

# أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة النفسية والجسمية لدى المديرين

د/مزياني فتيحة

– جامعة الجزائر 2-

## الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مدى تأثير مصادر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة النفسية والجسمية لدى المديرين. وقد أجريت الدراسة على عينة متكونة من مائة (100) مدير من مختلف المؤسسات الوطنية بالجزائر العاصمة. وقد تم قياس متغيرات الدراسة بتقنية مؤشر الضغط المهني لكوبر وسلون وويليامس. وقد توصلت النتائج إلى أن مصادر الضغط المهني والمميزات النفسية تؤثر فعلا على الصحة النفسية والجسمية لدى المديرين.

## Summary:

The present study aims to examine the influence of occupational stress and psychological characteristics on health. The sample is consisted of (100) manager in different Algerian society. The survey assessed variables with Cooper, C.L, Sloan, S.G. & Williams, S, occupational stress indicator. The results revealed that sources of occupational stress and psychological characteristics effect health.

## مقدمة:

يتعرض الإنسان في مشوار حياته لتجارب متعددة متمثلة في أحداث حياتية (كموت الزوج (ة)، ومرض أحد أفراد العائلة، ورهن مبلغ مالي...)، تتطلب تكييفا وتوافقا نفسيا واجتماعيا. وفي حالة إدراك هذه الأحداث كعامل خطر، يحاول الفرد مقاومتها لأنها تتسبب في إحداث اضطرابات انفعالية وتكون على المدى البعيد تراكم آثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية. وقد وجد العديد من الباحثين أن للأحداث الضاغطة أثرا سلبيا مباشرا على الصحة النفسية. كما أثبتت العديد من الدراسات أن هذه الأحداث تعجل بحدوث الأمراض النفسية والأمراض النفسجسمية. فعندما يصبح الضغط عاليا جدا لدرجة لا يستطيع الفرد تحمله، يتجاوز هذا الأخير بإظهار أمراض نفسية وجسمية، ويزداد التوتر فتظهر أمراض القلب، وأمراض ذات علاقة بالجهاز التنفسي، ومشاكل معدية، وما إلى ذلك من أمراض نفسية- جسمية (باقات Bhagat، 1983، بولهان ونويسسي Paulhan et Nuissier، 1994، بريانسون Briançon وآخرون، 1985، والشنايدر، 199).

هذا الضغط العام يتفرّع عنه ما يسمّى بالضغط المهني المتخصّص، والمحصور في مجال العمل الذي يعتبر دون شكّ من أهمّ المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق. وترجع هذه الأهمية إلى عاملين أساسيين:

- أولهما أنّ الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل.
- وثانيهما الدور المهم للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته المهنية والاجتماعية.

إنّ الارتباط بين الصحة والأنشطة ليس في حاجة إلى إثبات، فلئن كان الاعتراف بأنّ العمل يساعد الفرد على الاحتفاظ بصحته ما لم يفق قدراته الجسميّة والعقلية، فقد أثبتت من جانب آخر أنّ نوع العمل والجهد الجسمي والعقلي الذي يتطلبه، وخصائص بيئة العمل، والظروف التي ينجز فيها، والطريقة التي ينظّم بها، يمكن أن تكون لها إن عاجلاً أم آجلاً انعكاسات سلبية على الحالة الصحيّة للعَمال. وقد أثبت فعلاً (العوامل، 1994) أنّ هناك مظاهر ترافق ضغط العمل تتمثّل في القلق، والاكتئاب وآثار نفسية وجسمية وسلوكية عديدة.

#### نموذج الضغط المهني المعتمد عليه في هذه الدراسة:

إنّ موضوع الضغط المهني من المواضيع الحديثة نسبياً، سواء من الناحية النظرية أم العملية. تتطلّب دراسته تبني نموذج أو إطار عام يساعد الباحث على التعرف على عناصره الرئيسية، وعلى إبراز علاقة التفاعل بين مصادره ومميّزات الفرد الذي يعاني منه، وإبراز أهمّ نتائجها المحتملة. فمصادر وآثار الضغط المهني عديدة ومختلفة، بالإضافة إلى تداخل بعض العوامل التي تجعل من تحليله وتحديدّه أمراً جدّ معقداً. لذلك قدّم بعض الباحثين ومن بينهم ماغولي Magolis وكرويز Kroes وبيهر Beehr ونيومان Newman (1978) وكابلان Caplan وفرينش French (1974)، وكوبر (1981) نماذج لدراسته.

ويعتبر نموذج "كوبر" من أهمّ النماذج لدراسة الضغط المهني، كونه يقوم على فكرة التفاعل بين الفرد ومحيطه مع التأكيد على الطبيعة الفردية. لذلك تمّ تبنيّه في الدراسة الحالية.

