

الضغوط المهنية لأطباء جراحة الفم والأسنان في المستشفيات العراقية دراسة ميدانية

د . حسام كريم نعمة البوصلي

جامعة سيليزيا / بولندا

هارون رشيد حميد

جامعة البلدية / كلية طب الأسنان / الجزائر

كرار حسام كريم البوصلي

جامعة فروتسواف / كلية طب الأسنان / بولندا

ملخص :

إن ممارسة مهنة الطب وغيرها من المهن المعنية بصحة وحيات البشر ترتبط بالتعرض للضغوط الناجمة عن عدد من العوامل منها: مواجهة معاناة المرضى وذويهم مع المرض والعلاج، التعرض لمواقف الحياة والموت، تبحث هذه الدراسة مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة بغداد / العراق تم توزيع ، 40، استمارة لقياس الضغوط النفسية على الأطباء في المؤسسات الصحية في العراق / بغداد / بالطريقة العشوائية للإجابة عليها من أعمار مختلفة ذكور وإناث متخصصين وغير متخصصين في علاج طب الأسنان . استخدام مقياس الضغوط المهنية طبقاً للبيئة العربية والذي اعد من قبل الباحثين واعتمدنا على المعالجة الإحصائية بالاضافة الى تحليل النتائج من خلال الحاسب الآلي . SPSS من خلال تحليل النتائج . تبين من خلال الفرضية الأولى لا تتفق والتي تقول بأنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الأطباء تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية . والفرضية الثانية : تبين من خلال التحليل انه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الضغوط المهنية في الاقدمية وسنوات العمل والفرضية لا تتفق مع الدراسة . أما الفرضية الثالثة توضح بان النتائج لا تتفق مع الفرضية والتي تنص هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين

الإناث والذكور تبين من خلال الاستنتاجات لا توجد هناك ضغوط مهنية لدى الأطباء تعزى لمتغير الجنس كانت النتائج بدرجات محايدة ومتوسطة لدى الجنسين تحمل في طبيعتها التصور الايجابي للعمل في المؤسسات الصحية .
الكلمات المفتاحية : الضغط ، الضغوط المهنية ، طبيب الأسنان .

Abstract

The practicing the medicine job and others jobs related to healthcare related to the stresses stemmed from many factors among them are facing the patient's sufferings and relatives with disease and cure, exposing to live and death situation. This study searches the problem of pressures that doctors face in their work in public and private hospitals in Baghdad city. It has been distributed the psychological questionnaire paper to doctors working in healthy institutions in Iraq/ Baghdad randomly to answer it that includes various ages and sexes who are specialists and non-specialists in the field of dentistry. It has been used the level of professional measures according to the Arab ambience which is set by researchers. We depend on the statistical process SPSS in addition to the results analyses via computer. The first hypothesis shows that there are differences having statistical indications in the level of professional pressures of doctors according to social situation, in fact, this hypothesis is not suitable with the study. The second hypothesis shows through analyses that there is statistical relationship between the professional pressure relation in seniority and the years of works, also this hypothesis has no agreement with study. The third hypothesis shows that the first and the second hypotheses do not agree with study, in other word, the third one shows through conclusions that there are not professional pressures of doctors ascribed to the sex variable. The results show that there is positive image to both sexes to work in healthy institutions.

1- الإشكالية :

يعتبر الضغط النفسي المهني من الموضوعات الهامة والأساسية في عصرنا الحالي كوننا نعيش الآن في عالم التكنولوجيا والتغير الاجتماعي السريع والتي شغلت فكر الكثير من العلماء والباحثين في المجالات المختلفة من التخصصات التي تركز وتهتم بالإنسان وعلاقته بعملة، وهناك الكثير من الدراسات والبحوث تبين تأثير الأداء الوظيفي للأطباء في مختلف التخصصات وخاصة في الوقت الراهن من تأثيرات وأمراض متنوعة مما أدت الى إصابات الكثير منهم وخاصة في فيروس كورونا، وانخفاض مستويات الدافعية نتيجة الجائحة التي مر بها العالم ، يؤكد القيرواني . على إن العمل في التنظيمات المختلفة يشكل مصدرا للضغوط النفسية والتوتر الذي يشعر به العاملون في مختلف المستويات إذ يشعر الكثير من الأطباء بالإرهاق النفسي المتواصل وعدم التوازن الجسمي ، ولهذا تعتبر مهنة الطب من أهم المهن إذ يتعامل الأطباء مع اعقد وخطر التركيبات البيولوجية على وجهه الأرض ، وهي التركيبة البشرية والإنسانية لكونه المسؤول الأول عن حياة البشر وتكفله في حياتهم وسلامتهم في اي مكان وزمان . عبد الفتاح صالح خليفات .(2010)

إن تعرض الإنسان للضغوط ليس بالأمر الجديد فهي موجودة منذ القدم لقد أصبحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من تأثير الضغوط حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها، وهذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجابقتها أو محاولة التعايش معها "ولايتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية والبيئة فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتنعكس أثارها سلبا في العديد من الجوانب العضوية والنفسية وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلاقاتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاج وتدني في الحالة النفسية والصحية . (Bower Philips 2000)

إن الأطباء الذين يتعرضون لضغوط عمل شديدة يكونوا عرضة للكثير من النتائج السلبية التي تتركها تلك الضغوط، عندما لا يستطيعون تحمل تلك الضغوط العالية أو التعامل معها بطريقة إيجابية وإن تباينت الاستجابة من فرد لآخر. وذلك

لأنّ أي نوع من التوتر أو الانفعال لا بد أن يصاحبه نوع من التغيرات الفسيولوجية الداخلية ، وهذه التغيرات يتم التحكم فيها من خلال الجهاز العصبي الذي ينظم الجسم من خلال السيطرة على أجهزة الجسم الأخرى بروابط عصبية خاصة تنقل له المثيرات المختلفة الداخلية والخارجية ويستجيب لها بشكل تعليمات توجه إلى أعضاء الجسم ، وبالتالي تؤدي إلى تكييف نشاط الجسم ومواءمته لوظائفه المختلفة للحياة بانتظام وتكامل ، " ومن ثم يستطيع الجسم أن يتفاعل مع بيئته الداخلية والخارجية. لذا فإننا عندما نمر بحالة من الضغط والتوتر فإنه يمكن ملاحظة التغيرات التي تحدث في أجسامنا من الشعور بزيادة ضربات القلب، أو ارتفاع ضغط الدم. (هيجان عبد الرحمن ، 1998)

إن الأطباء ليسوا بعيدون عن هذه العوامل والظروف والمواقف والصراعات الناتجة من الحياة العامة والحياة العملية ، " فهم يتعرضون كالأشخاص الآخرين من ضغوط عمل متنوعة ناتجة عن مطالب وحاجات تستدعي إشباعا وطموحا وأهداف تستدعي تحقيقا ورغبة ملحة لتحقيق الاستقلالية والبحث عن الذات والشعور بالأمن والأمان . (رثيفة رجب عوض 2003)..

ومن جهة أخرى فإن العمل والحياة المهنية بكافة جوانبها الاجتماعية ، الاقتصادية ، النفسية ، والسلوكية تمثل مصادر للضغوط يتعرض لها الأطباء بدرجات متفاوتة ويعانون من مواقف وأزمات عديدة تمثل في ساعات العمل ، العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل ، أجواء العمل، نقص الاحتياجات الطبية المطلوبة في العمل ، الأجر الذي يستحقه الطبيب الذي لا يتناسب مع الجهد الذي يبذله في العمل ، هل تتوفر لديه وسائل العمل المتنوعة من معدات طبية وألبسة وأدوات تعقيم وغيرها ، هل يعمل في بيئة غير صحية من كثرة التلوث والضوضاء وسوء الاضاءة ، مشكلات مع الإدارة واسر المرضى وغيرها من المشكلات الأخرى في مكان عمله . ولاشك إن هذه الضغوط التي يواجهها الطبيب في مكان عمله وبيئته تمثل مؤثرات لا يمكن تجاهلها أو إنكارها فإن لم يستطيع الفرد مواجهتها والتكيف معها كانت بداية للكثير من الاضطرابات النفسية كالقلق والاكتئاب والملل وضعف الرغبة والدافعية الذي يتسبب في جعل الفرد مرتبك غير مستقر وغير قادر على إيجاد تكييف يتساوى مع محيطه ومتطلباته التي قد تفوق قدراته .

