



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية التربية

قسم علم النفس



بحث مقدم لنيل درجة البكالوريوس في علم النفس بعنوان:

الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترودار وعلاقتها ببعض المتغيرات

إعداد الطالبات:

- زينب صديق محمد محمود
- زينب محمود موسى أبو الحسن
- سارة عبدالمنعم طه كوكو
- سارة محمود حسن محمد
- سحر سعد محمد سعد
- سناء الهادي أحمد خليفة

إشراف الدكتور:

جمال سرالختم الجاك

2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاستهلال

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: ﴿اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْحَيُّ الْقَيُّومُ لَا تَأْخُذُهُ سِنَّةٌ وَلَا نَوْمٌ لَهُ مَا فِي

السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِهِ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا

خَلْفَهُمْ وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِّنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَلَا

يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ ﴿٢٥٥﴾ البقرة: ٢٥٥

صدق الله العظيم

إهداء

إلي أبي وأمي ذلك الرجل . رحمه الله . الذي علمني أن الحياة قيم، وبهذا القيم تطمئن
النفوس ويرتاح البال مهما كانت الظروف، وهذه الأم التي علمتني معنى المثابرة والحب
والعطاء فهي نبع الحنان

إلي الأستاذ جمال سر الختم الجاك الذي معرفته يقدر العمل والعطاء إلي درجة تفقه بجانب
أعظم العبادات، والذي لم أكد أعرض عملية هذا المشروع إلا ووجدته متحمسا معيننا بأقصى
درجات الحماس والعون

إلي كل من أحب العمل وأحب النجاح وأحب العطاء
إلي كل من شاءت الأقدار و وصل هذا البحث إلي يديه

الشكر والتقدير

لابد لي وأنا أخطو خطواتي الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة أعود بها إلي أعوام قضيتها في رحاب الكلية مع أساتذتي الكرام وقبل أن أمضي أقدم أسمى آيات الشكر والإمتنان والتقدير والمحبة إلي الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلي الذين مهدوا لي طريق العلم والمعرفة إلي جميع أساتذتي الأفاضل.

((كن عالماً فإن لم تستطيع فكن متعلماً، فإن لم تستطيع فأحب العلماء، فإن لم تستطيع فلا تبغضهم)).

ولذلك فأني أشكر كل من ساعدني على إتمام هذا المشروع وقدم لي العون وزودني بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا المشروع.

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة لمعرفة الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترو دار لعمليات البترول في ضوء بعض المتغيرات (النوع . العمر . الحالة الاجتماعية .المستوي التعليمي . الوظيفة) أستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات ،وتكونت عينة الدراسة من (50) مفحوص ومنهم (36) من الذكور ومنهم (14) من الإناث ،من العاملين بشركة بترو دار للبترول كما استخدم الباحثون مقياس الضغوط النفسية في جمع البيانات ،ثم استخدم برنامج الحزم الإحصائية (spss) حيث طبقت الاختبارات التالية - الفاكرونباخ - معامل ارتباط بيرسون اختبار (ت). أوضحت النتائج أن الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تتسم بالانخفاض، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) لصالح النوع (أنثى) ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير العمر، لصالح العمر (20 - 29 سنة)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح الحالة الاجتماعية (غير متزوج) ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح المستوى التعليمي (ثانوي). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة. وبناء على هذه النتائج تضمنت التوصيات توعية العاملين في المؤسسات المختلفة بأهمية الصحة النفسية ومدى خطورتها في تأثيرها على الفرد والمؤسسة وتحسين بيئة العمل وإزالة كل ما يؤدي إلي ضغوط نفسية.

قائمة الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الإستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	مستخلص البحث
و	قائمة الموضوعات
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
الفصل الأول الإطار العام	
1	المقدمة
1	مشكلة الدراسة
2	أهمية الدراسة
2	أهداف الدراسة
3	فروض الدراسة
3	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني الإطار النظري	
4	المبحث الأول: الضغوط النفسية
28	المبحث الثاني: شركة بترودار للبترول
30	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
الفصل الثالث المنهج وإجراءات الدراسة	
36	تمهيد
36	منهج الدراسة
36	مجتمع الدراسة
36	عينة الدراسة

41	أدوات الدراسة
42	الخصائص السكومترية لمقياس البحث
44	الأساليب الاحصائية المستخدمة في القياس والتحليل
الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها	
45	عرض نتيجة الفرض الأول
46	مناقشة نتيجة الفرض الأول
46	عرض نتيجة الفرض الثاني
47	مناقشة نتيجة الفرض الثاني
47	عرض نتيجة الفرض الثالث
48	مناقشة نتيجة الفرض الثالث
48	عرض نتيجة الفرض الرابع
50	مناقشة نتيجة الفرض الرابع
50	عرض نتيجة الفرض الخامس
51	مناقشة نتيجة الفرض الخامس
51	عرض نتيجة الفرض السادس
52	مناقشة نتيجة الفرض السادس
الفصل الخامس	
53	تمهيد
53	النتائج
54	التوصيات
55	المقترحات
56	قائمة المصادر والمراجع
59	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
37	يوضح التوزيع التكراري لمتغير النوع	(1-3)
37	يوضح التوزيع التكراري لمتغير العمر	(2-3)
38	يوضح التوزيع التكراري لمتغير الحالة الإجتماعية	(3-3)
39	يوضح التوزيع التكراري لمتغير المستوى التعليمي	(4-3)
40	يوضح التوزيع التكراري لمتغير الوظيفة	(5-3)
42	يوضح إرتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية	(6-3)
44	يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط النفسية	(7-3)
45	اختبار (ت) لعينة واحدة لمقياس مستوى الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول	(1-4)
46	يوضح قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الفرق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير النوع	(2-4)
47	يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفرق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير العمر	(3-4)
48	بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير العمر	(4-4)
49	يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفرق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	(5-4)
49	بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الحالة الاجتماعية	(6-4)
50	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفرق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	(7-4)
51	بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير المستوى التعليمي	(8-4)
52	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفرق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة	(9-4)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الرقم
37	الشكل يوضح التوزيع التكراري لمتغير النوع	(1-3)
38	الشكل يوضح التوزيع التكراري لمتغير العمر	(2-3)
39	الشكل يوضح التوزيع التكراري لمتغير الحالة الاجتماعية	(3-3)
40	الشكل يوضح التوزيع التكراري لمتغير المستوى التعليمي	(4-3)
41	الشكل يوضح التوزيع التكراري لمتغير الوظيفة	(5-3)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	
58	مقياس الضغوط النفسية	1

الفصل الأول
الإطار العام

الفصل الأول

مقدمة:

إن الحياة تكون سهلة إذا كانت حاجتنا مشبعة لحد متوسط ولكن ممالاشك فيه أن هنالك موانع شخصية وبيئية تعوق سهولة هذه الحياة وهذه الموانع تعوق سير حياة الفرد وتقوده إلى الضغط النفسي وقد اهتم العلماء والدارسون بموضوع الضغط النفسي اهتماما كبيرا نسبة لأثارة الخطيرة على الصحة النفسية والجسدية للفرد مما يغير في نمط حياته، لذا جاء هذه البحث ليساهم في التعرف على مسببات الضغوط النفسية والوسائل الفاعلة في علاجها لتحقيق ما يسمى بالرضا الوظيفي والاستقرار في العمل والحياة الاجتماعية التي يعيشها الفرد.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبترول وذلك من خلال الإجابة على الاسئلة الآتية:

- 1- هل توجد ضغوط نفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبترول
- 2- هل توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبترول تبعا للنوع ذكور وإناث.
- 3- هل توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبترول تعزى للعمر.
- 4- هل توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبترول تبعا للحالة الاجتماعية للفرد.
- 5- هل توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبترول تعزى للمستوى الدراسي (موظفين-عمال).

أهمية الدراسة:

يطلق العلماء على هذا العصر عصر الضغوط نتيجة للتغيرات الكثيرة كما يسمى كذلك عصر القلق حيث يتعرض كل فرد للضغوط الحياتية من وقت لآخر فلذلك أهمية معرفة ومعالجة ضغوط العمل تظهر جليا في كونها أسلوب علاجي لتنمية القدرات وزيادة السلوك التكيف خاصة في إكتساب الخبرات والمهارات التي تؤدي إلى التوافق الوظيفي ويعتبر البحث في هذا المجال مفيد في جوانب متعددة:

أولاً: التدريب والتوعية في القطاع المهني والإداري.

ثانياً: السعي نحو توفير الكادر المؤهل والإمكانات اللازمة لتقليل ضغوط العمل. ثالثاً: توفير المعلومات للباحثين في هذه المجال.

رابعاً: إلقاء الضوء على المجال آخر من مجالات علم النفس علم النفس العلاجي والصناعي الذي يعتبر فرع من فروع علم النفس الصناعي والتنظيمي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الآتي:

1- التعرف على الضغوط النفسية التي يمكن أن يتعرض لها العاملين بشركة بترول دار للبتترول.

2- التعرف على الفروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار بين الذكور والإناث.

3- التعرف على الفروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبتترول وفقا لمتغير العمر.

4- التعرف على الفروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار للبتترول وفقا للحالة الاجتماعية.

5- التعرف على الفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول وفق للمستوى التعليمي.

فروض الدراسة:

- 1- تتسم الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول بالارتفاع
- 2- توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترو دار للبترول تعزى للنوع ذكور واثاث.
- 3- توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترو دار للبترول تعزى للعمر.
- 4- توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترو دار للبترول تبعا للحالة الاجتماعية.
- 5- توجد فروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعا للمستوى الدراسي (موظفين - عمال).
- 6- توجد فروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعا لمتغير الوظيفة.

مصطلحات الدراسة:

الضغوط النفسية:

يعرفها زباردو. (1971) بأنها الاستجابة المحددة او غير المحددة التي يقوم بها الكائن لحادث يخل بتوازنه ويرهق أو يتجاوز قدرته على التكيف.

تعرف إجرائيا:

هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الضغوط النفسية.

شركة بترو دار للبترول:

إحدى الشركات الكبرى العاملة في مجال البترول والتي تم تأسيسها وتسجيلها بموجب قانون جزر فيرجن البريطانية

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول الضغوط النفسية

تمهيد:

يواجه العديد من الأفراد في هذا العصر صوراً شتى من الضغوط النفسية في حياتهم نتيجة الظروف الحياتية والمعيشية التي تنتهك كاهله أو المشكلات الأسرية والعائلية أو التنافس المحموم في محيط العمل والخلافات التي تضعف الإتصال والتواصل البشري بين الأفراد وغيرها من التحديات الصعبة التي يواجهها الفرد في حياته إذا فالضغوط ظاهرة من مظاهر الحياة الإنسانية يخبرها الإنسان في أوقات ومواقف مختلفة تتطلب منه توافقاً أو اعاده توافق مع البيئة.

هناك بعض المهن يمكن ان تكون مصدر للضغوط النفسية مثل شركات البترول والتي تتطلب العمل في ظروف نفسيه صعبه وتم أخذ الشركة الوطنية للبترول كمثال لهذه الشركات بعمل دراسة مسحية عليها.

ولذلك جاء هذا البحث ليساهم في التعرف على مصادر الضغوط النفسية وأسبابه والطرق والوسائل الفعالة في علاجه لتحقيق ما يسمى بالرضى الوظيفي والاستقرار في العمل والحياة الاجتماعية التي يعيشها الفرد. وأحداث الحياة وتبدلاتها سواء أن كانت سلبية مثلاً: (وفاة قريب، مرض) أو إيجابيه مثلاً: (ترقيه، الانتقال الى عمل جديد)

شأنها جميعاً ان تشكل ضغوطاً على الفرد يستجيب الجسم لها بنفس الطريقة مما يفضي الي احتمال الإصابة بمختلف الأمراض العضوية مستقبلاً. وحسب ما ذكر إسماعيل (2004، 23). فإن الضغوط من طبيعة الوجود الإنساني وبالتالي لا نستطيع الإحجام عنها أو الهروب منها أو تكون بمنأى عنها لأن ذلك يعني نقص فعاليات الفرد وقصور كفاءته ومن ثم الإخفاق في الحياة. وتذكر رواية الدسوقي المذكورة في إسماعيل (2004، 23). أن ضغوط الحياة هي مجموعه التراكمات النفسية والبيئية والوراثية والمواقف الشخصية نتيجة للأزمات

والتوترات والظروف الصعبة والقاسية التي يتعرض لها الفرد وتختلف من حيث شدتها كما تتغير عبر الزمن تبعا لتكرار المواقف الصعبة التي يصادفها الفرد بل أنها قد تبقى وقتا طويلا إذا استمرت الظروف المثيرة لها وتترك أثارا نفسيه على الفرد.

تعريف الضغوط النفسية:

يورد الرشيدى (1999:15) أن هناك ثلاثة مصطلحات في اللغة الإنجليزية هي الضواغط stressor والضغط stress وقد جاءت الضواغط لتشير الى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في المجال البيئي (فيزيكية، اجتماعيه، نفسيه) والتي يكون لها القدرة على إنشاء حاله ضغط ما.

ويشير ماك جراف المذكور في لازروس(1971:12) أن الضغط النفسي هو إدراك الفرد لعدم قدرته على إحداث إستجابة مناسبة لطلب أو مهام ويصاحب هذا الإدراك انفعالات سلبيه كالغضب والقلق والاكتئاب وتغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيهى للضغط الذي يتعرض له الفرد.

ويوضح كيفن دسكواتشن المذكور ان الرشيدى (1999:19) أن الضغط حاله تكون في اضطراب وعدم كفاية الوظائف المعرفية ويتضمن المواقف التي يدرك فيها الفرد بان هنالك فروق بين ما منه سواء كان داخليا او خارجيا وقدرته على الإستجابة لها.

ويشير وليامز المذكور في الاحمدى (2002:31) الى ان مصطلح الضغط من أكثر المصطلحات عرضه لسوء الاستخدام من قبل الباحثين حيث غالبا ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في آن واحد وذلك نتيجة للخلط القائم بين العوامل المسببة للشعور بالضغط وبين النتيجة وهي الشعور بالضغط.

وتضيف الأحمدى (2002:32:35) أنه برغم من تعدد التعريفات لمفهوم أساس الضغوط فان معظمه يندرج ضمن ثلاث فئات رئيسيه هي التعريف على أساس المثير الخارجي والثاني على اساس الاستجابة والثالث على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة فالضغط مفهوم

يشير الى درجة استجابة الفرد للأحداث او المتغيرات البيئية في حياته اليومية وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمه تحدث بعض الاثار الفسيولوجية مع أن تلك التأثيرات تختلف من شخص لآخر تبعاً لتكوين شخصيته وخصائصه النفسية التي تميزه عن الآخرين وهي فروق فرديه بين الأفراد.

فالتعريف على أساس المثير الخارجي من المفاهيم السائدة في حقل الفيزياء والهندسة والتي تعرف الضغط على أساس المثيرات الخارجية التي تسبب تشويها مادياً في هيكل الجسم او تعطيلاً لوظائفه.

ويتم تعريفاً وفقاً لذلك بأنها المثيرات الضارة في البيئة المحيطة والتي قد تكون نفسيه أو ماديه أو اجتماعيه أو مؤقتة أو دائمة.