ويتكوّن هذا النموذج من أربعة عناصر هي:

- مصادر الضغط،
- الفرد الذي يعيش تجربة الضغط،
- استراتيجيات المقاومة،
- آثار الضغط المهني على الفرد

يظهر من خلال هذا النموذج أنّ مصادر الضغط المهني متعدّدة يتمّ التفاعل بينها وبين مميّزات الفرد. ونتيجة لهذا التفاعل تنشأ آثار فردية.

تلعب مصادر الضغط التي حددها النموذج (لعمل في حد ذاته والدور الإداري، والعلاقات البيئشخصية والسيرة المهنية والإنجاز، والبنية والجو التنظيمي والعلاقة البيت- العمل) دورا رئيسيا في إحداث الضغط، إلا أن هذا الأخير لا ينشأ بمجرد التعرض لهذه المصادر، وإنما يتوقف الأمر على المميزات الفردية التي تلعب دور المعدل في العلاقة بين مصادر الضغط ونتائجه. وتتمثل هذه المميزات الفردية في:

- سلوك النمط (أ) الذي استعمل لوصف مجموعة محددة من المميزات،
- ومركز التحكم الذي يتعلق بدرجة إدراك الأشياء التي تحدث للفرد، ويمدى تحكمه فيها.
- بالإضافة إلى وظيفة القدرة على المقاومة وذلك من خلال الاستراتيجيات الست المتمثلة في: السند الاجتماعي، واستراتيجيات المهمة، والمنطق، والعلاقة بين البيت والعمل، والوقت والاندماج. وعليه تظهر النتائج السلبية لظاهرة الضغط المهني في النتائج النفسية والجسمية.

ونظرا لأهمية دور المديرين في المنظمة ونظرا لمركزهم الجد حساس، الذي يتطلب جهدا ذهنيا عاليا نتيجة عمليات التشخيص واتخاذ القرارات، وحل الصراعات... فإنهم كثيرا ما يتعرضون للضغط المهني وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات منها دراسة فرانش Caplan (1970) التي بينت أن الهيئة التي لديها مسؤولية الأفراد تدخن أكثر، وضغط دمها مرتفع ونسبة الكولسترول عالية لديها (عن بجليوني Baglioni وآخرون، 1990). ودراسة كوبر Cooper وستورا Stora التي توصلت إلى تبيان أسباب الضغط والمظاهر التي ترافقه كالقلق، والاكتئاب، وآثار نفسية وجسمية وسلوكية عديدة (عن العواملة، 1994)

بذلك تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة ما إذا كانت كل من مصادر الضغط المهني، وسلوك النمط (أ)، مركز التحكم واستراتيجيات المقاومة تؤثر على الصحة النفسية والجسمية لدى المديرين. وبطريقة أخرى تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- هل تساهم كل من مصادر الضغط المهني، وسلوك النمط (أ) ومركز التحكم واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصحة النفسية لدى المديرين؟
- 2- هل تساهم كل من مصادر الضغط المهني، وسلوك النمط (أ) واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصحة الجسمية لدى المديرين؟

### فرضيات الدراسة:

- 1- تساهم كل من مصادر الضغط المهني، وسلوك النمط (أ)، ومركز التحكم واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصحة النفسية لدى المديرين.

2- تساهم كل من مصادر الضغط المهنيّ، وسلوك النمط (أ) واستراتيجيات المقاومة في شرح التباين في مستوى الصحّة الجسميّة لدى المديرين.

### إجراءات الدراسة:

#### 1- منهج الدراسة:

يندرج هذا البحث ضمن دراسات الهبة الطبيعيّة (ex-post facto) التي تقوم أساسا على دراسة متغيّرات الدراسة كما هي محاولة إيجاد العلاقات الارتباطية والسببيّة بين الظواهر دون تدخّل أو تحكّم الباحث فيها.

#### 2- مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع عيّنة الدراسة من كل المديرين المتواجدين في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية المتواجدة على مستوى الجزائر العاصمة.

#### 3- عينة الدراسة:

تمثّلت عيّنة الدراسة من عيّنة تطوعيّة، متكوّنة من مائة (100) مدير من مختلف المؤسسات الصناعية والمالية والتعليمية والصحية بالجزائر العاصمة. بلغ متوسط سن العينة 45.5. وأغلب أفرادها يشغل مركز مدير مديريةية (36%) أو مدير مركزي (30%) والأقليّة منهم يشغل مركز مدير عام (6%) كما نجد 14% من أفراد العينة تشغل منصب مدير معهد أو جامعة و14% مدير مؤسسة تعليمية. كما يتميز أفراد العينة بمستويات تعليمية مختلفة؛ بحيث نجد 49% منهم لديهم شهادة في الدراسات العليا و35% لديهم شهادة ليسانس أو ما يعادلها و26% فقط لديهم مستوى بكالوريا فما أقل.