ويذكر هانز سيلبي Sely 1946 آعتبر الضغوط من الأمور التي قد تؤثر في الصأة النفسية للفرد والتي يمكن أن تؤثر سلبا أو إيجابا على وظائف الإنسان بحسب طبيعته وشدة هذه الضغوط لآون الضغوط النفسية والمهنية متنوعة ومن آلال الدراسات والأبحاث التي قام بها سيلبي" اتضح انه في آالة استمرار تعرض الفرد للضغوط من البيئة الداآلية والآارجية مع فشل التعامل معها قد تسبب له الإآياء ثم الإآهاد العصبي والتعب الشديد . أما لازاروس ، Lazarus 1970 يعتبر أن الضغوط تحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة به ، فالموقف المتآزم الذي يكون مصدر قلق وإزعاج وتوتر لشآص ما ، ربما لا يكون كذلك لشآص آخر وهذا راجع لعوامل مرتبطة بشآصية الفرد ولآوعية رد الفعل أمام المواقف الآيآية. (علي عسكر، 2003).

ويشير عادل عز الدين الأشول 1993" ان مصادر الضغوط بمزدها لأتشكل ضغطا بآد ذاتها فمصدر استآابة من شآص معين لمواجهة هذه الضغوط هو الذي يجعلنا نقرر أذا كان هذا الشآص يعاني من الضغط أم لا ، فهي عبارة عن مثير له إمكانية محآملة في أن يولد استآابة المواجهة أو الهروب ، أن الإنسان عادة ما يتعرض في آياته اليومية لعدة مصادر من الضغوط ، منها بيولوجية ، نفسية ، آآتماعية ، آآصادية ، وغيرها من المصادر الآآرى ، وبصرف النظر عن نوع مصادر الضغوط وطبيعتها فإن آسم الإنسان يستآيب لها بنفس الأسلوب. (آمال محمود عبد المنعم ، 2003).

كما أشارت الدراسات كدراسة Mating 1982. و دراسة Cobssa 1982، كذلك دراسة مغلي 1989 وأبحاث كأمار، Kamar 1990 الى الأآراض والآآار التي تسببها الضغوط في الصأة النفسية للفرد كسوء التوافق وضعف التكامل النفسي والتوتر الدائم والصراعات والشعور بالإحباط وعدم الإآساس بالسعادة والعجز عن آآقيق الذات والتوتر الدائم والإصابة بالأمراض النفسية . اما دراسة جورج فيردمان J.friedman استنتج من آلالها ان التصورات والمعاني والأفكار تختلف باختلاف الأدوار والوظائف بين الأفراد . وان العمل وسيلة لآتل الفراغ واآتساب التقدير والاحآرام . (عبد المنعم عبد الآي، 1984)

تبين من خلال الدراسات النظرية والأبحاث إن الضغط النفسي من أصعب المخاطر التي تواجه الإنسان في هذا العصر الذي يعيش فيه نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وأصبح اليوم الضغط المهني مركز اهتمام خاص في علم النفس العمل والتنظيم ، علم النفس العيادي ، التوجيه والإرشاد النفسي والطب حيث أصبح من المواضيع العلمية الحديثة التي شغلت اهتمام الكثير من الباحثين والأطباء وغيرهم من أصحاب المهن المختلفة منذ أكثر من نصف قرن تقريبا لكون هذه الظاهرة المرضية تم اكتشافها من قبل هانز سيللي في بداية الخمسينات في كتابه المشهور ضغط الحياة . ومن هنا جاءت الدراسة لمعرفة الضغوط المهنية التي يعانون منها أطباء جراحة الضم والأسنان في المؤسسات الصحية والعيادات الطبية وفي ضوء ما تم تقديمه يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية :

- 1- هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور من الناحية الاجتماعية ؟
 - 2 - هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية تعزى لمتغير الأقدمية ؟
 - 3 - هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور ؟
- 2- فروض الدراسة :

- 1- هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور من الناحية الاجتماعية ؟
 - 2 - هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية لدى الأطباء تعزى لمتغير الأقدمية ؟
 - 3- هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور ؟
- 3-أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية البحث في كونه يبحث في موقع ذو أهمية كبيرة وتأتي أهميته في كونه يخص شريحة اجتماعية تمارس دورها في مجال الصحة، والتي تعتبر أصعب

وأخطر مرحلة يمر بها الأطباء نتيجة الوضع الراهن. ولهذا فإن أي خلل يُصيب هذه الشريحة أي شريحة الأطباء سوف يؤدي بالضرر على المجتمع . وتبرز أهمية الدراسة في فتح آفاق جديدة من الدراسات من ضغوط العمل للأطباء في الثقافات المتنوعة ومقارنتها مع الدراسات العربية بالاطافة الى معرفة العديد من المشاكل التي تواجه الأطباء بسبب الضغوط المهنية والقاء الضوء على حل هذه المشكلات والصراعات من خلال الحلول المناسبة التي تواجه الكادر الطبي الذي لانستطيع أن نتخلى عنه .

4-أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الى معرفة أنواع الضغوط المهنية لأطباء الأسنان العاملين في المؤسسات الصحية. وتسعى هذه الدراسة أيضا الى التعرف على مدى الصعوبات التي يعاني منها الأطباء في المؤسسات الصحية ، والوصول الى نتائج وتوصيات التي تخفف من هذه الضغوط سواء كانت للذكور أو الإناث في القطاع الصحي في بغداد ، بالاطافة الى علاقة الضغوط من الناحية الاجتماعية والاقدمية مع وضع الحلول المناسبة والتخفيف منها .

5- تحديد مصطلحات الدراسة :

5-1- تعريف الضغط اصطلاحا : إن الضغط والضغط تشير الى وجود عوامل خارجية تحدث لدى الفرد إحساسا بالتوتر الشديد وعندما تزداد شدة هذه الضغوط قد يفقد الفرد قدرته على الاتزان وبالتالي تغيير سلوكه. (أمال محمود عبد المنعم، 2006)

5-2- تعريف الضغط المهني اصطلاحا: بأنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود أفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل ، أو في حالتهم النفسية والجسمية ، أو في أدائهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي على الضغوط. (عبد الباقي صالح الدين محمد، 2005).

الضغوط المهنية بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة من خلال مؤثرات موجودة في العمل أو البيئة المحيطة. ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من سلوكيات العمال في حالة ممارسة الأعمال التي لاتتوافق مع قدراتهم أثناء العمل .

3-5- تعريف طبيب الأسنان اصطلاحاً: طبيب الأسنان مختص بالرعاية الصحية ومؤهلاً لممارسة طب الأسنان بعد التخرج بشهادة طبيب في جراحة الأسنان. في معظم البلدان ليصبح المرء طبيب أسنان مؤهل عليه عادة أن يتم على الأقل -6- سنوات من الدراسة الجامعية، وضمن دول الاتحاد الأوروبي تكون مدة التعليم العالي خمس سنوات على الأقل. "مدة دراسة أطباء الأسنان عادة بين خمس إلى ثماني سنوات من التعليم الجامعي و التدريب الجامعي وما بعد الجامعي قبل ممارسة المهنة. (ماهر أحمد، 2004).

