

مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضين

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بريدة -الأغواط

بوجمل طاهر¹، * باهي سلامي² عون قلبي

1,2,3 مخبر الصحة النفسية جامعة عمارتليجي الأغواط، جامعة عمارتليجي الأغواط -الجزائر

Sources of Professional pressure on nurses

A field study on a public institution of neighboring healthcare at

Brida -Laghouat

Boudjemel Tahar^{1,*}

centre universitaire d'aflou
boudjemeltaher@gmail.com

Bahi Selami²

université amar telidji - laghouat
s.bahi@lagh-univ.dz

Aoun Ali³

université amar telidji - laghouat
alilou_2014@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2019/03/24؛ تاريخ القبول: 2019/05/24؛ تاريخ النشر: 2022/02/28

Abstract. This study aimed at identifying the most common sources of professional pressures, and their level of pressures in a sample of nurses, and the extent to which this level varies according to the variables (gender, professional experience, professional grade).

The study sample consisted of (63) nurses, and the use of a measure of professional pressure, and after statistical analysis using the Statistical system SPSS The study concluded that

-The most common professional pressures in the study sample were the nature, and the work environment in the rate of (14, 07)

-Nurses suffer from a high level of professional pressure.

-There are no statistically significant differences in the level of professional pressures, due to gender variables and professional experience.

-There were statistically significant differences in the level of professional pressures that returns on the professional grade in the favor of the low grades.

Keywords. sources of Professional pressures, nurses.

ملخص. هدفت الدراسة إلى معرفة أكثر مصادر الضغوط

المهنية شيوعا، ومستوى هذه الضغوط لدى عينة من

الممرضين، ومدى اختلاف هذا المستوى وفقا لمتغيرات

(الجنس، الخبرة المهنية، الرتبة المهنية). وقد تكونت عينة

الدراسة من (63) ممرضا، وتم استخدام مقياس للضغوط

المهنية وبعد التحليل الإحصائي باستخدام النظام الإحصائي

SPSS توصلت الدراسة إلى ما يلي

-مصدر الضغوط المهنية الأكثر شيوعا لدى أفراد عينة الدراسة

هو طبيعة وبيئة العمل بمتوسط (14.07).

- يعاني الممرضون من مستوى ضغط مهني مرتفع

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط

المهنية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية

تعزى لمتغير الرتبة المهنية وكانت لصالح الرتب الأدنى.

الكلمات المفتاح . مصادر ضغوط مهنية، ممرضون.

*corresponding author

مقدمة

مما لا شك فيه أننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات والمنبهات المتنوعة، بغض النظر عن أسبابها سواء مادية أو سيكولوجية، وقد أثرت هذه المثيرات على الفرد، ولم يقتصر هذا التأثير في البيت أو المدرسة وإنما تجاوز إلى بيئة العمل. ومن هنا برزت الضغوط المهنية، نتيجة التأثير بالمثيرات والمنبهات البيئية المختلفة، وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال، مما اثر على مهام واجباته المهنية، وعلى علاقته مع العاملين وكذلك على صحته النفسية والجسمية.

فقد أشارت نتائج العديد من الدراسات، أن الضغوط المهنية تؤثر في أداء العاملين، لأدوارهم المهنية المتوقعة منهم، وفي حالتهم النفسية داخل العمل، فضلا على أنها تضعف قدراتهم على التواصل مع الآخرين، كما تؤثر في جودة الخدمات التي تقدم للأفراد (عويدي سلطان المشعان، 2000، ص 71).

مشكلة الدراسة

تختلف مستويات ومصادر الضغوط المهنية، تبعا لتنوع العمل وطبيعته، وعليه يشير لان فورد "1987 Longford". بهذا المفهوم، إلى أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغوط، تلك التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس، والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين، فالمرضى والأطباء والمعلمون، معرضون للضغوط أكثر من غيرهم، حيث اختار هؤلاء مهنتهم و لديهم الرغبة لمساعدة الآخرين، لكنهم سرعان ما يدركون حجم المشاكل فيعملون بأقصى جهدهم، ليجدوا أن المشاكل تستمر، عندها يصيهم الإنهاك، ويشعرون بأنهم عديمو الفائدة. (ندى يحيى، 1998، ص 32).

وتعد مهنة التمريض، من المهن الصعبة والشاقة لما تتسم به هذه من خصائص وما يرتبط بها من واجبات تفرض على العاملين فيها أوضاعا، قد تكون مصدرا للضغوط.

فقد بينت العديد من الدراسات في هذا المجال، أن العاملين في مهنة التمريض، من أكثر المهنيين المعرضين للضغوط، ذلك لما تتضمنه من مواقف مفاجئة، وشعور بالمسؤولية نحو المرضى، وأعباء عمل زائدة تعرض العاملين في هذه المهنة إلى المعاناة، والعديد من المشكلات النفسية والصحية (marina، 1984، p292، t).

ولقد أيدت هذه النتائج، دراسة (سعد الأمارة، 2001)، والتي أشارت أن العاملين في مهنة التمريض، يشعرون بدرجة عالية من القلق والاكتئاب، مقارنة بغيرهم من العاملين في المهن الأخرى.

وذكر (احمد ماهر، 1994): أن العاملين في مهنة التمريض، يواجهون ضغوط عمل اكبر من غيرهم، وذلك لما يتعرضون له من التعامل مع الحالات الحرجة، وضغط الأهل، والنقاشات الحادة مع الفريق الصحي وغيرها من العوامل الأخرى.

وإذا تكلمنا عن مهنة التمريض في الوسط الجزائري، نرى ومن خلال معاينتنا لواقع التمريض، بالمؤسسات العمومية للصحة، أن هذه الفئة تتعرض لضغوط مهنية كبيرة، سواء ما تعلق بمصدرها بالعلاقة مع زملاء العمل، من ممرضين وأطباء ورؤساء مصالح، أو ما تعلق بأهل المرضى أو لنقص في مستلزمات العمل.

