

الضغط المهني وعلاقته بنية ترك العمل لدى الاطباء العاملين

بالمؤسسة الإستشفائية العمومية

Occupational stress and its relationship to job performance among workers working in the public hospital

ابراهيم بيض القبول

جامعة الجلفة (الجزائر)

Jile1966@gmail.com

تجاني منصور

جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)

tidjanimansour41@gmail.com

المعلومات المقال	الملخص:
<p>تاريخ الارسال: 2022/08/01</p> <p>تاريخ القبول: 2020/....../...</p>	<p>تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء، من خلال الكشف عن مستوى الضغط المهني ومستوى نية ترك العمل، كما تهدف إلى معرفة أثر متغير الجنس على مستوى الضغط المهني ومستوى نية ترك العمل، ولقد اختار الباحثان المنهج الوصفي، وشملت هذه الدراسة الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالجلفة، وتضمنت عينة الدراسة (47) طبيباً وطبيبة اختيروا بطريقة قصدية، واعتمد الباحثان على مقياس الضغط المهني، ومقياس نية ترك العمل، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج (SPSS). توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء توجد فروق دالة في مستوى الضغط لدى الأطباء تعزى للمتغير الجنس. في حين لا توجد فروق دالة في مستوى نية ترك العمل لدى الأطباء يعزى للمتغير الجنس.</p>
<p>الكلمات المفتاحية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ الضغط المهني ✓ نية ترك العمل ✓ الاطباء 	<p>Abstract :</p> <p>The current study aims to reveal the relationship between occupational stress and the intention to leave work for doctors, by revealing the level of occupational stress and the level of intention to leave work, and it also aims to know the impact of a variable : gender on the level of occupational stress and the level of intention to leave work, and the researchers chose The descriptive Method, and this study included doctors working in the public hospital institution in Djelfa, and the study sample included (47) male and female doctors, who were chosen in an intentional way. We reached the following :</p> <ul style="list-style-type: none"> • There is a moderate correlation between occupational stress and the intention to leave work with doctors.
<p>Article info</p> <p>Received 01/0782022</p> <p>Accepted</p>	<p>Keywords:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Occupational stress -Intention to leave work - Doctors.

. مقدمة:

يؤدي العمل دورا مهما في حياة الفرد ، فمن خلاله يحقق حاجاته المتنوعة التي تتراوح بين حاجات البيولوجية والحاجة إلى الأمن حسب (هرم ماسلو) كالسكن والصحة، وحاجات نسبية تؤدي دورا في تكوين شخصيته وحصوله على التقدير والاحترام والاستقلالية ، لذا فإن عدم تحقيق تلك الحاجات التي يتوقعها الموظف في عمله، وعدم القدرة على التحكم في بيئة العمل قد تؤدي إلى ظهور مجموعة من المشكلات النفسية كالقلق والاكتئاب والضغط النفسي التي تمثل الصدارة بين المظاهر النفسية السلوكية التي يتعرض لها الأفراد في عصرنا الحالي ، لذا ينبغي أن نكون منبهين لها، مخططين لتتأججها القريبة والبعيدة. (سامية، 2016)

و مما لا شك فيه أن الظروف التي يعيشها العامل داخل إحدى المؤسسات أو المنظمات و التي تتمثل في مجموعة المعوقات التي تحول دون قيامه بعمله و تأدية مهامه على أكمل وجه ، مما يساهم في شعوره بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه بالمستوى الذي يتوقعه الآخرون، الشيء الذي يسبب له الضغوط النفسية و المهنية التي نشأت جراء نوع و طبيعة و بيئة العمل .

لذا تعد الضغوط النفسية ومصادرها وآثارها على العاملين في المؤسسات والتنظيمات المختلفة من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين خاصة في الآونة الأخيرة، رغم وجود هذه الظاهرة بوجود الإنسان نتيجة لما تسببه هذه الضغوط من نتائج سلبية على نفسية العاملين وانخفاض الأداء لديهم، وازدياد أيام الغياب، وارتفاع حوادث العمل، أو ربما تتولد اهم النية في ترك العمل، وبالتالي تكبد المؤسسة خسائر كبيرة تتمثل في تعويضات العاملين، وانخفاض الإنتاج.

ويعد قطاع الصحة الوحيد في الجزائر الذي اعترف سنة 2002 بمعاونة الأطباء وعمال الصحة في مصالح الاستعجالات وقاعات الجراحة، وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين ظاهري الضغط المهني، ونية ترك العمل لدى فئة الأطباء التي تلقى احتراما واسعا لدى أفراد المجتمع لما تقدمه لهم من خدمات جلييلة.

