

الضغط المهني لدى الممرضين

- دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات -

Occupational pressure among nurses

- a field study under some variables -

طوبال فطيمة¹، جامعة سطيف2، bakirpsycho18@Yahoo.fr،

بكري نجيبة، جامعة جيجل، psychotobfa@gmail.com،

تاريخ الاستلام: 14-01-2019 تاريخ المراجعة: 2019-06-08 تاريخ القبول: 10-06-2019

ملخص:

يسعى هذا المقال إلى التعرف على مستوى الضغط المهني لدى عينة من الممرضين، من خلال عرض نتائج لدراسة ميدانية أجريت بولاية سطيف على عينة من الممرضين العاملين بالصحة العمومية ببعض مستشفيات الولاية، ولهذا الغرض تم الاعتماد على مقياس كراساك للضغط المهني الذي قام بتكييفه على البيئة الجزائرية الباحثان قويدر بن احمد وخيرة حابي. وقد أشارت النتائج إلى ما يلي: أن الممرضين يظهرون مستوى معتبر من الضغط المهني، حيث تبين لنا أن الممرضين يظهرون مستوى منخفض من الضغط في مستوى الطلب النفسي، وان المستوى المنخفض من الحرية في اتخاذ القرار يؤدي إلى زيادة الضغط المهني، كذلك المساندة الاجتماعية الضعيفة تؤدي إلى زيادة الضغط المهني لديهم، وكل هذا يدل على ارتفاع الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الضغط المهني، الممرضون، ميدان التمريض، الصحة النفسية.

Abstract:

This article seeks to identify the level of professional pressure in a sample of nurses by presenting the results of a field study conducted in the state of Sétif on a sample of nurses working in public health in some state hospitals. For this purpose, the Karasak scale of professional pressure, which was adapted to the Algerian environment, was used by researchers Koueider Ben Ahmed and Khayra Habi.

The results indicated that: nurses show a significant level of professional pressure where we found that nurses show a low level of pressure in the level of psychological demand, the low level of freedom of decision-making leads to increased professional pressure, poor social support also increases their professional pressure. All this indicates the high professional pressure in the study sample.

Keywords: Occupational stress; Nurses; Nursing; Mental Health

¹ - المؤلف المرسل

مقدمة

إن العمل، أو الوظيفة أو المهنة، مسؤولية مترتبة على الفرد لأداء مهامه مقابل أجر مصدرا للعديد من الاضطرابات النفسية ومنها الضغوط المهنية، وتعد الضغوط المهنية إحدى العوائق التي تثقل كاهل العامل وتقوده إلى العجز عن أداء أو إهمال عمله. وقد اعتمدنا في بحثنا هذا نظرية كراساك KARASEK للضغط في العمل (1979) والذي قدم نموذجا لتفسير الضغط في العمل، حيث اعتمد على عنصرين أساسيين وهما الحرية في اتخاذ القرار والمتطلبات المحيطة، وبعدها قام بإثراء النموذج بإدخال عامل إضافي وهو المساندة الاجتماعية ودورها في توليد الضغط المهني لدى العمال.

إشكالية الدراسة:

يثير موضوع الضغط النفسي في الوقت الراهن اهتماما واسعا بين المختصين في مختلف الميادين كعلم النفس والطب وزيادة اهتمام وسائل الإعلام بهذا الموضوع. (McLellan, 1998,15)، لذا نجد الكثير من الأبحاث تجرى يوميا وفي مجالات عدة ومحورها الأساسي هو الضغط النفسي ومسبباته وطرق التغلب عليه والوقاية منه. (Patel, 1991,p41)، وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما ملحوظا من قبل الباحثين لدراسة الضغوط الحياتية، وما يترتب عليها من مخاطر الإصابة بالعديد من الأمراض النفسية والجسمية. (عبد الحميد، راشد وآخرون، 2006، 01) هذا بصفة عامة، أما في الجزائر فقد جاء الاهتمام بالصحة النفسية لعمال القطاع الصحي في التعليم الوزاري رقم 18 المؤرخة بتاريخ 27 أكتوبر 2002م جاء فيها: غالبا ما يواجه مهنيو الصحة العاملين في المصالح الاستعجالية ومصالح العناية المركزة وضعيات قصوى في كفاحهم الدائم ضد معاناة المرضى الذين يتكفون بهم، فهم يخضعون للعبء الكمي للمهنة لكن أيضا لأعباء فكرية انفعالية تتزايد في المصالح ذات النشاط المكثف نظرا للضغوط التنظيمية والعلائقية... الخ.

أما في فرنسا فقد جاء في تقرير للمرصد الوطني للعنف بفرنسا أن الوسط الاستشفائي يشهد ارتفاع ظاهرة العنف بما مقداره 38% ما بين 2008 و2009م، وقد ارتفع سنة 2010م بنسبة 7% عن النسبة السابقة، وقد لامست هذه الظاهرة ثلاث

مصالح هي طب الأمراض العقلية والمصالح الاستعجالية والطب العام. (لعجالية يوسف، 2005، ص6)

