
الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مدخل:

يعتبر الاطلاع على الدراسات السابقة من قبل الباحث خطوة مهمة من خطوات البحث العلمي، وذلك للاستفادة منها في تفسير ومناقشة نتائج البحث وصولاً في النهاية إلى الفهم المتعمق الشامل لموضوع البحث، ونظراً لوقوع هذا البحث بين فرع علم النفس الصناعي والمهني من جهة وفرع علم الصحة النفسية من جهة أخرى، فقد توجب على الباحث ضرورة الإطلاع على أكبر عدد ممكن من البحوث ذات الصلة بالموضوع ضمن التراث الكبير لعلم النفس، بغية الاستفادة منها.

ويود الباحث أن يشير إلى أنه في حدود ما تم حصره من بحوث ودراسات نفسية لم يتم العثور على دراسة نفسية واحدة مشابهة بشكل قاطع للبحث الحالي في هدفها المباشر وهو دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية على المستوى المحلي (في حدود علم الباحث) فلم تتوفر دراسات حول هذا الموضوع سوى دراسة (فدوى دربي 1999) والتي كانت حول علاقة الإجهاد المهني بالرضا الوظيفي، ولكن حتى هذه الدراسة كانت على عينة مخالفة لعينة البحث وهي "الأطباء". كما أن الساحة العربية لم تكن أفضل بكثير رغم أن السنوات العشر الماضية قد شهدت اهتماماً متزايداً بهذا المجال، فمعظم الدراسات تناولت موضوع ضغوط العمل في المجال التربوي والتعليمي وفي ظروف مختلفة عن ظروف هذا البحث، وهناك العديد من الدراسات تتناول الموضوع من زاوية علم الإدارة وعلوم الصحة، ولهذا فإن الباحث سيتطرق إلى الدراسات ذات العلاقة بموضوع بحثه والتي لها خصوصية بالمتغير الأساسي للبحث الحالي ولو بعض الشيء، أما بالنسبة إلى الدراسات الأجنبية فقد تم تناول هذا الموضوع بشكل واسع وتحت اسم ضغط العمل وعلاقته بسلوك وصحة وسلامة العاملين من ناحية، وعلاقته بالرضا الوظيفي من ناحية أخرى، وسوف يتم استعراض عينة فقط من هذه الدراسات والتي تعتبر ذات صلة بموضوع هذا البحث.

وقد تقرر عرض بعضها في محاولة لرصد بعض المتغيرات المرتبطة بالضغوط المهنية بشكل موجز ومرتب وفق تسلسلها الزمني في بيئات مهنية مختلفة وفق التقسيم التالي:

1. دراسات حول الضغوط المهنية.
2. دراسات حول الضغوط المهنية وما يتصل بها من متغيرات.
3. دراسات حول الصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة ببيئة العمل.

أولاً: دراسات حول الضغوط المهنية:

1. دراسة برودنسكي سكر و جوير (1987): Broadzinki scherer and goyar

هدفت الدراسة إلى تحديد مسببات ضغط العمل للعاملين في عدة شركات مالية وصناعية، ولتحقيق هذا الهدف أجريت الدراسة على عينة مكونة من (93) عاملاً وتوصلت إلى أن مسببات ضغط العمل هي: المهام الجديدة، والعلاقة مع الرؤساء، ومعايير الأداء غير الواضحة، والسلوك الإشرافي المتقلب، والتدخلات المستمرة من قبل الإدارة، والعبء الوظيفي المجهد، وعدم كفاية عدد الموظفين، والتدريب الضعيف للموظفين الجدد، والعلاقات مع العملاء والعلاقات مع الزملاء. (لطي محمد، 1992: 60).

2. دراسة عسكر (1988):