ويعرف هانز سيللي المذكور في الأحمدى (36:2001) الضغوط بأنها استجابة جسديه غير محدد له لأي مطلب يفرض على الجسد أضاف علماء النفس والاجتماع الاستجابة النفسية السلوكية الى هذا المفهوم وبذلك تعرف الضغوط بأنها نتائج التعرض للمثيرات الضارة والتي تتمثل في ردود الفعل النفسية أو الفسيولوجية أو السلوكية.

وتذكر الأحمدى (35-32:2002) أن التعرف على أساس التفاعل بين المثير والاستجابة يتأثر بدراسة الضغوط والمفاهيم السائدة في العلوم السلوكية بحيث لم يعد مفهوم الضغوط يشير الى المثير والإستجابة فقط بل الى التفاعل بينهم أو بين البيئة والفرد وبنى هذا التوجيه على القناعة بأن استجابة الأفراد للضغط تختلف باختلاف خصائصهم الفردية بما في ذلك نمط الشخصية ووفقاً لهذا يشير مفهوم الضغوط الى العمليات الداخلية التي تتم لدى الفرد نفسه من حيث تعرضه للمثيرات الخارجية ومحاولته التعامل والتكيف معها.

كما يضيف عبد الستار (504:2002) أن مفهوم الضغط النفسي في أبسط معانيه الى أي حدث أو مجموعه أحداث أو مشكلات خارجيه أو ذاتيه من شأنها أن تؤدي الى التوتر والاستجابة الانفعالية الحادة والدائمة.

ومن أمثله هذه الأحداث والتغيرات العوامل الآتية:

1. تغيرات في أسلوب الحياة: العزلة أو الانفصال عن الأسرة أو المجتمع ضغوط بيئة خارجية (عمل إضافي)، تراكم اعمال تحتاج الى الإنجاز، أساليب خاطئة كالسهر والكسل وتعاطي عقاقير ترفيهيه.

2. مشكلات اجتماعية: الصراعات العامة الأعباء التي تفرضها العلاقات الإجتماعية.

3. مشكلات أسريه: الإصابة بمرض عضوي، مشكلات إنفعاليه كالقلق والإكتئابيه أحداث ومشكلات نفسيه أو تغيرات مزاجيه.

4. ضغوط أكاديمية: ضغوط الدراسة، العجز عن تنظيم الوقت المنافسة، المعاناة من الانفصال عن الأسرة.

وتعرف الضغوط وفقاً لهذا التوجه بأنها استجابة تكيفيه تختلف باختلاف خصائص الفرد نتيجة للأحداث أو تصرفات خارجيه تفرض عليه متطلبات معينه.

ويعرف عكاش:(1998:108) بأنه المشقة او الاجهاد أو الكرب والكرب هو تحدي عوامل غير ساره لطاقه التأقلم والتكيف للفرد وتعتمد كمية الشدة أو الإنعصاب للأزمة لنشئه الامراض النفسية على تكوين واستعداد الفرد الوراثي.

نظريات الضغط النفسية:

1. نظرية الجهد الإنساني لهانز سيلبي:

ذكرت اسماعيل (2004:46-43) أن هانز سيلبي من أوائل العلماء الذين فحصوا تأثيرات الضغوط الشديدة المستقرة على الجسم، ووجد أن الجسم لا يقوم باستجابة جسمية نوعية أو محدده للمواقف الضاغطة المختلفة ولكنه يقوم باستجابة جسمية نوعية او محدده للمواقف الضاغطة المختلفة لأي مصدر لضرر او الضغوط.

وقد أطلق على هذا النمط من الاستجابة الجسمية الغير محدده للتهديد او الخطر بي (زملة التكيف العام). وزملة التكيف العام هي: سلسلة من الاستجابات الجسمية لمهاجمة المرض،

يطلق عليها (عامة) لأن الاستجابات الفسيولوجية الثلاث التالية تحدث في العديد من المواقف الضاغطة وهي:

1. تضخم أو اتساع الغدة الإدرينالية.
2. انكماش الغدة الصعترية، (غدة صغيرة صماء قرب قاعدة العنق)
3. القرع الهضمية
4. وزملة التكيف العام هي نتيجة للإستجابات التكيفية لكل من الضغوط الجسمية والنفسية وتتضمن ثلاث مراحل هي:

رد الفعل الإنذار بالخطر، مرحلة المقاومة، مرحلة الإنهاك

1. رد فعل للأخطار:

حيث يقوم الجهاز العصبي السمبثاوي والغدة الأدرينالين بتعبئة أجهزة الدفاع في الجسم، إذ يزداد إنتاج الی اقصاه لمواجهة الحالة الطارئة ومقاومة الضغوط وعند هذه النقطة يستطيع الشخص مواجهة مصدر الضغط بواسطة ردت فعل الهروب أو المقاومة، ومرحلة الإنذار هي استجابة صحية لمواقف ضاغطة، وإذا ما استمر الضغط او التوتر انتقل الجسم الى المرحلة الثانية.

2. مرحلة المقاومة:

عندما يتعرض الكائن للضغوط يبدأ بالمقاومة وجسمه يكون في حال تيقظ تام فاذا كانت المقاومة وأساليب المواجهة ناجحة فإن الجسم يعود لوضعه الطبيعي لكن إذا استمر الضغط وفشلت المقاومة فإن الفرد دخل في المرحلة الثانية وهي مرحلة الإنهاك.

3. مرحلة الإنهاك:

يدخل الفرد في هذه المرحلة إذا استمر الضغط، في هذه المرحلة تبدأ العمليات الجسمية في الانهيار ويحدث المرض، وإذا استمر الضغط دون مواجهه، فإن ذلك يؤدي الى الوفاة، وقد صنف سيلبي كل الأمراض السيكوسوماتية فيما يسمى بأمراض التكيف وذلك لأنها تنتج عن المقاومة المستمرة للضغط ومحاولات العضو للتكيف للبيئة.

2. نظريه ضغط الحاجه لهنرى مولاي:

يؤكد مولاي أن الإنسان عرضه لمجموعه من الاحداث الضاغطة، مستخدما مجموعه من الاستراتيجيات المختلفه للتغلب على هذه الأحداث، ويرى مولاي أن مفهوم الحاجه والضغط مفهومان مركزيان متكافئان في تفسير السلوك الإنساني، وأن الفصل بينهما تحريفاً خطيراً، ويؤكد على وجد سيكولوجييه تفاعليه تتضمن الموقع الحافظ للضغط، والحاجه النفسيه وهي قوه دافعه لكنها تعمل بمفردها ويظل الإنسان يكافح في البيئه من أجل إشباع الحاجه وتحقيق اللذة وفي حاله الأشباع ينتهي التوتر ويستعيد الفرد توازنه، أما في حاله عدم الإشباع فتكون الضغوط النفسيه شديده (محمد الرشيدى، 1999م).

3. نظرية التقدير العقلي المعرفي:

صاحب هذه النظرية (لازاروس) حيث يؤكد فيها على أن الضغوط النفسيه تنشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئه المحيطة به عندما يقيم الفرد معرفياً المثيرات والأحداث الموجوده في البيئه على أنها مصدر تهديد أو خطر تحمل له الأذى ويتجاوز قدره على التكيف وتعرض وجوده للخطر، ويوضح لازاروس أن أي حدث يقتضي تكيفا من الفرد يؤدي الى شكلين من التقييم:

1. تقييم أولى لجديه المطلب.

2. تقييم ثانوي لكفايه موارد الفرد واختياراته لمواجهة المطلب، فلاستجابة للضغوط تنشأ عندما يقيم الفرد الموقف الحالي بأنه ضاغط أو بسبب الأذى ويرى لازاروس المذكور في إسماعيل (1976:47) أن الأحداث والمثيرات قد تكون ضاغطة لدى شخص في حين أنها غير ضاغطة لدى شخص آخر ووفق تقييم للأحداث، ويحدد لازاروس العوامل المؤثرة في التقييم وهي:

1- طبيعة المنبه نفسه.

2- خصائص الفرد الشخصية.

3- الخبرة السابقه للمنبه.

4- الذكاء .

5- المستوى الثقافي للفرد.

4. نموذج احداث الحياة الضاغطة:

جاء هذا كرد فعل لإهتمام (سيلي) المتزايد بوصفها مصدراً للضغوط، حيث يؤكد نموذج أحداث الحياة الضاغطة على أن أحداث الحياة والتغيرات البيئية الخارجية، سواء كانت إيجابية أو سلبية من شأنها أن تشكل ضغوط على الفرد.

حيث اتفق (هولمز وراخ 1967) و(هولمز ومازودا 1974)، لأن أحداث الحياة لها تأثيرات على الفرد ومن ثم شرعوا في تحديد احداث الحياة التي يكون لها ثم ردود فعل ضاغطة، وطورا نتيجة لذلك مقياس لإحداث الحياة الضاغطة ويفترض هذا الاتجاه رد فعل الضغط يحدث عندما يمر الفرد بشيء يتطلب منه استجابة تكيفيه أو سلوك مواجهه والحدث الضاغط قد يكون إيجابية أو سلبية ويتضمن أي جانب من جوانب حياه الفرد بما في ذلك الحياه الأسرية والمهنية كذلك يفترض من هذا الاتجاه أن تأثير أحداث الحياه تختلف من حيث قدرتها على احداث الضغط، وأن المقدار الكلي للتأثير يحدد مقدار الجهد الذي يجب على الفرد القيام به للمواجهة والتغيرات الأزمة للاستجابة للضغط.

وفي ضوء هذا النموذج وضع (هولمز وآخرون) مقياس تقدير إعادة التوافق الاجتماعي.

5. نموذج ملائمة البيئة -الشخص:

ويعرف بييري المذكور في إسماعيل (1998:423) أن هذه النظرية وضعت في السبعينات من القرن الحالي بعد دراسة حول كيفية تأثير البيئة الاجتماعية على التكيف الاجتماعي للفرد وصحته الجسمية والنفسية وهذه النظرية موجهه بصفه خاصه نحو ضغط العمل، والافتراض الأساسي لهذه النظرية هو ان متطلبات وامدادات بيئة العمل قد تلائم أو لا تلائم حاجات العمال وأهدافهم وقدراتهم، وعندما لا تتناسب متطلبات العمل قدرات الفرد العامل وحاجته فإن الفرد تظهر عليه علامات التوتر التي تؤدي في النهاية الى المرض.

والهدف الأساسي لهذا هو تحديد الظروف التي تؤدي الى التوتر وبأ هذا النموذج بفكره لافت

قبولا متزايدا وهي أن الضغط يحدث عندما لا تتناسب المهنة الفرد أو لا يتلاءم الفرد مع المهنة وهناك طريقتين لعدم ملائمة الفرد مع بيئة العمل.

الأولى: مهارات الفرد وقدراته لا تتناسب مع متطلبات وحاجات العمل.

الثانية: العمل ذاته لا يحقق حاجات الفرد ورغباته.

وهكذا فعدم المواءمة تؤدي إلى الضغط.

كيف تتكون الضغوط:

ذكرت دافيويدف (1983:616) إن الضغوط تنشأ من داخل الشخص نفسه، وتسمى ضغوطا داخلية، أو قد تكون من المحيط الخارجي مثل العمل، العلاقة مع الأصدقاء والاختلاف معهم في الرأي أو خلافات مع شريك الحياة الطلاق، موت شخص عزيز أو التعرض لموقف صادم مفاجئ.

وعلى العموم فإن الضغوط النفسية سواء كانت خارجية أو داخلية المنشأ نتيجة انفعالات أو احتباس الحالة النفسية وعدم قدرة الفرد على البوح بها وكتبتها أو ضغوطات خارجية متمثلة في إحداث الحياة فإنها تعد استجابات لمتغيرات بيئية.

فإحداث الحياة اليومية ومتطلباتها، فهي تحتاج الى درجة أعلى من المساييرة لغرض التوافق النفسي، ربما يفشل في هذه الموازنة الصعبة.

يعرض الانسان للضغوط المختلفة باستمرار ويستطيع ان يعيد توازنه بشكل سريع حال انتهاء الموقف الضاغط، أو مدى قدرته على المواجهة والتحمل فبعض العوامل الضاغطة تشكل عبئا على أنماط معينه من الشخصيات في حين تستطيع تدخل المكونات البيولوجية في قدره التحمل وقوه أجهزه الفرد البدنية.

مصادر الضغط النفسي:

يذكر عبد الستار (2002:501) إن مصادر الضغط النفسي يمكن تصنيفها إلى أربعة

مصادر كبرى هي:

1- تغيرات حياتية في أسلوب المعيشة.

2- مشكلات اجتماعية.

3- مشكلات صحية أي متعلقة بالصحة النفسية والعضوية.

4- ضغوط العمل والإنجاز الأكاديمي.

أوضح الطريبي (60: 1994) بأن أهم مصادر الضغط النفسي تتمثل في المشكلات الذاتية للفرد وأهمها:

1. المشكلات النفسية (الانفعالية): كالثورة، والغضب، والاكتئاب، والفتور، والاثارة، وسرعه التهور.

وأوضح جبريل (1469:1995) بأن الضغط النفسي ينشأ لدى الأفراد نتيجة أحداث تتضمن إعاقة واقعية أو متخيله لحاجات الفرد أو أهدافه، وتأخذ هذه الإعاقة اشكالاً منها الإحباط الناتج عن إعاقة اشباع حاجه ما والصراع يعود الى وجود حاجات متضاربة في التعامل مع موقف في المستقبل، ويختلف عن الإحباط بأنه لم يصبح امراً واقعياً وإنما هو امر متخيل او متوقع مستقبلاً، ويكون التهديد أشد خطراً إذا تعلق بتقدير الفرد لذاته. كما ان الملل مصدر للضغط النفسي فعندما تخلو الحياة من مثيرات مناسبة يشعر الانسان بالتوتر.

2. المشكلات الاقتصادية:

وفي ذلك يوضح هاربورغ (276.272:1973) في دراسته بأنه الأفراد الذين يعانون من الضغوط النفسية هم الأفراد الذين يعيشون مستوى اقتصادي واجتماعي منخفض، ويعيشون في منطقه مزدحمة بالسكان، وان هؤلاء الافراد يعيشون اضطرابات اسريه ويعانون من ارتفاع معدل الإصابة بالأمراض النفسية والجسمية.

ويرى جان ستورا (1997) أن الضغوط الاقتصادية لها الدور الأعظم في تشتيت جهد الانسان وضعف قدرته على التركيز والتفكير وخاصة حينما تعصف به الأزمات الحالية والخسارة او فقدان العمل فينعكس ذلك على حالته النفسية وينجم عن ذلك عدم قدرته على مساييره متطلبات

الحياة.

ويرى كامل (2004:10) الضغوط الاجتماعية المتمثلة في سوء العلاقة بالأخريين وصعوبة تكوين صداقات.

وتعد العلاقات الاجتماعية الحجر الأساسي بالتماسك الاجتماعي والتفاعل بين المجتمع، فمعايير المجتمع تهتم على الفرد الالتزام الكامل بها والخروج عنها يعد خروجاً على العرف والتقاليد الاجتماعية والضغوط الأسرية تشكل بعواملها التربوية ضغطاً شديداً على رب الأسرة واثار التنشئة الأسرية، فمعظم الأسر التي يحكمها سلوك تربوي متعلم ينتج عنه التزام والا اختل تكوين الأسرة أو ربه البيت والمشكلات العائلية(الأسرية) ودراسة هاربورغ المذكورة سابقاً تؤيد هذا المصدر، وكذلك دراسة ساندلر في حدوث ضغوط ومشكلات اسرية تنتج عن أسباب متعددة داخل الأسرة مثل المرض وغياب احد الوالدين عن الأسرة والطلاق ، وكلها مصادر للضغوط النفسية تتسبب في ظهور بعض الاضطرابات النفسية لدي الأبناء .

