



## ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين بمستشفيات ولاية الخرطوم

د. أحمد عبد المنعم محمد أحمد\*\*  
ahmedmahasin90@gmail.com

د. امنه يسن موسى أحمد\*  
[amnayassen24@gmail.com](mailto:amnayassen24@gmail.com)

### مستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين بمستشفيات ولاية الخرطوم، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (96) طبيباً وطبيبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام مقياس ضغوط العمل من إعداد إبراهيمي (2015)، وتمت معالجة البيانات بواسطة برنامج spss باستخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة واختبار (ت) لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الأحادي، وقد أظهرت النتائج أن ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك تتسم بالارتفاع، وكانت الفروق في ضغوط العمل لديهم دالة إحصائياً بحسب النوع ولصالح الإناث، وبحسب الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين، أما بحسب العمر فلم تكن الفروق دالة إحصائياً. أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج إرشادية لتخفيف آثار ضغوط العمل كما تضمنت عدداً من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل – نواب الأخصائيين.

\* أستاذ الصحة النفسية المساعد - قسم علم النفس كلية اللغات والعلوم الإنسانية - جامعة القصيم  
\*\* أستاذ علم النفس الاجتماعي المساعد - قسم علم النفس كلية الآداب - جامعة الخرطوم

للاقتباس: أحمد، امنه يسن موسى؛ أحمد، أحمد عبد المنعم محمد. (2024). ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين بمستشفيات ولاية الخرطوم، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، 6(4)، 72-97.

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



## Work stress among specialist doctor deputies in Khartoum state hospitals

Dr. Amna Yassin Musa Ahmed\*

[amnayassen24@gmail.com](mailto:amnayassen24@gmail.com)

Dr. Ahmed Abd almonem Mohmed Ahmed\*\*

[ahmedmahasin90@gmail.com](mailto:ahmedmahasin90@gmail.com)

### Abstract

The study aimed to identify work stress of medical practice specialist deputies in Khartoum State hospitals. The descriptive analytical approach was followed. The study sample consisted of (96) male and female doctors selected randomly. Work Stress Scale prepared by Al-Ibrahimi 2015 was used as a data collection tool. Data was analyzed using the SPSS package software. The (t) test for one sample, (t) test for two independent samples and the one-way analysis of variance test were employed. The results showed that the work stress levels were high among specialist doctor deputies in Ibrahim Malik Hospital, with statistically significant differences attributed to gender in favor of females. Furthermore, there were differences in work stress among specialist doctor deputies in Ibrahim Malik Hospital attributed to marital status in favor of married doctors. No differences were found in work stress level among specialist deputies at Ibrahim Malik Hospital based on age variable. The study concluded with a number of recommendations, highlighting the need of designing guidance programs to mitigate the effects of work stress among medical practitioners.

**Keywords:** Work stress - specialist deputies

\* Assistant Professor of Psychological Health, Department of Psychology, College of Languages and Humanities, Qassim University.

\*\* Assistant Professor of Social Psychology, Department of Psychology, College of Arts, Khartoum University.

**Cite this article as:** Ahmed, Amna Yassin Musa. & Ahmed, Ahmed Abd almonem Mohmed. (2024). Work stress among specialist doctor deputies in Khartoum state hospitals. *Journal of Arts for Psychological & Educational Studies* 6(4) 72-92

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



## المقدمة:

يعيش الإنسان حياته وهو يعمل، وتأتي أهمية العمل في أنه يستحوذ على نصيب الأسد من وقت الإنسان وهو الطريق الذي يحقق به غاياته وحاجاته المختلفة، وبما أن علم النفس يختص بجميع نواحي حياة الفرد ومن ضمنها العمل، إذ يشعر أغلب الأفراد في مجال العمل بالرضا نتيجة إحساسهم بإنجاز غاياتهم، والأهداف المحددة لهم وفي بعض الأحيان يقود العمل إلى وضع الفرد في ضغوط كبيرة جداً، لذا وجب الاهتمام بهذا الضغط من أجل إمكانية السيطرة عليه، وضبط مصادرة ومعالجة آثاره. نجد أن الإسلام حث على العمل، فقد استخلف الله الإنسان على الأرض وزوده بمقتضيات العلاقة في مقدمتها القدرة على العمل ذهنياً ويدوياً قال تعالى: (قُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ) سورة التوبة الآية "105".

يُعد موضوع العمل من أبرز الموضوعات التي حظيت باهتمام كثير من الباحثين وذلك لأهمية الموضوع وانعكاساته السلبية والايجابية على كل من الفرد والمؤسسة والمجتمع (المشعان، 2006). نظراً لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من رجال العمل الإداري والتنظيمي، الا أن الكتابات في هذا المجال ما زالت في معظمها على مستوى التحليل النظري، ولم تر الدراسات التطبيقية فيه إلا نصيباً محدوداً من الاهتمام (العميان، 2005). كما أن مهنة الرعاية الصحية من المهن الشاقة التي تتطلب قدرات ومهارات عالية، إذ تتعرض فيها الكوادر الطبية إلى ضغوط نفسية وجسدية كبيرة. ومن بين هذه الفئات، يواجه نواب الأخصائيين في المستشفيات تحديات خاصة، إذ يتحملون مسؤوليات كبيرة في تقديم الرعاية للمرضى، إلى جانب متطلبات الأعمال الإدارية والتدريبية. وإيماناً من الباحثين بأهمية موضوع ضغوط العمل وانعكاساته على عدة جوانب سلوكية ونفسية، بالأخص في مجال الطب الذي يكتسب فيه العمل أهمية خاصة؛ لكونه يمس حياة الفرد، وصحة المجتمع؛ فإن دراسة ضغوط العمل التي تؤثر على أداء العاملين في مجال الصحة مهمة إنسانية لتقديم خدمات صحية أفضل.

## مشكلة البحث:

إن ممارسة مهنة الطب وغيرها من المهن المعنية بصحة الإنسان وحياته ترتبط بالتعرض للضغوط الناجمة من عدد من العوامل، منها مواجهة معاناة المرضى وذوهم، والشعور بعدم القدرة على السيطرة على مجموعة من الأمور نتيجة التعامل مع درجة من الضغوط فيما يتعلق بالأمراض، والحوادث الطبية، ومن جانب آخر بيئة المستشفيات والتعرض للإصابة بالأمراض، والأذى الجسدي من قبل مرافقي المرضى،



والأذى النفسي المتمثل بعدم القدرة على تقديم المساعدة الكافية للمريض بسبب عدم توفر المعدات المناسبة لذلك. لذا كانت مشكلة البحث تتمحور حول الآتي:

- ما هي السمة العامة لضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى للنوع؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى للعمر؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى للحالة الاجتماعية؟

### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على:

1. معرفة السمة العامة لضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين.
2. توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين ضغوط العمل تبعاً للنوع.
3. البحث عن فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والحالة الاجتماعية.
4. البحث عن فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل تعزى للعمر.

### أهمية البحث:

#### أولاً: الأهمية النظرية

1. تلعب المشافي دوراً محورياً في خدمة المجتمع وتقديم الرعاية الصحية للمواطن، إذ إن المستشفيات قوامها الكوادر الطبية وخصوصاً الأطباء، فهم عماد المستشفيات والمحور الرئيسي في عملية علاج الأمراض؛ لذلك كان لابد من الاهتمام بهذه الشريحة ودراستها.
2. قد تساعد الدراسة مسئولى المستشفيات على معرفة المصادر المحتملة لضغوط العمل.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. قد يسهم في تقديم توصيات ومقترحات للمسؤولين، وذلك من خلال معرفة نتائج البحث لمواجهة ضغوط العمل لخلق رضا وظيفي تجاه أعمالهم مما ينعكس على أدائهم بشكل إيجابي، والحد من آثار ضغوط العمل السالبة على المريض والطبيب.
2. قد يستفاد منه من قبل المجلس الطبي ووزارة الصحة، للعمل على خفض مستوى ضغط العمل من خلال عمل برامج لدراسة ووضع حلول للتعامل مع ضغوط العمل.