أما بالنسبة للأقدمية فقد بلغ المتوسط الحسابي لسنوات الأقدمية في المركز 9.15 بانحراف معياري 8.96. وقدر متوسط الأقدمية في المؤسسة 20.18 وانحراف معياري يقدر بـ 9.72.

#### 4- أدوات البحث:

تتمثل أدوات البحث في ستة استبيانات من مؤشّر الضغط المهني **occupational stress indicator** لكوبر وسلون وويليامس، الذي تمّ نشره سنة 1988. بالإضافة إلى استبيان السيرة الشخصية. سنتعرّض إليها فيما يلي بقليل من التفصيل.

4- 1- استبيان مصادر الضغط المهنيّ: يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة مستوى الضغط المهنيّ في مختلف مصادره عند المديرين. ويتكوّن من 61 بنداً موزّعة على ستّة مقاييس جزئيّة كلّ منها تقيس مصدرا واحدا من المصادر الستّة للضغط.

♦ **العمل في حد ذاته:** يقيس هذا المقياس الضغط الذي يعيشه الفرد في عمله أي مختلف جوانب العمل التي يعيشها الفرد كمصدر للضغط. ويتكوّن من تسعة بنود هي: 1، 8، 14، 20، 33، 36، 40، 41، 55.

♦ **الدور الإداري:** ويقيس مدى إدراك الفرد للتوقعات التي يضعها الآخرون تجاهه. ويتكوّن من 11 بنود هي: 2، 9، 15، 21، 24، 31، 38، 44، 45، 51، 57.

♦ **العلاقات البينشخصية:** إنّ طبيعة الإدارة تتطلّب درجة عالية من التواصل مع الأفراد سواء داخل أم خارج المنظّمة، بالإضافة إلى العلاقات مع الرؤساء، ويهتم هذا المقياس الجزئي بقياس هذا النوع من العلاقات. ويتكوّن من عشرة بنود هي: 5، 6، 17، 18، 26، 27، 34، 37، 50، 56.

♦ **السيرة المهنية والإنجاز:** إنّ الحاجة إلى الإنجاز الشخصي والنجاح المشترك للفرد والمنظّمة يمكن أن يكون مصدرا رئيسيا للرضا كما يمكن أن يكون مصدرا رئيسيا للضغط. يهدف هذا المقياس الجزئي إلى قياس هذا النوع من الضغط المهني. ويتكوّن من تسعة بنود هي: 3، 10، 25، 30، 32، 39، 52، 54، 58.

♦ **البنية والجوّ التنظيمي:** يقيس الضغط الناتج عن شعور الفرد بالإحباط نظرا لخصائص التنظيم في المنظمة التي ينتمي إليها. ويتكوّن من 11 بنود هي: 11، 12، 16، 22، 23، 28، 35، 42، 48، 53، 61.

♦ **العلاقة البيت- العمل:** يهدف إلى قياس الضغط المهني الناتج عن تأثير العمل على الحياة خارج العمل والعكس صحيح. ويتكوّن من 11 بنود هي: 4، 7، 13، 19، 29، 41، 43، 46، 49، 59، 60.

4- 2- استبيان سلوك النمط (أ):

**الطريقة التي يسلك بها الفرد عموما:** يقيس هذا الاستبيان مختلف الجوانب المهمة لسلوك النمط (أ) كالتوجّه نحو الإنجاز، وسرعة الغضب أو الانفعال ونفاد الصبر، ويتكوّن من 14 بنود مقسّمة على ثلاثة مقاييس جزئية هي كالتالي:

♦ **الاتجاه نحو الحياة:** يقيس التطلّعات الأساسية للفرد فيما يتعلّق بحياته وعمله (كالتوجّه نحو الإنجاز). ويتكوّن من ستة بنود هي: 1، 3، 5، 7، 9، 11.

♦ **أسلوب السلوك:** بينما يقيس المقياس الجزئي الأول الجانب الذهني لسلوك النمط (أ)، فإنّ هذا المقياس يقيس الجانب السلوكي منه أي ما يقوم به الفرد فعلا (كالعدوانية، وسرعة الغضب والانفعال). ويتكوّن من خمسة بنود هي: 2، 6، 10، 13، 14.

♦ **الطموح:** يقيس مستوى طموح الفرد. ويتكوّن من ثلاثة بنود هي: 4، 8، 12.

