# مصادر الضغوط المهنية للممرضة بالمؤسسات الاستشفائية ـ المؤسسة الاستشفائية للأم والطفل خالدي عبد العزيز تبسة انموذجا-

# Sources of professional stress for nurses in hospitals -Khaldi Abdelaziz Mother and Child Hospital in Tebessa as a model -

**شايبي عقيلة[1]**

[1]جامعة 08 ماي 1945 قالمة ( الجزائر) ، chaibi.akila@univ-guelma.dz

مخبر التحديات الديمغرافية

*تاريخ الاستلام: 2025/11/07 تاريخ القبول: 2026/04/24 تاريخ النشر: 2026/05/31*

**ملخص**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات بالمؤسسات الاستشفائية، من خلال دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية للأم والطفل بتبسة، وتم جمع البيانات بواسطة استمارة وزعت على عينة مكونة من 78 مفردة.

وتوصلت النتائج إلى أن بيئة العمل تعد من أبرز مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات، بالإضافة إلى أن طبيعة مهنة التمريض في حد ذاتها تمثل مصدرا آخر للضغوط لدى الممرضات.

**كلمات مفتاحية:** المهنة؛ الضغوط المهنية؛ الممرضة؛ المؤسسة الاستشفائية.

**Abstract**

This study aims to identify the main sources of occupational stress among nurses in healthcare facilities. A field study was conducted at the Mother and Child Hospital in Tebessa, and data was collected using a questionnaire distributed to a sample of 78 nurses.

The results indicated that the work environment is a major source of occupational stress for nurses, and that the nature of the nursing profession itself is another source of stress.

**Keywords:** Occupation; occupational pressures; nurse; hospital institution.

**المؤلف المرسل:** شايبي عقيلة، **الإيميل:** chaibi.akila@univ-guelma.dz

## 1.مقدمة

تعيش المجتمعات المعاصرة اليوم في ظل تحولات اقتصادية واجتماعية متسارعة جعلت من الضغوط المهنية أحد أبرز التحديات التي تواجه الأفراد في بيئات العمل المختلفة، وتُعدّ المؤسسات الصحية من أكثر البيئات حساسية لما تتطلبه من كفاءة مهنية عالية ودقة في الأداء وسرعة في اتخاذ القرار، وفي هذا السياق تعتبر مهنة التمريض كإحدى المهن الإنسانية الأساسية التي تتعامل مباشرة مع الإنسان في لحظات ضعفه وألمه، مما يجعلها مهنة عالية الضغط والمسؤولية في آن واحد، فالممرضين مطالبين بتقديم الرعاية الجسدية والنفسية للمريض، ونخص بالذكر هنا الممرضة التي تتحمّل أعباء العمل الليلي ونقص الموارد البشرية والمادية، وأحيانًا ضعف التقدير المهني، من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسلّط الضوء على أهم مصادر الضغوط المهنيةلدى الممرضات، من خلال نموذج المؤسسة الاستشفائية للأم والطفل ـ خالدي عبد العزيز بتبسة ـ وذلك في محاولة لفهم طبيعة هذه الضغوط واقتراح حلول واقعية للتخفيف منها.

### 1.1 الإشكالية

تعد الضغوط المهنية من أكثر الظواهر النفسية والاجتماعية تأثيرًا في أداء العاملين داخل المؤسسات الحديثة، إذ تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية، تدهور الصحة النفسية والبدنية وضعف الرضا الوظيفي، وتزداد هذه الضغوط حدّة في المهن الإنسانية الحساسة كقطاع الصحة، الذي يواجه العاملون فيه مسؤوليات كبيرة تمس حياة الإنسان مباشرة، خصوصًا مهنة التمريض التي تُعدّ من أكثر المهن تعرضًا لمواقف ضاغطة بسبب طبيعة المهام والاحتكاك الدائم بالمرضى والعمل في ظروف تنظيمية وأخلاقية معقدة، وفي هذا الإطار تُعدّ الممرضة فاعلًا رئيسيًا في المؤسسة الاستشفائية، لكنها تواجه تحديات مهنية متراكمة تشمل نقص التجهيزات الطبية، ضغط الوقت، التمييز المهني، المناوبات الليلية، وعدم التوازن بين العمل والحياة الأسرية، كل هذه العوامل تجعل من دراسة مصادر الضغوط المهنية أمرًا ضروريًا لفهم واقع الممرضات وتحسين أدائهن وجودة الخدمات الصحية، انطلاقًا من ذلك تتحدد إشكالية البحث في السؤال الرئيسي التالي: ما هي أهم مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الممرضات بالمؤسسات الاستشفائية؟ وعليه نطرح التساؤلات الفرعية: **التساؤلات الفرعية:**

1ـ هل تمثل بيئة العمل مصدرا للضغوط المهنية لدى الممرضة؟

2 ـهل تعد طبيعة وظيفة التمريض مصدرا من مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضة؟

### 2.1 الفرضيات

1 ـ تعتبر بيئة العمل مصدرا للضغوط المهنية لدى الممرضة

**2** ـ تعد طبيعة وظيفة التمريض أحد مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضة

**3.1 أهداف الدراسة**

**1** ـ التعرض لأهم مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات

**1** ـ التحقق من أن بيئة العمل التي تعمل بها الممرضات مصدرا من مصادر الضغوط المهنية لديهن

**2** ـمعرفة ما إذا كانت طبيعة وظيفة التمريض مصدرا من مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات

**4.1 أهمية الدراسة**

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تهتم بفئة هامة في المجتمع وهي فئة النساء العاملات، وبأكثر خصوصية اهتمامها بفئة الممرضات وعلى اعتبار أن مهنة التمريض من أسمى المهن وأكثرها تعرضا للضغوط وظاهرة الضغوط المهنية من أكثر الظواهر البارزة في المجتمع، كما تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يمكن أن تحققه من فائدة للمجتمع من الناحية العلمية والتطبيقية.

