

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

وتسيير الموارد البشرية



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

والارطوفونيا

رقم:...../2023

العنوان:

## الضغوط المهنية وعلاقتها بصحة النفسية

### لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفى 240 سرير بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف:

د. بلمقدم فاطمة

إعداد الطالبتين:

- نور الهدى رنان

- عفاف بومقواس

#### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
بوقرين عبد الباقي	دكتور	جامعة عمار ثلجي الأغواط	رئيسا
بلمقدم فاطمة	دكتورة	جامعة عمار ثلجي الأغواط	مشرفا ومقررا
جقيدل سمية	دكتورة	جامعة عمار ثلجي الأغواط	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022





## شكر و تقدير

" ربي أودعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علينا "

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "التحدث بنعمة الله شكر وتركها كفر من لا يشكر القليل لا يشكر الكثير من لا يشكر الناس لا يشكر الله " نتوجه بجزيل الشكر الأستاذة المشرفة دكتورة فاطمة بقبولها تأطير مذكرتنا والتي لم تبخل علينا بتوجيهات ونصائح فنتمنى لها دوام الصحة والعافية كما نتقدم بالشكر للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم من منحنا وقتهم لمناقشة وتقويم هذه المذكرة .

ولا ننس كل أساتذة الكلية خاصة منهم أساتذة علم النفس تنظيم وعمل على ما منحوه لنا طيلة سنوات التكوين الأكاديمي في التخصص.

ولا ننس أيضا أن نشكر كل طاقم الإداري وجميع عمال الكلية.

ولكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع ولو بكلمة طيبة أو دعوة بالتوفيق والسداد فيه نقول شكرا.

و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين وصلى اللهم وسلم على محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

## إهداء

إلى من أوصانا الله بهما الله وقال: "وبالوالدين إحسانا"  
إلى من أعطتني الحب والحنان وعلمتني العطاء والتسامح إلى التي  
حملتني وهنا على وهن ورأتني أخطو الخطوات الأولى في حياتي  
ودعمتني في مسيرتي إلى "أمي الحبيبة" أطال الله في عمرك  
إلى الذي تعلمت منه كيف تكون الحياة وتعب من أجل إلى من كان ولا  
زال سندا لي في الحياة إلى  
"أبي العزيز" أطال الله في عمره ومنحه الصحة والعافية  
إلى أجمل هديه أهدتني إياها أمي  
إلى أخي "هشام" الذي كان سندا لي في جميع مجالات حياتي أسأل  
الله أن ييسر له كل عسر و أن يبارك له  
إلى جوهره وصغيره البيت أختي "بشرى" حفظها الله ورعاها  
إلى سندي ونصفي الثاني ورفيق الدرب "أنور" الذي دعمني في  
مشواري أطال الله في عمره ووفقه لكل خير وثبت خطاه.  
إلى رفيقتي وصديقتي في هذا العمل عفاف حفظك الله ورعاك وسدد  
خطاك

إلى أشخاص المفضلين ورفقه السنين "رانيا، فاطمة، ماريا، مسعودة"  
إلى كل عائلتي أخوايي وأعمامي وعماتي وجدتي وجدتي فردا فردا إلى  
كل من ساعدني وساندني طيلة إنجاز هذا العمل إلى كل هؤلاء هذا  
العمل.

نور الهدى رنان

## إهداء

للّٰه الشكر كله أن وفقني لهذه اللحظة، فالحمد الله  
رب العالمين والصلاة والسلام على نبيه الكريم  
أهدي عملي هذا إلى قدوتي وسندي الثابت  
في كل خطوات حياتي  
مصدر فخري وسعادتي...رفعت رأسي عاليا أفتخر به  
(أبي العزيز أدامه الله ذخرًا لي)  
إلى من أفضلها على نفسي إلى من أرشدتني ورافقتني  
في كل مشاوير حياتي، ولا تزال تفعل إلى الآن إلى من كان  
دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي ..حياتي وجنتي  
(أمي الحبيبة يارب احفظها لي)  
إلى جسر المحبة والعطاء والصدق والوفاء ... ركائزي  
عند الشدائد ( إخوتي وبنات أختي )  
إلى بسمة و أشخاص المفضلين... إلى أجمل صدفه  
من ألف إختيار، رفيقات دربي.. صديقات العمر والمواقف  
(صديقاتي دتم لي طول العمر)  
إلى أقاربي والأحباب دون إستثناء  
إلى زميلاتي "نور الهدى وفاطمة" التي ساندوني لإنجاز  
هذا العمل أسأل الله أن ييسر لهم كل عسر  
وأن يبارك الله فيهم... وأستاذتي المشرفة "فاطمة بالمقدم"  
وجميع أساتذتي الكرام .  
وختاما إلى كل من وقعت عليه عيني من قريب أو بعيد  
إلى كل من زرع في قلبي أمل وأضاف لمسة خاصة في  
مسيرتي شكرا لكم

عفاف بومقواس

## ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى البحث في الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي من خلال توزيع (30) إستمارة على عينة الدراسة مقسمة إلى استبيانين: استبيان حول الضغوط المهنية مكون من 06 أبعاد (صراع دور، عبء العمل الظروف الفيزيائية، التنقل، الترقية، العلاقات مع المرضى والممرضات)، استبيان حول الصحة النفسية مقسم إلى 04 أبعاد عامل الوسواس القهري، عامل اكتئاب، عامل قلق، عامل العداوة.

وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصلنا إلى النتائج التالية :

- ❖ وجود علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية .
- ❖ وجود مستوى مرتفع في الضغوط المهنية .
- ❖ وجود مستوى منخفض في الصحة النفسية.
- ❖ لا توجد فروق في الضغوط المهنية حسب متغير الحالة الاجتماعية والأقدمية .

**الكلمات المفتاحية :** الضغوط المهنية - الصحة النفسية

### **Abstract:**

The current study aimed to investigate occupational stresses and their relationship to mental health among public health nurses at Colonel Lotfi Hospital, 240 beds, where the descriptive correlational approach was relied upon by distributing [30] questionnaires to the study sample divided into two questionnaires.

A questionnaire about mental health divided into four dimensions:

Obsessive-compulsive factor, depression factor, anxiety factor and energy factor.

After statistical treatment of the data, we reached the following results:

–Existence of a relationship between occupational stress and mental health – existence of a high level of occupational stress and the presence of – low level of mental health there are no differences in occupational stress according to the variable of social status and seniority.

**Keywords:** occupational stress mental health.

**قائمة**

**المحتويات**

# قائمة المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
	شكر وتقدير
	الإهداء
I	ملخص باللغة العربية
II	ملخص باللغة الإنجليزية
IV	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الملاحق
2	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: الإشكالية واعتباراتها</b>	
6	1- إشكالية الدراسة
7	2- أسئلة الدراسة
8	3- فرضيات الدراسة
8	4- أهداف الدراسة
9	5- أهمية الدراسة
9	6- التعاريف الإجرائية

9	7- الدراسات السابقة
14	8- التعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الضغوط المهنية</b>	
16	تمهيد
18	1- تعريف الضغوط المهنية
20	2- نظريات ونماذج الضغوط لمهنية
25	3- أنواع الضغوط المهنية
27	4- مصادر الضغوط المهنية
34	5- الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية
36	6- أساليب مواجهة الضغوط المهنية
	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الصحة النفسية</b>	
39	تمهيد
40	1- تعريف الصحة النفسية
42	2- المفاهيم المقارنة لصحة النفسية
44	3- مظاهر الصحة النفسية
48	4- العوامل المؤثرة في الصحة النفسية
50	5- أهمية الصحة النفسية
52	6- أهم النظريات المفسرة لصحة النفسية

57	خلاصة الفصل
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية</b>	
60	تمهيد
61	1- منهج الدراسة
61	2- حدود الدراسة
61	3- مجتمع وعينة الدراسة
62	4- خصائص عينة الدراسة
63	5- أدوات الدراسة
65	6- الدراسة الاستطلاعية
65	7- خصائص سيكومترية لأدوات الدراسة
66	8- إجراءات التطبيق
67	9- الأساليب الإحصائية المستعملة في دراسة
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج</b>	
70	تمهيد
70	1- عرض وتحليل ومناقشة النتائج فرضية العامة
71	2- عرض و مناقشة نتائج فرضية الجزئية الأولى
73	3- عرض ومناقشة نتائج فرضية جزئية الثانية

74	4- عرض ومناقشة نتائج فرضية جزئية الثالثة
75	5- عرض ومناقشة نتائج فرضية جزئية الرابعة
77	الاستنتاج العام
77	التوصيات
80	الخاتمة
--//--	قائمة المراجع
--//--	قائمة الملاحق

# قائمة الجداول

رقم الصفحة	قائمة الجداول
62	• جدول رقم (01) يوضح عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
62	• جدول رقم (02) يوضح عينة الدراسة حسب السن
63	• جدول رقم (03) يوضح عينة الدراسة حسب الأقدمية
66	• جدول رقم (04) يوضح ثبات أداة الدراسة لضغوط المهنة ألفا كرونباخ
66	• جدول رقم (05) يوضح ثبات أداة الدراسة لصحة النفسية ألفا كرونباخ
70	• جدول رقم (06) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الضغوط والصحة النفسية
72	• جدول رقم (07) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب مستوى الضغوط المهنية
73	• جدول رقم (08) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب مستوى الصحة النفسية
74	• جدول رقم (09) يوضح نتائج الفروق في درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية
76	• جدول رقم (10) يوضح نتائج تحليل تباين دلالة الفروق بين المتوسطات الأقدمية لضغوط المهنة

# قائمة الأشكال

رقم الصفحة	قائمة الأشكال
22	• شكل رقم (01) يوضح نظرية التقدير المعرفي
23	• شكل رقم (02) يوضح نموذج الضغوط العمل لبيير ونيومان
24	• شكل رقم (03) يوضح نموذج العمل لكرايتر وكينيكي
25	• شكل رقم (04) يوضح أنواع الضغوط المهنية

# قائمة الملاحق

رقم الصفحة	قائمة الملاحق
--//--	• ملحق رقم 01 استبيان الضغوط المهنية والصحة النفسية في صورته النهائية بعد التحكيم
--//--	• ملحق رقم 02 نتيجة الفرضية تم حساب درجة ارتباط بين متغيرين

# مقدمة

## مقدمة:

الإنسان وبحكم احتياجاته المختلفة فهو بحاجة دائمة للعمل لكن مزاولته له غالبا ما تكون مصحوبة بمجموعة من الضغوطات، والتي غالبا ما تسبب له عدم التوافق مع العمل وتأثيرات سلبية على الصحة النفسية والجسمية والاجتماعية، فالضغوط في الوقت الراهن أصبحت مرض العصر الذي يشكل جزء من حياتنا اليومية خصوصا في بيئة العمل، والتي تتطلب تفاعل كبير ومباشر مع الناس مثل الممرضات، الذين يعملون في بعض المصالح الخاصة نظرا لخصوصية هاته المصالح وصعوبة التعامل مع المرضى وأهاليهم ، فالممرضة لم تعد تلعب دورا واحدا و فقط بل هي مختص نفسي ،ومساعد اجتماعي قبل، كل شيء وتعرض في بعض الأحيان إلى ظروف فيزيقية واجتماعية لا تساعدها على أداء عملها بصورة سليمة، إضافة إلى ما يتعلق بالجانب المادي الكارثي في الجزائر، الذي يتمثل في نقص المعدات والأدوات الطبية والذي يجعل من مهنتها تحدي كبير ومسؤولية عظيمة.

فلهذا تلعب الصحة النفسية دورا كبيرا ، لأنها تجعل الفرد يحسن القيام بالأدوار الاجتماعية المطلوبة منه، كما تتضمن الصحة النفسية الإحساس الإيجابي بالرضا والسعادة في علاقته الإجتماعية، والممارسات اليومية، فالإنسان يسعى دائما للحصول على هذه الآنية في ميدان الحياة ليلا ونهارا ، ويستمر في سعيه المتواصل في هذا الميدان الذي يشبه إلى حد ما الحرب أملا في أن يخلق طير السعادة والرضا فيعيش في ظله بعيدا عن القلق والاضطراب .

وانطلاقا من الدور الذي تلعبه الصحة النفسية في حياتنا ومدى تأثير الضغوط المهنية على العمل و الفرد ، اتجهنا إلى تناول هذين المتغيرين بدراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط، ومن أجل بلوغ أهداف دراستنا قمنا بتقسيمها إلى قسمين (نظري وتطبيقي).

حيث **ضم الجانب النظري** في بدايته فصل إشكالية الدراسة واعتباراتها يشمل الإشكالية و

الفرضيات ،أهداف ، أهمية الدراسة ، التعاريف الإجرائية ،والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أما **الفصل الثاني والثالث** فقد قمنا من خلالهما بعرض متغيرات الدراسة حيث تكوّن الفصل الثاني من تعريفات للضغوط المهنية، نظريات والنماذج للضغوط، أنواعها ومصادرها وختاماً الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية والأساليب لمواجهتها .

أما **الفصل الثالث** فقد تناولنا متغير الصحة النفسية ويشمل تعريفات الصحة النفسية وكذا المفاهيم المقاربة لها، مظاهر الصحة النفسية، والعوامل المؤثرة فيها، أهميتها، وأهم النظريات المفسرة لها.

أما عناصر **الفصل الرابع والخامس** من هذه الدراسة انتظمت تحت عنوان الجانب التطبيقي. **الفصل الرابع** معنون بإجراءات الدراسة الميدانية حيث تطرقنا فيه إلى عرض منهج الدراسة، وحدودها، وأدوات الدراسة، وشرح العينة وخصائصها ، الدراسة الاستطلاعية، وذكر الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل النتائج ، وتوضيح الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وإجراءات التطبيق.

وفي **الفصل الخامس** قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة إحصائياً ومناقشتها وفق إطار نظري ودراسات سابقة نختم الفصل بالاستنتاج العام، واقتراحات والخاتمة.



**الجانب  
النظري**

## الفصل الأول: الإشكالية واعتباراتها

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

تعد الضغوط من أهم سمات العصر الراهن، التي تشهد تطورات وتغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة، وأصبحت الضغوط تشكل جزء من حياة الإنسان نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر، ولذلك فهي تكاد تنتشر في مختلف البيئات والمجتمعات وخاصة في بيئة الأعمال التي تتطلب من القائمين عليها التفاعل المباشر مع الناس . حيث يتعرض العاملون في المهن والأعمال المختلفة لدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بالعمل تنجم عن أسباب عدة منهم من يستطيع التكيف معها والاستفادة من وجودها إذا تشكل له حافزا يدفعه لمزيد من الجهد والعمل ومنهم من يفشل في ذلك فيتعرض إلى العديد من المشاكل النفسية والصحية مما يؤثر سلبا على سلوكه ومستوى أدائه ( أيمن عودة و عبد الحكيم عقلة، أخوار شيده ، 2006 ، ص335).

فقد لازمت الضغوط الإنسان منذ أن خلق على الأرض، وهذه الظاهرة موجودة في كل المجتمعات وتعرض لها جميع فئات المجتمع، بغض النظر عن السن أو المكان أو الزمان أو المهنة.

وتعتبر الصحة النفسية عنصر هام في حياة الناس عامة وتحقيقها يساعد الإنسان في مواجهة مشاق الحياة وصعوباتها والوصول للعيش الكريم والحياة الهانئة السعيدة ويساعد في تحقيق أهداف الحياة وغاياتها بل إن الصحة النفسية تتجاوز ذلك بكونها تسعى للوصول إلى رضا الله / ويرى (محمد قاسم عبد الله، 2016، ص20).

إن الصحة النفسية هي حالة انفعالية مركبة دائمة نسبيا من الشعور بالسعادة مع الذات والآخرين، والشعور بالرضا والطمأنينة والأمن والسلامة العقلية، والإقبال على الحياة مع الشعور بالنشاط والقوة، وتحقق بذلك أعلى درجات التكيف النفسي والاجتماعي، ويعان العمال مهما كان موقع عملهم من أشكال مختلفة من الصعوبات التي تعرقل السير الجيد لعملهم لاسيما ممارسين المهن ذات الطابع الإنساني كالطب والتعليم التمريض والإرشاد... الخ يتعرضون لمعوقات تحول دون قيامهم بالدور المطلوب منهم بشكل فعال منما يشعرون بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعونه ( الطواب وآخرون، 1999، ص169).

ومن أكثر المهن التي تسبب الشعور بالضغط هي مجال الصحة والتي يتعامل فيها العمال مباشرة مع الناس والتي يكرسون فيها أنفسهم لخدمة الآخرين ورعاية المرضى ومساعدتهم على استرداد صحتهم، وتعد مهنة التمريض من أكثر المجالات العمل ضغوطا، فهي أكثر المهن الضاغطة خاصة لدى المرأة هذا لأن قطاع الصحة يتسم بالطابع الإنساني مما يجعل العاملين فيه يجدون أنفسهم ملزمين بتقديم الرعاية والمساندة الإجتماعية لاسيما للمرضين، وتعد مهنة التمريض من أنبل المهن الإجتماعية، والإنسانية أين يكون العطاء فيها أكبر من الأخذ إذ تتجاوز مهام الممرضة العناية بالمرضى وتقديم العلاج إلى الإحساس بمعاناتهم وآلامهم وطمأننتهم والتعامل أيضا مع مرافقيهم، ومن خلال ماتم عرضه فإن الضغوط تؤثر كثيرا على حياة الفرد بصفة عامة والممرضين بصفة خاصة إما بالإيجاب أو السلب، وهذا ما دفعنا لدراسة الموضوع ومعرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية وطرح الإشكال التالي:

❖ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى

ممرضات بمستشفى العقيد لطفى 240 سرير بالأغواط ؟

1-تساؤلات الدراسة:

1\_ ما مستوى الضغوط المهنية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفى 240 سرير بالأغواط ؟

2\_ ما مستوى الصحة النفسية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفى 240 سرير بالأغواط؟

3\_ هل توجد فروق في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة،عزباء )

لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفى 240 بالأغواط ؟

4\_ هل توجد فروق في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى ممرضات بمستشفى

العقيد لطفى 240 بالأغواط ؟

3\_ فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات الواردة سابقا قمنا بصياغة الفرضيات على النحو التالي:

❖ الفرضية العامة :

1 - توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى ممرضات

❖ الفرضيات الجزئية :

1- وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط

2- وجود مستوى منخفض في الصحة النفسية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط

4-أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى :

1-معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240سرير .

2- معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط.

3- معرفة مستوى الصحة النفسية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط.

4- معرفة الفروق في الضغوط المهنية حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوجة ، عزباء ) لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 بالأغواط.

5- معرفة الفروق في الضغوط المهنية حسب متغير الأقدمية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لظفي 240 بالأغواط.

### 5- أهمية الدراسة:

1- يكتسب هذا البحث أهميته أيضا من أهمية الشريحة التي يتناولها في الدراسة ألا وهي العاملون في مهنة التمريض والذين يساهمون في تقديم الخدمات الإنسانية للمرضى، ومن أجل قيامهم بهذا الدور على الوجه الصحيح لا بد أن يتمتعوا بمستوى عال من الصحة والسلامة النفسية .

2- إثراء البحث العلمي من خلال التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

3- محاولة الوصول إلى الأسباب المؤدية للضغط والتفكير في آليات التي تحد من هذه المشكلة.

### 6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

**الضغوط المهنية:** هي حالة تصيب ممرضات نتيجة عدم توافقهن مع بيئة العمل لتعرضهن لمثيرات ذاتية وبيئية تعوق طاقتهن وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تؤثر على الحالة النفسية والسيولوجية والسلوكية، ويتم قياسها باستبيان الضغوط المهنية **الصحة النفسية:** وهي شعور ممرضات بالسعادة والرضا والإنسجام مع الذات والأخرين ليكن متوافقات مع مهنتهن ومطالب عملهن المتغيرة ومع مجتمعهن ومع أسرتهن و ذواتهن.

### 7- الدراسات السابقة:

يعرف جابر الدراسات السابقة بأنها تلك البحوث والدراسات التي قام بإجرائها باحثون آخرون في الموضوع أو موضوعات مشابهة له لتمكن الباحث فما بعد من تمييز دراسته عن تلك الدراسات (جابر، دس، ص05).

وبعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات والبحوث بقصد إثراء دراسة الحالية وعليه فقد قسمنا الدراسات حسب ما يلي: دراسات في الضغوط المهنية، دراسات في الصحة النفسية دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية.

### 1-7 دراسات السابقة عن الضغوط المهنية :

❖ دراسة إبراهيمي 2015

عنوان الدراسة: " الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات والمعلمات العاملات بالقطاع العمومي بدائرة طولقة ولاية بسكرة، وقد تكونت العينة الدراسة من 130 امرأة عاملة، 65 ممرضة، و 65 معلمة اختيروا بطريقة عشوائية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبة أغراض الدراسة ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء وتطبيق مقياسين للضغوط المهنية والتوافق الزوجي، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج:

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة عكسية بين الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.

- توجد فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تعزي إلى المهنة.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزوجي

❖ دراسة " أحمد، وحابي 2015 "

عنوان الدراسة "الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت "

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغط لدى العاملين في مجال قطاع الصحة وكذا تحديد أشكال وتصورات العمل وكيف يؤثر على الصحة النفسية لدى عينة الدراسة إضافة إلى معرفة الفروق التي تعزى لمتغير الجنس، التخصص و الأقدمية المهنية.

أجريت هذه الدراسة بولاية تيارت سنة 2014 بالمؤسسات الاستشفائية ب والمراكز الاستشفائية، حيث تكونت العينة من (36) طبيبا عاما و (48) أخصائيا نفسيا، و(52) ممرضا، وقد استخدمت مقياس كارساك للضغط المهني، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية : - وجود مستوى منخفض بنسبة ( 69.18 %) وما قابلها بنسبة ( 30.9 %) مستوى مرتفع.

-كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية التي تعزى لمتغير الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية.

7-2 دراسات السابقة عن الصحة النفسية :

❖ دراسة صولي إيمان 2014 :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المناخ المدرسي والصحة النفسية، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 978 تلميذا وتلميذة مستخدمة المنهج الوصفي، وبغرض تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على الاستبيان خاص بمناخ المدرسي، واستبيان خاص بالصحة النفسية ، وكانت النتائج الدراسة قد توصلت إلى :

- أن مستوى الصحة النفسية في المدارس مرتفع .
- كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية .

❖ دراسة محمد جبار 2017:

هدفت الدراسة إلى معرفة الصحة النفسية لدى طلبة كلية الآداب بجامعة القادسية وتكونت عينة البحث من (100) طالب تم اختيارهم بطريقة عشوائية انقسمت إلى (50) طالب و50 طالبة، وقد استخدم مقياس سليمان 2013 و الأسلوب الإحصائي ( TTEST ) لمعرفة الفروق بين الإناث والذكور واستخدام المنهج الوصفي وتوصل إلى أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الذكور والإناث على مقياس الصحة النفسية.

- توجد فروق بين الجنسين ذكور والإناث وتمتع الذكور بالصحة النفسية مقارنة بالإناث بحكم التقاليد والنظم التي تقيد حرية الإناث وبالتالي تراجع الصحة النفسية لديهن.

7-3 دراسات السابقة عن الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية :

❖ دراسة النعاس (2005) :

عنوان الدراسة: " الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بشركة الكهرباء بمدينة مصراتة ليبيا "

وهدفت الدراسة إلى: التعرف على مدى تعرض العاملين للضغوط المهنية، وكذلك التعرف على الفروق في الضغوط المهنية بين العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراتة وفقا للمتغيرات سنوات الخدمة، والمستوى التعليمي وكذلك الوضع الوظيفي.

وتكون عينة الدراسة من (822) فردا عاملا اختيروا بطريقة عشوائية طبقية، واستخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية وكذا مقياس الصحة النفسية، أما المنهج المستخدم فهو منهج وصفي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يتعرض العاملون بالشركة العامة للكهرباء إلى درجة قليلة جدا من الضغوط المهنية بنسبة (1.25%) .

- إدراك العاملين لمجالات الضغوط المهنية والمتمثلة في الراتب والحوافز التشجيعية والنمو والتقدم والهيكل المهني والاستقرار الوظيفي، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها (46.85% - 51.06%)

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الضغوط المهنية تبعا لمتغير الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على أغلب مجالات الضغوط تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الضغوط المهنية والصحة النفسية بين العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمصراتة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الضغوط تبعا لمتغير الوضع الوظيفي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( 0.05 ) في الضغوط المهنية تبعا لمتغير صراع الدور، غموض الدور، الاستقرار الوظيفي في محاولات الراتب، الحوافز التشجيعية، حجم العمل.

❖ دراسة طاووس وزاي .شهرزاد نوار 2017 :

الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال قطاع الصحي تقرت : هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية وكذا الفروق في درجة ضغط العمل لدى عمال ذوي مستوى عالي، ومنخفض من الصحة النفسية وفق متغير الجنس لدى عمال القطاع الصحي بمدينة تقرت، حيث بلغ عدد الأفراد العينة 150 عاملا بواقع 66 ذكور و 84 إناث وقد استخدمت الباحثتان مقياس ضغط العمل ومقياس الصحة النفسية للباحث أحمد أبو العمرين 2008 واستخدمتا المنهج الوصفي وتوصلت نتائج الدراسة إلى التالي :

- وجود علاقة دالة إحصائية بين ضغط العمل والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي
- عدم وجود فروق دالة إحصائية إلى درجة الضغط لدى عمال القطاع الصحي ذوي مستوى عالي من الصحة النفسية حسب متغير الجنس.
- وجود فروق دالة إحصائية إلى درجة الضغط لدى عمال القطاع الصحي ذوي مستوى منخفض من الصحة النفسية حسب متغير الجنس.

8- التعقيب على الدراسات السابقة:

في هذه الدراسة قمنا بعرض (06) دراسات سابقة أجريت بين فترة ممتدة بين (2005-2017) قمنا بترتيبها من الأقدم إلى الأحدث حيث ذكرنا (02) دراسات في المتغير الأول وهو الضغوط المهنية لكل من (دراسة إبراهيمي 2015 ودراسة احمد وأحابي 2015)، و (02) دراسات في

المتغير الثاني الصحة النفسية ( دراسة صولي إيمان 2014 و دراسة محمد جبار 2017) و02 دراسات متطابقة في المتغيرين وتختلف في نوع عينة الدراسة حيث تناولت " دراسة النعاس 2005" عنون بالضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بشركة الكهرباء وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ولصحة النفسية.

### ❖ دراسة طاووس وزاي شهرزاد نوار 2018:

عنوانه " الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي" وقد أسفرت الدراسة عن وجود علاقة دالة إحصائية بين ضغوط العمل والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي.

ومن خلال اطلعنا على هذه الدراسات لاحضنا اختلاف نتائج الدراسة وربما يرجع إلى اختلاف المجتمع كل منهما، واستخدام وسائل بحثية مختلفة رغم أننا لحضنا أن معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وما يهمننا أننا استفدنا منها في جميع جوانب الدراسة وفي صياغتنا للفروض واختيار منهج الدراسة وتفسير النتائج.

## الفصل الثاني: الضغوط المهنية

### تمهيد

- 1- تعريف الضغوط المهنية
- 2- نظريات ونماذج الضغوط لمهنية
- 3- أنواع الضغوط المهنية
- 4- مصادر الضغوط المهنية
- 5- الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية
- 6- أساليب مواجهة الضغوط المهنية

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

حضي موضوع الضغوط المهنية باهتمام العديد من الباحثين منذ القدم إذ يعتبر العمل أحد أهم المصادر في توليد الضغط لدى العامل حيث لم تعد الضغوط المهنية مقتصرة على وظيفة أو مهنة دون أخرى بل شملت وظائف عديدة وتختلف هذه الضغوط باختلاف المناخ التنظيمي وبيئة العمل وكذا الظروف الاجتماعية و الاقتصادية المرتبطة بالوظيفة ك شروط العمل ونوعيته والعمل في القطاع الصحي من أكثر المهن التي تشكل ضغطا على العامل لما ينطوي عليه من مسؤوليات.

ومن خلال هذا الفصل سنستعرض ماهية موضوع الضغوط المهنية والنظريات وأنواعه والمصادر المسؤولة ومنه إلى الأساليب وكيفية مواجهة الضغوط المهنية .

تعريف الضغوط المهنية :

قبل التطرق إلى تعريف الضغوط المهنية يجب علينا تعريف الضغط أولاً ثم الانتقال إلى تعريف الضغوط المهنية.

1\_1 تعريف الضغوط ( لغة \_ اصطلاحاً )

أ- التعريف اللغوي للضغوط :

الضغط "Stress" مشتق من الفعل اللاتيني "Stringers" الذي يعني: ضيق، شدة ومنه أخذ أفعال الفرنسي "Etreinder" بمعنى: طوق ذراعيه وجسمه إلى الاختناق الذي يسبب القلق. ( شحاته حسن وزينب النجار، 2003، ص 208 )

تعريف الضغوط حسب المنجد في اللغة والإعلام بمعنى فعل: ضغط، ضغطاً أو ضغطه أي: عصره، زحمة وضيق عليه، فهو ضاغط و مضاعط أي زحمة ونقول تضاعطوا: تراحموا ( المنجد في اللغة والإعلام ، 2007 ، ص 450 )

ب . تعريف الاصطلاح للضغوط :

- تعريف سبيك Speck ( 1993 ) "أن الضغط هو صراع ضميري يقود الإنسان إلى الانطفاء". ( جودة، 2003، ص 18 )

- ويعرفه أوستن Housten ( 1981 ) " الضغوط بأنها نشاط فيزيائي وكيميائي وذهنى والذي يعتبر رد فعل، وعليه فإن الضغوط تحدث نتيجة فرح أو حزن على حد سواء. ( أحمد، 2009، ص 05 )

- في حين نجد العالم الأمريكي والتر Walte ( 1966 ) الذي يعد أول من استخدم هذا المصطلح وعرفه بأنه رد فعل في حالة الطوارئ أو رد فعل عسكري بسبب ارتباطه بأفعال

القتال أو المواجهة التي تتضمن تغيرات فيزيولوجية تحدث بفعل تنشيط الجهاز السمبطاوي والجهاز الغددي. ( عقون، 2012، ص 18 )

-أما "خوجه 2011" فتعرف الضغوط بأنها حالة نفسية متأزمة، تتميز بالضيق والتوتر نتيجة تجاوز مطالب قدرات الفرد و إمكانياته على مواجهتها والاستجابة للضغط كتوقف حسب قدرة الفرد على السيطرة والتحكم في المواقف الضاغطة. (خوجه، 2011ص31)

-تعريف " سلامي" الضغوط بأنها استجابة انفعالية حادة ومستمرة، والتي يكون فيها الفرد محملا فوق طاقته، أي كافة المشكلات التي تشمل المثيرات المنتجة لردود الفعل المتوترة. (سلامي، 2008ص61)

### 2\_1 تعريف الضغوط المهنية :

بعد التطرق لتعريف الضغوط سوف نعرض في هذا العنصر الضغوط المهنية كمصطلح مركب:

- يعرفها كل من " بير " أو " نيومان " " Ber "et" Neuman "

بأنها حالة من التوتر ناشئة عن تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد لكي تتغير حالته النفسية والبدنية، بحيث يجبر على التحول عن ممارسة عمله بصورة طبيعية.

( النعاس، 2008، ص30)

- أما هانز سيلي " Hons Salye " يرى أن الضغوط المهنية عبارة عن استجابة غير محددة التي تصدر من الإنسان في مواجهة أي مثير، والاستجابة الناتجة هي نمط التكيف العام".

كما نجد العديد من الدراسات العربية التي تناولت موضوع الضغوط المهنية وقام العديد من الباحثين بتعريفها كل حسب انتمائه الأكاديمي .

- تعريف أبو عيشة ( 1997 ) الضغوط المهنية أنها نتيجة لوجود الكثير من المطالب الواضحة والمحددة والمفروضة على العامل القيام بها مع عدم توفر الوقت الكافي لذلك ( الشهوبي، ولشوكي، 2003، ص 05 )

- أما عبد الجواد ( 2007 ) فيعرفها بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل والتي ينتج عنها مجموعة ردود أفعال تظهر في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في سن العمل التي تحتوي ضغوط. ( حربي، 2013، ص 11 )

### 2- النظريات والنماذج المفسرة لضغوط المهنية :

2-1 النظريات المفسرة لضغوط العمل : جاءت مقاربات نظري في تفسير ضغوط العمل وقد اختلفت باختلاف الأطر النظرية التي تبنتها وانطلقت منها واختلاف مصادرها والعمل على إيجاد الطرق السبل لمواجهتها، وعليه سنتطرق منها فيما يلي :

2-1-1 النظرية الفيزيولوجية : تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة ضغوط العمل بحيث ترجع للباحث الكندي هانس سيلبي (Hans seyle) وقد شرح نظريته في كتابه "ضغوط الحياة" عام 1936 حيث بين أن الضغط متغير غير مستقر وهو استجابة لعامل ضاغط والذي وصفه على أساس التكيف الجسدي لتغير مفاجئ أو مستمر للمحيط، وقد اكتشف سلسله متصله من الاستجابات يمكن التنبؤ بها وسماها بالأعراض العامة للتكيف بحيث كشف الدراسة "سيلبي" أن أسلوب مواجهه الإنسان لهذه الأحداث الضاغطة وسوء تكيفه الفيزيولوجي قد يصبحان مصدرا للضغط وحدد سيلبي ثلاث مراحل لأعراض التكيف وهي مرحله الإنذار، المرحلة المقاومة، المرحلة الاستنزاف، إما عن عوامل الضغط فقط أرجعتها هذه النظرية إلى ثلاث عوامل وهي:

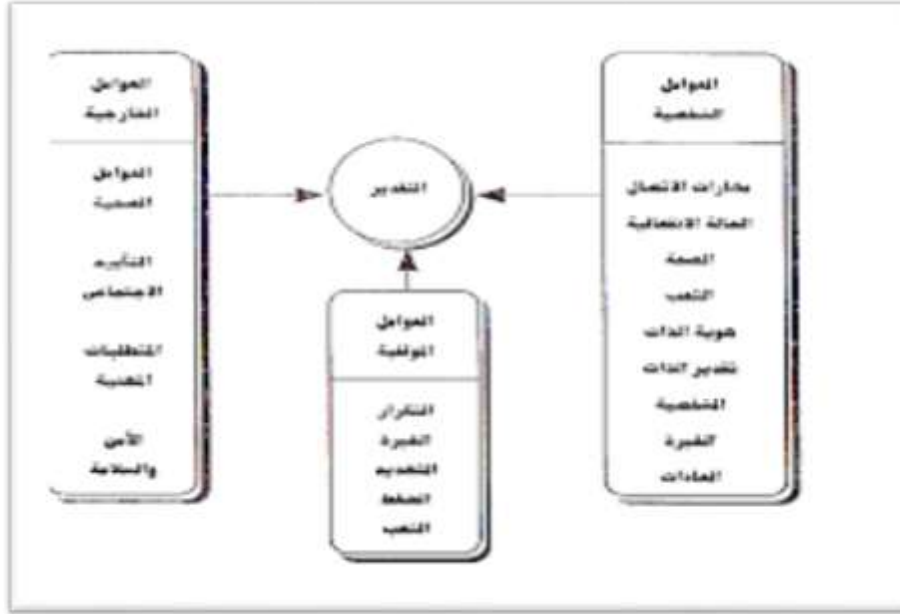
- عوامل الضغط الجسدي: مثل الأصوات المزعجة، الإصاباتالج، روح، الحوادث ... الخ

- عوامل الضغط النفسي: مثل القلق، الإنهاك، الوحدة، الإرهاق .. الخ
  - عوامل الضغط الاجتماعي: مثل الصراعات المهنية، الظروف الحياتية والمعيشية الصعبة
  - الخلافات العائلية، العلاقات الاجتماعية، العزلة الاجتماعية .. الخ
- وقد سمحت هذه النظرية بظهور عدة نماذج مفسرة للضغوط كما سنرى لاحقاً، أما الانتقادات التي قدمت لنظرية "سيلي" فتمثلت في إهماله للعوامل النفسية للاستجابة للضغط إذ يتمثل الضغط عنده الاستجابات لتنبهات فيزيولوجية و نشاط هرموني فقط.
- 2-1-2 نظرية التقدير المعرفي :

قدم هذه النظرية لازاروس (Lazarus) 1970) وقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للضغط ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير المواقف ويعتمد تقييم فرض للمواقف على عدة عوامل منها العوامل الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه.