وتشير دراسات قامت بها جمعية أطباء الأسنان الأمريكية في كاليفورنيا على عينة قوامها 150 طبيبا تتراوح أعمارهم بين 27 و73 سنة، أن الضغط لديهم يرتبط بالمرضى ذوي المراس الصعب وبالتوترات التي يثيرها عبء العمل.

كما تشير دراسات عديدة حول الضغط لدى العاملين بالمصالح العمومية للطوارئ (الشرطة، الحماية المدنية، الاستعجالات الطبية....) إلى أن العوامل الإدارية تسبب الضغط لديهم أكثر من طبيعة أنشطتهم، حيث أظهرت دراسة خصت موظفي الإستعجالات الطبية أن مصادر الضغط لديهم تشمل: دوران المنصب، اضطرابات الحياة العائلية والخوف من التقاط العدوى الأمراض كالسيدا والتهاب الكبد.

كما اشارت دراسة بلاو وآخرون (Blaauw.2013) التي هدفت الى مقارنة الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل عند فئات مختلفة من الافراد العاملين في القطاع الصحي في كل من تنزانيا ومالاوي وجنوب افريقيا حيث تكونت عينة الدراسة من (2220) من الافراد العاملين : ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية في الرضا والنية في ترك العمل بين الدول الثلاث وتقريبا ما نسبته (52.1%) من الافراد العاملين في القطاع الصحي في جنوب افريقيا كانوا مقتنعين بالوظائف مقارنة مع (71%) من مالاوي و (82.6%) من تنزانيا وأكدت الدراسة ان الرضا الوظيفي يرتبط احصائيا مع النية في ترك العمل ووجود فروقات في مستويات الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل بين مجموعات مختلفة من الافراد العاملين في القطاع الصحي في تنزانيا ومالاوي وجنوب افريقيا.

ومن خلال ما سبق تشكل لدى الطالبين إحساسا عميقا بمشكلة البحث، وتولد لديهما باعنا قويا لدراسة ظاهري الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء وتحديد العلاقة بينهما، فكان التساؤل الرئيسي الذي مفاده

-هل توجد علاقة بين الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية؟
وفي هذا السياق جاءت تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

- 1- مامستوى درجة الضغط المهني لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ؟
- 2- مامستوى نية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ؟
- 3- هل توجد فروق بين الأطباء في مستوى الضغط المهني تعزى لمتغير الجنس؟
- 4- هل توجد فروق بين الأطباء في مستوى نية ترك العمل تعزى لمتغير الجنس؟

❖ فرضيات الدراسة:

أما بخصوص الفرضيات فهي كالتالي:

- 1- يتمتع الأطباء بمستوى مرتفع من الضغط المهني.
- 2- يتمتع الأطباء بمستوى مرتفع في نية ترك العمل.
- 3- لا توجد فروق بين الأطباء في مستوى الضغط المهني تعزى لمتغير الجنس.
- 4- لا توجد فروق بين الأطباء في مستوى نية ترك العمل تعزى لمتغير الجنس.
- 5- توجد علاقة ارتباطية بين الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء.

❖ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، ومن أجل الوصول إلى الهدف تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- البحث في نوعية العلاقة بين الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة
- الكشف عن مستوى الضغط المهني لدى الأطباء.
- الكشف عن مستوى نية ترك العمل لدى الأطباء .
- معرفة تأثير الجنس على مستوى الضغط المهني لدى الأطباء .
- معرفة تأثير الجنس على مستوى نية ترك العمل لدى الأطباء .

❖ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تهتم بفتحة مهمة وهي فئة الأطباء التي تقدم خدمات جليلة للمجتمع، وذلك عن طريق معرفة مدى تعرضهم لظاهري الضغط ونية ترك العمل.

وتبرز الأهمية العلمية (النظرية) للدراسة في التعرف على المصادر التي تولد ظاهري الضغط ونية ترك العمل، والتأثيرات التي تنجم عن الظاهرتين، بالإضافة إلى ما يمكن أن تضيفه الدراسة إلى التراكم العلمي والمعرفي من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوعين، وإلى لفت جمهور الباحثين إلى عينة البحث والمتمثلة في فئة الأطباء، ومحاولة إيجاد حلول و إعطاء مقترحات للحد من التأثيرات السلبية لمثل هذه الظواهر.

