

مساهمة القيم الأساسية للعمل في تخفيف الضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس، ولاية الشلف

The contribution of core values at work in relieving occupational pressures in the Mental Hospital in Tenes – Chlef

أحمد بن يوسف¹، فاطمة بلقواسمي²، حاج قويدر قورين³

¹ جامعة الشلف، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر، a.benyoucef@univ-chlef.dz

² جامعة الشلف، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر، f.belgouacemi@univ-chlef.dz

³ جامعة الشلف، تنمية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، h.gourine@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2023/12/01

تاريخ القبول: 2023/10/14

تاريخ الاستلام: 2023/08/26

ملخص: تهدف الدراسة لمعرفة مساهمة القيم الأساسية للعمل في تخفيف الضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس - ولاية

الشلف -، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، عن طريق استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (43) استبانة على عينة الدراسة، منها 28 استبانة قابلة للتحليل.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين كل من بُعدي القيم الأساسية (بعد القيم الأخلاقية والمعنوية، وبعد القيم الاجتماعية والثقافية) والضغوط المهنية بالمؤسسة محل الدراسة، بينما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين البعد المهني للقيم الأساسية والضغوط المهنية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيم الأساسية والضغوط المهنية تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة والصفة المهنية)، وعليه تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تدريب المتخصصين في الصحة والسلامة المهنية على ضرورة تطبيق القيم الأساسية كعناصر أساسية في برامج الصحة والسلامة المهنية حيث أن مدونة الأخلاقيات رغم أهميتها إلا أنها غير شاملة.

الكلمات المفتاحية: القيم، القيم الأساسية. للعمل، الضغوط. المهنية.

تصنيفات JEL : J24، L22، A13

Abstract: The study aims to find out the extent to which the core values at work contribute to relieving occupational pressures in the Mental Hospital in Tenes – Chlef, by relying on the analytical descriptive approach, by using the questionnaire as a tool for data collection, where 43 questionnaires were distributed to the study sample, of which 28 questionnaires are analysable.

The study concluded that there is no statistically significant relationship at the level of significance ($0.05 \geq \alpha$) between each of the two dimensions of basic values (moral and moral values dimension, and social and cultural values dimension) and occupational pressures in the institution under study, while the study showed a relationship between the professional dimension of basic values and occupational pressures, and the results showed that there were no statistically significant differences at the significance level ($0.05 \geq \alpha$) between the basic values and occupational pressures due to the personal variables (age, gender, educational qualification, experience and occupational capacity).

Accordingly, a set of recommendations were presented, the most important of which is the need to train specialists in occupational health and safety on the need to apply basic values as essential elements in occupational health and safety programs, as the code of ethics, despite its importance, is not comprehensive.

Keywords: values ; core values at work ; occupational pressures.

Jel Classification Codes: J24, L22, A13

اهتم ميدان الصحة والسلامة المهنية في العمل تقليديا بالجوانب الفنية والقابلة للقياس الكمي للسلامة والمخاطر التي تؤثر في العمل وممارسات العمل المطلوبة لتجاوزها، واقتُرحت علاج ما يقابل ذلك في شكل اجراءات العمل والمعدات والسياسات واللوائح، الا أن هناك جوانب ذاتية غير ملموسة تتعلق بالعائلة والعلاقات والعواطف وترتبط بالقيم ثبت تأثيرها في الصحة والسلامة المهنية للأفراد، وهو ما دفع الباحثين والمتخصصين إلى تجاوز الاهتمام بالجوانب المادية للحياة إلى صفات الحياة في حد ذاتها، مثل احترام الذات والكرامة ونبذ التمييز الشخصي وكل ما يساهم في الصحة الداخلية للشخص واحترام قيمه الأساسية.

ومع تطور استعمالات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي وشبكات التواصل الاجتماعي في العمل، تغير معنى العمل وتأثرت طرق ممارسته، حيث أصبح يطلب من العاملين الاعتماد أكثر فأكثر على المنصات الرقمية والتحول نحو مضامين العمل عن بعد خاصة مع تداعيات وباء كوفيد 19، مما ولد ضغوطا متزايدة تضاف إلى الضغوط المهنية المعتادة، دفعت بالعمال إلى إعادة النظر في تجاربهم الشخصية ومنظورهم للعمل والدور الذي تلعبه قيمهم الأساسية.

ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية الأفراد والبيئة فحسب بل يرافق الأفراد في بيئة العمل وتنعكس أثارها سلبا في العديد من الجوانب الجسدية والنفسية، وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلى علاقتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل، الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها.

لذا يعد البحث في الأدوات والآليات التي تهتم بالتخفيف من الآثار السلبية للضغوط المهنية على أداء العمال وقدرتهم على العمل من الأولويات، وأكثر منها البحث أيضا في آليات بناء ظروف عمل صحية وثقافة عمل تعزز الاداء والتحفيز والرضا الوظيفي. ويعتبر الاهتمام بالقيم الأساسية في العمل من العناصر الأساسية والمحورية التي تضبط سلوك الأفراد وتساعدهم على تصحيح سلوكياتهم وتدفعهم نحو إضفاء طابع المرونة على المشاكل والمواقف الصعبة التي يمكن للفرد أن يصادفها في مكان العمل خاصة وفي حياته عامة.

وتعتبر المنظومة الصحية مجالا خصبا للدراسة، ويعيش منتسبوا ضغطا مهنيا كبيرا ولمموسا، نظرا لخصوصية هذا المكان والخدمات المقدمة من طرفها، ويمثل مستشفى الأمراض العقلية بتنس بولاية الشلف، واحد من المراكز التي تدخل ضمن مؤسسات الصحة الجزائرية بخدماها الخاصة، وذلك لتعاملها مع فئة جد حساسة نظرا لحالاتها المرضية.

- إشكالية الدراسة: للوقوف على العلاقة التي تربط القيم الأساسية للعمل بالضغوط المهنية من خلال المساهمة في تخفيفها ومعالجتها في مستشفى الأمراض العقلية بتنس بولاية الشلف نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة القيم الأساسية للعمل في تخفيف الضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس بولاية الشلف؟

- الأسئلة الفرعية: يتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع احترام القيم الأساسية للعمل بمستشفى الأمراض العقلية بالشلف؟
- ما هو واقع الضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس؟
- ما العلاقة بين القيم الأساسية للعمل والضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، الجنس، الخبرة، الصفة المهنية والمؤهل العلمي)؟

فرضيات الدراسة: للإجابة على الأسئلة الفرعية ندرج الفرضيات التالية:

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيم الأساسية للعمل والضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس ولاية الشلف.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدراك عينة الدراسة للقيم الأساسية للعمل والضغوط المهنية تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، الجنس، الخبرة، الصفة والمؤهل العلمي)؟

- **أهمية الدراسة:** على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع قيم العمل والضغوط المهنية، إلا أن هناك نقصا ملموسا في الدراسات العربية التي عنت بموضوع القيم الأساسية، بالإضافة إلى حداثة الاهتمام بهذا الجانب حتى من دوائر البحث الغربية، ويعتبر الموضوع ورشة مفتوحة لدى اللجنة العلمية للتعليم والتدريب التابعة لمنظمة الصحة العالمية نحو إقرار مرجعية القيم الأساسية للعمل التي تتشارك فيها المؤسسات باختلاف اهتماماتها وثقافتها، كما أن هذه الدراسة تعتبر مدخلا للتفكير في الأدوات الحديثة لتدعيم الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية، خصوصا بعد ما أفرزته جائحة كورونا من تداعيات على طبيعة العمل ومضمونه، ومن الحكمة فهم موضوع القيم الأساسية وإدراك ماهيتها، فهي الركيزة الأساسية لفهم السلوك وتوجيهه نحو بناء ثقافة عمل إيجابية في المؤسسة.

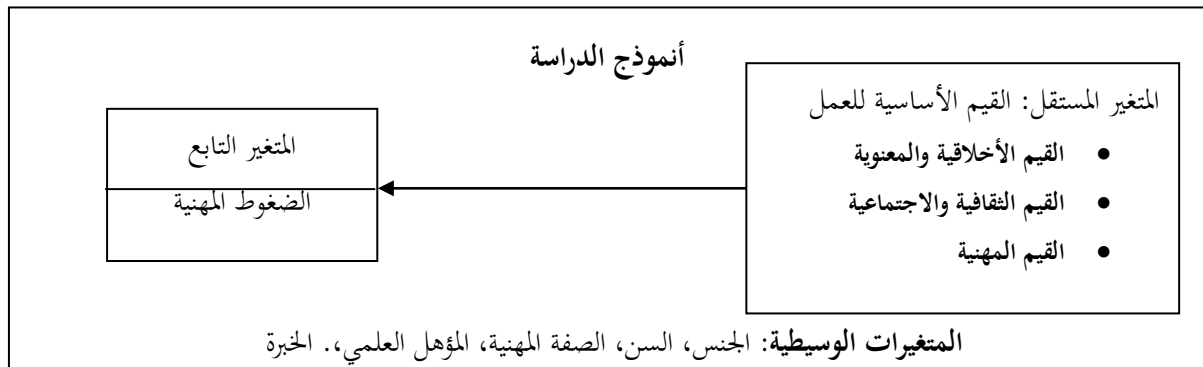
- **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى:

أ. تجلية مفهوم القيم الأساسية للعمل كمفهوم حديث وتوضيح مساهمته في تخفيف الضغوط المهنية.