هدفت الدراسة إلى توضيح طبيعة ضغوط العمل ومصادرها المختلفة على العاملين في قطاع المصارف في دولة الإمارات العربية المتحدة والآثار المترتبة عليها، وتكونت عينة الدراسة من (500)، فرد، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت استبانة مؤلفة من جزأين يضم جزؤها الأول: البيانات الشخصية لأفراد العينة وهي الجنسية، والمؤهل العلمي، والعمر الزمني، والدخل، والحالة الاجتماعية، وطبيعة الوظيفة، ويشمل الجزء الثاني من الاستبانة مصادر ضغوط العمل وهي: حجم العمل، ونوعية العمل، والنمو والتقدم المهني، وهيكل الوظيفة، وغموض الدور، وصراع الدور.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يأتي حجم العمل في المرتبة الأولى في إحداثه لأعلى مستوى من الضغط على أفراد العينة مقارنة بمصادر الضغط الأخرى، ويأتي في المرتبة الثانية النمو والتقدم المهني، ثم هيكل الوظيفة في المرتبة الثالثة، ثم يليه نوعية العمل وغموض الدور وصراع الدور في المراتب الثلاثة الأخيرة من حيث شعور الموظف بضغط العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنسية القومية (مواطن، عربي، أسيوي) أو لطبيعة الوظيفة أو العمر الزمني. (سمير عسكر، 1988).

3. دراسة عسكر و عبد الله (1988):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الضغط المهني الذي يتعرض له العاملون في بعض المهن الاجتماعية في دولة الكويت، وقد قام الباحثان بدراسة بعض المهن الاجتماعية مثل مهنة التمريض والتدريس والخدمة الاجتماعية والخدمة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والشخصية والمتمثلة في الجنس وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية والجنسية وبلغت عينة الدراسة (353) فرداً. واستخدمت الدراسة إستبانة وهي من إعداد الباحث.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا يعد مستوى الضغط المهني مرتفعاً في المهن الأربع.
 - أصحاب مهنة التمريض هم أكثر تعرضاً للضغوط يليهم أصحاب مهنة الخدمة النفسية ثم مهنة التدريس ومهنة الخدمة الاجتماعية.
 - هناك علاقة بين المتغيرات الديموغرافية والضغط المهني وكانت لدى متغير الحالة الاجتماعية أكثر وضوحاً.
 - وجد أن المتزوجين أكثر عرضة لضغوط العمل من غير المتزوجين.
 - وجد أن الإناث أكثر عرضة لضغوط العمل من الذكور.
- (على عسكر، احمد عبد الله، 1988).

4. دراسة ستورا و كوبر (Stora and Cooper 1988):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها المديرون في الشركات الفرنسية، وتكونت عينة الدراسة من (400) مدير شركة، وتوصلت الدراسة إلى أن مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها مديرو الشركات في العينة المدروسة هي:

- الضغوط الناجمة عن تطبيق الإستراتيجية الإدارية: حيث أوضح مديرو الشركات أنهم يتلقون الانتقادات واللوم على الأخطاء التي يقومون بها ولا يكافؤون على النتائج الجيدة والإنجازات التي يحققونها.
 - الضغوط الناجمة عن تنظيم علاقات العمل: حيث يشعرون أنهم مسؤولون عن حل الخلافات والصراعات الداخلية بين الموظفين، وكذلك الدخول في مفاوضات مع العملاء ومحاولة إرضائهم.
 - الضغوط الناجمة عن اتخاذ القرارات والأحداث اليومية، مثل تنفيذ قرارات الإدارة العليا ومتابعة التغيرات التكنولوجية. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى:
 - إن مديري الشركات يعانون نتيجة هذه الضغوط من اضطرابات نفسية مثل القلق والاكتئاب.
 - إن المديرين غير المتزوجين أو المتزوجين الذين ليس لديهم أطفال يعانون من ضغط عمل مرتفع.
 - يرغب عدداً قليلاً من مدراء الشركات في تغيير عمله، ويعزى ذلك إلى أنهم يجدون المتعة في ممارستهم للسلطة والقيادة.
- (أحمد ماهر، 1991: 295-296).

5. دراسة داود (1991):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك العاملين في المصارف التجارية العاملة في الأردن لمستوى الضغط المهني الذي يتعرضون له بشكل

عام وعلاقتها بمتغيرات السن، والجنس، والحالة الاجتماعية، ونوع الوظيفة، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. ولتحقيق هدف الدراسة اختيرت عينة عشوائية طبقية تكونت من (400) موظف وموظفة يعملون في المصارف التجارية. وقد أعد الباحث استبانة تكونت من جزأين، أشتمل جزؤها الأول على معلومات شخصية عن المستجيبين. أما الجزء الثاني فقد أشتمل على الأبعاد التي تشكل مصادر الضغط المهني وهي: حجم العمل، ونوعية العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، والنمو والتقدم المهني، والهيكل التنظيمي، وعلاقات العمل