وترى نظرية التقدير المعرفي أن الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد والإدراك في مرحلتين هما المرحلة الأولى وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط المرحلة الثانية وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف.

( فاروق السيد عثمان، 2001، ص100-101)



شكل (01) يوضح نظرية التقدير المعرفي

2-1-3 نظرية موراي 1978 : يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط على انه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وموراي بين نوعين من الضغوط هما:

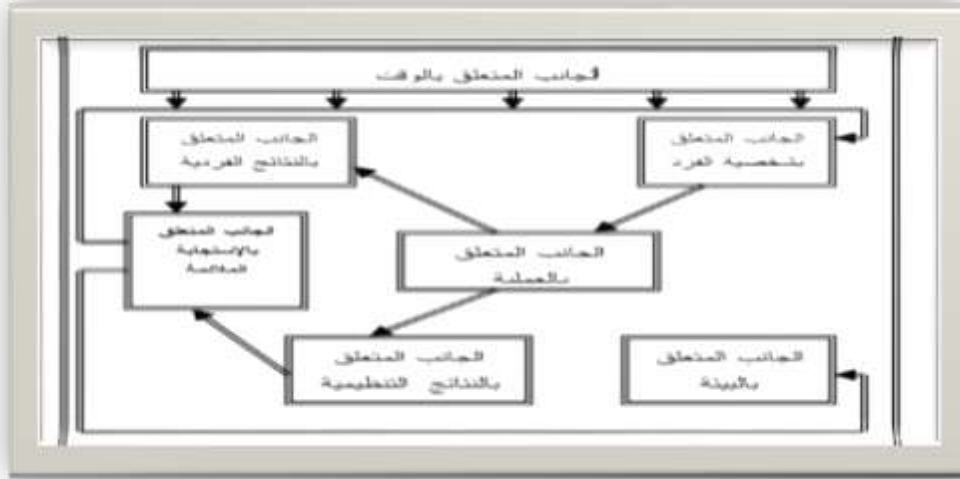
أ. **ضغط بيتا** : ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد .

ب. **ضغط ألفا** : ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجه بعينها ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. (المرجع نفسه، ص 99)

2-2 **النماذج المفسرة لضغوط العمل** : بعدما تعرفنا على أهم النظريات المفسرة لضغوط العمل يكون من المهم لنا أيضا أن نتعرف على كيفية نشوء أو تشكل ضغوط العمل وذلك من خلال دراستنا لأهم النماذج التي حاولت تفسيرها ومن بينها ما يلي :

نموذج لبير ونيومان:

ويفترض هذا النموذج أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل إنما تأتي من مصدرين رئيسيين هما الفرد والمنظمة، حيث أن التفاعلين هذين المصدرين في زمن محدد قد يؤدي إلى الضغوط التي تترك أثارها على الفرد والمنظمة، مما قد يدفع كلا منهما إلى الاستجابة الملائمة لهذه الضغوط. (عاشور خديجة، 2012، ص202)

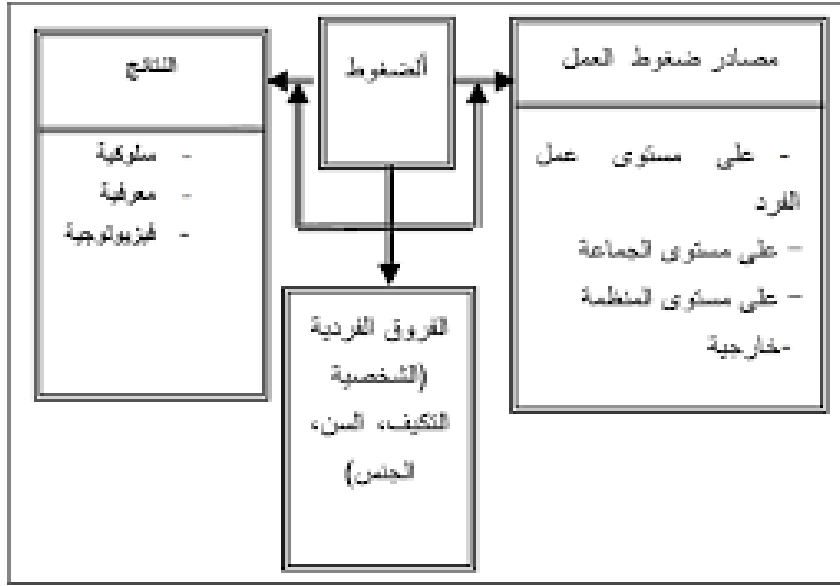


شكل (02) يوضح نموذج ضغوط العمل لبير ونيومان

2.2.2 نموذج كرايتنر وكينيكى (kreitner et kinicki) :

وهذا النموذج يقسم مصادر ضغوط العمل إلى ضغوط على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، وإلى ضغوط خارجية كالأوضاع الاقتصادية والأسرية ونوعيه الحياة، كما أن الفروق الفردية تؤثر على إدراك الفرد لمصادر الضغوط ومن ثم على مستوى الضغوط ونتائجها.

والشكل التالي يوضح هذا النموذج . ( المرجع نفسه ص 203).



الشكل رقم (03) يوضح نموذج ضغوط العمل لكريتير وكينيكي

### 3.2.2 نموذج تريكوت (trucotte):

قدم تريكوت عام (1983) نموذجاً لتفسير ضغوط العمل ويوضح فيه أهم العلاقات التفاعلية التي تؤدي إلى شعور المورد البشري بضغوط العمل، حيث يرى تريكوت أن المورد البشري يبدأ بالمقارنة ما بين المتطلبات البيئية، الأسرة... الخ التي يجب عليه تحقيقها والإمكانات التي تتوفر عليها مثل الإمكانيات العقلية، الجسدية، المادية.. الخ فإذا تجاوزت هذه المتطلبات إمكانياته، فإنه سيكون في حالة عدم التكيف أو لا توازن، والتي من شأنها أن تترك عليه آثار سلبية (اضطرابات نفسيه، جسديه، سلوكيه) أما إذا حدث العكس أي إمكانيات المورد البشري كانت مساوية أو أكبر من المتطلبات البيئية، فإنه في هذه الحالة سيكون في وضعيه تكيف أو توازن هذا من شأنه أن يترك عليه آثار إيجابية مثل الطمأنينة تحقيق الذات زيادة ثقة بالنفس . (عبد الغني طاهري، 2008، ص 27)

3- أنواع الضغوط المهنية :

هناك العديد من المعايير المتحكمة في تقسيم أنواع الضغوط المهنية والتي تختلف باختلاف الانتماء الأكاديمي لمؤسسيها من العلماء والباحثين.

1-الضغوط المهنية وفق معيار الآثار المترتبة : وينقسم إلى:

أ. ضغوط مهنية إيجابية: تعد الضغوط المهنية إيجابية إذا أدت إلى الحث والانجاز الثقة والإبداع والتعاون والتماسك، موفرة الإثارة اللازمة التي تؤدي إلى الكفاح (شيخاني، 2012، ص 14 )

ب.ضغوط مهنية سلبية: أن الوقوع في الضغط بشكل مستمر ومفرط، يؤدي بالتأكيد إلى آثار سلبية على العنصر البشري أما بالنسبة للمؤسسة أو المنظمة فتؤثر عليها سلبا وتحملها تكاليف باهظة. (شاط، 2010، ص 80 )

1- الضغوط المهنية وفق معيار الشدة :

أ - ضغوط بسيطة : وهي التي تستمر ثواني قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة لمضايقات الصادرة من أشخاص وأحداث قليلة الأهمية في الحياة .

( فليه، وعبد المجيد، 2014، ص 307 )

ب - ضغوط متوسطة: وتستمر من ساعات إلى أيام وتتجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافي أو زيارة شخص مسئول أو غير مرغوب فيه . (مكانسي، 2007، ص 92 )

ج- ضغوط شديدة: وهي التي تستمر لوقت طويل فقد تصل إلى شهر أو سنوات كفصل من العمل، أو غياب شخص عزيز وبالتالي ينتج عنها ضغوط مهنية الشديدة نتيجة تراكمات الإحداث السلبية والتي تتجاوز قدرة وإمكانية الفرد. ( عقون، 2012، ص 54 )

2- الضغوط المهنية وفق معيار المصدر: وتنقسم إلى :

أ - ضغوط ناتجة عن البيئة المادية: وهي تلك الضغوط التي يتعرض لها الفرد نتيجة ظروف مادية غير ملائمة كضعف الإضاءة والضوضاء وغيرها من الظروف الفيزيائية.

ب\_ ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية: وهي تلك الضغوط التي تظهر نتيجة تفاعل في مجال العمل وفي العادة يكون بسبب صراع الأدوار أو القمع المسلط من طرف المسؤولين .

ج \_ ضغوط الناتجة عن نظام الشخصية للفرد: والتي تعود إلى مجموعة من الخصائص الشخصية للفرد كالفروق الفردي، الاختلاف في الجنس، العرف والديانة .

( مكناسي، 2007، ص 93 )

4- الضغوط المهنية وفق معيار الموضوع والمحور: وتنقسم إلى :

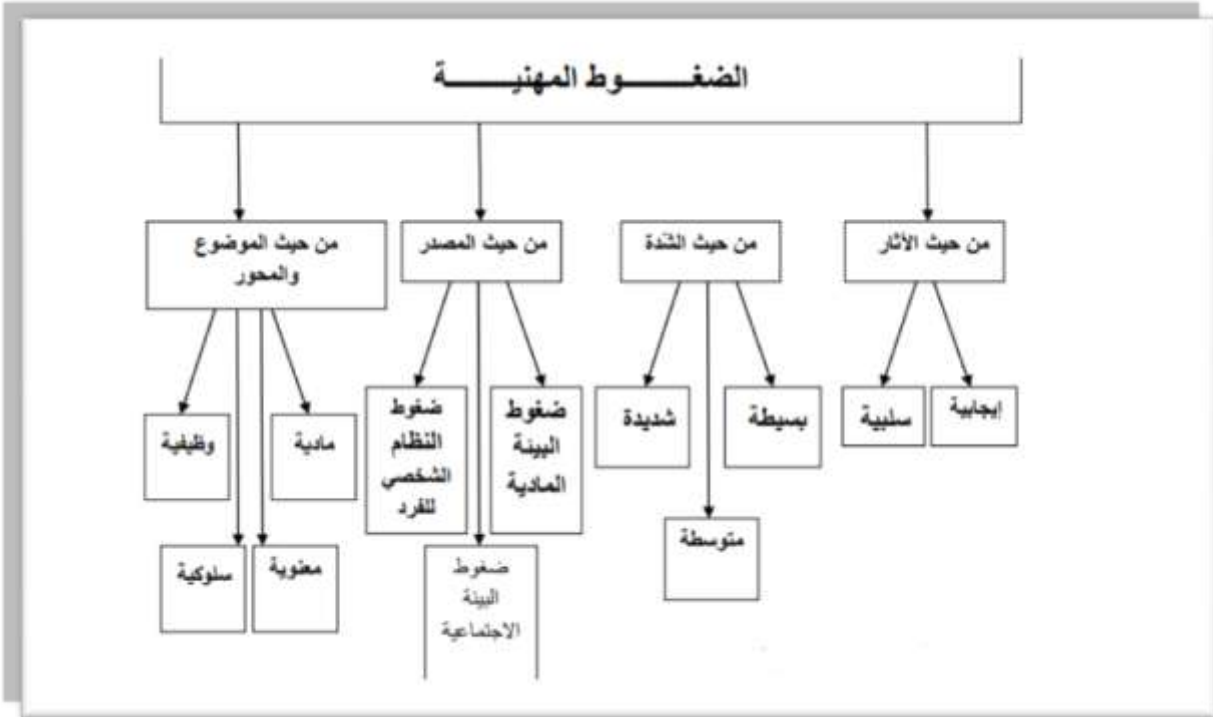
أ - ضغوط المادية: وتتعلق هذه الأخيرة بالمزايا والآثار المادية التي يسعى الموظف للحصول عليها مثل ضغط المكافآت والترقية.

ب - ضغوط معنوية: تتمثل في المناخ العاطفي والنفسي العام للفرد وقد تؤدي إلى خطأ التقدير وانفلات الأمور واهتزاز الثقة.

ج - ضغوط سلوكية : تتعلق بالقيود التي تؤثر على سلوك العامل والموظف مثل النظم اللوائح والقوانين.

د - ضغوط الوظيفية : تتصل هذه الضغوط باعتبارات الوظيفة وإعمالها بالكيان التنظيمي وموقع المؤسسة من ضغوط السلطة ومكانتها بالمقارنة مع الوظائف الأخرى.

( فائق، 1996، ص144 )



شكل رقم (04) : أنواع الضغوط المهنية

#### 4- مصادر الضغوط المهنية :

ويقصد بمصادر الضغط العوامل المسببة له (Les stressseurs) ويعرفها بينهر (1987) بأنها الجوانب المختلفة لبيئة الفرد والتي تسبب له الإجهاد.

( مزياني، 2006، ص 46 )

1- **عبء الدور:** ويعتبر هذا المفهوم عن الأعباء المهنية العالية التي يعاني منها العاملين في وظيفة ما، ويعب وذلك لما تطلبه من مهارات عالية وليس لديه الوقت أو القدرة على أدائها، وينقسم إلى قسمين :

أ/ **عبء كمي:** ويحدث عندما يسند إلى الفرد مهام كثيرة، يجب عليه إنجازها في وقت غير كافي.

ب/ عبء نوعي: أي أن الفرد يفقد القدرة اللازمة لأداء العمل وينتج عنه كثرة الأخطاء في الأداء وتدني في مستوى صحة الفرد. (النعاس، 2008، ص42)

## 2- خصائص الدور: ويشمل كل من:

أ/ غموض الدور: قصد بها النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد كما يحدث غموض الدور عندما تكون الأهداف والمهام وكذا متطلبات العمل غامضة فيؤدي هذا إلى الشعور بعدم سيطرة الفرد على العمل. (مسلم، 2007، ص13)

ب/ صراع الدور: ويحدث هذا الأخير، عندما يكون هناك أكثر من مطلب وعلى الفرد الاستجابة لإحداها، وتصبح عليه الاستجابة للآخر، أي: عندما تتعارض واجبات العامل في عمله مع الواجبات الأخرى. (النعاس، 2008، ص04)

3- طبيعة المهنة: تعد الوظيفة أو المهنة بحد ذاتها مصدر من مصادر الضغوط في العمل وذلك بما تتصف به من صفات تميزها عن غيرها من الوظائف الأخرى سواء تعلق الأمر بالفئة التي تصنف فيها أو المكانة التي تتيحها لشاغلها، وتصنف إلى:

أ/ الفئة الوظيفية: فالوظائف والمهن تتباين ولكل مهنة شروط ومواصفات خاصة، فالإداري الذي يقضي دوره اتخاذ قرارات سياسية مهمة، يقع عليه عبء وضغط يختلف عن ذلك الشخص الذي يشغل وظائف عسكرية. (مكناسي، 2006، ص103)

ب/ المكانة الوظيفية: يتأثر الأفراد بالضغوط حسب ترتيبهم في السلم الإداري، فالوظائف الإدارية خاصة القيادية منها: تعتبر مصدر للضغوط، فقد ذكر "برومت" و"بايل" و"فالم هولتز" (Holtz Flam et Pyle, Brummet (1968) أن المديرين من أكثر الفئات الوظيفية معاناة لأمراض النفسية الناتجة عن الضغوط المهنية وخاصة في الجزء المتعلق باتخاذ القرار وما يترتب عليه من مسؤوليات. (شبيب، 2010، ص52)

3-العلاقات في العمل: أهم العوامل التي تؤدي إلى نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها تتمثل في: فشل أو نجاح العلاقات بين أفرادها، فالعامل مرتبط بعدد من الأطراف نذكرها فيما يلي:

أ/ علاقة العامل بمهنته: ويمكن اختصار هذه العلاقة في وضع العامل في المكان المناسب لقدراته وإمكانياته وكذا ميوله وذلك من خلال عملية الاختيار المهني والتوجيه المهني حتى يتمكن العامل من التوافق مع عمله وزملائه.

ب/ علاقة العامل بالرؤساء: كثيرا ما تكون أساس الشكاوي ومنبع الضغوط رئيس متعسف غير عادل، وتدل البحوث الحديثة دلالة قوية على أن: المدير أو الرئيس كان أخطر عامل البيئة السيكولوجية للعامل.

ج/ علاقة العامل بزملائه: تعد هذه العلاقة عاملا مهما وفعالا في إزالة الضغوط التي تسببها المنافسة الفردية التي تؤدي بدورها إلى إفساد العلاقة الداخلية للعمال، وكذا ظهور النزاعات التي تتحكم في العمل وتقسيمه. (النعاسي، 2008، ص37-38)

د/ علاقة العامل بظروف العمل: ونقصد بها الظروف الفيزيائية للعمل والمتمثلة في الإنارة النظافة وغيرها، فظروف العمل الغير مريحة أو الخطرة تساهم بشكل كبير في زيادة المعاناة (قوارري، 2014، ص48)

5- السياسات والاستراتيجيات التنظيمية: وتتمثل في الغايات والأهداف والطريقة التي تتبناها المؤسسة في أعمالها اليومية، حيث أن سوء التواصل وعدم وضوح الأهداف وكذا البنية أهم مصدر للضغوط المهنية.

