

اساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى العاملين في معمل

اسمنت ام قصر

م. د. عبد القادر رحيم الانصاري
جامعة البصرة - كلية التربية

م. د. علي شنان علي
جامعة البصرة - كلية التربية

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى تحديد مصادر الضغوط النفسية واساليب التكيف ومستويات الصحة النفسية ، لدى العاملين في شركة ام قصر ، وقد تافت عينة الدراسة من (٣٠٠) عامل اداري وانتاجي ثم (٢٢٥) ذكورا و(٧٥) اناثا بمتوسط عمري (٣٤.٤١) موزعين على المستويات التعليمية المختلفة.

ثم بناء مقاييس لتحديد مصادر الضغوط النفسية مكون من (٢٨) فقرة ، واستخدام مقياس اساليب التكيف من اعداد كارمز(١٩٩٧) ومقياس الصحة النفسية من اعداد غويرابيرغ ووليمز (١٩٩١) لمعرفة اساليب التكيف ومستويات الصحة النفسية لدى العاملين بعد التحقق من صدقيهما وثباتهما.

اشارت نتائج الدراسة الى ان العاملين في شركة سمنت ام قصر يتمتعون بمستويات جيدة من الضغوط والصحة النفسية ، ويستخدمون اساليب التكيف المرتكزة حل المشكلة بدرجة كبيرة ومتوسطة واساليب التكيف المرتكزة على الانفعال والاساليب التجنبية بدرجة متوسطة وقليلة .

واشارت الى اساليب التكيف العاعلة المرتكزة على حل المشكلة قبل التدبر النشاط والتخطيط والتقبل ، واعادة التشكيل الايجابي ليس لها ارتباط ذو دلالة احصائية من الصحة النفسية وابعادها الى انها لا ترتبط اضطراب الصحة النفسية او تحسينها ، باستثناء التقبل الذي يرتبط ارتباطاً ايجابياً ، وأشارت النتائج الى ارتباطات سلبية ذات دلالة احصائية بين كل من اساليب التكيف المرتكزة على الانفعال كشفت الانتباه

البحوث على الدعم الانفعالي النفسي الذين ، لوم الذات واساليب التكيف التجنبية (اللجوء الى الكحول واللجوء الى الفكاهة واللجوء الى الانكار ، وفك الاشتباك) . وهذا يعني انه استخدام الفرد لاساليب التكيف المرتكز على الانفعال او الاساليب التجنبية تؤدي الى اضطراب الصحة النفسية وسوءها وهذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة واهميتها :

لقد اصبحت الضغوط النفسية في بيئة العمل محل اهتمام كثير من المديرين والمنظمات بسبب الامراض الناجمة عن الضغوط النفسية التي قد يتعرض لها العاملون والتكلفة المالية التي قد تنتج عند تعرض العاملين لها ، اذ تشير كثير من الدراسات المتعلقة بالضغوط النفسية في العمل الى ان الضغوط المتكرره يمكن ان تؤدي الى شعور العامل بعدم الرضا عن العمل ، والى الاصابه بالاضطرابات السايكوسوماتيه (النفسية-الجسمية)(john etal.١٩٩٥) ويشير سيللي (seyle ١٩٧٤) الى ان التوتر الشديد يؤدي الى اصابه الفرد بالعديد من الامراض كالقرحة المعوية ، الشقيقة ، ارتفاع ضغط الدم،وحدوث الم في الرقبة

ويشير ديفد فونتانا (david Fontana) كما ورد في تعريف (٢٠٠١) بأن نصف الى ثلاثة ارباع الامراض والحوادث التي تصيب العاملين ترجع لاسباب متعلقه بزيادة الضغوط النفسية في بيئة العمل ،كما تقدر المجلة الاقتصادية (the economist journal) في عددها الصادر في (١٣ اذار ١٩٨٥) ان الامراض المتعلقة بالضغوط النفسية في العمل تكلف الاقتصاد الامريكي مايقارب مائه مليون دولار سنويا (هيجان ١٩٩٨) ، ان الافراد الذين يعملون لساعات لطويلة ،ويتعرضون باستمرار لضغوط نفسيه متباينة ، قد يصبحون ضحايا العمل ، ويشعرون بأنهم مستهلكون فيبدأ اخلصهم لمهنتهم بالتناقص ،ويبدأون في الانسحاب من العمل ،ويمكن ان يصاحب عملية الانسحاب هذه زيادة مشاعر الارهاق ،ومعدلات التغيب وانخفاض مستوى الاداء كما ونوعا (ريجيو،١٩٩٩)

فصحة العامل النفسية قد تعتل نتيجة لعوامل كثيرة , اهمها الضغوط النفسية المتكرره.وهناك كثيرا من الدراسات التي تشير الى وجود علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية واعتلال الصحة النفسية مثل : (الاحمدي ،٢٠٠٢) و (Jackson, ١٩٨٣; keenaa&newton, ١٩٦٤;)

ونظرا لاهمية هذا الموضوع ,تهدف هذه الدراسة الى تحديد مصادر الضغوط النفسية,واساليب التكيف ,ومستويات الصحة النفسية لدى العاملين للشركة العامه للسمنت/معمل ام قصر

وتأتي اهمية هذه الدراسة من عدة اسبابها :

الفائدة التطبيقية لهذه الدراسة,فعند معرفتنا مصادر الضغوط النفسية في بيئة العمل يمكننا وضع استراتيجيات اكثر فاعلية لمعالجتها سواء على مستوى الفرد او على مستوى الجماعة المنظمة

زيادة الاهتمام في الوقت الراهن بزيادة كفاءة الموارد البشرية كما ونوعاً

ندرة الدراسات العربية التي تناولت اساليب التكيف للضغوط النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية في مجال العمل

تركز هذه الدراسة على العنصر الانساني ,لما له من تأثير كبير على الانتاجية , الذي غالبا مايهمل في الدراسات على الرغم من اهميته .

اهداف الدراسة :

الكشف عن مصادر الضغوط النفسية لدى العاملين في معمل اسمنت ام قصر
الكشف عن مستويات الصحة التي يتمتع بها العاملون في شركة اسمنت ام قصر
الكشف عن اهم اساليب التكيف التي يستخدمها العاملون في معمل اسمنت ام قصر
ما العلاقة بين اساليب التكيف للضغوط والصحة النفسية لدى العاملين في شركة
اسمنت ام قصر

حدود الدراسة :

تحدد الدراسة للفترة الممتدة من ٢٠١٠/١٠/١ الى ٢٠١١/٣/١ وتشمل العاملين
(عمال - ادرايين) في الشركة العامة للسمنت العراقية /معمل اسمنت ام قصر فقط.

مصطلحات الدراسة :

اولا :- الضغوط النفسية

تعريف سيلبي ١٩٦٤

التغيرات الفيسيولوجية التي تحدث في الجسم كأستجابة لمتغيرات البيئة التي تهددا
لحياة الانسان .

تعريف هيجان ١٩٩٨

ادراك الفرد لوجود متطلبات او تغيرات في بيئة العمل تفوق طاقته على احتمالها .

