

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

منصور احمد بالخوير

جامعة الملك عبد العزيز - كلية الاداب

المستخلص

أجريت هذه الدراسة على عينة من 200 من رجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز، بالإضافة إلى 150 من الممرضين بمستشفى الملك عبد العزيز. وأُخذت في الدراسة على مقياس مكين للضغوط النفسية للعمل، الذي يشمل على ثلاثة محاور، هي: المقدرة على التكيف، والشعور بالصعوبات في بيئة العمل، والرضا عن العمل. وجاءت النتائج لتدل على تأثير متغيرات الحالة الزوجية وسنوات الخبرة والعمر، والراتب الشهري، على محاور ضغوط العمل الثلاث. وانتهت الدراسة ببعض التوصيات.

الكلمات الدالة: ضغوط بيئة العمل - المتغيرات الديموجرافية - الممرضين - رجال الأمن - جامعة الملك عبد العزيز

المقدمة

مدخل نظري للبحث

أصبح العمل وأداء العمل واحدا من الصعوبات المعاصرة التي يتعرض لها الإنسان عندما يشغل وظيفة ما وخاصة عندما يشكل العمل عبئا على من يعمل ويصبح مصدرا من مصادر الضغط النفسي. وهناك من المهن التي تعتبر أكثر من غيرها تأثيرا على الضغط النفسي اليومي (psychological stress) مثل المهن الطبية والأمنية والعسكرية والإعلامية... وغيرها. وتؤثر ضغوط العمل ليس فقط على الحالة النفسية للعاملين بل أيضا على كفاءة العاملين في أداء العمل وعلى علاقاتهم الأسرية وأوضاعهم الصحية (1,2). لقد تزايد الاهتمام بموضوع ضغوط العمل والصحة المهنية من منطلق أن الهيئات والمؤسسات والمنظمات الناجحة تعتمد في نموها وازدهارها على مستوى أداء العاملين بها ومستويات إنتاجيتهم، ومن ثم تسعى دوما إلى البحث عن الظروف المؤثرة على العاملين السلبية والإيجابية. إن ضغوط العمل جزء رئيسي مؤثر في حياة الفرد يوميا طالما أنه يعمل، كما أن تعدد المثيرات البيئية وخاصة بيئة العمل ومدى تكيف العامل معها ينعكس على مستوى الرضا عن هذا العمل أو ذاك، هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى، مثل: حالته الاجتماعية، ومؤهله الدراسي، وعمره، وراتبه، تعد متغيرات تتضامن مع غيرها لتشكّل ضغوطا أثناء أداء العمل وإن كانت أولويات هذه المتغيرات تحتاج إلى مزيد من البحث والتحري (3).

إن الضغوط أصبحت تشغل حيزا كبيرا في حياة الإنسان، لقد جعلته أكثر قلقا وانفعالا مما ينعكس على رضاه عن مهنته وصحته النفسية والجسدية (4) ويصبح الأمر أكثر صعوبة في مهن دون غيرها كما أسرنا، مثل مهنة التمريض، والمهن الأمنية، مما يجعل مثل هؤلاء في حاجة إلى الدعم الاجتماعي وكذا معرفة المتغيرات التي يمكن أن تنعكس آثارها على الضغوط لديه وصحته المهنية، مثل المتغيرات الديموجرافية (5).

وضغط العمل يبدو فيه كثير من الآثار والمؤشرات السلبية على الفرد، ومن هذه الآثار والمؤشرات ما هو سلوكي مثل سرعة الانفعال والعصبية في التعامل والعنف والميل للحوادث والمصادمات. وهناك المؤشرات والآثار النفسية مثل: القلق والأرق والإحباط والاكتئاب، وقد تكون الآثار على الجسد أو جسم الفرد مثل الصداع النصفي، والألم أسفل الظهر والتعب من أقل مجهود، وقد يصل إلى مستويات أعلى مثل شلل أحد أعضاء الجسم. وهذا لا يفي وجود الوجه الآخر للعملة، ضغوط بسبب متطلبات الوظيفة التي يؤديها الفرد والمسؤوليات المتعلقة بها والدور الذي يلعبه الفرد أو مهمته داخل المنظمة أو مؤسسة العمل، وعبء الدور سواء كان كبيرا أو صغيرا، هذا بجانب عدم وضوح المهام للفرد وغموض دوره الوظيفي وحينها يكون الفرد غير متأكد مما يفعله (6).

وإذا كانت الضغوط الوظيفية هي تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد موضع الضغط اختلالا نفسيا واضحا كالتوتر والقلق وعدم التركيز، واختلالا عضويا أو جسميا كسرعة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم، فإن هذه الانعكاسات تأتي بسبب إجراءات وجهود الفرد في التكيف أكثر منه التوافق مع المواقف، مما يخلق عددا من المتطلبات على الموارد العقلية والعاطفية لهذا الإنسان (7).

وهذا ما يجعل البعض يصل في وصفه للضغوط الوظيفية بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي تبدو في صورة اختلال في أداء العمل (8)، أو أنها ظروف ديناميكية يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتملة له وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب أو يتمنى، ومطالب قد تتسبب في خسارته وفقدان ما يرغب في تحقيقه (9). أو إنها مجموعة

من العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد تصيب الفرد بالإرهاق والشعور بالمرض والإجهاد النفسي والجسمي، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنجاز والإنتاج نتيجة انخفاض مستوى أداء الفرد وتعرّفه في العمل^(10، 11).

إن ضغوط العمل أو الوظيفة تحدث نتيجة تفاعلات نفسية داخل الفرد تجعله أكثر أهبة في استخدام ردود أفعال يحافظ بها على صورته ومصالحه وحينما تصبح متطلبات القيام بهذا الدور فوق طاقته وإمكانياته يبدو أنه تهديداً ويصبح تحت مزيد من الضغوط التي يكون لاستمرارها فترات أطول ... نتائج سلبية على البناء الجسمي والنفسي، قد يصل إلى الاعتلال في أجزاء من الجسم كالقلب أو المعدة أو قد يصل إلى الاكتئاب.

لقد اتضح أن هناك عناصر للضغوط الوظيفية وهذه العناصر هي المثير وينطوي على القوى المسببة للضغط، سواء كانت تتعلق بالبيئة أو المنظمة أو الفرد نفسه موضع الضغط الوظيفي. وهناك عنصر الاستجابة ويبدو في ردود الأفعال النفسية مثل: القلق أو اللامبالاة أو ردود الانفعال الجسمية، مثل الصداع وقرحة المعدة، أو ردود أفعال سلوكية أدائية مثل سوء ممارسة العمل. وهناك العنصر الثالث وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط وبين الاستجابة، على اعتبار أن الاستجابة تختلف باختلاف خصائص الشخصية للفرد موضع الضغط ولذلك يختلف مستوى الضغوط الوظيفية ليس فقط باختلاف الوظيفة أو المهنة، بل باختلاف الأفراد، حيث كل فرد له قدرة على إدراك الضغوط وتفسيره لها ومدى إدراكه للنتائج المحتملة حال نجاحه في التكيف مع مسببات الضغط⁽¹²⁾.

وعلى أية حال فهناك مراحل متعاقبة حتى يشعر الفرد بالضغط الوظيفي أو المهني وهي أربعة مراحل: هي مرحلة الإحساس بالخطر، وهي المرحلة التي يكتشف فيها الفرد ما يتعرض له من ضغوط وما يمكن أن تسببه له من أضرار، ثم مرحلة مقاومة الضغوط، وفيها يقوم الفرد بتجميع قدراته ومهاراته من أجل التغلب على الضغوط، ثم تأتي مرحلة الإجهاد، وتحدث حينما ينهزم الفرد أمام الضغوط، ويصبح معرضاً للانهيار. وأخيراً تظهر آثار الضغوط بشكل واضح على الفرد وتسمى مرحلة تمكن الضغوط وتأثيره على صحته المهنية^(13، 6).

إن الضغوط الوظيفية أو ضغوط العمل كما أن لها مراحل أيضاً لها مصادر تسمى مصادر الضغوط، وهي ثلاثة: مصادر ترجع للوظيفة ذاتها (مثل: الظروف المادية للعمل وعبء العمل) ومصادر ترجع إلى الدور الخاص بالفرد (مثل: غموض الدور والمسؤولية عن الأفراد) ومصادر تعود إلى علاقة الفرد برئيسه وزملائه ومروسيه، وأخيراً مصادر تتعلق بسلم الترقى وكفاية الأجور⁽¹⁴⁾.

مشكلة البحث

يعاني العاملون والموظفون في أنحاء كثيرة من العالم من ضغوط العمل الذي يتمثل في بيئة العمل المادية والنفسية التي تؤثر على العامل أو الموظف والتي يمكن أن ينجم عنها أمراض أو حوادث عمل. ومصادر ضغوط عديدة ومنها ما يتعلق بالوظيفة أو المهنة أو الشخص أو الإدارة أو المحيطين، وينعكس ذلك داخل الموظف أو العامل ومن ثم ينعكس على صحته المهنية⁽¹⁵⁾.

وتفقد دول متقدمة العامل والموظف الماهر أحياناً وتتفق عليه بسبب هذه الضغوط النفسية نتيجة انعكاسها على حالته. فقد كشف الموقع الإلكتروني بجريدة Herald Sun أن تكلفة معاناة العاملين والموظفين في أستراليا بسبب ضغوط العمل وصلت إلى 14 مليار دولار سنوياً. وعلى نفس النحو يتفق في بريطانيا نحو 100 مليار جنيه استرليني، كما ظهر ذلك على موقع جريدة Times، كما أن اليابان تتفق 370 مليون دولار سنوياً وذلك على برامج نفسية واجتماعية وصحية، تعد خصيصاً للتعامل مع ضغوط العمل، حيث يعاني 56 مليون ياباني من أعراض ضغوط العمل وحتى في الاتحاد الأوروبي عموماً يعاني 174 مليون عامل.

وفي المملكة العربية السعودية لا توجد مؤشرات أو كفاية من البحوث حول ضغوط العمل لدى شرائح لها أهميتها في المجتمع السعودي، والتي تبدو في نمط معقد من الحالة العاطفية والوجدانية وردود الفعل الفسيولوجية نتيجة ضغوط (Stressors) الوظيفة، ومن ثم يأتي بعدها الإجهاد (Strain) الذي يعتبر انعكاساً لما تجمع من الضغوط فيبدو الأمر على الموظف والعامل في صورة انحراف وتباين عما هو معتاد عن حالته⁽¹⁶⁾.