**5.1 المنهج المستخدم في الدراسة**

انطلاقا من الأهداف التي تم تحديدها وطبيعة الدراسة التي يمكن اعتبارها أحد أهم العوامل الأساسية في تحديد المنهج في أي دراسة علمية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المناسب لمثل هذه الدراسات الاجتماعية، التي تهدف إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليلها لاستخلاص المؤشرات والعلاقات المرتبطة بها، وتم اختيار عينة مكونة من (78) ممرضة بطريقة عشوائية بسيطة، بما يضمن تمثيل مختلف الفئات العمرية والمستويات التعليمية والخبرات المهنية داخل المؤسسة، اعتمدت الباحثة على الاستمارة (الاستبيان) كأداة رئيسية لجمع المعطيات، لما تتميز به من قدرة على جمع معلومات دقيقة حول آراء الممرضات وتجاربهن مع الضغوط المهنية.

**6.1 الأساليب الإحصائية:** بعد جمع البيانات تم تفريغها وتحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي

- التكرارات والنسب المئوية لعرض البيانات
- الجداول الإحصائية لتوضيح خصائص العينة ونتائج الفرضيات

**2.تحديد المفاهيم**

**1.2 تعريف المهنة**

تعرف بأنها "الوظيفة التي يسعى الفرد للوصول إليها وتعد وسيلة لكسب العيش واستمرار الحياة وهي تتطلب علما وتدريبا يتصل بالمهام والمهارات المحددة التي يتطلبها أداء العمل كما تتطلب خبرة فنيةمتخصصة تتأتى لصاحبها من خلال التعلم والتعليم والتدريب" (شعيرة، 2008، صفحة 26)

**2.2تعريف الضغوط المهنية**

تعرف بأنها: "عوامل بيئية سلبية تؤثر في الافراد العاملين بسبب عدم قدرتهم على التواؤم معها لان ما يمتلكونه من مهارات وقدرات لا تتناسب مع متطلبات أو ظروف أعمالهم الجديدة ويترتب عليها تغيرات داخلية تكون في صورة اجهاد او تسبب خللا في التوازن البدني او النفسي للفرد تدفعه الى تصرف بدني او عقلي غير معتاد" (الخالدي، 2011، صفحة 297)

**3.2 تعريف الممرضة**

تعرف بانها: "الشخص الذي استوعب البرامج او المتطلبات الأساسية، الأخلاقية، العملية والعلمية لعلم التمريض، فأصبح قادر على القيام وممارسة عمله بعد ان أصبحت لديه المعرفة الكافية لتقديم أفضل الخدمات الصحية للأفراد للوقاية من الامراض والسهر على راحتهم اثناء المرض" (الشاعر و وآخرون، 2000، صفحة 126)

**4.2 تعريف المؤسسة الاستشفائية**

تعرف على أنها " هيئة طبية تعمل على تقديم رعاية علاجية صحية للأفراد سواء كانت الرعاية علاجية أو وقائية، أو رعاية عامة او متخصصة، تقدم هذه الخدمات لأفراد يقيمون في بيئة جغرافية معينة او يتبعون قطاعا مهنيا وتقدم خدماتها للجميع " (الشاعر و وآخرون، 2000، صفحة 107)

**3.الدراسات السابقة**

**1.3الدراسة الأولى:** دراسة عثمان مريم (2009) هذه الدراسة هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية بين كل من متغير الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببسكرة.

**2.3الدراسة الثانية:** دراسة ابراهيمي أسماء (2014) هدفت الدراسة لمعرفة علاقة الضغوط المهنية بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية أي أنه كلما زاد الضغط المهني قل التوافق الزواجي.

**3.3 الدراسة الثالثة:** دراسة حردي لطيفة ما هدفت له هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري ومنهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي، كما اشتمل مجتمع البحث على موظفي وموظفات شركة توزيع الغاز والكهرباء سونلغاز والمقدر عددهم بـ 141 موظف وموظفة، وكانت الإجابة على التساؤل الرئيسي كالآتي: وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي

**4.3 الدراسة الرابعة:** دراسة للباحثة مريم رجاء (2008) هدفت الدراسة لمعرفة مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى الممرضات واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الميداني وتوصلت إلى النتائج التالية:

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيا في متوسطات درجات الممرضات في مصادر الضغوط النفسية المهنية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية جزئيا.

-عدم وجود فروق بين الممرضات تبعا لمتغير العمر الزمني.

-لا توجد فروق دالة إحصائيا في مصادر الضغوط النفسية المهنية وفقا لمتغير الشعبة أو قسم العمل.

-لا توجد فروق في متوسطات درجات الممرضات في مصادر الضغوط النفسية المهنية وفقا لمتغير عدد سنوات الخدمة في المستشفى جزئيا

**5.3 الدراسة الخامسة:** دراسة لعبد الله الضريبي(2007)وهدفت الدراسة لمعرفة أساليب مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصل إلى النتائج التالية:

ـ الفرضية الأولى: لم تتحقق بالنسبة للأساليب الإيجابية بينما تحققت الفرضية بالنسبة للأساليب السلبية.

-الفرضية الثانية: أساليب مواجهة الضغوط التي يتعرضون لها تكون غير مناسبة، حيث يظهر عليهم الانفعال في كثير من الأحيان كأسلوب للتخفيف من الضغوط.

-الفرضية الثالثة: الأساليب الإيجابية للفئة العمرية الأكبر فإن التقدم في العمر يكسب الفرد خبرة في الحياة وكيفية التعامل مع ضغوطها أما بالنسبة لاستخدام الأساليب السلبية للفئة العمرية الأصغر فإنهم يتبعون أساليب قد لا تكون مناسبة في مواجهة ما يتعرضون إليه من ضغوط.