6- العمليات التنظيمية: ويقصد بها تلك الممارسات التي تستهدف تنسيق وتوجيه جهود العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة، فتطبيقها بطريقة سليمة تؤدي إلى تحسين العلاقة بين

الموظف والمنظمة أو المؤسسة ويعزز الرضا وبالتالي: تحسين الأداء والعكس من ذلك، إذا لم يتم تطبيق هذه القرارات على أحسن وجه. (مكناسي، 2006، ص105)

-ومن بين العمليات التنظيمية نذكر:

أ/ **طبيعة الإشراف** : وتعرف القيادة أو الإشراف بأنها: فن التنسيق بين الأفراد والجماعات وشحنهم لبلوغ الغاية المنشودة، وهي باختصار فن الإدارة (عقون، 2012، ص104)

ب/ **التحفيز** : ويقصد به تلك الممارسات الخارجية التي ترفع من كفاءة العنصر البشري، لخلق الرغبة لديهم في العمل وزيادة آلائهم للمؤسسة أو المنظمة وتجنب مظاهر الصراع في العلاقات، فضلا عن التقليل من المظاهر المعرقة كالغياب والتباطؤ في أداء العمل، وهناك معايير وأسس لمنح الحوافز منها: الأداء، المجهود، الأقدمية والمهارة (محمد، 2013، ص2)

ج/ **التقييم** : وهو الحكم على السلوك الإنتاجي للعامل أو الموظف ومنحه العلاوة أو حرمانه منها حسب نتيجة هذا التقييم، ومن المتوقع أن العمال الذين يحصلون على تقديرات منخفضة يشعرون بالتوتر و الإحباط وعدم الراحة النفسية. (ربيع، 2010، ص2)

7- **المدائمة-الدوام**: إن توسيع النسيج الاجتماعي والاقتصادي والتنظيمي يفرض قسط كبير من النشاط البشري على مدار ساعات اليوم، هذا الظرف يستوجب العمل بطريقة المدائمة أو ما يعرف بالورديات، حيث يقسم العمل إلى ثلاث فترات هي :

- الفترة الصباحية: من الساعة السادسة صباحا- إلى الساعة الثانية مساء

- الفترة المسائية: من الساعة الثانية مساء- إلى غاية العشرة ليال

- الفترة الليلية: من الساعة العاشرة ليال- إلى الساعة السادسة صباحا، حيث أن الفترة الأخيرة

لا تتماشى والتغيرات البيولوجية والنفسية للعامل، ومن هنا يبدأ الإحساس بالضغط.

وفي هذا السياق أشار "ليفي" (1984) Levi إلى تأثير المناوبات الثلاثة على الأفراد وقد توصل إلى أن مناوبة الليل لها تأثيراتها، حيث يكون الفرد مضطرب للنشاط والعمل في وقت كان من المفروض أن يكون نائماً، وفي التجارب التي قام بها "ليفي"، أوضح أن نظام المناوبات المعمول بها يؤثر بصفة خاصة نتيجة الابتعاد عن الجو العائلي، وفي دراسة أجراها أثبت أن العمال الذين عملوا فترة مناوبتين متتاليتين دون الليلية أكثر نشاط وسعادة.

(حمداش، 2004، ص24)

**8- النمو والتقدم المهني:** يؤدي النمو والتقدم المهني إلى تحقيق الذات، وذلك بعد أن يشعر الفرد أنه اكتسب قدرات جديدة تحقق أحلامه، حيث يتطلع كل موظف إلى إمكانية الارتقاء في السلم الوظيفي لاكتساب خبرات جديدة تشبع حاجاته المادية والمعنوية، فإحساس الفرد بأن فرصة ترقيته في مجال عمله ضعيفة أو تحكمها معايير غير كفاءة الدور يعد احد مصادر الضغوط المهنية. ( علي، 2009، ص 37)

**2 مصادر الفردية للضغوط المهنية :** وتتعدد العوامل التي تساهم في زيادة الضغوط المهنية لدى العامل ويصعب حصرها نظراً لتشابك السلوك الإنساني وتعقده وتغيره ومن هذه العوامل نذكر:

**1 . المصادر المتعلقة بالشخصية :** يعرفها "كشرود" (1994) بأنها مجموعة من الخصائص والسمات التي تتوفر في تركيب كيان الشخص . ( عزوي، 2014، ص75)

و تمثل الشخصية مجموعة من الخصائص والاتجاهات التي تميز الفرد عن غيره وهناك مجموعة من العوامل المرتبطة بالشخصية نذكر منها:

**1.1 مفهوم الذات:** يمثل هذا المفهوم إدراك الفرد وقدرته الشاملة عن نفسه، ويمثل الوصف الشامل والكلي الذي يستطيع الفرد أن يعطيه عن نفسه في أي وقت يطلب منه ذلك. (الزيادات، 2015، ص52)

**1.2 نمط الشخصية (ا) :** يتميز هؤلاء الأشخاص بدافعية عالية جدا ورغبة عارمة في المنافسة على وجود إحساس بأن كل شيء عاجل ومهم جدا، يتصف بأدنى درجة من التأني والصبر ويخفي درجة كبيرة من العدوانية والسمات التي تؤدي بها إلى الوقوع فريسة للضغوط المهنية، وتشير الدراسات أن أصحاب هذا النمط من الشخصية أكثر عرضة للإصابة بمرض القلب، بما في ذلك إلى السكتات القلبية القاتلة ( ريجيو، 1999، ص295)

**3.2 نمط الشخصية (ب):** تتميز هذه الشخصية بالهدوء والاعتدال وعدم الصراع مع الوقت عكس الشخصية (أ)، ويمكن أن يكون أصحاب الشخصية (ب) عرضة لإمراض القلب في بيئة العمل التي تشجع على الاستقلالية بينما تتخفف لديهم الإصابة بضغط الدم في بيئة عمل تنمي الاعتيادي. (مكناسي، 2006، ص101)

**4.2 الشخصية القلقة:** القلق هو إحساس دائم بأن هناك تهديدا ما (لا يعرف ماهيته بالضبط)، قد يؤدي إلى فقدانه لشيء ما أو لأحد أفراد أسرته، وعلى الرغم من أن القلق شيء طبيعي يشعر به الفرد في المواقف التي تستدعي ذلك، أما إذا زاد عن حده وأصبح معيق للإنسان في عمله هنا يكون مرضي. (علي، 2009، ص65)

**5.2 مركز التحكم:** يعرف مركز التحكم بأنه: اعتقاد الفرد بأن كل ما يحدث له من أحداث سيئة أو إيجابية محكومة بتصرفاته وإرادته (تحكم داخلي)، أو اعتقاد أنها محكومة بعوامل خارجية مثل: الحظ والصدفة (تحكم خارجي).

يذكر "لازارس" (1966) Lazarus أنه: كلما زادت درجة إدراك الفرد لذاته وأنه قادر على التحكم في المواقف، كلما قلت درجة تعرضه للضغوط والعكس صحيح.

(الشخانية، 2010، ص 32-33)

**2. المصادر النفسية:** ويقصد بالمصادر النفسية: الإحداث والمواقف التي تنشأ بين الفرد وبيئته ومدى إدراكه لها وطبيعة ردة فعله نحوها، ورغم تعدد العوامل إلا أنها تنحصر في مصدرين في المجال المهني.

**1.2 التكيف:** ونقصد به العملية الديناميكية التي يهدف الشخص من خلالها إلى تغيير سلوكه حتى يتوافق مع بيئته قدر الإمكان، ونظرا للأحداث والتغيرات الكبرى في الحياة.

**2.2 الإحباط المهني :** فيعرف بأنه الحالة الانفعالية التي يمر بها العامل حيث يدرك وجود عائق يمنعه من إشباع دوافعه للعمل ( الأجر ، المكانة الاجتماعية، تحقيق الذات )

( بلحسين ونوبيات، 2013، ص 749 )

**3.المصادر السلوكية:** تشير هذه المصادر إلى تصرفات الفرد في بيئة عمله - وهي عبارة عن ردود أفعال خاصة بالموظف سواء كانت هذه التصرفات واعية أو غير واعية، ومن بين هذه السلوكيات نذكر:

**1. الصراع الشخصي:** ويأتي هذا الصراع من ثالث جهات داخل المنظمة أو المؤسسة

والمتمثلة في:

➤ علاقة الرئيس بالمرؤوسين

➤ علاقة المرؤوسين بالرئيس

➤ علاقة الزملاء بعضهم البعض

2. **التصلب في السلوك والتعامل:** إن عدم المرونة في التعامل مع الناس ومواجهة المواقف يعني البحث عما يزعج ويتعب، في حين الكياسة السلوك يترك للشخصية حريتها في النمو السنوي السليم. (بطرس، 2008، ص375).

### 5- الآثار المترتبة على الضغوط المهنية :

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمر وزدت عن القدر المعقول، تركت أثرا سلبيا على الفرد في حد ذاته، وعلى المنظمة، وهذا يعيق الطرفين لبلوغ أهدافهما المرجوة لكن هذا لا ينفى أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط آثار سلبية وأخرى إيجابية، نتائج فعالة، حيث أن المتفق عليه أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن يسهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط آثار سلبية وأخرى إيجابية.

### 1) الآثار الايجابية للضغوط المهنية : تتمثل فيما يلي:

- أ - التعاون والتضافر في الجهود من أجل إيجاد حلول للمشكلات
- ب - زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل
- ج - تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالانجاز.
- د - انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل. (حريم، 2009، ص340)
- هـ - تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة سواء كان هذا الاتصال رسميا أو غير رسمي، حيث تتطلب الضغوط المهنية زيادة في قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة هاته الضغوط. (عمروصفي عقيلي، 2005، ص600)

(2) الآثار السلبية للضغوط المهنية : يترتب على الضغوط المهنية آثار سلبية متنوعة

تشمل الفرد والمنظمة تتمثل في:

### أ- انخفاض الأداء:

إن ارتفاع مستوى الضغوط عن المقدار المناسب أو انخفاضه عنه، ذو تأثير سلبي على أداء العامل، ويؤدي إلى ضعف الأداء وانخفاضه، كما أن مقدار عالي أو منخفض من الضغوط قد لا يكون مثيرا أو مشجعا للأداء في حين أن مقدار مناسب للضغوط يكون مثيرا .

(أحمد ماهر، 2003، ص392)

### ب- الملل:

يقصد به اضطرار الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه، والضغط يخلق حالة من الملل أو السأم لدى الفرد نتيجة الظروف الخارجية للعمل، والوضع الاجتماعي والشخصي، مما يقلل انتباهه وانجذابه للفرد نحو عمله. (خضير 2009، ص3)

### ج- التعب:

يعرفه فيرنون بأنه مجموع نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل حيث عادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق، والضيق الشديد واضطراب في الحالة الانفعالية للفرد مما يؤدي إلى انخفاض أدائه نتيجة لتعرضه للضغوط الناتجة عن بيئة العمل الخارجية أو الناجمة عن طبيعة الفرد ذاته.

### د- التغيب:

الفرد في عمله، تعتبر مشكلة التغيب مشكلة هامة، وتكون مرتبطة بطبيعة الأعمال والمواقف التي يمر بها. حيث يميل الفرد إلى التأخر عن العمل شيئا فشيئا إلى أن يتغيب تماما. وذلك نتيجة العمل تماما، كما أنها تخلق حالة من حالات دوران لعمل. الإرهاق والملل أو عدم الرضا عن العمل، حيث إذا تعددت حالات الغياب يؤدي إلى توقف العمل تماما، كما أنها تخلق حالة من حالات دوران العمل ( ديفيد فونتانا، 2009، ص37)

هـ - مشكلات صحية:

حيث أن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد عن قدرته على التحمل، قد يصيبه بأمراض صحية خطيرة مثل: الصداع المستمر، الذبحة الصدرية، وعدم انتظام معدلات نسبة الكوليستيرول في الدم. القلب، أمراض الكبد والرئة، أم أرض الجهاز العصبي المختلفة، ارتفاع ضغط الدم، زيادة نسبة الكوليستيرول في الدم.

(محمود فتحي عكاشة، 1999، ص90)

6- أساليب مواجهة الضغوط المهنية :

تتعدد أساليب مواجهة الضغوط فهناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع الضغوط كالاتجاه إلى الله، وقراءة القران و الدعاء، وهناك أساليب خاصة بأنواع معينة من الضغوط و مهما كان الأسلوب المتبع لمواجهة الضغوط فيجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:  
أ- أن يتوافر في استخدام أي أسلوب من أساليب مواجهة الضغوط صفة الخصوصية لأن بين الأفراد الأسلوب الذي يصلح لفرد ما قد لا يصلح لفرد آخر، و ذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة بين الأفراد.

ب - أن تكون أساليب مواجهة الضغوط مبينة على أساليب تفضيلات الشخص بدلا من أن تكون مفروضة عليه.

ج - لا بد أن تتعدد أساليب مواجهة الضغوط و ذلك نظرا لتعدد أبعاد الضغوط من حيث العاطفية و الاجتماعية. الأساليب و النتائج، و هذه الأساليب لا بد أن تجمع بين أنشطة الفرد العقلية و البدنية والعاطفية والاجتماعية.

د - أن تتسم أساليب مواجهة الضغوط بالمرونة بمعنى أن تكون قابلة للتعديل و التكيف بما يلاءم ظروف الفرد والمنظمة التي ينتمي لها. (محمد بن حمد الهيجان، ص2 )

1. الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط:

2-1- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم، تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيههم لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد وهذا يمكن أن يشيع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى.

2-2 تصميم وظائف ذات معنى :

تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد فيه الموظف أية متعة في أداءه للعمل المنوط به، وينقلب العمل إلى روتيني وممل، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من إنعدام حرية التصرف فيها وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تقوم بالعديد من الأنشطة والمهام كما تتيح مقدار مناسباً من السلطة للأداء. (محمود سليمان العميان، 2005، ص170)

2-3 إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:

تعاني المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تتبع من تغيرات في هياكل الوظائف والعلاقات والسياسات و الإجراءات، ويؤدي هذا التغيير إلى إلقاء مزيد من الضغوط على العاملين، ويمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط:

مثلاً إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف، أو دمج وظائف أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين أصغر من الحجم، أو إنشاء وظائف مثل: مساعد مدير، مكنها هيكل المقررات الوظيفية التي تتناسب مع حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية أن تحل المشاكل ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات، الدورات المستديمة، والنظر في هيكل المقررات الوظيفية التي تتناسب مع حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية.

(عويد سلطان المشعان، 1994، ص32)

## الفصل الثالث: الصحة النفسية

### تمهيد

- 1- تعريف الصحة النفسية
- 2- المفاهيم المقارنة لصحة النفسية
- 3- مظاهر الصحة النفسية
- 4- عوامل الصحة النفسية
- 5- أهمية الصحة النفسية
- 6- أهم النظريات المفسرة لصحة النفسية

### خلاصة الفصل

تمهيد :

تعد الصحة النفسية أحد الفروع الأساسية في علم النفس الصحة ومن أبرز ميادين بحثه في العصر الحالي، فالصحة النفسية كمجال للدراسة تناولها كل عالم حسب إطاره النظري وتخصصه، لذلك تعددت المفاهيم و التعاريف من عالم إلى آخر في مجال علم النفس وهذا ما حاولنا حصره من خلال هذا الفصل في إطار مفاهيم عامة حول الصحة النفسية.

تعريف الصحة النفسية:

1-1-1-1-1-1 تعريف الصحة لغة: الصحة هي خلاف المرض، وفي الحديث الشريف : نعمتان مغبون فيها الكثير من الناس، الصحة والفراغ ، والصحة في الشيء: سلامته مما يفسده ويبطله (علي بن هادية وآخرون ،1991، ص550 )

1-1-1-2-1-1 تعريف الصحة اصطلاحا: من أهم وأشمل التعاريف للصحة اصطلاحا نجد تعريف المنظمة العالمية للصحة على أنها" هي حالة الرفاهة أو السعادة الجسمية والنفسية والاجتماعية التامة ، وليس مجرد غياب المرض أو العجز أو الضعف. (أحمد محمد عبد الخالق ،2003، ص28-29)

1-1-2-2-1-1 تعريف الصحة النفسية: لقد شاع استعمال بعض مصطلحات علم النفس في العصر الحالي سواء لدى العارفين بها أو لدى العامة من الناس حتى و أن لم تتفق في كثير من الأحيان مع معناها العلمي، ومن بين هذه المصطلحات موضوع دراستنا الصحة النفسية ، ولقد حاولنا فيما يلي توضيح المعنى الحقيقي في حصرنا لأهم التعاريف لدى علماء النفس. وأول من إستهل مصطلح الصحة النفسية العالم أدولف ماير ( A.Mayer ) وقد إستخدم هذا المصطلح ليشير الى نمو السلوك الشخصي و الإجتماعي نحو السوية وعلى الوقاية من الإضطرابات النفسية تعني تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالرضا كما تجعل الفرد قادرا على مواجهة المشكلات المختلفة.

(صالح حسن الداھري، 2005، ص25)

وقد حدد هادفيلد ( Hadfileld ) الصحة النفسية بأنها " : تعبير كامل وحر من طاقتنا الموروثة والمكتسبة وهي تعمل بتناسق فيما بينها في إتجاهها نحو هدف أو غاية شخصية من حيث هي كل.

وعرفها شوبن ( choben ) بأنها قدرة الفرد على أن يعيش مع الناس ويختار حاجاته وأهدافه دون أن يثير سخطهم عليه ، ويشبعها بسلوكات تتفق مع معايير وثقافة مجتمعه.

كما عرفها دانافار تسورت ( danavar tsourt ) بأنها: قدرة الفرد على التكيف الذي يؤدي إلى أقصى حد من السعادة وقدرته على القيام بواجباته المنوطة به في المجتمع .

أما الدكتور منسي فيعرفها بأنها: الحالة التي يتسم فيها الشخص بالخلق القويم والكفاءة والكفاية و الإتزان ،والسلوك السوي وتكامل الشخصية، والقدرة على مواجهة الحياة وضغوطاتها والتغلب على أزماتها .