ب. إظهار أهمية الالتزام بالقيم الأساسية للعمل بالنسبة للبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

ج. العمل على وضع مقترحات كفيلة بتبني القيم الأساسية ضمن برنامج السلامة والصحة المهنية للأفراد في المؤسسة، والوقوف على المعوقات التي تحول دون ذلك.

- **أنموذج الدراسة:** باعتماد الدراسات السابقة التي أشارت إلى موضوع القيم الأساسية، وبالرجوع إلى مخرجات مؤتمرات منظمة الصحة العالمية بين سنتي 2015 و2020 والتي درست موضوع القيم الأساسية للعمل، تم دراسة الموضوع عن طريق تصور العلاقة بين متغيرات الدراسة على النحو التالي:



- **الدراسات السابقة:**

أ. دراسة نصير أحميدة، جرمون علي، بعنوان: الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية، 2020، هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والكشف عن أهم مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ في مهنة التعليم، وكذا تحديد الفروق في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من 65 أستاذ، وأظهرت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية منخفض، وأن من أهم مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ في مهنة التعليم تتعلق بالإمكانات المادية بالمدرسة والراتب

الشهري للمعلم، وتوجد فروق في الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لعامل الخبرة، بالإضافة إلى وجود علاقة بين مصدر الضغوط المهنية المتعلقة بالعمل مع التلاميذ في المدرسة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومصادر الضغوط المهنية المتعلقة (الإمكانات المادية بالمدرسة، التوجيه التربوي الرياضي العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة، العلاقات مع المعلمين الآخرين).

ب. **دراسة امحمد بن عربي وسعدي غربية، بعنوان الضغوط المهنية وأثرها على الولاء التنظيمي لدى الأخصائي النفسي في بعض مؤسسات الصحة العمومية بوهرا، 2019،** هدف الدراسة إلى الكشف عن تأثير الضغوط المهنية ببعديها إكراهات العمل والدعم التنظيمي على الولاء التنظيمي لدى الأخصائيين النفسيين في مؤسسات الصحة العمومية بولاية وهران. تمت هذه الدراسة بمؤسستين للصحة العمومية، مستشفى أول نوفمبر 1954، والمركز الإستشفائي الجامعي بوهرا، حيث تم اختيار بطريقة عشوائية عينة مكونة من 46 أخصائي نفسي، أوضحت الدراسة أن: (1) للضغوط المهنية أثر على الولاء التنظيمي، (2) إكراهات العمل لا تؤثر بشكل كبير على الولاء التنظيمي، (3) وللدعم التنظيمي أثر على الولاء التنظيمي؛ ولقد خلصت الدراسة إلى أن الأخصائي النفسي في المؤسسة الاستشفائية العمومية يتعرض لمستوى ضغط كبير ناتج عن نقص التقدير والاعتراف بأدائه، وغياب الدعم المعنوي والمادي.

ج. **دراسة: فراح العربي، بوثلجة عبد الناصر، بعنوان: العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي، 2017،** سعت الدراسة إلى فحص العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة مطاحن بني شقران بمعسكر من خلال اختيار عينة عشوائية من 100 موظف، وقد أظهرت نتائج التحليل عامة وجود علاقة عكسية بين كل من الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي، ومن خلال دراسة العلاقات الجزئية بين كل من مصادر تلك الضغوط المتمثلة في الضغوط المهنية والضغوط التنظيمية وكذا الضغوط الشخصية والالتزام التنظيمي توصلت الدراسة إلى أنّ الضغوط الشخصية وحدها هي ترتبط عكسيا وبدلالة إحصائية مع الالتزام التنظيمي كما خلصت الدراسة إلى أنّ الضغوط المهنية عامة لها تأثير سلبي على مستوى الالتزام لدى الموظفين، وهو ما يشير ضمنا إلى أنّ الموظف الذي يتعرض لضغوط مهنية بقدر عالي ينخفض مستوى التزامه بالمؤسسة، وهو ما يدفع إلى ضرورة اتخاذ مسؤولي المؤسسة الخطوات المناسبة للحد من تلك الضغوط بما يساهم في تحسين مستوى التزام الموظفين ورفع انتاجيتهم.

د. **دراسة بعجي سعاد، بعنوان: دور القيم الأخلاقية في صناعة شخصية القائد الإداري من منظور إسلامي، 2020،** هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأثر الإيجابي الذي تحدثه القيم الأخلاقية في صناعة الشخصية القيادية من منظور الفلك الإسلامي وقد بينت نتائج الدراسة أنّ القيم الإسلامية تتميز بفاعلية التأثير في الفرد المتصف بها، من خلال توجيه سلوكه نحو الوجهة الصواب ونحو الإيجابية، وعليه فإن استطاع الفرد أن يتحلى بالقيم الأخلاقية سينعكس ذلك في سلوكه.

غالبية الدراسات السابقة اهتمت بموضوع الضغوط المهنية كمغير مستقل، وقليل هي الدراسات التي اهتمت بموضوع القيم الأساسية في العمل لحداثة المفهوم ومن ركز على موضوع القيم درس قيم العمل أو القيم الأخلاقية وربطها بمتغير آخر، وما يميز خصوصا هذه الدراسة هي التركيز على هذا المفهوم الحديث -القيم الأساسية للعمل- وربطه بالضغوط المهنية بوصفها متغيرا تابعا، كما جاءت الدراسة عقب تداعيات جائحة كورونا، ما قد يكون سببا في زيادة أنواع جديدة من الضغوط المهنية على العاملين.

- **هيكل الدراسة:** من اجل بلوغ أهداف الدراسة النظرية والتطبيقية قمنا بمعالجة الموضوع من خلال ثلاث محاور كالتالي:

أ. **جاء المحور الأول ليعالج "القيم الأساسية للعمل"** وقدمنا من خلاله مفاهيم أساسية حول القيم الأساسية للعمل، أصنافها وأهميتها.

ب. **المحور الثاني عنون بـ: "التأطير النظري للضغوط المهنية."** والذي تناول أساسيات حول الضغوط المهنية من تعريف وأسباب ونظريات مفسرة لها إلى طرق معالجتها.

ج. المحور الثالث والذي كان تحت عنوان: "مساهمة القيم الأساسية في تخفيف الضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس، حاولنا فيه عرض نشأة وتطور المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى تقديم الدراسة الميدانية مع عرض النتائج واختبار الفرضيات وتقديم التوصيات.

2- القيم الأساسية للعمل: الماهية والأهمية

يعتبر مفهوم القيم من المفاهيم المتغيرة والمعقدة والتي تناولها الباحثون من وجهات نظر مختلفة وبتفسيرات مختلفة، منهم من ربطها بالتقدير الذاتي للإنسان، ومنهم من افترض استقلالها عنها، ومنهم من جعل الفرد محور نشأة القيم، ومنهم من عزى ذلك إلى الجماعة والمجتمع، وطبقا للاتجاه السيكلوجي تعرف القيم بأنها تقدير ذاتي يشق من ذات الشخص المتفاعل مع خبراته، وهي تلك المثل العليا الأساسية التي تفسر السلوك العقلي للأفراد، وتحدد اتجاهاته الأساسية وميوله العميقة والأشياء التي تحظى منه بالاحترام والتقدير، في حين ربط الاتجاه السوسيلوجي القيم بالأصول الاجتماعية والثقافية، وهي حسب عالم الاجتماع دوركايم إحدى آليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد الخارجية عن تجسيدهم الفردية (طبال و ريمي، 2015، صفحة 57)، وهي أي شيء يحمل معان لأعضاء جماعة ما بحيث يصبح هذا المعنى موضوعا ودافعا قويا يوجه نشاط هؤلاء الأعضاء. (دوحي، 2015، صفحة 06).

وقد اهتم مجال علوم التسيير بموضوع قيم العمل ضمن مجالات متعددة، منها ما تعلق بفهم سلوكيات واحتياجات الأفراد لتحفيزهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وهو ما أكدته ماسلو في ربطه احتياجات الإنسان وقيمه على سلوكه في المؤسسة، وضمن هذا الاتجاه يشير مفهوم القيم إلى مجموعة من الحاجات النفسية التي يمكن اشباعها في موقف من مواقف العمل، وهو اتجاه يميل إلى الاتجاه النفسي البسيكولوجي، حيث يمثل هرم ماسلو للحاجات إشارة إلى تأثير القيم في سلوكيات الأفراد إلى أن نصل إلى السمو الذاتي وثبات الذات، وهو ما يعكس قدرة الشخص على تجربة نفسه كشخص كامل وتلبية احتياجات وقيم متعددة في نفس الوقت.