-الفرضية الرابعة: كلما ازدادت سنوات الخبرة لدى العامل قل استخدام الأساليب السلبية بعكس الأقل خبرة.

-الفرضية الخامسة: كلما زاد العمر زاد استخدام الأساليب الإيجابية في مواجهة الضغوط وينخفض لدى العامل إتباع الأساليب السلبية.

**تعقيب على الدراسات السابقة:**

نلاحظ من خلال هذه الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع البحث الحالي "مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات" فإنه يتضح أن الدراسات ذات العلاقة المباشرة بمتغيري الموضوع ليست كثيرة أما الدراسة التي تعتبر مطابقة للدراسة الحالية فهي "مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى العاملات في مهنة التمريض" للباحثة مريم رجاء كما يتضح أن جل هذه الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وهو المستخدم في الدراسة الحالية، كما أنه يوجد فقط دراستين إحداهما لإبراهيمي أسماء والأخرى لمريم رجاء اهتمت بدراسة الضغوط المهنية لدى المرأة على غرار الدراسة الحالية، في حين أن بعض الدراسات الأخرى اشتملت على العنصر الذكوري أو الجنسين معا خلافا للدراسة التي بين أيدينا والتي سلطت الضوء على

الممرضات فقط، كما أن الدراسات السابقة تختلف عن الدراسة الحالية من خلال ضغوط العمل التي تواجه كل مهنة فالضغوط التي تواجه المدرسين، أو أعوان الحماية المدنية تختلف عن الضغوط التي تواجه الممرضة، في حين ركزت هذه الدراسة على مصادر الضغط نفسها في سياق محلي (مدينة تبسة)، مما يمنحها إضافة تطبيقية مهمة للبحوث الاجتماعية في المجال الصحي، فكل دراسة تناولت موضوع الضغوط المهنية من جانب معين كل حسب الهدف الأساسي من الدراسة، وقد استفدنا بشكل كبير من خلال هذه الدراسات السابقة في معالجة الموضوع الحالي.

**4. مصادر الضغوط المهنية:** من أهم الضغوط المهنية ما يخص الشخص في حد ذاته ومنها ما يرتبط بالمتغيرات التي تحدث في حياته العامة كعلاقته داخل أسرته أو مع زملائه في المهنة ومن هذه المصادر:

**1.4المصادر الذاتية**

**الذات:** هي تكوين معرفي موحد للمدركات الشعورية والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نسبيا لذاته ويتحول من أفكار الفرد الذاتية المحددة العناصر المختلفة لكينونته الداخلية والخارجية (سلامة، 2006، صفحة 53)

**نمط الشخصية:** يعرفها عمار كشرود في معجمه بأنها تشير إلى " الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان الشخص" ويمكن تصنيف أنماط شخصية الأفراد إلى أن:

- النمط الأول: الأكبر قابلية وهذا راجع إلى رغبة الفرد في إنجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن والمغالاة في طموحاته.
- النمط الثاني: وهو يتميز بالثقة والهدوء، وأخذ الوقت الكافي في تحليل الأمور ومواجهتها

**مركز التحكم في الأحداث:** وهو مدى اعتقاد الفرد في تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به وتشير نتائج بعض الدراسات إلى وجود نوعان من التحكم في الأحداث

- تحكم داخلي حيث أن الأفراد أصحاب التحكم الداخلي هم أكثر تحملا للتهديدات التي يتعرضون لها خلال مسيرة حياتهم وأنهم أقل قلقا ومعاناة من الضغط المهني.
- تحكم خارجي فأصحاب التحكم الخارجي لديهم ارتفاع في مستوى القلق وهم أكثر معاناة من الضغوط في كثير من المواقف التي تحيط بهم لاعتقادهم بأن ما يحدث لهم نتيجة عوامل خارجية لا يمكن السيطرة عليها (عثمان، 2010، صفحة 32،30)

**2.4 المصادر الموضوعية**

**طبيعة وأنماط العمل المسببة للضغوط:** هناك أنماط من العمل تسبب ضغوط بطبيعتها، وهناك الكثير من الوظائف معروفة بتسببها في اعتلالات نفسية مرجعها إلى ضغوط العمل وتتضمن هذه الوظائف: ممرضات

غرفة الطوارئ، فرق العمل الطبية المعاونة، ضباط الشرطة، مديرو الحركة الجوية، شرطة المطافئ، والعامل المشترك بين كل هذه الوظائف أن العاملين يشعرون بخروج الأحداث عادة عن سيطرتهم أو بعدم خضوعها لقدرتهم على التغير، وفي أي وقت يمكن أن يقع حادث قد يتطلب كل طاقتهم للحيلولة دون وقوع كارثة أكبر وهناك نواحي أخرى تتعلق بهيكل العمل وبنيته يمكن أن تسهم في الإصابة بالضغط الوظيفي، بعضها واضح والبعض الآخر قد لا يكون واضح كالعمل الزائد يمكن أن يسهم في الإصابة بالضغط كما هو الحال كذلك في القيام بقدر ضئيل من العمل كلاهما يساهم في الضغط الوظيفي

**الظروف العملية المسببة للضغط المهني:**توجد عدة مسببات منها (أردن، 2008، صفحة 6،5)

- غياب الأهداف والمسؤوليات الواضحة
- غياب الدعم من قبل الرؤساء والعملاء
- المسؤوليات الضخمة في ظل عدم وجود صلاحيات
- عدم وجود آمال وتوقعات محددة
- عدم وجود فرصة للتعبير عن الشكاوى
- الرؤساء كثيرو الانتقاد وقليلو الثناء
- التمييز العنصري والعمري والنوعي
- عدم الشعور بالارتياح بسبب التهديد بالتسريح