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- شعور العاملين في المصارف التجارية بشكل عام بمستوى ضغط منخفض.
- ارتفاع متوسط إدراك العاملين لمصادر ضغط العمل المتمثلة في النمو والتقدم المهني وحجم العمل وصراع الدور، مقارنة بمصادر ضغط العمل الأخرى مثل: نوعية العمل، وغموض الدور، والهيكل التنظيمي وعلاقات العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. حيث أظهرت الدراسة أن الإناث يعانين من ضغط العمل بدرجة أكبر من الذكور.
- أصحاب فئات العمر الصغيرة يعانون من ضغوط العمل بدرجة أكبر من الفئات الأخرى.
- معاناة الموظفين ذوي الخبرات الأقل خبرة من ضغوط العمل بدرجة تفوق معاناة الموظفين ذوي الخبرات العليا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي. (نعيم داود، 1991)

6. دراسة الفاعوري (1991):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن بهدف وضع برامج وقائية للسيطرة على تلك الضغوط للتخفيف منها، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلمة من مدارس التربية في القطاع الحكومي والخاص للعام (1990)، واستخدمت الباحثة مقياس الضغوط المهنية من إعدادها وإعداد المشرف وتألف من (40) فقرة موزعة على ستة أبعاد رئيسية تمثل مصادر الضغوط المهنية لدى معلمات التربية الخاصة وتشمل الأبعاد التالية: خصائص المتعلم، المناهج والأدوات والوسائل التعليمية، خصائص المعلمة، ظروف العمل مع المعوقين، العلاقات مع الإدارة، العلاقات مع الزملاء.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تمثلت مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة على التوالي، في العلاقات مع الإدارة، خصائص المتعلم، وظروف العمل مع المعوقين، والمناهج والأدوات والوسائل التعليمية، والعلاقات مع الزملاء.
- لم يظهر بعد خصائص المعلمة مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً.
- وجود اختلاف في مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة التي يتعاملن معها.
- أظهرت أبعاد المناهج والأدوات والوسائل التعليمية مستوى أقل من الضغوط المهنية مقارنة لباقي المصادر الأخرى.

(فايزة الفاعوري، 1991)

7. دراسة العدوان (1992ف):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقان بفلسطين لمستوى ضغط العمل الذي يتعرضون له والمصادر التي تسبب هذا الضغط في ضوء متغيرات الجنس، والعمل

والخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (43) مديراً ومديرة واستخدمت الدراسة إستبانة لقياس مصادر ضغط العمل الناجمة عن غموض الدور وصراع الدور وعبء الدور، والعلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع المرؤوسين، والعلاقة مع الطلبة، والعلاقة مع أولياء الأمور، والنمو والتقدم المهني.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة البلقان يتعرضون لدرجة متوسطة من ضغط العمل.
- تعد العلاقة مع أولياء الأمور من أكثر مصادر ضغط العمل التي يتعرضون إليها، ثم العلاقة مع المعلمين، ثم صراع الدور، ثم عدم التقدم المهني ثم العلاقة مع الرئيس وأخيراً العلاقة مع الطلبة وغموض الدور. (محمد العدوان، 1992)

8. دراسة الزعبي (1997):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها المديرون في جهاز الخدمة المدنية في منطقة عمان الكبرى بالأردن، وتحديد مصادرها وأساليب تخفيف آثارها السلبية على المستويين الفردي والتنظيمي، حيث كانت الدراسة عبارة عن مسح شامل لمجتمع الدراسة نفسه والبالغ (518) مديراً، كما تكونت الإستبانة المستخدمة من جزأين: تضمن الجزء الأول منها ستة متغيرات هي: المستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والجنس، والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل الشهري لدراسة علاقتها بمستوى الضغط المهني. أما الجزء الثاني فقد تضمن العوامل التنظيمية والعوامل الاجتماعية والشخصية وهي: ظروف العمل، والنمو الوظيفي، والاستقرار الوظيفي، وعبء العمل وعملية اتخاذ القرارات، وطبيعة العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين، وطبيعة العمل.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تمتع المديرين بمستوى عالٍ من الإدراك لضغوط العمل.
- تؤثر مجموعة العوامل التنظيمية والعوامل الاجتماعية وبعض العوامل الشخصية في معاناة المديرين بنسب مختلفة من ضغوط العمل.
- خلو التشريعات المنظمة للوظيفة في الأردن من سياسات وأساليب التعامل مع ضغوط العمل وتخفيف آثاره السلبية.
- لا يوجد اختلاف في مستوى ضغوط العمل التي يعاني منها المدبرون والتي تُعزى لمتغيرات المستوى الوظيفي، أو عدد سنوات الخبرة أو الجنس أو الحالة الاجتماعية. بينما هناك فروق في مستوى ضغط العمل يعزى لمتغير المؤهل العلمي. (محمد الزعبي، 1997)

