل متغيّر تابع الذي يمكن تفسيره بواسطة المتغيّرات المستقلّة. فتحليل الانحدار التدريجيّ المتعدّد يفرز المتغيّرات التي تساهم بقدرة تنبؤيه دالّة إحصائيًا، و تستبعد المتغيّرات التي لا تزيد في نسبة التباين المشروح زيادة دالّة إحصائيًا.

و فيما يلي عرض مفصّل لنتائج تحليل الانحدار التدريجيّ المتعدّد لتأثير أي من المتغيّرات المستقلة على الصحة النفسية أولاً ثم على الصحة الجسمية ثانياً.

1- أثر الضغط المهني والمميّزات النفسية على الصحة النفسية:

يقدم لنا الجدول (2) نتائج تحليل الانحدار التدريجيّ المتعدّد فيما يخصّ تأثير المتغيّرات المستقلة (مصادر الضغط المهني، و مركز التحكّم، و سلوك النمط (أ) واستراتيجيات المقاومة) على الصحة النفسية.

جدول (2): تحليل الانحدار المتعدّد لتأثير المتغيّرات المستقلة على الصحة النفسية

المتغير المستقلّة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الثابت	59,15914	9,716072	6,0888	0,0000
القوى التنظيميّة	- 0,917575	0,282194	- 3,2516	0,0016
ضغط العلاقات البيئشخصيّة	0,730747	0,142028	5,1451	0,0000
التأثير الفردي	0,674945	0,366259	1,8428	0,0685
الاندماج	- 0,477316	0,21583	- 2,2115	0,0294

جدول (3): تحليل التباين الخاص بالنموذج الناتج عن الجدول (2).

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	نسبة " ف "	مستوى الدلالة
النموذج	3154,80	4	788,699	9,33021	0,0000
الخطأ	8030,51	95	84,5317		
المجموع	11185,3	99			

$$r = 0,282048$$

$$r^2 = 0,251819$$

يتضح من خلال الجدولين السابقين أن أربعة متغيرات مستقلة قد ظهرت في معادلة الانحدار. ثلاثة منها دالة إحصائية، و متغير واحد غير دالّ متمثل في التأثير الفردي. و قد بلغ معامل الارتباط المتعدّد (0,282048) و معامل التحديد (0,251819).

بذلك يمكن القول أنّ كل من القوى التنظيمية، و ضغط العلاقات البيئشخصية و الاندماج من أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على الصّحة النفسية، و هي مسئولة عن تفسير ما يقرب من 25% من التباين في درجاته و هذه المتغيرات مرتّبة حسب أهميتها كما يلي:

1- ضغط العلاقات البيئشخصية

2- القوى التنظيمية

3- استراتيجية الاندماج.

إنّ معامل انحدار ضغط العلاقات البيئشخصية موجب (0,730747) دال ($P < 0.0000$) يعني أنّ الضغط في هذا المصدر يؤدي إلى سوء الصّحة النفسية. و يمكن تفسير ذلك أن مهنة المدير في حدّ ذاتها تتطلب درجة عالية من التواصل مع الأفراد سواء داخل أم خارج المنظمة. و قد وضحت ماسلاش Maslach (1981) (عن كاستنبوم Kastenbaum، 1984) أنّ الضغط المهني يظهر بصورة أكثر شيوعاً عند الذين يتعاملون مباشرة مع الناس.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات كدراسة كاهن Kahn و آخرون (1964) و فريش French و كابلان Caplan (1970) الذين توصلوا إلى أنّ علاقات الفرد السيئة مع الأفراد

الآخرين في ميدان العمل تجعله يشعر بالتوتر النفسي (عن كوبر Cooper، 1981). بالمقابل توصل العديد من الباحثين إلى أنّ العلاقات الحسنة بين الأفراد في العمل عامل رئيسي للصحة الفردية و التنظيمية على حدّ سواء (كوبر Cooper و مارشال Marshall، 1978).

و قد توصلت الدراسات التي أجريت حول آثار الضغوطات على الصحة النفسية عند العمال إلى أنّ كل من تصميم العمل، و غموض الدور، و الصراعات الشخصية مع الهيئة، و الأهداف غير الواقعية و الاحتكاك بالزبائن تنذر بضغط مهني شديد جدا (ميديروس Medeiros و بروشاسكا Prochaska، 1988).

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (لام و آخرون، 1987) في دراسته على عينة متكوّنة من 185 إداري شركات خصوصية بهونغ كونغ إلى أنّ ضغط العلاقات البيئشخصية يبنى بحالة الصحة النفسية.

غير أنّ هذه النتيجة لا تتفق مع نتائج دراسة (بجليوني Baglioni و آخرون، 1990) الذين توصلوا فيها إلى أنّ مصادر الضغط بما فيها مصدر العلاقات البيئشخصية لا تساهم في شرح نسبة كبيرة من التباين في الصحة النفسية، ما عدا عبء العمل الذي لديه إسهاما دالا و كبيرا. هذا الاختلاف في النتائج ربما يعود إلى اختلاف العينات.