6- الدراسات السابقة :

الدراسات الأجنبية والعربية :

1- دراسة كومار وجري: 2009 Giri and Kumar

تناولت دراسة كومار وجيري حول تأثير العمر والخبرة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي المتعلق بالعمل ، استخدم الباحثان استبيان كأداة للدراسة أما العينة تتكون من 380 عاملاً في المستويات الإدارية المتنوعة من الدنيا ، الوسطى ، والعليا من منظمات متنوعة عامة وخاصة من مؤسسات المصارف التي تتعلق بالبنوك والاتصالات في الهند ، تبين من خلال الدراسة هناك دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي قد اختلف بدرجة عالية من خلال المراحل المختلفة للعمال ، تبين إن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين المتقدمين بالسن أعلى وأكثر من العاملين الأصغر منهم سنا ، كذلك الرضا الوظيفي والتنظيمي اختلف بينهما بالاعتماد على الخبرة في العمل لصالح الأكثر خبرة في العمل لديهم الالتمزام التنظيمي والوظيفي . (أعلى من غيرهم 2009 Giri and Kumar)

2 - دراسة ألولزي والحنيطي 2003 :

تطرقت الدراسة حول أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية في الأردن" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة العوامل المهنية بالضغط الوظيفي على المستشفيات الحكومية بالأردن، من أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (245 (من الموظفين ، بينت الدراسة أن العاملين في المستشفيات الحكومية يتعرضون لضغوط مهنية ، وتم تحديد مصادر الضغط الوظيفي وكان أهمها: طبيعة تعامل المستفيدين

من الخدمة ، طبيعة العمل ، بيئة العمل المادية ، السلامة والصحة المهنية، العلاقات داخل بيئة العمل ، وكشفت الدراسة أيضا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو العوامل المهنية التي لها علاقة بالضغط الوظيفي تعزي للمتغيرات الشخصية التالية (الحالة الاجتماعية ، الخبرة ، العمر، الدخل ، المسمى الوظيفي ، الجنس) وكان أهم التوصيات ما يلي: زيادة الكوادر من العاملين للتخفيف من عب العمل الكمي، توفير الفرص التدريبية للعاملين ، توفير بيئة عمل جيدة للعاملين وتوفير أماكن للاستراحة والترفيه، توفير سبل السلامة المهنية، تنمية روح الفريق ، مراعاة العدالة والنزاهة في تنظيم العمل . (ألولوي موسى والحنيطي نادية، 2010) .

3- دراسة مرشدي الشركاف 2008:

بعنوان مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الجراحين. تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن مصادر ومستويات الضغط المهني لدى الأطباء الجراحين والتعرف على الفروق الفردية بين الجنسين في الشعور بمستويات الضغط المهني واستخدم في دراسته المنهج الوصفي وقد صمم مقياس خاص لمصادر الضغط وأساليب المواجهة لمعاينة الجراحين من كل المصادر الخمسة ك تكون المقياس من 65 فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي ظروف العمل ، المرضى ومرافقيهم، جماعة العمل ، خصائص الدور للعمليات التنظيمية. توصل من خلال الدراسة إلى النتائج التالية: أما في ما يخص الفرق بين الجنسين هناك شعور بالضغط المهني للشعور بالضغط تبين إن العمليات الجراحية أكثر شعورا بالضغط المهني وأشارت أيضا النتائج إلى وجود علاقة بكان مصادر الضغط واستراتيجيات المواجهة المستعملة لدى الأطباء في ممارسة المهنة. (مرشدي الشريف، 2008).

4- دراسة عبد الضريبي 2010:

بعنوان أساليب مواجهة الضغوط المهنية الطبية وعلاقتها ببعض المتغيرات وكان هدف الدراسة معرفة مواجهة الضغوط المهنية التي يتعرضون إليها العاملون. ومعرفة متغيرات الدراسة من حيث سنوات الخبرة، العمر المؤهل العلمي ، وتوصلت الدراسة ان الأساليب الايجابية أكثر استخداما من الأساليب السلبية لدى أفراد عينة البحث كذلك ، وجود علاقة بين المؤهل العلمي والعمر في أساليب مواجهة الضغوط لدى الأفراد ، ووجود فروق

ذات دلالة إحصائية في استخدام أساليب مواجهة الضغوط وفي الدرجة الكلية للأساليب الايجابية تعزى للمؤهل العلمي ، كذلك الدرجة الكلية تعزى لمتغير الخبرة وذلك لصالح فئة الخبرة الأكبر من عشرة سنوات في استخدام أسلوب التنفيس الانفعالي والدرجة السلبية لصالح فنتي الخبرة الأقل من خمسة سنوات . (عبد الله الضريبي ، 2010).

5- دراسة جودة وألياي 2007:

علاقة الأسلوب القيادي بالالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه وبعض المتغيرات الديموغرافية في إحدى الشركات القطاع العام ، فوجد إن هناك فروق بين المتزوجين والعزاب والالتزام التنظيمي من جهة ومن جهة ثانية ويعود ذلك إن المتزوج بحاجة ماسة الى الاستمرار في وظيفته أكثر من الغير متزوج ، ومن ثم عليه أن يظهر أكثر التزاما تجاه المؤسسة ، لان الفرص الوظيفية المتاحة امامه محدودة. (دراسة جودة وألياي ، 2007).

حدود الدراسة: شملت الدراسة على المحددات التالية:

الحدود البشرية والمكانية والزمنية: اقتصرت الدراسة على عينة من أطباء الأسنان في المؤسسات الصحية في مدينة بغداد وكان عدد العينة 40 متكونة من 20 ، طبيب و 20 طبيبة متخصصين في طب جراحة الفم والأسنان. أجريت هذه الدراسة من بداية ماي عام ، 2020، الى غاية نهاية أوت ، 2020 بالرغم من مشكلات فيروس كورونا.

الجانب النظري :

7- مفهوم الضغط النفسي:

الضغط النفسي أو الإجهاد على أنه استجابة الجسم لأي مطالب تُفرض عليه، وقد تكون هذه المطالب متعلقة بالوظيفة، أو الوضع المالي، أو العلاقات، أو الجوع، أو المرض، وما شابه، ويُعتبر الضغط النفسي إحدى التجارب التي تُمكن الإنسان من التعامل مع المواقف الصعبة، وقد يكون مُحفزاً لتخطي العقبات والبقاء على قيد الحياة، ويكون أداء الإنسان أفضل إذا كانت شدة الضغوط النفسية متوسطة، أما إذا ازدادت لتصبح شديدة أو في حال تعرّض الإنسان للعديد من الضغوط النفسية في الوقت ذاته فإن ذلك

يؤثر في أدائه بشكلٍ سلبي وقد يكون ذلك سبباً في التأثير في صحة الإنسان العقلية والجسدية.

Christian Nordqvist" (2017-11-28) Why stress happens and how to manage it "www.medicalnewstoday.com, Retrieved 8-4-2018 . Edited .

7-1- علامات الضغط النفسي:

علامات ترتبط بشعور الشخص إذ يشعر الإنسان الذي يعاني من ضغط نفسي بمجموعة من المشاعر المضطربة، نذكر منها ما يلي: تشوش الأفكار. عدم الاهتمام بأمر الحياة. الاكتئاب. فقدان القدرة على إمتاع النفس. الشعور بالوحدة والإهمال. نفاذ الصبر، أو الاضطراب، العدوانية. الشعور بالقلق، أو الخوف والعصبية. الشعور بالقلق تجاه الصحة. التفكير المبالغ به بعدة أمور في الوقت ذاته، مع فقدان القدرة على التوقف عن التفكير بتلك الأمور" www.mind.org.uk, "How to manage stress",

7-2- تعريف الضغط النفسي :

يعرف العالم هانز سيللي 1946 ، الضغط النفسي بأنه: استجابة الجسم غير النوعية لأيّ مطالب دفاعية أو الطريقة اللاإرادية التي يستجيب بها الجسم باستعداداته العقلية والبدنية لأيّ حدث يتعرّض له، ويعبر عن مشاعر الخوف أو التهديد، كإجراء عملية جراحية.