2. الجانب النظري لمفاهيم الدراسة

1.2 الضغط المهني :

ضغط ضغطا عصرا، ضيق على الشخص". (القاموس العربي الوسيط، 1997م: 444).

أما اصطلاحا:

_ يعرفها سيلبي (Seyle 1976) الأب الروحي لدراسات الضغط بأنها: "الاستجابة الفسيولوجية التي ترتبط بعملية التكيف، فالجسم يبذل مجهودا لكي يتكيف مع الظروف الخارجية و الداخلية محدثا نمطا من الاستجابات الغير نوعية التي تحدث حالة من السرور أو الألم".

_ ووصفها بلوشر (Blasher 1987) بأنها: " التهديد الذي يواجه إشباع الحاجات ".

_ أما (العاصي 1993م) فقد عرفه بأنه " مجموعة من المؤثرات التي تتجمع في الإنسان ".

والضغط النفسي: (حالة من التوتر الشديد و الانعصاب يحدث بسبب عوامل خارجية تضغط على الفرد، وتخلق حالة من اختلال التوازن و اضطراب السلوك). (الراشدي، 1999: 17).

وقد أشار البعض إلى أن الضغط النفسي هو التغيرات التي تحدث عن أحداث الحياة والتي يكون لها تأثير واضح على الصحة النفسية للفرد مثل فقدان العمل أو الضيق المادي".

وينشا الضغط النفسي من خلال تعامل الفرد مع البيئة التي تتمثل في أعباء العمل وصراع الأدوار وشبكة علاقاته مع الآخرين كالأصدقاء والأقارب وأفراد الأسرة. (رضوان إبراهيم، 2013، 29).

1.1.2 مصادر الضغط المهني:

وللضغط النفسي ثلاث مصادر هي الإحباط والصراع والقلق النفسي، كما توجد مصادر في بيئة العمل والتي سنتعرض إليها بشيء من التفصيل لأنها ذات أهمية لموضوعنا.

1.3. الإحباط:

هو " الحالة الانفعالية التي يمر بها الفرد حين يدرك وجود عائق يمنعه من إشباع دوافع لديه أو توقع مثل هذا العائق في المستقبل، مع ما يرافق ذلك من تهديد و توتر نفسي". (يونس، 1978م: 339).

2.3. الصراع النفسي:

هو حالة يمر بها الفرد حين لا يستطيع إرضاء دافعين معا أو عدة دوافع، ويكون كل منهما قائما لديه، فالصراع حالة نفسية مؤلمة، يشعر بها الفرد بوجود نزاعات، ورغبات، وحاجات متناقضة لا يمكن تحقيقها معا، فقد يوجد لديه دافعان يريد إشباعهما في وقت واحد، ويكون ذلك مستحيلا لان كلا منهما مضاد لاتجاه الآخر، ويدفع الفرد لنشاط مخالف، ولا يمكن إشباعهما دفعة واحدة بما يحرض الفرد ويدفعه للاستجابة السريعة، والخروج من هذا الموقف الضاغط بسرعة. (كفافي، 1995م: 337).

3.3. القلق (Anxiety):

حالة نفسية تحدث حين يشعر الفرد بوجود خطر يهدده , وهو ينطوي على توتر انفعالي تصاحبه اضطرابات فسيولوجية. (الرفاعي، 1981م: 205).

2.2. نية ترك العمل:

تناول الباحثون مصطلح ترك العمل واطلقوا عليه العديد من المسميات ، حيث اورد (مراد، 2007) عددا من المفاهيم المرتبطة بترك العمل مثل:

أ- الحراك: اي الحركة والتنقل وتعني صفة التغيير والتبديل في مجالات العمل ، والحراك مفهوم دال على عدم الاستقرار في العمل .
ب- التسرب الوظيفي: حيث يذكر (الملحم ، 2007 ، 68) ان التسرب الوظيفي هو انقطاع الفرد عن العمل برغبته واختياره والانتقال الى منظمة اخرى .