وعليه جاءت هذه الدراسة، والتي نحاول من خلالها معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين وأكثر هذه الضغوط شيوعا لديهم، من خلال التساؤلات التالية:

- ما هو المصدر الأكثر شيوعا للضغوط المهنية لدى الممرضين عينة الدراسة ؟
- ما مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية، لدى الممرضين عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية، لدى الممرضين عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية، لدى الممرضين عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة المهنية؟
- الفرضيات :

- نتوقع أن يكون مصدر البعد المادي هو الأكثر شيوعاً لدى الممرضين عينة الدراسة.
- يعاني الممرضون عينة الدراسة من مستوى مرتفع للضغوط مهنية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة المهنية .

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في عدة جوانب :

- أهمية دراسة الضغوط لدى العاملين في مهنة التمريض، كنافذة يمكن من خلالها التعرف على العوامل المسببة للضغوط سواء كانت هذه العوامل، ترتبط بطبيعة المهنة أو بطبيعة الأنظمة الصحية، ومن ثم انعكاساتها على سلوكياتهم .
- تكتسب هذه الدراسة أهميتها أيضاً، من أهمية الشريحة التي تتناولها، ألا وهي فئة الممرضين ،حيث تعد مهنة التمريض من أركان العمل الصحي، فهم يساهمون في تقديم خدمات إنسانية جلييلة للمرضى، ومن أجل تأدية دورهم على الوجه الصحيح، لا بد من أن يتمتعوا بمستوى عال من الصحة النفسية .
- هذه الدراسة قد تفيد في تزويد المؤسسات الصحية، بمعلومات حول تأثير الضغوط على الممرضين، ومصادر لها لانتهاج طرق وأساليب من شأنها التقليل من تلك الضغوط.

أهداف الدراسة:

- التعرف على أكثر مصادر الضغوط المهنية شيوعاً و انتشاراً لدى عينة الدراسة.
- معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة .
- التعرف على مدى تأثير مستوى الضغوط المهنية ببعض المتغيرات (الجنس، الخبرة المهنية ، الرتبة المهنية).

حدود الدراسة :

1- الحدود المكانية:تم إجراء الدراسة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية- بريدة - ولاية الأغواط.

2- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في شهري افريل و ماي 2018

3- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على الممرضين العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بريدة .

تحديد مصطلحات الدراسة :

- 1-الضغوط المهنية: مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال، التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية و الجسمانية ،أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم، التي تحوي الضغوط .(عبد الباقي صلاح الدين،2005،ص287).
- 2- التعريف الإجرائي للضغوط المهنية :تعرف الضغوط المهنية إجرائياً، بأنها الدرجة التي يتحصل عليها الممرضون العاملون بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - بريدة ،من خلال استجاباتهم على فقرات مقياس الضغوط المهنية المستخدم في الدراسة .

3- التعريف الإجرائي لمصادر الضغوط المهنية : نقصد بها العوامل التي تسبب إحساس الممرض بالضغط وهذه العوامل هي بيئة العمل- العلاقة مع الممرضين العلاقة مع الأطباء والمسؤولين - والبعد المادي .

4- الممرضون: يقصد بهم العمال الشبه طبيين (ممرض للصحة العمومية -ممرض حاصل على شهادة دولة - مساعد تمريض رئيسي و مساعد تمريض) من ذكور وإناث، الذين تابعوا تكويننا في إحدى المعاهد العليا أو مدارس التكوين الشبه طبي، أو في ملحقاته ويزاولون حاليا عملهم بالمؤسسات العمومية للصحة .

الدراسات السابقة : هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة نتطرق لها فيما يلي :

1- دراسة غربي صبرينة (2003): بعنوان "مستويات الضغط المهني وعلاقتها بمستويات الاكتئاب لدى الممرضين"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات وانعكاسات الضغط المهني السلبية، التي يخلفها على صحة الممرض، كما هدفت إلى تحديد تأثير بعض المتغيرات (الجنس والاقدمية في العمل).

وتكونت عينة الدراسة من (120) ممرض وممرضة بمستشفيات الجزائر العاصمة، احتوت أدوات الدراسة على استبيان للضغط المهني وأخر للاكتئاب، وأظهرت النتائج أن عينة الدراسة تعاني من ضغط مهني مرتفع بنسبة (4,74) نتج عنه آثار نفسية سلبية. كما خلصت النتائج إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، في مستوى الضغط المهني لدى الممرضين لصالح الذكور.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغط، حسب متغير الاقدمية في العمل .

2- دراسة يحيى عبد الجواد جودة (2003): بعنوان "مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والمرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والمرضات، العاملين في مستشفيات محافظات الضفة الغربية، كما هدفت إلى التعرف على دور متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، مكان السكن، الحالة الاجتماعية). وتم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي، والمقدرة ب (276) ممرض وممرضة واستخدم الباحث استبيان لمصادر ضغوط العمل. أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والمرضات، كانت متوسطة، كما خلصت الدراسة إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مصادر ضغوط العمل، التي يتعرض لها الممرضون والمرضات تعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل، تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية).