أما مك جرأت 1980 يعرف الضغط النفسي: بأنه حدوث عدم توازن واضح بين المتطلبات البدنية أو النفسية لدى الفرد، بحيث تكون القدرة على الاستجابة خاضعة لظروف معينة ، خصوصاً عندما يكون الفشل في الاستجابة لتلك المتطلبات يمثل نتائج هامة للفرد . بينما كوكس وميكاى يعرفان الضغط النفسي هو عبارة عن ظاهرة تنشأ لدى الشخص عند البدء بمقارنته للمتطلبات التي تطلب منه وقدرته على مواجهة تلك المتطلبات، أو عندما يحدث اختلال أو عدم توازن في الآليات الدفاعية الهامة الموجودة لديه، وعدم قدرته على التحكم فيها، والاستسلام للأمر الواقع (عسكر عبد الله ، 1988) الضغط النفسي هو موقف أو خبرة شعورية يتعرض لها الشخص ويتطلب منه استخدام كافة إمكانياته الشخصية والاجتماعية حتى يتكيف معها أو يصل لحد الاتزان . هو كل تغير، داخلي أو خارجي ، إيجابي أو سلبي، يصيب الإنسان هو احد

الأسباب المؤثرة في الشخصية البشرية نتيجة الاضطراب النفسي او الجسدي او العقلي هو عبارة عن مجموعة من الإعراض التي تتزامن في حدوثها مع تعرض الفرد لأمر ضاغطة والمهددة لذاته ينتج عنها أيضا الاستجابات الانفعالية الحادة والمستمرة.

7-3- أسباب الضغوط النفسية :

بحسب مقياس هولمز Holmes هناك العديد من الأحداث الهامة قد تتسبب الضغط النفسي ، ومن أهمها وفاة الزوج أو الزوجة. انفصال الزوجين. فقدان الوظيفة. السجن. وفاة أحد أفراد العائلة المقربين. صعوبات العلاقات. التعرض للإصابة أو المرض. التقاعد. الفشل بالعمل أو بالدراسة. وجود مشاكل مالية. التشاؤم. التفكير الجامد، وقلة المرونة في التعامل مع الأحداث الواقعية.

7-4- مفهوم ضغط العمل :

بوصفه مصطلحاً اصطلاحياً فقد نشأ في المؤسسات والمنظمات التي تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسة على العنصر البشري ، حيث يفترض من هذه العناصر أن تقوم بواجباتها المهنية بأسلوب يتسم بالفاعلية لتقديم الخدمات المنتظرة منها على أكمل وجه، ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي قد تكون لدى أولئك المهنيين ومؤسساتهم في تذليل العقبات التي تقف في طريق تقديم الخدمات المطلوبة إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة. " وهذا ما يطلق عليه ضغوط العمل Job Stress، وهي بشكل عام المتغيرات التي تحيط بالعاملين وتسبب لهم شعوراً بالتوتر، وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية تفتقر إلى الاندماج الوجداني؛ والتشاؤم؛ وقلة الدافعية ؛ وفقدان القدرة على الابتكار. (عبد الله الضركبي، 2010).

يعرف كابلان"Caplan . الضغوط المهنية بأنها تلك الخصائص المتوفرة والموجودة في بيئة العمل والتي تخلق أجواء مهددة للفرد أما كوبر Cooper يوضح الضغوط المهنية هي مجموعة من العوامل السلبية التي يتعرض إليها العامل أو الفرد مثل الأعباء الزائدة أو أحوال العمل السيئة أو عدم معرفة الدور أو قد يكون صراع على الأدوار (السعيد محفوض، بالحسن يونس. 2012).

للتعرف إلى الاشتقاق اللغوي لكلمة ضغط بالرجوع إلى المعاجم اللغوية نجد تعريفاً للضغط منسوباً إلى ضغط الدم ويقصد به الضغط الذي يحدثه تيار الدم على الأوعية الدموية. أما مفهومه الهندسي فهو القوة الواقعة على وحدة المساحات في الاتجاه العمودي عليها. كما نجد كذلك تعريفاً للضغط الجوي في الطبيعة على أنه التركيز على نقطة معينة بفعل الثقل الذي يحدثه عمود الهواء على هذه النقطة. والضغط هو الضيق والقهر والاضطرار والشدة . (محمد احمد إسماعيل، 2012).

7-5- تعريف الضغوط المهنية :

ليس هنالك تعريف محدد لضغوط العمل. يرى هولمز Holmes أن الضغوط المهنية هي " أية مثيرات أو تغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية ، تتصف بدرجة معينة من الشدة والاستمرارية ، بما يمثل القدرة التكيفية للفرد إلى حدها الأقصى، وأن استمرار هذه المثيرات بقدر ماء يؤدي إلى استجابات نفسية وجسمية غير صحية . (محمد شحاتة ربيع، 2010). حيث يمكننا أن نعرفها على أنها: أضرار نفسية وجسمية وعقلية وأسرية واجتماعية تنتج عن الزيادة في متطلبات العمل وعوائقه بالشكل الذي يزيد عن مقدرة العامل على العطاء والإنتاج بالعمل . كذلك هي مجموعة من المواقف الصعبة والمعقدة التي يتعرض لها العامل أثناء عمله والتي تسبب له العديد من المشاكل النفسية والجسدية كالتعب والإرهاق والاكتئاب والتوتر والقلق والخوف والملل وضعف الرغبة والدافعية في العمل.

7-6- مصادر ضغوط العمل :

إن مصادر الضغوط كثيرة ومتنوعة وترجع إلى شخصية العامل أو الموظف ونوعية العمل والخبرة وغيرها . أما بما يخص متطلبات الوظيفة وطبيعتها غير الملائمة للعامل. هيه عدم القدرة على استيعاب ظروف العمل. وعدم الشعور بالراحة في مكان العمل وعدم الحصول إلى الترقية أو للحوافز. كذلك قد يسود نشوء جو من التوتر نتيجة عدم القدرة في التعامل مع الزملاء أو رؤساء العمل وضعف التعاون فيما بينهم. وعدم تنظيم أوقات العمل وطول ساعاته. والأمر نفسه بالنسبة لظاهرة الضغوط والتي تتجلى في مضامين بيولوجية ونفسية واجتماعية والتي لها انعكاساتها النفسية التي تظهر في مخرجات فيزيولوجية ونفسية. فيعتبر الباحثون أن كل الضغوط هي قد تكون

اجتماعية أو نفسية أو اقتصادية أو صحية والتي منها أيضا التفكك الأسري وترك العمل وفقدان شخص عزيز والمشاحنات اليومية بين الزملاء بالعمل . كما يمكن أن يكون هناك ضغوط مهنية يكون منشؤها مهنة الفرد وقلة خبرته فيها ، عدم الرضا عن المركز الوظيفي ، المرتب ، الترقية، التميز غير المبرر، مشكلات مع الرؤساء، وهناك ضغوط منشؤها جوانب معرفية عقلية فتتكون من التشوه الإدراكي، والاختلال العقلي الوظيفي مثل: القصور في التفكير والاستنتاج والاستدلال والتذكر، وتنشأ الضغوط من المتغيرات النفسية عندما يكون هناك عوائق في الميكانيزمات الدفاعية ، بالإضافة الى قصور في إشباع الحاجات. الكثير من الدراسات التي تطرقت الى صعوبة العمل مثل زيادة حجم ساعات العمل عن نطاق الوقت المخصص لأدائه، أو أكبر من قدرات العامل أو الموظف. (محمود سلمان العميان ، 2008)

وهناك الأحداث الشخصية التي يتعرض لها الفرد مثل المشكلات الأسرية والمالية ونمط شخصية الفرد لها دور في انفعالاته وادراكه للضغوط المتنوعة والخبرة المكتسبة والسن تؤثر في استجابة العامل للضغوط . هناك دراسات وضحت توجد علاقة طردية بين مستويات ضغوط العمل وحجم المسؤوليات التي يتم تكليف الفرد بها. نعي بذلك انه كلما زادت المسؤوليات في العمل زادت الضغوط . وقد أثبتت الدراسات انه هؤلاء الأفراد يعانون من حالات توتر شديدة انعكست على صحتهم الجسمية مثل ارتفاع الضغط الدموي وقرحة المعدة والمرض السكري.أو عندما تتعارض توقعات الدور مع قيم الفرد ومبادئه في حالة الفرض عليا بالقيام بالأعمال التي تعارض أفكاره وميوله وقيمة، وهناك العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة والتي لها دور فعال في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية.