#### 4-3 استبيان مركز التحكم:

**كيفية تفسير الفرد للأحداث:** يقيس هذا الاستبيان كيفية تفسير الفرد للأحداث التي تقع له. ويتكوّن من 12 بنداً مقسّمة هي أيضاً إلى ثلاثة مقاييس جزئية هي كالتالي:

♦ **القوى التنظيمية:** يقيس مدى شعور الفرد أنّ القوى التنظيمية تقيّد قدرته الخاصة على التأثير في الأحداث ويتكوّن من خمسة بنود هي: 1، 4، 6، 8، 10.

♦ **السيطرة التنظيمية:** يقيس درجة إدراك الفرد بأنّ لجهده الخاص ولأدائه أثراً على إنجازاته. ويتكوّن من أربعة بنود هي: 9، 5، 2، 12.

♦ **التأثير الفردي:** ويقيس إدراك الفرد وقدرته على التأثير، أي درجة تحكّم الفرد في نتائج أفعاله. ويتكوّن من ثلاثة بنود هي: 3، 7، 11.

#### 4-4 استبيان المقاومة:

يتكوّن هذا الاستبيان من 28 بنداً موزعة على ستّة مقاييس جزئية هي كالتالي:

♦ **السند الاجتماعي:** ويقيس درجة اعتماد الفرد على الآخرين كسبيل لمقاومة الضغط. ويتكوّن من أربعة بنود هي: 6، 12، 18، 28.

♦ **استراتيجيات المهمة:** يقيس طريقة مقاومة الفرد للضغط بإعادة تنظيم العمل ويتكوّن من سبعة بنود هي: 5، 15، 20، 21، 23.

♦ **المنطق:** يقيس مدى مقاومة الضغط بتبني الفرد تتاولاً منطقيّاً وغير انفعالي للموقف، ويتكوّن من ثلاثة بنود هي: 8، 10، 22.

♦ **العلاقة بين البيت والعمل:** يعرفنا هذا المقياس الجزئي بالدور الثنائي لهذه العلاقة كاستراتيجية للمقاومة، أي استعمال الموارد من خارج العمل من أجل تدعيم الفرد لقدراته على مقاومة الضغط في العمل. ويتكوّن من أربعة بنود هي: 7، 11، 13، 17.

♦ **الوقت:** الدرجة العالية في هذا المقياس الجزئي يدل على أنّ الفرد يميل إلى سرعة زائدة في الحياة وعدم الصبر. ويتكوّن من أربعة بنود هي: 1، 3، 9، 25.

♦ **الاندماج:** يقيس مدى إجبار الفرد نفسه على تقبّل الواقع الذي يعيش فيه. ويتكوّن من ستّة بنود هي: 2، 4، 14، 16، 19، 26.

## 4- 5- استبيان الصحة:

ينقسم هذا الاستبيان إلى جزأين مهمين هما:

♦ **الجزء "أ"**: خاص بالصحة النفسية. ويتكوّن من 18 بنداً.

♦ **الجزء "ب"**: خاص بالأعراض الجسميّة للضغط. ويتكوّن من 12 بنداً.

## 4- 6- استبيان السيرة الشخصية:

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع المعلومات حول خصائص المفحوصين من حيث السن والمستوى التعليمي وعدد الرؤساء وعدد المرؤوسين، والأقدمية في المركز وفي المؤسسة.

## ♦ الخصائص السيكومترية للمؤشر:

قبل التأكّد من الخصائص السيكومترية للمؤشر على عينة من المديرين الجزائريين، تجدر الإشارة إلى أنّ مصمّميه قد تحصلوا في دراساتهم لهذه الخصائص على معاملات صدق وثبات عالية ودالة عند مستوى  $(p < 0,01)$  أو  $(p < 0,001)$ ، وهذا فيما يخص مختلف المقاييس الجزئية.

وفي إطار دراستنا هذه أجرينا دراسة على عينة محدودة من المديرين بهدف اختبار الفهم اللفظي لتعليمات المؤشر وبنوده أولاً، والتحقّق من صلاحية الخواص السيكومترية (الثبات والصدق) لمختلف أجزائه ثانياً. وعليه تمّ تطبيق الاستبيان (النسخة الفرنسية) على مرحلتين:

**أ- المرحلة الأولى:** تمّ التطبيق الأولي للاستبيان على عينة تطوعيّة متكوّنة من ثلاثين (30) مديراً طلب منهم تسجيل ملاحظاتهم المتعلقة بمدى فهمهم لألفاظ الاستبيان وتعليماته، وكذا الاقتراحات والتغييرات التي يمكن إجراؤها.

وبعد استرجاع الاستبيانات لوحظ أنّ مجمل الملاحظات التي سجّلت على عدد قليل من البنود لا يتعدى عدد تكراراتها ثلاثة، لذلك لم نجر أي تعديل على أي بند من بنود الاستبيان ولا على تعليماته.