3- دراسة مريم (2008): بعنوان "مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض دراسة ميدانية في مستشفيات محافظة دمشق". هدفت الدراسة لقياس الضغوط النفسية المهنية، التي تواجه الممرضات العاملات في مستشفيات محافظة دمشق، في ضوء ثلاث متغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، عدد سنوات الخدمة). على عينة تتكون من (204) ممرضة، استخدمت الباحثة استبياناً لقياس مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى الممرضات، وتوصلت إلى أن (78,9) يشعرن بدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية المهنية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الممرضات وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل وبعد العلاقة مع الزملاء لصالح الممرضات العازبات .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الممرضات وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة في المستشفى على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة وذلك لصالح الممرضات اللواتي لديهن سنوات خدمة أقل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الممرضات وفقا لمتغير العمر على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بالعوامل التنظيمية في العمل لصالح الممرضات الأصغر سنا.
- 4- دراسة سعادة وآخرون (2002): بعنوان "ضغوط العمل التي يتعرض لها الممرضون والممرضات في مستشفيات نابلس الفلسطينية".
- هدفت الدراسة إلى قياس ضغوط العمل التي تواجه الممرضين والممرضات في مستشفيات محافظة نابلس الفلسطينية في ضوء متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، المستوى التعليمي). ولقد بلغت عينة الدراسة (144) ممرضا وممرضة وتم الاعتماد على استبيان لقياس ضغوط العمل . وأظهرت النتائج مستوى مرتفع من ضغوط العمل عند الممرضين والممرضات، حيث حصلت الدرجة الكلية لضغوط العمل على درجة مرتفعة بنسبة (75.6) كما تبين وجود فروق في مستويات ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور و لمتغير مكان السكن ولصالح الممرضين والممرضات الساكنين خارج مدينة نابلس و لمتغير المستوى التعليمي ولصالح درجة البكالوريوس فأعلى كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية للممرضين والممرضات .
- 5- دراسة فؤاد صبيبة (2015): بعنوان "مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى الأسد الجامعي في محافظة اللاذقية".
- هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية المهنية التي يتعرض لها الممرضون والممرضات العاملين في مستشفى الأسد الجامعي وفقا لمتغيري (الجنس والحالة الاجتماعية). وقد تكونت عينة الدراسة من (120) ممرضا وممرضة من مختلف الأقسام في المستشفى واستخدمت الباحثة مقياسا للضغوط النفسية المهنية وقد خلصت إلى النتائج التالية:
- يعاني أفراد العينة من ضغوط نفسية مهنية بنسبة كبيرة (64.59) إذ شكل البعد المادي المرتبة الأولى يليه بعد بيئة العمل . كما أظهرت الدراسة:
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في الضغوط النفسية المهنية وكانت هذه الفروق لصالح الذكور في بعد العلاقة مع الأطباء والبعد المادي .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في الضغوط النفسية المهنية لصالح المتزوجين .
- 6- دراسة علوان نعيمة (2010): جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "مصادر ضغوط العمل عند الممرضين" تشكلت عينة الدراسة من (96) ممرضا (54 ممرضة و 42 ممرض) بالمستشفى الجامعي بولاية وهران طبقت عليهم استبيان مصادر ضغوط العمل كشفت نتائج الدراسة على:
- أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعا لدى عينة الدراسة هي عبء العمل بنسبة (77) وظروف المحيط الفيزيقي وأمان العمل بنسبة (74) واستقلالية القرار بنسبة متوسطة (63,4) .
- في حين بلغت العلاقة مع المرضى نسبة متوسطة (59,6) والدعم الاجتماعي بنسبة (50) وصراع الدور بنسبة (43,6) وغموض الدور ب(40,8) .
- تعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها تباينت من حيث الهدف ، فبعضها ركز على مستوى الضغوط المهنية ، و بعضها الآخر على مصادر هذه الضغوط وكيفية مواجهتها ، أما فيما يتعلق بالفئة المستهدفة فقد كانت كلها من فئة الممرضين ، وفيما يخص أدوات الدراسة فقد كان القاسم المشترك بينها هو الاستبيان ، كما اتفقت اغلب الدراسات السابقة بتناولها لأثر

كل من متغيرات (الجنس، الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي) على الضغوط المهنية التي يواجهها الممرض وقد انفردت دراستنا بتناولها لمتغير الرتبة المهنية لماله من اثر قد يكون سببا و مصدرا لهذه الضغوط.

- الاطار النظري

1- مفهوم الضغوط المهنية : تعددت التعريفات حول هذا الموضوع والسبب يعود لاختلاف نظرة كل باحث و عليه نوجز بعضها :

- تعرف بأنها الاستجابة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة (معن محمود عياصرة، مروان محمد بن احمد، 2008، ص107).
- وتعرف أيضا على أنها "مجموعة المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد ردود فعله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التي تمثل تهديدا له" (سمير عسكر، 1988، ص25).

2- عناصر الضغوط المهنية: بين كل من "والاس وسيزلاجي" (szilagyi & wallace) أن الضغوط تجارب داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي أو فسيولوجي للفرد وهي تكون نتيجة العوامل في البيئة الخارجية (المنظمة أو الشخص) فهناك عناصر رئيسية ثلاث للضغوط المهنية تتمثل في:

1-2-عنصر المثير: يمثل المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط ويكون مصادرها البيئة أو المنظمة أو الفرد.

2-2-عنصر الاستجابة: ويمثل ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبدئها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط.

2-3-عناصر التفاعل: وهو التفاعل بين العامل العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة (محمود سلمان العميان، 2017، ص161).

03- أنواع الضغوط المهنية:

يرى سيلاي "Selye" أن الضغوط المهني نوعان :

1-3-الضغوط الايجابية: هي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات ايجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج و انجاز المهام بسرعة وحسم ، كما أن لها آثار نفسية ايجابية تتمثل فيما تولده لديه من شعور بالسعادة والسرور (عبد العال سيد، 1986، ص75).

2-3-الضغوط السلبية: وهي الضغوط الضارة المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على الفرد والمنظمة التي يعمل بها وهي تنعكس سلبا على الصحة النفسية والجسدية للعامل حيث أعراض التوتر،الاكتئاب،القلق،سرعة التهيج والاستثارة، إضافة إلى أعراض جسدية الإصابة بأمراض القلب،القرحة المعدية تصلب الشرايين مما يؤدي إلى سوء التكيف وضعف الأداء. (عبد الفتاح خليفات وعماد الزغلول، 2003، ص64).