#### فروض البحث:

1. تتسم ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك بالارتفاع.



2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى لمتغير النوع.
  3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى للحالة الاجتماعية.
  4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى للعمر.
- حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث في دراسة ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين.
- ب. الحدود البشرية: يقتصر البحث على نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي.
- ج. الحدود المكانية: تم البحث على مستشفى إبراهيم مالك التعليمي.
- هـ. الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال العام (2023)

#### مفاهيم مصطلحات البحث:

- أ. الضغط لغة: الضغط يعني الضيق والشدة وضغطه عصره وزحمه وتضاغطوا ازدحموا وضاعطوا زحموا (الفيروزآبادي، 2005).
- ب. مفهوم العمل: مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة، أو هو مجموعة المهام التي يجب القيام بها أو إنجازها أو ممارسة نشاط، أو السعي من أجل الحصول على فائدة (عبد الرحمن، 2005).
- ج. ضغط العمل اصطلاحاً: هو الذي يرتبط بطبيعة الأعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العاملون في عملهم، ولذلك أطلق عليه أيضا الضغوط الوظيفية أو الضغوط المهنية (أبو العلا، 2009).
- هـ. نواب الأخصائيين: هم الأطباء الذين اجتازوا الجزء الأول من امتحان الدكتوراه السريرية ويقضون فترة تدريبية بهدف التخصص في مجال معين من مجالات الطب البشري.

#### الإطار النظري والدراسات السابقة

تسود البيئة المثيرة المتنوعة بغض النظر عن أسبابها سواء مادية أم سيكولوجية، وأثرت هذه المثيرات على الفرد، وهذا التأثير لم يقتصر على البيت أو الأماكن العامة؛ وإنما تجاوز إلى بيئة العمل. وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال، مما أثر على مهامه، وواجباته الوظيفية، وعلى علاقته مع العاملين في المؤسسة، وكذلك على صحته وجسده، فإن ضغوط العمل قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض فقد وجد ليعمل، وكان هذا العمل ولازال مصدراً للشقاء، وذلك مصداقاً لقوله تعالى: (لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ) سورة البلد (4). لقد ترتب على هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعديد من المخاطر والتحديات في حياته تلك التي جلبت له الضغط. ونظراً لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من رجال الفكر الإداري والتنظيمي الذين اختلفوا في تعريفاتهم لهذا المفهوم من شخص لآخر حسب تخصصه ومجال عمله (العميان، 2005). ويعتبر



القطاع الطبي من أكثر القطاعات المصدرة للضغوط للعاملين بها، وخاصة شريحة الأطباء، لاختلاف طبيعة ظروف العمل في مجال مهنة الطب التي تفرض على الأطباء من الجنسين أوضاعاً شاقة وصعبة وكثيراً من الصعاب التي تعترض حياتهم (حافظ، 2020).

### تعريف ضغوط العمل:

حالة مزاجية معقدة يشعر بها الفرد وتؤثر على تصرفاته وتعيق طريقة تفكيره (ديري، 2011)، كما تم تعريفه بمدى استجابة الفرد للمؤثرات والقوى الحازمة المسببة للضغوط، مع إهمال أثر التفاعل والعوامل الأخرى مثل الخصائص الذاتية للفرد مع خصائص وظروف بيئة العمل والتي تحدد - بناءً عليها - مقدار ما يشعر به الفرد من ضغوط (أبو العلا، 2009). ويعرفه العميان، 2005 بأنه عدم مواءمة، أو عدم التناسب بين ما يملكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله (الجفران، 2013، المذكور عند دمنهوي، 2013)، وهناك من يعرفه بأنه: ضغوط العمل هي عبارة عن مجموعة العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور وصراع الدور، وظروف العمل البيئية، عبء العمل والعلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الاجهاد الفيزيولوجي للفرد (علي، 2003). كما تمثل جزءاً من بيئة العمل المادية والنفسية، وهي أحد المصادر التي تتسبب في الحوادث وأمراض العمل، منها ما هو جسدي، ومنها ما هو نفسي تنعكس آثارها سلباً على الفرد والمؤسسة (عبد الكريم، 2012)، وضغط العمل هو استجابة متكيفة لمواقف أو ظروف خارجية تنتج عنه انحراف جسماني أو نفسي أو سلوكي لأفراد المؤسسة (المعشر، 2009). أما margl وزملائه فيعرفونه بأنه بعض ظروف العمل وتفاعلها مع خصائص العوامل الشخصية تسبب خللاً في الاتزان البدني والنفسي للفرد (العميان، 2005). عرف جمال الضغوط بأنها: ردود فعل الفرد تجاه ظروف بيئة العمل التي تمثل تهديداً لهم، تنشأ لعدم تناسب قدرات الفرد مع بيئة العمل، أو تعرض الفرد لزيادة متطلبات العمل بصفة مستمرة تجعله من الصعب عليه التكيف مع المواقف التي تواجهه (Mohammed, 2002) يرى الباحثان - من خلال ما ذكر من تعريف لمفهوم ضغط العمل - أنه لقي اهتماماً من قبل الباحثين في مجالات الإدارة وعلم النفس وغيرهم، ونتيجة لذلك اختلفت التعاريف ولم يتم التوصل إلى تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم، إلا أن ضغوط العمل هي تفاعل العديد من العناصر متداخلة ومتراصة، وهي تتعلق إما بشخصية الفرد، أو قدرته أو بيئة العمل، ونوع الواجبات التي تؤثر على الفرد، وعلى أساس إدراكه لها إما سلباً فتجعله محبطاً ومصاباً باليأس، أو إيجاباً فتدفعه للمثابرة.

### أنواع ضغوط العمل:

1. ضغوط العمل الإيجابية: هي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية، إذ يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج والإنجاز بسرعة، كما أن لها آثاراً نفسية إيجابية تتمثل في توليد شعور السعادة



والسرور لديه، وينعكس هذا في مجمل إنتاجه للعمل، إذ إن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بها بإطار زمني لتنفيذها (علي، 2003).

2. **ضغوط العمل السلبية:** هي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة الإنسان ونفسيته، ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجه في العمل، مثل تلك الضغوط التي تدفع في الواقع ثمنها الإحباط أو عدم الرضا عن العمل، بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل (عمار، 2006).

### قسم الخضري لضغوط العمل إلى:

1. **ضغوط ناتجة عن البيئة المادية:** إذ تشكل الضوضاء والحرارة وسوء التهوية؛ مصدرا للضغوط بالنسبة للفرد، فيحول دون القيام بمهامه ومسئوليته بالشكل المطلوب.

2. **ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية:** تظهر نتيجة تفاعل الفرد مع الزملاء في مجال العمل مثل:

الصراع داخل المؤسسة واختلاف المهارات بين الأفراد.

3. **ضغوط ناتجة عن النظام الشخصي للفرد:** ترجع إلى الخصائص الشخصية التي تختلف من

فرد إلى آخر حسب طباعه ونمط شخصيته، فالشخص السريع الغضب مثلاً؛ يكون أكثر عرضة للضغوط من شخص هادئ (علوان، 2009)

### ميز سيلي (seley) بين أربعة أنواع من الضغوط هي:

1. الضغوط الحادة جداً.

2. الضغوط المتدنية جداً.

3. الضغوط المفيدة.

4. الضغوط الضارة. (عمار 2006).

**عناصر ضغوط العمل:** من خلال تعريف سيزلافي لمفهوم ضغط العمل بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد تنبع عن العوامل في البيئة الخارجية أو المؤسسة أو الفرد نفسه من خلال ثلاثة عناصر للضغط، الثلاثة هي:

1. **عنصر المثير:** هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة،

وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشرية التي تولد شعوراً بالضغط.

2. **عنصر الاستجابة:** هي عبارة عن ردود الأفعال النفسية والفيزيولوجية والسلوكية التي يبديها المورد

البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات.

3. **عناصر التفاعل:** وهي عبارة عن تفاعل يحدث بين المثيرات والاستجابات، إلا أن الضغط الذي

يواجهه الفرد نابع عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية للمؤسسة والعوامل

المرتبطة بالموارد البشري (سيزلافي، 1991).