9. دراسة الكخن (1997):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية بفلسطين، وقد حاول الباحث الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما هي مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في الضفة الغربية حسب أهميتها؟
2. هل تختلف مصادر الضغوط باختلاف يعزى إلى تغير الجنس، والعمر والخبرة العلمية، والمستوى العلمي، ونوع الإعاقة التي يعاني بها والجهة المشرفة على المؤسسة؟ وقد قام الباحث بدراسة المجتمع الكلي للدراسة بسبب صغر حجم هذا المجتمع والبالغ عدد أفراد (181) معلماً ومعلمة موزعين على مدن الضفة وقراها، وطور إستبانة اشتملت على قسمين خصص القسم الأول منها لقياس المتغيرات الديموغرافية (الشخصية). أما القسم الثاني فقد خصص لقياس مصادر الضغط وهي: الدخل، وظروف العمل، والمكانة الاجتماعية، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقات مع الأهل، وعبء العمل، والمناهج الدراسية، والنمو المهني.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- احتل الدخل المصدر الأول للضغط المهني، يليه على التوالي المناهج الدراسية، ثم النمو المهني، ثم المكانة الاجتماعية، ثم ظروف العمل، ثم عبء العمل في حين احتلت العلاقة مع الزملاء المرتبة الأخيرة.
- هناك اختلاف في مستوى مصادر الضغط الكلي للأبعاد تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولصالح الذين تتراوح أعمارهم ما بين (41-50) سنة ولمتغير المستوى التعليمي لصالح البكالوريوس، ولمتغير الخبرة التعليمية لصالح المعلمين الذين عملوا فترة ما بين (5-10) سنوات ولمتغير الجهة المشرفة على المؤسسة فكان لصالح معلمي المؤسسات الخيرية المحلية. (خالد الكحن، 1997)

ثانياً: دراسات حول الضغوط المهنية وما ينصل بها من متغيرات:

1. دراسة المحمداوي (1990):

هدفت الدراسة إلى قياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة في العراق وإلى الكشف عن الفروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي واللقب العلمي وتكونت عينة الدراسة من (323) عضو هيئة تدريس. وقد استخدم الباحث إستبانة لقياس الضغوط المهنية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- معاناة أعضاء هيئة التدريس من ضغوط مهنية كبيرة.
- تعرض الإناث للضغوط المهنية بشكل يفوق تعرض الذكور لها.
- أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية أكثر تعرضاً للضغوط المهنية من أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية. (محمود المحمداوي، 1990).

2. دراسة ماهر (1991):

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل وأنواع مختلفة من الأداء لدى طالبات جامعة الإمارات العربية، وتكونت عينة الدراسة من (212) طالبة يدرسن بنظام الانتساب، واستخدمت الدراسة إستبانة قاست الضغوط المهنية باعتبارها العامل المستقل، في حين اعتبر الأداء الدراسي والأداء الوظيفي والأداء الأسري والعائلي متغيرات تابعة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية بين الضغوط الناجمة عن الدراسة وبين الانخفاض في أداء المبحوثات الوظيفي كمعلمات في وزارة التربية والتعليم.
 - وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل وانخفاض أداء الطالبات تجاه التزامتهن الأسرية والعائلية.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية بين الضغوط والأداء المدرسي.
- (أحمد ماهر، 1991: 295).