وهناك اتجاه ثاني ضمن علوم التسيير يميل إلى الاتجاه السوسيلوجي ينظر إلى قيم العمل على أنها معايير يتفق عليها مجموعة من الأفراد في عمل واحد تؤثر في دوافعهم وسلوكهم سواء اكان ذلك مرغوبا أو غير مرغوب فيه. (عبيدات، 2021، صفحة 340) كما أن موضوع القيم كان محل اهتمام الباحثين بمختلف تخصصاتهم في مجال السلامة والصحة المهنية، والتي تعمل على بناء ظروف عمل صحية وثقافة عمل تعزز الصحة الجيدة والرفاهية والتحفيز والرضا الوظيفي، وقد عنت بذلك مؤتمرات اللجنة الدولية للصحة المهنية المنعقدة بين عامي 2015 و 2020، والتي اهتمت وأسست لموضوع قيم العمل في المؤسسة لكن بمقاربة تختلف عن المقاربة النفسية والسوسيلوجية وذلك ضمن منظور شمولي اصطلح عليه القيم الأساسية للعمل.

حيث عقدت اللجنة الدولية للصحة المهنية ثلاث جلسات خاصة مخصصة للقيم الأساسية خلال مؤتمرات سيول 2015 ودوبلن 2018 وبومباي 2020 وأنشأت امتدادا لذلك اللجنة العلمية للتعليم والتدريب في أوهايو مجموعة العمل الجديدة الخاصة بالقيم الأساسية في العمل (Guillemin & Nicholas, 2022, p. 03).

1.2: مفهوم القيم الأساسية: ظهر مصطلح القيم الأساسية للعمل بثلاث معاني مختلفة إلى حد ما، المعنى الأول اهتم بخلق القيمة، وهو أن المؤسسة تهدف إلى زيادة أو تعظيم القيمة التي توفرها المنظمة للمجتمع الأوسع، إلى جانب الثروة والمال، والمعنى الثاني يشير إلى القيم الأخلاقية التي تميز المنظمة، والمعنى الثالث يفسر بالقيم التي تشكل دعما للأفراد داخل المنظمة لتوجيه السلوك والتصرف وفقا لها في كل يوم. (Brage & Lövkrona, 2016, p. 19)

وهناك من يدمج المعنيين الثاني والثالث، ويميل إلى تحديد مفهوم القيم الأساسية للعمل أو القيم الجوهرية للعمل بالإشارة غالبا إلى القيم التي توجه المنظمة بأكملها للتصرف والأداء تحت جميع الظروف، وهو يشمل القيم الأساسية للسلوكيات والمعتقدات والسمات المشتركة داخل المؤسسة، ويرتبط برؤية المؤسسة واستراتيجيات القيادة، وان كان هذا المعنى يميل أكثر نحو قيم المؤسسة.

ومفهوم القيم الأساسية للعمل الذي نقصده وهو مجموع القيم الأساسية التي يقيس من خلالها الشخص حياته، بالإضافة إلى مجموع الواجبات الأخلاقية التي لا يرغب الناس في التنازل عنها، وهو بهذا المفهوم يشمل بعدين، بعد يتضمن الحقوق وبعد يتضمن الالتزامات الذاتية. (Guillemin & Nicholas, 2022, p. 01)

ورغم تداخل المفاهيم بين المعاني المشار إليها أعلاه، إلا أن الاختلاف يكمن في أن القيم الأساسية للعمل هذه تركز على الفرد والقيم التي يقيس بها عمله وليس قيم المؤسسة.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه القيم يصعب تحديدها، لأنها تستند للخبرات البشرية والشخصية التي تدعم حياة الناس باختلاف ميولاتهم وبيئاتهم وثقافتهم، ورغم أن تحديدها يستند على أدوات ذاتية ترتبط بتجربة الأشخاص الذاتية إلا أن تركيزنا سيكون على تلك القيم التي يتشاركها الناس وتساعد في توحيدهم وجمعهم معا.

يمكن أن نخلص مما سبق إلى تعريف للقيم الأساسية للعمل بأنها طيف أو حزمة متكاملة من التجربة الشخصية لكل عامل لإقرار قيمه في المؤسسة التي يعمل بها، ويشمل ذلك الأسرة والمجتمع والكرامة والأخلاق بالإضافة إلى القيم الأساسية التي يختبرها الأشخاص في العمل عندما تتوافق مع قيمهم الأساسية على المستوى الشخصي.

وتمثل القيم الأساسية للعمل مجموعة النسق القيمي الأخلاقي التي تجمع مصادر شخصية واجتماعية وثقافية ومهنية متفق عليها كمعايير للسلوك الإنساني، فهي فئات لدى الأفراد التي توجه سلوكهم وفي نفس الوقت تسهم في ترتيب الأولويات لديهم (عاطف جابر، 2014، صفحة 306)، وبهذا تصبح القيم بوصلة لتحديد وحصر الفعل ورد الفعل كيفما يجب، وفيه وأين ومتى يجب ذلك، وتوجه العمال لعمل الأشياء الصحيحة وللأسباب الصحيحة.

2.2: مستويات القيم الأساسية في العمل: حسب التحليل المشار إليه أعلاه، وفي إطار التصور الذي اعتمدته منظمة الصحة العالمية، يمكن تقسيم القيم الأساسية للعمل إلى مستويين القيم الشخصية (الأسرة/ المجتمع/ الأخلاق/ الكرامة)، والقيم المهنية.

وضمن هذين المستويين نجد ثلاث أبعاد فرعية متداخلة في بعض الأحيان للقيم الأساسية للعمل وتتمثل في القيم الأخلاقية والمعنوية، والقيم الاجتماعية والثقافية، والقيم المهنية، فضمن بعد القيم الشخصية تتداخل القيم الأخلاقية والمعنوية الروحية وجزء من القيم الاجتماعية والثقافية، وضمن بعد القيم المهنية تندرج القيم الثقافية التي نبعث من ثقافة المؤسسة وتوافقت مع قيم الأفراد الأساسية.

وتجدر الإشارة إلى أن بداية البحث في القيم الأساسية كان ضمن البعد الأخلاقي والمعنوي تحت مسمى الروحانية في العمل، وذلك لتجنب التأثير الديني على المفهوم، وتم تحويله فيما بعد تحت مسمى القيم الأساسية، ولذلك ولتوحيد المعنى عالميا، ينظر إلى البعد الأخلاقي كطريقة لرؤية وتقدير الشخص بأكمله مع تجاوز الجوانب المادية لحياة الناس، وهو بذلك نجده ضمن مشاعر ومعتقدات العمال العملية التي تصاحبهم طوال اليوم والقيم الأساسية للاحترام والكرامة.

وضمن تفاعل الجانب المرتبط بالبعد المهني مع الأبعاد الاجتماعية والثقافية، نجد موضوع جودة الحياة العملية بقضايا أساسية مثل التصورات الفردية للعمل، الهيكل الاجتماعي، بيئة العمل، خصائص منظمة العمل نفسها، وتؤثر في ذلك علاقات الناس مع العائلة والأصدقاء والمجتمع.

2.3: أمثلة عن القيم الأساسية في العمل: نظرا لصعوبة حصر جميع القيم الأساسية للعمل نورد في ما يلي بعض الأمثلة عنها:

فضمن القيم الأساسية للفرد نجد أولا قيمة الرفاهية، حيث يزدهر العمال ويحققون إمكاناتهم الكاملة في مكان العمل الصحي، وتتجاوز الرفاهية بهذا المفهوم الصحة الجسدية لتشمل أبعاد التطور المادي، الاجتماعي، العاطفي والشخصي، والرفاهية ليست معزولة داخل مكان العمل ولا هي موجودة بمفردها بل إنها موجودة في سياق اجتماعي أوسع يؤثر على رضا الناس عن العمل والحياة. (Guillemin & Nicholas, 2022, p. 06)

ومن القيم الأساسية أيضا الاستقلال المهني والمساهمة الاجتماعية، إذ أثبتت استطلاعات الرأي المتعددة أن الوظائف التي توفر درجة من الاستقلال المهني وتقدم مساهمة اجتماعية هي الأكثر أهمية لدى الأفراد وجديرة بالاهتمام. وهناك قيم ترتبط بتطلعات العاملين المرتبطة بوظائفهم حيث أثبتت نفس استطلاعات الرأي أن الأفراد يقيمون الأعمال ذات المعنى، ويطبقون القيادة الداعمة بالإضافة إلى ثقافة العمل الإيجابية والعلاقات الاجتماعية الجيدة (Guillemin & Nicholas, 2022, p. 10).

ويضاف إلى هذه القيم الأساسية قيم كثيرة أخرى منها على سبيل المثال لا الحصر: الثقة، الشفافية، القيادة العادلة، الالتزام، التعاون، مكان العمل الصحي، الاحترام، الكرامة، الأمان العاطفي والنفسي، المساءلة والشفافية والأخلاق والمسؤولية، التعاطف، الولاء، الإنصاف، التسامح، مشاركة العمال، المساواة بين الجنسين، التعاطف، والقبول الاجتماعي... الخ.