ومن المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بضغط العمل، حالة العامل أو الموظف الاجتماعية (متزوج - أعزب - مطلق) وكذا مستوى الدخل الشهري ومستواه التعليمي، وربما يكون لعامل السن والخبرة دور في ذلك أيضاً، وهذا ما كشفت عنه دراسات على عينات غير سعودية^(17، 18).

وإذا كان الأمر يتعلق بضغط العمل في ضوء متغيرات يمكن القول بأنها ديموجرافية مثل الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والعمر ... وغيرها، فمن الأنسب كبدية دراسة الأمر على شرائح أكثر عرضة للضغوط مثل: المرضى ورجال الأمن، ومن ثم يثار في الأذهان أسئلة مثل: هل تختلف الضغوط النفسية في العمل بمحاورها (مثل: التكيف في بيئة العمل - الشعور بمثيرات المتاعب في العمل - الشعور بالرضا عن العمل) باختلاف الحالة الاجتماعية أو المستوى التعليمي أو العمر أو مستوى الدخل أو سنوات الخبرة؟ وهل يأتي الاختلاف على هذا النحو لدى المرضى كما هو لدى رجال الأمن؟ وما هي المتغيرات الأشد إسهاماً في الضغوط لدى المرضى ولدى رجال الأمن؟

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

أهمية البحث

لا توجد دولة في العالم إلا ونجد فيها من الموظفين أو العاملين الذين يعانون من ضغوط العمل، وتنعكس آثار هذه الضغوط على الفرد ومستوى صحته اللازم لأداء مهنته وعلى الإنتاج وهذا ما دفع الدول المتقدمة لعمل الأبحاث واتخاذ التدابير اللازمة ليس فقط لمواجهة ما يعانيه الأفراد من ضغوط في العمل، بل والوقاية من الوقوع في هذه الضغوط، ومن هذه الدول: بريطانيا وإستراليا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية. وجاء محور اهتمام هذه الدول بالقيام على فهم الآليات الكامنة خلف ضغوط العمل وانعكاساتها على الجانب الجسمي والنفسي للفرد والجهاز العصبي⁽¹⁹⁾. وتكمن أهمية البحث الحالي بالإضافة إلى أنه يعد إضافة علمية في ميدان الضغوط عموماً وضغوط الوظيفة أو العمل والصحة المهنية، إلا أنه أيضاً مفيد مستقبلاً، وذلك في إعداد برامج واستراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل بالمملكة العربية السعودية، وبخاصة على العاملين في المجال الصحي مثل الممرضين والعاملين في المجال الأمني، الذين يتعرضون لشرائح وفئات من الناس مختلفة ومتباينة وكثيرة في أماكن أعمالهم، وبخاصة عندما تكون أماكن العمل مزدحمة والتعاملات يجب أن تكون ناجزة وسريعة، أو حينما تكون أماكن العمل غير مهيأة فيزيقياً⁽²⁰⁾.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

- 1 - التعرف على درجة الضغوط النفسية في العمل لدى الممرضين ولدى رجال الأمن باختلاف الحالة الاجتماعية والمؤهل والعمر ومستوى الدخل ومدة الخبرة.
- 2 - ما المتغيرات الأشد إسهاماً في الضغوط النفسية في العمل لدى الممرضين ولدى رجال الأمن من بين متغيرات الحالة الاجتماعية والمؤهل والعمر ومستوى الدخل ومدة الخبرة.

مصطلحات البحث

الضغوط النفسية: هي درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات المؤلمة في البيئة المحيطة خلال حياته اليومية⁽²¹⁾ تنطوي على مشاعر تجعله يمارس سلوكيات يتبعها تغيرات كيميائية وفسيو لوجية وفكرية توجه نحو الحدث الضاغط للتكيف مع آثاره^(21، 22)، أو تأتي في صورة انفعالات سلبية غير سارة نتيجة مثيرات ضاغطة في البيئة المحيطة ينتج عنها انعكاسات على الجسم أو السلوك أو الأداء في العمل، وتجعل لدى الفرد تثبيط عن الأداء الطبيعي للعمل⁽²³⁾. الضغوط الوظيفية: هي انفعالات غير سارة نتيجة مثيرات في بيئة العمل المادية أو النفسية، وتعتبر أحد المصادر التي تنتج عنها أمراض أو حوادث تنعكس آثارها بالسلب على الفرد وعلى جهة العمل⁽²⁴⁾، بحيث يكون الضغط داخل الفرد ومصادر الضغوط أو مسبباتها في بيئة العمل، أي خارج الفرد⁽¹⁵⁾ وتبدو مظاهر الضغوط في العمل من مستوى المقدر على التكيف ومستوى الإحساس بالمؤثرات أو بمثيرات متاعب بيئة العمل ودرجة الرضا عن بيئة العمل (McLean,).

الدراسات السابقة

من المفيد استعراض بعض الدراسات السابقة عربية وأجنبية مندمجة لدى الممرضين أو رجال الأمن مرتبة تاريخياً في مجال البحث الحالي بهدف الاستفادة منها في اشتقاق فروض البحث. قام Tyler and Ellison (1996)⁽²⁵⁾ بدراسة أثر الاختلافات الفردية في إدراك ضغوط العمل والتعرف على الرضا المهني لدى الممرضات، وجاءت النتائج مفيدة بأن مصادر ضغوط العمل تتمثل في نقص الخبرة وعبء العمل ونقص المعاضدة الاجتماعية.

ولقد قام سليمان الحويش (2000)⁽²⁶⁾ بدراسة للعلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين والفنيين بمصانع الحديد والصلب بشركة حديد سابع. وكشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين، كما وجدت فروق في درجة التعرض للضغوط بين الإداريين والفنيين، واختلافات في استئثار ضغوط العمل تبعاً لفئة العمر والدخل الشهري، ولم تكن هناك فروق تبعاً للمؤهل التعليمي وسنوات الخبرة.

وقام Kello (2001)⁽²⁷⁾ بدراسة أنماط الضغوط ومصادرها وطرق التكيف معها لدى الممرضين، وأظهرت النتائج وجود ضغوط نتيجة التعامل مع المرضى ونتيجة نظام العمل وضغوط تتصل بالعلاقات مع الزملاء. وقد قام Collins and Jones (2000)⁽²⁸⁾ بدراسة عن علاقة الرضا الوظيفي بالشعور بالضغط والإجهاد لدى محاضري العمل الاجتماعي ببريطانيا. وتوصلت الدراسة إلى تمتع المحاضرين بمستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي، وهناك نسبة تصل إلى 25% منهم يعانون من القلق والاكتئاب واللامبالاة.

وقام عبد العزيز غزالي (2001)⁽²⁹⁾ بدراسة عن المكنات والأدوار التمريضية في ضوء طبيعة الوظيفة والأجر والشعور بالأمن النفسي وتقدير الآخرين والعلاقة مع الزملاء. وأسفرت النتائج على عينة من العاملين بالمجال التمريضي عن أن المكنات والأدوار تختلف باختلاف الأجر والراتب والشعور بالأمن والعلاقات بالزملاء والعلاقة بالرؤساء وظروف العمل، وجاءت الرواتب في مقدمة المؤثرات.

وقدمت هناء محمود (2003)⁽³⁰⁾ دراسة عن الضغوط النفسية التي تتعرض لها الممرضات اللواتي تعملن بالمستشفيات العسكرية وغير العسكرية. وأظهرت النتائج أن أشد مصادر الضغط إسهاما هو بيئة العمل. ولم توجد فروق في نواحي الشخصية تعكس الضغط النفسي. كما وجدت علاقة سالبة بين الضغط الوظيفي والدخل وكذا مع عدد أفراد الأسرة، وأن كثرة الأعباء خلف الضغط الوظيفي.

وفي دراسة للباحثة نجاح القبلان (2004)⁽³¹⁾ عن مكونات ضغط العمل للعاملين ومصادره في بيئة المكتبات. أظهرت الدراسة أن علاقة ضغط العمل بعدم وجود الدعم الإداري وغموض الأدوار وتعدد المردود المالي والتواصل الاجتماعي.

وقد قام عمر النعاس (2005)⁽³²⁾ بدراسة عن الضغوط المهنية في علاقتها بالصحة النفسية في ضوء بعض المتغيرات. وأسفرت الدراسة عن وجود فروق في الضغوط المهنية تعود إلى مستوى الراتب وحجم العمل وصراع الدور وغموضه، كما اتضح عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

وفي دراسة قام بها Brown (2005)⁽¹⁹⁾ عن تقصي الضغوط لدى حراس الأمن داخل الحرم الجامعي، جاءت الدراسة تفيد بمستويات اعراض الضغوط وأن لها أعراض سلوكية ونفسية وجسمية، وقد جمعت البيانات عن ذلك من خلال مقابلات فقط على 11 من حراس الأمن.

أما شاهر ياغي (2006)⁽³³⁾ فقد هدفت دراسته إلى تعرف الضغوط النفسية على العمال وعلاقتها بالصلابة النفسية في ضوء متغيرات السن ومكان الإقامة والحالة الاجتماعية، وذلك لدى عينة من العمال الذين يحملون تصاريح دخول للعمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وأظهرت النتائج أن فروقا تعزى لمكان الإقامة ولعدد أفراد الأسرة التي تزيد عن 9 أفراد. ولم تكن هناك فروق تعود لمتغير السن والحالة الاجتماعية.

وفي دراسة قدمها عبد القادر مسلم (2007)⁽³⁴⁾ هدفت إلى بحث مصادر الضغوط المهنية لدى العاملين بكيالت التقنية. وأظهرت النتائج أن الحاجة إلى التطور المهني هي من مصادر ضغوط المهنة، وأن الشعور بالضغط انعكست آثاره وبدأت في صور الشعور بالتعب والإنهاك، وأن الترقيات التي اعتمدت على الأماكن الشاغرة كانت خلف الشعور بالضغط نتيجة عدم الإحساس بأهمية الكفاءة.

وفي دراسة عن مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات بمهنة المريض، قامت بها رجاء مريم (2008)⁽³⁵⁾ وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن أغلب العلاقات بمهنة التمريض لديهم ضغوطا. ووجدت فروق في الضغوط المهنية تعود إلى الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجات. وأن الأصغر سنا لديهم مستوى أقل من الشعور بضغط العوامل التنظيمية. وجاءت الضغوط المتعلقة بالعلاقة بالإدارة أقل لدى الممرضات أصحاب سنوات الخبرة الأقل.

وقام محمد أبو العلا (2009)⁽³⁶⁾ بدراسة لمعرفة أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي عن المدراء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني. وأوضحت النتائج أن عبء العمل هو أكثر العوامل تأثيرا على الضغوط يليه صراع الدور.