**ب- المرحلة الثانية:** تمّ إجراء تطبيق آخر على عينة تطوعيّة من المديرين متكوّنة من (60) مديراً (ذكور) من أجل دراسة الخصائص السيكومترية لكل مقياس من مقاييس استبيان مؤشر الضغط المهني.

**ثبات الاستبيان:** تمّ حساب معاملات ثبات مقاييس استبيان مؤشر الضغط المهني باستخدام طريقة التّجزئة النصفية (بنود فردية/ بنود زوجية) وبعد إيجاد معامل الارتباط بين النصفين تم تصحيح هذا المعامل لرفعه إلى ما يتوقع أن يكون عليه معامل الثبات الكلي مستخدمين في ذلك المعادلات التصحيحية المناسبة:

جدول (1): معاملات الثبات المصححة لمقاييس مؤشر الضغط المهني:

المقاييس	المقاييس الجزئية	معامل الارتباط بين الجزأين	المعادلة التصحيحية	معامل الثبات الكلي	مستوى الدلالة
مصادر الضغط المهني	العمل في حد ذاته	0,29426	هورست	0,4570	0,05
	الدور الإداري	0,68647	هورست	0,8154	0,05
	العلاقات البينشخصية	0,49071	سييرمان- براون	0,658	0,05
	السيرة المهنية والإنجاز	0,67056	هورست	0,8047	0,05
	الجوّ والبنية التنظيمية	0,47177	هورست	0,6428	0,05
	العلاقة البيت- العمل	0,62266	هورست	0,7689	0,05
سلوك النمط (i)	النمط (i) ككل	0.2877	سييرمان- براون	0,4468	0,05
مركز التحكم	مركز التحكم	0,23527	سييرمان- براون	0,6153	0,05
استراتيجيات المقاومة	السند الاجتماعي	0,1415	جوتمان	0,24	0,05
	استراتيجيات المهمة المنطق	0,3082	هورست	0,4783	0,05
	العلاقات البيت /العمل	0,3869	هورست	0,61	0,05
	الوقت	0,2812	سييرمان - براون	0,43.91	0,05
	الاندماج	0,1845	سييرمان - براون	0,4525	0,05
		0,4841	سييرمان - براون	0,6532	0,05
الصحة	الصحة النفسية	0,48425	جوتمان	0.61	0,05
	الصحة الجسمية	0,80974	سييرمان- براون	0,8949	0,05

يُضَحّح من خلال الجدول (3) أنّ كل معاملات الثبات دالة عند  $\alpha = 0,05$  . بالتالي ، يعتبر مؤشر الضغط المهني ثابتا على عينة المديرين الجزائريين.

**صدق الاستبيان:** للتأكد من صدق المؤشر تمّ الاعتماد على الصدق الظاهري فعرض على مجموعة من المحكّمين (15 فردا ) من أساتذة علم النفس وطلّبتة في الماجستير ( قضوا على

الأقل ثلاث سنوات في البحث) من تخصصات ثلاث هي: علم النفس العمل والتنظيم، وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس العيادي. وقد طلب منهم إبداء الرأي من حيث:

- 1- مدى وضوح البنود والتعليمات وسلامتها لغويا.
- 2- مدى ارتباط البنود بالتعليمات والجانب المدروس.
- 3- مدى ملائمة المقاييس الجزئية لقياس ما أعدت له.
- 4- إضافة أية معلومات أو تعديلات أو بنود يرونها مناسبة.

وقد أجمع كلهم على ملائمة الاستبيان بصورته الفرنسية لعيئة الدراسة.

هكذا تتفق نتائج صدق وثبات استبيان مؤشر الضغط المهني على عينة المديرين الجزائريين مع النتائج التي تم التوصل إليها في مختلف البلدان كإنجلترا، وفرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا والتي أثبتت جميعها أن هذا المؤشر لا تتدخل فيه عوامل ثقافية وبالتالي نتائجه ثابتة وصادقة.

### النتائج:

للتعرف على مدى قوة تأثير أي من المتغيرات المستقلة (مصادر الضغط المهني، وسلوك النمط (أ)، ومركز التحكم واستراتيجيات المقاومة) على كل متغير من المتغيرات التابعة كل على حدة (الصحة النفسية، والصحة الجسميّة) عملنا على استخدام الانحدار التدريجي المتعدد.

والغرض من استخدام هذه الطريقة هو معرفة حجم التباين في كل متغير تابع الذي يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة فتحليل الانحدار التدريجي المتعدد يفرض المتغيرات التي تساهم بقدرة تنبؤية دالة إحصائياً ويستبعد المتغيرات التي لا تزيد في نسبة التباين المشروح زيادة دالة إحصائياً.