3. دراسة الدبيش (1994):

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات النفسية والشخصية والمهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بالضغوط المهنية في مدينة الرياض، وتكونت عينة الدراسة من (223) معلماً ومعلمة، من معاهد الأمل للصم والمكفوفين بمعاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقلياً، وقد طبقت في الدراسة مقياسين: الأول لقياس الضغوط المهنية والثاني لقياس وجهة الضبط.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في تقديرهم للضغوط المهنية.
- وجود فروق دالة بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة المتخصصين وغير المتخصصين في الضغوط المهنية ولصالح المتخصصين باعتبارهم أكثر شعوراً وإدراكاً للضغوط المهنية.
- يوجد اختلاف في تقديرات معلمي ومعلمات التربية الخاصة للضغوط باختلاف عدد سنوات الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الأقل خبرة في التدريس والأكثر خبرة لصالح الأقل خبرة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات العاملين في مجال التربية الخاصة تعزى لاختلاف نوع الإعاقة وتميل لصالح العاملين مع فئة المتخلفين عقلياً، الذين يعدون الأكثر شعوراً وإدراكاً للضغوط المهنية من العاملين من الفئات الأخرى.
- لا تختلف الضغوط المهنية لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة باختلاف الحالة الاجتماعية.
- معلمي ومعلمات التربية الخاصة السعوديين أكثر شعوراً بالضغوط المهنية وإدراكاً لها من غير السعوديين.
- وجود ضغوط لدى معلمات التربية الخاصة وأن المتخصصين أكثر إدراكاً للضغط النفسي. (سعيد الدبيش، 1994).

4. دراسة أبولبادة (1995):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بالأردن والتعرف على ما إذا كان هناك علاقة بين الضغط ومتغير الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (230) عضو

هيئة تدريس من مختلف الكليات اختيرت عشوائياً . وقد استخدم في هذه الدراسة مقياس لقياس الضغوط المهنية، واستمارة خاصة بالمعلومات الشخصية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود مصادر ضغط ذات مستوى مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال طبيعة المهنة، وطبيعة العمل الإداري والعلاقات مع أعضاء هيئة التدريس وكذلك العلاقات مع الطلاب والبيئة التدريسية. (هند أبولباد، 1995).

5. دراسة حرب (1998):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية بفلسطين وقياس مستوى ضغوط العمل والتعرف على مصادره، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ظاهرة الاحتراق النفسي وضغوط العمل وعدد من المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (558) معلماً ومعلمة من المجتمع الكلي للدراسة الذي بلغ (5500) معلماً ومعلمة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية كان بشكل معتدل، وأنه لا يوجد تأثير لمتغير الجنس والعمر والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية.
- وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل على مجالات (صراع الدور، غموض الدور، العلاقة مع الرؤساء، الهيكل التنظيمي، النمو والتقدم المهني).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل على مجالات (حجم العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقة مع الزملاء).
- (يوسف حرب، 1998).

6. دراسة دربي (1999):

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة كل من الإجهاد المهني والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء العاملين بالمستشفيات العامة والعيادات المجمعّة بمدينة بنغازي، وما إذا كانت هناك علاقة بين الإجهاد المهني والرضا الوظيفي وكذلك فيما بين الإجهاد المهني ، وبعض العوامل الديموغرافية التي تتناولها الدراسة وهي العمر، والمؤهل التعليمي، ومدة الخدمة، والوضع الاجتماعي، والجنس، والتخصص، وتكونت عينة الدراسة من (234) طبيباً وطبيبة اختيروا بطريقة عشوائية واستخدمت الباحثة مقياساً للإجهاد المهني واستبياناً لقياس الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد إجهاد مهني مرتفع لدى الأطباء.
- يوجد رضا مهني متدنٍ لدى الأطباء.
- توجد علاقة سالبة بين الإجهاد المهني والرضا الوظيفي .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية فيما بين الإجهاد المهني والعوامل الديموغرافية الآتية: العمر، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية، وهي في مجملها علاقات موجبة. بينما توصلت الدراسة أيضاً إلى أنه لا توجد علاقات دالة إحصائية فيما بين الإجهاد المهني الكلي والعوامل الديموغرافية الآتية: المؤهل العلمي، والجنس، والتخصص.(فدوى دربي، 1999)

7. دراسة قيسي (2000):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والشعور بالوحدة النفسية لدى العاملين في مديريات الشؤون الاجتماعية في محافظات الضفة الغربية في فلسطين، وفي ضوء متغيرات الجنس، والحالة

الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمحافظة، والمؤهل العلمي، والتخصص، وتكونت عينة الدراسة من (121) موظفاً وموظفة. وقد استخدم الباحث مقياس للضغوط المهنية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والشعور بالوحدة النفسية لدى العاملين في مديريات الشؤون الاجتماعية في محافظة الضفة الغربية، بمعنى أن الزيادة في الضغوط المهنية تتبعها زيادة في الشعور بالوحدة النفسية والعكس صحيح.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الضغوط المهنية والشعور بالوحدة النفسية لدى العاملين في مديريات الشؤون الاجتماعية في محافظة الضفة الغربية تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والتخصص العلمي والمحافظة والمستوى التعليمي. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في الشعور بالوحدة النفسية وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل على مجالات (الراتب والحوافز التشجيعية، صراع الدور، غموض الدور، العلاقة مع الرؤساء، الهيكل التنظيمي، العلاقة مع الزملاء).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل على مجالات (حجم العمل، الاستقرار الوظيفي، النمو والتقدم المهني، الدرجة الكلية للضغوط). (سامر قيسي، 2000).

ثالثاً: دراسات حول الصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة ببيئة العمل:

1. دراسة كيلي و كوبر Kelly , Cooper (1981):

هدفت الدراسة إلى الربط بين الصحة النفسية ومصادر الضغوط المهني وعلاقتها بالعوامل الشخصية لدى الأطباء، وتكونت عينة الدراسة من (150) طبيباً في مختلف التخصصات واستخدمت الدراسة عدداً من المقاييس الفسيولوجية بالإضافة إلى المقابلة الشخصية والمسح الاستبائي

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- لا توجد علاقة بين الصحة النفسية وظروف العمل.
 - يعد الدعم وتحسن المهنة وضعف المهارات والخبرة بالعمل من أكثر مصادر الضغط للأطباء الأصغر سناً.
 - اقتران أربع متغيرات (من العناصر الوظيفية والعوامل الشخصية) بالمؤشرات الفسيولوجية لمرضى القلب: العمر، الجوانب الإشرافية الإدارية، التعارض بين الوظيفة والحياة الشخصية للأطباء.
- (زهير الصباغ، 1988: 38).

2. دراسة أريكيل: Henderson , Argyle (1985)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الدعم الاجتماعي من جانب الزملاء في العمل على الصحة النفسية وتكونت عينة الدراسة من (336) فرداً.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن من يعمل معهم الفرد هم أحسن واقٍ له ضد الاضطرابات النفسية.
- التفاعل مع زملاء العمل الذين أصبحت العلاقة معهم مهمة هو العامل الأكثر أهمية في الوقاية من الاكتئاب والضييق والقلق، وعلى هذا فهو يرتبط بالصحة الجسمية والنفسية. (مايكل أرجايل، 1993: 31).

3. دراسة أبو النيل (1993):

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة ظروف العمل بالصحة النفسية في تركيبتين مختلفتين من حيث الإنتاج والصناعة وظروف العمل في كل منهما

هما: شركة الحديد والصلب وشركة صناعة السيارات، ففي شركة الحديد والصلب ينتج عن عملية سير الإنتاج ومراحله المختلفة تصاعد الكثير من الأتربة والغازات مثل السيليكون وغاز ثاني أكسيد الكربون، كما أن العاملين في الأقسام يتعرضون لدرجات حرارة مرتفعة أمام أفران الصهر ويتعرضون لضوضاء الآلات، أما في شركة صناعة السيارات فلا يتخلل خط سير الإنتاج أتربة أو غازات أو درجات حرارة عالية ولكن الشركتين متساويتان في نظام الأجور وساعات العمل وطرق الترفيه. واستخدم الباحث مقياسين: الأول لقياس ظروف العمل، والثاني للصحة النفسية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن ظروف العمل الصعبة الموجودة في شركة الحديد والصلب أدت إلى انخفاض الصحة النفسية للعاملين فيها انخفاضاً ذا دلالة مقارنة بنظرائهم في شركة صناعة السيارات.
 - إن 90% من الأفراد المصابين بالنوبات القلبية يعملون أكثر من 60 ساعة أسبوعياً.
- (محمود أبو النيل، 1993).

4. دراسة: Toon (1999):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التبادلية بين خصائص العمل المتمثل في الدعم الاجتماعي والاستقلالية وتنوع المهمات وعلاقتها بالصحة النفسية للعاملين، وتكونت عينة الدراسة من (175) فرداً وتراوحت أعمارهم ما بين (18-26) سنة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لخصائص العمل تأثير إيجابي وقوي على الصحة النفسية.
- الأفراد الذين يعانون من اضطرابات نفسية غير قادرين على رؤية جوانب العمل الجيد ومن ثم لديهم قابلية أكثر لترك العمل وفرصة قليلة لإيجاد عمل مناسب، وهذه النتائج تدل على أهمية الصحة النفسية في

تحديد قدرة العامل في التأثير على خصائص بيئة العمل.