Cook, Curtis W. and Hunsaker ,Phillip L. 2001

ومن الجانب الأخر العوامل التي تخص الصفات الفيزيائية أو الداخلية والتي تعطي ظاهرة الضغوط وحدتها وتماسكها وتميزها مصادر ترتبط بالبيئة المادية للعمل والتي تتمثل بالضغوط الناتجة عن افتقار بيئة العمل المادية إلى عوامل الراحة الجسمية والسلامة النفسية للعاملين، مثل الهدوء ، واعتدال الحرارة ، ونقاء الجو من الأتربة ، وصلاحية المباني والحجرات وتجهيزاتها المختلفة لراحة العاملين. وهناك مصادر ترتبط بطبيعة العمل ذاته: وتنقسم إلى متطلبات العمل الزائدة التي تؤدي إلى

تراكم التعب الجسماني وتجعله غير قادر على القيام بأعباء العمل، أو المتطلبات المتضاربة والتوجيهات المحيرة التي يكون مصدرها صراع الدور وغموضه، أو عناصر التشويق والتنوع في العمل الذي يستثير هم الفرد ويجدد نشاطه. اما مصادر ضغوط العمل الذي وضعه BRIEF مع كل من VANSELL و SCHULER من مجموعتين رئيسيتين من العوامل المسببة لضغوط العمل، تشتمل كل مجموعة على عدد من العناصر الفرعية، ويندرج تحت كل عنصر فرعي عدد من مسببات ضغوط العمل. وتشمل المجموعة الرئيسية الثانية على خمس مجموعات فرعية هي: تجهيزات بيئة العمل المادية؛ والسلامة والصحة المهنية، وعلاقات العمل الشخصية، ومتطلبات الوظيفة، ومتطلبات الدور. (محمود محمد حسني، 2010).

أما اتجاهات عسكر كانت على نفس المسار في تقسيم مصادر ضغوط العمل التي يواجهها الفرد، حيث يتكون تصنيفه لضغوط العمل من مجموعتين، تشتمل كل منها أيضاً عدداً من العناصر الفرعية على تشتمل : المجموعة الأولى والتي تضم المصادر التنظيمية لضغوط العمل، والتي من أهمها الاختلاف المهني؛ وغموض الدور؛ وصراع الدور؛ وعبء الدور؛ والمسؤولية عن الأفراد؛ والمستقبل الوظيفي؛ والافتقار إلى المشاركة في اتخاذ القرارات؛ والمساندة الاجتماعية. أما المجموعة الثانية؛ وتضم المصادر الفردية لضغط العمل، ومن أهمها نمط الشخصية والقدرة على التحكم في الأحداث؛ والقدرات والحاجات ومعدل التغيير في حياة الفرد؛ والسمات الشخصية الأخرى (عسكر: 1988). في حين لم يخرج DAILY عن التقسيم السابق لعسكر، حيث صنف مصادر ضغوط العمل أيضاً إلى مجموعتين رئيسيتين هما المصادر المتعلقة بالمنظمة التي يدخل فيها ظروف بيئة العمل، والمصادر المتعلقة بالفرد والتي يشمل صراع الدور وغموضه وعبء العمل.

8- المنهج المستخدم بالدراسة :

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الذي يقوم بدراسة الظاهرة الاجتماعية وتحليلها وتفسيرها، كذلك تم الاعتماد على جمع معلومات وبيانات من الواقع الميداني والذي يشمل: فحص الموقف المشكل، تحديد المشكلة، الفروض، اختيار العينة، التحقق من الصدق والثبات للمقياس .

8-1- عينة الدراسة : تم توزيع ،40 ، استمارة لمقياس الضغوط النفسية على الأطباء في المؤسسات الصحية في العراق / بغداد / بالطريقة العشوائية للإجابة عليها من أعمار مختلفة ذكور وإناث متخصصين وغير متخصصين في علاج طب الأسنان ومن ضمن الفئة العمرية من (28-75) سنة تم استخدام مقياس الضغوط المهنية طبقاً للبيئة العربية والذي اعد من قبل الباحثين واتبعت به الإجراءات والشروط العلمية من صدق وثبات وموضوعية مما يسمح باستخدامها في الدراسة مع مراعاة خصوصية الأفراد المبحوثين ، يتكون المقياس من 23 فقرة موزعة واعتمدنا على المعالجة الإحصائية بالاطلافة الى تحليل النتائج من خلال الحاسب الآلي SPSS.

8-2- أدوات الدراسة :

أولاً : مقياس الضغوط المهنية للأطباء في علاج طب الأسنان .

استخدم مقياس الضغوط المهنية للأطباء في علاج طب الأسنان ، تم إعداده وتطويره من قبل الباحثين ومن ثم تم تصميم هذا المقياس بعد إجراء مسح ومراجعة المقاييس المتعلقة بالضغوط المهنية للأطباء كذلك مراجعة الأدب النظري والدراسات المتعلقة بالضغوط المتعلقة بالعاملين في جميع المجالات المتنوعة والاطلاع على المقاييس التي تناولت الضغوط المهنية بالدراسات العربية والأجنبية .

8-3- صدق الأداة :

للتأكد من صدق في الأداة تم الاعتماد على صدق المحتوى من خلال عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة في بغداد. وبلغ عدد المحكمين 5 من الأساتذة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الطبية من ذوي تخصص كلية طب الأسنان. وبعد ذلك تم مراجعة الفقرات وإعادة صياغة بعضها وحذف الأخر وتم اعتماد الفقرات التي اجمع عليها حوالي 80% من الأساتذة المحكمين. حسب معامل ارتباط بيرسون بين تم التأكد من صدق الأداة عن طريق استخراج معامل كرونباخ ألفا حيث بلغت قيمتها حوالي 80% وهي نسبة مقبولة وجيدة وتدل على ثبات الأداة وتشير دلالات الثبات والصدق السابقة إلا إن الدراسة تتمتع بمؤشرات صدق وثبات تكفي لإغراض البحث الحالي.

8-4-ثالثا: ثبات الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة عن طريق استخراج معامل كرونباخ ألفا حيث بلغت قيمتها حوالي 80% وهي نسبة مقبولة وجيدة وتدل على ثبات الأداة وتشير دلالات الثبات والصدق السابقة إلا إن الدراسة تتمتع بمؤشرات صدق وثبات تكفي لإغراض البحث الحالي .

عرض وتحليل نتائج الدراسة :

توزيع أفراد العينة حسب فئات العمر

جدول رقم (1) يبين التوزيع العمري والجنسي لعينة الدراسة :

المجموع	إناث		ذكور		فئات العمر
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
5	7.5%	3	5%	2	28-35
11	17.5%	7	10%	4	35-45
24	25%	10	35%	14	أكثر- 45

أظهر تحليل استمارة الاستبيان حول التوزيع العمري والجنسي لعينة الدراسة كما هو مبين في جدول رقم (1) فئات الأعمار بين 28-35 تشكل نسبة 5% للذكور و 7.5% للإناث، بينما نلاحظ من سن 35-45 تشكل نسبة 10% للذكور و 17.5% للإناث نسبة الإناث أكثر من الذكور في هذه المرحلة العمرية نسبة الإناث مرتفعة بسبب إقبال المرأة على التعليم وفتح المعاهد والجامعات ، أما 45 فأكثر تشكل نسبة 35% للذكور و 25% للإناث .