إنّ معامل الانحدار السلبي للقوى التنظيمية (- 0,917575) دالّ ($P < 0,0016$) يعني أنه كلما زاد إدراك المديرين لتحكمّ و تأثير أقل في سير المنظمة كلما ساءت صحتهم النفسية.

فالمديرون الذين يدركون تحكّما و تأثيرا أقل فيما يخص سير المنظمة لا يأخذون الأمور بعاطفية، فهم لا يشعرون بالذنب اتجاه الأحداث التي تقع من حولهم، و لا يسخرون كل طاقاتهم و إمكاناتهم؛ بذلك لا ينهكون قوتهم النفسية و إنما تبقى وظائفهم النفسية تعمل بشكل متناسق و كامل ممّا يدلّ على سلامة صحتهم النفسية.

غير أن هذه النتيجة تبدو متناقضة مع توصل إليه (روتر Rotter، 1966) حيث أثبت أنّ الأفراد الذين يظهرون قوة نفسية، يتميّزون بمركز تحكّم داخلي أي أنهم يدركون تحكّما و تأثيرا عاليين في الأحداث التي تقع حولهم.

و يدلّ معامل الانحدار السلبيّ لاستراتيجية الاندماج (- 0,477316) دال ($P < 0.0294$) أنّ استعمال هذه الاستراتيجية يزيد من سلامة الصّحة النفسيّة فهي استراتيجية فعّالة و ملائمة لتمتّع المديرين بصّحة نفسيّة سليمة. فالمديرون الذين لا يصعب عليهم الالتزام بنشاطاتهم يكونون أكثر اندماجا في عملهم و تكون صحتهم النفسية سليمة.

2- أثر الضغط المهنيّ والمميّزات النفسيّة على الصّحة الجسميّة

يبرز لنا الجدول (4) نتائج تحليل الانحدار التدريجي المتعدّد فيما يخص تأثير المتغيرات المستقلة (مصادر الضغط المهنيّ، وسلوك النمط (أ)، و مركز التحكّم واستراتيجيّات المقاومة) على الصّحة الجسميّة.

جدول (4): تحليل الانحدار التدريجي المتعدّد لتأثير المتغيرات المستقلة على الصّحة الجسميّة

المتغير المستقلّة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
الثابت	11,159506	6,277374	1,7777	0,078
ضغط العمل في حدّ ذاته	0,355536	0,151814	2,3419	0,021
القوى التنظيمية	0,64224	0,281497	2,2850	0,024

جدول (5): تحليل التباين الخاص بالنموذج الناتج عن الجدول (4).

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	نسبة " ف "	مستوى الدلالة
النموذج	1550,80	2	775,400	8,54412	0,0000
الخطأ	8802,99	97	90,7525		
المجموع	10353,8	99			

$$r = 0,149781$$

$$r^2 = 0,132251$$

بالرجوع إلى الجدولين السابقين يتبين أنّ هناك متغيّرين اثنين فقط من بين ثمانية عشر متغيّر مستقل وصلا إلى مستوى الدلالة الإحصائية و يؤثران تأثيرا مباشرا في المتغيّر التابع. إذ بلغ معامل الارتباط المتعدّد (0,149781) و معامل التحديد (0,132251).

بذلك يمكن القول أنّ ضغط العمل في حدّ ذاته و القوى التنظيمية يؤثران في الصّحة الجسمية و هما مسئولان على تفسير حوالي 13% من التباين في درجاتها.
و يأتي ترتيب هذين المتغيّرين حسب أهميّتهما كما يلي:

1- ضغط العمل في حدّ ذاته

2- القوى التنظيمية

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات عديدة. ففي المجال نفسه قام (باركس Parkes، و رابنو Rabenau، 1993) بدراسة على عينة مكونة من 145 فرد (مديرون، إداريون، أطباء) في القطاع الصحيّ، تمثّلت أهم نتائجها في أنّ الضغط الناتج عن نمط العمل ينبئ بأعراض جسمية. و توصّل كورنهور (1965) إلى أنّ الصّحة الجسمية تتأثر تأثيرا دالا بالضغط الناتج عن العمل في ظروف سيّئة، و ضرورة العمل بسرعة، و بذل جهد جسمي كبير، و العمل لساعات طويلة و غير ملائمة (عن سافوا Savoie و فورجي Forget، 1983).

و انتهى فرينش و كابلان (1970) إلى نتيجة مفادها أنّ ضغط عبء العمل (النوعي و الكمي) ينتج على الأقلّ تسعة أعراض هي: ضيق فيزيولوجي و نفسي، و توتر مهني، و تقدير واطئ للذات، و الشعور بالتهديد، و اضطرابات في ارتفاع مستوى الكوليسترول و في ارتفاع معدل ضربات القلب، و مقاومة الخطر أو التهديد و التدخين بكثرة (عن كوبر Cooper، 1985).