ثانيا:- اساليب التكيف

يعرف روتر (١٩٨١) rutter التكيف على انه ((المحاولات التي يبذلها الفرد لازاله
الضغوط النفسية , وابتكار اساليب جديده مجدية في مواجهه مواقف الحياة
ويعرفه نيومان (١٩٨١) newman بأنه((الجهود التي يبذلها الفرد في محاولة منه
لازالة

ويعرفه (لازروس وفولكمان) (١٩٨٤) (lazarus & folkman) بأنه عملية تغيير
مستمرة للجهود المعرفية والسلوكية لضبط الظروف الداخلية والخارجية التي ينظر
اليها الفرد كظروف ضاغطة

ويعرفه فلشمان (١٩٨٤ fleshman) بأنه السلوكيات الظاهرة او الخفية التي يقوم بها الفرد للتقليل من الضغوط النفسية

ويعرفه الهابط (١٩٨٧) بأنه ((سعي الفرد للتوفيق بين مطالبه وظروفه ومطالب البيئة المحيطة به وظروفها ,

وبناء على ما سبق يمكننا تعريف اساليب التكيف لاغراض الدراسة بأنها الاساليب التي يتبعها الفرد للتعامل مع الموقف الضاغط

ثالثا:- تعريف الصحة النفسية

تعريف منظمة الصحة العالمية (who)(١٩٩٩ Taylor)

بأنها حالة من التكامل الجسدي والعقلي والاجتماعي ,وليست فقط غياب المرض او العجز .

تعريف الخطيب والزياوي (٢٠٠١)

بأنها توافق الفرد الذاتي والاجتماعي والشعوري الصادر وتحقيق الذات واستغلال قدراته وقدرته على اتخاذ اهداف واقعية في الحياة .

التعريفات الاجرائية :

الضغوط النفسية :

هي ما يقيسه مقياس الضغوط النفسية المستخدم لاغراض هذه الدراسة .

اساليب التكيف :

هي الاساليب التي يقيسها مقياس اساليب التكيف المستخدم لاغراض هذه الدراسة .

الصحة النفسية :

هي ما يقيسه مقياس الصحة النفسية المستخدم لاغراض هذه الدراسة .

اولا:الاطار النظري :

مصادر الضغوط النفسية :

يقصد بمصادر الضغوط النفسية الظروف والعوامل التي تؤدي الي التوتر والتأزم الضيق لدى الفرد . فعندما نتحدث عن مصادر واسباب الضغوط النفسية في العمل فأنا نتحدث غالبا عن ظروف العمل وانظمتة .

ان انظمة العمل في المنظمات البروقراطية تؤدي الى حدوث الضغوط النفسية , وذلك لانها تحد من حرية الافراد وابداعهم , وتجبرهم على الالتزام بقواعد العمل وانظمتة غير المرنة , وبالتالي يشعر العاملون بالضغوط النفسية وبعدم الرضا عن العمل (هيجان ١٩٩٨)

ومن اوائل الباحثين الذين حاولوا تحديد مصادر الضغوط النفسية في العمل كريش وكريتشيفيلد (١٩٤٨ & krech) وقد توسع ايتون (١٩٥٢ eaton) في فكرة كريش وكريتشيفيلد وقدم ستة مصادر للضغوط النفسية في العمل وهي :

طبيعة العمل نفسة

نقص فرص الترفيه في العمل

غموض الدور

التغير التنظيمي

العزلة الجسدية عن الجماعة في مكان العمل

الامن الوظيفي

ويصنفها راجح (١٩٧٠) الى ثلاث فئات :

عوامل تتصل بالحظارة الصناعية

عوامل خرجية

عوامل شخصية

ونلاحظ من استعراضنا السابق لتصنيفات مصادر الضغوط النفسية في العمل عدم وجود اتفاق على كيفية التصنيف , الا انه ناك مصادر مشتركة متفق عليها وسوف نأخذ هذه المصادر بالاعتبار في تصنيفها المصادر لضغوط النفسية لاغراض هذه الدراسة وهي :

أ-العلاقة في العمل

ب-العلاقة بين العاملين

ج-ظروف العمل

د-طبيعة الدور في المنظمة وفيها ١-غموض الدور

٢-صراع الدور

هـ-العوامل الشخصية

تعد علاقة العامل برؤسائه في العمل من اشد المصادر تأثيرا على العامل , ويظهر ذلك بشكل خاص اذا كانت المنظمة ذات طابع بيروقراطي .

وقد اشارت الدراسات الى ان العاملين الذين وصفوا رئيسهم في العمل بأنه اقل صداقة ومراعاة لمشاعرهم وثقة بالآخرين وكانت مستويات الضغوط النفسية مرتفعه لديهم ويشير الاطباء وعلماء النفس الى ان المشكلات النفسية في بيئة العمل غالبا ما تتجم عن وجود علاقة غير حميمة (john,etal,١٩٩٥) .

اما العلاقة بين العاملين فقد اشار هيجان (١٩٩٨) في هذا العدد الى ان الصراع بين العمال قد يؤدي الى بالاطراف المتصارعة او احدها الى الانسحاب من مكان العمل او اللجوء الى الادارة لحل الصراع كما وجد كابلان (١٩٧٨ caplan) ان الدعم الاجتماعي الذي يحصل عليه العامل من زملائه يؤثر ايجابا في تخفيض الشعور بالاجهاد او يقلل من ارتفاع ضغط الدم.

ثانيا : دراسات سابقة

هناك كثير من الدراسات التي تناولت موضوع الضغوط النفسية لاهمية موضوع الضغوط النفسية من جهة وللغموض والتشعيب في الضغوط النفسية , وسوف نتناول بعض هذه الدراسات

دراسات عربية

دراسة عسكر وعبد الله (١٩٨٨)

بهدف تحديد درجة الضغوط النفسية ومصادرها ومقارنتها لدى العاملين في كل من مهنة التمريض والخدمة النفسية والاجتماعية والتدريس والمعاهد الخاصة اذ تكونت عينة الدراسة من (٣٥٣) عاملا من كلا الجنسين :

طبق الباحثان استبانة من اعداده بعد التأكد من صدقها ووبانها اشارت نتائج الدراسة الى ان مهن التمريض هي اكثر المهن تعرضا للضغوط النفسية يليها مهنة الخدمة النفسية ثم التدريس في المعاهد الخاصة , واخيرا الخدمة الاجتماعية .

كما اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المهن السابقة في مصادر الضغوط النفسية ,تمكن في تعارض الدور - مدى ... - الروتين الوظيفي -غياب الدعم والترابط الاجتماعي - المشاركة في اتخاذ القرارات -

تتميز هذه الدراسة بكون حجم العينة التي استخدمها ,بالاضافة الى استخدام الباحث استبانة من اعداده ذات صدق وثبات جيدين , ودراستها لمصادر الضغوط النفسية ومقارنتها بين عدة مهن ٢.دراسة الشهراني ورفاع (١٩٩٥)

هدفت الدراسة الى مصادر الاجهاد النفسي واساليب التكيف لها لدى معلمي ومعلمات العلوم بالمطقة الجنوبية الغربية من المملكة العربية السعودية, لدى عينة مكونة من (٤٦٠) معلما ومعلمة ,فقد قام الباحث بتطبيق استبانة من اعداده تكونت من ثلاثة اجزاء : الجزء الاول منها يحتوي على معلومات عامة , والجزء الثاني يحتوي على (٦٠) سؤالا متعلقا بمصادر الاجهاد النفسي اما الجزء الثالث فيشمل على (٢١) سؤالا يصف اساليب التكيف .