**3.4 المصادر التنظيمية للضغوط المهنية:** (ريجيو، 2013، صفحة 292 . 294)

تسبب عوامل معينة في بيئة العمل قدرا من الضغط فمسؤوليات العمل قد تؤدي إلى ضغط لدى العامل، وبما أن المؤسسات بنية اجتماعية معقدة فالفرد يجد نفسه في علاقات مع الرؤساء والزملاء، فعلاقات العمل المختلفة تفرض على الفرد تكوينها والحفاظ عليها من أجل تمكينه من أداء واجباته على أحسن وجه فتنشأ بعض الضغوط بسبب قيام الفرد بواجباته فقد تتطلب المهنة سرعة عالية جدا، فالعمل المرهق أساسا مصدر من مصادر الضغوط المهنية وفي المقابل ربما يشعر الفرد الذي لا يجد ما يكفي من الواجبات بقدر كبير من الضغط، كما يوجد أيضا مصدر آخر من مصادر الضغط المهني في بيئة العمل وهو تغيير المتطلبات والواجبات بصفة مستمرة، وهناك فئة أخرى من العوامل المثيرة للضغط يمكن تسميتها بالمؤثرات النابعة عن العلاقات التنظيمية أي أن العاملين قد يواجهون صعوبة في تكوين علاقات مع الآخرين وكذلك قد يكون مدير المؤسسة يتبع أسلوب عقابيا في الإدارة يكون مصدر ضغط لجميع العاملين وكذلك إحساس العاملين بفقدان أية سيطرة أو أي قدر من التحكم في المحيط قد يكون مصدر ضغط وفي الأخير فإن أهم مصادر الضغط في أي منظمة هو التغير الذي تقدم عليه المنظمة لأسباب عدة فالناس

يميلون إلى التعود على خطوات وإجراءات وتنظيمات معينة أثناء أداء عملهم ويقاومون التغير والأمثلة على التغيرات التي تؤدي إلى ضغط كبير، إعادة تنظيم المؤسسة أو الاندماج مع مؤسسات أو شركات أخرى أو تغيير في أنظمة العمل.

**4.4 الظروف الفيزيقية للعمل:** (سحنون، 2008، صفحة 77 ـ 80)

**الضوضاء:** إن العديد من الدراسات تبين تأثير الضوضاء على العديد من الوظائف العصبية والهرمونية فتؤدي إلى استجابة الأعضاء والأجهزة العضوية، حيث برهنت على أهمية الضوضاء بوصفها عامل إزعاج واضطراب في حياة العامل.

**الضوء:** الضوء يعتبر مصدر آخر من مصادر الضغوط في بيئة العمل، وأيا كان عاليا أو منخفضا يعتبر "مارشال وكوبر" الإضاءة من المعوقات التي يصادفها الفرد العامل

**الحرارة:** الحرارة لو ارتفعت ولو نسبيا فهي تسبب الشعور بعدم الراحة أما إذا كانت كبيرة ومستمرة فإنها تؤدي إلى حدوث إرهاق للعامل وبالتالي تكون مصدر للضغط النفسي والجسدي.

**التهوية:** من الموضوعات الحديثة التي أصبحت موضوع لاهتمام الدارسين والباحثين قلة التهوية في أماكن العمل والتي تعد من مسببات ضغوط العمل

**5.4 مصادر متعلقة بطبيعة الوظيفة:**

**غموض الدور**:ينتج عن غموض الدور ما يلي:

- عدم ملائمة امكانية الممرضة لظروف ومتطلبات الوظيفة التي تؤديها
- غياب أو عدم كفاية المعلومات والبيانات عن الممرضة في وظيفتها سواء من حيث الواجبات أو العلاقات التي تؤديها
- توتر علاقة الممرضة مع الأطراف الأخرى في العمل سواء كانت العلاقة مع الزملاء أو الإدارة

**تعارض الدور:**

- تداخل أو تشابك واجبات الوظيفة التي تشغلها الممرضة مع واجباتها ومسؤولياتها الأسرية أو العائلية
- متطلبات الرؤساء والزملاء وكذا توقعات الزوجة والأطفال ستتعارض مع بعضها(بكر، 2007، صفحة 128)

**صراع الدور:** يحدث صراع الدور بين متطلبات دور المرأة العاملة مثل الممرضة في العمل ودورها خارج إطار عملها مثل الواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها (جرينبرج و روبرت، 2004، صفحة 259)

## 5. عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

### 1.5 عرض النتائج وتحليلها

**المحور الأول: بيانات شخصية**

**الجدول 1: يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية، المصدر**: الباحث(ة)، 2025

| العمر | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| [19-23] | 13 | %16.67 |
| [24-28] | 32 | %41.02 |
| [29-33] | 17 | %21.79 |
| [34-38] | 09 | %11.53 |
| [39-43] | 04 | %5.12 |
| 44 فما فوق | 03 | %3.84 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (01) أعلاه مختلف الفئات العمرية لعينة البحث، ونلاحظ أن الفئة العمرية من 24-28 تمثل نسبة 41.02% وهي النسبة الأكبر بالمقارنة مع باقي الفئات، ثم تليها الفئة من 29-33 تمثل نسبة 21.79% وتليها الفئة من 19-23 بنسبة 16.67% ثم تليها الفئة من 34-38 بنسبة 11.53% ثم تليها الفئة من 39-43 بنسبة 5.12% ثم تأتي الفئة العمرية من 44 فما فوق بنسبة 3.84%،وبقراءة هذه النتائج نلاحظ أن وحدة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز بتبسة تضم أغلبية الممرضات من فئة الشباب وهذا يعني أن مؤسسة خالدي عبد العزيز تستقبل العديد من خريجات المعاهد لأنها بحاجة إلى يد عاملة في وحدة التمريض.

