

## الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين وعلاقتها بالأداء والرضا عن العمل بمستشفى الصحة النفسية بالعباسية

[٩]

مروة محمد عبد المطلب<sup>(١)</sup> - ليلي كرم الدين<sup>(٢)</sup> - مديحه أمين مرسى<sup>(٣)</sup>

أحمد فخري هاني<sup>(١)</sup>

(١) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية الدراسات العليا للطفولة،  
جامعة عين شمس (٣) كلية التمريض، جامعة عين شمس

### المستخلص

يهدف البحث تحديد الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين وعلاقتها بالأداء والرضا عن العمل، ومنهج البحث ارتباطي وصفي مقارنة وتم إجراء البحث في مستشفى العباسية للصحة النفسية على عينة من الممرضين والممرضات أُختيرت مناصفةً بين الذكور والإناث (٣٠) لكل منهم واشتملت أدوات البحث استمارة استبيان لقياس الضغوط النفسية والبيئية للممرضين ومدى الرضا، ومقياس للضغوط النفسية يحتوي على إحدى عشر بنداً وأسفرت نتائج البحث عن أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.

وكانت أهم النتائج كالاتي:

- أنه يوجد علاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي بمعنى أن هناك وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٤٤٤) بمستوى دلالة اقل من (٠,٠٥).
- أنه يوجد علاقة بين الضغوط النفسية وبيئة العمل بمعنى أن هناك وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية وبيئة العمل حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٤٨٧) بمستوى دلالة اقل من (٠,٠٥).

وتوصي الدراسة بالآتي:

- الاهتمام بالمناخ التنظيمي للعمل بين جميع أفراد المنظومة الطبية ككل للوصول إلى أفضل النتائج التي ستعود بالنفع على المنظومة أولاً ثم ينعكس كذلك على خدمة المريض النفسي.
- ضرورة الاهتمام ببيئة العمل لأنها تلعب دوراً كبيراً ولها تأثير علي الكفاءة والعمل وبالتالي سينعكس على الخدمة الطبية المقدمة للمريض.

- ضرورة الاهتمام ببيئة العمل وهي البيئة التمريضية المشاكل التي يواجهونها والضغط النفسية والبيئة المعوقة لأداء عملهم.

## المقدمة

اتسمت الحياة منذ القدم بالبساطة في المأكل والمشرب والملبس وحتى في العلاقات الاجتماعية ولهذا لم يعتاد أبائنا سماع أمراض كأمراض القلب وضغط الدم وغيرها وكذلك لم نسمع منهم علي تعقيدات الحياة وضغوطها بل علي العكس تماماً وكيف أنهم كانوا يعيشون بأمان وراحة نفسية كبيرة.

إن الضغوط بكل أنواعها هي نتاج التقدم الحضاري المتسارع الذي يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئاً على قدرة ومقاومات الناس في التحمل فرياح الحضارة تحمل في طياتها أفات تستهدف النفس الإنسانية.

وزيادة التطور تحمل النفس أحمال فوق الطاقة وينتج عنها زيادة في الضغوط علي أجسامنا مما ينعكس على الحالة الصحية (جسدية - بدنية - نفسية) "الأمانة ٢٠٠١" إن الضغوط تختلف من موقع لآخر وبالتالي تختلف درجات التأثير بها تبعاً لدرجة التعرض لها ومدى ارتباطها بحياة الفرد الشخصية وخارج نطاق العمل، إذن الإنسان المعاصر قد ينجح في استيعاب النمو المتسارع لمتطلبات الحضارة لكنه يخسر بالنتيجة قدرته الجسدية والنفسية ومقاومته على التحمل مما يؤدي إلى استنزاف تلك الطاقة وتدميرها ويعني ذلك تدمير الذات.

وتختلف مستويات الضغط النفسي تبعاً لتنوع العمل وطبيعته، وعليه يشير لانفورد "Langford 1987" بهذا المفهوم أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغوط تلك التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين فالمرضى، الأطباء، المعلمون، المشرفون، الاجتماعيون معرضون للضغوط أكثر من غيرهم حيث اختار هؤلاء مهنتهم ولديهم الرغبة القوية لمساعدة الآخرين.

ف نجد أن المرضى العاملون والمرضى العاملات في المستشفيات يتعرضون إلى درجة متباينة من الضغوط النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل حيث يشعرون أن مجهودهم لا تُحظي بالتقدير والثواب لذلك فإن مهنة التمريض تعتبر واحدة من المهن التي تتطلب من

العاملين فيها مهام كثيرة فهي تعد من المهن الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط تجعل بعض الممرضين و الممرضات غير راضين وغير مطمئنين على مهنتهم مما يترتب عليه أثر سلبية تنعكس على كفاءة ذاتهم وتوافقهم النفسي والمهني. "جودة يحي ٣: ٢٠٠٣".

### مشكلة الدراسة وأهميتها

تتجلى مشكلة الدراسة الراهنة التي تناولها للضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين وعلاقتها بالأداء والرضا عن العمل والكفاءة المهنية في مهنة التمريض وخاصة في مستشفيات الصحة النفسية.

دراسة تايلور يجيلو انن ٢٠٠٩ تناولت الكفاءة المهنية للممرضات النفسيين والعمل على تنمية قدراتهم العلاجية وتهدف الدراسة إلى الكشف عن مستويات الكفاءة للممرضات النفسيين والعمل على تنمية المستوي المهني حيث أن تمريض الصحة العقلية والنفسية يشهد صعوبة كبيرة في تعيين واستقصاء الممرضات الكفاء للعمل مع الحالات الخاصة والعمل على تنمية قدراتهم العلاجية.

دراسة فاطمة محمد النادي ٢٠٠٢ العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة أداء الممرضات في مستشفيات جامعة عين شمس هدف الدراسة هو تقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الأداء لدى الممرضات وذلك من خلال قياس مستوى الرضا للممرضات وتقييم الرعاية التمريضية المقدمة من الممرضات للمرضى بالمستشفى لمدة لا تقل عن ٣ أيام.

قامت الباحثة ماجدة عبد الحميد ٢٠٠٢ بدراسة بعنوان تأثير الصفات التنظيمية لبيئة العمل على جودة الكفاءة التمريضية والتزام الممرضات في وحدات رعاية الحالات الحرجة في المستشفيات المختارة بمحافظة القاهرة.الهدف من الدراسة هو التعرف على تأثير الصفات التنظيمية لبيئة العمل على جودة الكفاءة التمريضية والتزام الممرضات.