وقد اشارت نتائج الى انت (٨٥%) من معلمي ومعلمات العلوم في عينة الدراسة يعانون من الاجهاد

النفسي بدجات مختلفة, وقد حدد اهم مصادر الاجهاد في :

عدم الاهتمام والامبالاة من قبل الطلبة
عدم توفر الوسائل التعليمية المناسبة
عدم توفر مختبر علوم مناسب
سوء المعايير المستخدمة في تقويم المعلم او المعلمة
اما بالنسبة اساليب التكيف المتبعة من قبل عينة الدراسة المو..... الاجهاد فقد
جاء في مقدمتها مواجهة المشكلة وحلها عند ظهورها وجاء في المركز الثاني التحدث
مع الزملاء
تتميز هذه الدراسة افكارها على عينة مدرسي العلوم في المنطقة الجنوبية الغربية من
المملكة العربية السعودية وعدم تطرفها الى الا.....والاثار النفسية المترتبة على
الاجهاد وجعلها بحاجة الى دراسة تكميلية
دراسة الزعبي (١٩٩٧)

هدفت الدراسة الى التعرف الى ضغوط العمل التي يعاني منها المديرون العاملون في
جهاز الخدمة المدنية , وتحديد مصادرها واساليب تخفيف اثارها السلبية على
المستويين الفردي والتنظيمي.

تكونت عينة الدراسة من (٥١٨) عاملا , وطبق الباحث مقياسا لقياس ضغوط العمل
واظهرت نتائج الدراسة ان المديرين في جهاز الخدمة المدنية على مستوى عال من
ادراك ضغوط العمل وان مجموعة العوامل التنظيمية والعوامل الاجتماعية وبعض
عوامل الشخصية لها اثرها في الى خلو التشريعات الوظيفية في الاردن من سياسات
التعامل مع مصادر ضغوط العمل واساليب وتخفيف اشارة السلبية على الرغم من
فائدة هذه الدراسة على ان افتقارها على العاملين في جهاز الخدمة المدنية جعل
امكانية تعميم نتائجها امرا صعبا كما ان عدم ربطها مصادر الضغوط بأساليب
التكيف والاثار النفسية المترتبة عليها , جعلها بحاجة الى دراسات تكميلية .
دراسة الاحمدي (٢٠٠٢)

هدفت الدراسة الى تحديد مصادر الضغوط النفسية في العمل واعراضها لدى الاطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض .
تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) طبيب في سبع مستشفيات حكومية وثلاثة مستشفيات خاصة (١٦%) من اجمالي الاطباء في مدينة الرياض , ورعي في اختيار العينة ان تكون ممثلة للقطاعات الصحية الرئيسية وهي وزارة الصحة - القطاع العسكري - القطاع الجامعي - والقطاع الخاص ,
طبق الباحث مقياسا من اعداده بعد حساب هدفه وثباته واشارت نتائج الدراسة الى عدة مصادر للضغوط النفسية وهي :

خصائص الدور

توفر الامكانيات المساندة

العوامل التنظيمية والمهنية

الدعم الاجتماعي

كما اشارت نتائج الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في ترتيب مصادر الضغوط النفسية وحسب اهميتها , وتبين ان اكثر الاعراض الجسمية والنفسية انتشارا هي التعب/الانهاك/الصراع/التدخين/واضطرابات القلب
دراسات اجنبية

دراسة نيمو (١٩٨٦) nemmo

هدفت الدراسة الى العوامل المؤدية الى الاجهاد (strain) لدى مديري المدارس العليا في ولاية ارزونر حيث تكونت عينة الدراسة من (١٧٤) مديرا من كلا الجنسين .
وطبق الباحث لأغراض الدراسة استبانة لقياس مصادر الاجهاد من اعداده وقد اشارت نتائج الدراسة الى عدد من العوامل بأعتبارها مصادر الاجهاد النفسي , حيث ...نسبته (٦٩%) من المديرين قد اشاروا اليها :

قلة الراتب - عدم تقدير الادرات العليا - الالتزامات المدرسية المسائية - الرغبة في مهنة اخرى - والشعور العام بالافتقران النفسي

تتميز هذه الدراسة بأنها اهتمت الكثير من المتغيرات النفسية والاجتماعية مثل التخصص وسنوات الخدمة ونمط الشخصية .

دراسة كوبر (١٩٨٧) cooper

هدفت الى معرفة مصادر الضغوط النفسية وبعض الاثار النفسية المترتبة عليها لدى اطباء الاسنان في المملكة المتحدة , تكونت عينة الدراسة من (٤٨٤) طبيبا من كلا الجنسين ,واستخدمت مقاييس لقياس الرضا الوظيفي ,الصحة النفسية,مصادر الضغوط النفسية ,ونمط الشخصية (أ) .

وقد اشارت نتائج الدراسة الى ان مصادر الضغوط النفسية في العمل لدى الجنسين هي :

(ضيق الوقت - النواحي المالية - النظرة السلبية للأطباء - العلاقات مع الاخرين - مشاكل متعلقة بالتكامل مع المرضى) .

دراسة ستورمس وسبيكتور (١٩٨٧) storms & spector

بهدف معرفة تأثير الضغوط النفسية في بيئة العمل , ومركز التحكم على الاستجابات العاطفية والسلوكية للعاملين .

تكونت عينة الدراسة من (١٦٠) عاملا من كلا الجنسين ومن جميع المستويات التنظيمية في المستشفيات النفسية . طبق الباحثان مقياس التعصبات الموقفية ومقياس فاعلية الوظيفة ومقياس الضغوط النفسية ومقياس مركز التحكم , وقد اشارت نتائج الدراسة الى وجود ذي دلالة احصائية بين ادراك الضغوط النفسية في العمل وكل من سلوك العدوان والانسحاب والتخريب في بيئة العمل , كما اظهرت الدراسة اي الافراد ذوي التحكم الخارجي يكونون اكثر ميلا للاستجابة للضغوط بسلوكيات اقل ايجابية في العمل مقارنة بالافراد ذوي التحكم الداخلي .

دراسة سبيكتور وزملاؤه (١٩٨٨) spector,etal

بهدف معرفة العلاقة بين مصادر الضغوط النفسية والحالة النفسية والصحة للعاملين . تكونت عينة الدراسة من (١٨١) من الاناث العاملات في وظيفة السكرتارية في جامعة جنوب فلوريدا , حيث طبق مقياس الضغوط النفسية ومقياس القلق واشارت النتائج البحث الى وجود ارتباط ذي دلالة احصائية بين ادراال العاملين لوجود الضغوط النفسية في العمل وبين الغياب المتكرر في العمل وعدم زيارة الطبيب ومستوى القلق والاداء الوظيفي .

دراسة شين و سيكتور (١٩٩٢) chen & spector

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية في العمل من جهة , والعدوان والانسحاب والسرقة واستخدام العقاقير من جهة اخرى , على عينة مكونة من (٤٠٠) عامل تطوعوا للاشتراك في الدراسة من مهن مختلفة في مدينة فلوريدا (اطباء - معلمون - محامين - صيدلانيين - سكرتيرات - ممرضات - موظفي بنوك - مديرين - اخصائيو خدمة اجتماعية)

طبق الباحثان مقياسا لقياس الضغوط النفسية ومقياس اخر لقياس الاستجابات العاطفية ومقياس لقياس الاستجابات السلوكية .

اظهرت النتائج الى وجود ارتباط بين عبء العمل الزائد السلوكي , العدوانية (قبل: التخريب, العنف الشخصي, العدوانية, السرقة) لدى العاملين من حيث ارتبط غموض الدور في العمل والاحتباس او العزلة في مكان العمل بتكرار التغيب عن العمل كما ربط استخدام العقاقير في العمل بالتخريب والعدوانية والاحتباس في مكان العمل .

دراسة سنو وزملاؤه (٢٠٠٣) snow,etal

هدفت الدراسة الى معرفة الضغوط النفسية في العمل واساليب التكيف لها (المواجهه والتجنب)والدعم الاجتماعي من جهة اخرى وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٩) عاملة في مجال السكرتارية في اربع شركات , الشركة الاولى شركة صناعية والثانية والثالثة متخصصة في مجال الخدمة العامة والشركة الرابعة تعمل في مجال الاتصالات .