4-مراحل الضغوط المهنية: تمر على الفرد عدة مراحل حتى تظهر عليه آثار الضغوط نبينها على النحو التالي:

1-4-مرحلة الإنذار: وذلك عند تعرض الفرد لمثير ما بشكل مفاجئ حيث يكون الضغط في مراحله الأولى و يترتب على ذلك زيادة نشاط جميع أجهزة الجسم ويتم ذلك على مرحلتين :

1-1-4-مرحلة الصدمة: وهي رد الفعل اللحظي لتعرض الفرد للمثير وتتمثل أعراضه في انخفاض درجة الحرارة وضغط الدم وارتخاء في العضلات.

2-1-4-مرحلة رد الفعل العكسي للصدمة: وذلك من خلال تزايد إفراز الكورتيزون و غدة الأدرينالين كتمهيد لمرحلة المقاومة .

4-2-مرحلة المقاومة: يصل فيها الجسم للتكيف الكامل مع هذا المثير مما يمكن الفرد من إزالة آثار هذا المثير أو تحطيم آثاره في واحد أو اثنين من أجهزته وفي حالة حدوث عدم التوازن بين قدرة الفرد الفسيولوجية والنفسية وبين هذا المثير ينتقل للمرحلة الثالثة .

4-3-مرحلة الإنهاك: وتحدث عند انتهاء قدرة الفرد على التكيف مع ذلك المثير واستمرار تأثيره على أجهزته وفي هذه الحالة قد يؤدي الضغط المستمر إلى الإنهاك والمرض . (محمد الصيرفي، 2006، ص311).

5-مصادر الضغوط المهنية : سنحاول أن نتطرق إلى تحديد بعض المصادر والأسباب التي يمكن أن تسهم في حدوث الضغط المهني وعلى الخصوص في مهنة التمريض.

5-1-مصادر تتعلق بطبيعة العمل وبيئته المادية : إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة ومدى أهمية العمل وكميته ونوعيته كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدرا أساسيا للإحساس بالضغوط ويختلف مستوى الضغط باختلاف طبيعة الوظيفة، فعبء العمل الكمي والمتمثل في كثرة الأعمال التي يجب على الفرد إنجازها في وقت غير كاف وعبء العمل الكيفي والذي يحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدراته كلها تسبب الضغوط ، والعاملين في التمريض يعانون من مستويات عالية من ضغط العمل بسبب عبء العمل بنوعيه (Keane, 1985, p232, A).

وقد كشفت العديد من الدراسات هذه النتيجة حيث أن الحمل الزائد من أكثر مسببات الضغوط لدى الممرضين بسبب حجم العمل وكثرة المسؤوليات التي يكلفون للقيام بها (crossman2000) (Wong al,2001 et).

كما أن اختلال ظروف العمل من تهوية ورطوبة وإضاءة ودرجة حرارة عالية وضوضاء أو التعامل مع مواد كيميائية يمكن أن تؤدي إلى الشعور بعدم مناسبة العمل وظروفه وتكون مصدرا أساسيا من مصادر الضغوط المهنية (محمود سلمان العميان، 2017، ص165).

2-5-مصادر تتعلق بدور الفرد في العمل وتتمثل في :

5-1-2-غموض الدور: يعني عدم التأكد فيما يتعلق بماذا يعمل الفرد ، ومتى وكيف . ويمكن أن يوجد غموض الدور في أي من المجالات التالية (مسؤولية الفرد، مصادر السلطة، التغيرات التنظيمية والأمان الوظيفي) . ويتسبب في إحداث توترو انخفاض تقدير الفرد لذاته (راوية حسن، 2004، ص 427). ويحدث عندما تكون الأهداف والمهام والاختصاصات ومتطلبات العمل غامضة وغير واضحة.

5-2-2-صراع الدور: يظهر عندما تتعارض مهام الوظيفة مع فكرة الشخص عن نفسه أو عن دوره أو قد تتعارض مع ميوله وطموحاته وأخلاقياته (محمد شحاتة ربيع، 2010، ص259).

وقد أكد (Boyd,1996) (أن العديد من الدراسات أثبتت وجود علاقة جوهرية بين صراع الدور والضغط المهني لدى هيئة التمريض (Boyd,1966,p88).

5-3-2-المنافسة الليلية : إن العمل الليلي يسبب ضغطا نفسيا وجسديا للعامل وذلك بسبب عدم التناغم بين الحياة العملية و الحياة الاجتماعية إن أوقات العمل الليلي هي من أكثر الأوقات المثيرة للضغط المهني لدى العاملين في مهنة التمريض وهذا ما توصلت إليه دراسة " et Sybil Meyerson" (عبد الرحمن الطبري، 1993، ص 53) .

5-4-2-مسؤوليات العمل: كثير ممن يعملون في مجالات مسؤولية عن الرعاية أو مجالات تنفيذية يكونوا مسؤولين عن اتخاذ قرارات صعبة بخصوص صحة ووضع الآخرين ووجد أن المعلمين والأطباء والممرضين والضباط أنهم من المجموعات المهنية التي يتزايد لديها مسببات ومصادر الضغوط (حمدي علي الفرماوي ، رضا عبدا لله فؤاد ، 2009، ص77).