وقام محمد أبو الحصين (2010)⁽³⁷⁾ بدراسة عن الضغوط لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي، وأظهرت النتائج أن العاملين يتعرضون لآثار نفسية وجسدية نتيجة الضغوط الوظيفية.

وقدم مكارثي وآخرون (3) دراسة موسعة عن الضغوط المهنية لدى 117 من العاملين بالتمريض في أيرلندا بمستشفيات السجون. وأظهرت النتائج وجود ضغوط عالية لدى هذه الشريحة في أقسام الطوارئ والعناية المركزة حيث وجدت علاقة دالة إحصائية بين نوع الجناح أو القسم والضغوط لدى الممرضين.

وفي دراسة على حارسي الأمن، قام عليها Affizal and Nurul (2012)⁽²⁾ بقصد الكشف عن العلاقة بين مشكلات الصحة النفسية والعوانية لديهم. وأظهرت النتائج أن أزمات الطفولة وخبراتها والضغوط ارتبطت بعدوانيتهم وكذا بصحتهم النفسية عموما واعتبرت هذه المتغيرات عوامل مخاطرة عند العمل في مجال الحراسات الأمنية.

و من مراجعة الدراسات السابقة يلاحظ أن بعضها ركز على دراسة الضغوط لدى العاملين في علاقتها ببعض المتغيرات المتعلقة بالعمل مثل غموض الدور وعبء العمل والرضا الوظيفي والعلاقة بزملاء العمل والرؤساء (31، 32) وأيضا في علاقتها بمتغيرات في الشخصية مثل الصلابة النفسية⁽³³⁾ أو انعكاسات ضغوط العمل على الشعور بالتعب والإجهاد⁽³⁷⁾ والآثار على الجوانب الجسمية⁽³⁸⁾.

ولقد قامت تغريد عمار (2006)⁽³⁹⁾ بدراسة عن أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى العاملين في الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالضغط ونواحي من الشخصية، وأن هناك ارتباط بين ضغوط العمل وصراع وغموض الدور الوظيفي وعبء الدور ودرجة الأمان الوظيفي. وجاءت الآثار النفسية في المرتبة الأولى كانعكاس لضغوط العمل عليها الآثار الجسدية ثم الآثار الذهنية ثم الآثار السلوكية.

وكنقطة بداية في المملكة العربية السعودية يكون من المفيد الكشف عن بعض المتغيرات الكامنة خلف الضغوط المهنية مثل: الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والراتب، والمستوى التعليمي،... وغيرها، عسى أن يكون ذلك بداية لسلسلة من الدراسات. وذلك على عينات من مهن من المعروف أنها تقع تحت طائلة الضغوط مثل: مهنة التمريض ومهنة الأمن والحراسة.

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

فروض الدراسة

1. على اعتبار أن البحث الحالي يهتم بفئتين هما العاملين بالتمريض والعاملين بالأمن فسوف يتم التحقق من صحة الفروض التالية مرة على الفئة الأولى (الممرضين) ومرة أخرى على الفئة الثانية (رجال الأمن) وهذه الفروض:
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف لبيئة العمل باختلاف الحالة الاجتماعية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف لبيئة العمل باختلاف المؤهل التعليمي.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف لبيئة العمل باختلاف العمر.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف لبيئة العمل باختلاف الدخل الشهري.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف لبيئة العمل باختلاف سنوات الخبرة.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف الحالة الاجتماعية.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف المؤهل التعليمي.
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف العمر.
10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف الدخل الشهري.
11. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف سنوات الخبرة.
12. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف الحالة الاجتماعية.
13. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف المؤهل التعليمي.
14. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف العمر.
15. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف الدخل الشهري.
16. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف سنوات الخبرة.
17. لا تختلف نسبة إسهام كل متغير من المتغيرات الديموجرافية عن الآخر في الضغوط المهنية.

المنهج والإجراءات

1 - عينة الدراسة

اختيرت عينة عشوائية من رجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز حجمها 200 من المتزوجين وغير المتزوجين، ولهم مؤهل ثانوي فأكثر، ووصلت سنوات الخبرة لدى البعض منهم إلى أكثر من 10 سنوات، ودخلهم الشهرية أكثر من 7000 ريال، وكذا اختيرت عينة أخرى عشوائية من الممرضين بمستشفى الملك عبد العزيز حجمها 150، من المتزوجين وغير المتزوجين، والمطلقين ولهم مؤهلات من الثانوي وحتى الجامعي، وسنوات الخبرة لدى البعض منهم وصلت إلى أكثر من 10 سنوات، وامتدت أعمار البعض منهم إلى أكثر من 25 سنة ورواتبهم إلى أكثر من 8000 ريال.

2 - أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على مقياس مكين لضغوط العمل المعدل باللغة العربية (Modified Arabic Translation of Mclean's Self- Assessment of Work Stress). ويتكون هذا المقياس لقياس ضغوط العمل من ثلاثة محاور، هي:

محور المقدرة على التكيف مع بيئة العمل، ومحور الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل، ومحور مستوى الرضا عن العمل. ويتمتع المقياس بمستويات مرضية من الصدق (validity) والثبات (reliability) على البيئة بالملكة العربية السعودية.

ويتكون المقياس ككل من 45 فقرة، بحيث كان المحور الأول (20 فقرة) نمط الاستجابة عليها (نعم-لحد ما-لا)، والمحور الثاني (12 فقرة) نمط الاستجابة عليها (لا-أحياناً-دائماً)، والمحور الثالث (13 فقرة) نمط الاستجابة عليها (راض-لا فرق-غير راض).

3 - تنفيذ الدراسة

تم تطبيق أداة الدراسة على عيّنتي الدراسة، بتوزيعها على أفراد كل عينة. وجمعت الأداة بعد التطبيق، ومن ثم تصحيحها ورصد الدرجات على الحاسب الآلي.

4 - المعالجات الإحصائية

جاء الاعتماد على الحزمة الإحصائية SPSS لمعالجة البيانات بأساليب النسبة المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار "ت" (t Test) واختبار تحليل التباين ANOVA، وكذلك تحليل الانحدار Regression Analysis.

نتائج الدراسة

أولاً: المحور الأول للضغوط (المقدرة على التكيف مع بيئة العمل)
الفرض الأول

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل باختلاف الحالة الاجتماعية"
وسوف تتم معالجة هذا الفرض لدى عينة الممرضين (ن=150) ولدى عينة رجال الأمن (ن=200) على اعتبار أن هناك تفاوت في المتغيرات الديموجرافية بين العينتين فسوف تتم المعالجة الإحصائية آخذة ذلك في الاعتبار.

أولاً: عينة رجال الأمن

جاءت هذه العينة مكونة من 200 مفردة، ظهر أن 124 منها متزوج، و 76 غير متزوج (أعزب) بنسبة 38%، أي أن لدينا شريحتين فقط. وللكشف عن الفروق بين هاتين الشريحتين في المقدرة على التكيف في بيئة العمل، جاء استخدام اختبار "ت" (t Test) والجدول (1) يوضح نتائج تلك المعالجة.

جدول (1) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى رجال الأمن وباختلاف الحالة الاجتماعية باستخدام اختبار "ت".

الحالة الاجتماعية	المتوسط	الانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
متزوج	32.58	8.21	124	18.56	0.01
غير متزوج (أعزب)	52.42	5.38	76		

يتضح من الجدول السابق أن غير متزوج (أعزب) لديهم مقدرة أعلى من المتزوجين على التكيف، حيث جاءت قيمة ت=18.56، وهي دالة عند مستوى 0.01 بينما كان متوسط المقدرة على التكيف لدى غير المتزوجين 52.24 ولدى المتزوجين 32.58. وبممكننا أن نصل إلى الجملة العلمية الآتية:
غير المتزوجين (الأعزب) من رجال الأمن لديهم مقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من المتزوجين من رجال الأمن.

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

جاءت هذه العينة مكونة من 150 مفردة، ظهر أن 84 منها متزوج 56%، و 39 غير متزوج (أعزب) بنسبة 26%. ووجد أن حالته الاجتماعية مطلق بنسبة 18%، وللكشف عن الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل، جاء استخدام تحليل التباين ANOVA لمقارنة هذه الشرائح الثلاث، والجدول (2) يوضح نتائج تلك المعالجة.

جدول (2) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى الممرضين وباختلاف الحالة الاجتماعية (متزوج - أعزب - مطلق) تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	10128.32	2	5064.16	43.74	0.01
داخل المجموعات	17018.89	147	115.78		
الكلية	27147.21	149			

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة ف= 43.74 وهي دالة عند المستوى 0.1 بما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاث، حينما كانت قيم متوسطات المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى المتزوجين 37.64 ولدى غير المتزوجين (أعزب) 53.59 ولدى المطلقين 26.22. ولمعرفة لصالح أي المجموعات تعود الفروق كان من المهم تطبيق اختبار شيفيه. والجدول (3) يوضح دلالة الفروق بين كل شريحتين من الشرائح الثلاثة.

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية
دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

جدول (3) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى الممرضين وباختلاف الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	متزوج 37.64	غير متزوج 53.59	مطلق 26.22
متزوج	-		
غير متزوج	**	-	
مطلق	**	**	-

** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقا بين الشرائح الثلاثة، و غير المتزوجين هم أفضل الشرائح في المقدرة على التكيف، وأدنى الشرائح في المقدرة على التكيف هم شريحة مطلق. ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية:
"غير المتزوجين (أعزب) لديهم المقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من المتزوجين والمطلقين، وأن المطلقين هم أدنى الشرائح في المقدرة على التكيف لبيئة العمل".

الفرض الثاني

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل باختلاف المؤهل التعليمي"
وكما سبق فسوف يتم التحقق من صحة هذا الفرض لدى عينة الممرضين (ن= 150) ولدى عينة رجال الأمن (ن=200) على اعتبار أن هناك تفاوت في المتغيرات الديموجرافية بين العينتين فسوف تتم المعالجة الإحصائية آخذة ذلك في الاعتبار.

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

جاءت هذه العينة مكونة من 200 مفردة، ظهر أن 138 أقل من الجامعي (متوسط فما أعلى)، بنسبة 69%، و 63 منها له مؤهل جامعي بنسبة 31%. وللكشف عن الفروق بين هاتين الشريحتين في المقدرة على التكيف في بيئة العمل، جاء استخدام اختبار "ت" ("t Test") والجدول (4) يوضح نتائج تلك المعالجة.

جدول (4) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى رجال الأمن الحاصلين على مؤهل أقل من الجامعي و رجال الأمن الحاصلين على مؤهل جامعي.