ولهذا جاءت العديد من الدراسات لتهتم بقطاع الصحة، وبدراسة أهم الاضطرابات النفسية التي يعاني منها عمال قطاع الصحة، ومن هذه الدراسات ما توصلت إليه دراسة الاماس (1989) إلى أن العاملين بقطاع الصحة من مشرفين وأطباء وممرضين يظهرون استعدادا كبير للإصابة بالضغط وهذا لكونهم عرضة لمواجهة العديد من المواقف الضاغطة، في حين أنه في دراسة كل من (جورج فريدمان وهابحورست) J. Friedman et Habhourst استنتجا من خلالهما أن التصورات أو المعاني المرتبطة بالعمل تختلف باختلاف الوظائف والأفراد، وقد توصلا إلى أن العمل هو وسيلة لقتل الوقت واكتساب التقدير والاحترام. في حين توصل (طوسكي، 1969) Tausky إلى أن 11 % من العمال الفرنسيين يعملون لأنه ليس لديهم حل آخر، أما الدراسات الجزائرية فنجد أن دراسة مقدم (1992) توصلت إلى أن نسبة كبيرة من الطلبة الجامعيين (91%) يفضلون العمل وذلك لقيمته الإيجابية، أما دراسة كل من بوسنة وميرابطين وزاهي توصلوا إلى أن العمل لدى العمال في شركات الاتصال على أنه وسيلة للعيش لا غير، وقدرت نسبتهم ب 90 % ، أما 10 % فكانت تصوراتهم للعمل سلبية، أما دراسة كل من (جانك لودقريز) J.C. crise و(بيارفارجي) P. vergés وسليم أحمد (1987) أجريت هذه الدراسة في فرنسا حول التصورات الاجتماعية للعمل، وتوصلوا من خلالها تطبيق اختبار تداعي الكلمات إلى أن معنى العمل لدى العمال الفرنسيين ارتبط بالضغط في العمل، وذلك باعتباره مصدرا رئيسيا وأوليا في ظهور الضغط في العمل، كما أكد الباحث (كابلان) (1970) أن 76 % من العمال في كندا لديهم تصور سلبي للعمل، واعتبروه مصدرا للتوتر و 20% اعتبروه مصلحة اقتصادية لا غير. (قويدر بن احمد، خيرة، 2016، ص2)

وتعد مهنة التمريض من المهن السامية والإنسانية، بسبب ارتباطها بصحة الإنسان، والمحافظة على حياته، وتخفيف معاناته وإحساسه بالألم، ويسمى كل من يعمل في هذا المهنة بملاك الرحمة، وذلك للدور الإنساني الذي يؤديه في المراحل العلاجية المختلفة، ومن الناحية الطبية فإن هذه المهنة تحقق الشمول في الخدمات الطبية المُقدّمة. (فاطمة مشعلة، 2016)

وعليه سنحاول في هذا المقال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما مستوى درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا للمتغيرات التالية: الطلب النفسي، اتخاذ القرار والمساندة الاجتماعية؟

ومنه تنبثق التساؤلات الفرعية حسب المحاور الثلاث للمقياس:

- ما مستوى درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير الطلب النفسي؟

- ما مستوى درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير اتخاذ القرار؟

- ما مستوى درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير المساندة الاجتماعية؟

فرضيات الدراسة:

- هناك مستوى منخفض في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير الطلب النفسي.

- هناك مستوى مرتفع في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير اتخاذ القرار.

- هناك مستوى منخفض في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير المساندة الاجتماعية.

أهمية الدراسة:

- إلقاء الضوء على الضغط المهني لدى الممرضين.

- إثراء البحث العلمي من خلال التعرف على مستوى الضغط المهني لدى الممرضين.

- تعد هذه الدراسة امتدادا لمجموعة من الدراسات والأبحاث والجهود في مجال الضغط المهني باعتبارها من المواضيع الأكثر تناولا في العديد من العلوم.

أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير الطلب النفسي.

- معرفة مستوى درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير اتخاذ القرار.

- معرفة مستوى درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير المساندة الاجتماعية.

مصطلحات الدراسة:

- الضغط النفسي: يعرف شيلي تايلور Chilly Taylor (2008) الضغط النفسي

بأنه خبرة انفعالية سلبية يترافق ظهوره مع حدوث تغييرات بيوكيميائية، فيزيولوجية،

معرفة وسلوكية يمكن التنبؤ بها ويمكن أن تؤدي إلى تغيير الحدث الضاغط أو التكيف مع آثاره. (شيلي تايلور، 2008، ص 343)

- الضغط المهني: يعرفه كل من (French , Rogers , Cobb) بأنه "عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله". (خضير كاظم، 2009، ص 277)

- مهنة التمريض: هي وظيفة من وظائف الحقل الطبي، تتطلب تلقي العلم، وممارسته؛ للحصول على الخبرة، ولها قواعد وأصول خاصة بها، وهي المهنة التي تتضمن مجموعة الأساليب الطبية، والنفسية المعنوية للتعامل مع المريض، ومساعدته على الشفاء والتعافي، ويحتاج الدارس لمهنة التمريض ترخيصاً من وزارة الصحة والجهات المعنية؛ للتمكن من مزاوله هذه المهنة. (فاطمة مشعلة، 2016)

- الصحة النفسية: يعرف الباحثان الصحة النفسية كما أشار إليها كل من (حامد زهران وفيوليت إبراهيم، 1991) بأنها حالة دائمة نسبية، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا وانفعاليا واجتماعيا أي مع نفسه ومع بيئته) ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عاديا، بحيث يعيش في سلامة وسلام. (حامد زهران وفيوليت إبراهيم، 1991)

الإطار النظري للدراسة:

أولا: الضغط النفسي:

إن مصطلح الضغط النفسي مصطلح لاتيني الأصل stress مشتق من الاسم اللاتيني stricturs بمعنى الشدة tight أو الضيق narrow وهذا الاسم اللاتيني مشتق بدوره من الفعل اللاتيني stringere بمعنى يشد to tightern. (Smith , 1993 , p8) ويعرفه (سيلي sely 1976): بأنه استجابة غير نوعية يقوم بها الجسم لأي مطلب أو حدث خارجي، لحدوث تكيف مع متطلبات البيئة، عن طريق استخدام أساليب جديدة لجهاز المناعة. (sely , 1976, p 10)

بينما يعرفه (كابلان 1981 coplan): بأنه التباين بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الكائن الحي وقدرته على الاستجابة لها. (Coplan, 1981, p414).