3. الضغوط العاطفية:

يرى كامل (2004:11) ان الضغوط العاطفية تمثل لبني البشر واحده من مستلزمات وجوده الانساني، فالعاطفة غريزة اختصاصها الله سبحانه وتعالى عند البشر دون باقي المخلوقات، فعندما يعاق الانسان في طلب الزواج والإستقرارالعائلة بسبب الحاجة الاقتصادية، او عدم الاتفاق مع شريك الحياة يشكل ذلك ضغطاً عاطفياً تكون نتائجه نفسية مما جعله يرتبك في حياته اليومية.

وأضافت شقير(1997:57) مصادر أخرى للضغوط اهمها:

1/المشكلات الصحية المرتبطة بالصحة الجسدية والفسولوجية كالصداع وارتفاع ضغط الدم وحركه المعدة، وارتفاع معدل ضربات القلب، والغثيان والدوخة والرعشة ...الخ.

2/المشكلات الشخصية كالهرب والمقاومة، وانخفاض تقدير الذات، وانخفاض مستوي الطموح والتصلب وجمود الرأي وصعوبة اتخاذ القرار والتردد.

3/المشكلات الدراسية والمتعلقة بظروف الدراسة مثل صعوبة التعامل مع الزملاء والمعلم،

وصعوبة التحصيل الدراسي، وضعف القدرة على التركيز، وعدم القدرة على اداء الواجبات المنزلية والفشل في الامتحانات ...الخ.

أضاف بخيت (1996:14) أن أثر الكوارث على الضغوط وارتباطهما معاً قد تم مناقشة بطريقة مكثفه عند كثير من العلماء، أندرو وآخرون (1978) بلازا (1980) وبرغم من أثبتته الأبحاث من علاقة أن الاجتماع ما زال ضعيفاً بسبب تعارض النتائج مما يسمح بأخذ مبدأ عام. ومن المعروف أن الكوارث تشكل ضغوطاً على الفرد ما تتضمنه من فقد أ تهديد، أما التضارب الذي أشير إليه النتائج مستقرب وليس بواضح، لأن الكوارث إذا لم تكن عامل حاسم في جلب الضغوط والتوتر فليس هنالك أجدر وأقوي في أحداث ذلك الأثر.

وعرف كنستون ورسر (1974) الكارثة بأنها: موقف يشمل حزمه من الضغوط الضخمة، وللكوارث عدة مراحل تبدأ بالتحذير ثم التهديد ثم المخاطرة، وقد تركز معظم الاهتمام على الطريقة التي يستجيب بها الفرد او الجماعة للكارثة وقد اجملت رواية الدسوقي (1991) مجموعة من المصادر المسببة للضغوط النفسية والتي كان أكثرها تأثيراً بأحداث الحياة الضاغطة وهي المصادر المالية والاقتصادية والصحية والأسرية والانفعالية.

ويري عمارة(1994:35) أن مصادر الضغوط النفسية متمثلة في البيئة وعدد من المجالات الحيطة بالفرد فيقول البيئة تلعب دوراً كبيراً في تشكيل الضغوط النفسية نتيجة كونها بيئة متكيفة أو متوافقة. فالبيئة المتكيفة قابله للأخذ والعطاء والبيئة المتوافقة قادرة علي التنازلات الخاصة في والبيئة المعتلة هي مصدر المناخ الملوث والذي يخنق كل ملكات الإبداع عند الفرد ويحدث رد فعل عكسي0 ونجد أن تراكم الضغوط لفترة طويلة قد تحدث انفجارا في وقت غير مناسب وبلا سابق إنذار ، وهناك ضغوطاً مترابطة بطبيعة الحياة الاجتماعية كالعلاقات الزوجية او حالات الوفاء للأقارب ، وعدم الراحة في السكن وتقلبات الدخل المادي ، والمشاكل الأسرية تحدث علي المدي البعيد شروخاً في البيئة النفسية للفرد ، وتؤدي في النهاية الي ضعف الشعور بالرضي عن النفس أو الإصابة بمرض .

الاستجابة للضغط:

وذكر زهران (1987:102) إن الضغوط الداخلية

أو الخارجية تعد متغيرات لا بد من جهة أخرى ويمكننا تقييم الإستجابة التالية: .

1. استجابات إرادية: وهي تلك التي يعيها الفرد ويشعر إزاء وقوعها بردة فعل مثل استجابته بتخفيف ملابسه عند الإحساس بارتفاع درجات الحرارة أو ارتداء ملابس عند الإحساس بالبرد.

2. استجابة لا إرادية: وهي رد فعل بعض أجهزة الجسم التي يصعب التحكم فيها مثل الارتجاف عند التعرض لموقف لا يستطيع التحكم فيه أو التعرف بسبب الخجل، ويمكن تقييم الاستجابة اللاإرادية إلي:

أ) عضوية: مثل التنبهات الهرمونية وإفرازات بعض الفرد وفعاليات الجهاز السمبثاوي المسؤول عن أمن الجسم تلقائياً من حيث السيطرة على جميع أجهزته اللاإرادية مثل الجهاز الدوري والتنفسي وجهازه الفرد والجلد الذي يعمل وقت تعرض الجسم للخطر (ضغط خارجي أو داخلي) وهو يعني ما يشبه حالة الطوارئ وذلك بتجهيز طاقاته ووضعها في أعالي درجات الاستعداد وكذلك الجهاز في الباراسمثاوي حيث يعمل بالاتجاه المعاكس للسمبثاوي بإبطاء أو كف عمل بعض أجهزة الجسم (حامد زهران).

ب) نفسية: وهي كافة الإستجابات التي يتحكم أو لا يتحكم بها الفرد في المواقف المحدد مثل: العمليات المعرفية والتي تمثل العمليات العقلية مثل التفكير بمعطيات الضغوط ومسبباته، وكذلك تقييم الضغط الموجود ثم الوصول إلى القيام بفعل ما.

ج) الاستجابات السلوكية: وهي الاستجابات التي يمكن يلجأ إليها الفرد تحت وطأة الضغوط، وتلك الاستجابات التي يمكن ملاحظتها 0 والاستجابة للضغوط لا تقتصر للكائن البشري بل موجودة عن الحيوانات أيضا 0 لذا فإن أي ضغوط يتعرض لها الإنسان لا تؤثر في أجهزة الجسم كله، بلعلي قسمنها، إذ قد يتأثر أحدهما بشدة بينما لا يكا يتأثر الآخر ابدأ.

أسباب الضغوط:

يوضح الرشيد (1999:7) أن الضغوط تنشأ من المتغيرات النفسية عندما تكون هنالك اختلافات في الميكانيزمات الدفاعية وقصور في إشباع الحاجات ،وعندما تكون منظمات النفس في حالة صراع أو قلق ،أو شعور بالإحباط وعدم تكيف نفسي ،وهكذا أن الضغوط معقدة وتعبّر عن وقائع متعددة وذات مضامين بيولوجي ونفسية واقتصادية واجتماعية وتنشأ من مثيرات سارة مثلما تنشأ من مثيرات مؤلمة فالحوادث المرغوبة وغير المرغوبة تؤدي إلي تغيير في الحياة وتتطلب إعادة التوافق النفسي الثابت والخبرات السارة ايضاً تسبب ضغط ولكنها قليل القدرة إذا قورن بالضغط الناتج عن الخبرات غير السارة 0

أما كراين (1990:42) ذكرت أن اسباب الضغوط النفسية بتفصيل أكثر كما يلي:

1.الضغوط المفروضة ذاتياً: وتنشأ نتيجة لمتطلبات غير واقعية ولإعدام الثقة في النفس والخوف من عدم الكفاءة وانعدام القدرة على التحكم في النفس والفشل ففي تحقيق الأهداف يخلق الضغط النفسي بمستويات عالية.

2.الحاجات والرغبات المعلقة: بعض الحاجات دون إشباع قد تنشأ عنها مشاعر عدوانية وإحباط وبؤس

3. مشاكل الحياة اليومية: هي تكلفة الضغوط التي تحدث نتيجة مواقف خارج إدارة والتي قد تبدو في حد ذاتها أنها غير ذات أهمية ولكنها تتراكم وتشكل ضغطاً وتشمل:

أ) مشكلات التنقل

ب) فقدان أشياء

ج) التأخير (تأخير بالآخرين عليه)

د) اضطراب السكك الحديدية

هـ) اختلال نظام النوم والعمل

4. المتطلبات الزائدة: تحدث عن تراكم الأعمال ويكون الوقت المتاح لأدائها قليل جداً وقد

يكون ناتج من الوظيفة ومسؤوليات لا تتعلق بالعمل وقد يشعر الفرد أنه يتحمل فوق طاقته.

5. **انعدام الرضا الوظيفي:** يحدث عندما تفشل الوظيفة في تلبية حاجات شاغلها أو التي لا

تتناسب مع قدرات الفرد ولا تتيح مجالاً للوفاء بالمتطلبات المتوقعة منه

6. **العلاقات الغير مجدية:** فشل في العلاقات، وفي الوفاء بالمتطلبات والتوقعات المرجوة

والتي لا تمد الإنسان بالحافز والتحدي والدعم

7. **الخوف من المستقبل:** يفقد الأمن والاستقرار بالرغم من مقتدرتنا على التخطيط فإننا لا

نتحكم إلا في الحاضر

8. **الاهتمام بمن نحب:** يرتفع الضغوط لدينا من اهتمامنا بصحة وسلامة المقربين منهم

الوالدين والزوج أو الزوجة، الأبناء والأصدقاء.

9. **عدم التوازن بين العمل والبيت:** عدم التوازن بين الوقت والطاقة التي تبذل في العمل غير

متناسبة مقارنة بالوقت والطاقة التي تخص البيت.

10. **اعتلال الصحة:** يحدث الضغط نتيجة الشعور بالمرض قد يكون المرض خطيراً للدرجة

التي تثير الاهتمام والقلق عند الشفاء.

أنواع الضغوط النفسية:

أشار بخيت (1996) إلى أربع أنواع من الضغوط النفسية وهي:

1. **الضغط الحاد:** .

وهو أشهر أنواع الضغوط وهو يأتي من المطالب، وكذلك الضغوط المتوقعة في المستقبل مثل

مشكلات الأطفال في المدرسة أو فقد صفقة هامة أو حادثة سيارة لأن هذه الضغوط وقتية

فإنها لأتحدث أثراً مستمراً على الإنسان وأهم صفاته: .

• **الضغوط العاطفية:** وهي خليط من الغضب والتهيج والقلق والاكتئاب

• **مشكلات عضلية:** وتمثل الصداع، وآلام الظهر، آلام الفك

• **اضطراب الجهاز الهضمي**

• ضغط الدم

2. الضغط العرضي الحاد:

يتعرض له الأفراد الذين يعانون من ضغطاً من وقت لآخر وهم مندفعون كثيراً ولكنهم متأخرون وحياتهم لا تسير بالصورة الطبيعية' أما أعراضه فصداع مصحوب بقلق وصداع نصفي وقلق زائد ولأمم في الصدر وأمراض القلب 0 أما علاجه فيتطلب تدخلا على عدة مستويات.

3. الضغط المزمن:

بينما يكون الضغط الحاد مهدداً (مثيراً) فإن الضغط المزمن لا يكون كذلك لأدائها بل يطحن الأفراد ويلببهم يوم بعد يوم ويأتي هذه النوع عندما لا يرى خروجاً أو فكاً من الموافق السيئ الذي يعيشه وهو ضغط المطالب القاسية في فترة ليس لها نهاية تتضاءل فيها آمال الفرد ويجمد بحثه عن حلول المشكلات.

4. الضغوط الصادمة:

هنالك عوامل كثيرة تزيد من ضغوط الأحداث الصادمة، وفي حالة تكرار الكارثة يكون الضغط كبيراً، هذا الضغط يسبب الكآبة والاضطراب ويكون سبباً للانتحار مثل مسجون الحرب.

تحديد وقياس الضغوط:

يقاس الضغط النفسي عند الإنسان بعدة وسائل أو أدوات ومن تلك الأدوات ذكر إبراهيم (1998:123) وسائل قياس الضغط النفسي عند الإنسان، ومن تلك الأدوات المستخدمة لدى المختصين في الموضوع القياس النفسي أو الإكلينيكي وتكون تلك الأداة إما مكتبية أي عن طريق الإجابة علي الأسئلة ثم تحسب الاستجابات لتستخرج نسبة الإجهاد أو كمية الضغط الواقعية على الفرد أو يقاس بواسطة أجهزة عملية تقيس التوازن الحركي -الفعلي أو قوة الانفعالات وشدتها، ومن الأدوات الشائعة الاستخدام المقاييس المكتوبة ونستعير من مقياس

هولمز وداهي بعض الفقرات التي تدل وجود ضغوط معينة

1. وفاة القرين (الزوج-الزوجة)

2. الطلاق

3. فصل من العمل

4. الاختلافات الزوجية في محيط ال أسرة

5. التغيير المفاجئ في السكن أو محل الإقامة

6. تغيير شديد في عادات النوم والإستيقاظ

يشعر الشخص ببعض الإنذارات التي تعطي مؤشرات باتجاه وجود ضغوط مرتفعة أو حالات من الإجهاد، ويستلزم ازاء هذه الإنذارات اتخاذ بعض الإجراءات لخفض التوتر أو الضغوط لكيلا تتجول عند استمرارها لفترة طويلة إلى حالات مرضية⁰ وهذه الإنذارات اضطرابات النوم، اضطرابات الهضم اضطرابات التنفس خفقات القلب الإجهاد السريع والقلق على أشياء لا تستدعي ذلك أعراض اكتتابيه التفسير الخاطئ لتصرفات الاخرين ونواياهم التوتر العضلي والشد الغضب لإتقة الأسباب وتلاحق الأمراض والتعرض ل حوادث حسين عبدالله(2005) وايضا هنالك مقاييس تقييم التجارب اليومية الذي قام بإعداده إستون ونيل(1982) حيث قام بعمل مقياس تقييمي يسمح لمفحوصين بأن يسجلوا ويقيموا تجاربهم اليومية أول بأول واختار الباحثان اليوم كوحدة تحليل ،لأنهما رأيا بأن هذا سيمنع التحيز في تذكر الأحداث الماضية ولكن المقياس في نفس الوقت لا يستدعي الأحداث الهامة الماضية في حياة المفحوصين،او المضايقات البسيطة مهمة لدى بعض ولها علاقة بالأمراض الجسمية التي يعانون منها ،والحدث غير المهم لشخص ما قد يشكل ضغطاً نفسياً هائلاً لشخص آخر ،وذلك حسب الخلفية الاجتماعية والتربوية والثقافية والدينية لكل منها .(حسين عبدالله)

ويذكر عبد الستار إبراهيم (2002:495) إن مقياس ضغوط أحداث الحياة

(life Events Questionnaire stressors) الذي يتكون من 45 حدثاً او تغيرات

واقعة أو وشيكة الوقوع مثلاً: (موت الزوج أو الزوجة، الطلاق، الترقية في العمل، الزواج،

التغيير في محل الإقامة، ولادة طفل في الأسرة... الخ).

وقد اعطت لكل حدث منها درجة بحسب شدة هذا الحدث ومدى تأثيره في حياة الفرد.