المؤهل التعليمي	المتوسط	الانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أقل من الجامعي (ثانوي أو متوسط)	33.92	8.79	138	16.65	0.01
جامعي	52.69	4.73	62		لصالح أصحاب المؤهل الجامعي

يتضح من الجدول السابق أن أصحاب المؤهل الجامعي لديهم مقدرة أعلى من أصحاب المؤهل الأقل في المقدرة على التكيف، حيث جاءت قيمة ت=16.65، وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بينما كان متوسط المقدرة على التكيف لدى الجامعي 52.69 ولدى غير الجامعي 32.92. ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية الآتية:
"أصحاب المؤهلات العليا من رجال الأمن لديهم مقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من رجال الأمن أصحاب المؤهلات دون الجامعي.

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

تكونت هذه العينة مكونة من 150 ممرض، اتضح أن 43 منهم حاصلين على تعليم ثانوي بنسبة 28.7%، و 76 منهم من الحاصلين على درجة الدبلوم بنسبة 50.7%. كما أن الحاصلين على مؤهل جامعي كان عددهم 31 بنسبة 20.6%، وللكشف عن الفروق في المقدرة على التكيف بين هذه الشرائح الثلاث كان استخدام تحليل التباين والجدول (5) يوضح نتائج تلك المعالجة.

جدول (5) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى الممرضين وباختلاف المؤهل (ثانوي-دبلوم-جامعي).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	10566.89	2	5083.45	41.15	0.01
داخل المجموعات	17875.71	147	128.41		
الكلية	29442.60	149			

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة $F = 41.15$ وهي دالة عند المستوى 0.1، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشرائح التعليمية الثلاثة، حينما كانت قيم متوسطات المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى الممرضين الحاصلين على الثانوي 26.65 ولدى الحاصلين على دبلوم 41.47 ولدى الحاصلين على مؤهل جامعي كان 53.61 ولدى المطلقين 26.22. ولمعرفة لصالح أي المجموعات تعود الفروق كان من المهم تطبيق اختبار شيفيه. والجدول (6) يوضح دلالة الفروق بين كل شريحتين من الشرائح الثلاث.

جدول (6) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى الممرضين وباختلاف المؤهل.

الحالة الاجتماعية	ثانوي	دبلوم	جامعي
ثانوي	-		
دبلوم	**	-	
جامعي	**	**	-

** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقا بين الممرضين باختلاف مؤهلاتهم التعليمية (ثانوي-دبلوم-جامعي)، وأن الحاصلين على مؤهل جامعي من الممرض أكثر الشرائح تكيفا مع بيئة العمل، وأدنى الشرائح هي شريحة الممرضين أصحاب المؤهل ثانوي. ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية:

" الممرضين أصحاب المؤهلات الجامعية لديهم المقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من من نظرائهم الحاصلين على دبلوم أو مؤهل ثانوي، وأن الحاصلين على الثانوي من الممرضين هم أدنى الشرائح في المقدرة على التكيف لبيئة العمل".

الفرض الثالث

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل باختلاف العمر"

وكما اتبع من قبل سوف يتم التحقق من صحة هذا الفرض لدى عينة الممرضين (ن=150) ولدى عينة رجال الأمن (ن=200) ولضوابط إحصائية سوف يأتي اختبار فئات الأعمار للعينتين بطريقتين مختلفتين، وإن كان في كل عينة ثلاثة فئات عمرية.

أولا: بخصوص عينة رجال الأمن

جاءت هذه العينة مكونة من 200 مفردة، وزعت على ثلاث فئات عمرية هي: الفئة العمرية أقل من 25 سنة (صغار السن من رجال الأمن) وجاء منها 60 شخصا بنسبة 30%، والفئة العمرية من 25 إلى أقل من 35 سنة (متوسطي العمر من رجال الأمن) وجاء فيها 92 شخصا بنسبة 46%، والفئة العمرية 35 سنة فأكثر (كبار العمر من رجال الأمن) وجاء فيها 48 شخصا بنسبة 24%. وللكشف عن دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل بين الفئات الثلاثة، تم استخدام تحليل التباين والجدول (7) يوضح نتائج تلك المعالجة.

جدول (7) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف فئاتهم العمرية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	13979.57	2	6989.79	36.47	0.01
داخل المجموعات	37753.24	197	191.64		
الكلية	51732.81	199			

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $F = 36.47$ وهي دالة عند المستوى 0.1، أي أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية. ولمعرفة لصالح أي فئة عمرية (صغار - متوسطي - كبار) تعود الفروق تم استخدام اختبار شيفيه كما يظهر من الجدول (8).

جدول (8) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف فئة العمر.

الفئة	صغار 33.12	متوسطي 36.42	كبار 55.67
رجال الأمن صغار العمر	-		
رجال الأمن متوسط العمر	*	-	
رجال الأمن كبار العمر	**	**	-

* دالة عند مستوى 0.05 ** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن كبار السن من رجال الأمن (35 سنة فأكثر) أعلى تكيفا لبيئة العمل من متوسطي وصغار العمر. وأدنى فئة كانت رجال الأمن صغار العمر (أقل من 25 سنة). ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية: "رجال الأمن كبار العمر لديهم مقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من رجال الأمن متوسطي العمر وصغار العمر. وأن رجال الأمن صغار العمر هم الأدنى أو الأقل في التكيف لبيئة العمل".

ثانيا: بخصوص عينة الممرضين

أشرنا إلى أن حجم هذه العينة كان 150 مفردة، وزعت على ثلاث فئات عمرية هي: الفئة العمرية أقل من 20 سنة (صغار السن جدا من الممرضين) ووصل عددهم 26 شخصا بنسبة 17.3%، وفئة العمر من 20 إلى أقل من 25 سنة (صغار السن من الممرضين) ووصل عددهم إلى 79 سنة بنسبة 52.7%، وفئة العمر من 25 سنة فأكثر (متوسطي العمر من الممرضين)، وجاء عددهم 45 بنسبة 30%، وللكشف عن دلالة الفروق في المقدرة على التكيف لبيئة العمل بين الفئات الثلاثة تم استخدام تحليل التباين، والجدول (9) يوضح نتائج تلك المعالجة.

جدول (9) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى الممرضين وباختلاف فئاتهم العمرية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	8902.50	2	4451.25	44.46	0.01
داخل المجموعات	14717.48	147	100.12		
الكل	23619.98	149			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $F = 44.46$ وهي دالة عند المستوى 0.1، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى رجال الأمن تبعاً لفئة العمر. ولمعرفة لصالح أي فئة عمرية (صغار - متوسطي - كبار) تعود الفروق تم استخدام اختبار شيفيه. كما يظهر من الجدول (10).

جدول (10) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف فئة العمر.

الفئة	صغار جدا 27.65	صغار 37.04	متوسطي 51.44
صغار جدا في العمر	-		
صغار في العمر	**	-	
متوسطي العمر	**	**	-

** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن رجال الأمن متوسطي العمر أكثر مقدرة على التكيف من الفئتين الأخريتين (صغار السن جدا - صغار السن) وأدنى فئة في التكيف هم الصغار جدا في العمر من الممرضين. ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية: "الممرضين متوسطي العمر لديهم المقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من الصغار والصغار جدا، وأن الممرضين أصحاب الأعمار الصغيرة جدا (أقل من 20 سنة) هم الأدنى أو الأقل في التكيف لبيئة العمل".

الفرض الرابع

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل باختلاف الدخل الشهري" وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم ذلك أولاً على عينة الممرضين وحجمها (150) ثم على عينة رجال الأمن وحجمها (200) ونظرا للتفاوت في قوائم ومعايير الأجور في كل وظيفة (ممرض – رجل أمن) ولضوابط إحصائية جاء اختيار فئات الدخل بطريقتين مختلفتين وإن كان الأمر في كل عينة يكشف عن ثلاث فئات للدخل.

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

جاءت هذه العينة مكونة من 200 مفردة، وزعت على ثلاث فئات للدخل هي: أقل من 4000 ريال (منخفض الدخل) وعددهم 61 شخصاً بنسبة 30.5%، وفئة دخل من 4000 إلى أقل من 7000 ريال (متوسط الدخل) وعددهم 94 شخصاً بنسبة 47%، وأصحاب فئة دخل 7000 ريال فأكثر (مرتفع الدخل) ووصل العدد 45 شخصاً بنسبة 22.5%. وللكشف عن دلالة الفروق في المقدرة على التكيف بين الفئات الثلاثة، استخدم تحليل التباين كما يظهر في الجدول (11).

جدول (11) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف فئاتهم العمرية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	18849.01	2	9424.51	50.79	0.01
داخل المجموعات	36554.37	197	185.56		
الكلي	55403.38	199			

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة $F = 50.79$ وهي دالة إحصائية عند المستوى 0.1، مما يشير إلى وجود فروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل باختلاف فئة الدخل (منخفض – متوسط – مرتفع). ولمعرفة لصالح أي فئة تعود الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه، وجاءت النتائج موضحة بالجدول (12).

جدول (12) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف رواتبهم.

فئة الرواتب	منخفض 25.48	متوسط 41.74	مرتفع 55.78
منخفض	-		
متوسط	**	-	
مرتفع	**	**	-

** دالة عند 0.01

ومن الجدول السابق يتضح أن ارتفاع مستوى الدخل يبدو أنه يعكس على المقدرة على التكيف لدى رجال الأمن ، فأصحاب الدخل المرتفع هم أفضل قدرة على التكيف لبيئة العمل. وأقل الفئات مقدرة على التكيف هم أصحاب الدخل المنخفضة. ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية:

" رجال الأمن من أصحاب الدخل المرتفعة أكثر مقدرة على التكيف لبيئة العمل من رجال الأمن الذين لهم دخل متوسطة أو منخفضة، وأصحاب الدخل الضعيفة هم أقل رجال الأمن مقدرة على التكيف".

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

وزعت هذه العينة المكونة من 150 مفردة، في ضوء ثلاثة مستويات للدخل هي: أصحاب الدخل المنخفض وهم من يحصلون على أقل من 5000 ريال، ووصل عددهم 71 بنسبة 47.33% وأصحاب الدخل المتوسط وهم من يحصلون على رواتب من 5000 ريال إلى أقل من 8000 ريال وعددهم 59 بنسبة 39.33%، وجاء أعداد أصحاب الدخل المرتفعة (8000 ريال فأكثر) وعددهم 20 بنسبة 13.33%. وللمقارنة بين أصحاب هذه المستويات للدخل في المقدرة على التكيف تم استخدام تحليل التباين، والجدول (13) يوضح نتائج تلك المعالجة.