ولما كان للكفاءة المهنية أهمية كبيرة في مختلف المهن التي يتمثلها الفرض في المجتمع فلذلك كان المهم دراسة الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين وعلاقتها بالأداء داخل المستشفيات وبخاصة مستشفيات الصحة النفسية والكفاءة المهنية في مهنة التمريض وقدره

المرمضات على أداء عملهن بإتقان ودقة ولما لهذه الشريحة من أدوارها الحيوية والهامة في المجتمع ولذلك كان لابد أن نتناولها بكثير من الدراسة.

### فروض الدراسة

هناك فرضين رئيسيين للدراسة ويخرج منها عدة فروض فرعية وهما:

**الفرض الرئيس الأول:** هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية للمرضيين

النفسيين والرضا الوظيفي للمرضيين النفسيين، ويتفرع منها عدة فروع فرعية:

- هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية للمرضيين النفسيين وعلاقتك بالزملاء.
- هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية للمرضيين النفسيين وعلاقتك بالأطباء.
- هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية للمرضيين النفسيين وعلاقتك بالزوار.
- هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية للمرضيين النفسيين وعلاقتك بالمسؤولين.

**الفرض الرئيسي الثاني:** هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط البيئية للمرضيين

النفسيين والرضا الوظيفي للمرضيين النفسيين، ويتفرع منها عدة فروع فرعية:

- هناك علاقة دالة إحصائية بين المستلزمات الطبية والرضا الوظيفي للمرضيين النفسيين.
- هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط المادية والرضا الوظيفي للمرضيين النفسيين.
- هناك فروق بين الذكور والإناث للمرضيين النفسيين في الضغوط البيئية.

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين

النفسيين وعلاقتها بالأداء والرضا عن العمل ولتحقيق هذا الهدف تم صياغة الأهداف التالية:

**الأهداف البحثية:**

- 1- التعرف على مدى إدراك الممرضين للضغوط البيئية والنفسية التي يتعرضوا لها.
- 2- التعرف على الآثار السلبية الناجمة عن الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين العاملين في مستشفيات الصحة النفسية.

٣- التعرف على تأثير الضغوط البيئية والنفسية لدى المرضى على أداء عملهم داخل هذه المستشفيات.

### الدراسات السابقة

١. دراسة ايمان علي موسى ٢٠١١ بعنوان "الكفاءة المهنية وعلاقتها بالبناء النفسي لدى عينة من العاملين في مهنة التمريض"

الهدف من الدراسة هو التعرف على الأداء الأمثل للممرضة الناجحة في عملها والتعرف على نمط الشخصية المناسب للعمل في مهنة التمريض والكشف على العلاقة بين مستويات الكفاءة المهنية للممرضات ونمط شخصيتهم في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية التي قد يكون لها تأثيراً سلبياً أو ايجابياً على أداء الممرضات في المستشفى والمتمثلة في المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة ونوع المستشفى.

وعينة الدراسة: من الممرضات العاملین في المستشفيات وأدوات الدراسة كانت عبارة عن استمارة استطلاع آراء الأطباء حول الكفاءة المهنية للممرضة واستمارة استطلاع آراء الحكيمات والرئيسات وأخصائيات التمريض.

٢. دراسة بعنوان فاطمة محمد النادي ٢٠٠٢ العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة أداء الممرضات في مستشفيات جامعة عين شمس.

هدف الدراسة هو تقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الأداء لدى الممرضات وذلك من خلال قياس مستوى الرضا للممرضات وتقييم الرعاية التمريضية المقدمة من الممرضات للمرضى بالمستشفى لمدة لا تقل عن ٣ أيام. وكانت أدوات الدراسة كالتالي:

بيان استطلاع رأي الممرضات حول الرضا الوظيفي وبيان استطلاع رأي المرضى حول أداء الممرضات وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : انخفاض مستوى الأداء مع وجود مستوى متوسط لدى الممرضات حيث وجدت علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وجودة الأداء للممرضات.

### ٣. دراسة تايلور يجيلو انن ٢٠٠٩ بعنوان مستويات الكفاءة المهنية للممرضات النفسيين والعمل على تنمية قدراتهم العلاجية.

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستويات الكفاءة للممرضات النفسيين والعمل على تنمية المستوى المهني حيث أن تريض الصحة العقلية والنفسية يشهد صعوبة كبيرة في تعيين واستقصاء الممرضات الكفاء للعمل مع الحالات الخاصة والعمل على تنمية قدراتهم العلاجية.

عينة الدراسة: كونت من (١٠٠) ممرضة من ممرضات الصحة النفسية والعقلية وكانت النتائج كالآتي:

قصور في أداء الممرضات للمهام المطلوبة منهم لسد احتياجات المرضى ودعم المريض نفسياً وتطوير الثقة بين الممرض والمريض.

### ٤. قامت الباحثة ماجدة عبد الحميد ٢٠٠٢ بدراسة بعنوان تأثير الصفات التنظيمية لبيئة العمل على جودة الكفاءة التمريضية والتزام الممرضات في وحدات رعاية الحالات الحرجة في المستشفيات المختارة بمحافظة القاهرة.

الهدف من الدراسة هو التعرف على تأثير الصفات التنظيمية لبيئة العمل على جودة الكفاءة التمريضية والتزام الممرضات.

عينة الدراسة تكونت من الممرضات التي يعملن في رعاية الحالات الحرجة في مختلف قطاعات الرعاية الصحية وكان عددهم (٤٢) ممرضة من القطاع الجامعي و(٢٩) ممرضة من القطاع الخاص و(١٥) ممرضة من مستشفيات وزارة الصحة وتم اختيار الممرضات على اساس يكون لديهم خبرة لا تقل عن سنة في مكان العمل الحالي.

#### أدوات الدراسة:

١. استمارة استبيان للصفات الديموجرافية.

٢. استمارة استبيان خاصة بالصفات التنظيمية لبيئة العمل.

٣. استمارة بواسطة الممرضات بوحدات رعاية الحالات الحرجة.

**٥. دراسة (أمل محمد موسى ٢٠٠٧) بعنوان دراسة الأوضاع والمشكلات الاجتماعية والبيئية فى المنظمات الصناعية وآثارها على إنتاجية الفرد دراسة تطبيقية على بعض الوحدات الإنتاجية بقطاع الإنتاج الحبرى.**

وتهدف الدراسة الى: التعرف على الأوضاع والمشكلات الاجتماعية والبيئية فى المنظمات الصناعية، والتعرف على أثر المتغيرات الاجتماعية فى دعم الروح المعنوية لدى العاملين، الوقوف على تأثير هذه المتغيرات على إنتاجية الفرد كمًا وكيفًا، إلقاء الضوء على أساليب تكيف العاملين فى المنظمات الإنتاجية مع البيئة الصناعية.