أساليب معالجة الضغوط:

يذكر عبد الستار إبراهيم (509، 508:2002) أن علاج الضغوط ليس في التخلص منها او تجنبها، او استبعادها من حياتنا فوجود الضغوط في حياتنا امر طبيعي، ولك منا نصيبة من الأحداث اليومية بدرجات متفاوتة ومعالجة الضغوط تعني ببساطة أن نتعلم ونتقن بعض الطرق التي من شأنها أن تساعدنا على التعامل اليومي مع هذه الضغوط، والتقليل من آثارها السلبية بقدر الإمكان، ويمكن أن نحدد عدداً من الأساليب للتعامل مع الضغوط والتعايش معها بإيجابية وهي: .

1. وضع أهداف معقولة: وهو أن تبني أهداف قابلة لتحقيق في فترة زمنية معقولة.

2. معالجة الضغوط التي تواجهك أولاً بأول.

3. تنظيم الوقت وجدولته ما أمكن.

4. تدريب المهارات الاجتماعية بما فيها الاعتذار لطلبات غير معقولة.

5. تنمية أساليب صحية مثل: الرياضة.

أشار بخيت (1996) الي كيفية التعامل مع الضغوط وأوضح أنه في الظروف العادية فإن الناس يستطيعون عن طريق زيادة حركتهم ونشاطهم الوصول الى توازن جديد يساعدهم على الاستجابة للمواقف الجديدة، وعلى هذا فإن الضغوط ليست بالضرورة سالبة، ومن الخطأ أن يركز على الجانب المرضي للضغوط دون أن يشير الى أهميتها للتوافق مع مواقف معينة فاذا اعتبرنا الصحة توازنا ديناميكاً فإن الضغط يعتبر جزء منها بأنه لا توجد صحة بلا تفاعل مع الآخرين، والبيئة أما الذي يعتبر مرضياً فهو زيادة الضغط اذا فإن بعض الضغوط عادية وضرورية ولكنها اذا كانت كثيفة ومستمرة او متكررة مع غياب المساندة فإن الضغط يكون سلبياً يؤدي الى المرض النفسي الذي يمتد من التعب الى الإجهاد.

قد أكد براون (1975م)، ورودلف (1975م)، برلين وجونسون بأن المال يعتبر مصدرا مانعا للضغوط فمن خلاله يستطيع الانسان أن يوفر كثيرا من جهد البدن أثناء تعامله مع الحياة. كذلك فإن العاملين من النساء والرجال الذين يقومون في تربية أطفالهم في ظروف متدنية فانه يعانون من احتماليه ضغوط وكآبة أعلى.

وأضاف عبد العزيز وزيدان (1998) الى أن بيانج وموسى(1984) تطرقا إلى ثلاث:

- استراتيجيات لمواجهة الضغط ودرجة خطورتها وحدتها.
- استراتيجيات معرفيه، تتضمن ما يقوم به الفرد من مجهود عقلي لتقدير ابعاد ومصادر الضغط ودرجة خطورته وحدته
- استراتيجيات احجام وتعكس محاولة الفرد، تجنب المشكلة، وعدم التعامل المباشر مع مصادر الضغط، وربما يحاول الحد من التأثير الانفعالي السيء الناتج عن الضغط بطريقة غير مباشرة.
- استراتيجيات سلوكية نشطة تشمل تلك السلوكيات الظاهرة التي تعكس محاولة الفرد التعامل مباشرة مع المشكلة أي مصدر الضغط وقدم فولكان ولازوراس (1985) التصور التالي لاستراتيجيات مواجهة الضغوط:

1. العمليات المتمركزة حول المشكلة أو مصادر الضغط وتشمل المبادرة ومحاولة التفسير الإيجابي للموقف وتحليل أبعاد بصورة منطقية.

2. العمليات المتمركزة حول تحمل رد الفعل الإنفعالي للضغوط وتشمل بعض السلوكيات التي تعكس عجز الفرد عن مواجهة الموقف والتماس مساعدة الآخرين، أو الانعزال عنهم، أو التنفيس الانفعالي.

وقد تشمل أيضا بعض العمليات المعرفية مثل قبول الموقف والاستسلام له ومحاولة التعايش معه، وربما الانسحاب من الموقف وتجنب التفكير فيه، وقد يلجأ إلى الخيال والأمنيات والشكوى والدعاء.... الخ.

3. العمليات المختلطة: وتشمل مجموعة متنوعة من التصرفات والممارسات السلوكية أو

المعرفية للتخلص من الضغط، وقد تشمل الرجوع إلى الذين والتضرع إلى الله لتخليصه من المشاكل أو البحث حول مصادر الضغط للتعامل معها.

خلص الطريبي (1994) من استعراض بعض استراتيجيات الضغط إلى ثلاث استراتيجيات يمكن استخدامها في هذا الصدد وتتضمن:

تحديد الآثار المقترنة بالضغط أو الناتجة عنه، ومحاولة الحد من تلك التأثيرات، أي خفض تأثير الضغط الذي يتعرض له الفرد.

تحديد المتغيرات الوسيطة بين الأسباب والنتائج (الآثار) وذلك لمواجهتها وإضعاف تأثيرها. وأوضح بخيت (1996) إن المساندة أنواع فمنها المساندة العاطفية كالحب والاحترام وهناك المساندة المادية ونوع آخر من المساندة التقويمية والتي تتضمن مد الشخص بمعلومات يمكن أن يستخدمها في تقويم نفسه أو تجربته.

ضغوط الحياة في البيئة المهنية:

تذكر الدكتورة بشرى (2004:64) أن بعض الأعمال تبدو أكثر ضغطاً من غيرها. وأن أي عمل من الأعمال يمكن أن يكون ضاغطاً إذا انطوى على عناصر الإحباط والإجهاد والقلق والصراع ويحدد (ماك ل ين 1980) متغيرين هما:

العبء الكمي وهو زيادة حجم العمل المطلوب إنجازه والعبء الكيفي وهو أن العمل يتطلب مهاماً صعبة في تحقيقها وتعرف ضغوط العمل بأنها ظروف وخصائص العمل تجلب المخاوف والمخاطر للعامل والتي تنتج من بيئة الفرد المهنية غير ملائمة ولا شك أن العوامل الضاغطة في العمل متنوعة:

بعضها ظروفه خاصة بيئة العمل الطبيعية والأخرى تعتبر نفسية اجتماعية في طبيعتها والوظيفة ذاتها يمكن أن تتضمن عوامل ضاغطة مثل زيادة عبء العمل، ونقص الاستقلالية... الخ.

ولقد قدم كوبر ومرشال (1976:13) نموذجاً يوضح تأثير العوامل التنظيمية وخصائص

العمل المختلفة على صحة العمال وذكروا ان احداث الحياة الضاغطة قد تنتج من ستة مصادر هي:

العوامل الداخلية المميزة للعمل، دور الفرد في المؤسسة، عوامل النمو المهني تعارض المنزل، العمل.

كذلك لخص دافيد (507: 1981) مصادر الضغط لدى العمال فيما يلي:

عبء العمل الزائد، ضغوط الوقت، الإشراف غير جيد، المناخ السياسي غير الامن، السلطة غير المناسبة للقيام بالمسؤوليات، غموض الدور، الاختلاف بين قيم كل من المؤسسة والعامل، التغيير من أي نوع خاصة عندما يكون هام او غير معتاد مثل التوقف المؤقت عن العمل والإحباط. كذلك ذكر فونتانا (5: 1989) عدد من المسببات النوعية لضغط العمل: أهمها غموض الدور، صراع الدور، التوقعات المرتفعة للذات (عدم الواقعية)، انعدام سلطة القرارات، الافتقار الى القيادة السليمة، عدم كفاية التدريب على مهارات الوظيفة، عدم القدرة على إنجاز العمل الوظيفي بالإضافة الى المشكلات الشخصية (جسمية-اجتماعية-مادية...الخ) والتي لا تقل أهمية عن سابقتها بل قد تتجاوزها أحيانا جميعها بسبب ضغوطا نفسية تقتضي مواجهتها وتحملها.

أما برون وجربنبرج (199:215) يلخصان أهم أسباب ضغوط العمل فيما يلي: العبء الزائد، غموض الدور، نقص المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل السيئة، المشكلات الفنية، غياب أو نقص المساندة الاجتماعية من الآخرين ومن أعضاء المؤسسة، صراع الدور، نقص أو عدم أهمية الدور، المسؤولية عن الآخرين، تقييمات الأداء غير المعادلة.

يعرف وار المذكور في إسماعيل (1992:65) تسع خصائص للوظائف الضاغطة على الرغم من أن هذه الخصائص التسعة لا تكتشف عن كل مصادر الضغوط في العمل، ولكنها تكتشف معظمها، وهذه الخصائص التسعة هي نقص الأمن المهني، نقص أو عدم استخدام المهارات، قلة التنوع أو الجديد في العمل، قلة أو زيادة متطلبات العمل، نقص المساندة والأعمال الضاغطة هي التي يتوافر فيها واحدة أو أكثر من هذه الخصائص بدرجة فائقة

والوظائف الخاصة بالعمال الكادحين أكثر احتمالاً لأنها تتميز بالخصائص الثلاثة الأولى، أما الوظائف الإدارية فتتميز بالخاصية الرابعة والخامسة.

كذلك حدد ريجو (1999:205) خصائص الوظائف التي تسبب الضغط فيما يلي:

كثرة العمل وشدته، عدم استخدام مهارات الفرد وقدراته وطاقته، ظروف عمل خطيرة جداً، مسؤولية عالية بالنسبة لصحة الآخرين، واجبات صعبة أو معقدة، ظروف عمل طبيعية رديئة وغير سارة صراعات شخصية، اتخاذ القرارات التغيير التنظيمي، عدم وجود تعاون مع الزملاء والمشرفين، فقدان التحكم والتأثير في ظروف العمل وواجباته، عوامل شخصية.

هكذا يتضح مما سبق أنه لا توجد قائمة مقبولة بالمواقف الضاغطة، إذ إن مصادر ضغوط العمل متنوعة وتشمل: طبيعة الدور المهني، الظروف الطبيعية للمهنة، البيئة النفسية للعمل.

وهكذا يتضمن ضغط الدور: غموض الدور صراع، وعبء الدور.

غموض الدور: role ambiguity

يوجد غموض الدور عندما يكون لدى الفرد معلومات غير كافية عن دوره في العمل، وأيضاً عندما توجد نقص في وضوح ما يتعلق بهذا الدور حيث يكون دوره المهني غير واضح، فلا يعرف ما هو المتوقع منه أو ما يجب عليه أن يؤديه ويرتبط غموض الدور مع عدد من الآثار والعواقب النفسية منها توتر العمل والقلق والأحباء وعدم الرضا عن العمل، وعدم الثقة في النفس، ومؤشرات اعتلال الصحة الجسمية والنفسية وارتفاع ضغط الدم، والمزاج الاكتئابي انخفاض تقدير الذات، وانخفاض الرضا عن الحياة انخفاض مستويات الدافعية للعمل، والرغبة في ترك العمل.

وهكذا يقصد بغموض الدور: نقص في المعرفة والمعلومات للقيام بالأنشطة المرتبطة بتوقعات الدور.

واقتراض "كأهن وزملاؤه" (1987:188) أن لاعب الدور يجب أن يعرف ستة أنواع أساسية من المعلومات:

- يجب أن يعرف لاعب الدور توقعات الآخرين، أي الاتجاهات والسلوكيات التي يطلبها المشرف أو الزملاء.
- يجب أن يعرف لاعب الدور الأنشطة التي يجب عليه القيام بها.
- يجب معرفته بنتائج أدائه وقيامه أو عدم قيامه بهذه الأنشطة أو التفاعل مع الآخرين بالطرق المحددة.
- معرفته لأنماط السلوك والاتجاهات التي قد يتم الإثابة عليها أو العقاب عليها.
- يجب تقييم لاعب الدور لاحتمالية تلقى الإثابة أو العقاب لهذه الأنماط السلوكية والاتجاهية.
- يجب أن يحدد الأنماط السلوكية والاتجاهية التي تسترضي أو تحيط حاجاته الشخصية.

3. صراع الدور : Role Conflict

يوجد صراع الدور عندما يكون الفرد في دور مهني محدد وتديره متطلبات مهنية متضاربة متصارعة، أو يقوم بأشياء لا يرغب القيام بها، أو لا يعتقد إنها جزء من اختصاصه المهني.

وصراع الدور هو المصدر الثاني لضغط الدور المهني.

وعرف (الطيب) (302، 301:1994) صراع الدور بأنه يشير الى عدم وضوح المهام والواجبات والاختصاصات والسلطات ويعني أيضاً صراع الدور الفرق بين ما هو مطلوب وبين ما هو مفهوم.

وهناك عدة أسباب لصراع الدور منها:

عدم وجود بطاقة وصف وظيفية سليمة ودقيقة وعدم إطلاع صاحب الوظيفة عليها، وعدم وجود تعليمات وتوجيهات عمل محددة، وفي هذه الحالة يشعر شاغل الوظيفة بوجود حالة من الصراع أو الاختلاف بين ما يشعر أنه يجب أن يؤديه، وبين الطريقة الفعلية لأداء العمل.

أولاً: عبء وسهولة الدور:

أن يكون لدينا الكثير جداً أو القليل من الأعمال التي يجب القيام بها يمكن أن يكون سبباً لضغط العمل، فعبء الدور هو أن يكون لديك عمل كثير جداً تقوم به قد يسبب الضغط للعامل بطريقتين هما:

الأولى: أن الفرد قد يصبح مجهداً ومتعباً، ولذلك يصبح أقل قدرة على تحمل المضايقات والتوترات.

الثانية: أن يتعرض الفرد لمتطلبات عمل غير معقولة، يجعله يشعر بأنه عبداً لمواعيد ولجداول العمل وهذا في حد ذاته يشكل موقفاً ضاعطاً للغاية.

ثانياً: الظروف الطبيعية للعمل:

ذكر عبد الفتاح (1988:35) أنه ليس هناك شك في أن الظروف التي تحيط بنا أثناء قيامنا بأداء شيء ما تؤثر إلى حد كبير في مدى إنجازنا لهذا الشيء وبالسرعة التي يمكننا بها إنجازه، فبعض هذه الظروف يمكن أن تسهل من أدائنا للعمل والبعض الآخر يمكن أن يعوق هذا الأداء.

ثالثاً: البيئة النفسية للعمل:

(كابلين، تين: 1984:107) بالإضافة إلى طبيعة الدور المهني في حد ذاته، فإن هناك عوامل أخرى في بيئة العمل قد تؤدي للضغوط، فكل مكان في العمل له ظروفه الخاصة به، بعض الأعمال يسودها الهدوء والسعادة بينما البعض الآخر لا يسوده أي مشاعر للانتماء أو المساندة والتأييد.

وظروف العمل التي تسودها علاقات حميمة يمكن أن تعمل كمخفضات لضغوط العمل. كما أكد (كوبر ومارشل: 1981:26) على أن العلاقات الجيدة بين الأفراد في العمل عامل رئيسي ومؤثر في صحة الأفراد والمؤسسات.

وعرف (فرنش وكابلان) العلاقات السيئة بأنها تلك التي تتضمن الثقة المنخفضة والتدعيم

والتأييد المنخفض، والاهتمام المنخفض للاستماع أو محاولة معالجة المشكلات التي تواجهه أو تعترض أفراد المؤسسة فقد توصلت الدراسات إلى أن عدم الثقة في الأفراد الذين يعمل معهم الفرد يرتبط ارتباطاً موجباً بغموض الدور المرتفع، والتوتر النفسي الذي يتضح في انخفاض الرضا عن العمل والشعور بالتهديد المهني لسعادة الفرد.