**الجدول 2: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية، المصدر**: الباحثة،2025

| الحالة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| عزباء | 45 | %57.69 |
| متزوجة | 32 | %41.02 |
| مطلقة | 00 | %00 |

| | | |
|---|---|---|
| أرملة | 01 | %1.29 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (02) أعلاه مختلف الحالات العائلية لعينة البحث، ونلاحظ أن الحالة العائلية المتمثلة في العازبات تعتبر أكبر نسبة وهي 57.69% مقارنة مع باقي الحالات، ثم تأتي فئة المتزوجات بنسبة 41.02%، ثم فئة الأرامل بنسبة 1.28%، أما فئة المطلقات فهي معدومة بنسبة 0%، وبقراءة هذه النتائج نلاحظ أن الفئة الأكثر ممارسة لمهنة التمريض هي فئة العازبات، والممرضات العازبات أكثرهن متخرجات حديثا من المعاهد وهذا يدعم النتائج السابقة في الفئات العمرية.

**الجدول 3: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، المصدر**: الباحثة، 2025

| المستوى التعليمي | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| ابتدائي | 0 | %0 |
| متوسط | 0 | %0 |
| ثانوي | 23 | %29.48 |
| جامعي | 55 | %70.51 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول (03) أعلاه مختلف المستويات التعليمية لعينة الدراسة، ونلاحظ أن المستوى التعليمي الجامعي يضم أكبر نسبة وهي 70.51% ويليه المستوى الثانوي، 29.48% أما المستوى المتوسط والابتدائي فهو معدوم في هذه المؤسسة، وبقراءة نتائج الجدول نجد أن المستوى التعليمي للممرضات عالي وهذا يعني أن المؤسسة الاستشفائية ـ خالدي عبد العزيز ـ تستقطب الممرضات المتحصلات على شهادات عليا، وهذا يزيد من مستوى الخدمة التمريضية في وحدة التمريض.

**الجدول 4: يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية، المصدر**: الباحثة، 2025

| الخبرة المهنية | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| أقل من 5 سنوات | 38 | %48.71 |
| من 5 إلى 10 | 28 | %35.89 |
| فوق 11 سنة | 12 | %15.38 |

| | | |
|---|---|---|
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (04) أعلاه أن الفئة الأقل من 5 سنوات خبرة هي الفئة الأكثر بنسبة 48.71% وتليها الفئة من 5-10 سنوات بنسبة 35.89% أما الفئة من 11 سنة فما فوق فتمثل نسبة15.38%، وبقراءة هذه النتائج يتبين أن أفراد العينة من الممرضات خبرتهم لا تتجاوز 5 سنوات، وهذا راجع إلى أن هذه الفئة من فئة الشباب المتخرجات حديثا ويمارسن المهنة منذ وقت قصير ولم يكتسبن خبرة كبيرة في مجال التمريض.

**الجدول 5: يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة، المصدر**: الباحثة، 2025

| مكان الاقامة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| بعيدا عن المستشفى | 44 | %56.41 |
| قريبا من المستشفى | 34 | %43.58 |
| المجموع | 78 | %100 |

بين الجدول رقم (05) أعلاه أن أكثر أماكن الإقامة للممرضات بمستشفى ـ خالدي عبد العزيز ـ هي بعيدة وذلك بنسبة 56.41% وتليها القريبة من المستشفى بنسبة 43.58% وبقراءة هذه النتائج نلاحظ أن أغلبية الممرضات قاطنات بعيدا عن المستشفى، وهذا قد يكون في كثير من الأحيان سببا في التغيب أو التأخير عن العمل، الأمر الذي يشكل عائقا بالنسبة للممرضات في تأدية مهنتهن.

**المحور الثاني: الضغوط الصادرة عن بيئة العمل**

**الجدول 6: يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الاتصال بين الممرضة والإدارة، المصدر**: الباحثة، 2025

| طبيعة الاتصال | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| عادية | 69 | %88.46 |
| سيئة | 06 | %7.69 |
| جيدة | 03 | %3.85 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (06) أعلاه أن طبيعة الاتصال بين الممرضة والإدارة عادية بنسبة 88.46% وتليها نسبة 7.69% ذات طبيعة سيئة، ثم تليها نسبة 3.84% ذات طبيعة اتصال جيدة، وبقراءة هذه النتائج

يتضح أن معظم الممرضات طبيعة اتصالهم بالإدارة عادية، وهذا راجع إلى أن معظم الممرضات بهذه المؤسسة من الملتحقات حديثا بالمؤسسة، حيث يكون اتصالهن بالإدارة قليل وهذا لا يشكل أي ضغط لديهن.

**الجدول 7: يبين توزيع أفراد العينة حسب نقص المعدات واللوازم، المصدر:** الباحثة، 2025

| نقص المعدات | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| نعم | 32 | %41.02 |
| لا | 20 | %25.65 |
| أحيانا | 26 | %33.33 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (07) أنه لا يوجد نقص في المعدات واللوازم للممرضات لأداء العمل بنسبة 25.64%، ويوجد نقص في المعدات واللوازم لأداء العمل بنسبة 41.02%، ونسبة 33.33**%** تجد أنّه أحيانا يوجد نقص في اللوازم والمعدات لأداء العمل، وبقراءة هذه النتائج يتضح أنه توجد فئة من الممرضات أدلين بأنه يوجد نقص في المعدات بالمشفى على خلاف مجموعة أخرى ترى أنه لا يوجد أي نقص في المعدات، وهناك فئة من الممرضات أدلين بأنه في بعض الأحيان لا تتوفر المعدات اللازمة في المستشفى وهذا التضارب في التصريحات يعود غالبا لاختلاف طبيعة عمل الممرضات فقد تتوفر المعدات في بعض الأقسام في المستشفى على عكس بعض الأقسام الأخرى، وعموما فإن نقص توفر الأجهزة والمعدات اللازمة يشكل عائق لأداء العمل وبذلك يصبح من مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات.