يعرف (لطفي ، 1995) ترك العمل بانه : الحركة الناجمة عن ترك بعض الافراد العاملين للعمل داخل المنظمات ويقابله مصطلح الاستقرار الوظيفي الذي يشير الى استمرار الفرد العامل في نفس العمل لفترة طويلة. (القطاونة،2015،ص47)
ويعرف (الطراونة ، 2011) النية في ترك العمل : مرحلة سابقة لمرحلة ترك العمل وهي مرحلة دراسة و تخطيط لترك العمل وتنفيذ عمليا لاحقا عندما يقوم الفرد العامل بترك العمل فعليا. (القطاونة،2015،ص35)

1.2. اسباب نية ترك العمل :

يعزى ترك العمل او التسرب الوظيفي لعدة اسباب منها:

المناخ التنظيمي : وهو مجموعة خصائص بيئة العمل المتمثلة باتخاذ القرارات والمشاركة فيها، والطرق التي يتم فيها تقييم الاداء وسياسات التحفيز والترقية والتدريب (...) وتساعد طبيعة المناخ التنظيمي على ايجاد قدر من الرضا فان الافراد العاملين فيها سيميلون الى ترك العمل بحثا عن مناخ افضل. (طناش ، 1990، ص،ص71-91)
بالاضافة الى اسباب أخرى من أهمها توقع الفائدة، عدم وضوح سنوات الخبرة، صراع الدور، أعباء العمل، الاغتراب الوظيفي،عدم الرضا الوظيفي،العوامل الاقتصادية.(القطاونة،2015،ص،40)

3.2. الأطباء:

هم الأشخاص المؤهلون والمتخصصون في علاج المرضى، وهم يمثلون السلطة العلمية التي يمكنها تشخيص المرض وإصدار التعليمات اللازمة بما يتناسب مع حالة المريض.

ويتمتع الطبيب بجملة من الصفات الخلقية والجسمية والعقلية التي لا بد أن تتواجد في الشخص الذي يريد مزاوله مهنة الطب كأن يكون:صحيح الأعضاء، حسن الذكاء.جيد الرؤية، عاقلا، يحرص على الحفاظ على أسرار المرضى، ويغض بصره عن عوراتهم.

(عبد الرحمن النقيب ،1984، ص ص 187 - 193)

3. الدراسة الميدانية:

1.3.. منهج البحث:

من خلال ما سبق يبدو أن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الأنسب للدراسة الحالية.

2.3. عينة الدراسة :

اختار الباحثان عينة قوامها 47 عاملا، تم اختيارهم بطريقة قصدية عرضية من مجتمع الدراسة المتمثل في الاطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالجللفة، والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم(01) : توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
47%	22	الذكور
53%	25	الإناث
100%	47	المجموع

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج *SPSS*

من خلال الجدول يتبين ان نسبة عدد الاناث تفوق نسبة عدد الذكور على النحو التالي (53%) و(47%)

3.3. حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال شهر جوان 2022.
- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية (المستشفى، الصحة الجوارية) بالجلفة.
- الحدود البشرية: تمثلت في الاطباء العاملين بالمؤسسة العمومية.

4.3. أدوات الدراسة.

اعتمد الباحثان في الدراسة الحالية على المقياسين التاليين :

1.4.3. - مقياس الضغط المهني:

اعتمد الباحثان على مقياس الضغط المهني، والذي يهدف إلى قياس مستوى الضغط من خلال مدى ظهور أعراضه المختلفة ، أعد هذا المقياس (سامي محسن الختاتنة 2013) ويتكون من 35 بند. أ. طريقة التصحيح: الإجابة على عبارات المقياس تظم خمس مستويات تنتظم على سلم ليكارت كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم(02): مستويات الاوزان لسلم ليكارت.

الأوزان	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
الموجبة	5	4	3	2	1
السالبة	1	2	3	4	5

المصدر: من تصميم الباحثان

ب. تفسير الدرجات لمقياس الضغط المهني :

تجمع درجات المبحوث المحصل عليها من إجابته على بنود المقياس فالدرجة (90) تشير إلى الدرجة المرتفعة والدرجة (54) تشير إلى الدرجة المتوسطة والدرجة (18) تشير إلى الدرجة المنخفضة، وتفسر درجات العامل على المقياس إلى ثلاثة مستويات: عالية، متوسطة، منخفضة .

ج. الخصائص السيكومترية

استخدم الباحثان درجات العينة الدراسة في حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ ، و الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (03): معامل ثبات مقياس الدراسة

المقياس	عدد البنود	معامل الثبات الفا
الدرجة الكلية		0.64.

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج *SPSS*

وبناء على ما تقدم من نتائج نجد أن قيم معامل "ألفا كرونباخ" كدرجة كلية لمقياس ككل تتراوح (0.64) تدل على ثبات للمقياس بدرجة عالية ؛ وبالتالي يمكن الاعتماد على المقياس في الدراسة لتمتعه بالخصائص السيكومترية المطلوبة والتي تؤهله لذلك.