(نازك عبد الحليم قطيشات ، أمل يوسف التل ، 2009، ص15)

أما لدى العلماء العرب فيعرفها عبد العزيز القويصي بأنها: التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية.

ومعنى التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة هو خلو المرء من النزاع الداخلي أي أن يكون قادرا على الحسم في مشكلاته بناء على فكرة معينة .

(أشرف محمد عبد الغني ، 2001، ص 21 )

ويعرفها حامد عبد السلام زهران بأنها: حالة دائمة نسبيا، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا شخصيا و انفعاليا و إجتماعيا أي مع نفسه ومع بيئته ، ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته و استغلال قدراته وإمكانياته إلى حد أقصى ممكن ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عاديا بحيث يعيش في سلامة وسلام.

(حامد عبد السلام زهران، 1977، ص09)

وفي تعريف عبد المطالب القريطي للصحة النفسية يقول: بأنها حالة عقلية انفعالية إيجابية مستقرة نسبيا، تعبر عن تكامل طاقات الفرد ووظائفه المختلفة وتوازن القوى الداخلية والخارجية الموجهة لسلوكه في مجتمع ووقت، ومرحلة نمو معينة، وتمتعه بالعافية النفسية والفاعلية الإجتماعية . (أشرف محمد عبد الغني ، 2001، ص 23-24)

أما عبد السلام عبد الغفار فيرى بأن الصحة النفسية للفرد هي: حالته النفسية العامة والصحة النفسية السليمة هي حالة تكامل طاقات الفرد المختلفة، بما يؤدي تحقيق وجوده أي تحقيق إنسانيته (عبد المطلب أمين القريطي، 1998، ص27)

أما منظمة الصحة العالمية فتشير في تعريفها إلى أن: الصحة النفسية هي توافق الأفراد مع أنفسهم، ومع العالم عموماً ومع حد أقصى من النجاح والرضا، والإنشراح والسلوك الإجتماعي السليم والقدرة على مواجهة حقائق الحياة وقبولها.

(أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص23)

## 2- المفاهيم المقاربة للصحة النفسية:

2-1- الصحة النفسية والصحة الجسمية : هناك مماثلة بين الصحة النفسية والصحة الجسمية، والحقيقة أن الصحة الجسمية مفهوم أقرب إلى الفهم والتصور، وأكثر تجسيدا، فهو يشير إلى البرء من الأعراض، ويقصد به توافر علامات إيجابية في حالة الصحة النفسية كما أن الصحة الجسمية هي حالة من السعادة الجسمية والنفسية والإجتماعية.

(أحمد محمد عبد الخالق، 2003، ص62)

2-2- الصحة النفسية والتوافق : يرى بعض الباحثين أن الصحة النفسية ماهي إلا دراسة

للتوافق ويعتمد التوافق على مصطلح التكيف بوصفه مفهوماً بيولوجياً، في حين يشير التوافق

في علم النفس إلى حالة الإنسجام والتواءم بين الفرد ونفسه، وبين الفرد وبيئته فالتوافق إما

داخلي نفسي أو خارجي إجتماعي وعليه التوافق علامة من علامات الصحة

النفسية. (أحمد محمد عبد الخالق، 2003، ص63)

2-3- الصحة النفسية والمرض النفسي : الصحة النفسية والمرض النفسي مفهومان لا يفهم

أحدهما إلا بالرجوع إلى الآخر، والإختلاف بين الصحة النفسية والمرض النفسي مجرد إختلاف

في الدرجة وليس في النوع لأن كلاهما يتعلق بالنفس .

(حامد عبد السلام زهران، 1977، ص10)

**2-4- السوية أو العادية:** هي قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع بيئته والشعور بالسعادة وتحديد أهداف وفلسفة سليمة للحياة يسعى لتحقيقها، والسلوك السوي هو السلوك العادي أو المألوف والغالب على حياة معظم الناس، والشخص السوي هو الشخص الذي يتطابق سلوكه مع تفكيره ومشاعره ونشاطه ويكون سعيدا أو متوافقا شخصيا وإنفعاليا وإجتماعيا، وتعتمد السوية على معايير أهمها المعيار الذاتي، المعيار الإجتماعيا، لمعيار الإحصائي، المعيار المثالي. (حامد عبد السلام زهران، 1977، ص11)

**2-5- الصحة العقلية :** هي تكيف عقل المرء تكيفا صحيحا مع مجتمعه، نتيجة لتوافر عوامل جسدية ونفسية و إجتماعية متشابكة".

والواقع أن الأطباء وجمهور الناس، لم يدركوا إدراكا كاملا حقيقة الترابط الوثيق للصحة العقلية والظروف الإجتماعية إلا في الصدر الأول من القرن العشرين .

(هبة محمد عبد الحميد، 2009، ص117)

**2-6- التكيف :** يعد التكيف مفهوما بيولوجيا في الأصل، فالعضوية القادرة على التلاؤم مع شروط البيئة الطبيعية ومفاجأتها تستطيع الإستمرار في البقاء، والتي تفشل في التلاؤم فمصيرها إلى الفناء، ولأن علم النفس ينظر إلى موضوعاته من زاويتين أساسيتين بحيث يعنى بدراسة الوظائف النفسية المختلفة التي تظهر لدى الإنسان، وكما يهتم بدراسة الإنسان من حيث هو كل يعمل، لذلك فالتكيف هو عملية ديناميكية لتفاعل الفرد مع المحيط تستهدف إقرار التوازن بين الفرد من جهة والمحيط من جهة أخرى.

(عطا الله فؤاد، 2009، ص21)

ويمكن تعريف التكيف بأنه العملية التي من خلالها يعدل الفرد بناءه النفسي أو سلوكه ليستجيب لشروط المحيط الطبيعي و الإجتماعي ويحقق لنفسه الشعور بالتوازن والرضا وتبدأ عملية التكيف حين يشعر الشخص بضغط ينجم عن وضع معين وينتهي حين ينجز الشخص السلوك الذي يستطيعه في مواجهة ذلك الضغط. (نفس المرجع السابق، ص21)

### 3- مظاهر الصحة النفسية:

كغيره من مفاهيم علم النفس، تعد الصحة النفسية مفهوماً إفتراضياً لا يمكن الإستدلال على وجوده إلا من خلال بعض الأنماط السلوكية التي تصدر عن الفرد فهي تمكننا من تحديد مظاهر هذه الحالة النفسية ومعرفة درجاتها ومدى التمتع بها وفيما يلي سنتناول أهم مظاهر الصحة النفسية.

#### 3-1- التكامل النفسي:

ويقصد بالتكامل النفسي أن تنتظم الأداءات الوظيفية لمختلف جوانب الشخصية وطاقاتها الجسمية العقلية والمعرفية، والمزاجية و الإنفعالية و الإجتماعية في كل موحد و اتجاه واحد بمعنى أن تعمل في تناسق وتآزر حيث يكمل كل جانب منها بقية الجوانب ولا يطغى عليها أو يتعارض معها، من ثم يتحقق التوازن بين القوى النفسية للفرد والإنسجام فيما بينها فيسعى الفرد بكامل طاقاته لإشباع دوافعه البيولوجية وتحقيق حاجاته المختلفة و الإجتماعية دون شعور بالتضارب أو الإختلال أو النقص أو الذنب أو الحرمان لهذا فالشخص المتمتع بالصحة النفسية السليمة هو شخص متكامل نفسياً أي أنه يستخدم كامل طاقاته، فتعمل دوافعه و انفعالاته وقيمه و اتجاهاته و أفكاره لتحقيق وظائفها من جانب وأهدافه من جانب آخر. (عبد المطلب أمين القريطي، 1998، ص61-62)

#### 3-2 التوافق النفسي:

يقودنا مفهوم التكامل النفسي إلى مظهر آخر من مظاهر الصحة النفسية وهو يتضمن شقين هما: اتزان الفرد مع نفسه أو تناغمه مع ذاته بمعنى مقدرته على مواجهة وحسم ما ينشأ داخله من صراعات ويتعرض له من إحباطات، ومدى تحرره من التوتر والقلق الناجم عنها ونجاحه في التوفيق بين دوافعه المختلفة، ثم انسجام الفرد مع ظروف بيئته المادية والإجتماعية عموماً بما فيها من أشخاص آخرين وعلاقات وعناصر، ومجالات وموضوعات وأحداث ومشكلات. (عبد المطلب أمين القريطي ، 1998 ، ص64)

### 3-3- الإلتزان الإنفعالي:

وتعني بالإلتزان الإنفعالي تلك الحالة الشعورية السوية التي يبدي فيها الفرد استجابة انفعالية مناسبة لطبيعة الموقف أو المثير الذي يستدعي هذه الإنفعالات سواء من حيث نوعية الإستجابة أو شدتها أو ثباتها بالنسبة للمواقف الواحدة والمثيرات المتشابهة ومن مظاهر الإلتزان الإنفعالي الإعتقاد على النفس والثقة. (نفس الرجع السابق، ص65-66)

### 3-4- ضبط النفس والتحكم في الذات:

إن الإلتزان الإنفعالي يتعلق بمدى الملائمة والتوافق بين كل من الإستجابة الإنفعالية التي تصدر عن الفرد والمنبهات أو المثيرات التي يتعرض لها، لكن ضبط أو التحكم في الذات يعني مقدرة الفرد على ضبط أو كف أو قمع إندفاعاته ورغباته، والتحكم في مشاعره و انفعالاته وتصرفاته وكبح جماح أهوائه ونزعاته بإرادته الذاتية. (نفس الرجع السابق، ص66)

### 3-5- رضا الفرد عن ذاته وتقبلها وتحقيقها:

يندرج ضمن هذا المظهر عنصرين أساسيين هما:

### 3-5-1- فهم الفرد لذاته وتقديرها وتقبلها: ويعني ذلك أن يفهم الفرد نفسه ويقيمها تقييماً

موضوعياً، فيعرف مواطن قوته ومواطن قصوره ثم يتقبلها، وتعكس قدرته على فهم نفسه وبشكل موضوعي وواقعي مدى تقديره لمبدأ الفروق الفردية، وتكوين مفهوم موضوعي عن ذاته وهويته. (عبد المطلب أمين القريطي، 1998، ص67)

### 3-5-2- تحقيق الذات: ينبغي أن لا يعرف الفرد ذاته ويرضى عنها ويستسلم لسلبياتها وإنما

إلى جانب معرفته بذاته يجب عليه العمل بشكل إيجابي على تنمية ما تتمتع به هذه الذات من إستعدادات وطاقات وعليه تحسين وإستثمار ما لديها من إمكانيات وقدرات إلى أقصى ما يمكن بلوغه من فوائد لذاته ولمجتمعه، وكل ذلك يؤدي الى شعوره بالنجاح والإنجاز، ويزيد من إحساسه بالكفاءة والثقة في النفس ويجنبه مشاعر الإحباط والفشل والشعور بالنقص. (عبد المطلب أمين القريطي، 1998، ص68)

### 3-6 إيجابية الفرد وتحمل مسؤولية أفعاله:

إن إيجابية الفرد ومقدرته على المواجهة الفعالة للمواقف والمشكلات التي تزخر بها الحياة وتركيزه على إيجاد حلول لهذه المشكلات، ومدى صلابته في التصدي للعقبات التي تحول دون بلوغ غاياته وأهدافه، بالإضافة إلى قدرته على تحمل المسؤولية الشخصية والاجتماعية لقراراته وأفعاله وتصرفاته، تكشف عن مدى نضجه الإنفعالي والاجتماعي والإعتماد على نفسه في تصريف أمور حياته ومن تم تكتمل صورة هذا المظهر من مظاهر الصحة النفسية.

(نفس الرجع السابق، ص 69)

### 3-7- الشعور الإيجابي بالسعادة مع النفس والآخرين:

غالبا ما يشعر الفرد المتمتع بالصحة النفسية السليمة بالطمأنينة والسعادة والإبتهاج والفرح وبالراحة النفسية والسكينة والتسامح إزاء الذات والآخرين، كما يبدي شعورا بالأمل والتفاؤل مما يؤثر بشكل إيجابي وفعال على معنوياته ويعطيه مزيدا من الدافعية لبذل الجهد والنشاط عموما وإشباع حاجاته النفسية الأساسية والإقبال على الحياة وإدراك قيمتها وتقديرها حيث يرى أن فيها ما يجب الكفاح لأجله وعليه تعد مقدرته الفرد على بناء الروابط الأسرية المتينة وعلى الإسهام بدور إيجابي في المناسبات الاجتماعية وعلى إقامة وتكوين علاقات إنسانية وصدقات ناجحة مع الآخرين والإندماج مع الآخرين في محيط السكن والدراسة والعمل والتي تشبع حاجاته إلى الإلتناء وتقدير الآخرين لذلك فإستمتاعه بهذه العلاقات يعد سندا وجدانيا هاما ومقوما أساسيا من مقومات الصحة النفسية. (نفس المرجع السابق، ص 70)

### 3-8- نجاح الفرد في عمله والرضا عنه:

إن إقبال الفرد على العمل وتركيز إنتباهه أثناءه وبذل الجهد، والإنتاجية العالية، والنزوع إلى الإستقرار في العمل وحسن إستخدام الآلات والأدوات ونجاحه في إقامة علاقات طيبة مع زملائه ورؤسائه، دلائل على مدى نجاح الفرد في مهنته ورضاه عنها مما يشعره بإشباعه لحاجاته المادية والنفسية والاجتماعية كما يعد من أهم مقومات التوافق المهني والذي يعبر عن سلامة صحته النفسية. (عبد المطلب أمين القريطي ، 1998 ، ص 71-72)

## 3-9- تبني إطار قيمي إنساني:

في الغالب يهتدي الفرد المتمتع بالصحة النفسية في تصرفاته وعلاقاته ومعالجته القضايا والمشكلات إلى فلسفة واضحة أو إطار مرجعي إنساني من المعتقدات والقيم والاتجاهات ثابت ومستقر نسبيا، وفي الكثير من الأحيان يشعر بأن هذا الإطار نابع من داخله فهو ليس مكرها أو مجبرا عليه، فهو يوازن من خلاله بين أهدافه الشخصية والمعايير والالتزامات الاجتماعية وينظر إلى الآخرين ومصالحهم مثلما ينظر إلى نفسه ومصالحه بعمق وإعتبار، وهو يلتزم بالقيم الدينية والأخلاقية الواجبة في تعاملاته وعلاقاته المتبادلة مع الآخرين ويراعي مشاعرهم ويحترم حقوقهم ويضحى من أجلهم ويتجنب ما يؤذيهم . (نفس المرجع السابق، 1998، ص71-72)

## 3-10- السلوك العادي والخلو من الأعراض المرضية:

يعد السلوك العادي بشكل مألوف ما يتقبله المجتمع ويتفق مع المعايير والمطالب الاجتماعية أحد أهم مظاهر الصحة النفسية، وكذلك الخلو النسبي من الأنماط والأساليب السلوكية الشاذة والأعراض المميزة لأشكال الإضطرابات النفسية والعقلية التي تعوق الفرد عن المشاركة بشكل عادي في الحياة الاجتماعية وتحد من تفاعله الاجتماعي والحياة مع الآخرين بشكل طبيعي: كالقلق الشديد والوساوس والمخاوف وغيرها، لكن الخلو النسبي من الأعراض المرضية لا يعني غيابها تماما بقدرما يعني الحيوية والواقعية والمرونة والشعور بالسعادة والإيجابية والأمن والثقة وغيرها من مظاهر الصحة النفسية السليمة على الفرد أكثر من التصلب والجمود والتوهم والشعور بالتعاسة واللامبالاة والخوف والقلق الشديد وغيرها من المظاهر السلبية، ذلك أن الكمال أو الخلو التام لأي فرد من جميع الأعراض المرضية أمر يكاد لا يكون موجود ومستحيل التحقيق ، فهناك درجات متفاوتة من حيث ما يتمتع به الفرد من صحة نفسية مثلما هو الحال بالنسبة لصحته الجسمية. (نفس المرجع السابق ، 1998، ص72)

4- العوامل المؤثرة في الصحة النفسية :

أ- الأسرة : يقول علماء النفس أن الرجل هو امتداد لطفولته فالطفولة السوية تؤدي إلى رجل سوي و الأسرة هي التي تضع نواه وأسس سليمة شب لنا العاملين الأسوياء وقد يعاني العاملين من عدم القدرة على التوافق الحسن نتيجة ما اكتسبه من داخل أسرهم من صفات سلوكيه شاذة كعدم تحمل المسؤولية عدم احترام المواعيد عدم المحافظة على النظام الأنانية المفرطة ومثل هذه الصفات كفيله أن تحول بين العاملين وبين نجاحهم في عملهم فالعام الذي لا يتحمل المسؤولية أو لا يحترم مواعيد عمله أو لا يحافظ على النظام العمل الذي يحدد سير العمل لا يمكن أن يكون عاملا ناجحا مما يترتب عليه سوء تكيفه مع عمله وبالتالي يؤدي إلى سوء صحته.

ب- المدرسة: العامل الذي عاش في طفولته عددا من السنوات في مدرسه يسودها جو من النظام والانضباط والحرية والديمقراطية يقوده معلمون رأي فيهم نماذج للإخلاص والجدية وحب العمل سيثب دون شك متحليا بهذه الصفات الصالحة التي تجعل منه إنسانا ناجحا في عمله مما يدعم صحته النفسية اما الذي تربي في مدرسه يسودها الفوضى والاضطراب والتسيب وعدم الاحترام العمل سيكون نصيبه الفشل في عمله وسوء التكيف معه نماء اكتسبه في مدرسته من صفات سيئة وهذا مما يؤثر على سوء صحته النفسية.

ت- **طبيعة العمل:** لقد ثبت أن طبيعة العمل الذي يمارسه العامل من العوامل التي تؤثر على سلوكه فهناك من يضطر العامل فيها إلى التعامل مع أشخاص سيء السلوك كمن يتعامل مع المجرمين والمنحرفين وهناك مهن يتعامل فيها الفرد مع أشخاص من بيئات اجتماعية معينة كسائق العربة الكارو مثلا مثل هذه المهن تؤثر على سلوك العاملين فيها تأثيرا سيئا مما يجعل قادرا غير قليل من سلوكهم غير سوي وهذا بدوره يؤدي إلى سوء تكيفهم وبالتالي إلى سوء صحتهم النفسية وهناك مهن أخرى تدرب العاملين فيها على الصبر والدقة والنظام وتعودهم على الأحكام الموضوعية في حياتهم مثل هذه الصفات الحميدة كفيلة بان تجعل سلوكهم سلوكا حميدا يساعدهم على التكيف.