وفيما يلي عرض مفصل لنتائج تحليل الانحدار التدريجي المتعدد لتأثير أي من المتغيرات المستقلة على الصحة النفسية أولاً ثم على الصحة الجسميّة ثانياً.

### 1- أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة النفسية:

يقدم لنا الجدول (2) نتائج تحليل الانحدار التدريجي المتعدد فيما يخص تأثير المتغيرات المستقلة (مصادر الضغط المهني، ومركز التحكم، وسلوك النمط (أ) واستراتيجيات المقاومة) على الصحة النفسية.

جدول (2): تحليل الانحدار المتعدد لتأثير المتغيرات المستقلة على الصحة النفسية:

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	المتغير المستقلة
0,0000	6,0888	9,716072	59,15914	الثابت
0,0016	- 3,2516	0,282194	- 0,917575	القوى التنظيمية
0,0000	5,1451	0,142028	0,730747	ضغط العلاقات البينشخصية
0,0685	1,8428	0,366259	0,674945	التأثير الفردي
0,0294	- 2,2115	0,21583	- 0,477316	الاندماج

جدول (3): تحليل التباين الخاص بالنموذج الناتج عن الجدول (2):

مستوى الدلالة	نسبة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
0,0000	9,33021	788,699	4	3154,80	النموذج
		84,5317	95	8030,51	الخطأ
			99	11185,3	المجموع

$$r = 0,282048$$

$$r^2 = 0,251819$$

يتضح من خلال الجدولين السابقين أن أربعة متغيرات مستقلة قد ظهرت في معادلة الانحدار، ثلاثة منها دالة إحصائياً ومتغير واحد غير دالّ متمثل في التأثير الفردي. وقد بلغ معامل الارتباط المتعدد (0,282048) ومعامل التحديد (0,251819).

وبذلك يمكن القول إن كلاً من القوى التنظيمية، وضغط العلاقات البينشخصية والاندماج من أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على الصحة النفسية، وهي مسؤولة عن تفسير ما يقرب من 25% من التباين في درجاته وهذه المتغيرات مرتبة حسب أهميتها كما يلي:

1- ضغط العلاقات البينشخصية

2- القوى التنظيمية

2- استراتيجيات الاندماج:

إن معامل انحدار ضغط العلاقات البينشخصية موجب (0,730747) دال (P < 0.0000) يعني أن الضغط في هذا المصدر يؤدي إلى سوء الصحة النفسية. ويمكن تفسير ذلك بمهنة المدير في حد ذاتها التي تتطلب درجة عالية من التواصل مع الأفراد سواء داخل أم خارج المنظمة أهمها العلاقات

مع الرؤساء، وقد وضحت ماسلاش Maslach (1981) (عن كاستنبوم Kastenbaum، 1984) بأنّ الضغط المهنيّ يظهر بصورة أكثر شيوعاً عند الذين يتعاملون مباشرة مع الناس.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات كدراسة كاهن Kahn وآخرين (1964) وفرينش وكابلان (1970) الذين توصلوا إلى أنّ علاقات الفرد السيئة مع الأفراد الآخرين في ميدان العمل تجعله يشعر بالتوتر النفسيّ (عن كوبر 1981) بالمقابل توصل العديد من الباحثين إلى أنّ العلاقات الحسنة بين الأفراد في العمل عامل رئيسي للصحة الفرديّة والتنظيمية على حدّ سواء (كوبر ومارشال، 1978).

وقد توصلت الدراسات التي أجريت حول آثار الضغوطات على الصحة النفسية عند العمال إلى أنّ كلا من تصميم العمل، وغموض الدور، وصراعات الشخصية مع الهيئة، والأهداف غير الواقعية والاحتكاك بالزبائن تنذر بضغط مهني شديد جداً (ميديروس Medeiros وبروشاسكا Prochaska، 1988).

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (لام وآخرون، 1987) في دراسته على عينة متكوّنة من 185 إداري بشركات خصوصية بهونغ كونغ إلى أنّ ضغط العلاقات البيئيشخصية ينبئ بحالة الصحة النفسية.

غير أنّ هذه النتيجة لا تتفق مع نتائج دراسة (بغليوني وآخرين، 1990) الذين توصلوا فيها إلى أنّ مصادر الضغط بما فيها مصدر العلاقات البيئيشخصية لا تساهم في شرح نسبة كبيرة من التباين في الصحة النفسية، ما عدا عبء العمل الذي لديه إسهام دال وكبير، هذا الاختلاف في النتائج ربما يعود إلى اختلاف العينات.