**الجدول 8: يبين توزيع أفراد العينة حسب تأثير الضوضاء على التركيز:** الباحثة، 2025

| التأثير على التركيز | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| درجة ضعيفة | 10 | %12.82 |
| درجة متوسطة | 18 | %23.08 |
| درجة عالية | 50 | %64.10 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (08) أن الضوضاء تؤثر على التركيز عند الممرضات بدرجة عالية بنسبة 64.10**%**، وتؤثر بدرجة متوسطة بنسبة 23.07**%** على التركيز، وبدرجة ضعيفة بنسبة 12.82**%** وبقراءة النتائج

يتضح أن أغلب الممرضات تؤثر الضوضاء في تركيزهن عند أداء مهامهن بدرجة عالية وهذا يشكل ضغط لديهن عند أداء عملهن.

**الجدول 9: يبين توزيع أفراد العينة حسب المناخ العام للعمل، المصدر**: الباحثة، 2025

| مناخ العمل | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| محفز | 31 | %39.74 |
| غير محفز | 47 | %60.25 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (09) أن المناخ العام للعمل غير محفز بنسبة 60.25% ومحفز بنسبة 39.74% وبقراءة هذه النتائج يتضح أن المناخ العام للعمل لأكثر الممرضات هو مناخ غير محفز لهن في أداء أعمالهن ومنه فالمناخ العام للعمل يعتبر من مصادر الضغوط لدى الممرضات.

**الجدول 10: يبين توزيع أفراد العينة حسب التمييز بين الموظفين،المصدر**: الباحثة، 2025

| التمييز | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| لا | 29 | %37.18 |
| نعم | 49 | **%**62.82 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (10) أن عدم التمييز بين الموظفين من طرف المسؤولين موجود بنسبة 37.17**%**، أما التمييز فموجود بنسبة 62.82**%**، وبقراءة هذه النتائج يتضح أنه يوجد تمييز واضح بين الموظفين من طرف المسؤولين وهذا مؤشر على أن جو العمل غير محفز لمعظم الممرضات وبذلك تتشكل لديهن ضغوط عمل.

**المحور الثالث: الضغوط الصادرة عن طبيعة الوظيفة**

**الجدول 11: يبين توزيع أفراد العينة حسب سبب فشل أداء المهام، المصدر**: الباحثة، 2025

| السبب | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| نقص المعدات | 10 | **%**12.90 |
| كثرة المرضى | 57 | **%**73.11 |
| نقص في التأطير | 7 | **%**9.68 |

| | | |
|---|---|---|
| سوء التسيير | 1 | %1.08 |
| القيام بالمهام في | 1 | %1.08 |
| نقص العمال | 2 | %2.15 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (11) أن سبب فشل أداء المهام عند الممرضات يعود لكثرة المرضى بنسبة 73.11%، وفي نقص المعدات بنسبة 12.90%، وفي نقص التأطير بنسبة 9.68%، وفي نقص العمال بنسبة 2.15%، وفي سوء التسيير بنسبة 1.08%، وأيضا نفس النسبة في القيام بالمهام في جميع الظروف، وبقراءة هذه النتائج نجد أن العدد الكبير للمرضى من أكثر الأسباب التي تؤدي إلى فشل الممرضة في أداء مهامها وهذا راجع لصغر سن معظم الممرضات غير القادرات على السيطرة على الوضع وهذا حتما سيشكل ضغطا وظيفيا بالنسبة لهن.

**الجدول 12: يبين توزيع أفراد العينة حسب التكليف بإنجاز مهام متعددة في وقت واحد، المصدر:** الباحثة، 2025

| التكليف بالمهام | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| نعم | 63 | %80.77 |
| لا | 15 | %19.23 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (12) أنه يوجد تكليف بإنجاز المهام في وقت واحد بنسبة 80.77%، وأنه لا يوجد تكليف بإنجاز المهام في وقت واحد بنسبة 19.23% وبقراءة النتائج يتضح أن أكثر الممرضات يكلفن بإنجاز المهام والأعمال المتعددة في وقت واحد وهذا يسبب لهن ضغط في العمل.

**الجدول 13: يبين توزيع أفراد العينة حسب تأثير طبيعة الوظيفة على الحرية الشخصية، المصدر:** الباحثة، 2025

| التأثير | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| حضور المناسبات | 30 | %38.46 |
| زيارة الأقارب | 31 | %39.74 |
| الاهتمام بالأولاد | 17 | %21.90 |

| | | |
|---|---|---|
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (13) أن طبيعة الوظيفة تؤثر على الحرية الشخصية من حيث زيارة الأقارب بنسبة 39.74**%**، ومن حيث حضور المناسبات بنسبة 38.46**%**، ومن حيث الاهتمام بالأولاد بنسبة 21.90**%**. وبقراءة النتائج نجد أن طبيعة الوظيفة تؤثر على الحرية الشخصية للممرضات في المؤسسة الاستشفائية في جميع الحالات لأن النسب كانت متقاربة في جميع البدائل ما يسبب لهن ضغوط مهنية وشخصية.