جدول (13) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى الممرضين وباختلاف مستويات رواتبهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	10426.88	2	5213.44	44.46	0.01
داخل المجموعات	14783.76	147	100.57		
الكلي	25210.64	149			

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

وظهر من الجدول السابق أن قيمة $F = 51.84$ وهي دالة عند المستوى 0.1، مما يعني وجود فروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل باختلاف مستوى الدخل. ولمعرفة لصالح أصحاب أي فئة دخل تعود الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفيه. والجدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف فئة العمر.

الفئة الراتب	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-	-	-
متوسط	**	-	-
مرتفع	**	**	-

** دالة عند 0.01

ومن الجدول السابق يتضح أن أعلى المجموعات في المقدرة على التكيف هم من أصحاب الرواتب المرتفعة. وأقل الفئات هي من أصحاب الرواتب المنخفضة. ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية:
" الممرضين من أصحاب الدخل المرتفعة أكثر مقدرة على التكيف مع بيئة العمل من الممرضين أصحاب الدخل المتوسطة والضعيفة. وأصحاب الدخل الضعيفة هم أقل الممرضين مقدرة على التكيف مع بيئة العمل".

الفرض الخامس

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل باختلاف سنوات الخبرة"
جاءت معالجة هذا الفرض بالنسبة لفئة رجال الأمن ثم بالنسبة لعينة الممرضين على اعتبار أن سنوات الخبرة مقسمة إلى ثلاث فئات هي: أقل من 5 سنوات (مدة خبرة قصيرة) ومن 5 إلى أقل من 10 سنوات (مدة خبرة متوسطة) ومن 10 سنوات فأكثر (مدة خبرة طويلة).

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

توزعت العينة المكونة من 200 مفردة، في ضوء مدة الخبرة إلى: أصحاب مدة خبرة قصيرة وعددهم 88 بنسبة 44% وأصحاب مدة خبرة متوسطة وعددهم 51 بنسبة 25.50% وأصحاب مدة خبرة طويلة وعددهم 61 بنسبة 30.5%، ومع استخدام تحليل التباين بين درجات المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى الفئات الثلاثة. جاءت النتائج موضحة بالجدول (15).

جدول (15) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف مدة الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	18937.28	2	9468.64	55.53	0.01
داخل المجموعات	23588.87	197	170.50		
الكل	52526.15	199			

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة $F = 55.53$ وهي دالة إحصائية عند المستوى 0.1، مما يشير إلى وجود فروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل باختلاف مدة الخبرة (قصيرة - متوسطة - طويلة). ولمعرفة لصالح أي فئة تعود الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه، وجاءت النتائج موضحة بالجدول (16).

جدول (16) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف مدة الخبرة.

فئة الرواتب	قصيرة	متوسطة	طويلة
قصيرة	-	-	-
متوسطة	**	-	-
طويلة	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويلاحظ أن أصحاب مدة الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) هم أعلى الفئات في المقدرة على التكيف بينما أصحاب الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات) هم أقل الفئات مقدرة على التكيف. ويمكننا الوصول إلى الجملة العلمية الآتية: " رجال الأمن أصحاب الخبرة الطويلة أعلى مقدرة على التكيف مع بيئة العمل من رجال الأمن الذين لهم مدة خبرة متوسطة أو قصيرة. وأصحاب مدة الخبرة القصيرة هم الأقل مقدرة على التكيف مع بيئة العمل".

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

مع اتباع نفس الأسلوب السابق اتضح أن أصحاب الخبرة القصيرة من الممرضين عددهم 38 بنسبة 25.30% وأصحاب الخبرة المتوسطة عددهم 70 بنسبة 46.70% وأصحاب مدة الخبرة الطويلة عددهم 42 بنسبة 28% من العينة البالغ عددها (200) رجل أمن. وباستخدام تحليل التباين للكشف عن الفروق في المقدرة على التكيف لدى هذه الفئات، جاءت النتائج يوضحها الجدول (17).

جدول (17) دلالة الفروق في المقدرة على التكيف في بيئة العمل لدى الممرضين وباختلاف مدة خبرتهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	6327.91	2	3163.95	36.66	0.01
داخل المجموعات	12687.43	147	86.31		
الكل	19015.32	149			

ويلاحظ أن قيمة ف=55.53 وهي دالة عند المستوى 0.1، وعند استخدام اختبار شيفيه لمعرفة لصالح أصحاب أي مدة خبرة تكون المقدرة على التكيف أفضل جاءت النتائج يوضحها الجدول (18).

جدول (18) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في المقدرة على التكيف مع بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف مدة الخبرة.

الفئة الراتب	قصيرة 28.89	متوسطة 42.54	طويلة 45.69
قصيرة	-		
متوسطة	**	-	
طويلة	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويلاحظ من الجدول السابق أن أصحاب مدة الخبرة الطويلة من الممرضين لديهم مقدرة أعلى على التكيف مع بيئة العمل وأن أصحاب الخبرة القصيرة هم أقل قدرة على التكيف مع العمل. ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية: " الممرضين من أصحاب مدة الخبرة الطويلة لديهم مقدرة على التكيف مع بيئة العمل أعلى من الممرضين أصحاب مدة الخبرة المتوسطة والقصيرة. وأن الممرضين أصحاب مدة الخبرة القصيرة هم الأدنى أو الأقل في مستوى التكيف لبيئة العمل".

ثانياً: بخصوص المحور الثاني للضغط (المؤثرات للعمل)

على نفس منوال معالجة المحور الأول، سوف يتم معالجة المحور الثاني للضغط، وهي المؤثرات في بيئة العمل، وذلك على النحو التالي:

الفرض السادس

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات للمتاعب في بيئة العمل باختلاف الحالة الاجتماعية"
أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

جدول (19) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات للمتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	المتوسط	الانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
متزوج	28.62	4.57	124	18.49	0.01
غير متزوج (أعزب)	17.04	3.82	76		لصالح المتزوجين

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

ومن نتائج الجدول السابق نصل إلى الجملة العلمية التالية: " المتزوجون من رجال الأمن لديهم شعورا أعلى بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بغير المتزوجين "

ثانيا: بخصوص عينة الممرضين

جدول (20) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف الحالة الاجتماعية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2995.59	2	1497.80	35.72	0.01
داخل المجموعات	6164.68	147	41.94		
الكل	9160.37	149			

ونظرا لأن $F = 35.72$ ، وهي دالة إحصائية وجب استخدام اختبار شيفيه كما يتضح من الجدول (21).

جدول (21) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين.

الحالة الاجتماعية	متزوج	أعزب	مطلق
متزوج	-		
أعزب	**	-	
مطلق	**	**	-

** دالة عند 0.01

ومن الجدول السابق نصل إلى الجملة العلمية التالية:
"المطلقون من الممرضين لديهم شعور أعلى بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بغير المتزوجين أو المتزوجين، وأن غير المتزوجين هم أدنى الشرائح في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل"

الفرض السابع

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف المؤهل التعليمي"

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

عند استخدام اختبار "ت" تأتي النتائج كما يوضحها جدول (22).

جدول (22) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف الحالة الاجتماعية.

المؤهل	المتوسط	الانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أقل من الجامعي (ثانوي)	27.94	4.99	128	17.89	0.01
جامعي	15.94	2.57	62		لصالح الجامعي

ومن نتائج الجدول السابق يمكننا التوصل إلى:

" أصحاب المؤهلات العليا من رجال الأمن لديهم شعورا أعلى بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بأصحاب المؤهلات الأقل من الجامعي".

ثانيا: بخصوص عينة الممرضين

كما عرض من قبل فإن مؤهلات هذه العينة انقسمت إلى ثلاثة شرائح، هي: حاصلين على تعيم ثانوي، وحاصلين على درجة دبلوم، وأخيرا حاصلين على مؤهل جامعي. والجدول (23) يوضح نتائج تحليل التباين.

جدول (23) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف الحالة الاجتماعية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1841.05	2	920.52	22.43	0.01
داخل المجموعات	6031.82	147	41.03		
الكل	7872.87	149			

ونظرا لأن $F = 35.72$ ، وهي دالة إحصائية وجب استخدام اختبار بعديا وهو شيفيه كما يتضح من الجدول (24).

جدول (24) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين.

الحالة الاجتماعية	ثانوي	دبلوم	جامعي
ثانوي	-	24.57	14.68
دبلوم	**	-	-
جامعي	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا أن نصل إلى أن: " الممرضين من أصحاب المؤهلات الجامعية لديهم شعورا أقل بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من الحاصلين على دبلوم أو ثانوي، وأن الحاصلين على دبلوم أو ثانوي من الممرضين هم أكثر شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل".

الفرض الثامن

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف العمر"

أولا: بخصوص عينة رجال الأمن

تأتي نتائج استخدام تحليل التباين موضحة بالجدول (25).

جدول (25) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف فئاتهم العمرية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5968.68	2	2984.34	39.24	0.01
داخل المجموعات	14984.10	197	76.06		
الكلي	20952.78	199			

ونظرا لكون $F = 39.24$ دالة إحصائية عند مستوى 0.01، وحيث استخدام اختبارا بعديا هو اختبار شيفيه، كما يظهر من جدول (26).

جدول (26) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن.

الفئة	صغار	متوسطي	كبار
رجال الأمن صغار السن	-	32.62	15.81
رجال الأمن متوسطي السن	**	-	-
رجال الأمن كبار السن	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا القول بأن: " رجال الأمن كبار السن أقل شعورا بمثيرات المتاعب داخل بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من الممرضين متوسطي السن وصغار السن. وأن صغار السن من رجال الأمن هم أكثر شعورا بمثيرات المتاعب في العمل".

ثانيا: بخصوص عينة الممرضين

يوضح الجدول (27) نتائج استخدام تحليل التباين.

جدول (27) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف فئاتهم العمرية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3385.50	2	1692.75	43.72	0.01
داخل المجموعات	5691.48	147	38.72		
الكلي	9076.98	149			

ونظرا لأن $F = 43.72$ ، وهي دالة عند مستوى 0.01 ويجب استخدام اختبار شيفيه لدلالة الفروق البعدية، كما يتضح من الجدول (28).

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية
دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

جدول (28) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين.

الحالة الاجتماعية	صغار جدا 29.62	صغار 25.18	متوسطي 15.00
ممرضين صغار جدا في العمر	-		
ممرضين صغار في العمر	**	-	
ممرضين متوسطي العمر	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا القول بأن: " الممرضين متوسطي العمر لديهم شعورا أدنى بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم صغار السن أو الصغار جدا في السن، وأن الممرضين الصغار جدا في السن هم الأعلى شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل".

الفرض التاسع

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف الدخل الشهري".