مراحل ضغوط العمل: من خلال أعمال الطبيب النفسي "هانزسيلي" الذي حدد ردود أفعال الإنسان النفسية والجسدية تجاه الضغوط بثلاث مراحل مميزة هي:

1. المرحلة الأولى (الإنذار أو التنبيه للخطر): يجهز فيها الجسم نفسه لمواجهة التهديد أو التحدي الذي يربطه بإفراز هورمونات من الغدد الصماء وتترتب عليها سرعة ضربات القلب، وزيادة معدل التنفس، وزيادة نسبة السكر في الدم.
2. المرحلة الثانية (المقاومة): بعد الصدمة الأولى ينتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة، وفيها يحاول الجسم إصلاح الضرر أو الأذى من الصدمة الأولى، ويشعر الفرد - في هذه المرحلة - بالتعب والقلق والتوتر، ويحاول مقاومة مسببات الضغط؛ فإذا استطاع النجاح والتغلب على المشكلة فإن أعراض الضغط تزول.
3. المرحلة الثالثة (الإرهاك): تظهر هذه المرحلة عندما لا يستطيع الفرد التغلب على مسببات الضغط، ويستمر بالمعاناة منها لفترة طويلة، وبالتالي فإن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة ومجهددة، وتضعف وسائل الدفاع والمقاومة، ويتعرض الفرد للأمراض مثل السكري، ارتفاع ضغط الدم، القرحة والأزمات القلبية، وتعتبر هذه المرحلة حادة وخطيرة، وتشكل تهديداً لكل من الفرد والمؤسسة، فلعلق الإنسان وجسمه حدوداً لتحمل والمقاومة، وكلما زاد معدل تكرار الإنذار زادت المقاومة، وأصبح الفرد أكثر إرهاقاً في عمله وحياته (نديم، 2004).

**أبعاد ضغوط العمل:** إن ضغوط العمل لا تؤثر على الفرد وحده، لأنه لا يعيش في بيئة منعزلة عن حوله، وإنما تؤثر عليه باعتبارها أحد مكونات النظام الذي يتفاعل معه، لذلك فإن شعور الفرد بضغوط العمل يكون له أبعاد متعددة تحددها طبيعة الفرد ومن بين هذه الأبعاد (أبورحمة، 2012).

1. البعد الاجتماعي: هو كل اتصال للإنسان بغيره وهو يقوم بنشاطه اليومي، كعلاقة الجوار والوظيفة، والبيع والشراء والعلاقات الثقافية وغيرها.
2. البعد الأسري: هي تلك العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين أعضاء الأسرة الواحدة (الأب - الأم - الأبناء) على نحو يحقق التوازن داخل الأسرة.
3. البعد القيمي: وهي مجموعة القواعد والمعايير والعادات والتقاليد التي يتبناها الفرد ويرتضيها المجتمع ويسهم في اكتسابها للأفراد.

**آثار ضغوط العمل:**

أ. الآثار الإيجابية: إن العديد من المنظمات - وإن لم يكن جميعها - تنظر إلى ضغوط العمل على أنها شر يجب مكافحته وذلك لآثارها السلبية على الفرد والمؤسسة معاً، ولكن الحقيقة غير ذلك إذ إن لضغوط العمل آثاراً إيجابية مرغوب فيها إلى جانب الآثار السلبية غير المرغوب فيها. ومن الآثار الإيجابية؛ الآتي:



- (1) تحفز على العمل. (2) التركيز على نتائج العمل. (3) يزداد تركيز الفرد في العمل.
  - (4) ينظر الفرد لعمله بتميز. (5) النوم بشكل مريح.
  - (6). المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر. (7) الشعور بالمنفعة. (8) الشعور بالانحياز.
  - (9). تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة. (10) النظر للمستقبل بتفاؤل.
  11. المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة (العميان، 2005).
- ب. الآثار السالبة: يترتب على الاحساس بتزايد ضغوط العمل بعض الآثار السلبية الضارة بالفرد والمؤسسة، ومن أهمها:

1. آثار الضغوط على الفرد: ضغط مرتبط بالعمل يمكن أن يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، وفي الواقع فإن عدم الرضا عن العمل يعتمد النتيجة الأبسط والأكثر وضوحاً في التأثيرات السيكلوجية للضغط، ويظهر تأثير ذلك في مجالات سيكلوجية أخرى مثل استخدام المسكنات، الانفجار العاطفي، والإفراط في الأكل، والتدخين، والسلوك العدواني والضحك بعصبية (العطية، 2003).
  2. آثار فسيولوجية: تزايد نسبة جلوكوز الدم وزيادة في ضربات القلب، وزيادة في ضغط الدم، وجفاف في الفم، والعرق، وارتفاع وانخفاض في حرارة الجسم، وآلام الصدر، والظهر، وزيادة سكر في الدم (جلعود، 2008). وقد أشارت الدراسات إلى وجود علاقة كبيرة بين ضغوط العمل الشديدة وارتفاع ضغط الدم، ومستوى الكوليسترول في الدم والتي قد تؤدي إلى أمراض القلب، والقرح المعدية، والتهابات المفاصل، وهنالك علاقة طردية بين ضغوط العمل ومرض السرطان (الكبير، 2004).
  3. آثار نفسية وموضوعية: من أهم تلك الأعراض: القلق، والعدوانية، واللامبالاة، والملل، والاكتئاب، والإرهاق والإحباط، وفقدان المزاج والأعصاب، وعدم تقدير الذات والوحدة (نديم، 2004).
- طرق معالجة ضغوط العمل:

- أ. استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد.
1. التمارين الرياضية: أثبتت الدراسات أن من يمارسون الرياضة مثل: المشي، الركض، السباحة، وركوب الدراجات، هم أقل عرضة للتوتر والضغوط من غيرهم.
2. الفكاهة: نشرت الأبحاث أن الضحك يساعد على تجنب الضغوط التي يواجهها الناس. كما تشير إلى أن بعض الممثلين الهزليين المشهورين ينتمون إلى عائلات كانت تواجه حالات قلق متزايدة.
3. إعادة البناء المعرفي: تشجيع الفرد على الاعتقاد بأن إخفاقه المتقطع لا يجب أن يعني أنه إنسان فاشل أو سيء.

4. شبكة العلاقات: تشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة، وتوثيق الصداقة والعلاقات بينه وبين زملائه في العمل وغيرهم خارج العمل بما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له (نديم، 2004).



5. الاسترخاء: جلوس الفرد مستريحاً وهدائاً يؤدي إلى نفس نتائج التأمل فيعمل على استرخاء العقل والجسم. (العميان، 2005).

6. التوافق الادراكي: يمكن للفرد أن يتعلم كيف يتواءم ذهنه للتعامل مع العناصر المثيرة للضغوط وبصفة خاصة تلك التي لا يستطيع التحكم بها أو التخلص منها، ويتطلب الأمر أن تكون محاوراً مع نفسك وتوجه إليها الأسئلة، مثل ما هو أسوأ شيء يمكن أن يحدث إذا لم تسر الأمور في مسارها الطبيعي؟ (هلال، 2000).