**الجدول 14: يبين توزيع أفراد العينة حسب الشعور بالتوتر والاضطراب لكثرة المهام، المصدر:** الباحثة، 2025

| الشعور بالتعب | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| نعم | 61 | %78.20 |
| لا | 17 | %21.80 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (14) أن هناك شعور بالتوتر والاضطراب لكثرة المهام عند الممرضات بنسبة 78.20**%**، أما نسبة 21.80 **%** فتمثل عدم الشعور بالتوتر والاضطراب لكثرة المهام، وبقراءة النتائج يتضح الشعور بالتوتر والاضطراب لكثرة المهام متزايد عند الممرضات في المؤسسة الاستشفائية وهذا يعتبر مصدر من مصادر الضغوط عندهن.

**الجدول 15: يبين توزيع أفراد العينة حسب العمل المتزامن مع المناوبة الليلية، المصدر:** الباحثة، 2025

| المناوبة الليلية | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| معدلات التغيب عن | 13 | %16.67 |
| عدد العطل المرضية | 08 | %10.26 |
| الروتين والملل | 46 | %58.97 |
| غير المعنيين | 11 | %14.10 |
| المجموع | 78 | %100 |

يبين الجدول رقم (15) أن العمل المتزامن مع المناوبة الليلية يزيد في الروتين والملل عند الممرضات بنسبة 58.97**%**، ويزيد في معدلات التغيب عن العمل بنسبة 16.67**%**، وفي عدد العطل المرضية بنسبة 10.26**%**، وتوجد نسبة 14.10**%** لغير المعنيين بالمناوبة الليلية، وبقراءة هذه النتائج يتضح أن عمل

الممرضات بالمناوبة الليلية يزيد في الروتين والملل لديهن بشكل كبير وهذا ما يضعف مستوى الأداء لديهن في المناوبة بالنهار وبذلك تتشكل لديهن ضغوط في مهنة التمريض.

**2.5 مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:**

بعد تحليل النتائج على ضوء الفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية:

- **الفرضية الأولى:** تعتبر بيئة العمل مصدرا من مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضة

ـ طبيعة الاتصال مع الإدارة عادية بنسبة: 88.46**%** وهذا يفسر أنه لا يوجد ضغط لدى الممرضات من ناحية التعامل مع الإدارة وذلك يرجع إلى أن الممرضات أكثر تعاملا مع الأطباء وليس الادارة.

ـ نقص المعدات والتجهيزات: يوجد نقص في التجهيزات والمعدات بنسبة 41.02**%** وأحيانا بنسبة 33.33% وهذا يفسر أن التجهيزات غير متوفرة بنسبة كبيرة لأن هذا المستشفى عام وحساس يتطلب توفير الأجهزة لتلبية احتياجات الأفراد وقد أضافت المبحوثات بهذا الشأن أنهن يستخدمن مهاراتهن الشخصية لسد النقص في بعض المعدات وبهذا تكون الممرضات في حالة من عدم الارتياح من هذه الناحية وبالتالي يتشكل لديهن ضغوط مهنية في بيئة العمل.

ـ درجة تأثير الضوضاء في المستشفى على تركيز الممرضة داخل العمل: درجة عالية بنسبة 64.10**%** وهذا يعتبر مصدر ضغط وتوتر بالنسبة للممرضات لأن عملهن يتطلب الدقة لإجراء العمل على أكمل وجه دون وجود تأثيرات جانبية.

ـ المناخ العام للعمل: غير محفز بنسبة 60.25**%**وهذا راجع إلى قلة ساعات الراحة وكثرة المرضى والأوامر المستمرة من طرف الأطباء وغيرها العديد من العوامل غير المحفزة في هذه البيئة وهذا يؤثر بشكل كبير على سلوك وأداء الممرضات لإحساسهن المستمر بالقلق والتوتر وهذا يشكل ضغط بالنسبة للممرضات

ـ التمييز بين الممرضات من طرف المسؤولين: يوجد تمييز بين الممرضات بنسبة 62.82**%**، وبخاصة في توزيع المهام وهذا ما أضافته العديد من المبحوثات عند ملئهن للاستمارة أن المسؤولين يلقين عليهن بأعمال إضافية لممرضات أخريات متغيبات وهذا يحدث بشكل متكرر، وهذا أصبح يشكل عبء عليهن بسبب كثرة المهام وعليه فقد أصبح هذا الوضع الناتج عن التمييز بين الممرضات يشكل مصدر من مصادر الضغوط المهنية لديهن

وبما أن أغلب المؤشرات المتعلقة بالضغوط الصادرة عن بيئة العمل لها تأثير على الممرضات فهذا يعني أن بيئة العمل بالنسبة للممرضات اللائي يعملن بمؤسسة "خالدي عبد العزيز" تعد من مصادر الضغوط المهنية لديهن وبذلك تكون الفرضية الأولى محققة.

- **الفرضية الثانية:** تعد طبيعة الوظيفة مصدرا من مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضة

ـ فشل الممرضة في أداء مهامها: حيث أن كثرة المرضى بنسبة 73.11% يعد من أكثر الأسباب التي تؤدي بالممرضات لفشلهن في أداء مهامهن وهذا يفسر أن كثرة المرضى على اختلاف أمراضهم يجعل كل مجهودات الممرضة تبذل بشكل عالي ومع ذلك فإن الممرضات يفشلن وذلك يرجع إلى انعدام تحمل المسؤولية وسوء التنسيق وهذا يسبب ضغط لدى الممرضات.

ـ تكليف الممرضات بإنجاز مهام وأعمال متعددة في وقت واحد: توجد بنسبة 80.77% وهذا يفسر انعدام التنظيم والتخطيط من طرف الأطباء في حالة كثرة الأعمال وتعددها وبالتالي يشكل كل هذا ضغط على الممرضات.