أولا: بخصوص عينة رجال الأمن

تأتي نتائج استخدام تحليل التباين موضحة بالجدول (29).

جدول (29) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف فئات رواتبهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5330.39	2	2665.20	26.33	0.01
داخل المجموعات	19941.79	197	101.23		
الكلية	25272.18	199			

ويتضح من الجدول السابق أن $F = 26.33$ وهي دالة إحصائيا عند مستوى 0.01، مما يتطلب استخدام اختبارا

بعديا، كما يظهر من جدول (30)

جدول (30) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن.

فئة الراتب	منخفض 32.59	متوسط 21.79	مرتفع 17.96
منخفض	-		
متوسط	**	-	
مرتفع	**	*	-

* دالة عند 0.05 ** دالة عند 0.01 ويمكننا القول بأن:

" رجال الأمن من أصحاب الدخل المرتفعة أقل شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من أصحاب الدخل المتوسطة أو المنخفضة. وأن أصحاب الدخل المنخفضة أكثر شعورا بالمثيرات في بيئة العمل".

ثانيا: بخصوص عينة الممرضين

عند استخدام تحليل التباين جاءت النتائج كما يوضحها الجدول (31).

جدول (31) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف فئات رواتبهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2993.90	2	1496.95	40.78	0.01
داخل المجموعات	5396.34	147	36.71		
الكلية	8390.24	149			

وبلاحظ أن $F = 40.78$ ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 مما يتطلب تطبيق اختبارا بعديا، كما يتضح من الجدول (32).

جدول (32) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين.

الفئة	منخفض 27.90	متوسط 19.49	مرتفع 15.15
منخفض	-		
متوسط	**	-	
مرتفع	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا الوصول إلى الجملة العلمية الآتية: " الممرضون من أصحاب الدخل المرتفعة هم الأقل شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم أصحاب الدخل المتوسط أو المنخفض، وأن أصحاب الدخل المنخفض هم أعلى الممرضين شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل".

الفرض العاشر

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف سنوات الخبرة".

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

أظهرت نتائج استخدام تحليل التباين جدول (33) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل باختلاف مدة الخبرة لدى رجال الأمن (قصيرة – متوسطة - طويلة).

جدول (33) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن باختلاف مدة خبراتهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5603.80	2	2801.80	41.84	0.01
داخل المجموعات	13192.94	197	66.97		
الكلي	18796.73	199			

ومن الجدول السابق يتضح أن $F = 41.84$ وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01، مما يتطلب حساب المقارنات البعدية، كما يظهر من جدول (34).

جدول (34) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى رجال الأمن.

فئة الراتب	قصيرة 30.17	متوسطة 23.76	طويلة 16.02
قصيرة	-		
متوسطة	**	-	
طويلة	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا القول بأن: " رجال الأمن أصحاب المدة الطويلة من الخبرة أقل شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من أصحاب الخبرة القصيرة أو المتوسطة. وأصحاب الخبرة القصيرة من رجال الأمن أعلى شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل".

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

وعند استخدام تحليل التباين لدى عينة الممرضين، جاءت النتائج كما يوضحها الجدول (35).

جدول (35) دلالة الفروق في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين باختلاف مدة خبراتهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2952.58	2	1476.29	29.59	0.01
داخل المجموعات	7334.07	147	49.89		
الكلي	10286.65	149			

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية
دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

ويلاحظ من الجدول السابق أن $F = 29.59$ ، وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01 وسوف يستتبع ذلك تطبيق استخدام اختبار شيفيه، كما يتضح من الجدول (36).

جدول (36) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الشعور بمثيرات المتاعب في بيئة العمل لدى الممرضين.

مدة الخبرة	قصيرة	متوسطة	طويلة
قصيرة	-		
متوسطة	*	-	
طويلة	**	**	-

* دالة عند 0.05

** دالة عند 0.01

ويمكننا القول بأن: " الممرضون من أصحاب الخبرة الطويلة أدنى شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم أصحاب الخبرات المتوسطة أو القصيرة، وأن الممرضين أصحاب الخبرات القصيرة هم الأعلى شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل".

ثالثا: بخصوص المحور الثالث للضغوط (مستوى الرضا عن العمل)
 وعلى نفس النحو الذي عالجنا به المحورين الأول والثاني سوف تتم معالجة هذا المحور.

الفرض الحادي عشر
 "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف الحالة الاجتماعية"

أولا: بخصوص عينة رجال الأمن
 عند استخدام اختبار "ت" في المقارنة جاءت النتائج كما يوضحها جدول (37).

جدول (37) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى رجال الأمن باختلاف الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	المتوسط	الانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
متزوج	24.85	6.01	124	17.28	0.01
غير متزوج (أعزب)	38.68	4.54	76		لصالح غير المتزوجين

ومن نتائج الجدول السابق نصل إلى الجملة العلمية التالية:
 " غير المتزوجين من رجال الأمن لديهم رضا عن العمل أعلى مقارنة بالمتزوجين"

ثانيا: بخصوص عينة الممرضين
 نظرا لتوفر ثلاث شرائح بخصوص الحالة الاجتماعية هي: متزوج، وأعزب، ومطلق، في عينة الممرضين، فإنه تم استخدام تحليل التباين كما يظهر من الجدول (38).

جدول (38) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى الممرضين باختلاف الحالة الاجتماعية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1993.29	2	996.65	25.20	0.01
داخل المجموعات	5813.42	147	39.55		
الكل	7806.71	149			

ويلاحظ أن $F = 25.20$ ، وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01 وجب استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، كما يتضح من الجدول (39).

جدول (39) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل.

الحالة الاجتماعية	متزوج	أعزب	مطلق
متزوج	-		
أعزب	-	-	
مطلق	**	**	-

** دالة عند 0.01

ومن الجدول السابق نصل إلى الجملة العلمية التالية: "المتزوجون من الممرضين وكذا غير المتزوجين لديهم شعورا بالرضا عن العمل أعلى من المطلقين من الممرضين"
الفرض الثاني عشر
 "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف المؤهل التعليمي"

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن
 تم استخدام اختبار "ت" نظراً لتوفر شريحتين فقط من المؤهلات التعليمية هي: ثانوي وجامعي. وجدول (37) يوضح دلالة الفروق.

جدول (37) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى رجال الأمن باختلاف الحالة الاجتماعية.

المؤهل	المتوسط	الانحراف المعياري	حجم العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أقل من الجامعي	25.57	6.18	138	17.65	0.01
جامعي	40.21	3.15	62		لصالح الجامعيين

ومن نتائج الجدول السابق نصل إلى أن: "رجال الأمن أصحاب المؤهلات الجامعية لديهم رضا عن العمل أعلى من نظرائهم أصحاب المؤهلات غير الجامعية".

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين
 لقد انقسمت العينة إلى ثلاث شرائح تعليمية ومن ثم فإنه تم استخدام تحليل التباين، كما يظهر من الجدول (38).

جدول (38) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى الممرضين باختلاف المؤهل التعليمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4355.15	2	2177.58	41.30	0.01
داخل المجموعات	7750.28	147	52.72		
الكلية	12105.43	149			

ويلاحظ أن $F = 41.30$ ، دالة عند مستوى 0.01 وجب استخدام اختبارا بعديا هو اختبار شيفيه ، كما تظهر نتائج بالجدول (39).

جدول (39) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل لدى الممرضين.

المؤهل	ثانوي	دبلوم	جامعي
ثانوي	-		
دبلوم	**	-	
جامعي	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا القول بأن:
 "المرضى من أصحاب المؤهلات العليا أكثر رضا عن العمل مقارنة بنظرائهم من أصحاب المؤهلات الثانوية والدبلوم. وأن أدنى مستوى للرضا عن العمل هو لدى الممرضين الذين مؤهلهم ثانوي".

الفرض الثالث عشر
 "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف العمر"

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن
 عند استخدام تحليل التباين جاءت النتائج موضحة بالجدول (40).

جدول (40) دلالة الفروق في الشعور بالرضا عن العمل لدى رجال الأمن باختلاف فئاتهم العمرية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	6305.71	2	3152.85	22.20	0.01
داخل المجموعات	27979.10	197	142.03		
الكلية	34284.81	199			

**ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية
دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز**

ويلاحظ أن $F = 22.20$ وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01، وسوف يتم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، كما يظهر من جدول (41).

جدول (41) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل لدى رجال الأمن.

الفئة	صغار 19.75	متوسطي 34.12	كبار 35.35
رجال الأمن صغار السن	-		
رجال الأمن متوسطي السن	**	-	
رجال الأمن كبار السن	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا القول بأن: " رجال الأمن كبار السن ومتوسطي السن لديهم رضا أعلى عن العمل مقارنة بزملائهم صغار السن الذين لديهم أدنى مستوى من الرضا ".

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

يفيد استخدام تحليل التباين الجدول (42) إلى دلالة الفروق في الرضا باختلاف الفئة العمرية.

جدول (42) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى الممرضين باختلاف فئاتهم العمرية باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4184.65	2	2092.33	33.77	0.01
داخل المجموعات	9108.73	147	61.96		
الكل	13293.39	149			

ويلاحظ أن $F = 33.77$ ، وهي دالة عند مستوى 0.01 ومن ثم يجب علينا استخدام أسلوب للمقارنات البعدية، كما يتضح من الجدول (43).

جدول (43) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل لدى الممرضين.

الحالة الاجتماعية	صغار جدا 15.54	صغار 19.13	متوسطي 30.58
ممرضين صغار جدا في العمر	-		
ممرضين صغار في العمر	*	-	
ممرضين متوسطي العمر	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا القول بأن: " الممرضون من متوسطي العمر هم أكثر رضا عن العمل مقارنة بنظرائهم من الممرضين أصحاب الأعمار الصغيرة أو الصغيرة جدا، وأن أصحاب الأعمار الصغيرة جدا هم أدنى الممرضين في الرضا ".

الفرض الرابع عشر

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف الدخل الشهري"

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

يظهر استخدام تحليل التباين النتائج الموضحة بالجدول (44).

جدول (44) دلالة الفروق في الشعور بالرضا عن العمل لدى رجال الأمن باختلاف فئات رواتبهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	8546.94	2	4273.47	41.46	0.01
داخل المجموعات	20308.34	197	103.09		
الكل	28855.28	199			

من الجدول السابق يتضح أن $F = 41.46$ وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01، ومن ثم سوف نستخدم اختبار شيفيه للمقارنات، كما يظهر من جدول (45)

جدول (45) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل لدى رجال الأمن.