اشتركت (١٣٦) عاملة من عينة الدراسة في برنامج علاجي حول كيفية ادارة الضغوط النفسية، والضغوط الاسرية وكيفية زيادة عوامل الحماية والوقاية من الضغوط النفسية (الدعم الاجتماعي والتكيف الفاعل او النشاط) طبق الباحثون مقياس لقياس الضغوط النفسية في العمل والضغوط الاسرية والدعم والتكيف الاجتماعي، الاعراض النفسية كما تم حسب عدد مرات تناول العقاقير قبل البدء في البرنامج العلاجي وقد اشارت النتائج الى ان استراتيجيات مواجهه او الفاعلة ترتبط مع عدد قليل من الاعراض النفسية كما يميل الافراد الذين يستخدمونها الى انخفاض تأثيرهم بالاثار السلبية لضغوط العمل والضغوط الاسرية كما ظهرت الدراسة ان الضغوط النفسية وليسة استراتيجيات التكيف بالمواجهه، تتوسط العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاعراض النفسية .

دراسة شيمازو وكوزجي (٢٠٠٣) shimazo & kosugi

هدفت الى معرفه مصادر الضغوط النفسية في العمل واساليب التكيف لدى عينة من العاملين اليابانيين حيث تكونت عينة الدراسة من (٥٦٣٠) عاملا في احد مصانع السيارات في اليابان من كلا الجنسين .

قام الباحثان بتطبيق مقياس لقياس الضغوط النفسية في العمل، ومقياس الضيق النفسي، اشارت نتائج الدراسة الى وجود ارتباط ايجابي بين التكيف النشط (active coping) والسعي نحو الدعم الاجتماعي وارتباط سلبي بين التكيف الفاعل والابتعاد عن الاخرين والاستقلالية في العمل والضيق النفسي وارتباط ذي دلالة احصائية بين اساليب التكيف غير الفاعلة وزيادة الضيق النفسي كما اشارت الدراسة الى ارتباط ذي دلالة بين اساليب التكيف النشطة وانخفاض الشعور بالضيق النفسي .

اجراءات الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من العاملين (المنتجين-الاداريين-الفنيين) في الشركة العامة للسمنت/معمل ام قصر في محافظة البصرة لعام (٢٠١٠) والبالغ عددهم (٣٠٠) وقد

اجريت عملية جمع المعلومات والبيانات في الفترة المحددة ١/١٠/٢٠١٠- ١/٣/٢٠١١ وقد بلغ افراد عينة الدراسة (٣٠٠) عاملا (٢٢٥) عاملا (٧٥ عاملة). تراوحت اعمار العاملين بين (٢٢-٥٨) عاما بمتوسط مقدراه (٣٤.٤١) وانحراف معياري مقدراه (٧.٥) وبلغ متوسط عدد سنوات الخدمة(العمل)(٧.٤١) وانحراف معياري(٤.٥٠) اما بشأن توزيع العاملين حسب الجنسين فقد بلغت نسبة الذكور في عينة الدراسة (٧٥%) مقارنة بالاناث(٢٥%) وربما يعود هذا الفارق الكبير في نسبة الذكور الى طبيعة العمل في هذا المعمل اذ يتطلب ساعات طويلة، بالإضافة الى صعوبة ظروف العمل ونوع المهن السائدة في المعمل وفيما يتعلق بتوزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية .فقد بلغت نسبة المتزوجين (٧٦.٤%) ونسبة غير المتزوجين (١٨.٣%) ونسبة المطلقين (١.٥%) ونسبة الارامل(٢.٩%) وربما يعود ارتفاع نسبة المتزوجين في عينة الدراسة الى ارتفاع متوسط اعمار العاملين بالإضافة الى ان العمل يشكل استقرارا للفرد ويشجعه على انشاء وتكوين اسرة وبلغت نسبة العاملين المنتجين في عينة الدراسة (٧٩.٣) ونسبة الاداريين (٢٠.٧)

جدول (١) يمثل عينة الدراسة ونسبة الاداريين والفنيين والدرجات العلمية والمسميات

الوظيفية

النسبة	العدد	المسمى الوظيفي	النسبة المئوية	العدد	المستوى العلمي
--------	-------	----------------	----------------	-------	----------------

المئوية					
٧٩.٣	٢٣٨	عامل انتاج	٧.٣	٢٢	بكلوريوس
٢٠.٧	٦٢	عامل ادراي	٢٠.٧	٦٢	دبلوم
%١٠٠	٣٠٠	المجموع	٤٠	١٢٠	اعدادية
			٢٣.٣	٧٠	متوسطة
			٨.٧	٢٦	ابتدائية
			%١٠٠	٣٠٠	المجموع

ادوات الدراسة:

اولاً:- مقياس مصادر الضغوط النفسية

الخطوات التي اتبعت في بناء مقياس مصادر الضغوط النفسية

تم بناء مقياس لتحديد مصادر الضغوط النفسية في العمل لاغراض هذه الدراسة
توزيع استبانة مفتوحة على (٣٠٠) عامل وعاملة في الشركة العامة للسمنت
العراقية/معمل ام قصر

اجراء تحليل المحتوى لاجابات العاملين على الاستبانة المفتوحة كالاتي :

فرز اجابات العاملين على الاستبانة وحذف الاجابات الناقصة.

حساب تكرار كل اجابة من الاجابات ونسبتها المئوية

تصنيف الاجابات تحت ستة ابعاد, تمثل مصادر الضغوط النفسية المختلفة ووضعها

في قائمة .

عرض فقرات المقياس على عشرة محكمين (سوف يرد ذكر اسمائهم لاحقا) للتأكد من ملائمة كل فقرة في قياس البعد الذي تقع ضمنه وفي قياس الضغوط النفسية بشكل عام.

تطبيق المقياس بصورته الاولى على عينة تجريبية، مكونة من (٢٠) عاملا وعاملة للتأكد من مدى امكانية فهم العاملين لفقرات المقياس . وتتكون الصورة النهائية للمقياس (٢٨/فقرة) تقيس ستة ابعاد سوف يرد ذكرها لاحقا .
صدق المقياس:-

الصدق الظاهري: تم عرض المقياس على عشرة محكمين مختصين في علم النفس والصحة النفسية , حيث يطلب منهم تحديد مدى ملائمة كل فقرة من فقرات المقياس , وقد اجريت بعض التعديلات اللغوية وحذف احدى الفقرات ويوضح ملحق رقم (٢) الصورة الاولى للمقياس

صدق البناء حسب ارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي اليه من العينة السابقة (٢٠) بالنتيجة الفعلية للمقياس , وتشير الدرجات الى ارتفاع معاملات الارتباط بين الفقرات و المقياس الفرعي الذي تنتمي اليه . وارتفاع الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٢) يوضح ارتباط الفقرات بالبعد الذي يقع ضمنه والنتيجة الكلية لمقياس مصادر الضغوط النفسية