ويعرف (1989 Fontana) الضغط بأنه حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن الإمكانيات، والقدرات الشخصية للكائن الحي (Fontana ,1989,p529)
 أما ريتشارد لازاروس فيعرفه بأنه "يتعلق بعلاقة فريدة بين الشخص ومحيطه. وهي تشمل على تقييم معرفي لطلب يعيشه الشخص على أنه اختبار له، أو على أنه يتجاوز إمكانياته، أو على أنه لا يمكن الاستجابة لهذا الطلب أي أن الطلب يضع راحة الشخص في خطر.(Jolly Anne,2002,p61)
 ووفقا لتصنيف ماكينمار فإن مفهوم الضغط النفسي يمكن تناوله من خلال ثلاث نماذج هي:

أ- **النموذج البيئي:** اعتبر هذا النموذج الضغط النفسي على أنه مثير، حيث أن أحداث الحياة وتغيرات البيئة الخارجية سواء كانت ايجابية أو سلبية من شأنها أن تشكل ضغطا على الفرد، وهناك العديد من التعاريف التي تناولت الضغط النفسي بأنه عمل مستقل ومن أمثلتها ما يلي :

- أشار هولمز وراهي (Holmes et Rahé1967) إلى أن أحداث الحياة لها تأثيرات على الأفراد، ثم شرعوا في تحديد أحداث الحياة الضاغطة، وأعدوا نتيجة لذلك مقياس تأثير الضغط الذي يحدث عندما يمر الفرد بشيء يتطلب منه استجابة تكيفية أو مواجهة، أيضا قد يكون الحدث الضاغط سلبيا أو ايجابيا، وأحداث الحياة تختلف تأثيراتها من حيث قدرتها على حدوث الضغط، أيضا أعد لذلك مقياس التوافق الاجتماعي.(ماجدة بهاء الدين،2008، 127)

- ويعرف شيلي تايلور Chily Taylor (2008): الضغط النفسي بأنه خبرة انفعالية سلبية يترافق ظهوره مع حدوث تغييرات بيوكيميائية، فيزيولوجية، معرفية وسلوكية يمكن التنبؤ بها ويمكن أن تؤدي إلى تغيير الحدث الضاغط أو التكيف مع آثاره.(شيلي تايلور، 2008، 343)

وينطوي هذا النموذج على أمرين أساسيين هما أن: الضواغط يمكن تصورها على أنها أحداث الحياة الرئيسية، وأن التكيف للتغير يكون مسئولا عن استجابة الضغط، وأن هناك خصائص عدة للأحداث الضاغطة الرئيسية التي تبدو مسئولة عن العلاقة بين هذه الأحداث وظهور الأعراض النفسية. فأحداث الحياة الضاغطة التي تكون مهددة وغير مرغوبة ولا يمكن التحكم فيها ترتبط بالمشقة النفسية.(ماجدة بهاء الدين، 2008، 127)

ب- النموذج الطبي: هناك عدة تعريفات تناولت الضغط النفسي على أنه استجابة فيزيولوجية عامة للجسم ومن بينها ما يلي :

أشار كانون إلى مفهوم استجابة المواجهة أو الهروب التي يسلكها الفرد حيال تعرضه للمواقف المؤلمة في البيئة، فافتراض أنه عندما يواجه الفرد تهديدا من البيئة فإن الجسم يستثار بسرعة ويحدث تنشيط للجهاز العصبي السمبثاوي والجهاز الغدي، مما يؤدي إلى حدوث تغيرات فيزيولوجية تجعل الشخص مستعدا لمواجهة التهديد أو الهروب، وهي استجابة تكيفية، غير أنها يمكن أن تكون ضارة للفرد لأنها تزيد من مستوى أدائه الانفعالي والفيسيولوجي عند تعرضه للضغط المستمر. (ماجدة بهاء الدين، 2008، 126)

ويعرفه العالم الفيزيولوجي هانز سيلاي Hans sely بأنه استجابة الفرد للتهديدات النفسية الناتجة عن التغيرات التي تحدث في حياته، مثل التغيرات في بناء العائلة، وفقدان الوظيفة، والمشكلات الأكاديمية وغيرها من هذه الخبرات التي تضع الفرد تحت وطأة الضغط النفسي. (حداد و دحادحة، 1998، 52)

وفي سنة (1950م) قام الفيزيولوجي الكندي "هانز سيلاي" (H.selye)، بتبني مصطلح الضغط للإشارة إلى ما كان يعرف سنة 1936م "بالتناذر العام للتكيف" أو ما يعرف أيضا "بالفعل الفيزيولوجي الموحد" الذي ينتج عن العضوية عندما تتعرض لعدوان ما مهما كانت طبيعته. (3، 2007، Louis crocq). وبعد سنوات طور سيلاي مفهوم الضغط إلى نقطة تقترب من التعريف الفلسفي حين عرف الضغط بأنه استجابة الفرد لكل الإغراءات والمتطلبات. (4، 2001، Michel de clercq)

ويعرفه أليسون Allison 1998: بأنه حالة مزعجة يتخللها الشعور بالتوتر والضيق، ويظهر عندما تكون المتطلبات تفوق القدرات أو إمكانيات الفرد، ويستجيب لها الفرد بمجموعة استجابات معرفية سلوكية.(صبرينة غريبي ، د.س، 215). فهذا التوجه يستخدم الضغط النفسي للإشارة إلى ردة الفعل الواعية أو غير الواعية، على التهديدات التي تواجه الفرد سواء كان ذلك حقيقيا أم نسج من الخيال، ويتولد عنه شعور بالألم، والذنب، والوحدة والارتباك. (فاتح العبودي، 2008، 19-20)

ج- النموذج النفسي: هناك العديد من التعاريف التي اعتبرت أن الضغط النفسي هو تفاعل بين الفرد وبيئته ومن بينها ما يلي:

- يعرفه لازاروس Lazarus بأنه: ظاهرة نفسية فيزيولوجية وجسمية واجتماعية تتضمن الحادث المثير والاستجابة المترتبة عليه والمتغيرات المتداخلة بين المثير والاستجابة. (Lazarus, 1966, 27), كما يعرفه أيضا بأنه تفاعل بين الفرد والوضعية التي يقيمها على أنها تتجاوز قدراته وتضع راحته في خطر. (BrochonMarilou, 2001, 68)

- أما كوكس و مكاي Cox et Mackay فيعرفانه بأنه ظاهرة تنشأ من مقارنة الشخص للمتطلبات التي تطلب منه، وقدرته على مواجهة هذه المتطلبات، وعندما يحدث اختلال أو عدم توازن في الآليات الدفاعية الهامة لدى الشخص وعدم التحكم فيها، أي الاستسلام للأمر الواقع، أي يحدث ضاغط وتظهر الاستجابات الخاصة به وتدل محاولات الشخص لمواجهة الضغط في كلتا الناحيتين النفسية والفيزيولوجية المتضمنة حيويا سيكولوجية ووجدانية على حضور الضغط .