رابعاً: ضغوط النمو المهني:

في هذا المجال يمكن تحديد مجموعتين من الضغوط الممكنة وهما:

نقص الأمن المهني: الخوف من الزيادة عن الحاجة والاستغناء عن العامل.

الإحباط في تحقيق الارتقاء المهني.

فالنسبة للعديد من العمال فإن التقدم المهني ذو أهمية قاطعة فبالترقية يكسبون ليس المال فقط ولكن يرفعون مكانتهم والتحديات المهنية الجديدة التي يكافحون من أجلها، وفي منتصف العمر وعادة في المستويات الإدارية المتوسطة تصبح المهنة أكثر صعوبة وإشكالاً ويجد العاملون أن ترقيمهم أصبحت بطيئة إن لم تتوقف تماماً.

حيث تصبح الفرص المهنية أقل كما أن العالم اليوم قد أصبح عالم الشباب فسرعة تقدم المجتمع (تكنولوجياً، واقتصادياً، واجتماعياً) تعني أن الأفراد يحتاجون الآن لتغيير تخصصاتهم في حيلتهم العلمية.

مما يؤدي إلى عدم التأكد والشك وتشير البحوث إلى أن العمال كبار السن يبحثون عم الاستقرار والثبات وبالتالي إذا لم يتكيفوا مع الظروف الجديدة الممكنة فإنهم يشعرون بضغط النمو المهني بصفة خاصة في نهاية العمر حيث يصبح خبرة شائعة.

مما سبق ترى الباحثة أن الضغوط النفسية في مجال العمل تأتي عن طريق عدة أسباب منها البيئة المهنية وطبيعة الدور المهني بما فيه من غموض وصراع وعبء على الموظف أو العامل الشيء الذي يثقل كاهله ويفضي به إلى ضغط نفسي في مجال عمله لا يستطيع أن يؤدي به الدور المنوط به.

المبحث الثاني

نبذة تعريفية عن شركة بترول دار لعمليات البترول

تمهيد:

إحدى الشركات الكبرى العاملة في مجال البترول وتم تأسيسها وتسجيلها بموجب قانون جذر فيرجن البريطانية 31 أكتوبر 2001م.

ويقع المقر الرئيسي للشركة في الخرطوم بينما تقع منطقتها امتيازها-بمربعي (3) و(7) في جنوب شرقي السودان بين خطي الطول (34/31) شرق خط غرينتش (وخطي العرض) 10/8 شمال خط الاستواء (في كل من ولايتي أعالي النيل والنيل الأبيض، حيث تبلغ المساحة الكلية لمنطقة الامتياز نحو 72.000 كلم مربع).

هذا ولقد تم في شهر نوفمبر من عام 2000م إبرام اتفاقية الاستكشاف وقسمة الإنتاج بين كل من شركة بترول دار وحكومة السودان وذلك بغرض القيام بأعمال استكشاف لإنتاج خام للبترول من مربعي (3) و(7).

الرؤية

شركة عالمية من الدرجة الأولى لإدارة عمليات البترول.

أهداف شركة بترول دار للبترول:

العمل في مجال استكشاف واستغلال الموارد الهيدروكربونية (النفطية والغازية) لما فيه من منفعة أصحاب الحق (حكومة السودان، والشركاء، المجتمع.... الخ) وذلك من خلال الاستقلال الأمثل للموارد ونقل التقنية وتنمية المجتمع.

تهيئة بيئة عمل آمنة وذلك لأداء أعمالها الجوهريّة المتمثلة في تعزيز الاحتياطات النفطية. تدريب الكوادر الوطنية الواعدة وتزويدها بالمعارف والخبرات.

تقديم الخدمات التكاملية الأخرى في حقول البترول (هندسية، استثمارية، ومعامل بحوث).

تمثل شركة بترول دار اتحادا (consortium) لمجموعة شركات عالمية هي:

1. 41% الشركة الوطنية الصينية للبترول (CNPC/DAR)
2. 4% شركة بترول ناس الوطنية الماليزية (PCOSB)
3. 6% شركة سينوبك العالمية لاستكشاف وإنتاج البترول فرع السودان (SLNOPEC)
4. 5% شركة آل ثاني الإماراتية (ATC).

التنمية الاجتماعية:

تقوم الشركة من خلال جهودها لتنمية المجتمع بالتعرف على بعض الاحتياجات والمتطلبات الأساسية للسكان بمناطق الامتياز وعلى امتداد خط الأنابيب وبميناؤ بشائر الثاني ببورتسودان.

وفي هذا السياق قامت الشركة بإنجاز نماذج لبرامج ناجحة في التنمية الاجتماعية تحت مظلة وزارة الطاقة والتعدين وبالتخطيط والتنسيق التام مع السلطات المحلية بتلك المناطق. وشملت تلك البرامج مشروعات طموحة للطرق، والكهرباء، والصحة والتعليم والمياه ومشروعات الأسر المنتجة.

الإنجازات في مجال الاستكشاف والإنتاج:

1. حفر ما يزيد على 260 بئرا منذ عام 2001م وحتى منتصف 2006م.
2. تحقيق نسبة نجاح في أنشطتها الاستكشافية تتجاوز 64%.
3. تحقيق تكلفة حفر للمتر الواحد تعد من ضمن أقل تكاليف الحفر في السودان.
4. استخدام أحدث التقنيات في مجال الاستكشاف والإنتاج.

الصحة والسلامة وحماية البيئة:

تلتزم شركة بترول دار باستيفاء المعايير العالمية للصحة والسلامة وحماية البيئة في كل العمليات والأنشطة التي تتطلع بها، حيث تسعى لتحقيق أفضل النتائج دون الإخلال بتلك المعايير. كما تولى الشركة اهتماماً خاصاً بعاملها وزوارها والمجتمعات المجاورة لمواقع عملها والجمهورية بصفة عامة.

المبحث الثالث

الدراسات السابقة

تمهيد:

لم يتيسر للباحثين العثور على دراسات مطابقيه لموضوع الدراسة الحالية وذلك بعد ان مراجعتها للعديد للمكتبات الجامعية بالإضافة للبحث في الشبكة الدولية للمعلومات لذلك سوف يتم الاختصار على عرض الدراسات التي ترى انها تضمنت بعض جوانب الدراسة الحالية وتم عرضها حسب متغيرات الدراسة، لتاتي بعد ذلك هذه الدراسة كخاتمة لهذا الفصل

الدراسات العربية:

1-دراسة: إسماعيل، بشري، (2004)

عنوان الدراسة: الضغوط الحياتية وأثرها على العاملين في مجال الصناعة.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الي الكشف عن فحص العلاقة بين ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية وحوادث الصناعة والكفاية والإنتاجية لدي عمال الصناعة كما تهدف الي معرفه الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الكفاية الإنتاجية في كل من ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية وكذلك معرفة مدي الفروق بين المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث في ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية.

وكذلك تهدف الي محاولة تطبيق نتائج الدراسة في مجال الصناعة ووضع التوصيات اللازمة للاهتمام بشئون العاملين وتوفير البيئة المهنية والنفسية المناسبة ووضع برامج لتخفيف حدة ضغوط الحياة بفعالية لتحسين الصحة النفسية والمهنية للعمال وزيادة الإنتاج والأرباح بالنسبة للمؤسسات، واستخدمت الباحثة مقياس ضغوط الحياة لعمال الصناعة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي.

- عينة الدراسة: 100 عامل من عمال الصناعة
- أدوات الدراسة: مقياس ضغوط الحياة ودرجاتهم على مقياس اختبار الشخصية متعددة الأوجه.

- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- نتائج الدراسة:

1. وجود ارتباط طردي موجب دال إحصائياً بين درجات أفراد عينة الدراسة (كم الضغوط او درجة تأثيرها كذلك الدرجة الكلية)

2. توجد فروق بين مرتعي ومنخفضي الكفاية الإنتاجية في كم ضغوط الحياة ودرجة تأثيرها.

2-دراسة: محمد، العزاوي ويوسف، ابو حميدان، (2001)

عنوان الدراسة: تطور الضغوط النفسية عبر الأبعاد الزمنية (الماضي - الحاضر - المستقبل) وعلاقتها بمتغيرات الجنس والحالة الاقتصادية والحالة الاجتماعية لدي عينة من المتعلمين الملتحقين بالدراسة في جامعة مؤتة

• عينة الدراسة: شملت الدراسة (179) معلماً ومعلمة

• ادوات الدراسة: وأستخدم استبيان آراء المعلمين من طلبة الدبلوم والتأهيل في في الضغوط النفسية

• منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي

• نتائج الدراسة:

اظهرت النتائج أن المعلمين الذين ليس لهم مورد آخر غير الرواتب أعلي من المعلمين الذين يحصلون علي دخل إضافي في درجة الضغوط النفسية . (ف=4.69 بدلالة 0.03) بينما لم توجد فروق دالة في درجة الضغوط النفسية بين المعلمين والمعلمات والمتزوجين وغير المتزوجين ، كما لم يظهر تأثير للتفاعل بين الجنس × الحالة الاجتماعية ، الجنس × مصادر الدخل ، الحالة الاجتماعية × مصادر الدخل ، والجنس × الحالة الاجتماعية × مصادر الدخل

علي درجة الضغوط النفسية وهذا بالنسبة للماضي ، اما بالنسبة للحاضر فقد تأثير للتفاعل بين جنس المعلم وحالته الاجتماعية علي درجة الضغوط النفسية فكان الذكر الأعزب أكثر تعرضاً للضغوط الذكر المتزوج (ف=3.94 ر=0.381) ، ووجود ارتباط سالب دال بين مدة الخبرة التدريسية وبيئة العمل لدي مجموعة المعلمين (ر= - 0.363) في حين لم تظهر ارتباطات دالة بين بقية المتغيرات كما أوضحت النتائج ان المدرسين أعلي من المدرسات علي بعض متغيرات مقياس الضغوط المهنية وهي العمل مع التلاميذ (ت=2.76 بدلالة 0.007) ، وبيئة العمل المادية وعدم ملائمة المباني المدرسية (ت=2.76 بدلالة 0.007) ولم توجد فروق بينهما في كل من علاقة المعلمين ببعضهم البعض ، وعلاقه المعلم بالإدارة والتوجيه ، العائد المالي ، العبء الوظيفي (المهنة) المشكلات التدريسية ، والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية .

3-دراسة: عباس، متولي، (2000):

عنوان الدراسة: الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وسمات الشخصية لدي معلمي المراحل الابتدائية

- **عينة الدراسة:** تكونت العينة في مجموعتين الأولي: عينة المعلمين (ت=120 معلماً) منهم (57 معلماً) تتراوح مدة خبرتهم (5 - 1) سنوات، (ن = 120 معلمة)، منهم (56 معلمة) تتراوح مدة خبرتهن (1-5) سنوات (64 معلمة تتراوح مدة خبرتهن من 6-10 سنوات)
- **ادوات الدراسة:** وقد استخدم اختبار الشخصية (لبيرنرويتز)، ومقياس الضغوط النفسية للمعلمين
- **منهج الدراسة:** استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.
- **نتائج الدراسة:**

أوضحت النتائج بحوث تأثير لعاملي (الخبرة في = 35.47 بدلالة، والجنس ف = 3.91

بدلالة 05، في الضغوط النفسية، بينما لم يوجد تأثير للتفاعل بين عاملي (الجنس × مدة الخبرة) في الضغوط النفسية حيث كانت الضغوط أكثر لدى المعلمين والمعلمات الأقل خبرة بالمقارنة بالأكثر خبرة، كما وجد أن الضغوط النفسية لدى المعلمات أعلى منها لدى المعلمين. كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة بين كل من المعلمين والمعلمات مرتفعي ومنخفض الضغوط النفسية في سمات الشخصية حيث كان مرتفعو الضغوط أعلى في كل من (الميل العصابي 5.02 بدلالة 001، والاكتفاء الذاتي ت=5.43 بدلالة 001، والانطواء والانبساط ت=4.79 بدلالة 01، والسيطرة والخضوع ت=5.04 بدلالة 01. والثقة الذاتية بالنفس ت=4.19 بدلالة 01.) في حين كل منخفض الضغوط اعلي في المشاركة الاجتماعية ت=6.93 بدلالة 01. (

4- دراسة: البارون، خضر، (1999)

- عنوان الدراسة: دراسة في الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل.
- أهداف الدراسة:
- عينة الدراسة: شملت الدراسة (1046) من الموظفين والموظفات
- ادوات الدراسة: استخدم مقياس الضغوط الناجمة عن أدوار العمل
- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- نتائج الدراسة:

الذكور أعلى من الإناث من مقياس ضغوط الدور (ت = 2033 بدلالة 0.05) كما كان الذكور أعلى من الإناث في البعد الداخلي للدور (ت=3.32 بدلالة 0.01) ، كما كان الذكور أعلى من الإناث في كل من ضمور الدور (ت=2.24 بدلالة 0.05) والبعد النفسي للدور (ت=2.76 بدلالة 0.01) وعدم ملائمة الدور (ت=2.21 بدلالة 0.05) بينما لم توجد فروق بينهم في ركود الدور وعزل الدور ، وزيادة عبء الدور ، وغموض الدور ، كما لم توجد فروق دالة الأصغر سناً والأكبر سناً في مقياس الضغوط الناجمة عن أدوار العمل ،

بينما كان الادنى تعليماً أكثر من الأعلى تعليماً علي مقياس الضغوط الناجمة عن أدوار العمل (ت=7.32 بدلالة 0.001) كما أن الإناث كن أعلي من الذكور في مقياس الضغوط النفسية للعمل (ت=3.43 بدلالة 0.001)

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة: هوبيون ، وبيتس، (2000)

- عنوان الدراسة: العلاقة بين الصحة النفسية وضغوط العمل لدى رؤساء العمل 0
- اهداف الدراسة: اختبار العلاقة بين ساعات العمل وضغوط العمل والصحة النفسية لدى مجموعة من رؤساء العمل
- عينة الدراسة: مجموعة من رؤساء العمل لمصنعين شاركوا في هذه الدراسة التي كانت عبارة عن أجندة عمل لمدة أسبوع وملاء المقاييس التي ذكرت سابقاً أثناء هذا الاسبوع
- أدوات الدراسة: استبيان الصحة العامة والذي يتكون (30) بنداً ومقياس القلق والاكتئاب وأسئلة توضح ضغوط في مكان العمل
- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- نتائج الدراسة: .

1. عدم وجود علاقة دلالة إحصائية بين ساعات العمل العادية والصحة النفسية.
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض الضغوط في مكان العمل وساعات العمل العادية.
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض الضغوط في مكان العمل والصحة النفسية.

2. دراسة: أيواتا، وآخرون، (1999)

عنوان الدراسة: العلاقة بين الصحة النفسية وضغوط العمل لدي عينة من العاملين اليابانيين

الراشدين .