وفي دراسات أخرى قام بها كل من كوبر و سميت Smith (1986) و شيبير Shepard (1971) توصلوا فيها إلى أنّ ضغط ظروف العمل السيّئة تؤثر على الصّحة (عن كوبر Cooper و بجليوني Baglioni، 1988).

كما تتفق هذه النتيجة أيضا مع الدراسات النفسجسمية التي أجريت في هذا المجال. فدراسة ستيفي Steffy و جونس Jones (1988) (عن العتيبي، 1997) توصلت إلى أنّ هناك ارتباط بين متغيّرات ضغوط العمل و الاضطرابات النفسجسمية. و دراسة تانغ Tang و هامونتري Hammontree (1992)

(عن العتيبي، 1997) التي أجريت على عينة متكوّنة من 60 ضابط شرطة في ولاية تيني بالولايات المتحدة الأمريكية، أسفرت نتائجها على أنه كلّما زاد التعرّض لضغط العمل زاد معدّل الإصابة بالأمراض النفسجسميّة. بالإضافة إلى دراسة (العتيبي، 1997) التي توصلت فيها هو أيضا إلى أنّ ضغط العمل من أقوى العوامل تأثيرا في الإصابة بالأمراض النفسجسميّة.

يدلّ معامل الانحدار الموجب للقوى التنظيمية (0,643224) على أنه كلّما زاد إدراك المديرين لتحكّم أقل في سير المنظمة كلّما ساءت صحتهم الجسميّة.

من جهة أخرى، تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوباسا Kobassa و آخرون (1979) (عن لوياج Lepage، 1995) التي توصلوا فيها إلى أن المديرين الذين استطاعوا أن يقاوموا المرض على رغم تعرضهم الشديد للضغط، يدركون درجة عالية من التحكّم في الأفعال التي يقومون بها وفي الأحداث التي تقع لهم و يتميّزون بروح التحديّ.

خاتمة الدراسة:

عملنا في هذه الدراسة على إبراز مدى تأثير مصادر الضغط المهنيّ و المميزات النفسية على الصحة لدى المديرين الجزائريين. و كيف أن المميزات النفسية تلعب دور المعدل في العلاقة بين الضغط المهنيّ و الصحة لدى هذه الفئة.

بذلك يمكن القول:

- 1- أن القوى التنظيمية، و ضغط العلاقات البيئشخصية و الاندماج من أقوى العوامل تأثيرا في الصحة النفسية لدى المديرين.
- 2- أن ضغط العمل في حدّ ذاته و القوى التنظيمية من أقوى العوامل تأثيرا في الصحة الجسميّة لدى المديرين.

قائمة المراجع العربية :

- 1- العتيبي آدم غازي، (1992)، علاقة بعض المتغيّرات الشخصيّة بالرضا الوظيفي- دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية و العمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، في الإدارة العامة، العدد 76، سبتمبر، ص ص (91- 122).

- 2- العوامل نائل، (1990)، تحليل ظاهرة الإجهاد لدى المديرين في الخدمة المدنية في الأردن - دراسة ميدانية- في مجلة أبحاث اليرموك، المجلد العاشر، العدد 4، ص ص (67 - 92)
- 3- شنايدر آرثر، ترجمة وداد الشيخ، (1992)، كيف تتعايش مع التوتر العصبي، الطبعة الأولى، دار النهضة، مؤسسة الرسالة، الجزائر.

قائمة المراجع الأجنبية:

- 4- Baglioni, A.J.Cooper,C.L. & Hingley,P,(1990),Job stress, mental health and job satisfaction among UK Senior nurses, In Stress Medicine, Vol.6, pp (9-20).
- 5- Cooper, C.L,(1985),Organisation du travail et stress d'origine professionnelle, In Automation du travail et stress d'origine professionnelle, B.I.T, Genève.
- 6- Cooper, C.L. & Baglioni, A.J, (1988), A Structural model approach toward the development of the link between stress and mental health, In British Journal of Medical Psychology, 61, pp (87-102).
- 7- Cooper, C.L.& Marshall, J, (1978), Understanding Executive Stress, First Publication, The Macmill and Press L.T.D. In Great Britain.
- 8- Cooper, C.L, Sloan, S.G. & Williams, S, (1988) , The Occupational Stress Indicator: Management Guide, Oxford NEFER-NELSON.
- 9- Kastenbaum, J.D, (1984), Expectations For Therapeutic Growth One Factor, In Burnout Social Case Work, In Journal Of Contemporary Social Work ,65,pp (374 -377).
- 10- Paulhan, J., Nuissier,J., Quintard, B. & Al, (1994), La mesure du « coping » traduction et validation française de l'échelle de Vitaliano, In Annales médico-psychologiques, Vol. 152, N° 5, pp (292-299).
- 11- Savoie, A. & Forget, A., (1983), Le stress au travail, mesures et préventions, les éditions agence d'arc inc.