4.2: أهمية القيم الأساسية في العمل: يمكن إبراز ذلك في النقاط التالية:

- تحدد القيم الأساسية للعمل طابع ثقافة المنظمة وعندما تتوافق هذه القيم مع قيم العامل، يفهم الناس بعضهم البعض، ويقوم كل شخص بالأشياء الصحيحة للأسباب الصحيحة، وهذا الفهم والهدف المشترك يساعد الناس على بناء علاقات عمل جيدة.
- تساعد مجموعة محددة من القيم الأساسية في الحفاظ على مشاركة الموظفين وتحفيزهم، وبالتالي رفع مستويات الأداء والإنتاجية.
- على سبيل المثال، الاحترام هو قيمة أساسية مهمة تعزز بيئة العمل المفتوحة، والاستماع والتعاطف والاستجابة.
- إن إدراك هذه القيم يمكن أن يمنح المرء قدرة على التصرف السليم والحكم الصائب، مثل تجنب وظيفة تجعل المرء بائساً أو العثور على وظيفة تجلب في الواقع سعادة أكثر، يكون الناس أكثر سعادة عندما يكون نظام قيمهم يتماشى مع اختياراتهم الوظيفية.
- لعل أهم وظائف القيم الأساسية التوجيه حيث أن القيم تؤثر على اختيارات الفرد وعلى التصرف بشكل حاسم.
- تكوين وحدة ثقافية، حيث تعمل القيم على توحيد الرؤى باقتراح أسس نظرية تتخذ مراجع يجري التقيد بها.
- رغم ما يعتقدونه الكثيرون من أن الموضوعية تغلب على جوانب العمل إلا أن العواطف أساسية وراء العمل الجيد حيث التفاني والشغف بالعمل يعزى إلى الجوانب العاطفية وكل شخص هو مزيج معقد من العقل والجسد والعواطف والحدس والعلاقات والثقافة والقيم ويستجيب الأشخاص لقيم الاحترام والكرامة والرفاهية في العمل وطوال حياتهم.
- تلعب القيم الأساسية دورا رئيسيا في الحياة العاطفية للناس وتساهم الملامح العاطفية التي تخلقها القيم إيجابا على جودة العمل، حيث يمكن النظر إلى الالتزام المهني على أنه التزام عقلائي يتعلق باستثمار الوقت والمهوية والطاقة في العمل، في حين تساهم قيم أساسية كالكرامة والاحترام في خلق التزام عاطفي أثبتت دراسات بشأنه أنه يعادل أربع أضعاف الالتزام العقلاني في العمل (Guillemin & Nicholas, 2022, p. 08).
- كما يمكن أن نربط الدوافع بالقيم الأساسية للعاملين والتي تسفر سلوكيات قد تستمر لمدة أطول من الحوافز التي تكون مصادرها خارجية كالراتب والترقية الوظيفية والتي قد يقل تأثيرها على سلوك الأفراد مع مرور الزمن.

3- الإطار النظري للضغوط المهنية

تمثل الضغوطات واحدة من أهم المتغيرات التي تؤثر في الفرد وحياته، وتعتبر أحد أهم الأسباب التي تضع الفرد بين خيار الاستمرار والتخلي عن الوظيفة في الكثير من الأحيان.

1.3: مفهوم الضغوط المهنية: تتعدد تعريفات الضغوط المهنية ولكنها تصب في نفس المعنى، حيث يعرف فيري الضغوط المهنية أنها: " تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة (نادية و جبالي، 2015، صفحة 03)، وهي المتغيرات

التي تحيط بالعاملين وتسبب لهم شعورا بالتوتر وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية ومفتقرة إلى الاندماج الوجداني والتشاؤم وقلة الدافعية وفقدان الابتكار (أحميدة و جرمون، 2020، صفحة 06)، وبذلك تفسر الجانب النفسي والتغيرات النفسية التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئته تفوق طاقته وإمكاناته، وهذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس عليه ضغطا نفسيا، وعليه توجد ثلاث عناصر أساسية للضغوط المهنية هي المثير، الاستجابة، التفاعل، وهي عناصر تتفاعل فيما بينها وتؤثر على الفرد أثناء وجوده في بيئة عمله، فتسبب له اضطرابات نفسية أو جسمية أو اجتماعية تؤدي به إلى عدم التوازن مع نفسه ومع مهنته (عمرن، 2018، صفحة 06).

وعليه فالضغوط المهنية هي تلك الحالة التي يعيشها الفرد العامل، والناجمة عن أسباب تتعلق بالمهنة أو ظروف خارجية تؤدي إلى اختلال توازن حالته النفسية، وإرهاق جسدي. فهي تشمل مجموعة متغيرات خارجية وداخلية، تؤثر على الفرد وعلى سلوكياته، حيث تتمثل أهم مسبباتها في صراع الدور وعبء العمل، والوقت غير الكافي، إلى جانب تضاعف المهام والواجبات، وعليه فإن الفرد يضطر إلى مقاومتها أو التكيف معها، ليتجنب نتائجها السلبية، حتى وإن اضطر إلى الخيال والتمني.

2.3: أسباب الضغوط المهنية: تتعدد وتختلف أسباب الضغوط المهنية، وتشمل كل ما يحيط بالفرد من بيئة عمل وأسرة ومجتمع وسياسات وقوانين، وحتى ذاته، وأسباب الضغوط المهنية حسب الدكتورة حوالف رحمة تتمثل في (حوالف، 2010، صفحة 06):

أ. صراع الدور: ينشأ صراع الدور عن السياسات التنظيمية أو الأشخاص أنفسهم وهذا ما أكدته العديد من الأبحاث مثل دراسة "كاهل" و "كودر سبايس" وينشأ الصراع إذا ما واجه الفرد أوامر متعارضة لا يرغب في أدائها ولا يعتقد أنها جزء من عمله؛ أي تعارض دور الفرد الوظيفي مع مفاهيمه وقيمه الشخصية أو مع ظروفه الخاصة أو الإثنين معا، ومن أمثله تعارض الدور مع المعتقدات أو المبادئ والقيم.

ب. غموض الدور: وتتمثل عملية غموض الدور في نقص أو عدم كفاية المعلومات المطلوبة لسلوك الدور المتوقع؛ أي إفتقار الفرد للمعلومات اللازمة لأداء العمل مثل المعلومات الخاصة بأهداف وسياسات وإجراءات العمل بمحدود سلطاته ومسؤولياته. وكما لا تتوقف أسباب ضغوط العمل في النقطتين السابقتين بل تضيف الدكتورة مانع سبرينة العناصر التالية (مانع، 2014، الصفحات 06-07):

ج. عبء العمل: ينتج عن عبء العمل بعض المظاهر نذكر منها:

- زيادة محتوى الوظيفة وأهدافها عن القدرات الذهنية للفرد؛
- إرتفاع متطلبات أعباء الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها عن إمكانية الفرد؛
- عدم كفاية الوقت المخصص لأداء العمل، من ثم الإضطراب لساعات عمل إضافية دون القدرة على الوفاء بمتطلبات الوظيفة؛
- عدم كفاية الجهد المبذول في أداء مهام الوظيفة والوفاء بمتطلباتها، رغم القيام بجهد إضافي غير عادي؛
- وعليه فإن وجود هاته المسببات ينتج عنها ما يعرف بعبء العمل.

د. قلة فرص التقدم والنمو الوظيفي: إنَّ العمل بالنسبة لفرد وسيلة تؤدي إلى صقل معارفه، مهاراته، وقدراته، وبالتالي يكون مهينا لإقتناص فرص للتقدم وإثبات الوجود، فإذا فقد الفرد الأمل في التقدم مهينا، أصبح العمل مصدر ضغط له بشكل يومي. وتجدر الإشارة إلا المشاكل الأسرية، والذاتية، وحتى القوانين والسياسات القانونية قد تؤثر بشكل كبير في حالة الفرد النفسية، وتكون مصدرا رئيسيا في معاناته من ضغوط مهنية.

وبخصوص الأطباء هناك العديد من مسببات ضغوط العمل ندرجها كالآتي (حفصة ، 2017، صفحة 273):