فئة الراتب	منخفض 20.15	متوسط 31.72	مرتفع 40.22
منخفض	-		
متوسط	**	-	
مرتفع	**	**	-

** دالة عند 0.01

ومن الجدول السابق نصل إلى الجملة العلمية الآتية: " رجال الأمن من أصحاب الرواتب المرتفعة لديهم أعلى مستوى من الرضا مقارنة بالمرضى من أصحاب الدخل المتوسطة أو المنخفضة. وأن رجال الأمن أصحاب الرواتب المنخفضة هم أقل الفئات من حيث الرضا عن العمل".

ثانيا: بخصوص عينة المرضى

يتضح من الجدول (46) نتائج استخدام تحليل التباين.

جدول (46) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى المرضى باختلاف فئات رواتبهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4594.04	2	2297.02	48.28	0.01
داخل المجموعات	6993.92	147	47.58		
الكل	11587.95	149			

ويلاحظ من الجدول السابق أن $F = 48.28$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 مما يتطلب إجراء مقارنة بعدية، كما يتضح من الجدول (47).

جدول (47) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل لدى المرضى.

الفئة	منخفض 15.94	متوسط 25.75	مرتفع 32.00
منخفض	-		
متوسط	**	-	
مرتفع	**	**	-

** دالة عند 0.01

وبالتالي يمكننا القول بأن: " المرضى من أصحاب الرواتب المرتفعة هم أعلى رضا عن العمل مقارنة بنظرائهم متوسطي أو منخفضي الرواتب، والمرضى أصحاب الرواتب المنخفضة هم الأدنى رضا عن العمل".

الفرض الخامس عشر

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل باختلاف سنوات الخبرة"

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

يتضح من جدول (48) ما أسف عنه استخدام تحليل التباين.

جدول (48) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى رجال الأمن باختلاف مدة خبراتهم.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7187068	2	3593.84	34.12	0.01
داخل المجموعات	20753.06	197	105.35		
الكل	27940.73	199			

ونظراً لكون $F = 34.12$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وجب استخدام اختبار شيفيه، كما يظهر من جدول (49).

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية
دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

جدول (49) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل لدى رجال الأمن.

فئة الراتب	قصيرة 22.69	متوسطة 33.92	طويلة 37.61
قصيرة	-		
متوسطة	**	-	
طويلة	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا أن نصل إلى الجملة العلمية التالية: " رجال الأمن أصحاب مدة الخبرة الطويلة أكثر رضا من رجال الأمن أصحاب الخبرة القصيرة أو المتوسطة. وأصحاب مدة الخبرة القصيرة هم أدنى المجموعات من حيث الرضا".

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

يتضح من الجدول (50) نتائج استخدام تحليل التباين.

جدول (50) دلالة الفروق في الرضا عن العمل لدى الممرضين باختلاف مدة خبراتهم باستخدام تحليل التباين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4555.08	2	2277.54	42.97	0.01
داخل المجموعات	7792.28	147	53.01		
الكل	12347.36	149			

ويلاحظ من الجدول السابق أن $F = 29.59$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وعند استخدام اختبار شيفيه للمقارنات، كما يتضح من الجدول (51).

جدول (51) نتائج تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الرضا عن العمل لدى الممرضين.

مدة الخبرة	قصيرة 13.82	متوسطة 21.14	طويلة 30.62
قصيرة	-		
متوسطة	**	-	
طويلة	**	**	-

** دالة عند 0.01

ويمكننا التوصل إلى الجملة العلمية التالية:

" الممرضون من أصحاب الخبرة الطويلة لديهم مستوى أعلى من الرضا عن العمل مقارنة بنظرائهم أصحاب مدد الخبرة المتوسطة أو القصيرة، وأن الممرضين أصحاب مدة الخبرة القصيرة هم الأدنى في مستوى الرضا عن العمل".

الفرض السادس عشر

"لا تختلف نسبة إسهام كل متغير عن المتغيرات الديموجرافية عن الآخر في الضغوط المهنية".
وسوف يتم التحقق من صحة هذا الفرض باستخدام تحليل الانحدار التدريجي.

أولاً: بخصوص عينة رجال الأمن

جاءت نتائج تحليل بيانات عينة رجال الأمن باستخدام تحليل الانحدار التدريجي كما يوضحها الجدول (53).

جدول (53) الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات الديموجرافية على ضغوط العمل لدى عينة رجال الأمن.

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة الإسهام	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	معامل الانحدار	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المستوى التعليمي	0.87	0.76	86.82	0.01	0.61	9.32	0.01
الدخل الشهري	0.82	0.68	58.75	0.01	0.52	7.67	0.01
سنوات الخبرة	0.80	0.63	48.45	0.01	0.47	6.96	0.01
العمر	0.75	0.57	36.76	0.01	0.40	6.06	0.01

ويظهر من الجدول السابق أن المستوى التعليمي كان أشد إسهاماً في الضغوط لدى أفراد الأمن حيث وصلت نسبة الإسهام 76% ويأتي متغير الدخل الشهري في المرتبة الثانية بنسبة إسهام 68%، ويأتي متغير العمر هو أقل المتغيرات الديموجرافية إسهاماً بنسبة 57%. بينما لم تكن هناك استفادة من متغير الحالة الاجتماعية كمتغير نوعي أثناء هذا التحليل.

ثانياً: بخصوص عينة الممرضين

جاءت نتائج عينة الممرضين باستخدام تحليل الانحدار كما يوضحها الجدول (52).

جدول (52) الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات الديموجرافية على ضغوط العمل لدى الممرضين.

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة الإسهام	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	معامل الانحدار	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الدخل الشهري	0.85	0.73	75.21	0.01	0.58	8.67	0.01
سنوات الخبرة	0.81	0.65	52.56	0.01	0.49	7.25	0.01
العمر	0.77	0.60	41.85	0.01	0.43	6.47	0.01
المستوى التعليمي	0.74	0.55	33.92	0.01	0.38	5.82	0.01

وتظهر من الجدول السابق أن الدخل الشهري جاء أشد المتغيرات الديموجرافية إسهاماً في ضغوط العمل، حيث وصلت نسبة الإسهام 73% يليه سنوات الخبرة بنسبة 65% ويأتي متغير المستوى التعليمي بنسبة 55% وهو أقل المتغيرات إسهاماً بينما لم يكن هناك استفادة من متغير الحالة الاجتماعية كمتغير نوعي في هذا التحليل.

مناقشة وتفسير النتائج

لقد وجد أن الممرضين أصحاب المؤهلات الجامعية لديهم المقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من من نظرائهم الحاصلين على دبلوم أو مؤهلهم ثانوي، وأن الحاصلين على الثانوي من الممرضين هم أدنى الشرائح في المقدرة على التكيف لبيئة العمل. ويبدو من ذلك أن الحصول على مؤهل عالٍ يصفّل الخبرات ويكسب الفرد نوعاً من الكياسة في الأداء والممارسة.

رجال الأمن كبار العمر لديهم مقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من رجال الأمن متوسطي العمر وصغار العمر. وأن رجال الأمن صغار العمر هم الأدنى أو الأقل في التكيف لبيئة العمل.

الممرضين متوسطي العمر لديهم المقدرة على التكيف لبيئة العمل أعلى من الصغار والصغار جداً، وأن الممرضين أصحاب الأعمار الصغيرة جداً (أقل من 20 سنة) هم الأدنى أو الأقل في التكيف لبيئة العمل. ويبدو أن كبار السن لدى رجال الأمن في عملهم يجعلهم على مزيد من الألفة والتكيف مع الصعوبات الأمنية ولا يهكّه ذلك، بعكس كبار العمر من الممرضين الذين تنهكهم تعاملاتهم مع مرضى يحتاجون للعناية أكثر، وتكون هذه العناية لأشخاص ما زالت طاقاتهم متقدة، وهذا منطقي، حيث العناية والرعاية التي يحتاجها المريض تجهد القائم بالخدمة أكثر من معاينة المخطئ كما في حال رجال الأمن.

رجال الأمن من أصحاب الدخول المرتفعة أكثر مقدرة على التكيف لبيئة العمل من رجال الأمن الذين لهم دخول متوسطة أو منخفضة، وأصحاب الدخول الضعيفة هم أقل رجال الأمن مقدرة على التكيف.

وأظهرت النتائج أن الممرضين من أصحاب الدخول المرتفعة أكثر مقدرة على التكيف مع بيئة العمل من الممرضين أصحاب الدخول المتوسطة والضعيفة. وأصحاب الدخول الضعيفة هم أقل الممرضين مقدرة على التكيف مع بيئة العمل. كما هو معروف أن التعزيز يرفع المعنويات ويرفع الحماس للأداء والعمل، ومن ثم التأقلم مع الوسيط المحيط، وهذا ما يجعل الدخول المرتفعة حوافز جيدة ليس للعمل فحسب بل وللتكيف مع الصعوبات.

رجال الأمن أصحاب الخبرة الطويلة أعلى مقدرة على التكيف مع بيئة العمل من رجال الأمن الذين لهم مدة خبرة متوسطة أو قصيرة. وأصحاب مدة الخبرة القصيرة هم الأقل مقدرة على التكيف مع بيئة العمل. وتقترب هذه النتيجة مع ما توصلت إليه رجاء مريم (2008) (35).

الممرضين من أصحاب المؤهلات الجامعية لديهم شعوراً أقل بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من الحاصلين على دبلوم أو ثانوي، وأن الحاصلين على دبلوم أو ثانوي من الممرضين هم أكثر شعوراً بمثيرات المتاعب في بيئة العمل. وتتسق هذه النتيجة مع دور المؤهلات الأعلى في التكيف مع بيئة العمل التي أشير إليها من قبل. رجال الأمن كبار السن أقل شعوراً بمثيرات المتاعب داخل بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من الممرضين متوسطي السن وصغار السن. وأن صغار السن من رجال الأمن هم أكثر شعوراً بمثيرات المتاعب في العمل. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة السابقة الخاصة بمهارات رجال الأمن كبار السن في مواجهة والتعامل مع المواقف الأعد، أي التكيف أكثر مع بيئة العمل، وتتفق هذه النتائج مع سليمان الحويش (2000) (26).

وتفيد النتائج بأن الممرضين متوسطي العمر لديهم شعوراً أدنى بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم صغار السن أو الصغار جداً في السن، وأن الممرضين الصغار جداً في السن هم الأعلى شعوراً بمثيرات المتاعب في بيئة العمل.

رجال الأمن من أصحاب الدخول المرتفعة أقل شعوراً بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من أصحاب الدخول المتوسطة أو المنخفضة. وأن أصحاب الدخول المنخفضة أكثر شعوراً بالمثيرات في بيئة العمل. والنتيجتان السابقتان تعزز ما تم التوصل إليه من قبل، من أن المعززات مثل الرواتب قادرة على استبعاد منغصات العمل

ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز

حتى وإن وجدت. وتؤكد هذه النتائج ما انتهى إليه عبد العزيز عزالي (2001) (29) وهناء محمود (2003) (30) ونجاح القبلان (2004) (31).