3-5-3- مصادر تتعلق بالعلاقات الاجتماعية في العمل:

3-5-1- العلاقة مع زملاء العمل: يمكن أن يحدث الضغط في بيئة العمل نتيجة لفقدان الفرد الدعم الاجتماعي من قبل زملائه كما أن طبيعة العلاقة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض في بيئة العمل تحدد درجة الضغط لديهم حيث أن قلة الثقة و الاحترام وزيادة الغيرة يولد الحقد و العداوة و قلة حب الزملاء فيصبح جو العمل غير صحي و بالتالي يسوء التواصل بين زملاء العمل و الذي يؤدي إلى زيادة حدة الضغط المهني (محمد إسماعيل بلال ، 2005 ، ص79). وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات مثل دراسة (Swanson, 1999) حيث أظهرت وجود علاقة بين انخفاض مستوى الدعم الاجتماعي وزيادة الضغوط لدى العاملين في مهنة التمريض.

3-5-2- العلاقة مع المرضى: إن تقديم الخدمة التمريضية لمرضى يعانون أمراضا مختلفة ، وفي أوضاع نفسية سيئة، هو بحد ذاته مصدر ضغط للممرض أو الممرضة (مريم رجاء، 2008، ص484).

3-5-3- العلاقة مع المسؤولين: تعتبر العلاقات غير الموفقة مع المسؤولين في العمل، إحدى المصادر المهمة للضغوط إذ نجد من المسؤولين من يتمادى في نقد العاملين، بغير موضوعية و يتدخل كثيرا فيما يقوم به العاملون، فيقلل لديهم الاستمتاع بمهامهم و يفقداهم التطلع إلى الأداء الأفضل، مؤديا ذلك إلى مستوى عال من الإحباط و اللامبالاة (حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله فؤاد، 2009، ص ص 70-71).

فإن لم تتسم هذه العلاقة ، بالتعاون والانتماء و لم يشعر كل طرف بمشاكل الطرف الآخر فإن النتيجة تكون التوتر و الملل الناجم عن سوء هذه العلاقة ، وتشير الدراسات إلى أن العلاقة مع الرؤساء تمثل أهم مصدر لضغوط العاملين (محمد إسماعيل بلال ، 2005، ص62).

4-5- الشعور بالمكانة الأقل و المكافأة غير المناسبة : لا يمكن تجاهل انعكاس شخصية الإنسان على أدائه و نظرتة إلى أبعاد العمل المتعددة، تلك مسألة مهمة لا بد من وضعها في الاعتبار، حيث إحساس الفرد بأهمية دوره في العمل الذي ينعكس على إحساسه بذاته، و من ثم فإن رغبة الإنسان في تأكيد ذاته ،عن طريق وجود أهمية لدوره في العمل يمكن أن يتأثر كثيرا، إذا شعر بمكانة غير مناسبة أو أصبح تقدمه في العمل لا يقابله التقدير المناسب، قد يكون الأجر المناسب أو العمل المناسب ليس في حد ذاته هو المقصود بتحقيق المكانة ، ولكن نظرة الجمهور لهذين السببين ينعكس على الحالة النفسية للعامل، إما إحساس بتأكيد مرتفع، و إما إحساس بالإحباط. (حمدي علي الفرماوي ورضا عبد الله فؤاد ، 2009، ص64).

6- آثار الضغوط المهنية: للضغوط المهنية آثار ايجابية وأخرى سلبية :

6-1- الآثار الايجابية: تحفز على العمل –تجعل الفرد يفكر في العمل –يزداد تركيز الفرد على العمل –التركيز على نتائج العمل الشعور بالمتعة-الشعور بالانجاز تزويد الفرد بالحيوية و النشاط و الثقة –النظر للمستقبل بتفاؤل .

6-2- الآثار السلبية: يترتب على الإحساس بتزايد الضغوط المهنية العديد من الآثار السلبية الضارة على الفرد وأهمها:

6-1-2- آثار سلوكية : أهمها الإفراط في التدخين، اضطراب الوزن وفقدان الشهية، التغير في عادات النوم وعدم احترام الأنظمة و القوانين في المنظمة.

6-2-2- آثار نفسية: أهمها الحزن و الكآبة و الشعور بالقلق، النظر إلى المستقبل بتشائم، التصرف بعصبية، عدم القدرة على التركيز، فقد الثقة بالغير، وعدم العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة.

6-3-2- آثار جسدية : أهم الآثار الجسدية الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب و ضغط الدم . (محمود سلمان العميان، 2017، ص165-166)

إجراءات الدراسة الميدانية :

1- منهج الدراسة: باعتبار أن كل دراسة علمية، تتطلب منهجا يساعد في الوصول إلى الأهداف المحددة، فإنه ينبغي على كل باحث اختيار المنهج الملائم لدراسته، و نظرا لطبيعة مشكلة الدراسة و التساؤلات المحيطة بالدراسة، اعتمدنا على الدراسة التطبيقية وذلك بهدف اختبار صحة الفرضيات، وفق المنهج الوصفي التحليلي وذلك لاكتشاف الحقيقة وللإجابة على التساؤلات والاستفسارات، التي يثيرها موضوع الدراسة .

2- مجتمع وعينة الدراسة : يتمثل مجتمع الدراسة في جميع ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بريدة ، بكل عياداتها وبلغ عددهم (143) ممرض وممرضة، وذلك حسب مصدر المديرية الفرعية للموارد البشرية للمؤسسة لسنة (2018). تم اختيار عينة بحجم (63) ممرض وممرضة بالطريقة العشوائية البسيطة.