عينة الدراسة: تكونت من ١٠٠ عامل يعملون فى منظمة إنتاج النبيذ فى منطقة المتوسط. نتائج الدراسة: وجود مجموعة من العوامل التى تسهم فى إثراء الروح المعنوية للعاملين كما يلى تحفيز العاملين. إعطائهم حقوقهم، تقوية العلاقات بين العاملين والقيادات، زيادة الأجور ووضوح أهداف المنظمة للعاملين، وتعريف العاملين لواجباتهم وقد أدت هذه العوامل إلى زيادة الإنتاجية كمًا وكيفًا والعكس صحيح.

أظهرت الباحثة عدد من المشكلات التى تواجه العاملين مع الإدارة وهى محاباة الرئيس المباشر لأحد العاملين، عدم وجود عدالة فى توزيع العمل بين العاملين وعدم تعاون الزملاء والمنافسة بينهم وتوزيع المكافآت بشكل غير عادل.

**٦. دراسة كارمان كنزور (2008): Carmenknorz, Dieterzapf Matthias Kula بعنوان العلاقة بين العوامل الفاعلة وخصائص الوظيفة وبيئة العمل الاجتماعية والنتائج الصحية.**

وتهدف الدراسة: الى تحليل العلاقة بين الخصائص الوظيفية ومتغيرات البيئة الاجتماعية والصحة النفسية. وكانت عينة الدراسة مكونة من عينتين (٥٠ و ٩٩) فردًا. أدوات الدراسة: الاستبيان والملاحظة المباشرة للمبحوثين.

نتائج الدراسة: حث العمال للمزيد من الدعم الاجتماعى لزملائهم بدل من العزلة الاجتماعية أو تعريض زملائهم للسخرية وليس فى حالة اعتلال الصحة النفسية فقط حيث تشير البيانات إلى أن العوامل التنظيمية هى الأسباب المحتملة لعدم الدعم الاجتماعى فى مكان العمل.

#### ٧. دراسة جوتهان، جون (2011) R.Jothiand S.Johnmanohar: بعنوان العلاقة

بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بمصانع النسيج بمقاطعة تاميلي نادوا. وتهدف الدراسة: محاولة الباحثان التوصل إلى العلاقة بين جودة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بمصانع النسيج بمنطقة تاميلي نادوا الهندية. عينة الدراسة: ٣٣٠ استبانة وتم إعادة ٣٠٠ استبانة فقط على عمال المصانع المختلفة. أدوات الدراسة الاستبيان.

نتائج الدراسة: كشف تحليل اختبار التباين (ANOVA) أن التصور حول جودة بيئة العمل يختلف وفقاً لمستويات مختلفة من نوعية بيئة العمل، وأيضاً حول تصور العمال للرضا الوظيفي وقت العمل بالمصانع.

اختلاف مفهوم جودة بيئة العمل عند العمال فقد فهم هذا المفهوم على ثلاث مستويات (عالي - متوسط - بسيط) أدى إلى ظهور فروق بينهم في الرضا الوظيفي.

#### ٨. دراسة موراي (2012) G Murugesan: بعنوان المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

دراسة تحليلية في مصانع الورق.

وتهدف الدراسة إلى: عرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للموظف، التعرف على المناخ التنظيمي للموظفين ورضاهم عن العمل، فهم المشاكل العامة التي يواجهها العمال وطرح أساليب العلاج.

عينة الدراسة: ١٠٠ موظف يعملون في صناعة الورق. وكانت أدوات الدراسة: هي الاستبيان. نتائج الدراسة: إلى أن الأجور العادلة والجوانب المالية وفوائد الموظف من العمل ومواعيد العمل المرنة وإتاحة الفرصة للترقى للموظف والصحة والسلامة لبيئة العمل ذات معنوية ( $P < 0.05$ ) بما يعاني أنها هامة للرضا الوظيفي، كما أن المتغيرات لها علاقة بنوعية بيئة العمل وخلصت إلى أن هذه المتغيرات ذات تأثير كبير، وتعطى مساهمة عالية في رفع جودة حياة العمل.

### الإطار النظري للبحث

يرى كثير من الباحثين أن ظاهرة الضغوط النفسية تعد من الموضوعات الحديثة نسبياً فهي لا تقتصر على مجال من المجالات، بل امتدت إلى كل مجال يزاول فيه الإنسان نشاطاً



معيناً ونظراً للأهمية التي يوليها الباحثون للضغوط النفسية وتأثيراتها السلبية والإيجابية وعلاقتها بالأداء والرضا عن العمل والتي تتسجم مع طبيعة المشكلة التي تقوم عليها الدراسة. وهى ترى أن تجاهل الضغوط البيئية والنفسية يمكن أن تؤثر على مدى كفاءة الأداء ويؤثر على الطاقة البشرية للإنسان ونجد أن الضغوط النفسية والبيئية تؤثر تأثيراً نتيجة الاحتكاك والتعامل على المدى الطويل فى مجال العمل فى التمريض النفسى والتعامل أيضاً مع فئة ونوع معين من المرضى وهم المرضى النفسيين فى مستشفيات الصحة النفسية. فسوف يستعرض الباحث هذا الموضوع تأثير هذه الضغوط النفسية والبيئية على المرضى النفسيين وعلاقتها بالأداء والرضا عن العمل.

**نظرية موراي:** تؤكد هذه النظرية على الطبيعة العضوية للسلوك ويعتبر كل من مفهوم الحاجة والضغط هي حجر الزاوية الأساسي في هذه النظرية ويرى موراي أن الحاجة تتبع من مصدرين إما مصادر داخلية، خارجية وأن كل حاجة يصاحبها انفعال خاص أو شعور ما وتلجأ إلى استخدام أساليب معينة قد تكون مؤقتة أو مستمرة ضعيفة أو قوية وتؤدي إلى نمط من السلوك الظاهر بطريقة تكفل للموقف نهاية مرضية للكائن الحي.