#### ب. استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى المؤسسة:

تقوم المنظمات المختلفة بتقديم العديد من الحوافز التي تقلل من توتر العمل وضغوطه، فيما يتم تقديمه من:

1. الاختيار والتسكين المناسب: إن اختيار الفرد للعمل واختيار أصحاب العمل له، هما البداية الصحيحة، فعندما يكون الفرد راعياً في الوظيفة، يسعى إليها ويكون مستعداً يبذل الجهد من أجل الوصول إليها، وسوف يعمل على تطوير نفسه وقدراته من خلالها، وهذه تعني التوافق مع الوظيفة.
2. التدريب: يلعب التدريب للأفراد بشكل مباشر على كيفية التعامل مع الضغوط والتوترات المختلفة التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء العمل دوراً مهماً في التخفيف من الضغوط، هذا إضافة لما يتم تدريب الفرد عليه من مهارات التعامل مع الآخرين والعلاقات الإنسانية (هلال، 2000).
3. إعادة تنظيم الهيكل التنظيمي: إعادة تنظيمه بعدة طرق من أجل علاج مشاكل الضغوط مثل: إضافة مستوى تنظيمي جديد، أو تخفيض مستوى الإشراف، أو دمج وظائف، إضافة إمكانية توظيف العلاقات التنظيمية بين الإدارة والأقسام (العميان، 2005).
4. بناء الفريق: تحتاج الأعمال إلى تفاعل الجماعة مع بعضها بعضاً، لتحقيق تعاون بدلا عن التنافس، ومن خلال بناء روح الفريق وتوفير المناخ المساعد، يمكن أن تمنع المنشأة حدوث وظهور العناصر المثيرة للضغوط والتوترات (هلال، 2000).
5. المؤازرة الاجتماعية: من خلال علاقات اجتماعية إيجابية بين الأفراد؛ يشعر الفرد أن رئيسه وزملاءه يقدمون له العون والمساعدة، فإن ذلك يجعله يشعر بالقبول، فيبدد شعور الفرد بالعزلة والاعترا ب.
6. الإرشاد: يهدف إرشاد الموظفين إلى تحسين صحة الموظف وسلامته عقلياً، بحيث يشعر بارتياح تجاه نفسه، ونحو الآخرين، ويكون وقادراً على مواجهة متطلبات الحياة.



## الدراستات السابقة:

### 1- دراسة Hanif، (2011):

هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل التنبؤ الوظيفية والشخصية بضغط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (400) من المعلمين والمعلمات الذين تم اختيارهم عشوائياً من عدد من المدارس الابتدائية والثانوية في باكستان، استخدمت الدراسة مقياس ضغوط العمل وتقييمات الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في عملية جمع البيانات من أفراد العينة. وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين ضغوط العمل لدى الموظفين وبين الأداء الوظيفي، وأن العمر والخبرة كانت من أهم عوامل التنبؤ بمستوى ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

### 2. دراسة خميس، (2013):

هدفت الدراسة إلى فحص مستوى الضغوط النفسية لدى العاملين بالقطاع الصحي، وبلغت العينة (372) من العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالجزائر ومقسمين إلى (70) من الأطباء، و(270) من الممرضين، و(32) من أعوان التخدير، وتم استخدام مقياس الضغوط النفسية. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في القطاع الصحي يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية، كما أنه لا توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية باختلاف الخبرة المهنية والجنس.

### 3. دراسة مخلوف، (2013): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر ضغوط العمل ومدى تأثيره على

سلوك الأطباء العاملين بالمراكز الصحية وتحديد الاضطرابات السلوكية الأكثر ارتباطاً بعمل الطبيب، والتي تسبب له ضغطاً نفسياً سلوكياً، بالإضافة إلى معرفة أهمية مشكلة الضغط فيما يتعلق بنجاح العامل في عمله من ناحية زيادة راتبه، إذ تم إنجاز تلك الدراسة على مدى سنة، وتكونت عينة الدراسة من (10) أطباء، واستخدمت الدراسة الملاحظة واختبار هولمز (المقابلة الاكلينيكية) وأوضحت نتائج الدراسة وجود (10) مصادر لضغوط العمل لدى الأطباء العاملين بالمراكز الصحية، هي: عدم توفر الإمكانيات التقنية، عدم الرضا الوظيفي، توتر العلاقات مع محيط العمل، النواحي المالية، صراع الدور، انخفاض عبء الدور، خصائص الدور، العبء النفسي، عوامل سلوكية، وعوامل اجتماعية.

### 4. دراسة قوراري (2014): هدفت الدراسة إلى فحص مستويات ضغوط العمل وعلاقته

بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العامة. بلغت العينة (20) طبيباً وطبيبة بالمؤسسة العمومية للصحة، وأوضحت النتائج ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العامة، ووجود علاقة ارتباطية دالة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في ضغوط العمل لصالح الذكور.



5. دراسة Saranani (2015): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الضغوط وصراع الدور على أداء

العاملين في القطاع العام، إذ شملت (115) من العاملين في القطاع العام بولاية (سولاوسي) في الجنوب الشرقي من أندونيسيا، وقد أظهرت هذه الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لصراع الدور على أداء العاملين من ناحية أن الضغوط تؤثر بشكل سلبي على أدائه.

6. دراسة Pani (2016):

هدفت الدراسة إلى فحص العوامل التي تؤدي إلى الإجهاد المهني، والعلاقة بين ضغوط العمر والمهنة بين الممرضات العاملات في المستشفيات في مدينة جمشيدبور جهار خاند بالهند، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي للملاءمة طبيعة الدراسة، وقد طبق مقياس على عدد (115) ممرضة، وباستخدام برنامج spss، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية كانت مرتفعة لدى الممرضات الأقل من 35 سنة من الممرضات ذوي الخبرة، ووجود علاقة بين الضغوط والعمر.

7. دراسة النصاروي، ( 2020): هدفت الدراسة إلى قياس الضغوط المهنية لدى الأطباء في

المستشفيات الحكومية، تم بناء مقياس الضغوط المهنية باتباع المنهجية العلمية في الإعداد وتطبيقه إلكترونياً على عينة البحث التي تتكون من (١٠٨٨) طبيباً، ( ٥٦١) ذكورا و (٥٢٧) إناثاً، من الأطباء الذين يعملون في المستشفيات الحكومية في مدينة بغداد وضمن التدرج مقيم دوري، مقيم أقدم اختصاص، كذلك هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في الضغوط المهنية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس والتدرج الوظيفي، وبينت نتائج البحث أن الأطباء يعانون من مستوى عالٍ جداً من الضغوط المهنية، ولم تكن هناك فروق تبعاً لمتغير الجنس، أما فيما يتعلق بالفروق تبعاً للتدرج الوظيفي؛ فكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المقيم الدوري.

8. دراسة جولتان وآخرين (2022): هدفت إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية لدى

الأطباء العاملين في المستشفيات الفلسطينية في الضفة الغربية في ظل جائحة فيروس كورونا، والكشف عن طبيعة الفروق في مستوى الضغوط النفسية باختلاف عدد من المتغيرات الديموغرافية وهي: الجنس، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية والتأهيل العلمي لدى عينة مكونة من (430) طبيباً وطبيبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى الأطباء، وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتبعاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل من سنتين .

9. دراسة الذبياني، (2024): هدفت إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز والضغوط المهنية

المدركة لدى عينة من الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة، في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية: سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والجنس، والمستوى التعليمي، ولتحقيق ذلك



استخدم المنهج الوصفي، واستخدم مقياس دافعية الإنجاز للعاملين في مهنة التمريض، واستخدم مقياس الضغوط المهنية للعاملين في مهنة التمريض (إعداد الباحث) وبلغ حجم عينة الدراسة الأساسية عدد (150) ممرضاً وممرضة بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة. وقد استخدمت الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدمت تحليل التباين ومعامل الارتباط واختبار ت. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين والممرضات تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الدلالة الإحصائية فقط بين أقل من 10 سنوات) و (من 10-20 سنة وكان هذا الفارق لصالح من لديهم خبرة من 10-20 سنة، ولكن لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي.