ت		فقرات المقياس	معامل الارتباط	الدرجة الكلية للمقياس
١	العلاقة مع المدير	١٣	٠.٦٢	٠.٥٢
		١٤	٠.٧٦	٠.٥٧
		١٥	٠.٧٧	٠.٥٧
		١٦	٠.٨٠	٠.٦٦
٢	العلاقة مع الزملاء	١	٠.٧٤	٠.٦٤
		٢	٠.٧٢	٠.٤١
		٣	٠.٧١	٠.٦١
		٦	٠.٨٣	٠.٥٨
٣	غموض العمل	٤	٠.٤١	٠.٣٣
		٥	٠.٥٥	٠.٤٨
		٧	٠.٧٠	٠.٤٨
		٨	٠.٧٩	٠.٦٤
		١٠	٠.٧١	٠.٥١
٤	ظروف العمل الطارئة بالصحة	٢٢	٠.٦٦	٠.٣٢
		٢٣	٠.٧٢	٠.٣٨
		٢٥	٠.٦٤	٠.٦١

		٢٨		
	٠.٣٣	٠.٦٢		
٥			الاثار النفسية	
	٠.٣٥	٠.٨٠	٢١	
	٠.٣٤	٠.٦٥	٢٤	
	٠.٥٨	٠.٧٨	٢٦	
	٠.٥١	٠.٧٥	٢٧	
٦			تنظيم العمل	
	٠.٣٧	٠.٨٠	١٩	
	٠.٤٠	٠.٨٢	٢٠	
٧			تقدير المدير	
	٠.٦٤	٠.٥٥	١٧	
	٠.٦٠	٠.٦١	١١	
٨			الراتب	
	٠.٣٠	٠.٦٣	١٢	
	٠.٣٠	٠.٦٠	١٨	

طريقة تصحيح المقياس :-

يجاب عن هذا المقياس وفقا لطريقة "ليكرت" اذ يختار الفرد الاجابة التي تنطبق عليه

من بين اربعة بدائل وهي متدرجة من (صفر-٣) حيث تصحح كالاتي :-

افضل من المعتاد(٣) كالمعتاد(٢) اسوأ من المعتاد (١) اسوأ من المعتاد
بكثير (صفر)

جمع البيانات

قبل البدء بجمع البيانات طبقت ادوات الدراسة (كبطارية واحدة) على (٣٠) عاملا وعامله للتأكد من حسن صياغة الفقرات ووضوحها، والتأكد من عدم وجود اخطاء مطبعية وحساب الوقت اللازم لتعبئة ادوات الدراسة (الذي يتراوح بين ٢٠-٣٠ زمنية) كانت عملية جمع البيانات تتم قبل نهاية الدوام ب(نصف ساعة) اذ يتوقف العمل ويذهبون العمال الى غرفه الملابس ويستعدون لركوب الباصات والمغادرة. توزع ادوات الدراسة ويتم بتوزيع ظرف خاص فيه استمارة المعلومات والمقاييس ووضعها داخل الظرف لاشعار العاملين بسرية المعلومات تم جمع المعلومات بشكل نهائي خلال ثلاثة ايام ووزعت (٣٠٠) استبانة استرجع منها (٢٥٠) استبانة وحذفت (٥٠) استبانة لاسباب شتى منها:

اهمال المستجيب لنقص او اكثر

اجابة المستجيب على ادوات الدراسة اجابة غير جدية

اذا اهمل المستجيب الاجابة عن قائمة البيانات الديموغرافية

ثبات المقياس :-

تم التحقق من ثبات المقياس على عينة مكونة من (٣٠) عاملا وعاملة بعدة طرق : الاتساف الداخلي : حيث بلغت قيمة ثبات هذا المقياس (٠.٨٦) وتراوح ثبات الابعاد الفرعية للمقياس بين (٠.٦١-٠.٧٨) والجدول (٣) يوضح ذلك .
جدول (٣) معاملات ثبات الابعاد الفرعية للمقياس بطريقة الفا كرنباخ

الابعاد	قيمة الفا
العلاقة مع المدير	٠.٧٦
العلاقة مع الزملاء	٠.٧٨
غموض العمل	٠.٧٣
ظروف العمل الضارة بالصحة	٠.٦٨

٠.٧٠	التعب والاثار النفسية
٠.٦١	تنظيم المعمل
٠.٥٧	تقدير المدير
٠.٥٤	الراتب

طريقة التجزئة النصفية :-

قسمت فقرات المقياس الى (فردية-زوجية) وحسب معامل الارتباط بينهما والذي بلغ (٠.٧٢)

ثانيا:- مقياس اساليب التكيف

استبانة التكيف من اعداد الشهراني ورفاع(١٩٩٥)

تتكون هذه الاستبانة من (٢١) فقرة وتجاب عليها بنعم او لا، تم احتساب الثبات بأستخدام معادلة كرونباخ على عينة مكونة من (٧٦) معلما حيث بلغت (٠.٧٣) كما تتمتع الاستبانة بصدق يمكن الاعتماد عليه . وهذه الاستبانة معدة للاستخدام مع المعلمين كما انها تقيس عددا قليلا من استراتيجيات التدبر فهي لا تشمل على كيفية نجدها في بيئة العمل مثل الاسمنت.

٢-مقياس التكيف:- وهو من اعداد كارفر وزملائه(١٩٨٩) carver,etac يتكون من (٦٠)فقرة تقيس (١٥)اسلوبا من استراتيجيات التكيف وهي

التدبر النشط/التخطيط/القبول/الانكار/الفكاهة/ اللجوء الى الدين / البحث عن الدعم الاجتماعي و العاطف/فكل الارتباط السلوكي/تشتيت الانتباه الذاتي /اللجوء الى العقاقير/ البحث عن الدعم الادائي/ واعادة الشكيل الايجابي ولوم الذات (عبدالخالق, ١٩٩٣)

بالرغم من ان هذا المقياس يتمتع بمعاملات صدق وثبات جيدين بالاضافة الى كثرة استراتيجيات التدبر التي يقيسها , الا ان طول عدد فقراته (٦٠ فقرة) جعل من الصعوبة تطبيقه الى جانب المقاييس الاخرى المستخدمة في الدراسة .

٢- الصور المختصرة لمقياس التكيف:-

قام كارفر (١٩٩٧) carver بتطوير صورة مختصرة لمقياس التكيف الذاكرة وهو يتكون (١٤) اسلوبا تكيفا في الدراسة المالية للاسباب الاتية :

١- اشتمال سائر الاستراتيجيات التكيفية التي اسفرتها تحليل المحتوى الذي اجري على افراد الدراسة.

٢- تمتع هذا المقاييس بصرف وثبات يمكن الاعتماد عليها.

٣- عدد فقراته يسمح باستخدامه الى جانب المقاييس الاخرى المستخدمة في هذه الدراسة.

٤- التوجيه من قبل المختصين في علم النفس الى مناسبة استخدام هذا المقياس في هذه الدراسة.

تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس عن طريق اعطاء درجة لكل فقرة حيث يعطي درجة واحدة للاجابة (لم افعل هذا ابدا) و درجتان (فعلت قليلاً) و ثلاث درجات (فعلت هذا بمقدار متوسط) واربعة درجات (فعلت هذا كثيرا)

وتتراوح الدرجة الكلية على كل بعد من ابعاد المقياس بين (درجتان وثمان درجات) . قام (الموفي ٢٠٠١) بأيجاد صدق البناء للاختبار في صورته الحالية عن طريق حساب الارتباطات المتبادلة بين ابعاد المقاييس الاربعة عشر حيث تراوحت معاملات الارتباط (٠.٠٤_٠.٤١) كما اشار التحليل العاملي الى تجمع فقرات المقياس ضمن (١٤) بعداً تتسق في الافتراض الذي بني عليه الاختبار وتراوحت التشعبات بين (٠.٥٠_٠.٩٠) على المقاييس وتجاوزت القيمة النسبية لكل من الابعاد الاربعة عشر , وفسرت هذه العوامل مع ما قيمته (٧٧.٠١%) من التباين الكلي على المقياس .