- ويعرفه كاندلر candler بأنه حالة من التوتر العاطفي من أحداث الحياة الضاغطة (هارون توفيق الرشيدى، 1999، 20)

وقد أكد أصحاب هذه النموذج على التفاعل بين الشخص والبيئة، وعلى الدور الذي تلعبه المتغيرات الوسيطة مثل خصائص الشخصية والمتغيرات المعرفية بين الحدث الضاغط والاستجابة له. وهناك أيضا الفروق الفردية بين الأفراد في التقدير أو التقييم المعرفي والتي تؤثر على الاستجابة للمثيرات البيئية، وأن الضغط ينشأ من التفاعل بين الشخص والبيئة، وأن المتغيرات المعرفية والدفاعية لدى الفرد تحدث تفسيرات مختلفة عن الحدث الضاغط، لذا فهناك فروق في استجابة الأفراد للضغوط وهذا يتأثر تبعا لاختلاف القيم والاتجاهات والمكونات المعرفية لدى الأفراد. (ماجدة بهاء الدين، 2008، 126)

وبناء على ما سبق ذكره نستخلص أن الضغط النفسي هو مجموعة من المؤثرات غير السارة والتي يقيمها الفرد على أنها تفوق مصادر التكيف لديه وتؤدي إلى اختلال في الوظائف النفسية، الفسيولوجية والجسمية لدى الفرد، وهو محاولة الجسم الدفاع عن نفسه طبيعيا، فهو يمكن أن يكون مفيدا في حالات الطوارئ، كما يمكن أن يسبب أعراضا جسدية إذا استمر لمدة طويلة.

ثانياً: الضغط المهني:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع هذه الأيام، إلا أن مفهومه يتباين من شخص لآخر. حيث يعرف بير ونيومان (Beer and Newman, 1978) ضغط العمل بأنها حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتسم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي. (Beer and Newman, 1978,p665)

ويري كل من أوكي بوكولا وجيجدا (Okebukola, P. A & Jegede, 1989) أن الضغوط المهنية Occupational stress تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل. (Okebukola, P. A & Jegede, 1989, p15)

ويعرفه ماكليين (Maclean) "بأنه تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أدائه أو تنفيذه". (شعبان علي حسين السيسي، 2009، ص356)

- أنواع ضغوط العمل:

1- ضغوط العمل الإيجابية:

يطلق عليها أيضا الضغوط البناءة، أو الجيدة، وهذه الضغوط لازمة تتطلبها طبيعة العمل، فمثلا يحتاج إليها المدير للضغط على العاملين للاحتفاظ بحيويتهم ودافعهم للعمل، وهي مفضلة ومرغوب فيها، إذ ينجح الفرد في التكيف الإيجابي معها ويحولها إلى حافز لأداء مهامه وأعماله، ومن المؤشرات التي تحدثها ضغوط العمل الإيجابية بين العاملين: ارتفاع حجم النشاط وقوته، وزيادة الدوافع والحماس نحو العمل، ومحاولة التطوير والتجديد، وتعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغط.

2- ضغوط العمل السلبية:

وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة ورفاهية الإنسان، ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل، مثل تلك الضغوط التي ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل. وتسمى أيضا الضغوط الهدامة، أو الضغوط السيئة، وهي عكس الضغوط الإيجابية،

فهي ضغوط غير مرغوب فيها وغير مفضلة سواء بالنسبة للمدير أو للعاملين في مختلف المستويات، تتولد عنها العديد من المؤشرات من بينها: فقدان الرغبة في العمل، تنامي الإحساس بالإحباط واليأس والقلق والاكتئاب، الأداء المنخفض، زيادة معدلات الغياب وغيرها من النتائج السلبية. (بن طالب سامية، 2010، ص33).

ثالثاً: المستشفيات:

يعد المستشفى الجهاز الوحيد الذي بواسطته تقوم الدولة بتقديم الخدمات الصحية لأفراد المجتمع، فهو العمود الفقري لأي نظام صحي، وذلك لقدرته على توفير كافة أنواع الرعاية الصحية. (عيساني رفيقة، 2016، ص3)

وأشار أندرياس مارتن Andreas Martens أن العبء ومتطلبات العمل للمساعدين في الصحة العمومية كانت محل أبحاث مختلفة، فالعبء الجسماني يلعب دوراً رئيسياً في مشكلة حمل المرضى. وقدم مشروعاً يركز على دراسة فعالية الإجراءات المتخذة التي احتوت على النماذج والمميزات التالية:

- إعطاء اعتبار لشروط العمل.

- التدريب على الميدان.

- إعطاء أهمية للنصائح الفردية. (Andreas Martens, 2006,p14)

فعند التخطيط وبناء أماكن العمل في المستشفيات لابد من مراعاة:

- عامل الإضاءة الذي يعد من أهم العوامل الأساسية التي يجب أن تتوفر في مكان العمل.

- عامل الحرارة وقد وجد أن أفضل درجة حرارة لبيئة العمل هي 22 درجة مئوية، مع رطوبة نسبية بحدود 45%.

- عامل الضوضاء من خلال مراعاة الأمور المعمارية عند بناء المستشفيات. (مفتاح عبد السلام، 60، 2008-64)

الجانب التطبيقي:

منهج الدراسة:

استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المناسب لهذه الدراسة للتعرف على مستوى الضغط المهني لدى الممرضين.

حدود الدراسة: تتحدد نتائج الدراسة الحالية بما يلي:

مكانيا: أجريت الدراسة على مستوى مستشفى بني عزيز ولاية سطيف.

بشريا: تم إجراء هذه الدراسة على عينة الممرضين العاملين بالمستشفى.

زمنيا: بدأت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 01-03-2018 إلى غاية 10-

04-2018 تم توزيع واسترجاع الاستمارات (الاستبيان) ومعالجة البيانات.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (49) ممرضا من ولاية سطيف وذلك على مستوى

المستشفى والعيادة متعددة الخدمات.