2.4.3. مقياس نية ترك العمل:

اعتمد الباحثان على مقياس نية ترك العمل، والتي أعد هذا المقياس محلصة بدوده لنفس الغرض ضمن دراسة ميدانية أجرتها بعنوان: اثر الضغوط العمل على نية تركه دراسة حالة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، حيث يمثل (14) بنداً. **أ. طريقة التصحيح:** الإجابة على عبارات المقياس تنظم خمس مستويات تنتظم على سلم ليكارت كما هو موضح في الجدول. **جدول رقم (04): مستويات الاوزان لسلم ليكارت.**

الأوزان	غير موافق	حيادي	موافق
الموجبة	1	2	3
السالبة	3	2	1

المصدر: (من تصميم الباحثان)

ب. تفسير الدرجات لمقياس نية ترك العمل :

تجمع درجات المبحوث المحصل عليها من إجابته على بنود المقياس فالدرجة (105) تشير إلى الدرجة المرتفعة والدرجة (63) تشير إلى الدرجة المتوسطة والدرجة (21) تشير إلى الدرجة المنخفضة، وتفسر درجات العامل على المقياس إلى ثلاثة مستويات: عالية، متوسطة، منخفضة .

ج. الخصائص السيكومترية

استخدم الباحثان درجات العينة الدراسة في حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ ، و الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (05): معامل ثبات مقياس الدراسة

المقياس	عدد البنود	معامل الثبات
الدرجة الكلية		0.61.

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

وبناء على ما تقدم من نتائج نجد أن قيم معامل "ألفا كرونباخ" كدرجة كلية لمقياس ككل تتراوح (0.61..) تدل على ثبات للمقياس بدرجة عالية ؛ وبالتالي يمكن الاعتماد على المقياس في الدراسة لتمتعه بالخصائص السيكومترية المطلوبة والتي تؤهله لذلك.

5.3. المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحثان للتحقق من فرضيات الدراسة أساليب إحصائية مختلفة وهذا باعتمادها على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.v28) .

و تدرج هذه الأساليب المستخدمة ضمن أسلوب الاحصائي الاستدلالي و هي على النحو التالي :

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson) و ذلك للإيجاد العلاقة الارتباطية بين الضغط المهني و نية ترك العمل.

- اختبار (One Sample T test) لإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الأفراد والمتوسط الفرضي.

- اختبار (*Independent simples T test*) للبحث في الفروق بين درجات مجموعتين من الأفراد و ذلك حسب متغير الجنس.

4. عرض و مناقشة نتائج الدراسة:

4.1. عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

منطوق الفرضية الأولى: يتمتع الاطباء بمستوى مرتفع من الضغط المهني.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي التالي: اختبار (*One Sample T test*) لإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الأفراد والمتوسط الفرضي.

و قد أسفرت النتائج المتحصل عليها اعتمادا على برنامج (*spss*) ما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول رقم(06): دلالة الفرق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمستوى الضغط المهني .

المتوسط الحسابي المتوقع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الملاحظ	عدد أفراد العينة	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	درجات الحرية (df)	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
105	110	29.02	47	5	1.70	46	0.04	د

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج *spss*

من خلال الجدول يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ تُقدر بـ: (110) وبانحراف معياري بلغ القيمة (20.14) وان المتوسط الفرضي للدراسة هو (105) وان قيمة الفرق بين المتوسطات (5) وهي قيمة دالة عند (sig =04، df =46 ، t= -1.70) وتعد هذه النتيجة مؤشر على ارتفاع في مستوى الضغط المهني لدى الاطباء

و يعزى الاختلاف في مستوى الضغط المهني لدى الأطباء إلى عدة عوامل من بينها: الاختلاف في طبيعة الشخصية كما يوضحه أندرسيزلافي بقوله: " إن للشخصية و نوعها تأثير كبير في تعرض الفرد للإجهاد ". (أندرسيزلافي ، 1999م ، ص 188) وتبدو هذه النتيجة منطقية إلى حد ما خصوصا مع طبيعة عمل الاطباء حيث تشير إلى أن الأفراد يكونون واعين وذو ضمير حي، يؤدون أعمالهم بمستوى عال من الدقة، ويميلون إلى وضع أهداف غالبا ما تكون صعبة، ولديهم إحساس عال بالمسؤولية، كما تعتبر مؤشرا على الإرادة والعمل الجاد وهي تعرض صاحبها إلى حساسية شديدة ومزعجة، وهو ما يفسر إلى أن الاطباءواعون بالمسؤولية التي هي على عاتقهم، لهذا فهم معرضون للضغط النفسي من عدة نواحي، من ناحية العمل والمهام التي يؤديونها فهم يتفاعلون بشكل مباشر مع مختلف شرائح المجتمع إضافة إلى بعض التدخلات التي تكون في وضعية صعبة (كإنقاذ أشخاص من الموت)

2.4. عرض ومناقشة الفرضية الثانية :

منطوق الفرضية الثانية: يتمتع الاطباء بمستوى مرتفع في نية ترك العمل .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي التالي: اختبار (*One Sample T test*) لإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الأفراد والمتوسط الفرضي.