ـ تأثير طبيعة الوظيفة على الحرية الشخصية للممرضة: زيارة الأقارب كانت بنسبة أكبر 39.74% بالإضافة لحضور المناسبات بنسبة 38.46% ومن حيث الاهتمام بالأولاد بنسبة 21.90%وهذا يفسر أن وظيفة التمريض هي وظيفة تتعارض في كثير من الأحيان مع الحياة الشخصية للنساء العاملات بها باعتبارها مهنة شاقة وبذلك تصبح طبيعة مهنة التمريض في حد ذاتها مصدر ضغط على الممرضة.

ـ شعور الممرضة بالتوتر والاضطراب لكثرة المهام: نعم بنسبة 78.20% هذا يعني أن كثرة المهام تعد من مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات، خصوصا أن هذه المهنة تتطلب التعامل برفق والعمل الحذر والجاد لأن هذه المهنة تتعلق بأرواح الناس.

ـ العمل المتزامن مع المناوبة الليلية يزيد من الروتين والملل بنسبة58.97 %وهذا يفسر بأن عمل الممرضة ليلا يشكل لها ملل وتعب خاصة لدى الممرضات المتزوجات تكون هذه المهنة عائق أمام العلاقة الزوجية وقد تسبب أحيانا مشاكل تصل إلى الطلاق، وهذا يشكل ضغط أسري ومهني

من خلال مؤشرات الفرضية الثانية نستنتج أن البيانات المتعلقة بهذه الفرضية تشير أن الممرضات العاملات بهذا المستشفى يعانين من ضغوط مهنية صادرة عن طبيعة الوظيفة وهذا يفسر على أساس كثرة المهام وسوء التسيير وهذا ما يولد اضطراب لدى الممرضة ويجعلها في حالة عدم استقرار خاصة الممرضات اللائي يتزامن عملهن مع المناوبة الليلية فهن يعانين من ملل وروتين ومشاكل أسرية وكذلك هذا راجع إلى كثرة المرضى الوافدون على المستشفى، وبذلك تكون الفرضية الثانية محققة.

وبما أن الفرضيتان قد تحققتا فهذا يبرهن على أن الفرضية العامة محققة وهي وجود مصادر ضغوط مهنية لدى الممرضات بالمؤسسات الاستشفائية، وهذا يعني أن المؤسسات الاستشفائية الجزائرية لا توفر بيئة عمل مريحة، أما طبيعة وظيفة التمريض في حد ذاتها فهي تمثل مصدر من مصادر الضغوط لدى الممرضات من حيث عبء العمل والمتمثل في تعدد المهام الموكلة للممرضات وتنوعها إلى جانب غموض الدور الذي تمارسه، حيث أن الممرضات غير متمكنات من أمور عديدة لها علاقة بمدى مسؤوليتهن وحدود سلطتهن،

وقد تشكل الضغوط المهنية مصدر تهديد للممرضين ولحياة المرضى، إذ تبين من خلال الدراسة أن الممرضات من بين الشرائح المهنية اللائي يعانين من مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية، جراء تعرضهم للعديد من المصادر الضاغطة التي قد ترجع للفرد أو للمنظمة

**6.خاتمة**

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الاجتماعية، فقد عالجت موضوع الضغوط المهنية، حيث أن الضغوط تعد عامل أساسي في زيادة أو خفض مردودية الموظف أو العامل، وبما أن هذه الدراسة أجريت بغرض التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات، فإنها مست فئة الإناث دون الذكور ولكل فئة خصوصية اتجاه موضوع الضغوط، وتتمثل هذه الضغوط حسب فرضيات الدراسة في "بيئة العمل، طبيعة الوظيفة" وبعد أن استوفت الدراسة الجانب النظري لهذا الموضوع، فقد تم اختباره ميدانيا وذلك بعد اختيار مكان الدراسة وهو المؤسسة الاستشفائية "خالدي عبد العزيز" بمدينة تبسة وعليه خلصت الدراسة إلى ما يلي:

1. بيئة العمل غير المريحة تمثل مصدرًا أساسيًا للضغوط المهنية.
2. طبيعة وظيفة التمريض بما تتضمنه من مسؤوليات وأعباء هي مصدر ضغط دائم.
3. التمييز في توزيع المهام وسوء التنظيم الداخلي من أبرز العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

**التوصيات:**

1. تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات الاستشفائية وتزويدها بالتجهيزات الضرورية.
2. تنظيم دورات تدريبية للممرضات حول كيفية إدارة الضغوط المهنية
3. تعزيز الدعم النفسي والمهني من قبل الإدارة والطاقم الطبي
4. مراجعة نظام المناوبات الليلية بما يراعي التوازن الأسري
5. تشجيع العدالة في توزيع المهام والتحفيز المادي والمعنوي للعاملات في هذا القطاع

## 6. قائمة المراجع

ابراهيم بدر الخالدي، موسوعة إدارة شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال، (عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011)، الإصدار 1.

العرباوي سحنون، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضة، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2008

جون بي أردن، التعايش مع ضغوط العمل (مكتبة جرير، 2008)، الإصدار 2.

جيرالد جرينبرج، بارون روبرت، إدارة السلوك في المنظمات، (الرياض، المملكة السعودية، دار المريخ للنشر، 2004)

خالد محمد أبو شعيرة،التربية المهنية الفاعلة ومعلم الصف، (عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2008)، الإصدار 1

ريجيو ,ر .ي،المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، (عمان ,الأردن، دارالشروق للنشر والتوزيع، 2013)

عبد الحافظ سلامة،مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، (عمان، الأردن، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2006)، الإصدار 1

عبد الله الرشدان،علم لاجتماع التربية (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع،1999)

عبد المجيد الشاعر و وآخرون،علم الاجتماع الطبي، (عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،2000)، الإصدار 1

مريم عثمان،الظغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر،2010

مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، (الاسكندرية، مصر، الدارالجامعية،2007)