جدول رقم (2) توزيع الافراد حسب الحالة الاجتماعية :

المجموع	إناث		ذكور		الحالة الاجتماعية
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
7	10%	4	7.5%	3	أعزب
24	30%	12	30%	12	متزوج
6	7.5%	3	7.5%	3	مطلق
3	2.5%	1	5%	2	أرمل

بالنظر الى الجدول رقم (2) يبين من وجود أربعة فيئات من في بحثنا هذا من عينة (40) فردا من الأطباء هم فيئة ، العزاب ، المتزوجين ، مطلقين ، وأرامل . والتي تقدر نسبة العزاب الذكور من الأطباء تشكل 7.5 % ، أما الإناث تشكل نسبة 10% ، نسبة العزاب في الحالة الاجتماعية مع الإناث متقاربة نوعا ما ، أما نسبة المتزوجين الذكور 30 % متقاربة مع نسبة الإناث المتزوجات والتي تشكل 30 %، بينما المطلقين والمطلقات عند الذكور النسبة أيضا متقاربة وتشكل 7.5% . بينما نسبة الأرامل من الذكور 5% والإناث 2.5 % . يبين جدول رقم 2 إن أفراد العينة من الناحية الاجتماعية متجانسة .

جدول رقم (3) سنوات الخدمة الفرق في مستوى الضغوط المهنية حسب الأقدمية (أقل من 5 سنوات ، أكثر من 5 سنوات) :

المجموع	إناث		ذكور		سنوات الخدمة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
20	32.5%	13	17.5%	7	أقل من 5 سنوات
20	12.5%	5	37.5%	15	أكثر من 5 سنوات

بالنظر الى جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية ، حيث بلغ الحجم الكلي للعينة (40) فردا منهم (7) ، من الأطباء الذكور يشكلون نسبة 17.5% أقل من خمس سنوات في ممارسة المهنة . أما الإناث يشكلون نسبة 32.5% . يتبين لنا أن نسبة الإناث أكثر من الذكور بما يخص الأقدمية والتي هي مزاوله العمل أقل من خمس سنوات . أما بالنسبة للذكور الذين يمارسون العمل حسب الأقدمية وأكثر من خمس سنوات تشكل نسبتهم 37.5% ، بينما الإناث في الأقدمية في ممارسة العمل والمهنة الطبية يشكلون نسبة 12.5% أقل بكثير من الذكور ، يوضح الجدول أعلاه إن نسبة الإناث أكثر من الذكور في سنوات الخدمة حسب الأقدمية والتي هي أقل من 5 سنوات ، بينما العكس للذكور في سنوات الخدمة حسب الأقدمية والتي هي أكثر من 5 سنوات بنسبة 37.5 % ولإناث 12.5% .

جدول رقم (4) الفرق في مستوى الضغوط المهنية حسب الحالة الاجتماعية (متزوج ، أعزب ، مطلق ، ارمل):

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة U مان ويتي	الدلالة الاحصائية	القرار
متزوج	24	58.21	10.207	37.00	0.67	غير دال
غير متزوج	16	59.33	7.992			

عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى: تنص فرضية الدراسة /هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور من الناحية الاجتماعية؟

يتضح من الجدول أعلاه رقم (4) ان معامل المتوسط الحسابي للذكور والإناث متقاربة تشكل نسبة 58.21 للمتزوجين والغير متزوجين 59.33. وهو غير ذات دلالة إحصائية 0.67. من خلال تحليل النتائج. وهذا يجعلنا الفرضية لا تتفق والتي تقول بأنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الأطباء تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. بعد النتائج المتحصلين عليها تبين إن متغير الحالة الاجتماعية لم يظهر له تأثير في الضغوط المهنية من حيث الجانب الاجتماعي ومنه لا توجد ضغوط مهنية تخص علاقة العمل والجانب العائلي أو الحالة الاجتماعية ، وتتفق مع دراستنا دراسة فيشير ليبور 1994 ودراسة فأيد ، إن السند الاجتماعي مصدر هام لمواجهة الضغوط حيث يتزود الفرد بالدعم الاجتماعي من خلال العلاقات الاجتماعية التي تظم الأسرة والزملاء وان السند الاجتماعي له دور فعال في التخفيف من الضغوط والمشكلات المتنوعة التي يتعرض أليها الفرد وقد لاحظنا إن في غالبية المؤسسات الصحية تمتاز نوعا من الود والاحترام المتبادل بين جميع العاملين في المؤسسات الصحية من عاملين الى إداريين الى أطباء سواء كان ذلك في فترة المناوبة الصباحية أو الفترة الليلية لجميع الفئات على حد سواء . خلال تحليل النتائج لم تتحقق الفرضية وهذا يجعلنا لانؤيد الفرضية والتي تقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الأطباء تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية يمكن تفسير هذه النتائج الى عدم وجود علاقة بين المتزوجين والغير متزوجين الأطباء تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط المهنية في المؤسسات الطبية وهذا لا تتفق الدراسة مع دراسة دراسة جودة وألياي في 2007 والتي تتطرق على علاقة الأسلوب القيادي والمهني

بالالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه وبعض المتغيرات الديموغرافية في إحدى المؤسسات ، فوجد إن هناك فروق بين المتزوجين والعزاب من جهة والالتزام التنظيمي من جهة ثانية ويعود ذلك أن المتزوج بحاجة ماسة الى الاستمرار في وظيفته أكثر من الغير متزوج ، ومن ثم عليه أن يظهر أكثر التزاما تجاه المؤسسة التي يعمل بها ، لان الفرص الوظيفية المتاحة إمامة محدودة . ويمكن تفسير ذلك أن الشعور بالسعادة والتوافق مع الذات والآخريين والشعور بالرضا والرغبة في الإقبال على الحياة وتناسق المشاعر والعواطف وتبادل الحب والاحترام وراحة البال والإرادة والثقة الكاملة بالنفس أمام التحديات والطموحات وغيرها من الأمور الأخرى لها دور كبير في العلاقات الإنسانية أكثر من الزواج أو الطلاق أو العزوبية .

جدول رقم (5) يبين الفرق في مستوى الضغوط المهنية حسب الأقدمية (أقل من 5 سنوات، أكثر من 5 سنوات):

الاقدمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة U مان ويتني	الدلالة الاحصائية	القرار
أكثر من 5 سنوات	14	63.17	8.998	26.00	0.15	غير دال
أقل من 5 سنوات	6	56.57	9.163			

-عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية : تنص فرضية الدراسة /هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية تعزى لمتغير الأقدمية ؟

يتضح من الجدول أعلاه رقم (5) إن معامل المتوسط الحسابي للذكور والإناث متقاربة حول أكثر من 5 سنوات. وأقل من 5 سنوات تشكل نسبة 63.17 أكثر من 5 سنوات 56.57 أقل من 5 سنوات الدلالة الإحصائية 0.15 غير دالة. من خلال تحليل النتائج. تبين من خلال التحليل الفرضية لا تتفق مع الدراسة. وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام المعالجة الإحصائية لدراسة الفروق بين المجموعتين قبل خمس سنوات وبعد خمس سنوات من العمل من خلال الاعتماد على النظام SPSS . اتضح إن درجات الضغوط وعلاقتها بالفترة الزمنية من خلال أبعاد المقياس غير دالة عند مستوى الدلالة والتي تشكل 0.15 ، وهذا يؤكد عدم وجود فروق في الضغوط لدى الأطباء ذوي الأقدمية أقل من 5 سنوات أو أكثر والتي تقصد بها الجدد الذين يتمتعون بقدرات

جدول رقم (6) الفرق بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية :

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة U مان ويتني	الدلالة الاحصائية	القرار
ذكور	20	63.10	9.993	38.50	0.37	غير دال
إناث	20	58.00	8.814			

عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة : تنص فرضية الدراسة / هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور: يلاحظ من خلال الجدول رقم (6) وبمشاهدة المتوسط الحسابي والوزن النسبي للذكور تشكل نسبة 63.10 والإناث 58.00 لمشاهدات أفراد العينة وفق اختلاف الجنس إن المتوسطات الحسابية حول محور الضغوط المهنية جاءت متقاربة وكان الاتجاه نحو (محايد) وهذا يشير الى انه لا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لأفراد العينة ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الضغوط المهنية. إن النتائج لا تتفق مع الفرضية والتي تنص هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور تبين من خلال الاستنتاجات لا توجد هناك ضغوط مهنية لدى الأطباء تعزى لمتغير الجنس كانت النتائج بدرجات محايدة ومتوسطة لدى الجنسين تحمل في طياتها التصور الايجابي للعمل في المؤسسات الصحية من حيث العدالة والمعتقدات الايجابية ومراعاة ظروف المرأة العاملة في المؤسسات الطبية التي تعمل بها أن غالبية المؤسسات الصحية ينظروا للضغوط من جانبين الأول الجانب التنظيمي والثاني الجانب الإنساني، فالجوانب التنظيمية لا بد من الاهتمام فيها بتحليل الدور أي تعريف الفرد بدوره حيث يتم وضع أهداف محددة لعمل الأفراد تعمل على دفع وتوجيه سلوك الأفراد لأداء النشاط المطلوب، ولا بد من التأييد الاجتماعي فيتم تخفيض هذه المؤشرات المادية والنفسية المسببة للضغوط والاهتمام بعلاقة الفرد مع زملاء العمل وعلاقاته الاجتماعية في الأسرة والجماعة، وأخيرا لا بد من بناء الفريق لزيادة الأداء من خلال التعاون وتأييد العلاقات بين جماعات العمل أما الجوانب فقد أوضحها "العديلي" وخصها "العديلي" في العوامل التالية فالأفراد يختلفون في درجة إدراكهم للمثيرات المحيطة إذا كانوا إناث أو ذكور وتأثيرهم بها فمثلا للفرد صاحب النمط (أ) الحساس المتأثر يختلف إدراكه للضغط عن الفرد صاحب النمط (ب) البارد عديم التأثير السريع بالضغوط بالاضافة الى توفير بيئة هادئة واتجاهات إيجابية والاستمتاع بالرياضة والتسلية والمتنفس العاطفي مثل الأحاديث الودية مع الزملاء والأصدقاء وتبادل النكت والأخبار المفرحة، وممارسة الرياضة الجسدية والضحك ومشاهدة البرامج والأفلام الكوميديا والخبرة السابقة للفرد ومعرفته

المكتسبة فمن خلال تعامله مع الضغوط يكتسب خبرة في التعامل مع الأخطار والتوترات مع تحليل إدارة الفرد وتوضيحها ليعرف كل فرد أدواره وليتم ضمان عدم تضارب الأدوار بينهم وأخيرا التأييد الاجتماعي وتحسين علاقات الفرد الاجتماعية داخل المنظمة وخارجها . أن غالبية العوامل التي ذكرت يتمتع بها طبيب علاج أمراض الفم والأسنان في البيئة العربية ولهذا تتعارض الدراسة والنتائج مع دراسة (أللوزي والحنيطي 2003 . والتي تنص حول أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية في الأردن" وكان أهم النتائج: بينت الدراسة أن العاملين الأطباء في المستشفيات الحكومية يتعرضون لضغوط مهنية، وتم تحديد مصادر الضغط المهني وكان أهمها: طبيعة تعامل المستفيدين من الخدمة، طبيعة العمل، بيئة العمل المادية، السلامة والصحة المهنية، العلاقات داخل بيئة العمل، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الأطباء نحو العوامل المهنية التي لها علاقة بالضغط الوظيفي تعزي للمتغيرات الحالية الاجتماعية، الخبرة، العمر، الدخل، الجنس . وكان أهم التوصيات التي قام بها أللوزي والحنيطي ما يلي: زيادة الكوادر من العاملين للتخفيف من عب العمل الكمي، توفير الفرص التدريبية للعاملين، توفير بيئة عمل جيدة للعاملين وتوفير أماكن للاستراحة والترفيه، توفير سبل السلامة المهنية، تنمية روح الفريق، مراعاة العدالة والنزاهة في تنظيم العمل للجنسين سواء كانوا ذكورا أو إناث . إن العديد من الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية في عدم وجود فروق بين الجنسين الإناث والذكور في مستوى الضغوط المهنية ويمكن أن نفسر ذلك أصبحت الضغوط المهنية في الوقت الحالي نتيجة التغيرات الاجتماعية والتطور التكنولوجي لم يعد يفرق بين الإناث والذكور حيث أصبحت الضغوط تمس الجنسين أصبحت الاستعدادات واحدة لمواجهة الضغوط المهنية التي تواجههم في المؤسسات المتنوعة وبالتالي لهم نفس التوقعات عن العمل في المناصب الطبية والعلاجية والصحية مما يجعلهم يستحضرون مسبقا بالعوائق والصعوبات التي تواجههم كما إن هذا التوقع المسبق هو الذي يسمح لكلا الجنسين باستعمال آليات مواجهة والتكيف مع الصعوبات والعوائق وابتكار أفكار واستراتيجيات تسمح لهم بالتكيف والتأقلم في بيئة العمل .

خاتمة البحث:

إن ضغط العمل بوصفه مصطلحاً اصطلاحياً فقد نشأ في المؤسسات الصحية وغيرها من المنظمات التي تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسة على العنصر البشري، حيث يفترض من هذه العناصر أن تقوم بواجباتها المهنية بأسلوب يتسم بالفاعلية لتقديم الخدمات المنتظرة منها على أكمل وجه، ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي قد تكون لدى أولئك المهنيين ومؤسساتهم في تذليل العقبات التي تقف في طريق تقديم الخدمات المطلوبة إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة، وهذا ما يطلق عليه ضغوط العمل Job Stress، وهي بشكل عام المتغيرات التي تحيط بالمؤسسات وتسبب لهم شعوراً بالتوتر، وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية تفتقر إلى الاندماج الوجداني؛ والتشاؤم؛ وقلة الدافعية؛ وفقدان القدرة على الابتكار. اتضح من خلال الدراسة إن الضغوط المهنية تعتبر من الأمور الطبيعية والتي ترتبط بالظروف الخاصة والعامة للأطباء، ولهذا انطلقت دراستنا لكونها تسهم في إلقاء الضوء على بعض العوائق والمشكلات التي يعاني منها الأطباء في المؤسسات الاستشفائية المتنوعة وهي ضغوط العمل أن ضغوط العمل أو الضغوط المهنية ليست سلبية دائماً، وإنما يوجد للضغوط المهنية آثار إيجابية عند حد ملائم، ولكن إذا زادت الضغوط عن الحد الأعلى والملائم يصبح لها آثار سلبية. ونتائج بحثنا توضح التحليل العلمي والإحصائي لهذه الدراسة ومنها مايلي: إن معامل المتوسط الحسابي للذكور والإناث متقاربة تشكل نسبة 58.21 للمتزوجين والغير متزوجين 59.33. وهو غير ذات دلالة إحصائية 0.67. من خلال تحليل النتائج. وهذا يجعلنا الفرضية لانتفق والتي تقول بأنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الأطباء تعزى لتغير الحالة الاجتماعية. بعد النتائج المتحصلين عليها تبين إن متغير الحالة الاجتماعية لم يظهر له تأثير في الضغوط المهنية من حيث الجانب الاجتماعي ومنه لا توجد ضغوط مهنية تخص علاقة العمل والجانب العائلي أو الحالة الاجتماعية، وتتفق مع دراستنا دراسة فيشير ليبور 1994 ودراسة فأيد، إن معامل المتوسط الحسابي للذكور والإناث متقاربة حول أكثر من 5 سنوات. واقل من 5 سنوات تشكل نسبة 63.17 أكثر من 5 سنوات