والجدول الموالي يبين ذلك:

جدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة

المتغيرات	ممرضون	ممرضات	قابلات	مساعدات القابلة
العينة	16	22	6	5
المجموع	49			

أداة الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على مقياس الضغط المهني الذي وضع من

قبل كراساك (KARASEK) سنة (1981) المكون من (26) بندا تقيس مستوى

الضغط، مقسمة إلى ثلاث أبعاد هي: بعد الطلب النفسي وعدد بنوده 9، بعد اتخاذ

القرار وعدد بنوده 9، و بعد المساندة الاجتماعية وعدد بنوده 8، يصحح المقياس

بطريق ليكرت وذلك بإعطاء أربع درجات بمدى يتراوح بين (1-4) انظر الملحق رقم (1).

تم التحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس من طرف الباحث الجزائري قويدر

بن احمد كما يلي:

- صدق المحتوى من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين وقد تم قبوله دون إحداث أي تعديل.

- صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد لكل فقرة مع درجاتهم الكلية لكل بعد تنتمي إليه.

أما ثبات المقياس فتم التحقق منه عن طريق إعادة التطبيق وكان معامل الارتباط يساوي (0,78)،

طريقة التجزئة النصفية وكان معامل ارتباط النصفين يساوي (0,76)، طريقة ألفا كرومباخ وكان معامل الثبات يساوي 0,89.

تصحيح المقياس: يعتمد تحليل المقياس على عنصرين أساسيين هما:

-التنقيط:

تم تدرج هذا المقياس حسب مقياس ليكرت إلى أربع درجات بمدى يتراوح بين (1 - 4)

لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4

تصحيح المقياس : يعتمد على مستويات الضغط:

يكون الضغط بمستوى ضعيف = أكثر من 20 في مستوى الطلب النفسي وأكثر من 71 في مستوى اتخاذ القرار وأقل من 24 في مستوى المساندة الاجتماعية، والعكس في حالة مستوى الضغط مرتفع.

- التحليل الإحصائي:

قمنا بالتحليل الإحصائي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام الإحصاء الوصفي من خلال الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

نتائج الدراسة:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

عرض ومناقشة الفرضية الأولى: هناك مستوى منخفض في درجة الضغط

المهني لدى الممرضين وفقاً لمتغير الطلب النفسي.

طوبال فطيمة، بكيري نجيبة

جدول رقم (2) يمثل نتائج الفرضية الأولى من الدراسة التي تنص على أنه هناك مستوى منخفض في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير الطلب النفسي.

العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
49	4,92	21,67	الطلب النفسي

وفيما يلي عرض مفصل لذلك:

جدول رقم (03) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود محور الطلب النفسي:

العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم و محتوى البند (محور الطلب النفسي)
49	,56394	1,8776	10- عملي يتطلب السير بسرعة فائقة
49	,53373	3,0816	11- يتطلب عملي التصرف بعقلانية أكثر
49	,56394	1,8776	12- نحن لا نسال إذا قمنا بزيادة الكمية في العمل
49	,53373	3,0816	13- لدي ما يكفي من الوقت لأقوم بعملتي
49	,56394	1,8776	14- أنا لا احصل على طلبات متضاربة من الآخر
49	,53373	3,0816	15- وظيفتي تقتضي مني أن أركز بشكل مكثف لفترات طويلة
49	,56394	1,8776	16- كثيرا ما أتوقف عن عملي
49	,53373	3,0816	17- أحيانا يكون عملي زائرا بالأحداث
49	,56394	1,8776	18- غالبا ما أكون بطيئا في القيام بعملتي وذلك بانتظار حتى ينهي الآخرون عملهم

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الفرضية التي تنص على أن هناك مستوى منخفضا في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير الطلب النفسي، وقد تم قبولها وهذا بالنظر إلى قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت (21,67) بانحراف معياري قدره (4,92) وهو أكبر من المتوسط الحسابي في مستوى الطلب النفسي حسب مقياس كراساك والذي يساوي (20) فأكثر. إذن نلاحظ أن عينة الدراسة تتمتع بضغط مهني منخفض في مستوى الطلب النفسي الذي ينص على أنه إذا كانت

النتيجة أكبر من (21) فإن هناك ضغط مهني منخفض، وهذا ما تؤكده نتائج المتوسطات الحسابية لبنود محور الطلب النفسي والتي تراوحت ما بين (1,87 - 3,08) بانحراف معياري ما بين (0,53 - 0,56)، وقد أكد اغلب أفراد العينة أن العمل في ميدان التمريض يتطلب الصحة النفسية الجيدة من أجل أداء سليم، وأن متطلبات العمل لا تشكل ضغطا كبيرا عليهم وإنما هي واجبات لا بد من القيام بها على أحسن وجه، وهذا ما تؤكده دراسة (عباس إبراهيم متولي، 2000) والتي توصلت نتائج الدراسة إلى أن مرتفعي الضغوط النفسية يميلون إلى العصاب والابتعاد عن الصحة النفسية، ويشعرون بالتوتر والانفعال والشك والتردد والإحساس بالنقص وعدم الكفاءة في أداء أعمالهم وتكون علاقاتهم برؤسائهم وزملائهم سلبية، أيضا هذا ما تؤكده دراسة ساراسون (Sarason, 1972) وقد أرجع ساراسون ذلك إلى أن زيادة الخبرة تؤدي إلى الإحساس بالسأم والضجر وبالتالي فزيادة الخبرة قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية للعمل، وتؤدي إلى زيادة مستوى الضغط عليه.

كما أشارت نتائج بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط المهنة والصحة النفسية إلى وجود علاقة سالبة بين ضغوط المهنة والصحة النفسية وذلك كما ورد في نتائج دراسات (مشيرة اليوسفي، 1990)، (عزت عبد الحميد، 1996)، (عباس إبراهيم متولي، 2000)، أي أن ضغوط مهنة التدريس تؤدي إلى خفض في مستويات الصحة النفسية للفرد.

2- عرض ومناقشة الفرضية الثانية: هناك مستوى مرتفع في درجة الضغط

المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير اتخاذ القرار.

جدول رقم (4) يمثل نتائج الفرضية الثانية من الدراسة التي تنص على أن هناك مستوى مرتفعا في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير اتخاذ القرار.

العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
49	4,91	24,71	اتخاذ القرار

وفيما يلي عرض مفصل لذلك:

جدول رقم (05) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود محور اتخاذ القرار

رقم و محتوى البند(محور اتخاذ القرار)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
1- عملي يتطلب أن أتعلم أشياء جديدة	3,2653	,60469	49
2- عملي يتطلب مستوى عاليا من التأهيل	3,1667	,37662	49
3- يجب على الإبداع في عملي	3,2653	,60469	49
4- وظيفتي تقتضي علي أن أقوم بنفس الأشياء	3,2653	,60469	49
5- في العمل لدي الفرصة للقيام بعدة أشياء مختلفة	1,8776	,56394	49
6- عملي يسمح لي بتطوير مهاراتي الشخصية	3,0816	,53373	49
7- وظيفتي تسمح لي باتخاذ القرار بشكل ذاتي	3,0816	,53373	49
8- لدي الحرية في تقرير كيفية القيام بعملي	1,8776	,56394	49
9- لدي قدرة لا بأس بها في التأثير على الطريقة التي تسير بها الأمور في وسط عملي	1,8776	,56394	49

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الفرضية التي تنص على أن هناك مستوى مرتفعا في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقا لمتغير اتخاذ القرار، قد تم قبولها، وهذا بالنظر إلى قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت (24,71) بانحراف معياري قدره (4,91) وهو أقل من المتوسط الحسابي في مستوى اتخاذ القرار حسب مقياس كراساك والذي يساوي أكثر من (71). إذن نلاحظ أن عينة الدراسة تتمتع بضغط مهني مرتفع في مستوى اتخاذ القرار الذي ينص على أنه إن كان أقل من (71) فهناك ضغط مهني مرتفع والعكس صحيح، وهذا ما تؤكدته نتائج المتوسطات الحسابية لبنود محور اتخاذ القرار والتي تراوحت ما بين (1,87 – 3,26) بانحراف معياري ما بين (0,37 – 0,60)، حيث أكد أغلب أفراد العينة أنه ليس لديهم الحرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، وهذا ما تؤكدته دراسة سناء بوبقيرة (2015) التي تمحورت مجملها في ضرورة اتباع الطريقة المعتادة في العمل وبالتالي تطبيق المطلوب منهم دون التعبير عن رأيهم. والحقيقة أنه حتى وإن كان هناك حرية لكن في الأخير تكون الكلمة للمسؤول عن المصلحة لأن بيده مهمة اتخاذ القرار.

إن الفرضية التي انطلق منها كراساك نصت على أن المستوى المرتفع للحرية في اتخاذ القرار أو المراقبة تسمح بتقليص التأثيرات السلبية لمتطلبات المحيط المهني على صحة الفرد، ويرى أن اشتراك الطلاب المرتفعة للعمل مع المستوى

الضعيف للحرية في اتخاذ القرار تسمح بارتفاع الضغط، كما أن الطلبات المنخفضة للمحيط المهني المشتركة مع المستوى المرتفع للحرية في اتخاذ القرار لا تؤدي إلى ظهور الضغط في المحيط المهني. (بن قويدر وحابي، 2016، 80)

1- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة: هناك مستوى منخفض في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقاً لمتغير المساندة الاجتماعية.

جدول رقم (6) يمثل نتائج الفرضية الثالثة من الدراسة التي تنص على أنه هناك مستوى منخفض في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقاً لمتغير المساندة الاجتماعية.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
المساندة الاجتماعية	17,38	4,42	49

وفيما يلي عرض مفصل لذلك:

جدول رقم (07) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود محور المساندة الاجتماعية

رقم و محتوى البند (محور المساندة الاجتماعية)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
19- المسؤول في العمل يهتم براحة العمال الذين هم تحت إشرافه	1,8776	,56394	49
20- المسؤول ينتبه إلى ما أقوله	1,8776	,56394	49
21- نظرة المسؤول اتجأه غير لائقة	1,8776	,56394	49
22- مسئولى يسهل تحقيق العمل	1,8776	,56394	49
23- مسئولى ناجح في جعل الناس يعملون سويا	1,8776	,56394	49
24- الناس الذين اعمل معهم مؤهلون للمهام التي يؤذونها	3,0816	,53373	49
25- الناس الذين اعمل معهم مهتمون بي شخصيا	3,0816	,53373	49
26- الناس الذين اعمل معهم لديهم مواقف عداية اتجأه	1,8776	,56394	49

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الفرضية التي تنص على أن هناك مستوى منخفضاً في درجة الضغط المهني لدى الممرضين وفقاً لمتغير المساندة الاجتماعية، قد تم قبولها جزئياً وهذا بالنظر إلى قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت (17,38) بانحراف معياري قدره (4,42) وهو أقل من المتوسط الحسابي في مستوى المساندة الاجتماعية حسب مقياس كراساك والذي يساوي أقل من (24). إذن نلاحظ أن عينة

الدراسة تتمتع بضغط مهني متوسط في مستوى المساندة الاجتماعية الذي ينص على أنه إن كان أقل من (24) فهناك ضغط مهني منخفض والعكس صحيح، وهذا ما تؤكدته نتائج المتوسطات الحسابية لبنود محور المساندة الاجتماعية والتي تراوحت ما بين (1,87 - 3,08) بانحراف معياري ما بين (0,53 - 0,63)، حيث أكد أغلب أفراد العينة أن المساندة الاجتماعية تلعب دورا هاما في إنجاز العمل بشكل جيد، وهذا ما تؤكدته دراسة سناء بوبقيرة (2015) أن العلاقة بين الموظفين غير مستقرة ويعود ذلك إلى الأسباب السابقة الذكر، وهو سبب الضغوط المهنية التي يعانون منها والروتين وعدم التجديد وهذا ما يؤدي إلى حدوث مشاكل لأسباب تافهة تجعل العلاقة بينهم سيئة.