هذا ولقد اتضح أن رجال الأمن أصحاب المدة الطويلة من الخبرة أقل شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم من أصحاب الخبرة القصيرة أو المتوسطة. وأصحاب الخبرة القصيرة من رجال الأمن أعلى شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل.

وبخصوص الممرضين، أفادت النتائج بأن الممرضون من أصحاب الخبرة الطويلة أدنى شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل مقارنة بنظرائهم أصحاب الخبرات المتوسطة أو القصيرة، وأن الممرضين أصحاب الخبرات القصيرة هم الأعلى شعورا بمثيرات المتاعب في بيئة العمل. وما زالت النتائج تتسق مع بعضها بخصوص طول مدة الخبرة وتتسق أيضا مع ما توصل إليه (25) Tyler and Ellison (1996).

وإن كان المتزوجون من الممرضين وكذا غير المتزوجين لديهم شعورا بالرضا عن العمل أعلى من المطلقين من الممرضين.

وبخصوص التعليم، أظهرت النتائج أن رجال الأمن أصحاب المؤهلات الجامعية لديهم رضا عن العمل أعلى من نظرائهم أصحاب المؤهلات غير الجامعية.

وكذلك الممرضون من أصحاب المؤهلات العليا أكثر رضا عن العمل مقارنة بنظرائهم من أصحاب المؤهلات الثانوية والدبلوم. وأن أدنى مستوى للرضا عن العمل هو لدى الممرضين الذين مؤهلهم ثانوي.

وعن السن كأحد المتغيرات الجوهرية في الدراسة الحالية، اتضح أن رجال الأمن كبار السن ومتوسطي السن لديهم رضا أعلى عن العمل مقارنة بزملائهم صغار السن الذين لديهم أدنى مستوى من الرضا. وكذلك الممرضون من متوسطي العمر هم أكثر رضا عن العمل مقارنة بنظرائهم من الممرضين أصحاب الأعمار الصغيرة أو الصغيرة جدا، وأن أصحاب الأعمار الصغيرة جدا هم أدنى الممرضين في الرضا.

إن رجال الأمن من أصحاب الرواتب المرتفعة لديهم أعلى مستوى من الرضا مقارنة بالممرضين من أصحاب الدخول المتوسطة أو المنخفضة. وأن رجال الأمن أصحاب الرواتب المنخفضة هم أقل الفئات من حيث الرضا عن العمل. كذلك الممرضون من أصحاب الرواتب المرتفعة هم أعلى رضا عن العمل مقارنة بنظرائهم متوسطي أو منخفضي الرواتب، والممرضين أصحاب الرواتب المنخفضة هم الأدنى رضا عن العمل.

هذا وقد ظهر أن رجال الأمن أصحاب مدة الخبرة الطويلة أكثر رضا من رجال الأمن أصحاب الخبرة القصيرة أو المتوسطة. وأصحاب مدة الخبرة القصيرة هم أدنى المجموعات من حيث الرضا.

الممرضون من أصحاب الخبرة الطويلة لديهم مستوى أعلى من الرضا عن العمل مقارنة بنظرائهم أصحاب مدة الخبرة المتوسطة أو القصيرة، وأن الممرضين أصحاب مدة الخبرة القصيرة هم الأدنى في مستوى الرضا عن العمل.

إن المستوى التعليمي كان أشد إسهاما في الضغوط لدى أفراد الأمن حيث وصلت نسبة الإسهام 76% ويأتي متغير الدخل الشهري في المرتبة الثانية بنسبة إسهام 68%، ويأتي متغير العمر هو أقل المتغيرات الديموجرافية إسهاما بنسبة 57%. بينما لم تكن هناك استفادة من متغير الحالة الاجتماعية كمتغير نوعي أثناء هذا التحليل. كما أن الدخل الشهري جاء أشد المتغيرات الديموجرافية إسهاما في ضغوط العمل، حيث وصلت نسبة الإسهام 73% يليه سنوات الخبرة بنسبة 65% ويأتي متغير المستوى التعليمي بنسبة 55% وهو أقل المتغيرات إسهاما بينما لم يكن هناك استفادة من متغير الحالة الاجتماعية كمتغير نوعي في هذا التحليل.

وتتفق النتائج الخاصة بالكشف عن أكثر المتغيرات إسهاما في ضغوط العمل مع دراسات عبدالعزيز (2003) (29) ورجاء مريم (2008) (35). وإن كان المتغير الحالة الاجتماعية لم يستفاد منه في هذا التحليل، إلا أنه من المفيد جدا تدارك ما يمكن أن ينعكس على الضغوط لدى الممرضين أو رجال الأمن مثل اختلاف موقع العمل، كما تناولته Mc Carthy (2012) (3) والأزمات التي تعرض لها هؤلاء في مراحل العمر السابقة خاصة الطفولة، كما ذكر Affizal and Nurul (2012) (2) وهي جوانب جوهرية نوصي بها كدراسات لاحقة.

المراجع

- 1- Parikh, P. et al. (2007): Occupational stress and coping among nurses, Journal of Health Management, Vol. 6, No. 2:116-127.
- 2- Affizal, A. and Nurul, M. (2007): The kind of health and its association with aggressiveness: A study on security guards, International Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 2(6):237-244.
- 3- MaCarthy, V. et al. (2010): Perceived occupational stress in nurses working in Ireland, Occupational Medicine, 60:604-610.
- 4 - عمرو عواد (1997): علاقة الضغط الوظيفي بكل من الأداء والرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية على بنك التنمية

- الصناعي المصري، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- 5- Declercq, F. *et al.* (2007): pOSTTRAMatic distress in security guards and serious effect of social support, *Journal of Clinical Psychology*, vol. 63, no. 12:1239-1246.
 - 6 عايدة خطاب وآخرون (2004): العلوم السلوكية، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
 - 7-Webster's New Woeld Encyclopedia (1993): New York: Prentice Hall, College Edition.
 - 8-أحمد ماهر (2004): السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية: الدار الجامعية.
 - 9-عبد المحسن نعيان وآخرون (2004): السلوك التنظيمي، حلب: مديرية الكتب والمطبوعات الجامعي
 - 10- Srivastavam U., R., (2010): Shift work related to stress health and mood states: A study of dairy works, *Journal of Health Management, International Journal of Stress Management*, 10:275-279.
 - 11-Maunad, L. (2001): An interoduction to Human resource management, London: Scott Prin
 - 12-راوية حسن (2004): السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية: الدار الجامعية.
 - 13- Krantz, G. and Lundberg, U. (2005): Total workload, work stress and perceived symptoms in Swedish male and female white-collar employes, *Eur. J. Public Health*, 15:209-214.
 - 14- Cooper, C. and Kasl, S. (1987): Stress and health, New York: John Wiley and Sons
 - 15-جبرالد جرينبرج وروبرت بارون (2004): إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي رفاعي وآخر، الرياض: دار لمريخ.
 - 16-Robbins, S. and Judgem T. (2009): Organizational behavior, New York: Printice Hall
 - 17-Goldman, N. *et al.* (2005): Perceived stress and psychological Dysregulation, New Jersey.
 - 18- Kurz,I. (2003): Psychological stress during simultaneous Interpreting: A comparision of experts and novices
 - 19- Brown, S. (2005): Investigating stress in security guards on the University of Witwatersrand campus. Degree of Master of Clinical psychology. University of Witwatersrand.
 - 20-Schlebsch, L. *et al.* (2000): A double-bind, Placebo-controlled, double-centre study of the effect of an oral multivitamin mineral combination on stress, *South African Medical Joirnal*, 90(12):1216-1223.
 - 21-سعد الامارة (2001): الضغوط النفسية، مجلة النبأ الإلكترونية، العدد 54.
 - 22-Taylor, S. (1995): Helth psychology, New York: McGraw-Hill
 - 23-يحيى جودة (1997): مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات محافظة شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.
 - 24-عقيلي (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، عمان: دار واشل للنشر.
 - 25-Tyler, B. and Ellison, R. (1996): Sources of psychological stress, well-being in high dependency nursing, *Journal of Advanced Nursing*, 32(1): 1-20.
 - 26-سليمان الحويش (2000): العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب (سابق)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد (12) العدد (2): 186-196.
 - 27-Kellow, J. (2001): Exploring types and sources of stress in emergency nursing, *International Abstracts*, 39(2):484.
 - 28-Collins, S. and Jones, P. (2000): Street: The perceptions of social work lectures in Britain, *British Journal of Social Work*, 30(6):769-794.
 - 29-عبد العزيز عزالي (2001): مكانات وأدوار الممرضين والممرضات في النسق الطبي، رسالة ماجستير، جامعة عمان.
 - 30-هناء محمود (2003): الضغوط النفسية التي تتعرض لها الممرضات اللاني يعملن بالمستشفيات العسكرية وغير العسكرية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس.
 - 31- نجاح القبلان (2004): مصادر الضغوط في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية

**ضغوط بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية
دراسة على عينة من الممرضين ورجال الأمن بجامعة الملك عبد العزيز**

- 32- عمر النعاس (2005): الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته الليبية، رسالة ماجستير، جامعة أكتوبر.
- 33- شاهر ياغي (2006): الضغوط النفسية لدى العمال في قطاع غزة وعلاقتها بالصلابة النفسية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.
- 34- عبد القادر مسلم (2007): مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات المهنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- 35- رجاء مريم (2008): مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض، دراسة ميدانية في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي في محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد (24) العدد الثاني: 475-510.
- 36- محمد أبو العلا (2009): ضغوط العمل وآثارها على الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المدراء في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- 37- محمد أبو الحصن (2010): الضغوط النفسية لدى الممرضين والمرضات في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
- 38- سليمان الحويش (2000): العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب (سابق)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد (12) العدد (2): 186-196.
- 39- تغريد عمار (2006): أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.

**Streee of work environment in the light of some Demographic variables
A case study on a sample of nurses and security men at King Abdulaziz University**

**Mansour Ahmed Balkhyour
King Abdulaziz University**

ABSTRACT

This study was composed of 200 security men, a sample of King Abdulaziz University, in addition to 150 nurses at King Abdulaziz Hospital. The study used McLean psychological work stress measure, which includes three axes, which are: The applyity to adapt, a sense of the difficulties at work, and satisfaction with the environment. The work results show the effect of marital status and years of experience, age and salary variables on work stress axes. The study also came with some recommendations.