و قد أسفرت النتائج المتحصل عليها اعتمادا على برنامج (*spss*) ما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول رقم(07): دلالة الفرق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمستوى نية ترك العمل.

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة الإحصائية	درجات الحرية (df)	قيمة (t)	الفرق بين المتوسطين	المتوسط الحسابي المتوقع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الملاحظ	عدد أفراد العينة	
د	0.05	46	1.64	1.02	28	4.20	29.02	47	ترك العمل

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج *SPSS*

من خلال الجدول يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ تُقدر بـ: (29.02) وان المتوسط الفرضي للدراسة هو (28) وان قيمة الفرق بين المتوسطات (1.02) وهي قيمة دالة عند (sig = 0.05، df = 46، t = 1.64) وتعد هذه النتيجة مؤشر على تمتع الاطباء بمستوى متوسط يميل للارتفاع في نية ترك العمل، في قد ترجع هذه النتيجة ان ترك الفرد العامل للعمل يعود على المنظمة بتكاليف منها: خسارة المعرفة، وخسارة المخرجات، وتكاليف الفصل او الطرد و خسارة الوقت في البحث عن بديل، وتكاليف التعيين للأفراد الجدد حيث تكون اجورهم اعلى مقابل انتاجيتهم في الفترة الاولى من التعيين بالاضافة الى تكاليف تدريبهم. (القطاونة، 2015، ص45):

منطوق الفرضية الثالثة: "لا توجد فروق بين الاطباء في مستوى الضغط المهني تعزى لمتغير الجنس وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي التالي: اختبار (*Independent simples T test*) للبحث في الفروق بين درجات مجموعتين من الأفراد و ذلك حسب متغير الجنس. و قد أسفرت النتائج المتحصل عليها اعتمادا على برنامج (*SPSS*) ما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول رقم (08): دلالة الفروق في الدرجة الكلية للضغط المهني حسب متغير الجنس

DF	Sig	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعات	المتغير
45	.00	-2.44	20.08	102.72	22	ذكور	مقياس الضغط المهني
			18.25	116.41	25	إناث	

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج *SPSS*

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي على مقياس الضغط المهني بالنسبة للذكور بلغ (102.72) و المتوسط الحسابي بالنسبة للإناث بلغ (116.418) وهما متقاربان جدا مما يدل على عدم وجود فروق بينهما وهذا ما تكشف عنه قيمة (T) (-2.44)، و قيمة SIG (0.009) اقل من مستوى الدلالة (0.01) و بالتالي فمنطوق الفرضية قد تحقق وعليه نقبل الفرض البديل أي أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الاطباء تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث".

بينت نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في الدرجة الكلية للضغط المهني و هذا يعني أن متغير الجنس يؤثر على مستوى الضغط المهني لدى الأطباء رغم اعتباره أحد المحددات الرئيسية للسلوك فالطبيب لديه القدرة على مواجهة التعب و الإرهاق و المشاكل التي تواجهه في العمل و لديه القدرة على مقاومة الضغط المهني أكثر من الطبيبة.

4.4. عرض و مناقشة نتائج دراسة الفرضية الرابعة :

منطوق الفرضية الرابعة: "لا توجد فروق بين الاطباء في مستوى نية ترك العمل تعزى لمتغير الجنس وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي التالي: اختبار (*Independent simples T test*) للبحث في الفروق بين درجات مجموعتين من الأفراد و ذلك حسب متغير الجنس. و قد أسفرت النتائج المتحصل عليها اعتمادا على برنامج (*spss*) ما هو موضح في الجدول التالي. الجدول رقم (09): دلالة الفرق في الدرجة الكلية لنية ترك العمل حسب متغير الجنس

DF	Sig	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعات	المتغير
45	43.	-.17	3.37	28.90	22	ذكور	مقياس نية ترك العمل
			4.80	29.12	25	إناث	