وقد أكدت دراسة بعنوان أسباب الضغط المهني عند الممرضين للباحث P.JDewe كان الهدف من الدراسة هو تحديد أسباب الضغط المهني لدى الممرضين العاميين والمختصين في التوليد، خاصة وأن كل الدراسات التي تناولت موضوع الضغط عند الممرضين، كان التركيز فيها أكثر على الحلول من التركيز على تحديد الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الضغط وكانت عينة البحث تحتوي على 2500 ممرضة موزعين عبر كل مستشفيات نيوزلندا المقدرة ب 29 مستشفى، وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية، وكان الهدف من هذه الدراسة هو البحث عن العلاقة الموجودة بين محيط العمل والضغط النفسي، ومعرفة ما إذا كان للسن والأقدمية في العمل والمعتقدات الدينية تعديل في هذه العلاقة، وقد توصل الباحث من خلال النتائج المذكورة أعلاه أن هناك علاقة ضعيفة إلا أنها دالة، وأقوى هذه العلاقات هي تلك التي تربط عبء العمل بالضغط النفسي إذ أن درجة عبء العمل عامل مساعد لإحداث الضغط.

وفي دراسة ليندة موساوي(2001) تحت عنوان "علاقة الضغط المهني ببعض المتغيرات المهنية" توصلت إلى أن الممرضين يعانون من الضغط المهني، وأن هناك علاقة بين طبيعة المهنة والضغط المهني، وأنه توجد علاقة بين العلاقات داخل المستشفى والضغط المهني، وأنه توجد علاقة بين الأجر والضغط المهني، كذلك توجد علاقة بين الترفيه والضغط المهني، وأيضا توجد علاقة بين وسائل العمل والضغط المهني، وأنه لا توجد فروق بين فئات السن المختلفة فيما يخص الشعور بالضغط، ولا توجد فروق بين الجنسين من حيث الشعور بالضغط، وكذا لا توجد

فروق بين الحالة المدنية (أعزب، متزوج، أرمل، مطلق) من حيث شعورهم بالضغط (عازم سهيلة، دس، ص6)

خاتمة

تبين لنا من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الممرضين يظهرون مستوى معتبرا من الضغط المهني، حيث أنهم أظهروا ضغطا نفسيا منخفضا في مستوى الطلب النفسي، وأن المساندة الاجتماعية لدى أفراد العينة غير كافية لتحقيق التوافق المهني لديهم، حيث وجدنا أن العلاقة بين معظم الممرضين غير مستقرة بالإضافة إلى أنه ليس لديهم الحرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، وكل هذا يدل على ارتفاع الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة.

مقترحات الدراسة:

في ضوء الإشكالية والأهداف والفروض وحدود العينة، وبناء على ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فإننا نقدم فيما يلي عددا من المقترحات التي ترى الدراسة ضرورة لفت نظر الباحثين إليها:

- إجراء دراسات تهتم بفئة الممرضين لأنها فئة محرومة من الدعم النفسي.
- إعادة النظر والكشف عن المشكلات النفسية والانفعالية والوجدانية التي تصادف الممرضين ومعرفة أبعادها وأسبابها.
- تصميم برامج للتخفيف من الضغط المهني لدى الممرضين.

مراجع الدراسة:

- 1- بن طالب سامية(2010): ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في المنظمة، دراسة حالة الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع تسير المنظمات، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس.
- 2- حامد زهران وفيوليت إبراهيم (1991): مقياس الصحة النفسية للشباب، كراسة التعليمات، (دط)، مكتبة عالم الكتب، القاهرة.
- 3- حداد، عفاف، حدادحة (1998): فاعلية برنامج إرشادي، جمعي في التدريب على حل المشكلات والاسترخاء العضلي في ضبط التوتر، مجلة مركز البحوث، جامعة قطر، السنة السابعة، العدد الثالث عشر، ص52، قطر.
- 4- خضير كاظم(2009): السلوك التنظيمي - مفاهيم معاصرة . ط1، دار الثراء للنشر والتوزيع عمان.
- 5- شعبان علي حسين السيسي(2009): علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق،(د/ ط)،المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- 6- شيلي تايلور(2008): علم النفس الصحي، ترجمة وسام درويش بريك وفوزي شاکر داود، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

- 7- صبرينة غربي (د.س): ما مدى فعالية برنامج تدريبي معرفي سلوكي في التخفيف من معاناة العامل، مصادر الضغوط المهنية لدى العاملات بالقطاع الصحي، مجلة العموم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص215، الجزائر.
- 8- عازم سهيلة (د.س): مصادر الضغط المهني لدى الممرضات، دراسة ميدانية ببعض مستشفيات مدينة الجزائر العاصمة، شبكة ضياء للمؤتمرات والدراسات، جامعة الجزائر 2 - عبد الحميد راشد وآخرون (2006/19 ديسمبر): جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية واستراتيجيات مقاومتها لدى طلبة جامعة السلطان قابوس، ندوة علم النفس وجودة الحياة، ص 01، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- 10- عيساني رفيقة (2016): مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية، (دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، الجزائر.
- 11- فاتح العبودي (2008): الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، (رسالة ماجستير) جامعة منتوري، قسنطينة.
- 12- قويدر بن احمد، خيرة حابي (2016): الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 3(1)، ص(71-92).
- 13- لعجايلية يوسف (2015): مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية (دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة)، (ماجستير)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 14- ماجدة بهاء الدين (2008): الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 15- مفتاح عبد السلام الشويهي (2008): الصحة والسلامة المهنية، ط1، إدارة المطبوعات والنشر، بنغازي، ليبيا.
- 16- هارون توفيق الرشيد (1999): الضغوط النفسية - طبيعتها - نظرياتها، برنامج مساعدة الذات في علاجها، دون طبعة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 17- Andreas Martens (7-8 septembre 2006): Améliorer l'ergonomie à l'hôpital : possible ? . Journée de la société suisse pour l'ergonomie (suissergo), centre hospitalier universitaire vaudois. Lausanne, suisse
- 18- Beer, Tand Newman H., (1978): Job Stress. Personnel Psychology. Winter pp. 665-669.
- 19- Brochon Marilou-Schweitzer (2001): Le coping et les stratégies, D'ajustement face au stress, Revue, soins infirmiers, nm 67, Décembre.
- 20- Coplan, G, D. (1981) : mastery of stress, psychosocial Aspects. Amer Journal of psychist. Vol. 52.No. 4. P.P. 413 . 420.
- 21- Fontana, D (1989): managing stress ,british psychological society and routeledge l t d, l new. Fetter, London.
- 22- Jolly Anne (Décembre 2002): Stress et traumatisme: Approche psychologique, De l'expérience d'enseignements victime de violence, thèse obtenue De grade de docteur de l'université de reims.
- 23- Okebukola, P. A & Jegede, O. J. (1989): Determinants of Occupational Stress among Teachers in Nigeria. Educational Studies, 15, 23-36 PMID: 2926704 [PubMed - indexed for MEDLINE
- 24- Patel (1991): teachers managing stress and preventing burrant and professional kealth solution, edition, the falmer press .London.