- أهداف الدراسة: اختبار إيجابيات وسلبيات الصحة النفسية وعلاقته بضغط العمل، وأحداث الحياة بصورة مختلفة
- عينة الدراسة: تتكون من 765 عاملاً في اليابان
- أدوات الدراسة:

استبيان الصحة العامة الذي يتكون من 12 بند تنقسم الي 6 عبارات إيجابية والتي ترتبط بصورة دالة إحصائياً مع الضغوط العمل الإيجابية والأخرى 6 عبارات سلبية التي ترتبط بصورة دالة إحصائياً مع ضغوط العمل السلبية تم استخدام مقياس ضغوط العمل

- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي
- نتائج الدراسة:

1. وجود علاقة دالة إحصائياً بين ضغوط العمل والصحة العامة والإيجابية والسلبية.
2. علاقة دالة إحصائياً بين أحداث الحياة ومتغيرات الصحة العامة.
3. عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين ضغوط العمل وأحداث الحياة والصحة النفسية.
4. وجود علاقة دالة إحصائياً بين الصحة النفسية وأحداث الحياة لدى النساء

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

1. لم تهتم أي دراسة سابقة في السودان بالفئة التي قمنا بدراسةها.
2. استندنا من الدراسات السابقة في تحديد اختيار المنهج في الدراسة الحالية.
3. اختيار الأدوات المناسبة للدراسة.
4. اختيار المعالجات الإحصائية المناسبة.
5. اختيار حجم العينة المناسبة.

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في الأداة المستخدمة وهو مقياس ضغوط العمل وهناك تقارب بين العينات الثلاثة هي رؤساء العمل وعمال الصناعة والعاملين اليابانيين الراشدين وعينه الدراسة الحالية وهم العاملين بشركة بترو دار للبتروك واتفقت مع دراسة بشير اسماعيل متغير الضغوط الحياتية.

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل الخطوات والإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة، منهج الدراسة والمجتمع الأصلي للدراسة وطريقة اختبارها وإجراءات التطبيق الميداني والطرق والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

منهج الدراسة:

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بالعلاقة القائمة ووصفها ويعرف (بيست) البحوث الوصفية (بأنها هي التي تهتم بالظروف والعلاقات القائمة والممارسة الشائعة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس والعمليات الجارية الأخذة في النمو) ومن مميزات البحوث الوصفية رصد الباحث للظواهر ومعرفة ما ورائها وتختلف عن البحوث التجريبية في أن البحوث التجريبية يترتب الباحث ظروفها كي تقع الأحداث ويطلق على البحوث الوصفية البحوث التنموية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركة بترول دار للبترول من موظفين وإداريين ومهندسون وعمال بعضهم يعمل في حقول البترول والبعض الآخر الذين يعملون في الرئاسة والذين تم اختيارهم جمعاً لإجراء الدراسة عليهم.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من العاملين بشركة بترول دار للبترول حيث بلغ عدد أفراد العينة (50) فرداً (36) من الذكور (14) من الإناث، وتم اختيارهم وفقاً للطريقة العشوائية البسيطة من بين العاملين بشركة بترول دار للبترول

وصف عينة الدراسة:

1. النوع:

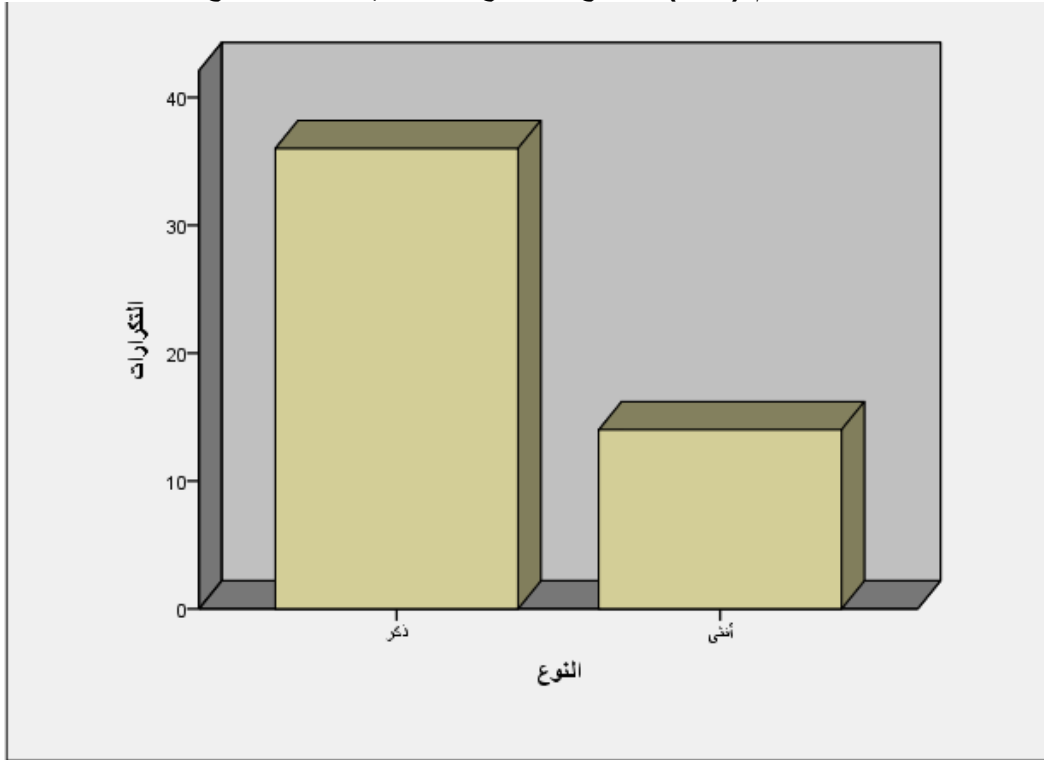
الجدول رقم (1-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير النوع

النوع	التكرار	التكرار النسبي
ذكر	36	%72.0
أنثى	14	%28.0
المجموع	50	%100.0

يلاحظ من الجدول السابق أن في متغير النوع احتل العمر (ذكر) النسبة الأعلى من بين

باقي النسب بنسبة (72%)، في حين احتل المرتبة الدنيا النوع (أنثى) بنسبة (28%).

شكل رقم (1-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير النوع



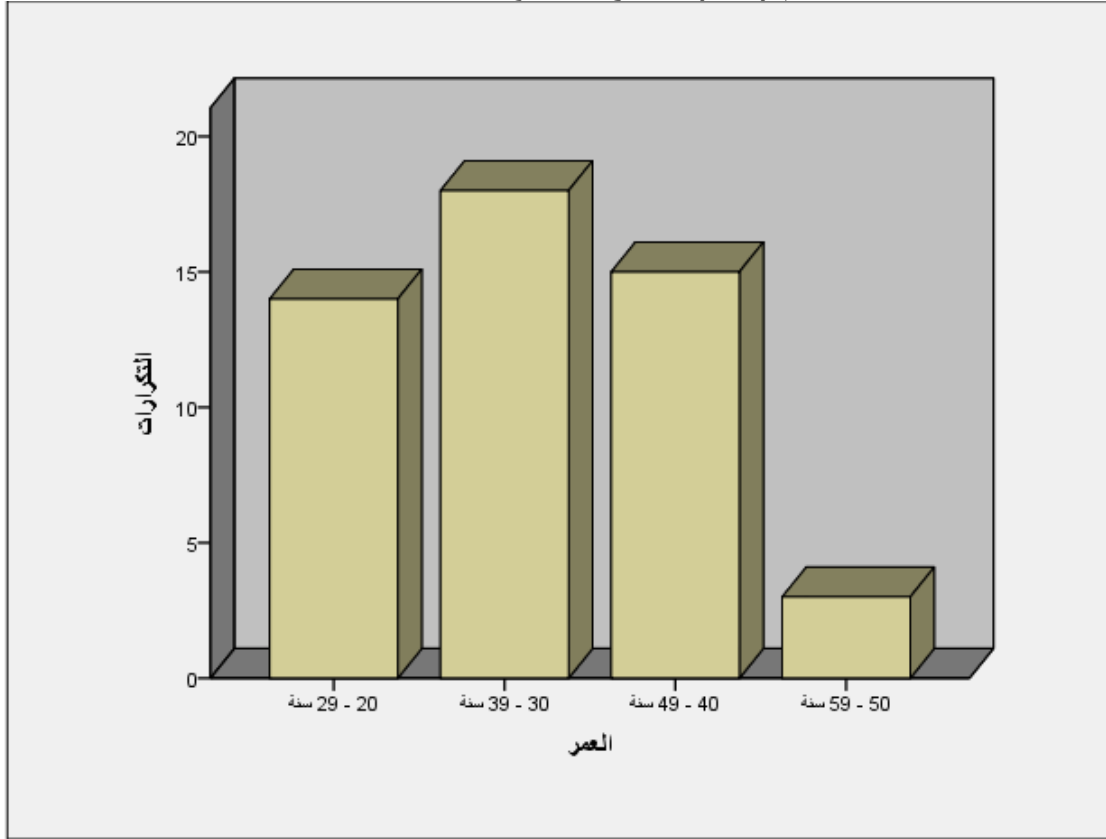
2. العمر:

الجدول رقم (2-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير العمر

العمر	التكرار	التكرار النسبي
20 - 29 سنة	14	%28.0
30 - 39 سنة	18	%36.0
40 - 49 سنة	15	%30.0
50 - 59 سنة	3	%6.0
المجموع	50	%100.0

سنة) يتضح من الجدول السابق أن في متغير العمر احتل العمر 39 - 30 (النسبة الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (36%) يليه في المرتبة الثانية العمر 49 - 40 (سنة) بنسبة (30%)، يليه في المرتبة الثالثة العمر (29 - 20 سنة) بنسبة (28%) لكل منهما، في حين احتل المرتبة الدنيا العمر (59 - 50 سنة) بنسبة (6%).

شكل رقم (2-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير العمر



3. الحالة الإجتماعية:

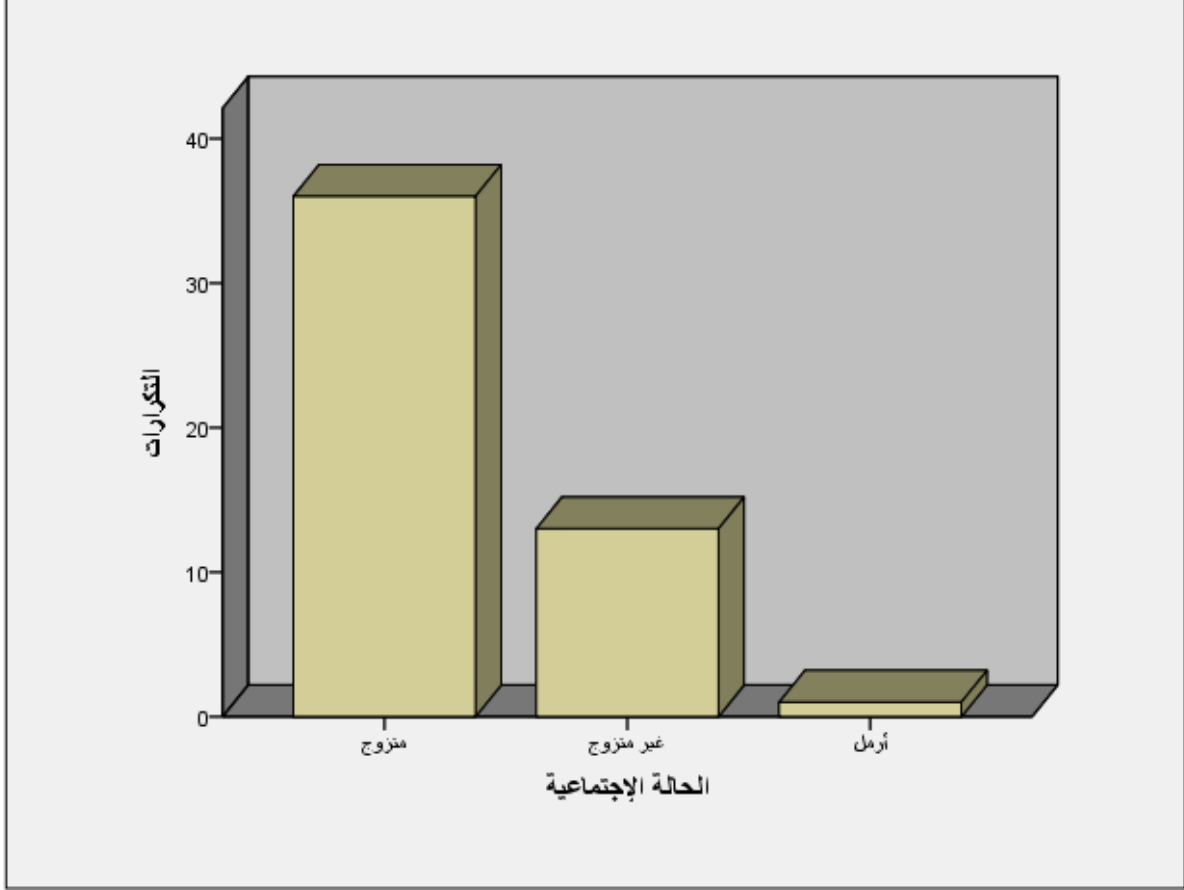
الجدول رقم (3-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير الحالة الإجتماعية

التكرار النسبي	التكرار	الحالة الإجتماعية
72.0%	36	متزوج
26.0%	13	غير متزوج
2.0%	1	أرمل
100.0%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن في متغير الحالة الاجتماعية احتلت الحالة الاجتماعية (متزوج) النسبة الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (72%) يليه في المرتبة الثانية الحالة

الإجتماعية (غير متزوج) بنسبة (26%)، في حين احتلت المرتبة الدنيا الحالة الإجتماعية (أرمل) بنسبة (2%).

شكل رقم (3-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير الحالة الإجتماعية



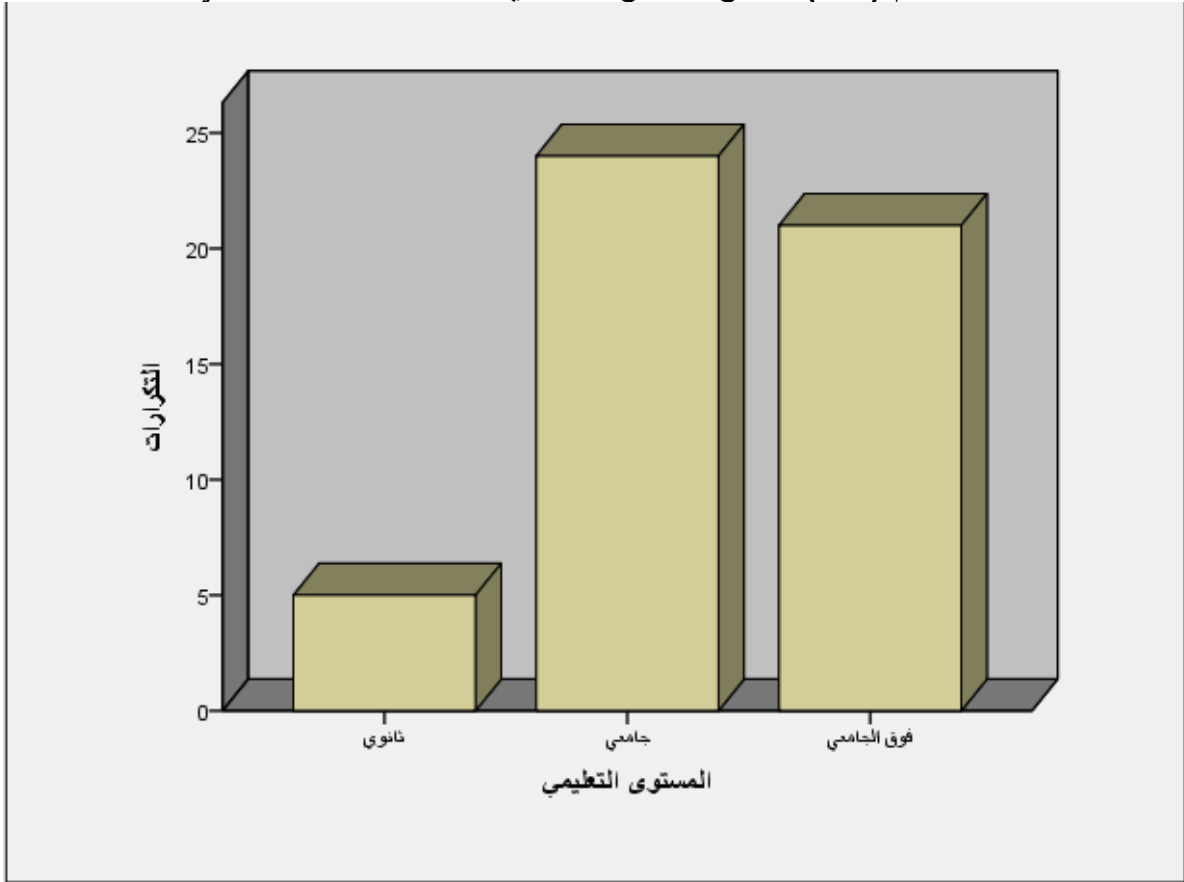
4. المستوى التعليمي:

الجدول رقم (4-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير المستوى التعليمي

التكرار النسبي	التكرار	المستوى التعليمي
10.0%	5	ثانوي
48.0%	24	جامعي
42.0%	21	فوق الجامعي
100.0%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن في متغير المستوى التعليمي احتل المستوى التعليمي (جامعي) النسبة الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (48%) يليها في المرتبة الثانية المستوى التعليمي (فوق الجامعي) بنسبة (42%)، في حين احتل المرتبة الدنيا المستوى التعليمي (ثانوي) بنسبة (10%).