**منهج البحث واجراءاته:** يعرف منهج البحث بأنه الأسلوب الذي يستخدمه الباحثان في دراسة ظاهرة معينة، الذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكن من علاج مشكلة البحث (محمود، 2012). ونظراً لطبيعة موضوع البحث الذي يسعى الباحثان من خلاله للكشف عن ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين، استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي بهدف وصف الظاهرة قيد البحث، وجمع معلومات عنها، وهو المنهج الذي يقوم بدراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً (الدنيال، 2001). مجتمع البحث: هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء التي لها خصائص واحدة يمكن ملاحظتها، والغرض من تعريف المجتمع هو تحديد مدى ما يشمله من أفراد (عبد الباقي ورقية، 2008). يتكون مجتمع البحث الأصلي من نواب الأخصائيين العاملين في مستشفى إبراهيم مالك، موزعين على الأقسام كالتالي: الأطفال 56، النساء والتوليد 75، جراحة 70، باطنية 55، أي أن العدد الكلي يبلغ (256) نائب أخصائي. عينة البحث: العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع له خصائص مشتركة (عبد الباقي ورقية، 2008)، وقد تكونت عينة البحث الحالي من (96) نائب أخصائي، وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

### جدول (1)

يوضح أفراد العينة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	39	40.6%
الإناث	57	59.4%
المجموع	96	100%



جدول (2)

يوضح أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
69.8%	67	30-25 سنة
14.6%	14	35-31 سنة
7.3%	7	40-36 سنة
8.3%	8	41 سنة فما فوق
100%	96	المجموع

جدول (3)

يوضح أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
75%	72	أعزب
25%	24	متزوج
100%	96	المجموع

أداة الدراسة:

مقياس ضغوط العمل:

من إعداد إبراهيمي (2015)، طبقت على البيئة السودانية (إسراء، 2019) وبلغت درجة ثباته بواسطة معامل الفاكرونباخ (0.78)، والصدق الذاتي بواسطة الجذر التربيعي (0.88)، يتكون في صورته الأصلية من ثلاثة أبعاد موزعه على (33) عبارة هي:

البعد الأول: ضغوط العمل المتعلقة بطبيعة العمل من البند 1 – 8.

البعد الثاني: ضغوط العمل المتعلقة بالمؤسسة من البند 9 – 21.

البعد الثالث: ضغوط العمل المتعلقة بمحيط العمل من البند 22 – 33.

اعتمد على طريقة ليكرت الخماسي وبدائل الإجابة هي: موافق بشدة، موافق، لا أدري، غير موافق،

غير موافق بشدة.

الصدق الظاهري للمقياس: قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الأصلية على عدد من المحكمين

بغرض التأكد من صلاحيته الظاهرية للاستخدام، وقد أوصى المحكمون بتعديل العبارات الآتية:



## جدول رقم (4)

## يوضح العبارات قبل التعديل وبعد التعديل

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
1.	لا توجد هناك فرص متاحة لتطوير مهارات العمل.	تقل الفرص المتاحة لتطوير مهاراتي في العمل.
2.	يتكرر استدعائي للعمل أيام إجازتي والمناسبات الدينية والوطنية بصورة كبيرة.	يتكرر استدعائي للعمل أيام إجازتي والمناسبات والمناسبات المختلفة.
3.	أعتقد أن بعض القرارات الإدارية متناقضة أحياناً.	يزعجني تناقض القرارات الإدارية.
4.	أعتقد أن العلاقة بيني وبين الإدارة متوفرة.	تنسم العلاقة بيني وبين الإدارة بالتوتر.
5.	أعاني من الضغوط في عملي بسبب عدم وضوح السياسة في العمل.	أعاني من الضغوط في عملي.
6.	أعتقد أن جماعة العمل تفتقر للتماسك.	تفتقر جماعة العمل للتماسك.
7.	اتخاذ القرارات الإدارية غير الصحيحة يشعرنني بالارتباك.	يشعرنني اتخاذ القرارات الإدارية غير الصحيحة بالارتباك.
8.	أعتقد أن الإضاءة والتهوية غير مناسبة بالمستشفى.	أعتقد أن الإضاءة والتهوية غير مناسبة ومكان العمل.
9.	كل العاملات مع المرضى تستخدم القفازات والكمادات.	يزعجني استخدام الكمادات والقفازات مع كل المرضى.

كذلك أوصى المحكمون بتعديل خيارات الإجابة من الخماسي إلى رباعي الخيارات.

## الثبات الداخلي لمقياس ضغوط العمل:

تم توزيع المقياس على عدد (32) طبيياً بنسبة 30% من عينة البحث لاستخراج الاتساق الداخلي والثبات. والجدولان (5)؛ (6) يوضحان ذلك.

## جدول (5)

يوضح الاتساق الداخلي لبنود مقياس ضغوط العمل باستخدام معامل ارتباط بيرسون العزمي ارتباط كل

بند بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
1	0.531	2	0.505	3	0.599	4	0.521	5	0.590	6	0.602
7	0.437	8	0.627								



ضغوط العمل المتعلقة بالمؤسسة

0.540	14	0.556	13	0.752	12	0.431	11	0.579	10	0.699	9
0.531	20	0.554	19	0.650	18	0.640	17	0.520	16	0.594	15
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.489	21

ضغوط العمل المتعلقة بمحيط العمل

0.530	27	0.405	26	0.540	25	0.547	24	0.509	23	0.631	22
0.540	33	0.407	32	0.541	31	0.421	30	0.429	29	0.543	28

يتضح من الجدول أعلاه؛ الذي يوضح معامل ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، تبين أن ارتباط العبارات موجب وذو دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة 0.05.

جدول رقم (6)

يوضح الثبات بواسطة معامل الفاكرونباخ والصدق الذاتي بواسطة الجذر التربيعي لأبعاد مقياس ضغوط العمل.

البعد	الثبات بواسطة معامل الفاكرونباخ	الصدق الذاتي بواسطة الجذر التربيعي
ضغوط العمل المتعلقة بطبيعة العمل	0.693	0.832
ضغوط العمل المتعلقة بالمؤسسة	0.701	0.837
ضغوط العمل المتعلقة بمحيط العمل	0.680	0.824
المجموع	0.691	0.831

من الجدول أعلاه يتضح أن معامل الفاكرونباخ بلغ (0.691)، والصدق الذاتي بواسطة الجذر التربيعي بلغ (0.831) لمقياس ضغوط العمل إذ إن المقياس يتصف بمعامل ثبات وصدق جيد مما جعله صالحاً للاستخدام.

الأساليب الإحصائية: تم استخدام برنامج (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية واستخدام الاختبارات الإحصائية الآتية:

1. اختبار T للعينة الواحدة.
2. اختبار T لعينتين مستقلتين.



3. اختبار تحليل التباين الأحادي.

### عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

#### 1. نتيجة الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض على: " تتسم ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي بالارتفاع".

جدول رقم (7)

اختبار ت لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين الوسط الحسابي والوسط المحكي في ضغوط

العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي.

حجم العينة	الوسط الحسابي	الوسط المحكي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
96	73.98	66	12.441	6.284	95	0.000	تتسم بالارتفاع عندي مستوى الدلالة 0.01

يلاحظ من الجدول أعلاه؛ والذي يوضح اختبار معرفة ما إذا كانت ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي تتسم بالارتفاع. إذ يلاحظ أن الوسط الحسابي (73.98)، وقيمة ت (6.284)، والقيمة الاحتمالية (0.00)، مما يدل على أن السمة العامة لضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي تتسم بالارتفاع وعند مستوى الدلالة 0.01، يرى الباحثان أن معظم الأطباء يعانون من مستوى مرتفع من ضغط العمل، وذلك يرجع لساعات العمل الطويلة، وضرورة تواجدهم في المستشفيات لفترات طويلة، والأعباء المهنية، والمسؤوليات المتزايدة التي يتحملها نواب الأخصائيين، إلى جانب أن العمل في بيئة طبية خاصة في المستشفيات يسبب ضغوطاً نفسية وجسدية ناتجة عن التعامل مع حالات طارئة ومتنوعة، إضافةً إلى توقعات المرضى وذويهم لعملية التشافي التي تضع ضغوطاً إضافية على الأطباء، وقد يكون للبيئة التنظيمية والإدارية دور في تعزيز هذه الضغوط، مثل نقص الموارد، أو الدعم الإداري، وهذه العوامل مجتمعة تسهم في تضخم الشعور بالضغط لدى الأخصائيين، وتعرضهم للأمراض والظروف المادية المتدهورة بالمستشفيات، وكثرة تعرضهم للمواقف الصعبة والمؤلمة، وسلوك المرضى والمرافقين، وتدخلكم ومخالفتهم للقرارات العلاجية، ومرورهم بخبرات سلبية مؤلمة وغيرها من الأسباب؛ تعرض هؤلاء الأطباء إلى ضغط عالٍ ربما أثر على أدائهم المهني، وأدى إلى وقوعهم في الأخطاء الطبية التي كثيراً ما نسمع بها.



. اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (خميس، 2013)، ودراسة (مخلوف، 2013)، ودراسة (قوراري، 2014)، ودراسة (Saranani، 2015)، ودراسة (Pani، 2016) ودراسة (النصراوي، 2020)، ودراسة (جولتان واخرون، 2022) والتي توصلت إلى ارتفاع ضغوط العمل لدى عينة البحث.

## 2/ نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى للنوع. والجدول الآتي يوضح ذلك:

### جدول رقم (8)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي.

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	مجموعتنا المقارنة
توجد فروق دالة إحصائية لصالح الإناث عند مستوى الدلالة 0.05	0.010	2.273	94	12.503	73.78	72	ذكور
				12.500	74.58	24	إناث

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة ت المحسوبة (2.273)، والقيمة الاحتمالية (0.010)، ما يدل على أنه توجد فروق دالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي حسب النوع ولصالح الإناث عند مستوى الدلالة 0.01. ويعزو الباحثان ارتفاع ضغوط العمل لدى الإناث إلى السياقات النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي قد تحدث هذه الفروق من الناحية النفسية، قد يكون للإناث حساسية أكبر تجاه بعض العوامل الضاغطة في بيئة العمل، بسبب التوقعات المجتمعية المتعلقة بأدوارهن التقليدية مثل التوفيق بين المسؤوليات المهنية والأسرية، مما يضيف عبئاً على حياتهن اليومية، كما أن الثقافة المجتمعية قد تزيد من التحديات التي تواجهها المرأة في مكان العمل، وقد تواجه تمييزاً غير مباشر أو ضغوطاً للتفوق في ظروف غير مواتية. ومن ناحية أخرى، طبيعة العمل في القطاع الطبي قد تتطلب مستويات عالية من درجة التحمل، خاصة عند التعامل مع المرضى وحالات الطوارئ، وقد يكون هناك اختلاف في كيفية تعامل الرجال والنساء مع هذه المواقف ويلاحظ بشكل عام أن النساء قد يكن أكثر عرضة للتوتر نتيجة للتعاطف الزائد مع المرضى، مما يزيد شعورهن بالضغط مقارنة



بالذكور، علاوة على ذلك فالتنظيم الإداري وبيئة العمل قد تلعب دورًا في تعزيز هذه الفروق. وفي بعض المؤسسات تواجه النساء تحديات إضافية مثل نقص الدعم المهني، أو فرص التطور الوظيفي، مما يزيد من شعورهن بالضغط. يمكن القول إن هذه الفروق الموجودة بين الجنسين في ضغوط العمل ليست بيولوجية إنما هي نتاج تفاعل معقد بين العوامل النفسية، والاجتماعية، والهيكل التنظيمي في بيئة العمل. بالإضافة إلى أن الإطار الثقافي للعينة يفرض على النساء ضغوطاً من نوع آخر، مثل تواجدهن حتى أوقات متأخرة في مكان العمل، ونظرة المرضى لهن، وتعرض النساء لضغوط حياتيه خارج نطاق العمل، تتمثل بكونهن زوجات وأمهات، اتفقت نتيجة الفرضية مع دراسة (قوراري، 2014)، ودراسة (Pani، 2016)، ودراسة (جولتان واخرون، 2022) التي توصلت إلى وجود فروق دالة في ضغوط العمل لدى عينة البحث تعزى للنوع، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (خميس، 2013)، ودراسة (النصراوي، 2020)، ودراسة (الذبياني، 2024) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمغير النوع. ويعزو الباحثان الاختلاف الى بيئات العمل الداعمة والمريحة، فتكون أقل ضغطاً، كما أن البيئات الثقافية أو السياسات الداخلية للمستشفيات قد تلعب دورًا كبيرًا. قد يرجع كذلك إلى حجم العينة التي طبقت عليها الدراسات الأخرى التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على النتائج، وبالتالي لم تظهر الفروق.

### 3/ نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائين تعزى للحالة الاجتماعية". والجدول الآتي يوضح ذلك:

#### جدول رقم (9)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط

العمل لدى نواب الأخصائين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي تعزى للحالة الاجتماعية.

الاستنتاج	القيمة المحسوبة الاحتمالية	قيمة ت الاحتمالية	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	مجموعتنا المقارنة
توجد فروق دالة إحصائية لصالح المتزوجين عند مستوى الدلالة 0.05	0.020	2.351	94	11.638	76.36	39	متزوج
				12.807	72.35	57	غير متزوج

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة ت المحسوبة (2.351)، والقيمة الاحتمالية (0.020) مما يدل على أنه توجد فروق دالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي حسب الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين وعند مستوى دلالة 0.001.

اتفقت نتيجة الفرضية مع دراسة (الذبياني، 2024) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في ضغوط العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. ويعزو الباحثان تعرض فئة الأطباء المتزوجين سواء من النساء أو الرجال لضغوط العمل بنسبة أعلى من غيرهم. إلى أنه قد يرجع إلى العوامل النفسية والاجتماعية المرتبطة بالزواج وتأثيره على مستويات الضغط في بيئة العمل. من الناحية الاجتماعية، فإن المتزوجين غالباً ما يكونون مسؤولين عن أسرهم، ما يضيف عبئاً إضافياً إلى ضغوط العمل اليومية والالتزامات العائلية، مثل توفير الدعم المالي ورعاية الأبناء، وكل ذلك يمكن أن يزيد من القلق والتوتر، إذ أنهم يسعون للتوفيق بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية. على صعيد آخر، قد يشعرون بضغط إضافي ناتج عن توقعات الشرك والأسرة، مما يزيد من الإحساس بالمسؤولية في توفير الاستقرار والرفاهية للأفراد تحت رعايتهم. وفي سياق العمل الطي؛ فإن العمل يكون مضمناً من الناحية الجسدية والنفسية، ما يجعلهم بحاجة إلى بذل جهد مضاعف لإدارة التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الأمر الذي يفاقم الشعور بالضغط. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الزواج إلى تقليل الوقت المتاح للتعايش النفسي والجسدي بعد العمل، إذ تتطلب الالتزامات الأسرية وقتاً إضافياً وجهوداً خارج ساعات العمل، وهو ما قد لا يعاني منه الأفراد غير المتزوجين بالقدر نفسه. وعلى النقيض، قد يتمتع غير المتزوجين بقدر أكبر من الحرية في إدارة وقتهم الشخصي، مما يمنحهم مرونة أكبر في التعامل مع ضغوط العمل.

#### 4/ نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين تعزى للعمر.  
جدول رقم (10)

يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في

مستشفى إبراهيم مالك التعليمي تعزى إلى العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين المجموعات	11.681	11.681	1	0.289	0.785	لا توجد فروق
داخل المجموعات	14692.278	156.301	94			دالة احصائياً
المجموع	14703.958		95			عند مستوى الدلالة 0.05

يلاحظ من الجدول أعلاه الذي يوضح تحليل التباين الأحادي لمعرفة ما إذا كانت هنالك فروق في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي حسب العمر؛ أن قيمة ف (0.289) والقيمة الاحتمالية (0.785) مما يدل على أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل لدى نواب



الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك التعليمي تعزى للعمر وعند مستوى الدلالة 0.05. ويرى الباحثان - على الرغم من أن العمر غالباً ما يُعتبر عاملاً مؤثراً في كيفية التعامل مع ضغوط العمل - أن هذه النتيجة تشير إلى أن العوامل المرتبطة بالعمل في المستشفى تلعب دوراً أكبر في تحديد مستويات الضغط بين الأفراد من مختلف الفئات العمرية. ومن المحتمل أن بيئة العمل قد تفرض مجموعة من التحديات والضغوط التي تتجاوز تأثير العمر. فالعاملون - سواء أكانوا أصغر سناً أم أكبر سناً - يتعرضون لضغوط مشتركة، مثل: ساعات العمل الطويلة، والتعامل مع حالات الطوارئ والقرارات الطبية الحرجة. هذه الضغوط لا تفرق كثيراً بين الفئات العمرية، لأنها مرتبطة بطبيعة العمل الطبي نفسه، الذي يتطلب مستوى عالٍ من الجهد النفسي والجسدي، بغض النظر عن العمر، بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لدى جميع نواب الأخصائيين تدريباً مهنيًا مشتركاً وتجارب مماثلة في العمل، مما يساهم في توحيد مستوى القدرة على التعامل مع الضغوط. ومن الممكن أيضاً أن نواب الأخصائيين في مختلف الأعمار يتمتعون بمهارات تكيفية متقاربة نتيجة للتدريب المهني المستمر، أو العمل ضمن فريق طبي يدعم بعضه بعضاً. كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الخبرة العملية في المستشفى هي العامل الأكثر تأثيراً وليس العمر بحد ذاته، سواء أكان الفرد شاباً أم أكبر سناً، فإن فترة التدريب المهني والعمل الفعلي في المستشفى قد تساعد في تقليص الفروقات العمرية فيما يتعلق بالتعامل مع الضغوط. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Hanif، 2011)، ودراسة (Pani، 2016) التي توصلتا إلى وجود فروق وعلاقة دالة في ضغوط العمل لدى عينة البحث تعزى للعمر، ويفسر الباحثان وجود اختلاف نتيجة الفرضية؛ بأنه قد يعود إلى العوامل النفسية الفردية، مثل أساليب التعامل مع الضغط أو الدعم الاجتماعي مختلف بين العينات، بالإضافة إلى حجم العينة الذي قد يؤثر في القدرة على كشف الفروق.

#### النتائج والتوصيات:

1. السمة العامة لضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك تنسم بالارتفاع.
2. توجد فروق دالة إحصائياً في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك تعزى للنوع لصالح الإناث.
3. توجد فروق دالة إحصائياً في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك تعزى للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين.
4. لا توجد فروق في ضغوط العمل لدى نواب الأخصائيين في مستشفى إبراهيم مالك تعزى للعمر.

#### التوصيات:

1. دراسة أشمل لأعراض ضغوط العمل التي يعاني منها الأطباء.
2. تصميم برامج وقائية لطلاب كلية الطب للحيلولة دون تعرضهم لهذه الضغوط مستقبلاً.

3. أن تقوم وزارة الصحة والمجلس الطبي بعمل دراسة منظمة لضغوط العمل لدى هذه الفئة، بهدف تفسيرها وضبط مصادرها والحيلولة دون حدوثها، وإلزام الأخصائيين بالمراجعة والإرشاد المتواصل لهم لتجنب حدوث الأخطاء الطبية.
4. إجراء دورات تدريبية تمكن الأطباء من مواجهة ضغوط العمل والتعامل معها.

### قائمة المراجع:

#### أولاً: المراجع العربية

- الفيروزآبادي، محمد بن يعقوب. (2005). القاموس المحيط، دار الجيل.
- إبراهيمي، حسان. (2015). إعداد مقياس ضغوط العمل: دار النهضة العربية.
- أبو العلاء، محمد صالح الدين. (2009). ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، [رسالة ماجستير منشورة]، الجامعة الإسلامية.
- أبو رحمة، محمد حسن خميس. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة، [رسالة ماجستير منشورة]، الجامعة الإسلامية.
- الجفران، السبعي محمد بن فلاح بن سعد. (2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي، [رسالة ماجستير منشورة]، جامعة نايف.
- جلعود، عبد الله (2008). العوامل النفسية والفسولوجية المرتبطة بالضغط النفسي. دار الفكر العربي.
- جولتان حجازي، وتمار مصلح وحياط سحر. (2022). الضغوط النفسية لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الفلسطينية في الضفة الغربية في ظل جائحة فيروس كورونا. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 28-263، (2)11
- حافظ، داليا نبيل. (2020). مصادر حل المشكلات لمتغير معدل العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق المهني لدى الأطباء البشريين، مجلة الخدمة النفسية، (13)، 263 – 316 .
- خميس، محمد سليم. (2013). الضغوط النفسية لدى عمال القطاع الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة". مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية 5 (13)، 285-298.
- دمهوري، هند محمد شيخ. (2013). أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز 27(1)، 169-225.
- ديري، زاهد محمد. (2011). السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة عمان-الأردن.
- الذبياني، خلف (2024). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالضغوط المهنية المدركة لدى عينة من الممرضين والممرضات بمستشفى الملك فيصل بمكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات"، المجلة العربية للنشر العلمي، 11 (15)، 148-100



- سينزافي، ج. (1991). التفاعلات النفسية في بيئة العمل: دراسة حول الضغوط وأثرها. دار النشر الدولية، عبد الكريم، محاري. (2012). تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي والصحة النفسية. دار المعرفة للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن، طه. (2005). سؤال العمل: بحث عن الأصول العملية في الفكر والعلم، المركز الثقافي العربي للنشر. عثمان، إسماء. (2019). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء المهني لدى العاملين في القطاع المصرفي بولاية الخرطوم، [رسالة ماجستير منشورة]. أكاديمية العلوم المصرفية.
- العطية، ماجدة. (2003). سلوك المؤسسة، دار الشروق للنشر والتوزيع
- علوان، قاسم؛ والحبر، نجوى. (2009). إدارة الوقت معالم وعمليات وتطلعات، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- على، النوشان. (2003). ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، [رسالة ماجستير منشورة]، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- علي، أحمد. (2003). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. دار العلوم للنشر. جامعة الشرق الأوسط
- عمار، نصير زيادة. (2006). أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية الأكاديمية في الجامعة الفلسطينية، قطاع غزة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العميان، محمود (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر.
- قوراري، حنان. (2014). مستويات ضغوط العمل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العامة. [رسالة ماجستير منشورة]، جامعة الجزائر.
- الكبير، ماجد. (2004). ضغوط العمل وأثرها على الصحة الجسدية والنفسية. دار الفكر العربي.
- مخلوف، سعادة (2013)، الاحتراق النفسي وتأثيره على سلوك الأطباء بالمراكز الصحية (دراسة ميدانية بولاية المسيلة، مجلة العلوم الإنسانية، 24 (1)، 396-369
- المشعان، عويد سلطان. (2006). خصائص العمل و علاقته بالاحتراق الوظيفي و الأداء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة دراسات نفسية، (رأى) 16 (4)، 728 - 693.
- المعشر، عيسى إبراهيم. (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية، [رسالة ماجستير منشورة]، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- نديم، كريم. (2004). الأعراض النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية. دار الفكر.
- النصراوي، حيدر كامل مهدي. (2020). الضغوط المهنية لدى الأطباء الذين يعملون في المستشفيات الحكومية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، 17 (65)، 658-637
- هلال، محمد عبد الغني. (2008). مهارات إدارة الضغوط: السيطرة والتحكم في الضغوط. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.