ثبات المقياس :

تم حساب ثبات الاختبار لطريقة الاتساق الداخلي على عينة مكونة من (٣٠) عاملاً وعاملة وبين الجدول (٤) معاملات الثبات بواسطة الفاكرونباخ للابعاد الفرعية للمقياس بصورته النهائية:
جدول (٤) معاملات الثبات بواسطة الفاكرونباخ للابعاد الفرعية للمقياس بصورته النهائية

المقاييس الفرعية	قيمة الفا كرونباخ
التدبير النشط	٠.٤٠
التخطيط	٠.٤٦
اعادة التشكيل الايجابي	٠.٣٠
التقبل	٠.٥٥
الفكاهة	٠.٥٦
التدين	٠.٢٢
الدعم الانفعالي	٠.٥٢
الدعم الادائي	٠.٢٠
تشثيت الانتباه الذاتي	٠.٤٤
الانكار	٠.٣٥
التنفيس	٠.٦٢
استخدام العقاقير	٠.٦٠
فك الاشتباك السلوكي	٠.٢٩
لوم الذات	٠.٦١

ثالثاً: مقاييس الصحة النفسية:

يتوفر في البيئة العربية عدة مقاييس لقياس الصحة النفسية

قائمة بل للتوافق

قائمة منسوتا الارشادية

اختبار التوافق الشخصي والاجتماعي للراشدين

مقياس الصحة العامة (القلق والاكتئاب)

مقياس الصحة العامة النفسية (كولدبيرغ)

ثالثا: مقياس الصحة النفسية :

معد هذا المقياسغولدبيرغ ووليافر (١٩٩١)

ولهذا المقياس اربعة صور هي(١٢,٢٨,٣٠,٦٠ GHQ) وقد استخدمت الصورة

التي تضم (٢٨)فقرة في هذه الدراسة لعدة اسباب :

عدد فقراته قليل,مما يسمح باستخدامه بالاضافة الى الاختيارين المستخدمين وفي هذه

الدراسة بحيث لايسبب التعب و الملل لدى المستجيب

اشار دليل الاختبار الى ان الصورة المختصرة التي تضم (٢٨) فقرة تستخدم

لاغراض البحث العلمي والدراسات المسحية بينما تستخدم الصورة التي تضم

(٦٠)فقرة لاغراض التشخيص الاكليفكي والعيادات النفسية .

للمقياس درجة كلية,مما يعطينا مؤشرا على مستويات لصحة النفسية , كما ان

الحصول على درجات المقاييس الفرعية سيساعدنا في ايجاد معاملات الارتباط بين

متغيرات الدراسة.

يقيس عدة ابعاد تشير الى التمتع بالصحة النفسية اوعدم التمتع بها وهي

الصحة السايكوسوماتية

التحرر من القلق والارق

فاعلية الوظائف الاجتماعية

التحرر من الاكتئاب

شيوخ استخدام المقياس بالدراسات العربية والاجنبية

هـ . صدق المقياس: تم حساب الصدق بالطريقة الآتية

صدق الثبات تم حساب الارتباطات المتبادلة بين الابعاد الفرعية لمقياس الصحة النفسية والنتيجة الكلية على المقياس وكانت قيم المعاملات الارتباط دالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) كما يبينها الجدول (٥)

جدول (٥) معاملات الارتباط بين الابعاد الفرعية لمقياس الصحة النفسية والدرجة الكلي للمقياس

الابعاد	الصحة السايكوسوماتية	التحرر من القلق الارق	فاعلية الوظائف الاجتماعية	التحرر من الاكتئاب الشديد	الدرجة الكلية
.....	-----	٠.٦٣	٠.٢٥	٠.٤٠	٠.٧١
التحرر من الارق والقلق	-----	-----	٠.٤١	٠.٥٥	٠.٨٢
فاعله الوظائف الاجتماعية	-----	-----	-----	٠.٥٠	٠.٥٥
التحرر من ...	-----	-----	-----	-----	٠.٨٠

ثبات مقياس الصحة العامة النفسية

اما الثبات فقد حسب معاملات الثبات بطريقتين

التجزئة النصفية

قسمت فقرات الاختبار الى نصفين (الفقرات الفردية والفقرات الزوجية)

حيث بلغ معامل الثبات بالمقياس ككل (٠.٧٠)

الاتساق الداخلي : حسب الثبات بهذه الطريقة باستخدام معادلة الفاكرونباخ حيث كان معامل الثبات للمقياس الكلي (٠.٨١) حيث بلغت معاملات الثبات لبعدها السايكوسوماتيه (٠.٧٤) وبعدها التحرر من القلق والارق (٠.٨١) وبعدها فاعلية الوظائف الاجتماعية (٠.٦٤) وبعدها الاكتئاب (٠.٨٣) هو في الجدول (٦)

جدول (٦) الابعاد الفرعية لمقياس الصحة النفسية ومعامل الثبات

الابعاد	معامل الثبات
السايكوسوماتيه	٠.٧٤
التحرر من القلق والارق	٠.٨١
فاعلية الوظائف الاجتماعية	٠.٦٤
الاكتئاب الشديد	٠.٨٣
المقياس الكلي	٠.٨٥

الهدف الاول : بالنسبة للهدف الاول مصادر الضغوط النفسية لدى العاملين في
معمل سمنت ام قصر

فقد جاء مصدر الضغوط المتعلقة بتقدير المدير في المرتبة الاولى بمتوسط (٥. ٦٦) وهو اعلى من المتوسط الفرضي (٥) ومصدر الضغوط المتعلقة بتنظيم العمل المرتبة في المرتبة الثانية بمتوسط (٥. ٥٤) وبانحراف معياري (١. ٧٠) ومصدر الضغوط المتعلق بالراتب في المرتبة الثالثة بمتوسط (٥. ٢٦) وبانحراف معياري (١. ٣٣) ومصدر الضغوط النفسية المتعلق التعب والاثار النفسية في المرتبة الرابعة بمتوسط (١٠. ٤١) وبانحراف معياري (٣. ٤٠) ومصدر الضغوط المتعلقة بالعلاقة مع المدير في المرتبة الخامس بمتوسط (١٠. ٤٠) وبانحراف معياري (٣. ٢٩) ومصدر الضغوط المتعلقة بالزملاء في المرتبة السادسة بمتوسط (٩. ٨٠) وبانحراف معياري (٣. ٢٢) ومصدر الضغوط المتعلقة بظروف العمل الضار بالصحة في المرتبة السابعة بمتوسط (٩. ٦٣) وبانحراف معياري (٣. ١٨) ومصدر الضغوط المتعلقة بغمض العمل بالمرتبة الثامن بمتوسط (١٣. ١١) وبانحراف معياري (٤. ٤٨) . والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) المتوسطات الحقيقية للعاملين على مصادر الضغوط النفسية وابعادها

رقم	المصدر	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١.	تقدير المدير	٥	٥.٦٦	١.٤٣
٢.	تنظيم العمل	٥	٥.٥٤	١.٧٠
٣.	الراتب	٥	٥.٢٦	١.٣٣
٤.	الشعب الآثار النفسية	١٠	١٠.٤١	٣.٤٠
٥.	العلاقة مع المدير	١٠	١٠.٤٠	٣.٢٩
٦.	العلاقة مع الزملاء	١٠	٩.٨٠	٣.٢٢
٧.	ظروف العمل الضار	١٠	٩.٦٣	٣.١٠
٨.	غموض العمل	١٥	١٣.١١	٤.٤٨

يلاحظ من الجدول اعلاه المتوسطات الحقيقية للعاملين على مصادر الضغوط النفسية وإبعادها قريبة جدا من المتوسطات الفرضية مما يعني ان العاملين في شركة اسمنت ام قصر يتمتعون بمستويات معتلة او سوية من الضغوط النفسية .