- المصادر المتعلقة بمنظمة العمل : منظمة العمل حيث يعتبر المستشفى من أكثر المؤسسات التي يواجه عمالها ضغوطا مهنية خاصة لدى الأطباء كون عملهم يحمل عدة مخاطر كاحتمال التعرض للإصابات أو حالات الوفاة المتعلقة بالمرضى.
 - أوقات العمل: فالمعروف أن أوقات العمل لدى الأطباء هي كثيرة مقارنة بمهامهم الصعبة، فهم يعملون حتى المناوبات في الليل وعطلة الأسبوع والمناسبات العطلية.
 - مهام العمل حيث يتطلب الطبيب مهارات خاصة بعمله كمهارة التواصل الاجتماعي، ومهارات أخرى متعلقة بقدراته وذلك لتحقيق التكيف .
 - الضغط المالي : ذلك أن الأطباء يواجههم خوف من فقدان الدخل إذا حدثت أي أخطاء.
 - طبيعة العلاقة مع الزملاء : وتتضمن العلاقة حسب التسلسل الهرمي، le mobbing وهي كلمة انجليزية تعني القيمة الأخلاقية والنفسية، الإتفاق مع الزملاء.
 - المصادر المتعلقة بالفرد: وهي تتضمن الوراثة والعوامل الشخصية حيث تتميز كل شخصية بسمات معينة لها دور في مواجهة الضغوط وذلك حسب كل نمط. وكذلك التوازن في الحياة الخاصة والتي يؤثر فيها كل من العائلة والأقران، والحالة النفسية للفرد.
- 3.3: مراحل الضغوط المهنية:** لقد فسر العلم هانس أثر الضغوط على صحة الفرد والأمراض التي تسببها ومراحلها التي تمر بها على الشكل التالي (السامرائي، 2013، صفحة 158):
- أ. الإنذار: ويعني مواجهة الفرد لضغط بفعل مثير خارجي، يؤدي إلى تنشيط نظام الضغط الداخلي، ويثير وسائل الدفاع لدى الفرد، كزيادة ضربات القلب، أو إحمرار الوجه، أو سرعة التنفس..الخ.
- ب. المقاومة (للتكيف): يتهيا العضو أو النظام المناسب لمواجهة الضغط في حالة استمرار الضغط.
- ج. الإستنزاف: في حالة ضعف المقاومة وعدم القدرة على التغلب على ضغوط العمل وعدم تكيف الفرد مع هذه الضغوط، فإنّ هذا سيستنزف قدرات وطاقت الفرد مما يؤدي إلى إنهيار نظم ووسائل التكيف.
- 4.3: النظريات المفسرة للضغوط المهنية:** بالوقوف على أهم المسببات والمتغيرات المحيطة بالفرد، قام الباحثين بتفسير الضغط المهني وفق وجهات نظر مختلفة، كل حسب تخصصه وإختصاصه، والعنصر الموالي يظهر أهم النظريات التي يعتمد عليها في تفسير الضغط المهني: (عمرون، 2018، صفحة 09)
- أ. نظرية Hans Selye: بحكم تخصصه كطبيب متأثر بتفسير الضغوط تفسيراً فيزيولوجياً، حيث إنطلقت نظريته من مسلمة ترى أنّ الضغوط متغير غير مستقل وهو إستجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس إستجاباته للبيئة الضاغطة، وأنّ هناك إستجابة أو أنماط معينة من الإستجابات يمكن الإستدلال منها على أنّ الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج.
- ب. نظرية Spielberger: تعتبر نظرية Spielberger في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده، فقد أقام نظريته على التمييز بين القلق كسمة، والقلق كحالة، فإعتبر أن لقلق شقين ، سمة القلق أو القلق العصبي المزمن وهو إستعداد طبيعي أو إتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية، أما قلق الحالة فهو قلق موضوعي أو موقعي يعتمد على الظروف الضاغطة، وعلى هذا الأساس يربط Spielberger بين الضغوط وقلق الحالة، ويعتبر الضغوط ضاغطة مسببا لحالة القلق ويستبعد ذلك عن القلق كسمة، حيث تكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلاً، كما إهتم بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة التي تكون ضاغطة ويجب تقييمها على أنّها خطيرة او مهددة، وتصبح سببا لحدوث القلق.

5.3: آليات الدفاع: يرى العديد من الأخصائيين النفسيين أنّ التعامل الجيد مع الضغوط المهنية قد يساهم في التخفيف من حدتها ويمنع تفاقمها السلبي، ومن بين الأساليب التي يمكن للفرد إنتهاجها للخروج من تلك الحالة النفسية الحادة مايلي (معوشة و بوطبال، 2013، صفحة 14):

أ- التصدي للمشكلة: يهدف هذا الأسلوب إلى تخفيف العقبات التي تحول بين الفرد وبين التكيف والإتزان أو تحقيق الأهداف الآنية، ويكون واضحاً جداً في حالات الأزمات والكوارث، ويقوم هذا النوع على ثلاث طرق :

- التعامل النشط؛
- كف الأنشطة المتنافسة؛
- الكبح.

وبينت الدراسة النفسية أن هذا الأسلوب يلجأ إليه بعض الأفراد كاستجابة لآلية التعامل مع الضغط، إضافة إلى المعرفة المسبقة لمصدر الضغط لدى الفرد، ويعتمد هذا الأسلوب أساساً على قوة الشخصية والشجاعة في مواجهة المواقف النفسية والتوترات الناجمة عن مصدر الضغط وشدته.

ب- **طلب الإسناد الاجتماعي:** وهو محاولة البعض الحصول على مساعدة الآخرين اجتماعياً، نفسياً، طبياً أو مادياً، تبعاً لتقديرات المعنيين أنفسهم إذ يلجأ البعض إلى الأهل أو الأصدقاء، وهناك من يلجأ إلى الصلاة والدعاء وقراءة القرآن أين يجد راحته النفسية.

ج- **ضبط النفس:** وهو أسلوب من أساليب التعامل مع الضغوط، ويظهر عندما يتعامل الناس مع مواقف من شأنها أن تؤثر على التحكم والسيطرة، ولكن تتولد لديهم مشاعر قوية نابعة من العقل، بمعنى آخر فإنهم يعالجون الضغوط بحبرات وقوة إرادة رغم التوتر، إلا أن التحكم وتقليل وطأة الأحداث، التي تبعث على الضيق يبقى حل المشكلة لديهم من خلال السيطرة والقدرة على ضبط الاستجابة الانفعالية، وتكون - عادة - أنماط الشخصيات التي تلجأ إلى هذا الأسلوب هم من الذين يعملون في مجالات الطب أو العمل الصحي كالأطباء والممرضين والمساعدين لهم، حيث يكون التحكم في أعلى حالاته أثناء التعامل مع لمرضى المصابين بأمراض خطيرة أو إصابات جراح الإصابات الخطيرة، ويرى "ستيلى" أن أسلوب ضبط النفس يريح الفرد في حينه وقد يكون لذلك فائدة للصحة النفسية والجسدية، أما إذا فشل فإنه يؤدي إلى حالات مرضية خطيرة.

د- **الخيال والتمني:** يلجأ بعض الناس عندما لا يستطيعون المواجهة، إلى الهروب من الأحداث المحيطة بهم والمثيرة للقلق والتوتر، متوهمين بالحل، فبعض الناس تتناهم أحلام يقظة كثيراً وبالتالي ينسحبون من الحياة الفعلية، ويعني هذا الأسلوب أيضاً رغبة الفرد - على مستوى المتخيل فقط - بأن يتعد عند تعرضه لوقف ضاغط عن واقع هذا الموقف وظروفه، مثل تخيل العيش في مكان وزمان غير الذي هو فيه.

هـ- **التجنب والهروب:** عندما لا يجد الفرد الإمكانات المتوفرة لديه والكافية للتعامل مع الضغط السائد، فبإمكانه في بعض الأحيان تجنب التعامل لحين إستجماع قوة ثانية أو التهيؤ له، لذا يعتبر الإنسحاب إستجابة شائعة للتهديد عند بعض الناس، فقد يختار البعض هذا الأسلوب وفقاً لنمط الشخصية، فهم لا يفعلون شيئاً وغالباً ما يصاحب هذا السلوك شعور بالإكتئاب وعدم الإهتمام.

و- **العدوان:** إنّ الإحباط والضغوط كثيراً ما تؤدي إلى العدوان، وسلوك العدوانية هو إستجابة لموقف لم يحقق صاحبه نتائج مثمرة متوقعة، ويحس الفرد عادة بمشاعر عدوانية لا يبدئها إلا في أوضاع معينة، كرد فعل غير متحكم به.

4- دراسة ميدانية على مستوى مستشفى الأمراض العقلية بتنس بولاية الشلف

1.4: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية: يشمل هذا المحور على وصف وتوضيح إجراءات الدراسة الميدانية ، حيث يتضمن تحديد منهج وعينة الدراسة بالإضافة إلى كيفية إعداد أداة الدراسة، مع التحقق من صدقها، وفي الأخير توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ونتائج الدراسة، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أ- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع البحث من جميع الموظفين بمختلف الرتب بمستشفى الأمراض العقلية بتنس، وتم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة الميسرة في الدراسة.

ب- أساليب جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع البيانات لملاءمتها لطبيعة الدراسة الاستطلاعية، كما تم الاعتماد في الجانب النظري على الكتب والمجلات الأجنبية والعربية، فضلاً عن إسهامات المؤتمرات الدولية لاسيما مؤتمرات منظمة الصحة العالمية.

ج- أداة الدراسة وتصميمها: تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، وتم تصميم وبناء "الإستبيان" انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها، وذلك بعد القراءة المتأنية والاطلاع على أدبيات الموضوع وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، بالإضافة إلى أخذ رأي بعض الأساتذة ذوي الاختصاص وذلك للاستفادة من أفكارهم واقتراحاتهم.

وجاء الإستبيان في شكله النهائي مكوناً من ثلاث محاور، وهي كالتالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية (المتكونة من الجنس، السن، المؤهل العلمي، الصفة والخبرة).

المحور الثاني: القيم الأساسية للعمل التي تتكون من ثلاث أبعاد رئيسية تم استنتاجها من الدراسة النظرية:

البعد الأول: البعد الأخلاقي والمعنوي.

البعد الثاني: البعد الاجتماعي والثقافي.

البعد الثالث: البعد المهني.

المحور الثالث: الضغوط المهنية

وقد تم استخدام مقياس ليكرت likert الحماسي لقياس إجابات أفراد عينة الدراسة.

د- صدق وثبات أداة الدراسة: وقد تم قياس صدق وثبات الدراسة من خلال:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على لجنة التحكيم المكونة من خمسة أساتذة، وقد طلب منهم التكرم بالاطلاع على المقياس المقترح وإبداء آراءهم وملاحظاتهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله ووضوحها وصياغتها السليمة، وبعد الاطلاع على تحكيم السادة المحكمين وتوجيهاتهم تم إجراء التعديلات اللازمة على بعض العبارات، كما تم حذف البعض الآخر منها.