شكل رقم (3-4) يوضح التوزيع التكراري لمتغير المستوى التعليمي



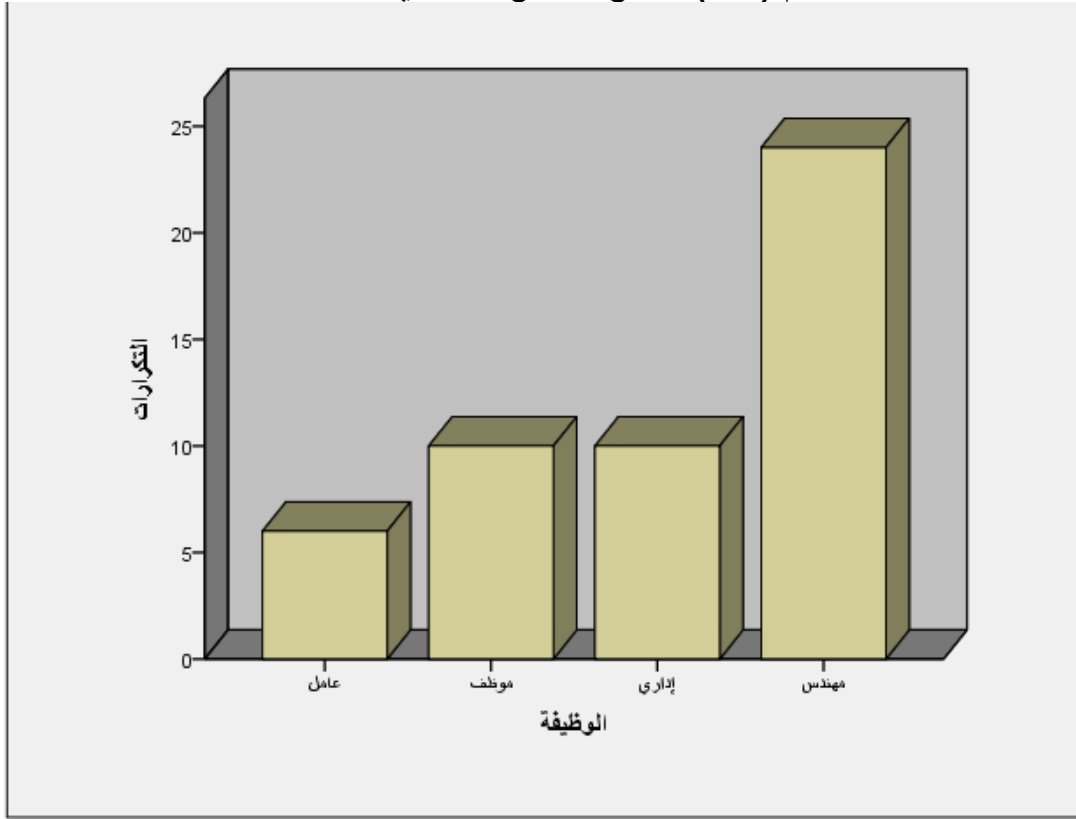
5. الوظيفة:

الجدول رقم (3-5) يوضح التوزيع التكراري لمتغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	التكرار النسبي
عامل	6	12.0%
موظف	10	20.0%
إداري	10	20.0%
مهندس	24	48.0%
المجموع	50	100.0%

يتضح من الجدول السابق أن في متغير الوظيفة احتلت الوظيفة (مهندس) النسبة الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (48%) يليها في المرتبة الثانية الوظيفة (موظف وإداري) بنسبة (20%) لكل منهما، في حين احتلت المرتبة الدنيا الوظيفة (عامل) بنسبة (12%).

شكل رقم (3-5) يوضح التوزيع التكراري لمتغير الوظيفة



أدوات الدراسة:

1. استمارة المعلومات الأولية: وهي عبارة عن أداة لجمع البيانات الأولية قمنا بتصميمها للحصول على المعلومات والبيانات الأولية لكل مفحوص.
2. مقياس الضغوط النفسية: قمنا باستخدام مقياس الضغوط النفسية والذي قام بإعداده د/منتصر كمال الدين لاستخدامه في رسالته والتي كانت بعنوان (الضغوط النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة والتقدير الذاتي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية) لتناسبه مع موضوع الدراسة الحالية.
3. طريقة تصحيح المقياس كانت كالاتي وذلك بإعطاء الخيارات (دائماً غالباً، أحياناً، نادراً، لا يحدث) الدرجات (5،4،3،2،1، صفر) على الترتيب وذلك لجمع عبارات المقياس، تم تجميع الدرجات المفحوص على الدرجة الكلية.
4. تم عرض المقياس على المشرف الدراسة لإجراء التعديلات المناسبة وإبداء الملاحظات.

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتروك:

1. صدق فقرات مقياس الضغوط النفسية:

وللتثبت من صدق فقرات المقياس حسب معامل ارتباط بيرسون كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية، وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات المقياس البالغة (36) فقرة صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05)، حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05)، أنظر الجدول (6).

جدول رقم (3-6) يوضح ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية

رقم الفقرة	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية Correlations	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة Level
1	1.7000	.95298	.392**	.005	.01
2	2.2000	1.08797	.389**	.005	.01
3	2.3200	.79385	.503**	.000	.01
4	2.3600	.80204	.356*	.011	.05
5	2.2200	.88733	.315*	.026	.05
6	2.3600	.82709	.569**	.000	.01
7	3.3000	1.26572	.746**	.000	.01
8	2.4800	1.11098	.490**	.000	.01
9	3.1200	1.20611	.446**	.001	.01
10	3.7600	.93808	.436**	.002	.01
11	1.2600	.77749	.356*	.011	.05
12	2.5400	1.14660	.369**	.008	.01
13	2.2800	.92670	.433**	.002	.01
14	1.6200	.80534	.315*	.026	.05
15	2.9600	1.08722	.484**	.000	.01
16	1.8800	.87225	.349*	.013	.05
17	2.0400	.92494	.353*	.012	.05
18	1.7600	1.17038	.598**	.000	.01

,05	.010	-.359*	.83324	2.1400	19
,05	.012	.353*	.96890	2.2000	20
,01	.000	.646**	1.16689	1.8400	21
,01	.002	-.425**	.52722	1.7400	22
,05	.011	.356*	.82906	1.9200	23
,01	.000	.493**	1.23305	1.9000	24
,05	.026	.315*	.58867	2.0200	25
,05	.013	.349*	.81441	2.3000	26
,01	.001	.451**	.91003	1.7800	27
,01	.000	.561**	.61445	1.3000	28
,05	.012	.353*	1.00631	2.2600	29
,05	.026	.315*	.88641	2.1000	30
,05	.010	-.359*	.72309	1.7400	31
,05	.012	.353*	1.37336	3.4600	32
,01	.000	.625**	.67883	1.7800	33
,01	.007	-.377**	.84007	1.7800	34
,01	.000	.482**	.97917	2.0200	35
,01	.001	.452**	.97813	2.6800	36
			10.79425	79.1200	المجموع

2. صدق مقياس الضغوط النفسية:

من خلال التثبت من صدق فقرات مقياس الضغوط النفسية حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات مقياس الضغوط النفسية البالغة (36) فقرة صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05)، حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (0.01) ومستوى دلالة (0.05)، أنظر الجدول رقم (6).

وبما أن علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تعني أن المقياس يقيس سمة واحدة، إذن فصدق فقرات المقياس تعني أن المقياس صادق في قياس ما وضع من أجله، وعلى ضوء ذلك فإن مقياس الضغوط النفسية صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثالثاً: ثبات مقياس الضغوط النفسية:

وللتثبت من ثبات المقياس استخدم الباحث في حساب الثبات معادلة (الفاكرونباخ)، حيث تعد معادلة (الفاكرونباخ) من أساليب استخراج الثبات. وقد استخرج الباحث الثبات باستخدام هذه الطريقة حيث بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس الضغوط النفسية (0.741)، وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات جيد.

جدول (3-7) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط النفسية

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
36	7.41

رابعاً: الصدق التجريبي لمقياس الضغوط النفسية:

وعلى ضوء حساب قيمة معامل (ألفا كرونباخ) البالغة (0.741) فإن الصدق التجريبي للمقياس يساوي (0.861) وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وهذا يشير أيضاً إلى أن مقياس الضغوط النفسية يتمتع بصدق عالي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في القياس والتحليل:

1. معامل ارتباط بيرسون.

2. معامل تحليل التباين (ألفا كرونباخ).

3. اختبار (ت).

4. الوسط الحسابي.

5. الانحراف المعياري.

6. تحليل التباين الأحادي.

الفصل الرابع عرض ومناقشة النتائج

الفصل الرابع عرض ومناقشة النتائج واختبار فرضيات الدراسة

عرض الفرضية الأولى:

تتسم الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبتترول بالارتفاع)
الفرضية ال صفرية H_0 : -Null Hypothesis تعني أن الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبتترول تتسم بالانخفاض.

الفرضية البديلة H_1 -Alternate Hypothesis: تعني أن الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبتترول تتسم بالارتفاع.

للتحقق من الفرضية الأولى قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث لكل فقرة على حدة، واختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسط الحسابي المحسوب والوسط الحسابي النظري، استخدم الباحث اختبار (T). والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

جدول (1-4) اختبار (ت) لعينة واحدة لقياس مستوى الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار

للبتترول

القيمة الاحتمالية	درجه الحرية	قيمه (ت)	الوسط الحسابي الفرضي	الوسط الحسابي المحسوب
.000	49	51.830	3.000	2.200

يلاحظ من الجدول رقم (1-4) أن قيمة الوسط الحسابي المحسوب يساوي (2.200) وهي أقل من قيمة الوسط الحسابي الفرضي (3.000)، وأن القيمة التائية قد بلغت (51.830) وأن قيمتها الاحتمالية كان مقدارها (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، إذن نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أن الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبتترول تتسم بالانخفاض، ونرفض الفرض البديل الذي ينص على أن الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو

دار للبترول تتسم بالارتفاع. وهذا يشير إلى أن الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تتسم بالانخفاض.

مناقشة وتفسير الفرضية الأول:

من خلال التحليل الإحصائي تأكد عدم صحة الفرض القائل تتسم الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار بالارتفاع.

لم يتحصل الباحثون على دراسات سابقة تتفق مع هذا الفرض.

يرى الباحثون:

وجود ضغوط نفسية لدى العاملين بشركة بترو دار وذلك لطبيعة عمل شركات البترول التي تتطلب وجودهم أثناء ساعات العمل بمناطق إنتاج البترول وهي مناطق خلوية وتكون معزولة عن العالم من حولهم لهذا فرضنا وجود ضغوط لديهم ولكن ظهرت نتيجة الفرض بانخفاض الضغوط النفسية لديهم وذلك يرجع الي العائد المادي المجزي الذي يتحصل عليه العامل بشركة بترو دار الذي يلبي جميع مطالبه واحتياجاته هو وأسرتة مما ساهم في خفض درجة الضغوط عليه.

الفرضية الثانية: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير النوع) لحساب الفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى)، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت)، الجدول رقم (1-4) يوضح ذلك:

جدول (2-4) يوضح قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لقياس الفرق في الضغوط

النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير النوع

النوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
ذكر	78.555 6	78.555 6	51.12 8	49	.000
أنثى	80.571 4	80.571 4			

نلاحظ من الجدول أعلاه أن القيمة التائية قد بلغت (51.128) وأن القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) كانت مقدارها (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) لصالح النوع (أنثى).

مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية:

من خلال التحليل الإحصائي تأكدت صحة الفرض القائل إنه توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة البارون (1999) أن الإناث كن أعلي من الذكور في مقياس الضغوط النفسية للعمل (ت=3.43 بدلالة 0.001)

ويرى الباحثون أن السبب يعود إلى أن أغلب العاملين بشركة بترول دار هم النساء الذين يعملنا بالمكاتب الرئيسية لشركة بترول دار اما الذكور يذهبون إلى مناطق إنتاج البترول.

الفرضية الثالثة: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير العمر)

لحساب الفروق الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير العمر (20-29 سنة، 30-39 سنة، 40-49 سنة، 50-59 سنة)، قام الباحث بحساب الوسط

الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت)، الجدول رقم (10) يوضح ذلك:

الجدول (3-4) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة

بترو دار للبترول تبعاً لمتغير العمر

القيمة الإحت مالية Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجات الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
.001	6.326	555.852	3	1667.555	بين المجموعات
		87.864	46	4041.725	داخل المجموعات
			49	5709.280	الكلي

يبين الجدول (3-4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترودار للبتروكيمياويات تبعاً لمتغير العمر (20-29 سنة، 30-39 سنة، 40-49 سنة، 50-59 سنة)، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة لمتغير العمر (6.326)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (0.001) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترودار للبتروكيمياويات تبعاً لمتغير العمر، لصالح العمر (20-29 سنة)، أنظر الجدول (4-4).

جدول (4-4) بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير العمر

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العمر
10.37643	88.1429	20 - 29 سنة
8.64874	75.7222	30 - 39 سنة
8.58459	74.5333	40 - 49 سنة
13.01281	80.3333	50 - 59 سنة

مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة:

من خلال التحليل الإحصائي تأكد صحة الفرض القائل بوجود فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترودار تغزى للعمر. اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة البارون (1999) لم توجد فروق دالة الأصغر سناً والأكبر سناً في مقياس الضغوط الناجمة عن أدوار العمل. ويرى الباحثون أن إنسان هذا العصر الحديث يواجه من الضغوط والتوتر والقلق النفسي لما يتسم به من إيقاع الحياة المعاصرة من سرعة وتلاحق يجعلنا دائماً نلهث وراء النجاح وتحسين نوعية الحياة ونخشى الفشل، ومن الطبيعي وجود فروق بين إنسان وآخر في أسلوب مواجهة لهذا الموقف وبالتالي هنالك اختلاف في درجة القلق والتوتر الذي يعانيه طبقاً للسن.