## Arabic References

- Bani 'Aṭā, Zāyid Ṣāliḥ Ibrāhīm (2018). Athar al-Qayyim al-mutaṭarrifah 'alā al-adā' altfaḍly lfqrat ikhtibar al-riyāḍiyāt fi al-dirāsah al-Dawliyah tyms tb'an lmtghyr al-jins, al-' *Ulūm al-Tarbawīyah*, 45, 157-176.
- al-Firūzābādī, Muḥammad ibn Ya'qūb. (2005). al-Qāmūs al-muḥīṭ, Dār al-Jīl.
- Ibrāhīmī, Ḥassān. (2015). i' dād miqyās ḡghwṭ al-'amal : Dār al-Nahḍah al-'Arabīyah.
- Abū al-'Ulā, Muḥammad Ṣāliḥ al-Dīn. (2009). ḡghwṭ al-'amal wa-atharuhā 'alā al-Walā' al-tanzīmī, [Risālat mājistīr manshūrah], al-Jāmi'ah al-Islāmīyah.
- Abū Raḥmah, Muḥammad Ḥasan Khamīs. (2012). ḡghwṭ al-'amal wa-'alāqatuhā bālrḍā al-wazīfī ladā al-mshrfyyin al-Tarbawīyin bi-Muḥāfaẓat Ghazzah, [Risālat mājistīr manshūrah], al-Jāmi'ah al-Islāmīyah
- Aljfrān, al-Sab'ī Muḥammad ibn Falāḥ ibn Sa'd. (2013). ḡghwṭ al-'amal wa-'alāqatuhā bālwā' al-tanzīmī, [Risālat mājistīr mnshwrtin], Jāmi'at Nayīf.
- Jal'ūd, 'Abd Allāh (2008). al-'awāmīl al-nafsiyah wālfswlwlyjyḥ al-murtaḍīyah bāldḡḥṭ al-nafsī. Dār al-Fikr al-'Arabī.
- Jwltān Ḥijāzī, wtmār Muṣliḥ wkhyāt Saḥar. (2022). al-ḡghwṭ al-nafsiyah ladā al-aṭibbā' al-'āmilīn fi al-mustashfayāt al-Filasṭīnīyah fi al-Diffah al-Gharbīyah fi zill jā'ḥḥ fyrws kwrwnā. al-Majallah aldwltylldrāsāt al-Tarbawīyah wa-al-nafsiyah. 11 (2), 263-28.
- Ḥāfiẓ, Dāliya Nabil. (2020). muṣādarāt ḥall al-mushkilāt lmtghyr Mu'addil al-'alāqah bayna ḡghwṭ al-'amal wālāḥṭraq al-mihnī ladā al-aṭibbā' al-bshryyn, Majallat al-khidmah al-nafsiyah, (13), 263 – 316.
- Khamīs, Muḥammad Salim. (2013). al-ḡghwṭ al-nafsiyah ladā 'Ummāl al-qīṭā' al-ṣiḥḥī : dirāsah maydānīyah bālm'ssh alāstshfā'yḥ Muḥammad Būḍyāf bwrqlḥ ". Majallat al-bāḥith fi al-'Ulūm al-Insānīyah wa-al-Ijtīmā'īyah 5 (13), 285-298.
- Damanhūrī, Hind Muḥammad Shaykh. (2013). asbāb 'adam muwā'amah mukhrajāt al-Ta'lim al-'Āli li-mutaṭallabāt Sūq al-'amal al-Sa'ūdī, Majallat Jāmi'at al-Malik 'Abd-al-'Azīz. 27 (1), 225-169.
- Syzlāfy, J. (1991). al-Tafā'ulāt al-nafsiyah fi bī'at al-'amal : dirāsah ḥawla al-ḡghwṭ wa-atharuhā. Dār al-Nashr al-Dawliyah,
- r alāyah. Dīnafs-ah alḥḥiṣ-al-wa ṭfzīwa-al ā'ad-al āal' amal'-al ṭghwḍ rīth'Ta .(2012) .irḥām, MaīKar-Abd al' .ṭTawz-al-Nashr wa-rifah lil'Ma
- Markaz-ilm, al'-al-Fikr wa-al īyah fīamal'-l alṣūu-an al' thḥamal : ba'-l al'asu .(2005) .āḥṭā .nāmḥRa-Abd al' .Nashr-lil īArab'-al īfāThaq-al



- īrifšma-al 'tāqi-al īn fimilā'-al ālad īmihn-al ā'ad-al-bi āqatuhāal'-amal wa'-al tghwḍ. (2019). ā'n, IsrāUthm 'yahīrifšma-al mūUl'-yat alīmīdarāh. [RisṭūKhar-yat alāWil-bi 'Tawzī-al-Nashr wa-Shurūq lil-Mu'assasah, Dār al-jidah. (2003). sulūk alāyah, MṭīA'-al -r alāt, Dā'alluṭta-t waāyīamal'-lim waā'waqt Ma-rat alāld. (2009). āibr, Najwḥ-al-sim ; waān, QāAlw 'īTawz-al-Nashr wa-fah lilāThaq 'Alā, alnwshān. (2003). ḡhwṭ al-'amal wa-atharuhā 'alā 'amalīyat ittikhādh al-qarārāt, [Risālat mājistīr manshūrah], Jāmi'at Nāyif al-'Arabīyah lil-'Ulūm al-Amnīyah. 'Alī, Aḥmad. (2003). ḡhwṭ al-'amal wa-atharuhā 'alā al-adā' al-wazīfī. Dār al-'Ulūm lil-Nashr. Jāmi'at al-Sharq al-Awsat āamal lad'-al tghḍ āmustaw āal' yahikhilād-t alāmutaghayyir-al ḍ' dah. (2006). Athar baār Ziyṣīr, NaāAmm 'r ghayr ījistālat māGhazzah, [Ris 'tāyah, QiīnṭīFilas-ah al' miā]-al iyah fimīdāAk-yah alirāld-ah al'Hay-al -yah, Ghazzahīmāls-ah al' Jāmi-Tijārah, al-al yatīrah], Kullūmansh .Nashr-il lilā'r Wāl, Dām 'A-t alāamzḡmuna īf īmḡitan-k alūsul-d (2005). alūmḥn, MaāUmy'-al -ah alḥḥiṣ-al ā'ībbṭa āz ladāinj-yh al' fābd āqatuhāal'-amal wa'-Qwrāry, Ḥanān (2014). mustawayāt ḡhwṭ al -irā'Jaz-at al'lat mājistīr manshūrah], Jāmiāmmah. [Risā' -Fikr al-r alāyah. Dīnafs-al-yah waijasad-ah alḥḥiṣ-al āal' āatharuh-amal wa'-Kabīr, Mājid. (2004). ḡhwṭ al-al -īArab' Makhlūf, Sa 'ādah (2013), alāḥṭraq al-nafsī wa-tā'thīruhu 'alā sulūk al-aṭībbā' bālmrākz al-ṣiḥḥīyah (dirāsah maydānīyah bi-Wilāyat al-Masilah, Majallat al-'Ulūm al-Insānīyah, 24 (1), 369-396 īfzīwa-al ā'ad-wa al īfzīwa-q alātrāḥlāqatīhi bāal' amal wa'-al ṣiṣā'n. (2006). KhaṭāUwayyid Sul', nā' Mush-al Kuwayt, Majallat Dirāsāt nafsiyah, (r'nm) 16 (4), -Dawlat al-bi īmūukḥ-al 'tāqi-al īn fīafzḡmuwa-al ālad .728-693 lat āyah, [RisiUrdun-diq alāfan-al īn fimilā'-al ā'ad āal' amal'-al tghwḍ m. (2009). Atharīhālbr āsī' .shr' Alm āUly'-t alāsāDir-lil ṭAwsa-Sharq al-at al' miārah], Jūr manshījistām .Fikr-r alāyah. Dīnafs-al tghwḍlāb āqatuhāal'-yah waīnafs-al āḍr' Karīm. (2004). al' .Nadīm -al īn fūlam' aṭībbā' alladhīna ya-mihnīyah ladā al-ḡughūṭ al-Naṣrāwī, Ḥaydar Kāmil Mahdī. (2020). al-al 658-yah, 17 (65), 637īnafs-al-wa yahīTarbaw-th alḥūBu-yah, Majallat alīmūukḥ-t alāmustashfay Hilāl, Muḥammad 'Abd al-Ghanī. (2008). mahārāt Idārat al-ḡughūṭ : al-sayṭarah wa-al-taḥakkum fī al-ḡughūṭ. al-Riyāḍ : Qurṭubah lil-Nashr wa-al-Tawzī', al-Ṭab' ah al-ūlā.



ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Hanif Rubina Tariq Sadaf & Nadeem Masood (2011). Personal and Job-Related Predictors of Teacher Stress and Job Performance Among School Teachers. *Pak Journal Commer. Soc. Scis* 5(2)-319-329
- Mohammed Jamal (2002). The Stress and Burnout among Canadian Mangers and Nurses an Empirical Examination, *Canadian Journal of Public Health*. 91(6) P 454-458
- Pani, p (2016). Occupational Stress among Nurses- A Study of Hospitals in Jamshedpur City of Jharkhand, *Rai Management Journal*, 3(1), 48-54
- Saranani, F. (2015). The impact of stress and role conflict on employee performance in the public sector. *Journal of Business and Public Administration*, 7(2), 45-62.