٢- الهدف الثاني : أما بالنسبة للهدف الثاني فقد ظهر ان أفراد الدراسة يستخدمون أساليب التكيف النشطة أو الفاعلة مثل التخطيط والتدبر النشط بدرجات كبيرة ومتوسط في حين يستخدمون أساليب التكيف المرتكزة على الانفعال والأساليب التجنبية بدرجة متوسط ومخفضة .

حيث ظهر ذلك من خلال جدول رقم (٨) الذي يوضح الذي يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستخدام أساليب التكيف لدى العاملين .

جدول رقم (٨) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستخدام اساليب التكيف لدى العاملين في شركة سمنت ام قصر

الانحراف المعياري	المتوسط	أسلوب التكيف
١ . ٧٧	٦ . ٩	التدبر النشط
١ . ٦٧	٦ . ١	التخطيط
١ . ٦٠	٥ . ٨٠	اللجوء إلى الدعم
١ . ٥٨	٥ . ٧٨	التقبل
١ . ٥٥	٥ . ٧٠	لوم الذات
١ . ٥٠	٥ . ٦٦	أعادة التشكيل الايجابي
١ . ٦٦	٥ . ٢٤	التدين
٢ . ٠١	٤ . ٩٤	تشتيت الانتباه
١ . ٥٨	٤ . ٦٤	التفيس
١ . ٧٣	٤ . ٤٥	اللجوء إلى الدعم الانفعالي
١ . ٤٩	٤ . ١٦	الإنكار

١ . ٦٨	٣ . ٧٠	فك الاشتباك
١ . ٥٢	٣ . ٤٤	الفكاهة
١ . ٦٣	٣ . ٠٢	اللجوء إلى الكحول

ان اكثر اساليب التكيف استخداما لدى افراد الدراسة هي التدبير النشط بمتوسط مقداره ٦ . ٩ وبانحراف معياري مقداره ١ . ٧٧ . ويليه التخطيط بمتوسط ٦ . ١ وبانحراف معياري ١ . ٦٣ ثم الدعم الاداني ويلية التقبل فوم الذات ثم اعادة التشكيل الايجابي وأخيرا اللجوء للكحول بمتوسط قدرة ٣ . ٠٢ وبانحراف معياري ١ . ٦٣ .

٣ . اما بالنسبة للهدف الثالث وهو مستويات الصحة النفسية لدى العاملين في معمل اسمنت ام قصر

فقد بلغ المتوسط العام لمقاييس الصحة النفسية لدى العاملين في شركة الاسمنت العراقية / ام قصر (٦٢ . ٥٣) . وهو أعلى من المتوسط الفرضي بـ (٢٠ . ٥٣) ودرجة أي ان العاملين في شركة اسمنت ام قصر يتمتعون مستوى فوق المتوسط ومعتدل الصحة النفسية .

كما تجاوزت درجات الأفراد الأبعاد الفرعية لمقياس الصحة النفسية المتوسط الفرضي ، حيث بلغ المتوسط الحقيقي لأفراد العينة لبعد التحرر من الاكتئاب (١٦ . ٤٦) ولتغير السايكوماتية (١٥ . ٣٩) اما لبعد فاعلية الوظائف الاجتماعية (١٤ . ٦٢) . ولتغير التحرر من القلق والارق (١٤ . ٠٦) .

وتدل هذه النتائج على . ان العاملين لديهم مستويات طبيعية من الصحة النفسية ، وهي اعلى من الوسط الفرضي ، ويمكن تفسير ذلك بانه افراد مجتمع الدراسة الذي تمثله العينة مجتمع سوي ، بالاضافة الى ان العمل والدخل ويشعران العاملين بالاستقرار والامان والطمأنينة النفسية . ومن المحتمل ان مقياس الصحة النفسية المستخدم في هذا الدراسة يقيس الحالات المتطرفة من الاضطراب او سوء الصحة النفسية ويظهر هذا من متوسطات درجات الافراد على الابعاد الفرعية للصحة النفسية هذا ما يوضحه الجدول (٩)

جدول (٩) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية للصحة النفسية وأبعادها الفرعية لدى العاملين في شركة اسمنت ام قصر

أبعاد الصحة النفسية	المتوسط الحسابي لوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري
التحرر من الاكتئاب	١٦ . ٤٦	١٠ . ٥	٥ . ٤٤
الساكوماتية	١٥ . ٣٩	١٠ . ٥	٤ . ٤٠
فاعلية الوظائف الاجتماعية	١٤ . ٦٢	١٠ . ٥	٤ . ١٦
لتحرير من القلق والارق	١٤ . ٠٦	١٠ . ٠٥	٥ . ٨٤
التنمية السلوكية	٦٠ . ٥٣	٤٢	٢٠ . ٧١

توصيات الدراسة :

- ١- إجراء دراسات مماثلة عن أساليب تكيف العاملين وعلاقتها بالضغوط النفسية والصحة النفسية في مؤسسات أخرى .
- ٢ . الأخذ بالحسبان مصادر الضغوط النفسية عند معالجة مشاكل العاملين في مكان العمل .
- ٣ . تدريب المديرين والمشرفين على أساليب الإرشاد والتوجيه المهني والنفسي للحد من تأثير الضغوط النفسية .
- ٤ . إرشاد ومساعدة العاملين إلى استخدام أساليب التكيف المرتكزة على أسلوب حل المشكلة في مواجهة الضغوط النفسية في العمل والابتعاد عن استخدام أساليب الانسحاب أو الانعزال أو التجنب والأساليب المرتكزة على الانفعال في مواجهة تلك الضغوط .

ملحق رقم (١)

مقياس الصحة النفسية

نريد ان نعرف اذا ما كانت تعاني من اي شكوى طبية ,وما هي حالتك الصحية بشكل عام خلال الاسابيع القليلة الماضية . يرجى الاجابة عن جميع الاسئلة الاتية بوضع (x) داخل الحقل الذي تنطبق حالتك ,تذكر اننا نريد ان نتعارف على حالتك الصحية الان وما تشكو مؤخراً وليس المشكلات التي مرت بك في الماضي من المهم ان تحاول الاجابة عن جميع الاسئلة ,شاكرين لكم تعاونكم معنا.