2- صدق الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ): يشير هذا المقياس إلى مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي تشمل عليها الدراسة، وقد بلغ معامل الثبات لكافة فقرات الإستبانة (0.68) وهي نسبة ثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

4.2: خطوات تطبيق الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات .

تم توزيع 43 إستبانة تم تحصيلها كلها، أما الاستبانات القابلة للتحليل فقد بلغت 28 إستبانة، وقد تم إلغاء 15 إستبانة لعدم توفرها على الشروط اللازمة.

وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتمثلت في:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات والخصائص الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة.

- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.

- الانحراف المعياري: وذلك للتعرف على مدى إنحراف أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الرئيسية ولكل محور من محاور الإستبيان على متوسطها الحسابي.

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach's Alpha): وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط: وذلك للتعرف على اتجاه وقوة العلاقة التي تربط بين المتغيرين المستقل والتابع. وتحليل التباين الاحادي (ANOVA) لاختبار فرضيات الدراسة.

3.4: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

أ- تحليل إجابات أفراد العينة اتجاه عبارات القيم الأخلاقية والضغوط المهنية

يتعلق هذا العنصر بمعالجة وتحليل مدخلات الاستبيان المتعلقة بالعبارات الخاصة بكل من المتغير المستقل "القيم الأساسية للعمل" ومحاوره، إلى جانب المتغير التابع "الضغوط المهنية" التي تشكل الموضوع محل الدراسة ببرنامج ال spss.

أ-1- تحليل إجابات أفراد العينة اتجاه المتغير المستقل "القيم الأساسية للعمل".

- البعد الأول : القيم الاخلاقية والمعنوية

الجدول رقم(1): تحليل إجابات أفراد العينة حسب بعد القيم الأخلاقية والمعنوية.

بعد القيم الاخلاقية والمعنوية	القيمة الأساسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التباين
أجد التقدير اللازم من الزملاء في العمل	الكرامة	3.89	0.83	3	مرتفعة
أشعر باقتدار بالمستوى الراقي للظروف التي أمارس بها عملي	الرفاهية	3.75	0.88	6	مرتفعة
أعامل بكل عدالة مع الجميع	الانصاف	4.00	0.86	1	مرتفعة
أستطيع ضبط نفسي في المواقف الصعبة	التسامح	3.71	0.97	7	مرتفعة
أستمتع بقدومي إلى عملي كل يوم	الرفاهية	3.79	0.78	5	مرتفعة
يسود جو من الاحترام المتبادل بين الموظفين داخل المستشفى	الاحترام	3.93	0.90	2	مرتفعة
أحس بمشاعر الزملاء في العمل وأتعاطف معهم .	التعاطف	3.82	0.90	4	مرتفعة
المتوسط العام		3.84	-	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لجميع العبارات تتراوح بين (3.71 و 4) أما الانحرافات المعيارية فتتراوح بين (0.78 و 0.97)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي لدرجة مساهمة القيم الأخلاقية والمعنوية (3.84)

وهذا يدل على أن إدراك القيم الأساسية في بعدها الأخلاقي والمعنوي مرتفعة في مستشفى الأمراض العقلية بتنس، نتيجة تحلي الموظفين بالوازع الديني والأخلاقي، وتحملهم مسؤولية عملهم، وسيادة الجوانب العاطفية الايجابية في العمل.

- تحصلت العبارات التي تقيس مستوى توافر قيم الاحترام والكرامة والتعاطف والإنصاف على المراتب الأربع الأولى في الترتيب وبدرجة مرتفعة، وتدلل هذه النتيجة أن موظفي المستشفى من أطباء وممرضين وإداريين يتبادلون القيم الإنسانية العليا بحكم استشعارهم لنبالة العمل الذي يقومون به، بالإضافة إلى ما تحده هاته القيم من أهمية في المرجعية الدينية للمستجوبين.

- العبارة رقم (5) والعبارة رقم (2) التي تخصان الجانب العاطفي المعنوي من القيم الأساسية وتهمتان بمدى توافر أبعاد الرفاهية في العمل وردتا على التوالي في المرتبتين الخامسة والسادسة على التوالي، وبتقدير مرتفع ما يدل على الراحة النفسية التي يتمتع بها المستجوبون خلال أدائهم عملهم.

ووردت العبارة المتعلقة بالتسامح بتقدير مرتفع أيضا، وان وردت في المرتبة الأخيرة، وهو ما يؤكد قيم الاحترام والكرامة التي يحظى بها المستجوبون في العمل.

البعد الثاني: البعد الاجتماعي والثقافي

الجدول رقم(2): تحليل إجابات أفراد العينة حسب البعد الاجتماعي والثقافي.

الدرجة التنبئي	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة الأساسية	البعد الاجتماعي والثقافي
مرتفعة	2	0.95	3.79	التعاون	نتعاون في العمل من اجل تنفيذ المهام ومواجهة المشكلات
مرتفعة	4	0.92	3.75	المساهمة الاجتماعية	يعطيني عملي شعورا بالانجاز الشخصي والمساهمة في ترقية المجتمع
مرتفعة	5	0.90	3.68	المكانة الاجتماعية	يضمن العمل الذي أقوم به مكانة اجتماعية في العائلة وبين الاصدقاء
مرتفعة	3	0.88	3.75	القبول الاجتماعي	يتم تقدير العمل الذي أقوم به من طرف المجتمع
مرتفعة	1	0.91	3.79	الفائدة	يهدف العمل الذي اقوم به فعلا إلى تحقيق المنفعة العامة
متوسطة	6	0.87	3.31	المساواة بين الجنسين	تسمح إدارة المستشفى للطلبة بإجراء الدراسات والبحوث
مرتفعة	-	-	3.67		المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعد المستوى الاجتماعي والثقافي المتعلق بالقيم الأساسية تنحصر بين الدرجة المرتفعة والمتوسطة، بحيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.79 و 3.31) والانحرافات المعيارية ما بين (0.95 و 0.87) أما المجال الكلي المتعلق بالبعد ككل بلغ متوسطه الحسابي (3.67) بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على توافر تقدير ايجابي لمستوى القيم الاجتماعية والثقافية المتوفرة لدى العمال.

تؤكد العبارة التي وردت في المرتبة الاولى بتقدير مرتفع، والتي تقيس بعد القيمة والمنفعة في طبيعة العمل الممارس، أن أغلبية أفراد العينة مدركون لدور العمل الصحي والمؤسسة التي يعملون فيها هو في تحقيق المنفعة العامة، ويؤكد ذلك العبارات الثلاث التي وردت تباعا في المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة وبتقدير مرتفع والتي تقيس على التوالي القبول الاجتماعي والمساهمة المجتمعية والمكانة الاجتماعية والتقدير من العائلة والزملاء والمجتمع.

قيمة التعاون هي قيمة اجتماعية أثبتت نتائج الدراسة بشأنها أهميتها بالنسبة للمبحوثين ووردت بتقدير مرتفع في المرتبة الثانية. وبخصوص العبارة الاخيرة التي تقيس المساواة بين الجنسين فقد وردت بتقدير متوسط، وقد يفسر بالنظرة الاجتماعية والدينية لمسألة المساواة عند الجزائريين وتقديرها والذي يختلف حسب الاشخاص والطبيعة.

- البعد الثالث: البعد المهني

الجدول رقم(3): تحليل إجابات أفراد العينة حسب البعد المهني.

الدرجة التنبئي	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيم الأساسية	البعد المهني
مرتفعة	4	0.91	3.79	مشاركة العمال	أجد الحرية الكاملة لمشاركة افكاري أمام زملائي ورؤسائي في العمل
مرتفعة	5	0.96	3.75	ثقافة العمل الايجابية	تتوفر ثقافة عمل داعمة وتعاونية في المستشفى
مرتفعة	1	0.62	4.11	العلاقات الجيدة	أشعر بالارتباط بزملائي في العمل بعلاقات ايجابية
مرتفعة	3	0.97	3.86	المساءلة والشفافية	تتحمل إدارة المستشفى مسؤوليتها اتجاه كل الأفراد
متوسطة	6	0.91	3.34	مكان العمل الصحي	بيئة عملي ايجابية ومنتجة
متوسطة	7	0.97	3.34	الامان النفسي والوظيفي	تتوافر معايير الامان النفسي والوظيفي في العمل الذي اقوم به
مرتفعة	2	0.83	3.89	الاستقلالية	أمارس عملي بك لاستقلالية وضمن اجراءات واضحة وغير معقدة
مرتفعة	-	-	3.72		المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعد المستوى المهني تنحصر بين الدرجة المرتفعة والمتوسطة، بحيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.34 و 4.11) والانحرافات المعيارية ما بين (0.97 و 0.62) أما المجال الكلي

المتعلق بقيم المستوى المهني بلغ متوسطه الحسابي (3.72) بدرجة مرتفعة، ما يعني توافق قيم المؤسسة مع القيم الأساسية للأفراد، والتي تتسم بالصفة الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية بشكل عام.