إنّ معامل الانحدار السلبي للقوى التنظيمية (0,917575 -) دالّ ( $P < 0,0016$ ) يعني أنه كلّما زاد إدراك المديرين بتحكّم وتأثير أقل في سير المنظمة كلّما ساءت صحتهم النفسية.

فالمديرون الذين يدركون تحكّم وتأثيراً أقل فيما يخص سير المنظمة لا يأخذون الأمور بعاطفية، فهم لا يشعرون بالذنب تجاه الأحداث التي تقع من حولهم، ولا يستنزفون كل طاقاتهم وإمكاناتهم وبذلك لا ينهكون قوتهم النفسية وإنما تبقى وظائفهم النفسية تعمل بشكل متناسق وكامل ممّا يدلّ على سلامة صحتهم النفسية.

غير أنّ هذه النتيجة تبدو متناقضة مع ما توصل إليه (روتتر Rotter، 1966) حيث أثبت أنّ الأفراد الذين يظهرون قوّة نفسية يتميّزون بمركز تحكّم داخلي أي أنهم يدركون تحكّم وتأثيراً عالياً في الأحداث التي تقع حولهم.

ويدلّ معامل الانحدار السلبي لاستراتيجية الاندماج (0,477316 -) دال ( $P < 0,0294$ ) أنّ استعمال هذه الاستراتيجية يزيد من سلامة الصحة النفسية فهي استراتيجية فعالة وملائمة

لتمتع المديرين بصحة نفسية سليمة، فالمديرون الذين لا يصعب عليهم الالتزام بنشاطاتهم يكونون أكثر اندمجا في عملهم وتكون صحتهم النفسية سليمة.

### 3-أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة الجسمية:

يبرز لنا الجدول (4) نتائج تحليل الانحدار التدريجي المتعدد فيما يخص تأثير المتغيرات المستقلة ( مصادر الضغط المهني وسلوك النمط (أ)، ومركز التحكم واستراتيجيات المقاومة) على الصحة الجسمية.

جدول (4): تحليل الانحدار التدريجي المتعدد لتأثير المتغيرات المستقلة على الصحة الجسمية:

المتغير المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الثابت	11,159506	6,277374	1,7777	0,078
ضغط العمل في حد ذاته	0,355536	0,151814	2,3419	0,021
القوى التنظيمية	0,64224	0,281497	2,2850	0,024

جدول (5): تحليل التباين الخاص بالنموذج الناتج عن الجدول (4):

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	نسبة "ف"	مستوى الدلالة
النموذج	1550,80	2	775,400	8,54412	0,0000
الخطأ	8802,99	97	90,7525		
المجموع	10353,8	99			

$$r = 0,149781$$

$$r^2 = 0,132251$$

بالرجوع إلى الجدولين السابقين يتبين أن هناك متغيرين اثنين فقط من بين ثمانية عشر متغيراً مستقلاً وصلنا إلى مستوى الدلالة الإحصائية ويؤثران تأثيراً مباشراً في المتغير التابع. إذ بلغ معامل الارتباط المتعدد ( 0,149781) ومعامل التحديد (0,132251).

وبذلك يمكن القول إن ضغط العمل في حد ذاته والقوى التنظيمية يؤثران في الصحة الجسمية وهما مسؤولان على تفسير حوالي 13% من التباين في درجاتها.

ويتبين ترتيب هذين المتغيرين حسب أهميتهما كما يلي:

1- ضغط العمل في حد ذاته

2- القوى التنظيمية

تبدو هذه النتيجة منطقيّة ومتمفكة مع نتائج دراسات عديدة. ففي المجال نفسه قام (باركس Parkes، وراينو Rabenau، 1993) بدراسة على عينة مكونة من 145 فرد (مديرون، إداريون، أطباء) في القطاع الصحيّ تمثّلت أهم نتائجها في أنّ الضغط الناتج عن نمط العمل ينبئ بأعراض جسميّة. وتوصّل كورنهور (1965) إلى أنّ الصّحة الجسميّة تتأثر تأثراً دالاً بالضغط الناتج عن العمل في ظروف سيّئة وضرورة العمل بسرعة وبذل جهد جسمي كبير والعمل لساعات طويلة وغير ملائمة (عن سافوا Savoie وفورجي Forget، 1983) وانتهى فرينش وكابلان (1970) إلى نتيجة مفادها أن ضغط عبء العمل (النوعي والكمي) ينتج على الأقل تسعة أعراض هي: ضيق فيزيولوجي ونفسي، وتوتر مهني، وتقدير واطئ للذات، والشعور بالتهديد، واضطرابات في ارتفاع مستوى الكوليسترول وفي ارتفاع معدل ضربات القلب، ومقاومة الخطر أو التهديد والتدخين بكثرة (عن كوبر 1985).