و الجدول (01) يوضح خصائص عينة الدراسة :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير	
11.02366	77.9189	37	ذكر	الجنس
10.10712	80.9231	26	أنثى	
9.69683	81,5185	27	أقل من 03 سنوات	الخبرة المهنية
7,97524	81,2857	14	من 03 إلى 06 سنوات	
9,69045	78,7143	7	من 06 إلى 09 سنوات	
13,28730	73,1333	15	من 09 سنوات فأكثر	
9,15425	80,7568	37	مساعد تمرّض	الرتبة المهنية
8,34523	84,7500	8	مساعد تمرّض رئيسي	
12,82483	67,1429	7	ممرض حاصل على شهادة دولة	
10,88368	77,3636	11	ممرض للصحة العمومية	

3- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمومترية :

3-1- التعريف بأداة الدراسة: للإجابة على تساؤلات الدراسة وفرضياتها، تم استخدام مقياس مصادر الضغوط المهنية عند الممرضين المعد من طرف الباحث فؤاد صبيرة (2015) وفيما يلي عرض لهذا المقياس:

أعد المقياس لقياس: مصادر الضغط المهني للممرضين و الممرضات يتكون (38) عبارة موزعة على (07) أبعاد تتمثل في (طبيعة و بيئة العمل – العلاقة مع الزملاء الممرضين – العلاقة مع الأطباء- العلاقة مع المرضى – العلاقة مع المسؤولين – المستلزمات الطبية – البعد المادي). وتتم الإجابة وفق (03) بدائل (غالبا-أحيانا-نادرا) و تم إعطاء لكل بديل قيمة عددية: 3 دائما، 2، أحيانا، 1 نادرا.

3-2- صدق وثبات أداة الدراسة :

3-2-1- الصدق: تم حساب صدق المقياس بطريقة المقارنة الطرفية، يعتمد هذا الأسلوب على درجات العينة العليا والدنيا، و تتم هذه المقارنة عن طريق حساب الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطين بواسطة اختبار "ت"، فإذا كانت هناك دلالة إحصائية واضحة يمكن القول أن المقياس صادق.

و الجدول رقم (02): يوضح دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا والعينة الدنيا في مقياس مصادر الضغوط المهنية .

العينة المتغير	العينة العليا ن=5		العينة الدنيا ن=5		قيمة "ت"	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الضغوط المهنية	90,7647	3,41924	64,6471	5,20746	4,796	0.036

يتبين من الجدول رقم (02): أن قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ لدلالة الطرفين، مما يشير إلى أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين المتطرفتين، مما يدل على صدق المقياس.

2-2-3- الثبات:

الجدول رقم (03): يبين معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية باستخدام الفاكرونباخ.

عدد البنود	38
معامل الفاكرونباخ	0.834

من خلال الجدول رقم (03): يتبين أن قيمة معامل الثبات (0.834) مما يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

1. إجراءات التطبيق: تم البدء في التطبيق بعد الحصول على معاملات الثبات والصدق، حيث قمنا بالتطبيق على عينة من ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية - بريدة بمختلف عياداتها (بريدة، الغيشة، الحاج المشري، تاويالة).
- وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، بلغ عددها (63) ممرضا وممرضة. وقد حرصنا في التطبيق على ما يلي:

 - توزيع استبيان مصادر الضغوط المهنية.
 - قراءة تعليمية الاختبار.
 - شرح بعض البنود لإزالة أي غموض.

عرض النتائج ومناقشتها:

1. عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

نص الفرضية: "توقع أن يكون البعد المادي هو المصدر الأكثر شيوعا لدى الممرضين عينة الدراسة". لاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على المتوسط الحسابي وباستخدام برنامج spss أسفرت النتائج على ما يلي:

والجدول رقم (04): يبين مصادر الضغوط المهنية الأكثر شيوعا لدى الممرضين عينة الدراسة.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
01	3,59346	14,0794	طبيعة وبيئة العمل
05	2,94418	10,7619	العلاقة مع الزملاء الممرضين
03	2,49618	12,3492	العلاقة مع الزملاء الأطباء
06	1,37138	8,9206	العلاقة مع المرضى
02	2,00128	12,6508	العلاقة مع المسؤولين
04	1,97384	11,5556	المستلزمات الطبية
07	2,31549	8,8413	البعد المادي

يتضح من خلال الجدول رقم (04): أن طبيعة وبيئة العمل هو المصدر الأكثر شيوعا لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط قدره (14.07) وليس كما توقعنا أن يكون البعد المادي هو المصدر الأكثر شيوعا حيث كان آخر مصدرا مشكلا للضغط بمتوسط قدره (8.84). لقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من (جودة يحيى، 2003) ودراسة (علواني نعيمة، 2010) والتي توصلت كلاهما إلى أن بيئة وطبيعة العمل هي أكثر مصادر الضغوط المهنية شيوعا في أوساط الممرضين. في حين توصلت دراسة (فؤاد صبيحة، 2015) إلى أن البعد المادي قد احتل المرتبة الأولى من جملة مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها الممرضون.

واستنادا إلى ما سبق تقديمه من نتائج الدراسات، نشير إلى أن النتائج التي توصلت إليها دراستنا في كون أن مصدر بيئة وطبيعة العمل احتل المصدر الأكثر شيوعا لدى الممرضين، تؤكد بالفعل أن مهنة التمريض كانت ولا زالت مهنة إنسانية وعمل نبيل، يختاره الفرد عن قناعة لمساعدة الآخرين، دون أن يشكل له البعد المادي أهمية كبيرة، حتى يكون مصدرا أساسيا لتوليد الضغط لديه، لكن هذا الأخير (الممرض) يصطدم بواقع غير محفز لهذه الخدمة الإنسانية، والمتمثل في توتر بيئة العمل

وعدم مراعاة متطلبات طبيعة هذه المهنة التي تتطلب دقة ومهارة وتعرض لأخطار عديدة ، هذا الأمر يسبب له الشعور بالضغط .

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

نص الفرضية : "يعاني الممرضون عينة الدراسة من مستوى مرتفع للضغوط المهنية "

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" وحساب المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي، وبعد استخدام برنامج SPSS أسفرت النتائج على ما يلي:

والجدول رقم(05): يبين مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين .

البيانات الإحصائية المتغيرات	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	قيمة "ت"	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
الضغوط المهنية	63	76	79.15	2.34	0.02	0.05	دالة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05): أنّ قيمة "ت" لعينة واحدة (ت=2.34) وهي دالة إحصائية؛ لأنّ قيمة الدلالة المحسوبة تساوي (0.02) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا (0.05)، وهذا يعني أنّه توجد فرق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي (76) والمتوسط الحسابي (79.15) في درجة الضغوط المهنية، والفروق لصالح المتوسط الحسابي وهذا يدل على أن الممرضون يعانون من مستوى ضغط مهني مرتفع.

وقد أثبتت العديد من الدراسات هذه النتيجة فقد توصلت دراسة (علي عسكر، 2008) ودراسة (وفية الهنداوي، 1994) ودراسة (فؤاد صبيحة، 2015) إلى أن العاملين في مهنة التمريض يعانون من ضغط مهني مرتفع كما أن نتائج هذه الدراسة قد اتفقت مع نتائج دراسة شوسير (schuster,1999) والتي توصلت نتائجها إلى أن الممرضون يعانون من مستوى ضغط مرتفع . ونرى بالفعل أنه لا تكاد توجد مهنة تقريبا بدون ضغوط إلا أن لكل مهنة خصوصيتها التي تؤدي إلى الشعور لدرجات متفاوتة من الضغوط المهنية ، فمهنة التمريض ترتبط بكم هائل من مصادر الضغوط فمتطلبات المريض الانفعالية وبيئة العمل المتوترة والغير ملائمة وطبيعة العمل الشاقة وتذبذب العلاقة المهنية الناتجة عن الصراعات مع المسؤولين والأطباء والزملاء الممرضين ، كلها مصادر تؤدي إلى الشعور بمستوى مرتفع من الضغوط .

3- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة: نص الفرضية : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى

عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس". ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين متوسطات الذكور والإناث في مستوى الضغوط المهنية ، وبعد استخدام برنامج SPSS أسفرت النتائج على ما يلي :

والجدول رقم(06): يبين نتائج اختبار "ت" للفروق بين الذكور والإناث في الضغوط المهنية.

البيانات لإحصائية المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	37	77,9189	11,02366	0.133	0.717	0.05
إناث	26	80,9231	10,10712			

يتضح من خلال الجدول رقم(06): أنّ قيمة (ت=0.133) وهي غير دالة إحصائية؛ لأنّ قيمة الدلالة المحسوبة (0.717) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا (0.05=α) وهذا يعني أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الضغوط المهنية.

-نجد العديد من نتائج الدراسات التي اتفقت وتوافقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية ، منها دراسة (عسكروأحمد، 1988) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية التي تواجه الممرضين تعزى لمتغير الجنس. في حين أن هذه الدراسة جاءت متناقضة مع دراسة (غربي صابرينة، 2003) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية وكان لصالح الذكور . يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية ، على أنه ورغم أن البعض يرى أن البناء الجيني والهرموني للإناث، يجعلهم يتفاعلون مع المواقف الضاغطة بشكل مختلف عن ما يدركه الذكور ، إلا أن الواقع في الوسط المهني في الوقت الراهن لم يعد يفرق بين الذكور والإناث ، حيث أصبحت هذه الأخيرة تجابه ضغوطا مهنية مماثلة لم يتعرض له الرجل ، وأصبحت تبحث عن فرص التطور المهني وتعمل في كل المجالات مثلها مثل الذكر هذا ما جعلها تتعرض لضغوط مماثلة للذكور .

4- عرض ومناقشة الفرضية الرابعة :

نص الفرضية : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية". ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وبالاعتماد على برنامج spss أسفرت النتائج على ما يلي:
والجدول رقم(07):يوضح نتائج اختبار "التباين" للفروق بين الممرضين في الضغوط المهنية حسب الخبرة المهنية

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	مستوى الدلالة
الخبرة المهنية	بين المجموعات	3	253,218	2,369	0,080	0.05
	داخل المجموعات	59	106,894			
	المجموع	62	7066,413			

من خلال الجدول رقم (07): يتضح أن قيمة "ف" هي (2.369) ودلالة إحصائية بقيمة (0.080) وهي أكبر من مستوى الدلالة

المعتمد لدينا (0.05) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (موسى مطاطة، 2010) ودراسة (أحمد عيسى سلمان، 2004) ودراسة (موسى اللوري ، 2004) والتي توصلت كل منها إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ولم تتفق نتائج دراستنا مع دراسة (Chapman, 1995) التي أشارت إلى أن سنوات الخبرة لدى الممرضين تؤثر في مستويات إدراكهم للضغوط المهنية وكانت لصالح الخبرة البسيطة . كما أنها لم تتفق مع دراسة (Tyler and Ellison, 1995)، والتي أشارت إلى أن نقص الخبرة المهنية يشكل مصدرا للضغوط المهنية.

ومن خلال نتائج دراستنا أن مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها الممرضون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بريدة هي نفسها سواء للممرضين ذوي الخبرة المهنية الكبيرة أو حديثي الخبرة، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما زادت سنوات العمل زادت معها الضغوط المهنية من خلال زيادة المسؤوليات والأعباء إضافة إلى القوانين التي حددت سن التقاعد ولم تبقي على التقاعد المسبق كل هذه الأمور تؤدي بالشعور بالضغط . أما بالنسبة للممرضين حديثي الخبرة المهنية فهم يعانون من " صدمة الواقع " التي أشار إليها العديد من الباحثين.

فعمل التمريض ليس معلومات نظرية يتعلمها الممرض في تكوينه فحسب لكنه واقع مغاير ، فالممرض الجديد يصطدم بواقع يخالف تماما الصورة التي رسمها في ذهنه قبل البدء في ممارسة عمله حيث يكون له في البداية صورة مثالية عن هذه المهنة

وسرعان ما تتغير هذه الصورة بمجرد ملامسته الحقيقة الميدانية فطريقة العمل والمعاملة والتعامل داخل المؤسسات الصحية مختلف اختلافا كبيرا مع الجانب النظري الذي تلقاه في المرحلة التكوينية وهذا ما يجعله يعاني من الضغوط المهنية .