ويرى أن سلوك الفرد يرتبط في الغالب ارتباطاً وثيقاً بضغط بيننا بالإضافة إلى ذلك قدم موراي قوائم مختلفة للضغوط لأغراض معينة منها قائمة مختصرة للضغوط تتضمن:

- ١- ضغط نقص التأييد الأسري (انفصال الوالدين- مرض احد الوالدين - وفاة احد الوالدين)
- ٢- ضغط الأخطار والكوارث (المياه - الجو القاس - البرق- الحوادث)
- ٣- ضغط النقص أو الضياع (في الممتلكات - في الصحة) (محمود شوقي ١٩٩٧، ٣٦- ٣٧)

**نظرية العوامل الاجتماعية:** تفسر نظرية العوامل الاجتماعية الضغط النفسي من خلال أن هناك علاقة الفرد ببيئته الاجتماعية التي تشعره بالاعتراب وهذا يؤدي إلي شعوره بالخسارة وعدم الوضوح واللامعنى والعزلة وهذه الأمور كلها تشكل جوانب من الضغط النفسي عليه.

ونجد أن تنتج مشكلات الفرد في أغلبها من عوامل بيئية (اجتماعية) فنجد أن البيئة تؤثر مباشرة في الخبرة الشخصية ونجد أنه ينتج عن هذا التفاعل بين الفرد وبيئته عوامل ومتغيرات يمكن أن تكون سبباً في الضغط النفسي. (ناصر ١٩٩٥، ١١)

**نظرية التوافق بين الفرد والبيئة:** هذه النظرية توصل إليها معهد الأبحاث الاجتماعية وهي تقوم على اساس العلاقات بين الفرد واحدى المهام وادراكه لقدرته على اكمال هذه المهمة بما لديه من حافز على اكمالها والافتراض التي تقوم عليه هذه النظرية أن الضغوط تكون نتيجة اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة.

تُعطي سارة زيف (١٩٩٩) مثلاً على ذلك عندما يواجه المهندسون تحدياً يتمثل في ساعات العمل الطويلة والابقاع السريع والجو الفوضوي ولكنهم يستمتعون بإحساسهم بأهميتهم حيث يعتمد عليهم الكثير من الأفراد، وعلى النقيض فإن الذين يزدهرون في بيئة كبيرة ومستقرة غالباً ما ينخفض مستوى أدائهم في بيئة تتسم بالفوضى وكثيراً ما يؤدي هذا إلى ارتفاع مستوى الضغط عندهم إلى حد لا يطاق والعكس صحيح أن هذه النظرية ترى أن الضغوط تكون نتيجة اختلال التوازن بين الفرد والبيئة التي يوجد فيها. (سارة زيف ١٩٩٩)

**نظرية الانعصاب البيئي:** إن عناصر البيئة كالضوضاء والحرارة وازدحام المدينة وضوضائها تعتبر مثيرات تهدد الشخص والضغط متغير وسط ويعرف كرد فعل لهذه المثيرات ويشمل رد الفعل هذا على مكونات انفعالية وسلوكية وفسولوجية وتضعف الضغوط البيئية في واحده من الفئات الأربع التالية للأحداث المفاجئة مثل المخاطر الطبيعية أو الحرب وأحداث الحياة المثيرة مثل مرض خطير، التعامل مع الزحام أو التنقل اليومي أو التنبيه الزائد الناتج عن عوامل في البيئة المحيطة وقد ظهرت نماذج عدة للأعصاب البيئي منها النموذج التكيفي ويعرف ميكانيك الانعصاب أنه استجابات غير مريحة تصدر عن الفرد في مواقف معينة وتتوقف هذه الاستجابات على أربعة عوامل أساسية هي:

- ١- قدرة الفرد.

- ٢- المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من البيئة.

- ٣- المعايير التي تحدد كيفية حصول الفرد على المساندة الاجتماعية.

- ٤- المهارات الناتجة عن الخبرة الجماعية. (أحمد العتيق ٢٠٠١، ص ١٦ - ١٧)

**نظرية القيمة:** يرى ادوين لوك أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة لكل فرد على حده وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كان راضياً عن العمل وأن العوائد التي يرغبها ليست تماماً هي الموجودة في

نظرية تدرج الحاجات وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يؤديه من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة فأحد كبار المديرين وفقاً لنظرية مازلو يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات ولكن وفقاً لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية والأمان و أي عوائد أخرى يراها مناسبة له. (اديبون لوك )

**نظرية ذات العاملين:** استطاع فريدريك هزربرج من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعية من مشاعر الدافعية:

الرضا والاستياء وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية للاستياء وفيما يلي تعرض لهذه النظرية:

**العوامل الدافعية:** هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحمال وخلق قوة دفع لسلوك وهذه العوامل تختلف عن العوامل الوقائية وهذه الأخيرة هي التي تُعنى الفرد من مشاعر الاستياء وتحميه عن عدم الرضا إن توافر العوامل الدافعية بشكل جيد يؤدي إلى حماس ودافعية وإلى سلوك ينتهي بمشاعر الرضا إلا أن عدم توافر هذه العوامل الدافعية وتوافرها بشكل سيء يؤدي إلى اختفاء الدافعية والرضا ولكن لا يؤدي هذا بالضرورة على عدم الرضا والاستياء وبالمثل يمكن القول بأن توافر العوامل الوقائية بشكل جيد سيؤدي إلى اختفاء مشاعر الاستياء وعدم الرضا كما أن عدم توافر هذه العوامل بشكل جيد أو توافرها بشكل سيء يؤدي إلى ظهور مشاعر استياء وإلى عدم الرضا لدى الأفراد.

يمكن تصنيف العوامل الوقائية والدافعية كما يلي:

١- العوامل الدافعية وهي تلك المؤدية إلى حماس ودافعية الفرد ورضاه عن العمل وهذه العوامل موجودة في تصميم الوظيفة ومحتواها وكيانها وتتمثل في:

- الانجاز وأداء العمل.
- مسؤولية الفرد عن عمله وعمل الآخرين.
- الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم.
- فرص التقدم والنمو في العمل.

٢- أما المجموعة الأخرى من العوامل فهي تلك العامل الوقائي الذي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الاستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعية وحماس لدى الأداء وهذه العوامل تتمثل في بيئة العمل كالاتي:

- ظروف العمل المادية.

- العلاقات مع الرؤساء.

- العلاقات مع المرؤوسين. (فريدريك هزبرج)

**نظرية العجز المتعلم لسليمان:** ترى هذه النظرية أن الضغوط تؤدي إلى شعور الفرد بالعجز وقلة الحيلة وأنها تحدث عندما تتجاوز مطالب البيئة إمكانيات الفرد وأن الأحداث غير القابلة للسيطرة تؤدي إلى ضغوط أكثر من الأحداث التي يمكن السيطرة عليها وتتضمن هذه الفكرة أن السيطرة أو فقدانها لهما أهمية في خبرة الضغوط.