(سمية الجعافرة، 2003: 40).

5. دراسة الجعافرة (2003):

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وعلاقتها ببعض المتغيرات الموجودة في بيئة العمل من جهة أخرى بالأردن، وتكونت عينة الدراسة من (250) عاملاً على خطوط الإنتاج في بعض مصانع الأدوية. واستخدمت الدراسة مقياسين: الأول لقياس الصحة النفسية والثاني لقياس متغيرات بيئة العمل.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الصحة النفسية وبعض أبعاد بيئة العمل وهي: تماسك الرفاق، الانغماس في العمل، الاستقلالية في أداء المهام، وتوجيه العمل، والوضوح في المهمات.
- وجود علاقة سلبية وغير دالة إحصائياً بين الصحة النفسية وبعد الضبط في بيئة العمل. (سمية الجعافرة، 2003).

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض السابق لبعض الدراسات حول موضوع البحث يمكن استخلاص ما يلي:

1. مكان إجراء الدراسة:

الدراسات التي استعرضها الباحث تنوعت واختلفت في مكان إجرائها والبيئات التي أعدت فيها. فبعضها أجرى في البلدان العربية مثل دراسة الديبش (1994) التي أجريت في المملكة العربية السعودية، ودراسة عسكر (1988) ودراسة ماهر (1991) التي أجريت في الإمارات العربية المتحدة ودراسة المحمداوي (1990) التي أجريت في العراق. أما دراسات داود

(1991)، والفاعوري (1991)، وأبو لبادة (1995)، والزعبي (1997)،
والجعافرة (2003) فقد أجريت في الأردن، وأما دراسات حرب (1998)،
والكخن (1997)، وقيسي (2000) فقد أجريت في فلسطين. ودراسة عسكر
وعبد الله (1988) أجريت في دولة الكويت. وهناك بعض الدراسات التي
أجريت في بعض الدول غير العربية مثل دراسة ستوار و كوبر (1988)
التي أجريت على عينة من المديرين في بعض الشركات الفرنسية. أما دراسة
دربي (1999) فقد أجريت في الجماهيرية الليبية بمدينة بنغازي. وهذا البحث
أجراه الباحث بمدينة مصراته.

2. هدف الدراسة:

اختلفت أهداف هذه الدراسات باختلاف عناوينها وأماكن تواجدها. وقد
هدفت أغلب الدراسات إلى دراسة طبيعة الضغوط المهنية التي يتعرض لها
العاملون مثال ذلك دراسة عسكر (1988)، ودراسة الفاعوري (1991)،
والبعض الآخر هدف إلى دراسة وتحديد مسببات الضغوط مثل دراسة
برودنسكي سكير و جوير (1987) ودراسة ستورا و كوبر (1988)،
ودراسة الكخن (1997)، أما دراسة داود (1991)، ودراسة العدوان
(1992)، فقد هدفنا إلى التعرف على مدى إدراك العاملين للضغوط التي
يتعرضون لها.

في القسم الثاني في تصنيف الدراسات السابقة من حيث الضغوط
المهنية وما يتصل بها من متغيرات نجد أن بعضها تناول متغيرات
ديموغرافية مثل دراسة المحمداوي (1990)، ودراسة أبولبادة (1995)، كما
هدفت دراسة كلا من الدبيش (1994)، و حرب (1998)، و قيسي
(2000)، إلى دراسة متغيرات نفسية. بينما هدفت دراسة دربي (1999) إلى
دراسة الرضا الوظيفي.

وبينما تناول القسم الثالث دراسات سابقة حول الصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة ببيئة العمل، نجد أن أغلبها هدف إلى دراسة العلاقة بين الصحة النفسية وظروف العمل ومثال ذلك دراسة كوبر (1981)، ودراسة أبو النيل (1993)، والبعض الآخر هدف إلى دراسة أثر الدعم الاجتماعي في العمل على الصحة النفسية مثل دراسة أريكيل (1985)، ودراسة Toon (1999)، أما دراسة الجعافرة (2003)، فقد هدفت إلى معرفة أثر بعض المتغيرات في بيئة العمل على الصحة النفسية، كما أن موضوعات هذه الدراسات جميعاً قد اختلفت من دراسة إلى أخرى، ولكن التوجه في هذه الدراسات كان ينصب على أثر الضغوط المهنية في حياة المبحوثين، أما البحث الحالي فيهدف إلى دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية.