الفرضية الرابعة: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترودار للبتروكيمياويات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية).

لحساب الفروق الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترودار للبتروكيمياويات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

(متزوج، غير متزوج، أرمل)، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت)، الجدول رقم (4-5) يوضح ذلك:

الجدول (4-5) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

القيمة الاحتمالية Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجات الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
.014	4.687	474.65 0	2	949.299	بين المجموعات
		101.27 6	47	4759.98 1	داخل المجموعات
			49	5709.28 0	الكلية

يبين الجدول (4-5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج، أرمل)، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة لمتغير الحالة الاجتماعية (4.687)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (.014) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح الحالة الاجتماعية (غير متزوج) أنظر الجدول (4-6).

جدول (4-6) بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
9.58384	76.5833	متزوج
11.34765	86.4615	غير متزوج
.	75.0000	أرمل

مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة: .

من خلال التحليل الإحصائي تأكد صحة الفرض القائل توجد فروق في الضغوط النفسية لدى العاملين بشركة بترول دار تبعاً للحالة الاجتماعية. اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة العزاوي وحמידان (2001) لم توجد فروق دالة في درجة الضغوط النفسية بين المعلمين والمعلمات والمتزوجين وغير المتزوجين. ويرى الباحثون أن السبب في ذلك أن العاملين بشركة بترول دار المتزوجين لديهم مرتبات وحوافز عالية تكاد تكفي كل حوائجهم عكس الغير متزوجين. الفرضية الخامسة: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي)

لحساب الفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (ثانوي، جامعي، فوق الجامعي)، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت)، الجدول رقم (4-7) يوضح ذلك:

الجدول (4-7) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

القيمة الإحتمالية Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجات الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
.010	5.029	503.23 0	2	1006.46 1	بين المجموعات
		100.06 0	47	4702.81 9	داخل المجموعات
			49	5709.28 0	الكلي

يبين الجدول (4-7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (ثانوي، جامعي، فوق الجامعي)، وذلك استناداً

إلى قيمة (F) المحسوبة لمتغير المستوى التعليمي (5.029)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (0.010) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح المستوى التعليمي (ثانوي)، أنظر الجدول (4-8).

جدول (4-8) بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير المستوى التعليمي

المتوى التعليمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثانوي	89.4000	11.05893
جامعي	80.8333	10.38254
فوق الجامعي	74.7143	9.31205

مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الخامس:

من خلال التحليل الإحصائي تأكد صحة الفرض القائل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي H_0 اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة البارون (1999) الضغوط النفسية تتأثر بالمستوى التعليمي حيث كان تأثير الضغوط الأدنى تعليماً أكثر من الأعلى تعليماً على مقياس الضغوط الناجمة عن أدوار العمل (ت=7.32 بدلالة 0.001) يرى الباحثون أنه كلما زاد المستوى التعليمي للفرد كلما أدى ذلك إلى تعامله مع الضغوط بالحكمة ومعرفة كيفية مواجهتها والتعامل معها وكلما قل المستوى التعليمي وجد الفرد صعوبة في مواجهة الضغوط والتعامل معها.

الفرضية السادسة: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة)

لحساب الفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة (عامل، موظف، إداري، مهندس)، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري

واختبار (ت)، الجدول رقم (4-9) يوضح ذلك:

الجدول (4-9) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة

القيمة الإحتمالية Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجات الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
.064	2.593	275.27 4	3	825.822	بين المجموعات
		106.16 2	46	4883.45 8	داخل المجموعات
			49	5709.28 0	الكلية

يبين الجدول (4-9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة (عامل، موظف، إداري، مهندس)، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة لمتغير الوظيفة (2.593)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (0.064) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة.

مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية السادسة:

من خلال التحليل الإحصائي تأكد عدم صحة الفرض القائل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترو دار للبترول تبعاً لمتغير الوظيفة لم يتحصل الباحثون على دراسات سابقة تناولت الفروق تبعاً لمتغير الوظيفة. ويرى الباحثون أن عدم وجود فروق يعود الي الدورات التدريبية التي تقام في فترات منتظمة.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات والمقترحات

تمهيد:

في هذا الفصل قمنا بتلخيص النتائج التي توصلنا إليها من إجراء هذا البحث وكذلك قدمنا بعض التوصيات بناء على النتائج التي توصلنا إليها من إجراء الدراسة التي نرى أنها تساعد على حل مشكله البحث، وايضاً قدمنا توصيات ذات أهمية في زيادة الرصيد المعرفي والنظري وإثراء المعلومات العلمية عن الجوانب المتعددة ذات الصلة بمشكلة البحث.

النتائج:

كانت النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية كما يلي:

1. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تتسم بالانخفاض.
2. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) لصالح النوع (أنثى).
3. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير العمر، لصالح العمر (20 - 29 سنة).
4. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح الحالة الاجتماعية (غير متزوج).
5. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح المستوى التعليمي (ثانوي).
6. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية للعاملين بشركة بترول دار للبتترول تبعاً لمتغير الوظيفة.

التوصيات:

1. نوعية العاملين في المؤسسات المختلفة بأهمية الصحة النفسية ومدى خطورتها في تأثيرها على الفرد والمؤسسة وتحسين بيئة العمل لإزالة كل ما يؤدي إلى ضغوط نفسية.
2. إن ضغوط الحياة قد تؤثر وبشكل سلبي على صحة الفرد الجسمية والنفسية وكذلك المهنية مما يؤثر على إنتاجية المؤسسة التي يعمل بها والمجتمع الذي يعيش فيه فالضغوط هي بمثابة المعوقات النفسية للتنمية البشرية ولإداريه والمهنية ولذلك لابد من مواجهتها او التأقلم معها لخلق مجتمع معافى سليم.
3. أن تتبنى وزاره العمل والإصلاح الإداري مشروع دورات تدريبية تساعد في كيفية مواجهة ضغوط العمل والعمل على تنمية وتطوير المهارات السلوكية التي لها دور فعال وواضح في التنمية الاقتصادية والصناعية وتقوم بالأشراف الكامل على هذا المشروع وذلك بمشاركة الجهات والافراد ذوي الاختصاص، مثل اختصاص العلوم الإدارية وعلم النفس التنظيمي الصناعي وعلم النفس العلاجي.

المقترحات:

1. أن التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع المعاصر قد أدت إلى تغير في الهوية الإنسانية فقد أصبحنا في عصر الضغوط والأزمات النفسية والتحولت السريعة والعميقة في حياة البشرية ولذلك يقترحوا الباحثون إثراء البحث العلمي بمزيد من الدراسات التي تتناول أثر الضغوط النفسية على صحة الفرد.
2. عمل دورات تدريبية مكثفة للعاملين في المؤسسات المختلفة تتناول الضغوط النفسية والتي يمكن أن تكون بيئة العمل الغير صالحة سبب رئيسية لوجودها من حيث عدم فهم الموظف لطبيعة الدور والعبء الوظيفي الذي يكون أكثر من حدود إمكانيته.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر
القرآن الكريم.
ثانياً: المراجع

1. إبراهيم بخيت عثمان: التدين كاستراتيجية للتعامل مع أحداث الحياة الضاغطة، دار الحكمة للطباعة والنشر (1996م).
2. إسماعيل، بشرى: ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة (2001م).
3. حنان الأحمدى: ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والاعراض، إدارة الطباعة والنشر، السعودية، الرياض (2002م).
4. رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر الجامعي، القاهرة، الطبعة الثالثة (2001م).
5. الرشيد هارون توفيق: منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي للشرق المتوسط، الإسكندرية (1999م).
6. زهران حامد عبد السلام: الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب القاهرة مصر (1987م).
7. الشربيني لطفي: الطب النفسي وهموم الناس، منشأ المعارف، الإسكندرية (2003م).
8. شيخاني، سمير: الضغط النفسي طبيعته، أسبابه، المساعدة الذاتية والمداواة، دار الفكر العربي بيروت (2003م).
9. صالح العساف (1988م).
10. عبد الرحمن الطبري: الضغط النفسي مفهومة وتشخيصه وطرق علاجه ومقاومته، شركه مطابع الصفحة الذهنية (1994م).
11. عبد الستار إبراهيم: علم الإكلينيكي في ميدان الطب النفسي، جامعة الملك فهد، ط2، (1999م).
12. عبد الستار إبراهيم: علم النفس ومعالجه، دراسة (2002م).

13. عبد العزيز السيد، زيدان السرطاوي: الضغوط النفسية لدى أولياء أمور الأطفال المعوقين وأساليب مواجهتها، الرياض، مركز البحوث التربوية (1998م).
14. عبد الفتاح، غريب، دراسة الضوضاء في بيئة العمل على بعض المتغيرات النفسية للعاملين، مركز التنمية البشرية، الجيزة (1988م).
15. عكاشة، أحمد: الطب النفسي المعاصر، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة (2006م).
16. عكاشة، أحمد: الطب النفسي المعاصر، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الثالثة (1998م).
17. على عساكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتب الحديث (1998م).
18. محمد على كامل: الضغوط النفسية ومواجهتها، مكتبة ابن سينا للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة (2004م).
19. المرشد في الطب النفسي: منظمه الصحة العالمية، المكتب الإقليمي المتوسط الإسكندرية (1999م).

الرسائل والدوريات:

1. ابراهيم عبد الرحيم: الضغوط النفسية لدى مرافقي مرضى الفصام وعلاقتها بنوعيه الحياة، رسالة ماجستير، جامعه الخرطوم (2008م).
2. انتصار عثمان النور: علاقة الصحة النفسية بمهارات التوافق الوظيفي لدى رؤساء العمل الإداري بمحافظة الخرطوم، رسالة ماجستير، جامعه الخرطوم (2002م).
3. بشرى إسماعيل: ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، رسالة دكتوراه، جامعه الزقازيق، (2004م).
4. جلا حداد: الضغوط النفسية لدى أمهات المعاقين، دوله البحرين، (1990م).
5. سلوى عثمان عبد الله: الضغوط النفسية لدى أولياء أمور الأطفال المعاقين عقليا وأساليب مواجهتها، رسالة ماجستير، جامعه الخرطوم (2001م).
6. شقير، زينب محمد: الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى طالبات الجامعة، مجله الارشاد النفسي، العدد السادس، السنة الخامسة، جامعه عين شمس (1997م).
7. موسى جبريل: تقديرات الأطفال لمصادر الضغط النفسي لديهم وعلاقتها بتقديرات ابائهم

وامهاتهم، مجله دراسات _ لجامعة الأردنية _ عمان، العدد الثالث (1995م).
8. وفاء مالك إبراهيم حيدوك الضغوط النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى مرضى الصرع،
رسالة ماجستير، جامعه الجزيرة (2002م)

المراجع الأجنبية:

- 1-Amigo, m, g. (1991): industrial applied and organizaonal
Psychology publishing company Belmont.
- 2-Antonorsky (1979): Health Stress, and Coping: Jossey – Bass
San Francisco.

مواقع الإنترنت:

1. المجلة التربوية (جامعة الكويت) 13 (52) 94-47.
2. قاعدة معلومات رائم قمر رابطه الاخصائيين النفسيين المصرية
wwweparanm..org.
3. المجلة المصرية للدراسات النفسية ،10(26)،160.117 0
4. قاعدة معلومات رائم . قمر رابطة الأخصائيين المصرية wwweparanm..org
5. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية 17،(2)،144.199
6. قاعدة معلومات رائم قمر رابطه الاخصائيين النفسيين المصرية. wwweparanm..or

الملاحق

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية التربية – قسم علم النفس

الأخ الكريم / الأخت الكريمة

محتويات هذا المقياس موضوع دراسة لنيل درجة البكالوريوس في علم النفس ولذا يري منك الإجابة على أسئلة المقياس من واقع سلوك الفعلي مع الثقة التامة بان اي اجابة ترد تعتبر سرية ولن يطلع عليها غير الباحث ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وليس مطلوباً أن تكتب اسمك أو ما يشير الي شخصيتك.
وشكراً لتعاونكم،

<input type="checkbox"/>	النوع : ذكر	<input type="checkbox"/>	انثي
<input type="checkbox"/>	العمر : 29-20 سنة	<input type="checkbox"/>	39-30 سنة
<input type="checkbox"/>	49-40 سنة	<input type="checkbox"/>	59-50 سنة
<input type="checkbox"/>	الحالة الاجتماعية: متزوج	<input type="checkbox"/>	غير متزوج
<input type="checkbox"/>	المستوي التعليمي: ثانوي	<input type="checkbox"/>	جامعي
<input type="checkbox"/>	فوق الجامعي		
<input type="checkbox"/>	الوظيفة: عامل	<input type="checkbox"/>	موظف
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	إداري
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	مهندس

لا يحدث	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارات
					1 تكثر الخلافات التي تحدث في أفراد أسرتي
					2 أشعر أن مستوي دخلي منخفض
					3 أجد صعوبة في بعض الأعمال التي أمارسها
					4 عندما تقابلني مشكلة في العمل لا أستطيع النوم
					5 الأعمال التي أمارسها لا تتناسب مع قدراتي
					6 أشعر بالضعف العام من وقت لآخر
					7 يتميز زملائي بالتعاون والاحترام
					8 انخفاض مستوي التعليمي للمشرفين يؤثر عليّ
					9 أشترك في النشاط الجماعي داخل مؤسستي
					10 أشعر ان الآخرين يقدرون عملي
					11 أشعر بالخجل عند زيارة زميلي لي في المنزل
					12 أجد صعوبة في تركيز انتباهي اثناء الدورات التدريبية
					13 أشعر بصداغ وآلام في الراس من وقت لآخر
					14 يحزنني أن زملائي أفضل مني
					15 أستطيع أخذ قرار حازم في بعض الأمور
					16 أشعر بصعوبة في التنفس من وقت لآخر
					17 لا يهتم كل منا بالآخر داخل المؤسسة
					18 أشعر بنقص في حاجاتي بسبب شح المال
					19 أجد صعوبة في إنجاز واجباتي العملية
					20 اغضب لأتفه الأسباب
					21 تصيبني آلام عضوية في جسمي عند قيامي بعمل
					22 لا أجد مساعدة من زملائي في حل المشكلات العملية والشخصية
					23 أشعر بالخجل والحساسية الزائدة
					24 يعاقبني رؤسائي على اخطائي ولو كانت بسيطة

					25	أشعر بعدم الرغبة في أداء الأعمال الموكلة إلي
					26	يتغير مزاجي وأتوتر بسرعة
					27	لا أجد استقرار في حياتي الشخصية
					28	خصائصي تشعرني بالضيق أمام زملائي
					29	ترهقني كثرة الدورات التدريبية
					30	أجد صعوبة في تعلم طرق جديدة في العمل
					31	لا يساعدني زملائي في فهم بعض المهام العملية الصعبة
					32	أخشى الوقوع في أخطاء تخل بالآداب والقواعد الاجتماعية
					33	تضطرب بعض أجهزتي الحسية
					34	أجد صعوبة في المحافظة على الأصدقاء داخل المؤسسة
					35	أشعر بجرح مشاعري لأبسط الأمور
					36	أفضل ان أمارس عملي بمفردي