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج *spss*

يبين الجدول أن قيم المتوسط الحسابي لكل من الذكور و الإناث متقاربة لحد ما مما يدل على عدم وجود فروق بينهما فقد بلغ المتوسط الحسابي للذكور (28.90) و المتوسط الحسابي للإناث (29.12) و قيمة (T) بلغت (-0.17) وقيمة SIG (0.43) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وهذا ما يدل على أن منطوق الفرضية تحقق أي أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بنية ترك العمل لدى الأطباء تعزى لمتغير الجنس " وقد بينت نتائج الدراسة نقاط هامة يمكن الوقوف عندها فيما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في الدرجة الكلية لنية ترك العمل ما يدل على أن متغير الجنس لا يؤثر على شعور الطبيب بنية ترك العمل على الرغم من اعتباره أحد محددات السلوك فكل من الطبيب و الطبيبة على السواء لديهما القدرة على مواجهة الصعوبات و المشاكل التي تواجههما في العمل، فهما يتحكمان في مجريات عملهما و يشعران بأهمية العمل الذي يقومان به ، بالإضافة إلى إحساسهما بالانتماء إلى جماعة العمل المتمثلة في الفريق الطبي " من أطباء و ممرضين " و تعكس هذه النتيجة أيضا الالتزام بالمعايير التي تضبط سلوك أعضاء جماعة العمل وكذا احترام القوانين و التشريعات التي تنظم سير العمل.

5.4. عرض و مناقشة نتائج دراسة الفرضية الخامسة :

منطوق الفرضية الخامسة: " توجد علاقة ارتباطية بين الضغط المهني و نية ترك العمل لدى الاطباء ". وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي التالي: معامل الارتباط بيرسون (*Pearson*) و ذلك للإيجاد العلاقة الارتباطية بين الضغط المهني و نية ترك العمل. و قد أسفرت النتائج المتحصل عليها اعتمادا على برنامج (*spss*) ما هو موضح في الجدول التالي. الجدول رقم (10): معامل الارتباط بين الضغط المهني و نية ترك العمل :

المتغيرات	حجم العينة	قيمة معامل الارتباط (R)	قيمة SIG	مستوى الدلالة
الضغط المهني	47	0.34	0.001	د
نية ترك العمل				

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج *spss*

من خلال الجدول تظهر لنا قيمة الدرجة المعنوية sig التي هي (0.001) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.01)، و قيمة معامل الارتباط (R) التي بلغت (0.34) مما يدل على وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين متغيري الدراسة ، و عليه فإننا نقبل الفرضية الإثباتية التي تنص على ما يلي : " توجد علاقة بين الضغط المهني و نية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية " .

هذه العلاقة هي علاقة ارتباطية متوسطة، أي أنه كلما زاد مستوى الضغط المهني زاد الشعور بنية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، فلضغط المهني تأثير واضح في شعور الأطباء بنية ترك العمل، ويرجع اختلاف درجات نية ترك العمل نتيجة الاختلاف في درجات الضغط المهني الذي يتعرض له الطبيب، حيث يحاول الطبيب التغلب على الضغوط التي تعترضه مما يؤدي به إلى بذل جهد إضافي ، الأمر الذي يوقعه في الضغط المهني مما ينمي لديه الشعور بنوع من النية في ترك العمل .

و يرى أندرسيزلاقي أنه : " حينما ترتفع مستويات الضغط إلى أقصى الدرجات يمكن أن ينخفض الأداء بصورة ملحوظة و يحدث هذا الوضع نتيجة لتكريس الشخص قدرا من جهده و طاقته لتحقيق الضغط أكثر من توجيه جهده نحو الأداء و عندما يطول أمد الضغط على مستوى عال يحس الناس بضرورة إجراء تغيير ما قبل أن يصيبهم الانهيار و قد تظهر في هذه الحالة أنماط سلوكية سلبية مثل الانسحاب و الغضب و التخريب، و الغياب ، ترك العمل . (أندرسيزلاقي ، 1999م ، ص 190) بالشكل المطلوب 3.4. عرض و مناقشة نتائج دراسة الفرضية الثالثة ومن خلال ما سبق يكون الباحثان قد تحققا من صحة الفرضية العامة و يحق لهما القول بأنه توجد علاقة بين الضغط المهني و نية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية. وهذا ما ذهب اليه دراسة بلاو وآخرون (Blaauw.2013) التي هدفت الى مقارنة الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل عند فئات مختلفة من الافراد العاملين في القطاع الصحي في كل من تنزانيا ومالاوي وجنوب افريقيا حيث ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية في الرضا والنية في ترك العمل بين الدول الثلاث وتقريبا ما نسبته (52.1%) من الافراد العاملين في القطاع الصحي في جنوب افريقيا كانوا مقتنعين بالوظائف مقارنة مع (71%) من مالاوي و (82.6%) من تنزانيا ، وأكدت الدراسة ان الرضا الوظيفي يرتبط احصائيا مع النية في ترك العمل ووجود فروقات في مستويات الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل بين مجموعات مختلفة من الافراد العاملين في القطاع الصحي في تنزانيا ومالاوي وجنوب افريقيا.