3. عدد أفراد الدراسة:

عدد أفراد العينة أمر يحدده هدف البحث، وطبيعة المجتمع المبحوث، وتتراوح عدد أفراد العينة في هذه الدراسات ما بين (45) فرداً كما في دراسة العدوان (1992)، و (575) فرداً كما في دراسة Toon (1999). أما البحث الحالي فبلغ عدد أفراد عينته (250) فرداً.

وتنوعت الدراسات في اختيار فئة عيناتها، فبعضها أجريت على العاملين في الشركات مثال ذلك دراسة أبو النيل (1993)، ودراسة المحمداوي (1990)، ودراسة ماهر (1991)، ودراسة الديبش (1994)، ودراسة أبو ليلادة (1995)، ودراسة حرب (1998). أما دراسة عسكر (1988)، ودراسة داود (1991)، فقد أجريت على العاملين بالمصارف. أما البحث الحالي فأجرى على العاملين بالشركة العامة للكهرباء.

4. أداة الدراسة:

اختلفت هذه الدراسات في أساليب قياسها للضغوط المهنية والمتغيرات المتعلقة بها، فقد اعتمدت معظم الدراسات على الإستبانة مثال ذلك دراسة

عسكر (1988)، ودراسة دواد (1991)، ودراسة العدوان (1992)، ودراسة الزعبي (1997)، ودراسة الكخن (1997)، ودراسة ماهر (1991)، ودراسة أبولبادة (1995). أما بعضها فقد اعتمدت على مقاييس جاهزة مختلفة لقياس الضغوط المهنية مثال ذلك دراسة كوبر (1981)، ودراسة الديبش (1994)، ودراسة دربي (1999)، ودراسة قيسي (2000). في حين نجد في بعض الدراسات أن الباحث أعد الأداة بخصوص البحث مثال ذلك دراسة الفاعوري (1991). وقد استخدم البحث الحالي مقياسين: الأول لقياس الضغوط المهنية والثاني لقياس الصحة النفسية.

5. النتائج:

- اتفقت جميع الدراسات على أن هناك ضغوط عمل تختلف في حدوثها ونوعيتها حسب بيئة ذلك العمل.
- حددت معظم الدراسات مسببات ومصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون حسب البيئة التي أعدت فيها، حيث كانت متشابهة في الوقت الذي بقي لكل مهنة مصادر ضغوط مهنية خاصة نابعة من خصوصية كل مهنة، إلا أن معظم الدراسات اختلفت فيما بينها من حيث ترجيح المصادر الأكثر ضغطاً مثال ذلك دراسة برود نسكي سكير و جوير (1987)، ودراسة عسكر (1988)، ودراسة ستورا و كوبر (1988)، ودراسة دواد (1991)، ودراسة العدوان (1992)، ودراسة الزعبي (1997)، ودراسة الكخن (1997).
- توصلت بعض الدراسات إلى أن الإناث أكثر تعرضاً ومعاناة من الذكور لضغوط العمل مثال ذلك دراسة المحمداوي (1990).
- حددت بعض الدراسات العلاقة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات الديموغرافية مثال ذلك دراسة الديبش (1994)، كما أن بعضها حدد العلاقة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات الخاصة بظروف العمل

- مثال ذلك دراسة كوبر (1981)، ودراسة أبو النيل (1993).
- أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة ببيئة العمل فقد توصلت أغلب الدراسات السابقة إلى وجود علاقة بينها وأن الأداء المنخفض مصحوب باعتلالات صحية.

مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الإطلاع على هذه الدراسات السابقة وغيرها في كافة عناصر بحثه ومراحلته سواء فيما يتعلق بالإطار النظري أو الإجرائي وذلك حسب الآتي:

1. تدعيم فكرة إجراء هذا البحث.
2. استنباط متغيرات البحث.
3. تحديد أهداف البحث.
4. اختيار عينة البحث.
5. التعرف على المقاييس والبرامج المستخدمة في تلك الدراسات مما أفاد عند اختيار مقاييس البحث.
6. اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث الحالي.
7. تفسير نتائج البحث الحالي ومناقشتها.