5- عرض ومناقشة الفرضية الخامسة :

نص الفرضية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة المهنية". ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وبالاعتماد على برنامج "spss" أسفرت نتائج الاختبار على ما يلي :

و الجدول رقم(08): يبين نتائج اختبار "التباين" للفروق بين الممرضين في الضغوط المهنية حسب الرتبة المهنية.

المتغير		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	مستوى الدلالة
الرتبة المهنية	بين المجموعات	1390,699	3	463,566	4,819	0,005	0,05
	داخل المجموعات	5675,713	59	96,199			
	المجموع	7066,413	62				

من خلال الجدول (08): يتضح أن قيمة "ف" هي (4,819)، وبدلالة إحصائية بقيمة (0,005)، وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمد لدينا (0,05) وعليه يتم قبول الفرضية، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة المهنية لصالح الرتب الأقل. للإشارة فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (وفية الهنداوي، 1994) التي أشارت نتائجها أن الضغوط المهنية تختلف في الشدة باختلاف الرتبة الوظيفية .

ونفس هذا الاختلاف في كون أن الرتب الدنيا والمتمثلة في أعوان التمريض الرئيسيين وأعوان التمريض يشعرون بمستوى أعلى من الضغوط المهنية مقارنة بزملائهم الممرضين ذوي الرتب العليا (الحاصلين على شهادة دولة والممرضين للصحة العمومية) ولعل ذلك راجع للعديد من الأسباب أهمها النظام الجديد المعتمد في الترقية والذي لم ينصف هذه الفئة في فرص الترقية والتقدم الوظيفي في مشوارهم المهني حيث لا يمكن لهم التدرج في الرتب بعد مساعد ممرض رئيسي، إضافة إلى عدم منحهم صلاحيات ومهام الممرض رغم أنهم يعملون مثل باقي الرتب أو أكثر هذا ما يشعرهم بالتهميش والتقليل من القيمة ومن ثم الشعور بالضغوط المهنية .

4-الخلاصة

توصلنا في هذه الدراسة إلى أن الممرضين يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية، وهو ما يفسر الصعوبات التي تواجهها هذه الفئة، وكذا تأثير بعض المتغيرات كالجنس، والخبرة المهنية والرتبة على هذا المستوى كما كشفنا على أهم مصدر لهذه الضغوط والمتمثل في طبيعة وبيئة العمل. وعلى ضوء النتائج التي توصلنا إليها نقوم بالاقترحات والتوصيات التالية:

- تحسين المناخ التنظيمي للعمل وذلك بتوفير بيئة عمل مريحة للممرض .
- توفير وسائل العمل اللازمة.
- وضع وتطبيق برنامج ترقية واضح، وفسح مجال فرص الترقية والتقدم أمام الممرضين بمختلف رتبهم للرفع من معنوياتهم وإشعارهم بالطمأنينة .
- إعادة النظر في سلم الرواتب والأجور بما يتماشى وحجم الأعمال الموكلة للممرضين، وضخامة المسؤولية الملقاة على عاتقهم

- الاهتمام بتطوير قدرات الممرضين وتدريبهم وفقا لبرامج تهدف لتنمية قدراتهم ، وتحسين مستوى أدائهم ، وتزليل العقبات لديهم .

المراجع :

- حمدي علي الفرماوي ، ورضا عبد الله (2009): الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة ، ط 1 ، دارالصفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
- راوية حسن (2004): السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
- سعد الأمانة (2001): الضغوط النفسية ، مجلة النبأ ، العدد 54.
- سمير عسكر (1988): متغيرات ضغوط العمل دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية ، مجلة الإدارة العامة ، المجلد (60)، العدد (11).
- عبد الباقي صلاح الدين (2005): مبادئ السلوك التنظيمي، ط 1 ، الدار الجامعية ، الإسكندرية.
- عبد الرحمن الطيرري (1993): الضغط النفسي مفهومه ، تشخيصه ، طرق علاجه ومقاومته ، مجلة كلية التربية ، جامعة الإمارات ، المجلد (8) ، العدد (9).
- عبد العال سيد (1986) : نظريات علم النفس و المداخل الإنسانية لدراسة السلوك الإنساني ، ط 6 ، مكتبة سعيد رافت ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- عبد الفتاح خليفات و عماد الزغلول (2003): مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة العلوم التربوية ، كلية التربية ، جامعة قطر ، المجلد (12) العدد (3).
- عويذ سلطان المشعان (2000): مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة وعلاقتها بالاضطرابات النفسية و الجسمية بدولة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، المجلد (28) ، العدد (1).
- محمد إسماعيل بلال (2005)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية .
- محمد الصيرفي (2006): السلوك الإداري ، ط 1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- محمد شحاتة ربيع (2010): علم النفس الصناعي والمهني ، ط 1، دار المسيرة ، مصر .
- محمود سلمان العميان (2017): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط 6 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
- مريم رجا (2008): مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض في مستشفيات محافظة دمشق ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد (24)، العدد (2).
- معن محمود عياصرة ، ومروان محمد بن احمد (2008): إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير، ط 1 دار الحامد ، الأردن .
- ندى يحيى (1998): مصادر ومستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالروح المعنوية ، كما يدركها معلمو وكالة الغوث في منطقة نابلس، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين.
- Boy . j (1996). **conflict and role ambiguity as predictors of hospice nurses and social works**, unpublished PhD dissertation, university of Florida .
- Keane. a (1985). **stress in ICN and non-leu nurses**. nursing research, vol (34) , (4)
- Marina. t (1984). **guide to nursing management** 2 ,ed Toronto: cv Mosby .