56.57 اقل من 5 سنوات الدلالة الإحصائية 0.15 غير دالة. من خلال تحليل النتائج . تبين من خلال التحليل انه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الضغوط المهنية في الاقدمية وسنوات العمل والفرضية لا تتفق مع الدراسة وتحليل النتائج بانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الأطباء تعزى لمتغير الاقدمية . وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام المعالجة الإحصائية لدراسة الفروق بين المجموعتين قبل خمس سنوات وبعد خمس سنوات من العمل من خلال الاعتماد على النظام SPSS. اتضح إن درجات الضغوط وعلاقتها بالفترة الزمنية من خلال أبعاد المقياس غير دالة عند مستوى الدلالة والتي تشكل 0.15 ، وهذا يؤكد عدم وجود فروق في الضغوط لدى الأطباء ذوي الاقدمية اقل من 5 سنوات والتي تقصد بها الجدد الذين يتمتعون بقدرات جسمية ومهارات مهنية وطاقت شبابية تساعدهم في مواجهة الضغوط. لالتفق الدراسة الحالية مع دراسة عبد الضركبي 2010؛ بعنوان أساليب مواجهة الضغوط المهنية الطبية وعلاقتها ببعض المتغيرات وكان هدف الدراسة معرفة مواجهة الضغوط المهنية التي يتعرضون إليها العاملون. لا يوجد فروق في استخدام الأساليب السلبية تعزى لمتغير الخبرة الأكبر. يلاحظ من خلال الجدول رقم (6) وبمشاهدة المتوسط الحسابي والوزن النسبي للذكور تشكل نسبة 63.10 والإناث 58.00 لمشاهدات أفراد العينة وفق اختلاف الجنس إن المتوسطات الحسابية حول محور الضغوط المهنية جاءت متقاربة وكان الاتجاه نحو (محايد) وهذا يشير الى انه لا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لأفراد العينة ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الضغوط المهنية. ان النتائج لا تتفق مع الفرضية والتي تنص هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بين الإناث والذكور تبين من خلال الاستنتاجات لا توجد هناك ضغوط مهنية لدى الاطباء تعزى لمتغير الجنس كانت النتائج بدرجات محايدة ومتوسطة لدى الجنسين تحمل في طياتها التصور الايجابي للعمل في المؤسسات الصحية من حيث العدالة والمعتقدات الايجابية ومراعاة ظروف المرأة العاملة في المؤسسات الطبية التي تعمل .

التوصيات:

- تكثيف البرامج التدريبية والندوات وورش العمل حول كيفية التعامل مع ضغوط عمل الأطباء الجدد في قطاع الصحة.
- توثيق الروابط الإنسانية بين المدير وفريق العمل الطبي الذي يعمل تحت إدارته بحيث تقوم علاقة ودية تقوم على المشاركة والمساندة في توجيه اقتراحات لحل المشكلات التي تواجههم والتعامل معهم بصورة سوية خالية من المشاحنات.
- التماسك الاجتماعي والذي يتمثل في البحث عن المساندة الاجتماعية للحصول على المعلومات التي تساعد على فهم المشكلة التي تسبب الضغط لإيجاد أساليب لحلها أو للمساندة العاطفية بين أفراد الكادر الطبي.
- ممارسة الرياضة فلا بد أن يكون لدى الجميع ثقافة في معرفة فوائدها في المحافظة على الصحة، وتجديد النشاط والتقليل من شدة التوتر الناتج عن الضغوط في العمل بعيداً عن جو العمل وضغوطه، مع ضرورة عدم التفكير في المشكلات.
- وضع برامج متطورة لتدريب العاملين في المؤسسات الصحية أو غيرها في تقليص الشعور بضغط العمل لشعورهم بالنمو والتقدم المهني، سواء كان الهدف من التدريب هو رفع كفاءة أدائهم ومهارتهم أم تعديل سلوكهم أثناء العمل لدمجهم وانسجامهم مع بيئة العمل، خاصة بالنسبة للأطباء حديثي العهد بالوظيفة لترسيخ ولائهم للعمل، حيث يؤدي التدريب تلقائياً إلى حفز الشعور الداخلي وإثارته لتوليد النشاط والرغبة على أداء العمل وتقائه.
- تطبيق المكافآت من خلال العمل المتميز والترقية المستمرة وتحسين الحياة العملية لهم والاحترام المتبادل بين الطبيب ومدير المؤسسة الصحية والتركيز والتفعيل على الحوار بين الطبيب والمريض وبين المدراء والكادر الطبي وبناء علاقات اجتماعية سوية.
- تحسين وتطوير بيئة العمل لأن ذلك يؤدي الى المتعة والتشوق والرغبة والدافعية والحماس والتحدي الذي يقلل الملل والروتين الناتج عن التكرار اليومي واعطاء دورات تدريبية للأطباء الجدد على معرفة أخلاقية المهنة وحفظ أسرار المريض والزلاء داخل البيئة الاستشفائية.
- وضع معايير واضحة ودقيقة لتقديم الحوافز المادية والمعنوية المختلفة ليشعر العاملون بالعدل وأن أداءهم وجودة محل تقييم موضوعي من قبل المسؤولين وبالتالي سيتقلص شعورهم بالظلم وضغط العمل.

المراجع والمصادر :

- 1- Bower Philips ,stess trongert tronge tronger ,Hand ling the load today, 2000, p 110
- 2- هيجان عبد الرحمن ، ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، مكتبة فهد الوطنية ، الرياض 1998 ، ص 217
- رثيفة رجب عوض، 2000، ضغوط المراهقين ومهارات المواجهة. مكتبة النهضة ، مصر، ص 15 .
- 3-
- 4- علي عسكر، 2003 ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. الطبعة الثالثة، دار الكتاب الحديث، ص ، 45.
- 5- أمال محمود عبد المنعم، 2006 الإرشاد النفسي الأسري في مواجهة الضغوط النفسية لدى اسر المتخلفين عقليا الطبعة الأولى ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، ص 16
- 6 - عبد المنعم عبد الحي ، 1984 علم الاجتماع الصناعي ، المصنع مشكلاته الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، ص 63
- 7- أمال محمود عبد المنعم، 2006، الإرشاد النفسي الأسري ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، ص 57 ،
- 8- وليد السيد خليفة ، الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي ، دار الوفاء ،
- 9- عبد الباقي صالح الدين محمد ، 2008 ، السلوك الفعال في المنظمات، ط3 ، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر،
- 10- ماهر أحمد، 2004، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط3، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، ص 383.
- عبد الكريم خليل، عصام خوري ، قلع الأسنان من منشورات جامعة تشرين- بدون سنة .11
- 12- مرشدي الشريف، مصادر الضغط المهني واستراتيجيات التعامل لدى الجراحين، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والتنظيم ، جامعة الجزائر، الجزائر ، 2008 رسالة غير منشورة .
- 13- عبد الله الضريبي، 2010 ، أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 ، العدد الرابع ، ص. 670-686

- 14-أللوزي موسى والحنيطي نادية، 2003، أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالأردن، دراسة تحليلية ميدانية، مجلة دراسات (العلوم الإدارية)، المجلد 30 العدد 2، ص 350 -.
- 15-عسكر عبد الله، 1988، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط 2، دار الكتاب الحديث، ص 65
- 16- عبد الغفار حنفي، 2002، عبد السالم أبو قحف،، محاضرات في السلوك التنظيمي، ط 2، مصر، مكتبة ومطبعة الشعاع الفنية.، ص 181
- 17-ألسعدي محفوظ، بالحسن يونس، 2012، مصادر الضغوط النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، الجزائر، جامعة تبسه.
- 18-محمد احمد إسماعيل، 2012، كل شيء عن الضغوط المهنية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية،، ص 541
19. محمد شحاتة ربيع، 2010، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن. ص، 215
- 20- محمود سلمان العميان، 2008، السلوك التنظيمي في منظمات العمال، دار وائل للنشر، والتوزيع، ط 1، الأردن ص 67
- 21-Cook, Curtis W. and Hunsaker .Phillip L. (2001). (Management and Organizational Behavior3). rd Ed (Bosten ,Irwin / Mc Graw hill.
- 22-محمد محمود محمد حسني، ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بالسلوك القيادي لمدير المدرسة، مجلة الأبحاث التربوية، العدد 14، ص 75-119
- 23- هيجان، عبد الرحمن، 1998، "ضغوط العمل، السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة،، ص 217
- 24- العميان، محمود، 2004، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، الطبعة الثانية، عمان، دار وائل للنشر، ص 165
- 25- فليبه، فاروق وعبد المجيد السيد. 2005، "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 310