ترى نظرية العجز المتعلم أن ردود الفعل التي تصدر عن الفرد هي ردود متعلمة يتعلمها الفرد من خبراته السابقة فأى موقف جديد يصبح عاجزاً أمامه ليس لديه القدرة على ضبط الأحداث أو التنبؤ بها ويؤدي ذلك إلى تعلم العجز والاستسلام كما يؤدي إلى ضعف الدفاعية وإلى توقف الفرد عن إصدار استجابات توافقية.

وتأخذ ردود الأفعال صوراً من الانسحاب واليأس والاكتئاب ويدرك الفرد العالم الخارجي على أنه مصدر التهديد وأنه لا يمكن ضبطه أو التنبؤ به.

### الاجراء المنهجية للبحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن وهو يعتبر أسلوب من أساليب البحث العلمي فهذا لا يقتصر على وصف الظاهرة وتحليلها بدقة وموضوعية فقط ولكنه يهدف إلى الكشف عن العلاقة بين ظاهرة وأخرى.

فهذا المنهج يقوم بدراسة الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين وعلاقة ذلك بالأداء والرضا عن العمل.

### مجتمع وعينة البحث:

مجتمع الدراسة: مستشفى العباسية للصحة النفسية

لقد بلغت عينة الدراسة (٦٠) ممرض وممرضة نفسيين.

عينة الدراسة مقسمة الى مجموعتين:

(٣٠) مفردة من تمرريض الذكور. (٣٠) مفردة من تمرريض الاناث.

### خصائص العينة:

عمر عينة البحث يتراوح (من ٢٠ سنة إلى ٤٠ فأكثر).

مدة العمل (اقل من ٣ سنوات حتى ٩ سنوات فأكثر).

الأقسام التي تم أخذ العينة منها (أقسام الرجال ، أقسام السيدات ، قسم الإدمان)

أدوات البحث: تم الإعداد لمقياس الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين (وهذا

المقياس من إعداد الباحثة)

المقياس مقسم إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: البيانات الشخصية

القسم الثاني: قد اشتمل على إحدى عشر بُعد منها على سبيل المثال وليس الحصر (البُعد

النفسى، البُعد العضوي، بُعد بيئة العمل، بُعد العلاقة مع الزملاء من الممرضين، بُعد العلاقة

مع الأطباء)

هدف المقياس هو التعرف على تأثير الضغوط البيئية والنفسية لدي الممرضين النفسيين

وعلاقتها بأدائهم ورضاهم عن العمل وقد تم عرض المقياس على المحكمين (قياس الصدق

والثبات).

الجدول الآتي يوضح صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين:

إجمالي المقياس	أبعاد مقياس الضغوط البيئية والنفسية	
٧٢٩,	معامل ارتباط بيرسون	البعد الأول (البعد النفسي)
٠٠١,	الدلالة المعنوية	
٦٩٣،	معامل ارتباط بيرسون	البعد الثاني (البعد العضوي)
٠٠١،	الدلالة المعنوية	
٤٩٤،	معامل ارتباط بيرسون	البعد الثالث (بعد بيئة العمل)
٠٠١،	الدلالة المعنوية	
٥٤٦،	معامل ارتباط بيرسون	البعد الرابع (بعد العلاقة مع الزملاء من الممرضين)
٠٠٣،	الدلالة المعنوية	
٤١٤،	معامل ارتباط بيرسون	البعد الخامس (بعد العلاقة مع الأطباء)
٠٠٢،	الدلالة المعنوية	
٤٦٢،	معامل ارتباط بيرسون	البعد السادس (بعد العلاقة مع المرضى)
٠٠٣،	الدلالة المعنوية	
٤٢٨،	معامل ارتباط بيرسون	البعد السابع (بعد العلاقة مع الزوار)
٠٠٢،	الدلالة المعنوية	
٦٨٠،	معامل ارتباط بيرسون	البعد الثامن (بعد العلاقة مع المسؤولين)
٠٠١،	الدلالة المعنوية	
٣٩٦،	معامل ارتباط بيرسون	البعد التاسع (بعد المستلزمات الطبية)
٠٠٣،	الدلالة المعنوية	
٣٧٩،	معامل ارتباط بيرسون	البعد العاشر (البعد المالي)
٠٠٣،	الدلالة المعنوية	
٧٨٥،	معامل ارتباط بيرسون	البعد الحادي عشر (الرضا الوظيفي)
٠٠١،	الدلالة المعنوية	

من جدول صدق الاتساق الداخلي السابق لأبعاد مقياس الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين نجد أن معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط البيئية والنفسية لدى الممرضين النفسيين وإجمالي المقياس دالة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس.

هل هناك علاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي؟

**الطريقة البحثية:** يتم تحقيق أهداف البحث من خلال استخدام المنهج الوصفي على عينة قوامها (٦٠) مبحوث من إجمالي العاملين بمستشفى الصحة النفسية بالعباسية من خلال استمارة استبيان تم إعدادها وجمع بياناتها من عينة من المبحوثين بالمستشفى بمختلف الأقسام الموجودة بها وتم ذلك خلال ثلاث شهور (سبتمبر، أكتوبر، نوفمبر ٢٠١٧).

ولتحليل ومعالجة البيانات اعتمدت الدراسة على الأسلوب الكمي للبيانات التي تم جمعه

وذلك لإجراء التحليل الإحصائي واختبار صحة الفروض من ناحية أخرى.

**التحليل الإحصائي:** تم الاستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات هذه الدراسة والمتمثلة في التكرارات النسب المئوية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل ارتباط سبيرمان واختبار (T-Test) النتائج الوصفية للبيانات اليموجرافية لعينة الدراسة من التمريض:

النسبة	العدد	المتغيرات	البيانات الديموجرافية
٥٠	٣٠	ذكر	النوع
٥٠	٣٠	أنثى	
١٠٠%	٦٠	الإجمالي	
٧٠	٤٢	ممرضة مؤهل ٣ سنوات	المؤهل العلمي
١٠	٦	بكالوريوس تمريض	
٢٠	١٢	أخرى تذكر	
١٠٠%	٦٠	الإجمالي	
١٥	٩	أقل من 3 سنوات	سنوات الخبرة في مهنة التمريض
٨,٣	٥	من 3 إلى أقل من 6 سنوات	
١٦,٧	١٠	من 6 إلى أقل من 9 سنوات	
٣١,٧	١٩	من 9 سنوات فأكثر	
٢٨,٣	١٧	أخرى تذكر	
١٠٠%	٦٠	الإجمالي	عدد سنوات العمل في القسم
٢٣,٤	١٣	من 5 إلى 10 سنوات	
١٠	٦	من 10 إلى 15 سنة	
٣,٣	٢	من 15 إلى 20 سنة	
١٣,٣	٨	من 20 إلى 25 سنة	
٥٠	٣٠	أخرى تذكر	الاقسام التي يتم العمل بها
١٠٠%	٦٠	الإجمالي	
٥٠	٣٠	أقسام الرجال	
٣٨,٣	٢٣	أقسام السيدات	
٨,٣	٥	قسم الإدمان	
٣,٣	٢	أخرى تذكر	الحالة الاجتماعية
١٠٠%	٦٠	الإجمالي	
١٣,٣	٨	أعزب	
٨٦,٧	٥٢	متزوج	الحالة الاجتماعية
١٠٠%	٦٠	الإجمالي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تُشير النتائج الواردة بالجدول الآتي أنه تم تطبيق المقاييس على عينة قوامها (٦٠) وعدد الذكور فيها مساوي لعدد الإناث.

الذكور عددهم (٣٠) مفردة بنسبة (٥٠%) والإناث عددهم (٣٠) مفردة بنسبة (٥٠%) ويتضح أيضا أن غالبية عينة الدراسة كانت سنوات الخدمة في مهنة التمريض (٩ سنوات فأكثر) بعدد (١٩) مفردة بنسبة (٣١,٧%) وكانت أقل سنوات خدمة (من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات) بعدد (٥) مفردة بنسبة (٨,٣%) إن غالبية عينة الدراسة كانت عدد سنوات العمل في القسم (من ٥ إلى ١٠) بعدد (١٣) مفردة بنسبة (٢٣,٤%) وكانت أقل سنوات خدمة (من ١٥ إلى ٢٠) سنة بعدد (٢) مفردة.

ويتضح أيضا من الجدول أن الأقسام التي يتم العمل بها (أقسام الرجال) بعدد (٣٠) مفردة بنسبة (٥٠%) يليها (أقسام السيدات) بعدد (٢٣) مفردة بنسبة (٣٨,٣%) يليها قسم (الإدمان) بعدد (٥) مفردة بنسبة (٨,٣%) غالبية عينة الدراسة حالتهم الاجتماعية (متزوج) بعدد (٥٢) مفردة بنسبة (٨٦,٧%) وهي أعلى نسبة يلي ذلك أعزب بعدد (٨) مفردة بنسبة (١٣,٣%) مكان السكن بالنسبة للعمل مختلف فكان العدد الأكبر من (متوسط البعد نسبياً) بعدد (٢٦) مفردة بنسبة (٤٣,٣%) وهي أعلى نسبة يلي ذلك (بعيد نسبياً) بعدد (٢٠) مفردة بنسبة (٣٣,٣%) ثم (قريب نسبياً) بعدد (١١) مفردة بنسبة (١٨,٣%) وبالنسبة لمكان العمل فأغلبية عينة الدراسة تعمل في (مستشفى) بعدد (٥٥) بنسبة (٩١,٧%) وهي أعلى نسبة يلي ذلك العمل في (عيادة) بعدد (٣) مفردة بنسبة (٥%).

## نتائج الدراسة

جدول (١): العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٤٤٤ (**)	الدلالة	٠,٠٠١

يوضح الجدول السابق وجود علاقة دالة احصائياً بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٤٤٤ بمستوى دلالة أقل من ٠,٠٥.



## جدول (٢): العلاقة بين الضغوط النفسية والبعد العضوى

البعد العضوى	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٢٠٧	الدلالة	
٠٠,١١٣		

يوضح الجدول السابق عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والبعد

العضوى حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٢٠٧ بمستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥.

## جدول (٣): العلاقة بين الضغوط النفسية وبيئة العمل

بيئة العمل	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٤٨٧ (**)	الدلالة	
٠,٠٠١		

يوضح الجدول السابق وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية وبيئة العمل

حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٤٨٧ بمستوى دلالة اقل من ٠,٠٥.

## جدول (٤): العلاقة بين الضغوط النفسية مع الزملاء من الممرضين

العلاقة مع الزملاء من الممرضين	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,١١٥	الدلالة	
٠,٣١٨		

يوضح الجدول السابق عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والعلاقة مع

الزملاء من الممرضين حيث بلغ معامل الارتباط ٠,١١٥ بمستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥.

## جدول (٥): العلاقة بين الضغوط النفسية و العلاقة مع الأطباء

العلاقة مع الأطباء	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,١٩٦	الدلالة	
٠,١٣٤		

يوضح الجدول السابق عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والبعد

العضوى حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٢٠٧ بمستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥.

## جدول (٦): العلاقة بين الضغوط النفسية والعلاقة مع المرضى

العلاقة مع المرضى	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٣٨٣ (**)	الدلالة	
٠,٠٠٢		

يوضح الجدول السابق وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والعلاقة مع

المرضى حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٣٨٣ بمستوى دلالة اقل من ٠,٠٥.

**جدول (٧): العلاقة بين الضغوط النفسية والعلاقة مع الزوار**

العلاقة مع الزوار	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٢١٦	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٩٨	الدلالة	

يوضح الجدول السابق عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والعلاقة مع

الزوار حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٢١٦ بمستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥ .

**جدول (٨): العلاقة بين الضغوط النفسية والعلاقة مع المسؤولين**

الرضا الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٠٥١	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٦٩٧	الدلالة	

يوضح الجدول السابق عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والعلاقة مع

المسؤولين العلاقة معا لمسؤولين حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٠٥١ بمستوى دلالة أكبر من

٠,٠٥ .

**جدول (٩): العلاقة بين الضغوط النفسية و المستلزمات الطبية**

المستلزمات الطبية	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٠٣٩	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٧٦٦	الدلالة	

يوضح الجدول السابق عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية

المستلزمات الطبية حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٠٣٩ بمستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥ .

**جدول (١٠): العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي والبعد المالي**

البعد المالي	معامل ارتباط بيرسون	الضغوط النفسية
٠,٣٣٤ (**)	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٢	الدلالة	

يوضح الجدول السابق وجود علاقة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والبعد المالي

حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٣٣٤ بمستوى دلالة اقل من ٠,٠٥ .