وتظهر النتائج مستوى العلاقات الجيدة بين العمال في المستشفى، حيث وردت هذه العبارة في المرتبة الأولى، تلتها العبارة التي تقيس قيمة الاستقلالية المهنية وتؤكد وضوح إجراءات العمل وسلامتها حسب تقدير المستجوبين كما أكد العاملون توافق قيمهم مع قيم المؤسسة من خلال تقديرهم لتواجد قيم إيجابية كالمساءلة والشفافية والالتزام والولاء والحرية في مشاركة الأفكار، وذلك حسب العبارتين المرتبتين 3 و 4 ، كما يقدر العاملون اهتمام إدارة المستشفى بمقترحاتهم وآرائهم واعتمادها في تحسين الأداء ويقدر وجود ثقافة إيجابية داعمة في المستشفى.

وبخصوص العبارتين اللتين وردتا بتقدير متوسط، فتخصان التقييم الإجمالي لمكان وبيئة العمل، حيث وردت في المرتبة ما قبل الأخيرة العبارة التي تقيم مكان العمل ووردت العبارة التي تقيس مستوى الأمان النفسي والعاطفي في المرتبة الأخيرة، ويفسر ذلك خصوصاً بطبيعة العمل في المستشفى التي تضع العاملين أحياناً في مواجهة مواقف محرجة وخطرة مع مرضى الأمراض العقلية، كما يفسر بتداعيات وباء كورونا وتأثيره على الصحة العامة، وخصوصاً الصحة النفسية والخوف الطبيعي على الصحة وعلى الأمان الوظيفي.

أ-2-: تحليل إجابات أفراد العينة إتجاه المتغير التابع المتعلق بالضغوط المهنية " بمستشفى الأمراض العقلية بتنس".

الجدول رقم(4): تحليل إجابات أفراد العينة حسب متغير الضغوط المهنية.

تحليل بيانات العبارات المتعلقة بمتغير الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التنبؤ
أشعر بعدم الرغبة في العمل غالب الأحيان	3.50	0.79	11	مرتفعة
أعاني من عدم توفر الوسائل الضرورية أو المساعدة على إنجاز العمل.	3.61	0.68	9	مرتفعة
أشعر بالملل عند قيامي بعمل.	3.04	0.96	15	متوسطة
أشعر بالضيق من عدم توفر الخصوصية في مكان العمل.	3.64	0.73	8	مرتفعة
نظام الحوافز المعمول به غير عادل.	3.61	1.10	9	مرتفعة
إنجاز المهام الموكلة إلي يتجاوز وقت العمل الرسمي المخصص لتأدية الأعمال.	3.64	0.87	8	مرتفعة
الأعمال الموكلة إلي معقدة وتنفذ فوق قدراتي	3.89	0.87	4	مرتفعة
تتغير المسؤولية التي أكلف بها بين الحين والآخر	3.96	0.74	2	مرتفعة
أكلف بمسؤوليات دون الصلاحيات الكاملة لتنفيذها	3.75	0.79	6	مرتفعة
أكلف بأعمال أهدافها غير واضحة	3.68	0.72	7	مرتفعة
يرهقني عدم تناسب الوظيفة التي أشغلها ومؤهلاتي العلمية	3.75	0.87	6	مرتفعة
أشعر بالغضب وسرعة الاستثارة في العديد من المواقف	4.00	1.08	1	مرتفعة
أشعر في أغلب الأحيان بأني في المكان غير المناسب	3.36	1.12	13	مرتفعة
أشعر بالتشويش أثناء تأديتي للعمل.	3.43	1.16	12	مرتفعة
المعلومات الضرورية لأداء عملي قليلة	3.29	0.93	14	مرتفعة
أعاني من تداخل الاختصاصات مع الزملاء	3.57	0.83	10	مرتفعة
زملائي في العمل لا يهتمون ببعضهم البعض.	3.82	0.81	5	مرتفعة
أعاني من تدخل الإدارة في عملي	3.50	1.13	11	مرتفعة
هناك عدم توافق بين أداء المسؤولين والقيام بالواجبات.	3.61	0.95	9	مرتفعة
تعاملني اليومي مع المرضى والمرنقين يسبب لي التوتر	3.93	0.85	3	مرتفعة
نجاحي في عملي يكون أحياناً على حساب حياتي الشخصية	3.93	0.90	3	مرتفعة
المتوسط العام	3.64	-	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

تمت صياغة عبارات المحور لتشمل جميع أبعاد الضغوط المهنية حسبما تناولته الدراسات السابقة، وشملت بذلك أبعاد ظروف العمل، وصراع الدور والعلاقات داخل العمل ومع المرتفقين، ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بمتغير الضغوط المهنية تميزت بالدرجة المرتفعة أيضاً (معدلاً عبارة واحدة)، بحيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.00 و 3.04) والانحرافات المعيارية ما بين (1.16 و 0.68) أما المجال الكلي لمتغير الضغوط المهنية فبلغ (3.64)، وهذا يعني أن المناخ التنظيمي يتسم بتصاعد ضغوط بالعمل، ما يعني أن عبء العمل مرتفع أيضاً، ويفسر ذلك بطبيعة العمل في المجال الطبي ونوعية المرتفقين وكذا التداعيات التي أفرزتها جائحة كورونا على العمل في المجال الصحي.

ب: اختبار صحة الفرضيات

- ب-1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

القيم الأساسية للعمل والضغوط المهنية بمستشفى الأمراض العقلية بتنس ولاية الشلف.

الجدول رقم (5): تحليل نتائج الانحدار لاختبار العلاقة بين القيم الأساسية للعمل والضغوط المهنية

المتغيرات المستقلة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة (f)	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)
الانحدار	0.388	1	0.388	2.818	0.105	0.098	0.313
الخطأ	3.580	26	0.138				
المجموع	3.968	27					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين في الجدول (5) أنه لا يوجد علاقة بين القيم الأساسية للعمل والضغوط المهنية، وأن مستوى الدلالة البالغ 0.105 أكبر من 0.05 وهو مستوى الدلالة المعتمد وهذا ما يؤكد قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة.

ب-2. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين البعد الأخلاقي والمعنوي والضغوط المهنية

الجدول رقم (6): تحليل نتائج الانحدار لاختبار العلاقة بين البعد الأخلاقي والمعنوي والضغوط المهنية

المتغيرات المستقلة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة (f)	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)
الانحدار	0.010	1	0.010	0.068	0.796	0.003	0.51
الخطأ	3.958	26	0.152				
المجموع	3.968	27					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين في الجدول (6) أنه لا يوجد ارتباط بين القيم الأخلاقية والمعنوية والضغوط المهنية، وهو ما يؤكد مستوى الدلالة البالغ 0.796، وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، وهذا ما يؤكد قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة.

ب-3. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين البعد الاجتماعي والثقافي والضغوط المهنية

الجدول رقم(7): تحليل نتائج الانحدار لإختبار العلاقة بين البعد الاجتماعي والثقافي للقيم الأساسية والضغوط المهنية

المتغيرات المستقلة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة (f)	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)
الإنحدار	0.124	1	0.124	0.836	0.369	0.031	0.177
الخطأ	3.845	26	0.148				
المجموع	3.968	27					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

كشفت نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين في الجدول (7) أن لا يوجد ارتباط بين المستوى الاجتماعي والثقافي والضغوط المهنية وما يفسر النتيجة هو مستوى الدلالة البالغ 0.396، وهو أكبر من 0.05 وهو مستوى الدلالة المعتمد، وهذا ما يؤكد رفض الفرضية البديلة (H_1) وقبول الفرضية الصفرية (H_0) .

ب-4. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

(H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين البعد المهني والضغوط المهنية

الجدول رقم(8): تحليل نتائج الانحدار لإختبار العلاقة بين البعد المهني للقيم الأساسية والضغوط المهنية

المتغيرات المستقلة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة المحسوبة (f)	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)
الإنحدار	0.911	1	0.911	7.743	0.010	0.229	0.479
الخطأ	3.058	26	0.118				
المجموع	3.968	27					

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين في الجدول (8) على وجود علاقة بين البعد المهني للقيم الأساسية والضغوط المهنية بنسبة 47%، حيث أن 22% من التباين الحاصل في الضغوط المهنية يرجع إلى الإلتزام بالقيم الأساسية المهنية، في حين أن النسبة المتبقية سببها عوامل أخرى، وقدر مستوى الدلالة بـ 0.010 أي أقل من 0.05 المعتمد في الدراسة، وهذا ما يؤكد رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) .

ب-5. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى للخصائص الشخصية لأفراد العينة (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الصفة المهنية، الخبرة).

- تحليل نتائج الانحدار للفرضية الفرعية الأولى: (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم ((9)) تحليل نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA التي تعزى للخصائص الشخصية (الجنس)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة f	Sig
الجنس	بين المجموعات	0.089	0.089	1	0.716	0.405
	داخل المجموعات	3.241	0.125	26		
	المجموع	3.331		27		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (9) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية) التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير الجنس.

- تحليل نتائج الانحدار للفرضية الفرعية الثانية: (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير السن (العمر).