❖ خاتمة وتوصيات:

كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الضغط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية.

في حين أبدت النتائج على تمتع الأطباء بمستوى متوسط للضغط المهني وفي حين يتمتعون بمستوى مرتفع بنية ترك العمل وكذلك توصل الباحثان الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الضغط المهني ونية ترك العمل تبعا للجنس، ومن خلال و عليه فإن تحقيق المنظمة لأهدافها مقرون بوجود أفراد يمتلكون وفاء مستمر والتزاماً للعمل فيها، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها، لذا فإن الالتزام والاداء أمران متلازمان فلا يمكن تحقيق الاستمرارية في المنظمة. لذا يأمل الباحثان أن تكون هذه الدراسة قد ساهمت في إضافة معلومات جديدة حول الموضوع ، كما يدعو الباحثان جمهور الباحثين إلى إجراء بحوث ودراسات حول موضوعي العصر الضغط المهني ونية ترك العمل باستعمال أساليب قياس مختلفة، وفي بيئات مختلفة، مع تنوع عينة الدراسة للحصول على نتائج جديدة يمكن الاستفادة منها في التحكم في الظاهرتين والحد من انتشارهما والتغلب على التأثيرات السلبية لكل منهما.

❖ مقترحات :

- و على ضوء النتائج المتحصل عليها يقدم الباحثان التوصيات التالية :
- ✓ على المؤسسة العمومية الاستشفائية أن تقوم بتحسين محتوى العمل و بيئته بالنسبة للطبيب و ذلك بتوفير كل الشروط المناسبة لتأدية عمل الطبيب و العمل على تخفيف الضغوط المهنية .
- ✓ تحسين توقيت العمل و مدته الذي من شأنه أن يحدث التوازن و التوافق بين الحياة الخاصة للطبيب و الحياة المهنية و بالتالي الشعور بالاطمئنان و الراحة.
- ✓ التخلص أو التقليل من المجهودات عن طريق تحسين محتوى العمل من حيث: العبء و الوقت و تحديد الأدوار.
- ✓ -اتخاذ القرارات التي تتماشى مع قدرات العاملين، والتأكد من أن العاملين يقومون بتنفيذ القرارات وبسهولة دون أي مصاعب، مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل البيئة المحيطة بالمنظمة.
- ✓ يدعو الباحثان جمهور الباحثين إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين الضغط المهني و نية ترك العمل لدى الأطباء و ذلك باعتماد أساليب و أدوات مختلفة و على عينات مختلفة من أجل تعزيز النتائج المتحصل عليها و الحصول على نتائج جديدة تمكن من التعرف على الظاهرتين و على التحكم فيهما و الحد من انتشارهما .

قائمة المراجع:

1. أمل طه القطاونة، 2015، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالنية في ترك العمل لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظات جنوب الاردنفي وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، الادارة التربوية قسم الاصول والادارة التربوية، جامعة مؤتة.
2. الراشدي هارون، 1999، الضغوط النفسية طبيعتها- نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الانجلو، القاهرة، مصر.
3. رضوان إبراهيم، 2013، بوناب، الضغط النفسي لدى عمال قطاع المحروقات وعلاقته بالدافعية نحو الإنجاز، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
4. الرفاعي نعيم، 1981، الصحة النفسية في دراسة سيكولوجية التكيف، دار النشر غير معروفة، دمشق، سوريا.
5. الطروانة، إخلاص إبراهيم والطروانة، مُجد إبراهيم (2011) الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل للأكاديميين في جامعتي الحسين بن طلال والطفيلة التقنية، المجلة العربية الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، صم
6. عبد الرحمن نقيب (1984)، الإعداد التربوي و المهني للطبيب عند المسلمين، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
7. القاموس العربي، 1997، الوسيط، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان.
8. كفاي علاء الدين، 1995، الصحة النفسية، مكتبة الانجلو ، القاهرة، مصر.
9. يونس انتصار، 1978، السلوك الإنساني، دار المعارف، الإسكندرية، مصر.