**مناقشة فرضيات الدراسة ونتائجها**

**الفرض الأول:** توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج

الجدول رقم (١٦) انه بلغ معامل الارتباط ٤٤٤، بمستوى دلالة اقل من ٠,٠٥، وهي معنوية

٠٠١، حيث توجد فروق معنوية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، وهذا يتفق مع الدراسات السابقة التي اهتمت باثر طغوط العمل ومصادرها واسبابها واثارها على الرضا الوظيفي وصحة الموارد البشرية وهي دراسة (شاطر شفيق ٢٠٠٩) ويمكن تفسير هذا الفرض في ضوء دراسة (عبد القادر سعيد ٢٠٠٩) ضغوط العمل واثارها على اداء الموظفين حيث تهدف الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل واداء الموظفين والتوصية لوضع حلول لرفع كفاءة اداء العاملين بالشركة وتحديد درجة ضغوط العمل وانتهت الدراسة الى ان الموظفون الذين يتمتعون بالخبرة والمهارة وكفاءة الاداء في العمل ان النمو والتقدم غير مرتبط بالكفاءة في الاداء وفرص الترقى لا تمنح على اساس عادلة ولا يتم تقييم الاداء على اساس علمية ومعايير واضحة وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الباحثة .وايضا يتفق هذا الفرض مع دراسة (جوهنسون ٢٠٠٣) التي اهتمت بالرضا الوظيفي في غرفة العمليات وتحليل الكفاءة المهنية للممرضات وتهدف الدراسة الى فهم العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي.

#### **الفرض الثاني: انه لا يوجد فروق دالة احصائية بين الضغوط النفسية والبعد العضوي**

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول (١٧) انه بلغ معامل الارتباط ٢٠٧، بمستوى دلالة اكبر من ٠٠٥ .

#### **الفرض الثالث: انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية وبيئة العمل**

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول (١٨) انه بلغ معامل الارتباط ٤٨٧، بمستوى دلالة اقل من ٠٠٥، وهي معنوية عند ٠٠١،

حيث توجد فروق معنوية بين الضغوط النفسية وبيئة العمل وهذا يتفق مع الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة مقارنة بين الموظفين الحكوميين الدائمين والمؤقتين في ضغوط احداث الحياة ومستوى الطموح المهني (دراسة فيصل حسين بن عمر ٢٠٠٨) حيث تهدف الدراسة الى التعرف على طبيعة الفروق المميزة وشريحتي الدراسة وهذا ايضا يتفق مع دراسة (سعادة وآخرون ٢٠٠٣) حيث تهدف الدراسة الى قياس ضغوط العمل

التي تواجه الممرضين والممرضات في مستشفيات محافظة نابلس حيث وجد ان ضغوط العمل عند الممرضين والممرضات حصلوا على درجات مرتفعة بنسبة ٧٥,٦ %  
**الفرض الرابع:** لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع الزملاء من الممرضين

ولاختبار صحة الفرض من عدمه تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول رقم (١٩) انه بلغ معامل الارتباط ١١٥، بمستوى دلالة اكبر من ٥٠، حيث لا توجد دراسات سابقة تتفق مع هذه الفرضية

**الفرض الخامس:** لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع الاطباء

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول رقم (٢٠) بعدم وجود علاقة دالة احصائيا حيث بلغ معامل الارتباط ١٩٦، بمستوى دلالة اكبر من ٥٠،

**الفرض السادس:** وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع المرضى

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول رقم (٢١) حيث ان بلغ معامل الارتباط ٣٨٣، بمستوى دلالة اقل من ٥٠،

حيث توجد فروق معنوية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع المرضى وهذا يتفق مع الدراسات السابقة ويمكن تفسير هذا لافرض في ضوء دراسة (تايلور ٢٠٠٩) ان مستويات الكفاءة المهنية للممرضات النفسيين والعمل على تنمية قدراتهم العلاجية حيث ان مستويات الكفاءة للممرضات النفسيين والعمل على تنمية المستوى المهني حيث ان تمريض الصحة العقلية والنفسية يشهد صعوبة كبيرة في تعيين الممرضات الكفاء للعمل مع الحالات الخاصة والعمل على تنمية قدراتهم العلاجية وبالتالي هذ سينعكس بالنفع على صحة المرضى وعلاقتهم بالتمريض .

**الفرض السابع: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع الزوار**

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول رقم (٢٢) حيث انه بلغ معامل الارتباط ٢١٦، بمستوى دلالة اكبر ٠٥،

**الفرض الثامن: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع المسؤولين**

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول رقم (٢٣) حيث انه بلغ معامل ارتباط ٠٥١، بمستوى دلالة اكبر من ٠٥،

**الفرض التاسع: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والمستلزمات الطبية**

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول رقم (٢٩) حيث بلغ معامل الارتباط ٠٣٩، بمستوى دلالة اكبر من ٠٥،

**الفرض العاشر: يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي والبعد المالي**

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تبين من نتائج الجدول رقم (٢٥) حيث انه بلغ معامل ارتباط ٣٣٤، بمستوى دلالة اقل من ٠٥، وهي معنوية عند ٠٠٢، حيث توجد فروق معنوية من الضغوط النفسية والرضا الوظيفي والبعد المالي وهذا يتفق مع الدراسات السابقة (دراسة GMURUGESAN, 2012) التي اهتمت بدراسة المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي دراسة تحليلية وهي تهدف الى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للموظف ، التعرف ايضا المناخ التنظيمي للموظفين ،فهم المشاكل العامة التي يواجهها الموظفين وطرح اساليب العلاج حيث اكدت الدراسة وتوصلت الى الاتي ان الامور العادلة والجوانب المالية وفوائد الموظف من العمل ومواعيد العمل المرنة وإتاحة الفرصة للتزقي والصحة والسلامة لبيئة العمل بما يعنى انها هامة للرضا الوظيفي كما ان

المتغيرات لها علاقة بنوعيه بيئة العمل وخلصت الى ان هذه المتغيرات ذات تأثير كبير وتعطى مساهمة عالية في رفع جوده حياة العمل.

#### النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- ١- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي .
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والبعد العضوي .
- ٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية وبيئة العمل .
- ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع الزملاء من المرضى .
- ٥- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع الاطباء .
- ٦- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع المرضى .
- ٧- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع الزوار .
- ٨- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والعلاقة مع المسؤولين .
- ٩- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والمستلزمات الطبية .
- ١٠- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي والبعد المالي.