الجدول رقم (10): تحليل نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA التي تعزى للخصائص الشخصية (السن)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
السن (العمر)	بين المجموعات	0.406	0.135	3	1.109	0.365
	داخل المجموعات	2.925	0.122	24		
	المجموع	3.331		27		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (10) نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين تعزى لمتغير السن، لأن مستوى الدلالة 0.365 هي أكبر من مستوى لدلالة المعتمد 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن، وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية) التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير السن.

- تحليل نتائج الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة: (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (11): تحليل نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA التي تعزى للخصائص الشخصية (المؤهل العلمي)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة f	Sig
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.609	0.203	3	1.791	0.176
	داخل المجموعات	2.721	0.113	24		
	المجموع	3.331		27		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (11) نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من المستوى المعتمد 0.05 وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية) التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

-تحليل نتائج الانحدار للفرضية الفرعية الرابعة: (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير الصفة المهنية.

الجدول رقم (12): تحليل نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA التي تعزى للخصائص الشخصية (الصفة المهنية)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة f	Sig
---------	--------------	----------------	----------------------	-------------	--------	-----

0.138	2.143	2	0.244	0.488	بين المجموعات	الصفة
		25	0.114	2.843	داخل المجموعات	
		27		3.331	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (12) نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الدلالة أكبر من المستوى المعتمد 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الصفة المهنية، لذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير الصفة المهنية.

- تحليل نتائج الانحدار للفرضية الفرعية الخامسة:

الجدول رقم (13) تحليل نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA التي تعزى للخصائص الشخصية (الخبرة)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة f	Sig
الخبرة	بين المجموعات	0.358	0.179	2	1.506	0.241
	داخل المجموعات	2.973	0.119	25		
	المجموع	3.331		27		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (13) نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الدلالة أكبر من المستوى المعتمد 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقدير أفراد العينة لمتغير القيم الأساسية للعمل تعزى لمتغير الخبرة.

5. خاتمة

تشكل الضغوط المهنية متغيرات خارجية تتسم بالمرونة، فقد تكون بمستويات أعلى، منخفضة أو منعدمة في بعض الأحيان، وذلك حسب ظروف نشأتها وطبيعتها، فهي بالنهاية أحداث تكون نتيجة ظهور تلقائي، أو بسبب تعليمات مفروضة من جهات معينة. ووفقا لذلك تمثل عملية مواجهة الفرد لها أو التكيف معها وقبولها تحديا ينتهي بالنجاح أو الفشل، الأمر الذي يستدعي تشكيلة من الحلول ترتبط به ذاتيا وأخرى مساعدة، وهو ما تتضمنه القيم الأساسية للعمل التي وجدت لتوفير الاطار الملائم لضبط سلوك الفرد بما يخدم الصالح العام؛ حيث تشمل هذه الأخيرة العديد من المبادئ والصفات الأخلاقية الذاتية مضافا إليها المبادئ المستقاة من المجتمع وثقافته، وتلك الأبعاد المهنية المتفق عليها والجهات المسؤولة والتي تساهم مجتمعة بأبعادها الثلاث البعد الأخلاقي والمعنوي، الاجتماعي والثقافي، والبعد المهني في اقرار البيئة المناسبة للعمل، وضمان الصحة والامن اللازمين، ما ينعكس إيجابا على تخفيف الضغوط المهنية، ولمعرفة العلاقة بين المتغيرين تم إسقاط المفاهيم النظرية على حالة موظفي مستشفى الأمراض العقلية بتونس.

1.5- نتائج الدراسة: توصلنا عن طريق تحليل إجابات العينة إلى جملة من النتائج أهمها:

- أظهرت الدراسة أهمية الاعتناء بالقيم الأساسية للعمل لتوفير البيئة الصحية المناسبة للعمل، وضمان سلامة وأمن العاملين.
- أظهرت الدراسة تحلي أفراد العينة بمضامين القيم الأساسية من تعاطف، وقبول اجتماعي... الخ، الأمر الذي يبين مدى سلامة البيئة التي يعملون بها طبقا لمعايير القيم الأساسية، ويؤكد وعي العاملين بطبيعة المكان الذين يعملون فيه والفتة التي يتعاملون معها.

- إن استشعار الفرد للقيم الأساسية للعمل يوجه سلوكياته نحو المرغوب ويصرفه عن اللامرغوب، وهذا ما تفسره نتائج الدراسة التي أكدت توفر مبدأ التسامح، الاحترام، التعاطف لدى أفراد العينة أثناء تأديتهم لواجبهم.
- كشفت الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، ويفسر ذلك بالتأثيرات المرتبطة بطبيعة العمل وأعباء الدور في القطاع الصحي، وكذا تداعيات الظروف الصحية بعد انتشار وباء كورونا خاصة.
- توصلت الدراسة الى انه بالرغم من وجود إدراك للقيم الأساسية للعمل بالمؤسسة مجتمعة، الا انه لا توجد علاقة بين كل الابعاد ومستوى الضغوط المهنية، ما يجعل إدراك القيم الأساسية عاملا وقائيا، ومؤثرا غير مباشر في تخفيف الضغوط المهنية.

2.5- التوصيات: من خلال النتائج المتوصل إليها، وتعزيزا لما سبق نورد التوصيات التالية:

- ضرورة تدريب المتخصصين في الصحة والسلامة المهنية على ضرورة تطبيق القيم الأساسية كعناصر أساسية في برامج الصحة والسلامة المهنية حيث أن مدونة الأخلاقيات رغم أهميتها إلا أنها غير شاملة.
- على المؤسسات تعزيز القيم الأساسية كجزء طبيعي من ثقافة عملها وأن يكون التحدي للإدارة القائمة هو إنشاء مكان عمل إيجابي يعترف بقيم العمال ويعززها مع تجنب إساءة استخدام القيم الأساسية لمجرد الضغط على العمال للعمل بجهد أكبر.
- السعي نحو احتضان المورد البشري والاهتمام به بما يكفل تأديته لواجباته على أكمل وجه، وذلك بالحرص على ضمان حقوقه بما تستدعيه الظروف من خلال تهيئة القوانين وتحليل المتغيرات التي تحد من إنتاجيته، وحل المشاكل الناجمة عنها بإيجابية.
- الإنصات للعامل وعقد اجتماعات دورية ومنتظمة من شأنه أن يجنب العديد من الأخطاء والهنات فهو إجراء وقائي-علاجي وتنبؤي في نفس الوقت يستوجب مراعاته في كل المؤسسات وتطبيقه.
- الشفافية ووضوح المهام ووجود نظام للحوافز آليات تحسن من المناخ التنظيمي في المؤسسات وتقضي على الروتين في العمل، وتشجع على الإبداع والابتكار.
- مكان العمل هو الأسرة الثانية للفرد والتي يجب أن تتوافق قيمها مع قيمه ما يؤدي إلى الانسجام وحسن التصرف تلقائيا.

6. قائمة المراجع:

- طه عبد الرحيم عاطف جابر. (2014). أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل (دراسة كمية على عدد من المديرين). مجلة جامعة القدس المفتوحة، 33(1).
- عيادي نادية، و نور الدين جبالي. (2015). العلاقة بين الضغوط المهنية وممارسة السلوك الصحي لدى عمال الإدارة. مجلة دراسات وأبحاث، 7(20).
- Guillemin , M., & Nicholas, R. (2022, 09 30). Core Values at Work-Essential Elements of a Healthy Workplace. Int J Environ Res Public Health(19).
- Tomas Brage و Inger Lövkrona. (2016). Core values work in academia – with experiences from Lund University. Undergraduate Programme of Studies in Physics within Faculty of Science.
- أماني محمد فيصل عبيدات. (2021). قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد. مجلة كلية التربية، 37(9).
- بن عبد الله حفصة . (2017, 03 30). الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأطباء -دراسة ميدانية على عينة من الأطباء المقيمين بالمستشفى الجامعي - تلمسان. المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، 4(6).
- رحمة حوالف. (2010, 12 31). أثر الضغوط المهنية على تطبيق إدارة الجودة الشاملة- دراسة حالة المستشفى الجامعي بتلمسان. مجلة دفاتر معسكر، 6(1)، 263-290.

- سبرينة مانع. (31 12, 2014). الاستراتيجية التدريسية كآلية للتقليل من الضغوط المهنية لدى الموظفين : دراسة حالة جامعة عباس لغرور خنشلة. أبحاث اقتصادية و إدارية (16)، 223-244.
- سليم عمرون. (2018). مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 6(2).
- عبد الحفيظ معوشة، و سعد الدين بوطبال. (2013). الضغوط النفسية والإضطرابات السيكوسوماتية وأساليب التعامل معها . الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي والسوسيولوجي.
- لطيفة طبال، و اسماء رتيمي. (01 07, 2015). الدلالة السوسيولوجية للقيم، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 8(2)، 56-79.
- نبيل دوحى. (01 01, 2015). العمل والقيم... إشكالية التزام. الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، 7(1)، 03-11.
- نبيهة صالح السامرائي. (2013). علم النفس الدعوي مفاهيم ونظريات وتطبيقات، ، دون طبعة، ص158. عمان، الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- نصير أحميدة، و علي جرمون. (2020). الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية. المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والقانونية، 8(1).