ت	الفقرات	افضل من المعتاد	كالمعتاد	اسوء من المعتاد	اسوء من المعتاد جداً
١	هل تشعر انك بحالة ممتازة وصحة جيدة				
٢	هل تشعر بحاجة الى منشط او دواء منعش				
٣	هل تشعر بأنك مصاب بحالة من الاعياء الشديد				
٤	هل تشعر بأنك مريض				
٥	هل تشعر بالصداع				
٦	هل تشعر بالضغط في رأسك وكأنه مشدود				
٧	هل تعاني من نوبات حر وبرد				
٨	هل تعاني من كثيرا من النوم بسبب الهموم				
٩	هل وجدت صعوبة في الاستمرار بالنوم				
١٠	هل شعرت دوما بالتوتر				
١١	هل اصبحت سريع الغضب ومزاجك متوتر				
١٢	هل تشعر بالخوف او الذعر دون سبب مقنع				
١٣	هل تشعر بأن كل شئ يفوق طاقتك				
١٤	هل تشعر بالعصبية وان اعصابك مشدودة دائماً				
١٥	هل استطعت ان تشغل نفسك وتجدي شئ تعمله				

ملحق رقم (٢)

مقياس الصحة النفسية

ت	الفقرات	افضل من المعتاد	كا المعتاد	اسوأ من المعتاد	اسوأ من المعتاد جدا
١٦	هل تجد ماتفعله يستغرق وقتاً أطول من المعتاد				
١٧	هل تشعر انك عموماً تتجزأ أعمالك بشكل جيد				
١٨	هل تشعر بالرضا عن انجاز واجباتك				
١٩	هل تشعر بأنك تقوم بدور ناجح في الحياة				
٢٠	هل تشعر بأنك قادر على اتخاذ القرارات في امور حياتك اليومية				
٢١	هل تشعر بأنك تستمتع بالفعالية اليومية التي تمارسها				
٢٢	هل تشعر بأن لا أمل في الحياة بتاتا				
٢٣	هل تشعر بأن الحياة لا تستحق ان تعاش				
٢٤	هل خطر لك ان تنهي حياتك بالانتحار				
٢٥	هل تعتقد أنك شخص لا قيمة له				
٢٦	هل وجدت انك في بعض الاحيان لا تستطيع القيام بأي شئ لأن اعصابك متوترة جداً				
٢٧	هل تمنيت لو انك كنت ميتاً لتخلص من كل شئ				
٢٨	هل راودتك فكرة التخلص من حياتك باستمرار				

استمارة رقم (١)

يقوم الباحثان بدراسة اساليب مواجهة العاملين للضغوط النفسية اثناء العمل ارجو التكرم بأعطاء المعلومات ادناه وقراءة تعليمات كل استبيان بمعنى قبل الاجابة مع مراعاة الاجابة عن جميع الاسئلة , علماً بأن هذه المعلومات تستخدم لاغراض البحث العلمي ولن يطلع عليها احد سوى الباحث ولكم جزيل الشكر والعرفان والمحبة

العمر: الجنس ذكر انثى

الحالة ا: اعز متم مطلق ارمل

التحصيل ي: الشهادة ابتدائية متوسطة اعدادية دبلوم

بكلوريوس

العنوان الوظيفي:

عدد سنوات العمل::

ملاحظة (ضع علامة (x) في المربع الذي يناسبك)

بسم الله الرحمن الرحيم

((مقياس اساليب التكيف))

الاخوة العاملين الاخوة العاملات

الاداريون الفنيون عمالا وموظفين المحترمين

يلخى الفرد الى العديد من الوسائل والسبل التي يتعامل بها مع الضغوط النفسية والمشكلات التي تواجهه في حياته ,
فيما يأتي عدد من الطرق نرجو منك ان تشير الى المدى الذي لجأت له انت في استخدام كل اسلوب من هذه الاساليب عندما تجابهك المشكلات:

الباحثان

ملحق رقم (٣)

مقياس اساليب التكيف

ت	الفقرات	لم افعل هذا ابد	فعلت هذا قليلا	فعلت هذا بمقدار شرط	فعلت هذا كثيرا
١	اهتم بالعمل وغير ذلك من الفعاليات لكي اشغل ذهني عما يقلقني				
٢	اركز جهودي للقيام بشئ ما نحو الوضع الذي انا فيه				
٣	اقول لنفسي ان ما يحدث ليس هو حقيقة				
٤	ألجأ ألى استخدام الكحول والعقاقير لكي اشعر بالتحسن				
٥	أحاول الحصول على الدعم النفسي من الآخرين				
٦	اتخلى عن القيام بأي تصرف تجاه الموقف				
٧	اتخذ الإجراءات التي تجعل الموقف أفضل				
٨	ارفض تصرف ان ما حدث قد حدث				
٩	اقول اشياء لنفسي من مشاعري السلبية				
١٠	الجا الحصول على دعم ونصح من الآخرين				
١١	ألجأ الى التدخين أو الخمر لكي أتخطى هذه المشكلة				
١٢	أحاول أن انظر ألى المشكلة من منظور ايجابي				
١٣	انتقد نفسي				
١٤	أحاول الخروج بخطة حول ما ينبغي القيام به				
١٥	أحاول نيل المساعدة والمواساة من معارفي				
١٦	ألجأ الى التخلي عن محاولة معالجة الأمر				
١٧	ابحث عما هو جديد في هذا الموقف				
١٨	ألجأ الى الفكاهة وسرد النكت حول الموقف				
١٩	ألجأ الى اشياء تقلل من تفكيري في الموضوع				

				مثل (مشاهدة التلفاز, التسوق, القراءة)
٢٠				اتقبل حقيقة ما يجري حول الموقف
٢١				اعبر عن مشاعري السلبية بحرية
٢٢				ألجأ الى الدين والمعتقدات الروحية للحصول على الراحة
٢٣				أحاول الحصول على العون من الآخرين حول ما ينبغي القيام به
٢٤				أتعلم التعايش مع هذه الظروف
٢٥				أفكر بجدية بجدية بالخطوات التي ينبغي القيام بها
٢٦				ألوم نفسي بالأشياء التي حدثت
٢٧				أصلي وأدعو من الله الخلاص
٢٨				استهزئ وأسخر بالموقف

ملحق رقم (٤)

الصورة النهائية من مقياس مصادر الضغوط النفسية

فيما يأتي عدد من الفقرات تصف ما يحدث لك في بيئة العمل ويسبب الازعاج القلق
الرجاء الاجابة عن هذه العبارات بصدق وذلك بوضع علامة (x) في العمود المقابل
لكل عبارة لبيان مدى انطباق كل عبارة عليك.

ت	العبارات	كثيرا	متوسطا	قليلا	نادرا
١	أشعر ان هنالك دسائس بين زملائي في العمل				
٢	يخلو العمل من التعاون بين الزملاء				
٣	هنالك مشاجرات ومشاحنات بين زملائي في العمل				
٤	اشعر ان زملائي مبادليني الاحترام والتقدير				
٥	اشعر ان زملائي في العمل يتدخلون في شئونني الخاصة				
٦	هنالك تنافس غير شريف من قبل زملائي في العمل				
٧	لا اعمل في مجال اختصاصي				
٨	لا يوجد لي مستقر وظيفي او وصف وظيفي				
٩	لا يوجد تحديد للدور الذي اقوم به في العمل				
١٠	اشعر ان المدير لا يعطيني التقدير الذي استحقه				
١١	لا يأخذ المدير افكاري بعين الاعتبار				
١٢	اشعر ان المدير يقوم بواجباته على اكمل وجه				
١٣	اشعر ان الإدارة تميز بين العاملين				
١٤	اجد صعوبة في التفاهم مع الإدارة				
١٥	هناك محسوبية وواسطة في العمل				
١٦	لا يرض المدير الشخص المناسب في المكان المناسب				
١٧	توجد حوافز في العمل				
١٨	الراتب الذي اتقاضاه قليل				
١٩	السافة بين مكان السكن ومكان العمل طويلة				
٢٠	وقت الاستراحة في العمل قصيرة				

				٢١ عدد ساعات العمل كثيرة
				٢٢ يفتقر مكان العمل للنظافة
				٢٣ يفتقر مكان العمل للخدمات مثل الماء والمقاعد
				٢٤ كثرة الزعاج والضوضاء في العمل
				٢٥ عم توفر ادوات العمل بشكل كاف
				٢٦ اشعر بأن اوقات الدوام غير مناسبة
				٢٧ هناك مقاطعة متكررة لي اثناء ادائي للعمل
				٢٨ يتسم مكان العمل بالفوضى وعدم الترتيب