- 25-Lazarus, R.S. (1966):Psychological stress and coping, New York MC Graw . Hill, Inc.
- 26-Louis crocqu (2007):troumatismes psychiques prise en charge psychologique des victimes. Paris, elservier Masson.
- 27- McLellan (1998): teacher, stress and burant an international review educational .research, 146-152
- 28-Michel de clerqu, lebigot, fronçois. (2001) : les troumatismes psychiques. Paris, Masson.
- 29-Selye, H. (1976):“The stress of life”, New York: MC. Grow Hill.
- 30-Smith.J.c (1993): understanding stress and coping, New York macmillantns.

31-فاطمة مشعلة -آخر تحديث 06:5، 6 سبتمبر 2016. <http://mawdoo3.com>

الملاحق:

الملحق رقم (1):استمارة البحث: مقياس الضغط المهني لدى من أساتذة الجامعة

التعليمية: أستاذي/ أستاذتي، في إطار إجراء دراسة علمية ميدانية حول قياس مستوى الضغط المهني الذي يعاني منه الأستاذ الجامعي خلال عمله، نرجو منك الإجابة بصدق على العبارات المطروحة أمامك وذلك بوضع علامة (×) أمام البديل الذي تراه مناسباً، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ولك منا جزيل الشكر والعرفان.

أنثى التخصص:

الجنس: ذكر

الاقدمية المهنية: اقل من 5 سنوات - ما بين 5-10 سنوات - ما بين 10-15 سنة - أكثر من 15 سنة

العبارات	لاوافقاً	لاوافقاً قليلاً	وافقاً قليلاً	وافقاً بشدة
1- عملييتطلب أن أتعلم أشياء جديدة.				
2- عملييتطلب بمستوى عالٍ من التأني.				
3- يجب عليّ الإبداع في عملي.				
4- وظيفتي تقتضي علينا أن نقوم بنفسنا بالأشياء.				
5- في العمل لدي الفرصة للقيام بعدة أشياء مختلفة.				
6- عملييسمح لي بتطوير مهاراتي الشخصية.				
7- وظيفتي تسمح لي باتخاذ القرار بشكل ذاتي.				
8- لدي الحرية في تقرير كيفية القيام بعملي.				
9- لدي القدرة لا بأسبابها في التأثير على الطريقة التي يتسير بها الأمور في وسط عملي				
10- عملييتطلب السير بسرعة فائقة.				
11- يتطلب عملياً التصرف بعقلانية أكثر.				
12- نحن لانسألنا إذا قمنا بزيادة الكمية في العمل.				
13- لدي ما يكفي من الوقت لأقوم بعملي.				
14- أنا لاصح على طلبات متضاربة من الآخرين.				
15- وظيفتي تقتضي مني أن أركز بشك مكثف لفترة أطويلة.				
16- كثيراً ما أتوقف عن عملي قبل إنهائه ويجب عليّ العودة إليها لاحقاً.				
17- أحياناً يكون عملي زاحواً بالأحداث.				

طوبال فطيمة، بكيري نجيبة

			18- غالباً ما أكون بطيناً في القيام بعملية ذلك لانتظار حتى ينهيا الآخر ينعملي. 19- المسؤولة في العملية تمبراحة العمال الذين تحت إشرافه. 20- المسؤولة ينتبه إلى ما أقوله. 21- نظرة مسؤولة اتجاه غير لائقة. 22- مسؤولة ليسه لتحقيق العمل. 23- مسؤولة لنا جحيف جعلنا لناسي عملون سويًا. 24- الناس الذين أعمل معهم مؤهلون للمهام التي يؤدونها. 25- الناس الذين أعمل معهم متونيين شخصيًا. 26- الناس الذين أعمل معهم لديهم مواقف عدائية اتجاهي.
--	--	--	---

الملحق رقم 2: نتائج الدراسة:

نتائج الفرضية 01:

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Variance
بند 10	49	1,00	3,00	1,8776	,56394	,318
بند 11	49	1,00	4,00	3,0816	,53373	,285
بند 12	49	1,00	3,00	1,8776	,56394	,318
بند 13	49	1,00	4,00	3,0816	,53373	,285
بند 14	49	1,00	3,00	1,8776	,56394	,318
بند 15	49	1,00	4,00	3,0816	,53373	,285
بند 16	49	1,00	3,00	1,8776	,56394	,318
بند 17	49	1,00	4,00	3,0816	,53373	,285
بند 18	49	1,00	3,00	1,8776	,56394	,318
N valide (listwise)	49					

نتائج الفرضية 02:

Statistiques descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Moy enne	Ecart type
بند 1	49	1,00	4,00	3,2653	,60469
بند 2	48	3,00	4,00	3,1667	,37662
بند 3	49	1,00	4,00	3,2653	,60469
بند 4	49	1,00	4,00	3,2653	,60469
بند 5	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
بند 6	49	1,00	4,00	3,0816	,53373
بند 7	49	1,00	4,00	3,0816	,53373
بند 8	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
بند 9	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
N valide (listwise)	48				

نتائج الفرضية 03:

Statistiques descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Moy enne	Ecart type
بند 19	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
بند 20	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
بند 21	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
بند 22	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
بند 23	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
بند 24	49	1,00	4,00	3,0816	,53373
بند 25	49	1,00	4,00	3,0816	,53373
بند 26	49	1,00	3,00	1,8776	,56394
N valide (listwise)	49				