ث- **ظروف العمل:** لكل عمل ظروفه الخاصة به فمن الأعمال ما يؤدي إلى مكان نظيف مكيف الهواء ومنها ما يؤدي إلى مكان شديد الحرارة ومنها ما يؤدي في مكان جوه مليء بالشوائب والأتربة فإذا كانت ظروف العمل صعبة وغير مناسبة للفرد لحالته الصحية فإن هذا سيؤدي إلى عدم الارتباط بهذا العمل وعدم حبه له وكذا عدم الرغبة في بدل الجهد فيه مما يؤثر تأثيرا سيئا على سلوك العامل وعلى صحته النفسية والعكس صحيح.

ج- **القيم المرتبطة بالعمل:** إن اتجاهات أفراد المجتمع نحو عمل معين له تأثير القوي على سلوك العاملين فيه وعلى صحتهم النفسية إذا نجد أن العامل في أعمال تقابل بالاحترام وتقدير الآخرين يسعدون بهذا العمل ويرضون عنه ويسلكون السلوك الذي يتناسب مع مكانتهم الاجتماعية كالمهندسين والقضاة والأطباء ورجال الأعمال وكبار الموظفين، أما الذين يعملون أعمال لا تقابل بالتقدير والاحترام كمن يعملون في الأعمال اليدوية وصغار الموظفين فإن هذا ما يجعلهم غير سعداء بهذا العمل وغير راضين عنه مما يؤثر تأثيرا سيئا على تكيفهم وصحتهم النفسية.

د- **حاجات العاملين ومدى إشباعها:** مما لا شك فيه أن سلوك الأفراد وصحتهم النفسية يتأثران بمدى إشباع حاجاتهم فالعامل الذي لا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية لانخفاض أجره مثلا تكون مشكلاته السلوكية كثيرة منها عدم القدره على التركيز في عمله وسخطه على هذا العمل وتصرفاته حيث يكون كل اهتمامه منصبا على البحث عن وسيلة مشروع لإشباع هذه

الحاجات التي يعجز عن إشباعها هذا بجانب إحساسه بالإحباط والفشل مما يؤدي إلى العدوان أو الانطواء أو عدم المبالاة في عمله وهذا من سمات سوء الصحة النفسية إما العمل الذي يمكن إفراده من إشباع حاجاتهم البيولوجية والنفسية والاجتماعية فانه قطعاً سيؤدي إلى رضاهم وسعادتهم وبالتالي سيكون له دوره الهام في تدعيم صحتهم النفسية.

(عويد سلطان مشعان، 1993، ص 332-339)

**5- أهمية الصحة النفسية :** إن السعي في البحث والدراسة في مجال الصحة النفسية يحمل في طياته العديد من الفوائد بالنسبة للفرد وتطور المجتمع فبدون تحقيق الصحة النفسية للأفراد والجماعات تختلط الأدوار وتعاق الأداءات وبذلك تظهر أهمية الصحة النفسية للفرد وللمجتمع والتي سنوردها فيما يلي:

**5-1- أهمية الصحة النفسية بالنسبة للفرد:**

**5-1-1- الصحة النفسية تمكن الفرد من مواجهة المشكلات:**

الفرد الذي يتمتع بصحة نفسية سليمة تجعله يسعى إلى البحث وراء الحلول لإشباع دوافعه حتى لا يكون عرضة للإرهاق، كما يسعى أيضاً للتقليل من صراعاته الداخلية أو الخارجية والقلق الذي ينشأ عن عدم تحقيق دوافعه.

**5-1-2- الصحة النفسية تمكن الفرد من النمو الاجتماعي السليم:**

إن الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية السليمة والهدوء في تصرفاته مع الآخرين مما يؤدي إلى تقبلهم له، كما يكون قادراً على تكوين العلاقات الاجتماعية والتفاعل الجاد مع الآخرين سواء الأسرة أو العمل أو المجتمع الذي يعيش فيه.

**5-1-3- الصحة النفسية تمكن الفرد من التعليم الجيد:**

إن من شروط التعليم الجيد التركيز والإتزان الإنفعالي والخلو من الإضطرابات النفسية والشخصية، مثل هذه الخصائص لا تتوفر إلا لدى الأشخاص الأسوياء المتمتعين بصحة نفسية جيدة، فهم أقدر من غيرهم على إكتساب الخبرات والتعلم، أما المضطرب نفسياً حتى ولو كان على درجة عالية من الذكاء فان قدرته على التحصيل تقل بسبب هذه الإضطرابات.

### 5-1-4- الصحة النفسية تساعد الفرد على النجاح المهني:

كثيرا ما يعمل الفرد المتمتع بالصحة النفسية على تحقيق ذاته والرقى بها، وهذا لا يكون إلا بإتقانه لعمله حتى يحقق فيها أعلى مستوى من النجاح في حياته المهنية كما أن الصحة النفسية بالنسبة للعامل تعد من أهم الصفات العمال الذين يطمحون لتولي الأعمال القيادية .

### 5-1-5- الصحة النفسية تدعم الصحة البدنية:

إن الصحة النفسية والإستقرار النفسي يساعدان الفرد على تدعيم صحته البدنية والصحية فهناك علاقة وثيقة بين الصحة البدنية، فالكثير من الإضطرابات النفسية تظهر على هيئة أعراض مرضية جسدية كما أن الإضطراب النفسي والإنفعالي قد يؤدي إلى ظهور أشكال مختلفة من الأمراض الجسدية كضغط الدم، مرض السكر، قرحة المعد، وغيرها من الإضطرابات التي تؤثر على حالة الفرد الصحية والبدنية.

(عبد الحميد محمد شاذلي، 1999، ص27-28)

### 5-1-6- الصحة النفسية تساعد الفرد على تحقيق إنتاجيته وزيادة كفايته:

لا شك أن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يرى في نجاحه وزيادة إنتاجيته تحقيق لذلك فيشعر بكينونيته في المجتمع، في حين تؤثر الإضطرابات النفسية والإنفعالية على إنتاجية الفرد وتقلل من مستوى أدائه، وتخفف روحه المعنوية .

(نازك عبدالحليم قطيشات ، أمل يوسف التل ، 2009 ، ص23)

### 5-2- أهمية الصحة النفسية بالنسبة للمجتمع:

#### الصحة النفسية تقلل من المنحرفين والخارجين على نظام المجتمع:

إن الأفراد المتمتعون بالصحة النفسية في المجتمع يسلكون السلوك الذي يتوافق مع قيم وعادات وتقاليد المجتمع ولا يخرجون عن نظام المجتمع ومعاييره مما يقلل من نسبة الانحراف والسلوكيات العدوانية التي تهدد المجتمع وتسبب له الإنهيار والتدهور .

(عبد الحميد محمد شاذلي، 1999، ص30)

### 5-2-2-الصحة النفسية تؤدي إلى إختفاء الظواهر المرضية من المجتمع:

كلما تمتع أفراد المجتمع بالصحة النفسية كلما قلت واختفت الظواهر السلوكية المرضية المتفشية في المجتمع كالإدمان على المخدرات، الإنحرافات الجنسية، السرقة، القتل، ولقد أثبتت الدراسات والبحوث العلمية أن من أسباب إنتشار العادات والظواهر المرضية والسلوكية في المجتمع هو إصابة بعض أفراده بالإضطرابات النفسية والإنفعالية لذلك يلجؤون لمثل هذه السلوكات هرباً من واقعهم المضطرب ومن المشكلات التي تحيط بهم وعدم توافقيهم وتقبلهم لواقعهم المعاش.

### 5-2-3-الصحة النفسية تؤدي إلى زيادة التعاون بين أفراد المجتمع:

إن المجتمع الذي يسود أفراداه الصحة النفسية يكونون أقدر على التعاون والتماسك والتفاعل والتكافل والتآلف لتحقيق أهداف هذا المجتمع ورفقيه، كما أنه يقل فيه الصراع الطبقي وتبذل أقصى الجهود وتستخدم القدرات إلى أقصى حد ممكن لتحقيق رفايته وازدهاره.

(عبد الحميد محمد شانلي، 1999، ص30-31)

### 6-أهم النظريات المفسرة للصحة النفسية:

#### 6-1-التحليل النفسي والصحة النفسية:

بأن القدرة على الحب والحياة هما معيار الصحة يرى فرويد ( Freud ) النفسية فالإنسان السليم نفسياً هو الإنسان الذي تمتلك (الأنا) لديه القدرة الكاملة على التنظيم والإنجاز، ويمتلك مدخلا لجميع أجزاء (الهو) ويستطيع ممارسة تأثيره عليه، ولا يوجد هناك عداء طبيعي بين (الأنا) و(الهو)، بل هما ينتميان لبعضهما البعض ولا يمكن فصلهما في حالة الصحة، ويمثل (الأنا) الأجزاء الواعية والعقلانية من الشخص، في حين الدوافع والغرائز اللاشعورية في (الهو) حيث تنمرد وتتشق في حالة العصاب (الإضطراب النفسي) وتكون في حالة الصحة النفسية مندمجة بصورة مناسبة، كما إن هذا النموذج يضم (الأنا) في حالة الصحة النفسية تكون القيم الأعلى وهنا يفترض فرويد ( Freud ) الأخلاقية العليا للفرد إنسانية ومبهجة، في حين تكون في حالة العصاب مثارة ومتيهجة من خلال تصورات أخلاقية جامدة ومرهقة وبناء على ذلك يظهر أن التحليل النفسي يأخذ القيم بعين الإعتبار، فهو يحدد قيماً معينة، تعد من وجهة نظر

التحليل النفسي من ضمن الكفاءات النفسية التي يفترض قد لاحظ وجود أن يسعى الإنسان إلى تحقيقها، فمن الشائع أن فرويد ( Freud ) نقص في الإنجاز أو الكفاءة عند المضطربين بحيث يكون هؤلاء منهمكين مستنزفين في الكبت والإسقاط والأحكام المسبقة إلى درجة تقل معها فرصتهم في الحياة الفعالة، وبهذا المعنى يكون العصاب الوسيط بين الصحة و المرض ويشكل تقييدا جزئيا لمجالات متفرقة من الحياة وبالتالي لا يشكل نمط حياة العصابي أمرا مرضيا، غير أنه من خلال تشويبه أو تقييده الكمي لواحد من جوانب الحياة وممارستها لا يمكن إعتبره أمرا سليما أو صحيا . (سامر جميل رضوان، 2009، ص35)

كما أشارت نظرية فرويد الكلاسيكية إلى وجود فروق بين الجنسين في الصحة

## 6-2- علم النفس الفردي والصحة النفسية:

عن التحليل النفسي يختلف علم النفس الفردي والذي يمثله أدلر ( Adler ) العصاب شكلا التقليدي حول معيار الصحة النفسية فقد، إعتبر أدلر ( Adler ) خاطئا من أسلوب الحياة والتشوذ الإجتماعي وإنطلاقا من الاستنتاج الذي توصل أن المجتمع يشكل بنية أساسية للمخلوق الإنساني لا يمكن إلغاؤها إليه أدلر ( adler ) أو إبطالها، فقد حدد علم النفس الفردي مصطلح (الشعور الجماعي) معيار للصحة النفسية وللتفريق بين العصاب (الإضطراب النفسي) والسواء، و استنادا إلى ذلك يعد السلوك النافع للمجتمع سلوكا صحيا وتوجد ثلاثة مجالات حياتية تعبر الصحة النفسية عن نفسها من خلالها وهي الثنائيات التالية: (الحب / الشراكة - العمل / المهنة - المجتمع / الصداقة) . (نفس المرجع السابق، 2009، ص37)

## 6-3- السلوكية والصحة النفسية:

تدور النظرية السلوكية حول عملية التعلم، وتعتبر المادة بمثابة المفهوم الأساسي في نظريتهم عن السلوك، وهي محور الشخصية، ولذلك السلوكيون ينظرون إلى الإنسان كتنظيم معين من عادات إكتسابها أو تعلمها ويؤكدون في نظريتهم على أهم العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد في أثناء نموه والإضطراب الإنفعالي الإجتماعي عند السلوكيين هو نتيجة عامل من العوامل . أما الصحة النفسية السليمة عند السلوكيين فهي إكتساب الفرد لعادات مناسبة ويقصد بها تلك التي تناسب مع البيئة التي يعيش فيها الفرد، وهي العادات التي يتقبلها أفراد المجتمع وإستحسنوا إكتسابها لأبنائهم، لأنها تساعد الفرد على أن يحيا حياة فعالة ناجحة مع الآخرين من خلال مواجهة مختلف المواقف وفي هذه الحالة هو ذو صحة نفسية سليمة، وإن فشل في إكتساب هذه العادات أو إكتسب عادات لا تتناسب مع ما إتفق عليه المجتمع من عادات فهو في صحة نفسية سيئة أو مضطرب إنفعاليا، وهكذا فالمحك المستخدم هنا للحكم على صحة الفرد وهو محك إجتماعي لأن النظرية السلوكية تعتبر البيئة من أهم العوامل التي تعمل على تكوين الشخصية . (عبد السلام عبد الغفار ، 2007، ص33-38-39)

## 6-4- الوجودية والصحة النفسية:

يعتمد المنحى الوجودي في علم النفس على المنحى الفينومونولوجي في نظرتة إلى الإنسان ولعل أبسط تعريف لهذا المنحى وهو ما يسوقه لينج ( ling ) حيث يقول ( الفينومونولوجية الإجتماعية هي ذلك العلم الذي يدرس خبرتي وخبرة الآخرين، والعلاقة بين خبرتي عنك وخبرتك عني، ويهتم كذلك بدراسة سلوكك وسلوكي كما أخبره، وسلوكي كما تخبره أنت ويصف هؤلاء المفكرون إنسان القرن العشرين في عمله و اغترابه بأنه (غريب عن الله وغريب عن الآخرين وغريب عن نفسه ) ( عبد السلام عبد الغفار ، 2007، ص40)

ويدفعه الإطار الإجتماعي الذي يعيش فيه إلى إدراك هذه العزلة الوجودية أو الإغتراب الوجودي، إلى وقوعه صريحا للقلق الوجودي ومن تم إلى الإضطراب النفسي، إذ يعيش إنسان القرن العشرين في إطار اجتماعي حدد له مآله ومستويات طموحه وحدد له حاجاته وما ينبغي إشباعه وما لايجب إشباعه، وحتى إن بدا للفرد أنه إختار ما يود عمله، فهو لم يختار سوى ما يفرضه عليه الإطار الإجتماعي، ومعنى ذلك أنه يدرك إمكاناته، وأن يكون حرا في تحقيق ما يريد وبالأسلوب الذي يختاره، وأن يدرك نواحي ضعفه وأن يتقبلها وأن يكون مدركا لطبيعته هذه الحياة بما فيها من متناقضات والتي تعد سمة من سمات الحياة، وعليه أن ينجح في الوصول إلى تنظيم معين من القيم يكون بمثابة إطار له في حياته، ولن يحدث ذلك إلا إذا واجه الإنسان نفسه بصدق وأمانة. (حامد عبد السلام زهران، 2007، ص41-42)

#### 6-5- الإنسانية والصحة النفسية:

يرى أصحاب هذا المذهب أن الإنسان في نشاط مستمر وهادف أي أن مايدفعه إلى النشاط رغبته في تحقيق أهداف معينة، وقد ظهرت عدة مصطلحات جديدة تعبر عن هذه الأهداف مثل: تحقيق الذات - الوجود - التلقائية - النمو - الإبتكار.... وغيرها وكلها تحمل معنى التطور وتحقيق الإمكانيات التي زود بها الإنسان وعليه يقوم هذا المنحى على أسس تختلف عن تلك التي تقوم عليها النظريات التقليدية، ويقدم نظرة متفائلة عن الإنسان وحياته ومستقبله، ويرى أن الإنسان كائن حي خير بطبيعته، فالفرد في نظرهم حر يختار من الحياة الأسلوب الذي يتناسب معه والذي ينفرد به من غيره، وهو في سعي دائم المعرفة معنى حياته ومعنى وجوده وقد يكون هذا المعنى في صورة هدف يسعى إليه أو قيم حيث لها دور كبير يلتزم بها. (حامد عبد السلام زهران، 2007، ص46-47)

وتحتل مرتبة أساسية في التنظيم الدافعي له والفرد لن يشعر بمعنى الحياة إذا لم يكن قادرا على تحقيق أهدافه أو حرا في إختيار القيم التي تناسب معه والتي يلتزم بها فيما بعد لذلك الصحة النفسية لدى أصحاب هذا المنحى تعني الحالة النفسية لمن إستطاع أن يصل في حياته إلى

مستوى متكامل من الإنسانية، حيث هناك عدد من المؤشرات والدلائل التي تحدد معنى الإنسانية الكاملة منها: حرية الفرد، القدرة على التعاطف مع الآخرين، حبه لهم، الإلتزام بالقيم العليا كالحق، الخير، الجمال وكل هذا يعد تعبيراً عن الصحة النفسية السليمة. (حامد عبد السلام زهران، 2007، ص48-49)

من خلال النظريات المفسرة للصحة النفسية يتضح بأن كلها تتمحور حول الفرد وإمكاناته وقدراته في تحقيقها، فمدرسة التحليل النفسي ركزت على قدرة الشخص على منح الحب والعمل المنتج والفعال، والسلوكيين أجمعوا على قدرة الإنسان على اكتساب عادات تتناسب مع البيئة التي يعيش فيها الفرد وتتطلبها هذه البيئة، في حين رأى الوجوديون تحقيق الصحة النفسية يكمن في اختيار الفرد لقيم تحدد إطاره في الحياة وتعطي معنى لها، أما أصحاب الإتجاه الإنساني فأسندوا الصحة النفسية في مدى تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقاً كاملاً.

## خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل ضبط مفهوم الصحة النفسية من منظور علماء النفس خاصة وتعرضنا لبعض المفاهيم المتداخلة مع مفهوم الصحة النفسية من أجل رفع اللبس والغموض حولها، وإقتصرت هذه المفاهيم حول: (الصحة الجسمية - التوافق - المرض النفسي - السوية -الصحة العقلية - التكيف)، ومن أجل تجسيد ماهية الصحة النفسية تطرقنا العوامل المؤثرة فيها ومظاهرها وأهميتها والنظريات لنبين ضرورة دراسة الصحة النفسية للفرد والجماعة و بصفتها فرع من فروع علم النفس، ومن أجل إبراز أهمية الصحة النفسية قمنا بتفسيرها وفقا لما جاءت به أبرز نظريات علم النفس، وإن كانت هذه التفسيرات متداخلة ومتكاملة.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

### تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- حدود الدراسة
- 3- مجتمع الدراسة وعينة الدراسة
- 4- خصائص عينة الدراسة
- 5- أدوات الدراسة
- 6- الدراسة الاستطلاعية
- 7- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية
- 8- خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
- 9- إجراءات التطبيق
- 10- الأساليب لإحصائية المستخدمة في دراسة

### خلاصة الفصل

## تمهيد

بعد التطرق إلى إشكالية الدراسة والتعريف بمتغيراتها في الفصول السابقة من الجانب النظري، ومن أجل دراسة الفرضيات واختبارها للتحقق منها، قمنا بإجراء دراسة تطبيقية بمؤسسة الإستشفائية العقيد لطفى 240 سرير، وهذا لما للدراسة الميدانية من أهمية في البحث العلمي. إذ تتناول الباحثتان في هذا الفصل من الجانب التطبيقي الإشارة إلى المنهج المستعمل لمعالجة هذا موضوع، بالإضافة إلى ضبط حدود الدراسة المكانية، البشرية والزمنية، ثم نستعرض أداة الدراسة التي استخدمت في جمع البيانات اللازمة للتأكد من صدقها وثباتها وأخيرا نوضح الطرق ولأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج .

### 1- منهج الدراسة :

تختلف المناهج باختلاف المواضيع، إذ أن طبيعة موضوع الدراسة تفرض على صاحبها اتباع منهج معين لتحقيق هدف الدراسة والإجابة عن الأسئلة المطروحة لديه باعتبار أن المنهج هو التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار من أجل الكشف عن الحقيقة حيث نكون بها جاهلون. يعرف المنهج "بأنه خطوات منتظمة يتخذها الباحث لمعالجة مسألة أو أكثر وتتبعها للوصول إلى نتيجة محققة يمكن الاستفادة منه. (جقيل سمية، ص129، 2018)

وبما أن دراستنا تهدف إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية فقد اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي لارتباطي. حيث إنه الطريق الذي يكشف عن العلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات ويعرف بأنه الدراسة التي تهدف إلى تقرير العلاقة بين متغيرين أو أكثر. (محمد، 2004، ص199).

### 2- حدود الدراسة :

تحدد هذه الدراسة بالمجالات التالية :

2-1- الحدود المكانية: أجريت الدراسة بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط.

2-2- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة من منتصف شهر فيفري إلى غاية نهاية شهر ماي موسم 2023/2022 .

2-3- الحدود البشرية: تحددت عينة الدراسة ب 30 ممرضة بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط .

### 3-مجتمع وعينة الدراسة:

العينة هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها.(عبيدات واخرون ، 1999، ص84)

يتمثل مجتمع الدراسة من الممرضات العاملين في مستشفى " العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط " حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، عددها 30 ممرضة.

4- خصائص عينة الدراسة:

جدول (01) يوضح عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
50%	15	عزباء
50%	15	متزوجة
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم(01)، بأن عدد العزبات (15) ممرضة من مجموع أفراد العينة الدراسة يمثلون نسبة(50%)، وبلغ عدد المتزوجات(15) ممرضة يمثلون نسبة(50%)، ومنه يتضح أن عدد الممرضات العزبات مساوي عدد المتزوجات .

جدول رقم(03) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية :

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
56.6%	17	أقل من 05 سنوات
16.6%	05	من 05سنوات إلى 10
26.6%	08	من 10سنوات فما فوق
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم(03)، أن نسبة(56.6%) من عينة الدراسة لديهم أقدمية في العمل بالمستشفى أقل من 5 سنوات، وبلغت نسبة(16.6%) من عينة الدراسة للممرضات الذين أقدميتهن من 5 سنوات إلى 10 سنوات، ونسبة(26.6%) من أفراد عينة الدراسة يمثلون فئة الممرضات لديهم أقدمية من 10 سنوات فما فوق، أي أن الجزء الفئة الأكبر هي من عينة الممرضات بأقدمية أقل من 05 سنوات.

### 5- أدوات الدراسة :

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها الباحث ويطوعها للمنهج الذي يستخدمه ويحاول إيجاد أدوات توصله إلى الحقائق المرجوة. لذلك تم اعتمادنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية حول متغيرات الدراسة، حيث تمت تجزئة الاستبيان إلى ثلاث محاور:

#### المحور الأول:

البيانات الشخصية (الحالة الاجتماعية ، السن ، الاقدمية ). الملحق 01

#### المحور الثاني:

يمثل متغير الضغوط المهنية وقم قمنا بالاستعانة استبيان (أ.شويطر خيرة، د.عبد الحق منصور) وإجراء بعض التغيرات عليه وتم تحديد من خلال أبعاد التالية (صراع الدور، عبء العمل، الظروف الفيزيائية، التنقل، الترقية، العلاقات مع المرضى والممرضات) حيث تشكل الاستبيان في صورته الأولية من 28 عبارة وبعد أن تم عرضه على المحكمين تم حذف (رئيسي يحسن معاملة العمال، زملائي في العمل لا يهتمون ببعضهم البعض، رئيسي في العمل لا يهتم براحة العامل) وتعديل بعض العبارات ليصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من 25 عبارة، انظر الملحق 02

#### المحور الثالث:

يمثل متغير الصحة النفسية وتم تحديده من خلال الأبعاد التالية ( عامل الوسواس القهري عامل الاكتئاب، عامل القلق، عامل العداوة ) وقد تم تصميم هذا الجزء من الاستبيان لقياس الصحة النفسية للممرضات من خلال الاطلاع على دراسات سابقة وقراءة مختلف الاستبيانات

الواردة في بعض الدراسات السابقة المتوفرة لدينا وبناء الاستبيان وصياغة فقراته وتحديد أبعاده حيث تشكل الاستبيان في صورته الأولى من 24 عبارة موزعة على 05 أبعاد وبعد عرضه على المحكمين تم تعديل بعض العبارات ليصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من 24 عبارة موزعة على 04 أبعاد الملحق 03

وقد تم تحديد بدائل الإجابة بشكل يساعد على سهولة القياس، بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وذلك وفقا للأوزان (أبدا 01) (نادرا 02)، (أحيانا 03)، (غالبا 04) (دائما 05).

### 6- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي يتمكن الباحث من خلالها من معرفة مجال الدراسة عن كتب وتساوده كذلك على ضبط وبناء الأدوات والتقنيات الملائمة لإجراء الدراسة واختبار الفروض بعد الكشف عن الخصائص المجتمع وضبط نوع العينة وطريقة اختيارها.

وقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة 15 ممرضة بمؤسسة الاستشفائية العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط من خلال توزيع الاستمارة عليهم وكان الهدف منها التأكد من صدق الأداة وثباتها .

### 7- خصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

لتحقق من توفر الأداة على الخصائص السيكمترية يتم حساب كل من الصدق وثبات الأداة

7-1 الصدق : الاختيار الصادق الصحيح هو الذي يقيس ما أعد من أجل قياسه فعلا أي يقيس الوظيفة التي أعد لقياسها . ولا يقيس شي مختلف والصدق في هذا الإطار يعني إلى أي مدى وإلى أي درجة يستطيع هذا الاختبار قياس ما قصد أن يقيسه.

(عبد الرحمن سعد، 1403، ص197)

7-1-1 صدق المحكمين : ويتمثل هذا الصدق في عرض أداة الدراسة حيث قمنا بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص والذي بلغ عددهم 3 محكمين من أساتذة جامعة عمار تليجي بالأغواط وهم أساتذة من قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول القدرة على قياس الجوانب التي وضعت من أجل قياسها وبناء على آراء المحكمين تم وضع الاستمارة في شكلها التالي الملحق رقم 02 و 03، وعلى آراء الأساتذة المحكمين للاستبيان تم تغيير بعض العبارات وتصحيحها.

7-2-2 الثبات : يقصد بالثبات أن يحافظ الاستبيان على نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط قدر الإمكان وللتأكد من ثبات استبيان الدراسة تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (04) يوضح ثبات استبيان أداة الدراسة لضغوط المهنية (ألفا كرونباخ)

عدد البنود	اختبار ألفا كرونباخ
25	0.72

بعد حساب الثبات توصلنا الى القيمة 0.72 وهي قيمة جيدة تدل على ثبات الأداة.

الجدول رقم (05) يوضح ثبات استبيان أداة الدراسة لصحة النفسية (ألفا كرونباخ)

عدد البنود	اختبار ألفا كرونباخ
24	0.79

بعد حساب الثبات توصلنا الى القيمة 0.79 وهي قيمة جيدة تدل على ثبات الأداة.

#### 8- إجراءات التطبيق :

أجريت الدراسة وفق خطة منظمة ومتسلسلة

1. تحديد مشكلة الدراسة و أسئلتها ومتغيراتها الرئيسية
2. الاطلاع على الدراسات السابقة والاستفادة منها في التعرف على جوانب الموضوع المدروسة
3. تحديد مجتمع وعينة الدراسة
4. استصدار المراسلات من أجل توزيع استبيانات الأفراد
5. زيارة المؤسسة بعد أخذ رخصة الزيارة من الجامعة لغرض القيام بالدراسة الاستطلاعية

6. توزيع الاستبيان
  7. التحقق من الصدق والثبات الأدوات
  8. تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة لتحقيق من فروضها
  9. مراجعة الاستبيانات وتبويبها وإدخال البيانات في البرنامج الإحصائي SPSS وإجراء المعالجات المناسبة
  10. عرض النتائج ومناقشتها
  11. تلخيص الدراسة لتسهيل التعرف على محتواها
- 9 - الأساليب الإحصائية :

تم تفرغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج التحليل الإحصائي ( SPSS ) حيث استخدمنا الأدوات الإحصائية التالية :

- النسب المئوية والتكرارات لحساب خصائص العينة.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.
- المتوسط الحسابي والفرضي لحساب مستوى الضغوط المهنية والصحة النفسية .
- معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.
- معامل ( t.test ) لحساب الفروق بين فئتين.
- معامل تحليل التباين ANOVA لحساب الفروق أكثر من فئتين.

### خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال التطرق إلى المنهج المناسب للدراسة، ثم إلى العينة وخصائصها، مع وصف أدوات جمع البيانات والتأكد من خصائصها السيكومترية من خلال حساب معاملات الصدق والثبات، والتي انتهت إلى صلاحية أداة الدراسة لتطبيقها في الدراسة الأساسية، ثم ذكر أهم إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

### تمهيد

- 1- عرض وتحليل ومناقشة النتائج فرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل ومناقشة النتائج فرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج فرضية الثالثة
- 4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج فرضية الرابعة
- 5- عرض وتحليل ومناقشة النتائج فرضية الخامسة

**تمهيد:**

يتضمن هذا الفصل عرضا وتحليلا مفصلا لنتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية التي أجريت على ممرضات بمدينة الأغواط ثم تفسير هذه النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وفيما يلي سيتم عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

**عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:**

**1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة ومناقشتها:**

**نص الفرضية 01:** توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطي 240 سرير بالأغواط. للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون وفيما يلي عرض نتائج التي تحصلنا عليها لمعالجة الإحصائية والجدول رقم (06) يوضح نتائج الفرضية.

**الجدول رقم (06) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية والصحة النفسية:**

الدالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	
0.00	0.69	الضغوط المهنية
0.00	0.69	الصحة النفسية

يتضح من خلال الجدول رقم (06) بعد المعالج الإحصائية بنظام (SPSS) أن قيمة معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والصحة النفسية مقدرة ب(0.69) وهي قيمة دالة إحصائيا عن مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يثبت صحة الفرضية العامة ومن هنا نستطيع القول أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى ممرضات .

### مناقشة النتائج :

بينت نتائج الفرضية أنه توجد علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية وهذا ما أوضحت نتائج المبينة في الجدول من خلال تحقق الفرضية العامة مما يدل على وجود علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى الممرضات ويرجع ذلك إلى أن القاسم المشترك بين جميع أنواع الضغوط هو العامل النفسي أين يكون وقعها على الحياة النفسية للفرد كبير فيفقد الفرد التوازن النفسي والاجتماعي ويكون عرضة للاضطرابات النفسية والجسمية المختلفة.

وهذا ما توافق مع دراسة طاووس وازي شهرزاد نوار ( 2018 ) حيث توصلت إلى وجود علاقة بين ضغط العمل والصحة النفسية لأن الصحة النفسية تحقق للفرد التوافق مع البيئة وتساعده على مواجهة الأزمات و الصعوبات.

في حين اختلفت هذه الدراسة مع دراسة النعاس ( 2006 ) حيث كشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

من خلال النتائج المتحصل عليها والتي تؤكد صحة الفرض أن هناك علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

### 2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضية الثانية:

**نص الفرضية 02:** نتوقع وجود مستوى مرتفع في الضغوط المهنية لدى ممرضات من العقيد لطفي 240 سرير الأغواط.

للتحقق من هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي وفيما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية والجدول رقم (07) يوضح نتائج هذه الفرضية.

الجدول رقم (07) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب مستوى الضغوط المهنية

الضغوط المهنية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الفرضية	المتوسط الفرضي	الدلالة الإحصائية
	30	82.17	12.009	7.830	65	17.167	0.00

نلاحظ من خلال الجدول (07) المتعلق بمستوى الضغوط المهنية لدى الممرضات في العقيد لطفي 240 سرير الأغواط.

بعدما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تبين أن المتوسط الحسابي يبلغ (82.17) درجة الانحراف المعياري قدره (12.009) درجة وعند مقارنة المتوسط المتحقق مع الوسيط الفرضي للمقياس البالغ (17.67) درجة باستخدام الاختبار التثائي (t.test) المقدره قيمتها ب (7.830) وتشير هذه النتيجة إلى وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط المحقق والوسيط الفرضي وكان الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.00) ولصالح المتوسط المتحقق وهذا ما يعني أن مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة مرتفع .

#### مناقشة النتائج :

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج نقول بأن مستوى ظهور المهنية لدى ممرضات العقيد لطفي 240 سرير بالاغواط مرتفع وبذلك تتحقق الفرضية يرجع ذلك إلى صعوبة المهنة فهي تتضمن مسؤولية الحفاظ على حياة الناس وتقديم الخدمات على مدار 24 ساعة مقارنة بالأعمال الأخرى ترجع إلى عبء العمل، الظروف الفيزيائية، صراع الدور، التنقل العلاقات مع المرضى والممرضات.

وقد توافقت هذه الدراسة مع دراسة مبارك بن فالح مبارك الدوسري التي أسفرت على وجود مستوى ضغوط العمل لدى بعض الأفراد مرتفع.

فيما أثبتت دراسة أحمد وحابي عن وجود مستوى منخفض بنسبة 69.18 % وما قابلته بنسبة 30.9 % مستوى مرتفع.

### 3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضية الثالثة:

نص الفرضية 03: نتوقع وجود مستوى منخفض من الصحة النفسية لدى ممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالاغواط.

للتحقق من هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي وفيما يلي عرض لنتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية والجدول رقم (08) يوضح نتائج هذه الفرضية.

الجدول رقم (08) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب مستوى الصحة النفسية

الصحة النفسية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الفرضية	المتوسط الفرضي	الدلالة الاحصائية
	30	65.23	12.051	-3.076	72	-6.76	0.00

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) المتعلق بمستوى الصحة النفسية لدى ممرضات العقيد لطفي 240 سرير الأغواط.

بعدما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس الصحة النفسية تبين أن المتوسط الحسابي يبلغ (65.23) درجة والانحراف المعياري قدره (12.051) درجة وعند مقارنة المتوسط المتحقق مع المحقق مع الوسيط الفرضي للمقياس البالغ (-6.76) درجة، و باستخدام الاختبار الثنائي المقدره قيمتها (-3.076) تشير هذه النتيجة إلى وجود فروق الدال فرق دال إحصائيا بين المتوسط المحقق والوسيط الفرضي وكان الفرق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.00) ولصالح المتوسط المتحقق وهذا ما يعني أن مستوى الصحة النفسية لدى أفراد العينة منخفض.

مناقشة النتائج:

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج نقول بأن مستوى الصحة النفسية لدى ممرضات العقيد لطفي 240 سرير بالاغواط، منخفض وبذلك تتحقق الفرضية حيث تتأثر الصحة النفسية بتفاعل معقد بين الضغوط ومواطن الضعف الفردية والاجتماعية أي كلما زاد الضغط المهني تنخفض الصحة النفسية ويرجع ذلك إلى عدة عوامل العامل القلق، عامل الاكتئاب، عامل الوسواس، وكلها تؤثر على الصحة النفسية.

وقد أسفرت دراسة غالي مريم ( 2013 / 2014 ) أن هناك اعتدال في مستوى الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة.

فيما توافقت دراسة سعيدة عطار على أن مستوى الصحة النفسية عالي لطلبة الداخليه بمدرسة التكوين الشبه الطبي.

ومنه يمكن القول بأن الفرضية تحققت .

4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضية الرابعة:

**نص الفرضية 04:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى ممرضات العقيد لطفي 240 سرير بالاغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار (ت) للضغوط المهنية وفيما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية والجدول رقم (09) يوضح نتائج هذه الفرضية.