وفي دراسات أخرى قام بها كل من كوبر وسميت (1986) وشيبير Shepard (1971) توصلوا فيها إلى أنّ ضغط ظروف العمل السيّئة تؤثر على الصّحة (عن كوبر وبغليوني، 1988).

كما تتفق هذه النتيجة أيضاً مع الدراسات النفسجسميّة التي أجريت في هذا المجال من بينها دراسة ستيفي Steffy وجونس Jones (1988) (عن العتيبي، 1997) التي دلّت على وجود ارتباط بين متغيّرات ضغوط العمل والاضطرابات النفسجسميّة، ودراسة تانغ Tang وهامونترى Hammontree (1992) (عن العتيبي، 1997) التي أسفرت نتائجها عن أنه كلّما زاد التعرّض لضغط العمل زاد معدّل الإصابة بالأمراض النفسجسميّة وذلك عند عينة متكوّنة من 60 ضابط شرطة في ولاية تيني بالولايات المتّحدة الأمريكيّة وأخيراً دراسة (العتيبي، 1997) التي توصّلت فيها إلى أنّ ضغط العمل من أقوى العوامل تأثيراً في الإصابة بالأمراض النفسجسميّة.

ويدل معاملا الانحدار الموجب للقوى التنظيمية (0,643224) على أنه كلّما زاد إدراك المديرين بتحكّم أقل في سير المنظمة كلّما ساءت صحّتهم الجسميّة.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوباسا Kobassa وزملائها (1979) (عن لوباج Lepage، 1995) التي توصلوا فيها إلى أن المديرين الذين استطاعوا أن يقاوموا المرض على رغم تعرّضهم الشديد للضغط، يدركون درجة عالية من التحكّم في الأفعال التي يقومون بها وفي الأحداث التي تقع لهم ويتميّزون بروح التحديّ.

### الخاتمة:

عملنا في هذه الدراسة على إبراز مدى تأثير مصادر الضغط المهنيّ والمميزات النفسية على الصّحة لدى المديرين الجزائريين. وكيف أن المميزات النفسية تلعب دور المعدل في العلاقة بين الضغط المهنيّ والصّحة لدى هذه الفئة.

بناء على هذه النتائج يمكننا القول:

1- إن القوى التنظيمية، وضغط العلاقات البينشخصية والاندماج من أقوى العوامل تأثيراً في الصحة النفسية لدى المديرين.

2- إن ضغط العمل في حد ذاته والقوى التنظيمية من أقوى العوامل تأثيراً في الصحة الجسمية لدى المديرين.

### قائمة المراجع العربية:

1- العتيبي آدم غازي، (1992)، علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي - دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، في الإدارة العامة، العدد 76، سبتمبر، ص (91 - 122)

2- العوامل نائل، (1990)، تحليل ظاهرة الإجهاد لدى المديرين في الخدمة المدنية في الأردن -دراسة ميدانية- في مجلة أبحاث اليرموك، المجلد العاشر، العدد 4، ص (67 - 92)

3- شنايدر آرثر، ترجمة وداد الشيخ، (1992)، كيف تتعايش مع التوتر العصبي، الطبعة الأولى، دار النهضة، مؤسسة الرسالة، الجزائر.

### قائمة المراجع الأجنبية :

4-Baglioni, A.J.Cooper,C.L. & Hingley,P,(1990),Job stress, mental health and job satisfaction among UK Senior nurses, In Stress Medicine, Vol.6, pp (9-20).

5-Cooper, C.L,(1985),Organisation du travail et stress d'origine professionnelle, In Automation du travail et stress d'origine professionnelle, B.I.T, Genève.

6-Cooper, C.L. & Baglioni, A.J, (1988), A Structural model approach toward the development of the link between stress and mental health, In British Journal of Medical Psychology, 61, pp (87-102).

7-Cooper, C.L.& Marshall, J, (1978), Understanding Executive Stress, First Publication, The Macmill and Press L.T.D. In Great Britain.

8- Cooper, C.L, Sloan, S.G. & Williams, S, (1988) , The Occupational Stress Indicator: Management Guide, Oxford NEFER-NELSON.

9-Kastenbaum, J.D, (1984), Expectations For Therapeutic Growth One Factor, In Burnout Social Case Work, In Journal Of Contemporary Social Work,65,pp (374-377).

10-Paulhan, J., Nuissier,J., Quintard, B. & Al, (1994), La mesure du « coping » traduction et validation française de l'échelle de Vitaliano, In Annales médico-psychologiques, Vol. 152, N° 5, pp (292-299).

11-Savoie, A. & Forget, A., (1983), Le stress au travail, mesures et préventions, les éditions agence d'arc inc.