#### وتوصي الدراسة بالآتي:

- \* ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي للعمل بين جميع أفراد المنظومة الطبية ككل وهم (الأطباء، التمريض، الموظفين المسؤولين) للوصول إلى أفضل النتائج التي ستعود بالنفع على المنظومة أولاً ثم ينعكس كذلك على خدمة المريض النفسي.
- \* ضرورة الاهتمام ببيئة العمل لأنها تلعب دوراً كبيراً ولها تأثير علي الكفاءة والعمل وبالتالي سينعكس على الخدمة الطبية المقدمة للمريض.
- \* ضرورة الاهتمام ببيئة العمل وهي البيئة التمريضية وهي المشاكل التي يواجهونها والضغوط النفسية والبيئة المعوقة لأداء عملهم والتي تؤثر بالتالي على المريض النفسية فلذلك لا يتمتع بالخدمة الطبية الجيدة نتيجة هذه الضغوط التي يتعرض لها الممرض أثناء العمل.

\* ضرورة الاهتمام بالجانب المادي للمريض النفسي لأن المريض النفسي يشعر بعدم تقديره مادياً رغم الجهد الكبير الذي يبذله مع المرضى النفسيين فإن من وجهة نظره أنه لا يتم تقديره تقديراً جيداً رغم الجهد المبذول وخاصةً مع هذه الفئة من المرضى.

## المراجع

- أحمد عكاشة(١٩٨١) علم النفس الفسيولوجي القاهرة دار المعارف ط٦.
- ادواردجورج حنا (١٩٩٢) المتغيرات النفسية والاجتماعية المرتبطة بالتلوث الضوضائي وأثارها على العاملين بمهبط ميناء القاهرة الجوي رسالة ماجستير ، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس
- احمد مصطفى العتيق( ١٩٩٦ ): ثر الضوضاء على بعض جوانب الأداء العقلي والحركي والحالة الانفعالية لدى عينة من الأطفال من مدينة القاهرة مجلة التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة عين شمس
- رجاء عبد الرحمن(١٩٩٨) التوافق المهني في مجالات التمريض وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية رسالة ماجستير جامعة الأزهر .
- عماد الخطيب وأسمهان عيسى(٢٠٠١) مبادئ التمريض دار اليازوري للطبع والنشر القاهرة
- عبد الكريم قاسم أبو الخير أساسيات التمريض في الأمراض النفسية والعقلية دار وائل للنشر عمان - الأردن.
- منى محمد محمد مصطفى(٢٠٠٩) الضغوط النفسية وعلاقتها بوجهة الضبط وتوكيد الذات رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس.
- منى محمد محمد السيد(٢٠١٣) الضغوط النفسية في بيئة العمل وعلاقتها بمستويات التوافق النفسي الاجتماعي وكفاءة الأداء رسالة ماجستير، جامعة عين شمس.
- Allan G .Bluman . Elementary Statistics (Stat 140 First Addition  
Accustom Publication Toksu , 2009)
- Ben Joseph Searte ( 2001 ) Incentire Paya Plan To Recognize Magor  
Contributions By Individuals Team Or Department Units .  
Journal Newest Monograph Vol.46

- Chistieamn Carrington ( 2002 ) The Financial Incentives Related To Performance - Journal Of Applied Psychology Voi 0 83
- Carmen Knoz 0 Dieter Zapf8 Mutthiaskulla (2008) On The Relationship Between Mapping Factors, And Jobcontent , Social Work Environment , And Health Outcomes . European Journal Of Work And Organizational Psychology
- Chelsea Mac Millan ( 2012 ) The Effects Of Physical Work Environment Satisfaction And Shred Workspace Characteristicson Employee Behaviors Toward Their Organization . Using Environmental Contral As A Mediator
- Jonathan Hughes ( 2000 ) Ecology And Historical Materialism . University Of California , Santa Barbara : National Academy Of Sciences 288 : 854 – 852
- John , Scotland Gordon , Marshall , Oxford, Dictionary Of Sociology , Third Editionoxford University Press , 2005 - 10 Kamel El Fawal , History Of Maamoura Psychiatric Hospital Maamoura Journal Of Psychiatry . November 2004
- G Mukugesan . ( 2012 ) Organizational Climate And Gob Satisfaction . AN . Analysis Of Paper Industry. International Journal Of Physical And Social Science . USA
- Rjothi , And Johnmanohar ( 2011 ) Relaitionship Between Quality Of Work Life And Job Satisfaction Of Workers In Textile Industry Tamilnadu Management Prudence Journal V2 , Issue 1
- S . Swamy Dos 8m – Selvakumar ( 2012 ) Motivation Practices In Textile Industry Astudy With References To Madurai District Madurai District
- Todd F.Heatherton & Others , The Social Psychology Of Stigma , The Guilford Press , M . S . A , 2000
- William C . Cockerham , Sociology Of Mental Disorder Prentice Hall , New Jersy M . Sa 2000



W . Lawrence Neuman , Social Research Methods Qualita Tire And  
Quanti Tatireapproaches , Fifthd , M.Sa 2003 .

**ENVIRONMENTAL AND PSYCHOLOGICAL  
STRESSES AMONG PSYCHOLOGICAL NURSES  
AND ITS RELATION TO PERFORMANCE AND  
WORK-SATISFACTION IN THE PSYCHOLOGICAL  
HEALTH HOSPITAL OF ABASSIA**

[15]

**Marwa M. Abdel Moteleb<sup>(1)</sup>; Laila A. Karam El-Din<sup>(2)</sup>  
Madiha A. Mosi<sup>(3)</sup> and Ahmed F. Hany<sup>(1)</sup>**

1) Institute of Environmental Studies & Research, Ain Shams  
University 2) Institute of Post Graduate Childhood Studies, Commerce,  
Ain Shams University 3) Faculty of Nursing, Ain Shams University

**ABSTRACT**

The current study drives at identifying the environmental and psychological stress may encounter psychological nurses and its relation to their performance and job-satisfaction.

The study aim too is to identify the problems researchees may meet at their work location and the suggestions for solving these problems; defining as well the nature of relationship between studies independent variables and perception of researchees to the impact of environmental and psychological stresses on them. Data is collected through the personal interview using a questionnaire form designed for achieving the research objectives and applied on a random sample of (60) items. The tabulated schedule of frequencies, percentages, arithmetic average, standard deviation, Pearson Coefficient Correlation, Lieberman Coefficient Correlation, and T. Test are used as study tools.

**The most important results come as follows:**

- There is a correlation between psychological stress and job satisfaction, as there is a significant statistical relationship between psychological stress and job satisfaction, as the coefficient correlation is (.444) and significance level less than (0.05).
- There is a correlation between psychological stress and job satisfaction, as there is a significant statistical relationship between psychological stress and work environment, as the coefficient correlation is (.487) and significance level less than (0.005).