**جدول رقم (09) يبين نتائج فروق في درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية**

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	الحالة الاجتماعية	الضغوط المهنية
0.05	0.69	28	0.04	9.33	82.07	15	عزباء	
				14.54	82.27	15	متزوجة	

نلاحظ من خلال جدول المتعلق الفروق في درجات الضغوط المهنية لدى ممرضات العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما يلي بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدى فئة العازبات (82.07) و قيمة المتوسط الحسابي فئة المتزوجات (82.27) كما بلغت قيمة (t) المحسوبة ( 0.04 ) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (28).

كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (0.69) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ومنه نقول إن الفرضية لم تتحقق ولا يوجد فروق في درجات الضغوط المهنية لدى الممرضات العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

#### مناقشة النتائج :

من خلال ما توصلنا إليه نقول بان لا توجد فروق في درجات الضغوط المهنية لدى ممرضات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة/عزباء) ويمكن تفسيره بأن الفرق بين الحالة الاجتماعية متزوجة وعزباء لتعرضهم للضغوط المهنية فيما نفسر أن ضغوط المهنية لها أسباب أخرى.

#### 5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضية الخامسة:

**نص الفرضية 05:** نتوقع توجد فروق في الضغوط المهنية لدى ممرضات العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط تعزى لمتغير الأقدمية.

ولتحقق من هذه الفرضية قامت الباحثتان بحساب تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الأقدمية في العمل.

جدول رقم (10) يوضح نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الأقدمية في العمل في مقياس الضغوط المهنية لدى ممرضات .

الدالة الاحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.38	0.97	141.20	2	282.4	بين المجموعات
		144.43	27	3899.75	داخل المجموعات
			29		المجموع

نلاحظ من خلال جدول انه بلغ مجموع المربعات بين المجموعات 282.4 عند درجة الحرية ( 2 ) و بمتوسط مربعات ( 141.20 ) وبلغ مجموع مربعات داخل المجموعات (3899.75) عند درجة الحرية ( 27 ) و بمتوسط مربعات ( 144.43 ) ومن اجل حساب دلالة الفروق بلغ تحليل التباين F ( 0.97 ) بدلالة احصائية ( 0.38 ) نلاحظ أن الدالة الاحصائية F أكبر من ( 0.05 ) ومنه فهي غير دالة احصائيا ولا توجد فروق في الأقدمية في العمل بين فئة الأقل من خمس سنوات وفئة ما بين 5 إلى 10 سنوات وفئة من 10 سنوات فأكثر في مستوى الضغوط المهنية لدى ممرضات العقيد لطفي 240 سرير ومنه نقول أن الفرضية لم تتحقق.

#### مناقشة نتائج :

تبين من خلال نتائج جدول (10) الفرضية 04 أن الأقدمية لا تؤثر على مستوى الضغوط المهنية وبذلك فان الفرضية لم تتحقق ومنه نستنتج على انها اظهرت عدم تحقق الفرضية حيث لا يوجد فروق في الضغوط المهنية لدى ممرضات حسب الرتبة ويمكن تفسيرها على أن الممرضات بمختلف خبراتهم يعانون من ظاهرة الضغوط المهنية لنفس ظروف العمل وضغوطه عبر السنين .

حيث تتفق الدراسة مع دراسة أحمد وحابي 2015 حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية.

و دراسة شارف 2010 توصلت لعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الفئات الثلاث في متغير الأقدمية.

و دراسة النعاس لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الخبرة .

في الأخير يمكن القول أن الفرضية لم تتحقق حيث لا يوجد فروق في الضغوط المهنية لدى ممرضات تعزى لمتغير الأقدمية .

### الاستنتاج العام:

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية على الممرضات بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير ومعرفة مستوى الظهور المهنية والصحة النفسية والفروق في الضغوط حسب الحالة الاجتماعية والأقدمية وبعد عرض وتحليل فرضيات الدراسة ومناقشتها تبين أن الدراسة حققت أهدافها في جوانب وتوصلنا إلى النتائج التالية :

➤ أشارت نتائج الجدول رقم (06) أن هناك علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى ممرضات وتبين من النتائج تحقق الفرضية .

➤ أشارت نتائج الجدول رقم (07) أن عينة الدراسة تعاني من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية وبالتالي تحققت الفرضية .

➤ وكشفت نتائج الجدول رقم (08) أن الصحة النفسية لعينة الدراسة منخفضة تحققت الفرضية الثالثة.

➤ وكشفت نتائج الجدول رقم (09) أنه لا توجد فروق في ضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية فإن الفرضية لم تتحقق.

➤ وأوضحت نتائج الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق في ضغوط مهنية حسب متغير الأقدمية وعليه فإن الفرضية لم تتحقق .

ومن خلال ما توصلنا إليه من النتائج نقترح الاقتراحات التالية:

- يجب على العامل إدراك مدى خطورة الاستمرار في التعرض للضغوط المهنية وما يترتب عنها من آثار سلبية على صحته النفسية.
- يجب إتباع إستراتيجية الذاتية لمواجهة الظهور في العمل للتخفيف من منها من خلال ممارسة بعض الهوايات والرياضات .
- تفعيل دور الأخصائي النفسي في المؤسسة لتقليل من اثر ضغوط لدى ممرضات .
- العمل على تحسين ظروف العمل بصفة عامة ضرورة إجراء حملات توعية لتحسين وتعريف الأفراد المجتمع عامة وموظفي قطاع الصحة بصفة خاصة عن الظروف المهنية ومدى تأثيرها على الصحة النفسية.
- الاهتمام بالجانب التكويني للعمال خاصة للممرضات لرفع من قدراتهم للتعامل مع المرضى بشكل مريح.

# الختامة

### الخاتمة :

إلى هنا نكون قد وصلنا إلى المرحلة الأخيرة من مراحل الدراسة ولا نزعم أننا أحطنا لكل مقتضيات البحث العلمي، ولكن حسبنا أن استوفينا أهم الشروط والقواعد المطلوبة في أي بحث وإن الكمال المنشود في العلم كمال يتحقق بتراكم العمل العلمي.

ولقد تطرقنا في دراستنا هذه أن محاولة معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى الممرضات في المؤسسة العمومية العقيد لطفى 240 سرير بالأغواط، بدءاً لإطار النظري للدراسة والذي تناولنا فيه الخطوط العريضة والمهمة، التي سار العمل على ضوءها كما تطرقنا إلى بعض القضايا النظرية والدراسات السابقة، ذات صلة بالموضوع، ولقد ساعدنا ذلك في تكوين تصور واضح حول موضوع الدراسة، ومكننا في تناول متغيرات البحث وعلاقتها بمختلف المتغيرات، ولقد حاولنا في هذه الدراسة التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الممرضات وكان ذلك من أجل التأكد من مدى صدق الدراسة على المجتمع الأصلي لعينة الدراسة، ومن أجل الوصول إلى إبراز تأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية للممرضات في المؤسسة الاستشفائية والتي تمت دراستها في مستشفى العقيد لطفى 240 سرير بالأغواط .

**قائمة**

**المراجع**

## قائمة المراجع

### قائمة المراجع:

#### ❖ أولا الكتب :

- 1) أحمد ماهر (2003)، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية الإسكندرية
- 2) بطرس، حافظ بطرس (2008) التكيف والصحة النفسية للطفل (ط01)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان .
- 3) توفيق هارون الرشيد (1999) الضغوط النفسية، طبيعتها، أسبابها، برامج مساعدة الذات في علاجها (ط01)، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة
- 4) صالح حسن الدايري (2005)، مبادئ الصحة النفسية، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع (ط01)، الأردن
- 5) أحمد محمد عبد الخالق (2003)، أصول الصحة النفسية (ط01)، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية .
- 6) أشرف محمد عبد الغني (2001)، المدخل إلى الصحة النفسية (ط01)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 7) نازك عبد الحليم قطيشات أمل يوسف التل (2009)، قضايا في الصحة النفسية (ط01) دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر والتوزيع، لبنان .
- 8) حامد عبد السلام الزهران (2005)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، (ط05) عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- 9) حريم حسن (2009)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال (ط03)، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان .الأردن
- 10) خضير كاظم موسى سلامة، اللوزي أنعام الشهابي (2009)، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة (ط01) دار الإثراء للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 11) ديفيد فونتانا (1994)، الضغوط النفسية تغلب عليها و أبدأ الحياة، (ترجمة حمدي الفرماوي ورضا أبو سريع) مكتبة الانجلو المصرية .

## قائمة المراجع

- 12) سليمان عبد الرحمان الطريبي(1994)، الضغط النفسي مفهومه تشخيصه طرق علاجه ومقاومته(ط1) مطابع الصفحات الذهبية المحدودة، الأردن.
- 13) عبد الحميد محمد الشاذلي (1999)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية (ط1) المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر والتوزيع، مصر.
- 14) سامر جميل رضوان (2009)، الصحة النفسية(ط1)، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 15) عبد السلام عبد الغفار(2007)، مقدمة في الصحة النفسية(ط01)، دار الفكر لنشر والتوزيع، الأردن .
- 16) عبد المطلب أمين القريطي(1998)، في الصحة النفسية(ط1)، دار الفكر العربي، القاهرة
- 17) عبيدات محمد وآخرون (1999)، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات (ط2)، دار وائل، الأردن.
- 18) عطاء الله فؤاد الخالدي، ودلال سعد الدين العلمي (2009)،الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان
- 19) ريجيو، (1999)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي (ط02)، ( فارس حلمي مترجم ) دار الشروق للنشر والتوزيع، بيروت.
- 20) علي عسكر(2005)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 21) عمر وصفي عقيل (2005)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال(ط02)، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 22) عويد سلطان المشعان(1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع الكويت.
- 23) فاروق السيد عثمان (2001) ،القلق وإدارة الضغوط النفسية(ط1)، دار الفكر العربي .
- 24) فليبه فاروق عبود، وعبد المجيد السيد محمد (2014)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (ط4)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان .
- 25) محمد عبد الحميد محمد (2004)، البحث العلمي في الدراسات الاعلامية (ط1)، عالم الكتب القاهرة .

26) محمد قاسم عبد الله (2016)، مدخل الى الصحة النفسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان  
27) محمود سليمان العميان السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط1)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

28) محمود فتحي عكاشة (1999)، علم النفس الصناعي (ط1)، مطبعة الجمهورية الإسكندرية.

29) هيجان عبد الرحمان (1998)، ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض السعودية.

### ثانيا : الرسائل الجامعية والماجستير

30) أحمد، إسماعيل أحمد محمد، (2009)، الاتجاه نحو المرض النفسي في البيئة الفلسطينية وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

31) جودة، بن يحي عبد الجواد درويش، (2003)، مصادر ضغوط العمل لدى ممرضين وممرضات في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس لتوزيع .

32) شاطر شفيق (2010) أثر الضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية - دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء- ، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس

33) شيب، خلود محمد زياد (2010)، ضغوط العمل وأساليب التعامل معها - دراسة ميدانية لدى المديرين العاملين في المؤسسات والجهات التابعة لوزارة الصحة في الجمهورية العربية السورية-، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.

34) عبد الغني طاهري، مذكرة الضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة 2007-2008

35) عزوي جيلالي (2014)، نظام المناوبة وعلاقته بالضغط المهني لدى عمال الحماية المدنية بأردار، رسالة ماجستير، جامعة وهران، وهران .

36) عقون آسيا ( 2012)، الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف .

37) علي، أنور جميل (2009)، الضغوط النفسية وعلاقتها بإنتاجية العامل - دراسة ميدانية لدى عمال الإنتاج في الشركة الطبية العربية مدينة دمشق-، رسالة ماجستير، جامعة دمشق سوريا.

38) قوراي، حنان (2014)، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الأطباء - دراسة ميدانية على أطباء بالدونس- ، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

39) مسلم، عبد القادر أحمد (2007)، مصادر الضغوط المهنية وأثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

40) مكناسي محمد ( 2007) التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.

### ثالثا : المجالات العلمية

41) أيمن عودة المعاني، عبد الحكيم عقلة أخوار شيدة (2006)، تحليل ضغوط العمل لدى الجهاز التمريضي في مستشفى الجامعة الأردنية :دراسة ميدانية دراسات العلوم الإدارية، (م33) الصدد(02).

42) بالحسيني .وردة.ونو بيات .قدور .(15.16.جانفي 2013) دراسة الإحباط المهني لدى أعوان الحماية المدنية مع برنامج إرشادي عقلائي انفعالي مقترح .قدم إلى ملتقى الدولي الثاني لكلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصد مرياح .

43) الشهوبي، حسن سالم، والشوكي أحمد محمد (نوفمبر 2013)، الإجهاد النفسي وعلاقته بضغط العمل لدى مدرسي الثانويات التخصصية بمدينة مصراته بليبيا، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والأبحاث، الجزء الأول (العدد01) .

44) الطواب سيد وآخرون (1999)الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس دولة قطر في ضوء بعض العوامل البيدغوجية، حولية كلية التربية العدد(15)، جامعة قطر، الدوحة.

45) عاشور خديجة مجلة العلوم الإنسانية ضغوط العمل نظريات والنماذج رقم عدد (4)26 جوان 2012 .

46) فائق فوزي عبد الخالق (1996)، ضغوط العمل الوظيفي، مجلة أفاق الاقتصادية 17(67)

47) النعاس، عمر مصطفى محمد، (2008)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية (ط1) جامعة 7 أكتوبر: إدارة المطبوعات والنشر .

#### القواميس والمعاجم :

48) علي بن هادية وآخرون، قاموس الجديد للطلاب المؤسسة الوطنية للكتاب(ط07) الجزائر (1991) .

49) المنجد في اللغة والإعلام، (2007)،(ط43). بيروت: دار المشرق للنشر والتوزيع.

50) هبة محمد عبد الحميد، معجم مصطلحات التربية وعلم النفس(ط01)، دار النشر والتوزيع الأردن (2009).

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي بالأغواط  
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية  
علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا



سيدتي الفاضلة  
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد  
البشرية تحت عنوان:

**الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى ممرضات**

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لمساعدتنا على إتمام الجانب التطبيقي من موضوع  
البحث .

و نرجوا منكم قراءة العبارات بعناية واختيار الإجابة التي تعبر عن رأيكم و ذلك  
بوضع علامة (x) عند العبارة المناسبة و الموافقة لرأيكم .

كما نؤكد لكم بأن كل المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستكون موضع اهتمام و سيتم  
استخدامها لغرض البحث العلمي فقط.

**ولكم جزيل الشكر**

**إشراف الدكتورة:**

د/ بلمقدم فاطمة

**من إعداد الطالبات:**

– نور الهدى رنان

– عفاف بومقواس

أولاً : البيانات الشخصية :

أ. الحالة الاجتماعية :

متزوجة  عزباء

ب. السن :

أقل من 35 سنة  بين 30 و 40 سنة  40 فما فوق

ج. الأقدمية :

أقل من 05 سنوات

من 05 إلى 10 سنوات

من 10 سنوات فما فوق

ثانياً : الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة :

(1) استبيان الصحة النفسية :

الرقم	العبارات	نادرا	أحيانا	دائما	أبدا
1	أجد صعوبة في تذكر الأشياء				
2	أنزعج بسبب الإهمال و عدم النظافة				
3	أفصح ما أقوم به عدة مرات				
4	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات				
5	أشعر بعدم القدرة على التفكير				
6	لدي صعوبة في التركيز				
7	أشعر أن نفسي مقبوضة				
8	أنزعج على الأشياء بشكل كبير				
9	أشعر بالألم في أسفل ظهري				
10	أفقد الأمل في المستقبل				
11	أشعر بأنني غير مهم				

				البكاء بسهولة	12
				أشعر بالألم في الصدر و القلب	13
				أشعر بالارتجاف و الخوف	14
				أشعر بزيادة ضربات القلب	15
				أشعر بالتوتر و الانزعاج	16
				توجد عندي تخیلات و أفكار غريبة	17
				الشعور بالضيق و كثرة الحركة	18
				أخاف من الاماكن العامة و الشوارع	19
				لا أستطيع التحكم في الغضب	20
				أشعر بالرغبة في إيذاء الآخرين	21
				أشعر بالرغبة في تكسير و تحطيم الأشياء	22
				كثيرا ما أدخل في الجدل و النقاش الحاد	23
				أجد نفسي سريعة الغضب	24

## (2) استبيان الضغوط المهنية:

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
01	أتعرض لضوضاء شديدة بعلمي					
02	عملي يتوافق وحياتي الاسرية					
03	لدي فرص كثيرة للترقية في عملي					
04	تعاملتي اليومي مع المرضى يسبب لي التوتر					
05	التهوية بمحيط عملي رديئة					
06	اتضايق من ضرورة الاستيقاظ المبكر للوصول الى مقر العمل					
07	يقلقني انعدام رغبة المرضى في اتباع الارشادات التي اقدمها لهم					
08	يلزمني عملي على التركيز لفترات طويلة					
09	محيط عملي يبعث على الاجهاد					
10	يطلب مني انجاز اعمال كثيرة في ميدان عملي					
11	المسافة بين منزلي و عملي ترهقني					
12	أشعر ان عملي متعارض مع حيات الشخصية					
13	يخلق زملائي بالعمل جوا اخويا					
14	نظام الترقية المعمول به غير عادل					
15	يفتقر محيط عملي لتجهيزات الضرورية					
16	مطالب المرضى ترهقني					
17	أتضايق من دوري كام وعاملة في ان واحد					
18	انزعج من كوني ووسائل المواصلات تاخذ جزء كبيرا من وقتي					
19	درجة الحرارة بمحيط عملي لاتساعد في العمل					
20	ساعات عملي الطويلة ترهقني					
21	أشعر بعدم التقدم في حياتي المهنية					
22	يوسفني ان اغلب المرضى الذين اتعامل معهم ينقصهم احترام الاخرين					
23	الاضاءة بمحيط عملي ضعيفة					

					يصعب عليا التوفيق بين ادوار العمل الدواري الاسرية	24
					يتطلب مني عملي جهدا اكبر من امكانياتي العادية	25